

## 第7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19日（月）16:30～17:54

2. 場所：合同庁舎4号館4階共用4特別会議室

3. 出席者：

（委員）安念潤司（座長）、大田弘子（議長）、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）前川内閣府審議官

（事務局）窪田次長、福田参事官

|                          |      |
|--------------------------|------|
| （説明者）株式会社ソーシャライズ 代表取締役社長 | 中村拓海 |
| 日本商工会議所 副部長              | 杉崎友則 |
| 日本商工会議所 主任調査役            | 羽柴秀俊 |
| 日本商工会議所 副主査              | 千葉雅崇 |

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 お待たせいたしました。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7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。ありがとうございます。

皆様には、御多用の中、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、ここ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、これからの議事進行につきましては、安念座長、どうぞよろしくをお願いいたします。

○安念座長 議長、どうもありがとうございます。

それでは、早速、議題に入ります。「外国人材に関するヒアリング」でございます。

きょうゲストとしてお招きしておりますのは、ソーシャライズの中村代表取締役社長でございます。

お茶は飲んでいただけましたか。

○中村代表取締役社長 大丈夫です。

○安念座長 それでは、まことに早速で恐縮でございますが、資料1に基づいて御説明を頂きたいと存じます。

○中村代表取締役社長 本日はお招きいただき、ありがとうございます。また、冒頭おくれてしまいましたことを深くおわび申し上げます。

では、私から御説明させていただきます。私はソーシャライズといたしまして、外国人材に特化した人材紹介、採用支援の会社をやっております。また、産学連携協定に基づき、現在東京外国語大学で留学生専任のキャリアアドバイザーを務めております。本日の資料並びに発表は、そういった立場からさせていただきます。

1 ページ目、まず本日の議論の前提といたしまして、お話し申し上げる外国人材というのは「高度外国人材」、ここに焦点を当ててお話しさせていただきます。今、いわゆる出稼ぎ留学生という言葉も世のメディアに上っていますけれども、そうではなく、大学・大学院に通って、専門性を磨く外国人材にフォーカスを当ててお話をさせていただきます。

2 ページ目、これは先週1週間かけて、私が知人の大学・大学院に通う留学生の皆様宛てにヒアリングをしたものの詳細でございます。エビデンスとして載せてあります。

3 ページ目、本日のお話の要約でございます。まず目的が、大学・大学院に通う外国人留学生の日本での就業促進。

これについて現状を申し上げますと、日本で働く外国人材は全体としては増加しております。外国人の留学生についても、これは同様であると。就職している留学生の国籍、これは今、漢字圏の中国に偏っております。

その上で、課題を設定するとすれば、日本での就業を希望する優秀で多様な外国人材が働くことのできる環境の整備、このように課題を設定しております。

それに基づき、当資料の構成としましては、企業、外国人留学生、大学・大学院の三者の視点から、これらの現状と課題について、お話し申し上げます。

4 ページ目、目次が4つのパートに分かれております。最初に日本全体と企業における外国人材採用の現状と課題について、お話し申し上げます。

5 ページ目、現状分析、これは日本全体の現状です。まず、就業している外国人の主な分類としては、4つに分けられます。1つ目が高度外国人材、2つ目が技能実習生、3つ目がアルバイト、4つ目が永住者等です。この中で高度外国人材と言われる者は23.8万人ほど、これは2017年10月末の数字です。一番少ない数ではありますけれども、割と多い人数が働いております。

右側のグラフを見ていただきますと、外国人労働者の総数としては、平成20年から29年までほぼ一貫して増加しております。特に平成26年ごろからは、人数として急増しています。この背景としては、やはり人手不足があるのかなと見ています。

6 ページ目、次に国籍別で就業者の数を見てみますと、まず左側のグラフが高等教育機関に在籍する留学生の数です。これは今、中国は平成22年度から6年ほどで1万人以上減

少しております。片やふえているのは、ベトナムの留学生、ネパールの留学生であると。

こういったことがバックグラウンドにありつつ、右側のグラフ、就職数で見ていただきますと、留学生数が減っているにもかかわらず、中国人留学生の就業数はここ6年で6,200人ほど増加しております。一方で、ものすごい勢いで留学生数がふえているベトナムは、まだ2,300人ほどしか増加していないのです。これはネパールも同様です。

7ページ目、こういった日本全体のバックグラウンドがありつつ、企業の現状分析をごらんください。ここからは、企業がどのような流れで外国人材の採用を決めているかというお話をさせていただきます。

まず、採用動機としては優秀な人材の確保であると。ただ、日本人であれば、この優秀な人材の確保というものが、学歴であるとか、あるいは統一した試験内容、エントリーシート、SPI、ウェブテストなど、そういった多角的な審査で優秀の定義がしやすい一方で、言語も背景も得意なこともばらばらである外国人材の優秀の定義は難しくなっている。さらに、受入れ体制の未整備、言語、文化が異なるので、日本人とは要領が異なる。そういったところの未整備が懸念材料に挙がっています。

8ページ目、この状況で外国人材の採用基準をつくらうとすると、「個」を生かす、「個」に配慮した採用というよりは、現場の負担をふやさない採用をどうしていくかということが当然考えられるようになります。

その結果、採用基準は、文系・理系ともに「日本語」で適切な「コミュニケーション」ができる人、要は配属後の負担をふやさないように、日本語で適切なコミュニケーションができる人を第一条件として設定する。

そうなりますと、約80%の企業が、今、内定時にビジネス中級レベルというものを求めます。また、入社時にはこれが上級レベルまではね上がります。

また、採用についても、募集・採用方法が「国内の日本人学生と同様」というプロセスで踏まれるようになります。

9ページ目、先ほどの採用基準と採用方法で、実際に人をとっていく。そうなると、結局中国の方が採用につながることになるのです。これは2つの理由が考えられると思います。まず1つ目は、中国の方が漢字圏で、読む、書くといったこの技能にすぐれている。すなわち、エントリーシートも簡単に書けますし、ウェブテストも比較的簡単に解けます。これが入ってくる。2つ目の理由は、中国の方は受験文化を持っているので、就職活動はある意味受験として捉えることができます。与えられたプロセスをより短い時間で効率的にどうクリアするか。こここのところが文化背景として身につけているといったところで、中国の方がうまくいっているのだらうと見ています。

右側のポイントになるのですけれども、外国人材の採用を始めたからといって、企業が外国人に配慮した受入れ体制というものを整備するかというと、ほとんどしていません。70%以上の企業が、外国人材受入れに向けた施策、これは現時点では実施していません。

そうなりますと、先ほどのページの始まりに戻って、日本人と全く同じ基準、同じ方法

で、外国人材の採用が進む。これの繰り返しで、中国の人の採用がどんどん進んでいると  
いったことがあります。

10ページ目、ここから見える課題としては、今、特定の国籍に偏ったマッチングが起きて  
いるので、より多様で優秀な外国人材をどうやったら採用することができるか、また、  
定着させることができるか。こういったところが、まず企業の視点から見た課題として挙  
げられると思っています。

右側のグラフに載っているのが、外国人材の特性を生かした仕事による就職数の増加で  
す。具体的に申し上げますと、通訳・翻訳、海外業務、貿易業務、これは昨年比でそれぞ  
れ2倍、5倍、6倍になっています。これは単純に企業ニーズがそのようにふえたという  
よりは、この職種で提出した方が入国管理局の在留資格変更が通りやすいという事情もあ  
ると見ています。これはまだエビデンスはないです。私の推測です。そういったものもあ  
ってはね上がっている現実があります。

11ページ目、次に視点を変えて留学生の目線でお話しします。まず大学・大学院の留  
生においては、大学院というのは修士課程ですが、就職数は順調に伸びています。一方で、  
博士課程の留学生は就職数が若干減少しています。

12ページ目、もう一つの現状を見ますと、留学生が日本で働くといったとき、動機で大  
まかに4つに切ることができます。これは弊社の独自基準なのですが、左上が言語・  
文化親和型、右上が好奇・挑戦型、左下が承認重視型、右下が報酬重視型です。

左上が、いわゆる母国で日本学や日本語を専攻しているような日本ラバーズです。この  
人たちは日本に定着したい、日本に住みたいと思って就職したいという動機を持っている。

右上が、似て非なるもので、動機としては明確に日本にあったわけではないのです。ど  
こか海外で勉強してみたい、あるいは、ほかの人が勉強したことのないこと、自分が全く  
知らないことを学んでみたいというところから様々な情報を集めた結果、奨学金の種類が  
豊富、安全上非常に問題がないといった観点で、日本を選んだ人たちです。この人たちは  
日本に滞在中にだんだん日本が好きになって、左上に変化する可能性は結構あります。

左下が、承認重視というようにマイルドな言い方にしているのですが、もっと端  
的に言うと、ブランド型です。よりよい学籍、よりよい職歴を身につけて、母国で成功し  
たいというタイプです。実は中華圏の方は最近非常にこれがふえているように感じます。

右下が、いわゆる出稼ぎ留学生と言われているタイプで、日本で稼ぐために留学しに来  
ている人たちです。

13ページ目、次の視点は学校です。学校の就職支援の目線から今の問題を見てみますと、  
まず、就職できている留学生には3パターンあります。

パターン1が、日本人と同等以上に日本型就職活動ができる留学生。中国、韓国、台湾、  
漢字圏など、文化が比較的似ている国・地域の学生たちです。これは受験のように捉えて、  
どんどんパスしていく。

パターン2が、日本企業との関係づくりに成功した留学生。きっかけはいろいろありま

す。アルバイトもありますし、インターンもありますし、例えばMeetupみたいなアプリケーションを使ってたまたま知り合った人が人事の人間で気に入られて採用とか、そういうものもあります。いずれにせよキャンパスの外で人間関係づくりに成功し、そのまま就職に結びついたような人たちです。

パターン3が、条件、待遇面の希望を見直した留学生です。最初、就職希望を聞くと、東京で働きたいであるとか、土日休み固定がいいであるとか、あるいは、自分のやりたい仕事もかなり限定して希望を出すのですけれども、就職活動をして難しさにぶつかるうちに、全国どこでも大丈夫であるとか、あるいは仕事内容にこだわらない、正社員ではなく契約社員でもいい、派遣社員でもいい、そういったように条件を見直す留学生も就職できています。

14ページ目、学校側が留学生の就職支援をしようとする場合には、ベストを言えば一人一人に合わせた支援なのですけれども、大まかに8タイプに分けることができます。まず一番大きな軸として切れるのが、英語ベースで授業を受けている人たちか、日本語ベースで授業を受けている人たちか。次に、その人たちが日本に留学してきているプログラムが、交換留学なのか、研究生なのか、私費の正規、すなわち4年ないしは2年の学生か、あるいは国費留学生、文部科学省の奨学金を受けての正規留学生か。ここの8タイプに大まかに分けて、それぞれに必要な支援を渡していくというのが求められています。

15ページ目、現状があった中で、留学生の課題についてお話し申し上げます。今、留学生は「3つの不足」によって就職活動が十分にできていない。やっちはいるのですけれども、やり切れないといった表現が一番近いと思います。

まず1つ目の不足が時間です。これはヒアリング調査で生の声を載せてあります。例えば電気通信大学に通うバングラデシュの男性は、博士課程に行っています。研究で忙しくて就職活動ができないというのがあります。東京外国語大学に通っているブラジルの女性ですと、交換留学で来ているので時間が足りないというのがあります。日本の生活になれた、日本の勉強にもちょっとついていけるようになった、では、そろそろ仕事を探そうかなと思ったら、もう母国に帰るタイミングが近づいてきてしまっているといったもので、時間が足りない。また、東京外国語大学のトルコの人ですと、在留期限まであと少ししか残っていない。要は、あと1か月ちょっとということですね。

2つ目の不足としては、情報が足りていません。留学生を本当に採用する企業の情報が探しにくい。これはエジプトの女性から挙がっています。選考は長く複雑で、情報は時々明確ではない、これはフランスの女性です。あと、履歴書が手書きでないといけないから難しいと本気で思っている留学生もいるのです。そうすると、一枚一枚手書きで書いているので時間がなくなってしまいますし、読めない字なので企業も嫌がるのです。そういったもので、就職活動し切れない。

意外に3つ目の資金が大きな問題になっていて、交通費の工面が難しいというシリアの女性とか、アルバイトを減らしてしまうと生活が厳しくなる。これは私費留学している人

は顕著です。あと、リクルートスーツなどの出費もつらい、こういった声も出ています。

下の部分は、「日本型就職活動」への理解と適応がいかに困難かということを示す数字で載せてあるものです。これは1週間のヒアリング調査で出てきた数字と、およそ40か国にわたって調査をしているので、幅広い国籍の人たちの声として見ていただければと思います。

16ページ目、留学生の課題に関する2つ目の考察です。就業に関する相談窓口・相手の不存在というのも、心理面で大きな負担になっているようです。

日本での就業を模索する中でぶつかる悩みとか不安について、相談できる存在が身近にいない。そうなってしまうと、身の回りの留学生に聞いても、私もわからないという回答しか得られませんし、日本人の学生に聞いたらどうかというと、やり方が違うので、間違ったアドバイスももらってしまうのです。在留資格のこともないですし、母国の卒業の学位のことも全然関係ないので。

そういった中で、実際にいたロシアの女性の声をこの中に丸々載せているのですが、キャリアセンターに相談に行っても日本人の相手しかしていないので、留学生に合わせた相談がキャリアセンター側でもできない。そうすると、インターネットで探してくださいの一言で終わってしまって、相談した留学生としては、何だよと。私はこの国で働きたくて必要な情報を聞きに来ているのに、キャリアセンターでも答えてくれないのかという思いのまま終わってしまう。残念ながらこういった現状がある。

17ページ目、留学生の3つ目の課題考察としては、今度は日本語の部分です。留学生、長い間日本語を勉強してはいますが、これのメインになっているのがJLPT、日本語能力試験というものです。これはアカデミックな場における読む、書く、聞くの能力をバランスよく身につけるものなのですが、企業のニーズと外れているのです。JLPTというものを突き詰めて一番上のN1まで行ったとしても、企業が求めている日本語能力ではないので、採用につながらないのです。

では、留学生が自分でほかに必要な日本語能力を身につけることができるかといったら、その指標も今のところは確立されていない。そうすると、留学生としては何を勉強すればいいのかわからない。就職する気持ちがあったとしても、日本語をどう勉強していいかはわからないというのが問題になっています。

駆け足で現状と課題を見てまいりましたけれども、ここから対応策について考えるところをまとめてきました。

18ページ目、動機と能力値がうまくマッチングしていけばいいのですが、なかなか外国人材の個を生かしたマッチングというものは、そういった業務内容とかプロジェクトがないと進んでいかない。より多くの企業に当てはまる外国人材採用の動機を考えた場合、この4つが考えられます。

1つ目、人手確保の切迫感が強い、これはまずあります。これは国籍を無視して多様な人材を採用する一つの強い動機になってきます。

2つ目、言語的・文化的な障壁が小さい、若しくは存在しない。例えばもう既にネパー

ルの先輩社員がいて、ネパール語で指導ができるから日本語が要らないであるとか、あるいは日本人の顧客と接する機会がないので別に日本語はできなくてもいいとか、文化的に違ったとしてもトラブルは起きないとか、そういったケースです。

3つ目、カリスマリーダーやオーナーがいる。これは現場の声を封殺して、いいからとにかく入れろというものですね。

4つ目、これが一番マイルドでアプライしやすいのではないかとというのが、組織の柔軟性です。組織の柔軟性がある、個々の留学生に配慮した採用ないし活用の方策がつけられる企業は、外国人材の採用は進んでいますし、その過程で、組織に柔軟性が生まれるというもあります。そここのところのお話をするのが、次のページです。

19ページ目、鶏と卵の話なのですけれども、柔軟性があるから採用できるという見方もできますし、採用するから柔軟性が生まれるという見方もあるとあって、異質な外国人材を社内に取り入れることで、組織の柔軟性が生まれる。それ自体がオスロ・マニュアルに書いてある組織のイノベーションです。変化に対する強さと革新をもたらす。外国人材を受け入れる中で、言語、文化が違うというのは、企業にとっては非常に大きな負担なのです。ただ、これを乗り越えて事業を成功させる。どうやったら前向きに会社が成長するのだろうと考え行動する中で、共通の価値観という中身でつながって、それぞれ個を生かした活躍方法ですね。これができる組織に変わっています。

今回取り入れたのがP&G社なのですけれども、もう一つ注目すべき事例として、福岡県に本多機工という「ほんだポンプ」というポンプをつくっている会社があるのです。この事例などを見ていただきますと、まさに日本人、外国人という切り口ではなくて「本多人」というものを共通の軸として置いて、自社の製品を世界にどんどん展開させる。それを有機的かつ成功に導いているいい事例です。そういった企業が実際の組織イノベーションを起こして、ほかのマーケティングやプロダクトやプロセスイノベーションにつなげているところの事例があります。

20ページ目、外国人留学生の就職支援をどのようにしたらうまくいくかというところですね。まず入学時点でのキャリアガイダンス、これは必須だと思っています。入学時点で情報提供することで、外国人留学生自らが行動を起こせる状態にする。これがまず有効です。現状ですと、知らないので行動が適正化できなくて、そのまま失敗してしまって、成功事例も共有されないまま次年度の留学生たちも二の轍を踏む。ところが、入学時点で情報を提供していれば、いつの時点で自分は何をしなければいけないのかというのを考えますし、ある意味、それが頭の片隅に残った状態で学校生活を送るので、より有意義な留学生活が実現できる。情報提供をすることで成功ルートに導いていく。これは外国語大学の事例でもたくさんあります。

情報提供だけだと不十分だと思っています、更に必要なのが、21ページ目の施策です。心理的な支えとなる留学生専任アドバイザーです。これを用意し、就職活動の時期が来たら、就職アクションの提示とスケジュール管理、これを個別でやっていきます。正直、留学生

の数はそんなに多くないので、留学生専任アドバイザー、1人とか2人を置いておけば十分だと見ています。実際、私は東京外国語大学では1人で150人ぐらいを見ています。日本型就職活動にはめるのか、人脈形成型の就職活動をするのか、あるいは条件を緩和させるのかというのがありますけれども、それぞれのプログラムで来ている留学生に対し、できるだけ個別具体的な案内をしていって、必要なときに必要な施策をしっかりとフォローアップしていく。これは有効であると見ています。

22ページ目、日本語の問題については、これは実践的なタスク処理を可能とする日本語の習得、これのプログラムの提供というのが一つあると思います。きょう、お手元限りの資料として「ビジネス日本語口頭試験」というものをお配りしています。これは実際のビジネスシーンで発生する12のタスクを、日本語で聞いて日本語で話して解決できるかというのを図るテストです。ここに載せている10のサンプルというのは、全員企業に内定しているないしはもう働いている人たちです。この人たちのテスト結果、サンプル数は10ですがごく少ないのですけれども、ここから見えることとしては、状況を説明するとか、伝言をするとかというのは、働いている人でも学生でも大差ないので、言ってみれば、アカデミックな場でも身につく能力だと。ただし、敬語運用であるとか、報告・相談といった実際の仕事の場面と深く連関する能力は、どんなにアカデミックな場で勉強していても身につかない素養なのです。そうであるならば、逆を言えば、その場を提供すれば留学生たちは習得していくだろうと。このテストもまだ生まれて日が浅いので、今はまだ仮説ですが、そういった対応策が考えられるということで、今回ここには載せてあります。

23ページ目、今のをまるっと考えて、どういった対応策をしていけば解決できるのかを見ますと、やはりインターンシッププログラムの実施が非常に有効だと私は見ています。インターンシップを必須にした留学プログラムが、その後の日本就労にいい効果をもたらしている事例があります。これは「アジア人財資金構想」なのですけれども、ごらんのとおり、一番左、日本就職率約88%。これはメインが理系、約8割が理系の人が参加したプログラムなのですけれども、9割近い人がその後就職に成功している。約7割の人が文系だった高度実践留学生育成事業というものも6割近く就職に成功している。現状の約3割と言われるところと比較すると、かなりいい成績を残している。全体で見ても3分の2は就職している。

では、このインターンシップを広めるときに、何に気をつければいいのかを申し上げますと、企業からすると負担が大きい割にメリットを見出しにくいので、そこのサポートが必要になります。いかに企業の負担を少なくし、メリットを見せるかといったところです。

24ページ目、事例を出しています。負担を下げるという観点から見た場合に言えるのが、まず学内における基本研修はやっておいた方がいいです。挨拶の大切さとか、時間感覚の厳しさとか、予定変更への感覚の違いなど、これは普通に大学・大学院の場でできることだと。

また、職場見学とアンケート、インターンシップを受け入れる前にこれを一回挟むこと



で、事前にどのようなところに疑問を持つのかとか、不安を持つのかということヒアリングできますし、英語で対応できるのか、日本語でできるのかという企業の受入れ体制の度合いも見ることができる。

3つ目が結構ポイントだと思っていて、「ハブ人材」のアサインです。企業が直接インターン生をマネジメントしようとしても、勝手がわからないし、難しいのです。比較的言語文化的な理解度、柔軟性が高い日本人の帰国子女であるとか、あるいは日本語が物すごく堪能で理解が深い留学生、これをハブ人材としてアサインすることで非常にマネジメントがうまくいくとともに、企業の負担はぐっと減ります。

あとは、始業・終業後の5分程度のラップアップの推奨と、インターンシップ終了後の振り返りです。これは次につなげるためのものとしてあります。

最後、在留資格について簡単に御説明申し上げます。「留学」から、就労可能なものに変更する際、これの注意喚起もそうなのですが、入社後に関係するであろう情報の提供も留学生には必要だと見えています。

最初に必要になるのは、大体「技術・人文知識・国際業務」という就労可能な在留資格なのですが、5年以上働いて永住権を申請する人もいれば、日本人と結婚して、日本人の配偶者等になる人もいるだろうと。そういった観点から、10ぐらいの関連する在留資格ですね。これを留学生と企業にはどんどん情報発信していく必要があるだろうと見えています。

26ページ目、「技術・人文知識・国際業務」の審査基準としては、記載のとおりなのですが、ポイントをピックアップしますと、赤字のところ、技術又は知識を必要とする業務に従事する活動であること。だから、在留期間中の活動全体として捉えて判断することが必要になるので、例えば入社して最初の1年は、割と現場職というか、単純労働的に見えるものをやるかもしれないけれども、それは研修的な扱いであって、2年後、3年後、5年後、10年後というキャリアステップを踏む中で、例えばマネジメント層に入るとか、より高度な職につくということが見せられれば「技術・人文知識・国際業務」というものが問題なく申請ができますし、取得もできる。

このときに必要なのが、具体的な研修計画等なのです。実は、留学生は当然この知識を持っていません。受け入れる企業側も前例がないので、ここの知識がないのです。ここの複雑さというのが、せっかくマッチングした後でも在留資格の変更ができなくて、ブレイクしてしまうという現実を生み出しています。

あとは、勉強した科目と実際にやる仕事内容が関連していること、日本人と同額以上の報酬を受けること、これは細かいことなのですが、重要なので、赤字にしています。

27ページ目、最後に、理系の大卒と専門卒で比較した許可事例と不許可事例を載せてあります。一般的に大学卒、大学院卒であれば、その時点でゼネラルなことができる高度外国人材と認められて「技術・人文知識・国際業務」が認められやすい傾向にあります。こ

れで見ますと、許可事例はよいとして、不許可事例ですね。逆にどういうときに不許可を受けるかという、報酬が日本人と同等でない場合です。例えば月額13万5,000円の報酬でエンジニア職をやれと。でも、日本人は18万を受けている。では、何でここに差があるのだ、これは認めないということで、不許可です。

最後のページは専門卒の事例なので、補足資料として載せてあります。専門卒の方がより細かく見られますということが載っています。

非常に駆け足だったのですけれども、私の発表を終わらせていただきます。

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。

それでは、若干時間を頂いてディスカッションしたいと思います。どうぞ、どなたからでも質問、御意見、御指摘等ありましたら、どうぞ。

八代委員、どうぞ。

○八代委員 どうもありがとうございました。

最後の28ページあたりなのですが、例えば社会科学、特に経済学部を出ました、けれども、使える技術はありません。日本人ならばそれでいいのですが、留学生だと経済学部を出たら、エコノミストの仕事ならばいいけれども、営業は駄目だと入管から言われるわけですね。そういうことはないのですか。

○中村代表取締役社長 ありがとうございます。

経済学部の場合、まず、大卒であれば営業職でも販売・接客でも、ホテルフロントでも大丈夫です。キャリアのステップアップの書き方次第です。もう一つの観点は、採用する企業がカテゴリー1、2、3、4と4種類に分けられまして、1というのが上場企業、2というのが、細かいのですけれども、源泉所得の給与所得にかかわる徴収額が1,500万以上、従業員数が大体170名を超えているような規模の企業です。そうであれば、今のところほとんどノーチェックです。ですから、ほぼ問題なく通ります。

カテゴリー3と4であれば、経済学部を出た人でも、キャリアのステップアップの計画書は必要になります。ただし、書ければ営業職は問題ないですし、販売・接客も、ホテルフロントも大丈夫です。

○八代委員 だから、うまくいかないのは、企業の方がそういう能力がなくてキャリアステップをちゃんと示さないから、安く使っているのだとみなされる。

○中村代表取締役社長 そうですね。

○八代委員 それから、賃金も日本人並みといっても、年功賃金だどどの日本人並みかというので、この場合は新卒採用の日本人並みで構わないということですね。

○中村代表取締役社長 はい。

○八代委員 ありがとうございました。

○安念座長 飯田委員、どうぞ。

○飯田委員 途中でJLPTのような標準的な日本語テストが余り参照されていない、又は、

それについて企業は採用時の基準を設けていないという話がありましたが、これは企業側がよくわかっていないからなのか、それとも従来型のテストに識別能力がないからなのか、どちらの要因が強いと思われますか。

○中村代表取締役社長 これはどちらと言われれば、企業が理解していないというのがあ  
ると思います。なぜならば、JLPTの問題を多分見たことがないと思うのです。日ごろ仕事  
をする中で、JLPTという言葉を言っても、日本語能力試験と言っても伝わらないですし、  
N1からN5と言っても伝わらない。なので、知らない人の方がほとんどだと思います。

外国人材の採用をここ数年行っているところは、N1があっても会話力に関係ないとか、  
タスク処理に関係ないなという気づきから、JLPTは意味がない、かわりに担保できるよ  
うな別のテストはないか、調べてみても、ない。そこで迷っているような印象です。

○飯田委員 ありがとうございます。

○安念座長 ほかにいかがですか。

大田議長、どうぞ。

○大田議長 ありがとうございます。

何か制度的に国がやるべきことはありますでしょうか。

○中村代表取締役社長 私は法制度のところなどは、無知を承知で聞いていただきたいの  
ですけれども、個人的には国費留学生です。国費留学生は、卒業後自動的に3年は日本で  
働かせるぐらいのドラスチックな政策が必要だと思っています。

理由はありまして、国費留学生は1人当たり1,000万円以上卒業までに日本政府からお  
金を受けています。具体的に申し上げますと、在学中の学費は全部無料です。また、人  
によるのですけれども、月額11万7,000円から14万1,000円、毎月支給を受けています。これ  
はトータルすると大体1,000万円になります。言ってみれば、日本の税金によって育成がな  
されている。しかも、日本式に育成がされている。今のこの資料で見れば、限りなくハブ  
人材に近い人間なのです。したがって、多様なのだけれども、現場の受入れ負担が少ない  
人材でもあるから、この人たちの採用というものをある意味強制することによって、それ  
以外の外国人材の採用もそれに続いていくと思っています。そこに対するロジックとして  
もおかしくはないと思います。

○安念座長 なるほどと思いますね。

飯田委員、どうぞ。

○飯田委員 私自身、大学も大学院でも留学生を担当したことがありますけれども、一番  
惜しいのが、例えば国費留学生であったとしても、マスターを卒業した後に卒業時点で内  
定がないと、結局資格の書きかえができませんので、それで結果、帰国しなければなら  
なくなる。例えば日本で学士号をとったとか、ましてや修士号をとったような学生であれば、  
その後、数年間は内定先がなくても、例えば人文・国際の資格を有しているという形での  
変更を求めている団体とか、また、求めている企業を御存じでしたらお知らせ願えればと  
思います。

○中村代表取締役社長 そういったものを求めている団体は存じ上げないのですけれども、一応、継続就職活動による在留資格「特定活動」ですね。これの申請は現在1年、また、自治体が提供するインターンシップと絡めればもう1年延長できる、2年の延長が可能だと。

制度設計上はそれで大丈夫なのですけれども、今度はそれを利用する留学生視点で見た場合に、日本で就職できないまま、また、専門性を磨くことのないまま職を探すというだけで日本に在留する、そういったブランクをつくってしまうことは、インテリジェンスが高い人であればあるほど機会損失なので、嫌なのです。そうであれば、日本に残ることを選ぶよりも、母国でキャリアをつくるか第三国で追求してしまうので、なかなか機能しづらいかなという気はしています。

○安念座長 なるほどね。

大田議長、どうぞ。

○大田議長 留学生の場合はインターンシップに制限があると聞いたのですが。

○中村代表取締役社長 インターンシップにかかわる制限は、恐らく報酬を受ける場合には週28時間までという資格外活動の制限がございます。ただ、1年生からインターンシップをすること自体は問題ないです。少なくとも私は聞いたことがないです。

○福田参事官 コメントをいたします。

有償のインターンシップに関しましてだけ、大学4年生で卒業に必要な単位のうち9割以上の単位を修得と、有償の場合だけ条件がついてございます。

○安念座長 なるほど。

○飯田委員 無償だったらオーケー。

○大田議長 無償だったらいいわけですね。

○福田参事官 無償には制限ございません。

○中村代表取締役社長 それは「特定活動」のインターンシップの在留資格ですか。

○福田参事官 留学生という条件で、これは法務省のホームページに掲載されておりますので、後で御案内いたします。

○安念座長 ほかにいかがですか。

私から伺いたいのは、これは根本的な問題で、言っても半分愚痴みたいなものだと思うのですが、実はうちの事務局が中村さんにインタビューに伺っているいろいろ教えていただいて、それを私がまた聞いたのですが、なるほどなと思ったのは、これだけ海外に進出しなければいけないと言っている大企業でも、結局国内の外国人留学生を日本人として採用したいのだということですね。

○中村代表取締役社長 そうです。

○安念座長 それはおっしゃるように、人事の人間だっていろいろやらなければいけないのだから、できるだけ負担の少ないようにしたい。これはサラリーマンである以上当たり前ののだが、結局企業価値を高めるよりも自分たちにとって心地よい人間が欲しいと、要

するに、そういうことですね。

○中村代表取締役社長 要するにはそうですね。

○安念座長 しかし、これは一つのカルチャーみたいなものだから、これはこれでもうそんなに簡単に変わるものではないという前提で、割り切ってここから先のことを考えなければいけないものだとお考えになりますか。

○中村代表取締役社長 そうですね。まさにそのとおりだとは思っています。弊社が外国人材のカテゴリズとそれぞれの合わせた採用定着のところを非常に細かく分類しているのはまさにそこがあって、優秀だから採用してくださいと言われても、いずれにせよ現場の負担がふえることに変わりないのです。

となると、いかに負担を減らすかという目先の動機、ここをどう担保するかに終始します。見たときに、ハブ人材みたいなネーミングをつけて、この人たちは外国人材の中でも非常に負担が少ないのだと。なぜならば、日本語もできるだけではなくて、文化や慣習のこともわかっている。もし、グローバルイズするのだったら、ここから始められなければほかもできませんみたいなものを現場に伝えていって、ならば、せめてここからみたいな伝え方ですね。それが弊社のブレイクスルーの方法としての、そうは言っても現状の壊し方になっています。

○安念座長 八代委員、どうぞ。

○八代委員 今、おっしゃった点は、結局人事部採用だからそうなるわけで、だから、逆に言えば、外国企業みたいに各部局で直接採用する、そのかわり雇用保障はありません、優秀ならば正社員になりますということにすれば、本当に外国人を欲しがっている部署は喜んでとるのではないか。人事部はただ、あらかじめ何の部署に行くかわからなければオールラウンドの人でないと困るという、そういう考え方はできましようか。

○中村代表取締役社長 ありがとうございます。

今、おっしゃっていただいたこと、まさにそれで、具体的ケースがもうありまして、某大手自動車メーカーに訪問したときに、中途採用であれば部署の人間が直接採用できるから、その部門の裁量でいい人をとれる。そのときに、弊社から紹介したときは採用につながるのです。だけれども、新卒部門ですと、全く同じ人を紹介したときには箸にも棒にもかからないという現象があるのです。

要は、人事を通した場合には、どこからも反対が生まれられないような共通項を持っている人、そうすると非常に無難な採用になってしまう。だけれども、現場が欲しい、現場の責任でとれるのは、個を生かしたエッジのきいた人間なので、おっしゃったとおりの採用が進みます。

○八代委員 これは留学生問題ではなくて人事部問題で、日本人でも尖った人材は人事部では落とされるけれども、専門的な能力を必要とする部局ならばとってくれるかもしれないという、そういう普遍的な文化ですね。

○安念座長 大田議長、どうぞ。

○大田議長 地方の中小企業が外国人留学生を採用したい場合に、どこかアプローチする場所があるのでしょうか。これが1点目です。

あと、日本語教育に公的扶助をすることについて、どうお考えか、これが2点目です。

それから、普通の日常生活において、外国人留学生が、例えば金融の口座開設をすることか、住宅を借りるとか、そういう場合に何か日本人と違う不便を感じておられるようなことを御存じでしたら、教えていただければと思います。

○中村代表取締役社長 承知いたしました。

まず1つ目、地方のニーズなのですけれども、これは非常に多いです。弊社も47都道府県全部にクライアントがいて、東京まで面接をしに来るぐらい、また、自社に呼ぶときには企業が費用を負担してまで採用をつなげようという、非常に熱意のある企業が多いです。えてして、ベンチャー企業であるとか、勢いのある中小ですね。いい人を取りに行きたいと。

ただ、残念ながら、留学生側が東京を離れたくないというのが非常に強いです。これはなぜかという、2つあるのです。1つ目は、既存コミュニティからの分断が怖い。2つ目は、東京というもののイメージなのです。東京というものはチャンスがたくさん眠っていて、自分の未来のキャリアに何かプラスになる人脈、情報が眠っているかもしれないということがあります。地方に行くということは、何となくですけれども、そこから離れてしまう恐怖があるわけです。この2つの理由から、地方には行きたい人は少ないけれども、とりたい企業はたくさんあります。

2つ目が、日本語への公的扶助ですね。最初にある程度の日本語であるとか、日本社会への適応度ははかるテストをやって、合格した人のみに付与するというのはありだとは思いますが。なぜかという、今、日本語学校、専門学校など、様々な教育機関に授業なりで入って行ってすごく感じるのは、現地の送り出しの人たちに日本に行けば30万稼げるよみたいな一言を言われて、借金を背負ってこちらに来ている人は今、非常にふえているのです。そうすると、正直、日本語を勉強する気持ちもないですし、定着をしようという意思もないです。これはもう断言できます。そういった人たちにまで公的扶助で日本語教育を与えた場合に、日本の社会全体で外国人に対するイメージが何となく悪くなる。これは容易に想像ができる。いわゆる移民政策の失敗ですね。

ですから、国費留学生であるとか、大学・大学院でしっかり勉強し、適応、定着しようという意思を持っている人、かつ能力がある程度担保できる人については、公的扶助をするというのはありだとは思いますが。

3点目の、就業をするときに、外国人であるが故に衝突する問題としては、まず、家を借りるときに家主さんが嫌がるであるとか、保証会社も日本人だったらいいけれども、外国人はNGであるとか、そういったところはあります。そういったときのクリアとしては、日本人を連帯保証人につけるということです。これは私も何百人もなっているような感じですが。裏を返せば、日本人が連帯保証人になっていけばオーケーなのです。ここは一つユ

ニークなところとしてあります。

もう一つが、引っ越しです。引っ越しの際に、行ったことのない土地の家を探すというのが留学生からすると非常に難しい。現地に知り合いもいませんし、家を見に行くこともできない。だけれども、家は確保しておかないといけない。ここは問題としてあります。

銀行口座開設は困らないのですけれども、クレジットカードをつくれなは結構不便という声は聞きます。

ある程度働いてしまうと、住宅ローンを組んで一軒家を買ってしまう元留学生もいますし、結婚する人も普通にいます。あとは余り聞かないです。

○大田議長 ありがとうございます。

○安念座長 ありがとうございます。

八代委員、どうぞ。

○八代委員 日本語を教える人の資格というものが、今、公的なものはないのではないのでしょうか。日本語は日本人ならば誰でも教えられるわけではないですね。だから、できれば、小学校の先生とまでは言わないけれども、何か公的な資格を政府がつくるというのは一つ助けにならないだろうかと思うのですが、いかがでしょうか。

○中村代表取締役社長 この点について、同意いたします。私自身、実は日本語教育者のコースを受けていませんし、420時間の講習も受けてはいなくて、今、受けている途中なのです。

受けてみて思ったことは、やはり独学で何も知らないまま日本語を教えるよりも、ちゃんとスキームにのっとって、教え方を教わった上で教えている方が、学習者の成長の度合いが全然違います。これはもうビデオなどに撮影して比較すると一目瞭然だと思います。ですから、そういった資格を用意して、教える人の能力をしっかりと担保させるというのはありだと思います。

○安念座長 今、おっしゃった420時間というのは何のことなのですか。

○中村代表取締役社長 これは日本語教育の大学を出ていない人が、日本語教師の資格というか、認定を受けるためには、日本語学校に420時間通って日本語の教え方の講習を受けるのです。こういうものがありまして、それを修了すると日本語教師みたいな修了証をもらうことができまして、証明力はないのですけれども、とりあえずそういうものを行ったという証明書になります。

○安念座長 なるほどね。

森下座長代理、どうぞ。

○森下座長代理 資格は、今のお話だと非常に難しいですね。物すごく時間がかかる。今、セカンドキャリアでその資格を取るのが女性の間で結構はやっているのですね。ただ、家にそういう人を迎えるために取っているのだけれども、取ってもインセンティブがないのに、その割にすごく難しい。そのギャップがすごいですね。

あれはもう少し簡単な資格なり、あるいはインセンティブができれば実際に使えるので

はないかと思うのですけれども、今のところ、本当に皆さん個人の趣味でしかやっていないことなのですね。何かアイデアはありませんか。

○中村代表取締役社長 おっしゃるとおりだと思います。今の日本語教育というのが、JLPTをどう教えるか、もっと端的に言うと「みんなの日本語」という教材を使って、文法、語彙、表現、漢字の読み書きをどう教えるかに終始してしまっているのです。先ほども申し上げたとおり、これを学習者に伝えたところで企業が採用しないから、お金を生まないのです。そうであるならば、そもそも教える日本語の目的を、企業で活躍できる人、そういうものを育成できる日本語の教師の資格ですとすれば、企業が喜んで研修費などを出すと思うのです。

これは実際に某大手飲食企業でも発生しているニーズで、採用したはいいいけれども、顧客対応できるだけの日本語にどれだけ短期間で育成できるかというのもあるのです。それは今のJLPTを教えていらっしゃる日本語教師の方をお願いしても、ノウハウがないからわからないのです。そうであるならば、企業で即戦力として活躍できる日本語教育、これを教えられる先生を育成する。そうすると、例えばこの人は勉強するインセンティブとして、企業から研修費用などを当然もらえるようになりますし、教えていることの価値もある。日本に優秀な人が定着するきっかけにもなるので、こちらにフォーカスした方がいいと思います。

○安念座長 なるほどね。

そろそろ時間ですが、よろしゅうございますか。

大変有意義なことを教えていただきました。

立ち入ったことを伺って恐縮なのですが、中村さんはそもそもどういう動機でこのお仕事にお入りになったのですか。

○中村代表取締役社長 ありがとうございます。実は聞いてほしかったです。

私自身、東京外国語大学の学生でして、専攻がウルドゥー語というパキスタンの言葉なのですが、パキスタンで日本語を教えて日本に留学させるというのを個人的にやっていたのです。それで、連れてきた学生たちが、一生懸命日本語を勉強しても就職できないわけです。2年間日本語を勉強して、この国で定着して、別に悪いことをしようとしているわけではなくて、ここで成功したい、家族を養いたいという純粋な動機なのに就職できない。これは何だというのがまず一つあった。

同じ時期に私自身が就職活動になって、自分が企業を受けると、グローバルとかダイバーシティーとか、すごく言われるのです。その基準がTOEICなのです。TOEICを持っているだけでグローバル、ダイバーシティーというものが認められて、日本人だったら就職できる。けれども、国費留学生も含めて、多様で本当のグローバル力がある留学生が日本で定着しようと思っても就職できない。ここが非常にフラストレーションで、そのまま起業しました。

○安念座長 よくわかりました。



青臭いことを言うようですけれども、もちろん先ほど教えていただいた日本のいわば人事部文化というのは、すぐになくせるものではないから、この存在は存在として、前提とせざるを得ない。しかし、まさにTOEICだけで一発でグローバルというような、そういういかにも浅いグローバリズムではないものを国内に養っていかなければいけないという理想は理想で持っていかなければいけないと思っているものですから、今後とも末永く御指導いただきたいと存じます。

きょうは本当にどうもありがとうございました。

○中村代表取締役社長　こちらこそどうもありがとうございました。

(株式会社ソーシャライズ退室)

(日本商工会議所入室)

○安念座長　それでは、次のゲストにお入りいただいております。

資料2により、日本商工会議所産業政策第二部副部長の杉崎様、主任調査役の羽柴様、副主査の千葉様から御説明を頂きたいと存じます。

早速ではございますが、どうぞよろしく願いいたします。

○杉崎副部長　日本商工会議所の杉崎と申します。

このたび、当所が取りまとめました「今後の外国人材の受け入れのあり方に関する意見」について、御説明の機会を頂きまして、ありがとうございます。

本日、お手元に配付してございますA3版の概要の資料で御説明をさせていただきます。意見書本文につきましては、後ほど御覧いただければと思います。

本意見書につきましては、人手不足が深刻化している中、企業の外国人材への需要や関心が高まっていることから、専門家を招いたワーキングで、会議や論点を洗い出し、その後、当所の委員会で議論を行い、作成したものです。決議後は速やかに関係省庁へ提出させていただきました。なお、本意見書は昨年11月に取りまとめたものですが、その後、在留外国人の人数等が更新されたため、本日の資料では、概要版のみ直近の数値に修正させていただきます。

本日は、特に外国人留学生について御説明させていただく場と伺っておりますので、意見書で取りまとめた外国人留学生の部分を中心に御説明させていただきます。

それでは、内容について説明させていただきます。概要版を御覧いただきたいと思えます。

まず、御承知のことと存じますが、上段の外国人材受け入れの現状について、簡単に説明させていただきます。

在留外国人の人数につきましては、昨年6月末時点で約250万人となり、前年比で3.7%増加しております。

在留外国人のうち、就労している者は昨年10月末現在で約130万人となり、過去最高を更新いたしました。

就労している外国人材を在留資格別に見ますと、主に留学生のアルバイトである「資格

外活動」と「技能実習」が4割以上を占めており、原則として就労が認められていない在留資格で就労を行う者が年々増加している状況です。

また、我が国の人手不足は年々深刻化しており、日本商工会議所の調査でも、3年連続で人手不足感が上昇しております。したがって、人手不足と外国人材のニーズには、相関関係があると考えております。

本来、人手不足で外国人材へのニーズが増えているのであれば、就労が認められる在留資格で就労する外国人材が増加することが自然です。しかし、実態は、原則として就労が認められていない在留資格で就労している外国人材が増加していることから、企業が求めるニーズと現在の在留資格が乖離していると考えております。

このような観点から、資料中段に記載しております通り、「開かれた日本」の実現に向けた新たな受け入れ制度の構築に関する検討を政府で行うこと、また、就労が認められる現在の在留資格について、より積極的に外国人材を受け入れるため、早急に検証・見直しを行うことを主張しております。

次に、既存の在留資格・制度について、課題と要望事項を掲げております。本日のテーマであります外国人留学生につきましては、資料の2ページ目、2を御覧いただきたいと思っております。資料の左側の四角囲みに現在の課題、右側に要望事項を記載しております。来日する留学生は年々増加し、日本で就労を希望する者も6割となっております。一方、卒業生のうち、実際に日本で就労する者は3割程度となっております。これは外国人留学生を受け入れる前から、卒業時までのフォローアップが十分ではないということが要因として考えられます。

また、外国人留学生が企業に就職を希望する際に、選択先が大学等で学んだ専門分野に限られてしまうといった問題がございます。例えば、建築系の学部を卒業した場合は、建築会社以外への就職が認められず、専門家や、企業経営者からこうした指摘が出されていきます。

また、企業が留学生を雇用する際に、特に中小企業では在留資格の切り替え手続の煩雑さが障壁となっているという声があります。

こうした現状に対しまして、外国人留学生のステージに応じたきめ細やかな対応を講ずることを、今回の意見書で要望させていただいております。具体的には意見書の本文をお手元にお配りしてございますが、6ページの図4を御参照いただきたいと思います。

留学前段階から日本での生活や就職に関する情報提供を政府、大学が積極的に行うこと。また、特に就職については、日本固有の新卒一括採用が根づいていることもあり、事前に説明を行うことが必要であるという考えを記載させていただいております。

次に、留学生の受け入れ段階においても、相談窓口を大学に設置するなど、環境整備を行うことを求めています。

就職時には、行政や商工会議所を初めとした経済団体と大学等が連携をいたしまして、企業と留学生のマッチングをより強化することが重要であると考えております。その際、

大企業のみならず、中小企業の魅力についてもより一層発信し、就業増加につなげることが望まれます。

その方策の一つとして、外国人留学生を対象としたインターンシップの拡充を掲げてございます。なお、外国人留学生を対象としたインターンシップに関する施策につきましては、経済産業省、文部科学省、厚生労働省で実施しておりますが、各省がそれぞれ独自に実施しているため、「こういった施策があることを知らなかった」という生の声が商工会議所に寄せられてございます。それぞれの取り組みは非常に有益なものと考えておりますが、各省が一体となって施策を進め、かつ周知に力を入れていただければ、更に効果が増すのではないかと考えております。

また、大学等を卒業した外国人留学生が、該当する在留資格が存在しないことが理由でやむなく帰国を余儀なくされる場合を想定いたしまして、引き続き日本で就労する場合に特化した新たな在留資格の創設を、今回の意見書で要望してございます。こちらは意見書の概要版、本文ともに記載してございます。例えば、上限を3年程度といたしまして、その後は既存の在留資格に切りかえていくなど、つなぎの役割を果たすような在留資格を想定してございます。

なお、外国人留学生の受け入れに関する問題意識は、今回、意見書を策定いたしました日本商工会議所、東京商工会議所のみならず、ほかの経済団体でも持っております。

例えば九州地方の知事会、九州商工会議所連合会等で組織する九州地域戦略会議では、昨年の6月に外国人材活躍推進に関する要望を取りまとめております。この要望の中で、外国人留学生の就労に関する事項を挙げております。例えば初めて手続を行う者にもわかりやすい手引・記入例を作成することや、中小企業の就労資格の申請手続における提出書類の簡素化等を要望してございます。

特に申請書類につきましては、外国人留学生が卒業後、日本で就職することが内定している場合、その内定先企業の区分によって、提出種類が異なっているという課題がございます。例えば「留学」の在留資格から「技術・人文知識・国際業務」に変更する場合、法務省では平成21年から企業をカテゴリーの1から4まで区分しております。カテゴリー1は、主に上場企業や地方公共団体、カテゴリー2は、前年の給与所得の源泉徴収税額が1,500万円以上の団体など、カテゴリー3は、源泉徴収税額が1,500万円未満の団体など、カテゴリー4は、その他となっております。

この申請に際しましては、在留期間更新許可申請書、パスポートなど、全てのカテゴリー共通で提出する資料がある一方で、カテゴリー3、4のみ提出が求められる資料が存在しております。例えば企業の沿革や主要取引先等を明記した企業概要、登記事項証明書、直近の決算書、労働条件通知書、留学生の卒業証明書といったものです。

その理由として、カテゴリーの1と2については、主として大企業や中堅企業が大半を占めていることから、企業概要や決算内容について改めて精査する必要がないといったことですが、労働条件の通知書や、留学生の卒業証明書については、企業規模や企業の信用

力に関係ないものです。したがって、カテゴリ1、2で提出が不要となっているこうした書類については、カテゴリ3、4でも不要とすべきでありますし、そのほかの提出書類についても、簡素化すべきであると考えます。

また、現在は、前年の給与所得の源泉徴収額で一律にカテゴリを分けておりますが、1,500万円未満の基準を下げることでとか、さらに、行政等による顕彰実績の有無、公共調達での実績など、カテゴリ分けにはほかの要素も取り入れるべきなのではないかと考えております。

最後になりますが、商工会議所は全国に515ありまして、125万の会員を擁しております。この外国人材の受け入れに関する生の声を私どもは非常に多く頂きますが、初めて外国人留学生を雇用する企業ですとか、雇用に関心のある企業から、「どこに相談すればいいのかわからない」、「非常に手続が複雑で躊躇してしまう」という生の声を多く聞いているところでございます。

こうした課題を改善していくために、各省庁一体となったワンストップの相談窓口等を設置していただきたいと思っております。こういったワンストップ相談窓口を設置することで良質なマッチングも期待できると思えますし、ひいては、一層の就業増加につながるものと考えてございます。

日商からの説明は、以上でございます。

○安念座長 どうもありがとうございました。

それでは、残り時間はそんなにありませんが、ディスカッションをさせていただきますよう。どなたからでも、どうぞ。

八代委員、どうぞ。

○八代委員 どうもありがとうございました。

特に最後の非常に詳細な規制がなぜ必要かという点、私なりに推測しますと、不法就労を防ぐという点があるのではないかと。日本の役所の典型なのですが、基本的にその場合、事後規制ができないので事前規制が強く、それがこういう余り意味のないものになるのではないかと。

だから、これは一つの御提案ですが、規制を一切なくせと言ってもなかなか難しいので、思い切って事前規制を事後規制に変えろという。事後規制というのはどういうものかという点、不法就労をさせた経営者に対して大幅な罰金をとる。たしか不法就労の場合、就労した労働者と企業の罰金と同じぐらいだとか、そのような話を何年前に聞いたことがあるのですが、そうではなくて、不法就労をさせたら企業の利益がなくなるほどペナルティをかけることによって、大部分の真面目の企業が助かる。そういうような御提案はいかがなんでしょうか。

冒頭におっしゃったように、本来働くべき資格がなかなか使われずに「留学」とか、そういうものが使われているというのはお互いにとって不幸なことなので、そういう意味でも事後規制に変えていく御提案はどうかと思います。

○安念座長 何か御意見がありましたら、どうぞ。

○杉崎副部長 これは今回の意見書に書いていないことで、私見になってしまうかも知れませんが、先生の今の御指摘も一つの考え方として十分にあると思っております。

今回、日商・東商で11月にこういった意見書を策定した大きな要因としては、現在、非常に人手不足感が顕著であるということです。全国の中小企業をヒアリングしましたが、求人を募集しても応募してくれる人がいないといった意見が全国的な声であります。

現在、中小企業においても、非常に外国人材への期待、関心が高まっているというのは、確実に言えることだと思います。そうした中で、先ほど説明させていただきましたカテゴリー1から4の問題についてですが、できるだけ中小企業が外国人材を受け入れやすいような環境にしていく中で、先ほど、八代先生が御指摘されたように事前の規制ではなくて、事後規制にするという発想も大いにあるのではないかという印象がございます。

○安念座長 大体、1から4のカテゴリー分けなんて、日商さんなどはすごく頭にきませんか。要するに、3、4は、初めからおまえら信用ならんぞと言われていたのと同じでしょう。

○杉崎副部長 恐らく、従業員の方々の源泉徴収税額1,500万円より上か下かで企業の信用力を見ているものだと思いますが、企業の信用力を見る物差しとしては、例えば国ですとか地方公共団体がいろいろな顕彰制度もやっていますし、国も地方もいろいろな公共調達をしている中で、中小企業と取引をしている実態もございます。様々な物差しがあるわけですから、一律に源泉徴収税額でカテゴリーを分けるのではなくて、いろいろな物差しを使っていくということも必要だと思います。そうすることによって、多くの中小企業が外国人材を受け入れやすい環境につながると考えます。

○安念座長 ほか、どなたでもどうぞ。

飯田委員、どうぞ。

○飯田委員 今、八代委員に御指摘いただいたカテゴリー分けの部分で、不法就労も一つは警戒する要因なのかもしれませんが、それ以上に、この制度の運用によって、いわゆる未熟練単純労働者の受入れの拡大につながるのでないかというのが一番の懸念かと思えます。

私自身も事後規制の方が望ましいと思っているのですけれども、そういったときにこれが未熟練単純労働の受入れである。もちろん未熟練単純労働もぼんぼん受け入れろという議論もあってしかるべきなのではございますけれども、そうなのか、それともそうではなく、あくまで高度人材、又は中度人材という言い方をしたりもしますが、そういった人材の受入れを平易にするものなのかということをおある程度明らかにしていく必要があるのかなど。そうしないと、これは単純労働の受入れだからけしからんという批判にもつながるかと思うのですが、そういった部分については、どのような対応を考えられていますか。

○安念座長 そこは重要なところですね。

○杉崎副部長 今回の意見書の基本的考え方として、いわゆる高度人材はもちろんのこと、

所謂「中度人材」といった、一定レベルの知識、スキルを持っている外国人材の方を一層受け入れるべきではないか、日本で活躍していただくべきなのではないかという考えに立脚して書いておりますので、まさに御指摘いただいた中度人材というものを想定しております。

○安念座長 単純な例で構わないのですけれども、具体的に中小企業さんではどういう仕事、どういう職場で外国人材にも期待しておられるのですか。本当にただの例でよろしいのですけれども。

○千葉副主査 中小企業でも海外と取引されている企業は大変増えておりまして、聞く声としては、例えば日本企業が中国に進出する場合、単純に語学が話せる日本人を雇用しても、中国の文化ですとか伝統、また、現地の方でなければ対応できないことが存在し、そういった分野で現地の外国人材を求めている中小企業が非常に増えております。これはアメリカであってもそうですし、業種を問わず、幅広く増えております。そういったニーズが中小企業でも幅広く出てきているということでございます。

○羽柴主任調査役 ニーズの規模ではないのですが、中度人材を示す形として、例えば工場のプラントを設計する場合に、現在の高度人材や「技術」の定義としては、大学で化学を学んだり、プラント系を学んだ方しか在留資格を得られないといった声も聞いております。しかし、実際にプラントをつくっていく場合には、配管を正確に設計どおりに施工するための様々な熟練した知識・技術等が必要であります。これを今の定義に当てはめるとなかなか申請が通りませんので、このような場で言うと語弊がありますが、外国人材が持つ知識・技術・ノウハウを事細かに記載した形で申請をして認められる事案がございます。現在の定義は、学歴等、かなり専門性に偏っているもので、企業の現場としては、施工等の現場作業に従事するための技術等も認めてほしいということでございます。

○安念座長 森下座長代理、どうぞ。

○森下座長代理 それに近い話かもしれませんが、「技能」の特殊専門職のところの緩和が出ていますが、これは具体的に9項目ですね。見ている限り、ワイン鑑定などがあって、今のところ全然統一感がないものになっていますね。これをもっと幅広くというのは当然一つの議論だろうと思うのですけれども、具体的にこういうところを追加したらいいのではないかという提案みたいなものはおありですか。

○杉崎副部長 現にこの意見書を討議している段階で、なぜこの9項目に限定されているのか、どのような関連があるのかという声があったのは事実です。追加してほしいという意見が出たのが、美容師についてです。日本で美容師資格を取得し、日本語能力もある一定程度あるけれども、現存の制度では日本で就労できず、本国に帰らなければいけないといった事態を改善してほしいという声は複数ございました。

○安念座長 それはあるでしょうね。

大田議長、どうぞ。

○大田議長 ありがとうございます。

3点お聞きしたいのですが、1点目は、大学等の留学生の場合に卒業生に特化した在留資格を創設するという点について、もう少し具体的なイメージをお聞かせいただきたいと思います。先ほど上限を3年にするというお話がありましたが、それ以外に何かあればお聞かせください。2点目として、大学で学んだ専門分野に就職先の選択が限定されてしまうことが実際にどの程度ネックになっているのかを把握したいと思っています。先ほどは建築系の学科の話が出ましたが、それ以外に何か実例があればお教えいただきたいと思います。

3点目は、採用のときに、留学生ですと日本人と一緒に就活をするというのなかなか抵抗もあるでしょうし、日本語のレベルもまちまちです。また、職務を明確にしてほしいといったようなニーズもあると思うのですが、外国人材受入れに向けて、日本人とは違う採用のやり方を具体的に取り入れておられる企業がどれくらいあるのか。そのあたりをお聞かせいただければと思います。

○杉崎副部長 1点目なのですが、先ず大学等をきちんと卒業している、専門知識をある程度有している、また素行面等、この点に問題ないことが大前提となります。その上で提案しているのが、大学等を卒業した方々については、まず日本にとどまってもらう道をつくる。そのために、3年程度の新たな在留資格のもとでとどまってもらう。その3年間で、企業の中でいろいろな部門も経験するでしょうし、もしかしたら日本の企業で転職もするかもしれない。そして、一定程度過ぎた段階で、自分の方向性を見定めて既存の在留資格に切りかえていくというようなことをイメージしております。そのために新たな在留資格の創設を要望するに至りました。

○安念座長 途中でごめんなさい。それは広く言えば3年間で就活とかインターンシップみたいなことをしてくださいという意味ですか。何かこれとスペシフィックに固めるのではなくて、幅広くいろいろつまみ食いと言っては何かだけでも、そういう経験を深めるような期間として最大3年を認めてはどうかというイメージですか。

○杉崎副部長 卒業後です。実際に日本の企業に勤務して、3年程度の間で自分の方向性を見定めて、そこで在留資格を既存のものに切りかえるというようなものをイメージしています。

○安念座長 わかりました。

2点目はいかがですか。

○千葉副主査 専門性を問われる事例についてですが、先ほど建築の御説明をしましたが、理系分野には特に多い事例となっております。一方、各入国管理局の判断と言ったら語弊がありますが、学んできたものが専門性になればなるほど汎用性が少なくなっていくという事例がございます。日本人であれば、例えば法学部を出て銀行を受けたり、理系の分野に行くことは可能ですが、日本人以上に留学生の方が厳しく見られるというのが実態になっております。

実数として、今、ここに持ち合わせていなく大変恐縮ですが、実際に大学の先生からそういったお声を多々頂戴しております。

○大田議長 今のお答えに関連して、入管によって判断が違うというのは実際にあるのでしょうか。

○千葉副主査 声としては、例えば「技能実習」における届出の書類について、地区によって判断が分かれた事例はございます。

○大田議長 入管も含めた事務手続について何か改善要望がありましたら、お願いします。

○千葉副主査 見解を統一にさせていただけると非常に有り難いと思っております。商工会議所は全国にございますので、ある地域で認められたことが他の地域では認められないとなると、なかなか説明がつかないということでございます。

○安念座長 それはあると思うな。

最後、3点目は何でしたか。

○大田議長 日本人とは違う独自の採用の仕方。

○安念座長 一括の人事部採用ではない外国人特別枠みたいな、そういうことをやっていらっしゃる場所があるかという話ですね。

○千葉副主査 主に大企業では実施しております。日本人の新卒採用時期とはずらして留学生に特化した採用活動を秋口に行っている例は多々見受けられます。しかし、中小企業ですと、なかなか留学生に特化したと選考活動というのは現状ではほとんどないというのが実例だと思っております。

先ほどの1つ目の御質問に戻りますが、卒業後の在留資格については現在、就職活動を継続しているという条件のもと、原則1年間に限り滞在延長が可能となっております。それを1年ではなく、既存の在留資格に切り替えられるよう、つなぎとして、3年程度とより長い範囲で認めてほしいということです。

○安念座長 その在留資格は何という在留資格ですか。

○千葉副主査 現在は「留学」から、「特定活動」に切りかえるということで、原則1年間認められております。

○安念座長 なるほど。では、そこで「特定活動」を「就活」だと見るということですね。

○千葉副主査 新たに、いわゆる「就活」という在留資格を付与していただきたいという要望です。

○安念座長 なるほど。

それと、いろいろな方からお話を伺うと、特に大企業の場合は、外国人留学生であっても国内で採用する場合には、日本人として採用したい。つまり、とにかく語学力がないと、働く現場では周りがとても負担になって嫌がるという話を聞くのです。日本語ができないと周りの人間が負担だというのは、大企業であろうが、中小企業であろうが同じだと思うのですけれども、その点、どうなのでしょう。中小企業の皆さんが外国人に期待しておられるというとき、言葉のバリアをどう考えておられるのでしょうか。社内の訓練によって



だんだんなくすことができるとお考えなのか、それとも、何か非常に特殊な技能であるために、そんなに言葉の障壁が気にならないということなのか、現場ではどうお考えなのでしょう。

○羽柴主任調査役 大変難しい問題かと思えます。中小企業によってそれぞれの対応は異なると思いますが、ITや専門的な最先端の分野ほど、日本語でも一般的な用語が英語になっていて、比較的意味の疎通は図りやすいといった声は聞きます。これが営業ですとか社内の総務系になったりすると、途端に言語の壁は出てくるのだらうと思えます。

また、外国人の雇用者の比率によるのかもしれませんが、最近報道されておりますが、最低限の必要言語は英語で共通するという動きも、出てきているということですから、日本企業もそういった中で、英語対応を進めていかななくてはならないという現実を突きつけられているのは実際だと思います。

○安念座長 ありがとうございます。

ほか、いかがでしょうか。

英語でやっている人事部って聞いたことがありますか。大体、人事部を英語に訳することが結構難しい。「Personnel」とか、だけれども、日本のイメージとはちょっと違いますね。

よろしゅうございますか。

きょうはお忙しい中、いろいろ御教示いただきまして、まことにありがとうございました。大変参考になりました。御意見を取り入れて、私どもとしても今後の方針をまとめていきたいと思えますので、今後とも末永く御指導くださいますように、どうぞよろしくお願いいたします。

きょうはありがとうございました。

○杉崎副部長 ありがとうございました。

(日本商工会議所退室)

○安念座長 では、事務局から何か御連絡いただくことがありましたら、お願いします。

○福田参事官 次回のワーキング・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申し上げます。

○安念座長 それでは、きょうの会議はこれまでといたします。

皆さん、どうもありがとうございました。