

第8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3月5日（月）13:00～14:14

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）、八代尚宏
（専門委員）池本美香

（政府）前川内閣府審議官

（事務局）田和室長、福田参事官

（説明者）文部科学省高等教育局学生・留学生課企画官(命)留学生交流室長 齋藤潔
厚生労働省職業安定局外国人雇用対策課長 赤松俊彦
経済産業省貿易経済協力局技術・人材協力課長 栗本聡
経済産業省経済産業政策局新規産業室新規事業調整官 石井芳明
経済産業省経済産業政策局産業人材政策担当参事官室室長補佐 天田隼一

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 それでは、定刻となりました。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8回を開催いたします。

本日も、大田議長に御出席を頂いております。ありがとうございます。

改めまして、本日は足元の悪い中、また、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。

本日は飯田委員、島田専門委員は御欠席との連絡を受けております。

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、以後の進行につきましては、安念座長からよろしく願いいたします。

○安念座長 各省の皆様、お忙しい中御参集を頂きまして、まことにありがとうございます。

議長にも、ありがとうございます。

それでは、早速でございますが「外国人材に関するヒアリング」でございますので、きょうは文科省、厚労省、経産省、三省の方においでを頂いております。それぞれまことに窮屈なことを申して恐縮ですが、15分程度で御説明をいただけると有り難く存じます。

まずは文科省からお願いいたします。

○齋藤室長 それでは、文部科学省の高等教育局留学生交流室長の齋藤でございます。私から、資料1に沿いまして、文部科学省の方で取り組んでおります、主に外国人留学生の就職支援に焦点を絞りまして、御説明を申し上げます。

資料を1枚めくっていただきまして、1ページ目をごらんください。留学生政策の基本方針でございますけれども、特に日本人の海外留学と外国人留学生の受入れ、双方ともに重要だということで、文部科学省は取り組んでおります。外国人留学生の受入れに関しましては、特に諸外国の人材育成に対する貢献、我が国の大学等の国際化を図るといった部分に加えまして、卒業生が卒業後、母国と日本とのかけ橋となって我が国との関係を築いていくという外交上の問題を中心に行っておりましたが、近年におきましては、最後でございますように、我が国の経済発展に資する。具体的には就職等を通じまして、日本の企業等を通じまして、経済発展に資するといったところも重要な目的と考えて取り組んでおるところでございます。

KPIといたしまして、平成25年の閣議決定におきまして、2020年までに留学生交流を倍増させるという中で、外国人留学生につきましては、2020年までに30万人にするという目標を掲げて取り組んでいるところでございます。

2ページ目は実際の外国人留学生の推移でございます。こちらは2017年5月1日現在のものが最新でございますけれども、青いグラフの一番上のところでございますが、全体として26万7,000人余りとなっているということで、30万人に向けて着実に増加しているということがございます。内訳としましては、緑の折れ線の日本語教育機関の伸びが大きいということで、高等教育機関のところも伸びておりますけれども、日本語教育機関のところの貢献がかなり近年はあるということでございます。

ただ、日本語教育機関の卒業生も、結果的に8割程度は高等教育機関に進学しているという現状でございますので、この伸びに伴いまして、全体、高等教育機関の留学生数も伸びていくものと考えております。出身国、地域も最近はかなり多様化しておりまして、一昔前の中国、韓国、台湾等のみならず、ベトナムですとかネパール、スリランカ等、東アジア、東南アジアを中心に、出身国が多様化しているという現状でございます。

こういったところを踏まえまして、3ページ目以降が、外国人留学生の就職でございますが、まず、現状といたしましては、上半分のグラフでございますように、現在、大学の学部、大学院を卒業された方が毎年2万3,000人強ということで、全体としては伸びる傾向かと思いますが、こういう状況の中で、実際に国内で就職された方が大体36%ということで、平成28年のデータが最近出てまいりまして、引き続き増加傾向ということでございます。

これに対しまして、下から2つ目の○でございますように、政府におきましても、外国人留学生の国内での就職率を3割から5割に引き上げるといったことを掲げさせていただきまして、ここを増加させるために取り組んでいるところでございます。

それに対しまして、留学生の実際の希望の状況は、一番下の○でございますように、実際に日本に来られる方の多くは日本での就職を希望されていまして、全体の64%が希望されているという状況となっております。

4ページ目は外国人留学生の就職に関する課題ということで、まず、実際の配属先等にまつわる状況でございまして、2015年の経済産業省の調査を抜粋させていただいております。留学生が希望される職種といたしましては、左側でございますように、例えば理系の方であれば研究開発、システム開発・設計といった部分の希望が多いということ。文系の方であれば、下の方にあります国際業務といったところの希望がかなりいらっしゃるという状況でございます。実際に採用された留学生の職種を見てみますと、研究開発は一定数、システム開発等も一定数おるわけでございますが、特に営業・販売というあまり留学生が希望されていない部分で就職されている方が多くいらっしゃるということで、留学生の希望される職種と実際に採用される職種にずれがあると考えているところでございます。

続きまして、5ページ目で、もう少し意識の差というところで申し上げますと、様々な調査がございまして、外国人留学生側の意識調査、企業側の調査がございまして、まず、留学生側に関しましては、上の調査で幾つか項目を書いておりますが、例えば外国人留学生向けの求人がないとか、⑥にありますように、企業がどのような人材を求めているか不明、入社後の仕事内容が不明といった、企業側でもう少し取り組んでいただけそうな事柄に加えまして、②にありますように、就職活動の仕組みとか、日本語の試験が難しい、業界研究とか面接対応が難しいといったところのように、大学の在学中からも取り組みが可能なものもあるところでございます。

特に企業側から見ますと、下の調査にございますように、日本語能力が不十分であるとか、企業とか業界に対する理解が不十分であるといったところもございまして、このあたりのギャップをいかに埋めていくかが課題と捉えているところでございます。

これを受けまして、6ページ目でございますけれども、文部科学省の方で最近、特に力を入れて取り組んでおりますのが、今、申し上げたような留学生のギャップの解消といった観点からの取り組みの支援でございます。留学生就職促進プログラムと題しまして、平成29年度から5か年間の予定で行っております。実施拠点といたしまして12の大学を今年度は採択させていただきまして、この中で、この大学のみで取り組むのではなくて、下の図にございますように、大学、地方の自治体、地元の経済団体等におきまして、コンソーシアムを構築していただきます。その上で、実際には、開設というところの下に書いてございますように、大学の在学段階から就職を意識した特別なプログラムを組んでいただく。具体的には、ビジネス日本語とか、企業から講師を派遣していただいた上でのキャリア教育、就職活動の方法等の講義、1か月以上のインターンシップを組み込むといったことを、

経済団体、地方自治体ともプログラム策定段階から一緒に取り組んでいただくといったことを通じて、就職を促進していこうというところでございます。

右下の方に書いてございますように、想定といたしましては、地方の中小・中堅企業等を主に想定しております、こういった特別プログラムを経て、双方の歩み寄りの末に就職ができるというような道筋ができる場合におきましては、こちらに書いてございますが、法務省とも少し連携しながら、留学の在留資格から就労可能な在留資格への切りかえの簡素化といったところも取り組んでいるところでございます。これはモデル事業として取り組ませていただきますが、当然ながら、この事業の成果を横展開して一般化していくといったことを取り組んでいきたいと考えております。

7ページ目に、選定大学及び参画機関が書いてございますが、特に右側の民間団体で、地元の商工会議所とか経済関係者等々の参画を頂いているところで、ここで具体的なインターンシップのアレンジですとか、実際の就職の受入れの在り方とか、そういったところも含めて御議論いただけるのではないかと考えているところでございます。

以下、8ページ目以降は、まだ1年目ということで、事例でございますけれども、特に8ページ目は、採択大学が東洋大学といたしまして、東京に所在する大学でございますが、地方の企業においても人手不足がある。片や留学生は、どうしても東京中心にまとまっているといったこともございますので、地方の島根大学、金沢星稜大学及びそれぞれの自治体等と連携しまして、実際にIターンをしていただけるような取り組み、インターンシップとか、そういったところも含めた取り組みを促していくといったことに取り組んでいただいているものでございます。

9ページ目は別の事例で、熊本大学の事例でございますが、特に熊本県は、IoTを活用して新規産業等に結びつけている取組がなされていますので、こういった分野を組み入れまして、左のコンソーシアムというところにありますように、在学中からキャリア相談等も含む取り組みをしていただきまして、就職までのイメージを留学生が在学中からきちんとスキルとともに取り組んでいただくといったことを通じまして、実際の就職の拡大に取り組んでいただくということを考えているところでございます。

全体といたしまして、5年間で、先ほどの36%を大体採択大学でも5割にすることを目標にしておりますので、こういったところを通じて全体の就職促進のてこ入れをしていきたいと考えております。

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、厚生労働省、お願いいたします。

○赤松課長 厚生労働省でございます。どうぞよろしく申し上げます。

お手元の資料2「外国人留学生の就職支援と外国人活用について」になります。厚生労働省では、外国人雇用対策として、今、お話しさせていただきまます外国人留学生高度人材の受入れ促進が一つの柱でございます。このほかに、日系人などの定住者に係る安定した

雇用対策、3番目が昨今の国家戦略特区等における一定の専門的な知識・技能を持った方々の受入れ促進。この3つが大きな柱でございます。

その中での留学生ということでございますが、お手元の1ページをご覧ください。法務省の在留統計、文部科学省の統計を使ったものでございますが、いわゆる高度人材と呼ばれる、在留資格で言えば専門的・技術的分野の在留資格を持っていらっしゃる方は右肩上がりで伸びております。ただ、足元の状況を申し上げれば、この専門的・技術的分野の伸びを上回る形で、技能実習とかあるいは留学生の方、資格外活動、アルバイトをされている方々、こういった方々の伸びが少し上回る形で推移しているのが横にある状況でございます。右肩上がりで専門的・技術的分野の外国人は増えておりますけれども、その背景としましては、文部科学省が進められている留学生30万人プログラム、こういった影響も大きいのではないかと考えております。留学生の数も右肩上がりで伸びております。

この中の話ではございませんが、中国、韓国、こちらの国々の方々は若干頭打ちにあるのかなど。留学生の中でも、中国、韓国の方々は若干伸びが鈍っているようです。一方で、東アジアの方々の留学生が増えているという印象を受けております。

2ページにつきましても、文部科学省、日本学生支援機構のデータでございますけれども、留学生の卒業後の進路希望の中で、日本で働きたいと、日本で就職を希望される方が6割を超える状況でございます。そういった中で、実際に日本で就労、就職されている方々は3割程度になってございまして、この3割を引き上げていくということが現下の重要な課題であると考えております。

3ページですが、厚生労働省におきましては、全国で展開しておりますハローワーク、その中でも東京と愛知、大阪、この3か所に外国人雇用の拠点を設けまして、外国人雇用サービスセンター、外センを中心としまして、外国人留学生の方々の就職支援を強化しているところでございます。その際には、大学の初年度、入学して間もない時期からの意識啓発、実際の就職活動をされるに当たってのマッチング支援、職業紹介、卒業後の定着支援、しっかり定着されるように企業に出向いていくということでございますけれども、定着に至るまで、各段階で様々な支援メニューを提供しているところでございます。

人員体制としては、専門人材として、キャリアカウンセラーの資格を持っている学卒ジョブサポーターによる外国人本人、留学生本人への支援、外国人雇用管理アドバイザー、これは入管のOBの方々などでございますけれども、在留資格制度について専門的な知識を持っている方に委嘱し、企業へのアドバイスを行っていただく。そういったことをやってございます。

東京外セン、名古屋・大阪外センを拠点にしまして、留学生の約半数が東京地域に集中していること、名古屋、大阪まで含めると5割近い留学生の方々をカバーすることにはなるのですが、その他に全国各地の新卒応援ハローワークがございまして、17か所の新卒応援ハローワークでも留学生コーナーを設置して支援に当たっているところでございます。

4 ページをご覧ください。日本学生支援機構、JETROと連携したマッチングも行っております。各省庁間の連携を強化しまして、留学生への支援を強力に進めていく。ハローワーク、先ほど申しあげました外センであったり、留学生コーナーを中心とした就職支援を強化しているところでございます。

5 ページになりますが、先ほど様々な形で留学生の方々あるいは企業への支援ということを少し申しあげましたけれども、大学等への出張ガイダンス、各種のセミナー、留学生合同就職面接会の開催状況でございます。留学生就職ガイダンスとしましては、大学等からの御要望を頂きまして、国内での就職を希望される留学生に早い段階でのガイダンスを実施しているところでございます。また、各種のセミナーとしましては、留学生の就職活動を支援するために、日本での就職活動の進め方、ビジネスマナーであったり、応募書類の書き方といった対策などを、セミナーを通じて受講していただいているところです。それから、合同面接会、就職したい留学生と雇用したい企業を結びつけるマッチング会、こういったものを、例えば平成28年度では、福岡、愛知、埼玉等々、各地で開催させていただいているところでございます。

インターンシップでございますけれども、各省庁においてインターンシップの取り組みが行われていると思います。ハローワークにおいては、ハローワークに求人を出していただく中小企業、零細企業の方々を主なターゲットとしまして、インターンシップを導入したいといった御相談に応じてそこに留学生を御紹介するといった取り組みをしております。インターンシップは東京、名古屋、大阪の外セン、福岡の留学生コーナーを拠点とした事業でございます。企業に対する各種相談は、先ほど申しあげましたように、雇用管理アドバイザー、入管について、在留資格の変更、例えば留学から技・人・国、就職に当たって在留資格の切りかえが必要になります。その場合に、これまで学生時代に学んできたことの専門性と新たに就こうとする会社の専門性が合っていないと、在留資格はおりないことから、そこが適切かどうかなどのアドバイスをさせていただいております。

7 ページ、8 ページが厚生労働本省で行っております、毎年の実態調査、実態把握事業の概要について、平成28年度と今年度の状況が1枚ずつついております。平成28年度におきましては、事業主の方に活用していただけるような好事例集の作成を行いました。好事例集の作成に当たって、下の箱の中で3つの要諦と書いてございますけれども、どういった点が事業主にとって有益なのか、外国人留学生を雇用する際にどういった点に注意していただいた方がいいのか等々の点を3つ書かせていただいております。それから、募集・採用の段階から配置・評価、職場の環境の改善、教育・育成、生活支援といった項目について、わかりやすい資料を冊子で、ハローワークで配布するとともに、ホームページでも掲載させていただいております。

最後のページが、今年度の実態調査事業でございます。雇用管理改善の10テーマで、事業主、留学生、高度人材御本人に対してアンケート調査などを行いました。雇用管理改善の10テーマについて、これは留学生と高度人材の方々が「改善すべき」又は「どちらかと

言えば改善すべき」と回答した者のうち、これからはもう日本で働かないと言われた方々について、何が最も問題だったのかというものが上から並んでおります。一番多かったのが、自身の専門性を生かせる部門への配置・異動について御不満があった。2番目がメンター制度等、3番目がキャリアアップできる環境になっていないということでございまして、こういった問題意識に対して、様々な事業主を調査し、好事例を御紹介するというような形で仕立てている。現在、作業をしているところでございます。

以上です。

○安念座長 どうもありがとうございました。

それでは、経産省、お願いします。

○栗本課長 経済産業省技術・人材協力課長の栗本と申します。よろしく願いいたします。

高度外国人材の受入れ促進に関しましては、未来投資戦略2017におきまして、2022年末までに2万人の高度外国人材の認定を目指すというKPIが設定されております。それに関連しまして、昨年4月に、「日本版高度外国人材グリーンカード」と呼んでおりますが、一定のポイントを満たす高度外国人材の方には、最短で1年で永住許可申請をすることができるといって制度改善を行っていただいておりますし、また、高度人材ポイント制についてもより活用しやすくするというような加点措置の拡充等が行われております。私どもは、こういった改善なり、いろいろな生活環境の整備等を産業界、外国の方々により知っていただくことによって、高度外国人材の受入れを進めていこうとしております。

お手元の資料の1ページ目でございますけれども、ハイレベルな情報発信ということで、例として、安倍総理の昨年6月の「アジアの未来」でのスピーチを紹介させていただいております。こういった場で、「日本版高度外国人材グリーンカード」の説明とか紹介をさせていただいて、より日本が高度外国人材の在留管理制度に関してオープンであるということアピールしております。また、情報ポータルサイトを経済産業省のウェブサイトを設置いたしまして、ビザの措置ですとか、医療、雇用等の情報を英語で提供しております。官邸英語サイト、在外公館、JETROの海外事務所のウェブサイトでも紹介をいたしております。

次のページでございますが、その拡大には、企業の方々、外国人の方々にも、こういった制度の改善をより知っていただいて、企業の方には外国人材の活用を考えていただくという観点から、ターゲットを絞った広報ということで、例えば専門人材の不足が指摘されておりますIT業界とか、海外展開の拡大を予定されているような企業等において、個別訪問をしてこういった制度の説明、紹介を行ってきております。また、外国人留学生、海外の学生の方にもこういった情報を知っていただいて、日本での就職を考えていただくという観点から、留学生の多い大学とか、海外での大学生に対してどうリーチするかという観点で広報を行ってきております。

3ページ目でございます。先ほど申し上げましたように、関心のある企業へのアプロー

チということで、主にIT、バイオ等を中心に100社個別訪問をいたしておりますし、また、業界団体も訪問して周知をお願いしております。地方でも、各ブロックでのセミナーとか、JETROが各地方で開催するワークショップ等において、こういった制度の周知をしながら、こういったアプローチ、形で採用がし得るかという情報提供を行ってきております。

私どもとしては、こういった企業を通じて、海外の人材を活用している好事例、ベストプラクティスを作成しているところでございます。

4 ページ目が外国人向けでございますけれども、日本にいらっしゃる留学生の方には、先ほど文部科学省から御紹介がありました12大学とか、留学生数の多い大学等において、こういった制度の周知を行う説明を行わせていただいたり、パンフレットを置かせていただいたりということをしてしております。海外にいらっしゃる学生向けには、後ほど少し説明しますが、私どもは国際化促進インターンシップ事業をやっております、現地説明をするのですけれども、こういった説明会の間を通じて、日本での就職により関心を持っていただくような形で進めております。現地でのジョブフェア等も、今年度にジャカルタ、ホーチミン等で開催しております、こういった場の活用をしております。

5 ページ目がインターンシップでございますが、私どもの事業で、最長3か月間ほどの中堅・中小企業でのインターンシップをしております。中堅・中小企業の方も、いきなり採用ということはなかなか難しいけれども、外国人の方に実際に中に入ってもらおうとはどういうことなのか、こういった準備が必要かとか、こういった情報提供をしていかなければいけないか、外国人の方と働くのはどういうことなのだろうかということを経社の中でも知っていただく、そういう取り組みを進めております。御活用いただいている企業からは、社内の雰囲気も変わったとか、いろいろなお声を頂いております、海外からの応募は非常に多いのですけれども、来年度も実施予定でございますが、こういった受入れ企業を拡大していくことも今後の課題だと私どもは考えております。

6 ページでございますが、これは留学生や海外の学生のマッチングの場として国内、国外でのジョブフェアを実施いたしております、こういった場を通じても、日本での就職を考えていただきたいと思っている次第でございます。

7 ページ目は、こういった個別アプローチもしているのですが、各省庁との御協力も頂いて、より幅広い方々に高度外国人材の活用を念頭に置きたいという観点で、関係各団体、省庁にも御協力を頂いているところでございます。

引き続きまして、外国人起業家について、産政局から御説明します。

○石井調整官 外国人の起業を促進するという観点から御説明させていただきます。お手元の資料の9ページでございます。外国人の方が国内において新たに事業を興す、会社を設立して事業を興す。こういったことをしっかり応援していこうと考えております。

現状、国家戦略特別特区において、創業人材の特例といたしまして、6か月間創業の準備を認めるという特例制度を実施しております。これまでに33件の方々がいろいろな手続をしているということで、実際の交付証明書は36件出ているというところなのですけれど

も、そういった形で、特区において限定的に運営している制度がございます。これは経営管理ビザを取得するための要件を6か月間緩和するという形で、創業の準備をしっかりとできるようにするという制度でございます。

この特区の制度をこのたび拡充するという事で、特区以外で、自治体において積極的に外国人の起業を応援するという自治体を経済産業省において認定しまして、特区以外においてもこの特例が認められるようにするというふうに考えております。期間についても、6か月だと少し短いので、6か月プラス6か月の1年間を創業の準備期間として、この間にビジネスプランをつくりますとか、あるいは事業上のネットワークをつくる、オフィスを借りる、資金調達をする。そういった準備をしていただけるようにと考えております。

あえて自治体の認定というスキームにしましたのは、創業準備はいろいろな生活支援でありますとか、あるいは創業に係る、例えばオフィスを外国人が借りるだけでも物すごく手間がかかるということがありまして、自治体がしっかりと伴走して応援できるように、そういった体制を整えた自治体から、まずは認めていくという形の認定スキームで、我々も一緒に応援しながら外国人の起業を受け入れたい。先ほど厚労省の資料の外国人留学生の話の中で、1割程度は実際に日本で起業したいという学生もいらっしゃるの、学生を含め、外国人の優秀な人材の方、日本でイノベーションを起こしていける方の応援をしっかりとしていきたいと思っております。

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。

三省の方から、それぞれ簡潔に御説明を頂きました。あとは前回の会議でやや宿題のようになっておりました案件で、事務局から御説明いただけますか。

○福田参事官 承知しました。お手元にあります参考資料と書いてある、委員の先生方のみにしかお配りしてございません。失礼いたしました。前回、第7回雇用ワーキングにおきまして、外国人留学生にのみ付されているインターンシップの条件について、大田議長から御質問を頂きました。

お手元にクリップどめをしてある資料3部がございます。真ん中の法務省のホームページに書いてあるところを抜粋いたしますと、大学4年生以上に関しましては、年度末に修業年度を終える、つまり、4年生で、かつ、卒業に必要な単位を9割以上取得している者。大学院生に関しましても同様に、年度末で修業年度を迎える者と書いてございます。

真ん中のホチキスどめの資料に書いてある2分の1、2分の2ページの対象になる方と、2分の2ページを1枚お開きいただきまして、必要な単位の9割以上の取得が必要であるということが書いてある。これが前回に申し上げた事務局からの資料でございます。

参考までに、最後についてありますのが、この資料の最後の資格外活動許可申請書、これは留学生本人がパスポート、在留カードなどをもって、受入れ先の企業からの受入れ条件のメモ、証明ですが、それをお持ちいただいて、この資格を取得する。資格外活動の了解をとるということでございます。

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、ただいま三省の方から御説明を頂きましたので、30分かそらの時間を頂きましてディスカッションをしたいと思いますが、どうぞ、どなたからでも結構でございます。

どうぞ。

○大田議長 ありがとうございます。幾つかあるのですが、留学生の就職を3割から5割にするのは大変なことだと思います。いろいろ三省とも取り組んでくださっているのはわかるのですが、これで本当に5割になるかという、すごく心もとない感じがするのです。

お話を伺った印象で言いますと、ばらばらにやるのではなくて、三省が、つまり、政府を挙げて、イベントや広報だけではなくて、全部を統合してやると。コンソーシアムもそれぞれが働きかけて、例えば経産省は経済界に働きかけ、総務省は自治体に働きかけるとか、経産省の情報ポータルサイトと厚労省の雇用サービスセンターが連携をとるとか、一体となって取り組まないと、とても5割にはできないのではないかと思います、そこはいかがでしょうか。

○安念座長 どうですか。各省、確かに私も5割、これは政治家の言うことだから。

○大田議長 違います、政府が言っているのです。

○安念座長 それはそうです。留学生の絶対数が漸増している中で割合がふえているのだから、なかなか立派な成績。日本政府の努力の結果かどうか、その因果関係は知らないけれども、それにしても、いい傾向であることは確かだと私は思うのです。35%ぐらいまで持ってきていますね。もうちょっとと言えどもうちょっとだが、しかし、5割ですね。

三省それぞれに感触みたいなものをどうお考えか、御意見があったらお聞かせください。

○齋藤室長 文部科学省でございます。まず、3割から5割というのは、我々も大変ハードルの高い目標だと思っていまして、ざっくり申し上げると、それ以外の進路で申し上げると、3割が日本で就職、残りの3割が帰国、残りの3割が日本なりどこかで進学ということになっています。進学という方は、進学が終わった後にまた就職という可能性もあると思うのですが、帰国される方は、ある程度母国で貢献しないといけないというミッションを負ってこられている方もかなりいらっしゃいますので、我々としては、希望される方は一定期間でも日系企業を含めて日本の関係で企業に就職していただくということも含めて考えていきたいと思っています。

各省の連携に関しましては、おっしゃるとおり、まだ不十分なところがございまして、就職促進プログラムについては、ようやく法務省と経産省と連携してできるようにはしてきましたが、それ以外のところも含めて連携を更に進めていく必要があると、御指摘のとおりだと思っております。ありがとうございます。

○安念座長 厚労省はいかがですか。

○赤松課長 3割から5割は非常に難しい課題ではあります。最近、人手不足が進む中で、

外国人材を活用したいという会社は非常に増えてきております。一方で、どのような形で雇用を処遇すればいいのかわからないとおっしゃる会社も相当ございます。そういった会社に私どもの方で働きかけて、先ほど申し上げましたような好事例集もその一つであるのですけれども、留学生の方々、外国人材を採用する際に、どういう点に留意したらいいのかということをしっかり伝えていくということが、まずは地道な努力として一つあるのだろうと思います。

また、背景事情としまして、最近留学生の方々で、非漢字圏の方々が増えているということが一つ特徴としてございます。その方々は言葉の問題について、なかなか日本語の習得が、ほかの中国、韓国の方に比べると不十分ということはございまして、就職でも御苦労される方が多いという点がございます。

各省連携については、栗本課長のところのポータルサイトといったものの中でも協力をという話は常々頂いておりますし、留学コンソーシアムについても、ハローワークと連携させてやらせていただいています。その辺のアピールもしっかりとやっていきたいと思っております。

○安念座長 経産省はいかがですか。

○栗本課長 私どもとしても、連携の方はしっかり進めてまいりたいと思います。先ほどお話がありましたけれども、企業も日本語ができないと、という企業がかなり多いのも事実で、そういった能力を就職されてから徐々に身につけられるという企業の例もいろいろと出てきていますので、そういった事例等を紹介させていただくことで、私どもとしても、より多くの企業が外国人の活用にも目を向けていただければいいのではないかと考えております。

○安念座長 議長、いかがですか。

どうぞ。

○大田議長 是非一緒にやると。ユーザーの側、ユーザーというのは留学生と企業ですけれども、その側に立って一緒にやるということで、お願いします。

併せて質問ですが、今、お話があった日本語について。これは文科省に伺いたいのですが、やはり日本語が相当ネックになっているのは事実ですから、一定の条件のもとで、何らか公的に日本語を教育するという事をお考えではないのか。いかがでしょうか。

○齋藤室長 日本語をどの段階で学んでくるのかということにもよるかと思うのですが、各大学では、入学時に一定の日本語力を求めるという形で、入学する際の条件としてやられていまして、そのための日本留学試験のような一定の客観的な試験を導入しておりますが、問題は、そこまで至るレベルの留学生がなかなかいないということがありまして、そこは大学に入る前の日本語教育も含めた全体の話なのかなと考えています。

そこはどちらかというと、留学生政策というところを超えて、日本語教育の政策にもかかわるかと思っておりますが、各省間の連携が不十分なところでございますが、日本語教育全体を底上げしていくため、例えば資格の問題とか、そういったところも含めて検討す

ることは必要だと考えております。

○安念座長 どうぞ、八代先生。

○八代委員 厚労省にお聞きしますが、せっかく外国人留学生を受け入れるときに、日本語能力が問題だというのは、完全に日本人の社員と同じ扱いをすることが前提になっているようですが、それはちょっともったいないのではないかと。英語とか、あるいは母国語ができるわけですから、今、日本人の社員についても、社内で英語が公用語という企業もふえているわけです。

また、企業の外国人留学生の受け入れ方というときに、新卒採用で定年まで働くことを前提とした正社員にこだわる必要があるのかどうか。彼らが本当に日本人と同じように終身雇用を求めているのかどうか。それよりも特定の仕事をする契約社員というような形で働きたいというニーズもあるのではないだろうか。そういうことに対して、昔、雇用指針を特区でつくったのですが、あのような形で外国人留学生に対して、こういう雇用契約をしたらどうですかというアドバイスみたいなことができないだろうかということなのです。

逆に言えば人事部が一括採用するのではなくて、どこかの部局が責任を持って採用する。そのかわり、雇用保障はない。最大限3年か5年で、契約で更新するのだから、別に構わないのではないかと思うのですが、そういうことをやっている会社などのモデル事例といいますか、そういうものをきちんと集めて紹介することも支援ではないのかなということなのです。

それが一つと、あとはインターンシップについて、先ほども御説明がありましたが、日本人の学生はみんな3年生になるときにやっているのに、外国人だけは4年生で卒論が忙しいときにしかインターンになれないという不平等な規制はどこが課しているのか。今日は法務省の方が来ていないのですが、法務省の問題なのか、それとも、もっと文科省の方で交渉していただくというか、なぜ日本人と違う基準がなければいけないのかということなのです。それについてお伺いしたいと思います。

○安念座長 どうぞ。

○赤松課長 厚労省でございます。最初の御指摘につきまして、ごもっともと思っております。留学生の受入れに当たって、日本の企業が求める最も多いのが、国籍を問わず優秀な人材を採用したいというお答えが一番多いのではないかと考えています。その際には、国籍を問わず優秀な人材は、日本人を雇うのと外国の方を雇うのは、そこは差別を設けずに雇うのですと。いい人材だったらどんどんとりたいという声が一番大きいように認識しております。そうはいっても、そういった中で、外国の方々のニーズとして、専門的に働きたいのだと。日本人と同じような形で、ぐるぐるジョブローテーションをして働くのではなくて、専門分野を持ってジョブで働きたいのだという声も、外国の方はたくさん持っています。

そういったことに対して、例えば企業では、日本人と同じような賃金制度ではなくて、外国の方の専門性に配慮した賃金制度を設けるような事例もございますし、今、私どもが

取り組んでいる様々な外国人の方の声に対応して、企業が好事例としてどういう制度を持っているのかを幾つか事例として突き合わせたようなものを御提供しようと準備を急いでいるところでございます。

○八代委員 それができましたら、こちらの方にも事前にお送りいただけると。

○赤松課長 ありがとうございます。

○安念座長 インターンについてはいかがですか。これは有償のインターンの話ではあるわけですが、何か御意見。

○齋藤室長 文部科学省でございますけれども、インターンに関しましては、おっしゃるように所管は法務省でございます。文科省としましては、留学生から、そこが困っているという声があるかどうかというところがもしあれば課題かなと思っているのですが、我々の情報不足かもしれませんが、今のところそういったことを余り聞いておりません。有償ならということではあるのですが、無償であれば可能なかなと思っていますので、そのあたりはやはり有償でないとアクセスできないところがあるという声ももう少しないかどうかは調べる必要があろうかと思っています。

○八代委員 日本人は3年生でも有償インターンができるのですね。だったら、希望する声があるかないかという話ではなくて、なぜ日本人と平等にできないのかということを経産省に言っていただければと思います。それだけの話です。

○安念座長 日本人の場合は、バイトができるということと本質では何も変わりません。外国人管理法制上の縛りは何もないわけだから、企業と学生が合意すればできるのは当たり前。けれども、外国人の場合、留学生の方は4年目で9割の単位を取っていないと駄目だという。建前は勉強に専念するのが筋なのだからそうしなさいということなのでしょうけれどもね。ただ、やはりアンイーブンな形になっていることは否めないですね。

先ほど文科省から、そういう声がなかなか届かないというのも、ある意味でもっともかなと思います。そもそも留学生の方は、日本的な雇用の慣行自体を余り知らないために、そういうオポチュニティーがあるということに余り思い至らないという可能性もあると思うので、これは待っているよりも、アウトリーチしていかなければいけない性質のものではないか。別に文科省が努力不足だとか、そんなことを申し上げているわけでは全然ないのですが、なかなか一筋縄ではいかないという感じがいたしました。

私は経産省に伺いたいのですが、いわゆる高度人材は、鳴り物入りで来てくださいますとやっていますのですが、どうですか。私は、かなりハードルが高い話ではないかと思っています。つまり、一般に日本の大学を出た留学生の方に就職していただくのにも、今、お話を伺ったように結構いろいろな問題があるわけですが、更にその中で高度な人。文字どおりの意味で高度な人に居ついただくとということになると、それは生活の環境であるとか、はっきり言ってペイの問題もある。日本のお給料は、世界的に見て全然高くなってしまったのではないですか。いろいろな要素があると思うのですが、そのあたりについてはどのような御認識でいらっしゃいますか。

○栗本課長 いろいろ企業等から話を伺っていくと、結構ITのベンチャー系の企業ですと、その技術に魅力を感じて、まさに海外から応募がどんどん来るといふ企業もいらっしゃいますし、そういうところはそれなりの魅力を提供できているということだと思います。あとは民間企業でも、別に留学生のみならず海外の大学にリクルートに自ら行かれるといふ企業も幾つかいらっしゃいますので、それがどれぐらいのボリュームかといふのはありますが、そういった意味での高度外国人材が日本に来ていただく余地はまだあるのではないかと考えております。

○安念座長 森下先生、どうぞ。

○森下座長代理 今のお話だと、アメリカのケースだと、研究開発の場合はグリーンカードが欲しくて来ている方が多いのです。実際に日本人、日本人はさすがに少ないのですけれども、中国の方とか、ヨーロッパ、特に今はヨーロッパ、中近東の方が、研究職で来て、グリーンカードを取られて帰化するといふパターンで、ハーバードとかスタンフォードでも結構いらっしゃるのです。

経産省の資料で日本版グリーンカードといふ話が出てきたのですけれども、私は知らなかったのですが、一つはこれがどういふ制度なのかといふこと。それから、ビザの申請もお待たせしませんといふのは、どういふタイプのビザの話をしているのか。もう一点は、これは文科省かもしれないけれども、もし研究開発職でグリーンカードを取ったとして、それが科研費の応募とかの申請ができるかどうか。要するに、企業からを含めて、そういうものが本当に高度研究人材として残るのであれば、当然日本人と同じような資格が与えられないと、研究としてはやっていけないわけです。そのあたりの整備は現状どうなっているのですか。経産省と文科省の方になると思うのです。

○栗本課長 「日本版高度外国人材グリーンカード」は、いわゆるグリーンカードといふことではなくて、高度人材ポイント制といふ制度を法務省の方で設けられていて、高度な学術研究、専門・技術、経営・管理の活動のうち一定のポイントを満たす方については、永住許可の申請が早くできるという制度を昨年、法務省に措置していただいたという制度になっております。

○森下座長代理 いわゆるアメリカで言うグリーンカードではないのですね。

○栗本課長 永住許可の申請ですね。

○森下座長代理 それに至るまでのところで、逆に言うと、永住しないと日本に残れない？

○栗本課長 高度専門職であれば在留期間が長いということもございしますが、それに加えて永住許可の申請も早くできるようになりましたという制度になっております。

○森下座長代理 具体的に、例えば大学の研究者とか、あるいは企業の研究所に入っているような方で、どれぐらい申請があるかといふ数字はお持ちなのですか。

○栗本課長 まだ去年4月に始まったばかりですので、正確なところは法務省に御確認いただければと思います。

○安念座長 まだ僅少のはずです。質問の途中だけれども、そのようなクオリティーを持

っている人は、別に日本ではなくても十分やっていってしまうのではないですか。

○森下座長代理 そうでもないと思います。研究職、特にバイオ系に関して言えば、現状はやはり日本、ヨーロッパ、アメリカの3カ所なのです。その中で、アメリカで簡単に取れるかといったら、アメリカはグリーンカードがすごく大変なのです。そういう意味で、我々のところでも、エジプトとかイランとか中近東関係、サウジアラビアとか、最近すごく多いのです。その後にはどうすればいいのかが我々もよくわからないので、いつも何となく、正直お金の話とあわせて先のキャリアアップが見えないので、ちょっとヘジテートするというか、採用に関しては遠慮するところがあるのです。そういうものがちゃんとわかってくると、比較的そういう方を受け入れやすくはなるかなと思うのです。

中国の方などは、そのまま残るといふか、御自分で探していくので、逆に言うと余り苦労しないところがあって、今まで来なかったようなところは、我々受け入れる側もノウハウがないので、何となく最初のところで考えてしまう。

○安念座長 知られていないのかな。だけれども、日本版グリーンカードは、例えば学位とか経歴とかペイとか、めちゃめちゃ難しいというようなものではないですね。

○栗本課長 それぞれ加点措置がありまして、年収要件、年齢要件並びにその他、大学によつての加点措置等がございまして、80点であれば1年以内で永住権申請ができるようになるという制度になっております。

○森下座長代理 アメリカも日本も同じなのですが、よくあるケースは、大学院に入ってきて、卒業した後に残りたいというパターンが多いと思うのです。ポスドクの採用ということです。その場合、そのポイントは、来たときは多分、低いのだろうと思うのですけれども、そういう方々でポイントをとって、グリーンカードを申請して、そのままポスドクの何かポジションに採用できるとか、キャリアパスが明確になっていると、非常に受け入れやすいし来る方も非常に来やすいと思うのですが、現行、正直大学内にいてもコースがあるのかどうか自体がよくわからないですね。それは可能なのですか。どこで使えるのかよくわからないのです。

○安念座長 学位だけでは駄目なのですか。

○栗本課長 学位だけではなくて、年収とか、研究実績によって加点がされる要素もございまして、一概にどういうことであればできますというふうには。

○安念座長 だから、もともと在留資格を持って在留しているという前提なのですね。

○栗本課長 おっしゃるとおりです。

○安念座長 つまり、今で言えば技・人・国か。技術・人文知識・国際業務というものが企業の中でありそうなのだが、それで実績がある。もともと就職したときに学位も持っている。さらに、経験年数もある。収入も、例えば1,000万があるというのだと、ポイント制でそれぞれグレードがあるのだけれども、物すごく早く永住権がもらえる。つまり、もともと在留資格があるという前提です。

○森下座長代理 要するに、採用されて、いないと駄目だという制度なのですね。

○栗本課長 最初からポイント制で申請することができます。ビザの申請から審査までも早く行いますということです。

○安念座長 私が今、申したのは、日本で働いているとすれば、ということです。別に日本で働かなくたって、日本のグリーンカードの申請はできるけれども、典型的に日本の大学、大学院を出て働いているという前提でのストーリーを申せば、私の言ったことはそんなに間違っていないと思います。

○森下座長代理 欧米で多い高度人材の定着パターンは、やはり大学院なりで来て、卒業後にポスドクなりをして企業に入って行って就職していく。そして、グリーンカードを取るとというのが一番多いと思うのです。日本の場合はそこがどうも切れているし、正直、大学の側に受け入れるインセンティブが今のところ余りないのです。

海外は、グラントの中から雇用できるので、要するに、グラントがたくさんあればどんどん人を海外から雇ってきている。日本のグラントは、お金も払えない、給料も払えない、人件費が使いづらい。真水としての研究費が多いので、その枠は非常に少ないのです。でも、海外のようにしないと、でき上がった日本に来るとするのは結構想定しづらいと私は個人的に思うのです。

○安念座長 それは私もそうだと思う。でき上がった人は欧米で活躍できてしまうものね。

○森下座長代理 そう思ってしまいますからね。特に優秀な人ほど欧米に行ってしまいますから、そういうことだと、日本の大学で受け入れて行って、そこから育てて行ってちゃんと定着して、ある意味日本になじんでもらうというのが一番いい道だと思うのですけれどもね。

○安念座長 アンダーグラッドで就職していただく、そういうキャリアパスの方と、グラジュエイトで、文字どおり極めて高度な職業人として日本で働いていただくという方と、森下先生がおっしゃったように、ちょっと分けて考えた方がいいのかもしれませんが、もちろん母数も全然違うだろうし、働きかけの方法も違うかもしれないので、我々も頭の整理をしてみたいと思います。

どうぞ、議長。

○大田議長 経産省に伺います。2点伺いたいののですが、一つは日商からヒアリングをしましたときに、外国人留学生大卒の在留資格をつくってくれという要望がありました。大学院を卒業したる在留資格も考えられるのかもしれませんが、これについてはどうお考えでしょうか。外国人の留学生は、最初からキャリアを幾つかの国でつくったり、幾つもの企業でジョブホッピングをしながらキャリアをつくっていくという発想が多いと思うのです。日本の大学を出た、大学院を出たという在留資格を取った人が、外で活躍してまた戻ってくるというようなことになっているといいのかなと思ったりするのですが、この提案をどう思われますか。これが1点です。

もうひとつ、スタートアップについてです。起業をするときに、在留資格を経営管理に変更するに当たっては、出資金500万円以上若しくは2人以上の常勤社員の雇用が必要に

なるのですけれども、日本人と差が設けられているということについてどうお考えでしょうか。

○安念座長 前者の御質問で議長がおっしゃったのは、日商から出ている話なのですが、日本人と同じように在学中あるいは卒業してから半年かそこら辺で進路を決めろというのはなかなか難しいのではないかと。平たく言うと、そういう名前かどうかはともかく、いわば就活という在留資格があってもいいのではないかと。そういうものが2年とか3年とかあってもいいのではないかと。そこで外国に行くなり、日本に戻ってちょっとずつ、いろいろな見聞を深めてもらうなり、そういうことがあってもいいのではないかとというのがヒアリングのときの御提案でした。

○石井調整官 先に起業、創業のお話を少しさせていただきたいのですが、経営管理ビザについては、実際、今、かなり使われているのですが、その中で悪用されているケースが結構出始めているというところ。

○大田議長 それは外国人ですか。

○石井調整官 外国人で、例えば実際に経営をしていないにもかかわらず、とりあえずお金だけを積んで、それで別のことをしているというケースもややふえていて、問題があるところなのです。確かにおっしゃるとおり、日本人であれば、会社法で言うと資本金が1円から会社をつくって事業ができるということなのに、なぜ500万円という定義をしなければいけないのか、あるいは個人事業主であれば個人で事業をすぐに開始することができるのに、なぜ雇用をしなければいけないのか。そういったところもあるのですけれども、一方で、悪用も出始めているということなので、その辺の制度のバランスをどうしていくかということについては、少し法務省ともよく話をしたいと思っています。

我々としては、今回の緩和措置では、1年たつ前の段階はそういうものを取っ払って準備して、しっかりした雇用をするようにやろうとしているのですが、その後の経営管理ビザの話は、そういう悪用の例、だからといって、今の条件で悪用を緩和できるかどうかはわからないというところもありますので、もう一度法務省とも話をしてみたいと思います。

○安念座長 これはもう在留資格を緩和するとなると、必ず悪用とは裏腹の問題なので、それはもうよくわかる。石井さん、経営管理の悪用とは、具体的にどういうことを言うのですか。

○石井調整官 今、創業の準備で福岡がやっている例などで聞いているのですけれども、創業準備で来ます、ビジネスプランを書きます、それで創業の準備をするのですが、そのビジネスプランがことごとくコピーになっているケースがあるのです。順番を入れかえたり、それは何をしているかというところ、創業の準備をしますと言いながら、国内に来て別に創業をしない。何か活動をしている。あるいは家族と一緒に呼び込んでしまって、実態的には経済活動を行わずに何となくいるというケースがある。もちろんそれが反社会的な行動につながるというケースもあるので、そこは入管とよく話しながらやっている。そういう状況になっております。

○安念座長 なるほど。それはあるでしょうね。

ほかにいかがですか。日商の例ですね。

○天田室長補佐 先ほどの日商の話なのですけれども、現時点では、法務省が大学卒業後1年の就職活動についてということでホームページにアップしておりまして、卒業後、自分が属していた教育機関からの証明等があれば残ることができますが、先ほど議長にお話しいただいた、その後、各国を回られてというところについては、実際はまだ手が回っていないという状況ですので、法務省ともいろいろ話をして、検討する必要があります。

○安念座長 ありがとうございます。

ほかに何か、どうぞ。

○八代委員 今の起業の方で悪用されるということなのですが、例えば学歴とか、そちらの方でのチェックはできないのかどうか。日本人だって、1円で起業することを悪用している人もいるわけで、何というか、これは事前規制では防ぎ切れませんね。もうちょっとほかの、明らかに何の資格もなくやっている人かどうかをチェックする方法はないのかなと聞いていて思ったのです。

○石井調整官 ありがとうございます。そこは本当に我々として、例えば留学生であれば、留学生をずっと応援している人たちがいるものですから、実際、創業準備のときも、そういう人たちに入っていて、この人はどういう学生なのかということをチェックしながらきめ細かくやっていきたいと思っています。海外から突然来られる方はなかなか難しいのですけれども、そういう場合も、例えば海外でどういう活動をしていたかをフォローする。自治体の方々で考えているのが、海外において、例えばバンガロールとか、シンガポールとかフィンランド、イスラエルにおいて、ビジネスプランコンテストをやって、非常に優秀な人をピックアップして呼んでくる。そういう積極的なスカウティングも含めてできればと思っています。

一律の規制でできないところは自治体が前面に立ちながらチェックして、しかるべき人に来ていただく。そうではない場合についてはきちんと対応するというのを、そういう体制も含めて、我々は認定をして一緒にやっていきたいと思っています。

○八代委員 特区の発想は、自治体が保証人になるということですから、そのような仕組みをつくれれば法務省も安心すると。ありがとうございます。

○安念座長 どうぞ。

○大田議長 きょう、いろいろお話を伺って、大変有益でした。外国人留学生の64%が日本での就職を希望しておられるのに、実際は36%なわけですね。残りも勤めてくれればいいのですけれども、きょうのお話以外に、制度的に何らかネックになっている、他省の話でいいのですが、私どもが取り組んだ方がいい何か制度的なネックはありませんか。外国人留学生の立場に立ったとき、あるいは企業の立場に立ったときに、何かネックになっているようなことがあればお聞かせいただけますでしょうか。

○安念座長 無理やり探さなくてもいいのですけれども、何かお気づきでしたらどうぞ。

後で事務局にお知らせいただいても結構です。何かあったら教えてください。

なかなかここでは、現場の経験がないと思いつくものではないのですね。紙の上で議論していても、これがネックだとかはよくわからないので、もしそういう情報がおありでしたら、どうぞお寄せください。

どうぞ。

○大田議長 この間のヒアリングでは、例えば入管によって在留資格の適用の基準がまちまちであるということもありました。このようなことで何かお気づきの点があれば、是非お聞かせいただければと思います。

○安念座長 どうぞ、ほかの省の悪口を言っていただければと。

ちょっと文科省に伺いたいのですが、日本語学校の件ですけれども、前々からある話ですが、学生の数もふえていて、そのことは結構なのです。しかし、日本語学校だけではなくて、一部の大学にも事実上ただ定員を埋めるために留学生をとっている実態があるのではないかということも、うわさでしかないけれどもよく聞くところなのです。おっしゃりにくいことであれば、後で議事録を訂正していただいても構わないので、文科省としては、特に日本語学校における教育のクオリティーに対して、どういう御認識でいらっしゃいますか。

○齋藤室長 ありがとうございます。そこはおっしゃるように課題があると思っています。今、政府としても取り組んでおりますが、国会でも超党派の議員連盟ができて、日本語教育の基本法をつくる中で、日本語教育機関の質を保証すべきではないかという議論もございます。法務省が日本語教育機関の所管をしておるのですが、そこでのチェックをもう少し厳しくするという話がございます。日本語教育機関は、いわゆる学校教育法で言う学校でもなく、所管等もあまり明確ではなかったという反省もございまして、そこは省庁横断で取り組んでいかないと、質の確保は難しいと考えています。

○安念座長 どうぞ。

○八代委員 日本語教育機関だけではなくて、日本語教育教師の公的資格も必要です。学生の方は日本語のレベルの資格があるのですが、教える方は必ずしもないのではないかと。やはりそこは日本語教育資格を、例えば初等教育に準じるというか、何らかの文科省が認可した公的資格として認めるという可能性はないのでしょうか。そういう議論はないのでしょうか。

○齋藤室長 日本語教師の資格の問題、課題は、文化庁の国語課が取りまとめで議論をしまして、現状では、日本語教育能力資格検定試験という民間の試験があったり、一定の資格が求められているのですが、そもそもそういった人材が不足しているということと、そのスタンダードが見えないと、なかなか就職先というか、仕事として魅力がないという議論もありまして、文化庁でそういう資格の在り方について議論していると聞いております。

○八代委員 他方で国語課にやらせると別の問題が生じないか。例えば、ICUでは昔から外

国語としての日本語教育を外国人教師も含めてつくっているのです。だから、国語の先生が教えるというのは、ちょっとまた違う面があるので、是非そこは外国人の意見を聞いて、わかりやすい日本語教育というカリキュラムがあって、それをきちんと教えられる公的資格が必要で、大学でも日本語学校でもきちんと評価される。そういうものがないと、教える側のレベルがまちまちだと、教えられる側のレベルも当然ながらバラエティーがあるので、是非それは積極的に検討していただければと思います。

○安念座長 是非お願いします。私は、古今和歌集が読めるようになるというのもすばらしいことだと思うので、そういうものもあっていい。しかし、一方、working language、働くための外国語として日本語を教えるということが、今日では大切だと思いますので、齋藤さんからも是非、叱咤していただければと思うのです。よろしくお願いします。

○齋藤室長 文化庁と申し上げましたが、当然文科省として取り組んでおりますので、よろしく御指導いただければと思います。

○安念座長 それと厚労省、赤松さん、ちょっとお願いです。先ほど八代委員からも出た話なのですが、要するに、日本の大企業の人事は、大企業の中でも最もコンサバティブなセクションですから、あの人たちに直せと言っても無理なのだと思うのです。つまり、彼らは自分たちにとってcomfortableな人をとるのです。ということは、結局日本語ができて、おじぎの仕方もちょうとやっていて、残業もしますというような、言語だけではなくて、日本人の皮膚呼吸みたいなものを共有している人でないととらない。それはしようがないと私は思うのです。その枠外でもっとフレキシブルな働き方をするという外国人をとれば、外国人にも企業にも、さらには日本人のワーカーにとっても幸せだと私は思うのです。ですから、こう言うては何だけれども、伝統的な人事は幾ら言ってもしようがないという前提であっても、一つ本音を言えばそういう前提で、いろいろな働き方があるという実例をいろいろな会社に広めていただきたいものだとつくづく感じた次第です。どうぞよろしくお願いいたします。

ほかはいかがですか。よろしゅうございますか。

それでは、きょうのヒアリングはこのぐらいにしたいと思います。三省の皆さん、本当にお忙しいところ、どうもありがとうございました。大変啓蒙されましたので、今後ともよろしく御指導くださいますようお願い申し上げます。ありがとうございました。

事務局の方から御連絡を頂くのかな。

○福田参事官 次回の当ワーキング・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 皆さん、どうもありがとうございました。