

第10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28日（水）13:30～15:03

2. 場所：合同庁舎4号館12階共用1214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）、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、福島次長、福田参事官

（説明者）にほんごの会企業組合代表理事

遠藤織枝

武蔵野大学言語文化研究科言語文化専攻准教授

神吉宇一

内閣官房まち・ひと・しごと創生本部事務局参事官

大津俊哉

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10回を開催いたします。

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、大田議長、飯田委員は御欠席と連絡を受けております。森下委員は遅れていらっしゃるようです。

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。

報道関係の方がいらっしゃいましたら、こちらで退場をお願いいたします。

（報道関係者退室）

○福田参事官 それでは、こ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 ありがとうございます。

それでは、「外国人材に関するヒアリング」について、資料1に基づいて御説明を頂くのですが、きょうプレゼンをしていただきますのは、にほんごの会企業組合代表理事の遠藤様、武蔵野大学准教授の神吉様でございます。

遠藤先生は、EPA事業における外国人看護師・介護士の受入れにおいて、就業に必要とされる日本語教育の必要性を当初から唱えられ、その経験に基づくお話を伺います。

神吉様からは、大学で直接留学生と接する中で得られた知見についてお話を頂くことになっております。

私の極めて限られた知識で申しますと、遠藤先生は外国人に日本語を教えるという教育法の研究の第一人者でいらっしゃるにしまして、私が拝見したのは『日本語教育を学ぶ』という本だけなのですが、このほか多くの御著書を著しておられます。

この御本を拝見しただけでも、私は、簡単に日本語教育の展開などと言っただけではいけないものだなとつくづく思いました。実にいろいろな場所で、いろいろな人が、いろいろな先生、日本人であったり外国人であったり、それから、いろいろな必要に基づいて、また、いろいろな方法で日本語教育がなされているのだということをつくづく知りました。ちょっと勉強しただけですけれども、本当に問題の多様さに気づかされた次第でございます。

まず、遠藤先生からお願いできますでしょうか。まことに申し訳ないのですが、時間の都合でお二人合わせて20分程度しかとれないものですから、よろしく願いいたします。○遠藤代表理事 遠藤です。よろしく願いいたします。

私の本がそこにあるとは知らなくて、きょうは緊張しております。

先生方がどの程度、日本語教育について御存じか、私は全くわからないので、まず自分のことを申し上げて、自分が何をやってきたか、その中で日本語教育がどのようなものであったかということをお話しようと思っただけで、自己紹介というところを最初に出させていたでいております。

私は、最初は国際学友会というところに就職しました。その当時、60年代の初めですけれども、そこはインドネシア賠償留学生を受け入れておりました。大変な時代でした。

その後、70年代に東海大学に移りましたときは、今度はここの大学の松前重義先生という東欧の方に詳しい方がモスクワ大学と協定を結ばれて、初めて日本でモスクワ、当時のソ連の学生を受け入れました。その後、フンボルト大学とも協定しました。そういう学生たちも教えてまいりました。

早稲田大学の語学教育研究所、このあたりは非常勤ですので並行してやっておりました。

80年代になりまして、北京の日本語教師培訓班、周恩来首相が賠償をとらなくていいと言ってくださったことに対して、日本政府は申し訳ないから日本語教師の再教育と、もう一つは日中友好病院をつくるというプロジェクトを大平首相がつくられて、そのために全国から毎年120人の大学の日本語の先生を北京に呼んで再教育する。そういうプロジェクトに行っただけでまいりました。

後で東大に留学生センターができて、そこの講師を務めました。

文教大学に専任として就職しまして、北京大学で日本語教育の実習を始めました。そこで大学の日本語教員養成を専らやっておりました。

そして、退職しまして、ちょうど退職した時期にEPAの問題が持ち上がっておりまして、全く日本語の問題が大変だ、大変だということが新聞、マスコミに出ておりましたけれども、本当に何の手当てもしていなかったという時期でしたので、それはこのままでいいの

かということで、日本語教育学会に申しまして、そこで初めてワーキンググループをつくりました。それが2009年です。

その後、社会福祉振興・試験センターで、介護福祉の国家試験の日本語について、少しお手伝いをするということで、昨年まで非常勤で出ておりました。

それが私の簡単な自己紹介ですけれども、最近、日本語整備が不十分だということで実感したのが、この2つのケースです。たまたまこの2月、3月なのですけれども、日本語能力は問わないと言われて、理系の国費留学生が研究生としてきたけれども、日本語がわからなくて本当に孤立してしまっている。先生は英語ができるけれども、忙しくて余り面倒を見ていただけない。院生も日本語だけ、研究室も駄目で、ラボも自分が一人でぼつぼつやっているだけ。自分は何のために来たのかわからない。この貴重な時間がもったいない。そういったことで絶望して帰ってしまった学生が何人かいるという話を聞きました。これは本当に日本語教育の不整備の結果だと思います。

もう一つは、フィリピンから来た介護福祉士志望の女性の悩みですけれども、彼女は日本の介護がいいと。それから、日本は近いし、治安がいいし、日本で働きたい。介護をやりたいと言ってきているのですけれども、日本語学校で今、勉強しています。ですけれども、借金を抱えてきていますし、今はどうにか生活できるものの、大学とか専門学校に進学するお金のめどが立たないと悩んでおります。

そういったところで、本当に整備が必要だと理解しております。

今、EPAの介護の日本語教育には最初から携わっておりまして、当時を振り返りますと、2008年に最初の候補者が来たのですけれども、そのときは全く日本語教育は手をつけておりませんでした。

日本語教育学会もそこまで手が及ばなかったし、知らなかったし、いろいろなことがありまして、手はつけていなかったのですけれども、その問題が起きまして、先ほど言いましたワーキンググループを立ち上げました。そこで、受入れ側に対する異文化理解教育と、もう一つは介護福祉士国家試験の研究の2本の柱で活動を始めました。

一方で、国際厚生事業団、JICWELSといいますがけれども、そこが受け入れておりまして、EPAに対する日本語の教育をしております。けれども、まだそのときは教科書もなかったのです。辞書もなかった。候補者たちが来たときは、本当に何もなかった。

私は、2010年にインドネシアから来た候補者に教えることを少しやりました。そのときに、少しずつ教材が届いていました。届いても、施設は何をしていいかわからない、どうしていいかわからないから積んでありました。そういう時代でした。

それから、辞書がなくてどうして外国人が日本語を学べるかと思いました。けれども、本当に辞書がないのです。ですから、必要だと思ひまして、大手の辞書の出版社へもちかけて、こういうものをつくってほしいと言いましたら、外国人だけでは、介護だけではとても売れないから駄目と言われて、それはできなかった。やっと最近、ほかの出版社が出版してくださったので、今年1つ、5か国語でわかる介護用語集を出すことができたのです

けれども、こういうものも公的な支援があれば、もっと早く出せただろうと思っております。

そういう何もないところで始めまして、施設も候補者も本当に苦勞しています。何もないところでみんなが試行錯誤で始まりまして、その中には絶望して帰ってしまう人たちもかなりいました。

5 ページのEPA候補者の研修の流れというところで、日本語はどこでかかわるかといいますと、上から2行目の日本語予備研修です。日本に来る前に現地でやってくるのが初め。これも4か月であったり2か月であったり6か月であったり、本当に様々でして、今は一番いいのは1年間になっております。ベトナムは1年間ですけれども、フィリピンとインドネシアは6か月です。

その次に日本語がかかわりますのが、上から3行目の事前研修で、日本に来てから研修します。これも期間がいろいろありまして、最初は2か月とか6か月とか入れております。今は大体、ベトナムの場合は2か月、フィリピンとインドネシアは6か月です。そこで日本語教育が行われています。

それから、もちろん3年間の国家試験準備でも日本語がとても大切になります。受験しまして、合格すればよろしいのですけれども、しなかったらすぐ帰るというシステムでしたので、これではひどいということで、不合格でも1年間は延ばすことができるように変わりました。それで、2度目の受験で合格した人もたくさん出てきております。

次に、どのような能力が求められるかといいますと、まず「現場で研修をうけるための日本語能力」です。現場でのコミュニケーションができないと仕事になりませんが候補者たちが施設にまず入って、日本語研修のときの日本語はよくわかったけれども、現場に入ったら全くわからない。私がインタビューして聞きました結果ですが、これはみんな合格者が言っています。本当に1か月は何もわからなかった。方言がわからないとか、高齢者の話す言葉がわからないとか、スタッフの話が早過ぎるとか、いろいろな意味でとても苦勞して、コミュニケーション能力をつけていっています。

介護の技術や知識を身につけるためには、専門用語がたくさんあります。それを身につけなければいけない。それが大変なことで、例えば頭部挙上などと言われてもわからない。それから、軟膏を塗ると言わないで軟膏塗布と言うのです。豆腐ですかと聞かれてしまったのですけれども、外国人にはそのように聞こえるのです。軟膏塗布だの頭部挙上だの腹部膨満だの、難しい言葉が飛び交っているわけです。そういう言葉を知らないと、そこで仕事の指示がわからない。こうした高い日本語能力が求められます。

それから、受験準備はもっと大変なのですが、漢字がいっぱい出てきますし、事例問題が多いのです。総合問題といまして、長い文を読まなければ答えられない。そういうものもありますし、設問の主旨を的確に受け取らないと答えられない。知識があっても答えられない。そういうことがありますので、受験のための日本語能力が求められます。

次はどのような国家試験かといいますと、これは御存じの方もいらっしゃると思います

ので飛ばしますが、とにかく125題をこれだけの時間で解かなければいけない。1題を2分ちょっとで解かないと全部見られない。

その次に書きましたのは、どのような日本語能力が必要かということです。ただ読解だけではなくて、法律知識、制度の知識、専門知識、いろいろあります。それから、一般の知識。和食の基本的な配膳の位置というような問題も出るのです。お膳の絵があつて、主食はどこに並べて、副菜はどこに並べるか。そのような問題も出ます。

それから、節分などの行事について。節分のときは何を食べるのかという問題も出ますし、そういう一般知識も問われますし、言葉で一般の用語も問われます。例えば、ほころびとか袖幅とか、このようなものも試験問題に出てきます。

ワーキンググループとしまして、これでは困るということで、厚労省の方に試験問題の改善についての提案もしました。幾つか取り上げてくださったところもありまして、問題の形式は今まで非常に複雑だったのですけれども、かなり単純になりました。

それから、文章を短くとか簡単な構文をとかも言いました。難解な専門用語を易しくという要望についてはなかなかお応えいただいておりますけれども、とにかく外国人にわかりにくい語彙はやめてほしいということも言っています。

そのためもあって、今、合格率は50%ぐらいまで上ってきました。この辺はよかったと思っております。しかし、合格しました後でまたフォローが必要なのですが、それについては今、まだ一切行われていない。合格したらもう一人前だから誰もサポートしてくれない。そうしますと、専門家やスタッフと同じように早口で話すのを聞き取って、早口で伝えなければいけない。あなたのもたもたした日本語では駄目だと言われてしまうのです。そのために、もう絶望して帰ってしまう。せっかく合格して働きたいのに、これでは自分はキャリアアップできないということで帰ってしまった。そういう人も出ている。

それから、介護記録も書かなければいけない。介護計画も立てなければいけない。いろいろな文書も読まなければいけない。今度はそういった高度な日本語教育が必要なのですが、それについてはまだ全く整備されておられません。

もう一つは、受入れ施設が本当にまちまちでして、日本語教育についての理解が最初はほとんどなかったのです。だから、施設長が暇だから日記を毎日書かせます。これで日本語教育ですとか、スタッフの子供の教科書を持ってこさせて、1年生の子供の教科書を読ませればいいのだ。こういう日本語教育をやっていました。日本語教育と言えるかどうかわからないのですけれども、そういう施設が多かったのです。

学習条件もいろいろ違いまして、ちゃんと専門家に教えさせている施設もあれば、自分でeラーニングをやりなさいと言って、全く野放しのところもありましたし、学習時間もそうなのです。勤務時間内に日本語の時間をとってくれる施設と、全然とらないところがある。勤務時間内に毎日2時間ずつやる。そういう施設もたまにはあるのですけれども、多くは1週間に1回か2回だけです。あとは自分でやりなさい。全くゼロの施設もありました。

試験の前に1か月は休んでいいから勉強しなさいという施設もありましたし、2か月は半日勤務でいいというところもあったのですが、それはまれで、あとは聞くと、3日前まで休みも何もなかった、試験の直前まで普通に働いていたというところもありまして、非常にまちまちです。

この辺のところを公的に、厚労省が最低これだけの日本語の時間はとれということを決めていただけると、もう少し施設も本人たちも助かると思いました。

それを含めまして、介護の言葉がとても難しい。標準化されていない。施設によって違う言葉がある。これでは外国人の負担がとてもふえますし、日本人にとっても若い人は困っているし、家族も利用者もわからない言葉があつて困る。そういうことがありますので、これは日本語教育だけの問題ではありません。国として平易化、標準化についての動きを是非進めていただきたいと思えます。

最後に、日本人に対する日本語教育が必要だと。今まで言いましたように、受け入れたところが、こういうことがわからないために悲劇を生んでいるということをお知らせして、簡単ですが終わりたいと思えます。

ちょっと延びまして、済みませんでした。

○安念座長 ありがとうございます。

○神吉准教授 続きまして、神吉です。よろしくお願いします。

時間がありませんので手短に行きたいと思えます。

私は今、武蔵野大学に務めておりますけれども、以前、経産省の関連の財団に勤めておりまして、そのときにアジア人財資金構想といいます留学生の就職支援事業の立ち上げとか、今、お話がありましたEPAの日本研修のプログラムづくり等々に携わっておりました。

皆さんにお配りしています資料に沿ってですけれども、1枚目に経緯がございます。これはまさに2007年にアジア人財が始まったとき、ここから留学生向けの就職支援事業が始まりました。

それ以前は、大学でビジネス日本語教育をやるということは皆無でした。ビジネスパーソンに対するものはございましたけれども、ほぼそれだけとなっております。

その後につきましては、こちらの会議の第8回でも各省庁から御報告があつたと思えますので、割愛させていただきます。

2ページ目ですけれども、「現状～ビジネス日本語教育の基本イメージ」ということで、主に3つの対象といえますか、ビジネス日本語教育があると考えております。

1つ目は、就職活動のためです。これが今、大学で中心的に取り組まれているものでございます。インターンシップ、企業分析、エントリーシート、面接等です。

2つ目が、新卒者に対する就労後又は就労後に備えたビジネス日本教育です。後で述べますけれども、2番に対しては非常に手薄であるということが現状かと思っております。

3つ目は、キャリア採用者等に対するビジネス日本語教育です。これが伝統的に60年ぐらいから行われていました外国人専門人材・高度人材に対するビジネス日本教育です。

3枚目ですが、本来と言うと不適切かもしれませんが、大切にすべきビジネス日本語教育について述べたいと思います。先ほど、1、2、3と申し上げましたが、3番については日本語ができなくても英語でいいよということもありますので、1と2をターゲットにしていく必要があるかと思っています。特に1、2に関しまして、上記全てにかかわる「基盤となる能力」の育成が必要です。つまり、言語として、例えば敬語を教えるとか、ビジネスに関する語彙を教えるというのももちろんあるのですが、言葉を使って仕事をしていく、コミュニケーションを通して関係性をつくっていく、そのための研修というのが非常に重要であるということです。例えば課題を発見するとか、適切な課題を設定する。そして、課題解決に取り組む。情報収集、情報の取捨選択。このあたりを日本語を通してできるようになるということです。現状分析とか判断、情報発信、プレゼンテーション、関係づくり、調整、連絡、共有。こういったことを踏まえた「基盤となる能力」の育成が必要だと思っています。

逆にいうと、業種、職種に特化した個別のものはそれぞれの職場などでやっていくことだと思っています。

4枚目は「ビジネス日本語教育の課題」ですけれども、今までのお話を踏まえまして、ここで5つ挙げさせていただきました。

1つ目が、就職活動のためのビジネス日本語教育だけにフォーカスされがちだということです。現状、就業後は放置状態になっておりますが、ここは実は職場適応、その後のキャリア形成に関して非常に重要なポイントだと思っています。

それから、言語・日本語が、内容とか文脈から切り離されて取り扱われことが非常に多い。例えば敬語が難しいと言われるのですが、敬語は言語形式的にはさほど難しくないので。どういう場面で、誰にどう使うのかが非常に難しいのですけれども、これは文脈がないとなかなか学べないというところがございます。

「ハウレンソウ」もしかりです。どのタイミングで報告をするのか。何を報告して、何を報告しないのか。実は日本人の学生は、小学校時代から何かあったら先生に報告する。1日の終わりにきょうのことを終わりの会的なもので話すとかいうことで、報告するという感覚がかなり身体化されているわけです。ところが、外国人の場合に、そういった学習経験が学校時代に余りないというところで、どういうタイミングの「ハウレンソウ」が必要なのか。どのような内容がここで求められるのかというあたりが、文脈がないとなかなか難しいというところです。

3つ目、ビジネス日本語教育がイコールマナー教育と勘違いされていることが多くて、しかも質が低い。要は、おじぎの角度みたいなことをやるわけです。実際に、非常に多いのです。15度、30度みたいなこと、ノックは2回か3回かみたいなこととかです。

それも知識としてはもちろんあってもいいのですが、高度人材といわれる人たちにそれを提供するのとかいうところで、もっと対人接触スキルであったり、文化接触スキルみたいなところ。例えば、何かを人に依頼したりとか、調整したりとか、又はいろいろなもの

を探究したり、そのあたりを日本語を通してやって、関係づくりをしていく。相手に非礼にならないようにしていく。そういったことは必要かと思っています。

それから、4つ目として、知識や情報の一方的な付与が、一般的にまだ多いです。例えば日本のビジネスはこうですという提供型なのですけれども、考えること、探究することを通して、経験学習サイクル、経験しながら学んでいくことをもっと動かしていった方がいい。

5つ目は、ビジネス日本語の教材は社外の人とのやりとりが中心になっているということです。でも、キャリアの最初は社外よりも、むしろ社内ではないか。社内の人とどうやって関係をつくっていくのか。そのあたりに関する教育は今、非常に手薄になっているというあたりが課題かと思っております。

次に参ります。今の課題を踏まえまして、求められるビジネス日本教育の案として5つ挙げさせていただきました。

例えば日本人、又は日本人学生と留学生の共修です。2、3年の若手社員のリーダーシップ研修みたいなものとか、逆に外国人を雇用しなければならない企業の若手の人たちの研修と、留学生のビジネス日本語を組み合わせ、双方に学び合うようなものをつくっていくとか、あとは教室内外の往還を意識した授業です。企業との共同事業とか外部発信みたいなもの。それから、日本語と異文化理解を組み合わせた授業。ビジネス場面における異文化コンフリクトのケーススタディーみたいなものから、何が課題なのか、どう振る舞っていく必要があるのかというあたりを探究していく。

また、経験を整理し振る舞いをバージョンアップする授業は、インターンシップなどが典型なのですけれども、インターンシップの授業は大抵、事前授業が非常に重いのです。事後は報告で終わりというパターンが多いのです。ところが、インターンシップに行って、いろいろな場面で、この場面はどういう日本語を使ったらいいのか、どう振る舞ったらいいのかを留学生は非常に疑問に思って、とりあえずやりこなすのです。やりこなして、学校に戻ってきた後で、それが実際どうだったのか。本当によかったのか、問題だったのか。又は、ほかの会社に行った人たちはどうだったのか。それをすり合わせて、もう一回学び直す。経験を踏まえて、次はこうしようということを整理していく。そういったものがもう少しあってもいいのではないか。

それから、言語と内容・文脈を統合した授業ということで、課題発見とか解決のプロジェクト型ということです。

次に、外国人の声です。これは先ほどの遠藤さんのお話にもありましたけれども、あくまでも一部の例として聞いている話ですので、一般化できるかどうかわかりませんが、御参考までに持ってきました。

一つは、就職活動の不合理性というところ。暑いのに何でスーツなのだ、何で手書きで履歴書を書かなければいけないのかとか、大学に授業料を払っているのに研究できないし、授業にも出られないというところでは。

それから、実際問題、外国人は出世できないですと。外国人で女性であったら、もう全然駄目ですねみたいな声とか、母国で無年金の期間が長くないように、早めに帰国したいとかです。つまり、日本で年金を払って、それが一時金として戻ってくる。そこはいいのです。でも、母国で無年金は困るのですというあたりです。

それから、とても収入の高い外国人社員で、所得税で1,000万ぐらい払っているみたいな人たちと話したときに出てきた話もあります。外国人には社会保障は不要だと言われることがありますね。外国人が生活保護を不正受給しているみたいな問題があるのですが、外国人でくられること自体どうなのだと。いろいろな外国人がいるのに、外国人はみんなそういう振る舞いをしていると思っているのではないかと。そういうのは非常に残念だという声です。

それから、最後、日本の大企業は終身雇用だし給料も安定しているから、私みたいに出世欲がない人間にはとても向いていると思います。これは私のゼミ生がこう言って、昨年、大手旅行会社に就職したのですけれども、非常に複雑な気持ちになりました。ばりばりやってくれる人に来てほしいのですけれども、母国に帰ると競争が激しいので、日本だとちょっとのんびりできますねというのが、非常に複雑でした。

就職とそれを取り巻く課題の再考ということで、ざっと申し上げます。

まず、日本語の問題なのかということでございます。言語としての日本語よりも、コミュニケーションであったり、又は日本人側の受け取りの問題であったりという多様な問題が絡んでいるはずなのですけれども、外国人の問題といったときに、どうしても日本語の問題に矮小化されがちである。

それから、大学の受入れ体制はこれでよいのかということ。私の大学は隣の学科にも、オールイングリッシュの学科がありますけれども、来てみて2年生、3年生になってきたときに、英語だけで就職できないと言われて、話が違うのではないかとということ、今は日本語コースを急遽立ち上げているみたいな状況になっております。このあたりはどうかということなのです。

今、英語コースは非常にふえていると思いますけれども、そこに来た学生たちのキャリア形成はその後どうつなげていくのかということあたりも考える必要があると思います。

それから、就活という仕組みがそもそも妥当なのかということ、特に秋入学の修士の学生の場合、2年生の4月、5月、6月は論文の佳境に入っているところで、とても就活などできないのです。それを一斉にやっているという現状が本当にいいのかということなのです。

また、雇用する企業はどのくらいあるのか。統計では50%ぐらいは外国人を雇ってもいいとおっしゃっていますけれども、50%が単純にもっとふえれば、留学生の就職がもしかしたらふえるかもしれない。

日本の職場は魅力的・快適で、外国人が能力を発揮できる環境なのか。

それから、外国人にとって暮らしやすい社会なのかということ、受け入れる側の意識

もありますし、受入れの制度の問題もあろうかと思えます。生老病死という言葉がありますけれども、生活して、老いて、病、死。それから子育て、教育。そのあたりが本当に環境として整っているのかというところです。

これは何人かの日本教育の関係者や、普段留学生との接触が多い人に聞いたのですけれども、ホスト側が変わらないと、これ以上は非常に難しいのではないかと今、言われていることかと思っております。

そのために、留学生向けの教育ももちろんなのですけれども、ホスト側も変わるということで両方からトンネルを掘っていく必要があって、でも、トンネルの穴が違うところに出てしまったら困りますので、それをうまく調整するのが、社会統合政策という全体を包括するような政策が必要なのではないかというのが、私の問題提起でございます。

最後は、日本語教育の制度設計に関して、ちょっとつけ加えでお話しさせていただきます。

教師養成に関してということで、教師の資格認定や現職者のブラッシュアップということが必要です。これは今、文化庁の方でもやっておりますけれども、こういったことにより公的資金を投入していただきたいというのが一つございます。

また、日本語を学ぶ機会に関して、最低限の日本語コミュニケーションを学べる公的な教室を開設する必要があるかと思えます。今は地域のボランティアに依存している状況ですので、このあたりをどうするかということ。ウェブ学習等も含めて検討が必要です。

調査研究に関して、きょうも私もお話ししましたし、遠藤さんのお話でも事例が出ましたけれども、我々はあくまでも事例レベルでしか今は把握できていなくて、全体の動きが本当にどうなっているのかというところを、もう少しきちんと把握する必要があると思っております。例えば外国人の日本語力によって仕事、定着にどう影響があるのかとか、日本人や定住外国人の意識はどうか。

このあたりは国立又はそれに近い研究機関を設置することで、何かできないかというのが一つ御提案です。国立国語研究所はございますけれども、日本語教育に関してはここ10年ほど非常に縮小しております、どちらかという国語が中心になっておりますので、そのあたりを何とか、外国人がふえてきている今の状況で、もう少し外国人に対する日本語教育に関連した研究を重点化できないか。

大学関係者にも同様で、あと、日本語学校というのが、プレーヤーとして非常に大きい部分があるのですけれども、日本語学校の先生たちは、株式会社立であったり、いろいろありますので、研究費をそもそももらえないのです。科研費とかそういったものがないので、研究をするための原資がないというところがありまして、その辺がもう少し変わると、状況も把握できるのではないかと考えております。

長くなってしまいました。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。

どうぞ、どなたからでも、どの論点からでも結構でございます。

八代先生、どうぞ。

○八代委員 非常に貴重なお話を、どうもありがとうございました。

後ろの神吉先生の方からなのですが、日本語教育の教師の公的資格が必要ではないか。例えば小学校の先生も初等教育の公的な資格がありますから、それに近いものがないと玉石混交になるのではないか。だから、そういう資格を持っていれば、科研費と結びつけられるのではないか。

そうした点を文科省に申し入れたいと思います。

それから、伺ったことを聞くと、一般の大学生と共通した面もあり、世代間の常識が違っていたりするわけで、外国人だからということではなくて、まさに若い日本人の学生と一緒に学ぶという組み合わせが大事だと思います。また、高齢者の方も変わらないといけなし、やたらに難しい表現を使ったり、受入れ側も大事だと思います。

遠藤さんの方になりますけれども、問題が悪いといえますか、日本人でもわからないようなことを平気で昔から使っていて、これは落とすための試験という要素があるのではないか。いわば英語の検定試験みたいに、落とす試験ではなくて、とにかく一定のレベルに達したら全員合格しても構わないという本当の意味の資格試験にしないといけないと思うのです。本来そうかもしれませんが、8ページのほころびなどは英語でどう言うのかわからないわけで、そういう unnecessary な難しさがある。和食の配膳の仕方も、多分日本人の学生もあまりできないと思いますし、そこまで試験でやるかと。最低限必要な知識として、この国家試験は見直しが必要だろうと思います。

国家試験の合格率50%ということですが、日本人の場合の合格率はどれぐらいなのでしょう。

○遠藤代表理事 このときは70%です。

○八代委員 20%の差があるわけですね。

○遠藤代表理事 日本人が60%台のときもありました。

○八代委員 そうですか。逆にいいますと、日本人にとっても難しいわけですね。

○遠藤代表理事 はい。こういう問題は。

先生がおっしゃるように、本当に難しい言葉でも、これが専門性だからということで、どうしても譲れないと言われてしまうのです。

○安念座長 頭を上げると言えばいいのではないですか。

○遠藤代表理事 本当にそうなのです。でも、それは記録するときには頭部挙上と書かなければいけない。

○安念座長 四字熟語が好きなのですね。

○遠藤代表理事 本当にみんな熟語にしてしまうのです。それをまた省略するから、ますますわからなくなってしまう。

○安念座長 資格とか、今、八代委員が言ったように、教師の資格をきちんとしたいということと、もう一つは、教育方法とか試験をもっと標準化したい。標準化といっても、二

ーズはいろいろだから、一通りにするという意味ではなくて、それぞれの局面に応じての標準化なのですが、なかなかそこまでは進んでいないように思うのですが、それについて御意見はいかがでしょう。

○神吉准教授

まさに3月2日に、文化審議会の日本語教育小委員会から、私も委員をやらせていただいているのですが、「日本語教育人材の養成・研修の在り方について（報告）」というのを出させていただいております。

文化庁さんの方でもうちょっと頑張ってもらっていて、来年度、その検証事業が始まるのですが、今までに足りないものが、一つは教師の公的な資格です。あわせて、養成する段階のクオリティをどうするかというところです。

もう一つ、全く手薄だったのが、現職者に対する研修です。志のある人、また機関はやっているのですが、そうでないところは教師になってから一度も研修を受けていないみたいな人もいます。そのあたりが非常に問題だということです。このような現状を改善するために、上記の文化庁報告の中身を実地で検証して、その検証の上で更にクオリティを上げていくために、どういう施策が必要なのかということを私たちも考えていきたいと思っております。

○遠藤代表理事 国家試験につきまして、厚労省の方から、専門用語は変えてはいけないということが初めにどうしてもありまして、それは現場が混乱するからだ。でも、どこまで専門用語かというのがだんだん広がってくるような気がしまして、今、頭部挙上だけではなく、例えば頻回ナースコールありとかいうのが出るので。度々ナースコールがあったでいいわけなのですが、頻回という言葉はどうしても専門用語として残したい。そういうのが次から次に出てきまして、でも、それをクリアしないと合格できない。それが現状です。

○安念座長 ありがとうございます。

ほかにいかがでしょうか。どうぞ。

○池本専門委員 きょうは本当に、なるほどなと納得してお話を聞いておりました。

私の友人が易しい日本語の研究をやっているが、彼女からも少し話を聞いていたのですが、本当に今おっしゃったように、難しいものを絶対に変えない。そういう勢力が強いのか、そこが変わらないと難しいのだろうなということを痛感しました。

保育のことについて、海外のイギリスの資料などを見ると、政府のキャンペーンとして平易な英語キャンペーンみたいなもののマークが入っていて、外国人が保育制度のことを、要するに私みたいな者が読んでも、難しい専門用語は使われていない。わかりやすくしようということを、政府を挙げて取り組んでいるのだということもわかって、日本でも、外国人を入れるということであれば、そこまで踏み込まなければいけないということを伺っていて思いました。

もう一つは学び方で、知識を一方的に詰め込めば、あとは根性で乗り切るみたいなこと

が日本はどうしてもあるのですけれども、それについても海外の保育者になるときの養成などを見ますと、働きながら学ぶということで、より入ってくる。それは言葉の問題ではないのですけれども、それを海外はとても重要視して、いかに効果的に、効率的に習得できるかという手法についても、もっと考える必要があるということも、お話を聞いていて思いました。

以上です。

○安念座長 全くそうですね。何かコメントは。

○遠藤代表理事 ちょっと弊害が出ていまして、合格させるためにとにかくこれだけは覚えろとやってしまうのです。そうすると、合格した後に全然役に立たない。また学び直さなければいけないということがありますし、本当に合格することが先に来ていますので、施設もどうしても合格してほしいから、そのときは一生懸命支援するのですけれども、本人たちも頑張って、何とか丸ごと覚えてしまって、あとは試験が終わったらすっかり忘れるという、非常に無駄なこともしています。

だから、本当に国家試験そのものが、誰でもそんなに勉強しなくても合格できるような知識があれば、ここまでできればいいというように変わらないと無理だと思います。

○八代委員 それはある意味、大学の入学試験でも同じですね。

○安念座長 日本では何でもそうですね。どうぞ。

○神吉准教授 今、池本委員のおっしゃった学び方というところについては、まさにOJTを通した効果的な学びは、外国人材だけではなくて、恐らくいろいろな形でもう少しブラッシュアップしていく必要があるのではないかというのは非常に痛感しているところです。

それと、易しい日本語につきましては、難しいというのがあるのですけれども、一方で、これは非常に悩ましいところなのですが、留学生などは「ばかにされている」と感じるところがあるようです。私はもっと難しい日本語がわかる、もっと難しい日本語をしゃべりたいと思う留学生は一定数います。そのあたりをどう調整していくのか、どういう内容、どういう宛先の場合に易しい日本語がより効果的なのかというあたりを少し検討する必要があるのではないかと感じています。

○安念座長 それもそうですね。

ほかにいかがでしょうか。

遠藤先生に伺いたいのですが、きょうの資料の5ページ目の真ん中辺なのですが、事前研修というものがございます。これは誰が主催して、誰のお金で行うものでございますか。

○遠藤代表理事 EPAは国が出していますので、お金は国からです。

一応、入札でいろいろな日本語教育機関が6か月とか何とか請け負って教えます。それもまずいのは、1年きりで行きますので続かない。次の年に他の機関が受けたときは、前の年に何をやったかがわからないということになります。

○安念座長 そういうことになるわけですね。どうぞ。

○神吉准教授 少しだけ補足をさせていただくと、私も最近、追えていないのですけれど

も、基本的にこれはEPAの枠組みですので、EPAの枠組みのもとで、2国間の調整で何か月やるのか、どこがやるのかみたいなことを調整していると伺っています。

○安念座長 わかりました。ありがとうございます。

その場合、入札のときの条件として、例えば半年なら半年の教育によって、これくらいまでのターゲットとなる目標に、例えば8割の人がなるようにしろとか、そのような条件づけはあるものなのですか。

○遠藤代表理事 そこまでやっているかどうかはわかりませんが、いろいろなテキストがありまして、まず日本語の場合と、事前研修の場合は介護の知識も入ってきますから、ある場合には実習もやります。模擬実習みたいなこともやります。

来日して事前研修を受けている人を落とす試験をやってはいないので、それで8割だった人がみんな来ているとは限らない。そこで不資格の人もみんな入ってしまうことはあります。

○安念座長 それはそうでしょうね。

神吉先生。

○神吉准教授 フィリピンとインドネシアに関しましては、来日時点で日本語能力試験N5相当。N5といたしますと、初級前半が終わっているということです。

○安念座長 本当の日常会話ですね。初級ですね。

○神吉准教授 それは相当ですので、大体これぐらいという。

○安念座長 N5に通っている必要はないのですか。

○神吉准教授 必要はございません。

これはフィリピンとインドネシアです。トータルで現地で6か月、日本で6か月、トータルで1年終わったときにN3相当が求められている数字となっています。

○安念座長 1年でN3まで行きますか。

○神吉准教授 「相当」ですから比較的行きます。

○安念座長 そうですか。

○神吉准教授 ベトナムの場合はスキームが違いまして、現地で1年間やりまして、N3に合格して初めてマッチングから来日という形になっています。これは2国間の関係で、ベトナムはそれでよしということです。

○安念座長 ベトナムはN3まで行かなければいけないわけだから、ベトナムで教育を受けなければいけないわけですね。それは誰がやっているのですか。

○神吉准教授 それも入札で、日本の日本語教育事業者が受託をして、1年間現地で、施設は向こうのものを借りますけれども、ほとんど先生は日本から送ってやっています。

○安念座長 わかりました。

ほかにかがででしょうか。

私が日本語教育にこだわっておりますのは、神吉先生がまさにおっしゃるように、ホスト側が変わらなければ、これ以上、日本で就職して定着しろと言っても無理ではないか。

それは全く正論なのですが、私どもも調べて驚いたのが、結局日本の企業の人事は50年前と余り変わらない。つまり、日本人を採りたいのです。ということは、外国人留学生の優秀な人を採りますと言うのだけれども、十分にジャパナイズされた外国人という意味なのです。本当は変わらなければいけないのだけれども、変わるといっても、日本のことからそう簡単には変わらない。そうとなると、留学生の方に、就職の前にできるだけ手厚い、文化を含めた日本についての教育をしなければいけないと思ったわけです。そこは、大学を卒業して企業に就職しようが、それこそ介護の現場で働こうが、本質は全く同じなのです。事前の下ごしらえがないと、日本社会には本当に受け入れられないのだなということを感じていました。

このような問題関心から、きょうの両先生も含めて、いろいろな専門家から伺っているのですが、そうすると今度は日本語教師の資格もはっきりしないし、教育のメソッドも標準化されていないし、さらにはN幾つというの、日本語の能力の試験としてももちろん有用なんでしょうけれども、働くための外国語としての日本語の試験としてはどうなのかという疑問もあるようでして、いろいろなところいろいろな問題があって、人事部を変えるのも難しいけれども、そちらの方もなかなか難しいなというのが率直な印象なのです。

既に御提案いただいておりますけれども、ここだけはとにかく早急にやらなければいけないだろうと、とりわけどのようなことがあるとお考えか、もしありましたら、両先生、一言ずつでも御示唆いただければと思います。

○遠藤代表理事 技能実習のときに問題になりまして、ですから、技能実習が2号になるためにN3という条件がありまして、それが厳しいというので、介護のための日本語能力テストというものを今、作り始めております。そういうものが各業種について必要だろうと思いますし、先ほど申しましたように、何か教材を準備しようとしても、出版社は今、とても厳しいし、そういったところの助成も是非お願いしたい。新しく本当に手探りで、介護など全くわからなかった人たち、私たちもそうなのですけれども、わからないところから研究して、外国から来て働く人たちの役に立つようなことをしたいと思っても、結局お金がなくて、本も出せない、教材もつくれない。そういったことがありますので、先ほど神吉さんの方から出ましたように、科研費などが普通に取れるように、出版するためにでも、研究するためにでも、大学に属していなくてもそういうお金が取れるような整備を是非お願いしたいと思います。

○安念座長 神吉先生、いかがでしょうか。

○神吉准教授 いろいろございますし、非常に難しい問題もあると思っています。

一つ、実現可能性がありそうなこととしましては、インターンシップの有効活用ということが挙げられるかなと思っています。外国人の就職に関しましては、一度雇用した経験のある企業は比較的積極的になっているという統計が出ておりますので、外国人との接触、一緒に何かをするというところを企業の方々、それから外国人側も経験して、ここでやっていけそうだという部分がもう少し広がっていくといいのではないかと考えています。

ただ、アジア人材から留学生の就職支援事業をやる中で、一番ハードルが高いのがインターンシップ先の開拓なのです。これは非常に難しいのです。企業側が手間がかかるといふことで、ここを敬遠する部分があると思います。そこをどう設計していくのか。大学生の日本人学生も含めて、インターンシップというものをどう設計するのか。そのあたりはもう少し、体力のない企業が余り手をかけずにできるような人材育成システムは考えられないだろうかと考えています。

外国人留学生に関しては、例えば私がインターンシップに送るとしたら、現場のコミュニケーション、企業の中でどのようなコミュニケーションが起きているのか。そこで自分は何ができそうで、何ができなさそうかみたいなことを分析的に見ていきなさいというお題を恐らく出すと思います。

企業側も、そういったことでくつついて、学生に分析をさせるということをもっとインターンシップでやってもいいのではないかと考えています。メタ的に現場を見るということを学生にやらせてもいいのではないかと考えています。どうしても何か仕事を与えなければいけないと思うのですけれども、仕事の大切なことは与えられないので、ちょっとこれをコピーしておいてみたいなことになるわけです。

学生は学生なりの職場の見方があると思いますので、そこをうまく企業側の受入れとすり合わせて、例えばある地域で何かプログラムをつくるなりということができると、もうちょっと変わるのではないかと考えております。

○安念座長 しかし、なかなか企業単体ではそこまでは無理だろうから、そうなっていくと、何かパブリックなサポートが必要でしょうね。

ほかによろしゅうございますか。

きょうは特に就職したらおしまい、資格を取ったらおしまいということではなくて、事後的にもフォローしなければいけないということの重要性は特に教えていただいた気がいたします。ほかにもいろいろなことを教えていただきました。

きょうはお忙しいところ、本当にどうもありがとうございました。いろいろ学ばせていただきました。今後とも末長く御指導賜りますように、どうぞよろしく願いいたします。

きょうはありがとうございました。

○神吉准教授 どうもありがとうございました。

○遠藤代表理事 こういう機会を与えていただきまして、本当にありがとうございました。

○安念座長 こちらこそ本当にありがとうございました。

(にほんごの会、武蔵野大学退室)

(内閣官房入室)

○安念座長 それでは、後半に移ります。

きょうは、内閣官房まち・ひと・しごと創生本部事務局参事官の大津さんにおいでいただいております。きょうはどうもありがとうございました。

早速でございますが、資料2に基づいて10分程度で御説明いただけますでしょうか。

○大津参事官 私は、内閣官房まち・ひと・しごと創生本部事務局で企画担当の参事官を務めております大津と申します。本日は私どもをお招きいただきまして、このように発言させていただく機会を頂きまして、まことにありがとうございます。よろしく願いいたします。

皆様のお手元に資料2がございます。まず、私どもが、今何をやっているかということを中心に簡単に説明いたしたいと思っております。

地方創生ということですが、最も大きな課題が、「1. 趣旨」というところにあるように、地方から東京圏への人口の流入がおさまっていないということです。地方創生に3年ぐらい前に取り組み始めたときに、5年間かけて東京圏と地方の人の流れを均衡させるという目標を立てておりました。その時点で10万人ぐらい、地方から東京圏への流入の方が多かったのです。5年間かけてこれを均衡させるという目標を立てていたのですが、3年経ってみて、状況を点検してみますと、東京圏への人口流入は続いております。

それに対してどう対応するかが最大のテーマとなっております。

中身を分析いたしますと、転入超過10万人の大半に当たる部分が若い世代です。簡単に申しますと、大学に入学する時点と、大学を卒業して東京圏に残ってしまうというところが大きな原因となっております。

いずれにしても若者の東京圏への流入が続いているということがございまして、対策として例えば、地方で若者が生き生きと暮らせるよう、「キラリと光る地方大学づくり」ということで、地方大学を振興しつつ、自治体、大学、産業界の連携で地方の産業も育てていこうということを盛り込んだ法律を今国会で御審議いただいているところです。

加えて、さらなる取組が必要だということで、新たに取組む施策を検討中でございます。

その検討のために、「わくわく地方生活実現会議」が立ち上がっておりまして、この会議において、どういうことが次の施策としてできるかを御議論いただいているところでございます。

次に、「2. 主な検討項目」です。申し上げたテーマと重なるわけですが、どうしてもしたら若者を中心としたUターン、Iターン、Jターンを抜本的に強化できるのかということが主要な課題の一つでございます。

もう一つございますのが、喫緊の話としまして、東京圏でも人手不足はあるのですが、実は地方の方が人手不足が大きくございまして、地方における人手不足をどうするのかという課題がございます。

これに対しまして、女性や高齢者の活躍等の推進とございますけれども、この「等」の中には、外国人材の活用ということも含まれております。

さらに、地方生活の魅力の発信も課題でございます。

「わくわく地方生活実現会議」は、2月14日に第1回が開催されまして、5月末をめどに月1回ぐらいのペースで開催されております。ですから、6回ぐらいを想定しております。

して、今は3回目が終わったところでございます。

次のページを見ていただきますと別紙で、これは会議のメンバーです。委員の方のお名前を書かせていただいておりますけれども、この中で大学、学校の関係者が含まれております。阿部正浩委員、池田弘委員、出口治明委員、座長の樋口美雄委員、増田寛也委員が参加されています。

資料2-2を見ていただきますと、どのようなことをテーマにして議論をするのか、論点案が書かれております。論点は3つあります。UIJターン、人手不足、魅力発信なのですが、この中で、人手不足の関係で、2の(3)を見ていただきますと、外国人留学生の就業をしやすいようにどのような取組が必要かということを経験として掲げております。

資料2-3は、今、申し上げました地方でいかに人手不足かということを経験的な資料として、東京圏と地方圏で就業者数がこの15年間でどう変化したのかを比較したところがございます。詳しい説明は割愛させていただきますけれども、お時間がもしありまして、御興味ありましたら見ていただければと思います。

資料2-4ということで、これはつい先日ですけれども、3月22日の第3回わくわく地方生活実現会議で、委員の一人でおられます出口治明立命館アジア太平洋大学学長が御提出なされた資料でございます。

本日はこれまで大学の外国人留学生等につきまして、わくわく地方生活実現会議におきまして、どのような意見が委員の方々から出されているかという御紹介を是非させていただければと思っております。

外国人の方が留学をなさっておられて、きちんと勉強なさって、ちゃんと卒業なさる。大学の学部でもそうですし、大学院でもそうですけれども、日本で就職をされたいという方は相当数いるそうですが、必ずしも就職を希望された方、皆がうまく就職できているわけではないということが実際に起きているそうでございます。その理由としまして、留学ビザから就労ビザへの切りかえの手続がいろいろと面倒な面があるのだという御意見がございます。

例えば、先ほどの資料ですと、11ページを見ていただきますと、基本的に大学生の外国人留学生が日本で就職するとなると、留学ビザから、就労ビザとしては「技術・人文知識・国際業務」という在留資格が多いということでございますけれども、大きな企業と小さい企業では提出書類の範囲が違って、小さい企業ですといろいろ出さなければいけない書類が多いということがあるということです。

中小企業側の方で手続が面倒なので、実際そのことをもって外国人留学生を採ることにやや消極的になってしまう面があるというのが一つです。

もう一つ、そういう状況があつて、学生側の方でも結構いろいろと大変なのだ。大企業ならばいいのですけれども、小さい企業に勤めようとするのが大変だという情報を既に学生が持つておられて、日本で就職することにやや消極的な気持ちになるという面もある

そうです。以上が、「技術・人文知識・国際業務」に関して頂いた御意見でございます。

もう一つが、もう少し高度な人材について、例えば、大学生あるいは大学院生でも相当優秀な方が、相当レベルの高い仕事をして日本に残りたいとしたときに、自分の配偶者の方が就業できたらいいなとか、自分の親を日本にお連れできたらいいなという声があるそうです。それに対して、そういうことができる在留資格というのが、「高度専門職」という在留資格があるとのこと。

今の制度ですと、「高度専門職」の在留資格を取るとするのはポイント制度になっておりまして、ポイントで、例えばどこの大学を出たら何点とか、そういうのを足し上げて、合計は70点だと思えますけれども、そのような制度とのこと。

これが実際、例えば一部の大学だと点数が高いけれども、それが非常に一部の大学に限られているとか、ポイント制度も、もう少し見直すべきではないかという御意見も実際出ているところでございます。

以上、御意見を紹介いたしました。今後こういう御意見を踏まえまして、どうすべきか、更に議論していくこととなります。

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、今のお話に対して、何か質疑がございましたらどうぞ。

○大津参事官 失礼いたしました。もう一点。

会議の中で出ていますのが、先ほど申しました会議のテーマの一つでもある、東京圏から地方へのUIターン。つまり、人の流れを東京圏から地方に移すということが大きなテーマとなっておりまして、その中でも特に、人材の需要と供給についてです。例えば、地方の企業でこういう人材が欲しいというニーズがあって、それに対して地方に行ってもいいという、東京圏に住んでいる方々のニーズがある。そのマッチングがちゃんとできているのだろうかという問題意識がありまして、そのマッチングにもし問題があるとなれば、更に改善する必要があるということです。そういう中に、例えば東京圏に外国人留学生の方がおられて、卒業後、修了後、地方の企業にお勤めになりたい。そういうニーズも当然あり得るわけで、そういうニーズも含めて、人材のマッチング、東京圏と地方の人の流れをつくる。あるいは、地方の中でもいいのですけれども、よりスムーズなマッチングができるかどうか。

一例としまして、例えば愛媛県では、県も関与した形で人材のマッチングの仕組みをつくってまいりますので、そういうものを参考にしながら、何ができるかを今後、議論、検討してまいります。

以上でございます。

○安念座長 ありがとうございます。

八代先生、どうぞ。

○八代委員 本日はありがとうございました。

これまでヒアリングしたときに、一つ言われたことは、日本人以上に留学生の方が東京志向が強く、一旦地方に行くともう帰ってこれられないのではないか、あるいは外国と切り離されるのではないかという意識が強い。だから、それを補うほどの待遇というか、そういうものがないと難しいのではないかということが一つあるわけですが、このまち・ひと・しごとで、そういうときに地方ということはどう定義されているのか。

例えば大都市ですね。福岡とか札幌とか仙台とか盛岡であればですけども、中小都市まで含めて、それも皆振興しようというお考えだと難しいのではないかと。これは留学生の問題だけではないのですが、まち・ひと・しごと創生本部の考えられる地方振興というのはどういふものにかかわる問題で、私は地方の中で集中と選択がないともう無理で、全部を救うことはあり得ないわけですね。

それは外国人の問題を別にしても無理なので、例えば仙台の東北大学とか、そういう核となるところを育てるのであれば、まだ外国人に対してもアピールできるのではないかと思います、まず、その点でいかがでしょうか。

○大津参事官　そこは法律上の定義というか、私どものまち・ひと・しごと創生に関する根拠法があります。そこでは、東京圏への一極集中ということが記されており、「まち・ひと・しごと創生総合戦略」では東京圏を、東京都、埼玉県、千葉県及び神奈川県と整理しています。今、申し上げたように、10万人というのは東京圏とそれ以外の地域の人の流れの不均衡なのです。

これまで、村や過疎地等、小さな拠点を整備するとか、生涯活躍のまちを整備するとかといった取組を進めてまいりました。

他方で今、申し上げたとおり、3年経ってマクロな視点で見ると、人の流れ、東京圏への流れがとまっていないということで、マクロの人の流れをつくる必要があるということで今、検討いたしております。

今、おっしゃっていただいた、例えば仙台とか地方中核都市への部分はやっていないかという、そこは考えています。そもそもUIJターンのJターンのJというのはそういう意味でございまして、例えば県庁所在地だとか、東北の中心の仙台に行くとかです。Jターンのときに仙台と周りの関係、あるいは福岡と九州の関係は、意識もしていますし、先ほど申し上げた、地方大学の振興もまさに地方の中核都市への振興にもつながっていくところかと思えます。

マクロの大きな人の流れ、地方中核都市、過疎地域、という全てのレイヤーを多角的に捉えながら地方創生を進めていきたいと思っております。

○安念座長　大阪だとどうですか。

大阪大学に来ておられる留学生の方で、東京に就職したいという志向はあるものなのですか。

○森下座長代理　大阪はそこまでないです。ただ、本社が東京というのが多いのです。

○安念座長　企業の場合はですね。

○森下座長代理　そういう場合は、結局のところ外国人の方は東京採用が多いのです。地方支社とかの採用はもともとが少ない。ニーズもない。そういう意味で、東京で採用される方が多くなるのだと思います。

大学レベルで言うと、別に大阪でも東京でも、そこは構わないのだろうと思うのです。ただ、その絡みで質問させてもらおうと、出口先生の11ページのところで、高度人材ポイントの話があって、これは先日、議論したところで、実際に非常に限られた大学しかない。ほとんど地方の大学が入っていないです。ここのところと言われるように、SGU大学だけでも少なくても、もっとたくさん、本来は旧国立大学とか、学部によってそれぞれ加算していて、認めてもいいのではないかと思うのですけれども、何か具体的にこういう提言が出た中で、動きはあるのですか。この提言は出っ放しの状態ですか。

○大津参事官　この点については、出口委員に先日御提案いただいたのです。ほかの委員からもいろいろ意見が出ています。出っ放しということは当然なくて、検討しなければいけません。

○安念座長　リサーチの振興というので、リサーチをやっているところを指定するというのはわかるのだけれども、これは人材の育成の話だから、またちょっとフェーズが違うのだと思うのです。

○森下座長代理　先日も議論しましたが、ポイントがずれまくっていますね。逆にリサーチのところであれば、正直日本語は余り関係なくて、どちらかというと英語をしゃべれる人の方がいいわけで、そこもポイントが非常にずれていますね。

ここはある意味、この問題の非常に大きなポイントだと思うので、比較の実効性があって、割と早いポイントだと思うので、うちの会議でも是非やるべきかと思います。

同じく、上の在留資格なども、これもSGU大学に限らず、もっと広範囲にやってもいいのではないかと思うので、非常にいい御提言がたくさんあるかと思います。

12ページのところは、規制改革の方ではまだ議論していないのですけれども、11年と12年で違うと、日本の学校法人上は12年なので、来られないという話ですね。ここのところは各国の大学で違うので、日本と同じ12年を無理やりというのは、結構無理がありますね。海外ですと飛び級とかもありますね。ここもこれから何かされるのですか。

○大津参事官　ここの扱いは今、検討中でございます。

○森下座長代理　多分、うちの会議とのすり合わせも要るのでしょう。

○安念座長　この点、在留資格の切りかえの問題、それから今、森下先生に御指摘いただいた2つの論点は、まち・ひと・しごとと我々々が十分連携できる話なのです。

恐らく法務省は、どちらに対しても同じ返事をしているはずで、もうそんな難しいことは、昔はあったけれども、今はないのですよと言っていないませんでしたか。

○大津参事官　法務省とは今後検討してまいります。

○安念座長　きっとそうおっしゃいますから、それについては、現場ではそうでもないよという声はあるようだから、十分連携できる話ではないでしょうか。

○森下座長代理 逆に、ここをちゃんと改善できれば、大学から来た人が日本で就職なり居着くということが一番あり得るパターンだと思うのです。そういう意味では、そういうことに熱心な大学が地方にできて、その人たちが地方に根づいていくことが一番理想型だと思うので、ここが一番大きなポイントなので、是非、まち・ひと・しごととも連携しながら、勝ち取っていきたいと思います。

○安念座長 ごもっともです。

○大津参事官 是非、私どもも連携をさせていただきながらと思っております。

○安念座長 何か御指摘を頂きたいと思います。ほかにいかがですか。

地方大学は、実は地元への人材供給源として物すごく重要なのです。ところが、最近ある人から伺ったのですが、帝国大学クラスは別として、普通の地方大学だと、東京に就職するのが主流になってしまっている。そこで、東京や大阪の大学の人には想像できないだろうけれども、卒業してしまうと、もうその先、リユニオンというか、もう一回集まるということはほとんどないと言うのです。それは寂しい話だなと思って、この話と直接関係があるわけではないけれども、今の地方大学が直面している寂しさというか厳しさを非常によくあらわしている象徴的な話だなと思ったことはあります。

○森下座長代理 私は、地元が岡山なのですけれども、地方だと基本、母国語が通じないだけではなくて、英語も通じないところが多いのです。

○安念座長 外国人の人がという意味ですね。

○森下座長代理 昔みたいに、何か集まってという行事はもともとないので、なかなかそこは根本的に難しいです。同窓会とかでも、最近人は集まらないとみんな言っています。

でも、基本は仕事の間がないということが大きいのではないですか。

○安念座長 日本人であろうが、外国人であろうが、やはり雇用ですね。

○大津参事官 そこはまさにおっしゃるとおりで、大学だけの問題ではなくて、仕事と合わせて考えているところがございます。

先ほど大阪の話が出たので、本日は数字をお持ちしておりませんが、先ほど10万人超の東京圏への転入という話をさせていただきましたが、これを都道府県別に分析すると、1位が大阪府なのです。

○安念座長 流出ですか。

○大津参事官 流出です。

○安念座長 そうなのですか。

○大津参事官 これは皆様、よく驚かれます。

○安念座長 驚きました。

○大津参事官 2位と3位は、兵庫県と愛知県です。つまり、昔、三大都市圏と呼ばれていたところが、実は東京圏への人の供給源になっているという事実なのです。

○安念座長 分母が大きいので当たり前でしょうという解釈はあるかもしれないけれどもね。

○森下座長代理 きょうの議題とは関係はないですけども、そういう話ではなくて、大阪の場合、兵庫もそうですけれども、本社機能が移るとそのままいなくなってしまうのです。要するに、大阪が本社だった会社が、ある程度グローバル化すると、東京本社の本社になって、最終的に東京本社なのです。そうすると、それに伴って本社部門がいなくなって、現況部門だけになってしまう。最終的に工場も関東に移るということが結構あって、製薬企業などでも、もともと道修町が中心ですけども、武田さんなどもみんなそのパターンで、結構それは大きいのです。

○安念座長 それはわかります。会社法上の本店は形式的にはほかのところにあっても、実際の本社機能は東京だということはよくある話です。ただ、名古屋圏は余り妥当しないような気もするのだけれども、そうでもないのですか。

○森下座長代理 名古屋は新幹線ができて、近くなってしまったので、結構、東京で仕事ができるようになるのです。だから、名古屋支店をつくる企業がすごく減っているのです。大阪なども、名古屋支店がない会社が結構あって、そうすると結局、東京にいるあるいは大阪に行っているという状況なのです。兵庫なども、震災以降の港湾のところの仕事が減っているというのが一つ大きな理由なのです。

大阪は10年以上、人口が減っているのではないですか。20年ぐらい減っているのかな。

○大津参事官 大阪府の人口自体はそんなに減っているわけではないのです。東京圏との関係で、転出が大きいということです。

○森下座長代理 斜陽なところから来ています。

○安念座長 私は北海道で、ど斜陽です。

わかりました。ほかによろしいですか。

そちらとは随分、連携点もありそうなので、共闘を組んでいきたいと思います。

きょうはお忙しい中、ありがとうございました。今後とも、よろしく願いいたします。

○福田参事官 ありがとうございました。

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 ありがとうございました。