

教育未来創造会議
ワーキング・グループ^o
第6回議事録

教育未来創造会議担当室

教育未来創造会議 ワーキング・グループ（第6回） 議事次第

日時：令和4年11月16日（水）10:00～12:04

場所：文部科学省第二講堂

1. 開会
2. ワーキング・グループの主な論点等について
(主として、卒業後の留学生等の活躍、教育の国際化について)
3. 経済団体からヒアリング
(日本経済団体連合会、日本商工会議所、新経済連盟)
4. 閉会

(配付資料)

- | | |
|-----|-------------------------------------|
| 資料1 | 主な論点（案） |
| 資料2 | 参考資料集 |
| 資料3 | 参考データ集 |
| 資料4 | 有識者構成員資料 |
| 資料5 | 経済団体資料
(日本経済団体連合会、日本商工会議所、新経済連盟) |

○清家座長 それでは、定時になりましたので、ただいまより第6回教育未来創造会議ワーキング・グループを開会いたします。

皆様方におかれましては、御多忙の中、御出席を賜り、誠にありがとうございます。

本日は、永岡大臣、築副大臣、伊藤大臣政務官に御出席をいただいております。

また、本日も自由民主党教育・人材力強化調査会の柴山会長、そして、公明党教育改革推進本部の浮島本部長がオブザーバーとして御出席くださっております。

加えて、文部科学省より柳事務次官をはじめ、関係部局から御同席をいただいております。

(永岡大臣入室)

○永岡大臣 おはようございます。

○清家座長 大臣、お忙しいところをありがとうございます。

なお、永岡大臣、築副大臣、そして、委員の虎山さん、湯崎さん、それから、柴山会長、浮島本部長、柳事務次官は、途中で別の御公務のため御退席と伺っております。

それでは、早速でございますが、会議を始めます。

本日は、卒業後の留学生等の活躍、教育の国際化を中心に討議を行い、その後11時20分頃をめぐりに経済団体からのヒアリングを行うことといたします。

それでは、事務局より資料1「主な論点（案）」等の御説明をお願いします。

○瀧本担当室長 内閣官房担当室から、資料1を中心に簡潔に説明をさせていただきます。

1ページは「主な論点（案）」の総論に当たる部分で、これまでの御発言を並べたものです。次の2ページからが各論となります。2.（1）コロナ後の新たな受入れ・派遣計画については、前回のワーキング・グループで議論いただき、記載を充実しました。

次に、4ページをお願いします。本日は、この「（2）卒業後の留学生等の活躍に向けた論点」、とりわけ在留資格制度について世界に伍する水準への改革を進めること、あるいは企業における採用等の改善など留学生の定着に向けて様々な観点からの議論をお願い申し上げます。あわせて、日本人学生の海外留学を推進するために課題となっている就職の円滑化等について意見を頂戴できればと思っております。

次の5ページです。「（3）教育の国際化の促進に向けた論点」、こちらも本日議論を深めていただきたいと考えておりますが、大学等の国際化の在り方あるいは外国人材の活躍に向けた教育環境整備等について御意見をお願いしたいと思っております。

なお、資料2に関連施策・事業等を整理しており、2ページに関係各省の協力を得て、特に留学生の定着に関わるような関連施策を内閣官房として俯瞰的に整理しました。各事業の個別資料もこの後に整理をしています。

また、資料3には前回同様参考となるデータを取りまとめてあります。

事前に皆様には送付しておりますので、これらの資料も適宜参考に検討を深めていただければ幸いです。どうぞよろしく願いいたします。

○清家座長 ありがとうございます。

それでは、ここから有識者構成員の皆様方から御意見をいただきたいと思います。

本日は、ただいま御説明がございましたように資料1の4ページ以降の卒業後の留学生等の活躍、教育の国際化について深掘りをした議論をいただきたいと存じます。(2)(3)の2つ論点がございませうけれども、2つの論点を今回は区切らずに一括して議論を行いたいと思いますので、どちらの論点でも結構でございますから、御意見のある方は挙手をお願いしたいと思います。また、オンライン参加の方は挙手ボタンを押していただければと思います。

それでは、どうぞよろしくお願ひいたします。

では、まず大野委員、それから、高橋委員、お願いします。

○大野構成員 東北大学の大野です。おはようございます。今日もよろしくお願ひいたします。

ここで申し上げるまでもないかもしれませんが、国境を越えた人材獲得と育成、育成ということは教育ですが、それが世界標準となった今、日本の発展と世界への貢献のためには、人的交流を通して国際的ネットワークを構築し、グローバルに高度人材の育成と獲得を行う、あるいは日本の理解者を増やし、自国の魅力や考え方をグローバルに発信する、それを国として戦略的に取り組む必要があります。これらの観点から、今回提示された論点に沿っていくつか申し述べたいと思います。

まず、卒業後の留学生の活躍に向けた環境整備ですけれども、これには人材獲得と定着率向上が関連しているという視点が必要だと思います。来日前から来日後のキャリアの予見可能性が高まるように戦略的に制度や環境を準備し、それを発信することが重要です。現在は、先ほど見せていただきました参考資料の2ページにもありますけれども、非常にたくさんの努力がされていますが、留学したいなと思うとき、あるいは定着、就職したいなと思うときにこれがコヒーレントな形で十分見えるような形になっているかという点、改善の余地が大いにあると思います。

特に在留資格を得るとき、切り替えるときの、手続の利便性と審査の迅速化が重要です。現在、非常に遅れが出ている例が見られます。この迅速化・柔軟化は不可欠だと思います。

世界では高度人材が博士にシフトしていることを考えますと、博士学位を日本で取得した留学生については高度専門職ビザへの切替えを特に容易にするなど、卒業後の進路や日本に残るメリットを見通せるようにしていただければと思います。優秀な博士人材はイノベーションの創発、スタートアップの増加など、国際競争力の強化に資するものであります。

企業でも高度人材として採用した留学生が専門性や優位性を生かし続けられるように、先進的な企業においては既にされていると思いますが、平均的な企業においても意識改革やタレントマネジメントが必要な例が散見されます。高度外国人材を積極採用する企業を何らかし評価する仕組みの導入が必要だと思います。

また、日本に定着しなかった留学生も、日本と海外をつなぐ人材として貴重です。定着

とともに日本のよき理解者を増やし、関係を保つという視点も必要で、アウトバウンドの日本人留学生を含めた在外公館におけるネットワークの構築といったことも考えるべきかと思います。

続きまして、海外派遣後の日本人学生の就職円滑化の環境整備ですけれども、これも極めて重要でありまして、就職あるいは公務員・教員採用などにおいて、積極的に留学したことを評価する取組あるいはその枠組みが必須に思います。

○瀧本担当室長 事務局です。申し訳ございません。

大野先生、配付いただいている資料の今は5ページあたりの御説明をしていただいているということですのでよろしいですか。

○大野構成員 配付している資料は後で御覧いただければと思います。時間が限られているので、まずは要点を御説明させていただきたいと思います。

○瀧本担当室長 失礼しました。ありがとうございます。

○大野構成員 ありがとうございます。資料も出してございますのでご参照ください。

次は教育の国際化の促進ですけれども、これはもう絶対に必要なことであるというのは、ここにいらっしゃる皆様と意思を共通にしています。私ども、例えば博士の国際化については、共同研究を軸にすることで様々な展開ができることを示しています。その例が出ておりますけれども、本学が独自で進めている6か月の研究留学を必須とする「国際共同大学院」プログラムは、共同研究でございますので、授業料は発生しません。現在10分野のプログラムに250人が在籍しています。ここは生活費も含めて支援をしているということでございます。別添の資料を御覧いただければと思います。

あと、社会全体によるサポートが重要になると考えています。行政や病院などでの手続の2言語化あるいは英語の話せるスタッフの常駐などが求められていますので、市町村レベルでもこれが重要かと思います。

あと2点お話しさせていただきます。大学教育の国際化においてSGU事業などが果たしてきた役割は非常に大きいものがございます。今後のさらなる国際化には、それらSGUの事業などにより積み上げてきた日本の大学の魅力とブランドをぜひリセットすることなく継続して磨いていくことが必要だと思えます。

最後です。留学生に対する日本語教育も含めた丁寧な教育にはそれなりの資金が必要です。世界的に見ますと、高等教育は成長市場でございます。インバウンドの価値化を進めるなど、支援とともに国際化を自律的かつ持続可能な形で大学経営に組み込む、そういう視点が必要かと思えます。

一方で、アウトバウンドを格段に進展させるには、インバウンド以上に支援が必要であります。こちらは価値化というところよりは支援が絶対的に必要だと思えます。それに関しては前回発言ができませんでしたので、前回の資料を添付しました。御覧いただければと思います。

私からは以上です。ありがとうございました。

○清家座長 ありがとうございます。

それでは、高橋委員、そして、その後虎山委員にお願いいたします。

○高橋構成員 私からは2点ございます。

一つは、文部科学省等が出す奨学金、留学、アウトバウンドもインバウンドの場合も、そのスカラシップをしっかりとブランド化するという事です。例えばフルブライトでしたらフルブライトスカラーと言われます。ロータリーもロータリースカラーと呼ばれ、留学期間が終わった後もそういった奨学金を受給した人たちの組織があるわけですが、文部科学省の奨学金については、今のところそういったアラムナイの組織が全くないと思います。私自身も前々回お話ししましたとおり1981年に文部省の奨学金をいただきましたけれども、それ以来そのことで何かに呼ばれるということはありません。それに対してフルブライトは、私はフルブライトを2度受給しましたが、今、その審査員をやったり、委員もやったりという形で“恩返し”というか、留学経験を還元するといった活動に関わっています。フルブライトは受給者たちの間で次の世代の留学を促進するために寄附活動も行っています。文部科学省の奨学金については、そういった後の世代の受給者たちの長い列をつくっていくことに関しての活動がありません。私はグルー・バンククロフトの評議員も拝命していますが、それは高校生を卒業後アメリカのリベラルアーツカレッジに送る奨学金ですが、ここもこれを受給した人たちが後に委員となり、募金もして、次につないでいくことをしています。文部科学省の奨学金もぜひそのような受給者たちの長い列をつくってブランド化して、自分たちは何々スカラーだと言えるようになればと考えます。文部省スカラシップと言われていましたけれども、トビタテスカラーというような言葉はございません。大きな投資をするのであれば、フルブライトのように何年も続く、ブランド化を図っていくことができれば、受給した人たちの循環をつくり、日本にも世界にもインパクトを与える人たちの長い列にして輩出していくことにつながるのだらうと思います。

もう一点、2番目の教育環境の国際化、教育の国際化の促進に向けた論点でございますけれども、日本は世界各国からの研究者が参加する国際学会の誘致が非常に少ないということです。通常の国内の学会であっても都心の大学はお金がかかるので学会を受けられませんと言われます。アメリカではホテルで学会などが行われますけれども、大学をサイトに使って国際学会を開く場合も多々あります。オリンピックやパラリンピックやサッカーや野球は日本で誘致活動が非常に熱心に行われますが、国際学会についてはサポートがとても少ないと思います。大学教員のボランティア精神に依存しているのです。国際学会を日本に誘致することが日本の教育研究を国際化していく上でも重要だと思いますので、その点についても何らかの措置を取っていくべきではないかと考えます。

以上です。

○清家座長 ありがとうございます。

それでは、虎山さん、その後、湯崎知事、お願いいたします。

では、虎山さん、よろしく申し上げます。

○虎山構成員 ありがとうございます。虎山と申します。

私はDICという化学会社に勤めているのですが、比較的規模の大きい会社なので、今、皆様の論点になっている卒業した後どうやって定着していただくかというところを比較的对応しているほうの会社ではないかと思えます。今日はどんなことをやっているのかを少しお話しさせていただくとともに、一般企業の皆様がこのようなところに手をつけていくためには、メリットとコストというか手間に対応していただくというところをどのようにサポートしていくのかという課題があるのではないかというお話をさせていただきたいと思えます。

まず1つ目なのですが、私の会社は20年以上前から外国人の社員の方を実は雇っています。それも留学生の方々を中心に雇っています。部署などからの要望も聞きながら、処遇などもかなり工夫したりしています。そして、現在ではリクルーターさんたちにもそういう活動を続けていることをお願いして御紹介をいただいて、今もこの活動は続いています。ただし、採用後の定着率には大きく課題があると思っています。キャリアの見える化、そして、責任の与え方などを、日本人の一般の社員の皆さんとは少し感覚が違っていらっしゃるの、比較的回転率が速く辞めていってしまうところがありますので、日本で働くというのはどういうことなのかが、少しイメージを持っていらっしゃるのと違うのだなというのが一つ感触としてございます。

そして2つ目、皆さんに活躍していただくためにどういう施策を会社の中で打っているのかというお話ですが、我々は外国人の社員を集めてネットワーク会議をしてもらったり、職場に受入れ体制を準備してもらったりというようなサポート体制は既に取っています。コスト面と手間面では物すごくこの辺りは労力がかかっているのですが、これをやるだけでは十分ではないというのが現状で、日本人社員側のインクルージョンがとても難しいことが分かってきています。国民性などもあるのだと思うのですが、特に年代の高い人たちにはどちらかという同一性、日本人化してもらいたいという要望がすごく強くあるようで、個を生かすような感じになかなかならないのが現状でございます。私、13歳の子供がいます、男の子なのですが、彼の教育の内容を見ると、かなり個を重視した教育に移ってきているのは自分でも実感できるので、もっと若い世代の人たちが社会に出ていくと世の中は変わっていくのだろうなとも思うのですが、今の時点では同調圧力みたいなものをすごく感じるということを言われて辞めていってしまう方もいらっしゃるのが現状です。

そして、ビザなどは社内ではサポート体制は若干取れてはいると思いますが、これでも十分かは別問題かもしれません。

そして4つ目、日本語能力についてですが、これも実は会社ではサポートをしていますが、外国人社員の方に日本人化してほしいのですかということをお聞かせいただけます。議論としては日本人化してもらうのがポイントではないのだと思うのですが、実際、一緒に働いている日本人の皆様からすると、言語の壁、そして、考え方の違いみたいなところ

ろをうまく取り入れていけない、さっきのインクルージョンの部分のような問題があるのだらうと思います。言語として英語がもう少し上手に日本人サイドがなっていればいいねという部分も当然あって、コミュニケーションがうまく図れないというのを理由に辞めていってしまう方もそれなりにいらっしゃるのが現状です。一方で、日本人学生で海外で勉強している方々について、我々は受入れをすごく一生懸命やっではいるのですけれども、実はこちらのグループも比較的離職率が高いのが現状です。日本の同一賃金というか同一で皆さんを扱っていく制度にうまく乗り切れていない、あと、キャリアが見えないということを書いて辞めていかれる方がすごく多いのが現状です。

この辺りをまとめて私なりに考えているのは、採用、入り口を広げるというのはすごく重要だと思うので、その辺りでは補助やコスト面のサポートがあるといいと思うのですけれども、多分入った後の支援策みたいなものを同時にやらないと成功体験につながらず、もっと嫌だというドアがシャットダウンしてしまう状態になってしまうと思うので、この辺り、両面からサポートいただくことが必要になるのだと思います。何のために外国人の社員を社内に入れていくのか。労働力としての視点なのか、イノベーションにつなげていくような違う視点を持ってきてほしいというところなのかという違いも、恐らく採用の仕方に違いが出てくるのだらうと思うので、その辺りのサポートを考えていく必要はあると思います。

一番重要なのは、日本人サイドの問題だと思います。違いを受容する、同調圧力をなくしていくという努力も同時にしないと、外国人の方々のいいところが生きていかないという現状があると考えます。

以上でございます。ありがとうございます。

○清家座長 ありがとうございます。

それでは、湯崎知事、よろしくお願いいたします。

○湯崎構成員 ありがとうございます。広島県知事の湯崎でございます。

私も提出資料がございますので、それを参照していただきながらコメントをさせていただければと思います。

まず、卒業後の留学生の活躍という論点ですけれども、この卒業後の活躍を考える上では、ガイドライン全体をもちろん見ていく必要があって、最初の学生のリクルーティングのところから大学に入ってからケアですね。それから、出口と。それから、企業に入るという一連のパイプラインをそれぞれしっかりと目配りをする必要があると思います。広島県の事例では、今の入り口のところのケアと出口のところを一体化した取組をしております、これは官民連携をして広島県内の企業の皆さんに資金を出していただきまして、留学生に月10万円の奨学金を支給すると。会員企業にインターンシップに入ってもらって、県内企業の留学生の採用を進めるといった取組をしています。これは対象としては大学は広島大に御協力をいただいているのですけれども、広島県はものづくり企業が多いものですから、理工学系の学生をこういう形で受け入れて、就職までつなげていくということで

す。

さらに、この資料にはないのですけれども、留学生活躍支援センターもつくっておりまして、こちらで例えば基礎的なビジネスマナー、例えば名刺の渡し方みたいなものは全然留学生は分からなかったりするのです、そういったことだとか、就職のプロセスも日本独特のプロセスがあるので、そういったことを指導したりとか、もちろん日本語の支援もあるので、そういったこともやってトータルのパイプラインの中でうまく企業につながるようにやったりしています。

この目的は、もちろん高度人材が足りていませんので、高度人材を外国人に参画をしていただくことによって確保していくことを目的としているわけでありまして。こういった取組を各県や各地域、それぞれ産業的な特色があるので、そこに応じて中核となる大学と連携をしてこういった取組を進めるといっても拡大する上では一つのアイデアではないかと思えます。

2番目の教育の国際化の促進ですが、これも広島県の事例を御紹介しながらお話ししたいと思いますが、広島では、これは何回か御説明していますように、長期交換留学を増やしたりとか、あるいは全県立高校は海外の学校と姉妹提携を結ぶとか、そういった取組をしています。これは何かというと、大学での国際化も非常に大事だと思うのですけれども、そこを子供たちというか、学生がきちんと受けられなければいけないので、そのためには初等中等教育の段階からしっかりと進めることが非常に大事だと思っております。高校段階での留学経験者は、この10年ぐらい、7～8年の間に8倍ぐらい増えているといったこととございますし、姉妹校はまだまだどんどん増えていく。1校が1校ではなくて1校が複数の姉妹校を持つ状況にもなっています。

それから、平成31年の4月に広島叡智学園中学校・高等学校を開校いたしまして、これは公立の全寮制の学校ですが、バカロレアを提供しています。高校では3分の1は海外の留学生が入って、40人が日本人、20人が海外の子供たちという形で共同生活をするようになりますが、英語バカロレアを提供していますので、授業も英語で行われるといったことをやっています。

さらに、次のページになりますけれども、大学では昨年の4月に叡啓大学という大学を開学しまして、基本的には文理横断のリベラルアーツをやっているのですが、ここでも定員100人のうち20人を留学生にすることを目指して取り組んでいますし、英語の授業も取り入れています。

以上、様々な取組があるのですが、国際化の目的をもう少し明確にしていく必要があるのではないかと思います。今の大学の国際化、叡啓大学では主体的にクリティカルシンキングだとか、あるいは他者と協働するとか、多様性の中でこのソリューションをつくっていくようなことができる能力を育てるために国際化をやっているのですが、大学によっては研究力の向上やいろいろな目的があると思います。それぞれやり方が違うと思いますし、全部ひっくるめてというか、それぞれの目的、いろいろ大事だとは思いますが、しっか

りと目的に応じたやり方を見極めていくことも非常に重要ではないかと思っています。

以上でございます。ありがとうございました。

○清家座長　ありがとうございました。

それでは、オンラインで御参加の多さん、よろしくお願ひいたします。

○多構成員　ありがとうございます。学校法人電子学園の多でございます。本日もどうぞよろしくお願ひいたします。

私からは、卒業後の留学生等の活躍として1点、そして、教育の国際化の促進として2点申し上げたいと思います。

卒業後の留学生等の活躍に向けましては、従前より申し上げておりますとおり専修学校専門課程、いわゆる専門学校を卒業した留学生の在留資格を見直していただく必要性を強く感じているところでございます。まず、提出をさせていただきました資料の2ページ、留学生総数に占める学校種別割合を御覧いただきますと、留学生総数31万2214人に対しまして、専門学校に在籍する留学生の割合は25%、約7万8000人であり、まさに4人に1人が専門学校の留学生であることが分かります。

一方、資料3ページの専門学校を卒業した留学生のうち、日本で就職し定着している割合を御覧いただきますと、日本で就職を希望する者の割合が69.9%であるのに対しまして、実際に日本で就職できた者は39.2%であることから、約3割が日本での就職を希望しながらそれを果たせなかったことが分かります。

その主たる要因として考えられるのが、在留資格でございます。資料4ページ、在留資格の切替えの例を御覧ください。縦軸に在留資格である技術・人文知識・国際業務の原則運用と柔軟運用及び特定活動告示46号を、また、横軸に専門学校の適用範囲と滞在資格の切替えを掲載しております。これを基に、事例として食品の開発というものを学んだ留学生がどのような業務に従事することが認められているかを見てもみますと、専門学校卒で食品開発を学んだ留学生が従事できるのは食品開発のみであり、他の関連業務には従事できておりません。そこには、下段にも示したとおり「専修学校は、職業等に必要な能力を育成すること等が目的とされていることから、相当程度の関連性が必要」と理由が挙げられております。

しかしながら、資料5ページにも記しましたとおり、専門学校での学びは、特定の業種・職種に係る高度な知識・技能の修得を基軸としながら、関連する業務や社会人基礎力の涵養も含めて教育課程を編成し、より広範な実践力を身につけることを目的としている実態を踏まえていただきまして、大学卒業者が認められている技術・人文知識・国際業務の柔軟運用枠に専門学校卒も加えていただきたいと、こう考えております。加えて、特定活動告示46号におきましては、現状では在留を大卒または大学院修了でN1取得者に限定しているところ、同じ高等教育機関である専門学校を卒業し、かつN1を取得した留学生も告示46号に加えていただきたいと考えております。

これらにつきましては、この後の経済団体からのヒアリングでも伺えるかもしれません

が、資料6ページ以降のとおり、経団連、新経連、日商・東商をはじめ、自治体、団体からも在留資格の制限緩和に係る要望が出ております。これらを実現し、生産年齢人口の減少が進む日本において、また、多様性という観点からも、専門学校を卒業した留学生が各地域の実情やニーズに応じて様々な分野の原動力となるよう切望しているところでございます。

次に、教育の国際化に向けては、資料を特別に用意しておりませんが、高等教育レベルの職業教育における国際通用性の担保という観点から、NQF、国家学位資格枠組みを確立すべきと考えております。留学生を含む今後の人材の国際的な流動化を見据える場合に、高等教育の資格の承認に関するアジア太平洋地域規約、いわゆる東京規約を活用して締約を果たした国が相互に高等教育資格を承認、評定する枠組みを整えていくことが肝要であり、そのためには日本におけるNQFの確立が不可欠であると考えております。特に職業教育においては段階的な体系化が欠かせません。そのような中で、事例として、専門学校の視点からは高度専門士の位置づけに課題がございます。具体的には、4年制専門学校を卒業した高度専門士の称号取得者については大学院への入学資格が付与されておりますが、ISCED、国際標準教育分類においてはレベル5の短期高等教育相当に位置づけられているのが現状です。海外における留学生の卒業後の学習歴評価という観点からも、レベル6の学士号相当とする必要があると思います。こうした個別の課題を超えて、NQFの確立に向けた歩みを積極的に進めていただきたいと思います。

最後に短く、日本で専門的な知識また技能を修得した留学生がそのノウハウを技術移転という形を通じて母国へ授けていく視点も、広い意味の解釈として教育の国際化につながるものと考えています。こうした教育を通じた国際貢献は、留学生10万人計画の時点から強調されておりました。日本の国際通用性や優位性に資する観点からも、計画的かつ継続的に進めるべきであると考えております。

以上、私からは3点述べさせていただきました。ありがとうございました。

○清家座長 ありがとうございました。

それでは、池田さん、よろしく申し上げます。

○池田構成員 ありがとうございます。

私からも前半は留学生の受入れの部分、特に在留資格のほうは多委員からも言及がありましたけれども、資料を御用意させていただいておりますが、最初に高度人材という定義がいろいろなところ、右左に行きますので、その辺をまず区分して議論をこれから進めるべきだと思っています。私の中の定義なのでこれを提案しているわけではありませんが、私は一般的な高度人材層と専門職高度人材層と分けておりまして、それぞれで在留資格の問題もありますし、支援の問題もあると思っています。今日は五月雨式にいろいろなポイントが出てきますが、この区分をしながらどこに資するものかをひもづけて議論すべきかと思っています。

資料を御用意させていただいている部分の在留資格の部分で、これは私のほうでいろい

ろお世話になっております行政書士法人第一綜合事務所の代表の方に、実際に現場で問題点の部分が出てきているところをいろいろヒアリングしながら取りまとめたものになっております。まずは専門高度人材に関係する在留資格の点を少しだけお伝えしますと、全部は読みません。ポイントだけお伝えしますけれども、例えば進学を奨励したい、博士課程前期・後期にといったときに出てくるのが、在留資格を再度更新するときに、9月大学卒業というのが最近アカデミックカレンダーで変革がありますので、そこで一旦国に帰ってCOEを待って、それからビザをもう一度という切替えがあったりするので困っている学生がいろいろいると。この辺はもう本当に簡単にスムーズ化できるものですから、ぜひこの辺を対処いただきたいという点が一点。

それから、専門人材ということですと、国家資格を取る留学生層が増えてはいますが、例えばこの資料にありますように、日本で保育士の資格を取得したと。けれども、保育士の業務に該当する在留資格はない、取得できないというところにひずみがございますので、せっかく国家資格を持っている人たちは優遇するとか待遇するという資格ができると、より必要なところに人材が充当されると思います。

もう一つ、高度専門職の在留資格は、そもそもの在留資格手続が非常に煩雑だということと、行政書士の方はおっしゃいます。例えば転職が生じた場合です。あるところでの専門職から次のところに移るときに、また変更申請が必要になってきたりということがあります。これは今の流動性を推奨する社会において逆戻りしているなという趣旨になっているので、この辺も検討ができたらと思いました。

それから、教育機関の在留管理責任です。これは大学にとっての宿題になりますけれども、現在ですと、文科省のこの条例によって各留学生について学業成績、資格外活動の状況、そういったところを的確に把握するようお願いしていますという文言だけがありまして、それぞれの大学でそれをどう把握するかが非常に不透明になっております。ここの部分は各大学で例えばアルバイトをするために留学してきた留学生の問題とかいろいろ出てきてはいますが、この把握をするためにも、統一してどういった管理をするべきなのかというガイドラインが国から出されてくるべきだろうと。大学側も勉強不足の部分がありまして、これを国のせいにするつもりはありませんけれども、その部分は一緒に生み出していくべきものかと思えます。

それから、2ページ目の資料につけさせていただいておりますが、これがさっきオンラインでの多委員がおっしゃったところにも関係してくるのですけれども、今、高度人材、それから、専門高度人材に関係してくるような在留資格は本当に多様になってきています。これはいいことではあるのですが、逆に言いますと、これを例えば大学機関がどれぐらい理解しているか、それから、産業界においてもこういった在留資格がどれぐらいあるのか、それを活用できるのかという裏技とは言いませんけれども、どうやったら採用できるのかを考える、まだその勉強不足が否めないかと思っております。

在留資格、簡単に行政書士の方と私で合意しているのは、日本の在留資格はジョブ型な

のです。けれども、日本でいろいろ変えていただいている、ジョブ型になっていく企業もありますけれども、大半がメンバーシップ型での就労を希望しているところがある中で、この在留資格と日本の企業の求めている人材の在留資格にギャップがあると。ここの部分は今後増やしていきたいのであれば、しっかりと真正面から議論すべきだと考えております。

次の⑥、⑦、⑧については、またお読み取りいただければと思いますけれども、一つ大学生にとって大事なのは、外国人留学生が就職してほしいとなったときに、特定活動というのは非常に大事な資格になってまいります。特に博士課程前期・後期の前期です。M1で留学を始めた学生は、日本人でもそうなのですけれども、M1から就職活動をするのです。日本を全く分かっていない、日本語もまだたどたどしいというときに、いきなり就職活動しなさいというのはあこぎな話で、そうなってくると、卒業してから就職活動せざるを得ません。そのときに資格がなくなるのです。それで必要なのが、この就活特活というものになります。これが今の制度ですと、規定上、就活特活は卒業後にしか申請できません。それですとタイミングがずれます。ですから、ここはあらかじめ就職を希望している人たちにとっては対応すべきという、本当にこの今の制度の中でもできる範囲のこともいろいろあると思いますので、少し言及をさせていただきました。

その次のページは起業についてです。スタートアップの話もほかの委員様からも出てきていたと思いますけれども、これは私たちも関わっていますが、近畿経済産業局で取りまとめた起業家のタイプというものがあまして、外国人起業家は3つの分類があると言われております。ここで私たちの該当するものは、学生ですから留学生起業家の部分になってくると思うのですけれども、傾向としては、私も留学生に対応していますが、いきなり大学卒、院を卒業してスタートアップしません。必ず自分の経験と人脈をつくるために一度大企業ないし中堅企業に就職をいたします。その後に転職をするタイミングでスタートアップを考えるとということなので、この部分で在留資格は大学からは手を離れてしまうところもありますので、産学連携でその部分をどうやって支援していくのか、このキャリアパスの支援ですね。ロングタームで考えていく必要があるだろうという点と、次の表に出てきますけれども、非常に起業家支援については都心よりも地方の伸びがいいです。関西もちろん入っていますけれども、地方の伸びが非常にいいというのは非常にいい傾向だと思っていて、高度人材、それから、専門高度人材が都心に集中してしまうのではなくて地方に拡散していくことを考えたときに、起業支援が地方でより強く活性化されていくのは、今、経産省の地域のコンソーシアム活性化というものもありますけれども、この辺と一緒に施策をしていってほしいと思っております。

日本人の留学生のほうは、2分ほどで簡単にお話をさせていただきますと、議論の中にこれからもっと英語で授業を展開するカリキュラムを提供することでより国際化をなし得たいというところはあまして、その担い手として外国人教員の採用が必要であるという言及が議論のポイントにあったと思います。外国人教員の雇用についても在留資格と関係

してくるのですけれども、まず、外国人教員の方が安心して日本で専門職人材として活躍するためには、家族がいますので、その家族と一緒に住む住環境が必要だと。その住環境は大学が設置した例えば寮のようなハウジングではなくて、自分自身の居を構えたいわけです。そうすると、ローンを組まないといけないわけです。ローンを組もうと思ったら、永住権が要るのです。ですから、在留資格にまた舞い戻ってくるというループになっていて、外国人教員の方は非常に不安定な就職活動を、有期で就職してしまうので5年ごとにどこに行こうかと不安を抱える状況になっています。ここは改善をぜひしていただきたいなというところがあるなというのが1点目です。

あとは日本人の学生の就職ですけれども、留学をしてしまうと就職活動のタイミングについて問題が出てくるのも本当にもう十何年変わらずに言われてきていることなのですが、例えば今はDXも推進されてきて使い勝手もよくなってきていたりするので、もちろんオンライン就活はあってもいいと思いますし、ディスコさんがやっているポストフォーラムのように海外に日本企業が出て行って、留学している学生たちと留学生も含めて、その国の学生たちで日本に就職希望している学生も含めて、キャリアフォーラムのようなものを国が率先して推奨して行うような思い切った施策がないと、留学をしてそこからキャリアパスを見つけていこうという希望者は増えないのだろうと思います。長期的な留学を推奨したいのであれば、そこまでのパスをつくってあげることが大事なのではないかと思います。

一旦ここでストップします。ありがとうございます。

○清家座長 ありがとうございます。

それでは、平原さん、よろしくお願いします。

○平原構成員 長らく留学生の方々をどうやって増やしていくかという話が続いてきましたので、私からまずはグローバル人材をどのように育成していくのかというところについてお話ししたいと思います。

先ほど高橋構成員がおっしゃっていた国際学会の誘致、まさに本当に足りないなと思っていて、実は柴山さんも御協力いただいたのですけれども、青年版ダボス会議、もともと世界190か国以上から2,000人もの18歳から30歳までの社会課題を解決するために動いている学生さんだったり、起業家だったり、企業の方々が集まっている国際会議が毎年開催されています。それが本来であれば今年東京で開催される予定でした。ただ、水際対策もあってそれがマンチェスターに変わったのですけれども、もう一度お願いしたいのですが、もう一度東京で開催することを、ぜひここにいるみんなで誘致できればと思います。そうすると、かなり外国人、海外に対するハードルが低くなったり、こういった形で共通の会話、軸で話せるのだ、言語で話すのではなくて自分たちの好きだったり自分たちの専門分野で話すことができるのだ、外国人ではなくて一人の共通会話ができる人として見ることもできるのだという体験にもなるのかと思いますので、ぜひこれを誘致していただけたらと思います。

もう一つ、今の留学生の話に戻すと、ずっと違和感を持っていたところがあって、どうして留学生をもっと増やそうと言っているのにここに留学生の方あるいは外国人の方がいらっやらないのかがずっと疑問としてあるので、ぜひ次の未来創造会議の際には外国人の方も外国籍の方も入れていただければと思います。

これを言っているのも、私自身、8歳のときにずっと単身で留学をさせていただいた際に、カナダ、メキシコ、スペインと中国だったのですけれども、そのときにカナダのホームステイ先のホストファーザーが国会議員の方でした。私は留学生で全くカナダの国籍もなかったのですが、ずっと毎日御飯を食べるときに、どうやったらもっとカナダっていい国になるかな、もっと住みやすくなるかなというのをずっと聞いてくれるのです。でも、私は別に選挙権も何もないし、言っても意味がないんじゃないと言っても、いや、あなたたちみたいに留学生だったり、みんなが暮らしやすくすることがこの国の使命だからとはっきり言ってくれて、その後よくよくカナダのサイトなどを見ると、実際に留学生に対するアプローチですね。こういった教育を受けられる、カナダを通じてこういったグローバル人材になれる、就職先はここで支援できるという全部のロードマップが見えたので、どこで誰に対して何を聞けば自分がキャリアステップを得られるということが明確に分かっていたので、今日の例えばこういう資料もせっかくなので、手間はかかるかもしれないのですが、せっかく皆さんお時間を割いて議論しているからこそ、この議論の内容を英語にも翻訳して、あるいは今は技術も発展しているのでそれを公開して外国人の方々に意見をもらうとか、そういうこともできるのではないかと考えております。

もう一点、ずっと繰り返し言っているのですが、「Japanese as a Second Language」、これは導入したほうがいいなと思っています。この導入は小さいときから日本語をどこかで学ぶのではなくて自分が通っている学校で日本語を学びながら、日常の必要な日本語を学びながら毎日の教科についていくことは非常に重要かと思います。実際に私も最初はカナダに行ったときにESLを受講していて、ちょっとできるようになってやっと国語の授業に移ることができたのですが、このときにアシスタントとしてついていたのがIBのバカロレア生の方だったので、例えばJSLの授業をボランティアとして支援するのが日本の高校でIBを取得している学生さんで、外国人の方に対して日本語を教えるとか、そういうものを小さいときから経験していったら、それをボランティアアワーという形で大学受験をする際に申請していくと、その個人に対してもそうですし、リソース面でもすごく担保できていいのかと思いました。

私からは以上となります。

○清家座長 ありがとうございました。

それでは、ここでオブザーバーとして御参加いただいております柴山会長が他の御公務のため御退室と伺っておりますので、ここまでの議論について何かコメントがありましたらいただければと思います。

○柴山会長 ありがとうございます。中座をするので失礼をいたします。

今日も大変有意義なお話をたくさんいただきました。この後、経済団体からのヒアリングがあるということなのですけれども、日本において特に外国の方の定着率をしっかりと増やしていくためには、どういう人材が経済界に望まれているのかということをしかりとヒアリングをすることもとても大事なことだろうと思っておりますし、恐らく本音としては、まだ聞いてはいないのであるけれども、これまでのように割と低賃金であり日本の学生が仕事に就きたがらないような職種について外国の方を入れるというニーズもあったかと思いますが、それだと共生社会のサステナビリティというものがなくなってきました。そういうところについてはもう少ししっかりと厳格な制限や管理をしていく一方で、さっき高度人材についてのお話がありましたけれども、今、DX人材をはじめ、たくさんの専門性があり、高度な人材のニーズがあるわけですから、そういうところにいかに外国の方を入れていくか。さっき専門学校のことについてお話がありましたけれども、専門学校生も含めてしっかりとキャリアパスを高度人材に開いていくことが非常に重要だと思いますし、また、海外の方を我々のパートナーとして受け入れていくためには、これまでのような閉鎖的な雇用環境ではいけない。さっきメンバーシップのお話がありましたけれども、しっかりとした形でジョブ型で受け入れていくことが高度人材のサステナビリティということでは極めて重要なことであろうと思っております。

私から一つお話をしたいのが、初等中等段階からあるいはその前の事実上日本にいらっしやる幼少期のお子さんについても、しっかりとしたグローバル人材としての対応をしていくことがこれからはもっと必要になってくるのだろうと思っております。例えば義務教育段階でのインターナショナルスクールの位置づけをどのようにしていくのかということもなかなか難しく、日本の学習指導要領や学校種別によるとなかなか就学義務を満たすことが難しいということになってしまう。そういうことで本当に大丈夫なのかということ、こういうことにも議論の余地があるのではないかと考えております。

最後になりますけれども、日本からの海外への留学についてはいろいろな指摘があり、もちろんキャリアパスの問題等々はあると思うのですけれども、メンタリティーをよりチャレンジングでグローバルな形にしていくためには、文部科学省を中心としてそういうことをどうやって涵養していくかを教育していくことが極めて重要であることも付言させていただきたいと思っております。

私からは以上です。

○清家座長 ありがとうございます。

それでは、引き続き討議を続けてまいります。

では、廣津留さん、よろしく申し上げます。

○廣津留構成員 ありがとうございます。皆さん、こんにちは。廣津留です。

私からは大きく分けて2点申し上げたいと思っておりますけれども、海外派遣後の日本人学生の就活円滑化の件で、これについては就活の時期と情報提供が一番の課題かと思っております。日本の大学は就職なのでと言うと欠席したりもあり得るようだとお聞きしているのですけ

れども、アメリカの私の場合は学部4年間の経験を思い出しますと、大学3年生というのは本当に勉強が大変なときで、そういうときに先生に就活があるので休みますは全くありません。それを考えると時期が問題というのがありますし、それを踏まえて、先ほど池田さんからもお話のあったボストンキャリアフォーラムなど日本の企業がアメリカにリクルーティングに行く機会もあるのですけれども、外資系や金融系、コンサル系などに結構偏ってしまって、選択肢が狭まってしまうのがすごくもったいないかと思います。もちろん留学中の日本人にチャンスがあるのはとても素晴らしいのですけれども、本当に先ほどおっしゃっていたように例えばフォーラムのようなものを国がやるですとか、とにかく大学は学ぶところなので、就活がその妨げにならないようにちゃんと時期を調整する。または情報提供についても、日本にいと現地でしかやっていない就活のセミナーですとか、時差があってオンラインでやっても参加ができないですとか、自分がアメリカにいますので日系企業の卒業生、OB・OGにお話を聞けないなどいろいろな問題がありますので、その点、就活については日本人で留学している人、私の友人でも大体皆さんキャリアフォーラムで就活、就職をゲットしている方がすごく多いので、その辺も情報提供のプラットフォームをしっかりと国から発信していくなど、できることがあるのではないかと思います。

教育の国際化についてなのですけれども、まず、今、私が教えている秋田の国際教養大学と、成蹊のEAGLEというプログラムを教えているのですが、こちらは英語の試験の結果がよいことが前提なのですけれども、海外への提携校があるので、海外への留学ができるということがシステムとして成り立っています。データを見ると、単位互換は今は日本の半数を超えた大学でできるということなので、これがどんどんますます増え、100%に行ってもいいのではないかというくらい学生にとってもすごく安心感もありますので、ここはますます推進していただければと思います。

以前も申し上げたのですけれども、国際教養大学の場合はキャンパスが全て英語です。ですから、日常会話は日本語を使っていることもあるのですけれども、教員も授業も宿題も全てキャンパスごと英語になっていて、教員は海外からも来ているし、国内の人も皆さん秋田に住み込んでやっている方が多いです。以前にも申し上げたのですけれども、英語は本当に言語を学ぶというだけではなくて、マナーを学ぶですとか、質問力を学ぶですとか、コンテキスト、文化の理解をすることだと思っています。ですから、英語を学ぶ、英語で学位が取れるのは英語力がつくからというよりも、そういう思考ですとか、そういうマナー、考え方、コミュニケーション力がつくという点でどんどん進めていただきたいところです。例として、国際教養大学にオンラインのレクチャーとして台湾のデジタル大臣のオードリー・タンさんが見えたことがあって、私も参加したのですけれども、生徒からのものすごく鋭い質問がもちろん英語で直接飛び交っておりまして、時事問題を含めた質問力ですとか厳しい視点での質問というのは、日本の大学というか日本式の質問力だけではなく、海外の方と交流する上で身につけたものが結構あると思いますので、そこでより英語のメリットを感じられるというところを、まずメリットを明確化するところと、そう

することによってより多くの教育機関で他国の研究者同士が交流することも増えて、日本の発展に結果的に寄与することになるかと思います。このことから、英語で学位の取得を可能にすること、そして、海外からも教員を呼べるような環境を整える、教員の住環境なども含め整えることが大切になるのではないかと思います。

最後に、留学についてオンライン留学などの交流も増やすべきではないかというお話もあったのですが、自分が学士、修士とアメリカで過ごしてみて、現地で学ぶというのは、全く学ぶ内容、充実さが違うというところがあります。カルチャーを学んでこそ留学の価値があると思っていますので、もちろん多くの学生に留学のチャンスがあるという意味ではオンライン留学もとてもいいと思うのですが、最優先は現地留学として奨学金のサポートなどを行っていただきたいなと思います。

最後に、先ほど高橋さんから奨学金のお話がありましたけれども、私が行ったハーバード大学の場合は、寄附をした人と個人対個人で面会することができたのです。私はこの人から学費の奨学金を頂いているのですごく頑張ろうという気にもなりました。モチベーションにもなりましたし、寄附をしている人からもエンドユーザーの顔が見えるというのはすごく寄附のしがいもあるというか、本当に自分のお金がどう役立っているのかがすごく明確化されて、すごくいいシステムが成り立っていました。もちろん卒業したら次の日から寄附のお願いが来るのですが、でも、それも自分も寄附をもらっていたという自覚があるからこそそれを回していきたいなというように思考が変わっていきますので、そういう循環をうまく回せるような奨学金のシステムなどもよいかと思います。

私からは以上です。ありがとうございます。

○清家座長 ありがとうございます。

それでは、村上さん、よろしくお願いします。

○村上構成員 早稲田大学の村上です。

私からは2点申し上げたいことがございます。

1点目は、高度専門職という在留資格に関連することです。2012年に高度人材ポイント制が導入されましたが、認定件数が少なく、KPIを1万人から2万人、さらに2万人から4万人に引き上げる中で、認定要件がたびたび緩和されてきました。主な緩和は、2017年の7項目の加算措置の追加と2019年に法務大臣が告示で定める大学を13校から100校以上に急増させたことです。その結果、累計の認定者数は2021年に3万人を超えましたが、高度人材や高度専門職の名に値する人が認定されているのか疑問に思います。提出した資料にお示ししましたように、現在の基準では、20歳代で、職歴5年、偏差値55未満の国立大学で学位を取得し、日本語能力試験N1を取得した年収300万円の外国人が高度人材認定基準の70点を獲得することができます。令和3年賃金構造基本統計調査によると、短時間労働者を除く25から29歳の平均年収は約397万円で、認定要件である年収300万円は平均年収よりも100万円近く低い金額です。

内閣官房高度人材受入推進会議が2009年に出した報告書では、日本が積極的に受け入れ

るべき高度人材とは、「国内で代替することが出来ない良質な人材」であり、「我が国の産業にイノベーションをもたらすとともに日本人との切磋琢磨を通じて専門的・技術的な労働市場の発展を促し、我が国労働市場の効率性を高めることが期待される人材」と定義されています。また、外国人材の受入れは、単なる労働力不足という観点から捉えるのではなく「日本の製品やサービスの付加価値を高め、経済成長や雇用創出に必要不可欠な人材を受け入れるという社会全体の意識変革が必要である」とも書かれています。高度人材ポイント制に関するKPIの達成に注視する中で、高度人材が変容してきたのではないのでしょうか。在留資格は、日本の求める高度人材の像や日本全体の労働力の基準を世界に発信するものでもあります。中小企業や地方での外国人労働力の活用については、高度人材ポイント制を使わずに別途対策すべきことであり、高度人材については、海外で展開されている人材獲得競争の人材の質を念頭に置きつつ、認定基準を再考する余地があると考えます。

2点目は、企業の人事システムについてです。企業における高度外国人材の活用が進まない要因として、10年以上前に、長期雇用を前提とした人事システムやキャリアパスが外国人のニーズに合わないことや、企業が外国人に期待する役割や仕事内容が不明確なことなどが指摘されました。それを受けて、厚生労働省が2011年に「高度外国人材活用のための実施マニュアル」をつくってそれを配付したり、セミナーを開催したりする方法で活用促進を図りました。また、文科省、厚労省、経産省が共同で2020年に「外国人留学生の採用や入社後の活躍に向けたハンドブック」を発表し、チェックリストやベストプラクティスを示しました。しかし、今回配付された参考データ集を見ますと、現在の外国人留学生も新卒一括採用の仕組みと終身雇用や昇進の遅さに違和感を覚え、日本特有の人事評価や労働時間の慣行に関する情報が少ないと感じていることが分かります。ジョブ型雇用になれ親しんでいる留学生が、日本的雇用慣行や最近ではメンバーシップ型雇用と呼ばれる日本独特の雇用システムに違和感を覚えるのは当然と思えます。1980年代に絶賛された日本的雇用慣行のよさがありますが、ビジネスのグローバル化や産業と技術の変化に応じて人事システムを見直していくことは重要で、現在は産業界のみならず社会全体でその問題を考えていく時期に来ていると思います。

日本企業の人事システムと学校教育は制度的に補完的な関係にあるため、例えば日本企業がジョブ型雇用に近いものに転換していくなれば、学校教育の役割も変わってきます。すなわち、学校教育終了時点でジョブを一人前に遂行できるスキルを持った人を社会に送り出したり、社会人になってから職務を変えたい人のニーズに対応したり、現在とは異なる機能が学校教育に求められるようになります。未来の教育の在り方を創造することが本会議の目的であり、その際に産業界と教育の方向性を合わせることは重要であると考えます。

以上です。

○清家座長　ありがとうございました。

それでは、東原委員、よろしくお願ひいたします。

○東原構成員 皆さん大分御意見が出たので、企業側の立場から、なぜこういう外国人の留学生の採用や日本人の海外留学を促進するかを簡単に申し上げます。

御案内のように、2050年には日本の人口は1億人を切ります。人口の面から考えると日本の市場はシュリンクすると言わざるを得ない。そうすると、グローバルで戦えないともう企業としては生き残れないのです。ですから、人材育成で、まさにアメリカならばアメリカ、ヨーロッパならばヨーロッパ、そのバックグラウンドを理解し、価値観を理解する人間を企業に確保しないと、もう生き残れないということなのです。

日立は創業112年目になりますが、100年近くは工場中心のものづくりをやってきました。市場での価格から生産者の努力によって原価低減をしてそこで利益を稼ぐというモデルでした。ところが、今はデジタルが入り、もう消費者側の価値観を理解しないと、サービスをグローバルに展開できない。アメリカ、ヨーロッパ、アジアなどいろいろな価値観の違うところを理解して、そこでサービス事業を展開する人材がいないとグローバル競争に負けてしまいます。今までは欧米中心のマーケットでしたが、これからはアジアも大事だと思います。日立ではダイバーシティ・エクイティ&インクルージョンというものを積極的に推進していますが、これの重要な意味合いは、消費者側の価値観を地域ごとにどう理解をして、サービス事業をどう展開するか、この1点にかかっていると思うのです。これをぜひ理解して学校教育も変えていかないといけないし、企業内の制度もジョブ型に変えるとか、評価制度を全く変えていかないといけないですが、これはもう企業のトップの責任だと思います。今までの「これでいい」「日本の市場でまだいけているからいい」という、その感覚を払拭しない限り、この問題は解決しないと思います。自分でこの問題を解決しようと思うならば、学校教育を変えよう、初等教育から変えよう、そういう活動になるはずで、それが今はまだまだ弱いということが私は非常に残念だし、この創造会議はそこにメスを入れて、日本を大きく変えるというような活動に変えていただきたいと思います。

それから、個別の議論について簡単に言いますと、外国人の留学生については、在留資格の件は皆さんおっしゃったとおり、早くこれを実現するべきです。難しい課題は中長期で取組み、短期でできるものは即やるべきだと考えます。

それから、日本側の企業の受入れにあたり、私はジョブ型の人財マネジメントに変えないといけないと思いますし、あるいは社内の議論を英語ベースにするというなど、変えていかなくてははいけません。今、日立は日本語と英語両方でやっていますが、それは企業全体として変えないといけない。こういった制度を社内に変えていくことが必要です。

それから、海外へ留学した人の採用は、先ほどから言われているように、日本人については政府が中心になっていろいろな地域で採用活動をすべきだと思います。日本の企業も変わったよというのをもっとPRすべきだと思います。また、企業側も365日いつ入社してもいいよという制度に即変えないと駄目だと思います。一括採用をベースにした4月入社も

完全にはやめなくていいのですけれども、365日の採用にすべきだと思います。

それから、教育の国際化についてお話があったように、大学は基本的に英語のプログラムをベースにすべきだと思います。また、外国人が日本に来たときのインターナショナルスクールや言われたようなJSLといますか、そういう一般の方が来られたときのパブリックスクールの語学のサポートはすべきだと思います。

今、考えているのは、企業側でもグローバル教育を進めないといけないのですが、大学側にいろいろなプログラムがあります。日立では、我々が企業の人材としてもっと成長してほしい人は、各大学でやっているプログラムを選んでそれを自動的に授業を受けられる形に整備し直しています。当然リモートでできることとフェース・ツー・フェース、プロジェクト型にしないといけないケースがあるので、足りないところは対面のプロジェクトに変えていきます。今、アメリカとヨーロッパのプログラムはあるのですが、アジアのものがないので、先週もシンガポールに行ってみましたが、シンガポールの大学と連携しようかというのを一つ考えています。

以上です。

○清家座長　ありがとうございました。

ここで、途中でございますけれども、永岡大臣の御退室の時間が迫っておりますので、ただいま御発言を希望されております明石さん、齋木さんの御発言は、この後経済界からのヒアリングが終わった後にまたディスカッションの時間がございますので、そのときに御指名させていただきたいと思います。

それでは、ここから永岡大臣に御挨拶を申し上げますが、その前にプレスの入室をお願いします。

(報道関係者入室)

○清家座長　それでは、大臣、よろしくお願ひいたします。

○永岡大臣　教育未来創造担当大臣の永岡桂子でございます。

本日は公務によりましてお先に失礼させていただきますので、今日はここで御挨拶をさせていただきます。

本日は大変お忙しい中、構成員の皆様方には会議に御出席をいただきまして、誠にありがとうございます。

本日、卒業後の留学生の皆さん方の活躍に向けた環境整備、そして、教育の国際化の促進の2点につきまして、いろいろと御議論いただいたところでございます。本当に示唆に富んだ御意見をいただきまして、ありがたいと思っております。

また、これから経済団体の皆様方にお話をいただきますけれども、その後も今日の議論がますます深まることを期待しております。

ここで、教育未来創造会議の第一次提言に関しまして皆様に御報告がありますので、よろしくお願ひいたします。

今年の5月の第一次提言では、デジタル・グリーンのこれは成長分野ですね。このけん

引をする大学、また、高等専門学校の機能強化、そして、大学等における学びの支援の拡充、学び直しやリカレント教育の充実に向けた提言をいただきました。政府といたしましては、先月の28日に総合経済対策を取りまとめまして、今月の8日には令和4年度の第二次補正予算案を閣議決定したところでございます。この中で、意欲のある大学等の成長分野への再編を支援いたします3,002億円の基金の創設をはじめ、関連経費を計上することができました。

清家座長と本当にこの会議に御支援をいただきました皆様方に感謝を申し上げますとともに、今回の経済対策で用意をいたしました政策も御活用いただけるようにしながら、政府といたしましても、引き続きまして第一次提言の着実な実行に努めてまいりたいと考えております。また、皆様方には第二次提言の取りまとめに向けまして引き続きよろしくお願ひしたいと考えております。

本日はありがとうございます。失礼いたします。

○清家座長 永岡大臣、ありがとうございました。

では、大臣はここで御退室になります。プレスの方も御退室をお願いいたします。

(永岡大臣退室)

(報道関係者退室)

(ヒアリング対象者入室)

○清家座長 それでは、ここから経済団体からのヒアリングを行いたいと存じます。

ヒアリングにおいては、論点全体について3団体から御意見をいただき、その後まとめて質疑応答の時間を設けたいと存じます。また、その際に、明石さん、齋木さんからも御発言をいただきたいと思いますと思っております。

恐縮ですけれども、各団体におかれましては、それぞれ5分以内でプレゼンテーションをお願いできればと存じます。5分を経過いたしますと、事務局よりその旨のアナウンスをさせていただきますので、その後は速やかにおまとめいただければ幸いです。

それでは、早速でございますが、日本経済団体連合会、渡邊副会長からよろしくお願ひいたします。

○渡邊副会長 経団連副会長の渡邊でございます。発言の機会をいただきまして、本当にありがとうございます。

経団連では、外国人政策の在り方に関する提言を今年の2月に、教育政策に関する提言は10月にそれぞれ取りまとめ公表しております。本日は、これらの提言をベースにしまして、コロナ後のグローバル社会を見据えた人への投資に対する経団連の考え方について説明させていただきます。

早速ですが、お手元の資料の3ページを御覧いただきたいと思います。グローバル教育・海外留学についてのお話でございます。グローバル化が本格化する中で、我が国の国際競争力の維持・強化の観点から、多様な価値観を尊重して、地球規模の課題を俯瞰して考察できるグローバルな視野を持った人材の育成・確保は不可欠です。この観点から、コロナ

禍によって大幅に減少した日本人の海外留学、外国人留学生の受入れの回復は、極めて重要な課題だと認識しております。コロナ禍で鎖国状態とも言われた意識の状態を変えていくために、政府は国民全体に対してグローバル人材の育成、海外留学の機運醸成に向けたメッセージを力強く発信し続けてほしいと考えます。

加えまして、資料の左のグラフのとおり、コロナ前は1か月未満の留学が過半数を占めておりました。今後は異文化を受容し、異なる背景を持つ他者とのコミュニケーション能力を磨くため、6か月以上の長期留学を増やすべきだと考えております。そのような認識の下、政府における次期教育振興基本計画の検討に向けて経団連が取りまとめた提言では、政府はスライドの右下の表にある4つの指標と数値目標を掲げて取り組むべきとしております。

次の4ページでは、グローバル教育・海外留学を推進するための施策を挙げています。

1つ目は、海外大学との教育連携の推進です。大学は国際的に通用する教育の質を確保するという質保証が前提となりますが、大学間の単位や学位の互換性を向上してほしいと考えます。そして、既に取り組まれているところもありますが、交換留学協定校の拡大、ジョイントディグリー・プログラム等の締結に、より積極的に取り組んでいただきたいと思えます。また、日本人学生の派遣促進に向けて、オンライン留学と実留学を組み合わせた多様な教育機会の提供や、大学独自の基金による奨学金制度の充実など、学生の留学支援の強化を進めていくべきだと考えています。一方で、外国人留学生の受入れ拡大に向けましては、英語による教育プログラムの充実、入学・卒業時期の多様化・柔軟化の推進に取り組む必要があるとしております。

2つ目は、海外留学の促進です。来年度から次期「トビタテ！留学JAPAN」事業が始まります。次期事業では高校生の留学にも注力する予定であり、大変良い取り組みだと認識しています。グローバル人材の育成にオールジャパンで取り組むという観点から、政府は民間の理解を得ながら官民連携して推進していくことが重要と思えます。これは全くの私見ですが、「トビタテ！留学JAPAN」の第一期では東京オリンピックに向けた政府のメッセージが広く伝わったと思えますので、コロナ禍で停滞した現状を変えていくためには、例えば2025年大阪・関西万博に向けての政府の強い打ち出し等が必要だと考えます。あわせて各国が高度人材獲得を国策として進める動きがある中で、マッチング型や、国費による海外留学支援制度も拡充・推進していく必要があると考えております。

このほか、国際バカロレア教育の推進、外国人留学生の日本企業への就職に向けた大学の支援も提案しています。

5ページを御覧いただきたいと思えます。参考としまして、経団連ではかねてから関連団体を通じて世界各地にあるユナイテッド・ワールド・カレッジに高校生を派遣する事業や、グローバルなビジネス領域で活躍する意思を持つ大学生、大学院生等の留学を支援する奨学金事業を展開しています。

6ページを御覧いただきたいと思えます。学生が留学しやすい環境整備の一つとして、

企業における通年採用等を拡大すべきと考えています。経団連のアンケートによりますと、新卒者対象の通年採用を実施する企業が5年程度先には55%となる見込みであり、その取り組みが着実に拡大していくと考えております。

なお、環境整備の視点では雇用制度も重要になると認識しておりまして、企業のグローバル化に伴い、ジョブ型採用も広がりつつあります。各企業の状況に応じて自社型雇用制度として整備していく考えを持っています。こうした雇用制度の見直しは、外国人材の活躍を図る上でも重要です。経済界としても、強い課題認識を持って議論を深めているところ です。

卒業後の留学生等の活躍に向けた環境整備に関しては、8ページを御覧いただきたいと思 います。経団連は、冒頭申し上げましたように、最終ページに参考としてつけておりますが、2030年に向けた外国人政策の在り方を総合的に提案しています。省庁横断的な提言 ですので、この資料では具体的な事例のみを取り上げております。

1点目は、永住権取得要件の見直しです。永住権を取得するには、原則として10年以上 本邦に在留していることが要件となっておりますが、高度人材誘致で競合する国や地域の中 には5年程度で取得が可能な例もありますので、イコール・フッティングの確保が重要 だと考えています。

2点目は、高度人材の戦略的な誘致の視点から、高度人材ポイント制度の周知を図ること 及び支援策の充実が必要だと考えております。また、在留資格として特定の所属機関・ 企業での就労が前提となっている制度については、企業分割やM&Aが生じると、要件の変更 が伴うため、この負担に関して柔軟な対応が必要だと考えます。全体としては円滑化に向 けた見直しが必要です。

3点目は、多様な家族関係を前提とした在留管理制度の見直しです。ここでは実際に生 じた事例として、同性婚におけるパートナーが在留できる制度導入の必要性について取り 上げていますが、ダイバーシティ・インクルージョンの推進が重要ということに尽きると 思います。

4点目は、専修学校修了生の在留資格取得要件の緩和です。専修学校修了生について、 大学卒業者と同様の取り扱いが必要だと考えています。下に記載のとおり、産業競争力の 強化の重要性が高まっている中で、高度外国人材の活躍は欠かせません。グローバルベー スで人材獲得競争をしている諸外国の事例を踏まえながら、日本が高度人材にとって魅力 的な国になるよう、制度整備を図る必要があると考えております。

以上、経団連の考え方を簡潔に紹介させていただきました。経団連といたしましては、 政府や大学とともに、我が国の未来を支えるグローバル人材の育成・確保に積極的に取り 組んでいきたいと考えておりますので、よろしくお願ひいたします。

私からの説明は以上です。

○清家座長 渡邊副会長、ありがとうございました。

続きまして、日本商工会議所、大下産業政策第二部長からお願いいたします。

○大下産業政策第二部長　ただいま御紹介いただきました、日本商工会議所の大下と申します。どうぞよろしくお願いを申し上げます。

スライドの投映をお願いできますでしょうか。私ども日本商工会議所は、全国515商工会議所の連合体でございます。各地の会員数を合わせますと123万社となりますが、その大半が中小企業でございますので、私どもからは地方並びに中小企業による外国人材の受入れの現状、そして、留学生への期待について、私どもがこの夏に各地の会員中小企業に実施をいたしましたアンケート調査結果から御紹介をさせていただき、お話をさせていただければと思います。

次のスライドをお願いいたします。今の中小企業の現状でございますけれども、コロナ禍からの経済の回復に伴って、大変厳しい人手不足の状況になっています。2019年、2018年頃のデータを見ていただければと思いますが、コロナ禍以前より3社に2社は人手が足りていないと回答しており、その状況が再びこの夏には戻ってきている状況です。

次のスライドをお願いいたします。そうした中で、外国人材の受入れも進んでおりますし、また、期待も依然として高いものがあります。この1～2年は若干コロナ禍での入国制限の影響もあって、それぞれ数字が少し下がっている状況もありましたが、この夏のアンケート調査では23%が既に受入れており、受け入れる予定あるいは検討中が22.6%、合わせますと、半分ぐらいが既に受け入れているか受入れを検討している状況になっています。

次のスライドをお願いいたします。中小企業の中でも規模は様々でございますので、規模によって見ますと、300人以上の比較的大きな中小企業では既に受け入れているところが半分以上で、50人以下のかなり小さな中小企業においても今後受入れ予定、検討中というところが2割から3割近い数字になっています。300人、400人あるいは大企業で1人、2人受け入れるのと、これぐらいの規模の中で1人、2人外国人材を受け入れるというのは、企業にとっての体制づくり等々も含めて相当違ってくるというのはご理解いただけるかと思っております。それでもなお外国人材を受け入れたいというニーズがこれだけあることはご認識をいただきたいと思っております。

次のスライドをお願いします。業種で見ますと、赤で囲っています宿泊・飲食業、介護・看護業、運輸業、これはいずれももともと人手不足が厳しい業界ですけれども、ここで関心が非常に高くなっています。他方、情報通信・情報サービス業、金融・保険・不動産業、こういったところは比較的期待、関心が低い状況になっています。申し上げたいのは、いわゆる高度人材にももちろんニーズがございますし、受入れを進めていくべきだと思っておりますけれども、そうではない、もちろん宿泊や飲食に高度人材が不要と申し上げるつもりはございませんが、地域の生活や経済を支えている産業で外国人材の受入れのニーズが非常に高いことはご認識をいただきたいと思っております。

次のスライドをお願いいたします。先ほどのアンケート調査で外国人材の受入れを既に行っている、予定がある、検討していると答えた中小企業のうち、約4割が留学生を今後

も採用したいあるいは採用を検討したいと答えています。これは中小企業の中で今、外国人材を多く受け入れているステータスである技能実習生と同じぐらいの関心度合いでございまして、留学生を受け入れたいという中小企業は非常に多いということをご認識いただければと思います。

また、今後の外国人材受入れを考えていくときに、この技能実習生の存在もしっかり頭に入れておいていただきたいと思います。相当な数を各地の中小企業が受け入れています。彼らもちろん働きながらではありますが、また、学生ではありませんが、日本で仕事について学んでいる人材であることは変わりないところであります。今後、技能実習生の取扱いについては見直しの議論が進みますけれども、地域の中小企業においても、自社のビジネスに関わる形で外国人材に学びを得ていただきたいという思いを持っているというのは、この技能実習生の受入れの実態からも見えるかと思っております。

次のスライドをお願いいたします。ただ、実際に受入れに当たっての課題がそれなりに多くございます。特に言われているのは、日本語によるコミュニケーションが困難であるということ、また、生活面でのサポートなどが挙げられています。この日本語の教育というの、今後外国人材受入れのベースになる課題の一つかと思っております。

次のスライドをお願いいたします。今のアンケートをまだ受け入れていない企業と受入れの経験がある企業で分けてみました。当然受入れがない企業は受入れのノウハウの不足が最大の課題になるのですが、これは実際に受け入れてみると14.3%とかなり下がります。他方、日本語によるコミュニケーションが困難という課題は、受入れ前も後も半数近くの企業が挙げております。ここをどうやって支えていくのかが外国人材を受け入れ、そして、外国人材に活躍していただける状況をつくっていく上で、ベーシックな非常に大きな課題ではないかと考えております。

次のスライドをお願いいたします。各地の商工会議所、外国人材の受入れに関わる事業を行っている商工会議所、また、実際に受け入れている会員事業所からもヒアリングをさせていただくと、日本語が分かれば仕事も覚えてもらえるし、企業もいろいろ任せようという気になるという好循環が生まれる。あるいは、日本語を行政と連携して学ぶ機会をつくっていったり、地域の方と交流するような機会をつくっていくことによって、働く意欲の向上だけではなく、いろいろと技能実習生等で課題になっている外国人材による犯罪や失踪等の抑制にも効果があるのではないかという意義を訴える声がたくさん寄せられております。

他方で、各企業においては教育に当たる人手を割くこと、時間を割くことがなかなか難しい、ぜひ自治体等でしっかりとした日本語の教育を行っていただきたいという声も多く寄せられているところでございます。また、最後の一番下のところでもございますけれども、実際に地方で外国人材を受け入れるとなると、入国前に勉強してきている、学校で学んできていた標準語だけではなくて、特に介護や看護という形になりますと、多少の方言の理解も現実的には必要だという声も興味深い声の一つかと思っております。

次のスライドをお願いいたします。以上のような調査結果、生の声を踏まえまして、私どもの考えを改めて整理させていただいております。ぜひ今後の留学生等の活躍推進に向けて御検討いただく上では、人手不足が深刻になる中で、中小企業においても地方の企業においても外国人材に今後活躍をしてもらいたいというニーズがあること、高度外国人材、留学生の採用についての関心が高いこと、この観点をしっかり押さえていただきたいと思います。

また、介護や看護、飲食や宿泊、運輸など、私たちの日々の暮らしを支える業種においても、非常に受入れ拡大の意向が強いということを念頭に置いていただければと思っております。

また、先ほども少し申し上げました技能実習生は、データによりますと27万6000人を超えていまして、留学生の数字を上回る形です。もちろん仕事をしながらではありますが、これだけの外国人材が地方の中小企業で仕事に関する学びを得る時間を過ごしていることも、今後の外国人材の活躍を考えていく、外国人材に対する教育を考えていく上では非常に重要な観点かと思っております。

日本語によるコミュニケーションについては高いニーズがございます。ここをどう押さえていくのか、教育の中でカバーをしていくのかというのは、我々事業者からすると非常に期待の高いところでございます。こうした環境を整えていくことで、残念ながら外国人留学生のうち約3割に就職がとどまっている状況、もう少し引き上げていけるのではないかと思います。加えて、これは先ほど経団連さんからもお話がございました留学生が就職に当たって取得をする在留資格が実際のニーズと実態と合っていないため、残念ながら断念をして帰国をしてしまう状況がございます。細かな制度の部分ではございますけれども、この点もご検討いただければと思っております。

繰り返しになりますけれども、ぜひグローバル社会を見据えた人への投資、外国人留学生の卒業後の活躍推進を御検討いただくに当たっては、中小企業あるいは地方の企業における外国人材への幅広い期待、こちらを念頭に置いた検討をお願いしたいと思っております。

10ページ以降は、これらに関します私どもが10月に国に提出をいたしました「多様な人材の活躍に関する重点要望」の抜粋でございます。赤文字で強調しておるところが今日のお話に関わるところでございます。ぜひお目通しをいただきまして御検討いただければと思っておりますし、日本商工会議所としても、非常にニーズの高い地方の商工会議所としっかり連携をして、外国人材の受入れ、また、活躍の推進にそれぞれとして取り組める役割をしっかり果たしてまいりたいと思っております。

私からは以上です。ありがとうございました。

○清家座長　ありがとうございました。

続きまして、新経済連盟、関事務局長、お願いいたします。

○関事務局長　新経済連盟の関と申します。本日は御説明の機会をいただき、ありがとう

ございます。

新経済連盟では様々なことを検討しており、本日の御説明の中には今までほかの経済団体から御説明していただいたことと重複する点もあるかと思いますが、新経済連盟の考え方を説明したいと思います。

3スライド目を御覧ください。現在「Japan Transformation」というキーワードで、日本を根本的に変えていくため、多岐にわたる政策検討をしており、外国人材の受入れについては重要なテーマの一つになっております。

4スライド目をお願いします。外国人材の受入れは、イノベーションの源泉だと我々は捉えております。イノベーションイコール新結合ということで、生産性を向上することによって経済を活性化するという考え方でございます。生産性の向上というのは、提供する製品・サービスにより高い付加価値をつけていくということですが、そのためには多様性、ダイバーシティーが非常に重要であり、それによるイノベーションの促進が経済活性化のために非常に重要だと考えております。一方、世界各国で人材獲得競争が激しくなっており、在外あるいは在留の外国人に日本が選ばれる国になるように手を尽くしていくことが非常に重要であると思っております。そのためには、多様な外国人材が活躍できる環境整備が必要であり、そのための様々な施策検討をお願いしたく存じます。

8スライド目に進んでください。まず、在留資格制度についてですけれども、過去いろいろな改善を重ねてきているとは思いますが、さらに柔軟なキャリアパスが実現できるような制度変更もお願いしたいと考えております。

10スライド目を御覧ください。その観点で幾つか具体例を申し上げますと、まず、高度専門職につきましては、現行の人材ポイント制度がございしますが、特にデジタル人材については、人材不足が非常に顕著になっていることから、加点するポイントとして、日本語能力だけではなく、英語能力あるいはデジタル技術力といったものも加点できるような仕組みを検討していただきたいと考えております。また、在留資格の取得や更新といった手続は、結構な負担が企業・個人双方にかかっていることから、その簡素化あるいはデジタル化を一層進めていただくといった対応が必要かと思っております。

次に技人国の学歴要件について、これに満たない場合、10年以上の実務経験が必要とされていますが、特にデジタル人材など人材不足の激しい分野については、例えば5年以下に条件緩和するなども検討いただくのがいいのではないかと思います。ちなみに、諸外国においては、例えば大学中退者であっても3から5年以上の実務経験を要件としているケースが多いようですので、そういったことも参考になるのではないかと思います。

11スライド目を御覧ください。海外では「デジタルノマド」という言葉で柔軟なビザプログラムをプロジェクトとして進めているようですので、日本においても、こういったものを参考に制度を検討してもいいのではないかという御提案でございます。

12スライド目をお願いします。ここから中長期の話になりますが、現状、在留資格との間でのミスマッチが生じやすい状況かと認識しております。それに関連して、各種関連す

るガイドラインにおける現場業務の定義あるいは学校での専攻と業務内容の関連についての要件緩和が検討の対象として有効なのではないかと考えています。また、専修学校卒の留学生が得られる在留資格に限界があり、この見直しも必要かと思っております。特に、特定活動46号が3年ほど前にできましたが、専修学校卒だと要件を満たさない、あるいは日本語能力は非常に高いものが要求されます。N1以上ということですので、これについてももう少し日本語能力を下げるなどの対応も考えていいのではないかと思います。

最後に15スライド目、政府による民間企業の実業支援の関係で、税制の話をしていただきますと、外国人との共生のために支出した費用負担を軽減することが一つサポートになるのではないかと考えており、企業については法人税の優遇、個人についても所得税の支出控除の対象にするといったことで、費用負担を軽減するというのをぜひ検討いただきたいと思っております。

その他、アペディクスが何枚か続きますが、関連する規制改革要望等について何枚か添付しておりますので、ぜひ御参照いただければと思います。

説明は以上でございます。

○清家座長 ありがとうございます。

それでは、ここから3団体から御説明がありました点について、何か御質問等がございましたらお願いいたします。

では、高橋委員お願いいたします。

○高橋構成員 企業がPh. D.を取得した人たち、あるいは修士以上のいわゆるアドバンスドディグリーを取得した人たちを活用し切れていないということがしばしば指摘されていますので、今後経団連として大学院率、とりわけPh. D. 取得者にどのような形で対応しようとされているかお伺いしたいと思います。

○渡邊副会長 ありがとうございます。

非常に重要な視点という認識を経済団体としても持っています。ただ、先ほど説明しましたように、従来、修士以上の学生が大学にとどまるのは、大学内の育成において、産業界とのブリッジが今まであまりうまくいっていなかったからだと思います。現在、企業の雇用制度については、いろいろな議論が行われています。例えばジョブ型採用をもっと増やして、修士、博士課程の人たちとのリンケージがうまくいくようにすることや、産業界がリカレント教育において大学とのジョイントを増やすことによって、Ph. D. と結びつく形で採用を増やしていく方向で、議論が進んでいます。これは雇用制度全般に関わる話になります。各企業がグローバル化をどのくらい浸透させているかという企業のいろいろな事情にも関わりますので、雇用制度全体として自社型でそれぞれのグローバル進捗に合わせた形で、そういった仕組みをジョブ型等との組合せの中で進めていくことになります。ただ、全体の方向性として、修士、大学院の採用を増やしていく方向で議論されています。

○高橋構成員 ありがとうございます。

○清家座長 ありがとうございます。

では、ほかにいかがでしょうか。

村上さん。

○村上構成員　ただいまジョブ型雇用を増やしていくという御発言がありましたけれども、経団連としてジョブ型雇用を増やすために何か取組を行っていらっしゃる事があればお聞かせください。お願いいたします。

○清家座長　ありがとうございました。

それでは、渡邊副会長、お願いできますでしょうか。

○渡邊副会長　これは先ほど説明したように、各企業がどれくらいグローバル化をしているのかということに非常に関わります。グローバル化がかなり進んだ企業では、それぞれの進出国のジョブに合わせた形で全体の人事制度を整備しています。日本は今までメンバーシップ型雇用が採られてきたため、直ちに全体をジョブ型雇用にするのはなかなか難しいですが、例えばグローバルベースのジョブディスクリプションを整備して、少なくとも国際関係の部門ではジョブ型にしていくような具体的な動きが始まっております。

いずれにしても各社の人事制度に関わることでありますので、一律的な制度を整備する段階にありません。各国でジョブ型になっている理由として、例えばドイツなどは一番良い例ですが、国としてジョブ型制度を設けていることが挙げられます。そうした制度との組み合わせの中で企業が取り組みを進めていかないと、ジョブ型への移行は難しいと思います。したがって、今は各企業のグローバル進出に合わせたジョブ型の導入を進めております。

○清家座長　ありがとうございました。それでは、よろしゅうございましょうか。

そうしましたら、ここでヒアリングは終了とさせていただきますと存じます。

各団体の皆様におかれましては、お忙しい中をヒアリングに御対応いただきまして、誠にありがとうございます。皆様方の貴重な御意見も参考にさせていただきながら、本会議の議論を深めてまいりたいと存じます。

それでは、3団体の皆様方には、ここで御退席をいただければと存じます。ありがとうございました。

(ヒアリング対象者退室)

○清家座長　ありがとうございました。

それでは、大変お待たせいたしました。ここから明石さん、そして、齋木さんから御発言をいただきたいと思っております。

まず、明石さん、お願いします。

○明石構成員　ありがとうございます。

本日の御報告、御発言、質疑の一つ一つに大変多く学んでおります。教育の国際化ということに関してだけでもこれだけの御指摘、御提案があるわけですから、日本にはそれだけの伸び代がまだあるという認識を改めて持っている次第です。

この会議終盤で恐縮なのですが、教育の国際化に関しまして、私からは限定的なお話をさせていただきますと思います。前回の会議で何より印象的だったのが、日本からの学生

の派遣、送り出しの数、それから、海外からの受入れの留学生の数それ自体を増やすことよりも、質の高い学びを保障することが重要という指摘がありました。私も同感でして、留学の中身や経験がいかにかに人材の高度化に資するかが今後より問われるべきだろうと考えております。

その観点から、ダブルディグリープログラムというものに言及したいわけですが、御存じの方も多いと思います。ダブルディグリープログラムは、日本と外国の大学が単位互換の条件や方法などについて協議し、合意のもとに、双方の大学が単一の学生にそれぞれ学位を提供するものです。この種の国際教育プログラムのメリットは、私自身、9月に開催された本会議でもその効用を申し上げました。つまり、日本の大学と海外の大学が双方向的に一つのプログラムを走らせる場合、日本からの留学生の送り出しと海外の学生の受入れを同時に推進できるという利点があります。ダブルディグリーというのは選抜制であるものが多く、基本的には少人数制で実施されるのが普通ですので、日本人学生と外国人学生の学習時間が非常に密でかつ長く共有されて、チームワーク力が鍛えられるというメリットもあります。一方で、通常の留学の一般的な課題としては、海外に学びに出た日本人留学生が現地では日本人コミュニティで固まってしまうとか、あるいは、海外から受け入れた留学生が留学生ばかりで集まってしまうことが指摘されるのです。こうした状況は、異文化・多文化理解や多様性なり価値の理解の機会、また、そうした学びを経ての国際交渉力の向上効果を損ねてしまうおそれがあるわけです。ダブルディグリーは、その設計や運用次第なのですが、派遣と受入れの両面で留学の効果を存分に引き出す可能性を秘めていると思っている次第です。

公平を期して、ダブルディグリーの大変さを指摘しなければいけません。ダブルディグリーというのは、その運営において教育組織に煩雑なハンドリングを求めますし、参加学生にも相応の負担を生じさせます。今、申し上げたダブルディグリーの課題は、前回ヒアリングで来てくださった公立大学協会の松尾太加志先生が御用意された資料にも実は書いてありまして、「制度的なハードル」と指摘をされていらっしやいました。これはダブルディグリーの現場実務に関わっている私の実感にも一致するのです。しかも学生の数だけに注目すると、ダブルディグリーの対費用効果は決して高いとは言えません。

ただ、総論としては、そのような大変さを補って余りある有益さがこの種の国際教育プログラムには備わっています。そして私自身は、その効果の検証の上で、有用な国際教育プログラムを普及させたいと願っています。受入れ留学生や派遣学生を増やすために制度の拡充や規制の緩和も必要ですが、真に求める人材を誘致し得ているか、そして日本人に求められる能力を実質的に伸ばすことができているかという点を精査し、それを評価する枠組みの開発が今後重要になるものと信じています。

宣伝的な内容で話を結ばせてください。資料を提供しております。私の勤務先の大学で運営しているダブルディグリープログラムの一つに、3か国の3つの大学が参加して、2年間で3つの大学で学びながら2つの修士号取得するというユニークなダブルディグリー

プログラムがあります。パンフレット等を提出させていただいたので、もし御関心、御興味がありましたら、御覧いただければ幸いです。

私からは以上です。どうもありがとうございました。

○清家座長 ありがとうございました。

それでは、大変お待たせいたしました。齋木さん、よろしく願いいたします。

○齋木構成員 ありがとうございます。齋木でございます。

第1に、卒業後の留学生等の活躍に関する論点について申し上げます。論点の1点目です。外国人留学生等の高度専門人材としての定着率向上についてですけれども、留学後、特に就職活動時において、また、就職後において、生活環境面に関するものも含めまして、外国人留学生の日本への定着を支援するために、文部科学省、厚生労働省、経済産業省、外務省、法務省、国土交通省等々、多くの行政機関が様々なプログラムを構築し、実施してきていると承知しております。しかしながら、それぞれのプログラムの充実とともに、それらの間の一層の連携の強化が望まれていると考えております。外国人留学生の立場からいたしますと、ワンストップサービスと言ってよろしいでしょうか、いろいろな役所の窓口を訪れる必要がなく、例えば1つのポータルサイトをチェックすることで関連する種々のプログラムの情報が得られて、また、必要なサービスの提供が受けられることを担保する仕組みが必要であるという趣旨でございます。

実際に、未来投資戦略2018に基づいて、2018年末に関係省庁の連携の下、JETROに高度外国人材活躍推進プラットフォームが既に設置されております。これは大変時宜にかなったものと考えておりますが、他方において、このプラットフォームが高度外国人材の日本への呼び込み、採用、活躍、そういった様々な推進の面で期待されている効果をこれまで十分に発揮しているのかどうか、具体的には、関連するプログラムが適切に整理され一元的かつ分かりやすく発信されているのかどうか、さらには、さきに申し上げましたとおり、発信にとどまらず外国人留学生が求めるサービスに容易にアクセスできるのかどうか、要するに、真にユーザーフレンドリーなものとなっているのかどうか、こういった観点から不断の検証を行い、随時改善を行っていただければ大変ありがたいと思います。

こうした観点からは、このJETROのプラットフォームだけではなく、例えば外国人在留支援センターなどの役割にも大いに期待しているところでございますが、省庁の枠を超えて、さらには官民の枠を超えた、より大きな新しい仕組みづくりも検討する必要があるように考えております。

それから、2点目の論点であります、日本の学生さんが海外に留学した後の就職円滑化について、ごく簡単に一言申し上げます。日本人の働き方改革全般とも大きく関連するわけですが、新卒者を春に一括採用する仕組みから脱却をする必要があると強く考えております。通年採用や秋季採用の積極的な導入を、各企業には強く求めたいと思います。これは、単に日本人留学生の就職の円滑化に向けた支援策にとどまらず、日本の企業が競争力を強化し、もって日本経済を活性化するためにも極めて重要なことであると考えておりま

す。

第2に、教育の国際化に関して、申し上げさせていただきます。優秀な外国人留学生の獲得という観点から、既に前回会合の場でも縷々指摘をさせていただきましたので、それらを繰り返すことはいたしません。新しい点としまして、いわゆる日本式教育に対する支援の実績について一言触れます。御承知の方も多いかと思いますが、例えばエジプトが一つの例です。エジプトにおいては、EJSと名づけられた、特別活動を中心とする日本式教育モデル発展・普及プロジェクトが進められています。これは基本的に初等教育に関するものなのですが、2016年、アブドゥルフアッターハ・エルシーシ・エジプト大統領が来日をした際に、当時の安倍総理とエジプト・日本教育パートナーシップ合意を締結いたしまして、保育園から大学まで日本式教育の特徴を生かした包括的な協力を行うことで、両国間の合意が成立をしております。この合意に基づいて、日本政府やJICAは、今御紹介しましたEJSという初等教育に特化したもののみならず、高等教育も含めまして、包括的にエジプトの教育分野に協力をしてきているということであります。

こうした日本式教育を世界各地に広めていく努力は、裾野を広げるという意味で大変重要な意義を有すると評価しております。エジプト以外にもいろいろな国や地域で種々事例が存在いたしますけれども、こういった試みをさらに強化・拡充していくことが求められていると考えています。

最後に、簡単に、日本語教育について申し上げます。高度外国人材が日本において活躍できる環境を整備するという点で、今日の会議におきましても多くの構成員、また、経済団体からも御指摘がございましたように、日本に在留する外国人に対する日本語教育を充実する必要性は言うまでもありません。しかしながら、そもそも早い時期に日本に対する関心・興味を掘り起こし、優秀な外国人材を言わば囲い込んで――「囲い込む」という表現が必ずしも適切どうか分かりませんが――、日本と強い絆を持っていただくということを考えますと、当該人材が外国にいるときからしかるべき日本語教育を行うことの意義には、極めて大きなものがあります。外国における日本語教育については国際交流基金が様々な活動を実施してきていると承知しておりますが、そうした活動の一層の強化・拡充が求められていると思います。

残念ながら、日本の国力の低下に伴って、外国における日本語学習は一時期の勢いを失っていると聞いています。確かに外国における日本語教育は、時間、労力、コスト等がかかる課題でありますけれども、今こそきちんと対応しておかないと、日本にとって将来大きな禍根を残すことが懸念されます。地味であっても息長く、できる限り広範囲の層に、質の高い日本語教育を届けられるように、しっかり取り組んでいくことが重要であると考えております。

以上でございます。ありがとうございます。

○清家座長　ありがとうございます。

それでは、本日の議論はここで終わりとさせていただきますが、最後まで伊藤政務官に

は熱心に御参加いただきまして、ありがとうございます。最後に伊藤政務官からお話いただければと存じます。よろしく申し上げます。

○伊藤大臣政務官 では、一言だけ御挨拶をさせていただきます。

本日もまた構成員の皆様、大変お忙しい中をありがとうございました。

御自身の経験であったり、また、様々な取組の中で感じられた課題や御意見ということで、本当に示唆に富んだお話をたくさんお聞きして、大変勉強になりました。文科省としても受け止めさせていただかなければならない課題をたくさんいただいたと思っております。

これからまた第二次提言の取りまとめに向けて大変にお世話になりますが、今後ともどうかよろしくお願いいいたします。本日は大変にありがとうございました。

○清家座長 伊藤政務官、どうもありがとうございました。

それでは、次回の会議について、事務局より御説明をお願いいたします。

○瀧本担当室長 次回はこれまでの議論を基に骨子案を御用意し、議論していただきたいと考えておりますが、詳細については座長と相談の上、改めて連絡いたします。

以上です。

○清家座長 ありがとうございました。

それでは、本日の会議はこれにて閉会といたします。どうもありがとうございました。