

**12/13 未来投資会議 構造改革徹底推進会合**  
**「企業関連制度・産業構造改革・イノベーション」会合**  
**(雇用・人材) (第2回)**

---

(開催要領)

1. 開催日時： 2017年12月13日（水） 9:00～10:30
2. 場 所： 合同庁舎4号館2階 共用第3特別会議室
3. 出席者：  
越智 隆雄      内閣府副大臣  
  
小林 喜光      経済同友会代表幹事  
金丸 恭文      フューチャー株式会社代表取締役会長兼社長 グループCEO  
  
ポール チャップマン      マネーツリー株式会社 代表取締役  
村上 健      立命館アジア太平洋大学事務局長  
太田 晃志      株式会社荏原製作所 人事・法務・総務統括部 人材開発部長

(議事次第)

1. 開会
2. 有識者プレゼンテーション
3. 関係省庁説明
  - (1) 高度外国人材の受入れ・就労状況
  - (2) 外国人起業家の更なる受入れ拡大に向けた入国・在留管理制度等の改善
  - (3) 外国人留学生・海外学生の就職支援
  - (4) 就労環境の改善
  - (5) 対外的な広報戦略
4. 自由討議
5. 閉会

(配布資料)

- 資料1： マネーツリー株式会社チャップマン代表取締役提出資料
  - 資料2： 立命館アジア太平洋大学村上事務局長提出資料
  - 資料3： 株式会社荏原製作所太田人材開発部長提出資料
  - 資料4： 法務省・厚生労働省・経済産業省提出資料
  - 資料5： 法務省・経済産業省提出資料
  - 資料6： 外務省・文部科学省・厚生労働省・経済産業省提出資料
  - 資料7： 厚生労働省・経済産業省提出資料
  - 資料8： 経済産業省提出資料
-

○広瀬日本経済再生総合事務局次長

ただいまから、第2回「未来投資会議 構造改革徹底推進会合『企業関連制度・産業構造改革・イノベーション』会合（雇用・人材）」を開会いたします。

お集まりいただきまして、ありがとうございます。

本日は、越智副大臣に御出席いただいております。

まず、御挨拶をいただきたいと思っております。よろしく願いいたします。

○越智副大臣

皆様、おはようございます。担当の内閣府の副大臣をさせていただきます、越智隆雄でございます。まずは、御多忙の中、早朝からお集まりいただきましたことに心から感謝を申し上げたいと思っております。

本日の構造改革徹底推進会合では、高度外国人材の活用に焦点を当てて、これまでの成長戦略に掲げられた施策に関する現状分析と課題の洗い出しを行い、今後の取り組みや方向性について議論をさせていただきたいと思っております。

第4次産業革命のもとでの熾烈なグローバル競争に打ち勝っていくためには、海外から高度な知識、技能を有する研究者や技術者をはじめ、優秀な外国人材を積極的に受入れてイノベーションを加速し、そして我が国経済全体の生産性を向上させることが重要であると考えています。

これまで政府は高度外国人材の呼び込みのために、高度人材ポイント制の導入、日本版高度外国人材グリーンカードの創設など、入管制度の改善に努めてまいりました。今後、こうした動きをさらに加速させるとともに、いかにターゲットとなる人材に対してわかりやすく情報を発信していくか。また、外国人材が活躍しやすい環境をいかにつくっていくか。こうした点を検討することが大変重要であると考えております。今日は小林会長、また金丸副会長に加えまして、3人の民間有識者の皆様にもお越しいただいております。ぜひ、活発な御議論をお願いして、冒頭の御挨拶とさせていただきます。どうぞよろしくお願いいたします。

○広瀬日本経済再生総合事務局次長

ありがとうございました。

本日の会議には、民間からの有識者として、マネーツリー株式会社からポールチャップマン代表取締役、立命館アジア太平洋大学（APU）より村上健事務局長、株式会社荏原製作所より太田晃志人材開発部長の3名の方にお越しいただいております。その他の出席者の皆様につきましては、時間も限られておりますので、お手元にお配りしております座席表と出席者名簿でかえさせていただきます。

本日はまず、民間有識者の方からのプレゼンといたしまして、チャップマン代表取締役から「外国人起業家から見た創業・就労環境」というテーマで、村上事務局長から「外国人留学生の就職の現状と課題」というテーマで、そして太田人材開発部長から「外国人活

用による生産性向上」というテーマで御発表をいただきます。

その後、これまでの成長戦略の進捗状況と今後の取り組みについて、議事次第に記載の5つの項目に分けて各省より御説明いただきまして、最後に自由討議という段取りで予定をしております。

それでは、早速でございますけれども、チャップマン代表取締役からプレゼンをお願いいたします。よろしくお願いいたします。

#### <民間有識者プレゼン>

##### ○チャップマンマネーツリー株式会社代表取締役

皆さん、おはようございます。マネーツリーのポールチャップマンと申します。本日はこのような機会をいただき、誠にありがとうございます。

冒頭、少し別な話ですけれども、最近、連日テレビでは角界の話題で持ち切りですね。モンゴル出身の力士は日本の相撲に欠かせない人材になっています。皆さんは私よりも相撲にはずっと詳しいと思いますが、現在、国内の相撲部屋には、モンゴルをはじめ何カ国籍の力士がやって来ていると思いませんか。御存知の方はいらっしゃるでしょうか。私も知りませんでした。インターネットで調べた結果、25カ国籍の力士がいます。相撲は国技として古代から受け継がれているわけですけれども、その存在に多国籍の要素を積極的に取り入れているのには、ちょっと驚きですね。

実際、日本の大手企業の中で25カ国籍の社員が在籍している企業を見つけるのは難しいと思います。その一方で、私の会社は、たった42名しかいないのに、14カ国から集まっているチームです。「外国人が多いですね」とよく驚かれますけれども、将来的にそれはそんなに驚くべきことではなくなると思います。

あえて角界を話題にしましたが、今日のプレゼン内容は、それに非常に関わりの深い話になると思います。つまり海外から日本に来て働く、あるいは日本で起業する人たちの話についてです。また、これから日本から出て海外で活躍できる人材を育てるにはどうすればいいのか。それについて少しお話ししたいと思います。その前半を、ちょっと駆け足でお話しさせていただきます。

私は元留学生です。高校、大学とき、日本では国際化が結構話題になっていましたが、私の日本に対する知識・経験は当時から始まり、それに加えて十数年前に日系企業のメンバーとしてジョインできて、マネーツリーという会社を起業するために欠かせない、不可欠な経験が身につきました。この後で会社の紹介をしますが、今年10億円の資金調達ができ、弊社の主要な株主には、国内の銀行が非常に多い状況です。

御覧のとおり、メガバンク・ファンドも3行のファンドが御出資くださっています。それに加えて海外のセールスフォース・ドットコム、シリコンバレー出身の世界最大手のソフトウェア・アズ・ア・サービス、いわゆるSaaS会社ですね。そのほかに、スコットランド出身のベイリーギフォード。130年以上の歴史を送ってきたアセットマネジメントファンドです。正しくグローバル、グローバルかつローカルな存在でございます。

マネーツリーのファウンダーたちは御覧のとおりです。米国人2人とオーストラリア人1人、そして去年の半ばごろに、元メガバンク、元投資銀行の優秀な日本人のCFOが新たにチームのメンバーに加わってくれました。

我々の主要なサービスは、個人向けの資産管理・口座管理アプリです。サービス開始当時は「おもちゃみたいだ」と言われていたのですが、アップルのApp Storeのベストアプリ賞を2年連続で受賞しました。このアプリは100%国内で制作されております。日本人と外国人が手を組んでつくった製品です。

我々のメインビジネスは、御覧のとおりです。MT LINKという金融データプラットフォームは、2,600社の金融系のウェブサイトなどから情報をロボティック・プロセス・オートメーション、つまりソフトウェアのロボットを採用して、自動的にエンドユーザーのかわりに代行して情報を収集してくれます。情報としては、例えば銀行の取引明細、クレジットカードの確定明細、ロイヤリティーポイントの利用明細などが該当します。そのほかには生保や証券もあります。

御覧のとおり、マネーツリーというかわいい子供の象のイラストが付いたアプリ・アイコンが左上にあります。その右には、いろいろな銀行やソフトウェアベンダーが、この基盤を使って自分なりの便利なソフトウェアを提供しています。

ここに挙げた会社が弊社のシステムを導入してくださっています。現在35社がマネーツリーリンク、MT LINKを採用してくださっています。

これまでの成功要因について、少しお話ししたいと思います。マネーツリーの設立には、私以外にもう一人共同創設者がいて、彼は米国出身なのですが、もともと日本への留学経験があり、日本に対する知識をかなり持っていました。二人とも日本語は堪能であり、10年以上前に日本語能力試験1級を取得しました。そして、日系企業での職務経験もあって、日本の労働法、税法、ビジネス習慣に対する知識・経験も少なからずありました。その後、優秀な外資系企業出身、日系企業出身のメンバーも加わってくれました。実は昨日、住友銀行に40年間勤めた後弊社の上級顧問となった同僚と、本日のプレゼン内容について話しました。彼が当社の成功要因として一番のポイントだと主張したのは、レアな技術、ノウハウを経験として蓄積しているということでした。これらは全部、前提条件だと思いますが、外国人が日本で起業するケースはまだ少ない。日本での支援者がいないというわけではないと思いますが、最後の条件として、楽観的な見通しがなければうまくいかない。非常に楽観的な見通しが必要です。

当社の場合、起業時の障壁として、コネが貧弱だったことが挙げられます。大学の同級生、会社の同期、家族の友人など、サポーターがゼロに近かったのです。その後、我々のサービスと製品の良さを売りにして、いろいろな顧客を獲得し、だんだん認知度が高くなってきました。徐々にサポーターがついたのですけれども、最初はほとんどゼロベースからスタートでした。

そして、外国企業ということで、相手先などに「すぐに帰国してしまうのではないか」と思われることが多く、またPRする機会も非常に少なかったため、資金調達ができるよう

になるまで信頼を獲得するには苦労しました。将来これらが、海外から来て日本で起業される方に対して少し緩和されるといいなと思っています。

最後に、これらの障壁に加えて、スタートアップとしていろいろな問題に直面しました。ということで、簡単な道を歩んできたわけではない。

その一方で、日本で起業するメリットは非常に大きいです。国内市場が大きいということが一つ。また、消費者の嗜好が洗練されていて、良いものがより高い値段で販売できることが一つ。治安もいいし、皆さんは御存知ないかもしれませんが、日本に住みたい外国人は多いです。多分、いろいろな人たちの母国よりも日本での生活が便利で生活しやすいと思っている外国人は、20年前に比べて1,000倍ぐらい増えていると思います。それはどこかの統計を踏まえて申し上げているわけではないのですが、私が受けている印象です。その他にも、日本は平等な社会で、保険も加入しやすいし、インターネット回線の速度が世界トップレベルなので、IT起業家にとってそれは大きい。そして、日本人は非常に親切であり、いろいろとさまざまな形で支援してくれます。それもありがたい話です。日本は私の目線から申し上げますと、毎日、毎時間、毎分ごとに、ますますグローバルになってきています。

スタートアップビジネス環境の課題について少しお話ししたいと思います。

まず在留資格について、高度人材ポイント制は開発者を想定していないと思われます。今年2~3回ぐらい、「ちょっと困ったな」と思うことがありました。優秀な開発者は日本国内にもたくさんいますが、我々が採用している最新鋭の開発言語、開発環境に対する知識を持っている人は非常に少なく、ヨーロッパ、アメリカ、オーストラリアなどに比較的多くいます。先ほど申し上げたとおり、日本に住みたい人は多いため、ウイン・ウインになると思っていましたが、残念ながら彼らは5、6年の経験しか持っていない、大学の学位も持っていない優秀な開発者に対し、2年ぐらい採用を断り続けました。我々のかなり厳しい試験を受けて合格したのにもかかわらず、残念ながら日本に呼び寄せることができませんでした。

2番目は不動産・オフィスです。小さい、新しい会社は信用されていない。これは外国人が起業する会社に限った話ではないですが、お金やサポーター、顧客が十分にあるとしても、大家や保証会社に信頼されないことがあります。私たちは当時、セールスフォース・ドットコム、メガバンク3行のファンドから御出資いただいていたのに、大手ではない保証会社に断られました。当時は既に2部屋ぐらい借りていて、シェアードオフィスの部屋を借りている状態でしたが、3つ目は断られました。結局、預金口座の中に十分なお金があり、敷金をより多目に払って問題にはならなかったのですが、ちょっと残念だなと思いました。

3番目はストックオプションです。起業家としては、私たちの社員にストックオプションを付与したい。なぜなら、彼らは相当なリスクを背負ってくれています。成熟している会社に在籍するよりも、私がつくったスタートアップでも、日本人の方がつくるスタートアップでも、かなりリスクは高いものです。リスクとリターンを相殺するというか、バラ

ンスをとりたい。ただ、弁護士の費用、株主に合意していただく回数、登録の手間が非常に多いのです。海外に比べてこれはかなり日本が劣っているところと思われますが、恐らくベンチャー企業、スタートアップのことを全然想像せずに法律になったのではないでしょうか。

4番目は人材採用の件。グローバルな人材はまだ少ない状況です。非常に優秀な、国際的な日本人は、東京には結構いらっしゃいますが、もっとどんどん増えていけばいいと思います。それにより、日本の国際的な競争優位性がさらに強くなってくると思います。

信頼関係、経歴、異文化などを理由に、外国人が起業した会社に入りたい人はまだ少ない。全ての外国人の起業家がいい人だとはもちろん言えないし、日本人の起業家がみんないい人とも言えないのですが、全体の数を増やさなければならないと思います。

5番目は相手先・営業先についてです。大半の日系企業は外国人との取引経験がなく、これは簡単には変えられないと思いますが、今の状況がそのままずっと続けば、日本にとって有利にはならないという意識をもう少し普及させたいと思います。

ちょっとした笑い話かもしれませんが、マネーツリーの初期のころ、いろいろな金融機関の方々にお会いする機会があり、多分ミーティングの3分の2ぐらいは、冒頭で「英語を話す必要があると思っていたのに、日本語が話せてよかった」と言ってくださいました。我々の資料もメールも全部、日本語でやりとりしていたため、「ミーティングも日本語でやりますよ」ということは期待していただきたかったですね。ということで、我々が期待している、より国際的な環境づくりはこれからの課題です。

私たちマネーツリーは、「ドメスティック・カンパニー」と「ボーン・グローバル・カンパニー」という2つの世界に分けて考えています。「ドメスティック・カンパニー」が悪いとか、良くないということではありません。その一方で、日本の国際的な競争優位性を長期に保つには、「ボーン・グローバル・カンパニー」を支援する、育てる必要があると思います。

「ドメスティック・カンパニー」では、役員・起業家は全員日本人で、海外経験がない。「ボーン・グローバル・カンパニー」は、日本人または外国人がつくって役員として勤めている会社。「ドメスティック・カンパニー」では、スタッフのほぼ100%が日本人。これは日本だから当たり前ですが、「ボーン・グローバル・カンパニー」は日本の将来に欠かせない、不可欠な要素になると思っているからこそ、外国人人材を取り入れる必要があると思います。

そして、社内言語は「ドメスティック・カンパニー」の中ではもちろん日本語のみです。「ボーン・グローバル・カンパニー」では、日本語に加えて、社内言語として英語などを採用することが必要。あとは異文化のリテラシー。国際展開の指向や、世界的にインパクトを与える企業になる可能性として、「ボーン・グローバル・カンパニー」は「ドメスティック・カンパニー」に比較すると優位性があると思います。

最後に、シンガポール並みに、起業家に最もフレンドリーな環境を与えるには、「オールド」と「ニュー」、つまり「ドメスティック」と「ボーン・グローバル」の日系企業の

間に架け橋を築く必要があると思います。両方とも欠かせない、不可欠な要素になると思います。

皆様、短い時間でしたけれども、本日は御清聴いただきまして、ありがとうございます。

○広瀬日本経済再生総合事務局次長

ありがとうございました。

続きまして、立命館アジア太平洋大学の村上事務局長からお願いいたします。よろしく  
お願いいたします。

○村上立命館アジア太平洋大学事務局長

皆さん、おはようございます。よろしくお願いいたします。大分からやって来ました、  
APUの村上と申します。どうぞよろしくお願いいたします。

お時間を7分ぐらいいただいていますので、少し駆け足でお話しさせていただきたい  
と思います。大学の概要ですが、先日秋の入学式があり、現在は約90カ国から学生が来てい  
ます。50%が留学生で、そのうちの96%が正規留学生、即ち4年間あるいは大学院であら  
ば2年間みっちり勉強する学生です。毎年、学部だけで600人のそのような留学生が入学し  
てきています。そのうちの95%は英語基準の入学で、入学時点では日本語が全くわからな  
い状態の学生が入ってきているというのが大きな特徴です。そのうちの6割以上が秋の入  
学、秋の卒業となります。

国籍に関しましては、資料をみていただけたらと思います。資料の中に全体の国数が書  
いてありますが、最近の傾向として、東アジアに加えてベトナム、インドネシア、そして  
ネパール、インド、スリランカ、バングラデシュといった、南アジアの国が最近増えてき  
ているというのが大きな特徴です。タイは一時増えましたが、今、少子高齢社会になっ  
て、高止まりをしているというのが現状です。

大学の学部としましては、経営学系と社会学系の学部が2学部ということになりますが、  
基本、日本語が全くできない状態に入ってきている学生が半分を占めています。授業はほ  
ぼ全てを日英両言語でやっていて、留学生たちは入学後、特に1～2年生の間に徹底して  
日本語を学習するという仕組みをとっています。逆に、日本人や日本語基準の留学生は英  
語を1～2年生の間に学ぶという仕組みになっています。

キャリアサポートですが、最近は特に就職活動を支援するというよりも、低回生の頃か  
らのキャリア教育に、かなり重点を置いています。動機づけや業界を広く知ってもらおう  
というようなことをしています。特に留学生は、日本企業というと、やはりどうしてもメー  
カーしか知らない状態に入ってきているということもありますので、業界について詳しく  
話をしたり、また、日本の企業風土などを理解できるように、できるだけ教育していく。

特徴としては、地方にある大学としてのハンディがありますので、就職活動で東京に出  
てきてというのは、なかなか難しいです。大体、毎年350社ぐらいの企業の皆様に大学へ来  
ていただいて、採用活動をしていただく。これはオンキャンパス・リクルーティングとい

って、留学生の6割以上、大体65%がこのオンキャンパス・リクルーティングで企業に採用をいただいているという状況です。

オンキャンパス・リクルーティングに来ていただく企業の350社の中で、200社はほぼ毎年参加していただいております、多国籍の学生と直接面接ができる環境があるということで、重視していただいております。

就職の実績として、最近も就職率は90%を超えているのですが、ざっくり言いますと、留学生が大体500~600人毎年卒業していく中で、300人がキャリアオフィスに登録して、就職活動のサポートを希望します。残りの200人ぐらい、そのうちの100人は大学院に進学し、あとの100人が母国へ帰って就職活動をするようになります。

キャリアオフィスに登録した300人のうちの200人が、日本にある企業で就職しています。残りの100人が、在学中に就職が内定しますが、海外の現地法人などで就職を決めているといった状況です。

日本で就職する学生の6割は関東へ行きます。そして、中部、北陸、近畿を合わせて20%ぐらい。なかなか九州では就職する場所がないというのが現状です。

先ほども申し上げましたように、留学生のかなりの部分が秋入学で秋卒業です。9月末に卒業するのですが、彼らの就職活動は1 Semester後輩の春卒業生と一緒に就職活動することになりますので、就職活動期間が少し短くなって半年ぐらいしかないというのが現状です。内定が決まった学生は9月の卒業と同時に一旦帰国して、4月の入社式にまた日本へ戻ってくるという流れが多いのですが、最近少しずつ、10月に入社させていただく企業も増えてきています。

APUの学生のグローバル人材としての評価として、やはり国境間の壁の低さや、タフに生きていける力といった点が、言語力以上に評価されているというのが最近の特徴かと思えます。これは、オンキャンパス・リクルーティングに来ていただいている企業の皆さんからのアンケートの結果です。

留学生の日本での就職の課題と今後の方策ということで、いくつか挙げております。日本留学を決める時点での選択として、やはり日本の企業で就職できることが大きなアドバンテージとなっており、我々の留学生募集にあたって大きな要素の一つになっています。また、日本の大学はアメリカやイギリスの大学に比べると学費が安いというのもあります。それから、アメリカやイギリスの大学を卒業しても、その国で残って就職することはかなり難しく、ハードルが高い。しかし、日本では多くの先輩たちが日本企業へ就職している。これが日本留学の決め手になっています。当然、安全であるとか、住環境がいいということもありますが、これらは大きな日本のアドバンテージであると思えます。また、他国と比較すると就労ビザのハードルが高くなく、起業等の際の要件は緩和されてきているように思います。ただ、大都市以外の中小企業で就職をしようと思ったときのビザのハードルは、若干まだ課題として残っているのかなと思います。

それから、転職・離職率。留学生、外国人はすぐにやめてしまうというイメージがあるかもしれませんが、卒業生のアンケート調査をしたところ38.7%と、日本全体の平均の30%

と比べると少し高いのですが、それほど大きな開きはないというのが今回の調査でわかったところです。当然、ジョブ・ホッピングや、途中でMBAに行くというような傾向は、日本人の卒業生よりも多いというのがあります。

それから、課題として一番大きいのは、日本語能力に対する考え方です。グローバル人材として能力が高ければ、例えば英語のみ、あるいは英語と母国語ができれば採用に至る可能性はないのかどうか。また、若干の日本語はできるけれども、N1やN2といった日本人レベルの日本語が求められなくても入ることができる、すごく受入れの幅が広がると思います。特に今まで東京の多くの大学は、日本語基準で日本語学校から留学生を受入れてきましたが、SGU（スーパーグローバル大学創成支援）事業により、英語のみで卒業できるプログラムで学生を受入れるような大学が増えてきています。そういう大学では、日本語が学修の基準言語となっていないため、日本語が十分ではないものの、英語と母国語のみで日本で働くことを希望する留学生たちが増えてくることも予測されます。ここに社会がどう対応するかというのは大変大きな課題であろうと思います。

人材育成の考え方として、よく留学生が言うのは、外国人材の活用の方針が明確になっていないとか、育成方針が明確になっていないという点です。明示されていないためにギャップを生んでいるというのが、卒業生たちのアンケートを通じて見えてきているところです。

もう一つは、マッチングのところですか。特に、外国人材を採用している企業の情報がなかなかない。その企業に何人ぐらいの外国人社員がいるのか、どのような国籍の人がいるのかといったような情報が採用の時点で明示されていないケースも多い。また、英語だけで、日本語が必ずしも十分ではない場合でも受入れてくれるような企業のリストが少ないので、外国人にとって情報収集がすごく難しい。就職後も長く勤務を続けているケースというのは、先輩の留学生がいる、あるいは同じ国の人がそこで働いていて、メンターになってくれるというのが大きな要因になっています。

先ほどのところに戻りますが、日本語が必要であれば日本語レベルはどれぐらいなのかというようなことの明示も、やはり採用時点であると大変ありがたいと思っています。

また、マッチングについてですが、地方の中小企業にとって、外国人を採用したいという気持ちはあっても、採用のノウハウがわからないというようなことで相談にお見えになるような方もいます。

それから、大学と社会のギャップです。先ほども言いましたように、秋入学・秋卒業の学生が本学の場合は大変多いのですが、卒業まで半年しかないような状態で就職活動をしていけないと、卒業時点で就職が決まっていなくて、ビザをそのまま継続することがなかなか難しい。在留資格延長ということはできますが、やはり大学としての推薦は慎重に行わざるを得ません。

在学中に就職活動をするのは日本独特の文化ですので、これを理解してもらうことが、教育の中でも必要になっています。また、日本のインターンシップは、短期間の企業紹介や1週間程度の仕事体験が一般的ですが、留学生にとってのインターンシップというと、

1カ月から6カ月ぐらいの中長期が一般的で、どちらかという経験を積み、スキルを磨くためのインターンシップであって、その企業を単に知るためではないということ、この辺りのギャップも大変大きいです。

日本の社会ではマスターの学位の評価がそれほど高くないということも、就職する上で大きな課題の一つになっていると思います。また、留学生の中でも富裕層と、経済的に厳しい層の差があり、苦学をする学生たちは在学中にアルバイトを一生懸命しているので、採用面接のときに「学生生活でどんな経験をしましたか」と言われても、なかなか話すストーリーがないというようなことは、生々しい声として聞いています。

留学生にとって、受入れ企業側のキャリアパスが不明瞭な点も課題になっている。採用時もそうですが、採用後も、「日本人と同じように私たちは出世できるのか」というようなことがわからない。あるいは、異動の意味などの説明がよくわからない。日本の文化と外国の文化の差を埋めるような、明示や説明といったものが大変重要になってくると思います。なかなか難しいことですが、空気を読むとか、あるいはやっていたらそのうちわかるとか、そういう言葉ではなかなか理解できないというのが、留学生・卒業生のアンケートをみてもわかることです。

また、文化や宗教の違いへの対応も重要です。中東だけでなく、ウズベキスタン、インドネシア、バングラデシュなどの学生が増えてくると、ハラル対応や、少し中座をして祈りをするといったことに理解を示してくださる企業に留学生たちも定着しやすいというのが、アンケート結果にも出てきています。

これが最後です。留学生を採用するというのは、その国とのブリッジ人材になるだけにとどまらず、その留学生同士の広い世界に広がるネットワークとつながることになります。世界中で日本のプレゼンスを上げ、企業のプレゼンスを上げるということにもつながることを、ぜひ御勘案いただけたらと思います。

少し駆け足になりましたが、この後のところで御質問をいただけたらと思います。ありがとうございました。

○広瀬日本経済再生総合事務局次長

どうもありがとうございました。

続きまして、株式会社荏原製作所の太田人材開発部長、よろしく願いいたします。

○太田株式会社荏原製作所人材開発部長

荏原製作所の太田でございます。

このたびは、このような機会を頂戴しまして、誠にありがとうございます。

荏原製作所としては、2011年から外国籍社員の新卒採用をスタートしています。その中で、外国籍社員をどのような目的で採用しているのか、定着させるための施策は何かといったところを含めて御説明させていただきたいと思っております。

まず、「はじめに」ということで、荏原製作所は1912年の創業です。国内のポンプメー

カーとして知られているかとは思いますが、B to Bの商売ということもあり、採用活動を行っている中で、国内の学生でもあまり荏原製作所という名前を知らない方が多くなっています。そういった中で、より優秀な人材を採るという意味からしますと、日本人に限らず、やはり外国籍の人材も含め、積極的に海外にも目を向けるようになりました。我々は、チャレンジ精神を持って創意工夫をする多様な人材を世界中から獲得するということをモットーに採用活動を進めています。

外国籍社員の採用目的として、以下の3点を書かせていただいています。一つ目は、日本人採用者と比べても優秀で、能力・意欲も高いという点。先ほど申し上げたとおり、以前のように会社名が知られていた頃は旧帝大を含めて優秀な人材がかなり集まってきました。ただ、これだけ事業環境が変わると、単に待っているだけでは自分たちが必要な人材が採れない。それを採るためにどのような形をとろうかという中で、一つ国外に目を向け、能力・意欲の高い外国籍の人材を現地で採用するという施策に取り組んでいます。

二つ目として、戦略的重点地域からの採用です。弊社の事業との関わりとしては、ポンプ事業と、それから半導体事業。これらの事業の取引先として、半導体ファウンドリーが多く集まる台湾や韓国及び中国あたりは非常に重要な拠点となっています。それと、これからも経済的な広がりを見せるであろうインド。我々の企業としては、こういったところを重要地域として現地での採用活動に取り組んでいます。

三つ目として、日本人社員のグローバル化です。弊社は100年近く続く企業という反面、社内がドメスティック化しているという課題があります。これを改善するため、外国籍人材を新卒の時代から社内に入れることにより、日本人社員自体をグローバル視点に持っていこうという取り組みとなりました。

実際に採用する上での採用条件は日本人と同じです。さらに働く場所としても国内に限らず世界各国となります。母国語の地域に帰ることが前提ではなくて、世界各国で活躍していただきたいという趣旨で採用しています。

実際に外国籍社員が弊社を就職先に選ぶ理由ですが、外国籍の社員が日本企業に入る際に期待しているところで、従来出ているのは終身雇用的な就労環境です。一例として、韓国企業がかなりドラスティックに優秀人材を採用したり、あるいは解雇したりという話を聞くかと思いますが、日本企業は現在でも終身雇用を続けているところが多く、さらに社員育成、いわゆる師弟制度と言っているのか、人を育てるというイメージを持っているようです。加えて、日本の治安の良さであったり、生活環境の良さはさらにイメージを良くしています。あとは処遇の高さ。給与面だけでなく、福利厚生や生活支援を含めて、こういったところをメリットとして考えていただいているようです。

こちらが実際の採用実績です。我々の命題は、経営方針にもあるとおり、2020年に向けて、そしてさらにその先に向けて、多国籍人材を確保するということです。ダイバーシティを進めるという経営方針の中で、外国籍採用だけでなく女性活躍もあります。また、弊社におきましてはキャリア採用もその一部。いろいろな人材を企業に入れることで、企業の競争力を高めようということからスタートしています。現在までを集計しますと、およそ

100名。離職率でいきますと、離職者11人ということで10%ぐらいです。数字で見ますと、新卒採用では、かなり定着しているという実感があります。当初、スタート時は国内の留学生を対象に採用活動をしておりましたが、徐々に海外、現地での採用という形で採用者数を伸ばしております。

それでは、定着するためにどのような支援をしているかということが、次からのところ です。受入れ企業として、外国籍社員に密着した形でのサービス、サポートが、やはり安心となるようです。例えば、生活用品の買い物と一緒にいきサポートする。昨今ではスマホの契約であったり、銀行口座の開設であったり、このあたりはもう、必ずと言っていいほど必要ですが、外国籍で初めて来日する方にとってはとても難しい。このように寄り添うことが、安心につながるサポートとなっているようです。

次に、語学に関するサポートです。弊社で働くうえで、N1クラスの語学レベルというものを求めています。弊社もまだまだドメスティック・カンパニーですので、技術資料等も日本語が多い。外国籍での採用は、理系人材を多く採用していますが、日本語の技術資料などに馴染んでもらうためにも、実際に来日する前から日本語教育をスタートします。そのうえで、入社前の10月ごろから国内にインターンシップという形で、来日してもらっています。

翌年の4月から実際に配属される部署に、インターンシップという形で配属し、職場環境に慣れさせ、就業意識を高めます。それとともに、語学研修を行うということで日本語の必要性を十分に意識させ、集中してやらせています。弊社も4月1日の大量雇用になっていますので、日本人の新卒と同様に外国籍社員も4月1日の入社式を迎え、そのまま日本人と同様に、新人研修がスタートします。先ほど目的のところに出了た、日本人がグローバル化するという意味では、新卒で入った日本人社員は、隣にインド人がいたり中国人がいたりしますので、よい意味でとても刺激的な環境になっています。日本人社員の意識をグローバル化するという点で、非常にうまくいっていると思います。

外国籍社員の採用、定着を進めていく中で、これからの活躍については、非常に細かいケアが必要です。外国籍の新卒社員に対し、1～2年目においては、母国語に近い言語でのインタビューを行います。基本的には会社とは関係ない第三者によるインタビューという形で、生活支援目的に行います。3年目からは、人事部門との間でキャリアアップ目的を含め、キャリアイメージを会社と共有するための面談をインタビュー形式により行っています。

仕事へのソフトランディングという点で、受入れる側、配属される部署においても、教育が必要です。インド人はどういう特徴があるのか、韓国人にはどういう特徴があるのかといったことから、OJTで気を付けることなど、外国籍社員配属部門ガイダンスとして、そういった生活習慣、宗教、文化の違いなどを教えています。これで全部習熟できるとは思いませんが、研修などを通して、受入れる側にも支援する形をとっています。

キャリアについて共有するということがキーワードです。1～2年目については先ほど説明しましたとおり、母国語でのインタビューという形をとっていますが、やはり将来プ

ランを考える意味で、3年目。1～2年目ぐらいはまだ会社にも慣れていないところですが、3年目には我々人事部門が、将来的にどういったキャリアを描きたいのかを聞くようにしています。

一方で、将来ビジョンに対して非常に高い志を感じる外国籍社員が多いのですが、一部には勘違いする者も多くなっています。言葉では、「自分はこれだけできるのだ」という非常に強いアピールをするのですが、本当にそこまで実力を発揮できていないという者も多い。そこを親身になって説明することで、改めてキャリアの大切さというものを強く感じてもらっています。

このような外国籍へのキャリアインタビューという形が定着することで、日本人に対してもこうした取り組みが必要だろうということになり、全社に対してキャリアマネジメントプログラムというものを導入するきっかけになりました。

次に、新人事制度の導入について少し書かせていただいています。先ほど来、外国籍の採用と活躍というフェーズの中で様々な施策を導入していることを説明してきました。企業としては、そうしたことも踏まえて、新たに競争し挑戦する企業風土を進めることを経営方針や中期経営計画でうたい、より積極的に進めるために、新たな人事制度、役割等級制度という「グレード」のところを意識するようになっています。

外国籍社員の採用に際して難しいのは、後ほどの課題にも書いていますが、処遇面だと思っています。弊社も中国や韓国をはじめ、海外に多くの現地法人があります。日本から赴任させた場合、日本人待遇と同様となり高い賃金体系となりますが、現地法人で採用している人材との間で処遇の差が生じます。そうすると、同じ学校を出て同じような仕事をしているのに、なぜ彼と給料が違うのかという質問が現地採用の社員から出てきます。そうした意味でも、企業としては、やはりグローバルに共通のグレードが必要となる。今年度の4月から、役割等級制度という形の、いわゆるグローバルに通用するグレーディング制度を導入しています。今はまだ国内だけですが、これから新しい役割等級制度を広げていくこととなります。将来的には、海外現地法人にも広げることで、日本のマネージャーと韓国のマネージャーの役割がどれだけ違うのかということも分かるようになってくる。外国人だろうと日本人だろうと、活躍のステージは全世界に向かうようになり、さらなる成長のスタートにしたいと考えています。

これらを体系化したのが、この人事制度改定のあり方ということでまとめています。「競争し、挑戦する企業風土」を中心に、組織のフラット化、大型化といった組織改編。先ほど終身雇用的なという言葉を使いましたが、ただそれだけで企業は成長しないので、年功序列の部分の廃止、実力のある者には実力に見合った役割を与え、その役割に見合ったメリハリのある報酬で報いることを新たな人事制度として進めており、今、制度改定の真っ最中でございます。

これからの課題ということで、まとめた資料です。今、2011年から採用した外国籍社員たちが、既に国内で家庭を持ち始めています。実際に彼らの子供たちを就学させるには、ストレートに国内、日本の学校というのが難しい場合もあります。とはいえ、インターナ

シヨナルスクールのようなところに行きますと、かなり学費などが高くなっている。こうした生活支援をどうするか。日本国内の教育システムがよりグローバルに対応する形になれば、就学が可能になるのかもしれませんが、これからの課題なのかなと思っています。

日本での生活、永住という意味でいきますと、配偶者や両親を日本へ呼び寄せることを希望する社員が多くなってきています。配偶者や両親の語学教育なども合わせたケアをどのような形で進めるかというの、今後の課題になってくると思います。

それから、日本と同じで両親の介護など、これらもかなり話として出始めてきています。そういうときに、どのような形で、処遇を含めてフォローしていくかというのが今後の課題ということで書かせてもらっています。

ここからは参考資料です。実際に数値的に見たところで、弊社がどんな感じかということをもとめた資料です。弊社には国内でおよそ7,000人、海外で9,000人の社員がいます。その中で、日本から海外へというのが約200人。うち、既に外国籍で採用した者が13人は海外に出始めています。

かなり積極的に、外国籍社員も第三国を含めて赴任させています。実際に赴任地と国籍を見比べていただくとわかるのですが、必ずしもインド人だからインドということではなく、赴任地についてはいろいろなところへ行かせています。

こういった社員たちが強いのは、既に日本で海外生活の経験をしているといいますか、日本へ来ること自体で既に最初のステップを通過しているということです。したがって、日本人が初めてグローバル、海外へ行くよりも、実際に一度日本に来た人材が海外に行くというのは、現地へのランディングを含めて非常に親和性が高く、有効なのではないかということで、今、模索している段階です。

次のステップで課題になってくるのは、マネージャー層や経営者層への登用についてです。既に海外現地法人で活躍していた人材で、新卒で入った人材が、これからマネージャーや役員へ登用されるようになる。こういった人材がどのような形で定着できるか。グローバル競争に勝つために、人材活用をどのような形で戦略として持てるかというところも課題だと思っています。

少し駆け足になりましたが、以上で私からの説明を終わらせていただきます。どうも御清聴ありがとうございました。

#### ○広瀬日本経済再生総合事務局次長

ありがとうございました。続きまして、これまでの成長戦略の進捗状況と今後の取り組みについて、各省庁から御説明をお願いします。まず、高度外国人材の受入れ・就労状況について、法務省、厚生労働省、経済産業省からお願いします。

## <各省説明>

### ○和田法務省入管局長

法務省入管局長の和田でございます。資料4に基づきまして、まず、法務省から、在留資格別の外国人材の受入れ状況について御説明申し上げます。

まず、資料の1ページ目ですが、これは在留資格の一覧でございます。左側の青い色のついた在留資格が就労を目的とした在留資格でございます。このうちの上の「外交」、「公用」、及び下の「技能実習」を除いた在留資格が、我が国が積極的に受入れることとしている、いわゆる専門的・技術的分野の在留資格ということになります。また、上から7番目の「高度専門職」が、いわゆる高度外国人材としてポイント制により特例措置を講じて受入れを行っている在留資格でございます。そのほか、在留資格の各欄の右側に、具体的な職業例を記載しているところでございます。

続きまして、2ページ目です。グラフには、我が国に在留する中長期在留者数の推移を在留資格別に示しております。在留外国人数は年々増加しております。本年6月末で約247万人と、過去最高となっております。専門的・技術的分野の在留資格で在留する外国人も毎年増加しております。本年6月末で約29万人と、在留外国人数の12%となっております。

続きまして、3ページ目です。専門的・技術的分野の在留資格で在留する外国人の内訳でございます。最も多いのは「技術・人文知識・国際業務」で、本年6月末現在では全体の約6割を占めております。高度外国人材に付与される「高度専門職」は専門的・技術的分野の外国人の中でも1.9%の割合となっております。

続きまして、4ページ目でございます。高度外国人材の受入れ状況について具体的に御説明申し上げます。法務省では経済成長等への貢献が期待される高度な能力を持つ外国人を高度外国人材と認定して、出入国管理上の優遇措置を付与し、その受入れを促進する高度人材ポイント制を平成24年5月から導入しております。また、平成27年4月には、高度外国人材に特化した在留資格である高度専門職を新設したところでございます。

その認定件数については5ページ目を御覧ください。近年、高度外国人材の認定件数は順調に伸びておりまして、本年6月末現在で8,515人となっております。未来投資戦略では2020年末までに1万人、さらに2022年末までに2万人という目標を掲げており、政府全体でさまざまな施策を講ずることにより、高度外国人材の受入れを促進することとしております。

続きまして、6ページ目でございます。国籍・地域別の高度外国人材の在留者数の推移でございます。昨年末時点の高度外国人材の在留者は5,549人となっておりますが、そのうち中国人が全体の約3分の2を占めております。

続いて7ページ目でございます。法務省においては高度外国人材の受入れを促進するため、これまで高度外国人材の認定要件や優遇措置等の見直しを行っておりまして、その経緯を示したものでございます。

8ページ目でございます。直近におきまして、本年4月に加算ポイントの見直しを行う

とともに、「日本版高度外国人材グリーンカード」を創設しております。それまでは高度外国人材としての活動を引き続き5年以上行っている方が永住許可申請の対象でしたが、これを3年に短縮しました。かつ、特に高いポイントで高度外国人材と認められた方につきましては、永住許可申請に要する在留期間を世界最速級の1年といたしております。

右下に、制度改正以降のポイント計算による特例を受けた永住許可件数を記載しております。運用開始から半年しか経過していないこともあり、本年9月末時点ではまだ本特例の対象として永住許可を受けた方の数は多くありませんが、高度外国人材の受入れの増加とも相まって、今後はさらに許可件数が増えていくものと考えております。

以上で私からの説明を終わらせていただきます。

#### ○小林厚生労働省大臣官房審議官（職業安定担当）

それでは、厚生労働省から、外国人材の就労状況についてのお話を申し上げます。

9ページになります。まず、話の前提といたしまして、外国人を雇用する事業主につきましては、外国人の雇入れ時と離職したときの2時点において、その旨の届け出をしていただくことが法律で義務づけられております。この外国人の雇用状況届に当該外国人の在留資格を書き添えていただいております。それと、その届け出に書かれた外国人の在留資格をクロスすることで、どの産業に外国人が働いているかがわかるということになっています。それに基づきますと、まず、全外国人労働者で見ますと、(1)ですが、製造業が31%ということが一番多くなっています。2つ目が、先ほどお話のございました専門的・技術的分野というところで見えていったものでございますが、その場合、赤の情報通信業が17%で製造業が15%という形になっております。それから、さらに在留資格を絞りまして、技術・人文知識・国際業務という在留資格に限って産業別の内訳を見ますと、製造業が17%、情報通信業が21%ということで、情報通信業が最も多くなっています。

続きまして、10ページでございます。IT人材という角度で捉えるとどうなるかということとあります。(1)は先ほど最後に御覧いただきました、技術・人文知識・国際業務の産業別構成比でございまして、ここの情報通信業の方というのは、多くはSEやプログラマーということで、IT人材のある程度をあらわしているのではなかろうかと。ちなみに、この21%に相当する外国人労働者の数の推移をあらわしたのが(2)でございまして、平成26年の2万1,900人から平成28年が3万人超ということで、この3年で41%増えているという状況になっています。

#### ○吉田経済産業省大臣官房審議官（IT戦略担当）

続きまして、11ページを御覧ください。経済産業省では外国人のIT人材の確保に向けた具体的な取り組みを行っています。国内におけるコンピュータソフトウェア協会という業界団体と、インドにおける業界団体であるNASSCOMの両方で連携をいたしまして、インドにおけるIT大学に日本企業を派遣してジョブフェアを行っていかうということで、今、準備が進められております。

具体的には12ページを御覧ください。インドのプネという学研都市にある2つの大学に御協力をいただきまして、そこにIT企業を10社程度派遣いたしまして、2月にジョブフェアを行う予定でございます。ただ、この2大学だけではなく、ほかの大学の学生にも声をかけて1,000名程度の参加を募るべく、今、準備を進めているところでございます。

以上です。

○広瀬日本経済再生総合事務局次長

ありがとうございました。

続きまして、外国人起業家のさらなる受入れ拡大に向けた入国・在留管理制度等の改善について、法務省及び経済産業省から、全体2分ぐらいでお願いいたします。

○和田法務省入管局長

それでは、外国人起業家のさらなる受入れ拡大に向けた創業活動支援について、法務省からまず御説明いたします。

資料5の裏側でございますが、現行制度及び現在検討中の新しい制度についての対比は右下を御覧ください。まず、現行制度ですが、起業を行おうとする外国人の受入れは、平成27年9月から国家戦略特別区域において限定的に6カ月間、創業活動のための在留を認める特例措置を講じているところでございます。具体的には地方公共団体から一定の要件を満たしていることの確認を受けるなどの基準を満たした外国人については、通常は上陸時に求められる在留資格である「経営・管理」に係る資本等の要件を、上陸後6カ月が経過するまでの間に満たせばよいということにし、国家戦略特別区域内での創業活動を認めているところでございます。

この特例により、これまで33人の方が入国しているところですが、さらなる受入れ促進のため、東京都等から現行の特例期間の6カ月では起業のために十分ではないなどの御提案がなされたほか、本年6月に閣議決定されました未来投資戦略におきましても、起業家のさらなる受入れ拡大のための仕組みの構築について明記されたところでございます。

これらを踏まえて検討しました結果、先週8日に閣議決定されました新しい経済政策パッケージにも盛り込まれましたとおり、起業家の受入れを促進するため、起業のための活動期間として最長1年間の在留期間を付与し、あわせて確実に起業に至るため、法務省、経済産業省、及び地方公共団体が連携し、起業活動実施状況の確認や相談体制の構築などの管理・支援施策を実施する、「スタートアップ・プログラム」を来年度中に開始することといたしました。来年度の制度開始に向けまして、対象となる外国人起業家が満たすべき基準や地方公共団体の管理・支援プログラムの詳細につきまして、法務省と経済産業省において引き続き検討してまいりたいと考えているところでございます。

○木村経済産業省大臣官房審議官（経済社会政策担当）

特段の追加はございません。

○広瀬日本経済再生総合事務局次長

ありがとうございます。

続きまして、外国人留学生・海外学生の就職支援につきまして、お願いいたします。外務省、文部科学省、厚生労働省、経済産業省お願いいたします。

○松尾文部科学省大臣官房審議官（高等教育局担当）

資料6に基づきまして、まず、文部科学省から御説明させていただきます。

資料6の外国人留学生・海外学生の就職支援でございますが、ページをめくっていただきますと、外国人留学生の推移が出ております。今は24万人ほど、これは日本語学校も含めた数字でございます。

3ページの下のほうを見ていただきますと、卒業後の進路希望ということで、先ほどのプレゼンテーションでもありましたように、留学で来られる方はやはり就職希望が多いわけでございます。

次に、4ページを御覧ください。その外国人留学生の就職の現状でございます。①と書いてあるところです。順調に伸びてきてはございますけれども、このような形で推移をしてございます。

一方で、5ページでございますけれども、これは大学生の就職の状況でございます。国内就職率は35%ということで、日本での就職希望者約6割に対し、実際に就職した割合は約3割ということで、目標を今回、5割と設定させていただいたところでございます。

次に、6ページでございます。外国人留学生の就職に係る課題ということでございます。先ほど、3人の方からプレゼンテーションがございましたけれども、やはり日本語の問題や日本の文化・風習の問題等々がございます。また、自分の希望する職種とのマッチングがなかなかできていないということもございます。

7ページには、定着のために必要なこととして、日本語の問題、環境の問題等が挙げられてございます。

次に、8ページでございます。そういうことを受けまして、文部科学省では平成29年度、今年度から留学生の就職促進プログラムについて予算要求をし、そして今、運用させていただいております。

8ページの真ん中、特別プログラム。紫色で書いているところですが、例えばビジネス日本語、あるいはキャリア教育、そして日本の就職活動の方法を教えるとか、あるいは1カ月以上のインターンシップ。そういったものを組み込んだ形で大学と自治体、経済団体がコンソーシアムをつくって、そういったプログラムに対して支援をするというものでございます。今回、実施拠点として、事業概要にありますように、12拠点を選定させていただきました。

9ページで、そのうちの2つだけ、事例紹介をさせていただいておりますが、左側は東洋大学と島根大学、金沢星稜大学のプログラムでございます。ここは1ターンをそれぞれでやるというようなプログラム。そしてまた、熊本地域では熊本大学を中心とした就職の

支援事業。こういったことに支援をさせていただいて、日本語と文化、それからインターンシップを組み合わせたものに対する事業を現在やっているところでございます。

○増島外務省国際協力局審議官

外務省です。

10ページを御覧ください。イノベティブ・アジア事業について、簡単に御紹介させていただきます。この事業はアジア途上国の優秀な理系人材を今年から5年間の間に1,000人受入れるという事業でございます、3つのコンポーネントから成っております。1つ目が、JICAの研修事業として、ODAを活用して日本の大学院の修士課程・博士課程への留学、インターンシップを提供する。2番目として、修了者のうち日本で就職する人については在留資格の取得上の優遇措置を提供する。3番目に、帰国した修了者に対して在外公館が、日本企業への就職に向けた情報提供をするという事業でございます。初年度、今年度ですけれども、12カ国から150名の受入れを9月に行ったところでございます。

○石川経済産業省貿易経済協力局長

経済産業省でございます。

11ページでございます。外国の人材と国内外の日本企業との効率的な橋渡し、マッチングをさせていただこうということで、ジョブフェアという事業をやらせていただいております。11ページの右側にありますように、日本の国内では東京と大阪で、主に留学生の方を対象にしたマッチング。それから左側では、アジアの国ということで、ハノイ、ホーチミン、及びジャカルタにおいて、現地の日系企業の方と現地の大学生の方をマッチングさせるという事業をさせていただいております。

○小林厚生労働省大臣官房審議官（職業安定担当）

最後に厚生労働省でございます。

厚生労働省は国内の個々の留学生の方、それから個々の企業のマッチングに重点を置いて取り組んでおります。具体的な内容、実績はそこにあるとおりですが、拠点として東京、愛知、大阪に、外国人雇用サービスセンターを設けております。それから、学卒向けのハローワークでございます新卒応援ハローワークの全国17カ所において留学生コーナーを設置して対応しております。

○広瀬日本経済再生総合事務局次長

ありがとうございました。

続きまして、就労環境の改善について、資料7に基づき、厚生労働省及び経済産業省からお願いします。

○小林厚生労働省大臣官房審議官（職業安定担当）

資料7の、外国人材の就労環境の整備ということでございます。

資料の2ページ一番下に未来投資戦略をつけてございます。企業における高度人材受入れ環境の整備が今後、非常に重要であるということでありますが、その実態がどうなっているのかということでございます。

1ページ目を御覧いただきますと、左側が、企業が人材採用に向けて抱えている課題を調べたものでございます。外国人材の能力の判定が難しい、あるいは採用後の受入れ体制が整っていないといったような回答が多くなっております。

それに対して右側が、外国人材のほうが企業に改善を求める課題ということで、大企業と中小企業に分けて聞いたものでございます。これを御覧いただきますと、大企業でキャリアパスが明示されていないという回答が多くなっております。一方で、赤い中小企業が際立っているものとしては、中ほどの、能力や成果に応じた評価や、下のほうの、長時間労働の改善といった処遇面の課題が掲げられております。

次に、2ページ目でございます。企業の実態について幾つか具体的な内容ということで、1つは専門能力を報酬や処遇に反映しているかどうかということですが、反映しているという回答が20%。それから右側は、英語だけで仕事ができる取り組みということで、取り組みを行っているところは9%にとどまっているということです。現在、外部に委託をして、人事評価あるいは報酬体系の見直しによって高度人材の受入れ、活用につながったという好事例を集めておりますので、今後それを取りまとめて全国的に普及を図ってまいりたいと思っております。

○木村経済産業省大臣官房審議官（経済社会政策担当）

続きまして、経済産業省でございます。

3ページを御覧いただきながら、2点、御説明させていただきます。まず、1点目。私どもは本年3月、外国人材を初めとする多様な人材の能力の活用を促すための指針として、「ダイバーシティ2.0行動ガイドライン」を策定・公表させていただいたところでございます。この中では左下の表にありますように、外国人材の登用に向けたアクションとして、3つの視点をお示ししてございます。すなわち、取締役会の多様化。2つ目に、全社的な評価基準の整備など。3つ目として、外国人材向けの採用戦略の実践についてでございます。引き続きさまざまな機会を捉えて、このガイドラインの普及啓発に取り組んでまいります。

続きまして、2点目でございます。今年度から、今申し上げましたガイドラインに沿った取組を進める企業を「100選プライム」として選定・公表することとしております。これは平成24年度以降、実施してまいりました「新・ダイバーシティ経営企業100選」に表彰された企業よりもなお一段、先駆的な取組を行う、まさにトップ・オブ・ザ・トップの企業を選定するものでございます。これを、年度内を目途に選定・公表いたしまして、ベスト・プラクティスの発信をもって外国人材の活躍を含めたダイバーシティ経営の普及を図ってまいりたいと考えてございます。

○広瀬日本経済再生総合事務局次長

ありがとうございました。

それでは最後に、対外的な広報戦略について、経済産業省からお願いします。

○石川経済産業省貿易経済協力局長

資料8を御覧ください。

1ページおめぐりいただきまして、最初のところですが、広報として、総理などハイレベルからのスピーチ、メッセージといったようなこと、また右側にありますように、「Open for Professionals」というポータルサイトにおいてワンストップサービスの、日本での生活や入国管理制度に関する情報を提供できるような体制を整えております。

その上で2ページ目、現在進行中の広報でございますけれども、ターゲット型ということでは企業向け、それから外国人留学生向け、それから海外学生向けと、さらにあとは幅広いローラー型の広報ということについても取り組みをさせていただいております。

内容としては、3ページ目でございます。企業向けとしましては、まず、左側にあるように、関心のある企業へのアプローチということでは、やはりIT企業、それから海外展開に非常に関心のある企業を個別に訪問し、制度などの説明をさせていただいております。また、ITやバイオなどの関連の業界団体または外資系の業界も採用意欲が高いといったようなことで取り組みをさせていただいております。こういった中からベストプラクティスなどを集めて、来年半ばには提供できるようにしたいと考えております。

また、右側ですが、特に地域の中堅・中小企業に採用意欲のある方がいる一方で、情報がなかなか得られないということで、こちらについてはジェトロなどを使って積極的に情報提供、広報をさせていただいております。

4ページを御覧ください。ジェトロの地方事務所などを活用して、全国できめ細かい説明をさせていただいております。

また、5ページ目ですが、さらにこの中堅・中小向けの取り組みを加速しようということで、来年の前半ぐらいまでかかるかとは思いますが、全国の主要都市において中堅・中小企業を集めた情報提供、人材フェアといったようなことをやらせていただく予定でございます。

次に、6ページを御覧ください。外国人の方向けの広報ということで、留学生向けについては先ほど御説明がありましたような、左側ですが、文部科学省や厚生労働省の施策と連携して、そこを通じて情報提供をしていくということ。それから、右側ですが、海外の学生に向けては先ほどのジョブフェアのようなこともあります。上にありますような国際化促進インターンシップという事業をさせていただいております。

次に7ページを御覧ください。具体的には外国人の学生や日本の留学生の方に、日本の中堅・中小企業において最長3カ月間のインターンの受入れをしていただきまして、日本の企業を理解していただくとともに、場合によっては就職に結びつけていただくというこ

とでございます。6カ国24カ所で説明会を行っておりまして、約1万3,000名の方から応募が来ているということでありまして、予備軍の方が非常に多いと考えておりますが、インターンシップの受入れを希望していただけている企業がまだ258社ということでありまして、今後この受入れ企業の方を拡大していくということが重要なポイントと考えております。

最後に8ページでございます。さらに幅広く粘り強く説明を広い範囲でやっていく必要がある。7割以上の企業がまだ高度外国人材の採用をしたことがない、また、採用方針がまだ余りはっきりないという御回答ですので、ローラー的に広く説明をしていく必要があると考えております。

#### <自由討議>

○広瀬日本経済再生総合事務局次長

ありがとうございました。

以上の有識者の方々からのプレゼン、各省からの説明を踏まえまして、自由討議に入らせていただきます。あと20分弱ぐらいでございますが、恐らく3つ論点があると思います。1点目は入管制度、あるいは人事制度も含めた就労環境の改善を含めて高度外国人材にどうやって活躍しやすい環境をつくっていくかという点。それから2点目が、外国人の留学生の国内での就職率をいかに向上させていくかということ。それから3点目は、日本に来てほしいターゲットの人材に対してどのようにアプローチをして効果的な広報を行っていくか。大体この3点ぐらいに集約されるだろうと思っておりますので、そういったことを含めて残り20分弱でございますけれども、自由に御質問、コメントをいただければと思います。

どなたからでも結構です。よろしくお願いたします。

○金丸副会長

私も起業家なので、外国人の起業家の皆様をいかに受入れるか、それを促進するために何をすべきかという点について御質問させていただきます。

チャップマンさんの例は、日本の大学を出られて、日本語ができるようになられて、しかもその後、日本企業にお勤めになられて、その後起業されているというパターンですね。今、政府が考えている、新たな起業家受入れ制度、「スタートアップ・プログラム」における外国人起業家のイメージをお聞きしたいのですが、例えば海外の学校を出られて、日本語は余りできないのだけれども日本で起業をしたいという人も含めて考えているのか。それはどうなのでしょう。

それから、外国人の起業家として、チャップマンさんは日本の企業にお勤めで、その後、やめてから起業されたということですが、やめるとその間、仕事はなくなります。今回のプログラムでは、国と地方公共団体における管理・支援のもとで行う起業のための1年間

の猶予期間があって、その間に起業すればいいということでしょうか。

そのときに、先ほどチャップマンさんのプレゼンの中で、すごく重要なポイントは「起業家たる者は楽天的でなければいけない」という話がありました。地方公共団体の管理・支援プログラムを見ていると、このような支援を受けなければいけない起業家というのは、私は余り知らない。こんな手とり足とりやらなければいけないような起業家には、私は会ったことがなく、私の友人の中にはいないので、これは起業のサポートメニューであって、このプログラムに乗る要件にはならないのですね。その点を確認させてください。

○和田法務省入管局長

ただいまのお尋ねの点ですが、基本的には海外にいる方に来ていただくというのが、この制度の基本的な考え方でございます。現在在留しておられる方について、この制度を適用するかどうかということについては、今後検討させていただきたいと考えているところでございます。

また、支援等の中身につきましては、今、詰めているところでございますので、またいろいろな御示唆をいただきながら検討させていただきたいと思っております。

○広瀬日本経済再生総合事務局次長

経済産業省は、この自治体の計画を認定することになっていると思いますけれども、今の金丸副会長の御質問に何かコメントはございますか。

○木村経済産業省大臣官房審議官（経済社会政策担当）

これから具体的な制度設計をよく検討していきたいと思っております。

○金丸副会長

これからということですね。

○広瀬日本経済再生総合事務局次長

1つ関連で、チャップマンさんにお聞きしたいのですけれども、最初の2ページの御経歴のところ、マネーツリー株式会社を設立したのが平成24年4月で、その前はオーストラリアの大学で非常勤講師をやっておられたということですがけれども、平成24年4月に設立される前は、起業のための準備活動を日本に入ってきてやっておられたのか、それともオーストラリアでやっておられたのか。そこはどのようにやられていたのでしょうか。

○チャップマンマネーツリー株式会社代表取締役

平成18年度に入社した会社ですが、当初は日本で就職する目的がございまして、日系企業へ就職しました。当時は私のIT技能を生かして、管理職のポジションを見つけたのですが、その後、3年後に脱サラして、モバイルアプリ開発に挑戦するために独立して、

当時の会社の同僚と一緒に1つの会社を豪州でつくりました。そのうち、豪州のスウィンバーン技術大学の非常勤講師にもなりました。その後、日本に戻り、マネーツリー株式会社を設立しました。きれいな流れではないのですが、平成18年度に入った会社での当時の目的は日本での就職でした。その後はビジネスチャンスが出てきて、日本でのニーズが非常に高いと思って、開発事業をやめてマネーツリーという会社をつくったという流れです。

○広瀬日本経済再生総合事務局次長

平成21年に退社をされた後、マネーツリーを設立されるまでの間は、在留資格上はどうだったのですか。

○チャップマンマネーツリー株式会社代表取締役

しばらくはオーストラリアに帰国していました。3年。

○広瀬日本経済再生総合事務局次長

3年間帰国されていた。

○チャップマンマネーツリー株式会社代表取締役

はい。そしてまた日本へ戻りまして、マネーツリーを起こしました。

○広瀬日本経済再生総合事務局次長

小林会長、お願いします。

○小林会長

非常にいろいろな、各省庁からの個々のプロジェクトがいっぱい提案されて、「スタートアップ・プログラム」や「イノベティブ・アジア」、「ジョブフェア」等々を含めてあるのですが、広報のみならず、どこにフォーカスしていくのか。あるいは受入れ体制がどうなっていくかという時間軸がちょっと見づらいなど。今回はまだ、いろいろな提案が出てきている段階かと思いますが、それをどこかに収束してマネジメントしていかないと、受入れのほうも、あるいは海外への発信のほうも、非常に発散してしまうのではないかという危惧があるのですが、この辺はどう考えておけばいいのか。ジェトロのような、せつかく世界に広がったオーガニゼーションを持っているので、どこかが一つ、まとめ役として要るのではないかと思うのですが、いかがですか。

○石川経済産業省貿易経済協力局長

経済産業省でございます。

今の御指摘の点、各省の政策支援情報のようなものが一まとめでわかるようなプラット

フォームがあったほうがいいのではないかというのは、私どもも同じような認識を持っておりまして、ジェットロの活用を含めて取り組みを考えさせていただければと思っております。ジェットロの場合、先ほど御説明しましたように、海外で70カ所以上、国内で45カ所ぐらい事務所を持っているということもございますので、個々の企業・外国人の方にリーチするチャンスもあるのではないかと思います。そういうものと政府全体の関係省庁との連携を含めて検討、相談をさせていただければと思っております。

○広瀬日本経済再生総合事務局次長

副大臣、お願いします。

○越智副大臣

立命館大学の村上事務局長と荏原製作所の太田部長にお伺いしたいと思います。

APU留学生の日本での就職人数として、200名いらっしゃるということでした。本当にすばらしい取り組みをされていると思います。その中でお伺いしたいのは、9ページのビザ要件のところで、都市部以外の企業、中小企業等が受入れる場合はなかなか難しいという話がありました。端的に言って、外国人材を受入れる力がある企業とない企業と、はっきり分かれているのではないかという気がするのですが、そのところの実感をお伺いしたいと思います。また、外国人材を欲しがっている地方の企業が人材を受入れるためには、どんなことをされているのかということをお伺いしたいと思います。

荏原さんのほうで興味深かったのは、外国人材を長年にわたって受入れられてきた中で、留学生と海外学生の比率を変化させてこられましたけれども、その辺は採用する側として、どういう考えでそのようになってきたのでしょうか。

○村上立命館アジア太平洋大学事務局長

おっしゃるとおりで、御相談に来られるときも、今度ベトナムに進出しようと思っている、あるいは将来インドネシアに進出したいと考えているというような、まだ漠然としているケースが多いです。特にIT系の関係の企業の方が御相談に来られていて、特に明確にグローバル人材をどのように活用しようとしているかということではなく、その国とのブリッジ人材をとにかくまずは欲しいというような御相談が多いというのが実態です。

まれに企業自体、その会社の日本人の風土自体を変えたいのだというような話を伺うこともあります。最近ではJICA九州から依頼されて、宮崎の中小企業の方に対し、中小企業が外国人材を採用するときにはどんな課題があるのかというようなことについて話をしました。外国人材活用への関心は少しずつ広がってはきている、その端緒にあると思います。

ただ、大分県にある大学で、九州での地域貢献というものを考えると、学生には少しでも地方に残ってもらえればと考えています。留学生、卒業生が大分にも残って活躍できるような場をどのようにつくるかという点は、大学としても課題であると思っています。

○越智副大臣

ありがとうございます。

○太田株式会社荏原製作所人材開発部長

御質問いただいた留学生と海外学生との採用比率の変化についてですが、実は留学生を最初にするというのは、やはり日本への馴染みがいいからです。ところが、多く探ってみたときに、留学できる環境を持っている学生というのは、やはりもともと金銭的に余裕があったり、国費で来られている方が多いです。我々企業としては、特に工学系の人材をまず一つ大きなフェーズとして持とうとしたときに、実際、海外の人材で、日本で働きたいという人材がかなりいます。我々が実際に現地に行き、ジョブフェアなどを通して出会う人材というのは、国内のトップ大学と海外のトップ大学とを比べても見劣りしません。むしろ、かなり優秀な海外の大学からも日本で働きたいという人材を採用できるという、我々のようなB to Bでも技術力に関するアピールがうまくできれば、まだ就職する人材が確保できる状況にあります。

そういうこともあり、留学生に対してというのも当然、今も採用活動は行っていますが、海外学生がかなり増えてきたというのは、海外の優秀な人材を直接企業として採用につなげるという活動を、より強く進めているからです。

○越智副大臣

ありがとうございます。

○広瀬日本経済再生総合事務局次長

ほかに、いかがでしょうか。

○金丸副会長

追加で村上さんにお聞きしたいのですが、先ほど、9月末の秋卒業というお話がありました。日本の企業の多くは4月入社で、卒業までに就職が決まっていなかった話があったのですが、そのビザ切れというか、もっとシームレスにすることによって、もっと日本に外国人の卒業生の方が定着していただける可能性があるのかどうか。そのためには、どうすればいいのかということについてお聞かせください。

○村上立命館アジア太平洋大学事務局長

一つは採用の期間の問題です。4月から始まり、日本人と同じように乗らなければ秋入学者も採用できないという、そこが一つ大きな問題です。6カ月しか就職活動期間がないということになります。

秋入学・秋卒業者は、就職活動期間が前倒しになるのであれば、期間的には日本人と同

じように就職活動ができる。今の採用活動のスケジュールでいくとすれば、例えばあと半年間の就職活動の猶予期間のようなものがあると、内定取得者も増えるため、結果的にビザが出やすいことになると思います。大学の判断で、推薦というか延長を推すことはできるのですが、それについてはやはり理由づけが非常に大変で、慎重にしないといけないということがあります。

それからもう一つは、9月卒業で就職が決まった人が、次の4月まで国に帰り、皆さん自由にインターンシップをしたり、その間も有意義に過ごされているのですが、例えばその期間、日本に残って、一つは10月からの採用を増やすということと、もしそれができないのであれば、日本に残ってその半年間を企業と大学が連携して、日本語教育をするといったことができる、もう少し有意義なものができるのではないかと思います。

#### ○金丸副会長

ありがとうございます。

太田さんにも追加でお聞きしたいのですが、それだけグローバル採用を他企業に比べて熱心にやっておられて、4月1日の一回きりの入社ということの今後の方向性といいますか、改善なさるのでしょうか。あるいは逆に、4月入社にこだわる理由はありますか。

#### ○太田株式会社荏原製作所人材開発部長

4月入社にこだわることでいいと思っているのは、やはり同期感というネットワークは、終身雇用的なイメージも含めて非常にパワーアップにつながっています。同時入社で、同時研修で、そのときに皆が集まっているという時間軸は、かなり強烈に残ります。弊社もキャリア採用を行っていますが、異なる時期に入ってくるキャリア採用、それも年間2回ぐらいは1カ所にまとめて研修を行うのですが、やはり新卒と一緒に入ってチームを組んでという意味でいくと、その部分はいいのかなと。ただ、現実を申しますと、やはり春秋を含めて、通年採用であったり、今後意識しなくてはいけないとは思っているのですが、企業として人間的なところも含めて、そのように異なる時期に受入れて、研修をスタートさせてというのは、難しいというのが現実です。そういう意味でいくと、今の時点ではメリットの方がまだ大きい、4月大量雇用の一斉研修という形で動いています。

#### ○村上立命館アジア太平洋大学事務局長

今のことに関して、秋入学・秋卒業の留学生で、日本で就職をする人のボリュームがもう少し増えてくると、恐らくそれは解決できるのかなとっていて、我々の大学も、春秋2回の入学・卒業というのは、業務としては非常に大変です。卒業式も入学式も2回やらないといけないため、常に繁忙期が続いているというような状況にあるのですが、やはり留学生の国々の学年歴を見ると、韓国以外はほとんど秋入学・秋卒業ということになります。そういう人たちが今後増えてくると、一つのまとまりの同期感みたいなものができる

のではないかと。大学で言うと、その学年の同期感というのは秋入学の人たちにもあるので、そこが一つ大きな、大学側の課題でもあるのかなと思います。

#### ○金丸副会長

私どもの会社も20年ぐらい前に海外の方々の採用を始めました。理由としては、日本の学生が安定志向なので、そんな人を採ってみても不安定な時代が続くので、挑戦意欲に富んだ人であればどの国の人でもいいと思ったからです。我々は採りたいが一心で行きますので、相手の学生の需要に合わせざるを得ない。世界中を見ると、卒業時期は異なります。2月に卒業してくる人もいれば5月の人もいます。それで我々は入社時期にはこだわらないことにしました。ただ、研修は先ほどおっしゃったとおり、あるキャパシティがあったほうが生産性は高いので、私どもは正式な入社は今、4月入社と10月入社の2回に分けています。これは国内の学生にも選択肢を与えて、卒業してから半年ぐらい海外を放浪したいという人たちもいらっしゃいますので、国内の学生にも希望を聞いて、4月入社と10月入社を選択してもらっています。その結果、10月入社は海外から来る人も含めて、ある一定のボリュームができるようになっていきます。

それから、キャリアの入社は毎月入社なので通年採用です。今後は仕方がないですね。世界中からいい人材をたくさん採ったところが勝ち残る率が高いので、学生や人、あるいは多国籍でほかの国からやって来る人に、国も企業も合わせるしかないのではないかと。そのときに、ある一定の、その人物のスキルや経験など、要件さえクリアできていれば、相当柔軟な対応をしていかざるを得ない時代ではないかと思っています。

#### ○広瀬日本経済再生総合事務局次長

ありがとうございます。

#### ○小林会長

私も個人的に、日本の最も弱体化している一つの原因は、通年採用できないというか、余りやっていないことにあるのではないかと考えています。私自身も12月2日入社で45年ぐらい前に入社したのですが、先ほどの同期感という、その感覚というのはわかりにくい部分があります。この前、パリに行ったら、ルノーのシュバイツァーさんが言っていましたけれども、日本の一番の弱点は通年採用できないことではないかと。世の中が、まさに世界全体がランダムにそれぞれの採用をしている中で、それはハンディキャップではないかと、そんなことを言っていました。やはり、そろそろ経団連的定期採用というのは、考え直したほうがいいのかという気がしています。

#### ○広瀬日本経済再生総合事務局次長

ありがとうございます。

一点だけ、事務局のほうから確認させてください。正に今のお話にも関わるかもしれま

せんが、就職先として大企業と中堅・中小企業とがあると思います。恐らく地方の中堅・中小企業は結構人材難なものですから、外国人材が活躍できるポテンシャルはあると思いますが、その辺は村上事務局長の目から見て、中堅・中小企業、地方の企業というのは、受入れ体制や意欲は結構あるのだけれども、なかなかマッチングが進んでいないということなのかという点と、お配りいただいた資料の9ページに、ビザの要件のところ、都市部以外の企業、中小企業が受入れる場合には、企業側の実態との乖離があるということで、恐らく大都会の大企業よりも中小企業のところで在留資格をとろうとすると、なかなか難しいということかと思うのですが、ここについて具体的にお示しいただくと同時に、実態として、それについて法務省のほうで何かお考えがあるかどうか。よろしく願います。

#### ○村上立命館アジア太平洋大学事務局長

例えば、私どもの大学は社会学系ですので、ビザが先ほどの法務省の資料でいきますと、「技術・人文知識・国際業務」が該当し、主には「国際業務」というところで評価されています。学部に技術系の分野はありませんので、例えば中小企業の最初の現場配属などのときに、なかなかビザが下りにくいというのは聞いたことがあります。少しずつ緩和はされてきてはいるのですが、学部との関連性といった点で採用されにくい場合があります。

それからもう一つは、ビザ以外にも、これは留学生側の問題でもあるのですが、留学生は新卒の時点では東京の企業あるいは大企業といったところに目が向いています。我々の大学は九州にありますので、最初はやはり東京で就職をしたいと思います。ところが、東京でしばらく仕事をした後、もともと大分県、別府市、あるいは九州にすごく愛着を持っているので、九州に帰ってきて仕事をしたい、九州で何か仕事はないだろうかということを探し始める卒業生たちもいます。新卒の時点の採用と、それから途中で3年、5年、経験を積んだ人がもう一度里帰りをして就職をするような情報発信がうまくできると、もう少し地方でも留学生は定着するのではないかと感じています。その辺は、大分県や別府市とよく話をしているところです。その中に、恐らく起業家というところも出てくる可能性があるだろうと考えています。

#### ○広瀬日本経済再生総合事務局次長

法務省から願います。

#### ○和田法務省入管局長

基本的に日本の大学を卒業されている方の場合には、専門的・技術的分野に該当するということで在留資格を判断してございます。ただ、例えば地方の中小企業などで現場作業に回すというような場合に、現場作業だけやらせるのだというようなことを言われると、それは技術的・専門的分野ではありませんので、現場作業や管理の仕事も含めて全部をやらせるということであれば、当然、専門的・技術的分野になります。その辺は企業側の在留資格申請の際の書き方などにも問題があるのかもしれませんが、それは各地方入管局の

ほうに御相談いただければ、基本的に大学卒業の方は在留資格を認められると考えていただいて結構かと思います。

○広瀬日本経済再生総合事務局次長

ありがとうございました。

ほかに、よろしいでしょうか。

○金丸副会長

気になっていた点で、今の点について。法務省は外国人材の方が日本の中で在留資格があるかないかということ、きちんとチェックなさる組織だと思っておりますが、その外国人材の方が日本に来られて、今どんな状況にあって、それから、例えば5年前に来られて今、例えば年収がずっと上がっているのか、活躍し続けているのかというような、この日本の国への貢献度合いのようなことの把握は、どの省がどのようにやったださっているのでしょうか。それは法務省ではないですね。

○和田法務省入管局長

法務省としては、在留管理ということを行っておりますけれども、在留活動については、それぞれの在留活動の更新時点において、どのような在留活動をされていたかということのチェックをさせていただいております。そういう意味では、それぞれの、各時点における在留については資格があるかどうかということを確認させていただいているのが実情でございます。

○金丸副会長

厚生労働省はどうですか。

○小林厚生労働省大臣官房審議官（職業安定担当）

先ほどのお話の中で申し上げましたように、外国人の方を雇い入れた、その雇い入れ時と、それから離職されたとき、退職時ですね、この時点での押さえになっています。なぜかという、入社してからは事業主の方にちゃんとやってくださいということを入り口時点でお願います。やめてからは再就職のお世話をします。しかし、その間については、実は把握していないというのが実情でございます。

○金丸副会長

何万人の人を採りますという目標を掲げているわけですが、それによって、日本の成長戦略にどれぐらい、その方々が貢献してくれているのかという、そういうものがあれば、いい方向にずっと回っていくと思うのですが、その分析はどの省のどんな課のお仕事なのか。もしもそれが弱点なら、それをどう考えるかということが新しい課題ではないかと

思いますけれども。

○広瀬日本経済再生総合事務局次長

その点は関係省庁のほうで、またいろいろ検討させていただきます。

○金丸副会長

要検討でお願いします。

○広瀬日本経済再生総合事務局次長

あとは、よろしいでしょうか。ありがとうございます。

それでは、最後に小林会長からコメントがございましたらお願いいたします。

○小林会長

自由闊達な御議論をいただき、感謝を申し上げます。

当然、我が国の生産性向上、イノベーションの創出のためには、海外からの新たな技術、人材、発想を取り入れるということはもう論を待たないわけですがけれども、本日の議論を通じまして、4つほど論点が整理されていくのではないかと思います。

まず前提として、高度外国人材をどういう分野でどの程度受入れるのかといった戦略の策定。また、その効果の検証の仕組みをどうやってつくっていくのかということがまず1つ目としてあります。

2つ目としましては、外国人に対するフェアな処遇・評価、キャリアプランの明確化など、いかに受け手となる国内企業側で外国人に活躍してもらうための体制整備、意識改革を行っていくかという点。

3つ目として、現状3割程度にとどまる外国人留学生の国内就職率の向上に向けまして、学生側のニーズと産業界側のニーズをいかにマッチングさせるかという点。

そして最後に、外国人材向けのポータルサイトの作成を含めた、先ほども出ましたが外国人目線に立ったわかりやすい情報発信をいかにやっていくか。

この4点かと思いますが、これを実行するにあたり、各省が異なる施策を展開するのは国全体として余りにも効率が悪い。

こういうことになるかと思われまので、本日の議論を踏まえまして、現在の施策に何が不足していて、どのような対応をしなければならないか。時間軸も含めて他の省庁とどのような連携を図っていくのかという発想で、より深化していただければと思います。

以上でございます。

○広瀬日本経済再生総合事務局次長

ありがとうございます。

それでは最後に越智副大臣から御挨拶をいただきます。

○越智副大臣

今日は熱心な御議論をありがとうございました。

まず、有識者の3人の皆様からは非常に示唆に富むお話をいただきまして、いろいろな気づきもいただきましたし、しっかりと政策に反映していきたいと思えます。

また、各省においては、これまでの取り組みを御説明いただきましたけれども、国内でも幅広い産業で需要が高まる優秀な外国人材の受入れに向けた課題が明らかになったと思えますし、さまざまな形で小林会長、また金丸副会長からも御指摘があったと思えます。

このことは省庁の垣根を越えて一体となって取り組んでいくことが重要であると思えますので、今後とも各省の皆様のお協力をお願いさせていただいて、最後の御挨拶とさせていただきます。

今日はありがとうございました。

○広瀬日本経済再生総合事務局次長

ありがとうございました。

以上をもちまして、本日の議事を終了いたします。この後、本日の会議の中身につきまして、事務局からプレスにブリーフィングをさせていただきます。後日、発言者の確認を経まして、議事要旨を公開したいと思えますので、よろしく願いいたします。

本日はありがとうございました。

以上