

○増田内閣府知財事務局次長 それでは、定刻よりまだ1～2分ございますが、主だった方々が参集されましたので、ただいまより「クールジャパン人材育成検討会」を開催いたします。

本日は、関係者の皆様方におかれましては、お忙しい中御出席いただきまして、まことにありがとうございます。

本日、司会を務めさせていただく内閣府知的財産戦略推進事務局次長の増田でございます。よろしくお願いいたします。

それでは、開会に当たりまして、本検討会の座長でございます鶴保大臣より御挨拶を頂戴いたしたいと思っております。鶴保大臣、よろしくお願いいたします。

○鶴保クールジャパン戦略担当大臣 本日は、お忙しいところ「クールジャパン人材育成検討会」の第1回会合にお集まりいただきまして、ありがとうございます。私も時間前に座るのは珍しく出させていただくことができました。この人材育成検討会に対する思いを皆さんと一にして取り組んでいきたいという熱意のあらわれと御理解いただきたいと思っております。

御存じのとおり、クールジャパンの人材育成については喫緊の課題であると同時に、重要性については論を待たないのですけれども、残念ながらどの方向にどういうタイミングでやっていったいいのかわからないのか、平たく言えばこの中身についての検討をより具体的にしていけないと議論が拡散してしまうのではないかとという危機感も持っております。したがって、こういった方面に掘り下げて議論をしていただくためにも、さまざまなクールジャパン関連産業に求められる人材像を明確化した上で、高等教育や産業内における人材育成の方策のほか、外国人クールジャパン人材の集積・活用や、地域のクールジャパン資源のプロデュースを担う人材確保に向けた方策などを御議論いただき、今後の施策につなげてまいりたいと考えております。

高等教育においてクールジャパン関係の人材育成に携わっておられる先生方や産業界の人材育成をリードされている方々など、各界の有識者の皆様のお知恵をいただきながら、この検討会を実りあるものにしてまいりたいと思っておりますので、ぜひ闊達な御意見御開陳をいただきたいと思っております。

何はともあれ先生方の今後ますますの御協力と御指導を賜らんことをお願い申し上げて、一言御挨拶にかえたいと思っております。ありがとうございました。

○増田内閣府知財事務局次長 どうもありがとうございました。

なお、鶴保大臣におかれましては、御公務のため、ここにて御退場されることを御了承をお願いいたしたいと思っております。

○鶴保クールジャパン戦略担当大臣 もうちょっとだけいます。

○増田内閣府知財事務局次長 そうですか。では、もうちょっといていただけるとのことですので、それでは、次に進みます。

本日の配付資料を確認させていただきます。

資料1～3が、クールジャパン人材育成検討会の運営に関する資料でございます。

本日御発表いただきます民間有識者及び政府の取り組みに関する資料といたしまして、資料4～12でございます。

参考資料といたしまして、本日の議論に資するため、梅澤様、辻様、松原様より御提出いただいた資料が参考資料1～3でございます。

参考資料4といたしまして、現在実施中のパブリックコメントに関する資料でございます。

万が一不足等ございましたら、事務局までお申し出いただければと思います。

続きまして、本検討会の検討内容や進め方などにつきまして、事務局より説明をいたします。

○北神内閣府知財事務局企画官 それでは、資料1～3で進め方等について御説明させていただきます。

まず、資料1でございますけれども、裏面をおめくりいただきまして、構成員でございます。座長が鶴保大臣、副座長が内閣府知的財産戦略推進事務局長でございます。構成員が、そちらにございますとおり1番目から10番目までの10省庁の審議官級に御参加いただくことになっております。それから、クールジャパン機構の代表取締役社長、池尾委員から渡邊委員まで9名の民間有識者委員の方に御出席いただくことになっております。

資料1の表にございますとおり、庶務につきましては、知財事務局において処理することとしております。

資料2を見ていただきたいと思っておりますけれども、この検討会の目的と検討内容でございます。先ほど大臣の御挨拶にもございましたけれども、目的につきましては、コンテンツ、ファッション、デザイン、食、観光等、クールジャパン産業の各分野で、現在各省庁において所管分野の育成支援でありますとか、クールジャパン人材の在留資格緩和等の取り組みが行われておりますけれども、今後、クールジャパン人材の育成がさらに効果的に行われるようにするため、分野横断的にどのような人材が必要なかを議論しまして、人材の育成・供給のために必要な取り組みを検討の上、クールジャパン戦略の推進に生かしていくこととしたいと考えております。

検討内容でございますけれども、2の①ですが、「高度マネジメント人材」「専門・管理人材」「実務人材」といったように、各産業についてどのような人材が必要かを整理した上で、②でございますが、学校教育、産業内、あるいは海外等において、必要な人材をどのように育成・確保するか、政府として必要な取り組みを含め、クールジャパン人材の育成・供給・集積のあり方・方策などについて御議論いただいて、取りまとめるということとしております。

その下に、具体的方策について考えられる方向性ということですが、例えばそこがございますとおり、高等教育機関等を活用したクールジャパン人材の育成。2ポツ目にありますように、外国人材の活用・集積、これには最近の在留資格のあり方等の議論もあ

るかと考えております。3ポツ目にありますとおり、高度経営人材等の育成について。4ポツ目にございますとおり、海外におけるクールジャパン関連商品・サービスの供給・流通等に必要の人材面の対応。最後にありますとおり、地域のクールジャパン資源の発掘・プロデュースをする人材の育成でありますとか、地方における外国語に堪能な日本人の活用でありますとか、例えばこういった方策を議論していくことが考えられると考えております。

資料3にございますとおり、こちらは運営についてでございますけれども、会議は原則として公開。それから、議事要旨も原則として公開したいと思います。配付資料も原則として公開ですけれども、座長が特に必要と認めるときは、一部を公表しないこともできるということで考えております。その他、運営事項について、必要な事項は座長が定めることとしております。

御説明は以上でございます。

○増田内閣府知財事務局次長 以上につきまして、御質問等ございますでしょうか。

なければ、次に進めさせていただきます。

本検討メンバーにつきましては、基本的にはお手元の配付資料のとおりでございますが、1カ所訂正箇所がございます、経済産業省の出席者、西垣課長となっておりますが、前田審議官の御出席でございます。

本日は初回でございますので、民間有識者の方々を御紹介させていただきたいと思っております。

まず初めに、明治学院大学経済学部教授、慶応義塾大学名誉教授の池尾様。

デジタルハリウッド大学学長の杉山様。

辻調理師専門学校、辻様の代理で尾藤様。

慶應義塾大学大学院メディアデザイン研究科教授、中村様。

日本商工会議所地域インバウンド推進ワーキンググループ委員、早川様。

セガゲームス常務取締役、慶應義塾大学大学院政策・メディア研究科特任教授、松原様。

一般社団法人元気ジャパン代表理事、渡邊様。

クールジャパン機構代表取締役社長、太田様。

本日は、東京藝術大学大学院教授、東京都現代美術館参事の長谷川様が所用により御欠席となっております。

A.T.カーニー日本法人会長、梅澤様。なお、梅澤様におかれましては、意見交換の際、ファシリテーターをしていただくことになってございます。

政府側の出席者につきましては、御紹介を省略させていただきます。

続きまして、民間及び政府の取り組みについて御発表いただきますが、発表者におかれましては、時間の都合上、太田委員及び中村委員にはお一人10分以内、政府側はお一人5分以内での発表をお願いいたします。まことに恐縮でございますが、残り1分の時点で1回、時間になりましたら2回、それぞれベルを鳴らしますので、発表時間の目安としてい

ただければ幸いに存じます。

それでは、ここから、梅澤様にファシリテーターをお願いしたいと思います。梅澤様、よろしくお願いたします。

○梅澤委員 それでは、クールジャパン機構の太田社長から、まず、資料4ですね。よろしくお願いたします。

○太田委員 クールジャパン機構の太田でございます。私は長いことファッション流通業で仕事をしてきた関係で、今日はファッション業界の人材育成の問題、これがクールジャパン事業そのものとリンクするので、御紹介したいと思います。

まず、日本でのファッション系の人材の教育という観点からお話したいと思います。長い間、ファッションというのは服飾専門学校に基本的に依存をしてきました。4年制大学では、ファッションというのは家政学部の被服学科というところで、要は女子大の中にあった。だから、男性の入学がきちんと認められたことはありませんでしたけれども、やっとドレスメーカー学院系で杉野女子大学が杉野服飾大学となり、文化服装学院系で文化女子大学が文化学園大学となりまして、今は共学となりました。

この分野は長い間、人材育成を専門学校に委ねてきており、専門学校がデザイナーをたくさん輩出しました。その結果、人材は、質も量もほぼ世界水準だと私は思っております。ただし、世界で通用する目利きのビジネスマンは非常に少ない。これが現状であります。これを何とか打開しようということで、業界で1992年に財団法人で経産省のもとにファッション産業人材育成機構を設立して、私もカリキュラムをつくり、指導しておりましたけれども、これは学校法人ではなくて財団法人でありましたので、いろいろな限界もございました。

次のページ。ビジネスの現場で求められる人材として、とにかくブランドマネジメントできるプロデューサーの育成が急務であると考えます。クリエイターたちが発信するクリエイションを理解できる、受けとめることのできる目利き、それから、時代の変化を予見できるマーケティング力のある人材、そして、世界とビジネスで渡り合える人材、これが本当に欠けているのが現状でございます。

近々新設される専門職大学への期待が大きいのですけれども、1つは、今までの専門学校が担ってきた単なるデザイナー養成ではなくて、起業できるデザイナーの育成ができたらいいなと思いますし、作品ではなく「商品」をちゃんとつくれるという発想のデザイナーをつくれたらいいなと思います。

2点目が、欠乏しているプロデューサー人材、目利きを育てること。これをどうするか。これを専門職大学ではどう取り組んでいただけるかということが大事なことかと思っております。それをやるためには産学官で連携して、いかに実践教育を進めるか。実はそれを予定している学校機関からも、私は泣きつかれたことがあるのですけれども、教授陣の資格基準を緩和してもらわないと、ビジネス経験のない大学の先生は講師に招けるのだけれども、実績のある専門家を登用できないという相談が泣き言で私のところに来ました。

例えば、私の身近にいたデザイナーは、今、ある美大で教授をしています。彼は商品ではなくて作品をつくれる人です。一方、元美大で講師をしていてその後デザイナーになって私の部下にいた人間は、いわゆる教授の資格がありませんから、その学校は教授として招けない。できればこういう人を招きたい。それは何とか制度を変えてほしいという願いが来ております。

それから、海外人材を積極的に受け入れる大学のルールづくり、これもぜひやっていただきたいと思っております。

世界でこれまで起きたことで一つの例を申し上げますと、実はヨーロッパの老舗ブランドを再生したのは、ほぼほぼ米国人デザイナーでした。それはなぜかというと、商品をクリエートできる人材が多い。ヨーロッパには意外と作品をつくれるクリエイターが多い。ルイヴィトン、セリーヌ、ロエベ、グッチ、それぞれブランドとして輝きを持って復活させてくれたのは、全てがアメリカのデザイナーでした。

それから、もともとこのデザイナーたちはニューヨークで活躍していた人たちなのですが、今、ニューヨークではどういうことが起こっているかというと、ほぼほぼ中国系クリエイターが毎年活躍し輩出されています。PARSONSというデザイン総合大学の学生の半数以上はアジア系の人たちで、今、ニューヨークで人気が伸びてきているデザイナーは、ここに書いたようなアレキサンダー・ワン、デレック・ラム、ジェイソン・ウー、アナ・スイ、フィリップ・リムのような中国系のデザイナーたちがどんどん活躍をしています。

次に、クールジャパン人材育成について取り組むべき課題についてです。ファッションとよく似ていると思うのですが、コンテンツを理解できるプロデューサー、目利きの育成、これが一番だろうと思います。

それから、やはり起業できるクリエイターとか起業できるシェフの育成、これもやれたらいいなと私は思います。

それから、日本で学びたいと思う世界の若者たちの流れをつくることも重要です。

この例として、次のページ、実は私どもが出資したKADOKAWAさんとともにやっているコンテンツのクリエイター人材育成学校、これを世界12の国・地域で展開する投資をしておりますけれども、既に卒業生も台湾で出ています。海外で、漫画、イラスト、声優、小説等の分野で日本コンテンツを海外展開する高度なクリエイター人材を育成する事業です。ここの卒業生が日本の企業に就職する、もしくは現地で日本のコンテンツの共同製作を行うといったことを通じて、この事業がコンテンツの海外展開のための人材育成プラットフォームの一翼となればということで出資し、一緒にやっております。

当機構としては出資して2年たちましたけれども、1期生がちょうど卒業し始めました。その中で、やはりこの人たちが例えばその先、もう一個上級の東京本校を目指して日本の総本山にやってくるとか、その際には、高い学費を払うときにも、例えば、優秀な人材には奨学金制度が整っているとか、卒業したらビザで働ける、もしくは、彼らが活躍できる場をちゃんとつくってあげるというようなことができるというように思います。

7ページにまとめておりますが、世界でビジネスを展開するクールジャパン人材の創出ということで、世界中から優れた人材が日本に集まり、活躍できる環境をつくる。これが一番だと我々は思っております。

国内人材育成拠点、総本山、本校といったものを後づけでもいいからちゃんとつくれたらいいと思いますし、海外拠点とこれを結んでネットワーク化する。卒業生が日本でさらなる能力アップ、キャリアアップできる、そのための負担を減らす支援策もある、もしくはビザの問題も緩和される。このようなことができると、日本が人材育成のプラットフォームを提供できて、クールジャパン事業をもっと国際的に展開できるのではないかと思います。そうした観点から、今、述べたような拠点づくりと、できれば目利きと、起業できるクリエイターを育てるのがクールジャパン事業として急務であると考えております。

以上であります。

○梅澤委員 ありがとうございます。

続いて、中村さんをお願いしてよろしいですか。資料5ですね。

○中村委員 中村でございます。

私は、民間の取り組みの一例として、具体的に今、私たちグループがやっていることを紹介したいと思います。スライドの資料も資料5としてお配りいただいたのですが、恐らくスクリーンを御覧いただいたほうがわかりやすいと思いますので、顔をこちらのほうに向けていただけると助かります。

私は、デジタルのテクノロジー、TechとPopをつくっていくというのがミッションでありまして、POP POWERというプロジェクトを推進しているのです。

その中で、東京の港区竹芝にPopとTechの集積する拠点をつくるという構想を進めています。お手元に見開きのCiPと書いたパンフをお配りしていますので、後ほどそれを参考にいただければと思います。

2020年、オリンピックの直前に、今、動画で移っている町を開業いたします。ウオーターフロントの新しい町にコンテンツ、IT、IoT、メディア、AIなどの先端を集めまして、デジタルのテストベッドとクラスターをつくります。

コンテンツ・イノベーション・プログラム、頭文字のC、I、PをとってCiP（シップ）と我々は呼んでいるのですが、竹芝の20ヘクタールの土地がありまして、そこで地域を再開発します。特にその中にある東京都の1.5ヘクタールの土地に集積地をつくります。そこは研究と教育とビジネス支援の場にいたします。以前この関連のクールジャパンの会議でも説明をいたしまして、そこでもクールジャパン拠点の一つとして位置づけていただいております。既に工事が始まっております。まちびらき前ですけれども、その上で今、10件以上の産学官の連携プロジェクトが進んでいます。

TechとPopの拠点ですので、言ってみればシリコンバレーとハリウッドを合体したような小さな場所。でも、ポップでおもしろくてみんなが集う、日本にしかできない町にしたいと思っています。

そこでは機能は4つです。研究開発して、人材育成して、起業支援して、そのビジネスをマッチングして、そこから生まれたテーマをまた研究に回すというサイクル。研究からビジネスまで一気通貫で行える場所にしたいです。

私はふだん慶應大学のメディアデザイン研究科、KMDという大学院に所属しているのですが、そこにも入居します。スタンフォード大学やその他の研究機関にも呼びかけをしております。同時に、漫画・アニメの作家を生む専門学校にも今、入居を呼びかけているところです。と同時に、プログラミングを子供たちに教えるNPOなどにも参加を促しているところです。

お金の後ろ盾も大事だと思っております。アントレプレナーを支援するファンドですとかビジネスマッチングの活動も活発にしたいと思っておりますし、ブロックチェーンを使った起業特区を考えています。

既に約60の企業・団体が参加をしております。通信、放送、音楽、アニメ、ゲーム、学校法人、ベンチャー支援など、さまざまな主体なのですが、そうしたやる気のある民間企業や学校が集まって活動を始めたところです。

このポイントは、既に総理から国家戦略特区の認定を受けているということでございます。ですので、これまでやってはいかぬとされていたことを打ち破るような、いわば21世紀の出島にできないかと考えています。

例えば電波特区、あるいは著作権特区、ロボット特区など、さまざまなアイデアを寄せ集めたいと思っております。例えば電波特区として放送の電波を使った通信サービスをそこで企画しております。

ロボット向けに電波を発射する世界初のIoT放送局ができないかという議論もしております。

著作権で言いますと、孤児著作物を蓄積して、ここだったら見ていいというアーカイブ特区もつくってみたい。これは既に経済産業省の支援でその基盤となる音楽分野のデータベースを今つくっているところです。

デジタルサイネージの特区にもしたい。2020年に向けて、今、おもてなし多言語サイネージを整備するという総務省の実証実験がありますが、それをこの場所、竹芝で展開中でございます。

まちびらきすれば、例えば屋外広告規制などを緩めて、道路にプロジェクションマッピングするといった、そんなことも実現したいと考えています。

2020ターゲットなので、スポーツも開発したいと思っております。ロボティクスですとかウェアラブルコンピューティングの技術を身につければ、誰もが超人、スーパーヒューマンになれる。そういう超人スポーツを開発するというプロジェクトを進めておまして、2020年にはオリンピック・パラリンピックと並んで超人スポーツの世界大会を開きたい。その会場を竹芝につくりたいと思っております。これは内閣官房のオリパラ室に御支援をいただいております。

世界オタク研究所、これは結構真面目な話でつくりたいと思っています。日本のコンテンツ、ポップカルチャーファンが集まるイベントは世界各地にあります。パリのジャパンエキスポですとかアニメイベントなどがありますけれども、それら世界中で行われているイベントの年間動員数を足し合わせると2,000万人になるのです。それら各地のイベントを主催しているのは、アメリカ東海岸ですとMITやハーバード、西海岸はスタンフォード、あるいは北京大学とかイギリスのオックスフォードといった一級の大学のオタク連中のございまして、彼らのコミュニティーをつくって竹芝を総本山にしたいと思っています。この構想は経産省にサポートいただいています。

そのようなプロジェクトを走らせながら、新しい教育機関を置きたい。そこには私の所属するKMDが参加しようと思っているのですけれども、KMDというのは2008年にできた大学院でして、メディアデザインのための大学院です。メディアのデザイン、テクノロジー、マネジメントポリシーを文理融合で教育するのと同時に、産学連携のリアルプロジェクトで、つまり、スポンサーと一緒にサービスやビジネスを実際に生んでいくという研究スタイルをとっています。先ほどいろいろ紹介しましたような企業主導のプロジェクトに学生たちを放り込みまして、そこで成果を上げさせて、教育するというスタイルをとっています。

海外のアートスクールですとかシンガポール国立大学などと今、連携してまして、竹芝には、スタンフォード大学にも同居するように誘いかけているところです。

この竹芝という場所ですけれども、海がありまして、羽田空港とはモノレールで直結しています。そのポジションも生かしたいと思っています。

東京の開発という点で言いますと、竹芝というのは、まずきっかけなのだろうと思っております。政府クールジャパン構想としては、羽田の開発も重要視されておまして、この春には羽田の請負業者が決まると聞いています。ですから、その後、竹芝と羽田直結のプランを何らか描きたいと思えますし、その後はJR品川の大きな開発を待っていると聞いています。さらに、その先の秋葉原方面に伸びるデジタルベルト構想も描けるでしょうし、それと渋谷などとの地域の連携も、研究教育という面でも描けるのではないかと。

実際に地図上でマッピングすると、東京の縦横いろいろ使えるよねと思っております。

地方、地域もあります。例えば京都。吉本興業主催の京都国際映画祭の実行委員長を私は務めているのですが、そこで京都のコンテンツや開発、発信に力を入れているのですけれども、京都では太秦の映画村を再開発しまして、そこに京都大学や立命館も入って、人材育成と産業支援の拠点をつくる。そういうCiPに似た構想が動き始めました。そのような拠点と連携して行って、都市連携ということも進めたい。

そうしたコンテンツに熱心な都市というのはほかにもあります。札幌、沖縄、その他いろいろありますので、そういった都市との連携も図りたいと考えています。

実は韓国に一つのモデルがあります。コンテンツ・コリア・ラボというのがソウルその他幾つかの都市に設けられていて、それは、コンテンツの人材育成と起業支援をするとい



う施設、拠点で、韓国政府がみずから大きな予算を使って運営しています。

デジタル・メディア・シティという放送局ですとかメディア企業が集積している町もソウル郊外にあります。これは産業界、韓国政府、ソウル市という自治体が連携をして、先進的な町をつくっています。

先週、我々CiPがソウルに招かれまして、韓国政府のコンテンツ振興院と人材育成や起業支援と連携することに合意しまして、調印式を開いてきました。先方は振興院トップの方でして、政府機関を東京竹芝に入居させたいということも検討してくれています。

シンガポールの隣、マレーシアにはジョホールバル、イスカンダルという開発地域があります。そこではマレーシア政府がメディアの教育研究拠点を整備しています。中身はロンドン大学が中心になっているのですけれども、そこも協定を結びまして、連携をすることにしました。

そのようにして、東京、アジア、アメリカ、ヨーロッパをつなぐハブになっていければいいなと考えています。

私の構想はそこまでなのですけれども、そのような大口はたたきましたものの、我々民間として走り出して、プロジェクトごとに政府に御支援いただいているのですが、それでは限界があると感じています。より大きなデザインとして国家戦略を描けないかなど。デジタルの超学校、超大学というようなもの、TechとPopという日本の強みを凝縮したような機関をデザインできないかなど。

構想を落書きしたペーパーをコラージュしましたがけれども、研究教育というのは、例えば慶應あるいはデジハリ、東大、スタンフォードといった枠を超えた各研究室、教授の集合体で、授業は全部MOOCsでいいと思うのです。だけれども、企業と直結してサービス・製品を実装して行って起業支援。起業支援ではないですね。もっとリアルなビジネス、リアルな産業にしていくという特区の環境ができないか。

今、経産省の産業構造審議会でデジタルのTech系の人材育成策を検討しておられます。Pop、クールジャパンサイドからの検討も合体して、より大きな国家戦略になっていくといいのではないかと考えた次第です。

以上です。

○梅澤委員 ありがとうございます。

今日は御覧のとおり大変インプットの量が多いので、3つのブロックに切って、とりあえずインプットいただいたものを受けて、少し議論をしてという形の3部作で進めたいと思います。

まず、ここまでの中村さんと太田さんからのインプットを受けて、御質問あるいは関連する論点出し、特に今日大事だと思うのは、これから先、我々の検討会でどういうスコープで、どういう論点を詰めていこうかというところになるべく合意したいということなので、論点としてこのお二方のインプットに関連するところでちょっと挙げておきたいというものがあれば、お願いいたします。

池尾さん、お願いします。

○池尾委員 池尾でございます。

先ほど太田委員のおっしゃった、どんな人材はということで、釈迦に説法かもしれませんが、日本は製造業の生産性は非常に高いのだけれども、サービス業の生産性は低いわけですね。GDPに占めるサービス業の比率がどんどん上がっていくわけだから、日本の国際的な競争力が下がっていくのは当たり前なわけです。クールジャパン云々という話をしたときには、サービス業にかかわる部分が少なくない。

実は私は長年、慶應のビジネススクールの教師をやっていたわけで、明治学院大学に移るまで一般の学生を教えたことがなくて、ビジネスマンしか教えたことがなかったわけですが、そこでどんな問題が起こるのかというと、まさに実務家を教師として引っ張ってくるのか、アカデミックバックグラウンドの人間を引っ張ってくるのか、です。バックグラウンド自体にこだわる必要はないのだけれども、自分の経験はこうだったというだけの実務家だと困ってしまう。現場を知らない教師も困ってしまう。御自分の経験をいわば知として、インテリジェンスとして蓄積し、発展させ、発信する。そういう人材が求められているのではないかと思うのです。

確かに文科省の定める規制というのはいろいろあるわけで、私はアカデミックバックグラウンドなので、私にはありがたいのだけれども、必ずしもそれだけではいけないのかもしれない。しかし、やはり経験だけを語る方だと、非常に申しわけないのだけれども5年ぐらいで話が古くなってしまうわけです。ですから、そういったバックグラウンドにこだわらない人材を集めることが必要ではないかということをごひ申し上げたいと思っております。

以上です。

○梅澤委員 ありがとうございます。

先ほど太田さんも専門職大学にどういう教員を集めるかというところで、もうちょっと自由度が欲しいよというお話がありましたけれども、今の池尾さんの御意見に同感、同じような話ですか。

○太田委員 おっしゃるとおりだと思います。いろいろなタイプの人々が来たほうがいいわけで、私が思っているのは、そうした中でも今まではなかなか迎えにくい人たち、迎えるには資格がない人たちを迎えたいという声もあるので、それも何とか制度に入れてもらいたいというだけの話でございます。

○梅澤委員 杉山さん、お願いします。

○杉山委員 2004年に専門職大学院と、2005年に大学をつくらせていた立場からいいますと、専門職大学院をつくったときには、専門職ですので、文科省の方に教員たちを、こういう候補をお願いしますということだったのですけれども、だめになった方もいるのですが、私以外全員実務家だったので。論文等々にかかわるものとして、とにかくものすごくたくさん資料を用意して、たくさん積み上げてお願いしてということなので、必ずしも文

科省も門前払いではないと思っています。

もう一つ、すごくおもしろいことが起きたのは、どういう人を選ぶかにはもちろんよるとは思うのですけれども、ほとんどの実務家教員が5年ぐらいたったらみんな研究をきちんと始めるようになって、今では実業と、それから大学院における研究開発を両方やるような人ばかり残ったのです。だから、そういう学校の文化の問題かもしれないです。なので、決してやれないことはないのではないかなと。

大学に関しては、半分ぐらいがいろいろな大学から来ていただいたりして、でも、やはり残り半分が実務家なのですけれども、こういう方々は逆に言うと、確かに陳腐化する部分もあるので、5～6年で入れかわる方が多いです。私たちは株式会社立ということで特殊にやらせていただいているので、割と人材の流動性が確保できるのかもしれないのですけれども、既存の大学等々だと、一度フルタイムで雇ってしまった教員の方の処遇というのはすごく難しいと思います。ですから、例えば大学事務局が、もうこの先生は毎年昔の話ばかりしているなどということがあっても、なかなか入れかえというのが難しい状況ではあると思います。

でも、私の経験からいうと、全く文科省で門前払いではないので、どれほど資料を積み上げて、この方が教員として適格であるかというのをやるしかないかなという感覚はあります。

○梅澤委員 ちなみに、杉山さんの学校をつくられたときは、専任教員比率みたいな縛りはあったのですか。

○杉山委員 そのとき専門職はなかったですね。とりあえずは。

○梅澤委員 学校によるのですかね。私はずっとグロービスのMBAで教えていたのですけれども、あそこは特区大学院になるときに専任教員比率何%以上と言われて、相当苦労したのです。

○杉山委員 専任についてはもちろんあります。

○梅澤委員 あるのですね。

○杉山委員 専任はあります。ですから、それは通常の大学と全く変わらないです。

○梅澤委員 大学の話をちゃんとするには、文科省の話の先に聞いたほうが多分整理できるので、ちょっと順番を入れかえていいですか。

すみません、文科省さん、専門職大学と大学院の話をまずお願いします。

○浅田文部科学省審議官 それでは、資料7を御覧いただけますでしょうか。

文科省の高等教育局担当審議官の浅田でございます。

今回用意させていただいたのは、一つには、今国会に法案を出している実践的な職業教育を行う、先ほどから話題になっている専門職大学、それからもう一つ、大学院レベルの経営系専門職大学院の状況についても資料を用意させていただきました。

まず、資料の4ページを御覧いただけますでしょうか。新たな機関である専門職大学あるいは専門職短期大学ですが、この制度課の背景としては、やはり産業構造が急激に変化

する中で、高度な専門技能と豊かな創造性をあわせ持つ専門職業人材の育成が強く要請されているということがあります。

具体的には、この資料では観光とか農業、情報の分野を少し小さい字で例示していますが、各分野での専門知識、技能に加えて、先ほどもお話がありましたが、新たなプランとか商品の企画、付加価値化とか新たなサービスへの展開、そういったことを実現できる人材の育成を狙いとするものであります。このほかにも成長分野と言われる食、ファッション、ヘルスケア、商品デザインとか、いろいろな分野での活用が想定されると考えております。

この新たな機関は、政府の教育再生実行会議等でも議論や提言がなされてきましたが、政府全体の日本再興戦略にも位置づけられ、この1月の総理の施政方針演説でも言及いただいたものです。

法案の概要が資料の5ページでございます。

この新たな専門職大学、専門職短期大学は、大学の制度の中に位置づけます。その中で専門職を担うための実践的かつ応用的な能力を育成・展開するという機関の目的を規定し、この点に特に重点を置いた新たな仕組みとして制度化するものです。修了者には学士相当の学位が授与されることとなります。

産業界と緊密に連携して教育をするというのがこの制度の肝ですので、連携して教育課程を編成、実施することを義務づけます。

また、具体的には省令である設置基準等で定める予定ですが、実習等を重視して、特に長期のインターンシップを必須としたいと考えております。

既存の専門職大学院と同様に、実務家教員の配置も、先ほどもお話が出ましたが、実務経験を有する方の配置も必須とする予定でございます。

さらに、社会人が学びの指導に活用しやすいような仕組みも取り入れます。

せっかくの機会ですので、この専門職大学等は、やはり主に成長分野での活用が期待されます。クールジャパン戦略にも資するものであると我々は思っています。この制度を生かすためには、関係省庁、産業界等にも御協力をお願いしたいと思っています。教育内容、企業等での実習、教える人材、入り口や出口も含めた産業界との密接な連携、そのためのプラットフォームづくり、社会人の学びの場としての活用、あるいは各省で所管されている指定養成施設との関係といったことも出てまいります。

既に実は御相談を始めているところもございしますが、この機会に皆様の御支援、御協力をいただきますようお願いいたします。

3ページには担当の連絡先も書いてございますので、何かありましたら御連絡いただければと。また、こちらから御連絡させていただく場合もあるかと思っております。よろしく願いいたします。

あと、資料の7ページから8ページに、これとは別に経営系の専門職大学院についての資料をつけさせていただきました。まず、7ページにございますように、経済成長の実現

には労働生産性の向上が不可欠ですが、特にクールジャパン関連産業などの成長分野で経営人材、イノベーションを創出する人材の養成の強化が重要です。特に経営人材の育成を担う専門職大学院については、成長戦略などにも位置づけられており、一層の充実強化をしていきたいと思っています。

そういう中で、8ページでございますが、MBA、MOTと言われる経営系の専門職大学院が現在、32の大学で開設されております。御覧いただくとおり、入学者数も増加傾向にあります。社会人教育の面でも活用が進んでおります。こうした一定の量的整備はなされていますが、さらに一部の大学院では、MBAコースにクールジャパンに関連した特別の教育プログラムを展開するなど、分野にカスタマイズしたコースも設けられつつあるところです。

京都大学の例、早稲田大学の例、特色ある取り組みの例を掲げさせていただきました。文科省としても、こうした特定分野の教育プログラムの開発を支援する予算を29年度の予算案にも計上しています。こうした面からも、クールジャパンに関連する経営人材の養成を充実していきたいと思っていますところでございます。

以上でございます。

○梅澤委員 ありがとうございます。

まず、専門職大学あるいは専門職大学院に絞って、もう少し御質問あるいは議論を続けたいと思います。

○池尾委員 今の点に関して、ぜひ申し上げておきたいのは、専門職大学院として新しい大学院をつくる際には、今、御議論あったように、文科省は、いろいろチェックなさいます。ところが、その後、つまり観察期間が終わってしまうと結構放し飼いになります。大学の教師というのは、若い世代ではものすごく競争が厳しいわけです。大学院を出てポジションを得るといえるのはものすごく大変ですけれども、新設の専門職大学院でいきなり教授になった先生は、その後ほとんど競争もない。もちろん先ほど言われたようにいい方もたくさんいるのだけれども、必ずしもすべてがそうとは言えないので、とりわけ専門職大学院などの場合には、最初の卒業生が出た後のチェックも非常に必要なのではないかと、大学側から見ても思います。

○梅澤委員 ありがとうございます。

尾藤さん、お願いします。

○尾藤辻調理師専門学校部長 専門職大学、我々も検討しているのですがけれども、我々だけではできないことは、やはりそこで行き詰まっているというのが正直なところです。何で行き詰まっているかということ、専門職大学が産業界を牽引するという役割を担うということであれば、その人材育成はバックキャストでつくっていくという話になるわけで、そうすると未来予測を大学の機能の中に持たなければいけないという話になりますね。そうすると、食の分野は、観光であるとか、農業の国家戦略であるとか、そういったところと非常に密接に考えていかなければいけないといったときに、我々単独では未来予測であるとかいうものがなかなかできない状況になっているので、これをどう担保して、どのよう

に育成していくかというところが非常に重要なところで、ここら辺はしっかりと、ここで議論できればいいなと思っています。

○梅澤委員 それをわかりやすく言うと、ある意味で国の、特に分野ごとの未来予測に資するような研究機関を一つ決めてもらって、そこが専門職人材の育成もしているという形をつくれるとスムーズだなおっしゃっているということですか。

○尾藤辻調理師専門学校部長 そうです。しかも、それは産業越境的に、特にクールジャパンで食の分野は観光と農業が絶対に外せない分野なので、この3分野できちんと議論するステージがないと、ばらばらでやっていったって仕方がないと思うので、これはどこかでステージをつくっていただきたいと思っています。

○梅澤委員 それは専門職大学あるいは大学院の分野横断で数校が集まって一緒に議論をする一つの座組をつくって、そこが未来予測に資する研究の母体になり、それに基づいた形で関連する学校郡が動くという形でもいいということですね。

○尾藤辻調理師専門学校部長 そういうことです。

○梅澤委員 ありがとうございます。

浅田さん、私から質問なのですがすけれども、専任教員比率は大体どのくらいのリクワイアメントにされているのですか。大学院、それから大学について教えてください。

何でこんな質問をしているかということ、特に実務家をもっと欲しいよね、いろいろな実務家が欲しいよねといったときに、本当にフルタイムの実務家を相当数そろえる必要があるのでしょうかという問題意識をちょっと持っているので、質問しているのです。

○杉山委員 私たちの場合は、専任教員になっていただくのですけれども、それまでに会社とかを経営されている方が多いので、そのままそれは認めて、副業規定というわけではないですが、同時にやっていいということにしています。

それから、今はネットの時代なので、院生と教授が常にやりとりはしていますので、オフィスアワー的なものはありますけれども、常に学校にいらなくてもいいという感じにはなっています。それでぎりぎり成り立っている。大学とか専門学校によっては、そういう規定がきつところがあって、運用が難しいかもしれません。どちらが専任なのだという話になりかねない。

○梅澤委員 本当に実務経験も持った一線級の人材を集めようと思うと、専任教授になってくれと言った瞬間に、多くの場合が遠慮しますと言われますよね。

○杉山委員 無理だと思います。それに、それまで稼いでいらっしゃる額が全然我々のオファーとはかけ離れていたりしますので、そういうことはあまり、主たる収入がどちらかということで専任を決められてしまうと難しいと思います。

○浅田文部科学省審議官 専門職大学の場合は、今度、法律を仮にお認めいただいたら、その後で、これまでの大学や短大の設置基準を踏まえつつですが、独自の設置基準をつくらうと思っています。それについては、これまでも実は文科省の中央教育審議会や何かでかなり議論を重ねてきていて、実はその中で、先ほどの資料にもありますが、今度のもの

は実務家教員の比率を必要専任教員数の4割以上にしようとか、そういった構想も出ています。

先ほどから専任教員の比率というお話が出ていますが、規定上は必要な専任教員の数というのが出てきます。その中で、かつ今度の専門職大学あるいは既存の専門職大学院については、実務経験を有する人をそのうちの何割以上というような規定がございます。

実際には、設置の審査に当たって、これまでのほかのところもそうですが、お話しいただいたようにいろいろな要素を踏まえて判断するということになってはおります。ただ、今回のものについてはまだ法律もできていないので、今の時点で具体的にどうするというのはなかなかここでは申し上げにくいということでございます。我々も当然、できるだけ実際に機能するものにしたいと思っていますので、そういう方向で考えたいと思います。

○杉山委員 やはり「実務家だった教員」というのと「実務家であり続けている教員」で分けていかないと、議論がぐちゃぐちゃになってしまうと思います。よろしくお願ひします。

○梅澤委員 そうですね。ありがとうございます。

この検討会でもその辺をまた今後議論することがあると思うので、この検討会からの要望という形でインプットさせていただいてもよろしいでしょうか。

○浅田文部科学省審議官 結構でございます。国会の審議自体これからですし、これまでも法案の国会提出に至るまで、例えば与党でもいろいろな御意見をいただいておりますので、あるいは関係団体からもいろいろ御意見いただいておりますので、できるだけそういうものを生かしながらつくっていきたいと思っております。

○梅澤委員 ありがとうございます。

松原さん、お願いします。

○松原委員 専門教育のところの強化という大変ありがたいお話で、人材のお話もあるのですが、そういうところの教育機関ですと、私はビデオゲームの業界におりますと、非常に技術的な進歩が早いと、今、ゲームも専門学校があるのですけれども、特に地方に行くとなつ問題が、機材がなかなかアップ・ツー・デートされないような問題。これは本当に財務状況に直結するのですね。学校だってももちろん新しい、例えばゲームというのは4年に1回ぐらいがらつと新しいプラットフォームになって、そのときに結構な投資が必要になる。そういう基盤をしっかりとするということに関して、民間だけに任せると結構つらいところもあるかもしれないので、どうやって技術的なキャッチアップをしていくか。

技術的な要素が多いエンタメというのは、特にビデオゲームだけではなくて、最近ですと映画とかアニメも技術の進歩が大変多うございますので、そういうところのキャッチを本当にアップ・ツー・デートな教育が提供できる。幾らいい人材が行ったところでも、ちょっとこの機材は前の世代ですよねといった瞬間には、なかなかそういうところが追いついていけない場合もありますので、人材も含めてですけれども、専門教育ならではの最新の教育環境というものに関して御配慮いただければと思います。

○梅澤委員 おっしゃっているのは、機材をアップデートする上で何らかの補助金的なものが必要だということですか。

○松原委員 そうですね。補助金とか何か。税金免除だけではちょっと厳しいかもしれませんので、多分補助金的なものがあれば大変いいのではないかなと。もちろん、結構メーカーも、アカデミックディスカウントでソフトウェアとかハードウェアはあるのですけれども、それでも現状の大学とか専門学校は、我々授業をやっている者から見ると、0.5から1世代、ひょっとするともっと遅れているかもしれない。そういうところで専門的な教育をもっと強化しようというのは、ちょっとちぐはぐ感が残るかなと思いますので、御支援という形であればいいかなと思っております。

○梅澤委員 杉山さん。

○杉山委員 一言。うちの大学ですと、2年に1回、新品を入れています。2年間だけハイクオリティーのリアルタイムCGとかそういうものに回して、4年で全部使い終わってしまうのですけれども、残りの2年がウェブとかの軽くてもできること。

結局、先端の子たちは2年に1回取りかえられるということなので、大学にいる間に必ずアップデートがあるというぐらいでないと、学生から文句が出ます。

○梅澤委員 デジハリさんの場合は、自校の収支計画の中でそのように組んでいらっしゃるのですか。

○杉山委員 ものすごく大きな比率になります。台数も多いですし、ソフトウェアのライセンスもかかり全部払っていますので、そこは経営では非常に難しいところになると思います。

○梅澤委員 ありがとうございます。

ほかの委員の方はいかがですか。

では、お願いします。

○太田委員 先ほど、今、ニューヨークではPARSONSの多くは中国人と言いましたけれども、私もよく教えに行くのですが、実際クラスの大体7割が中国系なのです。

このPARSONSという学校は、グラフィックから、ファッションから、環境デザインから、インテリアから、いろいろなことをやっているデザインの総合大学なのですけれども、1つ素晴らしいなと思いますのは、やはり海外から来た人も含めて、学費は高いのだけれども、学校にいろいろな奨学金がしっかりと用意されていることです。やはり海外から来た人たちが使える奨学金をつくってあげれば、もっと出来のいい優秀な人が日本にいろいろな分野で来ていただけるのではないかと。それをどのようにまとめ上げていくかということも考えないといけない。優秀な人材が世界から日本に来る流れをつくらないと駄目なので、学校の負担を軽くする方法は何かできないのかなと。ここもみんな考えていかなければいけないと思います。

○梅澤委員 文科省が予算を用意してくれれば話は早いのですけれども、それが難しいとすると、これは産業界を巻き込んで基金をつくるみたいな話ですかね。



池尾さん。

○池尾委員 その話は結構根が深くて、結局この専門職大学院出て、一体世の中でどんないいことがあるか、ということです。残念ながら日本の場合には給料面ではベネフィットがほとんどない。一例を申し上げますと、慶應ビジネススクールのMBAはもう40年近い歴史があって、慶應OBの方が財界に多くおられ、たくさんの派遣を頂いてきたわけです。ところが、そういった経営者の方々でも、派遣はしてくださるのだけれども、MBAをとって帰った後に多額の給料を払うことはできないのです。その後、ジョブの流動化が起こる。ジョブの流動化が起こると、せっかく派遣した者がやめてしまうわけですね。そうになると、昔は8割ぐらいいた派遣が今は2割ぐらいになってしまう。こういうことなので、卒業した人の受け皿も、どんな専門職大学院であっても、大切だと思います。奨学金も大事だけれども、より大事なものは、出た後にどんないいことがあるかです。例えば簡単に給料体系が変えられないならば、資格というのものもあるのかもしれない。やはりインセンティブを与えてあげないとだめなのではないかという気がします。ぜひそのあたりも御検討いただければと思います。

○梅澤委員 今おっしゃったKBSの、要は流動化して、転職して、給料が上がっていますという人が多いということだと思うので、それはそれで大学院のメリットはありますね。ちゃんとその人材の価値を上げるという意味においてです。

多分、我々が議論しなければいけないのは、専門職大学院と普通のビジネススクール以外の新しいビジネススクールのバリエーションをこれからつくっていきましょうというときに、どこにそういうニーズがあって、ちゃんと彼、彼女の給料を上げることができるのかという問いがありますとか、そういうことですか。

○池尾委員 A.T. カーニーはわかりませんが、ボスコンあたりに行く人は、多少給料は上がりますが、御承知と思いますが、アメリカのトップスクールだったら10万ドルは取りますね。日本でMBAを取った初任給で1,000万くれるという話は余り聞いたことがない。

○梅澤委員 うちがKBSから1,000万円以上で過去に何人か採っていますよ。

○池尾委員 それはかなり年齢が行っていませんか。

○梅澤委員 年齢はそれなりに行っています。

○池尾委員 だから、あるとすると、外資系と言っては失礼かもしれないけれども、そういうところでしょう。ついでに言うと、製造業では極端なことを言うと、生産のノウハウとマーケティングのノウハウはある程度切り離していった。ところがサービス業では生産とマーケティングが一体化していますから、一緒にやらなくてはいけない。そこで、アメリカのコーネルみたいなものが出てくると、それはすばらしいのだけれども、卒業してもメリットがないと、経験と勤でいいよということになってしまう。

○梅澤委員 なので、合理的なサービスマネジメントをやり、その結果として、もうかるビジネスをつくらせているセクターをどれだけつくれるかということとセットになる。

○池尾委員 給料も上げるということですね。

○梅澤委員 はい。それはおっしゃるとおりだと思います。鶏と卵の話なので、人材をつくりながら産業のアップグレードも後押しをしていきたいと思いますというのが、多分、クールジャパンとしての。

○梅澤委員 では、大学、大学院の話はここで一回止めさせていただいて、中村さんからプレゼンいただいたCiPにかかわる論点で御質問あるいは意見があれば、ここでいただきたいと思います。

では、後で思い出したというのは、また最後のところで出させていただくことにしましょう。

パート2に入りたいと思います。地方創生推進事務局、すみません、お待たせしました。藤原さん、よろしくお願いします。

○藤原地方創生推進事務局審議官 内閣府の地方創生推進事務局です。特区の関係でございしますが、資料6に基づきまして御説明をさせていただきます。クールジャパンだけではなくてインバウンドの関係もございすけれども、私どもとしては、特に外国人材の活用というところから、この数年間、御議論させていただいております。

1枚めくっていただきますと、戦略特区の地図が出ておりますけれども、法律は3年3カ月前の25年12月に臨時国会で成立しているのですが、その後、指定を3次にわたりやってきておりまして、10カ所指定をしております。この10地域の企業の売上げの合計は、全国の6割近いわけでございますが、特区と言いますと過小評価されがちなのですが、ここが全ての規制緩和のメニューを使って、ここが元気になれば日本全体が元気になるということで、それなりの広さ、規模を持った地域とお考えいただければと思います。先ほど中村先生からもお話がございました、この東京圏の中に竹芝もございまして、ここでまた新たな大胆な御提案を期待しているところでございます。

次の2ページに、これはまだクールジャパンという言葉が出てまいりませんけれども、これまでのほぼ3年間でやってきたことの主な項目でございます。特区でしかできない措置というのが55項目ありますが、ここに主なものを書かせていただいております。よく言われる民泊でございますとか、同じ外国人の議論で家事支援の外国人材です。ようやく神奈川県、東京都、あるいは大阪でフィリピン人を受け入れていくというような動きになっております。

それから、農業、医療、教育など、これまでできなかったさまざまな改革が、スピーディーに実現しております。

3ページに、この特区の一つ特徴を書かせていただいております。御承知のとおり6月に成長戦略をまとめるわけでございますが、それがこの○のところですか。それに基づいて、法律でないものは即座にというのがありますけれども、基本的に大きな話は◎で法的措置をする。その後で、これは特区のいいところだと思いますが、提案している自治体なり事業者がそのメニューをすぐに活用いただく。これが●になっておりまして、提案していただいてから政府決定して、措置をして、活用いただくというところまでスピーディー

な措置が可能になるというところが一つの特徴ということでございます。

本題でございますが、4ページに、全体は今国会で既に3月10日に閣議決定させていただいた特区法案の改正法案の概要でございます。3月10日に閣議決定しまして、同日付で国会に提出をさせていただいておりますが、この赤で囲っている左の真ん中のところがまさにクールジャパン外国専門人材の就労促進ということで、3年がかりで議論してきたことの集大成となっております。

まさに梅澤様が、特区の諮問会議でもちょうど1年前ぐらいですが、外国人材の活用がこの分野で極めて重要だというプレゼンをいただきました。

言うまでもないのですが、ファッションとかデザインとか食、アニメ等々、本当に日本が好きの方が日本に来る。留学生という形でお越しになるわけでございますけれども、まさに日本で就職することがなかなか難しいというところをもってお帰りになってしまうというところが問題の所在でございます。これを何とか解決できないのか。

また、4,000万人のインバウンド時代という中で、そういった方々、母国からの観光客におもてなしをいろいろしたいのだけれども、これが難しい

1月20日に特区の諮問会議で、内閣官房参与の堺屋さんとか、ワーキンググループの原委員から、12ページを御覧いただきますと、まさにクールジャパンの分野、食とかファッションとかクリエイティブな方々、こういった方々を包括的に受け入れることを促進できないのか。それから、特に中小企業でこういった方々を受け入れるときに、どういう場合に受け入れるのか否かというところで、相談センターのようなニーズがあるのではないかとということで、この2つの提案をいただきました。

4ページでございますけれども、こういった条文を整理いたしまして、今回、特区法で提案させていただいております。

5ページ以下でございますけれども、これはずっとこの数年間、特区法は毎年通常国会で法案提出させていただいておりますが、最初にこの議論が出てきたのは26年度でございます。27年度、通常国会では、雑則のところ「魅力ある商品又は役務の海外における需要の開拓」と、これはクールジャパンを日本語に訳すとこういうことらしいのですけれども、こういった条文を整理させていただいたプログラム規定だったのですが、6ページを見ていただきますと、これは27年度にずっと議論をしておりましたが、真ん中にございますように「在留資格『技術・人文知識・国際業務』の下で就労が可能なケースを分かり易く例示したガイドラインを作成」する。予見可能性を高めて、さらに具体的な方策についてこの法律、当時の改正法の施行後1年以内をめどとして具体的な措置をしていこうということです。

その集大成として、最終的に7ページでございますが、この下の枠でございます。この取りまとめたものが条文になっておりますけれども、まさに区域会議のもとで、ここに書いてございます「技術・人文知識・国際業務」「技能」の在留資格に当たるかどうか。それから、従来の運用は学歴とか実務経験10年というのがございますけれども、この同等な

知識・技能等の水準、代替措置として、例えば国内外の資格とか、それから受賞歴など、そういうことも含めて代替できないかどうか。これをよく関係省庁と議論した上で、場合によっては省令改正等をした上で入国を促進していくというところでの措置が規定されているところです。

例年ですと、これから国会の審議でございますけれども、成立をすれば、この秋から恐らく施行ということになると思います。まだ国会の審議は予断を許さないわけでございますけれども、できるだけ法案の成立を速やかにして、ここの分野での受け入れ促進を図ってまいりたいと思っている次第でございます。

以上でございます。

○梅澤委員 ありがとうございます。

杉山さん。

○杉山委員 私は、大学をつくったときから5割までは留学生でよいと思ってつくっているのですけれども、現在4割ぐらいまで来ていまして、大学院まで含めると30カ国ぐらいから来ているのです。

コンテンツの産業に関しては、ここ5年ぐらいで非常に多くの留学生を受け入れるという文化になってきまして、実際のところ、ちゃんと勉強して、ちゃんとした作品がつけられるようになった人が、外国人だからといって不利になることはなく、むしろ有利です。日本語以外にちゃんと母国語も話せて、英語もできるなどという、すぐ決まってしまうということなのです。

ただ、技能を身につけるのに4年間フルにかかってしまうので、3年生のときに通常の就職活動みたいにするときには間に合わないのです。まだちゃんとした技術レベルもなければ、日本語もちょっと危うい。卒業制作までで初めて力がついて、そこから就職活動に入りますので、通常ですとそこで半年間猶予をいただけるのですけれども、ちょっと半年はきついなど。なぜかという、正社員でないとなかなかビザがおりませんので、コンテンツ産業というのはどうしても中小・零細も多いので、最初はバイトからとか、最初は契約社員からと言われてしまうことが多いのです。

でも、その中で認められればいいよということになるので、その辺の緩和をうまくやっていただくと、やはりここ何年もクールジャパンということも言っていたので、本当にコンテンツ産業は外に向けて、海外の人を入れて、海外の人の目から見ても海外で売れるようなコンテンツにしよう。日本人にも受けるけれども、海外の人にも大丈夫なようにしようみたいな機運はすごくあるので、実は相当、卒業生というか留学生の就職率はいいのです。ただ、ちょっとその辺の終わった後の在留のところをもうちょっと緩和していただくと、もっともっと定着できるのではないかなど。

実際に留学生が100人来たとしたら、95%は絶対に一生日本で働きたいと思ってきているのです。私のところだとそういうことです。

○梅澤委員 ありがとうございます。

そのうち国に帰るのは何割ぐらいですか。

○杉山委員 結局夢かなわなかった人は、うちだと多分、帰るのはせいぜい20%ぐらいです。8割方は決まっていると思います。

ですよね。大丈夫です。事務局が来ていますので、8割方は決まっています。

○梅澤委員 その2割の方も、多くは不本意帰国ということですね。

○杉山委員 そうです。泣く泣く。

○梅澤委員 半年の猶予は皆さん受けられる。ある申請で認められると、それが1年にもなり得るという制度でよろしいですか。

○杉山委員 そうですね。半年で1回更新でした。

○梅澤委員 更新は実務的にかなりハードルが高いのですか。

○杉山委員 (随行) いえ、こちらの基準でやれます。

○梅澤委員 ということは、実態として1年まで残って、いわゆるアルバイト的に、あるいはフリーランス的にやりながら仕事を探している人は相当数いるということですね。

○杉山委員 そうです。

○梅澤委員 ほかの方はいかがでしょうか。

関連する資料を参考資料でお持ちしたので、時間もないので御説明はしませんが、こんなものがあるよということだけ御紹介します。

参考資料1は、私自身の資料ですが、「クールジャパン外国人材の活用」と書いている紙がありまして、この中身は、昨年、自民党の労働力確保特命委員会にお持ちした紙そのものです。前半は能書きなので、6ページ以降に具の部分を書いてございまして、6ページで申し上げているのは、専門人材と言われるミドル層のところには、今、ビザがあいていないところは解禁してください、緩和してくださいと。

それから、高度人材に当たるこのクリエイティブ産業の人材、マネジメント人材だったりビジネスプロデューサー人材だったり、こういう分野に関しては思い切って2年間、ポストスタディーワークビザを設けてはいかがでしょうかという御提案をして、このポストスタディーワークビザのほうは、まだ残念ながら政府でも前向きな議論に至っていないのだらうと思いますが、真ん中の就労ビザ緩和のところは、藤原さんのところでいろいろ拾っていただいたというのが現状でございます。

7ページから10ページまで、職種ごとに私どもあるいはクールジャパンのチームの中で議論をしてきて、このくらいまでは緩和をしたいよねという我々からの要望ということでガイドライン案を書いてございます。

藤原さんに質問なのですけれども、今の特区のたてつけだと、自治体からこのように緩和したいという提案が上がってきて、それに対して地域協議会で議論をして、ゴー・ノーゴーを決めるという、あくまでも自治体発のルール of 提案であるという理解でよろしいですか。

○藤原地方創生推進事務局審議官 地域協議会というのは、正式には区域会議とってお

りますけれども、全ての地域について、運用上、月1回ぐらいでやっています。月1回そういうチャンスがある中で、当然そこには自治体とともに事業者も入っていただいておりますので、どちらからのルートでも、大臣みずからその会議に出ておりますので、新鮮なニーズといいますか、ネタをいつもいただければすぐに検討に入らせていただくような運用になってくると思います。

○梅澤委員 例えば同じ職種に関して、地域Aと地域Bから違う提案が上がってきたときに、地域Aで先にイエスと言いました。地域Bの提案は、またこれは別個のものとして審議をされるのですか。

○藤原地方創生推進事務局審議官 基本的には規制緩和の効果はできるだけ多くの地域に活用いただくということだと思っていますので、最初に議論をするときには少し時間がかかるかもしれませんが、同様のケースであれば、あえて議論する必要がないようなことも多いと思います。あくまで運用はこれからでございますけれども、まず法律を通さないといけないわけですが、そういった中ではできるだけ効率的に、速やかにやっていきたいと考えております。

○梅澤委員 そうすると、例えば東京で上がってきた提案に基づいてある程度の緩和を定義したら、同じガイドライン、ほかの特区からの提案があれば、ほかの特区にも適用されますという要件可能性があると考えてよろしいのですか。

○藤原地方創生推進事務局審議官 基本的にはそういった、一つの特区を前例に次の特区を議論させていただくことになると思います。

○梅澤委員 ありがとうございます。

尾藤さん、お願いします。

○尾藤辻調理師専門学校部長 海外人材に関してですけれども、教育機関のほうの課題感、実は2018年問題というのがありまして、2018年度から18歳人口の再減少が始まるという話があります。そのスピードを考えると、正直なところ、インバウンド産業は拡大しないだろうというぐらいのスピードで、恐らく若い人たちがいなくなっていく。特に今、既にインバウンドで我々の求人倍率が約10倍になっていまして、地方の料理旅館であるとか、そういったところから料理人がいないという相談を受ける。

都市部でさえ人材不足で、コンセプト変更であるとか、潰さざるを得ないという状況があるので、この海外人材に関しては、もう少し長期的なところも含めて検討していく必要があるのだろうなというのがまず1つ。

ただし、この話は足りない人をどう担保するかという話と、国際競争力を持つ人材が海外と日本人も同等であるという話とごっちゃになる可能性があるので、きちんと分けて議論していただければと思います。

○梅澤委員 今、前段でおっしゃった話は、昨年12月で飲食業、東京都内でも料理人の有効求人倍率が6倍、フロアサービスは10倍でした。なので、地方部へ行ったらもっと深刻なところもあるということです。

早川さん、お願いします。

○早川委員 私は観光の商売ではありますけれども、やはり地方における人材不足の深刻度は、ちょっと都市部とは次元が違うスピードで来ているなというのが正直なところですよ。ただ、むやみやたらに外国人の雇用を進めるのがいいとは言いませんけれども、これからのあり方を考えると、日本の基礎自治体の約9割が人口15万人以下の都市であり、これから20年後、30年後を考えたときに、現実問題として、本当に成り立っていくのかという中で、しっかりとした外需であったり労働力の確保というのは、慎重にはあるけれども、積極的にはしていかないといけないのかなというのが一つの考え方ではあります。

はっきり言ってしまうと、地方においては選んでいる暇がない。正直それぐらい深刻なのです。東京でさえ厳しい状況がありますけれども、地方都市においては、それこそレベルや良し悪しを選んでいる場合ではない。まずは人がいなければ回らないというのが、あらゆる業界において成り立っている。

そういった中で、今後の海外の人材登用と、あと地方の難しいところは、外国人の方に対する受け入れ度というものが思った以上にシビアであるということです。今後、地方都市が成り立っていくには、外の文化であったり、考え方、また、自分たちの文化と共存共有できるということをしっかりと踏まえたあり方ということもベースとして考えた上で進めていかないと非常に厳しいなということは、現場として感じるところであります。

○梅澤委員 受け入れた人たちの社会への統合を考えると、留学生で来られた方がそのまま残って日本の労働力を担っていただくというのが一番スムーズであるということですね。

○早川委員 現実問題、正直、我々地域、ほかの地域もそうですけれども、どうしても学びが地方都市でも、それでもやはり就職は都市部に行くという、なかなかその歯どめがきかない。これは給与の問題も含めて、あとは仕事の中身も含めて、どう地域にとどまっていたら雇用安定化を図っていくかという意味では、かなり多岐にわたった課題があるのかなとは考えています。

○梅澤委員 ただ、インバウンド観光にかかわるような仕事は今でも地方にたくさんあるし、ニーズはもっと増えていくし、そう考えると、飲食サービスも同様ですと考えていいですか。

○早川委員 そうですね。

○梅澤委員 渡邊さん、その辺はどうですか。

○渡邊委員 もしかしたら別観点のニーズかもしれないのですが、ポスト資本主義ではないですが、今、たまたまオランダとアメリカとイタリアの大学とプロジェクトを立て続けにやらせていただいたことがあったのですが、非常に日本人の感性であるとか生活様式を一つの教育要素として学ぼうと思っている大学が増えているのを肌で感じています。具体的に言うと、例えばイタリア食科学大学と鶴岡市を舞台に野草料理の研究を始めましたし、来週はアメリカのサザンカリフォルニア大学に行くのですが、伊勢文化が一つのダイバーシティのサンプルになるのではないかとということで、スタディー・オブ・伊勢とい

うのを始めるのです。

例えばそれ以外ですと、この間、ライデン大学までオランダ政府から招聘されて行ってきたのですが、具体的に言うと、ライデン大学の2万800人ぐらいのアーティスト・イン・レジデンス希望者から日本は非常に人気がある。理由は何かというと、ビジネスデザインしていく中でポスト資本主義のいろいろな要素が日本にあるのではないかということで、非常にスタディー・アブロードとかAIRというプロジェクトで、日本をフィールドミュージアム化したいというニーズが逆に顕在的であるというのを非常に感じているのです。

ですから、もしかしたら爆買的なインバウンドとは真逆なのですが、目的型インバウンドというか、アクション・ベース・ラーニングというか、そういった形で地方との接続の機会はもしかして今後増えるのかなと思います。現場の意見です。

○梅澤委員 ありがとうございます。

○池尾委員 質問ですけれども、これはどなたに質問したらいいのかわかりませんが、インバウンド4,000万人というのではないですか。それだけの旅行客が入ってきたときに、先ほどの梅澤さんのチャートの該当なしの単純労働者がどのくらい必要と見ていらっしゃるのか。つまり、ツーリズムはものすごく労働集約的なのですね。ですから、雇用を生み出すという逆の議論をしてきたわけだけれども、4,000万人来たらどのくらいの数の単純労働者が必要で、それが果たして確保できるのかというのは非常に心配なのです。

正確にはわかりませんが、フランスとかスペインでは随分たくさん、よその国からの単純労働者の方がいらっしゃるように見える。手元に統計があるわけではないですが、日本の場合はどうなのだろう。

○梅澤委員 瓦林さん。

○瓦林観光庁審議官 2020年に4,000万人、2030年に6,000万人という目標を掲げて、受け入れ環境整備ということで宿泊を中心に今、そもそも宿泊施設そのものが足りないという状況がございます。ただ、これは一つ一つ見ていきますと、今回、民泊という法案も今国会にお諮りするところですが、ホテル、旅館、さらに民泊というものが3層構造になって出てきます。ホテルは確かに稼働率が高いのですけれども、実は東京の旅館でさえ稼働率は5割程度、地方に行きますと3割程度となります。そういう意味では、まだまだフル稼働していない。これは私ども、フル稼働するために外国人を受け入れられるような施設整備なども含めてお手伝い、支援申し上げているのですけれども、そういう意味で、単純に足りないという割と簡単な話ではなくて、今ある施設がフル稼働した場合にどれぐらい人数が足りなくなるのか。ここは実はまだ私どもも計算できていないところでございます。

ただ、業界ともお話しする中で、単なる単純労働という議論なのか、今、働き方そのものも、特に旅館の場合は非効率な部分が多いものですから、ここをまず解消した上でどうなのかということをしなくてはならないと、勉強しております。

○梅澤委員 今の論点はとても大事な論点だと思うのですが、観光庁の中で具体的にいろ



いろなシミュレーションをされているのですか。

○瓦林観光庁審議官 宿泊施設の稼働という、まず施設として。

○梅澤委員 施設のほうはわかりますけれども、人員のほうです。

○瓦林観光庁審議官 人員のほうについては、まだそこまでの十分な検討ができていません。これから勉強しなくてはいけないところだと思っております。

○池尾委員 4,000万人、6,000万人のベッドメイクができるのかということですね。

○梅澤委員 そうですね。単純労働だけではなくて、もう少し専門労働の部分も相当大事だと思うので、あわせてということですね。

○瓦林観光庁審議官 宿泊産業としては、生産性を向上しなくてはいけない。そのためには、単純労働よりもむしろマルチタスクでやらなくてはいけない部分があって、それをまずやっていきましょうという話を今、業界ともしております。

○梅澤委員 ありがとうございます。

では、またイレギュラーなのですけれども、今日は観光庁さんもお話いただくことになっていたので、引き続き、観光庁からお願いします。

○瓦林観光庁審議官 承知しました。

それでは、資料11でございます。観光庁の瓦林と申します。

観光の場合、クールジャパン人材、観光分野での位置づけといたしましては、今お話が出ておりますインバウンドの場面でどういう役割を担うかということ、外国人に対して、外国人目線というものを理解した上で、日本への旅行に関する情報発信とか、PRとか、マーケティングをする会社、あるいは訪日した外国人に対してサービスを提供する。そのサービスもただのサービスではなくて、やはり外国人から日本に来てよかったと思ってもらえるようなサービスを提供する、そういう会社の人材、企業その他の組織の人材あるいは個人、これが中心になってくると考えています。

2 ページを御覧いただきますと、そういった産業、具体的には今お話に出た宿泊産業とか、現地オプションツアー的な旅行商品をつかって売るといったような旅行業でありますとか、あるいは通訳案内士という法律がございますガイド、あるいは交通関係、後ほど出てまいりますDMOという新しい分野、こういったところが人材の活躍していただく場だと考えています。

観光人材をめぐっては、今、課題として、ここに御覧いただきますような、上の白いほうが課題です。これは分野横断的で観光業に限った話ではございませんけれども、ビジネス環境の変化、そして真ん中の旅行者、旅行市場の変化として、インバウンドが増加している以外に、国内旅行も伸び悩んでいる等々の変化。それから労働市場、先ほど地方の厳しさが御指摘ございました。地方、若年者を中心として人手不足、また、今いらっしゃる方もインバウンド対応していただかなくてはならない。こういった課題がある。

これの対策として、下にございますように、それぞれ産業界としてこういったもの、ここにございますようなビジネスモデルを確立したり、商品開発したり、人手不足に対応し

たり、そういったことが課題になっております。

これらを踏まえますと、3ページを御覧いただきますと、観光産業の分野におきましては、人材の育成・強化につきまして、クールジャパン全体で共通してくる部分がございますけれども、3つの分野で3つのアプローチでの対応が必要になっている。1つが観光産業を牽引する経営人材、これは新たなビジネスを創出できる人材というものも含めておりますけれども、これに対しましては、先ほど文科省さんからお話ございました、観光MBAの設置ということで、京都大学、一橋大学のほうで具体化を今、進めつつあるということがございます。

2つ目の地域の観光産業を担う中核人材、宿泊の現場のマネジャーさん、管理職の方のクラスでございます。これにつきましては、これも後ほど詳細が出てまいります、大学レベルでの教育カリキュラムを充実させて、確立して、普及させていくこと。あるいはもう一つ、DMO、これはデスティネーション・マネジメント・オーガニゼーションという、地域の観光をブランド化して発信するという新たな組織として私どもで今、育成中の組織でございますけれども、ここを担っていただく専門人材の育成も課題になっております。

3つ目としましては、即戦力となる実務人材ということでございまして、ここではポテンシャルのある休眠市場と書いてありますけれども、働きたいと思っておられるシニアとか女性層などに活躍していただく。このアプローチでございます。

もう一つ、この③に関しまして、書いてございませぬけれども、やはり若年層一般に対してもっともっと来ていただく必要があるということで、これは今、専修学校などの教育関係者とも議論を初めております。まだ具体策には至っておりませぬけれども、いずれ具体策をつくって取り組んでいくことにしております。

次のページを御覧いただきまして、4ページ、観光MBAの関係でございます。これは2017年、今年中に文科省に認可をいただくということで、認可が決まったわけではございませんけれども、準備中でございます。カリキュラムを開発して、平成30年から1期生を迎える。そして、2019年度には完成年度として、2020年以降の自立的な展開を想定して、今、関係者に御協力いただいているところでございます。

5ページは中核人材でございます。これにつきましては、観光庁のほうでも資金的な面も含めて協力いたしまして、現在、小樽商科大学、和歌山大学、大分大学の3大学で先行しておりますけれども、業界とも協力した上で、地域の旅館、ホテルの経営人材育成に向けた高度かつ発展的な教育カリキュラムの確立を目指すということで、カリキュラム整備を支援しております。

できたカリキュラムを確立して普及させていくと同時に、下のほうにございますけれども、管理職を関係事業者から派遣していただくのですが、派遣した企業においても、自社のほうで現場の実務と理論を結びつけて新たな経営ビジョンをつくっていただくように活用していただく。こういう方向を目指してございます。

6ページでございます。これは先ほどちょっとガイドという形で申し上げましたが、通

訳案内士の分野です。これは個人でやっていらっしゃる方が多いわけですが、現在、2万人程度の規模でございしますが、これが量的に圧倒的に不足しているということ。現状を下段のところに書いてございしますが、地方にどんどん行っていただかなくてはいけない中で足りないということ。また、その中で大都市部に偏在している、あるいは言語も英語に偏っているということで、これを抜本的に見直す法案を先般閣議決定していただいて、今国会で御審議いただくことにしております。

中身としましては、今まで業務独占規制ということで、試験に受かった人しかお金をもらってガイドすることは許されなかったのですが、これは誰でもしていいですとします。ただし、試験に受かった人は名称独占という形で規制を存続する。

また、地域特例、これは今まで特区でいろいろ活用されていたのですが、これを全国制度にしまして、地域通訳案内士という制度も全国展開する。こういった内容の法案を提出しております。

最後に7ページ、DMOでございします。先ほど申し上げましたが、上のところに書いてございしますが、DMOは、地域の関係者を巻き込みつつ、科学的アプローチを取り入れた観光地域づくりを行うかじとり役ということで、行政も含めて地域の関係者を束ねて、地域一体の魅力的な観光地域づくりをして、地域をブランド化して、一元的に情報発信プロモーションする、そういう組織でございします。

左のほうに書いてございしますが、ここの分野でも人材育成が課題になっております。まだこれも十分進んでおりません。今、進めようとしているところでございしますが、DMOの人材育成も課題として取り組んでいるところでございします。

観光庁の説明は以上でございします。ありがとうございます。

○梅澤委員 ありがとうございます。

御質問ありますか。

では、時間もタイトになってまいりましたので、あと4省庁御準備いただいているので、一通りざっと流させていただきます、その後でもう一回議論に戻りたいと思います。

では、文化庁さん、お願いします。

○永山文化庁審議官 文化庁でございします。資料8を御覧ください。

1枚めくっていただきまして「文化における人材育成の取組について」ということでございします。文化庁としては、文化それ自体を担う人材の育成とともに、文化で稼ぐことができる人材の育成が不可欠と考え、以下の3分野、クリエイターの育成、マネジメント人材の育成、文化財の保存と活用を担う人材育成に取り組んでおります。

その下がクリエイター・アーティストの育成と発掘ということですが、まず左側、クリエイターの育成支援ということでは、メディア芸術のクリエイター、また若手のアニメーター、映画制作者の創作支援、発表の機会の提供を行っております。

また、新進芸術家ということで、公演の支援、海外研修、国際交流の機会の付与を行うことによって世界レベルの人材の育成を図っております。

また、文化庁のメディア芸術祭など、顕彰を通じた人材の発掘ということを行っており、これらの取り組みについてはさらに充実させていきたいと考えております。

次のページ、マネジメント人材の育成でございますけれども、左側、劇場・音楽堂等のマネジメント人材の育成ということで、芸術文化活動の中心になるのは劇場でございます。公立だけでも全国に2,000館以上ございます。そこではなかなかマネジメント人材がいないということで、そういう人材育成研修の機会の提供などを実施しております。

真ん中、大学との連携による人材育成ということで、芸術系大学と産業界が連携して、アートマネジメントができる人材育成のプログラムの開発普及を平成25年度から行っております。今年度についても20大学余りで実施しております。

また、OJT、実際の芸術祭などを活用して若手人材のマネジメント力の育成などについても取り組みを行っております。

矢印のところですが、現在の取り組みは、主に芸術文化振興、地域活性化の視点からの人材育成というのが中心になっております。今後は、赤字にありますように、文化の持つ力の波及効果を高めるという観点から、地域経済、観光の活性化につなげていく。共生社会の実現につなげていく。そういう視野の広い人材の育成の取り組みの支援を今後充実していきたいと考えております。

その下、文化財の保存と活用についてでございますが、漫画・アニメだけではなくて、伝統工芸、歌舞伎などの伝統文化、祭りなどの伝統行事というものもクールジャパンの一要素として重要な位置を占めると考えております。

左側が伝統文化、それ自体を担う人材育成の取り組み。これは継続が必要だと考えております。また、右側ですが、次世代の文化を支える子供たちに本物の芸術、伝統文化に触れていただく機会を持たせるという取り組みを行っております。これについて引き続き充実をしていく予定にしております。

最後、ページをめくっていただきまして、②ということですが、矢印のところですが。これまで文化財はどちらかというと保存に関する知識、保存というものに重点が置かれてきましたけれども、それだけではなくて活用というものについて、より重点を置いて取り組む必要があると考えておりまして、現在まだ十分な取り組みができておりませんが、左側では、博物館長とか文化財担当者の研修講座の中に観光庁様と協力をいたしまして、そういう特別な講義、講座というものを設けたりするための取り組みを、今年度から新規で行っております。

また、右側ですが、オンライン講座の実施ということで、限定はしておりませんが、自治体の関係者を主なターゲットといたしまして、文化財を中核とした観光拠点形成に向けたオンライン講座の実施ということで、この3月1日に開講し、現在、取り組みを行っているということで、このような取り組みを引き続き実施していきたいと考えております。

文化庁からは以上でございます。

○梅澤委員 ありがとうございます。

参考資料をめくっていただきますと、右上のところに大体それぞれの施策で幾らぐらいの予算をつけていますというのも書いていただいているので、大変わかりやすいです。後ほど御覧いただくと、大体文化庁さんの重心の置き方が見えてくるかと思います。

それでは、農水省の出倉さん、よろしくお願いします。

○出倉農林水産省課長 農林水産省でございます。資料9をお目通しいただきたいと思えます。

農林水産省はクールジャパンの関係では、海外に日本食・食文化を発信する人材ということのために、いろいろな施策を講じております。それによりまして、農水省的には、農林水産物の輸出の拡大だとか、農山漁村への訪日外国人の旅行者の増加、こういうものに資する形で進めております。

資料の3ページ目をおめぐりください。今日お集まりの各省の方とも一緒になりまして、日本食・食文化の魅力発信というアクションプランをつくってございます。この中でも赤枠にかかっていますけれども、3番目にある日本料理の調理技能認定制度だとか、8番目にあります海外で日本食普及の活躍が期待できる日本食料理人の人材育成、このような取り組みもさせていただいています。

詳細については、もう一枚めぐっていただきまして、4ページ目以降をお目通しいただければと思います。

まず1つ目でございますけれども、日本料理の調理技能認定制度、4ページ目の上にごございます。今年度から運用開始してございまして、海外の外国人料理人に日本料理の知識・技能が一定レベルの達したと、こういう者を民間団体等が自主的に認定する仕組みを創設してございます。実際は国内、海外の料理学校とも連携をいたしまして、真ん中にごございますように、実務経験が2年程度の者にはゴールド、1年程度の者にはシルバー、短期の料理講習会を受講した者をブロンズと、こういう形で日本料理の適切な知識・技能を有する日本食料理人を育成したいと考えてございます。

もう一枚めぐっていただきまして、次の施策として、これも今年度から始めておりますけれども、海外の外国人料理人を招聘した日本料理の研修を始めてございます。今年度は8カ国11名の外国で日本料理を勉強している料理人の方に来ていただきまして、ビザの関係で8カ月という期間ですが、ここの下にありますように、京都、東京の有名な料理店で実務研修を学んでいただく。このような施策も講じてございます。

もう一枚めぐっていただきまして、こちらは短期になりますけれども、海外の料理学校と連携をして、日本食・食文化の普及人材の育成もしてございます。上のほうになります。WSETといいまして、ロンドンのお酒の世界では有名な学校だということで、この方々を国税庁の協力のもとで日本に招いて、日本の生産現場もしくは酒蔵等々をめぐるいただく、このような授業もしてございます。

それから、下になりますけれども、フランスのフェランディという料理学校でございまして。1日でございますけれども、日本の小山さんという有名な料理人の方に行っていた

きまして、料理技法の講習会、こんなものも開催をさせていただいております。

もう一枚めくっていただきまして、若干話は違いますが、外国人に日本料理を勉強してもらう技能向上という形で、こういう料理コンテストもやっております。上はすし関係、下は和食関係という形で、毎年表彰をさせていただいております。

最後になりますが、8ページ目をお目通しいただきたいと思います。ビザ関係で日本料理の技術習得を目的とした外国人の受け入れの規制緩和という形で、法務省、厚生労働省と一緒に、取り組んでございます。上のほうでございます。日本料理海外普及人材育成事業というものを平成26年から受け入れ開始してございます。日本の料理学校で学んだ方について、さらに2年間、日本の料理店で学んでいただけるという事業をやってございます。これも今、法務省と調整をしているところでございまして、近い将来、5年という形であるのではないかと今、調整をしているところでございます。

下のほうでございます。これは内閣府の総合特区制度で内閣府が主体的にやっておりますけれども、京都市で、外国で日本料理をやっている方を京都の料理店に招いて勉強していただくという事業もやっております。これも今年度、先ほどの3月15日で新しく今度は2年が5年に延長されているということで、さらなる活用が期待されるということでございます。

以上でございます。

○梅澤委員 ありがとうございます。

では、引き続き、経済産業省の前田さん、お願いします。

○前田経済産業省審議官 どうもありがとうございます。

議論の流れがありますので、私どもが用意しました資料10に即さずに話をしたいと思います。

今、観光庁の審議官からのお話がありましたが、通訳の話とか、藤原さんがお見えになりますが特区とか、専門職大学とかいろいろな制度の枠組みは大きく動いてきているのだろうと思います。

私どもが改めて見ますと、こちらの資料の関係で行きますとキャリアチェーンといいますが、ある一定のキャリアを持つのだけれども、その後が続かないがために、そのキャリアを持ち得ないというぶつ切り状態が結構あるのだろうと思うのです。それをある程度の現場レベル、経営レベル、一流レベル、その先に来る企業のランクといいますが、そういうところに結びついていないものが、そこで学ぼうとする人たちに具体的に絵として結ばないと、そういう人材はいずれにしても手を出さないだろうと思います。そのキャリアチェーンを我々としては幾つかの分野で整理したいと思うのですけれども、その中でも特にデザイン、ファッション、今日持ってきていますフードマネジメントとかもコンテンツがあるわけですが、特にデザインが、デザインシンキングではありませんけれども、より経営側に融合していく領域になってきておりますので、このデザインも抽象的にデザイン領域といっても何を語っているかわからないということなので、この辺は相当ブレイクダウ

ンが必要なのだろうなど。

今、お話がありましたけれども、日本のどこかにあこがれの人材育成をする求心力のある拠点というものを2020年までにつくれというのは多分国益だろうと思いますので、そのあたりを狙っていきたいなと思っております。

特に私どもは高度デザイン人材育成の観点から研究会をやっていると書いてありますけれども、これも結構七転八倒してやっているのですが、今回、専門職大学も文科省さんの法案が上がれば見てくるものですから、そこをやりたいということが一つです。

キャリアチェーンをかなり具体的に明確にしていくということをもってメッセージを発する時期が来たなという話が1つです。

2つ目は人材なのですが、現場系に行けば行くほどマルチタスクという瓦林さんの話もありましたが、1つの専門性に行きますとセグメントがより具体化していくものですから、皿洗いをやってくれとか、刺身を切ってくれとかいうふうに行くのですが、その圧倒的な地域を中心とする人材不足感に対応するために、最近幾つか見えていますと、60歳以上79歳以下の20年間のパワーシニアを思い切って採用するという企業がものすごく増えてきています。そのときの1つの条件は、雇用形態をモザイク化することです。1日数時間でいいではないか、週5日働く必要があるのかというところの就労形態を多様化することで、パワーシニアの動員が見込まれるという分野と、外国の方を念頭に置いたほうがよさそうな分野と、幾つかのサービスの中でもあるのだろうと思うのです。そのあたりを少し、どこまでをクールジャパン人材としてくくるかどうかという話がありますが、現実解として、この人材不足感への対応策として、そのようなものもビッグピクチャーになっていくのだろうというのが現場の話です。

経営になってまいりますと、私はスポーツも担当しているのですが、経営人材がいない、いないという話なのですが、それぞれのクールジャパンのところを深く掘っていくと、経営というのは意外と地下がつながっているというか、かなり底が共有化しているような感じがありまして、かなり類似の分野で、人材シフトができないのだろうか。これまでは製造業のある分野で活躍してきた人が、ちょっとどういう言い方がいいかわかりませんが、ある程度経営がわかるという人をトップハントなのか、セカンドハントかわかりませんが、何人かの層の人を横にスライドさせるというようなものでないと、この経営人材への対応は現実的な解にならないのではないかと。そのような現実的な対応をしながら、大学院の講座をつくる、カリキュラムをつくるというところも一生懸命やっていくというところが、私どもが今、皮膚感としてあるものでございまして、そういうところを目指していきたい。そのためのクールジャパン機構の経営改革もしていきたいと思っております。

以上です。

○梅澤委員 ありがとうございます。

幾つか大事な論点をいただいたので、また後で議論させてください。

最後に、内閣府知財事務局、よろしく申し上げます。

○増田内閣府知財事務局次長 内閣府知財事務局におきましては、政府全体としてのクールジャパン戦略の策定あるいは司令塔機能の発揮ということをやっておりますが、資料12の1ページをまず御覧いただきたいと思っております。左側の部分でございますけれども、一昨年、クールジャパン戦略推進会議の取りまとめとして、クールジャパン戦略官民協働イニシアティブというものをまとめてございます。その中で人材に関しましては、人材ハブの構築といったものをうたっております、こういった取りまとめを踏まえまして、昨年、クールジャパン拠点検討委員会というものを立ち上げました。これはクールジャパン官民連携プラットフォームの下にこういった検討会を立ち上げたものでございますけれども、クールジャパン拠点の構築とか、拠点間のネットワーク化に向けた取り組みを後押しするためにこれを行っているわけでございますけれども、前半部分の議論を行いまして、昨年6月に中間取りまとめを策定してございます。

この取りまとめの内容は2ページ目でございますけれども、情報発信機能、あるいは人材育成・産業創出機能に分けて、それぞれについて視点とか具体的取り組みについて書いてございます。この中で人材育成というのは一つの重要な項目として整理されているところでございます。

後半部分の検討なのですが、補正予算でクールジャパン拠点連携実証調査のお金をとりまして、幾つか実証となるようなプロジェクトを選んで、これをまずやってみようということで、そのプロジェクト一覧が3ページにございます。合計7つのプロジェクトを選んだのですが、そのうち赤で囲ってあるものが人材育成に関係するものでございます。4番、5番、6番ですが、この詳細につきましては4ページ以降にございまして、4番につきましては、都市部のクールジャパン人材と地方のクールジャパン資源を活用した地方の魅力の効果的発信ということで、都会、特に大手町・丸の内・有楽町エリアにおいて、外国語が堪能な人材に対して教育を実施いたしまして、ナビゲータースクールでございまして、こういった方々に実際に地方、新潟なのですが、行っていただきまして、地方の魅力を効果的に訴求するシステムを構築してみる。そういった実証プロジェクトでございます。

5番目は食に関するものでございますけれども、ガストロノミーマニフェスト、こういったものを策定していただく。これは関係するものが右下の図にありますけれども、大学、料理人、観光、流通・小売、ジャーナリスト、地方自治体、料理学校、農業者、さまざまな分野の関係者あるいは拠点が連携して、このマニフェストをつくって、日本の食の発信・展開に取り組んでいこうというものでございます。この取り組みの中にも人材育成が含まれてございます。

6番目のプロジェクトですが、6ページ目でございますけれども、世界最先端のデザイン教育機関ということでイギリスのロイヤル・カレッジ・オブ・アート、それと、国内の技術機関ということで東大生産技術研究所が連携してデザインラボを設置する。そのラボ



におきまして、デザインプロジェクトを実施していただいたり、あるいはカンファレンス、ワークショップ、こういったものをしていただいて、デザイン性と技術性をあわせ持つ商品・サービスを創出できる人材の育成を加速していく。こういったプロジェクトを実証的に実施いたしまして、この3月中にその結果を報告にまとめて、後半の議論の糧にするということで進めております。

1ページに戻っていただきまして、最終取りまとめをこの4月から5月に予定しております。この人材育成検討会と並行する形になってございますけれども、その両方の成果を取りまとめて、その後、政府全体のクールジャパン戦略に反映させていきたいと考えているところでございます。

以上でございます。

○梅澤委員 ありがとうございます。

今、4つの省庁からインプットいただきました。まず、質問、確認しておきたいというところがあれば、お願いします。どの省庁のものでも結構です。

それでは、残りがちょうど15分しかないのですけれども、次回以降この検討会で議論をしていくべき論点として、ここまでまだ挙がっていないもの。今日一通りインプットはいただいたので、どの分野の話でも結構です。ぜひ御意見を頂戴できればと思います。

池尾さん、お願いします。

○池尾委員 人材に関して、先ほどから専門職大学院みたいなイメージで議論されてきたのだけれども、既に働いている方を対象にしたマネジメント教育みたいなものが考えられてもいいのではないかと。

先ほど経済産業省の方からトップハントかという話がありましたけれども、あれが進む条件というのがある。それはなにかというと、マネジメントスタイルがある程度標準化しているということです。各企業がみんな個別に非常に特殊なマネジメントスタイルを持っているような業界では、向こうの会社の経営者を引っ張ってきても、力を発揮できない。何よりも言葉が通じない。そういった標準的なマネジメントスタイルを普及させるためのある程度近道は、中間管理職の方々を教育するような仕組みです。とりわけ、これは私の個人的な印象ですけれども、製造業はかなり進んでいるのだと思いますが、サービス業の方々はそのあたりが、感覚ですけれども、調査したわけではありませんけれども、私が拝見している限りでは、そういった標準的なマネジメントスタイルに関する知識が相対的に不足しているのではないかと印象を持っています。

ですので、クールジャパンにかかわるようなサービス業、コンテンツ産業のようなビジネスの中間管理職の方々を教育する仕組みみたいなことも、オン・ザ・ジョブではなくて、ジョブからちょっと離れて、もちろんパートタイムであればよいのではないかと思います。パートタイムというのは会社を辞めてという意味ではなくて、働きながら何らかの形で教育するような仕組みも考えていいのではないかと思います。

○梅澤委員 例えばサービスマネジメントに重点を置いたパートタイムのMBAのようなもの

のということですか。

○池尾委員 そうですね。パートタイムのMBAができればそれに越したことはないですが、極端なことを言うならば2週間セミナーでもいいですし、夜だけのセミナーでもいいですし、何らかの形でそういった知識を普及させることが必要なのではないのでしょうか。

○梅澤委員 あるいはエグゼクティブMBAのレベルに対応するような短期間のプログラム。

○池尾委員 そういうものができれば最高でしょうね。

○梅澤委員 松原さん。

○松原委員 2つ申し上げたいと思っております、高等教育レベルのお話を中心だったと思うのですけれども、私ども、今、ビデオゲームで人材育成に取り組んでいる中で、実は高等教育に入る前にこのエンタメに興味を持ってもらって、エンタメを自分の仕事の選択肢の一つにする。そういうところにもっと力を入れることが必要かなと捉えております。

というのは、今までやはりエンタメのコンテンツ、クールジャパンの一つの人材育成だとすると、好きだからという形で職業選択に来るのが多いのですけれども、好きだからではなくて、やはり自分で経験して、自分にこれが合っているとかが、この実際の楽しさを経験するというのはどうもアンダー18ぐらいではなかなか経験する場が多くないなと考えてございます。

それは業界でも取り組んでおるのですけれども、せっかくこのように高等教育レベルで大きく底上げをするというところであれば、そこに興味を持って入っていきこうという中で、ただ好きだからというだけではなくて、やはり中学、高校の間にそういうものづくり的なエンターテイメントの分野であれば、何かコンテンツをつくって、おもしろいなと思っていただいて、場合によってはこれは自分に合わないという人もいるかもしれませんが、そのような経験をすることによって、それを行きたいなど。

私の参考資料の中にあるので、後で時間があるときに御覧いただければいいのですけれども、つくるといっておもしろさを体験する。ゲームでも、映画でも、アニメでも、自分で作ってみる。あと、発表してそれを褒めてもらう。そのループを回すようなことがあれば、せっかく用意する高等教育レベルにもっと入りたいという人が結構増えてくるかもしれないと思うのです。

私の参考資料3の中で15ページに「エンタメに触れる」という形で、「エンタメを楽しむ」「エンタメを作る」「エンタメを発表する」という図を描かせていただいているのですけれども、やはりこういった施策も一つ検討の課題に加えていただければと思います。

時間がないところを申し訳ありません。

○梅澤委員 これはまだ現状やられているわけではなくて、提案ということですね。

○松原委員 今から取り組もうと思っていて、特に私どものゲーム業界の中では、やはり発表する、そこで賞を差し上げて、褒められるという場を提供するのは業界団体ならでは一番できるコンテストだと思っているので、そこはできます。ただし、やはりそれを楽しむ、つくるといふところと一緒にループで回すというところは、2020年からプログラミ

ング教育も始まりますので、こういったところのアウトプットの中にしっかりと組み込むようなことがあればいいかなと思っています。

2つ目に海外人材の活用ですけれども、私どもは大体、少なくとも新卒の1割程度は海外からの人がおります。アジア、欧米がおるのですけれども、それも今の話に近いのですが、中学、高校のころに日本のコンテンツに触れて、こんなすばらしいものがあつたかというので日本の会社にあこがれて留学に来るとというのが結構あると思います。ですから、ビザのお話もありますけれども、日本にあこがれる人をどうやって増やすか。日本の漫画・アニメに触れるということは、もちろん今、JLOPみたいな枠組みでローカライズが非常に許可されているのは大変ありがたくて、うちの会社でも大変活用させていただいておりますけれども、そういうところの取り組み、日本のエンタメ、クールジャパンに触れて、それに自分も携わりたいというような活動をどうやって支援するかということも踏まえていただければと、2点申し上げました。

よろしくをお願いします。

○梅澤委員 ありがとうございます。

杉山さん、お願いします。

○杉山委員 文科省の方へのお願いになってしまうのですけれども、私は大学をやっている一番感じるのは、地頭がいい子たちというのが学校の先生とか受験産業の中で、アニメなんかやっちゃだめだよとか、ゲーム会社なんか食えないよとか、そういう感覚ですごくいい人材が来ないのですね。いい大学の、これまでの大企業に入れそうな学部・学科に入っていくという傾向がすごくあって、だから、私の大学の日本人の半分は、お父さん、お母さんの反対か、進路指導の先生の反対を押し切って入ってきているのです。そういうところも小中高の公立の先生とかにもうちょっとコンテンツ産業は大事だよとか、クールジャパンは日本が生き延びるのに大事だよと、先生方がもうちょっと理解していただかないと、本当はやりたかったのだけれども、成績がいいし、東大に入れちゃうから東大に入っちゃいましたと。それでいいのですけれども、そういう中でもっと。

梅澤さんはよく御存じだと思うのですけれども、最高のレベルのコンテンツをつくっているような会社に、アメリカだと最高の大学から入っていますね。博士をとったような。そうならないと、やはりすごいものは出てこないから、それには高校までで、こんな産業と言われているのは本当に困るのですよ。

○梅澤委員 一方で、A.T. カーニーをやめてどこが一番人材をうちから持っていつているかと考えると、実はDeNA、GREE、LINEだったりするのですね。

○杉山委員 本当にそうですね。

○梅澤委員 なので、わかっている人たちはそういう動き方もしています。その背景にあるのは、やはり給料がいいのですよ。儲かっているからね。なので、やはり儲かる産業をつくって、そこに行けばおもしろいよねとなれば、多分人材も引っ張れるのです。

○杉山委員 だから、私が言いたいのは、気がつく若い人はいいのですけれども、高校ま

での指導がそうではないからということなのです。最初に潰されてしまっているというところがもったいない。

○梅澤委員 確かにそうですね。

○松原委員 全くおっしゃるとおりで、高校までのところでどうしても、私の資料にもあるのですけれども、小学生のころにはゲームクリエイターになりたいというのは、プロ野球とかサッカー選手と同じレベルになるのですけれども、さあ、大学の就職ランキングになると、いきなり金融会社がわっと1位から10位まで並ぶ。ゲーム会社はトップ100にはほとんど出てこない。ほかのエンタメもそうなのですから。

もちろん100%がエンタメに來いという話をしていてのではないのですけれども、どこかでそういうところに興味を持つことがなかなか続かなくなっている。それを補うためには、今、杉山さんのお話にあったように、先生方の考え方もそうだと思うのですが、やはり業界と、できれば行政も一緒になって、どのようにすれば接する機会が増えるのか、ものづくりをする機会を与えるかということに関して検討の課題にということを繰り返しお伝えしたいと思います。

○梅澤委員 手っ取り早いのは、先ほど松原さんがおっしゃったようなU18のいろいろなプログラムをつくって、多分ゲームだけではなくて食も、動画も、いろいろなものづくりをしている若者たちが増えて、おもしろいねと思ってもらう人を増やすということが即効性がありそうには思います。

○松原委員 そうですね。そのための施策として、やはりつくったら褒めてもらいたいとか、発表する場とか、そこでコミュニティーもできてくるので、そのような施策が取り組めればいいかなと思います。

○梅澤委員 そこで高校3年生にジョブオファーを出してしまえばいいではないですか。

○松原委員 そうですね。全然構いません。

○梅澤委員 大学を卒業したらいつ入ってもいいよというワークスアプリケーションズみたいなやり方でもいいし、本当に才能ある子に対しては、おまえ、大学なんか行かないで18で來いといって高給オファーをしてもいいみたいな柔軟性があってもいいのかなとは思っています。

中村さん、お願いします。

○中村委員 今日、御紹介いただいたように、各省庁この分野の人材育成はかなりいろいろなことをやっておられて、人材育成の議論は非常に長い歴史のあることでもありますし、今回この会議で何を目標そうとするのかというのは、先ほど来気になっているのです。というのも、先ほども御紹介があった2年前のクールジャパン会議で人材の議論がありました。そのときは、世界トップ級のアカデミアをつくろうと。これはコンテンツもデザインもファッションも他のものもそういうのをやりましょうということになって、その後、拠点づくりだねという議論になって、私もみずからそれに携わっていますので、今日はその状況報告をいたしました。

先ほど経産省の前田審議官がおっしゃった人材のハブの拠点というのもその筋のことだと思うのですが、今回、我々は何をアウトプットして出せばいいのかなという方向性がちょっと気になったのです。1つは、そうしたエッジのきいた拠点づくりをしようとするのか、全国の育成コースを底上げしようとするのか、今、議論のあったような初等中等教育も含めての施策を考えるのか、それを全部やるのかということ。

2つ目は、先ほど梅澤さんが見せられた人材のピラミッドです。その上のほうを狙うのか、真ん中もやるのか、どちらかに重点を置くのかということもあるでしょう。

もう一つ、今回、論点として私自身加えたかったのが、必ずこれは大学をどうするのかという話になってくるのですけれども、それは大事なことで、過去20年ぐらいずっと議論してきて、デジハリさんがずっと実践してきました。私のところも10年ぐらいやってきましたという中で、私自身かなり限界を感じていまして、それよりも枠を取っ払って、産学で全く新しいアカデミアをつくってみるほうが何か新しくできるかもしれないなという提案をしてみたのですけれども、次回以降、ある程度こんなイメージで取り組みましようよというものを互いに持ったほうがいいかなと思いました。

○梅澤委員 逆に、中村さんは今回どこにフォーカスしたいですか。

○中村委員 私自身は幾つかの拠点、世界トップ級の拠点みたいなものの議論を引き続き、何らかのアウトプットは出したいなと思っています。その上で、全国の底上げとか初等、中等みたいなものもあるとしたら、それはサブとして構える、そういうことかなと思っています。それは皆さんのほうの議論だろうと思います。

○梅澤委員 そろそろ時間もなくなっているので、恐らくマストでやらないといけないと思っているのはスコープの議論ですね。マストでやらないといけないと思っていますのは、分野別にある程度の人材イメージと、先ほど前田さんがおっしゃったキャリアチェーンを定義して、この分野でこんな人材をターゲットにして、このくらいのボリューム感で我が国全体で育成しないといけないですねというマップをつくるということだと思います。

そこから先、そのマップをつくったら、どうやってそこにたどり着くかというプログラム、あるいはどういう教員をどのくらいそろえなければいけないのかという話はどこまでできるかなというのは、ちょっとトライをしてみてということではないかという気がしています。

人材層はざっくり3層あります。経営層、専門家としての中核人材層、そしてオペレーション人材。上2つはどちらにせよマストではないかと思っているのですが、先ほど単純労働者も足りないよねという議論もあって、3つ目のところをどこまで議論するかは御相談ですね。当初の想定では、多分、上2つをちゃんと議論しましょうということだったと思います。

そのくらいを議論したら、多分もう想定しているこの数回の委員会は終わってしまうのではないかと思っているのですが、これだけは加えておいてくれというものがもしあれば、今日、確認のためにおっしゃっていただければと思います。

尾藤さん。

○尾藤辻調理師専門学校部長 2つだけ。1つは、教育自体に国際競争力を持たなければいけないという話です。というのは、海外人材を獲得し続けていくためには、一時的なものではなくて、常に国際競争力を持っていないと、海外人材すらも獲得できなくなってしまうというので、この専門職大学が担う役割は非常に大きいとされているのです。ですので、これは一度議論していただきたいというのが1つ目。

もう一つは公益性です。例えば飲食店が推進されて、儲かっているのだけれども、農業が儲からないということがあり得るとい話ですね。観光地が儲かるけれども、そうではないところは儲からないということがあり得るとい話ですね。ですので、この公益性を公教育の中でどのように捉えて担保するかというのはぜひ議論してほしいと思います。

○梅澤委員 でも、尾藤さんとか辻さんのペーパーの中にもありましたけれども、例えば食を考えたら、食のサプライチェーン全体が共存共栄の形にならないと持続的でないよねと書かれていて、多分それはそのとおりでと思うので、そういうふうを考えていったときには必然的に川上までみんなで支え合っていけるような産業生態系をつくりましょうという話になるのですね。

○尾藤辻調理師専門学校部長 そのレベルで議論していけば、そうなると思います。

○梅澤委員 それは多分同じことが、例えばアニメの業界にも言えると思いますし、そういう視点を忘れないようにということによろしいですか。

○尾藤辻調理師専門学校部長 はい。

○梅澤委員 国際競争力とおっしゃったのは本当にそのとおりでと思います。特に最上位層、経営層の教育ということにおいては、これはドメスティックなものをつくっても多分余り意味がないと思っています。

ほかに論点のレベルで加えるべきものはございますでしょうか。よろしいでしょうか。

では、事務局にお返しします。

○増田内閣府知財事務局次長 委員の皆様、そして梅澤様、活発な御議論をありがとうございました。

それでは、最後に、知財事務局長の井内より閉会の御挨拶をさせていただきます。

○井内内閣府知財事務局長 皆様、本当にお忙しい中、長時間御参加いただきまして、期待どおりの活発な議論をしていただいたかなと思っております。ファシリテーターの梅澤様、本当にありがとうございます。

先ほどおっしゃったように、人材は長年議論してきた、恐らく一番重要な問題なので長年いろいろなところで議論したけれども、一番難しく、これといった解決策がまだ出ていないということだと思っております。各省からも説明がありましたように、いろいろな分野について取り組みをしてきているのですけれども、その省庁、分野の枠を超えた横串、あるいは先ほどキャリアチェーンの話がありましたけれども縦串、両方刺してみても、どこどこを連携させたらもっとうまくいくとか、どこが足りないねとか、わかっている方は

皆さんわかっておられるのだと思いますけれども、それをもう一回整理してみて、まずは議論を拡散していただいて、わっと棚卸しをしていただいて、その後、皆さんと御相談しながら集約していこうかなと思っています。

その際にちょっと気になったのは、官がもっと支援してくれとか、そういう話がいろいろ多いのですけれども、民ができることだってもっとあるよねという感じもしますし、民がもっとやりやすいようにこういう制約を解除してくれとか、そういうお話ももっとあるかなと思います。それから、官と民で一緒にできることもあると思います。つなげていくということはもっとできると思いますし、あと、個人がもっと頑張るべきとか、頑張る個人をどうやって支援するかという話もあると思います。これやってくれ、あれやってくれという議論だけではもちろんないと思いますけれども、どうやればうまく制度設計ができるかとか、連携できるかということも含めて、先ほど梅澤さんに整理していただいたような論点を中心に、引き続き議論していただきたいと思います。

今、意見募集とか情報収集をいろいろな業界の方々とやっておりますので、その結果もお示ししながら、また議論を深めていただければと思います。どうぞこれからもよろしくお願いいたします。本日はありがとうございました。

○増田内閣府知財事務局次長 以上をもちまして、本日の会議を終了いたします。次回の会議は4月の開催を予定しております。詳細は追って事務局より連絡させていただきます。

なお、この後、このビルの1階にございますカフェテリアにおきまして交流会を準備してございます。交流会に御参加いただける方は、事務方より会場を御案内させていただきますので、御移動をお願いいたします。

本日はお忙しい中、長時間にわたり御議論いただきまして、ありがとうございました。