

増田内閣府知財事務局次長 ただいまより、第2回「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、お忙しい中、皆様方におかれましては御出席いただきまして、誠にありがとうございます。

本日、司会を務めさせていただきます内閣府知財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。

本日は、鶴保大臣、石原副大臣、豊田政務官に御出席をいただいております。

まず、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」第2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。

冒頭、こうして御挨拶をさせていただく割には、この御挨拶が終わって間もなくして、私も中座せねばなりません。御存知のとおり、このクールジャパンに係わる人材育成の検討会については、世間の注目を大変集めている問題であり、私も国会の質問等々で何回となく答弁もさせていただきました。その人材育成の肝になる部分というのは、当然、クールジャパンの中身を支えるコンテンツの作成やプログラムの打ち込み人材等ということもさることながら、これをコーディネートして地方から情報発信していくような人材育成についても、世界が、そして日本国中も期待されておるところでありますから、こうした観点もぜひ視野に入れながら、闊達な御議論をいただければと思います。

本日は、吉本興業やVIVO、動画協会にもお越しいたいただき、コンテンツ、エンターテインメントの分野の人材育成について、それぞれの取り組みやクールジャパン戦略に資する高等教育や外国人材のあり方についてお話しいただくことになっていると聞いております。

後半では、前回いただいた御意見やパブコメ結果等から浮かび上がった論点として、特にビジネス視点をあわせ持つクリエイターの育成、地域をプロデュースできる人材の育成、クールジャパンに魅せられた外国人の方々が活躍できる場の創出などについて、具体的などのような方策を講じていくべきか、御知見をいただければと思います。どうすれば、その地域が、コンテンツが発掘され、それを情報発信していくことができ得るか、どういう人材がそれには必要なのか等々について、皆さんの闊達な御議論をいただければと思います。

私は中座いたしますが、副大臣、そして政務官は最後までいていただけるようでありますので、どうか皆様の積極的な御議論、御協力をお願い申し上げまして、冒頭の御挨拶に代えさせていただきます。本日は本当にありがとうございます。

増田内閣府知財事務局次長 ありがとうございます。

続きまして、石原副大臣より御挨拶を頂戴いたします。石原副大臣、よろしくお願いいたします。

石原クールジャパン戦略担当副大臣 副大臣の石原宏高でございます。本日は、お忙し

い中、お集まりいただきまして、ありがとうございます。

現在というのは非常に複雑化して、ゼネラリストよりもスペシャリストが求められる時代になっていて、その中でいろいろなビジネスも生まれてきているのではないかと私は思います。先般もクールジャパンの総会で2.5シアターとか、私、知らなかったのですが、またバーチャルリアリティの事業をやっていらっしゃる方のお話を聞いて、本当にいろいろな多岐にわたる仕事が生まれてきているのだな。そういう新しい時代の中で、いかに若い方々が新たなビジネス、新たなクールジャパンの人材として育て、新しい価値を生んでいくのか。そういうことが非常に重要な時代を迎えているのではないかと思います。

そういう中で、まさに産業界や行政、そして教育界の皆様が集まって、今後のクールジャパンの人材育成の礎となるような御提案をいただくとともに、産業と教育のよりクリエイティブな関係が生み出されていくことに、この会議で強く期待しているところであります。

ぜひ活発な御議論をしていただきますようお願い申し上げまして、御挨拶といたします。ありがとうございました。

増田内閣府知財事務局次長 ありがとうございます。

続きまして、豊田政務官より御挨拶を頂戴いたします。豊田政務官、よろしく願いいたします。

豊田クールジャパン戦略担当政務官 御紹介いただきました大臣政務官の豊田でございます。

本検討会では、食を含むクールジャパン産業の人材育成について検討がなされていると承知いたしておるところでございます。先月でございますけれども、関係府省庁連絡会の議長として、日本産酒類の輸出戦略の改定を行ったところでございますが、この中では、輸出の拡大を図るため、海外で日本のお酒を取り扱う流通業者やソムリエ、レストランのシェフなどに対して、日本のお酒の魅力や正しい知識を提供し、海外の消費者に対して発信してもらうなど、海外をより意識したクールジャパン人材の育成に取り組むこととしております。

委員の皆様におかれましては、こうしたグローバルな視点も踏まえての御議論をお願いいたしたいと思っております。本日は、誠に御苦労さまでございます。よろしく願いします。

増田内閣府知財事務局次長 ありがとうございます。

なお、鶴保大臣におかれましては、公務のため、途中退席をさせていただきます。

(鶴保大臣 退席)

増田内閣府知財事務局次長 それでは、本日の出席者は、お配りの出席者一覧のとおりでございますけれども、本日は本検討会委員のうち、長谷川様、早川様が御欠席となっております。また、辻様の代理として、辻調理師専門学校製菓専門学校企画部長の尾藤様に御出席いただいております。

次に、本日の配付資料を確認させていただきます。

資料1から3が民間有識者の方々からの発表、それぞれ取り組みに関する資料でございます。

資料4から5は、政府の取り組みに関する資料でございます。

さらに、資料6といたしまして、次回の発表予定でございますが、民間の取り組みに関する資料をつけてございます。

もし不足等ございましたら、事務局のほうまで御連絡ください。

それでは、ここからは、前回同様、梅澤様にファシリテーターをお願いし、進めさせていただきます。梅澤様、よろしくお願いいいたします。

梅澤委員 よろしくお願いいいたします。

まず、お三方からプレゼンテーションということで、吉本興業さん、VIP0さん、そして日本動画協会さんということで、各7分ずつのお願いでございます。残り1分というところで1回ベルが鳴って、時間が切れたら2回ベルが鳴ることなので、申し訳ありませんが、時間厳守でお願いいたします。

それでは、まず、吉本興業様からお願いします。

河内様 吉本興業の河内と申します。よしもとクリエイティブ・エージェンシーに所属しております。今日はよろしくお願いいいたします。

当社は、ことし、創業105年を迎えさせていただいております。もともと寄せ小屋経営からスタートいたしまして、現在ではタレントマネジメントを柱に、笑顔を届けるさまざまな事業を行っております。

資料の2ページ目をご覧くださいと思います。こちらは当社の事業プラットフォームの一覧になっております。中身のほうで具体的に御紹介しておりますが、まずはこの一覧でざっと御紹介させていただきたいと思っております。

まず、柱でありますタレントマネジメントに関しましてですが、お笑いに限らず、アスリート、俳優、ミュージシャン、ダンサー、パフォーマー、数々のタレントが所属しております。現在では約6,000人のタレントが在籍いたしております。

その横です。劇場運営とあります。こちらは、我々の基幹事業でもございます劇場運営でございますが、大阪のなんばグランド花月を初め、全国に11カ所の劇場を抱えております。年中無休で、お笑いを初めとする生のエンターテインメントをお届けさせていただいております。

その横、テレビ番組とあります。こちらも、現在では、全国の地方局を含めまして、年間で5,000本の制作をさせていただいております。

デジタルコンテンツ制作とあります。こちらにも最近、チャレンジさせていただいております。最近では、Netflixでの芥川賞受賞作品の「火花」のドラマ化を配信していったり、Amazonでは松本人志の「ドキュメンタル」という番組を企画・制作し、配信。こちらも世界中への配信を可能にしております。

さらに、真ん中、出版。こちらも、書籍からCD、DVDに至るまで、自社での制作、流通ま

で可能にしております。

イベント制作におきましては、お笑いはもちろんですが、芝居や音楽、さらにはファッションショーまで、ライブ感を大切にしたコンテンツの制作を積極的に行っております。

最近、映画製作のほうにも力を入れていただいております。実際の製作から配給は もちろんですが、沖縄や京都での国際映画祭の企画運営まで幅広く行っております。先日、日曜日に無事に閉幕いたしました「島ぜんぶでおーきな祭」、第9回沖縄国際映画祭におきましても、12市町村、24会場と、過去最大の規模へと成長し、まさに「島ぜんぶでおーきな祭」と言うにふさわしいイベント、お祭りになっていっているのではないかなと思っております。来場者数も33万人を記録しております。

続きまして、スポーツ事業とあります。タレントマネジメントの延長としまして、スポーツ事業にも力を入れていただいております。アスリートのセカンドキャリアのサポートは もちろんですが、チーム運営、それから各スポーツ競技団体との協業でのスポーツ振興。お笑いと融合させた各種スポーツイベントによる地域活性も盛んに行っております。

下の段に行きまして、スクールに関してですが、後ほど詳しく御説明させていただきます。

プロモーションは、吉本興業の特性を生かした発信力で、企業様を初め、自治体やスポーツチーム、さまざまなコンテンツのPR活動を企画し、発信させていただいております。

地域に関しましては、先ほどの劇場運営やスポーツ事業にも通ずることではありますが、6ページ目の資料をごらんいただければと思います。

2011年4月にスタートいたしました「あなたの街に“住みます”プロジェクト」というプロジェクト。ほとんど思いつきで立ち上げた企画ですが、芸人・社員を47都道府県全てに定住させて、住みます芸人、住みます社員として、本当の意味で地元扎根した地域共生型のコミュニティーづくりに取り組んでおります。現在では、全国で600を超える事業を実施し、403の自治体で芸人の観光大使が誕生し、活躍しております。

さらに、47都道府県ではさまざまなプロジェクトもスタートしております。北海道では、包括連携協定を締結し、地域活性や外国人観光客の誘致。8月にはみんなわらウィークと題したイベントを実施いたしました。福島県におきましても、復興庁からお話をいただきまして、包括連携協定を締結し、震災後の風評の払拭や風化防止、福島の魅力発信させていただいております。

アジア・海外におきまして、クールジャパン機構様の出資と民間7社の出資参画事業になりまして、MICPという会社を設立させていただいております。住みますプロジェクト同様、住みますアジアプロジェクト。そして、アイドルの発掘やアニメを初めとするジャパンコンテンツの開発を行っております。

これらは、全て支えるのは人材であります。弊社では、今までもさまざまな人材育成を行ってきておりまして、まずは、芸人におきましてはNSCが35年になりますが、芸人の養成所をつくっております。裏方を養成するYCCも開校しておりまして、さらにことし、プロ-

ドウエーのダンサーを目指すヒントン・バトル・ダンスアカデミーというものを開校しております。

そして、来年ではありますが、現在、申請中です。沖縄で専門学校を立ち上げるべく、着々と準備させていただいております。こちらは、アニメ、CG、漫画、パフォーマー、裏方といった形で人材を育成してまいりたいと思っております。

お時間ですが、大丈夫でしょうか。

梅澤委員 これだけはどうしてもというものがあれば、お願いします。

河内様 今まで御紹介しました多岐にわたる事業ですが、人材育成したら、出口が一番大事だと思っております。これらの事業プラットフォームは、全て我々が育成した事業の出口の対象となります。これらが連携して、弊社の取り組みにこれまで以上に御理解と御協力をいただきますよう、よろしく願いいたします。

ありがとうございます。

梅澤委員 ありがとうございます。

引き続きまして、映像産業振興機構（VIPO）様、お願いします。

市井様 映像産業振興機構の事務局長の市井と申します。よろしく願いいたします。

まず、映像産業振興機構は何かというところですが、2ページ目に我々VIPOの紹介ということで、目的を見ていただきますと、映画、テレビ、アニメ、音楽、ゲーム、キャラクター、出版等、日本のコンテンツ産業を国際競争力のあるものにし、さらには日本経済の活性化に寄与することを目的に、2004年に経団連のエンターテインメント産業部会の発案でできた組織です。

次の3ページ目に、実際にやっていること、2つに分かれていますが、人材育成と市場開拓が活動の中心になっております。

市場開拓の一番ホットなところでは、J-LOP4ということで、ことし5年目に入りまして、ローカライズとかプロモーションの支援をしているのですが、5年間でトータル予算340億円をいただいてやっております。

次のページが我々の会員です。VIPO会員、トータル約100社ですが、それぞれのジャンルに企業さん、企業団体さんに入っているという内容になっております。

4ページ目、5ページ目に、具体的に名前も入っております。先ほどありました吉本さんも我々の会員になっております。

人材育成事業に関しまして、7ページ、3つのカテゴリーにしておりますけれども、Generalということで一般的なスキルを育成する。それから、Professionalという、具体的に何かスペシフィックな、ここだと映画プロデューサーみたいなところです。それ以外に、コンテンツ業界共通スキル・知識ということで3つになっておりますが、今回、この赤字のところを説明させていただきます。

一番最初は、8ページ目にコーポレートリーダーコースというのがありまして、この業界はプロデューサーとかプロジェクトマネジメントをする方が多いのですが、その方がそ

のまま経営トップに行けるわけではないので、そういうことが学べるようなコースをついたら非常にいいのではないですかというサゼスションがあって作り始めたものです。

目的の1番目、2番目はどこに行ってもできると思いますが、キーは3番目です。ネットワークを構築する。コンテンツ業界の人たちだけが集まった形になっていることによって、全部で15個まあるのですけれども、一生懸命勉強することによってネットワークを構築して、それがビジネスにつながっていくという形になっております。

9ページ目に講師。私も一部講師をやらせていただいています。

10ページ目が、うそではなく、100%有益だったという受講者の声です。ずっと続けてきていますけれども、ほとんど100%です。

それから、プロジェクトリーダーです。コーポレートリーダーに行く前に、プロジェクトリーダーとして本当にちゃんとできているのかということでコースをつくりまして、目的の2番目は全く一緒です。ネットワークを構築するという形になっております。

次のページに、実際のロジカルシンキングとかファイナンスというカリキュラムが入っております。

その次のページに受講者の声ということで、同じように100%有益であったという形になっております。

それから、14ページがベーシックコースということで、もともとは若手向けだったのですけれども、結構年配の方からも行ってもいいですかという質問があったりしたので、業界研究ベーシックコースという形にしまして、15ページにあります。7つのコンテンツ、そして4つのディストリビューションですね。配信とか流通展開、そしてインターネットプロモーション。トータル12のエリアを学べる形にして、言うなれば、5年ぐらいたって自分の業界がわかるようになったけれども、ほかの業界がわからない人が多いので、ここに来るまでにざっとほかの業界も理解できるような形にしたいという目的になっております。

次のページにプログラムの内容がありますが、業界全体を語っていただく方と、実際の事例を話していただくという形になっております。

それから、18ページ、グローバルビジネス。これは英語のコースですね。当初、英語でやりますという話になると、英語力が高い人しか来なかったこともあるので、今回は日本語で学んで英語で演習しようという形に変えています。現場で英語をなかなかうまく使えない人を、少しでもブラッシュアップするような形のコースにしております。

19ページにコースの内容。コミュニケーション、ネゴシエーション、プレゼンテーションという形になっております。

そして、21ページがリーガル・エッセンシャル。21ページとその次ですけれども、リーガルとファイナンスはエッセンシャルという形にさせていただいて、ちょっと上から目線ですけれども、必要不可欠です。この業界にいる方は、このぐらいのことはわかっていたきたいという意図があってつけました。

22ページに内容が書いてありますが、基本的にコンテンツ周りだけです。6日間でマスターする形になっています。

それから、24ページが同じくファイナンス・エッセンシャルという形です。財務会計と管理会計、両方学んでいくという形になっています。これもファイナンスとリーガルに関しては、専門家ではなく、一般の方がここまで学べる形、普通の人がこのぐらいは理解しようという形になっております。

そして、27ページに受講企業一覧ということで、各業界、全てカバーしているという状況です。

28ページに今まで2年間の64企業、そして218人の方に卒業していただいて、卒業生会みたいなのをやってネットワークを構築していただいているという内容です。

最後になりますが、29ページに課題をちょっと。これは我々の課題だけではなくて、大きな意味で課題になっているのではないかと思います。書いてみました。会社、本人。我々としては、業界の人材育成のためにある程度の期間、無料。まだまだ高いということも一つの 이슈になっているので、無料または低価格で提供できるための予算ができないかという検討をしております。

あとは、31ページに、長い期間ではなくて、ワンデーセミナーみたいなものを作って、ホットな 이슈を学んでいただくという形もつくっております。

以上です。

梅澤委員 ありがとうございます。

では、日本動画協会様、お願いします。

渡辺様 初めまして。一般社団法人日本動画協会の人材育成委員会の委員長をしております渡辺でございます。株式会社ジェー・シー・スタッフというアニメーションの制作会社の執行役員をしております。本日は、どうぞよろしくお願いいたします。

まず初めに、お手元の資料3 - 1をごらんください。「日本動画協会の人材育成とクールジャパン・マッチングの活用」ということで、簡単にまとめてまいりました。こちらのほうで説明させていただきます。

まず、日本動画協会という団体でございますが、こちらにざっと経歴を書いてあります。理事長、石川和子、日本アニメーション株式会社代表取締役社長。会員数は、ただいま正会員としては36社、それから準会員35社、合計71社でございます。

この日本動画協会の中には、委員会が幾つかございます。事業委員会のほうは、産業界共同の事業展開や統計調査を行っております。人材育成委員会は、私どもの委員会ですが、就業者及び産学連携の人材育成・活用の活動を行っております。それから、デジタル制作環境委員会のほうは、デジタル化に対応した技術の研究・開発を行っております。それと、アーカイブ委員会、作品データベース・アーカイブの構築・活用を行っております。それと、著作権委員会、著作権等作品権利の保護・活用を行っております。

こういった委員会の活動を通して、2002年、有限責任中間法人として設立いたしました。

その後、2005年、杉並アニメーションミュージアム、東京アニメセンターの開館、アニメ産業レポートの創刊、アニメビジネス・パートナーズフォーラムの開催ということで、いろいろな活動・事業を行っております。

2014年、東京アニメアワードフェスティバルを開催いたしました。Anime Japanも開催しております。あわせて、文化庁若手アニメーター等人材育成事業の受託運営を2014年から行っております。

2017年、本年度、日本のアニメが100周年ということで、日本のアニメNEXT100という事業を展開しております。あわせて、昨年度よりアニメ人材パートナーズフォーラムというものを設立しております。こちらのほうは、後ほど詳しく説明させていただこうと思っております。

次のページ、御存じの方もいらっしゃるかと思いますが、文化庁様より受託しております「あにめたまご」という事業を行っております。こちらのプロジェクト、詳細な御説明のほうは割愛させていただきますが、大変大きなプロジェクトでございますので、動画協会といたしましては、委員会ではなく、理事会直轄で運営しております。本年も受託させていただいておりますので、今、まさに企画提案、それから公募をしているところでございます。

こちらの資料に載っている作品は、昨年度、4作品、アニメーションを制作したタイトル、それからビジュアルの一覧でございます。

続きまして、ページをめくっていただきまして、私ども日本動画協会の人材育成委員会の活動内容について簡単に御説明させていただきます。

動画協会の中で、まず2015年まで人材育成委員会というものがございませんでした。人材育成WGという活動を行ってございまして、そちらのほうを2016年、昨年に委員会として改めて発足いたしました。理由は、もちろん人材育成というものが大事である。なので、委員会として、動画協会としても取り組んでいこうという決意のあらわれでございます。

特に、制作・クリエイター育成WGというのは、就業した、もう既に産業界で働いている人を対象にしたワーキングをやっていきたいと思いますということでスタートしております。

もう一つの柱といたしましては、教育機関を対象とした産学連携WGというものを設置いたしております。

この2つのワーキングを通して、人材育成委員会のほうは活動いたしております。

制作・クリエイター育成WGではどういうことをやっているかといいますと、簡単に昨年の事例ではございますが、昨年10月31日にアニメ制作新人研修を開催いたしました。アニメの制作というのは非常に重要なポジションでございまして、潤滑油であったり、マネジメントの役割とか、いろいろな言い方がされますけれども、制作進行というのが非常に重要であるということで、この制作新人研修を行いました。

基本講座、応用講座など3つの講座を行いまして、総勢70名ぐらい、業界の制作進行の人たち、若手、1年目、2年目に集まっていたいただいて、いろいろな発表をしたり、討議を



したりということで活動を行いました。今年度も新人育成を対象に、こういうワーキングであったり、中堅、それから制作ではなくてクリエイターですね。アニメーターであったり、CGのクリエイターであったり、そういった方々を対象にしたセミナーもしくはワーキングというものを開催したいということを検討しております。

制作・クリエイター育成WGに關しましての活動は以上でございます。

続いて、人材育成委員会の中の産学連携WGの活動の御説明をさせていただきます。こちらの説明のほうは、弊会の副委員長をしております小野打のほうから御説明させていただきます。では、お願いいたします。

小野打様 御説明いたします。日本動画協会の中の人材育成委員会の中で産学連携WGの座長、副委員長をさせていただいている小野打と申します。

まず、こちらの人材育成委員会の活動の中の産学連携WGとしてアニメ人材パートナーズフォーラムを立ち上げたわけですが、なぜ立ち上げたかということ、ここにグラフがございますけれども、アニメの産業団体がハブとなって産学連携の活動をしてほしいという要望が大変多かったからでございます。このアンケートは、きょうもいらしているかと思えますけれども、文部科学省の中核的専門人材養成の戦略的推進事業、専門人材ですので、きょうのテーマと大学は関係すると思えますけれども、この事業は12年から15年まで行われていたもの。日本工学院専門学校さんが受託されたわけですが、これに日本動画協会が協力してきたことが基盤になっています。

今、このペーパーにないことを若干申しますと、なぜこういうことが必要かということ、例えば建築・建設のような150年も歴史がある業界では、アカデミズムと実業が一緒になってキャリアがあり、建築士のような官の制度で人材育成がなされていると思えますけれども、アニメの業界というのは、先ほど100年という話がありましたけれども、実際につくってきたのは50年ぐらいで、学校は長いところで20年、2000年以降につくられたところが多く、産学連携の中で、きょう別途にお配りしておりますけれども、こういったキャリアを産学で共有し、それに向けて人材育成を行っていくことが大変必要だということで、次のページにありますけれども、アニメ人材パートナーズフォーラムをつくりました。

ここで、産業界からの教育の支援。それから、働くところの入り口、リクルート・マッチングの最適化。あと、人材を確保するという意味では若年層の確保が大変重要ですので、中高生の理解なども広めていきたいと思っています。アニメ業界は、事によるとアニメーターは大変給料が安いとか労働環境が厳しいと言われがちですが、それを業界としてもただしていきながら、保護者や教員の方の理解も得たいと思っています。

行っております活動は、次のページでございます。まだ4月に始めたばかりで、アニメの学校、およそ100校、商業アニメーションをつくるところに人材を出しているところがありますが、まだ11校の加盟ですので、これをどんどん広げていって、本当の産学連携の体系をつくっていききたいと思っています。そのために、インターンシップや教材提供のような教育の支援。そして、今、整理しておりますけれども、求人票や学生の履歴書の書式の整

備のようなリクルート・マッチングの最適化。また、デジタル制作の育成方法の産学共同での検討。そして、中高生の志望者拡大のようなことを、学校と企業が一緒にやってまいります。

ここまでがアニメ人材育成フォーラムの説明になりますが、もう一点だけ動画協会の活動を御説明させていただきたいと思います。

もう6年目になりますが、アニメビジネス・パートナーズフォーラムというものを開催しています。知財事務局にも後援いただいておりますし、経済産業省さんにも後援をいただいております。また、JETROさんやCiP協議会、きょう、こちらにおいでの方々の御協力もいただいて、アニメ業界が異業種の業界と一緒に新しいビジネス、そして海外展開を行っているこうという異業種マッチングのフォーラムでございます。

こういったところで、アニメというのは大体5%から10%のライセンスをいただいて商品化を行っているわけですが、逆にアニメ業界が1,000億円いただけるとすると、1兆円、2兆円の産業ができていくということだと考えております。アニメ業界でも、最近は神田明神と一緒に神田祭りをやったり、観光や食に進出したりということができております。

また、農業というのは、6次産業と最近は標榜されて、新しい取り組みがなされていると思いますけれども、例えば農業にアニメを加えると第7次産業になる。新しいクリエイティブで日本の農業を活性化させるというところに向けての活動ですけれども、こういったB to Bのマッチングとセミナーも、できれば教育の中に入れていくことができるのではないかとということも私どもとしては考えております。

以上、ちょっと駆け足ですけれども、日本動画協会の産学連携あるいは就業者に向けた人材育成の取り組みと、クールジャパン・マッチングの活動について御説明させていただきました。以上になります。

梅澤委員 ありがとうございます。

ここから、このお三方のプレゼンテーションに関して質疑があれば、少しお答えをいただいで、それから次のセクションに進みたいと思います。

池尾さん、お願いします。

池尾委員 先ほどの教育の話で、コーポレートリーダー云々というのがありましたが、実は私、慶應ビジネス・スクールでずっと教えていたわけですが、ここに出てくるような、音楽関係の企業の方々、は、慶應ビジネス・スクールでも教育をしているわけです。ただ、そこではいろいろな業界の人と一緒にです。

お伺いしたいのは、こういったコンテンツ産業に特化したマネジメント教育は、われわれのような色々な業界の方々を対象とした教育とくらべ、どのようなユニークさがあるのか、ぜひ教えていただきたいと思います。

市井様 まず、1点目は、済みません、質問に対して直接答えられていないところもあるのですが、我々の特徴としては、全てのコースに言えるのですが、コンテ

ンツにリレートした話にしましょう。つまり、ケーススタディーでも、一般論を語ってしまくと、それはコンテンツ業界は通用しないですね。我々は違いますねという話が結構出てくるのです。なので、ケースに関してもコンテンツ業界のこの話。我々は、これを今の事業の中で、仕事の中でどうやれますかと返しているということです。大きく違うところは、あえて言えば、クリエイティブとビジネスのバランスというか、そこがいつも 이슈になります。

池尾委員 そこを特に具体的に教えていただきたいのですが。クリエイティブとマネジメントのバランスのようなものを。

市井様 プロデューサー育成の話のときに、多分いつも出てくるのではないかと思いますけれども、両方持っている人が数少ないですね。ただ、例えばクリエイティブに投資するときに、本当に何も考えていないわけではないですね。本当にビジネスができる人は、ファイナンスも考えているし。ですから、ファイナンスとかリーガルとか、いろいろなものを頭に入れながら、クリエイティブをちゃんとキープできる人を育てたい、簡単に言えば、それに尽きます。

だから、ここのコース全てをマスターした上で、ちゃんとクリエイティブをやっていたのが一番いいのですけれども、イシューは確かに我々がこういうことをやっても、最先端でクリエイティブをやっている人がなかなか来ない。経営企画の人が来たり。それはかなり声をかけています。もっと現場の人が来てください。第一線でやっている人が来てください。でも、そういう意味では、リーガルとかファイナンスの人が、これを知っていると間違いを起こさないのですねみたいなところは比較的出てきていますけれども、まだスローですね。

池尾委員 ありがとうございます。

梅澤委員 ほかに御質問ありますか。

中村さん。

中村委員 質問ではないのですけれども、日曜まで鶴保大臣と一緒に沖縄国際映画祭に行っていました。前回、私、プレゼンした竹芝のCiPというのも民間の取り組みですけれども、吉本興業の沖縄での取り組みですとか、あるいは大阪などでの取り組みも、民間によるローカルの人材育成策として、資料の中にありますように、我々のCiPとも連携することになっています。

それと、動画協会のアニメ・マンガ産学連携ですとかアニメビジネス・パートナーズフォーラムも我々と一緒に取り組んでいるものですし、昨日はVIP0とも一緒に会合を開きまして、その取り組み、すばらしいと思っています。

たまたまそうやって、今日のプレゼンのものと全部つながっているのですけれども、こういったさまざまな民間での取り組み、他にもいろいろあると思います。それらが今、ばらばらに動いておりまして、何となく人と人とのつながりでつながっているという状況だろうと思います。

国に期待するのは3点ぐらいありまして、1つは、そういったものを全部ちゃんと連携させるといことです。各拠点の間をネットワーク化していくとか、カリキュラムを共有できるところはするということ。2つ目が、それらを総覧できるマップをつくるということです。どこで何が行われているかがわかるようにする。3つ目が、出口の用意です。動画協会がやっているような出口となるような産業界と教育機関が連携するというのを政府に支援していただくといったことができたなら、かなりぐっと前に進むのではないかと感じました。

以上です。

梅澤委員 ありがとうございます。後半の議論につなげたいと思います。

私から市井さんに御質問していいですか。29ページに人材育成に対する課題と書いていただいて、ぱっと見ると、本人もこういう教育を受ける必要性を感じていない、特にエースのクリエイティブ畑の人が多。会社のマネジメントも、次世代のマネジメント育成にそれほど強い必要を感じていないとも見えます。そういう理解でいいですか。

市井様 本人も会社も、両方とも感じていないことはないと思います。ここに書きましたように、短期と長期。そうは言っても、残念ながら今、忙しいというところが多いですね。我々のトレーニングに来てもらって、最終発表会とかがあるのですけれども、そこを社長が見て、これはいいよと言って毎回10人ぐらい送ってくれる。そういうふうにトップがコミットすることによって大きく変わります。というのが1つです。

もう一つは、第1回目のコーポレートをやったときに30社ぐらいの方にお話しをさせていただいて、17名の方が賛同してくれて、1人ずつベストの人を出してください。つき合いはいいですから、とにかくベストの人を出してくださいという話をしたときに、第1回目にみんな、来たくて来ているのという話をしたときに、6割、7割の人は会社に言われたからやむを得なく来ていたのですけれども、結局終わると、先ほど言いましたように100%の人が満足してくれて、ほかの人にも勧めたいということで、1回目以降、ずっと進んでいるという現状ですね。何か一個のきっかけでうまくいけば、変わっていくのかもしれないという、希望も含めて、あります。

梅澤委員 お伺いした理由は、御存じのとおり、アメリカのコンテンツ産業は、自分で投資して高等教育を受けに行く人もそれなりの数いるし、恐らく会社のマネジメントの側もそういう人材を次々調達し、育成していかないといけないという意識は強くあるではないですか。その結果として、儲かるコンテンツ産業ができています。だから、鶏・卵の話だと思うのですけれども、日本でももう少し、そもそもこういうものが重要だと思う人の数もふえ、会社の数も増えということが多分必要なのかなと。

市井様 本当にそのとおりだと思います。先ほど申し上げましたように、コンテンツ業界でとりあえずネットワークを含めてやっていこうと思うのですけれども、理想的には、まさに違う業界の人も混ざった形でやっていけるのがいいと思うのですけれども、まだそのレベルに達していないというか、この中でネットワークを構築することを第一優先にせ

ざるを得ないし、そのほうがいいかなと思って、今、やっています。でも、将来的にはそのとおりだと思います。

梅澤委員 杉山さん、いかがでしょうか。

杉山委員 僕のところは13年前から専門職大学院をやっています、確かに営業的にはいろいろな会社にお声をかけたこともあるのですが、今はやっていません。みんな個人で気がついた方が来ていて、放送局の方も常にいますし、音楽プロデューサーとかも、みんなそれなりの仕事をしている方が来ています。最近も深夜のアニメで結構ヒットしたものを出している人も大学院生にいたりという感じで、結構業界の人が来てくれる。さらに、うちはお医者さんとか、そういう人も来ています。コンテンツの力で医療・福祉を改革したいという人も来ていて、あとはスーパープログラマーみたいな人も来るので、小さな200人ぐらいの中で混じっているのです。

そこは、逆に言うと、大きな企業に就職していくというよりは、会社に属している人は新規事業をつくる。そうでない人は会社をつくるという目標で来ていますので、コンテンツ産業という枠組みから外れて会社をつくる人もいるのですが、デジタルコミュニケーションとかコンテンツの力を利用していこうという人が割と集まってきていますね。なので、当初は、確かにコンテンツに偏って始まったはずだったのですが、今ではどちらかというところさらに広がっていますね。ですから、今、グループで活気づいているのはデジタルヘルスだったり、ファッションテックだったり、というところに非常に興味がある人が集まってきていたりします。

なので、やっているうちに自分が何とかしなければという人がふえて、会社に言われて来る人はほぼいないというのが、うちの現状ですね。

梅澤委員 ありがとうございます。

よしもとの河内さんにちょっとお伺いしたいのですが、いろいろな人材育成事業に取り組んでいらっしゃるということはよくわかったのですが、課題として感じていらっしゃることを幾つか教えていただければ。

河内様 専門学校に関しては、今後の話なので、今まさに準備をしている段階なのですが、お笑いに限らず、あらゆるジャンルの人材を育成していくに当たっては、その道のプロの方をどうやって講師として招いていって、体系的に学ばせていくかというところが非常に大事なことを考えております。それは、もちろん日本に限らず、世界中から一流の講師をどう集めてくるか。また、そのためにいろいろな障壁をどうやって取り除いてあげるかというところも非常に課題と感じております。

梅澤委員 ありがとうございます。

動画協会さん、課題はありますか。

小野打様 まず、きょう、こちらをお配りしていますが、業界の中で人材のキャリアパスというものが、それほど明確に、言葉の上でしか示されていなかった。これも矢印を書いてつくっていますけれども、例えば典型的なアニメーターと言われる人が動画

から原画に矢印がなっていますけれども、実際には動画と原画というのは違う職業で、動画をきわめれば動画チェック、動画チーフに行くというキャリアもある。ですが、動画を書いている人は大体原画になっていく。そのあたりのキャリアパスの意味合いなどが会社の中でも違っているので、学校ではさらに共有されていない。

では、アニメを目指す子は、自分は絵が得意だとして作画を目指すとしたら、どういうキャリアを将来持ち得るのかということを普及するのが非常に重要で、それは教育機関と業界自体と一緒にやらないと誰も助けてくれないということがわかったというのが、課題と言えば課題です。

次に、異業種との関係で言うと、先日、Anime Japanという大きなイベントが行われましたけれども、そこで初めての取り組みとして、日本動画協会のアニメビジネス・パートナーズフォーラムとAnime Japanの主催者とアニメビジネス大学というものをやりました。実際にはアニメのイベントをやっていると、ビジネスマンでアニメを使いたいだけでなく、使って何か仕事をしたいのだけれども、自分はアニメの仕事に入るのではなくて、製造業なのだけれども、どうやっていいかわかりませんという人が大量にいらっしやるのです。そういった方々にガイドをしていくために、アニメビジネス大学というものを200人の受講で、テーマを分けて、2日間にわたって8コマやりました。延べ1,600人がほぼ満席です。

それぐらいアニメを何か活用して仕事をしたいという方が多いのですが、その方々が学ぶ方法がないということで、アニメビジネス・パートナーズフォーラムをやらせていただいているというつもりでいます。中には、例えば墨田区の下着のOEMの中小企業メーカーでも、アニメのライセンスをもらって初めて自社商品がつくれたとか、京都の紙のメーカー、伝統産業で、御朱印帳が今、はやっていますが、それではトップメーカーなのだけれども、アニメ事業部をつくりました。アニメで何かやりたいです。あるいは、流通の丸井さん、アニメ事業部をつくりました。アニメで何かやりたいです。あるいは、関西国際空港、今、民間経営されていますけれども、そこでアニメで何かやりたいです。

みんなそういった受け皿になって、我々、自主活動でそういったことをやっていますが、アニメを活用するということは社会的テーマだと思いますので、そういったものを専門職大学なりの制度の中で、アニメ以外の業界の人たちのニーズをきちんとこなしただけなのであれば、こんなありがたいことはないなと思います。

梅澤委員 ありがとうございます。

副大臣、政務官、せっかくの機会なので、もし御質問があれば、はい。

石原クールジャパン戦略担当副大臣 アニメは、著作権みたいなものがあるのですか。あと、ゆるキャラみたいなものは登録しているのですか。

小野打様 まず、アニメは映像作品ですので、映像の著作権というものがあまして、それを御活用いただくことになります。

そして、キャラクターについては、権利としては、意匠権や商標権などをとれば法的な

権利になるのですけれども、商慣行としては、アニメのキャラクターを使ってビジネスをするときには、ライセンスという契約をしてお使いいただくということが、おおむね業界内ではもちろん常識になっているのですけれども、その仕組み自体を知らない方々がたくさんいらして、こういった仕組みで使ったらいいのですかというところから、まず始まるというのが実情でございます。

梅澤委員 ほかに御質問ありますか。

では、北神さん、次、お願いします。

北神内閣府知財事務局企画官 それでは、事務局の資料を説明させていただきますが、資料4に4種類ありまして、資料4-1がある意味論点整理ペーパーの位置づけになっておりまして、資料4-2で、キャリアパスを極めてシンプルに書いている資料と、4-3が外国人の在留資格等も含めた、留学から就労、あるいは海外でという、前回、キャリアチェーンという言葉がありましたので、それを整理したものです。

それと、こちらは全て説明できませんけれども、資料4-4で、先ほど中村伊知哉先生からもお話ありましたけれども、資料4-1の一番最後のページを見ていただきたいと思えます。これらの資料は、前回の第1回で委員の先生方にいただいた御意見と、事務局でもこういったいろいろな協会にヒアリングさせていただいておりまして、そういった御意見。それから、パブコメを4月5日まで1ヶ月以上、しておりますので、こういった方々にいただいた意見。それから、実は自民党のクールジャパン特命委員会というところに人材育成PTというものがありまして、こちらでもヒアリングされていて、これも記録をいただいておりますので、こういったものを参考に作成しております。

ここでは、資料4-1を中心に御説明して、特に前回、議論すべきだと御意見があったところを中心にまとめておりますので、御説明いたします。

まず、1ページ開いていただきまして、それとキャリアパス例の資料をあわせて見ていただきたいと思えます。キャリアパス例の図、3類型ありますけれども、かなりデータを集めてみたところ、1つは、先ほど動画協会さんからもありましたけれども、真ん中のプロデュース人材の例とありますように、制作会社などですと、まずクリエイターとして、制作者としての技術を学ぶ、専門学校等で技術を学ぶ。それから、たたき上げという意味では、企業の中でいろいろな経験をして、あわせてビジネススキルなども身につけていきます。それで経営センスも身につけていきますという話がありました。

今、議論になっている専門職大学というのも、こういった専門人材であって、今までキャリアの中で身につけていくことが多かったようなビジネススキルみたいなものも、あわせて大学で調理師の技術と経営とか、それだけではないですが、そういったものを大学で身につけようということで、新たな大学の枠組みをつくる審議が今、国会でされているということかと思っております。ただ、専門職大学は、今までのアカデミックなものを学ぶ中で、専門スキルも教養として身につけるという別のタイプもあるので、この1類型に限ったことではありませんけれども、主にはこういうことかと思えます。

一方で、経営人材ということで、専門スキルを必ずしも前提にしていなくて、プロ経営者のような形で、これは大きな組織に多いと思いますけれども、例えばビジネス・スクール等で身につけた知識を企業で使うというケース。

それから、一番下は、専門人材として、これは主にスキルベースのキャリアを積んでいくということ。

そういった3種類ぐらいがあって、各業界によって組み合わせてキャリアパスができていないのではないかと考えております。

それで、テーマ1、3ページですけれども、先ほど動画協会さんの話にもあったように、専門人材がしっかりプロデュース能力をつけていくということが非常に今、求められているのではないかという視点のテーマでございます。前回は太田社長のほうから、ファッション分野でクリエイターがさらにビジネススキルを身につけなければいけない。

2ポツ目で言うと、アニメの世界でも、制作とか作画に加えて、監督とかになっていくにはプロデュース人材が必要ですか、食でも、レストランで料理をしていた人が経営を身につけないとレストラン経営ができないといった、専門知識を持った人がプロデューサーとしての知識を身につける必要がある。

専門職大学も、そういった専門スキル、プラスアルファ経営の技術等を身につけることが必要だということの一つの主眼として、今、議論されているのではないかとということで記載しております。

一番下ですけれども、先ほどVIP0さんからもお話がありましたように、こういったニーズが非常に高い中で、各産業でもそういったミドルキャリアで、制作者等に経営等のスキルを身につける教育などがされていると理解しております。

こういった中で、4ページでございますけれども、プロデュース人材を育成するという論点から言いますと、専門職大学、専門職短期大学関連といたしまして、前回もありましたように、教員の柔軟な登用とか、新たな専門職、プラス、経営スキルにふさわしい教員の登用という話がありまして、前回いただいた御意見としては、学位を必ずしも持っていなくても、主要な教員としての役割を果たすことができることが必要なのではないか。あるいは、実務家教員を柔軟に採用できることが必要なのではないか。一方で、実務家教員でも、経験をインテリジェンスとして、しっかり蓄積できる能力も必要なのではないかといった御意見があったかと思っております。

それと、関連の論点では、教育の内容をどうするか。あるいは、産業界と連携した教育課程の開発・編成・実施等。前回の御意見でも、非実務家研究者とのシナジー、アカデミックな方と実務家の研究者のシナジーが生まれるようにするといった御意見もあったかと思っております。

また、教育機関の認証評価というのがありますけれども、これについても専門職大学の特性に応じた認証評価等が必要なのではないかと考えられます。

それから、社会人が学びやすい仕組みの構築でありますとか、産業界における教育プロ



グラム等との、こういった専門職大学との連携可能性といった論点もあったかと存じます。

それから、5ページでございます。一方で、先ほどVIP0さん、動画協会さんからもありましたような、ミドルキャリアで民間でいろいろな取り組みもありますけれども、こういった場をつくるとか、産業内での人材育成の取り組みについても、政府としてどのような投資をすべきかという論点もあろうかと存じます。

それから、これは関連でございますけれども、ファッション分野でファッションに興味・関心を有する人材を引きつけて、プロデュース能力を育成していくために、国際的なネットワークを持って、株式会社形態等で運営される教育機関等、エスモードとかもありますけれども、そういったものに大学としての位置づけを与える等の対応も考えられるのではないかと論点がございます。

それから、テーマ2でございますけれども、先ほどの図で言いますと、経営人材。むしろプロ経営者のような形で、成長分野や産業界のニーズに合わせた分野に特化して、そういった分野を牽引するようなMBA等を創設する取り組みも始まっているということで、前回、各省庁からも、京大・一橋大学の観光分野ということで、経営人材の分野にある程度特化したMBAの創設が進んでいるといった話があったかと思えます。

これに関連する論点ということで、第1回では、こういった取り組みは、大きな目で見ると必要なのですけれども、必ずしも相応の報酬とか待遇が与えられていないのではないかと。あるいは、そういった人材を派遣するようなマネジメントスタイルの一般化みたいなことも論点に上がっておりました。

また、業界団体とかのヒアリングですと、これはホテルとかも含めて、いろいろしましたけれども、従来型の異動によって上がっていくものを肯定して、MBAとかのニーズがどれくらいあるのかという話もあったところですが、一方で、グローバルな展開を行う事業においては、そういった高度経営人材の必要性が高いといった御意見もあったところがございます。こういったプロ経営者的な分野の専門性も持つ大学院等の高度人材についても、教員の登用のあり方とか産業界との連携について、政府としてこういった対応をするのかといった論点があるかと思えます。

それから、こういった分野では、トップスクールとの連携というのも進みつつありますけれども、単位互換、教員・学生との交流等を含む連携を円滑に行うために必要な取り組みはあるかという論点も考えられるかと存じます。

次に、7ページで、デザイン人材、BTC人材というものを挙げております。

ここでデザイン人材を特出ししている理由といたしましては、クールジャパンの官民協働イニシアティブ、一昨年の戦略においても、機能価値と感性価値を統合的にバランスさせることができるデザイン視点の重要性というものがうたわれておりますし、業界ヒアリングによっても、単にデザインの知識だけではなくて、製品の川上から川下までトータルのプロデュース能力が求められているという話もあります。最近の経産省の調査研究によっても、そういったユーザー体験を念頭に、サービス全体についてデザインしている企業

のほうが営業利益が高い傾向がある。

ということで、こういったデザイン人材あるいはBTC、ビジネス、テクノロジー、クリエイティブをトータルで見られる人材というのは、単にデザイン業界だけではなくて、産業全般のデザイン視点による付加価値の向上において重要なのではないかとということで、特に挙げております。

以下、現状を述べておりますけれども、現在、全体の4分の3が企業に属するデザイナーであるという話でありますとか、早稲田大学ではラグジュアリーブランディングに特化したような研究室もできているところでございます。

それから、これに関する取り組みとしましては、次回の検討会に来ていただきますけれども、東大の生産研と世界的なデザインスクールであるRCAの連携によって、デザイン視点を持つ人材を育てようという取り組みがありますし、九州大学でも、平成29年に学術横断的なイノベーションの実現を目的とした未来デザイン学センターというものが設置されておりまして、そこが中心となって全国の大学での大学間・産学連携ネットワーク等の構築を目指しているというところでございます。

これに関連する論点といたしましては、1ポツ目は、一般的な問題意識として、デザインそのものについては人材が存在するのだけれども、その力を企業の側で国際競争力の向上に活かしていないのではないかと。

あるいは、先ほどのような連携事例、RCAと東大のような事例についても、政府としても財政面・制度面で引き続き支援していくことが必要ではないかと。

それから、経産省でクリエイティブ研究会というものがございまして、その取りまとめで、全部読みませんけれども、ここにあるような取り組みの方向性を出してございまして、こういった施策を通して企業で活躍できる高度人材を育成することが効果的ではないかという点で記載しています。

また、デザイン分野同士に加えて、デザインと他分野の教育機関の連携・ネットワーク化を進めていくべきではないかという論点を挙げております。

次、テーマ4でございましてけれども、こちらは今のプロデューサー、経営人材、デザイン分野に加えまして、それ以外の論点ということで、1つは、先ほど動画協会さんから紹介があったように、ビジネスで、例えばアニメ業界でCGとかの技術が非常に進んでいるのに、学校がそれになかなか対応できていない。そういったことをしっかりマッチングする。産業側と学校側で情報交換、情報共有をするような取り組みが進んでいる。

また、文化庁さんの先ほどの「あにめたまご」のような若手アニメーターの人材育成みたいな育成事業も効果を上げている。

また、前回、ゲーム業界についての検討をやりましたけれども、大学以前の18歳以下についても、ものづくり、サービスづくりの喜びを感じる機会、表彰とか、そういったものを提供するの也很重要ではないかと。あと、文化庁のフェスティバルとかの発表・評価の場の提供も重要ではないかということも挙げております。

これに関しましては、一つ一つ論点は読み上げませんけれども、こういったマッチングとか発表・評価の場というものが重要ではないかというテーマでございます。

次に、外国人材でございますけれども、資料4 - 3を見ていただきたいと思いますけれども、外国人材キャリアチェーンの制度の現状を、前回の各省庁の資料とか、その後、各省庁の協力をいただいてまとめた資料でございます。

全体を見ていただきますと、まず高度マネジメント分野におきましては、在留できることを前提として、二重線の上です。後ほど法務省さんからもありますけれども、高度人材ポイント制ということで、一定の学歴とか収入とかトップスクールを出ている。そういうポイントを満たすと永住権が得られるとか、一定期間の在留資格が得られるといった高度人材向けの制度があります。

二重線の下側は、在留資格の就労の関係でございます、左側が留学、ライフスタイルということで就労、一番右側が、日本での就労ではなくて、海外への就労にかかる取り組みという整理でございます。全体として大きく言いますと、食のところが少し特殊ですけれども、それ以外は、例えばコンテンツのところで見えていただきますと、真ん中のコンテンツ制作ということなんです。デザイン、原画・絵コンテとか主体的な創作活動に従事する場合は就労可能ですけれども、制作の専門学校を出ても、色付け等の主体的な創作活動を伴わないものは就労不可といった形で、単純労働とみなされるようなものは就労できません。

そうでなくて、しっかり在留資格、入国管理法上の技術・人文知識・国際業務に当たるような者は就労可能というのが今の制度になっておりまして、そういった考え方で、コンテンツ制作、デザイン、ファッション。あと、一番下の宿泊業というの、就労資格があるのかどうか決められている状況でございます。

一方で、日本料理の料理人につきましては、下から2段目ですけれども、これは技能という別の入国管理法上の区分になっておりまして、基本的には日本で調理師免許をとって調理師学校を出ても、普通の形で在留資格は得られないのですけれども、農水省さんで、日本の料理店で働きながら技術習得可能ということで、研修として働きながら2年程度。今、5年にしましょうという話もありますけれども、一定期間就労できる。あるいは、特区の京都市で、似たような形で、伝統料理については就労できるという話があります。

一方で、西洋料理は、そういった研修みたいな枠組みがないので就労できないという状況になっております。

全体としては、そのような形で、料理の技能というのが他の分野と枠組みが少し異なっている状況です。

あと、海外につきましては、前回、太田社長からお話がありましたような、クールジャパン機構による日本のコンテンツのクリエイター育成スクールの海外設立について記載しています。

それと、農水省で、右下ですけれども、外国の料理人で日本料理の技能が一定レベルの

者を認証して、海外で働きやすくするという取り組みをされています。

そういったところを踏まえまして、テーマ5の12ページの論点の一番上の基本的な考え方でございます。クールジャパンの今までの議論からしても、日本のサービスとか商品、クールジャパン産業のビジネスや専門知識を身につけて、インバウンドを促進する。あるいは、母国に帰国後もクールジャパンのサプライチェーンを支えたり、海外需要を喚起することを通じて、クールジャパンの提供基盤とか市場拡大、提供を担ってもらうという重要な存在が外国人であるという考え方でよろしいかという点。

それから、特に留学生については、クールジャパンの海外展開を支える人材になり得るということで、クールジャパン産業への役割を果たすことができる人材なのではないかと記載しています。

それと、就学とか留学を経て日本や海外において就業し、キャリアを発展させる。先ほどのようなキャリアチェーンの確保という視点が重要ではないか。

それと、高度人材ポイント制をトップスクール同士で連携するような先進的取り組みのような事例でも適用していくべきではないか。

それと、先ほどの図で言うと、1つ大きな動きとしては、国家戦略特区で全般として地方自治体等が認めて、その上で政府が認めれば、地域限定ではありますけれども、在留資格をクールジャパン専門分野について認めるという取り組みもありますけれども、そういったことも含めて、先ほどのような取り組みを全体としてフォローして社会に知らせるとともに、産業等のニーズに対して取り組みが不十分な分野においては必要な措置を促していくべきではないかと記載しています。

最後のテーマ6につきましては、地域プロデューサー人材でございます。クールジャパンの戦略でも、地域をプロデューサーする人材を非常に重視しております。これは次回、和歌山大学の観光学部の地域インターンシップという、学生のころから地域に入って行って、行政とか産業といろいろ交流して、地域再生あるいは実地の体験をするという取り組みがありますし、聞いたことがあるかもしれませんが、丸の内朝大学、社会人が朝とかの時間を使って地域プロデューサーするという状況もあります。

前回、観光庁さんからは、日本版DMOということで、地域と連携するような団体を登録するという取り組みの紹介もあったところがございます。

最後になりますけれども、14ページで、特に3ポツ目でございますけれども、地域プロデューサー人材をどう育成していくのかということについて、一般的に普及した方法論は確立されていないということですが、例えば社会科学の知識を前提に、ケーススタディー、地域企業、地方自治体、住民等のさまざまな地域の主体とのコミュニケーションを図りながら地域の魅力を調査・発掘して、ビジネス、インバウンドの創出につなげていくとか。例えば、そういう有機的な地域活性化をプロデューサーする能力を習得していくアクションスタディについて、モデルプログラムを確立する取り組みも考えられるのではないかと、地域プロデューサー人材について記載しています。

少し長くなりましたが、パブコメ等の情報がかなり膨大だったこともありまして、こういったものを全体まとめて資料4 - 4などに業界ごとに情報をマッピングしておりますけれども、検討会の議論やこうした情報を要約すると今のような論点整理になると思いますので、このような点について、ぜひ御議論いただければありがたいと思います。

よろしく申し上げます。

梅澤委員 法務省さんから御説明いただく段取りですね。よろしく申し上げます。

近江法務省入国管理局企画室長 法務省の近江と申します。よろしくお願ひいたします。高度人材ポイント制について説明させていただきます。

資料5をご覧ください。高度外国人材の受入れについてということで、資料を用意してまいりました。

めくっていただきまして、まず1ページ目でございますけれども、高度外国人材の受入れ促進とありますが、高度な能力を持つ外国人の方々について、今、政府全体でその受入れの促進を進めておりますところ、法務省における取組について御説明申し上げたいと思います。

まず、上の方に書いてございます高度人材ポイント制ですが、平成24年5月から実施しております。その後、累次、要件の緩和などを行いまして、平成27年4月から新しく高度外国人材用の「高度専門職」という在留資格を創設いたしました。これは、さらなる受入れの促進をするということで、どういう方々が高度外国人材に該当するかということをつかりやすくするためもありまして、こういう在留資格をつくったものでございます。

高度外国人材の対象ですが、「高度学術研究活動」、「高度専門・技術活動」、「高度経営・管理活動」の3つに分かれております。例えば、大学で基礎的な研究や最先端の技術の開発を行う研究者の方のうち、高度な能力を持つの方々について受入れの対象としてございます。このの方々について、ポイント制でございますので、学歴、職歴、年収などに応じてポイントを加算し、70点を超えましたら高度外国人材と認定されて出入国管理上の優遇措置の対象とすることにしてしております。なお、このようなポイント制は、イギリスやヨーロッパの国で一部導入しているところもございます。

優遇措置につきましては、一番下の方を見ていただきまして、優遇措置の内容をオレンジ色で書いてございますけれども、在留期間5年の付与や、一番魅力的と言われておりましたのが、配偶者の就労や、親の帯同、家事使用人の帯同がございまして、あと、永住許可申請に係る要件が緩和されること。ということで、高度外国人材として認定された場合に優遇措置が与えられる形になってございます。

次のページをめくっていただけますでしょうか。これも簡単ではございますが、ポイントの計算表でございます。さっと見ていただきまして、学歴、職歴、年収などで、ポイントが加算されるようになってございます。

次のページは、今までどれくらい認定したかというところですが、これは累積の数でございます。平成24年5月7日に制度を開始して、最初は伸び悩んでいたのですが、平成27

年4月1日に新しく在留資格「高度専門職」を創設したあたりから急激に伸びまして、昨年末現在で6,669人の方々を認定しております。

左側に書いてございますが、日本再興戦略2016におきましては、KPIが設定されております。2017年末に5,000人、2020年末に1万人の認定を目指すことを目標に、今、受入れの促進に努めているところでございます。

次のページをめくっていただけますでしょうか。先ほども少し触れましたが、日本再興戦略2016においては、高度人材ポイント制について記載されており、永住許可申請に要する在留期間を短縮した世界最速級の日本版高度外国人材グリーンカードを創設するということが言われております。

次のページを、めくっていただけますでしょうか。こちらがグリーンカードの創設の内容でございます。実は、このグリーンカードの創設についても、偶然ですが、明日から施行されております。

内容について簡単に申しますと、現行は左側でございますが、現在、永住許可の申請をするためには5年の在留が必要でございましたが、見直し後、右側でございますが、高度外国人材の方々は一般的には3年。さらに、先ほど70点で高度外国人材になると申しましたが、80点ある方々につきましては大幅短縮ということで、1年で永住許可申請ができるということで、これを日本版のグリーンカードと言っております。

次のページでございますが、これは加算措置でございます。先ほど内閣府の事務局のほうからも御説明がありましたが、例えば下のほうのトップ大学の卒業者に対する加算など、日本の成長を促してくれるであろうという方々を受け入れるために、各種のきめ細やかな加算措置をとっております。次のページも同じような御紹介になってございます。

法務省といたしましては、このように平成24年から高度外国人材の受入れを導入してございますけれども、今回、日本版高度外国人材グリーンカードの制度を創設するなどいたしまして、これからは高度外国人材の受入れについて、関係省庁と連携しながら推進していきたいと考えておりますので、また御協力をよろしくお願いしたいと思います。

以上です。

梅澤委員 ありがとうございます。

ここからは自由討議に移りたいと思いますが、論点がかなり多数あります。次回にも、観光関係、食関係、デザイン関係に関して、また民間の有識者の方からインプットいただいて、議論の時間が多分とれると思うので、きょう、テーマ1、テーマ2、そしてテーマ4、テーマ5、この4テーマを優先して、テーマ3 デザイン人材、テーマ6 観光人材に関しては、時間がなければ次回に回すという形にしたいと思います。

今、ちょうどビザの話がございましたので、まず最初にテーマ5、北神さんから御紹介いただいた資料4-1の12ページ、関連する論点と書いてあるところを開いていただいて、まず就労ビザ関係で、高度人材でも、それ以外のカテゴリーでも構いませんが、御意見。特にこの委員会として、これから議論を詰めていくべき論点等ございましたら、お願いし

たいと思います。

杉山さん、お願いします。

杉山委員 私、大学をやっております、今、約40%が留学生、世界30カ国ぐらいから来ています。この前も申し上げましたけれども、そのほとんどが日本で就労を望んでおります。コンテンツの場合は、技術を身につけるとするのが第1優先になりますので、通常の日本の大学の文系のように大学3年生のころから就職活動をするということは、まず行わないですね。まず、いいものをつくれるようになるということで、卒業制作を持ってポートフォリオとして、そこから回り始めますので、文部科学省さんのあれで行くと、その時点では就職が決まっていな人になってしまう。

さらに、そこで半年間の猶予はいただけるのですけれども、私が問題を感じるのは、正社員にならないとその後の就労はないのですが、コンテンツ産業の場合は、まずアルバイトからどうか、まず契約社員ねと日本人でも言われるのです。日本人の上手な子でも言われるのです。だから、留学生がいきなりコンテンツの産業に行って、ゲーム会社であろうと、CGアニメーションの制作会社であろうと、いきなり正社員で雇われるというのは、現状、結構難しいところなのです。だから、その辺も緩和措置の中に入れていただけるといいかなというか、もうちょっと残れる。

例えば、アルバイトであろうと、日本で2年ぐらいやって、ちゃんと正社員になれるという道が見えるかなと思っていて、そこはコンテンツ産業というのは大手ばかりではなくて、中小企業も多いので、どうなのかなといつも感じますね。

それから、海外の方は、既に学士とかを持ってから来る方がいるので、例えばCGだけ習いたいという大人がいる。でも、それは日本の専門学校に入るのではなくて、専門で教えている、いわゆる学校法人外のコースみたいなものに行きたい。でも、そうすると在留資格がなかなかとれないということもあるので、これに出ていましたけれども、公認以外でもとりましょう。その辺をちょっと緩和していただくと、大分いいのではないかと思います。

ですから、僕たちが株式会社で23年間やっているスクールというのは、無認可というか、学校法人でやっているわけではないのですけれども、そこには外国から、CGだけやりたいとか、アニメだけ習いたいという問い合わせが来るのですが、日本に来るビザとしてはとりにくい状態になっています。

梅澤委員 杉山さんがおっしゃった2つ目のパターン、海外で大学を出て、日本で働きたいというケースは、基本、NGということですか。

杉山委員 NGではないと思うのですが。さらに日本で学校に行きたいというときに、大学院とかならいいのですけれども、あるコースだけを受けたいという。

梅澤委員 CGのコースだけを。

杉山委員 1年間受けたいとかというのだと、在留資格がなかなか難しくなってしまう。

梅澤委員 そのプログラムが終わった後でという話ですか。

杉山委員 いや、向こうの大学を出て、こちらで例えば1年の学校に行きたいというときには。

梅澤委員 そもそも受けに来ること自体が難しい。

杉山委員 そうです。受けに来ること自体、資格がとれない。

梅澤委員 松原さん、お願いします。

松原委員 この高度人材ポイントを拝見させていただいて、今まで余り存じ上げていなかったのですが、我が社でも新人の1割ぐらいはアジア人なのですが、このプログラムを利用させていただいた事例がまだないので、どうやって活用できるか。これは、1回だけではなくて、日本でキャリアを積んでポイントを上げることができる仕組みにはなっているかと思えますけれども、その中で見ると、就労年数だけではコンテンツ業界は計れないところがあって、簡単に言えば、才能がある人は2年目からいきなりキャラクターのデザインをさせたり、そういうことが、資格ではないのですが、コンテンツ業界は結構ある。これは、必ずしもゲーム業界だけではなくて全体だと思いますけれどもね。

そういう優秀な外国人材がいたときに、就労年数だけではなくて、そういうデザイン能力が高いというときに、資格というものがコンテンツ業界はしっかりないのです。何かしらポイントを上げるような評価ができるものになっているのでしょうか。それはなかなか難しいものなのではないでしょうか。質問でお願いいたします。

梅澤委員 近江さん。

近江法務省入国管理局企画室長 まず最初の御質問でございますが、現在日本に滞在している方についても高度外国人材になれるのかというところでございますが、これについては制度上、今、日本にいらっしゃる方も、認定されれば高度外国人材として在留資格を「高度専門職」へ変更することができる状態になっております。

2番目の御質問ですが、おっしゃられた具体的な状況がちょっとわからないのですが、現在のポイント制のポイントの措置については、この2ページ目に書いてあるものに限定されておりますので、今おっしゃられた内容であれば、この中には当てはまらないのかなと感じてはございます。

以上です。

梅澤委員 優秀なクリエイター、若い人をもっと積極的に受け入れようと我々が提言するのであれば、恐らく何らかの基準を我々側から提案することが必要になるでしょうね。これこれ、しかしかの賞をとった人はとか、何らかの外形的にわかるものを提案しないと難しいだろうなという気はします。

松原委員 そうですね。こちらから提案しないと、なかなか制度的に進まないような気がいたします。

ありがとうございました。

梅澤委員 恐らく分野ごとにリトマス試験紙は違ってくるだろうと思うので、いろいろ



な分野から皆様、お集まりいただいているので、我々で原案をつくれるかどうかという話のような気はします。

松原委員 ついでですが、二、三年で国に帰ってしまう優秀な人が時々いるのです。それを引きとめるときにビザがとれるということがあることが、多分背中を押すきっかけになるのではないかと思うので、ぜひ今、梅澤さんがおっしゃられたような提案ができればと思います。

ありがとうございました。

梅澤委員 池尾さん、お願いします。

池尾委員 2つほど質問があります。

先ほど杉山さんから大学院生、学生に、外人が多いという話でしたけれども、実は文科系の大学院も、今、かなりの部分は外国人です。彼らのかなりの部分は日本で就職したい。質問は、そういった日本で修士課程を出ているような学生というのは、この高度人材になれるのかというのが1つ。

2つ目は、前回ここでお話しした話ですけれども、日本の産業構造がサービス産業にどんどんシフトしていくことになると、サービス業というのは労働生産性はそんなに高くないわけですし、労働集約的なわけですから、今後、恐らく高度人材のもうちょっと下の層、ノウハウという意味で、そういう人たちのニーズが急速に高まるのではないかと思います。そういった高度人材にはならないけれども、ある程度のノウハウを持っている人たちに永住権を与えるということは、今後起こるのか。質問の仕方が難しいのだけれども、そういう予測はあるのでしょうか。

お願いします。

梅澤委員 お願いします。

近江法務省入国管理局企画室長 難しい質問でございますが、お答え申し上げます。

修士課程の方々が高度外国人材になれるかどうかというのは、なれる方もいらっしゃいますが、ポイントが70点に達するかどうかですので、その方のほかの状況によって変わってしまうということがございます。

2つ目の御質問でございますが、今、おっしゃられたように、高度外国人材につきましては、長期間日本にいていただきたいということで、1年で永住許可の申請ができるようにしております。今のところ、政府での検討というのはそこまでございまして、恐らく先生がおっしゃられた、そのちょっと下のところにつきましては、在留資格で言いますと、「技術・人文知識・国際業務」という、大卒の日本企業で働いていらっしゃる方々が大体持っていらっしゃる資格がございまして、今のところ、残念ながら、その方々に対して何か永住許可の要件の緩和とか、そういう検討はまだ具体的には行ってございません。

以上です。

梅澤委員 池尾さん、このポイント計算表の2ページをじっくりご覧いただくと、大体イメージがわきますけれども、例えば修士20点、年収が仮に800万円の職があれば、合わせ

て50点。年齢34歳までだったら60点。だから、あと10点、どこかで稼げれば高度人材に該当します。そのくらいの話ですね。

池尾委員　そういうインセンティブを彼らに与えてあげればいいわけですね。

梅澤委員　はい。

尾藤さん、お願いします。

尾藤部長（辻委員代理）　調理師学校、料理の食の分野は特殊だというお話をされたのですけれども、かなり特殊でして、すごく違和感があるのですけれども、日本料理に限ってだけ認めているところがあります。これは農水省さんが中心でやられたので、トライアルとしてはすばらしい試みで、我々はすごく共感して御協力してやっているのですけれども、そろそろ次のステージに行ってもいいのかなと思っています。

例えば、ファッションとか理美容で和装とか和服だけの話にならないのに、なぜか知らないけれども、食の分野だけ日本料理、日本食という形で括られる。そういったそもそもの話はあるのですけれども、教育需要と全く合致していない、国際評価と合致していない。例えば、我々の学校というか、食の分野で学びに来ている学生たちの一番多いのは、フランス菓子を学びに来ているのです。これは、日本料理より明らかに多くて、フランス菓子を学びにわざわざ日本語を習得して来ていただいている。この意味合いを重要視しなければいけないだろうというのが大きく思うところです。

その次に日本料理が来て、フランス料理、イタリア料理、カフェ、パンと続いていくのですけれども、この辺の話が、前回も言ったように、日本がゲートウエーになり得るポテンシャルを持っているという話にもつながるのかなと。ミシュランの評価も、御存じのように、和食だけではなくて、フレンチもイタリアンも全て国際的評価が高いという、その国際的な評価に対して合致していないというのがまず1つ。

それと、今、急速にインバウンド拡大で何が起きているかという、そういったコンテンツとしてフランス料理、イタリア料理が入ってきたものが、今、インバウンドで海外の方が楽しんでいただけるということになると、フランス料理、イタリア料理けれども、日本の食材を使おう、日本の四季を表現しようという、世界でもとても珍しい現象が進んでいるという状況の中で、日本料理に固執してこだわっていくというのは、余り得策ではないなと。むしろ、こういったフランス料理、イタリアンというものが、きちんと日本の風土とか食材に結びついたものであるのであれば、留学生及び就労に門を開いてもいいのではないかと。ようやく次のステージの議論ができるのではないかと考えています。

以上です。

梅澤委員　ありがとうございます。そもそも食の先端を切り開いている方々は、日本食なのか、フランス食なのか、よくわからないところで勝負されている方々が世界の最先端で、我々の制度は明らかにそこからずれていますねという話があると思います。

ほかにこの就労ビザ関連の論点でございますか。

では、次の論点に行きたいと思います。テーマ1　プロデュース人材の育成ということ

で、4ページ、5ページに論点案をまとめてございますが、太田さん、お願いします。

太田委員 今、御説明いただいた資料4-2ですけれども、真ん中にプロデュース人材の例。これは、僕は目利きのことなのだなと思って見ていたのですけれども、今、私たちがやってきたファッションと流通の世界で言うと、物をつくる側で言ったらマーチャンダイザーですし、小売だったらバイヤーですね。

こういう連中が今、どうなっているかという、ここが実は専門学校等、専門スキルと書いてあるけれども、ほとんどは専門学校ではないのです。一般の大学生、普通の学生なのです。たまたま会社が大きいから入った人がいっぱいいるわけです。私が社長をやっていた会社も、創業のときはおもしろい会社だったろうけれども、有名になってしまうと、有名だから入ってくる人がいっぱいいるわけですね。だから、おまえ、本当にファッションが好きなのかという人がいっぱい入ってくるわけ。大手はみんなそうです。ここがどうしても日本はだめなのです。

だから、下に書いてある専門職大学・専門職短期大学・大学院などが国会で議論されている。これをつくらないことには、とにかくちゃんとした人を育てないと目利きが育たない。今、全体が物すごく急務だと思っているのです。これをつくるときにもう一遍考えてほしいなと思うのは、とにかく誰が、どんな人に、何を教えると、どんな人材になれるのですかということはどうしても問いたいのです。これは、IFIビジネス・スクールを最初につくるときも相当議論したのです。

ところが、やっていくうちに形骸化して行って、気がついたら、先ほどの杉山先生の話聞いてうらやましいなと思ったのは、個人で入ってくる人にめがけていたはずなのに、いつの間にか企業派遣で、お仕事で来る人ばかりになってしまって、個人で来なくなってしまった。ついに、今度、全日制をやめてしまうのです。やめてしまうとホームページに載っているのです。何をやっているのだろうと思うけれども、ここの専門職大学でもう一遍きちんとやってほしいのは、誰が、誰に何を教えるかということと、どんな人材になれるか。そこが目利きになってほしいということだと思えます。

そこで、僕、前日も文科省の方にお聞きしたのですけれども、教える側の資格は、実務をきちんとやっている人を教える力のある人を採用されるのか、博士号をとっているとか、教授をやっている人なのか。僕は、この間、はっきり理解できなかった。もっと言ったら、専門職大学をつくります。仮に、私のようなマーチャンダイジングをずっと教えてきた人間は、頼まれたら学長になれるのですか。これを聞きたいのです。我々のような人間はなれないのだったら、ただの大学になってしまうのではないかという気がするのです。

梅澤委員 松尾さん、いかがでしょうか。

松尾文部科学省審議官 今回の国会の中で議論させていただいておりますので、その中でもいろいろ議論して、最終的に設置の基準を決めると思うのですが、どんな学生かというのは、来る学生を拒めないところもありますけれども、まず教員でありますけれども、先生が言われたように、別に学位を持っているということだけではなくて、いろいろな実務

家経験を持っているということだと思えます。ただ、実際に普通で言えば、大学であれば研究の業績であるとか、学位とかありますけれども、そういった必要要件だけではなく、実務上の能力を加味して、しっかり評価していただいて採用いただくということだと思えます。

あと、普通であれば専任というのがありますけれども、みなし教員ということで、実務経験のある人、実務の人を採用するということも、今、柔軟化で検討しておりますので、これまでの大学とはちょっと違う形の、何を教えるか、どういう人で教えるか。実務というのをよく取り入れてやっていきたいと考えてございますけれども、そこは今、国会の議論・審議も踏まえて対応しようかと思えます。

学長になれるかどうかでございますけれども、済みません、そこはちょっと確認させていただきますけれども、明確なお答えができなくて申しわけありません。

杉山委員 自分が学校法人をつくれれば、誰でも学長になれる。

松尾文部科学省審議官 ですから、なれないということは多分ないと思いますが、そこは確認します。

梅澤委員 すみません、前回も似たようなことを申し上げましたが、大学院に関しては、専門職大学院とそれ以外の大学院で、専ら専任教員の充足数。専門職大学院が1対15、一般の大学は1対20と伺っています。何を意味しているかということ、専門職大学院のほうがより専任教員を手厚く持たないといけないというのが現状の制度で、これはいろいろな経緯があって、そうなったと聞いていますが、そのあたり大幅に緩和をする。より実情に合ったというか、太田さんがおっしゃるように、本当に実務の先端でやっていらっしゃる方がなるべく多く教鞭をとれるような仕組みを、せっかくなのでつくっていただきたいというのが、多分、我々の多くが願っているところだと思えます。

松尾文部科学省審議官 それはすみません、検討課題として承っておきます。

池尾委員 この間も言ったことを申し上げますけれども、実務家を専任教員として雇うということよりも、私はむしろ実務をやっている人が実務しながら教えられるようにすることが大事だと思えます。

梅澤委員 私も同じことを申し上げます。ですから、専任教員比率を厳しくしてしまうと、専門職大学も専門職大学院も結局機能しませんよというのは、多分、太田さんも池尾さんも私も声をそろえていることだと。

池尾委員 実務家を専任にしてしまうと、いろいろ問題が起こる可能性がある。

松尾文部科学省審議官 それでさっき言いましたのは、みなし教員というのはそういうことでありまして、実務をしながら一定条件のもとで、今、先生が言われた必要専任教員の数に算入するというのがいわゆるみなし専任でありますので、そこをどこまで、どう取り入れるかということだと思えますので、そこは少し検討の余地があると思えます。

梅澤委員 杉山さん。

杉山委員 大学院ぐらいになると、本当に一個一個教えることが専門的になるので、1

人の教員が幾つも科目を持つことが難しいのです。だから、みなしをすごく多くしていただいて、その実務のエキスパートが教えていけないといけないので、実は僕が専門職大学院を13年前からやらせていただいていますけれども、かかわっている教員数は非常に多いのです。1科目1人ずつ雇っているような状態なのですよ。大学とかですと、1人の教授が4科目とか5科目担当していることがよくあると思いますけれども、むしろ高度にしようと思うと逆になります。

それから、プロデュースということをおっしゃると、22歳までの子にプロデュースまで全部教えるのはすごく難しい。だから、僕らは大学院をやっている、半数が社会人院生で、実はことしの例を見ますと、3人に1人は既に経営人材です。5人に1人ぐらいがMBAは既に持っていますし、修士号か博士号を3人に1人ぐらい持って来るのです。つまり、そのぐらい複合的な知識をかなり高度に持たないと、本当にレベルの高いプロデューサーにはなかなかなくて、22歳までにプロデューサーにしてあげようというのは結構難しいと僕は思います。

だから、22歳までは、むしろデザイナーとか手に職をつけて、高度な表現能力を持つという人をつくって、まず産業に入れて、そこから鍛えていくというか、そこから社会人をしばらくやってから、それぞれのいい大学院とかに来てもらうほうがいいのではないかとちょっと思っています。

梅澤委員 そうしますと、資料4 - 2で言うと、上の経営人材のパターンのほうが、結局、プロデュース人材もフィットするということですね。

杉山委員 経験上です。

梅澤委員 中村さん。

中村委員 同じように、経験上で言いますと、私は慶應メディアデザインというコンテンツやITに寄っている大学院にいるのですが、資料の中でも、大学院の修学意欲が薄いということが書いてありますけれども、私のゼミに博士課程で来ている学生というのは、テレビ局のプロデューサーとか芸能プロの経営者とか漫画の編集者とかアニメの作家とか、ほぼ全員、プロフェッショナルでありまして、それがオウンリスクで学び直して来ているのです。

そういった学生というのは、ポップとテックの融合する高等教育の重要性がわかって、みんな来ているということで、ひょっとすると学生のほうがそこはすごく気がついていて、どちらかという教育の問題というよりも、それを受け入れる産業側がどうそれを見るのかとか、そういった人材をどのようにプロモートして成功してもらうということなのかなと感心しました。

梅澤委員 でも、受け入れる会社はあるから、来る人もいるということですかね。

中村委員 そういう人材で大企業に勤めている人は、自分の会社の中をちゃんと説得して、こうだからといって来ている。あるいは、オウンリスクをやめて、それで絶対に成功すると思って来ているというパターンですね。

梅澤委員 今、大学院の論点にもなっていますので、ページ6のテーマ2のほうも眺めながら、この論点の議論を続けたいと思います。

尾藤さん、お願いします。

尾藤部長（辻委員代理） 私のところも専門職大学を検討しているのですが、教員が一番頭を悩ますところかなと。今の枠組みでいくと、専門学校教員というものが実務経験にならないということで、なかなか立つことができないという状態があることが悩ましいかなと思っています。

では、特にクールジャパンというところで考えると、実は実務家だけでなく、オピニオンリーダーを呼んで授業してほしいところですが、その人がある程度研究的な志向を持って教育力があるという担保があるかというのは難しいと思っています。それは、学校側がちゃんと担保すべき話なのかなと言っていて、カリキュラムは1こまでできるわけではないので、年間もしくは4年間通して、どうカリキュラムをつくっていくかという話なので、教員資格というよりも、学校側がいかにいろいろな教員を配置して、それをプロデュースするか。もしくは、それを知財として学校の中にためていけるかという、教員の話よりも学校側の資質の話のほうが大きいのではないかなと思っています。

最終的に何が言いたいかといいますと、教員資格に関しては、実務家であろうが、教育力であろうが、いろいろありますけれども、いずれにせよ、どう補完させるのか、もしくはそれぞれをきちんと両立させるのかということに主眼を置いていただいて、それに足りないものがあるのだったら、移行期間を設けるとか補完機能をつくらせるという形で、むしろカリキュラム全体で評価していただくような形にしていきたいなと思っています。

以上です。

梅澤委員 お願いします。

杉山委員 関連してですけれども、専門職大学院をつくる時に実務家の先生たちを教授として認めていただいたのですけれども、集めたときに、みんな部下を指導したことはあるけれども、教えたことはないのです。なので、我々は13年前にアクティブラーニングの専門の先生に、全員、教員たちが教え方を習ったのです。ですから、そういうことはやりました。それ以来、アクティブラーニングを学校の文化みたいになり、4年制大学でもきちんとやって、学生は学び方を学んで、先生方には教え方を教えるというので、まさに文科省で言っているFD活動ですね。ファカルティーディベロップメントというのをずっとやってきています。

なので、そこをやらないと、まさにおっしゃったような論点で、学校側がどんなふうにかこういったことを実務家教員も含めてマネジメントしていくかということですね。そこは、僕たちはノウハウを積んできたと思うのですけれども、そこをちゃんとやらないと、業界で有名な方呼んできても、教え方がうまくないと伝わらないとか、クラス運営が上手でないとかできないとか。ゼミの指導をしたことと部下を指導するのは全く違うし、論文を

みたり、修士制作をみるのも論点がちょっと違うのですね。そういうところはFDがすごく大事。

この3年間ぐらい、文科省さんはアクティブラーニングを小中高はものすごくやっていらっしゃると思いますけれども、大学・大学院まで含めてやっていただけるといいのではないかと思います。

梅澤委員 一般の大学よりも、さらにある意味職人芸でのし上がってきたプロの方々が多いので、教えるという意味においてのスキルの補完はさらに必要ですということですね。

杉山委員 必要だと思います。

梅澤委員 松原さん。

松原委員 今、職人ということで、ちょっと関連があるかなと思って。論点の6ページの2で「現場管理等の経験を積み重ねた後に経営者になる従来型のキャリアチェーンを肯定し」という、ちょっと残念なメッセージも書いてありますけれども、産業界にいる立場からすると、確かにこういう雰囲気もある。という点で、今、働き方改革ということが言われている中で、主に労働時間を減らす方向に目が行きがちですけれども、働き方改革というのは、キャリアパスを考え直して、OJTだけではなくて、外で体系的なものを学ぶことの重要性を皆さんのところで発信していくことが結構重要ではないか。

自分も会社の中でそういうことを発信したいと思いますけれども、成功事例を積み重ねること、こういうことがこれから大切だということをメッセージしていくことが、今のOJTに偏っているバランスから、こういう外のビジネス・スクールや専門職の学校を活用する方向も重要なのではないかと思います。

梅澤委員 おっしゃるとおりだと思います。

きょうはもう時間も押していますので、積み残しの論点が幾つかございますが、また次回に引き続き議論させていただきたいと思います。

お返しします。

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

最後に、石原副大臣より閉会の御挨拶を頂戴いたします。石原副大臣、よろしく願いいたします。

石原クールジャパン戦略担当副大臣 大変充実した議論をどうもありがとうございました。

各分野、いろいろ違う中で、かみ合うところはどうなのかなと思ったら、結構かみ合っているんで、大変びっくりしましたけれども、私も頭がいっぱいになりましたが、ぜひともさらに議論を深めて、皆様からの発言をしっかりと取り入れて、取りまとめをしてまいりたいと思います。

先ほどの外国人の高度人材以下のところは政治のmatterだと思います。自民党の中では少し議論も進めておりますけれども、そこはなかなか大きな課題で、法務省は嫌がってい

ますので、これは政治の課題だと思しますので、しっかり取り組んでまいりたいと思います。

引き続きの充実した議論をお願い申し上げまして、御挨拶といたします。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。

会議の途中に事務局から1枚紙をお配りしたかと思います。開催の流れという紙でございまして、今後の会議につきましては、次回は5月15日14時からとなっております。

それで、非常にたくさんの論点がある中で、時間も限られておりまして、恐らく、今日御意見を言い足りなかったという方、いらっしゃるかと思います。また、次回でも言い切れるかどうか、自信がない方もいらっしゃるかと思しますので、大変お手数ではございますけれども、もしよろしかったらメールで事務局のほうに意見を提出していただければ、私ども、それを参考にさせていただいて、今後の最終的な報告書の取りまとめを5月23日に予定してございますので、その作業を進めたいと思っておりますので、大変お忙しいと思いますが、もしそういう方がいらっしゃいましたら、ぜひメールでお送りいただければと思います。

それでは、以上をもちまして、本日の会議を終了いたします。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。