

# クールジャパン人材育成検討会 第 1 次とりまとめ（案）

～クールジャパンビジネスの持続的発展に向けて～

平成 2 9 年 5 月 2 3 日

（事務局 内閣府知的財産戦略推進事務局）

## 目 次

<b>はじめに</b> . . . . .	1
1 . 検討会立ち上げの経緯 . . . . .	1
2 . 検討会における議論 . . . . .	2
3 . 今後の予定 . . . . .	2
<b>クールジャパン人材の育成・集積に関する今後の取組方針</b> . . . . .	3
1 . プロデュース人材 . . . . .	3
( 1 ) 現状と課題 . . . . .	3
( 2 ) 検討会における議論 . . . . .	4
( 3 ) 今後の対応の方向性 . . . . .	6
2 . 高度経営人材 . . . . .	7
( 1 ) 現状と課題 . . . . .	7
( 2 ) 検討会における議論 . . . . .	8
( 3 ) 今後の対応の方向性 . . . . .	8
3 . 高度デザイン人材 . . . . .	10
( 1 ) 現状と課題 . . . . .	10
( 2 ) 検討会における議論 . . . . .	11
( 3 ) 今後の対応の方向性 . . . . .	11
4 . 専門人材 . . . . .	13
( 1 ) 現状と課題 . . . . .	13
( 2 ) 検討会における議論 . . . . .	14
( 3 ) 今後の対応の方向性 . . . . .	14
5 . 外国人材の活用・集積 . . . . .	16
( 1 ) 現状と課題 . . . . .	16
( 2 ) 検討会における議論 . . . . .	18
( 3 ) 今後の対応の方向性 . . . . .	19
6 . 地域プロデュース人材 . . . . .	21
( 1 ) 現状と課題 . . . . .	21
( 2 ) 検討会における議論 . . . . .	22
( 3 ) 今後の対応の方向性 . . . . .	23
<b>おわりに</b> . . . . .	24
<b>( 参考資料 )</b>	
別添 1	クールジャパン産業の市場や外国人の労働・就業等の状況
別添 2	外国人材のキャリアチェーン構築に係る制度の現状と今後の取組み
別添 3	クールジャパン人材のキャリアパス例
別添 4	クールジャパン関連分野における職種別の課題・今後必要な取組みに係る意見について

## ．はじめに

### 1．検討会立ち上げの経緯

(クールジャパン戦略について)

クールジャパンとは、外国人から「クール」と捉えられる日本の魅力であり、アニメ、マンガ、ゲーム、映画等のコンテンツ、ファッション、デザイン、食、観光、美容などを広く含む。

クールジャパン戦略とは、こうした日本の魅力をより効果的に展開・活用し、世界の成長を取り込むことで我が国の経済成長に資することを目的とするものである。現在、「クールジャパン戦略官民協働イニシアティブ」(平成27年6月)に基づき、官民が一体となって、クールジャパン戦略を推進している。

(クールジャパン人材の育成に関する現状)

産業構造の転換や生産年齢人口の減少等により経済社会の状況が変化する中において、クールジャパン関連産業が、2020年以降も発展を遂げ、我が国の経済成長を支えていくためには、必要な人材を戦略的に育成・確保していくことが求められる。

上記イニシアティブの中でも、関連分野の人材を引き付け、その創造性を集積・高度化して世界に発信する「人材ハブの構築」を戦略の基本的視点の一つと位置づけ、人材を育成・集積するための関連施策を盛り込んだが、クールジャパン関連産業に求められる人材像を明らかにし、そうした人材を育成・確保するため政府、高等教育、産业内等において求められる取組みを横断的・整合的に整理するには至っていない。

(人材育成・確保に関する制度改正等の取組)

現在、各分野において、人材の育成・確保に関する制度の創設や改正が進められている。

- ・ 文部科学省において、基礎・教養や理論にも裏付けられた優れた技能等を強みに、事業現場の中核を担い、現場レベルの改善・革新をけん引できる人材育成を目的とする、実践的な職業教育を行う新たな高等教育の制度化に向けた検討が進められており、現在、学校教育法の一部を改正する法律案が国会において審議されている。
- ・ 外国人材の受入れに関して、
  - 国家戦略特別区域法の改正により、国家戦略特区内で、出入国管理及び難民認定法(以下「入管法」という。)の特例措置として、「技術・人文知識・国際業務」「技能」の在留資格の下、地域固有の視点から上陸許可基準の代替措置の検討を行い、外国専門人材を受け入れることを可能とする法律案が国会審議中である。
  - 高度外国人材の受入れ促進に資するため、「高度人材ポイント制」が見直され、永住許可申請に要する在留期間を大幅に短縮する「日本版高度外国人材グリーンカード」が創設されるなどの改正が行われた(平成29年4月)。
- ・ 観光庁において、増大するインバウンド客等に対応するため、通訳案内士以外の者による有償ガイド行為を全国で可能にする通訳案内士法改正法案が国会において審議されている。

( 高等教育機関や企業・団体の取組 )

高等教育機関や企業・団体等においても、業界や地域の課題やニーズを踏まえて、様々な取組が進められている。

- ・ コンテンツ業界において、業界団体により、ミドルキャリアの中堅社員等に対し、キャリアアップしていく上で有用なビジネススキルやファイナンス・法務等の知識を身につけるためのプログラムの実施。
- ・ アニメ業界において、制作会社と専門学校等が連携して制作現場で必要とされるスキルと教育側のニーズのマッチングのため、講師派遣や制作現場にインターンを派遣する等の取組。
- ・ 大学観光学部において、学生等が地域に滞在して地域が抱える課題について地域の関係者と意見交換や調査等を行い、地域の観光資源の有効活用や地域活性化方策について研究する、地域プロデュース人材育成の取組。
- ・ ファッション業界において、例えばパリに本部を持つファッション教育機関が、著名な海外の大学等と連携して業界ニーズを踏まえた教育を行う取組。

( クールジャパン人材育成検討会の立ち上げ )

こうしたクールジャパン人材育成に関する課題や、各方面における人材育成・確保に関する制度改正や、民間や教育機関における取組等の状況を踏まえ、クールジャパンの推進のため、どのような人材が必要なのかを明らかにし、教育機関、産業等における人材育成・集積や外国人材活用の在り方及び方策について検討することを目的として、本年2月に、内閣府特命担当大臣(クールジャパン戦略)の下、民間有識者及び関係府省庁を構成員とする「クールジャパン人材育成検討会」(以下、「検討会」という。)を設置した。

## 2. 検討会における議論

本検討会では、クールジャパン関連産業の発展に必要な人材として、

- ・ 専門スキルとビジネススキルの両方を有する「プロデュース人材」
- ・ 産業の新たな価値の創出や生産性向上を実現する「高度経営人材」
- ・ 製品・サービス開発の全体をデザインできる「高度デザイン人材」
- ・ クリエーター、料理人、デザイナー等専門スキルを有する「専門人材」
- ・ 外国人視点も踏まえ日本と海外でクールジャパンの提供基盤や市場拡大を支える「外国人材」
- ・ 地域のクールジャパン資源の発掘・磨き上げを担う「地域プロデュース人材」

を挙げ、キャリアチェーンを考慮しながら、それぞれの育成や確保、集積に向けて必要な方策を検討し、その結果を「第1次とりまとめ」として取りまとめた。

## 3. 今後の予定

今後、本取りまとめに係る取組状況や効果を関連する制度改正の動向などを含めフォローアップしていき、年度内を目途に第2次取りまとめを行う。

並行して、本検討会の政府構成員等からなる「クールジャパン人材育成政府連絡会」を設置し、関係省庁における進捗状況のフォローアップを行っていく。

# クールジャパン人材の育成・集積に関する今後の取組方針

## 1. プロデュース人材

### (1) 現状と課題

プロデュース人材育成の必要性、課題

アニメ、映画等のコンテンツやファッション、食（外食）等の分野のビジネス展開においては、その中核を担う人材として、クリエイターの作品の質や意図を理解し、それを目利きできる「専門スキル」と、その作品をビジネスとして展開することのできる「ビジネススキル」の両方を有する「プロデュース人材」が必要とされている。

しかしながら、こうしたプロデュース人材は、日本国内においては、専門学校や大学等において基礎・専門スキルを習得した学生が、就職後に、複数の現場経験を積みながら専門スキルを習得・磨き上げ、マネジメント職へ転じ、OJTを通じてビジネススキルを習得することによって育成される場合が多く、体系的な知識・能力を有するプロデュース人材を十分に輩出できていないとの指摘がある。

本検討会においても、例えば、

- ・ ファッション分野では、専門学校等がファッションデザイナーの人材育成を担い、質・量ともに世界水準の人材を輩出しているが、デザイナーとしての専門スキルに加え、ブランドマネジメントのできるビジネススキルを持ったプロデュース人材が不足している。
- ・ コンテンツ分野では、作品をビジネスとして成立させる観点からマネジメント等の知識を有していることが望ましいが、現状、専門スキルとビジネススキルの両方を有する人材が不足している。

等の意見があった。

今後、プロデュース人材の育成を戦略的に進めていくため、国内において、専門スキルとビジネススキルを一体的に学ぶ場、あるいは専門スキルを有するクリエイター等がビジネススキルを体系的に学ぶことのできる場を確保していくことが求められる。

こうした取組の進展は、プロデュース人材や将来プロデュース人材となる層の質や厚みを増すことを通し、クールジャパン関連産業全体の稼ぐ力の強化につながり、稼ぐ力が強化されることが、優れた人材のさらなる確保を可能にするといった好循環をもたらすと考えられる。

プロデュース人材の育成に向けた取組

〔専門職大学・専門職短期大学：専門スキルとビジネススキルの一体的教育〕

こうした中、文部科学省において、基礎・教養や理論にも裏付けられた優れた技能等を強みに、事業現場の中核を担い、現場レベルの改善・革新をけん引することのできる人材の育成を目的として、実践的な職業教育を行う新たな高等教育機関（専門職大学、専門職短期大学）の制度化が検討されており、現在、国会において審議されている。

専門職大学及び専門職短期大学は、大学制度の中に位置付けられ、課程修了者には、文部科学大臣が定める学位（「学士（専門職）」又は「短期大学士（専門職）」）が授与される予定である。加えて、その制度設計にあたっては、「国際通用性の担保」、「高等教育としての質保証」、「実践的な職業教育にふさわしい教育条件の整備」の観点から、産業界等と連携した教育課程の開発・編成・実施、実務家教員の積極的任用、社会人など多様な学生受入れのための仕組構築、などに関する検討が進められている。

〔ミドルキャリアへの社会人教育：専門スキルを有する人材に対するビジネススキル教育〕

専門スキルを有する人材に対し、プロデュース人材に求められるビジネススキルを体系的に教育する取組として、業界団体等により、専門職としてのキャリアや経験を積んだミドルキャリア層が、仕事を続けながら、プロデュース人材として活躍するために必要なビジネススキル等を習得できるプログラムが実施されている。

例えば、

- ・ コンテンツ分野においては、V I P O（映像産業振興機構）が、コンテンツ企業の中核人材育成のための短期講座「V I P Oアカデミー」を定期的開催し、役割・階層別（プロジェクトリーダー、コーポレートリーダー）あるいは全階層を対象とした課題・テーマ別（業界研究、グローバルビジネス、ファイナンス、リーガル）のプログラムを提供している。
- ・ ファッション分野においては、I F I（ファッション産業人材育成機構）が、ファッション業界で一定の経験を積んだ若手～中堅社員向けにマーケティングや商品企画を教える半年間の夜間コースや、企業幹部・幹部候補生向けにマネジメントを習得するための数日間の短期集中型コースを設置するなど、キャリア段階に応じた実践的な教育プログラムを提供している。

こうしたミドルキャリア層に対する職階・課題別の教育プログラム実施は、プロデュース人材の育成が、企業のOJTを通じて行われる場合が多い現状に鑑みて有効な取組であると考えられることから、必要とする専門人材やクリエイターにより広く提供されるよう、産業界による理解や政府や高等教育機関による協力が進展していくことが望まれる。

## (2) 検討会における議論

プロデュース人材育成に関する専門職大学及び専門職短期大学への意見  
本検討会では、専門職大学及び専門職短期大学において、クールジャパン関連産業を担うプロデュース人材を育成する観点から、今後の実践的な仕組づくりや環境整備にあたっては、以下の点を考慮するよう意見があった。

教員登用に関する柔軟な仕組の構築について

産業ニーズを踏まえつつ、質の高い教育を行うためには、様々なタイプの教員を集めることが重要であり、特に、現在も第一線で活躍している実務家等を積極的に教員登用するため、以下の点を考慮すべきである。

- ・ 資質の高い実務家が、博士号等の学位を持っていなくても、主要な教員としての役割を果たすことができるようにすること。

- ・ 実務家を十分に登用することが可能となるよう、専任教員比率や、専任・兼任の別に関する判断基準について配慮すること。
- ・ 実務家が、教員となった後も実務家としての役割を果たすことが可能となるよう、非常勤勤務の実務家教員に対して柔軟な働き方を認めるなど、教員としての勤務形態に柔軟性を持たせること。
- ・ 実務家教員が、教員としての役割を十分に果たすことが可能となるよう、アクティブラーニング<sup>1</sup>等を積極的に導入すること。
- ・ 教員の質を担保するため、教員の授業内容等に関する客観的な評価方法について検討すること。

#### 教育の内容について

知見や視野が広く、今後のクールジャパン関連産業を担うようなプロデュース人材の育成に資するよう、以下の点について検討すべきである。

- ・ 学生が、特定の分野に限らず幅広い知見やネットワークを得ることができるよう、国内外大学との単位互換やダブルディグリー等、分野横断的な教育実施を可能とする枠組を構築すること。
- ・ キャリアチェーンとして高等教育機関を卒業してすぐに起業するという選択肢を想定し、起業も意識した教育プログラムを設定することが必要ではないか。

#### 学位取得可能な教育機関の設置

- ・ クールジャパン産業に有為な人材を輩出する専門職大学・専門職短期大学の設立に向けた取組を政府や産業界がサポートすべき。

#### 産業界との連携について

- ・ 教育機関と産業界が連携し、産業界のニーズに対応した実践力とイノベーション創出能力を持つ人材を育成するための教育プログラムを策定・実施すること。

#### 社会人が学びやすい仕組の構築について

- ・ プロデュース人材の育成に関する現状のキャリアパスに鑑みれば、クリエイター等がマネジメント職に転じる際に、プロデュースに必要なビジネスや知的財産についての知識・能力を体系的に学ぶことのできる環境を整備することが重要であり、社会人が、働きながら専門職大学・専門職短期大学で学びやすい仕組や環境づくりが必要。

#### 専門分野の特性に応じた評価

- ・ 教育機関にとって過度な負担とならないよう配慮しつつ、新たな高等教育機関にふさわしい、各専門分野が持つ特性に応じた認証評価が行われるようにすることが重要。

---

<sup>1</sup> 従来の、教員を主体とした一方的な授業形式と異なり学習者が主体性を持って能動的に思考する、参加型の学習。

#### ミドルキャリアへの社会人教育

- ・ プロデュース人材になるまでの現状のキャリアパスに鑑み、有能なプロデュース人材の育成に向けて、様々な分野においてミドルキャリアの専門人材等への社会人教育を推進していくべき。

### (3) 今後の対応の方向性

本検討会での議論を踏まえ、プロデュース人材の育成に向け、以下の取組を推進する。

#### ( 高等教育に係る取組 )

専門職大学及び専門職短期大学の実践的な仕組づくりや環境の整備にあたり、関係省庁とも連携しながら、教員の登用や実務家教員の効果的な参画、内外の教育機関との連携や単位互換などが産業のニーズを踏まえ、円滑に行われるよう検討を行う。【文部科学省、関係省庁】

クールジャパン分野における専門職大学・専門職短期大学の設立に向け、産業のニーズを踏まえたカリキュラム開発や他の高等教育機関や外国の教育機関等との連携等を支援する。【文部科学省、関係省庁】

#### ( 政府による民間の取組等の支援 )

クールジャパン関連産業における、業界団体等によるミドルキャリアに対するプロデュース人材の育成に関する教育プログラムの開発・実施等を支援する。【観光庁、農林水産省、経済産業省】

共同制作等の担い手として国際的に通用するプロデューサー人材の育成を支援するため、セミナー等の開催や海外スタジオでのインターンシップ等の機会を提供する。【経済産業省】



## 2 . 高度経営人材

### (1) 現状と課題

#### 高度経営人材育成の必要性、課題

ビジネス環境がめまぐるしく変化し、消費者ニーズが多様化する中において、産業の新たな価値の創出や労働生産性の向上を実現しながらクールジャパン関連産業が持続的に発展していくため、産業をけん引できる「高度経営人材」を育成・確保する必要性が高まりつつある。

クールジャパン関連産業を担う高度経営人材が備えるべき性質の特徴として、専門スキルを理解し、分野横断的なマネジメントスキルに加え、業界に特化した高度なマネジメントスキルを合わせ持つ必要性が高いことが挙げられる。

特に、メディアコンテンツ、ファッション、食などの分野においては、高収益・高成長を実現するためにグローバルな成長を指向する動きが活発化しており、海外市場におけるマーケティングとチャンネル開拓、クロスボーダーM&Aの指揮、多国籍チームのマネジメント等ができる高度経営人材の必要性が増していくと考えられる。

これを踏まえ、海外では、コーネル大学やESSEC<sup>2</sup>やCIA (Culinary Institute of America)<sup>3</sup>など、分野特化型の経営人材等の育成のための教育機関が存在するが、日本において高度経営人材は、大学等を卒業して就職し、いくつかの現場職を経験した後、マネジメント職へ転じ、OJT等を通じて経営スキルを習得することによって育成される場合が多く、高度経営人材を育成する専門的、実践的な教育機関が不足しているとの指摘がある。

#### 教育機関における高度経営人材育成に向けた取組

こうした中、観光分野においては、京都大学と一橋大学が、我が国の観光産業をけん引するトップレベルの経営人材を育成することを目的とした観光MBAコースを平成30年度より設置する予定であり、京都大学については経済産業省及び観光庁が、一橋大学については観光庁がカリキュラム開発等を支援している。

このような高度経営人材育成に向けた分野特化型のMBAコースの設置等、高度経営人材の育成の取組が、今後のクールジャパン関連産業の発展にとって重要である一方、日本の場合、MBA等の学位取得者に相応の報酬や待遇を提供する社会側の仕組みや気運が広がっていないこともあり、こうした教育課程に修学することに対する意欲が喚起されにくいとの指摘もある。

---

<sup>2</sup> 1907年設立のフランス・グランゼコールの名門校の1つ。MBAプログラムを創設して以来、ESSECはエグゼクティブ教育においても、ヨーロッパのトップクラスの1校として高く評価されている（FT誌2016年ビジネススクール・ランキングではMBAマネジメントにおいて、ヨーロッパTOP3）。

<sup>3</sup> CIAはアメリカの料理専門の大学であり、外食及びホスピタリティー産業において必要な料理教養と実践技術が学べる。充実した施設、カリキュラムに定評があり、卒業生の実績についても評価されている。

今後、各分野で、教育機関における高度経営人材育成に向けた取組を推進していくにあたっては、教育機関と産業界が十分に連携しつつ、( )教育機関における産業ニーズに即した人材の育成と、( )産業界等における高度経営人材の育成や活用に向けた仕組づくりや人材育成に対する投資マインドの醸成、( )学ぶ側の修学意欲の喚起を併せて進めていくことが求められる。

## (2) 検討会における議論

検討会においては、以下のような意見があった。

### (海外トップスクールとの連携)

- ・ 食や観光等の分野では、海外において、経営人材等育成に関するノウハウを有し、国際的評価も高い教育機関が存在する。日本国内の教育機関で高度経営人材育成を進めるにあたっては、こうした海外教育機関との連携・提携を進めるべき。

### (実務家教員の活用について)

- ・ 専門職大学院や専門職大学の実務家教員について、現在第一線で活躍している人材が実務を続けながら教員として参画できるような仕組づくりや、実務家であった教員が付加価値のある指導を行い続けているかどうかをチェックする仕組づくりが必要ではないか。また、常勤の実務家教員に関しては、任期付き採用を活用するなどして、教員採用後の研究、教育内容の質の維持・向上を積極的に図ることが必要ではないか。
- ・ イギリスの Goldsmith 大学の Forensic Architect におけるプロジェクトごとに様々なバックグラウンドを持つ人材がチームを形成する仕組など、実務家を含め様々な人材が教員として参画する海外の仕組みや取組が日本においても参考になるのではないか。

### (働きながら学ぶことができる教育プログラムの推進)

- ・ 日本における高度経営人材の現状のキャリアパスに鑑み、働いている人(特に中間管理職)を対象としたマネジメント教育(エグゼクティブMBAのレベルに対応するような短期プログラム等)を推進することが必要。

### (食分野における人材育成機関の設立等)

- ・ 食分野において様々な科学的・ビジネス的知識やトップマネジメントを学ぶことができる高等教育機関が日本にも必要。
- ・ 「食」、「農」、「観光」の産業分野が連携して、産業をけん引するシンクタンク機能の創出と、専門職の育成を行うべき。
- ・ 食分野において、国際社会で料理の価値観を発信できるオピニオンリーダー育成も重要。

## (3) 今後の対応の方向性

本検討会での議論を踏まえ、高度経営人材の育成に向け、以下の取組を推進する。

教育機関と産業界とが連携した、高度経営人材育成に向けた取組（分野特化型のMBAコース等の設置）を支援する。【文部科学省、観光庁、経済産業省等】

クールジャパン産業に関連した高度経営人材の養成がより効果的に行われるよう、ビジネスの一線で活躍する実務家の教員としての柔軟な任用、任期付き採用等の活用などによる教育内容や研究の質の維持・向上を促進する。  
【文部科学省】

国内教育機関等と、高度経営人材の育成に関するノウハウ等を有する海外教育機関との連携・提携を推進する。【文部科学省、観光庁、経済産業省、農林水産省】

- 観光、食等の分野の中間管理職等向けに短期で、あるいは就業しながら、必要な科学的・ビジネス的知識やマネジメントを学ぶことができる人材育成の取組を促進する。【観光庁、経済産業省等】

### 3 . 高度デザイン人材

#### (1) 現状と課題

クールジャパン推進にあたってのデザインの重要性

クールジャパン推進にあたってのデザインの重要性については、「クールジャパン戦略官民協働イニシアティブ」において、「企業におけるイノベーションは、ビジネス(Business)・テクノロジー(Technology)・クリエイティブ(Creative)の3要素が有機的に連動することで加速される」こと、及び「デザインは、この連動を促進し、製品・サービス・顧客体験などの設計において、機能価値と感性価値を高度な次元でバランスさせる上で核となる要素である」ことを確認した上で、デザインを日本の産業競争力向上の重要な原動力として位置付けている。

また、企業におけるデザイン活用の重要性に関しては、経済産業省による調査研究<sup>4</sup>においても確認され、「自社の製品・サービス開発において、局所的な意匠の改善ではなく、ユーザー体験を念頭にその全体についてデザインしている企業の方が、営業利益が増える傾向」が明らかにされている。

高度デザイン人材育成に関する現状・課題

このようにデザインは、製品やサービス、さらには企業のイノベーションを加速させる上で鍵となるところ、今後のクールジャパン関連産業の発展に資するため、製品の企画・設計から値付け・販路も含めてトータルプロデュースし、イノベーションを創出できる高度デザイン人材の重要性は、ますます高まっていくと考えられる。

しかしながら、日本においては、世界水準の人材は相当程度存在するものの、その力を企業の国際競争力の向上に生かしていない、B (Business) と T (Technology) を結ぶ人材や仕組は整備されているものの、BやTに加え、C (Creative) も理解・活用できる複眼的人材 (BT型、BC型、BTC型) を育成するための仕組が十分に整備されていない、社会においてトータルデザインができる人材や複眼的経営人材が十分に活用されていない、企業のインハウスデザイナーの役割も下流工程に限定されがちといった指摘がある。また、上述の経済産業省の調査研究のアンケート調査において、約半数の回答企業で「特に高度デザイン人材を意識して採用しておらず、多くの場合において現状では高度デザイン人材は採用後にOJTを中心に育成されている」ことが明らかにされている。

教育機関における高度デザイン人材育成に向けた取組

こうした中、高度デザイン人材の育成に向けた新しい試みが進みつつあり、九州大学は、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て、ニーズの洗い出しから社会実装までをカバーする「未来デザイン学センター」

<sup>4</sup> 「第4次産業革命におけるデザイン等のクリエイティブの重要性及び具体的な施策検討に係る調査研究報告書」(2017年3月14日)

を設置しており、今後、当該センターを中心とする大学間・産学連携ネットワークの構築を目指している。

また、東京大学生産技術研究所（以下「生産研」という）は、デザイン教育に関するノウハウを有する英国 RCA（Royal College of Art）と協働でデザインラボを試験的に設置しており、今後、平成30年の最先端デザインラボの本格設置に向けた検討を進めている。

さらに、慶應義塾大学大学院においては、「GID プログラム」（Global Innovation Design Program）の中で米国のプラット・インスティテュート（Pratt）<sup>5</sup>や、英国 RCA とインペリアル・カレッジ・ロンドン（ICL）<sup>6</sup>が合同で提供するイノベーション・デザイン・エンジニアリング（IDE）<sup>7</sup>と連携し、各大学の提供する教育を横断的に学ぶことができる。

今後、高度デザイン人材の育成・誘致・活用を進めていくにあたっては、質の高いデザイン教育の拡大や、産学連携の強化による産業ニーズに即した人材の育成、デザインの重要性に関する企業等に対する啓発などを実施していくことが必要である。

## (2) 検討会における議論

（高度デザイン教育カリキュラムの開発）

- ・ 質の高いデザイン教育を広めていくため、モデルとなる高度デザイン教育カリキュラムを開発するとともに、全国のデザイン教育機関のネットワーク構築を進めるべき。

（様々な分野へのデザイン視点の導入）

- ・ デザイン分野に限らず、様々な分野においてデザイン視点を持った人材を育成する観点から、デザインと他分野の教育機関同士の連携・ネットワーク化を進めていくべき。

## (3) 今後の対応の方向性

本検討会での議論を踏まえ、高度デザイン人材の育成に向け、以下の取組を推進する。

高度デザイン人材の育成を目的とした教育カリキュラムの策定を支援する。  
【経済産業省、文部科学省】

デザイン分野の教育機関同士、さらにはデザインと他分野の教育機関同士の連携・ネットワーク構築や産学連携を支援する。【経済産業省】

<sup>5</sup> 米国ニューヨーク・ブルックリンを拠点とする米国屈指のデザインスクール

<sup>6</sup> ロンドンに本部を置くイギリスの公立研究大学。1907年設置の英国を代表する理系に特化した大学

<sup>7</sup> エンジニアリングとデザインを同時に学びイノベーションを創出することを目的としたジョイント修士コース。学生は企業との共同プロジェクトや外国留学が義務づけられている

内閣府のクールジャパン拠点連携実証調査において実施された東京大学と英国 RCA の連携事業のように、国内の教育機関等と、高度デザイン人材の育成に関するノウハウ等を有する海外トップスクールとの連携・提携を推進する。【関係省庁】

## 4 . 専門人材

### (1) 現状と課題

#### 専門人材のキャリアパス

クールジャパン関連産業は、クリエイター、料理人、デザイナー等「専門スキル」を有する多くの専門人材によって支えられている。こうした専門人材は、専門学校や大学等において専門・基礎スキルを身につけた後に就職し、OJTを通じて専門スキルを習得したり、磨き上げたりすることにより育成される場合が多い。

#### 専門人材の確保に向けた課題

日本では、これまで、多くのクールジャパン関連分野において優れた専門人材が輩出されてきたが、今後、少子高齢化や労働生産人口の減少が進展していくことが予想される中、各産業を支える優れた専門人材を、いかに育成・確保していくかが喫緊の課題となっている<sup>8</sup>。

本検討会においては、こうした人材確保に関する課題に対し、

- ・ ゲームを含むエンターテインメント産業への就職を志す人材を増やしていくためには、中高生等の若い世代に対し、モノ・サービス作りを体験して、自分が作った作品を評価してもらうことへの喜びを感じる機会を提供することが重要である。
- ・ 若い世代にクールジャパン関連分野の教育機関への進学を志してもらうためには、彼/彼女らの就職後のキャリアアップにも資することから、学位を取得可能な教育機関があることが重要である。
- ・ 人材を惹きつけるためには、業界が「稼ぐ力」を持つことが重要である。といった意見があった。

若い世代に対して作品制作の喜びを感じる機会を提供する取組の一環として、文化庁により、アート、エンターテインメント、アニメーション、マンガの4部門において優れた作品を顕彰する「文化庁メディア芸術祭」が開催されている。

さらに、映画分野では、文化庁において、映画制作現場への学生のインターシップ受け入れ支援を平成16年から実施しており、毎年、100名超の学生が参加し、実際の制作現場において、制作・演出・シナリオ・撮影・照明・録音・美術等各職種を経験する機会を提供している。こうした、「知る機会」の創出も重要な視点である。

また、学位を取得可能な教育機関の設立については、今後、既述の専門職大学・専門職短期大学が、この役割を担うことが期待される。

#### 専門人材の育成に関する課題と先進的な取組事例

専門人材の育成に関しては、専門人材の多くがOJTを通じて専門スキルを

---

<sup>8</sup>知的財産戦略本部の下、昨年12月より映画の振興施策のあり方について検討を行った「映画の振興施策に関する検討会議」(平成29年3月28日報告書を公表)の中でも、映画業界においても撮影現場で照明等技能を担う人材不足が顕著である旨指摘されている。

習得・磨き上げている現状において、ビジネス現場の即戦力となり得るような人材を、いかにして教育機関で育成するかという点が大きな課題となっている。本検討会においては、例えばコンテンツ分野では、制作技術のデジタル化・高度化が急速に進展する中、教育機関における教育内容がビジネス現場で必要とされる技術とかい離しており、使用機材の更新が制作現場で使用されるものに必ずしも追いついていないことから、採用後に産業界において実際に必要とされる専門スキルをさらに学ばせる必要がある等の意見があった。

こうした課題を解決するため、アニメ業界において、産業界と教育機関が連携した人材育成の取組が始まっている。本年4月、日本動画協会主催による「アニメ人材パートナーズフォーラム」が設立され、日本動画協会に加盟する企業等が、フォーラムに加盟する教育機関に対する教育支援(教材提供、企業人講師派遣、インターンシップ等)や学生への就業支援、さらには、将来の人材確保に向け、アニメに関心を持つ中高生の啓発等に取り組むこととしている。

教育機関において産業界が求める人材を育成するためには、今後、このような先進的取組を、その他のクールジャパン関連分野においても展開していくことが求められる。

## (2) 検討会における議論

(専門人材、あるいは専門人材を志す若い世代を対象とした発表の場の拡充)

- ・ 若い世代が専門人材になることを志す、あるいは若手専門人材が意欲を持って仕事に取り組むことを後押しするため、こうした人材による作品制作・発表の場を増やしていくべき。

(学位取得可能な教育機関の設置)

- ・ クールジャパン関連分野における専門職大学・専門職短期大学の設立に向けた取組をサポートすべき。

(教育機関と産業界との連携強化)

- ・ アニメ人材パートナーズフォーラムのような、産業界と教育機関との協働による人材育成・確保に関する取組を後押しするべき。

## (3) 今後の対応の方向性

本検討会での議論を踏まえ、専門人材の育成や専門人材や若い世代の発表の場の提供等に向け、以下の取組を推進する。

- 養成施設ガイドライン(調理師養成施設指導ガイドラインなど)について、授業時間等に関する規定が人材育成に携わる際の障害となっている場合は、柔軟な勤務体系に資する観点から検証を行う。【厚生労働省、関係省庁】

教育機関と業界団体等が連携し、教育機関における産業ニーズに即した人材育成を目指す取組を支援する。【文部科学省、関係省庁】



文化芸術を担う人材の育成について、先進的な取組を行う高等学校を支援するとともに、外部指導員の活用を促進する。【文化庁】

クールジャパン分野における専門職大学・専門職短期大学の設立（カリキュラム開発等）を支援する。【文部科学省、関係省庁】

映画制作現場における学生の実習（インターンシップ）受け入れ支援等知る機会の創出に資する取組を継続的に実施する。【文化庁、関係省庁】

若手映画作家の育成のため、本格的な映画製作に必要な技術・知識の習得機会（ワークショップ）や実際の短編映画作品の制作を通じた実践の場を設けるとともに、これら作品の上映会等の発表機会を提供する。【文化庁】

アニメーション分野における若手クリエイターの育成のため、若手アニメーターを起用した制作スタッフによるオリジナルアニメーション作品の制作を通じたOJTによる育成の支援や、これら作品の上映会等の発表機会を提供する。【文化庁】

アニメーション、マンガ、ゲーム等のメディア芸術分野のクリエイターの育成のため、「メディア芸術祭」等での優れた作品の顕彰、海外メディア芸術祭でのメディア芸術祭受賞作品等の展示支援等を行う。【文化庁】

クールジャパン分野を担う人材の発表機会を増やすため、文化交流使事業や日本ブランド発信事業等を実施する。【文化庁、外務省】

## 5 . 外国人材の活用・集積

### (1) 現状と課題

クールジャパン戦略における外国人材の活用・集積に関する基本的考え方  
クールジャパン戦略とは、海外の人が「クール」と捉える日本の魅力を発信・展開する取組であり、外国人との連携や協働等を通じ、外国人視点を取り込む姿勢が常に求められる。

「クールジャパン戦略官民協働イニシアティブ」においても、「外国人の視点を取り入れる」ことの重要性が掲げられ、「クールジャパンを海外に向けて発信・展開する際には、日本ファンの外国人や影響力のある外国人と協働することが効果的である」こと、「日本の魅力」を海外の人により幅広く「クール」と受容してもらえるよう、そうした外国人の目線で再編集していくことも重要である」ことが確認されている。

また、同イニシアティブにおいては、世界に通用する日本の魅力の創出・発信を効果的に行うための方策として、「人材ハブ」、すなわち「クールジャパン関連分野の人材を世界中から日本に引き付けて、これらの人材が持つ創造性を集積させ、更に高度化し、世界に発信するためのハブ」を構築することの重要性が確認されている。

このように、クールジャパン戦略における外国人材の活用・集積に関する検討にあたっては、外国人材は、単に我が国産業の担い手不足を補う存在ではなく、クールジャパン関連産業の海外展開やインバウンド対応等を進める上で極めて重要な存在であるという認識が必要である。

特に外国人留学生は、元々、日本に対する興味・関心が高く、彼/彼女らが日本や海外において就労等することで、

ア 海外に日本の良さの発信や、国内外において日本企業の海外展開をリードあるいはサポートする人材等としてクールジャパンのエコシステムを支え、

イ 海外における日本ブランドの価値向上をもたらし、そのことがさらに、優れた外国人材を日本に呼び込むことにつながる

というサイクルを促し、上記のような「人材ハブ」を担う存在になり得る。

こうした外国人材の活用・集積を促進するにあたっては、彼/彼女らのキャリアチェーンに着目し、学ぶ側(留学生)から見て、教育(学位の取得が可能か、日本語学習機会が十分に提供されているか等)とその後の出口(就業やキャリアアップ)のつながりが確保されているかといった点に留意し、必要な措置を検討することが重要である。

留学生等外国人材の日本での就労に関する制度の現状

一般的に、留学生が卒業後、本邦の公私の機関との契約に基づく自然科学又は人文科学の分野に属する技術・知識を要する業務に従事するとしてクールジャパン関連産業で就労する場合には、入管法の在留資格「技術・人文知識・国際

業務」に該当し、日本での就労が認められる<sup>9</sup>。

日本の大学等を卒業した留学生が、企業等のいわゆるホワイトカラー業務に従事する場合には、一般に当該在留資格に該当するものであると考えられる。

一方で、大学や専門学校を卒業した留学生が、

- ・ コンテンツ分野において、コンテンツ制作にあたり色付け作業等の主体的な創作活動を伴わないとみなされる業務に従事する場合
- ・ デザイン・ファッション分野においては、裁断・縫製等の主体的な創作活動を伴わないとみなされる業務や、専ら接客・販売等の業務に従事する場合
- ・ 観光分野において、宿泊施設で専らベルボーイや料理配膳等の業務に従事する場合

には、専門的・技術的分野と評価されない業務であるため当該在留資格は認められず、日本で就労することができない。

また、料理人としての活動は、在留資格「技能」に該当する(日本料理を除く)が、上陸許可基準においては一定の実務経験を有することが求められていることから、日本で調理を学んだ留学生が、卒業後、引き続き日本で料理人として就労することは難しい状況にある。なお、日本料理の料理人としての活動は、「技能」の在留資格には該当しないため、実務経験等の有無に関わらず日本で就労することはできない。一方で、調理師学校を卒業後、最長2年間働きながら日本料理の技術習得を可能とする枠組(日本料理海外普及人材育成事業)があるが、外国料理の分野では設けられていない。

さらに、いわゆる高度外国人材については、在留資格「高度専門職」に該当し、「学歴」、「職歴」、「年収」などの項目ごとにポイントを設け、ポイントが一定の点数に達すると出入国管理上の優遇措置を受けることができる「高度人材ポイント制」が整備されている。

留学生の受入、留学生等外国人材の日本での就労機会拡大に向けた取組  
上記のように、現在、留学生の受入や、留学生等外国人材の日本での就労機会の拡大に向けた取組が進められており、

- ・ コンテンツ分野については、経済産業省と法務省において新たに審査基準を策定等し、本年4月から留学生を受入れられる教育機関の対象を拡大した。
- ・ デザイン・ファッション分野については、現在、経済産業省において、ファッション分野の教育機関を卒業した留学生の日本での就労について検討している。
- ・ 日本料理については、上記「日本料理海外普及人材育成事業」における在留期間を、現行の「2年以内」から「5年以内」に延長するよう、農林水産省が、法務省及び厚生労働省と協議している。
- ・ 地域の伝統料理については、京都市において、総合特区制度の活用により、外国人料理人が当該特区内の日本料理店で働きながら伝統料理の技術習得を行うことを可能としてきたが、この在留期間を平成29年3月から「2年以内」から「5年以内」に延長したところである。

---

<sup>9</sup> 平成27年に、日本での就労を許可された留学生数は15,657人で、うち13,791人(全体の88.1%)が「技術・人文知識・国際業務」に該当(出典：法務省)

- ・ 国家戦略特別区域法の改正により、国家戦略特区内で、入管法の特例措置として「技術・人文知識・国際業務」、「技能」の在留資格の下で、地域固有の視点から上陸許可基準の代替措置の検討を行い、外国専門人材を受け入れることを可能とする法案が現在国会審議中である。
- ・ また、「高度人材ポイント制」については、高度外国人材の永住許可申請に要する在留期間の短縮(現行の5年から3年へ)、さらには高度外国人材の中でも特に高度と認められた者(80点以上のポイントを認められた者)に対して永住許可申請に要する在留期間を大幅に短縮(現行の5年から1年へ)する「日本版高度外国人材グリーンカード」の創設、加算項目の追加を本年4月より実施している。

#### 海外における外国人材育成に向けた取組

海外の優秀な外国人材の発掘・育成や、そうした外国人材を日本へ呼び込むことにも資するため、海外においても外国人材育成に向けた取組が進められており、

- ・ コンテンツ分野においては、カドカワコンテンツアカデミーが、クールジャパン機構(株)海外需要開拓支援機構)による出資を得て、日本コンテンツのクリエイターを育成する教育事業を、東南アジアを中心に展開している。
- ・ 食分野においては、農林水産省が、日本料理の適切な知識・技能を有する海外の日本食料理人を育成することを目的として、海外の外国人料理人で、日本料理の知識・技能が一定レベルに対しした者を、民間団体等が自主的に認定する「日本料理の調理技能認定制度」を創設(平成28年4月)している。

今後、高度外国人材の更なる呼び込みにつなげるためには、海外での日本語の普及に戦略的に取り組むことも必要である。

## (2) 検討会における議論

(留学生に対する卒業後の対応)

- ・ 留学生の卒業後の在留については、例え専門的技術等を有する人材であっても、

就職活動を行う場合、原則1年間の在留資格が認められるが、例えばコンテンツ分野においては、1年という期間で就職先が決まらない場合がある

1年以内に就職できたとしても、就職当初は、色付け作業等の主体的な創作活動を伴わないとみなされる業務に従事することがある

などがあるため、分野の特性に応じて、在留期間の延長や在留資格の要件緩和等の処置が必要。

- ・ 外国料理を専攻して調理師学校を卒業した留学生等に対しても、働きながら技術習得や長期滞在を可能とするような枠組を設けるべき。なお、美容関係分野(着物着付け、ネイル、スタイリングを含む。)などについても同様である。
- ・ クールジャパン関連産業のイノベーション創出等に資する高度外国人材の日本国内への集積を促すため、各省庁が実施するクールジャパン関連の先端プロジェクトに従事する外国人材や特定の指定校・プログラムの卒業生、指

定されたアワード等の受賞者を、「高度人材ポイント制」の特別加算の対象とするべき。

(人材ハブの構築)

- ・ 例えばファッション分野において、国内外の人材を呼び込める知名度や国際的ネットワークを有し、質の高い教育を実施しながらも、株式会社形態等で運営されている大学相当の教育機関に対し、優れた人材をさらに呼び込む観点から、大学としての位置付けを与える等の対応をするべき。
- ・ 優れた人材を内外から集めるためには、例えば、SNS等を活用した情報共有のプラットフォームや、本年開館するジャパン・ハウス等を通じた日本への留学や日本における教員への従事の案内といった情報発信も有効ではないか。

(地域における外国人との協働)

- ・ JETプログラム<sup>10</sup>体験者が継続的にクールジャパン分野のビジネス活性化人材として連携できるような体制構築が必要。

(3) 今後の対応の方向性

本検討会での議論を踏まえ、外国人材の集積・活用に向け、以下の取組を推進する。

クールジャパン関連の高度外国人材が、「高度人材ポイント制」を活用しやすくなるよう検討する。(例：特別加算の対象への追加)【内閣府(知財)、法務省】

クールジャパン分野において、高等教育機関を卒業して日本において創作活動を行おうとする外国人が、卒業してから就職活動を行う、補助的業務からキャリアをスタートするといった分野の特性によって、在留資格の要件を満たすに至る以前に帰国せざるを得ないといった指摘について、実態を調査し、日本のクールジャパン関連産業の発展に資する外国人材の活用・集積のため取り得る方策について検討する。【内閣府(知財)、法務省、関係省庁】

- 国家戦略特別区域内における、出管法の特例としてクールジャパン外国専門人材について、地域固有の視点からの上陸許可基準の代替措置の検討を行うことで、当該人材の受入れを促進する。【内閣府(地方創生)、関係省庁】

クールジャパン関連産業への留学生の就労に関する予見可能性を高める観点から、就労が可能・不可能なケースを例示したガイドラインを策定する。

---

<sup>10</sup> 「語学指導等を行う外国青年招致事業」(The Japan Exchange and Teaching Programme)の略称。地方自治体が総務省、外務省、文部科学省及び一般財団法人自治体国際化協会(CLAIR)の協力の下に実施している。海外の青年を招致し、地方自治体、教育委員会及び全国の小・中学校や高等学校で、国際交流の業務と外国語教育に携わることにより、地域レベルでの草の根の国際化を推進することを目的としている。

## 【法務省、関係省庁】

国外の優れた人材の誘致に向けた、在外公館等における日本留学広報や帰国留学生（元日本留学生）を活用した日本の魅力発信事業を引き続き実施していく。【外務省】

国内外の優れた人材の誘致に資するような質の高い教育を実施している外国の教育機関と我が国の大学の連携がより円滑に推進されるよう、取組を進める。【経済産業省、文部科学省、外務省、関係省庁】

「日本料理海外普及人材育成事業」の枠組を参考としつつ、日本料理以外の食分野においても、調理師養成施設を卒業して調理師免許を取得した留学生が、業所管省庁の適切な関与の下で、一定の条件のもと、一定期間の就労を可能とすることについて検討する。【法務省、厚生労働省、農林水産省】

総合特区制度について、京都市が伝統料理分野で制度を利用しているが、伝統分野の普及のため、地域のニーズに即した効果的・円滑な利用がなされるよう引き続き実施する。【内閣府（地方創生）、関係省庁】

## （海外におけるクールジャパン人材育成）

カドカワコンテンツアカデミーなどのクールジャパン機構による出資事業やそのネットワーク活用を通じて、海外においてクールジャパン産業のエコシステムを担う外国人材の育成・活用を推進する。【経済産業省、クールジャパン機構】

一定レベルの日本料理の知識・技能を有する海外の外国人料理人を民間団体等が自主的に認定する「日本料理の調理技能認定制度」等を通じた日本食料理人の育成及び日本食の発信について、一層の充実を図る。【農林水産省】

## 6 . 地域プロデューサー人材

### (1) 現状と課題

#### 地域資源をプロデュースすることの重要性

地方には、各地域で育まれてきた郷土料理や日本酒、伝統的工芸品をはじめとして、クールジャパン資源として潜在力があるものが数多く存在するものの、外国人に訴求できるような形でプロデュースされていないため、その魅力を十分に活用しきれていないとの指摘がある。

地域資源をプロデュースすることの重要性については、「クールジャパン戦略官民協働イニシアティブ」においても、「地域に眠るクールジャパン資源を発掘し、それを集積・編集して新たな価値を付与する(キュレーション)ことを通じて、海外で受け入れられるような「商品」になるようプロデュースしていくことが必要」であるとされている。

#### 地域資源のプロデュース推進のための関係省庁の取組

各省庁において、地域資源をプロデュースするための取組が進められており、観光庁では、地域一体での魅力的な観光地域づくりを目的として、地域の多様な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舵取り役となる「日本版DMO」の形成・確立を図る取組を進めており、現在、DMO的手法で観光地経営するための人材を育成する基礎プログラム開発等に取り組んでいる。

地方におけるクールジャパンの取組を活性化させ、クールジャパンを活用した地方創生を実現するためにも、地域資源をプロデュースできる「地域プロデューサー人材」の重要性は、今後、ますます高まっていくことが予想される。インバウンドは、わが国の中でも少なくとも短期的には最も成長可能性が高い分野のひとつであるが、モノ消費からコト消費への流れの中で、観光分野でも相当数の地域プロデューサー人材が必要との指摘がある。しかしながら、地域資源のプロデュースにあたっては、各地域の事情に即した対応が求められるため、そのノウハウをマニュアル化して地域プロデューサー人材を育成することが難しいといったことなどを理由として、現状、有能な地域プロデューサー人材の数が不足しているとの指摘もある。

また、地域の企業等の関係者には、地域資源を魅力的にプロデュースする重要性が必ずしも十分に認識されている訳ではないとして、プロデューサーの活躍の場を広げる必要性も指摘されている。

#### 教育機関等における地域プロデューサー人材育成に向けた取組

こうした中、地方大学において、地域づくりを担う人材を育成する取組が進められている。和歌山大学の観光学部では、和歌山県内及び大阪南部の市町村等の協力の下、学生が地域に滞在し、そこで活動する農業、商業、工業の関係者や地元住民、施設職員等との意見交換等を通じて地域が抱える課題を把握した上で、地域の観光資源の有効活用や地域活性化の方策について調査する「地域インターンシップ(LIP: Local Internship Program)」を実施している。こ

こでの成果が民間の事業の中で実際に採用される例が出てきたり、インターンシップを経験した卒業生が地域で就職し、地域の活性化に貢献するなどして、一定の成果が出始めている。

また、丸の内朝大学企画委員会が実施する「丸の内朝大学」では、都市部在住ながら、地域を盛り上げる力になりたいと考えるビジネスパーソン等を地方プロデュース人材として活用することを目的に、「地域学部」を設け、地域の魅力の発掘、発信、ビジネス化するスキルを教えている。

今後、こうした先進的な取組等を参考にしつつ、地域プロデュース人材育成に向けた取組を推進していくことが求められる。

## (2) 検討会における議論

- ・ 地域プロデュース人材の育成を各地域で進めていくため、教育機関等で行われている先進的取組を参考として、地域プロデュース人材育成のためのモデルプログラムを確立すべき。
- ・ 全国には、日本文化や地域の魅力を深く理解し、それらを外国人視点も含めて訪日外国人等に効果的に伝える外国人が点在し、地方自治体などがインバウンド推進や地域活性化のために活用したり、内閣府がクールジャパン・アンバサダーとして任命するなど、クールジャパン推進において協働する動きが進んでいる。これについて、既に活躍している「地域プロデュース外国人人材」と協働するのみならず、潜在的に地域プロデュース外国人人材となりうる人材に日本への長期滞在や定住を促し、環境を整えるなどより積極的取り組みを推進すべき。
- ・ 地域の魅力を効果的に海外に発信するため、海外ターゲット層による検索を地域資源に引き付ける等、デジタル・マーケティングに長けた地域プロデュース人材の育成が重要。
- ・ 海外政府や教育機関をはじめ、国内外の多様な団体が行うアーティスト・イン・レジデンス施策<sup>11</sup>と連携し、海外専門人材を活用した地方創生を強化すべき。
- ・ 政府、地方自治体、地域企業の連携体制の元で外国人材を登用した国際地方創生モデルプロジェクトを実施し、デジタル・マーケティングや海外クリエイターとの連携等に長けた地域プロデュース人材育成やその育成プログラム開発に取り組むべき。
- ・ DMO が求める人材について、ニーズに即した分野の人材を採用できるよう系統別に整理したり、待遇面での改善に対する支援を検討すべき。
- ・ 専門性の高い人材を育成するためには、観光特化型の大学等の高等教育やリカレント教育を整備することは急務。
- ・ 観光は外国人材の活用が最も有効な分野（外国人顧客ニーズの理解、顧客体験の設計など）の一つであり、観光特化型の大学・大学院における外国人留学生の受入れ、および海外で活躍する観光専門人材の積極的な受け入れを戦略的に進めるべき。

---

<sup>11</sup> 国内外のアーティストなどが特定の地域や施設に一定期間滞在し、創作活動等に有益となるよう支援する事業。



### (3) 今後の対応の方向性

本検討会での議論を踏まえ、地域プロデュース人材の育成に向け、以下の取組を推進する。

海外マーケットに知見を有するプロデュースチームと中小企業が連携して、地域のクールジャパン資源の発掘・磨き上げを行う取組を支援し、プロデューサーの活躍の場を広げる。【経済産業省】

教育機関等における地域プロデュース人材育成に資するモデルプログラムの確立を検討する【内閣府（知財）】

D M O的手法で観光地経営するための人材を育成する基礎プログラム開発等に引き続き取り組む【観光庁】

国内のアーティスト・イン・レジデンス実施団体を引き続き支援し、双方向型国際文化交流を促進する。【文化庁】

## ．おわりに

本検討会は、クールジャパン人材の育成に深く関連する制度改正や、民間の関連する取組が活発化する中、2020年以降を見据えた日本の経済発展の基盤の一つであるクールジャパン人材の育成・集積の在り方やその具体的方策を明らかにするため、本年2月に設置され、産業のニーズ、高等教育機関などの取組、民間の人材育成の取組等をつなげる活発な議論が行われてきた。

この「第1次とりまとめ」においては、検討会における様々な議論、パブリックコメント結果や、各分野の業界団体や有識者の方々からのヒアリング等を踏まえ、クールジャパンの推進に必要な人材を「プロデュース人材」、「高度経営人材」、「高度デザイン人材」、「専門人材」、「外国人材」、「地域プロデュース人材」の6類型に分類し、それぞれについて一章を設けて、人材像、官民がそうした人材育成・集積のために行っている取組、検討会における議論を整理した上、各省庁等が行うべき対応の方向性について整理した。

また、各分野のクールジャパン人材に係る現状や課題等を整理した参考資料として、本検討会に向けた事実関係調査や各業界からの意見聴取等をもとに、

- ・ 外国人材のキャリアチェーン構築に係る制度の現状と今後の取組予定
- ・ クールジャパン産業の分野毎の主な職種や人材育成上の取組、政府・民間の取組（パブリックコメント、ヒアリング、検討会における各省庁の取組に係る発表を整理）

等を添付した。

関係省庁及び政府関係機関においては、本とりまとめの6つの類型について、各章に整理されたクールジャパン産業に必要とされる人材像を踏まえ、それぞれの章の「今後の対応の方向性」に沿った取組を推進していくことが求められる。

また、各業界や関係者においても、本とりまとめに記載した検討会における議論や、教育機関、業界・団体等の先進的取組、政府等の関連施策について十分に参考にさせていただきつつ、クールジャパン人材の育成・集積に向けた取組を一層効果的に推進していくことが強く期待される。

今後は、本「第1次とりまとめ」を踏まえた官民の取組、関連する制度やその運用の動向を、本検討会や「クールジャパン人材育成政府連絡会」においてフォローアップしつつ、各テーマをさらに深掘した議論を行い、本年度内を目途に第2次とりまとめを行うこととしたい。

## ( 参考資料 )

- 別添 1 クールジャパン産業の市場や外国人の労働・就業等の状況
- 別添 2 外国人材のキャリアチェーン構築に係る制度の現状と今後の取組み
- 別添 3 クールジャパン人材のキャリアパス例
- 別添 4 クールジャパン関連分野における職種別の課題・今後必要な取組みに係る意見について