

クールジャパン人材育成検討会
最終とりまとめ

～ エコシステム強化によるクールジャパンの推進～

平成30年3月30日

(事務局 内閣府知的財産戦略推進事務局)

目 次

．はじめに	1
．エグゼクティブサマリー	3
．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	5
1．プロデュース人材	5
2．高度経営人材	11
3．高度デザイン人材	17
4．専門人材	20
5．外国人材	25
6．地域プロデュース人材	41
．おわりに	51

(参考資料)

- 別添 1 クールジャパン関連産業の市場や外国人の労働・就業等の状況
- 別添 2 クールジャパン人材のキャリアパス例
- 別添 3 クールジャパン外国人材受入れに係る制度や支援等の例
- 別添 4 クールジャパン分野の留学生の就労に関するアンケート調査結果の概要
- 別添 5 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
- 別添 6 クールジャパン外国人材の受入れについて
- 別添 7 クールジャパン関連分野における職種別の課題・今後必要な取組に係る意見について
- 別添 8 クールジャパン人材育成検討会構成員
- 別添 9 クールジャパン人材育成検討会の開催実績

はじめに

1. 検討会立ち上げからこれまでの経緯

(1) 検討会の立ち上げ

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、日本が2020年以降も海外の成長を取り込みながら発展を遂げ、我が国の経済成長を支えていくためには、外国人が魅力的と感じるものをより多く、より価値のあるものとして外国人に消費してもらい、今後も生み出し続けるために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。

そこで、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、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かを明らかにし、教育機関、産業、地域等における人材の育成・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、平成29年2月に、内閣府特命担当大臣(クールジャパン戦略担当)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) 本検討会のクールジャパン戦略における位置づけ

クールジャパンには、アニメ、マンガ、ゲーム、映画等のコンテンツから、ファッション、デザイン、和食や酒などの日本的食文化、観光資源、美容などの日本の魅力を広く含み得るが、政府が主体となるクールジャパン戦略の対象となるものは、外国人がよいと思う、あるいは今後思ってもらえる可能性があるものである。クールジャパン戦略は、こうした外国人がよいと思う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。当該イニシアティブの中では、クールジャパン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」が戦略の基本的視点の一つと位置づけられ、人材を育成・集積するための関連施策が盛り込まれた。本検討会は、これをさらに進めて、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、産業内等において求められる取組を横断的・整合的に整理するための議論を行ってきた。

(3) 第一次とりまとめ(平成29年5月)

平成29年2月から3月にかけて、クールジャパン戦略推進の観点から必要となる人材の職種や能力・スキル、量等について、事務局から分野別にヒアリングを行ったほか、パブリックコメントを実施し、その結果も踏まえて平成29年3月から5月までに4回の検討会を開催し、平成29年5月に「第一次とりまとめ」を行った。

「第一次とりまとめ」においては、クールジャパン戦略の推進に必要な人材を、

- ・ 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」

の6つに整理し、それぞれ「現状と課題」、「検討会における議論」を整理した上、人材の育成や確保、集積に向けて必要な政府等の方策について「今後の対応の方向性」等として打ち出した。

2. 本報告書(最終とりまとめ)と今後の予定

今般、第一次とりまとめに示された方策についての成果・取組状況に加え、第一次とりまとめ後のクールジャパン人材育成政府連絡会¹や第5回・第6回検討会における新たなインプット²や議論などを踏まえ、「最終とりまとめ」を行う。

今後、本報告書にとりまとめられた本検討会における様々な視座や議論を政府や民間企業、関係教育機関が、クールジャパン人材育成に係る様々な取組の各局面に生かしていくことが強く期待される。本「最終とりまとめ」に示された方策については、引き続き、各省庁等が実現に向けて取り組むとともに、関係省庁間で関連する課題についても活発に意見交換を行い解決を図りつつ、連絡会においてそれらの実施状況をフォローアップすることとする。

さらに、現在、平成29年12月に知的財産戦略本部のもとに立ち上げられた「知的財産戦略ビジョンに関する専門調査会」においてクールジャパン推進の基本戦略深化のための検討を行っており、外国人材の活用や地域プロデュース人材の育成などのテーマについては、本最終とりまとめの方向性を踏まえ、専門調査会における議論に反映されていくことが期待される。

¹ 平成29年10月に、「第一次とりまとめ」に基づき、内閣府副大臣（クールジャパン戦略担当）を議長、内閣府大臣政務官（クールジャパン戦略担当）を副議長とし、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」（以下、「連絡会」という。）を設置し、各省庁の「第一次とりまとめ」に基づく取組についてフォローアップ・情報共有を行った。

² 外国人材活用や地域プロデュース人材育成について、より実態を踏まえた議論を行うため、知的財産戦略推進事務局において、企業や留学生を受け入れる教育機関等を対象とする外国人採用・就労に関するアンケート調査、全国の高等教育機関等を対象とする地域プロデュース人材育成のカリキュラムについての委託調査を実施した。

．エグゼクティブサマリー

本検討会は、各種ヒアリング結果やパブリックコメント結果を踏まえた議論により、クールジャパン推進に必要な6つの人材像毎に、その育成や集積に必要な視点や具体的取組を平成29年5月に「第一次とりまとめ」として整理した。本「最終とりまとめ」においては、その成果・進捗状況を確認するとともに、「外国人材」、「地域プロデュース人材」を中心に、国、地方公共団体や教育機関等の取組をより大きな視点から捉えた上で、今後の取組の方向性をとりまとめた。本最終とりまとめの要点は以下のとおりである。

(1) プロデュース人材

専門スキルとビジネススキルを有するプロデュース人材は、クールジャパン産業の事業現場の中核を担う人材として戦略的に育成していくことが必要であり、そのためには、両方の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。(P5)

コンテンツ、食、ファッション等の分野を担うプロデュース人材育成に直結する、平成31年度からの実践的な職業教育を行う新たな高等教育機関(専門職大学等)の創設(平成29年5月学校教育法改正)については、本検討会における活発な議論の結果も踏まえ、産業ニーズを踏まえた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の受入れ、国内外の機関との連携等のための仕組みが整備された(平成29年9月の改正法設置基準)。(P5-6,8-9)

専門職としての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業界団体等によるプログラムの開発・実施の支援等にも引き続き取り組む。(P8-10)

(2) 高度経営人材

ビジネス環境が目まぐるしく変化し、消費者ニーズが多様化する中において、クールジャパン産業が持続的に発展していくためには、業界に特化した高度なマネジメントスキルを持つ高度経営人材の育成が必要である。(P11)

観光などの分野別 MBA の設置・カリキュラム開発支援や、専門職大学院における産業界との協働による教育課程編成等を引き続き推進するとともに、社会・産業の側においても高度経営人材に対する相応の報酬や待遇を提供する仕組み・機運や高度人材の育成に対する投資マインドを醸成していくことが必要である。(P11-14)

(3) 高度デザイン人材

製品・サービス開発において、ユーザー体験を念頭に、企画から販売までその全体についてデザインできる高度デザイン人材の育成は、クールジャパン産業のみならず、日本の産業競争力向上の観点からも重要である。(P17)

政府としても、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の教育機関との連携・提携や、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、高度デザイン人材育成のカリキュラム策定等を支援していく。(P19)

(4) 専門人材

クリエイター、料理人、デザイナー等の専門人材については、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。(P20)

アニメ業界においては、ビジネス現場で必要とされるデジタル化・高度化した制作技術と教育機関の専門教育等が乖離しないよう、産業側が講師派遣や教材提供を行う等、教育支援や就業支援を行っている。ゲーム業界では、次世代を担うゲームクリエイター発掘を目的に、18歳以下の若者による優れたゲームソフト制作を表彰する機会が新たに設けられた。クールジャパン分野の専門人材育成のため、このような産学連携推進や若い世代への作品制作の喜びを感じる機会提供等が重要である。(P20-21)

(5) 外国人材

外国人材は、単に我が国産業の担い手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リード・サポートする人材として重要な存在である。外国人材の活用・集積のため、留学、日本での就業、帰国した場合等の引き続きの協働といった、キャリアチェーン全体を支える戦略的取組が重要である。(P25-26)

平成29年5月の第一次とりまとめ後、クールジャパン産業への留学生就労に係る入国管理法ガイドラインの策定、クールジャパン外国専門人材の受入れを促進する国家戦略特区法の改正、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」を活用しやすくするための検討等、在留資格制度面の取組が相次いで進められた。(P28-29, P37～39)

本最終とりまとめでは、新たに、地方や中小企業も含め、留学生等と受入企業等のマッチング、外国人材の定着に資する企業の受入体制整備、外国人向け就労・在留の相談窓口の充実といった点についての、自治体や企業による先進事例や関係機関等の取組状況を整理し、外国人材受入れに係る在留資格面の取組に加え、産学官の全国レベルでの協力体制構築、の双方を総合的に進めていく方向性を打ち出した。また、エストニアのe-Residency等を参考に、日本とのつながりの意識や共感を高める仕組みを構築し、クールジャパンの供給サイドのみならず、需要サイドの外国人の厚みを増進していく方向性を新たに示した。(P29-32、P35-37)

(6) 地域プロデュース人材

地域のクールジャパン資源を発掘し、それを編集して新たな価値を付与すること(キュレーション)を通じ、海外で受け入れられる「商品・サービス」となるようプロデュースする地域プロデュース人材が不足している。(P41)

第一次とりまとめ後、高等教育機関等における地域プロデュース人材育成のための取組を調査したところ、社会科学、デザイン、食などの学問分野をベースとして、地域の自治体、産業等と連携して実践的実習を教育課程に組み込むカリキュラムが各地において実施されていることが分かった。各省庁も、eラーニング、官民協働による地域人材の海外留学支援、地域ストーリー作り、コミュニティのリーダー養成等の観点から様々な地域人材育成に係る取組を行っており、合わせて本最終とりまとめに整理した。(P41-42, P49～50)

上記調査結果や有識者ヒアリング等を踏まえた議論の結果、地域プロデュース人材に求められる能力を、発見・創出力、プロデュース力、協働力、発信力、海外展開力、実施力として具体的に整理した。今後、政府や教育機関の様々な取組を通じて育成された人材が総体としてこれらの能力を備えるよう、産学官が連携していくことが必要である。(P45～47)

また、地域においては、地域で育成された地域プロデュース人材や、外国人、アーティスト、IJUターン者等の地域プロデュース人材を有効活用しつつ、地域の活性化に生かしていく受入体制の整備が求められる。(P48～49)

1. プロデュース人材

(1) 現状と課題

(ア) 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。

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じ、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、優れた人材の更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。

(イ) プロデュース人材の育成に係るこれまでの議論と取組

〔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、平成29年5月に

学校教育法の一部を改正する法律が成立した。

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。

これについて、検討会においては、産業ニーズに沿った質の高い教育を行うため、教員登用に關する柔軟な仕組みの構築や産業界との連携等について意見（詳細は（2）を参照）が出され、第一次とりまとめにおいては、「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」する旨が盛り込まれた。

第一次とりまとめの方向性も踏まえ、改正法に基づき専門職大学設置基準等が平成 29 年 9 月に策定され、実務家教員の積極的任用や産業界等と連携した教育課程の実施、社会人など多様な学生の受入れ等のための仕組みが整備された。平成 29 年 12 月時点で、平成 31 年度開設に向けた設置認可申請を行った専門職大学等の中には、コンテンツ分野、ファッション分野、食分野に関する学科の開設を予定しているものもある。さらに、専門職大学制度の趣旨を生かし、既存の大学・短大の一部の組織で実践的かつ創造的な専門職業人養成に取り組む「専門職学科」制度が創設された。（平成 31 年度から施行）

〔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、VIPO（特定非営利活動法人映像産業振興機構）が、コンテンツ企業の中核人材育成とジャンルを越えた人脈形成を目的とする短期（2 - 3 ヶ月）講座「VIPO アカデミー」を開催し、役割・階層別にリーダー育成を目指すプログラム（プロジェクトリーダー、コーポレートリーダー）と全階層を対象とした課題・テーマ別プログラム（業界研究ベシック、グローバルビジネス、ファイナンスエッセンシャル、リーガルエッセンシャル）、映画プロデューサー育成講座等を開催している。
- ・ ファッション分野においては、IFI（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から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の実施は、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・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

検討会においては、以下のような意見があった。

(ア) 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みづくりや環境整備に当たっては、以下の点を考慮すべきとの意見があった。

教員登用に関する柔軟な仕組みの構築について

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³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ため、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。
- ・ 専門職大学・専門職短期大学においては、コンテンツ制作、料理等の技能の教育やマネジメントスキルなどに加え、新たなモノやサービスを創り出す実践のベースになる教養を教えること。例えば、哲学や歴史、文化などは、コンテンツビジネスの展開に直結する教養である。

研究の重要性について

- ・ 専門職大学や専門職大学院においては、既存の方法論を継承する技術・技能教育にとどまらず、実践的かつ新たな方法論の開発につながる研究活動が重要であり、それが、商品・サービスのイノベーションや文化発信活動の基盤となる。

³ 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。

- ・ 従って、専門職大学や専門職大学院にとって、教養、技術と分野固有の専門スキルをつなぐ作業は特に重要な役割を担う。また、経営の専門家と、コンテンツ、観光、食等の分野毎の有識者がインタラクティブに研究することも、新たな価値を生み出すために有効である。
- ・ このような研究を進めていくに当たっては、教育機関内の多様な専門家間の協働だけでなく、産業をけん引する実務家や外部の関連分野の学識者とのプロジェクト単位での協業が重要であると考えられる。

学位取得可能な教育機関の設置

- ・ クールジャパン関連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である。

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・実施することが重要である。

社会人が学びやすい仕組みの構築について

- ・ 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みや環境づくりが必要である。

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である。

(1) 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である。

(3) 第一次とりまとめにおける対応の方向性と取組状況・今後の展望

第一次とりまとめにおける対応の方向性	最終とりまとめ時点での取組状況と今後の展望
(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みづくりや環境の整備にあたり、関係府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	(現在の取組状況) ・ 平成 29 年 5 月、学校教育法の一部を改正する法律が成立。これを受け、同年 9 月に専門職大学・専門職短期大学の設置基準等を制定。これらにより、

<p>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、関係府省庁】</p>	<p>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の受入れ、国内外の機関との連携等のための仕組みを整備。さらに、専門職大学制度の趣旨を生かし、既存の大学・短大の一部の組織で実践的かつ創造的な専門職業人養成に取り組む「専門職学科」制度を創設。(平成31年度から施行)【文科省】</p> <p>(今後の展望)</p> <ul style="list-style-type: none"> 引き続き、各省連携による成長分野の人材育成の検討の場において、関係府省庁に対する協力の要請を行うとともに、関係府省庁と連携し、業界団体等に対して、教育課程の編成、実務家教員の確保、実習の実施、卒業生の進路の開拓など専門職大学への連携・協力を積極的に働きかけていく。【文科省】
<p>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、関係府省庁】</p>	<p>(現在の取組状況)</p> <ul style="list-style-type: none"> 平成29年5月、学校教育法の一部を改正する法律が成立。これを受け、同年9月に専門職大学・専門職短期大学の設置基準等を制定。これらにより、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の受入れ、国内外の機関との連携等のための仕組みを整備。さらに、専門職大学制度の趣旨を生かし、既存の大学・短大の一部の組織で実践的かつ創造的な専門職業人養成に取り組む「専門職学科」制度を創設。(平成31年度から施行)【文科省】 <p>(今後の展望)</p> <ul style="list-style-type: none"> クールジャパン分野も含め、専門職大学・専門職短期大学の設置申請を検討している者に対して、産業界のニーズを踏まえたカリキュラム編成、他の教育機関との連携等の観点からも、設置に向けた相談に丁寧に対応する。【文科省】 関係府省庁と連携し、業界団体等に対して、教育課程の編成、実務家教員の確保、実習の実施、卒業生の進路の開拓など専門職大学への連携・協力を積極的に働きかけるとともに、必要な支援等について更に検討していく。【文科省】
<p>(政府による民間の取組等の支援)</p>	
<p>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】</p>	<p>(現在の取組状況)</p> <p>観光産業の中核を担う人材の育成のため、全国の複数のモデルとなる大学において、地域特性や大学の強みを生かした社会人向け教育プログラムの開発を支援。(累計7校：小樽商科大学、大</p>

<p>省】</p>	<p>分大学、和歌山大学、青森大学、鹿児島大学、東洋大学、明海大学)【観光庁】</p> <p>日本料理については、「日本料理海外普及人材育成事業」における在留期間を平成 29 年 8 月に「2 年以内」から「5 年以内」へと延長し、中長期的な技術習得を行うことを可能にし、海外における日本料理の普及人材の育成を推進。【農水省】</p> <p>コンテンツ業界団体によるビジネスプロデューサー向けセミナー等を実施。【経産省】</p> <p>(今後の展望)</p> <p>平成 30 年度新規で 3 校程度を新たに採択し、引き続き、教育プログラムの開発を支援するとともに、大学間でコンソーシアムを形成する等、持続可能な連携体制の構築を図る。【観光庁】</p> <p>引き続き「日本料理海外普及人材育成事業」を実施し、今後も日本料理の海外普及人材の育成を推進していく。【農水省】</p> <p>コンテンツ分野について、平成 29 年度の成果を踏まえ、今後の取組を検討。【経産省】</p> <p>ファッション分野の中核を担う人材育成のため、社会人・大学生向けに IFI(ファッション産業人材育成機構)が教育プログラムを実施しているところ、今後ファッション産業におけるプロデューサー人材育成の推進について検討していく。【経産省】</p>
<p>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】</p>	<p>(現在の取組状況)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ コンテンツ産業分野においては、平成 29 年度コンテンツ産業新展開強化事業(人材発掘育成・国際ネットワーク構築事業)において、海外からゲストを招へいして行うビジネスプロデューサー向けセミナー、海外の大学教育機関での短期プログラム等を実施。【経産省】 <p>(今後の展望)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ コンテンツ産業分野においては、平成 29 年度コンテンツ産業新展開強化事業(人材発掘育成・国際ネットワーク構築事業)の成果を踏まえ、今後の支援を検討。【経産省】

2 . 高度経営人材

(1) 現状と課題

(ア) 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志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。

これらを踏まえ、海外では、コーネル大学、ESSEC⁴や CIA(Culinary Institute of America)⁵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。

(イ) 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。

⁴ 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)。

⁵ 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。

また、経済学部や経営学部といった教育課程において、一般教養や産業事情としてアニメや漫画等のコンテンツビジネスについて教えることが、多くの将来のビジネス人材にコンテンツ産業に目を向けてもらうことを通じて、将来のコンテンツ産業の経営人材強化に資するのではないかとの指摘もある。

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当たっては、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み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当たっては、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みづくりや、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み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。
- ・ イギリスのロンドン大学ゴールドスミスカレッジ⁶の Forensic Architecture⁷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みなど、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。

研究の重要性について（再掲）

- ・ 専門職大学や専門職大学院においては、既存の方法論を継承する技術・技能教育にとどまらず、実践的かつ新たな方法論の開発につながる研究活動が重要であり、それが、商品・サービスのイノベーションや文化発信活動の基盤となる。
- ・ 従って、専門職大学や専門職大学院にとって、教養、技術と分野固有の専門スキルをつなぎ込む作業は特に重要な役割である。また、経営の専門家と、

⁶ 1891年に創立され、1904年にロンドン大学所属となった。美術及び社会科学の分野において、定評がある。

⁷ ロンドン大学ゴールドスミスカレッジを拠点に活動する国際的な研究チーム。人権団体や環境保全団体を代表し、建築的なアプローチによって都市部における紛争や移民問題について調査している。

コンテンツ、観光、食等の分野毎の有識者がインタラクティブに研究することも、新たな価値を生み出すために有効である。

- ・このような研究を進めていくにあたっては、教育機関内の多様な専門家間の協働だけでなく、産業をけん引する実務家や外部の関連分野の学識者とのプロジェクト単位での協業が重要であると考えられる。

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である。

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である。
- ・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である。
- ・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である。
- ・食分野については、高度人材やプロデュース人材育成の前提として、文化的背景や栄養学など、食に関係するあらゆる学問領域を総合的に研究する体制や組織の整備が必要である。

(3) 第一次とりまとめにおける対応の方向性と取組状況・今後の展望

第一次とりまとめにおける対応の方向性	最終とりまとめ時点での取組状況と今後の展望
<p>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】</p>	<p>(現在の取組状況)</p> <p>平成29年度策定されたコアカリキュラムについて、各専門職大学院のカリキュラムと比較・検証するなど、ステークホルダーの参画を得て実証・改善するとともに、経営系専門職大学院における成長分野や産業界のニーズが高い分野に関する教育プログラムの開発に取り組んでいる。【文科省】</p> <p>観光MBAについて、平成30年度の開学に向け、カリキュラム開発を支援するとともに、観光庁主催のフォーラムの開催や、新聞紙面での広告を通じて、啓発・広報活動を強化している。【観光庁】</p> <p>京都大学において、サービス分野の分野横断的な高付加価値化を担う経営人材を育成する、同大経営管理大学院サービスMBAコースと、コーネル大学ビジネススクール(ホテルスクール)との連携プログラムの検討を、関係産業界の経営者等を取り込みながら支援している。【経産省】</p> <p>(今後の展望)</p>

	<p>コアカリキュラムの実証・改善及び教育プログラムの開発により得られた成果や検証結果を経営系大学院や産業界に広く周知・公表することで、各大学において経営人材を養成するためのカリキュラムの在り方等について再検討を促し、社会(「出口」)のニーズを踏まえた人材を養成する。【文科省】</p> <p>引き続き、カリキュラム開発及びブラッシュアップを支援するとともに、産学連携による恒常的な人材育成拠点構築に向け、関係者との連携体制の強化や啓発・広報活動を実施していく。【観光庁】</p> <p>教育プログラムの内容、教育方法等の知見・ノウハウを広く産業界と共有するとともに、産業界のニーズを捉えた実践的教育となるよう、継続して支援を行う。【経産省】</p>
<p>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、関係府省庁】</p>	<p>(現在の取組状況)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 専門職大学院について、産業界等の協力を得て教育課程の編成等を行う教育課程連携協議会を設置するものとされた。これを受け、所要の規定の整備に取り組んでいる。【文科省】 <p>(今後の展望)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 整備された規定をもとに、各専門職大学院に取組を推進するよう促していく。【文科省】
<p>クールジャパン関連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】</p>	<p>(現在の取組状況)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 中央教育審議会大学分科会大学院部会の下に専門職大学院ワーキンググループを設置し、適切な実務家教員の確保促進のため、専門職大学院における実務家教員(みなし専任教員)の担当科目数を6単位から4単位へ緩和する方針で中央教育審議会大学分科会にて了承された。【文科省】 <p>(今後の展望)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 現在、制度改正に向けて手続き中。【文科省】
<p>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】</p>	<p>(現在の取組状況)</p> <p>ビジネススクールの国際的な認証評価機関における評価の現状やそれを受けた大学での改革等について意見交換を行う、シンポジウムの開催に取り組んでいる。【文科省】</p> <p>将来的に共同研究をすることも見据え、香港理工大学、香港中文大学、セントラルフロリダ大学等との連携協定締結に向けた支援を実施。【観光庁】</p> <p>次の大学において、包括連携協定の締結等が実現。 (京都大学 = コーネル大学、中村学園大学 = カリナリ</p>

	<p>ー・インスティテュート・オブ・アメリカ、=ハワイ大学カピオラニ校、立命館大学=ル・コルドン・ブルー（フランス）、弘前大学=開南大学（台湾）【経産省】</p> <p>平成 28 年度から「日本食・食文化普及人材育成支援事業」により、外国人料理人を招へいし、有名日本料理店等で約 8 ヶ月間にわたる日本料理研修を支援。日本産品や日本食文化の魅力を発信し、我が国食関連事業者等が海外展開をする際にビジネスパートナーとなり得る人材の育成を推進。【農水省】</p> <p>調理の学位が取れる世界でも数少ない大学の一つ「バスク・クリナリー・センター」にて、大学生、大学関係者に向けて日本食のエキスパートたちによる伝統的な日本食・食文化の講義を実施。【農水省】</p> <p>（今後の展望）</p> <p>現在、経営系大学院の機能強化に関する有識者会議を立ち上げ、経営人材のグローバル化等について検討を行っており、平成 30 年度の夏頃を目途に報告書を取りまとめる予定。【文科省】</p> <p>引き続き、海外大学との連携協定締結に向けた支援を実施。【観光庁】</p> <p>今後も国内教育機関等と海外教育機関の連携を促すとともに、連携内容の充実化を支援する。【経産省】</p> <p>「日本食・食文化普及人材育成支援事業」による人材育成を推進するため、引き続き、海外教育機関との連携・提携について推進。【農水省】</p>
<p>○ 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】</p>	<p>（現在の取組状況）</p> <p>観光産業の中核を担う人材の育成のため、全国の複数のモデルとなる大学において、地域特性や大学の強みを生かした社会人向け教育プログラムの開発を支援。（累計 7 校：小樽商科大学、大分大学、和歌山大学、青森大学、鹿児島大学、東洋大学、明海大学）【観光庁】</p> <p>観光分野では弘前大学、東洋大学、金沢大学、京都大学、近畿大学、愛媛大学、琉球大学、食分野では立命館大学、中村学園大学の経営人材育成に向けた取組を支援。社会人向けの教育プログラムの開発等を進めている。【経産省】</p> <p>（今後の展望）</p>

	<p>平成 30 年度新規で 3 校程度を新たに採択し、引き続き教育プログラムの開発を支援するとともに、大学間でコンソーシアムを形成する等、持続可能な連携体制の構築を図る。【観光庁】</p> <p>プログラム開発を支援することで蓄積されたサービス産業に係る人材育成に関する教育プログラムの内容、教育方法等の知見やノウハウを、広く産業界や教育界に共有・横展開する取組を進める。【経産省】</p>
--	--

3 . 高度デザイン人材

(1) 現状と課題

(ア) クールジャパン推進に当たってのデザインの重要性

クールジャパン推進に当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⁸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。

(イ) 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、製品やサービスを含む全ての顧客体験を統合的にデザインし、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せていない、B (Business) と T (Technology) を結ぶ人材や仕組み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み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。

(ウ) 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、二つ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」を

⁸ 「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」(平成 29 年 3 月 14 日)

設置した。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、平成 30 年 4 月には、「SDGs デザインユニット」を設置し、2030 年までに国連が解決する目標として掲げた SDGs に対応し、生活者の課題・ニーズをデザインにより解決する取組を国際機関、企業、行政等と連携して行う予定である。それに先駆け、平成 29 年 12 月に、九州大学が主導して、デザイン学分野で実績のある国内の国公立大学と連携し、「デザイン系大学連携会議」を立ち上げた。高度デザイン人材育成に必要な教育内容や教育方法について、具体的事例の分析や評価、先進的取組の情報共有を行い、次世代のデザイン教育の在り方について検討を行っていく。

また、東京大学生産技術研究所(IIS)は、ロンドンのロイヤルカレッジオブアート(RCA)と協力して、平成 29 年に「RCA-IIS デザインラボ」を設立し、国際的な体制のもとに、デザイン視点で最先端の技術研究成果から社会に展開可能なイノベーションを生み出す研究と教育を行っている。また、本取組を強化するため、米国と英国から国際的評価の高い教授陣を招待し、国内外の産業や他大学との関係拡大を進めている。

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)⁹や、英国 RCA とインペリアル・カレッジ・ロンドン(ICL)¹⁰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)¹¹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。

政府においては、平成 29 年 7 月に経産省、特許庁が「産業競争力とデザインを考える研究会」を設置した。本研究会ではデザイン活用の目的を「ブランド構築」および「イノベーション」と位置づけ、製品・サービスの外観、機能性、UIを含む顧客体験全体の設計をデザインの機能として定義している。また、「デザイン経営」(上記目的の実現のための重要な経営資源としてデザインを活用する経営)の導入促進について検討が行われている。

今後、高度デザイン人材の育成・誘致・活用を進めていくに当たっては、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。

⁹ 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

¹⁰ 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

¹¹ 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。

(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。

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である。

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である。

(3) 第一次とりまとめにおける対応の方向性と取組状況・今後の展望

第一次とりまとめにおける対応の方向性	最終とりまとめ時点での取組状況と今後の展望
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】	<p>(現在の取組状況)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 平成 30 年度において高度デザイン人材育成のための教育カリキュラムの策定を支援すべく調整中。【経産省】 <p>(今後の展望)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 平成 30 年度内を目途に、担い手となる教育機関の掘り起こしを実施。【経産省】
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】	<p>(現在の取組状況)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 平成 30 年度において高度デザイン人材育成のための教育機関等や産学官の連携を支援すべく調整中。【経産省】 <p>(今後の展望)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 平成 30 年度内を目途に、担い手となる教育機関等の掘り起こしを実施。【経産省】
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。【関係府省庁】	<p>(現在の取組状況)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 国内教育機関等や産学官の連携を促すために、海外デザインスクールとも連携できるプラットフォームの構築を検討する。【経産省】 <p>(今後の展望)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 平成 30 年度内を目途に、担い手となる教育機関等の掘り起こしを実施。【経産省】

4 . 専門人材

(1) 現状と課題

(ア) 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基礎・専門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。

(イ) 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¹²。

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。これに関してゲーム業界では、一般社団法人コンピューターエンターテインメント協会（CESA）が、大学や専門学校へ入学する前の18歳以下の次世代を担うゲームクリエイター発掘を目的として、優れたゲームソフトの制作を表彰する機会を新たに設けた。
- ・ 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、キャリアアップにも資する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。

国内外のクリエイターによる創作活動の活性化を図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。また、我が国のメディア芸術の将来を担うクリエイターの水準向上を図るため、若手クリエイター等が行う創作活動を支援している。

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ン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。

¹² 知的財産戦略本部の下、平成28年12月より映画の振興施策の在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。

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。

(ウ) 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。平成29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、日本動画協会の会員社等が、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んでいる。

また、ゲーム業界においては、株式会社サイバーコネクトツーが、ゲーム業界を支える人材層の底上げを図るため、ゲーム制作に関心のある人向けに授業料無料でゲーム制作のプロを集め、関係企業の協力を得つつ指導を行う「スーパーゲームスクール」を開講している。

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、このような先進的な取組を、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

検討会においては、上記(1)に挙げたものの他、以下のような意見があった。

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である。

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である。

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である。

(3) 第一次とりまとめ等における対応の方向性と取組状況・今後の展望

第一次とりまとめ等における対応の方向性	最終とりまとめ時点での取組状況と今後の展望
<p>○ 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、関係府省庁】</p>	<p>（現在の取組状況）</p> <ul style="list-style-type: none"> 養成施設ガイドラインについて、第1次とりまとめにおける今後の対応の方向性を踏まえ、検討を進めている。【厚生省】 <p>（今後の展望）</p> <ul style="list-style-type: none"> 検討内容を踏まえ、養成施設ガイドラインを改正する予定。【厚生省】
<p>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】</p>	<p>（現在の取組状況）</p> <ul style="list-style-type: none"> 外部の指導者を活用し効率よく指導している方法をまとめた「文化部活動事例集」を作成し、高等学校へ配布する。また、文化部活動の顧問教員の研修会を実施する。 学校教育法施行規則の一部を改正する省令が平成29年4月1日から施行され、部活動指導員について、その名称及び職務等を明らかにすることにより、学校における部活動の指導体制の充実が図られるようにした。【文化庁】 <p>（今後の展望）</p> <ul style="list-style-type: none"> 「文化部活動事例集」・「文化部活動の顧問教員の研修会」：継続実施。 文化部活動の充実：文化部活動の運営の適正化に向け、部活動指導員等の活用や「文化部活動の在り方に関する総合的なガイドライン（仮称）」の策定などについて検討する有識者会議を開催する予定である。【文化庁】
<p>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、関係府省庁】</p>	<p>（現在の取組状況）</p> <ul style="list-style-type: none"> 平成29年5月、学校教育法の一部を改正する法律が成立。これを受け、平成29年9月に専門職大学・専門職短期大学の設置基準等を制定。これらにより、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の受入れ、国内外の機関との連携等のための仕組みを整備。【文科省】 <p>（今後の展望）</p> <ul style="list-style-type: none"> クールジャパン分野も含め、専門職大学・専門職短期大学の設置申請を検討している者に対して、産業界のニーズを踏まえたカリキュラム編成、他の教育機関との連携等の観点からも、設置に向けた相談に丁寧に対応する。【文科省】 関係府省庁と連携し、業界団体等に対して、教育課程

	<p>の編成、実務家教員の確保、実習の実施、卒業生の進路の開拓など専門職大学への連携・協力を積極的に働きかけるとともに、必要な支援等についてさらに検討していく。【文科省】</p>
<p>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、関係府省庁】</p>	<p>(現在の取組状況)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 映画製作の各過程を担う専門性の高い人材を育成するため、大学・専門学校等の教育機関と映画関係団体等による連携の下に行われる、製作現場における学生の実習受入(インターンシップ)を支援するため、映画関係団体等の人材育成事業を実施している。【文化庁】 <p>(今後の展望)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 継続実施。【文化庁】
<p>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】</p>	<p>(現在の取組状況)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 本格的な映画製作のワークショップ等で学んだ技術や知識を、実際の短編映画製作を通して、実践する場を与え、若手映画作家が世に出る機会を提供するため、短編映画作品支援による若手映画作家の育成事業を実施している。【文化庁】 <p>(今後の展望)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 継続実施。【文化庁】
<p>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】</p>	<p>(現在の取組状況)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 我が国のメディア芸術分野の中でも、特にアニメーション分野については、作品制作を担う若手アニメーター等の育成が急務である。そのため、制作スタッフに若手人材を積極的に起用し、制作段階でオン・ザ・ジョブ・トレーニングを組み込んだ実際のアニメーション制作現場における若手アニメーター等人材育成事業を実施する。【文化庁】 <p>(今後の展望)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 継続実施。【文化庁】
<p>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】</p>	<p>(現在の取組状況)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 優れたメディア芸術作品の顕彰とそれらの作品を展示・上映する文化庁メディア芸術祭を実施し、応募・入賞を目指す国内外のクリエイターによる創作活動の活性化を図る。 ・ さらに、海外のメディア芸術関連のフェスティバル・施設において、文化庁メディア芸術祭受賞作品を中心に展示・上映等を実施。 ・ 我が国のメディア芸術の将来を担うクリエイターの水準向上を図るため、若手クリエイター等が行う創作活動を支援している。【文化庁】

	<p>(今後の展望)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・継続実施。【文化庁】
<p>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】</p>	<p>(現在の取組状況)</p> <p>日本の芸術家・文化人が諸外国における日本文化への理解及び我が国と諸外国の芸術家・文化人等の連携協力を目的として、1つもしくは複数国に一定期間(1ヶ月～1年間)滞在して日本文化の紹介を行っている。</p> <p>平成15年度から28年度までのべ128名と26団体の文化交流使が世界81カ国に派遣されている。</p> <p>平成29年度は5名の文化交流使が新たに派遣されている。【文化庁】</p> <p>日本ブランド発信事業：様々な分野の専門家を個別に海外に派遣し、講演会及びワークショップ等を実施。日本の多様な魅力(強み、価値観、伝統、現代日本を形作る文化的背景等)を海外に発信。【外務省】</p> <p>(今後の展望)</p> <p>継続実施。【文化庁】</p> <p>日本ブランド発信事業：平成30年度も、日本ブランド発信事業を通じ、革新する現代文化、伝統、価値観等「日本ブランド」を体現する各界の専門家を海外に派遣、講演・ワークショップを実施し、発信人材の育成を行うとともに、多様な日本の魅力を発信する機会の拡大に一層努力する。【外務省】</p>
<p>(新規施策)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・日本の魅力を発信する放送コンテンツを海外に効果的に展開できる人材の育成に取り組む。【総務省】

5 . 外国人材

(1) 現状と課題

(ア) 基本的考え方と問題の所在

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
(外国人材のクールジャパン戦略における位置づけ)

クールジャパン戦略とは、外国人がよいと思う日本の魅力を創出・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。

(外国人材が果たす役割)

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当たっては、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、

- ・ 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、
- ・ 海外市場の特性を踏まえた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。

更に具体化すれば、クールジャパン戦略を進めるに当たり、「情報発信」、「海外展開」、「インバウンド振興」、「クールジャパン資源の創出・発見」の各段階等において、外国人材が果たす役割としては、

- a. 「情報発信」の段階では、日本商品・サービスを理解した上で、それらを外国人の心に響くような形で効果的に広報すること
- b. 「海外展開」の段階では、海外展開先の文化・流通事情等を把握し、日本の商品・サービスを海外で流通させるためのマーケティングや、日本の商品・サービスのローカライズなど、日本の商品やサービス等を海外において消費

してもらおうための道案内を行うこと

- c. 「インバウンド振興」の段階では、各地域のクールジャパン資源を外国人目線で発掘・磨き上げ・発信すること、外国語での表示や応接、外国の生活様式に配慮した滞在環境の創出など、外国人観光客のニーズにきめ細かく円滑に対応すること
- d. 「クールジャパン資源の創出・発見」においては、外国人材を雇用することによってもたらされる感性、ノウハウ、企業文化等の多様性が、新たな商品・サービスの創出に寄与し、地域において外国人目線で地域資源が発見され、外国人に訴求する商品・サービス等として編集されること

などを通じ、クールジャパン資源がより高い価値を持って生み出され、消費されることが期待される。

外国人材活用に係る課題

こうした外国人材の活用・集積を促進するに当たっては、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、職を得ようとする外国人が望むキャリアプランや就業環境と企業等が外国人に期待する役割が調和し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。

企業や留学生を受け入れる教育機関等からのヒアリング及びアンケート¹³などからは、以下のような課題が確認された。

- ・ 上記のような役割を果たしうる外国人材であっても、入国管理法上の業務区分の設定や業務区分ごとの入国許可基準及び運用等により、在留が認められない場合がある。
- ・ 日本で就労したいが実現できずに帰国する外国人材が多く存在する一方、外国人材を受け入れたくても求める人材を得られない企業等も多く存在する。
- ・ 企業等が外国人材を雇用した場合も、日本の就労環境への不満(キャリアステップ・給与体系、ジョブ・ディスクリプションが不明確と感じる等)や生活環境への不安(子育て環境等)などの理由により、外国人が離職するケース多く見られる。
- ・ 企業等が、外国人材が就業後一定期間後に離職し、母国に帰ることなどを想定せずに採用するなど、企業側と外国人側の就労やキャリアパスに関する考え方に不一致がみられる。

(1) 留学生等外国人材の日本における就労等に関する制度の現状と改善の動き

制度の現状

一般に、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¹⁴。

¹³ 平成29年9月から平成30年2月にかけて、内閣府知財事務局、文部科学省、経済産業省が共同で実施。

¹⁴ 平成28年に、日本での就労を目的とした在留資格変更許可を受けた留学生数は19,435人で、うち17,353人(全体の89.3%)が在留資格「技術・人文知識・国際業

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、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、コンテンツ制作に当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、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。

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5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。

大学や専門学校を卒業した留学生が、「留学」の在留資格の在留期間終了後も日本に在留して就職活動を行う場合には、原則として1年間の在留期間が認められている。

JET¹⁵プログラムについて、プログラム終了後に日本で就職活動を行う場合は、「短期滞在」の在留資格として最長180日間の在留が認められている。

務」への変更許可を受けている(出典:法務省)。

¹⁵ 「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、国際交流の業務や外国語教育に携わることで、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。

外国人材受入に係る法制度（運用を含む）改善の取組

（ ）は中間とりまとめ後に進展した取組）

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、平成 29 年 4 月から留学生を受け入れられる教育機関の対象を拡大した。

- ・ ファッション・デザイン分野については、現在、経済産業省と法務省において、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を認めるためのスキームについて運用を開始しようとしている。

アニメ、ファッション・デザイン、食などクールジャパン分野の留学生が卒業後も日本で働くことを希望する場合等に、在留資格の決定に係る運用の明確化及び透明性の向上を図り、申請者の予見可能性を高める観点から、在留資格の該当性に係る考え方及び許可・不許可に係る具体的な事例を整理し、平成 29 年 9 月に公表した（「クールジャパン」に関わる分野において就労しようとする留学生等に係る在留資格の明確化等について」法務省入国管理局）。

日本料理について、上記「日本料理海外普及人材育成事業」における在留期間が、平成 29 年 8 月に、「2 年以内」から「5 年以内」に延長されたところである。

- ・ 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、この在留期間が平成 29 年 3 月から「2 年以内」から「5 年以内」に延長されたところである。

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平成 29 年 6 月に成立し、同法施行令において、現行の上陸許可基準を代替する基準が定められ、平成 29 年 9 月に施行された。その後、大阪府から外国人調理師などの活用について提案がなされ、平成 29 年 10 月の国家戦略特区ワーキンググループにおいてヒアリングが行われた。また、新潟市においても、外国人理容師・美容師などの受入れについて、平成 30 年 3 月の国家戦略特別区域会議において提案がなされた。

- ・ 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、加算項目の追加を平成 29 年 4 月より実施している。さらに、クールジャパン関連の高度外国人材について、「高度人材ポイント制」の特別加算の対象とする方向で、具体的な加算対象としては、国内外で評価されているアワード等の受賞者等への加算について、内閣府知財事務局、法務省等で検討している。（詳細は P37）

- ・ 上記の、大学や専門学校を卒業した留学生が、「留学」の在留資格の在留期間終了後も日本に在留して就職活動を行う場合に認められる原則 1 年間の在

留期間について、平成 28 年 12 月から、就職活動を行っている留学生在が、地方公共団体が実施する就職支援事業の対象となっている等の条件を満たす場合は、卒業後 2 年目も認められることとなった。

(ウ) 外国人材の受入・活用の円滑化に向けて行われている取組

(法制度面の改正以外)

外国人材と受入企業のマッチング等の取組

日本での就労を希望する外国人材と、外国人材の受け入れを希望する企業とをマッチングする機会の創出等について、官民において下記のような取組などが進められている。

- ・九州においては、高度な知識・技術を有する留学生の九州における就業による地域活性化を目的として、企業や留学生等のニーズや希望等に合った人材や職を確保するため、九州各県、九州経済産業局、九州経済連合会が連携して九州で学ぶ留学生と九州の企業を対象としたマッチングサイト「Work in Kyushu」を開設している（平成 29 年 1 月から）。
- ・株式会社アクティブゲーミングメディアは、日本の企業による専門的な知識や技術を持つ高度な外国人材の受入れ促進のため、外国人材の実務経験や日本語レベル等について整理して提供し、登録された企業と外国人の相互の人材ニーズやキャリアプランに適合した就業に結び付けることを目指すプラットフォーム「IZANAU」版を設置している（平成 30 年 1 月から）。
- ・JETRO は、大学において、授業の中で企業訪問や企業研究等を行った上で留学生が企業の課題やその解決方法等について、成果に関する発表を行い、企業からフィードバックを得る内容の産学共同プロジェクトをコーディネートしている。当プロジェクトは、留学生が地元企業に対する理解を深める一方、地元企業が海外展開を担う人材として留学生の採用を検討する機会を提供している。
- ・文部科学省は、日本国内や日系企業での就職を希望する留学生在が日本での就職に重要なスキルを修得するため、関係省庁の協力のもと、大学・地方自治体・経済団体がコンソーシアムを構築し、ビジネス日本語教育、インターシップ、キャリア教育を一体として学ぶ環境を地域の留学生に対して提供する取組を支援している。全国の 12 拠点において、平成 29 年度から教育プログラムの構築を開始し、平成 30 年度からは順次、プログラムを実施することとしている。

留学生等の就労に関する相談窓口

- ・一般社団法人留学生支援ネットワークは、留学生のための求人情報提供や就職活動対策を行うポータルサイト「留学生就職支援ネットワーク」を開設しており、全国約 100 大学 3000 人が利用している。また、教育機関への留学生の就職支援ツールとして学習教材を無償で提供するとともに、企業・教育機関・留学生向けに外国人材の円滑な就業実現についてのセミナー開催等を行っている。
- ・厚生労働省では、専門的・技術的分野の外国人の就業を促進するため、留学生の国内就職支援を行っており、東京、愛知、大阪に設置した外国人雇用サービスセンターを拠点に、外国人留学生に対し就職に向けた各種情報を提供

するとともに、入学後の早い段階からの意識啓発（就職ガイダンス）、インターンシップ、就職面接会等を実施している。

- ・ 福岡県においては、大学、自治体、経済界等が福岡県留学生サポートセンター運営協議会を共同で設置しており、福岡県内や日本国内の企業等に就職を目指す留学生一人一人の就職活動を、個別就職紹介、セミナー、個別相談等によりサポートしている。類似の取組は、全国各地において行われている。

海外における日本企業等への就業促進に係る取組

- ・ 外務省の取組
国外の優れた人材の日本への誘致のため、在外公館等において、日本留学の広報活動及び帰国留学生会による日本の魅力発信活動等の支援を実施している（平成 28 年度は、合計で 1,136 回実施）。
- ・ JETRO の取組
海外展開（輸出・投資等）を検討する中小企業や、すでに海外に拠点を有する中小企業による現地における外国人材採用を支援するため、情報提供・アドバイスをを行っている。

外国人材の企業への定着に向けた取組

- ・ 「新輸出大国コンソーシアム」の取組として、高度外国人材の育成・定着について、JETRO が委託した専門知識を有する専門家が、海外展開に取り組む全国の中堅・中小企業の相談に個別に対応している。

(I) 海外における外国人材育成等に向けた取組

海外の優秀な外国人材の発掘・育成し、内外におけるクールジャパンの創出・展開のエコシステムを充実させることにも資する以下のような取組が進められている。

- ・ 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 12 か国で展開するという取組がある。
- ・ 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達した者を、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」（平成 28 年 4 月）を創設している。
- ・ 農林水産省及び経済産業省は、海外に展開する日本企業が、海外の高等教育機関等において経営ノウハウ等に係る講座を提供し、当該高等教育機関との連携により質の高い外国人材の受入れを行う取組を支援している。
- ・ 海外における日本語普及のため、国際交流基金は、日本語専門家の海外派遣を行っている。また、国際交流基金の国内施設において、海外から日本語教師を招へいし、研修機会を提供する日本語教育事業や、外国人に対する日本語能力試験を行っている。その他、民間企業等でも海外の教育機関に日本語の寄付講座を提供する等、日本語普及に向けた取組を行っている。

(オ) クールジャパンの需要環境向上に向けた取組

ここまでは、主にクールジャパンを効果的に創出し、展開していく観点から外国人材の育成・集積の取組について述べてきたが、日本の魅力を一層消費してもらい、海外におけるクールジャパンに係る認知向上や、クールジャパンを需要する側の外国人の受入れ等の取組が重要であるとの議論が、第一次とりまとめ後の連絡会や検討会において行われた。このような需要面に資すると考えられる既存の取組としては以下のものなどが挙げられる。

- ・ 日本の優れたおもてなし文化の海外における認知向上

日本旅館の「おもてなし」は海外でも高い評価を得ており、日本の宿泊業関係者向けに実施されている「日本の宿おもてなし検定」(日本の宿おもてなし検定委員会(JTB協定旅館ホテル連盟が実施))について、海外において検定のテキストを用いて、日本のおもてなし文化を学ぶ動きが広がっている。このような動きを後押しすることにより、海外においても日本的なおもてなし文化が広がり、日本の旅館を含め、訪日に対する需要拡大にもつながり得ると考えられる。

- ・ 観光・保養目的の外国人長期滞在制度

一定の要件を満たした外国人の観光目的による長期滞在制度が平成 27 年 6 月より導入され、観光・保養を目的とする長期滞在を行う場合、最長 1 年の在留期間が認められている。このような制度は、外国人富裕層が日本に長期滞在し、クールジャパンの消費や口コミ等によるさらなる訪日外国人の増加を通じて地域や産業の活性化につながる取組であると考えられる。

なお、このような取組は、長期滞在する外国人が、日本人との協働や創作・生産等への関わりを通じ、クールジャパンの創出・展開等を担う外国人材としての役割を担うことにも繋がり得ると考えられる。

- ・ 日本への留学・就業経験者のフォローアップの必要性から、日本への留学経験者、日本における就業経験者、JET プログラム経験者等、日本に滞在した経験のある外国人について、引き続き日本の関係機関等とのつながりの継続を促す各種取組も産学官において行われているが、社会的な広がりには限定的である。このような取組の促進・浸透も、外国人が帰国後に引き続き日本への親近感を維持し、クールジャパンの需要環境を支える存在であり続けることに資すると考えられる。

- ・ エストニアの e-Residency 制度では、平成 26 年より e-Residency という電子居住権の発行を開始し、エストニア非居住者に対して電子居住権(IDカード)の発行を行っている。仮想エストニア住民が税率の低い法人税でオンライン手続きのみにより会社設立を行い、エストニアの政府関連の電子サービスを一定程度受ける環境を提供することにより、IT 先進国としての世界における認知向上にもつながっている。例えば、日本においても、日本に関心を持つ外国人の登録等を通じて、海外での外国人の日本への帰属意識を深める仕組みを構築する等、クールジャパンの優良顧客やインフルエンサーとして需要サイドを支える外国人の増加を図ることが効果的であると考えられる。

- ・ 内閣府知財事務局においては、平成 29 年 11 月に、ドイツにおいてヨーロッパ日本哲学ネットワーク (ENOJP: European Network of Japanese Philosophy) 会長を務めているヤン・ゲリット シュトララー氏をクールジャパン・アンバサダーに任命した。同氏は、ヨーロッパ日本哲学ネットワー

ク会長として、定期的にヨーロッパ日本哲学ネットワーク会議（ENOJP）を開催するとともに、日本哲学について集約した欧州ジャーナル誌を編集するなど、欧州の学識者の間で日本哲学の普及に努めている。外国における日本哲学、日本文化、日本史等の研究の活性化やそのような研究についての認知向上は、海外の高度人材やプロデュース人材への日本的な思考方法の浸透等を通じた海外における日本の魅力を受け入れる素地の涵養や、海外市場における日本の商品・サービス・観光地等が持つ特質の歴史的・文化的な理解醸成につながり、クールジャパンの需要環境向上に資すると考えられる。

なお、クールジャパンの需要を支える優良顧客やインフルエンサーなどは、潜在的にクールジャパンの創出や展開等の供給側を担う外国人材を多く生み出す層であると考えられることを踏まえ、上記のような取組の充実と合わせて、こうした取組の対象者がクールジャパン産業等の担い手を目指す誘因形成についても合わせて留意していくことが必要である。

(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。

【第一次とりまとめまでの議論】

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、たと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である。
- ・ 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、優れた人材を更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、相次いで開館を迎えているジャパン・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 プログラム体験者が継続的に地域の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。

【第一次とりまとめ以降の議論】

クールジャパン戦略で受入を促進する外国人像の明確化

- ・ 外国人材の活用について、クールジャパンの観点からは、国籍不問の優秀な人材の採用、販路拡大、海外との円滑なコミュニケーションを行うための海外進出先のブリッジのための採用、ダイバーシティ確保による社内の活性化、商品の付加価値創出のための採用といったように、目的を明確化すべきであり、人材不足というだけで日本人の代替ということで安易にハードルを下げて受け入れるべきではない。

外国人材の類型

クールジャパンの推進に関わる外国人材は、以下のように果たす役割や活動について色々なタイプがあり、これらの外国人と各地の日本の関係者を結びつけて、ネットワーク化し、連携する必要がある。

インスパイア型（日本や地域の魅力に感化されて、海外で独自にビジネス展開するケース。例えば、海外発の寿司チェーン。）

出島型（日本のビジネス等の海外拠点を担うケース。例えば、日本の商品等を海外の窓口として販売する販売代理店。）

橋渡し型（国内外のビジネス等をつなぐケース。例えば、日本の商品等の輸出を行う商社。）

分野別プロデュース型（日本でクールジャパン産業等の創出、発信、展開等に携わるケース。例えば、日本で活動するクリエイター、デザイナー。）

地域別プロデュース型（地域を拠点に地域活性化を担うケース。例えば、日本の地域に根付き活性化を担う着地型旅行会社。）

オービット型（日本と海外でキャリアチェーンを通じて往復・往来するケース。例えば、日本に留学した後に母国でクールジャパン産業を担う者。）

外国人材のキャリアパスを踏まえた受け入れ

- ・ 外国人材が希望するキャリア設計としては、日本で働きたいと考える外国人材が約3割であるのに対し、母国に帰って働きたいと考える外国人材が約5割となっている。このような状況を踏まえ、母国に帰ることを前提として、帰国にも対応できるキャリアパスを提示できるか、帰国後もパートナーとして関係構築できるかについて考える必要がある。

在留資格の審査状況の見える化

- ・ 在留資格の審査について、審査の結果によっては、再度就職活動を行う必要があるが、その審査が長期間に及ぶ場合であっても、審査状況についての情報が提供されない。海外では審査自体は時間がかかってもどのような審査段階かが分かる国もあり、このような情報が分かると外国人は計画的に就職活動等を行うことができる。

専門職大学の活用について

- ・ 外国人材の持つ感性を日本のクールジャパン産業においても活用し、海外展開をより効果的に行っていくため、将来専門職大学に留学する外国人材が、日本で円滑に就労できるようにすることが必要である。

企業内の雇用環境の整備

- ・ 日本企業が外国人材を雇用した場合でも、日本の企業制度（キャリアステップ・給与体系、休暇取得等）や、企業文化（外国人は「ジョブ・ディスクリプションがない」と感じている）に適應できないといった理由により、外国人が離職する事例が散見される。

ゼネラリスト採用の影響

- ・ 企業による外国人採用のモチベーションは高いが、日本の企業慣習であるゼネラリスト採用のため、就業を通じて専門的ノウハウを身に付けたい外国人材が希望する職種に就けないケースが多く、外国人が就労をあきらめたり、本意とは異なる職業に就くことが多い状況がみられる。

入国管理制度についての周知・啓発

- ・ 特に地方の中小企業や留学生等については、入管手続き等に対する知見が不足している場合も散見されるところ、このような地方・中小企業や留学生等に対して、入管手続き等に関する周知・広報を充実させることが必要である。

外国人留学生の増加に向けた取組

- ・ 将来、クールジャパン産業を担う外国人材となり得る外国人留学生の増加に向けて、例えば外国の高校生に対して日本への留学に向けた働きかけを行うなど、戦略的な取組を行うことが必要である。

クールジャパンの潜在的な需要者の取り込み

- ・ 近年増加しているSBNR（Spiritual but not religious）¹⁶層は、日本旅行、武士道、精進料理にも関心が高いと考えられ、今後のクールジャパンの潜在的な需要者となり得る存在であり、彼らに対して戦略的に情報発信していく必要がある。

¹⁶宗教を信じないが、霊性は信じている人々

(参考：タイでの人材育成セミナーの開催)

内閣府知的財産事務局は、平成 30 年 1 月にバンコクで解された JAPAN EXPO THAILAND2018 の開催に合わせて、タイ人を雇用する現地日本企業の方や、現地においてクールジャパン産業を支えるタイ人などをパネリストとして、タイ人材とクールジャパンのより建設的な関わりをテーマとするパネルディスカッションを行った。

タイにおけるセミナーにより得られた新たな示唆として以下の点が挙げられる。

人材獲得の国際競争を意識する必要性：

タイ人の日本への好感度は高いが、タイ人材の側は留学や海外における就業にあたり、日本のみならず欧米なども選択肢として、希望するキャリア構築等の観点からどの選択肢が最適かを吟味して最終的に留学先や就業先を決定しており、本人に加えその親に対し、日本への留学や就職で習得できるスキルや日本でのキャリア形成が相対的に魅力的であることを、訴求するかが重要であることが確認された。そのためにも、タイ人の日本企業におけるキャリア形成のモデルとなりうる成功事例を、大きな成功事例だけでなく身近な成功事例も含めて集約し、タイにおいて効果的に発信することが必要である等の指摘があった。

国別の人材の特色や強みに応じた外国人材活用の重要性：

タイ人はクリエイティブ産業において力を発揮する人材が多いところ、このような強みを生かす形で企業等で役割を果たしてもらうことが効果的である、また同じアジアでも国によって強みや特色は異なることから、どの国のどのような人材を活用するかについて戦略的な視点を持つことが重要であるとの指摘があった。

(3) 今後の取組の方向性

外国人材の活用・集積については、平成 29 年 5 月の第一次とりまとめの後、「国家戦略特区法改正によるクールジャパン・インバウンド外国人材の受け入れ」や「クールジャパン分野における入管法上の取扱いの明確化」などの取組が進展したところであるが、自治体や企業等がどのような制度や枠組を活用すれば必要な外国人材の活用を効果的に進められるのか等について、制度の分かりやすい説明、十分な周知・啓発を図っていくことが必要である。(別添資料 3 参照)

第一次とりまとめ後は、企業や教育機関等への外国人材活用のためのヒアリングやアンケート調査等や検討会における更なる議論を通じ、入国管理法に基づく在留資格制度やその運用の改善に加え、日本での就労を希望する外国人材と受入れを希望する企業のマッチングや、外国人材の就労環境の整備等、制度以外の産学官が連携した取組が重要であることが確認された。

とりわけ、

- () 民間企業や地方自治体が日本で就業したい外国人と外国人を採用して海外展開や訪日外国人向けのビジネスを効果的に展開したい企業等とのマッチングや紹介等を行う官民の先進的な取組
- () 外国人に対し日本で就業し在留資格を得るための相談窓口の提供

() 外国人を受け入れたい企業への採用プロセスや受入体制整備、国別の人材の強みや特色等に係るアドバイス

等が、地方自治体や民間企業、政府関係機関等により既に行われているにも関わらず、そうした取組が地方自治体や関係機関、在留外国人等の中で十分に共有され、産学官を結ぶ全国的な取組として推進されるに至っていないことが大きな課題であることが確認された。

今後は、

上記()～()の様々な取組をそれらを必要とする企業や外国人に周知・浸透させること

上記()～()のモデルとなる自治体、企業、関係機関等の取組を地域内、地域間、産学官において共有し、全国的な取組の底上げを図ること

上記()～()の取組みについて、地域の産学官関係者が連携して取組み、地域として効果的に外国人材活用を図る先進事例を形成し、その全国展開を図ること

が必要である。

制度面についても、引き続き、入国管理法の趣旨、目的を踏まえつつ、クールジャパン産業の各分野で、関係省庁、地方自治体、関係機関等が緊密に連携して必要な取組を進めていく必要である。

さらに、クールジャパンを担う外国人については、クールジャパンの創出、展開等に携わる供給サイドの人材の充実のみならず、例えば日本における留学・就業・長期滞在等を経験した外国人の日本への親近感を維持する取組など、クールジャパンを消費する市場環境をインフルエンサー（影響力のあるブロガーやユーチューバー等を含む）や優良顧客（ロイヤル・ユーザーやメイン・ユーザー）等として支える需要サイドの外国人の厚みを増す方向の取組を充実させていくことの重要性が確認された。

以上に加え、外国人材活用にあたっては、他国との人材獲得競争を意識し、相対的に付加価値が高く多様な留学環境、キャリア形成環境、長期滞在環境等が提示可能となるよう、制度や企業や社会の受入環境の整備を進めていくことが重要である。

(ア) 第一次とりまとめ以降の新規施策

(外国人材受け入れの円滑化に向けた産学官の総合的な取組)

外国人材と企業のマッチング、入管手続き、企業への定着、人材の育成・活用、帰国後の活用に至るまで、外国人材のキャリアチェーンに沿って、関係省庁・機関等により実施されている様々な施策や取組について、

()企業や地方自治体等が、整理された情報をもとに効果的に活用できるよう周知・啓発を図る。

()地方自治体や企業等によるものも含め、クールジャパンの観点からこのような施策や取組の主体間（産学官間、地域内、地域間等）の情報共有や連

携を促進する。

- () 地域の産学官等関係者が連携して取組み、地域として効果的に外国人材活用を図る先進事例の形成を後押しし、そのノウハウを必要とする地域等に伝えていく。

【内閣府（知財） 関係省庁】

日本での就労を希望する留学生等の外国人材と受入れを希望する地域の企業等をマッチングする取組を推進する。【厚労省、経産省、関係省庁】

(在留資格に係る制度・手続き等を改善する取組み)

外国人材が就労するに当たっての入管審査について、外国人の就職活動等に影響が生じないように、申請後に審査状況を確認できるよう検討する。【法務省】

(クールジャパンの消費者を拡大するための施策の推進)

例えば、外国人の日本へのつながりを証明するような枠組みを創設することにより、クールジャパンを消費する外国人や日本にアイデンティティや親近感をもつ外国人を増やすことについて、これらの外国人の日本への長期滞在やクールジャパンの創出にもつながり得ることも睨み、諸外国の取組み（例：エストニアの e-Residency）も参考にしつつ、研究・検討する。【内閣府（知財）】

日本への留学・就業・長期滞在等を伴う各種取組について、それらを終えた外国人が、日本への親近感を持ち続けられるようなフォローアップの仕組み作りを推進する。【関係省庁】

(1) 第一次とりまとめにおける対応の方向性と取組状況・今後の展望

第一次とりまとめにおける対応の方向性	最終とりまとめ時点での取組状況と今後の展望
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】	(現在の取組状況) ・ クールジャパン関連の高度外国人材について、「高度人材ポイント制」の特別加算の対象とする方向で、具体的な加算対象としては、国内外で評価されているアワード等の受賞者等への加算について検討中。 【内閣府（知財） 法務省】 (今後の展望) ・ 法務省において関係規定の改正等を行う予定（平成30年夏頃目途）。また、その他の加算対象の追加の可能性についても引き続き検討を行う。【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	(現在の取組状況) ・ コンテンツ・デザイン等のクールジャパン分野について、知財事務局・経産省・文科省が連携して実

<p>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、関係府省庁】</p>	<p>態を調査。その結果、留学生が就労できなかった原因として、「日本語能力の不足」「希望する業務に従事できない」「業務に対する能力不足」「在留資格が得られない」といったことが挙げられ、在留資格については、「クールジャパン分野では就職活動の開始時期が遅くなる。下積み期間が長く、在留資格として認められる創造的業務に従事するまでに時間を要する」といった意見が出された。【内閣府（知財）、経産省、文科省】</p> <p>（今後の展望）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 調査により得られた意見を踏まえ、就職活動期間・ヒアリング調査やアンケート調査で確認された課題等を踏まえ、関係省庁と対応の具体的な方策を検討する予定。【内閣府（知財）、経産省、文科省、法務省】
<p>○ 国家戦略特別区域内における、入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）、関係府省庁】</p>	<p>（現在の取組状況）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ クールジャパン外国人材の受入れを促進するため、国家戦略特別区域法を改正し、入管法の特例について措置するとともに、同法施行令において、現行の上陸許可基準を代替する基準を定め、平成 29 年 9 月 22 日に施行。 <p>同年 9 月に大阪府より提案。同年 10 月に国家戦略特区ワーキンググループにて提案者よりヒアリングを行った。【内閣府（地創）】</p> <p>（今後の展望）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 今後、国家戦略特別区域会議において、関係地方自治体からの提案に基づき、上陸許可基準の代替措置について関係府省が一体となって協議・検討を行い、クールジャパン・インバウンド分野における専門的・技術的分野の外国人の一層の受入れを図っていく。【内閣府（地創）】
<p>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。【法務省、関係府省庁】</p>	<p>（現在の取組状況）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ アニメ、ファッション・デザイン、食などを学びに来た留学生が引き続き日本で働くことを希望する場合等に、在留資格の決定に係る運用の明確化及び透明性の向上を図り、申請者の予見可能性を高める観点から、在留資格の該当性に係る考え方及び許可・不許可に係る具体的な事例を整理。国家戦略特別区域法及び構造改革特別区域法の一部を改正する法律（平成 29 年法律第 71 号）の施行と同時に公表（9 月 22 日）。【法務省】

	<p>(今後の展望)</p> <ul style="list-style-type: none"> 引き続き明確化に努める。【法務省】
<p>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】</p>	<p>(現在の取組状況)</p> <ul style="list-style-type: none"> 日本留学の広報活動及び帰国留学生会支援活動を合計で1136回実施(平成28年度)。【外務省】 <p>(今後の展望)</p> <ul style="list-style-type: none"> 引き続き効果的な活動を実施していく。【外務省】
<p>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、関係府省庁】</p>	<p>(現在の取組状況)</p> <ul style="list-style-type: none"> 左記の取組を推進するための課題を抽出し、対応方針について検討中。【文科省】 <p>(今後の展望)</p> <ul style="list-style-type: none"> 対応方針について、引き続き検討を進める。【文科省】
<p>「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】</p>	<p>(現在の取組状況)</p> <ul style="list-style-type: none"> 関係省庁において対応方針について検討中。【法務省、厚労省、農水省】 <p>(今後の展望)</p> <ul style="list-style-type: none"> 関係省庁において対応方針について引き続き検討。【法務省、厚労省、農水省】
<p>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)、関係府省庁】</p>	<p>(現在の取組状況)</p> <ul style="list-style-type: none"> 総合特区制度の活用により、海外のレストラン等に勤務している外国人料理人が、業務の一環で、当該特区内の日本料理店で働きながら伝統料理の技術を習得することが可能(最大5年間)[特定伝統料理海外普及事業]。【京都市】【内閣府(地創)、関係府省庁】 <p>(今後の展望)</p> <ul style="list-style-type: none"> 京都市において引き続き利用していく予定。【内閣府(地創)、関係府省庁】
<p>(海外におけるクールジャパン人材育成)</p>	
<p>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関連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】</p>	<p>(現在の取組状況)</p> <ul style="list-style-type: none"> クールジャパン機構が出資する事業等を通じて、現地における日本コンテンツの海外展開を支える人材育成を推進。台湾に続き、平成28年4月にタイにスクールを開校。【経産省】 <p>(今後の展望)</p> <ul style="list-style-type: none"> 引き続きクールジャパン機構が出資する事業等を

	<p>通じて、現地における日本コンテンツの海外展開を支えるスクールの横展開を図り、人材育成プラットフォームの構築を着実に推進する。【経産省】</p>
<p>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】</p>	<p>(現在の取組状況)</p> <ul style="list-style-type: none"> 平成 28 年度から開始した日本料理の調理技能認定制度において、国内外の教育機関等で平成 29 年 9 月末時点で 150 名(ゴールド 2 名、シルバー 72 名、ブロンズ 76 名)が認定。また、本制度の普及に向けた PR 活動等を支援。【農水省】 <p>(今後の展望)</p> <ul style="list-style-type: none"> 本制度の更なる普及に向けて引き続き日本料理の調理技能認定を行う国内外の教育機関等を増大し、今後も認定者を拡大する。【農水省】

6 . 地域プロデュース人材

(1) 現状と課題

(ア) 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。

(イ) 地域プロデュース人材育成の重要性

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「地域プロデュース人材」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、我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ス人材が必要との指摘がある。

(ウ) 各省庁の地域プロデュース人材育成推進の取組

このような中、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いる。

- ・ DMO 的手法のノウハウを持つ人材の育成（観光庁）

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。

- ・ 地方創生カレッジ（内閣府）

内閣府地方創生推進室の補助事業である「地方創生カレッジ」（実施者 公益財団法人日本生産性本部）は平成 28 年 12 月に開講。地方創生に真に必要なかつ実践的なカリキュラムを e ラーニング形式で幅広く提供し、地域における地方創生人材の育成に繋げている。カリキュラムは、基盤編と専門編に分かれており、まちづくり、DMO、ジビエビジネス等の講座を提供している。

- ・ 地（知）の拠点大学における地方創成推進事業（文部科学省）

文部科学省では、地（知）の拠点大学における地方創生推進事業（COC+）を実施しており、大学・地方公共団体・企業等の各種機関が協働して、学生

にとって魅力ある就職先を創出、さらに地域が求める人材を養成するような取組を支援している。地域を志向する学生の育成あるいは学生の地元定着の促進を目指している。

- ・ 官民協働海外留学支援制度（地域人材コース）（文部科学省）

さらに、文部科学省では、官民協働海外留学支援制度～トビタテ！留学 JAPAN 日本代表プログラム～を実施している。この制度は、民間の知見と支援を活用し、実社会で求められる資質・能力の育成を社会全体で集中的に支援するため、官民が協力した新たな海外留学支援制度である。地域人材コースでは、地域を担う人材について海外での短期・長期の留学と現地国内でのインターンシップと組み合わせた取組に奨学金をつけて支援し、地域の活性化に貢献するグローバルリーダー候補を育成している。

- ・ 地域ストーリー事業（経済産業省）

また、経済産業省は、平成 26 年度に、地域ストーリー研究会を開催し、魅力的なストーリーとして地域資源を効果的に組み合わせ、地域の魅力を向上させることにより来訪者の増大、地域経済の活性化につなげる手法についてとりまとめた。その後、地域資源活用ネットワーク形成支援事業を実施し、研究会においてとりまとめた手法により実際に地域関係者がストーリーを策定し、実証する事業を全国 16 の地域について支援した。各地域のストーリー事業については、継続してフォローアップの報告がなされ、ストーリーが継続されることで地域の人材育成につながっている。

- ・ 地域づくりに取り組む人材育成のカリキュラム作成（総務省）

総務省においては、自治会・町内会、NPO 等の地域活性化に係る団体や自治体関係者向けに、地域や人材力の活性化に取り組む際の参考となる先進的な事例等を整理した「人材力活性化プログラム」を作成するとともに、自身で考えて地域づくり活動を推進していく力をもった人材を「リーダー」と位置付け、リーダーとして地域づくり活動を自らが考え、協働による取組を実践していくために必要と思われる基本的な知識・ノウハウ、その学習内容について整理した「地域づくり活動のリーダー育成のためのカリキュラム」を作成している。

(I) 教育機関等における地域プロデュース人材育成に向けた取組

教育機関等においても、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。

例えば、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したりするなどして、一定の成果が出ている。

小樽商科大学は、「グローバルな視点から地域経済の発展に貢献できる人材（グローバル人材）」の育成を図るため、「グローバル戦略推進センター」を設置し、国内外における体験型の長期学外学修を通じたグローバル教育を進めるとともに、海外や地域において産業界、自治体、教育機関、住民等の多様なステークホルダーと連携し、北海道の地域再生・活性化に向けた幅広い取り組みを行っている。

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。

上記以外で、こうした取組がどのような形で行われているかについて、内閣府知財事務局が実施した委託調査の結果を P45 に後述。

(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。

【第一次とりまとめまでの議論】

- ・ 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である。
- ・ 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したりするなど、クールジャパン戦略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材となり得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組を推進すべきである。
- ・ 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である。
- ・ 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¹⁷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である。
- ・ 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である。
- ・ 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したりするべき。
- ・ 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

¹⁷ 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。

リカレント教育を整備することは急務である。

- ・ 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入れを戦略的に進めるべきである。
- ・ （再掲）JET プログラム体験者が継続的に地域の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である。

【第一次とりまとめ以降の議論（下記(4)に整理したもの以外）】

外国人材による地域プロデュースの促進

- ・ 地方に長期滞在し、外国人視点を生かして地域の魅力を発見・発信し、あるいは創出するなどして地域の活性化に貢献する外国人が各地に在住している。地方に関心のある留学生が卒業後に引き続き地域でこのような活動に従事する場合も含め、より多くのこのような外国人が円滑に、日本に長期滞在し、定住していけるよう、在留資格面などの課題を解決していくことが必要ではないか。
- ・ 外国人視点を踏まえた地域プロデュースを行うため、外国人材と地域プロデュース人材が協働できるような環境づくり（プラットフォーム等）が必要である。

地域のクールジャパン資源の付加価値向上

- ・ 日本においては、クールジャパンコンテンツが潜在的価値よりも相当低価格で売られてしまっており、地域をプロデュースするにあたっては、潜在的価値を踏まえた価格で販売できるよう適切なストーリー化を行うことを含めプロデュースすべき。
- ・ 日本の深い文化を、地域の魅力を発信する際にどう活用するか、どう見える化するかという意味でのプロデュース力が、他国とは異なる付加価値を地域に生み出す鍵。地域プロデュース人材にはそのようなプロデュース力、キュレーション力を身につけてほしい。

協働のための拠点作り及び協働の相手方の支援

- ・ 地域が様々な内部や外部の主体と協働するには、一つには地域に協働の場を作ることが有効。地域の地場産業センターでも公民館でもかまわないが、地域の産業、教育機関、外国人、UJI ターン候補者、外部アドバイザーなどが相互に協働し、情報交換できる場・機会を自治体や地域の関係者などが協力して作っていくことが望ましい。
- ・ また、行政は、地域プロデュース人材を育成しようとする場合に、教育機関の側だけでなく、美術館や博物館なども含め連携対象の側にも支援すべき。例えば、連携のための部署やポジションの設置など教育機関等と連携する体制を整えることに対して補助することなどが考えられる。

(3) 全国の地域プロデュース人材育成カリキュラムの調査結果

第一次とりまとめの実施後、内閣府知財事務局において、全国の高等教育機関等において、地域プロデュース人材育成のためどのようなカリキュラムが実施されているかについて、N T Tデータ経営研究所への委託調査を行った。(約20拠点の地域プロデュース人材育成プログラムを調査)

【高等教育機関や民間団体等において行われている地域プロデュース人材を育成する教育カリキュラム】

地域プロデュース人材育成に取り組む教育・人材育成課程は全国各地の高等教育機関や民間団体等において実施されており、ベースとする学問領域の違いなどにより、主に以下のように取り組まれている。

社会科学ベース型：主に経済学、経営学、社会学等の社会科学をベースとし、地域資源を生かした商品化等の実習を通じ、地域の様々な主体と協働して地域活性化に貢献する人材を育てる教育課程。

観光学型：ベースとする専門領域は課程により様々であるが経営学、社会学、地域文化論などで、演習や実習の実践的科目も合わせて、地域資源を活用し、観光により地域や産業の活性化を担う人材を育てる教育課程。演習や実習の実践的科目を含む場合が多い。DMO 的な方法論やその実践を学ぶことができるカリキュラムもみられる。

デザイン・コンテンツ型：工学、造形、建築、環境学等の自然科学や芸術系の学問分野をベースとして、デザイン視点などから地域などの様々な主体と連携して課題解決や街づくりを担う人材を育てる教育課程。アニメなどのコンテンツ、キャラクターを生かした地域の魅力発信などの実習に取り組む例もみられる。

食科学・農学型：栄養学、農学、美食学、衛生学などの学問分野をベースとして、地域と連携した実習等を合わせて、地域の食材、文化、風土を生かした食品、メニュー、食文化の形成を目指す取組を行う大学や調理師学校等の課程。

文理融合型：既存の学部・学科を再編成、あるいは既存の学部・学科から必要な学問領域を持ち寄るなどして、文系理系の幅広い専門領域をベースに、地域各地と連携したフィールドワーク（実習）を行うことを通じ、地域の様々な主体との協働による課題解決力を養う。

社会人等向けの実践型短期カリキュラム：目的に応じ、上記のような分野のノウハウを組み合わせるなどして、学識者や実務家が社会人や地域活動を志向する地域人材などに指導するカリキュラムなど。地域における取組に直接活用する実践的なカリキュラムも多くみられる。

(4) 今後の取組の方向性

(ア) 地域プロデュース人材の効果的育成について

地域プロデュース人材に求められる能力

委託調査の結果や、学識者からのヒアリングを踏まえた検討会における議論を踏まえ、地域資源を発見・創出し、魅力ある商品・サービス等に編集した上で、効果的に発信・展開し、地域の魅力を高める地域プロデュース人材に必要な能力を整理すると以下のとおりである。

なお、こうした地域プロデューサーとしての能力は、大規模な取組であればあるほど、複数の異なる強みを持つメンバーからなるチーム、あるいはプロデュース人材と専門人材等からなるチームなどが総体として能力を発揮することを通じ、事業や地域ブランドの価値を最大化していくべきものである。

また、こうした能力は、通常、教育機関での人材育成のみならず、社会での実践を通じて習得されるものである。

必要な能力	内容・要素
地域の魅力の発見・創出力	<ul style="list-style-type: none"> 幅広い経験と教養に裏付けられた目利き力・感性 クリエイティビティ 様々な地域資源を地域のトータルな魅力として一体的に見せるブランディング
プロデュース力	<ul style="list-style-type: none"> 幅広い経験と教養、分析力、地域理解に裏付けられた地域資源の商品・サービス化、発信、提供にわたるトータルな構想力 デザイン思考 商品・サービスの要素についてのストーリー化による付加価値の向上、あるいは地域の魅力をつなぐストーリーの創出による地域のブランド価値向上
協働力	<ul style="list-style-type: none"> 地域産業、自治体、NPO、行政等の地域の様々な主体と連携して事業を創出・展開 地域外の様々な主体（アドバイザー、有識者、広域的な企業、広域自治体、国等）との協働による付加価値の向上 デザイナーやアーティスト等、クリエイターとの協働による事業や地域の魅力向上 外国人材との協働により、外国人の新たな視点を導入 リーダーシップ キャストイング力により、異なる個性を持つ人材の能力を、相乗効果を発揮するかたちで組み合わせて事業価値等を向上
発信力	<ul style="list-style-type: none"> ターゲット層等の分析に基づいて、最適な宣伝・広告手段を選択し、適切なタイミングで地域の魅力を発信 ジャーナリストやマスメディアとの適切なコミュニケーションを通じた効果的な発信を実現 ターゲット層による検索を発信したい地域に引き付ける等のデジタルマーケティング力 強い発信力を持つブロガーやユーチューバーなどのインフルエンサーとの適切なコミュニケーションによる効果的なプロモーション
海外展開力	<ul style="list-style-type: none"> 市場の特性や嗜好を踏まえた国際マーケティング 国際・異文化コミュニケーション能力 海外の地文化や商習慣等への深い理解 国境を越えたサプライチェーンの形成 海外の人材や企業との協力
実施力	<ul style="list-style-type: none"> 資金、その他のリソース集めのノウハウ 組織運営力・人材活用力

	<ul style="list-style-type: none"> ・ 法制度や会計制度についてのバックグラウンド (特区制度や外国人受入に係る国の制度等への理解を含む) ・ 創作・製造ノウハウ、設計力、販路やサービス提供チャネル形成等 ・ 継続力
--	--

今後地域プロデュース人材育成カリキュラムに組み込むことが効果的と考えられる事項

地域プロデュース人材育成の目的は様々であるが、一般に中長期的な地域活性化のためには海外の成長を取り込んでいくことが重要であることに鑑み、地域資源の海外展開力や、訪日外国人向けの訴求力を高めるための要素を入れることが、カリキュラム構成上重要であると考えられる。

社会科学をベースとする地域プロデュース人材育成プログラムにはデザイン思考を育む科目が設けられていないケースがみられる。情報発信、商品・サービス提供、体験など顧客とのすべての接点を「デザイン視点」で設計・編集し魅力を高めることは、地域の魅力のプロデュースや地域の課題解決においても基盤となるものであるところ、デザイン思考を養う科目をできるだけカリキュラムのベースとなっている学問領域に関わらず組み込むことが効果的であると考えられる。

地域の企業、自治体、コミュニティに入って行う実習については、できるだけプログラムの履修者自らが事業や地域づくりプランを構想し、連携先とコミュニケーションをし、実践する中で、地域マーケティング、海外プロモーション、リーダーシップ等を身に着けるような科目構成とすることが、プロデュース力や協働力を身に着けるうえで効果的であると考えられる。

地域プロデュースにおいて地域の企業、自治体、コミュニティ等との協働は必要不可欠であるが、外国人視点を引き出す外国人材との協働力を養うことも、事業や地域づくりの付加価値を高めるうえで重要であると考えられる。

事業の魅力を事業の様々な要素が持つストーリーによって高めたり、地域の魅力を高めるために様々な地域資源をストーリーでつないで地域への来訪者に提供するようなノウハウを養うことも、事業や地域づくりの価値を高めるうえで重要であると考えられる。(経済産業省の地域ストーリー事業 (P42) 参照)

ターゲット層による検索を発信したい地域資源に引き付けたり、強い影響力を持つブロガーなどのインフルエンサーと協働して地域産品への需要や地域への来訪意欲を高めたりするよう、デジタルマーケティング力を養うことが地域の魅力の効果的発信に資する。

必要な地域プロデュース人材や地域プロデュースに必要な能力は、地域の環境や地域が抱える課題によっても異なるところであり、地域プロデュース人材の育成やその活用は、地域活性化のためにそれぞれの地域が何を必要としているかというニーズも踏まえて行うことが効果的である。

地域プロデュース人材が活躍する環境づくり

高等教育等を通じ育成された優れた地域プロデュース人材がその能力を十分に発揮するには、こうした地域プロデュース人材が持つ能力の必要性を地方自治体や地域の企業等が理解し、地域プロデュース活動の現場で有効に活用する組織体制や環境を整えることが重要である。また、このような環境を整えることが、地域プロデュース人材をより多くの住民が志向することにもつながる。

また、地域人材が主体性をもって地域プログラムに取り組むことと合わせ、外部の客観的な視点が導入され、多様な強みを持つ人材が地域プロデュース人材として、あるいは地域プロデュース人材と協働して地域づくりに関わることが、地域資源がより魅力的な商品やサービスとして編集されて発信され、地域ブランドを高めていくことにつながるものである。

全国各地で、外国人が観光協会の職員、地域の企業のリーダー、自治体等のアドバイザーとして活躍し、日本人とは異なる視点で地域活性化に取り組んでおり、外国人アーティストの受入れ等を行うアーティスト・イン・レジデンスの支援も行われている。このような外国人がより多く、多様なかたちで地域づくりに関われるような環境づくりが求められる。

また、総務省等が行っている地域おこし協力隊（都市地域から過疎地域等に移住して地域ブランドや地場産品の開発・販売・PR等に従事する活動を支援）や地域活性化応援隊（省庁等が連携し、職員等が積極的に地域に出向く取組）や、Iターン、Uターン、Jターンの促進も、上述のような観点を含め引き続き推進していくべきである。

さらに、例えば、アニメ制作会社を地方に誘致し、これによりアニメのクリエイター、プロデューサーの拠点・受け皿を形成することを通じ、地方の魅力がアニメの題材として発信されるといった、産業誘致、地域プロデュース人材の集積、及び地域の魅力発信を合わせて実現するような取組も参考になる。

民間企業では、吉本興業株式会社が「あなたの街に"住みます"プロジェクト」を実施している。本プロジェクトでは、47都道府県に芸人と社員を派遣、定住させ、地域を題材としたエンターテインメント活動等に取り組んでおり、自治体とのタイアップによる観光プロモーション、情報発信、移住促進事業などを通じた地域課題の解決にも関わっている。これは、都市等の人材が地域に入ってその魅力に精通し、都市から持ち込んだエンターテインメントのシーズと地域のシーズと合わせて地域活性化を行う地域プロデュース人材として息の長い取組みを行う例として、人材育成面からも参考になる。

さらに、上述(1)(ウ)で述べたとおり、各省庁において、地域プロデュースを担う人材を育成する様々な取組が行われている。また、(3)に整理したとおり、全国の高等教育機関等においても、社会科学、デザイン、観光、食等に係る学問領域の知的集積を生かし、地域と連携した実習を含む様々な地域づくりを担う人材育成が行われている。

これらの取組は、大学を拠点とする地域プロデュース力の強化、グローバルな視点での地域活性化力の育成、観光を通じた地域活性化を志向する事業、地域コミュニティのリーダー育成、ICTを活用した効果的なプログラムなど多様な観点から行われ、成果をあげている。一方、今後、地域プロデュース人材の育成が全国で総体として効果的に進められていくためには、

様々な政府や民間の取組や高等教育機関のプログラム等において、上述(ア)の能力を持つ地域プロデュース人材が総体として質・量ともに十分に、効果的に養われ、上述(ア)の地域プロデュース人材育成に重要と考えられる方法についても留意されていくよう、産学官の間、省庁間、教育機関間の連携や情報共有が十分に図られ、相乗効果を実現していくことが求められる。

(イ) 第一次とりまとめ以降の新規施策

外国人が地方に長期滞在し、地域の魅力を発見・発信し、あるいは創出するなどして地域の活性化に資する創業その他のビジネス等の活動を行おうとする場合の課題（例：地方に関心のある留学生が卒業後に引き続き地域でこのような活動に従事する場合の課題）とその解決策を検討する。【内閣府（知財）、関係省庁】

政府や教育機関等の地域プロデュース人材育成の様々な取組について相互に共有・連携できるよう、本とりまとめ結果について周知・啓発（例えば、情報掲載やセミナー等）を行うとともに、関係省庁間でより効果的な取組方法について検討する。【内閣府（知財）、関係省庁】

クールジャパン産業に必要とされる人材は、地域プロデュース人材や専門人材と言った役割の違いのみならず、産業別のニーズも踏まえて育成する必要があることから、クールジャパン機構による出資等の取組を通じて得られたクールジャパン推進に必要な人材についての知見を、コンテンツ、食、ファッション等の分野別に早期にとりまとめる。【クールジャパン機構】

産業別の・職種別の必要な能力・課題・取組みについての業界ヒアリング・パブリックコメント結果は別添7のとおり。

(ウ) 第一次とりまとめにおける対応の方向性と取組状況・今後の展望

上記の方向性を踏まえ、第一次とりまとめにおいて整理された取組等については、下記の通り取り組む。

第一次とりまとめにおける対応の方向性	最終とりまとめ時点での取組状況と今後の展望
<p>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）】</p>	<p>（現在の取組状況）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 地域プロデュース人材の育成に資するため、平成 29 年度予算により、高等教育機関等について、自然科学、人文科学、食・コンテンツ等の分類別に、共通するカリキュラムの特色や先進的な取組を調査し、必要な能力について整理。【内閣府（知財）】 <p>（今後の展望）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 地域プロデュース人材育成のために必要となる能力を養うために有効な地域プロデュース人材育成手法などについて、

	<p>高等教育機関等において実証を行い、高等教育機関や業界団体等が参考とできる先進事例を形成し、全国に周知する。【内閣府（知財）】</p>
<p>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】</p>	<p>(現在の取組状況)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ JAPAN ブランド等プロデュース支援事業として実施。また、プロデュース人材育成のため、希望するプロデューサー候補者に対して平成 29 年度の事業への同席などを通じて、学びの場を提供。【経産省】 <p>(今後の展望)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 平成 30 年度においては、専門家招聘型プロデュース支援事業として、事業者とプロデューサーの連携を進める予定。【経産省】
<p>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引き続き取り組む。【観光庁】</p>	<p>(現在の取組状況)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ DMO を担う人材を育成するために、基礎プログラムについては、最新情報や具体例を追加することにより、一部ブラッシュアップを図り、平成 29 年 11 月末に研修を実施した。また、応用プログラムについては、統計データの活用や WEB マーケティング等のテーマにて、平成 30 年 2 月末に研修を実施した。【観光庁】 <p>(今後の展望)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 民間において継続的に研修を実施できるよう環境整備を進める。【観光庁】
<p>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】</p>	<p>(現在の取組状況)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 国内のアーティスト・イン・レジデンス(AIR)団体に対し、以下の 2 種類のプログラム支援を実施。 <ul style="list-style-type: none"> ○ 双方向交流発展支援 海外の AIR 実施団体との協力関係を強め、パートナーシップ協定等により行う双方向交流プログラム(アーティスト等の受入れ・派遣)を支援。 ○ 双方向交流促進・牽引支援 海外のアーティスト等を積極的に受け入れており、今後の双方向交流が見込まれるプログラム、国内の AIR 団体と連携して行うプログラムを支援。 <p>【文化庁】</p> <p>(今後の展望)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 平成 30 年度においては、プログラム支援対象を小規模な AIR 等における人材育成や支援を行う「拠点的な AIR 事業」及び全国津々浦々で AIR 事業が行われるよう「小規模等の AIR 事業」に変更し、事業を実施予定。【文化庁】

．おわりに

平成 29 年 2 月に立上げ以来、本検討会は、クールジャパンに関連する様々な制度改正や民間の方々の最前線の取組みが進展する中、学界、産業界、自治体など各方面の方々から多くのインプットをいただきつつ、クールジャパン人材の育成の在り方について、約一年余りにわたり活発な議論を行ってきた。

本検討会の特色は、

- ・ 産業や産業政策に携わる側と教育や教育行政に携わる側の経営者、学識者、政策立案者などが一つのテーブルにつき、クールジャパン産業と人材育成の場を直接結び付けた課題の掘り起しや解決策の提示が行われたこと
- ・ 分野を横断して産業、関係省庁、教育機関の様々な諸相に横串を刺すことにより、クールジャパン産業の成長力の本質に作用する人材育成の方法論を議論したこと

にある。

その結果、本とりまとめでは、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、それぞれについて人材像、官民の関連する取組や課題、検討会における議論を整理した上、平成 29 年 5 月の中間とりまとめに基づくこれまでの各省庁等の取組の成果、そして各省庁等が更に取り組みすべき対応の方向性を整理した。

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関連産業に必要とされる人材像を踏まえ、引き続き、それぞれの章の「対応の方向性」、及び最終とりまとめで新たに加わった「今後の取組の方向性」(第 5 章・第 6 章)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、教育機関、地方公共団体等においても、本とりまとめに記載した検討会における議論や、各種先進的取組、取組の方向性を十分に踏まえ、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。

今後の日本を支える人材の育成については、この 1 年の間に更に重要かつ緊急の課題であるとの認識が高まり、本検討会以外にも様々なかたちで議論が行われており、例えば、平成 29 年 12 月には「人づくり革命」や「生産性革命」のための「新しい経済政策パッケージ」が閣議決定されたほか、未来投資会議構造改革徹底推進会合「企業関連制度・産業構造改革・イノベーション」会合(雇用・人材)においても、生産性革命の実現の鍵となる人材育成のために必要な取組や、成長分野へ人材をどうシフトさせていくか等について議論されている。

本報告書は「クールジャパン人材の育成」をテーマとしているが、外国人が魅力的に感じるものを効果的に創出し、展開する人材をいかに育成するかは様々な分野に通じるものであり、本報告書が、今後の政府や民間における「人づくり」の推進に広く役立てられることを期待する。

(参考資料)

- 別添 1 クールジャパン関連産業の市場や外国人の労働・就業等の状況
- 別添 2 クールジャパン人材のキャリアパス例
- 別添 3 クールジャパン外国人材受入れに係る制度や支援等の例
- 別添 4 クールジャパン分野の留学生の就労に関するアンケート調査結果の概要
- 別添 5 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
- 別添 6 クールジャパン外国人材の受入れについて
- 別添 7 クールジャパン関連分野における職種別の課題・今後必要な取組に係る意見について
- 別添 8 クールジャパン人材育成検討会構成員
- 別添 9 クールジャパン人材育成検討会の開催実績

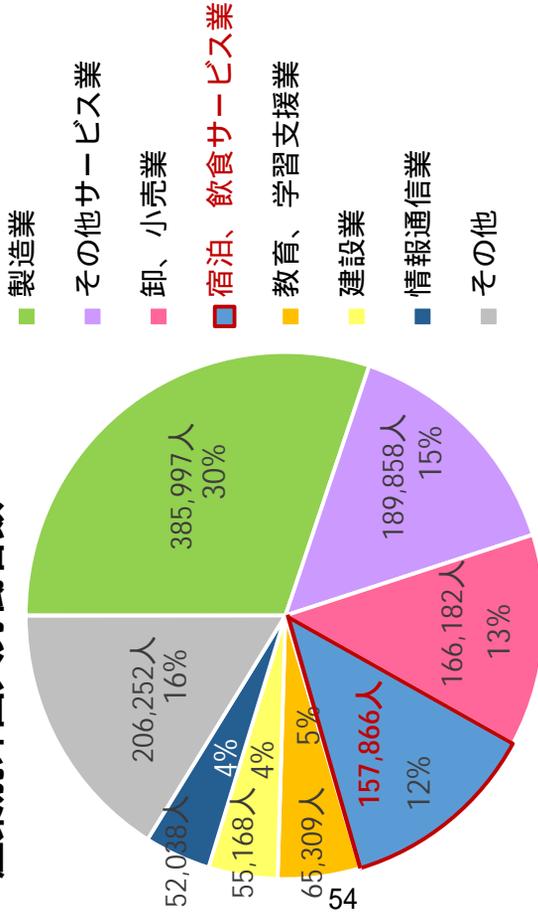
1. 関連産業の市場規模

分野	コンテンツ	外食	デザイン	ファッション	観光
売上等	12.0兆円 映像 4.3兆円 テレビ放送 (3.5) 映像 (0.3) 映画 (0.2) 図書・新聞等 3.7兆円 新聞 (1.5) 雑誌 (1.1) 書籍 (0.7) ゲーム 1.7兆円 オンライン (1.0) アーケード (0.4) ソフト (0.2) 音楽・音声 1.3兆円 音楽ソフト (0.4) カラオケ (0.4) (注1)	25.4兆円 飲食店 13.9兆円 食堂・レストラン (9.9) すし (1.5) そば・うどん (1.2) 集団給食 3.4兆円 事業所 (1.7) 病院 (0.8) 学校 (0.5) 料亭・バー等 2.9兆円 宿泊施設 2.8兆円 喫茶店・居酒屋 2.1兆円 (注1)	0.3兆円 グラフィック 1,228億円 マルチメディア 152億円 パッケージ 135億円 インダストリアル 118億円 インテリア 112億円 (注1)	18.0兆円 衣類 9.4兆円 美容品 4.7兆円 アクセサリー 2.4兆円 靴 1.5兆円 (注1)	15.2兆円 旅行業 4.6兆円 小売 2.8兆円 旅客輸送 2.6兆円 宿泊 2.3兆円 飲食 1.6兆円 スポーツ・娯楽 0.9兆円 文化サービス 0.2兆円 輸送設備以外 0.1兆円 (注1)
	事業所数等	アニメ制作会社 622件 放送事業企業数 509件 (参考) (注2) (注3) テレビアニメ制作本数 356本 映画公開本数 1,187本 (邦画594本)	飲食店 62.0万件 酒場・ビヤール (13.0) 日本料理店 (5.0) 中華料理店 (5.5) そば・うどん店 (3.1) すし店 (2.4) (注2)	デザイン事業所 0.9万件 グラフィック (6,503) インダストリアル (764) (注1)	婦人・子供服 6.8万件 小売業 繊維・衣服 2.4万件 卸売業 男子服小売業 1.8万件 (注2)
従業者数	放送事業 3.4万人 民間放送/有線テレビ/NHK 放送番組制作 1.4万人 (注3)	飲食店 423.1万人 酒場・ビヤール (69.1) 日本料理店 (46.6) 中華料理店 (39.0) そば・うどん店 (21.7) すし店 (25.1) (注2)	総従業者数 4.1万人 (注2) デザイナー 18.0万人 イラスト (13.7) クラフト (4.0) (注3)	衣服製造業 3.6万人 婦人・子供服 34.9万人 小売業 衣類卸売業 13.0万人 (注2)	飲食 334.1万人 小売 298.0万人 旅客輸送 75.4万人 宿泊 72.0万人 旅行業 5.8万人 (注1)
備考	(注1) コレックの現状と今後の発展の方向性 (経済産業省) (注2) アニメ産業レポート2017 (日本動画協会) (注3) 情報通信基本調査報告書 (総務省、経済産業省)	(注1) 平成28年外食産業市場規模推計について (一般社団法人日本フードサービス協会) (注2) 平成26年経済セグメント調査	(注1) デザイン政策レポート2016年 (経済産業省) (注2) 平成26年特定サービス産業実態調査 (経済産業省) (注3) 平成26年経済セグメント調査	(注1) ファッション業界調査及びグローバルジャパンのトレンド・セグメントに関する波及効果・波及経路の分析 (経済産業省) (注2) 平成26年経済セグメント調査 (観光庁)	(注1) 平成24年観光地域経済調査 (観光庁)

2. 日本における外国人労働者（2017年10月）

日本における外国人労働者数は**約128万人**（前年同期比18.0%増）
 雇用事業所数は**約19万4,600カ所**（前年同期比12.6%増）

産業別外国人労働者数

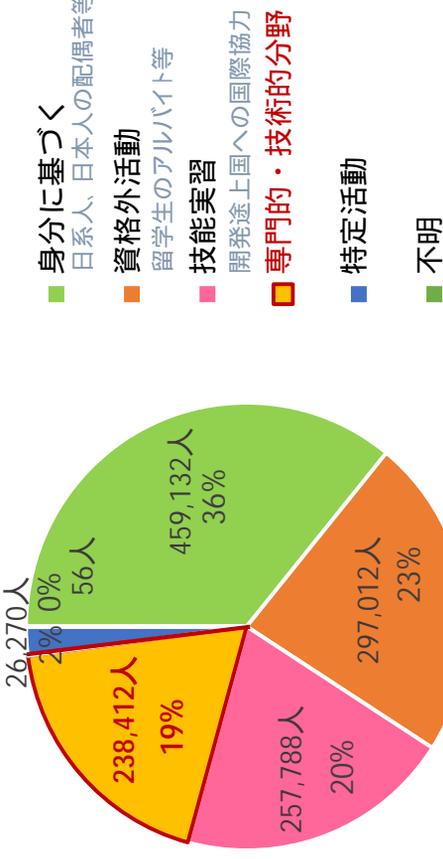


産業別外国人労働者(留学生)数

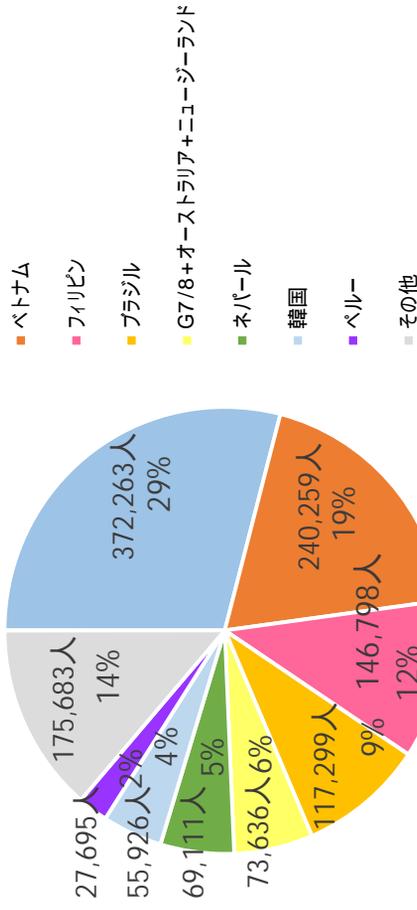
就労している留学生 259,604人

内訳	人数
建設業	200人
製造業	23,834人
情報通信業	1,564人
卸売業、小売業	56,335人
宿泊業、飲食サービス業	91,407人
教育、学習支援業	14,123人
サービス業(他に分類されないもの)	35,649人

在留資格別外国人労働者の割合



国籍別外国人労働者の割合

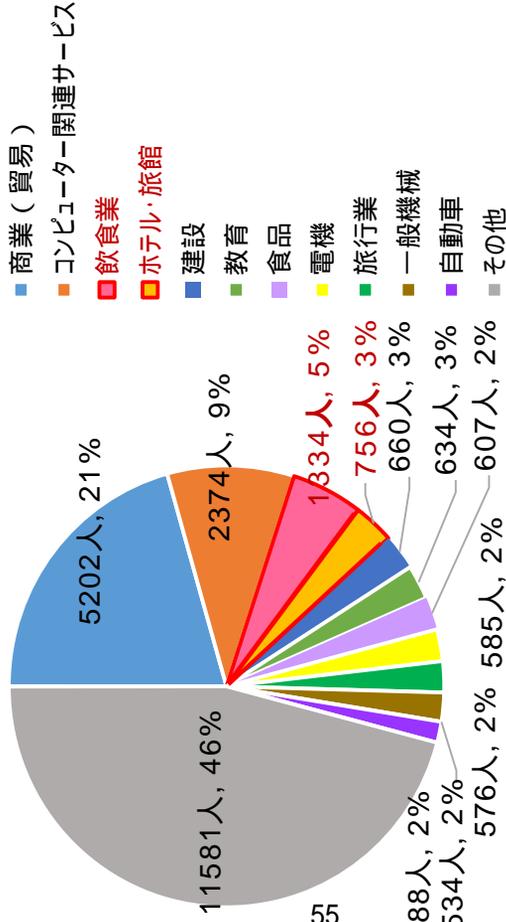


3. 外国人留学生の日本企業等への就職状況（2016年）

「留学」の在留資格を有する外国人が、日本の企業等への就職を目的に行った在留資格変更許可人数は **約1万9,000人（前年比24.1%増）**（注）

留学生総数 267,042人（平成29年5月1日現在） 平成29年外国人留学生在籍状況調査結果（JASSO） 在留資格変更許可申請者数 約22,000人

在日外国人留学生の日本企業等への就職状況



- （参考1）働きながら日本料理を学ぶための在留資格の要件緩和**
- 日本料理の調理業務に従事することを予定している外国人に付与される在留資格は存在せず、外国人が働きながら日本料理を学べない。（課題）
 - 外国人留学生（調理師）が卒業後、働きながら国内で日本料理を学ぶための活動を認める（最大5年間）。（規制緩和）

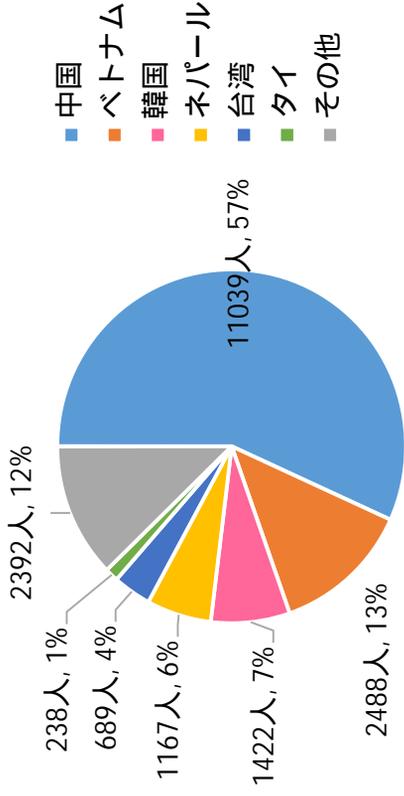
認定件数：58件（平成29年度末現在）

（参考2）有効求人倍率（飲食物調理の職業）

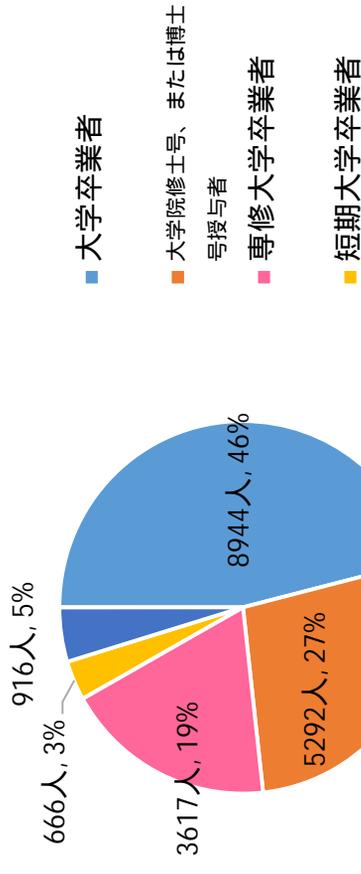
平成30年1月の有効求人倍率は**3.50倍**（全体：1.59倍）と高い水準を維持している。 出典：総務省「労働力調査」、厚生労働省「職業安定業務統計」

（注）なお、平成28年度中に卒業（修了）した外国人留学生（4万6,600人）のうち、実際に日本で就職している者は、約3割（1万4,500人）という調査もある。
出典：平成29年度外国人留学生進路状況調査結果（独）日本学生支援機構

在日外国人留学生の国籍・地域別の就職者数



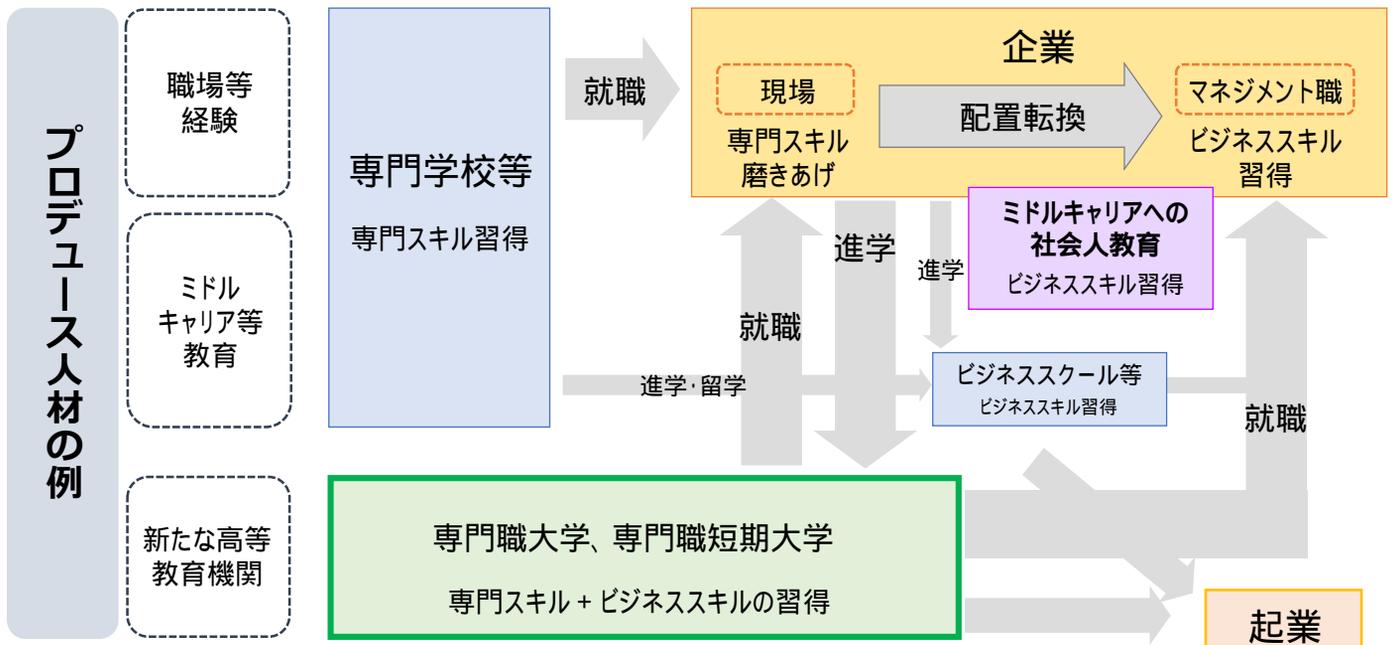
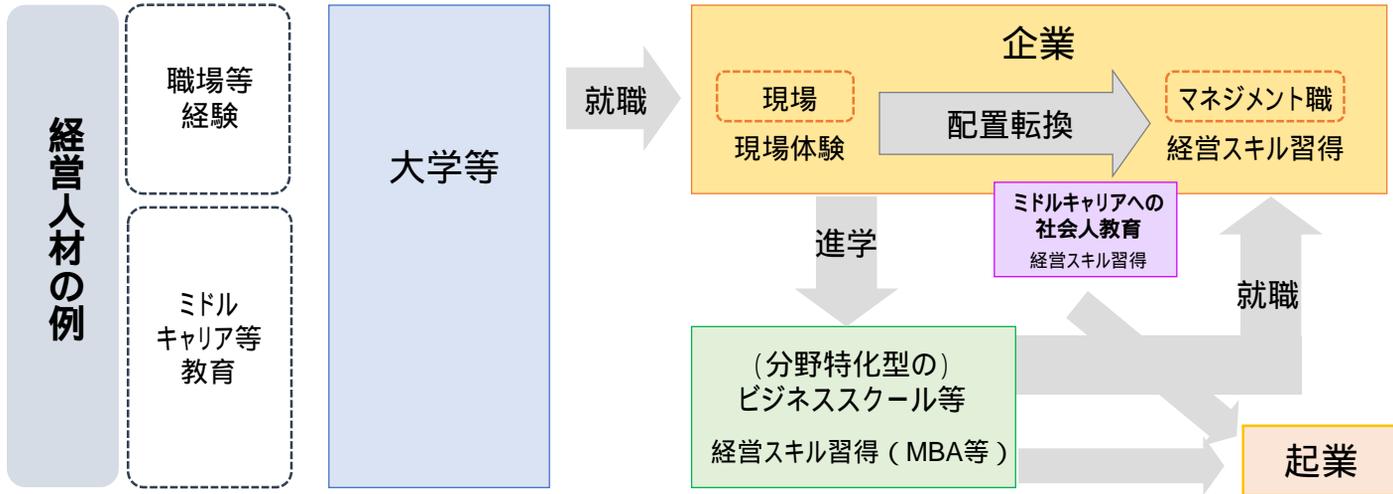
在日外国人留学生の最終学歴別の就職者数



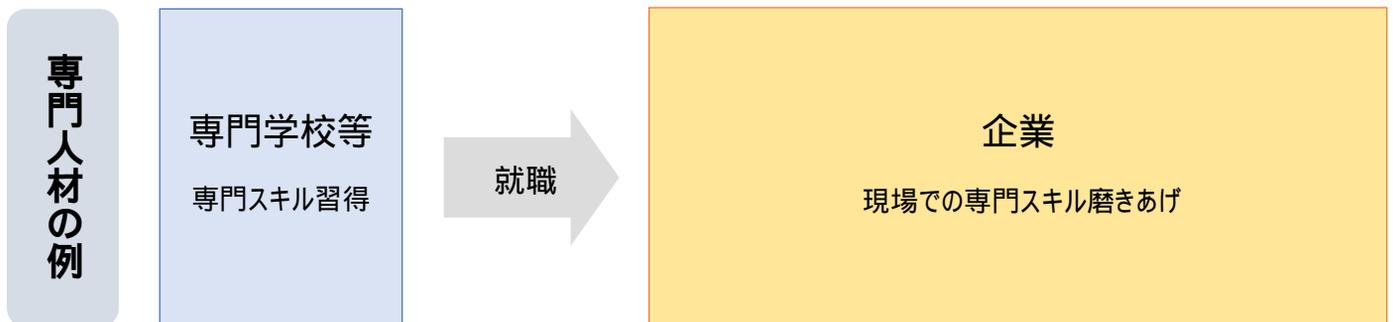
出典：平成28年における留学生の日本企業等への就職状況について（法務省入国管理局）

クールジャパン人材のキャリアパス例

別添2



(一例であり、このほか様々なタイプの人材が育成されることが想定される)



クールジャパン外国人材の在留・就労

外国人材受入れの基準について

クールジャパン産業分野別の受入れ可否についての整理

クールジャパン人材育成検討会第一次とりまとめ「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(P3に再添付)」において、コンテンツ・デザイン・ファッション・食等のクールジャパン産業の業種別に、「高度マネジメント」、「専門・管理」、「実務」に区分し、就労の可否等を整理。(H29年5月、クールジャパン人材育成検討会)

「「クールジャパン」に関わる分野において就労しようとする留学生等に係る在留資格の明確化等について」の策定

アニメ、ファッション・デザイン、食などのクールジャパン分野を学びに来た留学生が引き続き日本で働くことを希望する場合等に、在留資格の決定に係る運用の明確化及び透明性の向上を図り、申請者の予見可能性を高める観点から、在留資格の該当性に係る考え方及び許可・不許可に係る具体的な事例を整理。(H29年9月、法務省)

特区制度の活用

国家戦略特区（クールジャパン・インバウンド外国人材）

活動内容が「技術・人文知識・国際業務」又は「技能」に該当するクールジャパン・インバウンド外国人材の受入れについて、学歴や実務経験要件と同等の知識・技能等の水準を、国内外の資格・試験や受賞歴等で代替できるか否かを関係府省及び関係自治体が一体となって協議・検討し、必要に応じ、上陸許可基準の特例の対象等とする枠組みを設ける。(H29年9月、内閣府地方創生事務局)

総合特区の活用例（伝統料理の外国人料理人）

「特定伝統料理海外普及事業」において、海外のレストラン等に勤務している外国人料理人が、業務の一環で、当該事業を行う特区内の日本料理店で働きながら伝統料理の技術を習得することを認めている（最大5年間）。（京都市）(H25年11月、内閣府地方創生事務局)

外国人材の円滑な就労の促進について

就労に向けた企業と留学生のマッチング、相談窓口の設置

(例) 福岡県等：福岡県留学生サポートセンター運営協議会が、福岡県内および日本国内の企業等に就職を目指す留学生の就職活動を個別就職紹介やセミナー、個別相談等でサポート。

九州各県が連携して、九州で学ぶ留学生と九州の企業を対象としたマッチングサイト(Work in Kyushu)を開設。

(例) 民間企業：個別のクールジャパン分野において、外国人の高度人材と日本企業をマッチングするためのオンラインプラットフォームを作成。

企業内の雇用環境の整備

(例) JETRO(新輸出大国コンソーシアム)：高度外国人材の採用・育成・定着について専門知識を有する専門家が、海外展開に取り組む全国の中堅・中小企業の相談に個別に対応。

(国際化促進インターンシップ)：中小企業が外国人受入を経験し体制整備に役立てられるよう、30都道府県90社に約3カ月、外国人材のインターンシップ受入を実施(経済産業省委託事業)。

クールジャパンの推進に資する外国人観光客等の長期滞在

富裕層向けの長期滞在制度

観光・保養を目的とした長期滞在について、海外富裕層を対象として、最長1年間の滞在を認める。(H27年6月、法務省)

クールジャパン分野の留学生の就労に関するアンケート調査結果の概要

第一次とりまとめにおける対応の方向性を踏まえ、内閣府（知財事務局）・文部科学省・経済産業省が、アニメ、マンガ、ゲーム、映像製作、デザイン、ファッション等に係る大学・専門学校（60校から回答有）・企業（65社から回答有）に対してアンケート調査を実施（H29年9月～H30年2月）。概要は以下のとおり。

1、 大学・専門学校

外国人留学生が日本での就労を希望していたにも関わらず、就労できなかった原因

- | | |
|---------------------|-----|
| ・ 日本語の能力が十分でなかった | 35% |
| ・ 希望する業務に従事できなかった | 30% |
| ・ 業務に対する能力が十分でなかった | 25% |
| ・ 入管制度・在留資格関係 | 22% |
| ・ 就職活動の開始時期が遅かった | 22% |
| ・ 日本での生活環境に適応できなかった | 7% |
| ・ 給与待遇 | 5% |
| ・ その他 | 17% |

【具体的な内容】 日本語能力、生活環境、給与以外の主なものを記載

- ・ 日本の企業風土やキャリアステップ（下積み期間が長い、総合職では希望職種に就けない）等への理解不足
- ・ 専門学校での教育内容と業務内容の不一致（デザインを学んだ学生について、「デザイン及び接客販売業務」で申請）
- ・ 採用に関する情報、就職関連イベントの情報、就職活動の進め方に関する情報の収集が不十分
- ・ 卒業制作を優先するため、卒業後に就職活動を開始する学生も多く、就労できない事例がある
- ・ 在留制度についての、企業側、学生側の知識不足
- ・ 採用しても、在留期間終了後は母国に帰るので、企業にとってのメリットが薄い

2、 企業

外国人留学生を採用しようとしたが、就労させることができなかった原因

- ・ 在留資格変更の諸手続きが長期間に渡り、審査状況がわからず、手続き終了前に内定を辞退した
- ・ 学校での教育内容と業務内容の不一致（服飾系専門学校でデザインの勉強をした学生が主に販売業務に携わるなど）

外国人材のキャリアアチェーメン構築に係る制度の現状と今後の取組み

		国内		海外（教育・就労） （：現在の制度・取組、：今後の取組予定）	
		留学（：現在の制度・取組、：今後の取組予定）		就労（：現在の制度・取組、：今後の取組予定）	
分野横断 高度マネジメント	<ul style="list-style-type: none"> 日本の大学等への留学 国内教育機関と海外トップスクールとの連携 例）東京大学とRCAによるデザインラボの設置 	<ul style="list-style-type: none"> 高度人材ポイント制（出入国管理上の優遇措置） 高度外国人材を呼び込むための制度改正 「日本版高度外国人材グリーンカード」の創設検討（永住許可申請に要する在留期間短縮） トップ大学卒業生に対する加算等、新たな加算措置を検討 等 	<ul style="list-style-type: none"> 海外（教育・就労） 		
コンテンツ	<ul style="list-style-type: none"> 日本の専門学校等への留学 認可外校による留学生受入を可能とする体制整備 	<ul style="list-style-type: none"> 《コンテンツ制作》【在留資格：技術・人文知識・国際業務】 （例） 就労可能：専門学校を卒業し専門士の称号を付与された者であって、キャラクターデザイン、原画・絵コンテ作成（主体的な創作活動）に従事 × 就労不可：色付け作業等の補助業務（主体的な創作活動を伴わない業務）に従事 	<ul style="list-style-type: none"> （留学 就労） コンテンツ企業における留学生の就労に関するガイドライン策定 	<ul style="list-style-type: none"> ・コンテンツスクール等での教育 クールジャパン機構の輸出による日本コンテンツのクリエイター育成スクール設立 	
デザイン・ファッション等	<ul style="list-style-type: none"> 日本の大学、専門学校等への留学 認可外校による留学生受入を可能とする体制整備 学位取得を可能とする取組支援 既存の大学・大学院で専門の学科設置 既存の専門学校等の専門職大学への移行 	<ul style="list-style-type: none"> 《デザイン、ファッション》【在留資格：技術・人文知識・国際業務】 （例） 就労可能：専門学校を卒業し専門士の称号を付与された者であって、専門学校で習得した知識を生かしてデザイナー、商品企画、海外広報（創作事業）に従事 × 就労不可：裁断・縫製（主体的な創作活動を伴わない業務）専ら接客・販売に従事 	<ul style="list-style-type: none"> （留学 就労） ファッション分野の各種学校や認可外校の卒業生の就労を認めるためのスキームについて経産省と法務省において運用を開始予定 デザイン・ファッション分野における留学生の就労に関するガイドライン策定 	<ul style="list-style-type: none"> ・日本料理に関する知識・技能の認定 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達した者を、民間団体等が自主的に認定する制度を創設（平成30年度までに1,000名以上の認定を目指す）【日本料理の調理技能認定制度】 	
食（外食）	<ul style="list-style-type: none"> 日本の調理師学校等への留学 	<ul style="list-style-type: none"> 《料理人（日本料理）》【在留資格：特定活動】 （留学 就労） 調理師学校卒業後に、国内の日本料理店で働きながら日本料理の技術習得可能（最長5年間）【日本料理海外普及人材育成事業】 （海外 就労） 京都市のみ 海外レストラン等に勤務する外国人料理人が、業務の一環で、日本料理店で伝統料理の技術習得可能（最長5年間）【特定伝統料理海外普及事業（総合特区制度）】 	<ul style="list-style-type: none"> 《美容関係分野（着物着付け、ネイル、スタイリングを含む）》× 就労不可 	<ul style="list-style-type: none"> 《料理人（外国料理）》【在留資格：技能】 （留学 就労）× 就労不可 （海外 就労） 10年以上の実務経験があれば就労可能 	
観光	<ul style="list-style-type: none"> 日本の大学等への留学 	<ul style="list-style-type: none"> 《宿泊業》【在留資格：技術・人文知識・国際業務】 （例） 就労可能：本国において大学を卒業した者であって、本邦のホテルとの契約に基づき、日本人と同等額以上である月額約22万円の報酬を受けて、広報、企画立案、外国語を用いたフロント業務、外国人対応に従事 × 就労不可：専ら料理配膳、清掃に従事 	<ul style="list-style-type: none"> 《フロアスタッフ》× 就労不可 	<ul style="list-style-type: none"> （留学 就労） 調理師学校卒業後に、国内の日本料理店で働きながら日本料理の技術習得可能（最長5年間）【日本料理海外普及人材育成事業】 （海外 就労） 京都市のみ 海外レストラン等に勤務する外国人料理人が、業務の一環で、日本料理店で伝統料理の技術習得可能（最長5年間）【特定伝統料理海外普及事業（総合特区制度）】 	

クールジャパン外国人材の受け入れについて

1. 入管法の仕組み

- 外国人の日本への入国の公正な管理を図るために、外国人の活動内容に応じて在留資格を区分
- 在留資格ごとに当該在留資格で上陸を許可する要件を規定

2. 現行の在留資格の区分と主なクールジャパン産業の該当性

在留資格は法律に規定されているが、当該在留資格で上陸を許可する具体的な要件については、法律の他、省令、告示、通知等で規定。なお、下記3の例のように、在留資格に係る上陸を許可する具体的な要件についての特例を設けたり、特定活動へ位置付けることにより受け入れられている例もある。

在留資格	技術・人文知識・国際業務	技能	特定活動	在留資格なし
入管法の在留資格の定義	本邦の公私の機関との契約に基づいて行う理学、工学その他の自然科学の分野若しくは法律学、経済学、社会学その他の人文科学の分野に属する技術若しくは知識を要する業務又は外国の文化に基盤を有する思考若しくは感受性を必要とする業務に従事する活動	本邦の公私の機関との契約に基づいて行う産業上の特殊な分野に属する熟練した技能を要する業務に従事する活動	法務大臣が個々の外国人について特に指定する活動	-
BB 産業分類 (法律、省令や法解釈等による)	(コンテンツ制作) 専門学校を卒業し、キャラクターデザイン、原画・絵コンテ作成(主体的な創作活動)に従事 (デザイン、ファッション) 専門学校を卒業し、専門学校で習得した知識を生かしてデザイナー、商品企画、海外広報(創作事業)に従事 (宿泊業) 大学を卒業し、広報、企画立案、外国語を用いたフロント業務、外国人対応に従事 (飲食業) 専門学校の経営学に係る学科を卒業し、飲食店チェーンの海外展開業務に従事	(料理人(外国料理)) 10年以上の実務経験があれば就労可能 (省令)	(料理人(日本料理)) 日本料理海外普及 人材育成事業(農水省) 特定伝統料理海外普及事業(総合特区制度)	(料理人(日本料理)) (左記の「特定活動」に該当しないもの) (理容師、美容師)

3. クールジャパン分野における外国人材受け入れの特例措置

国家戦略特区におけるクールジャパン・インバウンド外国人材の受け入れについて

国家戦略特区内でクールジャパン外国人材の受け入れについて、区域会議及び関係府省庁で協議・検討し、現行の上陸許可基準の代替基準を設けることが可能
例: 10年の実務経験を国内外の資格・試験や受賞歴等で代替

日本料理海外普及人材育成事業

調理師学校卒業後に、国内の日本料理店で働きながら日本料理の技能を習得

特定伝統料理海外普及事業(総合特区制度:京都市)

海外レストラン等に勤務する外国人料理人が、業務の一環で、当該特区内の日本料理店で働きながら伝統料理の技能を習得

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（コンテンツ）

	各レイヤーにおける職種	求められる能力	課題	現状の取組み（：政府の取組み、：民間の取組み）	今後必要な取組みの方向性
高度マネジメント	プロデューサー、マネージャー、マーケティングディレクター等 （キャリアパス） 企業内における制作現場での経験を経て配置転換（OJTによる技能習得）	マーケティング能力 変化対応力 コミュニケーション能力、語学力 産業ビジネスフローに沿った業務基礎知識（法務や経理等の知識を含む）	（教育機関での人材育成） プロデューサー人材の育成は産業内のOJTで行われる場合がほとんどであり、国内教育機関での育成ができていない【検証委】 コンテンツ分野のプロダクション・マネジメント等を体系的に研究・教育できる国内の教育機関が少ない（芸術系大学もクリエイティブアーティストの育成が中心）【検証委】	国際コンテンツビジネスプロデューサーの育成を目的とした海外教育機関や海外企業における研修の機会を提供【プロデューサー人材育成事業】【経産省】	教育機関で必要な取組み ケーススタディやインターン等を通じた実習の実施 産業界で必要な取組み コンテスト等、実地で業務を学ぶことのできるトリアル機会の提供 異業種交流の場の創出
専門・管理	ディレクター、監督、編集者、プロダクションデザイナー（製作統括）等 （キャリアパス） 専門学校や大学等の専門課程を卒業後、コンテンツ企業や制作会社に就職（教育やOJTによる技能習得）	マネジメント力 コミュニケーション能力	教育機関や産業団体等が参画する「アニメ・マンガ人材養成産学連携コンソーシアム」において、人材養成学習システムの開発・普及の広報や、活動自立化に向けた検討等を実施【アニメ・マンガ人材養成産学連携事業】【文科省】	（上記と同じ）	（上記と同じ）
実務	脚本家、アニメーター、テクニカルデザイナー、グラフィックデザイナー、プログラマー等 （キャリアパス） 専門学校や大学等の専門課程を卒業後、スタジオや制作会社に就職（教育やOJTによる技能習得）	各職種で必要な基礎技術 （画力、表現力等）	若手人材を制作スタッフに起用した、OJTによる人材育成【若手アニメーター等人材育成事業】【文化庁】 若手映画作家を対象とした、本格的な映像制作技術と作家性を磨くために必要な知識や技術を継承するためのワークショップや研修実施【若手映画作家育成プロジェクト】【文化庁】 メディア芸術の4部門において優れた作品を顕彰【文化庁メディア芸術祭】【文化庁】 若手クリエイター等が行う創作活動を支援【メディア芸術クリエイター育成支援事業】【文化庁】 日本動画協会の会員社を中心に、アニメ産業界がアニメ関連教育機関のパートナーとなってアニメの仕事を目指す人材の育成と就業をサポートすることを目的に「アニメ人材パートナーズフォーラム」を設立【日本動画協会】	（上記と同じ）	（上記と同じ）

注：本資料はパブリックコメント、ヒアリング、第1回本検討会資料により作成し、第2回本検討会で配布したもので「知的財産推進計画」策定に向けた「検証・評価・企画委員会」

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 [デザイン]

各レイヤーにおける職種	求められる能力	課題	現状の取組み（：政府の取組み、：民間の取組み）	今後必要な取組みの方向性
高度マネジメント デザインオフィサー 経営方針、IT、技術、ブランディング、宣伝、販路開拓など、総合的にデザイン開発を行う人材 (キャリアパス) 国内での教育に加え、海外トップスクール(RCA、スタンフォードd.school、イリノイ工科大学等)へ留学し、キャリアアップしてから就職する傾向	経営的な視点も含め、トータルに協働して商品開発を行う能力 ビジネス(B)+テクノロジ- (T)+クリエイティブ(C)の3分野を統合的に活用する能力 分野横断的な幅広い知識体系 ソフトウェアエンジニアリングやデジタルデザインの能力	（教育機関での人材育成） B T C 人材を育成可能な幅広い分野をカバーできるカリキュラムを持つ国内教育機関が不足 対象度の高い教育分野であり、教育機関において、プロジェクトベースでの実践による習得機会が不足 （産業界での人材育成） 産業界で必要な様々な手法を習得可能な、教育機関との人材教育連携や、企業間での人材交流が不足。	東京大学 i-school、京都大学、九州大学、慶應大学等がデザイン教育を実施 東京大学と R C A によるデザインラボ設置を支援【クールジャパン拠点連携実証調査】 【内閣府】 (一社)Future Center Alliance Japan (FCAJ) が業種横断的なセミナー・ワークショップ等を実施	分野横断的かつ質の高い教育を行うため、国内教育機関相互や海外トップスクールとの連携を促進 教育機関において、様々な分野の B T C 人材を講師として、産学連携の具体的なプロジェクトベースで実践習得できる教育カリキュラムの策定を支援
専門・管理 ディレクター 外部デザイナーやバイヤー、技術者など、デザイン開発において様々な調整・マネジメントを行う人材 (キャリアパス) 大学や専門学校を卒業後に就職	協働作業における管理・調整を的確に行う能力 分野横断的な幅広い知識体系			
実務 デザイナー 製品の設計、広告の実データ等を作成する人材 (キャリアパス) 大学や専門学校を卒業後に就職 デザイン事業所数(2014年) 9,010件 (出典: 総務省 経済センサス(16)) デザイナー数(2014年) インハウス : 137,110人 フリーランス: 40,040人 (出典: 経産省 デザイン政策ハンドブック)	分野横断的な幅広い知識体系			

注：本資料はパブリックコメント、ヒアリング、第1回本検討会資料により作成し、第2回本検討会で配布したものと

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（ファッション）

各レイヤーにおける職種	求められる能力	課題 （教育機関での人材育成）	現状の取組み（：政府の取組み、：民間の取組み）	今後必要な取組みの方向性
高度マネジメント プロデューサー ブランドマネジメントを行う人材 デザイナーを数名束ね、現地直営の店売りりと、他店舗への卸機能も兼ね備えた事業展開を行う人材 （キャリアパス） 国内の専門学校等での教育に加え、海外の著名なデザイナーズスクール（セントマーティン、アントワープ、パーソンズ等）へ留学し、キャリアアップしてから就職する傾向	クリエイションを理解できる目利き能力 マーケティング能力 語学 国内外の取引規制、貿易実務、法律 （ITを活用した商品製作や店頭販促等）ITを活用できる能力	（教育機関での人材育成） 大学レベルの教育を行うファッション学科が不足（海外では、ファッション学科を持つ大学が人材育成を担う）	ファッション産業の人材育成を目的に設立された一般財団法人ファッション産業人材育成機構（IFEI）が、国内初のファッションビジネススクールを開設（1998年～）	
専門・管理 マーチャンデザイナー				
実務 デザイナー				

注：本資料はパブリックコメント、ヒアリング、第1回本検討会資料により作成し、第2回本検討会で配布したものの

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【食(外食産業)】

各レイヤーにおける職種	求められる能力	課題	現状の取組み(: 政府の取組み、 : 民間の取組み)	今後必要な取組みの方向性
<p>経営者、プロデューサー等 ブランドマネジメントを 行う人材</p>	<p>クリエイションを理解で きる目利き能力 マーケティング能力</p>	<p>課題 (教育機関での人材育成) 日本国内に、調理とマーケティング、トップマネジメントを学問として学べる場が不足【事務局ヒア】 サービス業における人材育成では、クリエイティブとマーケティングが一体化した教育プログラムが必要【池尾委員】 サービス業におけるトップ人材の流動化を進めるためにも、働いている人(中間管理職等)を対象としたマネジメント教育が必要【池尾委員】</p>	<p>中村学園大学が「フード・マネジメント学科」を開設。また、海外トップスクール(Culinary Institute of America)と包括連携協定を締結 立命館大学が2018年度より「食科学部」の設置を構想中。学部設置に向け、産業界のニーズを反映させるため、立命館大学、日本フードサービス協会、外食企業等による産学連携コンソーシアムを設置。 立命館大学と日本フードサービス協会が協働し、マネジメント人材養成を目的とした経営者向けプログラムを実施予定(海外トップスクールとの連携を想定)[サービス経営人材育成事業]【経産省】</p>	<p>今後必要な取組みの方向性</p> <p>単位互換やダブルディグリー、実習等について検討</p>
<p>料理人 等 (キャリアパス) 調理師養成施設等を卒業後に就職し、OJTによる技能習得 (外国人材の受入ニーズあり)</p>	<p>調理に関する知識・スキル 専門分野の背景となる教養 農業や観光分野に関する知識</p>	<p>(専門職大学での人材育成) 食産業をけん引する料理人育成のためには、食と農、観光分野による連携が必要【尾藤部長】 専門職大学を卒業して調理師免許を取得できるようになるかどうかといった交通整理が必要【事務局ヒア】</p>	<p>外国人材が、日本の調理師学校卒業後、国内の日本料理店で働きながら技術を習得することが可能(最大5年間)[日本料理海外普及人材育成事業]【農水省】 総合特区制度の活用により、海外のレストラン等に勤務している外国人料理人が、業務の一環で、当該区内の日本料理店で働きながら伝統料理の技術を習得することが可能(最大5年間)[特定伝統料理海外普及事業]【京都市】</p>	
<p>ホールスタッフ 等 (キャリアパス) 企業内での研修やOJTによる技能習得 (外国人材の受入ニーズあり)</p>	<p>ホスピタリティ</p>	<p>(外国人材の受入れ) 人材不足の職種。現状、外国人材による就労は認められていないが、外国人材が日本でスキルを学んで自国に帰れば、日本のアンバサダーや、将来的に日本企業が海外進出する際の現地人材の確保につながるとの意見あり【事務局ヒア】</p>		

注：本資料はパブリックコメント、ヒアリング、第1回本検討会資料により作成し、第2回本検討会で配布したものと「外国人材受入れニーズ」については、パブリックコメントやヒアリングにおいて現状で受入れが不足している、今後必要等の意見があったもの

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【観光(宿泊業・旅行業)】

	各レイヤーにおける職種	求められる能力	課題	現状の取組み(: 政府の取組み、 : 民間の取組み)	今後必要な取組みの方向性
高度マネジメント	<p>経営者 (キャリアパス) ホテルの場合、いくつかの現場経験を経た後に就任 旅館の場合、家業が多く、経営者の子息等が、一般企業や他の旅館で働いた後に就任することが多い</p> <p>【施設数(H27.3末時点) ホテル: 9,879施設 旅館: 4万1,899施設 (出典: 厚労省 衛生行政報告例)】</p>	<p>ビジネス環境(ICTの進展)や旅行者(インバウンド増加、志向変化の加速化)の変化に対応できる能力 コミュニケーション能力 マーケティング能力</p>	<p>(教育機関での人材育成) ビジネス環境の変化や旅行者の増加に対応できる経営人材の育成が急務【観光庁】 サービスマネジメントにおけるトップ人材の流動化を進めるとともに、働いている人(中間管理職等)を対象としたマネジメント教育が必要【池尾委員】 サービスマネジメントにおける人材育成では、クリエイティブとマーケティングが一体化した教育プログラムが必要【池尾委員】 日本独自の現場環境(旅館等)を考慮した、日本型教育モデルの確立が必要【事務局ヒア】 旅行業の中心は現場からのたき上げ人材であり、MBA等を持つ高学歴な経営人材や、従業員を大学に通わせて経営スキルを身に付けさせるニーズは少ない【事務局ヒア】</p>	<p>京都大学及び一橋大学の大学院段階における観光MBAの設置・開学(2018年度~)に向けて支援【観光庁】 旅館・ホテルの経営人材育成について、地域の観光系大学における社会人向け教育カリキュラム確立を目的に、産学連携による自立持続可能な仕組作りを支援【観光産業を担う中核人材育成・強化事業】【観光庁】</p>	<p>産学連携の下、経営人材育成の取組を持続し、安定的に人材を供給する【観光庁】</p>
地域プロデューサー	<p>DMOの中核を担う人材 (日本版DMO候補法人(H29.3.28時点) 広域連携DMO: 5件 地域連携DMO: 63件 地域DMO: 66件 (出典: 観光庁)</p>	<p>多様な主体をまとめ上げる調整能力 地域資源を磨き上げる能力 知見が広く、外から地域を見る能力</p>	<p>(DMOの中核人材) DMOをまとめあげる人材や、地域資源を磨き上げられる人材が不足【事務局ヒア】</p>	<p>日本版DMOに対する支援策として、DMO的手法で観光地経営を行うための人材を育成する基礎プログラム、観光地域のマネジメント・マーケティングを行うためのツール(DMOネット)を開発中【観光庁】</p>	<p>地元の人材育成に資するような、地域資源の磨き上げについて体験して覚えることのできるカリキュラムを作る必要がある【事務局ヒア】</p>
専門・管理	<p>(宿泊業) 企画、広報、フロント等 (旅行業) 企画、広報等</p>	<p>コミュニケーション能力</p>			
実務	<p>(宿泊業) サービス、ベルボーイ、仲居、料理人 (外国人材の受入ニーズあり) ベッドメイキング、清掃、洗い場等</p> <p>(旅行業) 旅行会社の海外窓口業務 (外国人材の受入ニーズあり)</p> <p>通訳ガイド (通訳案内士数(H28.4.1時点) 20,747人(出典: 観光庁))</p>	<p>コミュニケーション能力 幅広い知識(アレルギー等)</p>	<p>(外国人材の受入れ) 人材不足の職種。現状、外国人材による就労は認められていないが、高いコミュニケーション能力や幅広い知識が求められる専門職として、外国人材(特に留学生)受入れに関するニーズが高い【事務局ヒア】 特に旅館で和食料理人が不足。また、外国料理を専門とする外国人材の採用にあたり、若手人材採用のため、実務経験期間(現行10年以上)短縮に関する要望あり【事務局ヒア】 毎年大量に採用するほどではないが、特にアジア系の言語を話せる外国人材(特に留学生)採用に関するニーズあり【事務局ヒア】 (通訳ガイドの不足) 急増する外国人旅行者に対応可能なガイドの量を確保できない</p>	<p>外国人がホテルや旅館等での就労を希望する場合の申請人の予見可能性を高めるため、ガイドラインを策定【法務省】 外国人材が、日本の調理師学校卒業後、国内の日本料理店で働きながら技術を習得することが可能(最大5年間)【日本料理海外普及人材育成事業】【農水省】 現行制度において、留学生等を旅行会社の語学力を活かした窓口として採用することは可能 通訳案内士の業務独占規制を廃止(通訳案内士法の一部改正)【観光庁】</p>	<p>(左記と同じ) (左記と同じ)</p>

注: 本資料はパブリックコメント、ヒアリング、第1回本検討会資料により作成し、第2回本検討会で配布したものである

「外国人材受入れニーズ」については、パブリックコメントやヒアリングにおいて現状で受入れが不足している、今後必要等の意見があったもの

クールジャパン人材育成検討会構成員

- 座長 松山 政司 内閣府特命担当大臣（クールジャパン戦略）
- 構成員 池尾 恭一 明治学院大学経済学部 教授 / 慶應義塾大学 名誉教授
 梅澤 高明 A.T. カーニー 日本法人会長
 杉山 知之 デジタルハリウッド大学 学長
 辻 芳樹 学校法人辻料理学館 理事長 / 辻調理師専門学校校長
 中村 伊知哉 慶應義塾大学大学院メディアデザイン研究科 教授
 長谷川 祐子 東京藝術大学大学院国際芸術創造研究科 教授 / 東京都現代美術館 参事
 早川 公一郎 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
 松原 健二 セガゲームス代表取締役社長 COO/慶應義塾大学大学院政策・メディア研究科特任教授
 渡邊 賢一 XPJP 代表取締役社長 / 一般社団法人元気ジャパン 代表理事
 太田 伸之 クールジャパン機構 代表取締役社長

副座長 内閣府知的財産戦略推進事務局長

内閣官房東京オリンピック競技大会・東京パラリンピック競技大会推進本部事務局企画・推進統括官

内閣府地方創生推進事務局審議官

総務省大臣官房審議官（情報流通行政担当）

外務省大臣官房国際文化交流審議官

国税庁長官官房審議官

文部科学省大臣官房審議官（高等教育局担当）

文化庁長官官房審議官

農林水産省大臣官房審議官

経済産業省経済産業省商務・サービス政策統括調整官

観光庁審議官

事務局：内閣府知的財産戦略推進事務局

クールジャパン人材育成検討会の開催実績

第 1 回：平成 2 9 年 3 月 2 1 日（火）

民間等の取組紹介・意見交換
各府省庁の施策紹介・意見交換

第 2 回：平成 2 9 年 4 月 2 5 日（火）

民間等の取組紹介・質疑応答
知財事務局より検討課題案等説明
法務省より施策紹介
意見交換

第 3 回：平成 2 9 年 5 月 1 5 日（月）

論点整理テーマ別取組発表・意見交換
意見交換

第 4 回：平成 2 9 年 5 月 2 3 日（火）

委員よりとりまとめ（案）に関連する発表
第 1 次とりまとめ（案）について

第 5 回：平成 3 0 年 1 月 1 2 日（金）

第 1 次とりまとめのフォローアップについて
各府省庁の施策説明・意見交換
民間等における取組紹介
意見交換

第 6 回：平成 3 0 年 3 月 2 6 日（月）

最終とりまとめ（案）について
知財事務局委託事業者からの報告
委員・民間・内閣府の取組紹介等
意見交換