

第3回 わくわく地方生活実現会議 議事要旨

日 時：平成30年3月22日（木）14:00～16:00

場 所：中央合同庁舎4号館第1特別会議室

○大津参事官 それでは、定刻となりましたので、ただいまより、第3回「わくわく地方生活実現会議」を開催いたします。

本日は、御多忙の中、御参集いただきまして、まことにありがとうございます。なお、大臣を初め政務の皆様方は、用務のため会議途中からの御出席となります。

本日のプレゼンテーションは、お願いしております委員・ゲストの皆様から事前に御了解をいただきまして、プレス公開といたしておりますので御了解いただければと思います。

それでは、今後の議事運営につきましては、座長にお願いいたしたいと思っておりますので、よろしく申し上げます。

○樋口座長 それでは、議事に先立ちまして、本日の進行について少し説明をさせていただきます。

本日は、地方の人手不足への対応というテーマに基づきまして、皆様からプレゼンをお願いしたいと考えております。

まず、阿部委員、岡委員、出口委員からプレゼンテーションをお願いしたいと思います。

また、その後、ゲストスピーカーとしまして、出口委員の発表の際に、APUに留学し、その後日本で起業をされていらっしゃる、ベトナムからの留学生でございましたマイ様からお話をいただきたいと思います。続いて、地方公共団体における人手不足対策などの取り組みを佐竹秋田県知事をお願いしたいと思います。

また、地方における起業の実例につきまして、前回はITベンチャーを中心にお話しいただきましたが、今回は高齢化や女性の就業促進といった社会情勢の進展をビジネスに生かして起業していらっしゃる事例につきまして、富山市で家事代行等の起業をされていらっしゃる水上様、また、島根県で訪問介護の起業をなされています中澤様、安達様、そして、またこれをサポートしていらっしゃる岩本様からプレゼンをお願いしたいと考えております。

それでは、早速、議事に入ります。

最初に委員の方から、時間の制約でまことに恐縮なのですが、お一人10分程度でお願いしたいと思います。

まず、阿部正浩委員からお願いいたします。

○阿部委員 阿部でございます。どうぞよろしく申し上げます。

私は、「地方の人手不足への対応」ということで、特に言いたいことは女性と高齢者の

活躍は今後ますます必要だよねと、そのためにはどういった施策が必要なのかということをお話しさせていただければと思っております。

(PP)

まず、これは性・年齢別に各都道府県別に労働力の割合というものを計算したものです。詳しく言うと時間が長くなるのであれですけども、労働力というのは働きたいという希望があり、かつ、今すぐにでも働けるような状態にある人たちを労働力とって、これは15歳以上人口に占めるそれぞれの年齢階級別の労働力の割合を計算したものです。

見ていただくと、今は大体男性が半分、女性が半分ということになっていて、一番下が男性の15～54歳、その次は赤いところが男性の55歳以上、緑色の部分が女性の15～54歳、紫色の部分が女性の55歳以上になっております。そうすると、男性も女性も半分半分ぐらいで働いているのですが、大体これは全国平均が0.62ということで、この全国平均を上回って労働力率が高いところは、概していうと大体大都市圏に限られている。北海道、東北、兵庫、奈良、和歌山、九州とか、広島以外の中国、あるいは四国といったところは、この全国平均よりも労働力率は低いというのが現状でございます。

(PP)

次が、性・年齢別に、今度は労働力に就業希望の割合を足したものです。これも技術的に言うと面倒くさいのですが、就業希望というのは、働く希望はあるのだけれども今すぐに働こうとは思っていない人たちと理解していただければいいと思います。それゆえ、今のところは働く希望はあるけれども実際に求職活動はしていないといった人たちを就業希望者と呼んでおります。これを労働力率に加えますと0.68ということで、大体5ポイントぐらい労働力率は上がることとなります。もしこの就業希望者が全員就業をする、あるいは求職活動をすることになると、労働力率は大体全国平均で5ポイントぐらい高まることとなります。これもやはり全国平均が0.68で、さらに見ていきますと、大都市圏のみがこの0.68を上回っていて、地方部はほぼこの0.68を下回っている状況で、今、地方でも人手不足と言っていますが、そもそもまだまだ労働力率を高める余地はあるにもかかわらず、高められていないというのが地方部の問題点としてあるのではないかとということであります。

(PP)

就業希望者の割合をもうちょっと細かく見ますと、特に女性です。全般的に女性、男性の55歳以上のところでも就業希望者の割合が結構ある。特に女性の割合は高いことが見て取れるかと思えます。

(PP)

本当に地方はそんなに労働力率が低いのかということを見るために、これも技術的な話をすると難しいのですが、最小二乗法で、しかも固定効果モデルというものを使って年齢階級別の労働力率に全体の労働力がどう影響しているかというのを見たものです。今、表の男性54歳以下のところに「労働力率」と書いてあって0.709とあると思えます。これは、

その都道府県の労働力率が高いところでは男性54歳以上の労働力率が高いということを意味しています。一方、男性55歳以上のところでは、その値が-0.114となっています。これはどういうことかということ、その都道府県の労働力率が高いところでは男性55歳以上の労働力率は低いということを意味しています。女性も同じようなことがわかりまして、労働力率の高い地域では男女ともに54歳以下の労働力率の割合が高く55歳以上の割合は低いということで、労働力率の高い特に都市部を中心に高齢層の労働力率は相対的に低い、逆に言えば、労働力率の低いような地方では55歳以上の労働力率は相対的に高いということで、この55歳以上の労働力率をどう活用していくかということが地方部では非常に大事なポイントになるのではないかと。逆に言えば、都市部ではまだまだ55歳以上の労働力人口をうまく活用する余地はある。

(PP)

さらに就業を希望する人の割合を見ていくと、労働力率の高いところでは男性54歳以下ではマイナスの値ですから、男性54歳以下の就業希望者は少ない。一方、男性55歳以上では非常に多いということでもあります。女性は55歳以上でマイナスなのですが、女性の54歳以下のところでは余り影響をしていない。つまり、労働力率の高い地域では男性55歳以上の就業希望者の割合が高い。逆に言えば、労働力率の低い地域で男性54歳以下と女性55歳以上の就業希望割合が高いということになりますので、特に労働力率の低い地方部では、男性54歳以下と女性55歳以上の就業希望割合が高いので、この人たちを実際に求職活動に結びつけてあげて、労働力として活用していくことが非常に大事なポイントになると思います。

(PP)

それでは、都市部と地方で仕事はどれだけ違うのかということを見ますと、このグラフは見づらいのですが、赤い折れ線が仕事時間で、これは右軸を見ていただければこれは410～430分とか。女性の場合は200～360分のところでスケールが切られていますけれども、こうして見ると、都道府県によって労働時間がかなり違うことがわかるかと思えます。これは資料を書くのを忘れましたけれども、社会生活実態調査だったと思います。総務省の資料を使っています。今、赤い線が出てきましたが、これが仕事時間の全国平均です。この全国平均の仕事時間よりも低いところは、東京、京都、鳥取、そのぐらいなのです。東京は長いように思われるかもしれませんが、東京は意外とこの調査によれば仕事時間は長くはない。むしろ全国平均を上回っているのは地方部に多いということでありまして、地方部でもう少しワーク・ライフ・バランスを高めることによって、労働力率が上がったり、あるいは就業希望者がふえていく可能性はあるのではないかとこのことを言いたいわけです。

もう一つは、縦棒は、家事、育児、学習・自己啓発・訓練時間を示しているのですが、これは都道府県でいろいろ変化があります。ただ、全般的に、男性はほとんど家事、育児はしておらず、女性がそれを担っているというのもこのグラフでわかると思います。これ

は都道府県の違いは余りありません。

(PP)

私が注目したのは、学習・自己啓発・訓練を行っている人の割合で、これは仕事を持っている人に限って学習・自己啓発・訓練を行っている人の割合がどれくらいであるかということのを都道府県別に見たものです。そうすると、一番高い割合で学習・自己啓発・訓練を行っているのは、男女ともに東京であります。東京は、ほぼ女性の半分、男性でも4割以上の人たちは、サラリーマンなのでしょうけれども、学習や自己啓発を余暇時間に行っている。ほかには、都府県、大阪、京都を中心としたところとか、宮城、広島、福岡といったところで、女性の自己啓発は多いですけども、首都圏を中心としたこの高い自己啓発グループが行っている都府県に比べれば、地方では余り学習・自己啓発を行っている人たちはそう多くはないということでもあります。

生産性の向上とよく言われますけれども、生産性を向上させるためには、学習や自己啓発、あるいはリカレント教育が大事だと思いますが、リカレント教育や自己啓発を行っているのは首都圏に偏っているというのが現状です。

(PP)

そうしますと、働きたい人・働ける人に活躍してもらうためにはどうかというと、何となく皆さんは東京都というのは労働時間が長いと思っているかもしれませんが、意外とそうでもないというのが先ほどの調査では示されておりますので、特に東京もそうなのですが、地方圏ではよりワーク・ライフ・バランスを重視した施策を打っていく必要があるだろうと。

もう一つ、特に女性や高齢者の労働力率をもっと高める余地があると思うのですが、特に就業希望者の割合も高いですし、そういったところには税・社会保障の中立性の確保をもっと推し進める必要があるのではないかとということ。

就業希望者は多いのです。ところが、その人たちが実際に就職活動をしていないということなので、より社会的インフラ、特にマッチング機能を、ハローワークだけではなくて都道府県、あるいは市町村のハローワーク的な機能を高めていくとか、高度化していく必要があるだろうということ。特に首都圏以外の地方部では、能力開発機会が少ない。実際に能力開発を行っている人たちの割合も低いということですから、能力開発機会の提供ということで、社会的インフラをもっと整備する必要はあるのではないかとということ。

さらに、最後には多様な雇用・就業機会の提供ということで、女性や高齢者は長い労働時間で就業させることはなかなか難しい状況も現実としてはあり得ると思います。そうした中では、多様な雇用あるいは多様な就業機会の提供がますます重要になっていくのではないかと思いますので、そういった意味では、働き方改革は大事なポイントだろうと思います。

こういったことで、ちょっと10分を過ぎましたけれども、以上でございます。

○樋口座長 ありがとうございます。

続きまして、岡ドルゲ・コジマ委員からお願いします。

○岡委員 こんにちは。

(PP)

まず、自己紹介させていただきます。岡ドルゲ・コジマと申します。36歳で、ドイツ出身です。日本の社会、文化や多文化コミュニケーションを勉強し、ロンドン大学院を卒業して、北海道の伊達市に移住しました。そこで、地方マーケティングやウェブ制作のスタートアップの企業に就職しました。その後、東京にも住んでから、また北海道に戻り、今度は札幌市で初音ミクを生み出した企業で初音ミクの欧米マネジャーを担当させていただきました。2015年9月から壮瞥町地域おこし協力隊として仕事をさせていただいています。

(PP)

なぜ、初音ミクの欧米マネジャーから北海道の地方での仕事をしたかという話をしますと、少し初音ミクでの仕事を通じての経験をお話しなければなりません。初音ミクの海外マーケティングをしたときに、日本では初音ミクはもうすでに有名な存在でしたが、欧米では日本アニメなど好きな人以外、あまり知られていなかったです。欧米メディアでの掲載を通じて少し知られていても、やはり「よく分からないアニメキャラクター」だと言われることで終わりました。なぜ、伝わらなかったのか？私は思ったのが、日本では初音ミクが人気になった理由は、アイドルだからだと思いました。日本は「アイドル文化」が存在していますが、アメリカや西洋文化では理解されません。そういう意味では、西洋文化を持つ国に輸出したければ、ただの言葉でのコンテンツを通訳していくのは難しいと考えました。そのときまでのトライもありましたが、言葉だけだと、初音ミクというコンテンツは全く成功できなかったのです。やはり、相手の文化を理解した上での輸出が必要だと感じました。西洋文化を持つ相手も初音ミクに魅力を感じるような伝え方に変えてみた時、どんどん初音ミクの露出が増えました。その結果がいくつかの展開を呼びましたが、一番大きいと感じた展開は、初音ミクとレディーガガの北米ツアー、ニューヨークとロサンゼルスでの単独コンサートやDavid Lettermanという全米放送のテレビショーでのデビューでした。

(PP)

非常に興味深かったところだなーと関心したのが、「グローバル」な視点からの文化的な通訳が出来れば、今度は「ローカル」でもできるのではないかと。都会に住んでいる方に地方の魅力を感じさせるような伝え方はどうできるかなーと非常に面白いと思いました。

そして、なぜ壮瞥町なのか？壮瞥町に移住するきっかけを少し話します。札幌に暮らしていましたが、壮瞥は実は夫の出身のところでありまして、そのエリアが好きでよく遊びに行っただけですけども、特に洞爺湖は非常に気に入っていました。そして、壮瞥町に別荘として土地を買ったのです。家のリフォームをしようと思い、壮瞥町のウェブサイトで見つけた助成金がないか、色々調べたところ夫が地域おこし協力隊の募集を発見しました。夫が

私の考えを知っていましたので、こういう仕事がおもしろいのではないかという話になりました。今までのマーケティングの仕事でどのようにローカルを変えていけるかなーと盛り上がりました。また、壮瞥町での地域おこし協力隊での初代ということもあり、持っていたアイデアをどこまで実現できるか、色々チャレンジしたいという気持ちになりました。こうやってこの北海道地方の小さな壮瞥町に移住することになりました。

(PP)

ごらんとおり、壮瞥町は、観光客にも移住に興味のある方にもポテンシャルがたくさんあります。ですが、それによって情報もたくさんあって、あり過ぎて整理されていなかったのです。地域おこし協力隊としてのミッションは情報発信の向上でしたが、まずは伝えていくためのツール、情報発信するためのツールが揃っていませんでしたので、まずはそれらを作ることからスタートしました。

(PP)

1年目、まず、私のようなこの町を好きになる人がほかにもいるのではないかと考えて、その人について徹底的に考えてみました。私はこの町の何が好きになったのかというと、大自然とか、食とか、水や空気がきれいとか、というのはもちろんですが、それ以上にゆったりした時間を過ごせる、お金で買えない豊かさがあるというところを好きになったのです。ですので、同じように好きになる人がいるのではないかとこのころで、まず、壮瞥町のニーズについて考えて、どんな人に来てほしいのかを想像してみました。

(PP)

次は、情報発信のためのツール制作事業に関わることができました。行政や観光のウェブサイトのリニューアル、移住ウェブサイトの新規制作事業に参加ができて、それに加えソーシャルメディアの壮瞥町公式ファンページを設立しました。

(PP)

このようなものです。今、デザインしか映せないのですけれども、制作にあたって一番大切にすることがユーザーが探しやすいように情報に重要性をつけて整理することでした。

(PP)

行政情報、観光情報、そして、移住情報というのも、こちらは新規で制作したのですけれども、やはり情報量がたくさんありました。ただ、誰にどのような情報を提供すればいいか、今までそのような整理の仕方があまり重要ではなかったというところから、職員と一緒に新たに考えるチャンスになり、情報を得たい町民や移住に興味を持っている方などを想像した上で整理になったウェブサイト制作になりました。

(PP)

こちらはFacebookとインスタグラムのアカウントのスクリーンショットになりますが、2年前ぐらいから運用してきて、全国の市町村のFacebookページファン数ランキングで見ても多くのファンを獲得できました。ちなみに、Facebookの壮瞥町公式ファンページでは今月3月11日の時点で6万4,000人を突破しています。

(PP)

2年目では、さらに壮瞥町をどのようにもっと簡単に長い目で使いやすくわかりやすくPRできるかと思い、様々なコンテンツやツールを作りたいと考えました。壮瞥町公式のイメージ写真データ集をはじめ、移住に興味を持っている方や観光客向けのそれぞれ2本のPR映像の作成、そして町の皆さんと一緒に壮瞥町のブランド化をしていくことも決定しました。町民参加のワークショップを開催することになりました。町民の皆さんが自分たちでも壮瞥町のこと、壮瞥町のイメージやブランドを通じてどのような人を呼びたいのかを考えた上でのブランド構築をすることで、町民の皆さんも出来たものが好きになり、ブランドの促進に取り組んでいくことができます。

(PP)

こちらはブランドワークショップの様子です。町民の皆さんとマインドマップを作ったり、イメージキーワードをリストで集めたり、それぞれが持っているイメージをディスカッションラウンドで話し合ったりしました。その結果、壮瞥町ブランドのこの「そうきたか！そうべつ」が誕生しました。

(PP)

情報発信のこれからの課題として、まだまだ壮瞥町に足りないものがたくさんあると感じています。観光客でも、移住を考えている方でも、来てもらって滞在するには、面白い体験や宿泊施設内のアトラクションなど、圧倒的にコンテンツが足りていない気がします。他の田舎町が持っていない素晴らしい環境のある壮瞥町はどのようにそれらを使って魅力的な体験を提供できるのか、そのようなことを考えていく必要がこれからあると思っています。また、壮瞥町が好きになる人はどんな人なのか？その人を想像した時、こういう環境だったら住みたい、こういうサービスがあったら暮らしやすいなど、これからの暮らしにあたる制度や政策を考えていくと、地方行政でもペルソナを絞る必要があるかと思えます。将来を想像した時に、町はどうなってほしいのかという目標をもっともっと明確にする、具体化する必要はあると感じています。

町の皆さんも面白いことを考える面白い人を呼びたいと思っています。今までこれらのPRを通しての実績として、非常に嬉しいこともありました。横浜から移住してきた30代の女性が去年、地域おこし協力隊として応募してくれました。想像で望んでいたとおりの人がきてくれました。そして、彼女が、同じような人たちに呼びかけもしてくれています。こういう壮瞥町が好きだろうなーという人がきてくれたことは、本当にうれしかったです。もちろん、町の人たちも喜んでいきます。

(PP)

マーケティング自体はある意味、多文化コミュニケーションだと思います。Aはある物をBが理解できるように伝えたい、という情報発信のあり方です。Aがある物に対する考えはBの考えでは通じないかもしれませんから、Bを想像することで伝え方が変わるはずですが、外国に情報発信をすると、その違いが明らかだと思えます。言葉も違いますし、育った環境、

価値観、社会、心理、その全ての文化が違うからです。商品でも考え方も何でもいいですが、そのものが理解されるため、相手の価値観に合わせる必要があります。

一つの例えですが、2016年に北海道をPRする新たなキャッチフレーズの「その先の道へ。北海道」が決定になり、英語版作成でご協力させていただきました。日本語を直訳すれば、元々のキャッチフレーズの良さが伝わらないと判断しました。キャッチフレーズの良さは北海道のイメージを指します。広さ、可能性、パイオニア感、未来性など。外国人にも同じように、文化的、心理的な理解で、その広がる可能性を感じてもらうため、イメージの意味では似た物ですが、言葉的に全く別の物を作成してみました。それは「Hokkaido. Expanding Horizons.」

でも、多文化コミュニケーションはグローバル的な面だけではないと思っています。国内同士でも同じような課題があると思います。地方の生活、地方の暮らしを都会の人に伝える時は、やはり都会の人の価値観を理解しないで伝えると、伝わらないと思います。同じ国ですので、言葉の壁はないのですが、心理的な部分、感動するポイントが違うと思いますので、どのように伝えればもっと伝わるのかが重要になってくると思います。なので、日本国内も、地方を都会の人々に効果的に、関心を持たせるための伝え方を、もっと深く考えることが大事ではないかと考えています。

また、今日のテーマとしては人材確保、外国人に日本に来て働いてもらうというのもテーマの中に入っているかと思いますが、外国人にスムーズに日本で暮らしてもらうため、同じく多文化コミュニケーションが大事な課題になると思います。日本語が話せるということだけではなくて、日本の文化もちゃんと理解した上での準備をしてもらわないと、日本での生活も仕事も、難しいと思います。例えば、ドイツの状況で言うと、移民がたくさん来てくれましたが、ドイツ語だけ習わせるサポートシステムを提供したことで、ドイツ人と一緒に同じ国に暮らしていくにあたって、文化的な理解、分かり合いには知識が足りなかったと感じています。そのせいでいろいろな問題が発生しています。これからも、ますます国際化が進む時代で、何よりもお互いが分かり合うためのツールが必要だと感じています。そのツールは多文化コミュニケーションの教えにあり、様々な分野で大事な知識になると思っていますので、今日このような話もさせていただきました。以上です。ありがとうございます。

○樋口座長 どうもありがとうございました。

続きまして、出口委員、マイ・ホアイジャン様からプレゼンをお願いします。

○出口委員 よろしくをお願いします。

(PP)

「外国人留学生を就業しやすくするために、どのような取り組みが必要か」を中心に、3点、意見陳述をさせていただきます。

(PP)

わが国には2020年に外国人留学生受入れ30万人を目指す計画があります。この外国人留

学生の内訳は4ページの通りです。これを見ると、大学の大学院や学部で学ぶ留学生だけではなく、日本語教育機関や、専修学校で学ぶ留学生が非常に多いということに気がつくと思います。グローバル基準で見たら、多分、外国人留学生としてカウントするのは恐らく世界では大学の大学院や学部留学生だけではないかと思うのです。

(PP)

また5ページの数字では、わが国の外国人労働者の2割ぐらいが留学生であり、留学ビザの資格外の活動としてアルバイト等の就労をしていて、実態としてはチープレーバーを入れているといえるのではないか。これが数字で見た現実だと思います。

(PP)

私が学長を務める立命館アジア太平洋大学（APU）は、全学生約6,000人のうち、半分の51.4%は89の国や地域から来た留学生（国際学生）です。これだけ多様な学生を世界中から受入れているポイントは秋入学だと思います。我々は、春入学と秋入学の両方をやっています。卒業式も2回で、普通の学長よりも2倍働かなければいけないのですが、全世界の標準は秋入学であり、ただでさえ日本で学ぶには日本語の壁があるのに、春入学だけで誰が入学してくれるのか、という話です。

それから、我々の特徴は、教員も半分は外国籍ですが、大事なことは日本語と英語の2言語で教育をやっている。これは世界の大学ではほとんどないと思います。

(PP)

約半数を占める国際学生は、基本的には英語で授業を受けられる能力があり、英語基準学生として入学するのですが、大事なことは、日英2言語で教育していますから、ちゃんと日本語を学ばないと卒業できないということです。先ほど岡委員から、外国の人が地域に溶け込むためには言葉だけではなくて文化も理解しなければいけないという御指摘があったのですが、例えば、APUでは、国際学生は全員、日本人学生も大半が、キャンパスに併設した学生寮で一緒に生活をします。そこで日本語を学ぶだけではなく、日本の文化等を学ぶことができます。APUの特徴は、2言語で教育をやっているということが、本質的に世界にない際立った大学だと考えています。

(PP)

8ページに移ります。別府市人口のうち学生が占める割合ですが、APUを含む3大学の学生総数が8,600人で、うちAPU学生が約6,000人です。大事なことは、別府市の15～24歳人口の44%はAPUの学生であるということです。18～22歳の人口で見るとほぼ半分がAPU生です。よく地方には若者がいなくて元気が出ないという声を聞くのですが、大学というのは、若者を供給する大きい吸引力を持っていることがわかっていただけたらと思います。

(PP)

9ページに移ります。本日のテーマで僕が一番話さなければいけないのは、外国人の留学生の就業促進ですが、のちほどAPU卒業生のマイさんからもお話しさせていただきます。まず僕は、大学で学ぶ留学生は最高の移民だと考えています。なぜ最高かといえば、言語だ

けではなく文化や慣習も学生生活で学ぶことができ、これは経済政策としても有効です。例えば、アメリカでは100万人の留学生がいます。1人あたり自国から1,000万を持ってくるとしたら10兆円の有効需要を生み出します。しかもアメリカのベンチャーの半分は留学生が絡んでいると言われていて、有効需要だけではなく将来のベンチャーの芽もつくることができます。輸出産業に匹敵する重要性を持っているという基本認識を持つことが重要だと思えます。

外国人の雇用では、冒頭にも述べましたが、高度外国人人材を定着させ、本格的な輸出産業をつくるという話と、単なるチープレーバーとしての労働力の代替の話は、峻別して議論をしなければ、国家百年の大計にはならないと思えます。

(PP)

留学生の就業促進の制度面の課題で、一番大変なのはビザの問題です。例えば、仕事をしようと思ったら留学ビザから就労ビザへ切りかえなければいけません。この手続きに負荷がかかります。例えば、APUは、文科省のスーパーグローバル大学事業の採択大学ですが、その他の採択大学も含めて、優秀な学生を受け入れて、きちんと学生管理をしている特定の大学の卒業生には、ビザ切りかえ手続きを緩和していただきたい。あるいは、留学生の採用実績のある企業などでももっと手続きを簡素化すべきではないでしょうか。さらに、「日本版グリーンカード」として高度人材ポイント制度がありますが、これも、国立大学以外は加点の対象になっていない。これについても、もちろん全ての大学を加点対象にとは言いませんが、スーパーグローバル大学事業の採択大学のように、きちんと所管官庁から認めていただいたところについては、加点対象に入れていただきたい。

(PP)

実際に働いていらっしゃる企業主の皆さんとお話をする、ビザ手続きはすごく難しい。地方の中小企業ではノウハウ面などから、適切な手続きができない。こういうことについては、国や県で一元的な支援窓口ができないものではないでしょうか。それから、留学生に本当に来てもらおうと思ったら、例えば、国内のインターナショナルスクールの卒業生が円滑に入学できる規制緩和も必要です。国の大学入学資格は18歳のため、いくら優秀でも入学を待たなければいけないとか、あるいは初等中等教育が12年未満の国からは大学に受け入れられない、これは12年でも11年でもちゃんと教育をしている国があるわけですから、こういうところをきちんと国に緩和対応していただければ、留学生はもっとふえるような気がしています。

(PP)

私どもは、大分県や別府市の多大な御協力をいただいて創設された大学であり、設立時に200数十億円以上の公費を投入していただいています。リターンがあったのかといえ、14ページにまとめていますとおり、大分県におけるAPUの経済波及効果は年間200億円ぐらいと推定されます。競争力のある大学をつくるということは、決して無駄な投資ではない。皆さんの手元に、大分県でつくっていただいた試算の根拠資料もございますので、後で

らんください。

(PP)

その次に、これは参考資料として見ていただきたいのですが、地方として大学にどうい
うことを期待しているのか、大分県の広瀬知事からいただいたメモを15・16ページにその
まま添付しました。APUはこういう期待に応えていきたいと思っています。

(PP)

17ページをご覧ください。続いて2番目の視点です。女性や高齢者はどうすれば地方に
集まるか。この前の会議においても、おもしろい人がいれば地域に人は集まるという論点
が一番多かったように思います。そうであれば、きょう阿部先生の御発言にもありまし
たが、地域はもっともっと工夫せなあかんと。ひょっとしたらブラック的な働き方は地方の
ほうが多いのではないだろうか。そのようにもとれるわけですが、人を集めようと思えば
おもしろくなければいけない。例えば、女性については子連れ出勤オーケーとか、高齢者
については定年を廃止するとか、こういう思い切ったことをやり、こうした企業に限って
補助金を出せば、人は集まるのではないか。そのように思います。

(PP)

子連れ出勤については、授乳サイクルと仕事のサイクルが一緒だという説明もあります。

(PP)

定年の廃止は、一石五鳥だと思います。このようなおもしろいことをやるのが、地方
に人を呼ぶことになるのではないか。補助金や税制は、こういうおもしろい企業に集中的
にお金を出すべきだと考えます。

(PP)

最後に、3点目の視点です。総論になりますが、ゼロサムの議論はゼロサムで終わって
はいけないと思います。プラスサムが大事なので、1回目の会議でも申し上げましたけれ
ども、この国については、何よりも人口をふやすという政策が根源的で、これに向かって
全力で邁進する必要があると、個人的には考えております。

また、ともすれば東京対地方という発想になりますが、これと同等以上に東京対香港・
シンガポールという視点を、我々は持たなければなりません。競争力のある東京がこれら
の地域に負けてしまったら、日本全体の沈下が進むだけだと思います。これは、この懇談
会のテーマではありませんが、忘れてはいけない視点と考えます。

以上、3点について意見を申し述べましたが、実際に私どもの卒業生で、東京で起業を
されているマイさんから、実際の仕事を含めてコメントをお願いします。

○ホアイジャン氏　私は、2008年に立命館アジア太平洋大学アジア大洋学部を卒業した
マイ・ホアイジャンと申します。よろしくお願ひいたします。

私は、小さいころから家族の影響で日本が大好きでした。ただ、いつか世界で活躍する
夢も持っていたので、当時、日本に留学するか、もしくは国際的な環境であるアメリカ
を目指すかを悩んでいました。そのときにAPUを紹介されまして、APUはあらゆる場面で

自分の理想の大学とマッチしていましたので、すぐにAPUの入学志望を出しました。卒業後は、日本とベトナムのかけ橋になることを目指して、日本の会社に就職しました。9年間で、大手企業、中小企業を含め2社に勤めて、去年、起業しました。現在は、日本初の人力自転車シクロの事業を運営しているRAROMA株式会社の代表です。

ことし日本滞在14年目になりますが、10年目に永住資格を取得しました。そのときまでは、数年に1度、ビザ取得にはとても苦労していました。留学生が日本に残るためには、さっき出口学長もお話ししましたが、ビザ手続をより簡単にする必要があると思います。多くの中小企業が、就労ビザ関連の手続きのその煩雑さや情報不足などの理由で、留学生を採用できていません。ビザ手続がもっと簡単になれば、マッチできる企業と留学生が増えると思います。APUのような信頼度が高い大学から卒業された留学生向けに、就労ビザ免除や自動取得など、特別な制度をつくることも一つのよい手段だと思います。あとは、留学生に平等な活躍の場を提供することができたら、みんな長く日本の社会に貢献できるようになると思います。

御清聴ありがとうございました。

○出口委員 このように私のみならず卒業生にも発言の場を与えていただいて、本当に感謝いたします。

大学を運営していて、私どもはスーパーグローバル大学の指定を受けているのですが、やはり予算が厳しいということで、10年の計画でありながら、今年是对前年度比で35%カットされました。もちろん事業に採択された以上はしっかり頑張りますが、中長期的に大学を育成しようと思ったら、少なくとも事業期間の10年間は目をつぶって予算はいただきたいと、勝手なことを申し上げます。

以上、御清聴ありがとうございました。

○樋口座長 どうもありがとうございました。

身に染みる話です。

続きまして、ゲストの皆様から、同じく10分程度でお話をお願いしたいと思っております。

最初は、秋田県知事の佐竹敬久知事からお願いいたします。

○佐竹氏 秋田県知事の佐竹でございます。

私から、このポイントを全部説明する時間がないので、大きな流れを少しお話しします。特に最近の産業構造と地方の動きです。

(PP)

秋田が全国で一番高齢化が進んでいますので、必然的に全国的にもトップクラスの人口減少です。

(PP)

そういうことで、一番の問題、この15～24歳あたりが一番の転出というグラフです。これはほとんど県外大学または県外への就職ということでございます。また、大学生がなか

なか帰ってこない。

(PP)

ただ、そういう中でも非常に有効求人倍率が上がっておりまして、今、全国とほとんど同じ。この1月は1.5。

(PP)

次の表を少し詳しく見ていただきたいのですが、受理地別と就業地別で、受理地でいきますと、東京が2.08、秋田が1.5。ただ、就業地となりますと東京が1.5に落ちるのです。

私も中央の企業の社長さんとしょっちゅう話していますけれども、今の日本の企業、特にものづくりは、ほとんど工場は地方です。工場は東京には持ってくるできません。ですから、地方の従業員の不足が日本のものづくりにもものすごく出ている。いろいろな面でマイナスなのです。

これは全国の情報が入りますので、必ずしも東京の人だけではなくて秋田の人も見えていきますけれども、かつては就業地別の求人は東京の方が多かったが、現在は秋田の方が多い。ということは、中央企業は地方の事業所に対して非常に人手不足感を感じている。東京の本社で出しますと、いろいろな面で全国あるいは東京都民にも情報が入りますので、地方へのUターンにも結びつく。これは非常に面白いデータです。逆に言いますと、我々も希望が持てる。

(PP)

これは秋田の新規求職で、失業率が低く、人口が減少して若い人が少ないですから、こういう減少になるのは当たり前。日本のほとんどがこういう傾向です。

(PP)

第4次産業革命と言われますけれども、これが思った以上に進んでいます。全国傾向ですけれども、まず、事務職、一般の事務はほとんど求人がありません。例えば、今、県庁でも、かつては約200。給料の計算、旅費、これは集中管理してコンピューターでしていますので、30人です。一般の企業でも、ほとんど伝票処理はスキャナで読み取って自動補正する。ですから、特に女性の教育がほとんど事務職といったら語弊がありますが、どちらかという、例えば、アメリカの自動車会社、半分は女性ですね。ほとんどメーカーさんもラインの半分は女性です。日本は、トヨタでも女性がラインにはほとんどいません。そういうことで、どうも職業の先入観が日本人にはあるのか、女性はきれいな仕事と。

ただ、最近、秋田においでになっている航空機関連企業でエンジンカバーをやっているのは女性なのです。また、私も秋田市長のときに、これは半分冗談のような本当の話ですけれども、建築関係、公共建築、女性の現場監督は手抜きがないのですよ。真面目ですから、しっかりやります。だから、女性がものづくりをできないというのは、昔は力仕事でした。今は全部ロボットです。ですから、ワーカーさんも油は使いません。そういうところで非常にミスマッチが多い。また、単純労務もほとんどロボット化です。これで見ます

と、例えば、ITとか、建築、こちらのほうは非常に正規雇用の求人が多いのです。ここが特に女性の狙い目です。

(PP)

秋田県にはほとんど待機児童はいません。ですから、女性の有業率は、中年層も若年層も含めて有業率は高い。ですから、保育所が完備することによって、女性の有業率は非常に高くなる。これは明らかにこの数字が物語っていると思います。

(PP)

次に、何をやっているか。先ほど出口先生からもお話があったとおり、例えば、これをずっと読んでもらえば、下のほうに、職場内の保育所と。厚労省のあれだけ立派な保育所の基準がなくても、例えば、設計事務所、デザイン、IT、時間拘束のないところは、今、わずかな保育室を会社のワークスペースの横にガラス張りで作っただけで、子供が集まるのです。これを県で補助制度をやったら、すごく東京からIT関係が。人材の関係で、地方への分散が一番多いのはITですね。ですから、就業環境、女性の就業環境をどうするか。余り制度的にがんじがらめのはなかなか難しい。そういうことで、簡単な保育スペース、これでオーケーで、お母さんはいますから、そういう意味で、そういうところに力を入れるということが必要なのかなと。

あとは、女性の活躍のために、いろいろな面で特化した、例えば、女性の職業訓練、あるいは転職訓練、スキルを高めていくためのいろいろな助成措置というものをしっかりやらないと、常に女性は事務職だと、この概念をなくさなければ、幾らたってもなかなか地方に職場は見つからない。

そういうことで、肉体労働、例えば、林業です。うちは林業大学校をつくって、若い女性、18歳が入学するのです。あの大きな木を女性がロボットで木を切るのです。全部ロボットです。そういうことで、女性も、今、林業技術でちゃんとやるのです。また、建築もしっかりやります。そういうことで、いずれ従来の概念をがらっと変えて、職業訓練とか、学校のコース、こういうものをしっかり時代に合わせてドラスチックに変えていくことによって、女性の活躍、また、ミスマッチをなくすということが出来るのかなと、現場からの発想でございます。

以上でございます。

○樋口座長 ありがとうございます。

続きまして、有限会社中央ケアサポートの水上克美様、お願いします。

○水上氏 こんにちは。有限会社中央ケアサポートの水上克美と申します。

きょうは、弊社の家事代行事業の取り組み、そして、富山の魅力についてお話しさせていただきます。どうぞよろしく願いいたします。

(PP)

会社のプロフィールです。会社名は、有限会社中央ケアサポート。富山県富山市に会社を構えております。弊社は、平成2年、水上みさ子が家政婦紹介業として設立、病院付

き添い、在宅介護を行いました。平成12年、病院付き添いの廃止を機に、訪問介護を開始。その後、お客様の声に応えながら、障害者自立支援、家事代行サービス、仕事と介護、育児の両立支援と事業を拡げ、現在に至ります。

私は、東京の音楽大学を卒業後、富山へUターン、音楽活動を続けながら、平成2年、当社に入社いたしました。現在、営業や人材のマッチングを主に行っております。

(PP)

それでは、家事代行のサービス内容から御説明いたします。弊社の家事代行サービスは、一般家事と高齢者支援がございます。一般家事は、掃除、洗濯、調理などを行います。高齢者支援は、介護保険を使わないサービスとして、介護サービス、通院介助、見守りなどを行います。高齢者家庭の場合は、一般家事との併用が多く見られております。

(PP)

次に、御利用者様についてです。弊社の御利用者様の比率は、高齢者様の御家庭が80%、働く女性の御家庭が20%になります。

幾つか利用例を御紹介させていただきます。

まず最初に、介護が必要な高齢者。この方は、毎日朝・夕の1時間、トイレ介助、食事づくり、服薬確認などのサービスを介護保険と併用して御利用なさっています。弊社では、介護保険を併用するケースが多く見られております。

次に、仕事を持ち、ダブルケアに直面する女性です。こちらは、週に2回、2時間、掃除、洗濯、調理などのサービスを御利用なさっています。この女性からは、サービスは非常に便利ですが、料金が大変ですとのお声をいただいております。福利厚生に家事代行サービスが導入されれば、女性はもっと働きやすくなると思います。

(PP)

次に、営業活動です。営業活動については、弊社ではフリーマガジンやSNSから家事代行サービスを使った新しいライフプランの御提案をしております。法人営業、イベントへの出展も行っております。おとし、ビジネスフェア出展時に、来場者100名の方に家事代行サービスについてアンケートに答えていただきました。

(PP)

アンケート結果は、次のページでございます。下のほうの質問の5番目なのですがけれども、家事代行の利用に不安を感じることにについては、「他人が家の中に入ること」、「料金」などの回答をいただきました。このアンケート結果は、座談会、見学会、福利厚生の御提案など、営業活動に反映させております。ここで1点、複数回答と入れるのを忘れてしまいました。申しわけございません。

営業活動を続けておまして、5年前と比べ、富山での家事代行の認知度、ニーズはかなり上がってきているなど、手応えを感じております。

(PP)

次に、スタッフさんです。弊社では、現在、102名の登録スタッフが在籍しております。

グラフをごらんください。年齢層は、50～60歳代が中心です。また、スタッフの約80%が介護、看護系の資格を持っていることが特徴です。スタッフさんの働き方は、自宅から利用者様宅へ直行直帰です。また、働く時間なども柔軟に対応しております。

今、映っている写真は、研修会の風景の写真です。スタッフさんの技術向上、会社とのコミュニケーションを深めるため、定期的な研修会やティータイムを行っております。スタッフさん、事務員さん、私、みんなでお茶をいただきながら、仕事の悩み事、お客様のことなどをゆっくり話してもらっています。会社とスタッフさんの一体感を感じてもらうことが大切だと思っております。

(PP)

次に、人材不足です。人材不足は、弊社の大きな問題です。数の問題だけではなく、お客様の希望時間とスタッフさんの働きたい時間のミスマッチも大きな要因です。弊社では、今後、お客様のニーズが高まることを踏まえて、2025年までにスタッフ100人の増員を目標としております。

求人活動は、フリーマガジンへの広告の出稿、仕事の説明会・体験会の開催を行っております。今後もこの活動内容で開催回数をふやしていく予定です。

また、人材不足に関しては、外国人労働者も視野に入れております。ただ、車社会の富山では、交通手段等のことが問題となると思っております。また、扶養控除制度の緩和があればよいのではないかと感じております。もう一つ、人材不足の対策として、面接の取り組み方も重要だと考えております。

面接は、求職者の日程に合わせる柔軟な働き方ができることの説明、また、不安な気持ちの聞き取りなどを丁寧に行っております。面接の結果、採用、登録となりますが、仕事体験後、登録というシステムをとっております。親しみやすく丁寧な対応が、人材確保、長く勤めてもらう秘訣だと思います。

以上、ここまで弊社の家事代行の取り組みについてお話しさせていただきました。

私どもは、創業者、私、ともに介護・医療関係に在籍したわけではありません。知識、技術も大切ですが、お客様、スタッフさんの背景、気持ちを酌み取ってマッチングを行うことが大切だと思っております。家事代行サービスが富山の暮らしの新しいインフラとなるよう活動していきたいと思っております。

(PP)

次に、富山の暮らしやすさについてです。富山の魅力は、豊かな自然とおいしい食べ物、そして、真面目な人柄です。食べ物は、水、お魚、お酒も大変おいしいです。自然は、海、山がとても美しく、立山連峰の眺めが絶景です。文化・娯楽は非常に少ないのですけれども、日常に必要なものは全部そろっておりますし、北陸新幹線の開通で利便性も高くなりました。また、1世帯代当たりの実収入が全国8位、持ち家率全国1位のランキングからも、富山は住みやすいまちだと思います。

(PP)

最後に、富山での起業についてです。起業する上で、事務所家賃、駐車場など経費面で東京と比べて非常に格安です。また、真面目な県民性ですので、お客様、御家族との信頼し合える関係が築きやすいです。また、高齢人口割合が全国第10位、女性の就業率が全国2位、家事代行サービスのマーケットは確実に存在すると思っております。そして、富山では起業する方が非常に少ないので、高齢者、働く女性に向けたサービスについては、富山でのビジネスチャンスは非常に高いと思います。

以上で、私のお話を終わらせていただきます。御清聴どうもありがとうございました。
○樋口座長 どうもありがとうございました。

最後に、株式会社Community Careの中澤ちひろ様、安達弓恵様、WyL株式会社の岩本大希様に、恐縮ですが、合わせて10分ということをお願いいたします。

○中澤氏 こんにちは。株式会社Community Careの中澤です。

最初、御紹介のときに訪問介護と御紹介があったのですけれども、訪問看護の事業をしています。

私は神奈川県相模原市から島根県雲南市に移住して、人材不足が深刻化する地方で、持続可能な地域医療の実現を目指して、仲間とともに起業しました。

(PP)

Community Careは、2015年にUIターンの看護師3名が、地域医療課題へのチャレンジとして、地元のNPO法人や東京の訪問看護ステーションの企業の、きょう一緒に来ております岩本さんたちの支援を受けて立ち上げた会社です。現在は訪問看護事業を中心に、運営を行っています。本日は会社の成り立ちと活動を紹介させていただきます。

○安達氏 私は、今、所長を務めております安達と申します。

まず、立ち上げたきっかけなのですが、私は島根県出身で、県外で6年間総合病院で働いた後に、島根県にUターンで帰ってきたのですが、地元に戻りたかったという思いもあって、帰ってきた経緯があります。あとは、起業した3人とも病院で働いていた経験があって、そこでの経験からのジレンマだったり、課題だったり、自分がしたい看護というものがあって、そういう思いがあって3人が集まったというところで始まりました。

(PP)

島根県雲南市なので、人口が約3万9,000人の市です。面積は東京の23区の9割に相当します。高齢化率は36.5%と高く、日本の25年後先に行く人口構造だと言われています。

雲南市は集落が点在しているというのが特徴になっています。

(PP)

今、雲南市がチャレンジの町と言われているのですが、雲南市全体で、地方創生の取り組みとして、チャレンジの連鎖による人口増を目指しています。私たちはこの真ん中の若者チャレンジというところに位置づけられています。

(PP)

今、雲南市で「幸雲南塾」という若者のプロデューサー養成講座というものをしているのですけれども、その5期生に入塾しまして、地元のNPOからの支援を受けてスタートしました。

(PP)

まず、雲南市の課題なのですが、そこを見たところ、超少子高齢化で、ニーズはあるのですけれども、若手の医療職者が不足しているというところ、あとは立地的にも問題があるというところで、在宅医療が縮小してきていたというのが現状にありました。以前、数カ所あった訪問看護ステーションも、こういった課題の壁にぶち当たって閉鎖の危機になってしまっていて、雲南市全域をカバーしていくのが難しい現状にありました。

(PP)

そこで、在宅医療を支えるためには訪問看護は必要不可欠なのですが、訪問看護というのは、私たち看護師が御自宅にお伺いをして、その方にあったケアを提供するということをしています。大体1日4軒から5軒ぐらい訪問させてもらっています。入院をしていたときに受けている看護が御自宅で受けられるというイメージです。御自宅で最期を迎えたいという希望の方も、その希望に沿った看護も提供しております。

(PP)

そこで、本当に訪問看護を皆さん必要としているのかということも、実際に数字的には調べてはいたのですが、皆さんの気持ち的にどうなのだろうということも私たちは気になっていて、皆さんが集まっている集会所だったりとか、サロンだとか、そういったところにニーズ調査に行ったところ、訪問看護を使ってみたいというような思いを持っておられるということがわかったとともに、訪問看護以外のところでも、例えば健康の知識を知りたいだとか、ほかの訪問看護以外のことでもお困り事がたくさんあるのだということがわかりました。

(PP)

そこで、まずは事業収益の見込まれる訪問看護から着手することとしました。

○中澤氏 訪問看護事業のほかに、持続可能な地域医療を目指して、3つの活動をしています。そのほか事業として、若手地域医療のネットワーク構築、また、地域住民と一緒に健康なまちづくりの活動をしています。

(PP)

訪問看護事業は、事業収益の95%以上を占める事業になっています。平成26年にステーションを開設しまして、なかなか在宅医療が今まで行き届いていなかった地域でも、自宅で過ごせるような体制を組んでいます。

(PP)

人材不足やサービス効率が悪くて縮小していく在宅医療ですが、若手でも提供できる体制づくりやICTを活用するなどの経営工夫を行いました。

(PP)

開設2年7カ月がたちまして、ステーションがないところでも、今までおみとりができなかった地域でもおみとりができるようになり、利用者数も徐々に伸びていき、開設1年で黒字化しました。現在は80名の利用者さんがいらっしゃいます。

(PP)

また、そのほかの事業としてですが、収益としてはごくわずかなのですけれども、若手の地域医療のネットワーク構築ということで、地方では20代、30代の働く若者世代が市外に流出して、市内に住んでいても市外に働きに行っているということがあります。そうした中で、いかに地域で魅力的に働く仲間をふやしていくかということで、こうしたネットワークづくりも重要だと思い、取り組んでいます。他施設での勉強会や講師派遣をしたり、若手医療職、介護職を、施設を越えてつなげて学び合う機会の提供を行っています。

(PP)

そのほかにも、地元の高校など、地域医療の魅力を伝える出張講義の機会を設けています。それがきっかけで、私も地域で、1回は外へ出るけれども、また戻ってきたいと言って進学する学生なども出てきています。

(PP)

また、地域住民と一緒に健康なまちづくりのほうでは、雲南市は地域自主組織という自治会より広いおおむね旧小学校区の範囲を自治する住民組織があるのですが、そこと共同して、健康づくり事業を行っています。健康調査やサロン活動など、事前のニーズ調査から、そういうニーズがあったので、そこから始めて、現在は住民が主体となって通いの場づくりに活動が発展していています。活動地域も、現在は3地域に広がっています。

(PP)

こうした地域住民さんや行政の方、そして、スタッフ、ボランティアさんと一緒にまちづくりを行っています。

(PP)

最初に訪問看護事業を地元のNPO法人を土台に事業を開始したのですけれども、1年後に株式会社化しまして、今、3人から始まったチャレンジが8人に拡大しています。そして、スタッフの半数以上が、UIターンの医療職種です。

(PP)

また、全員が20代、30代の若手であるため、柔軟な働き方で、地方でもキャリアと生活を魅力的に築いていけるように、一人一人の生活ややりがいを大切にした職場づくりを、現在行っています。まだ小さな企業のため、なかなか子育て環境だとか、かわりがいなかったりという課題も多くあるのですが、パートだったりとか、副業という形も含めて、柔軟な働き方をして、そうしたみんなの生活に即した仕組みをつくっていきたいと思っています。

(PP)

当社は、もうすぐ2周年になります。こうした私たち普通の病院で働いていた看護師が起業することができたのも、地元のNPO法人さんの支援だったり、その支援があつて、地域住民さんだったり、周りの医療機関とのつながりができて、起業することができたということと、なかなかノウハウですね。どのように今まで衰退していった事業を復活させるのかというところのノウハウ支援を東京の企業さんから御支援いただいたということが、こうした今まで潜在化していたニーズを、ちゃんとビジネスとしてやっていけるようになってきたかというところでは、重要だったかなと思っております。

御清聴ありがとうございます。

○岩本氏 そのまま続けて、私、WyL株式会社の岩本と申します。彼女たちの雲南市でのチャレンジを1年間ハンズオンしていた側です。

私からは、訪問看護、雲南市以外でもどうなのかということをござつと説明させていただければと思っています。

(PP)

私の会社は東京の江戸川区にあつて、同じく訪問看護をやっています。がんのターミナルの方とか、難病とか、医ケアのある子供たちとか、障害児とかという方たちに訪問看護を提供しています。フランチャイズで、実は沖縄にもありまして、同じように地域でもやっています。

(PP)

ニーズとか、実際どうなのということなのですけれども、国民のニーズとしては、家で、あるいは家に準じた場所で介護を受けられるようになれば介護を受けたかったり、どこで死ぬのかという希望をとると、自宅で死にたいという人が5割を超えていたりする調査があります。

(PP)

でも、実際におうちで最期まで暮らされている方は、今、我が国全体だと13%程度。8割は病院のベッドの上で亡くなっていたりする状況です。

(PP)

国別で、ほかの在宅医療がそれなりに整った国と比べても、日本は非常に病院で亡くなる方が多いということがわかっています。

(PP)

家族とか、高齢者の単独世帯であることから家に帰れないのかというと、ほかの国と比べると、そうではなさそうということがわかっていて、在宅医療、特に我々が訪問看護が重要だと思っていますが、訪問看護師、ナースが地域にいるかどうかというのが、このあたり、重要だと言われています。日本の都道府県で比較しても、訪問看護というサービスを使っている都道府県ほど自宅死亡率が高いということも言われています。

(PP)

ただ、その訪問看護ステーションは日本全体でどれぐらいあるかというと、これが都道

府県別ですけれども、全国平均だと27カ所とされています。人口に対しても、これから急増する在宅医療への需要に対しては、非常に供給が足りていない部分だとは言われていますし、首都圏では非常にふえてはいるのですけれども、地方は全然足りていない状況です。なので、マーケット的には非常に需要が高いと言えます。

(PP)

働く側の看護師なのですけれども、看護師全体の人手不足が叫ばれている中でも、訪問看護、在宅医療に従事している看護師は、全体の看護師が就業しているうちの2%にとどまって、大体4万人です。日本看護協会などが、約10年後、諸外国並みに自宅死亡率を高めていく、大体3割を目指すに当たっては、15万人がトータルで必要だと言っている中では、まだまだ足りていない状況です。

(PP)

ただ、看護師が訪問看護、在宅医療をやりたくないかという点、実はそんなことはなくて、非常に関心は高いのです。関心はあるけれども、就業していないというギャップがあって、そこには、実際に訪問看護をやっている若手がいなかったり、訪問看護師さんの平均年齢は大体47～48歳とされています。彼女たちが30前後で地方でUターン・Iターンして起業していますので、そういう意味ではすごく若手のチャレンジだったのです。

具体的な情報が不足していたり、選択肢として就業場所が特に地方は限られてしまっていて、働きたくても働けない。同世代が不在なので、モデルになる人がいない。地域資源不足の中でも、やりたいと思ってもノウハウがない、教育がないということから、これらのギャップを埋めたのが、彼女たちのチャレンジでした。

地方で全然ないところに若手が始めたということで、最初は批判もあったわけですが、結果的には、そんなことを言っている場合ではないと、もともとあった訪問看護ステーションさんたちも協力しながら、地域の人たちを見て、それでも足りていないわけです。

実際に関心があるけれども、地域医療に従事していなかったという人たちがどんどんここに集まってきているわけです。採用という意味でも、看護師さんたちの差別化が図られていて、非常にうまくビジネスとしても回り始めていて、首都圏は今、過密ですけれども、地方こそ市場ですね。利用者さんとか患者さんの市場もありますし、かつ、看護師の採用という意味でも、就業場所としても差別化が図れて、非常に足りていないという状況が、ビジネスという意味では魅力的と捉えられなくもないといった状況です。

実際に私は沖縄でフランチャイズもやっていますが、もういっぱいいっぱい、お客さんを断らないといけないといった状況で、年間20～30名のおみとりまでさせていただいているような状況なので、雲南市に限らず、日本、我が国全体で、いろいろな地方で同じような状況かとは考えられます。

以上です。ありがとうございました。

○樋口座長 どうもありがとうございました。

プレスの方、いらっしゃいましたら、ここまでとしていただきたいと思います。

(プレス退室)

○樋口座長 続きまして、意見交換の前に、前回の会議におきまして御指摘をいただきました事項について、事務局でいろいろ調べてもらいましたので、説明をお願いしたいと思います。

○大津参事官 資料7、8に基づき説明

○樋口座長 ありがとうございます。

それでは、意見交換に入りたいと思います。地方における人手不足等の観点から御議論をいただきたいと思います。皆様から出されましたプレゼンテーションについての意見、あるいは御質問がございましたら、お願いしたいと思います。

佐竹知事が15時30分に退室ということですので、まず知事から、あるいは知事に対する御質問がございましたら、お願いしたいと思います。

お願いします。

○佐竹氏 私どものほうも人手不足ではありますが、日本の人口も減少傾向となっております。ただ、私どものほうは今、盛んに、とにかくできることは全部ロボットにする。例えば農作業。女性でもパワードスーツを着ますと、50～60キロ持てるのです。80歳のお年寄りがちゃんとやっているのです。

例えば福祉施設。ベッドから老人を起こすのは大変です。今の福祉施設の建物の構造は、天井にリフトをつけるような設計になっていないし、補助制度も全く意識していないのです。ですから、できるものは全部まずロボット化する。本当に頭を使うのは人間がやる。そちらのほうはずっと人間らしい。

私の母は施設に入っていますけれども、人間と人間の触れ合い、この分野をもっと介護士さんとか、そちらのほうに重点を置いたほうがずっとね。ところが、全く日本の場合は、統一していないのですね。

農作業のロボット化も、今、うちのほうは全力でやっています。そうしますと、女性もお年寄りもかなり労働力としても活用できますし、逆に言えば、ああいうものを使ってやるとプライドを持ってやるのです。ですから、産業構造の変化、そういうものをしっかり捉えていかなければならず、余り細かいことよりも、大きいことをどんと一つの柱、これを全省庁が横串でということが必要ではないのかなというところです。

○樋口座長 中原委員、お願いします。

○中原委員 定年についてだけ、余り建設的ではないかもしれないのですが、どうしても言いたくて。もちろん、きょう介護などの話が出てきて、働き続けることで健康寿命が延びて、意欲もできて、いいことがいっぱいあると思うのですが、どうしても悪いことを必ず指摘したいのです。

私たちが地方に行って、この間来たみたいにベンチャーのことをやっている人たちがめちゃくちゃ周りにいたとすると、生涯学習をしていない人とか、リカレント教育をしてい

ない、言い方は悪いですが、60歳ぐらいの人が意思決定する場所に立ったらどうい
うことが起こるかということなのです。

私たちベンチャー企業が、別にゲームとかをつくっている分にはいいのです。けれど
も、規制産業に入るときがあるではないですか。例えば不動産をITで何とかしようとか、
今回のように地域包括ケアシステムをつくりましょうみたいなことをやるときに、その
すごく偉い人が60歳で、リカレント教育も自己啓発も全くしていない人がそこにいて、そ
れで定年廃止をしたらどうなると思うのですか。

定年を廃止するという一方で、働き続けることは一つはいいと思うのですけれども、そ
れと生涯学習とかリカレント教育とか社会人教育というものをセットで考えないと、40年
前の知識のまま60歳になっていて、その人が意思決定を握っているというのは、めちゃく
ちゃですよ。イノベーションも産業構造の変化も何もなく、全く私たちが言っているこ
とが何も通じないのです。本当に。地域包括ケアシステムなどあり得なくて、病院で死ん
でくださいとなるのです。でも、予算は足りないから平均在院日数を減らそうとするでは
ないですか。そのようなことを地方で言っても全く通じないのです。点数が下がっている
から、病院がもうからなくなるから、病院では死ねないじゃんとなっても、そんなことは
関係ないのですね。それは全然勉強していないからなのです。

定年というのは、新陳代謝してくれる一個の最後のとりでなのですけれども、それを消
してしまったら、本当にだめなところは全然だめなので、そこだけは何とか考え方を共有
していきたいなと思います。

○樋口座長 出口委員、お願いします。

○出口委員 御説明してなかったのも、誤解を与えたと思うのですけれども、定年の廃止
は年功の考え方を全部捨てることとセットで考えています。

私は松坂大輔が一番いい例だと思うのですけれども、彼はピーク時には何十億も稼いで
いたピッチャーですね。でも、今年は年俸1,500万円で、私たちから見たら大金ですが、
中日ドラゴンズに入りました。定年をやめるということは、年功を全部御破算にして、
全員が今の意欲や能力や体力に応じて働くという姿をつくりたいからです。

今の御意見は、今の年功システムをつくっておいて、つまり、松坂は昔エースだったの
で、ずっとエースとして威張っていると。そういう中で定年をやめたら、それはおかしい
ということだと思います。しかし、定年をやめるということは、これを起爆剤にして、年
功の考え方を捨てるということと同義なのです。

私は還暦でベンチャーを起こして、10年間社長、会長として会社を経営していて、去年、
代表取締役を退いたのですけれども、ライフネット生命は定年のない会社です。就業規則
で私はそう明記しました。何が起こるかといえば、私の後継者は30代の取締役です。年齢
を見ないから、30代を抜擢できるのです。

きょうは時間がなかったのも説明ができなかったのですけれども、定年をやめるという
ことは、年齢フリーの社会をつくるということの象徴として言っているのも、極端に言え

ば、みんながプロ野球と同じように、意欲、能力、体力に応じて働くということで、年功を大事にするということとは無縁のことを提案したいという趣旨です。

僕は冗談で、敬老の日をやめようと言っています。では、どのような日にするのか。高齢者が経験を活かして、若者を育てる日にかえてはどうでしょうか。人間は次の世代のために生きているので、経験のある人間は、若者を支援することが本当に社会のためなのだという意味で、定年の廃止ということを述べています。十分な説明ができておらず、申し訳ありません。

○樋口座長 よろしいでしょうか。

○中原委員 ごもつともです。もちろんそのとおりでと思います。

○樋口座長 定年というのはすごく難しい。何をもって定義するのかということ自身も、本人の意欲、能力があるにもかかわらず、その年齢になったらやめなくてはいけないということで、能力、意欲がなければ当然その前であっても本人がやめていく社会ということだと思います。

○出口委員 そのとおりです。

○樋口座長 増田委員、お願いします。

○増田委員 ありがとうございます。

せっかくおいでいただいたので、水上さんに質問と、あと、意見を申し上げたいと思うのですが、先ほど家事代行サービスで大変興味深い事例を御説明いただいて、その中で、スタッフの方の人材不足ということをおっしゃっておられたのですが、一方で、2025年にさらにそのスタッフを100名増加して300名までふやされる。そうすると、今でもなかなかスタッフをふやすのは大変なようですが、さらに100名ふやす上では相当な困難が予想されると思うのです。いただいた資料に働きたい時間と利用される方の希望時間とが食い違ってミスマッチも要因と書いていますが、このあたりをどう今後克服して、スタッフの皆様方を集めようとしていかれるのか。恐らく皆さんフルタイムというよりも曜日とか、時間も相当きめ細かく管理して、1時間単位とか、非常に細かい形でいろいろオペレーションしているのではないかと思います。結構スタッフの方を拝見していますと少し御年配の方も多いようですし、そういう方々が働くことと、スタッフの確保をどのようにしておられるのか。それが一つです。

それから、雲南市から来られたお話も大変興味深くて、ちょうど先日といっても、去年の暮れですが、雲南市に私も調査に行って、地域自主組織、あそこは30カ所あるのですが、非常にここがきちんとしていて、昔、たたら製鉄をやっていた影響もあるのでしょうか。そこが先ほどおっしゃったように、小規模多機能自治という形でいろいろやる、そういう土壌が、根っこがあるところに、こういうよそから来られた若い方々の幸雲南塾のような仕組みがうまくマッチしているのですね。ですから、恐らく自治体によってもマチマチでしょうが、合併で大きくなった地域もそういう地域自主組織のような平常時のふだんの活動がしっかりしているところは、こういうことをいろいろやりやすい土壌があるのかなと

思っ、先ほどのお話を聞いておりました。

意見なのですが、前回、私は外国人材のことを申し上げたのですけれども、これから外国人材の方にもっともっと国内で活躍していただく必要があるわけで、これは政府もいろいろなことを御検討されているわけですが、公共団体で活躍する一つの仕組みとして、例のJETプログラムがあって、私も知事的时候に岩手県内の市町村には随分来ていたのですが、語学教育ということを通しての仕組みなのですが、もっと別のいろいろなきちんとした仕組みをこの際、つくっておく必要があるのではないかと。

そして、先ほどの岡さんのお話ですとか、マイさんのようなお話もございましたので、これから日本にきちんとして根づいた形で、母国との間でのいろいろな物販ですとかインバウンドの人たちの導入だとか、いろいろやっていただける仕事があると思うのです。要は、JETプログラムのような相当根づいた仕組み以外に、財政面でも制度面でも、きちんとして根づいた仕組みをもう一つ、二つつくって、公共団体でそれを使ってしっかりとウイン・ウインで、そういう方々に活躍していただく仕組みが必要だろうと。

その関係で言うと、今、地域おこし協力隊、これはちょうど私が総務大臣のときにいろいろ中で議論して、その後、鳩山先生が総務大臣になられたときに、制度化されて、私も最初の第1回目の予算要求までは、ちょうど大臣のときにやったのです。ここまで大きく制度が広がって、根づいたというのは、大変いいことだと思うのです。この地域おこし協力隊の隊員の中にも岡さんのような方がいらっしゃいますし、多様なさまざまなバックグラウンドだとか、いろいろな才能を持つ方がそこにどんどんもっと入っていけるような掘り起こし方も含めて、今、応募してくる人たちにいろいろ審査をして隊員になっていただきますが、そこをもっと多様な才能を持っている人たちに広く声をかけて、きちんとして隊員として、今、たしか生活費が400万円だったですか、公費で面倒を見て、公共団体に行ってもらいますが、ここもさらに広げていく、そういう新たな仕組みを考えていく必要があるのではないかと。この2点だけ申し上げておきたいと思っております。

○樋口座長 まず1点目の御質問について、お願いします。

○水上氏 御質問ありがとうございます。

確かに2025年まで100人の増員というのは、私も大変厳しい目標だとは思っているのですけれども、一応、きょうは目標として掲げさせていただいたということ、まず前提にお話しさせていただきます。

求人方法は、現在の求人方法でやっていく方法しか今は思いついていないのですけれども、現在、今まではなかったフリーの主婦の方ですね。その方のお問い合わせ、また、面接、それから、体験会の出席とか問い合わせが非常にふえてきております。また新しい人材の掘り起こしができるのではないかと、期待を込めて100名と、目標を掲げさせていただきました。ありがとうございます。

○樋口座長 あと、2点ほど御要望ということで、出口委員のプレゼンとも関係するような御意見だったと思っております。地域における外国人の方の活躍の促進、特に大学ということ

で、先ほど御要望が何点かございました。財政的な話はまた置くにして、もっとビザの話も含めて、要望ということでございました。もう少しそこを詳しく御説明いただけますか。

お願いします。

○出口委員 実際にビザ手続きで苦労されたマイさんからご説明いただきます。

○樋口座長 そうですね。

○ホアイジャン氏 マイです。ありがとうございます。

今、就労ビザを習得するためには、企業側の実力と本人の実力に基づいて、確認しながら進めるのですが、一番の課題は手続きがわからないことです。実はある留学生がその会社にマッチしていて、ぜひ採用したくても、その手続きがわからない。もしくは、留学生を採用したことがなく、単なるイメージで、留学生自体におそれを持って、採用に踏み出せない企業もたくさんあります。

また、留学生を採用することにより、企業が成長することができるケースはあります。ただ、企業は、仮に採用をきっかけに成長が見込まれ、メリットが大きい場合があったとしても、現時点で企業の実績が足りていないなどの理由により、残念ながら、就労ビザを申請できないこともあります。また申請しても、却下されることもあります。

もう一つは、十分な専門知識があり、とても優秀な留学生の事例で、その手続きの仕方だったり、留学生自身にもそれが複雑というイメージが根強く、卒業した後は、日本には残らず帰国してしまおうという気持ちになるケースも少なくはないです。もし最初からちゃんと大学を卒業して優秀な成績をとっていれば、確実に就労ビザを確保できるので、日本でこれからの道をつくれますという方針が最初からあると、これまでは帰国していた留学生が、もっと勇気を持って日本に残ることになるかなと思います。

○樋口座長 ありがとうございます。

○出口委員 補足説明をします。冒頭でもお話ししたように、まず、留学ビザで受け入れている外国人留学生の定義が、大学院・学部、日本語教育機関、専修学校の合計となっているのです。この幅広い定義で受け入れている留学生の中には、本分である勉強には向かわず、働いている人がいるかもしれません。外国人労働者の2割は、本来の在留目的以外の資格外活動によるものです。

そうすると留学生が、卒業後に日本に残って仕事をするとき、ビザはもう一回きちんとチェックしなければいけないという今の仕組みはよくわかります。しかし、我々が望んでいるのは、この外国人留学生の定義をグローバルな基準を参考に、きちんと大学院とか学部で勉強している人に絞ったらどうですか。そのように外国人留学生の定義をきちんと整理した上で、全部の大学ではなく、学籍をきちんと管理しているスーパーグローバル事業の採択大学については、きちんと勉強させて、きちんと卒業させているわけですから、ほとんど自動的に留学ビザから就労ビザに切りかえてもいいのではないのでしょうか。そのようにしていただいたら、留学生もきちんと大学で勉強したら、ほとんどビザの問題に悩まずに働けるのだということになって、モラルも上がりますし、意欲も上がります。

2番目に申し上げた日本版グリーンカードの話は、これはもう単純に今の制度上、国立の総合大学しか加点ポイントになっていませんけれども、もちろん国立の研究大学は最優先だと思いますが、私立の大学であっても、例えばスーパーグローバル大学ですとか、国の基準できちんと選ばれて、これからの大学教育のリーダーになってくださいと言われていたようなところについては、加点ポイントに入れていただくことはできないのでしょうかと、こういうことをお願いしているのです。

だから、主にこれは手続き面の話なのですが、根っこにあるのは外国人の留学生の定義が広いので、就労ビザはきちんとチェックしなければいけないという考えです。そこは、むしろ、外国人の留学生を再定義することによって、問題がクリアできる。そのように考えてお願いした次第です。

○樋口座長 どうもありがとうございました。

では、事務局にお願いですが、今のお話で、出口委員から資料が提出されておまして、この留学生の数とか、あるいは、その後の資格外の活動の云々と。これは県ごとに、例えば県単位で見たときに、どれくらい留学生が地方大学にいるのか。あるいは全体の何%くらいなのか。そして、その後の就業状況、卒業後の、帰国なさる方が多いのだらうと思えますが、そこら辺を調べていただいて、何が問題なのかというようなことをお調べいただけますでしょうか。

○大津参事官 わかりました。

○樋口座長 お願いします。

○池田委員 2点ございます。1点目が、私ども、きょうパンフレットも配らせていただいたのですが、地方都市で32校の専門学校をやっている、基本的には専門の勉強をしてもなかなかビザが取れない。ほとんど取らせないというのが、今の入管の状況です。

国家試験について出口委員、ここはぜひ撤回していただきたいのは、専門学校は就労のためにやっているのではないかというご発言です。大学生よりも物すごく勉強している学生が大勢いますから、そこだけは、発言は、ぜひ控えていただきたいと思えます。

いわゆるグローバル大学で勉強されている方が多いというのはわかりますけれども、それで、今、クールジャパンという観点で和食をグローバルに世界中に発展させるという意味で、しっかり勉強をして国家試験を通った学生にビザを出すようにということで、特区のほうで動かれておられる。そうすることによって、改めて日本で勉強するということが優秀な人材が入ってくると思えます。その点が一つ目でございますので、よろしく申し上げます。

2点目は、きょうのご御発言の中でも訪問介護のお話など出ましたが、それは非常に立派なことだし、すばらしいことだと思うのですが、2025年にGDPにおいては22兆円が消失し、650万人の雇用が失われるとのこと。これはAIとかITが進まない前提でも、中小企業の社長が10年後には70歳以上の高齢者になって、後継者がいないと。ところが、ここで

弊グループのパンフレットを見ていただきたいのですが、酒屋で、30代で物すごく革新をして、輸出までして、外国人のアメリカ人の雇用までつくっている。旧態依然の後継者がいない地方のいろいろな中小企業でも、イノベーション、変革すると、日本にとって物すごく大事な産業になってくる。

そういう意味で、地方に戻る若者たち、やる気のある、チャレンジする人間を戻すという意味で、何度も発言させていただいていますが、中央と地方の賃金格差、これに関して絶対に埋めていただければ、都市部の半分の人が地方に帰って貢献しても良いと言っているわけですので、そこはぜひやっていただきたい。同じ視点ですけれども、高齢者、40、50、60の方が地方に帰る。4割ぐらいの方が、地方に、生まれ故郷に帰っても良いと言っているのです。

それと、定年延長という議論の中で、今の構造の中で定年延長をされたら、中小企業は地獄になります。それはどういうことかということ、給与を少し下げても、イノベーションをしなければいけない。要するに、イノベーションして、酒蔵でもみそ蔵でも、何でもそういう中小のイノベーション、そのために若い人たちの新しいITなどの技術を持った人たちを入れなければいけないのです。そうしないと変わらない。そういう意味で、40、50でもやる気のある人。だから、定年延長というよりは、今、日本が残念ながら戦後、物すごく保守的な社会になって、チャレンジすることを忘れた人を定年延長されても困る。出口委員が言っていたように60になってチャレンジする、そういう人たちだけがやればいいのです。だから、50、60でもチャレンジする人、雇用継続ではなくて、チャレンジする人をどうやって国を挙げてつくるか。これは年齢は関係ないと思います。

そういう意味で、若者も含めて物すごく保守的な社会を日本はつくってしまったということ、これを徹底的に反省していただいて、50、60でも、チャレンジする人に対しては支援をする。みずから壁を乗り越える人、こういう人が増えない限り、日本はダメになる。小手先の定年延長であろうが、何であろうが、先ほどの訪問看護の女性の方みたいにチャレンジをするという社会に大きく変革させないと。

日本人はもともと第二次世界大戦後も、明治維新もチャレンジしてきた民族ですので、そういうベースはあるのだけれども、今はそんなに危険なことはやめたほうが良いということを、今の大学を含めた教育者たちが70年にわたって教育してきましたから、出口委員みたいに外資に行ったからそういうことにはならなかったのだと思うのですけれども、ほんの少数派です。あとはみんな定年延長の前提にあるのは、安定的に守られるということです。これを制度的にやったら、どうなるか、今の試算では、中小企業は2025年までで、7年後までで約3割が消えてしまう可能性があるのですよ。そんなところに安定的なものを、また座布団を敷いたら大変なことになりますよということを、私は発言をさせてもらいます。

○樋口座長 ありがとうございます。

創生会議でも、雇われる、働く人をふやすと同時に、どのように雇用をつくる人を地方

でふやしていくかというようなチャレンジという言葉でしたけれども、共通の問題意識だろうと思います。そこら辺についても、いろいろ取り組みはしているのだろうと思いますが、またちょっと調べて、報告をお願いします。

阿部委員、お願いします。

○阿部委員 3点あります。最初、冒頭に定年に関して議論があったと思いますが、私はそこで大事なのは、定年の問題も大事ですけれども、リカレント教育というものが大事なのではないかと思います。特に先ほど私の報告でも、地方でこのリカレント教育をしている人の割合が少ないという報告をしましたがけれども、それは2つあって、多分リカレントする教育の機会が少ないということと、もしかしたら、それ以外に時間を使ってしまっているために、リカレント教育ができないということがあるのではないかと思うのです。

教育の機会をどうやってふやすかといったところは、今、テクノロジーがかなり発達してきていますので、これをうまく使っていったらいいのではないかと。間違っていたらごめんなさい。今、ロースクールについては、この遠隔授業などのある程度のガイドラインが見えてきたそうなのですが、それ以外の教育機関に関しては、このガイドラインがまだなくて、遠隔地授業が通信教育なのか、あるいは、本当の機関の教育として認められるのかというのがグレーゾーンな段階だそうです。そのあたりで、今、大学が遠隔地授業に一步踏み出そうとするときに、それは単位にならないと後から言われると困る、卒業できていなかったと言われると困るということで、二の足を踏んでいるような状況がございます。私の大学でもそうなのですが、そういったところを少しかれいにさせていただく。

例えば、今、東京23区内には大学を新設してはいけないというような話がありますけれども、東京の大学がやっている授業のコンテンツを地方に展開するということも十分可能だと思いますし、それが通信教育ではなくて、本科として提供できることも可能だと思いますので、そういったこともいろいろ検討する必要があるのではないかと思います。

2点目なのですが、外国人労働の話でいろいろ出ましたけれども、私は出口委員の外国人材を高度人材と人手不足解消人材として分けて考えていくことは大事だと思います。特に私が以前やったことは、外国人研修生制度が入っている産業の賃金は上がっていません。むしろ下がっています。したがって、それによって日本人がそういう産業で働こうという気は全くなくなります。さらに、外国人人材を求めますので、外国人研修生が入ってくると賃金が下がる。そうすると、資本への投資は不足して行って、そうした産業の生産性向上というのは、あまりないのではないかと思います。外国人研修生をもう少し厳しくして、例えば海外にある工場から日本の本社工場に受け入れるとかというのは、外国人研修生制度を使ったらいいと思いますが、それ以外は認めないで、むしろ、そうした人手不足産業では、先ほども佐竹知事がおっしゃっていたようなロボットをもっと有効活用するとかという方向で生産性向上を目指したほうがいいのではないかと。そうでないと、人手不足、外国人、人手不足、外国人というのが続いて、スパイラル構造に、人材不足産業のところで人材不足解消を外国人材でやるとまずい。むしろ高度人材をもっと積極的にとっていくよ

うな戦略をとっていったほうがいいのではないかと個人的には思っています。

最後に、池田委員が先ほどおっしゃっていた、50代、チャレンジ。これはそのとおりなのですが、今、やっている研究では、チャレンジする人材というのは、実は継続して働いている人たちに多いということでありまして、例えば50代後半で一生懸命働いた人、そして、それが60代前半で一生懸命働いた人は、65歳以降の就業確率を有意に高めている傾向があります。これは一旦やめると、多分経験が不足するとか、リカレント教育が、OJTで受けていたのが受けられなくなるというようなことが起こっているのではないかと思います。そういった意味で、人々にチャレンジしてもらうためにも、就業機会を確保することは大事なのではないかと思います。

実は継続就業というのはチャレンジ人材を育成する上で大事な役割を果たしているのではないかと考えています。

以上です。

○樋口座長 大崎委員、お願いします。

恐縮です。時間が大分迫っております、短目をお願いします。

○大崎委員 早口でしゃべります。

2点か3点なのですが、1点目、訪問介護の人材獲得とか求人の件なのですが、リクルートの子会社で売り上げ20億を3年間で200億にしたという会社がありまして、要は、美容室のあいている美容師さんの時間をネットに載せて、それで商売をなさっているのですけれども、あっという間にゼロが1つふえた。

もう一つは、ジモティーというITの会社なのですが、地方の余ったたんすやベビーベッド等を物々交換をしたり、無料で差し上げたり、それが発展してきて、ボランティア活動だとかパートみたいなことのインフラをつくったりしています。

そういう2つの会社がありまして、吉本興業は6,000人のタレントがいるものですから、オンラインで暇な芸人さんをどう活躍させようかみたいところで、協業のチャレンジをしています。美容師さんのネットの企業は、非常にヒントになるのではないかと考えています。

2つ目の定年制のことなのですが、半年ほど前に私が経営会議で定年なしにしようかと言ったら、ほとんどの役員に反対されまして、では、75歳まで、70歳までと言って、70歳までにして、来年には定年なしにしようと思っっているのです。40代、50代、60代の社員がすごく喜んでくれまして、次の展開が見える。さあどうしようということで、年のいった芸人さんには年のいったマネージャーがいいのではないかと。あるいは、若い子たちは寝不足で働いている、ケアをどうしよう。あるいは、地方で温泉があるので、温泉劇場をどうしよう、社内でいろいろ、まず、定年廃止に向けてどうするかということ議論して、かなり小さなチャレンジなのですが、社内でいろいろチャレンジはしてくれています。そういう意味では、リカレント教育ということではないのですけれども、オン・ザ・ジョブ・トレーニングで、温泉劇場をつくるにはどうしたらいいだろう、老人の芸人さん

に老人のマネジャー、どのような仕事の仕方をしようという議論が始まっています。社内のチャレンジですけれども、そういうことができています。

その広がりの中で、では、経理の女性はアウトソーシングしよう、もっと違う働き方をしよう、47都道府県の住みます芸人とのマネジメントをどうしようと、新しい広がりもあるので、最初におじさんたちのリーダーシップのことを言われましたけれども、それはそれで私も実感としてすごくわかるのですが、そういうことにならないように、現場から始めていくことができるのではないかと考えています。

3点目は、当社でテレビ番組やネット配信の番組をいろいろつくっておりますので、事務局の方からいろいろアイデアというか、御教示いただきまして、番組をつくらせていただこうと思っております。その中で、皆様にもうちのやっていること、こんなに明るいのだよ、こんなに新しいのだよみたいな情報をいただければ、番組の中でも採用させていただけると思っていますので、ぜひいただけたらと思います。

あと、専門学校と大学の話なのですが、当社もこの4月に見よう見まねで沖縄の那覇市に土地を提供していただきまして、認可をいただきまして、専門学校をやります。漫画家、CGアニメ、あるいはダンサーの専門学校なのですが、今のお話を聞いて、彼らの出口といいますか、留学生のパッケージで、就労ビザの取得からリアルなアニメの映画、ゲーム、漫画の制作みたいなところまで、新しい留学生相手のエージェントというのか、プロダクションができるなと思っていましたので、前向きに勉強したいと思えます。

以上です。

○樋口座長 ありがとうございます。

大臣が退席しなければならぬので、大臣からお話を伺って、また続けたいと思えます。恐縮です。

○梶山大臣 遅れて来て早く出てしまいまして、大変申しわけございません。今、年度末で法案の審議をやっていたものですから、今日は遅れました。

先程来まして、各地、各分野での取り組みのお話を聞かせていただきました。新しい取り組み、このようなことが地方でできるのだという取り組みもあったと思えます。また、課題として、ビザの問題、外国人の活用の問題というのは、今、政府全体で考えておりまして、高度人材もミドル人材も含めて、今までの技能実習生ではなくて、時代が変わりました。そういった中で、どう活用していくか。また、両国間の、両方ウイン・ウインの関係でいくためにもそういう活用をしていきたいということで、今、政府で検討を始めているところであります。

また、さらにリカレント教育、これもしっかりして、次の技能を身につける。一回就職して、その後、また就職したいときにどういった技能が必要なのかということも含めて、リカレント教育、地方の大学においても、また、東京の大学においても、そういう取り組みもしていただくことを検討しております。そういうものをあわせて、どう地方の創生に

つなげていくか。また、人材の活用につなげていくかということ、これからも皆さんの御意見を拝聴しながら参考にしてまいりたいと思っております。

前回の会議の際に事務局より報告いたしましたけれども、現在、政府広報の枠組みの中で、わくわく地方生活の魅力の発信を展開しております。3月4日、3月18日にテレビ東京系列でテレビ番組を放送いたしました。4日に放送しました第1回は、吉本興業様に制作をいただき、わくわくして住みたくくなるような地方での多様な生き方を紹介していただきました。大崎委員には、この場をお借りしまして、改めて御礼を申し上げます。ありがとうございました。

3月25日、16時から、第3回を放送いたします。放送後、政府広報のウェブサイトでも動画を公開いたしますので、是非ご覧をいただき、足りない点がありましたら、御指摘をいただきたいと思っております。

また、さまざまな形で、さまざま分野で、さまざまな世代で発信することによって、この地方創生の取り組みが大きな流れになっていくと思っておりますけれども、小さな流れをいかに大きな流れにしていくか、息の長い話でありますけれども、しっかりと取り組んでまいりますので、また御指導をよろしくお願いを申し上げます。

今日はありがとうございました。

○樋口座長 どうもありがとうございました。

(梶山大臣、長坂政務官退室)

○樋口座長 それでは、田中副大臣から、続きまして、お願いします。

○田中副大臣 いろいろ活発な御議論をいただいて、ありがとうございます。

阿部委員、岡委員、出口委員のお話が聞けなくて、残念でありましたけれども、今月の頭、APUのほうも行ってまいりました。「混ぜる教育」と一生懸命留学生の皆さんとやっていて、その後、ビジネスセンターですか。留学生の起業支援、あと、インベスターズピッチ、投資家と起業のマッチング、これも見せていただいて、すばらしい取り組みだなと。地方の活性化、職もそうですけれども、起業というのは重要な部分ではないかと思っております。

また、水上さん、中澤さん、安達さんからも、地方でも起業というのは、本当に意義のあることではないかと。首都圏に住んでいても起業したいと、願望はあるのですけれども、なかなか実行に移せないところが多い。一度こういう地方での起業というものをもっと支援していく方策があってもいいのではないかと。まず初期費用投資が、地方の場合だと少なくて済むのではないかと。そういう意味では、一度地方で企業を起こして、それからそれを広げていく。シェアも地方のほうがりやすい部分はあると思うのです。そういった意味で、きょう、なるほど、地方起業というものをもっと伸ばしていく、その支援も重要ではないかと感じました。

ありがとうございました。

○樋口座長 どうもありがとうございました。

(田中副大臣退室)

○樋口座長 続きまして、議論を続けたいと思いますが、時間もオーバーしておりますので、手短にお願いします。

太田委員、お願いします。

○太田委員 手短に。

きのうもNHKのゴールデンタイムで紹介されたのですけれども、先ほどから出ている起業とか継業ですけれども、これについて何かもっと情報を一元的に出してマッチングするような、そういう仕組みはできないのかなと。きのうも真庭市に3つあるつくり酒屋のうち1つがやめるということで出ておりましたけれども、観光地にあるいい酒屋で、もったいないのです。そういうことで、何かマッチングできるのではないかと。

人材についても、今もありますけれども、例えば大企業で部長になれないけれども、しかし、もうちょっと何とかという人たちはいっぱいいると思うのです。田舎ですと投資経費も安いわけですから、もう少し人材のほうも公募してマッチングできるような、今、個々にはいろいろやっておりますけれども、そういう仕組みはできないかということ。

もう一つだけ、リカレントですけれども、私どものようなところになりますと、本当にそういう刺激がない。ですから、もちろん私どもも頑張りますけれども、地方の国立大学、あるいは地方の私立大学の出張とか、そういう形でもう少しリカレント教育をするような仕組みですね。そういうことができたらと思います。

以上です。

○樋口座長 ありがとうございます。

人材のマッチングについて、また調べて、現行がどうなっているのかということと、どういう可能性があるのかということについて、少し御議論したいと思います。

岡委員、よろしいですか。

○岡委員 ありがとうございます。

3点ほど急いでお話しします。1点目ですが、先ほどの外国人労働者の話に足したい話です。私が、日本の大きな魅力だと感じているのは、安全・安心な暮らしができる点だと思います。私もドイツで、子供のときはそうだったという記憶があります。ですが、現在、ドイツの政策は外国人の入国や移民を受け入れて生活させることに対するレギュレーションがあまり深く決められていないように感じます。ドイツ語を習わせるプログラムがありながら、これから同じ国に暮らしていく相手のドイツ人を理解させようとする多文化コミュニケーションのようなことはあまり大切にされていないように思っています。そのせいで、政府が移民のインテグレーションのチャンスを逃してしまって、ドイツ人との暮らしがガタガタになってきました。子供のときにしていた安全・安心な暮らしは、なくなっているという現状なのです。ドイツ人だけではなく、うまくインテグレーションされず密集移住地区に住んでいる外国人も、同じく安心・安全な暮らしが出来ていない状況です。これから、日本政府は外国人労働者を増やしていく検討の中で、インテグレーションプログ

ラム、または多文化コミュニケーションプログラムを設置することが大事な気がします。

2点目は、増田委員が先ほどおっしゃっていた地域おこし協力隊みたいな制度があればいいのではないかと。もうちょっと経験がある人。それは非常に私もそう感じています。地域おこし協力隊のネットワークとか、いろいろな方々と会ったのですけれども、大学卒業後すぐ入ったとか、何をしようかわからなかったからそれをやってみたという人が非常に多いと聞きます。ビジョンも特になくて、すぐやめたりもしますので、結局、地域にも地方行政にも役に立たず、終わってしまいます。そこで、地方行政にちゃんとアドバイスできて、ビジョンもあって、一緒に考えていく経験豊富な人材が必要だと思います。現在、地域おこし協力隊の給料もそうなのですけれども、安いということで、そのような優秀な人材も集まらないと思います。優秀な人材確保には条件面での見直しも必要なのではないかと思えます。

3点目なのですけれども、ドイツで地方だと仕事場とかも余りない。みんな都会に行くという、日本と同じ問題があります。地方創生大臣ではなくて、ふるさと大臣というポジションがありまして、その方が近年、政府の機関をどんどん都会から地方に移しています。それは地方で仕事場が増える、イコール地方人口が増えるということがもちろんあるのです。そして結果として、相乗効果がありまして、多くの企業も移転しました。政府の機関をサービスしていく企業もあり、ベンチャーもあります。そのことによってどんどん仕事場がふえてきています。日本にも同じことが考えられますが、このようなアイデアはいかがでしょうか。以上です。ありがとうございます。

○樋口座長 ありがとうございます。

指出委員、お願いします。

○指出委員 皆さんお忙しいところ、済みません。5分くらいで終わりにします。

第4回に続ける意味で、総論的に私がお話しさせていただくと、地域で起業したい若いお母さんもいるし、めったやたらな野望を感じている若い人もたくさんいるのです。この人たちをどう私たちは見える化しなければいけないかということが、議論にまずあると思うのです。そのためには、そういう小さな声を発している人たちを、ちゃんと集められる場所をつくらないといけないのです。ですから、まさにおっちラボさんとか、幸雲南塾さんとか、きょうはコミュニティーナースの皆さんがいらっしゃっていますけれども、ああいふ形で、場所ができることで自分たちでローカルの事業をやっていく人たちが確実にあらわれるくらい、今から移住、定住の議論をする上でも、まず地域にその人たちがいるということを認識したほうがいいと思うのです。

今、若い人たちが地方や地域やまちづくりで再考のキーワードになっているのは「隠居」です。隠居という言葉を使っているのは60代、70代、80代の先輩ではありません。30代、40代が、もう隠居を考えているのです。

どういうことかということ、私たちが、彼らが20代のときに、国の皆さんから支援を受けて事業をちゃんと見える化できていたのですけれども、今の若い人たちは、圧倒的に連な

る幾層ものプレーヤーの皆さんがたくさんいる結果、20代で新しいことができないくらいに頭を抑えられているところがあるのです。だから、30代、40代が、実はそれでは危ないな、自分たちが20代のときには結構復興のこともできたし、西日本のまちづくりもできていたのにもかかわらず、今の20代が大きく飛び出さないのは私たちがいるからだとなって、フックアップという言葉を使って、若い人たちをどんどん引き上げてあげようという気持ちになっているのです。だから、場所を見つけることと、ある程度実績を残された方々は、多分その本流にはもういないほうがいいのではないかということは、ちょっと感じております。

中原委員がおっしゃったことは全くそのとおりで私は思うのですが、各地域に講演で伺うたびに、本当に若者がいるところといないところがはっきり分かれています。いないところは何かという、まさしくその人たちではないコミュニティーがほかにあるわけですね。その人たちが真ん中にある限りは、その町はいつまでたっても、多分、先輩の皆さんがつくっていくまちづくりからはずれないので、オフセットすることは大事かなと感じました。

恐れ入ります。

○樋口座長 ほかにいかがでしょうか。よろしいですか。

よろしければ、また次回、議論を進めていきたいと思えます。

それでは、事務局から、次回について説明をお願いします。

○大津参事官 本日はありがとうございました。

以上をもちまして、第3回「わくわく地方生活実現会議」を終わらせていただきます。

次回の会議は4月11日、水曜日の10時を予定しております。詳細は後日また連絡いたしますので、御参集のほど、よろしく願いいたします。

本日は長時間にわたりまして、ありがとうございました。

○樋口座長 どうもありがとうございました。