

「副首都ビジョン」のバージョンアップに向けた意見交換会

《第6回議事録》

■日 時：令和4年5月19日(木)10:03~12:10

■場 所：大阪市役所P1階(屋上)会議室

■出席者：出雲明子、植木まり子、岡井有佳、若林厚仁、河崎保徳、松井利之、
(名簿順)佐々木順一、本屋和宏、舟橋正徳、山下研一郎、溝淵正、志村和哉、鴨田悦史

(鴨田副首都企画担当課長)

皆様、おはようございます。それでは、ただいまから第6回「副首都ビジョン」のバージョンアップに向けた意見交換会を開催させていただきます。

本日、司会を務めます副首都推進局の鴨田です。よろしくお願いいたします。

本意見交換会は、公開の原則にのっとり傍聴席を設け、会の内容はインターネットで同時配信します。

なお、配付資料や議事録におきましては、後日、ホームページで公表しますので、あらかじめご了承ください。

本日の意見交換会は、分科会形式で開催し、終了時刻は12時を予定しております。何とぞよろしくお願いいたします。

次に、お配りしております本日の資料の確認です。次第、本日の参加者名簿、資料1「人材分科会について」となっております。本日の参加者につきましては、お配りしております参加者名簿をご覧ください。

本日は、人材分科会として、出雲先生、植木様、岡井先生、若林座長に参加いただいております。

なお、出雲先生、植木様、岡井先生は、オンラインでの参加となります。

それでは、ここから座長に進行を賜りたく、よろしくお願いいたします。

(若林株式会社日本総合研究所調査部関西経済研究センター長)

それでは、会議を進行させていただきます。

本日から分科会形式を進めてまいりたいと思いますので、より掘り下げた意見というところが期待できるのかなというふうに思っております。よろしくお願いいたします。

まずは、この人材分科会でご議論を深めていただきたい論点等について、事務局からご説明をお願いいたします。

(本屋副首都推進局長)

副首都推進局長の本屋です。おはようございます。

資料1をお開きいただき、1枚おめくりいただき、「今後の大阪の成長のイメージ」、これは前回にもお出ししているということで、説明は省略させていただきます。

次の2ページに「大阪がめざす未来図のイメージ」ということで、これまでのご意見の中で、現在のポテンシャルということだけではなくて、将来像からバックキャストしてい

くべきではないかというような話があったかと思います。バックキャストをいつに置かかというのは、議論の中では、20年とか30年とか100年とかいろいろありましたけど、ここでは、取りあえず大阪・関西万博が2025年ということですので2040年ぐらいを見据えて2030年というような形で、あくまで仮置きですけど、させてもらっています。

その上で、2040年のイメージにつきましては、健康医療産業振興というだけではなくて、住民の健康とかがどうなのか、健康な生活がどうなのかというようなご意見、それから産業単体で振興するというよりも、住民とかその地域と一緒にあって共感を得ながらやっていくと。それで、住民満足度を高めていくというようなことが大事なのではないかというようなお話がありましたので、経済の価値の、価値というのが何かというのはあるかもしれませんが、経済の価値の向上と人・地域のウェルビーイングの向上と、それから社会課題の解決みたいなこともかなりご意見いただいていたと思うので、そういうものを一体で進めていくというようなことなのかなということで、仮置きさせてもらっています。

一体と言いながら、上では好循環となっていて、いろいろ言葉の整理とか、あとデータのところなんか、下のところがいいのか、もう少し真ん中ぐらいに置いたほうがいいのかとか、いろいろあるかもしれませんが、仮置きということでご容赦いただけたらと思います。

今日は有識者のヒアリングということですので、次回にご意見いただければと思っています。

その上で、3ページですけれども、本日も議論いただきたい主な論点ということで、有識者の方、お三方来ていただきますので、それに沿った形で、論点設定をしています。

一つ目は、若者にとって魅力ある働き場所としていくことが重要でないかということで、関連資料を後ろにつけていますけど、大体、大卒の就職者の地元残留率が大阪は46%ぐらいです。それに対して東京は76%ぐらいということですので、少し低いかなという感じですよ。

それから、二つ目は、リカレント教育とかやりがい重視の職場選択などで、労働の流動性を高めていく必要があるのではないかというような話です。これも、関連資料を後ろにつけていますけれども、その二つ目の社会人になっても学ぶ人が多い都道府県ランキング、大阪は男の人は6位なんですけど、女性は26位ということで、かなり低いと。ちなみに、女性の東京は4位ということですから、かなり低い感じになっているのかなと思います。

それから、仕事にやりがいを感じる都道府県ランキングも11位ということで、東京よりも少し低いというような形。

それから転職率も、一番下ですけれども、大阪府は5.1%で12位ということで、東京よりも少し低いというような感じになっています。

それから、三つ目の論点として、女性参加、多様性、特に女性の参加を広げていくことが重要ではないかということで、そもそも大阪府、大阪市どうなんだというようなご意見もあったと思いますので資料つけさせてもらっていますけど、ちなみに、二つ目のところで、管理職に占める女性の割合が、大阪府は8.7%ということで、全国で見ると37位ということで、改めて私ももう一回認識しないといけないなと思った次第です。

それから、四つ目で、外国人といってもどういうところを言っているのかというような

話があって、留学されて、それから企業に就職して、定住していくと、そういうふうな人がターゲットではないのですかというようなご意見ありましたので、そういうところにポイント置いてやっていく必要があるのではないかとというような論点設定しています。

ちなみに、留学生の都道府県別就職者数ということで、大体、大阪府は、全国で留学生が就職するうちの10%ぐらい、2,500人ということです。本来、大阪の留学生のうちどれだけ就職しているかという数字があるほうがよかったですけど、そういう数字が見つけれなかったもので、こういう資料で申し訳ないです。

それと最後に、人材とかがってなかなか企業のことだというようなところもあって、行政が何するのかとか、あと、大学がどういう役割を果たすのかという、ここで言っているのは公の大学というイメージかと思えますけど、どういう役割を果たすのかというようなことを書かせてもらっています。

それから、ちょっと角度が変わりますけれども、インフラ整備とか、それからウォークアブルシティの視点が重要ではないかというようなことを入れて、指標も入れています。

ちなみに、これは世界都市ランキングの森記念財団のやつですけど、大阪は駅密度が11位で、公共交通機関の利用率が5位になっています。あと、ウォークアブルということでは、タクシーとか自転車での移動しやすさの指数というのは34位、それから、交通アクセスは43位。前にいろいろ福岡との比較みたいところで、福岡は空港が近いというようなことありましたが、この辺は少し大阪のウイークポイントなのかなというような気がします。

あとは、それに関連する資料をつけています。

資料の説明は以上です。

(若林株式会社日本総合研究所調査部関西経済研究センター長)

ありがとうございました。

本日は、分科会の第1回目といたしまして、ロート製薬株式会社、河崎様から、民間企業における人材登用の取組みなどについて、また、大阪公立大学、松井先生から、大学における人材育成の取組みなどについて、大阪労働協会、佐々木様から、前回の意見交換会で議論のありました外国人留学生の現状や課題などについて、お話をいただきます。

また、それぞれお話をお聞きした上で、先ほど事務局から説明のありました論点も踏まえながら、意見交換や質疑を行いたいと思います。

進行ですけれども、35分程度の、順次入れ替わりで3部制といたしておりますので、それぞれお話をお聞きした後、時間の許す限りご発言をお願いいたします。

それでは、早速、ここから第1部としまして、ロート製薬株式会社執行役員人事総務部長の河崎様にご参加いただきます。

河崎様、よろしく願いいたします。

(河崎ロート製薬株式会社執行役員人事総務部長)

おはようございます。ロート製薬の河崎と申します。本日は、このように重要な議論の場にお呼びいただきまして、ありがとうございます。

ロート製薬、創業もう123年、ずっと大阪市内でお世話になっておりまして、本社は生野区にずっと置かせていただいております。大阪の何か発展に、うちのこの人事の制度だ

とかそういうことが役に立てるなら本当にうれしい限りです。今日は短い時間ですけども、ロート製薬のやってきた人材活用というテーマでご紹介をさせていただきたいと思えますので、よろしくお願いします。

では、資料は、投影お願いできますでしょうか。

資料2ページをお願いします。

ロート製薬は、創業123年、生野区に本社を置く製薬会社でございます。意外と知名度の割に規模が小さくて、売上高は約2,000億、従業員は国内で1,659となっております、1,700人ぐらいということです。海外を合わせると6,600人ぐらいいるんですけども、意外と、何万人の会社ですかとよく聞かれるんですけども、思っているよりも少し小ぶりな形です。

世界一の製薬会社のファイザーが9兆円あります。そこから比べると、売上げは45分の1、日本で一番大きな武田薬品工業、3兆円から比べると15分の1。日本の製薬会社の中では、多分14位ぐらいに位置づけられるポジションかと思えます。

最初にこれを申し上げましたのは、ロートは知名度の割にそれほど大きな会社ではない。だからこそ、生き残っていくためにどうするかということ、知恵を使って今まで来ました。

その結果は、一つは、ユニークであり続けたいということです。製薬企業なんですけれども、目薬のシェアは、ご存じのように、ドラッグストア向けは40%以上と断トツのトップシェアを持っているんですけども、実は、医薬品の売上げよりも、化粧品の売上げのほうが今大きく成長していています。海外での成長も、行政、申請のハードルの高い医薬品よりも化粧品が先行しているという状態です。基本的に製薬という壁にとらわれないという、こういう進み方をしています。

資料4ページの下の方が化粧品なんですけど、上の方は医薬品となります。

2023年に向けた中期の計画の中で立てているスローガンがありまして、資料5ページをお願いします。薬に頼らない製薬会社になりたいと、ちょっと自虐的なことなんですけれども、100年時代を考えて製薬企業の使命を考えたときに、やっぱり病気というのは、本当はこの世の中からなくなるのが一番幸せだよねと。でも、僕ら製薬会社、これはお医者様とかも一緒なんですけれども、病気で困る人のためにはなくてはならない、そういう存在ではあります。

ただ、本当は薬ではない、例えば食とか日常の生活習慣とか、これを科学的な裏づけの下にきちっと人々に提案できる、こういう役割になればいいよねということで、ちょっと自虐的なんですけども、僕らのめざすものは薬の売上げを上げるのではなくて、人々をやっぱりウェルビーイングにしていくという、それをロート流に言い換えたらこういう言葉になって、食もやっていくよというような感じですね。

そして、これは食と言いますが、これ農業とかも関わってきます。既にロート製薬は新規事業で農業もやっております。実は、気候変動と闘う農業は、今までのおじいちゃん、おばあちゃんのノウハウを伝承するという世界ではなくて、遺伝子解析、幹細胞の研究、土壌だ、水だの科学的分析と、こういった技術を集約して持っているのが実は製薬会社にあると。だから、製薬企業がどこかと一緒にやることで、我々の研究が単なる薬の開発ではなくて、農業にだって生かせるぞという、こういう発想でおります。これがユニークさ

というところですよ。

資料6ページをご覧ください。コネクト・フォー・ウェルビーイングとありますけれども、人々のウェルビーイング、社会のウェルビーイング、世界の、地球のウェルビーイングのためには、僕らは、製薬企業一社で何かを成し遂げるということではなくて、同じ目標に向かう仲間と一緒にやると。つまり、自分ところの技術とかも開示をしていくぐらいのつもりでいるということです。

企業にイノベーションが必要だと言われるようになって時間が経ちますが、私自身は、イノベーションがなかなか企業で起こらない原因は二つあると思っています。一つは、社員が、研究者が、外の世界をあまりにも知らないこと。要は専門化していくということですね、自分たちの業界とか分野に。

二つ目は、極端な自前主義。特に製薬会社は、発見すれば特許という、こういうふうなもので守られながら利益を得ていくという、こういうビジネス構造になっていますので、特に研究職は特許を書くことというのは一つのやっぱり成果なんですよ。これは自前主義に走りがちです。むしろ持っている情報を公開し、どこかをつなぎ合わせていくという、こういうことが、我々、言いました決して大企業ではないだけに、むしろこういうコネクトしていくという、企業と企業、技術と技術をコネクトしていくということが大事だというふうに考えています。

資料7ページをご覧ください。こういう新規事業がどんどん始まっていると。これは昔で言う売上げのための多角化ではありません。自社の技術をどうこれから進化させていくかというための新規事業なんです。

資料8ページをお願いします。ちょっと前置きが長かったんですけど、ロート製薬がユニークであり続けるために大事なものは、こういうことをどんどん生み出す文化を創っていくことです。そうでなければ、ユニークが持続的ではないからです。

資料9ページをお願いします。実際にやっている小さなことを幾つかご報告申し上げます。

まず、ロート製薬の役員は、全員役員室を捨てました。そして、広いフロアに社員と共に机を並べて、代表取締役会長、社長、例外ではありませんで、そして役職呼称を捨てて、これはもう恐らく20年近く前、15年以上前になると思います。ロートネームというニックネームをつけます。くにおさんと書いていますけど、これは弊社の代表取締役会長の山田でございます。くにおさんと若い子たちは普通に呼びます。そして、壁のないオフィス、ワイガヤオフィスと書いていますけれども、いつでも相談おいでと、こういうふうな空気をもう十数年前からつくっていつているということです。

資料10ページをお願いします。それと、混じり合う文化の醸造ということで、外国人採用を進めております。よくある製造業では、安い労働力としての外国人採用ということをやってきたときもあったんですけど、ロート製薬がめざしているのは研究開発、それともう一つ、今始まっているのは生産技術。デジタル分析とかこういうふうな分野で、知的労働者として、日本人と、それと各国の文化を持った知能と知能を混ぜ合わせるということで新しいものを生むという、こういうことをめざしています。

研究所では、全研究員の20%を外国人籍にしていきたいという目標で、今、進んでますが、ちょっとコロナもあって、ここのところ数字は苦戦していますけど、そういう目標を

持っており、工場もまた、データサイエンティストなんていうのはなかなか日本ではもう採れないですから、海外にそういうのを求めていっているということです。

コンピューターの世界でも、世界に通用する技術というのは、本当に、例えばIBMもアップルもアメリカ人だけでやっているのでしょうかといたら、否ですよ。中国人、インドの人、優秀な人材がシリコンバレーによって、だから今、ほとんどコンピューターの世界はアメリカに制覇されちゃいましたけど。

僕ら何か製薬企業の世界、まだいまだに純国産主義が多くて、これで世界に通用する技術が本当に生み出せるのかと考えたら、当然ノーですよ。やっぱり多様性、知的技術を入れていくということは、社会にとっても、そして会社が生き残っていくためにとっても、実はすごく重要な経営戦略の一環だと考えています。

資料11ページをお願いします。それと、これ、見てほしいのは、挙手性の昇格チャレンジとありますけれども、人材を成長させて、自立させていくということが人事戦略上のテーマになります。つまり、昭和の時代に先輩方がつくってきた、あるいは我々がつくってきたビジネスモデルというのは、製造業で、戦後、復興しましたので、生産効率を上げていくために、安い賃金、安い製造原価で勝負をするという、これはヒエラルキーがはっきりした軍隊型の指示命令システムが必要でした。

ベルトコンベアの中で流れ作業をする人は、手が早過ぎても駄目、遅過ぎても駄目と、つまり画一的な質が必要だったんです。我々のつくってきた人事制度、評価、給与体系、全てがいまだ昭和の時代の仕組みを支えるものではないだろうかという反省があります。これではやっぱり世界に通用しないかもねと、だろうねということで、そういうことを今、崩しにかかっていますね。

挙手性というのは一つ、以前から挙手性というのはよくあるんですけども、人々が成長する、社員が成長するということを促すためには、うち、大事なことが二つあると思っています。

一つは、自ら手を挙げる。自分が成長したいと自らが願っていることが非常に重要です。あなたは何をやりたいのかと、僕は5年後にこうなりたい、こんな部門でこんな仕事をして、こういう人の役に立っていきたいということを、やっぱり自分で考え、目標を持つ。キャリアを自分でつくっていくという、これが力です。それは上司の言うとおりにやれば楽で、いいかもしれないんですけど、それでは勝てないと思っています。

もう一つは、結果主義ではなくて、成果というのは、途中の中間成果もやっぱり見ていくということが大切だと思う。特に、製薬会社は、一化合物を世に出すまでには短くて十二、三年かかります。薬の開発ってそのぐらいの時間タームが必要。化粧品でも我々、2年、3年のタームをかけてやります。株主さんが待ってくれるのは、一概には言えませんが、5年ぐらいが普通ではなかろうかと思います。5年間やって利益の出ないものは、やめなさいと。日本の製造業の強みは、時間がかかってもきちっと自分たちで開発をするということです。欧米型であればベンチャーの技術をM&Aして、ずぼっと中に入れるということなんですけど、日本のやっぱり特に製造業の特徴というのは、職人に近いようなこだわりを持った、情熱を持った社員がいて、その人たちの本当に陰の努力の積み重ねによって開発されるという、こういうもんです。

こういうことを大事にするようなものでなければならぬということで、結果は、努力

しなくても、いい結果か悪い結果かどちらかが出ますけれども、成果、中間成果というのは、努力をしないとよい結果が出ません。成果というのはよい結果のことだというふうに理解しているので、そこをやっぱり評価するような、仕事の価値として、結果ではない価値として評価するような制度とか、こういうことが必要になってくると思っています。

手挙げというのは、その中ですごく大事な社員を成長させる一つのきっかけになっています。

資料12ページをお願いします。一緒に働き方まで変えていかないと、社員の成長はないよねということで、働き方改革を2016年に行いました。

資料13ページをお願いします。きっかけは、社員に会社が、経営が問いました。あなたたちが今以上に早く成長していくためには、会社からどんな支援が必要でしょうかという問いです。これに手挙げで集まった若いプロジェクトが、10か月かけてアウトプットを出します。そのアウトプットの一つに、社外の副業を認めてほしい、社内の別の部門に籍を置く兼務を認めてほしいという、こういう提案がありました。

これは何かというと、経験価値が人を成長するというベースです。我々一般民間企業では、例えば35歳ぐらいまでに幾つの部署を経験しますかというたら、まあ多くて三つぐらいとか、下手したら一つの部署でとかいうのもいるぐらいですけど、これが副業だとか、あるいは兼業ということ認めていくと、一気に経験価値が加速する。この経験価値がすごく大きな創造力の幅を広げるんだという、こういう発想で提言あったもの、これを経営がスタート、よっしゃ分かったと、じゃ、やってみようということでスタートをしました。

資料14ページをお願いします。これ、2016年のことなので、まだ経産省から働き方改革という言葉も世に出ていなかったときだと思います。ここに大谷くんの二刀流と書いていますけれども、いろんな価値体験を積ませるという仕組みです。

資料15ページをお願いします。社内チャレンジワークと名づけた社外、社内ダブルジョブと名づけた別部門での籍を置くこと、これを制度として認めました。実はこの裏には、いろんなセーフティーネットとか、社員の健康を守ったり成長を守るためのいろんな仕掛けが実はあります。普通に僕、厚労省の働き方改革の委員もしていたんですけども、いろんな兼業に反対の企業から出てくるのは、情報の漏えい、働き過ぎによる健康被害、離職率が上がることだとか、それとやっぱり本業がおろそかになると、こういう幾つかの質問が出されました。これに対して、もう6年の経験がありますので、ロート製薬は裏づけを取ってきていました。そうはならないという裏づけ、これは数値化されたものがあります。

資料16ページをお願いします。やってきてよかったなど、今はすごく思っています。

細かいのはちょっと飛ばしていきたいと思います。

資料17ページをお願いします。いろんな兼業が出てきていますということです。

資料19ページをお願いします。これは一つの例ですけども、下にある工場で勤務していた男性は奈良県出身で、奈良に地ビールが少ないことに目をつけ、我々目薬会社が持っている技術というのは無菌技術、つまり空気中の菌をコントロールする技術を持っています。そういうものを、経験を生かしてということで、彼は地ビールの事業を立ち上げました。このビールは、既に大阪府知事賞とか頂くぐらいの発展のしようで、ロート社員でありながら土・日と夜にレストランを営んだりしながら頑張ってくれているとか。

右の女性は、日本で初めて福山市が、副業で一般企業から戦略推進マネジャーというの

を募集しました。何と1名の枠で募集をしたのに400名応募がありまして、市はびっくりして、5名に採用枠を広げたと。その5名の中の1人に最年少で入ったのが、ロート製菓の社員でございました。これ、今もこの戦略顧問を続けていますということで、地元の観光誘致とかこの辺の具体策を、民間企業ならではの知恵で提言を申し上げているというようなことです。

資料20ページをお願いします。福島出身の女性が、風評被害に遭っている酒蔵、60ある酒蔵のお酒を、通販で地元のおつまみと一緒にという、こういうのを地元の幼なじみと立ち上げたり。

資料21ページでは、その他、もろもろデザイン会社。

資料22ページをお願いします。大学ゼミのゲスト講師とか、工場の人でロボット技術を持った人はプログラミングの教室を三重県で立派に立ち上げていたり、こういうことです。

資料23ページをお願いします。先ほども申しましたけれども、昭和の時代から、特に我々のような工場を持つ製造業をやってきた人、社員への扱いというのは、このブロック塀を積むのごとくではなかったかというふうに思っています。入社して新人研修という名の下に、ロート魂をたたき込み、そして、角を折って使いやすい人間にしていくと。ちょっと言葉が悪いんですけども、こういうふうにできていれば、一つのブロックが辞めて、なくなっても、同じような形のブロックを全国からそこにはめてくればよいという。どちらかというと、全ての制度、評価、いろんなものがこういうものになっていたんではなかろうかというふうに思います。

やっぱりこれでは、新しい発想は内側からは出てこないです。会社をコントロールしているのは、大体、役員といえども55から以降、60幾つまでみたいな文化の時代に、ますます先が見えない時代に、過去の成功体験を持った我々世代の、昭和世代のコントロールで、社員や社員の家族、そしてお客様を増やしていくんですかと、世界を相手にしていくんですかと考えたときに、やっぱり若い世代からの発想とかは必要ですよ。それを我々が潰さないようにする。我々の経験を通して、それをビジネスに育てるような知恵と工夫を我々がアドバイスすると、今、こういう役割で成り立ちたいものですね。

資料24ページをお願いします。めざしているのは、個性を活かすと、社員は石垣なんだと。我々人事とか経営は、この石垣を組み合わせていくということを大事にする。弊社社長がはっきり明言しています。社員は会社の持ち物ではないということです。当たり前のことといえば当たり前なんですけど、どうしても会社組織というのは、うちへ就職したら、あんたとあんたの家族は一生涯、定年まで面倒見るから、文句を言わずについて来いみたいな、もう本当に昭和こてこての空気がどうしても我々製造業にはまだいまだあるんですけども、そうじゃないよねと。

この石垣一つ一つは、例えば障害者の採用であったりします。あるいは外国人の採用であったりします。男女だけではないです。LGBTもみんな個性ですよ。こういうふうに一人一人を見ていく人事を我々は、今、めざしています。だから、むしろ何万人という会社には非常に難しいかも分からないことです。でも、我々ありがたいかな、まだ1,700人程度の会社ですので、一人一人を見に行くことは努力をすればできるというふうに考えています。この個性を組み合わせるということです。

と同時に、この図は、僕は大阪にあるアセット、企業のアセット、これは会社の持っている技術とか人とかお金とか、全部がまだまだ眠っているような気がするんです。これを組み合わせていくということを、本当に行政の皆さんとか、あるいはこういうことに気づいたいろんなプロジェクトの皆さんにお願いができたらと。

実は、副業でこんなエピソードがありました。うちの特許を書くチームがあります。製薬会社ですから当然立派なチームがあるんですけども、知財チームといいます。大阪には山のように中小企業さんがいます。市内にもたくさんあるし、東大阪にもあります。ここの人たちが発明した小さなねじの構造なのか何や分かりませんが、こういうものをすぐに特許ができるかどうかを判断し、書いてもらおうと、しかも国際特許まで書けちゃうという人材はロートの中にいます。でも、普通の企業が考えると、いや、知財の人間でロートの秘密を知っているから、そんな人間が外で副業したら何かあったらどうするんだと、こういう話です。

これを、議論を社内でしたときに、特許部長はこう言いました。特許に携わる人間ほど特許の重要性、技術の秘密の重要性を知っていますと。外に漏れるのは、その重要性を知らない役員さんとか部門長さんとか、そういう方から漏れることがほとんどだと思いますと。むしろ、特許の人間が、中小企業さんの何かでお役に立つ機会があるとなれば、ものすごくモチベーションが上がるし、ウェルビーイングが上がります。自分の技術が人の役に立つということですね。そして、そこと何か一緒にやれるコラボのきっかけになるかもしれないし、そういうふうにして、特許のチームも副業を認めてくれたらありがたいということですね。

だから、一般に考える、この人らを外へ出したらあかんやろうと、囲い込みたいと思う人ほど外での価値は高いんです。外で社会の役に立つ可能性が高いということですね。これをしまい込んでのを、ちょっと我々はやめませんか、開放しませんかと。そしたら、その人が成長するという、こういうことを6年間、体験を通してきました。

資料25ページをお願いします。長くなって申し訳ございません。ロートがやっているのは、やっぱり個人の成長を後押しするという、こういう考え方です。あなたたち会社の役に立ちなさいと、僕ら就職するとき、親にも、役に立ちなさいって、石の上にも3年って、おふくろに押し出されたもんですけれども、今、そうじゃなくて、個人の成長を後押しできる会社というのが、恐らく若い人から選ばれる会社に、今、もう変わりつつあるというふうに思います。

それと、社員が自主的にこんなことがビジネスになるんじゃないと提案してくれる、こういう風土をつくることです。ロートの中にもその仕掛けが幾つかあります。例えば入社7、8年の女性から、目薬のプラスチック容器をたくさん廃棄するんです、返品もありますから。この廃プラスチックを溶かして、もう一回、眼鏡に成形をし直して、眼鏡を販売すると。こういうモデルを、ドラッグストアさんとか我々の商品を売ってくださっていると、牛乳パックとかと同じように再生してよみがえらせると。これが事業になればすごく社会に価値あることじゃないですかというのを、やっぱり20代、30前後の女性が提案してくれると。なるほどと、本当にそれビジネスになるかなんて言いながら、事が進んでいくということですね。

やっぱりこういう消費者に近い感覚を持って、それを実現できる会社がお客様からきつ

と支えられるんだというふうに思います。そのためには、自主的であること、自発的であることをやっぱり殺してはいけないと。自立と成長というのが、今、私どもが、社員がめざしていることです。

資料27ページをお願いします。個人の成長があって、会社の成長があるという、このモデルをロート製薬は大事にしています。個人の成長なしに、会社の持続的な成長はないということです。つまり、売上げ、利益だけを成長の軸には考えておりませんと。社員のウェルビーイング度を大事にしていけたら、きっと持続的に成長し続ける会社になっていくのではないかとというふうに考えているという、こういうことです。

資料29ページをお願いします。大阪万博が迫っておりますけれども、我々もこの仕事の働き方とか、こういうことを時代に合わせていく努力をしながら、さんづけ運動という役職で呼ばないという運動も、15年ぐらいかかってようやく定着をしてきたというのが実情でございます。簡単には変わらないということなんでしょうけれども、この個人の成長をやっぱり会社が後押しするんだという、このスタンスを決めた限りは、これから10年、15年と、このスタンスでいきたいというふうに思います。

万博の未来が、いのち輝くですから、我々製薬会社の役割も大きいと。ここで、一つのマイルストーンとして、働き方も会社の事業内容も、万博を一つの基軸として変えていけたらと思います。ご清聴ありがとうございました。

(若林株式会社日本総合研究所調査部関西経済研究センター長)

河崎様、非常に示唆に富むお話ありがとうございました。まさに薬に頼らない製薬会社になるための人材育成、戦略というところ、大変参考になりました。ありがとうございました。

もっと長くお話を聞きたいところではあるんですけれども、ちょっとお時間のところもでございますので、意見交換並びに質疑に移りたいと思います。お時間なんですけれども、10分弱ぐらいをめどに、10時50分ぐらいをめどに進めたいと思いますけれども、ご意見またはご質問等ございましたらどなたでも結構でございますので、挙手ボタンで挙手、お願いできますでしょうか。

では、植木さん、お願いいたします。

(植木株式会社パソナ日本創生大学校執行役員)

河崎様、本当に貴重なお話をありがとうございました。

パソナ日本創生大学校の植木と申します。

非常に、自立型の社員を育てていくというところと、それを支える会社の仕組みというのが、まさに理想的なことを全て実現されておられて、素晴らしいなと思ってお伺いさせていただきました。

2点、質問なんですけれども、一つ目が、優秀な外国人の方を採用されて、ご活躍いただいているというようなお話があったかと思うんですけれども、非常に外国人材の方を外部から採用するときに、ロート製薬の魅力の部分で、どのあたりをポイントにして採用の際にお伝えされているのかとか、何か工夫されていることなどがあれば教えていただきたいなと思っていることが一つ。

あと、もう一つが、社員の成長を支える上での兼業ですとか副業ですとか、非常に充実されているらっしゃると思ったんですけども、1点は、今、一般的な企業様の中で課題になっているミドル層ですとかシニア層といった方々のリカレントですとか、新しい成長を促していくような取組みなどで工夫されていることなどがございましたら、ぜひ教えてください。

(河崎ロート製薬株式会社執行役員人事総務部長)

ご質問ありがとうございます。優秀な外国人採用については、まず、製薬会社ですので、ある程度分野が決まっています。だから、大学院とかでも、化学とか細胞系とか、こういう分野が決まっているところに早くから目をつけておきまして、例えば大阪大学とでしたら、近い分野を持った大学生の奨学金制度に我々加えていただいて、スポンサーとしてやるようなこともやっておりますし、もう一個は、海外子会社がロート製薬あります。特にアジアの国は強いんですけども、ベトナムだとかインドネシアとか中国とか各国にあるんですけども、自社の研究所とか工場があるところの学生さんというのは非常に来ていただきやすいというか、つまり自国に将来戻ってもまた活躍できる可能性があるということで、そういうつながりの部分を大事にして、例えば研究所のインターンだとか、こういうふうなものに来ていただくというようなことです。

あと、グローバル採用という面で、一般採用とは違って、日本でマンションを借りるのにやっぱり日本人のように簡単にはいかないという、こういうところを会社が保障していくという、こういう制度を整えたりしながら、いい人材に来てもらえるように努力はしています。コロナがなかったら、むしろ我々から現地に出向いて、現地の大学で就職活動をしたいというふうに考えております。

(植木株式会社パソナ日本創生大学校執行役員)

なるほど。

(河崎ロート製薬株式会社執行役員人事総務部長)

それと、もう一個、兼業、副業も含めたミドルとシニア層の活性化ということなんですけども、実はこの副業制度は、年齢分布で見ますと年齢の特徴がないんです。つまり20代、30代、40代、50代と、皆さん同じぐらいの率で副業に取り組まれているというのがデータとしてあります。何か若い子ばかり集中しそうな気がするんですけど、やっぱりそれなりの技術が出てくると、それを誰かの役に立てたいとか、あるいは試したいとか、そういうことも出てくるようで、一つ、副業、兼業というのは、結構このミドル層の経験値を広げていくために役に立っているなというふうには思っています。

ただ、まだロートは実は平均年齢が若いほうの会社ですので、これから本格的なりカレント教育というのはやっていく途中過程にあります。

以上です。

(植木株式会社パソナ日本創生大学校執行役員)

ありがとうございます。

(若林株式会社日本総合研究所調査部関西経済研究センター長)

ありがとうございます。すみません、私からも1点だけご質問させていただいてよろしいでしょうか。

まさに外部の副業というところを非常に積極的に推進されているというところ、すばらしいかと思います。ただ、一方で、やはり会社として利益を上げないといけない、本業はしっかりやってもらわないといけないというところがございますので、そういった中で、こういった副業とかあるいは新しいチャレンジに、全体のマンパワーのどれぐらいのものを割くぐらいの目安というのをされておられるか、ご教示いただけますでしょうか。

(河崎ロート製薬株式会社執行役員人事総務部長)

きちっとした数値は、実は決めてないんです。社外での副業は、平日の夜、つまり就業時間外、もしくは土日を中心にお願ひしますというお願ひをしています。入社3年目以降、キャリア入社の場合は即いけるんですが、社会人経験3年目以降の人で、プライベートの時間にやってくださいと。会社は届出だけやってくれたらいいですよ。基本的には会社からノーとは言いません。つまり、プライベートの時間に社員が何をするかは自由ですということです。この仕掛けがありますので、残業は削られるんですけども、そもそも本業に影響があるような仕掛けにはしていません。

もう一個大事なのは、こういうふうが発信すると、その人がやりたいことをやります。つまり、やりたくてやりたくて仕方がない、山登りしたりマラソンするのと一緒ですよ、土日に。あんな体力使って、何で月曜日あんな元気に出てくるのと思う社員がいますけども。つまり、副業の落とし穴は、やりたくないことをやる、お金のために、こういう社員が出てきたときには、蓄積型疲労とか蓄積型ストレスといいまして、体力を消耗するほうにいっちゃいます。やりたいことをやる、このエネルギーというのは人の成長につながっていくし、疲労は蓄積しないという、こういう仕掛けで最初スタートをしておりますので、本業への影響はない。むしろ副業している人のほうが、本業の成績は、平均点は高いということと、健康度、ストレスチェックをやっていますけど、ストレス度も低いということが数値で確認をできています。

それと、社内の兼業はあえて時間を決めていません。条件は、自分と上司と仲間と、それと部門長の支援を受けてから、自分の行きたい先の部門長にアプローチしてくださいと、自分でと。つまり、行っといでと、やっといでと、成長しといでという支援を自分で取り付けることを条件にしております。今の仕事が嫌だから逃げたい、こういうふうな人は、自然と排除されるというたらちょっと言い過ぎなんですけども、しにくい形の仕掛けにしておりますので、自部門が大変なときは自部門に大きな労力を使いますし、自部門に時間があるときは副業先のところで新しい提案をしたりしていくというこんな仕掛けになっています。

(若林株式会社日本総合研究所調査部関西経済研究センター長)

ありがとうございます。

すみません、岡井先生、挙手いただいておりますので、すみません、お願ひしてよろし

いでしょうか。ちょっとお時間、すみません、申し訳ないですけど、もう一問お願いします。

(岡井立命館大学理工学部教授)

すみません。それでは、手短かに。

個人を大事にする非常によい取組みをされており、多分社員の方はすごく働きやすい環境かなと思います。一つお尋ねしたいのが、女性の位置づけというのはどういう現状なのかというのを、教えていただきたいと思います。例えば女性の比率が総合職でどの程度なのか、管理職の女性の割合はどうなのかというような点からお願いいたします。

(河崎ロート製薬株式会社執行役員人事総務部長)

ロートは、声高々に女性活躍ということは標榜はしてないんです。なぜなら、もう既に活躍しているからなんです。それは、たまたま事業領域が目薬、胃腸薬という薬から始まって、今、売上げの60%は化粧品なんです。デオコとかオバジとかリップクリームとか日焼け止めとかのこういうものが、今、どんどん急成長しているんですけども、当然この新しい発想を出し、提案し、事業を推進していくというのはどうしても女性中心になるということで、自然と女性比率は非常に高いです。

管理職比率で、今、どのぐらいだろう、多分30%を、マネジャー、リーダーまで入れると超えているんじゃないかなと思うんですけど、よく3割を目標にするんだとか言っているんですけども、自然とうちの場合はそういうふうに。それと、発言力はやっぱり女性の方が圧倒的に高いというか、そんな形で、女性活躍については、無理に何かをしなくても自然な形でいけているというのが今の現状だというふうに思います。

これはうれしいことだというふうに我々見ております。もちろん統合報告書とかにいろいろ書いていくために、女性比率というのはいつも調査をしながら、人事異動のときにも気にしながら配分を考えているのは事実です。

以上です。

(岡井立命館大学理工学部教授)

ありがとうございます。

(若林株式会社日本総合研究所調査部関西経済研究センター長)

ありがとうございます。

それでは、お時間そろそろとなりました。河崎様、本日は貴重なお話を賜りまして誠にありがとうございます。

(河崎ロート製薬株式会社執行役員人事総務部長)

ありがとうございました。

(若林株式会社日本総合研究所調査部関西経済研究センター長)

今後とも引き続き、本日のご意見を踏まえまして我々の中でどんどんブラッシュアップしてまいりたいと思います。本日、どうもありがとうございました。

それでは、続きまして、大阪公立大学、松井先生からお話をいただきます。準備が整うまでしばしお待ちください。

それでは、ここから第2部としまして、大阪公立大学副学長の松井先生にご参加いただきます。

松井先生、どうぞよろしく願いいたします。

(松井大阪公立大学副学長)

こちらこそ、おはようございます。よろしく願いいたします。

(若林株式会社日本総合研究所調査部関西経済研究センター長)

では、お願いいたします。

(松井大阪公立大学副学長)

では、始めさせていただきます。

本日はこういった貴重な機会をいただきまして、ありがとうございます。私たちの大学での取組みが何かのご参考になるようでしたら、大変幸いです。私、大阪公立大学の副学長をしております松井と申します。どうぞよろしく願いいたします。

それでは、資料をお願いできますでしょうか。

大阪公立大学が果たすべき役割と、大層なテーマを書いてしまいましたが、果たしていくべきと考える役割というような形で取っていただければと思います。

資料2ページをお願いいたします。その人材育成ということ 키워ドにさせていただいて、今回の論点ですけれども、私たちの大学の現状、次に、社会が大学にどういったことを期待しているのか、そして、かつ今の段階でどういったことができているのか、この部分ですけれども、各部局に対しては様々なそれぞれの取組みがたくさんあります。それを今回、全部を紹介できませんので、全学としてどういう方向で考えて進んでいるか、あるいは全学の学生さんに向けてどんなことをしているかということ、少しご紹介させていただければというふうに思っています。

さらなる発展に向けてということで、今後どういった社会がやってくるのかということを見据えながら、私たちとして取るべき取組みみたいなことについてお話をさせていただければというふうに思っております。

資料3ページをお願いいたします。ご存じの方も多分たくさんいてくださると思いますけれども、大阪公立大学、今年の4月1日に新たに開学したばかりでございます。従前の大阪市立大学と大阪府立大学が統合して、日本でも最大規模の公立大学として生まれしました。キャッチフレーズが「総合知で、超えていく大学」ということを上げていまして、12の学域・学部、15の大学院研究科から成る総学生数約1万6,000人の大学でございます。

大阪府と大阪市を設置者に持つ公立大学としまして、基礎自治体や行政機関、地域企業等と連携して、イノベーション創出拠点として新たな価値創造と人材の育成に寄与していくことということを重要な要素と掲げておるところでございます。後ほど説明させていただきますけれども、大阪公立大学のイノベーションアカデミー構想というものを推進しているということになります。

この大学自体は、従前の二つの大学を併せることによって、ほぼ医学、獣医学から人文・社会科学分野、自然科学分野、理工学分野を含めて、幅広い学問領域を擁する高度研究型大学ということをやっております。新たに情報学研究科等を開設いたしまして、スマート社会の創生等に寄与していくということも大学の使命として考えておるところでございます。

資料4ページをお願いします。公立大学としまして、従前から両大学とも地域の人材の育成ということには大変強い力を入れて取り組んでまいりました。卓越した専門知と高度な研究力を兼ね備えて、かつ独創性であったり、柔軟性であったり、対話力、リーダーシップ、異文化理解等を兼ね備えた人材の育成、特に、産業発展志向型高度研究人材の育成ということには熱心に取り組んでまいりました。

ここに書かせていただいているのは、文部科学省の補助金等採択事業の一部になります。高度研究人材の育成に関わるものだけで、両大学併せてこれだけの様々な補助金を活用させていただきながら、地域に人材を輩出してきたという歴史があるところでございます。

特に、博士後期課程学生やポスドクと言われる高度人材の中長期研究インターンシップ等には161名、ちょっと古いデータですけど、2021年までにそれぐらいの、中長期ですから、通常2か月から3か月の長期のインターンシップを指しますけれども、送り出しているというような実績もございます。それによって、文部科学省文部科学大臣から表彰を受けたりもしているところがございます。

こういった歴史を活用しながら、大阪公立大学ということで様々な育成を進めていきたいというふうに思っているところがございます。

資料5ページをお願いいたします。こういった取組みを始めたそもそものきっかけになるんですけども、これ大学の危機感でした。大学院の博士後期課程という、教員とともに研究を担う重要な学生さんがどんどん減ってきているということに大変な危機感を高めていました。これを何とかしなければいけないというのが、その平成20年、2008年ぐらいのことです。博士学位取得者の産業界への進出を強く推し進めていこう、そのためにはロールモデルをしっかりと提示していこうと。産業界で活躍するための素養を養うカリキュラムをどんどん整備していきましょうということで、様々な取組みを進めてきました。

同時に、その背景として、やっぱり日本という社会が様々な課題を抱えているということも認識してまいりました。例えば近年のGDPの推移を見ますと、世界に比べて日本だけがという言い方はちょっと悪いかもしれませんが、日本がかなり大きなマイナス成長していると。これ、1人当たりで見ても減っていますので、単純に人口が減っているからと言い訳にはならないということになります。

次に書いてあるのは、フォーブスのグローバル2000の少し古いデータになりますけども、世界トップ2,000社のうち、1980年以降に設立された企業ですけども、これ金融機関を除いたことになりますけど、米国で466社が入っている中の154社、日本では181社が入っているうちのたった24社しかない。米国では3分の1が1980年以降にできた企業なのに、日本は8分の1でしかない。また、その時価総額とかを見ても、10倍以上の開きがあると。これ、やはり日本の経済力というか、企業が世界で伍していける力がだんだん落ちてきているということの意味することかと思っています。

同時に、株式の時価総額ランキングを見ましても、平成元年と平成30年あたりの差を見

ますともう明らかで、世界上位50位中30何社が入っていたところが、今はトヨタ1社だけという寂しい現状もあるわけです。

何が悪いというわけではないんですけども、やはり日本企業が特徴的な雇用環境をつくっているということは、これは紛れもない事実です。いい悪いは別にして、そうかと思っています。終身雇用であるとか年功序列であるとか、それに伴う長時間労働であったり、あるいは人事評価制度自体そのものが、世界から見ればかなり変わった状況にあるということなのかもしれません。

こういった状況は、私たち大学が何ができるというわけではないんですけども、少なくとも学生さんにこういった現状をしっかり理解してもらおうということが必要かというふうに考えています。世界中の経済の動きが、ヒト・モノ・カネがビジネスの資産の時代から、デザイン思考で科学技術を活用して新たな価値創造をする時代へと変わっていっていると。AIであるとかビッグデータを活用したデジタルトランスフォーメーション、すなわち世界が認める価値が、ユーザー数やユーザー体験、データの獲得などにシフトしているということになるのかと思います。これに伴う人材の輩出をしていかなければ、私たちの大学も取り残されてしまうと。

学生もだんだん考え方が変わってきています。一昔前は、やはり一部上場企業に就職できれば安定な生活が待っていて、いわゆる定年に近い年齢までは順調に過ごせるものだというところから、そうではないという危機感みたいなものを持っているのかと思います。さっき述べたような日本独特の雇用環境というものの自体が、やはり外国人にとって本当にその労働力を見たときに、魅力あるマーケットになっているかどうかということもやはり考えていかないといけない。

大学にとっては、やはり優秀な外国人留学生をたくさん取るということが極めて重要なことになりますので、そのためには大学の研究力ということが、非常に大きなものになるんですけども、やはり日本という国がそれだけの外国人にとっても魅力あるマーケットになっているかということは、我々が留学生を取るということに対しても大きく影響しているものだというふうなことを考えております。

資料6ページをお願いいたします。要は、国、地域、性別、年齢を問わず、誰もがひとしく参画できて持続可能な発展が保障される、いわゆるSDGsが実現したような21世紀型の知識基盤社会が訪れているということになっています。これに対応していくためには、従来のモノづくりだけから、モノづくりも含めたコトづくりという考え方をを用いて、新たな知恵や価値の創造に寄与できる人材ということが非常に重要な私たちが育てていくべき人材であるということになるのかというふうなことを思っています。

ただ、一方で、大学教育というのがその変化に本当に対応できているのかというのは、私たちが常に自戒しなければいけないことであるのかなというふうなことを思っているところです。

資料7ページをお願いいたします。ここはもう釈迦に説法かと思いますが、第6期科学技術・イノベーション基本計画のところにもしっかりと書き込まれているところでして、私たちの国がめざすべきSociety5.0の未来社会像というのは、持続可能性、サステナビリティと強靱性、レジリエンスを備えて国民の安全と安心を確保するとともに、一人一人が多様な幸せ、ウェルビーイングを実現できる社会であるというふうな書かれています。

それを、信頼や分かち合いという日本がこれまで重要としてきた価値観に基づいてつくっていくということが重要で、これも、私たち大学人が常に意識しておくべきことであるというふうな考えを持っております。

それを含めて総合知による社会変革、総合知というのは、人文・社会科学系あるいは自然科学系、全ての学問を総合して得られる知的基盤ということになるかと思いますが、そこを活用して社会変革を起こすような人材を育てる、知、人への投資ということが非常に重要になってくるんだろうと考えています。

先ほど申しましたように、大学教育にも新たな社会構造や産業構造の変化に対応できる人材の育成ということが強く社会から求められているというのが現状であるということ、私たちは認識しているところでございます。その新たな知や価値の創造に寄与する人材、一言で言えば、イノベーション創出人材ということになるかもしれません。これを、私たちはやっぱり高度な研究力を持つ人材、特に博士の学位を持つ人材が世界で活躍してほしいという思いを持っているところでございます。

資料8ページをお願いします。このイノベーション人材に求められる素養と簡単に書きますけれども、割とどこでも言われることなのかなと思っています。まずは、その卓越した専門知識と研究を遂行する能力、ここは自分の柱としてしっかり備えてもらうべきもので、ここは各部局、大学院研究科であったり学部であったりのところで、しっかり先生方に養ってもらおうと。プラス、やはり社会をつくっていく人材として、チャレンジ精神であるとかチームワーク力、コミュニケーション力、リーダーシップ力、主体的な行動力、グローバルな素養、こういったものを兼ね備えるということが重要なかなと。

いずれにしても、けど、卓越した専門知識と研究遂行能力があってこそその副菜といったら悪いんですけども、ちゃんとメインディッシュがあって、さらに副菜があることによって、よりメインディッシュが引き立てられるというようなことで、私たちの教育カリキュラムというのを様々につくってきたということがございます。

ここから、少し私たちの具体的な取組みをご紹介できればと思いますが、資料9ページをお願いいたします。一つは、TECカリキュラムというカリキュラムを実践しています。これ、大学院の共通教育科目として位置づけられておまして、全学の大学院生が受講可能で、ちゃんと単位が取れるプログラムとして実践しています。TECというのは、テクノロジーベースド・アントレプレナーシップ・コースという、もともと技術系ベースの、私自身、大阪府立大学のほうの出身で、どちらかといえば科学技術の理工系の学生が多かったものですから、テクノロジーベースドという形で名前をつけてTECカリキュラムというブランドをつくってしまいましたので、今もその形になってはいますが、だんだんカリキュラム自体は、その総合知の活用ということを含めて、人文・社会系、科学系の方との共に創る共創というところを重要視した形になっていっています。

各種のトランスファラブルスキルを講義や演習形式でどんどん学んでいくと。講師に来ていただくのは、主に産業界で活躍したような方、できるだけ大学の先生はこの講義には出ていかないようにしましょうということを合い言葉に、こういったカリキュラムを取り組んでおります。

長期インターンシップも単位化しておまして、研究インターンシップと右のところに書いてありますけれども、実際に様々な手続を経て、学生さんが産業界から来た多くのメ

インターの先生方の力を借りて、長期のインターンシップに出て自らのキャリアをデザインするというコースをつくっています。

下書いてあるインタラクティブマッチングというのは、学生自らの研究課題の魅力と、かつ産業応用的視点を含めて専門領域の異なる人、企業の人たちにも分かりやすく、ちゃんとその魅力を伝える。あわせて、自分自身のすばらしさ、魅力を伝えるというようなイベント、通常の学会発表ではないようなイベントを定期的で開催しています。これももう10年以上、年2回から3回ぐらい開催して、何人も学生がこういった経験で企業の研究所長のクラスの皆様から様々な評価をいただいているというようなことがございます。

資料10ページをお願いいたします。ほかにも、博士課程教育リーディングプログラムといった5年一貫のプログラムを立ち上げまして、学際的な発想力と階層融合的な力を備えた価値創造リーダーの育成ということを取り組んでいました。ちょっと下に、写真のほうを書いてありますけども、ここ、企業幹部経験者によるメンタリング制度を取り入れまして、研究指導の教員以外の方から様々な社会の動きであるとか、自らのキャリアデザインについて考えていただくという機会を提供しているところでございます。

それ以外にも、右側のところは海外連携プログラムというふうに書いていますが、グローバルな素養をどうして身につけてもらうかということ、様々に取り組んでいます。このチラシは、ニューメキシコ大学のアントレプレナーシップ・レクチャーシリーズということで、今年の2月、3月に、一月ほど連続シリーズとして様々なアントレプレナーシップ育成コースを立ち上げたものでございます。

アメリカのニューメキシコ大学とか、米国セイブルック大学とかと連携して、定期的なこういったコースを開講していると。あるいはそれ以外にも、アジア諸国への派遣プログラムとかをつくって、様々なグローバルな素養も養っているというところでございます。

資料11ページをお願いいたします。これ、私たちいろんな海外の大学を手本にしてきました。一つは、アメリカのブラウン大学というところから、先ほど申しましたTECコースというのを学びました。もう一つは、ニューメキシコ大学が重要なパートナーになっていまして、これ、アルバカーキという砂漠の中にある町なんですけれども、ここの経済発展に大学の科学技術が非常に大きな寄与していると。スタートアップを興して、産業を興して、人を集めて、経済的にも発展して、人口も増えていくというようなすばらしいロールモデル、イノベーション・エコシステムを構築していったということに非常に大きな寄与されたロバート・フランクという元学長になりますけど、半分政治家の方ですけども、を招いて様々なワークショップを開催したりしております。右にあるような本も出版したりもしております。

こういったところを手本に、私たちもやはり経済の発展に寄与すべき大学であるべきだということの考えの下に、様々な取組みを進めているというのが現状でございます。

資料12ページをお願いします。そういったことに倣いながら、大阪府様、大阪市様あるいは堺市様等と、様々な地方自治体と連携した大学内技術シーズと社会課題のソリューションモデルを構築していこうということで、例えば大阪府のスマートシティ戦略部の方と連携しながらスマートユニバーシティ構想、スマートシティ構想と、様々に検討し、企画立案し、教育研究の場として活用しながら産学連携を進める。課題になるデータマネジメントということに関しても、大学の一定の役割を検討するというようなことを進めている

ところでございます。

2021年3月、少し前になりますけども、「スマートシティ・データマネジメントにおける産官学協創の場とAIの役割」といったシンポジウム等を開設し、吉村知事にもご挨拶をいただいたりしているところです。

下のところは、時空を超えるスマート大阪というようなキャッチフレーズを掲げまして、様々な共創の下で社会課題を解決するテーブルをつくっていこうというような取組みで、補助金等の申請を行っているところでございます。

資料13ページをお願いします。堺市と中百舌鳥地域のイノベーション拠点化で連携合意と書いていますが、私たちの旧の大阪府立大学のほうは、堺市の中百舌鳥というところに位置している大学です。この堺市の中百舌鳥地域を、大学発の科学技術と、堺市の持つ様々な中小企業であるとか様々な人が集積して、産業、研究に最先端テクノロジーが融合した新時代のクラスターをつくっていこうという取組みが進められております。堺グランドデザイン2040という中で、まちづくりを含めて推進をしているところでございます。スタートアップを生み、育み、大学や企業などが連携して生まれた新たなイノベーションに出会えるエリアに変えていこうという取組みでございます。

資料14ページをお願いいたします。それ以外にも、様々な教育プログラムに対しても、この府市連携ですとか、様々な企業との連携プログラムを取り入れていっております。例えば南海電鉄や金融機関である信用金庫さん、スタートアップ企業と連携しながらファクトリズムというイベントを活用して、中小企業の魅力を社会に発信するといったプログラムを学生とともに推進している。

右のところは、DACCOプロジェクトということで、NPO法人と連携しながら耳の聞こえない、聞こえにくい子どもさんたちに教育の機会を提供しようということで、私たちの手話サークルのクラブの学生さんたちが協力しながら、かつ、その場でNPOをうまく回すようなビジネスを学ぶといった取組みも進めているところでございます。

資料15ページをお願いします。こういった取組みを最後にまとめて、大阪公立大学のイノベーションアカデミー構想として、今、推進を図っています。

これは大学統合に当たり、大阪府・大阪市様のほうから課題として上げられた技術イノベーション機能と都市シンクタンク機能をどういう形で実践していくかということにある大学側からの一つの答えということになるのかもしれませんが、挑戦の場、イノベーションを提供して、そこで問題を解決し、ソリューションを提供して、かつ、その場が人材育成につながっていくということで、産官学が課題を共有する。まず、実践的な課題をちゃんと持ち寄れる場であり、そこをプロジェクトデザインで様々な課題解決に向けて協創する場で、それで大学発の科学技術が生かされると。その場には、ステークホルダーである例えば市民の方とかユーザーの方が参画して、リビングラボ的な機能を持たせて新しい社会デザインを進めるという、そういう産官学連携の場としてのイノベーションアカデミー、かつ、その中で大学の人材が育つと、その育った人材が社会に出ていくというようなモデルを描いています。

これによって、スマートシティであるとか脱炭素とかSDGs、あるいは様々な都市課題を解決するような仕組みとして定着していければというようなところを考えているところです。

最後になりますけれども、もう一点大事な要素として、大学のリカレント教育に対する取組みということが上げられるのかと考えています。

資料16ページをお願いします。従来、大学の生涯教育といいますと、例えば共同研究員として企業が主導する中で研究者の方を受け入れたり、客員研究員の方を受け入れたりということ、実績のある方を対象にしたものが多かったり、あるいは公開講座となりますと、今度は逆に市民を対象に趣味や教養の講座として提供するもの、もちろん専門的な様々な公開講座もありますけれども、こういったものが主導だったのを、やはり人生100年時代、生涯現役、あるいは学び直しの機会ということをしっかりと提供していく場で大学はあるべきであろうということで、リカレント教育ということをやはり意識して様々なプログラムも始まりつつあるところでございます。

履修証明プログラムという制度ができて、正式にそういった社会の方を大学に受け入れる仕組みもできております。今年度から始まった、そこにパンフレットがありますけれども、履修証明プログラムで産学連携教育イノベーター育成プログラムというプログラムでは、実務家教員として活躍するための様々な経験とか知識といったものを伝授するというようなプログラムで、まさにこういったプログラムで育った方が各地の大学で教鞭を執っていただけるような方になっていただければというふうなことも思っています。

それ以外にも、例えば介護士等の方を対象に、リハビリテーション学分野における課題、履修証明プログラム等も推進しているところで、今後一層、なかなか18歳人口が減ってくる中で、今すぐ私たちの大学が学生を集められなくなるというところまで危機感を持っておりませんが、10年後、20年後、30年後、大学の経営ということを考えてときに、多様なステークホルダーが、大学という場を活用して集うという仕組みを、しっかり今のうちから定着させていくということの重要性ということ意識して、こういった社会人の方々あるいは留学生を含め、本来の学生ももちろんですけども、そういった方と社会の関わりということ意識した大学の在り方というものを常に検討しながら、様々な施策を打っているというのが現状です。

こういった取組みが、大阪府・大阪市様、あるいは副首都としてのこの町の機能というところに関わっていければというふうなところを考えているところです。

すみません、早口になりましたけど、以上とさせていただきます。どうもありがとうございました。

(若林株式会社日本総合研究所調査部関西経済研究センター長)

松井先生、ありがとうございました。

まさにイノベーションアカデミー構想で産学官協創を進められているということであつたりとか、あと、リカレント教育にも取り組まれているというお話、非常に興味深く拝聴させていただきました。

それでは、意見交換並びに質疑に移りたいと思います。

時間は、それでしたら11時30分ぐらいをめどに進めたいと思いますので、ご意見、ご質問等ございましたら、また挙手ボタンでお願いできますでしょうか。

それでは、出雲先生、お願いいたします。

(出雲明治大学専門職大学院ガバナンス研究科専任教授)

出雲と申します。本日はありがとうございました。

お話伺いまして、大阪の人材育成の核となっていっしょということと理解させていただきました。大阪の産業の発展に今後も寄与するという観点からしますと、現状でも産業との連携は進めていっしょのようなんですけれども、産業界からよりこういった人材を供給してほしいであるとか、相互のコミュニケーションがどういうふうに行われているかとかというのを、お教えいただけますでしょうか。

(松井大阪公立大学副学長)

ありがとうございます。

私が所属する高度人材育成推進センターというところが、いわゆる社会の方が大学という場で様々な教育に携わっていただくということに対して大きな役割を果たしています。そのところには、企業から来たたくさんのメンターの方々に所属していただいております。常時、その方たちとの意見交換というのが進められる状況ではございます。

あわせて、年に一度ですけれども、アドバイザリー会議というのを開きながら、企業の幹部の方ですとか、銀行、金融系の方ですとか、いろんな方に大学の取組みということの評価していただくという機会を設けて、それをPDCAサイクルを回しながらカリキュラムに反映させていくということで、ここ十数年ずっと体制をつくってやって、少しずついろんな改良をしてきたというのが現状にあります。

これで回答になっていますでしょうか、大丈夫ですか。

(出雲明治大学専門職大学院ガバナンス研究科専任教授)

分かりました。より具体的にこういった人材が不足しているのではないかというようなご意見をいただかれたというようなことはある……

(松井大阪公立大学副学長)

そうですね。おっしゃられるとおりで、それぞれの企業の幹部の方で、多分社会の動きというのをしっかり私たちにメッセージとして出していただきながら、先ほど私、後ろで聞かせていただいたんですけれども、ロート製薬の方がおっしゃっていたように、会社が守ってくれるという時代ではもうないよと。会社に対して自分自身がどんな貢献ができて、どんな寄与ができるかということをしっかり考えられる人材を育成してほしいとか、そういう具体的ないろんな要望を私たちが受けながら、それをカリキュラムとして、あるいは様々なプログラムとして、どういうふうに反映していくかということとそのメンバーで協議をしながら様々なプログラムをつくっていくと。

一つは、アントレプレナーシップというところ、起業するという狭義のアントレプレナーシップではなくて、様々な価値を提供できる人材を育成していくに当たって、いろんなやり方があると思うんですけれども、私たちの大学らしい私たちの学生を見た様々なプログラムをつくっているというのが現状かと思えます。

(出雲明治大学専門職大学院ガバナンス研究科専任教授)

分かりました。ありがとうございます。

(若林株式会社日本総合研究所調査部関西経済研究センター長)

ありがとうございます。

すみません。じゃ、ちょっと私から1点だけよろしいでしょうか。

今般、大阪公立大という形で新たにスタートされたというところで、ハード面というところでは、森之宮に新キャンパスを建てられるということがあって、まさにそれが一つの大きな象徴といたしますか、形になるのかなと思うんですけども、それに加えて、ソフト面といたしますか、例えば二つの大学がくっついたことで、どういったシナジーというのが今後出てくるのかなというところを、人材とはちょっとそれてくるんですけど、ご教示いただきたいと思っております。

(松井大阪公立大学副学長)

同じ大阪にある二つの公立大学であっても、どちらも140年近い歴史を持つ大学でしたけれども、やはりそれぞれの大学のその文化とか伝統といったものはかなり変わったものがありますし、それぞれの大学が得意とする分野というのが非常に異なった状況でした。大阪府立大学は理工系あるいは農学、獣医学といったところで、どちらかといえば、自然科学・理工系に強みを持つ大学でしたし、大阪市立大学は医学部を擁するということが一つと、あとは人文・社会科学系に非常に強い大学であるというようなところを、やはり統合することによって様々なシナジー効果を出していけるというのが、やっぱり一番の強みであろうかと思っています。例えば医学・工学の連携での強みであるとか、医学・獣医学の連携とか、私たちの学長が様々なそういった訴えをしておりますけれども、具体的にそういう動きが出始めています。

さらにイノベーションアカデミー構想では、人文・社会科学系の先生方と理工系の教員が交じり合う中で、どういった新たな価値が創造できるのか。それを、既存のキャンパスも含めて、森之宮という新しい町にできる新しいキャンパスの中で、まさに21世紀型の新しいスマート社会、スマートキャンパスといったものをキーワードに、どういった展開ができるのかということ、例えば技術的に可能なことであっても、法律的に、あるいは道徳的にエシカルにできないことということとはたくさんある中で、そういった面でも協議を進めながら、まさにそういった面が大きなシナジー効果になっていくのかなというふうなことを思っています。

(若林株式会社日本総合研究所調査部関西経済研究センター長)

ありがとうございます。

それでは、その他、ご質問ございますでしょうか。大丈夫でございましょうか。

それでは、すみません、植木さん、お願いいたします。

(植木株式会社パソナ日本創生大学校執行役員)

すみません。本日お話しいただきましてありがとうございました。

ちょっとお話しいただいたことからずれてしまっていたら大変恐縮なんですけど、昨年、

文部科学省が発表されていた科学技術指標というところで、重要論文の数が日本がどんどん順位を下げていって、今、ベスト100に入っているのが東京大学と京都大学のみというような記事をちょっと拝見したんですけれども、先ほどロート製薬さんからのお話で、年功序列によるヒエラルキーが形成されているという、企業の従来型の製造業から続いてきたような制度であったりとか体制について、企業がどんどん変化させていこうとしています。大学の研究室において、これから豊かな社会をつくっていくとか、新しい技術を自分たちで夢を持って取り組んでいくというような若い研究者たちというのがこれからどんどん活躍していく上で、サポートしていくような場所かなというふうにイメージしているんですけれども、この大学の研究室というのが縦型社会になっているのではないかとこのように、それも記事の中で問題視されていたんです。

企業内でも大学の研究室でも、今まで縦型社会だったり、年功序列だったりとかというところ、新しくなられた大阪公立大学の中では何かそういった課題がおありでしょうか。そこに対して若手の研究者、技術者、科学者たちに夢を持っていただくような工夫ですとか仕掛けなどが、もしおありでしたら、ぜひお伺いしたいと思っております。

(松井大阪公立大学副学長)

ありがとうございます。非常に重要な点で、私たちも非常に大きな課題だと考えているところです。

企業以上に、大学の中というのは実は古い組織であると。だからこそ、多分私たちのような全学的に横断的な教育をする組織ということの重要性を、我々の大学というのは早くから意識して取り組んできているということになるのかと思います。実は私、副学長で人材育成教育担当という副学長なんです。この役割がある大学はほかにはなくて、私が2年前に副学長に拝命したときに、君の役割、これにするからねと言われて、そんな担当ってあり得るんですかという話をしたんですけれども、いや、そういうところを頑張っほしいというふうに言われまして、これまでずっと取り組んできたことの延長線上として新大学でも取り組んでいくと。

例えば一つは、おっしゃるように研究室というのはやはり非常に古い、古いという言い方はちょっとよくないかもしれませんが、従来どおりの価値観で動いている側面というところもあります。それが全て悪いわけではないんですけれども、例えば、先ほどロートの方がおっしゃっていましたが、社員を自分たちのものだと思うなど。研究室の中にあっても、研究室に入ることによって、学生をいわゆる道具として扱うというのはちょっと言い過ぎだと思うんですけれども、重要なコマの一つとして当てはめてしまうということではなくて、やっぱり彼らが新しい発想でどういった自分の研究に根差した価値観をつくれるかということを取り組んでいってもらいたいというのが、先ほどの、例えばリーディング大学院という取組みであったり、イノベーションアカデミーという構想のところにはちゃんと学生が関与していただくという構想。

その中で、企業様とのたくさんの関わりをつくっていくことによって、研究室自体も変えていけるだろうといった、変えていくんだと、変えていけるということが、私たちの取組みの根幹のところにもありますので、全学で行われる様々なアプローチと、研究室が培った様々な経験と、その教育の体系というのをうまく融合させて新しい価値観をつくって

いこうというのが、今現状の取組みの一つになるのかと思います。

まだまだ経過の途中だと思いますけれども、社会が変わる中で大学というのが変わっていくということの重要な局面かと思しますので、今後とも努力していきたいというふうに思っております。ありがとうございます。

(植木株式会社パソナ日本創生大学校執行役員)

ありがとうございます。

今のお話聞いて、すごい若手の方にすごくチャンスがあるというか、前に進んでいくことで未来を変えていくことができるというようなメッセージが、ちょっと伝わってきました、非常にありがとうございました。

(松井大阪公立大学副学長)

ありがとうございました。

(若林株式会社日本総合研究所調査部関西経済研究センター長)

そろそろお時間となりました。

松井先生、今日は貴重なお話を賜り、ありがとうございました。

私も、理学マスター、修士を取っておりますけれども、まさに私の頃は学生は教授の駒というか道具みたいな感じだったので、大きく変わっていけばいいなと思っております。ありがとうございます。

(松井大阪公立大学副学長)

ありがとうございました。

(若林株式会社日本総合研究所調査部関西経済研究センター長)

本日はどうもすみません、ありがとうございました。

それでは、続きまして、一般財団法人大阪労働協会、佐々木様からお話をいただきます。準備が整うまでしばらくお待ちください。

それでは、ここから第3部としまして、一般財団法人大阪労働協会人材開発部長の佐々木様にご参加いただきます。

それでは、佐々木様、よろしく願いいたします。

(佐々木一般財団法人大阪労働協会人材開発部長)

改めまして、大阪労働協会、佐々木です。よろしく願いいたします。

今日のご参加の方でも、よく存じ上げている方もいらっしゃる、久しぶりですという状況なんですけども、まず、資料として、最初に団体の少し概要とかもあるんですけども、今回、外国人留学生の雇用というところのお話なので、その背景とかも少しご説明できたらなというふうに思っています。

資料1ページをご覧ください。まず、今、ご覧いただいているのが、我々の団体概要と

いうところでございますが、もともと大阪府の外郭団体という状況なんですけども、平成21年から独立をしてというところなんです。それ以降、どうしても国とか他の県、自治体の事業を行っていくというところで様々に事業展開をさせていただいているという状況です。

大体年間でいうと、1万社から2万社ぐらいの企業様と、ワンタッチも含めて支援をさせていただきながら、一般的には休職者の方、今現在、仕事を探していらっしゃる学生さんも含めて支援をさせていただきながら、1万人ぐらいの方を就職決定に導いていくというような事業を行っている団体でございます。

資料2ページをご覧ください。

こういうイベントごととか、それこそ外国人留学生の方向けの合同企業説明会とかを数多くさせていただいているかなというところなので、3ページ、4ページというところも記載をしておりますので、また改めてご覧いただければと思っております。

では、早速、本題にというところで、資料5ページに、このページには、我々、大阪労働協会として参加させていただきました、受託をさせていただいて運営していることが多いんですけども、外国人留学生の方を対象とした受託事業、もしくはそれに準ずる事業ということで実施をしております。

もともとは平成19年からスタートしましたアジア人財資金構想の中で、高度人材の方を日本に定着させるためにというところからスタートしました。そこから近畿圏に広がっていった、近畿7府県に対して高度人材、主に外国人留学生の方を中小企業に定着をしていくというような取組みを、我々としてはしているという団体で、それを今もなお実施をしているというところなんです。

当初、私自身は、平成21年からこの留学生事業を開始したというところですが、その当時、平成21年ぐらいのときは、今でもすごく覚えていますけども、合同企業説明会をするというところで企業集めに奔走したんですけども、結果的に19社しか集まらなかったという状況です。この19社も、11社は上場企業というんですか、大企業というところで、多分、中小企業は本当にもう10社程度しかお越しいただけなかったという状況です。

ただ、19社ではあったんですけども、留学生の方は464名の方がお越しになって、結構やっぱりそのあたりのときから、もう既に働きたい留学生と雇用したい企業のずれみたいなものは結構感じております。

そこからいろいろと取組みをしていかないといけないなというところがすごく感じたのが、この平成21年の時点というところで、どちらかというところ、留学生の方に対して何か指導をしていくというよりは、中小企業の方に対して、どうやれば、どのような情報を提供していけば、留学生の方が優秀であるとか、自社に必要なであるというようなコア人材となるんだというところを、支援というか、啓蒙、啓発できるかというところからスタートしていて、今、その答えがまだ見つからないという状況ではあります。

ただ、そういう点では、外国人留学生に興味を持ってくださっている企業さんも増えているというのはもう事実、これは間違いなく増えています。ただし、コロナの中で一気にその熱がまた冷めてしまっているというのも、事実ではあります。

例えば数字的にいうと、我々、大体年間さっきみたいな1万7,000社のうち3,000社ぐらいに対して、マッチングの機会に出てきていただけるんですけども、合同企業説明会とかですね。その支援をするんですけども、その中で500社ぐらい、合同企業説明会とかに出

てきてくださると、いわゆるマッチングの場に出てきてくださると。

その中の、例えばコロナ前の2018年とかでいくと、54%ぐらいの企業さんが外国人留学生に興味があり、場合によっては採用してもいいかもというぐらいの熱量になっていました。これは、かなり平成27年からやっぱり売手市場に変わってきている。2040年には600万人ぐらいの労働者が足りなくなるみたいなようなところから、企業がある意味、労働力としてまだまだ外国人留学生を見ているというところが如実に出ているデータだろうなと思っていましたが、コロナの状況で、2019年、2020年で改めて確認をすると、30%ぐらいまで減っていると。要は22ポイントぐらい下がってしまったという状況です。

これは、同じくダイバーシティの中で、女性とかシニアといったような方々も、同じような多様な人材の活躍みたいところで我々も支援していますけども、例えば、じゃ、シニアの人材に対しての興味もしくは求人については2ポイントしか落ちてないという状況で考えると、外国人留学生については一気に、そういう点ではコロナの状況で、もちろんいなくなってしまったというところもあるかもしれないんですけども、一定売手市場か買手市場かみたいなような労働市場にかなり左右されているというのが現状というところがあります。特にこれは、我々がどうしても対応しているのが中小企業ですので、中小企業においてはそういう状況というところがございます。

では、資料6ページをご覧ください。そういったことも含めて、直近の情報発信機会として、ちょうどこの前、4月7日、なぜ日本企業は高度外国人、特にIT人材の雇用が促進されないのかというテーマで、南海グループ様と万博協会様とのコラボのトークイベントとかで発信させていただいたという状況なんですけども、この中でもかなりお話が出ていたのが、今回、ネパールとかベトナムとかいうところのテーマでお話をしたんですけども、ほとんどがITとかもしくは母国で4年制大学を出られている方がその次に留学される先としては、基本的には韓国とかシンガポールといったことを選択されるケースが多くて、日本に行く方のほとんどが、どちらかというと学歴的には低い方が日本を選択するという状況に今なっていますよというのが、かなり、これは正直、留学生の方とか、その支援されている団体もしくは学校様とかとお話をしていても非常に感じる場所でもありますし、そういうこともおっしゃっていらっしゃるなというところなんです。

ですから、平成21年から支援し出した頃と比べても、母国での学歴、もしくは現状の状況みたいところはかなり変化してきているなというのが実情です。

確かに今、どんどん母国の給与水準というのが上がってきているので、ベトナムとかでもこの5年間で2倍ぐらいになっているので、月額10万円ぐらいもらえる方とかも、正直いらっしゃるというのが出てきていますが、ある意味、そういう方は正直、国内でもかなり優秀な方という状況なので、まだまだ所得の低いであろう方が日本で学んで、少しでもいい企業に就職をしようというところから来られているという状況がまだ多いなと。ですから、一時期の中国の方が日本に来られていたという状況が、今現在、ネパールやベトナム、タイで起こっているという状況です。

ですから、ある意味、母国の中でそういう高所得を得られない、また、母国で4年制大学を卒業して、さらに自分の力をグローバルに展開していきたいという方が日本には来ない。日本に来ていらっしゃる方は、どちらかという、そういう状況にある方というような方が多いだろうというところが、かなりこの会議の中でも議論されたという状況です。

資料7ページに、そういったこともあり、我々がさせていただいているのが、この「OHINERI」という制度を、去年から、令和3年度からスタートさせていただきました。というのが、日本語学校に来られている方が、やはり大阪の場合非常に多いというところ。コロナの状況でアルバイトがなくなっているという方が非常に多い。しかも、コロナの状況で影響を受けている飲食、サービス、宿泊等が、時短もしくは閉店していくというような状況で、そこにアルバイトの方が非常に多いので、その方々が非常に困窮されているという状況で、「OHINERI」というものを実施したというところですよ。

これはアルバイト、雇用という形じゃなくて、もう本当にアルバイトのマッチングであったりとか、アルバイトの紹介みたいなようなところで、時給をできるだけ上げると。これ、なぜかという、1週間、正確にいうと7日間で28時間しか、外国人留学生の方はアルバイトをしてはいけないという制限がございますので、ある意味、飲食店でアルバイトがなくなったら別のアルバイト探せばいいやんというようなものではなくて、正直、そういう探せない、もしくは探せたとしてもたくさんアルバイトが増やせないというんですか、そういう状況になりますので、単価を上げていくと。いわゆる1時間当たりの単価を上げていくという仕組みを、「OHINERI」という制度で立ち上げたという状況です。

これは、さっきお話をしました母国の状況で、あまりまだまだ裕福ではなくて、学ぶ機会がなくてみたいなような状況の中で、借金を抱えて日本に来られている方が多い状況ですので、アルバイトに頼っているという状況がかなり高いです。ですから、アルバイトがなくなると、母国にお金を送金してということも言えない、じゃ、どうなっているかという、ここで支援させていただいた方の多くは、1日1食で我慢していますというような状況がかなりあったという状況です。

ですから、そういう点では、アルバイトがなくなったことによって賄いというものもないですし、1食分浮くというようなこともなくなっているという状況が、今、日本に来られている外国人留学生の方は、特に大阪の場合はかなり多かったという状況です。

資料8ページに、その制度の少し概要を簡単にお示ししていますが、例えば何かというと、1時間当たり働きたいいわゆる働いた内容の質、こういったものを、オーナーもしくは店長、経営者が判断をして、優秀であると認めた場合に1時間当たり最大500円追加時給として提供していくというようなことですので、正直、1週間で28時間でも全部500円追加されるとかなり大きな金額が追加されるという制度を取りました。

もともとは、この機会に8,000時間ぐらいの提供をしていきたいと思ったんですけども、最終的に6,000時間ぐらいの提供になりました。これは何かというと、想定していたBランクの方が多んじゃないかと思ったんですけども、かなりやはり高度な方、優秀な方が多いというところで、経営者の方も、かなり点数としては、評価としてはいい方が多くて、Aの評価が平均値となったために、原資がもうなくなってしまうぐらい支給をさせていただいたという状況になります。

では、資料9ページをご覧ください。ここでは、じゃ、コロナの状況で何がどういうふうに影響あったかという、これは公にされているデータも持ってきている状況なので、ご存じかもしれませんが、コロナ禍における就職活動の影響を外国人留学生のほうが圧倒的に受けているという状況です。約9割の方が受けているという状況。

何が一番影響を受けているかという、やっぱり先ほど言いましたように、いわゆる

50%以上の企業が興味を持っていたところから一気に興味が減退していると。ですから、今まで応募したいな、もしくは先輩が就職したなみたいなようなところも、求人をもう取り下げてしまっているという状況があるので、そういう点では、求人数が圧倒的に減ったという状況です。

また、コロナの状況で、インターンシップとかそういったようなものもどんどんなくなっていくというところで、日本式の就職活動に不慣れな外国人留学生が、さらにそういう点では訳分からなくなったというか、どういうふうに就職活動をしていいのかみたいなような状況が、情報が取得できないというところで、かなりそういうところで影響があったと。

そういうところがありますので、どうしても就職率も下がっていく、日本から母国に帰っていく方も多いというような悪いサイクルがどうしても起こっているというのが現状です。

ここには、外国人留学生のアルバイト業界の割合というところなので、宿泊、卸、サービスが多いので、外国人全体と比べるとちょっと違うかもしれないんですけども、留学生に限ったアルバイトを限定した場合は、このあたりがやっぱり多いということは、アルバイトでかなり影響を受けていますし、製造業を選ぶ方というのは、どちらかというところ、日本語能力が低い方が製造業を選ぶ傾向がありますので、ますます日本企業で活躍してほしいような積極的で日本語能力の高い方がどんどんアルバイトがなくなり、収入が減って、母国に帰らないといけないというような状況は、今後、日本の中小企業にとっての人材確保にとっては大きな影響があるんだろうなというふうに思っています。

資料10ページにありますのが、これは、全国と大阪と比べたときに、コロナ前までは少しいい傾向だったのという状況の数値でございます。

見ていただいて分かるように、日本語学校の在籍数が一気に伸びているという状況で、これは、いい面と課題面もあったりとかするので、全てが全ていい日本語学校が多いというわけではないという問題もあるんですけども、いわゆる日本語学校に来て、そのまま地域の大学、専門学校に行くというような方が多いという点では、日本語学校に、まず大阪もしくは関西圏を選んでいただいているという状況は、すごくいい状況ではあるかと思えます。

ただ、コロナの状況で、今、まだ日本に来られていない方が10万人以上待機しているという状況ではありますので、そういう点では、本当にそのまま来てくれるのか、もしくは場所を変更して大阪に来てくれないんじゃないかみたいなようなことも、少し心配をしているというのが現状です。

資料11ページとしては、ここでいうと、先ほど言いました収入が下がっている、困窮状態にある留学生の方が多いうところ、データとして見たときに、上が、外国人留学生の収入と支出です。下が、一般的な大学生全体の収入、国内の方ですね。日本人の学生の方と比べても、やはり仕送りに頼る金額が低いというところ、さらにアルバイトに頼っているケースが非常に多いというところ、また、学費だけでなく食費と居住費ですね、住宅費にかなり費用がどうしてもかかると。じゃ、一旦実家に戻るかということもできないので、ずっとこの部分については、かかり続けてしまうというようなところがあります。

これは、どうやって改善していくのかみたいなようなことも含めてなんですけども、かなり日本に来て学んでいる間のアルバイトの期間に、やっぱり日本の文化もしくは日本語能力、企業の魅力、日本の魅力みたいなものをしっかりと学ぶ機会ということでいくと、アルバイトというのは非常に重要なポイントがあるかなと思っています。このアルバイトがうまくできない、もしくはインターンシップを、例えば有償インターンシップに変えて、もっとインターンシップを充実したものにするとかいうようなことも、今の外国人と中小企業を結びつけていくためには非常に重要だということはあると思います。

ただ、どうしてもコロナの影響等で、3割以上がアルバイトを辞めざるを得なかったとか、28時間を超えてはいけないというようなかなり大きな制限があるということは、外国人留学生にとって日本にとどまる上で非常に重要だと思いますし、場合によっては、例えばこの28時間の制限がない地域が、例えば特区みたいな形でできた場合、そういう点では、日本を選択する際の一つの要因として大きな多分ポイントになってくるだろうと思います。

ただ、当然留学生というのは、学ぶという前提の中で、日本で学習するというところがメインでありますので、そのあたりは当然40時間がいいのか、28時間が駄目なのかという、そういったような議論ではないんですけども、もっともっとアルバイトの機会を、就職に向けた有意義なものにしていくということを考えたときに、28時間というこの制限というものが、少し変化もしくは調整できるようなものであれば、大阪を選んでいただける要素になってくるのではないかなというふうに思っております。

簡単ですけども、一旦そういう状況の中で、質疑応答の中で、また追加でお話をしたいと思います。ありがとうございます。

(若林株式会社日本総合研究所調査部関西経済研究センター長)

佐々木様、ありがとうございます。

それでは、意見交換並びに質疑に移りたいと思います。ちょっと12時過ぎてしまうんですけども、12時過ぎ、10分後、12時4分ぐらいまでお時間を取らせていただければと思います。

ご質問またはご意見などございましたら、どなたでも結構ですので、挙手ボタンお願いできますでしょうか。

それでは、すみません、岡井先生、お願いいたします。

(岡井立命館大学理工学部教授)

お話、どうもありがとうございました。

うちの研究室にも、今、中国人留学生がいますが、人によってはとてもお金持ちだったり、外国人は様々で環境が違うなということをお勉強させていただきました。

今の発表の中で少しショックを受けたのが、ベトナム人やネパール人の優秀な方がシンガポールや韓国に行かれるということです。アメリカやヨーロッパだったら、今まで我々の世代のときもそうだったかなと思うんですが、最近、なぜ若い外国人の方がそちらのほうに行くんだろうと。

特に、シンガポールはまだ英語圏なので何となく分かりますけど、韓国にというのであ

れば、なぜ日本に来てくれないのかなということが非常に気になりますが、なぜ日本は選ばれないのでしょうか。もしご存じでしたら教えていただけますでしょうか。

(佐々木一般財団法人大阪労働協会人材開発部長)

ありがとうございます。

特にこの前の会議の中で、ネパールの母国の方と中継をつないでいろいろお話をしたりとか、ネパールの大学の先生方とお話をした際に出てきたお話としては、あのときは、DXですね、デジタルトランスフォーメーションとかITというような分野の方は、特に韓国に行かれますよという話が出ています。

日本のいわゆるDX、ITの関係の学習できるレベルと韓国でのレベルが違うというふうに発信されているというか、受け取られているというようなところがあるようで、全体的に全員が全員韓国にということではなくて、特にITの方、DX関連の方については、日本を選択せずに、今はもう韓国を選んでいきますよというようなことが、お話が出たという状況です。

(岡井立命館大学理工学部教授)

ありがとうございます。

IT分野というのは、特に日本語ができなくてもできる仕事の分野としてあるということを知ったことがありますので、このIT分野がそういう意味で日本が後れているというのはかなり問題ですね。ありがとうございます。

(若林株式会社日本総合研究所調査部関西経済研究センター長)

その他、ご質問、ご意見等ございますでしょうか。

それでは、私から、すみません、ご質問させていただいてよろしいでしょうか。

すみません、非常に示唆に富むお話、ありがとうございます。ちょっと素人的な質問で恐縮なんですけれども、実際に企業の方が外国人留学生の方を雇うといたしますか、採用して社員にするというところにおきまして、当然、今まで学生だった身分から社員という身分に変わるかと思えます。その際に、やっぱりいろいろ行政的な手続が必要になってくるかと思うんですけれども、そういったものが、採用される側にとってちょっとハードルが高いといたしますか、そういうところがネックになっているということはあるんでしょうか。

(佐々木一般財団法人大阪労働協会人材開発部長)

実際そういうふうに思い過ぎている企業が多いという、逆にですね。手続上自体は、正直そんなに大変なものでは、実はなくて、書類をそろえ、提出をするという、一般的には、書き方もそうですし、一般的に公開されているものでもありますので、そんなに難しいものではないんですが、実はそういうものが煩わしいとか、すごく大変だとか、すごく準備が専門性が要るとか、もちろん行政書士さんをお願いするというのが基本的な一般的な形なんですけども、その費用がものすごくかかるのではないかとか、何かそういうふうに過度に敏感にそういうふうな印象を持たれている企業がやっぱり多いというところですよ。

アルバイトもそうで、アルバイトを雇うことによって、アルバイト雇っていますよという申告が必要になってくるんですけども、そのあたりもかなり面倒なんじゃないかとか、すごく忙しいのにそういうことできないなみたいなような、何かそういう煩わしさみたいなものを過度に受け取ってしまっていて、実際にやってみるとそんなに難しいものではないんですけども、そういうふうに思われてしまっているかなと思います。

(若林株式会社日本総合研究所調査部関西経済研究センター長)

ありがとうございます。

ということは、その出身国にかかわらず、一度、我が社で働いてもらうということになれば、言わば手続さえしっかりすれば、問題はないといいますか、そこさえクリアしたら日本人と同じように採用して、いろんな社会保障的な福利厚生とかも日本人と同じような形で採用できるということですね。

(佐々木一般財団法人大阪労働協会人材開発部長)

そうです、そうです。

むしろ日本人と同じ条件というのが基本なので、そこはもう全く。ただ、一つは、学んだことが自社でどう生かせるかというところはしっかりと示さないといけないので、学んでいたものと全く違う、理系の方を文系にとか文系の方を理系にみたいな、簡単に言うそうですね、そういうような状況でいくと、そもそもその学んだものを日本で生かしていないので駄目ですよみたいなような状況はもちろんあるんですけども、ただ、そのあたりも、例えばアルバイトとか、その面接とか、例えばそれまでの手続の中でしっかりとコミュニケーションを取っていれば、そんなに間違ったビザの変更ができないとかというようなことはないかなと思います。

(若林株式会社日本総合研究所調査部関西経済研究センター長)

ありがとうございます。

あと、その他、ご質問、ご意見等ございますでしょうか。

では、植木さんから、すみません。

(植木株式会社パソナ日本創生大学校執行役員)

出雲先生、大丈夫ですか、すみません。じゃ、ちょっと先に、手短に。

ビザの話が出たので、ちょっと個人的に気になっていたことがあって、学生が卒業までに就職できなかった留学生の方って、就活のために何か特定活動ビザというのを取られていると思うんですけど、必須の提出で、学校推薦が必要だったと思うんです。

学校として推薦状を出さない主義の大学とかもあって、そうすると、その留学生が卒業までに内定を決めないと帰国になってしまうという、何か課題を聞いたことがあって、その必須となっているその資料を参考資料に変えるだけで、その学生の方にとっては猶予ができるというか、帰国しないで滞在もできるということもあるのかなと思って。

その辺について、教えていただければと思ひまして。

(佐々木一般財団法人大阪労働協会人材開発部長)

ありがとうございます。

おっしゃるとおり、本当に出さない主義の大学はありますよね。私もそこはちょっとよく分からないんですけども、ただ、当然、大学側が責任を負うというところは、ほとんどの方が、先ほど植木さんおっしゃったとおり、半年間までは特定活動ができて、1回だけ延長ができるので最長1年間、日本に残って就職活動できるということになったときに、卒業後1年間、大学がある意味その管理をしていく、もしくはその責任を負うというところで、ビザの必須要件である推薦状みたいなものを書けないんだというような大学様は確かにあると。

今回、コロナの状況なので、就職活動とか面接ができなかった留学生が多いので、今回に限ってはその特定活動に切り替えるみたいなところは、多分推薦状が要らなくなったと思うんですけども、ただ、おっしゃるとおり、そういう点では、就職活動のタイミングが外国人留学生の場合は遅れていくという現状がある中で、しっかりとした就職活動を行っていないというような判断をして、推薦を書かないというような大学様もあるので、そういう点では、おっしゃるとおり、活動量みたいなものが大学の中にしっかりとフィードバックできない今の現状もあるので、できればそういう参考資料とかもしくは推薦が必須じゃなくてもいいのかなと思うんですけども、先ほど言いましたように、1年間やっぱり責任を負う大学側がどういうふうに管理をするかというところの問題が、ひょっとするとその管理する側が、大学ではなくて特定活動の期間は、例えば自治体が見るとか、例えばその地域で何か支援機関が代わりにそれを受け持つみたいなようなことができれば、かなり日本で1年間、ある意味、就職活動に没頭できる期間が特定活動だと思いますから、そういう点ではそれはすごく大きなポイントだと思います。

(植木株式会社パソナ日本創生大学校執行役員)

そうですね。だから、大阪府がこれから留学生の方を定着させていくときに、そこって何かぜひ検討していただけたらなと、はい、思っています。

(佐々木一般財団法人大阪労働協会人材開発部長)

おっしゃるとおりですね、はい。

(植木株式会社パソナ日本創生大学校執行役員)

ありがとうございます。

(若林株式会社日本総合研究所調査部関西経済研究センター長)

ありがとうございます。

それでは、出雲先生、お願いいたします。

(出雲明治大学専門職大学院ガバナンス研究科専任教授)

お時間のない中、申し訳ございません。今日はお話ありがとうございました。

ちょっと留学生から離れてしまうのが申し訳ないと思いながら手を挙げたんですけれど

も、関東の大学で勤務しているものですからちょっとお伺いしてみたくて。

関東の大学生が人事異動だとかというのを嫌がる傾向がすごく顕著になってきています。例えば1年目から大阪勤務みたいなのだったら、もう内定自体をお断りしてきちゃうみたいな、大阪が嫌とかそういう話ではなくて、人事異動そのものをすごく嫌がる若い大学卒業の方の傾向からしますと、企業も、どこかで採用して回すとかではなくて、現地で採用する考えが浸透してくるとしますと、こちらの協会の活動も非常に活発になるのではないかとかというふうに想像さえしたんですけれども、そういった傾向というのはございますでしょうか。

(佐々木一般財団法人大阪労働協会人材開発部長)

すみません、最後ちょっと聞きづらかったです。そういった……

(出雲明治大学専門職大学院ガバナンス研究科専任教授)

こちらの協会も、企業が東京で採用して大阪に連れていくですとか、地方に派遣するとかではなくて、企業も現地で現地の人を採用するという傾向が強くなるのではないかと思います。そういった傾向はございますでしょうか。

(佐々木一般財団法人大阪労働協会人材開発部長)

ありがとうございます。そういう傾向はありますね、実際に。

実際、そこでいうと、特に大阪もしくは関西の大学に通う方も含めて、いわゆるそこを見越して地元の大学、いわゆる地元のところにある意味通うというか、大学を選択するときもそれを考えるし、就職活動のときも、大阪で勤務をすると、転勤が嫌だみたいなところの傾向は関西でも非常に大きくあります。

我々も、大学生の方のインターンシップとかを丸っと対応したりとかするんですけども、ほとんど、そういうような意思確認をしていくと、卒業後の就職活動みたいところは大阪限定でしたいとか、地元に戻って地元限定でしたいという方は増えています。

企業側についても、そういう点では、そういういろんなフレキシブルな対応が今どんどん発展していますので、そういう点では、ある意味、いきなりもうずっと在宅で、月1回だけ出勤してねみたいなのも考えていらっしゃる企業さんもいらっしゃいますし、そういう点では、大企業、中小、あまり関係なく、結構そういうところではどこでも働けるパターンみたいなものをつくっていつているかなというのが、結構よく聞きます。

ただ、そうは言っても、じゃ、全体で全部が全部それができるかというわけではないので、意識としては、確かに企業側も学生側もそういう意識は高まっているのは事実で、それに対応してくださる企業さんを選ぶという傾向がもっとこれからは強くなってくるだろうなと思っています。

(出雲明治大学専門職大学院ガバナンス研究科専任教授)

分かりました。ありがとうございます。

(若林株式会社日本総合研究所調査部関西経済研究センター長)

ありがとうございます。では、そろそろお時間となりました。

佐々木様、本日は非常に示唆に富んだお話、ありがとうございます。

本日のお話を、我々その分科会でさらに掘り下げていきたいと思えます。すみません、どうもありがとうございます。

(佐々木一般財団法人大阪労働協会人材開発部長)

ありがとうございました。

(若林株式会社日本総合研究所調査部関西経済研究センター長)

ありがとうございました。

それでは、ここで本日の意見交換会を終了とさせていただきます。

本日、分科会形式によりまして、各分野から具体的な実践等に関する貴重なお話も賜りながら、人材にテーマを絞った議論の深掘りを進めることができたかと思えます。ありがとうございました。

次回の人材分科会では、本日の話も踏まえまして、大阪の成長を支える人材をどう考えるのか、また、そういった人材にとって住み続けたいと思えるまちづくり、これをどう考えるかなど、できるだけ具体的な方向性を議論できればと考えておりますので、よろしくお願いいたします。

では、マイクを事務局にお返しいたします。

(鴨田副首都企画担当課長)

皆様、本日は誠にありがとうございました。

本日の議事につきましては、事務局で記録後、先生方及び本日お話をいただきました皆様にもご確認をいただき、追ってホームページ上で公表させていただきます。

最後に、次回の人材分科会の日程でございますが、令和4年6月3日金曜日の午後を予定しております。詳細は後日、改めて事務局からご連絡をさせていただきます。

それでは、第6回「副首都ビジョン」のバージョンアップに向けた意見交換会をこれで終了いたします。

本日は誠にありがとうございました。