

令和 7 年 9 月定例会

外国人材確保・雇用対策特別委員会会議録

令和 7 年 9 月24日

場 所 第3委員会室

令和7年9月24日(水曜日)

午前10時0分開会

会議に付した案件

○概要説明

公益社団法人日本・インドネシア経済協力事業協会（J I A E C）

1. 外国人材の受入れに関する取組について
神奈川県（産業労働局労働部雇用労政課）

公益財団法人神奈川産業振興センター

1. かながわ外国人材活用支援ステーション
の取組について

○協議事項

1. 海外調査について
2. 県内調査について
3. 次回委員会について
4. その他

出席委員（10人）

委員長	本田利弘
副委員長	山内いっとく
委員	山下博三
委員	二見康之
委員	齊藤了介
委員	黒岩保雄
委員	渡辺正剛
委員	今村光雄
委員	永山敏郎
委員	前屋敷恵美

欠席委員（なし）

委員外委員（なし）

説明のため出席した者

公益社団法人日本・インドネシア経済協力事

業協会（J I A E C）

理事長	柴田雅代
部長	柏原尚文
南九州支局次長	山根忠行
理事長付	須川高志

神奈川県（産業労働局労働部雇用労政課）

課長	川出尚史
課長代理	尾下洋介
人材確保支援グループ グループリーダー	細井小百合

公益財団法人神奈川産業振興センター

理事長	武井政二
専務理事	鈴木真由美
事務局長	藤田信二
経営支援部長	藤井俊之
経営支援部次長	畠山泰人
経営支援部国際課長	伊藤史記
経営支援部国際課主事	神田耕太郎
かながわ外国人材活用支援 ステーション相談員	高橋恵介

事務局職員出席者

政策調査課主任主事	唐崎吉彦
政策調査課主幹	野中啓史

○本田委員長 それでは、ただいまから外国人材確保・雇用対策特別委員会を開会いたします。

まず、本日の委員会の日程についてであります。お手元に配付の日程を御覧ください。

3から5に記載しておりますが、本日は午前の部の終了後、お昼休憩を挟んで議会運営委員会終了後の13時40分から午後の部を予定しております。

まず午前の部についてでございますが、日本・インドネシア経済協力事業協会（J I A E C）様にオンラインにて御出席をいただいております。

ります。インドネシアからの外国人材の受入れ支援などについて御説明をいただきたいと思っています。

その後、4、協議事項として、海外調査などについて御協議いただきたく存じます。

また、午前の部終了後の休憩時間中に、海外調査におけるインドネシア渡航についての説明会の時間を設けさせていただきます。

その後、お昼の休憩を挟んで、議会運営委員会終了後の13時40分頃から神奈川県様と神奈川県産業振興センター様にオンラインにて御出席をいただき、かながわ外国人材活用支援ステーションの取組について御説明をいただきます。

このように進めていきたいと思いますが、よろしいでしょうか。

〔「異議なし」と呼ぶ者あり〕

○本田委員長 それでは、そのように決定をいたします。

本日の委員会に1名の傍聴の申出がありましたので、これを認めることといたしました。

傍聴される皆様をお願いをいたします。傍聴人は、当委員会の審査を円滑に進めるため、静かに傍聴していただきたいと思います。

また、傍聴に関する指示には、速やかに従っていただくようお願いをいたします。

本日は、お手元に配付をしております名簿のとおり、日本・インドネシア経済協力事業協会（J I A E C）様にオンラインにて御出席いただきました。御出席いただいた皆様におかれましては、大変お忙しい中、本委員会に御出席いただき誠にありがとうございます。柴田理事長を含めて4名の皆さんに御出席をいただいております。本日は誠にありがとうございます。

J I A E C様は日本とインドネシアを中心とするA S E A N諸国との友好精神にのっとり、

インドネシアにおける外国人材の育成をはじめ様々な事業に取り組まれております。50年間にわたって事業を展開されており、会員600者いらっしゃいまして、延べ2万人に及ぶ人材を日本の各所へ派遣されているということをお聞きしております。

当委員会のインドネシア調査に当たり、J I A E C様のインドネシア現地における送出機関への調査について御協力いただいております。

それでは、まず私から一言御挨拶を申し上げます。

私は、この特別委員会の委員長でございます宮崎市選出の本田利弘です。当委員会では、本県の担う課題を解決するため、外国人材確保・雇用対策に関する所要の調査活動を実施しているところであります。ぜひ御協力のほどをよろしくお願いしたいと思います。

次に、委員を紹介させていただきたいと思います。

最初に私の隣が、山内いっとく副委員長になります。

続きまして、山下博三委員です。

二見康之委員です。

齊藤了介委員です。

黒岩保雄委員です。

渡辺正剛委員です。

今村光雄委員です。

永山敏郎委員です。

前屋敷恵美委員です。

このメンバーで進めさせていただきます。

以上で委員の紹介を終わります。それでは、J I A E C様のほうに御説明をお願いしたい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。

○須川理事長付 では、今御紹介いただきまし

た公益社団法人日本・インドネシア経済協力事業協会の須川と申します。よろしくお願いいたします。

本日、弊協会のほうから私含めて4名で参加させていただきます。

まず先に紹介をさせていただきたいと思えます。弊協会の理事長を務めております柴田でございます。

現場を統括しております部長の柏原でございます。

続きまして、南九州支局の宮崎の拠点長をしております山根でございます。

それでは、説明のほうを私からさせていただきます。ちょっと画面を共有させていただきます。もし見づらい点等があれば御指摘いただければと思いますので、よろしくお願いいたします。

それでは、私たちのほうから、外国人材の受入れに関する取組についてということで御紹介をさせていただきます。

本日のアジェンダとしまして、まず弊協会の御紹介。続きまして、日本国内における外国人材の状況。続きまして、技能実習制度及び特定技能制度の紹介。会員企業の定着に対する取組の事例紹介。最後に、インドネシアの現状をお伝えして、質疑応答に進んでまいりたいと思えます。

まず、私ども協会の概要でございます。公益社団法人日本・インドネシア経済協力事業協会。アルファベットで頭文字を取りまして J I A E C、ジークとして会員企業を含めて御紹介をさせていただきます。

所管は内閣府でございまして、設立は1971年4月に社団法人日本・インドネシア経済協力事業協会として発足しておりますが、もともと協

会のスタート時点は1968年、日本・インドネシア経済協力事業団としての活動が一番最初のスタートでございます。その後、2012年4月、公益法人に関する法令の改正に伴いまして、公益社団法人の認定を受けて現在活動をしてございます。

東京本部含めて、住所のほうは東京都千代田区に事務所を構えておりまして、全国に10拠点、インドネシアの協力機関を送出機関に関しては3拠点という協会の体制で活動してございます。

研修施設として、制度上、日本に入国した技能実習生が1か月、日本の企業様で働くための日本語であり生活習慣を学ぶための施設の確保というものが必要になってきております。弊協会のほうは成田と熱海に拠点を構えておりまして、実動としては成田のほうで1か月勉強して今全国の会員企業に配属して実習を行っているという体制でございます。

役職員に関しましては、記載のとおり日本国内で110名、インドネシアの送出国のほうに150名、地域指導員としてこちら嘱託職員になりますが、私たちのほうで会員企業様、実習をしている企業様に対して日本語の教育並びに生活の支援ということをさせていただいております。そういった元教員の方々含めて地域指導員として350名で、今全国で約250事業所、技能実習生と特定技能生を合わせて約4,000名ほどの実習生を支援させていただいているというのが現状でございます。

こちらが協会の事業内容でございます。公益社団法人として内閣府のほうに届出を行っている事業が全部で7つございまして、技能実習生の受入れ事業、日本語及び日本文化の普及活動事業、E P Aによる看護・介護支援事業、経済

協力のコンサルティング事業、それに伴うインドネシアに関わる人材や、インドネシアの国に関することを協会として行ってございます。

では、早速トピックとして日本国内における外国人材の状況について一部公表資料を使って御案内をしていきたいと思います。

今、画面に映しているのが、いわゆる出入国在留管理庁、法務省管轄の入管が公表している外国人材の推移というものです。

黄色のバロメーターが外国人、いわゆる日本に在留している外国人、赤の線が外国人労働者数、青の線が総人口に占める在留外国人の割合というところで、昭和61年からの統計ではございますが、右肩上がりです。日本国内にいる外国人が増えている、かつ労働できる在留資格を持って働いている方々が急激に伸びているのが現状でございます。

その中で外国人と言ってもいろんな在留資格があり、日本人と結婚している方、日系の2世の方、3世の方、いろんな方がいらっしゃいますが、就労できるというのが、この赤でくくっている②番、就労目的で在留が認められている者が約72万人、技能実習生として来ているのが47万人という構成でございます。こちらに関しては、技能実習生が47万人、特定就労目的で在留が認められている者は、いわゆる高度人材と言われている技術・人文知識・国際業務という在留資格の者であり、特定技能であるという複数の在留資格が含まれているというのは、この31.2%を占める就労目的で在留ができる者に該当しております。

今回、技能実習並びに特定技能の2つのお話をさせていただくんですが、まず先ほどの②番の72万人のいわゆる就労ができる人材のうち特定技能外国人が何人いるかというところな

んですが、これは最新の入管庁が出している速報値になりますけれども、令和7年5月の時点で約32万人、この特定技能で就労ができているというところでございます。

その中で右側にそれぞれの受入れができる業務区分というものがありますが、公表されているものに関しては今14個の分野が定められています。現状ではこれに2つ追加されておりまして、林業と木材産業というものが特定技能の受入れができる分野として令和6年3月29日に閣議決定がされております。そこから受入れの実態は動いていますが、統計資料としての公表はまだ現状ございませんので、ここでは令和7年5月の時点の各分野の内訳というところを記載させていただきました。

見ていただくと分かるように、介護や工業製品製造業、いわゆる経産省管轄のものづくり、建設、農業、飲食料品製造業、外食業が多い中で圧倒的にシェアが高いのが飲食料品製造業というものに該当してございます。

それでは、特定技能外国人が全国でどのような配置になっているかというところですが、こちらの資料は時間軸が少しずれていまして、一つ前の資料は令和7年5月ということでお話をさせていただきましたが、内訳に関しては最新の資料、令和6年12月末の速報値でございますので、その資料を用いて御説明させていただきますと思います。

令和6年12月の時点での特定技能外国人の在留数は約28万5,000人です。この中で全国どれだけの数かどの県に在籍しているかというところなんですけれども、やはり青の点印で囲った東京都、千葉県、埼玉県、神奈川県、愛知県、大阪府が全体的に見ても6%強、1万5,000人から2万人強の特定技能外国人が所属し

ているというところで、やっぱり特定技能外国人に関しては首都圏での受入れが強い印象がございます。

宮崎県の現状はと言いますと、この時点では約2,139人、0.8%のシェアということが、この資料で分かるところでございます。

では、何で首都圏が多いかというところを私なりに分析をしてみました。

まず、東京都の現状に関しまして、これは東京都の労働局が公表している資料になりますが、この時点での東京都の特定技能外国人は2万4,000人、そのうち宿泊、飲食サービス、飲食料品製造並びに外食というところの分野に該当しますが、これが全体のシェアとして7,220人、続いてカテゴリーとしてサービス業、医療、福祉、これは介護に該当しますが、いわゆるものづくり、農業とかの生産業に関わる仕事ではなくて対人サービスに関わる仕事に特定技能外国人が多く従事しているということが分かります。

一方、愛知県はどうかと言いますと、こちらでも愛知県労働局が出している資料ですが、愛知県は、やはり全体的に工業製品製造業、いわゆる機械金属系のものづくりに精通している方がシェア的には圧倒的に多くて、続いて次点として多いのが飲食料品、いわゆる食品加工、惣菜製造のような食べ物、飲み物の製造に従事している方が多いというところで、愛知県は製造に関わるものが多いが、介護分野の仕事を従事している方も多いというところが見て取れます。

この数字、どこから取っているかと言いますと、こちら外国人を雇用するとハローワークに外国人の雇用届というものを行わなくてはならないんですが、その雇用届の事業所を分野ごとの各労働局が統計を取っているという資料でございます。

もう一つの外国人材としての労働者として見られているのが、この技能実習制度の状況でございます。

技能実習制度に関しましては、令和6年——2024年の12月時点の公表資料でお話をさせていただきたいと思います。

その時点で技能実習生の数は45万6,595人というところで、特定技能を考えるといまだに技能実習のほうが日本国内的には従事者が多いという状況でございます。

公表資料になりますが、今、技能実習生の受入れが多い国としましてはベトナムが約46%、続いてインドネシアが22%、フィリピン、ミャンマーと続いておりますが、この統計も5年前になるとベトナムが約6割、続いてタイ、フィリピン、ミャンマー、インドネシアというところで、かなり外国人材の受入れ国が変わってきている状況でございます。

さらに10年前になると、もう圧倒的に中国の方が多かったというところなんですけれども、中国の国内の経済力が上がり、一人っ子政策があり、反日感情がありというところでベトナムにシフトしてきました。ベトナム人材に関しては国内の人口数、労働者の海外志向というところで、一時、留学生含めてマーケットが広がりましたが、現状様々な問題点があり、ベトナムからインドネシア、ミャンマーにだんだんスライドしてきているというところがかいま見えます。

その中でミャンマーの軍事政権の国内の情勢によって、さらにトピックとして多くの方々に注目を浴びているというところが、今インドネシアが置かれている状況でございます。

4番のいわゆる受入れの分野、企業単独型、団体監理型、圧倒的に黄色の数が多いんですけ

れども、いわゆるこの団体監理型が私たちのような監理団体を介して技能実習生を受け入れている企業さんが、この黄色に該当するものです。

では、技能実習生が全国でどの程度、どの都道府県に多く従事しているかというところを見てもみますと、シェアとしてやはり高いのは東京都、愛知県、大阪府、この辺りが6%から8%、続いて5%前後で茨城県であり、次点としては福岡県が4.1%というところで配属が行われております。

ここに関しては技能実習の制度特性上、ものづくりがやはり多いというところで、愛知県が圧倒的に多いシェアが高い。東京都に関しては建設と惣菜製造、その辺りが多いというふうに言われております。

技能実習生の受入れに関しては、やっぱり圧倒的に多いのは建設業でございます。続いて製造業というところで、受入れの大きな区分となっています。宮崎県においては、現在1%の構成比率で実習が行われているというところになってございます。

今、駆け足で技能実習、特定技能、2つの制度をお話しさせていただきましたが、それぞれどういうふうに違うのかというものを比較したものが、今現状、共有している資料でございます。

技能実習は、入管法並びに技能実習法という2つの法律にひもづいていて、最長で5年間、日本で実習が行えるというものでございます。

一方で特定技能1号に関しては通算5年、技能実習を介して特定技能1号で働くと、最大10年間日本で就労できるという在留資格の構図になってございます。

この技能実習制度、皆様も御存じかとは思いますが、法律の見直しがありまして、現状2027

年に技能実習制度を終了して新たな育成就労制度が開始ということで、今法整備を進めております。

今回の改正自体は、技能実習制度の問題点を発展的に解消させた上で外国人材の育成確保を目的とした新しい制度をつくろうというところで、この制度スタートをしてございます。正式な情報のリリースではございませんが、各公表資料では今のところ育成就労の開始は2027年の4月に施行される予定ということで、法整備をされているというところでございます。

この技能実習が育成就労に変わった上でどういうふうに外国人材の育成確保を目的とするかという点ですが、もう先ほどの統計資料から見るように、日本国内に関しては労働力が圧倒的に不足していく中で、外国人材はどうしても力を借りざるを得ないというところで、外国人材が適正に就労ができ、かつ日本の国内で問題なく共生できるような法整備というところでこの法律自体も動いております。現時点でも外国人材のトラブルであったりとか、悪い情報とかはインターネットとか報道でどうしても取り上げられてしまい、ネガティブな情報が多く世の中には流れておりますが、この技能実習制度は1993年から以前の研修制度としてスタートしておりまして、約32年、この法律の下で適正に監理されているものでございます。

ネガティブなものだけではなくて、非常にいい事例もございまして、弊協会の会員企業の中で外国人材が定着する取組、ポジティブなほうを、少しお話をさせていただきたいと思います。

この制度改正によって、育成就労制度では分野ごとの転職ができる制度設計になっています。これまで技能実習制度は、いわゆる勉強に来るので同じ会社で3年間は転職ができず、会社に

問題がある場合だけ転職ができるという法律のフレームが出来上がっていました。

その中で育成就労制度に関しては、一定要件を満たすと転職ができる法律設計になっておりますが、先週の17日にこの有識者会議の中で、転職制限を1年ないし2年、どういうふうに組んでいくかというもので情報が出てきたものを記載させていただいております。

介護人材、それと工業製品製造業、製造業に関するもの、建設、造船、自動車整備、この辺りがいわゆる2年経過すれば技能実習の転職ではなくて、育成就労制度としてほかの会社に転職が可能となります。一方で、宿泊、農業、漁業、林業に関しては、その転職制限を1年で設けますよというものが公表されております。

この1年と2年の大きな違いですが、まず1年のほうの農業と漁業に関しては、この特定技能制度の現状は今外国人派遣が認められているものになります。

一方で、この2年の転職制限を設けられているものは、1年目から2年目にかかって国が公表する昇給率を満たさないと2年の制約は認めませんよというものなので、必ず昇給をしない、それが条件で2年のフレームをつくりますよということで、今回の有識者会議では討論されたようです。

また、企業様もできるだけ長く同じ会社で働いてもらいたいという思いが強い。そういった中でどういうふうに取り組んでいるかということで、外国人にただ働いてもらうだけではなくて、いろんな歩み寄りをしてくださっているということ、この次のページの事例紹介でお話しさせていただきたいと思います。

ちょっと全てを網羅できないんですけれども、よくある企業様の対応として2つ、日本文化、

地域共生というところに注目をして、事例を御紹介させていただきます。

私たちの技能実習生の場合は、18から22歳の若い子たちが来るんですが、ほかの監理団体さんは制度設計上18歳以上の外国人材であれば技能実習制度の受入れができるとなっておりますので、全ての受入れ企業の技能実習生がこれに該当するかと言うと決してそういうわけではございません。

J I A E Cの実習生は比較的若い子たちが来るということで、日本で仕事をしながら成人式を迎えるときに、会社の方がスーツを用意し、成人式に参加するお手伝いをしてくださったり。あとは地域で参加するお祭りとか、あとはビーチクリーンとかロードクリーンで交流を図っていただいて、会社の方々以外のコミュニティーでも外国人材は日本のためにいろいろやってくれたり、あとは悪いニュースばかりではなくて、話してみると非常に親日家であることも確認ができるし、地元愛を持ってくださっていることも確認できる交流の機会として、こういうものに日本の企業様と一緒に参加させていただいているという事例もございます。

その中で宮崎県にちょっと注目をしてみました。宮崎県の企業様の事例として幾つかお話をさせていただきたいと思います。

会社名はこういった場ですので控えさせていただきますが、まずA社さんの取組としては、自動車整備で受入れしていただいている企業様です。

会社の中でいわゆる社会科見学、日本のいろんなところを知ってもらおうということで、4泊5日で大阪の万博とかのところに行くときの費用の負担をしてくださったり。あとは宮崎県の県内の実習生や特定技能外国人に限定して、

バスを乗るためのインターパスを国土交通省にかけ合っていて、距離に関係なく1回200円で宮崎県内いろんなところを見てもらおう、知ってもらおう、宮崎県を好きになってもらおうというような取組をしてくださっている会社もご紹介します。

続きましてB社さん、こちら農業の会社さんになりますが、誕生日に専務さんが実習生に対して誕生日プレゼントを渡してくださったりとか、女性の実習生はプロの着付けで日本の着物を着て写真を撮ってくださる機会を設けたりとか、あとは特定技能外国人のパートナーと一緒に就労させてあげるお手伝いをしてくださっているケースもご紹介します。

C社さん、こちらは技能実習、特定技能両方の在留資格いるものなんですけれども、技能実習法に基づいて、いわゆる労働者ではなくて人材育成という温かい目で生活のサポートをしていただいたり、仕事を教えていただくにも配慮をいただいたりというところで歩み寄って教えてくださっている中で、特定技能外国人は会社の負担で年1回、一時帰国ができる仕組みをつくってくださったり、賞与も外国人材と日本人従業員と同等で支払ってくださっている会社さんもご紹介します。

D社さんとして、お祭り、地域共生に参加してくださったり、社員旅行、忘年会、社内行事に実習生と一緒に参加して交流を深めてくださったりしてくださっている企業もいますので、当然働いてもらうには長くいてもらいたい。本人も長くいればそれなりの処遇も考慮していただけて、かつ慣れた地元で地域愛に基づいて生活をするというところがプラスアルファでどんどん雪だるま式に広がっていくと、先ほどの首都圏に転職されてしまうのではないかと、給料の

高いところに行ってしまうのではないかと、そういったネガティブなところ、当然100%転職しませんとは言い切れませんが、こういった取組をすることによって長く就労してくださっている宮崎県の事例もご紹介しますので、その辺は逆に言うと企業様の配慮もしくは県の仕組み、そういったもので十分に宮崎県の定着を図れるのではないかなと考えております。

実際、南九州の職員からのコメントとして、こういった特別な配慮をしていない企業でも宮崎県に限らず3年間何も右も左も分からない中でいろいろお世話をしてくださった企業で、いろいろ感謝の気持ちを持って長く貢献したいという気持ちを持ってくださっている子もたくさんいます。これはインドネシア人の気質で目上の人を大切にするとか、宗教的な感覚もあるかもしれませんが、実際弊協会のインドネシアの実習生は、そういった思いで宮崎県を離れることなく自分の満了を終えて宮崎県からインドネシアに帰るという子も多くいます。

転職してしまっても、やっぱり給与の額面だけだとなかなか自分が想像しないこともたくさんあるようで、自分で転職先を探して転職してもやっぱり都会に合わず宮崎県に戻ってくる子も多くいるというふうに聞いております。

実習制度が2027年に育成就労になりますが、人材が定着するためには相互の信頼関係を構築する期間というのはやはり必要かなというふうに考えます。

特定技能で技能実習を介さずに受入れすることも法律の設計上できますが、やはり育成就労の育成するための期間というところで、お互いの信頼関係を構築して仕事をするにより、他社、他県に行く、流出を防ぐ意味は十分にあるものだと私たちは考えております。

その中で、インドネシアについてちょっとお話をさせていただきたいと思います。来月、インドネシアに御渡航される予定と伺っていますが、インドネシアの現状は、人口が約3億人弱、世界で第4位の国でございます。この人口マーケットというのは決して日本だけがターゲットとしているわけではなくて、世界各国にこのインドネシアの人口の魅力というのは伝わってきていますので、やはり日本としてもインドネシアの外国人材が来てくれる国づくり、来てくれる県づくりというのは考えていかななくてはならないかなというふうに考えられます。

実際、インドネシアはどこにあるかと言うと、日本から南に下っていただきまして成田空港からだとおよそ7時間のところにインドネシアがございます。3つの時間軸がありますが、ジャワ島、首都圏のジャカルタがあるエリアは2時間マイナスですので、現状ですと午前8時35分ぐらいが今のインドネシアの時間になっています。

気候は熱帯の国ですので、年間を通して暖かい国で四季がなく、乾季と雨季とに分かれている国でございます。ですので、日本に来て冬の寒いときはやはりちょっと厳しい、夏のすごく暑いときはちょっと厳しいというところで、実習生も3年間かけて慣れていくわけですが、逆に日本の四季、例えば桜を見るとか、あとは秋の紅葉を見るとか、そういったものはインドネシア人がすごく日本を好きになってくれる一つのポイントになっています。

インドネシアが置かれているこの労働力の側面として見てみますと、先ほどの2億8,000万人の人口に対して生産年齢人口は2億人強です。約3分の2が働ける人材、その中で平均年齢は29歳、失業率が約6%というところで、若い人

材が定職に就くことができずに期間工のようなことでお仕事をしているのが今のインドネシアの実情でございます。

その中でインドネシアの2億8,000万人の人口のうち、先ほどお伝えした労働人口が圧倒的にシェアが高くて、一方で日本に關すると大幅な差が発生するのが右側の対比の表になってございます。

インドネシアで働くとのどのぐらいなのというところですが、最低賃金ベースで言うと首都ジャカルタが約6万円ぐらい、地方に行くとまだ2万から3万円ぐらいが1か月の最低賃金の設計になってございます。ですので、日本はなかなか賃金上昇が実行できていないというところで今賃上げに政府含めて動いておりますが、まだまだ魅力的な国ではございます。一方でアメリカでありヨーロッパでありオーストラリアでありというところと比較すると、やはり日本は難しい、選択としては阻まれる国ではありますが、やはりその中でも親日国家というところが日本にとって一つの魅力だというふうに言われています。

それでは、インドネシア人が日本にどれだけ来ているかというところですが、今お話したとおり世界から注目を浴びて日本より高い給与でお仕事できる国があるにもかかわらず、インドネシアの人材はどんどん日本にいる在留数が増えてきています。実際、昨年対比で34%、インドネシア人材は日本の在留数が増加しているのに加えて、インドネシアの技能実習生もこの下の表にあるように右肩上がりですぐに在留数が伸びてきております。

このインドネシア人材が伸びていく中で、私たちの取組としてはどういうふうに行っているかというところですが、私たちの監理団体、先

ほどお伝えした技能実習を適正に監理するとい
うところで、1993年から制度が開始しており
ますが、下の表、技能実習機構の統計ですが、以
前この監理団体という数は平成26年のときは約
1,800、それが令和4年——2023年で3,600ぐら
いまで増えている。

この技能実習制度、外国人材が増えてきたた
めに、急に監理団体をつくって、この監理業務
に携わるようになってきた団体が約半分いると
いうことを御認識ください。

一方で、複数の監理団体がいわゆる監理事業
所、私たちは10拠点の支局を構えておりますが、
多くが2つの事業所しか構えていない。それを見
ると、いわゆる歴史も浅くてあまり監理をして
いない団体が約半数以上いるということが、
この技能実習制度が置かれている状態でござい
ます。

ですので、私たちがそういった外国人材の監
理で古くからインドネシア1か国に特化してい
るというところで、ますますインドネシアに関
して、この監理業務に関する問合せが増えてい
るというのが、現状として感じられている点で
ございます。

私たちは今、インドネシアに特化しておりま
して、今回御覧いただく送出機関「PT J I
A E C」で日本語の教育を行っておりますが、
一対一の関係をつくってございます。その中で
出発前には実習生の家族と全員面談をして、い
わゆる出稼ぎではなくて本人の技術向上並びに
その成果として日本の給料をもらえるけれども、
決して子供たちにお金の無心をするようなこと
は避けていただくような形で、その徹底と制度
の理解というのを行っております。

その成果は、この制度の問題点としてよく出
てきます失踪——実習期間中にいなくなってい

まって、その身元が不明になってしまってどこ
で何をしているか分からないというものなんで
すけれども、J I A E Cに関してはここ数年、
こういった取組もあり失踪者ゼロで推移してい
るというのが現状でございます。

私たちが考えるこの外国人材の取組の現状並
びに協会の体制で適正に運用しておけば必ずし
も転職せず、外国人材が末永く宮崎県で仕事を
してもらう何かのきっかけになればと思いまし
て、お話をさせていただきました。

私からのお話は、一旦こちらで終わりにさせ
ていただきたいと思います。ありがとうございます。

○**本田委員長** 須川さん、ありがとうございます。
日本における特定技能また技能実習と、
あと宮崎県における今の立ち位置等について深
くお話をいただきました。ありがとうございます。

では早速、委員の皆様から御質疑等をお願い
したいというふうに思いますが、皆さんいかが
でしょうか、何か御質問等があればでございま
すが。

○**二見委員** 分かりやすく詳しく御説明いた
だきましたので、質問はございません。ありが
とうございます、よく分かりました。

来月、インドネシアに行くのが非常に楽しみ
になってきましたし、これからまた日本とイン
ドネシアとの交流がまた深くなることを、以前
も1回行かせていただいたんですけれども、こ
の10年ぐらいの間にどれくらい変わったのかと
いうことも見させていただきたいなと思いまし
た。ありがとうございます。

○**齊藤委員** 御説明ありがとうございます。
私自身も、この委員会に入って初めて、外国
人材が今日本の各産業の中で重要な役割を示して

いるということを認識しました。まだ本当に不勉強な人間の立場として、ちょっと質問させていただきたいんですが。

先進国、後進国という言い方が正しいかちょっと分からないんですけども、後進国の国民の方が先進国に行っているいろいろと学んだりとか、その国で経験を積むという考え方だと思うんですが、日本の技能実習だとか特定技能、育成就労、このような仕組みというのは例えばアメリカであったり、イギリス、ヨーロッパであったり、同様の形で在留資格というのは設けているものなんですか。

○須川理事長付 国がいわゆる移民制度を入れているところは就労者として直接雇用するケースもございます。例えばドイツであれば、国が、就労と勉強ができる、要は学校の教育をパッケージにして外国人材の雇用をするというような仕組みがあったりとか、韓国に関しては外国人就労者という形で迎え入れたりとか、それぞれ国ごとに異なりますが、技能実習制度のような技術移転での受入れというところは国としてはそれほど、日本しかないはずですね。

○齊藤委員 アメリカ辺りというのは、どんな仕組みで受け入れているんですか。

○須川理事長付 労働者として受け入れているので、今のトランプ政権が、外国人労働者が増えすぎて、移民について対策のかじ取りをして、もう移民は入れないよというところの対策を取ってきていますので、逆に言うと、ある程度の就労の要件を満たせば国も関係なく受入れをしているというのが、今のアメリカの現状かと思えます。

○齊藤委員 改めて J I A E C さんの長い歴史ということを認識しまして、本当に今の日本の社会において J I A E C さんの存在は重要な

かなと改めて認識したところなんですけれども。

もう一つ聞きたいのが、今度インドネシアを訪問するんですけども、インドネシア政府の考え方、どのような政策の下でインドネシア政府が各国に国民を送り出しているのか、その辺りがもし分かれば教えてください。

○柴田理事長 私のほうから。日本政府としては、やはりインドネシア政府と仲よくやっていきたいということで、ODAで長いことやってきたという歴史があります。

私どもも長いこと2019年までは造船業のほうにも大人数を入れてきましたので、ものづくり、それから自動車産業もそうですし、造船業もそうですし、それからあと車両関係、電車ですね、そういう部分も私どものほうで今まで入れてきて、大変インドネシアのほうからは感謝されております。

ただ、残念なのはインドネシア政府がコロナによって、中国とワクチン外交をされたんですね。中国のワクチンは全然効かなかったんですけど、日本はコロナのワクチンを自分たちで作れませんでしたから、200万人分ぐらいの部分は寄附をしたんですけども、中国側は逆に全然効果はなくても、ワクチン外交によってインドネシアに、コロナ禍の中で、本当にすんなりと中に入ってしまったと。

私どもが、これはコロナの前ではあったんですけども、ちょうどインドネシアが新幹線、高速鉄道を通すというときも、日本と中国との差になったんですけども、最終的には中国を選ばれてしまったんですね、値段の問題もありましたし、それから後に続くワクチン外交もあり、私ども最後まで、ちょうど亡くなられた安倍総理が、これに関して最後の打合せをするということで、私どもも新幹線をつくっている

実習生がおりますので、その子たちを一生懸命、最後まで送ったんですけれども、最後はやっぱり中国のほうに負けてしまったと。

でも現実には高速鉄道が動き出して、インドネシア政府のほうは、やっぱりメンテナンスとかそういう部分に関しては、日本のほうがいいなということで、その部分での評価は全く違うような形。感謝されながら技術面でも信用されてるところでは、日本のほうが上だというふうに思っております。

○山下委員 10年ぐらい前だったと思うんですが、我々宮崎県議会で、インドネシアのJ I A E Cの研修センターを訪問させていただきまして、その後、日本の成田に来てからの受入れ研修機関を視察させていただきました。そのときに柴田理事長さんもお見えになっていて、いろいろお話も承った機会があったのですが、当時の印象として、インドネシアから日本に行きたいという優秀な学生たちが、J I A E Cの研修センターで、厳しい試験等クリアしながら受入れられている送出機関として、非常に私たちも感動いたしました。

成田では、日本の文化、環境に慣れさせるための教育実習等も拝見させていただきまして、今、日本は人口減少の中で、いかに外国人に頼らないといけないかということを、そのときから学んでまいりました。

当時は、フィリピンとかが中心でありまして、そのあとすぐベトナム、インドネシアの皆さん方が非常に日本に興味を持っていただけて、ちょうどその頃だったなあと思います。我々宮崎県議会でなぜこの特別委員会を立ち上げたかというと、人口減少で生産年齢人口がどんどん減少してくる。もう外国人に頼らないと日本の企業、産業が成り立たないという状況下の中で、

本県においても、その状況が如実に表れてきて、やっぱり安定して宮崎県にも人材をしつかりとした中で送っていただきたいという思いがあって、この特別委員会はできたのだらうと思います。

その中で、我々が一番心配するのは、外国人の皆さん方が海外に出られるというときに、日本が今、選ばれないと。やっぱり円安の影響等もありまして、そういう状況下を聞いているものですから、今日の資料によりますと、非常に安定した形でインドネシアの皆さん方が、J I A E Cさんも頑張っておられるからだろうなと思うんですが、人材の日本への送り出しを順調にさせていただいてる。そして、1回入れば、なかなかほかの県に行くとか、そういうものはないということをお聞きしました。

非常に安心したところなんですけど、今、私たちに入ってくるお話は、やっぱり、インドネシアに限らない、全体的な外国から来る人たちの反応なのですが、宮崎県に頑張れよと。せっかく宮崎県に来て、来る人たちでのいろんな連携が取れていて、九州でいえば福岡、そして関西、関東のほうにどんどん人材が流れていってしまうということも、今、宮崎県内での大きな課題になっております。

その辺の、なぜ日本が選ばれないのかということ、今の日本の状況、それが分かればお聞かせいただくとありがたいと思っています。

○柴田理事長 宮崎県は今、出ていく人よりも宮崎県のほうに入る外国人のほうが——その部分では本当にいい傾向だとは思いますが、特定技能に限ると、やはり——私どもがなぜ特定技能から入れないかっていうと、前から、実習制度をやっているという経験値もあるんですけども、まだまだ皆様の耳には届いてない部

分で、水面下ではやっぱり特定技能で入れると問題点が本当に多いんですね。

やっぱり1年である程度、自分たちの選択ができるということは、やはり、外国人というのはどうしても都会に行きたがりますよね。東京であるとか大阪であるとか、今九州であれば福岡であるとか、北海道とかってというような形で。この現象というのは、韓国が日本よりも進んでおりまして、今、給料も技術も、私たち日本は韓国に負けておりますが、韓国でさえも、外国人がソウルに集中してるんですね。

このために、私どもは、ちゃんと育成就労に代わってからも、まずは一定の期間は企業にいて――外国人を入れるというのはただでさえお金がかかることです。そこに私どもが奨励するのは、別に成人式に出したいとか、そういうサービスを別個にしてくださいねっていうことではないんです。

実習期間というのが2年間、今までは3年間でしたが、この間に十分お互いの信頼が企業側も実習生側も生まれると、外国人である彼らが、こんなちょっとの差であれば、お金よりも安心して、そこで住める地域がいいという部分が1番魅力的なんですね。目先のお金のちょっとの差であれば、簡単に移って自分たちのリスクを高めたいと思ってるわけではありませんで、最初の実習期間、それから、これから先の育成就労に変わったときも、一定の期間でしっかりと人間関係をつくってもらえれば、そう簡単に外に出ていくということはありませんし、前の研修制度のときのように、今はもう本当に都会もそうですがインドネシアとの距離も近くなっていますよね。スマホを通してとか家族とも簡単に連絡もとれるようになってますし、だから別に物価の高い都会で働かなくても、そ

の企業との人間関係、そういうものがきちんとできていれば、別に彼らもお休みの間に、東京とか大阪に遊びには行くけれども、働くところはちゃんと地方でっていうような形で、私たちは進めていきたいので、直接の特定技能を受け入れるということはしないように、なるべく実習制度から特定技能のほうに移行することが一番安定しているなと信じて、私どもはそれを厚労省にも、それから自民党なんかにも訴えているんですが、なかなかこの部分が御理解いただけないのが残念なところでございます。ここさえきちっと守れば、私は、地方でも十分にできると思っております。

○山下委員 ありがとうございます。10年前と変わらない、柴田理事長のお話を承りました。

それで、今回インドネシアに行くんですけども、今、地方でもちゃんと地域との連携があって、皆さん方の絆、そういう人間関係をしっかりと作っていただければ大丈夫ですよというお話を承りました。

私たちが努力しなければならないこと、宮崎県の企業はまだまだ努力しないといけないことですよね。その辺もしっかりと、また我々も伝達していきたいと思うんですが、今回インドネシアに行くに当たって、私たちも、宮崎県のよさ、気候、風土、そして食べ物おいしいよとか、いろんな宮崎県の状況等もJ I A E Cさんにお伝えに行きたいなという思いなんですが、直接生徒さんたちと触れ合う機会があるかどうか分かりませんが、ぜひ、その辺も、せっかくインドネシアに行くことで目的もしっかりしていますから、例えば、宮崎県っていうのがどういう反応なのか、どういう訴え方をしたら……。何かそういうのを教えていただければありがたいかなあと思うんですけども。

○柴田理事長 私は、宮崎県の青島を見たときに、本当にインドネシアのバリ島にそっくりなところがあるんですね。気候もそうですし、それから、人間性も一番宮崎県ってインドネシアに近いのかなというふうに思っております。そういう部分をしっかりとアピールして、それで本当に人のよさという意味ではインドネシアの人たちもいいですし、宮崎県の方々もそうですので、一番安定してアピールができて相手にも信用していただけるのかなというふうに思います。生活もしやすいですよ、物価の面でも。まだ比較的インフレではありますが、日本全国でも宮崎県は暮らしやすいところだと思いますので、その辺りも、どうぞ、気候と一緒に一番近いのではないかっていうことをアピールされたらよろしいかと思います。

○永山委員 インドネシアの方々はイスラム教が9割というふうな形で、日本に来られたときに、1か月の研修をされる中で、恐らく日本の生活とか文化だとか、そういったところについてもいろいろ教育をされるというふうに思うんですけれども、実際イスラム教の方々が日本で働く上で、これまでも受け入れてる企業さんにいろいろお話を聞いたんですが、受け入れる企業側が気をつけないといけないことであるとか、J I A E Cさんのほうで企業さんにそういったアドバイスをどういう形でされてるかというのがあれば教えていただきたいと思います。

○柴田理事長 本来は1日5回のお祈りとか、それから1か月間の断食の期間とかあるんですけれども、私どもは一貫して、この30年以上、研修制度からスタートしたときから、本人たちには事前に、日本の憲法ではどの宗教も認められておりますけれども、インドネシアの会社のようにお祈りする場所を設けているわけではな

いので、基本的には、お祈りは朝と夜の部分を自分のアパートでやってくださいということをお願いするほうにも、そういうことでお願いをしております。

それから、1か月の断食期間もそうなんです。否定するものではなくて、彼ら必ず、僕たちは生まれたときから断食をやっているので大丈夫ですって言うんですけれども、私たち長いこと見てきていて、断食期間の1か月、太陽があるときには食べないで夜中は食べるんですけれども、寝不足にもなりますし、集中力もなくなりますし、それから現場でのけがも多くなります。ということで、断食に関しては、遠慮をしてくださいと。

ただし、やっぱりこれは宗教の大事な部分ですから、否定をするっていうことは逆に争いにもつながるので、遠慮をしてくださいっていうことで指導をしております。それはどういう遠慮かっていうと、1年の間に断食をしていないと、それは神様からの借金になるんですね。ですから年間52週ある中での土日が休み、普通の日でもいいんですけれども、その間に断食の30日分を土日に自分でやってくれということで、そういう指導をして、むしろ企業のほうが、うちは別にお祈りをしてもらっても断食をもらってもあまり仕事に影響ありませんっていう企業さんも中にはあるんですが、ここは駄目でここはするというふうになると、不公平感が出ますので、J I A E Cとしては一貫して企業さんのほうにも、J I A E Cの指導のもとに、御協力いただけるようにということをお願いしております。

○黒岩委員 まず、このJ I A E Cさんのことなんですけれども、所管省庁が内閣府ということなのですが、そもそもこの法人は国の外郭団

体なのかということが1点と、もう一つは、インドネシアに事業を特化された経緯といますか、その理由をお聞かせいただきたいと思います。

○柴田理事長 外郭団体ではありません。私が4代目の理事長を拝命してるんですけども、2代目までは補助金も国からもらっていて、J I A E Cってあまり評判がよくなかったんですね。もともと初代の理事長さんは元軍人で、A級戦犯に当たる人がインドネシアで評価されて、インドネシア政府のほうからA級戦犯を取らせてくれということの嘆願書が上がったくらいでスタートしたところですから、2代目まではそういう補助金も頂いてたんですが、私の前の3代目の理事長のときから、やはり企業に寄り沿って仕事をしていくのに、政府の言うことばかり、天下りの人を受け入れたりとか、うちは2代目までは理事も国会議員が多かったのですが、そういうことをやっていたら、企業に寄り沿っての仕事ができないということで、一切その時点から、もう30年以上前から天下りとか補助金とかっていうのを断ってやってきておりますので、本当にそういう、先代の理事長のおかげで、どこの役所に行っても、遠慮することなくはっきり物を言わしていただいたり経験させたりしております。

これで答えになりますでしょうか。

○黒岩委員 ということは最初に創設された方がインドネシアとのいろんな深い付き合いとか、関わりがあったことをきっかけとして今、インドネシアに特化して事業されてらっしゃるということでしょうか。

○柴田理事長 そうです。

○黒岩委員 今、受入れ国、日本に来られる外国人の方が、以前ベトナムが多かったんですが、

インドネシアもだんだん増えてきたというところなんですけれども、これインドネシアから日本に来られる数の今後の伸びといますか、見込みとしてはまだまだ伸び代はあるのでしょうか。

○柴田理事長 伸び代は十分にあるかと思います。というのは、やっぱり30年以上前にスタートした時点では、送出組織というのが本当に20あるかないかっていうところだったのです。だんだん人数が増えていって、長いこと100社ぐらいでやってきたんですが、2019年の特定技能がスタートした時点から送出組織が500社以上になったのですね。

私どもは現地のP T J I A E Cというのは、100%日本のJ I A E Cが作った、組織は違いますが、主導して作ったところがございますので、ちょっとほかの送出機関とは違うかと思っています。

そういう意味で、今はどういう弱点が出てきているかっていうと、500の送出組織によって人選なんかが本当にいいかげんになっていて、今までに、私どもJ I A E Cで受け入れてきた中でもちょっと見なかったような例もいろいろと噂にも入ってきたりして、ちょっと今、人選が現地のほうでいいかげんになっているのと、厳しくなっているかなっていう部分を感じております。

そういう意味でJ I A E Cは変わらず、出発前に在住人数が今4,000人ぐらいおりますが、必ず御両親にもお会いして、きちっとこの制度の目的と、それから彼らの置かれている立場っていう部分を御家族にも理解してもらえるように努力をしております。

それでも私ども、現地に送出組織があっても、今、人材の取り合いですから、厳しいなという

ことを時々感じております。このために今、育成就労に向けて、原点に戻ってもう一回きちっとその原点固めをしているところでございます。

○黒岩委員 今、育成就労の話が出ましたけれども、新しい制度になりますと、転職できる期間が短縮されるというところがあって、企業さんからすれば、定着化に向けたいろんな事業とございますか、そういったものが必要になってくるわけなのですが、裏を返すと企業さんもそういった経費の負担が生じてくるということも考えられると思うんですけども、こういったものに対して、国が何か支援をするような動きがあるのかどうかということと、もう一つ、企業さんからしたらどういうふうな定着事業やったらいいだろうかっていうところがあって、そういったところをJ I A E Cさんがアドバイスなり、そういったところまでやっていただけるのかどうかをお伺いしたいと思います。

○柴田理事長 私どもは、本当に一般企業さんに対して全力を尽くしてやっていきたいと思っておりますが、やっぱり日本自体が約30年、賃金が上がらなかった国ですから、こういう中で、一定の持ち出しってというのはこれからの日本の経済が停滞しないためには必要だと思います。

むしろ、今の段階でその部分を抑えてしまうと、本当に日本に働きに来てくれるのだろうかと、そういう時代がもう本当に、2010年ぐらいから始まっておりますので、一番いい例が、経済連携協定（E P A）による看護師、介護士の受入れをしたときに、もう既にその傾向って表れていたんですね。それは私のほうでもしっかりと厚生労働省のほうに御報告をさせていただいたんですが、ドイツは、ちょうどその2010年あたりっていうときには、人口が8,000万人で、

クルド人の移民だけが多くなって、それで、移民って本当に大変なんだなってそのときに勉強させてもらったのは、最初の移民は助けてもらった職員の人たちに感謝するんですが、2世、3世になっていくと、もうその国で生まれてその国の学校を出ていますから、その人たちはやっぱり自分の国だという主張をしていくんですね。

そういう状況の中で、やっぱりドイツの首相なんかも苦勞をして、これ以上移民を増やしたくないとか、そういうふうになっていて、ドイツ政府がその地点で移民を増やす代わりにどういうことをやったかといったら、E P Aで日本に入れた看護師さん、介護士さんで試験に落ちた子たちをドイツに入りたいという形で計画を立てたんです。ドイツ政府は、言葉ができなくても構わないと。年間その子たちを多く入れることによって、日本がお金をかけて指導、教育した子たちはいい子たちに相違ないから、すぐにドイツに入れて、言葉は後からついてくるから、ドイツに住んでいればっていうことで結構ドイツのほうに流れていったんですね。

そういう実態がありましたので、やっぱり、どういうことを企業さんが望まれるのか、金銭的にというよりも、むしろ先進国での人の取り扱いというのが、これからますます激しくなっていくかと思えます。

それからあと、インドネシアって350年、オランダに植民地化されていたんですが、どういうわけかオランダでも今、看護師さんたちが足りなくて、同じように先進国の一つとして、今、日本で勉強した看護師の国家資格を持ってるインドネシアの子は、オランダでは1か月45万で働けるという実態が出ております。

私からの答えは以上ですが、お答えになります

したでしょうか。

○黒岩委員 もう一点、今の確認で、今後育成就労制度がスタートした際に、企業さんが定着に向けた福利厚生の実施であるとか、そういった企業負担が増えると思うんですが、こういったものについては国のほうで何か支援をしようという議論というのはまだないのでしょうか。

○柴田理事長 まだ全く出ておりません。もうむしろ逆に取組んで、外国人の取組んでいくことのほうに重点を置いて、日本語に関しては今、公共でやろうという形ではスタートしておりますが、実際に補助金を出すとか、そういう部分は全く出てはおりません。

○渡辺委員 分かりやすい説明どうもありがとうございました。育成就労に関連しての質問になりますけれども、宮崎県にも、外国人労働者の方、それなりにいらっしゃいます。それで、特に私が建設関係の人からよく聞く話なんですけれども、これまで技能実習ということで、最初の1年なんかはほとんど使い物にならないのをいろいろ教えて、ようやく2年たち3年たちさあこれからレベルが上がって頑張ってもらおうというときに、大手の建設会社に高い給料で引き抜かれてしまうと。非常に苦労しながら育てた人材が簡単に、都会に行くわけではないんですが、同じ地域の中で、大手の企業に移籍といますか、とられちゃう。

これまでは3年ないし5年という期間の中でそういうことを考えればよかったと思いますが、これから移籍要件が下がって3年ということになるとですね、明らかに3年たったらまた大手に引き抜かれてしまうのではないかとということで、中小企業、これ建設に限らないと思いますけれども、非常にそういう危惧を持っている会社が多いです。

ここについては、やはり、これから政府なりいろいろな話しされていく中で、中小企業から大手の域内での移動、移籍に関しては何らかの対策なり、中小企業に対する支援、例えばプロ野球じゃないですけども、トレードの移籍とか、そういうインセンティブがないと、なかなか中小の企業さんが新しい育成のシステムで新しい外国人をとっていかうということになると、二の足、三の足を踏むような気がしますけれども、その辺りはいかがお考えでしょうか。

○柴田理事長 これはもう本当にどの地域でも起きております。もともとこの研修制度という名前からスタートしたときには、中小零細企業に人材が行かないからってということでスタートした制度なんですけれども、結果やっぱり、大手の企業も少子高齢化により人手が足りないってところはどこも一緒ということで、そういう形になっているのが現状でございます。

ただ、私も長く、やっぱり30年以上やってきて感じるのは、実習生を入れたから全部一緒に評価するってということではなくって、しっかりその子たち一人一人の仕事ぶりを見ていて、やっぱり2年目、それから3年目と、今までは3年間実習制度であれば、ずっと同じお給料で最低賃金の部分だけを、変わった部分だけを予定していけばよかったと思うんです。ここが、私どもが言う基本になるわけですから、ただ育成就労に変わっても、3年が2年に変わったとしても、その間しっかりと見てあげて、特定技能になったときに、その子の能力に合わせて、きちっと評価をしてあげるという部分を、日本人の若い子たちと同じだっていう部分を主張してやっていければ、そんなに移る子ばかりではないかというふうに思っています。

まずはこの2年、3年の人間関係をしっかり

作っていくっていう部分が大事なのかなっていうふうに思っております。

○山内副委員長 人選について少し伺わせてください。J I A E Cさんの失踪者はゼロということで、かなりいい人材を入れていただけているのかなと思うんですけれども、インドネシアのほうは6%の失業率があるということを考えますと、本当にいろんな方々が来ている可能性があるなと思ひまして、大学等を出られた優秀な人材も来ている一方、いろんな問題もありそうな人も入っているのかなと思ったところで、実際どのような方たちが日本に入ってきているのかと。やっぱり外国人が多くなればなるほど、もともと住んでいる県民の方たちは不安に思う部分があるので、そこら辺を現状を少し教えていただきたいと思ひます。

○柴田理事長 インドネシアも大学を卒業して、就職先が決まらない人たちが——本当に失業率高いんです。ただ、その中で、大学に行くって、頭がいいという部分では、いいところもあるんですが、裏を返せば頭でっかちっていう部分で、私どもJ I A E Cの実習生の年齢を、18歳から21歳と申し上げましたのは、私どもは主に工業高校からのフレッシュな形で、まだほとんどが、就業経験がない子たちをこちらに連れてきております。それで、日本の企業でも大変喜ばれているというのが実態でございます。そういう部分での人選をしております。

そのために、これまでやっぱり多くの工業高校と提携をしてきて、コロナ禍の前までは、200ぐらいの高校と提携をして、各高校から推薦をしてもらってたんですが、やっぱりコロナっていうのは、日本だけではなくてインドネシアも同じで、授業に出なくなって、そういう担当の先生方がオンラインで授業をしたので、実態を

知らないってことが多くなって、J I A E C自体もコロナ禍以降に人選に苦戦したのは、その辺りで、現場の先生方が推薦する子たちの実態が分からないと。オンラインでの授業だけではそこまでは見えないっていうのでまだ苦労しているところでございます。

そのために、やっぱりもう一回、各学校との提携をしっかりと組んで、いい人材を出してこうという足元固めをやっているところでございます。

○山内副委員長 ありがとうございます。あと、送出機関がこの近年500を超えてきたということだったのですけれども、J I A E Cさん以外のところはどのような方を送り出しているのか把握していれば教えてください。

○柴田理事長 インドネシアには、介護に直接进入する人材派遣会社もいるんですね。あと、実習生で3年間、現場の仕事をやってただけで送出組織をつくるっていうことで500まで増えてきたので、そういうところで人選がいいかげんになっているんだなというふうに思っております。

○二見委員 今回この委員会調査の中での大きな目的なんですけど、日本国内で、やっぱり宮崎県っていうのは知名度が低い地域であり、世界に行けばもっとないわけなんですけれども、やっぱり選ばれる宮崎県になりたいと、各国のいろんな若者から、宮崎県に行きたいよねって言われるような地域にしていきたいと思っているんですね。

県もインドネシアのほうに、これからこの外国人材については力を入れていきたいという方向性を持っているわけなんですけど、基本的にこの事業というのは県とかが行政として絡む部分がないんですよ。だけれども、やはりアピールをしていかなければならないので、一番、県

としてやらなければいけないのは広報活動なのかなというのもあります。

皆さん方がインドネシアのほうでいろんな人材を集めるというか声をかけるときに、我々宮崎県としてできること、そのアピールの仕方、ただ宮崎県だけがぽって行って何かこうやるっていうのではなくて、いろんな送出機関の方々との連携っていうのも大事なポイントになってくるんだと思うんです。

ほかの47都道府県の中で、何かそういういい取組をやっているところがあったりとかしたら教えていただきたいですし、なければこれからのお付き合いの仕方といいますか、やり方について御教授いただければなというふうに思うところなんです。

○柴田理事長 正直言って、イスラムで民主国家ってインドネシア以外ないんですね。人口も3億人、今4位ですけども、もうこれで何年後かには3位のアメリカを抜くという統計がもう出ております。そういう中で、やっぱりアメリカも入っていますし、植民地を長くやっていたオランダなど、ヨーロッパも入っていますし、今度、韓国も、台湾まで入っていますので、本当に人材の取り合いです。

そういう状況の中で、宮崎県という部分ではお答えになるかどうか分かりませんが、私自身が宮崎県の青島を見て、本当にバリ島にそっくりのところがあるなと思ったのと、それから人柄的に宮崎県っていうのは、ジョグジャカルタの人と一番似ているよなっていう人柄のよさと、それから47都道府県あっても、やっぱりその部分だけ、確かにインフレではありますけれども、まだほかの県と比べると生活がしやすいなという部分。それから雰囲気が先ほども言ったようなジョグジャカルタに近い部分があるっていう

ところをアピールされることが一つかなと。今、それぐらいしか人材の取り合いの中で、特化して宮崎県でということと言えないのが残念なんですけど、でも私は宮崎県って本当にインドネシアの人たちがそこに住んでみたら、それを実感しているだろうなと。現場の山根にも聞いてもらったほうが一番近いかと思います。お願いします。

○山根南九州支局次長 弊協会理事長が申し上げたとおりなんですけれども、あと、こうしたら、もっと定着するんじゃないかなっていう、自分の中での案というか希望があって、宮崎県は最低賃金の割にはアパートの家賃が高いというのを感じているところです。なので、これからより外国人が定着するためには、住居の提供というのがすごく重要になってくるんじゃないかなと思います。

宮崎県でも、もちろん空き家問題ですとか、あと市営住宅、県営住宅が余っているところも場所によってはあると思いますので、そういったところを柔軟に外国人に提供できるようにすれば、最低賃金はほかの都会に比べれば安いんですけども、そういった物価ですとか、住居で考えると、宮崎県は住みやすいところなんだよっていうのがアピールできると思います。

私も個人的に、宮崎県の実習生、特定技能の子たちが県外に行かないように、説得ではないんですけども、説明する際に、最低賃金で計算すると、大体東京と比べても月3万円ぐらいしか変わらないんですね、月給に換算すると。なので、その分、交通の不便な面もありますけれども、貯金するという目的があるのであれば、そこを3万円の節約っていうのはこういう形でできるんだよっていうのを説明した上で、県外に流出しない、お世話になった企業さんを裏切ら

ないではないですけど、よその会社に転職しないようになっていう、自分の中では説明のツールとして持っていますので、住居の提供がもっと安くできればいいんじゃないかなって思います。

以上です。

○二見委員 公営住宅の話は別の委員が一生懸命やってらっしゃいますので、順次進んでいくと思いますが、また宮崎県のほうでもいろいろと御教授いただければなと思います。ありがとうございました。

○本田委員長 ありがとうございます。まだまだ御質問したいところではあるんですけども、約束している時間が参りましたので、すみません、今日は本当にありがとうございました。

柴田理事長、柏原部長、山根次長、須川さん。長いこと、お時間をいただきましてありがとうございました。

最後に私のほうから一言お礼を申し上げたいと思います。大変お忙しい中、御出席頂きまして、誠にありがとうございました。またインドネシアのほうでは、J I A E C様の研修施設等を視察させていただく予定にもしておりますので、ぜひとも引き続きよろしく願いをしたいというふうに思っております。

本日いただきました御意見については、今後の県政に生かしていけるようにしっかりと議論、検討を進めていきたいというふうに思っております。

J I A E C様のますますの御健勝と御活躍を御祈念申し上げまして、大変簡単ではございますが、お礼の言葉とさせていただきます。本日は誠にありがとうございました。

それでは、暫時休憩します。

午前11時28分休憩

午前11時29分再開

○本田委員長 委員会を再開いたします。

それでは、協議事項1の海外調査についてあります。資料1を御覧ください。

海外調査につきましては、10月13日の月曜日、祝日になりますけれども、前乗りで羽田に行きまして、17日金曜日までの日程を予定しております。

調査地については正副委員長に一任いただきましたので、インドネシアを調査対象として、御覧のような日程を作成いたしました。

まずインドネシア現地の状況について、皆様御心配だというふうに思いますので御説明をさせていただきます。

インドネシアにおいては、8月下旬に反政権デモが拡大し、市民が暴徒化するなどの状況にあるとの報道がなされたところでございます。

当委員会といたしましても、調査への影響を懸念して、現地の関係者への情報収集を行っているところですが、デモは鎮静化し、現地は落ち着いているとの情報を得ております。

外務省の危機情報にも変更はありませんので、最新の情報収集をし、事前に現地の治安情勢等について把握した上で行動することで、安全に調査を実施することができると現在、考えております。

次に、インドネシアへの渡航手続についてですが、午前中のこの委員会終了後にお時間を設けておりますが、その際に、旅行会社の担当者に来ていただきまして詳細をお伝えいただく予定にしております。

それでは日程案の説明に移らせていただきます。詳細についてお話をいたします。

10月13日、月曜日、祝日でございますが、宮崎

空港から15時55分発の便で羽田空港に向かい、空港近くのホテルに宿泊をします。ホテル到着後は自由行動となりますが、インドネシアの渡航に当たっては、渡航の3日前以降に個人情報などを各自で登録するオンラインの手続きが必要となっていますことから、解散前に手続きが完了していることを確認させていただきたいと思えます。なおこの手続きの詳細についても、委員会終了後に御説明をさせていただきたいと思えます。

10月14日火曜日は10時15分発の便でインドネシアのスカルノ・ハッタ国際空港に向かいます。現地到着後はジャカルタ市内のホテルに宿泊をいたします。

10月15日水曜日が1日目の調査日となっております。まず、現地の送出機関であるOSセルナジャヤへの調査を行います。OSセルナジャヤは幅広い産業分野における高度外国人材から特定技能外国人、技能実習生の育成を行っており、調査に当たっては、本社での調査のほか、研修センターの現地視察を行う予定としております。

次に、インドネシア大学の調査を行います。こちらの大学は高度外国人材の教育を行っており、送出機関とも連携をしている旨を伺っているところであります。調査終了後は近隣のホテルに宿泊をいたします。

10月16日木曜日ですが、2日目の調査日となります。まず先ほどオンライン調査を行っていただきましたけれども、JIAECのインドネシア現地における送出機関を訪問して、PT JIAECという機関になりますが、介護分野の技能実習生を初めとする外国人材の育成や送り出し状況などについての調査のほか、研修センターの現地視察を行いたいと思っております。

次に、ジェトロのジャカルタ事務所において、

インドネシアの経済状況や高度外国人材の送り出しについて調査をいたします。その後、在インドネシア日本国大使館を訪問し、2日間にわたる調査を終了いたします。

調査終了後はスカルノ・ハッタ国際空港内のホテルに宿泊をし、翌10月17日金曜日、朝早いですけれども7時発の便で羽田空港を経由して宮崎県に戻る予定であります。

こういった日程で計画をしておりますが、この日程で御了承いただきたいと存じます。よろしくお願いいたします。

なお、諸般の事情により行程が変更となる場合がありますが、正副委員長に御一任をよろしくお願いしたいと思います。

次に、協議事項2の次回委員会についてであります。

今回の委員会につきましては、閉会中の11月5日水曜日の開催を予定しております。当日の調査については、県執行部における産業別の外国人材の確保に関わる取組について調査する方向で調整をさせていただきたく存じます。

いかがでしょうか。

〔「異議なし」と呼ぶ者あり〕

○本田委員長 よろしいですか。ありがとうございます。

特に御意見や御要望がないようですので、調査につきましては、正副委員長に御一任をいただきたいと思います。

続きまして、協議事項の3のその他でございますが、委員の皆様から何かございますでしょうか。

〔「なし」と呼ぶ者あり〕

○本田委員長 では、午前の部はこれにて終了となります。

また午後の部でございますけれども、議会運

営委員会終了後の13時40分ぐらいから午後の部を開始しますのでよろしくお願いをいたします。

それでは、暫時休憩といたします。

午前11時35分休憩

午後1時40分再開

○本田委員長 それでは、委員会を再開いたします。

本日は、お手元に配付しております名簿のとおり、神奈川県様、神奈川産業振興センター様にオンラインにて御出席をいただきました。

御出席をいただいています、武井理事長はじめ神奈川県の皆様、神奈川産業振興センターの皆様、本日は誠にありがとうございます。

神奈川産業振興センター様におかれましては、中小企業の皆様の経営課題に対する支援に幅広く活動をされているようでございます。

また、4月に、中小企業などの外国人雇用を支援する、かながわ外国人材活用支援ステーションを開設されたというふうにお聞きをしております。企業からの相談対応のほか、企業と外国人材のマッチングなど様々な支援に取り組まれており、今回はその概要について御説明をいただきたいと思いますと思っております。

それでは、私のほうから一言、御挨拶を申し上げます。

私は、この特別委員会の委員長を務めております本田利弘です。

当委員会では、本県の担う課題を解決するため、外国人材確保・雇用対策に関する所要の調査活動を実施しているところでございます。御協力のほどよろしくお願いいたします。

では、座って進めさせていただきます。

続きまして、委員の紹介をいたします。

私の隣が、山内いっとく副委員長であります。

二見康之委員です。

齊藤了介委員です。

黒岩保雄委員です。

渡辺正剛委員です。

今村光雄委員です。

永山敏郎委員です。

前屋敷恵美委員です。

なお、山下博三委員が、当委員会の委員となっておりますが、午後の部は欠席となっております。

以上で委員の紹介を終わります。

それでは、神奈川県様、神奈川産業振興センター様に取組の御説明をお願いしたいと存じます。よろしくお願いいたします。

○武井理事長 公益財団法人神奈川産業振興センター理事長の武井でございます。どうぞよろしくお願いいたします。

失礼して、着座にて御説明をさせていただきます。

本日は、本田委員長をはじめ宮崎県議会外国人材確保・雇用対策特別委員会の先生方に私どもの事業を御説明する機会を頂戴し、大変光栄に存じております。事業の御説明あるいは質疑につきましては、誠心誠意対応させていただきますけれども、何分にも議会对応に不慣れなため、至らない点がございましたら、ぜひ御容赦願えればというふうに考えてございます。

事業の説明に入ります前に、まず、当財団の概要を説明させていただき、その後、本日出席しております県及び財団の職員を紹介させていただきます。

当財団は、県内全域の中小企業を対象とする総合的な支援機関でありまして、経営相談や海外を含めた取引の拡大、人材の確保、事業再生や事業承継など幅広い支援を展開しております。

特に経営相談に関しましては、国の事業であります、よろず支援拠点におきまして、中小企業診断士や弁護士、税理士など30名近い専門家による相談体制を構築しておりまして、当財団の中での連携や他の支援機関との協調関係を生かしながら、様々な経営課題に対し、ワンストップで伴走支援を行っております。

当財団の事業の主体は、国からの委託事業や県の補助事業でありますので、行政の執行機関としての機能が強い団体でありますけれども、日々、中小企業の皆様の支援に携わる中で、施策の改善や新規施策の必要があると判断した場合は、言わば事業者の代弁者として、現場目線で行政への政策提案も行っております。

本日御説明をさせていただきます外国人材活用支援ステーション事業も、その一環として、県に政策提案を行い、予算化された事業であります。

それでは、本日出席しております、神奈川県及び当財団の職員を紹介させていただきます。

まず、県側の出席者でありますけれども、産業労働局労働部雇用労政課の川出課長であります。

同じく、雇用労政課の尾下課長代理であります。

同じく、雇用労政課の人材確保支援グループの細井グループリーダーであります。

続きまして、当財団の出席者であります、専務理事の鈴木であります。

事務局長の藤田です。

経営支援部長の藤井であります。

経営支援部次長の畠山です。

国際課長の伊藤です。

国際課主事の神田であります。

最後に、当ステーションにおきまして事業者

への相談に対応していただいている高橋相談員であります。

それでは早速、事業の説明に入らせていただきます。

お手元の資料「かながわ外国人材活用支援ステーションについて」を御覧いただきたいと存じます。

1 ページを御覧いただければと思います。

1 ページ目でありますけれども、この1 ページから2 ページ目にかけましては、かながわ外国人材活用支援ステーションの立ち上げの経緯について、記載をしてございます。

御案内のとおり、中小企業等の経営上の大きな課題は人手不足でございまして、私どもも事業者の皆様から人が集まらないという声を多く伺っております。

その原因は、主に労働生産人口の減少でありますけれども、対策としましては、一つは、DX等の生産性の向上を図ることによって、限られた人材の中で効率的な企業経営を図ること、そして、女性、高齢者、障がい者の就労促進、これらに加えて、外国人材の活用も非常に重要だというように認識をしております。

2 ページでございまして、こうした認識の下で、いろいろ企業的心声を聞いてみますと、主な意見として、左側に「雇用している企業の声」を、主なものを記載してございますが、雇用している企業としては、外国人材は、高い意欲のある人材がいる。あるいは、採用することによって社内が活性化し、従業員にも変化があったと。外国人視点の新規事業が実現したと。海外進出や販路開拓など海外出場のきっかけにもなったと、非常に肯定的な意見が多くございました。

その一方で、右側で「雇用していない企業の声」でありますけれども、人手不足解消のために外国人を雇用したいんだけど不安だという、漠然とした不安を抱いている企業もございます。在留資格や手続、費用はどのくらい必要なのか、求めている外国人材はどこで探したらいいのかといった、初歩的な質問もございますし、雇用した外国人材が定着していくためにはどのようなことが必要かといったような声もございます。

こうした企業の声を受けまして、その下でございますけれども、外国人材活用に向けた総合支援の窓口が必要だという認識の下で、県の事業といたしまして、今年度から、かながわ外国人材活用支援ステーションの設置をしたということでございます。

ここに記載はございませんけれども、この間の経緯について少し詳しく申し上げますと、神奈川県の場合は、毎年度、翌年度の新規施策案件を毎年夏に議論する政策レビューというのを実施してございます。

この政策レビューの場で知事を含めた幹部職員が議論を行いまして、方向性が了解されたものについては、翌年度の新規施策として予算要求が認められる、そういうような制度でございます。

我々としては、今申し上げたような企業の声を踏まえて、こうした総合支援の窓口が必要だろうという認識の下で県に提案をしましたところ、県のほうでこの政策レビューの議論を経て、令和7年度の予算の中に、この事業を新規案件として盛り込んでいただいて、県議会での御審議を経て事業化をしたと、そういう経緯でございます。

次のページを御覧いただきたいと思います

す。3ページでございます。

かながわ外国人材活用支援ステーションの概要でございますけれども、外国人材に関する相談、採用から職場定着までの一貫した伴走支援を行うというものでございます。

これらの具体的な内容を、その次のページ以降に記載してございますので、4ページを御覧いただければと思います。

まず、相談でありますけれども、その右側に記載のとおり、採用から雇用定着まで、企業のステージに応じてワンストップ相談で対応するというものでございまして、行政書士や企業実務経験者等、現在3名の知識豊富な相談員が親切にアドバイスをを行っている、そういう状況でございます。

ステーションの立ち上げは今年の4月でございますけれども、それからは8月末までの間に、相談と情報提供数は合わせて311件ございました。

この内容を業種ごとに申し上げますと、製造業が約130件でございます。建設業とサービス業は約40件ずつということで、この3業種が大半を占めているということでございます。

その下に、主な相談内容といたしまして、特徴的なものを記載してございますけれども。

まず1つ目として、土木工事で人手不足による施工遅延の課題を抱えており、現状を打開したいという御相談がございまして、これにつきましては、面談等で現状を詳細に分析した結果、外国人材を採用することで改善が見込まれるため、外国人材の選定・採用について打合せを進めた。これに加えまして、土木作業に特化した日本語研修、安全教育、さらに、多言語対応の作業マニュアル作成を含む包括的な支援策を策定することを提案し、現在もこの策定に向けて、継続的なフォローを行っているという状況

でございます。

2つ目でありますけれども、過去に技能実習生を受け入れたことはあったけれども、今後、特定技能外国人を受け入れたいという相談に対しては、技能実習生の受入れ実績を踏まえ、特定技能での受入れの妥当性を丁寧に検証いたしました。さらに、スムーズな受入れに向けて体制の確認を行い、的確なアドバイスを実施したところであります。実際の受入れに向けては、連携先の人材紹介会社を紹介し、現場への橋渡しまでトータルに案内をしたところであります。

3つ目でありますけれども、外国人を初めて採用したいんだけど、何から始めたらいいかという相談でございます。

まずは、募集予定の業務内容を丁寧にヒアリングを行いまして、それに適した在留資格の確認を行うと。その上で、安心して受入れが進められるよう、雇用・生活支援を含む受入れ体制の整備について具体的な助言を行い、採用に向けた第一歩をしっかりとサポートしたというものでございます。

続いて、5ページをお開きいただきたいと思います。

情報発信でございます。外国人材に関わるセミナーを開催いたしまして、人材紹介会社による事例紹介でありますとか、既に採用している企業の実態など、分かりやすく解説する内容で発信をしております。

また、雇用定着に関わる従業員や採用者への研修会等も今後企画をしているというところでございまして、情報発信の内容は3つございます。

一番左側がセミナーでありまして、オンラインやリアル開催によって、外国人材雇用促進のためのセミナーを実施するというもので、8月

末までにセミナーと事業説明会を合わせて25回開催してございます。セミナーは3回、事業説明会が22回でございまして、非常に中小企業の関心も高く、延べの参加者数は953名に上がっているということでございます。

真ん中は定着研修会ございまして、従業員や外国人採用者の方々を対象に、雇用定着につながるテーマを設定して研修会の実施を、今年度末に開催を予定しているところであります。

右側はホームページでありますけれども、私どもの団体のホームページ内に支援ステーション専用のホームページを設置いたしまして、神奈川県や関係機関とのリンクにより各種の情報発信を行っている、そういう状況でございます。

続いて、6ページを御覧いただきたいと思います。

ここはマッチングでありまして、マッチングというのは2つありまして、説明会と個別のマッチングとがありますけれども、この6ページは、説明会によるマッチングでございます。

現地での合同会社説明会やオンラインによる合同会社説明会を開催いたしまして、アジアを中心とした海外の学生と交流する機会を設定するというものであります。

このページの下に国が3つ書いてございますけれども、今年度は、ベトナムとインド、そして、モンゴル、この3か国で現地説明会を開催するということにしております。

このうちベトナムにつきましては、つい先日、9月17日から18日にかけて、現地説明会を実施いたしました。

記載がございませんけれども、面接最終者は、ベトナムのトップレベルの理工系大学でありますハノイ工科大学を中心とする理工系の学生であります。

参加企業は、ここに記載のとおり6社でありますけれども、内訳としては、製造業が4社、建設業が2社であります。

当面接会に参加をした学生数は延べ22名でありまして、日本での就職に、いずれも強い意欲を持っているというふうに伺っております。

続いて、7ページを御覧いただきたいと思えます。

これは、個別の人材紹介を通じたマッチングであります。

私どもの相談業務を通じて、企業のニーズの実態把握を行いまして、それをベースにしながら、人材紹介会社を通して紹介を行っているというものでございます。

その下に、支援スキームが図で記載してございますけれども、真ん中が私どものステーションでございまして、一番左側、県内中小企業から雇用ニーズを聞き取りまして、企業に対してヒアリングを行うと。どういう人材を求めているかということヒアリングを行って、その情報を、一番右側の、連携先の人材紹介会社にお伝えをして、マッチングの依頼をします。

この人材紹介会社において、この企業のニーズに応じた人材の人選をして、企業に紹介をします。企業は、面接・雇用をするということで、右側に記載のとおり、この個別のマッチング依頼は、8月末段階で3社依頼が来てございます。

続いて、8ページでございまして、今申し上げました連携先の人材紹介会社の概要でございまして。

役割は、記載のとおりでございまして、私どもはどのような選定基準でこの紹介会社を登録しているかというのが、その下に4項目ほど掲げてございます。

特に(2)として、日本国内に活動拠点があ

り、担当者が常駐していること。そして、その次ですけれども、外国人労働者の紹介・派遣後も、必要に応じて、定着状況についてフォローアップが行えるということを条件にしております。つまり、紹介したら終わりということではなくて、その後のフォローも行うということをして、この選定の基準にしているということになります。

(4)でありますけれども、K I P、これは私どもの団体である公益財団法人神奈川産業振興センターのことでありますが、私どもが指定する外国における現地合同会社説明会、これは先ほど申し上げた、ベトナムとインドとモンゴルでありますけれども、この説明会でありますとか、オンラインによる合同会社説明会等の開催依頼があった場合には、各社のサービスの範囲内で実施協力ができるということで、この個別マッチングに加えまして、現地説明会の協力もお願いをしているということでございまして、現在のところ、この下に記載のとおり19社を登録してあるということになります。

続きまして、9ページを御覧いただければと思います。

ここでは、インターンシップに向けた企業の負担軽減のための奨励金を、県の事業として、今回設けたものであります。

右側に記載のとおり、海外からの学生等を招き、現場でのインターンシップを一定期間実施した場合に、企業が負担した費用、宿泊費でありますとか、通訳費等のうち、1人につき20万円の奨励金を交付するものであります。

対象となるインターンシップ生は、その下に記載がございまして、日本で就労することを目指し、海外の大学、大学院同等程度の学校卒業後、在留資格として、いわゆる技人国、

高度専門職を見込む外国籍の者であります。

対象となる期間は、今年の6月から来年の2月までの期間中、5日以上インターンシップを実施した企業でありまして、8月末までに交付決定をした企業の数16件でございます。

続いて、10ページでありますけれども、ここからは就職と定着であります。

就職や定着に向けての支援は、神奈川県や、かながわ国際交流財団など関係機関と連携いたしまして取り組んでいるところであります。

資料には、神奈川県取組を記載させていただいておりますけれども、一つが、神奈川県高度外国人材受入支援補助金というものでありまして、県内中小企業等における、高度外国人材の採用手続に係る諸費用に対して補助をするというものであります。イの対象経費は、採用手続に係る諸費用ということで、例えば、渡航費でありますとか、日本語学習の費用等がこの補助の対象になってくるというものであります。

補助率は3分の1、補助上限は50万円ということになります。

この補助金以外の県の取組として、その他に記載のとおり、他言語ホームページや受入れ事例集等の作成、あるいは、雇用実態や職場定着の状況等の調査、人材確保に向けた海外機関との関係構築を行うというふうにしてございます。

最後、11ページでございます。

就職・定着支援の住宅確保支援ということでありまして、今年の7月に、神奈川県と大東建託リーシング株式会社、そして、私ども神奈川県産業振興センターの3者で、「外国人材の受入支援に係る連携協定」を締結いたしました。

県内中小企業等が外国人材を採用する際には、住宅の確保が難しいと、こういう実態がございましたので、私どものステーションにおいて住

宅に関する相談を受けた際に、そのニーズを大東建託リーシング株式会社の、いい部屋ネットインターナショナル店と連携しまして、外国人の方が入居可能な物件の紹介を行っているということでもあります。

その下に、大東建託リーシング株式会社の特徴を記載してございますけれども、物件数はナンバーワンということに加えまして、今回このスキームを使って、外国人材の方がこの部屋を借りるとなった場合には、通常の仲介手数料より20%オフと、そして、このいい部屋ネットインターナショナル店には、6か国語に対応できるスタッフが常駐してございまして、外国人材がその部屋を借りるときの細かなニーズにも対応しているということでもあります。加えて、入居後も店舗スタッフがマナー教育を実施するというところでございます。

私どもステーションでも、定着に至るまでの一連の支援を行っておりますけれども、やはり、外国人材の活用につきましては、企業の中での定着に加えて、地域での定着、つまり、生活者としての定着が非常に重要だというふうに考えてございます。その生活者としての定着を円滑に行うために、やはり、こういう民間企業の協力が不可欠でございますので、非常に我々としてもありがたく思っているところでございます。

以上で、私からの説明を終了させていただきます。

この後の質疑につきましては、県の職員及び私以下、当財団の職員が対応させていただきます。どうぞよろしくお願い申し上げます。

○本田委員長 武井理事長、ありがとうございました。詳細に神奈川県のお取組、神奈川県産業振興センター様のお取組ということで御説明いただきましてありがとうございます。

では、委員のほうから質問等をさせていただきたいというふうに思います。

委員の皆さんで、何か御質問等がある方はお願いいたします。

○黒岩委員 御説明ありがとうございました。

人材紹介会社の件について少しお伺いしたいんですが、役割として普通考えられるのは、送出機関であったり、登録支援機関であったりということがあるんですが、この人材紹介会社については、そういった役割も担っていらっしゃるのでしょうか。

○伊藤国際課長 登録されている人材紹介会社につきましては、基本的には、高度人材の在留資格または特定技能、そちらについての資格を持った方を御紹介できる連携先という条件をつけさせていただいております。事前の登録のときに確認をさせていただいて、我々の連携先の人材紹介会社として登録のほうをさせていただいているというところがございます。

以上です。

○黒岩委員 分かりました。

それと、この9ページのインターンシップ奨励金でありますとか、就職・定着のためのこの補助についても、対象は技人国の方が対象みたいなんですけれども、技能実習生に対する補助っていうのはないのでしょうか。

○川出雇用労政課長 技能実習生に対する補助等は、行っているものがございません。

以上でございます。

○黒岩委員 ということは、このステーションさんでは、大体、技人国の人材確保が主な事業というふうに認識すればよろしいのでしょうか。

○伊藤国際課長 基本的には、マッチング事業であるとか、インターンシップ奨励金という補助の事業につきましては、技人国が対象となり

ます。

しかしながら、相談業務に関しましては、総合的に承っておりますので、技能実習も含めた御相談であれば、我々のほうの相談業務という形で対応させていただいております。

以上です。

○武井理事長 すみません、ちょっと補足させていただきますと、やはり企業の声を聞いていますと、技人国だけではないニーズっていうのも結構ございます。

確かに、今、うちの課長が申し上げたとおり、これは現地でのマッチング等々ですとか、あるいは補助、奨励金ですね、これは技人国だけを対象にしてございますけれども、入り口段階のその相談ですとか、情報発信ですとか、そこを企業の幅広いニーズに対応できるように、技人国にとどまらない対応を丁寧に行っているという状況でございます。

○黒岩委員 実際、県内のニーズの実態といいますのが、技人国のニーズが多いのか、技能実習生あるいは特定技能、そちらのニーズもあるのか、そこらあたりの実態というのは、いかなものなんでしょうか。

○高橋相談員 県内におきましては、やはり、特定技能、技能実習の方々、神奈川県、立地及び最低賃金のところも含めて、流入減というような形になっております。ですので、その件に関する相談が必要というところは、あまり多くないという実態がございます。むしろ、技人国のところで、技術承継であるとか技能承継であるとかっていう部分が多いです。

ただ、やはり、外国人材を一回も採用したことがないよというところに関しましては、じゃあ、特定技能がいいのか、あるいは技人国がいいのか、また、場合によっては技能実習生がい

いのかっていうところに関して、ヒアリングの中で分析をさせていただきまして、御案内をしているところでございます。

その際には、先ほど御紹介がありましたけれども、連携先の人材紹介会社が登録支援機関であったりとか、あるいは、海外の送出機関とそもそもが結びついて、この国の人材、特にこの分野は強いよとかっていうところの特徴がございますので、登録されているところを、私どものほうで幾つかお声がけをさせていただいてというような形でございます。

○本田委員長 ほかにございませんでしょうか。それでは私のほうからなんですけれども。

今回、ベトナムでのハノイ工科大学様とのマッチングの成果というか、10社ほど募集をかけられていたかと思うんですけれども、最終的に6社行かれてマッチングをされているということで。私どもの県も、福祉保健部のほうで介護人材のマッチングということで、インドネシアのほうに伺わせていただいたんですけれども。

特に、今回のベトナムに行かれてマッチングをやられたということで、その成果等について、御教示いただけないかなと思います。

○畠山次長 今回のベトナムにつきましては、実際に学生として集まったのは、ハノイ工科大学それからトゥイロイ大学及び電力大学、こちらの理工系の学生が集まっております。

当日参加した企業は全部で6社ということで、それに対して22名の人材をマッチングしたというところでございます。

延べ人数で22名ですけれども、インターンシップでこちらに来ていただけるか、または就職していただけるかというのは、これから結果が出ていくというところでございます。

以上でございます。

○武井理事長 武井ですけれども、ちょっと補足させていただきます。今、概要は畠山が申し上げたとおりなんですけれども、まだ今回、ベトナムで現地での説明会をやったばかりでありますので、いわゆる成果と言えるようなものというのは、正直、出ていないところであります。

今回、22名の学生が参加した、特に、ベトナムにおける非常に優秀な学生が集まるハノイ工科大学を中心に、理系人材が22名も御参加いただいて、いずれも日本への就労意識が高いということでございます。

我々としては、この22名の方と、参加した6名の企業がございますので、その個別のフォローアップをしっかりとやって、県のほうでインターシップの奨励金も用意していただいておりますので、そこに結びつけて、将来的にはこうした企業に就職していただけるような能動的な対応をして、成果をしっかりと出していきたいというふうに考えてございます。

○本田委員長 ありがとうございます。これからさらに、インターンシップ等を含めて取組をされるということで。

それと、インドとモンゴルということで国を選定されていて、宮崎県でいうと、現在の派遣の状況でいくと、やっぱり全国的にベトナム、これは特定技能も技能実習生も含めてなんですけれども、ベトナムが1位ということで、インドネシア、ミャンマーという形で、全国と違って、ミャンマーが宮崎県だと3番目に来るんですけれども。

このインド、モンゴルを選定されているという理由について、お聞かせいただけないかなと思います。

○尾下雇用労政課課長代理 まず、ベトナムについてですが、ベトナムについては、昨年度、

人材紹介会社のアイデム様と県のほうで連携協定を締結させていただいております、特に「理系人材についてしばらく採用ができていない」と、「大卒の学生さんたちがなかなか面接でも来てくれない」という中小企業様の声を多数いただいておりますので、そういった企業様に対して応えていくということの中で、アイデム様については、ベトナムで理系のトップの大学に2年間、日本語の講座を無償で開講されておりまして、日本語の人材育成というのをしっかりされていると。一方で、コロナ禍というところもございましたので、育てた学生さんたちのマッチング先に大変苦慮しているというお声をいただいていたものですから、我々、県としては、人材不足に悩む中小企業のマッチング、協定の中でぜひやっていこうということで取組をさせていただいたのがベトナムでございます。

ベトナムについては、今、経済成長が著しく、国内で失業者の数も大幅に減っておりまして、大体2%程度まで失業率は落ちておりますが、一方で、大学を出た優秀な学生さんたちの失業率というところは、今、7%、8%程度まで上がっておりまして、特に優秀な方々の受皿については、ベトナムは非常に苦慮しているという状況でございます。インドネシアであったり、ミャンマー、いろいろと魅力的な国はございますが、ベトナムについても高度外国人材という文脈では、当面、神奈川県としては非常にマッチングとして有効な国ではないかと考えております。

もう一つ、インドについても御質問いただきましたが、インドについても優秀な理系の学生さんたちが失業であふれているという状況を伺っておりまして、同じような文脈の中で、神奈

川県としてはマッチングを図ってまいりたいと考え、KIPさんと連携をして事業をさせていただいております。

以上でございます。

○**本田委員長** ありがとうございます。目指していらっしゃるところが、インドとベトナムについて、やっぱり、理系の高度人材をというようなところなのかなあというのを今、聞いたところです。

ちょっと視点が変わるんですけど、大手の企業さんがかなり、神奈川県は立地をされているんですが、例えば、この外国人材の流動化というか、優秀な人材が大手に入られて、その後、やっぱり中小に就職をされるとかそういったことが起こっているのかどうかをお聞かせいただけないかなと思うんですが。

○**高橋相談員** ちょっと私も分からないですね。大手からですよ。私のほうでは、事例がなく、把握していることがほとんどありません。

○**本田委員長** いえ。ありがとうございます。

では、ほかに皆さんのほうから何かあれば。

○**山内副委員長** この振興センターのほうは、県が100%出資ということで伺っているんですけども、いろんな事業をされて、そして今回、この外国人材活用支援ステーションの事業ということで、この宮崎県においても、やっぱり、マッチングとかいう声は中小企業から声があるところなんですけれども。

県はどれぐらい、いろんな支援として予算的な部分で関わりをもっているのか、教えてください。

○**武井理事長** ステーション事業というのは、県の補助事業として私ども執行してございまして、年間の予算額は3,500万です。

それ以外にも、県の補助事業は多々ございま

して、私どもは、基本的には県の補助事業と、あと、国からの委託事業で基本的に成り立っているような団体でございますので。

全体の財源構成のうち、どのくらい県が占めているか、あるいは総体としての金額がどのくらいかというのは、今ちょっと手元にございませんで、後ほど確認して資料等を提供させていただければというふうに考えてございます。

○黒岩委員 県の所管課が、産業労働局のほうだということなんですが、第1次産業であったり、介護を含めた医療関係であったり、そういったところからも、人材確保については相当課題があると思うんですが。そういった方面からの相談というのも、このステーションでは受付をされていらっしゃるのでしょうか。

○尾下雇用労政課課長代理 神奈川県の場合は、健康医療局であったり、いろいろな産業を所管している局もある中で、介護・医療についても、外国人材については、先立って取組のほうを始めさせていただいておりまして、基本的には送り出すスキームなども含めて、ある程度、複雑な業界だと理解をしておりますので、産業振興センターに相談が入った場合には、関係局で取組があるところについては、しっかりと連携を取らせていただいて、相談内容をおつなぎさせていただくような取組をさせていただいております。

以上でございます。

○黒岩委員 ということは、神奈川県庁の中で、医療であったり、第1次産業であったりということについての人材確保は、別の部署でも取組をされていらっしゃるということでよろしいのでしょうか。

○川出雇用労政課長 さようでございます。介護福祉関係は、福祉子どもみらい局ですとか、

あとは、農業のほうは環境農政局、それから、例えばバスの運転手なんかですと県土整備局、それぞれで取組がございます。

以上です。

○本田委員長 外国人材はどうなっているのということで、入りの部分なんですけれども、2ページ目のところで、1つお聞きをしたいというふうに思うんですが。

割と、神奈川県とか外国人材も多いし留学生も多いという中で、やっぱり、中小企業で求めている外国人材をどこで探せばよいのかというような声も出ているんですけれども、やはり人材不足と。宮崎県でいうと、中小企業の中で70%ぐらいが、もう人手が足りないということをおっしゃっております。調査でそういう結果になっているんですけれども。

まずは、神奈川県での人手不足感というか、何か指標があれば、教えていただきたいなというふうに思うんですけれども。

○尾下雇用労政課課長代理 質問の真正面からの回答ではないかもしれませんが、県のほうで中小企業向けにアンケートを取らせていただいている中で、中小企業が抱える経営課題として、専門人材不足というところが、毎年50%程度、アンケートの回答としては常にトップに近いところを走っております。

一方で、県のほうで同じアンケートの中で、専門性の高い外国人材について採用を検討しているかどうかというところを設問で投げかけさせていただきまして、回答としては4.6%程度の数字になってございまして、専門人材が不足しているという中小企業様が多い一方で、専門性の高い外国人材を採用したいと思っている中小企業様はまだまだ少ないというのが、神奈川県としての課題でございます。

そのために、奨励金であったり、補助金といったものをしっかり用意をさせていただく中で、外国人材の方々が活躍いただける、そういった可能性についてしっかりと、県と神奈川産業振興センター（K I P）で、県内の中小企業様にお届けしていこうということで、今、事業をさせていただいているところでございます。

以上でございます。

○本田委員長 ありがとうございます。やはり、その専門人材が不足しているというところの声が大きいのということで、今後、マッチングを進めようとしているベトナムだったりとかインドだったりっていう国の選定になっているのかなというふうに感じたところなんですけれども。特定技能とか、技能実習生というところというと、やっぱり宮崎県はこのあたりを今後、積極的に増やしていこうというような動きになっているのかなというふうに思うんですが、そういった棲み分けをしっかりとされていて、神奈川県産業振興センターのほうでは、現在は高度人材のほうをまずは積極的にやろうとしていらっしゃるのかなというふうに思うんですが、先ほど理事長からも、入りの部分の特定技能だとか技能実習生というところを今後という話もいただいたところです。この活用支援ステーションの最終的に目指していращやるところというのは、どういったところなのかというのをお聞かせいただけないかなと思います。

○武井理事長 私ども今回、県と連携しまして、外国人材活用支援ステーションを立ち上げましたけれども、この目的は、先ほど1ページのところで御説明したとおり、中小企業において今、圧倒的な人手不足があると。それへの対処の一つとして外国人材を、一歩踏み出していない中小企業の後押しをするというのが目的でござい

ますので、我々としては中小企業のニーズ、これが高度人材であれば高度人材でありましょうし、その他の人材ではその他の人材等々、企業のニーズに応じた人材をしっかりと採用支援する、定着を支援するというのが一つございます。

それを通じて、中小企業が本当に悩んでいる、人手不足の解消です。外国人材だけではなくて、先ほど申し上げましたようにD Xの支援も国と連携してやっておりますので、そういうD Xの支援によって効率化を図る、あるいは生産性の向上を図ることによって、人は確保できないんだけれども、その他の面でしっかりと人を確保したのと同じような効果を見出して経営改善につなげるということでございますので、外国人材の活用のみならず、そうしたD Xの推進も含めて、少しでも県内中小企業の人手不足の解消に資するような、そういう取組を継続してやってまいりたいというのが私どもの願いでございます。

○本田委員長 ありがとうございます。先ほどのニーズの拾い方というかアンケートの話も出たんですけれども、この中小企業様のニーズを拾う、3名の相談員の皆様がそのニーズを拾ったりとかということも一つなのかもしれませんけれども、何か定期的な何か意見を集約されとか、そういった手段というか、そういうのがあれば御教授いただけたらと思うんですけれども。

○武井理事長 私のほうから御答弁させていただきますけれども、ベースはやはり中小企業にアプローチをしてニーズを拾うという情報提供ですとか、相談がベースになってまいります。私ども県内の中小企業を対象に、景気動向調査というのを定期的にやってございます。その中

で、例えば今年の6月に景気動向と併せて外国人材の活用についての調査というのもやってございます。その中で、県内の中小企業に対して外国人材の雇用について聞いたところ、例えば「雇用をしている」という回答が20%、「雇用を今後予定または検討している」というのが7%、「雇用する予定がない」という企業が72%、そういうようなアンケート結果が出てございまして、雇用している形態で一番多いのはやはり高度外国人材、続いて技能実習生と、そういうような結果が出てございます。

こうしたようなアンケートを県内全域の中小企業対象にやってございますので、これ6月に初めてやったものでございますけれども、委員長の御指摘のとおり、定期的にやることによって、今後のニーズの変化もしっかり捉えて、それに応じた支援を展開していきたいというふうに考えてございます。

以上です。

○本田委員長 ありがとうございます。今の調査の結果なんですけれども、72%の中小企業様が外国人材を予定していないというような結果だったということなんです。振興センター様として、この72%という数字なんですけれども、これ予想していたとおりなのか、何て言うんでしょう、もう少し外国人材に対して採用とかを考えていらっしゃる、関東の県でありますので多いのかなというふうに思ったんですが、この数字についてはどういった御見解でしょうか。

○武井理事長 そうですね、こういう調査を私も初めて行いましたので、そもそも中小企業がどの程度雇用予定しているかというのを、あらかじめ我々として想定したものはございませんので、それとの比較ということでちょっとお答えできないんですが、恐らくこの「雇用する

予定がない」の72%という中には、先ほどちょっと説明で申し上げましたけれども、そもそもその外国人材を雇用するにしても、どこに相談したらいいのか、何から手付けていいのか分からないという中小企業も結構いると思っております。ですから、72%は全く雇用を予定していないのか、それとも雇用したいという潜在的ニーズはありながらも何したらいいか分からないという企業もあるのか、その辺の分析はよく分かりませんけれども、恐らくそうした潜在的ニーズを持ちながらも、何をしたらいいか分からないという企業も一定数いるのではないかなというふうに推察をしております。

したがって、私もとしては先ほど相談業務と併せて情報提供ということはこのステーションの大きな事業として位置づけてございすけれども、今回私どもがこのステーション事業を立ち上げて、中小企業の皆様の初歩的な相談から定着に至るまで伴走でやりますと、ワンストップでやりますということを、対外的にしっかりと周知をして、中小企業の隠れたニーズを顕在化して、それをしっかり支援に結びつけて就職に結びつけるということが重要なのかなというふうに認識をしております。

○永山委員 県内に、横浜市みたいな大きな政令指定都市があるんですけれども、そういった政令指定都市のほうで独自に外国人材活用の取組をされていることがあるのか。あとは県とそういった市との連携の状況とかがあれば、お聞かせいただければと思います。

○川出雇用労政課長 政令市との連携の事業というのは、今特にございません。どちらかというとハローワークを持っています労働局といろいろと連携して、今後取組を進めていかないとはいっていますが、今のところ県や市と情報交

換はしてますけれども、それ以上の連携というのはございません。

以上です。

○武井理事長 ちょっと補足させていただきますと、私どものこのステーション事業は、よく県の事業ですと政令市は政令市の権限でやって、県はその他の県域についてやるというような棲み分けがある事業はあるんですけれども、このステーション事業は私ども県からの事業として受けておりまして全県一括でやっております。横浜市、川崎市等々の政令市でございませけれども、そこにおける中小企業も対象にして取り組んでいるということでございまして、併せて私ども中小企業の支援機関と同じような支援機能を持っております、横浜商工会議所ですとか、川崎商工会議所ですとか、そうした政令市域における支援機関との連携も、しっかりやっているという、言わば執行段階での連携というのはしっかり対応しているということでございます。

○前屋敷委員 先ほど来お話にありますように、支援ステーションの活動で相談の窓口が開かれたというのは、大変有意義なことじゃないかなというふうに思うんです。初歩的な相談も含めて、そしてワンストップで回答が出せるという点では、相談される企業の方々もやはり相談しやすいというのもあるでしょうし、いろいろな情報もそこで得られるということもあって、この4ページの資料では、8月末で311件の相談が寄せられたということで対応されているんですけれども、この311件の相談の内容も少しここには記載してあるんですが、結果的にはどういう効果が出たのか、企業の受け止めはどうだったのか、そのあたりが聞ければいいと思うんですけれども、お願いいたします。

○高橋相談員 一つ、一番分かりやすい事例としましては、ここのテキストにありますとおり、実際に外国人を採用したいという中小企業様と人材紹介会社を御紹介してマッチングしまして、そして内定が決まっていよいよこれから就職するというのが、非常に一番いい事例になるかと思います。

あとは、中小企業様というのは基本的にハローワークを使って、基本的に日本人向けにこれまでどおりずっと募集をし続けているというところが多いように感じております。ただ3年間募集がなかったよとか、半年間募集がなかったんだけど外国人でもあり得るんでしょうか、うちのこの事業に関して、この作業に関して外国人はどういう在留資格があるんでしょうかみたいな御相談も中にはありまして、それでしたら特定技能が大丈夫ですよとか、そういう御案内をします。

ただ、実際にある程度の時間過ぎまして、追いかけての御連絡をさせていただく時には、ちょうど昨日ハローワークから日本人の紹介がありましたのでもう大丈夫ですというようなお答えがあるなんてこともあります。これは私も相談員をさせていただきながら感じるところが、神奈川県内のある程度交通の便のいいところというのは、募集をかけ続けていることによって、長年常に人材が充足されるというような、そういった流れがある程度できているのかなというふうには感じております。

ですので、その中でやはり最終的にもう3年来てないんだけど、でもどうしようかというところで、最終的にある企業さんなんかは、やっぱり外国人を採用すると言語の問題、文化の問題、また周りの人たちとうまくやっていけるか、そもそも私が社長として対応できる

かみたいな、結構そういった、最終的には踏み切りがつかないというようなケースも幾つかございます。なので、中小企業様ならではのその時々タイミングあるいは悩みみたいなものがあるようには感じております。

○前屋敷委員 企業さんの直接の悩みあたりの解決にもつながる窓口だなというふうに思ったので、ありがとうございました。

○高橋相談員 あと一つ。先だってもありました事例として、この人はこの在留資格なのでうちで採用できるんですかという、言ってみれば専門性が必要な判断のお問合せもあるんですけど、私どもステーション、行政書士がおりますので、そういった専門的なお答えもできるような体制になっております。

○今村委員 定着について一つ教えていただきたいんですが。

県として、定着に関して住宅確保支援の取組を行っていると思うんですが、ちょっと地域差もあると思うんですけど、宮崎県においては地方から首都圏にどんどん人材が流出していったりとか、そういったところでも定着というところを非常に重視しているんですが、この定着研修会等を今後行っていくということで、定着に関して最も重視しているポイント等あればまた参考にさせていただきたいなと思っております。

○武井理事長 外部事業の定着について重視しているところということでございますけれども、定着に向けてはやはり、企業の中でしっかり採用した人材が定着をしてもらうということ、これは恐らく外国人材であっても日本人であっても同じかと思っておりますけれども、しっかり企業の組織風土に馴染んで行くということも非常に重要だと思います。

この企業内での定着に関しては、企業の努力でありますとか、あるいは私ども支援機関のサポートによってある程度定着をするということは可能かと思うんですが、一方で企業内での定着に加えて、やはり日本に来て生活者としてそこで定着していただく必要がございます。言わば地域社会での定着ということでございますけれども、そのためにはやはり住宅の問題ですとか医療の問題ですとか、教育の問題ですとか、企業でのサポートにとどまらない幅広い支援が必要でございまして、そのためには私どものような中小企業の支援機関の力だけではなくて、やはり民間企業、先ほど大東建託の事例を出しましたけれども、民間企業の御協力でありますとか、あるいは基礎自治体がやはりどれだけしっかりと外国人材の定着に向けて尽力してくれるかといったところが非常に重要でございます。その辺はこういう自治体である県と調整しながら外国人材が就職した後の企業内の定着だけにとどまらず、生活者として継続的にそこで定着していく、そこを一つ課題として捉えてしっかりと対応していきたいというふうに考えてございます。

○今村委員 ありがとうございます。今ございました基礎自治体ということで一点あったと思うんですけども、その点に関しては何か理解促進という部分で取組というのはあったりするのでしょうか。

○尾下雇用労政課課長代理 多文化共生など理解の促進という御質問でよろしかったですか。

○今村委員 はい、結構です。

○尾下雇用労政課課長代理 多文化共生につきましては、神奈川県の方では割と全国に先駆けて先進的に取組をさせていただいております、特に外国の方々に対しては国際的なファン

クラブを作らせていただいたり、それから交流会なども開かせていただいたり、一方で人材確保という取組については少し弱かったところもありまして、今年度の4月から力を入れて取組をさせていただいたというところがございます。国際交流などの取組については、他局のほうでしっかりと取組をさせていただいております。

以上でございます。

○黒岩委員 今の定着のところの関連なんですけれども、この住宅支援で今、大東建託さんとやっていらっしゃるんですが、宮崎県の場合ですと、公営住宅の約2割が今空いているというところで、この公営住宅を活用してはどうかという話になっているんですが、神奈川県さんの場合ではこの公営住宅の活用というのも考えていらっしゃるのでしょうか。

○尾下雇用労政課課長代理 公営住宅についても空き状況などを鑑みながら、今後必要に応じて検討させていただくこともあるかもしれませんが、現状はそれほど大幅に空いているという中で外国人を活用していきたいという意見は、担当局のほうから来ていないと。

一方で在留資格の手续などをしっかりとこちらでも勘案しながら支援をしていこうと思いますと、公営住宅という選択肢も当然あるんですが、民間の事業者様と連携を取らせていただいて迅速にサポートをさせていただくというのが今回は効果的だと思ひまして、協定のほうを結ばせていただいております。

以上でございます。

○川出雇用労政課長 すみません、補足ですけれども、公営住宅なんです、公営住宅法で入る人の所得制限とかが割と厳しく定められていて、我々が今ターゲットとしている高度人材の

人だと、そこが入居資格で引っかかってしまう可能性がある。それから、単身の入居というのができないので、やはりその点でも公営住宅をそのまま使うというのは、現時点で非常に難しいかなと考えております。

確かに公営住宅は箱としてはあって、神奈川県内ではかなり人気があると聞いているところで、将来そちらの活用はゼロではないと思いますけれども、現時点で民間のアパートも多数ございますので、その民間の賃貸住宅を多く管理している会社さんと連携協定を結んだというところがございます。

○黒岩委員 公営住宅の活用についてはおっしゃるとおり、本来低所得者家族向けの住宅の提供というところではあるんですが、今、国土交通省がその目的外使用ということで、外国人労働者についても入居を認めてきているというところもありますので、宮崎県内で実際そういう入居が始まっているところもあるんです。ですから、私どももいろいろ研究していきますけれども、そういった住宅の確保についても行政としてできることをまだまだ研究していかないといけないのかなというふうに思っています。

それともう一点なんですが、この7ページで見ますと、相談が311件あったうちの人材紹介会社へのマッチングが3件というふうになっておりますが、相談件数に対してマッチング件数がちょっと少ないのかなという気はしておりますが、これは何かあるのでしょうか。

○伊藤国際課長 基本的にもちろん雇用ニーズという形で、企業さんのほうからお話はございます。その中で、本当に実際にその人を紹介してほしいというところでの、次の段階になるまでの話というのがステップで何段階かありますので、そこの中でステップアップしていった

もので、最終的に我々の連携先、人材紹介会社というのを紹介したというのが3件でございますので、相談から徐々にステップアップしていった段階というふうに御理解いただければと思います。

以上でございます。

○黒岩委員 ということは、実際正式にマッチングを依頼するということまでの準備段階とか、そういったところで少し時間がかかっているということの理解でよろしいでしょうか。

○伊藤国際課長 はい、そのとおりでございます。以上です。

○本田委員長 よろしいですか。

いろいろと御説明をいただきましてありがとうございます。多文化共生について、やはり先進県ということで、神奈川県もその土壤ができていて、どうやって人材を今後獲得していくかというような段階に来ていらっしゃるのかなと思っておりまして、もちろん人材不足に関しては、まさしく私どもと同じような状況なのかなというふうに思うんですけれども、やはり、私どもの特別委員会も人材を獲得をしていくということで立ち上げてきたところでございますが、多文化共生というところと両輪であって、そこが欠落してくると、地域との生活というところがしっかりと担保されていないと、外国人材もしっかりとした獲得が進んでいかないんだなということをすごく感じたところでございます。今後なんですけど、私どもも8月に外国人材受入・定着支援センターということで、同じようなセンターを立ち上げたところなんですけれども、引き続きまたいろいろと神奈川県さんのほうにも勉強させていただきながら、この取組を一步でも二歩でも先に進めていきたいというふうに思っているところでございます。

お約束をさせていただいた時間より若干早いですけれども、今日は先進事例ということで、神奈川県と神奈川県産業振興センターのほうにお話をいただきまして、ありがとうございました。今後、今日お話をいただいた件をしっかりと議論を進めまして、宮崎県の県政のほうに提言という形でまとめていきたいというふうに思っております。

今日は、武井理事長を含めて多くの皆様に御参加をいただきまして、ありがとうございました。これをもって終了したいと思います。

暫時休憩いたします。

午後2時53分休憩

午後2時54分再開

○本田委員長 委員会を再開いたします。

今後なんですけれども、10月の海外調査を終えた上でなんですけど、午前中の委員今日でお伝えしたように11月5日水曜日の午後10時から、11月の閉会中の特別委員会を実施をしたいというふうに思っております。引き続き、よろしくお願いしたいと思います。

それでは、以上で本日の委員会を閉会いたします。ありがとうございました。

午後2時55分閉会

署 名

外国人材確保・雇用対策特別委員会委員長 本田 利弘

