

外国人材確保・雇用対策特別委員会

外国人材確保・雇用対策特別委員会に付託された事項について調査結果を報告します。

令和8年3月19日

外国人材確保・雇用対策特別委員会

委員長 本田 利弘

宮崎県議会議長

外山 衛 殿

外国人材確保・雇用対策特別委員会報告書目次

I	特別委員会の設置	73
II	調査活動の概要	73
1	国の在留資格と特定技能制度等に関する事	74
	(1) 在留資格	74
	ア 特定技能制度	74
	イ 技能実習制度と育成就労制度	75
	ウ 高度外国人材（「技術・人文知識・国際業務」・「高度専門職」）	75
	(2) 特定技能制度等を支える関係機関	76
	(3) 制度上の課題	76
2	外国人材の受入れ・活用・支援に係る現状と課題に関する事	76
	(1) 県における外国人材施策の展開	76
	(2) 産業分野ごとの人材確保の取組	77
	ア 介護分野における人材確保	77
	イ 宿泊業分野における人材確保	78
	ウ 農業分野における人材確保	78
	エ 漁業分野における人材確保	79
	オ 建設業分野における人材確保	79
	(3) 留学生への支援	80
	(4) 外国人との共生社会に関する取組	81
	(5) 神奈川県の実施	81
	(6) 外国人材の確保と定着に向けた課題	82
3	送出機関・受入れ機関・外国人材雇用事業者に関する事	83
	(1) 送出機関の取組	83
	ア BREXA Indonesia	83
	イ PT JIAEC	84
	ウ インドネシア大学	84
	(2) 登録支援機関・監理団体等の取組	84
	ア 学校法人宮崎総合学院	85
	イ 一般社団法人CODONA	85
	ウ INOBECCH協同組合	85
	エ 外浦漁業協同組合	85
	オ 東洋ワーク株式会社	85
	カ 公益社団法人日本・インドネシア経済協力事業協会（JIAEC）	86
	キ ワイエムウォーカー株式会社	86
	(3) 県内の外国人材雇用事業者の取組	86
	ア 豊栄グループ	86
	イ 株式会社加藤えのき	86

ウ	農業生産法人有限会社四位農園	87
エ	日本ホワイトファーム株式会社	87
オ	アース建設コンサルタント株式会社	87
カ	旭建設株式会社	87
(4)	県内教育機関等の外国人材に関する取組	87
ア	国立大学法人宮崎大学	88
イ	学校法人宮崎総合学院	88
ウ	一般社団法人都城国際交流協会	88
(5)	関係機関と連携した受入れの推進に係る課題	88
4	外国人材に選ばれる宮崎づくりのあり方に関する事	89
(1)	外国人材から見た宮崎	89
(2)	選ばれる宮崎づくりに向けた課題	90
III	県への提言	92
1	外国人材の確保に向けた戦略的な施策の展開	92
(1)	海外関係機関とのネットワーク構築	92
(2)	外国人材施策の推進体制の強化	92
(3)	県内事業者とのマッチング支援	92
(4)	海外へのPRと情報発信の強化	92
(5)	県内事業者に対する啓発と情報提供の充実	93
2	外国人材の定着・育成支援	93
(1)	県内事業者に対する人材定着への支援	93
(2)	外国人材のキャリアアップ支援	93
(3)	県内の教育・訓練資源の効果的な活用	93
(4)	居住環境の整備支援	94
3	外国人材との共生の推進	94
(1)	外国人と地域住民との相互理解の促進	94
(2)	医療・行政サービスの多言語対応と利便性向上	94
(3)	児童・生徒に対する教育支援の充実	94
(4)	災害発生時の支援	95
IV	結 び	96
V	委員会設置等資料	97
1	特別委員会の設置	99
2	委員名簿	100
3	委員会活動経過の概要	101
	《参考資料》	105

I 特別委員会の設置

外国人材確保・雇用対策特別委員会は、令和7年4月臨時会において、県内産業・経済の維持発展に向けた外国人材確保・雇用に関する所要の調査活動を行うことを目的として設置されたものです。

II 調査活動の概要

人口減少に伴う深刻な人手不足によって地域経済の維持に向けた労働力の確保が喫緊の課題となっています。このような中、本県産業を支える人材として外国人材への期待は一層高まっており、厚生労働省の調べによると、本県の外国人労働者数は令和7年10月末時点で9,718人と過去最高を更新していますが、全国シェアは約0.38%に留まっている状況です。国内外で人材獲得競争が激化する中、本県産業には、さらなる外国人材の受入れ促進に向けた対応が求められています。

一方で、外国人入国者の増加により、地域社会において生活習慣の違いなどに起因するトラブルを懸念する声も聞かれることから、法令に基づく適正な受入れによって安心できる社会環境を維持し、安定した雇用環境の確保と地域住民との共生を両立させていくことが重要です。

国においては技能実習制度が抜本的に見直され、外国人材の確保と育成を目的とした育成就労制度への移行が進められています。この新制度では転籍制限が緩和される方針であることから、中小事業者を中心に、外国人材が賃金水準の高い都市部へ流出することに対する不安が広がっており、県内事業者への新制度の周知と流出防止に向けた支援の強化が急務となっています。さらに、国の「外国人材の受入れ・共生のための総合的対応策（令和7年度改訂）」において、日本語教育の環境整備やライフステージに応じた伴走支援、悪質な仲介事業者の排除など、共生社会の実現に向けた具体的な指針が打ち出されました。

当委員会では、これらの課題解決に向けた具体的な施策のあり方を探るべく、①国の在留資格と特定技能制度等に関する事、②外国人材の受入れ・活用・支援に係る現状と課題に関する事、③送出機関・受入れ機関・外国人材雇用事業者に関する事、④外国人材に選ばれる宮崎づくりの施策のあり方に関する事の4項目を調査事項として決定いたしました。

調査にあたっては、県や国等の取組状況を聴取するとともに、県内外の外国人材雇用事業者や登録支援機関、さらには海外現地の送出機関や教育機関等への広範な調査を実施しました。

その結果、本県の温かな県民性や温暖な気候と豊かな自然といった特徴を活かした外国人材に選ばれる宮崎づくりを戦略的に推進することの重要性が、改めて浮き彫りとなりました。

当委員会の活動経過等の詳細については末尾資料のとおりですが、次のとおり総括して報告します。

なお、本報告書に記載されている内容は、調査時の実態をまとめたものであり、現在の状況とは異なる場合があります。

1 国の在留資格と特定技能制度等に関すること

(1) 在留資格

日本に入国、出国及び在留する全ての外国人の公正な管理を図ることを目的として、出入国在留管理制度があります。この制度は、出入国管理及び難民認定法で在留資格を定めるとともに、高度な専門技術を有する外国人の円滑な受入れと、その受入れルールに基づいた社会秩序の維持を両立させるなど、健全な国際交流を図る枠組みとして運用されています。

出入国在留管理庁の調べによると、令和7年6月末時点における在留外国人の数は395万6,619人と過去最高を更新しており、日本の産業や地域社会において外国人材の存在感は年々高まっています。

日本での就労に係る在留資格の体系は、特定の産業分野における労働力不足への対応から、国際貢献を目的とした技術移転、そして高度な専門性を有する人材の受入れに至るまで、多岐にわたる目的で構成されています。

また、近年の政府の動向として、外国人材の確保と育成をより重視する方向へと在留資格の区分の再編が進められている一方で、外国人との共生社会の実現に向けた環境整備も推進されており、在留資格の仕組みはその基盤としての役割を担っています。

ア 特定技能制度

特定技能制度は、深刻化する人手不足への対応として、人材を確保することが困難な状況にある特定の産業分野において、一定の専門性や技能を有する外国人を受け入れる目的で平成31年4月から実施されている制度です。

この制度は、技能の熟練度に応じて特定技能1号と特定技能2号の2段階に分かれており、また、受入れ対象となる特定産業分野については、人手不足の状況などを鑑みて適宜見直されており、現在のところ、介護、ビルクリーニング、工業製品製造業、建設、造船・船用工業、自動車整備、航空、宿泊、自動車運送業、鉄道、農業、漁業、飲食物品製造業、外食業、林業、木材産業の計16分野が定められています。また、同一の産業分野や技能水準の共通性が確認されている分野間においては転籍も認められています。

特定技能1号については、相当程度の知識または経験を必要とする技能を要する業務に従事する外国人の在留資格とされており、日本語能力試験において基本的な日本語を理解できる水準とされているN4程度の日本語能力も必要となります。また、介護分野など、特定の産業分野においては別途、要件が設けられています。在留期間は1年を超えない期間での更新で最長5年までであり、家族の帯同は基本的に認められていません。

特定技能2号については、熟練した技能を要する業務に従事する外国人の在留資格とされており、特定技能1号等での実務経験を積んで移行するものとなります。在留期間は3年、1年、または6か月ごとの更新で、更新回数に制限はありません。また、一定の要件の下で家族の帯同も認められています。

イ 技能実習制度と育成就労制度

技能実習制度は、我が国で培われた技能、技術または知識の開発途上地域等への移転を図り、その地域等の経済発展を担う「人づくり」に寄与することを目的として創設された制度であり、平成5年に制度が創設されて以降、日本の国際貢献の制度として重要な役割を果たしてきました。

技能実習制度における技能実習生の受入れにおいては、日本の事業者等が海外の現地法人等の職員を技能実習生として受け入れる「企業単独型」と、監理団体が日本国内の受入れ事業者から申し込みを受けて現地の送出国から技能実習生を受け入れる「団体監理型」に分けられます。

技能実習制度の在留資格については、技能実習1号、技能実習2号、技能実習3号の3段階に分けて運用されています。

技能実習1号は、1年の期間の中で、基礎的な技能等を習得するための段階であり、入国後の2か月間は講習を受ける必要があります。

技能実習2号は、技能実習1号を修了した者が更なる技能等の習熟のために移行する在留資格であり、実習期間は2年間、対象職種は送出国の経済発展に寄与する技能の習得が期待されており、公的な技能評価制度が整備されている91職種とされています。

技能実習3号は、技能実習2号を修了した者が熟達した技能を習得するために移行する在留資格であり、実習期間は2年間、対象職種は技能実習2号と同様となっています。

技能実習制度においては原則として転籍は認められていませんが、実習実施者の倒産等のやむを得ない場合や技能実習2号から技能実習3号へ移行する場合に限って転籍が認められます。

また、技能実習2号を修了した者は、一定の要件の下で特定技能制度への移行も認められています。

技能実習制度は大きな転換期にあり、国は、技能移転による国際貢献を目的とする技能実習制度を抜本的に見直し、我が国の人手不足分野における人材の育成・確保を目的とした育成就労制度を令和9年に開始することを決定しました。

育成就労制度においては、特定技能制度で受入れ対象となっている業種のうち、就労を通じた技能習得に適した分野において、日本での3年間の就労を通じて特定技能1号水準の技能を有する人材を育成するとともに、当該分野における人材を確保することとされており、段階的に特定技能制度へと移行させていくことを見据えた内容となっています。

また、育成就労外国人には、本人の意向による転籍を一定の要件の下で認めることなどによって、労働者としての権利保護を適切に図る方針とされています。

ウ 高度外国人材（「技術・人文知識・国際業務」・「高度専門職」）

特定技能制度や技能実習制度のほか、専門的・技術的分野での就労を目的とする外国人材の受入れも着実に拡大しています。この主な在留資格の区分には、機械工学等の技

術者や語学教師などの「技術・人文知識・国際業務」や、研究者や経営者などの「高度専門職」があり、これらの在留資格により、専門的な知識や技術を有する外国人材が、日本においてその能力を継続的に発揮できる環境の整備が図られています。

(2) 特定技能制度等を支える関係機関

外国人材の適切な受入れと支援を図るため、各制度においては、外国人材雇用事業者を指導・支援する枠組みや、特定の分野に応じた独自の仕組みが設けられています。

技能実習制度（団体監理型）においては監理団体が重要な役割を担っています。監理団体は、技能実習生の受入れの仲介や、受入れ先となる各事業者に対して実習が適切に実施されているかを監査・指導する機関であり、海外の送出機関との連携や実習生の保護、円滑な技能習得を支える役割があります。

また、特定技能制度を支える仕組みとして登録支援機関が挙げられます。これは、特定技能1号の外国人に対し、受け入れた事業者からの委託を受けて、生活に係る支援や日本語学習の機会の提供など、支援計画に基づく多岐にわたる支援を実施する機関です。

さらに、漁業分野においては、特有の仕組みとしてマルシップ制度が活用されています。これは、日本船舶を外国の船舶貸借人へ貸し出し、外国人船員を配乗させた上で、再度日本の船主などが定期用船として借り受ける方式を指します。日本国内に居住して活動するための在留資格に基づく就労とは運用の枠組みが異なりますが、外国人船員の雇用を通じて漁業の人材を確保するための重要な制度となっています。

(3) 制度上の課題

外国人材の受入れに係る各制度については、外国人材を受け入れている事業者等への調査の中で、運用面におけるいくつかの課題が浮き彫りとなりました。

まず、事務手続きの煩雑さが挙げられます。在留資格の申請や更新、法令に基づく多岐にわたる届出事務は、専門的な知識を要するだけでなく、受入れ事業者にとって大きな事務的負担となっており、特に人的資源の限られた中小事業者においては、制度活用のハードルとなっています。

次に、新制度への移行に伴う人材流出への懸念です。令和9年から開始される育成就労制度では、一定の要件下で本人意向による転籍が認められる方針となっています。

これにより、外国人材の権利保護が図られる一方、地方の事業者が育成した人材が、より賃金水準の高い都市部へ流出してしまう可能性が危惧されており、地方における人材確保に向けての大きな課題となっています。

2 外国人材の受入れ・活用・支援に係る現状と課題に関すること

(1) 県における外国人材施策の展開

県は、外国人材の受入れや確保に向け、総合政策部が、宮崎県総合計画などを通して、庁内における外国人材に関する様々な取組を総合調整する役割を担った上で、農業や介護

など、各産業の状況に応じて関係部局が個別に支援する体制を取っています。

県は、外国人材の確保や受入れ等に必要な施策の参考とするため、令和6年度に県内の外国人住民と事業所を対象とした「外国人材定着動向調査」を実施しました。

その結果、外国人材は、勤務先の選択において賃金やキャリアアップを重視する傾向があること、賃金を主な理由として転職の意向を持つ者が3割ほどいること、生活の中での困りごととしては語学力やコミュニケーションに由来するものが多く、多言語による対応が求められていることなどが明らかとなりました。

また、外国人材を受け入れている事業所においては、真面目さや能力、社内の活性化などを受入れ理由として挙げていること、受入れに際して多くの事業所が監理団体や登録支援機関のサポートを受けていること、住居の確保やキャリアアップの支援に取り組んでいること、受け入れる上での課題として日本語能力やコミュニケーション能力があることが明らかとなりました。

外国人材を受け入れていない事業所からは、日本語能力や受入れに係る費用負担への不安があること、受入れの方法や手続きが分からず受入れ体制が整っていないことが挙げられました。

こうした状況を踏まえ、県は外国人材の円滑な受入れと定着を図るための拠点として、令和7年7月に「外国人材受入・定着支援センター」を設置しました。このセンターでは県内事業者に向けた支援として、専門知識を持つ相談員による相談窓口を設置して、外国人材の受入れ・定着についての様々な相談に対し助言しているほか、外国人材の受入れに係る事業者向けセミナー等を開催しています。

さらに、令和7年度から「外国人材定着促進支援事業費補助金」により、各事業者の外国人材のキャリア形成に資する取組に対して助成することで、中長期的に本県産業を支える外国人材の定着促進を図っています。

人材不足を背景として、今後も外国人材を活用する事業者が増加していくことが見込まれており、県は、調査の結果や外国人材受入・定着支援センターでの取組も踏まえながら、関係部局や市町村などと連携し、受入れ体制等の整備と外国人材の活用支援について取り組んでいくこととしています。

(2) 産業分野ごとの人材確保の取組

ア 介護分野における人材確保

本県の介護人材の需給推計を見ると、生産年齢人口の減少と介護を要する高齢者の増加によって介護人材が大幅に不足することが見込まれており、今後も安定的な人材の確保が重要な課題となっています。

このような中、本県の外国人介護人材の数は年々増加しており、県の調べによると、令和6年12月時点で718人と前年同月の374人から倍増している状況です。国別で見ると、ミャンマーが急増しており、次いでインドネシアが続き、この2か国で全体の約5割を占めています。在留資格別に見ると特定技能が全体の約6割を占めています。介護分野

における特定技能の在留資格は、介護に関する日本語と介護技術の試験に合格することが条件となっており、介護現場において即戦力の人材として期待されています。

県は、国内外で人材獲得競争が激化している状況を踏まえ、外国人介護人材の確保に向けて、送出国の経済状況や対象人材に応じたアプローチを実施しています。その取組として、「外国人介護人材マッチング支援事業（介護の仕事 in Miyazaki 魅力 PR 事業）」では、令和6年度にベトナム、令和7年度にインドネシアを対象に、本県での介護の仕事のPR動画をSNSで発信するとともに、現地の送出機関等を県内介護事業者と訪問し、経営者との意見交換や現地学生との交流を実施し、本県での就労に関心を持ってもらえるよう働きかけました。

また、「外国人介護人材マッチング支援事業（特定技能外国人材マッチング支援事業）」では、介護事業者を対象に、外国人材受入れ制度に関する説明会から実際のマッチング、雇用契約や入国支援までを一貫して支援し、外国人材の受入れ拡大に結びつけています。

さらに、外国人介護人材の定着に関しては、「外国人介護人材定着支援事業」をはじめとする事業において、外国人介護人材に対する日本語等の研修や、事業者が実施する外国人介護人材へのキャリアアップや住居確保等の支援に要する経費へ補助するなどを実施しています。

現地でのPR事業に参加した県内事業者からは、外国人材の受入れに対する課題として、受入れ制度の理解や体制整備、相談機関の必要性が挙げられており、県はこうした課題への対応の検討も進めつつ、引き続き外国人介護人材の受入れ拡大に向けた環境の整備と定着支援に取り組むこととしています。

イ 宿泊業分野における人材確保

県は、県内宿泊事業者が抱える人材不足の課題に対応するため、「宿泊事業者の就職面談会」において外国人材を含む新卒者や中途採用者と事業者とのマッチング機会を提供しているほか、「外国人留学生の県内宿泊施設でのインターンシップ受入れ」などを実施しています。

その背景として、宮崎県ホテル旅館生活衛生同業組合が実施したアンケート調査で回答のあった事業者の約6割が人手不足の状況にあり、外国人材を受け入れている事業者が約3割で、受入れを検討している事業者も約3割に上っているなど、県内宿泊業における外国人材のニーズが高まっています。

県は、アンケート調査の結果を踏まえ、宿泊業における外国人材確保に向けた取組への支援に引き続き取り組むこととしています。

ウ 農業分野における人材確保

本県の農業における外国人材は令和6年10月末時点で194事業所において1,172名を受け入れています。農林業における国籍別の状況ではインドネシアが最も多く、全体の約43%を占めており、次いでベトナム、ミャンマーの順となっています。

県は、農業における外国人材の確保について、次の4つの課題に対処するための取組を実施しています。

1つ目は、農業分野においても、他の事業分野と同様に国内外における人材獲得競争が激化しており、様々な送出国との信頼関係の構築が必要であることです。そのため、これまでベトナムを中心に海外の農業系大学や送出国機関に対する本県農業の受入れ環境のPRに取り組んできましたが、現在は、農林業分野において最も送り出しの多いインドネシアをはじめ、ネパール、バングラデシュなどの新たな送出国との関係構築に向けた調査に取り組んでいます。

2つ目は、本県は監理団体や登録支援機関が少なく、迅速なフォローアップが困難な状況にあることです。そのため、県内への監理団体等の誘致を図るとともに、関係団体を交えたネットワーク会議を開催し、意見交換等を実施しています。

3つ目は、受け入れる外国人材が農業に関する基礎知識や専門用語を理解しているなど、即戦力となる能力を有していることが求められることです。そのため、外国人材に対する入国前の事前学習「宮崎授業」を強化するため、対面の授業に加えてオンラインによる授業を取り入れたほか、多言語教材を作成し現地の送出国機関へ提供しています。

4つ目は、外国人材の住居確保が困難な状況にあることです。民間アパートなどにおいては、外国人の入居が拒まれるケースが見受けられることから、ルームシェア方式による公営住宅の利活用などに向けた取組を進めています。

エ 漁業分野における人材確保

本県の漁業における外国人材は、技能実習、特定技能、マルシップ方式により、令和6年10月時点で597名を受け入れており、ほとんどがインドネシア国籍となっています。受入れ数については、コロナ禍により一時減少したものの、令和4年度から再び増加に転じており、今後も受入れが進んでいくことが予想されています。外国人材の受入れに当たっては、県内の各漁業協同組合が登録支援機関や監理団体となり、送出国との間で受入れ体制を構築しています。

県は、漁業分野における外国人材の受入れに係る次の2つの課題に対して、解決に向けた取組を進めています。

1つ目は、登録支援機関の資格を有していない漁業協同組合によっては、特定技能外国人を受け入れるためのノウハウが不足しているため、県として宮崎県漁村活性化推進機構が登録支援機関となることを支援し、特定技能の受入れ実績がある漁業協同組合と連携して全県的な受入れ体制の構築に取り組んでいます。

2つ目は、漁業協同組合によっては人員の不足により受け入れた技能実習生に対して技術を指導する体制確保が困難な状況にあるため、県立高等水産研修所の国際漁業研修において本県漁業に関する研修等を実施しています。

オ 建設業分野における人材確保

本県の建設業における就業者数は減少傾向が続いており、年齢別の構成を見ると60歳以上よりも29歳以下の就業者の割合が低いことから、今後の新たな人材確保が喫緊の課題となっています。

宮崎労働局の調べによると、本県の建設業における外国人材の数は、令和6年10月末時点で913人と令和2年から約78%の伸びを見せている状況にあります。国籍別では、近年、インドネシアが大きな伸びを見せて全体の約40%を占めるまでとなっており、同水準のベトナムと合わせて、全体の約8割を占める状況にあります。在留資格別に見ると技能実習が全体の約8割となっています。

このような中、県は、現地の関係機関と連携を図るため、令和6年度はベトナム、令和7年度はインドネシアを訪問し、送出機関や日本語学校等と意見交換等をするとともに、令和7年度にはインドネシアの送出機関を招いて、県の担当者や県内の受入れ事業者との意見交換等を行っています。

本県での就労を希望する外国人材に対する取組としては、本県の文化や建設業の現状などを伝える「宮崎授業」を実施して、来県後のスムーズな定着を図るほか、建設業向けのポータルサイト「ビルミヤ」において、外国人材受入れ事業者の支援体制等に関する情報を発信しています。

受入れ事業者に対する支援としては、外国人材の採用力強化のためのセミナーや県による出張相談、資格取得の支援に要した費用の補助、アンケート調査などを実施しています。

また、外国人材の住居確保に関しては、県営住宅の活用について検討していますが、国からは、公営住宅の目的外使用について、地域の実情に応じた弾力的な活用ができるよう「地域対応活用計画」の制度が通知されており、この計画により、外国人材を受け入れる際の課題である住宅確保対策として公営住宅の活用が可能となっているため、関係部局間でその活用について実証を進めています。

なお、県営住宅の目的外使用の枠組みにおける外国人材の入居については、本来の入居対象者の入居を阻害せず、適正かつ合理的な管理に支障のない範囲内で、地方整備局長の承認を得た上で実施することとなっています。

(3) 留学生への支援

外国人留学生とは、留学の在留資格により、日本国内の大学等において教育を受けている外国人学生を指します。県内における外国人留学生数の過去5年間の推移を見ると、コロナ禍の影響で減少に転じ、その後、回復基調にはあるものの、未だコロナ禍前の水準までは達していない現状があります。

留学生が日本国内で就職する場合は、在留資格の変更が必要となり、法務省の調べによると、留学生全体の82.3%が在留資格を「留学」から「技術・人文知識・国際業務」へと変更して就職している状況にあります。本県の「技術・人文知識・国際業務」の対象者の割合は、全国と比較して低く、特定技能の割合が高くなっています。県が県内事業者を対

象に実施したアンケートによると、「技術・人文知識・国際業務」をはじめとする高度外国人材の採用における課題として、事業者が資格に見合ったキャリアプランを提示できないことや高度外国人材とマッチングする機会が少ないことなどが挙げられています。

このことから、県は、事業者に対する高度外国人材の受入れ支援の取組として、コンサルティングなどの個別支援によるマッチング、採用・定着のためのセミナー等を実施しています。

また、留学生を対象に、就職相談サービスや採用面接までの伴走支援を実施する個別マッチングや日本での就職活動の方法、マナー等の理解を深めるためのセミナー等を実施しています。

(4) 外国人との共生社会に関する取組

国は外国人材の受入れにあたって、日本人と外国人が互いに尊重し、安全・安心に暮らせる共生社会の実現をめざすことを示しています。本県が外国人材から選ばれるためには、職場環境の整備のみならず、地域社会の一員として安心して暮らせる生活基盤の構築も重要です。

県は、外国人住民の生活を支援するため、その一元的な相談窓口である「みやぎ外国人サポートセンター」を令和元年10月に設置し、日本語のほか22言語に対応し、関係機関等と連携しながら相談対応に当たるとともに、生活オリエンテーション動画や生活情報パンフレットを用いた情報提供や、対面・オンラインによる日本語講座、防災セミナーなどを実施しています。一方、県民に対しても外国の生活や文化等を紹介する国際理解講座などを実施しています。

また、県内の医療機関を対象に、外国人患者の受入れに必要な知識やツールを紹介・共有することで、外国人患者の受入れ体制の構築を図っているほか、外国人患者と医師、通訳の3者間による受診のデモンストレーションなども実施しています。

さらに、帰国・外国人児童生徒に対する日本語に関する指導・支援体制を構築するため、日本語指導のあり方の検討を進めるとともに、日本語教育指導教員等の配置や、その指導力向上に取り組んでいます。

ほかにも、県警察本部では、平成27年3月に「宮崎県警察通訳センター」を設置し、外国人からの各種届出や相談、事件事故に関する外国人への聴取等に適切に対応しています。また、警察施設や標識、車両等への英語表示や、防犯・防災情報等の多言語化などにも取り組んでいます。

(5) 神奈川県の取組

委員会では、参考事例として、事業者の外国人材確保や定着の取組への支援に先進的に取り組んでいる神奈川県を調査しました。

神奈川県では、労働生産人口の減少に伴う人手不足の状況にある中、県内事業者からの外国人材に対するニーズとともに受入れに係る不安の声などが上がっていることを受け、

事業者の不安を解消し、採用から定着までを一貫して伴走支援するため、令和7年4月1日に公益財団法人神奈川県産業振興センターに「かながわ外国人材活用支援ステーション」を設置しました。

ステーションでは、行政書士や企業実務の経験を持つ専門家が、外国人材に関するあらゆる相談にワンストップで対応しているほか、外国人材の雇用促進に向けたセミナーや事業説明会を定期的を開催するなど、事業者の関心を高めるための情報発信にも注力しています。

また、外国人材の確保の取組として、事業者のニーズに応じた人材紹介会社に結びつける支援スキームを築いているほか、留学生のインターンシップや高度外国人材の受入れを実施した事業者に対する経費の補助も実施しています。加えて、事業者と留学生とのマッチングを図る場として、アジアを中心とした海外の学生に対する現地合同会社説明会等にも取り組んでおり、令和7年度においてはベトナム、インド、モンゴルにおいて理工系大学の学生等を対象とした現地説明会を開催しています。

外国人材の定着支援の取組では、不動産会社と連携協定を結び、外国人材が住居を探す際に、多言語対応が可能な店舗の紹介や仲介手数料の割引、入居後のマナー教育などのサポートを受けられる体制を整えています。

(6) 外国人材の確保と定着に向けた課題

本県において、地域産業を支える労働力の確保は、本県の持続的な発展を図る上で欠かすことのできないものです。現在、少子高齢化や社会減による生産年齢人口の減少が進んでいることを背景に、県内の各産業分野において外国人材の必要性がますます高まっていますが、他の都道府県においても同様の課題を抱えており、労働市場のグローバル化と相まって、国内外において外国人材獲得競争が激化しています。

まず、外国人材の確保については、海外の行政機関や送出機関とのネットワークを形成することにより、外国人材の円滑な受入れ体制を確保するとともに、本県の文化や県内産業の魅力をPRすることによって、現地の外国人材に対して宮崎で働くことの具体的なイメージを浸透させていくことが重要です。同時に外国人材の受入れを検討する県内事業者の後押しができるような取組の強化が求められています。

次に、外国人材の定着と育成については、技能実習制度の廃止と育成就労制度の開始に伴い、人材の流動化がさらに進むことが予想されます。こうした環境の変化の中で外国人材の定着を図っていくためには、本県でキャリアアップを実現するための道筋を示すことが不可欠であり、外国人材の資格取得や日本語学習等に対して、事業者だけでなく県も積極的に支援していく必要があります。また、生活の基盤となる住居確保の課題については、公営住宅の空き住戸の活用に向けた実証的な取組について、その成果を市町村とも共有しながら広域的に展開していくことが望まれます。

最後に、外国人との共生を図るためには、本県を訪れた外国人材やその家族が地域社会から孤立することなく暮らしていくことができるよう、生活に関する支援や教育環境の整

備、地域住民に対する異文化の理解を図っていくことが、外国人材と地域住民との相互理解を深めることにつながります。

県においては、これらの課題に対して、部局間で連携を図りながら取り組んでいくことが求められています。

3 送出機関・受入れ機関・外国人材雇用事業者に関すること

(1) 送出機関等の取組

当委員会では、本県で働く外国人材の出身国としてベトナムに次いでインドネシアが多いという本県の状況や、今後の受入れの伸びが期待されることからインドネシアを調査地として選定し、外国人材の募集・選考や入国前の研修の状況、外国人求職者のニーズ等を確認するため、現地に赴いて送出機関等を調査しました。

この調査から見てきたのは、国内情勢を背景として、国を挙げた外国人材の送出体制や不当な仲介費用を排除した適切な送出体制の構築、即戦力となる人材を育成するための実践的な高度教育、そして、帰国後までを見据えたキャリア支援などに取り組んでいることでした。これらの取組をしっかりと把握することは、県が送出機関とのネットワークを構築していく上で大変重要です。

インドネシアは、世界第4位となる約2億7,000万人の人口を抱え、若年層が厚くなっている、東南アジアで最大級の経済規模を誇る国です。また、世界最大のイスラム人口を抱えており、礼拝や断食、食事制限（ハラール対応）、女性のヒジャブ着用などの宗教的習慣があります。日本とは、過去の歴史を乗り越えた長年にわたる経済協力や投資を通じて、極めて良好な関係が築かれており、近年ではアニメや漫画等の影響から日本語学習者が世界第2位の規模に達しています。

しかしながら、国内においては、若年層における失業率が高く、雇用対策が重要課題となっていることから、国家戦略として海外への人材派遣を拡大していく方針が掲げられています。こうした背景を踏まえ、当委員会では、2つの送出機関とインドネシア大学を調査しました。

2つの送出機関から共通の課題として挙げられたのは、インドネシアで多くを占めるイスラム教徒の宗教的習慣に対する対応であり、これらは事前に相互理解を深めることによって、日本の就労環境との調和を図っていくことが求められています。

例えば、礼拝については休憩時間を活用した個室での実施や、就業時間外への集約といった柔軟な対応について指導しており、事業者側がこうした多様性を尊重し、共に働くパートナーとして迎え入れる姿勢を示すことが重要な鍵となります。

このように、各送出機関等の特色ある取組を県の施策と効果的に連動させることは、本県の人材確保に関するネットワークの形成に資するだけでなく、県内事業者が外国人材の受入れや定着を図っていく上での有効な足掛かりになるものと考えられます。

ア BREXA Indonesia

現地の送出機関 B R E X A I n d o n e s i a は、悪質なブローカーの排除を掲げた独自のリクルート体制により、この10年間で約11,000人を各国へと送り出した実績を持ちます。人材のリクルートに係る提携先の選定に当たって厳格な自社監査を実施するとともに、人材の送り出しに当たっては、出国前の費用を最小限に抑え、残額を就労後の後払いとする仕組みを導入することで、高額な借金による入国を未然に防いでいます。人材教育の面では、現地11か所に研修センターを展開しており、多くの日本人講師を常駐させるなどして、実践的な日本語教育を実施しています。特に日本から需要の高い介護分野においては、日本人の介護福祉士による専門指導や自社作成テキストの導入によって、特定技能試験の合格率が7割に達する高度な教育体制を築いています。

イ P T J I A E C

現地の送出機関 P T J I A E C は、30年以上にわたる実績に基づく人材教育の下で、主として介護人材を年間1,000人以上日本に送り出しており、国内での教育から送り出し、帰国までを一貫して支援する伴走支援を実施していることが特徴として挙げられます。筆記試験や適性検査、メディカルチェック等を通じて人材を厳選し、全寮制での4か月間にわたる事前講習に加え、来日後も成田研修センターで1か月の追加講習を実施する教育体制を構築しています。また、事業者が受け入れた後も、定期的に日本語指導や生活指導などのフォローアップを実施することで、外国人材が安心して就労を継続できる環境を整えています。

ウ インドネシア大学

現地の大学においては卒業生が高度外国人材として国外で就労している現状も見られ、当委員会で調査したインドネシア大学では、エンジニアを中心とした高度外国人材を多く輩出していることが明らかとなりました。当大学では人材を求める他国の事業者とのマッチングを図るためのインターンシップセミナーを実施しており、日本の事業者からのリクルートも見られるなど、送出機関による日本語教育も活用しながら、人材を送り出しています。

(2) 登録支援機関・監理団体等の取組

県内の事業者が外国人材を受け入れるに当たっては、登録支援機関や監理団体が、現地の送出機関・外国人材と事業者をつなぐ架け橋となっています。技能実習生の受入れに当たっては、監理団体を介しての受入れが必要であり、特定技能についても、登録支援機関が単なる手続きの代行に留まらず、入国前の教育や事業者の受入れに当たっての支援を実施している事例が多く見られることから、県の施策を効果的に展開する上で、その取組をしっかりと把握することは大変重要です。

こうした背景から、当委員会では、7か所の登録支援機関等を調査しました。

これらの登録支援機関等に共通しているのは、透明性の高い採用プロセスや、入国前の

事前研修等の育成システム、地域へのスムーズな定着を図るためのフォローアップ体制を確立していることであり、これらの取組は、県が登録支援機関や監理団体との関係を構築していく上での重要な視点となるものであり、外国人材の確保・定着に係る県の施策の道筋を示すものとなっています。

ア 学校法人宮崎総合学院

県内の留学生に対する支援等に取り組んでいる学校法人宮崎総合学院は、登録支援機関として県内で就労する特定技能外国人へのサポートにも取り組んでおり、同学院を卒業した留学生が特定技能の資格を取得して県内で就労を開始した際にも継続して支援しています。

イ 一般社団法人CODONA

一般社団法人CODONAは、登録支援機関として外国人材が現場での指導にスムーズに対応できるよう、宮崎総合学院と連携して、就労前に1年間の留学期間を設け、実践的な日本語能力と介護技術を習得させる仕組みを構築しています。この留学費用については、受入れ事業者が学費を負担する代わりに、修了後に最低3年間はその事業者で就労することを条件とした奨学金制度を運用しており、これにより外国人材の経済的負担を軽減し、長期的な定着につなげています。

ウ INOBEC H協同組合

延岡市の鉄鋼団地の事業者で構成するINOBEC H協同組合においては、延岡市とミャンマーとの友好関係に基づきながら監理団体として適正な受入れルートを確保していますが、外国人材を受け入れている事業者からは賃金格差等を理由に人材が流出することを懸念する声が聞かれました。

エ 外浦漁業協同組合

漁業分野においては、県内の各漁業協同組合が、マルシップ制度の下での人材確保のほか、監理団体や登録支援機関として外国人材を受け入れています。調査した外浦漁業協同組合からは、技能実習制度により定められたカリキュラムが漁業の実態に即していないことから、漁船の負担を減らすために、特定技能制度による受入れへと切り替えを進めている状況にあるとの説明がありました。

オ 東洋ワーク株式会社

東洋ワーク株式会社は、登録支援機関として、インドネシアの現地法人による入国前教育から国内での管理までを一貫して実施する体制を構築しており、習熟度に応じた日本語教育や宗教・食習慣への配慮に加え、住居・医療・金融手続きのサポートや将来的な正社員登用を見据えたキャリアパスの提示などを支援することで、特定技能への移行

などを通じた定着を推進しています。

カ 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）

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）は、登録支援機関及び監理団体として、介護人材を主としてインドネシアのみに特化した支援体制を確立しています。現地の送出機関P T J I A E Cとの緊密な連携により、選考段階から家族を含めた面談を実施するとともに、入国後はグループ事業者が運営する研修施設において日本語教育や日本の生活習慣などの教育を実施しています。

キ ワイエムウォーカー株式会社

登録支援機関である神奈川県ワイエムウォーカー株式会社では、現地の送出機関を選定し、自社での人材募集を実施することで、外国人材に多額の債務を負わせる悪質ブローカーの排除を図りながら、事業者に対して人材を紹介しています。また、入国前から実務的な日本語教育や日本の生活習慣を指導しているほか、自社スタッフとの関係構築を図ることで、来日後も相談しやすい体制を整備しています。

(3) 県内の外国人材雇用事業者の取組

本県の主要産業において人材不足が深刻化する中、外国人材の確保において先進的な取組を展開している本県の事業者も存在しており、その取組が、本県における外国人材の受入れ体制を構築していく上で重要な手掛かりとなることから、当委員会においては、6つの事業者を調査しました。

これらの事業者の取組において共通するのは、適正なルートによる人材の受入れ体制を確立していることや、日本人従業員と同等の待遇やキャリアアップを図っていること、住環境の整備による生活面の手厚い支援などが挙げられます。厳しい人材獲得競争の中、外国人材を積極的に獲得していくために、受入れ体制の土台をしっかりと整備した上で、送出国に対して自らアプローチし、関係構築を図る姿勢が見られました。

ア 豊栄グループ

高齢者施設などを運営する豊栄グループは、フィリピンをはじめとするアジアや欧米諸国との間で人材育成や文化交流など多岐にわたる連携を進めてきており、介護分野において特定技能外国人の受入れのほか、留学生の受入れなども展開しています。人材育成においては、フィリピンに研修施設を設置し、日本語教育や介護福祉士の資格取得を目指した研修を実施しており、この研修を経て受け入れた留学生は高い資格取得率を誇っています。

イ 株式会社加藤えのき

えのき茸の生産や販売などを手がけている株式会社加藤えのきは、長年にわたり外国

人材を受け入れてきた経験を踏まえ、新たに受け入れた人材の教育を同国出身の先輩が担当するなど、管理ポストを見据えて受入れることで人材の定着を図っています。また、資格取得の推進や個々の業務成果に応じた昇給制度の整備を進めるなど、キャリアアップの支援にも取り組んでいます。

ウ 農業生産法人有限会社四位農園

農業生産法人有限会社四位農園は、受け入れた外国人材を将来的に管理者として配置することも見据え、母国語や図解を用いた独自の研修資料を作成するなどして、技能実習から特定技能へのキャリアアップを促しています。また、安価な単身寮や交通費の補助、畑の無料貸出などを通して、生活環境への支援体制も整備しています。

エ 日本ホワイトファーム株式会社

食品製造業の日本ホワイトファーム株式会社は、関係事業者から紹介を受けたルートでフィリピンなどから技能実習の外国人材を受け入れており、技能実習から特定技能へと移行させていく方針の下で、日本人の従業員と同等の取り扱いとするキャリアプランを提示しているほか、社員寮の提供や交通費の補助など、生活面の支援に取り組んでいます。

オ アース建設コンサルタント株式会社

建設業を営むアース建設コンサルタント株式会社は、ベトナムの大学等と協力協定を締結し、不透明な中間業者を介さない独自の受入れルートを確立し、現地で日本語と建設技術を習得するための事前研修を実施するなど、人材の育成と定着を一体的に進めています。また、現地法人を設立するなどして、技術・人文知識・国際業務の外国人材確保にも取り組んでいます。

カ 旭建設株式会社

建設業を営む旭建設株式会社は、独自の採用ルートによりミャンマーから本国や日本の大学で専門知識を身につけた高度外国人材を受け入れており、当該人材は同社のDX化の推進等に向けた中心的な役割を担っています。ホームページによる情報発信や、住環境の整備、交通費支援等に積極的に取り組むことよって高度外国人材の確保につながっています。

(4) 県内教育機関等の外国人材に関する取組

県内の高等教育機関や専門教育機関は、外国人材に対する高度な専門技術の指導と日本文化の理解促進等を通じて、その受入れや定着を支える重要な役割を担っています。

また、地域において国際交流事業等に取り組む団体等も、外国人と地域住民との共生社会の推進に向けて、様々な活動を展開しています。

このことから、当委員会では、2教育機関と1団体を調査しました。

ア 国立大学法人宮崎大学

国立大学法人宮崎大学は、学内に設置した国際連携機構において、外国人留学生の受入れや日本人学生の海外派遣、外国人との共生を推進するための研究など、多角的な取組を展開しています。令和7年7月時点において、インドネシアや中国、タイ、ミャンマーをはじめとする16か国111名の留学生が在籍しており、大学間交流協定は24か国92機関に及ぶ広範なネットワークを形成しています。留学生への支援については、日本人学生が留学生を支援するチューター制度や寄宿舎の整備、イスラミックセンターの設置などを通して、生活や文化に配慮した環境整備を推進しています。

また、日本語教員の需要の高まりを受けて日本語教師養成プログラムを実施するなど、外国人との共生社会の実現に向けた取組も展開しています。さらに、外国人材の県内定着の取組としてJICAと連携したバングラデシュICT人材の就労支援プログラムを実施し、県内事業者への就職に結びつけています。

イ 学校法人宮崎総合学院

学校法人宮崎総合学院は、先述した登録支援機関の取組のほか、留学生に対する日本語教育や専門教育を実施し、日本国内への就職に向けた支援を実施しています。専門教育の過程においては、ビジネススキルのほか、宿泊業をはじめとする専門分野に特化した教育を実施しており、県内事業者と連携してインターンシップなどにも取り組んでいます。また、宮崎大学と同様、日本語教員の需要の高まりを受けて日本語教員養成講座も実施しています。

ウ 一般社団法人都城国際交流協会

一般社団法人都城国際交流協会は、都城市において外国人住民への生活支援から地域住民との国際交流事業などに取り組んでいます。協会では、外国人の生活の困りごと等に対して平日の夜間や日曜日にも相談対応できる体制としており、生活における日本語や地域の防災、ごみ出し等のルールを学ぶことのできる場も設けています。また、会報やホームページ、SNSでの情報発信における多言語対応、地域イベントの際の国際的なブース出店などを通して、地域住民と外国人との相互理解を推進しています。

(5) 関係機関と連携した受入れの推進に係る課題

外国人材を安定的に受け入れるためには、人材の送り出しから入国後の就労、地域での共生に至るまでの各段階において、受入れ事業者と関係機関との緊密な連携が不可欠となり、県にはその架け橋となるための取組が求められています。

まず、インドネシアの送出機関での調査により、国を挙げての送出体制や入国前の高度な専門教育を進めている実態が明らかとなりましたが、日本側の受入れ事業者における宗

教や文化への配慮についての課題があることも浮き彫りとなりました。

インドネシア人は、イスラム教徒が多数を占めており、文化の違いによるトラブルを避けるため、受入れ事業者において、宗教や異文化への理解、体制整備が求められることとなります。

一方で送出国でも外国人材に対し、受入れ事業者での配慮にも限界があることを十分に説明するなど、外国人材と受入れ事業者の双方において、協調して課題を解決していく姿勢が必要となります。

次に、監理団体や登録支援機関については、透明性の高い受入れルートの確保と就労前の教育の充実が重要な取組であることが明らかとなりました。

調査した先進的な機関では、現地法人の設置等による独自の受入れルートを確立することで外国人材に多額の債務を負わせない体制が構築されていますが、団体によっては、依然として悪質なブローカーによる不透明な仲介費用が外国人材の経済的圧迫となり、失踪等を招く大きな要因となることが懸念されています。また、外国人材が就労現場でスムーズに適応するためには、事前の日本語学習に加え、専門技術の習得や日本の生活習慣を身につけてもらうことも重要になります。

また、外国人材を受け入れている事業者においては、地方から都市部への外国人材流出を食い止めることが大きな課題となっています。調査の中では、賃金等の待遇格差を理由に都市部へ人材が流れてしまうことへの強い危機感が示され、育成就労制度の開始に伴う転籍要件の緩和によって外国人材の流動化がさらに加速することを懸念する声が多く聞かれました。令和9年の制度開始を前にして、受入れ事業者は日本人従業員と同等の待遇や明確なキャリアパスの提示、住環境の整備や交通費支援などの福利厚生の実施により外国人材の定着を目指しています。

大学や専門学校等の教育機関や地域の国際交流協会等の団体は、高度な専門知識を持つ留学生と県内事業者とのマッチングや地域住民との相互理解を深める共生社会の実現において大きな役割を果たしており、県としてもこれらの機関と連携しながら、取組の深化を図っていくことが重要です。

外国人材の受入れから定着に至るまでのそれぞれの課題は深く関連しており、本県の実情に応じた実効性のある施策を展開していくことが強く求められています。

4 外国人材に選ばれる宮崎づくりのあり方に関すること

(1) 外国人材から見た宮崎

前述のとおり、国内の生産年齢人口の減少に伴う深刻な人手不足の状況は、本県の経済基盤を支える農業や製造業、建設業、介護などの様々な産業分野において喫緊の課題となっています。こうした中で、外国人材は一時的な人材の不足を補うための労働力ではなく、地域産業を持続的に支えていくための人材として、その重要性がますます高まっています。

しかしながら、世界的な人材獲得競争が激化する中で、本県が将来にわたって安定的に

外国人材を確保していくためには、選ばれる宮崎となるための取組を進めていかなければなりません。

当委員会の調査において明らかとなった諸外国の状況を整理すると、かつて多くの技能実習生を送り出していた中国は、自国の著しい経済発展に伴い、日本での受入れの伸びが鈍化しており、これに代わってベトナムからの受入れが多くなっています。近年の主要な受入れ対象国は、労働人口が豊富なインドネシアや、国内情勢の不安定化等により国外での就労を望む若者が増えているミャンマー、厳格な政府管理の下で安定して人材を送り出しているフィリピンなどとなっています。

このような中、当委員会の調査において海外の現地送出国や本県で就労する外国人材と意見を交わす中で、外国人材が就労先を選ぶ上でのニーズや働く環境としての「宮崎県」の印象の一端が見えてきました。

外国人材が就労先を検討する際のニーズは、大きく分けて、賃金等の待遇面、キャリアアップ、安全面の3つにまとめられます。

まず、賃金等の待遇面が最も重要視される傾向が見られます。

次に、キャリアアップについては、日本で貯めた資金や習得した技術により、本国での起業や大学の学位取得といった明確なキャリアパスを望む人材が増えています。

安全面については、安心して生活しながら働いていくことのできる環境に関心を寄せていることが分かり、日本の治安の良さは諸外国と比較して大きな優位性を持っています。

外国人材から見た本県の認知度は依然として高いとは言えない様子も見て取れましたが、実際に本県で働いている外国人材からは、豊かな自然や温暖な気候、何より県民の温かな人間性が大きな魅力となっているとの意見がありました。また、賃金面では都市部に及ばないものの、本県の物価や受入れ事業者による安価な住まいの提供等によって、求める水準での貯蓄が可能であるという実利的な側面も、本県での就労を選んだ大きな理由となっていることが明らかとなりました。

(2) 選ばれる宮崎づくりに向けた課題

本県が外国人材から選ばれ、その定着を確かなものとしていくためには、既に認識している課題だけでなく、外国人材本人の生の声から確認された関心のある事項にも取り組んでいく必要があります。

まず、外国人材が求める情報の発信が挙げられます。海外の学生や若年層はSNS等を活用して情報を収集していますが、県が発信している情報は十分とは言えない状況にあることから、本県の特徴である自然豊かな暮らしや本県で働くことの優位性等について戦略的にSNS等を活用し、現地に届けるためのプロモーションを強化していく必要があります。

次に、生活基盤の整備が挙げられます。先の調査事項において述べてきたように、住居や交通手段の確保、適切な医療を受けられる体制、公的サービスの多言語対応など、外国人材が生活の中で直面する様々なハードルの解消を図っていくことも、本県に定着しても

らうための鍵となります。これらは、事業者のみの努力だけでなく、県が市町村や関係団体と連携しながら、公的資源の効果的な活用を促進することなどによる支援が望まれます。

さらに、外国人材のキャリア形成への支援や共生社会の実現に向けた取組も、中長期的な定着において重要な要素となります。育成就労制度の開始によって人材の流動性が加速化していくことも見据え、外国人材が技能や専門知識を身につけることで、組織の中で重要な地位に就けるとともに、地域社会を支える一員として迎え入れられる土壌を育んでいかなければなりません。

このように、本県の働く場としての魅力に係る情報発信、受入れ後の生活環境の支援、キャリアアップ支援など、多角的に本県の受入れ体制を強化していくことが、外国人材に選ばれる宮崎を目指していく上で重要な取組となっています。

Ⅲ 県への提言

1 外国人材の確保に向けた戦略的な施策の展開

本県の持続的な発展を支えるためには、国内人材の確保や生産性の向上に向けた取組に加え、地域経済を支える手段として、外国人材を安定して受け入れていくための戦略的な取組が必要となっています。調査を通じて明らかとなったのは、近年の情勢変化や就労ニーズの多様化により、国内外において人材獲得の競争が激化しているという実情です。これらを的確に捉え、本県の環境や魅力を効果的に発信していくとともに、外国人材の確保や受入れ体制の基盤を整えていくことが必要であり、そのための施策について以下のとおり提言します。

(1) 海外関係機関とのネットワーク構築

国際的な協力枠組みや既存のマッチング支援事業の成果を最大限活用しながら、各国の経済状況や国内情勢の推移を的確に分析し、情勢の変化に即した戦略的なアプローチを展開することで、労働人口の豊富な国々の行政機関や送出機関等との強固な信頼関係を構築し、不当な仲介費用等による経済的負担を回避できる外国人材確保のためのネットワークを形成すること。

(2) 外国人材施策の推進体制の強化

外国人材の確保・定着・共生の推進に係る施策は、広範な分野にまたがることから、各部署が展開する取組の司令塔の役割を担う組織の拡充・強化や専門人材の活用などにより、県全体の施策を強力に推進する体制を構築すること。

あわせて、市町村との連携を強化し、地域の実情に応じた支援を県内全域で展開するための広域的な協力体制を構築すること。

さらに、県の支援施策の評価にあたっては、事業実績にとどまらず、事業者による外国人材の確保や定着の状況など、定量的な成果を重視して効果を検証すること。

(3) 県内事業者とのマッチング支援

本県の有するネットワークを基盤として、他県の先進的な支援事例も参考にしながら、監理団体や送出機関等と県内事業者を結びつける説明会や交流事業を様々な産業分野で展開し、相互の情報の共有や接触の機会を設けることで、マッチングを拡充すること。

また、専門的な知識や高度な技能を有する人材については、事業者との連携により、インターンシップの導入をはじめとする採用促進策を検討するなど、多種多様な人材確保を後押しすること。

(4) 海外へのPRと情報発信の強化

現地の政府機関や送出機関、受入れ人材の中核となる学生や若年労働者に対する本県の

認知度向上を図るため、プロモーション動画やSNSなどを効果的に活用し、温暖で安全・安心な生活環境やキャリアアップを図れる就労環境、生活コストの低さなど、本県で働くことの魅力をPRし、本県での就労の具体的なイメージを持ってもらうための取組を実施すること。

(5) 県内事業者に対する啓発と情報提供の充実

外国人材の受入れに不慣れな事業者が、受入れに踏み出せるよう、宗教や文化的な違いへの配慮に資する情報提供や、事業者による渡航費補助や住居確保といった先進事例の紹介を通して、受入れに対する不安の解消を図ることで、人材確保に向けた取組の後押しをすること。

2 外国人材の定着・育成支援

本県で就労することを選んだ外国人材が地域に定着し、長く活躍し続けるためには、労働環境の整備に加え、将来に向けた成長を後押しする環境づくりが重要となります。調査からは、外国人材が自身のキャリアアップを重視して就労先を選択している実態や、生活の基盤となる環境の充実を求めていることが明らかとなりました。育成就労制度の開始に伴い、人材の流動化が進むことが予想される中、本県で働き続けてもらうためには、事業者による人材育成や定着の取組に対する支援を強化していく必要があることから、以下のとおり提言します。

(1) 県内事業者に対する人材定着への支援

育成就労制度の開始に伴う転籍要件の緩和により、人材の流出が懸念されていることから、県内事業者が実施する定着支援の取組を強化する必要があるため、事業者に対して適正な就労環境の整備に向けた支援を実施するとともに、定着促進に向けたセミナーの開催などを一体的に展開することで、県内で働き続けることが魅力的な選択肢となるよう環境整備を更に推進すること。

(2) 外国人材のキャリアアップ支援

外国人材が特定技能へと段階的にキャリアアップできるよう、人材育成の支援を一層強化すべきであることから、試験対策支援や日本語学習環境の充実を図るとともに、県の「外国人材受入・定着支援センター」が事業者と連携して、キャリア形成支援や先進事例を紹介するなど、事業者が外国人材に対して将来展望を示しやすい仕組みを整えること。

(3) 県内の教育・訓練資源の効果的な活用

外国人材が従事する産業分野に関する技能を着実に身につけられるよう、県内の職業訓練施設や農業大学校等の教育機関における技術指導のノウハウを活用した人材育成を充実させること。

また、現場でのOJTと体系的な研修を連動させた取組を推進し、地元の教育機関・事業者・関係団体が協働して育成に取り組む仕組みづくりを進めること。

(4) 居住環境の整備支援

外国人材を受け入れる事業者が抱える住居確保の課題に対応するため、既存の公営住宅の空き住戸を活用できるよう、目的外使用の実証的取組で得られた成果や課題を関係部局で共有し、市町村に対しても公営住宅の有効活用を主体的に働きかけながら、県内全域において具体的な施策を展開すること。

3 外国人材との共生の推進

外国人材が地域社会で安心して暮らし、その能力を発揮していくためには、職場での支援と並行して、日常生活を支える共生の取組を推進することが不可欠です。調査を通じて、言葉や文化の違いによる生活上のハードルを解消し、地域住民との相互理解を深めることが定着を左右する重要な要素であることが明らかとなりました。外国人材を地域の一員として迎え入れ、共に安全に暮らせる共生社会の構築に向けた取組について、以下のとおり提言します。

(1) 外国人と地域住民との相互理解の促進

外国人材が言語や文化の違いで孤立することなく地域へと定着していけるよう、「みやぎ外国人サポートセンター」等の取組を充実させ、生活や就労の各段階に応じた伴走支援を展開すること。

また、市町村等と連携し、外国人材本人だけでなく地域住民も相談しやすい体制の整備や自治会等の地域社会との協働を促進するほか、講座や催し物を通じた交流により国際文化への理解促進や外国人コミュニティの形成を図ることで、地域全体で支え合う仕組みを構築すること。

(2) 医療・行政サービスの多言語対応と利便性向上

医療機関や行政窓口での言語等の壁を緩和するため、医療、行政、ボランティア等の地域資源を結びつけ、ICTを活用した多言語通訳支援や、外国人にも分かりやすい情報提供を推進するなど、外国人材が生活の中で戸惑うことなく公的サービスを利用できる体制を構築すること。

(3) 児童・生徒に対する教育支援の充実

帯同家族の増加に伴い、児童・生徒の教育環境整備が喫緊の課題となっていることから、日本語指導体制の充実に努めるとともに、日本語教育指導教員の派遣による学校現場の負担軽減や、学校からの通知文の多言語化等のきめ細かな支援を強化すること。

(4) 災害発生時の支援

外国人が、災害発生時に避難所等において地域住民とコミュニケーションを図れるよう、多言語対応の取組を充実させるとともに、外国人を対象に含めた防災セミナーや避難所の運営訓練などの取組を推進すること。

IV 結 び

以上、当委員会における1年間の調査内容及び活動について、その要旨を総括して報告しました。

各調査項目に関する県への提言は、前述したとおりですが、現在、国において育成就労制度の開始に向けた準備が進められるなど、外国人材を巡る環境は大きく変化しつつあります。転籍制限の緩和により人材の流動性が高まることが予想される中、国外のみならず国内においても人材獲得競争が加速化することは避けられません。このような中であって、外国人材から選ばれる宮崎となるためには、外国人材を単に人手不足を補うための手段として捉えるのではなく、共に地域社会を支え、発展させていく大切なパートナーとして受け入れる姿勢が、これまで以上に強く求められることとなります。

日本での就業を希望する外国人材は、賃金だけでなく、仕事を通じた自己成長の可能性や、生活環境の安全面などを重視しています。このことから、本県が外国人材から自らのキャリアアップに最適な場として選ばれるためには、海外関係機関との信頼関係に基づく人材確保はもとより、本県の魅力を戦略的に伝える情報発信や、個々の能力を最大限に発揮できる将来を見据えたキャリア支援など、行政、事業者、教育機関等がそれぞれの役割の下で緊密に連携して取り組むとともに、宮崎の温かな県民性や豊かな自然、安全・安心な生活環境という本県ならではの強みを最大限に活かし、必要な施策を多角的に展開することが重要です。

あわせて、外国人材の定着を確かなものにする上では、地域住民との相互理解を深め、日常生活における外国人との共生を推進することが不可欠です。外国人材を地域社会の一員として温かく迎え入れ、文化の違いを尊重しながら共に安心して暮らせる環境を整えていくことが、地域住民との相互理解を図り、本県での長きにわたる活躍を後押しすることにつながります。

県においては、これまでも外国人材の確保と定着を重要な課題として取組を進めてきました。今後はさらに緊密な部局間連携を進めつつ、市町村や国内外の関係団体とのネットワークを活かした実効性のある取組を戦略的に展開していかなければなりません。そのためには、分野横断的な課題に迅速に対応できるよう、それぞれが持つ知見や資源を結集し、将来的には本県の実情に即した外国人材の受入れや活用、支援に係る一連の施策を一体的に担う包括的な組織体制の確立も視野に入れ、本県における外国人材施策をより確固たるものにしていくことが必要です。

知事の強力なリーダーシップの下、外国人材から選ばれる宮崎の実現に向け、本報告書に掲げた提言内容を的確かつ迅速に施策へ反映させるとともに、国や市町村、関係団体等と連携した取組をより一層推進することを期待して、当委員会の報告といたします。

V 委員会設置等資料

(資料V-1)

特別委員会の設置

(令和7年4月17日議決)

- 1 名称 外国人材確保・雇用対策特別委員会
- 2 目的 県内産業・経済の維持発展に向けた外国人材確保・雇用に関する所要の調査活動を行うことを目的とする。
- 3 委員定数 10名
- 4 期限 令和8年3月31日までとする。
- 5 活動 本委員会は、地方自治法第109条第8項の規定により、必要と認めた場合には議会閉会中も随時開催することができる。

(資料V-2)

委 員 名 簿

(令和7年4月17日選任)

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

委員会活動経過の概要

令和7年4月17日

○ 臨時会

- 1 外国人材確保・雇用対策特別委員会の設置
- 2 委員の選任及び正・副委員長の互選

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

令和7年5月16日

○ 委員会（閉会中）

次の事項について県当局から説明を受けるとともに、今後の委員会の調査事項、活動方針・計画等について協議した。

- 1 総合政策部、商工観光労働部
 - (1) 本県の外国人材受入れ状況
 - (2) 庁内の役割分担及び関連事業の概要
 - (3) 外国人材定着動向調査

令和7年6月20日

○ 委員会（6月定例会）

次の事項について関係機関等から説明を受けるとともに、県内外の調査先等について協議した。

- 1 福岡出入国在留管理局宮崎出張所、外国人技能実習機構熊本支所及び宮崎労働局
 - (1) 外国人材の受入れ及び共生社会の実現に向けた国の取組
 - (2) 外国人技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護
 - (3) 外国人労働者の雇用状況と適正な雇用管理
- 2 ワイエムウォーカー株式会社
 - ・ 外国人採用について

令和7年7月17日

○ 委員会（閉会中）

次の事項について関係事業者から説明を受けるとともに、県外の調査先等について協議した。

- 1 アース建設コンサルタント株式会社
 - ・ 建設業における外国人材の受け入れと共生～ベトナム事例をもとに～

令和7年7月23日～24日

○ 県内調査

次の事項について関係機関を調査した。

- 1 国立大学法人宮崎大学（宮崎市）
留学生への支援、多文化共生の取組
- 2 農業生産法人有限会社四位農園（小林市）
外国人材の受入れに関する取組（農業分野）
- 3 一般社団法人都城国際交流協会（都城市）
外国人材の受入れに関する取組（農業分野）
- 4 豊栄グループ（都城市）
外国人材の受入れに関する取組（介護分野）
- 5 外浦漁業協同組合（日南市）
登録支援機関・監理団体としての取組（漁業分野）
- 6 一般社団法人CODONA（宮崎市）
外国人材の受入れに関する取組、登録支援機関としての取組（介護分野）

令和7年8月5日～6日

○ 県内調査

次の事項について関係機関を調査した。

- 1 学校法人宮崎総合学院（宮崎市）
留学生への支援、日本語教員の養成
- 2 旭建設株式会社（日向市）
外国人材の受入れに関する取組（建設業分野）
- 3 INOBECH協同組合（延岡市）
外国人材の受入れに関する取組（製造業分野）
- 4 日本ホワイトファーム株式会社（日向市）
外国人材の受入れに関する取組（畜産業分野）
- 5 株式会社加藤えのき（宮崎市）
外国人材の受入れに関する取組（食品製造業分野）

令和7年9月24日

○ 委員会（9月定例会）

次の事項について関係機関から説明を受けるとともに、海外調査先等について協議した。

- 1 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）
 - ・ 外国人材の受入れに関する取組について
- 2 神奈川県及び公益財団法人神奈川産業振興センター
 - ・ 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

令和7年10月13日～17日

○ 海外調査（インドネシア）

次の事項について、関係機関を調査した。

- 1 B R E X A I n d o n e s i a（本社、ボゴール研修センター、東ジャカルタ研修センター）
 - 高度外国人材や特定技能外国人を主とした外国人材の育成等
- 2 インドネシア大学
 - 高度外国人材の教育
- 3 P T J I A E C（本社、研修センター）
 - 介護分野の技能実習生を始めとした外国人材の育成・研修状況
- 4 ジェトロ ジャカルタ事務所
 - インドネシアの経済状況や高度外国人材育の送り出し
- 5 在インドネシア日本国大使館
 - インドネシアの状況（教育・文化関係）

令和7年11月5日

○ 委員会（閉会中）

次の事項について県当局から説明を受けるとともに、次回の調査内容について協議した。

- 1 福祉保健部
 - (1) 本県の外国人介護人材の状況
 - (2) 課題と取組
 - (3) インドネシアにおける「介護の仕事 i n M i y a z a k i 魅力 P R 事業」活動報告
- 2 商工観光労働部
 - (1) 本県の外国人材受入れ状況
 - (2) 外国人材の受入・確保等に関する取組
- 3 農政水産部
 - (1) 農業における外国人材確保の取組について
 - (2) 漁業における外国人材確保の取組について
- 4 県土整備部
 - (1) 建設業における外国人材の確保の取組について
 - (2) 公営住宅の目的外使用について

令和7年12月8日

○ 委員会（11月定例会）

次の事項について県当局等から説明を受けるとともに、次回の調査内容等について協議した。

- 1 福祉保健部、商工観光労働部、教育委員会、県警察本部
 - ・ 外国人との共生に関する取組について
- 2 東洋ワーク株式会社
 - ・ 外国人材の活用と地域共生について

令和8年1月23日

○ 委員会（閉会中）

委員会報告書骨子（案）等について協議した。

令和8年3月17日

○ 委員会（2月定例会）

委員長報告（案）について協議した。

令和8年3月19日

○ 本会議（2月定例会）

委員会の調査結果について委員長が報告した。