

# 産業人財育成・外国人雇用対策

## 特別委員会資料

令和元年11月1日

農 政 水 産 部  
環 境 森 林 部  
県 土 整 備 部



# 目 次

農業分野における担い手確保・育成対策、外国人材の受入れについて . . . . 1

漁業分野における担い手確保・育成対策、外国人材の受入れについて . . . . 3

林業分野における担い手確保・育成対策、外国人材の受入れについて . . . . 5

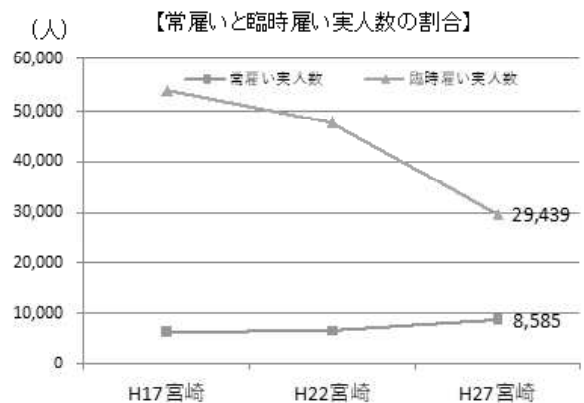
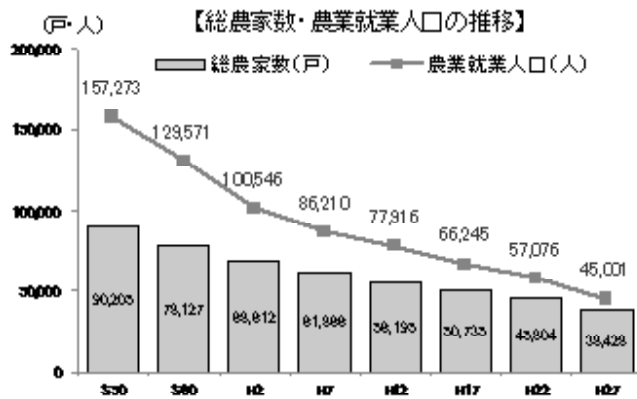
建設業分野における担い手確保・育成対策、外国人材の受入れについて . . . . 7

# 農業分野における担い手確保・育成対策、外国人材の受入れについて

農業経営支援課  
農業担い手対策室

## 1 農業の担い手の状況

- 総農家数、農業就業人口は年々減少。
- 農業分野における雇用情勢は、常雇いが微増の中、臨時雇いが急減。



## 2 農業の担い手確保・育成の取組

### (1) 就農相談の対応

多様なスキルを持つ移住者等の就農を促進するため、県内外での就農相談会等で年間約1,000件の相談に対応し、平成30年次は402名が新たに就農。



(東京都での就農相談会)

### (2) 県内の農業法人での「お試し就農」

農業法人等において派遣型の就農研修（お試し就農）を平成27年度から実施し、これまでに4年間で165人がお試し就農に参加し、74人が継続雇用、14人が自営就農。

### (3) (株)マイナビとの連携協定に基づく取組

総合情報サービス企業(株)マイナビと農業人材確保等に関する連携協定を本年6月に締結し、東京オフィスでの本県農業情報PRや同社員による農業研修等を実施。



(マイナビとの連携協定締結)

### (4) 就農トレーニング施設等での農業研修

耕種部門では、みやざき農業実践塾や各JA等の就農トレーニング施設を整備し、畜産部門では、繁殖・肥育センター等で飼養管理技術を習得。

### (5) 農家子弟等の就農促進

国の農業次世代人材投資事業の交付対象とならない農家子弟等の新規就農者に対し、経営開始資金を交付開始（令和元年6月補正予算）。

(6) みやざき次世代農業リーダー養成塾

第一線で活躍する農業経営者の講義等を集中的に行い、経営者・リーダーとしての心構えやスキルを取得し、地域のリーダーとなる担い手を育成。

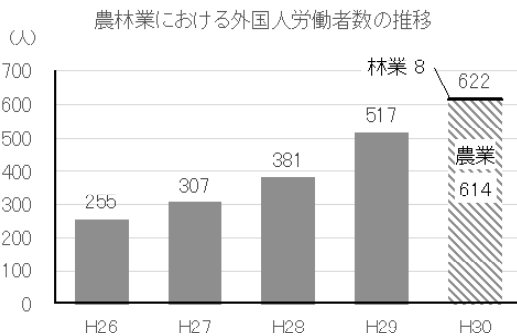


(H30リーダー養成塾卒業生)

3 農業の外国人材の受入れ

(1) 現状

- 農林業における外国人労働者数は年々増加傾向であり、ほとんどが技能実習生。



農林業における在留資格別外国人労働者数(H30)

|    | 専門的・技術的分野 | 特定活動 | 技能実習  | 留学等の資格外活動 | 永住者等 | 合計     |
|----|-----------|------|-------|-----------|------|--------|
| 人数 | 27        | 2    | 575   | 4         | 14   | 622    |
| 割合 | 4.3%      | 0.3% | 92.4% | 0.6%      | 2.3% | 100.0% |

(2) 課題

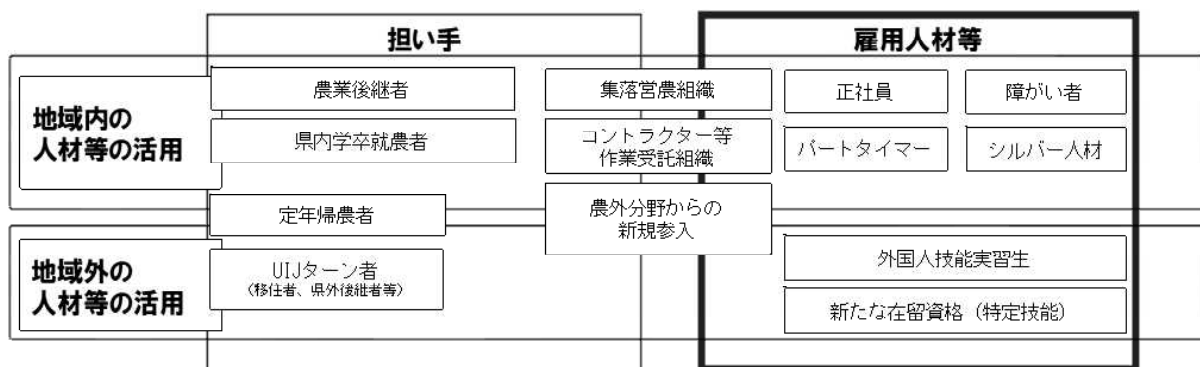
- 賃金が低い本県で農業分野の外国人材を確保するには、受入体制の整備が必要。
- 施設園芸等で技能実習生を受け入れる場合、農閑期を補う周年雇用の調整が必要。
- 資金力の低い家族経営体等が安定的に技能実習生を活用する仕組みが必要。

(3) 対応

- 送り出し国や監理団体との情報共有や安全な実習環境構築など、外国人材の受入れ環境を整備。
- 農繁期の異なる他産地と連携し、本県の農繁期だけ就業する体制を検討。
- J Aが実習実施者となり、請負契約を結んだ農家の圃場で実習を行う「農作業請負方式技能実習」を推進。

4 今後の対応

- 農業分野における人材の確保は、地域や個々の農業者の実情に合わせ、多様な手法を組み合わせる必要がある。



# 漁業分野における担い手確保・育成対策、外国人材の受入れについて

漁村振興課

## 1 漁業の担い手の状況

- 漁業就業者数、漁業経営体数ともに年々減少
- 自営漁業者の減少は、雇われ漁業者よりも顕著
- 新規就業者数は、過去5年平均47名

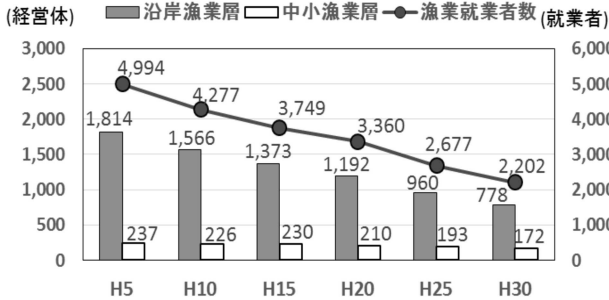


図1 漁業就業者数と経営体数

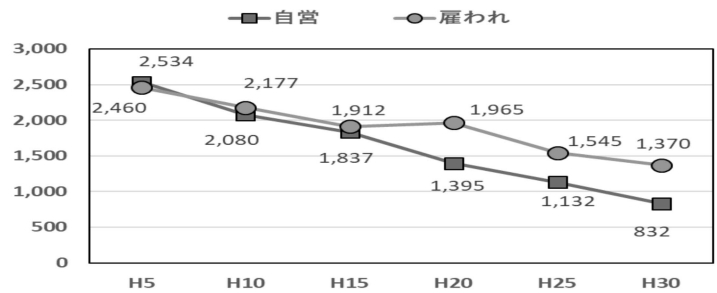


図2 自営・雇われ別漁業就業者数

※出典：漁業センサス

表1 新規漁業就業者数の推移

単位：人

| 年      | H26 | H27 | H28 | H29 | H30 | 平均 |
|--------|-----|-----|-----|-----|-----|----|
| 新規就業者数 | 35  | 45  | 55  | 53  | 45  | 47 |

## 2 漁業の担い手確保・育成の取組

### (1) 漁業のPR及び漁業就業希望者の掘り起こし

公益社団法人宮崎県漁村活性化推進機構が県立高等水産研修所内に専任の相談員を配置し、漁協等から求人情報の収集とともに、漁業就業希望者に対する求人情報及び県内漁業の概況を提供。

東京・大阪等で開催される漁業就業支援フェア等に出展し、就業希望者等と面談。

#### 【平成30年度の取組】

- ・就業に関する問合せ 延べ28件
  - ・就業支援フェア相談 延べ48件
- 計76件  
うちマッチングによる就業件数 7件



(就業支援フェア出展)

### (2) 漁業短期研修・長期研修の実施

漁業就業を検討する高校生・社会人を対象に、3～5日間の短期研修を実施。また、全国就業者確保育成センターが実施する最長3年の長期研修を実施。

#### 【平成30年度の取組】

- ・短期研修：高校生6名、社会人4名（うち2名が就業）
- ・長期研修：雇用型11名、独立型2名



(短期研修の実施)

### (3) 地域漁業担い手確保・育成協議会の設置

平成30年度より、各地域の漁業者自身が担い手確保・育成の重要性を認識し、対策に取り組む仕組みを構築するため、各地域に担い手確保・育成協議会を設置。

#### 【平成30年度の取組】

- ・県内に4地域協議会が設置され、担い手に関する協議や漁業種類毎に技術の向上等について意見交換を実施。

### (4) 就業時の初期投資軽減及び就業後の経営安定のための支援

今年度、中古漁船等の経営資源を新規就業者に円滑に承継する仕組みづくりと、就業前の準備資金、及び就業後の経営安定資金の交付制度を創設。

## 3 漁業の外国人材の受入れ

### (1) 現状

- 漁業における外国人材の受入れ数は、近年増加傾向
- 技能実習生ではかつお一本釣り漁業が70%を占める
- マルシップ方式は、まぐろ延縄漁業のみ

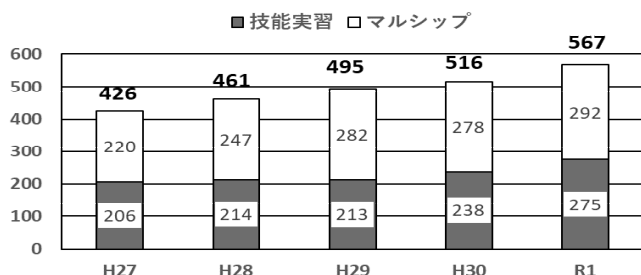


図3 漁業における外国人材受入れ数の推移

表2 令和元年8月末漁業種類別技能実習生数

|       | かつお<br>一本釣り | まぐろ<br>延縄 | 大型<br>定置 | 中型<br>まき網 | 計    |
|-------|-------------|-----------|----------|-----------|------|
| 技能実習生 | 192         | 32        | 27       | 24        | 275  |
| 割合    | 70%         | 12%       | 10%      | 9%        | 100% |

#### ※マルシップ方式

日本法人等が所有する船舶(日本船舶)を、外国法人等に貸渡し(裸用船)、当該外国法人が外国人船員を乗り込ませた(配乗)ものを、貸渡人たる日本法人等がチャーターバック(定期用船)し、運航・操業する方式。

### (2) 課題

今後も日本人漁業就業者が減少し、労働力確保のために、外国人材の受入れ数が更に増加するものと考えられることから、特定技能による新たな外国人労働者を含め、外国人の受入れを行う地域の受入れ環境の整備が必要。

### (3) 対応

漁協等の漁業団体が、外国人材の活用に伴う手続きなどに要する人材を雇用する場合の支援や、外国人が新たに要する技能習得のための研修等に対する支援を実施。

## 4 今後の対応

- 外国人材を含め、地域の漁業実態に合わせた人材確保対策の推進及び支援
- 公益社団法人宮崎県漁村活性化推進機構が行う「漁業への着業支援」、「効率的な漁業への転換支援」、「漁業者への経営指導」を一元化した取組への支援

# 林業分野における担い手確保・育成対策、外国人材の受入れについて

森林経営課  
山村・木材振興課

## 1 林業担い手の状況について

### (1) 林業就業者数の推移

平成27年の国勢調査によると本県の林業就業者数は2,222人で、5年前に比べ約17%減少している。また、65歳以上の高齢化率は23%と5年前に比べ4%高くなっている。

(単位：人、%)

| 区分       | S50   | S55   | S60   | H2    | H7    | H12   | H17   | H22   | H27   |
|----------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 林業就業者数   | 8,460 | 7,503 | 6,632 | 5,392 | 4,232 | 3,212 | 2,311 | 2,690 | 2,222 |
| 65歳以上の割合 | 5     | 5     | 5     | 7     | 15    | 20    | 22    | 19    | 23    |

(資料 国勢調査)

### (2) 新規林業就業者数の推移

平成30年度における本県の新規林業就業者数は163人で、前年度から15人減少しているが、国において新規就業者のOJT研修を実施する事業体を支援する「緑の雇用事業」が始まった平成15年度以降は、毎年平均して約180名が就業している。

| 区分         | H11 | H15 | H16 | H20 | H25 | H26 | H27 | H28 | H29 | H30 |
|------------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
| 新規林業就業者(人) | 53  | 74  | 254 | 200 | 137 | 139 | 165 | 203 | 178 | 163 |

(資料 山村・木材振興課)

## 2 林業担い手の確保・育成対策について

### (1) 林業就業への働きかけ

- ① 県内外におけるガイダンス（就業相談会）の開催や移住相談会等への参加
- ② SNSと連動したHP開設、林業パンフレットの作成
- ③ 求職・求人の相談窓口設置（宮崎県林業労働機械化センター）
- ④ 高校生向けの高性能林業機械操作研修の実施



就業相談会



高校生を対象とした研修

### (2) 研修等の実施

- ① 林業に興味のあるUIJターン希望者等への「おためし林業体験ツアー」
- ② 林業未経験の後継者等を対象にしたみやざき林業入門塾
- ③ 「みやざき林業青年アカデミー」での知識・技術の習得や就業に必要な資格取得





おためし林業体験ツアー



みやざき林業青年アカデミー研修

### (3) 魅力ある職場環境づくり

- ① 社会保険等の事業主掛金の一部助成
- ② 福利厚生施設導入の支援
- ③ 安全教育や巡回指導等による労働災害防止
- ④ 「緑の雇用」事業修了者等を継続雇用する事業体への助成金交付
- ⑤ 森林施業の軽労化に繋がる資機材導入支援

### (4) 新たな取組

- ① みやざき林業大学校の開講
- ② ひなたのチカラ林業経営者の育成強化
- ③ 森林施業の省力化に向けたスマート林業の推進



苗木運搬用ドローン

## 3 林業分野における外国人技能実習制度について

林業は、在留期間が1年で職種を問わない技能実習1号としての活用は可能であるが、在留期間が3年となる技能実習2号の対象職種にはなっていない。

これは、海外実習ニーズの把握や業界内の合意形成が不十分なことに加え、1号から2号対象職種へ移行するために必要な、技能評価試験（学科・実技）が整備されていないことなどが主な要因となっている。

### (1) 全国状況

愛媛県森林組合連合会では、愛媛県の支援を受け、平成30年1月にベトナムから技能実習1号の研修生を受け入れているが、これ以外では本県を含めて受入実績はない。

### (2) 中央団体等の動き

全国森林組合連合会が中心となり、外国人材の受入れ拡大にも対応できるよう、伐木作業を中心とした国家資格の技能検定制度の創設に向けて、「林業技能向上センター」を本年4月に発足している。

### (3) 県内団体の意見

中央団体の動きを静観している状況にあり、これまで県に対する要望等を行われていない。

### (4) 今後の県の対応

中央団体や国、他県の動きを注視しながら、県内団体の意見も踏まえ、適切に対応していく。

# 建設業分野における担い手確保・育成対策、外国人材の受入れについて

管 理 課  
技 術 企 画 課

## 1 建設業の担い手の状況

### (1) 県内建設投資額と許可業者数の推移

- ・ 建設投資額

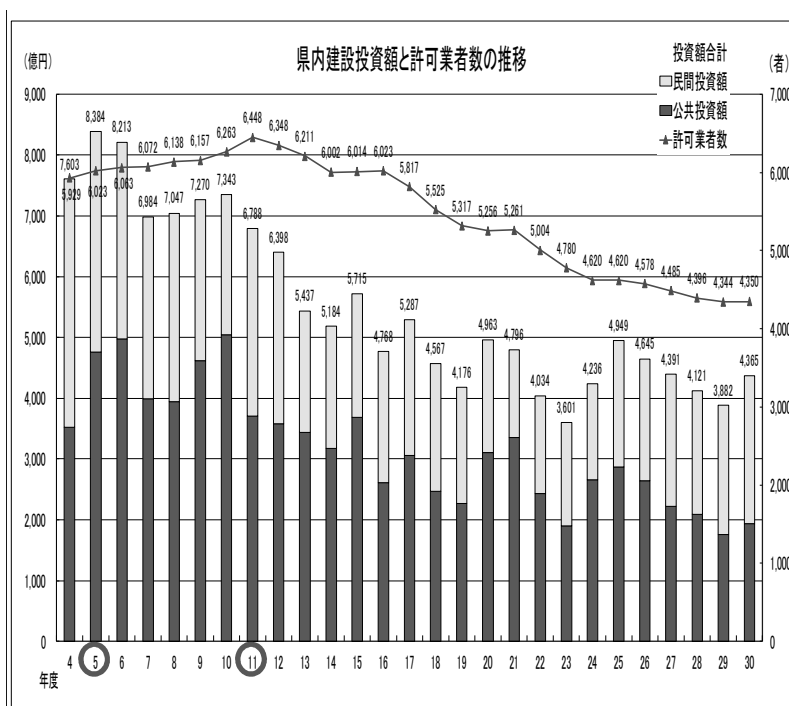
平成30年度は約4,365億円

【ピーク時の平成5年度(約8,384億円)から約48%減】

- ・ 許可業者数

平成30年度末は4,350者

【ピーク時の平成11年度末(6,448者)から約33%減】

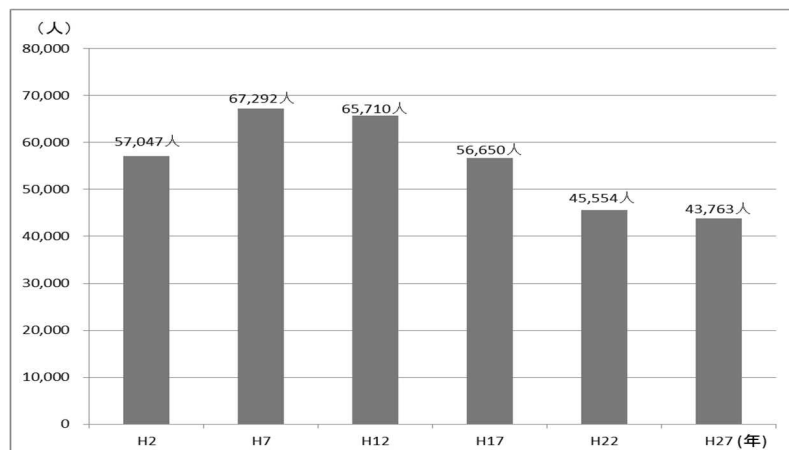


(資料:国土交通省、管理課)

### (2) 県内の建設業就業者数の推移

- ・ 平成27年は43,763人

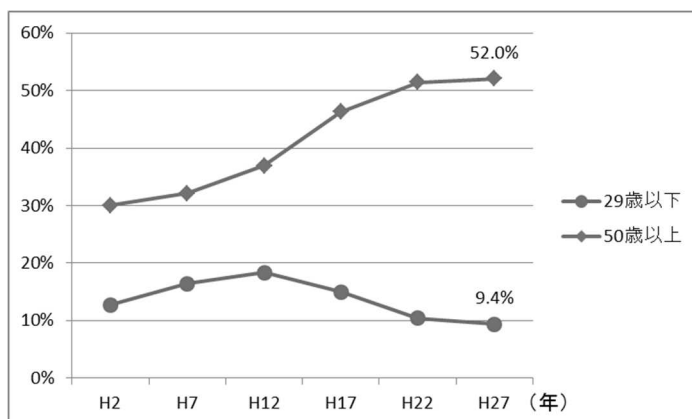
【ピーク時の平成7年(67,292人)から約35%減】



(資料:国勢調査)

### (3) 県内における建設業就業者の年齢構成比の推移

50歳以上の就業者が増加する一方、29歳以下の就業者の比率が減少。



(資料：国勢調査)

### (4) 県内の外国人労働者数

- ・建設分野で活躍する外国人の数は、平成27年から5倍以上増加。
- ・在留資格別では、高度専門職や技能実習生が大きく増加。
- ・国籍別では、ベトナム人が多くを占めている。

(人)

|       |          | H27   | H28   | H29   | H30   |
|-------|----------|-------|-------|-------|-------|
| 全産業   |          | 2,119 | 2,602 | 3,490 | 4,144 |
| うち建設業 |          | 43    | 69    | 119   | 244   |
| 在留資格  | 高度専門職    | 1     | 4     | 12    | 23    |
|       | 特定活動     | 1     | 0     | 1     | 1     |
|       | 技能実習生    | 34    | 58    | 99    | 208   |
|       | その他(永住者) | 7     | 7     | 7     | 12    |
| 国籍    | 中国       | 15    | 14    | 18    | 20    |
|       | 韓国       | 2     | 2     | 2     | 2     |
|       | フィリピン    | 0     | 1     | 7     | 9     |
|       | ベトナム     | 23    | 50    | 88    | 196   |
|       | インドネシア   | 0     | 0     | 0     | 3     |
|       | その他      | 3     | 2     | 4     | 14    |

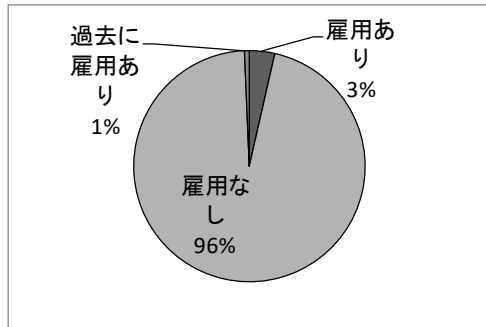
(資料：宮崎労働局)

### (5) 外国人材の確保等に関するアンケート結果

令和元年7月に県内建設業者1,546者に対してアンケートを実施。回収数は1,017者。(回収率約66%)

- ・回答者のうち、外国人を雇用している割合は3%。国籍別では、ベトナム人の雇用が最も多く、技能労働者として従事している数が多い。
- ・外国人の雇用について、不安があると回答した者の理由は「コミュニケーション・言葉」が最も多く、次いで「生活習慣」、「考え方の違い」などとなっている。
- ・今後、外国人を雇用したいとの回答は全体の約20%。

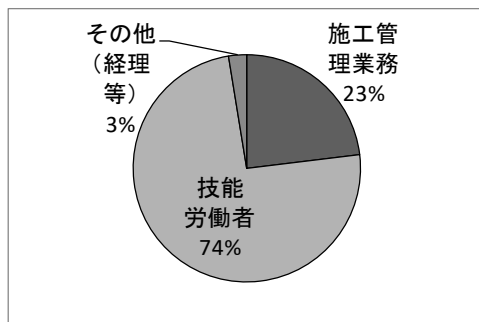
① 外国人の雇用状況



単位: 者

|         | 業者数 | 割合     |
|---------|-----|--------|
| 雇用あり    | 36  | 3.54%  |
| 雇用なし    | 974 | 95.77% |
| 過去に雇用あり | 7   | 0.69%  |

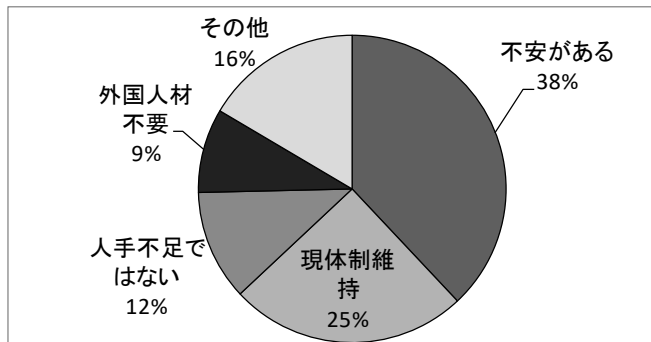
② 従事させている職種



単位: 人

| 国籍        | 職種    |       | 人数  |
|-----------|-------|-------|-----|
|           | 施工管理者 | 技能労働者 |     |
| ベトナム      | 7     | 76    | 83  |
| 中国        | 1     | 8     | 9   |
| ミャンマー     | 0     | 5     | 5   |
| バングラディッシュ | 1     | 0     | 1   |
| フィリピン     | 0     | 4     | 4   |
| その他       | 8     | 10    | 18  |
| 合計        | 17    | 103   | 120 |

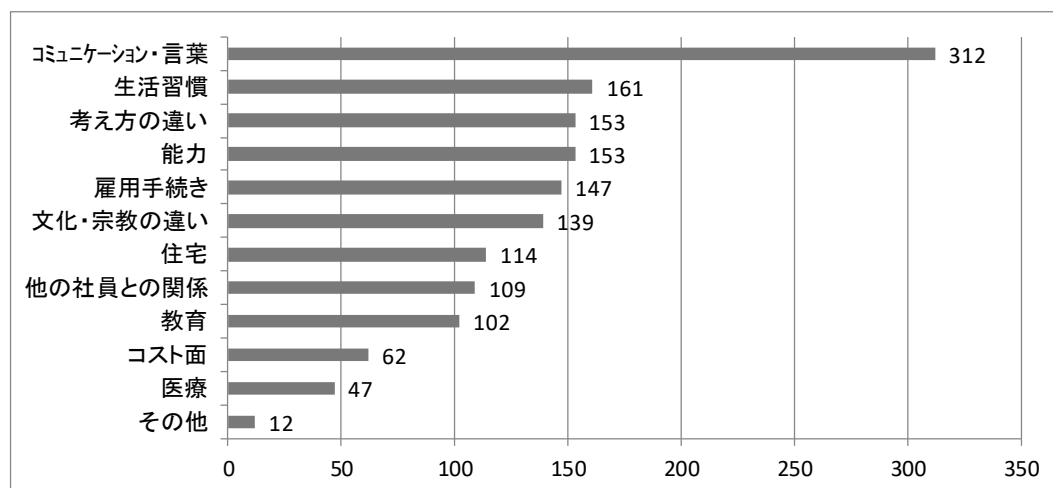
③ 雇用していない理由



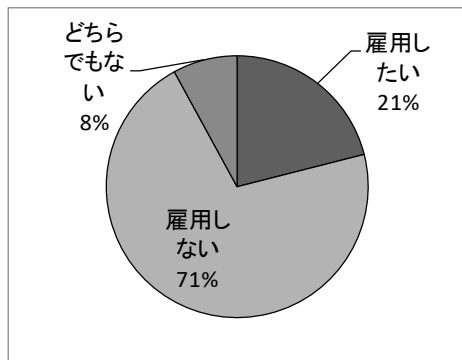
単位: 者

|          | 業者数 | 割合     |
|----------|-----|--------|
| 不安がある    | 370 | 37.99% |
| 現体制維持    | 244 | 25.05% |
| 人手不足ではない | 113 | 11.60% |
| 外国人不要    | 86  | 8.83%  |
| その他      | 161 | 16.53% |

④ ③のうち、「不安がある」と答えた者の不安内容(複数回答可)



### ⑤ 今後の外国人の雇用希望



|         | 業者数 | 割合     |
|---------|-----|--------|
| 雇用したい   | 214 | 21.04% |
| 雇用しない   | 722 | 70.99% |
| どちらでもない | 81  | 7.96%  |

## 2 建設業の担い手育成・確保の取組

### (1) 将来を見通すことのできる環境整備の取組

#### ① 国の公共事業予算の確保

厳しい財政状況の中で安定的な事業量を確保するため、国の公共事業予算の確保に向けて、知事を先頭にあらゆる機会をとらえ要望。

#### ② 地域の建設業者が受注しやすい環境づくり

県内業者への優先発注はもとより、ゼロ県債等による発注の平準化に努めるとともに、総合評価落札方式における地域企業育成型や指名競争入札を実施。

#### ③ 建設業者の経営基盤の強化

新分野進出やICT活用のための経費の補助のほか、建設事業協同組合等が行う融資の資金原資を貸付。

#### ④ 改正品確法の取組の推進

国・県・市町村で連絡協議会を開催し、各発注者の取組に関する情報共有を図りながら、市町村の支援を実施。

### (2) 若年技術者等の育成・確保の取組

#### ① 宮崎県産業開発青年隊

建設技術者の養成機関として昭和26年に発足。平成31年度は専攻課程8名（施工管理課程の修了者）を含む39名が入隊。

【入隊者の状況】

| 課程名          | 定員 | H26       | H27       | H28       | H29       | H30       | H31       |
|--------------|----|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| 施工管理         | 40 | 21        | 45        | 24        | 48        | 33        | 31        |
| 専攻           | 20 | 5         | 1         | 17        | 13        | 14        | 8         |
| 合計<br>(うち女性) | 60 | 26<br>(0) | 46<br>(1) | 41<br>(4) | 61<br>(5) | 47<br>(5) | 39<br>(0) |

【入隊者の訓練終了後の就職状況（H30隊員）】

| 業種別          | 施工管理課程 | 専攻課程 | 計  |
|--------------|--------|------|----|
| 建設業（県内）      | 14     | 5    | 19 |
| 建設業（県外）      | 8      | 2    | 10 |
| 測量・コンサル業（県内） | 1      | 3    | 4  |
| 測量・コンサル業（県外） | —      | —    | —  |
| 造園業          | —      | —    | —  |
| 公務員          | 1      | 1    | 2  |
| 就職（その他）      | —      | 2    | 2  |
| 専攻課程進学       | 8      | —    | 8  |
| 専門学校進学       | —      | 1    | 1  |
| 未定           | 1      | —    | 1  |
| 計            | 33     | 14   | 47 |

## ② みやぎの建設産業担い手育成支援強化事業

- 若年者の建設技術・技能資格取得への支援  
宮崎県建設技術推進機構に委託し、若年者の建設技術資格取得等に要する経費（受験料・受講料）の一部を補助。
  - ・ 補助対象：建設業者等
  - ・ 補助率：1／2以内（上限一人あたり5万円以内）
  - ・ 平成30年度実績：198件
- 若年入職者等の確保・定着支援  
宮崎県建設業協会に委託し、若年入職者に必要な知識、技能を習得させ建設業での定着を図るため、建設業者等が連携して職場実習や集合研修等を実施する取組を支援。
  - ・ 補助対象：建設業者
  - ・ 補助率：1／2以内（一人あたり事業実施期間：上限5か月）
  - ・ 平成30年度実績：14人
- 建設産業担い手確保連携推進会議の開催  
県内建設産業の担い手確保に向けて、職場環境の改善や人材の育成、確保等について産・学・官による意見交換を行い、さらなる連携の強化を図るため、標記会議を開催。
  - ・ 開催日：令和元年7月31日
  - ・ 出席者：16名
    - 【産】宮崎県建設業協会（2名）、宮崎県建設産業団体連合会（2名）
    - 【学】宮崎大学（1名）、都城工業高等専門学校（1名）  
宮崎工業高等学校（宮崎県高等学校教育研究会工業部会長）  
宮崎農業高等学校（宮崎県高等学校教育研究会農業部会長）
    - 【官】県関係課（8名）  
県土整備部4名、農政水産部1名、環境森林部1名  
商工観光労働部1名、県教育委員会1名
  - ・ 協議内容：(1) 説明事項  
建設産業の担い手確保に係る現状について  
人材育成・確保の取組について  
(2) 意見交換  
職場環境の改善について  
人材の育成、確保について
- 建設業関連団体との意見交換会の開催  
担い手不足や人手不足等の課題について、専門工事業の技能者団体等と意見交換会を開催し、問題意識を共有。
  - ・ 開催日：令和元年8月29日
  - ・ 出席者：21名

- 【産】建設産業専門団体九州地区連合会（11名）  
（公社）全日本不動産協会宮崎県本部（2名）  
（一社）宮崎県宅地建物取引業協会（2名）

【官】県土整備部関係課等（6名）

- ・ 協議内容：(1) 説明事項  
建設産業の担い手確保に係る現状  
人材の確保・育成についての取組
- (2) 意見交換  
各専門業界が抱える課題について  
人材の確保、育成について

### ③ ふるさとみやざき土木の魅力発信事業

- ストック効果を発信する事例集の作成や体感ツアーの開催、小学生から大学生を対象とした出前講座、ストック効果パネル展等を実施。
  - ・ 実施主体：県
  - ・ 平成30年度実績：宮崎大学など17校、一般1団体、807人
- 宮崎県建設業協会が取り組む工業系高校生等を対象にした出前講座や現場見学会、インターンシップ等に要する経費の一部を補助。
  - ・ 補助対象：宮崎県建設業協会
  - ・ 補助率：1/2以内
  - ・ 平成30年度実績  
出前講座・現場見学会：宮崎工業高校など5校、301人  
就業体験（インターンシップ）：宮崎農業高校など5校、184人  
魅力発信事業：19回開催（小学生～大学生対象）

### （3）外国人材確保の取組

宮崎県建設業協会に委託し、建設業者が出入国管理法上の在留資格（「高度専門職」及び「特定技能」）を有する外国人を雇用する際に必要な旅費、通訳費用、在留資格申請費用等の経費を補助。

- ・ 補助対象：建設業者
  - ・ 補助率：1/2以内（上限20万円以内）
- ※申請件数（令和元年9月末時点）：3件

### （4）雇用環境の改善等の取組

#### ① 労務単価の引き上げ等

- 平成31年3月から「新労務単価」を適用して予定価格を算出。  
（7年連続の引上げ。平成24年度の平均労務単価と比較して約1.5倍の増）
- 現場管理費や現場環境改善費などの諸経費を割増して改定。

## ② 「週休２日工事」の試行

- 平成２８年度から週休２日工事の試行を開始し、３０年度から試行を拡大して取組を強化。  
(平成３０年８月から最新の施工実態を踏まえて、労務費や機械経費等についても割増しの対象とするなどの大幅な見直しを実施)
  - ・ 平成３０年度試行実施件数：５４件  
(２８年度１０件、２９年度の１５件の実施から大幅に増加)
- 土曜一斉閉所の実施
  - ・ 週休２日の意識向上を図るため、今年６月から、国・県・市町村が発注する県内の建設工事現場で、毎月第２土曜日の一斉閉所運動を実施。
  - ・ 年２回（７月、１０月）のアンケート調査を実施。  
(今年７月の閉所実施率は、９２．４％)
  - ・ アンケート調査の結果、週休２日の実現のためには、「余裕ある工期の設定」、「日給労働者の給与補償が必要」等の回答があった。

## ③ i-Constructionの推進

- 建設現場における「生産性向上」の取組を推進するため、平成２９年よりＩＣＴ活用工事の試行を開始し、平成３０年３月から試行の適用範囲を拡大。
  - ・ 予定価格３千万円以上の土工を含む土木一式工事を対象。
  - ・ 発注方式：発注者指定型、施工者希望型。
  - ・ 平成３０年度試行実施件数：３５件（２９年度の２件の実績から大幅に増加)



