

産業人財育成・外国人雇用対策特別委員会



本産業人財育成・外国人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2年3月13日

産業人財育成・外国人雇用対策特別委員会

委員長 西村 賢

宮崎県議会議長

丸山 裕次郎 殿



## 産業人財育成・外国人雇用対策特別委員会報告書目次

I	特別委員会の設置	9
II	調査活動の概要	9
1	人手不足解消のための施策について	10
(1)	産業人材の育成・確保について	10
①	県の取組	10
(2)	各産業分野における人材の育成・確保について	11
①	商工業分野	11
ア	人手不足の現状	11
イ	県の取組	11
②	農業分野	12
ア	人手不足の現状	12
イ	県の取組	12
③	林業分野	13
ア	人手不足の現状	13
イ	県の取組	13
④	漁業分野	14
ア	人手不足の現状	14
イ	県の取組	14
⑤	建設業分野	15
ア	人手不足の現状	15
イ	県の取組	15
⑥	介護分野	15
ア	人手不足の現状	15
イ	県の取組	16
⑦	看護分野	16
ア	人手不足の現状	16
イ	県の取組	17
(3)	キャリア教育の取組について	17
①	県教育委員会の取組	17
②	県立高等学校の取組	18
ア	都城農業高等学校	18
②	県内団体の取組	19
ア	日向市キャリア教育支援センター	19

② 県外の取組	20
ア 川口商工会議所	20
イ 株式会社沖ワークウェル	21
(4) 県への提言	21
① 産業人材の育成・確保について	21
ア 賃金水準向上に向けた取組への支援	22
イ 建設労働者への適正な賃金支払いに向けた取組	22
ウ 介護分野の人材確保支援	22
② キャリア教育について	22
ア 「デュアルシステム」の県内高校への展開	22
イ 特別支援学校のキャリア教育の充実	23
ウ 保護者への働きかけ	23
エ キャリア教育推進にあたっての考え方	23
2 外国人材の受入れ・活用について	23
(1) 外国人材の受入れ・活用について	23
① 外国人労働者の現状	23
② 国の動き	24
③ 県内の取組	25
ア 宮崎大学	25
④ 他県の取組	25
ア 大分県庁	25
イ 特定非営利活動法人大学コンソーシアムおおいた、 おおいた留学生ビジネスセンター	26
⑤ 県外の取組	26
ア 川口商工会議所	26
イ 公益社団法人日本・インドネシア経済協力事業協会	27
⑥ 参考人からの意見聴取	28
(2) 各産業分野の外国人材の受入れ・活用の取組について	29
① 商工業分野	29
ア 現状	29
イ 県の取組	29
ウ 県内の取組	29
・ 延岡鉄工団地協同組合	29
・ 日本ホワイトファーム株式会社	30
・ 株式会社教育情報サービス、宮崎市工業政策課、宮崎大学	31
② 農林業分野	31

ア	現状	31
イ	県の取組	32
ウ	県内の取組	32
・	株式会社加藤えのき	32
・	農業生産法人ベジエイト株式会社	32
③	漁業分野	33
ア	現状	33
イ	県の取組	33
④	建設業分野	33
ア	現状	33
イ	県の取組	34
⑤	介護・看護分野	34
ア	現状	34
イ	県の取組	34
(3)	県への提言	34
ア	外国人材受入れのための体制整備	34
イ	外国人材受入れに係る情報交換の場の設置、相談窓口の設置	34
ウ	外国人材の送り出し国との関係構築	35
エ	県内企業の外国人材に対する処遇改善	35
オ	専門的・技術的分野の外国人材の確保	35
カ	国への提案・要望	35
3	多文化共生について	36
(1)	多文化共生に関する取組について	36
①	県の取組	36
②	県内の取組	37
ア	宮崎大学	37
③	他県の取組	37
ア	特定非営利活動法人大学コンソーシアムおおいた	37
(2)	県への提言	38
ア	在住外国人の意向調査	38
イ	多文化共生施策の全県的な取組	38
ウ	日本語学習支援の充実	38
エ	不法在留外国人対策	38
Ⅲ	結 び	39

IV 委員会設置等資料	41
1 特別委員会の設置	43
2 委員名簿	44
3 委員会活動経過の概要	45
《参考資料》	49



## I 特別委員会の設置

産業人財育成・外国人雇用対策特別委員会は、令和元年5月臨時県議会において、産業人財育成及び外国人雇用対策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

本県の人口（2018年：108万人）は、1996年の117万7千人をピークに減少局面に入っており、2045年には82万5千人にまで減少すると推計されています。2003年からは自然減と社会減が同時に進行しており、特に社会減において、新規高卒者の県内就職率は上昇してきているものの、進学・就職時に多くの若者が県外に流出する状況は一貫して続いています。生産年齢人口（15歳～64歳）（2015年：62万3千人）についてみると、ピーク時の1985年の76万5千人から、2045年には39万7千人にまで減少すると推計されています。

2018年以降、有効求人倍率が1.40倍を超える中、農業分野では就業人口は年々減少しており、担い手不足・高齢化が従来から顕著であるとともに、介護分野では同倍率が2.5倍を超える（2019年3月）など、既に多くの分野で人手不足は深刻となっています。

こうした中、国は「経済財政運営と改革の基本方針2018」において「中小・小規模事業者をはじめとした人手不足は深刻化しており、我が国の経済・社会基盤の持続可能性を阻害する可能性が出てきている。このため、設備投資、技術革新、働き方改革などによる生産性の向上や国内人材の確保を引き続き強力に推進するとともに、（中略）即戦力となる外国人材を幅広く受け入れていく仕組みを構築する必要がある。」とし、これまで慎重であった専門的・技術的分野以外の外国人労働者を受け入れるための新たな在留資格「特定技能」を昨年4月に創設しました。また、「外国人が円滑に共生できるような社会の実現に向けて取り組む。」とし、「外国人材の受入れ・共生のための総合的対応策」を取りまとめました。

本県においても、U I J ターンの促進など、これまで行ってきた人材確保のための取組に引き続き力を入れる一方で、人手が絶対的に不足する時代を迎えていることを踏まえ、外国人材の受入れ・活用のための施策を中長期的視点に立って推進していく必要があります。加えて、2019年時点での本県の外国人住民数は7,162人、外国人労働者数は5,028人ですが、今後、いずれも更なる増加が見込まれることから、多文化共生施策の充実を図っていく必要があります。また、将来を担う産業人材の育成・確保を図っていくためには、キャリア教育の一層の充実が重要と考えます。

当委員会では、こうした認識の下、①人手不足解消のための施策に関すること（特にキャリア

ア教育の推進)、②外国人材の受入れ・活用に関すること、③多文化共生に関することの3項目を調査事項として決定し、所要の調査活動を行ってきました。

調査に当たっては、関係部局に調査事項についての現状や課題、施策等について説明を求めるとともに、参考人を招いて専門的知見からの意見を聴取したほか、関係団体・企業との意見交換や県内外での現地調査を実施するなど、現状把握等に努めたところです。

参考人からの意見聴取では、「一般財団法人みやぎん経済研究所」から、人手不足に対する今後の施策の方向性について話を伺い、意見交換を行いました。関係団体・企業との意見交換では、「宮崎県漁業協同組合連合会」、「日南市漁業協同組合」、「外浦漁業協同組合」、「農業生産法人有限会社四位農園」及び「香川ランチグループ」から外国人材の受入れ状況等について話を伺い、意見交換を行いました。

また、県内調査(隣県含む)では、キャリア教育に関する調査のため「日向市キャリア教育支援センター」及び「県立都城農業高等学校」、外国人材の受入れ・活用に関する調査のため「日本ホワイトファーム株式会社」、「延岡鉄工団地協同組合」、「株式会社加藤えのき」、「農業生産法人ベジエイト株式会社」及び「株式会社教育情報サービス、宮崎市工業政策課」、主に多文化共生に関する調査のため「宮崎大学」、「大分県庁」及び「特定非営利活動法人大学コンソーシアムおおいた、おおいた留学生ビジネスセンター」を訪問しました。

さらに、県外調査では、「法務省出入国在留管理庁」から国の外国人材受入れ施策の方向性等、「公益社団法人日本・インドネシア経済協力事業協会」から技能実習生受入事業、「川口商工会議所」から技能実習生受入事業及び「川口若手ものづくり人材育成プロジェクト」によるキャリア教育の取組成果、「株式会社沖ワークウェル」からICTを活用した特別支援学校におけるキャリア教育の取組について、それぞれ説明を受け、意見交換を行いました。

これらの活動経過については資料のとおりですが、ここで総括して報告します。

## 1 人手不足解消のための施策について

### (1) 産業人材の育成・確保について

#### ① 県の取組

本県の人口、特に15歳から64歳の生産年齢人口の減少が加速化する中、地域や産業の将来を担う人材を育成・確保することは喫緊の課題です。

このため、県では、平成28年度に、商工、農業関係団体や大学、金融機関、労働団体など、県内の13機関が一体となり、人材の育成・確保に取り組む基盤となる「みやぎ産業人材育成プラットフォーム」を設立しました。また、平成29年度には、現状や課題を整理・分析するとともに、今後必要となる取り組みを体系的に取りまとめた「産業人材育成・確保のための取組指針」を策定しました。現在、この指針に基づき、関係機関で連携した施策が展開されています。

具体的には、「みやぎきを理解し、みやぎきの将来を担う人材の育成」のための取り組みとして、県庁や市町村、民間企業における就業体験のほか、海外展開している企業でのマーケティング体験などを行う多様なインターンシップの実施、中学校や高校に地域の方

を招いて仕事や地域の魅力を伝え考えさせるキャリア教育、大学と地域との連携や林業大学校の開講など高等教育機関における人材育成の充実、外国人留学生等を対象とした就職支援セミナーや業種を問わず必要となるビジネススキルを習得できるひなたMBAなどを実施しています。

「働く場所の魅力向上」として、県内企業と連携して、企業に就職した社員の奨学金の返還を支援する取組や医師や看護師、保育士などを目指す学生への修学資金の貸与、ワーク・ライフ・バランスを重視した働きやすい事業所の拡大を目指す「ひなたの<sup>きわみ</sup>極」の認証など、働きやすい職場環境づくりなどに取り組んでいます。

『みやざきで暮らし、みやざきで働く』良さの創出とPR」として、高校生向けの合同企業説明会や東京・大阪・福岡などでの就職説明会、女子大学生を対象としたセミナーや女性視点のPR動画作成など女性の定着支援、県外の高度なスキルを有する人材に県内企業に就職してもらうためのプロフェッショナル人材のマッチング、高校生や県外の大学生等に企業の情報などを届けるコーディネーターの配置やSNSなどを活用した情報発信などに取り組んでいます。

このように、さまざまな取組が展開されていますが、人口減少が加速化する中、産業人材の確保については厳しい状況が続いており、より一層の取組が必要となっています。

## (2) 各産業分野における人材の育成・確保について

### ① 商工業分野

#### ア 人手不足の現状

商工業分野の就業者数（平成27年国勢調査）は168,579人（製造業：63,134人、卸売業・小売業：77,873人、宿泊業・飲食サービス業：27,572人）で、平成17年の約19万3,000人から10年間で12.8%減少しており、就業者全体の6.1%の減を上回っています。有効求人倍率（令和元年10月）をみると、製造関係が1.60、販売関係が1.70、宿泊・飲食関係2.61がとなっており、いずれも全ての職業の倍率の1.31を上回っています。

また、「本県の産業振興に関するアンケート調査結果（平成30年10月～12月県実施）」によると、「希望する人材が確保できていますか」という問いに対して、商工業分野では「やや不足している」と「不足している」を合わせて71.4%が人材不足を感じているという結果となっています。

#### イ 県の取組

商工業分野では「産学金労官の関係機関が連携して、オールみやざきの体制で若者等の県内定着を促進」、「就業を希望する女性、高齢者など多様な人材が活躍できる環境の整備を促進」の2つを柱として、人材の育成・確保に取り組んでいます。

- ・ 高校生に対する取組として、就職支援員等を配置し、高校と企業とのネットワークづ

くりを支援するとともに、企業ガイダンス等により県内企業のPRを行っています。また、高校と企業が連携しながら、ものづくり分野やICT分野、商業分野において、企業の現場等を教材にした実践的な教育に取り組んでいます。

- ・ 大学生等と受入企業のマッチングを行うウェブサイト「みやざきインターンシップN A V I」を活用した県内企業のインターンシップの活性化や、県外からのU I Jターンを促進するための「ふるさと宮崎人材バンク」を活用して、県内就職に関する相談対応や職業紹介を行うとともに、県内外で就職説明会を開催して企業とのマッチングの機会を提供しています。
- ・ 企業の成長戦略を実現するため、宮崎県プロフェッショナル人材戦略拠点において、専門的知識等を有する都市部のプロフェッショナル人材とのマッチングを実施しています。
- ・ 女性や高齢者などが活躍できる職場環境づくりを促進するため、講演会、研修会を開催するとともに、特に優れた取組を行う事業所に対して「働きやすい職場『ひなたの極』<sup>きわみ</sup>の認証」を実施しています。
- ・ 人材育成に係る取組としては、県立産業技術専門校において、新規学卒者等を対象に2年間の職業訓練を実施するとともに、在職者を対象として各種資格試験や技能士試験のための短期技能講座を実施しています。また、工業会、商工会等において、会員企業や中小・小規模事業所を対象とした研修会等を開催しています。観光分野においても、「観光みやざき創生塾」を実施して、観光地域づくりに必要な人材の育成を行っています。

## ② 農業分野

### ア 人手不足の現状

平成27年の総農家数は38,428戸、農業就業人口は45,001人となっており、いずれも年々減少傾向にあります。また、常雇いと臨時雇い実人数をみると、常雇いは8,585人で微増ですが、臨時雇いは29,439人で急激に減少しており、臨時雇いでの労働力確保が困難になってきています。

### イ 県の取組

- ・ 首都圏や県内で就農相談を実施し、毎年約1,000件の相談に対応しています。平成30年次は平成以降最多だった平成29年に引き続き400名を超える402名の方が新たに就農しています。
- ・ 就農希望者が県内の農業法人等において、数か月間の派遣型の就農研修を行う「お試し就農」を平成27年度から実施しています。これまでの4年間で165人が参加し、74人が研修先の農業法人等で継続雇用、14人が自営就農をしています。
- ・ 令和元年6月には、株式会社マイナビと「農業人材の確保・育成に関する連携協定」を締結し、マイナビ施設等を活用した本県農業情報の発信によるPRや同社社員の本県

農業現場での研修等に取り組んでいます。

- ・ 就農の意思を固めた者に対して、耕種部門では「みやざき農業実践塾」や県内各地に整備されている「就農トレーニング施設」において、畜産部門では、繁殖・肥育センターや農業法人等での就業により、技術等の習得に取り組んでいます。
- ・ 農家子弟等の就農促進に向けて、国の農業次世代人材投資事業の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する事業を実施しています。
- ・ 地域のリーダーとなる担い手の育成のため、第一線で活躍する農業経営者の講義等を集中的に実施し、経営者・リーダーとしての心構えやスキル等が取得できる「みやざき次世代農業リーダー養成塾」を行っています。
- ・ 今後の対応として、県では、地域や個々の農業者の実情にあわせ、地域内における正社員、パートタイマー、障がい者、シルバー人材等を活用するとともに、地域外のU I Jターン者や外国人材の活用など多様な手法を組み合わせる取り組みづくりに取り組んでいくとしています。

### ③ 林業分野

#### ア 人手不足の現状

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年前と比べ468人、率にして17%減少しており、65歳以上の割合も23%と高い状況です。

平成30年度には、163人の新規就業があり、国が、新規就業者のO J T研修に取り組む事業体にその経費などを支援する「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名が新規就業しています。しかしながら、毎年度、同数程度の退職者がおり、数の増加につながっていません。

#### イ 県の取組

- ・ 県内外における就業相談会等の開催や、都市部における移住相談会への参加、SNSと連動したホームページの開設、新規就業した若者を取り上げたパンフレットの作成・配付を行っています。また、求職・求人に関する相談窓口を林業機械化センターに常設するとともに、高校生を対象とした高性能林業機械操作研修の実施など、林業に目を向けてもらうためのキャリア教育などの取組も進めています。
- ・ 林業に興味のあるU I Jターン希望者等を対象とした「おためし林業体験ツアー」や、林業未経験の後継者等への林業入門塾を実施するとともに、林業大学の前身である「みやざき林業青年アカデミー」では、1年間の長期研修による就業に必要な知識・技術の習得や資格取得により、林業現場で即戦力となる人材の確保に取り組んでおり、平成26年度以降、36名が研修を修了するなど、将来を担う人材育成を図っています。
- ・ 林業事業体に対し、労災や雇用保険など社会保険等掛金の一部助成や、仮設トイレや簡易休憩施設など福利厚生施設の導入支援、労働災害防止のための巡回指導等の実施、

林業事業者が雇用する新規就業者の継続雇用を支援する助成金の交付、森林施業における現場従事者の軽労化に繋がる資機材の導入支援などを実施し、安心して就業できる職場環境づくりを推進しています。

- ・ 平成31年4月に「みやざき林業大学校」を新たに開講し、定員を超える21名の研修生を受け入れるとともに、民間企業や林業事業者、行政が連携したサポート体制を構築し、就学・就業・定着に向けた支援を行っています。
- ・ 新たな森林経営管理制度の中で市町村からの施業受託などにより長期的に森林の経営管理を担う「ひなたのチカラ林業経営者」による新規就業者の定着に向けた支援や、苗木運搬をドローンで行うなど森林施業の省力化に向けたスマート林業の推進に取り組むこととしています。

#### ④ 漁業分野

##### ア 人手不足の現状

平成20年に3,360人であった漁業就業者数は、平成30年には2,202人に減少しており、10年で1,158人減少しています。規模別に平成20年と平成30年を比較すると、10トン未満の漁船を使用する経営規模の小さい沿岸漁業層は1,192経営体から778経営体へ35%の減少、かつお・まぐろ漁業等の法人経営体の多い中小漁業層は210経営体から172経営体へ18%の減少となっており、沿岸漁業層の減少が顕著となっています。また、就業者数を自営と雇われに分けてみると、平成20年にそれぞれ1,395人と1,965人であったものが、平成30年には832人と1,370人となっており、自営は、雇われよりも減少傾向が顕著となっています。

新規漁業就業者については、平成26年から平成30年の5年間の平均は47名となっています。

##### イ 県の取組

- ・ 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相談員を配置し、漁協等から求人情報を収集し、希望者への求人情報及び県内漁業の概況を提供しています。また、東京等で開催される就業支援フェアに出展し、就業希望者との面談を行っています。平成30年度は、同機構への問い合わせ及び就業支援フェアでの相談を合わせて、計76件の相談があり、このうち求人側とのマッチングを行った結果、7件が漁業就業に至っています。
- ・ 高校生や社会人を対象とした3日から5日間の短期研修や、全国漁業就業者確保育成センターが主体の最長3年間の長期研修を実施しています。
- ・ 平成30年度から、各地域の漁業者自身が担い手確保・育成に取り組む仕組みを構築するため、各地域に担い手確保・育成協議会を設置し、担い手の育成に取り組んでいます。平成30年度は県内4地域に協議会が設置され、担い手に関する協議や漁業技術の向上などについて、意見交換等を実施しています。
- ・ 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しています。

- ・ 今後の対応として、県では、外国人材を含め、地域の実態に合わせた人材確保対策の推進及び支援を行うとともに、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」、「漁業者への経営指導」を一元化した取組への支援を行っていくとしています。

## ⑤ 建設業分野

### ア 人手不足の現状

建設投資額は約4,365億円（平成30年度）、許可業者数は4,350者（平成30年度末）、建設業就業者数は43,763人（平成27年国勢調査）となっており、いずれも、右肩下がり減少傾向が続いています。また、50歳以上の建設業就業者が全体の52.0%を占める一方、29歳以下は9.4%となっており、高齢化が進んでいます。

### イ 県の取組

- ・ 将来を見通すことのできる環境整備が重要なことから、公共事業予算の確保や地域の建設業者が受注しやすい環境づくりなどを進めています。
- ・ 「宮崎県産業開発青年隊」の入隊者確保と卒業者の一層の県内就職に向けた取組を進めています。
- ・ 若年者の資格取得への支援や定着支援を行うとともに、「建設産業担い手確保連携推進会議」や関連団体との意見交換会を実施し、産学官の連携強化や、専門工事業の技能者団体等と問題意識の共有を図っています。
- ・ 「ふるさとみやざき土木の魅力発信事業」により、小学生から大学生を対象とした出前講座や学生のインターシップなど、建設業の魅力を伝える取組を継続的に実施しています。
- ・ 労働環境の改善を進めていくために、労務単価の引き上げや土曜一斉閉所など「週休2日工事」の取組を実施しています。
- ・ 建設現場での生産性向上を推進するために、ICTを活用した工事の試行適用の範囲を拡大しています。

## ⑥ 介護分野

### ア 人手不足の現状

介護職員数は、全国と同様に増加しており、平成29年度では21,154人と、26年度と比べて約1,500人の増加となっています。

有効求人倍率は、平成31年3月時点で2.58倍と、全国に比べて約1.4ポイント低いものの、全国と同様に上昇傾向にあります。

離職率は、平成30年度が18.5%となっています。全国は16%前後で推移しており、全国よりも若干高めで推移しています。

介護職養成機関の入学定員充足率（平成31年4月）は、養成機関によって23.8%から70.6%とばらつきが見られます。また、卒業生の県内就職率（平成31年3月）は75.0%から93.1%となっています。

毎月給与額（平成30年賃金構造基本統計調査）をみると、全国より福祉施設介護職員が約3万円、ホームヘルパーが約5万円低くなっています。本県の実業労働者との比較では、それぞれ約5万円と約6万円低くなっています。

平成29年に県が実施した「県内介護保険サービス事業所における実態調査結果」によると、従業員「不足」が40.7%、特に訪問介護員は57.5%が「不足」となっており、不足の理由は「採用が困難である」が最も多く、次いで「離職率が高い」となっています。採用困難の理由は「他社との人材獲得競争が激しい」、離職率が高い理由は「賃金が低い」の割合が高くなっています。また、介護労働者向けの調査結果では、労働条件等の悩み、不安、不満等として「人手が足りない」、「仕事内容のわりに賃金が低い」、離職した理由として「職場の人間関係」、「法人や施設・事業所の理念や運営への不満」との回答が多くなっています。

## イ 県の取組

- ・ 介護職への参入を促進するため、主にこれから進路を考える小中高生やその保護者を対象に、介護福祉士やケアマネジャーがいきいきと働く様子などを取り上げたテレビ番組の放送や啓発イベントの開催など、介護の仕事の魅力を発信する取組を行っています。
- ・ 介護職員等の資質向上のため、介護職員向けのキャリアアップ研修や、小規模事業所の職員の研修機会の確保のための地区別の共同研修会を開催するとともに、ケアマネジャーに対する巡回相談・助言等の実施などに取り組んでいます。
- ・ 労働環境・処遇の改善のため、介護職員の事務負担や身体的負担を軽減するため介護事業所が介護ロボットやICTを導入する際の経費の助成や、介護職員等の処遇改善加算制度の周知に加え、事業所へ専門相談員を派遣するなどの取組を行っています。
- ・ 介護人材確保に向け、関係団体と協働し、事業者団体等で構成する協議会を設置し、具体的な取組について協議しています。
- ・ 今後の対応として、県では、引き続き参入促進、労働環境・処遇改善に取り組むとともに、介護サービスの質の向上や多様化するニーズへ対応するため、介護職員の資質向上に必要な体制整備を図っていくこととしています。

## ⑦ 看護分野

### ア 人手不足の現状

看護職員は、全国と同様、准看護師を除き増加傾向にあり、平成30年は21,204人で、平成24年と比べて920人増加しています。

有効求人倍率は、平成31年3月時点で1.92倍と、全国に比べて約0.5ポイント低いものの、高い倍率で推移しています。



離職率は、平成29年度の常勤看護職員が9.6%、新卒看護職員が9.4%となっており、いずれも上昇傾向にあります。

看護職員養成機関（4年制大学：2校、3年課程：7校、2年課程：3校、5年一貫：5校、准看護師養成機関：6校）の入学定員充足率（平成31年）は、平成26年の100.8%よりも低下し、85.2%となっています。また、県内就職率は養成課程によってばらつきが大きい（4年制大学は45.6%）ですが、約6割で推移しており、上昇傾向にあります。

毎月給与額（平成30年賃金構造基本統計調査）をみると、看護師は全国より約6万円、准看護師は約4万円低くなっています。本県の全産業労働者と比較すると、看護師は約2万円高く、准看護師は約1.5万円低い状況にあります。

## イ 県の取組

- ・ 看護職員の確保促進のため、高校生が医療機関で患者に対する看護の体験を行うふれあい看護体験や、県内の看護学校を一堂に集めた進路相談会の実施、学校の要望に応じた出前講座の開催など、看護の仕事の魅力発信に取り組んでいます。
- ・ 流出抑制や離職防止のため、新人職員研修や新卒訪問看護師の育成に取り組んでいます。
- ・ 復職支援対策として、病院等を離職した場合等に必要となる届出制度の周知を図るとともに、求職者への無料職業紹介、再就職相談や実習などを行っています。
- ・ 看護職員の資質の向上のため、看護師等養成所から実習生の受け入れを行っている施設の実習指導者に対する講習会や、訪問看護師向けの段階別研修に取り組んでいます。
- ・ 労働環境・処遇改善やワークライフバランスを推進するため、勤務環境等に関するワークショップの実施や相談対応に取り組んでいます。
- ・ 看護師等養成所運営支援のため、看護師等養成所の運営に必要な経費の補助を行っており、県内就職率に応じた調整率により、補助額を増減することで、看護師等養成所に県内就職率向上の取組を促しています。
- ・ 女性医師等離職防止・復職支援事業として、病院や診療所に従事する職員のための保育施設を運営する経費の補助を行っています
- ・ 県内外の看護人材の受入体制整備を促進するための医療機関の魅力発信力向上にかかる研修会の開催や、教育体制整備及び高度資格取得のための研修派遣等への補助を行っています。
- ・ 今後の対応として、県では、引き続き定着促進、離職防止、復職支援を図りつつ、基盤整備を行うとともに、様々な医療需要に対応するため、看護職員の資質向上に必要な体制整備を図っていくとしています。

## (3) キャリア教育の取組について

### ① 県教育委員会の取組

県教委員会では、「一人一人の社会的・職業的自立に向け、必要な基盤となる能力や態

度を育てる」ことを目標に、小中高の一貫性を考慮し「小・中・高等学校等の『縦』の連携を図りながら、発達の段階に応じたキャリア教育を進める。」、体験的・実践的キャリア教育を推進する観点から「学校と家庭・地域社会・企業等との幅広い『横』の連携を図りながら、キャリア教育を進める。」、「宮崎県の産業、地域性に配慮し、宮崎県独自の課題やニーズに対応したキャリア教育を進める。」の3つの基本方針の下、以下のような取組を行っています。

- ・ 「宮崎県キャリア教育支援センター」を平成28年に県の教育研修センター内に開設。5名のコーディネーターを配置し、各学校への支援や、学校と地元企業や地域をつなぐ役割を担っています。

具体的には、研修の支援として、学校の教職員や市町村教育委員会の職員に対し、キャリア教育への意識や技量を高めるための講演会やワークショップ形式の演習等を行うことで、資質向上を図っています。

教育活動への支援として、学校で実践的・体験的な取り組みを進めるために、外部講師や外部団体等を活用する際の適切な人材や団体の紹介や多様な実践方法等のノウハウについて助言を行っています。

その他、県教育研修センターのホームページ内にキャリア教育支援センター通信を掲載したり、実践事例集を作成したりして、キャリア教育の推進につながる情報提供を行っています。

- ・ 現在、日向市、延岡市、小林市、高鍋町の各商工会議所内にキャリア教育支援センターが開設されていますが、それ以外の市町村について、県センターのコーディネーターが立ち上げ支援に取り組んでいます。
- ・ 県内7地区で小・中・高の教職員や企業・社会教育関係者などが一堂に会し、地域人材を活用した公開授業や実践発表、協議を通して、県民総ぐるみによるキャリア教育の推進を図る「県民総ぐるみ教育推進研修会」が開催されています。
- ・ アシスト企業による教育協働活動として、職場見学・職場体験等に協力いただける企業を募って企業バンクとして登録しています。
- ・ 児童生徒たちに宮崎で働くことの魅力を伝えるために、県内で活躍されている方々を紹介した「夢・チャレンジみやぎきの志事人」という動画教材を作成して、県内全小・中・高校に配布しています。

## ② 県立高等学校の取組

### ア 都城農業高等学校

県内調査で伺った県立都城農業高等学校は、都城・北諸県地方の農業高校として、平成28年に創立100周年を迎えた学校で、農業科、畜産科、ライフデザイン科、食品科学科、農業土木科の5つの学科を擁しています。

平成27年度から都城農業高等学校自営者育成協議会（会長：都城市長、副会長：曾於市、三股町、JA都城代表理事組合長等）の支援を受け、長期間の地域での体験型研修「デュ

アルシステム」に取り組んでいます。具体的には農業科、畜産科、ライフデザイン科、食品科学科の2年生、計160名（各学科定員40名の4学科）が5月から1月までの9カ月間、13回程度の企業・農家等での実習を行うもので、3月には成果発表会を行います。例えば、農業科では、キュウリ農家に実習に行き、年間を通じて植え付けから収穫まで、全ての工程を体験するという内容で実施しており、JAが企画する農家向け講習会にも参加させてもらっているとのことでした。

関係自治体、地元企業、農家、関係機関の協力の下、「デュアルシステム」は実施されており、地域全体で農業分野における産業人材育成を行う体制の構築が図られています。地元企業等に対する理解が深まり、進路に対する意識が高まるなど、通常の短期間のインターンシップでは経験できない、効果の高い取組となっております。

調査先からは「生徒の進路に対する意識が高くなったように思う。高校で3年間、県立農業大学校で2年間の計5年間で後継者を育成していこうとしているが、本校で2年次にデュアルシステムを経験し、昨年度農業大学校を卒業した11名の内9名が地元に戻り、就農している。昨年度の本県卒業生については、研修先の農業法人に2名就職、県立農業大学校に9名進学している。」とのことでした。

また、学校のホームページに掲載されているデュアルシステムのページには研修先の企業等が紹介されていて、県外に就職した卒業生が地元に戻ってきたいと思ったときに、このページを見ると中途採用の情報などを見ることができるものとなっており、Uターンの支援にもなっています。

### ③ 県内団体の取組

#### ア 日向市キャリア教育支援センター

県内調査で、「平成28年度キャリア教育推進連携表彰 最優秀賞（文部科学省、経済産業省）」を受賞するなど、全国的にも先進的な取組を行っている日向市キャリア教育支援センターに伺いました。同センターは日向商工会議所が平成25年に開設したもので、「日向の大人はみな子どもたちの先生」を合言葉に、働く大人（よのなか先生）が子どもたちに本気で「働く喜びと苦勞」を語りかける授業「よのなか教室」を行う中、「よのなか先生」や教職員に対する研修も実施するなど、学校はもちろん、企業、行政、地域を巻き込み、産官学の高度な連携によるキャリア教育の推進に取り組んでいます。近年は、いわゆる職場体験学習を期間延長等により充実させた社会体験学習「14歳のよのなか挑戦」にも取り組むなど、活動を拡大・充実させています。

平成30年度の「よのなか教室」の実施実績としては、学校数23校（市内の全小中学校21校と高校4校中2校）、実施回数136回、参加児童生徒数10,508人、講師数449人となっています。

調査先からは、今後の課題としてそれぞれ考えていることとして、産業界に関しては「地方と都市の人材争奪戦が始まっている。地方の経営者は、もっと危機感を高めるべきである。産業人材を育てるには産業界が一層力を入れていく必要がある。」、行政に関しては「行

政の財政支援が必要。市町村だけでなく、県教育委員会や県の商工労働部門からの支援もお願いしたい。」、学校・大学との関係に関しては「現在行われている高校と大学との連携に加えて、小・中・高校と大学との連携に取り組んでいきたい。」との意見がありました。県からの財政支援については「人材育成は商工会議所が中心になって行うべきものと考えているが、会員数が減少するとともに、会費の値上げも難しいことなどから会議所の財政も厳しい。日向市から支援をいただいているが、今後の活動を考えると県からの支援がいただけるとありがたい。」とのことでした。

また、委員から「就職先を決めるにあたって一番相談するのは親だという。「よのなか教室」を親にも聞かせたらよいのではないか。」との質問があり、「保護者に対して、家庭でも自分の子にこういう話をしてくださいということを伝えたいという思いから、参観日を活用して「よのなか教室」を開催している学校もある。」とのことでした。

### ③ 県外の取組

#### ア 川口商工会議所

県外調査で、「川口若手ものづくり人材育成プロジェクト」として主に工業高校生に対するキャリア教育に平成29年度まで取り組んだ川口商工会議所（埼玉県川口市）を訪問しました。「平成26年度キャリア教育推進連携表彰 最優秀賞」を受賞した団体です。

川口市は、中小製造業者が多く、多種多業種が集積した都市であり、東京都大田区や墨田区、大阪府東大阪市などと並びものづくり産業を支えるまちです。「隣接しているものの東京の方が賃金は高く、通勤も実家からできる。親が就職先を決める傾向にあり、東京の名の知れた企業に行きなさいということになる。」とのことでした。

平成19年度から市内関係機関が連携し、地域全体を学びの場として産業資源を教育に生かし「地学地就」を目的に産業人材の育成に取り組み、具体的には、工業高校生のインターンシップ（2年生を対象に3日間実施。平成28年度は74社、196名受入れ。）や企業の高度技術者による実践的な授業（ casting 技術・旋盤・溶接・板金・塗装等）、教員の企業研修や実技研修、小中学生とその保護者の工作体験と工場見学を行う「親子でものづくり体験ツアー」などを開催しました。

成果としては「川口工業高校の市内企業への就職率の向上が図られた。企業と関係団体との連携が図られるようになった。地域全体で事業に取り組むことができ、高校生にととまらず、小中学生とその保護者へも働きかけを行うことができた。」とのことでした。

プロジェクトを終了した理由は、工業高校と企業・各種団体が自主的にインターンシップが運営できる体制が整ったこと、また、キャリア教育の重要性の認識が拡がり、行政や各種業種団体が自ら取り組みはじめたことなどであり、商工会議所としては、成果があがっており、役割を終えてよいと判断したとのことでした。ただし、工業高校へ新たな取組を提案しても、授業時間の関係から難しいことが多く、マンネリ化もあったとのことでした。

## イ 株式会社沖ワークウェル

県外調査で、ICTを活用した特別支援学校におけるキャリア教育に取り組んでいる株式会社沖ワークウェル（東京都港区）に伺いました。同社はOKIグループの障がい者雇用の特例子会社として、平成16年に設立され、社員数83名のうち、障がい者が70名、うち52名が在宅勤務者となっています。在宅勤務社員（主に肢体障がい者）の業務内容は、ホームページ作成、システム開発、似顔絵・ポスター制作、データの入力・加工などとなっています。在宅勤務者は「ワークウェルコミュニケーター」というバーチャル空間の職場に出社する形となっており、他の社員との打ち合わせなどができるほか、会議資料を同時に見ることもできます。

「出前授業」として、肢体不自由特別支援学校を対象に、在宅勤務をしている重度障がいのある社員が学校を訪問し出前授業を行っており、「ワークウェルコミュニケーター」を使って他の在宅勤務者と話をしたり、「障がい者の多様な働き方について」等のテーマで授業をしたりするなど、これまでに延べ56校で実施されています。

「遠隔職場実習」として、インターネットで企業の職場と自宅のパソコンをつなぎ、ワード・エクセルやプログラミング等の体験を実施（これまでに160名）しています。

「遠隔社会見学」として、これまで醤油製造会社、国立天文台、鮭の遡上などの見学先と全国の複数の学校を繋いで実施しています。

調査先からは「肢体不自由特別支援学校の生徒、保護者とも、働くとは通勤するものという固定観念があり、通勤できないから働けないと思っている。そうではなく、在宅勤務ができるんだということを伝えている。」とのことでした。また、「キャリア教育は早くから始めた方が絶対よい。遠隔職場実習を行っているが、高校生からとなっている。ここなら働けるとあって、それに向けて勉強してもそれから時間がかかる。特に障がいをお持ちの方、特別支援学校の生徒は、自分は何ができるのか、得意分野があったら、それを生かしてどんなところで働けるのか、どんな働き方があるのかというのを中学校から考えられると、早くから視野を広めながら、自分の思うことを考える時間もあり、準備の時間もできると思う。」とのことでした。

委員から「ICTを活用すれば、障がいを持った子どもも、得意なことを生かした仕事ができる可能性が広がるとの強い印象を受けた。取組を全国に広げてほしい。我々も努力していきたい。」との意見がありました。

## (4) 県への提言

### ① 産業人材の育成・確保について

県においては、「みやざき産業人財育成プラットフォーム」を設立するとともに、「産業人財育成・確保のための取組指針」を策定し、関係機関が連携して施策の展開を図っているところですが、人口減少が加速化する中、今回調査した商工業、農業、漁業、林業、介護、看護のいずれの分野においても、将来にわたり人手不足が深刻な状況となっており、産業人材の育成・確保に向け、一層の取組が必要となっています。

## ア 賃金水準向上に向けた取組への支援

本県の全産業労働者の毎月給与額をみると、255.3千円(44.1歳)となっており、全国の336.7千円(42.9歳)と比較し、約8万円低くなっています(平成30年賃金構造基本統計調査)。委員からは「人材を集めていくためには、賃金の高い企業を誘致することで、県内企業の賃金水準をあげていかななくてはならない。」など、本県が就職先として選ばれる地域となるためには県内企業の賃金を上げていく必要がある旨の意見が多くありました。また、招致した参考人からは「現在、企業の資金繰りは好調であり、賃金を上げていくことは可能である。」との意見がありました。

県当局には、県外企業の賃金水準に近づけていくための県内企業の取組を支援していくことを要望します。

## イ 建設労働者への適正な賃金支払いに向けた取組

建設分野において、県では、労務単価の7年連続の引き上げをはじめ、「週休2日工事」の試行、i-Constructionの推進など、雇用環境の改善や生産性の向上のための様々な取組を行っていますが、建設業の人材の確保・定着のためには、建設労働者の賃金水準の向上が重要です。

このため、県当局には、下請企業の適正な利潤の確保とともに、労働者に対して資格や技術力に応じた適正な賃金が支払われるよう、関係団体と連携した取組を強化していくよう要望します。

## ウ 介護分野の人材確保支援

介護分野において、委員から「介護の現場では、人手不足が深刻な中、資格を持った方が資格の不要な仕事にも従事している。資格のある方が本来の仕事に専念できるよう、資格を持たなくともできる仕事についても県としても人材確保に努めてほしい。」との意見があったところです。

県当局には、事業者の実情を踏まえた人材確保の支援に一層努めていくよう要望します。

## ② キャリア教育について

本県のキャリア教育は、全国的にも先進的な取組が多くみられ、評価されているところですが、一層の充実が重要と考えます。

## ア 「デュアルシステム」の県内高校への展開

県内調査で伺った県立都城農業高等学校では、地域全体で農業分野の産業人材の育成を行う体制が構築されており、関係自治体、地元企業、農家、関係機関の協力の下、長期間にわたる地域での体験型研修「デュアルシステム」が行われています。9カ月間にわたり、13回程度、企業や農家で実習を行うもので、通常の短期間のインターンシップでは経験でき

ない、効果の高い職業体験となっています。

県当局には、他の職業系県立高校等へも「デュアルシステム」の取組を拡げていくことを要望します。

## イ 特別支援学校のキャリア教育の充実

県外調査で伺った株式会社沖ワークウェルでは、障がいのある社員が、自身がICTを活用し仕事をしている様子を伝える「出前授業」やICTを活用した「遠隔職場実習」など、特別支援学校でのキャリア教育に取り組んでいます。委員からは「ICTを使えば、障がいを持った子どもでも、得意なことを生かした仕事ができる可能性が広がる」との強い印象を受けた。」との意見があったところです。

県当局には、ICTの活用を検討するなど、特別支援学校のキャリア教育の充実を図っていくことを要望します。

## ウ 保護者への働きかけ

委員から「就職先を決めるにあたって一番相談するのは親だという。職業人講話などは親にも聞かせたらよいのではないか。」との意見があったところです。

県当局には、就職先の決定に影響力のある保護者への働きかけを一層進めていくことを要望します。

## エ キャリア教育推進にあたっての考え方

キャリア教育を推進していくにあたっては、県当局には、地域や地元企業の魅力を子どもたちや保護者にいかに効果的に伝えていくかという観点とともに、子どもたちが社会の一員としての役割を果たし、自立して生きていくために必要な能力や態度を育てるというキャリア教育の本旨をしっかりと踏まえながら取り組んでいくことを要望します。

また、発達の段階に応じた適切な取組が行われるよう、小・中・高等学校等の縦の連携を十分図りながら進めていくことを要望します。

## 2 外国人材の受入れ・活用について

### (1) 外国人材の受入れ・活用について

#### ① 外国人労働者の現状

出入国管理及び難民認定法が改正、令和元年4月1日に施行され、人手不足が顕著な介護や建設、農業、漁業等の14分野を対象に、新たな在留資格として特定技能が創設されました。専門的・技術的分野以外の外国人労働者を受け入れるという、これまでの国の方針の転換であり、外国人労働者の更なる増加が見込まれます。

本県の外国人労働者数は、毎年増加しており、令和元年10月末で5,028人となっています。平成27年10月末と比較すると2,909人、率にして137%増加しています。

在留資格別にみると、技能実習が約70%を占めており、平成27年の1,371人から、令和

元年には3,546人に増加しています。主に留学生が該当する資格外活動も174人から514人へと増加しています。

国籍別にみると、ベトナムが平成27年の305人から令和元年には2,126人に、インドネシアが229人から593人に、フィリピンが177人から398人にいずれも増加した一方で、中国については1,004人から838人に減少しています。

なお、厚生労働省が発表した令和元年10月末の全国の外国人労働者数は、前年比13.6%増の165万8,804人で7年連続で過去最高を更新しました。技能実習は24.5%増の約38万4千人で在留資格別で最も高い伸び率となっており、特定技能は520人でした。

## ② 国の動き

外国人材受入れに関する国の基本的な考え方等を調査するため、法務省出入国在留管理庁に伺いました。同庁は、外国人の出入国及び在留の公正な管理に関する施策を総合的に推進するため、平成31年4月に設置され、政府の司令塔としての役割を担っています。今回は「外国人材受入れについての今後の国の施策の方向性」、「外国人材受入れ・共生に向けた地方に対する国の支援策」、「外国人材が特定の地域に集中して就労することを防止するために実施される施策」の3つの調査事項について、説明を受け、意見交換を行いました。主な内容は次のとおりです。

委員から「外国人の受入れ条件は緩和されてきていると思うが、将来的にも緩和の方向か、国はどのような方向性か。」との質問があり、調査先からは「受入れ範囲を極端にどんどん広げていくということではない。基本的には専門的・技術的分野の外国人に積極的に来ていただき、活躍していただくということ。一方で、人手不足に対応するとということで、特定技能を創設したが、そのときの考え方も、まずは、日本人の若者、女性、高齢者などが活躍できる余地はないか、IT等による生産性向上の工夫はできないかということ、業界・分野ごとに検討してもらい、それでも足りない分の外国人材の受入れという考えで、14分野がまず始まった。人が足りないから直ちに外国人ということではない。」とのことでした。

委員から「賃金格差などから、外国人材の確保においても地方と都市の格差がでてくると思うが、国はどう対応していくのか。」との質問があり、調査からは「技能実習については、我々が持っているデータからは、現在のところ地域による偏在は必ずしも見られていない。特定技能については、転職ができるが、特定技能協議会で適正化を図っていきたいと考えている。」とのことでした。

委員から「地方の人材の確保のため、地域ごとに人数を割り当てるとか、都市部の流入規制のようなことは考えられないか。」との質問があり、調査先からは「不安があるのは承知しているが、そのような規制は今のところ考えていない。他の地域からも、同様の懸念をいただいております、どういう対応ができるのか、不断に検討していくことになると考えている。」とのことでした。

委員から「失踪が一番大きな問題である。取り締まりをしっかりとしてほしい。国民が心



配しているのは、犯罪に発展するということ。」との質問があり、調査先からは「失踪は技能実習で多く発生している。特に失踪の多い受入れ企業・監理団体があるので、そういうところにはどういう問題があるのか、新たにできた外国人技能実習機構が調査に行き、問題点を分析し、対応を検討している。」とのことでした。

### ③ 県内の取組

#### ア 宮崎大学

県内調査で伺った宮崎大学は、214名（学部59名、大学院118名、その他特別聴講学生等：37名）の外国人留学生と237名の外国人研究者を受け入れています。

企業への就職サポートの取組として、企業向け、留学生向けのセミナーやマッチングイベントの開催、また、夏休み、春休みを活用した「お試しインターンシップ」を行っています。

### ④ 他県の取組

#### ア 大分県庁

大分県は、人口約114万人、在留外国人12,370人（平成30年11月）、外国人労働者6,254人（平成30年10月）となっています。

大分県では、外国人材の受入れに関する取組は、立命館アジア太平洋大学をはじめとする外国人留学生が多いことから、留学生に対する起業や県内就職の支援は従来から行ってきたものの、これ以外には目立った取り組みは行われてこなかったとのことでした。しかし、新たな在留資格である特定技能の創設等の国の動きを受けて、外国人労働者のさらなる増加が見込まれることから、大分県の外国人材の受入れ・共生に向けた取り組みを、県と市町村が連携して推進することを目的に、平成30年12月、「大分県外国人材受入れ・共生のための対応策協議会」を設置するとともに、在住外国人からの相談を一元的に受け付けるため、令和元年6月に「大分県外国人総合相談センター」を開設しました。

また、県内の監理団体の多くが事業協同組合であることから、大分県中小企業団体中央会を事務局として、監理団体の質の向上を図るとともに、新たに技能実習生の受入れを検討している企業と監理団体との適正なマッチングを図ることを目的に、「大分県技能実習生受入監理団体協議会」を設立しています。委員からは「監理団体を県全体で組織化することは、技能実習制度の適正な運営のため、たいへんよいことだと思う。」との意見がありました。

このほか、海外に戻った元留学生とネットワークづくりを行っており、県内企業が海外へ展開するときのお手伝いや、海外で飲食店をされている方には、県産の食材を使っただけのような働きかけを行っているとのことでした。送り出し機関となる者も出てきており、優良だと思われるので、県内の受入機関と連携して、大分県への送り出しを働きかけているとのことでした。

## イ 特定非営利活動法人大学コンソーシアムおおいた、おおいた留学生ビジネスセンター

大分県の留学生数は、3,626人（平成30年5月）、出身は93カ国・地域となっており、人口10万人あたり全国2位で、数の多さとともに、国・地域の多様なことが特徴となっています。

調査に伺った特定非営利活動法人大学コンソーシアムおおいたは、立命館アジア太平洋大学が開学し、一気に留学生が増えることとなったのをきっかけに、それぞれの大学等で行っていた留学生支援を連携していこうと、大分県庁が旗振り役となり、平成16年に設立されました。留学生の生活支援から、在学中の地域での活動支援、県内企業への就職、起業支援まで、いわゆる入口から出口までの支援を行っています。

おおいた留学生ビジネスセンター（愛称：スパークル）（大分県別府市）は、留学生の就職支援や起業支援を行うため、大学コンソーシアムおおいたが県から委託を受け運営しており、立命館アジア太平洋大学の寮のある建物の1フロアを県が借り上げ、平成28年秋に開所しました。

留学生に特化した支援センターは全国に例がなく、留学生のためのインキュベーション施設（個室2室、ブース席10席）も全国初とのことです。30年度の起業相談73件、就職相談105件で、起業相談がたいへん増えてきているとのこと。就職支援としては、企業向けの外国人材採用に向けてのセミナー、企業と留学生との交流会、在留資格についての相談会、県内企業見学会、県内就職した元留学生向けの合同研修会、就職ガイドブックの作成など、起業支援としては、起業した先輩等によるセミナー、起業アドバイザーとの意見交換や起業プランのブラッシュアップ、在留資格についての相談会、起業マニュアルブックの作成（日・英版）などを行っています。起業支援については、県商工観光労働部とも連携して取り組んでいるとのこと。

調査先からは「就職支援として各種取組を行っているが、在学中からいろいろと交流をしていれば、就職活動がうまくいくので、4年生になってからの取組だけでなく、在学中の地域交流を大切にしている。」との話がありました。

委員から「県外への就職を希望する学生に対しても、県内と同様の支援を行っているのか。」との質問があり、調査先からは「もちろん支援する。大分が好きだとか、大分が楽しかった記憶があれば、10年後、20年後に帰ってきてくれる可能性がある。もちろん県内に就職してもらいたいが、大分県がよかったというイメージをずっと持ったままにしていだきたいと思って支援している。実際、戻ってくる学生もいる。暮らしやすいということもあるが、卒業生も支援の対象としており、県外で就職していても、起業するなら大分県でと思っていてくれることを大事にしていきたい。」とのことでした。

## ⑤ 県外の取組

### ア 川口商工会議所

監理団体の業務の実態について調査するため、県外調査で、川口商工会議所（埼玉県川口市）に伺いました。川口市の外国人技能実習生は3,750人（令和元年5月）で、ベトナム、中国、インドネシアの順に多くなっています。

市内にはすでに2つの監理団体があったものの、両団体とも鋳物業のみであったため、建設業を中心に会員企業から技能実習生受入れの要望が高まり、平成30年1月に監理団体の許可を受け、ベトナムからの受入れを開始しました。

平成29年度（第1期生）は13社21人、平成30年度（第2期生）は15社26人、平成31年度（第3期生）は13社28人です。1期生の職種は、鋳造2人、ダイカスト1人、建設機械施工7人、とび3人、防水施工1人、かわらぶき1人、建築塗装2人、ビルクリーニング2人、耕種農業2人となっています。建設業関係については、現場への集合時間が早く、拘束時間が長いものの移動時間が賃金の対象とならないといった特有の状況もあり、失踪が少なからず発生しているとのことです。

受入れ事業所に対する監査を3カ月に1度以上実施し、1年目（第1号）の技能実習生については、訪問指導を1カ月に1回以上実施しています。実習生に対しては24時間対応をしており、生活・人間関係の相談が一番多く、その他、メンタル、実習内容、病気・けがとなっています。

受入事業所にかかる費用（概算）としては、入国時初期費用が約435,000円。1カ月の費用が合計で約225,000円。内訳は監理費が35,000円、給与が170,384円（@926円（最低賃金の場合）×8時間×23日）、社会保険料20,000円となっています。平成30年度の製造業・建設業の初任給と比較すると、より費用がかかっており、この他に、住居費（本人負担の20,000円を除く家賃や通信ルーター設置費）、生活用品一式等の企業負担が必要とのことです。失踪者が強制帰国となった場合は、帰国費用も負担しなくてはならないとのことです。

委員から「特定技能や技能実習の他の分野については、今後どう考えているか。」との質問があり、調査先からは「登録支援機関の申請を行ったところ。3年間の技能実習が終わった後の5年間の特定技能の支援を考えている。特定技能は転職が可能であるので、企業とのマッチングをしっかりとっていくことが課題と考えている。また、技能実習についても、3期生で受入職種に食品加工を入れるなど分野を拡大してきている。」とのことでした。また、「ベトナムだけでは人材確保が難しくなることも考えられるので、他の国についても研究していくこととしている。」とのことでした。

## イ 公益社団法人日本・インドネシア経済協力事業協会

県外調査で、公益社団法人日本・インドネシア経済協力事業協会（東京都千代田区）に伺いました。同協会は、昭和56年に設立され、インドネシアからの外国人技能実習生事業（監理団体）を中心事業としています。ジャカルタ、ジョグジャカルタ、スラバヤに現地研修センターを、国内研修センター2カ所（成田等）と支局等9カ所（宮崎市に南九州支局）を有し、現在、約4,200名の技能実習生を監理しています。毎月200人程度を年10回、日本に受け入れています。

調査先から「技能実習制度は我々のような監理団体が企業や実習生を監理できるが、特定技能はそうではない。また、特定技能は会社を移ることができるので、会社間の外国人材の奪い合いになることが懸念される。」「インドネシアとは良好な関係であり、これま

で日本は受入れ国として選ばれてきているが、ヨーロッパ、アメリカ、中国、韓国など全世界へ送り出すようになってきている。最近特に、ドイツと競合している。選ばれる国にならなくてはならない。」「日本がEPAで受け入れ、資格が取得できずに帰国した介護人材について、ドイツは、ドイツ語ができなくとも日本で教育を受けた人材は優秀であるとして獲得に力を入れている。」との話があり、委員から「介護福祉士の資格取得が難しい理由として日本語の難しさがある。日本語学習支援の充実を図っていくことが必要であろう。」「日本人がインドネシア語を学ぶのは難しいにしても、英語で実習生が指導できるようになるなど、日本側から相手国により寄り添って、選んでいただけるよう努力していくことが求められると思った。」との意見がありました。

委員から「どの地域でもどの業種でも人手不足。外国人材についても育成していくという考えを持たないと、将来的に厳しいであろう。技能実習で習得した技術を評価して給料を上げるなどの対応をすれば、また帰って来てくれる人も多いのではないか。技能実習で5年を経験した人材がそのまま残ってくれば、企業にとってプラスが大きいと考えるが、どう考えているか。」との質問があり、調査先からは「給料の高いところにその度移っていったら、人は育たない、信頼関係も出てこない。特定技能制度は技能実習制度と一緒にやって人材を育成・確保する仕組みとしていかななくてはならない。帰国した人や3年を超えている人などのうち、優秀で信頼関係を築けている人については、5年過ぎた後には特定技能でまた来日してもらえよう取組を進めている。」とのことでした。

## ⑥ 参考人からの意見聴取

当委員会では、一般財団法人みやぎん経済研究所 主席研究員 杉山智行氏から、「人手不足に対する施策の方向性」として、意見聴取を行いました。主な意見は次のとおりです。

- ・ 日本人と同じ労働環境・待遇としていくことが重要。日本人を含め、賃金を上げていくことが重要。こういった環境が整わないと、外国人に来てもらえないのはもちろん、日本人にも来てもらえない。現在、企業の資金繰りは好調であり、賃金を上げていくことは可能。また、機械化・AIの活用といったテクノロジーによる省力化により人的な負担を軽くしていくことも重要。
- ・ 専門学校や大学に来ている留学生が出口を宮崎に求めることができるような取組を進めるべき。大学から宮崎に残ってこういう研究をやってほしいとか、企業からこういう方を優先的に採用していきたいというような声をあげていくことが大事。出口をつくり、定住につなげる取組を行っていく必要がある。インターンを県内企業で行うなど、留学生と企業 mismatches を埋めていくこと。学校が留学生に地域の行事への参加を勧めることが効果的。留学生は地元にとって大事だというメッセージを伝えていくこと。
- ・ 姉妹都市や姉妹校は多い。交換留学生も歴史がある。移住してもらおうとか、地元で働いてもらおうとか、地元の高校を卒業してもらおうなど、取り組んでいくことが大事。友好だけでなく、実利があってもよいのでは。外国人を雇用していくには、現地に行って現地の首長さんを口説いていくことが大事。例えばローソンなどは現地に事務所をつくっ

て、地元で職業訓練をやって連れてくる。そこまでやってやっと来てくれているというのが実態で、日本にいて外国人に来てくださいというのは難しい。

- ・ 外国人にとって優しい県だとか、環境がすぐれているとか、近隣住民とトラブルにならないような取組がなされているとか、そういったことが外国人が利用しているSNSやインターネットの掲示板に書かれるようになる必要がある。宮崎県は外国人を歓迎しているということを、彼らの国でセールスプロモーションをするようなことも必要ではないか。県全体でそういったことを打ち出していないといけない。
- ・ 大都市は一人だと暮らしやすいが、所帯を持つと苦しくなる。所帯を持った外国人にとっては、地方のほうがいい。所帯を持った外国人の移住を進めていくというのも一考。
- ・ 宮崎は外国人との共生の経験が非常に少ない。この点を改善していかないと、外国人に来ていただいて働いていただくということは難しい。

## (2) 各産業分野の外国人材の受入れ・活用の取組について

### ① 商工業分野

#### ア 現状

商工業分野の外国人労働者は、毎年増加しており、平成30年10月末現在で2,429人（製造業1,882人、宿泊業・飲食サービス業207人、卸売業・小売業340人）となっています。平成28年10月末と比較すると957人、率にして約65%増加しています。

#### イ 県の取組

外国人の雇用を検討している企業等向けのセミナーや、外国人留学生等の県内就職を支援するため「外国人留学生・企業交流セミナー」を開催しています。

#### ウ 県内の取組

##### ・ 延岡鉄工団地協同組合

県内調査で、外国人材を受け入れている延岡鉄工団地協同組合に伺いました。昭和45年に設立、組合員数23社、従業員数1,057名の組合（平成31年4月）です。森山工業株式会社がミャンマーからの技能実習生を5名、有限会社花菱精板工業がベトナムからの技能実習生を6名、太陽工業株式会社がミャンマーからの技能実習生を4名、株式会社昭和がベトナムから技術者として4名受け入れています。各社とも人手不足解消に役立っている面はもちろんあるものの、将来の海外展開を視野に入れた取組となっています。

組合が外国人材の活用について行ったアンケートでは、将来的には必要との考えの企業が多かったものの、今のところ、県内・市内出身者を優先的に採用しており、外国人は考えていないとの企業が多かったとのこと。

株式会社昭和では、技能実習生ではなく、「技術・人文知識・国際業務」の在留資格で技術者として雇用しています。「技能実習は3年から5年であり、この期間というのは、投資した分がやっと会社の利益としてあがってくるかどうかという期間。3年から5年限

定の人材は不要。4年制大学卒業で実務経験2年以上の優秀な人材を、現地の教育機関から直接採用している。賃金は日本人と全く同じ。」とのことです。

調査先からは「外国の方には、住居を貸したくないという家主が少なくない。地域の方に理解していただく活動をしていかななくてはならないと考えている。また、家賃負担を軽減するため、数名で一部屋を借りて共同生活をしており、そのストレスもあると思う。」「技能実習生は家族で来日することができないので、休日の過ごし方に非常に悩んでいる。車の運転もできないので、自転車やバスとなるとなかなか遠いところにも行けない。そのような中で、地域でスポーツクラブやイベント等の集いの場を提供することができれば、月曜からもがんばろうという気持ちになっていただけ、ストレスもたまらないようにできるのではないかと思うが、そういう情報が不足している。」「東京や大阪等の都市部と比較して賃金が低い。仕送りの額も違うであろうし、自由になるお金も違う。将来に向けて積み立てられる額も違う。賃金格差はどうすることもできないが、どうしても延岡より都市部を希望することになってしまう。」「宮崎は過ごしやすい環境で、技能実習にはよいところで、生活面の支援も優れていると思っていただき、ロコミで『日本に行くなら宮崎県がいい』といってもらえるよう努力していくべきではないか。そういう支援体制ができているということが最終的に判断してもらえる要素になってくるのではないか。」「相談機関を設置する必要があるのではないか。外国の方や受入れ企業が必要な時に電話やメールで相談できる体制の構築が必要。各市町村単位で設置していただけたらよい。また、必要な時には通訳を現地まで派遣して相談に乗っていただける体制の構築を希望したい。」との意見がありました。

#### ・ 日本ホワイトファーム株式会社

外国人材を受け入れている企業の実情を調査するため、日本ホワイトファーム株式会社宮崎事業所（日向市）を訪問しました。日本ハム株式会社の100%出資のグループ企業で、昭和56年に設立され、鶏の生産から、鶏肉の処理加工までを行っている会社です。従業員は約490名。派遣会社、協力会社の従業員も合わせると、670名ほどが働いています。技能実習生について、現在、フィリピンから60名、カンボジアから6名を受け入れています。

平成26年にフィリピン人10名から受入れをはじめ、現在12期生目となっています。これまでは技能実習1号及び2号で3年間でしたが、今年度から3号としてプラス2年間の実習を始めています。7月からはカンボジア人6名の受入れも始め、来期も6名の受入れを予定しているとのことです。

工場の敷地内に寮が建設されていて、不足する分は市内の賃貸住宅を借り上げ寮として契約しています。監理費は一人当たり3万から3万5千円。出入国関連の費用は必ず会社が負担しなければならず、寮や生活に必要な電化製品等を準備する必要があるなど、日本人より費用がかかっているとのことです。

## ・ 株式会社教育情報サービス、宮崎市工業政策課、宮崎大学

株式会社教育情報サービス（宮崎市）、宮崎市観光商工部商工戦略局工業政策課、宮崎大学では、JICAと連携し、バングラデシュの高度IT技術者をIT企業とマッチングさせる「宮崎－バングラデシュモデル」に取り組んでいます。他県に先駆けたプロジェクトで、全国的にも非常に注目されています。

バングラデシュにおいて、日本での就労を希望する高度なIT技術を有する人材を募集し、3ヶ月間、日本語、IT技術、ビジネスマナーなどの研修を行います（宮崎大学が研修講師を派遣）。この後、宮崎大学へ3ヶ月間留学し、日本語等の研修とともに、企業へインターンシップを行います。そして、インターンシップを受け入れた企業へ就職する（宮崎市が採用経費や家賃を企業へ補助。）というものです。第3期目の募集では133倍の応募があっており、非常に優秀な人材が集まっています。

平成30年7月から令和2年1月までで、宮崎市13社25名、延岡市3社5名、門川町1社1名が在留資格「技術・人文知識・国際業務」の技術者として採用されています。

今後について「JICAとしての事業期間は令和2年9月までとなっているが、この取組を続けていきたい。しかし、すでに人材の流出という課題が出てきている。都市圏との給料の差がどうしてもある。また、広島県や長野県でも同様の取組が始まり、地方同士の競争が始まっている。これらにどうやって打ち勝っていくか、関係者で協議している。」とのことでした。また、県もこの取組に参加してほしいとの企業からの要望があるとのことでした。

調査先からは「IT人材の不足はIT企業だけのものではない。建設業界ではi-Constructionが進み、家電業界では組み込みソフト開発が必要である、農業でもスマート農業といったように、ITのユーザー側でもあらゆる産業分野で必要とされ、不足していく。優秀な外国人材に選ばれる企業、選ばれる地域にしなければならないということをもっと感じている。」「日本語教育の問題をはじめ、生活支援など、受入れ企業の困りごとは共通している。このプロジェクトのように産学官が連携して、こういった問題を解決していく仕組みづくりができればよい。」との意見がありました。

## ② 農林業分野

### ア 現状

農林業分野の外国人労働者は、平成26年から平成30年にかけて約2.4倍になるなど、年々増加しており、平成30年は622人（農業：614人、林業：8人）となっています。在留資格別では92.4%の575人（すべて農業）が技能実習生となっています。

農業分野について、県は、賃金が低い本県で外国人材を確保するためには生活面も含めた受入体制の整備が必要、施設園芸等の農閑期を伴う品目では、夏場など農閑期を補う周年雇用のための調整が必要、技能実習生については、宿舍の整備費や監理団体への月々の監理費などの負担があるため、資金力が低い家族経営体が安定的に技能実習生を活用できる仕組み作りが必要といった課題をあげています。また、関係団体・企業との意見交換と

して「農業生産法人 有限会社四位農園」及び「香川ランチグループ」から意見を伺った中で、「(漁業の賃金は技能実習生もマルシップ方式も全国で統一されている。) 農業は最低賃金の場合が多く、地域により賃金に違いがある。人手不足により、今後、地方の農業はますます疲弊するのではないか。」との意見がありました。

なお、林業分野については、職種を問わない在留期間が1年の技能実習1号の活用は可能ですが、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ません。愛媛県森林組合連合会が、平成30年1月にベトナムから技能実習1号の研修生を試験的に受け入れていますが、これ以外の都道府県では技能実習生の受入れ実績はない状況です。県内団体は中央団体の動きを静観している状況で、これまで県に対する要望等を行われておらず、県としては、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、受入れに向けての動きや制度改正があった場合は、適切に対応していくこととしています。

## イ 県の取組

農業分野では、送り出し国や監理団体との情報共有や安全な実習環境の構築など受入体制の整備や、北海道など農繁期の異なる他産地と連携し本県の農繁期のみで外国人材が就業できる体制を検討するとともに、JAが技能実習の実習実施者となり、JAと請負契約を結んだ農家のほ場やJAの選果場・加工場等で実習を行う「農作業請負方式技能実習」の推進等に取り組んでいます。

## ウ 県内の取組

### ・ 株式会社加藤えのき

県内調査で株式会社加藤えのきに伺いました。創業は昭和48年で、年間約5,000トンを出荷する西日本最大級のえのき生産企業です。従業員は約170名。約15年前から技能実習生を受け入れており、現在はベトナムからの35名(女性32名、男性3名)が工場内の寮で生活しています。15年間、いわゆる失踪は一度も無いとのこと。地域社会との交流が大事なので、図書館で行われている読み聞かせに参加させ、ベトナム語の挨拶や数字の数え方などを紹介しているとのことでした。

調査先からは「宮崎県にはベトナムからの技能実習生が多数来ているが(平成30年10月現在、1,678人で国別で最多。)、ベトナム語表記の案内などをもっと多くしてほしい。」との意見がありました。

### ・ 農業生産法人ベジエイト株式会社

農業生産法人ベジエイト株式会社は平成24年に設立され、農作物(こぼろ、甘藷、大根、水稻)の生産、加工、集荷、販売、受託農作業を行っています。従業員数は53名(うちパートタイマーが36名)で、外国人技能実習生は平成28年から受入れを始め、現在、インドネシアから5名を受け入れています。

調査先から「SNSで情報がすぐに伝わる中、外国の方から選ばれる会社となるため、



時給の見直しや、ボーナスも考えていきたいと思っている。」との意見があり、委員から「いつまでも日本が優位というわけではない。韓国も、中国、台湾も人手不足であり、かなり条件がよくなってきている。待遇を改善していかなくは、日本が行きたい国ではなくなってしまう。」との意見がありました。また、調査先から「今後の事業拡大に向けて、外国人材を増やしていきたいが、それだけでは対応は難しいので、スマート農業と併用しながら対応していく必要があると考えている」との意見がありました。

### ③ 漁業分野

#### ア 現状

漁業分野の外国人労働者は、増加傾向にあり、令和元年8月末現在、技能実習制度とマルシップ方式（※）を合わせて567名を受け入れています。

技能実習生については、4つの漁業（かつお一本釣り、まぐろ延縄、大型定置、中型まき網）で受入れを行っており、かつお一本釣り漁業が全体の70%を占めています。マルシップ方式では、まぐろ延縄漁業のみが受入れを行っています。

今後の課題として、県は、特定技能への今後の対応とともに、外国人の受入れを行う地域の受入れ環境の整備が必要としています。

また、関係団体・企業との意見交換として「宮崎県漁業協同組合連合会」、「日南市漁業協同組合」及び「外浦漁業協同組合」から意見を伺った中で、かつお船などの特定技能の外国人の混乗割合を引き上げてほしいとの要望がありました。

（※）日本法人等が所有する船舶を、外国法人等に貸渡し、当該外国法人が外国人船員を乗り込ませたものを貸渡し人となる日本法人等がチャーターバックし、運航・操業する方式。

#### イ 県の取組

漁協等の漁業団体が、外国人材の活用に伴う手続き等のために人材を雇用する場合の支援や、外国人が新たに技術を習得するための研修等の支援を実施しています。

### ④ 建設業分野

#### ア 現状

建設業分野の外国人労働者は、令和元年で392人であり平成27年から9倍以上増加しており、在留資格別では、技能実習生が353人、高度専門職が25人などとなっています。国籍はベトナムが多数を占めています。

令和元年7月に県が実施したアンケートの結果によると、雇用した実績のある建設業者は4%あり、職種は技能労働者が74%、施工管理業務が23%となっています。雇用していない理由は、「不安がある」が38%、「現体制を維持したい」が25%で、不安があると答えた者の不安の内容は言葉や生活習慣などが多数を占めています。今後の雇用希望としては21%が雇用したいとしています。

## イ 県の取組

外国人材を雇用する際に必要な経費等の一部を補助する事業を行っています。

## ⑤ 介護・看護分野

### ア 現状

介護分野の外国人受入れ制度としては、EPA（経済連携協定）、在留資格「介護」、技能実習制度、特定技能1号の4つの制度がありますが、本県では令和元年9月末現在で、国内で介護福祉士の資格を取得し、介護施設等で勤務する在留資格「介護」が13名、技能実習が42名となっています。

看護分野では、EPA（経済連携協定）に基づく外国人看護師候補者が6人となっています。

## イ 県の取組

介護分野では、外国人留学生に対する介護福祉士修学資金の貸付や、介護施設等による外国人留学生への奨学金等支給の支援などに取り組んでいます。

看護分野では、EPAに基づいて外国人看護師候補者を受け入れている施設に対する補助を行っています。

## (3) 県への提言

都市部とはもとより、地方間、さらには諸外国との外国人材の獲得競争は激しさを増す一方です。人手が絶対的に不足する時代を迎え、外国人材の受入れ・活用については、全庁的な体制で対応していくべき重要課題と考えます。

### ア 外国人材受入れのための体制整備

調査に伺った大分県庁では「大分県外国人材受入れ・共生のための対応策」を策定し、「企業等による外国人材の円滑な受入れを支援する」ことを県の取組方針として掲げるとともに、県庁内の体制の整備が行われています。

県当局には、外国人材の受入れ・活用に関する県の基本方針及び庁内体制の整備を検討することを要望します。

### イ 外国人材受入れに係る情報交換の場の設置、相談窓口の設置

大分県では、監理団体の多くが事業協同組合であることから中小企業団体中央会を事務局に「大分県技能実習生受入監理団体協議会」を設立し、優良事例の情報共有等による監理団体の質の向上を図るとともに、技能実習生の受入れを希望する企業の相談窓口となり、監理団体と企業とのマッチングを行っています。

本県の監理団体は主に農協や漁協であり状況は異なりますが、関係者間で情報共有を図ることは有用ですので、県当局には、監理団体と関係する機関・団体をメンバーとする情

報交換の場を設けるなど、関係団体のネットワーク化を検討することを要望します。また、企業からの相談窓口の設置について検討することを要望します。

#### **ウ 外国人材の送り出し国との関係構築**

鹿児島県では人材の安定的な受入れなどに関する協定をベトナムハイズオン省と結んでいます。委員からは「外国人材を確保していくには、民間のみでは難しい。県が直接送り出し国との関係を構築し、確保していくべき。無尽蔵に人がいるわけではない、後手になると厳しいのではないか。」などの意見があったところです。

県当局には、外国人材の確保のため、県として送り出し国との関係構築を図っていくことを要望します。

#### **エ 県内企業の外国人材に対する処遇改善**

外国人から選ばれるためには、賃金をはじめとする県内企業の待遇改善が不可欠です。調査先からも「SNSで情報がすぐに伝わる中、外国の方から選ばれる会社となるため、時給の見直しや、ボーナスも考えている。」との意見があるなど、取組を始める企業もできています。

県当局には、外国人から選ばれる企業となるため、賃金引き上げをはじめ、待遇改善につながる県内企業の取組を支援していくことを要望します。

#### **オ 専門的・技術的分野の外国人材の確保**

専門的・技術的分野の外国人材の確保には、大学への留学生の卒業後の県内定着を図っていくことが効果的と考えます。調査に伺った大分県では、「おおいた留学生ビジネスセンター」を設置するなど、留学生の県内就職支援、起業支援に力を入れており、留学中の早い段階から地域や企業の魅力を伝える取組を進めることが重要とのことでした。

また、調査に伺った株式会社教育情報サービス、宮崎市及び宮崎大学では、JICAと連携し、バングラデシュからIT技術者を確保する「宮崎ーバングラデシュモデル」に取り組んでいます。調査先からは、県もこの取組に参加し、全県的な取組としてほしいとの企業からの要望があるとの意見がありました。

県当局には、留学生の県内就職をはじめ、専門的・技術的分野の外国人材の確保・定着に向け、大学、企業と連携して積極的に取り組むことを要望します。

#### **カ 国への提案・要望**

外国人材の受入れに係る制度は、今般の特定技能や技能実習をはじめ複数ある上、複雑となっています。例えば、林業分野では人手不足が深刻にもかかわらず、技能実習2号や特定技能の対象となっておりません。また、漁業分野では、意見交換先から、特定技能の外国人の混乗割合の引き上げの要望があったところです。

林業分野については県内団体からの要望は今のところないとのことですが、県当局にお

いては、外国人材受入れに係る各種制度について、本県産業界の実情を踏まえ、活用しやすい制度となっているか検討し、必要に応じて国へ提案要望を行っていくことを要望します。

### 3 多文化共生について

#### (1) 多文化共生に関する取組について

##### ① 県の取組

本県の外国人住民数の推移をみると、平成27年の4,393人から令和元年は7,162人となっており、5年間で約1.6倍、2,769人の増加となっています。

県では、言語、文化、生活習慣、価値観などの違いを認め合い、地域住民と外国人住民が共に地域社会の構成員として協力し合う多文化共生社会づくりがますます重要になってくるとして、令和元年6月に策定した「みやざきグローバルプラン」に基づき、「外国人住民への支援」、「外国人と共生する地域社会づくり」の2つを柱に、以下のような取り組みを行っています。

- ・ 外国人材の適正かつ円滑な受入れ・共生に向けた施策を県と市町村が連携して推進するため、「宮崎県外国人材受入れ・共生連絡協議会」（平成31年2月）を設置しています。
- ・ 外国人住民への行政・生活情報の提供や生活面での様々な支援を行うため、宮崎市の中心部に「みやざき外国人サポートセンター」を設置（令和元年10月）しています。所長及び相談員3名の体制で、火曜日から土曜日の10時から19時まで、外国語のできる相談員や翻訳機・多言語コールセンターを活用して19言語での相談に対応しています。在留資格更新や運転免許切替え、子どもの健診などの相談が寄せられているとのこと。また、生活や防災に関する情報を多言語で発信するほか、地域住民との交流の場などとして活用するとともに、県内各地での出張相談会などを実施しています。
- ・ 日本や宮崎の文化に触れる機会の提供として、文化講座などを実施するとともに、外国人のための防災講座や外国人を支援する災害ボランティアの養成を行っています。
- ・ 外国人住民が生活等に必要日本語能力を身につけられるよう、日本語教育や日本語学習支援者の育成を行っています。
- ・ 多文化共生に関する意識啓発のため、国際交流員等による国際理解講座を県内の小中学校、高校などで実施するとともに、インターネットや広報誌等を活用した意識啓発、市町村の異文化理解等の講座への多文化共生アドバイザーの派遣を行っています。
- ・ 県民と外国人住民が触れ合える国際交流イベント等の開催や国際交流・協力団体の活動支援、通訳などのボランティアの登録促進、活用を行っています。
- ・ 外国人住民等の意見交換の場を設けるなど、住みやすい生活環境づくりに取り組んでいます。

また、技能実習生の失踪が全国的に問題となっていますが、本県においても増加傾向に

あります。不法残留外国人は、平成5年の30万人をピークに減少し続けた後、平成27年から再び増加に転じ、平成31年1月現在7万4,167人が在留期限切れの状態で残留している状況にあります。

県警察では、技能実習生を受け入れている企業に対する指導や、各種会合での失踪防止のための講話を実施しています。

## ② 県内の取組

### ア 宮崎大学

宮崎大学では、前述の取組の他、留学生・研究者支援として、日本人チューターの配置、入国管理局関連のサポート、シェアハウスの提供などを行うとともに、「イスラーム文化研究交流棟」を設け、宗教上の配慮も行っています。

また、外国人の増加に伴い日本語教育ニーズが大きくなる中、県内には日本語教員が非常に少なく、養成機関もなかったことから、国立大学で初めて日本語教員養成研修実施機関となり「宮崎大学420単位時間日本語教員養成プログラム」を開講するとともに、同プログラムの実施や増加する留学生の対応、短期留学プログラムの実施・運営を担う体制づくりとして、宮崎大学発ベンチャー企業「宮崎国際教育サービス株式会社」を立ち上げました。同社では、大学と連携・協力し、外国人を対象とした日本語・日本文化の教育と日本語教育人材育成を進めています。

## ③ 他県の取組

### ア 特定非営利活動法人大学コンソーシアムおおいた

特定非営利活動法人大学コンソーシアムおおいたでは、留学生に対して、生活支援から、在学中の地域での活動支援、県内企業への就職、起業支援まで、いわゆる入口から出口までの支援を行っており、前述の取組の他、「おおいた留学生人材情報バンク（アクティブネット）」を運営し、留学生の外国人としての自らの特性や能力を生かして地域の様々な活動に参加を希望する学生と、留学生を活用したい企業とのマッチングを行っており、インバウンド対応前のアドバイスや、外国人向け商品開発へのアドバイス、海外展示会出展の際の同行など、在学中の留学生の能力活用を図っています。

委員から「立命館アジア太平洋大学が開学して来年で20年になる。別府市が変わってきたと感じるところがあるか。」との質問があり、調査先からは「当初は、留学生だと言うとコンビニではアルバイトさせてもらえず、門前払いだった。ホテルの裏方などしかなかった。アパートも住んでほしくないということであった。しかし、現在は、別府市では、複数で住んでもかまわないというアパートも増えており、「住宅保証人制度」も廃止してよいのではないかと思うぐらい地域へ溶け込んでいる。留学生は地域経済にも大きく貢献していると思う。」とのことでした。留学生との交流を通じ、多文化共生社会が進展していることを感じました。

## (2) 県への提言

県では、外国人材の適正かつ円滑な受入れ・共生に向けた施策を県と市町村が連携して推進するため「宮崎県外国人材受入れ・共生連絡協議会」を設置するとともに、外国人が安心して宮崎で暮らせる環境を整備するため、行政・生活全般の情報提供や相談対応を多言語で一元的に行う窓口として「みやざき外国人サポートセンター」を設置し、多文化共生社会づくりに取り組んでいるところですが、外国人に選ばれる地域となるためにも施策の一層の充実が重要と考えます。

### ア 在住外国人の意向調査

委員から「現在宮崎で生活している外国人がどういう理由で宮崎に住むことにしたのか、働くことにしたのか、その理由を把握して分析し、施策に生かしていかないといけない。」との意見があったところです。

県当局には、施策に反映させるため、県内在住外国人に対する意向調査・分析について検討することを要望します。

### イ 多文化共生施策の全県的な取組

みやざき外国人サポートセンターは設置されている宮崎市中心の体制となっています。

県当局には、多文化共生施策については、市町村と十分連携し、全県的な取組として推進するとともに、遠方の市町村に住む外国人にも十分な配慮を行うことを要望します。

### ウ 日本語学習支援の充実

本県においても外国人が増加し、日本語教育ニーズが大きくなる中、県内には日本語教員が非常に少なく、その養成機関もなかったことから、宮崎大学では「420単位時間日本語教員養成プログラム」を開講し、日本語教育人材の育成を進めています。

県当局には、日本語教育人材の育成をはじめ、県内在住外国人に対する日本語学習支援の充実を図っていくことを要望します。

### エ 不法在留外国人対策

技能実習生の失踪が大きな社会問題となるなど、全国的に不法在留外国人が増加する中、県民の安全・安心な生活が守られることが、多文化共生社会の実現には不可欠です。

県当局には、情報収集の強化をはじめとする十分な対策を講じていくことを要望します。

### Ⅲ 結 び

以上、当委員会の1年間の調査内容及び活動について、総括して御報告申し上げます。

人手不足解消のための施策に関しては、委員から、本県が就職先として選ばれる地域となるためには県内企業の賃金を上げていく必要がある旨の発言が多くありました。本県の毎月給与額をみると全国より約8万円低くなっています。介護分野で県が実施した実態調査結果によると、離職率が高い理由は賃金が低いからなどとなっています。

労務単価の引き上げなど建設分野での県の取組等も重要ですが、県内企業が人材を確保していくためには、賃上げをはじめとする、企業の主体的な処遇改善等の取組が必要です。県当局には、このような県内企業の取組を支援していくことを要望します。

また、新規高卒者の県内就職率は全国最低を脱したものの、若者の県外流出は依然として顕著です。理由としては賃金の高さや都会へのあこがれなどが考えられますが、これまで若者に地元企業や地域の魅力を十分に伝えてこなかったことも一つの要因との反省から、近年、小中高校におけるキャリア教育に力が注がれており、日向市キャリア教育支援センターなど先進的な取組も行われています。このような中、県立都城農業高校で取り組まれている長期間の地域での体験型研修「デュアルシステム」では、作物の植え付けから収穫まで年間通して体験することにより、地元企業に対する理解が深まり、進路に対する意識が高まるなど、通常行われている短期間の職場体験と比べ非常に効果が高く、行政、企業など地域全体で農業の人材育成を行う取組となっていることも含め、高く評価されます。県外調査で伺った株式会社沖ワークウェル（東京都）のICTを活用した特別支援学校のキャリア教育については、委員から「ICTを活用すれば、障がいを持った子どもも、得意なことを生かした仕事ができる可能性が広がる」との強い印象を受けた。」との意見がありました。

県当局には、社会の一員として自立して生きていくために必要な能力や態度を育てるというキャリア教育の本来の趣旨をしっかりと踏まえながら、県内就職の魅力を伝えていくため、「デュアルシステム」の他の高校への展開や、特別支援学校における取組など、キャリア教育の一層の充実を図っていくことを要望します。

外国人材の活用受入れ・活用に関しては、他県では既に積極的な取組が行われています。大分県では、県において「技能実習生受入監理団体協議会」を設立し、企業と監理団体のマッチングを進めるとともに、市町村が監理団体を設立するなど、生活者としての外国人支援のみならず、労働者としての外国人受入れに全県的に取り組んでいます。おおいた留学生ビジネスセンターでは、インキュベーション施設の提供など、留学生に対する就職支援や起業支援が手厚く行われており、高度外国人材の獲得に力を入れています。鹿児島県では、外国人材の送り出し国との関係構築に取り組んでいます。このように、賃金の高い都市部はもとより、地方間でも外国人材の獲得競争は厳しさを増しており、さらには、複数の調査先から諸外国との競争も激しくなっているとの話を伺ったところです。一方で、県内においても、バングラデシュ

の高度IT技術者をIT企業とマッチングさせる「宮崎ーバングラデシュモデル」という全国的にも先進的な取組が、産学官の連携の下、行われているほか、高度外国人材の獲得に自ら取り組む企業も現れています。

本県が外国人から選ばれる地域になるためには、賃金の引上げをはじめ、企業が主体的に待遇改善等に取り組むことが不可欠であるとともに、地域全体で生活支援を充実させていくことが重要です。多くの調査先から、生活支援がしっかりしていれば、SNSでその評判が広まり、外国人材は定着してくれるとの意見がありました。

本県でも産業人材の確保が年々厳しくなることが見込まれる中、今後外国人材の受入れが進まない場合、経済・社会基盤の持続可能性にも影響を及ぼすおそれがあると考えます。県当局においては、外国人材の受入れ・活用に向けた基本方針を検討の上、処遇改善につながる県内企業の取組支援をはじめ、送り出し国との関係構築や関係団体のネットワーク化など、必要な施策を推進していくよう要望します。

多文化共生に関しては、年々増加する外国人住民への対応として積極的に取り組むことはもとより、産業の担い手として期待される外国人材から選ばれる地域となるためにも、生活支援をはじめとする、施策の充実が必要です。県当局においては、在住外国人に本県を選んだ理由について調査するなど、効果的な施策を検討の上、市町村と十分連携し、全県的な取組として推進していくよう要望します。

当委員会では、この一年間の活動を通じ、様々な産業において人手が不足する時代を迎えていくという危機感とともに、この対策として、外国人材の受入れ、多文化共生の推進、将来の産業人材を育成していくための子どもたちへのキャリア教育など、当委員会が調査した事項の重要性がますます高まっていると感じました。県では、人口減少対策を県政の最重要課題と位置づけ、令和2年度当初予算において、人口減少下にあっても「持続可能な宮崎県の土台づくり」を進めていくため、「地域や産業を支える人財の育成・確保」を柱のひとつとして重点的に取組を進めていくとしていますが、当委員会の調査事項への県の取組については、県議会として今後も注視していきたいと考えています。

また、企業や県民の皆様におかれても、若者からも、外国人材からも選ばれる県となるために、雇用者の処遇改善、キャリア教育や多文化共生社会づくりへの参画などの重要性を御理解いただき、主体的な取組を進めていただきたいと思います。

最後に、県当局には、当委員会の提言を十分踏まえ、官民挙げたオール宮崎の体制で、産業人材の育成・確保と多文化共生社会の実現に向けた取組を推進していただくことを要望して、当委員会の報告といたします。



## IV 委員会設置等資料



(資料Ⅳ-1)

## 特別委員会の設置

(令和元年5月21日議決)

- 1 名称 産業人財育成・外国人雇用対策特別委員会
- 2 目的 産業人財育成及び外国人雇用対策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 12名
- 4 期限 令和2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、必要と認められ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IV-2)

## 委 員 名 簿

(令和元年5月21日選任)

委 員 長	西 村 賢
副 委 員 長	高 橋 透
委 員	坂 口 博 美
委 員	星 原 透
委 員	外 山 衛
委 員	野 崎 幸 士
委 員	山 下 寿
委 員	脇 谷 のりこ
委 員	田 口 雄 二
委 員	河 野 哲 也
委 員	来 住 一 人
委 員	関 師 博 規

## 委員会活動経過の概要

令和元年5月21日

○ 臨時県議会

- 1 産業人財育成・外国人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	西村賢
副委員長	高橋透
委員	坂口博美
委員	星原透
委員	外山衛
委員	野崎幸士
委員	山下寿
委員	脇谷のりこ
委員	田口雄二
委員	河野哲也
委員	来住一人
委員	凶師博規

令和元年5月28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 商工観光労働部、総合政策部
  - (1) 産業人財の育成・確保について
  - (2) 外国人材の状況等について

令和元年6月24日

○ 委員会（6月定例会）

次の事項について県当局から説明を受けるとともに、県内調査の調査先等について協議した。

- 1 警察本部
  - (1) 県内の外事情勢について
- 2 教育委員会
  - (1) 本県のキャリア教育推進の現状について

令和元年7月26日

○ 委員会（閉会中）

次の事項について宮崎県漁業協同組合連合会等と意見交換を行うとともに、県内調査・県外調査の調査先等について協議した。

- 1 宮崎県漁業協同組合連合会、日南市漁業協同組合、外浦漁業協同組合、農業生産法人有限会社四位農園、香川ランチグループ

(1) 外国人材の受入れについて

令和元年8月8日～9日

○ 県内調査（県北地区）

- 1 日本ホワイトファーム株式会社（日向市）  
外国人材受入れの取組について調査を行った。
- 2 日向市キャリア教育支援センター（日向市）  
キャリア教育の取組について調査を行った。
- 3 延岡鉄工団地協同組合（延岡市）  
外国人材受入れの取組について調査を行った。
- 4 大分県庁（大分県大分市）  
外国人材の受入れ・活用及び多文化共生の取組について調査を行った。
- 5 特定非営利活動法人大学コンソーシアムおおいた、おおいた留学生ビジネスセンター（大分県別府市）  
外国人留学生に対する就職・起業支援の取組等について調査を行った。

令和元年8月28日～29日

○ 県内調査（県南地区）

- 1 株式会社教育情報サービス、宮崎市工業政策課（宮崎市）  
「宮崎ーバングラデシュモデル」による外国人材受入れの取組について調査を行った。
- 2 宮崎大学（宮崎市）  
多文化共生に関する取組等について調査を行った。
- 3 株式会社加藤えのき（宮崎市）  
外国人材受入れの取組について調査を行った。
- 4 県立都城農業高等学校（都城市）  
長期間の地域での体験型研修「デュアルシステム」の取組について調査を行った。
- 5 農業生産法人ベジエイト株式会社（都城市）  
外国人材受入れの取組について調査を行った。

令和元年9月26日

○ 委員会（9月定例会）

次の事項について参考人から意見聴取を行うとともに、県外調査の調査先等について協議した。

1 参考人意見聴取

参考人：一般財団法人みやぎん経済研究所 主席研究員 杉山智行 氏

内 容：人手不足に対する施策の方向性について

令和元年10月16日～17日

○ 県外調査

1 公益社団法人日本・インドネシア経済協力事業協会（東京都千代田区）

技能実習生受入事業について調査を行った。

2 法務省出入国在留管理庁（東京都千代田区）

国の外国人材受入れ施策の方向性等について調査を行った。

3 株式会社沖ワークウェル（東京都港区）

ICTを活用した特別支援学校におけるキャリア教育の取組について調査を行った。

4 川口商工会議所（埼玉県川口市）

技能実習生受入事業及び「川口若手ものづくり人材育成プロジェクト」によるキャリア教育の取組成果について調査を行った。

令和元年11月1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、次回の調査内容等について協議した。

1 農政水産部、環境森林部、県土整備部

(1) 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

(2) 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

(4) 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

令和元年12月9日

○ 委員会（11月定例会）

次の事項について県当局から説明を受けるとともに、県への提言内容等について協議した。

1 商工観光労働部、福祉保健部

- (1) 介護・看護分野における人材確保・育成対策、外国人材の受入れについて
- (2) 商工業分野における人材確保・育成対策、国人材の受入れについて
- (3) 多文化共生に関する取組について

令和2年1月24日

○ 委員会（閉会中）

委員会報告書骨子（案）について協議した。

令和2年3月11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2年3月13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。