

令和 7 年 6 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 6 月 20 日

場 所 第 3 委員会室

令和7年6月20日(金曜日)

欠席委員(なし)

委員外議員(なし)

午前10時0分開会

会議に付した案件

○説明及び質疑

福岡出入国在留管理局宮崎出張所

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

外国人技能実習機構熊本支所

1. 外国人技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護

宮崎労働局

1. 外国人労働者の雇用状況と適正な雇用管理

ワイエムウォーカー株式会社

1. 外国人採用について

○協議事項

1. 委員会の調査事項について
2. 県内調査について
3. 県外調査について
4. 次回委員会について
5. 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

説明のため出席した者

福岡出入国在留管理局宮崎出張所

所長 古城寿子

外国人技能実習機構熊本支所

支所長 川田浩平

指導課指導係長 村上暁彦

宮崎労働局

職業安定部長 向田俊哉

職業対策課長 橋本智晴

職業対策課外国人雇用対策担当官 柳田亮二

ワイエムウォーカー株式会社

代表取締役 中村佳孝

取締役 谷口将之

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ございますが、お手元に配付の日程(案)を御覧ください。

3、概要説明に記載しておりますけれども、本日は、午前の部の終了後、お昼休憩を挟んで、午後2時から午後の部を予定しております。長丁場になりますが、よろしくお願いします。

まず、午前の部についてでございますが、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、宮崎労働局にお越しをいただいております。在留資格をはじめとする国の制度や取組、外国人材の推移等について御説明を

いただき、質疑、意見交換を行いたいと思います。

それから、お昼の休憩を挟んで午後2時から、特定技能外国人とその雇用企業に対するサポートを役割とした登録支援機関でありますワイエムウォーカー株式会社——横浜の会社になりますが、その取組や海外現地の状況について、オンラインで意見聴取を行います。

その後、前回から協議をさせていただいております、調査事項の整理や県内外調査等について御協議をいただきたく存じますが、このように取り進めてよろしいでしょうか。

暫時休憩いたします。

午前10時2分休憩

午前10時4分再開

○**本田委員長** 委員会を再開いたします。

それでは、そのように決定をいたします。

では、説明者等の入室のため、暫時休憩をいたします。

午前10時4分休憩

午前10時5分再開

○**本田委員長** では、委員会を再開いたします。

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。

また、執行部から見学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いたします。

本日は、福岡出入国在留管理局宮崎出張所の所長、古城寿子様。

外国人技能実習機構熊本支所の支所長、川田浩平様。

指導課指導係長、村上暁彦様。

宮崎労働局の職業安定部長、向田俊哉様。

職業対策課長、橋本智春様。

職業対策課外国人雇用対策担当官、柳田亮二様に御出席をいただきました。ありがとうございます。

御出席いただいた皆様におかれましては、大変忙しい中、本委員会にお越しいただき、誠にありがとうございます。

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ございます。よろしくお願いいたします。

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。

本県におきましては、人口減少社会におきまして、県内においても人手不足の状況に陥っている状況でございます。このような中でございますけれども、グローバル化の進展によって、国内外での外国人材の獲得競争も激化をしております。

本県の外国人労働者数は、令和6年10月末時点で8,515人と過去最高を更新しておりますが、全国の外国人労働者230万2,587人の約0.3%にとどまっているという状況でございます。さらなる外国人材の確保が喫緊の課題となっている状況だというふうに思っております。

このような中で、今日は貴重な御意見をいただきたいと思います。ぜひよろしくお願いいたします。

次に、委員を紹介いたします。

最初に、私の隣が、都城市選出の山内いっとく副委員長であります。

続きまして、都城市選出の山下博三委員です。

都城市選出の二見康之委員です。

宮崎市選出の齊藤了介委員です。

日南市選出の黒岩保雄委員です。

東諸県郡選出の渡辺正剛委員です。

都城市選出の今村光雄委員です。

都城市選出の永山敏郎委員です。

宮崎市選出の前屋敷恵美委員です。

以上で委員の紹介を終わります。

それでは、まず福岡出入国在留管理局宮崎出張所様から、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について御説明をお願いいたします。

○古城所長 福岡出入国在留管理局宮崎出張所の所長をしております古城と申します。本日はよろしくお願いいたします。

それでは、着席してお話をさせていただきたいと思います。

平素より、出入国管理行政に御理解、御協力を賜りまして厚く御礼申し上げます。

本日は、外国人材確保・雇用対策特別委員会の開催に当たりまして、出入国在留管理行政をめぐる近年の状況等につきまして、皆様の活動の参考となるお話ができるように努めさせていただきたいと思います。どうぞよろしくお願いいたします。

それでは、まず初めに、出入国在留管理制度の概要について御説明いたしたいと思います。

こちらでは、参考までに出入国在留管理庁のパンフレットを配付させていただいておりますので、こちらのほうを御参照いただければと思います。

まず、本邦に入学、または本邦から出国する

全ての人、及び本邦に在留する全ての外国人の在留の公正な管理を図ることを目的とするのが、出入国在留管理制度です。

この公正な管理とは、ルールを守る外国人の円滑な受入れと、我が国の安全・安心を脅かす外国人の入学、滞在の阻止をバランスよく適正に実現させることを意味するものであり、この目的を達成するため、入管法は在留資格制度を整備し、高度な専門技術を有する外国人等を円滑に受け入れることとする一方で、退去強制手続を整備し、我が国で罪を犯した外国人等に対しては厳正に対処することとしています。

なお、2019年4月に施行された入管法の改正により、本邦に在留する全ての外国人の在留の公正な管理が新たに目的に加わったのですが、これは、近年の在留外国人の増加に加え、在留資格特定技能1号及び特定技能2号の創設に伴い、より一層外国人の在留を公正に管理することの重要性が高まることから、出入国の管理のみならず、本邦に在留する外国人の在留の公正な管理も重要な目的であることを明確に表現するため、新たに加えることとなりました。

それでは続いて、外国人の出入国手続・在留資格制度について御説明いたします。

外国人の出入国の手続ですが、日本国籍を有しない外国人が我が国に入学する場合、出入国港において入学審査官に対し、上陸の申請をして、上陸許可の証印を受けなければなりません。

上陸のための条件は、1、有効な旅券を所持し、査証が免除されている場合を除いては、当該旅券に有効な査証を受けていること。2、我が国において行う予定であると申請された活動が、虚偽のものでなく、入管法別表に掲げる在留資格のいずれかに該当し、かつ一部の在留資

格については上陸基準省令の規定に適合すること。3、滞在予定期間が法務省令に適合すること。4、上陸拒否事由に該当しないことであり、これら条件に適合していると認定されたときは、在留資格・在留期間が決定され、その所持する旅券に上陸許可の証印を受けることとなります。

このとき、我が国に中長期間在留する外国人に対しては、併せて在留カードの交付——これは出入国港によっては、後日交付という場合がありますが、在留カードが交付されます。

○**本田委員長** 古城所長、すみません。ページを。

○**古城所長** すみません。パンフレットのページに沿ってお示しすることが難しいかもしれませんので、どこのページというよりは、全体的なお話というところになりますので、申し訳ありませんがそのままお話を進めさせていただきます。

○**本田委員長** 分かりました。

○**古城所長** 次に、在留資格制度となります。

この在留資格制度につきましては、パンフレットの一番後ろのページの付録で、在留資格一覧表というところがあります。こちらのほうを御参照いただければと思います。

この在留資格制度につきまして、我が国に入国・在留する外国人は、入管法に定める在留資格のいずれかを有する必要があります。この在留資格は、多岐にわたる外国人の活動等をあらかじめ類型化し、我が国でいかなる活動等をするかを目的としていれば、入国・在留が可能であるかを明らかにしているもので、この仕組みを在留資格制度と呼び、入管行政の基本となっているものです。

外国人は、上陸のときに決定された在留資格と在留期間の範囲内で活動することができます。

他方で、その在留資格を変更、在留目的の変更とか、在留期限到来後も引き続き滞在したいなどというときは、出入国在留管理庁で許可を受けなければなりません。

それでは、出入国在留管理をめぐる近年の状況について御説明いたします。

こちらでは、資料としましては、お配りしているこの第1図、第1表等を御覧いただければと思います。

まず、外国人の出入国の状況です。

我が国への外国人入国者数は、出入国管理に関する統計を取り始めた1950年は、約1万8,000人と僅かでしたが、1978年には100万人、1984年に200万人、1990年に300万人、1996年には400万人、2000年には500万人、2013年には1,000万人、2016年には2,000万人、2018年には3,000万人をそれぞれ突破しました。

新型コロナウイルス感染症の感染拡大の影響により、2020年からは大幅な減少となりましたが、2022年3月以降は、外国人の新規入国制限の見直し等で、2023年における外国人入国者数は約2,583万人となり、2024年には約3,678万人で、前年に比べ約1,095万人増加し、過去最高となりました。2024年における外国人入国者数のうち、新規入国者数は約3,402万人で、2019年に比べますと約561万人増加しています。

資料の第5表にありますけれども、国籍・地域別で見ますと、韓国が最も多く、次いで台湾、中国の順となっています。

在留資格別で見ますと、新規入国者数は、短期滞在が約3,336万人で最も多く、全体の約98%を占め、次いで、留学が約17万人、技能実習が約15万人の順となっています。

なお、宮崎空港における外国人の入国者数は、2023年が約9,400人、2024年は約2万人となって

おりまして、その在留資格というのは、ほとんどが短期滞在で占められています。

続いて、在留状況についてです。

こちらの資料としまして、第1図、第1表等で在留外国人数の推移というものがあるかと思えます。こちらを御参照いただければと思います。

我が国における2024年末時点での中長期在留者数は約349万人、特別永住者数が約27万人で、これらを合わせた在留外国人数は約377万人となり、前年末に比べ約36万人増加しています。

国籍・地域数は195となりまして、上位10か国地域は、中国、ベトナム、韓国、フィリピン、ネパール、ブラジル、インドネシア、ミャンマー、台湾、米国となっています。

在留資格別で見ますと、永住者が最も多く、次いで、技能実習、技術・人文知識・国際業務、留学、家族滞在と続いています。

都道府県別に見てみます。こちらは、お示した資料の第5表ですとか、第6表を見ていただけるといいかと思えます。

在留外国人数が最も多いのは東京都で、全国の約20%を占め、次いで、大阪府、愛知県、神奈川県、埼玉県と続いています。

なお、宮崎県の在留外国人は、2024年末で1万1,511人、うち中長期在留者は1万1,240人であり、前年の9,752人から18%増加しています。

在留外国人数上位の国・地域では、ベトナムが3,044人、インドネシアが2,626人、ミャンマーが1,100人、フィリピンが1,079人、中国が881人、ネパールが529人となっています。

在留資格別で見ますと、技能実習が4,913人、特定技能が2,143人、永住者が1,284人であり、永住者を除く2つの資格で約61%と、その占める割合が高くなっています。

宮崎県では、この在留資格の技能実習及び特定技能で在留する外国人が多くを占めていることから、ここからは、この2つの制度を中心に御説明したいと思います。

こちらの資料としましては、外国人材の受入れ及び共生社会実現に向けた取組というものと、特定技能制度運用状況というものと、特定技能在留外国人数を一部抜粋したものがあるかと思えますので、そちらのほうを御参照いただくのですけれども、枚数が多いものですから、個別にお示しするということは難しいかもしれませんが、御了承をいただければと思います。

まず、技能実習制度についてですが、技能実習制度というのは、我が国で開発され培われた技能、技術または知識——以下「技能等」といいますが、この開発途上国等への移転を図り、当該開発途上国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、平成5年に創設され、約30年にわたって運用されている制度です。

この技能実習生を受け入れる形として、企業単独型と団体監理型とがありますが、ほとんどが団体監理型での受入れとなります。

団体監理型で技能実習生を受け入れるためには、監理団体となる法人が、主務大臣による監理団体の許可を受け、当該団体が実習管理を行うことが要件とされますが、これは単独では技能実習生を受け入れることができない中小の企業等について、技能実習生の受入れによる国際貢献の道を開くため、営利を目的としない監理団体が技能実習の実施を実習管理することにより、中小の企業等である実習実施者の技能実習実施能力を補完して、技能実習が適正に行われることを目的としているためです。

付与される在留資格は、技能実習1号、2号、

3号で、1号を修了した者が技能等に習熟するために2号が設けられ、2号を修了した者が技能等に熟達するために3号が設けられており、合計最長5年間在留することができます。

次に、特定技能制度について御説明いたします。

特定技能制度は、中小・小規模事業者をはじめとした深刻化する人手不足に対応するため、生産性向上や国内人材の確保のための取組を行っても、なお人材を確保することが困難な状況にある産業上の分野——この分野は全16分野でして、うち2号としては11分野ありますが、これにおいて、一定の専門性・技能を有し、即戦力となる外国人を受け入れるために設けられた制度で、新たに在留資格として特定技能1号、特定技能2号を創設し、2019年4月から運用が開始されました。

ここで、それぞれの在留資格について簡単に御説明いたします。

特定技能1号は、特定産業分野に属する相当程度の知識又は経験を必要とする技能を要する業務に従事する場合に許可され、外国人は技能水準と日本語能力水準を原則、試験によって証明することが必要となります。

このとき、技能実習2号を良好に修了した場合は、試験免除となるため、技能実習2号を修了後に特定技能1号に移行しやすいと言えます。

特定技能2号は、特定産業分野に属する熟練した技能を要する業務に従事する場合に許可され、技能水準などを試験等で確認することとなります。技能実習修了による免除はありませんので、2号技能試験の学科と実技のいずれにも合格する必要があります。したがって、技能実習のように、1号を経て2号、3号ということではなく、要件を満たせば、初めから2号特定技

能外国人として在留することも可能です。

本制度では、受入れ機関、特定技能所属機関が主体となるため、受入れ機関に対して外国人を受け入れるための基準や義務を設けています。

なお、ここでは詳細は割愛させていただきますが、各分野特有の事情に鑑みた基準も設けられています。いずれにしましても、外国人への支援を適切に実施するというのがポイントとなっております。

ただし、この支援義務に関しては、1号特定技能外国人に対してであり、2号特定技能外国人に対してはありません。

この支援を実施するに当たり、受入れ機関が自ら支援する場合と、登録支援機関との契約により、同機関に委託する場合とがあります。当該支援を登録支援機関に全部委託すれば、これをもって受入れ機関は、外国人支援計画の適正な実施が確保されていると評価されます。

登録支援機関は、出入国在留管理庁長官の登録を受け、受入れ機関からの委託を受けて、1号特定技能外国人の支援を行う機関です。2025年6月末現在で1万264機関が登録されており、当庁のホームページ上の登録簿として掲載されております。

登録支援機関たる基準等をクリアすれば、個人でも団体でも登録は可能ですので、技能実習制度の監理団体や実習実施者が、当該制度においては、受入れ機関や登録支援機関になることも可能です。

技能実習制度と特定技能制度では、その果たす役割や責任が異なるため、両方に関わっている機関においては、それぞれの制度の下で受け入れている外国人に対して、適切に対応することが求められます。

それでは、技能実習制度と特定技能制度の関

係性について、御説明いたします。

在留資格の説明で少し触れましたが、特定技能外国人には、従事しようとする業務に係る一定の技能水準と、本邦での生活及び従事しようとする業務に必要な日本語能力が求められます。これらは、国内外で実施される試験、その他の評価方法により証明されることが必要ですが、技能実習2号を良好に修了し、かつ修得した技能が従事しようとする業務において要する技能と関連性が認められる場合にあっては、試験等により証明されていることを要しない、つまり免除されることとなっています。

技能実習制度の下では、技能実習生は、実習修了後、直ちに帰国し、技能実習により修得した技能等をそれぞれの国において生かし、母国の経済発展に貢献することが期待されているものであり、技能実習修了後、引き続き我が国の企業等で就労することは原則として認められていません。

ただし、特定技能制度において、特定技能1号では、在留できる期間の上限を5年としており、当該期間を経過した後は、帰国し、技能実習により修得した技能等をそれぞれの国において生かし、母国の経済発展に貢献することが期待されること。また、特定技能2号では、技能実習に基づく活動により、我が国において修得した技能等の本国への移転に努めるものと認めら得ることから、技能実習生が技能実習修了後、直ちに帰国することなく、特定技能外国人として引き続き在留することを認めています。

したがって、技能実習2号修了後に関連する業務を行っている企業等で就労したいというときは、技能実習を良好に就労したことをもって技能水準等の要件を満たしていると評価され、在留資格を特定技能1号に変更の上、引き続き

在留して就労することが認められます。

ここにおいて、関連しない業務を行っている企業等、例えば農業での技能実習生が外食業分野の企業で就労したいという場合は、技能水準は免除されないことから、試験に合格する必要がありますが、日本語能力については、技能実習2号を良好に修了すれば、水準を満たすものとして評価し、在留資格を変更の上、引き続き在留して就労することが認められています。

続いて、特定技能制度の運用状況について御説明いたします。

これが、こちらの資料としては、特定技能制度運用状況というふうにされているものです。

2019年4月から運用開始されて6年を経過したところを、2024年末時点での特定技能外国人数は約28万4,000人、うち2号は約800人であり、上位5分野は、飲食料品製造業、工業製品製造業、介護、建設、農業となっています。

2023年末時点、約20万人と比較しますと、40%増加しており、今後も着実に増加していくものと考えられます。

また、国籍・地域別で見ますと、ベトナム、インドネシア、フィリピン、ミャンマー、中国と、技能実習で多く在留している国・地域の外国人が多くを占めています。

それでは、都道府県別での在留状況について、現在そのほとんどを占めている1号特定技能外国人数を基に御説明いたします。

資料としましては、この第1表から第5表までまとめられている資料になります。

ここでは、愛知県、大阪府、東京都、埼玉県、千葉県、神奈川県と、冒頭で見た在留外国人総数の順位とは若干入れ替わっているところがありますが、ほぼ比例していると言えます。

宮崎県を見てみますと、2,136人と全体の

0.75%なのですが、宮崎県内の在留外国人が技能実習と特定技能で6割を超えており、全国的な増加傾向から見れば、宮崎県においても今後ますます外国人材の雇用が高まると考えられます。

そこで、外国人材の雇用に直結することとなる育成就労制度について御説明いたします。

ここでは、育成就労制度の概要として資料を配付させていただきましたので、こちらを御参照ください。

まず、育成就労制度についてですが、この技能実習制度は、その制度の目的と実態の乖離や、一部の実習実施者による人権侵害事案の発生など、様々な問題が指摘されてきました。

また、特定技能制度と受入れ対象分野が一致していないことや、技能実習における職種の細分化等によって、外国人にとってはキャリアパスが描きにくいことなども課題として指摘されてきました。

労働力不足が深刻化するとともに、国際的な人材獲得競争が激化している中で、指摘されてきた課題を踏まえ、我が国が外国人から魅力ある就労先として選ばれる国となるため、制度の適正化を図った上で、外国人のキャリアアップの道筋を明確化するなどして、我が国における人材の育成及び確保を図るもののが育成就労制度で、技能実習制度に代わって創設されることとなりました。

この施行日については、令和9年4月1日を予定しているところですが、現在具体的な運用について、関係省庁とともに引き続き検討を行っているところです。

まず、育成就労制度の目的です。

人手不足分野における人材育成と人材確保の両方を目的とする制度であり、人材育成のみを

目的とする技能実習制度と法律の目的が大きく異なります。

技能実習法では、「労働力の需給の調整の手段として行われてはならない」との規定を設けていますが、人材確保を目的とする育成就労法では、この規定は削除されました。

さらに、特定技能制度と連続性を持たせることとし、受入れ対象分野を原則として一致させ、外国人のキャリアアップの道筋を明確化することで、日本の産業を支える人材を中長期的に雇用し確保することにつなげていけるものとしています。

こうした点から、技能実習制度を発展的に解消し、育成就労制度を創設するとともに、特定技能制度の特定産業分野のうち、就労を通じて技能を修得させることが相当なものを育成就労産業分野とし、原則として両分野を一致させた上で、3年間の就労を通じて、特定技能1号の技能水準を有する人材を育成するとともに、人材を確保することを目的としています。

続いて、基本方針・分野別運用方針ですが、制度の意義や分野の選定、求められる人材、外国人の保護を図る施策、関係行政機関の事務の調整に関する基本的な事項等を定める基本方針を本年3月11日に閣議決定しています。

また、加えて分野別運用方針を定めることとしており、当該方針をもって、育成就労産業分野、求められる人材の基準、育成、受入れ見込数等に関する事項を定めることとしています。受入れ見込数の設定については、その設定がないこの技能実習制度とは異なる点です。

続いて、育成就労計画の認定制度です。

現行の技能実習制度と同様、個々の育成就労外国人ごとに、育成就労に係る業務、技能、日本語能力等の目標や内容を盛り込んだ育成就労

計画に基づく受入れとすることとしています。
当該計画は、受入れ機関である育成就労実施者が、監理型育成就労の場合には、監理団体に代わる監理支援機関による指導を受けつつ作成し、外国人技能実習機構に代わる外国人育成就労機構において認定を受けることとなります。

また、外国人が従事できる業務の範囲を現行の技能実習制度から幅広くして、特定技能制度における業務区分と同一としつつ、同区分の中で修得すべき主たる技能を定めて育成評価を行うこととしています。

さらに、技能実習計画は、技能実習1号、2号、3号と段階ごとに係る計画を作成し、都度認定を受ける仕組みですが、育成就労計画は、初めから3年間の計画を作成の上、認定を受ける仕組みとすることとしています。

なお、受入れ機関である育成就労実施者については、特定技能制度と同じく協議会への加入などを求めることとしている一方で、後述します監理支援機関の許可制度を含め、技能実習制度で一定の機能を果たしてきた制度の骨格については、大きな変更を加えず、要件等を適正化した上で、育成就労制度においても維持していくこととなります。

続いて、その監理支援機関についてですが、技能実習制度の団体監理型における監理団体に代わって監理支援機関を設け、外国人労働者と育成就労実施者との雇用関係の成立のあっせんや、育成就労計画に基づく適正な実施に係る監理、育成就労外国人に対する支援・保護を行わせることとしています。

外国人本人の意向で転籍する場面においても、当該機関が転籍支援の中心となることが想定されます。

監理支援機関については、許可制となります

が、現行制度での指摘等を踏まえ、その許可要件を厳格化することとしています。

なお、監理支援機関の許可を受けなければ、監理支援事業を行うことはできませんので、技能実習制度において監理団体の許可を受けている場合でも、厳格化された基準の下で、監理支援機関の許可を取り直す必要があります。

最後に、適正な送出しや受入環境整備の取組になります。本制度においても、技能実習制度同様に、送出国における送出機関からの送り出し、受入れの仕組みを設けることとしています。技能実習制度では、悪質な送出機関による問題が指摘されてきたことを踏まえ、送出国との間の二国間取決めを新たに作成し、悪質な送出機関の排除に向けた取組を強化することとしています。

技能実習生は、労働関係法令が適用される労働者であり、その報酬の額が日本人の場合と同等以上であることを要件とするなどして、労働者としての権利保護を図っており、この点は育成就労制度においても同様です。

もっとも、限られた期間内に計画的かつ効率的に技能等を修得する観点から、転籍、いわゆる実習実施者の変更が認められるのは、人権侵害行為等のやむを得ない事情がある場合のみでしたが、どのような場合に転籍が認められるかが分かりにくいといった指摘や、転籍制限の存在が実習実施者と技能実習生との間に過度な支配従属関係を生じさせ、人権侵害等の背景、要因となっている旨が指摘されてきたところです。

そこで、育成就労制度では、人材確保を制度目的とすることを踏まえ、人材育成の実効性を確保するための一定の転籍制限は残しつつも、労働者としての適切な権利保護を図るため、や

むを得ない事情がある場合以外にも、一定の要件の下で、外国人本人の意向による転籍を認めることとしています。

この転籍制限期間については、1年とすることを目指しつつ、1年を超える期間を設定する場合には、待遇の向上等を図るための仕組みを検討する方針としています。

この転籍先の要件については、受入れ中の外国人のうち、転籍者として受け入れる者の割合が一定数以下であること、すなわち転籍者ばかりを受け入れることを防止することや、受け入れた外国人の技能検定等の合格率、人材育成体制などを条件とすることなど、今後検討を行う予定です。

また、本人意向による転籍では、まずは監理支援機関が中心となり、ハローワークの外国人育成就労機構等と連携しながら必要な支援を行うものとし、当分の間、民間の職業紹介事業者の関与は認めない方針としています。

これは、転籍に当該事業者が関与することとなれば、地方から都市部への流出が高まるのではないかといった意見や、悪質なブローカーから育成就労外国人を保護するべきとの議論を踏まえたものです。

続いて、育成就労制度及び特定技能制度のキャリアパスのイメージについて御説明いたします。

育成就労制度に関する資料の技能レベルの部分ですとか、一番最後の「日本語教育の参照枠」のレベルの尺度などもありますので、こちらも御参照いただければと思います。

まずは、受入れ対象分野についてですが、我が国の人手不足分野において受け入れた外国人を3年間の就労を通じて、特定技能1号の技能水準の人材に育成すること、及び人材を確保す

ることを制度目的とし、就労先として選ばれる国となるために、キャリアアップの道筋の明確化が重要であることは、先ほど述べたとおりです。

そこで、育成就労産業分野は、特定技能の受入れ対象分野である特定産業分野のうち、外国人にその分野に属する技能を本邦において就労を通じて修得させることが相当であるものとして、主務省令で定める分野としています。

この相当な分野と言えるか否かについては、各分野の実情に応じて個別に判断することになりますが、その属性上、特定技能1号水準の人材を本邦での3年間の就労を通じて育成することが想定しがたい分野、例えば自動車運送業等国家資格の取得が必要であるような分野については、対象としないことなどを想定しています。

この技能レベルの話として、育成就労外国人については、就労開始前までに日本語能力A1相当以上の試験に合格することなどとしています。

育成就労制度では、技能実習制度にある前職要件及び帰国後従事要件が廃止されることとなるため、送り出し国における前職に係る確認等は行わないこととなります。

そして、特定技能1号への移行時には、技能検定試験3級、または特定技能1号評価試験及び日本語能力A2相当以上の試験の合格を要件としています。

これら試験に不合格となった者については、そのことのみをもって在留を認めないとするのは酷であるため、再受験のための最長1年間の在留継続を認めることとしています。

なお、海外で実施されている特定技能1号評価試験を受験して合格した場合などは、育成就労を行わずに特定技能1号から就労することが

可能であり、必ず育成就労制度を経なければ特定技能外国人になれないというわけではありません。この点は現行制度と変わりありません。

さらに、2号への移行に当たっては、特定技能2号評価試験への合格に加えて、日本語能力B1相当以上の試験への合格を求めることとしています。

日本語能力については、現行制度、技能実習制度では、入国後講習の中で日本語科目の講習の実施を求めているのみですので、育成就労制度では日本語能力に係る要件が厳格化されたと言えますが、これは効率的な技能等の修得や外国人自身の権利保護、地域社会における共生といった観点から、育成就労外国人の継続的な学習による段階的な日本語能力の向上を図るとしたものです。

日本語能力のレベルの尺度については、先ほどお示しした資料のとおりですので、適宜御参照いただければと思います。

そのほか、関係機関のイメージとありますが、育成就労制度における基本的な構造、活動主体については、現行の技能実習制度と同様となっていますが、育成就労制度では、外国人本人の意向による転籍が認められることなどから、ハローワークが転籍を支援することとされています。

先ほどの資料では、経過措置のイメージもお示ししているところですが、本日は割愛させていただきますので、こちらも適宜御参照いただければ幸いです。

最後に、資料のほうはございませんが、外国人との共生社会の実現に向けた当庁の取組について、簡単にお話をさせていただきます。

2018年12月25日に開催された外国人材の受入れ・共生に関する関係閣僚会議において、外国

人材の受入れ・共生のための総合的対応策が決定しました。

この総合的対応策は、外国人材を適正に受け入れ、共生社会の実現を図ることにより、日本人と外国人が安全に安心して暮らせる社会の実現に寄与するという目的を達成するため、毎年改定を重ねながら内容の充実を図り、外国人との共生社会の実現のための目指すべき方向性を示すものとして、我が国に定着しつつあります。

令和4年度から、総合的対応策は、「外国人との共生社会の実現に向けたロードマップ」の策定を踏まえ、ロードマップの施策について単年度に実施すべき施策を示すとともに、ロードマップには記載されていないものの、共生社会の実現のために政府において取り組むべき施策も示しています。

今後は、ロードマップの実施状況の点検とともに、定期的に総合的対応策のフォローアップを行い、政府全体で共生社会の実現を目指していきます。

当庁が関わる主な取組としては、外国人受入環境整備交付金を通じた一元的相談窓口の設置・運営支援、受入環境調整担当官を通じた地方公共団体等との連携協力、外国人在留支援センター（F R E S C / フレスク）における取組、外国人在留総合インフォメーションセンターにおける取組、外国人支援コーディネーターの育成・認証等、外国人生活支援ポータルサイトによる情報提供、生活就労ガイドブック等を通じた在留外国人への情報提供、「在留支援のためのやさしい日本語」の普及、「ライフ・イン・ハーモニー推進月間」、生活オリエンテーション動画公開などです。

この総合的対応策、ロードマップ等につきましては、当庁ホームページ内の注目政策情報に

も掲載しておりますので、適宜御参照いただければ幸いです。

以上、駆け足での御説明となりましたが、本委員会の一助となれば幸いです。ありがとうございました。

○**本田委員長** 古城所長、御説明ありがとうございます。

続けてなんですけれども、外国人技能実習機構熊本支所様から、外国人技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護について、御説明をお願いいたします。

○**川田支所長** ただいま御紹介にあずかりました外国人技能実習機構福岡事務所熊本支所の川田と申します。どうぞよろしくをお願いいたします。

私からは、外国人技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護についてというテーマで、外国人技能実習機構の組織、外国人技能実習制度の概要を説明させていただいた後に、外国人技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護のために、外国人技能実習機構が行っている業務について説明させていただきたいと思います。

また最後に、育成就労制度に関しても触れさせていただきます。

それでは、お手元に配付してあります外国人技能実習機構と白抜きで書かれたパンフレットを御覧ください。

開いていただきまして1ページに、外国人技能実習機構の組織についてという記述がございます。

外国人技能実習機構は、法務大臣と厚生労働大臣の認可を受けた認可法人であり、本部事務所を東京都に置き、総務部、国際部、指導援助部及び技能実習部により構成されています。

また、全国13か所に地方事務所・支所を置き、

各担当地域の監理団体及び実習実施者に対する実地検査、技能実習計画の認定並びに技能実習生からの相談対応等の業務に当たっています。

私が所属する福岡事務所熊本支所は、熊本県、宮崎県、鹿児島県の3県を担当しております。

外国人技能実習制度について、御説明します。パンフレット2ページを御覧ください。

技能実習制度の創設については、先ほど古城所長から説明があったとおりです。

しかしながら、出入国・労働関係法令の違反が発生し、技能実習制度には厳しい批判が寄せられる一方で、技能実習制度の拡充を求める声も少なからずありました。

こうした状況に鑑み、平成28年11月18日に外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する法律、いわゆる技能実習法が成立し、平成29年11月1日に施行されました。

技能実習法の概要は、パンフレット2ページの図3に示されているとおり、外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護を図るため、技能実習に関し基本理念を定め、国等の責務を明らかにするとともに、技能実習計画の認定及び監理団体の許可の制度を設け、これらに関する事務について外国人技能実習機構を設ける等の所要の措置を講じるというものであり、措置の具体的な内容としては、技能実習生ごとに技能実習計画について認定制とする。また、実習実施者・事業者について届出制とする。監理団体について許可制とする。技能実習生に対する人権侵害行為等について禁止規定を設け、違反に対する罰則を設けるとともに、技能実習生に対する相談や情報提供、技能実習生の転籍の連絡調整等を行うことにより、技能実習生の保護等に関する措置を講じることなどがあります。

そして、3 ページのとおり、基本理念を技能等の適正な修得、習熟、熟達のために整備され、かつ技能実習生が技能実習に専念できるようにその保護を図る体制が確立された環境で行わなければならないこと。労働力の需給の調整の手段として行われてはならないことを定めて、国、地方公共団体、実習実施者、監理団体、技能実習生等の関係者が共有し、それぞれの責務を全うすることを求めています。

技能実習制度の現状については、3 ページの下段以降を御参照ください。

外国人技能実習生の数は、令和6年6月末現在で42万5,714人となっており、新型コロナウイルス感染症が流行した令和2年から令和3年は、前年よりも減少しましたが、それ以外の年では右肩上がりに増加している状況です。

なお、出入国在留管理庁の報道発表によりますと、令和6年12月末現在における技能実習生の数は45万6,595人と、さらに増加しています。

受入れ人数が多い国としては、令和6年6月末現在で、ベトナム、インドネシア、フィリピンの順となっています。

なお、パンフレットには掲載されていませんが、宮崎県について申し上げますと、令和6年6月末現在で4,468人の技能実習生が在留しており、国籍別に見ると、ベトナム人1,848人、インドネシア人1,651人、ミャンマー人464人、カンボジア人183人、フィリピン人158人という状況であり、ベトナムとインドネシアの両国で全体の約78%を占めているという状況です。

次に、外国人技能実習制度の仕組みについてお話をします。パンフレットの5 ページを御覧ください。

技能実習制度の受入れ機関別のタイプとして、団体監理型、企業単独型があります。

4 ページにも記述があるのですが、技能実習生の98.3%が団体監理型による受入れとなっていますので、団体監理型に絞ってお話をします。

団体監理型とは、非営利の監理団体が技能実習生を受け入れ、傘下の企業等で技能実習を実施するものです。流れは図4のとおりであり、監理団体が果たす役割が重要になっています。

技能実習の流れとしては、パンフレット6 ページのとおり、技能実習1号が1年、2号と3号が2年を上限としており、2号、3号への移行に当たっては、技能検定等の合格が要件となっています。

また、1号については、入国後に一、二か月程度の講習を受ける必要があり、この講習期間を含めて1年間となります。

2号、3号の認定を受けるためには、公的評価システムとして技能検定等が整備されている「移行対象職種・作業」であることが要件となっています。詳細は、パンフレット7 ページのとおりです。

3号技能実習を実施できるのは、監理団体及び実習実施者が、法令で定める基準に適合し、優良であると認められたものである必要があり、その内容は図6のとおりとなっております。

いずれも得点が満点の6割以上であれば、優良な実習実施者・監理団体の基準に適合することになります。

これから、外国人技能実習機構において行っている具体的な業務について御説明します。

まずは、技能実習計画の認定についてです。パンフレット9 ページを御覧ください。

技能実習生を受け入れるためには、技能実習生ごとに技能実習計画を作成し、その技能実習計画が適当である旨、外国人技能実習機構の認定を受ける必要があります。

技能実習の受入れ形態は2種類あるほか、その形態ごとの第1号、第2号または第3号の技能実習の区分に応じて、その都度、申請者が計画を作成することになります。

団体監理型の場合、監理団体の指導に基づいて計画を作成することになります。

技能実習計画の認定の審査では、その計画の内容や受入れ体制の適正等が認定基準に適合すること。また、欠格事由に該当しないことなどを確認しています。この認定を受けなければ、技能実習を行うことはできません。

次に、実地検査について御説明します。11ページを御覧ください。

外国人技能実習機構は、技能実習法上、実習実施者や監理団体等に対して、報告や帳簿書類の提示を求めること、質問すること、設備や帳簿書類を実地に検査することが認められており、監理団体に対しては1年に1回程度、実習実施者に対しては3年に1回程度の頻度で定期的に実地検査を行うこととしています。

また、労働災害の発生など、必要に応じて臨時に検査を行うことがあります。

検査において問題が認められた場合には、文書指導を行います。改善されなかった場合や重大悪質な場合には、行政処分に移行することがあります。

行政処分は、外国人技能実習機構が行うだけでなく、法務省及び厚生労働省が行うもので、そのための調査までを外国人技能実習機構が担うことになります。

次に、技能実習生の支援・保護について御説明します。

母国語相談窓口を設けており、パンフレット12ページから13ページのとおり、技能実習生から相談を受け付けております。

下の表のとおり、言語ごとに曜日と時間を定め、フリーダイヤルでの電話相談を受けております。

また、このフリーダイヤルで、「技能実習SOS・緊急相談専用窓口」にもつながるようになっております。

13ページのとおり、地方事務所では、平日の9時から17時まで随時相談を受けているほか、事務所ごとに曜日と時間を定め、通訳人を配置しています。熊本支所においては、毎週火曜日の9時から17時まで、ベトナム語の通訳人来てもらっています。

次に、14ページを御覧ください。

技能実習生が実習先を変更することは原則としてできませんが、実習実施者において技能実習を継続させることが困難になった場合等、やむを得ない事情がある場合には、実習先変更支援を行う必要があります。基本的に監理団体や実習実施者が新しい実習実施者と調整し、技能実習生に対して実習先変更の支援を行わなければなりません。

そこで、外国人技能実習機構では、技能実習生の受入先となり得る監理団体の情報の受付及び提供を行っています。具体的には、監理団体向けに実習先変更支援サイトを開設しています。

また、監理団体が努力を尽くしてもなお、実習先の確保ができない場合には、外国人技能実習機構が情報の提供を行うなど必要な支援を行っています。

次に、15ページを御覧ください。

実習実施者の経営上・事業上の都合により、技能実習の継続意思を有しているにもかかわらず、宿泊先がない技能実習生について、まずは監理団体に宿泊先を手配してもらうようお願いしていますが、監理団体が遠方等の理由により

速やかに保護することが困難な場合や、監理団体からの不適正な行為などによりやむを得ない事情がある場合には、外国人技能実習機構が一時宿泊先を提供する等の保護・支援を行っています。

具体的には、外国人技能実習機構が、ホテル旅館生活衛生同業組合と協定を結び、そこから提供されるホテルに一時的に技能実習生を保護しています。

現在、熊本支所では、熊本県、鹿児島県の同業組合と協定を結んでいます。宮崎県においても協定を締結できるようにしたいと考えており、交渉を進めているところです。

これまで技能実習制度の概略等について御説明しましたが、ここで技能実習制度に関連する各種統計のうち、宮崎県に関する統計について御紹介いたします。

資料は配付しておりませんので、口頭のみで御説明いたします。

監理団体について見ますと、令和7年5月13日現在、許可を受けている監理団体は15団体であり、九州・沖縄の県別に見ると、沖縄県の19団体に次いで7番目に多い状況となっております。

次に、令和5年度の実習実施者数について見ますと、宮崎県内に実習実施者は646者あり、長崎県の648者に次いで6番目に多い状況です。

また、令和5年度の技能実習計画認定件数を見ますと、宮崎県の認定件数は3,744件であり、大分県の4,058件に次いで5番目に多い状況です。

認定件数について職種別で見た場合、食品製造が最も多く987件で、次いで農業が836件、建設561件、繊維・衣服が527件と続いています。

他方、認定件数を国籍別に見ますと、ベトナム1,450件、インドネシア1,429件、ミャンマー

456件と続いており、ベトナム及びインドネシアの両国で約77%を占めています。

最後に、育成就労制度について御説明します。

先ほど、古城所長から御説明いただきましたが、お手元にお配りしています資料2、育成就労制度の概要を御覧ください。

こちらの13ページを御覧いただきますと、育成就労制度の関係機関のイメージというのがございしますが、こちらは当機構である「外国人技能実習機構」が「外国人育成就労機構」に改組される予定という図となっております。

そして、資料の14ページを見ていただきますと、改正法施行の前に事前申請という記載があります。これは、この期間に監理支援機関の許可等の申請を受け付けることを予定しているもので、法改正前の周知活動が重要であると考えております。

育成就労制度の詳細については、関係省令の公布等に向けて準備されている段階ですが、詳細が決まりましたら、その周知を関係機関と連携して行っていくことにより、円滑に移行できるようにすることが重要と考えております。

以上で私からの説明を終了させていただきます。ありがとうございました。

○**本田委員長** 御説明をありがとうございます。

続けて、宮崎労働局様から外国人労働者の雇用状況と適正な雇用管理について、御説明をお願いいたします。

○**向田部長** 宮崎労働局職業安定部長の向田でございます。どうぞよろしくお願いいたします。

説明は、着座にて失礼いたします。

前回の第1回の委員会の際に、私どもから提供したデータが結構説明で出てきておりましたので、数字のところはおさらい程度に進めてまいりたいと思います。

それでは、まず1ページおめくりいただきまして、はじめにでございます。

まず労働局では、外国人雇用に関しましてどうしているかということで、基本的には2本の柱がございます。一つには、事業主への雇用管理改善の助言・指導というところ。こちらは最後のほうで詳しく申し述べます。

もう一つ、外国人求職者の就職支援ということがあるのですが、こちらは現時点では、今までも御説明に出てきましたように、宮崎県においては監理団体を通して行われます技能実習が外国人雇用の圧倒的多数、それに引き続く特定技能がその次に多いというところで、なかなかそこから労働市場に出てくる外国人労働者の方というのは、そんなにいらっしゃらないので、ハローワークでの職業紹介への取扱いは非常に少ないという状況でございます。

そのため、全国に外国人雇用サービスセンターですとか、あるいは外国人雇用サービスコーナーというのがだんだん増えてきておりますけれども、宮崎管内ではまだ設置されていないと。

また、留学生に関しても、九州では大分県の別府市ですとか熊本県、あと鹿児島県には、新卒応援ハローワークに留学生コーナーというのが設けられているのですが、宮崎県においてはまだ留学生コーナーも設置はされていないという状況でございます。

そうしますと、もし外国人の求職者がいらっしゃったら、通常のハローワークで対応ということになるのですが、13か国語に対応した通訳サービスがバックアップでついておりますので、そういったものを活用して対応していくと。

先ほど育成就労の制度のお話の中で、ハロー

ワークという単語が何回か出てきましたけれども、今後は育成就労に移行した暁には、ハローワークの役割、こちらの2つ目の就職支援での役割もだんだんと増えてくるのかなと考えております。

続きまして、次のページでございます。

こちらは、新しい情報を幾つか用意しようということで、幾つか厚生労働省から出ている情報をつまんできたのですが、まず外国人労働者がどういう経緯で日本の企業に就職するかというところで、海外から日本にきた場合と、日本国内で転職などされる場合と、二通りに分かれておりますが、海外からの入職の場合には、技能実習ですとかそういった方は、出身国、地域の紹介会社を経て入って来られる方がやはり多いと。

それに対して、日本の中での入職の場合では、一番多いのは知人・友人というのが多いと。ここからどういうことが言えるかといいますと、恐らく海外から日本に来るときには、漠然と日本に行きたいなと、日本で働きたいなというところがメインなのだろうと思いますけれども、日本国内にきた後は、やはりここはいいぞと、あそこは駄目だぞといったようなことが友人・知人間でやり取りをされて、結構転職に有効になっているのではないかというのは、今後考えていく上ではヒントになるのではないかなと思っております。

あと下のほうは、参考までに、宮崎県内に監理団体のほかに、国外にわたる職業紹介を行う旨届け出ている職業紹介事業者が14あると書いてございます。

監理団体のほかにと書いたのですが、よく見ますと、監理団体でありつつ職業紹介の許認可も持っているところもありましたので、実数は

14なんですけれども、両方を持っているところも幾つかあるというところでございます。

このうち、特定技能に係る職業紹介を行う旨届け出ている事業者が10と。国外にわたる職業紹介も基本特定技能がメインになっているということです。

その事業者の所在しているところでは、宮崎市が一番多く、次が都城市と。後ほど地域別の外国人労働者のデータが出てきますけれど、需要に供給が対応しているといいますか、県南に集中しているというところでございます。

国外にわたる職業紹介の相手国として届け出されているのは、ベトナム、ミャンマー、インドネシアと、大体人口の多いところがメインとなっております。

続きまして、次のページでございます。

こちらは、先ほど委員長からお話がありましたが、今、日本全国で就労する外国人労働者の方は、約230万人と書いております。全国的に見ますと、この棒グラフの順に多いということになっており、宮崎県の状況は後ほど御説明しますが、ちょっと状況が違うというふうになっております。

次のページは、折れ線グラフでございます。

こちら、先ほど委員長からお話がありましたが、令和6年が過去最高の8,515人ということになっております。こちらは、コロナ前と比べますと、もちろんずっと伸びてはいるのですけれど、コロナ前ですと、年々多いところで800人ぐらいの増だったのが、コロナ明けてからは、1,500人から1,600人ずつ増えているということで、伸び率も急激に大きくなってきています。ちなみに令和6年に関しては、前年比21.3%、1,494人増加となっております。

また、下の赤い線は、外国人労働者を雇用す

る事業所数ですけれども、こちら1,506か所で、前年比11%、149か所の増加と。こちら外国人労働者数と同様に過去最高となっております。こちらコロナ前とコロナ後を比較しますと、やはり伸びている数、コロナ前は数十件、数十事業所ずつだったのが、コロナ後は100以上ずつ増えているという状況でございます。

次のページでございますが、こちらは国籍別の外国人労働者数でございます。

宮崎は、やはり技能実習生が多いということもありますので、先ほど技能実習機構の方の御説明のとおり、ベトナム、インドネシア、ミャンマーというのが宮崎では多いというふうになっております。

なお、増加率——増え幅で言いますと、ミャンマー、インドネシア、ネパールの順に増加率が高くなっております。

次のページに参ります。こちらは、在留資格別の外国人労働者数ということで、先ほど、全国と宮崎県は違いますよというお話をしましたけれども、宮崎県では全体の56.6%が技能実習と。全国平均の技能実習の割合が20.4%となりますので、こちらはかなり高く、全国で一番高い割合となっております。

また、グラフ下のポイントのところに書いてございますが、宮崎県内において増加率が高いのは専門・技術的分野。そのうち特定技能の在留資格が68.4%増と最も高くなっております。

次のページに参ります。こちらは、外国人雇用事業所数の割合でございます。産業別でございますけれども、こちらを御覧いただきますと、宮崎県では製造業が最も多いと、次いで建設業となっているのですけれども、やはり全国と比べて大きく違っておりますのが、農業、林業、特に漁業に関しては、全国では恐らく「その他」

の中に埋もれているのだと思いますけれども、宮崎では漁業というところが最も高い割合を占めているという状況でございます。

こちらは、外国人労働者数の割合に関しましても、やはり宮崎県では製造業が最も多く38.8%、次いで農業、林業、建設業と。この製造業、農業、林業、建設業に関しては、技能実習の在留資格を有する外国人労働者が最も多い状況でございます。

ちなみに、増加率では、医療・福祉、宿泊・飲食・サービス業の順で高くなっております。

続きまして、棒グラフでございます。こちらはハローワーク管内別でございますが、外国人労働者、これはおおむね地域別とお考えいただければと思います。労働者数が多い上位3職業安定所は、宮崎市、都城市、高鍋町の順。ちなみに増加率では、日南市が28%の増加、次いで延岡市が27.3%、小林市で23.8%の順で増加率が高いと。

こうしてみますと、現状では、宮崎県は、県南のほうで主に外国人労働者が多く、延岡市が近年、伸び率が大きくなっているという状況であります。

続きまして、こちらは、全国九州各県の外国人労働者数を10年前、平成26年と比べてみたものでございます。令和6年10月末時点では、宮崎県は九州内で最も少ないと、10年前も九州では一番少ない状況でありましたが、10年前と比較すると、約4.5倍と、他県の伸びよりは伸びてきているという状況でございます。

続きまして、ここから外国人雇用の課題と支援策というところでございます。

こちらの棒グラフは、厚生労働省が令和5年に実施しました外国人雇用実態調査の結果を取りまとめたものでございまして、雇用保険・被

保険者が5人以上で、かつ外国人労働者を1人以上雇っている全国の事業所及び当該事業所に雇用されている外国人常用労働者を対象に抽出された9,450事業所のうち、有効回答を得た3,534事業所及び1万1,629人について集計したものでございます。

外国人労働者を雇用する理由については、「労働力不足の解消・緩和のため」が最も多く、次いで「日本人と同等またはそれ以上の活躍を期待して」、「事業所の国際化、多様性の向上を図るため」となっております。

次のオレンジ色の棒グラフでございますが、外国人労働者の雇用に関する課題を見ますと、日本語能力等のためにコミュニケーションが取りにくいですとか、在留資格申請等の事務負担——手間がかかるというところ、あるいはその在留期間の上限というのが、使うのに制限があるというところですかね。後はコスト面といったところが課題として挙がっております。

次のページですが、こうした状況を踏まえまして、厚生労働省、労働局としては、年々外国人労働者が増加し、今後も継続して増加することが見込まれる中、日本の労働法制ですとか、雇用慣行などの知識不足、あるいは言語や文化の違いなどの外国人特有のトラブルが起きやすい状況下において、外国人労働者が安心して就労・定着するためには、適正な雇用管理の確保や雇用環境の改善の支援が必要であると考えております。

次のページですが、こちらは、事業主支援が書いてございますが、適正な雇用管理を事業主に整備してもらうために、ハローワーク職員が外国人雇用事業所に訪問して指導や周知啓発を行っております。その際に、あらかじめ届け出いただいている外国人労働者の状況の確認も行

っております。

こちらは、一番上の訪問指導の中に、人事・労務に役立つ3つの支援ツールと書いてございますけれど、これは厚生労働省が作成しております「労務管理に使えるポイント・例文集」、「雇用管理に役立つ多言語用語集」、そして「モデル就業規則やさしい日本語版」のことでありまして、こちらはホームページにも掲載しております。

また、雇用管理指導経験豊富な社会保険労務士に労働局から委嘱をして、事業主からの要望に応じて支援も行っております。

さらに、企業向けセミナーとして、厚生労働省の委託事業として、外国人労働者雇用労務責任者講習を実施しております。こちらは、県内では集合形式の開催はないのですが、オンライン参加が可能となっております。

セミナーの内容は、在留管理制度の知識・手続や、労働関係法令・社会保険関係法令等の知識など、労務管理のポイントになるものであります。外国人労働者を雇用している事業主や雇用予定の場合も参加可能となっております。

ちなみに、この外国人労働者雇用労務責任者といいますのは、労働条件の整備や関係行政機関との連携を行う責任者のことでありまして、常時10人以上の外国人労働者を雇用する場合には、選任をする必要があります。

また、労働局独自で外国人雇用管理セミナーを開催しております。昨年度からオンライン形式で開催しておりまして、入管法令や法改正等の内容を盛り込んで、各機関からの協力の下、今年度も開催予定としております。

次のページに参ります。

また外国人労働者の定着、雇用管理改善を後押しするための人材確保等支援助成金も設けて

おります。

こちらは対象となる措置、必須メニューとして、雇用労務責任者の選任を行い、就業規則等の多言語化に取り組んだ上で、苦情・相談体制の整備ですとか、一時帰国のための休暇制度の整備、あるいは社内マニュアル、標識類等の多言語化などの措置を導入、実施した場合にその費用の助成をします。1制度導入につき20万円（上限80万円）の助成ということになっております。

こちらは、昨年までは、ちょっと要件が厳しいですとか、支給までに時間がかかるということ、ほとんど取扱いがなかったのですが、昨年から要件の見直しとして緩和をしておりますので、何とかこちらの活用を図っていただきたいと考えているところでございます。

最後に外国人雇用のルールについてでございます。

外国人の方が、日本で安心して就労して、企業や地域社会の一員として活躍していただくために、労働施策総合推進法において2つの責務を求めています。1つ目が外国人雇用状況届出の義務、2つ目が外国人雇用管理指針に基づく外国人労働者の雇用管理改善に向けた努力義務であります。

1つ目の外国人雇用状況届出について、事業主は新たに外国人を雇い入れた場合、また雇用する外国人が離職した場合、その外国人の氏名、在留資格などをハローワークに必ず届出をする義務がございます。

ハローワークは、届出情報を活用しまして、外国人労働者の雇用管理改善に向けた事業主への助言・指導、離職した外国人への再就職支援などを行うということになります。また、冒頭説明しました外国人雇用状況の公表にも活用を

しております。

事業主に求められる対応の2点目である外国人雇用管理指針であります。

指針のポイントについては次のページに書いてございますが、こちらの指針の大きなポイントとしましては、外国人労働者についても、日本人に適用される労働基準法などの労働関係法令や労働保険、社会保険は全て等しく適用されるということであります。

また、もう一つのポイントとしては、外国人が自らの労働条件等を十分に理解し、適正な待遇の下で安心、納得して就労を継続し、その能力を発揮することができるよう、外国人特有の事情に配慮した適切な措置を講ずるよう努めることであります。

厚生労働省では、毎年6月を外国人雇用啓発月間としまして、「知って、守って、みんなで活躍～外国人雇用はルールを守って適正に～」を標語に、適正な外国人雇用に関する積極的な周知啓発活動を行っております。

労働局におきましても、ハローワーク等に月間ポスターの掲示のほか、事業主団体などに協力要請を行うなど、事業主への周知啓発に努めているところであります。

今後も引き続き、各関係機関とも連携を図って、外国人労働者が安心して就労を定着できるように取り組んでまいりたいと考えております。

説明は以上でございます。

○**本田委員長** 向田部長、ありがとうございます。

3機関の皆様から御説明をいただきました。

それでは、委員の皆様から御質問、御意見等があれば、機関を御指名いただきまして、御発言をお願いしたいと思います。

○**渡辺委員** 丁寧な御説明を誠にありがとうございます

ございました。宮崎労働局の向田部長様にお伺いしたいのですが、全国的には、我が国における海外人材を国別に見ますと、中国、ベトナムが多いという中で、宮崎県はインドネシアとベトナムが多く、全国的な分布とはちょっと状況が違っていると思います。

これから先、人材の獲得競争が激化していく中で、いろんな国にリクルートのためのルートを持っておくのは重要だと考えるのですが、全国的なこの国別の在籍人員と宮崎県の違い、特にベトナム、インドネシアが多い理由ですね。

先ほど監理団体による技能実習が圧倒的に多いという御説明もありましたが、この監理団体の実績の中で、ベトナムやインドネシアが非常に多いので、そういう傾向になっているのか、あるいはほかに何か理由があるのか、御説明をいただきたいと思うのですが。

○**向田部長** 説明の中でも申し上げましたが、全国的に中国が多いのは、長崎市や横浜市ですとか中国人のコミュニティーができていようなところは、中国が多いというところもあるのだと思うのですが、やはりベトナム、インドネシアというのは非常に人口が多いと。ベトナムが、今、人口1億人で、インドネシアも2億8,000万人くらいというところで、人があり余っているといえますか、日本とは真逆の状態にある中で、海外へというような動きが多いのかなと。

後は、今は技能実習がメインでありますけれど、そういった中でビジネスチャンスとして、海外のどこと結びつこうかといったところで、日本の監理団体の中でも、人の多いところを狙って開拓をしていくという動きがあるのではないかと考えております。

○**山内副委員長** 関連してなのですが、資料を

見ると、宮崎県は全国と比較して一次産業、二次産業の技能実習でベトナム、インドネシアから来られている方が多いということを感じたところですが、渡辺委員からありましたように、全国では中国、フィリピンが多いということなのですが、在留資格別で見ると専門的・技術的分野が宮崎県よりも割合が多い。産業別で見ると、サービス業（他に分類されないもの）というところが宮崎県とまた違うのかなと。その分野に中国やフィリピンの方が多くいらっしゃるのかなと思ったのですが、その専門的・技術的分野についてや、サービス業（他に分類されないもの）とはどのような仕事なのか教えていただきたい。

○向田部長 宮崎県での専門的・技術的分野の在留資格が24.6%ですけれども、このうちの7割くらいが特定技能ということでございまして、恐らく技能実習に引き続いての職種で特定技能に移られる方が大部分を占めているのかなというふうに考えております。

また、サービス業（他に分類されないもの）について具体的な例を挙げますと、廃棄物処理業ですとか、自動車整備業、機械等修理業、職業紹介・労働者派遣業などでございます。

○山内副委員長 専門的・技術的分野の在留資格について宮崎県の場合は24.6%で、全国では31.2%と、差が6%から7%ほどあるわけですが、今の御説明ですと、特定技能の方が宮崎はまだまだ少ないという理解でいいのか。

あと、サービス業（他に分類されないもの）で紹介されたのはその業種の一例ということでよろしかったですか。

○向田部長 サービス業（他に分類されないもの）については、具体的に宿泊・飲食などには振り分けられないサービス業というのが、他に

分類されないものとして挙げられているということでございます。

宮崎県の特定技能が他県と比べて多いかどうかというのは、また調べて後日回答をさしあげたいと思います。

○山下委員 説明をいただきました出入国在留管理庁の資料で、技能レベルということで、育成就労の段階から特定技能1号・2号までであるのですが、育成就労から特定技能2号まで進む人たちがどれくらいになりそうか教えてください。

そしてもう一点、永住権というのがどうなってくるのか。滞在期間の制限なしですので、永住権まで獲得されるような方がいらっしゃるのかなどを教えてください。

○古城所長 育成就労につきましては、特定技能1号の人材を育成することを前提としていますので、育成就労制度で受け入れられた外国人は、特定技能移行のための試験等に合格する必要がありますが、育成就労だけで終わるところはあまり想定していないところです。

現在、技能実習生のほとんどの方が、特定技能に移行しているというのと同じような形にはなると思いますので、多くの方が移行していくということは前提にしています。

その人数が何人くらいになるかというところは、そのときの状況によると思うのですが、育成就労につきましても、その分野ごとの受入れ枠の上限を決めていくことになりますので、その受入れ枠の中での人数ということにはなると思います。

○山下委員 私は、もう8年くらい前だったと思うのですが、インドネシアの送出機関のJ I A E C（ジーク）というところに調査に行ったことがあります。そのときは、インドネシアの

若者がどんどん増加する中で、日本で技能実習生として働くということがステータスになっていると。それで何千人という中から、厳しい試験を経て年間500人ぐらいを日本に送り出していたのですが、そのような中で、現地の優秀な人たちは、その当時は3年間という目標の中で家族や恋人から離れて日本に来ていたと思うのです。

それから、特定技能制度が出来上がってきて、日本は人口減少の中で人材不足というのがもう喫緊の課題だったのですよね。

しかし、この制度が確立してくる中で、待遇面なのか円安の影響なのか分かりませんが、世界的にも日本に来る人材が減っているのではないとか、日本の中でも宮崎県になかなか来てくれないのではないとか、そういう状況を聞いているものですから、この特別委員会を立ち上げて調査をしようということになったのです。

外国人に頼らないと、もう日本の経済が成り立たない。では、この在留資格の仕組みが時代にマッチしたものなのか。あまりにも制度が厳しくなっていて、日本に来づらい状況があるのか。その辺りの感覚を国の機関として教えていただきたいのですが。

○古城所長 時代にマッチしているのかという話になってくると、この場で申し上げにくいところですが、その時代にマッチしていないような制度を作ると、当然ながら、その制度の趣旨からかけ離れていくことになると思います。

育成就労制度から特定技能へという流れで、外国人材に日本に来てもらおうというところが前提にあって、なおかつ、来てもらうからには、そのような外国人を保護するということも重要になってくると思いますので、そういったところを並行・並立させながら日本に来てもらう。

ただ、どうしても人手不足の分野に来てもらうというところがあると思うので、受入れ側の意識の問題というのも大きく出てくるのかなと。技能実習制度は、約30年続いている制度ではありませんけれども、いろいろな問題や課題を指摘されてきました。そのことを踏まえた上での育成就労制度では、そのような問題が生じないよう、いろいろな要件を設けていきたいと思いますということで、現在、検討をしているところで、外国からいい人材が来てもらえるような仕組みになることを我々も期待しています。

先ほどの永住のお話なのですが、永住資格というのは、基本的に日本に10年以上の在留が必要というところがあります。育成就労は特定技能1号への移行を前提としておりますので、この育成就労の3年間を、永住の要件である在留10年間のうちの3年間に入れるかどうかというところは、まだ検討の段階であると思います。

育成就労から特定技能1号、特定技能1号から2号に移っていけば、そのうち永住ということも見えてはくるかもしれませんが、どの在留資格に関しても、基本的には10年以上の日本での在留が必要になるというところがありますので、特定技能だから永住は無理だという話ではありません。

○黒岩委員 古城所長にお伺いしたいのですが、今の制度ですと、技能実習が1号、2号、3号ありまして、その後に特定1号、2号に移行することができますが、技能実習1号を仮に100とした場合に、移行していく割合というのは、感覚的なものでいいのですけれども、どんなものなのでしょうか。

○古城所長 技能実習に関しては、1号の中に移行対象では無い職種もありますので、1号を100としたときに2号へどれだけ移行するかとな

ると、2号への移行が可能な職種の範囲になってくるかと思います。ですので、体感的なものですけれども、技能実習1号から2号への移行という話になれば、移行できる職種であれば、100%に近いくらい移行されているかと思います。

技能実習2号から3号への移行に関しましては、3号の監理団体の要件等も絡んできますので、9割まではいかないような感じだと思いますけれども、技能実習2号を修了すれば特定技能1号へ移行できるので、技能実習3号へ移行するよりは、特定技能1号に移行するほうが多いのではないかと思います。

というのも、技能実習を2号まで修了すれば、技能水準と日本語能力の部分が試験から免除される可能性が高いというところがあり、移行しやすいことから、技能実習3号よりも特定技能のほうへ移行するということが多いのかなというふうには思っています。

○黒岩委員 ということは、技能実習2号から特定技能1号に移行する人と、技能実習2号から3号に移行する人がいるわけですが、その合計というのは、技能実習2号の数からすると、9割くらいというような感じでしょうか。

要は、最終的にどれくらい残っていくかというところを知りたいのです。技能実習を100としたときに、特定技能2号まで移行する人が、割合的にどれくらいいらっしゃるものなのか。

○古城所長 特定技能2号に関しては、今のところ全国でも800人程度しかいませんので、特定技能2号までにどれだけ移行するかは、未知のところはあるのですが、技能実習2号から特定技能1号への移行と、技能実習2号から3号への移行に関しては、合わせて9割以上かなというふうには思います。

○二見委員 直接的な労働の話ではないのです

けれども、特定技能等で滞在している外国人や日本人の配偶者の方々は住民、住んでいる人たちということになるのかなと。そういう場合、日本人と違う部分というのがやっぱりあるのですか。どこまでが守られているのか、認められているのかということなのです。

○古城所長 基本的に、そこは日本人か外国人かで、行政にしる何にしる、何かしらの要件なり条件があるときに、外国人は除外されるということは出てくると思います。ただ、住民という形でいえば、在留カードを持っている外国人を中長期在留者と呼ぶのですが、その在留カードを持っている方は、外国人住民ということで住民票に登録されますので、サービスもそうですけれども、義務的なところも同じように発生する形にはなるかと思います。

○二見委員 ありがとうございます。ということは、やはり住んでいる生活環境というのは、各地方自治体がその生活のサービスをやってくと。ごみの問題であったり、学校といったことについても、各地方でやるというような制度の区切りはされているわけですね。

○古城所長 そうですね。例えば小学校に上がる子が出てきたら、自治体から案内が送られたりするかと思うのですが、それは外国人の住民も日本人と同じように住民登録をされていますので、同じような行政サービス等が受けられるという形にはなっているかと思います。

○齊藤委員 現在230万人の外国人労働者がいるということで、恐らく今の日本の経済を支えていこうとすると、人口減少の中で、まだまだ外国人労働者を受け入れていく傾向になっていくのだと思うのですが。

ただ一方で、そうなってくると、日本という国の国柄が変わってくるということに、私は一

人の日本人としてすごく心配をしまして、実際に外国人が入ってきたことによって、関東の一部では犯罪であったりとか、いろいろと問題も耳にします。お聞きしたいのが、これは国としてある程度制限をかけていこうとするような方針はあるのですか。

○古城所長 その制限をかけるというのは、労働者を受け入れるに当たってということですか。

○齊藤委員 はい。

○古城所長 制限をかけるといいますか、外国人は何らかの在留資格を有して在留しなければならない、その在留資格で在留するためには、ある一定の条件をクリアしなければならないというものもありますし、基本的には専門的な業務に従事することを前提としていますので、何でもかんでも働きたいから来られるというわけではないというところがあります。

その在留資格に該当する活動をできるのかできないのかというところですので、その条件に当てはまらないのに何とか入国しようという人を我々は阻止しなければいけないので、その枠として制限を設けているというよりは、きちんと条件に当てはまって、その適正な活動を行おうとしているかどうかを確認していくということになります。

ただ、この育成就労と特定技能に関しては、各分野での受入れ枠の人数制限を設けることにしており、それは日本人の雇用を守るという観点もあります。

ですので、ホームページ上でも、その受入れ上限が迫っているといった周知等をするということにもなりますし、例えばそういう業界から、もっと枠を増やしてほしいとか、減らしてほしいというのはあるかと思うのですけれども、そういった声も聞きながら関係省庁と検討していくと

いうことも出てくるかと思います。

○齊藤委員 あと、これは労働局の向田部長にお尋ねしたいのですけれども、外国の方たちが国内に入ってきてもらって、在留資格に基づかない、要するに日本の医療を目的として、家族をたくさん連れてきて日本の医療を受けて、保険料を納めなくて帰国されるという話が、今、国のほうでも問題になっているという話を聞くのですけれども、宮崎県ではそういったことはあまり問題化されていないのですか。

○向田部長 今のところ我々のほうでは、そういった声というのは把握しておりません。

○齊藤委員 分かりました。

○前屋敷委員 古城所長にお聞きしたいのですが、この技能実習制度ができて、外国の方がそれぞれ技能を体得してそれを自国に帰られたりとか、またそのまま就労にということで、外国から希望を持ってお見えになるのですけれども、お見えになる方々のそういった希望がどのように生かされて技能実習をされるのか。こういう技術を体得したいという思いを持って来られた外国人の方々が、ちゃんとそれを成し遂げられているのか。

また、宮崎県は九州の中でも外国の方の労働者が少ないということもあって、宮崎県ではそういう方々のニーズに合う仕事がないのかどうか。そういったところも含めて、何か仕組みと併せてつかんでいच्छることがあれば、聞かせていただきたいと思います。

○古城所長 そうですね。いろんな思いを持って日本に来た技能実習生に関して、その技能実習生が帰国して母国でその修得した技能を生かしていくか、そのまま特定技能のほうに移行していくかというところが、今の技能実習生の立ち位置にはなってくるんですけれども、特定技

能にそのまま移行している外国人も多いので、もともと母国の発展に貢献したいと思って来ている技能実習生たちが、そのまま特定技能には移行せずに本国に帰ったときに、同様の職種に従事しているのかという、いわゆる後追的な部分までは、我々のほうでも確認はしていないところです。

聞くとところによれば、日本で身につけた技能を生かせるような職種で、前にいた企業よりもっといい企業であったりとか、日本語がちょっとできるようになったので、日系の企業に就職したりとかというような技能実習生もいるということです。

○本田委員長 お約束の時間が参りましたので、最後に私から一言御礼を申し上げさせていただきます。

福岡出入国在留管理局宮崎出張所様、外国人技能実習機構熊本支所様、宮崎労働局様には、大変お忙しい中、御出席をいただき、様々な御説明をいただきましてありがとうございます。

本日お聞かせいただきましたことは、今後の委員会活動や提言に十分反映をさせてまいりたいと存じます。

皆様のますますの御健勝と御活躍を御祈念申し上げます。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。

午前の部はこれで終了となります。午後の部は14時から再開をいたしますので、よろしくお願いいたします。

暫時休憩いたします。

正午休憩

午後2時0分再開

○本田委員長 それでは、委員会を再開いたし

ます。

本日の委員会についてでございますけれども、1名の傍聴の方の申出がありましたので、これを認めることといたします。

また、執行部からオンラインでの見学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。

傍聴される方をお願いいたします。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ますようお願いいたします。

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いたします。

本日は、ワイエムウォーカー株式会社の代表取締役中村佳孝様、取締役谷口将之様にオンラインで御出席いただきました。

ワイエムウォーカー株式会社様におかれましては、大変忙しい中、本委員会のためにお時間をいただき誠にありがとうございます。ワイエムウォーカー株式会社様は、自社での外国人材の受入れを行っていらっしゃるほか、登録支援機関として特定技能外国人と、その受入れ企業へのサポートを行っておられます。

東南アジアにも外国人材に関する拠点を保持しておられます。

本日は、登録支援機関としての取組や、外国人材に係る海外現地の状況などについてお話をいただきます。

ワイエムウォーカー株式会社様におかれましては、当方が委員席全体の映像となり、大変恐縮でございますが、本日はよろしくお願いいたします。

それでは、まず私から一言御挨拶を申し上げます。

私は、当委員会の本田利弘でございます。

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維持しているところです。御協力のほどよろしくお願いをいたします。

次に、委員を御紹介させていただきます。隣が山内いっとく副委員長です。

○本田委員長 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。

以上で委員の紹介を終わります。

それでは、ワイエムウォーカー株式会社様に御説明をお願いしたいと存じます。よろしくお願いします。

○中村代表取締役 お世話になります。ワイエムウォーカー株式会社の中村と申します。本日はこのような機会をいただきましてありがとうございます。

今回、宮崎県の人材のニーズだったり課題をお聞きさせていただきまして、返答のほうをさせていただければと思いますので、どうぞよろしくお願いいたします。

それでは、弊社の谷口のほうから御説明のほうをさせていただきますので、どうぞよろしくお願いいたします。

○谷口取締役 はじめまして。ワイエムウォーカー株式会社の谷口と申します。本日はどうぞよろしくお願いいたします。

まず、弊社の説明を簡単にさせていただきますと、まだまだ会社を設立して3期目を終わるところでございますが、日本人の採用のみならず外国人材の採用ということで、私が大

学を卒業した当初から約25年携わっております。

昨今は、なかなか日本人の採用が難しくなってきておりまして、外国人材のお手伝いをさせていただくことが非常に増えております。

弊社は、優良職業紹介事業の会社でございます。日本人の採用活動はもちろんお手伝いさせてもらっておりますが、現状としましては、外国人材のほうが比率としては御紹介する方が多いという状況でございます。

今まで25年やってきて、実際に自社で雇用しながら御紹介をしておりますので、ほかの人材会社と比べましたら、自社で雇用したいろいろなPDCAを経験しておりますので、そういったところを企業様に反映させていくというサポートをさせていただいております。

本日は、外国人材のお話ということですので、日本人の採用活動はこの程度でとどめさせていただいて、早速、外国人材について御説明をさせていただければと思います。

まず弊社は、特定技能における登録支援機関ということなのですけれども、私は、前職からずっと技能実習ですとかインターンシップ、ワーキング・ホリデー等、様々な対応をしております。

弊社が特に強いところとしましては、宿泊業ですとか、外食だとか、ビルクリーニング、食品製造、医療介護、こういったところをやらせていただいております。

物流業界におきましては、自動車ドライバーが今年から海外のドライバーも採用できるようになっておりますので、現在はドライバーのほうも対応しております。

また、倉庫の物流のピッキングも2027年から運用開始ということですので、弊社のほうでは準備を進めております。

私どもが特に気をつけているところとしましては、外国人材が気持ちよく日本で仕事ができる環境をどうやってつくっていくかというところを一番のポイントにしております。

やはり外国人材の方のトラブルで一番大きなところを言いますと失踪というところだと思います。これはニュース等でも出ておりますが、実際、失踪される方の価値観から言いますと、失踪ではなくて転職という価値観でございます。また、自分の身の安全のために逃げるというところで行われているという、大きく分けるとこの2つでございます。

どうしてそういうことが起きるのかと言うと、もともと海外での募集活動の段階から問題があるというふうに私たちは捉えております。これは、技能実習であれば技能実習のルールをしっかりと理解をして日本に来ているのかどうか。特定技能であれば特定技能のルールをしっかりと把握して日本に来ていないという現状がございます。

これはやはり海外の人材会社さんが募集活動をしているというところが、一つ大きな問題点ではないかなと考えておりまして、弊社では、自社で採用活動を行うというところを念頭に置いて、ワイエムウォーカーという会社を立ち上げました。

また、海外の人材会社さんを通しますと、その後ろにブローカーが何人もいるというところで、このブローカーに対する紹介料、そういったものが発生してしまい、100万円、150万円の借金を背負って日本に来ることが現状起きています。そういったところも排除したいというふうに考えて、弊社では自社で募集をし、脱ブローカー宣言というところをワイエムウォーカーの理念としてやっております。

また、日本の生活にスムーズになじめるかどうかということも大事なポイントと捉えております。やはり日本に来たことがない外国の方がイメージだけで日本で生活をすると、何かイメージが違うとか、それと聞いた話と違うとか、そういったことでふだんの生活がうまくいかなくてストレスがたまってしまって失踪してしまうとか、そういったこともございます。

ですから、弊社では自社で採用活動を行って、自分たちできちんと説明をし、御理解いただく。また、なかなかイメージだけでは誤解も多く出てきますので、自社の研修センターの中で数か月かけて日本の生活というものを教育して日本に来ていただく。

また、他社さんと大きく違うところとしましては、日本に来るまでの間に、日本のスタッフとの人間関係が構築できておりますので、日本に来た際も何かあればすぐに御相談いただける環境づくり、こういったところも大切なサポート体系というところで運営をしております。

やはりどうしてもこの技能実習や特定技能のシステムですと、日本の人材会社が日本国内のことをサポートし、海外での募集活動ですとか、日本に来るまでの教育、こういったところを海外の人材会社さんが行くと。そうしますと、日本に来た際に、初めて会った人に何でも相談してくださいと言われても、なかなか相談しにくい環境だというふうに捉えておりますので、私どもとしましては、採用活動から一貫して自社でサポートをします。そういうことで日本に来た段階からいろんなことを細かくヒアリングをして、企業様との連携と御本人様たちへのサポートを行っております。

実際に私どもは特定技能を行っておりますけれども、現状、海外人材ですね、ベトナムです

とか、インドネシア、ネパール、ミャンマー、スリランカなど、東南アジア圏から日本にお越しいただいております。

特に我々の強いところとしましては、インドネシアに研修センターを設けておりますので、インドネシアの方に関しましては、手厚くサポートができていますという現状でございます。

どこの国の外国人材が一番いいですかと御質問をいただくことが多いんですが、基本的には、どの国の方々も非常にいい方ばかりでございます。ただ、例えば豚肉をどうしても触らなければいけないといった企業様にイスラム教の方はなかなか難しかったりですとか、焼肉屋さんで牛肉を触らなきゃいけないところにネパールの方はちょっと難しかったり、そういった制限なんかは出てくると思いますので、企業様の環境に合った人材を私どもとしては提案をさせていただきます。

あと手続上の問題で、どこの国もいい方なのですが、ビザの申請のルールですとか、実習生や特定技能のルールというのは、日本国内におきましては日本のルールなんですけれども、海外からお連れするに当たって、その母国の法律を守らなければいけないという国も幾つかございます。

例えばフィリピンになりますと、フィリピン政府に申請をして許可が出ないと日本の出入国在留管理庁に申請できない。つまり本来であれば、日本のルールですので、日本の出入国在留管理庁に申請するだけでいいものをフィリピン政府に申請をしなければいけないと。また、フィリピン政府も、かなり雇用契約の内容等にクレームをつけてくるケースも多いので、そういったところの時間と社内のルールの変更等が出てくるので、フィリピンなんかを懸念するとい

うような企業様も最近は増えているかなというふうに実感しております。

ただ、介護ですとかそういったところでは、フィリピンの方の特に女性の方の明るさですとか柔らかさ、そういったところが非常に施設に合っているというようなことで、そういった手続が普通の特定技能実習生より難しくても、ぜひフィリピンでとおっしゃられる企業様もいらっしゃると思います。

また、最近では、ミャンマーにおきましては、軍事政権に代わってから、ミャンマーから逃げたいというような若者も多く、またその御家族が逃がしたいということで、日本に来る方々が急激に増えてきております。逆に軍事政権としましては海外に逃がしたくないと。特に男性の方は徴兵などがございますので、逃がしたくないということで、女性しか出国ができないというような現状もございます。

また、手続は、フィリピンのように、ミャンマー政府での許可を得ないとビザの申請ができないですとか、出国ができないということで、現状内定をもらっていて、入管から在留資格認定証明書も出ていて、在ミャンマー日本大使館からも出国の許可が出てビザがもらっているのに、ミャンマー政府が出国をさせないというようなケースもかなり増えてきております。特に今年は、もう許可が出ているのに日本に行けないということで、企業様も来日してもらえないので、準備のめどが立たないですとか、御本人様たちも行きたくても行けなくて困っているというような状況もございます。

タイであればミャンマーの許可なしで行けるので、タイから日本に来るというような方々も出てきております。これは日本国内の法律では問題はないのかもしれませんが、ミャンマーの

国内の法律の中でいきますと、タイを経由して旅行に行くというふうに偽装して日本に入国するということです。後々、帰国できないといった問題も起きております。そういったところで日本の企業様が、ミャンマーを敬遠するということも、動きとしては出ております。

ほかにも、タイは特定技能に限りましかれども、母国での申請許可を得てから日本のビザを得られるというようなこともございますが、基本的には企業様にとって合った人材を、合った地域から採用されるのが一番いいのかなと思っております。

実は私どもも、自社募集にこだわってはいるのですけれども、なかなか全ての国で自社募集はできておりません。それが現状でございます。現地の送出機関である人材会社から御紹介いただいている、またはその人材会社に教育を委託しているという国もございます。

私は、約20年の間に様々な送出機関を見学させてもらいました。もう本当に何百という施設を見学してきましたけれども、私の中でこだわっているところとしましては、その送出機関に御本人様が幾らの学費を払っているのかというところを一つのポイントにしています。高いところだと、日本に行くための研修施設に日本円で70、80万を払っているというような施設もございます。そのようなところの方は借金を背負って日本に来ますので、借金の返済が難しくなってくると危険なことも起きますことから、そういった送出機関というのは御遠慮いただいております。

後は、研修内容がどういったものかということも見させていただいております。ポイントとしましては、全寮制で朝から夜までしっかりと日本語の教育を行っているかどうかというところ

を見ています。また、全寮制にすることによって日本の生活を体感することができます。例えばごみの分別ですとか、住宅の騒音問題、これも非常に多いのですけれども、そういったところを全寮制の中で学んでいるというのは非常に安心できるのかなと思っております。

金額的に学費も安くて、しっかり教育をされている送出機関は、非常に信用できるところだというふうに考えておりますので、そういったところから弊社も人材を紹介いただいたり、私どもで募集した方々を研修していただいたりしております。

後は、やはりコミュニケーションが非常に重要になってくるかと思っております。もちろん日本で生活しますので、日本語能力は非常に大事なところではございますが、一番大事なのは本音を話してもらえるかどうかというところではないかと思っております。そういったところの関係づくりがしっかりできている送出機関は信頼できる場所だと思っております。

どうしても日本の人材会社、私どものような登録支援機関ですとか、技能実習生の組合ですとか、本音のところをサポートしきれないこともあったりします。特に日本語がまだまだだったり、コミュニケーションがまだそれほど円滑に取れていない関係性だったりすることもございます。そういった場合は、やはり送出機関の担当者の方が、御本人様たちと仲よくコミュニケーションが取れていると、本音を聞いていただいたり、私どもの要望等を伝えていただいたり、また御本人様の不安なことや困っていることを聞いていただいたりできますので、そういったサポート体制、親身になってくれる送出機関も非常にいいかなと思っております。

私どもも現地でいろいろな送出機関とお会い

しますけれども、心苦しい表現にはなりますが、これは人身売買になっているのではないかなと思ってしまうような送出機関も正直多数あります。1人幾らという考え方で極力コストをかけずに日本に行っていていただく、または日本に行けなくても取りあえずお金だけもらってしまう、といった考え方の送出機関も非常に多くございますので、そういったところを見極めるところは、弊社も非常に気をつけております。

また、企業様で使われる専門用語など、最低限この辺は覚えてきてほしいというようなことを、日本に来る前に教育していただける環境かどうかということも非常に大事なところかと思っております。

今、申し上げているところは、理想論に近いところがございます。私どもも、それが100%できているかということ、正直まだまだ足りないところが多くありますが、少なくともそういったところを目指してやれているかということ、非常に大事なポイントかと思っております。

いずれにしても一番大切なところは、御本人様が来日して日本で安心して生活できるかどうか、また1日の大半を会社で過ごしますので、その会社で気持ちよく働けるかどうか、ここが一番大事なところだと思っております。

皆さんいい人ですので、実際に来日すると日本人と仲よくお仕事をしてくれるのですけれども、退職してしまうポイントとしましては、日本に来る前の話と違うということが一番多い理由でございます。これは来日する前に、大半の送出機関が、日本で働くことと給料を30万円、40万円もらえます、といったアバウトな募集をしているところが一つの原因だと思っております。

また、日本の企業様は、法律にのっとりた雇用条件書を提示して送出機関に募集を依頼して

いるのですけれども、実際は、残念ながら、送出機関または日本の組合や登録支援機関が、あなたはそこに行って、あなたはここに行ってとパズルのように決めてしまい、御本人様は日本に行けるならどこでもいいですということで、企業を選べない状況も起こっております。それが原因で、実際に聞いていた話と違うとか、もっと稼げると思ったのにとか、残業のない会社なのに残業がたくさんあると聞いていたとか、そういった残念な事例も多々あります。

そのようなところをしっかりと排除していくことで、外国人の方が気持ちよく働ける状況はつくれると思っております。

最近は都内や関東地方でも外国人材の採用が難しくなってきたというお話を聞きますけれども、私どもも、都内や関東地方と比べて、地方からの御依頼の方が多く、北海道、四国、九州、沖縄県から御依頼いただき、サポートさせていただいております。時給を比べると、都内の募集が1,200円から1,300円であるのに対し、地方では1,000円とか、中には1,000円に満たないところもあります。ただ、私どもがしっかりと企業様をPRすることで、応募いただいて、実際に来日してお仕事を長く続けていただいているという現状もございます。

ですから、大切なことは、企業様の情報をいいことも悪いことも正しくお伝えすること。また、その企業様、もしくはその地域の環境のよさをしっかりとアピールしていくこと。そこにマッチした人材を私どもがリクルートさせていただいて、企業様に提案をしていく。そうしますと、たとえ給料が安くても、ここに来てよかったと感謝していただいて、もともと1年の予定だったのが、また来年もお願いしますとか、特定技能2号に移行したいですとか、そういつ

たお声をいただいております。

もちろんお給料が高いほうが、条件がいいほうが、応募の数は多いです。反面、内容よりも金額で集まってしまうというところもございますので、しっかりと説明をして、それを理解して来ていただける方のほうが、真面目で活躍していただけることが多いと思っておりますし、また、募集した求人内容と実態が一致していると、そのまま継続してお仕事をしていただける関係がつかれると思っております。

よく国はどうですかとか、このお給料じゃ安過ぎますかという御相談をいただきますが、企業様のことを我々がきっちり把握して、双方に説明責任を果たして就労していただくということを地道にやっていけば、定着して活躍いただけると思っております。ですから、そういったところを一番大事にして活動させていただいております。

今、ざっくりとお話をさせていただいておりますが、我々は、日本が好きな人、日本を学びたい人といった学習意欲の高い人材を選んでおります。そこが定着する大きなポイントの一つというふうに捉えております。

もちろんお金を稼ぎに行くんですけれども、ただお金だけ稼ぎたいという人は、なかなか日本語を覚えてくれないですとか、企業様のルールをなかなか守っていただけないですとか、1円でもお給料の高いところがあればそこに移ってしまうというようなことがございます。これはどうしてもトラブルの原因となりますので、私どもとしましては、日本が好き、日本を学びたいという方を選別しております。

実際に日本に来られると、いろいろと御指導をさせていただく機会が多く出てきますが、日本が好きとか日本を学びたいという方は、注意

されても教えていただいたという感覚になるんですね。

例えば、メモを取って、夜にもう一度メモを見返して、同じ注意を受けないように準備をして、次の日の仕事に取り組んでいただく。その姿勢というのは、やはり企業様にも見えますので、より一層親切に対応していただけると。そうしますと、当然早く成長していきますので、企業様にとっても非常に費用対効果の高い採用となります。

また、1円でも給料の高いところへ転職する方は、対象が日本国内だけではなく、どこの国でもいいですよということになります。数年前と比べましたら、日本の通貨の価値観も大分変わってきておりますので、去年なんかは、アメリカやカナダに転職してしまうというような方々も出てきております。

私どもとしましては、日本が好きな方に長く日本にいていただく、もしかしたら永住や帰化という形で長く日本にいていただける、もしくは日本人になっていただけるというような人材に来ていただけるように、日本のPRということも意識して取り組んでおります。

後は、やはりコンプライアンスの問題ですね。東南アジア圏でコンプライアンスを理解できている方というのは、正直言って非常に少ないです。しかしながら、しっかりコンプライアンスを守らないと、採用した日本企業様がマイナスのイメージを受けてしまいますので、コンプライアンスのところは、非常に注視して御理解いただけるように丁寧に時間をかけて教育をしております。

最初のガイダンスで理解していただいても、いざ日本に来ると間違ってしまうようなことは結構あります。ですので、来日後は、私どもも

一緒に生活の準備をしながら引率して、実はあのときに話したのはこういうことなんですよということを理解していただくような取組もしております。

後は、どうしてもルールが複雑なところがございまして、技能実習のルールと特定技能のルールは違いますし、ワーキング・ホリデーやインターンシップもまたルールが違います。

さらに、今後は、技能実習制度が育成就労制度になります。新しいルールもスタートしますので、こういったところを企業様に御理解いただくというのは、なかなか難しいところもあるかと思っておりますので、私どももそういったところをしっかりと把握をして、企業様に御提案できる環境づくりというのを行っております。

まずは入国に関しましては、私どもの仕事の中にビザの申請やそのご相談の対応もございしますので、ほぼ毎日、出入国在留管理庁と連絡を取り合っております。ですので、そういったところで最新の情報を常に取り入れて、企業様に反映させていただいております。

私どもは、ビザをもらうこと、在留資格をもらうことがゴールではなく、あくまでもそれはスタートで、実際にお仕事が始まってからが本番だというふうに考えております。寄り添って一緒に伴走者として歩んでいくといったところを一番大事なポイントにしております。ビザをもらったから後はもうお任せしますよということでは、勝手なことをやって、実はルール違反をしていましたといったことも起きかねませんので、そういったところも気をつけながら対応させていただいております。

また、在留カードやパスポートの確認といったところは、警察の御指導などもいただきながら、私どもが間に入ってリーガルチェック等を

行っておりますので、そういったところもしっかり連携を取りながらやっております。

また、私どもは、特定活動の方や家族滞在の方、留学生の方などを御紹介することもあるのですけれども、そういった方々には制限もございます。例えば、週28時間の労働ですよとか、留学生の方は長期休暇のときは週40時間働いていいですよといったルールもございます。これを御本人様だけにお話を聞いてしまうと、今は夏休みなんですと言って週40時間働いていたところ、実はもう授業が始まっていたといったこともありますので、私どもも学校と連携を取りながら、確実な情報を仕入れております。

それぞれの在留資格によってルールが異なりますので、私どもはそういったところを注意しながら、企業様に合った在留資格の方を御案内するというサポートもさせていただいております。

実習生しか取扱いのない会社さんですと、やはり企業様に御紹介するのが実習生になってしまいますし、派遣会社さんで派遣しかできないのであれば、派遣しかPRすることができないので、派遣で無理やりお仕事をしてしまうとか、そういったことがあると思いますが、弊社は、基本的に企業様に合った御提案ということをしております。

簡単ではございますが、海外人材の採用の現状についてお話をさせていただきました。

○本田委員長 御説明ありがとうございました。

それでは、御説明いただいた内容について、御意見や御質疑があれば、御発言をお願いしたいと思います。

○黒岩委員 外国で面接なり採用試験をされる際に、この日本という国が現地で人気のある国なのかどうかということと、日本の中で、例え

ば比較的寒い北海道は人気があるとか、南のほうは暑いので人気がないとか、何かそういった傾向というのはあるのでしょうか。

○谷口取締役 そうですね、基本的には、きちんと説明をしていれば、そんなに差は出ないかなというふうには感じてはおります。

ただ、正直なところ、首都圏ですとか関西圏、後は名古屋市、九州でいうと福岡県、そういったところは集まりやすいです。それはやはり人が多いので、先輩がいるとか、親戚がいるとか、友達がいるとかいうことで集まってくるのと、ビルが建ち並んでいるような日本のイメージと合っているということで、そういったところに行きたい方が多いのも事実ではありますが、きちんと説明をして、その会社が合っていると思うと、そこにずっといてくれるということはあります。

国によっても若干違うところはあるのですが、私のイメージとしましては、宗教国家のほうが、人間関係でずっと根づくという傾向は強いと感じております。

例えば、ベトナムからのインターンシップで1年間日本に来た際に、これが地方だったのですが、1年間すごく楽しく仕事をできて、人間関係ができて仲よくなったので、次に来るときは東京都がいいと言う方もいれば、インドネシアからのインターンシップを周りになにもないような地方で終えて、次は東京都でいいお仕事があると言っても、一緒に働いた方とまた仕事をしたいという方もいて、そういう方は宗教国家のほうが多いというのは感じております。

○黒岩委員 国として選ぶときに、日本という国は人気があるのでしょうか。

○谷口取締役 失礼いたしました。正直なところ、どこの国に行っても、日本は残念ながら人

気としては1番ではないです。大体5番目とか6番目くらいとなります。

私どもは、大学とインターンシップで提携しておりますので、大学の学科ごとの学生さんの人数を見ればすぐ分かりやすく、英語学科が多いとか、ドイツ語学科が多い、韓国語学科が多い、中国語と日本語がその次とか、そんな感じのところがあります。

技能実習でいきますと、やはり日本のお給料は高めなんですけれども、年数が短いので、それだったら給料は安くても、割と勉強しなくても行けてしまう台湾や韓国のほうが早く行けて長く稼げるので、そちらのほうがいいと。日本はどうしても日本語を勉強しなければいけない期間があるので、そういったことも含めて、現状のランキングとしては5番目、6番目くらいになっています。

○山下委員 今の質問に関連することなのですが、日本は大変な円安ですよね。日本の経済というのは、大体1ドル120円台で成り立ってきたと思うのですが、ここに来て150円台になってきたと。やっぱり日本は諸外国と比べて経済成長が鈍化してきて、その辺からしても魅力がなくなったのかなという思いなのですが、日本の給与的なベースというのも世界各国とかなり開いてきているのでしょうか。

○谷口取締役 やはり円安の影響はかなり出ています。特におとしから去年が非常に顕著だったと思います。そういったところで、日本に技能実習生で来て、特定技能に移行しないで海外に行ってしまうという方も非常に多くいらっしゃいました。

ただ、日本に来られている方で、どこに興味を持って日本に来ているかというところなのですけれども、実は、アイドルですとかアニメを

見て日本に興味を持って日本語を勉強するようになったという方々も、実は多く来ていらっしゃるんですね。

弊社に応募してくださる方は、大体皆さんアニメが好きで、アニメから勉強を始めましたという方が多いです。そういった方々は、やはりその目的が日本に行きたいというところなので、そういった方々が多くいらっしゃるというのも日本の特徴だと思います。

○山下委員 ありがとうございます。日本の経済というのは、人口減少の中で、今まで日本を支えてきた団塊の世代が第一線からリタイアしたことで、一挙に人手不足というのが進行してきていて、宮崎県は賃金格差もあって、物価の値上がりのほうが、かなり影響が出てきていまして、日本人ですら非常に暮らしにくい状況かなと思うのですが。

外国人から見たその辺りの日本の姿というのをどのように捉えておられるのか。そして、皆さん方が、東南アジアを中心に、技能受習生や特定技能外国人を定着させようというときに、我々が一番努力しないといけないこと。魅力を持った、選ばれる日本、また宮崎を目指すために、どうしたらいいのか、何かお知恵があったらお貸しいただきたいです。

○谷口取締役 やはり日本に行くに当たって、一番気をつけているところ、これは日本が選ばれる理由の一つでもあるのですが、日本が安全ということです。これはほかの国に比べたら絶対に安全ですので、そこは非常にPRするところですし、守っていくべきところというふうに捉えています。

特に親御さんなんかは、日本に行くということで安心して行ってもいいよと言ってくくださるケースも多くございますので、そういったとこ

ろはしっかり守っていかなければならないというところがございます。

後は、日本が地震大国というところは海外の方も御存じで、宮崎県でいえば台風の被害が少ない地域であることや温暖な気候で過ごしやすいといった環境のよさというところも一つPRのポイントになってくると思います。

先ほどの御質問にもございましたけれども、中には雪がたくさん降るところを遠慮する人もいたり、やはり過ごしやすいというところも非常に大事なポイントになってきますので、そういったところをしっかりとPRしていくというのは大事なところかなと思っております。

○二見委員 率直にお伺いしますけれども、東南アジアのほう、インドネシア等も含めまして、これから日本に来ていただけそうなニーズ、層、そういったものはどの国が多いような感触を持っていますか。

○谷口取締役 特に技能実習の歴史を見ますと、最初は中国が一番多くて、10年くらいしたら今度はベトナムに変わって行って、ベトナムも10年くらいしたらやはり減って行っているという流れはあります。やはり中国もベトナムも、日本に来る頃は物価が高くなかったのが、だんだん経済が潤ってきて物価が高くなり給料も高くなってきて、なかなか日本に行かなくなるというような流れを含んでいますので、そういった波というのは、今後も東南アジアの国々の成長によって起きてくるだろうというふうには思っております。

今、皆さんが注目されているところとしましては、カンボジアですとか、ミャンマー、インドネシアとか、そういったところに移行し始めているタイミングです。今まではベトナムが圧倒的に多かったのですが、今はベトナム

が減ってきて、またトラブルなんかも増えてきています。そういったところで、ベトナムから離れて、カンボジア、ミャンマー、インドネシアあたりに広がっていているというところですね。

私どもがインドネシアに力を置いているのは、宗教国家であるところの国民性が日本人と非常に似ていまして、宗教国家なのですけれども、ムスリムだけでなくヒンズー教も仏教徒もクリスチャンもいるので、そういったところは日本のように宗教に関してはあまりお互い語り合わないといいますか、尊重し合うというところがありまして、日本人と非常に合うところが多いので、インドネシアを選んでいる。

その人間性のところと、国土が広く人口も多いというところで、都市部は物価が上がって来ていますけれども、地方はまだまだ変わっていないというところが比較的長く続くのかなということも踏まえて、私どもはインドネシアを選んでおります。インドネシアに進出されている企業様は増えていますので、我々と同じような価値観で選んでいるのではないかなというふうに思っております。

〇二見委員 国の政府の考え方というか、いろんな基準があって難しいところがあったり、すっと通りやすい国もあったりすると思うのですが、あと、送出機関がこういったところかというところが非常に難しいなと思います。いろんなところを見ていらっちゃって、比較等もされながら、一緒にやっていこうというところをずっと開拓されてこられたのだらうなというふうに感じるのですが、やっぱりそういったところを我々も早く情報をキャッチしていかなければならないと思うのですが、そこら辺はワイエムウォーカーさんたちにお任せする

のが一番いいのでしょうかね。

我々の中では、どこの国がいいというか、しっかりとした送出機関があって、こちらとしてもしっかりと受け入れる体制を取っていくということが大事だと。午前中もちょっと聞いたのが、とにかく住んでいる環境というのは、もう各市町村の住民サービスになるものだから、そこもやっぱり外国人の方も安心して困ったときにはサポートが受けられるような体制づくりというのが、我々地方の行政の役目なのかなというふうに感じながらやっているわけなのです。

皆さん方は、神奈川県に本社があって、サテライトオフィスみたいなものを持っていらっしゃると思うのですが、地域の自治体との連携というか、そこで働いていらっしゃる外国人の方々の生活での困り事への対応の仕方とか、行政へのつなぎ方とかをどのようにしていらっしゃるのですか。

〇谷口取締役 来日されたときに、我々が引率して生活の準備をしていきますので、その中で役所にお連れして、住民登録といった手続を行っております。

その際には、必ず役所から外国人用の案内があったりしますので、あえてお声かけさせていただいて、今日はインドネシアから来たんですよとか言って、そこで役所の方からコミュニケーションを図って御説明していただいたりということもございますし、後は、これは特定技能ならではのですが、地域の方々と交流しましょうという規定もございますので会報誌なんかも定期的に頂きに行ったりしていますね。

我々もいろんなことを教えていただきながら、これは参加できそうだなというボランティアやお祭りといったところを私どもから御案内して一緒に参加していただいたりというような形を

取っております。

○永山委員 先ほど日本の人気度が5番目ぐらいで、韓国とか台湾はそこまで勉強しなくても行けるみたいな話だったのですが、この日本語能力の試験というのがネックになっていたりするような認識とかはありますか。

○谷口取締役 正直なところあります。特に技能実習の場合ですと、試験に合格していなくても行けますので、勉強したくないからそちらの技能実習で行きますという方も多くいるなというのを感じております。

特定技能がなかなか増えない要因の一つでもあると思うのですが、やはりその試験に合格しないといけないので、特定技能になかなか移行できない。

例えば、今、ミャンマーは、軍事政権によって特例措置が取られているんですが、ミャンマーに帰れないので、技能実習2号から3号への移行や特定技能への移行をしなくても、特別に許可をいただいて特定活動で日本に残るといような人たちもいらっしゃいます。

通常であれば、技能実習を修了されたのであれば、そのまま3号や特定技能に移行すればいいものなのですが、特定活動であれば、特に試験ありませんし、いろいろなお仕事が自由にできるので、そちらを選ばれるという方も増えていますので、その試験がネックになっているというところはあるかなというふうに感じております。

○永山委員 ありがとうございます。基本的なところは、皆さん独学で勉強されたりとか、現地の学校とかで勉強されるという形なのですか。

○谷口取締役 現地の送出機関というような研修センターで勉強をされて、試験を受けて日本に来られるというのが一般的です。既に日本に

いらっしゃる、例えば実習生の方や留学生の方などが、特定技能に移行したいという場合は、独学で勉強されている方もいらっしゃいます。

○本田委員長 ありがとうございます。ほかはよろしいでしょうか。

〔「なし」と呼ぶ者あり〕

○本田委員長 それでは、ないようでございますので、これで終わりたいと思っております。

最後に私から一言、お礼を申し上げます。

ワイエムウォーカー株式会社様には、大変お忙しい中、御説明をいただきまして、誠にありがとうございました。本日お聞かせいただきましたことは、今後の委員会活動・提言に十分反映をさせてまいりたいと存じます。

ワイエムウォーカー株式会社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。

暫時休憩いたします。

午後3時5分休憩

午後3時10分再開

○本田委員長 では、委員会を再開いたします。

それでは、協議事項1の「委員会の調査事項について」であります。

お手元の配付の資料1を御覧ください。

2の調査事項についてでございますが、前回の委員会の際に、委員会設置時に各会派から提案された調査事項を正副委員長で調整をした案をお示しさせていただきました。

その際に、委員の皆様からいただいた御意見を参考に、再度、正副委員長で調整をした案について、資料1下段の変更案に記載させていただいております。

ここで配付をしております別紙を御覧ください。

別紙にて変更案の内容を御説明させていただきます。

まず左側の当初案の（１）と（７）について、右側の変更案（１）と（４）のとおり、文言の修正を行わせていただきました。

こちらは前回お示した変更案と同様でございます。

次に、左側の当初案の（２）受入機関・送り出し機関に関すること。（３）対象国の人材派遣状況に関すること。（４）外国人労働者雇用事業者に関することについては、前回の協議の際に、調査対象となる受入機関等について明記をしたほうがよいとの意見をいただきましたので、右側の（３）のとおり、それらを明記した事項名として記載をしております。

次に、左側の当初案の（５）外国人材の受入れ、活用、支援に関すること。（６）県内外における外国人材の活用の現状と課題に関することについては、共生社会の実現に向けた調査について御意見があったことを踏まえまして、（５）と（６）を統合した事項名とし、外国人材への支援という観点から、共生社会についての調査も行うものとする形で右側の（２）のとおり整理させていただきたく存じます。

この変更案につきまして委員の皆様から御意見等をいただければと思います。

暫時休憩いたします。

午後３時12分休憩

午後３時13分再開

○本田委員長 では、委員会を再開いたします。

それでは、当委員会の令和7年度の調査事項は、資料１の２、調査事項（変更案）のとおり

といたしたく存じますが、御異議はございませんか。

〔「異議なし」と呼ぶ者あり〕

○本田委員長 それでは、そのように決定いたします。

次に、協議事項２の「県内調査について」であります。

まず、７月23日水曜日、24日木曜日に実施予定の県南調査ですが、お手元に配付の資料２を御覧ください。

県内において外国人材の受入れに尽力されている団体や企業、そして、実際に外国人材を受け入れている企業を選定し、御覧のような日程案を作成しました。

１日目ですが、まず「国立大学法人宮崎大学」において、留学生に対する支援や多文化共生の取組について調査をいたします。

午後は、農業分野において外国人材を受け入れている「農業生産法人有限会社四位農園」を訪問し、現地国との交流や外国人材のキャリアアップ、住環境等の支援などについて調査をいたします。

次に、「一般社団法人都城国際交流協会」を訪問し、外国人からの相談対応や外国人への日本語教育などの多文化共生の取組について調査をいたします。

次に、介護の分野における外国人材の受入れを行っている「豊栄グループ社会福祉法人豊の里」を訪問し、外国人材の受入れに係る取組や日本語教育等の多文化共生の取組について調査をいたします。

その日は、都城市内に宿泊をした上で、翌日の午前中に漁業分野の外国人材における登録支援機関や監理団体である「外浦漁業協同組合」を訪問し、その取組等について調査をいたしま

す。

午後は、介護分野における外国人材の受入れのほか、登録支援機関でもある「医療法人社団高信会辰元病院」において外国人材の受入れに係る取組や登録支援機関としての取組について調査をいたしたいと思います。

この日程で御了承いただきたく存じますが、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、そのような形で準備させていただきたく存じます。

暫時休憩いたします。

午後3時15分休憩

午後3時16分再開

○**本田委員長** では、委員会を再開いたします。

8月5日火曜日、6日水曜日に実施予定の県北調査につきましては、現在、調査先との調整を進めているところであり、次回の委員会の際に行程をお示しさせていただきたいと存じますが、いかがでしょうか。

〔「異議なし」と呼ぶ者あり〕

○**本田委員長** それでは、そのように準備をさせていただきます。

それでは、協議事項3の「県外調査について」であります。

暫時休憩いたします。

午後3時17分休憩

午後3時40分再開

○**本田委員長** では、委員会を再開いたします。

ただいまの協議内容も踏まえまして、正副委員長で調整をさせていただきたく存じますが、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、そのように進めさせていただきます。

次に、協議事項4の「次回委員会について」であります。

暫時休憩いたします。

午後3時41分休憩

午後3時45分再開

○**本田委員長** では、委員会を再開いたします。

今回の委員会につきましては、7月17日木曜日の開催を予定しておりますが、今、いただきました御意見も踏まえて、送出機関等の企業団体への意見聴取を行う方向で調整をさせていただきたく存じますが、いかがでしょうか。

〔「異議なし」と呼ぶ者あり〕

○**本田委員長** それでは、そのように正副委員長で準備を進めさせていただきます。

最後になりますけれども、協議事項5の「その他」でございますが、委員の皆様から何かございませんでしょうか。

〔「なし」と呼ぶ者あり〕

○**本田委員長** それでは、次の委員会は、7月閉会中の7月17日木曜日午前10時からを予定しておりますので、よろしくお願いいたします。

それでは、以上で本日の委員会を閉会いたします。

午後3時47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

