

# 外国人材確保・雇用対策特別委員会会議録

令和7年11月5日

場 所 第3委員会室



令和7年11月5日(水曜日)

午前10時0分開会

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

会議に付した案件

欠席委員(なし)

○概要説明

委員外議員(なし)

福祉保健部

1. 本県の外国人介護人材の状況
2. 課題と取組
3. インドネシアにおける「介護の仕事 in Miyazaki 魅力PR事業」活動報告

説明のため出席した者

福祉保健部

福祉保健部長	小	牧	直	裕
福祉保健部次長 (福祉担当)	市	成	典	文
福祉保健課長	北	薊	武	彦
長寿介護課長	井	上	裕	二

商工観光労働部

1. 本県の外国人材受入れ状況
2. 外国人材の受入・確保等に関する取組

商工観光労働部

商工観光労働部長	児	玉	浩	明
商工観光労働部次長	松	浦	好	子
観光経済交流局長	鬼	塚	保	行
商工政策課長	河	村	直	哉
雇用労働政策課長	湯	浅		聡
観光推進課長	矢	越	智	郁
企業振興課長	徳	地	清	孝
国際・経済交流課長	牧		浩	一

農政水産部

1. 農業における外国人材確保の取組について
2. 漁業における外国人材確保の取組について

県土整備部

1. 建設業における外国人材の確保の取組について
2. 公営住宅の目的外使用について

○協議事項

1. 次回委員会について
2. その他

農政水産部

農政水産部長	児	玉	憲	明
農政水産部次長 (総括)	原	田	大	志
県参事兼農政水産部次長 (技術)	柳	田		敬
農村振興局長	戸	高	久	吉
水産局長	西	府	稔	也
農政企画課長	梶	原	正	太郎
担い手農地対策課長	堀	ノ	内	修
水産政策課長	西	田	貴	亮

出席委員(10人)

委員	長	本	田	利	弘	
副委員	長	山	内	い	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	

県土整備部

県土整備部長	桑畑正仁
県土整備部次長 (総括)	海野由憲
県土整備部次長 (道路・河川・港湾)	中原学
県土整備部次長 (都市計画・建築)	迫節夫
管理課長	小菌真二
技術企画課長	植村幸治
建築住宅課長	松田真二

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** ただいまから外国人材確保・雇用対策特別委員会を開会します。

まず、本日の委員会の日程についてですが、お手元に配付の日程(案)を御覧ください。

本日は、概要説明として、執行部が入れ替わる形で福祉保健部、商工観光労働部、農政水産部、県土整備部に御出席をいただき、外国人材の受入れ・確保に関する取組について説明を受けることとしております。

次に、執行部への質疑が終了し、退室しましたら、4、協議事項において、次回の委員会で調査する内容等について御協議いただきたいと存じます。このように進めたいと存じますが、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、そのように決定いたします。

では、執行部入室のため暫時休憩といたしま

す。

午前10時1分休憩

午前10時2分再開

○**本田委員長** 委員会を再開いたします。

本日は、初めに福祉保健部に御出席をいただきました。執行部の皆さんの紹介につきましては、お手元に配付の配席表に代えさせていただきたいと存じます。

それでは、概要説明をよろしく願いいたします。

○**小牧福祉保健部長** 福祉保健部でございます。よろしく願いいたします。

資料の2ページを御覧ください。

本日の福祉保健部の説明事項は、Ⅰ、本県の外国人介護人材の状況、Ⅱ、その課題と取組、Ⅲ、インドネシアにおける「介護の仕事 in Miyazaki 魅力PR事業」活動報告の3点となります。

少子高齢化による人口減少が進行する中、様々な分野で担い手不足の状況ではございますが、特に介護分野でも人材確保は重要な課題となっております。本日は介護人材を取り巻く現状と、これを踏まえました人材確保の取組につきまして御説明をさせていただきます。

詳細につきましては、この後、長寿介護課長より御説明いたしますので、よろしく願いいたします。

○**井上長寿介護課長** 長寿介護課より説明いたします。

資料の3ページを御覧ください。

県内の介護人材の状況についてであります。

(1)の介護人材数の推移ですが、過去5年の状況をお示ししております。令和5年度は前年に比べ減少しており、今後も安定的な人材確

保が必要であります。

続いて、(2)の介護人材の需給推計であります。

これは、緑色のグラフが必要とされる介護職員数、青色のグラフが実際に働く介護職員数を推計したものとなります。赤色の折れ線グラフが需要と供給の差であり、来年度には約2,600人、2040年には約7,800人の不足が見込まれております。

資料の4ページを御覧ください。

県内の外国人介護人材の状況についてであります。

最新の令和6年12月時点で718人と、1年間で倍増しております。

国籍別では、黄色の線のミャンマーがこの1年で急増し、次いで、赤色の線のインドネシアが続いており、この2か国で全体の約5割を占めております。

(2)の在留資格別では、特定技能が約6割を占めております。介護分野における特定技能は、介護に関する日本語と介護技術の試験に合格することが条件であり、介護現場での即戦力として働ける人材と考えております。

資料の5ページを御覧ください。

外国人介護人材確保に係る課題と取組についてであります。

これまで県では、参入促進、労働環境や処遇の改善、資質の向上の3つの視点から国内人材確保等の総合的な取組を講じてきましたが、なお人材不足は深刻な状況であります。国内人材だけでなく、外国人介護人材についても、質と量の両面を確保できるよう、確保と定着支援の両面から取組を進める必要があります。

確保に関しましては、国内外で人材獲得競争が激化している中、送出国の経済状況や対象人

材に応じたアプローチや、宮崎県での就労や生活水準について知ってもらう取組が求められます。

定着支援に関しましては、外国人材が安心して働けるような職場環境や生活環境の整備、国家資格取得などのキャリアアップの支援など、外国人材を受け入れる介護事業者に対する支援とともに、外国人材への支援も必要であると考えます。

続いて、その下の資料は、長寿介護課における取組をフロー図で示したものになります。縦軸には、情報提供から具体的な実行支援、横軸には、確保から定着へと、それぞれの段階で必要となる取組を実施しております。

資料の6ページを御覧ください。

先ほどフロー図で示した事業について、具体的な内容と昨年度の実績を示しております。

まず、「介護福祉士をめざす外国人留学生の受入支援事業」であります。

これは、介護福祉士養成施設が外国人留学生を確保するために行う海外現地学校でのPR活動等に係る経費の一部を助成するとともに、その一つ下の事業となりますが、介護福祉士を目指す外国人留学生に対して、介護事業所が支給する奨学金等の一部を助成するものであります。

次に、上から3つ目の「外国人介護人材受入施設等環境整備事業」と、その一つ下の「外国人介護人材住居確保支援事業」では、外国人材を受け入れる介護事業所等が負担する翻訳機などの機材購入や、外国人材の資格取得支援のための研修費用、さらには、外国人材受入れのために事業所が負担する家賃や寮整備などの経費に対して補助を行うものです。

下から3つ目の「外国人介護人材定着支援事業」では、介護に関する日本語研修等をオンラ

インで実施するとともに、外国人材の交流を兼ねて、2回、対面の集合研修も実施しております。昨年度は定員を超える申込みがあり、46名が受講しております。

次に、下から2つ目の「外国人介護人材マッチング支援事業（介護の仕事 in Miyazaki 魅力PR事業）」では、海外現地の送出機関等において、宮崎県や宮崎での介護の仕事のPRを実施するもので、令和6年度より実施し、昨年度はベトナムを訪問しております。今年度訪問したインドネシアでの実施状況については、後ほど御説明いたします。

「外国人介護人材マッチング支援事業（特定技能外国人材マッチング支援事業）」では、外国人材受入れ制度に関する説明会から実際のマッチング、雇用契約や入国支援まで一貫した支援を行うもので、人材紹介会社へ委託して実施しております。昨年度は、11法人与外国人材36人とのマッチングが成立しており、そのうち9法人が初めて外国人材を受け入れております。

資料の7ページを御覧ください。

インドネシアにおける「介護の仕事 in Miyazaki 魅力PR事業」について御説明いたします。

1の概要、(1)目的にありますとおり、介護人材送出機関において、宮崎県での介護の仕事についてPRするとともに、経営者との意見交換や学生との交流を通し、宮崎県や介護の仕事に関する理解を深めてもらい、宮崎県を選んでもらう外国人材の拡大を図ることを目的に実施いたしました。

実施時期は、8月18日から22日の5日間で、県内介護事業者5者も同行しております。スケジュールにありますとおり、ジャカルタ市内の5つの送出機関を訪問しております。

資料の8ページを御覧ください。

事業全体の活動内容について御説明します。

①のPR動画の制作及びSNSでの発信であります。

県内で働くインドネシア人の仕事内容やプライベートの過ごし方などについてインタビューし、働いている姿を取材した動画となっております。このPR動画は、インドネシアを対象に、訪問前の7月に1週間、8月に2週間、YouTube広告を実施しております。

訪問時、この動画を視聴した学生たちも、同国の先輩職員の話に大変興味を持つなど、具体的に宮崎県をイメージしてもらい、非常に効果的な手段であると考えます。

次に、②のPR資料作成であります。

PRのためのポスターを作成し、訪問した送出機関に掲示してもらったり、宮崎県の気候や生活のしやすさなどの紹介や同行した介護事業所の紹介資料をインドネシア語で作成し、学生の前で説明を行いました。

資料の9ページを御覧ください。

訪問した際の様子になります。

経営者との意見交換会では、インドネシアでは人口が世界第4位と非常に多く、若者の失業率が高いことから、国策で海外への人材送り出しに力を入れていることや、インドネシア人は人間関係やコミュニティーを重要視することなどといった、今後のPR活動や受入れ体制を検討する上で参考になる情報を得ることができました。

資料の10ページを御覧ください。

同行した参加事業者へのアンケート結果になります。

外国人材受入れに関する課題として、外国人材の生活支援のための体制整備、受入れに関す

る相談機関や受入れ制度の正確な理解が必要などといった回答がありました。

今後の受入れの意向については、全ての事業者が外国人材受入れに前向きに検討しており、来年度からの受入れに具体的に動いている事業者もあります。

最後に、県に期待することですが、PR活動の継続や受入れ事業者の横のつながりを求める声がありました。

資料の11ページを御覧ください。

訪問先の学生に対してのアンケートの結果になります。

左下のPRを受けて、宮崎県の気候や生活費、宗教への配慮などを理由に、約9割の学生が宮崎県に行ってみたいと回答しております。

右上のPRに関しては、宮崎県の食べ物や自然が印象深かったこと、さらに宮崎県での生活についてもっと知りたいという回答が一番多くなっております。

日本での就労先を選ぶときには、会社の雰囲気や会社からの支援体制を8割近い学生が重視していることが分かりました。給与や勤務地も大切ではありますが、受入れ体制の環境整備を推進し、よりPRしていく必要があると考えます。

資料の12ページを御覧ください。

今回のPR事業の成果と今後の展開であります。

(1) 成果としては、訪問した送出機関の関係者がすぐに来県し、介護事業所を訪問するなど、関係構築に寄与できたと考えております。

また、参加事業者が実際に外国人材受入れに動き出すなど、受入れの加速化が進むとともに、事業者同士のつながりもでき、今後の横展開も期待できると考えております。さらに、現地に

おいて送り出しの状況を直接意見交換できたことで、PRポイントの明確化につながったと考えております。

(2) の今後の展開としては、今回訪問したインドネシアにおける状況や成果等を整理するとともに、他国の情報収集も行い、ターゲット国や地域を見極めていく必要があると考えております。

また、今回、非常に好評であったPR動画について、今後も継続的に活用し、外国人材自身のネットワークを通じた口コミ効果などを生かしていきたいと考えております。

そして、今回のPR事業を通して強く認識したのが、外国人材受入れ体制構築の強化であります。介護事業者自身の制度に対する理解を深めるとともに、外国人材のキャリアアップ支援や職場環境・生活環境が整えられるよう、事業者に対する支援を継続し、外国人材が安心して長く活躍できる環境を整備していく必要があると考えます。

本県が外国人介護人材にとって選ばれる地域となるよう、引き続き、外国人介護人材の確保・定着の取組を進めてまいります。

○**本田委員長** 御説明ありがとうございます。

執行部の説明が終わりました。委員の皆様から御意見、御質疑がございましたら、御発言をお願いいたします。

○**二見委員** インドネシアに行かれた県内介護事業者について、募集の方法と、どの事業者が行かれたのかを教えてください。

○**井上長寿介護課長** 5者の事業者についてですが、まず、過去に外国人材を受け入れたことのある事業者については、インドネシアから新たに人材を受け入れる準備を進めていることを把握しております。

○二見委員 どのように5者を選んだのか、そして、5者の事業者の名称を知りたいのですが。

○井上長寿介護課長 申し訳ありません。この5者の事業者は、募集による先着順で決めています。

事業者名は、三股町のm a r b l eというデイサービスの事業者、宮崎市のはるのもりというデイサービスの事業者、串間市のメソテースという認知症のグループホームの事業者、都城市のまごころサービスという有料老人ホームの事業者、宮崎市の宮崎医福サービスという小規模多機能事業所を複数経営されている事業者の5者となっております。

○二見委員 この5者に対するアンケート結果が出ていますが、今後の外国人材受入れの意向という項目についてはアンケートを取る意味がないと思ったんです。もともと意識を持ってインドネシアに行っているのだから、全く興味ありませんということはないわけですよね。

要するに、小規模事業者でなかなか外国人材の確保にまで手が回らなかったり、受入れのノウハウが無いため手探りでやっているようなところに対して、もっと県のほうからしっかり情報提供できるようなサポート体制をつくらうということで、各種事業を実施してもらっているのだと思います。

だから、そこにつながるように、今後も取り組んでいただきたいということはもちろんなんですが——宮崎県として県内の事業者にどのように情報提供をしていくかというところだと思いますから、先着順というだけではなくて、地域ごとでもいいし、業界団体もありますから、そういったところを通じて事業の紹介や、受入れのメリット、デメリットなどをしっかり情報提供していけるような体制を取っていただきたい

ということです。これは要望になりますので、お願いいたします。

○黒岩委員 10ページの、インドネシアにおける事業に参加した事業者へのアンケートで、外国人材受入れに関する相談ができる機関が必要だという回答や、受入れ制度の正確な理解が必要だという回答があるのですが、一方で、12ページの今後の県としての展開を見ますと、それに応えているような施策がないように思えるのですが、どのように対応される予定なのでしょう。

○井上長寿介護課長 長寿介護課としては、例えば、6ページの表の一番下に記載のある特定技能外国人材マッチング支援事業では、小規模事業者に対しても、特定技能外国人の受入れ制度に関する説明から、実際の受入れ手続までの伴走的な支援を行っております。

また、5ページに記載がありますが、産業政策課による宮崎県外国人材受入・定着支援センターにて、介護や農業、製造業など、様々な業種での受入れや定着に向けての相談を受け付けておりますので、こちらを紹介することになるかと思えます。

○黒岩委員 産業政策課が横串を通すような施策を担うことには期待しております。例えば、外国人の方が公営住宅に入居する際の手続ですと、建築住宅課さんは、目的外使用にあたるため積極的には勧めませんというスタンスですから、庁内で連絡会議のようなものを立ち上げて、それぞれの課から課題などを抽出し、産業政策課が方向性を示すような全庁的な取組の推進も要望させていただきます。

○本田委員長 ほかに委員の皆様はよろしいですか。

〔「なし」と呼ぶ者あり〕

○**本田委員長** 特にないようですので、これで福祉保健部の質疑を終了したいと思います。執行部の皆様は御退席いただいて結構です。お疲れさまでした。

暫時休憩いたします。

午前10時24分休憩

---

午前10時26分再開

○**本田委員長** それでは、委員会を再開いたします。

次に、商工観光労働部に御出席をいただきました。執行部の皆さんの紹介につきましては、お手元に配付の配席表に代えさせていただきたいと存じます。

それでは、商工観光労働部の概要説明をお願いいたします。

○**児玉商工観光労働部長** おはようございます。商工観光労働部長の児玉でございます。本日はどうぞよろしく願いいたします。

着座して説明させていただきたいと思っております。

本日は、外国人材の受入・確保等に関する商工観光労働部の取組について御説明をさせていただきます。

また後ほど担当課長から資料の説明をさせますが、資料の3ページを見ていただくと、今年の5月に総合政策部が本委員会で御説明した内容を抜粋しておりますが、御覧のとおり、本県の人口予測において、2050年には79万7,000人まで減少する見込みが示されております。また、これに併せて、2の本県の就業人口推計を見ていただくと、2020年に54万2,000人であるところ、2040年には41万3,000人に減少すると推計されております。

このような人口減少、少子高齢化、そして労働人口の減少が見込まれている中で、本県経済

の活性化を図っていく上では、私ども商工観光労働部といたしましては、企業における自動化や省力化、DXの推進などによる生産性の向上が大変重要な取組であると考えており、その支援をさせていただいているところです。

また、県内の人材確保というところで、若者の県内就職や移住、UIJターンの促進、女性や高齢者の就労促進のための取組を進めているところです。

そして、本日御説明させていただく外国人材の関係ですが、やはり外国人材の活用と活躍促進については大変重要な課題であると私どもは考えております。

そこで、本日は、資料の2ページの目次にありますとおり、本県の外国人材受入れ状況と外国人材の受入・確保等に関する取組について、担当課長から説明させますので、どうぞよろしく願いいたします。

○**湯浅雇用労働政策課長** 雇用労働政策課です。資料の3ページを御覧ください。

I、本県の外国人材受入れ状況についてです。なお、ここから5ページまでは、令和7年5月の特別委員会において、総合政策部が御説明した資料を抜粋したものとなりますが、確認の意味を含めまして、再度概要を説明させていただきます。

先ほど部長のほうからもお話がありました。3ページ上の表のとおり、本県の人口は減少が続いており、2050年の予測では、79万7,000人となっております。また、下の表のとおり、本県の就業人口は、県の推計では、2040年に41万3,000人まで減少するとされております。

4ページを御覧ください。

主な産業別の外国人労働者数について、上の表のとおり、製造業、農業・林業、建設業の順

となっております。また、下の表のとおり、外国人労働者を雇用する事業所数について、いずれの産業においても、外国人労働者数と同様に年々増加しております。

製造業におきましては、これまで各企業においてノウハウを蓄積しながら、外国人材の確保を行っているところですが、新たに外国人採用を検討している企業につきましては、今年度から設置しております外国人材受入・定着支援センターにおいて支援を行っているところです。

本県の外国人材受入れ状況につきましては以上です。

続きまして、5ページを御覧ください。

II、外国人材の受入・確保等に関する取組についてです。

5月に開催された特別委員会において、総合政策部から庁内各課における関連事業が説明されておりますが、商工観光労働部におきましては、赤枠で囲った2つの事業を実施しております。

このうち、雇用労働政策課からは、上段に記載されている「外国人留学生等就職・採用支援事業」について御説明いたします。

6ページを御覧ください。

(1) 外国人留学生等の就職・採用に関する取組についてです。

まず、①現状についてです。

外国人留学生とは、出入国管理及び難民認定法に定められる留学の在留資格により、日本国内の大学等において教育を受けている外国人学生を指します。

左のグラフを御覧ください。こちらは、過去5年間の県内の外国人留学生数の推移です。コロナ禍で減少した留学生数は回復基調にあるものの、いまだコロナ禍前の水準までは回復し切

れていない現状がございます。

右のグラフを御覧ください。同じく九州・沖縄及び全国の推移となります。こちらも留学生数は増加傾向であり、昨年度の調査では、コロナ禍前を上回っている状況でございます。

7ページを御覧ください。

次に、高度外国人材について御説明いたします。

高度外国人材とは、日本国内または海外の大学・大学院卒業と同程度の最終学歴を有し、技術・人文知識・国際業務、いわゆる技・人・国等の在留資格により、専門知識を生かした職に従事する方を指します。

留学生が日本企業へ就職する場合、在留資格の変更が必要であり、法務省のデータによりますと、留学生全体の82.3%が在留資格を技・人・国へ変更し、日本企業に就職しております。

左の表を御覧ください。宮崎労働局が公表している、過去5年間の県内の専門的・技術的分野の在留資格者数の推移です。同局の定義では、技・人・国、特定技能、その他を合わせた人数となっております、その内訳ごとに色分けして示しております。

右の表も同じく過去5年間の九州・沖縄及び全国の推移です。九州・沖縄が青色、全国については、技・人・国等の内訳ごとに色分けして示しております。

本県における専門的・技術的分野の在留資格者は、九州・沖縄及び全国と同様、増加傾向にあります。技・人・国の割合は、全国と比較して少なく、逆に特定技能の割合が多くなっております。

現状、県内企業においては、エンジニア等の専門職や、海外担当の営業職などに従事する技・人・国の外国人材の受入れが、全国の割合

と比較すると少ない状況となっております。

8ページを御覧ください。

②課題についてです。

県では、留学生を新たに雇用する企業の掘り起こし等を目的として、高度外国人材の採用に関し、企業向けアンケートを実施しております。

調査結果を見ますと、高度外国人材を採用する際に苦労しそう、または不安な点として、赤字で困っております「高度外国人材も満足できるキャリアプランの提示ができない」や「高度外国人材との出会いの場が少ない」といった高度外国人材の受入れ特有のものから、「日本語力の不足」や「文化や価値観の違い」といった技能実習生等の受入れにも共通するものまで、企業は様々な悩みを抱えていることが分かります。県といたしましては、こうした不安を取り除くための、個々の企業の実態に応じたきめ細かな支援が必要と考えおります。

9ページを御覧ください。

③取組内容についてです。

まず、企業向けの取組ですが、コンサルティングなど企業ごとの個別支援や、採用計画作成から個別面接の実施まで、伴走型の支援を実施する個別マッチング、採用・定着のポイントに関するセミナー等の開催などを実施しております。

10ページを御覧ください。

次に、留学生向けの取組ですが、就職相談サービスや初期の相談から個別面接まで実施する個別マッチング、日本での就職活動の方法等に関する理解を深めるためのセミナー等の開催などを実施しております。

いずれの取組も、今年度9月末時点において、おおむね昨年度1年間と同程度かそれ以上の実績となっているところです。これは、支援対象

の留学生の数自体が、コロナ禍等の影響を受けた昨年度より増加したことや、セミナー等の開催により高度外国人材や本事業の認知度が上がったことなどの理由が考えられます。

雇用労働政策の説明は以上です。

○矢越観光推進課長 資料の11ページをお願いいたします。

宿泊業の人材確保に向けた取組についてでございます。

まず、①の現状についてであります。

県内の宿泊施設は、令和6年8月に宮崎県ホテル旅館生活衛生同業組合が行ったアンケート調査において、回答した施設のうち、約6割の施設で人手不足の状況にあります。

また、同調査において、県内宿泊施設のうち、現時点で外国人材を雇用・募集している施設が約3割、今後、外国人材の採用を検討している施設が約3割となっております。県内でも多くの宿泊施設で外国人材の活用や検討が進んでいる状況となっております。

次に、②の課題についてであります。

上記の現状のとおり、県内の宿泊施設は人手不足により厳しい経営環境にありまして、外国人材を含めた人材の確保が必要な状況となっております。昨年度、「観光人材確保緊急対策事業」に取り組みまして、宿泊事業者や高校、専門学校、大学などと様々な意見交換を行う中で、インターンシップ受入れや新卒者を対象とした就職説明会等に参加する県内宿泊施設が限られているとの御意見があったことから、外国人材を含めて、県内宿泊施設への就職につなげる県全体での取組が必要であると考えております。

12ページをお開きください。

次に、③の取組内容についてであります。

これまでの現状や課題に対応するため、県で

は、県ホテル旅館生活衛生同業組合に補助を行いまして、今年度から次のような取組を行っているところであります。

まず、アの宿泊事業者の就職面談会についてであります。外国人材を含む新卒者、中途採用者を対象とした県内宿泊事業者のみが参加する就職面談会を開催し、17事業者、21施設が参加したほか、求職者は58名が参加し、うち外国人材につきましては、47名の参加があったところでございます。

次に、イの外国人留学生の県内宿泊施設でのインターンシップ受入れについてであります。県内学校でホテルやビジネス関連の分野を学ぶ外国人留学生を対象としたインターンシップ受入れを実施し、5宿泊施設で22名の外国人留学生をインターンシップとして受け入れたところでございます。

最後に、ウの宿泊事業者に対する外国人材受入れセミナーの開催につきましては、県内宿泊施設における外国人材受入れを促進するため、宿泊業の状況を踏まえた外国人材の採用方法などの内容でセミナーを実施しまして、13宿泊事業者28名に御参加いただいたところであります。

なお、米印にありますとおり、10月31日に2回目のセミナーを開催し、6事業者に参加をいただいております。

県では現在、本県の観光需要をコロナ禍前の水準に戻すことを最優先事項として取り組んでいるところであります。そのための受入れ基盤整備として、宿泊業の人材確保を図ることは大変重要であると考えておりますことから、引き続き、宿泊業の人材確保につながるよう取組を進めてまいりたいと考えております。

説明は以上であります。

○**本田委員長** ありがとうございます。

執行部の説明が終わりました。委員の皆様から御意見、御質疑等があればよろしく願います。

○**山下委員** 資料のデータで人口減少と共に就業人口が急速に減っていくという統計が出ています。宮崎県は中小企業が多いですが、このように見通しが明るくない中で、企業の皆さんから将来的なM&Aや事業の断念といった相談もあるのではないかと思います。そのあたりの状況を教えてください。

○**河村商工政策課長** 中小企業の人手不足対策でいいますと、一つの大きなテーマが生産性の向上ということであり、少ない人手でも付加価値をつけて売上げを上げていけるよう、我々も補助金の面で支援をさせていただいております。

事業承継についても、相談件数は手元にごいませんが、支援をさせていただいております。

○**児玉商工観光労働部長** 補足させていただくと、事業承継については、中小企業診断士協会に御協力いただきながら、県内の各市町村と連携し、どういった事業者がいて、どのように事業承継を望んでいらっしゃるのかを伺いながら、丁寧に対応させていただいているところでございます。

○**山下委員** なぜこういう質問から入ったのかというと、全国的に労働力が不足しているので外国人材に頼らなければいけないという状況にあるのですが、なかなか宮崎県が選ばれないと。先日、我々もインドネシアの送出機関を調査したんですけども、そこで研修生の皆さんからいろいろと話を聞いたところ、なかなか宮崎県のイメージが出てこないんです。九州だと福岡県のイメージが強くインプットされているような気がしました。

10年前の状況とは違って、宮崎県の魅力を伝える取組が遅れているところがあるのか、それとも関東や関西の発信力が強くて地方に目が向いていないのかなという思いを持ったところでした。

では我々が何を努力すればいいのか。その辺りも本日はお聞きすることになってはいますが、もう少し全国の情報を仕入れながら積極的に取り組んでいかなければいけないと思うのですが、今後の取組についてお聞かせください。

**○児玉商工観光労働部長** 外国人材の確保につきましては、山下委員がおっしゃったように、本県のことをよく知っていただく必要があると考えております。

人材確保競争が大分厳しくなってきていると認識しており、特に九州の一地域である宮崎県について、どれだけ目を向けていただくか、どのように努力して周知していくかということは、大変大事な取組だと考えております。

外国人材との関係ですと、産業政策課が司令塔になって、外国人材の確保について取り組むということになっており、その中で、まさに委員がおっしゃったような視点も含めて、他の都道府県の広報等も参考にしながら検討すべき課題だと考えております。

**○山下委員** ぜひ前向きに進めてください。

**○二見委員** 先ほど福祉保健部と話していたのですが、やはり宮崎県を認知してもらうことが大事ということだったんです。現地の若者に対してPR動画を送っていて、その若者たちも宮崎県ではどのような暮らしができるのかなどを知りたいというようなニーズがあるわけです。そのような場合に、宮崎県をPRする動画ということになるので、商工観光労働部が中心となるのかなと。

動画は外国人観光客が訪れるような場所ではなく、宮崎に住むことのよさを伝えられるような動画ということになると、また内容が変わってくるのだと思うんです。

外国人材は、やっぱり働いてお金を稼ぎたいわけなので、その辺りの情報収集とアウトプットをして、他の部局とも連携しながら宮崎県のPRの要として取り組んでいただくことをお願いしたいと思います。

**○児玉商工観光労働部長** 二見委員から御指摘いただいた実際に宮崎県に来ていただいてどういう働き方ができるのか、どのような暮らしがあるのか、そして、どのようなサポートを受けられるのかを知っていただくことが大事だと思っています。

どうしても稼ぐことのできる金額だけだと、ほかの県と比較したときに、本県は厳しい状況にあります。そのような中で、言葉が適切かわかりませんが、都会よりも宮崎県の方がその人らしい暮らしができるといったところも含めてアピールしなければ人材獲得競争には勝ち残れないと考えておりますので、そのような視点も含めてしっかり取り組んでまいりたいと考えております。

**○山下委員** 昨日、都城市にある鶏の処理場を経営する社長さんと話し合いをする場があったのですが、従業員250名のうち100名が外国人だと聞いてびっくりしました。今の宮崎県の産業は、特に食品製造業での単純作業というところだとなかなか日本人も来たがらないということで、宮崎県の経済をしっかりと育成し、存続させていくためには、外国人に頼らないといけない産業構造になっているんです。

外国人材はインドネシアやミャンマーに移ってきており、近々インドという話も出ています

けれども、その辺りの情報もしっかりと見極めながら、率先して宮崎県の産業育成のために末端の事業所の把握等をしていただいて、その対応をしていかないと、なかなか産業の伸びというのが期待できないかなと思います。総合政策部が中心になるのでしょうか、ぜひよろしくお願ひします。

**○児玉商工観光労働部長** 御指摘ありがとうございます。商工業、観光業においても人手不足なんですけれども、我々は一番それらの産業と現場で直接渡り合っておりますので、現場の声をしっかり吸い上げて、それを総合政策部とも共有して取り組んでまいりたいと考えております。

**○黒岩委員** 6ページのところで外国人留学生の数が出ているんですが、宮崎県は全国と比較するといろんな部門で大体100分の1というふうに私は認識しています。この資料では全国が33万6,000人ほどとあるので、宮崎県は3,000人ぐらいいるのかなと思ったんですが、500人ということで、非常に少ないなという気がしております。

そういう中で、8ページの各企業のアンケートで高度外国人材を採用する際に苦勞する点というのがありますが、そもそも企業から見たときに高度外国人材を必要とするニーズがあるのかどうかという点については、どういうふうに捉えていらっしゃるのでしょうか。

**○湯浅雇用労働政策課長** 県内企業におけるニーズは技能実習生が中心であって、他県と比較すると高度外国人材はまだまだ少ない状況にあると思います。

ただ、高度外国人材もニーズはあるはずで、今後も外国人材が増える中で、高度外国人材も増やしていかないといけない状況だと思ってい

ます。

そこで、県としては、高度外国人材の受入れに踏み出していない企業さんに対して、セミナー等をしっかり行っていきながら、高度外国人材や技能実習生等を受け入れる企業を増やしていきたいと考えております。

**○黒岩委員** ニーズはあるはずだということですのでけれども、今の制度としては、技能実習から特定技能への移行、今後は育成就労も始まる場所でありませう。宮崎県にはどのパターンが合うのかと、どういったところにニーズがあるのかということも的確に把握していただいて、力を分散させず、戦略的に特化した形での外国人材の確保も必要ではないかと考えておりますから、また部内で検討をよろしくお願ひしたいと思ひます。

**○本田委員長** 時間でございますので、これにて商工観光労働部の御説明を終了とさせていただきます。ありがとうございます。では、執行部の皆さんは御退席いただいて結構です。お疲れさまでした。

暫時休憩いたします。

午前10時54分休憩

---

午前10時56分再開

**○本田委員長** それでは委員会を再開いたします。

次に、農政水産部に出席いただきました。執行部の皆さんの紹介につきましては、お手元に配付の配席表に代えさせていただきますと存じます。

それでは、概要説明をお願いいたします。

**○児玉農政水産部長** 農政水産部でございます。どうぞよろしくお願ひいたします。

特別委員会資料の右下のページの2ページ目、

目次を御覧ください。

本日は、農業における外国人材確保の取組について、それから、漁業における外国人材確保の取組について、それぞれ担当課長から御説明をいたします。

私からは以上でございます。

**○堀ノ内担い手農地対策課長** 担い手農地対策課でございます。

農業における外国人材確保の取組について御説明いたします。

資料の3ページを御覧ください。

1の現状でございますが、本県の農業における外国人労働者数は、令和6年10月末時点で、194の事業所が1,172名を受け入れ、農林業における国籍別では、インドネシアが最も多く全体の約43%、次いでベトナム、ミャンマーの順となっております。

また、在留資格別では、技能実習が全体の約67%、特定技能が全体の約22%となっております。

2の課題であります。

1つ目は、国内外における人材獲得競争が激化していくことから、本県の農業が外国人材から選ばれるための送出国との信頼関係を構築すること。

2つ目は、本県には監理団体が少なく、他県の監理団体を活用しているケースが多いため、監理団体を誘致し、フォローアップ体制を強化すること。

3つ目は、農業に関する基礎知識や専門用語を理解しているなど、即戦力となる人材の育成が求められており、入国前の事前学習を強化すること。

4つ目は、外国人材の住居確保対策を進めること。

以上の4つの課題解決が必要と考えておりま

す。

4ページを御覧ください。

3の取組であります。

(1)送出国との関係構築では、海外の農業系大学や送出国機関に対して、本県農業の受入れ環境のPRとしまして、本県で活躍する外国人材の紹介や入国までの教育体制などの説明を行い、本県農業に関心を持ってもらう取組を進めております。

また、これまではベトナムを中心に取組を進めておりましたが、農林業分野で最も送り出しが多いインドネシアをはじめ、ネパールやバングラデシュなど、新たな送出国との関係構築に向けた調査も進めているところです。

さらに、農業に精通した高度外国人材の確保に向け、昨年12月にはベトナム国立農業大学附属送出国機関と特定技能人材の確保・育成に関する覚書を締結し、学生のインターン先や卒業後の就職先として、本県農業が選ばれるための連携強化を進めているところです。

次に、(2)監理団体の誘致では、令和6年度から7年度にかけ、県外の監理団体や登録支援機関を4団体、県内に誘致しました。また、今年の8月には、県内に農業人材を送り出す監理団体や登録支援機関等を参集したネットワーク会議を開催し、県や関係団体の取組状況についての情報共有や連携した取組に係る意見交換を行ったところです。

5ページをお願いいたします。

(3)入国前の事前学習では、県職員や受入れ農家が講師となって、入国前の実習生に対し、宮崎県の農業をはじめ文化や方言、生活環境などを事前に学習するもので、ベトナムで3回、インドネシアで2回実施をしております。

また、これまでは、現地に出向き対面式で授

業を行っていましたが、取組の拡大や効率化を図る目的で、オンライン授業も取り入れ始めているところです。さらに、現地の職員でも授業が行えるよう多言語教材を作成し、本県の農業や文化等を事前学習する「宮崎授業」を実施している送出機関への提供も行っております。

この取組に対しまして、外国人材からは不安払拭につながったという意見、受け入れた農業者からは、農作業の習得が早い、コミュニケーション力が高いといった意見、送出機関からは、受入れに係るミスマッチ防止につながるという意見など、高い評価を得ております。

6ページをお願いいたします。

(4) 住居確保対策では、民間のアパートなどにおいては、外国人の入居を拒むケースも多いため、空いている公営住宅の有効活用と利用者1人当たりの家賃や生活費の軽減を図ることを目的に、ルームシェア方式による公営住宅入居に向けた活用マニュアルを作成し、取組を進めております。

家族ではない複数の入居者等がルームシェア等により公営住宅を活用する場合は、目的外使用となり、国から地域対応活用計画の承認を受ける必要があります。このため、令和5年度には都城市の県営都北団地でモデル実証に取り組み、令和6年度以降は、その実証結果を踏まえ作成した活用マニュアルを基に、市町村営住宅活用への取組拡大を進めているところです。

現在、5つの市で農業に従事する外国人材のルームシェアとして国から承認を受け、そのうち3つの市に対して、修繕費等に係る経費の一部支援を実施、または検討しているところであります。

令和9年度には、技能実習制度から育成就労制度へと切り替わり、人材獲得競争はさらに激

化するものと思われます。今後とも、農業者や外国人材に寄り添った受入れ環境を整備するなど、本県農業が就労先として選ばれる取組を進めながら、外国人材の安定確保・定着を進めてまいります。

説明は以上です。

○西田水産政策課長 水産政策課でございます。資料7ページを御覧ください。

漁業における外国人材確保の取組について説明いたします。

1の現状です。

漁業では、平成4年当時の外国人研修制度により、カツオ一本釣漁業で外国人船員の受入れを開始しております。

現在は、技能実習制度、特定技能制度、マルシップ方式の各制度を活用し、令和6年10月末時点で597人の外国人材を受け入れており、国籍はほとんどがインドネシアとなっております。

増加傾向にあった受入れ数は、コロナ禍で一時的に減少したものの、令和4年度から再び増加しており、今後も業界主体で受入れが進むと想定されております。

資料8ページを御覧ください。

2の主な課題としまして、(1)の特定技能の受入れノウハウの不足があります。これまでに技能実習を受け入れていた一部の漁協は、登録支援機関となって受入れを行っていますが、それ以外の漁協ではノウハウ等がなく、人的負担も大きいことから、新たに登録支援機関となるのが難しい状況にあります。

その他の課題としては、(2)の技能実習生の受入れに係る人員等の体制確保があります。来日して間もない技能実習生に対する技術指導について、受入れ機関となる漁協によっては、人員等の体制確保が困難な状況にあります。

3のこれらの課題に対する取組として、(1)の特定技能の受入れにつきましては、県は公益社団法人宮崎県漁村活性化推進機構が登録支援機関となることを支援し、既に受け入れている漁協と併せて、全県的な受入れ体制を構築しております。

また(2)の技能実習生の技術指導については、県立高等水産研修所の国際漁業研修におきまして、本県漁業に関する研修等を実施しております。

説明は以上になります。

○**本田委員長** 執行部の説明が終わりました。

委員の皆様から御質問、御意見があればお願いいたします。

○**二見委員** 6ページの公営住宅活用マニュアルについて伺いたいんですけれども、国の承認の審査基準というのは、ここに列挙されているようなことを遵守するのが絶対条件なんですか。というのも、例えば、その期間については1年以内で設定することとなっていて、更新は可能とはなっているわけなんですけれども、実習生は基本的に数年間を基本として来るわけじゃないですか。その都度に更新というよりかは、逆に技能実習生の方の更新ができなかった場合に対応を考えるとというほうが、外国人材としては来やすいんじゃないかと思うんです。そこ辺はどうなんですか。

○**堀ノ内担い手農地対策課長** この制度の目的は永住者を想定していないということで、1年の設定ということになっています。ただ、技能実習生につきましては、年数が制限された在留資格ですので、3年で計画を認められている事例もございます。

○**山下委員** 資料の3ページに県内に監理団体等が少なく、迅速なフォローアップができてい

ないという課題が書いてありますけれども、今、監理団体は幾つあるんですか。

○**堀ノ内担い手農地対策課長** 本県に本社を有する監理団体は4団体ございます。ただ、全ては把握しておりませんが、本社ではなく、支店、営業所等を設けている監理団体も多数ございまして、私どもが把握しているこのような監理団体は、令和5年度以降、6団体を誘致したところでございます。

○**山下委員** あなた方がどれだけ各国の送出機関等と連携を取っているかが、まだ私には見えないんです。

先ほども申しましたが、県内の食品製造業では、もうかなりの人たちが外国人に頼らないといけないという状況で、それなりの受入れを行なっていると思うんです。その辺りを把握しながら送出機関と連携を取って太いパイプを作っていくということは待ったなしの状況です。そのような課題と同時に、県内企業ともちゃんと連携して、どれだけの情報ネットワークを築けているかということがまだ見えないんです。

やっぱりあなた方はもうちょっとエリアを広げた対策を講じていかないといけないのかなと思うんですが、そこ辺の見通しをお聞かせください。

○**堀ノ内担い手農地対策課長** 先ほど県で誘致した監理団体等が、令和5年度以降6団体という説明を申し上げましたが、それ以外に、直接誘致の支援はしておりませんが、JAグループがパートナー企業として登録している業者等も含めまして、監理団体と登録支援機関等も含めまして、県内16の団体と関係を構築しております。年に数回、情報共有や意見交換を行う取組を開始し、今年8月には、第1回目の意見交換を実施したところでございます。

**○山下委員** 農政水産部ですからお願いをしておきたいのですが、農家がどんどん減ってきてますよね。県内で荒廃農地を出さないためには、法人経営の土台をしっかりと築かないといけない。その中には、大きな課題として、スマート農業の取組は必要だろうと思うんです。それでも、とにかく働く人たちがいなくなっていますから、5年、10年先を考えると恐ろしい状況になるだろうと思うんです。そうなってくると、外国人に頼らないと荒廃農地を防ぐこともできません。だから農業法人に頑張れということも言えない。

やっぱりその辺のことを踏まえた農政サイドの外国人材確保の取組というのをもうちょっと具現化して行ってほしいなと思うんです。その辺の見通しを聞かせてください。

**○堀ノ内担い手農地対策課長** 今年度から県内の農業法人900法人に対しまして、個別の巡回調査を計画しております。調査におきましては、法人等が求める支援の聞き取りを行い、その聞き取りの内容を踏まえた今後の施策についての検討をする予定としております。

**○渡辺委員** 制度改正で育成就労制度が始まろうとしていますけれども、私の知り合いで外国人材を使って農業を営んでおられる方たちが一番心配しているのは、従来と違って1年で転職が可能になるということなんです。

需給ギャップというのが非常に大きくなりますので、仮にそういう事態が起きると、農業だけではなく介護や建設の分野等でも外国人材がたくさん来ていますから、農業から他分野に行く可能性が非常に高く、露地の農業なんかは非常に厳しいわけです。

実際にそういうことが起きたときにどのように対応していくのか。その準備を進めておいて

いただきたいという、これは要望です。

**○堀ノ内担い手農地対策課長** 農業から他産業への転籍が起きないように、まずは入国前の段階で宮崎農業の魅力をしっかり伝えて理解をしていただいた上で、本県の農業分野への就労に入っていただくということを強化していきたいと思っております。

その後も、転籍を防ぐ取組につきましては、今後検討してまいりたいと考えております。

**○前屋敷委員** 資料5ページの入国前の事前学習について、去年から今年にかけてベトナムで3回、インドネシアで2回実施されていますけれども、どの程度の時間をかけてこの事前学習は行われているんですか。

**○堀ノ内担い手農地対策課長** 事前学習の内容としましては、宮崎県の観光・文化・歴史、農業の歴史、農業生産の流れ、細かい分野で病虫害防除や土壌肥料、あとは企業の紹介等を含めまして、1時間から2時間ぐらいの授業内容となっております。

**○前屋敷委員** 事前の学習というのは本当に大事だと思います。どれだけ日本の農業、宮崎県の農業に関心を持っていただいて働いてもらえるかという点では、1時間から2時間の授業で心をつかむのはなかなか難しいので、やはり中身も含めてもう少し丁寧に時間をかける必要があるかなと思いました。

この辺のところはもっと力を入れて取組を進めることが必要ではないかと思っておりますので、ぜひよろしくお願ひしたいと思っております。

**○堀ノ内担い手農地対策課長** 先ほどお答えした事前学習の時間につきましては、1つの項目が1時間から2時間ということで、長い場合は1週間をかけた授業を行っている場合もございます。少ない場合で2つの項目ですの

で、3時間から4時間ということで訂正をさせていただきます。

○齊藤委員 せっかく事前学習という取組をしているにもかかわらず、なぜ参加者が1回で1名とか2名と少ないんですか。下のインドネシアでの写真を見ると、生徒さんが少なくとも5人ぐらい写っているんですけども。

○堀ノ内担い手農地対策課長 資料に掲載している数は、その後、宮崎県に来られた方の数となっており、実際は1講座につき10名以上受講をしていただいております。

○黒岩委員 資料6ページの公営住宅の空き住居の活用推進についてです。業界の方から相談があり、先日、建築住宅課に公営住宅を修繕する際の補助について尋ねたところ、そのような補助は聞いたことがないと回答がありました。

今回、3つの市に対して公営住宅の修繕費を補助するとあるのですが、これは国の制度と県単独の制度のどちらなのか、そして、これは農政水産分野に限った事業なのかという点について教えていただきたいと思います。

○堀ノ内担い手農地対策課長 こちらに記載した3市への支援につきましては、私ども農政水産部が県単独の事業として予算措置をしまして、実施をしているものでございます。

○黒岩委員 農政水産分野に限った県単独の事業ということであれば、このような事業を庁内できちんと共有して、他の分野へと広げていく努力をしていただきたい。

先ほど福祉保健部に対しても申し上げたんですけども、中心となる産業政策課があるわけですから、そちらにもいろいろな制度を周知して、どこの課であっても制度を紹介できるような体制をつくってほしいと思います。これは要望でございます。

もう1点、漁業についてお伺いしたいんですが、外国人材の受入れに当たっての国の制度で、例えばカツオ漁船であれば乗組員の半数以上は日本人でなければならないとされており、外国人材をたくさん受け入れたくても、その半数以上の日本人が確保できないという現実があります。

そういったところで、制度のあり方について国のほうに提言をするような活動も必要ではないかと思っておりますが、現在、そのような取組についてはいかがなものでしょうか。

○西府水産局長 委員がおっしゃられた内容につきましては、業界からも非常に要望をいただいております。現在、水産庁や全漁連関係、全日本海員組合、労働組合といったところと県内業者の要望が通るよう、具体的に要望活動や意見交換を行なっているところでございます。

○黒岩委員 国の感触として見通しはいかがなものでしょうか。

○西府水産局長 なかなかすんなりとはいかないという認識はありますけれども、常にしっかりと声を上げていくことが大切だと思っておりますので、諦めずに声を届けていきたいと思っております。

○本田委員長 それでは時間が参りましたので、農政水産部の説明を終了としたいと思います。本日は御説明ありがとうございました。それでは、執行部の皆様は御退席いただいて結構です。暫時休憩いたします。

午前11時23分休憩

午前11時25分再開

○本田委員長 委員会を再開いたします。

次に、県土整備部に出席いただきました。

執行部の皆さんの紹介につきましては、お手

元に配付の配席表に代えさせていただきたいと存じます。

それでは、概要説明を県土整備部長にお願いいたします。

**○桑畑県土整備部長** 県土整備部でございます。よろしくお願いいたします。

近年、自然災害が激甚化、頻発化する中、社会インフラの整備、維持管理に加えまして、県民の生命財産を守る防災、減災の取組など、建設業の果たす役割はますます重要となっております。

一方で、若年入職者の減少や技術者の高齢化が進んでおり、外国人材をはじめとした担い手の確保が課題となっております。

国では、技能実習生に代わる新しい制度として育成就労制度が創設される予定であり、本県でも建設業を支える人材として外国人材の果たす役割はさらに高まっていることから、今後も外国人材の確保に向けた取組を積極的に進める必要があります。

本日は、建設業における外国人材確保の取組についてと、ほか1件について担当課長から御説明いたします。よろしくお願いいたします。

**○小菌管理課長** 建設業における外国人材確保の取組について御説明いたします。

委員会資料の3ページ上段の枠囲みを御覧ください。

白丸の1つ目でございますとおり、県内の建設業就業者数は、直近令和2年の国勢調査で4万1,000人と、ピーク時から約4割減少しているところでございます。年齢構成といたしましても60歳以上が約3割、若年層は1割を下回る状況でございます。

また、その下の有効求人倍率も他産業と比較して高い状況でございます。すなわち労働者が

減少しているにもかかわらず、募集しても集まらないような状況でございます。

また、高齢者の割合から、今後はこれまで以上のスピードで労働力が減少することが懸念されます。このため、新たな担い手の確保が喫緊の課題となっております。

このような中、次の白丸です。建設業における外国人労働者は、労働局調査で900人程度、就業者に占める割合としてはそれほど高くはございませんが、令和2年と比較しますと400人増と大きく伸びている状況でございます。外国人を雇用いたします事業所も256事業所と、同様に大きく増加しております。国籍別では、インドネシアが増加しており全体の40%、ベトナムも同程度ですので、2か国で約8割を占めるような状況でございます。在留資格別では、技能実習が729人と、技術を習得するために働く方が全体の8割となっております。

以下、次の4ページにかけまして、ただいま御説明しましたデータの詳細を記載しております。

5ページを御覧ください。

このような中での県の取組内容です。

①の現地関係機関との連携につきましては、まず、白丸一つ目でございますが、昨年度にベトナムを訪問いたしまして、送出機関や日本語学校等との意見交換を行いまして、現地の情勢把握を行っているところでございます。また、今年度はインドネシアにおいて調査を行うこととしております。

下の丸印を御覧ください。関係機関の招聘ということで、今年度、既にインドネシアの送出機関との意見交換を県庁において実施したところであり、その後、本県の外国人材受入企業と一緒に訪問したところでございます。

インドネシア現地の状況の受け止めは関係者により異なる部分もあるかと思いますが、当該機関によりますと、現在のインドネシアは大変な就職難にあるとのことで、制度が整っていて過ごしやすい日本は人気があるという情報をいただいております、今後の展開を図る上で心強く感じたところでございます。

これらの情報も活用しながら、先ほど申し上げましたインドネシアの現地調査を実施してまいります。

右上の②を御覧ください。取組の2点目、来日希望外国人材へのPRでございます。

昨年度のベトナムでの現地調査におきまして、宮崎県の情報提供が大事との意見もいただいております。農政水産部の取組を参考に建設業版の「宮崎授業」を実施いたしまして、来県を前にした外国人材に本県の言葉や文化、建設業の現状などをオンラインで説明いたしまして、来県後のスムーズな定着につながるよう取り組んだところでございます。

まだ実績は少ないですが、このような地道な取組も併せて進めてまいります。

次の丸印を御覧ください。県におきましては、建設業向けのポータルサイト「ビルミヤ」を開設しております。外国人材の受入れ企業や支援体制、就業者の生の声などを掲載いたしましてPRに努めているところでございます。

アクセス性の向上など工夫の課題もございしますが、外国人にも見やすい構成、内容となるよう必要な改善を図りつつ、小まめな情報更新なども行いながら注目を集めるよう取り組んでまいります。

次の6ページを御覧ください。

③の受入企業等への支援でございます。まずはセミナーの開催についてですが、採用力を強

化するセミナーということで、外国人材を実際に雇用する企業の方から留意点等を説明していただき、採用を検討する企業の疑問や悩みの解消に取り組んだところでございます。

また、その下の丸印、キャリアアップ支援については、従業員が業務に必要な資格を取得する場合に負担する経費につきまして、外国人材に対しても支援を行っているところでございます。一番下の米印にありますとおり、こちらも数は少ないですが、外国人材の活用実績もあるところでございます。

右上の丸印、受入企業等への出張相談でございます。

昨年度外国人材の受入企業や受入れを検討する企業にこちらから直接出向きまして、受入れる上での悩みなどをお聞きしたところでございます。言葉の問題、あるいは監理団体の情報不足等の意見をいただいております、その下の丸印にありますとおり、今年度は建設業者へのアンケートの中に外国人材の受入れに係る質問を設けておりますので、これらの回答等も踏まえまして引き続き必要な対策を検討していくこととしております。

管理課からの説明は以上であります。

○松田建築住宅課長 建築住宅課でございます。

公営住宅における目的外使用による外国人の受入れについて御説明いたします。

委員会資料の7ページを御覧ください。

初めに、公営住宅の概要について御説明いたします。

1のところですが、公営住宅は、地方公共団体が運営する住宅で、住宅に困窮する低額所得者に対して低廉な家賃で賃貸するものであります。

2の県内の公営住宅戸数は、令和7年3月31

日現在で県営住宅が108団地8,696戸、市町村営住宅が491団地2万857戸で、合わせまして2万9,553戸となります。

3の入居要件ですが、現在、住宅に困っていることや同居親族等があること、収入基準を満たしていることなどとなっております。米印にありますとおり、外国籍の方は永住権や特別永住権等を得ていることが要件に加わります。

4の公営住宅の目的外使用につきましては、本来の入居対象者の入居を阻害せず、適正かつ合理的な管理に支障のない範囲内で、地方整備局長の承認を得た上で、公営住宅以外の用途に使用させることとなっております。企業が雇用する外国人労働者等のうち、先ほど申し上げました3の入居要件を満たさない方の受入れについては、この目的外使用により入居していただくこととなります。

次に、8ページを御覧ください。

令和7年10月1日現在の県営住宅での目的外使用例でございます。

県営住宅では、グループホームや災害被害者の仮住居、そして外国人労働者の受入れとして目的外使用により活用を図っております。

1つ目のグループホームとしては、都城市にあります都原団地の住戸3戸を、2つ目の自然災害等による被災者の仮住居として、宮崎市にあります小戸団地など計3戸を、最後の外国人労働者の受入れにつきましては、都城市にあります都北団地の4戸を目的外使用住戸として管理していますが、これ以外にも一番下の米印にありますとおり、DV被害者やウクライナからの避難者も受け入れております。

また、米印の上のところですが、公営住宅への入居を希望する外国人労働者の中で、先ほど説明しました同居親族や収入などの入居要件を

満たさない場合は、地域対応活用という目的外使用の制度により入居が可能となります。

9ページを御覧ください。

地域対応活用の目的外使用の概要と県営住宅での実績について説明いたします。

1の概要ですが、公営住宅の目的外使用につきましては、情勢に応じた柔軟な使用ができるよう、その都度、国から通知が発出されております。平成21年2月には、特定の場合に限らず、地域における住宅に対する多様な需要に対応し、居住の安定を確保するために、住宅の空き状況など、それぞれの事情に応じて弾力的な活用ができるよう、地域対応活用計画の制度が通知されております。

この制度により、本県の外国人材受入れ時の課題である住宅確保対策の一つとして、公営住宅の活用が可能となったため、農政水産部局と連携し、都城市の都北団地で試行的に農業系の外国人材の受入れを実施したところでございます。

2からは実施した具体的な内容となりますが、対象団地は、都城市にあります都北団地で、4階から5階の空き住戸4戸で取り組み、間取りが3Kで、1つの住戸を二、三名で使用するルームシェア形式、対象期間は令和6年2月から令和8年3月まで、使用料は1戸当たり1万3,300円です。

これは、収入等に応じて算定する住宅使用料の最も少ない区分での使用料となります。

5のその他入居条件として、自治会活動への参加をお願いいたしました。

次に10ページを御覧ください。

市町村営住宅における事例でございますが、令和7年10月1日時点において宮崎市ほか4市で事例があり、計15団地51戸で農業技能実習生

やその他外国人材の受入れを行っております。

説明は以上であります。

○**本田委員長** 執行部の説明が終了いたしました。

委員の皆様から御質問、御意見等があればよろしく願います。

○**今村委員** 資料の6ページのキャリアアップ支援に関して、実績が少ないとの説明がありましたけれども、応募期間が短かったとか、応募が少なかったなど、その要因が分かれば教えてください。

○**小藺管理課長** 委員のおっしゃいますとおり、応募期間の問題や母数の少なさというところもあろうかと思いますが、1点はやはり語学の問題もあろうかと思いますが、一定程度日本語ができないと試験もなかなか受けづらく、外国語対応での試験を受けようとするとう県外まで行かないといけないという状況もありますので、そういった要因もあるのではないかと考えてございます。

○**今村委員** キャリアアップを望んで来るという外国人の方も結構いらっしゃると思いましたので、周知のほうも力を入れていただければと思います。

あと、資料10ページの県営住宅に関してですが、表の分野の欄で農業と書かれている部分は分かるのですが、指定なしと書かれたところに関しては、特に基準はなく、農業以外の分野でも活用できるという認識でよかったですでしょうか。

○**松田建築住宅課長** この指定なしという部分につきましては、建設業であったり福祉関係といったところでの外国人材も含めているというところで、各市取り組んでいると思います。

○**永山委員** 資料の6ページに関連してなんですが、知り合いの建設業の方が、ベトナムとイ

ンドネシアからと技能実習生を受け入れていたところ、ベトナムの方が1か月分の給料をもらって、そのまま失踪してしまう問題が発生したという状況なんですけれども、これは多分建設業に限ったことではないとは思いますが、県内の失踪等に関する課題の把握であったり、その対策を講じているところがあれば、教えていただきたいと思います。

○**小藺管理課長** 委員のおっしゃるとおり失踪の問題というのは全国的にあるものと承知してございます。ただ、県のほうでは、今のところ建設業について従業員がいなくなったというような声が直接届いているわけではございません。また状況も見ながら、必要に応じて対策を検討していく必要があろうかと思いますが、現状のところ、失踪を把握するための報告の仕組みなどを講じている状況ではございません。

○**永山委員** おそらく、業界の中では失踪のことなどいろいろ情報交換をされているようです。お話しした事例では、働き始めて1か月で給与をもらった後に失踪したということでしたので、始めからそのつもりだったのではないかと思うのですが、実際に企業側としても、外国人材を受け入れるための初期投資が不意になってしまいますから、事例の把握や失踪を防ぐための待遇の改善といった対策なども業界としっかり連携して検討いただければと思います。

○**二見委員** キャリアアップ支援のことなんですけれども、県内調査で訪問した日向市の旭建設株式会社さんが受け入れていた高度外国人材の方達の話の聞くと若くして納得するようなキャリアをお持ちでした。ですから、先ほどの商工観光労働部の説明の際は、高度外国人材を採用したくてもなかなかできないというような話もあったんですが、これは一つの企業がいわゆる

ブレイクスルーするところ、技術革新をして次の次元で産業を興そうというなかで高度外国人材の活用があるのかなと感じたところでした。

一方で、技能実習生の方達も日本に来て技術を学ぶだけではなくてお金もためたいというところもあるので、特定技能への移行など、それぞれのキャリアプランがあって、それに応じることのできる、国内でのキャリアアップや、帰国後に母国の産業育成につなげていけるようなサポートといった受入れ側としての情報提供の仕方があると思います。

インドネシアを調査した際は、産業が少ないので、日本企業からバックアップしてもらえると非常にありがたいというような声も確かにありました。宮崎県だけでできることでもないのかもしれないですが、そういう視点を持ちながら、今後の対応を考えていく必要があるのかなと思います。外国人材のためのキャリアアップは、日本の企業が外国において新たな産業を広げていくことのできる視点を持つことにつながる考え方もあるのではないかと感じたところでした。

宮崎県での技能実習を終えて帰国したインドネシアの若者が、母国で酪農や養鶏、建築士などをされていて、なかなか羽振りの良さそうな感じを醸し出されていたので、やはりそういう視点の下でいい関係ができてくるのかなと。インドネシアの方達も国内で産業が増えて働く場ができれば喜んでもらえると思いますので。

ぜひ外国人材のキャリアアップについて、日本語能力の問題だけではなく、こちらとは物価も違いますから、日本でどれくらいの資金をためればよいのかななどを監理団体等ともしっかり連携することも検討する必要があるのかと思いましたので、意見させていただきました。

○小園管理課長 貴重な御意見ありがとうございます

います。全く同じ気持ちを持ってございます。やはり資格取得につきましては、県の建設産業の底上げ、あるいは個人のスキルアップということでウィン・ウィンの取組だと思っておりますので、引き続き大事に取り組んでいく必要があると考えてございます。

委員が冒頭におっしゃられました、人材不足を埋めるにしろ、企業の考え方のブレイクスルーが必要だという御意見も、そのとおりに思います。企業へのアンケートだと、なかなか母数が少ないですので絶対的な全体像の把握が難しい面はあるんですけども、現状をお聞きしますと、人手不足感はあるながらも、外国人の採用は今のところ予定していませんというようなお答えが相当数あるというのが実態でございます。やはり日本語ができない相手との意思疎通の不安などがある中で当面は予定がないというような御回答なのかと考えますが、そうしますと、ではどうやって会社を回すんですかという危機感を私どもも訴えていかないといけないのかなと思います。

そういった意味で、そのような不安を解消するためにも、打って出るような相談受付体制といったところに微力ながら取り組ませていただいているところでございます。

全体では行き届かない部分も多々あるかとは思いますが、少なくとも続けていくことによりまして、そういった企業さんのマインドを少しでも改善できればと思って取り組ませていただいております。引き続き努力してまいります。

○本田委員長 ほか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、質疑もないようでございますので、これで終了としたいと存じます。

執行部の皆様は御退席いただいて結構でございます。どうもありがとうございました。

それでは、暫時休憩いたします。

午前11時46分休憩

---

午前11時48分再開

○**本田委員長** それでは、委員会を再開いたします。

次に、4の協議事項に入っていきます。

まず、(1)の「次回委員会について」でございます。

現在、考えているところでございますけれども、これまでの調査の中で、外国人材の受入れに当たっては、地域社会を構成する一員として受入れ、日本人と外国人が互いに尊重し合い、安全・安心に暮らせる共生社会の実現を推進していくことが重要であることも明らかになってきたところだと思います。

そのため、次回の委員会では、外国人との共生に関する取組について、執行部から説明をいただこうかと考えているところであります。商工観光労働部、福祉保健部、教育委員会、県警察本部と現在調整をしているところです。

また、午後になりますけれども、本県の外国人材受入・定着支援センターを委託している宮城県の東洋ワーク株式会社の取組を調査したいと考えております。

次回の委員会の調査内容につきまして、御意見や御要望があればよろしく願いいたします。

暫時休憩いたします

午前11時50分休憩

---

午前11時51分再開

○**本田委員長** では、委員会を再開いたします。

今お聞きしました御要望を反映して次回の委

員会を開催していきたいと思っております。

なお、次回の12月8日の日程をもって一区切りとなります。残りの日程は報告書や委員長報告をまとめるための委員協議となります。引き続き御協力のほどよろしく願いしたいというところであります。

何か御意見はございませんでしょうか。

〔「なし」と呼ぶ者あり〕

○**本田委員長** 特にないようですので、次回以降の委員会の内容につきましては、正副委員長に御一任をいただきたいと思います。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をさせていただきたいと存じます。

最後になりますが、協議事項の(2)「その他」でございますけれども、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** では、次の委員会は、12月8日の月曜日午後10時からを予定しております。

それでは、以上で本日の委員会を閉会したいと思います。

午前11時55分閉会

署 名

外国人材確保・雇用対策特別委員会委員長 本 田 利 弘