

## 産業人材確保対策調査特別委員会報告書

産業人材確保対策調査特別委員会の調査・検討結果について報告する。

本委員会は、産業人材確保対策に関する諸施策について調査・検討するため、平成三十年十二月十七日に設置され、付議事件「産業人材確保対策に関する諸施策について」を受け、「産業人材確保の課題及び諸施策について」を調査項目とした。

調査項目について、県関係部局から県施策の概要を聴取するとともに、オフィス55代表高木茂氏、一般社団法人全国日本語学校連合会理事今入純一氏、東北電子専門学校学科主任出羽正敏氏、公益財団法人宮城県国際化協会総括マネージャー大泉貴広氏を参考人として招致して意見を聴取した。また、県内の実情を把握するため、石巻地区森林組合、宮城労働局、社会福祉法人宮城福祉会特別養護老人ホーム松陽苑の取り組みについて調査を実施した。さらに、他県等の事例を参考にするため、認定NPO法人ふるさと回帰支援センター、愛知県、兵庫県、社会福祉法人稔福祉会特別養護老人ホーム庄の里、岡山県の取り組みなどについて調査を行った。その概要は、次のとおりである。

### 一 現状と課題

#### 1 産業人材の確保について

##### (一) ものづくり産業（特に中小企業）における人材確保・育成対策について

本県では製造業の求人がふえる一方、求職者の多くが事務職を希望するなど、求人と求職の需給ギャップが生じており、平成三十年十二月現在の有効求人倍率は生産工程の職業が二・三二、事務的職業が〇・

四五で、需給ギャップの数値は、それぞれマイナス三千人余り、プラス五千人余りと、生産工程の職業で人材確保が困難な状況である。

また、大学等の進学時に他県からの人口流入があるが、就職時の大幅な転出超過が常態化しており、平成三十年三月の大卒就職者のうち、県内就職者の割合は四一・七％にとどまっている。

県では、工業系高校への熟練技能者の派遣、高校生等を対象とした企業（工場）見学会、中小企業向けの採用戦略セミナー、地方振興事務所等へのものづくり企業コーディネーターの配置、高等技術専門校の入学者確保対策など、人材の確保・育成に努めている。

(二) 人手不足の分野（介護、建設、水産）における人材確保・育成対策について

介護分野は、団塊の世代全員が後期高齢者になる令和七年において、本県では約五千人の介護人材の不足が見込まれている。このため、行政機関や介護関係団体で構成する宮城県介護人材確保協議会では、多様な人材の参入促進、職員の資質向上、労働環境・処遇の改善を三つの柱として、若年層等への積極的な広報、EPA（経済連携協定）等に基づく外国人の国家資格取得への支援、小規模事業者への出前研修、ロボット等介護機器の導入支援などの取り組みを実施している。

建設分野は、就業者の高齢化と担い手不足が進行しており、本格的な維持管理時代の到来や今後の大規模災害に備えた人材確保・育成が必要となっている。平成二十八年三月策定の「新・みやぎ建設産業振興プラン」では、将来のみやぎの建設産業を担う人材の確保・育成を基本目標の一つとして、若手や女性が入職するための取り組みを行っている。

水産分野は、本県における水産加工業の従事者が平成二十八年現在で九千人余りと、東日本大震災前前の七六％の状況であり、有効求人倍率は平成三十年十二月現在で二・七八倍となっており、復興に当たった問題点として人材確保を挙げる企業が少くない。

(三) 若者・女性・高齢者等の人材確保・定着対策について

本県の平成三十年三月卒新規学卒者の就職内定率は、高卒者で九九・六％、大卒者で九五・四％と良好な状況である。一方、小規模事業者を中心に就職後の早期離職率が高くなっている。県では、新規学卒者のマッチング支援や職場定着支援のため、合同就職面接会、新入社員向けセミナー、企業担当者向けの専門家派遣などの取り組みを行っている。

「みやぎ若年者就職支援センター（併設の仙台学生職業センターを含む。）」における、若年層の就職者数は、四千五百人から五千人で推移している。センターの利用者数は平成二十七年度から平成二十九年度にかけてやや減少傾向にあるが、県では、同センターにおける就職支援業務のワンストップサービス化、夜間や土曜日などの開設日設定、県内四地域への「みやぎ出前ジョブカフェ」の開催などに取り組んでいる。また、若年無業者への自立支援策として関係機関で構成するネットワークを構築しているほか、国が設置する県内三カ所の「地域若者ステーション」の事業を委託事業で支援している。

女性・高齢者については、人材活用や社会参加の観点から、県では、女性・中高年人材育成助成事業、子育て女性等就職支援事業、事業所内保育施設設置促進事業などの事業を実施している。

(四) 後継者不足の一次産業に対する新卒者の就業支援について

農林水産業の持続的な発展には多様な担い手の確保・育成が不可欠であり、県では、新規就業者の目標数として農業百三十人、林業百人、漁業五十人を掲げているが、平成二十九年実績は、それぞれ、百七十一人、四十八人、四十六人となっている。

このため、実業高校や大学校等と連携した人材育成や、高校生等を対象とした相談支援、就業体験の機会提供、就職後の定着を図るための技術習得や経営能力向上の支援にも取り組んでいる。

(五) UIJターン就職の促進について

生産年齢人口の減少による労働力不足等に対応し、県内外の人材を確保するため、県内学生の定着や県外在住者のUIJターン就職の促進が必要である。

県では、東京都千代田区有楽町の「ふるさと回帰支援センター」内に「みやぎ移住サポートセンター」を設置し、暮らしと仕事の相談にワンストップで対応しているほか、同区大手町に「みやぎIJUターン就職支援オフィス」を設置し、首都圏の大学への訪問による広報活動、UIJターン就職支援に関する大学との協定締結を進めている。また、企業の経営課題を解決するプロフェッショナル人材については、「一般社団法人みやぎ工業会」内に拠点を設置し、県内企業とのマッチング件数は全国上位となっている。

#### (六) 移住・定住の推進について

人口減少・少子高齢化により、産業面の雇用の確保が困難になっている。本県では、特に沿岸被災地や過疎地域など人口減少が著しい地域では、集落や地域コミュニティの共助機能が低下する状況も見られている。

県では、前述のとおり、みやぎ移住サポートセンターで相談窓口を一元化しているほか、移住・交流イベントの開催など、市町村や関係団体と連携しながら事業を展開している。また、国の制度を活用して移住者の経済的な負担を軽減する移住支援金事業も実施している。

#### (七) 産業人材確保に関する関係部局や関係機関との連携について

産業人材の育成・確保には、産官学の関係機関が連携し、教育界と産業界が一体となった人材育成が重要である。

県では、二十二団体が連携した「みやぎ産業人材育成プラットフォーム」において施策の検討や情報共有、意見交換を実施しているほか、宮城労働局及び県教育委員会と締結した「宮城県における雇用の安定と定住推進協定」に基づき、関係部局や関係機関と連携した取り組みを行っている。

## 2 外国人材の受け入れについて

### (一) 外国人材が必要な分野における人材確保・定着支援について

県内の外国人労働者は、平成三十年十月現在で、一万一千一人となっており、東日本大震災前の平成二十二年の四千二百八十八人から約二・六倍に増加している。

国籍別では、ベトナム（三千二百四十六人）、中国（二千六百二十四人）、ネパール（千二百九十一人）、在留資格別では、技能実習（三千六百七十六人）、資格外活動（三千五百五十七人）、産業別では、製造業（四千百五十五人）、卸売業・小売業（千百二十六人）、宿泊業・飲食サービス業（千百十八人）、教育・学習支援業（千一人）が上位となっている。

こうした状況の中、国内の人手不足に対応するため、外国人材の受け入れ拡大に向けた新たな在留資格「特定技能」の創設を含む、出入国管理及び難民認定法等の一部を改正する法律が平成三十年十二月に公布され、ことし四月から施行されており、新制度による外国人の受け入れが始まることとなった。

法改正の平成三十一年四月時点で、相当程度の知識または経験を必要とする「特定技能一号」は十四分野（介護、ビルクリーニング、素形材産業、産業機械製造業、電気・電子情報関連産業、建設、造船・造船・船用工業、自動車整備、航空、宿泊、農業、漁業、飲食品製造業、外食業）が対象であり、そのうち、熟練した技能を必要とする「特定技能二号」は二分野（建設、造船・船用工業）に限定されている。政府の受け入れ想定は、全国において五年間で、介護が六万人、外食業が五万三千人、建設業が四万人、ビルクリーニングが三万七千人、農業が三万六千五百人など、合計三十四万人余りとなっている。

この動きに呼応し、県では庁内関係課室による連絡会議や、関係機関や県内経済団体との連絡会議を開催しているほか、外国人材活用のためのセミナーを実施している。また、国、県、関係団体等は、企業が相談できる窓口を順次開設している。

国が最も多い外国人材の受け入れを想定している介護分野については、新たな担い手としての外国人材の受け入れ・育成の促進が重要であるが、県では、既に平成二十九年度から外国人を対象とした介護福祉士国家資格取得のための学習支援を行っており、平成三十年度の受講者は八人である。また、外国人材を活用している法人経営者を講師としたシンポジウムの開催や、EPA介護福祉士候補者への学習・研修等を担当する職員への支援も行っている。

(二) 外国人留学生の採用支援について

県内の外国人留学生は、東日本大震災前の平成二十二年に二千四百四十人だったが、平成三十年に四千百三十七人と約二倍に増加している。

県では、県内の専修学校・日本語学校等の専門学校に在籍し、卒業後に県内での就職を希望する外国人留学生に対して、合同企業説明会など、企業とのマッチング事業を実施している。また、主に県内の四年制大学に在籍する外国人留学生に対し、県内企業への就職を促進するため、東北大学等と連携し、受け入れ企業向けセミナーの開催や、インターンシップ受け入れ企業への補助等を行っている。

(三) 在住外国人への支援について

県内の在住外国人は、平成三十年六月現在、二万四百三十四人である。国籍別では、中国（五千八百七人）、韓国（三千三百六人）、ベトナム（三千百九十一人）、市町村別では、仙台市（二万二千五百八十三人）、石巻市（千百十二人）、大崎市（八百七十三人）が上位となっている。

県では、「宮城県多文化共生社会推進計画」に基づき、市町村、県国際化協会、市町村国際交流協会、NPOなどの関係機関と連携・協働して外国人支援に取り組んでいるが、ことし三月に策定した第三期計画により、増加が見込まれる外国人の受け入れ環境整備の強化が必要である。

(四) 受け入れ事業所に対する支援について

外国人労働者を受け入れている県内の事業所は、平成三十年には千八百八十カ所と、東日本大震災前の平成二十二年（八百六十四カ所）の二倍以上に増加している。

地域別では、仙台（千二百三十五カ所）、石巻（百八十五カ所）、塩釜（百九カ所）、産業別では、製造業（三百八十六カ所）、宿泊業・飲食サービス業（三百二カ所）、卸売業・小売業（二百九十五カ所）が上位であり、三十人未満規模の事業所が千八カ所と全体の五十三・六％を占める。

県では、外国人留学生に関する(二)の事業などを実施している。

(五) 外国人材受け入れに関する関係部局や関係機関（他国も含む）との連携について

新たな在留資格など新制度の適切な活用や、外国人材の受け入れ体制整備のためには、県、国の関係機関、県内経済団体等による情報共有及び連携強化を図る必要がある。

県では、(一)のとおり、庁内や関係機関との連絡会議を開催しているほか、国、東北六県、警察などで構成する、宮城労働局に事務局を置く「技能実習法に係る東北地区地域協議会」への参画、外国人技能実習機構との情報共有、連携を図っている。

## 二 参考人からの意見聴取

### 1 オフィス55代表 高木 茂 氏

高木氏は、地方における産業人材の確保のための方策・課題について、次のように述べた。

産業人材の確保のためには、「企業の採用力向上」、「企業の定着力向上」、「県内を選択してもらう」、の三つの切り口によるアプローチが重要である。

一つ目の「企業の採用力向上」については、中小企業の経営者は人材の採用に苦慮しているが、その原因は、採用に関するノウハウ不足、採用活動の専従職員がいないといったケースが多い。

企業において、採用スキル、採用ツール、採用担当者、採用面接、こうした戦略や戦術を習得していただくことが重要である。県でも行っていると思うが、企業を個別に訪問し、丁寧にノウハウを伝授する、こうしたハンズオン支援が非常に有効である。一方で、求職者目線、働き方改革や職場環境といった、根本的、本質的な部分についても理解を促進する必要がある。

ものづくり企業の採用活動資料を見ると、求人票を含め、「モノ」と「カネ」の情報は多いが、「ヒト」の情報が少ない。人が就職先を選ぶ際には「どんな仕事ができる」のほかに「どんな人がいる」ことへの不安が大きい。求職者が関心を持つ情報を企業が提供するような支援策が必要である。

二つ目の「企業の定着力向上」については、中小企業庁の「中小企業・人手不足対応ガイドライン」にも随所に出てくる言葉である「働き手目線」での情報提供をマスターしない企業には人は定着しない。職員がどうステップアップするかを可視化すべきと提案している。

また、新潟県を中心に活躍する山本一輝氏は「ルーキーズカレッジ」を提唱している。中小企業等の新人が同じ環境、年代の人と悩み等を解決するため、業態、業種ごとに集まりサポートし合う施策は早期離職防止に有効であり、私も「地域同期」の考え方で自己肯定感を植え付ける同様の取り組みをした。新人のサポートと併せて、企業経営者の意識改革や、人事評価や企業風土に関心を向けさせることも重要である。

三つ目の「県内を選択してもらう」については、県内のある工業高校の生徒は、四年前は四分の三が県内を選択したが、ことしは半分近くに落ち込んでおり、県外への人材流出の現状を強く意識し、賃金以外で勝負することを企業に理解いただく必要がある。

岩手県では、県外就職率が大幅に減少し、県内選択が増加している。その一方で、宮城県の県内企業の大卒・高卒等新卒者採用数の伸びのほとんどは、他県の大学や専修学校の卒業生である。

このような状況の背景はとして、学校現場では、職場をあまり知らない教員が多いことに加え、労働過多



の状況にあり、地元企業を十分理解しないまま、何となく給料のよい上場企業や県外企業を生徒に勧められていることが挙げられる。県内企業への就職や仕事について生徒に教える出前講座の機能が必要と考える。

県内企業との接点の少なさは致命的で、求人票やインターネットサイトなどの情報で名前の知れた企業を押ししてしまう傾向にある。このため、県内企業の情報を集約し、県のインターネットサイトからビジュアルな情報が手に入る施策はないかと考えている。地域、行政、マスコミの三社のタッグを組んだ取り組みが必要である。

UIJターン等に関しては、高校卒業段階で就職により就学で県外に出る人の情報収集、進学・就職後の情報提供がポイントである。個人情報の問題等もあるが、岩手県は高校卒業時に進路に関する情報をLINEに登録する仕組みがある。

金銭的な支援については、求職者本人に対しては奨学金の返還支援制度、企業に対しては国が行う人材育成プログラム支援に加え県が拡充をし、県外から人材を呼び込む方法もあると考える。

## 2 一般社団法人全国日本語学校連合会理事 今入 純一 氏

今入氏は、日本語学校及び専門学校の現場から見た外国人材受け入れの状況、今後の課題等について、次のように述べた。

海外からの留学生は、母国の高等学校等を卒業後または大学在学中に日本に留学した大学生というイメージがあるが、日本語学校に入学してから大学や専門学校に進学する場合が大半である。日本語学校は全国で七百四十九校あるが、宮城県では、仙台市内に九校ある。

留学ビザで日本語学校に入学してくるが、入学時期は大学や専門学校と違い、年に四回といった複数の入学の時期があるが、卒業は全て三月であり、その後ほとんどの学生が大学や専門学校に進学をする。

東日本大震災前の日本語学校は中国や韓国の学生が多かったが、近年はベトナムやネパールの学生が約七

割を占める。母国の富裕層の子弟は英語圏に留学するので、中間層の子弟が日本に来ることが多い。しかしながら、日本語学校の年間の学費は約七十万円なので、学生の経済的負担は小さくない。

この数年、進学しないで就職をしてしまう日本語学校の学生がふえてきている。その要因として、現在の制度では、母国で大学又は短大を卒業した学生が、日本語学校から直接就職が可能となっている。ここで問題になっているのは、学校側でも注意はしているが、学生みずからSNSなどの情報で仕事を探し、あまり聞いたことがない会社に就職し、その後困っている事例である。また、司法書士等が学校には連絡をせず、ビザの変更届を行い、ビザが発給されてから学生から学校をやめると言われる事例では、日本語能力からみて、日本国内で就職し、勤務の継続ができるか不安がある。

ほとんどの日本語学校の学生は進学するが、進学先は東京の人气が高く、大阪、名古屋と続く。海外から日本語学校に来る時も仙台を希望する学生は多くない。私は海外に出張し日本のフェアをやっているが、仙台市や宮城県のプロモーションはあまりなく、外国人材の受け入れに対して県は積極的ではないとの印象を持っている。

海外からの留学生の多くは日本で就職したい希望を持っており、技能実習生は三年までであり、四月に始まった特定技能ビザもまだ不透明な部分が多いが、やはり、仙台、宮城を好きになってもらい、留学で来日、進学し、仙台の企業に就職していただくのが将来を考えると一番よいのではないかと考える。

どうしたら外国人留学生に仙台市、宮城県に来てもらえるか、その一番わかりやすい答えは奨学金を支給することである。佐賀県では、同県に来た留学生に対して毎月二万円の奨学金が県から支給されている。同県の日本語学校では定員の約二十％の学生が受給している制度である。

二年前に介護ビザが創設されたが、介護の奨学金を外国人留学生が受ける場合、奨学金の要件は各県で相違しており、宮城県や福島県は日本語能力が「N2」で相当高いハードルだが、岩手県では外国人材の定着

のため、岩手県内に就職することを条件としているが、日本語能力の条件は付けていない。

宮城県に外国人に定着して定住してもらうためには、外国人材に奨学金を与えて安定した生活を送ってもらうことが雇用の確保につながると考える。

### 3 東北電子専門学校学科主任 出羽 正敏 氏

出羽氏は、日本語学校及び専門学校の現場から見た外国人材受け入れの状況、今後の課題等について、次のように述べた。

問題点は三点あると考える。

まず一点目は、各種ビザに関する受け入れ機関の理解度の問題である。「技能実習生」、「特定技能一号」、「特定技能二号」、「留学生」、この四種類のビザについて、受け入れ企業など関係する全ての機関がそれぞれのビザのメリット・デメリット、制限、条件などを把握する必要がある。今般の外国人材受け入れに関する法案自体、半年程度の期間で審議され、ことし四月にスタートし、県内企業も、送り出す九カ国の支援機関も、十分内容を理解していないのではと推測される。

二点目は、日本語学校や大学等の留学生の減少に関する問題である。仮に特定技能一号、同二号の政策が順調に機能した場合、留学生のビザでの入国数は激減し、日本語学校、専門学校、大学の経営を直接圧迫する要因となる。海外からの留学生が在学期間中に、学費を惜しんで、旅館などで働くビザに合格して就職する成功例が出ることにより、途中離脱者が大量に出て、二、三年後に専門学校、大学に入学する留学生が激減し、経営が苦境に陥ることが予想される。

三点目は、特定技能に関する試験対策や誘導に関する問題である。技能実習生から特定技能一号、同二号、そして、永住権を獲得し日本に長く残って働くためには、現行の法規では五回の試験をクリアする必要がある。この試験対策の支援、指導について、宮城県が確立すれば他県に先んじて外国人労働者を宮城県内に長

く留める一つのモデルが完成する。

次にこのモデル案について。技能実習二号の合格から永住権の取得までに五回のテストが想定される。試算すると最後まで合格できるのは10%以下と推測され、そうになると、また新たな人材を最初から育成することとなり企業の負担が大きくなる。五回のテストへの支援については、一企業でカバーできるレベルではなく、国、県や仙台市など地方自治体の支援が、宮城県内に外国人材を長く留めるポイントになると考える。

その際、宮城県は、ミャンマー、カンボジア、タイの三カ国は大都市圏に任せ、ベトナム、ネパール、中国、モンゴル、フィリピン、インドネシアの六カ国の受け入れ支援に特化すべきと判断する。東北地方六県で六カ国の通訳確保が可能なのは本県のみと考えられ、日本語学校、専門学校から教員を派遣して教育を行うシステムを県、仙台市に実現していただき、この六カ国から特定技能を直接迎え入れる体制を構築することが、長期間にわたり宮城県で外国人材を確保できる方法と考える。

介護、宿泊などの分野で、日本語能力について「N3」レベルの外国人でないと即戦力とならず、現場が混乱するのではと懸念している。「N4」レベルでも可能な特定技能の一年目にプロの日本語教師が指導をしつかりとしなければと一年で制度が機能しなくなるおそれがあるので、企業の負担をいただきながら行政で支援するシステムを作るのがこのモデルにおいては大きなポイントである。

#### 4 公益財団法人宮城県国際化協会総括マネージャー 大泉 貴広 氏

大泉氏は、在住外国人に対する生活支援活動・日本語教育の状況と課題及び産業人材確保のための技能実習生等受け入れに関する今後の課題について、次のように述べた。

県内の在留外国人数は平成三十年に二万人余りで、本県の人口の約〇・九%を占める。

外国人技能実習制度の受け入れ方式には、企業単独型と団体監理型があり、ほとんどが後者である。監理団体型とは、監理団体が海外の送り出し機関と日本企業との間に入り、傘下企業や契約締結企業等で実習を

行う方式である。監理団体は商工会、事業協同組合などの非営利団体で、東京、大阪など遠方の例も珍しくない。技能実習生は、海外にある送り出し機関に応募し、その機関が日本の監理団体に実習生をあつせんする流れとなっている。

「特定技能」は、技能試験と日本語試験により取得するケースと、三年以上の技能実習を経て試験免除で取得するケースがあり、資格の取得から五年間の就労が可能で、その後、職種により「特定技能二号」や「移住者」に移行する道もあるが、この運用については、国がどの程度厳しくするのかなど、未知数の部分である。

また、大変な人手不足の介護分野は受け入れの枠組みが多種であるが、「EPA」、「在留資格『介護』」、「技能実習生」、「特定技能一号」の四種類が基本である。この四種類のほかに「留学生の従事」などもある。国家資格である介護福祉士を取得するには企業等の相当なケアがないとハードルが高いと考えられる。

次に、「公益財団法人宮城県国際化協会」の取り組みについて。

まず、「日本語学習支援環境の整備」については、同協会主催の日本語講座、市町村と共催の支援者育成講座や、個人で活動する支援者などにスキルアップ等の場を提供しているほか、学習を希望する外国人に対する「日本語サポーター」登録者の紹介も行っている。

県内では公的機関や市民団体が運営する日本語教室が十四市町で開設されているが、機能は多岐にわたたり、外国人にとっては、日本語能力向上や、生活情報を得る場、地域とのつながりの場であり、日本人にとっては、異文化にふれる場、国際化を理解する場である。また、多文化共生の地域づくりに重要な場所であると同時に、大規模災害におけるリスク軽減のセーフティネットの役割も果たしている。

「多言語対応環境の整備」については、県から委託を受けて、「みやぎ外国人相談センター」を開設し、三者通話システム、例えば外国人と役所窓口の会話に通訳の相談員を加え一つの回線上で通話する、こうした

システムを活用し対応しているが、より一層の多言語対応力を高めようと考えている。医療や公的機関に通訳者を紹介する「通訳サポーター」の制度は保健医療分野で昨年度九十二件の実績がある。また、「外国籍の子どもサポートセンター」では、外国籍児童生徒に対する支援を行っている。

「技能実習生と地域とのつながりづくり」については、地域の中でいわゆる「見えない存在」になっている技能実習生を地域住民として受け入れる環境を整えるため、交流会やセミナー等を行っている。

最後に、外国人労働者受け入れに関する今後の課題については次の四項目のとおりである。

一つ目は「制度の問題」についてである。複数の制度が併存するわかりにくさと矛盾に加えて、受け入れ企業、国内の仲介機関、海外の送り出し機関による適正な制度運用、外国人労働者が都市部に集中する可能性などなどの問題があり、持続可能な受け入れが求められる。

二つ目は、「多言語による情報提供」についてである。当協会や他団体、自治体でさまざまな取り組みをしているが、労働者がふえる中で、ICTの活用は技術的にどこまで対応が可能なのか、また、国の一元的な相談窓口も必要と考えている。

三つ目は、「日本語の学習環境の充実」についてである。特定技能など新たな制度が創出される中で市民団体等の日本語教室は、こうした新たな労働者の日本語教育にどこまで責任を負うべきかとの問題があり、その問題解決に向けて、受け入れ企業の積極的な関与や、民間の日本語学校、日本語教師養成機関が参入する可能性も探るべきである。

四つ目は、「社会における『共生』の意識の浸透」についてである。これは国ではなく地域ができることと考える。外国労働者の実態を知り、接点を設け、単なる「働き手」ではなく、「生活者・隣人」として受け入れる意識を浸透し、自治体主導で受け入れ企業、市民団体等と連携によるさまざまな取り組みが必要と考える。

### 三 県内調査

#### 1 石巻地区森林組合（石巻市）

石巻地区森林組合管内には、県内の民有林面積の十％に当たる約三万一千ヘクタールが存在し、管内にある石巻工業港周辺には製紙工場や合板工場が立地するため東北全域から原木が集積する地域でもある。

同組合は、組合員数が三千人余り、従業員数は職員二十二名、作業班員五十二人で構成されている。人手不足への対応は協力会社六社が担っている。販売部門、整理部門のほか、加工部門のウッドリサイクルセンターが特徴的であり、バイオマス発電のほか、野菜工場のボイラーに木製チップを供給するなど、循環型社会の構築を目指している。組合としては、森林所有者への利益の還元を基本に、「植えて、育てる」、「伐って、利用する」を繰り返すことで、資源の持続的利用と公益的機能の発揮を目指している。復興事業等で沿岸部の事業が多く、近年少なかった内陸の植林事業を積極的に行うことが喫緊の課題である。

組合が行う森林管理業務は、急斜面で行われる作業のため、手間のかかる部分を中心に補助事業等で機械化を進めているが、作業道づくりが特に必要となっている。現場オペレーターの育成として、現地研修、検討会などの研修を通じて技術向上等に取り組んでいる。また、組合青年部である「メツサ石巻」は三十五人の会員で構成され、ボランティアで植樹等を行っており、新規採用職員のサポート、情報交換の場となっている。

求人・雇用の状況は、平成十五年度から「緑の雇用」により三十六人を雇用し、離職者は十二名、組合への定着率は六七％である。職員の定年は六十五歳であるが、現在は人手不足のため七十四歳の職員を雇用している状態でもある。毎年三人をハローワークに募集しているが、平成二十九年度からの三年間では一人の採用にとどまっている。森林管理の技術を習得し、作業現場の山で働くためには三年から五年の経験年数は必要であり、人材育成には時間を要する。

今後の課題は、技術職の養成と、再造林の拡大である。「緑の雇用制度」は有資格の指導員が必要だが予算は年々削減されている。山形、秋田、岩手の三県のような林業大学校や研修方式など、一年から二年で短期養成する場所を早期に県内に設置することを希望している。組合としても、降雨日を休暇としないで別業務を行う対策や、月給制の導入、機械等の支給などにより、雇用体制を構築していきたいと考えている。

なお、意見交換では、人間関係や処遇に対する想いの相違での退職するケースや、指導員に対する手当等への国の支援が削減される中、組合の新規採用者には一年間OBからの技術指導を通じて人材育成する、などの説明があった。

## 2 宮城労働局（仙台市宮城野区）

「外国人雇用状況」の届出状況（平成三十年十月末現在）によると、県内の外国人労働者数は一万一千一人で前年同期比一七・八％増と、過去最高を更新している。国籍別ではベトナムが中国を、在留資格別では技能実習が資格外活動を初めて上回った。地域別では県内八公共職業安定所のうち、仙台管内が全体の六五・〇％、これに沿岸の四安定所で九割近くを占める。

国籍・在留資格別に見ると、ベトナムとインドネシアは技能実習、ネパールは資格外活動が多いなどの偏りがあり、また、県全体では製造業、中でも食品製造業への従事が突出している。医療、福祉分野では県内で二百十三人が従事している。

新たな在留資格の特定技能は、全国で最大三十四万五千人への付与が想定されている。受け入れ機関には「外国人と結ぶ雇用契約が適切」など四つの基準と、「外国人と結んだ雇用契約を確実に履行」など三つの義務がある。登録支援機関は平成三十一年四月二十六日現在、県内に二機関と公表されている。特定技能は転職が可能なため、労働者間の情報交換等により企業間の移動も想定される。

新たな制度の創設に合わせ、国の「外国人労働者の雇用管理の改善等」に関して事業主が適切に対処するた



めの指針」が改正され、「生活支援」の項目に「地域社会における行事や活動に参加する機会を設ける」との記述が追加されるなど、外国人労働者が日本で安心して働き、その能力を十分に発揮する環境整備がなされるよう見直しが図られた。

企業からの声としては、「近隣住民と相互理解を進める取り組みや配慮を行っている」、「外国人は真面目に働いている」、「劣悪な労働環境といったネガティブな情報だけではない報道を希望する」、などがある。続いて指導監督について次のとおり述べた。

県内には五つの労働基準監督署があり、加重労働や、法定労働条件遵守等に疑いがある問題のある事業所に対して労働基準監督官が監督指導を行っている。

東北六県の状況を見ると、労働条件、安全基準、割増賃金の支払いなどについて改善指導を行い是正させているが、外国人特有の内容ではない。技能実習生に係る重大・悪質な労働関係違反として送検した事案は宮城県以外で平成二十八年は二件であった。

今後外国人労働者の増加が見込まれるので、在留管理庁との相互通報の確実な運用、外国人労働者の相談体制の整備、労働災害情報の収集など、適正な労働条件の確保に努めたい。

なお、意見交換では、分野別協議会の地方での設置は未定であること、特定技能の都市部集中を懸念していること、教育や健康保険など環境整備が重要であること、介護分野は特定技能二号も必要ではないかということ、などの話題が出された。

### 3 社会福祉法人宮城福祉会特別養護老人ホーム松陽苑（名取市）

宮城福祉会は、昭和四十一年に養護老人ホーム松寿園を開設以来、平成三十一年四月現在、県内三市三町で三十九事業所を展開している。

松陽苑は、昭和五十九年に長期入所五十床で開設し、平成三十一年四月現在、長期八十床、短期七床で運

営しているが、県の補助を受け令和二年に移転改築予定である。

EPA介護福祉士候補生は、平成二十二年に初めて受け入れ、現在、松陽苑には介護福祉士一人、候補生四人、宮城福祉会全体では、他二施設に四人の候補生が在籍し、計九人を受け入れている。

EPAの制度による場合、四月に申し込み、八月に現地訪問、十月にマッチング決定、来日前・来日後に各半年の研修があり、施設に受け入れるまで一年半を要する。受け入れ後は、県が行う介護福祉士資格取得の養成講座に宮城福祉会から八人の候補生が参加しているほか、東北学院大学の先生、生徒による日本語勉強会を松陽苑で実施いただいております、これらは大変ありがたい機会が提供されていると思っております。

これまでの受け入れ人材は全てインドネシア人であるが、母国の看護師資格を有するため、介護業務は概ね把握できている。入所者等との会話において、方言の理解は容易ではない感じを受けるが、プライベート時間は買い物、食事、同僚との花見など、生活を楽しんでいると見受けられる。

候補生の声は、「職場に母国の先輩がいるので松陽苑に来た」、「お祈りと学習時間が確保されている」、「宿舍等の生活環境・立地がよい」と安心しているものが多いが、母国の家族や自分が病気をしないかなどの不安も感じている。施設利用者の声は、「真面目」、「よく働く」、「優しい」、「丁寧」などであり、職員の声は、「勉強になる」、「視野が広がった」、「雰囲気良くなった」など、プラスに評価するものほとんどである。

施設側から見た課題は、介護福祉士の国家試験に二度不合格すると母国に帰国となる制度については、本人の希望により延長できるように見直しをすることや、法人では施設間の職員の人事異動があるが、EPAの制度では施設間の異動ができないので簡易に可能となるような見直しをすることも必要である。また、候補生の結婚等による途中帰国や介護福祉士資格取得後における他施設への転職のほか、日本人と同等の賃金を確保しているが賃金外経費が大きいこと、学習時間を確保するために、週四十時間のうち実労働時間は約二十八時間であり賃金単価が大きいこと、などの課題もある。

宮城福祉会としては、EPAによる人材は非常に優秀で入所者からの評判もよいが、こうした課題もあることから、手続等が簡便な技能実習生への切りかえも検討している。

なお、意見交換では、EPA介護福祉士候補生は、人材確保のしやすさやから同一国のインドネシア人を選択していること、母国のインドネシアでは看護師が過剰な状況にあること、最初の一年は勉強のため早番や遅番はなくして同じ指導者に行っていること、夜勤の人手不足の状況が技能実習制度への切りかえを検討している一要因であること、などの説明があった。

#### 四 県外調査

##### 1 認定NPO法人ふるさと回帰支援センター（東京都千代田区）

ふるさと回帰支援センターは、平成十四年十一月、全国の消費者団体、労働組合、農林漁業団体、経営団体、民間団体、有志などが一堂に集い設立された。地方移住希望者への相談業務のほか、移住セミナーや相談会の開催などを主な業務としている。

本県を含め三十七道県一市が専従相談員の配置と相談窓口スペースの設置の両方を行うなど、四十五道府県が同センターに出展している。移住相談員配置の三十九道府県のうち、十七が就職相談員も併せて配置している。また、ハローワーク品川が運営する地方就職支援センター分室も併設されている。

センターへの来訪者と問い合わせ数は平成三十年には四万一千件余りと四年前の三倍以上に急増している。また、センター利用者の年齢構成は二十代、三十代で約五割であり、四十代以上が七割であった四年前と状況が変化している。Uターンの相談割合が高い年代は二十代で、相談の四割弱である。

現在数万人規模で人口減少した中小地方都市には社会資本の蓄積があり、首都圏からUターン等で戻る若年層が活躍する可能性を秘めている。リーマンショック後の成功事例も多く、中には、センターで相談して

移住し、現在は議員となり、過去に相談をしたセンターに地域の方々と一緒に視察に来られるケースもある。

来場者アンケートによると、移住先選択の条件としては、就労の場があること、自然環境がよいこと、住居があること、交通の便がよいこと、の順となっている。特に就労の場を条件とする方、地域類型として地方都市（市街地）を選択する方が急増している。一方で、農村、山村、漁村も人気があり、約二十五％が第一次産業希望の移住相談である。就農特化の移住相談を行う県が複数あり、中でも茨城県は月に二回の就農相談を実施し、就農セミナーは満員状態である。

センターの課題としては会員自治体を増やすことである。震災の影響もあり東北各県は移住が後手に回っている。宮城県は八市町が加入しているが、市町村の一層の加入を期待している。

センター来訪者の移住希望地ランキングの一位は長野県であり、年代を超えて人気がある。長野県は毎年単独でセミナーを開始し、十人から二十人の移住希望者を連れて帰っている。ランクを四位に落とした山梨県はシニアに人気がある。ランクを二位に上げた静岡県は政令市の静岡市と一体となり四人の相談員体制である。宮城県はセンターに相談窓口設置して日が浅く伸び代があり、市町村のサポートや、東北の先導役を期待したい。

なお、意見交換では、東北で上位の福島県は震災前から移住を県政の柱に置いて市町村の受け皿となるワinstopp体制を作っていること、「宮城では、石巻ではこんな暮らしができる」といった成功事例の発信をより強力に行う必要があること、セミナーを実施せずに移住は進まないことなどが説明された。

## 2 愛知県（愛知県名古屋市）

特定技能の資格創設に先立ち、愛知県では、平成二十七年十一月に、外国人雇用特区を国に提案した。国の「骨太の方針」はその考え方に概ね沿っていたが、想定が五業種のみであったため、人手不足が深刻化する輸送用機械等も認めるよう国に働きかけた。

愛知県には、全国で二番目に多い二十六万人以上の外国人が暮らし、これまで小中学校における日本語教育適用学級の担当教員の配置や、医療通訳システムなど、多文化共生社会づくりのため、さまざまな取り組みを進めてきた。今般の国の方針転換では、日本語教育や社会保障などに国が責任を持ち取り組むよう要請をしている。全国知事会議ではプロジェクトチームの設置を提案した。その結果、業種は十四分野に広がり、日本語教育充実などが国の「外国人材の受入れ・共生のための総合的対応策」に盛り込まれた。

愛知県では、地域の関係者が一堂に会した「あいち外国人材適正受入れ・共生推進協議会」を二月に設置し、愛知県と名古屋出入国在留管理局が事務局を担っている。協議内容が広範であるため、三つのワーキンググループを設置し、関係団体の参画を得て専門的な議論を進める予定である。各団体からこれまで、相談窓口の設置と周知、ボランティア頼みの日本語教育体制、劣悪な労働環境の技能実習生の存在など、さまざまな話題が出され、情報の交換と共有が一層重要となっている。

多文化共生については、愛知県における外国人県民数は二十六万人余りで全国二位である。国籍別ではブラジル人、在留資格別では永住者が最も多い。

「あいち多文化共生プラン2022」は平成三十年から五年間を計画期間としている。ライフサイクルに応じた継続的な支援、互いに支え合う共生関係づくり、外国人県民とともに暮らす地域への支援、が三つの施策目標である。特徴は一番目で、「言葉の壁」、「制度の壁」、「心の壁」による外国人特有の課題があることから、施策を個別に考えずに「乳幼児期」から「老年期」までのライフステージで、福祉、医療、教育、防災分野との連携を視野に施策を展開している。

今年度の主な事業は、国の交付金を活用し二千六百万円の予算規模で、名古屋出入国管理局と連携した多言語対応窓口とする多文化共生センターの拡充のほか、多文化子育てサロン設置事業、外国人児童生徒日本語教育支援補助金、生活設計支援冊子の作成、あいち医療通訳システムの運営、災害多言語支援センターの

設置、早期適応研修モデルの作成・普及なども予定している。

また、愛知県では「多文化ソーシャルワーカー」の養成・活用事業を、平成十八年度から全国に先駆けて委託事業として実践してきた。相談窓口のような単なる情報提供ではなく、専門知識を活用し、相談者本人だけでなく、その人を取り巻く家族、コミュニティ、行政機関などにも働きかけ、適切な制度やサービスが利用できるよう個別支援を行っている。支援基準は、生活困窮者、不就学児童を抱えた親など社会的弱者にある外国人である。

なお、意見交換では、多文化ソーシャルワーカーは平成二十二年度までに養成された百八人が活躍中であること、特定技能来日者を安全安心に生活できる施策を行うこと、教育委員会と連携した日本語教育を行うこと、国に必要な財源措置を求めること、などの説明があった。

### 3 兵庫県（兵庫県神戸市）

兵庫県では、平成三十年十二月の関係閣僚会議で決定した「外国人材の受入れ・共生のための総合的対応策」に対応し、外国人就労の拡大に係る施策を今年度展開している。

「県内外国人就労調整窓口の設置」としては、県庁内に専門ポストを設置し、国の関係機関や庁内横断の調整を行っている。「ひょうご多文化共生総合相談センターの開設」としては、ことし四月に同センターを開設し、週末相談や十一言語対応相談を受け付けている。「日本語教育支援の拡充」としては、専門のコーディネーター等で構成する総合調整会議を設置し、全県的に日本語教育を実施するほか、技能実習生向けの教室を新設するなど八十八講座に拡充している。「母語教育支援の充実」としては、母語学習や母文化保持のための取り組みを外国人コミュニティ中心で実施している。

また、平成二十九年十一月に介護職が外国人技能実習制度の対象となったことを踏まえ、社会福祉法人兵庫県社会福祉協議会が技能実習生の監理団体業務を行う「ひょうご外国人実習支援センター」の運営を行う

ている。これは海外の送り出し側、国内の受け入れ側、双方の不安を解消するため、公的機関が監理団体となり、円滑に技能実習生を受け入れ、介護人材を確保することが目的である。

受け入れ国は、EPAの受け入れ実績、外国人材受け入れ者の評価、アンケートなどにより、ベトナムと決定した。昨年六月に現地調査を行い、ベトナムに十三ある送り出し機関から、ハノイ市のJVSグループ株式会社を選定し、平成三十年十月に技能実習生の送り出し・受け入れに関する契約を締結した。ことし三月に監理団体の許可を受け、その後ベトナムでの採用面接、受け入れの法手続等を経て、十二月に施設での実習開始を目指している。今年度はモデル的に五施設で各三人、合計十五人の受け入れを予定している。今後、ノウハウの蓄積を図り技能実習生の数をふやしたいと考えている。

技能実習生の受け入れに関する課題は大きく二つある。一つは、日本人と同等の報酬が義務づけられており、これに加えて監理費、日本語・介護研修など、受け入れ施設の負担があり、日本人より人材受け入れのコストが高いことである。県では、監理団体への運営経費の支援及び日本語学習や介護技術研修の実施により、受け入れ施設の負担軽減を図ることとしている。もう一つは、介護現場では高齢者の安全や生活の質が求められるため、技能実習生が安心して実習するための相談体制整備が不可欠なことである。技能実習生の仕事や日常生活の多様な相談に応じるため、センター内に専門相談員を配置することとしている。

さらに、技能実習生以外への対応として、県内の日本語学校に在籍する外国人留学生に対して、介護福祉士資格取得の働きかけを行い、即戦力の介護人材を確保する事業も実施している。

意見交換では、介護分野では受け入れのコストが高くても今後外国人材は不可欠なこと、監理団体支援に係る補助金は県と神戸市が同額であること、国が言う大都市への外国人材の集中を回避するための方策が見えてこないこと、などの説明があった。

#### 4 社会福祉法人稔福祉会特別養護老人ホーム庄の里（岡山県倉敷市）

特別養護老人ホーム庄の里は、社会福祉法人稔福社会が運営する、岡山県倉敷市に立地する施設である。居宅介護などの事業も実施しているが、外国人材は本館、新館で行っている事業に従事している。

庄の里では、EPA介護福祉士候補者を受け入れているが、受け入れの目的は三点、国際貢献・文化交流、将来を見据えた人材育成・確保、日本人職員のスキルアップである。平成二十四年に初めてインドネシア人の候補生を受け入れたが、ことし四月現在、ベトナム人二人、フィリピン人六人、インドネシア人四人の十二人が在籍し、一人は介護福祉士合格者で、十一人は候補生である。

数年前は外国人材に関心のない施設が多かったが、日本人のみでは運営が難しいとの認識が広まり、現在EPA人材は人気があり、全国合計では、受け入れ数の倍以上の希望が出されているようである。特にベトナム人の介護福祉士候補生は受け入れ時点で日本語能力が「N3」のため、即戦力であり人気が高い。長年の受け入れ実績があるため当施設ではこれまでベトナムから四人の受け入れマッチングができた。

複数国から外国人材を受け入れている理由は、「一カ国だけのコミュニティを作らないこと」、「プライベートの会話は日本語を共通語とすること」、「複数の国からの候補生が集まることで日本人職員、候補生双方の刺激となること」を重視しているからである。他の法人では一カ国に特化している施設も少なくないが、最終的には国籍よりも人柄が重要である。

外国人材の受け入れには事前準備が必要である。住宅の手配については、現在はアパートの借り上げであるが、今後さらに受け入れるため、地域の空き家を有効活用できないかと検討している。また、指導者等の受け入れ体制や日本語と介護の勉強方法の検討・調整なども行っている。来日後の日本語の勉強については、業務時間の中で外部講師二人と資格を持つ職員一人により能力別で行っている。国家試験対策の勉強については、有資格の職員と、委嘱契約を結んでいる岡山大学の先生を講師として、入国年度別に行っている。

EPAの受け入れに至るまでは、入居者とそのご家族、職員、地域の方の理解等が得られるかなどの不安



があつた。行事への参加など地域との関わりを意識したこと、アジアの方々には家族を大切に育てる環境で育っていることなどから、「候補生は優しい」、「気がつく」など、評判がよい。また、業務においては、記録業務や申し送りに時間を要するといった課題があつたが、記録システムとタブレット端末を導入して課題の解消に努めている。

意見交換では、同法人の他施設では特定技能等の受け入れも視野に入れていること、母国の看護資格と日本の介護業務は別物であること、市営住宅を含めて空き家の活用を検討していること、日本語研修の講師は公的に派遣されているのではなく個人的なつながりで依頼していること、などの説明があつた。

## 5 岡山県（岡山県岡山市）

岡山県では、平成十九年に「おかやま産業人材育成プラン」を策定し事業を推進してきた。重化学工業、繊維産業などの工業が盛んなため、強みのある製造業をモデルに、産業・雇用の状況を分析し、求められる産業人材の姿を考察し、課題解決に向けた連携の仕組みである「岡山県産業人材育成コンソーシアム」と事業例を提案したものである。コンソーシアムの取り組みとしては、技能検定の合格に向けた経費等の支援、小・中学校のものづくり体験、普通科高校生のものづくり誘導、工業高校教員の企業研修、ものづくりマイスターの高校・企業等への派遣などを行ってきた。

中小企業Uターン就職促進奨学金返還支援事業は、平成三十年度に創設され、東京圏からUターンした従業員への奨学金返還支援制度がある中小企業に対して採用後六年間、支給した額の二分の一、年間九万円を上限に補助をする内容で、岡山県主催の合同面接会等への参画等にも努めることとされ、四月現在導入企業は二十三社である。

おかやま産業人材育成事業は、合計四十余りの研修コースがあり、平成三十年度の実績では、「おかやまサービス産業人材育成事業」で百三十六社の五百二十人、「岡山生産性向上人材育成事業」で百三十四社の三

百八十三人の参加があった。百社を対象としたアンケートでは、「組織が活性化した（五十社）」、「現場改善で生産性が向上した（二十六社）」などの回答があった。

岡山県ビジネスコアパーソン育成事業は、事前に教材を配付したディスカッション中心の、ハイレベルな実践マネジメント講座で、経営者とともに変革に挑戦し、新規事業創設、生産性向上などに携わる中核人材を育成するものである。

国が全国に配置するプロフェッショナル人材事業は、平成二十七年十一月から実施しているが、当時は高度な技術を持つ人材が対象外だったため、独自に平成二十八年に岡山県エキスパート人材支援センターを開設し、プロフェッショナル人材戦略拠点と併せて、技術と経営、二つの窓口で対応している。その運営に当たっては、企業の魅力やニーズを的確に伝え、優秀な人材確保が必要と考えている。

意見交換では、奨学金返還支援制度は対象エリア等の問題で実績が低調なこと、高等技術専門校の充足率が約七割であること、などの説明があった。

## 五 総括・提言

これらの調査結果を踏まえ、本委員会は、産業人材確保対策に関する諸施策について、次のとおり取りまとめた。

### 1 日本人の産業人材確保について

県内では、事務的職業への求職者が多い需給ギャップが発生しており、ものづくり産業や、人手不足分野における人材確保が、事業継続や地域社会の維持発展の観点から急務となっている。

また、生産年齢人口の減少に加え、就職時における首都圏等への転出超過の状況が続いており、県内卒業者の県内への就職・定着や、UIJターン等による人材の確保が必要である。

- については、各産業分野において、人材の確保・育成・定着のため、効果的な施策を講じる必要がある。
- (1) 個々の企業等の情報を正しく情報発信し、ミスマッチの採用を防止するため、企業等の情報発信スキル向上や採用人材育成に対する支援のほか、行政の企業等情報提供機能を一層強化すること。
  - (2) 専門技術、経営、コミュニケーション能力等、若手職員から経営者まで階層や役割に応じた能力向上を図るため、多岐にわたる研修プログラムや手法の提供により、企業等の人材育成支援に一層努めること。
  - (3) 若手職員の離職防止のため、会社を超えたコミュニティづくりなど、地域が一体となって人材を支えるシステムづくりや場の提供について、積極的に支援を行うこと。
  - (4) 特に、人手不足が深刻な分野については、技術者等の養成、職員の採用・育成、省力化のための設備投資等について、企業等の要望を聞きながら、必要な支援を行うこと。
  - (5) 中学生、高校生ときからものづくり産業、農林水産業への関心を高めるため、教育部署との連携を図り、企業経営者や専門家等の派遣を含め、教師、生徒、保護者を対象とした施策を強化すること。
  - (6) 即戦力の人材を育成する高等技術専門学校等は、老朽化等に対応した計画的な設備更新を行うとともに、高校等との連携や効果的な宣伝媒体等により、高校生や保護者等に対し、魅力の理解を一層深めること。
  - (7) 将来の人材確保の観点から、他県のように、県外に転出した卒業生等に対して県の情報提供等を行うことについて、手法、問題点、可能性、効果等について検討すること。
  - (8) UIJターンについては、各市町村と一体となり、大学等の連携を進めながら、移住者の成功談や本県の魅力を視覚に訴えて情報発信するとともに、農業等分野別のセミナー開催等も推進すること。
- 2 外国人材の活用について
- 県内では既に相当数の外国人労働者が活躍しているが、全国的な人手不足の深刻化を背景に、外国人材を活用する新たな法律の枠組みが四月に創設されたところである。

本県産業の維持・発展のため、今般の法律改正を一つの契機に、特に人手不足が想定される介護などの分野において、将来の事業継続も見据え、外国人材の一層の活用が期待される。日本人と同様に、地方間の獲得競争や首都圏への人材の流出が懸念されることから、計画的、戦略的に施策を講じていく必要がある。

- (1) 就労等が可能な在留資格は多種で複雑であることから、企業等の不安解消や受け入れ後の適正な労働環境確保のため、制度の周知、受け入れ実例の紹介など、積極的に制度の理解促進を図ること。
- (2) 外国人材の相談窓口について、意識、言葉、生活の壁を解消するため、一層の多言語化やICT活用などを図るとともに、医療、福祉、就労、防災など幅広く、相談・情報提供機能を充実すること。
- (3) 日本語教育について、ボランティア団体の育成・支援とともに、日本語学校教員等の専門人材の派遣を併用するなど、多くの手法により、県内各地における教育機会の確保に努めること。
- (4) 外国人材の育成には多くの時間と費用を要することから、特に人手不足分野においては、受け入れ企業等に対する講師の派遣や、経費面での補助、空き家の活用を含めた住居の確保など、支援を強化すること。
- (5) 活躍する外国人材を孤立させず、地域とのつながりを強めるため、日本語教室の設置運営や交流行事の開催、多文化理解などにおいて、市町村、関係団体、自治会等への支援や連携を強化すること。
- (6) 外国人材の適正な労働環境を確保するため、雇用管理研修などの企業に対する支援を行うとともに、労働局、関係機関等との連携を強化すること。
- (7) 国や関係機関との連絡会議等について、さまざまな問題に対応するため、分野別の検討の場を提案するなど、専門的・具体的な検討・調整機能を強化すること。
- (8) 外国人留学生の受け入れ拡大とともに、卒業後に本県の産業人材として活躍いただく観点から、奨学金について制度の新設や、外国人が利用可能あるいは利用しやすい制度への見直しについて検討すること。
- (9) 兵庫県のように県内の公的団体が技能実習制度での監理団体になることなど、外国人材を安定的に本県

- に直接受け入れ・定着させる方策について、分野、必要性、手法等の検討や、先進事例の調査を行うこと。
- (10) 複数の在留資格活用により、優秀な同一人材を長期確保できる可能性があることから、各段階の試験等への継続的支援など、外国人材が本県を選択し、定着する、独自戦略モデルについても、検討を行うこと。
- (11) 特定技能の開始に伴う課題対応のほか、既存のEPA制度、技能実習制度等についても、企業等の要望や外国人材の相談内容を把握し、国等に対して必要な対策を講じるよう要望等を実施していくこと。

以上、これらの提言が今後の関係施策に十分反映されることを期待して、報告とする。

令和元年十月三日

宮城県議会産業人材確保対策調査特別委員長 岸 田 清 実

宮城県議会議長 相 沢 光 哉 殿