

令和3年度第1回 かごしま外国人材受入活躍推進会議の結果（概要）

外国人材受入活躍支援課

- 1 日時 令和3年11月12日（金）14:00～15:30
- 2 場所 県市町村自治会館4階ホール
- 3 出席者 46名（経済・業界団体，監理団体，有識者等，国，市町村，県）
- 4 内容

(1) 事務局説明

- ・外国人材受入活躍推進に関する県の取組について
- ・上陸拒否措置や外国人の新規入国制限の見直し等について
- ・厚生労働省「地域外国人材受入れ・定着モデル事業」について

【質疑応答】

(質疑) 和泊町

- ・国のモデル事業における農業分野のニーズを教えて欲しい。

(回答) パーソルキャリア

- ・農業分野は一定の外国人材ニーズはあるが，国のモデル事業の活用ではなく，技能実習から特定技能への移行の流れが多い印象。

(質疑) 鹿児島大学法文学部

- ・「給与以外で多い企業選択理由」の第3位が「生活環境」とのことだが，具体的にはどのようなものか。

(回答) パーソルキャリア

- ・外国人材向けのアンケート結果では，2位が「勤務環境」で，3位が「生活環境」であった。具体的には，「勤務環境」は自分のキャリアに繋がるかという点であり，「生活環境」は企業側が住環境等を写真等で伝え，生活のしやすさをしっかり伝えた企業が，外国人材から選ばれるケースが多い。

(2) 意見交換

ア 外国人材の流出や失踪対策について

○ユニバーサルリンク

- ・監理団体では，技能実習3年目の3級試験に合格後に，進路相談を実施。その際，実習生は賃金の高い県外を希望するが，生活費用を勘案した実際の手取り額等を説明している。
- ・失踪は，昨年度コロナの影響で一時的に減少したが，現在は例年ベースで発生。
- ・実習生とコミュニケーションが取れている企業は失踪が少ないため，監理団体では，日本語習得等に向けた支援を行っている。

○和泊町

- ・SNSの普及や各企業の実習生が増えたことで，外国人材の中だけで話が完結し，農家（日本人）さんとのコミュニケーションの機会が減っていることが課題。

○パーソルキャリア

- ・コミュニケーション施策を講じた企業での転職率が低い統計結果となっている。

また、コミュニケーション量の多い企業では、外国人材が自身が企業で活躍できていると実感しているとの統計結果もある。

- ・ 域内や職場内での待遇や賃金の違いについては、敏感に感じているようだ。

○厚生労働省

- ・ 日本人社員と同様、「スキルが上がればキャリアアップし、責任も増えるが、処遇も良くなる。」といった将来の希望が見えることが大切。

○パーソルキャリア

- ・ 技能によって賃金を変えたビルメンテナンス会社では、技能実習生のモチベーションを上げて、事業全体の技能レベルも上っている。

イ その他（入国待機状況及び入国再開後の受入体制等）

○ユニバーサルリンク

- ・ 一般監理団体においては、新規入国の手続きが可能となり、準備を進めている。計画的にいけば、来年春ぐらいいまではある程度、入国が進むと考える。

○パーソルキャリア

- ・ 途上国や新興国で接種されているワクチンの多くは、日本承認ワクチンではないため、14日間の待機となる。

○JA中央会

- ・ 農業分野では、技能実習生に加え、特定技能外国人の活用が進んでいる。

○県老人福祉施設協議会

- ・ 各施設の理事長や施設長には、外国人材を採用しなければならない意識があるが、担当職員が受入体制を悩んでいる状況のため、協議会として研修等を行っている。
- ・ 協議会で調査したところ、施設の4割ぐらいが「今のところは、外国人材の採用を考えていない」という結果であった。

○県飲食業生活衛生同業組合

- ・ 外食業については、技能実習制度が無い場合、セントラルキッチン等で、そう菜加工や加工品製造等の作業分野で技能実習生を雇っている状況。
- ・ 特定技能については、来年初めて鹿児島でも試験が開催される状況。外食業の特定技能2号の制度化を目指したい。

○鹿児島大学法文学部

- ・ 自治体や大学等で、外国人材とのコミュニケーションを図るための取組を行っている優良事例があれば教えて欲しい。

○パーソルキャリア

- ・ 岐阜県では、自治体が警察や消防署とも連携して、安全講習を行ったり、地域のお祭りに参加してもらい、労働者というよりは、地域の人材として溶け込んでいる事例がある。

以上