

「職場への定着」に関する意見

① 就労環境の整備

【鹿児島経済同友会】（課題）

外国人材獲得において処遇面を含め競争力の向上は不可欠。日本語がボトルネックになるし、日本企業の競争優位性が失われている状況の中で、新しい人材バリューチェーンを必要としているのは、日本側の都合かもしれない。そうしたバリューチェーン構築を求めていくのであれば、まず日本が自ら変わり、よりオープンにならなければならないという課題がある。

【JA 鹿児島県中央会営農サポートセンター】（課題）

技能実習期間中は、JA職員による家電や衣料のカンパを募るなど生活環境面での支援にも努めてきた。

技能実習終了後も特定技能に資格を変更し、本人たちも地域に残る意志もあった。しかし、周年雇用が難しいため、派遣会社に所属し、秋冬作物の農繁期に従事するように準備していたが、特定技能に切り替えて数ヶ月後には、全員が他県に転籍・帰国してしまった。

考えられる原因としては、

1. 実習生同士で情報交換する中で、より高い賃金や便利な生活環境を求めたこと。
2. 派遣会社を含め、関連会社との連携がスムーズにできなかったこと、などがある。

【一般社団法人鹿児島県老人福祉施設協議会】（取組事例）

ワークライフバランスを重要視する世代に、土日もなく・連休も取れない業界に人が集まるか？若い職員が入らない、いびつな職員構成になる中で既存職員の負担が増える悪循環、そこで、トップダウン的な風土は通用しないのではないかとボトムアップ的に現場職員の意見を尊重しながら風通しの良い施設環境整備と運営が両立できれば勝ち組となる。

そのような意味で「介護職員の仕事の範囲」についての一例である。

施設では、看護師・相談員・事務員等には、仕事範囲が明確であるが、介護職はそれ以外が仕事というか、多くの仕事役割となっている事業所を見ることがある。

離職の少ない事業所では、介護職の役割も明確にしており、専門職としての業務に専念できる環境作りが出来ている。（介護ロボットの導入・お掃除ロボット・元気高齢者等による周辺業務の整理）このように他の施設が追随できていない今だからこそ、差別化が図れて離職の防止や職員入職に繋がっている。

「職場への定着」に関するご意見

② 職場での受入体制・研修

【鹿児島県飲食業生活衛生同業組合】（課題）

社内担当者との定期的なヒアリングで課題共有や解決に向けてのアクションが大切だと思う。

【一般社団法人鹿児島県建設業協会】（取組事例）

「失踪防止対策」として、所轄の南署員による防犯、犯罪抑止、失踪、交通事故防止等の講話を開催したほか、各人へ財団機構発行の資料「失踪防止、相談窓口のリーフレット」を配付し、失踪後に他会社で稼働した場合、「資格外活動として処罰され、退去強制の対象となる可能性があること」「犯罪に巻き込まれる危険性が大きいこと」等実例を交え教養を実施した。

③ 外国人材の育成・キャリア形成支援

【鹿児島経済同友会】（課題）

日本企業は海外人材を「安い労働力」と見るだけでなく、日本人と同等の給与と労働基準を適用する努力をし、労働者はコモディティではなくタレントであるという意識を持つこと、マネジメント・人材育成について長期的、戦略的思考を持つことが必要ではないかと思う。

【一般社団法人鹿児島県老人福祉施設協議会】（課題）

鹿児島県は小規模施設が中心であり、小規模ではキャリアアップに限界があり成長欲求（自己実現欲求）を満たすことができない。

「職場への定着」に関するご意見

④ その他

【鹿児島県飲食業生活衛生同業組合】

経営者がどこまでどのように関わりを持っているのか、他社事例を聞きたい。

【鹿児島県行政書士会】

技能対象産業分野に該当しない分野（アパレル関係等）では、相当のスキルを備えた実習生が技能実習後も就労を継続したいと希望しても雇用継続ができず、実習生はやむを得ず帰国又は他の産業分野に転職して特定技能労働者としての就労活動を継続している状況がある。

技能実習制度での全ての移行対象職種修了者が1号特定技能人材に移行できるように、特定産業分野の範囲の見直し等を意見具申してみたいか。

また、外国人労働者雇用に関する知識等の普及に向けた努力が必要ではないか。

外国人材の受入れ雇用を検討している県内の企業等を対象とした、外国人の入国在留管理制度に関する知識を普及するための説明会等を開催してみたいか。

企業等において、外国人労働者の入国・在留許可制度（許可手続と届出等）に関する知識がないために、受入れを検討していても具体化が進まないとする意見が聞かれる。

また、不法就労者の雇用を防止し、適正で円滑な外国人材雇用を実現する観点からも入管制度に関する基本的な知識の普及が必要と思う。

【県社会保険労務士会】

外国人に限ったことではないが、職場の定着が非常に難しい現状である。

突然いなくなったり、現場の労務の担当者が日々苦勞されている状況を聞く。

社労士としての立場もそうですが、ぜひ、優良事例、情報提供がほしい。

【国立大学法人鹿児島大学】

本学は外国人材を送り出す立場として、ミスマッチが起こらないよう、雇用者側がどのような人材を求めているのか、職場への定着に関する課題は何かに興味がある。