

# 外国人材確保・雇用対策特別委員会会議録

令和 7 年 7 月 17 日

場 所 第 3 委員会室



令和7年7月17日(木曜日)

午前10時0分開会

会議に付した案件

○概要説明

アース建設コンサルタント株式会社

1. 建設業における外国人人材の受入れと共生～ベトナム事例をもとに～

○協議事項

1. 海外調査について
2. 県内調査について
3. 次回委員会について
4. 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

欠席委員(なし)

委員外議員(なし)

説明のため出席した者

アース建設コンサルタント株式会社

代表取締役	濱村哲之進
顧問	長友守
顧問	中原由棟

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いたします。

まずは、本日の委員会の日程でございますが、御手元に配付の日程案を御覧ください。

本日はアース建設コンサルタント株式会社様にお越しいただきました。「建設業における外国人材の受入れと共生～ベトナムの事例をもとに～」ということで御説明をいただくこととしております。

その後、4、協議事項として海外調査、県内調査などについて御協議いただきたく存じます。このように取り進めて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、説明者の入室のため暫時休憩いたします。

午前10時01分休憩

午前10時05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2名の方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、執行部からも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く存じます。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。

それでは、本日はアース建設コンサルタント

株式会社の代表取締役である濱村哲之進様にベトナム現地からオンラインにて御出席をいただきました。そして、こちらの委員会室の方に顧問の長友守様、中原由棟様に御出席をいただきました。

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

アース建設コンサルタント株式会社様は宮崎市に本社を構え、測量設計や地質調査などの事業を展開されております。また、2015年にベトナムの国立大学と教育協力協定を締結されているほか、2018年にはベトナムの現地法人アースベトナム建設コンサルタント株式会社を設立し、高度外国人材の育成や受入れにも取り組まれています。

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。御協力のほど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す。

続きまして、都城市選出、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。

○**本田委員長** 以上で委員の紹介を終わります。

それでは、アース建設コンサルタント株式会社様に御説明をお願いしたく存じます。よろしくお願いいたします。

○**長友顧問** 当社が行うベトナム事業について、建設業における外国人材確保に向けた取組ということを中心に話していきたいと思います。

資料をお配りしておりますが、それに沿って説明していきます。

順番的には、私の会社の説明、次に外国人労働者は御存じかもしれませんが、労働者はどんな人がいるかというのを説明、そして、外国人材の受入れや雇用管理等に関する取組について、あと、最後に外国人の方が日本を選んでもらうためには、そして、日本の中で宮崎県を選んでもらうためにはという、私どもの私見も入りますが、それをお話しさせていただきます。

まず、私どもの会社紹介ですが、先ほど説明があったように日本では土木の設計コンサルタント、設計、地質調査、測量、それを主にやっております。このベトナムでの人材教育、これの経緯をちょっと説明しますと、2014年にジェトロの専門家派遣事業に採択されました。そして、2015年にホーチミン市建設短期大学と協力協定を締結してコースを始めております。2016年から本格的に日本建設エンジニアコースを開講しました。2016年から2020年、ホーチミン市建設短大、トゥーロイ大学の2校でコースを展開しまして、約220名が卒業し、日本へ181名、この時点で就職しております。九州で60名、宮崎が30名。2018年に駐在員事務所を現地法人化しております。2021年から2023年はコロナ禍で対面授業ができずに、就職していなかった卒業生のあっせんと日本国内の人材サポート、これ

を主に行っておりまして。2023年5月からホーチミン市建設短期大学でコースを再開。今、15名コースということでやっておりますが、1から5期各10名程度勉強しました。コロナ禍以降は学生の応募が少なくなってきました。これは、生徒自身の経済的理由、現地で授業を受けるお金が準備できないということと、円安で仕送りの金額が減ったので日本の魅力が薄れて、ほかの国を目標にしだしたと。

それと、建設業はベトナムでは3Kで、日本と同じで、家族が反対すると言っています。でも、実際はその家族からの支援が得られないというのが現状でした。これは学生に直接アンケートを取った生の声になっております。

次のページで、外国人労働者は大きく2つに大別されます。非熟練労働者と熟練労働者。これはワーカーといって単純労働をする人と技術者というすみ分けです。

次に、2-1ですが、日本の建設業で働くための在留許可、これが3つあります。この資格がないと日本で働けないのですが、今、やっている技能実習生制度、それと特定技能、それと技術・人文知識・国際業務、この3つの在留許可の資格でどれかを取れば日本で働けるということになります。

今、技能実習生が就労できる職種というのは22職種33作業で、ここで労働者として働けるよと細かに分けてあります。

私たちがやっている高度外国人材はこの技能実習生の入る職種には就くことができません。また、高度外国人材とは、専門的な技術や知識を持つ外国人労働者の総称として日本政府が使用している用語です。主に高度専門職ビザ、技術・人文知識・国際業務、技人国と呼んでいますが、取得し、働く外国人のことを指します。

私どもがこの高度外国人材、この育成事業をベトナムのほうで行っております。そして、日本の企業さんに紹介するということをやっております。

2-4ですが、今度、2027年から始まる育成就労というのがあります。これは、育成就労で入国したら、次に特定技能の1号にする、その次に特定2号にすると。そして、制限なしで働ける状態にすると。長く日本で働けるという入り口ですね。

これは育成就労で入国してどんどんステップアップしていくのですが、今の技能実習生や特定技能で入ってくる人たちのレベルより低くなる。特に日本語の能力、これがあまりうまくないっていうのですか、できない人が入ってきます。

だから、これは、日本企業が、例えば、ベトナム現地とか向こうで勉強してくる分を日本企業が育てなさいと。技術も日本語も教えなさいよというような制度ですね。人は入ってくると思います。そこがちょっと難しいかなという気はしています。

それで、育成就労についての参考資料ということで、これは厚生労働省が公表しているんですが、かいつまんで言いますと、まず概要その1、外国人材がいないと日本の労働力、これは賄えないよ、だから、外国の人を入れましょうよということです。そして、左下の表で書いてありますが、日本の人気、これはもう落ちている。落ちているといったら悪いんですけども、例えば、ベトナムにしたら、2018年、これは日本が一番だったんですね。今はベトナムの人はもう台湾を目指したりしている。2022年で日本はもう2番目だよと。インドネシアにしても、現在、日本はもう5番目ぐらいだと。中国にし

でももうよそに行くというようなことになっています。特にアジアの近隣諸国、台湾とか韓国、ここが、ベトナム人とかインドネシア人をどんどん採用というふうになっています。だから、昔のように相手国からして日本は夢の国というのはもうなくなっていますね。選ばれないと。

その背景の2として技能実習生制度、これ、いろんな弊害がありました。これを育成就労という制度を創設して人を入れたい、労働者を確保したいというふうになっております。そして、長期にわたり産業を支える人材、これもステップアップしていけばずっと日本にいていいよというような方策を取っております。そして、外国人が地域に根づいて共生できる制度にしたいというのが育成就労ですね。

概要のその3で言いますと、キャリアアップの道筋を明確化してやると。外国の人は自分がどうステップアップしていくんだ、どう成長していくんだというのを物すごく気にしていて、それを要求してきます。それと労働者としての権利性の向上、これは今まで来るときには権利とかそういうのが分からなかったんですね。これをやるということは、虐げられた雇用をしていたんじゃないかということとちゃんと労働者の権利を認めてあげようという考えだと思います。

それと、下から2つ目のブローカー対策を適切に、ということです。日本に来る人材を集めるのにベトナムならば送出機関というのがあります。この送出機関というのはやはり大手もあります。大手というのは支社がホーチミンにあたりハノイにあたりダナンにあたりとかそのぐらいで、実際に働きに来てくれる子というのは地方の人が多くて、その人材をどう集めるかというのは大変難しい問題ですよ

ね。2、3か所の拠点から集めるというのは。やはりその下に間を取るブローカーさん、紹介する人、この人たちがいるんです。その人たちに関係するお金というのが日本で見えないお金。例えば、実習生で来る人たちとか特定技能で来る人たちとか、その人たちが負担して選んでもらって勉強してくると。この辺のことをきちんとやらないと、お金がいっぱい必要だから日本には行かないよというようなことになってくると思います。

あと、受入れ機関における人材流出等への懸念も配慮をということで、日本に来た人は、今度から転籍できるから、ほかの職種に行かせるという人たちもいます。せっかく海外から人材を入れたのに、お金をかけて入れたのに1年したら出ていった、2年したら出ていった、どうするのよということで、その辺もきちんと最初にかかったお金は補填できるようにするという事に決定すると思います。

ここまでが、海外から来る人の人材の紹介に関する話になります。

次に、弊社の取組なんですが、外国人の受入れや雇用管理等に関する取組についてということで話します。

外国人材の受入れに係る現地国との交流について、弊社の高度人材育成事業はベトナムの国立短大・大学と教育協力協定を結び、人材の募集、日本への就職において中間業者を通さない関係を構築し、交流を続けています。これは、中間マージンをなくすということです。お金いっぱい使わんでもいいよということで募集しております。

それと、あとは、日本からの政府関係者、議員団の視察、受入れ等を行って学校側、ベトナム国との交流を一応行っております。時系列で

いきますと2017年10月にはここにいらっしゃる方も今おられますが、宮崎県議会海外経済戦略対策特別委員会の方が議員団として来られました。

2018年には参議院議員団で6名の視察を受け入れております。

2019年には衆議院議員の方も視察されて交流しております。

あとは、現地で教育コース、卒業式、入校式にはホーチミン市日本総領事、ジェトロのホーチミン事務所長、ジャイカのホーチミン事務所長、この方たちが来賓として来られて学校とかベトナムの方たちと交流してもらっています。

あと、近年は宮崎県ベトナム友好協会、宮崎大学学生との現地での交流を企画して実施しております。

2023年7月、宮崎大学関係者と宮崎県日本ベトナム友好協会さんが視察で来られて交流しました。それと2024年6月には宮崎大学地域資源創成学部教授と学生が訪問して交流しております。

2025年2月、宮崎大学の地域資源創成学部の方がまた訪問して学生と一緒にですが、交流を続けております。

現在、宮崎大学とベトナムの短大・大学と私どもと交流が大分盛んにできるようになりました。

次に、登録支援機関としての外国人材及び受入れ企業へのサポートについてということで説明します。

この登録支援機関というのは、特定技能の人材、この人たちをサポートする機関ですが、私たちの、技術・人文知識・国際業務、いわゆる技人国の人材には支援機関としてのサポートは必要ありません。私どもの場合は受入れ企業と

人材に定期的に訪問や電話で聞き取りを実施して必要に応じて母国語の通訳も入れて行うことで意思の疎通を図っています。

それで、一番困るのは、これは例なんです、雇用側は勤めてる人が会社を辞めると言ったら、よく聞いてみると、本人は辞めたくはない、働きたいと言ったと真逆の意味で伝わってしまったということです。こういうことが多々あるんですね。最初のうちは双方の言葉が分かる通訳を通して話すことが重要だなと。こういうサポートも必要だなと思っています。

次に参考として、私たちが紹介した企業さんにアース社のサポート内容というのを説明しております。

これは、ほぼ特定技能の登録支援機関が行うサポート業務、これとほとんど同じだと思ってください。

ただ、私どもは毎月の支援費用、管理費用は頂いておりません。特定技能の登録支援機関の方は5年間来た人をずっと管理していきます。毎月大体2万5,000円から3万5,000円、ずっとかかっていると思います。これが5年間必要になってきますね。

それで、技人国で来る人については、一応、支援機関の管理は要らないということで私たちも費用は頂かないと。どうしてもものときは通訳が必要とか交通費が必要というときは実費で頂くようにしております。

企業様にお願いするサポートというのをちょっと書いております。2つしか書いてないんですが。

日本では、暗黙の了解が通じますね。言わなくても分かるだろうということですね。これ外国人の方には通じません。このことをよく理解して、曖昧を避けてほしいと。特に給料とか金

銭的なこと、雇用条件ははっきりと伝えるということですね。また、通訳の人、これを連れてきてきちんと説明すると。これをやらないと駄目ですね。

そして、最初は、日本語が得意じゃないので優しい日本語というのがあります。それで話しかけて、怒らずにしっかりと会話をして彼らの能力を引き出して見守ってやる気持ちが欲しいです。能力は日本人と同じです。ただ、言葉が通じない、理解できないというのが最初だから、そこをちゃんと教えて引き出してやれば十分日本人と同じように戦力になって働いてくれると思います。

次に、外国人材の定着に関する支援についてですが、外国人の定着について先ほども言いましたが、一番は給料面での待遇、人間関係、自分の成長について関心があります。彼らは母国でお金を出して日本就職の勉強をしています。日本語学校に行ったり私たちのコースに来たりとか。そのお金っていうのは現地で借りています。それを日本で働いて返すために仕送りをしています。

現状は、勉強するお金を準備できずに、日本で働きたいけれども、日本で働くことを諦めている者もいると。この人たちをどうにか拾い上げてやりたいなという気持ちを持っています。

特にコロナ禍の後は顕著になってきました。現在、我々のコースでは授業料の一部を就職する日本の企業さんに立て替えてもらいます。一部ですね。日本で働きながら約3年間で返済する仕組みをつくりました。このことで、早期離職をなくして、企業さんとか地域風土に慣れてもらって長く働けるんじゃないかということで今実践しています。

次に言葉の壁をなくす支援があるとよいとい

うものです。母国で、私どもはベトナムですが、日常会話ができる程度まで勉強して日本に行きますが、日本人の早口や専門用語、方言で意思の疎通がうまくいかずに日本語が上達しないのでよそに行きたくなる。外国人の連絡網があり、そこでは都会やよい条件の話が出てくると聞きます。それで、日本語ではなくて母国語が通じる社会に流されてしまうという状況も出てきています。

次に、日本に来て働きたい。優秀な人材については現地国での学習補助、日本に来るための学習補助ですね。学習の場所、機会、金銭面、日本に来て一定期間補助をもらった会社に勤めたら貸付金が免除になる制度とか、また、雇用した会社にも補助金をつける制度があるというなと思っています。

次に、外国人の方から日本の中で宮崎県を選んでもらうためにはということです。なぜ宮崎県での建設業の人手不足が言われているのに外国人材を雇用しようとししないのかということで、宮崎でも地方の業者の方にいろいろ話を聞きました。

土木の方ですけれども、「災害復旧頼みの受注で仕事が切れたときに雇用を継続できないからちょっと」と言われる方もいらっしゃいます。あとは「雇用しても言葉、習慣の違いで教育できるか、コミュニケーションが取れるか心配だ」、「費用をかけて日本に呼んだが離職が心配」、「そんな中で人手不足というのは自覚しているんだが、外国人雇用にちょっとなかなか踏み出せないよ」という方が多くいらっしゃいます。

それで、宮崎県を選んでもらうためにはということです。宮崎県の広報を現地で積極的に行ってもらいたいんじゃないかなと。例えば、



ベトナム国宮崎県事務所を設置し、これは委託でもいいんですけれどもね。農業分野についてはハノイの国立農業大学と農業人材の連携協定を結んでいると聞いています。建設、ほかの分野についても人材がいる現地の大学と協定を結んで他県より先に宮崎県を知ってもらおうと。これがいいかなと思っています。

例として県が建設業組合の会員に、これは建設の場合だけなんですけれども、「外国人雇用に興味のある会社をまとめて求人票、キャリアアップシートを作成し、現地事務所に送り、提携した大学や関係先で募集をかけてもらい、日本企業とマッチングさせる」、「選ばれた人材には教育補助するとよいのでは」ということで書いてありますが、これは人手不足といったときに例えば何人不足しているのか、どこの地方に何人欲しいのか、それを把握していないんじゃないかなと。業者間の競争、企業間の競争において実際どれだけの人が欲しいのか、建設業でどれだけの人を……。

例えば、介護の人、どれだけの人が欲しいのか。実際に把握されているのかなという気がします。だから、そうするためにも求人の有無は別として、こういう求人票とかキャリアアップシートとか、どういうふうな人になるのか、何人欲しいというのを各団体でつかんでほしいと。その人数があれば、インドネシアでもベトナムでも送って、これだけの人間が宮崎で必要なんだということで話ができると思います。

次に制度的支援が必要ということで話します。

これは、組織的支援。建設業の場合は宮崎県建設業協会との連携が必要です。先ほどちょっと話したようなことで必要だということです。財政的支援。企業と人材の双方の持続的モデルの作成をするという。宮崎県内企業、ベトナム

の各大学の学生。それと国際的には人材の確保は深刻で、先ほども言いますように、韓国、カナダ、その他、取り合いになっています。国内でも人材の囲い込みを行っています。日本国内の人材、例えば高校生から取っていくとか、海外にどんどん出て行って求人していくとか。これ、よそは県レベルでやっていますね。まだ宮崎も遅くないと思います。宮崎もどんどん国外に出て行って。求人を国内でもいいです。高校生でも大学生でもいろんなことをして求人を、どんどん魅力アップして集めていくといいと思います。

次に、これは、建設業の国際人材の就労に取り組む企業への奨励補助制度の案です。私どもはベトナムのJCCコースというところで、日本建設コース、現地で日本語と建設技術、これを教えております。この生徒たちを協会の会員の企業の面接で選ばれた学生ということで選んでもらってほしいと。そして、入国後、これは宮崎県青年開発隊に入校ということをして費用の補助を。補助の内容は給与並びに青年開発隊の学費、何らかの形で国からの補助が受けられないかと。

これは、受け入れる企業は教育ができないとか言葉の壁があるとかということでもちゅうちょしているという部分もありました。そこで、専門的な知識とか専門的な言葉だとか日本語の常識だとか、それを集めて、約1年間ですが、教育をして、そして企業さんに入っていくと。その間は約1年間、働きはないんですね。こっち来て勉強させないかと。その費用の補助、これが何かあるといいなと。そうすると来る人も雇う人もいいんじゃないかなと思っています。

あとは、受け入れる企業への助成と支援ということで、公共工事における評価制度の取組。

宮崎県発注工事の公共工事において、外国人材の取組と実績を評価項目による加点があるといいかたと。特に青年開発隊の修了生の雇用実績、研修体制の整備、労働環境の配慮。これをして雇用したところは何らかの加点があるといいかたと。災害復旧頼みの工事ではなく、いろんなところに挑戦できる企業になるんじゃないかなと思っています。

意義として、人を育てる企業を公共事業の中で評価して、企業の人材投資を促進、業界全体の質的向上を目指せるんじゃないかなと思っています。

次に地域定着支援、多文化共生型の地域インフラの整備ということで、多言語対応の相談、支援窓口の整備。これはワンストップ化できるといいなと。労務、生活、教育に関する多言語相談窓口を設置してほしい。宮崎県建設業協会や国際交流協会と連携して外国人材・受入れ企業双方にとって頼れるインフラを構築すると。それと、地元企業向けの受入れガイドラインの作成、配布。文化、宗教、習慣の配慮。労働契約研修方法などを体系的に整理して教えていくと。初めて外国人材を受け入れる企業でも安心して実践できるツールを提供できればいいなと。これをやっていくといいと思います。

意義として、外国人材を働く人としてだけでなく、地域で暮らす一員として受け入れることで地域全体の共生力を高め、長期的な人材定着に寄与できると考えております。

あと、日本語会話教育についてですが、現在、宮崎市では宮崎市国際交流協会さんが市民プラザで、週2回、日本語会話教室を無償で開催されています。我が社のベトナム人社員も参加しています。彼らに聞くと「社外の日本人の方と会い、そして、母国の人と話し、交流の輪がで

きる」、「楽しい」と言っているんですね。でも、宮崎市に住む人たちはいいんです。外国から来た人たちは車の免許を持っていません。これは各地区で盛り上がりをつくってほしいんですが、自転車で行ける範囲に教室、教えるところとかそういうのがあると各地域で交流の輪が広がっていくんじゃないかなというふうに考えています。

宮崎市、私どもの会社もですが、この国際交流協会さんがやってもらっている会話教室、これ、非常にいいと思って助かっております。全県に広がるといいなと思っています。

次に期待される効果ということをちょっと書いております。宮崎県教育資源の戦略的活用による地域産業への実効的貢献ということで、これは建設業の場合ですが、宮崎県産業開発青年隊は長年にわたり地域に密着した技術者の育成を担ってきた県有の教育資源です。本提案により既存の訓練施設、教育カリキュラム、指導体制を外国人材育成の分野にも展開することで青年隊の価値と活用範囲が大きく広がるんじゃないかなと思っています。

この産業開発青年隊というのは日本全国で宮崎ともう1か所ですかね。2つしか残っていないと聞きました。1つはもう第三セクターみたいになっているというようなことで、これはもう活用しない手はないんじゃないかなというふうに考えております。

それと建設人材の多様化、国際化による持続可能な人材確保、地域建設業界は少子高齢化によって人材確保が年々困難になっております。国内のみでの労働力確保が限界を迎える中、ベトナムなど、アジア諸国とのパートナーシップによる継続的かつ安定的な人材供給の流れをつくるのが今はまだ可能なんです。

本モデルでは、語学・文化・技能の全てを備えた即戦力外国人材を地域で育成するため、企業にとっての受入れリスクが最小限で済み、定着率の向上にも寄与します。多様性を受け入れた新しい地域建設の姿が今から始まっていくよということです。

期待される効果のその2として、ベトナムとの持続的パートナーシップの構築です。

既にホーチミン市建設短期大学と我々は連携協定を築いていると。当社のノウハウ、ネットワークを基盤として県が教育受入れ機関として関与することで民間主導から官民連携による公的な枠組みへと昇華することが可能です。今からは民間だけじゃないよと。県も入っていった一緒にやりましょうよということですね。これは、単なる労働力の受入れでなく、人材育成を通じた外交、経済連携の進化につながり、県の国際戦略の一環としての展開も見込めるんじゃないかなと思っています。

若者にとっての選ばれるキャリアの創出。日本人学生にとっても外国人学生にとっても学ぶ機会は視野の拡大や異文化理解を促進する貴重な経験となります。また、グローバルに通用する技術、マネジメント力を地元で学べる環境は地元に残る理由や帰ってくる理由になります。

これは、先ほど申しましたように宮崎大学さんに毎年来てもらって向こうの学生と交流していく。将来はベトナムの方も宮崎大学に来て勉強していただくというふうになっていけばいいなと思っています。

こういう国際交流をしていけば、宮崎にいても何でもできるというような環境ができるんじゃないかと思っています。そして、県内で国際的な技術、安全教育を受けられるという新しいキャリア形成の選択肢を提示することによって若者

の地元定着とUターン・Iターン促進にも資することが期待されるよということです。

最後になりますが、入国してきた人材に対するケアはもちろん必要です。まず、外国現地で宮崎県の広報で宮崎のよいところを他県に先立ち知ってもらうことが必要。来る人を待っていては遅いと思います。来る人を探しに行く、これを民間だけに委ねますかと。

これは、もう民間主導でなく、官・学・民の連携での取組だと私たちは思っています。

以上です。御清聴ありがとうございました。

○**本田委員長** 長友様、御説明ありがとうございます。

濱村社長、オンラインでつながっていますか。何かコメントとかあれば。

○**濱村代表取締役** 本日はこのようなお時間をいただきまして誠にありがとうございます。ただいま長友が説明したとおりでございますが、私も昨日ベトナム南部にあるメコン大学という大学を訪問しておりました。南部のほうはカントー大学とかホーチミン大学とか結構大きな大学がたくさんあります。メコン大学も非常に大きな大学で、学生だけで約2万6,000人の規模の大学でございます。そういったところでお話をしてきましたので、この後、質問の中でいろいろと出てくればこの情報等をお伝えしたいと思います。この委員会の会議がいい方向につながっていくことを期待いたします。ありがとうございます。

○**本田委員長** 濱村社長、ありがとうございます。

それでは、委員の皆様から御意見や御質疑があればお願いしたいと思います。

○**二見委員** 今日はありがとうございます。幾つかちょっとポイントはあると思うんですけれ

ども、御説明いただいた中で一つ、現地における宮崎のPR、要するに日本国を選んでもらう中で、その中でも宮崎を選んでもらうPRをやったりしていくべきじゃないかということがあったと思うんですが、ほかの都道府県の状況というのを何かつかんでいらっしゃいますか。

○長友顧問 ベトナム国に来ている他県の方というのはこちらではあまり把握していないですね。

○濱村代表取締役 ベトナムのほうは数県、ベトナムのほうに駐在事務所みたいなものを置いて活動されています。

○中原顧問 補足させていただきます。結論といたしまして、実際に県市町村からの出向者というのはいます。ただ、その出向の仕方によりまして、例えば、ジェトロさんのような国の機関に出向する形、現にこの宮崎県につきましても昨年の2024年度までは観光課のほうからジェトロに出向されていて2025年度はないとの説明を県から受けております。宮崎県のほかは、あとは愛媛県とか、市町村単位、そして、県庁レベルでの出向者というのはあります。

ただ、例えば、宮崎県事務所のような県名、市町村名の名前を冠する事務所についてはそこまで多くないのかなという印象です。県の出向の例と言えばシンガポールに自治体国際化協会があって、スキームとしてはそういったところに送っていて、現に宮崎県のほうもされていて、シンガポールを起点に東南アジアへ。県によってどういうふうな扱いが承知していないんですけれども、そういった事例はございます。

○山下委員 ありがとうございます。人口減少の中で働く人たちがどんどん減少していく。もう外国人に頼らないといけない現状の中で、なかなか宮崎県が選ばれないという話も、今、

お聞きいたしました。やっぱり私たちも宮崎にはたくさん宝があるという気もするんですが、外国から、例えば、ベトナムから日本に来るときに、皆さん方は宮崎に本社があって、宮崎に何とかベトナムから来てほしいという思いでの取組だろうと思います。やっぱり基本的には最低労働賃金、これで雇用形態が決まると思うんです。選ばれるとするとときに、日本の中でも宮崎は最低労働賃金が低いです。そこ辺も一つ皆さんが選ぶ理由にもなるのかどうか、動向を教えてください。

○長友顧問 都会と地方との賃金格差はあります。私たちがやっている、いわゆる技人国のビザで来る人たちは日本人と同じ待遇、短大卒業なら短大卒業の給料、大学卒業なら大学卒業の給料ということじゃないと入管を通りません。実習生で来る子たちは最低賃金あたりでやっている。

でも、その考え方を変えて、やっぱり日本の人より高くしろじゃないけれども、日本の人と同じような給料を払って、あとは、何かあるかといったら、給料の面の魅力というのが一番あるんですけれども、やっぱり人間関係だとか、どういうスキルをアップをしていくよというのを伝えて魅力を発信していかないと来ないんじゃないかなと思います。

給料を一遍に上げるというのは難しいことだと思うんです。だから、自分たちの魅力ですね。会社の魅力であったり、それを教えるということで集めるしかないんじゃないかなと思います。

それとベトナムの方にすれば、日本で宮崎がどこにあるのか、高知がどこにあるのか。東京、大阪、北海道ぐらいは大体分かりますわ。それも学生でですね。普通の人たちは分かりません。日本のどこに宮崎があるか。

だから、そのときに、宮崎はここだよ、こんなところだよというのを日本に来てからじゃなくてベトナムに行って教えてやる。こういうことをやってんだよというのを教えてやるというのがいいんじゃないかなと思うんですね。みんな、まだやってないんですね、そういうのをね。

だから、知ってもら。宮崎をまず知ってもらわなくちゃと。もしそれで来なかったら力がないのかなと思うんだけど、まずそれをしていかななくちゃと思います。

**○山下委員** ありがとうございます。

それで建設産業の皆さん方、人材確保を一番メインでやっておられると思うんですが、それで説明の中で産業開発青年隊のところですね、あそことの連携にかなり注目しているような話をされました。

私も前回の一般質問の中で、私は農業のテーマでやったんですよ。やっぱり農業人材が非常に確保が難しいということで、外国人に頼らないといけないよねと。だから、私は農業大学校のことを例にして取り上げました。だから、もうちょっと専門性のスキルを与えるために、何のためにあれだけの広大な土地があって、農機具からそろって、ちょっと一歩進んだ、外国人に教育ができる体制づくりができないかということを質問いたしました。それも前向きに考えていこうということで、農政水産部のほうは答弁してくれているんですよ。

それで、やっぱり私は宮崎の魅力を発信しようというときに、例えば、宮崎に来たらこれだけの建設産業で、産業開発青年隊と連携を組んで、これだけの資格が取れるとか、企業に就職しても週に何回かそこで専門性を高めるための実地訓練や座学ができるとか。そういう取組というのが魅力の発信のために一番有効かなと思

っています。その辺の宮崎県側の努力の仕方など、考えがあれば教えてください。

**○長友顧問** そうですね。おっしゃるとおりです。そういう取組があるといいと思います。私たちが、これを言っているのは、2027年から育成就労制度が始まるからです。こうなったときに日本語が分からない子が来るんです。資格レベルで言うとJLPTのN5というのがあります。ちょうど入り口です。挨拶したり、単語がちょっと分かるとか、そういう子たちが来るんですよ。そうしたときに、これを企業に放り込んで育成しなさいといっても今の状態でもできないのに、できないと思うんですね。

だから、今から教育する状況というのを構築して行って集団で教育するか、そこに行かせるかやらないと使用者にならないんじゃないかなという気がしているんですね。

私たちが向こうで教育をやっているんですが、日本語のN3、ちょうど日常会話とかができる状態まで教えるんです。N3という資格です。それを勉強するために早い子で800時間、1,000時間かかるんですよ。土日で作るんじゃなく、毎日勉強しても。そういう勉強をしない、していない子がちょっと勉強して、じゃあ日本に行けるんだとやって来て、そういう子を使えますかと。来た子も話せないからちょっとと。そうしたら、やはりちょっとした教育機関が宮崎にあって、ある程度教育できるよ、楽しいよというのができればどんどん宮崎の魅力アップしていくんじゃないかなと思います。

**○山下委員** 大事なことが大体こう分かってきたんですけども、奨学金のことも話をされました。雇う側からしたら短期間ではうまくいかないんですよ。例えば、5年じゃなくて、できれば10年ぐらいいてくれる。そういうメニ

ューづくりというか。我々が議会として、今から執行部と議論し、企業とのいろんな構想をまとめていくときに、送出機関に我々が宮崎の魅力発信について提案できることですね。そういうものをもうちょっと整理して、提案できる体制づくりができるといいですよ。奨学金制度から何から企業ともいろいろ話し合いをしていきたい。

○長友顧問 10年たったときはどういうふうに補助してあげられるよとかがあるといいんじゃないかと思います。

○中原顧問 ちょっと補足で賃金について山下委員のほうから御質問がございました。確かに賃金が安い。全国の中でもトップレベルに安い。総務省の統計上、一番安いのは何十年も続いて、今は鹿児島の方ですかね。最下位を脱出したみたいな統計が最近あったと思うんですけども、それは言い換えれば物価が安いということで、東南アジア、例えば、ベトナムに特化して言えば、まだまだ所得がこれからという国ですので、なおさら出稼ぎに来る方々の所得層を踏まればまだ日本は魅力的で、そういった生活費、生活する上で住みやすいよという売り方というのは可能だと思います。なので、賃金は確かに都市部と比べてどうしても安くなりますが、そこは強みに捉えられるのかなと思っております。

○長友顧問 補足ですが、今の制度的には、技能実習生で入ってきた子、これは最長5年ですね。その後、特定技能になって、2号、1号と上がっていきますが、ステップアップして日本にずっと住めるためには10年かかるんです。技人国の場合は最初からずっと更新していけば何年でも勤められるんですが。

だから、長く勤めてほしいというときの何ら

か方策というか、補助とか、そういうのがあるとかやっぱりいいんじゃないかなという気がします。

ただ、10年、それ以上住む人もいます。でも、やっぱり海外から出てきて、ある程度、借金返したら母国に帰りたいという人もいらっしゃると思います。そういうのが本音だと思います。

○永山委員 ありがとうございます。アース建設さんはホーチミンとかと連携協定とかされていると思うんですが、ベトナム自体も今後どんどん発展をしていくようになってきて、都会化していくとなかなか働き口も逆に増えてきて、そういった日本への出稼ぎみたいなのところを選ばなくなってしまうというのとも考えられるのかなと思っています。先ほど濱村代表からも南部のほうの大学の方に行かれてという話もあったんですけども、今後、例えば、ベトナム自体も北と南で長いので、ハノイのほうとかにアプローチをされる考えがあるのかなというところと、そういったエリア的な視点で、今後、県が外国にアプローチしていくに当たって、きちんとどのエリアをやっていこうとか、その辺まできちんと戦略立ててアプローチしたほうがいいのかなとか、もし助言があればいただきたいと思っています。

○長友顧問 私どもの場合、今、メインはホーチミン市建設短期大学というところに協定を結んでコースをつくっております。その生徒というのは、ベトナム全土から来ています。北部のほうからとか南部のほうとかホーチミンの近郊だとか。寮も500人ぐらい入る寮に入るとかということで。だから、その学校から募集する人については、ベトナム全国から集めることができます。今、濱村が、南部のほうにカントー大

学とかメコン大学だとかに行っていますが、こちらのほうがより集めやすいというんですか、求人はあるようです。

**○濱村代表取締役** 今、お話いただいた中で、まず1つは先ほどからお伝えしているように、メコン大学の副学長と私どもで今回面談する機会をいただいたのでお話をさせていただいたんですけれども、このメコン大学にもいろんな連携や協力協定を結んだ国々がございます。韓国やインドネシア、タイ、カンボジア、オーストラリア、台湾、それからカナダ。ドイツにおいては、先ほどお話ししたように教育費用、これは6,000ドルとなっているらしいんですけれども、契約が決まれば学費はもう無料というようなこともある。このあたりも私どもはちょっとまとめて正確性というのをチェックしなきゃならないんですけれども、そういった意味では各国が学生を取りに来ているのは間違いないと思います。

それから、建設においては、今、お話があったとおり、ベトナムはどんどん開発が進んでおります。

ただし、残念なことに建設はやはり人気がないということで学生の数が著しく今減っているというのも事実です。そのあたりが今後南部がいいのか、中部がいいのか、北部がいいのか、そのあたりはやはり大学を回って話を聞いてくるのが一番妥当かなと思います。

**○中原顧問** 補足です。先ほどの委員の御質問の趣旨としては、ベトナムは南北に広いので、各地、地域別のターゲットिंगの戦略が必要かどうかという御質問だと受け止めております。

それにつきまして、必要だと思っております。やはりその歴史的な背景も踏まえると、ベトナムというのはもちろん地理上、南北に長いとい

うのと、あと、北部と南部では文化も、食文化といった日常的な文化から、そして、人柄、パーソナリティー、性格、そういったものもやはり特徴的になっております。北部、中部、南部、ざっくり3つに分けると。私の印象では宮崎県としては、結構ハノイのほうに行かれたり、先日も介護の福祉関係の部署のほうでベトナムの訪問団みたいなのをつくられたようですが、その際も、ハノイ、北部のほうばかり行かれていたという印象です。

御承知のとおりかと思いますが、ベトナムの最大の経済都市はホーチミンです。南部です。一度行かれたことがある方は分かるかもしれませんが、圧倒的に雰囲気も盛り上がりも違います。なので、地域別に人も文化も違いますので、それぞれの地域を実際に担当者が見ていただいて、ここは宮崎県と人柄が合うなとか、そういったふうに見て、今後の人材の地域別ターゲットィング戦略を練っていただくのが必要かなと思っております。

**○渡辺委員** 御説明ありがとうございました。資料の8ページを見ていて、少し質問させていただきます。私の知り合いで外国人を雇用している会社の方から、技能実習の1号から始まって特定技能に行くまでに5段階あって、そのたびに認定の費用を払わなければいけない。とても高いと。もう大変だという声を聞いていました。今回、育成就労になるとその段階が5つから3つになって多少緩和されると思うんですが、先ほど日本が最近韓国や台湾やといったところに、今、負けているというようなお話もありましたが、こういう認定に伴う費用負担。これが他の国に比べて日本は高いのではないかという話も影響しているのではないかという気はしますが、そのあたりはいかがでしょうか。

○長友顧問 日本ではやはりスキルアップというか、していくために費用がたくさんいるということを聞いています。

ただ、私たちも他国の、例えば韓国とか中国とかそのところの費用の把握まではしていません。そういう事情もあるのかなと。聞けば、韓国のほうが行きやすいというのを聞きます。その理由はどうかとは思っているのですが、費用面もあるんじゃないかと思っています。

○渡辺委員 そのあたりが、実際、国別に行きにくい、行きやすい、費用がかかる、かかからないというのは、今後大きな論点といたしますか、競争力にかかることになると思うのですが、こういうふうに改善していったらいいか、アイデアはどうでしょうか。他国の調査というようなことになるのでしょうかけれども、受入れ機関の団体として、もし分かれば将来的に費用で、明らかに競争力として落ちるんだよというようなことがあれば、他国に比べて取り負けないようなことを考えていかなければいけないのではないかと。

○長友顧問 その他国との比較についてもやっぱりデータを取って日本が他国より安いというわけじゃないんですけれども、同じような条件を出していかなくちゃいけないなと思っています。それを私たちが調べるというのはまだやっていません。

○黒岩委員 今の質問にちょっと関連しますけれども、10ページのところなんですけど、国際的な外国人獲得競争というところで、台湾、あとは、韓国が今伸びてきているというところがあるんですが、この一番下の表の給料を見ると台湾は決して給与は高くないのに伸びてきていると。台湾がいろいろ受入れを拡大したというのもあるんですけれども、この台湾が今選ばれて

いる理由というのは何かつかんでいらっしゃるのでしょうか。

○長友顧問 つかんでいません。

○黒岩委員 もう一点いいですか。今度、ベトナムの現地の方がいろいろと教育とか渡航に費用がかかるので諦める人が多いという話なんですけれども、大体ざっくり言ってどれぐらいの費用がかかるのかということと、もう一つ、受け入れた日本の建設会社が費用をかけて受け入れたのに転職されるのが怖いという話がありますが、この受け入れるための経費は大体どれぐらいかかるのかというのが、もしお分かりになれば教えていただきたいと思います。

○長友顧問 私たち、技人国のコース、JCCコースと言いますが、ここの費用が生徒1人当たり5,000ドルもらっています。このうち3,000ドルを決まった企業さんから貸付けをしてもらい、この3,000ドルを3年間かけて払うというシステムをつくりました。

それと、あと、企業さんについては幾ら必要か。日本のほうで私どもは人材紹介業をやっているんですが、これで年収の30%を下さいと。それで、1年間のサポートもしますと。

あと、企業さんが必要なのは、入管に出す書類ですね。それが行政書士を通して大体25万ぐらいかかります。それと、あとはベトナムから来る大体8万ぐらいの片道切符や住居の世話ですね。初期費用が要ります。それを企業さんに負担してもらっていると。特定技能だとか技能実習生の人とかと比較すると金額的には随分安い金額になっていると思います。

これは、最初私どもが始めたときの思想なんですけど、技能実習生がいっぱい借金してきているんだと。こんなことではいかんだろうと、手伝ってもらうのに。何か安くなる方法ないのか



と。3年、長くて5年だと。それじゃいかんと。私たちも建設、ゼネコン上がりなんです、5年ぐらいでは金を稼ぐ人になってくれないんですね、管理者に。やっぱ長くいてもらわないといかん。そうしたときにはやっぱり技人国、これで入れると。日本人と一緒にの待遇で入れると。最初は大変だけれども、これで入れると。

そうすると、向こうから来る子たちもお金がかからないと。雇うほうも日本人と一緒にだと。ただ、紹介料とか渡航費用とかそういうのが要るけれども、そこは変わらない。なるべくお金がかからずに協力していただくという最初のご希望があったので、そっちの方に進みました。

だから、技人国で全部来れば、これがいいんですね。もうずっと更新していったら働ける。でも、これはやはり国の決まりというんですか、入管の決まりで労働者じゃ駄目なんです。現場仕事をさせては駄目なんだよと。やっぱり事務職とか現場の管理とか。たまに現場仕事をするのはいいけれども、それがずっとじゃ駄目なんだと。入管が許可しないんだと。技人国のビザを出さないと。

話がある程度分かる子たちを教育し、管理職になる子を入れると。長く入れる子を入れると。そしたら、その後に来る実習生とか特定技能、この人たちの教育もできると。企業内教育もできると。一番いいパターンになるんじゃないかと。

管理者がいれば働く人が管理できると。働く人がいたら管理者がいる。同国の人で、例えば、ベトナム、インドネシア、マレーシア、そういう人たちのところに技人国の人を入れて、最初は企業としても頑張ってある程度教育していただければ、あとはまたワーカーの人を入れたりだとか、次の人を入れたりだとか、いいサイクル

ルができていくんじゃないかということでこの技人国に特化して今やっていたところですね。

○前屋敷委員 御説明ありがとうございます。いろいろ質問もあったんですが、まず最初に、ベトナムから日本各地にお見えになっていると思うんです。日本に来て技術を学んだり仕事をしたりという方々は目的を持ち、希望や期待も持って日本に来られるということで、こちらの受入側としてはそういう方たちをしっかりと受け入れる。今、言われた賃金の問題から労働条件の問題も日本人と同じように、同じ職場で働く人たちと同じような待遇できっちり対応するということは必要なことだと思うんですけれども、私が知りたいのは、送出機関と言われているところです。ベトナムならベトナムの様々な窓口があって日本に送り出される。どういうふうな方法で日本にベトナムから送り出されるのか。それぞれの人たちの希望やそういったものはきちっと把握されているのか。そして、そこには政府としてどの程度関わって責任を持っているのか、ちょっと知りたいところですが、どういう状況になっているんでしょうか。

○長友顧問 まず最後のほうの質問の政府のほうはどれくらい把握しているかというのは、これは私どもではちょっと分かりません。あと、送出機関がどのようにして集めるかということは聞いております。日本の監理団体というのがあります。実習制度だとかそういうことをする監理団体があります。そこから建設の子が何人欲しいというのが向こうの送出機関に連絡が来るらしいですね。送出機関が建設のほうに行きたい子というのを集めて教育をして日本に送るということをやっていると。

説明の中でもちょっと言いましたが、大きな送出機関、有名なところもあります。そこは拠

点というのはやはりハノイにあって、ダナンにあって、ホーチミンにあって、南部のカントーにあるぐらいでしょうか。その本体の人たちだけで集めるというのは、これは非常に難しいんですね、広いところだから。

例えば、日本で言えば九州に拠点の会社があって、そこで九州全部を集めなさいと。これは難しいですわね。その下にやはり手足になって動くブローカーさんというのが今もいます。だから、その人たちが地方を回っていろいろ集めてくるわけなんですね。この子がいるよ、こんな子がいるよといって吸い上げて、その子をまた日本に紹介、よければ教育をして渡すというのが送出機関とこっちの監理団体の関係ですね。だから、やはりいろんな人の手が絡んでいるんですね。監理団体があって送出機関があって送出機関の下にまた出先というんですか、そういうのがいっぱいいて。そこで、その都度お金が必要になっていたんですね。幾ら必要だったというのはちょっと把握していないんですが、かなりのお金がやはり紹介料として渡っているようです。私たちはそれが嫌だったんですね。送出機関を通す、ブローカーを通す、それが嫌で向こうの大学・短大、ここと協定を結んで、募集については大学・短大で責任を持ってやってくださいと。だから、自分のところの学生、それと周りの大学・短大と連携を取ってもらって生徒を集めると。送出機関を通していないんですよ。職業紹介というのは大学自体が持っているんですね、海外にも紹介できるというのを。それで、国内ではどうするかといったときに、技人国は監理団体ではなく人材紹介があればいいということで、私どもの会社も人材紹介を取りまして、向こうの大学から引き受けて、こっちで企業さんに人材紹介をしてというふうにし

ました。

だから、途中に入る人が少ないと思います。自社と大学だけでやっているからもう分かりやすいです。

○前屋敷委員 ありがとうございます。それで、いわゆる送出機関は、かなり多いんですか。

○長友顧問 多いですね。できたりとかできなかったりとか、営業権を取り消されたりだとか。有名なところでも悪質送り出しとかで活動できなくなったとかいうのを聞きます。

○前屋敷委員 どのような性質を持った送出機関なのか、なかなか実態を把握できませんもんね。非常に心配なところであります。

○長友顧問 そうです。そこなんです。

○中原顧問 補足なんですけど、送出機関の現状について、そして、それを国、政府が把握しているかについては、あくまで推測ですが、把握された上での今回の育成就労制度、2024年度の通常国会で技能実習制度が廃止されて、2027年までに育成就労制度を施行するというふうな流れになっております。つまり、政府としても、現状、これだけ改善すべきところがいっぱいあったといったところがあるからこそ、このような法律レベルへの議論の進め方になったのかなと推測されます。

なので、送出機関、これは今までの技能実習制度の枠組みの中での呼称、呼び名ですが、今後の育成就労制度が2年後にできるので、それまで今政府のほうでも詳細を詰めているところだと思います。今後、詳細が明らかになってきて、どういう問題が出てくるのかと思っております。これは先ほどの渡辺委員からも御質問がありましたように、県としてどうすべきかというところなんですけれども、政府のほうで、鋭意調整中ですので、明らかになってから県がど

うすべきか検討するということかなと思って  
おります。

これは国の制度ですので、県がああだこうだと制度を変えることはなかなかプロセス上、現実性は難しいかなと思うので、一つ役所ができるとすれば、例えば、宮崎県における、そういった送出機関のような何かを使用して宮崎県に資するようなことがあれば、県税を使って県の政策として進めることができるのかなと思います。

ただ、これはあくまでもまだ育成就労という箱ができただけですので、詳細はこれから見ていって、そこに対して我々民間企業のほうもキャッチアップして対応していきたいと思っております。

先ほど黒岩委員から、台湾のほうになぜ行くのかみたいなお話があったと思います。これは、あくまでも僕の個人的な推測なんですけれども、やはり日本は外国の方に対するビザ、法務省、入管庁のほうの制度が厳しいのかなという印象です。台湾はそれよりまだ緩いのかなと推測されるからこういうふうが増えてきている。あと、ベトナムにおいて台湾の企業の存在感、すごく高いです。もう台湾街ができるぐらい台湾企業がどんどん進出しております。そういった背景もあって、ベトナム現地での台湾のイメージも相まって台湾で働きたい、行きたい、そんなところもあるのかなと推測します。

**○二見委員** 細かい専門的な話から、ちょっと漠然としたところになりますが、例えば、台湾の方が日本に旅行に来るとき、九州というよりは北海道とか、雪を求めて行ったりするじゃないですか。ベトナムの方って、外国で働きたいと言ったときに住環境、生活環境は、例えば、北海道みたいに冬場は雪が降るところに行きた

いと思うのか、ベトナムと似たような温暖なところに行きたいと思うのか。観光と仕事というのは考え方が違うのかなと思うんですけれども、そういったところの価値観というか、反応というのは何か見えてはきていないんでしょうか。例えば、韓国のほうだって、結構緯度が高いところであれば、やはり雪が積もったり、結構寒い地域になると思うんですよね。そういうところに慣れていない国民性とすれば、それでも韓国を選ぶのかなと。台湾のほうは近く温暖なので似たような気候なのかなと。こういうところもちょっと気になったところだったんですけれども、そういう反応というのはいないんでしょうかね。

**○濱村代表取締役** 今までに北海道を選んだ学生もいます。北海道で働きたいという学生は今でもあります。理由はいろいろあるんですけれども、雪が好きだとか寒いところが別に嫌いじゃないとか、そういう学生もいます。また、関東に行きたい、関東の会社を選んでくれという学生もいます。それぞれです。

ただ、「宮崎で働いたらどうだ」という話をするすると「宮崎を知らない」ということで宮崎の本社の話、私どもの会社の紹介とか宮崎はこういう観光地があつてとかという話をします。それから賃金格差についても説明をします。例えば、東京はアパート料がこれぐらいだよと。宮崎はこれぐらいだよと。それから食費も東京はこれぐらいかかる、宮崎は食費はこれぐらいと。それで仕事の内容もこれこういう仕事の内容、宮崎はこういう仕事の内容、そういうものを学生に教えて、選ぶのは学生本人ということになります。

**○二見委員** 学生の皆さんが情報収集するときの認知度というので北海道とか都市部のほうが

高いのは分かるんですけども、そういったときに検索するツールというのはネットとかになるんですかね。それとも、周りでの口コミとかメディアなのか。我々宮崎のほうももっともっと発信していかなければならないと思うんですけども、そこ辺の力不足というのがあるんでしょうか。

**○濱村代表取締役** ネットで調べるというのがほとんどだと思います。例えば、Facebookであるとか、ベトナムは日本よりもはるかにインターネットの利用というのはすごいので、情報というのはかなり学生はつかんでいます。それからすると宮崎県というのはやっぱり情報発信というのはかなり遅れていると私は思っています。

**○齊藤委員** 今日、いろいろ御説明いただきありがとうございます。宮崎の会社さんがもう10年も前からこうやって建設業界の労働不足を補うためにベトナムの大学と連携をして人材発掘しているというところにまずは本当に感謝と敬意を表したいと思います。

御社のように今県内に建設業に関わる外国人材を発掘するための活動をされている企業さん、独自でやられているところってどれぐらいあるものか御存じですか。

**○濱村代表取締役** 私どもみたいなことをやっているのは日本でもそうたくさんあるわけではなくて、宮崎ではほとんどゼロに近いと思っています。私どもの会社も国際事業部というのが黒字を出しているというわけではなくで、ずっと赤字を出している状況です。出口の話で、採用するという会社さんがなかなか宮崎県の中からたくさん現れてこない。学生を我々が募集するのに苦勞をしているというのが実情です。

私どももいろんな形で日本の方、日本の企業

様に出口の問題、外国人材を雇用していただきたいという話をするんですけども、まだまだ力が弱いのでこれを何とか場を広げていければ多くのベトナム人が日本に行ってくれるのではないかと考えています。

土木だけではなくて介護の問題も私どもが、今回、メコン大学の学生、学長と話をした中で情報があつたので、またこれはいろいろな場面でお伝えしたいと思います。

**○齊藤委員** ありがとうございます。このレポートの最後のほうに書かれている言葉で「民間だけに委ねますか」ということがすごく私も重く受け止めて、以前、行政書士の方から本県における外国人受入体制に対する県の支援がまだまだ他県と比べると追いついていないんじゃないかというお話をお聞きして、今日もやはりまさしくそういうところなのかなと。今日たまたま外国人材受入・定着支援センターが本県でも開設するというので、宮崎県もこれから進んでいくと思うんですけども、そういった意味では今日のお話というのも非常に貴重なものになると思います。

あと、お聞きしたいのは、本県にとって必要な建設インフラを維持していくために、これは県に聞くことなのかもしれないんですけども、外国人材として建設業界に必要な人の数というのは建設業協会さんとかとの連携の中で出ているものなんですか。

**○長友顧問** 出ていないですね。必要だというのは感じているんだが、なかなか雇用に踏み切れないという人たちがばかりで、実際何人必要なのかというのが把握できていないんですね。業界でも把握できていないんじゃないでしょうか。だから、それが例えば5人欲しいんだ、10人足りないんだといえはその人間は集中的に集

められるんですね。5人10人の話じゃないでしょうけれども。毎年何人欲しいんだというのが分かれば向こうで募集するのにも目標ができるというか、いいと思うんです。建設業ばかりじゃなくて、さっきも言ったように介護で何人欲しいと言えばその人たちを集めると。地域に行って私が5人欲しいと言っても重なっている部分もあると思うんですね。仕事の量とかもあると思うんです。それを把握して人を集めていくと。海外の人はうちとしては2人かな、3人かなというのを声を出してもらえばそれが一番いいです。私どもはそこまでの把握はできないですね。

だから、業界さんも連携を取って調べてもらえばいいかなと思っています。

**○本田委員長** 本日はどうもありがとうございました。

最後に私のほうからはお礼を申し上げたいと思います。濱村社長、ベトナムのほうからオンラインで参加いただきましてありがとうございます。また、長友顧問、中原顧問、今日はありがとうございました。

本日、お聞かせいただいた件につきましては、しっかり委員会活動や、県への提言に十分反映をしていきたいと思っております。範囲としては非常に幅広い範囲で御提言を今日いただいたかなと思っております。挑戦できる企業風土であるとか産業開発青年隊の活用であるとか、一歩踏み込んだお話をいただきまして本当にありがとうございました。

今後、アース建設コンサルタント様の益々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。

では、暫時休憩いたします。

午前11時35分休憩

---

午前11時38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1の海外調査についてであります。

昨日、委員長会議において協議を行いました。お手元の配付の資料1を御覧いただきたいと思います。

この資料に沿って、海外の送出機関の取組や外国人求職者が求めているものについて、現地での把握が重要であること、調査地として今後の受入れの伸びが期待できる東南アジアの国を想定していること、県外調査を予定した日程で実施すること、県外調査に関わる予算などを活用し、当初予算の範囲で行うこと、国内の県外調査はオンライン形式を基本に実施することなど、当委員会の考えを、説明を委員長会議でしました。海外調査の実施について昨日の委員長会議において御了承いただいたところでございます。

1については、以上のとおりであります。

続きまして、海外調査の調査先について協議をいたしますが、前回、正副委員長に御一任いただきましたところであります。まずは、私から検討内容について御説明をいたします。

これまで当委員会で行ってきた調査内容を踏まえますと、本県において受入れ先の多いベトナム、インドネシア、フィリピンを候補地として考えたところでございます。

そこで、うち2国を調査することができるか、具体的な検討をしたところであります。十分な調査期間を確保するためには調査地は一つの国に絞る必要があることが分かりました。

ここで、3国の状況の比較をしますと、本県における受入数の推移を見るとベトナムは近年の伸びが鈍化をしており、フィリピンは微増の状況となっているのに対し、インドネシアは大きな伸びが続いていること。受入数について全国の傾向と比較するとベトナムは全国と本県ともに1位、フィリピンは全国で3位、本県では4位とおおむね同様の傾向を見せているのに対し、インドネシアについては全国6位のところ本県は2位となっております。

インドネシアの方々から本県が選ばれていること、前回の委員会でオンライン調査を行ったインドネシアに現地法人を有するワイエムウォーカー株式会社からインドネシアの国民性が日本と近いという話や、人材を求める日本の企業からのニーズが高まっているとの話がありました。

また、総人口を見ますとベトナムは約1億人、フィリピンは約1.1億人、それに対しましてインドネシアは約2.8億人であります。インドネシアからの人材獲得の可能性が高い状況にあります。

このことから、正副委員長としては、今後、受入れの伸びが期待できるインドネシアを調査先としたいと考えているところであります。

このことにつきまして皆さんの御意見を伺えればと存じますが、いかがでしょうか。

〔「異議なし」と呼ぶ者あり〕

○**本田委員長** では、調査先をインドネシアとすることに決定をさせていただきたいと思います。

なお、具体的な調査先につきましては、送出国機関の人材募集、選考や入国前の研修の実施状況、外国人求職者等の受入れ側に対するニーズ、現地の関係団体等における海外人材派遣の計画や将来の見込みなどの視点から調査先を選定し

ていきたいと考えておりますが、このことにつきまして御意見などがありましたらお願いいたします。

○**黒岩委員** 県内漁業関係でいくとインドネシアからの研修実習生が多いんですけども、そういった漁業分野に関する調査先というのでも検討されるのでしょうか。

○**本田委員長** インドネシア、第一次産業が多いのでそういうところも検討には入れていきたいと思っております。

○**黒岩委員** 本県水産業、関わりが深いですから、ぜひ検討をよろしくをお願いします。

○**本田委員長** 暫時休憩いたします。

午前11時43分休憩

---

午前11時46分再開

○**本田委員長** では、委員会を再開いたします。

委員の皆様の意見を参考にさせていただきまして具体的な調査先についてはこれからしっかり決めていきたいと思いますので、正副委員長に御一任いただくことで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、そのように正副委員長で準備を進めていきたいと思います。

次に協議事項の2の県内調査についてであります。資料2を御覧ください。

まず7月23日(水)、24日(木)に実施予定の県内調査ですが、お手元の資料2を御覧ください。

前回の委員協議において行程案をお示しし、皆様から御了解いただいたところでありますので、当日はよろしく願いをいたします。かなり厳しい日程でございますけれども、よろしく願いをしたいと思っております。

次に8月5日(火)、8月6日(水)に実施

予定の県北調査についてですが、お手元の配付資料3を御覧ください。

県内において外国人材の受入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いたしました。

1日目ですが、まず宮崎総合学院において留学生に対する支援や日本語教育の養成について調査をいたします。午後は建設業分野において外国人材を受け入れている旭建設株式会社を訪問し、現地国との交流や外国人材の受入れや住環境等の支援などについて調査をいたします。

次に延岡のINOBECH協同組合を訪問し、製造業分野における外国人材の受入れについて調査をしたいと思っております。その日、延岡市に宿泊をした上で、翌日午前中に日本ホワイトファーム株式会社を訪問し、農業分野における外国人材の受入れについて調査をいたします。

午後は株式会社加藤えのきを訪問し、食品製造業分野における外国人材の受入れについて調査をいたします。この日程案で御了承いただきたいと存じますが、よろしいでしょうか。

〔「異議なし」と呼ぶ者あり〕

○**本田委員長** ありがとうございます。

なお、諸般の事情によりまして行程に変更が出る場合がありますが、正副委員長に御一任をお願いしたいと存じます。

次に協議事項3の次回委員会についてであります。

次回の委員会につきましては、9月定例会中の9月24日水曜日の開催を予定しております。当日の調査については公益社団法人日本・インドネシア経済協力事業協会（通称J I A E C）へのオンライン調査を実施する予定としております。

J I A E Cはインドネシアからの技能実習生の受入れ事業をはじめとする各種事業を行っており、当日はその活動内容について御説明を頂きたいと思っております。また、午後についても午前の部と同様、外国人材の確保に関わる県外の関係機関を調査する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。こちらもオンラインでやっていきたいと存じます。

〔「異議なし」と呼ぶ者あり〕

○**本田委員長** 特に御意見や御要望がないようでございますので、詳細につきましては正副委員長に御一任いただきたいと存じます。

最後になりますが、協議事項4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か。

〔「なし」と呼ぶ者あり〕

○**本田委員長** それでは、次回の委員会は9月閉会中の9月24日水曜日午前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。ありがとうございました。

午前11時51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

