

令和4年度第2回 かごしま外国人材受入活躍推進会議の結果（概要）

外国人材政策推進室

- 1 日時 令和5年3月24日（金）14:00～15:30
- 2 場所 県市町村自治会館 4階ホール（ハイブリッド開催）
- 3 出席者 参加者59名（経済・業界団体，監理団体，有識者等，国，市町村，県等）
- 4 内容

(1) 事務局説明

- ・外国人材の受入活躍推進に向けた鹿児島県の取組
- ・国における技能実習制度及び特定技能制度の見直し状況
- ・厚生労働省「地域外国人材受入れ・定着モデル事業」報告

事務局説明：厚生労働省「地域外国人材受入れ・定着モデル事業」報告

パーソルキャリア(株)事業部長 多田盛弘氏

○アンケート調査結果について

- ・企業は外国人材の採用の時に特定技能外国人の働く意欲，日本語、人間性や性格を重視している。専門性や学歴は気にしておらず，履歴書でわかるものより，面接でわかる人間性を重視する企業が多いことが分かる。
- ・受け入れた6ヶ月経過時点で企業の感想をもらうと，外国人の評価は期待を上回るというのが64%、期待通り以上を含めると、90%近い。期待を下回るケースは少ないというようなデータが出ている。
- ・今後も外国人材を採用したい企業は86%を超えており、地方域での人材確保の有効な手段として，今回の事業で認識されてる企業が多いというような結果になっている。
- ・外国人材を受け入れてみて，行政にどういう支援して欲しいかというデータでは，外国人の受入れは日本人より受入れコストがかかるケースが多いため，コスト面での支援が一番であった。
- ・外国人材がどのように法人を決めているかというデータでは，65%でやはり給与が一番だが，64%の生活環境とほぼ変わらない。
- ・給与の満足度については，内定合意の時は満足率が93%ぐらいであったが，入国後は比較対象である同業他社を見ることによって，急激に満足度が落ちて30%ぐらいまで落ちている。
- ・地域の相場感からかけ離れた給与ベースになってしまうと日本に来てすぐわかってしまうため，すごく高くする必要はないが，地域の相場からは外れないほうがいい。
- ・外国人材の職場の困りごと一位はキャリアアップする方法が知りたいであり，全地域含めてナンバーワンである。2番目は，もっと仕事のトレーニングをしたいとのこと。短期的にお金を稼ぎたいというより，中長期に仕事を見ている人が多いというのが特に特定技能の中では傾向として強く見て取れる。

- ・ 転職に結構繋がりやすい部分は人間関係である。職場の上司や先輩が非常に怖いと転職を悩む傾向がある。

(2) 意見交換

県社会保険労務士会会長 三輪氏

○労務面での近年の傾向

- ・ 日本人同士でもハラスメントという言葉が出ている中、外国の方が来たときにハラスメントがなくなるわけではない。ハラスメントの諸問題というのが近年多くなってきている。
- ・ 管理側が外国人材に労働条件の説明が足りなかったり、1回目の給与が支払われた後で問題が出てきた事例があった。

大崎町 宮下氏

○町の取り組み等について

- ・ 定着について、移動や家の問題は大崎町でも、日本人と外国人関係なく起こっており、賃貸住宅や賃貸アパートを建てるときの補助を来年度新たに創設したり、交通についても、今年交通計画を作ったところである。
- ・ 大崎町では住民主導で多文化共生会議という会議を開催しており、地域の方で困っていることを共有し、外国人の方にまた来てもらえるように、また、楽しんでもらうために年に数回会議をして生活環境の改善を行っている。

県医師会常任理事 黒木氏

○定着の取り組み等について

- ・ 職場内での環境整備はかなり力を入れた。住居の周りの住民の方々にも非常に手厚く歓迎していただいた。コロナ禍で交流ができずにいたが、インドネシアの食事を作ったりして周りの住民の方々に配ってたようである。
- ・ 専属相談員をつけて行きたい場所に連れていったり等の対応はしていたが、結局県外に転職してしまった。

県観光連盟観光誘致部副部長 秋元氏

○観光業の状況について

- ・ 鹿児島市内の旅館に話を聞いたら、今2人ベトナムの方がおり、非常に真面目そうな2人で、片言だが、メニューも説明していた。責任者に聞くと、近一年来る外国人労働者は非常に真面目な子が多いといていた。
- ・ 責任者は外国人材が寂しくならないように、1人でなく、2人か3人で受け入れることに気をつけているといていた。