

令和7年度

かごしま外国人材受入活躍推進会議ワーキンググループ
運営状況及び開催結果報告について

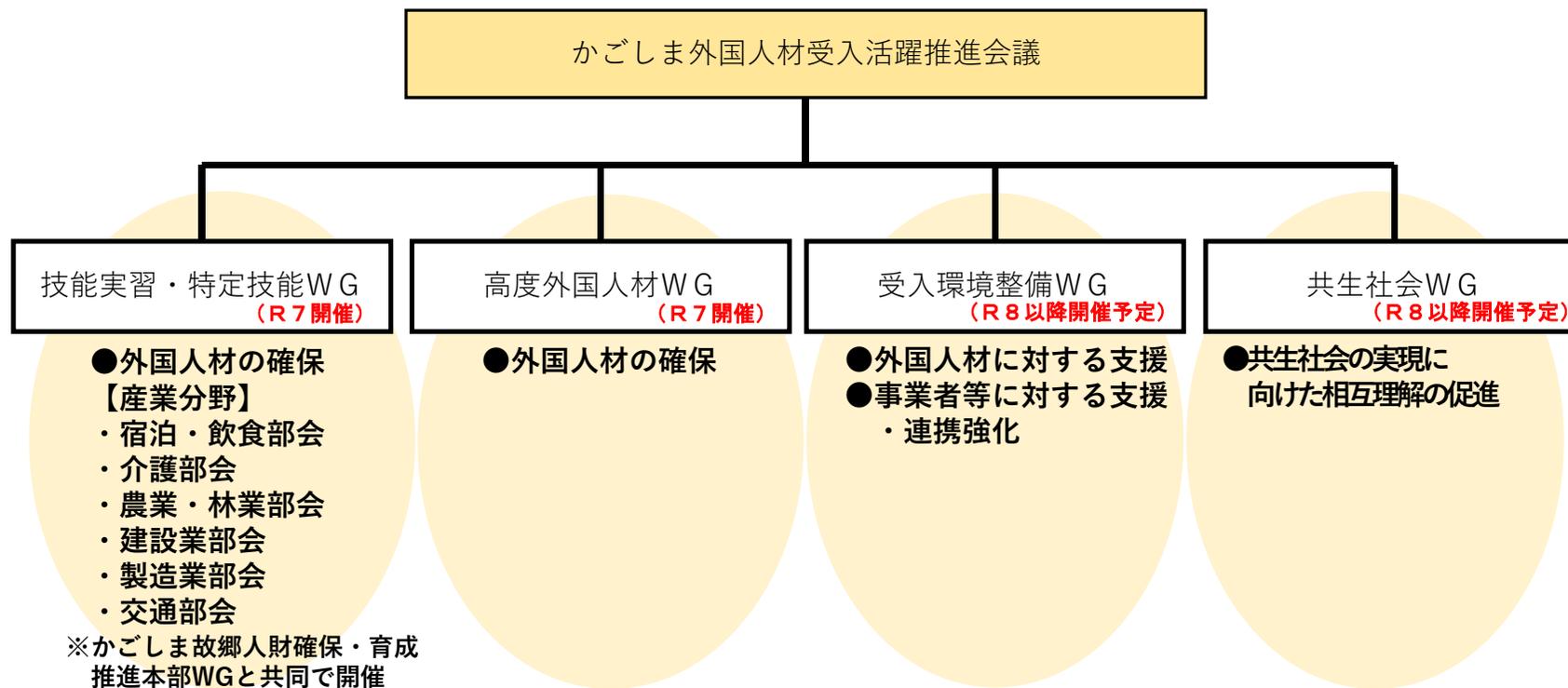
鹿児島県商工労働水産部
外国人材政策推進課



目次

- 1 令和7年度以降のかごしま外国人材受入活躍推進会議体制について … P 1
- 2 令和7年度ワーキンググループの開催状況について …… P 2
- 3 技能実習・特定技能WGの開催結果について
 - (1) 人手不足の現状 …… P 4
 - (2) 外国人材の活用状況 …… P 6
 - (3) 課題と今後の取組の方向性 …… P 9
 - (4) 有識者からの意見 …… P23

令和7年度以降のかごしま外国人材受入活躍推進会議体制



○R7実施スケジュール

4～6月	7～9月	10～12月	1～3月
	● 第1回推進会議		● 第2回推進会議
技能実習・特定技能WG開催	←→		←→ 高度外国人材WG

2 令和7年度ワーキンググループの開催状況

技能実習・特定技能WG

分野	開催日	出席者
宿泊・飲食	令和7年7月15日(火)	18名(4団体, 有識者, 国・県)
建設業	令和7年7月15日(火)	15名(3団体, 有識者, 国・県)
介護	令和7年7月18日(金)	16名(4団体, 有識者, 県)
製造業	令和7年7月18日(金)	15名(2団体, 有識者, 県)
交通	令和7年7月24日(木)	21名(5団体, 有識者, 国・県)
農業・林業	令和7年7月25日(金)	21名(6団体, 有識者, 国・県)

3 技能実習・特定技能WGの開催結果について

(1) 人手不足の現状 ①

宿泊・飲食

- 全旅連のアンケートによると、81%の事業所が人手不足を感じている
- 従業員が少なく、店休日が増えて売上も悪くなり悪循環の状態となっている事業所もある

建設業

- 若者の入職者の減少、従事者の高齢化が急速に進んでいる
- 長時間労働の是正や週休2日等の働き方改革を進めていく必要がある

介護

- 人手不足が深刻化
- 看護補助者の高齢化も進んでおり、外国人材の雇用促進が喫緊の課題

(1) 人手不足の現状 ②

製造業

- 人手不足で受注量を調整する事業所もあり, 人材確保は喫緊の課題
- 特に工業系の若い人たちがきてくれない

交通

- 2024年問題が引き続いており人手不足の状況
- 免許取得者は60代以上が大半を占めている
- 空港ではコロナの影響により多くの離職者が出た。その後も資格を持つ者がいない状況が続き, 空港機能の回復を早急にはかることができない

農業・林業

- 農業は労働力が必要な時期が偏っているため, 求人を出しても日本人は集まらず人手不足
- 林業の求人倍率は植林が2倍以上, 伐採が約11倍と人手不足

(2) 外国人材の活用状況 ①

宿泊・飲食

- 大手企業では外国人を積極的に入れているところもある
- 加工センターを持っている企業では技能実習生を多く雇用。また、都市部では留学生のアルバイトの受入れも多くあるため、外国人に対して抵抗がなく雇用が進んでいる

建設業

- 外国人材はこの2年くらいの中に1事業所に1, 2人雇用するなど、やっと動き出した状況

介護

- 高齢者施設では、令和2年頃から技能実習、特定技能を活用している

(2) 外国人材の活用状況 ②

製造業

- 本県における外国人労働者の約4割が製造業に従事しており、その中の約8割を食料品製造業が占めている
- 鹿児島県内の製材工場も現在技能実習生を1名受入れており、特定技能も前向きに検討している

交通

- 今の規模を維持するためには、外国人材は不可欠
- 日本人の採用も積極的にしながら外国人材に頼らざる得ない状況
- 鹿児島空港では、グランドハンドリングに従事する特定技能の航空1号のインドネシア人6人を令和7年7月1日から雇用
- バス整備事業に従事するインドネシア人の技能実習生2名を今年8月19日から雇用予定。今後バス運転手の活用も考えている

(2) 外国人材の活用状況 ③

農業・林業

- 大きな農業法人は農協に頼らず自分たちで外国人を何十人も雇っている
- 小規模な農家の周年雇用は非常に負担になるため、請負制度を利用し農協で人を確保して何とか組合員の方々の労働力不足を補っている
- 周年で雇うと人件費がかかるので、最低限の人数を雇っているが、どうしても人が不足する時は、1日バイトアプリで募集するなど何とか不足を埋めている

(3) 課題と今後の取組の方向性 ①

宿泊・飲食

【課題】

- 日本語能力の問題や宗教などの生活習慣や価値観の違い、法的手続きの煩雑性、住居の確保や生活習慣のサポートなどの受入れ後の支援、教育やトレーニングの負担などが課題として上がっている
- 特定技能を増やしていきたいが、受託している特定技能試験の実施について、試験監督が不足しており、回数や場所を増やすことができない
- 団体の持つ情報量に差があり、会員に対して取組を進める上での課題となっている

(宿泊・飲食)

(3)課題と今後の取組の方向性 ②

【課題】

- 今後の課題に対しての相談先があまりないと感じている
- 教育のための時間や採用教育費が以前よりも何倍に膨れ上がっている
- 家探しでは、地元の理解不足や物件数の少なさ、トラブルに対する不安感などで話が進まず大変だった
- 事業規模も様々であり、外国人材の雇用についてどこから手を打っていいのかわからないといった事業所もある

(宿泊・飲食)

(3)課題と今後の取組の方向性 ③

【取組の方向性】

- 交通面など様々な思い込みで不安となり就職に繋がらないことが多いが、直接現場を見ることで地方への就職のハードルが下がる。
- 魅力的な条件が提示できる業界になるためDX化による生産性の向上が必要
- 給料の額ではなく、手元にいくら残るかをうまく説明できれば、定着も増える
- 特に家賃負担が大きいいため、公営住宅を安く貸し出す制度などあればよい
- 自社HP上のフェイスブックで技人国ビザを持つ社員に働きぶりを発信してもらっている。ネパールやベトナムはフェイスブックが中心なため、情報発信の仕方は大切

(宿泊・飲食)

(3)課題と今後の取組の方向性 ④

【取組の方向性】

- ミャンマーの方を自社で雇用しているが、他国も増やしたいと考えている
- 小規模者も含めて業界にこういった課題があるかを共有していかないといけない
- パンフレット等の多言語化は、食品衛生協会や厚生労働省などで取り組んでほしい
- 特定技能2号でN1, N2を取得している方は別な業種へ移籍しないか心配している。外国人に限らず待遇面は引き上げていかないといけないと思っている
- 県の制度やイベント等の情報を県内外国人向けに発信するポータルサイトのような情報が集約されたものがあればありがたい

(宿泊・飲食)

(3)課題と今後の取組の方向性 ⑤

建設業

【課題】

- 仕事をするためには資格が必要だが、県外まで受検に行かないと取得できない。また、資格も複数ある。無資格で仕事をする人が増えている。
- 英語への対応ができないため、アプリを使い対応している。事故が起こると困る
- 無資格の労働者の死亡事故事案があり、その後その企業は外国人材の受入れができなくなった。

(建設業)

(3)課題と今後の取組の方向性 ⑥

【取組の方向性】

- 特定技能試験の筆記で通訳を置くこともある。通訳に係る助成があればよい
- 受入を推進するのはいいが、受検への負担が大きい。無資格で仕事をする事がないように、鹿児島で試験を受けられるようにする、あるいは費用を助成するなどバックアップ体制をつくっていただきたい
- 安全にも関わることなので、言語対応についても対策をとっていただきたい

(建設業)

(3)課題と今後の取組の方向性 ⑦

介 護

【課題】

- 言葉の壁の問題がある。また、漢字が難しいと聞く。日本語教育は非常に大事だが、誰がどのように行えばよいかわからず、一番心配している
- 監理団体に支払う管理費、外国人材の受入れに係る宿舍や身の回りの物品等の費用など非常に大変という声もある
- 毎月の管理費が非常に高い。医療介護は診療報酬・介護報酬から管理費を捻出することはできないので、全額手出しとなる
- 民間紹介業者から人材を確保しているが紹介手数料が高騰している。技能実習は3年間働いてもらえることがメリットだが、育成就労制度に変わることによってメリットが少なくなるので、定着が一番の課題

(介護)

(3)課題と今後の取組の方向性 ⑧

【課題】

- 技能実習から特定技能に変わる際に、鹿児島に定着してもらえないことが課題
- 運転免許試験はミャンマー語の対応がなく、免許をとるのも難しい
- 技能実習生を活用している老人福祉施設は多く、技能実習の3年縛りが一番の魅力だったが、1, 2年で育成就労は転籍できるため、非常に不安視している

(介護)

(3)課題と今後の取組の方向性 ⑨

【取組の方向性】

- 定着しない理由は給料面があると聞いている。事業所では定着させるために、社員寮の確保や食材の提供、職員研修で雇用外国人の母国を訪問するなど工夫している
- 監理団体は定期的に訪問や面談のフォローや研修会、健康診断等をしており、ある程度費用がかかっている。県の助成があれば雇用促進のハードルが下がるのではないか
- 訪問看護・介護の現場は、カスタマーハラスメントが非常に問題となっている。外国人が日本で働く際にハラスメント対策をしてもらえるとより定着に寄与するのではないかという意見がある。県で研修等のサポートをお願いしたい

(介護)

(3)課題と今後の取組の方向性 ⑩

製造業

【課題】

- 製造業に従事する技能実習生の労働災害の発生が多い
- 外国人材を実際に受け入れるとなると家の確保, 受入れ後のケアなどが課題
- 外国人材に通年で任せられるほどの業務がない事業所もある
- コミュニケーションへの懸念が解消されれば, 受入を検討してもよいとする事業所もある
- 円安の影響で外国人の賃金価値が下がっている。他国に行った方がよいのではという意見もあり, 外国人に選ばれる時代になっている

(製造業)

(3)課題と今後の取組の方向性 ⑪

【取組の方向性】

- 送り出し機関できちんと教育を受けた人材を受入れられるかで差が出ると聞く。
送り出し機関と監理団体の連携を図っていくことが分水嶺になっている
- 事業者の方が人権侵害を絶対に起こさないという意識を持っていることも大切
- 助成金制度などを活用する際、手続きが非常に煩雑という意見も多いので、気軽に使えるような制度であれば活用も進むと思う

(製造業)

(3)課題と今後の取組の方向性 ⑫

交通

【課題】

- 早朝から夜までの仕事のため、どのように魅力を創造していくかが課題
- 日本語能力N3をクリアすることが大きなハードル
- 方言が理解できず、お客様と会話が成り立たずに退職した事例あり
- 二種免許の資格や、地理に精通していないといけないことが就労の二の足を踏む原因となっている
- 中小企業が多いため、体制づくりのハードルはかなり高い

(交通)

(3)課題と今後の取組の方向性 ⑬

【取組の方向性】

- 雇用促進には住宅確保が必要だが、寮の建設には多額の資金が必要
公営住宅の活用や経済的支援をお願いしたい
- 県内にはインドネシア人が免許取得できる自動車学校がないため、熊本まで行く必要がある。試験料等の費用の他、宿泊費や交通費等を要するため県内の自動車学校で対応できるようにしてほしい
- 鹿児島空港での外国人材の雇用が安定したら、県内離島の7つの空港への人材派遣を支援していきたい
- 外国人雇用の報道に際し、批判的な意見も寄せられた。外国人材に対する県内の醸成を図ってほしい
- 特定技能1号から2号を目指すなど、より高度な日本語学習支援をお願いしたい

(交通)

(3)課題と今後の取組の方向性 ⑭

農業・林業

【課題】

- 農業は季節的要因が大きく周年雇用ができない。しかし住居を短期間だけ借りるのも難しい
- 農協自体の職員数が減っているので外国人材の調整をする人員の確保ができない

【取組の方向性】

- 特定技能2号の受験地が県外。県内各地で受験できる体制が必要
- 外国人労働者の住居や生活用品等を会社が負担しており、経費が必要。経費に係る助成を検討してほしい

(農業・林業)

(4) 有識者からの意見 ①

- 民間の人材紹介業者に支払う手数料は年俸の30%前後である。人材が定着できたらよいが辞める人もいるので非常にコスト高になっていると感じている
- 労働基準監督機関の監督指導件数が全国や九州より高いことが、外国人材に限らず若年層等が鹿児島に定着しない原因のひとつになっているのではないかと
- 外国人はどれだけ可処分所得があるかをみている。割増賃金が適正に計算されているか等を確認しないといけない
- 技能実習生からは、残業代や農閑期における休業手当の賃金不払いの相談が圧倒的に多い
- 建設業では一歩間違えば大事故に繋がるため注意をするが、言葉でうまく伝わらず手がでてしまう事案が多い
- 安全対策のためにも日本語教育は重要。日本語がわからなくても動画や漫画を活用して取組を進めてほしい

(4) 有識者からの意見 ②

- 鹿児島は全国と比べると労務管理に関して事業者の遵法精神が低いと感じる。他県では業界団体でワークルールの勉強会の実施や受講した団体に加点する取組もある
- 助成金などの良い制度を作っても事業者が出勤簿や賃金台帳等の整備を徹底していないことで制度の活用ができない場合がある。事業主の意識に関して勉強する場が必要
- 技人国資格は取得しやすく企業も受入れやすいが、お金を稼ぐ目的があるので少しでも給料がよい所を選ぶ。また転職を繰り返す人が多い
- 留学生は専門学校等で教育を受けており、留学後の就職の場合は定着率が非常に高い
- 新たな人材を見つけることも大事だが、すでに在住していて日本語の理解がある外国人をいかに掘り起こして活用するかの検討も必要。国際交流協会の催事等で就職説明会をするなど、積極的にやらないと他県に人材を奪われる