

滋賀県産業ひとづくり協議会 令和7年度 第2回協議会 議事概要

1 開催日時

令和7年8月6日（水） 14時30分～16時30分

2 開催場所

コラボしが21 中会議室2

3 出席委員

川西委員（滋賀経済産業協会）、宇野委員（滋賀県中小企業団体中央会）、笹井委員（滋賀県産業支援プラザ）、澤木委員（会長）（滋賀大学）、辻井委員（立命館大学）、栗原委員（神戸学院大学）、清水氏（滋賀銀行・代理出席）、中作委員（株式会社ナカサク）、石倉委員（ポジティブ・トランジション）、相澤委員（日本労働組合総連合会滋賀県連合会）、高雄委員（滋賀労働局）、沼本氏（近畿経済産業局・代理出席）、岡田委員（副会長）（滋賀県商工観光労働部長）

（順不同）

（欠席：大島委員（新旭電子工業株式会社）、村田委員（株式会社日吉））

（順不同）

4 議事概要

- 滋賀県商工観光労働部労働雇用政策課・今井課長の司会により開会
- 滋賀県商工観光労働部・岡田部長あいさつ
- 各委員 紹介
- 資料に基づき、事務局より議題について現状と課題を含めて説明

○育成就労制度に向けて

<委員>

給与を理由とした転職は今でもよくあることだが、育成就労制度により転籍が可能になれば、企業側も給与以外の魅力の提示に努める必要があるのではないか。

また、日本語が堪能な人には日本語手当を支払う等の取組が有効ではないか。例えば、タイでは外国語ができる人に語学手当を支払うということが一般的で、実際に当社のタイの拠点では手当を支払っている。

<議長>

技能実習制度では国際貢献という目的を強調して技術指導を行ってきた中、実際には実習

生の就労環境に関する問題が多くあることは皆さまもご承知のとおりかと思う。資料にもあるように、今後は定着に向けた取組として育成制度へ移行することで、人材の確保を目的とした制度となることは事務局からの説明にもあったとおりである。この点に関して、皆さまのご経験やご知見の範囲でご意見いただきたい。

<委員>

当会では県下 200～300 の組合がある。その中で、技能実習生を受け入れるために結成された組合が 1 割程度あり、増加傾向にある状況である。技能実習制度が育成就労制度に移行するが、これまで地方の地場産業をはじめ、中小企業にとって外国人材は大きな戦力となってきたことは事実である。外国人材を受け入れてきた側の視点としては、監理団体として、これまで技能実習生を受け入れてきた組合が、育成就労制度に移行しても継続して監理団体（監理支援機関）に移行できるよう制度設計をお願いしたいと考えている。全国中央会では年 2 回研修を実施しており、制度の移行にあたって、技能実習機構から育成就労制度の説明をしていただく機会があり、今の段階で不適切な技能実習制度の取扱いがあれば、監理支援機関として移行できない可能性があるため、今のうちに改善するように指導をいただいたところである。こういった声を受けて、年に 2 回地区別で開いている代表者会議にて技能実習生を受け入れている組合や地場産業の組合から、育成就労制度への移行によって地方から首都圏に外国人労働者が取られるのではないかと心配をする意見もある。地方が外国人材を雇用し続けられるような制度運用を求めて、全国大会を通じて国に対し要望を提出する。

<委員>

育成就労制度について、情報共有を 1 点と意見を 1 点お話をさせていただきたい。まず、情報共有は、育成就労制度については今後転職ができる仕組みとなるため、他府県では職場環境の整備が非常に重要になってくるという判断がされているようであるということ。自治体のサポートとして、各企業の職場環境改善への支援という方向性で事業を検討しているように感じる。

2 点目の意見について、育成就労制度では日本語教育に関する日本語要件が明確化されている点が非常に大きなポイントとなっている。先日、厚生労働省の職員の方と対談した中で、国としてはきちんと規制をして、その制度設計の中で日本語要件やビザにあった適正な職場配置等の管理を徹底したいと考えていると聞いた。制度の中で企業における日本語教育の支援が必要となってくるが、認定日本語教育機関（就労部門）が日本語教育を担うこととされているが、現時点で就労部門での認定は JICE（ジャイス）と AJALT（アジャルト）の 2 団体しか認定を取得できていない。全国的にこの 2 団体に日本語教育を依頼するということでは、すべての育成就労対象者の日本語教育を引き受けることができない状況である。その代替をどこが担うかが決まっていない状況の中、登録日本語教員が日本語教

育を担うことも想定されるが、どこかに依頼すれば実施できるという体制が整っている状況ではない。企業がどのように日本語教育を提供していくのかについては、県の事業として支援を展開し、オンラインを含めて多くの企業が参加できる日本語教育の仕組みについて検討する必要がある。日本語レベルN3が取れる日本語教育の体制整備、オンラインの活用等についてのサポートが自治体に求められるのではないかな。

<委員>

先ほどのご意見にあった、技能実習制度から育成就労制度への移行についての国への要望について、現行の技能実習制度においては、監理団体が企業と人材の仲介に入り、監理団体経由で就業するというのが技能実習制度であり、育成就労制度においては監理支援機関が仲介に入り、技能実習制度と同様に事前の育成計画を作成し、それを認定するという流れのため、受入れの流れは同様であり、企業側の混乱を避けるという意識のもと制度設計が行われているという認識である。一方、懸念されているように転籍が認められるという点においては、これまでは悪質な受入れ実態等があった場合のみ転籍が認められていたのに対し、育成就労制度では同じ分野であれば本人の意思を尊重する形での転籍が認められるため、一定人数の転職は発生すると想定される。ただ、技能実習生であれば、実習修了後には帰国を前提として考えている実習生が多い中、育成就労制度では特定技能までの流れが一通りで目に見える形になっているため、日本に長く住んで働くことを意識して働いてもらえるというメリットもあるので、受入れ側の企業としても長期滞在を意識して、コミュニケーションを積極的に取り、業務を覚えてもらうことで中長期的なメリットがあると感じている。日本人の若年層の採用が困難な中、アジアの若い外国人材を採用し、一緒に企業を作っていくイメージを持って、企業には取り組んでもらいたい。日本語要件については、在留資格の変更を伴うステップアップの中で、求められる日本語能力の水準は上がっていくが、中小企業ではその日本語教育支援まで手が回らないこともある。県の事業として展開している日本語・ビジネスマナー講座のように、育成就労制度に対応する日本語教育のバックアップがあれば事業主に喜ばれるのではないかな。

<委員>

育成就労制度については企業側から見て大きく3つの課題があると感じている。1つ目は転籍条件の緩和であり、企業としては人材流出のリスクが高まるということ。2つ目は費用の増大であり、送り出し機関への手数料や渡航費用の補助、教育制度の充実等、企業が支援すべきコストが増えるということ。3つ目は受入れ可能な職種が狭まることで、これまで受入れ可能であった職種が育成就労の対象分野として検討されている16分野に該当せず、制度移行後、育成就労として外国人材の受入れができない企業が出てくる可能性があるという点である。現行の技能実習制度では、「安価な賃金で人材確保をする」というのが実態としてあった中、育成就労制度への移行にあたっては、企業が外国人

材と一緒に成長していこうという意識への改革が求められている制度であるように思う。

<議長>

対象が16分野に再編され、対象外となる職種がある一方で新たに運輸業が許可されたということもある。愛知県のバス会社では3名のインドネシア人材を運転手として採用したというニュースも目にした。来日前に現地の送り出し機関でバスの運転講習を受けた上で就業ということであった。日本語だけでなく技能の習得という点についても、業種によってはこれまで以上に支援が求められるようになっていくと感じた。

<委員>

私どもが関わっている滋賀県の事業である、ベトナムの高度外国人材の雇用支援であるジョブフェア、それに付随する日本語講座を通じて、昨年25名の県内企業への内定者が出ている。今年で4年目になるが、外国人材採用の目的は、コスト的な観点からではなく、企業の中核人材としての能力を引き出すという観点を持った上で、さらには企業の成長に繋げていくという段階に入っている。会員企業を主体とし、滋賀県の取組の一層の拡充を要望する。また、愛知県や姫路市などから滋賀県の率先した取組に関して参考にしたいという声もあるため、滋賀県では知事を含めて先駆けた取組を今後も継続していきたい。滋賀県では現在約25,000人の外国人労働者がおられる。前年対比で見ると、ミャンマーやインドネシアが大きく増加しており、外国人労働者側も選別されていくようになっていくと感じている。県内に在住する外国人材が増加すれば、生活圏への影響も大きくなることが想定されるため、生活面での支援についても、県民の理解を得ながら支援を進めていきたい。

<議長>

滋賀県は外国人労働者によって人口が社会増している珍しい県である。大学では学生と滋賀県における、介護分野での外国人材の研究を7年間進めている。介護分野の外国人材の受入れという点においても、滋賀県は非常に進んでいる自治体であると評価できる。様々な事業所へのヒアリングを進めているところだが、転籍条件の緩和で人材が流出するのではないかと懸念する声は多く、日本語教育支援についても同様に不安を抱えている意見が多い。

<委員>

人材確保を目的に育成就労制度が運用されると採用にあたっての給与形態等のベースがこれまでよりも上がってくることが想定される中、中小企業がそれに見合うだけの給与の支給ができるような体制が取れるのかという点は危惧される場所である。同時に、すでに就業されている外国人材の給与への影響についても懸念されると感じている。また、在留

資格の変更の際の要件となる試験に合格できるかどうかという点が非常に鍵になってくると感じている。県として試験合格に向けた支援の展開が効果的ではないかと感じた。

<委員>

自身の専門分野の観点から資料を拝見しての意見であるが、外国人労働者の生産年齢人口の中のボリュームゾーンが20～29歳となっており、育成就労の3年、特定技能1号の5年、この8年間を経て特定技能2号になれば、20歳で来日した人が28歳になるということである。そのくらいの年齢になると、結婚を考える方もいることが想定でき、家族の帯同が可能となれば母国から配偶者を呼び、日本で家庭を持ちたいと考える方が出てくるのではないかと。育成就労制度においては特定技能2号取得までの道筋ができ、取得できれば家族の帯同が可能となる。家族を持つということを考えた際に、母国へ帰るという選択肢以外にも、日本で家族を持って暮らしていくという選択肢を持ってもらえるように、その家族への支援等についても想定に入れておく必要があると思う。語学のサポートや異国の地での子育てに関しては行政の支援が必要になってくるのではないかと。

<委員>

過去に受け入れた女性の技能実習生が特定技能に移行したという経験がある。その経験から感じていることは、技能検定の際に日本語能力が重要であるということである。職場内での技術等の教育や、監理団体からの日本語教育を実施してきたが、外国人材にとって漢字・カタカナ・ひらがなが非常に難しいと感じているようで、その学習支援については受入れ企業側もかなりの負担となると感じた。技能の習得に関しては、技能試験の対策のために、職業教育支援を県が実施すると良いのではないかと。

<議長>

各種教育の支援については、すべての企業で実施できるとは限らないので行政のサポートが大事になってくると、意見を受けて感じた。

○高度外国人材の県内就職の促進について

<委員>

他府県の就職フェアにおいて、日本語能力がN3～N4程度の専門学校に在籍している南アジア出身の学生が殺到している。出展企業の希望する人材は様々であり、技人国の枠で学生を採用したい企業と、特定技能の枠で学生を採用したい企業とが混同して出展している状況である。ただ、学生は在留資格について理解できていないため、本人の在留資格に合致しない求人の企業に話を聞いていたりする。就職フェアに参加する人数は多く、盛況に見えるが、実際は求人内容とマッチングしない人が集まってしまっている。滋賀県で今

後留学生の就職支援をお考えであれば、技人国と特定技能を明確に分けて、サポートの仕組みを構築すると実効性があると思う。コロナが明けて、専門学校に入学した大勢の南アジアの学生が今年度と来年度で就職活動をするようになる。現状の技人国と特定技能が混同した就職フェアではなく、在留資格毎に明確に分けたマッチング支援ができれば先進事例になると思う。特定技能と技人国では、就職活動の方法や時期、学校の先生の指導の在り方等、大きく異なる。その点を当初から想定して、ハローワークを活用したり、マッチングするような方法を在留資格毎に考えていくことができれば企業のためにもなるのではないか。

<委員>

外国人材の採用や育成、コミュニケーションには時間も人手もかかり負担となっている。税制面での支援等外国人材の採用や人材育成への努力をしている企業に対する支援があるといいのではないか。

また、借家の契約等において、外国人の場合は保証人を求められる。小さな企業では社長が保証人になっていることが多いが、どう保障するかという仕組みが整備されていないことが課題となっている。

技能試験については、外国人材は日本人と同じレベルの技能があっても、言語力の差で資格試験等に受からないことがあるのが課題であるため、試験問題の英語化を検討する必要があるのではないか。また、海外で取得した同様の資格を日本国内でも同じ資格として認める「総合認証制度」を国に提案したこともあるが、日本ではなかなか認められにくい。滋賀県は立地的にも生活環境的にも恵まれているためか、人材確保・育成に課題を感じる経営者もいるが、中高度外国人材の雇用まで行わなくても良いという意識が一部あるように感じる。生産人口減少やグローバル化、DX、GXなどにどう適応していくのか企業が5年10年先をイメージして取組を進めていけるよう、未来予想図を提示して長期的な視点を持つよう働きかける必要があるのではないか。

<委員>

留学生に対するインターンシップについては、言葉の壁を理由に躊躇する企業が多いため、通訳等ができるような日本人学生をバディとして一緒に受入れられることができれば企業側の受入れハードルが下がるのではないか。

また、外国人材雇用を検討している企業に対しては、すでに外国人材を雇用している企業の見学をしていただくことが効果的だと思う。外国人材の受入れにあたっては、企業側が雇用上の関係だけではなく、安心して働け、成長できる環境を整えてあげる必要がある。

<委員>

ベトナムの事業に加えて、留学生に対する就職支援も展開することで間口は広がると思

う。県内企業では外国人材の雇用は徐々に広がっていると認識している。どのように展開していくのが効果的かを考える必要があるかと思うが、ぜひ可能性を追求していただきたい。

<委員>

2024 年度に外国人材雇用の活用実態について、関西 2 府 5 県を訪問し、企業の事例紹介を交えたレポートを作成・発表した。制度的な話が議題に上がる傾向が強い一方で、企業現場からの示唆としては、外国人材に対して日本語教育を行うだけではなく、受入れ企業の日本人社員向けの教育として「やさしい日本語」講座等を実施する等、意思疎通の面について有効かつ真似できる取組実践例は潜在的にあるように感じた。なお、2025 年 8 月から外国人材の戦略的採用・定着に向けたセミナー・ワークショップシリーズを梅田で開催する予定。実際の採用から定着までのフローに沿って、求人票から職場づくりまで考えていく内容を予定。内容だけでなく、滋賀県内の企業にとっても、県外の方と交流する機会としてご参加いただければと思う。受入れにあたっての企業事例については、我々も一部把握しているところであるため、ご要望いただければ情動的提供等は可能である。

<委員>

高度外国人材に限らない話ではあるが、組合の企業からは少子高齢化で日本人学生や人材を採用できないため、外国人材に頼らざるを得ないという声がある。県内に多くの大学が立地しており、県外から来ている方も含めて学生は多くいる。その学生たちに対して、滋賀県が働く場、人生を送る場として日本で最も優れているということをアピールすることで、滋賀県にとどまる動機付けができるような施策を県全体として検討して取り組んでいただきたい。

<委員>

滋賀県に定住していただきたいという視点から考えると、外国人材を受け入れていない地元企業に対して雇用に関するセミナーを開催することで、より採用が進むのではないかな。すでに外国人材を受け入れている企業の成功事例等を交えて説明していくことで、自社でも外国人材を受け入れてみようという機運が醸成されるのではないかな。外国人材に選ばれた地域を目指すには、多層的な施策の実行が必要と感じる。

留学生の雇用促進については、県内企業と地域を知っていただくためのバスツアーのようなもので実際に企業を見学してもらうということも鍵となるのではないかな。工場やオフィスの見学だけではなく、企業の社長をはじめ社員との交流や観光地の訪問など、住環境を含めて、働くことと住むことの両面を経験していただく機会を提供することで魅力を感じていただけるのではないかなと感じた。外国人留学生と地元企業の社員とのワークショップ等を通して、外国人材が企業に期待することや理想の職場環境等を企業が感じ取ってい

ただき、滋賀県で働く・暮らすといった長期的な視点での魅力を一緒に考えていく機会となれば定着に繋がると思う。そうすることで、滋賀県に住み、結婚・出産といった流れに結びつくのではないかな。

<委員>

留学生の採用等、日常的に支援をする立場として、2点課題をお伝えする。1点目は語学の課題である。当学の場合、英語基準で入学し、入試から授業、卒業まで全て英語だけで過ごせるコースがある。そのコースの学生でも日本で生活する中で、日本企業への就職を希望する学生もあり、その場合日本語能力が課題となってくる。もう一方、日本語基準のコースで学ぶ学生は、N1相当の日本語能力を持っているが、コミュニケーションの部分で就職活動のマッチングがうまくいかず、就職が困難であるという状況である。語学と言っても、ケースによって課題は違ってきている状況である。このことから、英語で採用試験・選考をしてもらえる企業の情報は非常にありがたい話である。企業にとってはハードルの高い話ではあるが、求める日本語能力のハードルを少し下げても、英語で本人のポテンシャル等について確認しながら、日本語のコミュニケーション能力は別のところで高めていくというような枠組みがあれば留学生にとって挑戦しやすくなるのではないかと感じている。2点目の課題は留学生の意識であり、日本人以上に大手思考から就職活動をスタートすることもある。一方で、地元企業について留学生にもっと知ってもらいたいという思いもあるが、早期化により3回生から就職活動の必要があり、企業情報が少ない中であれば地元企業が選択肢に入るのは難しい。低回生の段階から、企業と接点を持つ機会を作ることで、留学生が地元企業のことを理解し、魅力や働くことのイメージができるのではないかな。例えば、企業と留学生と一緒に地域課題の解決に取り組むといったPBLのような取組があると、企業の面白みを肌で感じながら繋がっていきけるのではないかと考えている。環びわ湖大学・地域コンソーシアムは県内大学を束ねているので、その取組の中で接点を作るだけではなく、新たな魅力の発見につながると、その後の採用に繋がっていく可能性があるのではないかと感じている。

<議長>

資料にある県の事業の「日本語・ビジネスマナー講座」について、実績はどうか。

<事務局>

定員である50名の応募があったが、一部企業の都合で参加できないケースもあり、最終的には28名の方に修了いただいた。

<議長>

企業からの申込みがあって、外国人材に受講いただくという流れか。

<事務局>

日本語とビジネスマナーを外国人材の方に学んでいただくということだけではなく、日本語教育の部分に企業も一緒に取り組んでいただくことを大事にしている事業のため、企業からお申し込みいただく形をとっている。スクーリングの機会等で外国人材同士の横の繋がりの形成や、応募企業担当者の講座見学やヒアリングを通して、企業と一緒に歩いていくイメージである。今年度からは、外国人材の今後のキャリアを考えることを企業にご検討いただくために、伴走支援のような部分にも取り組んでまいらる。

<委員>

県の事業である日本語・ビジネスマナー講座に昨年4名参加させていただいた。受講した社員の内、一番滞在歴の長い人は約7年になるが、お客様対応等でより精度の高い日本語を学びたいということで受講を希望され、受講に至った。本人も受講してよかったと大変喜んでいて。今年2年目として引き続き受講をさせていただきたいと考えている。企業としても、人事担当は支援が大変ではあるが、外国人材の方の日本語レベルの向上は数値でも感じられるので、良い方向に進んでいると認識している。

一方で、日本語だけの対応でよいのかと感じている点もある。先端大学からインターンでミャンマーの方を受入れるが、日本語は得意ではないが英語は喋れるとのことである。数日のインターンであれば、翻訳アプリ等で対応可能である。また、日本語で会話できることは企業側としてもストレスがなく一番良い。しかし、高度外国人材に働いてもらおうと思うと、英語を話せなくていいのかと感じることもある。日本人社員に対する英語教育のような支援があればありがたいと思う。また技術の教育についても同様であり、日本人社員への教育についても外国人材の教育と合わせて、学び直しに繋げていきたいと思う。職業教育を外国人社員に実施しており、日本人にも技能検定のようなものはあるので、外国人材の方と同じように受けてもらい、職業認定制度のようなものを導入できれば、今後外国人材が増加したとしても、日本人の仕事が少なくなっていく状況を回避できるのではないかと考えている。

<議長>

日本人の社内公用語の英語化については古くから課題として継続されている。昨今の留学生の傾向としては生成AIを活用して願書を作成しているようである。素晴らしい日本語で願書に記入されているが、皆さん同じパターンであり、テーマは非常に無理のある合成的な側面が見受けられ、実際に面接すると日本語ができないという状況である。今までは日本語が堪能な留学生を採用したいという前提だったが、日本語よりも英語が得意な外国人材が日本で働きたいと考えている傾向はある。その視点を含めると、先ほどの各委員の意見にあったように、受入れる側の日本人の視点や意識の変化が必要であると感じた。

技能実習から育成就労制度へ移行し、今後若い外国人材が帯同家族を入国させることもできるような制度設計ということだが、留学生の高度外国人材においても帯同家族の問題はすでに起きている。大学院を修了したベトナムの方がIT関係の企業に就職し、4年目になるころにベトナムからお嫁さんを連れてきて、日本で定住するつもりで仕事を続けると考えたが、帯同家族は全く日本語ができないということで困っていた。本人だけではなく、家族が日本に来た際の支援について、企業がどこまで支援できるのかについては大きなコストもかかるが、補助制度や手当については改革が必要なこともあると感じている。

<委員>

組合の企業と高度人材の話をする、移民政策に関する話を議論されることが多く、高度外国人材や帯同家族の話は在留資格に直結するため、制度設計をどうしていくかは国としてどうしていくかが課題であり、日本の先行きを考える上で非常に大事だという意見が多かった。

<議長>

育成就労制度については、自治体に合わせて走りながら考えていくという印象を受けている。その点では、企業の方が実態に合わせていち早く変化、対応されているのではないかな。先ほどの意見にもあったように、実際に外国人材を雇用されている企業の見学については、オブザーバー的な形で参加したいと思っている。またオープンファクトリーのような企業の訪問についても活用させていただき、留学生に対して、海外事業と深い関わりを持つ県内企業を見学してもらうことで、滋賀県についての知見を深めてもらいたい。そのような経験をすることで、滋賀県で働いてみようという感覚を持つきっかけとなる。

<委員>

山形県の中小企業での外国人材の定着支援の事例がニュースで取り上げられていた。専門のサポートスタッフを配置し、私生活を含めて各種手続きや検診等についてもスタッフが付き添ってサポートしているとのこと。情報として共有させていただいた。

<議長>

地域の会社がどのように外国人材をサポートするかで、定着に結びついていくと感じる。

<委員>

近畿圏全体の労働局として、先月大阪で留学生向けの面接会を開催した。普段県内の面接会を大阪で開催しても、100名程度の参加者であるが、約2,000名の留学生が来場された。滋賀県内からも5社程度出展いただき、1つの企業で100名以上がブースに来場していた。個人的なイメージでは、大阪の企業に人気が集集中、滋賀の企業に学生の目を向け

るのは難しいと感じていたが、外国人材の方にとっては都市部や地方といった地理的な条件はあまり重要ではなく、自身の能力をどのように活かして、どうステップアップしていけるかという点に関心が高いと感じた。県内事業者を集めて、他府県の学校へ直接アプローチして情報共有する場を作ることで、県内企業に目を向けてもらえる機会になるのではないか。

<事務局>

本日いただいたご意見の中で、数点事務局としてお答えしたい。まず、外国人材については、言語だけでなく、生活面を含めて今後様々な課題が想定されるため、対応が必要であると感じている。商工観光労働部だけではすべての対応が困難なため、今年3月に滋賀県として多文化共生プランを策定した。県庁各課連携し、今後想定される課題に対応していくという意識を持っている。

また、本日いただいたご意見について、すでに今年度取組を開始している事業もある。例えば、バスツアーでの企業見学や日本人社員向けの講座でやさしい日本語についての研修も実施しているところである。本日いただいたご意見を参考にしながら、ブラッシュアップしていきたいと考えている。

以上