

## 総務委員会 県外調査活動状況

1 日程 令和元年9月2日（月）～9月4日（水）

2 委員者（9名）

委員長 乙黒 泰樹

副委員長 大久保俊雄

委員 鈴木 幹夫 桜本 広樹 早川 浩 杉山 肇  
臼井 友基 山田 七穂 卯月 政人 望月 利樹

3 調査先及び調査内容（主な質疑応答）

### （1）【熊本県庁 災害対応工程管理システム（BOSS）の構築・運用について】

問）8割以上の市町村がシステム導入ということで、残りの2割が今後検討中なのかもしれないが、いずれにしてもこのシステムを、県下の市町村が100%導入するというのが重要だと思う。残りの2割の市町村に対して、どのように働きかけをしていくのか。

答）残りの2割のうち、独自に自分たちで考えますというところと、あとは導入済みである8割の市町村の動きを見てからちょっと考えさせてくださいという、様子見の市町村がある。「やっぱりいいなという周りの市町村からの声があるようなら、うちも本格的にいきたい」ということである。どうしてもランニングコストがかかってくるので、うちも絶対入れろとはちょっと言いづらいところがある。そこは粘り強く働きかけていく必要があると思っているが、「絶対やりません」というような断り方ではなかった。そのため、残りの2割のところには継続的に働きかけをしていく必要があると思っている。

問）もし、この行程表ができて、公務員の役割が全ての中で賄えるというか、関係軸ができるのであれば、個人情報の問題はあるが、その180万人の全ての県民に役割分担を、例えばAランク、Bランク、Cランクと全部分けて、あなたの役割はここですよと、あるいはあなたの関係するところはここですよという、全県民がそれを共有すれば、全県民がこの行程表にかかわれるというような形にもなると思う。

今、この分野では、県庁、市町村、あとは公的などところではどんな関連があるか。警察はあると思うが、例えば、ボランティア、NPO、社協、農協、金融機関など、そういったネットワークはどうなっているか。

答）確かにこのシステムは、いろいろやろうと思うと、可能性自体はいろいろあるが、確かに個人情報の問題はあり、もし個人情報を入れると、国のほうの関与がいろいろ厳しく、個人情報保護の観点から、セキュリティーレベルがどんどん上がる。

そうになると、やっぱり使い勝手が正直悪くなる部分があるので、このシステムには、今、個人情報は一切載せないような仕組みになっている。実は、この前、このシステムに関して会計検査が入り、「個人情報は本当に載せてないんだよね」と、かなりそこを強調された。外部とつながっているシステムなので、セキュリティー面で、かなりそこを突っ込まれて聞かれた。今のところは、どちらかというところ、いろいろな可能性よりも、まずは使い勝手の部分を優先したシステムとしているので、どこかの機関との連携については、必要に応じて、今後検討する。まずはシンプルにつくろうということで導入したので、今後の検討課題であると認識している。

問) 熊本地震で、関連して亡くなった方が225名。そして今現在、まだ7,000人の方が仮設に入っている。行程表を吟味して、例えば、ここがきちっとしていたら225人は死ななかったとか、あるいはここをこう改良、改善していけば、次にまた同じようなクラスの災害が起きて、仮設住宅をこのくらいの期間で終わらせるというような、そういった部分にも発展していかないと、これは、公務員のお手盛りの、自分たちの内部的な仕事システムみたいな感じに思えてしまうが、その辺はどのように考えているのか。

答) このシステム自体は、あくまでも行程を管理するシステムということで使っている。私たちが期待しているのは、詳細シートの下にそれぞれのマニュアルとして、細かく対応をするものをつくってくれと言っているので、例えば、今言われたような関連死を減らすためには、ひょっとしたら新たなマニュアルであるとか、別の通知を出さなくてはいけなかったり、施設をつくらなくてはいけなかったりするかと思うが、今のところ、その辺りは個別の業務の中で対応してもらいたいと考えている。

今の話は結構細かい対応の部分に入ってしまうが、大きな部分でこのシステムに入れておかないといけないものがあるれば、当然入れ込む必要があるかと思う。細かい対応の部分は、例えば、もし避難所の運営などが課題であるならば、その避難所の運営、保健師の派遣が必要であれば保健師の対応をどうするのかということ、細かい業務の中でつくってもらう必要があるのではないかと考えている。

問) 山梨県では、平成26年に大変な雪害があった。私たちは、平成28年に県議会で災害対応マニュアル等々をつくっている。県の対策本部と熊本県議会というのは一体だと思うが、例えば山梨県の場合、災害の翌日など、しかるべきときに正副議長が出るとか、その招集を受けて各常任委員長、副委員長が全員集まるとか、情報対策をしているが、そういうものはあるのか。細かい説明は結構である。

答) 熊本地震のときは余りにも災害の規模が大き過ぎて、実は県議会のほうでも執行部に余り求めなかったという経緯がある。ちょっと落ちついてからでいいから、まずは人命救助に全力で当たってくれというように、逆に議会のほうからいろいろな配慮をいただいた。「これをこうしてくれ」と、多分地元からも議員にいろいろな要望が上がっていたと思うが、議会のほうから、そういう情報は執行部には入れなかった。多分、議会から話があるとそちらを中心に対応することになってしまうような部分もある。あれだけの大きな災害だったため、熊本地震に限っては、後で資料をまとめて議会に説明に行ったということだった。

初動対応でどういうマニュアルを使ってやるのかについては、不勉強で申しわけない。



※熊本県庁での概要説明、質疑の様子

## (2) 【佐賀県庁 働き方改革及びテレワークについて】

(働き方改革について)

問) 役所の仕事というのは、4月から3月である。その中で、例えば知事選等があれば若干変わってくるが、予算が通過するまで本格的な動きというのはない。3月は異動時期を迎えて、そのころは議会も終了するし、やることというのは余りないのではないか。

答) 実情を申し上げますと、3月は年度末であり、1年間のいろいろな総まとめといった時期になってくるので、職員には忙しい時期になる。

問) 12カ月を、仕事でどういう使い方をするか。予算の組み立て、要するにお金の使い道ということで、仕事は成り立っているわけなので、やっぱり1年間、毎月毎月の仕事へのかけ方が、平準化されていないと思う。

例えば、土木関係はやはり夏・秋から冬に仕事集中する。割と4月、5月というのは事業としては動いていないというように、やはりそれぞれの部署の1年間における毎月毎月の仕事の割り当てについて、やり方がうまくいっていないと思う。

それぞれ仕事の内容がみんな違うわけなので、全体を平準化するというのは難しいことだし、それはやはり課長補佐が管理しているようなグループ単位で、要するに、事業のあり方をもっと再確認、突き詰めていく。毎年、毎年違う事業をやっているわけではない。事業としては大体同じようなことをやっている。この事業に1人あたり何時間をかけたとか、そういった時間の積み上げによって、1日の労働時間というのは成り立っていくと思う。

そういった、細かい事業に合わせて、1人当たりの職員がいかにかこの事業に対して時間をかけているかという、数字的、時間的な積み重ねのチェックも大事だと思う。そういったことは、どのようにしているのか。

答) おっしゃるとおり、例えば、1日のタイムスケジュールとか、1年の業務スケジュールは、割とどこの所属でも見ているし、業務によっては夏が閑散だったり、冬場に集中したりということはある。平準化できるものはやろうとしているところはあるが、どうしても今、所属ベースでは、いろんな仕事でいっぱいになっていて、その検討が十分できずに日々淡々とこなさざるを得ないという状況になっているのも現状である。

所属長などといった上位の職員がきちんと担当者の仕事のあり方を見て、どういうところに時間を割いているのかとか、例えば、10月に忙しくなるのであれば、ちょっと前倒しできる分はないのかとか、係の中でも業務が集中する職員がいるのであれば、そこを割り振りできないのかという検討を細かくしていればいい。しかし、全ての所属でそれが十分できているかという、できていないという現状がある。

仕事のあり方や時間外勤務を、すごく気をつけて見ている所属ではそこを注意してやっているが、県庁では、どうしても、こま切れの所属単位での機能として、統治を組織的に見してしまうので、所属によってばらつきがあるというのが現実である。事業が集中して、閑散な時期を迎えないまま、ずっと忙しいところもあるし、そういう所属間のばらつきもある。

どういう業務なのかということ、小刻みにちゃんと分析してフローを見ていけば、改善できる部分があるのではないかと聞かれると、それはそうだと聞かざるを得ないと思う。

問) 繰り返しの部分もあるが、例えば、1人の職員が1年間の事業をやりこなす場合、まずは年度当初、これはこういう時期にやりたいと。しかし、例えば議会対応で、議員から求められたので資料を集めなきゃならないとか、いろいろな突発的なことも起きると思う。だから、1年間の事業を約8割ぐらい、80%でできるような、一人一人の職員にまずは計画を立てさせる。それをやはり上司である課長たちが、しっかりとできるのか。そういったものをま

ずは1年間、1カ月やってみるということもやはり大事だと思う。

そうすれば、自分が見えなかったところ、あるいはそれによって気づくということもあるし、改善の余地があるとか、上司にチェックをしてもらいながら相談をしていく。そういう1年間の使い方ということも、私はいいんじゃないかと思う。

答) 参考にさせていただきたい。

問) 2の「働き方改革の指標に係る平成29年～30年度の実績」という中で、働き方改革に取り組んでから満足度が下がっているという結果が出ているが、この要因をどのように分析しているか。

答) 満足度が下がったところを抜き出して、それが階層別に誰が一番低かったのかというのを比較したのが、このスライドだが、これでは、主事級の職員が多かったということがまずわかった。これがその分析であるが、物すごくやりがいをもって仕事ができただけでは、割と満足度が高くなるという結果が既に出ていて、そういった満足度に相関関係が強い項目が幾つかあるが、それが達成感や能力発揮など、これらの五つの項目であるということが、前の分析結果でわかっている。こういった項目が全て減少していたというのが、3月のアンケートの結果である。そのため、引きずられる形で総合的な満足度も減少したというところが、まず結果として出てきている。

この結果を踏まえて、こういうことではないだろうかという仮説を立てたのが、このスライドである。若い職員では、担当者として仕事を抱え、仕事を回している者が多いが、どうしても、いろいろ中長期的に先を見据えた仕事というより、目の前の書類をこなさないといけないとか、次のステップを踏まないといけないとか、ここを片づけて、ここを片づけて、と毎日追われていると、本当に自分が何をしているのかよくわからないまま1月たった、2月たった、で、1年終わってしまったということに陥っているんじゃないか。それが、20代の若い職員で満足度が低かった原因ではないかと考えている。

実際、赤字で書いてあるが、6割の職員が、業務削減とか効率化を求めており、4割の職員が全庁的な業務や組織の見直しを必要と感じている。やはり、中堅層の職員と若手の職員では、仕事に対する捉え方も違っていて、がむしゃらに先輩の背中を追って仕事をするのをよしと思う世代と、そうではない世代がいる。仕事をしていく上で、いろいろな承認欲求というものも若い世代で強くなってきている。小言とか苦言は多いけど、ねぎらいの言葉がないとか、そういったことも実際にコメントとして上がってきている。いろいろな現場を回すのにあくせくしているのに、働き方改革なんて…というような状況になっているんじゃないかというのが、我々の分析した結果と仮説である。

問) もう1点。各部署で点検項目を踏まえながら働き方改革を進めていくという取り組みをしているが、部署によって働き方改革が進みやすい部署、進みづらい部署が出てくると思う。その傾向を教えてもらいたい。また、部署によって、働き方改革が進まないところがあるのであれば、どういう形で、再度、重点的に取り組んでいくのか、教えていただきたい。

答) 部署間の差については、やっぱり実際に自分事として取り組まないといけないという意識の強いところのほうが、取り組みは進んでいる。取り組みを進めるに当たって、部局をどう動かしていくかというのは部局長の考えであったり、それをサポートする副部局長に委ねるところが多いので、それらの職員が積極的に取り組みを進めている部局のほうが、取り組みの進みが大きいというのは、現実的にはある。

ただ、実際、各部局にお願いして、いろんな取り組みを報告してもらったり、共有してもらったりしているので、ある程度の取り組みをしないとイケないという認識は各部局の中で出てきている。現実には、こういったことをやろうと思ったけども、それをどう動かしていく

かというのは、声かけなどがどうしても必要になってくるので、いろいろな機会を捉えて意識をしてもらうことも必要であるし、我々も定期的にメルマガやいろいろな会議の中で話題を提供していくなど、そういった働き方改革を考える機会や時間をつくっていく必要があると考えている。

問) やる気の問題ということもあると思うが、各部局の仕事内容によって、なかなか改革が進んでいかない、取り入れづらいということもあると思う。具体的にどの部署が働き方改革を取り入れづらいとか、そういった傾向は何か出てきているのか。

答) どの部署というところまでは出ていないが、どうしても今、SAGAサンライズパーク（佐賀県総合運動場・総合体育館エリア）とかスポーツ関係が、整備などで非常に時間外勤務も多い。どこも人員が限られているが、限られた人員の中で仕事を回していかないといけない状況がある。

そういった中で、先ほどの早出遅出勤務の4割制限を撤廃してほしいという投げかけをしてきたところはスポーツ課であるが、そうした縛りやルールを見直すことで働きやすい環境づくりということについて、所属長の意識としてある程度進めないといけないという点では、ここ3年ぐらいで意識づいてきている。

時間外勤務が多く、業務が回らないことについて、何か改善策や検討の余地がないかということであれば相談をしてほしいという話もしているので、そういった意識はちょっとずつふえてきているのではないかとは思っている。

問) 一番大事なものは、やっぱり効率性とか生産性の部分というところで、ちょっと気になったのは、AI、RPAの実証と導入に取り組んでいるということだが、具体的にどのような形でやっているのか。

答) まだ他県に比べてすごく進んでいるというわけではない。AI、RPA関係は情報化推進室がやっているが、佐賀県庁の中はある程度システム化されているものが多いので、大きく取り入れるというより、業務改善をする中で、業務フローを見て、改善にITを利用するのがよければAIとかRPAを使っていけばいいのではないかということが前提にある。

今年度、議事録作成やOCRの読み込みなどをやっているが、そのほかの県庁内の業務についても活用できないかということで、まず業務の洗い出しについて、今、全庁照会をしている。

取り入れるとなると、やはり多額の予算がかかるので、使えるか使えないかという実証をやったほうがいいのかということで、それに取り組もうとしているところである。そのため、AI、RPAありきとは考えておらず、活用できる分野があるなら活用していく。でも、アナログでよければアナログでいいかなということである。

問) かなり効率はいいのか。取り入れたところは、効果が出ているのか。

答) 議事録作成については、我々も一度使ってみたが、逐一起こすとなると、それを見ながら起こしたほうがいいのかと思うが、概要だけのテープ起こしでよければ、わざわざいらなかな、と。時と場合によっては使い方はあると思う。

OCRの読み込みについては、実際にやっている職員からは非常によかったという意見が出ているので、業務によっては効率のいいものだと思う。

他県でもいろいろな業務をやっているが、なかなか効果が出なかったという結果も実際に出ていて、そこは見きわめが必要なのかなと思う。

(テレワークについて)

問) 先進地だけあって相当進んでいるなと感心した。在宅勤務は一定期間を決めてやっているのか。それとも、その日その日ごとという選択ができるのか。

また、サテライトオフィスは、自分の自宅から近い職場で仕事ができるという意味なのかということ、まず聞きたい。

答) まず利用の柔軟性に関しては、その日に必要であればその日に申請をして、その日に承認を得て実施ということも、制度的には可能である。そのため、例えば、あらかじめ今月はどうするか、そこまで必ず計画をしないといけないというわけではない。8月28日の災害のときにも、当日に在宅勤務しますということで所属長に申請してオーケーといったこともあった。

サテライトオフィスに関しては、県庁舎の一つの会議室をサテライトオフィスとして整備し、そこにネットワークPCを置いているが、自分の家にネット環境がないとか、パソコンがないという場合に、そこを自由に使ってくださいという形をとっている。

例えば、自分の勤務地が通勤1時間半ぐらいの遠いところにあり、毎日通勤している。たまたまその日は、この近くで会議があるが、わざわざ通勤すると1時間半かかるし、また午後から会議に行くためにさらに1時間半かかるから、もうそれだったら最初から佐賀市内で仕事をして、午後からの会議にすぐ行けるようにしようというような形で、通勤するための1.5時間を省略できるし、こっちに戻ってくるための1.5時間も仕事に割り当てることができるから、そういう使い方をしているという職員もいる。

問) 弾力的に選べるということだが、例えば、業務上、そういった勤務形態を選べる職員もいるが、一方で県民向けの窓口業務であるとか、なかなかそういう勤務形態を選べない職員もたくさんいると思う。不公平感とか、やりたくてもできないという職員もいると思うが、どのように対応しているのか。

答) 確かに窓口業務が多い職員は、なかなか在宅勤務をしにくいと思う。職員の業務内容によって取り組みやすい、取り組みにくいというのは現にあるかと思う。

ただ、必ず100%窓口業務をしないといけないという職員は確かにできないが、窓口対応を代わってもらなど、日によっては内勤できる日もあるかと思うので、そういった部分を在宅勤務に活用するとか、工夫の仕方はある。

あと、そういったことが不満として上がってきているかどうかという、それほどたくさんは上がってきていないが、例えば、あの人はたくさんやっているのに、私はあまりできないとか、アンケートの中で、そういった不公平感を訴える職員は少しいた。だから、そこは例えば係長などが少し気配りして、そういった不公平感がないようにコミュニケーションを図って、在宅勤務を公平にできるように配慮していくということは、やはり必要になってくると思う。

問) 相当、システム自体も進んでいるような感じがする。仮想デスクトップなども、私が昔いた職場では使っていたが、そういった機械の進歩を感じる。

サービス管理は電子で行っていると思うが、こういった勤務形態では、所属長への申請もシステムで行うのか。また、時間外勤務の管理などもそうだと思うが、こういった対応をしているのか。

答) まず申請に関しては、職員申請システムで、まず事前申請や、事後の実績報告などをしてもらっている。それから、きょう何に取り組むのかという業務計画と終わった後にどれだけ進んだかという業務報告を、メールで別途してもらっているようにしている。

先ほどチャットの利用について申し上げたが、チャットで今パソコンの前にいるのかとか、一定時間離れているのかというステータスが出るので、そういったもので状況を見たり、場合によっては、チャットで今どうしてるというようなコミュニケーションをとるといった形で対応している。

制度的な面でいうと、基本的に時間外勤務は在宅勤務の場合はしないというルールをあらかじめ定めており、時間外勤務にならないよう管理するといった形でやっているのが現状である。

問) この対象者は、知事部局及び教育委員会事務局に在籍する職員という、一定のくくりがあるが、これ以外の職員について広げないというのはどんな理由があるのか。

答) 例えば学校の教員についてであるが、学校現場の教員の働き方に関しては、ちょっと管轄が違うので、何とも私のほうではコメントする立場にない。

問) 導入して、人件費とかハードの導入費とか、経費的にどうなったか教えてほしい。

答) 大体、5年リースなど長期継続契約でやっている契約が多いが、総トータルの経費で、年間大体1億9,000万円ぐらいの予算を組んで、5年間継続で総事業費掛ける5ぐらいでやっているというのが、今のコスト感である。

問) 人件費の削減にはなっているのか。

答) 人件費の削減になっているかという検証までは、残念ながらできてはいない。



※佐賀県庁での概要説明、質疑の様子

### (3) 【福岡県庁 外国人材の受入体制等について】

問) 外国人の相談体制について、メール、電話、来所相談での体制が整っているかと思うが、その内訳というか、それぞれがどれぐらいあるのか。

そして、相談の窓口で専従の相談員がいると思うが、そういった方たちがどういう資格を持っているとか、あるいは言語など、何か特別に学んだ方なのか、教えていただきたい。

答) まず1点目の、来所、電話、メールといった相談の実績であるが、この相談センターは7

月31日から開設して運営しているが、今、集計が8月20日の段階の情報しか入っていないので、その段階で申し上げると、ほとんどが電話での相談ということである。

正確に何件というのは申し上げられないが、総件数で60件。3週間で60件の相談を受けている状況であるが、そのうちの約8割が電話での相談と聞いている。残りの2割が来所での相談で、メールでの相談はほとんどないということである。

2点目の、窓口の相談員の資格等についてであるが、これは正直申し上げて、専従の相談員の選定に当たっては、特別の資格は、条件として設けていない。まず言葉の面で申し上げると、今回の仕組みでは、窓口に来たり、電話で相談があっても、民間の通訳会社と別途契約をしておき、その契約に基づき、実際には通訳をしてもらいながら相談に乗るという形なので、まず言語面での制約はない。

外国人の方から実際に相談を受けて、当然その相談窓口の中だけで解決できる課題もあれば、そうではなくて、やはり内容によっては専門機関につないでいく必要がある。例えば消費者問題や、もうちょっと深刻な問題として、例えば児童虐待とか、配偶者から暴力を受けているといったような相談であれば、警察や女性相談所といった専門機関につないでいく必要があるので、一つ条件があるとすれば、相談者の方が何を課題として相談に来られているかというのを適切に把握した上で、確実に適切な専門機関等へつないでいくと、そういった対応ができる方ということ、面接等を通じて選定した。

問) 開設してまだ間もないということだが、この3週間で60件というのはおおむね、予想していた件数より多いのか、あるいは少ないのか。また、少ないのであれば、その背景など、まだ短いかもしれないが、何か分析していればお聞かせいただきたい。

答) この60件という件数自体は、正直、これがどのくらいの数なのか、私どもはまだ評価ができていない状況であるが、開設した際に広報や周知を行ったおかげで、いろいろなマスコミでも取り上げてもらい、報道してもらった。アナウンス効果で、開設したばかりで注目が集まり、お電話いただいたというケースもあるのかなと考えている。ただ、この60件という件数は、実際に対応に当たって、例えば電話が立て込んで困るというほどの状況ではないので、ある程度しっかりと対応できるレベルの件数の相談が寄せられているのかなというのが、まず正直なところである。

件数については、もうちょっと推移を見た上で、また、相談の内容としてどういったものが多いのかという、実績をもう少し積み重ねた上で状況を見て、窓口の対応をどうしていくかということを考えていきたいと考えている。

問) このサポートセンターの運営協議会の取り組みで、生活支援や生活相談は大切だと思うが、この中で再生自転車購入補助金とあるが、これはどういったものか。また、他県では住宅補助などをやり始めている県があるようだが、そういった予定や考えはあるか。

答) まず、再生自転車の補助金であるが、放置自転車などをまた使えるように整備して、留学生に対して、交通安全やリサイクルの仕組みについて理解してもらうということも別の側面にあり、そういった周知を図るためにもやっている取り組みである。これは、実績として、昨年度で利用したのは2名しかいない。リサイクルの自転車を購入していただく方に、1人当たり2,000円の補助をしている状況である。

住宅の補助については、この留学生サポートセンターではしていない。ただ、別途、奨学金制度を設けるなどしているの、その中から家賃に回すというところはあるかと思う。

問) 技能実習生を受け入れる場合に、企業側から相談を受けて、いろいろな協同組合や、紹介する受け入れ会社が全国的にもたくさんあると思うが、そういった紹介をしているのか。その場合に、結構問題になっているのが、組合にもいろいろあり、例えば認定などしっかりと



した組織の協同組合とか、そうしたことが大切になってくると思う。そういった体制はどうなっているのか。

答) 技能実習生については、私どもは労働部局の労働政策課で所管をしているが、そちらでは今話があったようないわゆる協同組合、管理団体をしているような協同組合の紹介というものは行っていない。

恐らく、実際、問い合わせはいろんな事業者からあるかと思うが、今話があったように、県として認定したり、ここは優良な管理団体だとかいった取り組みは、今のところ福岡県としてはしていないし、今後の見通しとしてもするという話は聞いていない。

問) 多くの外国人の方が来て生活するというのはいいことで、そういう外国人の方に快適に生活してもらうという、その相談業務やサポートは大きな意味があると思う。これだけふえてきている状況を考えたときに、当然サポートを一生懸命しているが、例えばトラブルであったり、最悪のケースは、犯罪にかかわるとかそういうことになってはならない。過去にこういったトラブルがあったとか、こういった困ったことがあったとか、何か差し支えない範囲で教えていただきたい。

答) 県という立場から考えると、今話にあったようなトラブルは、比較的どちらかというところ、市町村やそれぞれの地域で起こっているという話を、私たちも各市町村を通じて聞いている。

私どもも市町村に出向き、外国人材の受け入れに当たって意見交換を重ねているが、そこで聞くのは、特にやはり多いのは、今まで外国人が余りいなかったような郡部などで、まだ都心部は比較的留学生などがこれまでもいたのでいいが、先ほど申し上げた、例えば技能実習が最近急増している状況で、やはり、「今まで見たことがないアジア系の外国人が、急に10人ぐらい固まっているが、あれは誰だ」といったような話が、住民から市町村の役所や役場にあるといったことはよく聞いている。

今までいなかったところに急に外国人が来て、やはり戸惑っているというレベルの話はよく聞く。また、トラブルとまでいえるかどうか分からないが、ごみ出しのマナーが徹底されていないため、役所や役場で指導しなさいといった話が日本人の住民からあったということは、よく聞いている。

それ以外の、もうちょっと重大なトラブルについては、今のところ私どもとしては把握していないが、できるだけそういったトラブルにつながらないように、先ほど外国人の方向けの取り組みについて説明をしたが、これからは受け入れる地域の日本人の側も心構えというか、どう受け入れていくかといった取り組みも必要ではないかということは、実は私どもの内部でも今検討を始めているところである。

その辺りも研究を続けて、日本人に対する何らかのことはしていきたいと考えている。

問) 福岡県では、留学から就職ということで、一連の目標でやっているという説明を受けたが、留学から就職して定着するパーセントなどはどのぐらいなのか。

答) 実は、実際に福岡県内に留学生として来た方が、そのままどれだけ県内の企業に就職したかというのは、直接ひもづけされたデータがなく、先ほど申し上げたように、他県からの方も含めての県内に留学から就職した方というのは把握できているが、何%ぐらいかというのは、申しわけないが、わからない状況である。

問) 学生もかなり外国の方の割合がふえてきていると。山梨県にある山梨学院大学でもかなり外国人の学生が来ていて、福岡県でもふえてきていると思うが、大体どのぐらいというのはわかるのか。

労働力を確保するということでは、非常にいい取り組みだと思う。この取り組みがいい方

向にいけばいいと思っているし、勉強させていただいて、山梨でも完成したいと思っている。

昨今の新聞等では、例えば留学生が借金をしよって、日本に来て、その借金を返せないから、例えば1年間に1回ぐらいしか休みがなくて、思っていたような労働環境とは違うという状況でも、その借金を返すまで本国に帰れないとか、日本のイメージが全然違っていたなどという報道がある。そういった相談内容や実態というのは、結構多いのか。

答) 留学生の内訳であるが、今1万9,000人ぐらいいる留学生の中で、大体の大まかな数字として、この1万9,000人の中の大体8,000人ぐらいが大学、または大学院に来ており、専修学校に4,500人ぐらいの方がいる。日本語学校の方で5,000人ぐらいいるということである。

大学、大学院という方であれば、まさに学ぶために来ている方であるが、今話にあったような、ちょっと条件が違ったなどというお話は、まず日本語学校で入ってきた方にそういった可能性が非常に高い。

この日本語学校の割合というのも、実は先ほど1万9,000人の中で、どんどんふえてきている。留学生がふえてきていると申し上げたが、割合的には、大学、大学院は若干ちょっとずつ減ってきており、逆に日本語学校がどんどんふえてきているような状況である。

先ほど申し上げた相談センターを7月から立ち上げたが、それまでも、もともと相談窓口は国際交流センターで実施してきたが、お金を積み立てて日本に入国して、とにかく学校には通わず、ほぼアルバイトだけというような状況にあるという相談も、たまにはあるがあったという話は聞いている。

今後、こうした日本語学校については、法務省が中心となって、本来の留学目的ではない、働くために来ているような学生はできるだけ排除していこう、そういったことをなくすために、日本語学校も認定制にしていくという流れがあるので、そうした国の動きも注視しながら、県としても実態を把握していきたいと考えている。

問) 今、いろいろな外国の方が来ているが、公として、大使館との関係、例えば、千葉県のある森田知事などはトップセールスとして、知事みずからが外国を訪問して、トップセールスを行い、その都道府県の安全性のPRや、どういった人材がほしいのかという、まさにそういったところまでしている。市町村の中でも首長たちが海外に出て、トップセールスを始めていくという段階で、大使館とのかかわりであるとか、トップセールスなどで直接外国に赴いて、企業の経営者が会社の説明会をするというような、そういった何か個別な動きはあるか。

答) まず1点目の大使館との関係であるが、福岡県の中に総領事館が五つある。アメリカは領事館であるが、タイ、ベトナム、オーストラリア、韓国、中国がある。

その中で、特にベトナムの総領事館は、建てられて10年になるが、つい昨日も、領事館創立10周年ということで、ベトナムの総領事館やそのほか関係団体において、ベトナム人材の受け入れに向けたセミナーということで、きのう午後から半日ほど行われていた。そこもぜひ福岡県としても協力してくれということで、私も参加し、いろいろとお話をさせていただいたところである。

実際、ベトナムの総領事館側からは、具体的に、ベトナムとしても人材をどんどん日本に送り込みたいと。せっかく福岡に総領事館としてあるので、福岡を拠点として、九州各県を含めて、ぜひ人材を送り込めるような取り組みを一緒にやっていきたいというようなお話をいただいている。

まだ具体的に人材の受け入れに向けてどうしていきましょうというお話までは正直進んでいないが、今後、実際に人材を受け入れていくに当たって、そういった総領事館等とも連携しながらやっていくことが必要と考えている。

2点目のトップセールスについては、現在のところ、私どものほうで積極的に海外のどこか特定の地域と関係を持って受け入れたいということまでは、まだ至っていない。

ただ、やはり今後、実際に受け入れるに当たって、今一番、恐らくどこの自治体も注目しているのはベトナムだと思うが、当然ベトナムも、永遠に人材を供給できるわけではないと思うので、今後、次の手として何があるのか、いろいろと考えながら進めていく必要がある。しかし、直接個別の企業をミッション団として引き連れていこうとか、そういった県としての動き、かかわりは今のところないという状況である。

問) 外国人の就職ということで、具体的な数字は出ていないということだが、大学ではどういう業種にパーセンテージが多いのかということと、また、企業サイドでのどういう業種でニーズが多いのかというのが、もしわかればお願いしたい。

答) 具体的な業種としては、外国人の新卒の留学生からの就職というだけではなくて、実際に働いている外国人の傾向としては、県内で多いのは、やはりサービス業である。

特に福岡市中心となるが、福岡市がほぼ第3次産業中心の都市であるので、この福岡市を中心にそういった外国人が多く勤めていて、サービス業で大体、平成30年10月時点で6,600名といった方が働いている。

ほかにも、例えば宿泊業や飲食業といったところで5,200名ぐらいの方が働いている。

一方で、技能実習もふえてきているので、製造業も構成比としては非常に高い。失礼、こちらが一番高く、製造業で9,700名の方が働いているという状況である。

問) もう1点、外国人相談センターが7月からスタートしたが、この経費面と、財源の構成がわかれば、簡単に教えていただきたい。

答) この外国人相談センターは、法務省の交付金を活用しているので、2分の1は国庫負担である。

相談センター自体は7月からの運営であるので、年間の予算ではないが、金額としては、7月31日で、正確には8月からの8カ月間の運営で1,700万円余の経費をかけている。これが来年度、年間になると、やはり2,000万円を超えるぐらいの運営費となるのではないかと思っている。



※福岡県庁での概要説明、質疑の様子（終了後、県議会議事堂の視察を行った。）