

第 3 回 誰もが輝く持続可能な茨城を担う人づくり
調査特別委員会資料

4 多様な働き方・外国人材の積極活用等

(1) ワーク・ライフ・バランスの実現

(産業戦略部、総務部)

2023年7月24日(月)

(1) ワーク・ライフ・バランスの実現

1 現状と課題

【本県の状況】（産業戦略部）

- 本県は全国と比較し、年次有給休暇取得率は高いものの所定外労働時間が長く、ワーク・ライフ・バランスの推進が課題となっている。

（参考1）年次有給休暇取得率

区分	本県	全国順位	全国
年次有給休暇取得率(2021)	59.58%	18位	58.99%

出典：全国中小企業団体中央会「中小企業労働事情実態調査」

（参考2）所定外労働時間

区分	本県	全国順位	全国平均
所定外労働時間(2022)	10.8時間/月	37位	10.1時間/月

出典：厚生労働省「毎月勤労統計調査」

- 多様で柔軟な働き方を可能とする労働環境の整備を促進するため、県内経済団体や業界団体と連携し、優良事例の普及啓発や経営者の意識改革を図っていく必要がある。

【県職員（知事部局等）の状況】（総務部）

茨城県総合計画第4部「挑戦する県庁への変革」に基づき、「いつでもどこでも」効率的に仕事に取り組み、職員が心身ともに健康で、ワーク・ライフ・バランスを確保しながら、意欲をもって、県民のために必要な仕事や現場に密着した仕事に注力できる環境づくりを進めている。

- 長時間労働の是正のため、時間外勤務の縮減や年次有給休暇の取得促進の取組を実施しているが、災害対策や感染症対策、家畜防疫対策など緊急かつ避けられない事由による時間外勤務が継続して発生している。

（参考1）1人1月当たり時間外勤務時間数

年度	2018	2019	2020	2021	2022	目標(2025)
時間	11.3	12.2	11.0	11.4	11.5	10.5

（参考2）年次有給休暇取得日数（暦年）

年	2018	2019	2020	2021	2022	目標(2025)
日数	12.1	11.7	11.5	12.4	12.0	14

※上記の目標値は、茨城県職員子育て応援・女性活躍推進プラン

- 多様で柔軟な働き方の推進のため、テレワーク制度を拡充し、いつでもどこでも効率的に勤務できる環境づくりを進め、ワーク・ライフ・バランスの確保を図っている。

※ 2017年制度開始、2020年の新型コロナウイルス感染症を契機に利用が大幅に拡大

- また、時差出勤制度については、育児・介護等の理由を問わず、13パターンの勤務時間から選択可能な柔軟な制度となっており、半数以上の職員が利用している。

※ 時差出勤理由：通勤混雑緩和（42.7%）、業務都合（20.4%）、育児・介護（16%）

2 施策の方向性

【企業・労働者向けの取組】（産業戦略部）

① 茨城県働き方改革優良（推進）企業認定制度の推進

働き方改革の取組が優れた企業を働き方改革優良（推進）企業として認定するとともに、認定企業の取組を優良事例として紹介することにより、県内企業の多様で柔軟な働きやすい労働環境の整備を促進。

（参考）認定件数

	優良企業	推進企業
2019年度	31社	2社
2020年度	23社	1社
2021年度	88社	11社
2022年度	87社	15社
合計	229社	29社

※ 優良企業…推進企業の条件を満たし、所定外労働時間数、年次有給休暇取得率などの数値基準を達成した企業

推進企業…多様な働き方、業務効率化など、働き方改革に向けて取組を行っている企業

② 「いばらき働き方改革推進月間」の実施

働き方改革を官民一体で促進するため、県内経済団体や労働団体、茨城労働局等と連携し、8月・11月を「いばらき働き方改革推進月間」と定め、各種広報媒体の活用やポスター、リーフレットの配布等により重点的に啓発活動を展開し、働き方改革の取組を推進。

③ いばらき女性活躍・働き方応援ポータルサイト

働き方改革・女性活躍に関する県内企業の取組状況や優良事例、各種支援施策等を発信する、総合ポータルサイト（「あなたにエール！～いばらき女性活躍・働き方応援ポータルサイト～」）を運営。（2022.9開設）

【県職員向けの取組】（総務部）

（1）長時間労働の是正

適切な時間外勤務管理のため、総務事務支援システムや客観的記録（パソコン操作時間、タイムレコーダー）を活用した勤怠管理を実施している。

また、職員の健康保持は管理職の重要な責務であるため、各部局の次長等対象の会議を開催し、適切な勤務時間管理や業務マネジメントの実施を依頼している。

① 月単位の時間外管理の取組

目	月 45 時間（原則の上限時間）を超えないことを目標に管理
標	月 80 時間超の時間外勤務防止（過労死ライン超過の防止・是正）

- ・月の時間外勤務実績が一定時間（20H/40H/60H）を超えた職員がいる部局長、所属長等にアラート（メッセージ）を送信、40H、60H を超えた時点で所属内・部局内で対応策を検討・実行し、翌日までに行政経営課に報告。

② 年単位の時間外管理の取組

- ・「茨城県職員の勤務時間に関する規則」（茨城県人事委員会規則）で規定する時間外勤務の特例の上限を超えないよう、以下に該当した時点で、所属長は「過重労働早期是正報告書」を行政経営課に提出。

（月 45 時間超が 3 月、年間時間外時間数が 540 時間超、月 80 時間超）

「職員の勤務時間に関する規則」に定める時間外勤務の上限	
原則	月 45 時間、年 360 時間
特例	月 100 時間未満、年 720 時間、複数月（連続する 2～6 箇月）平均 80 時間、月 45 時間の超過は 6 月以内

③ 年次有給休暇の取得促進

- ・努力目標年 14 日以上、最低でも年 5 日取得できるよう、所属長等に対し、職員の人事評価面談時（年 3 回）に取得状況を個別に確認し、必要に応じて業務分担を見直すなどの取組を依頼。

（2）多様で柔軟な働き方の推進

① テレワーク

- ・行政情報端末（1 人 1 台パソコン）で業務を行う全職員（会計年度任用職員含む）が、リモートで職場パソコンに接続可能なテレワーク環境を整備。
- ・職場パソコン持ち帰りや Wi-Fi ルーターの貸出、IP 電話サービスの活用など、職員の利便性や負担軽減に配慮。
- ・テレワークで対応できるよう、業務のデジタル化やペーパーレスを推進。

② 時差出勤

- ・自分のライフスタイルや業務都合に合わせて勤務時間を自由に選択できる時差出勤制度を周知。
- ・勤務終了から翌日の勤務開始までインターバル（11 時間程度の休息时间）を確保するため、時差出勤制度の利用を推奨。

3 今後の対応・改善の方向

【企業・労働者への対応】（産業戦略部）

- 県ポータルサイトやセミナー開催を通じ、柔軟な働き方や労働時間の縮減に積極的に取り組む企業を優良事例として紹介することにより、県内企業への情報発信を強化していく。

- 多様で柔軟な働き方を可能とする労働環境の整備を促進するため、県内経済団体や業界団体と連携し、引き続き優良事例の普及啓発や経営者の意識改革などに取り組んでいく。

【県職員への対応】（総務部）

- 時間外勤務時間上限規制への対応や多様な働き方の進展により、所属長等の勤務管理マネジメントの負担が増大しているため、職員の勤務状況を効率的に管理できるシステムの導入を検討する。
- 災害時等においても、特定の職員（特に技術職員）に業務が集中しないよう、平時から必要な協力体制の構築や業務見直しを進め、職員の健康保持に努める。
- 職員がワーク・ライフ・バランスのとれた働き方を実現できるよう、働き方改革の取組をさらに進めるとともに、職員が意欲を持って、県民のために仕事に注力できる環境づくりを促進する。

第 3 回 誰もが輝く持続可能な茨城を担う人づくり
調査特別委員会資料

4 多様な働き方・外国人材の積極活用等

(2) 幅広い職種で女性が働きやすい環境の整備

(産業戦略部、総務部)

2023年7月24日(月)

(2) 幅広い職種で女性が働きやすい環境の整備

1 現状と課題

【本県の状況】（産業戦略部）

- 2020年の国勢調査によると、本県の女性労働力率（※）は52.4%であり、全国の女性労働力率53.5%をやや下回っており、仕事と両立して安心して子どもを育てられる労働環境づくりが必要である。

※ 15歳以上人口（労働力状態「不詳」を除く）に占める労働力人口の割合

（参考）女性の年齢階級別労働力率（2020）（単位：％）

	本県	全国
女性 計	52.4	53.5
15～19歳	16.3	16.8
20～24	72.0	74.2
25～29	84.8	86.6
30～34	78.1	79.1
35～39	78.2	78.1
40～44	81.0	80.8
45～49	81.8	82.0
50～54	79.9	80.2
55～59	74.9	75.3
60～64	61.3	62.2
65歳以上	20.1	19.9

出典：総務省「国勢調査」

- 本県の女性管理職割合（14.2%）は全国平均（14.8%）を下回っているため、女性の登用に向け企業経営者及び女性自身への意識改革や、人材育成の支援が必要である。

（参考）女性管理職比率

区分		順位	本県	全国
女性管理職割合	(2017)	28	14.20%	14.83%
	(2012)	37	11.11%	13.44%

出典：総務省「就業構造基本調査」

【県職員（知事部局等）の状況】（総務部）

- 県では、子育て中の職員が仕事と家庭を両立しやすい環境づくりを推進するため、また、全ての女性職員がどの役職段階においてもその個性と能力を十分に発揮できるよう、2020年度から2025年度を計画期間とする「茨城県職員子育て応援・女性活躍推進プラン」を策定し、取組を進めている。
- 同プランに掲げた高い数値目標の達成に向けて、引き続き全庁を挙げて施策に取り組み、女性が働きやすい環境を整備する必要がある。

2 施策の方向性

【企業・労働者向けの取組】（産業戦略部）

① 茨城県女性リーダー登用先進企業表彰

女性の登用に積極的な企業を表彰し、県内に広く発信することで、管理職や役員など指導的地位に就く女性の登用を促進。

<表彰要件>

- ・女性の登用実績

（女性管理職割合が産業別平均値を超えている、または女性役員1人以上）

- ・女性労働者の登用促進のための取組の実施 等

（参考）受賞企業

年度	表彰区分	会社名	所在地	業種
2019	特別優良賞	樋口土木(株) 横関油脂工業(株)	阿見町 北茨城市	建設業 製造業
	優良賞	国立大学法人茨城大学 関彰商事(株)	水戸市 筑西市	教育・学習支援 卸売・小売業
2020	特別優良賞	(株)サシノバルテ	桜川市	医療・福祉
	優良賞	土浦大同青果(株) (社福)ユーアイ村 (株)ユニゾンモバイル	土浦市 水戸市 筑西市	卸売・小売業 医療・福祉 卸売・小売業
2021	特別優良賞	(株)ヴィオーラ (株)染めQテクノロジー (株)諸岡	水戸市 五霞町 龍ヶ崎市	サービス業 製造業 製造業
	優良賞	(株)鯨井会計	つくば市	サービス業
2022	特別優良賞	(株)橋本ブラシ製作所	美浦村	製造業
	優良賞	(株)大貫工務店 (株)トレンディ茨城	水戸市 水戸市	建設業 運輸業

② 女性管理職の育成

女性管理職の育成を支援するため、女性のスキルアップや異業種交流、上司のマネジメント向上を図る研修を階層別を実施。

（参考）実績

年度	参加人数
2020	126人
2021	79人
2022	138人

③ 「自営型テレワーカー」の養成

新しい働き方として、仕事と家庭の両立を図りながら、在宅での就業を希望する女性を支援するため、オンラインなどでデジタルスキルを習得し、「自営型テレワ

一カー」として働くためのスキルやマインドを学ぶ講座を開催。

(参考) 2022年度実績

区分		参加人数
入門コース		98人
スキルアップコース	Webライティング	20人
	Webサイト制作	20人

④ いばらき女性活躍・働き方応援協議会の運営

誰もが働きがいを実感できる職場環境や、女性が輝く社会の実現を目指し、県内企業における働き方改革及び女性活躍の促進を図るため、関係団体により協議会を設置し、官民が連携して方策を協議、推進している。

- ・ 設置年月日 2022年4月1日
- ・ 構成（幹事会）茨城産業会議構成経済4団体、連合茨城、茨城労働局、社会保険労務士会、茨城県
- ・ 会員企業 県内企業及び事業所等（769社：2023.5末時点）

⑤ 女性活躍・働き方応援シンポジウム

女性活躍や働き方に関する現状と課題、これから進むべき方向性について考え、企業における女性管理職の登用や、女性自身もやりがいを実感し働くことができる社会につながることを目的に開催。

(参考) 実績

年度	参加人数	備考
2021	181人	ライブ配信の視聴者
2022	334人	①会場 105人 ②ライブ配信の視聴者 229人

【県職員向けの取組】（総務部）

(1) 女性職員の割合の拡大

○ 募集活動の強化

大学等が主催する学内説明会や職員ガイダンスのほか、ホームページやSNS等を活用し、女性職員のキャリア支援や子育て支援、福利厚生制度の紹介等、女性にとって働きやすい職場であることを積極的に広報することにより、女性受験者の更なる確保に努めている。

(参考) 採用者に占める女性の割合

年度	2018	2019	2020	2021	2022	目標(2025)
全体	39.3%	44.0%	53.1%	44.0%	47.1%	50%
大卒程度	33.8%	29.0%	42.9%	35.4%	39.2%	40%

(2) 女性職員の登用の拡大

① 積極的な登用

人事評価制度の活用等による能力・実績主義による適材適所の人事配置を徹底することにより、意欲と能力のある女性職員の管理職への登用拡大を図っている。

併せて、将来の管理職候補者となる課長補佐級・係長級についても、積極的な登用を図っている。

(参考) 各役職段階に占める女性職員割合の推移

年度	2019	2020	2021	2022	2023	目標 (2026)
課長級以上	7.4%	9.4%	10.4%	11.6%	13.1%	26%
課長補佐級	20.5%	21.9%	23.6%	25.9%	27.4%	37%
係長級	33.5%	34.3%	34.8%	35.6%	35.4%	43%
全体	36.0%	37.4%	38.0%	38.8%	39.0%	—

② キャリア形成の支援

階層別研修等においてキャリア形成に関する研修を実施するとともに、大学院や民間企業、海外や中央省庁等への女性職員の派遣機会を確保している。

また、県の重要政策に係る企画立案部門への配置などにより、さらなる能力の発揮・活用を図っている。

(参考) 女性職員の派遣状況 (2023年度)

中央省庁	2人	民間企業等	3人
政策研究大学院大学	1人	市町村	2人

(3) 働きやすい職場環境の整備

① 男性職員の育児休業等の取得促進

- ・ 知事が全職員向けにメッセージを発信し、子育ての大切さを理解し、ともに支え合いながら育児休業を取得しやすい環境づくりに取り組むよう呼びかけ
- ・ 総務部長通知により、各部局長の責任において、対象となる全ての男性職員が育児休業を取得できるよう取組の徹底を依頼
- ・ 子どもが生まれる男性職員に対して、育児のための休暇制度等を紹介する「イクメン手帳」を交付するほか、男性職員の育児休業体験談の周知

(参考) 育児休業取得率

年度	2018	2019	2020	2021	2022	目標 (2025)
男性	10.4%	18.9%	44.4%	59.4%	79.2%	100%
女性	100.0%	100.0%	100.0%	99.0%	97.2%	100%

② 各種制度の充実・周知

- ・ 育児休業、介護休暇、超過勤務の制限などの各種制度や出産費用の給付等の経済的支援措置の周知徹底を図るため、これらを理解しやすいようにまとめた「両立支援ガイドブック（職員向け）（管理職向け）」の充実
- ・ 「イクボス（部下の育児参加に理解のある上司）養成講座」等の実施

③ 代替職員の確保

育児休業取得者がいる職場を支援するため、人事異動による正職員の付加配置や会計年度任用職員、育児休業補助職員及び育休任期付職員の採用などにより、代替職員の確保に努めている。

④ 働き方改革の推進（４（１）ワークライフバランスの実現 ②県の取組 再掲）

○ テレワーク

- ・ 行政情報端末（１人１台パソコン）で業務を行う全職員（会計年度任用職員含む）が、リモートで職場パソコンに接続可能なテレワーク環境を整備
- ・ 職場パソコン持ち帰りや Wi-Fi ルーターの貸出、IP 電話サービスの活用など、職員の利便性や負担軽減に配慮
- ・ テレワークで対応できるよう、業務のデジタル化やペーパーレスを推進

○ 時差出勤

- ・ 引き続き、自分のライフスタイルや業務都合に合わせて勤務時間を自由に選択できる時差出勤制度を周知
- ・ 勤務終了から翌日の勤務開始までインターバル（11 時間程度の休息時間）を確保するため、時差出勤制度の利用を推奨

○ 長時間労働の是正

- ・ 適切な時間外勤務管理のため、総務事務支援システムや客観的記録（パソコン操作時間、タイムレコーダー）を活用した勤怠管理を実施
- ・ 職員の健康保持は管理職の重要な責務であるため、各部局の次長等対象の会議を開催し、適切な勤務時間管理や業務マネジメントの実施を依頼

⑤ 庁内保育所「ひより保育園」の利用促進

職員が仕事と子育てを両立できる環境づくりの一環として2019年12月に開設した庁内保育所「ひより保育園」の利用促進を図り、育児を行う職員が一層仕事に専念できる環境整備を進めている。

3 今後の対応・改善の方向

【企業・労働者への対応】（産業戦略部）

- 管理職登用に向けた企業の意識改革を進めるとともに、女性自身が管理職になることについて前向きに捉え、キャリアを形成できるよう支援していく。
- 企業の個別訪問を実施し、経営者と意見交換を行うとともに、県庁内の取組事例や成果を紹介するなど、経営者に直接、働きかけを行っていく。
- テレワーク等の多様で柔軟な働き方や、労働時間の縮減、育児休業の取得促進などに積極的に取り組む企業を優良企業として認定し、その取組を優良事例として普及していく。
- 女性活躍・働き方応援シンポジウムの開催や、「自営型テレワーカー」として働くための講座の開催等により、仕事と両立して安心して子どもを育てられる労働環境づくりを促進していく。

【県職員への対応】（総務部）

○ 女性職員の積極的登用

「茨城県職員子育て応援・女性活躍推進プラン」における2026年4月の数値目標である課長級以上の女性職員割合26%の達成に向けて、意欲と能力のある女性職員の積極的な登用を図る。

○ 男性職員の育児休業の取得促進

男性職員の育児休業の完全取得及び取得期間の延長に向けて、引き続き意識啓発を図るとともに、取得の支障となる課題を整理し、対策を検討する。

第 3 回 誰もが輝く持続可能な茨城を担う人づくり
調査特別委員会資料

4 多様な働き方・外国人材の積極活用等

(3) 担い手不足が生じやすい業種における国内人材の確保

(産業戦略部、保健医療部、福祉部、農林水産部、土木部)

2023年7月24日(月)

(3) 担い手不足が生じやすい業種における国内人材の確保

1 現状と課題

【本県の状況等】（産業戦略部）

- 国立社会保障・人口問題研究所の推計では、全国の生産年齢人口（15～64歳）は今後も減少が続くと見込まれ、2025年は73,101千人あった生産年齢人口が、20年後の2045年には58,323千人（▲20.2%）まで減少すると推計されている。

（参考）生産年齢人口推移

（単位：千人、%）

		2025	2030	2035	2040	2045
全国	生産年齢人口	73,101	70,757	67,216	62,133	58,323
	人口に占める割合	59.3%	58.9%	57.6%	55.1%	53.6%

出典：国立社会保障・人口問題研究所「日本の地域別将来推計人口」

- 本県の15歳以上人口は、新型コロナが発生した2019年度を起点に前後3年の数値をみると、2016年1月時点では約251.8万人だったが、2022年1月には約5万人減の約246.8万人に減少している。

一方、労働力人口※は2016年平均では152.4万人だったが、2022年平均では1.5万人増の153.9万人となっている。

労働参加率は年々上昇しており、これは女性や高齢者層の労働参加が進んでいる結果と推測される。

※労働力人口：15歳以上人口のうち、就業者と完全失業者を合わせた人口。

（参考）本県の労働参加率

（単位：万人、%）

	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
15歳以上人口 ※1	251.8	251.4	251.0	250.1	249.4	248.5	246.8
労働力人口 ※2	152.4	152.7	153.7	154.3	154.2	154.3	153.9
労働参加率 ※3	60.5	60.7	61.2	61.7	61.8	62.1	62.4

※1 出典：常住人口調査（各年1月時点） ※2 出典：労働力調査（年平均）

※3 労働参加率＝労働力人口/15歳以上人口

- 本県の有効求人倍率は、2022年度平均で1.49倍であり、コロナ禍で一時下落したが、再び増加に転じている。

（参考）本県の有効求人倍率（年度平均）

（単位：倍）

	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
本県	1.28	1.50	1.62	1.58	1.27	1.38	1.49
全国	1.39	1.54	1.62	1.55	1.10	1.16	1.31

出典：茨城労働局「県内の雇用情勢の概況」及び厚生労働省「一般職業紹介状況」

- 経済の先行指標である産業別新規求人は、2016年度を100とした場合、ほぼ半数の産業が増加傾向で推移している。

特に、コロナ禍で需要が大きかった医療・福祉や、以前から人手不足の深刻さが指

摘されていた建設業は、一貫して高い水準で推移している。

(参考) 本県の産業別新規求人への推移 (2016年度を100とした場合)

	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
農、林、漁業	100	114	134	109	114	109	130
鉱業、採石業、砂利採取業	100	133	98	135	137	98	133
建設業	100	112	113	109	111	114	110
製造業	100	119	124	107	83	116	122
電気・ガス・熱供給・水道業	100	85	84	75	55	51	56
情報通信業	100	101	96	85	70	82	88
運輸業、郵便業	100	109	113	102	86	97	101
卸売業、小売業	100	111	111	95	83	85	91
金融業、保険業	100	96	106	119	133	129	129
不動産業、物品賃貸業	100	88	80	73	61	60	77
学術研究、専門・技術サービス業	100	112	112	99	85	101	114
宿泊業、飲食サービス業	100	120	120	118	82	85	111
生活関連サービス業、娯楽業	100	110	110	103	88	97	99
教育、学習支援業	100	109	103	99	96	93	107
医療、福祉	100	109	116	124	109	120	119
複合サービス事業	100	107	118	116	90	83	86
サービス業(その他)	100	106	101	88	78	96	96
合計	100	110	112	104	90	103	106

出典：茨城労働局「県内の雇用情勢の概況」を基に労働政策課作成

- 民間信用調査会社の調査によれば、2023年4月時点で、正社員が不足している県内企業の割合は53パーセント、アルバイト・パートなど非正社員が不足している県内企業の割合は42.3パーセントとなっており、人手不足が進行していた2018年・2019年に近づいている。

(参考) 従業員の不足割合 (各年4月時点)

(単位：%)

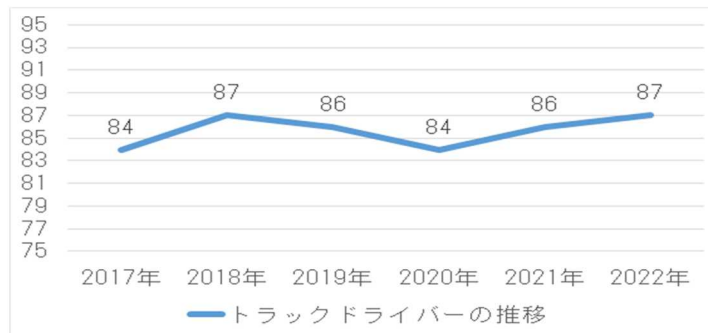
	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
正社員	43.8	46.8	61.0	53.7	37.1	44.1	56.1	53.0
非正社員	31.6	34.6	37.0	35.9	20.7	26.2	39.0	42.3

- 生産年齢人口の減少や労働参加率の上昇により、潜在的な労働力の供給が減少している。企業の人材確保を巡る環境は悪化しており、雇用関係指標や各種調査にその結果が表れており、県内企業の人材確保を支援する必要がある。

【運輸分野】（産業戦略部）

- 全国のトラックドライバーの数は約 87 万人で、ほぼ横ばいに推移している。

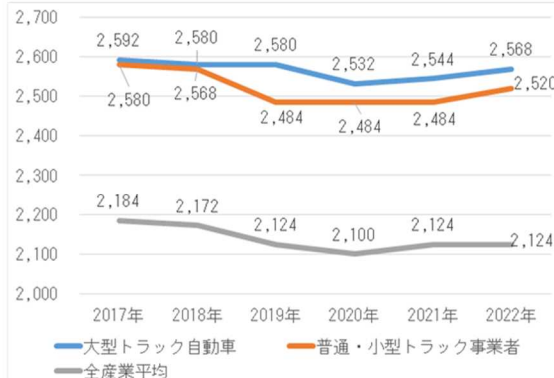
図 1 全国のトラックドライバーの推移（万人）



出典：総務省「労働力調査」

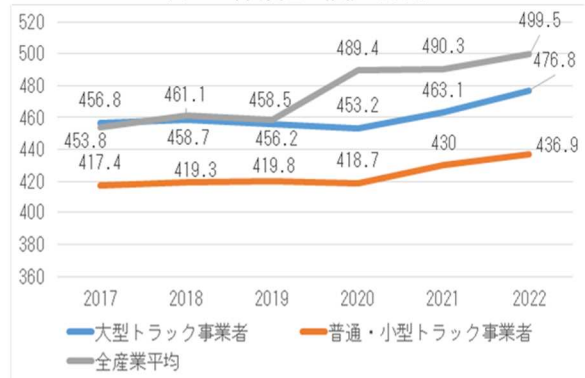
- トラックドライバーは、全産業と比較して、年間労働時間は約 2 割長く、年間所得額は約 1 割低い状況にある。

図 2 年間就業時間の推移（時間）



出典：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」を基に作成

図 3 年間賃金の推移（万円）



出典：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」を基に作成

- トラックドライバーの長時間労働の主な要因としては、長時間の運転時間、荷待ち時間、荷役時間等が挙げられる。
- 2024 年 4 月からトラックドライバーの時間外労働の上限規制により、労働時間が短くなることで、輸送能力が不足する可能性がある。
- 人手不足の解消には、業務効率化による労働時間の短縮や、適正な価格転嫁による賃上げ、労働環境の改善等が必要である。

【医療分野】（保健医療部）

〔医師〕

- 少子化が進む中、多様な働き方を可能とし、出産・育児等による労働者の離職を防ぐため、2021年には育児・介護休業法が改正されたところ。
- 医師総数に占める女性医師の割合が年々増加していることから、妊娠中や子育て世代医師に対する支援を行う必要がある。

（参考）本県の医師数の推移（出典：医師・歯科医師・薬剤師 2020.12月末現在）（単位：人）

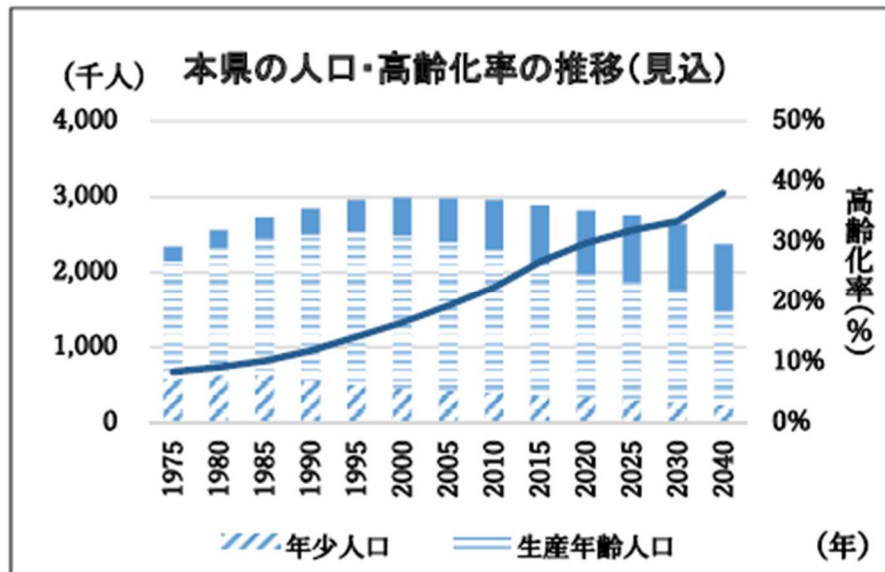
区分	2010	2012	2014	2016	2018	2020
医師総数	4,954	5,172	5,188	5,513	5,682	5,838
うち女性医師数	930	1,017	1,042	1,168	1,262	1,329
女性医師割合(%)	18.77	19.66	20.08	21.19	22.21	22.76

〔看護職員〕

- （公社）日本看護協会の2022年調査では、本県の看護職員の離職率は10.7%と全国平均の11.6%をやや下回っている。
- また、同協会の調査では、看護職員の離職理由で最も多いのが「出産・子育て」であることから、子育て中も継続して働き続けられる環境づくりが必要である。
- さらに、離職したのち離職期間が長くなると、再就業が進まない状況にある。

【介護分野】（福祉部）

- 2023年4月1日現在の本県における高齢者（65歳以上）人口は、約85万1,000人で、総人口に占める高齢者の割合（高齢化率）は30.7%となり、さらに、高齢者数のピークと予測される2040年には、高齢化率は38.2%に達すると見込まれている。
- 急速な少子高齢化に直面する本県の人口は、今後20年で40万人以上が減少し、その多くが15歳から64歳の生産年齢人口と予測される中、介護サービスの需要はますます増加することが見込まれており、その基盤となる介護人材の不足が懸念される。



(出典) 国立社会保障・人口問題研究所
「日本の地域別将来推計人口」(2018年推計)

- このため、介護の仕事の魅力発信等による普及啓発の取り組みや、多様な人材の参入促進、人材育成の支援、働きやすい環境整備等、総合的に介護人材の確保に取り組む必要がある。

【農林漁業分野】(農林水産部)

- 本県における農林漁業の就業人口は、この25年間で半数以下にまで減少している。また、農業分野においては、基幹的農業従事者の平均年齢が65歳を超えるなど、高齢化が深刻な状況にある。
- そのため、農林漁業の新規就業者を確保するとともに、経営者マインドを備えた意欲ある担い手をさらに育成していく必要がある。
- また、雇用就業者の確保に向けては、法人経営による働きやすい環境の整備や労働条件の改善が不可欠となっている。

<農林漁業の就業者数の推移> (千人)

区分	1995	2000	2005	2010	2015	2020
農林漁業	142	121	107	83	79	69

【建設分野】（土木部）

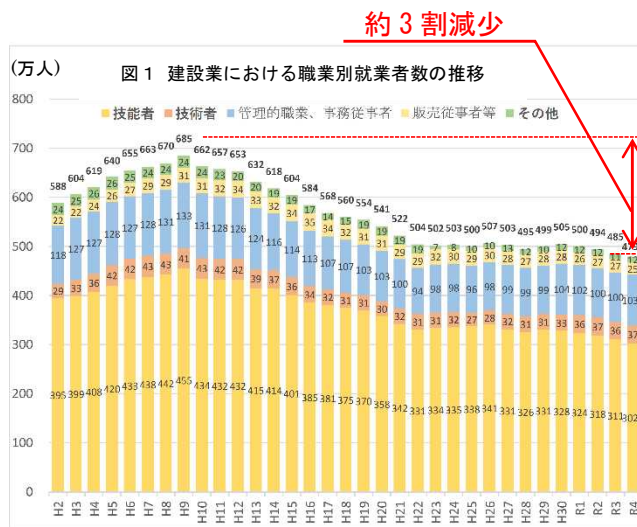
○ 建設業は、地域のインフラ整備や維持管理、災害復旧作業など「地域の守り手」として重要な役割を果たしている。

○ 一方で、生産年齢人口の減少に伴い、建設業就業者数はピーク時と比較して約3割減少。若者や女性を含めた建設業の担い手確保・育成は喫緊の課題。

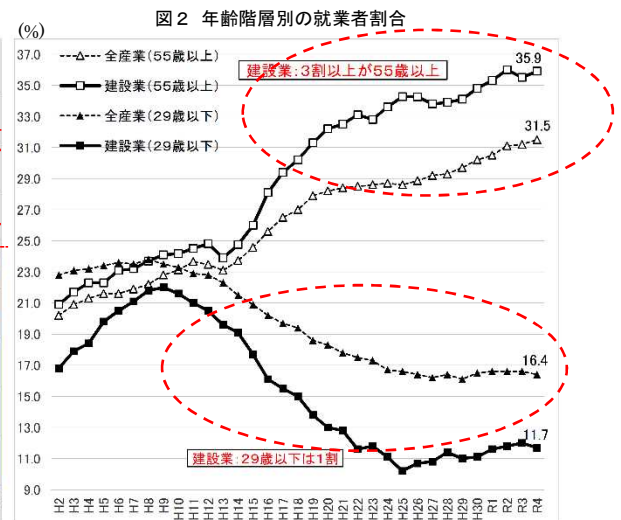
- ・ 55歳以上の高齢者が約3割にのぼる
- ・ 29歳以下の若手が約1割にとどまる
- ・ 建設業就業者に占める女性の割合は2割以下



写真1 2023年梅雨前線による大雨及び台風第2号（法面崩壊箇所への応急復旧）

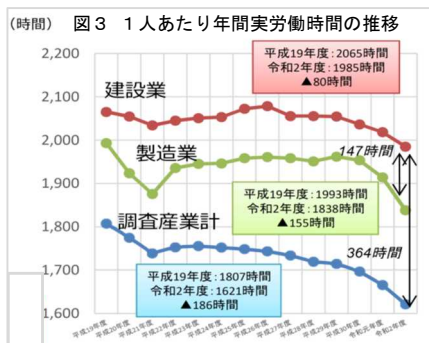


出典：総務省「労働力調査」（暦年平均）を基に国土交通省で算出
（※平成23年データは、東日本大震災の影響により推計値）

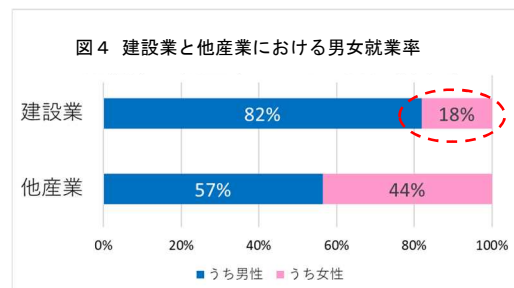


出典：総務省「労働力調査」（暦年平均）を基に国土交通省で算出
（※平成23年データは、東日本大震災の影響により推計値）

○ また、建設業における1人あたりの実労働時間は、全産業平均に比べ360時間多いなど、賃金水準、労働時間、労働災害などの面で、依然として、いわゆる3K（きつい、汚い、危険）の状況を脱し切れていない。



出典：厚生労働省「毎月勤労統計調査」年度報より国土交通省作成



出典：2020年国勢調査を基に県土木部で算出

○ 2024年4月からの建設業界における時間外労働の上限規制まで10か月を切り、建設業における働き方改革は喫緊の課題となっている。

2 施策の方向性

【国内人材の確保】（産業戦略部）

（1）就職マッチング機会の提供

① いばらき就職支援センターの運営

求職者の雇用の安定を推進するため、いばらき就職支援センターにおいて、専門のキャリアカウンセラーが就職相談、キャリアカウンセリング、職業紹介までの一貫した就職支援を実施している。

（参考）いばらき就職支援センター実績

	延べ利用人数（人）	就職内定人数（人）
2022年度	20,842	1,071

② 就職面接会の開催

新規学卒者や経験者等の雇用の安定のため、県内企業が一堂に会して対面方式で面接・企業説明を受けられる合同企業面接会を複数回開催している。

（参考）就職面接会実績

	開催数	参加企業	参加者
2022年度	14回	673社	533名

（2）UIJターン事業の推進

① 経営者随行動インターンシップの実施

県内外大学生等を対象として、企業経営者に随行動し、企業活動の核心を体験できるインターンシッププログラムを提供している。

【2022年度実績】

協力企業数16社 受入学生数68名

② 高校生キャリア講座の開催

進学前の早い段階から地域の企業への関心を高めるため、高校生を対象に、県内企業等の先輩社会人による講話、プレ企業研究、高校生と企業とのオンライン交流会などのキャリア講座を開催している。

【2022年度実績】

参加高校数10校 参加生徒数1,504名

③ 企業向け採用力強化セミナーの開催

新卒採用に積極的な企業に対し、新卒採用のトレンドや、企業の魅力訴求力向上、効果的なプレゼン法、ウェブ上での情報発信等のノウハウを伝えるセミナーを実施している。

【2022 年度実績】

参加企業数 50 社 （2 回の連続講座及びアフターフォローを実施）

④ 就職支援サイト「いばらき就職チャレンジナビ」の運営

学生や東京圏の移住希望者等に対し、魅力ある県内企業情報や、移住支援金の給付対象となる県内企業の求人情報など、県内就職を促進するため豊富な情報を発信する就職支援サイト「いばらき就職チャレンジナビ」（2021 年 9 月開設）を運営している。

【2022 年度実績】

累計登録企業数 730 社 累計アクセス数 359,278 回

（3）首都圏人材の活用支援**① 茨城県プロフェッショナル人材戦略拠点の運営**

茨城県プロフェッショナル人材戦略拠点の専門マネージャーが県内企業の経営課題を切り出し、解決に必要となるプロフェッショナル人材*のマッチングを支援している。

※プロフェッショナル人材：地域企業の経営課題解決のため、新たな商品・サービスの開発、その販売の開拓や、個々のサービスの生産性向上など、企業の成長戦略の具現化に資する能力・経験を持つ人材

	成約数	うち、転職	うち、副業・兼業
2022年度実績	191件	151件	40件

② 副業・兼業人材活用セミナーの開催

県内企業を対象に企業の成長戦略とプロフェッショナル人材の必要性や、副業・兼業人材を受け入れた事例などを紹介するセミナーを開催している。

【2022 年度実績】

開催回数 2 回 参加企業数 50 社 参加者数 63 名参加

③ 副業・兼業人材トライアルインターンの実施

首都圏人材の活用を検討している企業と副業・兼業を希望する首都圏人材のミスマッチングを防止するため、短期間・無料で人材を受け入れるトライアルインターンを実施している。

【2022 年度実績】

開催回数 2 回 成約件数 25 件（企業数 15 社、人材数 25 名）

【運輸分野】（産業戦略部）**（１）業務効率化・労働環境改善の促進**

- 荷主事業者（約 1,000 者）に対し、適正な価格転嫁や荷待ち時間の削減、荷役作業の効率化を要請しているほか、県トラック協会と連携し、国の IT 導入補助金や、県の制度融資、荷待ちなどの待機時間の短縮等に向けた先進事例の周知、国が実施する「働きやすい職場認証制度」の普及に取り組んでいる。

（２）中期的な人材の確保

- 県トラック協会が高校生に向けに実施する出前授業の開催を支援している。

【2022 年度実績】

県立水戸工業高校 参加生徒数 25 名

授業の内容等：運輸業の概要や職業としての魅力等

【医療分野】（保健医療部）**[医師]****（１）病児保育支援体制の構築**

- 医師が継続して就業できる環境を整備するため、子どもの急な体調不良時でも安心して勤務できる体制の構築に取り組む医療機関に対し、病児保育支援体制構築事業補助金により支援。

（参考）「病児保育支援体制構築事業補助金」活用実績（単位：実績件数/実績額（千円））

区分	2018		2019		2020		2021	
ハード（修繕料、工事請負費等）	3	863	1	1,500	4	3,797	2	250
ソフト（保育料、ベビーシッター会社との法人契約料等）	2	142	2	523	2	438	1	347
合 計	5	1,005	3	2,023	6	4,235	3	597

- 2022 年 11 月時点で子育て中の医師が勤務する 74 医療機関のうち、8 医療機関が上記補助金により、また、42 医療機関においては、自主財源での病児保育室設置や、付近の病院、保育所との連携等により、病児保育支援体制を整備済み。

（参考）病児保育支援システムの構築状況（医療人材課調べ 2022. 11 月時点）

子育て中の医師がいる医療機関における構築状況	医療機関数
病児保育支援体制構築事業補助金により、構築済み	8
院内保育所内または院内に病児保育室を設置	19
他制度の活用 ・ 付近の病院又は民間保育所の病児保育を利用 ・ 医師の自宅でシッターによる預かり ・ 子どもの体調不良時は休暇取得できる勤務環境を整備 等	23
合 計	50

(2) 女性医師就業支援相談窓口

- 女性医師等の総合的な相談窓口を設置し、医師からの就業及び保育に係る相談や、医療機関からの働きやすい病院づくりに関する相談に対し助言を行う。

委託先：茨城県医師会

- ・ 委託事業経費：事務局設置に係る人件費等
- ・ 相談体制：相談員2名、アドバイザー（医師）3名

【実績】2023.4月末現在

年度	2018	2019	2020	2021	2022
相談等件数	67	79	76	120	232

[看護職員]

(1) 看護職員の離職防止

- 新人看護職員研修事業

新人看護職員の離職防止及び質の向上を図るため、ガイドライン（厚生労働省作成）に基づいた新人看護職員研修を実施する病院等に対し、当該研修に必要な経費の一部を補助する。

- ・ 補助対象経費：病院内でのOJT研修経費、研修教育担当者経費等
- ・ 補助要件：ガイドライン（厚生労働省作成）に基づいた新人看護職員研修を実施すること

- ・ 実績

年度	2018	2019	2020	2021	2022
補助施設数	53	49	46	48	49

※ 自施設での研修が難しい施設に所属する新人看護職員に対しては、県看護協会に委託し新人看護職員研修を実施している。

- 病院内保育所運営助成費

看護職員をはじめとする医療従事者の離職防止及び定着の促進を図るため、病院内保育所に対し、保育士等の人件費など運営費の一部を補助する。

- ・ 補助対象経費：病院内保育施設に従事する保育士等の人件費等

- ・ 補助要件

区分	A型特例	A型	B型	B型特例
開設主体	公的病院、医療法人、公益法人、個人等			
開設時期	12ヶ月運営していること			
保育料	乳幼児1人当たり平均月額10,000円/人以上徴していること			
乳幼児数	1人以上4人未満	4人以上	10人以上	30人以上
保育士	2人以上		4人以上	10人以上
保育時間	8時間以上		10時間以上	

・ 実績

年度	2018	2019	2020	2021	2022
補助施設数	53	50	52	51	50

※ 県や水戸市で把握している認可外保育所は 72 施設あり、公立医療機関が設置する施設、補助対象要件を満たさない施設、他の補助金（内閣府補助金等）を利用してはいる施設は、補助対象外である。補助対象となる施設にはすべて声掛けを行い、毎年度補助を希望する全ての施設（約 50 施設）に補助を行っている。

(2) 看護職員の再就業促進

○ 再就業支援事業

県看護協会に看護職員への就業あっせん等を行うナースセンターの運営を委託し、県内 4 か所にナースセンターサテライト及び就職アドバイザーを配置することにより、復職に不安を感じる潜在看護職員に対し、身近な地域で就職相談や実践的な研修を実施し、再就業につなげる。

- ・ STEP1 研修：講義研修（最新の医療・看護に関する知識を座学で学ぶ）
- ・ STEP2 研修：実務研修（県内の医療機関等で看護技術等を学ぶ）
- ・ STEP3 研修：試用研修（医療機関等で 1 か月程度の試用研修を実施）
- ・ 実績：研修受講後の就業者数

年度	2018	2019	2020	2021	2022
就業者数	31	27	22	7	11

【介護分野】（福祉部）

(1) 参入促進

- 多様な人材の参入促進を図るため、介護未経験者が介護分野で働く際の不安を払拭するために実施する「入門的研修」から、福祉分野に特化した福祉人材センターの無料職業紹介事業によるマッチングまで、一体的な介護人材の確保に取り組んでいる。
- 介護分野への就職を希望する人材を介護施設等に派遣し、派遣期間中に「介護職員初任者研修」を受講し、技能を習得させることにより、直接雇用につなげる。働く意思のあるシニアや子育てを終了した人等、介護の技術や知識を必要としない周辺業務を行う「介護助手」への雇用を促進するなど、介護人材のすそ野の拡大に取り組んでいる。
- 若年から福祉・介護への関心を高めるため、希望する小学校（4年生以上対象）・中学・高校に「福祉キャラバン隊」を派遣し、介護の現場で活躍している人の講話を聴く機会を設ける等、将来の進路選択につながるよう、取り組んでいる。

(2) 資質の向上

- 単独では職員に対する研修が十分できない介護施設等に対して、研修機会を確保し、人材育成を図るため、複数施設による合同研修や介護福祉士養成校による企画研修を実施する費用の助成を実施している。
- 介護職員の負担軽減のため、介護の周辺業務を行う「介護助手」を導入することで、介護職員を専門的な業務に集中させサービスの質の向上を図っている。

(3) 労働環境・処遇の改善

- 介護施設等の管理者や職員を対象に、先進的働き方の導入を紹介する、勤務環境改善セミナーを実施し、管理者等の改善の意識を高め、労働環境の改善を図っている。
- ロボット介護機器の導入経費の助成や介護職員処遇改善加算等、介護職員の負担軽減や処遇の改善に努めている。

【農林漁業分野】（農林水産部）

(1) 担い手の育成・確保

- 農業分野においては、「茨城県新規就農相談センター」を設置し、就農相談会の開催や、研修受け入れ機関の情報提供、農業法人等への無料職業紹介を実施するなど、就農希望者が相談しやすい体制を整えている。
- 林業や漁業の分野においても、「茨城県林業労働力確保支援センター」、「茨城県漁業就業者確保育成センター」を設置しており、求職者への情報提供や、就業体験や研修などを実施し、新規就業者の確保と定着に努めている。

<本県の新規就業者数の推移>

(人)

区分	2017	2018	2019	2020	2021
農業	426	435	383	357	368
林業	26	24	18	19	22
漁業	39	24	10	16	24

- 農業者や農業を志す方々を対象に、農業経営や先端技術など幅広い分野の学びの場を提供するいばらき農業アカデミーを開講し、経営感覚の優れた担い手を育成している。

(2) 経営の法人化と企業等の参入促進

- 農業経営の法人化を進めるとともに、高度な経営力を備えた企業の本県での農業参入を促進することで、雇用就業者の確保にも繋げていく。

＜農業分野への企業参入の進捗状況（農業経営課調べ、※R5.3月末現在）＞

区分	2018	2019	2020	2021	2022	計
参入企業数	3社	2社	10社	30社	30社	75社 (うち県内49社、 県外26社)

【建設分野】（土木部）

○ 建設業における「就労環境の改善」「生産性の向上」「建設産業振興」などを柱として支援を実施している。

①就労環境の改善

- ・ 工事現場の週休2日制移行に向け、適正な工期を確保した工事発注。
- ・ 中長期的な発注見通しの公表等により、工事の繁忙期と閑散期をなくす施工時期の平準化を推進し、長時間労働を是正。
- ・ 建設労働者に適切な賃金が支払われるよう、最新の実勢価格を反映した労務単価の使用に努め、適正な予定価格を設定。
- ・ 建設キャリアアップシステムの活用による技能者の適切な評価。
- ・ 国において、「女性の定着促進に向けた建設産業行動計画」が策定されたことを踏まえ、県発注工事では、入札参加資格審査において、女性を積極的に雇用している企業に加点を行うなど、女性の活躍を後押しする取り組みを実施。



写真2 茨城県建設業協会作成の週休2日制啓発ポスター

②生産性の向上

- ・ドローン等による3次元測量やICT建設機械による施工の半自動化の導入、遠隔臨場の実施など、全ての土木部発注工事でICT機器の活用を図ることとしており、従来と比較して効率的で安全な施工手法への転換をさらに推進。

【ICT 施工イメージ】

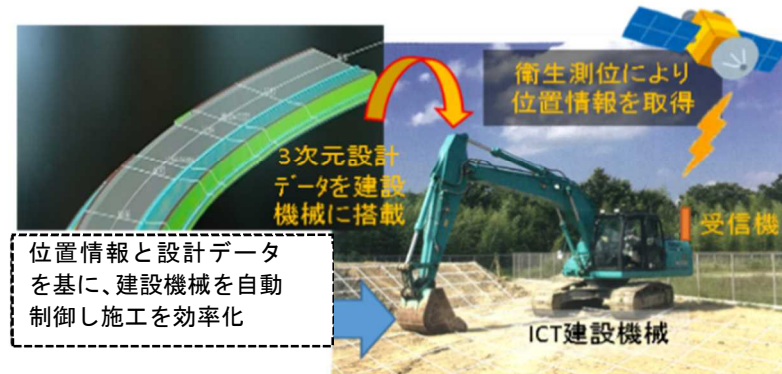


写真3 ICT 施工イメージ

【遠隔臨場活用イメージ】

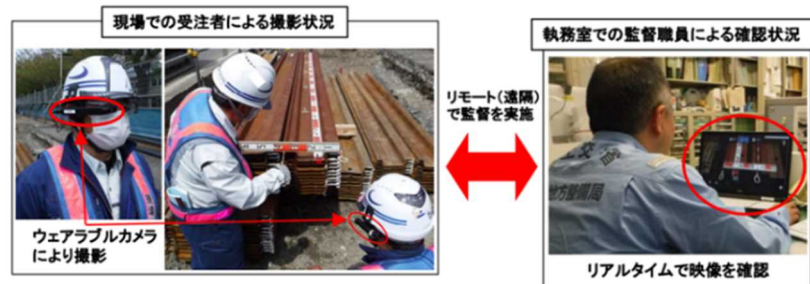


写真4 遠隔臨場イメージ

③建設産業振興

- ・建設フェスタや建設会社におけるインターンシップ等を実施し、次世代を担う若者に向けて、ものづくりの楽しさ、建設業の魅力を発信。



写真5 R4.10月 建設フェスタ開催状況



写真6 建設会社におけるインターンシップ
(現場実習)



写真7 トンネル工事現場見学会

3 今後の対応・改善の方向

【国内人材の確保】（産業戦略部）

- 引き続き、いばらき就職支援センターの運営や就職面接会の開催により企業にマッチングの機会を提供するとともに、UIJ ターン事業の推進や、首都圏人材の活用支援により、県内企業の人材確保を支援する。

【運輸分野】（産業戦略部）

- 引き続き、県トラック協会と連携した事業の実施や要請文の発出などにより、業務効率化による労働時間の短縮や、適正な価格転嫁の促進、労働環境の改善に向けた取組を支援し、運輸業界における人手不足解消を図っていく。

【医療分野】（保健医療部）

【医師】

- 医師の働き方改革への対応など勤務環境改善に取り組む医療機関等への支援や女性医師等の総合相談窓口を運営するとともに、病児保育支援体制の構築を進め、医師の離職防止・定着促進を図る。

【看護職員】

- 妊娠、出産、子育てによる看護職員の離職を防止し、仕事と家庭を両立できるようにするため、病院内保育所の整備や運営を支援していく。
また、潜在看護職員の現場復帰支援のため、復職に不安のある求職者に対し、県内4か所に配置された就職アドバイザーが身近な地域で個別に就職相談に応じるとともに、再就業に必要な知識や技術を習得するための再就業支援研修を実施していく。

【介護分野】（福祉部）

- 今後さらに、介護人材のすそ野を拡大し、多様な人材の参入を促進するとともに、介護職員の業務の専門性を明確化し、継続的な質の向上を図るほか、働き方の多様化を進めることにより、勤務環境や処遇の改善を図っていく。

【農林漁業分野】（農林水産部）

- 本県の農林漁業をさらに発展させていくため、引き続き、意欲ある人材の就業・定着を支援し、経営感覚に優れた経営者を育成するとともに、異業種の企業や地域外の農業法人の参入なども進めることにより、本県農林漁業を支える多様な担い手の確保を図っていく。

【建設分野】（土木部）

- 県としては、「就労環境の改善」「生産性の向上」「建設産業振興」の取組をさらに推進することにより、働き方を改革し、建設業が「給与」「休暇」「希望」のいわゆる新3Kで象徴されるような魅力ある産業となるよう、担い手の確保・育成に引き続き努めていく。

第 3 回 誰もが輝く持続可能な茨城を担う人づくり
調査特別委員会資料

4 多様な働き方・外国人材の積極活用等

(4) 日本語教育など外国人材に対する支援

①外国人支援体制の充実

(県民生活環境部)

2023年7月24日(月)

(4) 日本語教育など外国人材に対する支援

①外国人支援体制の充実

1 現状と課題

- 2022年12月末現在の本県の在留外国人数は81,478人、県全体の人口に占める割合は2.9%であり、いずれも過去最高となっている【表1】。
- 国籍・地域別では、ベトナム、中国、フィリピンが多く【表2】、在留資格別では、永住者、技能実習が多い【表3】。市町村別では、在留外国人数の人数はつくば市が最も多く【表4】、市町村の人口に占める在留外国人の割合は常総市が最も高い【表5】。
- 在留外国人数は、今後とも増加が見込まれており、すべての外国人が安全・安心に暮らせるよう、外国人向けの相談体制や外国人に対する情報発信の充実、日本語学習の機会の提供に取り組んでいく必要がある。

【表1】在留外国人数及び県全体の人口に占める割合の推移

	2018.12月	2019.12月	2020.12月	2021.12月	2022.12月
人数	66,321人	71,125人	72,287人	71,121人	81,478人
人口に占める割合	2.3%	2.5%	2.5%	2.5%	2.9%

【表2】国籍・地域別の本県在留外国人数（上位5か国、2022年12月）

	ベトナム	中国	フィリピン	ブラジル	インドネシア
人数	15,250人	11,971人	10,730人	6,126人	5,968人
在留外国人に占める割合	18.7%	14.7%	13.2%	7.5%	7.3%

【表3】在留資格別の本県在留外国人数（上位5資格、2022年12月）

	永住者	技能実習	特定技能	定住者	技術・人文知識・国際業務
人数	21,046人	14,291人	7,431人	7,163人	6,469人
在留外国人に占める割合	25.8%	17.5%	9.1%	8.8%	7.9%

【表4】市町村別の在留外国人数（上位5市町村、2022年12月）

	つくば市	常総市	土浦市	古河市	水戸市
人数	12,420人	6,214人	4,983人	4,407人	3,816人
在留外国人に占める割合	15.2%	7.6%	6.1%	5.4%	4.7%

【表5】人口に占める在留外国人の割合が高い市町村（上位5市町村、2022年12月）

	常総市	鉾田市	八千代町	坂東市	境町
人数	6,214人	3,220人	1,416人	3,323人	1,454人
人口に占める割合	10.4%	7.2%	6.9%	6.5%	6.1%

※表1～表5：出入国在留管理庁「在留外国人統計」

（表1、表5の人口に占める割合は常住人口の数値を使用し、県で算出）

2 施策の方向性

(1) 外国人向けの相談体制・外国人に対する情報発信の充実

○外国人相談センターでの相談対応

茨城県国際交流協会に「外国人相談センター」を設置し、外国人の生活全般の相談に、日本語を含む10の言語で相談員が対応

外国人相談センターでの弁護士による予約制の相談に加え、県南・県西地域計2か所での休日出張弁護士・専門家相談を別途実施し、今年度拡充予定

※対応言語：日本語・英語・中国語・韓国語・ポルトガル語・スペイン語・タガログ語・タイ語・インドネシア語・ベトナム語

(2022年度実績：外国人相談センターにおける相談件数1,155件)

○生活情報の提供

茨城県国際交流協会で「外国人のみなさんのための暮らし情報サイト」を運営し、日本語を含む11の言語で生活に必要な情報を提供

また、県及び茨城県国際交流協会で、病院を受診する際の助けとなる「メディカルハンドブック」、防災や災害時に必要な知識をまとめた「災害時マニュアル」を多言語で作成し、ダウンロード可能な冊子として、HP上で提供

○多文化共生のためのサポーターバンクの運営

茨城県国際交流協会で、語学サポーターや地域生活アドバイザー、ホームステイの受入などのボランティアの登録受付の窓口となる「多文化共生サポーターバンク」を運営

(2023.3月末現在の多文化共生サポーター登録者：980名)

○災害時外国人支援研修の実施

災害時に自治体職員等の関係者が外国人の適切な支援を行えるよう、多言語での災害情報提供の演習や避難所巡回訓練などを内容とする研修を実施

(2022年度実績：全3回の研修に延べ約180名が参加)

(2) 地域日本語教育の体制づくりの推進

○地域日本語教育推進員の設置

茨城県国際交流協会に地域日本語教育推進員を2名配置し(2022年6月～)、日本語教室など地域における日本語教育(地域日本語教育)の実態把握や課題解決に向けた助言、日本語教室のない市町村への開設の働きかけ等を実施

(2023.3月末現在で日本語教室のある市町村：37市町村)

○日本語学習支援者養成講座の実施

地域日本語教育に興味がある方や既に携わっている方を対象に、外国人の日本語学習を支援し、促進する役割を担う日本語学習支援者の養成講座を実施

(2022年度実績：全5回の講座を2回実施。各回約30名が参加)

○基礎日本語教育の人材養成研修及びモデルコースの実施（2023年度新規）

日本語教師の資格を持つ方を対象に、日常生活を送るのに必要なレベルの日本語ができない外国人向けの日本語指導（基礎日本語教育）のスキルアップを図る研修を実施

併せて、来日間もない外国人の方やこれまで日本語教育を受けたことがない外国人の方を対象に、基礎日本語教育を行うモデルコースを実施

○日本語学習 e ラーニングシステムの提供

県内に在住し、県内企業に勤務する外国人労働者を対象に、5つの言語に対応した日本語学習 e ラーニングシステムを無償で提供

※対応言語：英語・ベトナム語・インドネシア語・ミャンマー語・モンゴル語
(2023.6月末現在のユーザー登録者数：173社・726人)

3 今後の対応・改善の方向

- 現在、国において、技能実習制度や特定技能制度について、人権に配慮しつつ、我が国の産業及び経済並びに地域社会を共に支える一員として適正な受入れを図るとの視点から、制度の見直しが進められている。
- また、外国人に日本語教育を行う教育機関を認定し、日本語教育を行う者の資格を定める「日本語教育の適正かつ確実な実施を図るための日本語教育機関の認定等に関する法律」が2023年6月に公布され、2024年4月に施行予定である。
- こうした国の動きも踏まえつつ、暮らしやすく、働きやすいと感じられる、外国人に選ばれる茨城づくりに向けて、環境の整備・充実を図っていく。

【参考】ウクライナ避難民への支援

○「ウクライナ避難民受入れトータル支援パッケージ」の公表

本県で受け入れるウクライナ避難民に対し実効性を重視した切れ目のない支援策を講じる「ウクライナ避難民受入れトータル支援パッケージ」を公表
(2023.7.5現在の本県避難民の数：52名（出入国在留管理庁発表）)

○ウクライナ避難民支援事業の実施

日本語学校の授業料等支援や翻訳機（ポケットーク）の貸出、多文化共生サポーターの派遣等を実施

(2022年度実績：授業料等支援5名、翻訳機貸出5件、サポーター活用9件)

第 3 回 誰もが輝く持続可能な茨城を担う人づくり
調査特別委員会資料

4 多様な働き方・外国人材の積極活用等

(4) 日本語教育など外国人材に対する支援

②外国人児童生徒への日本語指導と支援体制の充実

(教育庁)

2023年7月24日(月)

(4) 日本語教育など外国人材に対する支援

②外国人児童生徒への日本語指導と支援体制の充実

1 現状と課題

- 外国人材の受け入れが進むことに伴い、外国籍の子どもの数も増えてくることが想定されるため、教育現場においても、外国人児童生徒の支援体制を充実させる必要がある。
- 外国人については就学義務が課せられていないが、外国人がその保護する子を公立義務教育諸学校へ就学させることを希望する場合、国際人権規約等を踏まえ、無償で受け入れ、日本人児童生徒と同一の教育を受ける機会を保障していることから、外国籍等の子どもがいる世帯に対し、必要な情報を提供している。
- 県内の日本語指導を必要とする帰国・外国人児童生徒数が年々増加し、2022年度は過去最高となるとともに、多国籍化・多言語化が進み、一人一人の児童生徒の実態に応じた個別の支援が必要となっている。

※日本語指導が必要な帰国・外国人等児童生徒等の在籍状況（2022年5月1日現在）（人）

	小学校	中学校	義務教育学校	高等学校	合計
2022年度	1,225	411	53	132	1,821
2021年度	1,130	366	54	106	1,656
前年度比	+95	+45	-1	+26	+165

※日本語指導教室への教員の配置（2023年5月1日現在）（人）

	小学校	中学校	義務教育学校	高等学校	合計
2023年度	87	23	4	1	115
2022年度	79	21	3	1	104
前年度比	+8	+2	+1	±0	+11

2 施策の方向性

(1) 外国人児童生徒の就学機会の確保

【小・中学校関係】

- 外国人の子が就学の機会を逸することのないよう、市町村とも連携し、外国籍等の子の就学状況について把握するとともに、公立の義務教育諸学校への入学が可能であることを案内している。
- 外国人児童生徒の受け入れについては、教科書の無償給与など、日本人児童生徒と同様に受け入れている。

【高等学校関係】

- 全ての県立高校で外国人生徒の特例入学者選抜の募集枠を設定し、入国後の在日期間が3年以内の者を対象に、学力検査の教科数を3教科（英国数）に軽減している。
- さらに、外国人生徒支援に取り組んでいる結城第一高校及び石下紫峰高校においては、特例入学者選抜の応募資格について、入国後の在日期間の制限を設けないなど、外国人生徒がより志願しやすい環境を整えている。

（2）日本語指導の充実

【小・中学校関係】

- ① 日本語指導教室の設置や日本語指導教員の配置
 - ・外国人児童生徒のための日本語指導教室の設置（2023年度 設置数 79校）
 - ・日本語指導のための教員の配置（2023年度 配置数 114人）
- ② 日本語指導教室における教員の更なる指導力向上に向けた研修や訪問指導の実施
 - ・日本語指導加配教員配置校への県指導主事による訪問指導（年1回）
 - ・帰国・外国人児童生徒に対する日本語指導研修講座（教育研修センター）
対象：小中高教員 期日：2023年8月17日
- ③ グローバル・サポート事業の実施
 - NPOや大学との連携によるオンライン等を活用した日本語指導や、保護者と学校の円滑なコミュニケーションを支援するための包括コーディネーターの配置等により、外国人児童生徒のための支援体制の充実を図っている。
 - ア NPO法人コモンズとの連携
 - ・通訳・翻訳サポートスタッフの派遣（2022年度 189件）
派遣対象：小中学校等、県立学校及び市町村教育委員会
 - ・オンラインによる日本語初期指導（2022年度 296件）
 - ・包括支援コーディネーターによる相談対応（保護者及び各学校等）
（2022年度 374件）
 - ・多言語進路ガイダンスの開催（2022年度 2回）
 - ・日本語指導担当者の指導力向上のための研修動画等の提供
（2022年度 13本）
 - イ 筑波大学との連携
 - ・オンライン学習による日本語指導の充実（2022年度 49名）
 - ・日本語サポーターによる習熟度に応じた日本語支援

【高等学校関係】

- 日本語を母語としない生徒も個々の能力を發揮できる教育体制を構築し、地域社会の担い手を育成するため、2022年度より石下紫峰高校と結城第一高校において外国人生徒等への日本語指導を含む支援の充実を図っている。
 - ・習熟度別授業を実施するための非常勤講師の配置、大学等と連携した日本語アセスメントテストの実施・個別支援計画の作成等

- ・日本語指導に関する科目を設定し、単位として認定
- ・筑波大学等と連携し、生徒の日本語能力に応じた日本語指導を実施
- ・外国人生徒支援コーディネーターを配置し、外部人材による通訳や翻訳、相談体制の構築等の学校生活支援を実施

3 今後の対応・改善の方向

- 小・中学校においては、市町村の教育委員会と住民登録関係部局が連携し、外国人児童生徒の就学促進を図るよう指導助言していくとともに、高等学校においても、全ての県立高校での外国人生徒の特例入学者選抜の実施を継続することで、外国人児童生徒の就学機会を確保していく。
- 小・中学校においては、指導力向上に向けた研修等の充実を図っていくとともに、グローバル・サポート事業を活用したオンラインによる習熟の程度に応じた日本語支援等を実施していく。
- 結城第一高校及び石下紫峰高校においては、引き続き大学等と連携し、生徒の日本語能力に応じた指導等を充実させていく。
- 引き続き、小・中・高校における日本語指導の対応のための教員の加配の充実について国へ要望していく。

第 3 回 誰もが輝く持続可能な茨城を担う人づくり
調査特別委員会資料

4 多様な働き方・外国人材の積極活用等

(5) 外国人材の積極的な受け入れ強化

(産業戦略部、福祉部、農林水産部、土木部)

2023年7月24日(月)

(5) 外国人材の積極的な受け入れ強化

1 現状と課題

【県内在留外国人の状況等】（産業戦略部）

○ 県内の在留外国人を在留資格別にみると、労働関係の在留資格で最も多い「技能実習」は、2020年・2021年は入国制限の影響で前年より減少したものの、2022年は増加に転じた。

「特定技能」は、2019年の制度開始以降年々増加している。

大学等卒業者が取得する「技術・人文知識・国際業務（以下「技人国」）※」は、増加傾向で推移している。

「留学」は、2020年・2021年は入国制限の影響で前年より減少したものの、2022年は増加に転じた。

※技術・人文知識・国際業務：大学等で学んだ専門知識や母国の文化・言語に関する知識等と関連性のある業務に従事するための在留資格。就労先がある限り働き続けることが可能。

(参考)本県の在留資格別在留外国人（各年12月時点）

(単位：人)

年	総数	技能実習	特定技能1号	特定技能2号	技人国	留学	その他
2022	81,478	14,291	7,431	0	6,469	4,036	49,251
2021	71,121	11,890	2,757	0	5,364	3,012	48,098
2020	72,287	16,372	836	0	4,828	3,634	46,617
2019	71,125	17,649	79	0	4,036	4,626	44,735

出典：出入国在留管理庁「在留外国人統計」

(参考)本県の在留資格別・産業別外国人労働者数（2022年10月末現在）

(単位：人)

区分	総数	専門的・技術的分野	特定活動	技能実習	資格外活動（留学等）	身分に基づく資格
全産業	48,392	10,308	2,692	14,886	4,019	16,487
製造業	18,005	3,635	1,046	5,015	478	7,831
農業、林業	8,583	1,013	276	7,006	24	264
サービス業（他に分類されないもの）	5,619	754	596	224	504	3,541
卸売業、小売業	3,500	804	169	546	660	1,321
教育、学習支援業	2,743	913	33	7	1,187	603
学術研究、専門・技術サービス業	2,251	1,401	22	9	309	510
建設業	2,282	279	182	1,417	7	397
宿泊業、飲食サービス業	1,538	430	34	25	570	479
医療、福祉	1,713	511	224	385	83	510

出典：茨城労働局「茨城県の外国人雇用届出状況」

(注)「特定技能」や「技人国」は、「専門的・技術的分野」の在留資格に含まれる。

(参考)本県の特定産業分野別外国人労働者数 (2022年10月末現在)

(単位:人)

特定技能計		3,340	
特定産業分野	特定技能1号	介護	450
		ビルクリーニング	21
		素形材・産業機械・電気電子情報関連製造業	348
		建設	111
		造船・船用工業	0
		自動車整備	10
		航空	0
		宿泊	2
		農業	947
		漁業	34
		飲食料品製造業	1,373
	外食業	44	
	特定技能2号	建設	0
造船・船用工業		0	

出典:茨城労働局「茨城県の外国人雇用届出状況」

(参考)本県の産業別・国籍別外国人労働者数 (2022年10月末現在)

(単位:人)

区分	全国籍計	1位		2位		3位	
全産業	48,392	ベトナム	11,476	中国	7,772	フィリピン	6,580
製造業	18,005	ベトナム	5,057	フィリピン	3,225	ブラジル	2,425
農業、林業	8,583	中国	2,354	ベトナム	2,257	インドネシア	2,157
サービス業(他に分類されないもの)	5,619	ブラジル	1,180	フィリピン	1,088	ベトナム	1,008
卸売業、小売業	3,500	中国	890	ベトナム	683	フィリピン	415
教育、学習支援業	2,743	中国	843	フィリピン	363	韓国	164
学術研究、専門・技術サービス業	2,251	中国	621	ベトナム	294	フィリピン	186
建設業	2,282	ベトナム	1,024	フィリピン	263	インドネシア	259
宿泊業、飲食サービス業	1,538	中国	437	ベトナム	293	フィリピン	165
医療、福祉	1,713	ベトナム	424	フィリピン	321	ミャンマー	217

出典:茨城労働局「茨城県の外国人雇用届出状況」

- 現在の国内人口の減少の傾向を踏まえると、中長期の就労が見込める「技人国」や「特定技能」といった外国人材の採用も必要であり、意欲と能力のある外国人材を日本人社員と同様に処遇・育成し、活躍してもらえる就労環境づくりが重要である。
- また、県内企業からは、これらの外国人材の雇用について、「制度の内容・取得要件

が不明確」、「採用方法が分からない」といった声があり、制度内容の周知や採用に関して支援を必要としている。

(参考) 技人国を雇用しない理由

	要件が不明確	採用方法が分からない	人件費コストの上昇	マッチする業務がない	その他
回答数	50	31	23	112	36

出典：労働政策課調べ（2022年）

(参考) 特定技能を雇用しない理由

	制度内容が不明確	採用方法が分からない	人件費コストの上昇	転職が可能なため、人員計画が立てにくい	特定技能制度の対象外	その他
回答数	52	25	29	28	50	80

出典：労働政策課調べ（2022年）

【介護分野】（福祉部）

- 人口減少と超高齢社会が進展する中、介護人材を安定的に確保し、県内定着を図るためには、外国人介護人材の確保が不可欠な状況であるため、外国人材の受け入れ促進や定着に向けた取り組みを強化する必要がある。
- 県内事業所（介護分野）の技能実習生と特定技能外国人数は**880人**、県内介護福祉士養成校に在籍している外国人留学生の人数は**約250人**で、いずれも近年増加傾向にある。また、国別にみると、特定技能及び技能実習ともにベトナム、ミャンマー、インドネシアの順に多く、留学生では、ネパール、中国、ベトナムの順となっている。

(参考) 県内事業所(介護分野)外国人数

技能実習	291人（厚生労働省）	2019.12.27日現在
	348人 （厚生労働省）	2023.4.1日現在
特定技能	198人（法務省出入国在留管理庁）	2021.12.31日現在
	532人 （法務省出入国在留管理庁）	2022.12.31日現在
留学生	約190人（福祉政策課調べ）	2022.4.1日現在
	約250人 （福祉政策課調べ）	2023.4.1日現在

(参考) 県内国別(介護分野)外国人数

	1位	2位	3位
技能実習	ベトナム（107人）	ミャンマー（71人）	インドネシア（67人）
特定技能	ベトナム（192人）	ミャンマー（169人）	インドネシア（66人）
留学生	ネパール（69人）	中国（28人）	ベトナム（25人）

（法務省出入国在留管理庁、厚生労働省、福祉政策課調べ）

- 介護分野の技能実習生や特定技能外国人の在留期間は、最長でも5年間であり、これらの外国人材が長期にわたり介護職に従事するためには、「介護福祉士」の資格を取得し、在留資格「介護」に移行する必要がある。

【農業分野】（農林水産部）

- 県内で農業等に従事している外国人は増加しており、2022年においては8,583人で、そのうち、81.6%が技能実習生である。近年は、特定技能も増加しており、2022年は前年の約2.5倍の947人となった。
- 農業従事者の減少と高齢化により担い手不足が急速に進む中、本県農業を持続的に発展させていくためには、海外の優秀な人材を確保していくことが重要である。

（参考）農業等分野における技能実習及び特定技能外国人の推移

単位（人）

区分	2018年	2019年	2020年	2021年	2022年
総数	6,640	6,797	7,523	7,696	8,583
技能実習	6,192	6,378	6,961	6,736	7,006
特定技能	-	2	57	383	947

出典：茨城労働局「茨城県の外国人雇用届出状況」 各年の10月末の状況

【建設分野】（土木部）

- 県内で建設業に従事している外国人は2,282人で、県全体の外国人労働者の4.7%となっている。そのうち、1,417人（62.1%）が技能実習生、111人（4.9%）が特定技能労働者である（2022年10月末現在）。
- 一方で、近年、外国人材の労働災害の増加などが課題となっている。
- こうした状況を踏まえ、外国人材の適正かつ円滑な受入れや技術・技能の向上が必要となっているところ。

外国人労働者の労働災害の状況（全国）

死傷者	R1	R2	R3	発生率	R1	R2	R3
製造業	2183	2273	3007	製造業	0.5%	0.5%	0.6%
建設業	583	797	934	建設業	0.6%	0.7%	0.8%
その他	1162	1612	1774	その他	0.1%	0.1%	0.2%
計	3928	4682	5715	計	0.2%	0.3%	0.3%

注：発生率＝死傷者数/外国人労働者数（労働者数は各年10月末。「外国人雇用状況」による）
（厚生労働省「外国人労働者の労働災害発生状況」「外国人雇用状況」）

2 施策の方向性

【外国人材の雇用支援】（産業戦略部）

○ 茨城県外国人材支援センター^{※1}の運営

外国人労働者の総合的な受入れ支援のため、センターに配置した専門アドバイザーによる、県内企業及び外国人材からの就労・在留資格に関する相談への対応、県内での就労を希望する外国人材と県内企業との就職マッチング支援を実施している。

※1 茨城県外国人材支援センター

概要：外国人材の受入に関するコンサルティング経験や必要なスキルを持つ専門アドバイザーを配置し、企業への訪問・相談対応を通じて、企業に対する外国人材の受入れ環境整備、外国人材と企業のマッチング等を行っている。

設置年月：2019年4月

所在地：ザ・ヒロサワ・シティ会館 分館1階（水戸市千波町後川745）

● 企業・外国人からの相談対応

【2022年度実績】

相談件数 1,035件（企業数 773件、外国人数 262件）

● 就職マッチング支援

【2022年度実績】

件数 52件（うち 受入れ支援^{※2}件数 23件）

※2 受入れ支援

在留資格変更・更新支援、採用手続支援など就職マッチングに係る周辺支援

○ 海外在住外国人向け企業説明会の開催

外国人材の受入れ促進のため、外国人材の育成・送出・受入に関する協力覚書を締結した大学・地方政府と連携し、現地の学生に対して、県内企業の説明会を開催している。

【2022年度実績】

開催回数 3回 参加企業数 11社 参加外国人数 108人

○ 国内在住外国人向け就職ガイダンス等の開催

留学生の県内就職の促進のため、県内外の大学や専門学校と連携し、留学生を対象に就職ガイダンス、企業説明会及び県内企業視察ツアーを開催している。

【2022年度実績】

開催回数 23回 参加企業数 22社 参加学生数 182人

○ 県内企業・関係団体向けセミナーの開催

適正な外国人雇用の推進のため、県内企業及び業界団体向けに在留資格制度の説明や外国人材採用事例を紹介するセミナーを開催している。

【2022 年度実績】

開催回数 10回 参加企業等数 334団体 参加者数 535人

○ 企業等への注意喚起・啓発訪問

技能実習生や特定技能の外国人材が本県で安心して中長期的に働けるよう、技能実習の実習実施先企業や監理団体を訪問し、失踪や不法就労の防止について注意喚起を実施している。

【2022 年度実績】

訪問件数 256 件（企業 177 社、監理団体 44 団体、その他 35 件）

○ 技能実習生の育成支援（特定技能への移行支援）

企業を訪問し、技能実習から特定技能 1 号への移行や特定技能 2 号への移行を前提とした人材育成・日本語教育について助言を行っている。

（参考事例）介護人材の育成・送出・受入プログラム「茨城県コース」

- ・ベトナム・ロンアン省と連携し、現地で日本語教育を修了した者を介護技能実習生として県内介護施設で受入れ。
- ・人材が中長期的に働けるよう、日本語能力試験 N2 合格と介護福祉士国家試験合格に向けた支援を行い、特定技能 1 号への移行や介護福祉士育成を目指す。
- ・2022 年に第 1 期生が来県し、各受入施設において実習中。

【介護分野】（福祉部）

- 介護福祉士養成校や介護施設等と連携を図りながら、より多くの外国人介護人材を受け入れられるよう、技能実習や特定技能外国人材、留学生の各制度の特性に応じた取り組みを進める。
- 海外からの外国人介護人材に選ばれるよう、日本語学習支援等、受入から就業定着まで各段階に応じた支援を実施していく。

（参考）外国人材受入支援の取組

○ **技能実習生・特定技能外国人材に対する支援**

事業名	内 容	助成先・委託先
介護職種技能実習生 日本語能力向上支援 事業	意欲のある技能実習生や特定技能の外国人材が、介護福祉士国家試験に合格することにより、在留資格「介護」を取得し、長期にわたり介護分野で活躍できるよう、資格取得に向けた集中的な日本語学習支援を行う	介護施設等
外国人介護人材受入 環境整備事業	介護分野で就労する技能実習生や特定技能の外国人材が、国内の介護現場において円滑に就労・定着できるように、日本語や介護技能向上のための集合研修や、受入施設職員向けに外国人材への就労支援体制のあり方等の研修を実施している	介護福祉士 養成校等

○ **外国人留学生に対する支援**

事業名	内 容	助成先・委託先
介護福祉士養成校 外国人留学生受入支援 事業	県、介護福祉士養成校及び介護施設等を構成員とする協議会を設立し、海外現地（ベトナム・ネパール）において、学生募集や学校説明会、面接会等を実施することで、県内の介護福祉士養成校への修学ルートの開拓や県内介護施設等への就職を促進する	介護福祉士 養成校 介護施設等
外国人介護福祉士 確保事業	外国人留学生を受け入れている介護福祉士養成学校が行う日本語や日本文化、介護分野の専門的知識に係る学習を支援する	介護福祉士 養成校
介護福祉士修学資金等 貸付事業	介護福祉士を目指す学生等に対する修学資金や、介護福祉実務者養成施設在籍者の研修費用の貸し付けを行う	留学生本人

【農業分野】（農林水産部）

- 外国人材に選ばれる茨城県を目指すため、特定技能外国人が農作業に用いる機械等の資格取得や講習を受講するための経費及び監理団体が行う日本語講習会等に要する経費に対し補助を実施している。

（参考）茨城県外国人労働力確保支援事業費補助金

補助事業	事業の内容	補助率	補助事業者
資格取得支援事業	特定技能外国人の農作業に必要な資格取得等に係る経費の補助	10/10	特定技能外国人又は特定技能所属機関
外国人技能実習生 日本語能力向上支援事業	監理団体又は実習実施者が技能実習生に対して実施、又は技能実習生を参加させる「日本語講習会」、「地域社会との交流会」又は「地域における文化講習会」等に係る経費の補助	1/2	監理団体又は実習実施者

- 「技能実習制度及び特定技能制度の在り方に関する有識者会議」の動向を注視し、関係機関と連携して新制度へのスムーズな移行を図る。

【建設分野】（土木部）

- 土木部発注工事における受入れ状況を調査・把握する。
- 受入企業や関係団体・行政機関（事業者団体、労働局など）からヒアリングを行う。

3 今後の対応・改善の方向

【外国人材の雇用支援】（産業戦略部）

- 外国人材が日本人と同様に安心して働き、中長期的に活躍できるよう、引き続き、外国人材支援センターの運営を通じて、県内企業における外国人材の受入れ環境の整備や就職マッチング支援に努め、外国人材から選ばれる茨城づくりを進めていく。
- 介護人材の育成・送出・受入プログラム「茨城県コース」のように、製造業などの分野においても、受け入れた技能実習生等を育成し定着を目指す企業の取組を支援する。

【介護分野】（福祉部）

- 技能実習生や特定技能外国人、留学生に対し、日本語学習支援や介護福祉士国家試験合格に向けた環境整備等、受入から定着まで様々な支援を行うことで、外国人材の受け入れ体制を強化する。
- 外国人介護人材の参入促進については、実績のある送り出し機関や、日本語学校、介護福祉士養成校、福祉施設等関係機関と連携し、新たな国からのルート開拓を進める。

【農業分野】（農林水産部）

- 関係機関等と連携して情報交換及び新たな国からのルート開拓等、必要な支援を検討し、外国人材の受入れを促進していく。

【建設分野】（土木部）

- 引き続き、土木部発注工事の調査や受入企業等からのヒアリングを実施していく。
- 技術や技能の向上に向けた課題を整理し、必要な取組等を実施していく。

【参考】国の検討状況

- 国において、人手不足が深刻化する中、外国人が日本の経済社会の担い手となっている現状を踏まえ、技能実習制度と特定技能制度が直面する様々な課題を解決した上で、国際的にも理解が得られる制度を目指すため、2022年12月より有識者会議*で制度の見直しの議論が行われており、現行の技能実習制度の廃止や人材確保を目的とする新制度の創設等が明記された中間報告書が公表されている。

※有識者会議:外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する法律に基づき、技能実習制度及び特定技能制度の両制度の課題の洗い出し、外国人材を適正に受け入れる方策の検討、提言を行うため、学識経験者や関係団体から構成。
最終報告書の公表は2023年秋以降を予定。

(参考) 有識者会議の中間報告のポイント

- ①現行の技能実習制度の廃止
- ②人材確保を目的とする新制度の創設
- ③転籍制限の緩和
- ④特定技能と対象職種的一致
- ⑤特定技能2号の対象分野追加

※有識者会議中間報告書から、労働政策課抜粋

- 2023年6月9日の閣議決定により、特定技能の在留資格に係る制度の運用に関する方針(分野別運用方針)の変更が行われ、新たに9分野が「特定技能2号」対象となった。
これにより、「特定技能1号」の12の特定産業分野のうち、介護分野以外*の全ての特定産業分野において、「特定技能2号」の受入れが制度上可能となる予定である。

※介護分野については、専門的・技術的分野の在留資格「介護」があるため、「特定技能2号」の対象とはされていない。

(参考) 特定技能1号・2号の詳細

	特定技能1号	特定技能2号
業務	特定産業分野に属する相当程度の知識又は経験を必要とする技能を要する業務	特定産業分野に属する熟練した技能を要する業務
取得条件	技能・日本語能力を試験で確認 ※技能実習の終了状況により免除	技能水準のみを試験で確認
在留期間	通算で5年	上限なし
家族帯同	不可	可

(参考) 特定産業分野ごとの特定技能1号・2号対応表

	特定技能1号	特定技能2号
特定産業 分野	建設	今後、対象拡大予定
	造船・船用工業	
	ビルクリーニング	
	素形材・産業機械・電気電子情報関連製造業	
	自動車整備	
	航空	
	宿泊	
	農業	
	漁業	
	飲食料品製造業	
	外食業	
	介護	拡大予定なし