

九州における外国人材の現状・ 課題等に関する調査報告書

令和2年3月
(2020年)

独立行政法人
国際協力機構 (JICA)

アイ・シー・ネット株式会社

九州セ
JR
20-001

内容

1.	業務の背景と目的	1
2.	調査の手法	2
3.	九州における多文化共生推進と外国人材への取り組みと現状	3
3.1	多文化共生推進における政府の取り組み	3
3.1.1	総務省による取り組み	4
3.1.2	法務省による取り組み：多文化共生総合相談ワンストップセンター	5
3.1.3	文部科学省による取り組み：日本語指導アドバイザー	6
3.1.4	文化庁による取り組み	6
3.1.5	厚生労働省の取り組み：外国人患者に対する医療提供体制整備等の推進	7
3.2	九州の外国人材の現状	7
4.	九州7県における多文化共生推進と外国人材の現状	12
4.1	福岡県の外国人材の現状	12
4.1.1	福岡県の多文化共生推進の取り組み	14
4.1.2	福岡県の外国人材受入れの取り組み	15
4.1.3	福岡市の多文化共生推進と外国人材の取り組み	15
4.1.4	北九州市の多文化共生推進と外国人材受入れの取り組み	16
4.1.5	苅田町の多文化共生推進と外国人材受入れの取り組み	18
4.1.6	福岡県のまとめと考察	19
4.2	佐賀県の多文化共生推進と外国人材の現状	20
4.2.1	佐賀県の多文化共生推進の取り組み	23
4.2.2	佐賀県の外国人材受入れの取り組み	24
4.2.3	佐賀市の多文化共生推進と外国人材受入れの取り組み	25
4.2.4	鳥栖市の多文化共生推進と外国人材受入れの取り組み	27
4.2.5	伊万里市の多文化共生推進と外国人材受入れの取り組み	28
4.2.6	佐賀県のまとめと考察	29
4.3	長崎県の多文化共生推進と外国人材の現状	30
4.3.1	長崎県の多文化共生推進の取り組み	32
4.3.2	長崎県の外国人材受入れの取り組み	33
4.3.3	長崎市の多文化共生推進と外国人材受入れの取り組み	34
4.3.4	佐世保市の多文化共生推進と外国人材受入れの取り組み	35
4.3.5	大村市の多文化共生推進と外国人材受入れの取り組み	36
4.3.6	長崎県のまとめと考察	37
4.4	熊本県の多文化共生推進と外国人材の現状	38
4.4.1	熊本県の多文化共生推進の取り組み	40

4.4.2	熊本県の外国人材受入れの取り組み	41
4.4.3	熊本市の多文化共生推進と外国人材受入れの取り組み	42
4.4.4	八代市の多文化共生推進と外国人材受入れの取り組み	43
4.4.5	天草市の多文化共生推進と外国人材受入れの取り組み	45
4.4.6	長洲町の多文化共生推進と外国人材受入れの取り組み	45
4.4.7	熊本県のまとめと考察	46
4.5	大分県の多文化共生推進と外国人材の現状	46
4.5.1	大分県の多文化共生推進の取り組み	49
4.5.2	大分県の外国人材受入れの取り組み	50
4.5.3	大分市の多文化共生推進と外国人材受入れの取り組み	50
4.5.4	別府市の多文化共生推進と外国人材受入れの取り組み	51
4.5.5	豊後高田市の多文化共生推進と外国人材受入れの取り組み	51
4.5.6	中津市の多文化共生推進と外国人材受入れの取り組み	52
4.5.7	大分県のまとめと考察	53
4.6	宮崎県の多文化共生推進と外国人材の現状	53
4.6.1	宮崎県の多文化共生推進の取り組み	56
4.6.2	宮崎県の外国人材受入れの取り組み	57
4.6.3	宮崎市の多文化共生推進と外国人材受入れの取り組み	58
4.6.4	小林市の多文化共生推進と外国人材受入れの取り組み	60
4.6.5	延岡市の多文化共生推進と外国人材受入れの取り組み	61
4.6.6	宮崎県のまとめと考察	63
4.7	鹿児島県の多文化共生推進と外国人材の現状	63
4.7.1	鹿児島県の多文化共生推進の取り組み	66
4.7.2	鹿児島県の外国人材受入れの取り組み	67
4.7.3	鹿児島市の多文化共生推進と外国人材受入れの取り組み	68
4.7.4	大崎町の多文化共生推進と外国人材受入れの取り組み	69
4.7.5	和泊町の多文化共生推進と外国人材受入れの取り組み	70
4.7.6	鹿児島県のまとめと考察	72
5.	九州全体からみた多文化共生推進と外国人材受入れの取り組みと課題	73
5.1	多文化共生社会の推進への取り組み	73
5.2	外国人材受入れの取り組み	73
5.3	自治体の課題	74
5.3.1	日本人住民と外国人住民の「相互理解」の推進が難しい	74
5.3.2	行政手続き、防災、医療などに関する「生活面全般」の支援が必ずしも 技能実習生を中心とした外国人住民のニーズと一致していない可能性がある	77
5.3.3	技能実習生の受入れに適切な関与・支援ができていない	78
5.3.4	高度人材の就職支援が十分ではない	79

6.	外国人材受入れ企業の抱える課題	82
6.1	ヒアリングを実施した企業の雇用する外国人材（技能実習、特定技能、高度人材）について	82
6.1.1	技能実習	82
6.1.2	特定技能	83
6.1.3	高度人材	84
6.2	ヒアリングを実施した企業の概要	87
6.3	ヒアリング先の企業が抱えている課題	87
6.3.1	在留資格別にみた「外国人材」の来日前（採用含む）の課題	87
6.3.2	在留資格別にみた「外国人材」の来日中の課題	88
6.3.3	「外国人材」の帰国後の課題	91
6.4	ヒアリングで得られた特筆すべき取り組み事例	91
6.4.1	行政と民間協働による監理団体や人材派遣会社の設立	92
6.4.2	通訳や支援スタッフの常設	92
6.4.3	自社で高度人材採用担当者の設置	92
6.4.4	外国人材を家族の一員として受入れ	92
6.5	まとめ	93
7.	JICAによる支援・貢献メニュー(案)	96
7.1	JICAによる支援・貢献メニューの概要	99
7.1.1	「日本人住民と外国人住民の『相互理解』の推進が難しい」に対応する支援案	99
7.1.2	「行政手続き、防災、医療などに関する『生活面全般』の支援が技能実習生を中心とした外国人住民のニーズと一致していない可能性がある」に対応する支援案	100
7.1.3	「技能実習生の受入れに、適切な関与・支援ができていない」に対応する支援案	101
7.1.4	「高度人材の就職支援が十分ではない」に対応する支援案	102
7.1.5	「海外展開支援の情報にアクセスできていない」に対応する支援案	103
7.2	JICAによる支援・貢献メニューの実施に向けた提言	106

添付資料1 質問票

1. 業務の背景と目的

地方の中小企業を中心に人材不足は深刻な状況にあり外国人材受入は避けて通れない課題である。特に技能実習生を中心に制度面、送出し国、受入企業など様々な側面から課題が指摘されている。

発注者である JICA は ODA の実施機関として長年にわたって途上国援助の経験を有すること、更には、海外、国内に広く拠点をも有し、国内外に人的・組織的ネットワークを有する数少ない公的機関であることから、その優位性を活かし、外国人材に係る課題解決及び外国人材との協働に貢献することが期待されているが、九州 7 県における外国人材の現状・課題などを十分に把握できていない。

以上のことから、既存制度にとらわれずに JICA の支援・貢献メニューを検討するために、外国人材に関する現状及び将来発生しうる課題等を正確に把握することを目的に本調査を実施した。

本レポートでは、①九州の多文化共生推進と外国人材への取り組みと現状、②九州各県の多文化共生推進と外国人材に関する取り組みとその課題、③外国人材受入れ企業の抱える課題、そして①②③で得られた情報を基に、JICA の支援・貢献メニューを提案する。

2. 調査の手法

本レポートにおいては、外国人一般をさす場合は、「在留外国人」、「在住外国人」もしくは「外国人住民」という用語を使用し、「在留外国人」、「在住外国人」及び「外国人住民」の内、①専門的・技術的分野の在留資格、②特定活動、③技能実習、④資格外活動、⑤身分に基づく在留資格¹をもち、就労している者に関しては「外国人材」という用語を使用する。ただし、厚生労働省の外国人雇用届出状況では、それらの「外国人材」を「外国人労働者」と総称しているため、同雇用届出状況から抜粋した情報を本レポートに記している場合は、「外国人労働者」という用語を使用する。

本調査では、「外国人材の現状と課題」を把握するために、外国人材を地域の「生活者」として多文化共生を推進していこうとする取り組みと、外国人材を「労働力」として地域の活性化に活用していこうとする二つの切り口から自治体のヒアリングを行った。「企業」のヒアリングに関しては、外国人材に対する支援内容及び外国人材受入れに関する課題、自治体をはじめとする公的機関に期待することなどを中心とした。また、今回は実際に外国人材にヒアリングする機会は無かったため、外国人を直接支援する市民団体を通して外国人材の声を拾うように努めた。

本調査では、九州7県の各県庁、各県の市町三つ（県によっては四つ）、各県の外国人材を受け入れている企業2~4社を訪問した。さらに、日本貿易振興機構（ジェトロ）福岡貿易情報センター、九州経済連合会、監理団体、送出機関、外国人住民の支援を行っている市民団体四つを訪問した。

市町に関しては、各県庁の多文化共生推進を担当している職員から、多文化共生を熱心に推進しているとして挙げられた市町及び外国人住民比率の高い市町を訪問したため、九州の自治体の一般的な取り組みの事例とは必ずしもならない。また、企業の選定に関しては、各県の労働局が公表している「外国人雇用状況の届け出状況一覧（平成30年10月末現在）」をもとに、従事する外国人材が多い在留資格と業種を参考に、電話等による訪問ヒアリングの申込みをして、訪問を受入れてもらった企業に対してヒアリング調査を実施した。しかしながら、ヒアリングの受入れを断られた企業もあることから、必ずしもヒアリング結果が、外国人材の全体的な受入れ状況を表すものではないが、企業が抱える課題や、先進的な受入事例としては参考事例になると考えられる。

自治体と企業に関しては、事前に質問票を作成し、質問票に沿ってインタビューを行った（添付資料1参照）。

¹ 在留資格の順序は厚生労働省の「外国人雇用状況」に基づく。

3. 九州における多文化共生推進と外国人材への取り組みと現状

法務省によると、2019年6月末の全国の在留外国人数は、2,829,416人で、前年末に比べ98,323人(3.6%)増加し、過去最高の人数となった²。また、同省の都道府県別のデータをみると、九州の全国における在留外国人比率は5.1%である。九州全体の在留外国人の前年度比の増加率は3.9%と全国のそれと変わらないが、熊本県、宮崎県、鹿児島県の前年度比増加率は6~8%以上と全国平均と比較して高い。

表1：九州各県の在留外国人の数

	2019年	2018年	対前年度比増加率 (%)
福岡	79,129	77,044	2.7
佐賀	6,732	6,452	4.3
長崎	10,489	10,369	1.2
熊本	16,592	15,576	6.5
大分	13,379	12,951	3.3
宮崎	7,162	6,621	8.2
鹿児島	11,453	10,547	8.6
九州	144,936	139,560	3.9

出所：法務省による「令和元年6月末現在における在留外国人数について」³より調査団作成

3.1 多文化共生推進における政府の取り組み

在留外国人が全国的に増えているなか、日本政府は2018年12月に「外国人材の適正・円滑な受入れの促進に向けた取り組みとともに、外国人との共生社会の実現に向けた環境整備を推進する」ことを目的とする「外国人材の受入れ・共生のための総合的対応策」を策定し、2019年6月に一部改訂した⁴。本対応策は、①外国人との共生社会の実現に向けた意見聴取・啓発活動等、②生活者としての外国人に対する支援、③外国人材の適正・円滑な受入れの促進に向けた取り組み、④新たな在留管理体制の構築、の四つの柱から成っており2019年度の国家予算には総額211億円⁵が組み込まれた。以下に、多文化共生推進に向けた取り組みを行っている主な省庁の動きを紹介する。

² http://www.moj.go.jp/nyuukokukanri/kouhou/nyuukokukanri04_00083.html

³ *ibid*

⁴ 総理官邸「外国人材の受入れ・共生のための総合的対応策」2018年12月25日。2019年6月に一部改訂した <https://www.kantei.go.jp/jp/singi/gaikokujinzai/>

⁵ 内訳は生活者としての外国人に対する支援134億円、外国人材の適正・円滑な受入れの促進に向けた取り組み35億円、新たな在留管理体制の構築42億円。出所：「生活者としての外国人に対する支援」別紙。 <https://www.kantei.go.jp/jp/singi/gaikokujinzai/kaigi/dai3/siryous3-2.pdf>

3.1.1 総務省による取り組み

総務省は、1980年代後半から「国際交流」と「国際協力」を柱として外国人の活動しやすいまちづくりに取り組んできた⁶。その後、2006年に、グローバル化や少子高齢化等に対応するため、「地域における多文化共生」が第3の柱として掲げられるようになった。「地域における多文化共生」を「国籍や民族などの異なる人々が、互いの文化的ちがいを認め合い、対等な関係を築こうとしながら、地域社会の構成員として共に生きていくこと⁷」と定義し、各都道府県及び市区町村における多文化共生施策の推進に関する指針・計画として、2006年3月に「地域における多文化共生推進プラン⁸」を策定した。

上記プランは各地域において多文化共生政策・指針を打ち出すためのフレームワークであり、施策の策定には、各地域の特性、住民の理解、外国人住民（日本語によるコミュニケーション能力を十分に有しない外国人住民含む）の実情・ニーズ等を踏まえ、各地域における多文化共生の意義を明確にし、地域に必要な多文化共生施策の基本的な考え方を明確に示すこととしており、さらに、NPO、NGOやその他の民間団体との連携・協働⁹に努めることも明記している。

総務省による具体的な取り組みとして表2に記したように主に四つあり、内二つの取組は2018年度以降に開始され、残りの二つも2019年度から強化された。

⁶ 「地方公共団体における国際交流の在り方に関する指針」（昭和62年3月自治画第37号）、「国際交流のまちづくりのための指針」（昭和63年7月1日付け自治画第97号）及び「地域国際交流推進大綱の策定に関する指針」（平成元年2月14日付け自治画第17号）を策定。

⁷ 総務省「地域における多文化共生の推進に向けて」2006年より。

⁸ 総務省自治行政局国際室「地域における多文化共生推進プラン」（総行国第79号、2006年3月27日策定）

⁹ NPO、NGOやその他の民間団体との連携の例として、一般財団法人自治体国際化協会（クレア）があげられる。同協会自治体の海外活動の支援や、諸外国の地域活性化に関する情報収集、日本の地方自治制度を世界へ発信するなど、自治体と世界各国の架け橋として活動している。①地方公共団体の地域産品の海外における販売促進や海外観光客の誘致促進のための事業、②新規事業または既存事業で発展的要素を含む事業、③助成対象事業の成果を他の地方公共団体の参考とするため、当協会の取り組みに協力できる事業に対し、助成額（海外で行う事業1事業あたり上限500万円、日本国内で行う事業1事業あたり上限300万円を提供している。多文化共生については、多言語情報等共通ツールの提供、多文化共生に関わる施策・立案の支援、多文化共生事業への助成、多文化共生に関する情報提供、市民国際プラザを通じた支援等を行っている。

(<http://www.clair.or.jp/j/multiculture/index.html>)

表2：総務省による多文化共生推進に向けた取り組み

取り組み	目的
災害時外国人支援情報コーディネーター養成するための研修 (2018年度から開始)	2020年を目途に都道府県及び指定都市で災害時外国人支援情報コーディネーターを配置することを目的としている。
多文化共生アドバイザー制度 ¹⁰ の設置 (2019年4月)	多文化共生の取り組みに関する先進的な知見やノウハウを有する団体の担当部署又は職員のデータベース(多文化共生アドバイザー名簿)を作成し、多文化共生施策に取り組もうとする地方公共団体が、取り組み分野に応じた助言やサポートを提供する。 ※2020年2月15日時点、総務省の「多文化共生アドバイザー名簿 ¹¹ 」には全国37の部署・個人が登録されており、九州では、大分県豊後高田市役所商工観光課、及び鹿児島市役所危機管理局危機管理課が登録されている。
多文化共生に関する研究会・意見交換会等(2006年度から毎年実施。2019年には11月、12月に実施) ¹²	地域の外国人に対して行政サービスを提供する主体となる地方公共団体のこれまでの取り組みを振り返りつつ、地方公共団体の多文化共生施策のあり方について具体的に検討するとともに、その内容を踏まえた総務省プランのあり方について検討を行うことを目的としている。
多文化共生地域会議 (2019年度は7回実施)	地域単位で多文化共生にかかる現状や課題、今後の方向性等を共有し、有識者・多文化共生アドバイザーによる講演や先進事例の紹介等を通じて、地域における多文化共生施策の更なる推進を図ることを目的としている。2019年度は7回実施されている。

出所：総務省の多文化共生に関する資料から調査団作成

3.1.2 法務省による取り組み：多文化共生総合相談ワンストップセンター

法務省は、前述の「外国人材の受入れ・共生のための総合的対応策」において生活者としての外国人を支援する施策として、「行政・生活情報の多言語化、相談体制の整備」を掲げており、自治体における行政・生活全般の情報提供・相談を多言語で行う一元的窓口に係る地方公共団体への支援制度として「多文化共生総合相談ワンストップセンター」(全国約100カ所、11言語対応)の設置に10億円¹³の予算を充てた。同制度は、年間を通して多言語での相談窓口を運営している自治体が対象¹⁴となっており、47都道府県と20政令指定都市のほか、外国人が多く暮らす111市町の計178自治体に対し上限1,000万円を支給している。同窓口は「多文化共生総合相談ワンス

¹⁰ https://www.soumu.go.jp/menu_seisaku/chiho/02gyosei05_03000060.html

¹¹ https://www.soumu.go.jp/menu_seisaku/chiho/02gyosei05_03000060.html

¹² 「多文化共生の推進に関する研究会」開催要綱より https://www.soumu.go.jp/main_content/000656685.pdf

¹³ 総理官邸「外国人材の受入れ・共生のための総合的対応策」2018年12月25日、p3

¹⁴ 外国人住民が1万人以上、または5,000人以上で住民に占める割合が2%以上の市町村

トップセンター」として、雇用や医療、福祉、教育などの生活相談に、英語、中国語、韓国語、ベトナム語、ネパール語など 11 言語以上で対応することが条件となっている¹⁵。

3.1.3 文部科学省による取り組み：日本語指導アドバイザー

文部科学省は、2019 年 5 月に、地方公共団体における外国人児童生徒等教育を担う教員等の資質能力の向上を図り、日本語指導の指導者を養成するため、日本語指導アドバイザーボードを設置し、「日本語指導アドバイザー」の派遣等を実施することを決定した。アドバイザーの派遣に必要な経費（旅費・謝金）を負担する仕組みとなっている¹⁶。

3.1.4 文化庁による取り組み

文化庁は地域における日本語教育の充実を目的とし、四つの事業に取り組んでいる。

- (1) 「生活者としての外国人」のための日本語教育事業¹⁷：2007 年度に開始。日本国内に定住している外国人等を対象とし日常生活を営む上で必要となる日本語能力等を習得できるよう地域における日本語教育に関する優れた取り組みの支援、日本語教育の充実に資する研修等を実施することにより、日本語教育の推進を図ることを目的としている。
- (2) 「生活者としての外国人」のための日本語教室空白地域解消推進事業¹⁸：日本語教室が設置されていない国内の地域に居住している外国人等が日常生活を営む上で必要となる日本語能力を習得できるよう日本語教室の設置、ICT を活用した日本語学習コンテンツの開発等を行うことにより、日本語学習環境の整備を図ることを目的としている。
- (3) 都道府県・市区町村等日本語教育担当者研修¹⁹：都道府県及び市区町村等の日本語教育担当者を対象に、国・地方公共団体及び地方公共団体が設置した国際交流協会等の取り組みについての情報交換を行い、地域における日本語教育施策の企画立案能力の向上を図ることを目的とした研修を開催している。
- (4) 地域日本語教育の総合的な体制づくり推進事業（補助金）²⁰：外国人を日本社会の一員として受け入れる社会包摂を念頭に置き、日本語能力が十分でない外国人が生活等に必要となる日本語能力を身に付けられるよう地方公共団体が関係機関等と有機的に連携しつつ、日本語教育環境を強化するための総合的な体制づくり等を行う事業を対象とする。当該事業を実施するために必要とする経費の一部を補助することにより「生活者としての外国人」の日本語学習機会の確保を図ることを目的としている。

¹⁵ <https://www.kantei.go.jp/jp/singi/gaikokujinzai/kaigi/dai3/siryous3-2.pdf>

¹⁶ https://www.mext.go.jp/a_menu/shotou/clarinet/003/1418999.htm

¹⁷ https://www.bunka.go.jp/seisaku/kokugo_nihongo/kyoiku/seikatsusha_kyoiku_jigyos/index.html

¹⁸ https://www.bunka.go.jp/seisaku/kokugo_nihongo/kyoiku/seikatsusha_kuhakuchiiki_jigyos/index.html

¹⁹ https://www.bunka.go.jp/seisaku/kokugo_nihongo/kyoiku/todofuken_kenshu/

²⁰ https://www.bunka.go.jp/seisaku/kokugo_nihongo/kyoiku/chiikinihongokyoiku/r02_boshu/index.html

3.1.5 厚生労働省の取り組み：外国人患者に対する医療提供体制整備等の推進²¹

厚生労働省は、訪日外国人旅行者数の増加や、新たな外国人材の受入れに伴い、医療機関を受診する外国人患者も増加していることを踏まえ、インバウンド施策として、外国人住民を含む外国人患者全員が安心して受診できるよう、医療機関・自治体等と協力し、医療現場における外国人患者受入れ体制の整備に取り組んでいる。2019年度の予算案ではこういった取り組みに約15億円が充てられている²²。詳細は下記のとおり。

- (1) 外国人と医療機関等をつなぐ協力体制整備：特に外国人観光客や外国住民の受診が急増している地域等において、対策協議会の設置やそれに基づく地域横断的な仕組みを構築するモデル事業を実施する。
- (2) 医療機関等の窓口における外国人患者への対応能力の向上：自治体と関係機関の緊密な連携のもとに必要な支援を行う。特にワンストップの対応を行うために、都道府県単位の医療・観光等連携ワンストップ対応窓口を設ける。
- (3) 医療機関等における外国人患者対応にかかる研修強化：観光庁等の関係省庁や自治体と連携して、医療文化・習慣の相違に配慮した診療提供のための研修を行う。また、地域の実情に応じて、重点病院等における外国人患者受入対応能力向上のため、医療コーディネーター等の養成研修等を実施し配置を進める。
- (4) 医療機関等における医療通訳・多言語対応の体制整備：医療機関等における多言語でのコミュニケーションの体制整備を行う。ICTツールがインストールされたタブレット等の完備。希少言語も含めて対応可能な遠隔通訳サービスを提供

本調査において、上記(2)の多文化共生総合相談ワンストップセンターは全ての県に設置されていることを確認した。いくつかの市町においては文化庁の「生活者としての外国人」のための日本語教室空白地域解消推進事業を実施したり、申請をしていたりしていた。これらについては、各県の章で詳細を述べる。

3.2 九州の外国人材の現状

上述のように、2018年に「外国人材の受入れ・共生のための総合的対応策²³」が策定され、2019年4月に外国人材の受入拡大への新たな在留資格として「特定技能」が創設されるなど、今後、ますます外国人が増えることが想定されている。

厚生労働省は、毎年、外国人労働者の状況を『外国人雇用状況』の届出状況（以下、「外国人雇用状況」という。）において、在留資格別、国籍別、都道府県別などで公表している。表3に、外国人雇用状況で使用されている在留資格の概要を記載する。

²¹ https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kenkou_iryuu/iryuu/kokusai/index.html

²² (1)～(4)の出所は、厚生労働省「第3回訪日外国人旅行者等に対する医療の提供に関する検討会」資料33

²³ 総理官邸「外国人材の受入れ・共生のための総合的対応策」2018年12月25日。

表3：厚生労働省の「外国人雇用状況」で使用される在留資格の概要

在留資格	概要
<p>専門的・技術的分野の在留資格</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 同在留資格の中に「高度専門職」、「研究」、「技術・人文知識・国際業務」、「経営・管理」、「法律・会計業務」、「企業内転勤」などが含まれ、これらの資格で在留できる人材を「高度人材」という。 ・ 「専門的・技術的分野の在留資格」の中では、「技術・人文知識・国際業務」が最も多く²⁴、「技術・人文知識・国際業務」は「本邦の公私の機関との契約に基づいて行う理学、工学その他の自然科学の分野若しくは法律学、経済学、社会学その他の人文科学の分野に属する技術若しくは知識を要する業務又は外国の文化に基盤を有する思考若しくは感受性を必要とする業務に従事する活動」と規定され、「学術上の素養を背景とする一定水準以上の専門的技術、または知識を必要とする活動、または外国の文化に基盤を有する思考、もしくは感受性に基づく一定水準以上の専門的能力を必要とする活動」でなければいけない²⁵。該当例としては、機械工学等の技術者、通訳、デザイナー、私企業の語学教師、マーケティング業務従事者などである。 ・ 「技術・人文知識・国際業務」以外の「専門的・技術的分野の在留資格」の資格の該当例としては、大学教授、企業などの経営者・管理者、弁護士、公認会計士、医師、ポイント制による高度人材などが含まれる。
<p>特定活動</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 経済連携協定(EPA)に基づく外国人看護師・介護福祉士候補者、ワーキングホリデー、外国人建設就労者、外国人造船就労者等 ・ 「特定活動」の在留資格で在留する外国人は、個々の許可の内容により報酬を受ける活動の可否が決定される。

²⁴ 2019年10月末の外国人雇用状況によると専門的・技術的分野の在留資格に占める「技術・人文知識・国際業務」は79%である。

²⁵ 例えば、「技術・人文知識・国際業務」は日本国内または海外の大学（短大含む）・大学院卒業程度、あるいは日本国内の専門学校卒業の最終学歴を保持する必要がある。さらに、「技術」「人文知識」は10年以上の実務経験、「国際業務」は3年以上の実務経験が求められる。

技能実習	<ul style="list-style-type: none"> 技能移転を通じた開発途上国への国際協力が目的とした制度で在留している外国人。 一定期間（最長5年間）受入れ、実習を通して技能を移転する。
特定技能	<ul style="list-style-type: none"> 深刻化する人手不足に対応するため、生産性向上や国内人材の確保のための取り組みを行ってもなお人材を確保することが困難な状況にある産業上の分野において、一定の専門性・技能を有する外国人材を受け入れる制度²⁶。 1号と2号に分けられており、特定技能1号は、「特定産業分野²⁷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に従事する外国人向けの在留資格」で、特定技能2号は、「特定産業分野に属する熟練した技能を要する業務に従事する外国人向けの在留資格」である。
資格外活動	<ul style="list-style-type: none"> 留学生のアルバイトなどが該当する。 本来の在留資格の活動を阻害しない範囲内（1週28時間以内等）で、相当と認められる場合に報酬を受ける活動が許可される。
身分に基づく在留資格	<ul style="list-style-type: none"> 定住者（主に日系人）、永住者、日本人の配偶者等が該当する。 これらの在留資格は在留中の活動に制限がないため、様々な分野で報酬を受ける活動が可能。

出所：厚生労働省の「日本で就労する外国人のカテゴリー」²⁸、法務省『「技術・人文知識・国際業務」の在留資格の明確化等について』（2015年）、ジェトロの資料²⁹を参考に調査団作成

2019年10月末現在の「外国人雇用状況」³⁰によると、全国の外国人労働者数は1,658,804人で、前年同期で、198,341人（13.6%）増加し、過去最高を更新した。増加率の高い上位3カ国はベトナム、インドネシア、ネパールで、増加率の高い上位3つの在留資格は技能実習、専門的・技術的分野の在留資格、特定活動である。2019年4月に創設された「特定技能」の労働者数は2019年10月末では520人である。

同年同月現在の九州の外国人労働者数は97,058人で、全国の約5.9%を占める。また、全国と同様、九州も外国人労働者が、前年比+12,679人（15%）と増えている。

九州の特徴としては、在留資格別にみると、図1のとおり、全国と比較して技能実習生比率が高いことが挙げられる（全国平均より+18.2%）。特に、宮崎県は70.5%と全国1位である。鹿児島

²⁶ https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_000117702.html

²⁷ 特定産業分野は、介護、ビルクリーニング、素形材産業、産業機械製造業、電気・電子情報関連産業、建設、造船・舶用工業、自動車整備、航空、宿泊、農業、漁業、飲食料品製造業、外食業の14分野で、特定2号は建設、造船・舶用工業のみ受入れ可となっている。

²⁸ 厚生労働省に「日本で就労する外国人のカテゴリー」より

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/gaikokujin/gaikokujin16/category_j.html 及び

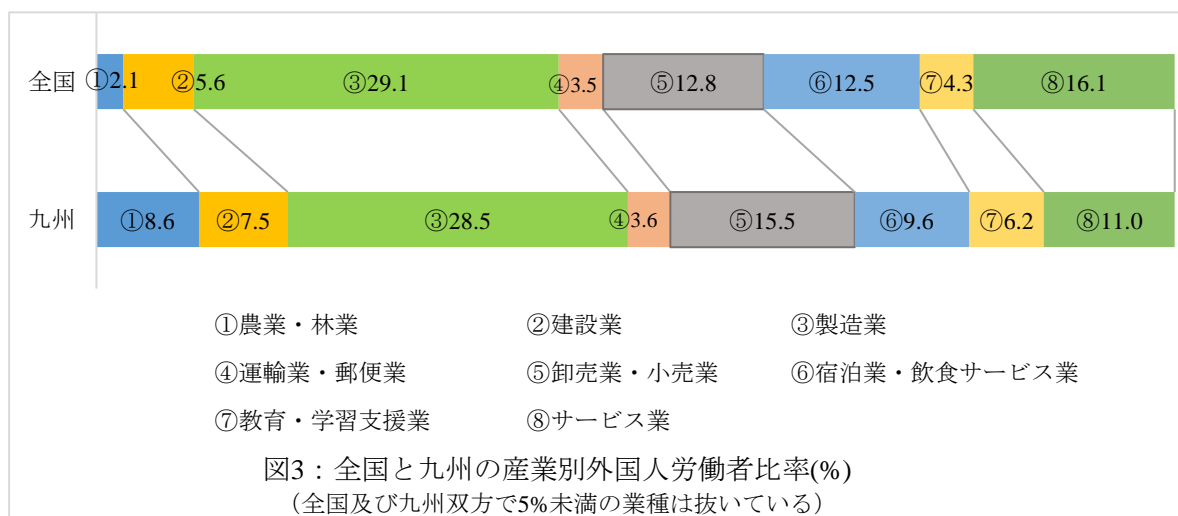
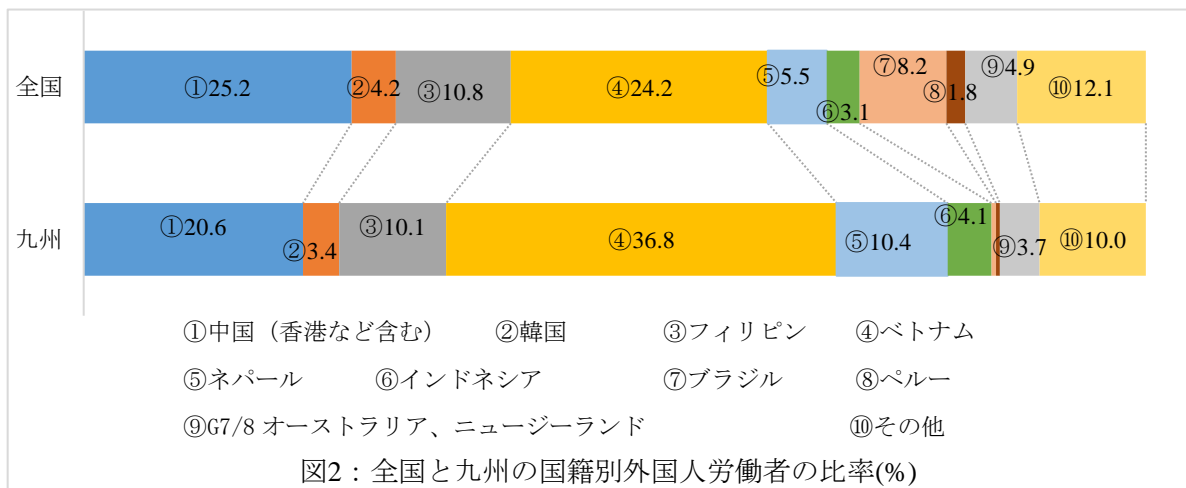
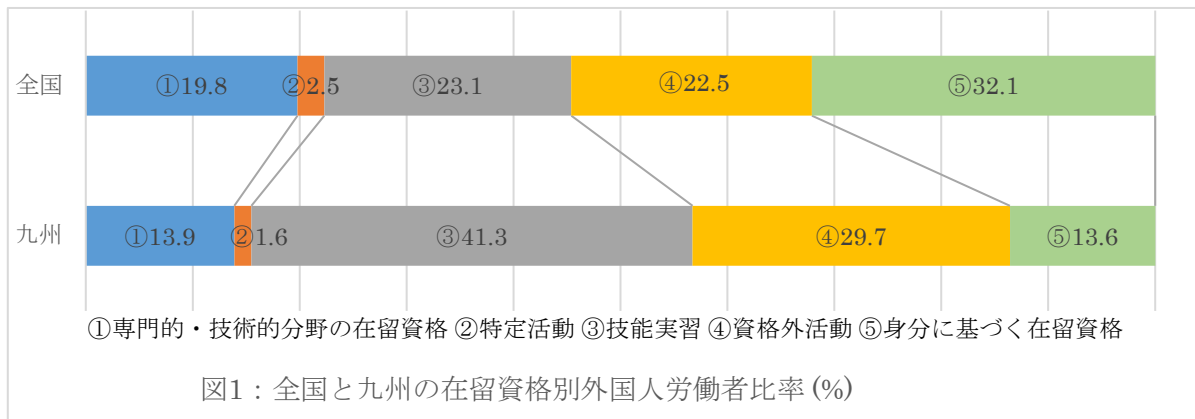
https://www.mhlw.go.jp/bunya/koyou/gaikokujin16/category_j.html

²⁹ https://www.jetro.go.jp/ext_images/theme/hr/data/data.pdf

³⁰ 厚生労働省作成の「外国人雇用状況」の届出状況まとめ【概要版】（令和元年10月末現在）

<https://www.mhlw.go.jp/content/11655000/000590309.pdf>（2020年2月13日アクセス）

県は 68.2%と愛媛県と並んで全国 2 位である。図 2 のとおり、ベトナム国籍の比率が高く、全国平均と比較すると+12.6%である。産業別外国人労働者比率に関しては、図 3 のとおり、全国と比較すると、農業、林業が高い（全国平均より+6.5%）。



出所：図 1～3 は、2019 年 10 月末現在の厚生労働省の外国人雇用届出状況と九州 7 県の各県労働局が発表している外国人雇用届出状況を足しあげたデータから調査団作成

九州経済連合会によると、2016年8月に開催された第13回九州地域戦略会議³¹の夏季セミナーにおいて、九州一体となった外国人材活用の必要性が確認され、九州の産学官³²で構成される検討チームが設置された。2017年6月には国に対し、留学生など外国人材活躍推進のため、資格外活動の時間延長や同活動に必要な取得単位数などの条件緩和、在留資格更新にかかる資格活動（国際業務等）の業務量の緩和、外国人の起業支援を柱とした国家戦略特区の提案、留学生の資格外活動（有給インターンシップ等）の拡大や就労、起業の円滑化のほか、特定業種（介護、家事代行）の受入緩和に関する要望を提出した。その後チームは解散したが、九州地域戦略会議では、2020年度からの5カ年計画の中で、外国人材の就労について取り組むことを検討している。また、特定技能制度の運用開始に向け、2019年6月に福岡県外国人材受入対策協議会を発足し、外国人の労働・生活環境整備に向けた取り組みの検討を行っていくことになった。福岡県国際局が事務局を担当し、自治体や国の関係機関、九経連や商工会議所などの経済団体、特定技能受入対象の分野の業界団体、地域国際化協会などがメンバーとなっている。同協議会はスタートしたばかりで、本格的な始動はこれからであるが、特定技能の受入対象業界の間での情報共有やルールの統一化や企業向けに特定技能の関連のセミナーの開催を主な活動と想定している。

福岡市に事務所を置くジェトロ福岡貿易情報センターは、2019年度から高度外国人材活躍推進コーディネーターを設置³³し、中小企業の高度外国人材採用の計画策定の支援から、採用活動、採用後の社内制度整備まで、必要なサービス・関連情報を提供し、一貫して支援する新たな取り組みを開始している。同コーディネーターは、九州7県及び沖縄を担当している。

³¹ 九州・山口・沖縄の知事と経済団体代表らの意見交換会。2003年から活動を開始し、年1回の定例会と年1～2回程度の臨時会を開催。九経連が事務局となり、現在の議長は麻生泰九経連会長および広瀬勝貞大分県知事。

³² 産：本多機工（福岡県）、中山鉄工所（佐賀県）など高度人材の活用実績のある企業、学：立命館アジア太平洋大学、日本経済大学（留学生が3000名以上と全国屈指の水準）など留学生の多い大学、官：九州・沖縄・山口の10県と九州の三つの政令指定都市（福岡、北九州、熊本）が主要メンバーで、九州経済連合が事務局である。

³³ 政府の「未来投資戦略2018」に基づき、2018年12月に設置された高度外国人材活躍推進プラットフォームの事務局を務める。同プラットフォームの事業の一環で、福岡を含め、東京、大阪、名古屋などにも高度外国人材活躍推進コーディネーターを設置している。

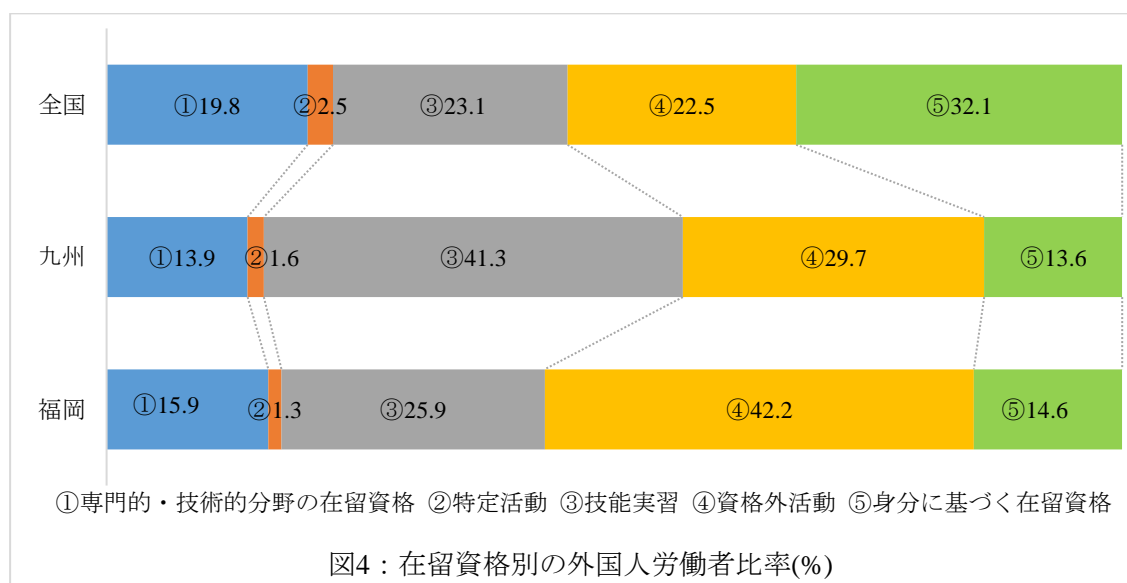
4. 九州 7 県における多文化共生推進と外国人材の現状

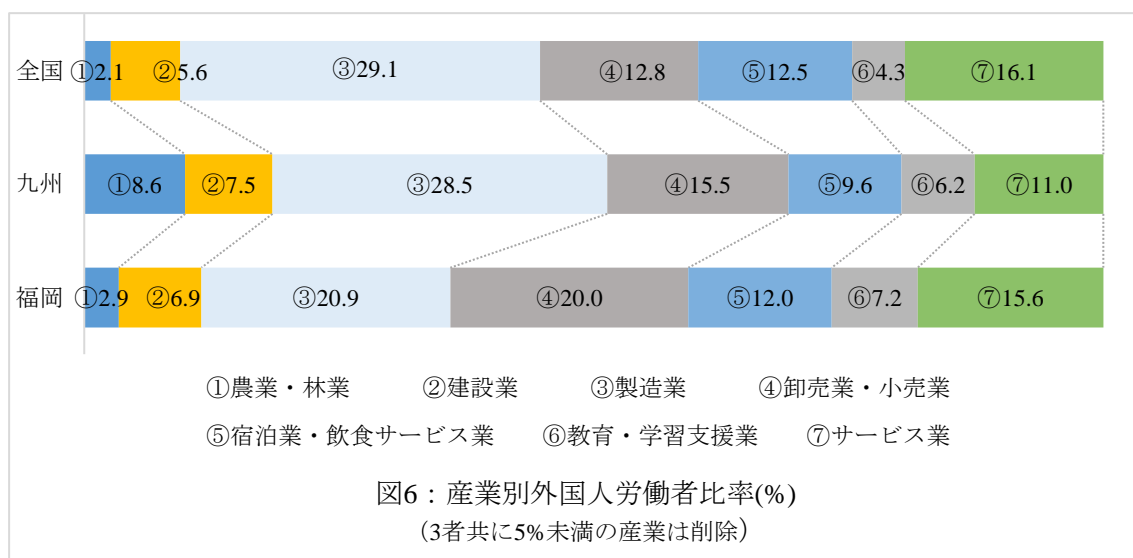
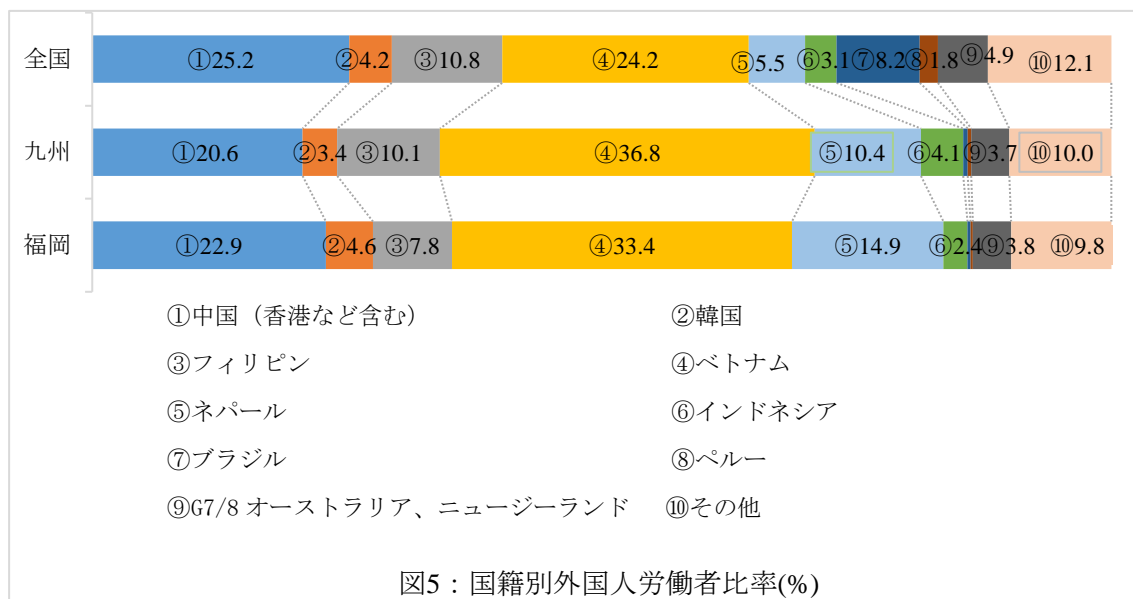
九州 7 県の県及び市町では、「生活者」としての外国人住民を担当する多文化共生推進の職員が存在するが、いわゆる外国人の「就労」に関連する「外国人材」を担当する職員は、県レベルで雇用創生課、産業人材課、若者人材課（県によって担当課名が違う）に担当者は配置されていたが、市町レベルでは、留学生が多くいる市町を除いて「外国人材」の担当者は配置されていない傾向にある。各県のそれらに対する現状を以下に述べる。

4.1 福岡県の外国人材の現状

2019 年 6 月時点での福岡県の在留外国人数は 79,129 人で、県の総人口の 1.54% を占める。2019 年 10 月末の福岡労働局の外国人雇用状況の概要によると、同県内の外国人労働者は同年前期比 13.5% 増の 52,530 人で、在留資格別では、「資格外活動」が最も多く 22,185 人で 42.2% を占め、その中でも留学が 20,383 人（38.8%）と大多数となっている。次いで「技能実習」が 13,611 人（同 25.9%）、「専門的・技術的分野の在留資格」が 8,366 人（同 15.9%）の順。国籍別ではベトナム（33.4%）、香港を含む中国（22.9%）、ネパール（14.9%）が多い。ネパールに関しては、9 割近くが資格外活動（留学）である。また、産業別の外国人労働者数をみると、「製造業」20.9%、「卸売業、小売業」20.0%、「サービス業（他に分類されないもの）」15.6%、「宿泊業、飲食サービス業」12.0%となっている。

図 4 から 6 でみられるように、外国人労働者の資格外活動比率は全国 1 位（全国比率より+19.7%、九州全体比率より+12.5%）であるのと、身分に基づく在留資格（全国比率より-17.5%）以外は全国比率に比較的近い数値である。資格外活動の比率が高い主な要因としては、留学生の多さが挙げられる。九州大学をはじめ、長らく留学生を受け入れてきた高等教育機関が多いことに加え、日本経済大学や西日本工業大学のような、近年の入学生の多くが中国などの外国出身者で占められる大学がいくつか存在する。





出所：図4～6は、2019年10月末現在の「福岡労働局における『外国人雇用状況』の届出状況」のデータから調査団作成

現行（2017年度～2021年度）の県の総合計画「『県民幸福度日本一』の福岡県を目指して」では、施策の大項目「豊かな文化・スポーツを楽しみ、幅広い分野の国際交流を実感できる」の中項目「アジアに開かれた交流拠点をつくる」において、「外国人が暮らしやすい地域づくり」として、留学生・在住外国人支援及び外国人受入れ環境の充実が掲げられている。

同県は、今後ますます増加する「外国人材」に対応するため、2019年6月に県に事務局を置く「福岡県外国人材受入対策協議会」を発足した。同協議会は、福岡市、北九州市、福岡県市長会、福岡県町村会、福岡労働局をはじめ、農業や介護のほか外食、宿泊、建設など特定技能13業種の業界団体を含む約60団体で構成されている。このような「外国人材」に関連した官民の横断的な組織の設立は九州で初めてで、これまで外国人相談窓口、外国人労働環境、外国人日本語教育の3部会を立ち上げ、それぞれ関係する組織が参加している。さらに、同年7月、県内各地域の在留外国人が言語の心配をすることなく相談できる体制を構築するため、「福岡県外国人相談センター」

を開設し、日本語の他、18言語での対応が可能となっている。

本調査において、表4の自治体、企業、市民団体を訪問した。なお、企業に関しては5章で他県の企業と共にまとめ、分析を行う。

表4：ヒアリング訪問先（福岡県）

組織・機関	名称
自治体	福岡県（国際局国際政策課、保健医療介護部医療指導課）、福岡県国際交流センター
	福岡市（総務企画局国際部、教育委員会）
	北九州市（企画調整局国際部国際政策課、産業経済局雇用・生産性改革推進部）
	苅田町（防災・地域振興課）
企業	A社
	B社
その他	九州経済連合会、ジェトロ福岡貿易情報センター、アジア女性センター、ユニオン北九州、JA-Net

以下にヒアリング調査から得られた事項について述べる。

4.1.1 福岡県の多文化共生推進の取り組み

福岡県の多文化共生社会の推進は、県国際局を中心に、関連する部署、機関と連携して行っている。特に、（公財）福岡県国際交流センターは外国人への生活情報提供、相談窓口、日本語教育支援など多くの面で重要な役割を担っている。

- 相談窓口・生活支援・日本語学習支援
 - 1989年福岡県国際交流センターを開設した。
- 留学生支援
 - 福岡県国際交流センター内に、「福岡県留学生サポートセンター」を設置し、留学情報の提供から、生活サポート、就職まで一連のサポートを実施している。
- 医療サポート
 - 県内医療機関において外国人患者が円滑に受診できるよう、「福岡アジア医療サポートセンター」を2012年に開設した。
 - ◇ 医療機関向けに英語、中国語、韓国語、タイ語、ベトナム語の医療通訳ボランティアを派遣している。
 - ◇ 外国人及び医療機関向けの電話通訳、外国人向けの医療案内は上記5つを含む17言語で対応が可能である。

4.1.2 福岡県の外国人材受入れの取り組み

2019年6月に、外国人材受入に関する情報共有等のため、「福岡県外国人材受入対策協議会」を設立したほか、同7月には在住外国人等を対象とした「福岡県外国人相談センター」を、同9月には企業を対象とした「福岡県外国人材受入企業相談窓口」を開設した。その他、留学生の採用に関しては、前項の「福岡県留学生サポートセンター」が支援を行っている。

- 外国人材に対する相談窓口
 - 「福岡県外国人相談センター」を開設し、外国人からの相談に19言語で対応している。
 - 県内市町村で「福岡県外国人相談センター」が出張相談会を開催している。
- 企業に対する相談窓口
 - 「福岡県外国人材受入企業相談窓口」を設置し、企業からの外国人材雇用に係る相談に対応している。
 - 福岡、北九州、筑豊（飯塚）、筑後（久留米）で毎月、巡回相談会を開催している。

4.1.3 福岡市の多文化共生推進と外国人材の取り組み

2019年12月末の福岡市の人口は1,554,229人、うち在住外国人は39,855人で外国人比率は約2.6%である。博多区（同4.3%）、東区（同3.4%）の比率が特に高くなっている。国籍別では、中国が外国人全体の31.9%と最多で、以下、韓国・朝鮮（17.1%）、ベトナム（16.6%）、ネパール（13.3%）、フィリピン（3.3%）と続く。

福岡市の多文化共生推進の取り組み

福岡市では2012年にアジアの交流起点都市を目指すための基本構想及び2022年度までの第9次基本計画を策定した。その具体的な実施計画として2017年に「政策推進プラン（第9次福岡市基本計画 第2次実施計画）」を、また、地方創生プランとして2015年に「福岡市まち・ひと・しごと創生総合戦略」をそれぞれ打ち出し、外国人の起業や外国企業との連携推進を計画の柱の一つとしている。その実現のために外国人の教育・医療環境の整備などを強化することを目指しており、国際競争力強化のために多文化共生を推進していることが大きな特徴である。

- 相談窓口
 - （公財）福岡よかトピア国際交流財団が福岡市の多文化共生推進の主要な役割を担い、2019年4月に福岡市外国人総合相談支援センターを開設した。

- 多言語による情報発信，生活支援等
 - 外国人のための生活ガイドブック（リビングイン福岡）をやさしい日本語・英語・中国語・韓国語・ベトナム語・ネパール語で作成した。
 - メールマガジン（月一回・英語）、外国語情報紙（英語・中国語・韓国語）を発行している。
 - 暮らしのヒント（防災、ルールとマナー）を動画形式で紹介。上述の言語に加え、動画を案内する説明書きはタガログ語、インドネシア語でも作成している。
 - 災害時には「福岡市災害時外国人情報支援センター」が設置され、多言語での情報発信等を行う。
 - 医療関係は、県と共同運営する福岡アジア医療サポートセンターを活用している。
- 日本語学習支援
 - 福岡よかトピア国際交流財団が日本語ボランティア養成講座を実施している。

福岡市の外国人材受入れの取り組み

- 既卒留学生等のインターンシップ事業
 - 地元企業への就職を希望する留学生と，優秀な留学生の受け入れを希望する地元企業とのマッチングを行い，就業体験を実施するもの。
 - 福岡市が提案し，2016年に全国措置として認められた「留学生の在留資格にかかる規制緩和」を活用し，大学卒業後2年目の既卒留学生も対象としている。
- 留学生と企業の交流サロン
福岡よかトピア国際交流財団が主催している。
- 外国人起業家の受入れ拡大と起業促進
 - 2015年に国家戦略特別区域会議から「スタートアップビザ（外国人創業活動促進事業）」制度の認定を全国で初めて受け、2019年に経済産業省から「スタートアップビザ（外国人起業活動促進事業）」制度の認定を全国で初めて受けた。
 - 外国人起業家は最長1年間、「特定活動」の在留資格が認められ、その在留期間中に従業員数，事務所の開設や資本金等の条件を満たせば，在留資格「経営・管理」に更新することができる。
 - 福岡市スタートアップカフェを開設し、起業の準備や相談ができる空間を提供している。

4.1.4 北九州市の多文化共生推進と外国人材受入れの取り組み

2020年1月末時点の北九州市の人口は949,664人、うち在住外国人は14,116人で外国人比率1.5%である。商業地の多い小倉北区では同2.7%と高くなっている。2019年3月末のデータでは、特別永住者35%、留学21%、永住者15%、技能実習11%、国籍別では、韓国・朝鮮が40%、中国が24%、ベトナムが16%となっている。また、若松区の学術研究都市には、北九州市立大学、九州工業大学、早稲田大学大学院に留学生が700人ほど在籍している。

北九州市の多文化共生推進の取り組み

1990年に（公財）北九州国際交流協会が、北九州市域での国際交流を推進することを目的に開設された。その後、2008年度から市役所内部に「多文化共生係」が設置され、市と歩調を合わせるように、北九州国際交流協会も、それまでの「国際交流」から「多文化共生社会の推進」に本格的に取り組むようになった。

- （公財）北九州国際交流協会の相談窓口
 - 2018年に多言語対応の相談窓口を開設し、2019年4月に多文化共生ワンストップインフォメーションセンターとして機能を拡充した。
 - ◇ 対応言語の増加や社会福祉士の資格を持つスタッフの配置などの機能を拡充し、相談件数も増加している。
 - 八幡西区の（公財）北九州国際交流協会と小倉北区役所に相談窓口を設置している。
 - 2019年4月からは、アドバイザーによる助言のもと、関係機関との連携によって課題を解決する「多文化ソーシャルワーク」の考え方を取り入れた相談対応を行っている。
 - 2014年に北九州国際交流協会の呼びかけで「外国人支援関係機関連絡会議」を定期的に開催している。
 - ◇ 同会議に行政、弁護士会、行政書士会と相談に関わる支援者の顔の見える支援体制を構築し、出産、子育て、就学について保健福祉部門や教育部門と連携している。
- 生活支援
 - 医療、災害、行政手続きなどのコミュニケーション支援を実施している。
 - ◇ 行政・医療通訳ボランティアの派遣
 - ◇ 災害時における災害通訳ボランティアの養成
 - ◇ 災害時に多言語対応のコールセンターの設置（19言語対応）
 - 地域における外国人と日本人との共生を促進するため、生活情報などに関する多言語による情報提供をしている。
 - ◇ 生活情報ガイドブック「Life in Kitakyushu」（日・英・中・韓・越）の作成、配布
 - ◇ 防災ハンドブック（日・英・中・韓・越）の作成、配布
 - ◇ 生活情報動画をYouTubeで配信
 - ◇ ごみの分別大辞典（英・中・韓・越）の作成、配布
 - ◇ 自治会加入促進リーフレット（日・英・中・韓）の作成、配布
- 日本語学習支援
 - 日本語学習教室は市内に19カ所が開設され（ボランティアによる運営13カ所、国際交流協会による運営6カ所）、技能実習生なども多数、通っている。また、国際交流協会による教室では、外国につながるのある子どもに対する日本語の支援とともに学習支援なども実施している。
- 留学生支援
 - 2014年に市内の学校や関係機関をメンバーとした「北九州市留学生支援ネットワーク」を立ち上げ、留学生の受入れから就職までの一貫した支援に関する情報交換を開始しており、2018年からは、地方創生の取り組みの一環として、留学生の本市への受入れ定着

を促進する事業にも力を入れている。

北九州市の外国人材受入れの取り組み

外国人材の受入れに関する業務は、産業経済局雇用政策課で行っている。

- 韓国の大学との交流事業
 - 2018年から、日本企業への就職を目的に、専攻に加え、日本語習得のプログラムを持っている韓国の四つの大学と連携し、連携校の学生を北九州市に受け入れ、市内視察や市内企業との交流会等を実施している。
 - また、連携校が開催する「日本就職博覧会（自校の学生と日本企業との面接会）」に出展する市内企業を募集し、会場内で市職員が市のPR等もあわせて行う就職博覧会参加ツアーを実施している。
- 留学生サポートプログラム
 - 2018年から、合同会社説明会に参加している留学生と外国人材の採用を希望している出展企業とのマッチングを支援する留学生サポートプログラムを行っている（2018年度3回、2019年度4回開催）。
 - 具体的には、会場内に留学生専用の相談コーナーを設け、留学生の専攻等に適した業務内容を持つ出展企業を紹介している。
- 外国人材活用セミナーでは、企業の理解を深めるため、以下のテーマで実施した。
 - 2018年度（年2回）：高度人材活用、外国人採用・受入れ（技能実習、特定技能等）について
 - 2019年度（年3回）：介護分野における外国人材活用、高度外国人材獲得・活用実践、建設分野における外国人材活用について
 - 2019年度は、特に人材不足が顕著な「介護分野」、「建設分野」の分野別のほか、合同会社説明会に出展する企業等を対象に「高度人材（留学生）」に特化した内容で行った。また、福岡出入国在留管理局や国際研修協力機構（JITCO）、福岡県行政書士会などの関係機関と連携し、セミナーの中でそれぞれの専門分野でのポイントを解説したほか、セミナー終了後に行政書士による個別相談会なども開催した。

4.1.5 苅田町の多文化共生推進と外国人材受入れの取り組み

2019年3月末の苅田町の人口は37,620人で、うち在住外国人は1,444人で外国人比率3.8%と、九州では別府市と並ぶ、最も外国人比率の高い自治体である（政令指定都市の区を除く）。2000年代初頭から2010年代半ばまで、町内の外国人は600~700人程度、人口比率として2%弱で推移していたが、2017年ごろから急増し、同年には町村レベルでは全国で最も外国人数が増加した自治体となった。国籍別では、ベトナムが679人（47.0%）、韓国・朝鮮258人（17.9%）、中国218人（15.1%）、インドネシア129人（8.9%）などとなっており、韓国・朝鮮、中国は大きな変化はなく、ベトナムやインドネシアが急増している。

近年の外国人増加は、同町の主要産業である自動車関連企業が外国人を受け入れるようになったことが大きく、特に技能実習が834人と、外国人人口全体の57.8%を占めており、5年前の2014年3月末の107人（16.2%）から数、割合ともに大きく伸びている。その大部分がベトナムで、イ

インドネシアがこれに次ぐ。

技術・人文知識・国際業務の在留資格も近年急増しており、2019年3月末では115人である。こちらも大部分がベトナム人である。技能実習修了後、技術・人文知識・国際業務の在留資格で再来日した者も多いと考えられる。

荏田町の多文化共生推進の取り組み

近年、技能実習生が増加しても、単身で来日し生活面も企業や監理団体の管理下にあることが多いため、地元社会との接点は少なかった。技術・人文知識・国際業務の在留資格の外国人がこの2～3年で急増し、家族帯同を伴う定住化が進んだことで行政としても地域社会との共生を意識し始め、防災・地域振興課が外国人対応を担っている。

企業や監理団体との情報共有の体制は構築されておらず、町内の企業の外国人材の状況は把握できていない。

しかし、2019年11月より、同町は総務省の「多文化共生の推進に関する研究会」³⁴の唯一の町からのメンバーとして、月一回、東京での会合に参加しており、今後多文化共生に注力する予定である。

- 相談窓口
 - 法務省の外国人受入環境整備交付金を活用した外国人相談窓口の設置を検討している。
- 生活支援
 - 2018年に、緊急時の対応や生活のルール、行政の手続きに関する生活情報ガイドブックを英語、ベトナム語、中国語、韓国語の4カ国語で作成した。
 - 2019年に入って、国際交流イベントや日本語教室への支援などの活動も開始した。
 - 企業が団地に多数の外国人を入居させたところ、日本の文化・ルールへの理解不足に起因するトラブルが多発した。そこで地域の区長と企業が連携して外国人住民に対して地域の祭りへの参加や自治会への加入を促し、高齢化が進む地域社会の構成員として、祭りの山車の担ぎ手として協力するようになった。
- 就学・日本語学習支援
 - 町内で日本語支援を必要とする生徒は現在6人（小学校5人、中学校1人）で、少人数補助教員一人が巡回しているが、日本語支援を専門に行っているわけではなく、業務の一部という位置づけである。
 - 小1から外国語指導助手による外国語教育を実施しており、外国人に対する偏見や壁がなくなるように国際理解教育を行っている。

4.1.6 福岡県のまとめと考察

福岡県は、九州の経済・社会の中心ということもあり、多様な在留資格の外国人が多く居住し、「外国人材」の受入れ・活用、多文化共生の推進などの面において他県に比べて取り組みが進んでいる。2019年6月に県に事務局を置く「福岡県外国人材受入対策協議会」を発足し、外国人材についても、外国人からの相談を受ける「福岡県外国人相談センター」と同7月に、企業からの

³⁴ メンバーは地方自治体、国際交流に関する公的機関、大学教員などからなる10人

相談を受ける「福岡県外国人材受入企業相談窓口」を同 9 月に開設した。留学生の採用に関しては、「福岡県留学生サポートセンター」運営協議会が支援を行っている。

特に福岡市、北九州市の二大都市に関しては、前者は留学生の就業や外国人の起業促進、後者は多文化共生とそれぞれの特色を前面に打ち出した施策を数多く実施しており、九州では代表的な先進事例といえる。

一方で、外国人比率の高さと自治体の関与については、必ずしも相関関係があるわけではないことが確認された。留学生、永住者、日本人の配偶者をもつ外国人など、様々な在留資格をもつ外国人住民がいる場合と、外国人住民の大半が技能実習生であり、自治体と技能実習生の接点が少ない場合とで差が生じているものと推察される。そのため、外国人住民への自治体の関与の度合いは、外国人材の比率の高さもさることながら、どのような在留資格の外国人住民がいるかに左右されるものと考えられる。

しかしながら、昨今、高度人材も増え始めたことによって、家族を呼び寄せる外国人住民が増えたことで、行政もこれから取り組みを行っていく方向にある。

また、同県の公共職業安定所別の在留資格をみると、技能実習生比率が 60%を超える地区が 14 地区中 6 地区（50%を超えているのは 8 地区）³⁵あり、同じ県でも地域によって行政の取り組みに大きな差があることが大いに考えられる。同県には、JICA のほか、経済団体や中央官庁の出先機関があり、九州全体を管轄する拠点となっている。これら機関との連携や日常的な連絡体制の構築が容易であることも「外国人材」関連の施策の検討・実施においてメリットがあると考えられる。

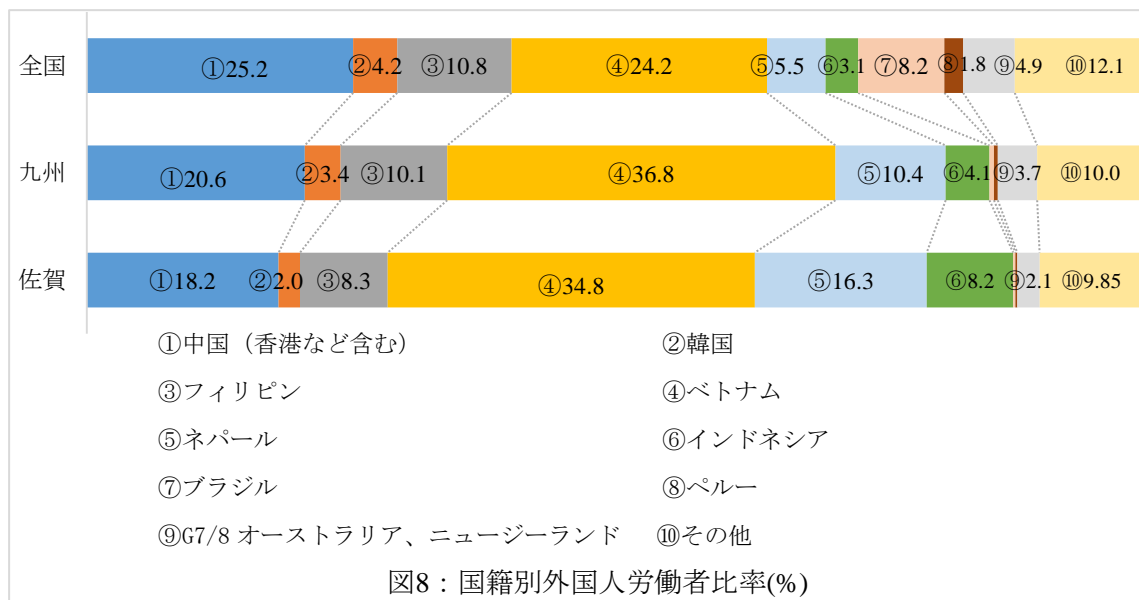
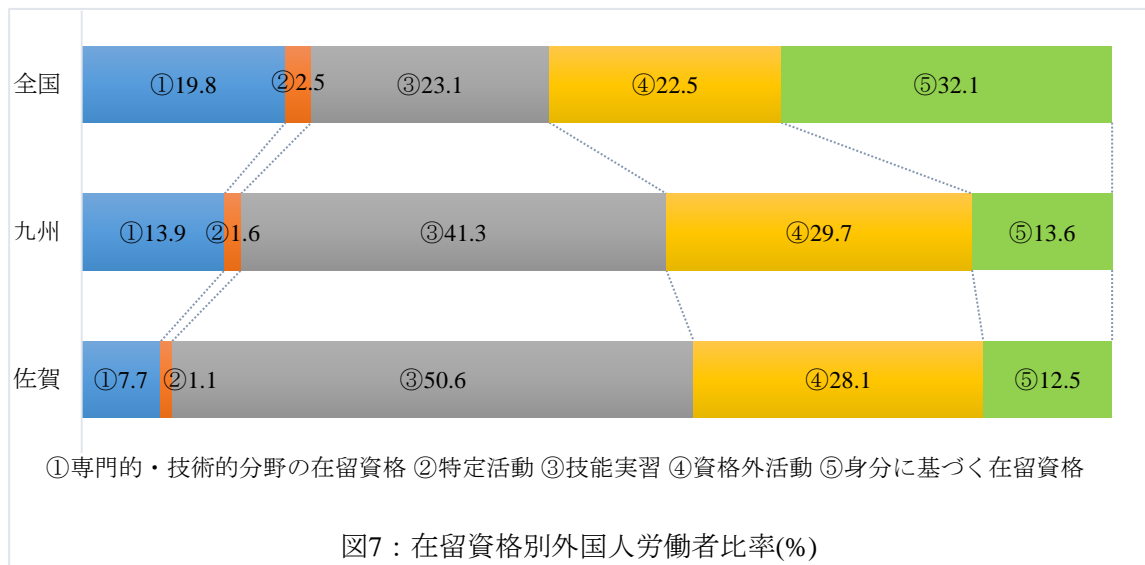
4.2 佐賀県の多文化共生推進と外国人材の現状

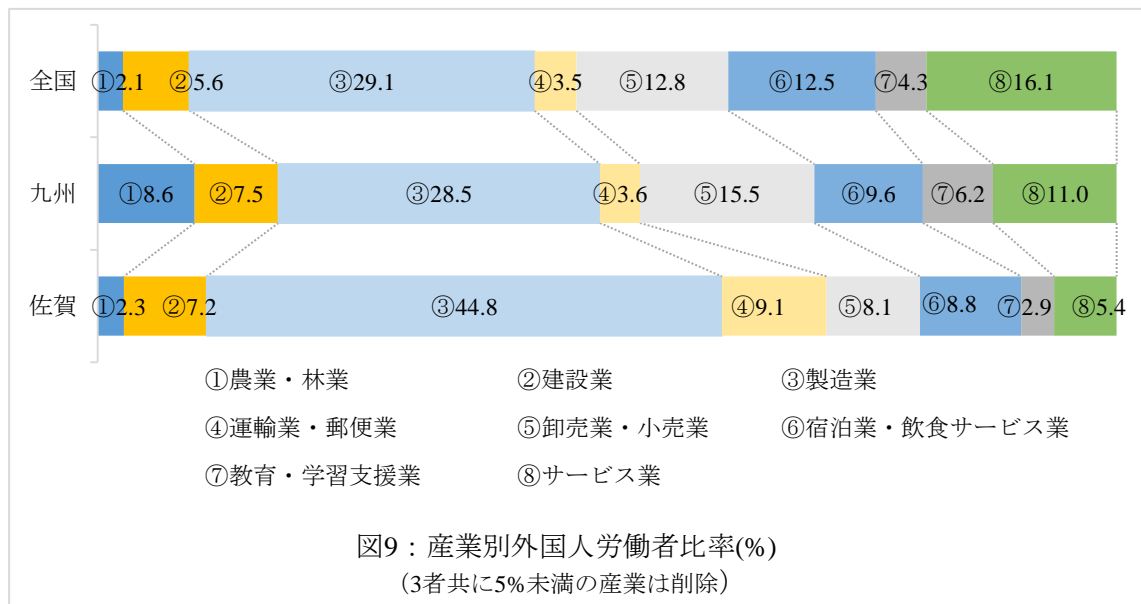
2020 年 1 月 1 日現在での佐賀県の在留外国人数は 7,208 人³⁶であり、県の総人口の 0.9%を占める。2019 年 10 月末の佐賀労働局の外国人雇用状況の概要によると、同県内の外国人労働者は 5,423 人である。外国人労働者の在留資格別においては、「技能実習」が 51%、「資格外活動」28%である。国籍別ではベトナム（35%）、香港を含む中国（18%）、ネパール（16%）が多い。ベトナムに関しては 81%が技能実習で、ネパールに関しては、92%が資格外活動である。また、産業別の外国人労働者数をみると「製造業」が 44.8%、「運輸業、郵便業」が 9.1%、「宿泊業、飲食サービス業」が 8.8%となっている。

図 7～9 から分かるように、在留資格別では、技能実習生が全国比率と比較して+27.5%で、産業別人数では製造業の比率が高く全国比率と比較して+15.7%、九州と比較して+16.3%である。

³⁵ 福岡労働局の「外国人雇用状況」の届け出状況令和元年 10 月末現在の別表 3 より

³⁶ <https://www.pref.saga.lg.jp/kiji00326454/index.html>





出所：図7～9は、2019年10月末現在の「佐賀労働局における『外国人雇用状況』の届出状況」のデータから調査団作成

2019年7月に策定された「佐賀県総合計画2019」では、1995年を境に人口減少の局面に突入しているなかで、同県内の在住外国人が増加し続け、国籍別ではベトナム人、在留資格別では技能実習生が増えていて、「特定技能」の創設によって引き続き増加すると明記されている。そして、人口減少に伴う労働力不足に対応するため、外国人材の活用や農福連携などを含めた労働力の確保と調整の仕組みづくりを行うとしている。

本調査において、表5の自治体、企業、市民団体を訪問した。なお、企業に関しては5章で他県と共にまとめ、分析を行う。

表5：ヒアリング訪問先（佐賀県）

組織・機関	名称
自治体	佐賀県（地域交流部国際課、産業労働部産業人材課、さが移住サポートデスク）県国際交流協会
	佐賀市（総務部総務法制課、経済部商業振興課）
	鳥栖市（市民環境部市民協働推進課）
	伊万里市（政策経営部まちづくり課）
企業	C社
	D社
	E社
その他	認定NPO法人地球市民の会

以下にヒアリング調査から得られた事項について述べる。

4.2.1 佐賀県の多文化共生推進の取り組み

佐賀県においては、国際交流などの取り組みを1990年に開始し、同年に県国際交流協会を設立した。そして、2014年度の佐賀県国際戦略において初めて「多文化共生による地域づくり」を掲げ、同年、国際課から国際・観光部に格上げされた。

2018年には、外国人住民の労働及び生活に関する関係機関間の取り組み及び情報共有・意見交換を行い、外国人住民の労働に対する適切な対応又は外国人住民への生活支援の充実を図るため「外国人の労働及び生活に関する佐賀県連絡会議」を発足し、定期的に会議を開催している。また、2020年1月に多文化共生をテーマに「GM21」(Governor and Mayor 県知事と20市町長)が開催され、その際に技能実習生、技能実習生の住居の近くに住む日本人住民及び「外国人材」を受け入れている企業の担当者と地域の人々の交流を促進していく必要性が挙げられた。

2019年度に、全20市町の多文化共生担当者を集めて多文化共生社会の推進研修を3回実施した。外国人に対して住民サービスを行うのは市町村の役割であり、市町村が多文化共生社会を推進していくことが必須であり、ダイバーシティ研究所代表理事を講師として招聘し、啓発を行った。具体的な取り組みは以下のとおりである。

● 相談窓口

- 2019年「さが多文化共生センター」を開設した。
 - ◇ 専任相談員2名、対面による相談可能言語：ベトナム語、英語、韓国語、中国語
 - ◇ 相談窓口は、外国人及び外国人と関わる日本人が対象
 - ◇ 多言語コールセンターにおいて18言語の相談対応
 - ◇ 開設時から3カ月間で相談件数は73件で、うち28件が医療・保健・福祉・心理相談である。

● 生活支援

- 住居の確保支援はNGOと連携している。
- 医療関連に関しては、医療通訳サポーターの同行支援があるほか、県内病院のコールセンターが通話料無料で利用できる。
 - ◇ 医療通訳の研修を実施(2019年度3人合格)
- 行政手続きに関しては県内市町村と連携。言葉に不安がある場合は、多言語コールセンターを紹介し、行政窓口にもコールセンターの活用を奨励している。
- ビザの更新・変更については佐賀県行政書士会と連携、法律関係は佐賀県弁護士会と連携している。
- 災害時外国人対応訓練を実施している。
 - ◇ 2019年に水害があり、外国人対応の課題が表出した。
 - ◇ 災害が発生し、県に災害対策本部が置かれると、「災害多言語支援センター」が設置された。同センターの長は、県国際交流協会の理事長である。
 - ◇ 同研修には、県庁国際課、国際交流協会スタッフ、自治会の民生委員、在住外国人など参加した。

- ◇ 在住外国人の防災時対応へのアドバイスや自ら支援側に回ってもらうなど検討中である。
- 同国人による同国人のネットワークづくりを支援している。
 - ◇ 同県の NPO 認定法人地球市民の会は県内のタイ人留学生や日本人配偶者をもつタイ人のネットワークを構築した。このようなネットワークがあれば、孤立状態に陥らないし、何かあった場合、同国人によって問題解決され、問題解決されなくても、ネットワークを通して行政に声を上げることできる。
 - ◇ 同国人ネットワークは災害時にも役に立つと思われる。
 - ◇ 同県は、ベトナム人が多いため、ベトナム人国際交流員（CIR：Coordinator for International Relations）を活用してベトナム人コミュニティーネットワークを構築できないか模索中である。
- 就学支援
 - 県教育委員会と外国につながるのある子どもに関する情報交換・共有を目的に定期的（2カ月に一度）に会議を開催している。
 - 義務教育を受けなければいけない外国人児童の就学に関しては県教育委員会と連携。転入・編入手続きについて困ったことがある場合は相談を受けている。
- 就労支援
 - 地域の留学生や国際交流員などの地元での就職支援を行っている。
 - ◇ 佐賀大学、佐賀女子短期大学、西九州大学、西九州短期大学、龍谷短期大学、日本語学校、専門学校等に留学生がいる。
 - 週 1 回就労相談対応「佐賀県のしごと相談室からの外国人材専任アドバイザーが派遣される。
- 日本語学習支援
 - 1990 年から同協会において開設。現在は各グループが日本語教室を開催している。
 - ◇ 生活に必要な日本語、日本のルールを学び交流促進、外国人のセーフティーネットの役割も担う。
 - 文化庁のスキームを活用して日本語教室が開設されることがない空白地域をなくすことを目標としている。
 - 佐賀県日本語学習支援カスタネット（市民団体）と外国人住民への日本語教育や外国とつながりのある子どもや親への生活情報の提供などで連携している。

4.2.2 佐賀県の外国人材受入れの取り組み

佐賀県庁では、外国人の就労関連については、産業労働部産業人材課が担当で、主な業務は佐賀の企業で働きたい外国人と県内企業のマッチングを行うことである。在住外国人当事者からの就労に関する相談を県庁の「さが移住サポートデスク」内の「佐賀県のしごと相談室」で受けている。

- 佐賀県のしごと相談室
 - 2006年度に開設し、主に UJI ターン転職希望者を対象に相談にのっていたが、2013年度以降、日本人配偶者及び留学生などの「グローバル人材」からも相談を受け付けるようになる。
 - 2019年度から外国人材専任アドバイザーを常駐させ、同アドバイザーを週に1度佐賀県在住の外国人が多く集まる「さが多文化共生センター」に派遣している。
 - 外国人材窓口の役割
 - ◇ 県内で就職を希望する外国人に対して、そのニーズを聞き取り、登録企業を紹介し、マッチングの支援を実施している。
 - ◇ 外国人を受け入れたい企業に対し、そのニーズを聞き取り、適合すると思われる外国人材や外国人が留学する学校を紹介し、マッチングの支援を実施している。
 - ◇ 外国人を受け入れたい企業に対し、外国人受入れのための制度や手続きを説明（必要に応じ、手続き先等へ引継ぎ）している。
 - 同相談室の成果
 - ◇ 2019年度は、1月末現在16件の相談を受け、うち7人が日本人の配偶者をもつ外国人で、9人は留学生であった。
 - ◇ 2013年以降の外国人材の平均マッチング数が年1件程度だったのが、外国人材の専任アドバイザーを置いてから、1月末現在で7件と大幅に増えた。マッチング先は建設、電機製造、清掃、通訳などである。
 - ◇ 外国人材専任アドバイザーを設けたのは、特定技能という新たな資格ができることによって外国人が増えると予想されていたからであるが、今のところ特定技能の実績はゼロである。
 - ◇ 現在、マッチングを希望してくる留学生はスリランカ人が多いが、県内にスリランカ人留学生が多いのではなく、相談に来た1名の就職が決まったことで、スリランカ人留学生の間で、口コミで広がり、相談に来るようになった。
 - ◇ 外国人の就職マッチングを促進するため、専任アドバイザーは企業に出向いて、外国人材の受入れ意向がある企業のリストを作成しているが、今のところ外国人材を希望する企業は一部にとどまる。
- 佐賀県の企業の意向調査の結果（2018年度）
 - 佐賀県の企業の約15%が外国人を受け入れた実績があり、今後採用あるいは検討するという企業は約40%であった。
- 外国人材に関して、同相談室以外の活動として、異文化理解や外国人材採用をテーマとしたセミナーを開催している。

4.2.3 佐賀市の多文化共生推進と外国人材受入れの取り組み

2020年1月の佐賀市の人口は232,477人、うち在住外国人は1,958人で外国人比率0.8%である。

佐賀市の多文化共生推進の取り組み

佐賀市においては、2011年から「多文化共生」という言葉を使い始め、ここ数年の取り組みは、

多言語版ごみ出しガイドの作成や防災分野における外国人リーダーの育成講座の実施などである。また、市内の外国人住民の多くを占める技能実習生に対するアプローチも少しずつ開始している。

- 相談窓口
 - 市国際交流協会（国際交流室と同じ職場）で相談を受けている。
 - 県国際交流協会と連携して対応している。
- 生活支援
 - 多言語版ごみ出しガイドを作成した。
 - ◇ やさしい日本語+5言語で作成した。
 - ◇ 外国人住民の多い自治会から要望があり、作成した。
 - ◇ 作成のプロセスに留学生が参加した。
 - ◇ 外国人が多く働く企業や外国人住民の多い自治会では職員が出前講座を実施している。
 - 佐賀大学の留学生に対するオリエンテーションに参加して保険、交通などの生活ガイダンスを実施している。
 - 医療関連に関しては、佐賀県国際交流協会と連携しており、多言語コールセンターの利用が可能である。
 - 災害に関しては、佐賀県国際交流協会と連携。市でも外国人を含んだ防災訓練を開催している。
 - ◇ 佐賀市外国人防災リーダー育成講座を開催して、防災基礎知識、防災体験、防災分野での外国人の自助、共助活動推進などのコマを設けた。
- 育児・就学支援
 - 教育委員会、学校、佐賀市国際交流協会と連携している。
 - 2019年度2月から「外国人のための子育て支援講座」を開講する。
 - 母親として佐賀で子育てを頑張っている外国人も増えており、外国人特有の悩みや相談もあることから、同講座の開催を企画した。
 - 現時点では、外国人の親が具体的にどのような悩みを抱えているか自由にあげてもらうため、同講座は、座談会方式にしてニーズ把握をする。
 - 現時点で、ベトナム、中国、韓国、インドネシア、バングラデシュ籍の親たちの参加が想定されている。
- 日本語学習支援
 - 市の国際交流協会が、地域の日本語ボランティアと共に日本語教室を開催している。

佐賀市の外国人材受入れの取り組み

佐賀県の誘致により、2015年にヒューマンアカデミー日本語学校佐賀校が設立され、現在150人程度の留学生が在籍している。同校から佐賀の企業がどのような人材を必要としているのか知りたいという要望があり、佐賀市経済部商業振興課は、商工会議所との橋渡しをした。同課は、地場企業などが人材確保に苦勞している状況を改善するための一つの方策として、外国人材の活用を検討する時期に来ていると考えているところである。

4.2.4 鳥栖市の多文化共生推進と外国人材受入れの取り組み

鳥栖市の2019年12月末の人口は73,894人、うち在住外国人は1,339人で外国人比率は約1.8%である。同市には、日本語学校やCODO外語観光専門学校³⁷があるため、資格外が572人(45%)、技能実習が292人(23%)と両資格の外国人住民が上昇傾向にある。高度人材が外国人住民の約10%を占めるのは佐賀県では珍しい。

鳥栖市の多文化共生推進の取り組み

鳥栖市は、市内の市民団体と共に2016年から多文化共生社会推進の取り組みを開始した。最近の主な活動は、市内に住む日本人と外国人と交流する「こくさいカフェ」や外国人のための日本語教室「とすにほんごひろば〜とりんす〜」、外国人住民だけではなく、市役所の職員を対象に「やさしい日本語」講座を開催している。

- 相談窓口
 - 市のHP「がいこくのかたへ」において、やさしい日本語で情報発信
 - ◇ QRコードを掲載して、そこからやさしい日本語と多言語で鳥栖の生活情報、各種相談、自転車のルールなど掲載。つい最近新型コロナウイルス感染症情報を掲載した。(多言語の情報は、他団体のHP等を活用)
 - ◇ 同QRコードについては、チラシを作成し、外国人が住民登録に市役所に来た時に渡している。
- 生活支援
 - 医療関連に関しては、佐賀県国際交流協会と連携し、多言語コールセンターの利用が可能である。
 - 災害に関しては、「とすにほんごひろば〜とりんす〜」のフェイスブックにやさしい日本語で災害情報を掲載している。
- 育児・子育て・就学支援
 - 子宮がん検診、乳がん検診の間診フォーマットを英・中・韓に翻訳している。
 - 中国語しか理解できない中国からの小学生が転入してきたケースでは、日本語が分からず、県からの支援をすぐにお願ひできなかったため、語学ボランティアに依頼して、支援してもらった(同市の語学ボランティア登録者数は32人)。
 - 以前、中学生で来日した子どもで、半日は中学校(公立)、半日は日本語学校(私立)に通っている子どもがいた。
 - 17歳の外国人の女子が高校に入学したいと就学相談してきた例があり、入国管理局や教育委員会など多数の機関に相談したが、日本語が全くできないため、高校に入ることは難しいとのことであった。まずは日本語の勉強が必要であることを話し、日本語学校の聴講生として日本語を学習することになった。
- 日本語学習支援
 - 同市は文化庁の「地域日本語教育スタートアッププログラム」を2016年に活用して日本語学習支援に力を入れた。2018年から留学生以外の外国人住民を対象に、日本語教室を

³⁷ <http://codo.ac.jp/>

開催している。

- 日本語習得、日本文化紹介などの活動は他団体と連携して実施（下表の「とりんす」、「カスターネット」など）している。

鳥栖市の外国人材受入れの取り組み

- 同市では雇用・労働部門で外国人に特化した取り組みはなく、相談があればハローワークに繋げている。

4.2.5 伊万里市の多文化共生推進と外国人材受入れの取り組み

伊万里市が2019年8月現在把握している情報では、同市の人口は54,710人で、在住外国人は627人と外国人比率1.14%である。在住外国人の内、技能実習が65%で、その3分の2が造船関連会社（溶接・塗装）で働くインドネシア人である。また、縫製業などでベトナムやフィリピンの女性が働いていると聞いているが実態は把握できていない。

伊万里市の多文化共生推進の取り組み

2018年に日本の大学で留学生担当などの経験がある中国人の国際交流専門員が来てから本格的な取り組みを開始した。それ以前は同市の国際交流協会が、1988年から交流事業として、主に大連市から市役所に1人ずつ、2年に一度の割合で公務研修生を受け入れてきた（2019年2月現在まで累計19人の受入れを実施）。

2018年以降は、「国際ひろば」にて、在住外国人に声をかけて地域の子どもの交流イベントを開催したり、社会人を対象に「中国を知る」市民講座や市の技能実習生を対象に伊万里市での生活ガイダンスを実施したりしている。

- 相談窓口
 - まちづくり課で相談を受けている。
 - ◇ 企業や議員から技能実習生の買い物の支援（車を出す）の要望があるが、公共バスの利用を奨励している。
 - ◇ 外国人材を支援している企業の通訳から技能実習生の相談が持ち込まれることもある。
- 生活支援
 - 医療関連では、佐賀県国際交流協会と連携し、多言語コールセンターの利用が可能である（今まで活用したことはない）。
 - ◇ 2019年度、産後検診に関する相談が中国人からあり、対応した経験がある。
 - 行政手続きに関しては県内市町村と連携するが、在住外国人の多くが技能実習生のため、監理団体が行っている。
 - 災害に関しては、佐賀県国際交流協会と連携している。
 - 監理団体からの依頼を受けて、同団体の技能実習生に対して生活ガイダンスを実施した。
 - ◇ ゴミ出し、自転車のマナー、交通ルールなどについて説明を行った。
 - ◇ 当日は警察・消防も実施した。
- 就学支援
 - 中国からの小学生が編入してきて、日本語が分からないので、支援担当をつけている。

- 日本語学習支援
 - ボランティア団体がやっている日本語教室に技能実習生が自転車で往復 2-3 時間かけて学びに来る。
 - 造船企業が立地するエリアのうち、おおよそ半分がインドネシア人の多い地区であり、文化庁地域日本語教育スタートアッププログラム事業³⁸を活用して、その地域で日本語教室の開設を計画中である。

伊万里市の外国人材受入れの取り組み

- 留学生が極めて少ないため、同市の雇用・労働部門では、外国人に特化した取り組み、対応は行っていない。

4.2.6 佐賀県のまとめと考察

佐賀県は、2018年に「外国人の労働及び生活に関する佐賀県連絡会議」を発足し、2020年1月の「GM21」(Governor and Mayor 県知事と20市町長)の際に技能実習生、技能実習生の住居の近くに住む日本人住民及び「外国人材」を受け入れている企業の担当者と地域の人々の交流を促進していく必要性が挙げられるなど、熱心に外国人材に対するニーズの把握に努めている。

佐賀県国際課は県国際交流協会と共に県内自治体の行政職員向けに「多文化共生社会の推進研修」を2019年度に3回開催している。訪問した自治体は全て多文化共生社会推進の取り組みを行っており、今回訪問した3市においても、同研修において佐賀県内の多文化共生担当と横の繋がりができたことによって情報共有が進み、相談できる相手が増えたというコメントが多かった。また、多文化共生社会を推進するにあたり、在住外国人の大きな割合を占める技能実習生との連携が弱いことに気づいた自治体は、自治体が市民団体と連携して開催する国際交流イベントや日本語教室を通して、自治体自ら技能実習生にリーチアウトをしている動きがみられた。佐賀県国際課及び県国際交流協会とのヒアリングの際も技能実習生へのリーチアウトが課題であるとしていたが、それらが市町のレベルにまで浸透していた。

県庁において「外国人材」に対する就労支援は、産業人材課で「佐賀県のしごと相談室」³⁹にて、2019年から専任アドバイザーを設置し、県内で就職を希望する外国人が相談に来た場合は対応できる体制を整えている。市レベルにおいては、「外国人材」という視点から取り組みを実施しているところはなかった。

佐賀県と佐賀市は外国人相談窓口を設けているが、鳥栖市、伊万里市にはなく、両市とも外国人比率は佐賀市より高いが、多文化共生の取り組みを開始したのも2016年以降である。

10年以上に渡って技能実習生を受け入れている企業は、「外国人材」の対応方法のノウハウが蓄積されているためか、自治体などの公的機関に特に期待することは挙げなかった。3社中2社は、「外国人材」が孤立しないために、自治体に国際交流のイベントなどの開催を期待していた。ま

³⁸ 「生活者としての外国人」を対象とした日本語教室が開設されていない地域となっている地方公共団体に対し、地域日本語教育の専門家を派遣することにより日本語教室の設置に向けた支援を実施し、各地に日本語学習環境が整備され、日本語教育の推進が図られることを目的としている。

https://www.bunka.go.jp/seisaku/kokugo_nihongo/kyoiku/seikatsusha_startup_program/index.html

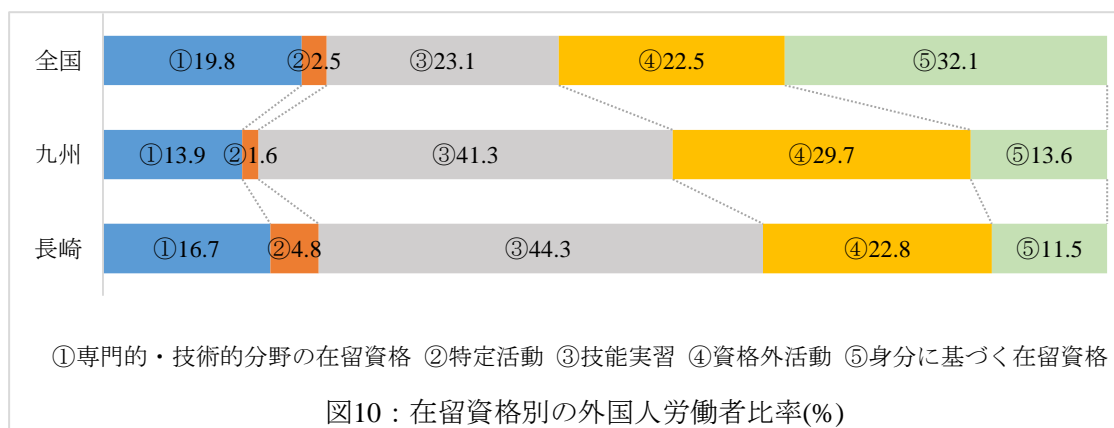
³⁹ <https://www.pref.saga.lg.jp/kiji00369060/index.html>

た、市役所と連携して配偶者の受入れ体制を整えている事例もみられた。

4.3 長崎県の多文化共生推進と外国人材の現状

2019年6月での長崎県の在留外国人数は10,489人⁴⁰であり、県の総人口1,337,662人⁴¹の約0.7%を占める。また、2019年10月末の長崎労働局の外国人雇用状況の概要によると、同県内の外国人労働者は5,977人であり、約57%がなんらかの形で就労している。外国人労働者の在留資格別においては、「技能実習」が44.3%、「資格外活動」22.8%である。国籍別ではベトナム(34.3%)、中国(16.2%)、フィリピン(12.2%)が多い。ベトナムとインドネシアに関してはそれぞれ68%と81%が技能実習で、ネパールに関しては80%が資格外活動である。また、産業別の外国人労働者数をみると「製造業(主に輸送用機械器具製造業、及び食品製造業)」が33%、「卸売業・小売業」が13%、「農業」と「宿泊業、飲食サービス業」がそれぞれ10%となっている。

図10～12から分かるように、在留資格別では、技能実習生が全国比率と比較して+21.2%で、産業別労働者数では製造業の比率が高く、全国比率と比較して+3.9%、農業・林業は+8.0%、他方でサービス業は-12.4%である。



⁴⁰ <http://www.moj.go.jp/TOUKEI/index2.html>

⁴¹ 2019年1月1日現在の統計 (出所: <https://www.pref.nagasaki.jp/shared/uploads/2019/04/1554436959.pdf>)

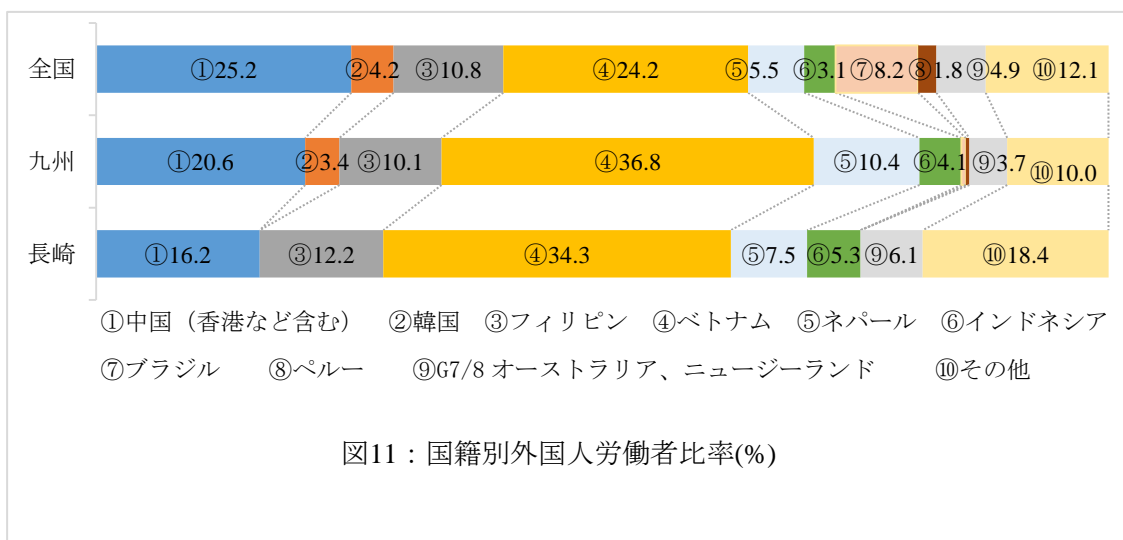


図11：国籍別外国人労働者比率(%)

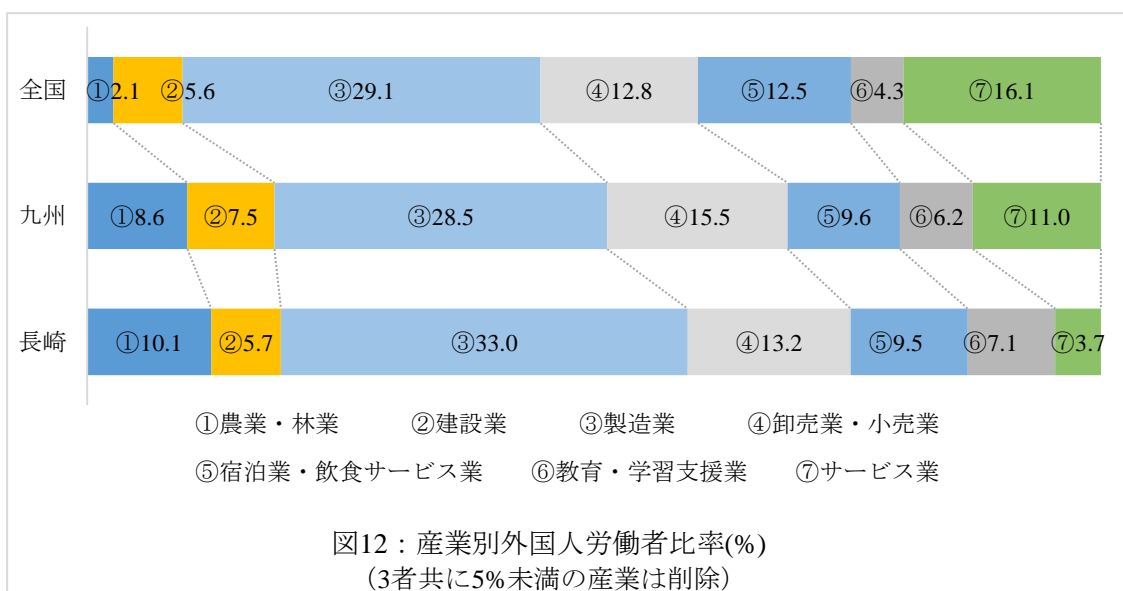


図12：産業別外国人労働者比率(%)
(3者共に5%未満の産業は削除)

出所：図 10～12 は、2019 年 10 月末現在の「長崎労働局における『外国人雇用状況』の届出状況」のデータから調査団作成

長崎県では、2016年3月に策定した「長崎県総合計画 チャレンジ2020」において2020年までに達成すべき目標を掲げた。在住外国人との共生等に関する内容は記載されておらず、「多文化共生」という捉え方はなかった。ただし、2019年度からは「海外との歴史的な交流の積み重ねとアジアへの最前線に位置する地理的優位性を生かし、アジアをはじめとした海外の活力を取り込み、長崎県の経済活性化につなげることを目的とする「アジア・国際戦略」において、「国際人材育成と多文化共生の推進」を活動の一つとして含め、「外国人材受入促進・国際人材育成」プロジェクトを立ち上げた。同プロジェクトでは、①「外国人材」が安全で快適に生活し、安心して県内に定着できるよう、関係機関と連携し、受入れ・共生のための総合的対策を充実する、②県内の各産業において、担い手不足が深刻化する中、「外国人材」を活用していこうとする取り組みを積極的に支援する、③長崎県で学ぶ外国人留学生を産学官一体となって誘致・支援することで

地域活性化を図るとともに、将来、海外との懸け橋となる人材の育成・活用を図り、県内の学校教育における外国語教育を一層充実させることを明示している⁴²。

本調査において、表 6 の自治体と企業を訪問した。なお、企業に関しては 5 章で他県と共にまとめ、分析を行う。

表 6：ヒアリング訪問先（長崎県）

組織・機関	名称
自治体	長崎県 文化観光国際部 国際課平和促進・国際協力班
	長崎県 産業労働部 若者定着課 産業人材育成班
	長崎県 長崎市 秘書広報部 国際課
	長崎県 佐世保市 企画部国際政策課
	長崎県 大村市 企画政策部 企画政策課
企業	F 社
	G 社
	H 社
	I 社

以下にヒアリング調査から得られた事項について述べる。

4.3.1 長崎県の多文化共生推進の取り組み

長崎県では、1990 年 11 月に長崎県国際交流協会が設立され、国際交流に取り組んできたが、「多文化共生」という文言が計画に記載されたのは 2018 年からである。県庁内では産業労働部政策監をリーダーとした関係課 29 課で構成された外国人材受入れ対策プロジェクトチームを設置し、外国人材就労支援ワーキングチーム及び外国人材受入れ・共生ワーキングチームを立ち上げた。多文化共生については、在留外国人が生活や就労等の適切な情報に速やかに到達できるように、まずは多言語によるワンストップの相談窓口として、2019 年 7 月に長崎県国際交流協会に「長崎県外国人相談窓口」を設けた。また、2018 年度からは、長崎県国際交流協会と連携し、災害時多言語ボランティア養成講座、及び関係団体との意見交換会を実施した。2020 年度は年 4 回の多文化共生に関する研修や意見交換会の実施を予定している。

● 相談窓口

- 2019 年 7 月に「長崎県外国人相談窓口」を開設した。

⁴² 「長崎県『アジア・国際戦略』～海外との友好交流関係と地の利を活かす～2019年度行動計画」(<https://www.pref.nagasaki.jp/shared/uploads/2019/04/1554269121.pdf>)による。さらに、「長崎県2040年研究会報告書(概要)」(2019年10月)によれば、長崎県では2040年を見据え、長崎県が早急に取り組むべき対策を検討する「長崎県2040年研究会」では、生産年齢人口の減少による労働力不足を補うためには外国人の受け入れが必要であることが明記され、「外国人との共生」については、「外国人労働者やその家族が地域で増加していくことを踏まえれば、外国人と地域が協調できる環境、外国人受入に寛容な地域づくりと制度設計を図ることが重要」と明記されている。加えて、「外国人材の受入」については、「特定技能による新たな外国人材受入の制度の創設により、外国人労働者の雇用、受け入れ体制の確保が必要」であり、さらには「外国人労働者を量的な人材ではなく質的な人材として受け入れる社会基盤の整備を行う」ことが含まれている。長崎県庁への聞き取りによれば、長崎の場合2040年問題は全国に比べて15年早く訪れるものと想定している。

- ◇ 専任相談員 2 名、電話・対面による相談可能言語：ベトナム語、英語。
- ◇ 相談窓口は、外国人及び外国人と関わる日本人が対象である。
- ◇ 電話による相談は 18 言語の相談対応が可能である。
- ◇ 月 1 回は行政書士による相談対応を行っている。
- ◇ 相談件数は開設時から 2020 年 2 月末で 195 件。相談内容は主に雇用、在留資格、子育て等である。

● 生活支援

- 住居の確保支援は主に留学生に対し、長崎大学内にある長崎留学生支援センター（産学官連携機関）が行っており、未利用の県有財産などを大学に貸し出している。
- 医療関連に関しては、以前は国際交流協会が行っていたが、責任の所在や通訳の専門性に関する課題があったため、現在は多言語コールセンターの医療通訳を活用している。
- 行政手続きに関しては県内市町⁴³と連携し担当窓口とつなげている。
- ビザの更新・変更については入管や行政書士と連携して対応している。必要に応じ月 1 回実施している行政書士による相談会に案内している。
- 災害時外国人対応訓練の実施
 - ◇ 防災に関しては長崎県国際交流協会が防災パンフレットを作成し、ホームページや市町窓口等で提供している。
 - ◇ 災害が発生し、県に災害対策本部が置かれると、「災害多言語支援センター」が設置されるよう、現在同センターとの協定を結ぶ準備をしている（報告書作成時においては 2020 年 3 月末に締結予定であった）。

● 就学支援

- 義務教育を受けなければいけない外国人児童の就学に関しては、県や市町教育委員会と連携している。

● 就労支援

- 長崎留学生支援センターと連携し、留学生と企業との交流会や企業向けのセミナー、留学生向けの講座等を実施し、留学生の県内就職を促進している。

● 日本語学習支援

- 長崎市、佐世保市、大村市は市や国際交流団体が日本語教室を運営している。

4.3.2 長崎県の外国人材受入れの取り組み

長崎県庁では、「外国人材」については、技能実習・特定技能は産業労働部若者定着課が、高度人材については企業振興課がそれぞれ担当している。技能実習・特定技能に関する具体的な取り組みは 2019 年から開始されている。2019 年 10 月に長崎県産業労働部とベトナムのクアンナム省労働・傷病兵・社会問題局が交流覚書を締結した。現在、この仕組み内で進んでいるのは農業及び介護分野である。県内企業のニーズを把握するために 2019 年にアンケート調査を実施してお

⁴³ 長崎県は市町村合併によって村はない。

り、今後は製造業についても受入れも検討する予定である。県庁では、今後、他事業で交流のあるフィリピンの他、カンボジアやミャンマーからの受入れに取り組みたいと考えている。

4.3.3 長崎市の多文化共生推進と外国人材受入れの取り組み

2020年1月の長崎市の人口は416,465人、うち在住外国人は3,700人で外国人比率0.8%である⁴⁴。

長崎市の多文化共生推進の取り組み

長崎市はそもそも永住者・特別永住者及び留学生が多く、2001年度から外国人向けの取り組みは行ってきたが、予算の名称として「多文化共生」という言葉を使い始めたのは2017年度で、活動内容が大きく変化したのは2019年からである⁴⁵。2019年度からの取り組みとしては、「国際法研究会による多文化共生セミナー」及びやさしい日本語での情報発信を強化したことである。技能実習生も多くないことや特定技能については開始したばかりであることから、市内の外国人住民数や在留資格については、大きな変化はまだ実感していない。

● 相談窓口

- 市の国際課としては直接相談を受けることはなく、2019年から長崎県外国人相談窓口と連携して対応している。ただし、多言語で書かれた新聞や雑誌、市による日本語講座や法務相談などは「地球市民ひろば」で提供している。
- 留学生については各大学で相談を受けている。

● 生活支援

- 「外国人のための生活ガイド」を2017年から発行している。
 - ◇ 日本語・英語・中国語・韓国語で発行している冊子（市のウェブサイトでは掲載内容の一部情報をベトナム語でも提供している）を作成。
 - ◇ 外国人が市に転入してきた際に渡しており、病気、災害からマイナンバーを含む生活に必要な情報を簡潔に記載している。
- 国際法務相談
 - ◇ 在留資格・永住・帰化手続きなどの法務相談を行政書士がボランティアで行っている。
 - ◇ 日本語、英語、中国語、韓国語で対応している。
 - ◇ フェイスブックや広報誌で周知しているが、相談件数としては月1件程度である。
- 国際法務研究会による多文化共生セミナー
 - ◇ 行政書士がボランティアで実施しているセミナーで、2019年度は4回実施し、外国人雇用の現状、就労資格等について講座を行っている。
- 医療関連に関しては、「外国人のための生活ガイド」に外国語で対応できる病院について記載している。さらに、長崎県国際交流協会が提供している「病院に行くときにつかう本」も市役所で配布している。

⁴⁴ 出所：<https://www.city.nagasaki.lg.jp/syokai/750000/752000/p023436.html>、及び市役所提供資料。

⁴⁵ 長崎市は歴史的に外国人を生活の中で受入れてきた土壌があり、「多文化共生」という呼び方はしていなかったが、類似の取組を長年行っている。

- 災害に関しては、「外国人のための生活ガイド」に災害時の対応や避難所の場所について掲載している。長崎市消防局の119番（火災・救急）は2016年度多言語対応を開始し、現在は7カ国に対応している。事前に登録しておくでメールで英語・中国語・韓国語による情報を受け取ることができる。
- 育児・就学支援
 - 例えば、乳幼児検診を市の担当部署が行うにあたり、通訳が必要な対象者が来所した場合、国際課に常駐しているスタッフ（英・中・韓）や長崎市国際ボランティア⁴⁶が出向いて通訳する等のサポートを提供している。
 - 市の教育委員会が就学児童の調査を行っており、外国籍就学児童への日本語のフォローアップについても教育委員会が行っている。
- 日本語学習支援
 - 「外国人のための初級日本語講座」を開催している。
 - ◇ 1998年から実施している。
 - ◇ 2019年度は2019年5月から2020年3月まで、延べ75回実施する。
 - ◇ 講師は長崎市国際ボランティアが担当している。

長崎市の外国人材受入れの取り組み

長崎市では、外国人就労支援として産学官が一体となり、一元的に留学生にかかる対応策を実施するために設立された「長崎留学支援センター」において、就職支援として留学生のためのビジネス日本語セミナーや企業と留学生の交流会を実施している。

4.3.4 佐世保市の多文化共生推進と外国人材受入れの取り組み

佐世保市の人口は246,807人、うち在住外国人は2,018人で外国人比率0.8%である。留学生557人（27%）、永住者428人（21%）、技能実習269人（13%）、国籍では中国473人（22%）、フィリピン342人（17%）である。なお、技能実習生についてはベトナムが最も多く、143人（技能実習生の53%）である。

佐世保市の多文化共生推進の取り組み

佐世保市では、2017年から多文化共生社会推進の取り組みを開始し、最近の主な活動は、多文化共生セミナーの開催、外国人住民対応連絡会議を市役所内に設置、市役所の窓口で翻訳機実証実験、第1回外国人住民アンケートの実施である。佐世保市では現時点で特段外国人住民についての具体的な課題を把握できておらず、今後のニーズを見込んで上述の取り組みを開始したところである。相談窓口はじめ、生活支援全般についての取り組みもこれからという段階にある。

- 相談窓口
 - 佐世保市には外国人の相談窓口はなく、基本的には各課で対応している状況であるが、翻訳等が必要な場合は企画部国際政策課に連絡があり対応していたり、長崎県外国人相談窓口を紹介したりしている。

⁴⁶ 長崎市国際ボランティアには約140人が登録しており、日本語講座・企画・通訳のボランティアを行っている。長崎市としてはこれらのボランティアを対象とした災害時の対応の研修等も行っている。

- 生活支援
 - 市役所のホームページで英語・中国語・韓国語で生活全般についての情報を提供している。
 - 現在、外国人住民のニーズは身内、教育機関、会社、監理団体等で個別に対応している。
 - 生活情報に関しては、市のホームページで英語・中国語・韓国語で掲載している（機械翻訳）。
 - 翻訳機（タブレット用の音声翻訳アプリ「VoiceBiz（ボイスビズ）」8言語対応）実証実験を市役所の窓口で2019年11月から2020年1月にかけて実施し、結果を集計中である。
- 育児・子育て・就学支援
 - 現在、外国人住民のニーズは学校や教育委員会、身内、会社、監理団体等で個別に対応している。
- 日本語学習支援
 - 佐世保国際交流ボランティア協会やにほんごクラブ佐世保といった民間団体が外国住民に対する日本語指導を実施し、佐世保青年会議所はやさしい日本語のイベントを主催した。
 - 留学生の日本語教育については長崎国際大学、長崎短期大学、長崎県立大学、佐世保高等専門学校、日本語学校2校が実施している。

佐世保市の外国人材受入れの取り組み

- 留学生については大学や佐世保商工会議所との情報共有を行っている。また佐世保商工会議所も留学生及び企業のニーズを詳細に把握できていないためマッチングには至っていないようである。
- 技能実習生については、監理団体、もしくは受入企業が面倒をみているため、市としては特別な取り組みはしていない。

4.3.5 大村市の多文化共生推進と外国人材受入れの取り組み

大村市の人口は97,047人、うち在住外国人は434人で外国人比率0.4%である⁴⁷。在住外国人のうち、技能実習が35%で最も多く、その63%がベトナム人である。主に耕種農業、建設業、卸売業、小売業、宿泊業、飲食業で働いている。「外国人材」については商工振興課が担当しているが、実態は把握できていない。その理由として、大村市は、県内の人口移動ではあるが市の人口が増加傾向にあり、外国人は増えておらず、多文化共生推進の早急な取り組みに対する優先順位が低いことに起因する。

大村市の多文化共生推進の取り組み

大村市では、2014年に大村市国際交流プラザを設立し、国際交流に取り組んできた。最近の取り組みとしては、「外国人材」活用セミナーの開催や、市役所が包括連携協定を結んでいる長崎ウエスレヤン大学大村サテライトキャンパスへの支援がある。同校が日本語学校を創設するにあたり、市として住宅の申請支援、近隣住民への多文化理解の促進等を支援する予定である。

⁴⁷ 大村市役所提供情報。2020年1月31日時点

- 相談窓口
 - 大村市国際交流プラザ
 - ◇ 市内在住外国人と大村市民が交流する場所で、語学学習などのコーディネート、交流イベントを開催している。ホームページは日本語・英語のみである。
 - ◇ 相談の内容によって市役所内の担当窓口に分けられる（子育て、日本語コミュニケーション、労働、住まい、医療、災害）。ただし、国際交流プラザに相談窓口があることの周知が十分ではないと感じている。
- 生活支援
 - 生活支援全般については、上記の大村市国際交流プラザが窓口となっている。ホームページは日本語のみで、英語・ポルトガル語で市の歴史や特産品などの情報が掲載されているが、それ以外の言語には対応していない。
 - 留学生などの外国人住民の住宅確保については、民営住宅の場合、宅建協会を通じて紹介している。
 - 災害情報は多言語化していない。
- 就学支援
 - 日本語ができない就学児童には各学校で個別対応をしており、必要であれば市の教育委員会が補助員を派遣して対応している。
- 日本語学習支援
 - 大村市国際交流プラザで日本語講座（初級）を実施している。
 - ◇ 毎年3カ月間、週1回、合計12回、週末や平日の夜間に無料で実施している。
 - ◇ 参加者は中国人と韓国人が多く、技能実習生が参加しているか否かは把握できていない。

大村市の外国人材受入れの取り組み

- 2020年2月、「外国人材」の活用に関心がある企業に対し、「外国人材」活用セミナーを実施した。内容は、技能実習生等の「外国人材」活用のイメージ、受入れのノウハウ及び市内で「外国人材」を活用している事業者の実例紹介。特に建設業及び介護分野での先進事例を提供した。
- 現時点では就労支援はしていないが、今後は長崎ウエスレヤン大学大村サテライトキャンパスの日本語学校の卒業生に対する支援を考えている。

4.3.6 長崎県のまとめと考察

長崎県は、2018年から同県の「アジア・国際戦略」において、「国際人材育成と多文化共生の推進」を活動の一つとして含め、県庁内では産業労働部政策課をリーダーとした関係課29課で構成された「外国人材」受入れ対策プロジェクトチームを設置し、「外国人材」就労支援ワーキングチーム及び「外国人材」受入れ・共生ワーキングチームを立ち上げた。また、2019年10月に長崎県産業労働部とクアンナム省労働・傷病兵・社会問題局との間で「人材交流に関する覚書」を締結し、「外国人材」を受入れるための新たな取り組みを行っているところである。

多文化共生については、外国人住民のための多言語によるワンストップ相談窓口として、2019

年7月に長崎県国際交流協会に「長崎県外国人相談窓口」を設置した。市町レベルでは、長崎市のような以前から留学生や外国人定住者が多かった自治体では「多文化共生」という文言は使っていなかったものの、それに近い取り組みを実施してきたケースもあれば、そもそも外国人住民の増加を見込んでおらず、多文化共生を推進するニーズを強く意識していないケースも確認された。ただし、「長崎県外国人相談窓口」を共通した外国人住民のための総合窓口とする動きがあり、現在周知活動を進めていることが見受けられた。

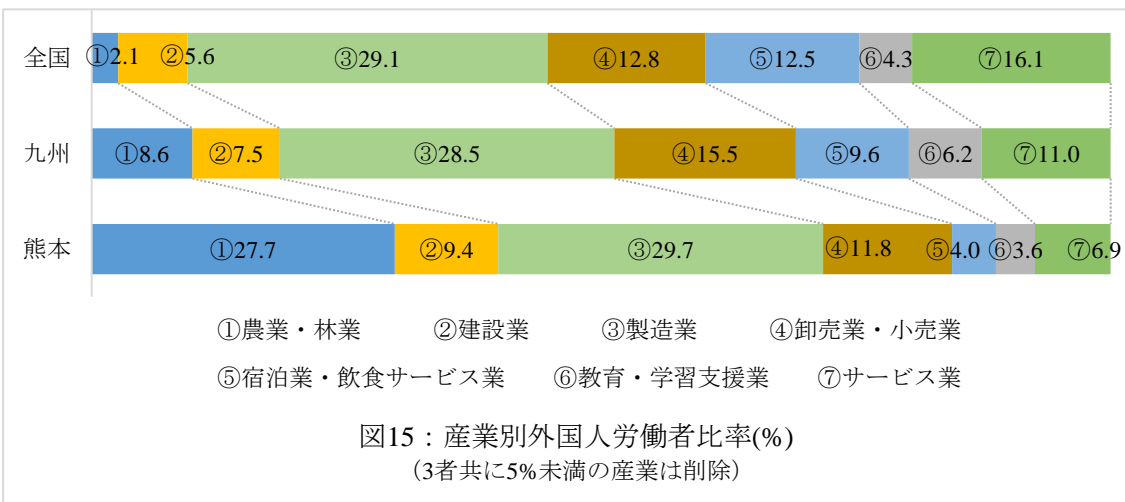
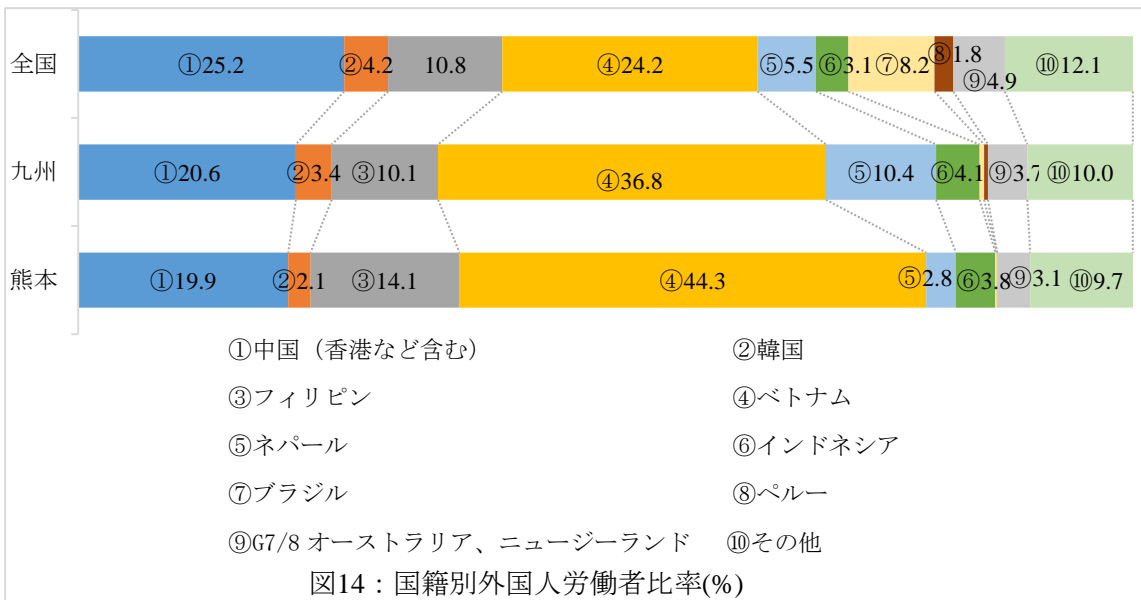
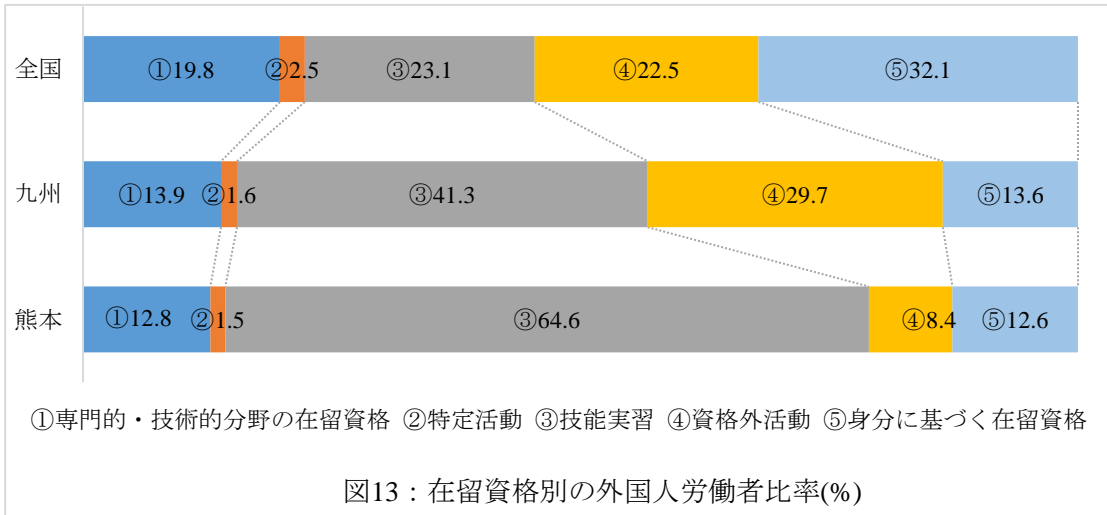
また、同じ外国人住民でも、留学生、定住者、技能実習・特定技能を担当する課がそれぞれ異なり、内容によっては線引きが明確でない場合もあり、今後連携を推進することが課題の一つとして挙げられた。

「外国人材」については、留学生への支援体制として産学官で設立した「長崎留学支援センター」において、留学生のためのビジネス日本語セミナーや、企業と留学生の交流会等の就職支援を行っており、ある程度充実しているものの、技能実習や特定技能の実態については、十分な把握ができていない。ただし、この現状を課題として認識している佐世保市は、企業で就労している外国人も含めた県内の在住外国人を対象にサンプル・アンケート調査を実施し、それらの結果を基にこれから具体的な取り組みを始める段階にあった。

4.4. 熊本県の多文化共生推進と外国人材の現状

2019年4月の熊本県の在留外国人数は15,811人⁴⁸であり、県の総人口の0.9%を占める。2019年10月末の熊本労働局の外国人雇用状況の概要によると、同県内の外国人労働者は12,345人であり、約78%がなんらかの形で就労している。外国人労働者を在留資格別にみると、「技能実習」が64.6%、次いで、「身分に基づく在留資格」と「専門的・技術的分野の在留資格」が約13%ずつとなっている。「技能実習」の比率に関しては、全国比率と比較して+41.5%で、九州比率と比較しても+23.3%と非常に高い。国籍別ではベトナム(44.3%)、香港を含む中国(19.9%)、フィリピン(14.1%)という順序である。ベトナムの86%が技能実習生である。また、産業別の労働者数をみると、「製造業」が29.7%、「農業・林業」が27.7%、「卸売業、小売業」が11.8%、となっている。産業別では、「農業・林業」は全国的にみても比率が高く全国比率と比較して+25.6%で、九州比率と比較しても+19.1%と高い。

⁴⁸ 熊本県庁商工観光労働部国際課からヒアリング時に入手した資料より



出所：図13～15は、2019年10月末現在の「熊本労働局における『外国人雇用状況』の届出状況」のデータから調査団作成

2016年12月に策定された「熊本復旧・復興4カ年戦略⁴⁹」には多文化共生の言葉はないが、施策の13に「世界と熊本をつなぐヒト・モノの流れの創出」において、世界とつながる国際人材の育成・活躍支援とあり、外国人に関しては、震災による外国人留学生の熊本離れを防止するため、留学生への相談支援や就職支援、効果的な情報発信など、留学生から選ばれる環境整備や外国人農業実習生等に県内で学ぶ機会を提供するとともに、EPA（経済連携協定）に基づく福祉人材の受入れを拡大するなど、さらなる活躍を支援すると明記されている。

本調査において、表7の自治体、企業、市民団体を訪問した。なお、企業に関しては5章で他県と共にまとめ、分析を行う。

表7：ヒアリング訪問先（熊本県）

組織・機関	名称
自治体	熊本県（商工観光労働部国際課、同部労働雇用創生課、国際交流協会）
	熊本市（政策局総合政策部国際課、経済環境局産業部産業振興課工課、同部経済政策課仕事づくり推進室）
	八代市（市長公室国際課）
	天草市（経済部産業政策課）
	長洲町（まちづくり課）
企業	J社
	K社
	L社
	M社
その他	コムスタカー外国人と共に生きる会

以下にヒアリング調査から得られた事項について述べる。

4.4.1 熊本県の多文化共生推進の取り組み

同県は、1990年に「国際化のための総合指針」を策定し、1993年から、国際相談コーナーを開設（熊本県国際協会への委託事業）した。1990年と1997年の指針では、日本人の国際化に焦点が当たっていたが、2009年「くまもと国際化総合指針」においてはじめて多文化共生に取り組む姿勢を示した。同指針では、外国人住民の増加に伴う課題解決や、市町村の外国人住民に対しての行政サービスの提供の重要性が説かれ、教育、医療、就労など生活面全般での幅広い支援及び日本人住民に対する意識啓発の実施、生活関連情報の多言語化や日本語の学習支援などのコミュニケーション支援が課題に挙げられた。具体的な活動は以下のとおりである。

- 相談窓口

- 1993年に外国人相談窓口を設置したが、2019年以降は、相談受入れ体制を強化し、県庁

⁴⁹ https://www.pref.kumamoto.jp/common/UploadFileOutput.ashx?c_id=3&id=17969&sub_id=3&flid=90794

内に「熊本県外国人サポートセンター」を設置している。サポートセンターとしてキャパシティが強化されたことで、専従相談員を3名（英語、中国語、ベトナム語）にし、相談者が来るのを待つのではなく、相談員がどこに課題があるのか能動的に活動できるようになった。

- 生活支援
 - 行政手続き、移動（交通）、就労、医療、教育、防災等の相談にかかる「熊本県生活ガイドブック」をやさしい日本語含む6言語で作成している。その他、居住支援として、相談窓口外国人スタッフがいる不動産会社の紹介などを行っている。
- 就労支援
 - 外国人住民が就職相談に来ることがあっても、現況では、企業の外国人求人データのプールがないため、相談があった場合はハローワークなどを紹介するしかないが、ハローワークから折り返し相談が来るなど、就労サポートに関してはまだ課題が大きい。
- 日本語学習支援
 - 外国人住民の日本語学習サポートのニーズを的確に把握するため、2020年度に調査を実施する予定である。

4.4.2 熊本県の外国人材受入れの取り組み

2009年の「くまもと国際化総合指針」において、多文化共生の地域づくりの一環として「外国人住民が、自己の能力を発揮し、適正な労働環境で働くことができるようにするために地域の企業に対して外国人のための労働環境整備に向けたセミナーの開催や外国人住民に対しても、日本の労働関係の理解促進のための研修を行う」としている。また、外国人の就業機会を確保するために、地域のハローワークと連携して就業を支援するとある。

同県では、2017年に熊本県中小企業団体中央会に委託して「熊本県外国人材受入支援センター」を開設した。同センターは、特定技能や技能実習をはじめとした外国人材の受入れに係る法制度の正しい理解を促進するとともに、外国人材の適正な受入れや労働環境の整備を図るため、企業からの各種相談に対応している。

同センターによると、相談者の多くは、外国人材の受入れを検討している県内中小企業者であり、外国人材受入れに係る基礎的知識が乏しく、人手不足解消策として、安易に外国人材活用を考えている企業も多い。また、いわゆる高度人材ではなく、技能実習生・特定技能に係る人材のニーズが高い傾向があるとのことである。

さらに、同センターは2019年以降、月に1回「外国人のおしごと相談」を開催し、技能実習生を除く外国人住民に対して就職支援を実施しているほか、企業向けの高度外国人材活用セミナーなども開催している。活動は表8の通りである。

表 8：外国人材受入支援センターの活動

活動	対象
「外国人材」受入れにおける各種制度の紹介	「外国人材」の受入れを視野に入れている企業
外国人のためのおしごと相談	技能実習生を除いた在住外国人
外国人活用セミナー	「外国人材」を受け入れている企業

出所：ヒアリング調査から調査団作成

また、同県では 2019 年から、技能実習生等の外国人労働者を受け入れている企業を対象に特定技能制度や異文化理解、やさしい日本語の紹介などを目的としたセミナーを開催しているほか、経済団体が実施する外国人材受入企業の育成や啓発などの取り組み、外国人材受入企業が実施する外国人従業員（技能実習生を含む）の日本語教育等の取組みに対する補助制度（外国人材活躍促進支援補助金）を創設し、県内企業における外国人材受入れ環境の向上に取り組んでいる。

4.4.3 熊本市の多文化共生推進と外国人材受入れの取り組み

2019年4月1日時点の熊本市の人口は731,044人で、在住外国人数は5,836人、外国人比率は約0.8%である。

2018年に策定された同市の国際戦略⁵⁰の基本施策の一つである「多文化共生社会の推進」には、少子高齢化と労働人口の不足が国全体の大きな課題となる中で、様々な分野における働き手不足が危惧されており、既に一部の分野では外国人労働者に頼らざるを得ない状況となっており、在住外国人に関しては、その数の少なさと外国人留学生の伸び悩みなどが挙げられている。

熊本市の多文化共生推進の取り組み

同市では、1994年に多文化共生推進の取り組みを開始し、2018年に策定した国際戦略において「だれもが住みやすい、訪れやすい、活動しやすいまちとなるための異文化理解の促進や多文化共生に対する意識の醸成及び外国人に対する支援の充実（熊本市国際戦略2018）」を目指し、熊本市国際交流会館を拠点に、市民や外国人への情報提供や相談・支援、市民の国際交流の促進などが様々な団体の連携・協働のもとで実施されている。

● 相談窓口

- 熊本市外国人総合相談プラザ⁵¹の開設（2019年9月）
- 同プラザでは、生活全般の相談を受け付けており、法律相談（熊本県弁護士会）や在留資格等相談（熊本県行政書士会）、労働相談（熊本労働局）、住まいの相談（熊本市居住支援協議会）、心の相談（臨床心理士）といった専門分野の相談体制も整えている。

⁵⁰ https://www.city.kumamoto.jp/common/UploadFileDsp.aspx?c_id=5&id=19273&sub_id=2&flid=139461

⁵¹ 在留資格、雇用、医療、福祉、出産・子育て・子どもの教育等、生活に係る情報や相談場所に迅速に到達することができるよう、行政・生活全般の情報提供及び相談を多言語で行う一元的相談窓口 <http://www.kumamoto-if.or.jp/plaza/>

- 生活支援
 - 熊本市国際交流振興事業団とメディカルサポートくまもとが連携し、提携医療機関へ医療通訳ボランティアを派遣
 - 災害発生時には、熊本市地域防災計画に基づき、熊本市国際交流会館を外国人に対する防災の拠点施設として、外国人のための避難所や災害時多言語支援センターを開設
 - ◇ 平時から外国人のための防災訓練を実施し、災害時外国人支援多言語サポーターを養成
 - 育児支援として、保健師による家庭訪問に言語や文化通訳を行うために同行
- 日本語学習支援
 - 熊本市国際交流会館（中央区）を拠点に日本語支援事業を実施しており、地域日本語教室⁵²として北区と東区、西区でも展開している。今後、南区での地域日本語教室の開設を予定しており、全区で総合的な体制を整える。
 - 外国籍の子どもに対する教育支援として、進路ガイダンス（高校進学時のガイダンス）や教育サポート、日本語センター校等との連携を実施している。

熊本市の外国人材受入れの取り組み

同市の国際戦略に記載されているように、既に一部の分野では外国人労働者に頼らざるを得ない状況となっており、在住外国人に関しては、外国人留学生の伸び悩みなどが課題である。以下が「外国人材」に対して行っている主な活動である。

- 外国人労働者のための日本語習得支援
 - 個別指導支援（派遣型）：申請事業所に勤務する外国人労働者（技能実習生：1年目）に対し、日本語講師を派遣し、日本語習得研修を開催している（最大10社、5回/社）。
 - グループ指導支援：外国人労働者に対するスクール形式の日本語研修を実施している（最大25回、20人程度）。
- 外国人留学生と市内中小企業等とのマッチング支援事業
 - 企業向けセミナー（外国人留学生採用に関する知識を得るためのセミナー）開催している。
 - 外国人留学生の採用・受入れに関するノウハウ及び留学生のニーズなどを紹介している。
 - 外国人留学生・企業との交流会・面談会を実施している（相互理解を深めるため、直接交流する機会を提供）。

4.4.4 八代市の多文化共生推進と外国人材受入れの取り組み

2019年4月の八代市の人口は127,305人、うち在住外国人は2,482人で外国人比率は1.9%である。2008年の937人と比較すると10年で2.6倍も増加しており、外国人住民の内、約75%は技

⁵² 日本語能力が十分でない外国人住民に対して、生活に必要な日本語の学習機会の提供や地域住民との交流を促進する教室

能実習生である⁵³。技能実習生の半数以上がベトナム人である。ベトナム、フィリピンは増加傾向にあり、カンボジア微増という状況である。

八代市の多文化共生推進の取り組み

2018年4月に国際課⁵⁴を設置し、多文化共生を推進する取り組みを開始した。同課は3人の職員と国際交流員で構成されており、国際課が設置されたことによって、今までの国際交流に加えて多文化共生に関する業務を重点化した。現在、市国際交流協会の立ち上げの準備を行っている。

2019年3月「やつしろ国際化推進ビジョン」の策定し、外国人との共生に関する指針を打ち出している。

- 相談窓口
 - 市役所に月に2回外国語通訳を配置（中国人、フィリピン人、ベトナム人）している。
- 生活支援
 - 外国人市民向けの生活情報ガイドブック（英語、中国語、タガログ語、ベトナム語）を作成中である。
 - 多言語の資源ごみの分別表を英語、中国語、ベトナム語で作成した。
 - 災害：多言語のハザードマップを英語・中国語・タガログ語・ベトナム語で作成した。
- 日本語学習支援
 - 日本語支援に関しては平成27年に外国人住民によるアンケートの結果、ニーズが高く、市の中心で教室を開いても、市の地勢が広く、自転車しか交通手段を持たない技能実習生などはなかなか来られないので、技能実習生が多く住む地域の公民館などで開催を予定している。
 - 文化庁地域日本語教育スタートアッププログラム事業⁵⁵を活用した日本語教室の立ち上げ準備をしている。

八代市の外国人材受入れの取り組み

市内外国人市民のなかで市内企業などへの就労が考えられる在留資格は、留学生や永住者、日本人などの配偶者などで全体の約10%程度であり、留学生の就労については、市内の高等教育機関が市の外郭団体である八代圏域雇用促進センターと連携して市内企業への就職を促した実績がある。

技能実習生は主に農業分野に従事しているが、建設、製造、縫製分野でも働いている。技能実習生を受け入れている企業との直接の接点はほとんどないが、国際交流協会設立にあたって、準備委員会に商工会議所、農協、監理団体などの参加があった。実習生のほとんどが3年間の在留資格であることから、外国人の定住化推進の対策はない。

⁵³ ヒアリング時に国際課から入手した資料より。

⁵⁴ 以前は秘書広報課が担当。

⁵⁵ 「生活者としての外国人」を対象とした日本語教室が開設されていない地域となっている地方公共団体に対し、地域日本語教育の専門家を派遣することにより日本語教室の設置に向けた支援を実施し、各地に日本語学習環境が整備され、日本語教育の推進が図られることを目的としている。

https://www.bunka.go.jp/seisaku/kokugo_nihongo/kyoiku/seikatsusha_startup_program/index.html

4.4.5 天草市の多文化共生推進と外国人材受入れの取り組み

2019年4月の天草市の人口は80,376人、うち在住外国人は311人で、外国人比率は0.4%である。

天草市の多文化共生推進の取り組み

2018年から多文化共生の取り組みを開始した。それ以前は、ゼロ予算事業として外国語版の生活情報やイベント情報などを作成し、外国人の住みやすい環境づくりの活動は行っていたが、本格的に取り組みを始めるために、補助金を申請し、採択を受けた。

- 相談窓口
 - ◇ 2019年6月に開設した。
 - ◇ 毎週木曜日の午前9時～正午・午後1時～5時まで、英語と中国語で対応している。
 - ◇ 検診、予防接種、学校とのコミュニケーションなど育児、子育てなど生活面の相談が多い。
- 生活支援
 - 総合窓口「指さしツール」を外国人のみならず、高齢者、障がい者にも対応する案内ツールを作成した。
- 日本語学習支援
 - 外国人や日本人ボランティアの参加を募り、日本語習得と外国人が地域で相談しあえる体制の基盤づくりに取り組んでいる。
 - 多文化共生の意識啓発を図り、市民・在住外国人が生活しやすい環境を整備するため、窓口業務や緊急時に「やさしい日本語」を使えるよう市職員に対して学習会を実施している。

天草市の外国人材受入れの取り組み

2019年度から、市内の「外国人材」の現状を把握するために商工団体などから情報収集を行っている。外国人が増えているのは、人手不足が顕著な製造業、水産加工業、縫製業などであるが、宿泊業・飲食サービス業から「外国人材」を受入れたいと希望しているケースがある。しかしながら、「外国人材」を受入れるには、ある程度の規模が必要で、家族経営のようなところは希望があっても難しい。また、「外国人材」を受入れられる規模の会社であっても、会社の近くに住居があると限らないなどの問題が出ている。同市の「外国人材」は技能実習生が多く、技能実習生は運転免許をもたないことから、住居問題がネックになっている場合もある。市は「空き家情報バンク」を有するので、それに対応できないか検討する予定である。同市の人口減少は顕著で、「外国人材」受入れに興味を示している企業があることから、「外国人材」の受入れを検討している企業に対してセミナーを実施する予定である。

4.4.6 長洲町の多文化共生推進と外国人材受入れの取り組み

2019年4月における長洲町の人口は16,064人で、在住外国人は507人、外国人比率は3.2%である。ヒアリング時に同町から入手した2020年2月5日時点の外国人数は591人であったので10カ月間で+17%となっている。

同町は2018年に町のホームページを英語、中国語、ベトナム語、韓国語と多言語化し、2019

年度に 100 人の技能実習生を雇用する企業の防災訓練を企業と共に実施するなど、多文化共生の取り組みに着手しようという段階にあった。

4.4.7 熊本県のまとめと考察

訪問自治体の大半においては 2019 年度から多文化共生を推進するため、既存の多文化共生推進活動のさらなる強化及び新しい取り組みを実施するための計画段階であった。また、熊本市国際交流振興事業団が実施している熊本市外国人総合相談プラザの外国人窓口は、多言語対応可能な相談員数や相談内容によって行政書士、弁護士などの専門家に相談できる体制が整っていた。

訪問した自治体の多くは、多文化共生の推進を掲げており、外国人住民に対して相談窓口を設置し、生活・日本語学習の支援をしている。短大や大学がある自治体においては、留学生の受入れや定着の活動を実施している。また、「外国人材」に関しては「熊本県外国人材受入支援センター」が、特定技能や技能実習をはじめとした「外国人材」の受入れに係る法制度の正しい理解の促進、「外国人材」の適正な受入れや労働環境の整備など、企業からの各種相談に対応している。さらに、同センターは 2019 年以降、月に 1 回「外国人のおしごと相談」を開催し、技能実習生を除く外国人住民に対して就職相談を実施し、高度外国人セミナーなども開催している。

熊本県において、外国人住民の大きな割合を占める技能実習生については、八代市のように、監理団体と連携を図り、今後技能実習生に対してリーチアウトしていこうとしたり、天草市のように「外国人材」を受入れている企業の把握を開始したりする動きが 2019 年度から始まっている。

技能実習に関しては、技能実習生の生活支援など、企業もしくは監理団体が実施しているため、自治体に情報が挙がってこないの、自治体自身も技能実習生の状況が把握できず、それ故に、自治体が外国人住民を対象に行っている数々のサービスに技能実習生もアクセスしづらい状況であることが確認された。外国人比率が高い自治体においても、外国人住民のほとんどが技能実習生である場合、企業内もしくはその周辺で生活をし、生活支援などは企業が行うため、自治体がそれらに関与することは少ない。従って、外国人住民の数が多くても、外国人住民の多数が技能実習生である場合は、自治体が積極的に監理団体もしくは外国人材を受入れている企業に対してリーチアウトしないかぎり、接点がなく状況を把握することが難しい⁵⁶。

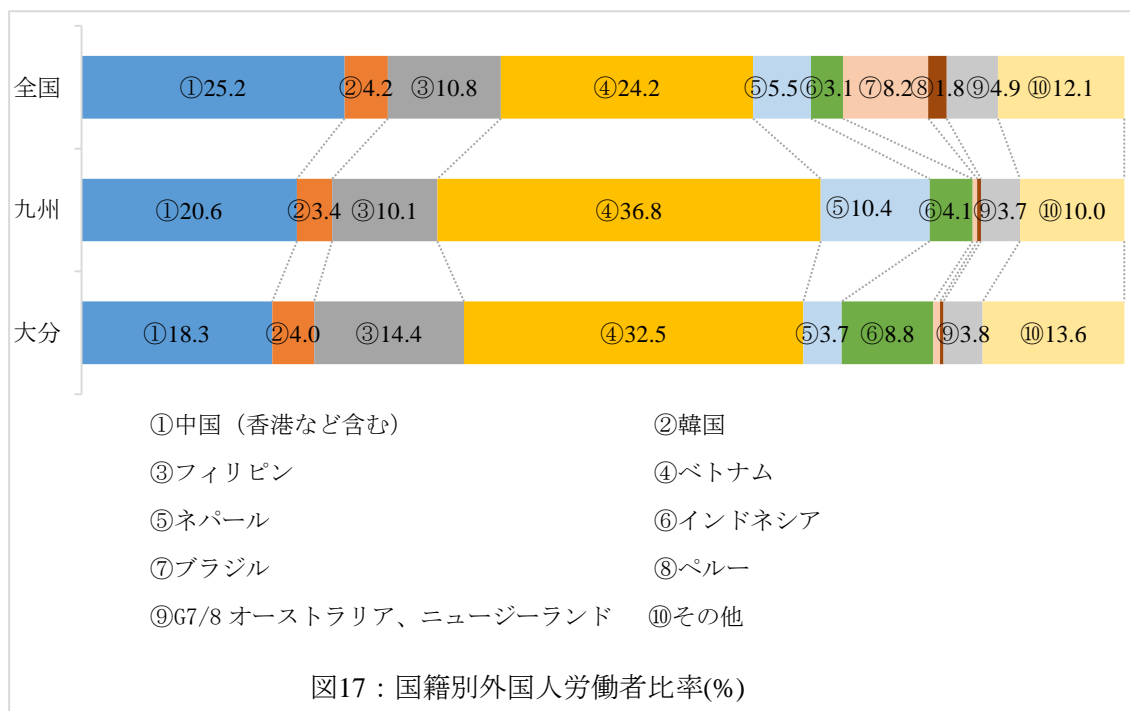
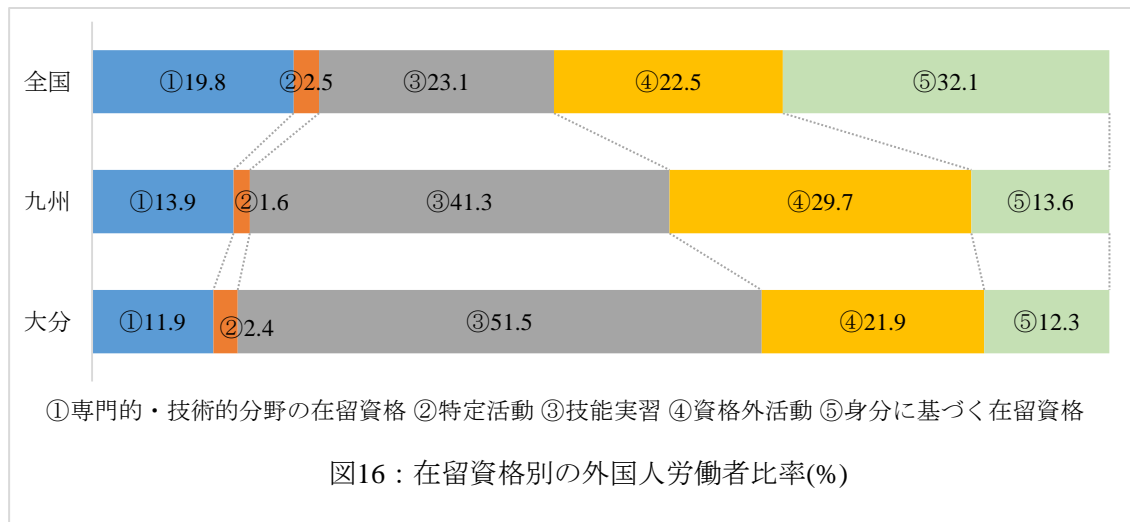
4.5 大分県の多文化共生推進と外国人材の現状

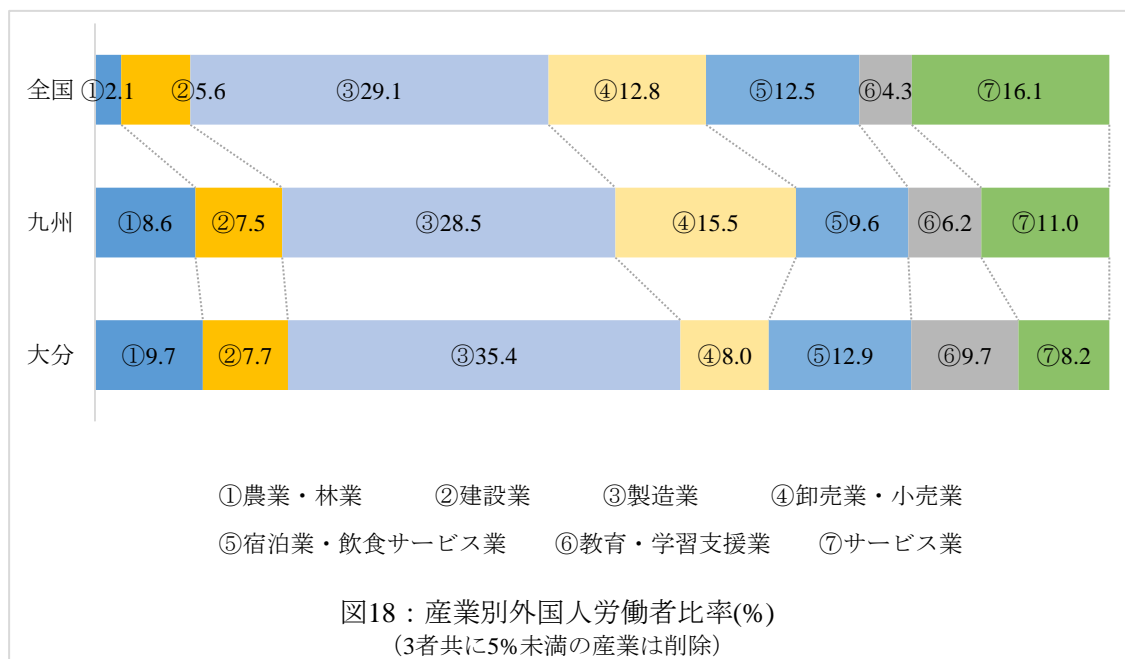
2019 年 6 月時点での大分県の在留外国人数は 13,379 人で、県の総人口の 1.15% を占める。2019 年 10 月末の大分労働局の外国人雇用状況の概要によると、同県内の外国人労働者は同年前期比 17.8% 増の 7,368 人で、在留資格別では、「技能実習」が最も多く 3,796 人で全体の 51.5% を占め、前年同期比で 22.7% 増加し、次いで「資格外活動」が 1,616 人で全体の 21.9% を占め、前年同期比で 2.8% 増加している。「専門的・技術的分野の在留資格」は 874 人で 11.9% であるものの、前年同期比で 30.3% も増加している。国籍別ではベトナム 2,397 人 (32.5%)、中国 1,347 人 (18.3%)、フ

⁵⁶ 例えば、日本人の配偶者をもつ外国人住民は自治体で自ら行政手続きを行い、留学生は留学先の学校が彼（女）らの情報を把握しているので、行政はアクセスしやすい。技能実習生の場合は個々の企業に散在している状況であり、仕組みとしては、企業→監理団体→外国人技能実習機構という流れになっているため、状況把握が困難である。

フィリピン 1,060 人 (14.4%) が多い。また、産業別の外国人労働者数をみると、「製造業」35.4%、「宿泊業・飲食サービス業」12.9%、「教育、学習支援業」と「農業、林業」9.7%が上位になっている。

在留資格別では、技能実習生の比率が九州全体と比べて+10.2%である。産業別労働者数の割合は九州のそれと大きく変わらない。





出所：図16～18は、2019年10月末現在の「大分労働局における『外国人雇用状況』の届出状況」のデータから調査団作成

2015年に策定された県の長期総合計画「安心・活力・発展プラン2015」では、外国人についての記述はインバウンドの観光振興に関するものが中心であるが、国際化に対応するため、人口当たりの留学生数全国トップクラスの特長を生かした「外国人材」の県内定着を図ることや県内企業の振興や人材確保のために外国人労働者を活用することに触れている。これを受けて2019年に策定された「大分県海外戦略(2019～2021)」では、特にその中の「戦略2 海外の人材を取り込む」において、留学生に対する支援と県内定着促進、海外ネットワークづくり、外国人の受入れ環境整備、外国人の人権・子どもの教育環境、外国人への医療・防災対策の五つの観点からより具体的な戦略が描かれている。

このような中、2018年12月には、県と市町村が足並みをそろえ、企業等が必要とする外国人材を適正に受入れ、日本人と外国人が安心して安全に暮らせる地域社会を実現することを目的として「大分県外国人材の受入れ・共生のための対応策協議会」が発足した。また、2019年7月には大分県中小企業団体中央会の機能強化を通じ県内監理団体の質の向上を図るとともに、企業と監理団体のマッチングを図ることを目的として「大分県技能実習生受入監理団体協議会」が設置された。さらに、2020年6月には、外国人が生活や仕事をする上での様々な疑問や不安に対応することを目的として、「大分県外国人総合相談センター」が設置された。

本調査において、表9の自治体、企業、関係機関を訪問した。なお、企業に関しては5章で他県と共にまとめ、分析を行う。

表9：ヒアリング訪問先（大分県）

組織・機関	名称
自治体	大分県（企画振興部国際政策課、商工観光労働部雇用労働政策課）
	大分市（教育委員会）
	別府市（観光戦略部文化国際課）
	豊後高田市（商工観光課）
企業	中津市（企画観光部総合政策課、総務部総務課）
	N社
	O社
その他	P社
	おおいた留学生ビジネスセンター、大学コンソーシアムおおいた、おおいたスタートアップセンター

以下にヒアリング調査から得られた事項について述べる。

4.5.1 大分県の多文化共生推進の取り組み

大分県の多文化共生推進に関する諸施策は、県庁の国際政策課を中心に、関連する部署、機関と連携して行っている。主な連携先は、「大学コンソーシアムおおいた」、「おおいた留学生ビジネスセンター（SPARKLE）」、「おおいた国際交流プラザ」の三つ。

- 相談窓口
 - 2019年に国際交流プラザ内に大分県外国人総合相談センターを開設した。
 - 英語・中国語・韓国語の相談員を配置しているほか、民間の多言語コールセンターと契約することにより、多言語（18言語）での相談が可能である。
- 就労支援
 - 「おおいた留学生ビジネスセンター」を通じて合同企業説明会やインターンシップを通じた留学生と企業のマッチングに力を入れている。
 - インバウンド対応のため、外国語のできる留学生へのニーズがある。
- 医療サポート
 - 医療政策課が民間の多言語コールセンターと契約することにより県内医療機関で多言語対応が可能になっている。
 - 国際交流プラザで、やさしい日本語のほか、英語、中国語、韓国語、タガログ語での医療ハンドブックを配布している。
- 生活・防災情報
 - 国際交流プラザが生活情報を提供している。
 - 2019年に防災モニタリングに関するアプリの提供を開始した。
- 日本語支援
 - 国際交流プラザの外国人総合相談センターが中心となってボランティアによる日本語支

援を行っているが、これまでに県として日本語教育を行なっている NPO やボランティア団体を支援したことはない。

- 県内の外国人児童に対する日本語支援は、8 市 13 校で実施している。

4.5.2 大分県の外国人材受入れの取り組み

「外国人材」の受入れについては、雇用労働政策課が主な担当で、「大分県外国人材の受入れ・共生のための対応策協議会」の県庁内各部署および市町村との連絡調整の窓口となっている。

- 「外国人材」の受入れ・共生のための対応策協議会
 - 関係する 26 部署で県庁内連絡会議を年 2 回開催している。県として一元的に対応したほうがよいものを主に扱っている。
 - 県と市町村等で構成する協議会は、上記の県庁内連絡会議のあとに市町村を含む連絡会議を同じく年 2 回開催している。市町村での対応が効果的なものはこちらで扱うとともに、先進的な取り組みを行っている市町村の知見共有の場としても活用している。
- 技能実習制度・特定技能
 - 2019 年 7 月に、県が支援する「大分県中小企業団体中央会」を事務局に、「県技能実習生受入監理団体協議会」が設置され、県内の監理団体の大部分が参加している。主管は商工観光労働企画課である。
 - この協議会は、技能実習の受入れ実務や監理業務の留意点などのセミナーを開催するとともに、技能実習生保護のための環境を整備する機能も期待している。
 - 特定技能の説明会をこれまでに 7 回開催した。企業の関心は高く、大分市会場では 60 社超、それ以外の地方でも 10～30 社が参加している。
 - 特定技能の受入れに関する企業の実態調査を県で実施中である。

4.5.3 大分市の多文化共生推進と外国人材受入れの取り組み

2020 年 1 月の大分市の人口は 474,817 人、うち在住外国人は 3,505 人で外国人比率 0.7% である。国籍別では、2019 年 3 月末時点のデータでは中国が外国人全体の 29.5% と最多で、以下、韓国 (23.4%)、ベトナム (13.2%)、ネパール (13.3%)、フィリピン (10.9%) が上位である。

大分市の多文化共生推進の取り組み

大分市では 2015 年に総合計画「おおいた創造ビジョン 2024」を策定し、多文化共生については人権啓発や国際交流の文脈で簡単に触れられている。

- 相談窓口
 - 広聴広報課の市民相談室（日本語のみ）か、文化国際課国際課推進室（英語、中国語）で対応が可能である。
 - おおいた国際交流プラザも活用している。
- 日本語学習支援
 - 市内の 16 の小中学校で、主にボランティアが日本語学習を支援している。

4.5.4 別府市の多文化共生推進と外国人材受入れの取り組み

2019年6月時点の別府市の人口は117,932人、うち在住外国人は4,483人で外国人比率3.8%である。政令指定都市の区である福岡市博多区や東区を除けば、福岡県苅田町と並ぶ九州屈指の外国人比率の高い自治体である。在住外国人の内3,000人程度が留学生で、その約8割が立命館アジア太平洋大学（APU）の学生である。2019年3月末のデータでは、別府市の国籍別外国人数は、中国が20.6%、韓国が17.5%、ベトナムが10.3%、インドネシアが9.2%となっている。また、上位10カ国に含まれない、その他が24.0%おり、100近くの国・地域からの留学生を受け入れているAPUの特色が反映されているといえる。

別府市の多文化共生推進の取り組み

人口当たり留学生数が全国2位という特性から、2015年策定の「べっぷ未来共創戦略」や2016年の「後期基本計画」などでも留学生の生活支援や地域社会への参加に重点を置いた取り組みが多文化共生の柱として挙げられている。また、国際観光都市でもあるため、2015年頃から取り組みを開始したムスリムへの対応（ハラール、モスクの案内）といったインバウンド施策と共通化できる部分もある。主に留学生に対して以下の対応がとられており、多文化共生の担い手として外国人の地域社会への参画を積極的に推進している。

- 行政手続きサポートのための外国人相談窓口の設置
- これに加え、4月と9月に転入・転出等の行政手続きの臨時窓口をAPU内に設置
- 外国人留学生の地域活動に関する経費の補助
 - 留学生がメンバーの半数以上を占める団体による市内で実施する国際交流・国際協力・多文化共生を推進する地域活動に対して、経費の75%（上限20万円）を助成している。
- 地域コミュニティ活性化のため、外国人の防災訓練や防災組織への参加を奨励
 - APUの教員に留学生を勧誘してもらう。
 - 災害時多言語支援ボランティアとともに防災まちあるきワークショップに参加してもらう。
- 留学生を市内の学校に派遣する国際理解教室
 - しかし、授業のカリキュラムにゆとりがなくなってきた、大学側が積極的に留学生を派遣することが難しくなりつつある。
- 家族帯同の留学生などへの子育て支援
 - 保育園の入所手続きのサポートを行っている。
 - 小学校などの放課後に日本語教育指導を行っている。

別府市の外国人材受入れの取り組み

- 外国人の起業や市内企業への留学生のインターンシップの推進
 - 市内の産業の9割はホテルなどのサービス業で、外国人の就業機会が多い。

4.5.5 豊後高田市の多文化共生推進と外国人材受入れの取り組み

2019年12月時点の豊後高田市の人口は22,623人で、在住外国人は611人で外国人比率2.7%と、県内では別府市に次ぐ水準である。国籍別では、ベトナムが50.6%、中国が23.2%、フィリピンが8.0%で上位3カ国である。在住外国人の86.1%が技能実習生であり、分野としては工業と農

業が中心である。

豊後高田市の多文化共生推進の取り組み

多文化共生の取り組みを強化したのは2019年からで、同市は、豊後高田商工会議所、トヨ・テック（人材派遣業）と共同で豊後高田 International Contribution 事業協同組合（BIC）を設立し、技能実習生の監理を始めた。BIC が受け入れた技能実習生に対しては、次のような支援を行っている。

- 生活支援
 - 病院跡地を買い取っての改装や市営住宅を活用するなどしての住居確保をしている。
 - ◇ 民間アパートで外国人の受入れに協力するオーナーに改修費の20%を補助している。
 - 銀行口座開設、インターネットの契約、移動手段サポート、買い物のサポート、休暇のレクリエーションなどの生活支援をしている。
 - 医療、災害時のサポート、行政手続き、ビザ更新・変更のサポート
 - ベトナム人の地域おこし協力隊員1名に加え、地方創生交付金を利用してミャンマー人を1名雇用し、2名での支援体制となっている。
 - また、BIC 以外の監理団体を利用している企業に対しても、技能実習生の生活サポート部分でBIC を利用しないかといった営業もしている。

また、同市は外国人住民と日本人住民を対象に語学教室を開催している。

- 外国語支援
 - 日本語教室（中国語、ベトナム語、フィリピン語でそれぞれ月一回）を開催している。
 - 日本人向けのベトナム語教室（月二回）を開催している。

豊後高田市の外国人材受入れの取り組み

BIC の設立により、技能実習生に安心して豊後高田に来てもらえるような受入れ体制を整備している。同市の外国人住民は、技能実習生がほとんどであるため、外国人に対する就労支援のニーズは非常に限定的である。

4.5.6 中津市の多文化共生推進と外国人材受入れの取り組み

2019年12月時点の中津市の人口は83,993人、うち在住外国人は1,445人で外国人比率1.7%である。国籍別では、ベトナム（34.5%）、インドネシア（19.9%）、韓国（12.7%）、中国（12.5%）が上位で、近年、ベトナム人とインドネシア人の技能実習生が急増している。技能実習生の外国人住民に占める割合は57.6%である。自動車関連産業と電子機器・半導体産業が集積しているため、機械金属分野の技能実習生が多く、そのほか建設（型枠施工）、食品製造でも受け入れている。

中津市の多文化共生推進の取り組み

中津市では、外国人住民の増加にあわせて、多文化共生の取り組みを開始した。

- 生活支援
 - 市の広報に日本語で掲載された情報を、「カタログポケット」というアプリケーションで9言語に翻訳が可能（自動翻訳）。このアプリの利用方法は企業等に出向いて研修を行っている。
 - ゴミ出しカレンダーは6言語（ベトナム語、インドネシア語、マレーシア語、英語、韓

国語、中国語)に翻訳されており、また、市から企業に出向いて研修(ゴミ分別の指導)も行っている。

- 日本語支援
 - 日本語教室(初期日本語教室、日本語検定受験者向け日本語教室等)及び日本人向けのベトナム語教室を開催している。
- その他
 - 中津市は九州周防灘地域定住自立圏⁵⁷の中心市である。この地域をはじめとする九州北部では自動車関連産業の集積が進み、近年、外国人材(主に技能実習生)の受け入れが増えていることから、圏域の取り組みの一つとして、他の参加都市と多文化共生に関する情報交換を行っている。

4.5.7 大分県のまとめと考察

別府市をはじめ、豊後高田市や中津市など県内には先進的な取り組みを行っている自治体が多くみられる。これらの市は多文化共生推進に力を入れており、他の都市と「外国人材」の受入れと多文化共生推進について連携・情報交換を行っている。さらに豊後高田市は、地元商工会議所や市内の人材派遣企業と協同で監理団体を設立し、技能実習生と受入れ企業双方が安心して技能実習を行える環境づくりに取り組んでいる。また、本稿では取り上げなかったが佐伯市でも同様の取り組みが見られ、受入企業と商工会主導で監理団体や外国人支援組織を設立し、これに対して行政も積極的に関与して技能実習生の受入環境を一体的に整備している。

技能実習生の受入対策では直接的な関連性は低いが、APUが立地し、また国際観光温泉文化都市でもある別府市は九州を代表する国際化の進んだ自治体である。居住外国人が主体的に行う多文化共生の取り組みと、それをサポートする仕組みづくりや国際交流を通じた地域おこし人材としての活用、ムスリムへの配慮など、「外国人材」の多様化・高度化、さらにその結果として定住外国人の増加を見据えた様々な示唆を別府市の取り組みから得ることができる。

県庁や「外国人材の受入れ・共生のための対応策協議会」を通じてそれらの市の事例や知見を県内の他の自治体に共有する仕組みが整備されていることは、県内の多文化共生への取り組み全体を底上げするのに寄与している。

4.6 宮崎県の多文化共生推進と外国人材の現状

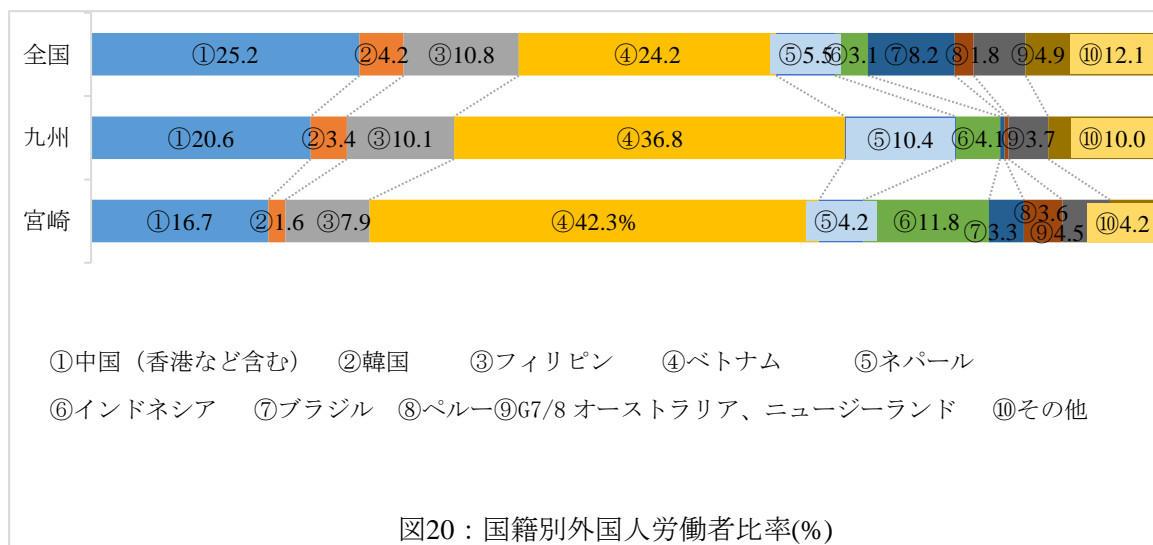
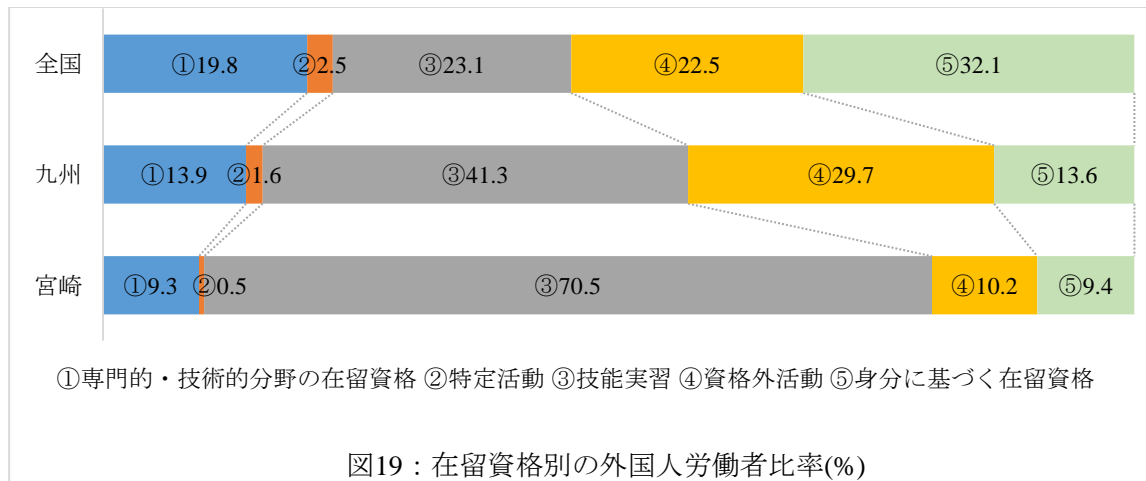
2019年6月時点での宮崎県の在留外国人数は7,162人⁵⁸で、県の総人口の0.7%を占める。2019年10月末の宮崎労働局の外国人雇用状況の概要によると、同県内の外国人労総者数は5,028人であり、在留資格別においては、「技能実習」が70.5%であり、次いで「資格外活動」が10.2%、「身分に基づく在留資格」が9.4%となっている。国籍別では、ベトナムが42.3%、香港等を含む中国

⁵⁷ 総務省の定住自立圏構想にのっとり、福岡、大分の7市町(福岡:豊前市、築上町、上毛町、吉富町、大分:宇佐市、豊後高田市、中津市)が圏域の活性化を目指して都市機能の集約や人口定住に必要な生活機能の確保のために連携している。中津市が中心市としてハブ的な機能を有する。

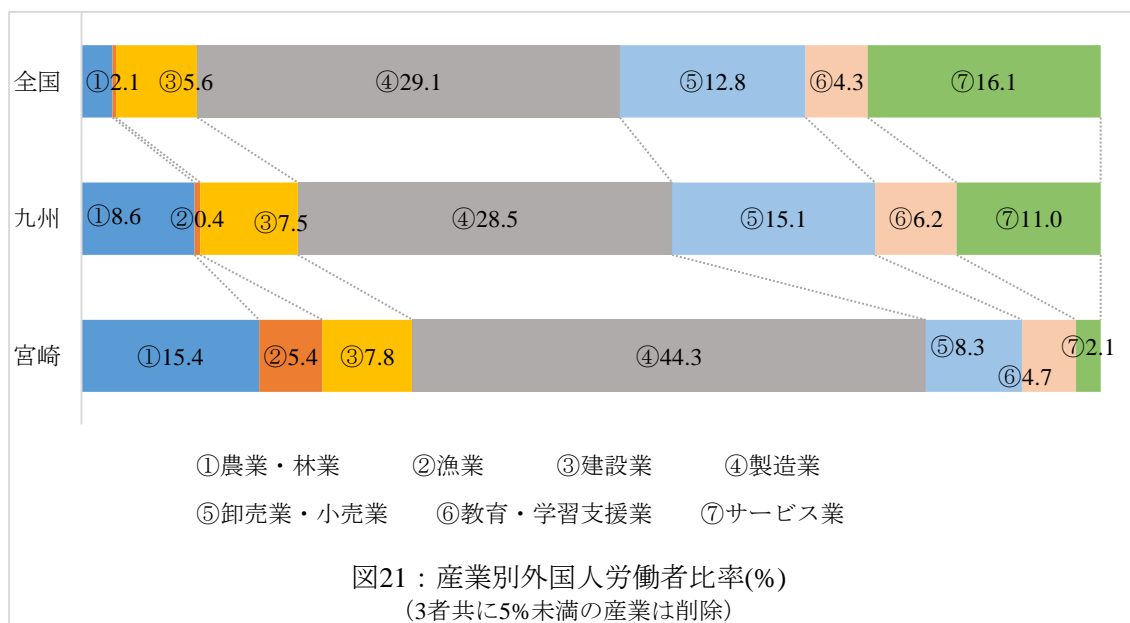
⁵⁸ 法務省「令和元年6月末現在における在留外国人数について(速報値)」
http://www.moj.go.jp/nyuukokukanri/kouhou/nyuukokukanri04_00083.html

が 16.7%、インドネシアが 11.8%である。

技能実習生の比率は全国 1 位⁵⁹で、全国の比率より+47.4%で、九州比率よりも+29.2%である。産業別では、農業が比較的高く、漁業が 5.4%を占めていることが特徴である。製造業は、全国比率より+15.2%で、九州比率よりも+15.8%である。



⁵⁹ 厚生労働省作成の「外国人雇用状況」の届出状況まとめ【本分】(令和元年 10 月末現在)
<https://jsite.mhlw.go.jp/miyazaki-roudoukyoku/content/contents/000593821.pdf> (2020 年 2 月 13 日アクセス)



出所：図19～21は、2019年10月末現在の「宮崎労働局における『外国人雇用状況』の届出状況」のデータから調査団作成

宮崎県は2019年6月に「みやざきグローバルプラン」を策定し、「施策Ⅱ グローバル人材の育成・確保>施策Ⅱ-2 産業分野での人材の育成・確保」では、出入国管理法等の改正に伴い「外国人材」の受入れに向けた体制整備や取り組みが必要であるとして、「外国人材」の円滑な受入れ・活用促進のために、国、市町村、関連団体等との連携による体制での「外国人材」の受入れ環境の整備や、将来的に日本企業が海外に進出する際の現地側の人材としての育成も見据えた「外国人材」の受入れ促進などを掲げている。そして、「施策Ⅲ 多文化共生社会づくりの推進」では、これまでも日本語学習支援や多言語による行政・生活情報の提供を行ってきたが、課題として、外国人住民のニーズにあった日本語学習支援の必要性や、今後さらに増加すると見込まれる外国人住民の生活支援の体制作りが必要であるとしている。

本調査において、表10にある自治体と企業を訪問した。なお、企業に関しては5章で他県と共にまとめ、分析を行う。

表 10：ヒアリング訪問先（宮崎県）

組織・機関	名称
自治体	宮崎県（雇用労働政策課、オールみやざき営業課）
	（公財）宮崎県国際交流協会、みやざき外国人サポートセンター
	小林市（地方創生課）
	延岡市（工業振興課）
	宮崎市（秘書課、商業労政課、工業政策課）
企業	Q 社
	R 社
	S 社

以下にヒアリング調査から得られた事項について述べる。

4.6.1 宮崎県の多文化共生推進の取り組み

1990年に（公財）宮崎県国際交流協会が設立され、多文化共生の取り組みを行っている。設立当初の役割は、県民の国際化であったが、外国人住民の増加に伴い徐々に外国人住民の支援に関する業務が増加している。同県国際交流協会は県からの業務委託により多文化共生事業等に取り組んでおり、具体的な活動は以下のとおりである。

- 相談窓口
 - 外国人材の受入れの拡大に伴い、生活者として外国人が安心して暮らせる環境を整備するため、行政・生活全般の情報提供や相談対応を多言語で一元的に行う相談窓口「みやざき外国人サポートセンター」を2019年10月に開設した。
 - 同センターは、宮崎県から委託を受け同県国際交流協会が運営しており、翻訳機や多言語コールセンターを活用して日本語のほか18言語での相談に対応している。
 - 相談の言語については、おおよそ8割が日本語での問合せ（日本人からの問合せも含む）で、主な相談内容は、日本語学習、住居・携帯電話の確保、ビザの申請・切替え、運転免許の取得である。
 - 相談窓口に来る外国人住民の在留資格を個別に確認してはいないが、相談内容から留学生と日本人配偶者が多いと推定している。現状、技能実習生からの問合せは少なく、技能実習生に同センターの存在が周知されていない可能性も考えられる。
- 生活支援
 - みやざき外国人サポートセンターを通じて生活支援を行っているが、対応が困難なのは、医療通訳の依頼である。現状、医療通訳はサービスとして提供していないため、相談が寄せられた際は医療通訳を専門に行っている（特非）AMDA (The Association of Medical Doctors of Asia) 国際医療情報センターを紹介している。医療の他、在留資格に関する問合せについては、入国管理局等に相談のうえ回答するといった方法で対応している。

- 防災に関しては、同県国際交流協会は宮崎市国際交流協会等と連携して防災セミナーを開催しており、留学生を含む外国人住民に来てもらうようにしている。
- 就学支援
 - 外国人住民の子どもが就学した際に、学習支援が必要となり、同県国際交流協会は、市の教育委員会からの問合せに応じ、母国語での通訳ができる人材を紹介したことがある。学習支援については、問合せベースで対応しており、学習支援が必要な児童の数は把握していない。
- 就労支援
 - 就労に関する問合せは、留学ビザから就労ビザへの切替えが主である。この問合せについては、先述のとおり、みやざき外国人サポートセンターでは、入国管理局等に相談のうえ回答するといった方法で対応を行っている。
- 日本語学習支援
 - 従来、同県国際交流協会は同県からの委託を受け宮崎市において日本語講座を年 4 回実施していたが、2019 年度からは新たな県委託事業により他地域での日本語教室も実施している。
 - 宮崎総合学院は留学生向けに日本語を提供しており、また、宮崎大学の大学ベンチャー⁶⁰でも日本語教師の育成に取り組んでいる。今後、日本語教育の面で、県としてもこれらの教育機関と連携していきたいと考えている。
 - 日本語教室への参加が難しい外国人住民向けの日本語教育については、国際交流基金が作成しているオンライン講座⁶¹についての周知・啓発を行っている。
- 文化交流
 - 同県国際交流協会では、日本文化の紹介や母国文化の紹介を行う国際理解講座(年 4 回)を開催している。

4.6.2 宮崎県の外国人材受入れの取り組み

県内の「外国人材」へのニーズが拡大しつつあること、また、2019 年 4 月より特定技能が追加されたことを受けて、宮崎県では 2019 年度に初めて技能実習や特定技能を含む「外国人材」の雇用に関するセミナーを開催した。さらに、みやざき外国人サポートセンター関係機関会議を 2019 年 12 月に開催し、県庁、市町村、県警、国の出先機関など「外国人材」に関わる機関と連携を推進しようという協議を行った。

また、同県は、業種ごとに現状調査を 2019 年度から開始し、業種ごとの施策を実施している。農業、漁業、林業、建設分野における「外国人材」の受入れの取り組みの詳細については「産業人財育成・外国人雇用対策(2019 年 11 月)⁶²」に記載されている。現状、個別の業種ごとのニーズを踏まえて県としての対応(表 11 を参照)を行っている。

⁶⁰ 宮崎国際教育サービス株式会社

⁶¹ 現在も国際交流基金は「JF 日本語 e ラーニングみなど」というオンラインの日本語コースを提供している(<https://www.jpf.go.jp/j/project/japanese/teach/tsushin/news/201712.html>)

⁶² https://www.pref.miyazaki.lg.jp/gikai/committee/special/R01/pdf/sangyo_R011101_nosei+kankyo+kendo.pdf

表 11：宮崎県が業種別に行っている取り組み

業種	行政の取り組み
介護	2019 年度から介護福祉士の資格取得を目指す外国人留学生に対して奨学金支援や介護施設に対して経費の一部を助成する事業を開始
農業	<ul style="list-style-type: none"> ● 技能実習：都城 JA など JA を中心とした請負方式の導入に向けた情報収集を実施 ● 特定技能：農作業のスケジュールが違う遠方の地域との間での広域での人材雇用モデルの導入に向けた情報収集を実施 ● 「外国人材」に宮崎県を選んでもらえるように送出機関や監理団体の実態調査を開始
漁業	2019 年度から、監理団体（漁協）に対する支援策として、外国人材の受入れ経費の支援や、技能実習から特定技能への移行にあたって実施される研修費用の支援を実施
建設	2019 年度から、宮崎県建設業協会への県からの委託業務を通じて、建設業者が高度専門職・特定技能の在留資格で外国人を雇用する場合に必要な経費の補助を実施

出所：ヒアリングを基に調査団作成

留学生などに対しては、留学生の進路希望と、企業が留学生に求める人物像の間の需給ギャップの有無を調査するために、観光や情報通信など「外国人材」へのニーズが高いと思われる業種の企業を中心に 20～30 社程度を対象としたヒアリング調査を、2020 年 1 月現在実施している。なお、調査結果を公表するかは未定である。

4.6.3 宮崎市の多文化共生推進と外国人材受入れの取り組み

2019 年 6 月末現在の宮崎市の人口は 398,216 人⁶³、在留外国人は 2,428 人⁶⁴で外国人比率は 0.6% である。

2018 年～2027 年を対象とする「第五次宮崎市総合計画⁶⁵」では、共生社会の確立（重点項目 2-3）のなかで、国籍等の異なる人々が、互いの文化的差異や習慣等を正しく理解し、ともに暮らせるよう多文化共生を推進することが掲げられている。主要な取り組みとしては、語学講座の実施や、市民との交流機会の提供を通じた外国人住民への情報提供や支援の充実、宮崎市国際交流協会を中核とした国際交流活動の実施を計画している。

ヒアリングを実施した 2020 年 1 月現在、多文化共生を推進する取り組みについては準備段階に

⁶³ 宮崎県「過去の市町村別人口と世帯数（2019 年 7 月 1 日現在）」

(<https://www.pref.miyazaki.lg.jp/tokeichosa/kense/toke/kako-02.html>)

⁶⁴ 法務省「在留外国人統計（2019 年 6 月末現在）」(<https://www.e-stat.go.jp/stat-search/files?page=1&layout=datalist&toukei=00250012&tstat=000001018034&cycle=1&year=20190&month=12040606&class1=000001060399>)

⁶⁵ https://www.city.miyazaki.miyazaki.jp/city/plan/5th_generalplan/152918.html

あり、具体的な活動はこれからである。2019年度の市の予算で、多文化共生を専門とする大学の先生に依頼し、宮崎市が多文化共生を推進するために取り組むべき事項の調査を依頼しており、この調査結果を踏まえて、2020年度以降、具体的な取り組みを開始する予定である。

宮崎市の多文化共生推進の取り組み

- 相談窓口
 - 宮崎市国際交流協会⁶⁶が、国際交流や多文化共生事業を実施している。
 - 県が設置した「みやざき外国人サポートセンター」と連携している。
- 生活支援
 - 留学生を対象に、宮崎大学近くの市営住宅を提供している。
 - 医療：人命に関わるエリアでの通訳については、行政としては未整備である。
 - 災害・行政手続き：市のホームページを、翻訳機能を通じて通じて情報提供している。
- 日本への適応支援
 - 日本語学習、文化交流イベントを宮崎市国際交流協会と連携して実施している。
 - ◇ 日本語については、宮崎市国際交流協会が主催して毎週開催している。
 - ◇ 文化交流については、県主催のイベントと連携している。
 - ◇ 上記の他、宮崎大学発のベンチャー企業（日本語教育者の育成事業）と連携して、宮崎市内のIT企業で働くバングラデシュ人に対して日本語教育や防災情報の提供を行っている。
- 家族のサポート
 - 外国児童の学習支援を行っている。
 - ◇ 市として教育支援の通訳派遣を実施している。現在、2人の児童を対象に通訳派遣をしているが、通訳を必要とする児童の数については近年大きな変動はない。

宮崎市の外国人材受入れの取り組み

- 労働局との連携
 - 宮崎市では労働局と5年毎に協定を締結しており、2020年度から新たな5年間の実施計画が発効する。そこで、現在、労働局との間で「外国人材」に関する事項について、同計画の中で協力する旨を盛り込むために協議を進めている。協定に「外国人材」に関する事項が入れば、労働局が持っている「外国人材」の情報共有がさらに進むようになると思われる。
- 外国人材受入れ推進
 - 2019年度に初めて、県、労働局、宮崎市の3者が連携して、「外国人材」の受入れに関するセミナーを実施した。
 - B-JET⁶⁷の推進
 - ◇ 2020年1月現在、B-JETを通じ25人のバングラデシュIT人材が市内で就労している。
 - 宮崎市の工業政策課は、産業振興としてIT産業に力を入れている過程にある。同産業

⁶⁶ <http://www.miyazaki-mcia.jp/>

⁶⁷ <https://www.jica.go.jp/bangladesh/bangland/b-jet.html>

の担い手となるIT人材の確保が課題であり、宮崎市の情報通信業を振興する手段としてバングラデシュのIT人材を受け入れる取り組み（宮崎-バングラデシュ）を開始した。宮崎市の「バングラデシュIT技術者雇用促進事業」では、B-JETを修了したバングラデシュIT技術者を採用する場合に、人材紹介会社に支払った紹介手数料の2分の1（上限50万円/人）を補助している。

- 2019年度より「バングラデシュIT技術者活躍支援事業⁶⁸」を実施しており、バングラデシュIT人材への日本語、日常生活のマナーや防災についての講座や、高校生向けの英語でのプログラミング授業のTeaching Assisitant（TA）として参加し、地域交流を図る等、宮崎市定着を支援している。
- 宮崎市がB-JETを通じてバングラデシュIT人材の確保が行いやすい環境にあることを理由に、2019年度には東京から2社の企業が市内にオフィスを新たに設けるといった成果も出ている。

4.6.4 小林市の多文化共生推進と外国人材受入れの取り組み

2019年6月末現在の小林市の人口は44,114人⁶⁹、在留外国人は510人⁷⁰で外国人比率は1.2%である。

現在策定中の「第2期てなんど小林総合戦略（案）⁷¹」では、「基本目標3 住み続けたいと思うまちをつくる」の「3-5 活力あるまちづくり」で女性や高齢者、障がい者、外国人など、誰もが互いを尊重し、共生・活躍できる社会づくりを推進することを掲げられている。

小林市の多文化共生推進の取り組み

多文化共生の取り組みについては、2016年頃から力を入れている。従来の国際交流は国際課が担当していたが、2016年からは、地方創生課が多文化共生を担うようになった。

● 生活支援

- みやざき外国人サポートセンターと連携し、2020年3月に「外国人のための生活相談会 in 小林市」を開催予定である⁷²。
- 在住外国人と日本人住民が地域での生活情報などをテーマに対話しながら理解を深める場として「にほんごサロン」を運営している。
- 医療、行政手続きについては、県のみやざき外国人サポートセンターを通じたサービス提供を行っている。
 - ◇ 市のホームページ⁷³で、英語とやさしい日本語で受診できる病院の情報を公開している。

⁶⁸ https://www.city.miyazaki.miyazaki.jp/city/public_relations/press_material/219837.html

⁶⁹ 宮崎県「過去の市町村別人口と世帯数（2019年7月1日現在）」

（<https://www.pref.miyazaki.lg.jp/tokeichosa/kense/toke/kako-02.html>）

⁷⁰ 法務省「在留外国人統計（2019年6月末現在）」（<https://www.e-stat.go.jp/stat-search/files?page=1&layout=datalist&toukei=00250012&tstat=000001018034&cycle=1&year=20190&month=12040606&class1=000001060399>）

⁷¹ <http://cms.city.kobayashi.lg.jp/display.php?cont=200122100237>

⁷² <http://cms.city.kobayashi.lg.jp/display.php?cont=200117144016>

⁷³ <http://cms.city.kobayashi.lg.jp/display.php?cont=190308101420>

- 災害に関しては、NPO 法人多文化共生マネージャー協会（自治体国際化協会⁷⁴）を通じて情報共有や研修などの能力強化を実施した。本協会の参加者は主に行政職員でかつ「外国人材」に関わっている人が参加しており、熊本震災などの際に外国人住民への支援を行う際にノウハウの提供をし合う、といった協力を得ている。
 - ◇ 災害情報の提供については、コンテンツの準備ができたので、現在、市のホームページで公開するための準備を進めている。
 - ◇ 防災訓練の参加者の選定にあたって、外国人住民を災害弱者、要配慮者として含めるようにしている。
- 就学支援
 - 就学・教育支援が必要な児童については、県の母国語サポートを活用している。現在、このサポートを受けている児童は、小学校に2人、中学校に1人いる。
- 日本語学習支援
 - 日本語教育については、文化庁の「2019年度『生活者としての外国人』のための日本語教室空白地域解消推進事業～地域日本語教育スタートアッププログラム～⁷⁵」を活用し、アドバイザーの支援を受けながら、市として日本語教育サービスの立ち上げを検討している。

小林市の外国人材受入れの取り組み

在住外国人については、市として独自に在留資格・国籍・性別といった情報収集は行っていないが、年1回の頻度で、宮崎県の「オールみやざき営業課」からの依頼で定期的に情報収集を行っている。小林市での生活の実感としては、普段の生活のなかで「外国人材」を見かけることはまだ少なく、それは技能実習生が受入企業の近くなど特定のエリアに集中して住んでいるからだと思われる。

現在、「外国人材」の受入れ強化について、市としての推進計画を策定中である。技能実習生を受入れている企業からは、技能実習生と日本人住民の交流が持てる場を作って欲しいといった要望を受けている。

4.6.5 延岡市の多文化共生推進と外国人材受入れの取り組み

2019年6月末現在の延岡市の人口は119,458人⁷⁶、在留外国人は425人⁷⁷で外国人比率は0.4%である。

2016年から10年間を対象とする「第6次延岡市長期総合計画⁷⁸」の前期基本計画が策定されている。その「第3章 交流連携のまちづくり」において、国際化の進展に伴い外国の文化や習慣等

⁷⁴ <http://www.clair.or.jp/j/multiculture/jiam/tabumane.html>

⁷⁵ https://www.bunka.go.jp/seisaku/kokugo_nihongo/kyoiku/seikatsusha_startup_program/1416434.html

⁷⁶ 宮崎県「過去の市町村別人口と世帯数（2019年7月1日現在）」

(<https://www.pref.miyazaki.lg.jp/tokeichosa/kense/toke/kako-02.html>)

⁷⁷ 法務省「在留外国人統計（2019年6月末現在）」(<https://www.e-stat.go.jp/stat-search/files?page=1&layout=datalist&toukei=00250012&tstat=000001018034&cycle=1&year=20190&month=12040606&class1=000001060399>)

⁷⁸ <http://www.city.nobeoka.miyazaki.jp/display.php?cont=151102171700>

に触れる機会が多くなる中、異なる文化や価値観、習慣等の違いを正しく理解し、お互いが尊重し合いながら安心して生活できる多文化共生の理解促進のための国際交流事業の実施が計画されている。同じく、2016年から10年間を対象とする「第3次延岡市工業振興ビジョン⁷⁹⁾」では、将来的な海外展開や高度な技術を有するものづくり人財の確保のため、海外人財の確保、育成の促進が掲げられている。具体的には「延岡・ミャンマー友好会」を通じた産学官連携の取り組みを核とした海外との交流や地元企業による海外人財の受入の促進を目指している。

ヒアリングを実施した2020年1月現在、多文化共生を推進する取り組みについては準備段階にあり、具体的な活動はこれからである。類似する取り組みとしては、より一般的な国際交流の文脈で活動を実施している。

延岡市の多文化共生社会推進の取り組み

- 生活支援
 - ゴミ出しのルールブックを作成し、外国人住民に配布している。
 - 宮崎県立延岡病院（救急救命センター）では独自に通訳の手配を行っている。
 - 延岡市消防本部では、119番通報の多言語対応を行っており、英語、中国語、韓国語、ポルトガル語、スペイン語の5カ国語に対応している⁸⁰⁾。
- 就学支援
 - 県の児童の母国語での就学支援サービスを利用している。これまでに外国人児童の就学に関する問合せは1~2件程あった。
- 日本語学習支援
 - 日本語教室：2020年1月に初めて県の国際交流協会による日本語教室が延岡市で開催される。参加者としては、技能実習生の他、国際交流に関心のある日本人などが想定されている。
 - ◇ 2020年度から、延岡市による日本語教室を定期的開催していく計画である。現在も宮崎県国際交流協会による日本語教室が宮崎市で開催されているが、延岡市からだ距離があるため、技能実習生が通うことは難しいため、地元で開催できるように準備している。参加者には、技能実習生の他、高度人材、日本人配偶者であり、日本語力としてはN4/N5程度⁸¹⁾を想定している。

延岡市の外国人材受入れの取り組み

2015年頃までは行政の取り組みとして、リーマンショックや熊本震災の影響を受け日本人の就労支援が大きなテーマであったが、2017年頃から、技能実習に関する企業からの問合せが増えてきている。現状は、企業から技能実習に関する問合せや要望を受け、それに呼応する形で行政として対応している形であり、「外国人材」の受入れを推進するための具体的な取り組みはまだ行っていない。

漁業については、比較的早い時期から技能実習生の受入れを開始しており、2015年ころから漁

⁷⁹⁾ <http://www.city.nobeoka.miyazaki.jp/display.php?cont=160606233053>

⁸⁰⁾ <https://www.yukan-daily.co.jp/news.php?id=77914>

⁸¹⁾ 日本語のレベルについては日本語能力試験公式ウェブサイト (<https://www.jlpt.jp/about/levelsummary.html>) を参照。

業の業界団体が実施する乗船前の安全講習に対して、市として補助金を提供している。これは業界団体から技能実習生の受入れを支援して欲しいという要望を受けたためである。現在までのところ、漁業以外の業種については、行政に対する支援の要望はない。また、技能実習生を受入れている企業からの要請で、2019年度から日本語教室を開始した。

その他の活動として、2014年に、地元ものづくり企業などの有志がミャンマーを訪問し、現地の企業経営者と交流したことがきっかけで、「延岡・ミャンマー友好会」を設立し、その後JICA研修員の受入れやミャンマー日本人材開発センター主催の研修受入れやビジネスマッチングを実施するなど、地元企業とミャンマーの企業との積極的な交流が進んでいる。さらに、2016年から交流拠点としてミャンマーの都市マンダレーに「ノベオカフェ」⁸²を設置し、毎年、日本、ミャンマーの経営者の相互訪問を行っている。交流事業の成果として、延岡市の企業が、ミャンマーの企業に装置の販売をしたという実績も生まれている。これも単に既存の製品を販売するのではなく、ミャンマー側の企業のニーズに応じて、スペックを再設計するなど交流を通じて相手方のニーズを把握できたことが重要なポイントとなっている。

4.6.6 宮崎県のまとめと考察

前述のとおり、宮崎県の「外国人材」の内70.5%が技能実習生であり、2019年度以降、県庁を筆頭に自治体は、技能実習生をはじめとする「外国人材」の実態を把握しようと様々な活動を開始している。しかし、「外国人材」がどの企業で働いているかといった情報にアクセスしづらいために、行政として「外国人材」のニーズを把握できず、必要な施策を立案できないという課題が多くの自治体から挙がってきた。

そのようななかでも、同県は、「外国人材」を受入れている業種からの要求に応じて、表11のような補助金などを整備している。また、宮崎市の取り組みとしてIT産業を振興するためB-JETを通じたバングラデシュIT人材の受入れを推進しており、2020年1月現在25人のバングラデシュIT人材が市内で就労している。その取り組みの結果、2019年度には、東京から2社の企業が市内にオフィスを新たに設けるといった成果も出ている。

同県は、多文化共生の取り組みとして、具体的にどのような活動を実施すれば「外国人材」と日本人住民の共生に資することができるかについて模索している段階にあると考える。

4.7 鹿児島県の多文化共生推進と外国人材の現状

2019年6月末時点での鹿児島県における在留外国人数は11,453人であり、同県の総人口の0.7%である。県内43市町村のうち、半数以上となる24市町が在留外国人数100人以上、13市町が総人口に占める在留外国人の比率が1%以上であり、都市部だけでなく、県内各地に外国人が散在している⁸³。

また、2019年10月末時点の外国人労働者数は8,387人であり、在留資格別では「技能実習」が

⁸² 延岡市広報誌「のべおか 2017年1号」

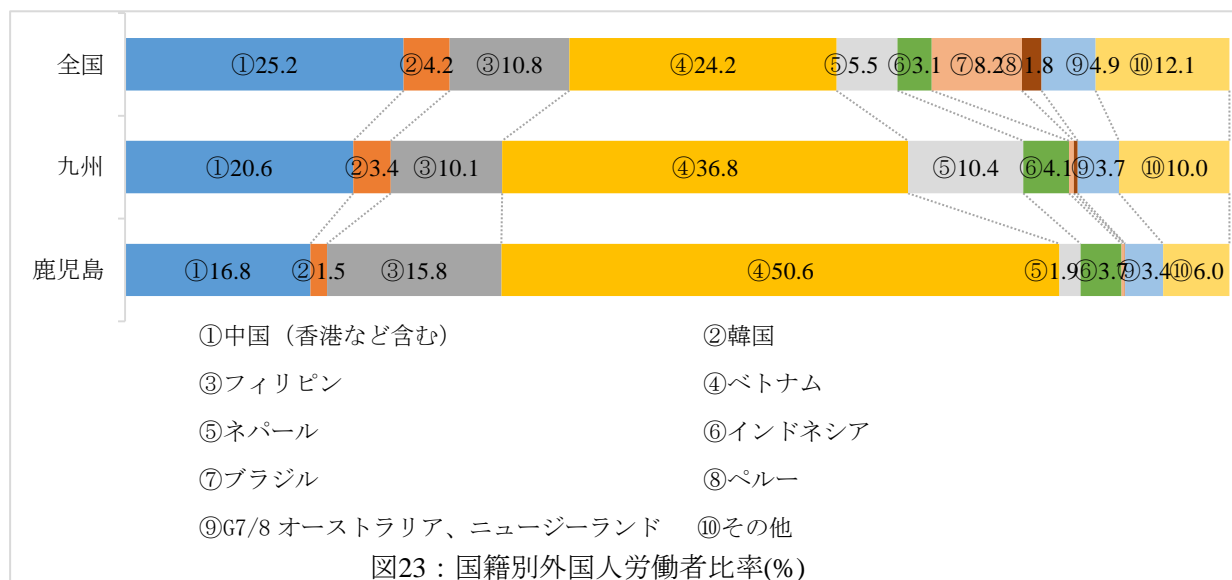
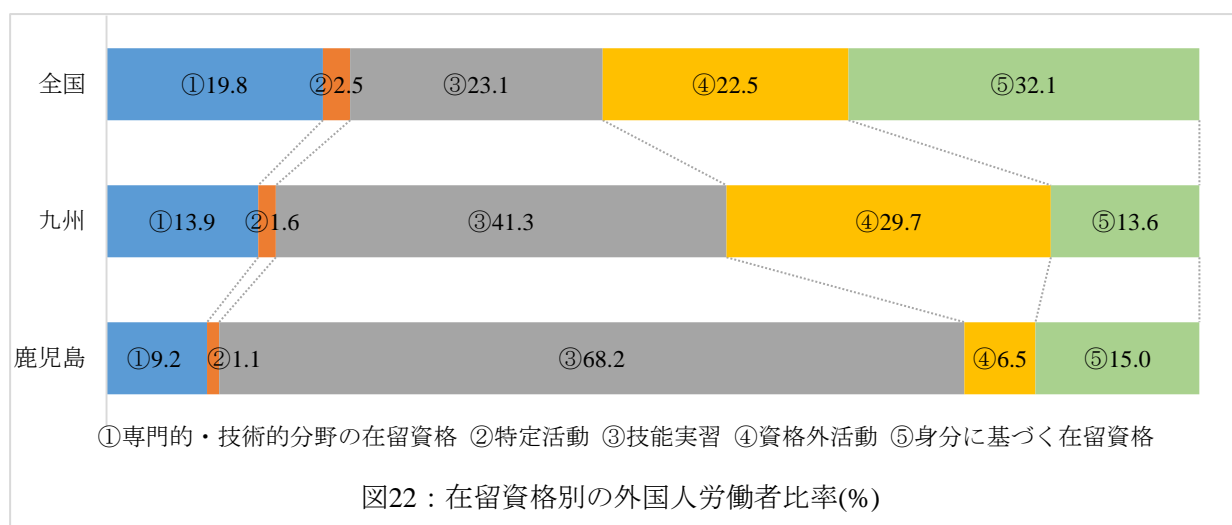
(http://www.city.nobeoka.miyazaki.jp/contents/kikaku/keiseiseisaku/kouhou/2017_01.pdf)

⁸³ 在留外国人数は法務省「在留外国人統計（令和元年6月末現在）」、県及び市町村の人口は鹿児島県「推計人口（令和元年7月1日現在）」による。

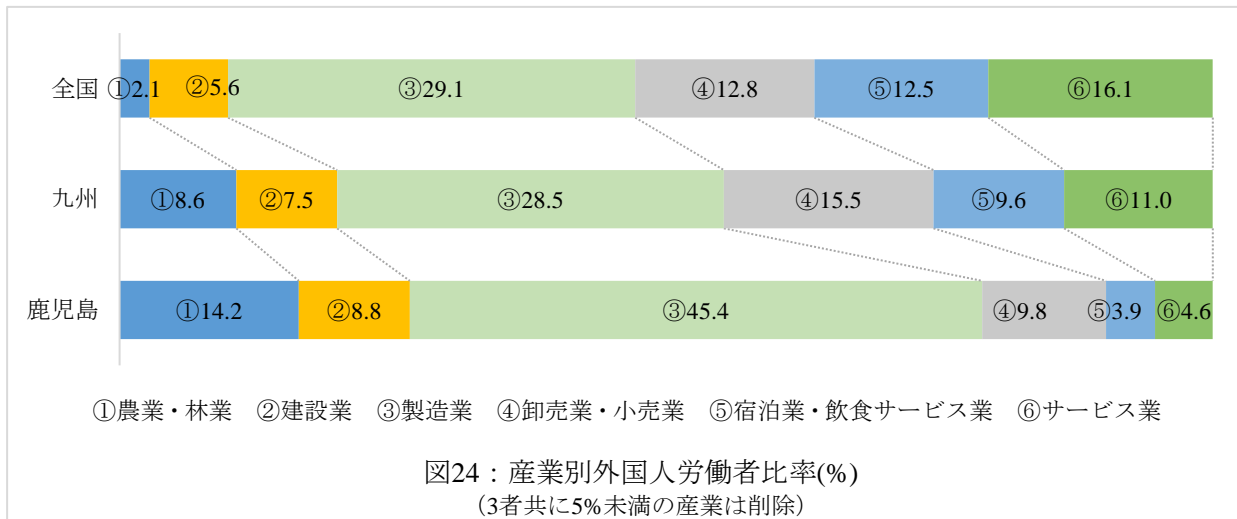
最も多く 5,772 人（外国人労働者全体の 68.2%）、次いで永住者や永住者の配偶者など「身分に基づく在留資格」が 1,256 人（同 15.0%）であり、この 2 つで全体の 80%以上を占める。特に、在留資格「技能実習」が占める割合は全国 2 位の 68.2%であり、全国平均より+45.1%、九州平均より+26.9%高くなっている。

外国人労働者を国籍別に見ると、ベトナム 4,240 人（外国人労働者全体の 50.6%）、中国が 1,406 人（同 16.8%）、フィリピン 1,325 人（同 15.8%）となっている。国籍ごとの技能実習の割合としては、ベトナムに関しては 91%、中国は 53%、フィリピンは 41%となっており、ここでも、技能実習が多くの割合を占めていることが分かる。

産業別では、製造業と農業が多く、特に製造業は 3,811 人と外国人労働者全体の 45.4%であり、全国平均より+16.3%、九州平均より+16.9%高くなっている⁸⁴。



⁸⁴ 外国人労働者に関する統計データは、厚生労働省「外国人雇用状況の届出状況（令和元年 10 月末現在）」による。



出所：図 22～24 は、2019 年 10 月末現在の「鹿児島労働局における『外国人雇用状況』の届出状況」のデータから調査団作成

本調査において、表 12 の自治体、企業、市民団体を訪問した。なお、企業に関しては 5 章で他県と共にまとめ、分析を行う。

表 12：ヒアリング訪問先（鹿児島県）

組織・機関	名称
自治体	鹿児島県（商工労働水産部外国人材受入支援課、PR・観光戦略部国際交流課）
	鹿児島県国際交流協会
	鹿児島市（産業振興部雇用推進課、市長室国際交流課）
	鹿児島市国際交流財団
	大崎町（企画調整課）
	和泊町（企画課）
企業	T 社
	U 社
	V 社
	W 社
	X 社
	Y 社
	Z 社
	AA 社

以下にヒアリング調査から得られた事項について述べる。

4.7.1 鹿児島県の多文化共生推進の取り組み

鹿児島県においては、PR・観光戦略部国際交流課が中心となって多文化共生の推進に取り組んでいる。(公財)鹿児島県国際交流協会においても、日本語・日本理解講座や、県民と外国人の各種交流等を実施している。鹿児島県及び同県国際交流協会による主な取り組みは、以下のとおりである。

【鹿児島県】

- 生活支援
 - 外国人総合相談窓口の運営
 - ◇ 2019年10月に、在留外国人からの生活相談に多言語（日本語も含めて19言語）で対応する相談窓口を開設した。
 - ◇ 専任の相談員2人（日本人とベトナム人）が、電話又は対面で相談に応じる。
 - ◇ 日本語、ベトナム語、英語は相談窓口で相談員が対応し、その他の言語は、多言語コールセンターの通訳等を活用して対応する。
 - ◇ 在留資格や雇用、医療、福祉、出産・子育て、子どもの教育等の生活に係る幅広い相談に対応・情報提供を行っており、必要に応じて、出入国在留管理局、ハローワーク、法テラス等の専門機関を案内する。
 - ◇ 今後も、より多くの在留外国人に対して周知を図るとともに、関係機関とのさらなる連携の強化に努める。
- 日本語学習支援
 - 日本語・日本理解講座の実施
 - ◇ 日本語講座等が実施されていない県内2市をモデル地区として、2019年度に日本語・日本理解講座を実施した。
 - ◇ モデル地区での実施を通じて、市町村が主体となった日本語教室の取り組みを促進する。
- 市町村等との連携
 - 多文化共生社会推進会議の開催
 - ◇ 2018年8月に、外国人へ各種行政サービスを直接的に提供する立場にある市町村や、地域で国際交流に取り組む県内の国際交流協会等を対象として、多文化共生社会推進会議を開催した。
 - ◇ 同会議では、県の施策に関する情報提供や、市町村による多文化共生の取り組み発表、日本語教室に関する意見交換を実施した。

【同県国際交流協会】

- 日本語学習支援
 - 日本語・日本理解講座の実施
 - ◇ 毎年、県内在住の外国人を対象に、日本語及び地域社会で生活する上で必要な生活情報等を学ぶ講座を実施している。
 - ◇ より多くの外国人に参加してもらえよう、午前の部・夜間の部の2つを設け、年間30回ずつ講座を実施している。

- 日本語・日本理解講座のモデル事業の実施
 - ◇ 日本語講座等が実施されていない1市をモデル地区として、2019年度に日本語・日本理解講座を実施した。
 - ◇ 新たな取り組みとして、在留外国人を対象とした日本語講座と、日本人を対象とした日本語サポーター養成講座を組み合わせ実施した。
 - ◇ 講座のノウハウや成果は報告書として整理し、市町村や関係機関等に配付した。
- 災害時の外国人支援
 - 県民及び在留外国人を対象とした研修の実施
 - ◇ 県民を対象に災害時の外国人支援研修会を行っており、毎年20人程度の参加を得ている。
- 県民と在留外国人との交流事業
 - 各種交流事業等の実施
 - ◇ 以下のような活動を実施している。
 - ・国際交流員による文化講座
 - ・鹿児島県と交流のある国との中高生の派遣・受入れ
 - ・小・中学校における国際理解講座の実施

4.7.2 鹿児島県の外国人材受入れの取り組み

鹿児島県では、全国的な人手不足に伴い、県内においても外国人労働者が増加している状況を踏まえ、2019年4月に商工労働水産部に「外国人材受入活躍支援課」を設置した。同課においては、外国人材の安定的な受入れを図り、活躍を推進するための指針となる「かごしま外国人材受入活躍推進戦略」の策定や、受入企業や監理団体等に対する支援、県内の外国人労働者数が最も多いベトナムとの関係強化等に取り組んでいる。主な取り組みは、以下のとおりである。

- かごしま外国人材受入活躍推進戦略の策定
 - 国、市町村、関係団体、有識者等で構成する「かごしま外国人材受入活躍推進会議」での協議や、県内企業及び監理団体へのアンケート調査結果等を踏まえて、2019年度内に策定することとしている。
 - 同戦略の策定に当たり、県内事業者へのアンケート結果や鹿児島労働局統計値等を基に、特に人手不足が深刻な製造業、農業、建設業、介護業、宿泊業、飲食業の6業種における概ね5年後（2024年）の技能実習生及び特定技能のニーズ予測を実施。6業種における2024年の技能実習生及び特定技能の受入数は、2018年10月末時点の4,053人の約2.1倍となる8,400人で、業種ごとでは、製造業3,400人、農業2,000人、建設業1,000人、介護1,000人、宿泊400人、飲食業600人と試算した。（表13を参照）。

表 13：鹿児島県による技能実習生及び特定技能外国人の受入れニーズ予測

業種	2018年 10月末実績	2024年(5年後) 受入見込	増加数 ②-①	増加率 (②/①×100) -100
	①技能実習生数	②技能実習及び特定技能等の受入見込数		
製造業	2,632	3,400	768	29.2%
農業	952	2,000	1,048	110.1%
建設業	457	1,000	543	118.8%
介護	—	1,000	1,000	—
宿泊業	12	400	988	8,133.3%
飲食業		600		
合計	4,053	8,400	4,347	107.3%

※2018年10月末の技能実習生数について、産業分類上は「卸売・小売業」に分類される事業者において食品製造部門に従事している技能実習生が多く含まれていると考えられることから、本推計に当たっては、「卸売業・小売業」の人数を「製造業」に加算している。

出所：「鹿児島県の外国人受入活躍推進戦略(仮)」2019年

- 外国人材の受入企業等への支援
 - 外国人材の定着を促進するため、受入企業等が行う外国人材に対する日本語学習や、地域との交流、同県の自然や文化の体験等の取り組みに対して助成を行っている。
 - 県内の監理団体等が外国人材採用活動において活用できる、同県の魅力や外国人材のインタビュー等をまとめた外国語版のパンフレットを作成している。（2019年度は、ベトナム語版を作成）
 - 外国人留学生など高度人材の採用により、海外展開やインバウンドの受入れを図る県内企業を支援するため、企業と留学生のマッチング交流会等を開催している。
- 県内の外国人労働者数が最多であるベトナムとの関係強化
 - 2019年10月に、官民一体となった総勢123人のベトナム訪問団を結成し、同国ハイズオン省と、外国人材の受入れや農業分野での技術供与など双方にメリットのある連携協定を締結するなど、ベトナム人材の安定的な受入れを図ることとしている。
 - ベトナムの旧正月（テト）の時期に合わせて、「ベトナム・テトフェスタ」を開催し、ベトナム人技能実習生や留学生などにベトナム料理や音楽、踊りなどで故郷を懐かしんでもらい、2020年は前年を大きく上回る約1,000人が参加した。

4.7.3 鹿児島市の多文化共生推進と外国人材受入れの取り組み

2020年1月の鹿児島市の人口は595,049人で、そのうち在住外国人は2,966人である。外国人比率0.5%で、県内の43市町村の中で31位である。

鹿児島市の多文化共生推進の取り組み

鹿児島市では鹿児島市国際交流市民の会を前身として2014年に鹿児島市国際交流財団が結成された。鹿児島市国際交流財団は、国際交流活動の促進に取り組む他、多文化共生の取り組みや

外国人住民の支援についても中心となって推進している。

- 相談窓口
 - 市民相談センターも日本人・外国人問わず相談を受け付ける。
 - 鹿児島市国際交流財団にも日本語支援、日常生活に関する相談、通訳派遣依頼など、年間 20～30 件程度の間合せがある。
- 生活支援
 - 災害に関しては、鹿児島市国際交流財団が外国人住民に対する防災教育や「災害時の外国人対応」に関する地域づくり・人づくりを行なっている。
 - ◇ 関係行政機関の職員を対象に災害時の外国人対応に関する研修を実施している。
 - ◇ 桜島での防災訓練において外国人住民に参加してもらい、各防災関係機関の訓練の中で外国人対応の訓練もしている。
 - ◇ 日本語支援ボランティアに協力を依頼し、日本語レッスンの中で防災についての話をしてもらう。
 - ◇ 外国人住民を対象として「いのちを守る勉強会」を開催し、鹿児島の災害（噴火や台風など）に対する理解、災害情報の収集方法に加え、日本人の知り合いを持ち、連絡や情報共有体制を整えておく必要性などを伝えている。
 - その他の取り組みについては非公表
- 育児・就学支援
 - 鹿児島市教育委員会が、市立の小学校 1 校で外国人等児童・生徒向けの日本語教室を設けている。
 - 鹿児島市国際交流財団は外国人の子どもや親同士の交流の機会を設けている。
- 日本語学習支援
 - 鹿児島市国際交流財団ではボランティアによる日本語支援事業を行なっている。
 - ◇ ボランティアによるマンツーマンのレッスンを行っている。
 - ◇ ボランティアに対しては養成講座を実施し、教え方のコツや多文化共生への理解促進方法などを教えている。
- 鹿児島市国際交流財団によるその他の取り組み
 - 鹿児島市国際交流財団が地域のイベントに参加し、外国人住民が参加することができるようにしている。
 - それ以外の地元の文化イベントにも外国人住民が参加できるよう主催者と調整している。
 - 今後も県内に 800 人程度在住している JICA 青年海外協力隊 OB・OG に協力を得たいと考えている。

4.7.4 大崎町の多文化共生推進と外国人材受入れの取り組み

大崎町の人口は 2019 年 10 月時点で 12,299 人、在住外国人は 244 人である。外国人比率 1.98% で県内 2 位である。

大崎町の多文化共生推進の取り組み

大崎町は 2018 年度より、「多文化共生会議」で企業、住民、警察、町役場と多文化共生推進に関する意見交換を開始した。日本人の住民から、外国人住民と交流したいという要望も挙がって

いる。2019年に内閣府の「SDGs 未来都市」に選定され、日本人と外国人の交流事業を計画している。

- 多文化共生環境安全連絡会議
 - 企業とは日常生活でのトラブルの防止について協議を進めている。
 - 住民とは外国人が増えることへの不安やトラブル（交通ルール等）について意見交換を行っている。
- SDGs 未来都市としての取り組み
 - 内閣府からの補助事業を受け、日本人と外国人が交流できる場所作りを進めている。イベント時に限らず、日常的に日本人と外国人が集まることができると考えている。
 - 場所は、以前に信用金庫の支店があった建物を改装し利用している。
 - 特定の団体や行政のみで運営するのではなく、利用者が運営に参加する形を検討している。
 - 今後、外国人住民にも多く参加してもらえるように告知する方法について検討していく。
- 生活支援
 - 衛生自治会を通じ、ゴミの分別方法の周知を行っている。大崎町はゴミの分別が進んでおり、外国人住民には理解が難しいためサポートが必要である。現在はゴミ分別手引きの多言語化を実施している。
 - 災害に関しては、行政が主導するサポートは行っていないが、民間が作成したベトナム語の災害マップの告知に協力した。
- 育児・子育て・就学支援
 - 在籍している外国人の子どもは、両親のいずれかが日本人であるため問題は起きていない。
- 日本語学習支援
 - 町でも日本語教室の必要性は認識しており、検討はしている。しかし、他自治体の話では受講者のレベルにばらつきがあると聞いており、実施するのであればレベル別の各コースを設ける必要があると考えている。コースの数は多くなる一方、一つのコース当たりの参加者数が少なくなることが予想され、費用が大きくなるのではないかと懸念している。
 - 町内には日本語学校や日本語を教えている団体は存在しない。

大崎町の外国人材受入れの取り組み

大崎町の「SDGs 未来都市計画」では、「外国人材」の人数を、2030年には1,000人にするという目標が記載されているが、施策としての実施はまだ開始していない。

4.7.5 和泊町の多文化共生推進と外国人材受入れの取り組み

和泊町の人口は6,350人、うち在住外国人は100人で、外国人比率1.6%である。技能実習生は79人であり、うち70人がベトナム国籍である。これは町内の企業が同じ監理団体を通じて技能

実習生を受け入れているからであり、受入企業は全て農業分野である。

和泊町の多文化共生推進の取り組み

企業の声掛けで 2018 年よりベトナム人と日本人の交流イベントを行っている。町も開催・運営に協力した。町としても地域の一員として受け入れることが重要だと考えており、「外国人材」には交流イベントだけでなく地域活動にも参加して欲しいと考えている。

- 相談窓口
 - 特定の窓口は設けていないが、現在同町で働いている地域おこし協力隊員は、海外経験が豊富であることから、企業から相談を受けることが多い。
- 生活支援
 - 技能実習生はゴミ分別を覚えられず、農家の方が対応している。
 - 医療関連に関しては、受入団体社員が付き添うため現在のところ医療機関での対応に支障はない。
 - 災害に関しては、受入団体社員が付き添って対応するが、町としてもサポートが必要ではないかと考えている（災害マニュアルを英語・ベトナム語に翻訳する等）。
- 日本語学習支援
 - 島内に一人だけ日本語教師がいるが、日本語教室の運営主体がないため活用されていない。
 - 日本語学校や大学は同町から遠いため、連携が難しい（注：鹿児島市役所によれば鹿児島市内にもほとんど日本語学校はない）。
 - 旧正月（テト）のイベントではグーグル翻訳の使い方をレクチャーした。

和泊町の外国人材受入れの取り組み

- 島内の企業が利用している送出国の質に問題が生じているため（実習生に高額な借金を負わせる、やる気のない実習生を推薦するなど）、町として沖永良部島に独自の協同組合を作るべく関心のある農家と情報収集している。
 - 協同組合で日本人の季節労働者を和泊町内農家に派遣する事業を行う予定であるが、外国人も農家へ派遣したいと考えている。
 - ネックとなる住居についても、遊休施設を協同組合が改装し、80 人程度収容できる見込みである。
 - 協同組合は人材の調整だけでなく、ビジネスについてもなにかしらの取り組みを行う可能性がある。送出国との連携を通じて人材も確保していく構想である。
 - 農家単位では実現できない多文化共生の取り組み（言語教育、生活支援、文化交流等）も行う主体となる展望もある。
 - 協同組合には、町おこし要員として外国人の高度人材も受け入れたいと考えている。
- フィリピンとベトナムの農業大学からインターンシップ生を受け入れたいと考えている。
 - 農繁期と農閑期の業務量の差が大きいことから、スポットで労働力を確保する必要があるため、比較的短期のインターンシップに対する需要がある。
 - アジア人材開発センターよりインターンシップ生の紹介をオファーされ検討を開始した。
 - 現在入国管理局の審査を行っているが、前例がないため審査が長期化（数カ月）してい

る。

4.7.6 鹿児島県のまとめと考察

鹿児島県は、かごしま外国人材受入れ活躍推進会議を設置し、企業にとどまらず、監理団体、法律家、専門家、有識者を巻き込んだ外国人材に関する議論を推進している。鹿児島県は外国人材の戦略的な受入れに積極的に取り組んでおり、ベトナム・ハイズオン省との連携協定締結によって、ベトナムからの安定した外国人材の受入れにつながることが期待されている。また、ベトナム以外のアジア地域の国や自治体とも協力関係を築きたいと考えており、準備を進めている。

外国人住民の増加を受け、外国人住民向けの日本語講座や、日本人に向けた多文化共生講座などが行われているが、これらの活動は国際交流協会の事務所がある鹿児島市に集中する傾向にあることが課題として挙げられている。

民間企業による外国人材受入推進に限界を感じている和泊町のような自治体では、町役場が積極的に外国人材の受入れに関する相談に乗り、かつ協働して受入状況の改善策を模索する様子が見られた。こうした取り組みが和泊町で行われている理由としては（１）沖永良部島という遠隔地であるため県や監理団体の支援が受けにくいことの他に（２）物理的な近接性などから行政と民間企業のコミュニケーションが密接に行われていることも考えられる。また、これらの取り組みの推進は地域おこし協力隊員が民間企業と町役場のコミュニケーションを取り持つ形で進行しており、コーディネーターの存在が重要である。

また、大崎町では、一般的に行われるイベント開催等にとどまらず、内閣府からの補助金を利用して日本人住民と外国人住民が交流できる場所作りに取り組んでいる。同活動に当たって大崎町は、JICA 事業の経験がある個人の協力や、地域おこし企業人交流事業、地域おこし協力隊の受入れを通じて、企画・運営ができる人材を確保しているほか、コンサルティング企業からも支援を受けることで、人材を確保している。和泊町も離島という制約のなか、町内の民間企業や町役場の職員、地域おこし協力隊が協力して取り組みを行っていたように、多文化共生を構想するコーディネーター能力のある人材を確保できたことが、大崎町と和泊町が他の自治体から一歩先んじている理由ではないかと考えられる。

5. 九州全体からみた多文化共生推進と外国人材受入れの取り組みと課題

5.1 多文化共生社会の推進への取り組み

市町村において多文化共生を担当しているのは、国際担当部署（市によって、国際課、まちづくり課、企画政策課など様々）であり、主に「生活者」としての外国人住民への支援を行っている。また、県や県庁所在地には国際交流協会が存在しており、「多文化共生」という名称ではないが、1990年代からそれぞれの自治体において外国人住民に対する支援や地域の国際化の推進を目的とした国際交流を実施してきた。「多文化共生」という名称での取り組みが開始されたのは2018年度以降であり、本調査において訪問した自治体へのヒアリングからは、①2018年度に政府が『外国人材』の受入れ・共生のための総合的対応（2018年12月策定）に向けた具体的な政策を打ち出したこと、②2019年度には新たな在留資格として「特定技能1号」「特定技能2号」が設けられたこと、③2019年度から、法務省による外国人用の相談窓口の設置や既存の相談窓口を強化するための財政的支援が開始したことがきっかけとなっていることが確認された。

相談窓口の設置については、7県庁すべてが対応済みであり、訪問した全ての市町も、外国人相談窓口を置いていない場合は、県や相談窓口を置いている市と連携しているか、一部の相談については市役所の担当窓口で対応している。相談内容は医療、防災、育児、就学、就労等を含む「生活支援」についてであり、ほぼ全ての自治体でなんらかの対応をしている。特に多言語の生活ガイドブックの作成や、ホームページの多言語化に力を入れており、法務相談、通訳やコーディネーターの配置、なかにはタブレット用の音声翻訳アプリを試験的に市役所の窓口で導入するなどの試みも行っている自治体もある。同様に「日本語支援」についてもほぼ全ての自治体で日本語学校やボランティア団体等と連携しながら対応しており、特にやさしい日本語の普及に注力している。

なお、訪問した自治体において多文化共生の担当者の多くは、多文化共生に関わる施策・立案の支援、多文化共生事業への助成、多文化共生に関する情報提供、市民国際プラザを通じた支援等を行っている一般財団法人自治体国際化協会（通称クレア、Council of Local Authorities for International Relations : CLAIR）の研修に参加した経験があり、「多文化共生」の意味や具体的な支援方法等の基礎を学び、その成果をこれから現場に反映させていきたいという段階であった。

5.2 外国人材受入れの取り組み

「外国人材」に関しては、訪問した全ての県といくつかの市において、高度人材を受入れるための高度外国人材活用セミナーや学生就職マッチングイベントを開催したり、外国人材を受入れている企業に対して相談窓口を開設したりしている県がいくつかみられた。表14に今回のヒアリングで確認できた取り組みをまとめた。

表 14：自治体による外国人材に対する取り組み

自治体	取組内容
鹿児島県、長崎県	県が更なる外国人材の受入れを目的に、ベトナムの省と人材交流に係る協定を締結
長崎県	県主導で県出資団体・JA グループ及び民間企業と共同出資で外国人材の受入れ・派遣に取り組む人材派遣会社を設立
大分県	県技能実習生受入監理団体協議会を設置し、技能実習の受入れ実務や研修計画の策定などのセミナーを開催
鹿児島県	商工労働水産部に「外国人材受入活躍支援課」を設置
福岡県、熊本県、大分県	主に「外国人材」の受入れを視野に入れている企業や既に受け入れている企業、技能実習生以外の「外国人材」に対して相談窓口を設け、高度外国人材活用セミナーなどの開催を実施
佐賀県	「おしごと相談室」を設置し、技能実習生を除く外国人住民に対して就職相談を実施
福岡県福岡市	外国人起業家の受入れを促進するために「スタートアップビザ（外国人創業活動促進事業）」制度 ⁸⁵ の認定を全国で最初に受け、実施
福岡県北九州市	同市内の企業への就職を目的に、韓国の 4 大学と連携して、日本企業のニーズと合致した専攻及び日本語の習得をさせるプログラムを実施
大分県別府市	市内企業への留学生のインターンシップの推進
大分県豊後高田市	市が監理団体を設立
宮崎県宮崎市	B-JET を通じたバングラデシュ IT 人材の受入れを支援

出所：ヒアリングを基に調査団作成

5.3 自治体の課題

ヒアリング調査にもとづき、「多文化共生」の推進にあたって自治体が抱える課題を以下の 4 つに分類した。

- ① 日本人住民と外国人住民の「相互理解」の推進が困難
- ② 行政手続き、防災、医療などに関する「生活面全般」の支援が必ずしも外国人住民のニーズと一致していない可能性がある
- ③ 技能実習生の受入れに、適切な関与・支援ができていない
- ④ 高度人材の就職支援が十分ではない

5.3.1 日本人住民と外国人住民の「相互理解」の推進が難しい

九州 7 県の県及び政令指定都市を中心に、1990 年頃より地域の国際化を目的に国際交流協会を

⁸⁵ 外国人の創業を促進するために、国家戦略特区に指定されている福岡市で特例的に認められた制度。日本で創業を志す外国人に必要とされる「経営・管理」の在留資格の認定要件が、福岡市（国家戦略特別区域）で創業活動を行う場合に緩和される。

設立しており、国際交流イベントなどを開催してきた。しかしながら、近年の課題は、日本に住む外国人住民の増加に伴って、従来の国際交流の文脈を超えて、地域の「生活者」として日本人住民が外国人住民を受入れる土壌を育むことが求められている。

本調査では、自治体における外国人住民の受入れに関連した情報共有の仕組みとして、九州内の多文化共生担当者間での研修、県内の多文化共生担当者を対象とした研修、クレアによる自治体職員を対象にしたセミナーの開催などが確認された。また、多くの多文化共生を担当している自治体職員がクレアを通じて多文化共生の優良事例などについて研修を受けている。そのような中、本調査を通じて自治体が取り組むべき以下の課題が確認された。

1) 自治体の職員間の多文化共生推進に関する意識の差

自治体の組織では、「多文化共生」を担当する課と「外国人材」を担当する課が異なるように、同じ外国人を対象にしているにもかかわらず多文化共生推進についての意識も課によって異なる。その背景には、自治体の組織が外国人を「生活者」と「労働者」と2つの観点から捉え、それぞれ担当する課を分けていることに起因する。「多文化共生」を担当する課は外国人住民を生活者の観点から支援しており、多文化共生についての知識を深め、業務内容を改善する機会が与えられているが、それ以外の課については、限定的である。

「外国人材」を「労働者」として捉えたとき、特に技能実習のように高いスキルを必要としない「外国人材」の場合、単なる「安価な労働者」とみなされ、労働搾取やセクシュアルハラスメント、パワーハラスメント等の人権侵害につながるリスクがある。「多文化共生」とは国籍や民族などの異なる人々が、互いの文化的ちがいを認め合い、対等な関係を築こうとしながら、地域社会の構成員として共に生きていくこと」で、国籍以外にも性別、年齢、障がいの有無等の多様性と社会を構成する全ての人々の人権を尊重することに重点が置かれている。このような多文化共生や人権保護に関する知識や価値観は「多文化共生」の担当課だけではなく、外国人材を受入れている企業と接点のある課にとっても必須であると考えられる。

また、外国人材担当者だけではなく、県によっては、農業を担当する課や高齢者を担当する課の職員なども「外国人材」に関連する業務を行っており、それらの課においても、県内及び県外の「外国人住民」及び「外国人材」に対する優良事例などの具体的な取り組みを知る機会が増えれば、より良い対策や対応が可能となると考える。

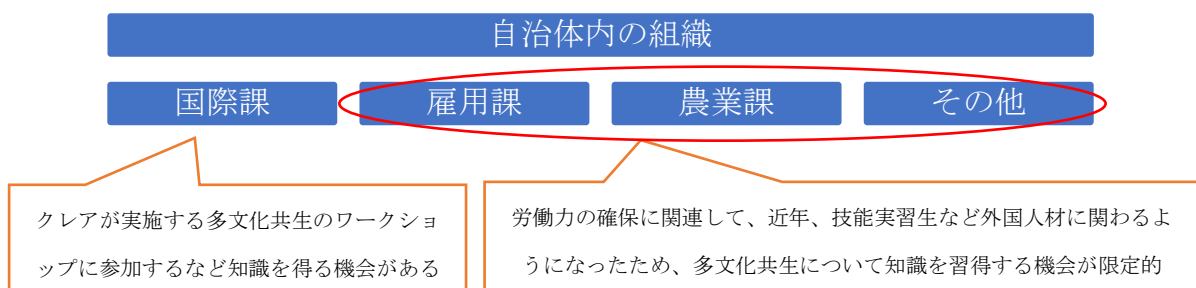


図 25：自治体における多文化共生のメインストーリーミングに関する課題

出所：ヒアリングを基に調査団作成

2) 地域住民としての外国人住民のニーズの把握ができていない

多文化共生の優良事例などの知識を国際課など一部の自治体職員は持っているものの、ヒアリング結果からは多くの自治体において、「日本人住民と外国人住民の相互理解を推進する活動を具体的にどのように実施したらよいのか、優良事例をどのように自分の自治体にあてはめたらよいかわからない」といった課題が挙げられた。これらの課題が挙がるのは、実際に外国人住民が求めているニーズを把握していないため、優先順位がつけられないからだと思う。

具体的に活動を実施している自治体は、2019年度から、外国人住民を対象としたアンケート調査、技能実習生が多く住む地域で日本語教室の開催、外国人の母親を集めた座談会等を通してニーズの把握に努めており、それらの活動を通して出てきたニーズを基に、今後の活動を計画する予定であった。いくつかの自治体から、多文化共生を推進するにあたり、日本人の「多文化共生」に対する理解が不足していることから、日本人をまず啓発していかなければならないという声もあった。「多文化共生」そのものが2018年から本格的に始まった取り組みであり、その定義や内容を広く周知する活動も始まったばかりであるので、現時点では外国人のニーズをくみとった具体的な取り組みはまだ見受けられなかった。日本人住民と外国人住民の相互理解を深めることで、例えば、イスラムを正しく理解していないためイスラム教徒とテロリストとを直接結びつけ、地域社会で差別が生じるなどの問題を回避することができる⁸⁶。今後様々な文化圏の外国人住民が増えることを考えると、日本人住民と外国人住民の「相互理解」を促進する活動は必要不可欠であると考えられる。

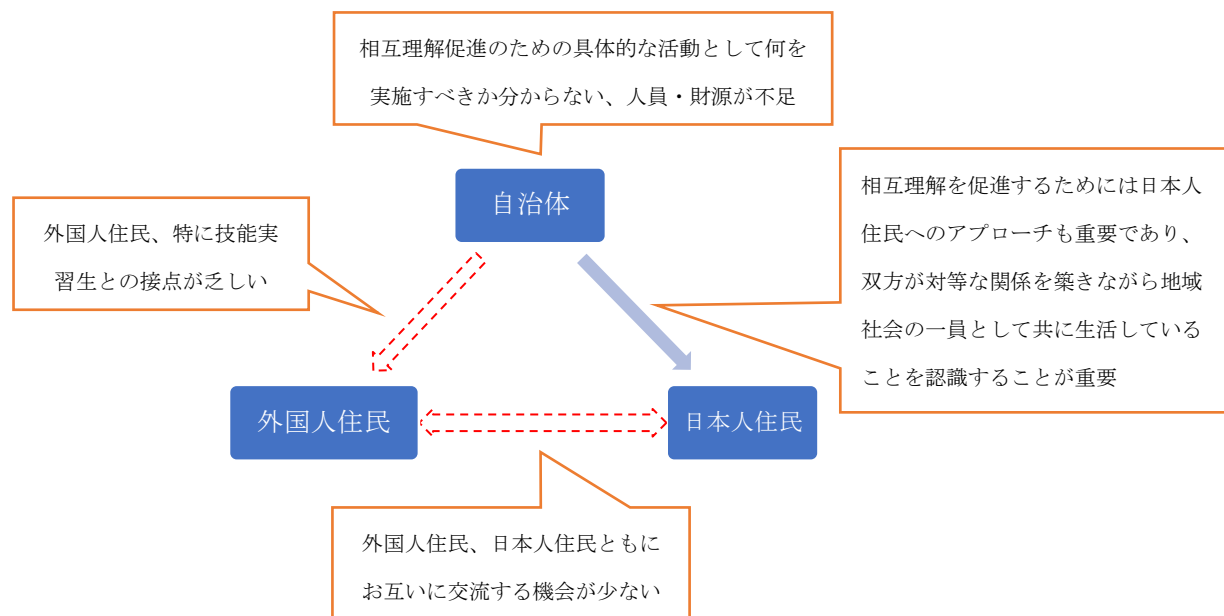


図 26：日本人住民と外国人住民の「相互理解」に関する課題

出所：ヒアリングを基に調査団作成

⁸⁶ 本調査のヒアリング先で実際に起こったケースである。

5.3.2 行政手続き、防災、医療などに関する「生活面全般」の支援が必ずしも技能実習生を中心とした外国人住民のニーズと一致していない可能性がある

九州7県全てにおいて県レベルで外国人向け相談窓口を設置している。相談窓口寄せられる内容としては、医療、保健、福祉、在留資格の問合せなど専門的な知識が必要なものもあり、一部の県の外国人相談窓口では対応に苦慮していることが確認された。

同相談窓口に加えて、以前から外国人住民向けに防災情報やゴミ出し・交通ルールといった生活情報を発信している県や市町もあった。これらの生活情報は、行政のウェブサイトや配布冊子を通じて発信されているが、地域の日本人住民や地元企業からの要望に対応してきたものである。

現在、外国人材の多くを占める技能実習生であるが、自治体として他の外国人住民には提供できている生活支援や日本語教育に関する支援を、同じ外国人住民である技能実習生にサービス提供することが容易ではない状況である。その要因の一つは、技能実習生の母国語は、ベトナム語、インドネシア語、カンボジア語であり、従来多かった英語・中国語・韓国語での情報提供では十分ではなく、相談の際に母語での対応が困難なことに起因する。また、技能実習生の場合、生活全般の支援を企業もしくは監理団体が行うため、技能実習生が自治体の相談窓口について知る機会が少ない。

1) 技能実習生を中心とする遠隔地に住む外国人材への「日本語教育」の提供が困難

ヒアリングを行った多くの自治体が注力している多文化共生の取り組みは、「日本語教育の充実」であった。多くの自治体では、2019年度から日本語教育の拡充をはかっており、現時点で実施していなくても2020年度から日本語教育の提供を検討している自治体も多い。2020年度以降に開設される日本語教育の主な想定受講者は技能実習生である。

日本語教育については、県庁所在地や都市部では、国際交流協会が中心となって日本語教育を行ってきている他、大学や日本語学校などの教育機関があることも多く、それほど日本語教育の提供は課題となっていない。一方、都市部からアクセスが悪い遠隔地では、近隣に日本語学校はなく、さらに日本語教員も確保できない自治体が多い。これらの遠隔地の自治体のなかには、2020年度に日本語教育を実施すると決めているものの、ヒアリング時点で日本語教育の担い手が確保できていないケースもあった。

2) 技能実習生の「相談窓口」へのアクセスが限定的

多くの自治体では、外国人住民、特に技能実習生にコンタクトする術がないために行政としての施策を考えるベースとなる外国人住民のニーズが把握できていないことを課題として認識していた。しかしながら、現状、行政として技能実習生の声を拾い上げるシステムはない。

さらに、技能実習生の場合には、日本語が堪能な高度人材や永住者とは異なり、日常生活などの通常のコミュニケーションが難しいケースもあり、生活上の課題があつたとしても、その声を行政に届けるのは極めて困難であると考えられる。外国人住民のための相談窓口にも、技能実習生からの問い合わせは少なく、自治体の担当者は、技能実習生に相談窓口の存在が十分に知られていないことも課題として挙げている。

これまでに述べたように、多くの自治体は技能実習生にリーチアウトできていないために、技能実習生は「外国人材」のなかでも特に行政との関係が希薄といえる。したがって、日本で就労し、生活するうえで生じ得る様々な課題や悩みに対して、技能実習生は受入企業もしくは監理団

体以外で頼れる先はない。例えば企業による長時間労働などの法令違反、暴行やパワハラ・セクハラなどの人権問題が発生した場合でも、耐える、もしくは失踪するしかない状況が圧倒的に多い。

本調査で訪問した市民団体の「アジア女性センター⁸⁷」（在福岡市）、「外国人技能実習生権利ネットワーク・北九州⁸⁸」（在北九州市）、「コムスタカ-外国人と共に生きる会⁸⁹」（在熊本市）などには、技能実習生の妊娠、搾取、失踪などの自治体の相談窓口が届いていないような相談も届いている。配偶者が日本人や永住者の外国人女性が、配偶者から暴力を受け、離婚などをした場合に、在留資格がどうなるかといった相談も多い。これらの団体は、自治体からも外国人住民に関する相談を受けており、自治体や公的機関と連携しながら問題解決に取り組んでいる。これら3団体は「移住労働者と共に生きるネットワーク九州」というネットワークを構築し、年に1回福岡入国管理局や大村入国管理センターと意見交換会を開催している。技能実習生を多く抱える自治体においては、これらの市民団体との連携強化も一案である。

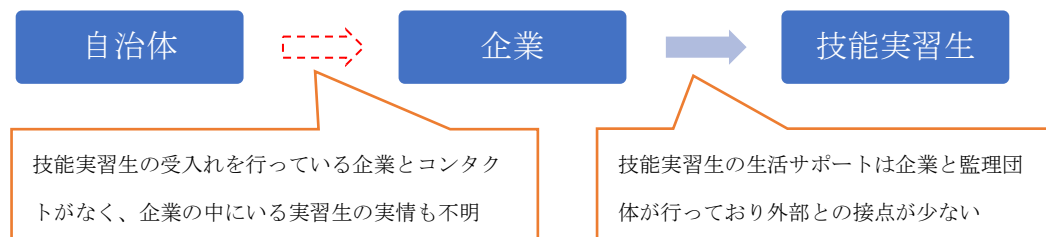


図 27：技能実習生への支援に関する課題

出所：ヒアリングを基に調査団作成

5.3.3 技能実習生の受入れに適切な関与・支援ができていない

九州の「外国人材」の41.3%は技能実習生であり、「外国人材」に関する課題の多くは技能実習に関連するものである。訪問した自治体の多くも技能実習に関する課題が認識されており、行政としての対応が検討されている。

- 優良な送出機関、監理団体の情報がない

技能実習に関連して多くの自治体が抱えている課題としては、適切な技能実習生の受入れを促すために、優良な監理団体や、優良な送出機関の情報が不足していることが挙げられた。県などの自治体レベルでは、多様な技能実習生の出身国における送出しの状況を調査し、優良な送出機関を各国で発掘することは人的・資金的リソースからも極めて困難であり、国内での受入れに関する行政としての対応にも差がある。技能実習生を受入れている個別の企業に関する情報がないことや監理団体を通じた技能実習生の受入れに行政として関与する仕組みがないことから、技能実習生に対する行政の支援を立案するのが困難であると認識している自治体がある一方で、行政として近隣の監理団体との協議会を設置して技能実習に関する実態の把握の取り組みを進めているケースや、行政が関与する監理団体を設立しているケースもある。

⁸⁷ <https://asianwomenscenter.jimdofree.com/>

⁸⁸ <http://union-k.org>

⁸⁹ <http://kumustaka.org/>

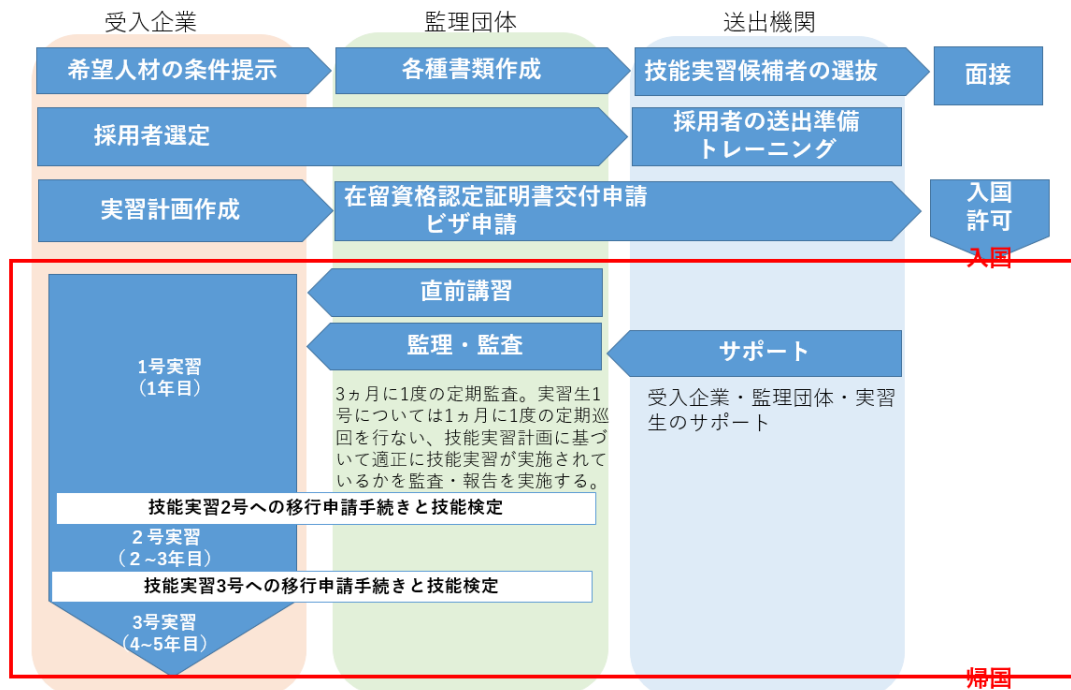


図 28：技能実習生の入国から帰国までの流れと関連機関の役割

出所：外国人技能実習 360⁹⁰より調査団作成

5.3.4 高度人材の就職支援が十分ではない

高度人材は「国内の資本・労働とは補完関係にあり、代替することが出来ない良質な人材」であり「日本の産業にイノベーションをもたらすとともに、日本人との切磋琢磨を通じて専門的・技術的な労働市場の発展を促し、日本の労働市場の効率性を高めることが期待される人材」⁹¹である。九州における現時点での取り組みは福岡県、大分県における市レベルも含めた高度人材の就職・起業支援や、宮崎県宮崎市の B-JET を通じたバングラデシュ IT 人材の受入れ支援など、一部の事例を除き、非常に限定的である。

● 留学生や高度人材の地元企業への就職が難しい

留学生が多い自治体では、高度人材の潜在的候補である留学生の卒業後の定着に向けて、マッチングイベントが開催されている事例が確認された。九州7県として「Work in Kyushu」といった留学生の九州での就職マッチング支援といったサービスも存在する。

しかしながら、自治体へのヒアリングからは、企業の採用ニーズが、日本で就職したい留学生の専攻や日本語能力と合致していないという課題が明らかとなった。企業からのヒアリングによれば大半の場合、理系で日本語が話せる人材を求めているが、特に大学院などの専門課程を専攻する留学生の場合、英語で授業を受けていることが多く、日本語が話せない留学生も多くいる。

⁹⁰ <https://titp360.jp/system/flow/>

⁹¹ 2009 年高度人材受入れ推進会議報告書「外国高度人材受入政策の本格的展開を」
<http://www.kantei.go.jp/jp/singi/jinzai/dai2/houkoku.pdf>

この課題に対応するために、必要な日本語能力の要件を職種に応じて柔軟に変えるなどして積極的に採用活動を行っている企業も九州以外では多く、結果として多くの留学生が九州に残らない一因となっている。

外国人の起業支援は、国家戦略特区として全国で初めて「スタートアップビザ（外国人創業活動促進事業）」の認可を受けた福岡市のほか、大分県が設立した起業支援拠点「おおいたスタートアップセンター」で留学生への起業支援事例がみられるが、現状では会社設立やビザなど、手続き関連の支援が中心で、継続的に事業を行うために重要である販路・パートナー開拓や資金繰り支援などについては、今後強化すべき検討課題という段階である。

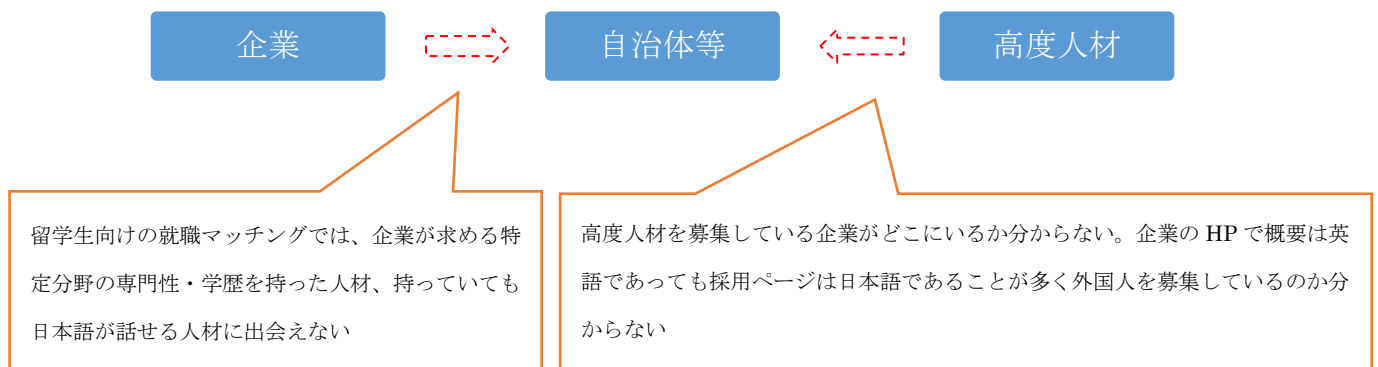


図 29：日本企業への「高度人材の就職支援」に関する課題

出所：ヒアリングを基に作成調査団成

表 15 に自治体の課題、背景・原因、対策が取れていない理由をまとめた。

表 15：自治体の課題、背景・原因、対策が取れていない理由

事象とそれによって生じる課題	背景・原因	現時点で対策が取れていない理由
① 日本人住民と外国人住民の「相互理解」の推進が難しい		
<p>日本人住民と外国人住民の「相互理解」が進まず「多文化共生」社会を達成するにあたり遅れが生じている。本課題は下記二つにブレークダウンされる：</p> <p>1) 自治体の職員間の多文化共生推進に関する意識に差が生じている</p> <p>2) 地域住民へのアプローチが困難である</p>	<p>【自治体の職員間の多文化共生推進に関する意識の差の背景・原因】</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 自治体の組織が、外国人を「生活者」と「労働者」と二つの観点から捉え、それぞれ「多文化共生」と「外国人材」という異なる担当課に分かれている ● 「多文化共生」を担当する課の職員は、多文化共生について学ぶ機会があるが、「外国人材」を担当する課の職員はそうではない。加えて、課同士の横の連携も限定的である <p>【地域住民へのアプローチが困難の背景・原因】</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 地域の「生活者」として日本人住民が外国人住民を受入れる土壌を育むことが求められているが、日本人住民は「多文化共生」を従来の国際交流と同様のものと理解している事が多い ● 自治体は、日本人住民と外国人住民の相互理解を推進する活動を具体的にどのように実施したらよいかわからない ● 自治体による多文化共生の推進にあたって、住民間の相互理解の促進について成果を測る方法もない。加えて、人材・財政面からも容易ではない 	<ul style="list-style-type: none"> ● 「多文化共生」の取り組みが本格化したのは2018年からで、定義や内容を広く周知する活動が始まったばかりのため
② 行政手続き、防災、医療などに関する「生活面全般」の支援が必ずしも技能実習生を中心とした外国人住民のニーズと一致していない可能性がある		
<p>既存の支援が、近年多様化している外国人住民（特に技能実習生）のニーズと必ずしも合致していない可能性がある。さらに下記二つの課題にブレークダウンされる：</p> <p>1) 「日本語教育」の提供が困難</p> <p>2) 「相談窓口」へのアクセスが限定的</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 外国人住民の多くを占める技能実習生に対し、「物理的に遠い」「コンタクトする術がない」などの理由から日本語教育や生活面全般におけるサービスを提供することが容易ではない ● 外国人向け相談窓口や多言語で生活情報を発信しているが、包括的に外国人住民のニーズの把握はしていない。いくつかの自治体では、外国人を対象としたアンケートの実施や外国人を対象としたイベントを開催するなどしてニーズを発掘しようとする動きが開始されたばかりである ● 多くの自治体では、対応している言語が従来の英語・中国語・韓国語を中心とし、他の言語を母国語とする外国人住民が増えているにもかかわらずこれらの言語に対応できていない ● 技能実習生が相談窓口の存在を知らない 	<ul style="list-style-type: none"> ● 「多文化共生」の取り組みが本格化したのは2018年からで、定義や内容を広く周知する活動が始まったばかりのため ● 「技能実習生制度」では、技能実習生として来日する外国人は監理団体及び受入企業がサポートするという前提があるため
③ 技能実習の受入に適切な関与・支援ができていない		
<p>「外国人材」の多くを占める「技能実習制度」の運用が不透明であるため、技能実習生に対する行政の支援を立案するのが困難である</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 適切な技能実習生の受入を促すための、優良な監理団体や、優良な送出機関の情報が不足している ● 技能実習生を受け入れている個別の企業に関する情報がない ● 監理団体を通じた技能実習生の受入に行政として関与する仕組みがない 	<ul style="list-style-type: none"> ● 「技能実習生制度」では、技能実習生として来日する外国人は監理団体及び受入企業がサポートするという前提があるため
④ 高度人材の就職支援が十分ではない		
<p>地元企業への「高度人材の就職支援」が弱いことから「国内の資本・労働とは補完関係にあり、代替することができない良質な人材」の確保や定着に遅れが生じている</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 留学生や高度人材の地元企業への就職が難しい ● 多くの企業が理系で日本語が話せる人材を求めているが、特に大学院などの専門課程を専攻する留学生の場合、英語で授業を受けていることが多く、日本語が話せない留学生も多い。他方で、企業のニーズとしては、日本語が話せる留学生の採用が前提条件となっていることも多い ● 企業からは、海外での展示会で会社の広報ができる、商談ができる人材がほしいというニーズがあっても具体的にそれらの人材にどうアクセスできるのかの情報が不足している ● 留学生や外国人が日本で就職したくても、どこにアクセスしていいのかの情報が不足している 	<ul style="list-style-type: none"> ● 地元企業に対する高度人材の採用に対する国や自治体の本格的な取り組みは、始まったばかりのため

6. 外国人材受入れ企業の抱える課題

本調査では、九州7県で「外国人材」を受入れている企業・事業所・団体（以下、「企業」で統一する。）27社に対してヒアリング調査を実施した。本章では、ヒアリングを行った企業が雇用している外国人材の一般基礎情報と企業の外国人材の受入れに関する課題を述べる。

6.1 ヒアリングを実施した企業の雇用する外国人材（技能実習、特定技能、高度人材）について

本調査で訪問した企業が受入れている外国人材は主に技能実習、特定技能、高度人材であった。これらの在留資格については本レポートの表3でその概要を説明したが、以下に詳述する。

6.1.1 技能実習

技能実習は、政府開発援助の一環として位置付けられており、開発途上国の人材を「技能実習生」として一定期間受入れ、日本での訓練で修得した技能や知識を母国に移転することを目的とした制度である。同制度は、1960年代から始まった日本企業の現地法人や合弁会社の人材を自社内で研修する「外国人研修制度」にその端を発するが、1993年に開発途上国の人材育成に貢献することを目的として制度化された。しかし、待遇面や長時間労働などの課題が噴出し、最低賃金の保証や労働基準法の適用など様々な改正が行われた。2017年には、「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」（以下、「技能実習法」という。）が制定され、外国人技能実習機構が設立された。同機構の役割としては、監理団体登録の許可制、技能実習計画の認定、実習実施者の届出制、実習実施者や監理団体に対する指導監督の強化、技能実習生の保護などがある。さらに、それまで3年間であった実習期間が最長5年に延長になるなどの変更も加えられ、技能実習制度において、実習1年目（技能実習1号）から2・3年目（技能実習2号）に移行する際と3年目から4・5年目（技能実習3号）に移行する際には、各分野の専門機関が実施する技能検定試験に合格しなければならなくなった。

2019年10月末現在の「外国人雇用状況」の届け出状況によると技能実習の資格で在留している人数は全国で383,034人であり、前年同期比で24.5%増えており、外国人労働者の23.1%を占める。なお、本レポートの図1のとおり、九州では全外国人労働者の41.3%を占める。

表 16 技能実習の変遷

1982年	「出入国管理及び難民認定法」の改正により、企業単独型による外国人研修生の受入れが開始される（日本企業の現地法人や合弁会社の人材を自社内で研修する「外国人研修制度」は1960年頃から始まった）。
1993年	開発途上国の人材育成に貢献する目的として制度化された。
2010年	「出入国管理及び難民認定法及び日本国との平和条約に基づき日本の国籍を離脱した者等の出入国管理に関する特例法の一部を改正する等の法律」（平成21年7月15日法律第79号）により在留資格「技能実習」が設けられ、従来は研修期間となっていた最初の1年を技能実習1号、2～3年目の特定活動（技能実習）の対象期間を技能実習2号とし、技能習得期間のうち実務に従事する期間はすべて労働者として扱われることとなった。
2017年	技能実習法が制定され、外国人技能実習機構が設立された。同機構の役割としては、監理団体登録の許可制、技能実習計画の認定、実習実施者の届出制、実習実施者や監理団体に対する指導監督の強化、技能実習生の保護などが盛り込まれた。その他、それまで3年間であった実習期間が最長5年に延長になるなどの変更も加えられた。

出所：法務省及び外国人技能実習機構による資料を参考に調査団作成

6.1.2 特定技能

特定技能は、2019年に創設され、深刻化する人手不足に対応し、生産性向上や国内人材の確保のための取り組みを行ってもなお人材を確保することが困難な状況にある産業分野において、一定の専門性・技能を有する外国人材を受入れる制度である。同制度のもと、特定産業分野14業種（介護、ビルクリーニング、農業、漁業、飲食料品製造業、外食業、素形材産業、産業機械製造業、電気・電子情報関連産業、建設業、造船船舶用工業、自動車整備業、航空業、宿泊業）について、「一定の専門性・技能を有し即戦力となる外国人材」の受入れが認められた。

特定技能には、1号と2号の区分があり、一定条件の下、移動や転職が可能である。要求される技能水準によって、在留期間の上限や家族帯同の可否などが異なる。特定技能1号は、上述の「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に従事する外国人向けの在留資格であり、在留期間は5年、家族帯同はできない。特定技能2号は、「特定産業分野に属する熟練した技能を要する業務に従事する外国人向けの在留資格」で在留期間に関しては、制限が設けられておらず（更新可能）、家族帯同も可能である。

表 17 のとおり、今後 5 年間の受入れ人数の見込みは、約 34 万人であるが、2019 年 10 月末現在の「外国人雇用状況」の届け出状況によると 520 人が同資格で日本に在留している。

表 17 今後 5 年間の特定技能の
受入れ分野と人数の見込み（単位：人）

管轄省庁	分野	受入れ人数見込み
厚生労働省	介護	60,000
	ビルクリーニング	37,000
経済産業省	素形材	21,500
	産業機械製造	5,250
	電気・電子情報関連	4,700
国土交通省	建設	40,000
	造船・船用工業	13,000
	自動車整備	7,000
	航空	2,200
農林水産省	宿泊	22,000
	農業	36,500
	漁業	9,000
	飲食料製造	34,000
	外食業	53,000
	合計	345,150

出所：「東南アジア地域地方創生と ODA との連携の可能性に係る情報収集・確認調査」プログレスレポート（2020 年）

6.1.3 高度人材

高度人材は、就労目的で在留が認められる「専門的・技術的分野の在留資格」として、「技術・人文知識・国際業務」、「経営・管理」、「企業内転勤」「高度専門職」、「研究」、「法律・会計業務」等に該当するものであり、企業に採用された場合、研究者やエンジニア等の専門職、海外進出等を担当する営業職、法務・会計等の専門職、経営に関わる役員や管理職等に従事する。また、高度人材は、「国内の資本・労働とは補完関係にあり、代替することが出来ない良質な人材」であることに加えて「日本の産業にイノベーションをもたらすとともに、日本人との切磋琢磨を通じて専門的・技術的な労働市場の発展を促し、日本の労働市場の効率性を高める」⁹²ことが期待されている。

「専門的・技術的分野」の範囲は産業及び国民生活等に与える影響を総合的に勘案して個々の職種ごとに決定され、同分野の在留資格のうち、「技術・人文知識・国際業務」（通称「技人国」）が全体の 79%⁹³を占め、単純労働ではなく技術者やオフィスワーカーとして企業で働く場合に一般的な在留資格となっている。特定技能と違って、業種や採用人数は限定されないが、学歴や職歴の要件がある。

⁹² 2009 年高度人材受入れ推進会議報告書「外国高度人材受入政策の本格的展開を」
<http://www.kantei.go.jp/jp/singi/jinzai/dai2/houkoku.pdf>

⁹³ 2020 年 10 月末現在の外国人雇用状況」の届け出状況
<https://www.mhlw.go.jp/content/11655000/000590311.pdf>

2019年10月末現在の「外国人雇用状況」の届け出状況によると「専門的・技術的分野の在留資格」で在留している人数は329,034人であり、前年同期比で19.8%増えており、外国人労働者の19.8%を占める。なお、本レポートの図1のとおり、九州の全外国人労働者の13.9%を占める。

表 18 技能実習、特定技能、高度人材（技術・人文・国際業務⁹⁴）の概要

	技能実習	特定技能	高度人材（技術・人文知識・国際業務）
在留資格	技能実習	特定技能	専門的・技術的分野の在留資格の「技術・人文知識・国際業務」など。その他の資格は表3参照のこと
在留資格取得の条件	技能実習計画を策定し、外国人技能実習機構が認定	受入機関が特定技能外国人支援計画を策定し、外国人への事前ガイダンスとともに出入国在留管理局の審査に合格（1号のみ）	単純労働、肉体労働のほか、ホールスタッフ等、専門性の低い一般的なサービス業も原則不可
目的	開発途上国の人材育成	労働力不足の解消	日本の産業にイノベーションをもたらすとともに、日本人との切磋琢磨を通じて専門的・技術的な労働市場の発展を促し、日本の国労働市場の効率性を高めること
在留期限の上限	1号：1年、2号：2年、3号：2年（1、2号は3年修了したら、一時帰国が必要）	1号：5年、2号は制限なし（更新可能）	なし（更新可能）
家族の帯同	不可	1号は不可 2号は可能	可能
転職	原則不可	可能	可能
技能レベルの確認	1号から2号への移行は技能検定基礎級相当の技能評価試験（学科・実技）への合格が必要 2号から3号への移行は技能検定3級相当の技能評価試験（実技）への合格が必要	技能実習2号修了か、該当職種の特定期間評価試験（技能・日本語能力）に合格	日本国内または海外の大学（短大含む）・大学院卒業同等程度、あるいは日本国内の専門学校卒業の最終学歴を保持 「技術」「人文知識」：10年以上の実務経験（関連する専攻の在学期間含む） 「国際業務」：3年以上の実務経験（大学卒業者が翻訳、通訳、語学指導の業務を行う場合は免除）
監理団体の関与	あり	なし	なし
課題	労基法違反（長時間労働、残業代の未払い等）、失踪・違法滞在、違法就労など	同業種もしくは技能水準の共通性が確認されている業務区分間において転職が可能となるため、大都市圏の特定の地域に集中して就労し、地方に定着しない可能性がある	留学生の約60%が日本での就職を希望しているが、実際に日本で就職しているのは約30%。 留学生の専攻及び日本語能力が九州の企業の採用したい人材のレベルと合致しない、受入企業の真の意味での国際化不足など

出所：法務省、ジェトロなどの資料及びヒアリング調査で得た情報を参考に調査団作成

⁹⁴ 2020年10月末現在の外国人雇用状況」の届け出状況によると、高度人材の79%が技術・人文・国際業務である。

6.2 ヒアリングを実施した企業の概要

ヒアリング先の企業の規模の傾向として、「外国人材」を100人以上受入れている企業3社は、技能実習生を中心に食品製造1社と機械金属2社であった。10人未満の受入れを行っている企業14社のうち5社が農業（主に技能実習）、2社が繊維・衣服（技能実習）となっている。このことから、技能実習生を中心に受入れている企業には、100人以上をまとめて受け入れている企業と、農業や繊維・衣服などで10人以下を受け入れている企業とに広く分布している。他方、受入規模が10人以上30人未満の企業9社のうち、技能実習のみの受入企業は3社、特定技能のみが1社、それ以外の5社は技能実習と高度人材などの組合せでの受入れとなっていた。

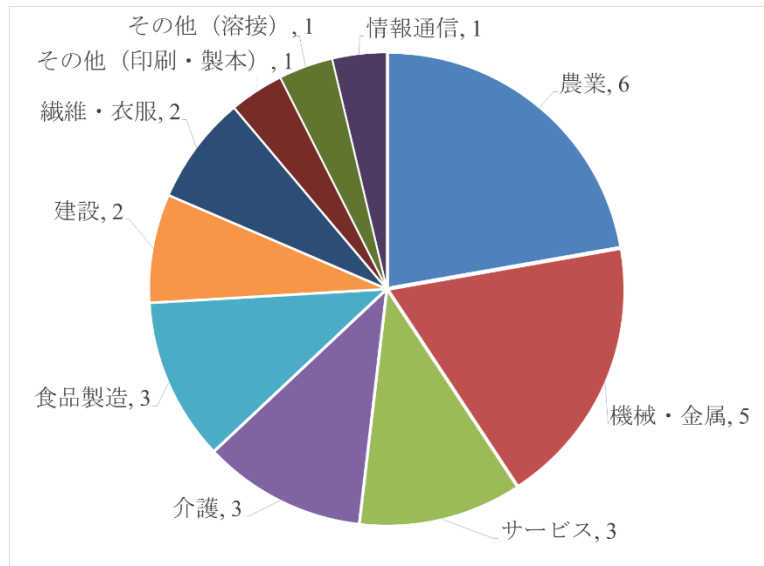


図30：ヒアリング先の企業の業種（社）
出所：調査団作成

ヒアリングを行った27社の業種の分類は、図30のとおりである。

6.3 ヒアリング先の企業が抱えている課題

企業に対するヒアリングから明らかになった「外国人材」に関連する課題を、①「外国人材」の来日前、②「外国人材」の来日中、③「外国人材」の帰国後の3ステージに分類した。九州7県で就労する「外国人材」の多くが技能実習であることから、技能実習に関連するニーズが多いものの、一部の企業からは技能実習以外の高度人材や特定技能に関する課題も挙げたため、来日前と来日中に関しては、在留資格別に課題を分類した。

6.3.1 在留資格別にみた「外国人材」の来日前（採用含む）の課題

1) 技能実習生

- 技能実習生の採用にあたって初期費用の負担⁹⁵や管理費の負担⁹⁶が大きく、また充実した受入サポートをしてくれる優良な監理団体の情報が不足している。
- 中国やベトナムの経済成長に伴い、両国から優秀な技能実習生が応募しなくなってきた。
 - 中国やベトナムからの技能実習希望者が求める賃金水準を払えなくなっているケースもあり、その場合は、雇用先の少ない農村部出身の実習生の採用や、両国以外の国からの受入れを検討しているケースもある。

⁹⁵ ヒアリングでは一人当たり約50万円の初期費用がかかっているケースもあった。

⁹⁶ 管理費については幅があるが、ヒアリング先のケースでは概ね一人につき1カ月あたり1万円から3万円程度の管理費を支払っていた。

- 技能実習生が多額の負債を母国で抱えて来日するケースもあり、これらのケースを未然に防ぐことができる優良な送出国機関の情報不足している。

2) 特定技能

特定技能については、技能実習2号の修了予定者からの移行や、自社または知り合いの企業が過去に受け入れていた元実習生から特定技能の採用を検討している企業がある。本レポートを作成している時点では、特定技能の受入れが進んでおらず⁹⁷、ヒアリング先の企業からは、特定技能に関して送出国の特定技能派遣に関する制度が整備されていないことや入国管理局の審査等に想定よりも時間がかかっているという課題が挙げられた。

3) 高度人材

高度人材の採用を検討している企業の多くからは、自治体などによる留学生向けの採用セミナーや、「Work in Kyushu」⁹⁸といった既に来日している留学生と企業とのマッチング機会があるものの、応募者の中に企業が求める人材が少ないといった課題が挙げられた。

また、海外から高度人材の採用を検討している企業からも、技能実習のような監理団体を通じた採用といった確立された仕組みが高度人材の場合にはないため、地方の中小企業にとって利用しやすい高度人材採用に関するルートや情報が不足しているといった課題が挙げられた。

6.3.2 在留資格別にみた「外国人材」の来日中の課題

1) 技能実習

技能実習の来日中の課題は、「生活支援」と「職場での活躍」に関連することが中心であった。

(生活支援)

- 監理団体による生活支援については、法令等で定められている定期的な面談といった最低限の支援⁹⁹のみのケースが多く、それらの支援で十分ではない場合については自社で行っている企業が多い。
 - 管理費が一人当たり月1万円程度の監理団体の場合は、監理団体によるサポートがほとんど受けられず、受入企業が技能実習生をサポートする必要性が生じている。管理費が安い監理団体を利用している理由として、受入企業が極めてアクセスの悪い遠隔地（例えば離島）にあり、そもそも監理団体による手厚いサポートを期待していないケースも含まれる。
 - その一方で、監理団体が技能実習生の出身国の人材を近隣に配置して生活支援を行っているケースもあり、監理団体のサポートの程度に大きな違いが見られる部分である。
- 住居の確保が難しい場合がある。
 - 住居の確保については、監理団体もしくは企業が手配し、近隣の住宅を企業が借り上げて

⁹⁷ 日本経済新聞「外国人「特定技能」広がらず、政府が受験機会拡大へ」（2019年12月20日）
<https://www.nikkei.com/article/DGXMZO53596910Q9A221C1EA3000/>

⁹⁸ 九州7県、九州経済産業局、九州経済連合会が連携して開設した九州の留学生と企業のマッチング支援を行うウェブベースのサービス（<https://kghrpc.org/>）

⁹⁹ 厚生労働省「技能実習制度 運用要領 第5章 監理団体の許可」

<https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-12000000-Shakaiengokyoku-Shakai/0000178971.pdf>

いるか、企業が自社の敷地などに社宅を用意している。しかしながら、企業の近くに技能実習生（外国人）が借りられる住宅がないことを指摘する企業も複数あった。技能実習生は、運転免許を持つことができないため、徒歩もしくは自転車で職場に通えることが重要である。

- 県庁所在地や比較的大きな都市部以外の遠隔地では、日本語教育を行っている組織等がなく、日本語教育を受ける機会が限られている。
 - 日本語教育の支援については、技能実習生による自己学習に委ねているケースが多い。その一方で、技能実習生との円滑なコミュニケーションのために日本語能力を向上して欲しいと考えている企業は多く、自治体が開催する（予定の）日本語教室に技能実習生を通わせたいという意向も確認できた。
 - 日本語教育の拡充について、多くの企業では自治体による支援を期待していた。
- 地域住民との交流の機会が限られている
 - 地域住民との交流については、多くの企業が歓迎している。技能実習生が地域住民と交流ができるように機会を作って欲しいと地元の自治体と協議をしているケースもあり、日本語教育と同様、企業から自治体への期待が大きいことがうかがえる。
 - しかし、地域住民や他の企業で就労する技能実習生と交流する機会が増えると、悪質な人材ブローカーが自社の実習生にコンタクトして失踪に繋がる恐れもあるという理由から、地域住民との交流を避けている企業もある。
 - 地域住民との交流を避けている理由は、上記のように技能実習生の保護を意図したのから、他の技能実習生と交流することで自社との待遇の違いが明らかとなり彼（女）らの不満が溜まることを恐れているといったネガティブな理由もある。
- いくつかの企業からは技能実習生の失踪の話もあがった。技能実習生が失踪した場合は、監理団体や警察に届けるものの、その後、彼（女）らがどうなったかの情報は入らず、雇用者は、彼（女）らの安否を心配していた。
 - 企業は、①賃金水準の低さ、②遠隔地なので都市部の生活への憧れ、③業務の内容が単調な作業の繰返しとになってしまっていることによるモチベーションの低下、④SNSなどで同国人による他の職場への勧誘、⑤ブローカーによる詐欺、などが失踪の原因ではないかと考えていた。

（職場での活躍）

技能実習生を受け入れる企業から挙げた職場で活躍してもらうための課題は以下のとおりである。

- 日本人職員と技能実習生の良好な人間関係の構築及び維持に課題がある。
 - 技能実習生のグループと、日本人社員が分断されてしまい、円滑な業務コミュニケーションがとれなくなっているケースがあった。理由は、何年にも渡って技能実習生の受入れを行った結果、新しくやってきた技能実習生が先輩技能実習生から業務や生活について母国語で指導を受けられる体制にあることである。新しく受け入れた技能実習生が日本人職員

とコミュニケーションをとる必要がなくなってしまった結果、彼（女）らの日本語力も向上せず、コミュニケーションに支障をきたしている。

- 技能実習生とのコミュニケーションの取り方が難しい場合がある。
 - 技能実習生の日本語能力とは別の視点で、異なる文化的な背景を持つ「外国人材」にどのように接したらよいかについて課題を抱えている。このような企業からは、各国の文化や対人関係のハウツーといったものを教えて欲しいという要望がある。このような要望がある背景には、技能実習生を受け入れる日本企業の職員の側に「外国人材」と接した経験が少なく、いわゆるステレオタイプで外国人を捉えてしまっていることが考えられる。
- 可能な限り、長期間に渡って働いて欲しいという希望を持つ企業が多いものの、その実現が難しい。
 - 技能実習 2 号修了の 3 年を超えて、一時帰国をはさんで、さらに 2 年滞在できる技能実習 3 号への移行や、特定技能への移行によって、より長く自社で働いて欲しいといった要望があるものの、技能実習生の立場を考えると、多くは 20 代という若い時期を日本で拘束してしまうことに後ろめたさを感じている企業もあった。特に人手が不足している企業では、帰国することを前提ではなく、地域の住民としてずっと生活して欲しいという要望もあった。

2) 特定技能

特定技能を受け入れている 1 社からは、監理団体を通さない分、行政手続きなど日本人を採用した場合には発生しない追加のコストが思いのほか発生しているとの指摘があった。また、特定技能を受け入れていない企業や今後受入れを検討している企業からは、特定技能での在留資格の「外国人材」を受け入れても、現在認定されている 14 の分野の中の各分野における業務区分内または技能水準の共通性が確認されている業務区分間¹⁰⁰であれば、就労する企業を変更することが可能となるため、関東や関西より最低賃金の低い九州から流出してしまうのではないかと懸念が表明された。

3) 高度人材

本調査でヒアリングを実施した高度人材を受け入れている企業の多くは、外国人だからといって特段の配慮は行なっていない。理由としては、採用している高度人材は、日本での留学経験者などで、既に日本での生活を経験していて、日本語が流暢であることも多く、企業による日々の生活サポートをそれほど必要としていないことが挙げられる。また、ヒアリングを行った企業のうち高度人材を受け入れている企業の多くは、都市部にあり、買い物などのアクセスもよいことから、企業による特段のサポートを必要としていない。他方で、行政手続きや医療などサポートが必要となった場合、技能実習とは異なり、監理団体のように「外国人材」のサポートを行う組織がないことから、自社で対応する必要があることを課題として指摘する企業もあった。

¹⁰⁰ 業務区分については、法務省出入国管理庁のホームページ

http://www.moj.go.jp/nyuukokukanri/kouhou/nyuukokukanri01_00127.html の制度説明資料「新たな外国人材の受入れ及び共生社会実現に向けた取組」のスライド 38 から 43 参照のこと。

また、今回のヒアリング調査では、海外から直接「高度人材」を採用したケースはなかったが、もし海外から直接採用した場合で、日本語能力が低く、日本で生活した経験がない人材の場合には、日本語研修や来日後の生活支援等の配慮も必要となる。

6.3.3 「外国人材」の帰国後の課題

- 元技能実習生を海外展開の人的リソースとして活用するのが難しい。
 - 自社で受け入れた技能実習生を活用して、技能実習生の母国での海外展開を検討しているケースがあったが、技能実習生が帰国後に必ずしも実習を受けた技術を活かしての就職を考えていなかったり、自社の海外展開計画が変わったために技能実習生の活用を断念したりするケースが確認された。
 - すでに技能実習生を受け入れている企業であっても、自社の技能実習生を活用して海外展開を計画しておらず、技能実習生の受入れと海外展開の検討が別々に行われているケースが確認された。国内での人手不足への対応としての技能実習生の受入れ（人事戦略）と、海外展開の検討（海外戦略）が別々に運用されている企業もある。このような企業では、海外展開先の国と自社で受け入れていた技能実習生の母国と同じではないケースが多かった。しかしながら自社の海外展開先において、類似する業種の経験を日本で積んだ元技能実習生を現地で採用したいという要望があった。
 - 以上のように、元技能実習生を海外展開の人的リソースとして活用することについては、企業の人事戦略と海外戦略が必ずしも一体として運営されておらず、自社で経験を積んだ元実習生の海外展開での活用については、現状、過渡期にあるものと考えられる。
- 海外展開を検討している中小企業が活用できる公的な支援枠組みや海外展開の参考となる情報へのアクセスが不足している。
 - ヒアリング先の企業のなかには、中小企業が活用できる公的な海外展開支援の枠組みを知りたいと希望している企業もあり、JICA 民間連携事業を活用できるケースもあると思われる。
 - ヒアリング先の企業のなかには、縮小する国内市場を踏まえて、将来的な海外展開の必要性を感じているものの、具体的にどのように海外展開の計画を立案したらよいか分からないと悩んでいる企業もあった。

6.4 ヒアリングで得られた特筆すべき取り組み事例

企業もそれぞれの課題に対応するための取り組みを行っている。以下は、ヒアリングで得られた特筆すべき事例である。

6.4.1 行政と民間協働による監理団体や人材派遣会社の設立

優良な監理団体の情報が欲しいというニーズに対して、行政が、関与する監理団体¹⁰¹や地元の商工会などによる監理団体¹⁰²を通じて、手厚い技能実習生へのフォローを行う体制を目指している事例がある。このような、地域に根ざした自治体や商工会などの組織を通じて地元企業による技能実習生の受入れをサポートしていく仕組みが今後広がる可能性はある。特に、自治体として技能実習の受入れの実態が分からないといった課題を解決するため、監理団体の運営に自治体が直接関与するモデルは注目に値する。

さらに、長崎県では、特定技能の在留資格の「外国人材」に対して、県主導で県出資団体・JAグループ及び民間企業と共同出資で新たに派遣会社を設立し、「外国人材」の受入れと派遣に取り組んでいる事例もみられた。

6.4.2 通訳や支援スタッフの常設

生活面全般のサポートについては、自社でサポート体制を構築しているケースもある。具体的には、技能実習のほか（技能実習生と同じ出身国の）高度人材を採用して、自社の高度人材を通じて、技能実習生の生活フォローを行っている。同様に、技能実習に加えて、近隣で技能実習を経験し評判の良かった人材を特定技能で採用し、特定技能の「外国人材」を通じて、技能実習生の生活フォローを行うことを計画している企業もある。

100人以上の技能実習生を受け入れていたヒアリング先の2社のケースでは、1社では外部業者に技能実習生のフォローを委託し、もう1社では監理団体が受入企業の近隣に技能実習生の出身国の人材を配置して生活面のサポートを行っている。しかしながら、100人以上とまとまった人数の受入れをしているからこそ、このようなサポートができる体制を構築できているという面もあり、他への汎用性という点では難しい部分もある。

6.4.3 自社で高度人材採用担当者の設置

高度人材の採用に苦労している企業は多いが、自社で高度人材を採用するための外国人高度人材（人事総務担当）を配置している企業がある。同担当者は、英語と母国語に加えて日本語も堪能な職員であり、国内外で新規の高度人材の採用に従事している。

6.4.4 外国人材を家族の一員として受入れ

技能実習生の採用面接にあたって、監理団体や送出機関任せで面接等に関与していない企業もいる一方で、社長や会社のトップ層が送出し国まで赴き面接し、採用を決めた技能実習生の両親にも面会し、日本での技能実習としての受入れを理解して安心してもらえるような対応を行っている事

¹⁰¹ 2018年7月に豊後高田市、豊後高田商工会議所、株式会社トヨ・テックの3者が出資する監理団体を設立 (https://www.city.bungotakada.oita.jp/page/page_04350.html)

¹⁰² ヒアリングの中で上がった地元の商工会が運営する監理団体としては、大分県佐伯市のあまべ商工会が運営する監理団体などがある。

例も数社で確認された。このように技能実習生の家族にも安心して日本に送り出せるように配慮することが、技能実習生本人が安心して日本で就労できる環境づくりのために必要であると考えている企業もある。ヒアリング先の企業からは、技能実習生の受入れにあたって配慮していることとして、家族と同様に大切に接することが重要であると指摘する企業は多かった。

6.5 まとめ

表 19 において、来日前、来日中、帰国後の 3 つのステージを技能実習、特定技能、高度人材の課題で分けたが、企業へのヒアリングからは課題は以下の 10 項目に集約できる。

技能実習生に関しては、

1. 優良な送出機関や監理団体の情報が不足している
2. 母国の経済成長に伴い優秀な技能実習生が応募しなくなってきた
3. 技能実習生の日本語学習意欲が落ちているケースも多く、日本語学習の機会も限られている
4. 住宅の確保、地域住民との交流など生活面での困難がある
5. 技能実習生の失踪は懸念材料である
6. 職場での人間関係が難しい場合がある
7. 長く働いてもらいたいが、20 代の大半を技能実習で過ごさせるのがうしろめたい。しかし、その他の在留資格で就労することは容易ではない

特定技能については、

8. 制度がまだ未整備であることに加えて、転職が可能なため、最低賃金の安い九州には定着しないのではないかという懸念がある

高度人材に関しては、

9. 採用に関するルートや情報にうまくアクセスできない

その他

10. 海外展開に興味はあっても、まだ踏みだせていない

企業のヒアリング調査から挙げた多くの課題は技能実習に関連する。これは、九州の特徴として、外国人材に占める技能実習の割合が高いことに起因すると考える。宮崎県、鹿児島県、熊本県は県内の外国人労働者の中で技能実習が占める比率が 60% 以上で、大分県と佐賀県は 50% 以上であり、離島などの遠隔地では技能実習生に対する生活支援のニーズが高いことが確認された。また、全国的にみて最低賃金が低いことから、最低賃金がより高い関東・関西などの都市部との間での外国人材獲得競争が課題となっていることが確認された。

表 19：企業が抱える課題の類型化

対象	来日前	来日中	帰国後
技能実習	<ul style="list-style-type: none"> ● 優良な送出国の情報がない ● 優良な監理団体の情報がない <ul style="list-style-type: none"> ➢ <u>離島を含む遠隔地は、監理団体に手厚いサポートが期待できない</u> ● 母国の経済成長に伴い技能実習生希望者が減少しており、優秀な技能実習生が応募しなくなってきた <ul style="list-style-type: none"> ➢ <u>全国的にみると、九州の最低賃金の水準が低く給与面で魅力が低い</u> 	<p>(生活支援)</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 監理団体による支援が十分とはいえない ● 技能実習生の日本語学習意欲が低下している ● 外国人材（特に技能実習生）が日本語教育を受ける機会が限られる <ul style="list-style-type: none"> ➢ <u>県庁所在地など都市部以外では総じて日本語教育へのアクセスは悪いが、遠隔地ではこの状況がさらに顕著</u> ● 企業の近隣で外国人材が住める住宅が確保できない <ul style="list-style-type: none"> ➢ <u>遠隔地ではこの状況がさらに顕著</u> ● 地域住民との交流の機会が限られている <ul style="list-style-type: none"> ➢ <u>遠隔地の場合イベントが県庁所在地など遠方で開催されても、企業側に業務日程の調整や交通手段の手配をする負担が大きく実習生を参加させることが難しい</u> ● 技能実習生の失踪や、失踪後の消息が不明 <ul style="list-style-type: none"> ➢ <u>全国的にみると、九州の最低賃金の水準が低く給与面で魅力が低いことや、技能実習生の職場が遠隔地であったり、近隣同郷の仲間が少なかったりなど環境的に孤立しがちであることなどが失踪の要因だと考えられる</u> <p>(職場での活躍)</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 技能実習生たちと日本人従業員間でコミュニケーションがうまくとれない ● 外国人と交流した経験が少なく、異なる文化的背景を持つ技能実習生への接し方が分からない <p>(長期就労)</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 20代の若い期間を日本で長期間拘束するのはうしろめたい。 ● 地域住民として長期就労できる在留資格がない 	<p>(海外展開)</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 企業の意図と技能実習生希望が必ずしも一致しない ● 元技能実習生など日本から母国に帰国した外国人材を紹介して欲しいがそれらの情報が不足している ● 中小企業でも活用できる海外展開の公的支援の情報へのアクセスが不足している

対象	来日前	来日中	帰国後
特定技能	<ul style="list-style-type: none"> ● 制度が新しいため、「特定技能」の求人情報に国内外の外国人は接する機会が少なく、中小企業も必ずしも本制度について熟知していない ➢ <u>転職が可能となるため、関東や関西の大都市圏の特定の地域に集中し、九州全体で見ると受け入れが進まない可能性がある</u> 		
高度人材	<ul style="list-style-type: none"> ● 高度人材を採用するルート・情報にうまくアクセスできない 	<ul style="list-style-type: none"> ● 行政手続き・生活サポートを全て自社で行う手間がかかる ● 高度人材を採用するルート・情報にうまくアクセスできない 	

出所：ヒアリング調査結果に基づき調査団作成

※上記の表中で、九州で特徴的な課題については下線で記載しているが、最低賃金の低い県の遠隔地も同様の課題をもつと考えるが、特に技能実習生の課題については、技能実習生の割合が高い九州においてはより問題が顕在化していると考えられる。

7. JICA による支援・貢献メニュー(案)

本章では、本調査で訪問した九州7県の自治体、企業、業界団体や市民団体から収集した情報を基に、JICA が有する優位性を活かし、「外国人材」に係る課題解決及び「外国人材」との協働に資する JICA による支援・貢献メニュー（案）を検討した。

JICA の「外国人材」の支援・貢献に関する優位性は、海外における各種のニーズ調査やそれに基づくプロジェクト計画・立案・実施、平和構築や移住者・日系人支援連携事業などをはじめとする相互理解推進事業や技術協力プロジェクトなどの豊富な経験といえる。また、上述以外の数々のプロジェクトの実施を通して JICA の在外事務所を通じた現地政府の関係省庁とのネットワークもある。また、これらの事業に関連する経験や知見を有する人材や青年海外協力隊などで多文化共生の経験や知見を有する人材も多く存在する。

上述の JICA の優位性を踏まえ、表 20 に「5. 九州全体からみた多文化共生社会の推進と外国人材受入れの取り組みと課題」及び「6. 外国人材受入れ企業の抱える課題」と JICA の優位性を関連づけた。また、同表では、7.1 で述べる①~⑦の支援案が表 20 のどの課題に対応するかも明記した。

なお、「6.5 まとめ」において企業の課題として挙げられた、「監理団体に関連する問題」、「技能実習生の母国の経済成長により優秀な人材確保が困難になったこと」、「技能実習生の住宅の確保が困難なこと」は、JICA の支援によって解決することは制度的にも難しいと考え、JICA による支援・貢献メニュー（案）に含めなかった。

表 20：外国人材受入れに係る自治体及び企業の課題とその解決に対する JICA の優位性

	課題	JICA の優位性
自治体の課題	日本人住民と外国人住民の「相互理解」の推進が難しい ①	<ul style="list-style-type: none"> 海外で実施しているガバナンスの技術協力プロジェクトや国内で行っている海外の公務員を対象とした研修¹⁰³などの知見 多文化共生の経験・知見を有する有識者、JICA 専門家、元青年海外協力隊員等の JICA 人材リソース
	地域住民へのアプローチが困難 ①	<ul style="list-style-type: none"> 外国人住民のニーズ調査（社会調査手法）とそれにもとづくプロジェクト立案の知見と、相互理解の推進に関連する平和構築、移住者・日系人支援連携事業などの実施経験 多文化共生の経験・知見を有する元青年海外協力隊員等 JICA 人材リソース
自治体と企業に共通の課題	行政手続き、防災、医療などに関する「生活面全般」の支援が必ずしも技能実習生を中心とした外国人住民のニーズと一致していない ②	<ul style="list-style-type: none"> 青年海外協力隊の元日本語教育隊員などの日本語教育人材リソース
	技能実習生の受入れに、適切な関与・支援ができていない ④	<ul style="list-style-type: none"> 多文化共生の経験・知見を有する元青年海外協力隊員等 JICA 人材リソース 在外事務所を通じた現地政府関係省庁とのネットワーク 関係機関の能力強化や産業人材育成などの技術協力の経験
	高度人材の就職支援が十分ではない ⑤	<ul style="list-style-type: none"> 以下のプロジェクト等における技術協力の経験 ✓ B-JET プログラム ✓ 産業人材育成プロジェクト

¹⁰³ バングデシュにおける「国家健全性戦略支援プロジェクト」や「地方都市行政能力強化プロジェクト」などガバナンスを対象とする技術協力プロジェクトや、JICA 東京で実施している公務員向け研修など。

企業 の 課 題	技能実習生との円滑なコミュニケーションのサポートが必要 ②	社内で技能実習生グループと日本人従業員が分断してコミュニケーションがとれない ②	<ul style="list-style-type: none"> • JICA 民間連携事業（海外展開支援セミナー等）を通じた優良事例紹介¹⁰⁴
		外国人と交流した経験が少なく、異なる文化的背景を持つ技能実習生への接し方が分からない ②	
海外展開支援の情報にアクセスできていない ⑥	中小企業が活用できる海外展開の公的な支援スキームを知らない ⑥	<ul style="list-style-type: none"> • JICA 民間連携事業（海外展開支援セミナー等）を通じた事業紹介 • JICA 民間連携事業（海外展開支援セミナー等）を通じた優良事例紹介 • （国内）JA など業界団体との連携 • （海外）JICA 民間連携事業受託企業との連携 	
	元技能実習生など帰国した外国人材の情報がなく採用が困難 ⑦		

¹⁰⁴ 企業からコミュニケーションにおける支援ニーズについては、JICA による直接的な支援ではなく、「日本語教育人材リソースを自治体に提供する仕組みづくり」や「ICT を活用したコールセンター、オンライン日本語教育及び相談のしくみづくり」の一環として、および自治体職員の能力強化を通じて、間接的に支援することが妥当と考える。

7.1 JICAによる支援・貢献メニューの概要

以下、表 20 で記載した JICA の優位性を基に、自治体及企業から挙げた課題についての支援案を述べる。

7.1.1 「日本人住民と外国人住民の『相互理解』の推進が難しい」に対応する支援案

① 外国人住民のニーズ把握と多文化共生計画策定に関する支援活動

本支援の実施にあたっての JICA の優位性は、外国人住民のニーズ把握のための社会調査手法とそれに基づくプロジェクト立案の知見と、相互理解の推進に関連する平和構築、移住者・日系人支援連携事業などの協力事業を実施してきた経験、多文化共生の経験・知見を有する青年海外協力隊（以下、協力隊）経験者（Old Volunteer: OV、以下、「OV」という。）等の JICA 人材リソースである。特に、住民間の相互理解活動推進や多文化共生の実現度を測定する評価指標の作成に関しては、JICA には「シリア難民向け社会サービスに係る情報収集・確認調査」などの類似案件の実施経験がある。これらの知見を JICA の草の根技術協力、研修事業、開発教育事業といったツールを組合せ、多文化共生を推進する活動に活用できる。これらを用いて、自治体職員を対象とした多文化共生への意識醸成、ニーズ把握の支援、多文化共生計画策定に貢献することができると思う。

本活動では、JICA が自治体を支援することで、間接的に企業を含む地域住民に被益する構造を想定する。そこで、自治体向けに多文化共生の推進のためのセミナーや研修を既に行なっているクレアや、実際の現場での活動では各地域で多文化共生に関連する活動を行なっている地元の市民団体などとの連携が想定される。

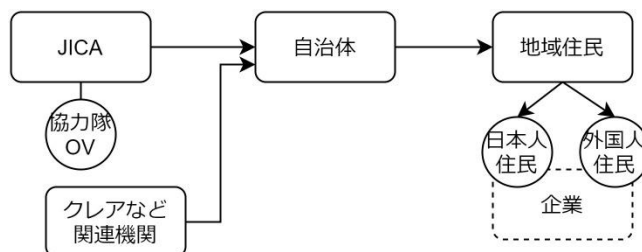


図 31：外国人住民のニーズ把握と多文化共生計画策定に関する支援活動のアクター

出所：調査団作成

具体的な外国人住民のニーズ把握と多文化共生計画策定に関する支援活動として、以下が考えられる。

- 外国人住民、日本人住民を対象としたニーズ調査の手法のトレーニング
- ニーズ調査の実施支援
- ニーズ調査にもとづく活動計画の立案支援
- 住民間の相互理解推進活動の実施支援
- 多文化共生の実現度を測定する評価指標の作成支援

7.1.2 「行政手続き、防災、医療などに関する『生活面全般』の支援が技能実習生を中心とした外国人住民のニーズと一致していない可能性がある」に対応する支援案

② 「日本語教育の提供」及び「外国人相談窓口における異文化コーディネーター・通訳提供」などの仕組みづくり

②-a 技能実習生を中心とする外国人材への「日本語教育」の提供の仕組みづくり

本支援の実施にあたっての JICA の優位性は、日本語教育の担い手の確保についてである。協力隊の元日本語教育隊員などの JICA の有する日本語教育人材のリソースを自治体に提供する仕組みができれば、日本語教育に課題を抱えている自治体による行政サービスの質の向上に大いに貢献できる。

連携する組織としては、政府機関としては文科省や文化庁、自治体や国際交流センターといった日本語教育の推進を行なっている機関の他、地域で日本語をボランティアで教えている市民団体と協働して体系的な日本語教育の仕組みを整備していくことが想定される。

②-b 「外国人相談窓口における異文化コーディネーター・通訳の提供」の仕組みづくり

外国人相談窓口の支援として、ベトナム語やそれ以外の言語での異文化コーディネーター・通訳といった従来は行政として対応していない言語や文化の違いによる摩擦回避等における支援が挙げられる。JICA のリソースとして、元職員や協力隊 OV など各国の文化や言語に精通した人材ネットワークを有していることから、これらの人材が課題を有する自治体やコミュニティをサポートできるような仕組みが構築されることが考えられる。また、遠隔地の相談者においては ICT 技術を活用したオンライン相談なども考えられる。

なお、地域での日本語教育の担い手や、相談窓口における異文化コーディネーター・通訳は、ボランティアベースではなく、提供するサービスに相応な対価が支払われるような仕組みの構築について検討が必要である。

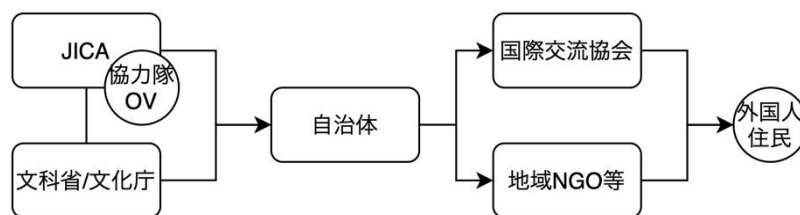


図 32 : JICA のグローバル人材による「日本語教育の提供」及び「外国人相談窓口における異文化コーディネーター・通訳提供」の仕組みづくりのアクター

出所：調査団作成

③ 外国人住民（主に技能実習生）に対する外国人相談窓口の周知

本支援の実施にあたっての JICA の優位性は、在外事務所を通じた現地政府のネットワークや、送出国での高い認知と信頼が挙げられる。とくに、技能実習生の送出しを所管する各国の労働省などと技術協力プロジェクトを行ってきた関係性を有することは、大きな強みである。本調査で明らかとなったように自治体では外国人相談窓口を設置しているが、

技能実習生が利用している事例は少なく、技能実習生にその存在が知られていないという課題がある。そこで、技能実習生の送出しを管轄する現地政府と連携して、日本に派遣される前の技能実習生の研修などにおいて、自治体などが開設している相談窓口の周知を図り、日本で安心して暮らすための一助とすることが有効であると考えられる。この他、現地での連携組織としては、日本語学校や送出機関、国内では、各自治体、法務省、人権擁護機関、技能実習の関連機関である厚労省、外国人技能実習機構、国際研修協力機構が想定される。

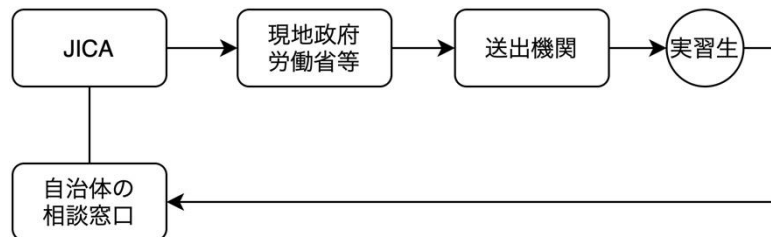


図 33：外国人材（主に技能実習生）の相談窓口の周知のアクター

出所：調査団作成

7.1.3 「技能実習生の受入れに、適切な関与・支援ができていない」に対応する支援案

④ 技能実習の送出機関の実態調査、評価、適切な送出しのための技術支援

本支援の実施にあたっての JICA の優位性は、技術協力プロジェクトなどの実施を通じて蓄積してきた現地政府機関への能力強化のノウハウと、それら機関とのネットワークが挙げられる。技能実習の送出しにあたっては、日本政府と相手国政府間の二国間取決め（協力覚書）を締結¹⁰⁵し、送出国政府が送出機関の認定を行なっている。しかし、ヒアリングでも確認されたように、自治体、企業から優良な送出機関の情報がなくて困っているという課題が頻繁に挙がった。したがって、JICA による支援としては、技能実習の制度として現地政府が担っている送出機関の認定の質の向上を通じた実習生の保護を目的とする技術協力プロジェクトなどが想定される。想定されるカウンターパートは、送出国の労働省など二国間取決めに署名している省庁¹⁰⁶である。

留意点としては、通常、特定の送出機関と特定の監理団体が連携して技能実習生の受入れを行っているため、優良な送出機関が特定されたとしても、地元の企業が活用している監理団体がその優良な送出機関と連携できなければ、企業が直ちに優良な送出機関を活用するのは難しい。この点に関しては、国内において、監理団体との連携や行政が参画する監理団体の設立など、先行する事例から近隣の自治体が学べることも多いと考える。

さらに、「7.1.1 日本人住民と外国人住民の『相互理解』の推進が難しい」で述べたように、外国人材の受入れには自治体を中心とする地域社会の関わりがますます重要になってきており、自治体などが草の根技術協力を活用し、日本で就労を希望する人材への母国での派遣

¹⁰⁵ 2020年3月現在、ベトナム、フィリピンなど14カ国と締結している。

¹⁰⁶ 厚生労働省「技能実習に関する二国間取決め（協力覚書）」
<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000180648.html>

前研修（送出機関への支援など）から関わるようなモデル作りを JICA が支援することも考えられる。

また、長崎県や鹿児島県のように送出し国との間で人材交流の協定を締結している自治体もあるので、JICA がそれらの県と連携して、県と協定締結先との連携強化や適切な受入れに関する支援を実施し、受入企業と外国人材双方にとって過度な金銭的負担や人権侵害リスクを軽減する仕組みをつくるのも一案である。

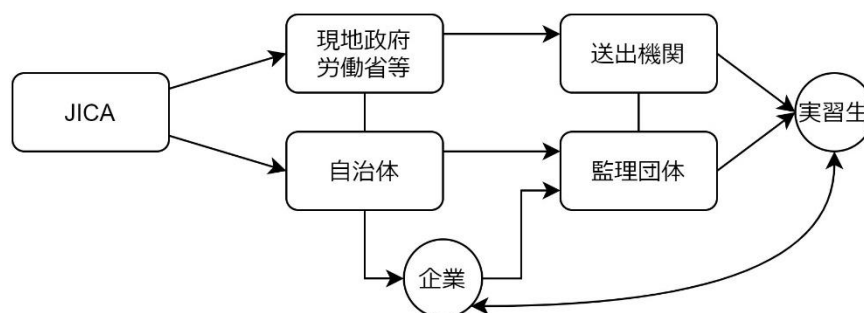


図 34：送出機関の実態調査、評価、適切な送出しのための支援に関わるアクター
出所：調査団作成

7.1.4 「高度人材の就職支援が十分ではない」に対応する支援案

⑤ 日本での就職を目指す高度人材を対象に日本企業とのマッチング支援（B-JET の職種拡大版）

日本での就職を目指す高度人材を対象に日本企業とのマッチング支援は、留学生が多く在留する大学や自治体が既に行っているが、今後ますます必要とされる分野である。本支援の実施にあたっての JICA の優位性は、先行する類似案件である B-JET プログラムや、産業人材育成などの技術協力プロジェクトの経験が挙げられる。現地での連携先としては、日本企業が求める高度なスキルを持つエンジニアを輩出する理系の大学などの教育機関や JICA が技術協力プロジェクトを行っている高等教育機関等が想定される。また、国内の連携先としては、外国人エンジニアの採用マッチング支援の担い手として既にマッチング活動を実施している大学、自治体、ジェトロ等が候補と考える。事前の日本企業のニーズの集約にあたっては、自治体やジェトロと共に地元の企業のエンジニア系の外国人材に対するニーズの収集を行うといった連携が想定される。

海外から高度人材の採用を推進するために、B-JET プログラム¹⁰⁷を参考に、IT 技術者以外の職種について日本企業とのマッチングを支援する取り組みを JICA が実施すれば、「外国人材」を採用する企業は増える可能性があると考えられる。

¹⁰⁷ バングラデシュの IT 技術者を対象に、日本企業での就職を支援するプログラムである。具体的には派遣前にバングラデシュで希望者の選考、選考通過者に対する日本語や日本のビジネスマナー、IT 関連講義を 3 カ月間に渡って提供し、日本企業への就職をサポートしている。

(<https://www.jica.go.jp/bangladesh/bangland/b-jet.html>)

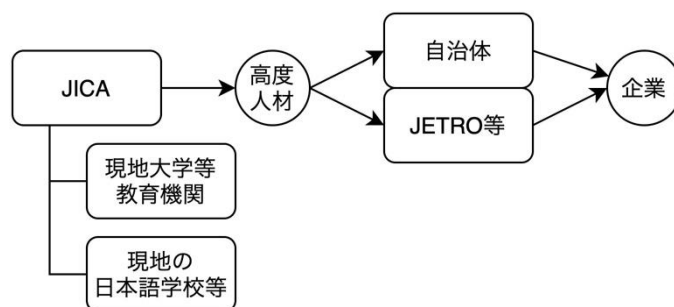


図 35：高度人材の就職支援のアクター

出所：調査団作成

7.1.5 「海外展開支援の情報にアクセスできていない」に対応する支援案

⑥ 企業に対する JICA 民間連携事業の周知

6 章でも触れたが、一部の企業から海外展開支援のニーズがあった。本支援の実施にあたっての JICA の優位性は、民間連携事業を通じて大企業のみならず中小企業の海外展開支援を行っていることであるが、今回ヒアリング行った一部の海外展開を検討している中小企業の中には、JICA の民間連携事業を知らない企業があった。

「海外展開支援」に取り組みたい企業の JICA へのアクセスが促進される取り組みを国内で強化することで、これまでリーチアウトできていなかった新たな企業層に JICA 民間連携事業を周知することができる。企業への周知にあたっては、前述の①外国人住民のニーズ把握と多文化共生計画策定に関する支援活動、②「日本語教育の提供」及び「外国人相談窓口における異文化コーディネーター・通訳提供」などの仕組みづくり、⑤日本での就職を目指す高度人材を対象にした日本企業とのマッチング支援を通じて、外国人材に関して自治体とのネットワークを強化し自治体の「外国人材」を担当する課などとも関係を深め、更に JICA 民間連携事業の周知の図ることで、より多くの企業が JICA 民間連携事業を活用することができる。



図 36：JICA 民間連携事業の周知強化のアクター

出所：調査団作成

⑦ 元技能実習生の人材還流モデルの構築

JICA が元技能実習生を、海外展開を行う民間企業、特に JICA 民間連携事業を活用する企業への就職を支援する人材還流モデルを構築する意義は高い。しかし、本調査によるヒアリングの 6 章の「6.3.3 『外国人材』の帰国後の課題」で述べたように、自社単独での人材還流モデルは現時点では過渡期にありニーズは限定的である。他方、ヒアリング先の企業からは、他社で経験を積んだ元技能実習生の紹介をして欲しいといったニーズも挙がっている。

したがって、自社の海外展開計画と自社で訓練を受けた技能実習生の意思といった 2 つのファクターが合致する必要がある自社完結型の人材還流モデルだけでなく、より間口を広くした（他社の）元技能実習生をも含む人材を海外展開する企業に斡旋する還流モデルを構築できれば、海外展開する企業を幅広く裨益でき波及効果が高い人材還流モデルになる可能性があると考えられる。

この人材還流モデルの構築にあたっては、海外展開を行っている企業が必要とする、いわゆる「優秀な元技能実習生」をつなぐ仕組みが必要である。この仕組みについては、例えば、農業分野においては、全国農業協同組合中央会（JA 全中）¹⁰⁸などの業界団体が、日本の農業法人の海外展開や開発途上国の農業振興に役立てることを目的に、帰国した優秀な元技能実習生に関する情報を海外で事業展開する日系企業に紹介すること¹⁰⁹などが考えられる。途上国における優秀な労働者（優秀な元技能実習生）の母国における就職斡旋は、現地政府のニーズにも合致するものであるため、JICA は、現地の労働省などと協力して元実習生の地元企業への就職支援に対する側面支援も考えられる。

また、本モデルの派生系として日系企業ではなく現地企業等への就職といった選択肢も想定し、帰国した元技能実習生による母国でのビジネス支援に草の根技術協力を活用することも考えられる。草の根技術協力の支援者の候補としては市町などの地方自治体や、JA などの業界団体等が想定され、それらの支援を通して JICA は優良モデルの構築及び優良事例の紹介等で貢献できると考える。

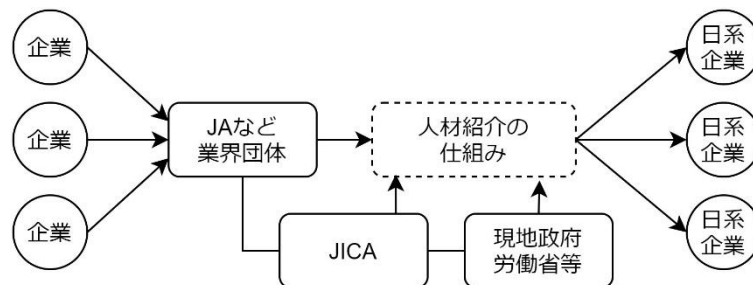


図 37：元技能実習生の人材還流モデル

出所：調査団作成

上述した①～⑦の支援・貢献メニュー項目を、横軸に「外国人材」の「来日前」、「日本滞在中」、「帰国後」の 3 ステージに分け、縦軸に「企業」、「外国人材」、「地域社会¹¹⁰」といったアクター毎に項目分けたものを表 21 に JICA 支援・貢献メニュー一覧として作成した。

¹⁰⁸ JICA と JA 全中が 日本と途上国の農業地域の人材育成に向けた連携協力のための基本協定を締結 (https://www.jica.go.jp/press/2019/20190507_41_en.html)

¹⁰⁹ 人材紹介の仕組みとしては、海外で人材紹介を行っている民間企業の活用などが考えられる。人材紹介企業の活用は、JICA が直接行わなくとも、JA などの国内の業界団体と海外の人材紹介会社の連携を JICA がサポートするといった側面支援も選択肢として考えられる。

¹¹⁰ 地域社会として主に自治体を想定しており、自治体を通じて地域住民との連携を図るモデルを想定している。

表 21 : JICA 支援・貢献メニュー（案）一覧

対象		来日前	日本滞在中		帰国後
			短期滞在/ 家族帯同無し	長期滞在/ 家族帯同有り	
企業	技能実習	④ 技能実習の送出機関の実態調査、評価、適切な送出しのための技術支援	特になし		⑥ 民間連携事業の周知 ⑦ 人材還流モデル
	特定技能	特になし ¹¹¹	特になし	特になし	
	高度人材	⑤ 日本での就職を目指す高度人材を対象に日本企業とのマッチング支援	⑤ 日本での就職を目指す高度人材を対象に日本企業とのマッチング支援		
外国人材	技能実習	③ 外国人住民（主に技能実習生）に対する外国人相談窓口の周知	② 「日本語教育の提供」及び「外語区人相談窓口における異文化コーディネーター・通訳提供」などの仕組みづくり ③ 外国人住民（主に技能実習生）に対する外国人相談窓口の周知		
	特定技能	特になし		左に同じ。	
	高度人材 ¹¹²	⑤ 日本での就職を目指す高度人材を対象に日本企業とのマッチング支援	② 「日本語教育の提供」及び「外語区人相談窓口における異文化コーディネーター・通訳提供」などの仕組みづくり ③ 外国人住民（主に技能実習生）に対する外国人相談窓口の周知		
地域社会	技能実習 特定技能 高度人材	④ 技能実習の送出機関の実態調査、評価、適切な送出しのための技術支援	① 外国人住民のニーズ把握と多文化共生計画策定に関する支援活動		

調査団作成

¹¹¹ 本調査ではまだ課題として挙がってこなかったが、将来的に特定技能を送り出しについても④と類似した支援が必要となる可能性があると考え。

¹¹² 高度人材への移行を目指す留学生も含む。

7.2 JICAによる支援・貢献メニューの実施に向けた提言

「5. 九州全体からみた多文化共生推進と外国人材受入れの取組と課題」で述べたように、自治体が、外国人住民のニーズを把握しようとしても、制度的な理由から直接技能実習生にアクセスするのが容易ではない。主な制度的な理由としては、技能実習生に関しては外国人技能実習機構が実施主体であることや、外国人材を受入れている企業が活用している監理団体が必ずしも県内にないために、どこに何人の技能実習生がいるのかも把握がしづらい等である。それらの理由から、自治体は、技能実習生に直接アクセスすることが難しく、外国人住民全般のニーズを把握できず、施策を打ち出すことが困難であることが確認された。

九州においては、宮崎県、鹿児島県、熊本県が外国人労働人口に占める技能実習生の割合が高いことを踏まえ、自治体の外国人住民のニーズ把握と多文化共生計画策定に関する支援や自治体の運営する相談窓口の周知といった支援は、同 3 県において実施する必要性が高いと考える。

本調査では、既存制度にとらわれずに JICA の優位性を鑑みた上で、支援・貢献メニュー（案）を検討し、作成した。JICA が今後、多種多様な支援策（投入）を実施するにあたって、①何をゴールとして目指すのか、②どこまでやるのか、③外国人材受入・還流について JICA がどこまで取り組むか議論が多く出ている。これらについては、支援策全体像のプロジェクト・デザイン・マトリックス（上位目標、目標、成果、活動、実施期間、国県市町村等関係機関との業務デマケ、外部条件）で整理することが必要と考える。また、JICA だけで取り組む課題ではないので、本レポート等をもとに国県市町村等関係機関との意見交換を行うことを提案する。

以上

九州外国人材調査：自治体向け質問票

<目的>

本調査は、独立行政法人国際協力機構九州センター（JICA 九州）による「九州における外国人材の現状・課題等に関する調査」の一環で実施しております。同調査は、九州 7 県における外国人材の現状と課題を把握し、自治体のニーズを踏まえて JICA が果たすべき役割を検討することを目的としております。

訪問の際は、以下の項目についてお伺いさせていただきたく存じます。回答にあたっては、事前にご記入いただいても、ヒアリング当日に口頭で直接ご回答いただく形のいずれでも結構です。

お手数をおかけいたしますがご協力をよろしくお願いいたします。

<ヒアリング項目一覧>

調査項目 1 現時点で居住している外国人について

- ① 現在、貴自治体に居住している外国人の在留資格と国籍（男女別の人数をご記入ください）
- ② 貴自治体に就労している外国人の主要な業種
- ③ 外国人の就労支援にあたって取り組まれていること
- ④ 外国人の就労にあたって現在直面している課題を教えてください

調査項目 2 多文化共生社会推進の取り組みについて

- ① 多文化共生に取り組み始められた年
- ② 近年開始した新たな取り組み
- ③ 外国人が安心して生活できるために行われている取組
- ④ 外国人住民支援にあたって特に配慮している事項
- ⑤ 多文化共生社会推進・外国人住民の支援にあたって協力している外部の組織・団体
- ⑥ 多文化共生社会推進にあたっての課題
- ⑦ 多文化共生社会推進にあたって「今後、政府、県などの公的機関や業界団体など外部の組織・団体」に期待する役割

添付資料1 質問票（自治体）

調査項目1 現在居住している外国人について

① 現在、貴自治体に居住している外国人の在留資格と国籍（男女別の人数をご記入ください。なお性別不明の場合には合計人数をご記入の上「男女合計人数」と欄外にご記入ください。）

	ベトナム		中国		フィリピン		インドネシア		その他（注）	
	（男）	（女）	（男）	（女）	（男）	（女）	（男）	（女）	（男）	（女）
技能実習										
資格外活動										
留学	（男）	（女）	（男）	（女）	（男）	（女）	（男）	（女）	（男）	（女）
上記以外	（男）	（女）	（男）	（女）	（男）	（女）	（男）	（女）	（男）	（女）
専門的・技術的分野の在留資格										
技術・人文知識・国際	（男）	（女）	（男）	（女）	（男）	（女）	（男）	（女）	（男）	（女）
上記以外	（男）	（女）	（男）	（女）	（男）	（女）	（男）	（女）	（男）	（女）
身分に基づく在留資格										
永住者	（男）	（女）	（男）	（女）	（男）	（女）	（男）	（女）	（男）	（女）
日本人の配偶者	（男）	（女）	（男）	（女）	（男）	（女）	（男）	（女）	（男）	（女）
永住者の配偶者	（男）	（女）	（男）	（女）	（男）	（女）	（男）	（女）	（男）	（女）
定住者	（男）	（女）	（男）	（女）	（男）	（女）	（男）	（女）	（男）	（女）
特定活動	（男）	（女）	（男）	（女）	（男）	（女）	（男）	（女）	（男）	（女）
不明	（男）	（女）	（男）	（女）	（男）	（女）	（男）	（女）	（男）	（女）

（注）「その他」の場合には、国籍を欄外にご記入ください。

IC Net ヒアリングメモ欄

② 貴自治体に就労している外国人について教えてください。主要な業種につきまして、該当するところに☑をご記入ください。

	既に外国人が就労している分野	外国人を受け入れたいという相談があった分野	今後外国人材が必要となってくるであろう分野	面白い取組を行っている企業があれば教えてください。
① 農業関係				
耕種農業	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
畜産農業	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
② 漁業関係				
()	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

添付資料1 質問票（自治体）

③ 建設関係				
とび	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
鉄筋施行	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
型枠施行	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
()				
④ 食品製造関係				
食鳥処理加工業	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
加熱性水産加工 食品製造業	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
非加熱性水産加工 食品製造業	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
そう菜製造業	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
()	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
⑤ 繊維・衣服関係				
婦人子供服製造	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
()	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
⑥ 機械・金属関係				
電子機器組立て	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
機械加工	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
()	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
⑦ その他				
プラスチック成形	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
溶接	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
塗装	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
()				
⑧ 情報通信業				
()	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
⑨ 卸売業、小売業				
()	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
⑩ 宿泊業、飲食サービス業				
()	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
⑪ 教育、学習支援業				
()	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
⑫ 医療、福祉				
()	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
⑬ 上記以外				
()	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

IC Net ヒアリングメモ欄

③外国人の就労支援にあたって取り組まれていること

④外国人の就労にあたって現在直面している課題を教えてください。

上記のご回答の補足がありましたらお聞かせください。

添付資料1 質問票（自治体）

上述のサービスについてどのように広報していますか	行政のホームページ	フェイスブック	国際交流センター	その他	
3) 問題が発生した際のサポート					
医療（病気、けが、出産など）	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
災害	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
行政手続き	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
ビザ更新・変更	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
その他 ()	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
上述のサービスについてどのように広報していますか	行政のホームページ	フェイスブック	国際交流センター	その他	
4) 家族のサポート					
育児、子育て	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
就学	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
語学教育（日本語）	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
語学教育（母国語）	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
子ども同士の交流	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
親同士の交流	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
その他 ()	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
上述のサービスについてどのように広報していますか	行政のホームページ	フェイスブック	国際交流センター	その他	
5) その他のサポート					
()	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

④ 外国人住民支援にあたって特に配慮している事項

(ア) 単身の場合

(イ) 家族帯同の場合

IC Net ヒアリングメモ欄

- ⑤ 現在、多文化共生社会推進・外国人住民の支援にあたって協力している外部の組織・団体について教えてください。

種類	名称	役割
受入組合		
送出機関		
日本語学校（国内）		
教育機関（大学等）		
業界団体		
地方自治体		
市民団体(NPO など)		
その他		

IC Net ヒアリングメモ欄

- ⑥ 多文化共生社会推進にあたっての直近課題はなにか教えてください。

添付資料1 質問票（自治体）

⑦ 多文化共生社会推進にあたって「今後、政府、県などの公的機関や業界団体など外部の組織・団体に期待する役割について教えてください。

➡ 日本国内の外部の組織・団体に期待する役割（組織名称と役割についてご回答ください）

組織名称	期待する役割

➡ 日本国外（海外）の外部の組織・団体に期待する役割（組織名称と役割についてご回答ください）

組織名称	期待する役割

IC Net ヒアリングメモ欄

九州外国人材調査：国際協力協会向け質問票

<目的>

本調査は、独立行政法人国際協力機構九州センター（JICA 九州）による「九州における外国人材の現状・課題等に関する調査」の一環で実施しております。同調査は、九州 7 県における外国人材の現状と課題を把握し、自治体のニーズを踏まえて JICA が果たすべき役割を検討することを目的としております。

訪問の際は、以下の項目についてお伺いさせていただきたく存じます。回答にあたっては、事前にご記入いただいても、ヒアリング当日に口頭で直接ご回答いただく形のいずれでも結構です。

お手数をおかけいたしますがご協力をよろしくお願いいたします。

① 何年ごろから多文化共生に取り組んでこられましたか？

（ ）年

② 近年、開始した新しい取組はありますか？

③ 外国人が安心して生活できるために行われている取組につき、該当するものに☑マークをご記入ください。

	「現在」行っている取組		「今後」強化したい取組		連携先名称
	単独	外部と連携	単独	外部と連携	
2) 生活の拠点作り支援					
住居の確保	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
銀行口座	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
クレジットカード	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
携帯電話	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
移動手段のサポート	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
買い物のサポート	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

添付資料1 質問票（国際協力協会）

休暇の過ごし方	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
その他 ()	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
上述のサービスについてどのように広報していますか	行政のホームページ	フェイスブック	国際交流センター	その他	
2) 日本への適応支援					
日本語の習得	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
地域交流イベント（祭りなど）	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
日本文化の紹介	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
母国文化の紹介	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
地域の留学生や国際交流員などの地元での就職支援	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
その他 ()	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
上述のサービスについてどのように広報していますか	行政のホームページ	フェイスブック	国際交流センター	その他	
3) 問題が発生した際のサポート					
医療（病気、けが、出産など）	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
災害	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
行政手続き	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
ビザ更新・変更	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
その他 ()	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
上述のサービスについてどのように広報していますか	行政のホームページ	フェイスブック	国際交流センター	その他	
4) 家族のサポート					
育児、子育て	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
就学	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
語学教育（日本語）	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
語学教育（母国語）	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
子ども同士の交流	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
親同士の交流	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
その他 ()	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

添付資料1 質問票（国際協力協会）

上述のサービスについてどの ように広報していますか	行政のホー ムページ	フェイスブ ック	国際交流セ ンター	その他	
5) その他のサポート					
()	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

④ 外国人住民支援にあたって特に配慮している事項

(ウ) 単身の場合

(エ) 家族帯同の場合

⑤ 過去3か月に相談依頼もしくはサービス提供を行った外国人住民の内訳を教えてください（男女別の人数をご記入ください。なお性別不明の場合には合計人数をご記入の上「男女合計人数」と欄外にご記入ください。）

	ベトナム		中国		フィリピン		インドネシア		その他（注）	
	（男）	（女）	（男）	（女）	（男）	（女）	（男）	（女）	（男）	（女）
技能実習										
資格外活動										
留学										
上記以外										
専門的・技術的分野の在留資格										
技術・人文知識・国際										
上記以外										
身分に基づく在留資格										
永住者										
日本人の配偶者										
永住者の配偶者										
定住者										
特定活動										
不明										

（注）「その他」の場合には、国籍を欄外にご記入ください。

⑥外国人からの相談の多い分野を教えてください

③の表を参照ください。

⑦ 多文化共生にあたって現在直面している課題を教えてください。

⑧ 現在、多文化共生社会推進・外国人住民の支援にあたって協力している外部の組織・団体について教えてください。

種類	名称	役割
受入組合		
送出機関		
日本語学校（国内）		
教育機関（大学等）		
業界団体		
地方自治体		

添付資料1 質問票（国際協力協会）

市民団体(NPO など)		
その他		

⑨ 多文化共生社会推進にあたって「今後、政府、県などの公的機関や業界団体など外部の組織・団体に期待する役割について教えてください。

→日本国内の外部の組織・団体に期待する役割（組織名称と役割についてご回答ください）

組織名称	期待する役割

→日本国外（海外）の外部の組織・団体に期待する役割（組織名称と役割についてご回答ください）

組織名称	期待する役割

九州外国人材調査：企業向け質問票

<目的>

本調査は、独立行政法人国際協力機構九州センター（JICA 九州）による「九州における外国人材の現状・課題等に関する調査」の一環で実施しております。同調査は、九州 7 県における外国人材の現状と課題を把握し、企業のニーズを踏まえて JICA が果たすべき役割を検討することを目的としております。

訪問の際は、以下の項目についてお伺いさせていただきたく存じます。回答にあたっては、事前にご記入いただいても、ヒアリング当日に口頭で直接ご回答いただく形のいずれでも結構です。

お手数をおかけいたしますがご協力をよろしくお願いいたします。

<ヒアリング項目一覧>

調査項目 1 現時点で受け入れている外国人材について

- ① 外国人材の受入れを開始した年
- ② 現在、受け入れている外国人材の在留資格、国籍（人数をご記入ください）
- ③ 受け入れている外国人材は単身者か家族帯同者か（人数をご記入ください）
- ④ 従事している業務の内容
- ⑤ 現状の外国人材の平均在籍期間
- ⑥ 現状の外国人材に依頼している業務の難易度
- ⑦ 外国人材の待遇について特に配慮している事項
- ⑧ 今後期待する外国人材へのニーズ

調査項目 2 外国人材の受入支援の取り組みについて

- ① 外国人材を円滑に受け入れるために貴社で行われている取組
- ② 現在、外国人材の受入にあたって協力している外部の組織・団体
- ③ 外国人材を円滑に受け入れるために「今後、自治体などの公的機関や業界団体など外部の組織・団体」に期待する役割

調査項目1 現時点で受け入れている外国人材について

① 外国人材の受入を開始した年 年

② 現在、受け入れている外国人材の在留資格と国籍（男女別の人数をご記入ください）

	ベトナム		中国		フィリピン		インドネシア		その他（注）	
	（男）	（女）	（男）	（女）	（男）	（女）	（男）	（女）	（男）	（女）
技能実習										
資格外活動										
留学	（男）	（女）	（男）	（女）	（男）	（女）	（男）	（女）	（男）	（女）
上記以外	（男）	（女）	（男）	（女）	（男）	（女）	（男）	（女）	（男）	（女）
専門的・技術的分野の在留資格										
技術・人文知識・国際	（男）	（女）	（男）	（女）	（男）	（女）	（男）	（女）	（男）	（女）
上記以外	（男）	（女）	（男）	（女）	（男）	（女）	（男）	（女）	（男）	（女）
身分に基づく在留資格										
永住者	（男）	（女）	（男）	（女）	（男）	（女）	（男）	（女）	（男）	（女）
日本人の配偶者	（男）	（女）	（男）	（女）	（男）	（女）	（男）	（女）	（男）	（女）
永住者の配偶者	（男）	（女）	（男）	（女）	（男）	（女）	（男）	（女）	（男）	（女）
定住者	（男）	（女）	（男）	（女）	（男）	（女）	（男）	（女）	（男）	（女）
特定活動	（男）	（女）	（男）	（女）	（男）	（女）	（男）	（女）	（男）	（女）
不明	（男）	（女）	（男）	（女）	（男）	（女）	（男）	（女）	（男）	（女）

（注）「その他」の場合には、国籍を欄外にご記入ください。

③ 単身か、家族帯同の別（人数をご記入ください）

単身者 人

家族帯同者 人

IC Net ヒアリングメモ欄

添付資料1 質問票（企業）

④ 従事している業務の内容（男女別の人数をご記入ください）

なお、①～⑦は技能実習の職種分類に基づき作成しておりますが、技能実習以外の在留資格でも業務内容にもとづき当該欄①～⑦もご活用ください。

	技能実習		資格外活動		専門的・技術的 分野の在留資格		身分に基づく在 留資格		その他	
① 農業関係										
耕種農業	(男)	(女)	(男)	(女)	(男)	(女)	(男)	(女)	(男)	(女)
畜産農業	(男)	(女)	(男)	(女)	(男)	(女)	(男)	(女)	(男)	(女)
② 漁業関係										
()	(男)	(女)	(男)	(女)	(男)	(女)	(男)	(女)	(男)	(女)
③ 建設関係										
とび	(男)	(女)	(男)	(女)	(男)	(女)	(男)	(女)	(男)	(女)
鉄筋施行	(男)	(女)	(男)	(女)	(男)	(女)	(男)	(女)	(男)	(女)
型枠施行	(男)	(女)	(男)	(女)	(男)	(女)	(男)	(女)	(男)	(女)
()	(男)	(女)	(男)	(女)	(男)	(女)	(男)	(女)	(男)	(女)
④ 食品製造関係										
食鳥処理加工業	(男)	(女)	(男)	(女)	(男)	(女)	(男)	(女)	(男)	(女)
加熱性水産加工 食品製造業	(男)	(女)	(男)	(女)	(男)	(女)	(男)	(女)	(男)	(女)
非加熱性水産加工 食品製造業	(男)	(女)	(男)	(女)	(男)	(女)	(男)	(女)	(男)	(女)
そう菜製造業	(男)	(女)	(男)	(女)	(男)	(女)	(男)	(女)	(男)	(女)
()	(男)	(女)	(男)	(女)	(男)	(女)	(男)	(女)	(男)	(女)
⑤ 繊維・衣服関係										
婦人子供服製造	(男)	(女)	(男)	(女)	(男)	(女)	(男)	(女)	(男)	(女)
()	(男)	(女)	(男)	(女)	(男)	(女)	(男)	(女)	(男)	(女)
⑥ 機械・金属関係										
電子機器組立て	(男)	(女)	(男)	(女)	(男)	(女)	(男)	(女)	(男)	(女)
機械加工	(男)	(女)	(男)	(女)	(男)	(女)	(男)	(女)	(男)	(女)
()	(男)	(女)	(男)	(女)	(男)	(女)	(男)	(女)	(男)	(女)
⑦ その他										
プラスチック成形	(男)	(女)	(男)	(女)	(男)	(女)	(男)	(女)	(男)	(女)
溶接	(男)	(女)	(男)	(女)	(男)	(女)	(男)	(女)	(男)	(女)
塗装	(男)	(女)	(男)	(女)	(男)	(女)	(男)	(女)	(男)	(女)
()	(男)	(女)	(男)	(女)	(男)	(女)	(男)	(女)	(男)	(女)
⑧ 情報通信業										
()	(男)	(女)	(男)	(女)	(男)	(女)	(男)	(女)	(男)	(女)

添付資料1 質問票（企業）

⑨ 卸売業、小売業										
()	(男)	(女)	(男)	(女)	(男)	(女)	(男)	(女)	(男)	(女)
⑩ 宿泊業、飲食サービス業										
()	(男)	(女)	(男)	(女)	(男)	(女)	(男)	(女)	(男)	(女)
⑪ 教育、学習支援業										
()	(男)	(女)	(男)	(女)	(男)	(女)	(男)	(女)	(男)	(女)
⑫ 医療、福祉										
()	(男)	(女)	(男)	(女)	(男)	(女)	(男)	(女)	(男)	(女)
⑬ 上記以外										
()	(男)	(女)	(男)	(女)	(男)	(女)	(男)	(女)	(男)	(女)

IC Net ヒアリングメモ欄

⑤ 現状の外国人材の平均在籍期間

- 6ヵ月以内
- 6ヵ月超～1年以内
- 1年超～3年以内
- 3年超～5年以内
- 5年超～10年以内
- 10年超～

IC Net ヒアリングメモ欄

⑥ 現状の外国人材に依頼している業務の難易度

- 比較的単純な作業であり職歴の浅いアルバイトでも代替可能
- アルバイトでも可能であるが、当該業種に関する一定の業務経験が必要
- 一定の業務スキルが必要であり、日本人の場合には正社員として採用した人材に任せる業務
- 特定の業務スキルが必要であり、同等のスキルを有する日本人を採用するのも比較的困難な業務

IC Net ヒアリングメモ欄

⑦ 外国人材の待遇について特に配慮している事項

- 報酬を同等のスキルを持つ日本人と同等に設定している
- 報酬を同等のスキルを持つ日本人よりも高めに設定している
- 文化・宗教的なバックグラウンドに配慮した就労環境を整えている
- 定期的に母国に帰国することができるように休暇スケジュールに配慮している

上記のご回答の補足、その他の取り組みがありましたらお聞かせください。

IC Net ヒアリングメモ欄

⑧ 今後期待する外国人材へのニーズについて

- 現時点の受入状況（人数・スキルレベル・在籍期間）を維持する見込み
- 現時点のスキルレベル・在籍期間は変更なく、受入人数を拡大したい
- 現時点のスキルレベル・人数は変更なく、在籍期間を延長したい
- 現時点のスキルレベルよりも、より難易度の高いスキルを有する人材を受け入れたい

上記のご回答につきまして、採用の方針など詳しくお聞かせください。

調査項目2 外国人材の受入支援の取り組みについて

① 外国人材を円滑に受け入れるために貴社で行われている取組につき、該当するものに☑マークをご記入ください。

	「現在」行っている取組		「今後」強化したい 取り組み		
	自社単独	外部と連携	自社単独	外部と連携	連携先の名称
① 生活の拠点作り					
住居の確保	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
銀行口座	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
クレジットカード	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
携帯電話	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
移動手段のサポート	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
買い物のサポート	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
休暇の過ごし方	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
その他 ()	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
② 日本への適応支援					
日本語の習得	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
社内交流イベント	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
地域交流イベント（祭りなど）	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
日本文化の紹介	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
母国文化の紹介	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
その他 ()	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
③ 問題が発生した際のサポート					
医療（病気・ケガ・出産等）	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
災害	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
行政手続き	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
ビザ更新	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
その他 ()	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
④ 子どものサポート					
育児支援・保育園	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
就学	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
語学教育（日本語）	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
語学教育（母国語）	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

添付資料1 質問票（企業）

子ども同士の交流	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
親同士の交流	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
その他 ()	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
⑤ その他のサポート					
()	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

IC Net ヒアリングメモ欄

② 現在、外国人材の受入にあたって協力している外部の組織・団体について教えてください。

種類	名称	役割
受入組合		
送出機関		
日本語学校（国内）		
教育機関（大学等）		
業界団体		
地方自治体		
市民団体（NPO 等）		
その他		

IC Net ヒアリングメモ欄

添付資料1 質問票（企業）

③ 外国人材を円滑に受け入れるために「今後、自治体などの公的機関や業界団体など外部の組織・団体」に期待する役割について教えてください。

➡ 日本国内の外部の組織・団体に期待する役割（組織名称と役割についてご回答ください）

組織名称	期待する役割

➡ 日本国外（海外）の外部の組織・団体に期待する役割（組織名称と役割についてご回答ください）

組織名称	期待する役割

IC Net ヒアリングメモ欄