

茨城県・栃木県における外国人材／ 多文化共生の現状・課題・取組等に 関する調査報告書

2023年12月

独立行政法人
国際協力機構（JICA）

アイ・シー・ネット株式会社

筑波セ
JR
23-001

目次

表リスト	2
図リスト	4
調査の要約	5
1. 本調査の背景と目的	10
2. 調査の概要	11
2.1. 関連情報の収集・分析（基礎調査）	11
2.1.1. 茨城県・栃木県の外国人材の基礎情報の収集（3章・4章）	11
2.1.2. 送出し国の制度情報の収集（5章）	11
2.1.3. 外国人材・多文化共生に関する課題解決の好事例・県内の企業アプローチ情報収集（6章・7章）	11
2.1.4. 分野別外国人材の概要（8章・9章）	11
2.2. 案件形成（パイロット事業実施含む）	11
2.2.1. パイロット事業案の形成・実施（10章）	11
2.2.2. 最終セミナー・調査全体の提言（11章・12章）	12
3. 茨城県・栃木県在住の外国人材の基本情報	13
3.1. 茨城県	13
3.1.1. 在留資格・国籍別在留外国人	13
3.1.2. 産業別就労外国人	17
3.1.3. 県内基礎自治体情報	22
3.2. 栃木県	25
3.2.1. 在留資格・国籍別在留外国人	25
3.2.2. 産業別就労外国人	29
3.2.3. 県内基礎自治体情報	33
4. 両県及び主な基礎自治体の外国人材受入れの対応	35
4.1. 茨城県	35
4.1.1. 外国人材受入れの取組み	35
4.1.2. 多文化共生の取組み	36
4.2. 茨城県の基礎自治体の外国人材受入れの対応	37
4.2.1. つくば市	37
4.2.2. 常総市	39
4.2.3. 鉾田市	41
4.2.4. 古河市	42
4.2.5. 水戸市	44
4.2.6. 日立市	46
4.2.7. 下妻市	48
4.2.8. 大洗町	49
4.2.9. 八千代町	50
4.3. 栃木県	52
4.3.1. 外国人材受入れの取組み	52
4.3.2. 多文化共生の取組み	52
4.4. 栃木県の基礎自治体の外国人材受入れの対応	53
4.4.1. 宇都宮市	53
4.4.2. 小山市	56
4.4.3. 栃木市	58

4.4.4. 真岡市	59
4.4.5. 大田原市	61
4.4.6. さくら市	63
5. 送出し国の外国人材に関する制度	65
5.1. 技能実習制度と特定技能制度の概要	65
5.1.1. 技能実習	65
5.1.2. 特定技能	66
5.1.3. コロナ禍における技能実習と特定技能の特定処置	68
5.2. ベトナム	69
5.2.1. ベトナムの概要	69
5.2.2. ベトナムの労働者送出し制度・政策の変遷	69
5.2.3. ベトナムからの技能実習	70
5.2.4. ベトナムからの特定技能	73
5.3. インドネシア	74
5.3.1. インドネシアの概要	74
5.3.2. インドネシアの労働者送出し制度・政策の変遷	74
5.3.3. インドネシアからの技能実習	76
5.3.4. インドネシアからの特定技能	79
6. 他地域・団体等で課題解決に成果を出している事例	81
6.1. ファーマーズ協同組合（香川県）による外国人材受入れ・還流の事例	81
6.2. 株式会社 HELTE による日本語教育のマッチングサービスアプリの事例	81
6.3. FM わいわいによる地域多文化共生の事例	83
6.4. 公益社団法人トレイディングケアによる多文化共生の事例	83
7. 外国人材の受入れ・還流に貢献する企業連携のアプローチ	85
7.1. ㈱商輪による「留学生ドラフト会議」	85
7.2. 茨城県福祉介護事業協同組合	86
7.3. 共同受注体 GLIT	87
8. 各分野の外国人材の概要	88
8.1. 農業外国人材の概要	88
8.2. 介護外国人材の概要	90
8.3. 製造業及び運輸・交通・ICT 外国人材の概要	92
8.3.1. 製造業及び運輸・交通・ICT における外国人労働者受入事業所・労働者数の状況	92
8.3.2. 茨城県・栃木県の製造業における外国人労働者の在留資格・国籍の状況	94
8.3.3. 茨城県・栃木県の製造業における外国人労働者受入れの課題等	95
8.4. 留学生の概要	96
9. 関連団体・企業等のヒアリング結果	98
9.1. 農業	98
9.1.1. 概要	98
9.2. 介護	100
9.2.1. 概要	100
9.3. 製造業及び運輸・交通・ICT	103
9.3.1. 概要	103
9.4. 留学生	104
9.4.1. 概要	104
9.5. 多文化共生	104
9.5.1. 概要	104
10. パイロット事業	107

10.1. 在留資格「特定技能」及び介護の仕事に関するセミナー開催.....	108
10.1.1. 事業の背景と目的	108
10.1.2. 事業の内容と期待される成果	111
10.1.3. 実施方法・作業日程.....	112
10.1.4. パイロット事業の実施	114
10.1.5. パイロット事業の成果と課題	119
10.2. 真岡市の外国人地域住民のための交通安全・生活安全・防犯教室.....	122
10.2.1. 事業の背景と目的	122
10.2.2. 事業の内容と期待される成果	122
10.2.3. 実施方法・作業日程.....	123
10.2.4. パイロット事業の実施.....	123
10.2.5. パイロット事業の成果と課題	128
10.3. 外国人ピアサポーター養成講座の実施および基礎自治体と連携した業務対応（試行）	129
10.3.1. 事業の背景と目的	129
10.3.2. 事業の内容と期待される成果	130
10.3.3. 実施方法・作業日程.....	131
10.3.4. パイロット事業の実施.....	132
10.3.5. パイロット事業の成果と課題	147
11. 最終報告セミナー	150
11.1. 最終報告セミナー概要	150
11.2. 内容	151
11.3. アンケート結果の概要	152
12. 本調査全体の総括及び提言.....	153
12.1. 総括.....	153
12.2. 提言	153
12.2.1. 外国人材受入れ支援における日本人材開発センターとの連携	153
12.2.2. 来日前に日本の生活や仕事を正しく理解する機会の提供.....	154
12.2.3. 自治体や地域の関係機関を主体とした取組みに向けた働きかけと JICA の役割.....	154

略語

略語	英文正式名称／英訳	和文正式名称／和訳
AP2LN	Asosiasi Penyelenggara Pemagangan Luar Negeri	海外実習事業主催協議会 (インドネシア)
DOLAB	Department of Overseas Labour, Ministry of Labour, Invalids and Social Affairs	海外労働管理局 (ベトナム)
IC	IBARAKI CHRISTIAN UNIVERSITY	茨城キリスト教大学
ISA	Immigration Services Agency of Japan	出入国在留管理庁
JICA	Japan International Cooperation Agency	国際協力機構
JITCO	Japan International Training Cooperation Organization	国際人材協力機構
KPI	Key Performance Indicator	重要業績指数
MoC	Memorandum of Cooperation	協力覚書
MOLISA	Ministry of Labour, Invalids and Social Affairs	労働・傷病兵・社会問題省 (ベトナム)
NGO	Non-Governmental Organization	非政府組織
NPO	Non-Profit Organization	非営利団体、非営利組織
OJT	On the Job Training	現任訓練
OTIT	Organization for Technical Intern Training	外国人技能実習機構
SISKOTKLN	Sistem Komputerisasi Tenaga Kerja Luar Negeri	海外労働者管理システム (インドネシア)
SNS	Social networking service	ソーシャルネットワークングサービス
TIA	Tochigi International Association	栃木県国際交流協会
VAMAS	Vietnam Association of Manpower supply	ベトナム海外労働者派遣協会

表リスト

表 3.1-1 在留資格・国籍別外国人数（茨城県）【在留資格基準 国籍別割合】 - 2022 年 12 月	13
表 3.1-2 在留資格・国籍別外国人数（茨城県）【国籍基準 在留資格別割合】 - 2022 年 12 月	15
表 3.1-3 在留資格・産業別就労外国人数（茨城県）の推移	17
表 3.1-4 産業別売上高茨城県と全国の比較- 2021 年 6 月	18
表 3.1-5 茨城県地域づくりの基本方向	20
表 3.1-6 多文化共生担当部署窓口（茨城県）	22
表 3.1-7 国際交流協会（茨城県）（設置のない基礎自治体は除く）	24
表 3.2-1 在留資格・国籍別外国人数（栃木県）【在留資格基準 国籍別割合】 - 2022 年 12 月	25
表 3.2-2 在留資格・国籍別外国人数（栃木県）【国籍基準 在留資格別割合】 - 2022 年 12 月	27
表 3.2-3 産産業別就労外国人数（栃木県）の推移	29
表 3.2-4 産業別売上高 栃木県と全国の比較- 2021 年 6 月	31
表 3.2-5 文化共生担当窓口・外国人材受入担当窓口（栃木県）	33
表 3.2-6 国際交流協会（栃木県）（設置のない基礎自治体は除く）	34
表 4.1-1 茨城県の外国人材受入れの取組み	35
表 4.1-2 茨城県の外国人材受入れの取組み（第 2 次茨城県総合計画）	36
表 4.1-3 茨城県の多文化共生の取組み	36
表 4.2-1 対象基礎自治体の選定理由	37
表 4.2-2 在留資格別在留外国人数（つくば市） - 2022 年 12 月	37
表 4.2-3 つくば市の施策・取組み	38
表 4.2-4 在留資格別在留外国人数（常総市）	39
表 4.2-5 常総市の施策・取組み	40
表 4.2-6 在留資格別在留外国人数（鉾田市） - 2022 年 12 月	41
表 4.2-7 鉾田市国際交流協会の取組み	42
表 4.2-8 在留資格別在留外国人数（古河市） - 2022 年 12 月	42
表 4.2-9 古河市の施策・取組み	43
表 4.2-10 在留資格別在留外国人数（水戸市） - 2022 年 12 月	44
表 4.2-11 水戸市の施策・取組み	45
表 4.2-12 在留資格別在留外国人数（日立市） - 2022 年 12 月	46
表 4.2-13 日立市の施策・取組み	46
表 4.2-14 在留資格別在留外国人数（下妻市） - 2022 年 12 月	48
表 4.2-15 在留資格別在留外国人数（大洗町） - 2022 年 12 月	49
表 4.2-16 大洗町の施策・取組み	49
表 4.2-17 在留資格別在留外国人数（八千代町） - 2022 年 12 月	50
表 4.2-18 八千代町の施策・取組み	51
表 4.3-1 栃木県の多文化共生の取組み	52
表 4.4-1 対象基礎自治体の選定理由	53
表 4.4-2 在留資格別在留外国人数（宇都宮市） - 2022 年 12 月	53
表 4.4-3 宇都宮市の施策・取組み	54
表 4.4-4 在留資格別在留外国人数（小山市） - 2022 年 12 月	56
表 4.4-5 小山市の施策・取組み	57
表 4.4-6 在留資格別在留外国人数（栃木市） - 2022 年 12 月	58
表 4.4-7 在留資格別在留外国人数（真岡市） - 2022 年 12 月	60
表 4.4-8 真岡市の施策・取組み	60
表 4.4-9 在留資格別在留外国人数（大田原市） - 2022 年 12 月	61
表 4.4-10 大田原市の施策・取組み	62
表 4.4-11 在留資格別在留外国人数（さくら市） - 2022 年 12 月	63
表 4.4-12 さくら市の施策・取組み	63

表 5.2-1 ベトナムの概要	69
表 5.2-2 ベトナムの労働者送出し制度の変遷	70
表 5.2-3 ベトナム技能実習の概要	71
表 5.2-4 契約に基づいて外国で働くベトナム人労働者を派遣する分野における国家管理に対する「査察結果の通知」の主な指摘内容	72
表 5.2-5 ベトナム特定技能の概要	73
表 5.3-1 インドネシアの概要	74
表 5.3-2 インドネシアの労働者送出し制度の変遷	75
表 5.3-3 インドネシアの技能実習の概要	76
表 5.3-4 インドネシアの特定技能の概要	79
表 6.1-1 令和2年10月～令和3年までに帰国した技能実習生の帰国後の仕事内容（職種別）	81
表 7.1-1 第7回留学生ドラフト会議の概要	86
表 8.3-1 茨城県・栃木県における外国人労働者受入事業所及び人数の状況	93
表 8.3-2 茨城県・栃木県の製造業における在留資格別外国人労働者数の状況	94
表 8.3-3 茨城県・栃木県の製造業における国籍別外国人労働者数の状況	94
表 10.1-1 第1回セミナープログラム	115
表 10.1-2 第2回セミナープログラム	116
表 10.1-3 第3回セミナープログラム	118
表 10.2-1 真岡市交通安全教室タイムスケジュール	124
表 10.2-2 当日のアジェンダ及びタイムスケジュール	126
表 10.2-3 当日のアジェンダ及びタイムスケジュール	127
表 10.3-1 当日プログラム	133
表 10.3-2 当日プログラム	134
表 10.3-3 当日プログラム	134
表 10.3-4 当日プログラム	135
表 10.3-5 在留外国人の SNS グループ	136
表 10.3-6 相談ケースと対応	137
表 10.3-7 当日プログラム	137
表 10.3-8 在留外国人の SNS グループと留意点	139
表 10.3-9 具体的なコンテンツ案	139
表 10.3-10 八千代町ピアサポーター相談会 当日プログラム	141
表 10.3-11 参加者の分布	145
表 10.3-12 参加者からのコメント（原文ママ）	147
表 11.2-1 パイロット事業Ⅲピアサポーター養成講座 パネルディスカッション発言メモ	151
表 11.2-2 セミナー時に寄せられたコメントや質問事項	152

図リスト

図 3.1-1 在留資格・国籍別外国人数（在留資格別／国籍別）－ 2022 年 12 月	13
図 3.1-2 産業別就労外国人数（茨城県）－ 2022 年 10 月	17
図 3.1-3 産業別売上高（茨城県）－ 2021 年 6 月	18
図 3.1-4 茨城県地図	22
図 3.2-1 在留資格・国籍別外国人数（栃木県）－ 2022 年 12 月	25
図 3.2-2 産業別就労外国人数（栃木県）－ 2022 年 10 月	29
図 3.2-3 産業別売上高（栃木県）－ 2021 年 6 月	30
図 3.2-4 栃木県地図	32
図 5.1-1 団体監理型の技能実習生の送出しと受入れの流れ	66
図 5.1-2 就労が認められる在留資格の技能水準	66
図 5.1-3 特定技能の送出しと受入れの流れ	68
図 5.2-1 ベトナム人技能実習生数（総在留者数）の推移	70
図 5.2-2 ベトナムの技能実習の送出しプロセス	72
図 5.3-1 インドネシア人技能実習生数（総在留者数）の推移	76
図 5.3-2 インドネシア民間送出し機関からの技能実習送出しプロセス	77
図 5.3-3 インドネシア政府機関からの技能実習送出しプロセス	78
図 5.3-4 インドネシア農業省からの技能実習送出しプロセス	78
図 5.3-5 インドネシアの特定技能受入れのプロセス	80
図 6.2-1 神戸市「STOP COVID-19×#Technology」における Sail を利用した事業イメージ図	82
図 6.3-1 ベトナム語の情報番組 Thư viện âm thanh “VIETNAM yêu mến KOBE”	83
図 7.1-1 過去の留学生ドラフト会議パンフレット	86
図 8.1-1 農業技能実習における農作業請負方式の仕組み図	89
図 8.1-2 農業特定技能における派遣形態	89
図 8.1-3 茨城県内で農林業に従事する外国人材数の推移	89
図 8.1-4 栃木県内で農林業に従事する外国人材数の推移	89
図 8.2-1 茨城県・栃木県の医療・福祉分野の外国人労働者数	90
図 8.2-2 茨城県・栃木県の介護分野の技能実習計画認定件数	91
図 8.2-3 2022 年度介護分野の国籍別技能実習計画認定件数（茨城県）	91
図 8.2-4 2022 年度介護分野の国籍別技能実習計画認定件数（栃木県）	91
図 8.2-5 茨城県・栃木県の介護分野の外国人労働者数（特定技能）	92
図 8.4-1 茨城県の留学生数（2018 年～2022 年）	96
図 8.4-2 栃木県の留学生数（令和 4 年度）	97
図 10.3-1 パイロット事業Ⅲの概要図	130
図 10.3-2 業務プロセスと日程	131
図 10.3-3 パイロット事業Ⅲの実施体制	132
図 10.3-4 告知チラシ	138
図 10.3-5 ピアサポーター研修の様子	140
図 10.3-6 八千代町ピアサポーター相談会	142
図 10.3-7 アンケートの集計結果	146

調査の要約

本調査は、2022年1月～2023年12月に実施し、①外国人材の受入れ・還流、及び②地域における多文化共生、の2つを主軸として、茨城県・栃木県の現状や関係機関・団体・民間企業等にかかる調査ならびに、送出国に関する調査等を行った。その結果をふまえ、JICAと関係機関との連携により外国人材受入れや多文化共生の課題解決に貢献する取組を検討し、その一部をパイロット事業として実施した。これらを通じ、日本国内のみならず、還流や循環を通じた外国人材の送出国での産業人材の基盤強化に資する取組について知見を得ることを目的とする。

(1) 基礎調査

基礎調査では、主にデスクトップ調査（茨城県・栃木県の外国人材の基礎情報の収集、送出国の制度情報の収集、外国人材・多文化共生に関する課題解決の好事例・県内の企業アプローチ情報収集）及び、茨城県・栃木県内の自治体、団体、事業者、教育機関等へのヒアリング調査を実施した。ヒアリング対象は、農業、介護、製造業及び運輸・交通・ICTの分野に加え、留学生、多文化共生の関係者である。結果、下記の調査結果が得られた。

●農業：

農業分野では、両県とも一定数の外国人材が在留している。個々の監理団体や農家からのヒアリングを行ったところ、受入れに関しては内定者の家族を訪問するなど積極的に人間関係を構築するような取り組みが見られた。また、中国やベトナムなど従来の送出国での人材枯渇を感じ取っているケースもあり、リスク回避の観点から他の送出国への関心は高いことが読み取れた。一方で、技能実習生等の在留者に対する継続的な研修や教育（農業研修、日本語研修含む）、及び人材還流について特筆すべき取り組みを行っている例は見受けられなかった。同時に県内での組織的な連携等も確認されなかった。しかし、JICA筑波はもとより、両県には、農業に特化し、かつ国際交流に積極的な専門教育機関が所在するという特徴を持っており、全国的にみても肝要なステークホルダーがある程度揃っているため、県や基礎自治体の農政関連部署と、これらの関連機関が連携すれば、農業分野の外国人材に資する活動が可能と言える。

●介護：

基礎調査では、技能実習生を中心に受入れながら、特定技能、留学生、EPA介護福祉士候補者等のそのほかの在留資格についても可能性を検討、実際に採用している介護サービス事業者のケースが見られた。特に技能実習から特定技能の移行ではなく、開発途上国側で特定技能の試験に合格した外国人材の日本語能力や介護に関連する経験を知りたいとの要望を確認できた。また、人材定着の視点から、技能実習生から始めて介護福祉士になることを外国人材のキャリア目標として位置づけ、そのための試験対策の支援を行いたいと考えている介護サービス事業者も見受けられた。茨城県・栃木県では、介護サービス事業者に対してオンラインセミナーを行うなど外国人材の受入れを促進する支援を提供しているが、外国人材の受入れを検討している介護サービス事業者は、外国人材を受入れたいが必要な手続きがわからない、多様な在留資格や受入れ制度についての知識が乏しい状況がみられたことから、外国人材の在留資格や受入れ制度についての情報を関心のある介護サービス事業者に届ける支援は、需要があると考えられた。外国人材側にとっても、介護に関する就労経験を活かしたキャリアパスの支援につなげる取組みも重要と考えられた。

上記の理由から、JICA筑波や茨城県関係者との協議の結果、茨城県の外国人材受入れ重点国の一つであるモンゴルからの介護分野の人材受入支援に関する取組をパイロット事業候補とした。モンゴルでの現地調査を実施し、介護分野で日本で働くことを目指す現地人材の情報や、特定技能を含む人材の送り出し支援に関わる機関・企業等の情報収集・分析を行い、送出国側として、同国での特定技能の唯一の送出国である労働・社会保障省労働福祉サービス局（GOLWS）や、モンゴル日本人材開発センター（MOJC）と連携、受入側として茨城県及び茨城県内の介護サービス事業者と連携のもと、パイロット事業Ⅰを実施することとした。

●製造業及び運輸・交通・ICT：

茨城県・栃木県の製造業に従事する外国人労働者は全体の約4割を占めており、両県ともに製造業が外国人労働者を最も多く受入れている業種である。特に栃木県では、製造業に従事する技能実習生の割合が約6割と高い。ヒアリングによると、生産現場のオペレーターとしては、永住者・定住者、次いで技能実習生を活用している企業が多かった。外国人材の育成については、既に勤務している先輩の外国人材が指導役を担っていることが多いが、会社を挙げて、外国人材への日本語学習を支援している事例も見られた。生活面のサポートとしては、技能実習生に対しては社員寮を用意するとともに、先輩の技能実習生がサポートを行っている。外国人材を活用している企業では、福利厚生の一環でレクリエーションを開催し、外国人材との親睦を図っている好事例もみられた。一方で、外国人労働者の多い地域では、交通安全や生活ルールに関するトラブルへの対応の必要性もみられ、栃木県真岡市をモデルとしパイロット事業Ⅱを実施することとした。

●留学生：

ヒアリング調査の結果、大学内および近隣地域との多文化共生はある程度進んでいることが判明した。とくに、留学生が自国の文化を地域の子どもたちに伝える活動や、学内での研究を通じた学生間の交流が実施されている。大学も学生の活動を後押しすべく、多文化共生の活動を通じて一定の基準を満たした学生に対して修了証を授与している。

留学生の就職に関しては、留学生の多くは大都市にある大企業を目指す場合が顕著な一方で、県内企業の関心が今一つということが判明した。課題の一つとして留学生は日本語がうまく使えないと思われ込み、日本人従業員との意思疎通を懸念して企業が受入れを躊躇するようである。茨城県の某大学では、文部科学が主催したJOB型インターンシップに対して学生の申し込み数が全国一位だったにもかかわらず、企業が採用を躊躇したためマッチングがほとんどできなかったという実態がある。

他方で、栃木県の某大学のようにN3レベルの日本語力を習得させて輩出している大学もあることから、留学生の日本語レベルについてきちんとした情報を提供すれば県内企業の認識を改められる可能性はあるように見える。

●多文化共生：

多文化共生に向けた取組みの度合・進捗は、基礎自治体間で異なり、外国人住民が集住している地域と外国人住民が散在している地域での差がある。基礎自治体間で外国人住民の人数や割合、特性、さらには地域課題の優先分野が異なるため、多文化共生に向けた取組み度合・進捗が一律である必要はないが、自治体職員個々人の意識によっても左右されているのが現状である。また、多文化共生は身近な問題であるにも関わらず、関心を持つ人は限定的で、担い手不足の状況にある。こうしたなか、外国人住民支援者を拡大するための講座や研修を行っている自治体・団体も見られるが、参加者層の拡大は限定的で、研修や講座の持続性に課題があることがわかった。また、自治体へのヒアリングによると、外国人住民への情報発信にはHPやFacebookを活用しているが、必要な情報が届いているか、周知に対する課題を感じている自治体が複数みられた。このような状況下、茨城県常総市で外国人住民支援に取り組む茨城NPOセンター・コモンズ及び複数の基礎自治体と連携し、外国人住民による外国人支援の担い手育成につなげる、パイロット事業Ⅲを実施することとした。

(2) パイロット事業

基礎調査（茨城県と栃木県の外国人材受入れ支援・多文化共生に関する情報収集・分析）を通じて、連携可能性のあるパートナーと、パートナーとの連携で取り組める可能性のあるパイロット事業内容案を複数作成した。その後、関係機関等との協議・調整を経て、連携可能性の有無を勘案して事業候補を絞り込み、パイロット事業Ⅰ「在留資格「特定技能」及び介護の仕事に関するセミナー開催」、パイロット事業Ⅱ「真岡市の交通安全・生活安全・防犯教室」、パイロット事業Ⅲ「外国人ピアサポーター養成講座の実施および基礎自治体と連携した業務対応（試行）」の3件のパイロット事業を企画し、実施した。各パイロット事業詳細及び成果と課題については10章で述べている。

●パイロット事業Ⅰ 在留資格「特定技能」及び介護の仕事に関するセミナー開催

基礎調査及びモンゴルでの現地調査を踏まえ、JICA 筑波や茨城県関係者との協議の結果、自治体・民間事業者・JICA が連携し、まだ受入れ実績の少ない開発途上国での特定技能の資格取得者の受け入れに関する試行として、モンゴルからの特定技能「介護」試験の合格者の受入れ促進に資するモデルづくりに繋げることを企図したパイロット事業を計画、モンゴル人と茨城県の介護サービス事業者を対象とし、2023年3月～8月にかけて全3回シリーズのセミナーを実施した。

モンゴル人材にとって有益な情報の提（介護分野の仕事の内容やキャリアパス・ロールモデル、日本での介護の仕事への理解を深めるとともに、同時に居住地・勤務地として茨城県の魅力を認識してもらう）、また、茨城県の介護サービス事業者にとって日本で働きたいと考えるモンゴル人材の発掘につなげることを主な目的とした。

第1回、第2回セミナーは情報提供型で対面・オンラインのハイブリッド形式で行い、日本で働くための在留資格、モンゴルから特定技能で就労するための手続きやGOLWS、MOJC、JICA、茨城県外国人材支援センターの取組み紹介、日本の介護の仕事内容や介護分野の在留資格、キャリアパスについて、茨城県内の介護事業者の協力を得て紹介した。

第3回セミナーでは、モンゴル人材と茨城県内の介護サービス事業者との対面型交流セミナーを開催（介護サービス事業者はオンラインでも参加可）、介護サービス事業者からの受入れ事例紹介とともに、現地で特定技能「介護」の資格を取得したモンゴル人材と介護サービス事業者が直接交流する機会を提供した。また各セミナーの事前広報、当日運営、実施後のセミナー参加者からの問い合わせに対応するフォローアップについて、JICA が技術協力を通じて支援する MOJC がその役割を担った。

さらに、日本式介護の仕事、介護分野の外国人材のキャリアパスなどを紹介する動画も本事業内で制作し、JICA の公式 YouTube チャンネルで公開。本事業終了後も、外国人材が日本の介護の仕事を理解するツールとして継続的な活用が可能である。

●パイロット事業Ⅱ 真岡市の交通安全・生活安全・防犯教室

基礎調査において、真岡市は市内に真岡工業団地が所在することから定住者や技能実習生を始めとする外国人労働者が多い地域であり、市役所には市民から外国人住民による交通ルール違反の改善を求める声や、また、市内の日本語学校においても自校の留学生に対して交通安全教室の開催依頼が市役所に寄せられていた。真岡市では、上記のような外国人材に対する指導を目的とした交通安全教室パッケージは持っておらず、新たに参加者作成する必要があった。

このような状況は真岡市に限らず、多くの市町村が共通すると思われ、自治体単位で運用可能な外国人向けの交通安全教室キット（コンテンツ）の構築は他地域にも裨益すると判断し、本パイロット事業を行うこととした。本教室コンテンツのポイントは、来日した外国人の行動を日本のルールや慣習に合わせて正すよう一方的に注意するだけでなく、外国人の社会文化的な背景を日本人が理解することで、問題解決に向けて相互に歩み寄る姿勢を示す、多文化共生の視点を入れていることである。具体的には、日本人職員・スタッフも外国人と同時に参加すること、クイズを取り入れてエンターテイメントの要素を組み込み、日本人と外国人のコミュニケーションを促し、相互理解を深めながら学べる内容としている。

2022年3月、真岡みらい日本語学校の留学生を対象に本教室を実施し、その振り返りを踏まえて、真岡市内の外国人材受入れ企業2社（真岡製作所、ファーストウッド）に勤める技能実習生及び特定技能の外国人材を対象に2022年6～7月にかけて2回実施した。第1回目の教室の講師、及び教材については本調査チームで作成したが、2回目以降の教室の進行や講師役は真岡市職員が務め、事業終了後の継続実施に繋げるための実践とすることができた。また、教室キットは3パターン（①自治体が外部からの依頼に応じて講師を派遣し教室を開催する場合、②自治体や交流協会が主催する場合、③企業・学校が自前で開催する場合）作成し、準備のプロセスや告知文のサンプルを分けて主催者側の実施形態に応じた活用が可能である。

●パイロット事業Ⅲ 外国人ピアサポーター養成講座の実施および基礎自治体と連携した業務対応（試行）

基礎調査をもとに考案した多文化共生にかかるパイロット事業候補案では、「外国人キーパーソン登録

制度構築支援」、「外国人・日本人参加交流型学習イベントの開催支援」、「多文化共生にかかる人材育成のための講座実施支援」などが挙げられていた。これらのうちの一つの活動に焦点を当てるのではなく、それぞれから一定の要素を汲み取り、茨城県内の多文化共生活動の底上げに資するパイロット事業とすることを目指した。茨城 NPO センター・コモンズの「外国人ピアサポーターの養成講座」を主体とし、外国人住民を対象とした基礎講座の実施、そして講座受講者が基礎自治体関係者と共に参加型で地域の外国人住民の支援となる活動を考案し、業務として試行する活動、この2つ組み合わせた事業とした。参加型で実施することにより参加者の当事者意識を醸成し、将来的な人的リソースの確保につなげることも見据えての事業計画を行った。

茨城 NPO センター・コモンズを実施団体とし、茨城県の県西地域の4自治体（常総市、八千代町、結城市、坂東市）協力のもと、2023年5～7月にかけて「外国人ピアサポーター養成講座」を全5回シリーズで実施した。講座では、外国人住民の困りごとや相談を受けやすいテーマ（税金、保険、教育、ゴミ出し等）について基本的な知識を習得するとともに、外国人住民への情報伝達・共有の方法を考えるワークショップや、外国人住民支援の活動を考案し、そのアクションプランを作成する実践的な内容とした。講座には8か国12名が参加し、最終的に11名の外国人ピアサポーターが認定された。具体的な活動は2023年8～10月にかけて2回試行した。常総市では外国人向けの避難所体験会や八千代町役場で外国人相談会を行い、外国人ピアサポーターが本活動の周知から当日の通訳やガイド役などの役割を担った。

（3）調査全体の総括と提言

本調査で自治体、交流協会、団体、企業、日本語学校、外国人当事者等、外国人材受入支援・多文化共生に関わる多様な関係者にアプローチして浮き彫りとなったのは、「情報の不足」という共通課題である。本調査で実施したパイロット事業では、JICA 筑波が調整役となり、自治体、団体、企業、日本人・外国人住民、送出し機関といった様々な関係者（アクター）をつなぐプラットフォームとしての役割を担ったことで、「情報の不足」という共通の課題に対して必要な、アクター同士の連携を促す仕掛けづくりができたと言える。

国内の拠点だけでなく、海外90か所以上に拠点を持つ JICA は、日本人材開発センターのような海外で外国人材に関する取り組みを実施している機関等とも連携しプラットフォームとして機能すること、また、日本国内外の組織や個人をつないで事業を推進できることが外国人材受入支援・多文化共生の取り組みに対する JICA の強みであると言える。今後の JICA の貢献に関する提言は以下のとおり。総括と提言の詳細は12章で述べる。

●外国人材受入れ支援における日本人材開発センターとの連携

JICA が技術協力で支援を行う東南アジア、東・中央アジアの日本人材開発センター（通称：日本センター）は、各国における産業中核人材の育成、日本語教育や所在国と日本との間の相互理解・交流促進等の活動を行っている。日本センターの強みである現地人材に関する知見や現地政府・ビジネス関連のネットワーク、研修やセミナーを実施できる場、SNS 等での日本に関心のある現地人材等に対する発信力、公的な機関である信用力などを活用することで、外国人材受入れに関する様々な支援ができる。

●来日前に日本の生活や仕事を正しく理解する機会の提供

外国人材と受け入れる企業・民間事業者間のミスマッチをなくすために、来日前に就労する実務の内容を外国人材に十分に理解をしてもらうことが必要である。そのために、各産業分野で外国人材受入れのために作成している業務紹介のツールなどを外国人材に紹介することで、就業する実務のイメージを持ったうえで来日の準備を行うことができる。また、介護や IT 等の特定分野の実務知識については、日本センターや現地の教育機関との連携で来日前の実務研修やキャリア教育に関するセミナーを提供することで、日本での円滑な就労に貢献することが期待される。

●自治体や地域の関係機関を主体とした取組みに向けた働きかけと JICA の役割

本事業では、JICA 筑波が企画する事業に自治体、団体、企業等からの協力を得る形でパイロット事業を実施したが、活動の持続性を担保するためには、自治体や地域に根差した団体等が主体的に取り組むこ

とが望ましく、JICAの有する人材ネットワークや支援制度を活用して実施する可能性もある。

外国人材支援の人材や経験が不足する自治体や団体の取組みには、国際協力推進員や地域在住のJICA海外協力隊経験者といった、開発途上国での活動経験があるJICA関係者を活用することで、多言語での対応や、外国人材の出身国に関する情報、知見や経験を提供することが可能である。また、予算不足が制約になっている自治体、団体、企業等に対しては、JICAの既存事業の活用促進のため、JICAの国内拠点や国際協力推進員が積極的に働きかけることが望まれる。

1. 本調査の背景と目的

人口減少・少子高齢化が進む日本では、様々な分野で外国人材の活躍が不可欠となっているが、労働条件や生活環境が原因となり、外国人材の日本離れも懸念されている。このような中、JICAは2021年4月より外国人材受入支援室を設置し、より適正かつ効果的な外国人材受入れ及び多文化共生の実現に貢献すべく、日本の関係機関と取り組みを行っている。

JICA筑波が所管する茨城県、栃木県においても取り組みの重要性は増している。茨城県は2019年4月に茨城県外国人材支援センターを設置し、県内企業等における外国人材（特に技術・人文知識・国際業務、特定技能等）の受入れ支援を開始した。JICA筑波は2020年12月に茨城県産業戦略部と外国人材受入れ支援にかかる連携覚書を締結するとともに、あらたに茨城県外国人材支援センターに国際協力推進員（外国人材・共生）を配置し、連携強化に向けた取り組みを行っている。また、栃木県は2019年6月にとちぎ外国人材活用促進協議会を設置し、同様に県内企業等における外国人材受入れ支援を開始している。

両県の一部の自治体や関連団体は、外国人材の受入れや多文化共生に積極的に取り組んでいるが、体制や予算等から取り組み内容に制約や限界がある。JICA筑波は県市町や関連団体との具体的かつ効果的な連携事業等を模索しているところである。

本調査は、2022年1月～2023年12月に実施し、①外国人材の受入れ・還流、及び②地域における多文化共生、の2つを主軸として、茨城県・栃木県の現状や関係機関・団体・民間企業等にかかる調査ならびに、送出し国に関する調査等を行った。その結果をふまえ、JICAと関係機関との連携により外国人材受入れや多文化共生の課題解決に貢献する取組を検討し、その一部をパイロット事業として実施した。これらを通じ、日本国内のみならず、還流や循環を通じた外国人材の送出し国での産業人材の基盤強化に資する取組について知見を得ることを目的とする。

2. 調査の概要

本調査は大きく「関連情報の収集・分析（基礎調査）」と「案件形成（パイロット事業実施含む）」の2つの活動からなる。最終報告書3章から9章までが「関連情報の収集・分析」、10章が9章までの情報収集・分析を踏まえたパイロット事業の案件形成及び実施報告である。最後に、成果報告として実施した最終報告会の内容を11章、本調査全体の総括及び提言を12章にて述べる。

2.1. 関連情報の収集・分析（基礎調査）

2.1.1. 茨城県・栃木県の外国人材の基礎情報の収集（3章・4章）

本調査の主要な目的が茨城県・栃木県の外国人材受入れ・還流及び多文化共生の課題解決に資するパイロット事業を実施することであることから、まずは両県、および両県の代表的な基礎自治体について、外国人材の基礎情報の収集として、外国人材受入れの取り組み及び多文化共生の取り組みについての調査を行った。両県の代表的な基礎自治体については、自治体に占める外国人割合の高さや多文化共生プランの策定状況などを加味し、特徴的な自治体について取り上げた。

2.1.2. 送出し国の制度情報の収集（5章）

本調査においては、全ての在留資格を調査対象としているものの、外国人材の受入れ・還流の観点から、特に技能実習及び特定技能について重点的に調査を実施した。そのため、全国及び茨城県、栃木県内の技能実習生の出身国として圧倒的に比重が高いベトナム、及び近年新たな人材送出し先として注目されており、技能実習生及び特定技能人材の在留数としても、ベトナムに次いで全国的に多くなっているインドネシアを取り上げ、その送出し制度について詳細に把握できる調査項目とした。

2.1.3. 外国人材・多文化共生に関する課題解決の好事例・県内の企業アプローチ情報収集（6章・7章）

パイロット事業案件形成に資する情報として、日本全国で外国人材の還流や多文化共生の課題解決に関して成果を出している好事例について調査及びレビューを実施した。また、県内で外国人材の受入れ・還流に貢献するアプローチを実施している企業についても調査を行い、パイロット事業での連携可能性についての検討材料とした。

2.1.4. 分野別外国人材の概要（8章・9章）

3章・4章での調査から、茨城県・栃木県の外国人材の傾向や両県・両県内の市町村の施策を踏まえ、本業務の調査対象としては、農業、介護、製造業及び運輸・交通・ICTの3つを重点分野とし、茨城県・栃木県の外国人材の概要を整理する。加えて、茨城県で制定されているグローバル基本方針の中で留学生の受入れも積極的に進めおり、地域における多文化共生を考えるうえで考慮すべきであることから、留学生についても整理を行った。その上で各分野における外国人材受入及び多文化共生に関わる茨城県・栃木県内の課題について調査・把握することを目的として、関連団体や企業、自治体等約50件に対して2021年1月～4月にかけてヒアリング調査を実施した。

2.2. 案件形成（パイロット事業実施含む）

2.2.1. パイロット事業案の形成・実施（10章）

前章までの調査内容を基に、県内の外国人材・多文化共生に関する課題の解決に資すると考えられるパイロット事業案を作成した。案件形成にあたっては、ステークホルダーとなる各自治体、団体、企業等との協議やニーズのヒアリングを行ったうえで、実施可能性の高い案件を3件程度に絞り込み、パイロット事業として実施した。

2.2.2. 最終セミナー・調査全体の提言（11章・12章）

パイロット事業の実施を踏まえ、公開セミナー（対面・オンラインのハイブリッド形式）を開催し、パイロット事業の具体的な取り組みや成果と課題について発信成果の発信を実施した。最終報告セミナーの詳しい内容及び実施結果については11章で述べている。最後に12章で調査及び案件形成から示唆できる総括や提言について述べている。

3. 茨城県・栃木県在住の外国人材の基本情報

3.1. 茨城県

3.1.1. 在留資格・国籍別在留外国人

茨城県の在留資格・国籍別在留外国人数を図 3.1-1 および表 3.1-1・表 3.1-2 にまとめる。図 3.1-1 では、2022 年 12 月分データをもとに在留資格、国籍別それぞれの割合を円グラフで示している

2022 年 12 月時点で、茨城県の外国人在留人数は 81,478 人でこれは県人口のおよそ 2.9% を占める。資格別では、身分による資格 (35,708 人：県内在留外国人の 43.8%)、特定技能・技能実習 (21,722 人：26.7%)、資格外活動 (10,381 人：12.7%) の順に多く、国籍別では、ベトナム (15,250 人：18.7%)、中国 (11,971 人：県内在留外国人の 14.7%)、フィリピン (10,730 人：13.2%) の順に多い。

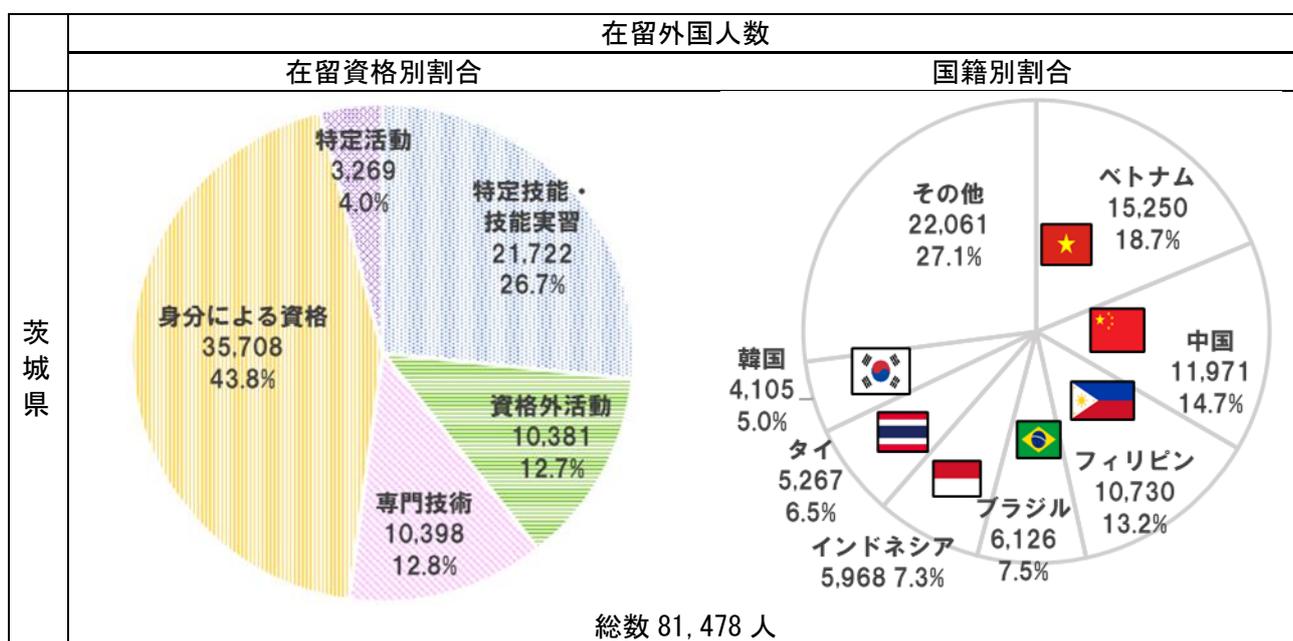


図 3.1-1 在留資格・国籍別外国人数 (在留資格別／国籍別) - 2022 年 12 月

出典：出入国在留管理庁

表 3.1-1・表 3.2-2 では在留外国人数の上位 7 カ国を抽出し、在留資格・国籍人数における上位 3 つを太字で強調している。特定技能はベトナム (52.1%) インドネシア (21.8%)、で半数以上を占めている。技能実習は、ベトナム (43.8%)、インドネシア (20.4%)、中国 (13.7%) の順に多い。資格外活動は中国、ベトナムの順に多く、留学は中国が 46.6% と特に多い。専門技術のうち、技術・人文知識・国際業務はベトナム (31.0%)、中国 (12.6%) が多い。身分による資格は、フィリピン、ブラジル、中国が多い。

表 3.1-1 在留資格・国籍別外国人数 (茨城県) 【在留資格基準 国籍別割合】 - 2022 年 12 月

国籍／ 在留資格	1. 特定技能・技能実習			
	1.1. 特定技能		1.2. 技能実習	
	人数	割合	人数	割合
ベトナム	3,870	52.1%	6,263	43.8%
中国	511	6.9%	1,959	13.7%
フィリピン	316	4.3%	883	6.2%
ブラジル	0	0.0%	0	0.0%

国籍／ 在留資格	1. 特定技能・技能実習							
	1.1. 特定技能		1.2. 技能実習					
	人数	割合	人数	割合				
インドネシア	1,619	21.8%	2,910	20.4%				
タイ	213	2.9%	713	5.0%				
韓国	0	0.0%	0	0.0%				
その他	4,772	64.2%	7,826	54.8%				
総数	7,431	100.0%	14,291	100.0%				

国籍／ 在留資格	2. 資格外活動							
	2.1. 留学		2.2. 左記以外					
	人数	割合	人数	割合				
ベトナム	517	12.8%	945	14.9%				
中国	1,882	46.6%	1,025	16.2%				
フィリピン	32	0.8%	228	3.6%				
ブラジル	40	1.0%	33	0.5%				
インドネシア	115	2.8%	142	2.2%				
タイ	55	1.4%	20	0.3%				
韓国	149	3.7%	129	2.0%				
その他	1,763	43.7%	4,768	75.1%				
総数	4,036	100.0%	6,345	100.0%				

国籍／在留資格	3. 専門技術							
	3.1. 技術・人文知識・国際業務		3.2. 左記以外					
	人数	割合	人数	割合				
ベトナム	2,006	31.0%	112	2.9%				
中国	814	12.6%	855	21.8%				
フィリピン	161	2.5%	338	8.6%				
ブラジル	16	0.2%	19	0.5%				
インドネシア	94	1.5%	46	1.2%				
タイ	39	0.6%	95	2.4%				
韓国	138	2.1%	136	3.5%				
その他	5,207	80.5%	2,440	62.1%				
総数	6,469	100.0%	3,929	100.0%				

国籍／在留資格	4. 身分による資格							
	4.1. 永住者		4.2. 日本人の配偶者等		4.3. 永住者の配偶者等		4.4. 定住者	
	人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合
ベトナム	411	1.8%	123	3.0%	51	3.8%	114	1.6%
中国	3,700	16.0%	452	11.1%	150	11.2%	275	3.8%
フィリピン	4,627	20.0%	889	21.8%	414	31.0%	2,684	37.5%
ブラジル	3,546	15.3%	533	13.1%	136	10.2%	1,797	25.1%
インドネシア	312	1.3%	118	2.9%	24	1.8%	403	5.6%
タイ	2,550	11.0%	658	16.1%	144	10.8%	743	10.4%
韓国	3,119	13.5%	250	6.1%	26	1.9%	152	2.1%
その他	5,279	22.8%	1,176	28.9%	442	33.1%	1,109	15.5%
総数	23,133	100.0%	4,076	100.0%	1,336	100.0%	7,163	100.0%

国籍／ 在留資格	1. 特定技能・技能実習							
	1.1. 特定技能		1.2. 技能実習					
	人数	割合	人数	割合				
国籍／在留資格	5. 特定活動							
	人数	割合						
ベトナム	838	25.6%						
中国	348	10.6%						
フィリピン	158	4.8%						
ブラジル	6	0.2%						
インドネシア	185	5.7%						
タイ	37	1.1%						
韓国	6	0.2%						
その他	2,529	77.4%						
総数	3,269	100.0%						

出典：出入国在留管理庁

表 3.1-2 は国籍を基準とした在留資格別の割合を示したものである。国籍上位 7 か国の在留資格別の割合上位 3 つを挙げる。ベトナムは、技能実習 (41.1%)、特定技能 (25.4%)、技術・人文知識・国際業務 (13.2%) の順に多い。中国は、永住者 (30.9%)、技能実習 (16.4%)、留学 (15.7%) の順に多い。フィリピンは、永住者 (43.1%)、定住者 (25.0%)、日本人の配偶者等 (8.3%) の順となっており、身分による資格が半数以上を占めている。ブラジルは、永住者 (57.9%)、定住者 (29.3%)、日本人の配偶者等 (8.7%) と続き、永住者の配偶者等 (2.2%) をあわせて身分による資格による在留者が 98.1% を占めている。インドネシアは、技能実習 (48.8%)、特定技能 (27.1%)、定住者 (6.8%) の順であり、技能実習が突出している。タイは、永住者 (48.4%)、技能実習 (13.5%)、定住者 (14.1%) の順に多い。韓国は、永住者 (76.0%)、日本人の配偶者等 (6.1%)、定住者 (3.7%) となっており、永住者が非常に多い。

表 3.1-2 在留資格・国籍別外国人数 (茨城県) 【国籍基準 在留資格別割合】 - 2022 年 12 月

在留資格／国籍	ベトナム		中国		フィリピン	
	人数	割合	人数	割合	人数	割合
1. 特定技能・技能実習						
1.1. 特定技能	3,870	25.4%	511	4.3%	316	2.9%
1.2. 技能実習	6,263	41.1%	1,959	16.4%	883	8.2%
2. 資格外活動						
2.1. 留学	517	3.4%	1,882	15.7%	32	0.3%
2.2. 上記以外	945	6.2%	1,025	8.6%	228	2.1%
3. 専門技術						
3.1. 技術・人文知識・国際業務	2,006	13.2%	814	6.8%	161	1.5%
3.2. 上記以外	112	0.7%	855	7.1%	338	3.2%
4. 身分による資格						
4.1. 永住者	411	2.7%	3,700	30.9%	4,627	43.1%
4.2. 日本人の配偶者等	123	0.8%	452	3.8%	889	8.3%
4.3. 永住者の配偶者等	51	0.3%	150	1.3%	414	3.9%
4.4. 定住者	114	0.7%	275	2.3%	2,684	25.0%
5. 特定活動	838	5.5%	348	2.9%	158	1.5%
総計	15,250	100.0%	11,971	100.0%	10,730	100.0%

在留資格／国籍	ブラジル		インドネシア		タイ	
	人数	割合	人数	割合	人数	割合
1. 特定技能・技能実習						

1.1. 特定技能	0	0.0%	1,619	27.1%	213	4.0%
1.2. 技能実習	0	0.0%	2,910	48.8%	713	13.5%
2. 資格外活動						
2.1. 留学	40	0.7%	115	1.9%	55	1.0%
2.2. 上記以外	33	0.5%	142	2.4%	20	0.4%
3. 専門技術						
3.1. 技術・人文知識・国際業務	16	0.3%	94	1.6%	39	0.7%
3.2. 上記以外	19	0.3%	46	0.8%	95	1.8%
4. 身分による資格						
4.1. 永住者	3,546	57.9%	312	5.2%	2,550	48.4%
4.2. 日本人の配偶者等	533	8.7%	118	2.0%	658	12.5%
4.3. 永住者の配偶者等	136	2.2%	24	0.4%	144	2.7%
4.4. 定住者	1,797	29.3%	403	6.8%	743	14.1%
5. 特定活動	6	0.1%	185	3.1%	37	0.7%
総計	6,126	100.0%	5,968	100.0%	5,267	100.0%

在留資格／国籍	韓国		その他		総数	
	人数	割合	人数	割合	人数	割合
1. 特定技能・技能実習						
1.1. 特定技能	0	0.0%	902	4.1%	7,431	9.1%
1.2. 技能実習	0	0.0%	1,563	7.1%	14,291	17.5%
2. 資格外活動						
2.1. 留学	149	3.6%	1,246	5.6%	4,036	5.0%
2.2. 上記以外	129	3.1%	3,823	17.3%	6,345	7.8%
3. 専門技術						
3.1. 技術・人文知識・国際業務	138	3.4%	3,201	14.5%	6,469	7.9%
3.2. 上記以外	136	3.3%	2,328	10.6%	3,929	4.8%
4. 身分による資格						
4.1. 永住者	3,119	76.0%	4,868	22.1%	23,133	28.4%
4.2. 日本人の配偶者等	250	6.1%	1,053	4.8%	4,076	5.0%
4.3. 永住者の配偶者等	26	0.6%	391	1.8%	1,336	1.6%
4.4. 定住者	152	3.7%	995	4.5%	7,163	8.8%
5. 特定活動	6	0.1%	1,691	7.7%	3,269	4.0%
総計	4,105	100.0%	22,061	100.0%	81,478	100.0%

出典：出入国在留管理庁

3.1.2. 産業別就労外国人

(1) 就労外国人数

茨城県の就労外国人は 2022 年 10 月時点で、48,392 人で、その中で「製造業」が最も多く 18,005 人（37.2%）を占めている。次に「農業、林業」が 8,673 人（17.9%）で、「サービス業（他に分類されないもの）」が 5,619 人（11.6%）と続いている。

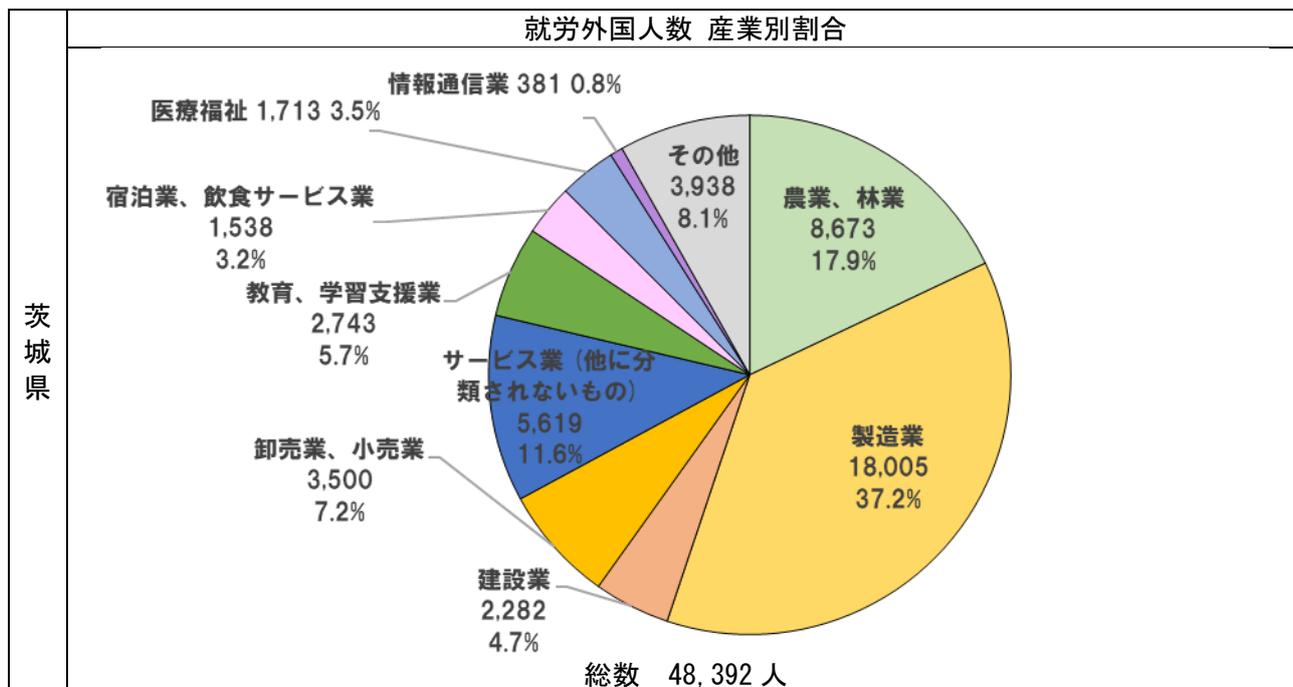


図 3.1-2 産業別就労外国人数（茨城県） - 2022 年 10 月

出典：茨城労働局

茨城県の産業別外国人労働者数の推移（表 3.1-3）を見ると、2020 年から 2022 年の間で全体的に増加傾向にあり、特に 2022 年には前年比で 5,052 人増となって合計 48,392 人となっている。この 2 年間で最も増加が顕著なのは「製造業」で、2020 年から 2022 年にかけて合計で 2,623 人増となった。次に「サービス業（他に分類されないもの）」が 1,852 人増、そして「農業、林業」が 1,096 人増と続いている。2020 年から 2021 年の間で最も減少が顕著だった「宿泊業、飲食サービス業」は、2022 年に 156 人増となり回復の兆しを見せている。

表 3.1-3 在留資格・産業別就労外国人数（茨城県）の推移

茨城県 産業別外国人労働者数	2020	2021	増減	2022	増減
農業、林業	7,577	7,760	+183	8,673	+913
製造業	15,382	16,102	+720	18,005	+1,903
建設業	2,128	2,124	-4	2,282	+158
卸売業、小売業	2,566	2,992	+426	3,500	+508
サービス業（他に分類されないもの）	3,767	4,655	+888	5,619	+964
教育、学習支援業	2,502	2,744	+242	2,743	-1
宿泊業、飲食サービス業	1,787	1,382	-405	1,538	+156
医療福祉	869	1,328	+459	1,713	+385

茨城県 産業別外国人労働者数	2020	2021	増減	2022	増減
情報通信業	279	328	+49	381	+53
その他	2,622	3,925	+1,303	3,938	+13
合計	39,479	43,340	+3,861	48,392	+5,052

出典：茨城労働局

(2) 県内産業分布

茨城県の産業別売上高上位は2021年6月時点で、上位から「製造業」約12兆6,703億円(40.1%)、「卸売業・小売業」約7兆4,515億円(23.6%)、「医療・福祉」約2兆3,587億円(7.5%)が占めている。

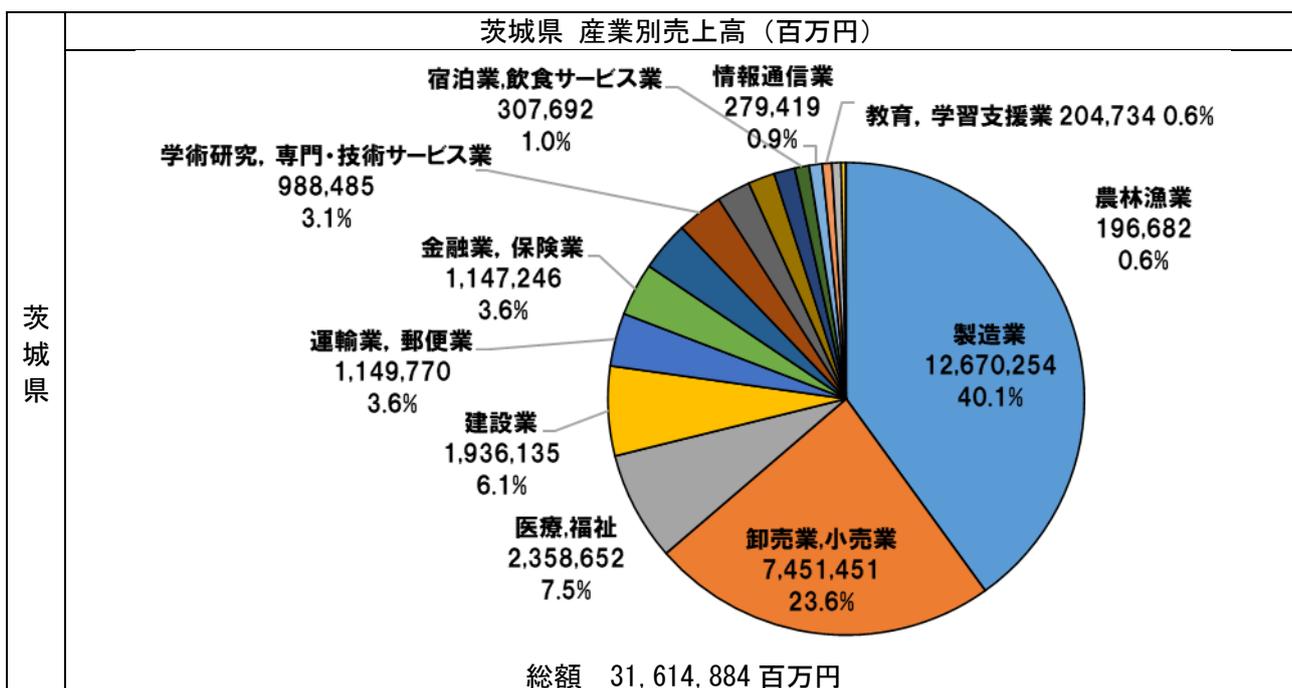


図 3.1-3 産業別売上高 (茨城県) - 2021年6月

出典：茨城県 令和3年経済センサス-活動調査

茨城県の産業別売上高を全国のデータと比較した(表 3.1-3)。茨城県の産業別構成比を見ると、製造業が最も高く、全体の40.1%を占めており、これは全国平均の19.4%を20.7%も上回っている。次に高いのは卸売業・小売業で、23.6%の構成比を占め、これは全国の34.1%よりも10.6%低い。また、医療・福祉は茨城県で7.5%の構成比を示し、これは全国平均の10.3%よりも2.8%低い。他の産業を見ると、情報通信業の構成比は茨城県が0.9%となり、全国平均の4.3%と比較して3.4ポイント低いことがわかる。このように、茨城県の産業構造は製造業が特に強い一方、卸売業・小売業や情報通信業などは全国平均を下回っていることが確認できる。

表 3.1-4 産業別売上高茨城県と全国の比較-2021年6月

産業分類	茨城県			全国			Δ 構成比 (茨城県- 全国)
	売上高 (百万円)	構成比	順位	売上高 (百万円)	構成比	順位	
製造業	12,670,254	40.1%	1	331,087,259	19.4%	2	20.7%

産業分類	茨城県			全国			△ 構成比 (茨城県- 全国)
	売上高 (百万円)	構成比	順位	売上高 (百万円)	構成比	順位	
卸売業, 小売業	7,451,451	23.6%	2	583,341,960	34.1%	1	-10.6%
医療, 福祉	2,358,652	7.5%	3	175,491,282	10.3%	3	-2.8%
建設業	1,936,135	6.1%	4	110,607,631	6.5%	5	-0.4%
運輸業, 郵便業	1,149,770	3.6%	5	58,790,860	3.4%	7	0.2%
金融業, 保険業	1,147,246	3.6%	6	116,764,420	6.8%	4	-3.2%
電気・ガス・熱供給・ 水道業	1,071,119	3.4%	7	32,113,373	1.9%	11	1.5%
学術研究, 専門・技術 サービス業	988,485	3.1%	8	47,485,531	2.8%	10	0.3%
サービス業(他に分類 されないもの)	723,594	2.3%	9	48,010,151	2.8%	9	-0.5%
生活関連サービス業, 娯楽業	572,811	1.8%	10	30,486,809	1.8%	12	0.0%
不動産業, 物品賃貸業	449,626	1.4%	11	56,517,876	3.3%	8	-1.9%
宿泊業, 飲食サービス 業	307,692	1.0%	12	20,423,031	1.2%	13	-0.2%
情報通信業	279,419	0.9%	13	72,945,420	4.3%	6	-3.4%
教育, 学習支援業	204,734	0.6%	14	13,323,144	0.8%	14	-0.1%
農林漁業	196,682	0.6%	15	5,709,699	0.3%	15	0.3%
複合サービス事業	99,060	0.3%	16	4,623,351	0.3%	16	0.0%
鉱業, 採石業, 砂利採取 業	8,154	0.03%	17	653,035	0.04%	17	-0.01%
合計	31,614,884	100.0%		1,708,374,832	100.0%		

出典：茨城県 令和3年経済センサス-活動調査

産業別売上高を県内市町村別に見てみると、「製造業」では神栖市が約1兆4,904億円でもっと多く、次いで日立市の約1兆2,721億円、ひたちなか市の約1兆126億円の順となっており、上位3市で全体の29.8%を占めている。

「卸売業、小売業」では水戸市の約1兆6,800億円、つくば市の約6,575億円、土浦市の約5,938億円の順に多く、上位3市で全体の39.9%を占めている。

「学術研究、専門・技術サービス業」では、つくば市が約4,711億円で最も多く、次いで日立市の約1,123億円、東海村の約954億円の順となっており、上位5市町村で全体の81.7%を占めている。

「医療、福祉」では、第1位の水戸市が58.7%を占め、続くつくば市、土浦市、日立市、ひたちなか市の上位5市で全体の72.8%を占めているのが主な特徴となっている。

「農林漁業」では、小美玉市が約243億円で最も多く、次いで鉾田市の約222億円、下妻市の約118億円、茨城町の約108億円、石岡市の約87億円の順となっている¹。

(3) 県内地域づくりの基本方向

茨城県「地域づくりの基本方向」における各地域の現状と課題および目指す将来像は表3.1-5のとおり。

¹ 茨城県ホームページ「令和3年経済センサス-活動調査（産業横断的集計）確報」

<https://www.pref.ibaraki.jp/kikaku/tokei/fukyu/tokei/betsu/rodo/keisen2021-2-2/index.html>（最終アクセス日：2023年10月2日）

「農林漁業」については、令和3年の調査において、「農林漁業」の基礎自治体ごとの売上高のデータが集計されていないため、平成28年の同調査のデータを採用した。

表 3.1-5 茨城県地域づくりの基本方向

地域	現状と課題	目指す将来像
県北	<ul style="list-style-type: none"> ・県北地域は多様な自然環境を持つ。人口は約 35 万 9 千人、県全体の 12.4%を占める。 ・県内で最も高齢化が進行しており、人口の大幅な減少が見込まれる。 ・広域交通ネットワークの整備を通じて交流人口の拡大が必要。 ・地域の特性を活かした観光や産業の発展が必要。山間部では、農林畜産業の振興が必要。 	<ul style="list-style-type: none"> ・県北地域全域が、ゆとりと潤いのある魅力的な地域として発展。 ・広域交通ネットワークの整備により、産業・観光の発展や交流が促進。移住・二地域居住や、地域の歴史・芸術・伝統文化を活かした交流が活発になる。 ・豊かな自然環境を活かした観光の発展。臨海部では、地域産業の競争力等の強化により地域経済が活性化。山間部では、環境に配慮した環境に配慮した有機農業等の取組や林業の成長産業化に加え、地域資源を活用した観光との連携が進み、付加価値の高い農林水産業が発展。
県央	<ul style="list-style-type: none"> ・那珂川から涸沼に至る平坦地と丘陵地からなり、県都水戸を中心に経済、文化、行政の中心地として発展してきた。人口は約 70 万 9 千人で、県全体の 24.6%を占める。 ・広域交通ネットワークを活かした物流・産業拠点の形成が求められる。 ・観光資源・自然環境を一体的に楽しむ環境づくり、地域の特色を活かした農林水産業の一層の振興が求められる。 	<ul style="list-style-type: none"> ・高次都市機能の集積・強化や、生活関連機能サービスの充実により、人・モノ・情報が活発に行き交い、活力ある社会経済が維持され、定住が促進。 ・魅力的な地域資源や観光資源を活かした更なる交流人口の拡大、賑わいの創出。 ・首都圏における国内外の玄関口として、陸・海・空の広域交通ネットワークを活かした物流・産業拠点の形成。
鹿行	<ul style="list-style-type: none"> ・霞ヶ浦や北浦、行方台地などの豊かな自然環境に恵まれ、園芸作物、養豚業、水産業が盛ん。石油精製、石油化学、鉄鋼を中心とした基礎素材産業の国内有数の集積を持つ鹿島臨海工業地帯が存在。人口は約 27 万 2 千人で、県の 9.4%を占める。 ・医療提供体制の強化や、教育機関の充実が求められている。 ・県を代表する農林水産物の産地として、安定した生産出荷体制の整備促進が望まれる。 	<ul style="list-style-type: none"> ・カシマサッカースタジアムを中心に、魅力的なまちづくりが展開されるとともに、地域医療や教育環境の充実により、定住が促進。 ・美しい水辺景観と魅力的な観光資源、サッカーやサイクリングなどのスポーツを活かして交流人口が拡大。 ・カーボンニュートラル社会に対応した鹿島臨海工業地帯を核として、本県の将来を支える骨太な産業が集積した国際競争力のある産業拠点として発展。 ・農産物の安定的な出荷が行われ、6次産業化等やICT等の活用による付加価値や生産性が高い農林水産業が進展。
県南	<ul style="list-style-type: none"> ・東京圏に近接し、鉄道や高速道路などの交通網が整備された、最先端の科学技術拠点。 ・豊富な農産物が生産され、豊かな自然を有し、都市と農村がバランスよく発展。人口は約 100 万 1 千人で、県内全体の 34.7%を占める。 ・新たな産業を創出するとともに、首都圏中央連絡自動車道沿線等への成長産業の誘致や儲かる農業の実現、交流人口の拡大 	<ul style="list-style-type: none"> ・東京圏との近接性や広域交通ネットワークを活かし、活力のある産業と豊かな自然が共生する潤いのある生活環境が実現され、定住が促進。 ・魅力的な地域資源や観光資源を活かし、更なる交流人口の拡大。 ・つくばの科学技術シーズが世界中のヒト・モノ・カネと結び付いて事業化し成長する仕掛けとして機能するエコシステムが形成。

地域	現状と課題	目指す将来像
	大等により、活力のある地域づくりが求められている。	・農地の集積・集約化やスマート農業技術の導入による大幅な省力化によって経営規模の拡大。
県西	<ul style="list-style-type: none"> ・利根川、鬼怒川、小貝川の流域に広がる肥沃で広大な平坦地を有する。 ・伝統的工芸品や石材業などの地場産業が盛んで、大規模園芸産地が形成され、土地利用型農業を展開。 ・北関東自動車道、首都圏中央連絡自動車道など広域交通ネットワークの整備によって企業の立地が進む。 ・東京圏に近接する地理的優位性を活かし、新たな産業拠点の形成や、定住人口・交流人口の拡大が求められている。 	<ul style="list-style-type: none"> ・生活関連機能の充実が図られ、東京圏に近接する立地環境を活かした定住の促進。歴史ある街並みや伝統文化、自然環境を活かして交流人口の拡大、賑わいの創出。 ・農地集積・集約化やスマート農業の導入を通じた経営規模の拡大、農産物の一大供給拠点として発展。 ・広域交通ネットワークの充実化により、地域産業が活性化した一大産業拠点を形成しているとともに、伝統的な地場産業についても販路拡大が図られている。



図 3.1-4 茨城県地図

出典：第2次茨城県総合計画 2022-2025

3.1.3. 県内基礎自治体情報

(1) 多文化共生担当部署窓口・多文化共生計画

茨城県および県内の基礎自治体の多文化共生担当部署窓口を表 3.1-6 に示す。

表 3.1-6 多文化共生担当部署窓口（茨城県）

市町村名	多文化共生担当窓口
茨城県	県民生活環境部女性活躍・県民協働課
つくば市	国際交流室
常総市	市民生活部 市民と共に考える課
鉾田市	まちづくり推進課
古河市	市民総合窓口課
水戸市	文化交流課

市町村名	多文化共生担当窓口
日立市	文化・国際課
下妻市	企画課
大洗町	まちづくり推進課
土浦市	市民活動課 国際係
石岡市	政策企画課
結城市	企画政策課
龍ヶ崎市	企画課
常陸太田市	秘書課
高萩市	生涯学習課
北茨城市	まちづくり協働課
笠間市	市民活動課
取手市	秘書課
牛久市	市民活動課
ひたちなか市	市民活動課
鹿嶋市	市民活動支援課
潮来市	観光商工課
守谷市	市民協働推進課
常陸大宮市	定住推進課
那珂市	市民協働課
筑西市	市民協働課
坂東市	企画部市民協働課
稲敷市	まちづくり推進課
かすみがうら市	市民協働課
桜川市	企画課
神栖市	政策企画課
行方市	事業推進課
つくばみらい市	秘書広報課
小美玉市	市民協働課
茨城町	地域政策課
城里町	まちづくり戦略課
東海村	政策推進課
大子町	まちづくり課
美浦村	総務部企画財政課
阿見町	町民活動課
河内町	企画財政課
八千代町	まちづくり推進課
五霞町	総務課
境町	秘書公室 多文化共生推進室
利根町	生涯学習課

出典：一般社団法人自治体国際化協会（CLAIR）多文化共生ポータルサイト²

² 一般社団法人自治体国際化協会（CLAIR）多文化共生ポータルサイト「全国の自治体の多文化共生担当課（Excel ファイル）」 [1_tabunkakyousei_tantouka.xlsx](https://www.clair.or.jp/1_tabunkakyousei_tantouka.xlsx) (live.com)

(2) 国際交流協会

国際交流協会茨城県および県内の基礎自治体の国際交流協会を表 3.1-7 表 3.1-7 に示す。県内 44 市町村のうち、30 市町村に国際交流協会が設置されている。

表 3.1-7 国際交流協会（茨城県）（設置のない基礎自治体は除く）

市区町村名	国際交流協会
茨城県	公益財団法人茨城県国際交流協会
つくば市	つくば市国際交流協会
鉾田市	鉾田市国際交流協会
古河市	古河市国際交流協会
水戸市	公益財団法人水戸市国際交流協会
日立市	日立国際交流協議会
大洗町	大洗町国際交流協会
土浦市	土浦市国際交流協会
結城市	(一社) 結城市国際交流協会
龍ヶ崎市	龍ヶ崎市国際交流協会
高萩市	高萩市国際交流協会
北茨城市	北茨城市国際交流協会
笠間市	一般社団法人 笠間市国際交流協会
取手市	取手市国際交流協会
牛久市	牛久市国際交流協会
ひたちなか市	ひたちなか市国際交流協会
鹿嶋市	鹿嶋市国際交流協会
潮来市	潮来市国際交流協会
守谷市	守谷市国際交流協会
常陸大宮市	常陸大宮市国際交流協会
那珂市	那珂市国際交流協会
筑西市	筑西市国際友好協会
桜川市	桜川市国際交流協会
神栖市	神栖市国際交流協会
行方市	行方市国際交流協会
小美玉市	小美玉市国際交流協会
東海村	東海村国際交流協会
美浦村	美浦村国際交流協会
阿見町	阿見町国際交流協会
境町	境町国際交流協会
利根町	土浦市国際交流協会

出典：一般社団法人自治体国際化協会（CLAIR）多文化共生ポータルサイト

3.2. 栃木県

3.2.1. 在留資格・国籍別在留外国人

栃木県の在留資格・国籍別在留外国人数を図3.2-1にまとめる。2022年12月分データをもとに在留資格、国籍別それぞれの割合を円グラフで示している。表3.2-1では在留外国人数の上位7カ国を抽出し、在留資格・国籍人数における上位3つを太字で強調している。

2022年12月時点で、栃木県の外国人在留人数は45,918人でこれは県人口のおよそ2.4%を占める。資格別では、身分による資格(23,260人：県内在留外国人の50.7%)、特定技能・技能実習(9,058人：19.7%)、専門技術(6,130人：13.3%)の順に多く、国籍別では、ベトナム(9,094人：県内在留外国人の19.8%)、中国(6,160人：13.4%)、フィリピン(5,100人：11.1%)の順に多い。

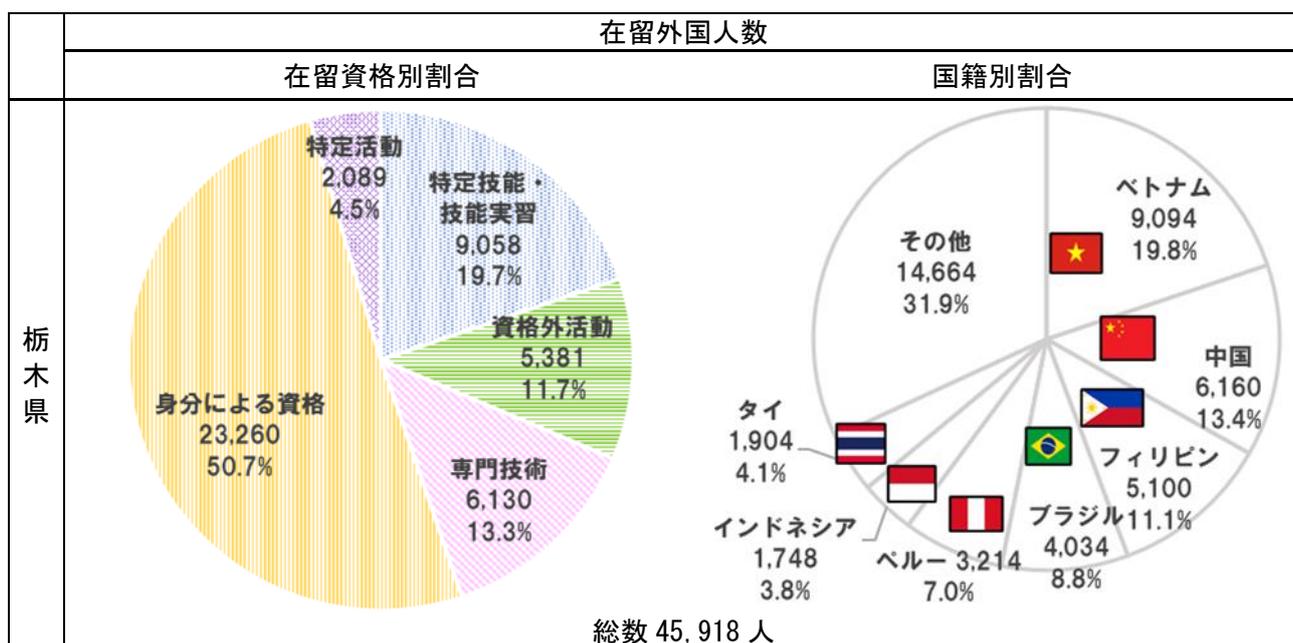


図 3.2-1 在留資格・国籍別外国人数 (栃木県) - 2022年12月

出典：出入国在留管理庁

表3.2-1を見ると、特定技能は、ベトナムが、68.3%も占めている。技能実習は、ベトナム(59.1%)、インドネシア(16.4%)、中国(8.3%)の順に多い。資格外活動はベトナム、中国の順に多く、留学はベトナム(21.7%)、中国(29.3%)の2カ国で半数以上を占める。専門技術のうち、技術・人文知識・国際業務もベトナム(28.6%)、中国(11.0%)の順に多い。身分による資格は、フィリピン、ブラジル、中国が多い。

表 3.2-1 在留資格・国籍別外国人数 (栃木県) 【在留資格基準 国籍別割合】 - 2022年12月

国籍／ 在留資格	1. 特定技能・技能実習			
	1.1. 特定技能		1.2. 技能実習	
	人数	割合	人数	割合
ベトナム	1,684	68.3%	3,892	59.1%
中国	114	4.6%	547	8.3%
フィリピン	130	5.3%	407	6.2%
ブラジル	0	0.0%	0	0.0%
ペルー	0	0.0%	0	0.0%

インドネシア	256	10.4%	1,080	16.4%				
タイ	57	2.3%	186	2.8%				
その他	1,910	77.4%	4,371	66.3%				
総数	2,467	100.0%	6,591	100.0%				

国籍／ 在留資格	2. 資格外活動							
	2.1. 留学		2.2. 左記以外					
	人数	割合	人数	割合				
ベトナム	452	21.7%	639	19.4%				
中国	611	29.3%	400	12.1%				
フィリピン	41	2.0%	76	2.3%				
ブラジル	2	0.1%	5	0.2%				
ペルー	0	0.0%	1	0.0%				
インドネシア	34	1.6%	38	1.2%				
タイ	12	0.6%	9	0.3%				
その他	1,386	66.4%	2,766	83.9%				
総数	2,086	100.0%	3,295	100.0%				

国籍／ 在留資格	3. 専門技術							
	3.1. 技術・人文知識・国際業務		3.2. 左記以外					
	人数	割合	人数	割合				
ベトナム	1,279	28.6%	95	5.7%				
中国	490	11.0%	306	18.4%				
フィリピン	110	2.5%	85	5.1%				
ブラジル	3	0.1%	4	0.2%				
ペルー	2	0.0%	2	0.1%				
インドネシア	84	1.9%	25	1.5%				
タイ	39	0.9%	112	6.7%				
その他	3,739	83.7%	1,129	67.9%				
総数	4,467	100.0%	1,663	100.0%				

国籍／ 在留資格	4. 身分による資格							
	4.1. 永住者		4.2. 日本人の配偶者等		4.3. 永住者の配偶者等		4.4. 定住者	
	人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合
ベトナム	333	2.1%	105	4.2%	27	3.2%	87	2.1%
中国	2,895	18.4%	387	15.6%	133	15.6%	207	5.0%
フィリピン	2,431	15.4%	477	19.2%	152	17.8%	1,147	27.5%
ブラジル	2,617	16.6%	359	14.4%	103	12.1%	940	22.5%
ペルー	2,091	13.3%	94	3.8%	174	20.4%	848	20.3%
インドネシア	74	0.5%	42	1.7%	6	0.7%	43	1.0%
タイ	908	5.8%	283	11.4%	26	3.0%	254	6.1%
その他	4,736	30.1%	843	33.9%	259	30.4%	731	17.5%
総数	15,752	100.0%	2,485	100.0%	853	100.0%	4,170	100.0%

国籍／ 在留資格	5. 特定活動							
	人数	割合						
ベトナム	501	24.0%						
中国	70	3.4%						

フィリピン	44	2.1%					
ブラジル	1	0.0%					
ペルー	2	0.1%					
インドネシア	66	3.2%					
タイ	18	0.9%					
その他	1,888	90.4%					
総数	2,089	100.0%					

出典：出入国在留管理庁

表 3.2-2 は国籍を基準とした在留資格別の割合を示したものである。国籍上位 7 か国の在留資格別の割合上位 3 つを挙げる。ベトナムは、技能実習 (42.8%)、特定技能 (18.5%)、技術・人文知識・国際業務 (14.1%) と技能実習が突出している。中国は、永住者 (47.0%)、留学 (9.9%)、技能実習 (8.9%) の順に多い。フィリピンは、永住者 (47.7%)、定住者 (22.5%)、日本人の配偶者等 (9.4%) と身分による資格が半数以上を占めている。ブラジルは、永住者 (64.9%)、定住者 (23.3%)、日本人の配偶者等 (8.9%) に加え、永住者の配偶者等 (2.6%) をあわせて身分による資格による在留者が 99.7% を占めている。ペルーは、永住者 (65.1%)、定住者 (26.4%)、永住者の配偶者等 (5.4%) の順に多い。インドネシアは、技能実習 (61.8%)、特定技能 (14.6%)、技術・人文知識・国際業務 (4.8%) と技能実習が突出して多い。タイは、永住者 (47.7%)、日本人の配偶者等 (14.9%)、定住者 (13.3%) と身分による資格が半数以上を占める。

表 3.2-2 在留資格・国籍別外国人数 (栃木県) 【国籍基準 在留資格別割合】 - 2022 年 12 月

在留資格／ 国籍	ベトナム		中国		フィリピン	
	人数	割合	人数	割合	人数	割合
1. 特定技能・技能実習						
1.1. 特定技能	1,684	18.5%	114	1.9%	130	2.5%
1.2. 技能実習	3,892	42.8%	547	8.9%	407	8.0%
2. 資格外活動						
2.1. 留学	452	5.0%	611	9.9%	41	0.8%
2.2. 上記以外	639	7.0%	400	6.5%	76	1.5%
3. 専門技術						
3.1. 技術・人文知識・国際業務	1,279	14.1%	490	8.0%	110	2.2%
3.2. 上記以外	95	1.0%	306	5.0%	85	1.7%
4. 身分による資格						
4.1. 永住者	333	3.7%	2,895	47.0%	2,431	47.7%
4.2. 日本人の配偶者等	105	1.2%	387	6.3%	477	9.4%
4.3. 永住者の配偶者等	27	0.3%	133	2.2%	152	3.0%
4.4. 定住者	87	1.0%	207	3.4%	1,147	22.5%
5. 特定活動	501	5.5%	70	1.1%	44	0.9%
総計	9,094	100.0%	6,160	100.0%	5,100	100.0%

在留資格／ 国籍	ブラジル		ペルー		インドネシア	
	人数	割合	人数	割合	人数	割合
1. 特定技能・技能実習						
1.1. 特定技能	0	0.0%	0	0.0%	256	14.6%
1.2. 技能実習	0	0.0%	0	0.0%	1,080	61.8%
2. 資格外活動						
2.1. 留学	2	0.0%	0	0.0%	34	1.9%
2.2. 上記以外	5	0.1%	1	0.0%	38	2.2%
3. 専門技術						

在留資格／ 国籍	ベトナム		中国		フィリピン	
	人数	割合	人数	割合	人数	割合
3.1. 技術・人文知識・国際業務	3	0.1%	2	0.1%	84	4.8%
3.2. 上記以外	4	0.1%	2	0.1%	25	1.4%
4. 身分による資格						
4.1. 永住者	2,617	64.9%	2,091	65.1%	74	4.2%
4.2. 日本人の配偶者等	359	8.9%	94	2.9%	42	2.4%
4.3. 永住者の配偶者等	103	2.6%	174	5.4%	6	0.3%
4.4. 定住者	940	23.3%	848	26.4%	43	2.5%
5. 特定活動	1	0.0%	2	0.1%	66	3.8%
総計	4,034	100.0%	3,214	100.0%	1,748	100.0%

在留資格／ 国籍	タイ		その他		総数	
	人数	割合	人数	割合	人数	割合
1. 特定技能・技能実習						
1.1. 特定技能	57	3.0%	226	1.5%	2,467	5.4%
1.2. 技能実習	186	9.8%	479	3.3%	6,591	14.4%
2. 資格外活動						
2.1. 留学	12	0.6%	934	6.4%	2,086	4.5%
2.2. 上記以外	9	0.5%	2,127	14.5%	3,295	7.2%
3. 専門技術						
3.1. 技術・人文知識・国際業務	39	2.0%	2,460	16.8%	4,467	9.7%
3.2. 上記以外	112	5.9%	1,034	7.1%	1,663	3.6%
4. 身分による資格						
4.1. 永住者	908	47.7%	4,403	30.0%	15,752	34.3%
4.2. 日本人の配偶者等	283	14.9%	738	5.0%	2,485	5.4%
4.3. 永住者の配偶者等	26	1.4%	232	1.6%	853	1.9%
4.4. 定住者	254	13.3%	644	4.4%	4,170	9.1%
5. 特定活動	18	0.9%	1,387	9.5%	2,089	4.5%
総計	1,904	100.0%	14,664	100.0%	45,918	100.0%

出典：出入国在留管理庁

3.2.2. 産業別就労外国人

(1) 就労外国人数

栃木県の就労外国人は2022年10月時点で、29,826人で「製造業」11,938人(40.0%)、「サービス業(他に分類されないもの)」7,499人(25.1%)、「卸売業、小売業」2,019人(6.8%)の順に多い。

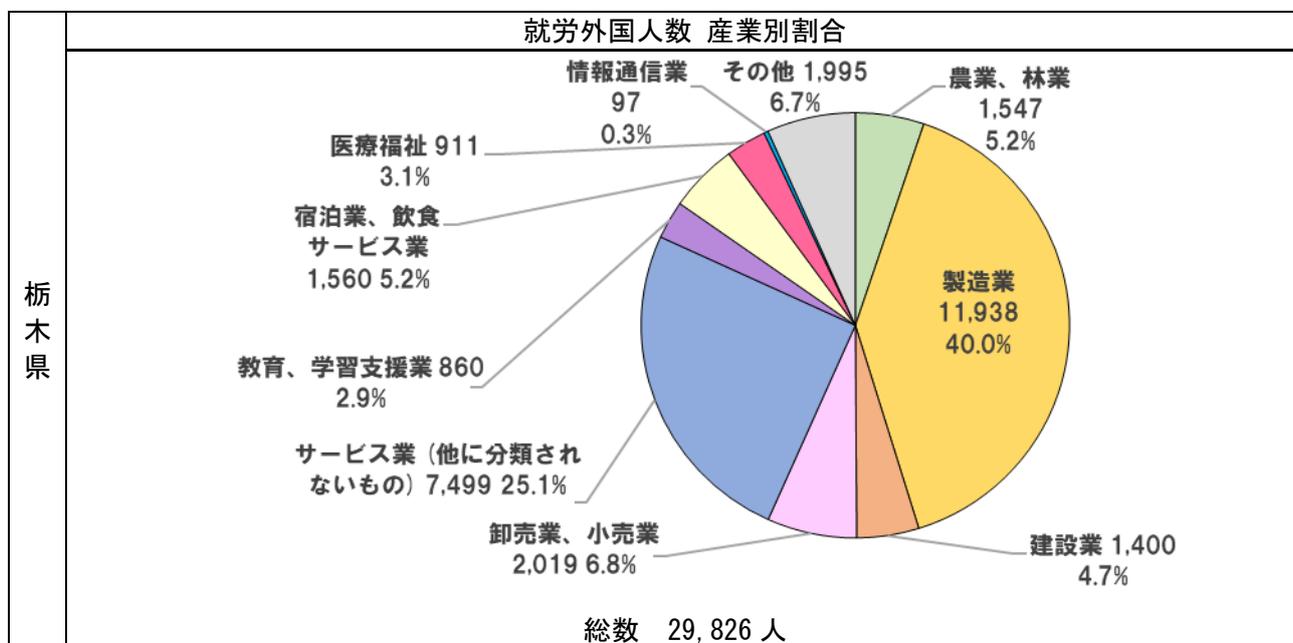


図 3.2-2 産業別就労外国人数（栃木県） - 2022年10月

出典：栃木労働局

栃木県の産業別就労外国人数の推移（表 3.2-2）を見ると、2020年から2022年までの3年間で全体的に増加の傾向にある。2020年の27,606人から2022年には29,826人と、総数で見ると順調に増加している。中でも「卸売業、小売業」や「医療福祉」分野の増加が特に顕著である。とりわけ、医療福祉は2020年の473人から2022年の911人へとほぼ倍増しており、この分野における外国人労働者の重要性が高まっていることが伺える。一方で、製造業は微増であり、2021年には一時的に減少するものの、2022年には再び増加の方向に向かっている。サービス業（他に分類されないもの）は2021年に増加したものの、2022年にはわずかに減少しているのが確認できる。

表 3.2-3 産産業別就労外国人数（栃木県）の推移

栃木県 産業別外国人労働者数	2020	2021	増減	2022	増減
農業、林業	1,218	1,348	+130	1,547	+199
製造業	11,988	11,770	-218	11,938	+168
建設業	1,177	1,335	+158	1,400	+65
卸売業、小売業	1,565	1,904	+339	2,019	+115
サービス業（他に分類されないもの）	7,317	7,676	+359	7,499	-177
教育、学習支援業	823	871	+48	860	-11
宿泊業、飲食サービス業	1,138	1,490	+352	1,560	+70
医療福祉	473	748	+275	911	+163
情報通信業	100	106	+6	97	-9

栃木県 産業別外国人労働者数	2020	2021	増減	2022	増減
その他	1,807	1,988	+181	1,995	+7
合計	27,606	29,236	+1,630	29,826	+590

出典：栃木労働局

(2) 県内産業分布

栃木県の産業別売上高上位は2021年6月時点で、「卸売業、小売業」約3兆6,462億円（32.7%）、「製造業」約2兆7662億円（24.8%）、「医療、福祉」約1兆2,587億円（11.3%）が占めている。

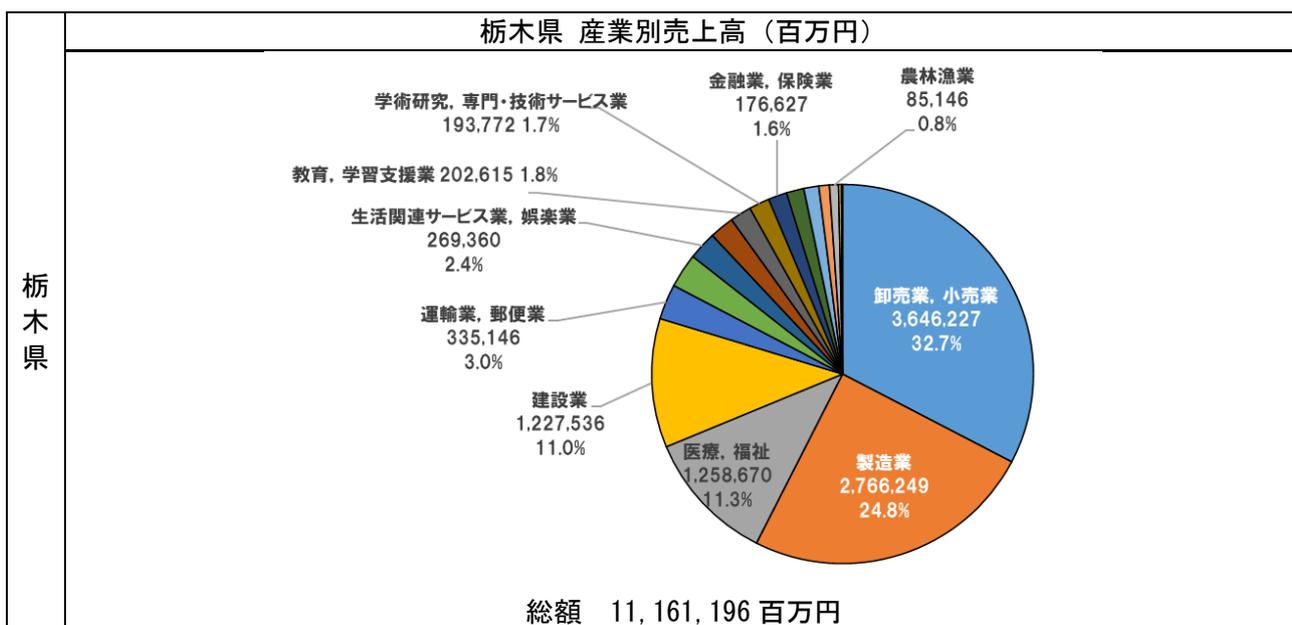


図 3.2-3 産業別売上高（栃木県） - 2021年6月

出典：栃木県令和3年経済センサス-活動調査

栃木県の産業別売上高を全国のデータと比較した（表 3.2-3）。栃木県と全国ともに「卸売業、小売業」と「製造業」が売上高の上位2位を占めており、これらの産業が県内外ともに経済の主要な柱となっていることが伺える。栃木県の製造業は全国平均に比べて構成比が5.4%高い。これは栃木県が製造業において全国よりも強い特色を持っていることを示唆している。また、建設業の構成比も全国平均より4.5%高く、栃木県における建設業の重要性が高まっているのが分かる。一方、学術研究、専門・技術サービス業は全国で4位に位置するものの、栃木県では10位となっており、構成比でも-5.1%と大きな差が見られる。情報通信業や金融業、保険業についても、栃木県の構成比は全国平均より低い。これらのデータから、栃木県は製造業や建設業に特化している一方で、学術研究や情報通信、金融といった産業に関しては全国平均に比べて比重が低いことが確認できる。

表 3.2-4 産業別売上高 栃木県と全国の比較- 2021年6月

産業分類	栃木県			全国			△
	売上高 (百万円)	構成比	順位	売上高 (百万円)	構成比	順位	構成比 (栃木県 -全国)
卸売業, 小売業	3,646,227	32.7%	1	583,341,960	34.1%	1	-1.5%
製造業	2,766,249	24.8%	2	331,087,259	19.4%	2	5.4%
医療, 福祉	1,258,670	11.3%	3	175,491,282	10.3%	3	1.0%
建設業	1,227,536	11.0%	4	110,607,631	6.5%	5	4.5%
運輸業, 郵便業	335,146	3.0%	5	32,113,373	1.9%	11	1.1%
サービス業(他に分類されないもの)	325,250	2.9%	6	48,010,151	2.8%	9	0.1%
生活関連サービス業, 娯楽業	269,360	2.4%	7	47,485,531	2.8%	10	-0.4%
宿泊業, 飲食サービス業	230,784	2.1%	8	30,486,809	1.8%	12	0.3%
教育, 学習支援業	202,615	1.8%	9	13,323,144	0.8%	14	1.0%
学術研究, 専門・技術サービス業	193,772	1.7%	10	116,764,420	6.8%	4	-5.1%
金融業, 保険業	176,627	1.6%	11	58,790,860	3.4%	7	-1.9%
不動産業, 物品賃貸業	165,030	1.5%	12	56,517,876	3.3%	8	-1.8%
情報通信業	141,691	1.3%	13	72,945,420	4.3%	6	-3.0%
複合サービス事業	99,778	0.9%	14	4,623,351	0.3%	16	0.6%
農林漁業	85,146	0.8%	15	5,709,699	0.3%	15	0.4%
電気・ガス・熱供給・水道業	26,786	0.2%	16	20,423,031	1.2%	13	-1.0%
鉱業, 採石業, 砂利採取業	10,529	0.09%	17	653,035	0.04%	17	0.06%
合計	11,161,196	35.3%		1,708,374,832	100.0%		

出典：栃木県令和3年経済センサス-活動調査

産業別売上高を県内市町村別に見てみると、「製造業」では宇都宮市が約2兆1,416億円で最も多く、次いで栃木市の約1兆1,253億円、小山市の約8,013億円の順となっている。

「卸売業、小売業」では宇都宮市の約2兆8,550億円、小山市の約7,379億円、佐野市の約3,630億円の順に多い。

「学術研究、専門・技術サービス業」では、宇都宮市が約947億円で最も多く、次いで小山市の約200億円、佐野市の約163億円の順となっている。

「医療、福祉」では、宇都宮市の約1兆695億円が大半を占め、足利市の約677億円、下野市の約575億円と続く。

「農林漁業」では、宇都宮市が約116億円で最も多く、次いで大田原市の約104億円、日光市の約98億円、那須塩原市の約93億円、栃木市の約55億円の順となっている。³

³ 栃木県ホームページ 「平成28年経済センサス-活動調査(平成30年11月27日公表)」

<https://www.pref.tochigi.lg.jp/c04/pref/toukei/toukei/28keisen.html> (最終アクセス日:2022年3月10日)

令和3年の同調査において、基礎自治体ごとの産業別売上高が公表されていないため、平成28年のデータを採用した。



図 3.2-4 栃木県地図

出典：国土交通省関東地方整備局

3.2.3. 県内基礎自治体情報

(1) 多文化共生担当窓口・多文化共生計画

栃木県および県内の基礎自治体の多文化共生担当部署窓口・多文化共生計画を表 3.2-5 に示す。

表 3.2-5 文化共生担当窓口・外国人材受入担当窓口（栃木県）

市町村名	多文化共生担当窓口
栃木県	国際経済課
宇都宮市	国際交流プラザ
小山市	国際政策課
栃木市	総合政策課
真岡市	くらし安全課
大田原市	政策推進課
さくら市	総合政策課
足利市	市民生活課
佐野市	都市ブランド推進課
鹿沼市	地域活動支援課
日光市	観光課
矢板市	経済建設部商工観光課
那須塩原市	秘書課
那須烏山市	生涯学習課
下野市	市民協働推進課
上三川町	総務課
益子町	総務課
茂木町	企画課
市貝町	企画振興課
芳賀町	生涯学習課
壬生町	住民課
野木町	住民課
塩谷町	企画調整課
高根沢町	生涯学習課
那須町	企画財政課
那珂川町	生涯学習課

出典：一般社団法人自治体国際化協会（CLAIR）多文化共生ポータルサイト⁴
 栃木県 市町国際化推進主管課連絡先（経済担当課を外国人材受入担当窓口と定義）⁵

⁴ 一般社団法人自治体国際化協会（CLAIR）多文化共生ポータルサイト「全国の自治体の多文化共生担当課（Excel ファイル）」[1_tabunkakyousei_tantouka.xlsx](https://www.clair.or.jp/1_tabunkakyousei_tantouka.xlsx) (live.com)

⁵ 栃木県 「栃木国際化の概要 2023 V. 関係資料 5 市町国際化推進主管課連絡先
https://www.pref.tochigi.lg.jp/f04/documents/5_5_shimachisuishinshukanka.pdf

(2) 国際交流協会

栃木県および県内の基礎自治体の国際交流協会を表 3.2-6 に示す。県内 25 市町のうち 17 市町に国際交流協会が設置されている。

表 3.2-6 国際交流協会（栃木県）（設置のない基礎自治体は除く）

市町村名	国際交流協会
栃木県	公益財団法人栃木県国際交流協会
宇都宮市	特定非営利活動法人 宇都宮市国際交流協会
小山市	小山市国際交流協会
栃木市	栃木市国際交流協会
真岡市	真岡市国際交流協会
大田原市	大田原国際交流会
さくら市	さくら市国際交流協会
足利市	足利市国際交流協会
佐野市	佐野市国際交流協会
鹿沼市	鹿沼市国際交流協会
日光市	日光市国際交流協会
那須塩原市	那須塩原市国際交流協会
那須烏山市	那須烏山市国際交流協会
下野市	下野市国際交流協会
壬生町	壬生町国際交流協会
野木町	野木町国際交流協会
高根沢町	高根沢町国際交流協会
那珂川町	姉妹都市交流協力委員会・国際交流企画運営委員会

出典：一般社団法人自治体国際化協会（CLAIR）多文化共生ポータルサイト

4. 両県及び主な基礎自治体の外国人材受入れの対応⁶

4.1. 茨城県

茨城県は、2018年11月に策定した「茨城県総合計画：新しい茨城への挑戦」⁷のなかで、国際化に関する計画を示している。同計画では、4つのチャレンジを柱としており、「外国人材受入」にかかる取組みは、「新しい豊かさ」へのチャレンジと「新しい安心安全」へのチャレンジのなかで、取り組まれている。主な取組みは表4.1-1に示す。

表 4.1-1 茨城県の外国人材受入れの取組み

産業を支える人材の育成・確保	・グローバル化が進展する経済社会に対応する県内企業を支援するため、外国人留学生の県内就職促進に向けた取組等、外国人材の活用を推進
未来の農業のエンジンとなる担い手づくり	・農業分野において多様な人材活用が図られるよう、農業法人等の労働条件を改善する取組や外国人材を受入れる取組を推進
安心して就労できる環境づくり	・東南アジアをはじめとする諸外国の成長を支えつつ、その活力を取り込むため、外国人が円滑に共生できるよう、様々な分野において国と連携し、外国人技能実習制度等の必要な施策の推進
医療・福祉人材確保対策	・福祉分野の仕事に対する理解促進とあわせ、求職者のマッチングや試し就業、資格取得のための修学資金貸付など福祉分野における多様な人材の確保を図るとともに、外国人材を受入れるための制度活用を推進

このような取組みの中で、県内企業の人手不足の解消、多文化共生社会の実現を図ることを目的として、2018年12月に公布された特定技能制度の翌年度、2019年4月に「茨城県外国人材支援センター」を創設した。外国人材の確保、生活に関する相談、アドバイザーによる各種支援、日本語教育支援などのセンターによる支援を通じて、外国人材から「選ばれる茨城県づくり」を目指している。主な支援内容は下記の通り。

- ▶ 専門アドバイザーによる相談対応（受入れ環境整備）
- ▶ 国内・国外在住の外国人材と県内企業の就職マッチング
- ▶ 在留資格制度や重点国に関する企業向け各種セミナー
- ▶ 行政書士、社会保険労務士による無料相談会
- ▶ 外国人材向け日本語学習eラーニングシステムの提供
- ▶ 帰国後の就職支援 等

4.1.1. 外国人材受入れの取組み

第2次茨城県総合計画（2022 - 2025）⁸では、人口減少・超高齢社会を迎える中、ポストコロナをしっかりと見据え、県民一人ひとりが本県の輝く未来を信じ、「茨城に住みたい、住み続けたい」人が大いに

⁶本章では、主として文献から得られる情報を整理する。ヒアリングを通じて得られた情報については、9章で取りまとめる。

⁷茨城県ホームページ 茨城県総合計画 <https://www.pref.ibaraki.jp/kikaku/kikaku/seisaku/sogokeikaku18.html>（最終アクセス日：2022年2月17日）

⁸茨城県ホームページ 第2次茨城県総合計画 <https://www.pref.ibaraki.jp/kikaku/kikaku/seisaku/kikaku1-sogo/shinkeikaku/sokeishin/r4sogokeikaku.html>（最終アクセス日：2023年11月12日）

増えるような、「活力があり、県民が日本一幸せな県」の実現に挑戦という基本理念のもと、女性や若者、外国人等多様な人材の個性と能力が十分に発揮できる環境の整備をより一層進めていくとしている。主な取組みは表 4.1-2 に示す。

表 4.1-2 茨城県の外国人材受入れの取組み（第2次茨城県総合計画）

新しい豊かさ 質の高い雇用の創出 産業を支える人材の育成・確保	産業を支える優秀な人材を確保するため、高い専門性を有する国内外の外国人材と県内企業とのマッチング支援や就職面接会等の開催に取り組み、外国人材の雇用を促進
新しい安心安全 県民の命を守る地域保健・医療・福祉 医療・福祉人材確保対策	福祉人材の確保・定着を図るため、求職者のマッチングや外国人材の受入れを促進するとともに、施設等職員の負担軽減など、働きやすい魅力ある職場づくりを推進
新しい人材育成 自分らしく輝ける社会 働きがいを実感できる環境の実現	東南アジアの等成長著しい諸外国の活力を取り込むため、関係機関と連携し、技能実習や特定技能、高度外国人材などの外国人材が活躍できる就労環境の整備に取り組む

4.1.2. 多文化共生の取組み

同計画では、外国人住民の増加が見込まれる中、外国人住民が地域社会の一員として日本人と共生できるよう生活環境の整備を図る必要があるとしており、「自分らしく輝ける社会」の政策の中で、多文化共生の施策が取組まれている。主な取組みは表 4.1-3 に示す。

表 4.1-3 茨城県の多文化共生の取組み

新しい人材育成 自分らしく輝ける社会 多様性を認め合い、一人ひとりが尊重される社会づくり	ダイバーシティ社会の構築のため、性別・人種・価値観等の多様性を受容する取組とともに、県民や企業の理解を深めるなど、関係機関と連携した啓発活動を推進
新しい人材育成 自分らしく輝ける社会 多様性を認め合い、一人ひとりが尊重される社会づくり	多文化共生社会を推進するため、多言語による相談や情報提供のほか、地域日本語教育の充実や住民との交流促進など、外国人にとっても住みやすい環境づくりに取り組む
新しい人材育成 自分らしく輝ける社会 多様性を認め合い、一人ひとりが尊重される社会づくり	日本語指導が必要な帰国・外国人児童生徒が学校生活に適應できるよう、学習内容の理解や各活動が円滑に進められるよう支援体制の充実に取り組む

4.2. 茨城県の基礎自治体の外国人材受入れの対応

表 3.1-1 で述べた通り、2022 年 12 月時点での茨城県の在留外国人数は 81,478 人である。在留外国人数が多上位 5 市町村は、つくば市、常総市、土浦市、古河市、水戸市で、在留外国人数は、順に、12,420 人、6,214 人、4,983 人、4,407 人、3,816 人である。人口に占める割合（在留外国人数⁹/市町村常住人口¹⁰）が高い市町村は、常総市（10.1%）、鉾田市（6.8%）、八千代町（6.7%）、坂東市（6.3%）、境町（5.9%）の順で、とりわけ県西地域の基礎自治体において、在留外国人の割合が高くなっている。

在留外国人数の増加にともない、各基礎自治体では多文化共生に向けた取組みを進めている。一般社団法人自治体国際化協会（CLAIR）多文化共生ポータルサイトによると、2021 年 4 月時点では、県内 44 市町村のうち、13 市町村が同協会の定義による「多文化共生プラン」を策定済みである¹¹。

以下では、つくば市、常総市、鉾田市、古河市、水戸市、日立市、下妻市、大洗町の外国人受入れにかかる対応を整理していく。対象基礎自治体は、地理的分布も考慮して選定した。主な選定理由は次の通りである。

表 4.2-1 対象基礎自治体の選定理由

市町	選定理由
つくば市	在留外国人数が最も多い、多文化共生プラン策定済み
常総市	人口に占める在留外国人数の割合が最も高い
鉾田市	人口に占める在留外国人数の割合が 2 番目に高い
古河市	県西地域に位置する、JICA 筑波と連携覚書を締結済み
水戸市	県庁所在地
日立市	県北地域の中心（人口は、水戸市、つくば市に次いで、県内第 3 位）
下妻市	県西地域に位置する、多文化共生プラン策定済み
大洗町	インドネシア人が集住している（町内在留外国人の約半数）
八千代町	人口に占める在留外国人数の割合が 3 番目に高い、多文化共生担当の地域おこし協力隊員の配置あり

4.2.1. つくば市

(1) 外国人の現状

つくば市の 2022 年 12 月時点での外国人在留人数は 12,420 人であり、これは市内総人口の 4.9%を占める。在留資格別上位 3 位は、永住者（3,324 人：市内在留外国人の 26.8%）、留学（2,826 人：22.8%）、資格外活動の留学以外（1,657 人：13.3%）である。

表 4.2-2 在留資格別在留外国人数（つくば市） - 2022 年 12 月

在留資格／国籍	つくば市	
	人数	割合
1. 特定技能・技能実習		
1.1. 特定技能	647	5.2%
1.2. 技能実習	657	5.3%
2. 資格外活動		
2.1. 留学	2,826	22.8%
2.2. 上記以外	1,657	13.3%

⁹ <https://www.e-stat.go.jp/stat-search/file-download?statInfId=000040068662&fileKind=0>

¹⁰ <https://www.pref.ibaraki.jp/kikaku/tokei/fukyu/tokei/betsu/jinko/getsu/jinko2210.html>

¹¹ 策定済みの基礎自治体は、別添資料の通りである。

在留資格／国籍	つくば市	
	人数	割合
3. 専門技術		
3.1. 技術・人文知識・国際業務	1,012	8.1%
3.2. 上記以外	1,034	8.3%
4. 身分による資格		
4.1. 永住者	3,324	26.8%
4.2. 日本人の配偶者等	423	3.4%
4.3. 永住者の配偶者等	133	1.1%
4.4. 定住者	349	2.8%
5. 特定活動	358	2.9%
総計	12,420	100.0%
総人口に占める外国人の割合		4.9%

出典：出入国在留管理庁

(2) 国際化にかかる施策・取組み

つくば市は、2022年までの5年間で市が取り組むべきグローバル化施策のガイドラインとして、2016年9月に「つくば市グローバル化基本指針」¹²を策定している。同指針では、①「多文化共生社会が実現するまち」、②「国際連携により、世界に羽ばたき、つながるまち」、③「グローバルな魅力の発信により、人や投資が集うまち」の3つを基本施策としている。それぞれの施策のなかでの具体的な取り組みを一部抜粋して表4.2-2に示す。

表 4.2-3 つくば市の施策・取組み

① 多文化共生が実現するまち	<p>【外国人を対象とした相互理解】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・外国人への生活支援の充実 ・日本語学習機会の充実 ・公立学校におけるグローバル化対応能力の強化 ・公共施設等のグローバル化対応（案内板の外国語表記など） <p>【市民を対象とした国際社会への適応能力の育成】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・国際交流イベントを通じた市民の意識啓発 ・学校における国際教育の充実 ・日本人と外国人の交流の場づくり ・姉妹都市をいかした市民交流の促進 ・行政のグローバル化対応（市職員の研修など）
② 国際連携により、世界に羽ばたき、つながるまち	<ul style="list-style-type: none"> ・世界とつながるネットワークづくり（研究機関、大学、企業など） ・世界にはばたく人材の育成（国際バカロレア教育プログラム） ・MICEの誘致 ・企業の海外進出支援
③ グローバルな魅力の発信により、人や投資が集うまち	<ul style="list-style-type: none"> ・つくばの魅力の再発見・発信 ・各種イベントを通じた人や投資の呼び込み ・インバウンドに対応した環境の整備

¹²つくば市 つくば市グローバル化基本指針（2016年9月）

https://www.city.tsukuba.lg.jp/res/projects/default_project/page/001/001/937/Tsukuba_City_Basic_Guideline_for_Globalization_JP.pdf

「多文化共生」については、①で進められているとおりである。「外国人材受入れ」に関しては、①の外国人への生活支援の充実に加え、公立学校における外国人児童生徒への支援や国際バカロレアを充実させ、こうした教育環境を世界に向けて発信することにより、家族での滞在を希望する優秀な研究者の勧誘を図っている。また、有能な人材の定住を促進するため、大学新卒相当者を対象に就職面接会や各種フェアの開催¹³、フェアへの出展を通じて、人や投資の誘引を図っている。

つくば市では、在住外人のうち 30%弱が中国人で占められており、続いて、ベトナム人が 13%程度となっているが、国際研究都市のため、全国の在留外国人統計で上位に上がらない国籍者数の総数（その他と記載）が 30%強在住している。

(3) 自治体と他の団体等の連携（国際交流協会、商工会議所、教育機関等）

「関係機関、市民団体等との連携の強化」は、グローバル化基本指針のなかでも明示されており、さまざまな機関と連携しながら、グローバル化が進められている。例えば、各種国際交流イベントは、一般財団法人つくば市国際交流協会により開催されており、また日本語学習機会の充実においては、同交流協会やボランティア団体が日本語講座を開催している。つくばインターナショナルスクールの国際バカロレア中等教育課程の認定には、つくば市や茨城県が支援してきた。市民の意識啓発に関しては、JICA 筑波とも連携している。さらに、企業誘致に関しては、茨城県や日本貿易振興機（JETRO）が開催する外資系企業誘致セミナーなどを活用している。

4.2.2. 常総市¹⁴

(1) 外国人の現状

常総市の 2022 年 12 月時点での外国人在留人数は 6,214 人であり、これは市内総人口の 10.1%を占める。在留資格別上位 3 位は、永住者（2,097 人：市内在留外国人の 33.7%）、定住者（1,464 人：23.6%）、技能実習（604 人：9.7%）である。

表 4.2-4 在留資格別在留外国人数（常総市）

在留資格／国籍	常総市	
	人数	割合
1. 特定技能・技能実習		
1.1. 特定技能	582	9.4%
1.2. 技能実習	604	9.7%
2. 資格外活動		
2.1. 留学	6	0.1%
2.2. 上記以外	339	5.5%
3. 専門技術		
3.1. 技術・人文知識・国際業務	373	6.0%
3.2. 上記以外	114	1.8%
4. 身分による資格		
4.1. 永住者	2,097	33.7%
4.2. 日本人の配偶者等	317	5.1%
4.3. 永住者の配偶者等	171	2.8%
4.4. 定住者	1,464	23.6%
5. 特定活動	147	2.4%

¹³ つくば市へのヒアリングでは、留学生の就職マッチングについて、産業振興課が筑波大学との協議を進めている旨、言及された。

¹⁴ [10 章 10.3 外国人ピアサポーター養成講座の実施および基礎自治体と連携した業務対応](#)参照

在留資格／国籍	常総市	
	人数	割合
総計	6,214	100.0%
総人口に占める外国人の割合	10.1%	

出典：出入国在留管理庁

(2) 国際化にかかる施策・取組み

常総市は、2018～2027年を対象年度とした「じょうそう未来創生プラン」¹⁵のなかで、同市のまちづくりにおいてふまえるべき項目の一つとして「国際化社会・多文化共生社会への対応」をあげ、多文化共生推進に取り組んでいる。主要な活動として、①多言語対応による生活の利便性向上②他団体と連携したキャリア支援推進、③一般市民との交流機会の拡大推進、を行っている。取組みの一部を抜粋して表 4.2-5 に示す。

表 4.2-5 常総市の施策・取組み

① 多言語対応による生活利便性向上	<ul style="list-style-type: none"> ・「常総市外国人総合案内」の設置 (ポルトガル語、スペイン語、英語、タガログ語、ベトナム語、ネパール語、インドネシア語、韓国語、タイ語、中国語、日本語) ・「外国人のための生活ガイドブック」の作成 (ポルトガル語、タガログ語、英語、スペイン語、中国語、ベトナム語、日本語) ・「わが家の防災ガイドブック」「防災のお知らせ」「ハザードマップ」による情報提供
② 他団体と連携したキャリア支援推進	・「外国人ピアサポーター養成講座」の実施
③ 一般市民との交流機会の拡大推進	・「常総国際交流 YOUKOSO」の支援

「多文化共生」については、①で進められているとおりである。また、「外国人ピアサポーター養成講座」を受講した外国人ピアサポーターは、「小学校保護者向けの入学説明会」や「外国人のための生活相談会」などで通訳・相談活動を行っている。

常総市の在留外国人のうち、30%以上がブラジル人であり、20%がフィリピン人、16%がベトナム人と続く。日系ブラジル人が多く、市内にもブラジル人スーパーなどがある。

(3) 自治体と他の団体等の連携（国際交流協会、商工会議所、教育機関等）

「他団体と連携したキャリア支援」の一環である「外国人ピアサポーター養成講座」は、認定特定非営利活動法人茨城 NPO センター・コモンズと連携した取組みである。

また「常総国際交流 YOUKOSO」の支援は、外国籍市民と一般市民の交流サロンを開催する市民団体である。令和元年 12 月には、常総市が実施した防災訓練に参加するなど外国籍市民の防災意識の向上につながる取組みも行っている。

¹⁵ 常総市ホームページ じょうそう未来創生プラン（2021年7月）
<http://www.city.joso.lg.jp/gyosei/keikaku/shisaku/sogo/1526620906449.html>

4.2.3. 鉾田市

(1) 外国人の現状

鉾田市の2022年12月時点での外国人在留人数は3,220人であり、これは市内総人口の6.8%を占める。在留資格別上位3位は、技能実習（1,777人：市内在留外国人の55.2%）、特定技能（864人：26.8%）、永住者（221人：6.9%）である。

表 4.2-6 在留資格別在留外国人数（鉾田市） - 2022年12月

在留資格／国籍	鉾田市	
	人数	割合
1. 特定技能・技能実習		
1.1. 特定技能	864	26.8%
1.2. 技能実習	1,777	55.2%
2. 資格外活動		
2.1. 留学	6	0.2%
2.2. 上記以外	23	0.7%
3. 専門技術		
3.1. 技術・人文知識・国際業務	35	1.1%
3.2. 上記以外	32	1.0%
4. 身分による資格		
4.1. 永住者	221	6.9%
4.2. 日本人の配偶者等	64	2.0%
4.3. 永住者の配偶者等	16	0.5%
4.4. 定住者	80	2.5%
5. 特定活動	102	3.2%
総計	3,220	100.0%
総人口に占める外国人の割合		6.8%

出典：出入国在留管理庁

(2) 国際化にかかる施策・取組み

鉾田市は、鉾田市国際交流協会と連携して国際交流を推進している。協会事務局を市まちづくり推進課内に設置し、主に同協会の事業についてホームページで情報発信を行っている。¹⁶

鉾田市の外国人住民のうち、ベトナム人が30%以上を占め、インドネシア人が26%以上となっている。農業が盛んな地域であるため、これらの外国人材の多くは、農業分野の技能実習生であることが推測される。

(3) 自治体と他の団体等の連携（国際交流協会、商工会議所、教育機関等）

鉾田市は鉾田市国際交流協会の取組み¹⁷の情報発信を行っている。同協会の取組みは以下のとおりである。

¹⁶鉾田市ホームページ 鉾田市国際交流協会 <https://www.city.hokota.lg.jp/page/page002356.html>（最終アクセス日：2022年2月27日）

¹⁷ 同上

表 4.2-7 銚田市国際交流協会の取組み

① 友好親善活動	<ul style="list-style-type: none"> ・日帰り研修旅行（県内の観光地や酒蔵、港湾などを訪問） ・国際交流の集い（参加者の出身国の郷土料理をみんなで調理し、食を通じた文化交流） ・「わが家の防災ガイドブック」「防災のお知らせ」「ハザードマップ」による情報提供
② 外国人住民支援	<ul style="list-style-type: none"> ・日本語ボランティア教室を開催（毎週火曜日開講（19時～20時50分））
③ 国際理解の促進	<ul style="list-style-type: none"> ・市内開催イベントにおいて、国際交流の場を設置

4.2.4. 古河市

(1) 外国人の現状

古河市の2022年12月時点での外国人在留人数は4,407人であり、これは市内総人口の3.1%を占める。在留資格別上位3位は、永住者（1,224人：市内在留外国人の27.8%）、技能実習（878人：19.9%）、定住者（464人：10.5%）である。

表 4.2-8 在留資格別在留外国人人数（古河市） - 2022年12月

在留資格／国籍	古河市	
	人数	割合
1. 特定技能・技能実習		
1.1. 特定技能	289	6.6%
1.2. 技能実習	878	19.9%
2. 資格外活動		
2.1. 留学	60	1.4%
2.2. 上記以外	401	9.1%
3. 専門技術		
3.1. 技術・人文知識・国際業務	379	8.6%
3.2. 上記以外	207	4.7%
4. 身分による資格		
4.1. 永住者	1,224	27.8%
4.2. 日本人の配偶者等	238	5.4%
4.3. 永住者の配偶者等	98	2.2%
4.4. 定住者	464	10.5%
5. 特定活動	169	3.8%
総計	4,407	100.0%
総人口に占める外国人の割合		3.1%

出典：出入国在留管理庁

(2) 国際化にかかる施策・取組

古河市は国際化に特化した計画は策定していない。現在、「第2次古河市総合計画」の第2期基本計画2020～2023¹⁸にもとづき、市政運営を図っている。同基本計画では、「市民協働」分野のなかで、国際化に関する施策が掲げられている。一部抜粋し、表4.2-9に示す。

¹⁸ 古河市 第2次古河市総合計画：第II期基本計画2020～2023（2020年11月）
<https://www.city.ibaraki-koga.lg.jp/material/files/group/2/sougoukeikaku-all.pdf>

表 4.2-9 古河市の施策・取組み

① 外国籍市民が安心して暮らせる環境づくり	<ul style="list-style-type: none"> ・国際交流団体等が実施する日本語教室や日本語ボランティア養成などに対する支援 ・生活相談等（外国人住民支援センター外国人アットホーム in 古河）の活動支援 ・窓口での多言語対応体制の整備 ・生活関連のガイドブック¹⁹の掲載 ・多言語での情報発信 ・外国籍・日本語指導の必要な児童生徒への支援
② 国際交流と相互理解の促進	<ul style="list-style-type: none"> ・市内在住、在勤の外国籍の人と市民とが触れ合う国際交流会の開催支援 ・茨城県や市内の国際交流団体等との協働・連携

「多文化共生」に関しては、主に交流を通じた相互理解の促進が図られていることが分かる。さらに、国際化に直接的には位置づけられていないが、人権に関する啓発活動のなかで、外国人に対する差別や偏見も取り組むべき課題として提起されている。「外国人受入れ」に関しては、表 3.2-8 に例示した、生活環境の整備に加え、同計画の「教育文化」分野のなかで、多様なニーズに対応した就学支援として、外国人児童生徒への対応も図っている。さらに、同計画の成果指標として「市内の外国人住民数」が含まれていることから、外国人受入れを前向きに検討していることがうかがえる。

古河市の外国人住民のうちフィリピン人の割合が大きく 22%程度となっており、次いでベトナム人となっている。

（3）自治体と他の団体等の連携（国際交流協会、商工会議所、教育機関等）

施策のなかでも、「茨城県や古河市の国際交流団体等と協働・連携し、国際化に対応したまちづくりを進める」と示されており、連携が重視されていることが分かる。特に、古河市国際交流協会と連携した取組みは多く、同協会との連携のもと、交流イベントや日本語教室などが実施されている。また、多言語での情報は、同協会のホームページに掲載されている。そのほか、外国籍で日本語指導の必要な児童生徒への教育支援では、教育委員会と連携し、日本語の指導や学用品の貸出しなどを行っている。

¹⁹ 古河市国際交流協会 『外国人のための生活ガイドブック（別のまちから引っ越したときのガイドブック）』（2020年4月）[seikatsuguide.pdf\(ibaraki-koga.lg.jp\)](http://seikatsuguide.pdf(ibaraki-koga.lg.jp)) 古河市国際交流協会のホームページより多言語の生活ガイドがダウンロード可。<http://kifa-ibaraki.jp/>（最終アクセス日：2022年2月17日）

4.2.5. 水戸市

(1) 外国人の現状

水戸市の2022年12月時点での外国人在留人数は3,816人であり、これは市内総人口の1.4%を占める。在留資格別上位3位は、永住者（1,533人：市内在留外国人の40.2%）、技能実習（387人：10.1%）、日本人の配偶者等（315人：8.3%）である。

表 4.2-10 在留資格別在留外国人数（水戸市） - 2022年12月

在留資格／国籍	水戸市	
	人数	割合
1. 特定技能・技能実習		
1.1. 特定技能	166	4.4%
1.2. 技能実習	387	10.1%
2. 資格外活動		
2.1. 留学	285	7.5%
2.2. 上記以外	275	7.2%
3. 専門技術		
3.1. 技術・人文知識・国際業務	258	6.8%
3.2. 上記以外	249	6.5%
4. 身分による資格		
4.1. 永住者	1,533	40.2%
4.2. 日本人の配偶者等	315	8.3%
4.3. 永住者の配偶者等	41	1.1%
4.4. 定住者	223	5.8%
5. 特定活動	84	2.2%
総計	3,816	100.0%
総人口に占める外国人の割合		1.4%

出典：出入国在留管理庁

(2) 国際化にかかる施策・取組み

水戸市は、平成26年9月に策定した「水戸市第6次総合計画 - みと魁プラン - 」²⁰において、「国際交流活動の推進」を掲げ、「市民の国際感覚を豊かに育み、外国人にも訪れやすく、住みやすいまちにしていくため、国際的視野に立った人材育成や市民が主体となった多様な国際交流活動を推進するとともに、国際化に対応した環境の整備に努める」との指針を示している。

さらに、「水戸市第6次総合計画 - みと魁プラン - の2か年実施計画（2022年度、2023年度）」²¹においては、「国際交流活動の推進」のための取組みとして、①国際交流活動の推進、②多文化共生の環境づくり、③国際理解教育の推進と3つの柱を掲げている。それぞれの取組みを一部抜粋して表4.2-11に示す。

²⁰ 水戸市ホームページ 水戸市第6次総合計画 - みと魁プラン - <https://www.city.mito.lg.jp/001486/001487/002075/p013546.html>（最終アクセス日：2022年3月1日）

²¹ 水戸市ホームページ 水戸市第6次総合計画 - みと魁プラン - 2か年実施計画 <https://www.city.mito.lg.jp/000271/000273/000280/000318/002071/p014549.html>（最終アクセス日：2022年3月1日）

表 4.2-11 水戸市の施策・取組み

① 国際交流活動の推進	【国際交流活動の推進】 <ul style="list-style-type: none"> ・国際交流団体との連携強化や活動支援 ・国際交流のつどいの開催 ・アナハイム市や重慶市などの海外諸都市との都市間交流
② 多文化共生の環境づくり	【外国人が訪れやすく暮らしやすい環境づくり】 <ul style="list-style-type: none"> ・外国人観光客のための案内板の外国語表記 ・「やさしい日本語」の普及 ・日本語教室の開催
③ 国際理解教育の推進	【グローバル社会で活躍できる人材の育成】 <ul style="list-style-type: none"> ・幼稚園、保育所、小中学校における一貫した英語教育の充実 ・アナハイム市との学生親善大使の相互派遣

「多文化共生」については、②で進められているとおりである。「～多くの人が集い、にぎわいを創出する～魅力・活力アッププロジェクト」においては、外国人入込観光客数を目標指標とするなど、外国人が訪れやすく暮らしやすい環境づくりを目指している。また、「災害に強いまちづくりの推進」においては、災害時の外国人への情報発信についての取組みを行っている。

水戸市の外国人住民の割合としては、中国籍や韓国籍が多く、ついで、ベトナム人が多いものの総じて東南アジアからの外国人材はそれほど多くはない。

(3) 自治体と他の団体等の連携（国際交流協会、商工会議所、教育機関等）

外国人市民への支援や情報提供、市民の国際理解促進などの活動は、公益財団法人水戸市国際交流協会が実施しており、「子どものための日本語教室」「やさしい日本語コミュニケーション講座」「多文化共生社会及び地域日本語教育推進のためのシリーズ講座」などを運営している。

同交流会はまた、国際交流推進の拠点である国際交流センターの指定管理者に指定されており、同センターを外国人支援の拠点として活用している。

4.2.6. 日立市

(1) 外国人の現状

日立市の2022年12月時点での外国人在留人数は1,554人であり、これは市内総人口の0.9%を占める。在留資格別上位3位は、永住者（590人：市内在留外国人の38.0%）、技術・人文知識・国際業務（169人：10.9%）、技能実習（121人：7.8%）である。

表 4.2-12 在留資格別在留外国人数（日立市） - 2022年12月

在留資格／国籍	日立市	
	人数	割合
1. 特定技能・技能実習		
1.1. 特定技能	118	7.6%
1.2. 技能実習	121	7.8%
2. 資格外活動		
2.1. 留学	120	7.7%
2.2. 上記以外	119	7.7%
3. 専門技術		
3.1. 技術・人文知識・国際業務	169	10.9%
3.2. 上記以外	90	5.8%
4. 身分による資格		
4.1. 永住者	590	38.0%
4.2. 日本人の配偶者等	93	6.0%
4.3. 永住者の配偶者等	19	1.2%
4.4. 定住者	66	4.2%
5. 特定活動	49	3.2%
総計	1,554	100.0%
総人口に占める外国人の割合		0.9%

出典：出入国在留管理庁

(2) 国際化にかかる施策・取組み

日立市は国際化に特化した計画は策定していない。平成24年からの10年間を対象とした「日立総合計画」²²のなかでは、6つの分野を設定して施策を推進しており、国際化関係分野は、大綱2の「教育・文化」のなかの施策7「国際化・平和」のなかで取り組まれている。具体的な取組みは、平成24年からの5年間を対象とした前期基本計画と平成29年からの5年間を対象とした後期基本計画²³のなかで実施されてきている。一部抜粋して表4.2-13に示す。

表 4.2-13 日立市の施策・取組み

①多文化共生意識の啓発	<ul style="list-style-type: none"> ・多文化共生に向けた意識啓発のための文化交流 ・地域防災訓練等への参加促進 ・多文化理解を深めるための学習・研修会の実施
-------------	--

²² 日立市 日立市総合計画2012-2021（2012年3月）

https://www.city.hitachi.lg.jp/shisei/004/002/p011609_d/fil/04861_20120606_0013.pdf

²³ 日立市 日立市総合計画後期基本計画（2017年3月）

https://www.city.hitachi.lg.jp/shisei/004/001/p052470-216115616_d/fil/gaiyouban.pdf

②多文化共生の地域づくり	<ul style="list-style-type: none"> ・外国人住民に配慮した環境整備（看板や標識などの外国語表記、生活ガイドブック²⁴・パンフレットの作成、相談会の実施、通訳ボランティアの確保・育成） ・日本語指導の充実
--------------	---

「多文化共生」については、市民の意識啓発のための交流事業や研修会などが実施されている。また、地域防災訓練への外国人住民の参加も促すことで防災意識の啓発に加え地域交流の促進を図っている。「外国人受入れ」に関しては、外国人住民に配慮した環境整備（生活環境整備）以外には、特記すべき施策・取組みは確認されない。

日立市の外国人住民材について、総人口に対しての外国人住民数も1554人と1%以下であり、中国人やベトナム人がいるものの特記するような事項は特にない。

（3）自治体と他の団体等の連携（国際交流協会、商工会議所、教育機関等）²⁵

2020年度は、外国人児童を対象としたプレスクールを日立さくら日本語学校の協力のもと、指導課と連携して試験的に実施している。外国人住民向け無料相談会は、日立国際交流協議会との共催事業である。さらに、市内の国際交流団体と協力・連携し、市内在住の外国人向けに、ソーシャルメディアを活用した情報発信（新型コロナウイルスや災害関連の情報など）も開始した。多文化理解を深めるための学習は、市内の小中学校へ外国人講師を招いたり、市内の大学への留学生と市民との交流の場を設けたりするなどのかたちでも実施されている。日本語ボランティア養成講座などは、国際交流協議会が担っており、同協議会の会員団体が国際交流事業や日本語教室運営などを実施する際には活動助成金を支給している。

²⁴ 日立市のホームページより英語版および中国語版のダウンロード可

<https://www.city.hitachi.lg.jp/shimin/012/003/p050891.html>（最終アクセス日：2022年2月16日）

²⁵ 本節の記載にあたっては、『令和2（2020）年度わたしの国際交流：日立市の国際交流事業のあらまし』（2021年3月）を参照した。

4.2.7. 下妻市

(1) 外国人の現状

下妻市の2022年12月時点での外国人在留人数は2,492人であり、これは市内総人口の5.9%を占める。在留資格別上位3位は、永住者（714人：市内在留外国人の28.7%）、技能実習（547人：22.0%）、定住者（285人：11.4%）である。

表 4.2-14 在留資格別在留外国人数（下妻市） - 2022年12月

在留資格／国籍	下妻市	
	人数	割合
1. 特定技能・技能実習		
1.1. 特定技能	134	5.4%
1.2. 技能実習	547	22.0%
2. 資格外活動		
2.1. 留学	90	3.6%
2.2. 上記以外	165	6.6%
3. 専門技術		
3.1. 技術・人文知識・国際業務	157	6.3%
3.2. 上記以外	77	3.1%
4. 身分による資格		
4.1. 永住者	714	28.7%
4.2. 日本人の配偶者等	72	2.9%
4.3. 永住者の配偶者等	49	2.0%
4.4. 定住者	285	11.4%
5. 特定活動	202	8.1%
総計	2,492	100.0%
総人口に占める外国人の割合		5.9%

出典：出入国在留管理庁

(2) 国際化にかかる施策・取組み

下妻市は、「第2期下妻市まち・ひと・しごと創生総合戦略」²⁶において、「多様な人材の活躍の推進」を横断的政策分野に掲げ、女性、高齢者、障害者、外国人など誰もが活躍し、多様性に富む豊かな地域社会を実現することを目標にしている。

下妻市の外国人住民については、総人口に占める外国人の割合が、6%弱おり、そのうちの20%程度がベトナム人である。

(3) 自治体と他の団体等の連携（国際交流協会、商工会議所、教育機関等）

下妻市では、特に自治体と他の団体等の連携に関して特記すべき取組みは行われていない。

²⁶ 下妻市 「第2期下妻市まち・ひと・しごと創生総合戦略」（2020年3月）
https://www.city.shimotsuma.lg.jp/data/doc/1603158776_doc_440_0.pdf

4.2.8. 大洗町

(1) 外国人の現状

東茨城郡大洗町の2022年12月時点での外国人在留人数は911人であり、これは町内総人口の5.7%を占める。在留資格別上位3位は、定住者(260人：町内在留外国人の28.5%)、技能実習(206人：22.6%)、特定技能(170人：18.7%)である。

表 4.2-15 在留資格別在留外国人数(大洗町) - 2022年12月

在留資格／国籍	東茨城郡大洗町	
	人数	割合
1. 特定技能・技能実習		
1.1. 特定技能	170	18.7%
1.2. 技能実習	206	22.6%
2. 資格外活動		
2.1. 留学	7	0.8%
2.2. 上記以外	9	1.0%
3. 専門技術		
3.1. 技術・人文知識・国際業務	19	2.1%
3.2. 上記以外	11	1.2%
4. 身分による資格		
4.1. 永住者	153	16.8%
4.2. 日本人の配偶者等	36	4.0%
4.3. 永住者の配偶者等	14	1.5%
4.4. 定住者	260	28.5%
5. 特定活動	26	2.9%
総計	911	100.0%
総人口に占める外国人の割合		5.7%

出典：出入国在留管理庁

(2) 国際化にかかる施策・取組み

大洗町は、2021～2031年度を対象年とした「第6次大洗町総合計画」²⁷のなかで、同町のまちづくりにおいてふまえるべき項目の一つとして「国際化・地域間交流の推進」をあげ、多文化共生推進に取り組んでいる。主要な活動として、①国際交流事業の展開。②多言語化の推進、③文化交流の実施、を行っている。取組みの一部を抜粋して表4.2-16に示す。

表 4.2-16 大洗町の施策・取組み

① 国際交流事業の展開	<ul style="list-style-type: none"> ・外国人住民との交流の場づくり ・住民への情報発信の徹底
② 多言語化の推進	<ul style="list-style-type: none"> ・外国人住民との積極的な情報交換 ・外国人住民が必要とする情報の提供 ・外国人観光客向けの情報発信の強化 ・町ホームページや、各種リーフレットの多言語化
③ 文化交流の実施	<ul style="list-style-type: none"> ・友好都市交流事業としてイベント出店や、特産物の相互販売 ・小学生の体験学習 ・中学生の派遣研修

²⁷ 大洗町 第6次大洗町総合計画(2021年) <https://www.town.oarai.lg.jp/wp/wp-content/uploads/2021/09/%E7%AC%AC6%E6%AC%A1%E5%A4%A7%E6%B4%97%E7%94%BA%E7%B7%8F%E5%90%88%E8%A8%88%E7%94%BB%E6%9C%AC%E7%B7%A8%EF%BC%88PDF%EF%BC%89.pdf>

「多文化共生」については、②で進められているとおりである。町ホームページについては日本語以外に、英語、中国語、フィリピン語、インドネシア語、韓国語、ベトナム語、ミャンマー語の7言語に対応している。

大洗町の外国人住民について、外国人住民のうち、半数近くがインドネシア人であるが、水産加工業に従事する日系インドネシア人が多い。また近年では技能実習も増えている。

(3) 自治体と他の団体等の連携（国際交流協会、商工会議所、教育機関等）

大洗町国際交流協会と連携して、「国際協力・国際貢献活動」、「外国人住民支援」、「国際理解の促進」、「情報の提供」を行っている。

また、茨城大学の学生地域参画プロジェクトである「まなびの輪」²⁸では、大洗町を中心とした外国人の日本語能力向上と多文化共生のまちづくりを目的として、大洗町、大洗小学校、ボランティアと連携し、日本語教室を開催している。本プロジェクトでは、日本語教室の他に、「オンライン夏祭り」「茨城海岸美化プロジェクト参加」など外国人と地元住民の文化交流活動を行っている。

4.2.9. 八千代町

(1) 外国人の現状

結城郡八千代町の2022年12月時点での外国人在留人数は1,416人であり、これは町内総人口の6.7%を占める。在留資格別上位3位は、技能実習（723人：町内在留外国人の51.1%）、特定技能（253人：17.9%）、永住者（112人：7.9%）である。

表 4.2-17 在留資格別在留外国人数（八千代町） - 2022年12月

在留資格／国籍	結城郡八千代町	
	人数	割合
1. 特定技能・技能実習		
1.1. 特定技能	253	17.9%
1.2. 技能実習	723	51.1%
2. 資格外活動		
2.1. 留学	2	0.1%
2.2. 上記以外	81	5.7%
3. 専門技術		
3.1. 技術・人文知識・国際業務	72	5.1%
3.2. 上記以外	54	3.8%
4. 身分による資格		
4.1. 永住者	112	7.9%
4.2. 日本人の配偶者等	17	1.2%
4.3. 永住者の配偶者等	6	0.4%
4.4. 定住者	52	3.7%
5. 特定活動	44	3.1%
総計	1,416	100.0%
総人口に占める外国人の割合		6.7%

出典：出入国在留管理庁

²⁸ 茨城大学社会連携センターホームページ まなびの輪

https://www.scc.ibaraki.ac.jp/project/gakupro/r3gakupro01/?doing_wp_cron=1646181421.9220309257507324218750（最終アクセス日：2022年2月17日）

(2) 国際化にかかる施策・取組み

八千代町は、2021～2030年を対象年度とした「第6次総合計画」において、基本目標の一つとして「みんなで創る魅力あるまち」を掲げ、多彩な交流の推進をはかっている。多彩な交流の推進の基本方針として、「国際交流活動をはじめ、多文化共生社会づくりへの取り組みや地域間の交流、関係人口の推進を進め、多文化共生社会の実現や人々の交流の盛んなまちを目指します」と掲げている。同計画で示されている具体的な取組施策の一部を抜粋して表4.2-18に示す。

表4.2-18 八千代町の施策・取組み

① 国際交流の推進	<ul style="list-style-type: none"> ・次世代を担う子どもたちの国際社会に適應できる人材の育成 ・外国人講師による授業により、外国語でのコミュニケーション能力の養成 ・国際理解を高めるため、国際交流団体などの育成支援 ・国際化に対応できるまちづくりに向けて、文化、教育、産業などの様々な分野での交流の推進
② 多文化強制社会の創出	<ul style="list-style-type: none"> ・町 HP や案内板、各種刊行物などの外国語表記をはじめ、外国人が住みやすく訪れやすいまちづくりの推進 ・外国人がいきいきと働くことができる労働環境の構築をはかるため、外国人の日本語習得や文化・交流を進める事業所などの取り組み支援 ・町内在住の外国人と町民が気軽に交流のできる機会と場の提供

「多文化共生」について、交流を重視しながら推進していることが分かる。2022年5月には、海外での生活経験を有する人材を多文化共生担当の地域おこし協力隊員として受入れ、協力隊員と連携しながら、多文化共生にかかる活動を具体化してきている。例えば、地域住民を対象とした多文化共生に関する研修も月1回開催されている²⁹。「外国人受入れ」については、外国人が働きやすい労働環境の構築にも焦点が当てられていることが分かる。

八千代町の外国人材としては、ベトナム人が多く農業が盛んな土地柄、同分野に従事する技能実習生が多い。

(3) 自治体と他の団体等の連携（国際交流協会、商工会議所、教育機関等）

八千代町は、多文化共生社会の実現に向け、日本人と外国人の住民が交流する「サロン」の開設を計画し、2022年6月に説明会を開催した。幅広い年齢層の50人を越える参加希望者が集まったため、「団体」として活動するに至り、9月に八千代町初の国際交流団体「八千代町国際交流 YIFA (Yachiyo-machi International Friendship Association)」が設立され、第1回「にほんごおしゃべりサロン」が開催された。

「にほんごおしゃべりサロン」は、同団体の運営のもと、月2回開催されており、12月にはクリスマスパーティーも開催された。サロンの開催日時等の情報は町のホームページからも発信されている。また、同団体主催の「サステイナブルマルシェ」(フリーマーケットとマルシェの同時開催)が、町内事業者との連携のもと、町の施設を会場として、月1回開催されている。同マルシェには、多国籍料理のキッチンカーの参加もある。

²⁹ 2023年2月19日に、2回目の研修が実施された。同研修では、下妻警察署および外国人技能実習機構から外部講師を招き、「外国人との共生社会にむけた取り組みと課題」「技能実習制度と共生社会」というテーマでの各一時間の講話が行われた。3月は「災害時の外国人支援」、4月は「日本と外国の生活習慣・文化の相違 SDGs とダイバーシティ」など、毎月のテーマが設定されている。(八千代町ホームページ <https://www.town.ibaraki-yachiyo.lg.jp/page/page008128.html>)

4.3. 栃木県

栃木県は、2021年3月に「とちぎ国際戦略～世界から選ばれるとちぎ～」³⁰(推進期間:2021～2025年)を策定し、国際化を進めている。

4.3.1. 外国人材受入れの取組み

とちぎ国際戦略では、「グローバル展開の促進」を4本柱のなかの1本の柱とし、県内企業の海外展開支援、県産品・県産農産物の生産体制やブランド力強化による輸出促進とともに、県内企業が外国人材を確保する取組みを促進している。具体的には、企業や留学生等のニーズを踏まえたマッチング強化による人材確保の支援を行っている。また、県内企業や事業者等による外国人材の適切な活用を促進するとともに、外国人材の受入れに伴う諸課題についての検討や情報の共有を目的とし、国際経済課を事務局とした「とちぎ外国人材活用促進協議会」を2019年6月に設立。業種別部会（製造業部会、農業部会、建設業部会、介護部会、サービス業（宿泊業）部会）毎にWebセミナー開催等の活動を行っている。

4.3.2. 多文化共生の取組み

とちぎ国際戦略では、「多文化共生の推進」を4本柱のなかの1つとし、外国人の生活・就労環境の整備を促進するとともに、外国人の地域社会への参画を促進することにより、外国人の誰もが働きやすく暮らしやすい、また、日本人にとっても魅力のある地域となることを目指している。受入れる日本人側の国際感覚の醸成については、別の柱である「国際交流・協力の促進」のなかで、取り組まれている。本調査での定義における多文化共生に関して、栃木県の方向性と主な取組みを表4.3-1に示す。

表 4.3-1 栃木県の多文化共生の取組み

日本語教育	<ul style="list-style-type: none"> ・産学官民連携による地域日本語教育の充実³¹ ・日本語指導が必要な児童生徒に対するきめ細かな支援 ・教員に対する研修機会の充実による指導力の向上
人材育成	<ul style="list-style-type: none"> ・生活者としての外国人を支援するボランティアの育成
交流促進	<ul style="list-style-type: none"> ・市町等が行う自治会などを通じた地域住民への啓発支援 ・外国人住民が地域づくりの担い手として活躍することを目指した、日本人との交流機会の拡充
情報提供	<ul style="list-style-type: none"> ・多様な情報伝達手段を活用した多言語による行政・生活情報の提供
文化・教育	<ul style="list-style-type: none"> ・デジタルツールを活用した文化・教育・交流などの促進 ・留学支援、国際理解講座によるグローバルな意識の醸成 ・県民が交流先を身近に感じて活動に参加できる取組みの促進

³⁰ 栃木県 とちぎ国際戦略～世界から選ばれるとちぎ【概要版】(2021年3月)

https://www.pref.tochigi.lg.jp/f04/paburkkukomennto/documents/sennryaku_gaiyouban.pdf 全文は、栃木県のホームページよりダウンロード可。<https://www.pref.tochigi.lg.jp/f04/paburkkukomennto/kokusaisenryaku.html> (最終アクセス日:2022年2月17日)

³¹ 2021年度は、文化庁による「地域日本語教育の総合的な体制づくり推進事業」に採択されている。

4.4. 栃木県の基礎自治体の外国人材受入れの対応³²

表 3.2.1 で述べた通り、2020 年 12 月時点での栃木県の在留外国人数は 45,918 人である。在留外国人数が多い上位 5 市町は、宇都宮市、小山市、足利市、栃木市、真岡市で、在留外国人数は、順に、10,030 人、7,470 人、5,111 人、4,480 人、3,841 人である。人口に占める割合（在留外国人数/市町村常住人口）が高い市町は、真岡市(4.8%)、小山市(4.5%)、足利市(3.6%)、栃木市(2.9%)、佐野市(2.6%)の順であり、県南部の群馬県や茨城県の県西地域と接する基礎自治体において、在留外国人の割合が高くなっている³³。

在留外国人数の増加にともない、各基礎自治体では多文化共生に向けた取組みを進めている。一般社団法人自治体国際化協会（CLAIR）多文化共生ポータルサイトによると、2021 年 4 月時点では、県内 25 市町のうち、7 市町村が同協会の定義による「多文化共生プラン」を策定済みである³⁴。

以下では、宇都宮市、小山市、栃木市、真岡市、大田原市、さくら市の外国人受入れにかかる対応を整理していく。対象基礎自治体は、地理的分布も考慮して選定した。主な選定理由は次の通りである。

表 4.4-1 対象基礎自治体の選定理由

市町	選定理由
宇都宮市	県庁所在地、在留外国人数が最も多い、多文化共生プラン策定済み
小山市	在留外国人数・人口に占める割合ともに上位にある、多文化共生プラン策定済み
栃木市	在留外国人数・人口に占める割合ともに上位にある、多文化共生プラン策定済み
真岡市	人口に占める在留外国人の割合が最も高い
大田原市	県北部那須地域に位置する、永住者が占める割合が高い
さくら市	外国人数の増加率が高い（令和 2 年は前年度比 35.11%増で県内トップ ³⁵ ）

4.4.1. 宇都宮市

(1) 外国人の現状

宇都宮市の 2022 年 12 月時点での外国人在留人数は 10,030 人であり、これは市内総人口の 1.9%を占める。在留資格別上位 3 位は、永住者（3,924 人：市内在留外国人の 39.1%）、留学（1,250 人：12.5%）、技術・人文知識・国際業務（1,023 人：10.2%）である。

表 4.4-2 在留資格別在留外国人人数（宇都宮市） - 2022 年 12 月

在留資格／国籍	宇都宮市	
	人数	割合
1. 特定技能・技能実習		
1.1. 特定技能	268	2.7%
1.2. 技能実習	669	6.7%
2. 資格外活動		
2.1. 留学	1,250	12.5%
2.2. 上記以外	791	7.9%
3. 専門技術		
3.1. 技術・人文知識・国際業務	1,023	10.2%
3.2. 上記以外	425	4.2%

³² 基礎自治体の対応については、最終報告書では地域ごとの特徴を追記し取りまとめを行う。また、その取りまとめの過程で中間報告書に記載しているデータ等の一部は、最終報告書では報告書本文より除き、資料データとして取り扱うこととする場合がある。

³³ 在留外国人数が最も多い宇都宮市は 1.84%で 7 位にとどまっている。

³⁴ 策定済みの基礎自治体は、別添資料の通りである。

³⁵ 令和 2 年住民基本台帳年表の概要より。https://www.pref.tochigi.lg.jp/a02/020101nenpou/020101nenpou01.html（最終アクセス日：2022 年 4 月 15 日）

在留資格／国籍	宇都宮市	
	人数	割合
4. 身分による資格		
4.1. 永住者	3,924	39.1%
4.2. 日本人の配偶者等	625	6.2%
4.3. 永住者の配偶者等	134	1.3%
4.4. 定住者	599	6.0%
5. 特定活動	322	3.2%
総計	10,030	100.0%
総人口に占める外国人の割合		1.9%

出典：出入国在留管理庁

(2) 国際化にかかる施策・取組み

宇都宮市は、2019年度から2023年度までの5年間で市が取り組むべきグローバル化施策のガイドラインとして、2019年3月に「第3次宇都宮市国際化推進計画」³⁶を策定している。同指針では、「互いを尊重し、ともに輝く多文化共生・国際都市うつのみやの実現」を基本理念として、①誰もが安心して暮らせる多文化共生の地域づくり、②世界とつながる国際理解・国際交流のための環境づくり、③国際化にふさわしい都市としての機能の充実、を3つの基本目標としている。それぞれの目標ごとに具体的な取組みを一部抜粋して表4.4-3に示す。

表 4.4-3 宇都宮市の施策・取組み

<p>① 誰もが安心して暮らせる多文化共生の地域づくり</p>	<p>【相互理解の推進】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・企業等への多文化共生意識啓発、「やさしい日本語」普及啓発 ・企業等への外国人雇用制度等の理解促進 ・企業、日本語学校等における本市概要や行政制度の出前講座 <p>【外国人住民の生活環境の充実】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・外国人住民向け生活情報誌の発行、メールマガジンの配信 ・本庁及び国際交流プラザにおける外国人のための総合相談実施 ・行政窓口におけるICTを活用した通訳支援 ・人材ネットワークを活用した災害時外国人住民支援体制の構築 ・市職員への「やさしい日本語」研修の実施や市民への普及啓発 <p>【多文化共生の地域社会づくり】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・地域リーダーの育成、支援 ・外国人活躍リーダーの活動促進 <p>【多文化共生の仕組みづくり】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・外国人住民意識調査の実施 ・(仮称)多文化共生ネットワーク連絡会の実施 ・宇都宮国際交流協会との連携
<p>② 世界とつながる国際理解・国際交流のための地域づくり</p>	<p>【国際理解の促進】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・国際理解に関する講座の開催 ・姉妹都市への青少年等派遣生の登録制度 <p>【国際交流の推進】</p>

³⁶ 宇都宮市 第3次宇都宮市国際化推進計画 (2019年3月)

https://www.city.utsunomiya.tochigi.jp/_res/projects/default_project/_page/001/018/952/3keikaku.pdf

	<ul style="list-style-type: none"> ・企業等の海外販路開拓支援 【国際協力の推進】 JICA 青年海外協力隊事業に対する支援
③ 国際化にふさわしい都市としての機能の充実	<ul style="list-style-type: none"> 【国際化にふさわしい都市環境の整備】 ・各種情報の多言語化の推進 ・外国人住民からの宇都宮の魅力発信（SNS） 【国際化に対応できる人材の育成・活用】 ・商店街等への「やさしい日本語」の普及啓発 ・国際理解・国際交流の取組への愉快市民の活用

「多文化共生」については、①で進められているとおり、日本人住民向けの多文化共生の意識醸成や、外国人向けの日本文化・社会の理解促進のための取組みがなされている。また③では、外国人住民と訪日外国人向け情報の多言語化のための取組みがなされている。

「外国人材受入れ」については、①で進められているとおり、企業向けに外国人労働者の適正な雇用管理の推進や、新たな外国人雇用制度への理解促進を図るための取組みがなされている。

宇都宮市の外国人住民について、中国籍が 25%程度とベトナム籍が 15%となっている。

(3) 自治体と他の団体等の連携（国際交流協会、商工会議所、教育機関等）

多文化共生等の関係団体や関係者のネットワーク化を図り、情報交換や意見交換の場を創出するため「(仮称)多文化共生ネットワーク連絡会」を実施し、各団体間の情報交換や、行政の外国人支援・多文化共生に関する情報を提供する場を設けている。また、市民主体の外国人支援活動を推進するため、NPO 法人宇都宮市国際交流協会を中核に民間外国人支援団体との連携を図っている。

4.4.2. 小山市

(1) 外国人の現状

小山市の2022年12月時点での外国人在留人数は7,470人であり、これは市内総人口の4.5%を占める。在留資格別上位3位は、永住者(2,543人：市内在留外国人の34.0%)、定住者(1,354人：18.1%)、技術・人文知識・国際業務(615人：8.2%)である。

表 4.4-4 在留資格別在留外国人数（小山市） - 2022年12月

在留資格／国籍	小山市	
	人数	割合
1. 特定技能・技能実習		
1.1. 特定技能	231	3.1%
1.2. 技能実習	564	7.6%
2. 資格外活動		
2.1. 留学	165	2.2%
2.2. 上記以外	584	7.8%
3. 専門技術		
3.1. 技術・人文知識・国際業務	615	8.2%
3.2. 上記以外	292	3.9%
4. 身分による資格		
4.1. 永住者	2,543	34.0%
4.2. 日本人の配偶者等	450	6.0%
4.3. 永住者の配偶者等	192	2.6%
4.4. 定住者	1,354	18.1%
5. 特定活動	480	6.4%
総計	7,470	100.0%
総人口に占める外国人の割合		4.5%

出典：出入国在留管理庁

(2) 国際化にかかる施策・取組み

小山市は、2020年3月に、2020年度からの5年間を対象とした「小山市多文化共生社会推進計画」³⁷を策定し、国際化への対応を進めている。同計画は「第7次小山市総合計画」を上位計画とする分野別計画にあたる。同推進計画では、「異なる文化を分かち合い共に生きるまち小山」を基本理念に、9つの施策の方向を示し、取組みを展開している。一部抜粋し、表 4.4-5 に示す。

³⁷ 小山市 小山市多文化共生社会推進計画（2020年3月）
<https://www.city.oyama.tochigi.jp/uploaded/attachment/215179.pdf>

表 4.4-5 小山市の施策・取組み

① 多文化共生社会の基盤整備	<ul style="list-style-type: none"> ・多文化共生社会の啓発活動（多文化理解教室、外国人に対する日本文化理解教育、啓発パンフの作成） ・多文化共生社会推進協議会の開催 ・市職員に対する研修 ・多文化共生社会づくりの拠点整備 ・市民ボランティア団体の育成と活動助成
② 多文化教育の充実	<ul style="list-style-type: none"> ・日本語教育・教室の整備・充実 ・日本語教育人材育成 ・「やさしい日本語」の普及 ・外国人児童生徒の教育の充実 ・すべての児童生徒への国際教育の推進 ・市内に住む外国人の子どもたちへの進路指導の強化
③ 多文化共生社会推進の人材の育成	<ul style="list-style-type: none"> ・通訳人材の育成（医療通訳養成を含む） ・相談窓口の強化
④ 特定技能等を含む外国人雇用の推進	<ul style="list-style-type: none"> ・外国人労働者や留学生の就職支援 ・企業向け外国人雇用に関する相談の充実 ・起業を目指す外国人への支援 ・外国人材への研修・サポート体制の充実
⑤ 外国人の就労環境の確保	<ul style="list-style-type: none"> ・事業主に対する外国人雇用に関する制度の周知 ・外国人労働者の労働条件、就業環境、雇用管理に関する相談充実 ・社会保険等への加入の促進
⑥ 多文化共生社会の公共施設整備	<ul style="list-style-type: none"> ・公共サービスの多言語整備（外国人相談員の配置、多言語「市民便利帳」³⁸の作成） ・多言語標記（施設案内、交通標識）
⑦ 安全・安心なまちづくり	<ul style="list-style-type: none"> ・外国人のための医療体制の整備（国民健康保険の周知、多言語会話環境の整備・多言語標記、医療情報ガイドブックの作成³⁹） ・多言語の防災ガイドブックの作成 ・外国人を対象とした避難訓練 ・多言語での情報提供 ・外国人を対象とした交通安全教育 ・防犯知識の普及
⑧ 市民生活サービスの確保	<ul style="list-style-type: none"> ・外国人の住宅確保の支援 ・住宅賃貸人に対する支援（受入れ実務にかかるガイドブック、相談窓口の設置） ・銀行口座開設のサポート ・多言語での子育て相談・支援（行政文書の多言語化）
⑨外国人と共につくる地域社会	<ul style="list-style-type: none"> ・自治会などの地域社会組織参加促進（自治会加入案内の多言語化） ・日常生活ルールの理解促進 ・外国人キーパーソンの活用 ・新しい文化活動を創造する人材としての外国人の活用（国際理解教室、各種講座での外国人の登用） ・通訳者としての活用

³⁸ 小山市のホームページより、『City Service and Information Guidebook For Citizens（わたしの市民便利帳英語／ダイジェスト版）』のダウンロード可。<https://www.city.oyama.tochigi.jp/soshiki/100/222138.html>（最終アクセス日：2022年2月16日）

³⁹ 小山市のホームページよりダウンロード可。List of Medical Institutions in the City
<https://www.city.oyama.tochigi.jp/soshiki/38/228308.html>（最終アクセス日：2022年2月18日）

「多文化共生」については、「多文化社会の基盤整備」のなかで、啓発活動や外国人・日本人ともに相談や情報収集ができる拠点整備等を行っている。「外国人受入れ」については、生活環境の整備のみならず、就職支援や就労環境の整備にも取り組んでおり、小山市が外国人を貴重な人材として捉えてまちづくりを行っていることが分かる。

小山市の外国人住民について、ブラジル人が総数としては多く、次いで、ベトナム人、フィリピン人と続く。

(3) 自治体と他の団体等の連携（国際交流協会、商工会議所、教育機関等）

外国人に対する日本文化の理解促進に関する事業や多文化共生にかかる活動の拠点整備は、小山市国際交流協会が実施している。市民ボランティア団体の育成には、小山市市民活動センターが関わっている。日本語教室は、小山市国際交流協会や民間ボランティア団体が実施している。また、通訳ボランティアの育成や登録制度の整備は栃木県国際交流協会が担っている。そのほか、栃木県行政書士会や栃木県弁護士会との連携による相談窓口の強化や、外国人の労働環境の確保におけるハローワークとの連携など、県内や市内の多様な団体との連携が図られている。⁴⁰

4.4.3. 栃木市

(1) 外国人の現状

栃木市の2022年12月時点での外国人在留人数は4,480人であり、これは市内総人口の2.9%を占める。在留資格別上位3位は、永住者（1,207人：市内在留外国人の26.9%）、技能実習（818人：18.3%）、技術・人文知識・国際業務（377人：8.4%）である。

表 4.4-6 在留資格別在留外国人数（栃木市） - 2022年12月

在留資格／国籍	栃木市	
	人数	割合
1. 特定技能・技能実習		
1.1. 特定技能	346	7.7%
1.2. 技能実習	818	18.3%
2. 資格外活動		
2.1. 留学	206	4.6%
2.2. 上記以外	346	7.7%
3. 専門技術		
3.1. 技術・人文知識・国際業務	377	8.4%
3.2. 上記以外	177	4.0%
4. 身分による資格		
4.1. 永住者	1,207	26.9%
4.2. 日本人の配偶者等	184	4.1%
4.3. 永住者の配偶者等	108	2.4%
4.4. 定住者	356	7.9%
5. 特定活動	355	7.9%
総計	4,480	100.0%
総人口に占める外国人の割合		2.9%

出典：出入国在留管理庁

⁴⁰ 小山市は、2016年に宇都宮大学と「相互友好協力協定」を締結しており、その一環である「地域プロジェクト演習」では、学生が税金の納め方についての動画（英語版、スペイン語版、ポルトガル語版）を作成している。（参考サイト：<https://www.city.oyama.tochigi.jp/soshiki/100/256345.html>（最終アクセス日：2022年2月17日））

(2) 国際化にかかる施策・取組み

栃木市は、「栃木市まち・ひと・しごと創生総合戦略（第2期）」⁴¹において、「若い世代の結婚・出産・子育ての希望をかなえるとともに、誰もが活躍できる地域社会をつくる」を基本目標の一つに掲げ、その基本目標に関する具体的施策の一つとして「共生社会実現の推進」を明記している。具体的には、外国人居住者生活サポート事業として、外国人の相談窓口事業を栃木市国際交流協会に委託している。

また、2021年12月20日、同協会との間で栃木市災害時多言語支援センター設置に関する協定を締結した。⁴²この協定に基づき、栃木市は地震等の災害が発生した場合また発生の恐れがある場合に、キョクトウとちぎ蔵の街楽習館内に「栃木市災害時多言語支援センター」を開設し、栃木市国際交流協会が多言語による情報発信や、避難してきた外国人住民の言語に合わせた通訳者を手配し、通訳・翻訳等の支援や相談対応を行う。

その他、栃木市教育委員会は2022年度、文部科学省「2022年度帰国・外国人児童生徒に対するきめ細かな支援事業」の助成を受けて、児童個々の日本語習得や学校生活への適応の状況に応じた指導の充実を図ってきた。本事業では、市内に日本語教室を開催する拠点校を配置するとともに、拠点校以外の学校に外国人児童が在籍する場合には、在籍校に訪問に担当教員を派遣し、日本語指導を実施した。

栃木市の外国人住民について、ベトナム人とフィリピン人が多いことから技能実習生の割合が多いことが推測できる。

(3) 自治体と他の団体等の連携（国際交流協会、商工会議所、教育機関等）

栃木市は、上記のように栃木市国際交流協会と連携して、多文化共生の取組みを推進している。また、文部科学省「2022年度帰国・外国人児童生徒に対するきめ細かな支援事業」では栃木市国際交流協会の他、宇都宮大学多文化公共圏センターとも連携した。

4.4.4. 真岡市⁴³

(1) 外国人の現状

真岡市の2022年12月時点での外国人在留人数は3,841人であり、これは市内総人口の4.8%を占める。在留資格別上位3位は、永住者（1,739人：市内在留外国人の45.3%）、技能実習（551人：14.3%）、定住者（534人：13.9%）である。

⁴¹ 栃木市 栃木市まち・ひと・しごと創生総合戦略（第2期）（2020年3月）

<https://www.city.tochigi.lg.jp/uploaded/attachment/24829.pdf>

⁴² 栃木市ホームページ 栃木市国際交流協会と栃木市災害時多言語センター設置に関する協定締結

<https://www.city.tochigi.lg.jp/soshiki/12/46481.html>（最終アクセス日：2022年2月28日）

⁴³ [11章 11.2 真岡市の外国人向け自転車安全運転教室](#)参照

表 4.4-7 在留資格別在留外国人数（真岡市） - 2022 年 12 月

在留資格／国籍	真岡市	
	人数	割合
1. 特定技能・技能実習		
1.1. 特定技能	310	8.1%
1.2. 技能実習	551	14.3%
2. 資格外活動		
2.1. 留学	59	1.5%
2.2. 上記以外	81	2.1%
3. 専門技術		
3.1. 技術・人文知識・国際業務	149	3.9%
3.2. 上記以外	42	1.1%
4. 身分による資格		
4.1. 永住者	1,739	45.3%
4.2. 日本人の配偶者等	177	4.6%
4.3. 永住者の配偶者等	132	3.4%
4.4. 定住者	534	13.9%
5. 特定活動	67	1.7%
総計	3,841	100.0%
総人口に占める外国人の割合	4.8%	

出典：出入国在留管理庁

(2) 国際化にかかる施策・取組み

真岡市は、新たな時代に適合し、魅力あるまちづくりに取り組むための指針として「真岡市総合計画 2020－2024」⁴⁴を策定している。同計画では、同市の将来都市像「JUMP UP もおか～だれもが”わくわく”するまち～」の実現に向けて7つの政策項目を挙げており、それぞれに成果目標を設定している。このうち、外国人材や多文化共生に関する政策及び施策について抜粋し、表 4.4-8 に示す。

表 4.4-8 真岡市の施策・取組み

① 「人づくり」～豊かな こころアップ！～	【国際化に対応した教育】 <ul style="list-style-type: none"> ・外国人英語指導員や ICT 機器を活用した英語教育の充実 ・英語検定・漢字検定補助事業の実施 ・小学校における英語専科教員の配置 ・イングリッシュ・サマーキャンプの実施 ・教育国際交流の推進 ・外国人児童生徒の日本語学級指導助手の配置
	【国際交流の推進】 <ul style="list-style-type: none"> ・国際交流の促進 ・国際交流を担う人材の育成 ・外国人住民のコミュニケーション支援 ・翻訳ソフトなどによる相談窓口の充実 ・生活情報誌などの多言語化
② 「笑顔づくり」～安心 と元気アップ！～	【子育て支援の充実】 <ul style="list-style-type: none"> ・障がい児、ひとり親家庭、低所得世帯の子育て世帯、外国籍の家庭や外国につながる子どもへの支援の充実。

⁴⁴ 真岡市 真岡市総合計画 2020-2024（2020年3月）

<https://www.city.moka.lg.jp/material/files/group/47/sougoukeikaku2020-2024.pdf>

「多文化共生」については、上の表の中でも特に「①国際交流の推進」において令和6年度をゴールとした成果指標と目標値の設定がなされている。具体的には、国際交流を行っている市民の割合15.0%（基準年度/平成30年度14.0%）、姉妹校提携中学校数9校（基準年度6校）、国際交流を行っている団体数25団体（基準年度20団体）、外国人相談件数7,500件（基準年度7,222件団体）、の4つである。

また、市くらし安全課に「真岡市外国人相談窓口」を設けているほか、外国籍市民懇談会（市との意見交換）なども実施している。

「外国人材受入れ」については、政策・施策ともに特段の項目は挙げられていないが、同市における外国人住民の大半が永住者等であることに起因するとみられる。市民課が公表している国籍別外国人登録人口によれば、2023年4月時点の外国国籍住民3,807人のうち、ブラジルが736人、ペルーが720人、ベトナムが694人と同3カ国で56.4%超を占める。真岡市単独の外国人支援事業において3人の通訳相談員を雇用し、生活相談、日本語学習支援、行政文書の多言語化、窓口での言語補助などの支援を実施しているが、対応言語は、ポルトガル語・スペイン語・英語・タガログ語であり、上記3カ国と一致する。

(3) 自治体と他の団体等の連携（国際交流協会、商工会議所、教育機関等）

前項記載の「真岡市総合計画2020-2024」にて、国際交流を行う団体との連携を図り、交流の場を拡充することや、多言語による相談体制を充実させ外国人住民が安心して暮らせる環境を整備することが、今後の方針として挙げられている。具体的な活動としては、真岡市国際交流協会への助成を行っている。なお、同協会等との連携により、例年、いちご狩り、日本文化理解講座（茶道・華道）、イヤーズパーティー、日本・海外料理教室（いずれも協会主催）、もおか木綿踊りへの参加（協会加盟団体及び個人）、日本語教室指導者養成講座、もおか街歩き、外国籍市民と市の話合いなどのイベントを実施していたが、2020年度はコロナ禍のため、全て中止となった。

4.4.5. 大田原市

(1) 外国人の現状

大田原市の2022年12月時点での外国人在留人数は1,220人であり、これは市内総人口の1.8%を占める。在留資格別上位3位は、永住者（492人：市内在留外国人の40.3%）、定住者（173人：14.2%）、技能実習（146人：12.0%）である。

表 4.4-9 在留資格別在留外国人人数（大田原市） - 2022年12月

在留資格／国籍	大田原市	
	人数	割合
1. 特定技能・技能実習		
1.1. 特定技能	64	5.2%
1.2. 技能実習	146	12.0%
2. 資格外活動		
2.1. 留学	34	2.8%
2.2. 上記以外	53	4.3%
3. 専門技術		
3.1. 技術・人文知識・国際業務	93	7.6%
3.2. 上記以外	37	3.0%
4. 身分による資格		
4.1. 永住者	492	40.3%
4.2. 日本人の配偶者等	89	7.3%
4.3. 永住者の配偶者等	18	1.5%
4.4. 定住者	173	14.2%
5. 特定活動	21	1.7%
総計	1,220	100.0%
総人口に占める外国人の割合		1.8%

出典：出入国在留管理庁

(2) 国際化にかかる施策・取組み

大田原市は、2017年3月に2017年度から2026年度までの10カ年計画として「大田原市総合計画（おおたわら国造りプラン）」⁴⁵を策定している。この計画のうち前期基本計画は、2021年度を最終年度としているため、現在は新たな5年間（2022～2026年度）の具体的施策・事業内容を策定中であり、現在は「大田原市総合計画後期基本計画（案）」が示されている。同計画案では、同市の将来像「～知恵と愛のある 協働互敬のまち おおたわら～」の実現を目指すにあたり、5つの重点テーマ、6つの基本政策を掲げている。このうち、外国人材や多文化共生に関わる政策及び施策について抜粋し、表4.4-10に示す。

表 4.4-10 大田原市の施策・取組み

① 生きる力を育む学校教育の推進	【教育支援体制の充実】 （◎は重点テーマ/下線は外国人材関連） ◎ <u>スクールカウンセラー、スクールソーシャルワーカー等、専門家派遣の充実</u> ◎教育支援相談の実施 ◎要支援者への就学援助 ◎ <u>外国人児童生徒への支援</u> ○奨学金貸付制度の継続 ○家庭・学校・地域・関係機関の連携強化 ○幼児期の教育から義務教育への円滑な移行
② 国際化への対応と国内交流の推進	【国際化に対応した地域社会づくり】 （◎は重点テーマ/下線は外国人材関連） ○ <u>外国人への生活情報提供の充実</u> ○ <u>多文化共生に関する意識啓発</u> ○活動団体の育成及び支援 ○外国人と市民の相互理解の促進

「多文化共生」については、国際化への対応と国内交流の推進を図るとして、上表のとおり、外国人児童生徒への支援のほか、4つの施策を挙げているが、市ウェブサイトにおける情報提供言語は、英語・中国語・韓国語・スペイン語・ポルトガル語のままであることから、永住権を持つ外国人を対象に考えていることがうかがえる。

「外国人材受入れ」については、政策・施策ともに特段の項目は挙げられていない。前述のとおり、対応している言語も、永住権を持つ住民を主な対象と捉えており、ベトナムに代表される技能実習生、特定技能人材などへの対応は、現時点では取られていないように見受けられる。

(3) 自治体と他の団体等の連携（国際交流協会、商工会議所、教育機関等）

大田原国際交流会や黒羽国際交流会へ補助金による支援を行っている。外国人住民への日本語支援として、大田原国際交流会を実施主体とした日本語教室を毎週水曜日に開催している。

また交流事業については、例年は1992年から継続している那須国際交流フェスティバル（大田原国際交流会実行委員会主催）や黒羽国際交流会クリスマス会（黒羽国際交流会主催）を実施していたが、コロナ禍のため中止となった。

⁴⁵ 大田原市 おおたわら国造りプラン（2017年3月）

https://www.city.ohtawara.tochigi.jp/docs/2017032900039/file_contents/00.pdf

4.4.6. さくら市

(1) 外国人の現状

さくら市の 2022 年 12 月時点での外国人在留人数は 513 人であり、これは市内総人口の 1.2%を占める。在留資格別上位 3 位は、永住者（150 人：市内在留外国人の 29.2%）、技能実習（83 人：16.2%）、技術・人文知識・国際業務（74 人：14.4%）である。

表 4.4-11 在留資格別在留外国人数（さくら市） - 2022 年 12 月

在留資格／国籍	さくら市	
	人数	割合
1. 特定技能・技能実習		
1.1. 特定技能	42	8.2%
1.2. 技能実習	83	16.2%
2. 資格外活動		
2.1. 留学	21	4.1%
2.2. 上記以外	38	7.4%
3. 専門技術		
3.1. 技術・人文知識・国際業務	74	14.4%
3.2. 上記以外	35	6.8%
4. 身分による資格		
4.1. 永住者	150	29.2%
4.2. 日本人の配偶者等	27	5.3%
4.3. 永住者の配偶者等	7	1.4%
4.4. 定住者	27	5.3%
5. 特定活動	9	1.8%
総計	513	100.0%
総人口に占める外国人の割合		1.2%

出典：出入国在留管理庁

(2) 国際化にかかる施策・取組み

さくら市では、2016 年度から 2025 年度までの 10 カ年計画として「第 2 次さくら市総合計画」⁴⁶を策定している。この計画のうち前期基本計画は 2020 年度を最終年度としているため、2021 年 3 月に新たに「第 2 次さくら市総合計画後期基本計画」⁴⁷が示されている。同計画案では、市の将来像「安心して暮らせ、地域・ひと・ものを結ぶ、魅力いっぱいのもちー健康・里山・桜の小都市ー」の実現を目指すとし、6 つの政策カテゴリと 27 の施策を打ち出している。このうち、外国人材や多文化共生に関わる施策として明記されているのは、以下の 1 項目のみである。

表 4.4-12 さくら市の施策・取組み

政策・施策項目	施策の内容	現状値	目標値
① 適正な事務執行とサービス提供	基本事業名：外国人向けのサービス提供 指標名：市が外国人向けに発行した刊行物・外国語で提供している媒体の数	7 件 (R1 年)	12 件 (R7 年)

⁴⁶ さくら市 第 2 次さくら市総合計画（2016 年 3 月） <https://www.city.tochigi-sakura.lg.jp/uploaded/attachment/12046.pdf>

⁴⁷ さくら市 第 2 次さくら市総合計画（後期基本計画）（2021 年 3 月）
<https://www.city.tochigi-sakura.lg.jp/uploaded/attachment/29887.pdf>

「多文化共生」については、上表の目標を掲げているほか、現状では、困ったときの相談窓口、市内医療機関、防災情報などをまとめた「SAKURA Utility Booklet みんなのさくら」（対応言語は中国語・英語・フィリピン語・ベトナム語・タイ語・韓国語の6カ国語）を制作し、配布している。また、2016年より、外国人のための生活サポート説明会を開催している。

「外国人材受入れ」については、政策・施策ともに特段の項目は挙げられていない。市の外国人住民数は2021年7月時点で499人と少ない。最も多い外国籍はベトナム人となっており、大半が技能実習生と見られるが、人数そのものがいまだ少ないため、特段の施策を講じるに至っていないとみられる。

（3）自治体と他の団体等の連携（国際交流協会、商工会議所、教育機関等）

外国人の住民数は少ないが、国際化への取組みは広範囲にわたる。国際交流協会補助事業として「さくら市国際交流協会」への補助金を交付しており、同協会を中核として各種の活動を実施している。例えば、ボランティアバンク制度を運用した通訳人材バンクでは登録者数47人、対応言語も英語、中国語、スペイン語、韓国語、タイ語、タガログ語、ポルトガル語、ラオス語、マレー語、ドイツ語、ヒンズー語、ベトナム語と多く言語対応能力を備えており、この範囲の広さは県下随一である。また、国際交流事業により来訪する外国人のホームステイには、協力するホストファミリーバンクも16人の登録者を有しており、民間レベルでの強固なネットワークがうかがえる。また、さくら市国際交流協会主催の外国人住民に対する支援事業として、防災教室も開催している。この教室では、消防署員を講師として火災時の対応、救急時の対応などを学ぶほか、起震車の搭乗、消火器の使い方、AEDの使い方を体験する。

5. 送出し国の外国人材に関する制度⁴⁸

5.1. 技能実習制度と特定技能制度の概要

5.1.1. 技能実習

技能実習制度は、政府開発援助（ODA）の一環として位置づけられており、開発途上国の人材を技能実習生として一定期間受入れ、現任訓練（OJT）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ている。法務省の統計によると、技能実習生は、年々増加傾向にあり、2020年には40万2000人に達した。この数値は、在留外国人の14%を占める。技能実習制度は、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）が制定され、外国人技能実習機構（OTIT）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。そのほか、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。また、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する必要がある。外交的な取組みとしては、日本と送出し国との間で、実習生の失踪や不正、人権侵害などの抑止に関する協力関係構築のため覚書を順次締結中で、現在のところ14カ国と締結している。⁴⁹

技能実習生の受入れは、企業等（実習実施者）が自ら実習生を受入れ技能実習を行う「企業単独型」と、監理団体が実習生を受入れ傘下の企業等（実習実施者）で技能実習を実施する「団体監理型」に分けられる。このうち、受入れのタイプとして、団体監理型が全体の97.3%を占めており（2020年度、OTIT統計）、実習生の送出国においては、実習生になろうとする者からの技能実習に関する求職の申込みを適切に日本の監理団体に取り次ぐことができるものとされている「送出し機関」が、監理団体との契約により、送出国で実習生の応募受付・選考・決定を行い、日本に実習生を送出している。図4.1-1に、技能実習制度の主な関連機関を示す。団体監理型を例にとって受入れまでの流れを簡潔に説明すると、監理団体は、実習生の送出し国の送出し機関とその送出しと受入れに関する契約を結び、送出し機関は、監理団体と緊密に連携しながら、送出国で実習生の応募受付・選考・決定を行い、実習生を日本に送り出す。こうした実習生は、監理団体傘下の企業など（実習実施者・農業職種であれば農家等）で技能実習を開始することとなる。なお、こうした流れに加え、監理団体としては、OTITによる調査を経て、主務省庁の出入国在留管理庁と厚生労働省の許可を受けるとともに、OTITに実習生に関する技能実習計画の申請を行い、その認定を受け、その後、地方の入国官署での在留資格認定証明書の交付手続きも行う必要がある。こうした流れを取り巻くものとして、送出し国の担当省庁との手続きとなるが、送出し機関の認定等に関する協力覚書（Memorandum of Cooperation:MOC）が締結されることもある。

⁴⁸ 本章は、「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」において調査・掲出されたものを基に加筆・修正を行っている。

⁴⁹ ベトナム、カンボジア、インド、フィリピン、ラオス、モンゴル、バングラデシュ、スリランカ、ミャンマー、ブータン、ウズベキスタン、パキスタン、タイ、インドネシアの14カ国。なお、覚書の締結がない国からの受入れも可能。

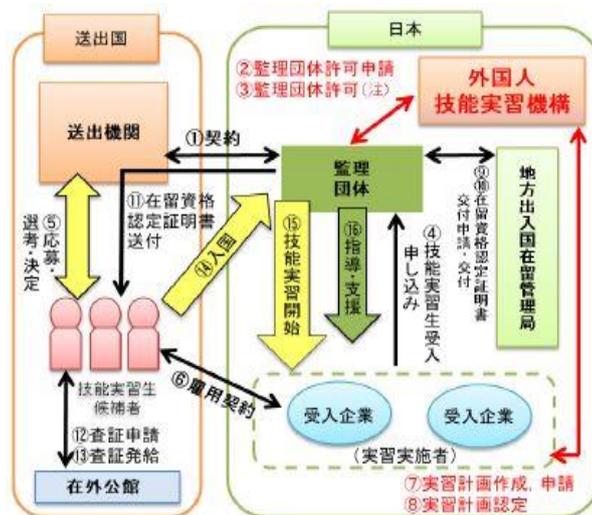


図 5.1-1 団体監理型の技能実習生の送出しと受入れの流れ

出典：出入国在留管理庁・厚生労働省

5.1.2. 特定技能

少子高齢化を背景に労働人口の減少が顕在化するなかで、人手不足が特に深刻だと思われる 14 業種⁵⁰ 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」の受入れを認めるため、新たな在留資格である「特定技能」が 2019 年 4 月より創設された。技能実習が技術や知識の移転による国際貢献を目的としている一方で、特定技能は労働力の確保のため、技能を有した外国人材を受入れることを目的としている。(図 4.1-2) 特定技能には、1 号と 2 号の区分があり、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。現在のところ、特定技能 2 号は、建設業と造船・船舶工業のみ設定されている。なお、在留期間に関しては、特定技能 1 号が通算 5 年、2 号は制限なし（更新可能）である。

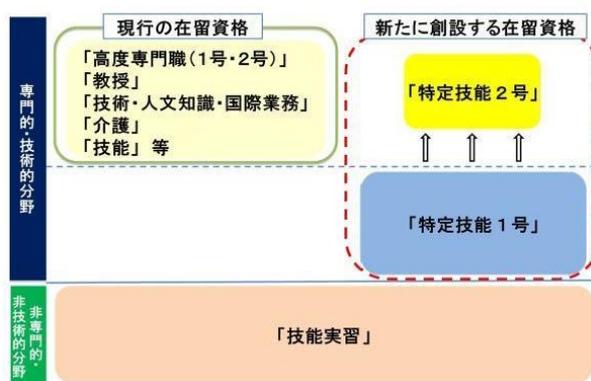


図 5.1-2 就労が認められる在留資格の技能水準

出典：法務省

⁵⁰ 介護、ビルクリーニング、素形材産業、産業機械製造、電気・電子情報関連産業、建設、造船・船舶工業、自動車整備、航空、宿泊、農業、漁業、飲食物品製造業、外食業

在留資格「特定技能」の申請者は必要な要件を満たす必要がある。具体的には、特定技能 14 業種において国内外で実施されている技能評価試験と国際交流基金が実施する日本語基礎テスト（あるいは日本語能力試験の N4 以上に相当する試験）への合格である。なお、本制度には例外規定があり、技能実習 2 号を良好に修了した技能実習生は、技能実習 2 号移行対象職種と特定技能 1 号における分野（業務区分）との関係について関連性が認められる場合（すなわち同業種とみなされる場合）、試験が免除される。ただし、技能実習 2 号修了者が別の業種での就労を希望する場合は免除措置の対象とはならず、就労を希望する業種での技能試験の合格が求められる。

特定技能 14 業種のうち、外食業以外の 13 業種は技能実習制度の移行対象職種（技能実習 2 号が認められている職種）となっており、同業種での特定技能移行に際して、前述の免除規定の適用が可能である。ただし、外食業においても、医療・福祉施設給食製造職種の医療・福祉施設給食製造分野の技能実習を修了した場合は外食業への移行が可能である⁵¹ため、実質的にはすべての業種で技能実習 2 号からの移行が可能である。なお、これら要件はあくまでも申請者に必要とされる要件であり、実際の在留資格の取得については、雇用主との雇用契約締結を前提として在留資格の申請が可能である。

特定技能試験に関しては、日本国内と国外で 2019 年 4 月より順次実施されている。国外での試験は、実施国に関して指定は設けられていないが、日本語基礎テストの実施国が、9 カ国⁵²を優先することから、分野別の試験に関しても足並みをそろえるように、現在のところ 9 カ国以外での実施実績はない。国内試験の受験資格は、「中長期在留者及び過去に中長期在留者として在留していた経験を有する者」であるが、2020 年 4 月より「在留資格を有する者」に変更され、短期滞在者にも受験の門戸が開かれる。在留期間に関して、特定技能 1 号の場合、通算 5 年となっているため、5 年間通して日本に滞在する必要はなく、繁忙期のみに来日するなど可能となっている。報酬や福利厚生などに関しても、日本人と同等が義務付けられている。また、受入れの枠組みとして、特定技能人材は、原則受入れ先と直接雇用契約を結ぶ。ただし、農業と漁業に関しては、派遣形態も認められている。受入れ側は、雇用する外国人材に対して、社会生活や業務上で必要な 10 項目の支援⁵³を行うことが必須とされており、支援計画の提出が義務付けられている。受入れ側でこれらの支援が実施できない場合には、登録支援機関にそのすべて、あるいは一部を委託することが認められている。

特定技能の送出しから受入れまでの流れは図 5.1-3 に示す。

⁵¹ 農林水産省ホームページ 「外食業分野における特定技能の在留資格に係る制度の運用に関する方針」に係る運用要領（2021 年 4 月） <https://www.maff.go.jp/j/shokusan/gaisyoku/attach/pdf/gaikokujinzai-66.pdf>

⁵² ベトナム、中国、フィリピン、インドネシア、ミャンマー、カンボジア、タイ、モンゴル、ネパール。

⁵³ 事前ガイダンス、出入国時の送迎、住居確保。生活に必要な契約支援、生活オリエンテーション、公的手続等への同行、日本語学習機会の提供、相談・苦情への対応、日本人との交流促進支援、転職支援、定期的な面談、行政機関への通報。

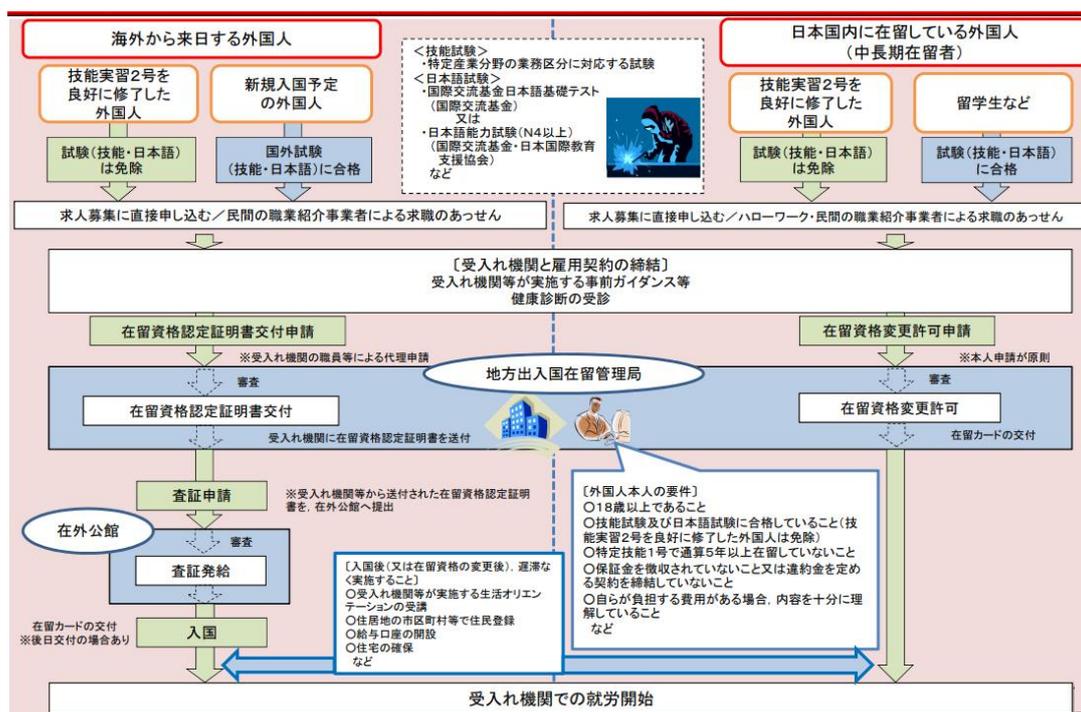


図 5.1-3 特定技能の送出しと受入れの流れ

出典：出入国在留管理庁

5.1.3. コロナ禍における技能実習と特定技能の特定処置

2020年初頭からの新型コロナウイルス感染症による入国制限のため帰国が困難になったり、事業状況の悪化によって受入れ先企業での就労が困難になったりした在留外国人に対し、日本政府は国内で雇用や滞在を継続できる特例措置を設け、2020年4月17日に発表を行った。特例措置の内容としては、「特定活動」への在留資格変更が主となっている。技能実習生等の在留外国人本国への帰国が困難となった技能実習生修了者などについては、帰国できる環境が整うまでの間の特例措置として、就労が可能な「特定活動 (6カ月・就労可)」もしくは「特定活動 (6カ月・就労不可)」の在留資格への資格変更が可能になった。また、技能実習において次の段階の技能実習に移行するための技能検定などの受検ができない場合、受検ができるようになるまでの間の措置として、「特定活動 (4カ月・就労可)」への在留資格変更が可能となった。

実習先の受入れ企業の経営が悪化し、技能実習生の雇用継続が難しく解雇されてしまった場合においては、一定の条件を満たす必要はあるものの特定産業分野で就労が認められる「特定活動 (最大1年・就労可)」への在留資格の変更が可能となった。

技能実習から特定技能へ在留資格の切り替えを行う場合についても、コロナ禍においては特例措置が認められており、2号・3号の修了者で特定技能1号への移行準備が整っていない場合にも、「特定活動 (4カ月・就労可)」への在留資格変更が可能となった。加えて、通常では、技能実習から特定技能への移行の際には職種が一致していることが条件となっていたが、本国への帰国が困難であることや、実習先の経営悪化等による解雇などの状況にあること、また特定技能の業務に必要な技能を身につけることを希望していることなどの条件を満たしている在留者に限り、「特定活動」の許可を取得し、異業種へと切り替えることも認められた。

5.2. ベトナム

本章では、国別にみると茨城県・栃木県共に現在最も多く技能実習生及び特定技能人材での在留外国人人数が多いベトナムについて、人材送出しに関する制度をとりまとめる。

5.2.1. ベトナムの概要

ベトナム社会主義共和国は、南北 1,650km、東西は最も狭いところで 50km にも満たない細長い本土と、南シナ海に浮かぶホアンサー・チュオンサー両群島とタイ湾のフークオック島などの島々からなる。総面積は 32 万 9,241 平方キロメートル（日本の面積の 88%）、人口は 2020 年時点で 9,762 万人と推定される。1980 年代より労働者の海外送出しを積極的に推進しており、2019 年実績では 15 万人の送出し数となった。かつては台湾や韓国等へ送出ししていたが、近年は日本向けの比重が増し、2018 年には日本向けが 48%となり、台湾を上回って第一の送出し先国となった。

表 5.2-1 ベトナムの概要

首都	ハノイ
面積	32 万 9241 平方キロメートル
人口	9,758 万人（2020 年、ベトナム統計総局）
宗教	仏教、カトリック、カオダイ教他
民族	キン族（越人）約 86%、ほかに 53 の少数民族
公用語	ベトナム語
海外労働者数	15 万人（2019 年）
主要な送出し先	日本、台湾、韓国、ルーマニア

出典：調査団作成

5.2.2. ベトナムの労働者送出し制度・政策の変遷

ベトナムから海外への労働力の送出しは 1980 年代より開始された。当初の送出しは主として二国間協定にもとづく国営企業に限定されたものであり、ソビエト連邦をはじめとする社会主義諸国、中東やアフリカ諸国に労働者や専門家の派遣を行っていた。1990 年代からは、このような労働力送出しはライセンス制に移行した。これにより、民間送出し機関が事業に参入できるようになった。加えて、送出し人材についても、国営企業の労働者だけでなく一般の労働者の送出しが行われるようになった。

1998 年には「労働者・専門家の輸出は、人材育成、雇用創出、労働者の収入・技能の向上、国家のための外貨獲得、およびわが国と諸外国の協力関係の促進に貢献する経済社会活動である」と記載された共産党政治局の 41 号指示という文書が発出されており、労働者や専門家の輸出が国の政策として推奨されることが示されている。このような国策をふまえ、2000 年代以降海外労働者派遣に関する労働法整備が進む中で送出し数は増加し、2006 年には海外で働くベトナム人労働者の規定を定めた法律である「契約によるベトナム人労働者海外派遣法」が施行された。本法においては、海外雇用サービスを提供する企業（送出し機関）の条件や契約に関する内容、海外派遣労働者の権利と義務などに関する内容が規定されている。本法の下で進められてきた海外労働派遣は、しかしながら悪質な送出し機関やブローカーなどにより送出し人材が法定費用以上の費用を負担していたり、違法な契約などを強いられていたりする状況にあることを受け、海外労働者の保護が十分でないとして、2020 年 11 月には労働者の仲介料の負担義務などを禁止した「派遣契約によるベトナム人労働者海外派遣法」が可決され、2022 年 1 月に施行された。（表 5.2-2）

表 5.2-2 ベトナムの労働者送出し制度の変遷

1980年	東ドイツ、ブルガリア、チェコスロバキアと「労働力協定」を締結し、労働者の送出しを開始
1991年	政府 370 号議定が発行される。主な内容としては、 ・送出し機関のライセンス制 (MOLISA に認定された送出し機関が、労働者の採用、派遣前訓練、派遣～帰国までの管理を一括で担当する) ・労働者や労働者が送出し機関に対して手数料や保証金を支払うことが規定された。その後 1990 年代から 2000 年代初頭にかけて内容は改定
1998年	共産党政治局 41 号指示にて、労働者や専門家の輸出が重要な政策であることが明示される
2006年	政府 370 号議定を根拠として、「契約によるベトナム人労働者海外派遣法」が成立
2008年	日本ベトナム経済連携協定（日越 EPA）（ベトナム最初の二国間 EPA）により、ベトナム人看護師の日本への送出し決定
2018年	日本政府とベトナム政府による技能実習に関する協力覚書への署名
2020年	「派遣契約によるベトナム人労働者海外派遣法」が成立 ・労働者への搾取、強制労働、その他違法行為の禁止など禁止行為の追加 ・労働者海外派遣事業の許可の取得・維持条件の強化 ・労働者への仲介手数料の徴収の禁止 などが規定された。

出典：調査団作成

（国立社会保障・人口問題研究所 「アジア諸国からの労働者送出し圧力に関する総合的研究（第一次）」（2020年3月）をもとに）

5.2.3. ベトナムからの技能実習

出入国在留管理庁 在留外国人統計によると、日本に在留する外国人技能実習生約 32 万 5,000 人（2022 年現在）のうち、54%がベトナム人である。ベトナム人技能実習生は、2012 年に約 1 万 7000 人であったが、年々増加し 2016 年には当時最も人数が多かった中国人技能実習生を追い越し、2022 年現在では約 17 万人まで増えている。（図 5.2-1）

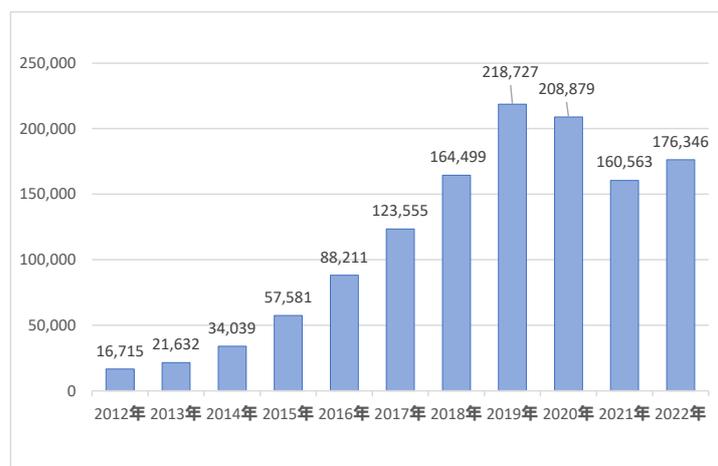


図 5.2-1 ベトナム人技能実習生数（総在留者数）の推移

※技能実習生 1 号・2 号・3 号イ及びロの合計（3 号は 2017 年以降）
各年度 12 月末時点の集計。

出典：出入国在留管理庁 在留外国人統計

表 5.2-3 ベトナム技能実習の概要

技能実習生	技能実習1号	82,941人（在留外国人統計 2022年）
	技能実習2号	52,419人（在留外国人統計 2022年）
	技能実習3号	40,986人（在留外国人統計 2022年）
	総数	176,346人（ISA 2021年）
主要セクター	食品製造 23.9%、建設 19.1%、機械・金属 16.2%（OTIT 2022年）	
認定監理団体	一般監理事業	1,629団体（OTIT 許可監理団体 一般 2023年10月2日現在）
	特定監理事業	1,259団体（OTIT 許可監理団体 特定 2023年10月2日現在）
送出し機関	429機関（OTIT 2023年9月28日更新）	
管轄省庁	労働・傷病兵・社会省（MOLISA）海外労働管理局（DOLAB）	
海外人材派遣組合	ベトナム海外労働者派遣協会（VAMAS）	
二国間協力覚書	あり（平成29年6月6日締結）	
海外人材派遣法令等	あり（派遣契約によるベトナム人労働者海外派遣法）	
募集から送しまでの期間	6カ月～8カ月	
派遣費用	法定費用4,436ドル（手数料3,600ドル、日本語250ドル、諸経費） （在ベトナム日本国大使館）	

出典：調査団作成

ベトナムからの送出し先としては、かつては台湾や韓国などが多かったが、近年は日本向けの比重が増している。2018年には日本向けが48%となり、台湾を上回って第一の送出し国となった。2019年には日本への労働派遣者数は約8万2000人と、全体の派遣の54%を占めている。日本におけるベトナム人技能実習生の特徴としては20代が中心であり、建設業などの比較的人気がない職種を除いて30代は少なくなっている。これは日本企業の希望とともに日本で働くことに対する人気を受けてのことであり、しばらくはこの傾向が続くと予測される⁵⁴。また、技能実習生の学歴としては元々短大・専門学校生の割合が高かったが、日本への送出しニーズが高まり、人数が急激に増えている状況から高校生の割合が増加してきている。一方で、都市部の大学進学層においても、国内での就労機会が少ないことから技能実習などでの海外への送出しがみられる。

日本政府は、2018年6月6日付で、法務省、外務省、厚生労働省とベトナムの労働・傷病兵・社会問題省（MOLISA）との間で、技能実習に関する協力覚書（MoC）に署名している。ベトナムの労働者の海外派遣を扱う企業は、MOLISAの海外労働管理局（DOLAB）による認定を受けている。このうち協力覚書に基づいて、ベトナムが認定した日本向けの送出しを行っている企業を、DOLABから外国人技能実習機構（OTIT）に通知している。OTITが公表している外国人実習生送出認定機関のリストには、ベトナムの認定機関として2022年2月下旬時点で527機関が掲載されている。送出し機関の業界団体としてベトナム海外労働者派遣協会（VAMAS）⁵⁵があり、200社以上が会員企業となっている。VAMASの主な活動は定期的に会議を開催し、意見をまとめ労働省に提出することである。また、送出し機関の評価を行っている。一般的には受入れ先が内定してから日本語等の教育がスタートするが、日本語学校を母体とする送出し機関は、ある程度の語学能力がついてから受入れ先の面接に臨むところもある。ベトナムの送出しプロセスは図5.2-2のとおり。

⁵⁴ 国立社会保障・人口問題研究所 「アジア諸国からの労働者送り出し圧力に関する総合的研究（第一次）」（2020年3月）

⁵⁵ Vietnam Association of Manpower Supply http://www.vamas.com.vn/home_t626c0tn.aspx（最終アクセス日：2022年3月7日）

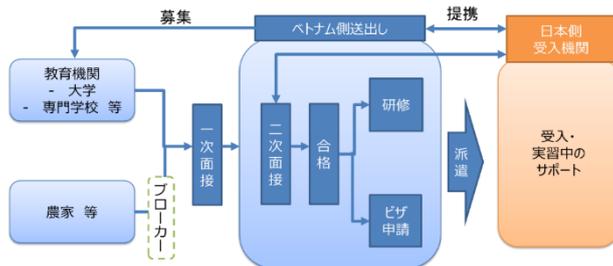


図 5.2-2 ベトナムの技能実習の送出しプロセス

出典：調査団作成

上述のとおり、送出し機関は MOLISA による認定を受けているが、近年この海外労働派遣のライセンスを借りて参入する企業も増加している。この背景には、ライセンス取得には高額のコストがかかり、新規の参入が難しいため、「一人あたりいくら」といった形で、ライセンスレンタル料を支払うほうがコストを抑えられるからという理由があると考えられる⁵⁶。また、図 5.2-2 で示したように、技能実習生と送出し機関の間にブローカー（仲介者）が存在する場合がある。このような企業や仲介者の中には不当に金銭を搾取したり裏契約をしたりするものがあり、このような中間搾取による実習生への過度な金銭的負担とそれに伴う受入れ国での犯罪や失踪が長年の問題となってきた。政府や VAMAS は、このような悪質な送出し機関やブローカー排除のために、ホットラインの開設や技能実習生を含む海外在住ベトナム人材のデータベース構築など、対策は講じていたもののなかなか状況は改善されず、2019 年には技能実習生の失踪数は 6,105 名で、全体の失踪者数の 69.4% と実に 7 割程度を占めている。⁵⁷このような状況の中、2020 年 12 月にベトナム政府は MOLISA をはじめとする海外労働派遣分野の国家管理に関する視察を実施し、技能実習生の権利や利益に関心が払われていないと、技能実習制度の現状について厳しい指摘を行った。そこでは特に日本市場を特定して、労働者が支払うべきでない多額の金銭を払わなければいけない状況が発生していることを記載していた。こういった指摘を踏まえ、日本側でも状況改善のための動きがみられ、2021 年 6 月には、OTIT よりこれまでの状況を踏まえ失踪者の発生が著しいと認められる 5 つの送出し機関からの受入れを一定期間停止することとした。⁵⁸（なお、5 つの機関のうち 1 つはこの通知以前に利用停止となっている）この措置期間中には送出しだけでなく、すでに送出した実習生から費用を徴収することも禁止とされた。

表 5.2-4 契約に基づいて外国で働くベトナム人労働者を派遣する分野における国家管理に対する査察結果の通知」の主な指摘内容

MOLISA に対しての指摘	<ul style="list-style-type: none"> ・ 外国で働く労働者の正当かつ適法な権利と利益に十分な関心を払っていない ・ 労働者派遣企業が徴収するサービス手数料と仲介業者の手数料について管理・監督しておらず、労働者において、受入れ国において労働者が支払うべきではないと定めているような場合（台湾、日本）でも、多額のお金を支払わなければならない状況が発生している ・ 労働者海外派遣企業の免許更新への不対応 ・ 労働者海外派遣企業が十分な組織体制を持っていないことへの不監督
査察を受けた 6 つの省の人民委員会に対しての指摘	<ul style="list-style-type: none"> ・ 法律および指導文書の宣伝・普及は徹底されておらず、外国において不法に滞在している労働者の数は大変多い ・ 省内の労働者海外派遣企業に対する検査・査察が行われておらず、帰国した労働者に対する管理が徹底されていない ・ 旅行、親戚の訪問、偽装結婚などの形態を労働者が自発的に利用して海外に行き、契約なしで働き、違法に滞在するという現象が起きている

出典：在ベトナム日本国大使館

⁵⁶ 国立社会保障・人口問題研究所 「アジア諸国からの労働者送り出し圧力に関する総合的研究（第一次）」（2020 年 3 月）

⁵⁷ 在ベトナム日本国大使館ホームページ ベトナム人技能実習生の受入れに係る留意事項（2020 年 12 月）
<https://www.vn.emb-japan.go.jp/files/100079870.pdf>

⁵⁸ OTIT ホームページ 失踪者の発生が著しい送出機関に対する措置について（周知）
https://www.otit.go.jp/notice_20210618/（最終アクセス日：2022 年 2 月 27 日）

2020年11月には、上記の指摘内容などの状況を改善するため、労働者への搾取、強制労働、その他違法行為の禁止などを規定する「契約に基づき海外で就労する労働者に関する法律」が可決され、2022年1月に施行された。また、本法では受入れ側についても派遣労働者の帰任を受入れ、派遣労働者が海外で習得した知識を考慮して適材適所に配置する義務を負うことが明記されている。⁵⁹

5.2.4. ベトナムからの特定技能

2019年より創設された特定技能について、ベトナムでは2019年に901人であった特定技能者数は、2020年には9,412人、2021年には31,721人、2022年には77,137人と年々増加傾向となっている。同国の管轄省庁は、技能実習制度と同じMOLISAであり、その窓口は海外労働局である。日本政府は、2019年7月1日付で、法務省、外務省、厚生労働省及び警察庁とMOLISAとの間で、在留資格「特定技能」を有する外国人に係る制度の適正な運用のための情報連携の基本的枠組みに関する協力覚書を締結している。

ベトナムから特定技能で来日するためには、ベトナム政府から推薦者表の発給を受けることとされている。また、日本に在留するベトナム人を特定技能外国人として受入れる場合は、本人または受入れ機関などが駐日ベトナム大使館において手続を行うこととなっている。費用については、DOLABが送出し機関にあてて、各種費用分担などを定めた通知を出しており、この通知によると、試験合格者が日本に来日する場合は、送出し機関が徴収できる総額は最大で給与額の3カ月となっている。ただし、この3カ月分の内訳として人材からは最大で給与額の1カ月までの徴収とし、日本側の受入れ企業からは最低給与額の1ヶ月分以上を徴収することが通知されている。なお、過去に技能実習2号・3号を終了した人材が来日する場合は、送出し機関は人材本人からは手数料を聴取できないこととなっている。また同様に、送出し機関は日本語や技術の教育費についても人材からは徴収できないこととなっている。⁶⁰

表 5.2-5 ベトナム特定技能の概要

特定技能	特定技能1号	77,135人（在留外国人統計 2022年）
	特定技能2号	2人（在留外国人統計 2022年）
	総数	77,137人（在留外国人統計 2022年）
管轄省庁	労働・傷病兵・社会問題省（MOLISA）海外労働管理局（DOLAB）	
二国間協力覚書	あり（令和元年7月1日締結）	
海外人材派遣法令等	あり（派遣契約によるベトナム人労働者海外派遣法）	
派遣費用	最大で給与額の3ヶ月分（人材からは最大で給与額の1ヶ月までの徴収） （ベトナム国労働・傷病兵・社会問題省）	

出典：調査団作成

⁵⁹西村あさひ法律事務所ホームページ アジアニューズレター2021年1月15日号 (nishimura.com)
https://www.nishimura.com/ja/newsletters/asia_210115.html（最終アクセス日：2022年3月7日）

⁶⁰ベトナム国労働・傷病兵・社会問題省 海外労働管理局 日本への特定技能労働者提供契約と労働者派遣契約について <https://www.vn.emb-japan.go.jp/files/100045972.pdf>

5.3. インドネシア

本章では、近年新たな人材送出し先として注目されており、技能実習生及び特定技能人材の在留数としても、ベトナムに次いで多くなっているインドネシアについて、人材送出しに関する制度をとりまとめる。

5.3.1. インドネシアの概要

インドネシア共和国は、赤道直下に位置する島嶼（しょ）国の共和制国家で、国土面積は 189 万平方キロメートル、人口は 2 億 6700 万人である。公用語はインドネシア語で、宗教は国民の 87%がイスラム教、10%がキリスト教、2%がヒンズー教、1%が仏教である。東南アジア諸国連合（アセアン）の本部はインドネシアの首都ジャカルタにある。

表 5.3-1 インドネシアの概要

首都	ジャカルタ
面積	192 万平方キロメートル
人口	2 億 6700 万人（インドネシア統計局 2019 年）
宗教	イスラム教（87%）、キリスト教（約 10%）、ヒンズー教（2%）、仏教（1%）（外務省）
民族	大半がマレー系（ジャワ・スンダ等約 300 種族）
公用語	インドネシア語
海外労働者数	276, 553（2019 年）、113, 173（2020 年）（海外労働者移住保護庁 2021 年）
主要な送出し先	2019 年では、マレーシア（79, 662 人）、台湾（79, 574）、香港（70, 840）、シンガポール（19, 354）、サウジアラビア（7, 018）、韓国（6, 193）であった。 2020 年は、香港（53, 206 人）、台湾（34, 415）、マレーシア（14, 630）、シンガポール（4, 474）であった。

出典：調査団作成

5.3.2. インドネシアの労働者送出し制度・政策の変遷

インドネシアの労働者送出しは 1980 年代に、二国間協定に基づいて開始された。送出し先としてはサウジアラビアやマレーシア、台湾、香港、韓国、シンガポール、日本などであった。1990 年代には東アジアへの主要な送出し国となったが、送出しの実務（事前研修や渡航手続きなど）を担っていたのが仲介斡旋業者であったため、渡航先でのトラブルなどが多数発生していた。また、非合法の斡旋事業者もあり、そういった事業者の仲介により、受入れ国で不当な待遇を受ける労働者も多かった。⁶¹こうした状況を受け、2004 年には「インドネシア人労働者派遣・保護に関する共和国法 2004 年第 39 号」を制定し、2007 年には「海外労働者派遣・保護庁」が設立され、移住労働者の募集から労務管理までを監督することとなった。しかしながらインドネシア人労働者の環境改善はなかなか進まなかった。政府は移住労働者の環境の悪さは、移住労働者のスキルが低いことに起因しているとし、それまでの主要な労働者層であった家事・介護労働者の送出しを停止し、より専門的な職種（介護人、ベビーシッターなど）として送出しを行っている。2017 年には「インドネシア人移住労働者の保護に関する共和国法 2017 年第 18 号」が成立した。これでは、2004 年第 39 号では重要視されていなかった移住労働者の権利を保護することに主眼がおかれている。

⁶¹ 国立社会保障・人口問題研究所 「アジア諸国からの労働者送り出し圧力に関する総合的研究（第二次）」（2021 年 3 月）

海外への労働力輸出については、上記のような経緯から「法人（企業など）で専門性を持った人材の雇用」の増加を方針として掲げており、インドネシアの中期開発計画である国家開発計画（2020年～2024年）では、「法人格を有する雇用主のもとに勤務するインドネシアの移住労働者の総移住労働者に対する割合」を2019年の57%から、2024年には70%にすると設定されている。

技能実習については、インドネシアでは労働者ではなく、研修生と位置付けられている。そのため、同法2017年第18号の対象となっておらず、「海外研修のライセンス及び手続に関する2003年法第13号」が適用されている。ただし、特定技能については労働者とみなされている。

表 5.3-2 インドネシアの労働者送出し制度の変遷

1980年代	二国間協定に基づいて送出し先としてはサウジアラビアやマレーシア、台湾、香港、韓国、シンガポール、日本等への送出しが開始
2003年	「海外研修のライセンス及び手続に関する2003年法第13号」が成立 ・送出し機関の定義 ・研修希望者の学歴要件 等が規定された。
2004年	「インドネシア人労働者派遣・保護に関する共和国法2004年第39号」が成立 ・送出しに関して政府が全面関与すること（それまでは仲介斡旋機関に一任） ・移住労働希望者への技能証明書を保持の義務化 等が規定された。
2017年	「インドネシア人移住労働者の保護に関する共和国法2017年第18号」が成立 ・仲介斡旋機関の役割の減少 ・国による海外移住労働者の包括的な管理 ・移住のゼロコスト等が規定された。
2019年	日本国政府とインドネシア共和国政府との間の技能実習制度に関する協力覚書への署名

出典：調査団作成

5.3.3. インドネシアからの技能実習

インドネシア人技能実習生は、2012年には約1万人であったが、2020年には約3万4000人と3倍以上に増加している。2021年には一度減ったものの、2022年時点では4万5000人と過去最高となっている。

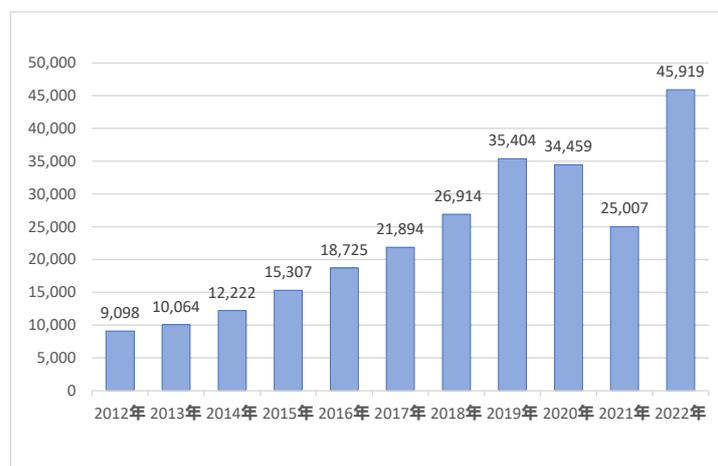


図 5.3-1 インドネシア人技能実習生数（総在留者数）の推移

※技能実習生1号・2号・3号イ及びロの合計（3号は2017年以降）
各年度12月末時点の集計。

出典：出入国在留管理庁 在留外国人統計

技能実習制度を実質的に労働と位置付けている送出し国がほとんどのなかで、インドネシアは同制度を字義どおり実習とみなしていることが特徴となっており、その管轄省庁も後述のとおり職業訓練実習を監督する部署となっている。また、日本政府は、2019年6月25日付で、駐インドネシア大使とインドネシア労働大臣との間で「日本国政府とインドネシア共和国政府との間の技能実習制度に関する協力覚書」を署名している。

表 5.3-3 インドネシアの技能実習の概要

技能実習生	技能実習1号	30,040人（在留外国人統計 2022年）
	技能実習2号	7,537人（在留外国人統計 2022年）
	技能実習3号	8,342人（在留外国人統計 2022年）
	総数	45,919人（在留外国人統計 2022年）
主要セクター	建設31.6%、機械・金属13.4%、食品製造10.7%（OTIT 2022年）	
認定監理団体	一般監理事業	938団体（OTIT 許可監理団体 一般 2023年10月2日現在）
	特定監理事業	564団体（OTIT 許可監理団体 特定 2023年10月2日現在）
送出し機関	398機関（2023年9月28日時点）	
管轄省庁	労働省 職業訓練・生産性向上総局実習開発局	
海外人材派遣組合	海外実習事業主催協議会（Asosiasi Penyelenggara Pemagangan Luar Negeri、AP2LN）加盟は任意で、約半数の送出し機関が加盟	
二国間協力覚書	あり（令和元年6月25日締結）	
海外人材派遣法令等	あり（海外研修のライセンス及び手続に関する2003年法第13号）	
募集から送しまでの期間	送しまでに6カ月ほど	
派遣費用	法律による規定はないが、AP2LNの相場で40,000,000ルピア（30万円ほど）	

出典：調査団作成

インドネシアにおける送出しのプロセスは民間企業による送出しと、政府（労働省）による送出し及び農業省による送出しの大きく3つに分かれる。

(1) 民間企業による送出しのプロセス

インドネシアにおける民間送出しのプロセスは、①送出し機関と監理団体の協定締結、②送出し機関による実習生候補者の選定、③日本側による面接、④日本語などの事前研修、⑤書類準備、⑥日本への派遣、となっている（図 4.3-2）。労働省が認定した民間送出し機関のみが技能実習生を送り出せる。送出し民間企業が加盟する海外実習事業主催協議会（Asosiasi Penyelenggara Pemagangan Luar Negeri:AP2LN）はあるが、加盟は義務化されていない。現在は約半数にあたる100社が加盟している。

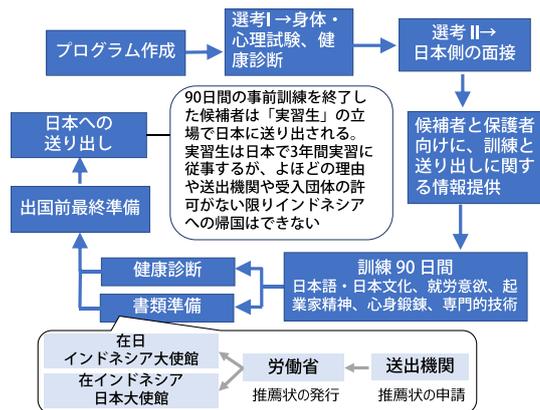


図 5.3-2 インドネシア民間送出し機関からの技能実習送出しプロセス

出典：調査団作成

(2) 政府（労働省）による送出しのプロセス

政府からの送出しは1992年から始まっており、その当初より公益財団法人国際人材育成機構（以下、アイム・ジャパン）と協定を結び協力してきた。なお、アイム・ジャパンはほかにもタイ（1999年締結）、ベトナム（2005年締結）、バングラディッシュ（2017年締結）、スリランカ（2017年締結）の政府と技能実習生の派遣と受入れに関する協定を結び、送出し機関を通さずに直接の派遣・受入れを行っているが、インドネシアが最初に締結を結んだ国であり、長い歴史を持っている。

政府による送出しの場合、研修の費用が一部無料になることから、技能実習生を希望する場合はまず政府機関の送出しの選抜試験を受け、不合格であった場合に民間の送出し機関に行くというケースが多い。⁶²選抜試験に合格すると、その後各地方の労働局での研修と出国前研修を受け、日本語や各職種の職業訓練を少なくとも4カ月学ぶ。その2つの研修に合格すれば技能実習生として日本への出国が可能になる。この研修に合格できないと送出しができないため、技能実習候補生によっては、選抜試験合格から送出しまで数年単位でかかる場合もある。アイム・ジャパンはこの2つの現地での研修に協力するほか、技能実習生が入国した後は監理団体として入国後講習及び企業への派遣も担当する。民間による送出しと異なり、受入れ企業による事前の面接などは行われず、どこに派遣するかはアイム・ジャパンが決定する。そのため、技能実習生は直前まで自身がどこの企業に行くのかはわからない仕組みとなっている。

⁶² 国立社会保障・人口問題研究所 「アジア諸国からの労働者送り出し圧力に関する総合的研究（第二次）」（2021年3月）

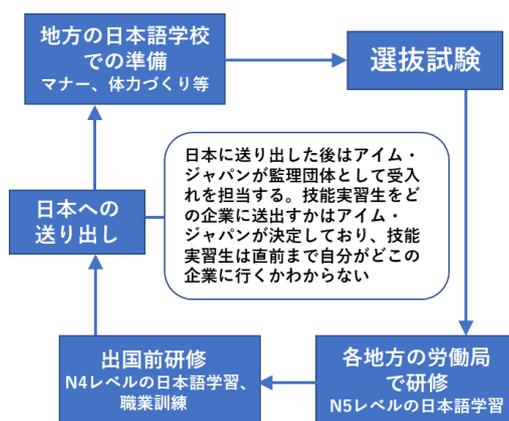


図 5.3-3 インドネシア政府機関からの技能実習送出しプロセス

出典：調査団作成

(国立社会保障・人口問題研究所 「アジア諸国からの労働者送出し圧力に関する総合的研究（第一次）（2020年3月）をもとに）

(3) 農業省による送出しのプロセス

農業省は 1984 年から、国際農業交流協会（JAEC）が実施するリーダーシップ研修の選考と送出しを担っており、現在までに 1,375 人を派遣した。この流れで技能実習生の送出しにも関与するようになり、労働省から認可を受け、農業省と覚書を交わした施設に対して技能実習生を送出している（図 5.3-4）。現在は年間約 50 人を日本に送出ししており、このうち 20 人はリーダーシップ研修生として、残りの 20～30 人が技能実習生として送り出されている。農業省による選定プロセスは 1 年に 1 回である。①地方の県農業普及局で条件を満たす候補者の選抜、②全国 10 カ所にある農業研修センターでの若手企業家研修への実施と優秀者の選抜（10 月までに実施）、③日本帰国同窓会（IKAMAJA）が運営する研修センターで 2 カ月ほどの日本語と文化の研修（11 月から 12 月）、④農業省と IKAMAJA による最終選考（12 月）、⑤チアウィ研修センターでの 3 週間の合同事前研修（翌年 3 月）、⑥日本への派遣（4 月以降）、となっている。日本に派遣中は、在日インドネシア大使館の農務官が中心となり、本国と情報共有しながらモニタリングを行っている。この送出しにおいて特徴的なのは、IKAMAJA の存在である。同会は主にリーダーシップ研修に参加した帰国生から構成されており、インドネシア全国に支部がある。地方レベルでの人材の選抜、事前研修、帰国後の農業起業支援など、派遣前と派遣後で農業省からの委託を受け、送出しに関与している。日本語教授法レベルは決して高くないが、農家で研修を受けた自分たちの経験をもとに、実践的な研修や農業分野に必要なとされる実践的な日本語会話を教えており、渡航後のコミュニケーション能力の高さに定評がある。

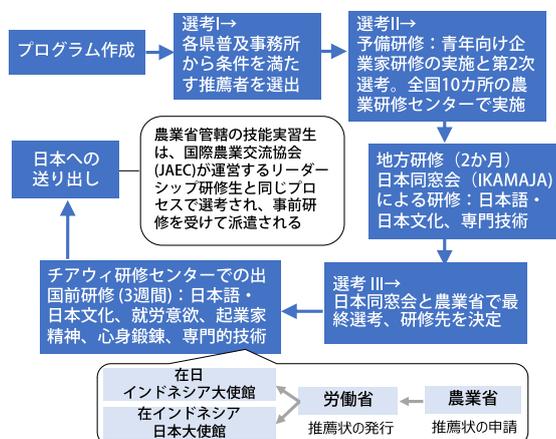


図 5.3-4 インドネシア農業省からの技能実習送出しプロセス

出典：調査団作成

5.3.4. インドネシアからの特定技能

インドネシアで特定技能を管轄する省庁は、技能実習の管轄とは異なり、国家海外労働者派遣保護庁である。日本政府は、2019年6月25日付で、駐インドネシア大使とインドネシア労働大臣との間で「日本国政府とインドネシア共和国政府との間の在留資格「特定技能」を有する外国人に係る制度の適正な運用のための基本的枠組みに関する協力覚書」に署名している。

表 5.3-4 インドネシアの特定技能の概要

特定技能	特定技能 1 号	16,327 人（在留外国人統計 2022 年）
	特定技能 2 号	0 人（在留外国人統計 2022 年）
	総数	16,327 人（在留外国人統計 2022 年）
管轄省庁	労働省 労働市場開発局	
二国間協力覚書	あり（令和元年 6 月 25 日締結）	
海外人材派遣法令等	あり （インドネシア人移住労働者の保護に関する共和国法 2017 年第 18 号）	
派遣費用	特定技能においては送出し機関を通さない直接採用のため、手数料は発生しない仕組みになっている。 （国立社会保障・人口問題研究所 「アジア諸国からの労働者送出し圧力に関する総合的研究（第二次）」（2021 年 3 月）	

出典：調査団作成

インドネシアでは特定技能制度上で送出し団体の関与を認可していない。ただし、実際には技能実習の送出し機関や日本語学校、留学斡旋機関など、様々な仲介斡旋機関が参入を始めている。⁶³在留資格「特定技能」に係る在留資格認定証明書を交付されたインドネシア人は、日本へ渡航するための査証申請を行う前に、自ら政府が管理する海外労働者管理システム（SISKOTKLN）にオンラインで登録し、SISKOTKLN 登録完了後に発行される ID 番号を取得した上で、在インドネシア日本国大使館・総領事館に対して査証申請を行う必要がある。また、海外からインドネシア人を受入れようとする特定技能所属機関（雇用主）による求人申込に当たり、インドネシア側は政府が管理する労働市場情報システム（IPKOL）へのオンラインによる登録を推奨している。ただし、元技能実習生が帰国前に技能実習を実施していた実習実施者に再度雇用されるなど雇用予定者が決まっている場合には、IPKOL への求人・求職の登録は不要とされている。インドネシア人本人の SISKOTKLN への登録は必要。2022 年現在インドネシア人の特定技能の数は 16,327 人である。特定技能によるインドネシア人受入れのプロセスを図 5.3-5 に示す。

⁶³ 国立社会保障・人口問題研究所 「アジア諸国からの労働者送り出し圧力に関する総合的研究（第二次）」（2021 年 3 月）

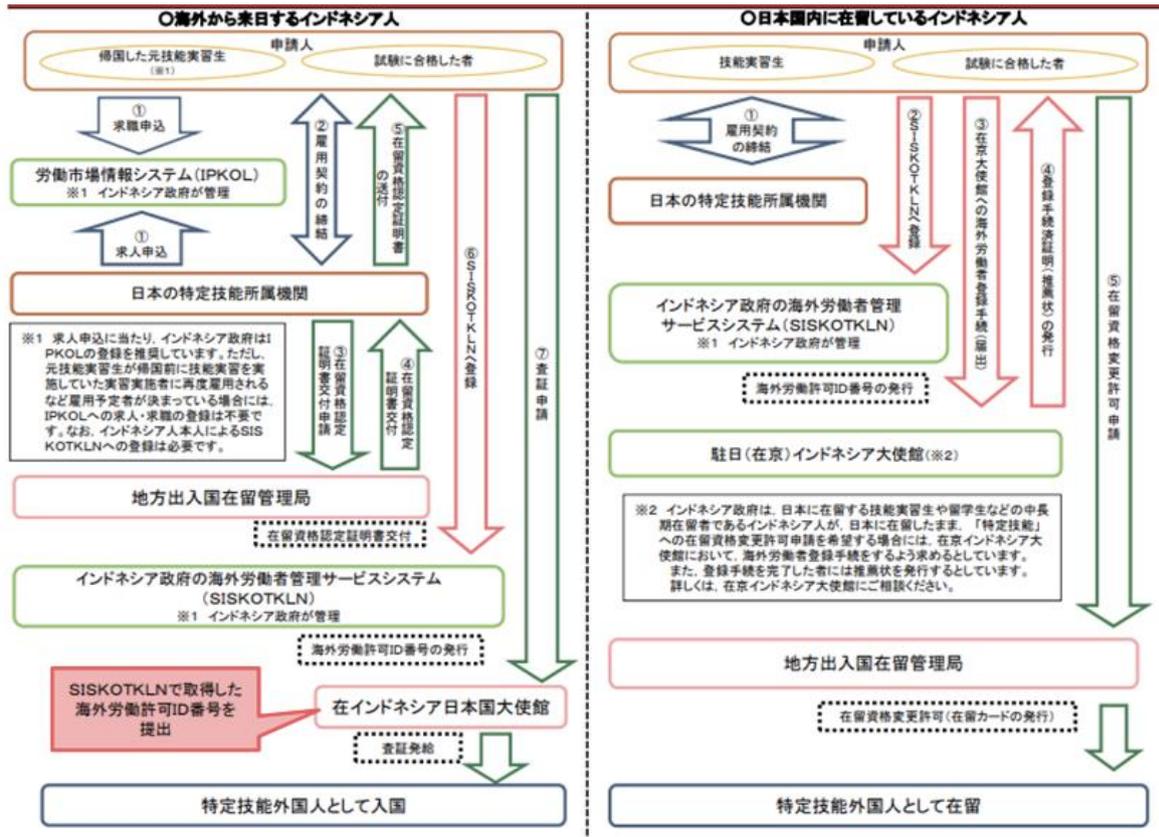


図 5.3-5 インドネシアの特定技能受入れのプロセス

出典：法務省

6. 他地域・団体等で課題解決に成果を出している事例

本章では、本事業でのより良いパイロット事業検討・創出のための参考とするため、日本全国で外国人材の還流や多文化共生の課題解決に関して成果を出している好事例について調査し、その概要について記載する。

6.1. ファーマーズ協同組合（香川県）による外国人材受入れ・還流の事例

農業分野の実習生においては、表 6.1-1 に示すように帰国後に実習と同じもしくは同種の仕事に就くのは半数程度となっている。また、茨城県にある農業分野の監理団体である茨城西南農業事業協同組合にヒアリングを行ったところ、技能実習を終えて帰国した実習生の中で、農業分野で大きく成功している実習生は今のところいないとの回答であった。一般的に農業分野の技能実習生は単純作業が多かったり、日本との環境の違い（技術面の違いや栽培できる種目の違いなど）があるために、日本で培った技能実習生としての経験を母国で活かすことが難しく、人材還流がうまくできていないという課題がある。

表 6.1-1 令和2年10月～令和3年までに帰国した技能実習生の帰国後の仕事内容（職種別）

n=1,858	農業	漁業	建設	食品製造	繊維・衣服	機械・金属	その他
実習と同じ仕事	39.1%	15.4%	30.9%	48.2%	70.6%	49.3%	45.2%
実習と同種の仕事	16.4%	15.4%	11.7%	16.1%	13.2%	19.6%	13.2%
上記2つの合計	55.5%	30.8%	42.6%	64.3%	83.8%	68.9%	58.4%
実習と異なる仕事	38.3%	61.5%	41.5%	21.4%	11.8%	25.5%	27.2%
無回答	6.3%	7.7%	16.0%	14.3%	4.4%	5.6%	14.4%

出典：外国人技能実習機構 令和2年度帰国後技能実習生フォローアップ調査

そのような中、香川県にあるファーマーズ協同組合では、技能実習生の受入れだけに留まるのではなく、受入れ後の人材還流までを一体的に仕組化している。ファーマーズ協同組合はカンボジア、ベトナム、ラオスといった技能実習生の母国に農地を持っており、技能実習を修了した人材は、帰国後にその農地での就農が可能となっている。そこで生産された日本の技術が用いられた質の高い野菜を周辺地域に流通させることで、母国における技能実習生の就職先の確保及び日本の技術を活かした野菜品質の向上という技術移転のモデルケースとなっている。また、カンボジアでは現地法人の日本語学校と併設の送出し機関を整備する等、送出し時点から関与を行っている。

加えて、そこで生産された種などの農作物を日本に輸入することでファーマーズ協同組合の農業に役立ったり、香川の受入農家が帰国実習生を訪問するなどの交流を行っているため、現地だけでなく、香川の農家の国際化と活性化にもつながっており、お互いが Win-Win となる関係性を作り出している。

6.2. 株式会社 Helte による日本語教育のマッチングサービスアプリの事例

在留外国人が円滑に日常生活を送れるよう、地方自治体や国際交流協会、ボランティア団体等が在留外国人を対象として日本語学習教室を開設・運営しているが、その開設状況は県内でも地域によって差があり、主導する団体や日本語指導者の不在から、「日本語教室空白地域」となっている地域も茨城県・栃木県ともに存在する。

このような「日本語教室空白地域」解消のための方法として、オンラインツールを有効に活用することも考えられる。

株式会社 Helte が 2019 年に発表した「Sail」（セイル）というアプリは、日本語を話したい外国人と日本人をつなぎ、会話の機会を行うためのオンラインプラットフォームである。外国人側、日本人側双方がアプリをスマートフォンやパソコンにダウンロードし、会話をしたい日時を予約すると、アプリ上で同時帯を選んでいる日本人／外国人とマッチングし、1 回につき 25 分間の会話を行うことができる。

⁶⁴本アプリではミドル層やシニア層の日本人を主な日本人ターゲットとしており、日本語自体はもちろんのこと、日本語を通して自分自身の経験・知識や日本文化等を伝えることも目的としている。また、外国人からも自国の文化や習慣を教えてもらうことで、異文化交流の場所として機能することが想定されている。

対象の外国人は国内・国外を問わないが、本アプリを用いて地域の在留外国人に日本語会話の機会を提供しようとする自治体も現れており、2020年には神戸市の「STOP COVID-19×#Technology」及び神奈川県「新しい生活様式におけるコミュニティ再生・活性化モデル事業」に Sail を使った地域の外国人と日本人のシニアや日本語学習ボランティアの交流事業（実証実験）が採択されている。

例えば、図 6.2-1 に示すように、神戸市では、神戸市内の日本語会話を希望する在留外国人（及び既存登録者）と神戸市内の日本語学習ボランティアとシニア層（及び既存登録者）を Sail でマッチングさせることで、コロナ禍で休止している日本語学習教室の代替として活用し、また、地元の情報を確保するためのツールとしても利用することを目的として、実証実験を行った。本件はコロナ禍で休止していた日本語学習教室の代替手段として Sail を活用していたが、同じように茨城県、栃木県の日本語教室空白地域対応のための手段としても活用できる可能性がある。

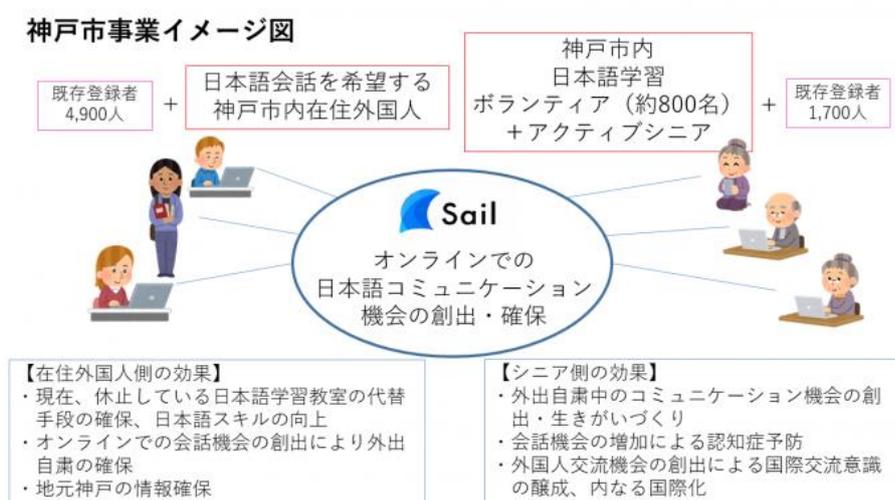


図 6.2-1 神戸市「STOP COVID-19×#Technology」における Sail を利用した事業イメージ図

出典：神戸市

⁶⁴ 株式会社 Helte ホームページ <https://helte.jp/13951/>（最終アクセス日：2022年3月9日）

6.3. FM わいわいによる地域多文化共生の事例

在日の外国人にとって、必要な情報が日本語で発信されていたり、外国語で発信されていてもその情報にアクセスできないというのは大きな課題の一つとなっている。その中で、情報発信に関する優良事例として挙げられるのが、FM わいわいである。FM わいわいは神戸市長田区を中心として活動する NPO 団体である。阪神・淡路大震災が発生した際、安否確認情報を外国語で流すことからスタートし、現在まで「多文化共生のまちづくりの発信基地」をコンセプトとして在日の外国人に向けた番組を発信し続けている。もともとは FM ラジオで放送を行っていたが、現在はインターネットラジオ局として運営されており、YouTube 及び Facebook を通じて放送されている。発信されている内容については多岐にわたっており、ダイバーシティ（障がい者・難病・女性・外国人・ジェンダー・宗教・生活情報）、未来・次世代へ（教育、妊婦、子育て、子どもに関すること）、交流・参加型（居場所）、わいわい社会部（神戸・長田・地域・文化・ポリティクス・歴史）、暮らしを守る（防災・被災地支援）といった内容で様々な番組が発信されている。番組については、日本語のものと同外国語のものがある。外国語のものについては、タイトルや概要も全て外国語で書かれているため、日本語の読み書きが十分でない外国人も、自国語で検索しアクセスすることが可能になる。近年では新型コロナウイルスの関連情報についても積極的に発信し、スペイン語、タガログ語、ベトナム語、韓国朝鮮語の 4 か国語の各言語番組にて、新型コロナウイルスに関する情報を得ることが可能となっていた。

Tháng 12 Năm 2022 “Lánh nạn khi có thảm họa” / 2022年12月「災害の時の避難」

© 2022年12月3日 STAFF

住みやすい日本を創るための情報発信番組
HAY AN NHIEN MA SONG

2022年12月「災害の時の避難」
Tháng 12 Năm 2022 “Lánh nạn khi có thảm họa”



図 6.3-1 ベトナム語の情報番組 Thư viện âm thanh “VIETNAM yêu mến KOBE”

6.4. 公益社団法人 트레이ディングケアによる多文化共生の事例

多文化共生において、受入側である日本の社会や日本人の意識が十分に醸成されておらず、日本人と外国住民の地域におけるつながりが希薄であるために、外国人増加による治安悪化への不安、習慣・文化が違う外国人とのトラブルの恐れ、外国人増加を望ましく思わない日本人住民が地域に一定数存在することも、多文化共生における課題となっている。このような課題解決の一つの方法として、ベルギー発祥のバディ制度が注目されている。バディ制度は、地域で外国の方が、安心して暮らすことができるように手助けする仲間・相棒になっていくシステムである。

公益社団法人 트레이ディングケアでは、受入れた外国人技能実習生たちと、地域で応募のあった日本人（バディ）がお互いの空いた時間で、交流を行っている。主なバディ例としては、下記の事例が挙げられる。⁶⁵

- ・ お茶や食事をしながら、互いの国のことや家族のことを日本語で話す
- ・ 一緒に食事を作って食べる
- ・ 一緒に買い物に行く
- ・ 一緒に散歩をしながら、街を案内する
- ・ 自分の行く趣味や習い事に一緒にいく（卓球、バドミントン、バレーボール、剣道など、地域の教室に参加するなど）
- ・ 地域のイベントと一緒に参加する。（お祭りなど）
- ・ バーベキュー大会などを共に実施する

⁶⁵Trading care ホームページ <https://tradingcare.or.jp/buddy/>（最終アクセス日：2023年3月19日）

- ・ 浴衣や着物を着せてあげる
- ・ 一緒に楽器を弾いたり、歌を歌ったりする

また必要に応じて、日本に来る予定の外国人に対しての入国前のサポートを電話や SNS で実施している。当社で実施した『中部4県における外国人材の現状・課題等に関する調査』の中のパイロット事業としてこのバディ制度について周知を行うことを目的としたセミナーを実施したところ、9割以上のセミナー参加者が、セミナーを通して多文化共生について新たな発見や気づきを得ることができたと回答したとともに、96%の参加者がバディを試みたいと回答し、参加者はセミナーを通じ多文化共生に対する意識を高め、地域の外国人のバディをしたいと動機づけがされたといえ、地域住民の意識醸成に有効であることが検証されている。

7. 外国人材の受入れ・還流に貢献する企業連携のアプローチ

海外進出を目指す地元企業に県内の留学生の就職を斡旋するマッチングイベント等、企業連携で実施されている外国人材の受入れ・還流に貢献する取組みがある。これらの既存の取組みについて情報を収集することによって、地元企業との幅広いネットワークを持つ組織・団体との連携で実施できる支援・貢献メニューの可能性を検討する。

7.1. (株)商輪による「留学生ドラフト会議」

(株)商輪は、留学生との深いネットワークを強みとし、中小企業と留学生の交流支援から就職・採用支援、海外業務コンサルティングをワンストップで行う茨城大学発のベンチャー企業である。(株)商輪の代表取締役である黄磊(コウライ)氏は、2004年に来日し、2012年に茨城大学を卒業後、同社を設立した。黄氏は、自身の留学経験から、日本の大学で学ぶ留学生人材の卒業後の進路が限られており、その活躍の場として受け皿となる地元中小企業も、留学生人材との接点を持っていないことに課題を感じていた。

(株)商輪は、平成25年9月より、外国人材に興味を持つ地元企業と日本国内での就職を望む留学生の交流の場づくりのために、イベント「茨城県中小企業と留学生の交流フォーラム」をスタートした。また、平成27年1月より、海外展開やインバウンド対応を視野に、将来海外事業の中核を担う外国人材の採用を目指す地元中小企業と、地元中小企業への就職を希望し「現地法人のリーダーになりたい」と考えているモチベーションの高い留学生を、マッチングする新たなイベント「留学生ドラフト会議」を実施した。

留学生ドラフト会議では、ドラフトに参加する筑波大学や茨城大学をはじめとした県内外の留学生が、ドラフトに参加する企業の経営者や採用担当者前で、自身の将来の夢やキャリアプランを直接プレゼンテーションし、企業側は興味を持った留学生がいれば指名を行った。指名された留学生は、(株)商輪のバックアップにより、企業訪問やインターンシップを行い、双方が合意に至れば就職が内定する。

留学生ドラフト会議は、平成27年1月から平成30年3月の間に延べ7回開催された。主な参加企業(採用実績のある企業を含む)としては、(株)旭物産、(株)アドバンス、(株)茨城日産、(株)金砂郷食品、(株)三栄製作所、東京フード(株)、(株)シンク・ラボラトリー、(株)小野写真館、(株)三上建築事務所、(株)いわき精機、(株)日立ライフ、(株)常陽銀行、日本曹達(株)、(株)東京建機などがあり、全7回の留学生ドラフト会議で、述べ100社以上の企業と200人以上の留学生が参加、19社の中小企業に28人の留学生が就職した。

茨城県をはじめとする産学官各団体の支援により、複数回にわたる継続したイベントとなったが、平成30年に(株)商輪が県内の他企業に買収されたことから、平成30年3月の第7回留学生ドラフト会議が最後の開催となった。その概要は下表7.1-1のとおりである。

表 7.1-1 第7回留学生ドラフト会議の概要

日時	平成 30 年 3 月 15 日
場所	常陽つくばビル（つくば市吾妻 1-14-2）
主催	(株)商輪
後援	茨城県、常陽銀行、茨城大学、茨城県経営者協会、茨城海外進出サポート協議会、雇用人材協会、茨城県日中友好協会、日本ベトナム友好協会茨城
内容	<p>【第一部】 講演「グローバル人材の活用と新しい茨城づくり」 茨城県副知事 菊池 健太郎 氏</p> <p>講演「留学生ドラフト会議出身者による入社事例紹介」 (株)三栄製作所営業部 王 翠 氏</p> <p>【第二部】 留学生によるプレゼンテーション</p> <p>【第三部】 交流会</p>
募集定員	40 社 80 人程度
参加費	5,000 円 ※ドラフト会議での留学生指名には別途費用発生

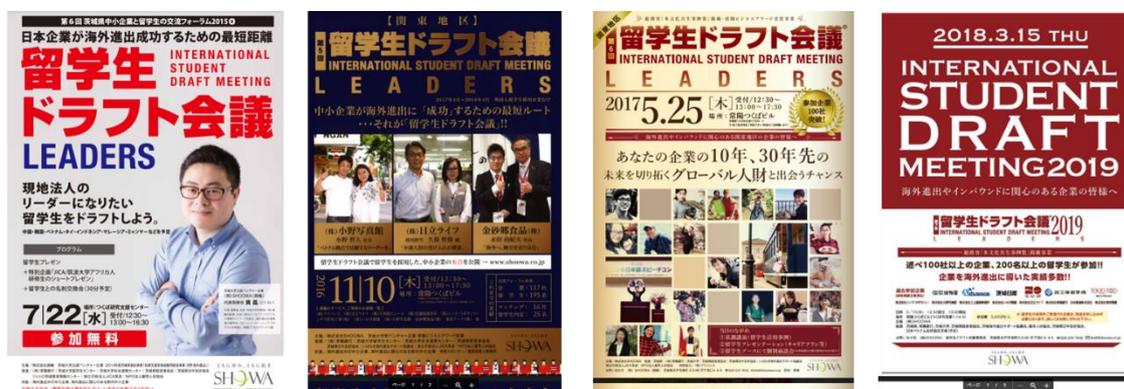


図 7.1-1 過去の留学生ドラフト会議パンフレット

7.2. 茨城県福祉介護事業協同組合

茨城県福祉介護事業協同組合は茨城県内の組合員である 14 の介護サービス事業者にて中国とインドネシアの技能実習生を受入れている。現在は中国からの実習生受入れはしておらず、インドネシアの実習生のみ対象にしている。同組合の特徴として、実習生に対する細やかな対応がある。まず、受入れ時には、コロナ禍の直近 1 回を除き、すべて母国での面接にこだわってきた。先方に日本から会いに来てくれたと感じてもらいたいという目的による。同時に、受入れ先に実習生の出身国情報を伝えることもできる。実習生の来日後は、監理団体としての日本語教育に力を入れている。組合の理事長を務める企業が教育事業を主業していたためノウハウがあり、筑波大学で日本語を教えている講師を招いて指導を受けさせている。効果として、数名ではあるが N1、N2 の試験合格者も出している。生活面のケアとして、受入れ先に実習生を 2 名以上で受入れてもらうようにしているうえ、監理団体の職員と買い物、ブルーベリー狩り、お茶の稽古などを一緒にやっている。これらのケアの一環として、地域コミュニティとの交流も大事にしている。以上の対応が評価され、外国人材雇用の模範となる事業者として、茨城県外国

人材支援センターより「雇用モデル事業者」に認定されている。

7.3. 共同受注体 GLIT

GLIT は 2015 年に設立された県北地域の企業を中心とした共同受注体である。共同受注体設立の経緯は、県北地域を中心とした若手経営者塾「ひたち立志塾」の分科会「先端技術研究会」での活動である。先端技術研究会は当初、成長性の見込まれる「医療・介護」や「航空・宇宙」、「再生可能エネルギー」の 3 つの分野へ新規参入するために、研修会の実施や展示会への出展、視察などを行っていたものの、分科会の活動内容が受注活動中心となったため、共同受注体 GLIT を設立した。現在は、共同受注活動と合わせて、ミャンマーから高度人材を採用・育成する「ミャンマー人材採用育成プロジェクト」を行っている。

「ミャンマー人材採用育成プロジェクト」としてこれまで計 2 回採用活動を行っている。GLIT のメンバーは 2018 年 7 月、第 1 回採用として J-SAT による支援のもと面接を実施するためにミャンマーを訪問した。面接にはミャンマー人 40 名が応募し、GLIT はうち 20 名と日本語で面接を行った。どの人材も非常にまじめで日本語も堪能で選定に苦勞する中、GLIT のメンバー企業 2 社が計 4 名を採用した

GLIT の取り組みを知った企業からミャンマー人材を採用したいという要望を受けて、2019 年 10 月に GLIT の共同受注メンバー企業とミャンマー人材のみに参加する企業 2 社とともに「ミャンマー人材採用育成プロジェクト」を正式に発足した。GLIT のメンバー企業は 2019 年 11 月と 12 月、ミャンマーで第 2 回合同面接会を開催し、30 名弱の応募者の中から 6 社で計 14 名（男子 12 名、女子 2 名）の採用を決定した。新型コロナウイルスの感染拡大の影響により入国が延期となったものの、2021 年 1 月に 13 名が入国し、2021 年 4 月 9 日に 6 社 13 名の合同入社式を日立地区産業支援センターで開催した。

GLIT は戦力として外国人材を採用している。企業からミャンマー人材育成採用プロジェクトについて照会を受けた際には、ワーカー（労力）か高度人材（戦力）のどちらを採用したいのかを確認し、高度人材を欲しい企業に対して具体的なアドバイスを行っている。

GLIT は 2020 年 3 月、人材の定着とスキルアップのために、送出し機関「J-SAT」と協定を締結した。採用前には、GLIT が人材活用事例の発表を行うことで J-SAT を PR したり、ミャンマー人材の活用に興味を持つ企業に対して採用や受入に関する準備のフォローをしたりしている。入社後には、J-SAT が合同入社式の開催を支援したり、企業の教育訓練や福利厚生、外国人材の生活面のサポートを実施したりしている。

また、新型コロナの感染拡大によってなかなか実施できなかったものの、入社後の育成や働きやすい環境の整備として、2021 年 10 月に図面の見方を学ぶ合同研修と懇親会を開催した。この合同研修では、2019 年に入社したミャンマー人材が講師となった。

8. 各分野の外国人材の概要⁶⁶

茨城県の就労外国人数は2022年10月時点で、「製造業」が37.2%と最も多く、次に多いのが17.9%を占める「農業、林業」である。栃木県の就労外国人数は2022年10月時点で、「製造業」が40.0%で最も多く、次に多いのが25.1%を占める「サービス業（他に分類されないもの）」である。また、栃木県の産業別就労外国人数は2020年から2022年までの3年間で全体的に増加の傾向にあるが、なかでも「医療福祉」は2020年の473人から2022年の911人へとほぼ倍増しており、この分野における外国人労働者の重要性が高まっていることが伺える。以上の傾向から、両県で就労外国人が最も多い「製造業」、茨城県で就労外国人の多い「農業」、栃木県で就労外国人が著しい増加傾向にある「医療福祉」のなかで需要が伸びていると考えられる「介護」の3分野について、茨城県と栃木県の外国人材の概要を整理した。

8.1. 農業外国人材の概要

茨城県・栃木県に在住する外国人材においては、農業分野に従事する者が多いため、その概要を記載する。

農業分野における在留外国人労働者の在留資格としては、「技能実習」が圧倒的に多く、「技術・人文知識・国際業務」などのいわゆる「高度人材」での滞在者は少ない。主な理由としては、業務内容が作付けや収穫などの作業が多く、バイオテクノロジーなど一部の分野を除き、高度な専門性を求められる業務内容と認定されないことなどによると思われる。特定技能人材に関しては、コロナ禍の影響により送出国での試験の実施が停滞気味であったことや、技能実習からの継続を求める農家が多いことが予測されるため、当面は、技能実習からのスライドが大半を占めるものと思われる。

農業分野における技能実習の制度的な特徴としては、「農作業請負方式」が認められていることが挙げられる。農業の場合、他産業と比べて、積雪や品目の特性から季節的な繁忙が生じやすく、継続的な実習の実施が容易ではない。年間を通した作業を実習計画に盛り込めない場合は、1年未満の在留資格しか下りず、3年間の実習ができない。この課題への対応策として、主にJAが実習実施者となり、会員農家の作業を請け負うことで、実習実施者であるJA等が所有する選果場や加工場と会員の圃場での作業を組み合わせ、年間を通した実習計画の策定とその実行が可能となる。実習生側としても、農作業だけでなく、選果場や加工場での作業を経験できるため、高い実習効果が見込める利点がある。ただし、受入れに際して、会員の圃場での作業指示を原則として、指導責任者であるJA職員が行う必要性など管理側のハードルも高く、導入するJA等の団体の増加に時間がかかっている。

また、漁業と共に、農業分野の特定技能においては、上述のように季節による作業の繁忙が大きく、繁忙期の労働力の確保や複数の産地間での労働力の融通といった現場のニーズから、派遣形態が認められている。特定技能人材の雇用自体は派遣業者との間で締結され、農家に派遣されるというこの仕組みのため、一農家当たりの派遣期間を短い、派遣時期をずらすことにより、複数の農家で農作業に従事することが可能となる。この仕組みを活用し、農繁期が異なる地域で作業に従事する産地リレーがすでに行われている。他方、農家間での組織的な調整が必要なこと、農繁期を渡り歩くことによる労務管理に対する懸念、短期の宿舍の確保など、課題も多い。

⁶⁶本章に記載している取組み等の詳細については最終報告書では報告書本文より除き、資料データとして取り扱うこととする場合がある。

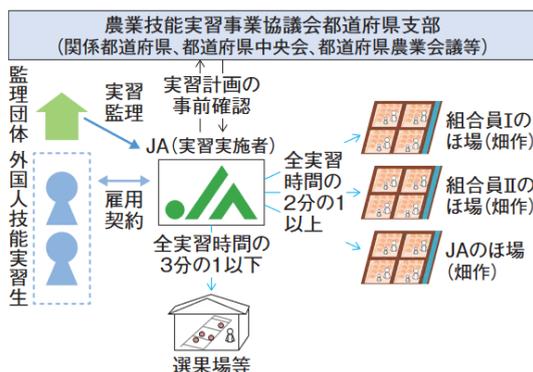


図 8.1-1 農業技能実習における農作業請負方式の仕組み図

出典：農林中金総合研究所〈レポート〉農林水産 JA等による外国人受入れの概要について

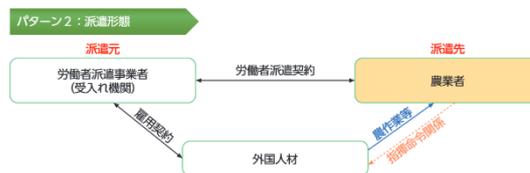


図 8.1-2 農業特定技能における派遣形態

出典：一般社団法人全国農業会議所 農業分野の特定技能制度～外国人材受入れのあらまし～

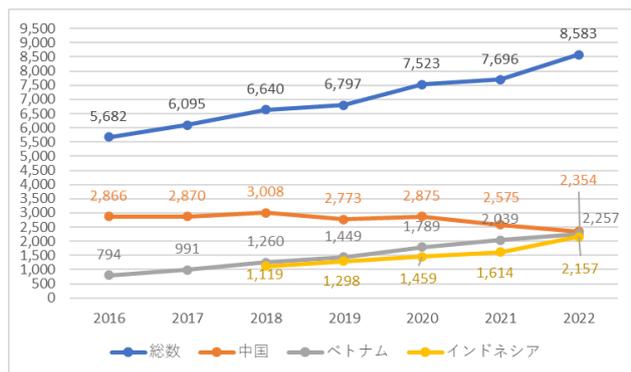


図 8.1-3 茨城県内で農林業に従事する外国人材数の推移

出典：調査団作成（該当年度の茨城県労働局発表資料をもとに）

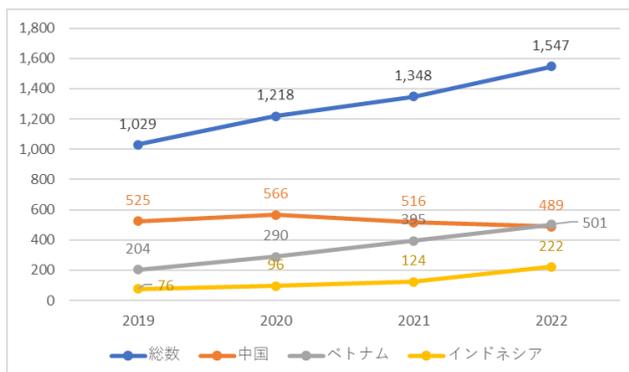


図 8.1-4 栃木県内で農林業に従事する外国人材数の推移⁶⁷

出典：調査団作成（該当年度の栃木県労働局発表資料をもとに）

茨城県内では2022年10月現在、8,583人の外国人労働者が農業に従事しており、主に常陸鹿嶋や筑西といった地域に多い。茨城県労働局が外国人労働者雇用状況の発表を開始した2016年度からの推移を見ると、5年間の増加数は約3,000人であり、ベトナム人やインドネシア人がそれに比例するように増加している一方、中国人は2018年をピークに減少傾向にある。この傾向から、茨城県内の農業外国人労働者の主役が、中国人からベトナム人をはじめとする東南アジア出身者に置き換わりつつあることがうかがえる。県内で農業に従事している外国人労働者8,583のうち81.6%（7,006人）を技能実習生が占めている。また、茨城県内の技能実習生の総数（14,886人）のうち、47.1%が農業分野に従事していることから、農業分野の実習生数が際立っていることが分かる⁶⁸。

⁶⁷ 栃木県の場合、農業分野の外国人労働者統計情報は、他分野に統合されていたため、独立した統計が2019年まで公表されていなかった。

⁶⁸ 茨城県 「外国人雇用状況」の届出状況表一覧（令和4年10月末現在） https://jsite.mhlw.go.jp/ibaraki-roudoukyoku/content/contents/taisaku_press_R050203_ForeignWorkers_besshi10p.pdf

他方、栃木県内では2022年10月現在、農業に従事する外国人材は1,547人であり、真岡市周辺で多く就労しているが、茨城県と比較して総数は少ない。栃木県内の農業技能実習生は1,052人で、同分野の外国人総数の68%となっていて占有率は高いが、農業技能実習生が県内の技能実習生総数7,134人に占める割合は14.7%にとどまる。製造業（59.8%）などと比較して、農業分野が外国労働者の主戦場とは言い難い状況である。ただし、中国人が減少傾向にありベトナム人やインドネシア人などが増加している状況は、茨城県や全国状況と類似している。⁶⁹ 茨城県の外国人材受入での課題として不法就労者数があるが、その多くが農業で受入れられている実態から、巡回相談員の配置による適正受入促進などの取組みも行っている。

8.2. 介護外国人材の概要

65歳以上人口が総人口に占める割合を示す高齢化率は茨城県30.7%⁷⁰、栃木県30.1%⁷¹と全国平均よりわずかに高く、介護人材確保の必要性は高い。2022年10月時点で、医療・福祉分野の外国人労働者数は茨城県1,713人、栃木県911人であるが⁷²、過去5年間の推移をみると、茨城県は2018年10月の471人から、栃木県は2018年10月の263人から、それぞれ3倍以上に増加している。

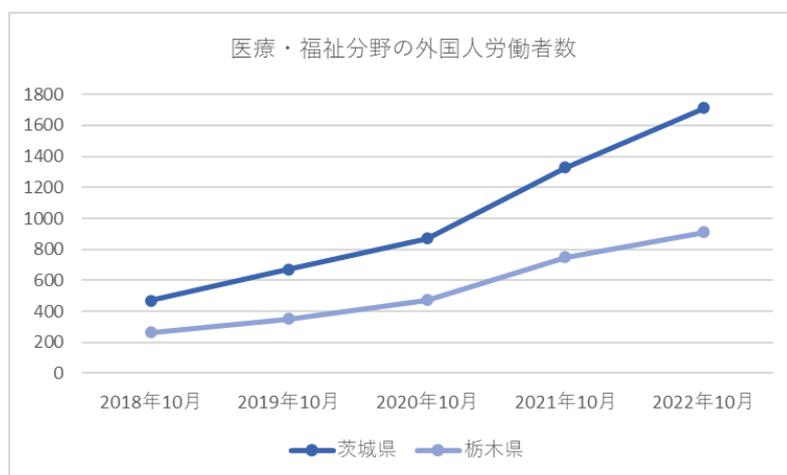


図 8.2-1 茨城県・栃木県の医療・福祉分野の外国人労働者数

出典：厚生労働省 外国人雇用状況の届出状況について

医療・福祉分野の外国人労働者の多くが介護事業に従事していると推測されるが、なかでも、2017年に介護分野が職種として追加された技能実習生が、両県で増加している傾向にある。2018年度には0件だった技能実習計画認定件数が、2021年度には茨城県で406件、栃木県で159件まで増加しており、新しく受入れた介護分野の技能実習生がそれぞれ406人、159人いたことがわかる。2022年度の技能実習計画認定件数は、茨城県で229件、栃木県で71件と減少しているが、コロナ禍で技能実習生の新規受入れが停滞した状況が反映されていると考えられる。

⁶⁹ 厚生労働省栃木労働局「外国人雇用状況」の届出状況まとめ（令和4年10月末現在）<https://jsite.mhlw.go.jp/tochigi-roudoukyoku/content/contents/001365078.pdf>

⁷⁰ 茨城県高齢化関連の各種データ(2023年7月1日付)

<https://www.pref.ibaraki.jp/hokenfukushi/chofuku/choju/stats/index.html>

⁷¹ 令和4年栃木県の人口（2021年10月から2022年9月までの調査結果

<https://www.pref.tochigi.lg.jp/c04/pref/toukei/toukei/maijin-nenpou-r4.html>

⁷² 厚生労働省「外国人雇用状況」の届出状況まとめ（令和4年10月末現在）

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_30367.html

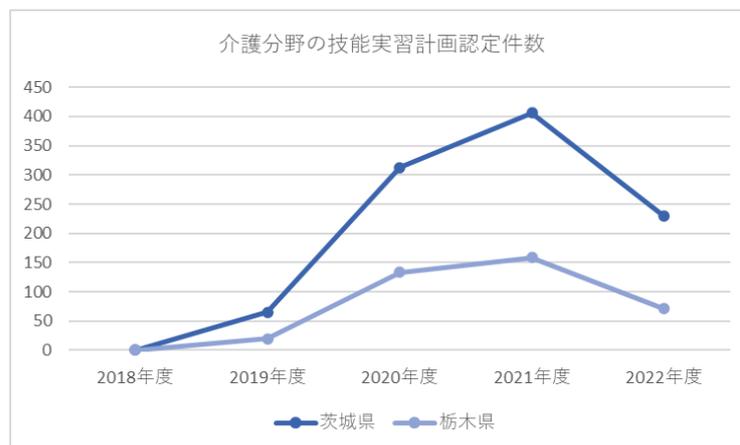


図 8.2-2 茨城県・栃木県の介護分野の技能実習計画認定件数

出典：外国人技能実習機構 技能実習生統計

技能実習生の送出し国については、2022年度の介護分野の国別技能実習計画認定数で、茨城県は最も多い国がインドネシア、次いでベトナム、栃木県は最も多い国がベトナム、次いでインドネシアとなっている。

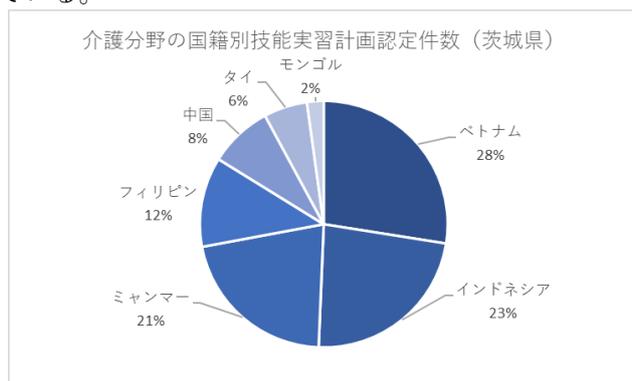


図 8.2-3 2022年度介護分野の国籍別技能実習計画認定件数（茨城県）

出典：外国人技能実習機構 技能実習生統計

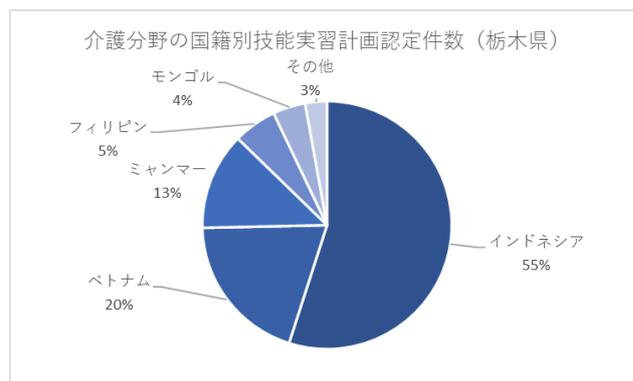


図 8.2-4 2022年度介護分野の国籍別技能実習計画認定件数（栃木県）

出典：外国人技能実習機構 技能実習生統計

そのほか、2019年4月に新設された在留資格特定技能での受入れが2020年頃から始まっている。2022年10月時点で茨城県に450人、栃木県に131人⁷³であり、技能実習2号を良好に修了した人材は、在留資格を特定技能に転換するための技能や日本語の試験が免除されることもあり、今後は特定技能人材が増加することが予想される。

⁷³ 厚生労働省「外国人雇用状況」の届出状況まとめ（令和4年10月末現在）
https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_30367.html

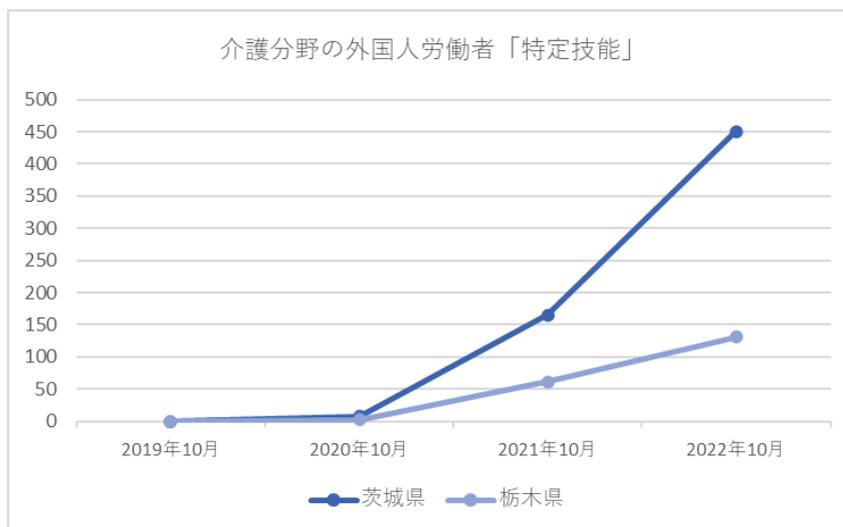


図 8.2-5 茨城県・栃木県の介護分野の外国人労働者数（特定技能）

出典：厚生労働省 外国人雇用状況の届出状況について

8.3. 製造業及び運輸・交通・ICT 外国人材の概要

8.3.1. 製造業及び運輸・交通・ICTにおける外国人労働者受入事業所・労働者数の状況

茨城県・栃木県における製造業及び運輸・交通・ICT 業界の外国人労働者数を下表に示す。茨城県及び栃木県ともに、製造業が県の主要産業基盤となっている背景もあり、外国人労働者もその多くが製造業での就労である。

製造業における外国人就労者は、高度人材や技能実習生などの直接雇用に加えて、派遣や請負での従事者が多数を占めることから、実質的な就労状況を見る場合、製造業の従事者に、その他サービス業（主に職業紹介・労働者派遣事業）を加味する必要がある。この点を踏まえると、茨城県では県内外国人労働者のうち 42.8%前後、栃木県においては 55.7%前後が製造業での就労と見られる。

なお、下表では 1 事業所あたりの平均外国人労働者数を示した。両県ともに食料品製造での外国人労働者数は全体平均を大幅に上回っている。一般に食品製造業は手作業工程が未だ多く労働集約型であること、伴って従業員数が多く、技能実習生等の受入れ可能枠が多いことから、外国人労働者を多く受入れる傾向がある。また、特徴的であるのは、茨城県の生産用機械器具製造業（平均外国人労働者数 17.1 人）であり、突出して多い。多くは技能実習生等と見られるが、技能実習生の受入れ可能枠は従業員数に比例することから、同県には、この分野の大手企業が集積している状況を示していると推測される。かたや自動車整備業は、かねてより人材不足が懸念されている業界だが、就労者は未だ少ない。両県ともに受入れ事業者数自体が未だ少なく、業界内での外国人材活用への認知、受入れ機運の向上が未だ進んでいないものとみられる。

表 8.3-1 茨城県・栃木県における外国人労働者受入事業所及び人数の状況
(製造業・運輸・交通・ICT)

産業	茨城県				栃木県			
	事業所数	労働者数	平均人数	人数比率	事業所数	労働者数	平均人数	人数比率
全産業	7,925	48,392	6.1	100.0%	4,399	29,826	6.8	100.0%
製造業(全体)	1,710	18,005	10.5	37.2%	1,252	11,938	9.5	40.0%
(内) 食料品製造業	361	7,287	20.2	15.1%	128	2,701	21.1	9.1%
(内) 飲料・たばこ・飼料製造業	8	40	5.0	0.1%	7	16	2.3	0.1%
(内) 繊維工業	53	315	5.9	0.7%	99	584	5.9	2.0%
(内) 金属製品製造業	282	2,381	8.4	4.9%	150	1,408	9.4	4.7%
(内) 生産用機械器具製造業	88	1,569	17.8	3.2%	62	466	7.5	1.6%
(内) 電気機械器具製造業	127	852	6.7	1.8%	88	921	10.5	3.1%
(内) 輸送用機械器具製造業	115	969	8.4	2.0%	187	2,416	12.9	8.1%
サービス業(他に分類されないもの)	460	5,619	12.2	11.6%	433	7,499	17.3	25.1%
自動車整備業	104	2.3	0.2%	40	98	2.5	2.3	0.3%
職業紹介・労働者派遣業	3,169	19.0	6.6%	203	4,264	21.0	21.7	14.3%
情報通信業	55	381	6.9	0.8%	31	460	14.8	1.5%
運輸業、郵便業	179	985	5.5	2.0%	124	2019	16.3	6.8%

出典：茨城県「外国人雇用状況」の届出状況表一覧（令和4年10月末現在）及び厚生労働省栃木労働局「外国人雇用状況」の届出状況まとめ（令和4年10月末現在）より調査団作成

8.3.2. 茨城県・栃木県の製造業における外国人労働者の在留資格・国籍の状況

茨城県、栃木県の製造業における在留資格別の外国人労働者数を下表に示す。両県ともに在留資格別で最多は、「身分に基づく在留資格（永住者や定住者）」であり、両県では永住者・定住者が製造業の現場を担う中核であること見てとれる。ついで多いのが技能実習生となっている。

表 8.3-2 茨城県・栃木県の製造業における在留資格別外国人労働者数の状況

在留資格	茨城県			栃木県		
	全体	製造業	サービス業	全体	製造業	サービス業
総数	48,392 (100.0%)	18,005 (100.0%)	5,619 (100.0%)	29,826 (100.0%)	11,938 (100.0%)	1,560 (100.0%)
①専門的・技術的分野の在留資格	10,308 (21.3%)	3,635 (20.2%)	754 (13.4%)	5,869 (19.7%)	2,400 (20.1%)	478 (30.6%)
(内) 技術・人文・国際	4,294 (8.9%)	1,796 (10.0%)	599 (10.7%)	3,273 (11.0%)	1,247 (10.4%)	342 (21.9%)
②特定活動	2,692 (5.6%)	1,046 (5.8%)	596 (10.6%)	1,645 (5.5%)	521 (4.4%)	88 (5.6%)
③技能実習	14,886 (30.8%)	5,015 (27.9%)	224 (4.0%)	7,134 (23.9%)	4,267 (35.7%)	24 (1.5%)
④資格外活動	4,019 (8.3%)	478 (2.7%)	504 (9.0%)	2,195 (7.4%)	391 (3.3%)	520 (33.3%)
(内) 留学	2,975 (6.2%)	216 (1.2%)	289 (5.1%)	1,646 (5.5%)	212 (1.8%)	459 (29.4%)
⑤身分に基づく在留資格（永住者・定住者等）	16,487 (34.1%)	7,831 (43.5%)	3,541 (63.0%)	12,983 (43.5%)	4,359 (36.5%)	450 (28.8%)

出典：茨城県「外国人雇用状況」の届出状況表一覧（令和4年10月末現在）及び厚生労働省栃木労働局「外国人雇用状況」の届出状況まとめ（令和4年10月末現在）より調査団作成

次に製造業における外国人労働者の国籍状況を以下に示す。両県ともに全体で見た場合は、最多はベトナムであり、主に技能実習生と思われる。製造業に限定した場合、国単体では依然ベトナムが最多であるものの、特にサービス業（派遣等）においてブラジルやペルー、フィリピンなど永住者・定住者の占める比率が高く、やはりこれら「身分に基づく在留資格（永住者や定住者）」の人材が製造業の現場を担う中核であること見てとれる。

表 8.3-3 茨城県・栃木県の製造業における国籍別外国人労働者数の状況

国籍	茨城県			栃木県		
	全体	製造業	サービス業	全体	製造業	サービス業
総数	48,392 (100.0%)	18,005 (100.0%)	5,619 (100.0%)	29,826 (100.0%)	11,938 (100.0%)	1,560 (100.0%)
中国	7,772 (16.1%)	1,749 (9.7%)	328 (5.8%)	3,726 (12.5%)	1,346 (11.3%)	375 (24.0%)
フィリピン	6,580 (13.6%)	3,225 (17.9%)	1,088 (19.4%)	4,015 (13.5%)	1,279 (10.7%)	124 (7.9%)
ベトナム	11,476 (23.7%)	5,057 (28.1%)	1,008 (17.9%)	7,276 (24.4%)	4,218 (35.3%)	314 (20.1%)
ネパール	1,132 (2.3%)	385 (2.1%)	236 (4.2%)	1,599 (5.4%)	416 (3.5%)	315 (20.2%)
インドネシア	4,547 (9.4%)	1,275 (7.1%)	222 (4.0%)	1,558 (5.2%)	841 (7.0%)	28 (1.8%)

国籍	茨城県			栃木県		
	全体	製造業	サービス業	全体	製造業	サービス業
ブラジル	4,291 (8.9%)	2,425 (13.5%)	1,180 (21.0%)	3,491 (11.7%)	1,353 (11.3%)	49 (3.1%)
ペルー	1,214 (2.5%)	618 (3.4%)	347 (6.2%)	2,110 (7.1%)	716 (6.0%)	26 (1.7%)

出典：茨城県「外国人雇用状況」の届出状況表一覧（令和4年10月末現在）及び厚生労働省栃木労働局「外国人雇用状況」の届出状況まとめ（令和4年10月末現在）より調査団作成

8.3.3. 茨城県・栃木県の製造業における外国人労働者受入れの課題等

両県の多くの製造業では、①日本人従業員、②身分に基づく在留資格人材（永住者・定住者）、③技能実習生（及び特定技能人材）の3区分の人材にて現場を運営していることが多い。しかしながら、①は高齢化が進み、年々人員数や就業可能時間が減少することに加えて、求人への応募もほぼこないという課題がある。②は特に派遣事業者や請負事業者において顕著だが、他県・他地域も含めて給与条件等の良い企業への転職が後を絶たず、常に人材が流動的なことが大きな課題になっている。永住者や定住者の場合、家族複数人が同じ職場で働くことも少なくないが、他県への転職の場合、世帯単位で引っ越してしまうため、人材の流出効果が甚大な点も企業側の課題となっている。③は、安定的な採用と少なくとも3年間の勤務者を確保できるメリットはあるが、企業の規模（従業員数）によって受入れ可能人数が決まるため、①や②の流出分を補うには不足しているとの声も多い。また、新型コロナウイルス感染拡大の影響で受入れが停止していたため、入国再開となっても新規入国者が来日するよりも前に、既存の技能実習生等が帰国してしまう恐れがあり、この点も企業側の大きな課題となっている。

8.4. 留学生の概要

茨城県には令和4年5月時点で3,040名の外国人留学生在籍している。筑波大学(2,226人)、流通経済大学(384人)、茨城大学(185人)、筑波学院大学(183名)の上位4校の留学生の合計は2,978人になり、県全体の約98%を占めている。経年では、平成30年の3,477人から令和元年の3,495人と増えていたが、令和2年以降は令和4年の3,040人と数を減らしている。令和2年初頭に始まったコロナ禍の影響と推測されるが、各大学とも留学生数が微減している。

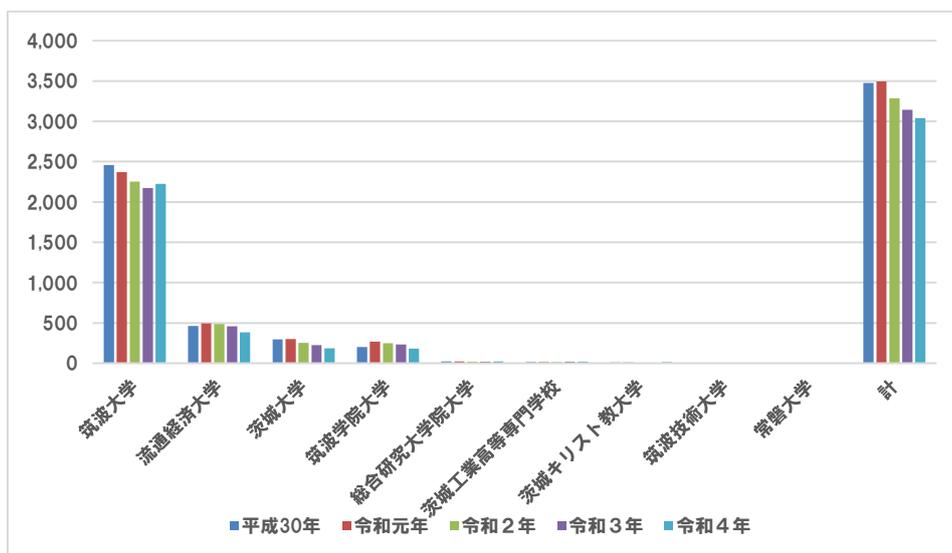


図 8.4-1 茨城県の留学生数（2018年～2022年）

出典：茨城地域留学生交流推進協議会「外国人留学生在籍状況等調査」

茨城県はグローバル基本方針（2016-2020）が制定されており、同政策の中で留学生の受入れも積極的に進めている。同政策とは別につくば市もグローバル基本方針を制定しており、多文化共生社会が実現する街づくりを掲げている。留学生に対するサポートは基本的に各大学が実施しているが、県庁も県内の大学で就学する留学生を対象にしたガイダンスを提供しているほか、留学生親善大使 61 名を任命して、自国の紹介や多文化共生イベントへの参加を勧めている。

栃木県については令和3年度の留学生の在籍数を確認した。茨城県と比較すると少数の大学に留学生在籍者が偏っているというより、県内の多くの大学に分散されている。留学生数は多い順に宇都宮大学（240人）、足利大学（203人）、文星芸術大学（143人）、帝京大学宇都宮キャンパス（130人）の4校で716人を占めており、県内留学生合計である853人の約84%を占めている。

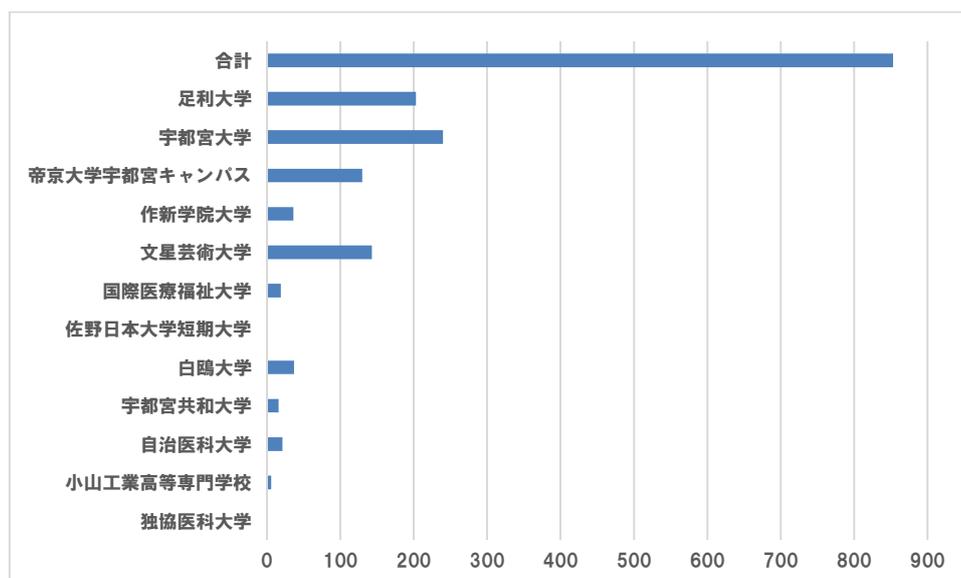


図 8.4-2 栃木県の留学生数（令和 4 年度）

出典：栃木県「令和元（2019）年度 外国人留学生実態調査の概要」

同県の産業労働観光部が令和元年度に県内留学生の調査を行い「令和元（2019）年度 外国人留学生実態調査の概要」にまとめている。同概要によれば、栃木県の留学生で国籍別に上位 3 国はベトナム（35.2%）、スリランカ（16.6%）、中国（16.0%）となっている。留学の目的として 1 位は「文化、言語を学ぶため」が 52.3%で最も多いが、2 位は「就職に必要な知識・技能を得るため」で 49.5%になっている。また、日本を留学先に選定した理由として「将来、日本で仕事がしたいから」が 61%で最も多い回答になっていることから、将来の就業を見込んで日本に来ている学生が多い。なかでも栃木県を選んだ理由として「日本語学校の先生の勧めがあったから」（54.7%）、「友人・知人がいるから」（51.5%）と、第三者の推薦が強い影響を与えている。これは、多文化共生等の活動が効果を示せば、日本に来た留学生の親せきや友人を呼び寄せる可能性があることを示唆している。

9. 関連団体・企業等のヒアリング結果

本章では、2021年1月～4月にかけて茨城県・栃木県の外国人材受入れ支援・多文化共生に関わる自治体、団体、企業、技能実習生等全52件⁷⁴を対象に実施したヒアリング調査の結果をまとめる。なお、情報保護の観点から個別のヒアリング内容については非公開とし、概要としてヒアリング調査のまとめを公開する。

9.1. 農業

9.1.1. 概要

(1) 茨城県・栃木県の農業外国人材を取り巻く環境の特徴について

農業分野の技能実習生数は、茨城県が全国的にも多く、栃木県は少ないなどの特性はあるものの、地域としては、一定数の外国人材が在留している。本件の農業分野に係る調査では、主に、農業に特化した監理団体や受入農家を中心に聞き取りを行った。個々の監理団体や農家では、技能実習生や特定技能人材に対するサポートは行っているが、特筆すべき、組織的な連携等は、確認されなかった。しかし、JICA 筑波はもとより、両県には、農業に特化し、かつ国際交流に積極的な専門教育機関が所在するという特徴を持っており、全国的にみても肝要なステークホルダーがある程度揃っているため、県や基礎自治体の農政関連部署と、これらの関連機関が連携すれば、農業分野の外国人材に資する活動が可能と言え、JICA との連携可能性の是非は今後の検討が必要である。

(2) 外国人材採用

コロナ禍以前は、多くの監理団体及び受入れ農家が、現地での採用面接などに参加し、内定者の家族を訪問するなど積極的な人間関係作りを行っていることが分かる。現在は、遠隔での採用プロセスを取っているが、現地での面談等の重要性は大きく、聞き取りでは、コロナ禍の収束と安全が確認され次第、現地採用を再開するとの声も多かった。茨城県と栃木県の農業分野の技能実習計画認定数は令和3年度に減少したが、令和4年度には令和2年度と同程度まで回復しており、コロナ禍収束後に技能実習生の採用が再開されたと思われる⁷⁵。このため、現在は、現地採用などを再開した可能性もある。基本的には、技能実習生を継続的に採用する声が多いが、技能実習2号修了後の選択肢については、判断が分かれる。判断が分かれる理由は様々で、新設の特定技能への慎重な姿勢や送出国との租税条約⁷⁶との関連、労働基準法の適用⁷⁷などが挙げられる。日本の間で租税条約が結ばれている国に関して、技能実習生の場合は、OECD モデル租税条約第20条に照らし合わせると「事業修習者」と解釈されること、また、例えば、日中租税条約第21条では、事業修習者への給付が労働への対価と見做さないことから、技能実習生については、免税措置が講じられる。一方で、特定技能外国人については、労働者と位置づけられ課税の対象となる⁷⁸。

⁷⁴ 一部類似調査案件でのヒアリング結果の再掲を含む

⁷⁵ 外国人技能実習機構が公表している統計によれば、茨城県の農業分野の技能実習計画認定件数は令和2年度に4,335人、令和3年度に3,475人、令和4年度に4,264人であり、栃木県の農業分野の技能実習計画認定件数は令和2年度に664人、令和3年度に459人、令和4年度に824人となっている。(出所：外国人技能実習機構ホームページ 2023年12月1日アクセス https://www.otit.go.jp/research_toukei/)

⁷⁶ 聞き取りによると、中国やタイなどでは、3号技能実習で継続すると、特定技能への在留資格変更と比べて、自国での税金支払いが少ないなどの違いがあるとのこと。

⁷⁷ 農業は、労働基準法適用の例外となっており、残業代の支払いの義務がない(深夜残業は適用内)が、技能実習生に対しては、労働基準法の準拠が推奨されているため、通常残業代の支配発生ケースが多い。受入れ側としては、特定技能での雇用の方が、支出を抑えられることもある。

⁷⁸ 国税庁 外国人労働者の給与所得に対する課税関係－租税条約の取扱いを中心として－
<https://www.nta.go.jp/about/organization/ntc/kenkyu/ronsou/99/01/index.htm>

(3) 入国後講習の工夫

技能実習の場合、入国後の最初の1か月間を講習期間に充てることが義務付けられているが、その期間中に農業用語の学習を取り入れているところもある。また、独自に農業試験場から講師を招聘し日本の農業に関する講義を行う監理団体なども見られた。なお農業に特化した学習時間は限られており、大半は基礎的な日本語学習などに充てられる。

(4) 来日中の農業技術指導や待遇、労働環境等

聞き取りを行った監理団体や受入れ農家などによると、家族経営の農家が多く、農業法人が少ないため、各農家の受入れ人数は、年間3人程度に留まることが多い。農業指導の工夫に関しては、自治体からの補助金で農業機械の研修を実施した例などはあるものの、受入れ農家の積極性はそれほど感じられない。また、昇給などのインセンティブの付与に関しても、近隣農家との兼ね合いから、インセンティブを与えないように指導している監理団体もある。聞き取りからは、農業分野は地域密着型で地域での足並みをそろえることが重視される傾向により自作用が働くため、必ずしも個々の農家による独自の工夫やインセンティブが生まれやすい土壌が醸成されているとは言えない。

(5) 日本語教育等

一般的な日本語教育のニーズはあるものの、聞き取りを実施した監理団体や農家では、茨城県が開発した日本語eラーニングの周知を行っている程度で、継続的な支援を行っている事例には見当たらない。農業の実習作業では、日本語能力をそれほど必要とせず、作業内容は、先輩の同国出身者から母国語で伝えられることが多いことが一因と考えられる。また、以前は、終業後のテレビ視聴が日本語の上達に役立っていたが、宿舍のWi-Fi完備も進んでおり、家族とのテレビ電話や母国のテレビ視聴などにより、上達度合いが下がったとの指摘もある。農業用語に関しては、農家によって、農業資材の呼称に商品名と総称が混在するなど外国人材が混乱するなどの対策として、入国後講習で農業用語リストの配布などの工夫や、監理団体が入国後講習を外部委託なしで行っている場合に、日本語学習に作物の名前を使用するなどを行っている事例は見られる。

(6) 還流・帰国後の就職支援

一部では、アドバイスを行っている農家もあるようだが、積極性はそれほど見受けられない。他方、帰国後も連絡を取り合っている例や現地での採用面接の際に帰国人材を訪問するなど関係性を保持する例もあるため、受入れ農家と帰国人材の能動性が担保されれば、現地での農業指導などに繋がる可能性は残る。

(7) コロナ禍の影響

コロナ禍の入国停止措置の影響は大きいですが、国内の滞留外国人材の活用などは、一時的な動きと捉える意見が多くコロナ禍の収束を目前に現地での採用面接の再開を希望するケースがほとんどであった。ただし、遠隔実施での工夫として、現役の外国人材を面接に同席させるなどの工夫をする農家も見られた。また、リスク回避の観点から他の送出国への関心は総じて高かった。理由としては、コロナ禍での現地出国条件の差異やミャンマーの政変など社会環境や政治不安定に加え、中国やベトナムなど送出国での人材枯渇の兆しを感じ取っているケースも見られた。茨城県労働局の発表によると2021年10月時点での農業分野の外国人材数は、7696人⁷⁹、2022年10月時点で8,583人⁸⁰となっていた。栃木県については、同県労働局の発表によると2021年10月時点での農業分野の外国人材数は、1,348人⁸¹、2022

⁷⁹茨城県 「外国人雇用状況」の届出状況表一覧（令和3年10月末現在） https://jsite.mhlw.go.jp/ibaraki-roudoukyoku/content/contents/taisaku_press_r040128_gaikoku_worker_data.pdf

⁸⁰茨城県 「外国人雇用状況」の届出状況表一覧（令和4年10月末現在） https://jsite.mhlw.go.jp/ibaraki-roudoukyoku/content/contents/taisaku_press_R050203_ForeignWorkers_besshi10p.pdf

⁸¹厚生労働省 栃木労働局 「外国人雇用状況」の届出状況まとめ（令和3年10月末現在） <https://jsite.mhlw.go.jp/tochigi-roudoukyoku/content/contents/001075236.pdf>

年 10 月時点で 1,547 人⁸²となっていた。両県ともにコロナ禍以降の入国緩和の影響で増加傾向にあると見られるものの、本格的な回復は今後の状況によると思われる。

9.2. 介護

9.2.1. 概要

(1) 介護分野の在留資格の多様性

介護分野の特徴として、外国人材の在留資格の種類が他分野と比較して多い。ヒアリングをした監理団体や介護サービス事業者は、技能実習生を中心として受入れながら、特定技能、留学生、EPA 介護福祉士候補者等のそのほかの在留資格についても可能性を検討、実際に採用している介護サービス事業者のケースが見られた。

日本の介護の知見・経験を有する技能実習 2 号修了者の在留資格を特定技能に変更して継続雇用することが望ましいという意見が聞かれた一方で、コロナ禍で技能実習生の入国待ちが続いていたこともあり、特定技能で日本語をある程度話せる人材を最初に採用して介護サービス事業者の外国人受入れ体制を整えたうえで、技能実習生を受入れる方法を勧める監理団体もあった。

外国人材をすでに受入れている関係者は多様な在留資格や受入れ制度についての知識があるが、これから検討したい介護サービス事業者には理解が難しい。外国人材の受入れを検討している介護サービス事業者を支援している団体によれば、外国人材を受入れたいが、どうしていいかわからないという相談事項が多いそうで、最初に漠然とした相談ができる先として機能しているという。特別養護老人ホームや介護老人保健施設などの老人介護の施設からの相談が多いが、障がい者支援施設からの相談も増えてきているようで、他事業者からの紹介や外国人介護人材についての説明会への参加をきっかけに、この団体に連絡されるとのこと。外国人材の在留資格や受入れ制度についての情報に関心のある介護サービス事業者に届ける支援は、引き続き需要があると考えられる。

(2) 外国人材の受入れを促進するための行政の支援

外国人材に関心はあるが受入れになかなか踏み切れない介護サービス事業者に対して、茨城県・栃木県は外国人材の受入れを促進する支援を提供している。例えば、とちぎ外国人材活用促進協議会の介護部会が実施したオンラインセミナーは、技能実習生を受入れたいが監理団体の選び方や費用がわからない、実習生の受入れ体制をつくれるか不安という介護サービス事業者に対する情報提供の事例である。オンラインセミナーでは、技能実習生の日、日本人職員へのインタビュー、技能実習生へのインタビュー、技能実習生の生活空間などの取材ビデオが紹介された。続いて、外国人材を受入れている介護サービス事業者や、介護分野の技能実習生を受入れている監理団体、介護分野の特定技能人材を斡旋する人材紹介会社からのパネリストにより、介護分野の外国人材の採用や育成、定着支援などについての説明や参加者との質疑応答があった。外国人材を採用したことのない介護サービス事業者の職員にとって、非常に充実した情報を得られる機会であったと思われる。また、茨城県が実施している介護人材育成・送付・受入プログラム「茨城県コース」はさらに踏み込んで、送付し機関と連携した人材リクルートから受入れまでを一気通貫で支援する先進的な取組み事例である。

(3) 介護の日本語の重要性

高齢者とのコミュニケーションが必要な介護分野では高度な日本語能力が求められるため、様々な日本語学習の取組みが実施されている。ヒアリングした監理団体・介護サービス事業者には、独自の教育

⁸² 厚生労働省 栃木労働局 「外国人雇用状況」の届出状況まとめ（令和 4 年 10 月末現在）
<https://jsite.mhlw.go.jp/tochigi-roudoukyoku/content/contents/001364864.pdf>

カリキュラムで日本語を教えて N1、N2 の合格者を出している監理団体や、N3 合格までは勤務時間内に日本人職員が日本語を教えている介護サービス事業者がある。N3 合格まで勤務時間に学習していた技能実習生は、N3 合格後は YouTube 等を利用し、また個人でも費用を負担して、勉強を継続している。その結果、技能実習生全員が N2 に合格している。ただし、これらの事例は技能実習生の育成に関して非常に意識の高い監理団体・介護サービス事業者であると推測される。日本語の上達は、介護サービスの質が向上するだけでなく、初任者研修等の各種研修に参加したり、将来的には介護福祉士資格を取得したりするキャリアパスを考えるうえでも重要である。

(4) 外国人材を受入れる側の対応

外国人材を受入れる介護サービス事業者の職員を対象とした研修や受入れ準備等が、外国人材の円滑な入職に貢献すると考えられる。例えば、ある介護サービス事業者では、技能実習生を受入れるまえに前に全職員がやさしい日本語の講習を受講した。その効果として、日本人職員が実習生とのコミュニケーションの取り方を意識したり、長い文や難しい単語を使わない簡潔に文章を書いたりできるようになった。施設長も技能実習生を含む職員全体に LINE で連絡する際などに、簡潔に表現することを心がけている。また、実習生 3 人に対して指導員を 7 人配置して、いつもフォローできる体制をとっている。

介護分野の外国人材の日本語教育を支援している団体によれば、外国人介護人材からの相談で最も多いのは日本人職員との関係についてであり、関係を改善するためには、現場で外国人材と一緒に仕事をする日本人職員の意識改革や外国人材に対する理解が不可欠である。当該団体が日本人職員向けに実施している研修では、個別の介護サービス事業者の現場や職員に合わせて、対話形式で本音を引き出せるような工夫をしている。やさしい日本語等の実務的な研修が効果を発揮するためには、その下地として外国人と向き合う意識を準備することが必要かもしれない。

(5) 技能実習から特定技能への移行

技能実習 2 号を修了する技能実習生について、在留資格を特定技能に変更して引き続き同じ介護サービス事業者で働いてもらうことを前向きに検討している関係者が多い。介護分野が技能実習制度の職種として追加されたのは 2017 年 11 月で、茨城県・栃木県で受入れが始まったのは 2019 年からのため、3 年間の実習期間を終える実習生が出始めた時期にある。技能実習 2 号修了後、帰国するか、特定技能 1 号の在留資格を変更するか、技能実習 3 号として継続するか、いくつかの選択肢がある。今回のヒアリングでは、特定技能 1 号に移行する選択が多く聞かれた。例えば、ある協同組合は、技能実習 3 号より特定技能 1 号のほうが好ましい理由として、特定技能では訪問介護以外は夜勤も含めて任せられ、技能実習 2 号修了者であれば戦力として非常に助かることを挙げている。また、ある介護サービス事業者では、受入れ中の技能実習生が 3 年の期限を迎える時期にあり、希望があれば特定技能に切り替える方針で、特定技能に切り替えた人材をベースにして、新しい特定技能人材をさらに受入れることを検討しているとのことだった。特定技能人材の登録支援機関としても活動している団体でも、技能実習 2 号から特定技能 1 号への資格変更の支援をしている。

(6) 介護分野の留学生の育成

介護分野に特徴的な在留資格として、2017 年 9 月に創設された比較的新しい就労系の在留資格「介護」がある。介護福祉士を養成する専門学校等を卒業して介護福祉士の取得を目指す外国人を対象としている。現在は特例措置として 2017 年～2022 年 3 月末までの介護福祉士養成施設の卒業生は、介護福祉士の国家資格に合格できなくても 5 年間の有効期限で介護福祉士として登録することができる。この有効期限付きの介護福祉士資格でも介護の在留資格の申請要件を満たすことができ、その期間中に、①卒業後 5 年以内に介護福祉士国家試験に合格するか、②卒業後 5 年間継続して介護の実務に従事するか、どちらかの要件を満たせば引き続き介護福祉士資格を保持することができる。

この在留資格を活用して、介護福祉士を養成する専門学校で外国人留学生を受入れ、在学中は介護サ

ービス事業者でアルバイトし、卒業後は在留資格を「介護」に変更して介護サービス事業者に就職するという人材育成が実践されている。例えば、ある専門学校では、2019年度に3人、2020年度に13人、2021年度に14人の留学生が介護福祉士を養成するコースに入学している。留学生は県の奨学金を活用して学費を賄っており、2年間のカリキュラムを修了して卒業した後は、当該専門学校の母体である社会福祉法人が運営している10か所の介護サービス事業者に就職する。県は介護サービス事業者を持つ専門学校と連携して奨学金を提供することで、日本全国各地の日本語学校出身の留学生を集めて、県内の介護サービス事業者に就職する人材を確保できている。そのほか、個別の介護サービス事業者が専門学校と提携して留学生に奨学金を提供し、在学中はアルバイトとして採用し、卒業後は雇用する取組みもみられる。

(7) 介護福祉士という選択肢

技能実習や特定技能で受入れている外国人材の進路としても、介護福祉士の資格を取得して長く日本で働く選択肢が検討されている。例えば、ある協同組合では、受入れている技能実習生が最初から介護福祉士を目指していたわけではないが、優秀な人材は将来のパートナーとして育成する方針で、介護福祉士国家試験に合格することを期待している。また、ある介護サービス事業者では、3年間の技能実習を終えたら帰国すると想定していた実習生が介護福祉士に関心があることがわかり、国家試験を受験することになれば試験準備も支援したいと考えている。

これから技能実習生を受入れるという協同組合からは、技能実習生から始めて介護福祉士になることを、送出し機関、監理団体、受入れ介護サービス事業者の共通のキャリア目標としているとの方針を聞いた。介護分野の日本語教育を支援している団体でも、介護の技能実習生は優秀な人材が多く学習レベルが高いので、できれば在留資格「介護」を取得するまで支援したいと考えている。最近では、介護福祉士の取得までを目指して来日する技能実習生が増えており、介護サービス事業者側もそのような想定で受入れるところができてきているという。介護分野の在留資格について外国人材と受入側の両方がよく理解し、キャリアパスについて相談したり支援したりすることが、人材育成と定着のために重要になっている。

(8) 地域コミュニティとの交流

コロナ禍の影響もあり外国人材の地域コミュニティとの交流は限定的であった。地元の観光地に連れて行ったり、ほかの介護サービス事業者との合同バーベキューをしたりという活動は聞かれたが、地域の人々と知り合う機会は少なかった。介護サービス事業者で働く技能実習生からは、日本人の若者はユーモアがあって優しくて親切なので、友達になって休みの日に遊びに行ったり、日本の文化や風習を教えてもらったりしたいとの希望が聞かれた。介護分野の日本語教育を支援している団体によれば、外国人は自分たちの存在を地域の人々に知ってもらい、住民として地域に参画できるようになることで、日本での暮らしになじめるようになるという。技能実習の3年間だけでなく、その後の特定技能での5年間や、あるいは介護福祉士資格を取得して長期的に日本で働く場合には、地域での生活が充実していることが重要になる。また、地域での生活を長く続けたいと思えば、技能実習2号修了時に帰国ではなく特定技能への切り替えを選択する可能性も高くなり、介護福祉士国家試験を目指すモチベーションにもつながる。

(9) コロナ禍の影響

技能実習生を受入れている介護サービス事業者や留学生を介護サービス事業者にアルバイトとして送っている専門学校では、感染防止の対策は厳しく指導していた。ただし、コロナ禍でも介護サービス事業者では仕事が減ることはなく、実習や雇用の継続性が危ぶまれるような状況は聞かれなかった。

監理団体や介護サービス事業者では、採用を決めた技能実習候補生がコロナの影響で入国できずに待機していた。ある協同組合では、入国待ちが長引いている実習生候補者は入国前講習を終了して自宅待

機していた。自宅待機者に対して、受入れ先の介護サービス事業者の動画や写真を渡して、実際に働く現場のイメージを事前に伝えたり、入国前に自宅待機者の日本語能力をどのように回復できるか送出し機関と相談したりしていた。別の協同組合では、入国待ちをしている技能実習候補者に対して、月1回、オンラインで日本語講習を提供していた。また、月額5千円程度の手当を支給していた。他方で、入国待ちの技能実習生候補者に対して手当の有無等で不公平になるのを避ける監理団体の方針により、特別な対応はしていないという介護サービス事業者もあった。

9.3. 製造業及び運輸・交通・ICT

9.3.1. 概要

(1) 茨城県・栃木県の製造業及び運輸・交通・ICT分野における外国人材の活用状況

茨城県・栃木県の製造業に従事する外国人労働者は全体の約4割を占めており、両県ともに製造業が外国人労働者を最も多く受入れている業種である。企業や支援団体等へのヒアリングによると、在留資格別では、生産現場のオペレーターとしては、永住者・定住者、次いで技能実習生を活用している企業が多い。また、技術・人文知識・国際業務の外国人は生産技術業務や設計業務、通訳などで現場の管理業務を担っている。最近、中小製造業は、少子化等の影響により高卒者の採用が難しくなっており、技術の継承を担うリーダー・管理職候補が不足している。そのため、将来の管理職・リーダー職を担う高度外国人材へのニーズが高まっている。製造業の中には、自社関連分野で優秀な人材を集めるべく、日本語能力は問わずに現地大学（関連学科）卒人材の直接採用を行っている事例も見られた。

(2) 外国人材の採用

製造業における技能実習生の採用については、基本は監理団体及び同団体提携の送出機関を通じての採用となる。人材の質については国によっても様々であるが、送出各国の製造業はさほど成熟していないため、類似業務の経験者に対する需要はさほど大きくなく、真面目さや人柄等を重視する傾向が強い。日本語能力については、採用時は日本語学習前であることが大半のため、通訳を介して人柄等の確認を行なっている。

一方、技術・人文・国際業務の採用方法は高度人材専門の仲介業者や、既に帰国した元実習生・従業員からの紹介、企業連携による採用、マッチングイベントなどである。企業連携の事例としては、茨城県下の企業共同体がミャンマーの高度人材を採用・育成するために現地で説明会・面接会を開催する「ミャンマー人材採用育成プロジェクト」を実施している。また、マッチングイベントの事例として、茨城県の人材会社がベトナムの大学生と国内企業のマッチングを図るため、現地でのジョブフェア（説明会・面接会）を2014年以降毎年開催している。

(3) 外国人材の育成・生活環境のサポート

外国人材の育成については、既に勤務している先輩の外国人材が指導役を担っていることが多いが、会社を挙げて、外国人材への日本語学習を支援している事例も見られる。例えば、来日後に日本語学習の研修教材を提供し、継続学習を支援している例などである。研修教材に対する考え方は、各社各様で新たに企業側が選定等をする例もあれば、来日前に送出し機関で使用していたテキストを用いての復習に注力する例もある。また、受入企業や監理団体が日本語能力試験合格者に対して報奨金等を設定している例も多い。しかしながら、勤務時間の一部を日本語学習に充てている企業は未だ多くなく、日本語学習は勤務時間外での本人の意欲任せであることや、同国人が増えたことにより日本語を利用せずとも生活に支障がないといった環境の変化もあり、日本語学習への高い意欲を持った人材が減っているとの懸念も聞かれる。

生活面のサポートとしては、技能実習生に対しては社員寮を用意するとともに、先輩の技能実習生がサポートを行っている。また、技術・人文・国際業務といった高度外国人材に対して、入社時におけるアパートの契約等の住環境の整備は会社主導で行っている。会社側が、住まいや使用する家電も手配したり、部内の従業員が会社や住まいの周辺を案内したり、携帯電話の契約や銀行口座の開設を手助けし

たりするといった例もある。その他、外国人材を活用している企業では、福利厚生の一環でレクリエーション開催し、外国人材との親睦を図っている。

(4) 技能実習から特定技能への移行

技能実習生を受入れている製造業では、中長期の雇用を念頭においている企業が大半である。3年間の実習期間を通じた業務の習得に加え、人間性や生活態度、勤務態度等も把握できるため、継続して勤務してほしい人材に対しては特定技能への移行を案内する例が多い。一方で企業としては継続雇用をあまり希望しない人材については、技能実習満了を持って雇用終了とする例もある。その際、人材を欲している同業他社を紹介することもあるが、多くの場合は実習生自身が個人の伝手（監理団体や送出機関含む）などを使い、特定技能での就業先（同業種）を見つけているとのことである。

なお、特定技能は転職が可能ということで定着率の低さを懸念する声も聞かれる。製造業のように給与水準も相応に悪くなく、住宅手当や食費支援等もあり、残業もある等々で一定の手取り収入が得られる企業の場合はやはり定着率が高いが、自動車整備のように残業がほとんどない業種の場合、手取り収入の伸びに限界があるため、どうしても大都市圏に人気が集中するとのことである。

業種によって就労環境が異なるが、いずれの業種においても、人材を中長期に定着させるための就労環境の整備や待遇改善の工夫等の対応が必要になるとみられる。

9.4. 留学生

9.4.1. 概要

本調査でのヒアリング結果の結果、大学内および近隣地域との多文化共生はある程度進んでいることが判明した。とくに、留学生が自国の文化を地域の子供たちにも伝える活動や、学内での研究を通じた学生間の交流が実施されている。大学も学生の活動を後押しすべく、多文化共生の活動を通じて一定の基準を満たした学生に対して修了証を授与している。茨城県の某大学では同校が主催したオンラインイベントで、海外の学生と日本人学生がディスカッションするなど、コロナ禍環境下の工夫もみられた。他方で、クラブ活動やサークルへの巻き込みは進んでおらず、大学も課題として捉えている。

留学生の就職に関しては、留学生の多くは大都市にある大企業を目指す場合が顕著な一方で、県内企業の関心が今一つということが判明した。課題の一つとして留学生は日本語がうまく使えないと思われ、日本人従業員との意思疎通を懸念して企業が受入れを躊躇するようである。茨城県の某大学では、文科省が主催した JOB 型インターンシップに対して学生の申し込み数が全国一位だったにもかかわらず、企業が採用を躊躇したためマッチングがほとんどできなかったという実態がある。

他方で、栃木県の某大学のように N3 レベルの日本語力を習得させて輩出している大学もあることから、留学生の日本語レベルについてきちんとした情報を提供すれば県内企業の認識を改められる可能性はあるように見える。また、大学院を卒業する留学生も多いが、県内企業で求める人材としてはオーバースペックになっている可能性がある。県内企業の留学生需要について、ポストコロナの背景も踏まえ雇用需要が旺盛な産業セクターも変化がみられることから、再度の調査を行い、留学生採用の関心喚起を促す施策を検討するのも一案である。

9.5. 多文化共生

9.5.1. 概要

(1) 基礎自治体間での取組みの差異

多文化共生に向けた取組みの度合・進捗は、基礎自治体間で異なる。まず、外国人住民が集住している地域と外国人住民が散在している地域での差がある。基礎自治体間で外国人住民の人数や割合、特性、さらには地域課題の優先分野が異なるため、多文化共生に向けた取組み度合・進捗が一律である必要はないが、自治体職員個々人の意識によっても左右されているのが現状である。また、基礎自治体が国際交流協会を有するか否かによっても差異が生じているようである。取組みが滞っている基礎自治体では、

ニーズの把握ができていない場合もあるため、栃木県では、県のイニシアティブで、ニーズ調査⁸³が進められているところである。両県ともに各基礎自治体の主管課向けの会議が毎年開催されており、基礎自治体間での意見交換・情報共有の場となっている。さらに、自治体国際化協会による多文化共生マネージャー養成研修への参加は、全国の基礎自治体の関係者となつたり、先進地域から直接学びを得る機会となっている。

(2) 外国人住民への情報発信・窓口対応

基礎自治体から外国人住民への情報発信には、市のホームページや Facebook の活用が一般的であるが、周知に不安を覚えている自治体が多く、またどこまで周知できているかの把握も難しい。栃木県では、「外国人キーパーソン」を介した SNS での外国人住民への情報発信の仕組みを構築し、この課題に取り組んでいる。また、基礎自治体レベルで、外国人住民への情報発信のためのネットワークづくりに取り組み始めているところもある。外国人住民が SNS に加わるといふネットワークの作り方もあれば、外国人雇用者数が多い企業等が参加するメーリングリストを作成し、そこに情報発信をしている基礎自治体もある。企業に所属する外国人住民に対しては、雇用企業経由での情報周知することが可能になっている。

多言語での窓口対応については、外国人住民の増加に応じて、対応言語を増やす、対応者を増員する等の取組みも行われている。外部事業者のテレビ通話を介した通訳サービスを活用して多言語に対応している自治体もある。また、行政用語に対応した通訳タブレットの導入は、自治体職員と外国人住民の双方に大きなプラスの効果をもたらしていることも明らかになった。

情報発信や窓口での対応言語は、地域に集住する外国人住民の国籍に応じて各自治体が決定しているが、両県ともに外国語に加えて、やさしい日本語の導入が進んでいる。職員に対するやさしい日本語研修を実施している自治体もある。やさしい日本語は、日本人職員にとっても受入れやすく、かつ研修後すぐに活用することができる。一方で、ホームページのシステム上、漢字にルビをふれない等の課題を抱えている自治体も確認された。

(3) 日本語教室・日本語指導者

両県ともに、日本語教室が不在の基礎自治体がある。日本語指導者養成のための研修は各地での開催が進んでいる。研修修了者が新たな日本語教室を開設した事例もあるが、修了者が日本語教室にかかわるとは限らず、日本語指導者の人数は十分に確保されていない。また研修受講者層は女性や年配の人に偏っており、新しい層の開拓にはつなげていない。さらに、日本語指導には実際に教える時間に加えて、準備の時間も要し、指導者の負担が大きいにもかかわらず、ボランティアに依存していることも日本語指導者の定着を妨げる要因となっている。一方で、市民団体での継続が困難となった日本語教室を行政が引き継いだ事例もあり、行政がニーズを認識できるよう働きかけることの重要性を示唆している。

両県ともに日本語教育関係者連絡会が開催されており、栃木県では全県レベル、茨城県ではブロックレベルと各ブロック代表者による県レベルで情報共有が図られている。こうした場での議論が今後の日本語教室空白自治体への対応、ひいては日本語教室の持続的な運営の仕組みづくりにつながることを期待される。

(4) 多文化共生（国際）分野に関わる人材

多文化共生は身近な問題であるにも関わらず、関心を持つ人は限定的で、担い手不足の状況にある。こうしたなか、茨城県は、若い世代の理解を広めることを目的に、大学との共催で「多文化理解パートナー育成講座」を開催した。栃木県では、「やさしい日本語普及員養成セミナー」を一般向けにも開催したことが、外国人住民支援者の裾野拡大につながった。また、通常のカリキュラムのなかで、多文化共生にかかる人材を育成するためのコースを始動させた大学もある。

各市民団体や国際交流協会では、より多くの人の関心を引くよう研修やイベントの内容、時間設定や

⁸³ ニーズ調査の最新結果は右記を参照：栃木県 「栃木県外国人住民数現況調査結果(令和 4(2022)年 12 月 31 日現在)について」 <https://www.pref.tochigi.lg.jp/f04/kouhou/juaminsuu2022.html> (2023 年 11 月 20 日最終アクセス)

広報の仕方に工夫を凝らしている。さらに、一般市民を対象とした多文化共生関連の研修実施を視野に入れている基礎自治体もある。しかしながら、研修やイベントへの参加者層の拡大は限定的で、また各種育成講座等は、一年限りの講座実施であったり、廃止とまではならずとも、中断期間が続いているなど、研修や講座の持続性に課題があることは否めない。

(5) 団体間での連携

県と県国際交流協会、基礎自治体と市町村国際交流協会、県国際交流協会と市町村国際交流協会の連携は積極的に図られているが、市民団体同士での連携や自治体と複数の市民団体との連携は、大規模イベント等への参加・出店、情報発信の支援、情報交換等にとどまっている傾向にある。また、基礎自治体と市民団体あるいは国際交流協会と市民団体との連携は、連携が図られる場合も、市民団体の側からの要請にこたえるかたちで行われていることが多い。課題として、「連携不足」を認識している基礎自治体もあった。一方で、国際交流協会の部会での活動を通じて、多文化共生分野で活動する市民団体同士の横のつながりが生まれてきている地域も確認された。連携をすすめるためには、団体同士がつながるきっかけや仕掛けが必要であることを示唆している。

(6) その他

その他の課題として、以下のような点が挙げられる。

- ・関係者（行政・企業・外国人住民）が在留資格に関する知識を十分に持っていない。
- ・外国人住民の悩みや相談を日本語教室関係者から行政につなぐ窓口が整備されていない。
- ・外国にルーツをもつ子どもたちへの対策（保育・教育現場での体制づくり）が未整備である。
- ・日本人が身近な多文化を知り、実際に触れる機会が限られている。
- ・日本人と外国人住民が、お互いを知り合う機会が限られている。
- ・外国人住民に関する実態把握が困難であるため、行政がアクションを起こしにくい。

また、ヒアリング調査では次のような点についても示唆された。

- ・関わる人の裾野拡大のためには、SNS 一辺倒になるのではなく、新聞等のメディアへの掲載も有用である。
- ・研修や講座実施に際しては、期待する参加者層の都合のみならず、実際の活動時間にも考慮して日時設定を工夫する必要がある。
- ・外国人住民と日本人双方の参加を促すためには、双方共に馴染みがないテーマを選定すると良い。
- ・医療現場においても、通訳・翻訳ガジェットが有用に機能している。
- ・日本語教室が外国人コミュニティと日本人コミュニティ、国が異なる外国人住民コミュニティ同士をつなぐ場となる。
- ・外国人住民への SNS を通じての情報発信には、その国の人が通常使用しているアプリを用いる。
- ・自国のキーパーソンからの発信は、情報に対する信頼も得られやすい。

(7) コロナ禍の影響

コロナウイルスの感染拡大により、多くの対面での交流イベントが中止になっていた。交流イベントの中止により、外国人住民と日本人住民の交流の機会が減っていることに加え、自治体職員が外国人住民とのコネクションを作る機会を失う等のマイナスの影響も生じていた。また、会員割引でのイベント参加を会員になるインセンティブとしていた団体では、イベントが開催されなければ、会員であることのメリットがなくなり、脱会、ひいては会員数の減少を招いていた。一方で、オンラインを活用した新たな取組みを始めている自治体や団体も多くあった。地理的に離れた場所からも参加が可能になったことで、交流の面的な広がりがみられる等、プラスの側面も確認された。また、マンネリ化していた交流イベントを見直すきっかけにもなっているようである。

そのほか、コロナ関連の情報を周知する必要性から、外国人の雇用が多い企業等との連絡網として、メーリングリストを構築した基礎自治体もあり、コロナがきっかけとなる新たな横のつながりも生まれてきている。

10.パイロット事業

前章までの基礎調査（茨城県と栃木県の外国人材受入れ支援・多文化共生に関する情報収集・分析）を通じて、連携可能性のあるパートナーと、パートナーとの連携で取り組める可能性のあるパイロット事業内容案を複数作成した。その後、関係機関等との協議・調整を経て、以下のパイロット事業が選定された。

(1) パイロット事業Ⅰ 在留資格「特定技能」及び介護の仕事に関するセミナー開催

「外国人から選ばれる県」を志す茨城県は、モンゴル、ベトナム、インドネシア、ミャンマーを外国人材受入れ重点国と位置付けており、4カ国からの人材の確保・受入れや、就労環境づくりを推進している。茨城県の外国人材受入れの取組みを踏まえて、JICA 筑波や茨城県関係者と検討した結果、モンゴルからの介護分野の人材受入支援に関するパイロット事業を実施することになった。

パイロット事業の具体的な内容を策定するため、国内でモンゴル特定技能にかかる介護分野等の人材に関する情報を収集し、同人材の送出し支援および受入れに関わる機関・企業や関係者の情報を整理した。また、モンゴルで介護分野の特定技能人材や送出し支援に関わる機関・企業や関係者へヒアリング調査を実施した。これらの調査結果を JICA 筑波、茨城県関係者、茨城県の介護サービス事業者に共有し、協議した結果、今後、介護分野の特定技能外国人の増加が予想される中、自治体・民間事業者・JICA が連携してモンゴルから特定技能試験合格者を受入れることを目的に、セミナーを実施することとした。対象は日本での就業や介護の仕事に関心のあるモンゴル人と茨城県の介護サービス事業者。

(2) パイロット事業Ⅱ 真岡市の交通安全・生活安全・防犯教室

真岡市は市民から外国人住民による交通ルール違反の改善を求められており、また、市内の日本語学校においても自校の留学生に対して、円滑な留学生生活を過ごすためにも交通安全や生活のルールをできる限り理解させたいとの要望があり、同市に対して自校留学生への交通安全教室の開催依頼が寄せられていた。

真岡市では、市職員による腹話術も活用した子供向けの交通安全教室は多くの実績があったが、上記のような外国人材に対する指導を目的とした交通安全教室パッケージは持っておらず、新たに作成する必要があった。同時に、講義のみの内容にならず、参加者が自ら解決策を検討する時間、日本人職員も交えた多文化共生を促進するプログラムにするための工夫も入れる必要があった。多文化共生の視点は、来日した外国人の行動を日本のルールや慣習に合わせて正すよう一方的に注意するだけでなく、外国人の社会文化的な背景を日本人が理解することで、問題解決に向けて相互に歩み寄る姿勢を示すために必要と考えた。このような状況と対応策について真岡市と協議した結果、多文化共生の視点を持って作成した教材は他地域にも広く裨益するものと判断し、留学生・技能実習生を対象に本パイロット事業を真岡市にて実施することとした。

(3) パイロット事業Ⅲ 外国人ピアサポーター養成講座の実施および基礎自治体と連携した業務対応（試行）

多文化共生にかかるパイロット事業候補には、「外国人キーパーソン登録制度構築支援」、「参加交流型学習イベントの開催支援」、「多文化共生にかかる人材育成のための講座実施支援」などが挙げられていた。茨城県内の多文化共生活動の底上げを目指す観点から、これらのうちの一つの活動に焦点を当てるのではなく、それぞれから一定の要素を汲み取ったパイロット事業にすることから、「ピアサポーターの養成講座」と講座に参加した住民と共に参加型で地域の外国人住民の支援となる活動を考案し実施する活動を組み合わせた事業とすることを方針として掲げた。また、参加型で実施することにより参加者の当事者意識を醸成し、将来的な人的リソースのプールにつなげることも見据えてのパイロット事業計画であった。

茨城 NPO センター・コモンズは、主に常総市で外国人住民支援を積極的に実施しており、同市からの委託で外国人住民に行政サービス支援を行う外国人ピアサポーターの養成講座を実施した経験がある。日系人や日本人配偶者、外国にルーツを持つ子弟など様々なグループの外国人住民との接点を持つ団体

のため、パイロット事業を通じてコモンズの活動を支援することで JICA がリーチできないコミュニティレベルへの支援体制を構築し、近隣の基礎自治体にその活動範囲を広げてより多くの外国人住民からの相談事項などに対応できる人材の育成することを念頭においた。

10.1. 在留資格「特定技能」及び介護の仕事に関するセミナー開催

10.1.1. 事業の背景と目的

パイロット事業内容の検討に当たって必要な以下の情報を収集するために、2022年9月にモンゴルでの現地調査を実施し、大学（日本語学科）6、大学（看護学科）4、送出し関連機関・日本語学校4、介護関連企業・病院2の各機関と、特定技能の覚書で唯一の送出し機関とされる労働・社会保障省労働福祉サービス庁（GOLWS）にヒアリング調査をして、以下の情報を得た。

（1）特定技能に応募する人材リソースの情報収集・整理

【GOLWSの登録者】

新たに特定技能の在留資格が制定されてから2022年9月までに200人程度登録している。日本は全部で14の分野を受入れるが、モンゴルからは介護、農業、建築、航空機整備といった分野で92名を日本に送っている。特定技能試験の受験状況から、介護が大半を占めると考えられる。日本の受入れ事業者が介護人材を積極的に募集していることが理由である。また、登録者約200人の背景には、コロナ禍で新規の技能実習生が来日できない期間に、技能実習2号を良好に修了した人材が日本国内で特定技能に移行する傾向が強かったこともあり、モンゴル国内で特定技能試験に合格してGOLWSに登録する人材がそれほど増えなかった事情もあると推測される。看護師はモンゴルの政策として送りたいくないが、看護師から応募があれば登録はする。看護師の登録人数については把握していない。登録者の学歴は高校、専門学校、学部、修士の各卒業生。学士が57%と多い。性別は女性が多く、男性は全体の17%。年齢で見ると20～54歳が登録しており、30～34歳の人が多い。既婚者は40.4%。

【日本語学科】

日本語専攻の卒業時の日本語レベルはN2を目指しているが半数以上はN3とN2の間。日本語専攻の学生は減少傾向にあり、専攻ではなく選択科目としてのみ存続する大学もある。日本語学科の卒業後の進路は、日本の日本語学校、専門学校、学部、大学院等が多い。日本での就業も人気があり、その一つの方法として技能実習が選ばれている。学生は自分で送出し機関を探し、職種にはそれほどこだわらず、受入れ先が見つかったら渡航している。日本語を使って日本で働ける機会であることと、モンゴルより給与が高いことなどが選択の理由である。「介護は給与が安い」「労働条件が厳しい」などのマイナスのイメージがあり学生からは避けられているという情報もある一方で、介護の業務内容について学生はよく知らないので介護についてきちんと説明することが大切だという意見も聞かれた。

【看護学科】

看護学科で日本語を選択科目として履修できるのはイテュゲン大学のみで、各学年10～30人程度。選択科目のため授業時間数は少なく、初級レベルの一般的な日本語を習得する。現在は日本語を教えない大学でも、学生から日本語を学習したいとの希望がある大学もある。外部の日本語学校に通う学生がいるという話も聞かれた。国内の看護師の給与が安いこともあり、卒業後は日本で働きたいという希望を持っている学生が日本語を学んでいる。

【看護師】

介護分野の技能実習の前職要件の一つが看護師資格ということもあり、特定技能人材をリクルートする送出し機関や日本語学校は、看護師を歓迎する募集広告をすることが多い。モンゴルでは介護士という職業はなく、看護師に近いイメージと認識されているため、介護分野の技能実習や特定技能の募集に看護師が集まりやすい傾向もある。看護師の給与が安いことも、国内の医療機関で働いている看護師が日本で仕事をしたいと考える理由のひとつになっている。看護師として勤務を続けながら、日本語の勉

強や特定技能の試験準備をしている。

【帰国実習生】

介護以外の分野での技能実習からの帰国後、もう一度日本に行く手段として介護の特定技能を希望する人がいる。技能実習と同じ分野で特定技能に移行する人は帰国しない、または一時帰国しても既に特定技能での再渡航が決まっていることが多い。行先の決まっていない人が、送出し機関や日本語学校の募集に応じて特定技能試験の合格を目指す。現時点では、モンゴルで実施されている特定技能試験は介護、農業、航空機整備のみであり、日本の人材ニーズが高い介護を選ぶことが多い。帰国実習生は、個人差はあるが概して日本語能力が高いため、一部には独学で特定技能試験に合格する人もいる。

送出し機関が帰国後の技能実習生の所在を把握する仕組みはなく、本人や知り合いからの連絡で動向を把握している。帰国後は技能実習と同じ分野で就職したり、技能実習で貯蓄した資金で起業したりしている。

【日本で働きたい人】

国民の9割以上がFacebookを利用しているモンゴルでは、送出し機関や日本語学校が技能実習や特定技能の人材を募集する手段としてFacebookの公告が非常によく活用される。日本語の学習経験がなくても、Facebookで特定技能や技能実習について知って、関心を持つ人はいる。特定技能の情報が不十分なので、日本で働きたい人たちが情報を入手できる全分野についてのWEBサイトやビデオコンテンツがあればよとの意見がGOLWSからあった。

特定技能には学歴要件がないため、最終学歴が中学校、高校でも応募できる。日本語学校や送出し機関では、日本語の知識がゼロでも基礎から教える。日本語学習経験のある人と比較して日本語試験合格までに長い時間がかかり、仕事をしながら業務時間後に日本語学校に通う場合には、1年前後かかることもある。

(2) モンゴルの教育機関の特定技能介護人材の送出しへの関心・関与状況

【日本語学科】

卒業後に日本に行く学生が多く、技能実習も選択肢の一つとして実績がある。日本語を使って日本で仕事をする機会として、日本語学科の教授・講師からは前向きに評価されている。職種については特にこだわりはない。介護については、「看護学科などの医療系の学生の方が適しているのではないか」「学生が介護の仕事内容を理解して選ぶのであれば問題ない」「介護の人材として育成してから送るべきではないか」などの意見が聞かれた。大学が送出しをしているのは、聞き取りをした中ではモンゴル文化教育大学のみで、その他は大学や教員としての送出しへの関与はない。モンゴル文化教育大学は技能実習での送出し実績があるほか、特定技能は農業分野で送出す予定がある。介護については、日本の介護サービス事業者の奨学金で学生が介護福祉専門学校に留学し、卒業後5年間はその施設で働くことにしている。

【看護学科】

国内の看護師が不足する状況の中、看護学科の学生は卒業後に国内の医療機関に就職してほしいというのが国の政策であり大学の方針である。他方で、看護学部・学科の責任者からは、卒業生の成長のためには個人的には日本で働くことを応援したいという声も聞かれた。在学中に日本の介護サービス事業者で3カ月または1年程度の実習をすることをカリキュラムに取り入れている、または取り入れようとしている大学がある。また、介護サービス事業者からの奨学金で日本の大学に留学して介護を学び、卒業後に日本で働くプログラムに学生を送っている大学もある。大学のカリキュラムに日本の介護の知識や技能を反映させている大学もあり、日本の協力があれば大学で介護人材の育成をしたいという意向を持つ大学もある。

(3) モンゴルの特定技能の送出しに関わる機関

【送出し機関・日本語学校】

技能実習生に加えて特定技能を送出している機関や、そと連携して特定技能試験対策の日本語を教えている日本語学校、有料職業紹介事業者や登録支援機関と連携して特定技能を紹介している日本語学校がある。留学生や高度人材も併せて送出しているところもある。モンゴルで特定技能制度は、GOLWSに個人が登録して、日本の事業者から選ばれて直接契約を締結する仕組みになっている。しかし実際には、送出し機関や日本語学校等が人材のリクルート、試験対策、企業とのマッチング、GOLWSに登録する書類作成などを支援して、日本の受入れ企業や有料職業紹介事業者から紹介料を受け取っているケースが多い。

【人材の募集方法】

人材の募集方法は Facebook 広告と、送出した人材や知り合いからの口コミが多い。大学の日本語学科や看護学科にアプローチする日本語学校・送出し機関もある。特定技能・技能実習の候補者として学生を紹介してもらうことに対して、大学に謝礼を支払う企業もある。特定技能・技能実習だけでなく、在学中の日本語学習や短期の日本での実習などを大学から受託し、それらに参加した学生を卒業後に日本に送ることもある。主に技能実習生を対象としている送出し機関の中には、特定技能への取り組みはまだ限定的で、人材を積極的に募集していないところもある。

【受入れ事業者の探し方】

自社や知人のネットワークを使って日本の受入れ事業者を探す送出し機関・日本語学校もあれば、日本に本社・支社がある送出し機関・日本語学校もある。また、有料職業紹介事業者や登録支援機関等の日本側のパートナーと契約し、そのパートナーに任せて受入れ事業者を探す方法もある。

(4) 特定技能試験対策のための人材育成に関する情報収集・整理

【送出し機関・日本語学校】

仕事をしながら夕方以降に 1 日 3~4 時間の勉強をする人が多い。日本語を初めて学ぶ者に対しては、「みんなの日本語」を教材にして基本を学ばせるという回答が多かった。特定技能試験の試験対策としては、国際交流基金の「介護の特定技能評価試験」やその他の介護分野の日本語学習教材で勉強している。特定技能試験を作成している団体が出しているテキスト等を使って自社のオリジナル教材や問題集、単語集を作る日本語学校もある。日本語教室、試験対策の費用は月額 6000 円程度という回答が多かった。

学力の違いが日本語習得の早さにも影響するとの意見もあった。日本語を初級から教えると、N4 合格までにかかる時間は、国立医学大学の看護学部は 4~5 か月だが、イテュゲン大学は 8 か月近くかかる。イテュゲン大学の准看護師の学校ではほぼ合格率ゼロだったとのこと。

未経験者は、3 種類の試験を一度に受けるのではなく、まずモンゴル語の介護技能試験を受けてから日本語を受けることが多いとの情報もあった。看護学科の卒業生は介護技能と介護日本語は合格しやすいが、一般の日本語に苦戦するそうで、JFT-Basic (国際交流基金 日本語基礎テスト) は聞き取りなどもあり難易度が高いという。

【独学】

日本語能力が高く日本での介護分野の経験もあり、介護分野の特定技能試験を受験した人によれば、看護師で N3 レベルの日本語ができる人なら独力で特定技能試験の対策をできるだろうが、それ以外の人達は試験対策の支援がないと難しいとのこと。介護技能試験もモンゴル語ではあるが、介護の知識がない人には難しい。

(5) その他、特定技能での送出し全般や介護分野での人材等に関する情報

【学部生の実習・留学】

看護学科の在学中に日本での介護実習をしている、または実施を検討しているという大学が複数あつ

た。実習に参加した学生は卒業後にも日本で介護の仕事をしたがるとのこと。また、日本の介護サービス事業者からの奨学金で、介護福祉の専門学校や大学に学生を留学させている看護学科・日本語学科があった。特定技能以外の大学と連携した人材の受入れの方法として参考になる。

【社会福祉分野の JICA 事業】

現在モンゴルで実施中の協力事業で、介護人材の日本への受入れと直接的に関連性のある事業はないが、日本を参考にモンゴルに介護システムを導入したいという話が労働・社会保障省からあり、JICA は日本の介護のことを知ってもらう行政官向けセミナーの実施を検討している。また、課題別研修に高齢化対策プログラムがあれば、モンゴルも派遣対象にしようと考えている。JICA の「日本モンゴル教育病院運営管理及び医療サービス提供の体制確立プロジェクト」（2017～2022 年）の卒後研修は看護師を対象としているが、高齢者介護は含まれていない。

【人材還流の可能性】

大学の看護学科や病院の看護部からは、「高齢者看護に日本の介護の知見・技能がいかせる」「将来的に介護のニーズが高くなったら役に立つ」という意見も聞かれた。JICA モンゴル事務所からは、看護人材が不足しているモンゴルから看護師を送り出すのは難しいだろうが、日本で学んだ人が戻ってくる仕組みを作るのは良い、との示唆をいただいた。モンゴル日本人材開発センター（MOJC）からは、例えば日本で取得した資格とモンゴルの資格の互換性や、特定技能で働いた年数をモンゴルの社会保障制度に勤務年数として加算できるようにするなどのアイデアをいただいた。

【MOJC との連携可能性】

パイロット事業としてセミナーを開催する場合、茨城県をどのように PR するか、MOJC ならモンゴルの特性に配慮した内容の相談が可能である。単体のセミナーだけでなく、モンゴルに茨城県の事務所を置くなどの継続した PR の取り組みが必要ではないかとの提案をいただいた。MOJC のネットワークを使って、日本で働いていた人にキャリア相談などの案内状を出すことを検討しているとのことで、特定技能の候補者探しにも協力してもらえらる可能性がある。

【GOLWS との連携可能性】

GOLWS は 2021 年、送出し機関との連携にして、日本で働きたい人を対象にオンライン説明会を実施し、250 人程度が参加した。特定技能で日本に行きたい希望者に対して積極的に情報提供しようと考えているので、セミナーの対象者は登録者でも希望者でもよい。

ヒアリング調査の結果、帰国実習生、大学の日本語学科生、その他の日本に関心のある人の間で、日本で仕事をしたいという潜在的なニーズは大きいことが確認できた。他方で、GOLWS に登録している特定技能人材はこれまで 200 人程度であり、特定技能制度の認知度はまだ高くないことが判明した。また、モンゴルでは介護という職種がないため、日本で介護士として働くことを想像しにくい状況にあることも把握できた。日本での就業に関心のある人に特定技能制度と介護の仕事の情報を提供することで、特定技能試験を受験して介護人材として日本で働くことを目指す人材を増やすことができると考えられる。

本パイロット事業 I では、日本での就業や介護の仕事に関心のあるモンゴル人を対象に、特定技能制度、介護の仕事、及び茨城県を紹介するセミナーを開催する。セミナー参加者に特定技能制度と介護について理解を深めてもらい、同時に茨城県の居住地・勤務地としての魅力を認識してもらうことにより、特定技能介護人材として茨城県の介護サービス事業者で働きたいと考える人材を発掘することを目的とする。

10.1.2. 事業の内容と期待される成果

（成果 1）セミナーのプログラムとコンテンツの作成、フォローアップの試行

今回のセミナーで参加者に理解を深め関心を持ってもらいたいテーマは①特定技能制度を含む日本における在留資格全般、②介護、③茨城県の 3 点である。それぞれについて、モンゴル人に分かりやすく、茨城県の介護サービス事業所で働くことを前向きに考えてもらえるプログラムとコンテンツになるよう、MOJC の協力を得て準備する。また、将来的に他国、他業種、他県を対象に類似のセミナーを開催する

際に活用できるよう配慮する。また、MOJC の協力が得られる場合、セミナー終了後の参加者からの問い合わせに対応するフォローアップを試行する。

(成果2) セミナー対象者の特定技能制度と介護の仕事に対する理解の促進

今回のセミナーは、日本で働くことに興味があるが、特定技能制度や介護の仕事については詳しい知識がないモンゴル人を主な対象とする。オンラインセミナー及び現地での対面セミナーへの参加を通じて、特定技能制度と介護の仕事についての理解が深まり、特定技能介護人材として茨城県の介護サービス事業者で働くことについての関心が高まる。

なお、パイロット事業終了後においては、茨城県による MOJC の活用や GLOWS など現地機関との更なる連携が必要である。また特定技能をはじめとした介護人材の受入れにつながるよう、JICA 筑波のフォローが重要になる。自治体による外国人材受入に向け、MOJC が新たに果たせる役割等があればセミナー等を通じ共有していく。

10.1.3. 実施方法・作業日程

セミナー内容の検討・準備

活動期間：2023年2月～2023年9月

活動内容：

①情報提供型の対面・オンラインセミナー（2回）、②第3回対面・オンラインセミナーのプログラム作成

MOJC などとも相談の上、モンゴル人に伝わるプログラム・コンテンツを検討する。第3回については、第1回・第2回実施後にその結果も踏まえて詳細を決める。

1. セミナー後のフォローアップ方法の検討

セミナー後に、参加者からの問い合わせ窓口の設置を検討する。MOJC がフォローアップの窓口となることも想定して、フォローアップ方法案を策定する。MOJC が各種問い合わせへの対応が難しい場合、参加者に複数の送出し機関を紹介して、そこから情報を収集してもらう方法を検討する。

2. セミナーのコンテンツの選定、既存動画の利用の可否の確認

JICA Net、Japan Care Worker Guide など、使用したい動画の制作者に連絡し、利用の可否を確認する。翻訳が必要な資料の場合、モンゴル語の字幕、音声などの加工を外注する。

3. 介護サービス事業者紹介用の動画の作成（介護サービス事業者・介護人材との打ち合わせ、企画、撮影、編集）

4. 動画作成に協力いただく介護サービス事業者を募り、動画内容を検討し映像撮影の上、紹介動画を作成する。動画は広く利用されることが前提であることを伝え了解を得る。協力いただく介護サービス事業者には、可能であればオンラインセミナーだけでなく、モンゴルに渡航して対面セミナーに参加し、現地でモンゴル人参加者と交流することが可能か意向を確認する。

5. セミナーの講師、通訳、司会者等との打ち合わせ

国際研修協力機構（JITCO）等の講師候補者に講演を打診し、打ち合わせをする。モンゴル人の通訳、司会と打ち合わせをする。

6. セミナー対象者への情報発信

MOJC の活動に参加したことのあるモンゴル人等にセミナー情報を流し、彼らから Facebook やロコミで情報が拡散されることを想定する。GOLWS 登録の特定技能資格試験合格者に対するセミナー案内について、GOLWS 側と相談する。情報発信の方法については、MOJC と GOLWS と相談する。

第1回・第2回対面・オンラインセミナー開催

活動期間：2023年3月下旬

活動内容：第1回対面・オンラインセミナー

主な対象者：日本での就業に関心のあるモンゴル人

内容：日本で働くための在留資格、モンゴルから特定技能で就労するための手続き、MOJCの事業内容、JICAの外国人材支援の取組み、茨城県外国人材支援センター等の説明

活動期間：2023年4月下旬

活動内容：第2回対面・オンラインセミナー

主な対象者：日本での就業と介護の仕事に関心のあるモンゴル人

内容：日本の介護の仕事の紹介、介護分野で働く在留資格（特定技能、技能実習、留学、介護福祉士等）の説明等

フォローアップ窓口の試験的な設定（現地委託）

活動時期：2023年3月～9月（第1～3回対面・オンラインセミナー実施後1カ月間）

活動内容：MOJCに委託できる場合、セミナー参加者に対して、問い合わせ先リスト等の資料を使って情報サイトや送出し機関・GOLWS等の連絡先を紹介してもらい、介護分野の特定技能で茨城県での就労を希望する人材を茨城県外国人材支援センターにつなぐことを試験的に実施する。

第3回対面・オンラインセミナー準備（国内）

活動時期：2023年5月～8月

活動内容：

1. 対面・オンラインセミナーのプログラム作成

第1回・第2回対面・オンラインセミナーの結果を踏まえて第3回対面・オンラインセミナーのプログラムを作成する。

2. 介護サービス事業者の動画の作成（介護サービス事業者・介護人材との打ち合わせ、撮影、編集）

動画を作成するに協力してもらう介護サービス事業者は、第2回対面・オンラインセミナーへの参加だけでなく第3回対面・オンラインセミナー時にもモンゴルに渡航して、現地でモンゴル人参加者と交流していただくことが望ましいと考える。

3. 対面・オンラインセミナーのファシリテーター・通訳等との打ち合わせ

介護サービス事業者とモンゴル人参加者の交流会のファシリテーター・通訳と打ち合わせをする。交流会は参加者の日本語能力に応じて、やさしい日本語とモンゴル語、日本語とモンゴル語の通訳の併用を検討する。

第3回対面・オンラインセミナー実施

活動時期：2023年8月

活動内容：第3回対面・オンラインセミナー

主な対象者：GOLWSに登録している特定技能「介護」有資格者、茨城県内介護サービス事業者

内容：日本の介護についての紹介、介護と在留資格（特定技能、技能実習、留学、介護福祉士等）の説明、日本での介護職に関心のあるモンゴル人と受入れを検討したい介護サービス事業者の交流会等

セミナー結果とりまとめ（国内）

活動時期：2023年9月～10月

活動内容：

1. 参加者からの問い合わせ対応も含めたセミナーの振り返り

2. パイロット事業Iの報告書作成

備考・特記事項

茨城県労働政策課、茨城県外国人材支援センター、介護サービス事業者、MOJC 等から協力を得られる内容に合わせて、セミナーのプログラム・コンテンツ、実施運営方法を調整する。

10.1.4. パイロット事業の実施

セミナー開催の準備については、2023年2月末から3月はじめにかけてモンゴルに渡航し、業務再委託先のモンゴル日本人材開発センター（MOJC）とセミナーの日程、告知、資料翻訳、通訳、フォローアップ等について打ち合わせた。また、JICA モンゴル事務所とモンゴル労働省を訪問し、セミナーへの協力を依頼した。茨城県労働政策課と外国人支援センター関係者からも、第1回セミナープログラムと茨城県からの発表内容について合意を得た。

セミナー準備・実施の作業リストを作成し、MOJC との作業分担を整理した。MOJC への再委託契約の主な業務内容と成果品については以下の通り。また、セミナー実施後に参加者から MOJC に問い合わせがある場合に備えて、対応フロー図を準備した。

(1) 業務内容

① 発表資料確認・翻訳

- ・ 当日のセミナープログラム（日本語）の内容確認・モンゴル語翻訳
- ・ 当日各種挨拶（日本語）の内容確認・モンゴル語翻訳
- ・ 登壇者が作成する発表資料（日本語）の内容確認・モンゴル語翻訳
- ・ 登壇者が作成する発表資料（モンゴル語）の内容確認
- ・ 当日の参加者へのアンケート（日本語）の内容確認・モンゴル語翻訳

② セミナー広報・参加者登録受付：

- ・ セミナー告知ポスター作製
- ・ Facebook 及び自センターホームページでのセミナー告知参加者登録受付

③ セミナー運営：

- ・ 司会・進行（リハーサルを含む）
- ・ 同時通訳選定・雇用管理（リハーサルを含む）セミナー会場選定・予約（リハーサルを含む）セミナー会場設営
- ・ 当日受付

④ セミナーフォローアップ：

- ・ 参加者アンケート作成・集計・和訳報告
- ・ 参加者リスト作成
- ・ 見逃し配信のアップ(You Tube、自サイト、Facebook)
- ・ セミナー参加者及び見逃し配信視聴者からの質問へのフォローアップ対応

【第1回対面・オンラインセミナープログラム「日本で働く在留資格・魅力いっぱい茨城県】というタイトルで、第1回セミナーを実施した。日時、実施方法、対象者、プログラムは以下のとおり。

第1回セミナープログラム

日時：2023年3月24日（金）モンゴル時間18:00～19:30（ビデオ上映17:40～）／日本時間19:00～20:30（ビデオ上映18:40～）

実施方法：対面（MOJC多目的ホール、上限200名）、オンライン（ZOOM、上限500名）

主な対象者：日本での就業（特に特定技能）に関心のあるモンゴル人

表 10.1-1 第1回セミナープログラム

時間 (日本)	プログラム概要	発表者
17:40	ビデオ上映 ① 茨城県外国人材支援センターの動画「IBARAKI Open Up Dreams」 (モンゴル語版、8分) https://www.youtube.com/watch?v=n-Bib9_vSlg ② 「日本で働きたいあなたへ 1. 日本で働く外国人のための資格」(モンゴル語、ダイジェスト版、7分、(株)益子鉄筋工業のインタビュー内容含む) https://www.youtube.com/watch?v=4fi4f2WEScA&t=83s	—
18:00-18:05	・主催者挨拶	JICA 筑波 所長
	・共催者挨拶	茨城県外国人材支援センター センター長
18:05-18:10	・茨城県特定技能介護3回セミナーシリーズの趣旨について ・JICAの外国人材受入支援の取組みについて ・モンゴル人就業支援パンフレット・JP-MIRAIの紹介	JICA 筑波
18:10-18:25	・『特定技能と技能実習』の簡単な違い(入国基準、在留期間、技能検定等) ・JITCO アンケート結果(受入れ団体・企業、送出機関による回答) ・日本入国後、特定技能外国人が安心して就業できるような支援制度の概要	公益財団法人 国際人材協力機構(JITCO) 講習業務部 業務課 課長
18:25-18:40	・茨城県の魅力 ・茨城県外国人材支援センター概要 ・茨城県で活躍する外国人の仕事、生活の様子やモンゴル人コミュニティについて	茨城県外国人材支援センター
18:40-18:50	・GOLWSの役割紹介 ・GOLWSが技能実習や特定技能で就労を希望する人材に提供するサービス内容、登録方法 ・GOLWSと茨城県の提携について ・帰国人材に期待するもの	GOLWS 海外労働者送出課 課長
18:50-19:00	・MOJCの事業内容 ・技能実習や特定技能に必要な日本語試験の内容と必要な学習時間 ・技能実習・特定技能希望者がMOJCで受講できる日本語コースとキャリア支援	MOJC 日本語課
19:00-19:20	質疑応答	
19:20-19:25	第2回オンラインセミナーの案内、アンケート記入のお願い	モンゴル・日本人材開発センター 総務課長
19:25-19:30	閉会の挨拶	JICA 筑波

セミナー当日の参加者数は、会場参加者が33名、WEB参加者が最大49名(関係者を含む)であった。当日の様子は録画され、MOJCのホームページ、Facebook、YouTubeにて見逃し配信を実施した。2023年4月中旬までの再生回数は以下の通りで、YouTubeをはじめ、各媒体で一定回数投稿の閲覧や視聴がなされている。

■MOJC Facebook

Facebookの投稿を見たユーザー数：1643

投稿に対していいね、コメント、シェア、クリックなど何らかのアクションを起こした数：142

Share数：7

■MOJC HP 動画視聴回数：54回

■MOJC YouTube 動画再生回数：356回

参加者アンケートによれば、満足度は「非常に満足」と「やや満足」の合計が84.2%であった。特定技能制度、GOLWSの役割、MOJCの事業内容についての理解度は、「十分に理解できた」と「だいたい理解できた」を合わせて、それぞれ97.3%、81.6%、89.5%であった。他方で、同時通訳のス

キルが低い、音声小さいとのコメントがあり、第2回セミナー以降の改善事項とした。

第1回セミナーでは、参加者募集をセミナー開催日の1週間前に開始したこともあり、会場・オンラインともに、参加者数が期待ほど伸びなかった。第2回セミナーでは、対象者を「日本での就業（特に特定技能・介護）に関心のあるモンゴル人」に絞ることもあるので、参加者を集めるために余裕を持った日程で告知することが課題となった。

第2回セミナープログラム

【～日本で働きたいあなたへ～ 3回セミナーシリーズ（JICA 筑波・茨城県・モンゴル日本センター連携）第2回セミナー「介護の仕事、茨城県で活躍するモンゴル人材レポ!」というタイトルで、第2回セミナーを実施した。日時、実施方法、対象者、プログラムは以下のとおり。

日時：2023年4月27日（木）モンゴル時間 18:00～19:30／日本時間 19:00～20:30

実施方法：対面（モンゴル国立大学502号室）・オンライン（ZOOM、上限500名）

主な対象者：日本での就業（特に特定技能・介護）に関心のあるモンゴル人

表 10.1-2 第2回セミナープログラム

時間 (日本)	プログラム概要	発表者
18:40	ビデオ上映 茨城県外国人材支援センターの動画「IBARAKI Open Up Dreams」 (モンゴル語版) Japan Care Workers Guideの動画「Japan Care Worker Guide Mongolia」の一部(モンゴル語)	—
19:00-19:05	主催者挨拶	JICA 筑波 所長
19:05-19:10	セミナーの趣旨説明 ・ 茨城県特定技能介護3回セミナーシリーズの趣旨について(第1回セミナーの録画動画URLの紹介含む) ・ JICAの外国人材受入支援の取組みについて	JICA 筑波
19:10-19:25	介護と在留資格について ・ 介護とは ・ 介護分野における外国人材の必要性について ・ 特定技能を中心とした介護の在留資格の種類について ・ 来日した外国人が介護職を通してとれるキャリアパスについて	公益社団法人 国際厚生事業団 (JICWELS) 外国人介護人材支援部
19:25-19:40	茨城県の介護サービス事業者におけるモンゴル人材活躍事例紹介 ・ 施設の概要 ・ 介護の仕事内容 ・ モンゴル人材受入れの目的・感想 ・ モンゴル人の自己紹介・日本の介護サービス事業者で働く上でのやりがいなど	社会福祉法人 峰林会 理事長 特別養護老人ホーム峰林荘 技能実習生
19:40-19:50	特定技能介護の試験について ・ 特定技能介護人材として日本で働くために合格する必要がある試験の内容 ・ 試験に合格するために必要な時間と費用	株式会社グローバルトラストネットワークス(GTN) モンゴル
19:50-20:00	日本での就労に必要な手続きについて ・ 特定技能(介護)で就労するために必要な手続きについて	GOLWS 海外労働者送出課 課長
20:00-20:20	質疑応答	—

時間 (日本)	プログラム概要	発表者
	・ 国際厚生事業団、峰林荘、GTN モンゴル、GOLWS への質疑応答	
20:20-20:25	第3回セミナーの案内とアンケートのお願い ・ 茨城県内介護サービス事業者との交流セミナーの開催時期、内容、参加申し込み方法等について説明、アンケート記入のお願い	モンゴル・日本人材開発センター 総務課長
20:25-20:30	閉会の挨拶	茨城県外国人材支援センター 副参事

セミナー当日の参加者数は、会場参加者が15名、WEB参加者が最大23名（関係者を含む）であった。当日の様子は録画され、MOJCのホームページ、Facebook、YouTubeにて見逃し配信を実施した。2023年7月下旬までの再生回数は以下の通りで、YouTubeをはじめ、各媒体で一定回数投稿の閲覧や視聴がなされている。

■MOJC Facebook

Facebookの投稿を見たユーザー数：734

投稿に対していいね、コメント、シェア、クリックなど何らかのアクションを起こした数：9

Share数：3

■MOJC YouTube 動画再生回数：68回

第2回セミナーでは、介護の仕事により踏み込んだ内容とし、モンゴル人材に日本で介護の仕事をすることのイメージを具体的に伝えることができるようなコンテンツとした。特に、実際に日本の介護サービス事業者である社会福祉法人峰林会の協力の下、介護施設での働き方を紹介し、施設で実際に働くモンゴル人材の方が介護のやりがい、今後のキャリア展望などを直接参加者に伝える機会を設けた。

セミナー参加者のアンケートによれば、セミナーの満足度は「非常に満足」と「やや満足」を合わせて86.6%であった。介護分野の在留資格、介護の仕事内容、特定技能（介護）の試験、特定技能（介護）で就労するために必要な手続きに関する理解度は、「十分に理解できた」と「だいたい理解できた」を合わせて、それぞれ66.6%、86.7%、80%、66.6%であった。

第2回セミナーはMOJCの会場の予約が取れなかったために外部会場を使用したこともあり、会場の機材トラブルと通訳の音声調整の課題があった。そのため、第3回セミナーではMOJC多目的ホールを使用できる日時でセミナーを開催し、セミナー当日だけでなく、事前のリハーサルでも機材と音響の調整を丁寧に実施することとした。また、質疑応答の時間に質問が少なかった反省を踏まえて、第3回セミナーでは司会に積極的に質問を拾い上げてもらうことと、セミナー参加申し込み時点での質問をGoogleフォームに入力してもらうこととした。

アンケートの回答から、参加者はセミナーについてMOJCフェイスブック、MOJC掲示板、MOJCウェブサイト、GOLWS、JICAフェイスブック、家族・知り合いといった多様な方法で知ったことが把握できた。しかし、参加者人数は第1回セミナーよりも少なく、特定技能（介護）に関心がある人に対象を絞ったことと、日本語学習経験者歓迎という案内文が、参加者の幅を狭めた可能性がある。

第3回セミナープログラム

【「～日本で働きたいあなたへ～全3回シリーズ」第3回セミナー：茨城県介護サービス事業者とモンゴル人材の交流セミナー】というタイトルで、第3回セミナーを実施した。日時、実施方法、対象者、プログラムは以下のとおり。

日時：2023年8月19日（土）モンゴル時間15：00～17:00／日本時間16：00-18：00

実施方法：対面・オンライン（ZOOM、上限500名）

主な対象者：特定技能「介護」資格を有する、または、事前研修受講中など取得を目指すモンゴル人材、

モンゴルからの特定技能介護人材受入を検討している茨城県内介護サービス事業者関係者

表 10.1-3 第3回セミナープログラム

時間 (日本)	プログラム概要	発表者
15:30- 15:55	ビデオ上映 茨城県外国人材支援センターの動画「IBARAKI Open Up Dreams」 (モンゴル語版) JICA 筑波制作動画「KAIGO で JAPAN に GO」(モンゴル語版)	—
16:00- 16:05	主催者挨拶	JICA モンゴル事務所所長
16:05- 16:10	共催者挨拶	モンゴル国労働・福祉サービス庁(GOLWS)長官
16:10- 16:15	セミナー趣旨説明 茨城県特定技能介護 3 回セミナーシリーズの趣旨について JICA の外国人材受入支援の取組みについて	JICA 筑波
16:15- 16:25	日本の介護福祉施設による介護分野講話① 『外国人の介護職員の受入れのための仕組み作り ～愛正会 2 施設の事例から～』	医療法人愛正会 社会福祉法人愛正会 法人本部 経営研究人材開発センター センター長
16:25- 16:35	日本の介護福祉施設による介護分野講話② 『社会福祉法人五霞愛隣会による介護人材受入・育成事例の紹介』	社会福祉法人五霞愛隣会特別 養護老人ホーム きららの杜 施設長
16:35- 16:45	モンゴル特定技能介護資格合格者 紹介セッション①モンゴル特定技能介護資格合格者 紹介セッション②	・現地特定技能試験 合格者 ・日本就労経験者
16:45- 16:55	休憩・第二部 交流会準備	
17:00- 17:15	日本の介護福祉施設とモンゴル人材との交流会 第 1 セッション※	2 グループに分かれて日本の介護サービス事業者関係者とモンゴル人参加者とのフリーセッション×2 回
17:15- 17:30	日本の介護福祉施設とモンゴル人材との交流会 第 2 セッション※	
17:30- 17:40	オンライン参加者からの質疑応答	
17:40- 17:50	茨城県による特定技能人材受入れについての説明	茨城県外国人材支援センター
17:50- 17:55	アンケートならびにセミナー後の問い合わせ窓口紹介	モンゴル・日本人材開発センター総務課長
17:55- 18:00	閉会の挨拶	JICA 筑波

セミナー当日の参加者数は、会場のモンゴル人参加者が 10 名、日本の介護サービス事業者 2 名、WEB 参加者が最大 18 名（茨城県内介護サービス事業者、モンゴル側参加者及び関係者を含む）であった。参加者のバックグラウンドは、介護分野の技能実習生経験者や日本語学校や大学で日本に留学した経験のある人が多かった。録画版の見逃し配信は実施していない。

セミナー参加者のアンケートによれば、モンゴル人参加者のセミナーの満足度は「非常に満足」と「やや満足」を合わせて 100.0%であった。交流会の満足度については、「非常に満足」が 80%であった。介

介護サービス事業者参加者のセミナー満足度は、非常に満足が1名であった。⁸⁴

10.1.5. パイロット事業の成果と課題

(1) パイロット事業の成果

① モンゴルの特定技能外国人の状況の把握

茨城県内の介護事業者からのヒアリングによって、特定技能現地試験合格者の日本語レベルや介護知識レベルが分からないため、現地採用に踏み切れない、現地合格者の情報が少なすぎるという課題が提起されていた。このため、パイロット事業 I を企画する前に、モンゴルでの現地調査を行い、①特定技能に応募する人材リソース、②教育機関の介護人材の送出しへの関心・関与、③特定技能外国人の送出しに関わる機関、④特定技能試験対策の状況一等について情報収集・分析した。政府機関、教育機関、特定技能外国人の送出しに関わる機関等の多様な関係者へのヒアリングにより、特定技能に応募する人材には、大学の日本語学科・日本語専攻の学生、看護学科の学生、看護師、介護以外の分野での技能実習からの帰国後に再度日本での就業を希望する人等がいることが確認された。日本語専攻の学生の卒業時の日本語レベルは、半数以上が N3 と N2 の間であることも分かった。教授・講師からは、日本語を使う機会として特定技能制度を前向きに評価する声が聞かれる一方で、介護については、「医療系の学生の方が適している」、「国内で介護を学んで行くべきだ」との声があった。また、日本語を初めて学ぶ者が特定技能試験を受験する場合、まず「みんなの日本語」を教材にし、その後試験対策として国際交流基金の「介護の特定技能評価試験」などで勉強するが、介護の実技を学べる機会は限られていることが分かった。

さらに、日本で仕事をしたいという潜在的ニーズは大きいですが、特定技能制度の認知度はまだ高くなく、モンゴルに介護士という資格がないため日本で介護職として働くことを想像しにくい。特定技能制度と介護職の認知度の低さは、介護分野の特定技能試験の現地合格者数が増えない要因の一端であると推測される。このようなモンゴルの状況を踏まえて、モンゴル人材のニーズに合わせたセミナーのプログラムを設計した。

② セミナー対象者に合わせたプログラムとコンテンツの制作

日本での就業や介護の仕事に関心のあるモンゴル人に特定技能制度と日本式介護について理解を深め、茨城県の魅力を認識することにより、茨城県の介護サービス事業者で働きたいと考える人材を発掘することがセミナーの目的だった。セミナーの主な対象者を、第1回：日本での就業に関心のある人、第2回：日本での就業と介護の仕事に関心のある人、第3回：日本での介護職に関心のある人（特定技能「介護」有資格者）と茨城県内介護サービス事業者と設定し、各回セミナーのプログラムとコンテンツを対象者の関心に合わせて準備した。

第1回～3回セミナーのほとんどのプログラムについて、参加者の理解度は高く（「十分理解できた」、「大体理解できた」の合計は80%以上。第1回：38人中31人、第2回：15人中12人、第3回：10人中8人）、特定技能制度や介護の仕事について、分かりやすいコンテンツを提供したと考えられる。また、セミナー終了後に「茨城県で働きたいが具体的な方法を教えてほしい」といった声も上がり、参加者に茨城県で働くことの魅力を訴求したと考えられる。

また、満足度も、モンゴル人参加者の間では高く（「非常に満足」、「やや満足」の合計が84%以上。第1回：38人中32人、第2回：15人中13人、第3回：10人中10人）、各回の対象者の関心に合致したセミナー内容だったと考えられる。第3回セミナーのモンゴル人参加者が最も有益だったと感じたプログラムは、日本の介護サービス事業者による発表（4割）であり、特定技能外国人としての仕事を実例から理解する貴重な機会となった。他方で、日本の介護サービス事業者向けアンケートは回答者が3人のみだったが、満足度は「非常に満足」が1人「やや不満」が1人「非常に不満」が1人という結果であった。満足の理由はモンゴル人材への理解が深まったことで、不満の理由は音声がよく聞き取れなかったことによる。

⁸⁴ 介護サービス事業者からの回答は3件であったため、%ではなく人数表記としている。

③ 外国人材向け日本式介護の仕事・介護分野外国人材のキャリアアップ事例を紹介する動画制作

モンゴルの人材に日本式介護を理解してもらい、同時に茨城県の居住・勤務地としての魅力を認識してもらうことを目的に、県内の介護サービス事業者の協力を得て動画を制作した。外国人材が就労可能な介護分野の在留資格の紹介と介護の仕事を説明したほか、介護の現場で働くモンゴル人スタッフと、現場での育成に関わる日本人スタッフのインタビューを織り交ぜ、仕事の内容ややりがい、生活環境、将来の夢など介護分野の外国人材にとってのキャリアプランの可能性までも伝えられる貴重な動画となった。映像の字幕をモンゴル語から他言語に変えれば、汎用性を持たせ、また、外国人材の採用に関心がある日本の介護サービス事業者に対しては、特定技能外国人の働く様子について理解を深めてもらう資料としても活用可能だろう。

④ モンゴル労働・社会保障省労働福祉サービス庁（GOLWS）との連携促進

第1回と第2回セミナーは JICA 筑波主催で茨城県が共催、モンゴルで唯一の特定技能外国人の送出し機関であるモンゴル労働・社会保障省労働福祉サービス庁（GOLWS）が協力する形で実施し、第3回セミナーは、JICA 筑波主催で茨城県と GOLWS の共催という形で実施した。JICA 筑波がパイロット事業Ⅰとしてセミナーを企画・実施し、モンゴル日本人材開発センター（MOJC）がセミナー運営を請け負うことにより、GOLWS と茨城県によるモンゴル人材の送出しと受入れに関する共同の活動が実現した。JICA の技術協力プロジェクトで外国人材に関する取組を実施している MOJC がモンゴル側と日本側の関係組織間の調整機能を果たしたことが、この連携促進に貢献した。

(2) パイロット事業の課題と今後に向けた提言

① セミナー参加者数の確保

セミナー参加者数は、第1回が対面参加 33 人、オンライン参加最大 49 人、第2回が対面 15 人、オンライン最大 23 人、第3回が対面モンゴル人 10 人、日本人 2 人、オンラインがモンゴル人・日本人合わせて最大 18 人であった。参加者の募集方法として、第1回・第2回では、ポスターを作成し、モンゴル日本人材開発センターHP、Facebook、掲示板などで告知した。また、GOLWS や JICA モンゴル事務所にもポスターを共有し、告知してもらった。

第1回では、当日開催時間までに約 300 名の参加応募が寄せられたが、参加者は対面・オンラインを合わせて 100 人に満たなかった。応募後にセミナーのことを忘れてしまったり、優先度が下がってしまったりする人たちが多くいたと考えられるため、応募者に対するリマインドメール発信等の対応を丁寧を実施することが望ましい。

第2回は、対象者を日本での就業（特に特定技能・介護）に関心のある人と絞ったため、第1回と同じ募集方法では応募者数が伸び悩んだと考えられる。特定技能制度と介護職の認知度が低いモンゴルでセミナー参加者数を増やすためには、大学の日本語学科や日本語学校、送出し機関等、日本での就業に関心のある人材が所属する組織への情報拡散が有効と思われる。

第3回は、GOLWS に登録している介護分野の特定技能外国人を紹介してもらうことで参加者を確保できた。他方、オンライン参加の日本の介護サービス事業者については、茨城県老人福祉施設協議会の会員事業者に対し、同県社会福祉課からセミナー情報を提供してもらったが、参加応募は数事業者に留まった。セミナー開催日より数週間前には案内を送って業務予定にセミナー参加を組み込んでもらい、応募者にはリマインドメールを送るなどの工夫を重ねる必要がある。

② 特定技能制度や手続きについての理解促進

第1回～3回セミナーのほとんどのプログラムについて、参加者の理解度は「十分理解できた」、「大体理解できた」の合計が 80%以上と高かったが（第1回：38人中31人以上、第2回：15人中12人以上、第3回：10人中8人以上）、「介護の在留資格について」と「特定技能（介護）で就労するために必要な手続き」については、十分・大体理解できた参加者は 15人中10人に留まったことには留意すべきである。これらのプログラムは、短時間の説明では十分に理解することが難しかったり、日本人講師の説明を通訳することで意味が正確に伝わりにくい部分があったりしたと推測される。在留資格や手続きなどの複雑な内容は、短時間で理解できる内容に絞った説明と補足資料の配布との組み合わせや、日本

人が同時通訳を介して説明するよりもモンゴル人講師に代わってもらうなど、セミナー対象者の理解を促進するための工夫が望まれる。

③ 日本式介護の仕事内容を理解する機会の提供

ヒアリング調査をしたモンゴルの大学の中で、看護学生が在学中に日本での介護実習を実施している、または実施を検討しているという大学が複数あった。実習に参加した学生は卒業後も日本で介護の仕事をしたがるということであったが、国内の看護師が不足する状況では卒業後は国内の医療機関に就職してほしいというのが国の政策であり大学の方針である。したがって看護学科の卒業生を特定技能外国人として日本での介護サービス事業者とマッチングすることは難しいと考えられる。他方で、医療関連のバックグラウンドがなく現地で特定技能試験を受験する人材は、座学の試験勉強はするものの日本式介護の実技を身に付けられる研修の機会はほとんどないことがヒアリングで把握できた。第3回セミナーに参加した茨城県の介護サービス事業者からも、モンゴルの介護人材が日本の介護現場に触れる機会がなく仕事の内容を理解できていないことが人材と介護サービス事業者とのミスマッチにつながる懸念の声が上がった。現地での特定技能試験合格者に対して、日本への渡航前に日本の介護福祉士からの情報提供など、日本式介護の実務的な内容を把握できる研修の機会を提供すれば、上記のような懸念は和らぐのではないかと考えられる。

④ GOLWS への現地試験合格者の登録者増加への貢献

今回のパイロット事業 I は、特定技能（介護）の途上国側の試験合格者の受入れ促進を目指し、自治体・民間事業者・JICA が連携するモデルづくりを企図していた。しかし、モンゴルにおける特定技能の唯一の送出し機関である GOLWS に登録している現地試験合格者数は年間 200 名に到達していない。その背景は、コロナ禍で新規の技能実習生が来日できない期間に、技能実習 2 号を良好に修了した人材が日本国内で特定技能に移行する傾向が強かったことではないかと推測される。また、特定技能制度と介護職の認知度がモンゴルで低いことも影響していると考えられる。関係者のヒアリングからも日本で就業したいと希望するモンゴル人は多くいることが確認された。そのような人々に対して特定技能制度と日本式介護の情報を継続的に発信することは、試験合格者を増やすことに貢献すると考えられる。モンゴルでは国民の 9 割以上が Facebook を利用しているとされる。送出し機関や日本語学校は技能実習や特定技能の人材を募集する際に Facebook の広告をよく活用するが、同様に特定技能制度や特定技能試験に関する情報を発信するのは効果的だろう。またパイロット事業で制作した、日本式介護や介護分野でのキャリアアップ事例を紹介する動画を配信することも役立つだろう。

⑤ MOJC との連携による特定技能試験合格者の受入れ促進

JICA 関係機関として、本パイロット事業 I における MOJC の果たした役割は、参加者集めからフォローアップまで全般にわたって大きかった。JICA が技術協力で支援する MOJC は、公的機関として、モンゴル国内に様々なネットワークを有し、ビジネス人材の育成などに取り組んできており、プロジェクトのなかで外国人材の適正な送出しやキャリア形成に関する支援に取り組んでいる。今後、モンゴルでの特定技能（介護）試験合格者の日本での受入れを促進に関して、自治体・介護サービス事業者・JICA が連携をしたモデルづくりを進めるうえで、MOJC が連携モデルのパートナーとして継続的に参画すれば、日本とモンゴルの関係者間のコミュニケーションが円滑に進むと考えられる。年間を通じて MOJC が茨城県のモンゴルでの窓口として機能すれば、特定技能試験合格者と介護サービス事業者のマッチングとそのフォローを継続でき、良い人材を数多く受入れられる可能性が高まるのではないかと考えられる。

10.2. 真岡市の外国人地域住民のための交通安全・生活安全・防犯教室

10.2.1. 事業の背景と目的

近年、技能実習生や留学生など日本の地域に居住する外国人が増加しており、多文化共生の重要性が一層高まっている。これら外国人住民が地域で円滑な生活を過ごすためには、日本語能力の向上や日本の文化慣習への理解だけでなく、事故やトラブルの回避や問題発生時の対応方法を理解することも極めて重要である。中でも外国人住民が最も巻き込まれやすいトラブルの一つが交通事故である。特に外国人住民の多数を占める技能実習生や留学生は、ほとんどの場合、通勤・通学的手段として自転車を利用しており、自転車を中心とした交通ルールなどを理解・周知させることで、彼らの身体の安全を図るだけでなく地域住民との軋轢(あつれき)回避も期待することができる。

市町村などの地方自治体は以前から地域住民（特に子ども）に対する交通安全教室を開き、企業向けの防犯指導も行っているが、基本的には日本人住民を対象としていて外国人住民を対象としたものはあまり見られない。本調査では、栃木市が外国人向け交通安全教室を実施したことを確認したが、それ以外は確認できていない。

今回パイロット事業を実施した真岡市では、外国人住民（技能実習生か）による交通ルール違反や騒音等に関する情報が市民から寄せられることがあり、これらの改善を求められていた。しかし、当該の外国人住民や所属企業は特定できず、市も外国人材を雇用する企業と特段の接点を持つ機会がそれまでなかったという現状もあって、市内の外国人材雇用企業を把握したいという希望を持っていた。

一方、市内の日本語学校は自校の留学生に対して、円滑な留学生生活を過ごすために交通安全や生活のルールをできる限り理解させたいとの事情があり、市に対して留学生への交通安全教室の開催を依頼していた。外国人材を雇用する市内の企業側は、社員教育として交通安全や生活ルールを指導してはいるが、やはり問題発生も多く、生活周りの情報を得る機会は非常にありがたい、とのことであった。

このような状況は真岡市に限らず、多くの市町村が共有すると思われる。自治体単位で運用可能な外国人住民向けの交通安全教室パッケージ（コンテンツ）を構築すれば、他地域にも広く裨益(ひえき)するものと判断し、留学生・技能実習生を対象に本パイロット事業を行うこととした。また、外国人住民がトラブルを回避する上で理解しておくべき情報として、生活のルールや防犯（犯罪巻き込まれ防止）の内容も盛り込むこととした。

10.2.2. 事業の内容と期待される成果

（パイロット事業Ⅱの目的）

市内在住の外国人が交通安全に配慮した行動をすることで、交通事故発生の確率を軽減する。同時に、市役所や日本人ボランティアが教室に参加することで、多文化共生を促進する。

- ① 講習を受けた外国人の交通事故を発生させる確率が軽減されると同時に、自転車の乗り方等の交通安全に関する情報を仲間に伝えることで、市内の交通安全に寄与する。
- ② 本事業の実施を日本人と外国人が協力して行うことで、企業内及び地域の多文化共生(相互理解)に資する。
- ③ 栃木県国際交流協会等に登録しているやさしい日本語ボランティア等と連携することにより、やさしい日本語の普及やボランティアの活躍の場となり得る。加えて、同協会と連携することにより、栃木県内の他の市町での外国人向け交通安全教室の県内横展開に繋げる。
- ④ 自治体等が本事業を活用することにより、地域内企業との新たな接点の創出につながる。(企業側からは、こうした事業を自治体が行っていることが知られていない現状がある)

（成果1）安全教室の準備と実施

JICAのインプットも得ながらプログラムを作成する。今回のパイロットでは、最初に、真岡市に開催

依頼が来ている日本語学校の生徒に対して試験的に交通安全および生活時の配慮についての講義を実施。同試験実施にてプログラムの改善点を把握し修正を加えたうえで、次に、市内で技能実習生等を雇用する企業（ヒアリング調査で多くのベトナム人が働いていることが判明）に対する教室（もしくは複数企業と連携した教室）を別途開催する。参加を想定する技能実習生の日本語能力が低いことが事前に判明した場合、人口比を踏まえてベトナム語、インドネシア語、中国語などの外国語対応の教室実施を検討する。

（成果2）実施に必要なプログラム案や資料の作成

日本語学校および企業での実施後に振り返りを行い、気付きを次回のプログラム改善につなげる。その振り返りの結果をふまえ、真岡市での継続的な実施、もしくは別の自治体（市町）でも展開できる一般的なプログラム、プレゼン資料、参考資料、などをまとめて「外国人地域住民のための交通安全・生活安全・防犯教室実施キット」を作成する。

10.2.3. 実施方法・作業日程

交通生活安全教室の準備と実施

活動期間：2023年2月～6月

1. （23年2月-事前準備）真岡市で交通生活安全教室の実施に際して動員できるリソースの検討：市の交通安全指導員、地元警察、やさしい日本語を使えるボランティアなどを確認。
2. （23年2月）プログラム内容を真岡市、交通安全指導員、地元警察と共に協議し、開催の準備。
3. （23年3月）日本語学校における交通安全教室の実施（2023年3月9日）。
4. （23年4月）実施の振り返りとプログラムの改善。実施対象企業の検討。教室
5. （23年4月下旬～6月）市内で操業する2社の外国人（実質的には主に技能実習生）に対する交通生活安全教室の実施。
6. （23年6～7月）実施の振り返りと、「交通・生活安全教室実施キット」の作成準備。

教訓の抽出

活動時期：2023年4月～9月

1. 交通生活安全教室の開催後の教訓抽出
2. 他の自治体への展開に必要な工夫の協議と教材への反映
3. 「交通生活安全教室実施キット」のとりまとめ
4. パイロット事業Ⅱの報告書作成

10.2.4. パイロット事業の実施

（1）真岡みらい日本語学校での教室実施

① 事前準備

事前準備は2回行い、1回目は真岡市市民生活部くらし安全課の担当者、JICA 栃木デスク、JICA 筑波連携推進課が参加してオンラインで実施した。2回目は真岡みらい日本語学校を訪問し、同校の校長と第1回打ち合わせ参加者を交えて協議した。この2回の打ち合わせで以下の情報を共有し、プログラムに必要な改善を加えた。

- ・ 真岡市はまとまった交通安全のプログラムを持っていない。

- ・ 真岡市の交通安全指導員は年に 100 回以上（コロナ前は同 200 回以上）、腹話術による交通安全指導を実施しており、市内では好評であることが知られていた。本プログラムにもこれを組み入れることにした。
- ・ 地域住民から外国人の日々の生活に関して様々なクレームが真岡市役所、日本語学校、真岡警察署に届いていた。したがって講義内容は交通安全に特化せず、主要なクレームへの対策も本プログラムに取り入れることにした。
- ・ 真岡みらい日本語学校は交通安全、生活安全の講義や注意喚起は従来からしていたが、留学生に対しては繰り返し指導することが重要と考えている。外部人材や警察による講義は生徒に緊張感をもたらすので、有効だと考える。
- ・ 当初の資料には自転車保険の説明が含まれていたが、内容的に日本語で説明するには難易度が高いと考えられたため、本番用の資料では削除した。
- ・ 学校は、自転車を購入する際には防犯登録をするよう日ごろから説明しているが、実際には他人から自転車を譲り受ける生徒が多く、防犯登録の徹底が難しいという課題があった。
- ・ 地域で交通事故が多い場所を具体的に知ることは生徒にとって価値がある。事故は他人事として考えていない傾向があるので危ない場所を具体的に教えてほしい、との要望が日本語学校からあった。そのようなスライドを資料に追加した。
- ・ 講義の中でクイズを入れると生徒の関心が高まるという意見が学校から出たので、クイズを講義資料に入れた。

② 教室の実施

第 1 回の教室を真岡みらい日本語学校で 2023 年 3 月 9 日に以下の通り実施した。なお、学校側の授業時間枠（45 分）内で収めたいとの要望に基づき、以下の時間配分を行った。

表 10.2-1 真岡市交通安全教室タイムスケジュール

真岡市交通安全教室（真岡みらい日本語学校様）タイムスケジュール			
日時	2023年3月9日(木) 11:30開始		
場所	真岡みらい日本語学校 2F教室		
使用機材	テレビモニター、PC（持ち込み）		
参加予定者数	17名（ベトナム10名・バングラデシュ4名、ミャンマー3名の予定）		
配布予定物	・真岡市交通安全パンフレット（事故や事件にあわないためのおやくそく）		
	・反射キーホルダー		
	・本日の資料（アイシーネット）		
時間帯	プログラム	担当者	備考
～11:30	別の授業		
11:30-11:35	機材等セッティング（PC接続確認）	—	
	教室開始のご挨拶	箭内校長/アイシーネット	
11:35-11:50	交通安全と日常生活の注意点	アイシーネット	日本語学校の先生から適宜サポートをいただきながら、理解を深めるように工夫します。
11:50-12:00	腹話術による交流会	真岡市 交通教育指導員 高木様	
12:00-12:15	警察署からの生活安全に関する説明	真岡警察署	以降の録画は NG
	撤収作業		

プログラム実施後に参加者である留学生3名（ベトナム人・バングラデシュ人・ミャンマー人各1名）から感想を聞いたところ、以下の感想を得た。

- ・ 一番面白かったのは腹話術だった。
- ・ 交通安全と生活安全共に過去に聞いたことがある内容だったので、今回の講義で分かりにくいところは無かった。
- ・ 自分たちが実際に事故にあったことはないが、友人が風で帽子を飛ばされ、振り向いた際に転倒したことはある。
- ・ 全体に楽しいプログラムだった。

③ 振り返り

真岡市市民生活部くらし安全課の担当者、JICA 栃木デスク、JICA 筑波、栃木県国際交流協会と振り返りを行った。内容は以下の通り。

- ・ 講義資料は分かりやすかった。ただし、生徒が誰の言葉を聞いているか把握できるように発表者の自己紹介はあった方がよい。
- ・ してはいけないこと、ルール違反等について、何故してはいけないのか、その理由説明があっても良いと思う。
- ・ 生徒の日本語レベルが低い場合は、講義資料もそのレベルに合わせたものが必要になる。そのため講義資料のレベルを分けた方がよい。
- ・ 今回は講義資料と説明の両方があったこと、参加者の日本語レベルが中級だったこともあり、難しい単語も理解してもらえたようである。
- ・ 講義内容は生徒に対して新しい情報ではなかったが、繰り返し教えていただけたことはリマインドになり良かった。
- ・ 学期末のオリエンテーションにも活用できる内容になっている。
- ・ 学校では生活安全と交通安全は別のトピックになっているため、別の時間に実施する講義にしても良かった。
- ・ 講義の中に入れたクイズは生徒にも好評だったようで、生徒の参加も積極的だった。

以上のコメントは交通安全キットの最終版を作成する際の参考とした。

(2) 株式会社真岡製作所での教室実施

① 事前準備

真岡みらい日本語学校での実施した教室と学びを基に、企業に配置された主に技能実習生向けの教室を実施すべく、調査の聞き取りの際に本事業に関心を持っていただいた株式会社真岡製作所様を2023年3月9日に訪問し、教室実施に関して外国人雇用状況や日本人とのコミュニケーションの状況、教室内容の具体的な要望等の聞き取りを行った。

真岡工業団地総合管理協会から聞いたところでは、外国人が楽しめる企画である方がよい等の意見が真岡製作所からあったとのこと。エンターテイメントの要素として受講者が参加できるクイズも取り入れることとした。また、タイミングが合えば他社の参加も歓迎するとのこと、同社も加入している真岡工業団地内の複数企業による教室の合同開催も一案として検討した。

② 真岡工業団地管理協会への聞き取り

真岡製作所の提案で真岡工業団地総合管理協会を訪問し、協会が管理する工業団地内で複数企業による共同研修開催の可能性について相談した。協会は全6区画、83社が入居する工業団地を管理しており、70名収容の大会議室、198坪の体育館を所有している。また、協会は「交通安全・防犯教室会（講師：真岡警察署）」、「男女共同参画セミナー（真岡市市民協働推進室と共同開催）」、「労働安全講話（講師：真岡労働基準監督署）」等の研修を会員企業向けに実施している。管理協会の会議場を会場として利用できることを確認した。

協会から会員企業 8 社に声がけしてもらい、ファーストウッド株式会社から関心表明があった。ただし、真岡製作所社とは開催希望時期に差異があったので、合同での教室開催は断念し、教室は社別に実施することとした。

③ 教室の実施

2023 年 7 月 15 日に真岡製作所で教室を実施した。ベトナム人技能実習生 10 名、通訳として特定技能資格のベトナム人従業員 1 名、日本人従業員 3 名が参加した。参加者をベトナム人と日本人従業員が混成となる 3 グループに分けて編成した。要旨とスケジュールは以下の通り。

表 10.2-2 当日のアジェンダ及びタイムスケジュール

日時	2023 年 7 月 15 日（土）11：00～12：00
申込者/担当	株式会社真岡製作所 執行役員 企画管理センター 鈴木 芳江センター長
場所（会場）	真岡製作所内「安全体感技塾」会議室（栃木県真岡市鬼怒ヶ丘 8 番地）
使用機材	プロジェクター
参加予定者数	ベトナム国出身者 10 人 （開催前日の 7 月 14 日に真岡工場配属） 日本人職員等 3 人
運営側参加者	真岡市、真岡市警察署、JICA 筑波、アイ・シー・ネット（株）
配布（予定）物	・ 真岡市交通安全パンフレット（事故や事件にあわないためのおやくそく） ・ 反射キーホルダー ・ 本日の資料

時間帯	プログラム	講演者
10:00 ～ 11:00	準備・設営	
11:00 ～ 11:05	開会の挨拶	JICA 筑波
11:05 ～ 11:15	(A-1) 交通安全教室	真岡市
11:15 ～ 11:20	(A-2) 交通安全教室クイズ	真岡市
11:20 ～ 11:25	(B-1) 生活安全教室	真岡市
11:25 ～ 11:30	(B-2) 生活安全教室クイズ	真岡市
11:30 ～ 11:40	(C-1) 防犯教室	真岡市
11:40 ～ 11:45	(C-2) 防犯教室クイズ	真岡市
11:45 ～ 11:55	腹話術	真岡市
11:55 ～ 12:00	閉会の挨拶	

教室タイムスケジュールは上記の通り。真岡みらい日本語学校での教室実施時と 2 件の企業向けの教室の実施体制で異なるのは、真岡市職員による腹話術は除き、主講演者がアイ・シー・ネット社員から真岡市職員に変更したことである。真岡市内で 2 件の企業向け教室が実施されたが、真岡製作所はファーストウッド株式会社（詳細は次項）に続き、2 番目の実施となった。

最初に実施したファーストウッド社では、進行が早く時間が少し余ったため、

真岡製作所では参加者の理解度を確認しながら進めるなど改善し、持ち時間を十分に使った進行にした。またクイズの際、ファーストウッド社では一部の参加者を指名して回答させる形だったが、真岡製作所では各グループで検討した上でグループごとに回答し、受講者の参加度改善を図った。

2 件の企業向け教室とも腹話術を除いて、主講演者をアイ・シー・ネット社員から真岡市職員に変更した。

(3) ファーストウッド株式会社での教室

① 事前準備

真岡工業団地管理組合より紹介された株式会社ファーストウッドとオンラインで事前の打ち合わせを2023年6月2日に実施し、教室実施に関して同社の外国人雇用状況や日本人とのコミュニケーションの状況、教室内容の具体的な要望等の聞き取りを行った。真岡製作所とは別日程で実施することとなった。

② 教室の実施

2023年6月27日にファーストウッド株式会社真岡工場にて、外国人従業員向けの教室を実施した。当日は外国人従業員をランダムな3グループに分けて、各グループに1名ずつ日本人従業員も配置して交流が促進されるよう工夫した。本教室開催時には真岡警察署から担当者が派遣され、防犯に関する講義を行った。実施の要領は以下の通り。実施時の気づきおよび改善策については前項にて既述の通りなので、本項での再掲は割愛する。

表 10.2-3 当日のアジェンダ及びタイムスケジュール

日時	2023年6月27日(火) 15:30~16:30
お申込者/ご担当	ファーストウッド株式会社 真岡工場 総務部 総務人事課 木村浩規 様
場所(会場)	事業所内休憩所(栃木県真岡市松山町第26番地1)
使用機材	ネット環境(Wi-Fi)、プロジェクター
参加予定者数 *増える可能性あり	フィリピン出身(技能実習1号)参加予定者 9人 同(技能実習2号)参加予定者 3人 同(技能実習3号)参加予定者 2人 カンボジア出身(技能実習3号)参加予定者 1人 日本人職員等(生活指導員3名+安全管理担当1名)4人
運営側参加者	真岡市、真岡市警察署、JICA 筑波、アイ・シー・ネット(株)
配布(予定)物	・真岡市交通安全パンフレット(事故や事件にあわないためのおやくそく) ・反射キーホルダー ・本日の資料

時間帯	プログラム	講演者
14:45 ~ 15:30	準備・設営	
15:30 ~ 15:35	開会の挨拶	JICA 筑波
15:35 ~ 15:45	(A-1) 交通安全教室	真岡市
15:45 ~ 15:50	(A-2) 交通安全教室クイズ	真岡市
15:50 ~ 15:55	(B-1) 生活安全教室	真岡市
15:55 ~ 16:00	(B-2) 生活安全教室クイズ	真岡市
16:00 ~ 16:10	(C-1) 防犯教室	真岡警察署
16:10 ~ 16:15	(C-2) 防犯教室クイズ	真岡警察署
16:15 ~ 16:25	腹話術	真岡市
16:25 ~ 16:30	閉会の挨拶	ファーストウッド

教訓の抽出と「交通・生活安全教室実施キット」の作成

最終的に真岡市においては市職員と共に3回の教室を実施した。3回の教室を踏まえて、「外国人地域住民のための交通安全・生活安全・防犯教室」運営マニュアルを作成した。

同マニュアルは、①序文、②教室の目的と期待効果、③プレゼン資料の構成と留意点、④オンライン・オフライン実施時の注意点、⑤参加者とのコミュニケーション、⑥添付資料（講演者マニュアル、案内サンプル、教室実施に利用するシート）で構成されている。

全3回の実施を経た学びとして特に、講演のスピード、やさしい日本語の利用、通訳者の協力推奨の3点を留意点として挙げている。

留意点1	できるだけゆっくりしたペースでお話ししてください。
留意点2	できるだけ簡易な日本語(やさしい日本語)を使うようにしてください。
留意点3	先方(申込者側)に通訳がいる場合は、通訳の方にもご協力いただく形での運営をご検討ください。

また、マニュアルの作成にあたり、JICA 筑波との協議も踏まえて、実施形態別に3パターンを作成した。

実施形態	内容
自治体 出前講座	外国人材を雇用する企業や、海外から留学生を受入れている日本語学校・専門学校等からの依頼に応じて、自治体から講師を指定場所に派遣し教室を開催する。
自治体 主催	自治体が主催者として開催日時を設定した上で、地域内の外国人材・留学生等を対象に教室を開催する。
企業・学校 内部教室	外国人材を雇用する企業や、海外から留学生を受入れている日本語学校・専門学校等の内部にて、自社職員を講師として教室を開催する。

上記三つのマニュアルの違いは、実施者と実施形態により、準備のプロセスや告知文サンプルを分けたことである。自治体主催の場合でも、開催場所によってプロジェクターなど設備の提供者が異なり、告知する主催者も変わる。また、企業や学校による内部研修はマニュアルや教材を提供するが、準備から実施まで自前で手配する必要がある、参加者への告知も一般公募とは異なる。以上の違いを踏まえ、3パターンのマニュアルを作成した。

今回作成したマニュアルは、2023年10月13日に実施の最終セミナーにて概要を周知し、利用希望者がJICA 筑波に問い合わせることを想定する。

10.2.5. パイロット事業の成果と課題**(1) パイロット事業の成果**

パイロット事業Ⅱを通じて安全教室の実施用マニュアル、プレゼン資料、参考資料をまとめてパッケージ化することができた。また、3回実施し教室のうち2回はカウンターパートである真岡市役所職員に講師を務めてもらい、パイロット事業Ⅱとしての技術移転を実践することができた。

(成果)「交通・生活安全教室実施キット」の作成

全3回の教室実施の学びを基に、真岡市での継続実施と別の自治体でも展開可能な一般的プログラム、参考資料などをまとめて最終的に「交通生活安全教室 実施キット」として作成した。同キットは、単なる講義に留まらずクイズを出題し、外国人と日本人の混成のチームで回答を検討するプロセスを入れて、相互のコミュニケーションを促す参加型の要素を取り入れたこと、三つの異なる実施形態（自治体の出前講座から企業・学校の内部研修まで対応）をカバーする教材となったことが特徴である。

(成果) カウンターパートである自治体職員による教室の実施

最初に教室を実施した真岡みらい日本語学校ではコンサルタントが講師となったが、2回目以降の企業内教室では、カウンターパートである真岡市職員が講師となって進行した。毎回振り返りを行い、その課題や工夫を次の教室にいかし、その成果を実施キットに反映させた。

(2) パイロット事業の課題と今後に向けた提言**① 教室展開のためのプロモーションの必要性**

技能実習生など外国人材が居住する地域では、自転車の乗り方や生活習慣の違いによる軋轢が生まれ、主に日本人住民から様々な意見や苦情が自治体などに寄せられていることが調査を通じて判明した。こうした状況への対応策の一つとして実施キットを作成したが、当然ながら一般の認知度は低い。また、マニュアルを読めば実践できる形にはなっているし、JICA 筑波は実施上のアドバイスもできるので、初めてキットを使う自治体や企業にも役立つと想定しているが、実施経験のない主催者には心理的なハードルが高い可能性はある。

そのため、本教室展開のためにはプロモーションが必要である。具体的には JICA 筑波や関係機関が実施するセミナーや会合などで実施キットを紹介してもらう方法がある。既に実施経験のある真岡市であれば市から企業に教室のことを広めてもらうことが期待できる。キットは全国どの地域でも活用できることを目指して作成したので、さまざまな方法を駆使して認知度を高める必要がある。

② 実施のタイミングと時間的な制約、課題の多様性

今回のパイロット事業Ⅱに協力いただいた日本語学校や企業では、実施時間や実施のタイミングに関して制約も多かった。日本語学校と企業では実施可能な時間も 45 分と 1 時間と異なったため、プログラム編成に工夫が必要になった。実施のタイミングとしても、特に企業の場合は繁忙期を避けたいという希望があり、複数企業間の合同開催が困難であることも判明した。

また、講義の内容では課題が多岐に渡るのでトピックも増やした方が良いことが判明した。例えば、当初は自転車の運転マナーについての講義を想定していたが、自治体との対話を通じて、深夜や早朝の騒音など生活習慣の違いによる軋轢、犯罪への関与も問題であることが分かり、外国人が遭いがちな生活上の問題や犯罪関与に対する防止啓発も組み込んだ。さらに、多文化共生の観点から日本人関係者の参加も促したが、学校の授業や企業の業務への影響を踏まえ最小人数の参加に留まった。

実施のタイミングや時間幅の制約を踏まえると、それぞれの主催者の都合に合わせて実施する方が、対象者グループの中で教室に参加する必要がある人材の参加度は高くなる。そのような時間的な制約にも配慮して、実施キットは 1 時間程度で実施できる内容にまとめた。また、単体企業や自治体が自主的に実施できる形態にまとめている。

企業や学校など参加者を出す側の制約はあるものの、地域の外国人居住者に広域で呼びかける教室を実施することも可能なように実施キットは工夫されている。例えば、実施の目的が、在留資格に関係なく地域の居住者向けである場合や、外国人向けの教室のプロモーションである場合でも実施キットは活用できる。より充実した教室を望むのであれば、自転車を使った実地教室も検討いただきたい。

今回は日本人参加者数が少なかったが、企業や地域の催事に合わせて実施すれば、より多くの日本人の参加も期待できるため、多文化共生面の効果も高まる。また、参加者の日本語レベルが低い場合には交流協会ややさしい日本語ボランティア等との連携も考えられる。本教室は参加者が交通マナーや生活安全を学びながら、参加者間の多文化共生の促進を促す活動にもできるので、より良い教室のための改善を目指していただきたい。

10.3. 外国人ピアサポーター養成講座の実施および基礎自治体と連携した業務対応（試行）**10.3.1. 事業の背景と目的**

茨城 NPO センター・コモンズ（以下コモンズ）は、長年にわたり茨城県内の外国籍住民支援に関して多角的に活動している。活動の一つとして、常総市からの委託を受けて、外国人住民のために行政サー

ビス支援を行う外国人ピアサポーターの養成講座を 2018 年度に行った。今後在留外国人からの相談がますます増えることが想定されるため、様々な相談に対応できる人材の育成ニーズも高まると考えられる。以下を主な目的にパイロット事業Ⅲを実施した。

- ・対象基礎自治体における外国人ピアサポーター候補者の発掘と養成
- ・外国人生活相談・通訳等、基礎自治体における外国人ピアサポーターの活用

なお、パイロット事業Ⅲで実施したピアサポーター養成講座は、上述の 2018 年度にコモンズが常総市の事業として企画・実施した全 12 回の外国人ピアサポーター養成講座と同事業にて作成した『外国人のための生活ガイドブック』⁸⁵に基づいているが、この講座のプログラムとコンテンツは、日系人などの在留歴が長い外国人住民や相談を受けた経験が比較的豊富な人材を想定して開発されたものであり、講習内容が複雑かつ広範囲にわたるものであった。そのため、相談対応経験が少なく日本語習得レベルもそれほど高くない研修対象者にとっては、12 回すべてのプログラムを受講する際の負担が大きい。そこで、本パイロット事業Ⅲでは、ピアサポーター養成の導入講座と位置づけ、上記の常総市で実施した講座の中から特にニーズが高いと思われるテーマに絞り要点を抑えた簡易版の 5 回の講座とした。

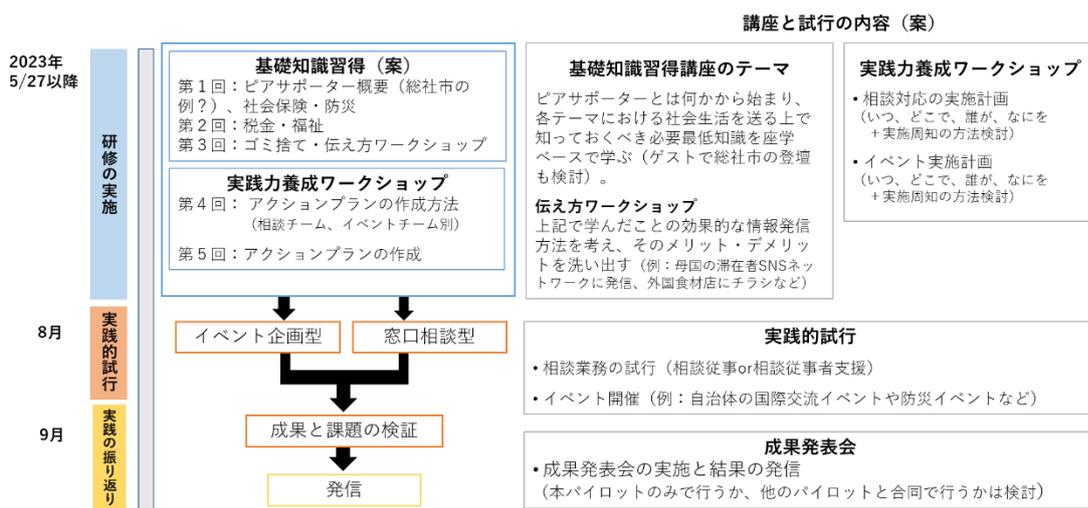


図 10.3-1 パイロット事業Ⅲの概要図

10.3.2. 事業の内容と期待される成果

（成果 1）汎用性の高い簡易版の講座プログラムとコンテンツが作成される

茨城 NPO センター・コモンズが常総市の委託を受けて 2018 年に行った外国人ピアサポーター養成講座では、6 テーマでプログラムを作成し、実施した。本パイロット事業Ⅲは、講座の継続性や他地域での展開を踏まえ、必須事項のテーマ（例：税金と保険）にパイロット自治体の要望のあるテーマ一つを加えた 3 テーマ程度に絞って簡易版のプログラムとコンテンツを作成する。コンテンツに関しては、原則、既存の内容を活用し、必要に合わせて適宜内容アップデートし、汎用性の高い内容とする。

（成果 2）外国にルーツをもつ地域住民及び日本人住民の外国人ピアサポーター育成につながる

外国人ピアサポーターは、地域で暮らす外国人の様々な相談に的確に応える必要があるが、本パイロット事業Ⅲでは、そのきっかけとなる基礎的な講座を試行することとし、パイロット事業終了後に、ピ

⁸⁵ 『外国人のための生活ガイドブック』は次のサイトから入手可。 <http://www.npocommons.org/topics/peer-guide.html>（日 2023 年 10 月 3 日現在）

アサポーターとして継続的に地域の外国人支援に関わるきっかけの創出に主眼を置く。

(成果3) パイロット事業Ⅲを通じて、地域に貢献できる外国人ピアサポーターの有用性が検証される
茨城県内の基礎自治体に本パイロット事業Ⅲへの協力を依頼し、講座修了者の参加者（ピアサポーター）の活用検討も打診する。可能であれば、講座修了後、一定期間（頻度や期間は自治体との協議の中で検討）、市役所等で外国人用の相談窓口として活動するなど、外国人ピアサポーターとして業務対応を試行し、その有用性を検証する。

10.3.3. 実施方法・作業日程

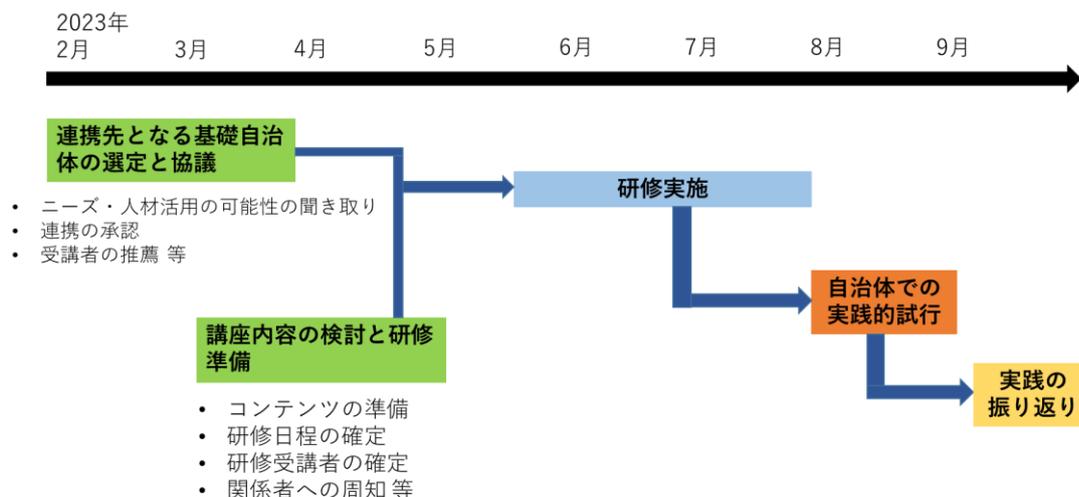


図 10.3-2 業務プロセスと日程

連携先となる基礎自治体の選定と協議

活動期間：2023年2月～3月

1. コモンズと協力し、連携可能性のある基礎自治体を検討（5市町村程度）
2. 連携候補先となる自治体と協議し、ニーズを聞き取る
3. 自治体のニーズに合致したテーマの講座を設定し、連携承認を取り付ける（2～3市町村）
4. 地域の人材発掘のため、ピアサポーター講座受講者を自治体やJICA海外協力隊経験者のネットワークおよびNPOセンター・コモンズ等に推薦してもらう
5. ピアサポーター講座修了後の人材活用の可能性を聞き取る

講座内容の検討と研修準備

活動時期：2023年3月～4月

1. コンテンツ準備（共通テーマ2、自治体独自のテーマ1） ※既存の資料のブラッシュアップを含む
2. 基礎自治体との調整、研修日程の確定
3. 対象基礎自治体および研修参加可能性のある人への周知
4. 募集・選考、研修参加者の確定

研修実施

活動時期：2023年5月～7月

1. 講座実施（全5回）
2. 外国人ピアサポーター講習参加者のリスト化

基礎自治体と連携した外国人ピアサポーターの業務対応（試行）

活動時期：2023年5月～9月

1. 対象となる基礎自治体との協議
2. 対象自治体での業務提供（6月～8月）
3. 業務対応の振り返り
4. パイロット事業Ⅲ報告書作成

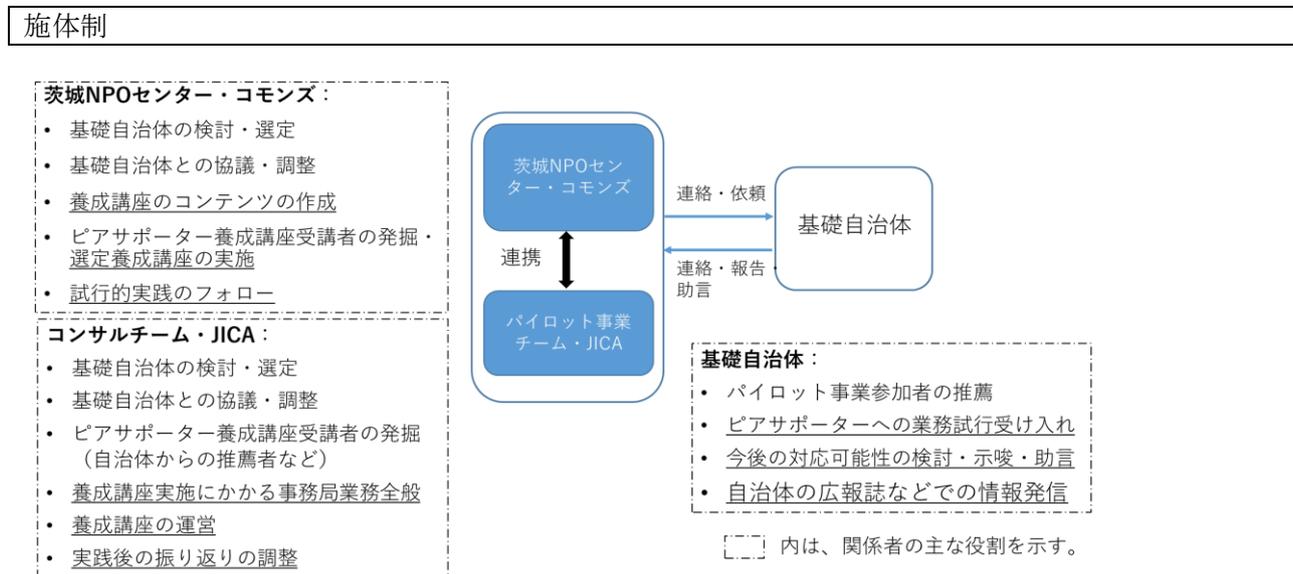


図 10.3-3 パイロット事業Ⅲの実施体制

本事業の実施体制と各アクターの役割は次のとおり。（図 12.3-3）

※下線部がない部分は関係者で協働する内容、下線部はそれぞれのアクター単独もしくは片方が主となり対応する内容。

茨城NPOセンター・コモンズ：自治体の検討・選定、自治体との協議・調整、養成講座のコンテンツの作成（カリキュラム・既存教材のアレンジ、講師検討等）、ピアサポーター養成講座受講者の発掘・選定、養成講座の実施

コンサルチーム・JICA：基礎自治体の検討・選定、基礎自治体との協議・調整、ピアサポーター養成講座受講者の発掘（自治体からの推薦者など）、養成講座実施にかかる事務局業務全般（自治体との連絡調整（必要に応じ講師への依頼や調整含む）や資料作成（各自自治体の情報のアップデート等含む）、募集受付業務等）、養成講座の運営、相談業務実施後のアンケート調査

基礎自治体：パイロット事業Ⅲ参加者の推薦、ピアサポーターへの業務試行、今後の対応可能性の検討・示唆・助言

10.3.4. パイロット事業の実施

連携先となる基礎自治体の選定と協議

コモンズと協力し、基礎調査の結果内容等も踏まえて、連携可能性のある基礎自治体を選定し、各自自治体に向けて本事業への参画について打診した結果、常総市、八千代町、結城市、坂東市から協力・連携の合意が得られた。基礎自治体の選定にあたっては、集合型研修を常総市で実施することから、常総市へのアクセスが比較的容易である県西地域自治体から選定することとした。

講座内容の検討と研修準備

講座は、基礎知識習得のための第1～3回と実践力養成のための第4～5回で構成することに決定した。基礎知識習得で取り扱うテーマについては、対象自治体関係者に取り上げてほしいテーマについてヒ

アリングを行い、協議の結果、「社会保険」「税金」「災害」「福祉」「ゴミ」の5テーマとし、必要な知識を広く浅く習得することを目指すことを念頭に作成した。テキストは、既存資料の「外国人のための生活ガイドブック」を活用し、必要に応じて、補助教材（クイズ形式の資料など）を作成し、講座で使用した。外国人コミュニティリーダーの好事例として岡山県総社市から外部講師を招へいするなど、「外国人ピアサポーター」の役割を理解してもらうため、活動のイメージ作りができるようなセッションも含めた。また、第3回では、習得した知識の効果的な発信方法についてワークショップ形式で学ぶことにした。

実践力養成では、自治体での実践において、「イベント企画」に従事するチームと「相談業務」に従事するチームに分かれ、それぞれアクションプランを作成。いつ・どこで・誰が・何をするかの実施計画も作成し、基礎自治体での実践を担保するよう工夫した。

研修実施

常総市の生涯学習センターにおいて、「外国人ピアサポーターセミナー」シリーズを2023年5月27日から5回にわたって実施した。以下、セミナーシリーズのテーマおよび実施状況について記載する。なお、参加対象となる外国人住民にとって分かりやすい名称とするため講座タイトルは「外国人ピアサポーター養成講座」ではなく「外国人ピアサポーターセミナー」とした。

(1) 第1回 外国人ピアサポーターセミナー

テーマ ピアサポーターって何？
社会保険

日時 2023年5月27日 9:00-12:00
参加者数 8名

表 10.3-1 当日プログラム

時間	内容
09:00-09:05	最初のあいさつ
09:05-09:15	この取り組み（JICAと外国人ピアサポーター）について
09:15-09:35	自己紹介
09:35-10:15	「ピアサポーターってなに」
10:15-10:30	休憩
10:30-11:30	「社会保険について」クイズと説明
11:30-11:55	「社会保険について」質問とディスカッション
11:55-12:00	次回の連絡

講習内容：

第1回セミナーでは「ピアサポーターってなに」と「社会保険」の二つのテーマについて、コモンズ代表理事の横田氏より、パワーポイントスライドを用いた講義を実施。「外国人ピアサポーターってなに」の講義では、ピアサポーターの活動を通じて、外国人住民と行政・学校・地域住民の相互の理解を促し、距離を近づける大切さを説明。また、通訳とピアサポーターに求められる役割の違いについても、具体的な事例を踏まえながら解説した。

「社会保険」の講義では、外国人住民にとって理解が難しい社会保険の10の論点について、クイズ形式で解説し、楽しみながら理解が進むよう工夫した。具体的には、税金と保険の違いや、社会保険の種類、外国人住民の社会保険への加入義務等を説明し、社会保険加入の利点や、帰国する外国人住民が年金保険料の一部返金を受けられることができる脱退一時金の計算方法など、外国籍住民からの相談を受ける上で役立つトピックを紹介した。

(2) 第2回 外国人ピアサポーターセミナー

テーマ 税金
福祉サービス

日時 2023年6月3日 9:00-12:00
参加者数 7名

表 10.3-2 当日プログラム

時間	内容
09:00-09:05	事前説明（席決めと SLIDO の説明含む）
09:05-09:15	前回の振り返り
09:15-10:15	「税金について」クイズと説明
10:15-10:30	「税金について」質問と話し合い
10:30-10:40	休憩
10:40-11:40	「福祉について」クイズと説明
11:40-11:55	「福祉について」質問とディスカッション
11:55-12:00	次回の連絡

【講習内容】：

第2回セミナーでは、「税金」と「福祉」について、コモンズ代表理事の横田氏より、パワーポイントスライドを用いた講義を実施。「税金」の講義では、まず、税金にはさまざまな種類があることを示した上で、外国人住民であっても日本で暮らしているだけでかかる税金を中心として、日本語での用語を示しながら解説。また、給与明細書や源泉徴収票の見方、給与所得者の扶養控除等異動申告書の書き方について説明した。海外で暮らす親族も要件を満たす場合には、申告書に記載することで、扶養控除の対象となるが、控除するためには必要な提出書類があることなど、特に外国人住民が知っておくべきポイントを中心に参加者の理解を深める内容とした。

「福祉」の講義では、まず日本国民でなくても、日本の福祉サービスの対象となるが、在留資格によって対象となる範囲が異なることを、表を提示しながら説明した。その後、生活保護（対象資格は、定住・永住・配偶者）のメリットとデメリットや、住宅確保給付金、入院助産制度などについて、詳細な説明がなされた。最後に、経済的理由で医療を受けにくい人に無料または低額で診療を行う茨城県内の医療機関（施設名、電話番号、住所）が紹介された。

(3) 第3回 外国人ピアサポーターセミナー

テーマ 教育・保育
ゴミ出し方

日時 2023年6月17日 9:00-12:00
参加者数 7名

表 10.3-3 当日プログラム

時間	内容
09:00-09:05	前回の振り返り
09:05-10:05	「教育、保育」クイズと説明
10:05-10:15	休憩

時間	内容
10:15-10:45	「ゴミの出し方」クイズと説明
10:45-11:15	グループディスカッション①
11:15-11:25	休憩
11:25-11:55	グループディスカッション②
11:55-12:00	次回の連絡

講習内容：
第3回

セミナーでは、前半で、「教育、保育」および「ゴミの出し方」の2つのテーマについて、コモنزの横田氏が講義した。「教育、保育」では、『就園・就学リーフレット（各言語版）』や『外国にルーツがある家族のための特別支援学校（各言語版）』を教材として配布し、就園・就学するための手続きや、就園・就学する子どもを持つ外国人住民が、保育園・幼稚園・学校とやり取りをする上でのシーン別（欠席の連絡時、引き渡し時、就労証明書の提出等）のポイントを解説した。

「ゴミの出し方」では、「外国人のための生活ガイドブック」を参照しながら、ゴミの出し方や分別のポイントについて解説した。さらに、コモنز、筑波学院大学、常総市で暮らす外国にルーツがある小学生が作成した常総市水海道地区のゴミの出し方を解説するビデオを活用し、外国人住民にゴミのルールを周知するための方法についてグループディスカッションを行った。

後半は、実際の相談業務を想定し三つの相談ケースを用いたグループディスカッションを行った。3つのケースの概略は次の通りであった。

ケース①：職場の人間関係のストレスで退職したひとり暮らしの40代ブラジル男性。会社で在籍時は社会保険に加入、在留資格は、永住。

ケース②：夫の暴力から逃げたい30代のフィリピン女性。子ども2人あり。国民健康保険に加入、在留資格は「定住」。

ケース③：妊娠が分かった20代のベトナム人女性。会社からは解雇され、付き合っていた男性は、行方が分からない。出産希望。在留資格は特定技能介護。

グループ分けに際しては、受講者自身が各自興味があるケースを選択した。ケースごとのグループに分かれ、第1回～第3回講座で学習した支援制度を一覧化したリストを使いながら、相談者にどのような対応ができるか、グループごとに議論した。その後、各グループでの議論を全体で共有し、いずれのケースにおいても、何らかの制度が活用できること、そして、それらの制度の活用をアドバイスするためには、まず、ピアサポーター自身がそうした制度の存在を知っておく必要があることを確認した。

(4) 第4回 外国人ピアサポーターセミナー

テーマ 防災
岡山県総社市の外国人防災リーダーの取り組みについて
コミュニティでの情報伝達・共有の方法を考えるワークショップ

日時 2023年7月8日 9:00-15:00

参加者数 8名

表 10.3-4 当日プログラム

時間	内容	
09:00-09:05	前回のふりかえり	
09:05-10:05	「防災について」クイズと説明	
10:05-10:25	「防災について」質問と話し合い	
10:25-10:35	休憩	
10:35-11:35	「他のまちのピアサポーターの話」	
11:35-11:50	総社市の事例に関する質問と話し合い	
11:50-13:00	昼休み（ハラル弁当） 自治体職員の紹介 ハラルに関する基礎知識	
13:00-13:25	情報を伝える方法を考える	
ワークショップ	相談業務デモンストレーション（八千代町）	相談業務の経験抽出（八千代町以外）
	13:25-13:30	アクションプランについて
13:30-14:45	アクションプラン作り	相談業務の経験の共有
14:45-14:55	相談業務の経験発表	
14:55-15:00	次回の講習について	

【講習内容】：

第4回セミナーでは、まず、コモンズ横田氏が防災に関して講義した。実際に茨城県の県西地域で起きた水害時の対応を踏まえて、川の氾濫時の対応や避難する際の持ち物、ウェブサイト情報などの情報を共有した。その後、ゲスト講師として招いた岡山県総社市の職員である譚 俊偉氏が、同市が実施している「外国人防災リーダー」の取り組みを好事例として紹介した。総社市の取り組みはもとより、譚氏自身の災害援助活動の経験談や外国人防災リーダーの養成や人材の集め方、外国人住民向けのニュースレターの作成、外国人住民からの相談業務ーについて経験談を交えながら講義が進められた。

昼食時にはハラルの弁当を使用し、ムスリムの受講者によるハラルについての説明や食事・文化的な配慮の必要性について理解を深める機会を設けた。ムスリムではない受講者はもとより、講座へオブザーブ参加していた行政職員へのインプットとなった。また、参加した行政職員の紹介も同時に行った。

午後のセッションでは、まず、情報伝達の方法に関して、それぞれの媒体（チラシ、Website、SNSなど）のメリットとデメリットを考えるワークショップを実施した。その後、八千代町チームと八千代町以外のチームに分かれてのグループワークを行った。それぞれのグループの成果は次の通りである。

① 八千代町チーム

八千代町チームは、ピアサポーターの実践的試行で行う相談会（相談業務）の告知に関するアクションプランを作成した。イベントやセミナーなどの催し物の実施時に大切となるのが、集客であるが、特に地域に住む外国人へアクセスする方法は、国ごとに違う可能性が高く、同国人や関係する日本人でないと把握していないことが多い。また、日本人側が把握していたとしても、アクセスが可能なグループに所属していないケースも多く、外国人住民を介して情報を伝達する必要がある。そのため、まずチラシを作成した際の配布方法について検討した。受講者からは、チラシを配布する先として、受講者各自と関係のある各国レストランや宗教施設、勤務先などが挙げられた。また、SNS等への投稿に関しては、国によって、使用するSNS媒体の違いや同国人同士のネットワークが存在することが分かり、それらを通じて周知活動を行うこととなった。在留期間の長さや在留資格によって同国人とのつながりの濃淡があり、ネットワークの幅が人によって異なる。また、ベトナム人参加者が不在だったため、同町の外国人住民のうち多くを占めるベトナム人コミュニティのネットワークへのアウトリーチ方法が把握できなかった。よって、これについては、後日改めて確認することとなった。

表 10.3-5 在留外国人の SNS グループ

くに	SNSの種類	SNSグループの名前
中国	・ WeChat ・ LINE	・ 会社のグループ ・ 友だちグループ
インドネシア	・ LINE ・ WhatsApp	・ 会社のグループ（LINE） ・ 八千代町周辺のインドネシア人グループ（WhatsApp）

	・ Facebook	・ 会社のグループ (Facebook)
スリランカ	・ Viber ・ WhatsApp ・ Facebook	・ 茨城県のグループ (Viber) ・ 茨城県のグループ (WhatsApp) ・ Facebook の友達への周知

チラシの配布方法が決定した後、それらの情報の周知活動のためのアクションプランに落とし込み、「誰が」、「いつまでに」、「何を」行うのかを可視化できるようにした。また、アクションプランに基づき、実際の周知活動を行うことで意識の共有が図られた。

② 八千代町以外のチーム

八千代町以外のチームは、相談業務に従事した経験が豊富な受講者が多かったため、受講者自身のこれまでの経験を共有することを目的とするグループワークを実施した。まず、各受講者が、ワークシートに自らの経験を書き出した。ワークシートは、「相談内容」、「実際にとった対応」「対応にあたっての課題・問題点」「改善策」を考えながら記入することで、その経験からの「学び」を導き出せるような構成とした。その後、各自が、ワークシートへの記入内容を基にチーム内で発表し、その発表に対し、他の受講者から、コメントやアドバイスを得た。なお、このチームには、外部講師の譚氏にも参加いただいた。受講者は日頃の悩みを共有することができ、また譚氏をはじめ他の受講者からアドバイスをすることもでき、有益だったと考える。以下は、各受講者のワークシートへの記載内容のまとめである。

表 10.3-6 相談ケースと対応

テーマ	国籍	在留資格	在留期間	相談内容	対応	課題	改善案	学び
不動産賃貸	フィリピン	定住者	10年程度	契約や保険審査など	同行し物件探しや保証会社や保険、電気、水道、ガスなどについて説明	言葉が違うため情報が伝わっていないか心配	タガログ語でアドバイスができるようになった	同国人のネットワークの大切さ
税金	ベトナム	労働系	5年程度	税金が複雑で分かりにくい	分かる範囲で対応した	税は難しく、分かるまで説明すること	ベトナム語で対応する人がいればよかった。	日本の税について詳しくなった
イベント開催	カンボジア	留学生	5年程度	イベント開催場所を探している。	・公園管理課を紹介 ・必要な手続きの確認 ・想定されるトラブルなどに対応ポイントをまとめた。 ・関係部署、機関に情報提供、情報の聞き取りを実施	初めてのケースでどこまで対応すればよいか分からなかった。 アドバイスをどのくらい実践してくれるか分からなかった。	以前開催したときに、苦労したことはなんだったかや、何か不安なこと気がかりに感じていることは何かなど主催者の気持ちをもっと聞き取るべきだった	同じことを考えている人・グループがいるかもしれないので、情報をまとめておき、ルールや流れを決めておくとよい
国民年金	パキスタン	家族滞在	10年程度	年金の支払いについて	外国人も日本人も年金を払う必要があること、未払い分は後払いができることとアドバイスした。	年金のことに詳しく知っていたためアドバイスに困った。	年金についてもう少し知っていたらアドバイスができた。	年金の未払いは、大きな問題になること
大学の中退	ペルー	永住者	20年程度	うつ病になり大学継続が難しくなった	大学に連絡し、休学後の復学について大学側と話し合い、翌年復学することができた。	うつ病にかかっている方にどういった対応ができるかが難しかった。	医者と相談し、休学しない方法をさがせたかもしれない。	
労災	アフガニスタン	就労系	3年程度	仕事でケガをした人が労災を知らず、病院へ知らされて相談を受けた。	働いている会社に相談し、労災手続きをしてもらえるようにアドバイスしました。	話が複雑になり、労災がおりるまで時間がかかった。	労災などの労働者の権利や補償について、事前にもっと知ってもらえればよかった。	労災手続きが進まない場合は、労基に相談するべき
結婚、離婚、出産届	ブラジル	定住	10年程度	市役所で婚姻届を出したが、母国側での手続きをしなかった。子供の認知をしてくれない。	領事館に婚姻届を提出した ②子どもをにんちしてもらおう ③離婚後の在留資格などの対応	本人がいつ婚姻届を出したのかわからなかった。 女性も子供の父親がはさるわからなかった。	書類をしっかりとそろえてから相談すればもっとスムーズに進んだ。	子どもの精神状態が一番大切で、学校のことなども大切だと学んだ。

(5) 第5回 外国人ピアサポーターセミナー

テーマ コミュニティでの情報伝達・共有の方法を考えるワークショップ

日時 2023年7月15日 9:00-12:00

参加者数 8人

表 10.3-7 当日プログラム

時間	内容
9:00-9:05	前回の振り返り

時間	内容		
9:05-9:10	講習参加者のグループ SNS 作成について		
9:10-9:15	アクションプランの作成について		
9:15-9:25	アクションプランのテーマ説明（避難所体験会）		
9:25-9:55	イベント参加者を増やす工夫 採用する工夫の決定		
9:55-10:00	休憩		
10:00-11:15	八千代町チーム	八千代町以外のチーム	
		伝え方グループ	コンテンツグループ
	チラシ作成	周知方法	チラシ作成
11:15-11:25		結果の共有	
11:25-11:40	発表会（チラシの内容と周知方法）		
11:40-11:50	全5回の振り返り		
11:50-12:00	最後のあいさつ・修了証授与・写真撮影		

【講習内容】：

第5回講習では、冒頭に、八千代町以外の参加者に対して、アクションプランの作成方法についての説明を行った。また、今後、実践的試行で実施する避難所体験の概要も同時に説明した。各チームに分かれてのグループワークに先立って、参加者獲得のために工夫が必要となる避難所体験の付帯企画について、ワークショップ形式でブレインストーミングを行った。ブレインストーミングでは、キーワードとして、「楽しい」「多様なバックグラウンドの人が関心をもつ」「子どもをターゲットにする」などが挙げられた。具体的には、「様々な国の食べ物を提供する」「ゲームやスタンプラリーを行う」「クーポンやサンプル品を提供する」などの案が上がった。さらに、それらの案の実現可能性を検討するために、その付帯企画に協力してくれそうな友人・知人やお店などをリストアップした。そのほか開催日や開催場所に関して、従来から開催されている行事等の機会を活用して、避難所体験を開催すると良い、といった意見もあった。実際に避難所体験でどのような付帯企画を実施するかは担当グループに委ねることとし、その後は、第4回同様に、八千代町チームと八千代町以外のチームに分かれて、グループワークを行った。終盤には、全体での発表の時間を設け、それぞれのチームでの議論を共有した。以下は、各チームのワークの成果である。

なお、今後の情報共有や連絡調整に活用するため、受講者のライン・グループを作成した。また、JICA筑波所長からそれぞれの参加者に修了証を授与し、全5回の講習を終了した。

① 八千代町チーム

八千代町チームは、第4回講習において、ピアサポーター相談デモンストレーションの実施方法に関するグループワークを行い、

周知方法を検討しアクションプランを作成した。八千代町の夏祭りイベントを周知することを想定し、チラシの原案を本講習で作成。ディスカッション形式でチラシに盛り込む内容や作成する言語、イラストに関する留意点を出し合うなど、外国人住民ならではの視点から有益なセッションとなった。具体的には、言語は「やさしい日本語」を使い、文章を最小限に留めること、また、イラストに人種や民族・宗教を示唆するイラストを載せると参加者を限定してしまうリスクがあることなど挙げられた。参加した八千代町の職員が役場側から記載内容の可否確認を取ってくれたことにより、チラシ内容の大枠をオン・サイトで確認できたことは、承認プロセスの短縮という観点からも有益だった。また、職員が町内で生活する外国人住民と直接話をし、彼らの考えに触れる良い機会にもなった。

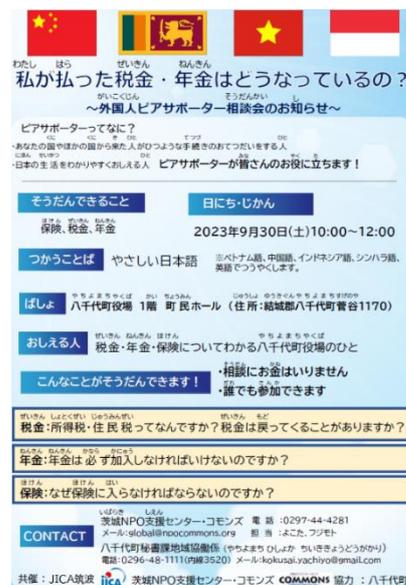


図 10.3-4 告知チラシ

② 八千代町以外のチーム

八千代町以外のチームは、(a) 情報発信の方法を検討するグループと (b) チラシへの掲載内容を検討するグループに分かれて、グループワークを実施した。

(a) 情報発信の方法を検討するグループ（伝え方グループ）

まず、チラシを配る場所を検討した。外国人住民の目に触れやすい場所を書き出し、受講者間で共有した。次いで、それぞれの場所で、チラシを配る方法と配布の担当者（誰が）、そして配布の時期（いつまでに）を検討した。「単にチラシを置いておくだけではなく、モスクや教会などで、宗教指導者の言葉を介して、案内するのが効果的だ」「食材店では店主の協力を得て、買い物袋の中に直接チラシを入れてもらうのが良い」など、具体的な配布方法も示された。

次いで、SNS を通じた周知について、検討した。受講者が普段利用している SNS を書き出し、発信の際に気を付けるポイントなどを議論した。その結果を下表に示す。ブラジル、ペルー、アフガニスタンともに、LINE よりも、WhatsApp がよく利用されており、かつ、WhatsApp 上では、文字媒体でのやりとりではなく、音声メッセージを録音してのやりとりが主であることも分かった。そのほか、「読むのは面倒。文章はできるだけ短く」、「同国のグループが複数ある場合には、いずれのグループにも同等に情報が配信されるよう注意が必要」などの留意点も上がった。

表 10.3-8 在留外国人の SNS グループと留意点

くに	SNS の種類	SNS グループの名前	気を付けるポイント
ブラジル	Instagram Facebook WhatsApp Line	個人 自国のグループ 個人	What's app は音声でのメッセージが主。 イベント直前期は毎日 Story などを UP するとよい
ペルー	WhatsApp Line Messenger Facebook	自国のグループ	
アフガニスタン	グループチャット キーパーソンの SNS WhatsApp	自国のグループチャット モスクのグループチャット	ヤード関係者は、キーパーソンに伝え、そこから発信してもらう。

(b) チラシへの掲載内容を検討するグループ（コンテンツグループ）

実践的試行で実施する避難所体験会を想定したチラシ作りについて、グループディスカッションを行った。「開催日」「タイトル」「イベント内容」「場所」「主催者情報」などのチラシを構成する要素について、前段で話し合った、周知・集客の工夫を基に、どうすれば外国人のイベント認知度・参加意欲を向上させることができるか話し合った。

また、チラシの使用言語や、外国人の興味をひくためのイベント内容と、それをチラシでどのように外国人に伝えていくかについて多くの意見が出た。例えば、日本語の会話はできるが、読み書きができない外国人が多いので、多言語のチラシをそろえるより日本語+日本語（ローマ字）の 2 種類のチラシだけ作成し、各国のピアサポーターが重要な情報だけを母国語を使い SNS で発信すれば十分広報できるといった意見が出た。また、内容に関しては、外国人が興味を持てるコンテンツを盛り込めるかが集客に直結するため、エンターテインメント性のあることとの抱き合わせや、小さい子どもへの配慮、くじ引きで景品を用意することなどの提案があった。ワークショップとしては、アイデア出しまでで終了し、引き続き実施時期や場所、内容などをつめる打ち合わせを行い、実施計画を立てることとなった。

表 10.3-9 具体的なコンテンツ案

トピック	具体的な方法
お祭りなど、他の行事に合わせる	・宗教的な祭日（イード）の日に重ねた開催 ・日本の祭（盆踊り）にあわせて、浴衣着付け ・クリスマス

トピック	具体的な方法
食べ物を提供する	<ul style="list-style-type: none"> ・ 食事を出す（ハラル） ・ バーベキュー ・ 避難所で食べれる各国の食事（料理）を試食
子どもをターゲットにする	<ul style="list-style-type: none"> ・ 子どもが楽しめる遊びと景品 ・ クイズの遊びやスタンプ ・ ゲーム、宝さがし
おみやげ・景品を配布する	<ul style="list-style-type: none"> ・ 防災グッズの配布 ・ 避難食のサンプル ・ スタンプラリーで景品配布 ・ お菓子 ・ クーポン ・ お金
体験型（防災）の企画にする	<ul style="list-style-type: none"> ・ 煙の体験 ・ 消防車に乗車 ・ 水の圧力体験
多文化に触れられる企画にする	<ul style="list-style-type: none"> ・ 各国の店 ・ 各国の食べ物 ・ ダンス



横田氏による講義の様子
(第3回)



外部講師の譚氏も交えたディス
カッションの様子 (第4回)



修了証書を手に集合写真
(第5回)

図 10.3-5 ピアサポーター研修の様子

自治体での実践的試行① 八千代町役場におけるピアサポーター相談会

(1) 相談会の周知

アクションプランに沿って、相談会の実施に先立ち、チラシの配布および SNS 等からの情報発信を通じた周知活動を行った。

チラシの配布については、2023年7月29日（土）に八千代町で開催された「第26回八千代町夏まつり」におけるブースでの配布を皮切りに、外国人住民が集う場所や外国人住民の雇用が多い企業等に配布した。

SNS 等からの発信は、以下の周知文を各ピアサポーターが各国語（シンハラ語、中国語、ベトナム語、インドネシア語）に翻訳し、各自が所属している SNS グループにチラシとともに発信した。

周知文：

9月30日に八千代町(やちよまち)に住(す)んでいる外国人(がいこくじん)のために相談会(そうだんかい)を行(おこな)います。場所(ばしょ)は、八千代町役場(やちよまちやくば)1階(かい)です。税金(ぜいきん)、年金(ねんきん)、保険(ほけん)についてです。質問(しつもん)もできます。●●●語(ご)で話(わ)せます。みなさん来(き)てください。

これらの周知活動を確実に実施するために、八千代町地域おこし協力隊（多文化共生担当）のニエケ氏が、ピアサポーターの活動をフォローした。また、ニエケ氏自身も自らのネットワークを活用し、チラシの配布や SNS を通じて情報を発信した。

(2) 相談会の開催

2023年9月30日（土）10:00から、八千代町役場1階町民ホールにて、相談会を開催した。八千代町秘書課とパイロット事業Ⅲチームが協力し相談会の運営にあたり、制度等の実際の説明に関しては八千代町税務課および国民年金課の協力を得て、同課の職員が行った。

当日のプログラムは表10.3-10の通りである。会場には、各言語別（英語、シンハラ語、中国語、ベトナム語、インドネシア語）のテーブルを設け、各言語対応のピアサポーター（ベトナム語は2名、その他言語は各1名）を各テーブルに配置した。

相談会への参加者は計5名（シンハラ語2名、インドネシア語1名、英語1名（国籍はバングラディッシュ、常総市在住）、中国語1名）であった。うち1名はピアサポーターの電話を介しての個別相談であった。会場での参加者は、各自の言語のテーブルに着席した。そのほか、既に県西地域で通訳等の業務に従事している外国人住民2名が先輩ピアサポーターとして、サポートにあたった。また、「八千代町国際交流YIFA」のメンバー数名がオブザーバー参加した。

説明資料には、NPO法人茨城NPOセンター・コモンズが、常総市との連携で作成した既存の『外国人のための生活ガイドブック』を用いた。同ガイドブックの第4章（医療保険・年金）および第6章（税金）のみを抜粋し、印刷したものを、言語ごとに準備し、やさしい日本語版とともに参加者に配布した。

表 10.3-10 八千代町ピアサポーター相談会 当日プログラム

時間	内容	
10:00-10:05	開会のあいさつ	
10:05-10:10	本事業の概要説明	
10:10-10:35	税金についての説明（八千代町税務課）	
10:35-10:50	質疑応答	質問取りまとめ（5分）
		質問（10分）
10:50-11:15	年金・保険について（八千代町国保年金課）	
11:15-11:30	質疑応答	質問取りまとめ（5分）
		質問（10分）
11:30-11:55	個別質問会	
11:55-12:00	閉会のあいさつ	

相談会では、まず、「税金」「年金・保険」それぞれについて、役場担当部署の職員（税務課3名、国保年金課1名）が、ガイドブックをゆっくりと読み上げながら、説明した。各テーブルでは、ピアサポーターが、配布資料での該当箇所を参加者に対して示し、必要に応じて逐次通訳をすることで、参加者の理解を助けた。各テーマについての職員からの説明後、テーブルごとに、それぞれの言語で、説明内容の理解を確認し合う時間を設け、その後、ピアサポーターを介して、各テーブルからの質問を受けた。

「税金」については、「住民税を払っているが、住民としてどのようなサービスを受けることができるのか」「帰国する際の、税金の支払いはどのような対応になるのか」「海外で暮らす家族に送金する場合の控除対象と控除額を教えてください」などの質問が挙がった。また、「年金・保険」については、「年金の加入・支払に関して、在留資格が変わった場合はどうなるのか」「一旦帰国し、再び日本に戻ってきた場合は、加入期間は継続されるのか」「年金脱退一時金の具体的な金額と請求の方法を教えてください」「外国人も40歳以上になると介護保険料を負担するのか」「留学生で、免除を受けていた期間も、年金受給の際には加入期間としてカウントされるのか」などの質問が挙がった。参加者からの質問のなかには、国民年金機構の「外国人のみなさま」のサイトで詳しく説明されているものもあるため、担当職員が同機構のサイト（<https://www.nenkin.go.jp/international/index.html>）を紹介した。なお、同サイトは言語を選

択して、説明を読むことができる。

プログラムの後半では個別相談会の時間を設けた。役場職員が各テーブルを回り、ピアサポーターの通訳を介して、各参加者の個別の質問に応じた。ピアサポーター自身が自らの疑問を質問し、確認しているシーンが多くみられた。具体的には、「国民健康保険料の計算式」「労災と国民健康保険の違い」「社会保障協定がない国の場合の対応」などの質問があった。各自がこれまで理解できないままだったことや疑問に思っていたことを、役場の担当職員に、直接、質問できる充実した時間となった。

相談会全体を通じて、先輩ピアサポーターの貢献も大きかった。役場職員の回答に、現場での事例を補足したり、ピアサポーターや参加者からの質問に直接回答するなど、現場での経験を生かした多くのサポートが得られた。



役場職員による説明の様子



理解を確認し合うピアサポーターと参加者の様子



会場の様子

図 10.3-6 八千代町ピアサポーター相談会

(3) アンケート調査結果

相談会終了後、ピアサポーターおよび先輩ピアサポーターに対してアンケート調査を実施した。結果は次の通りである。

ピアサポーターに対するアンケートの結果（全員回答）

「相談会の仕事（お手伝い）をやってみてどうでしたか」という質問に対し、回答者全員が、「とくに問題はなかった」と回答しており、「難しかった」と回答した回答者はいなかった。「事前に受講したピアサポーターセミナーでの学びは役に立ちましたか」という質問には、6名中4名が「とても役にたった」、2名が「役にたった」と回答しており、各ピアサポーターがセミナーで得た知識を生かして、今回の相談業務に取り組んだことが分かる。また、相談業務に従事するためには、どのような研修や準備が必要かという質問に対しては、「税金と保険の資料を準備しておいた方がよい」との回答があった。

「今回の相談会のような仕事（お手伝い）を今後もやりたいか」という質問に対しては、全員が、「やりたい」と回答していてピアサポーターの意欲を読み取ることができ、今後の継続的な活動実施に期待できる。一方で、その理由を尋ねる質問に対しては、「自分も自分の国の人も勉強するべきです」「いろいろ教えてもらいました」「役に立った」などと回答しており、今回の相談会が、ピアサポーター自身にとって学びの場であり、彼ら自身がまだまだ学びを必要としていることが分かる。

「外国人のための相談会」の今後の実施については、5名が「実施した方がよい」と回答し、その理由としては、「外国人の方のサポートになる」「日本に来たばかりの人は分からないことばかりだと思います。その方たちのためにこういう「外国人のための相談会」が今後もあった方がよいと思います」と回答があった。一方で、1名が、こうした相談会は、「あまり必要がない」と回答した。

先輩ピアサポーターに対するアンケート結果

先輩ピアサポーター2名に、①今回の相談会の良かった点及び改善点、②相談会において、ピアサポーターの役割を果たすために必要な研修や準備—などについて、自由記述で質問した。①については、2名ともに今回のような相談会の機会を提供したこと自体を評価し、継続実施への期待も記述されていた。一方で、改善点として「税金の計算の方法は今回パスしても良かった」「来日してからの役所での手続き（マイナンバーカードや年金加入など）から順番にやり、ゴミの分別など町のルールから伝えた方が暮らしやすくなるのでは」などと回答がした。相談会でのテーマについては、今後さらに検討を重ね

ていく必要があることが分かる。②では、受講を修了したばかりのピアサポーターにとってはより細かい情報を学習する必要があることや、繰り返し学ぶことの必要性についての言及があった。これはピアサポーター自身のアンケート結果とも合致するところであり、今後どのようにして、ピアサポーターの能力強化を図っていくのか検討していく必要がある。

自治体での実践的試行② 外国人のための避難所体験会

(1) 実施準備

準備段階として、2023年8月19日に常総市の危機管理防災課の担当者とは打ち合わせし、同課との役割分担を決めた。危機管理防災課には、避難所アプリや簡易ベッド、避難所で使用するテントの説明や、保健所関連の人材の参加の打診などを依頼した。また、体験会の会場である石下体育館を下見し、レイアウトを確認した。

当日参加するピアサポーターへの段取り説明と各自の役割分担に関する打ち合わせを行い、周知方法に関して市内の学校や宗教施設などを洗い出した。後日、コモンズスタッフが実際に訪問して体験会のことを説明し協力を依頼した。

(2) 避難所体験会の周知

アクションプランに沿って、避難所体験会の実施に先立ちチラシの配布とSNS等からの情報発信を通じた周知活動を行った。チラシは日本語、英語、ポルトガル語、タガログ語で作成した。

チラシは、外国にルーツを持つ子どもが通う常総市内の教育機関や外国人材の受入れ企業などを中心に配布した。

SNS等からの発信は、コモンズが独自のSNSサイトを立ち上げて周知を図った。

日時 9/24 (日) 13時~15時
場所 石下総合体育館 (石下総合体育館・常総市黒野山1670)
テーマ 災害に備える準備
 災害が発生したとき、自分の身にはどんなことが起こるのか?を想像しながら防災の知識を高めよう

体験コーナー

- ①避難スペースを知ろう
避難所アプリ、ワンストップアプリで避難所を探してみよう
- ②防災トイレコーナー
ワンストップアプリを体験
- ③避難所体験コーナー
避難所体験コーナーに備わった避難所アプリ、避難所体験コーナーの体験を体験しよう
- ④防災グッズ体験コーナー
防災グッズの体験を体験しよう
- ⑤防災食体験コーナー
防災食の体験を体験しよう
- ⑥防災グッズ体験コーナー
防災グッズの体験を体験しよう

訓練の関連情報～読んでいただけると幸いです
**「来た人にはケバブをあげます!!」
 100食限定**
プレゼント 「いい情報がいっぱい!! 続きは訓練で!!」
 つき 共催: JICA 茨城 JICA 協力: 常総市役所
 常総NPO支援センター・コモンズ COMMONS

DATA 9/24 (DOM) 13:00~15:00
LOCAL ISHIGE SOUGOU TAIKUKAN (Joso-shi Kounoyama1670)
TEMA PREPARE-SE PARA LIDAR COM O DESASTRE!
 O que acontecerá com você quando ocorrer um desastre? Vamos aumentar o conhecimento sobre prevenção de desastres!

Cantinho da experiência

- ① Verifique o espaço de evacuação
Espaço de evacuação em casa e transporte de emergência
- ② Estande de banheiro para prevenção de desastres
Estande de banheiro para prevenção de desastres e uso-público
- ③ Estande de informações
Verifique o mapa de perigos de sua casa e os locais de evacuação próximos
- ④ Estande de prevenção pessoal
Evite itens para evitar envenenamento e verifique o que você trouxe na hora de evacuação
- ⑤ Manteimentos e de emergência
Estande de evacuação de alimentos de emergência

Informações relacionadas ao treinamento. Somente quem vier será beneficiado!
**「Kebabns serão distribuídos aos participantes !!」
 100 refeições limitadas**
「Muita informação !! Rique ligada para mais informações !!」
 Co-organizado: JICA 茨城 JICA Cooperação: JOSO City Hall
 常総NPO支援センター・コモンズ COMMONS

PETA 9/24 (Linggo) Oras:13:00~15:00
LUGAR ISHIGE SOUGOU TAIKUKAN (Joso-shi Kounoyama1670)
TEMA MAG-ANDASAKALAMIDAD
 Ano ang mangyayari sa iyo kapag dumating ang isang kaalamidad?
 Dagpatan ang ating kaalaman tungkol sa pag-iwas sa kaalamidad habang iniipag

Experience corner

- ① Admin ang layang evacuation space
Maulang layang sa mga katuon na kaba sa iyong evacuation bed
- ② Toilet sa Evacuation
Minitasyon ang limatawag na "Wag Pung"
- ③ Lugar para sa mga emergencyon
Bulin ang hazard map sa iyong lugar at ang maagap na evacuation shelters, mayroon nang butang saan ng wika na magagamit sa disaster prevention
- ④ Lugar para sa mga personal na game
Iyaka ang mga personal na game na dalis sa pag-iwas kasama ang checklist
- ⑤ Pagkain sa oras ng kalamidad
Lugar para sa alagang tayag sa evacuation

ngormasyong may kaugnayan sa pagsasanay - Ang makakabasa lamang ang takikinabang. **「Makakatanggap ng Kebab ang mga lalahok !!」**
「Limitado sa bilang ng pagkain hanggang 100 lamang」
「Maraming impormasyon !! Stay tuned for more !!」
 Co-sponsor: JICA Tsukuba JICA Cooperation: JOSO City Hall
 Ibaraki NPO Center Commons COMMONS

リストに書いてある物を持ってきたら、くじ引き券をゲットしよう!

- 次の中から15点を持ってきた人はパーフェクト!!
- 10点もってきたらグッド!
- 5点だと不便するかも...

豪華賞品が当たるチャンス!

- ヘッドライト
- エマージェンシーシート
- スリッパ
- ウェットティッシュ
- タオル
- 歯磨き・洗面セット
- 食べるもの・水 (3日分)
- きがえ (3日分)
- 携帯の充電器
- くすり、薬手帳
- 在留カード、重要なカード
- エアーマット、耳栓、マスク、ラジオ

Traga os itens listados e ganhe cupons de sorteios!!

- A pessoa que trouxer 15 itens dos itens abaixo, Perfect!!
- Muito Bom! se você conseguir trazer 10 itens!
- Apenas 5 itens podem ser inconvenientes...

Chance de ganhar bons prêmios!

- Lanterna de cabeça
- Manta isotérmica (Cobertor de alumínio)
- Chinelos portáteis
- Lenço Humidificado
- Toalhas
- Escova e pasta de dente
- Comida e água (idealmente por 3 dias)
- Troca de roupa (idealmente por 3 dias)
- Algo para carregar seu celular
- Remédio, caderneta de remédios
- Cartão de residência
- Cartões/Documents importante
- Camisinha
- Máscara - Rádio

Dalhin ang mga items at makakakuha ng lottery ticket!

- Ang magdadala ng 15 items mula sa sumusunod ay perpekto
- Ang magdadala ng 10 items ay mabuti
- Ang mga magdadala ng 5 items lamang ay mahihirapan

May pagkakataon makakuha ng magandang premio!

- Head light
- Pang-emergency na upuan
- Tsinelas
- Wet Tissue
- Tuwalya
- Set ng toothpaste at hugasan
- Pagkain at tubig (pang-tatlong araw na konsumo)
- Pampalit na damit (pang-tatlong araw na pamalit)
- Bagay na kailangan sa pag-charge ng mobile phone
- Gamot, notebook ng gamot
- Residence card, importanteng card
- Air bed - Ear plugs - Mask - Radyo

Facebook, Instagramのフォローもお願いいたします




@PEER_GROUP2023

Siga-nos no Facebook & Instagram




Peer FB
Insta QR-Code

Follow us on Facebook & Instagram




Peer FB
Insta QR-Code

チラシ：左から、日本語、ポルトガル語、タガログ語。この他に英語版も作成した。

(3) 避難所体験会の実施

2023年9月24日に、石下総合体育館において、在留外国人を主な対象とした、避難所体験会を実施した。当日は、ピアサポーター講習の受講者4名とベトナム人通訳、外国にルーツを持つ高校生5人のボランティアが運営側として参加した。また、常総市役所からは、防災危機管理課、保健推進課、市民と共に考える課などからも参加を得た。一般の参加者は44名で、国籍は、表12.3-13に示した通りである。常総市外からの参加者もあり、コミュニティやその他のネットワークを駆使した広報活動の成果が見られた。

表 10.3-11 参加者の分布

国籍	人数	構成比	居住地	人数	構成比
日本	16	36.4%	市内	29	65.9%
ブラジル	8	18.2%	市外	8	18.2%
ベトナム	3	6.8%	不明	7	15.9%
カンボジア	3	6.8%	総計	44	100.0%
スリランカ	3	6.8%			
フィリピン	2	4.5%			
パキスタン	2	4.5%			
バングラデシュ	2	4.5%			
インド	1	2.3%			
アフガニスタン	1	2.3%			
不明	3	6.8%			
総計	44	100.0%			

① 簡易ベッド

床に直接敷いたマットレス、クッションシート、エアーマット、段ボールベットを用意し、順番に寝ることで、寝心地などを体験する。また、段ボールベットの組み立ても体験した。

② 災害トイレ体験

簡易トイレと災害時用のテントをセットし、使い方を説明した。

③ 災害時に有益な情報提供

プロジェクターでハザードマップなどを投影し、その有益性を伝えた。また、防災アプリを説明し、自宅のハザードマップや近くの避難所を確認した。

④ 持ち物コーナー

避難時に持ち出した方がいいものを机の上に展示した。トーチやハラル認定の非常食、火を使わない調理器具など、宗教にも配慮した食品などの情報も提供した。

⑤ 持ち物チェック

参加者には、事前に避難する際に必要な物の持参をお願いした。持参した参加者は、チェックリストと照合し、リストと合致するものを持参していただく引きで防災に関わる景品を贈呈した。

⑥ 屋外のペットケージコーナー

災害時にペットがいるため、避難所に来ない住民も多いが、多くの避難所では、屋外であれば、ケージなどに入れてペットと一緒に避難できる。そういった情報も知られていないため、ペットのケージを用意し情報提供に努めた。

これらのコーナーをスタンプラリー形式で巡ってもらい、すべてのコーナーを訪ねた参加者には、景品として軽食（ケバブ）を提供した。ケバブもハラル認定を受けた業者から購入しており、食に関する基礎知識に役立てた。以下に、参加者へのアンケートを示すが、避難所の確認や災害情報、避難所での生活の一部を具体的に提供できたことが伺える結果となった。

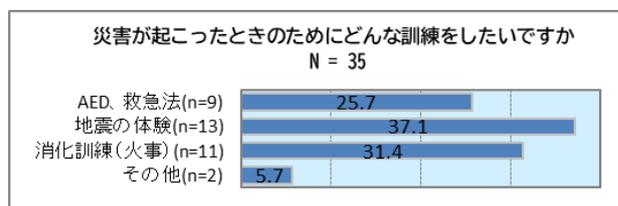
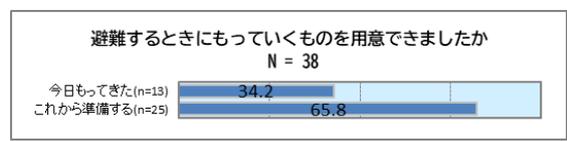
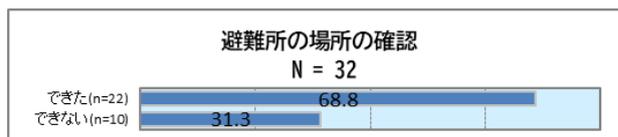
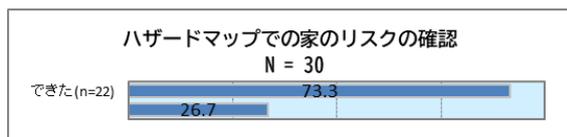
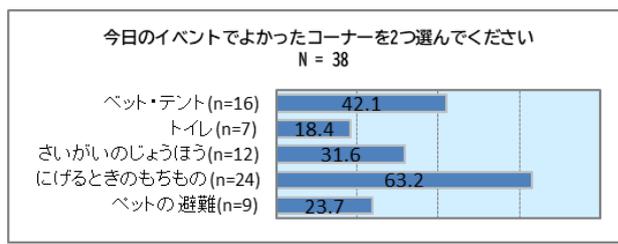
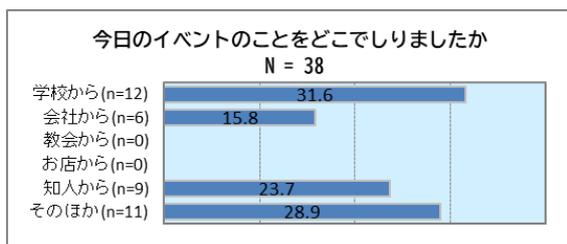


図 10.3-7 アンケートの集計結果

また、次回実施してほしい防災イベントや感想などにも多くの声が寄せられた。非常に肯定的な内容が多く、今回の体験会への参加者の満足度が高く、逆に避難所の運営や設備に関する知識をあまり持ち合わせていないことが透けて見える結果となった。

表 10.3-12 参加者からのコメント（原文ママ）

次に行いたい訓練	感想・メッセージ
救済犬をみたい	たのしくまなべた
ひなん所開設訓練多言語で	災害の時の心がまえができました
ひなん場所へ行く、住むための訓練	楽しかったです！
	勉強になりましたし、おもしろかったです
	素晴らしい機会だと思います
	たのしかったです
	勉強になった
	いろいろ持ちものの勉強になった
	災害での非難するさい、もっていく物を準備をちゃんとする
	1日だけでなく1泊2日の訓練もお願いしたいです
	素晴らしい取組みだと思います。ぜひ続けてほしいです
	またの機会にやってほしい
	とても参考になりました。実習生が多いベトナム語・クメール語を充実させてほしい
	常総市内に限らず、これからは、外国人のためにこのような活動は必要だと思っていましたので、今日は参加してよかったです
	ハラールの非常食など国際的に発展していて外国人の方もより過ごしやすくなると思いました
	Be safe
	Thanks to provide this kinda important
	achei muito deiferente
	It was a good experience
	I learn lot of things
	This is helpful and I got lot of experience
	This program was very helpful

10.3.5. パイロット事業の成果と課題

(1) パイロット事業の成果と課題

本パイロット事業Ⅲの成果と課題については、パイロット事業Ⅲ計画時に策定した3つの期待される成果に沿って記載する。

【成果1】汎用性の高い簡易版養成講座のプログラムとコンテンツが作成される

成果

パイロット事業Ⅲで実施した簡易版のピアサポーター養成講座では、外国人住民にとって特に重要と思われるテーマに絞り、相談業務経験が少ない人でも参加しやすいように敷居を低く設定したことで最終的に11名の外国人ピアサポーター認定につながった。また、各回において自治体関係者の積極的な講座出席を促し、実際にディスカッションやワークショップへの積極的な参加を得たことは、ピアサポーターとの関係構築や役割の理解を促進する場の提供となった。

第4回目の講習では、コミュニティリーダー像の提案として、他県（岡山県総社市）で活躍する外国人コミュニティリーダーによる講義を盛り込むことで、ピアサポーターの役割や活動イメージの醸成を行い、さらに、第4回・5回の講習では、ピアサポーター業務の実践試行に向けたアクションプランの作成をワークショップ形式で行うことで、活動の準備、周知、実施などそれぞれの段階で行うべき活動の洗い出しの仕方や活用するネットワークや媒体（チラシやSNSなど）の確認、チラシの作成などを実際に行うことでより現場に直結する講座内容となるよう工夫した。また、同国の外国人住民から相談を受けた経験のある参加者がそれぞれの経験を説明し、ディスカッション形式で他の参加者からのフィードバックをもらうワークショップでは、今後の対応の知見獲得の場の提供となっただけでなく、これら実践

を意識した活動を盛り込んだ結果、座学による知識の習得のみならず、受講者の関心を維持し、かつ実践を想定した理解度も一定程度担保できたと言える。

課題

本パイロット事業でⅢ協力を得た自治体は、それぞれに在住する外国人住民の傾向に特色があり、国籍や在留資格、在住期間、バックグラウンドなどにより、課題やニーズも異なる。講座で取り上げるテーマについては、自治体の希望を確認し、可能な限り反映させたものの、講座内容は、上述のように日系人や定住型の住民向けの講座をベースとしたため、技能実習生や特定技能人材などの多い自治体からの参加者にとっては、ニーズに合致しない内容も一部含まれていた。また、専門用語や複雑な行政書類の申請プロセスの説明なども含まれていたことから、日本の滞在期間や日本語レベルによっては理解が難しい内容も含まれ、理解度のバラつきがみられた。

【成果2】外国にルーツをもつ住民及び日本人住民の外国人ピアサポーター育成につながる

成果

これまでのピアサポーター活動は、主に常総市で実施してきたこともあり、アウトリーチできる外国人住民は、ポルトガル語やスペイン語圏の出身者が多かった。しかし、複数の自治体から本パイロット事業Ⅲの協力を得たことで、これまでアプローチが難しかった国籍や在留資格の外国人住民へのリーチが可能となった。ベトナム人、インドネシア人、スリランカ人、アフガニスタン人が養成講座及びその後の実践的試行の活動に参加したことは、今後のピアサポーター事業のすそ野を広げることに寄与する成果と言える。

課題

ピアサポーターの育成対象を外国にルーツをもつ住民に限定するのではなく、日本人住民（外国語に堪能で外国の文化に精通した人など）も対象とすることで人材発掘・育成のすそ野がさらに広がると考えるが、本パイロット事業Ⅲでは、外国人住民へのインプットを優先した結果、日本人住民へのアプローチにまで至らなかった。また、坂東市や結城市からの協力も得て自治体職員の講座参加もあったが、受講者の参加辞退があり実践的試行は実現しなかった。本パイロット事業Ⅲは、参加者の負担も勘案して5回の開催としたが、勤務先のシフトなどの関係で、受講者の継続参加についても課題が見られる。

【成果3】パイロット事業Ⅲを通じて地域に貢献できるピアサポーターの有用性が検証される

成果

自治体の職員・関係者が養成講座に複数回オブザーブ参加し、受講者のディスカッションやワークショップ、相談会など実践的試行に参加したことで、行政側の関係者がピアサポーターの重要性を理解し、さらには外国人住民が抱える課題の具体的な把握にもつながった。何より、自治体の職員と外国人住民が協働して作業をする貴重な体験になった。

避難所体験会に多くの来場者があったことや、イベントの満足度も高かったことは活動の継続につながる機会となった。避難所設営・運営や通訳などを含む支援の疑似体験は、参加した外国人ピアサポーターや運営ボランティアにとって、有事の際に外国人住民を「支援する側」に立つことを実感させた。災害時に地域の中で自身が担うべき役割を理解することになったのではないだろうか。また、外国にルーツを持つ在校生が多い高校からは、自校でも同様の活動を行いたいとの要望が聞かれたことでもパイロット事業の有用性が確認できたと言える。

ピアサポーター相談会では、講習受講者にとって学習した内容を実際にどのように説明するかを体験する機会となり、実践の場での知見のブラッシュアップにつながった。実際に相談会を実施したことで、今後、同様の取り組みを行う際の役割が具体化された活動となった。また、八千代町は、これまで外国人住民に対する相談会を実施した経験がなく本取組が初開催であったが、自治体側からは今後も相談会を開催する意欲が示されたことは、ピアサポーターの重要性と本パイロット事業Ⅲのトライアルとしての有用性が認識されたと言える。

課題

ピアサポーター養成講座で実施したワークショップで、受講者が所属する同じ国の人同士の SNS ネットワークなどを洗い出し、実践的試行活動の周知に活用したが、運営側や自治体を持つ既存のネットワークを通じた集客が高い成果を上げたのに比して、Ⅲ参加者のネットワークの活用に課題を残す結果となった。このようなワークショップに参加するすべての外国人住民が必ずしも地域キーパーソンとして発信力のある人材ではないため、外国人住民に届けたい情報を確実に伝えるためには、ピアサポーターの活用だけでなく自治体側にも方策を検討する余地があるだろう。

(2) 今後に向けた提言

本パイロット事業Ⅲに参加した外国人住民がピアサポーターの役割や意義を理解したこと、行政側が外国人住民の抱える課題を把握しピアサポーターの重要性を理解したことは、大きな成果と言える。特に5回の養成講座による知見の獲得や避難所体験会とピアサポーター相談会での実践経験は、受講した外国人住民や自治体の今後の参考になる活動となった。他方で、自治体によって在住する外国人住民の課題やニーズが異なるなか、ピアサポーターに求められる役割の違いにまで踏み込んだ講座や実践的試行の実施には至らなかった。国籍、在留資格の違いや在住期間の長短、使用する日本語レベルなどに留意し、各自治体の特色に合わせたプログラムとコンテンツの作成することの重要性は、本パイロット事業実施における大きな教訓と言える。また、外国人住民のみを対象とせず、外国人住民の支援に関心のある日本人住民をより発掘・育成すれば、ピアサポーター事業のすそ野を一層広げることにつながると思われる。

今後も来日する外国人材の増加が予想される中、制度改変や世界情勢など様々な要因により対応すべき課題も多様化する。ピアサポーターのような人材は、地域の多文化共生を進める上で必要不可欠となるであろう。外国人住民、日本人住民の枠を越え、こうした役割を担える人材をより多く育成していくことは必須となる。そして、ピアサポーターが地域で活躍をするためには、地域に貢献するボランティア的な位置付けではなく、自治体などがそうした人材を重要な人的アセットとして認識し、業務として正当な報酬を支払う素地を醸成していくことが求められる。また、ピアサポーター自身が経験や知見、ノウハウを提供するプロフェッショナルとしての自覚をもって活動することも必要である。こうした方向へ向けてピアサポーターの認知度を高める工夫も必要と考える。

11. 最終報告セミナー

本調査結果の概要とパイロット事業の取り組み結果についてまとめ、茨城県、栃木県内およびそれ以外の地域の外国人材受入れ、多文化共生に関わる地方自治体関係者等へ広く共有する目的で最終セミナーを対面・オンラインのハイブリッド形式で開催した。

最終報告セミナーには対面・オンライン合計で94名の参加者があり、パイロット事業に参画した自治体、団体、民間事業者の関係者が複数登壇し、JICAの連携パートナーとしての視点による見解、当事者としての意見を伝える機会となった。以下にその詳細を記載する。

11.1. 最終報告セミナー概要

日時 : 2023年10月13日(金) 15:30~17:30
 会場 : オンライン (Zoom ウェビナー) および JICA 筑波
 参加費 : 無料
 参加者数 : 94名 (オンライン 78名 対面 16名)

式次第	
開会のあいさつ	JICA 筑波 所長
JICA 筑波における外国人材受入れ支援・多文化共生の取り組み説明	JICA 筑波
茨城県・栃木県内の外国人材調査の概要説明 真岡市交通生活安全教室の概要・結果の説明	アイ・シー・ネット株式会社
外国人ピアサポーター養成講座の概要・結果の説明、パネルディスカッション	【概要・結果の説明】 アイ・シー・ネット株式会社 【パネルディスカッション】 パネリスト： 茨城 NPO センター・コモンズ 常総市役所危機管理課 八千代町 地域おこし協力隊
モンゴル特定技能介護人材育成・送出国分野の概要・結果の説明	【事業概要】 JICA 筑波 【各団体からの取り組み内容発表】 茨城県外国人材支援センター 社会福祉法人五霞愛隣会 特別養護老人ホームきららの杜 医療法人愛正会 社会福祉法人愛正会 法人本部 経営研究人材開発センター
閉会のあいさつ	JICA 筑波

11.2. 内容

外国人ピアサポーター養成講座の発表では、自治体、NPO、外国人ピアサポーターの関係者によるパネルディスカッションを行い、ピアサポーターへの期待、ピアサポーターと行政や関係者との連携などの点について、当事者からの意見を頂いた。モンゴル特定技能介護人材受入れに関するセミナー開催のパイロット事業については、モンゴルの現地視察に参加した介護サービス事業者から、日本とモンゴルでの介護事情の違いや、実際に介護人材と交流して感じたこと、今後の課題等を発表頂き、日本で働きたい介護人材のメリットや受入れの課題について、事業者視点からの報告頂いた。本パイロット事業を実施した JICA の視点に加えて、事業終了後もそれぞれの現場で外国人材と向き合う関係者からの意見も加わることで、今後の外国人材支援の方向性を検討するうえで有意義な場となったと言える。

表 11.2-1 パイロット事業Ⅲピアサポーター養成講座 パネルディスカッション発言メモ

ピアサポーター養成講座の感想
<ul style="list-style-type: none"> ・数年前の常総市水害では多くの外国人が苦勞しており、今回の避難訓練のような機会は外国人にとって非常に有意義である。当初は集客の面で不安もあったが、当日は多くの外国人が参加してくれて良かった。 ・外国人定住者や特定技能が増加傾向である常総市においては、外国人と地域住民とのコミュニケーション不足が地域課題になっている。このような課題を解決するための1つの手段としてパイロット事業Ⅲを実施していただいたことに感謝している。 ・ピアサポーター養成講座を通じて地域のリーダーとなる外国人の発掘育成ができた。また、外国人向けの相談会を八千代町役場初の試みとして実施し、ピアサポーター中心に開催することができた。
ピアサポーターの役割について
<ul style="list-style-type: none"> ・ピアサポーターは、外国人と行政の間に入って、上手く外国人のフィーリングのバランスを取りながら相手に寄り添い助けることが役割である。 ・翻訳機のように、ただ言葉を伝えるだけではなく、困っている外国人の立場になって、より分かりやすい言葉で伝えるのがピアサポーターである。 ・行政の中に置かれた通訳は、行政の職員の方が伝えて欲しいことを外国語に置き換えて、わかりやすく説明することが役割である。ただし、ピアサポーターは外国籍コミュニティと行政の間に立って、行政側の意向は伝えるだけでなく、外国籍の方が抱える悩みや不満、要望も汲み取って行政側に伝える。また、その一方で、守らなければいけないルールについても外国人に理解を促していく必要がある。お互いが歩み寄るよう双方に働きかける点がピアサポーターにとって重要である。 ・ピアサポーターには、日本人と外国人の橋渡し役および外国人が活躍できるためのサポート役に期待している。本市では常総未来創生プランを基本計画において五年計画で多文化共生推進を百名養成すると記載している。日本人も外国人も関係なく、多文化共生を推進する活動の取り組みを行う方々の人材育成を推進していく。その中でピアサポーターの方々も一緒に連携しながら拡充していきたい。
今後の展望
<ul style="list-style-type: none"> ・ピアサポーターという存在を日本人・外国人の双方に知ってもらおうというのが、まず第一歩である。八千代町は常総市と違って、長期滞在の外国人の方があまり多くない。自治体毎にピアサポーターに求められる役割も変わってくる。 ・意欲があるピアサポーターを発掘するためには、各コミュニティのキーパーソンを見つけることが重要である。また、外国人の子どもたちが知識を身に付けることで、両親、家庭とその後コミュニケーションが広がり、ピアサポーターへの関心が高まるのではないかと。 ・今回のパイロット事業Ⅲでは、関係者の協力もあり、大きな成功体験を積むことができた。また、自治体側も、ピアサポーターを経由することで外国人とのコミュニケーションが生まれることを実感できたはずだ。今後、ピアサポーターには、様々な分野の相談に対応できるよう

研鑽を積みつつ、どんどん活躍してもらいたい。知識のあるピアサポーターが責任を持って通訳し、それに対して費用が支払われるという状況を目指していきたい。

表 11.2-2 セミナー時に寄せられたコメントや質問事項

質問	
外国人ピアサポーター養成講座について	
質問①	<p>以前日本語講師をして海外に滞在していた経験がある。多文化共生で大切なことは言葉ではなく、ヒューマニティだと思う。非常時には、誰一人として取り残さない対応をするためにはどうしたらよいか。地域共同体として、常総市だけではなく、日本全体で考えて盛り上げていく必要があり、そのためにどう行動するかが最重要だと感じている。</p> <p>また介護職については、免許資格が必要だが日本語の壁があると考え。外国人材を確保するには、(外国人が)試験に合格する必要があるが、国家試験に合格できないという問題がある。その問題に関する規制緩和ができれば良いと考える。</p> <p>我々は地域のコミュニティとしてキーパーソンを育てることも大事であるが、個々人が気持ちをもつことが大切だと考える。この考えについて意見を聞きたい。</p>
モンゴル特定技能介護人材について	
質問①	<p>県の支援センターへ質問。今後 JICA と連携した取り組みを進めていくと考えるが、JICA としての取り組みの方向性は拝聴したが、支援センターとしての方向性を聞きたい。</p>
質問②	<p>介護事業者としては、入国してからのミスマッチが起きることが課題と感じている。具体的に入国前のマッチングについて、外国人材支援センターや JICA の方向性は決まっているか。</p>

11.3. アンケート結果の概要

最終報告セミナー終了後に、会場およびオンラインにて、参加者へのセミナー参加に関するアンケートを実施した。アンケートに回答したのは、会場 21 名、オンライン 8 名の計 29 名であった。設問は 9 問で、参加者の所属、参加目的、内容についての感想、セミナーの発表についての意見・質問・感想などである。

最終報告会の参加者属性は、国の行政機関が最大の 17.2%で、次いで企業、団体、自治体、大学がそれぞれ 13.8%で、個人 3.4%と、行政機関系統が多かった。参加目的は、62.1%が「情報収集のため」で、参加のきっかけは「関係者からの案内」が 65.5%と最も多かった。セミナーの発表内容については、非常に参考になった 48.3%、一部参考になった 44.8%回答があった。発表内容の中でも特に、外国人ピアサポーター養成事業とモンゴル・特定技能介護人材受入促進事業については、満足度が高く、く、実際にパイロット事業に関わった関係者からの声を直接届ける場となったことが、満足度につながったと考えられる。

セミナーの発表に対する感想には、外国人材に関する取り組みや現状を知れて良かったとする感想が多く、今回のようなセミナーなどの情報発信の場を増やすことなど情報発信の重要性に関する意見も挙がっていた。

12. 本調査全体の総括及び提言

12.1. 総括

本調査では、基礎調査におけるヒアリングやパイロット事業を通じて、自治体、交流協会、団体、企業、日本語学校、外国人当事者等、外国人材受入支援・多文化共生に関わる多様な関係者にアプローチしてきた。それぞれの立場で異なる課題がある一方で、共通する課題もあり、浮き彫りとなったのは、「情報の不足」という課題である。

例えば自治体は、外国人住民のコミュニティや外国人材所属企業の特定が難しいことや、未着手の外国人住民向け行政サービスがあること（外国人住民が集住している地域と散住している地域での差はある）が課題だが、自治体側が外国人コミュニティや企業に所属する外国人材の情報を的確に把握することができれば、届けるべき情報を届け、必要な支援を検討することが可能となる。また、外国人材を受入れている企業で特に小規模な法人は、優良な外国人材の掘り起こしと確保、また、受入れた人材の定着等が課題としてあげられる。外国人材受入れに際しては、受入企業側が、来日前の外国人材の日本語能力や従事する仕事に対する理解度を把握することが、適切な受入れと人材の定着のためには不可欠である。

本調査で実施したパイロット事業では、JICA 筑波が調整役となり、自治体、団体、企業、日本人・外国人住民、送出し機関といった様々な関係者（アクター）をつなぐプラットフォームとしての役割を担ったことで、「情報の不足」という共通の課題に対して必要な、アクター同士の連携を促す仕掛けづくりができたと言える。

国内の拠点だけでなく、海外 90 か所以上に拠点を持つ JICA は、日本人材開発センターのような海外で外国人材に関する取り組みを実施している機関等とも連携しプラットフォームとして機能すること、また、日本国内の関係者だけでなく、海外の組織や個人の「情報」と「人」とをつないで事業を推進することが可能であり、この役割こそが、外国人材受入支援・多文化共生の取り組みに対する JICA の強みであると言える。

今後も、国内外の関係者とのネットワークや知見を有する JICA が、本分野で関係者の更なるネットワーク化とリソースの提供を通じた貢献を行うことが望まれることから、具体的な提言を以下に述べる。

12.2. 提言

12.2.1. 外国人材受入れ支援における日本人材開発センターとの連携

JICA が技術協力で支援を行う東南アジア、東・中央アジアの日本人材開発センター（通称：日本センター）は、各国における産業中核人材の育成、日本語教育や所在国と日本との間の相互理解・交流促進等の活動を行っている。日本センターの強みである現地人材に関する知見や現地政府・ビジネス関連のネットワーク、研修やセミナーを実施できる場、SNS 等での日本に関心のある現地人材等に対する発信力、公的な機関である信用力などを活用することで、外国人材受入れに関する様々な支援ができうる。日本センターでは、今回のモンゴル介護パイロット事業で、セミナー会場の提供や広報に加えて、セミナー後の外国人材に対するフォローの取組を行なったように、単発のイベントだけでなく、外国人材受入れに関する継続的な支援が可能である。また、日本語教育やビジネスマナーの習得などを含む人材育成での活用の可能性もある。日本センターの更なる活用のためには、JICA 国内機関が、自治体や民間事業者のニーズを踏まえて、日本センターの役割・機能を活かした外国人材受入れに関する連携の調整、推進役を果たすことが期待される。

12.2.2. 来日前に日本の生活や仕事を正しく理解する機会の提供

外国人材と受け入れる企業・民間事業者間のミスマッチをなくすために、来日前に、日本の生活や文化、ビジネスマナー、在留資格といった情報に加えて、就労する実務の内容を外国人材に十分に理解をしてもらうことが必要である。そのために、各産業分野で外国人材受入れのために作成している業務紹介のツールや、本調査のパイロット事業で、介護分野について日本式介護の仕事の内容を理解してもらうために制作した動画といったものを活用して、日本センターでの就労支援セミナー等で活用する他、現地で人材送出しに関わっている組織（送出し機関や教育機関）や日本で外国人材の受入れに関わっている組織（監理団体や受入れ事業者）を通じて外国人材に紹介することで、就業する実務のイメージを持ったうえで来日の準備を行うことができる。また、介護やIT等の特定分野の実務知識については、人材を受け入れる自治体や民間事業者の協力を得て、日本センターや現地の教育機関との連携で来日前の実務研修やキャリア教育に関するセミナーを提供することで、日本での円滑な就労に貢献することが期待される。

12.2.3. 自治体や地域の関係機関を主体とした取組みに向けた働きかけと JICA の役割

本事業では、JICA 筑波が企画する事業に自治体、団体、企業等からの協力を得る形でパイロット事業を実施したが、活動の持続性を担保するためには、自治体や地域に根差した団体等が主体的に取り組むことが望ましく、JICA の有する人材ネットワークや支援制度を活用して実施する可能性もある。

外国人材支援の人材や経験が不足する自治体や団体の取組みには、国際協力推進員や地域在住の JICA 海外協力隊経験者といった、開発途上国での活動経験がある JICA 関係者を活用することで、多言語での対応や、外国人材の出身国に関する情報、知見や経験を提供することが可能である。JICA 海外協力隊経験者は、開発途上国における異文化コミュニケーションや課題解決に取り組んだ経験を有するため、外国人住民側の視点に立って様々な困り事に寄り添った支援が期待できる。また、予算不足が制約になっている自治体、団体、企業等に対しては、JICA の既存事業の活用があげられる。例えば、「草の根技術協力事業」や「JICA 基金活用事業」、「NGO 等提案型プログラム」は、自治体、NGO、民間団体などの技術、知見、経験を生かして提案する活動を、JICA が業務委託し、提案団体との協力関係のもとに実施する提案型事業だが、近年では日本国内の外国人材・多文化共生に関する課題解決に生かす活動も募集対象となり、活用促進が期待できる。一方で、政府や自治体の事業や補助金等を活用してはいるが、上記の提案型事業を認知していない自治体、団体、企業等は少なくないのが現状である。JICA 側から既存事業の概要や好事例を情報発信するとともに、業務委託での事業経験がない（または少ない）担い手に対して、丁寧なコンサルテーションを行うなど、既存事業の活用促進のため積極的に働きかけることが望まれる。そのためにも、JICA の国内拠点や地域の窓口である国際協力推進員の役割は大きいと言える。