

中部4県における  
外国人材の現状・課題等に関する調査

最終報告書

令和3年8月  
(2021年)

アイ・シー・ネット株式会社

中部セ
JR
21-001

中部4県における  
外国人材の現状・課題等に関する調査  
最終報告書

目次

<b>第1章</b>	<b>調査の背景と目的</b> .....	<b>1</b>
<b>第2章</b>	<b>調査の概要</b> .....	<b>2</b>
2.1	対象産業分野.....	2
2.2	対象外国人材.....	2
2.3	作業手順.....	2
<b>第3章</b>	<b>中部4県における外国人材の現状</b> .....	<b>4</b>
3.1	4県の外国人材の現状と課題.....	4
3.1.1	4県の在留外国人の状況.....	4
3.1.2	各県の外国人雇用状況.....	12
3.1.3	政令指定都市の状況.....	30
3.1.4	新型コロナウイルス感染症の影響.....	33
3.2	4県の国際化戦略と多文化共生の取り組みの現状と課題.....	34
3.2.1	国際化戦略.....	34
3.2.2	中部4県の多文化共生の取り組み.....	43
3.3	主要産業ごとの外国人材受け入れに係る現状と課題.....	65
3.3.1	農業.....	65
3.3.2	介護.....	76
3.3.3	自動車整備.....	86
<b>第4章</b>	<b>還流・循環型外国人材の活用に向けたJICAの支援・貢献策の検討</b> ...	<b>97</b>
4.1	外国人材の還流・循環の定義.....	97
4.2	JICAの支援・貢献メニューの整理.....	97
4.3	案件形成に向けた現地訪問調査の実施手法と調査結果.....	98
4.3.1	調査手法.....	98
4.3.2	調査結果.....	98
4.3.3	課題と教訓.....	98
4.4	中小企業・SDGsビジネス支援事業対象者アンケートの実施手法と調査結果.....	101

4.4.1	調査手法	101
4.4.2	調査結果	101
4.5	JICA 支援・貢献策に関連する自治体、企業、団体等	103
<b>第5章</b>	<b>JICA 中部の支援・貢献策の提案</b>	<b>105</b>
5.1	草の根技術協力案件、多文化共生案件に関連するショートリスト	105
5.1.1	選定基準	105
5.1.2	選定結果	105
5.2	主に中小企業・SDGs ビジネス支援事業に関連するショートリスト	106
5.2.1	選定基準	106
5.2.2	選定結果	106
5.3	支援・貢献策の提案	106
<b>第6章</b>	<b>パイロットプロジェクトの実施とサマリー</b>	<b>109</b>
6.1	パイロットプロジェクトの選定	109
6.2	パイロットプロジェクトの概要と成果	109
6.2.1	技能実習生等（自動車整備）責任ある受け入れパイロットプロジェクト	109
6.2.2	農業分野の還流支援研修を通じた「技能実習生・特定技能外国人の見える化」	118
6.2.3	介護分野の技能・知識を深める研修を通じた還流促進「技能実習生等キャリアアップ研修」	134
6.2.4	バディ制度の情報発信と、バディ初級セミナー実施を通じた効果検証事業	153
6.2.5	IT 活用基礎能力研修を通じた還流促進「技能実習生等キャリア・ステップアップ支援」	166
6.3	パイロットプロジェクト実施の教訓と今後の課題	175

別添資料：パイロット事業実施アンケート結果

## 図表一覧

表 1	県別在留外国人数	5
表 2	国籍別在留外国人数と割合	6
表 3	在留資格別在留外国人割合	6
表 4	外国人労働者数の推移	8
表 5	地域別・産業別外国人労働者数と構成比（愛知）	13
表 6	地域別・在留資格別外国人労働者数と構成比（愛知）	14
表 7	在留資格別・産業別外国人労働者数と構成比（愛知）	15
表 8	国籍別・在留資格別外国人労働者数と構成比（愛知）	16
表 9	国籍別・産業別外国人労働者数と構成比（愛知）	16
表 10	地域別・産業別外国人労働者数と構成比（岐阜）	19
表 11	地域別・在留資格別外国人労働者数と構成比（岐阜）	19
表 12	在留資格別・産業別外国人労働者数と構成比（岐阜）	20
表 13	国籍別・在留資格別外国人労働者数と構成比（岐阜）	21
表 14	国籍別・産業別外国人労働者数と構成比（岐阜）	21
表 15	地域別・産業別外国人労働者数と構成比（静岡）	22
表 16	地域別・在留資格別外国人労働者数と構成比（静岡）	23
表 17	在留資格別・産業別外国人労働者数と構成比（静岡）	24
表 18	国籍別・在留資格別外国人労働者数と構成比（静岡）	24
表 19	国籍別・産業別外国人労働者数と構成比（静岡）	25
表 20	地域別・産業別外国人労働者数と構成比（三重）	26
表 21	地域別・在留資格別外国人労働者数と構成比（三重）	27
表 22	在留資格別・産業別外国人労働者数と構成比（三重）	28
表 23	国籍別・在留資格別外国人労働者数と構成比（三重）	29
表 24	国籍別・産業別外国人労働者数と構成比（三重）	29
表 25	名古屋市在住外国人の国籍	30
表 26	名古屋市在住外国人の在留資格別人数と割合	31
表 27	浜松市および静岡市在住外国人の国籍別人数と割合	32
表 28	浜松市および静岡市在住外国人の在留資格別人数と割合	32
表 29	愛知県の提携先一覧	36
表 30	岐阜県国際交流戦略	38
表 31	岐阜県の国際交流施策（2020年度）	38

表 32	静岡県の主な提携先	40
表 33	三重県の主な提携先	43
表 34	中部 4 県の最新の多文化共生推進施策と基本目標	46
表 35	各県の日本語学習支援	47
表 36	各県の外国人児童生徒の教育支援	50
表 37	愛知県多文化共生プラン 2022	52
表 38	各県の外国人住民への医療支援策	54
表 39	各県の外国人就労・定着支援	58
表 40	各県の相談体制の整備・情報の多言語化	59
表 41	農業分野の外国人労働者受け入れに係る在留資格	68
表 42	農業分野の技能実習認定者数	69
表 43	農業分野の技能実習生の国籍別認定者数（2019 年）	69
表 44	農業分野の特定技能外国人受け入れ人数	70
表 45	特定機関一覧（愛知）（2019 年 9 月時点）	71
表 46	農業分野における JICA の外国人材支援の可能性	76
表 47	在留資格別医療、福祉分野に従事する外国人	79
表 48	介護分野の技能実習認定件数	81
表 49	介護分野の技能実習生の国籍別認定者数（2019 年）	81
表 50	介護分野の特定技能外国人受け入れ人数	82
表 51	自動車整備分野の技能実習認定件数	87
表 52	自動車整備分野の技能実習生の国籍別認定者数（2019 年）	88
表 53	外国人材が在籍している可能性のある自動車整備人材養成の教育機関の数	89
表 54	自動車整備分野の留学生の国籍や人数	90
表 55	自動車整備分野の特定技能外国人受け入れ人数	91
表 56	自動車整備事業場の分類	92
表 57	自動車整備分野外国人材の雇用状況（2019 年度）	93
表 58	雇用している外国人（自動車整備）の在留資格（2019 年度）	94
表 59	雇用予定・検討中の外国人（自動車整備）の在留資格（2019 年度）	94
表 60	多様な人材を活用する自動車整備分野の企業	95
表 61	中部 4 県の自動車整備分野外国人材における課題	96
表 62	外国人材（自動車整備）に対する JICA 支援メニュー（案）	96
表 63	既存の JICA スキーム以外での支援アプローチの考え方	100
表 64	過去の JICA 民間連携事業採択企業アンケート結果	102
表 65	実施したパイロットプロジェクト	109

表 66	自動車整備パイロット教材の課題、対応策（案）	117
表 67	農業パイロット事業の実施概要	120
表 68	農業パイロット事業における関係団体の役割	121
表 69	農業パイロット事業の実施スケジュール	121
表 70	農業パイロット事業の研修プログラム	123
表 71	農業パイロット事業の研修に参加した外国人材	125
表 72	農業パイロット事業への参加関係者	125
表 73	介護パイロット事業への目的と期待される成果	135
表 74	介護パイロット事業の実施概要	136
表 75	介護パイロット事業の実施スケジュール	137
表 76	介護パイロット事業の研修プログラム	137
表 77	介護パイロット事業の研修に参加した外国人材	141
表 78	介護パイロット事業の実施アンケート結果	142
表 79	帰国後の自国の介護への貢献に対する研修参加者のアイデア	143
表 80	研修参加者からの意見・感想（介護パイロット）	144
表 81	受入施設へのアンケート結果（介護パイロット）	145
表 82	介護パイロット事業の成果分析	146
表 83	バディ制度パイロット事業の実施概要	155
表 84	バディ制度パイロット事業の実施スケジュール	155
表 85	バディ制度セミナー申し込みルート	157
表 86	バディ制度セミナーアンケート結果	161
表 87	ITスキルアップパイロット事業の実施概要	167
表 88	ITスキルアップパイロット事業の研修スケジュール	168
表 89	ITスキルアップパイロット事業のアンケート結果	170
表 90	ITスキルアップパイロット事業の目標と達成度	173

図 1	中部 4 県の在留外国人数推移	5
図 2	各県の在留資格別外国人労働者割合	9
図 3	各県の産業別技能実習生割合	10
図 4	分野・職種別 国籍別 技能実習計画認定件数状況 (2019 年)	11
図 5	各県の特定技能外国人産業別割合	12
図 6	愛知県の国際化戦略と施策の体系	35
図 7	愛知県における外国籍人口の推移 (1985-2019)	45
図 8	中部 4 県の農業経営体数	65
図 9	中部 4 県の基幹的農業従事者数の推移	66
図 10	中部 4 県の農業分野で働く外国人数の推移	67
図 11	外国人労働者全体に占める、農業分野で働く外国人の割合	67
図 12	都道府県別有効求人倍率 (2018 年 6 月)	77
図 13	中部 4 県の社会保険・社会福祉・介護事業分野で働く外国人数の推移	78
図 14	外国人労働者全体に占める、社会保険・社会福祉・介護事業分野で働く外国人の割合	78
図 15	外国人介護人材受け入れの仕組み	80
図 16	中部 4 県の自動車整備分野で働く外国人数の推移	86
図 17	外国人労働者全体に占める、自動車整備分野で働く外国人の割合	87
図 18	外国人材の自動車整備分野での日本での就労パターン	88
図 19	整備士ニーズの現状	92
図 20	JICA の自動車整備カンボジア人材の養成・受け入れ構想	111
図 21	自動車整備技能実習生向け安全教育教材案	112
図 22	作成教材の表紙および目次 (日本語版)	112
図 23	自動車整備パイロット事業実施スケジュール	113
図 24	農業パイロット事業実施体制	120
図 25	広報チラシ (農業パイロット事業)	122
図 26	JICA による「還流支援×技能実習生・特定技能外国人の見える化」の事業モデル	133
図 27	介護パイロット事業実施体制	136
図 28	バディ制度セミナーのチラシ	156
図 29	バディ制度セミナーの構成	158

## 略語表

略語	英語	日本語
ADL	Activities of Daily Living	日常生活動作
AI	Artificial Intelligence	人工知能
BOI	Board Of Investment	投資委員会
CSR	Corporate Social Responsibility	企業の社会的責任
DX	Digital Transformation	デジタルトランスフォーメーション
Ed-Tech	Education Technology	教育工学
EPA	Economic Partnership Agreement	経済連携協定
HICE	Hamamatsu Foundation for International Communication and Exchange	公益財団法人浜松国際交流協会
ICETT	International Centre for Environmental Technology Transfer	公益財団法人 国際環境技術移転センター
ICT	Information and Communication Technology	情報通信技術
IT	Information Technology	情報技術
JICA	Japan International Cooperation Agency	国際協力機構
MieCo	Mie Consultation Center for Foreign Residents	みえ外国人相談サポートセンター
MOU	Memorandum of Understanding	了解覚書
NGO	Non-Governmental Organization	非政府組織
NPIC	National Polytechnic Institute of Cambodia	カンボジア国立ポリテク大学
NPO	Nonprofit Organization / Not-for-Profit Organization	非営利団体
ODA	Official Development Assistance	政府開発援助
OJT	On-the-Job Training	オン・ザ・ジョブ・トレーニング
OTIT	Organization for Technical Intern Training	外国人技能実習機構
OV	Old Volunteer	協力隊経験者
QOL	Quality Of Life	生活の質
SDGs	Sustainable Development Goals	持続可能な開発目標
SHEP	Smallholder Horticulture Empowerment & Promotion	市場志向型農業振興
SNS	Social Networking Service	ソーシャル・ネットワーキング・サービス

## 第1章 調査の背景と目的

技能実習生や留学生等、近年の外国人材の受け入れ拡大を背景に、日本での生活や母国への還流などに際しての様々な現状や課題を把握し、支援・貢献策を検討するために JICA では様々な調査<sup>1</sup>（以降「先行調査」）を実施してきた。これら一連の先行調査を通じ、日本での生活や子弟の教育などの課題に加え、多文化共生に向けた取り組みに地域差があることや、日本で習得した技能と母国での産業人材ニーズとのミスマッチによりノウハウや人材の還流が進んでいないことなどが明らかになってきた。また、先行調査の実施時点では表面化していなかったコロナ禍の問題はこれらの人材にも大きな影響を及ぼし、日本に入国できない、あるいは解雇や実習打ち切りによって職を失い、今後の日本での在留の見通しが立たないなどの新たな課題が発生している。本調査では先行調査結果を踏まえ、こうした外国人材の抱える諸課題を把握し、JICA と関係団体等との連携によってそうした課題の解決に貢献し得る案件を形成し、日本だけでなく還流や循環を通じた母国での産業人材の基盤強化に資することを目的とするものである。

---

<sup>1</sup> 「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」、「中小企業・SDGs ビジネス支援事業等における外国人材受入・還流にかかる調査」、「北海道における外国人材の現状・課題等に関する調査」、「九州における外国人材の現状・課題等に関する調査」、「東北における外国人材の現状・課題等に関する調査」など。

## 第2章 調査の概要

### 2.1 対象産業分野

中部地方は産業基盤が厚いがゆえに、調査対象となりうるセクターや企業は多岐にわたる。しかし、短期間の調査ですべてをカバーすることはできないため、妥当性のある選定基準を設けることが必要である。産業セクターについては、今後の人材還流ポテンシャルの拡大が見込まれるという意味で、特定技能の対象 14 業種のうち、草の根技術協力事業「日本・途上国循環モデル」の主な対象分野として挙げられ、調査の過程でも特に有望と判断された、農業、介護、自動車整備の3つを重点的に調査した。

### 2.2 対象外国人材

全ての在留資格の外国人を調査対象とするが、還流人材としてのポテンシャルを前提とした案件形成の観点から、技能実習および特定技能に重点を置く。出身国としては、ベトナム、フィリピン、インドネシア、バングラデシュ、ネパールおよび日系人の送り出しの多い国（主にブラジル）を主に想定し、これら外国人材に関する課題分析や案件形成を通じた還流・循環策の検討、上記 2.1 に示す職種を対象にした外国人材還流などを重点的な調査項目とした。

### 2.3 作業手順

調査は大きく分けて、「関連情報の収集・分析」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。前者の情報収集・分析活動を先行して進めつつ、後者の案件形成についても、以下 2)、3)の方針で調査開始当初から積極的に進めた。

- 1) 関連情報の収集・分析
  - a. 既存情報の整理・調査計画の検討
  - b. 課題の把握と対応策の検討
  - c. 公開ウェビナーの実施（調査結果の発表）

#### 2) 国内外での支援・貢献事業の案件形成

案件形成にあたっては、地域における他の支援団体との支援内容の重複をなるべく避けた上で主に JICA が貢献できる領域にフォーカスし、循環型・還流型の案件形成を中心に行う。JICA のウェブサイトから該当する事業スキームの説明や募集要領を確認し、外国人材の循環・還流の趣旨を十分に理解したうえで事業提案書作成の手引きやガイドライン等を参考にし、候補団体に JICA 事業、制度について丁寧に説明の上、その目的・意義に賛同する意思を確認したうえで、先方の主体性を尊重しつつ進める。また、JICA 事業として採択されるかの

ような過度な期待を持たせたり、在留資格等に関連する法令上の改正や、既存関係団体の権益に関わるようなものにならないよう留意する。将来の案件実施候補の絞り込みの考え方やショートリストについては、第5章で説明する。

### 3) パイロットプロジェクト

上記2)で形成した案件の中から、国内または海外で実施可能性の高い案件を3件程度選定し、その事業のすべてまたは一部をパイロットプロジェクトとして実施する。選定の基準としては、業務仕様書に記載されている基準に加え、コロナ禍による国内・海外の状況を鑑みて、本パイロットプロジェクト期間に実施可能かという点も考慮する。予算などの実施規模や実施対象等については、発注者と協議の上、決定する。なお、実施結果の詳細については第6章で述べる。

## 第3章 中部4県における外国人材の現状

### 3.1 4県の外国人材の現状と課題

中部地方は愛知県を始めとして外国人住民が多く居住し、自動車関連など製造業を中心に働き先が豊富で、首都圏に比べ家賃など生活費が安いことが外国人労働者にとっての魅力だとみられている<sup>2</sup>。以下、統計から見た在留外国人および外国人労働者の概況を中心に在留外国人の現状と課題を示す。

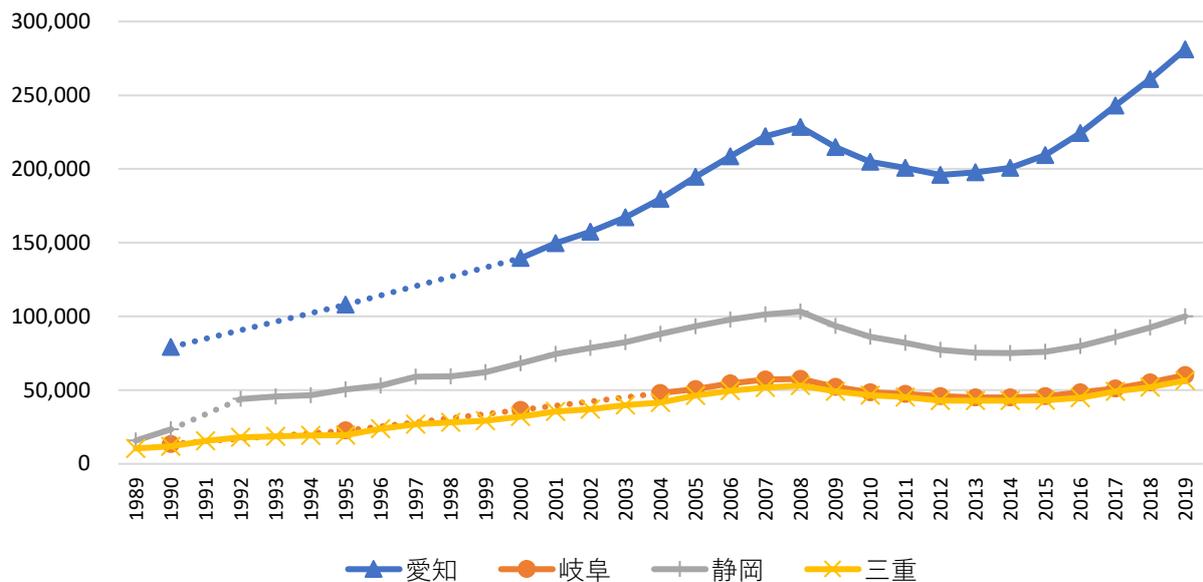
#### 3.1.1 4県の在留外国人の状況

1989年12月に成立、翌1990年6月に施行された改正入管法（出入国管理及び難民認定法）で、日系人を主な対象に想定した在留資格「定住者」が創設され、ブラジル、ペルー等の中南米諸国から出稼ぎ目的の外国人が数多く来日した。北関東などと並んで主要な集住・就労先となったのが製造業の盛んな中部地方である。中部4県の外国人数は1990年の12.8万人から2000年には27.7万人と倍以上に増加し、同時期の対全国比も11.9%から16.4%と大きく上昇するなど、1990年代の中部地方における外国人の急増は、日系人の大量来日による要素が大きい。

2000年代に入っても日系人の増加は続き、中国などからの技能実習生の来日増加も相まって、2005年には中部4県の外国人は38.5万人、対全国比で24.8%に達した。2008年のリーマンショック以降、帰国する日系人が増加する一方で、中国に加えてベトナムなどからの技能実習生が急増し、2019年末の中部4県の外国人は49.8万人となった。総人口に占める外国人の比率は3.3%と、全国平均の2.3%を大きく上回り、全国有数の外国人の集住地となっている。

中部4県の外国人数の推移について、次の図1に示す。

<sup>2</sup> 日本経済新聞電子版「コロナで失業外国人、職探し難しく困窮 支援の動きも」（2020年6月5日）  
<https://www.nikkei.com/article/DGXMZO59997790U0A600C2CN8000>（2020年12月22日アクセス）



(法務省「在留外国人統計(旧登録外国人統計<sup>3)</sup>」を基に作成)

図 1 中部 4 県の在留外国人人数推移

次の表 1 から、中部 4 県はいずれも全国平均より外国人が全住民に占める割合が高く、在留外国人が多いことがわかる。なかでも愛知県は、在留外国人数が全国の都道府県の中で東京に次いで多い。

表 1 県別在留外国人数

	在留外国人数	外国人数順位	全住民 <sup>4</sup> 人口順位	全住民に占める外国人割合
全国	2,885,904			2.3%
愛知	276,282	2 位	4 位	3.6%
岐阜	59,741	13 位	17 位	2.9%
静岡	100,237	8 位	10 位	2.7%
三重	56,288	14 位	22 位	3.1%

(法務省「在留外国人統計(2020年6月末現在)」を基に作成)

在留外国人のうち各国籍の住民が占める割合を見ると、中部 4 県ともブラジル、中国、フィリピン、ベトナム国籍が多い。全国平均より割合が高いのはインドネシア、フィリピン、ベトナム、ブラジル、ペルーである。中でもフィリピンとブラジル国籍の在住外国人の割合が高く、特にブラジル人は全国の 56%が中部 4 県に居住し、ブラジル政府は東京の在日大使館のほか、名古屋と

<sup>3</sup> 2012 年以降、現在の名称に改められた。なお、2000 年代以前は必ずしも毎年のデータが入手できず、データの欠損があった期間については、点線で記してある。

<sup>4</sup> 2020 年 1 月 1 日現在の住民基本台帳(政府統計)の数値に基づく。

浜松に総領事館をそれぞれ設置している。なお、本調査開始当初、重点国の一つとしていた Bangladesh 国籍の在留外国人は、いずれの県でも少数であり、外国人の中に占める割合も全国平均より低い。

**表 2 国籍別在留外国人数と割合**

	総数	中国	インドネシア	韓国	ネパール	フィリピン	ベトナム	ブラジル	ペルー	バングラデシュ
全国	2,885,904	786,830 (27.3%)	66,084 (2.3%)	435,459 (15.1%)	95,367 (3.3%)	282,023 (9.8%)	420,415 (14.6%)	211,178 (7.3%)	48,395 (1.7%)	16,835 (0.6%)
愛知	276,282	49,490 (17.9%)	6,991 (2.5%)	29,096 (10.5%)	9,412 (3.4%)	39,209 (14.2%)	41,655 (15.1%)	61,599 (22.3%)	7,760 (2.8%)	695 (0.3%)
岐阜	59,741	11,703 (19.6%)	1,221 (2.0%)	3,539 (5.9%)	967 (1.6%)	13,366 (22.4%)	9,970 (16.7%)	12,376 (20.7%)	846 (1.4%)	175 (0.3%)
静岡	100,237	11,956 (11.9%)	3,489 (3.5%)	4,610 (4.6%)	2,344 (2.3%)	17,501 (17.5%)	12,858 (12.8%)	31,153 (31.1%)	4,704 (4.7%)	320 (0.3%)
三重	56,288	7,902 (14.0%)	1,949 (3.5%)	4,261 (7.6%)	1,507 (2.7%)	7,412 (13.2%)	8,713 (15.5%)	14,047 (25.0%)	3,211 (5.7%)	107 (0.2%)

(法務省「在留外国人統計(2020年6月末)」を基に作成)

下線は、全国平均より割合が高いもの

在留資格別では、技能実習、永住者、日本人の配偶者等、永住者の配偶者等、定住者等が全国平均に比べかなり高くなっている。技能実習に関しては、ある程度の規模があり、海外に支店や関連企業等の事業所を持つ企業が自身で受け入れを行う企業単独型(技能実習各号のイ)に比べ、主に小規模の事業者が監理団体を介して受け入れる団体監理型(技能実習各号のロ)のほうが全国平均よりも割合が高い傾向がみられる。これは、他地域に比べ製造業など受け入れ規模の比較的大きい事業者では日系人など技能実習以外の在留資格の外国人労働者が多いことが主な背景にあるとみられる。

**表 3 在留資格別在留外国人割合**

	教授	芸術	宗教	報道	高度専門職 1号イ	高度専門職 1号ロ	高度専門職 1号ハ	高度専門職 2号
全国	0.24%	0.02%	0.14%	0.01%	0.07%	0.45%	0.02%	0.02%
愛知	0.16%	0.01%	0.10%	0.00%	0.05%	0.14%	0.00%	0.01%
岐阜	0.06%	0.00%	0.05%	0.00%	0.02%	0.02%	0.00%	0.00%
静岡	0.06%	0.00%	0.07%	0.00%	0.01%	0.07%	0.00%	0.00%
三重	0.02%	0.00%	0.07%	0.00%	0.01%	0.08%	0.00%	0.00%

	経営・管理	法律・会計業務	医療	研究	教育	技術・人文知識・国際業務	企業内転勤	介護
全国	0.94%	0.01%	0.09%	0.05%	0.45%	10.01%	0.57%	0.05%
愛知	0.36%	0.00%	0.02%	0.01%	0.14%	6.95%	0.44%	0.01%
岐阜	0.25%	0.00%	0.02%	0.00%	0.30%	4.54%	0.20%	0.01%
静岡	0.21%	0.00%	0.07%	0.01%	0.37%	5.44%	0.55%	0.01%
三重	0.26%	0.00%	0.01%	0.00%	0.29%	5.92%	0.39%	<u>0.08%</u>

	興行	技能	特定技能1号	特定技能2号	技能実習1号イ	技能実習1号ロ	技能実習2号イ	技能実習2号ロ
全国	0.07%	1.42%	0.21%	0.00%	0.13%	4.47%	0.15%	8.05%
愛知	0.02%	0.96%	0.19%	0.00%	<u>0.17%</u>	4.37%	<u>0.23%</u>	<u>8.85%</u>
岐阜	0.04%	0.69%	<u>0.25%</u>	0.00%	0.12%	<u>7.80%</u>	<u>0.29%</u>	<u>15.72%</u>
静岡	0.03%	0.72%	0.20%	0.00%	<u>0.36%</u>	<u>4.81%</u>	0.14%	<u>9.07%</u>
三重	0.06%	0.55%	0.21%	0.00%	<u>0.36%</u>	<u>6.21%</u>	<u>0.63%</u>	<u>12.77%</u>

	技能実習3号イ	技能実習3号ロ	文化活動	留学	研修	家族滞在	特定活動	永住者
全国	0.02%	1.12%	0.07%	9.71%	0.02%	6.94%	2.51%	27.75%
愛知	0.01%	<u>1.18%</u>	0.02%	5.01%	0.02%	5.35%	1.74%	<u>32.66%</u>
岐阜	0.02%	<u>2.15%</u>	0.02%	2.83%	<u>0.07%</u>	2.62%	1.84%	<u>32.40%</u>
静岡	0.01%	1.10%	0.02%	3.89%	0.02%	2.83%	1.35%	<u>38.25%</u>
三重	<u>0.16%</u>	<u>1.51%</u>	0.01%	2.53%	0.01%	3.44%	2.05%	<u>32.06%</u>

	日本人の配偶者等	永住者の配偶者等	定住者	特別永住者
全国	4.98%	1.46%	7.06%	10.72%
愛知	<u>5.32%</u>	<u>2.04%</u>	<u>14.45%</u>	8.94%
岐阜	<u>4.88%</u>	<u>2.08%</u>	<u>14.89%</u>	5.38%
静岡	<u>5.87%</u>	<u>2.08%</u>	<u>19.26%</u>	3.13%
三重	<u>4.89%</u>	<u>1.91%</u>	<u>16.59%</u>	6.93%

(法務省「在留外国人統計(2020年6月末)」を基に作成)

下線は、全国平均より割合が高いもの。

次表4は外国人労働者数の推移である。近年、各県の外国人労働者数は継続して大きく伸びていたが、2020年はコロナ禍の影響で外国人の新規入国が大きく制限された影響などで前年並みの水準にとどまった。コロナ禍以前、各県の伸びは大きく、特に2016年から2019年までは毎年おおむね15%前後の増加率を示しており<sup>5</sup>、急増する技能実習生や高度人材の在留資格である技術・人文知識・国際業務(技人国)など、新規入国・就労者がこれを牽引している。一方、身分に基づく在留資格<sup>6</sup>の伸びは全国的に鈍化傾向にあるが、日系人をはじめとした定住者、永住者などこの

<sup>5</sup> 各年とも、10月末時点の数値。

<sup>6</sup> 就労する外国人は、就労目的で在留が認められる者(専門的・技術的分野)、身分に基づき在留する者(「定住者」、「永住者」、「日本人の配偶者等」等)、特定活動(技能実習、EPA、外交官等に雇用される家事使用人、ワーキングホリデー等)、資格外活動(留学生のアルバイト等)がある。身分に基づく資格の場合、在留中の活動に制限がない(出入国在留管理庁在留資格一覧表、2020年9月現在)。

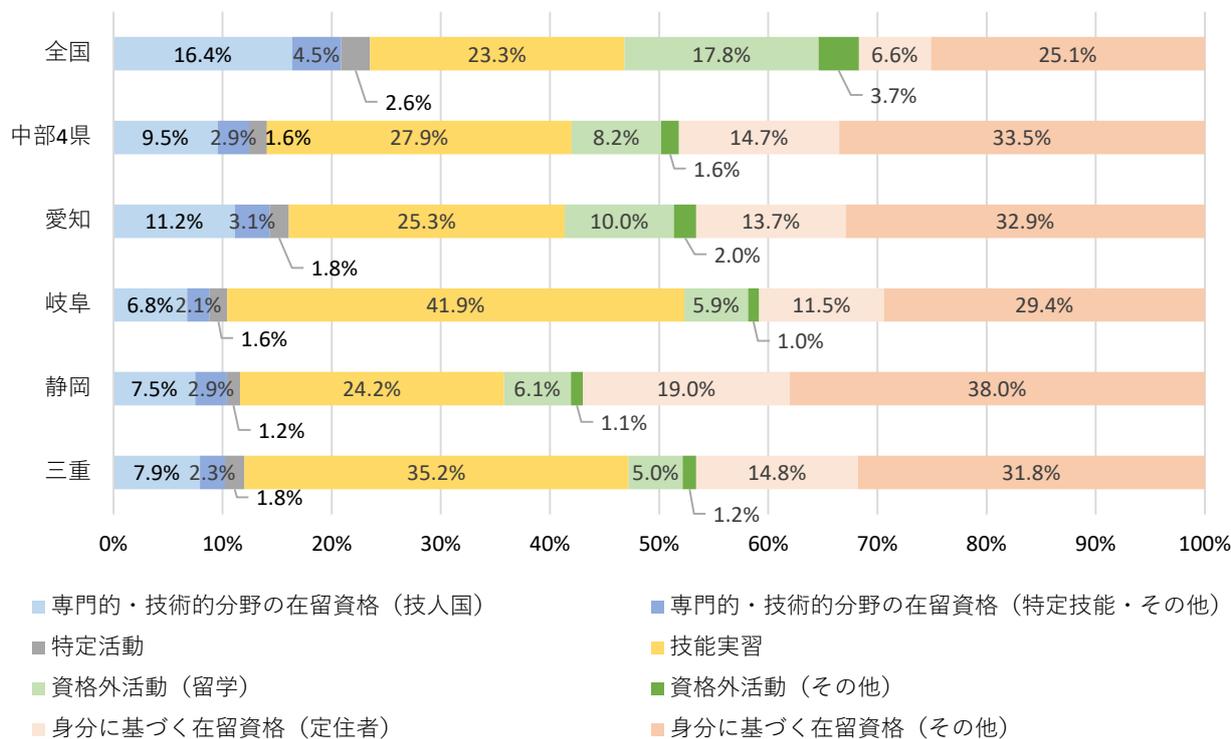
在留資格保有者の多い愛知や静岡では 2020 年は純減に転じており、製造業の雇い止めなどで日本での長年の職を失うという状況が少なからず発生しているものと考えられる。

**表 4 外国人労働者数の推移**

	上段：人数、下段：対前年比増減率					
	2015 年	2016 年	2017 年	2018 年	2019 年	2020 年
全国	907,896 (15.3%)	1,083,769 (19.4%)	1,278,670 (18.0%)	1,460,463 (14.2%)	1,658,804 (13.6%)	1,724,328 (4.0%)
中部 4 県計	175,504 (8.8%)	203,388 (15.9%)	232,918 (14.5%)	267,765 (15.0%)	305,378 (14.0%)	305,838 (0.2%)
愛知	94,698 (12.0%)	110,765 (17.0%)	129,155 (16.6%)	151,669 (17.4%)	175,119 (15.5%)	175,114 (-0.0%)
岐阜	21,451 (5.2%)	25,054 (16.8%)	27,711 (10.6%)	31,279 (12.9%)	35,396 (13.2%)	34,936 (-1.3%)
静岡	40,376 (6.3%)	46,574 (15.4%)	51,832 (11.3%)	57,353 (10.7%)	64,547 (12.5%)	65,734 (1.8%)
三重	18,979 (3.6%)	20,995 (10.6%)	24,220 (15.4%)	27,464 (13.4%)	30,316 (10.4%)	30,054 (-0.9%)

(厚生労働省および各県労働局の「外国人雇用状況」の届出状況について)を基に作成)

図 2 は 2020 年 10 月末時点の各県の外国人労働者の在留資格別の割合を示したものである。全国と比べると、中部 4 県全てで身分に基づく在留資格の比率が高くなっているが、これは、「日本人の配偶者等」や「定住者」などの在留資格を得た日系人やフィリピン人が多数就労していることなどが主な要因である。特に、ブラジルとペルー出身の日系人がその 6 割強を占める「定住者」は全国平均を大きく上回る。技能実習生も各県とも全国平均を上回り、特に岐阜県・三重県で多くなっている。一方、専門的・技術的分野や留学生のアルバイトに代表される資格外活動の割合は全国平均より低い。このことから、もともと定住者が多い中部 4 県では、外国人労働者は、技能実習に代表される 1 年から数年の限られた期間の滞在者と日系人などの長期在留者との二極化しつつあると言えよう。

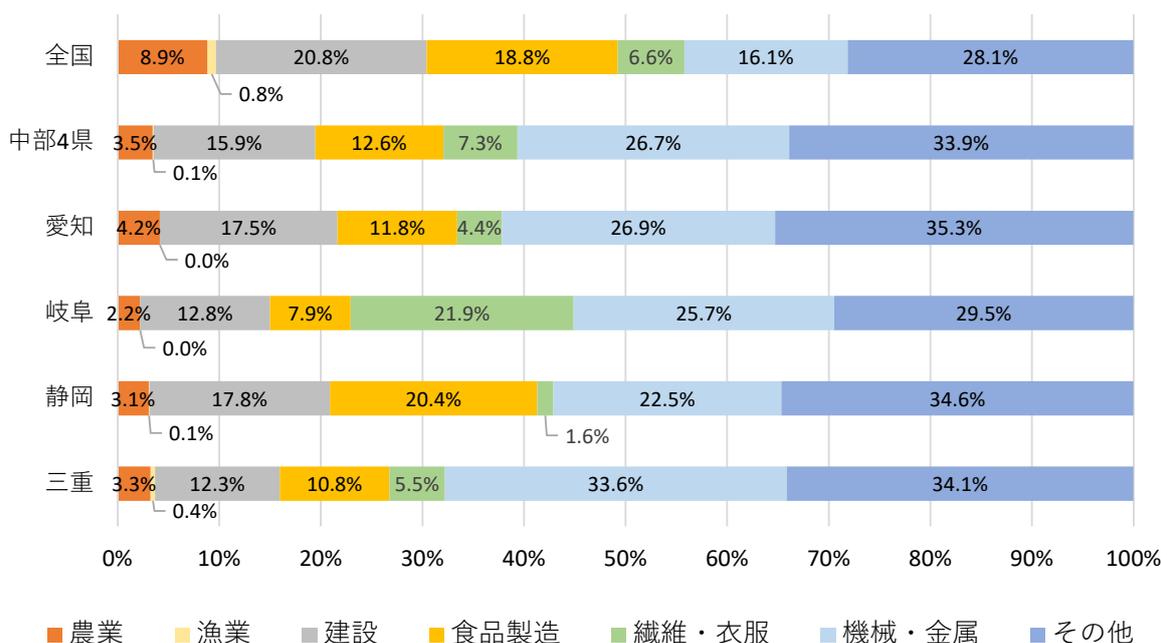


(各県労働局の「令和2年10月末日現在における「外国人雇用状況」の届出状況について」を基に作成)

**図2 各県の在留資格別外国人労働者割合**

外国人労働者のうち、中部各県での技能実習生の産業別従事割合を示したのが図3である。機械・金属分野の比率が全国平均より大幅に高く、製造業が盛んな産業構造を反映しており、特に多いのは機械加工、金属プレス加工、機械検査、電子機器組み立てである。一方、農業や建設の比率は相対的に低くなっている。また、これに加えて静岡では水産加工をはじめとした食品製造関係、繊維産業の集積する岐阜では婦人子供服製造などの繊維・衣類関係が多いことが特徴である<sup>7</sup>。

<sup>7</sup> 2019年度に技能実習計画の認定を受けた来日予定者の人数を基にしており、同時期の在留者数とは異なる。



(出所：外国人技能実習機構 (OTIT) 「業務統計」 令和元年度)

図 3 各県の産業別技能実習生割合

参考までに全国の技能実習生の各実習分野の国籍別の傾向を図 4 に示す（県別のデータがないため、中部 4 県の状況は不明<sup>8)</sup>）。主要分野とともに本報告書で取り上げている自動車整備と介護の職種についても述べる。どの分野でもベトナム人が圧倒的に多いが、分野ごとにいくつか特徴がみられる。農業は他分野に比べ実習生の国籍が分散している。漁業はベトナム人、中国人が少なく、インドネシア人とタイ人が多い。建設、食料品製造、機械・金属はベトナム人が群を抜いて多い。自動車整備はベトナム人に次いでフィリピン人が多い。介護はベトナム人、ミャンマー人、インドネシア人の順となっている。カンボジア人はどの分野・職種でも少ないが、繊維・衣服で、ベトナムと中国に次ぐ数となっている。

昨今、ベトナム・中国の人材獲得が難しくなるにつれ、他国の人材への関心も出てきている。繊維・衣服分野の技能実習生を多く受け入れている岐阜県でカンボジア人材を増やしていくことも考えられようし、自動車整備でフィリピン人材により注力するという方法もあろう。各県の外国人材が従事している産業分野と国籍の詳細情報が得られれば、各国の人材の特徴や教育体制等に鑑みて、今後、各県・各産業で一定の国に重点を置いた支援体制整備を検討することも考えられる。

<sup>8)</sup> 公益財団法人国際人材協力機構編 (2020) 「2020 年度版外国人技能実習・特定技能・研修事業実施状況報告 JITCO 白書」 第 4-22 表「職種別 国籍別 技能実習計画認定の状況 (2019 年度)」 (pp.77-78) を基に調査団作成。

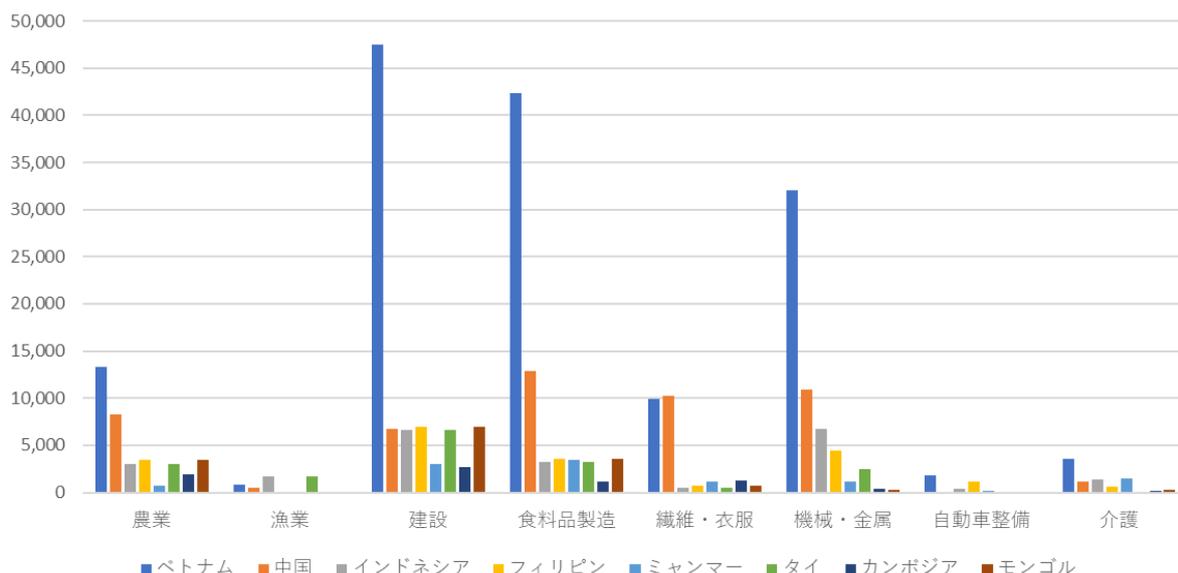
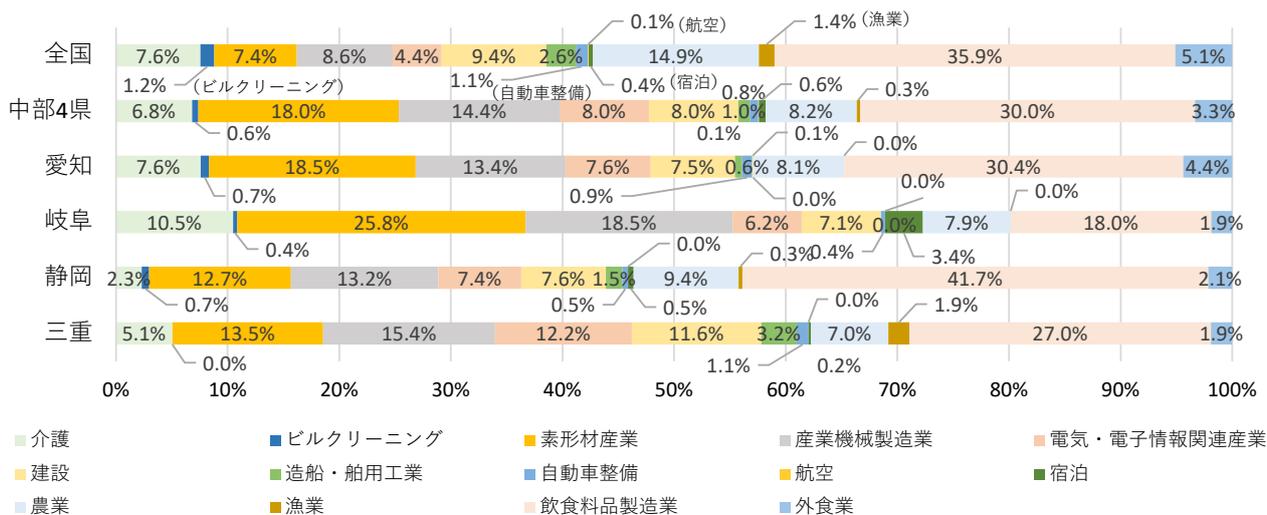


図 4 分野・職種別 国籍別 技能実習計画認定件数状況（2019 年）

2019 年 4 月に受け入れが開始された特定技能制度<sup>9</sup>では、2021 年 3 月末時点で中部 4 県の就労者は 3,641 人（愛知 2,027 人、岐阜 534 人、静岡 606 人、三重 474 人）で、全国計（22,567 人）の 16.1%を占める<sup>10</sup>。4 県合計の対全国比では、在留外国人全体（17.1%）、技能実習（21.2%）よりも低く、中部 4 県では特定技能外国人はまだそれほど増えていないことがわかる。産業別では、製造業 3 業種（素形材、産業機械製造、電気・電子情報）が各県とも全国平均より高い一方で、農業や外食業は全国平均より低く、製造業が盛んな中部地方の特徴を反映した結果となっている。特定技能で最大の割合を占める飲食料品製造は、静岡のみが全国平均を上回る（図 5 参照）。

<sup>9</sup> 専門的・技術的分野の在留資格に含まれる。特定技能の在留資格は指定 14 業種で 5 年を上限に就労できる 1 号と、建設および造船・船用工業分野で在留期間に上限がなく、更新可能な 2 号があるが、現在、特定技能 2 号の在留資格認定者はまだいないため、本報告書で言及する特定技能就労者は特定技能 1 号のことを指す。

<sup>10</sup> 出入国在留管理庁「特定技能在留外国人数の公表（令和 3 年 3 月末）」



(出入国在留管理庁「特定技能在留外国人数の公表（令和3年3月末）」を基に作成）

図5 各県の特定技能外国人産業別割合

### 3.1.2 各県の外国人雇用状況

#### (1) 愛知

愛知県在住の外国人は名古屋市に集中しており、88,267人と県内の全外国人住民の32.2%を占める。名古屋市以外で1万人以上の外国人が住んでいるのは自動車関連製造等の盛んな工業都市である豊橋市(19,152人)、豊田市(18,588人)、岡崎市(12,502人)、西尾市(10,160人)の4市で、その他、小牧、安城、春日井、一宮、豊川、碧南、刈谷、知立といった主要都市は軒並み5,000人以上の外国人人口を抱える<sup>11</sup>。表2に示すように愛知県の外国人住民の国籍別割合はブラジルが22.3%と、全国平均(7.3%)と比べて大幅に高い。その他、全国平均より割合が高い主な国籍は、インドネシア、ネパール、フィリピン、ベトナム、ペルーである。これらの国籍は全国的な水準からみても人数が多く、ブラジル、フィリピン、ペルー、インドネシア国籍の在住外国人数はいずれも全国1位で、ベトナム、ネパールは第2位<sup>12</sup>を占める。

外国人労働者数は2020年10月現在175,114人で対前年比5人(0.0%)の減少と、横ばいであった<sup>13</sup>が、2014年以降、2019年まで毎年10%以上の増加が続いていた。外国人労働者の在留資格は永住者・定住者等の「身分に基づく在留資格」が81,620人で全体の46.6%と全国平均の31.7%を大きく上回る。次いで「技能実習」は44,268人(25.3%)、技人国などの「専門的・技術的分野の在留資格」が25,042人(14.3%)、留学生のアルバイトなどの「資格外活動」が21,080人(12.0%)となっている。図2が示すように、日系人が多く含まれる「身分に基づく在留資格」の割合が全

<sup>11</sup> 総務省の住民基本台帳(2020年1月1日現在)のデータ。

<sup>12</sup> 愛知県「図表でみる愛知県の外国人の状況」

<sup>13</sup> 以下、外国人労働者に関するデータは厚生労働省の各県労働局の「令和2年10月末日現在における「外国人雇用状況」の届出状況について」による。

国平均を大きく上回り、技能実習、専門的・技術的分野がこれに続くというのは中部 4 県に共通する特徴である。国籍別ではベトナム (23.6%)、ブラジル (22.5%)、中国 (香港等を含む) (16.6%)、フィリピン (13.9%) が多い。

愛知県の外国人労働者は多くが製造業に従事するが (下表 5)、地域別に見ると、岡崎市・豊田市のある西三河は製造業への集中の度合いが特に高い。また、東三河は隣接する静岡県浜松地域とともに全国屈指の日系人の集住地域であり、その大部分が「身分に基づく在留資格」、特に「定住者」の在留資格を有していることから、その比率も県や全国平均より大幅に高くなっている (表 6)。名古屋は他地域に比べより幅広い産業に分散し、商業やサービスに従事する者の割合が他地域より高く、在留資格も技人国などの高度人材や、留学生のアルバイトなどの資格外活動の比率が県内の他地域より高くなっている。

**表 5 地域別・産業別外国人労働者数と構成比 (愛知)**

地域別 <sup>14</sup>	全産業計 <sup>15</sup> (人)	上段：人数、下段：全産業中の構成比 (%)							
		建設	製造	情報通信	卸売・小売	宿泊・飲食サービス	教育・学習支援	医療・福祉	サービス
総数	175,114	4,115 (6.0)	13,185 (44.0)	1,470 (0.8)	16,467 (9.4)	14,557 (8.3)	5,974 (3.4)	3,716 (2.1)	29,043 (16.6)
名古屋	60,278	4,115 (6.8)	13,185 (21.9)	1,051 (1.7)	10,057 (16.7)	10,260 (17.0)	5,122 (8.5)	1,585 (2.6)	9,214 (15.3)
尾張	42,314	3,403 (8.0)	20,982 (49.6)	60 (0.1)	3,247 (7.7)	1,671 (3.9)	323 (0.8)	1,013 (2.4)	8,193 (19.4)
西三河	52,757	1,651 (3.1)	33,560 (63.6)	226 (0.4)	2,222 (4.2)	1,693 (3.2)	221 (0.4)	607 (1.2)	9,439 (17.9)
東三河	19,765	1,365 (6.9)	9,313 (47.1)	133 (0.7)	941 (4.8)	933 (4.7)	308 (1.6)	511 (2.6)	2,197 (11.1)

(「令和 2 年 10 月末日現在における愛知県の「外国人雇用状況」の届出状況について」を基に作成)

<sup>14</sup> 「地域別」欄の「名古屋」は名古屋東、名古屋中、名古屋南、「尾張」は一宮、半田、瀬戸、津島、犬山、春日井、「西三河」は岡崎、豊田、刈谷、西尾、「東三河」は豊橋、豊川、新城の公共職業安定所管轄地域を指す。

<sup>15</sup> 右の 8 つの分類に含まれないものとして、農業・林業、漁業、鉱業・採石業・砂利採取業、電気・ガス・熱供給・水道業、運輸・郵便業、金融・保険業、不動産・物品賃貸業、学術研究・専門・技術サービス業、生活関連サービス・娯楽業などがあり、外国人労働者全体の 1 割程度がこれらに当てはまる。

表 6 地域別・在留資格別外国人労働者数と構成比（愛知）

地域別	全在留資格計 (人)	上段：人数、下段：全在留資格中の構成比 (%)							
		専門的・技術的分野		特定活動	技能実習	資格外活動		身分に基づく在留資格	
		計	うち 技人国			計	うち 留学	計	うち 定住者
総数	175,114	25,042 (14.3)	19,527 (11.2)	3,104 (1.8)	44,268 (25.3)	21,080 (12.0)	17,527 (10.0)	81,620 (46.6)	24,007 (13.7)
名古屋	60,278	12,046 (20.0)	9,321 (15.5)	1,095 (1.8)	11,111 (18.4)	14,111 (23.4)	12,215 (20.3)	21,915 (36.4)	4,358 (7.2)
尾張	42,314	42,314 (11.8)	4,998 (11.8)	637 (1.5)	13,947 (33.0)	4,232 (10.0)	3,419 (8.1)	18,500 (43.7)	5,414 (19.4)
西三河	52,757	6,870 (13.0)	5,480 (10.4)	875 (1.7)	13,434 (25.5)	2,173 (4.1)	1,447 (2.7)	29,405 (55.7)	9,505 (18.0)
東三河	19,765	1,128 (5.7)	808 (4.1)	497 (2.5)	5,776 (29.2)	564 (2.9)	446 (2.3)	11,800 (59.7)	4,730 (23.9)

（「令和2年10月末日現在における愛知県の「外国人雇用状況」の届出状況について」を基に作成）

外国人が就業している産業を在留資格別にみると、資格外活動を除き、どの資格でも製造業の割合が高い。技能実習生は機械・金属関係に多い一方、農業、食品製造などの比率は全国平均を大きく下回る（図3、表7）。

その他特徴的なのは、特定活動の資格で滞在する労働者は製造業のほか、他の資格に比べ医療・福祉分野でも比較的就業者の割合が高いこと、資格外活動で宿泊・飲食サービス業従事者の割合が他の資格に比べ高いことである。これは、特定活動が経済連携協定（EPA）に基づく看護師・介護福祉士およびその候補者を含むこと、留学生等が資格外活動として飲食店等でアルバイトをしていることを反映しているためと思われる、各県に同様の傾向がみられる。

表 7 在留資格別・産業別外国人労働者数と構成比（愛知）

	全産業計 (人)	上段：人数、下段：全産業中の構成比 (%)							
		建設	製造	情報通信	卸売・小売	宿泊・飲食サービス	教育・学習支援	医療・福祉	サービス
総数	175,114	10,534 (6.0)	77,040 (44.0)	1,470 (0.8)	16,467 (9.4)	14,557 (8.3)	5,974 (3.4)	3,716 (2.1)	29,043 (16.6)
専門的・技術的分野	25,042	794 (3.2)	9,502 (37.9)	792 (3.2)	2,771 (11.1)	2,200 (8.8)	2,458 (9.8)	284 (1.1)	3,871 (15.5)
うち技人国	19,527	658 (3.4)	7,861 (40.3)	704 (3.6)	2,557 (13.1)	672 (3.4)	1,421 (7.3)	133 (0.7)	3,479 (19.2)
特定活動	3,104	386 (12.4)	873 (28.1)	24 (0.8)	153 (4.9)	272 (8.8)	89 (2.9)	421 (13.6)	679 (21.9)
技能実習	44,268	6,839 (15.4)	28,167 (63.6)	20 (0.0)	2,998 (6.8)	471 (1.1)	10 (0.0)	483 (1.1)	1,459 (3.3)
資格外活動	21,080	76 (0.4)	2,654 (12.6)	53 (0.3)	4,465 (21.2)	7,799 (37.0)	1,129 (5.4)	310 (1.5)	3,402 (16.1)
うち留学	17,527	35 (0.2)	1,825 (10.4)	46 (0.3)	3,757 (21.4)	6,832 (39.0)	1,057 (6.0)	256 (1.5)	2,715 (15.5)
身分に基づく在留資格	81,620	2,439 (3.0)	35,844 (43.9)	571 (0.7)	6,080 (7.4)	3,815 (4.7)	2,277 (2.8)	2,218 (2.7)	19,632 (24.1)
うち定住者	24,007	793 (3.3)	11,244 (46.8)	136 (0.6)	1,233 (5.1)	602 (2.5)	171 (0.7)	405 (1.7)	7,229 (30.1)

（「令和 2 年 10 月末日現在における愛知県の「外国人雇用状況」の届出状況について」を基に作成）

国籍別にみると、最も多いベトナム人の約 54%が技能実習生で、技能実習全体でも約半数がベトナム人で、これは他県でも同様の傾向である。製造業が盛んな産業構造を反映して、おおむねどの国も 4 割から 6 割程度が製造業に従事しているのが特徴である。例外はネパールで、留学生のアルバイトなどの資格外活動で飲食店やコンビニエンスストアなどサービス業で働くケースが大半である。ブラジル、ペルーはほとんどが定住者などの身分に基づく在留資格で、どちらも製造業従事者が半分程度、4 分の 1 程度がサービス業に従事している。フィリピンも約 77%が身分に基づく在留資格で、製造業に半分程度従事しているのは他国と同様である（表 8、表 9）。

表 8 国籍別・在留資格別外国人労働者数と構成比（愛知）

地域別	全在留資格計 (人)	上段：人数、下段：全在留資格中の構成比 (%)							
		専門的・技術的分野		特定活動	技能実習	資格外活動		身分に基づく在留資格	
		計	うち 技人国			計	うち 留学	計	うち 定住者
総数	175,114	25,042 (14.3)	19,527 (11.2)	3,104 (1.8)	44,268 (25.3)	21,080 (12.0)	17,527 (10.0)	81,620 (46.6)	24,007 (13.7)
中国	29,010	6,229 (21.5)	4,755 (16.4)	269 (0.9)	10,014 (34.5)	3,797 (13.1)	2,998 (10.3)	8,701 (30.0)	725 (2.5)
フィリピン	24,330	709 (2.9)	414 (1.7)	559 (2.3)	4,071 (16.7)	228 (0.9)	178 (0.7)	18,763 (77.1)	5,672 (23.3)
ベトナム	41,291	9,043 (21.9)	8,291 (20.1)	736 (1.8)	22,430 (54.3)	7,652 (18.5)	6,390 (15.5)	1,430 (3.5)	288 (0.7)
ネパール	8,705	1,332 (15.3)	644 (7.4)	299 (3.4)	104 (1.2)	6,413 (73.7)	5,299 (60.9)	557 (6.4)	75 (0.9)
インド ネシア	5,884	566 (9.6)	406 (6.9)	294 (5.0)	3,317 (56.4)	390 (6.6)	361 (6.1)	1,317 (22.4)	544 (9.2)
ブラジル	39,360	253 (0.6)	205 (0.5)	22 (0.1)	47 (0.1)	26 (0.1)	16 (0.0)	39,012 (99.1)	14,849 (37.7)
ペルー	4,497	8 (0.2)	5 (0.1)	3 (0.1)	22 (0.5)	8 (0.2)	7 (0.2)	4,456 (99.1)	1,050 (23.3)

（「令和 2 年 10 月末日現在における愛知県の「外国人雇用状況」の届出状況について」を基に作成）

表 9 国籍別・産業別外国人労働者数と構成比（愛知）

	全産業計 (人)	上段：人数、下段：全産業中の構成比 (%)							
		建設	製造	情報通信	卸売・小売	宿泊・飲食サービス	教育・学習支援	医療・福祉	サービス
総数	175,114	10,534 (6.0)	77,040 (44.0)	1,470 (0.8)	16,467 (9.4)	14,557 (8.3)	5,974 (3.4)	3,716 (2.1)	29,043 (16.6)
中国	29,010	1,432 (4.9)	11,458 (39.5)	468 (1.6)	4,500 (15.5)	3,642 (12.6)	1,058 (3.6)	497 (1.7)	2,617 (9.0)
フィリピン	24,330	1,523 (6.3)	11,166 (45.9)	133 (0.5)	1,525 (6.3)	1,054 (4.3)	292 (1.2)	1,375 (5.7)	4,916 (20.2)
ベトナム	41,291	4,439 (10.8)	21,977 (53.2)	116 (0.3)	3,606 (8.7)	3,268 (7.9)	136 (0.3)	462 (1.1)	4,711 (11.4)
ネパール	8,705	87 (1.0)	931 (10.7)	21 (0.2)	1,613 (18.5)	3,523 (40.5)	36 (0.4)	56 (0.6)	1,868 (21.5)
インド ネシア	5,884	354 (6.0)	3,545 (60.2)	24 (0.4)	338 (5.7)	255 (4.3)	87 (1.5)	237 (4.0)	653 (11.1)
ブラジル	39,360	1,115 (2.8)	19,552 (49.7)	204 (0.5)	1,979 (5.0)	715 (1.8)	269 (0.7)	472 (1.2)	10,986 (27.9)
ペルー	4,497	152 (3.4)	2,151 (47.8)	48 (1.1)	301 (6.7)	167 (3.7)	54 (1.2)	143 (3.2)	963 (21.4)

（「令和 2 年 10 月末日現在における愛知県の「外国人雇用状況」の届出状況について」を基に作成）

2020 年はコロナ禍の影響で外国人労働者の新規入国のペースが鈍り、全体の人数としては前年比横ばいの中、医療・福祉が前年比 28.0%増の 3,716 人、卸売・小売が同 18.3%増の 16,467 人、建設が同 18.0%増の 10,534 人と大きく伸びた業種もある。一方で、県内の外国人労働者全体の 4 割以上を占める製造業は減少幅こそ同 3.0%減にとどまったが、前年の 79,431 人から 77,040 人へ約

2,400人の減少となった。また、事業所規模別の労働者数では100人未満の事業所では微増となったものの、100人以上では減少、特にその多くが製造業と思われる500人以上の事業所では2,000人近い減少幅となっており、こうした経済や社会の変化が県の基幹産業である製造業の雇用状況に大きく影響することを示している。

在留資格や国籍でみると、技能実習は同2.4%増の44,268人、また技能実習で最大の割合を占めるベトナム人は同7.7%の41,291人と、年20%以上の急増が続いていた2019年までに比べると増加ペースは落ち着いたものの、依然として拡大傾向にある。一方、製造業中心に従事しているブラジル人は同5.2%減の39,360人と2,000人以上減少し、ブラジル人労働者の在留資格の99%以上を占める、身分に基づく在留資格についても同2.0%減の81,620人となった。このように、コロナ禍で渡航制限が厳格化される状況においても人手不足が深刻な業種への技能実習生へのニーズは他県同様に高く、政府のビジネストラック制度による特例入国などによって人の流れは大きくは止まっていない。しかし、景気の影響を受けやすい製造業では外国人は人員整理の対象になりやすいうえ、愛知県をはじめ中部地方では従事する外国人労働者の数が多く、特に日系人など滞在期間が長期にわたり、日本ですでに生活基盤を築いている者にとってその影響は深刻である。

特定技能資格の労働者は2021年3月末現在で愛知県には2,027人おり、うち県内の基幹産業である輸送機械工業との関係が強い素形材産業が375人(18.5%)、産業機械製造が272人(13.4%)、電気電子情報が155人(7.6%)と製造業3業種計で802人(39.6%)を占める。その他、飲食料品製造業が616人(30.4%)おり、上記4業種で全体の7割に達するが<sup>16</sup>、愛知県は全国の特定技能資格の1割弱、中部4県の半分以上が就労しており、これら業種以外の就労者数も多いため、輸送機械工業関連以外の外国人就労者への支援についても検討の余地があると思われる。

## (2) 岐阜

岐阜県で最も外国人が多く住んでいるのは岐阜市の9,739人で、可児市、大垣市、美濃加茂市に5,000人以上が居住する<sup>17</sup>。各市により在留外国人の国籍に特徴があり、岐阜市はフィリピン人、ブラジル人、中国人がそれぞれ20~22%を占めるほかは、他の国籍に分散している。自動車製造などの工業が盛んな可児市と美濃加茂市はフィリピン人とブラジル人が大半を占め(可児市：フィリピン人45%、ブラジル人40%；美濃加茂市：フィリピン人40%、ブラジル人42%)、大垣市はブラジル人(45%)に次ぐのが中国人(22%)となっている。外国人住民数の人口全体の割合が高いのは美濃加茂市(9.3%)、可児市(8.1%)、パジェロ製造株式会社がある坂祝町(7.1%)、瑞穂市(4.4%)、輪之内町(4.1%)である。

岐阜県中南部で内陸型製造業集積地域を構成する美濃加茂市は、1990年の入国管理法改正以降外国人増加が始まった。日系ブラジル人とその家族が主に自動車工場や家電工場に勤務し、その

<sup>16</sup> 出入国在留管理庁「特定技能1号在留外国人数(令和3年3月末現在)」

<sup>17</sup> 総務省の住民基本台帳(2020年1月1日現在)のデータ。

後ほぼ継続して増加し 2000 年には外国人が全人口の 5%を超え、2006 年には 9.6%に達している。リーマンショックや 2013 年のソニー美濃加茂工場の閉鎖で在日ブラジル人が激減したものの、主に食品加工業や興行に従事する在日フィリピン人は増加した<sup>18</sup>。美濃加茂市の在住外国人は定住者がほとんどで、技能実習生は増加しているが絶対数はまだ少ない<sup>19</sup>。

2020 年 6 月末現在の岐阜県内の外国人労働者数は前年同期比 1.3%減の 34,936 人と、他県同様、コロナ禍の影響で微減であったが、2019 年までは二桁の伸びが続き、6 年連続過去最高を更新していた<sup>20</sup>。表 10 が示すように県内いずれの地域も外国人労働者は製造業に集中しているが、大垣、関、美濃加茂、中津川公共職業安定所管内でその傾向が強く、その割合は 7 割前後に達する。例外は観光業が盛んな高山で、製造業は 2 割程度の方、宿泊・飲食サービス業が約 3 分の 1 を占め、インターネット上の外国人求人でも高山ではホテル関係が散見される。

製造業の盛んな多治見や美濃加茂管内では技能実習の割合が県平均より低い一方で、身分に基づく在留資格の比率が高く、定住している日系人やフィリピン人が多く就労していると考えられる。また、高山管内の外国人労働者の在留資格のうち、専門的・技術的分野の在留資格が 32.9%と県全体（8.8%）に比べて大幅に高く、その多くが高山や下呂などの観光地で宿泊・飲食サービス関連に従事している<sup>21</sup>。資格外活動の比率は全国平均や中部他県より低く、その大部分は大学や日本語学校が点在する岐阜エリアに集中しており、それ以外の地域は少ない（表 11）。

---

<sup>18</sup> 木下泰範（2017）「多様化する外国人住民との円滑なコミュニケーションについて」全国地域リーダー養成塾 修了レポート一覧（第 28 期）

<https://www.jcrd.jp/seminar/chiikileader/report/28th/pdf/2827ooshita.pdf>（2020 年 12 月 16 日アクセス）

<sup>19</sup> 美濃加茂市市民協働部地域振興課多文化共生係聞き取り（2020 年 12 月 14 日）。

<sup>20</sup> 以下、岐阜県の外国人労働者に関するデータは、特に言及がない限りは「令和 2 年 10 月末日現在における岐阜県の「外国人雇用状況」の届出状況について」による。

<sup>21</sup> 2020 年 2 月に宿泊業が技能実習 2 号移行対象となったことに加え、後述のように岐阜県は特定技能（特定活動に含まれる）の在留資格で宿泊業に従事する者が全国的にみても多く、今後、技能実習や特定技能での宿泊業従事者が増加する可能性がある。

表 10 地域別・産業別外国人労働者数と構成比（岐阜）

	全産業計 (人)	上段：人数、下段：全産業中の構成比 (%)							
		建設	製造	情報 通信	卸売・ 小売	宿泊・ 飲食サ ービス	教育・ 学習支 援	医療・ 福祉	サービ ス
総数	34,936	2,031 (5.8)	19,190 (54.9)	65 (0.2)	1,941 (5.6)	1,515 (4.3)	506 (1.4)	869 (2.5)	5,874 (16.8)
岐阜	13,257	974 (7.3)	6,308 (47.6)	36 (0.3)	823 (6.2)	772 (5.8)	356 (2.7)	382 (2.9)	2,972 (22.4)
大垣	6,022	363 (6.0)	4,093 (68.0)	8 (0.1)	274 (4.5)	126 (2.1)	49 (0.8)	186 (3.1)	631 (10.5)
多治見	7,988	312 (3.9)	4,073 (51.0)	5 (0.1)	578 (7.2)	165 (2.1)	57 (0.7)	104 (1.3)	1,246 (15.6)
高山	767	65 (8.5)	147 (19.2)	11 (1.4)	47 (6.1)	259 (33.8)	7 (0.9)	8 (1.0)	64 (8.3)
恵那	882	47 (5.3)	476 (54.0)	0 (0.0)	17 (1.9)	40 (4.5)	1 (0.1)	13 (1.5)	254 (28.8)
関	2,823	106 (3.8)	1,895 (67.1)	2 (0.1)	128 (4.5)	37 (1.3)	7 (0.2)	119 (4.2)	331 (11.7)
美濃加茂	2,043	104 (5.1)	1,315 (64.4)	3 (0.1)	52 (2.5)	27 (1.3)	27 (1.3)	37 (1.8)	318 (15.6)
中津川	1,154	60 (5.2)	883 (76.5)	0 (0.0)	22 (1.9)	89 (7.7)	2 (0.2)	20 (1.7)	58 (5.0)

（「令和2年10月末日現在における岐阜県の「外国人雇用状況」の届出状況について」を基に作成）

表 11 地域別・在留資格別外国人労働者数と構成比（岐阜）

地域別	全在留 資格計 (人)	上段：人数、下段：全在留資格中の構成比 (%)							
		専門的・技術的 分野		特定活 動	技能実 習	資格外活動		身分に基づく 在留資格	
		計	うち 技人国			計	うち 留学	計	うち 定住者
総数	34,936	3,081 (8.8)	2,363 (6.8)	564 (1.6)	14,626 (41.9)	2,395 (6.9)	2,044 (5.9)	14,270 (40.8)	4,002 (11.5)
岐阜	13,257	1,084 (8.2)	838 (6.3)	179 (1.4)	5,737 (43.3)	1,601 (12.1)	1,431 (10.8)	4,656 (35.1)	1,200 (9.1)
大垣	6,022	675 (11.2)	548 (9.1)	137 (2.3)	2,892 (48.0)	199 (3.3)	149 (2.5)	2,119 (35.2)	551 (9.1)
多治見	7,988	472 (5.9)	365 (4.6)	102 (1.3)	2,149 (26.9)	354 (4.4)	283 (3.5)	4,911 (61.5)	1,621 (20.3)
高山	767	252 (32.9)	177 (23.1)	37 (4.8)	331 (43.2)	11 (1.4)	1 (0.1)	136 (17.7)	9 (1.2)
恵那	882	99 (11.2)	52 (5.9)	5 (0.6)	397 (45.0)	14 (1.6)	7 (0.8)	367 (41.6)	87 (9.9)
関	2,823	250 (8.9)	204 (7.2)	63 (2.2)	1,610 (57.0)	122 (4.3)	102 (3.6)	778 (27.6)	210 (7.4)
美濃加茂	2,043	148 (7.2)	121 (5.9)	35 (1.7)	768 (37.6)	36 (1.8)	30 (1.5)	1,056 (51.7)	284 (13.9)
中津川	1,154	101 (8.8)	58 (5.0)	6 (0.5)	742 (64.3)	58 (5.0)	41 (3.6)	247 (21.4)	40 (3.5)

（「令和2年10月末日現在における岐阜県の「外国人雇用状況」の届出状況について」を基に作成）

表 12 に示すように、技能実習生は製造業に集中し（76.9%）、他のサービス・教育・医療業に従事する実習生は僅かである。特に機械・金属関係に多いというのは中部他県と共通する特徴で

あるが、これに加え、繊維・衣類関係の従事者の割合が2割超と、全国平均の3倍以上と極めて高くなっており、福井などと並ぶ全国屈指の水準である<sup>22</sup>（図3）。その多くが繊維産業の集積する岐阜市およびその周辺で就労している。身分に基づく在留資格の外国人労働者も製造業が多いものの、宿泊・飲食以外のその他サービス業などにも多く従事している。

表 12 在留資格別・産業別外国人労働者数と構成比（岐阜）

	全産業計 (人)	上段：人数、下段：全産業中の構成比 (%)							
		建設	製造	情報通信	卸売・小売	宿泊・飲食サービス	教育・学習支援	医療・福祉	サービス
総数	34,936	2,031 (5.8)	19,190 (54.9)	65 (0.2)	1,941 (5.6)	1,515 (4.3)	506 (1.4)	869 (2.5)	5,874 (16.8)
専門的・技術的分野	3,081	120 (3.9)	1,342 (43.6)	35 (1.1)	287 (9.3)	405 (13.1)	180 (5.8)	58 (1.9)	227 (7.4)
うち技人国	2,363	116 (4.9)	1,168 (49.4)	32 (1.4)	262 (11.1)	138 (5.8)	72 (3.0)	31 (1.3)	190 (8.0)
特定活動	564	90 (16.0)	158 (28.0)	0 (0.00)	23 (4.1)	43 (7.6)	2 (0.4)	112 (19.9)	100 (17.7)
技能実習	14,626	1,562 (10.7)	11,246 (76.9)	0 (0.0)	594 (4.1)	61 (0.4)	3 (0.0)	173 (1.2)	365 (2.5)
資格外活動	2,395	2 (0.1)	357 (14.9)	0 (0.0)	385 (16.1)	499 (20.8)	156 (6.5)	110 (4.6)	757 (31.6)
うち留学	2,044	1 (0.0)	268 (13.1)	0 (0.0)	317 (15.5)	442 (21.6)	145 (7.1)	100 (4.9)	655 (32.0)
身分に基づく在留資格	14,270	257 (1.8)	6,087 (42.7)	30 (0.2)	652 (4.6)	507 (3.6)	165 (1.2)	416 (2.9)	4,425 (31.0)
うち定住者	4,002	70 (1.7)	1,787 (44.7)	3 (0.1)	77 (1.9)	97 (2.4)	17 (0.4)	64 (1.6)	1,401 (35.0)

（「令和2年10月末日現在における岐阜県の「外国人雇用状況」の届出状況について」を基に作成）

国籍別ではベトナム、中国の人数上位2カ国はいずれも在留資格では技能実習、業種では製造業が多い。それに次ぐフィリピンも内訳では製造業が最多であるが、サービス業従事者の割合が約3割と比較的高く、身分に基づく在留資格が大部分であることが特徴である。ブラジル人やペルー人も製造業やサービス業の従事者が多く、ほぼ全数が身分に基づく在留資格というのは他の3県と同様である（表13、表14）。

<sup>22</sup> 脚注7参照。

表 13 国籍別・在留資格別外国人労働者数と構成比（岐阜）

地域別	全在留資格計 (人)	上段：人数、下段：全在留資格中の構成比 (%)							
		専門的・技術的 分野		特定活 動	技能実 習	資格外活動		身分に基づく 在留資格	
		計	うち 技人国			計	うち 留学	計	うち 定住者
総数	34,936	3,081 (8.8)	2,363 (6.8)	564 (1.6)	14,626 (41.9)	2,395 (6.9)	2,044 (5.9)	14,270 (40.8)	4,002 (11.5)
中国	7,681	811 (10.6)	611 (8.0)	98 (1.3)	4,976 (64.8)	357 (4.6)	243 (3.2)	1,439 (18.7)	133 (1.7)
フィリピン	7,016	106 (1.5)	59 (0.8)	69 (1.0)	817 (11.6)	40 (0.6)	38 (0.5)	5,984 (85.3)	1,833 (26.1)
ベトナム	9,026	1,310 (14.5)	1,215 (13.5)	172 (1.9)	6,447 (71.4)	963 (10.7)	860 (9.5)	134 (1.5)	19 (0.2)
ネパール	793	209 (26.4)	98 (12.4)	47 (5.9)	7 (0.9)	491 (61.9)	385 (48.5)	39 (4.9)	3 (0.4)
インド ネシア	866	58 (6.7)	32 (3.7)	47 (5.4)	582 (67.2)	119 (13.7)	117 (13.5)	60 (6.9)	15 (1.7)
ブラジル	5,469	14 (0.3)	3 (0.1)	1 (0.0)	0 (0.0)	1 (0.0)	1 (0.0)	5,453 (99.7)	1,827 (33.4)
ペルー	472	4 (0.8)	2 (0.4)	0 (0.0)	3 (0.6)	1 (0.2)	1 (0.2)	464 (98.3)	111 (23.5)

（「令和 2 年 10 月末日現在における岐阜県の「外国人雇用状況」の届出状況について」を基に作成）

表 14 国籍別・産業別外国人労働者数と構成比（岐阜）

	全産業 計 (人)	上段：人数、下段：全産業中の構成比 (%)							
		建設	製造	情報 通信	卸売・ 小売	宿泊・ 飲食サ ービス	教育・ 学習支 援	医療・ 福祉	サービ ス
総数	34,936	2,031 (5.8)	19,190 (54.9)	65 (0.2)	1,941 (5.6)	1,515 (4.3)	506 (1.4)	869 (2.5)	5,874 (16.8)
中国	7,681	262 (3.4)	5,324 (69.3)	17 (0.2)	629 (8.2)	328 (4.3)	102 (1.3)	66 (0.9)	518 (6.7)
フィリピン	7,016	179 (2.6)	2,993 (42.7)	9 (0.1)	241 (3.4)	327 (4.7)	32 (0.5)	289 (4.1)	2,152 (30.7)
ベトナム	9,026	911 (10.1)	5,978 (66.2)	8 (0.1)	453 (5.0)	377 (4.2)	13 (0.1)	185 (2.0)	570 (6.3)
ネパール	793	5 (0.6)	126 (15.9)	0 (0.0)	104 (13.1)	205 (25.9)	5 (0.6)	24 (3.0)	289 (36.4)
インド ネシア	866	153 (17.7)	408 (47.1)	0 (0.0)	31 (3.6)	29 (3.3)	39 (4.5)	85 (9.8)	53 (6.1)
ブラジル	5,469	115 (2.1)	2,540 (46.4)	6 (0.1)	158 (2.9)	72 (1.3)	41 (0.7)	77 (1.4)	1,727 (31.6)
ペルー	472	19 (4.0)	218 (46.2)	0 (0.0)	27 (5.7)	5 (1.1)	0 (0.0)	10 (2.1)	148 (31.4)

（「令和 2 年 10 月末日現在における岐阜県の「外国人雇用状況」の届出状況について」を基に作成）

特定技能については、2021 年 3 月末現在で 534 人が従事し、素形材産業 138 人（25.8%）、産業機械製造 99 人（18.5%）、飲食料品製造 96 人（18.0%）が就労者数の多い業種で、全国および中部の他県とおおむね同じ傾向であるが、宿泊業に 18 人（3.4%）従事しているのが目を引く。全

国計（83人）の2割強を占め、中部ではほかに静岡3人、三重1人のみである。下呂市に13人、高山市に3人と、飛騨地方の観光地で多く受け入れている<sup>23</sup>。

### (3) 静岡

静岡県で最も外国人が多く住んでいるのは浜松市の25,640人で、次いで静岡市（10,702人）、磐田市（8,303人）、富士市（5,920人）に5,000人以上が居住する。もっとも外国人比率の高いのは自動車関連・電器製造工業が発達している菊川市（7.61%）で、湖西市（5.77%）、吉田町（5.64%）、袋井市（5.49%）、磐田市（4.89%）など、製造業が集積する県中西部の自治体が続く<sup>24</sup>。在留外国人の中でブラジル人の占める割合が高いのが大きな特徴で、県全体で31.1%と全国首位、人数（31,153人）もトップの愛知県（61,599人）に次ぐ。浜松や磐田など県西部の工業都市に多く居住する一方で、静岡市は中国人が最も多く（20.0%）、ブラジル人はベトナム、フィリピン、韓国、ネパール人に続いて5番目の5.6%と割合が少ない点が特徴的である<sup>25</sup>。

2020年6月末現在の県内の外国人労働者数は前年比1.8%増の65,734人で、製造業が集積する西部地域<sup>26</sup>に半数以上の外国人が就業している（表15）<sup>27</sup>。他県同様、コロナ禍の影響を受ける2019年までは二桁の伸びが続き、5年連続で過去最高を記録していた。

表15 地域別・産業別外国人労働者数と構成比（静岡）

	全産業計 (人)	上段：人数、下段：全産業中の構成比 (%)							
		建設	製造	情報 通信	卸売・ 小売	宿泊・ 飲食サ ービス	教育・ 学習支 援	医療・ 福祉	サービ ス
総数	65,734	3,509 (5.3)	27,632 (42.0)	240 (0.4)	4,816 (7.3)	4,116 (6.3)	1,390 (2.1)	1,230 (1.9)	16,696 (25.4)
東部	16,055	853 (5.3)	7,070 (44.0)	52 (0.3)	1,078 (6.7)	1,397 (8.7)	360 (2.2)	380 (2.4)	3,342 (20.8)
中部	15,829	833 (5.3)	6,025 (38.1)	83 (0.5)	2,037 (12.9)	1,182 (7.5)	400 (2.5)	328 (2.1)	3,797 (24.0)
西部	33,850	1,823 (5.4)	14,537 (42.9)	105 (0.3)	1,701 (5.0)	1,537 (4.5)	630 (1.9)	522 (1.5)	9,557 (28.2)

（「令和2年10月末日現在における静岡県の「外国人雇用状況」の届出状況について」を基に作成）

<sup>23</sup> 出入国在留管理庁「特定技能1号在留外国人数（令和3年3月末現在）」

<sup>24</sup> 総務省の住民基本台帳（2020年1月1日現在）のデータ。

<sup>25</sup> 在留外国人統計（2020年6月末）

<sup>26</sup> 東部は下田、三島、沼津、富士、富士宮、中部は清水、静岡、焼津、島田、西部は掛川、磐田、浜松の公共職業安定所のそれぞれ管轄する地域。

<sup>27</sup> 以下、静岡県の外国人労働者に関するデータは「令和2年10月末日現在における静岡県の「外国人雇用状況」の届出状況について」による。

表 16 地域別・在留資格別外国人労働者数と構成比（静岡）

地域別	全在留資格計 (人)	上段：人数、下段：全在留資格中の構成比 (%)							
		専門的・技術的分野		特定活動	技能実習	資格外活動		身分に基づく在留資格	
		計	うち 技人国			計	うち 留学	計	うち 定住者
総数	65,734	6,837 (10.4)	4,932 (7.5)	789 (1.2)	15,894 (24.2)	4,761 (7.2)	4,033 (6.1)	37,453 (57.0)	12,461 (19.0)
東部	16,055	2,282 (14.2)	1,716 (10.7)	211 (1.3)	4,445 (2.7)	1,040 (6.5)	873 (5.4)	8,077 (50.3)	2,068 (12.9)
中部	15,829	1,955 (12.4)	1,444 (9.1)	244 (1.5)	4,640 (29.3)	2,518 (15.9)	2,172 (13.7)	6,472 (40.9)	2,030 (12.8)
西部	33,850	2,600 (7.7)	1,772 (5.2)	334 (1.0)	6,809 (20.1)	1,203 (3.6)	988 (2.9)	22,904 (67.7)	8,363 (24.7)

（「令和2年10月末日現在における静岡県の「外国人雇用状況」の届出状況について」を基に作成）

在留資格別の産業構成比をみると（表 17）、静岡県は他の3県（表 7、表 12、表 22 参照）に比べ、製造業への集中の度合いがやや低くなっており、サービス業をはじめ幅広い業種に従事者が分散している。日系人をはじめ、身分に基づく資格の在留者においてその傾向が顕著で、製造業の盛んな県西部の居住者が多いものの、長期の在住期間を通じて地域社会に根付き、多種多様な産業で活躍の場を見出していることを示している。これは、国籍別のデータでも、ブラジル人やペルー人が製造業に集中的に就業しているわけではないことがわかる（表 18、表 19）。

技能実習に関しては、中部他県と同様、機械・金属関係が多く、農業などは少ないという点は共通するものの、水産加工を中心に食品製造の割合は全国平均を上回り、建設業も4県で最も高い比率で全国平均に近いなど、特定の産業に集中する度合いは比較的低い<sup>28</sup>（図 3）。静岡県は2018年（平成30年）度の冷凍水産食品、ジュース、レトルト食品の出荷額全国1位、まぐろ類・かつお類の缶詰生産量のトップシェアを占めるなど<sup>29</sup>生産活動が活発である。

<sup>28</sup> 脚注7参照。

<sup>29</sup> 静岡県 HP「ふじの国「食の都」」<http://www.pref.shizuoka.jp/j-no1/food-capital.html>（2021年8月8日アクセス）

表 17 在留資格別・産業別外国人労働者数と構成比（静岡）

	全産業計 (人)	上段：人数、下段：全産業中の構成比 (%)							
		建設	製造	情報通 信	卸売・ 小売	宿泊・ 飲食サ ービス	教育・ 学習支 援	医療・ 福祉	サービ ス
総数	65,734	3,509 (5.3)	27,632 (42.0)	240 (0.4)	4,816 (7.3)	4,116 (6.3)	1,390 (2.1)	1,230 (1.9)	16,696 (25.4)
専門的・技 術的分野	6,837	147 (2.2)	2,855 (41.8)	156 (2.3)	671 (9.8)	797 (11.7)	715 (10.5)	86 (1.3)	841 (12.3)
うち技人国	4,932	123 (2.5)	2,246 (45.5)	144 (2.9)	569 (11.5)	466 (9.4)	151 (3.1)	21 (0.4)	811 (16.4)
特定活動	789	135 (17.1)	183 (23.2)	1 (0.1)	58 (7.4)	50 (6.3)	3 (0.4)	114 (14.4)	202 (25.6)
技能実習	15,894	2,545 (16.0)	9,821 (61.8)	6 (0.0)	1,128 (7.1)	213 (1.3)	1 (0.0)	184 (1.2)	640 (4.0)
資格外活動	4,761	17 (0.4)	1,052 (22.1)	5 (0.1)	1,101 (23.1)	1,727 (36.3)	154 (3.2)	38 (0.8)	336 (7.1)
うち留学	4,033	13 (0.3)	815 (20.2)	3 (0.1)	936 (23.2)	1,581 (39.2)	140 (3.5)	34 (0.8)	244 (6.1)
身分に基づ く在留資格	37,453	655 (1.8)	13,721 (36.6)	72 (0.2)	1,858 (5.0)	1,329 (3.5)	517 (2.4)	808 (2.2)	14,677 (39.2)
うち定住者	12,461	168 (1.3)	4,169 (33.5)	9 (0.1)	322 (2.6)	280 (2.2)	66 (0.5)	107 (0.9)	6,163 (49.5)

（「令和2年10月末日現在における静岡県の「外国人雇用状況」の届出状況について」を基に作成）

表 18 国籍別・在留資格別外国人労働者数と構成比（静岡）

地域別	全在留 資格計 (人)	上段：人数、下段：全在留資格中の構成比 (%)							
		専門的・技術的 分野		特定活動	技能実習	資格外活動		身分に基づ く在留資格	
		計	うち 技人国			計	うち 留学	計	うち 定住者
総数	65,734	6,837 (10.4)	4,932 (7.5)	789 (1.2)	15,894 (24.2)	4,761 (7.2)	4,033 (6.1)	37,453 (57.0)	12,461 (19.0)
中国	7,566	1,455 (19.2)	1,110 (14.7)	83 (1.1)	3,044 (40.2)	852 (11.3)	698 (9.2)	2,132 (28.2)	135 (1.8)
フィリピン	12,446	214 (1.7)	83 (0.7)	235 (1.9)	2,317 (18.6)	53 (0.4)	38 (0.3)	9,627 (77.4)	3,550 (28.5)
ベトナム	11,143	1,836 (16.5)	1,601 (14.4)	120 (1.1)	7,170 (64.3)	1,313 (11.8)	1,151 (10.3)	704 (6.3)	133 (1.2)
ネパール	1,757	725 (41.3)	569 (32.4)	23 (1.3)	19 (1.1)	895 (50.9)	625 (35.6)	95 (5.4)	7 (0.4)
インド ネシア	2,988	273 (9.1)	154 (5.2)	65 (2.2)	2,019 (67.6)	358 (12.0)	338 (11.3)	273 (9.1)	56 (1.9)
ブラジル	19,196	68 (0.4)	37 (0.2)	14 (0.1)	2 (0.0)	5 (0.0)	0 (0.0)	19,107 (99.5)	7,439 (38.8)
ペルー	2,765	3 (0.1)	0 (0.0)	1 (0.0)	1 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	2,760 (99.8)	702 (25.4)

（「令和2年10月末日現在における静岡県の「外国人雇用状況」の届出状況について」を基に作成）

表 19 国籍別・産業別外国人労働者数と構成比（静岡）

	全産業計 (人)	上段：人数、下段：全産業中の構成比 (%)							
		建設	製造	情報通 信	卸売・ 小売	宿泊・ 飲食サ ービス	教育・ 学習支 援	医療・ 福祉	サービ ス
総数	65,734	3,509 (5.3)	27,632 (42.0)	240 (0.4)	4,816 (7.3)	4,116 (6.3)	1,390 (2.1)	1,230 (1.9)	16,696 (25.4)
中国	7,566	193 (2.6)	3,862 (51.0)	83 (1.1)	954 (12.6)	818 (10.8)	140 (1.9)	145 (1.9)	619 (8.2)
フィリピン	12,446	1,192 (9.6)	4,071 (32.7)	24 (0.2)	528 (4.2)	377 (3.0)	88 (0.7)	410 (3.3)	4,845 (38.9)
ベトナム	11,143	1,098 (9.9)	5,621 (50.4)	24 (0.2)	1,173 (10.5)	922 (8.3)	20 (0.2)	136 (1.2)	1,223 (11.0)
ネパール	1,757	14 (0.8)	510 (29.0)	6 (0.3)	398 (22.7)	564 (21.1)	5 (0.3)	1 (0.1)	140 (8.0)
インド ネシア	2,988	385 (12.9)	1,777 (59.5)	5 (0.2)	185 (6.2)	170 (5.7)	26 (0.9)	53 (1.8)	141 (4.7)
ブラジル	19,196	335 (1.7)	7,586 (39.5)	15 (0.1)	602 (3.1)	400 (2.1)	163 (0.8)	230 (1.2)	7,780 (40.5)
ペルー	2,765	52 (1.9)	1,140 (41.2)	5 (0.2)	144 (5.2)	126 (4.6)	18 (0.7)	81 (2.9)	959 (34.7)

（「令和2年10月末日現在における静岡県の「外国人雇用状況」の届出状況について」を基に作成）

静岡県の特設技能の就労者は2021年3月末現在で606人、うち飲食料品製造業が253人(41.7%)で、次に多い産業機械製造業(80人、13.2%)を大きく離している<sup>30</sup>。飲食料品製造業は県東部の沼津市、焼津市、富士市の3市が約7割を占め、同地域の主要産業である水産加工業に従事する者が多いと思われる。

#### (4) 三重

三重県で最も外国人が多く住んでいるのは四日市市の10,525人で、次いで津市、鈴鹿市、伊賀市に5,000人以上が居住する<sup>31</sup>。県内のブラジル人は14,047人と外国人全体の25.0%を占め、ベトナム(15.5%)、中国(14.0%)、フィリピン(13.2%)がこれに続く。県内最多のブラジル人人口を抱える鈴鹿市は全外国人に占めるブラジル人の比率が36.7%、伊賀市では40.1%に達する。松阪市は外国人に占めるブラジル人の比率が4.9%と低い一方、フィリピン人が2,523人と県内最多で、市内居住外国人の53.9%を占めるのが特徴的である。市町村全体の人口に比して外国人人口が多いのは木曾岬町(7.5%)、続いて伊賀市(6.3%)、いなべ市(4.9%)、鈴鹿市(4.3%)、亀山市(4.2%)となっており、工業地帯に集住する傾向がみられる。

2020年10月末日現在の県内の外国人労働者数は前年比0.9%減の30,054人と微減であったが、2019年までは4年連続で二桁の伸びが続いていた<sup>32</sup>。いずれの地域でも製造業に従事する外国人

<sup>30</sup> 出入国在留管理庁「特定技能1号在留外国人数（令和3年3月末現在）」

<sup>31</sup> 総務省の住民基本台帳（2020年1月1日現在）のデータ。

<sup>32</sup> 以下、三重県の外国人労働者に関するデータは「令和2年10月末日現在における三重県の「外国人雇用状況」の届出状況について」による。

労働者の割合が高いが、四日市や伊賀、鈴鹿など製造業の集積地ではサービス業従事者も多く、日系人などが長期にわたって在留する中で製造業以外の業種にも就労の場を広げていることがうかがえる。

表 20 地域別・産業別外国人労働者数と構成比（三重）

	全産業計 (人)	上段：人数、下段：全産業中の構成比 (%)							
		建設	製造	情報 通信	卸売・ 小売	宿泊・ 飲食サ ービス	教育・ 学習支 援	医療・ 福祉	サービ ス
総数	30,054	1,858 (6.2)	14,362 (47.8)	44 (0.1)	2,409 (6.8)	1,480 (4.9)	394 (1.3)	864 (2.9)	6,289 (20.9)
四日市	6,724	602 (9.0)	2,453 (36.5)	10 (0.1)	742 (11.0)	509 (7.6)	86 (1.3)	220 (3.3)	1,479 (22.0)
伊勢	1,615	102 (6.3)	702 (43.5)	3 (0.2)	253 (15.7)	238 (14.7)	28 (1.7)	66 (4.1)	40 (2.5)
津	4,400	257 (5.8)	2,530 (57.5)	17 (0.4)	250 (5.7)	201 (4.6)	148 (3.4)	149 (3.4)	439 (10.0)
松阪	2,979	182 (6.1)	1,668 (56.0)	1 (0.0)	179 (6.0)	62 (2.1)	48 (1.6)	176 (5.9)	485 (16.3)
桑名	4,540	312 (6.1)	2,515 (55.4)	8 (0.2)	280 (6.2)	258 (5.7)	7 (0.2)	101 (2.2)	838 (18.5)
伊賀	3,147	51 (1.6)	1,942 (61.7)	1 (0.0)	96 (3.1)	48 (1.5)	15 (0.5)	30 (1.0)	767 (24.4)
尾鷲 <sup>33</sup>	563	21 (3.7)	358 (63.6)	0 (0.0)	26 (4.6)	9 (1.6)	1 (0.2)	23 (4.1)	11 (2.0)
鈴鹿	6,086	331 (5.4)	2,194 (36.0)	4 (0.1)	223 (3.7)	155 (2.5)	61 (1.0)	99 (1.6)	2,230 (36.6)

（「令和2年10月末日現在における三重県の「外国人雇用状況」の届出状況について」を基に作成）

<sup>33</sup> 尾鷲公共職業安定所熊野出張所（ハローワーク熊野）管轄分も含む。

表 21 地域別・在留資格別外国人労働者数と構成比（三重）

地域別	全在留資格計 (人)	上段：人数、下段：全在留資格中の構成比 (%)							
		専門的・技術的分野		特定活動	技能実習	資格外活動		身分に基づく在留資格	
		計	うち 技人国			計	うち 留学	計	うち 定住者
総数	30,054	3,071 (10.2)	2,384 (7.9)	536 (1.8)	10,581 (35.2)	1,860 (6.2)	1,489 (5.0)	14,006 (46.6)	4,458 (14.8)
四日市	6,724	780 (11.6)	608 (9.0)	123 (1.8)	1,826 (27.2)	712 (10.6)	592 (8.8)	3,283 (48.8)	914 (13.6)
伊勢	1,615	210 (13.0)	150 (9.3)	37 (2.3)	966 (59.8)	55 (3.4)	40 (2.5)	347 (21.5)	64 (4.0)
津	4,400	309 (7.0)	210 (4.8)	129 (2.9)	1,969 (44.8)	228 (5.2)	195 (4.4)	1,765 (40.1)	572 (13.0)
松阪	2,979	172 (5.8)	120 (4.0)	12 (0.4)	1,231 (41.3)	53 (1.8)	33 (1.1)	1,511 (50.7)	545 (18.3)
桑名	4,540	691 (15.2)	570 (12.6)	112 (2.5)	1,772 (39.0)	327 (7.2)	226 (5.0)	1,638 (36.1)	465 (10.2)
伊賀	3,147	315 (10.0)	272 (8.6)	46 (1.5)	1,067 (33.9)	27 (0.9)	8 (0.3)	1,692 (53.8)	599 (19.0)
尾鷲	563	43 (7.6)	14 (2.5)	25 (4.4)	391 (69.4)	1 (0.2)	0 (0.0)	103 (18.3)	13 (2.3)
鈴鹿	6,086	551 (9.1)	440 (7.2)	52 (0.9)	1,359 (22.3)	457 (7.5)	395 (6.5)	3,667 (60.3)	1,286 (21.1)

（「令和2年10月末日現在における三重県の「外国人雇用状況」の届出状況について」を基に作成）

三重県でも他県と同様、資格外活動を除き製造業に労働者が集中しており、全在留資格合計でもほぼ半数の外国人労働者が製造業に従事している。特に技能実習のうち製造業に従事している者が技能実習全体の7割近くで、機械・金属関係の割合は中部4県で最も高い<sup>34</sup>（図3）。また、数は数十人程度と少ないものの、県南部を中心に漁業に従事する技能実習生がいることも特徴で、中部地方ではほかには静岡県に10人弱いるのみである。

<sup>34</sup> 脚注7参照。

表 22 在留資格別・産業別外国人労働者数と構成比（三重）

	全産業計 (人)	上段：人数、下段：全産業中の構成比 (%)							
		建設	製造	情報通信	卸売・小売	宿泊・飲食サービス	教育・学習支援	医療・福祉	サービス
総数	30,054	1,858 (6.2)	14,362 (47.8)	44 (0.1)	2,049 (6.8)	1,480 (4.9)	394 (1.3)	864 (2.9)	6,289 (20.9)
専門的・技術的分野	3,071	117 (33.8)	1,280 (41.7)	23 (0.7)	273 (8.9)	272 (8.9)	150 (4.9)	32 (1.0)	603 (19.6)
うち技人国	2,384	97 (4.1)	1,045 (43.8)	13 (0.5)	248 (10.4)	127 (5.3)	60 (2.5)	23 (1.0)	593 (24.9)
特定活動	536	85 (15.9)	237 (44.2)	0 (0.0)	23 (4.3)	16 (3.0)	2 (0.4)	55 (10.3)	104 (19.4)
技能実習	10,581	1,209 (11.4)	7,243 (68.5)	8 (0.1)	712 (6.7)	61 (0.6)	1 (0.0)	127 (1.2)	339 (3.2)
資格外活動	1,860	26 (1.4)	218 (11.7)	0 (0.0)	367 (19.7)	649 (34.9)	62 (3.3)	44 (2.4)	413 (22.2)
うち留学	1,489	25 (1.7)	126 (8.5)	0 (0.0)	279 (18.7)	562 (37.7)	61 (4.1)	37 (2.5)	330 (22.2)
身分に基づく在留資格	14,006	421 (3.0)	5,384 (38.4)	13 (0.1)	674 (4.8)	482 (3.4)	179 (1.3)	606 (4.3)	4,830 (34.5)
うち定住者	4,458	146 (3.3)	1,736 (38.9)	1 (0.0)	130 (2.9)	52 (1.2)	21 (0.5)	133 (3.0)	1,875 (42.1)

（「令和 2 年 10 月末日現在における三重県の「外国人雇用状況」の届出状況について」を基に作成）

国籍別の在留資格の分布をみると、技能実習の大半がベトナム人で、ブラジルとペルーのほとんど、フィリピンの 8 割前後が身分に基づく在留資格というのは他の 3 県と同様である。産業別の分布でも、全体に製造業に従事する者が多い一方、サービス業従事者の割合がブラジル人やペルー人、フィリピン人で比較的高くなっていることも中部 4 県に共通する。

表 23 国籍別・在留資格別外国人労働者数と構成比（三重）

地域別	全在留資格計 (人)	上段：人数、下段：全在留資格中の構成比 (%)							
		専門的・技術的分野		特定活動	技能実習	資格外活動		身分に基づく在留資格	
		計	うち 技人国			計	うち 留学	計	うち 定住者
総数	30,054	3,071 (10.2)	2,384 (7.9)	536 (1.8)	10,581 (35.2)	1,860 (6.2)	1,489 (5.0)	14,006 (46.6)	4,458 (14.8)
中国	4,893	691 (14.1)	537 (11.0)	35 (0.7)	2,887 (59.0)	344 (7.0)	261 (5.3)	936 (19.1)	51 (1.0)
フィリピン	3,925	101 (2.6)	46 (1.2)	39 (1.0)	566 (14.4)	3 (0.1)	1 (0.0)	3,216 (81.9)	1,199 (30.5)
ベトナム	6,973	1,330 (19.1)	1,239 (17.8)	189 (2.7)	4,776 (68.5)	481 (6.9)	327 (4.7)	197 (2.8)	25 (0.4)
ネパール	1,272	246 (19.3)	163 (12.9)	74 (5.8)	23 (1.8)	851 (66.9)	748 (58.8)	78 (6.1)	5 (0.4)
インド ネシア	1,289	69 (5.4)	45 (3.5)	42 (3.3)	880 (68.3)	33 (2.6)	28 (2.2)	265 (20.6)	76 (5.9)
ブラジル	6,643	21 (0.3)	4 (0.1)	2 (0.0)	0 (0.0)	1 (0.0)	0 (0.0)	6,619 (99.6)	2,472 (37.2)
ペルー	1,433	4 (0.3)	1 (0.1)	3 (0.2)	24 (1.7)	0 (0.0)	0 (0.0)	1,402 (97.8)	356 (24.8)

（「令和2年10月末日現在における三重県の「外国人雇用状況」の届出状況について」を基に作成）

表 24 国籍別・産業別外国人労働者数と構成比（三重）

	全産業計 (人)	上段：人数、下段：全産業中の構成比 (%)							
		建設	製造	情報通信	卸売・小売	宿泊・飲食サービス	教育・学習支援	医療・福祉	サービス
総数	65,734	3,509 (5.3)	27,632 (42.0)	240 (0.4)	4,816 (7.3)	4,116 (6.3)	1,390 (2.1)	1,230 (1.9)	16,696 (25.4)
中国	7,566	193 (2.6)	3,862 (51.0)	83 (1.1)	954 (12.6)	818 (10.8)	140 (1.9)	145 (1.9)	619 (8.2)
フィリピン	12,446	1,192 (9.6)	4,071 (32.7)	24 (0.2)	528 (4.2)	377 (3.0)	88 (0.7)	410 (3.3)	4,845 (38.9)
ベトナム	11,143	1,098 (9.9)	5,621 (50.4)	24 (0.2)	1,173 (10.5)	922 (8.3)	20 (0.2)	136 (1.2)	1,223 (11.0)
ネパール	1,757	14 (0.8)	510 (29.0)	6 (0.3)	398 (22.7)	564 (21.1)	5 (0.3)	1 (0.1)	140 (8.0)
インド ネシア	2,988	385 (12.9)	1,777 (59.5)	5 (0.2)	185 (6.2)	170 (5.7)	26 (0.9)	53 (1.8)	141 (4.7)
ブラジル	19,196	335 (1.7)	7,586 (39.5)	15 (0.1)	602 (3.1)	400 (2.1)	163 (0.8)	230 (1.2)	7,780 (40.5)
ペルー	2,765	52 (1.9)	1,140 (41.2)	5 (0.2)	144 (5.2)	126 (4.6)	18 (0.7)	81 (2.9)	959 (34.7)

（「令和2年10月末日現在における三重県の「外国人雇用状況」の届出状況について」を基に作成）

特定技能については、2021年3月末時点で474人が就労しており、うち飲食料品製造業が128人（27.0%）で、次いで産業機械製造業73人（15.4%）、素形材産業64人（13.5%）、電気・電子

情報 58 人（12.2%）となっている<sup>35</sup>。これらは桑名、津、伊賀、鈴鹿、松坂などの県北部の主要都市に集中しているが、中部 4 県ではほかに静岡に 2 人いるだけの漁業に 9 人（1.9%）が従事し、北牟婁郡紀北町に 7 人、尾鷲市と志摩市に 1 人ずつと、県中南部で就労しているのが特徴的である。

### 3.1.3 政令指定都市の状況

#### (1) 名古屋市

2020 年 1 月時点の名古屋市の外国人居住者は 88,267 人で、政令指定都市では大阪、横浜に次いで多く、外国人比率は 3.8%と、大阪（5.3%）東京 23 区<sup>36</sup>（5.0%）の次に高い<sup>37</sup>。市内 16 区のうち、中、港、中川、千種の 4 区が在留外国人総数上位 100 自治体に入っている<sup>38</sup>。国籍別、在留資格別人数は次表 25、表 26 のとおり。県全体の平均に比べ、ブラジルの比率が大幅に低い一方、ネパールが高いのが特徴で、ブラジル人が多く居住するのは県東部の製造業集積地であること、ネパール人が留学生として通う学校が名古屋市内に多いことなどが主な理由と考えられる。在留資格の面からみても、日系ブラジル人に多い定住者の割合が県平均の半分以下で、また、就労が認められない在留資格のうち、留学の占める比率が県平均より大幅に高い。留学を国籍別にみると多い順にネパール、ベトナム、中国で、この 3 カ国で留学の 80.0%を占める。国籍別の増加数はベトナムとネパールが多く、この 2 カ国で住民増加数の 57.4%を占める。ベトナム人の在留資格別住民数は留学が最も多く、技能実習、技術・人文知識・国際業務（技人国）が続くが、2018 年から 2019 年の増減では留学は 1.6%減、技能実習 36.3%増、技人国 50.2%と、技能実習・技人国の伸びが顕著である。ネパール人は、住民数・増加率ともに留学の在留資格が最も多い<sup>39</sup>。

表 25 名古屋市在住外国人の国籍

	上段：人数、下段：全外国人中の構成比							
	総数	中国	韓国	フィリピン	ベトナム	ネパール	インドネシア	ブラジル
名古屋市	86,706	24,122 (27.8%)	15,265 (17.6%)	9,539 (11.0%)	10,364 (12.0%)	6,592 (7.6%)	1,130 (1.3%)	5,080 (5.9%)
愛知県	276,282	49,490 (17.9%)	29,096 (27.8%)	39,209 (15.1%)	41,655 (15.1%)	9,412 (3.4%)	1,130 (2.5%)	61,599 (22.3%)

（法務省在留外国人統計 2020 年 6 月末を基に作成）

<sup>35</sup> 出入国在留管理庁「特定技能 1 号在留外国人数（令和 3 年 3 月末現在）」

<sup>36</sup> 特別区単体では新宿区（42,598 人：外国人比率 12.2%）、江戸川区（38,172 人：同 5.5%）、足立区（34,040 人：同 4.9%）、江東区（31,021 人：同 5.9%）が上位に来る。また、23 区合計の外国人数は 480,967 人。

<sup>37</sup> 総務省の住民基本台帳（2020 年 1 月 1 日現在）のデータ。

<sup>38</sup> 在留外国人統計（2020 年 6 月末）

<sup>39</sup> 令和元年名古屋市外国人住民統計【概要版】

表 26 名古屋市在住外国人の在留資格別人数と割合

	全在留資格計 (人)	上段：人数、下段：全在留資格中の構成比 (%)								
		専門的・技術的分野		特定活動		技能実習	資格外 <sup>40</sup>		身分に基づく在留資格	
		計	うち 技人国	計	うち 特定技能		計	うち 留学	計	うち 定住者
名古屋市	86,706	11,200 (12.9)	7,769 (9.0)	1,575 (1.8)	89 (0.1)	5,897 (6.8)	18,882 (21.8)	11,449 (13.2)	49,152 (56.7)	5,588 (6.4)
愛知県	276,282	25,942 (9.4)	19,203 (7.0)	5,338 (1.9)	521 (14.8)	40,923 (14.8)	28,749 (10.4)	13,828 (5.0)	175,330 (63.5)	39,918 (14.5)

(法務省在留外国人統計 2020 年 6 月末を基に作成)

## (2) 浜松市・静岡市

静岡県西部の、ヤマハ・カワイなどの楽器メーカーや、スズキ・ホンダ・ヤマハなどの自動車・二輪車メーカーを始めとした工業が盛んで県下最大の人口を抱える浜松市は日系人が多く居住し、主に工場が必要とされる単純労働の担い手として多数就労している<sup>41</sup>。2020 年 1 月時点の外国人居住者数は 25,640 人、外国人比率は 3.2%で、政令指定都市では京都市 (3.5%)、神戸市 (3.2%)、川崎市 (3.0%) と近い水準となっている。市内 7 区のうち、外国人の数、割合ともに中区が最多である (9,672 人、4.1%)。国籍別にみるとブラジル人が最も多いが、2008 年をピークにリーマンショック後減少を続け、2016 年を境に増加に転じたものの、現在のブラジル人住民数は 2008 年時点の約半分の 1 万人程度である。下表 27 にはないが、ペルー人は中国に次いで、5 番目に多い国籍となっている。2008 年時点ではベトナム人は中国人・韓国人より少なかったが、技能実習生や留学生の伸びによりフィリピンに次ぐ人数となっている<sup>42</sup>。

静岡市は総人口および外国人住民数では浜松市に次いで静岡県内で 2 番に多く、2020 年 1 月時点の外国人数は 10,702 人である。しかし、外国人比率は 1.5%と県平均の 2.6%より低く、浜松市の半分以下の水準である。また、外国人住民中、ブラジル人の占める割合は 5.6%と高くなく、静岡県全体の 31.1%はもとより全国平均の 7.3%を下回っており<sup>43</sup>、静岡県の外国人住民の最大の特徴であるブラジル人は県西部に集住していることを裏付ける結果となっている。

<sup>40</sup> 就労が認められない、文化活動、留学、研修、家族滞在の在留資格を指す。資格外活動許可を受けた場合は、留学生の最大週 28 時間のアルバイトなど、一定の範囲内で就労が認められる。

<sup>41</sup> 松尾友樹 (2005) 日本における外国人移民の増加—静岡県浜松市の日系ブラジル人を中心に— (立命館大学経済学部山井ゼミ 9 期生研究論文) <http://www.ritsumei.ac.jp/~yamai/> (2020 年 12 月 22 日アクセス)

<sup>42</sup> たぶんかどんぐり+「浜松市/国籍別に見た人口と割合の変化 (2020 年)」  
<http://tbkdonguri.wp.xdomain.jp/2020/05/06/2814> (2020 年 12 月 22 日)

<sup>43</sup> 法務省「在留外国人統計 (2020 年 6 月末)」

表 27 浜松市および静岡市在住外国人の国籍別人数と割合

	上段：人数、下段：全外国人中の構成比							
	総数	中国	韓国	フィリピン	ベトナム	ネパール	インドネシア	ブラジル
浜松市	26,480	2,597 (9.8%)	1,150 (4.3%)	4,121 (15.6%)	3,284 (12.4%)	316 (1.2%)	1,064 (4.0%)	10,062 (38.0%)
静岡市	11,338	2,265 (20.0%)	1,223 (10.8%)	1,410 (12.4%)	1,659 (14.6%)	1,038 (9.2%)	491 (4.3%)	635 (5.6%)
静岡県	100,237	11,956 (11.9%)	4,610 (4.6%)	17,501 (17.5%)	12,858 (12.8%)	2,344 (2.3%)	3,489 (3.5%)	31,153 (31.1)

(法務省在留外国人統計 2020 年 6 月末を基に作成)

在留資格別で見ると浜松市は永住者など身分に基づく在留資格の割合が 77.0%と高い水準にある。技能実習生は増加傾向にあるとはいえ現在はまだ 10.3%と少ない。数値からすると浜松市では永住者を対象とする多文化共生事業のニーズが高そうだが、多文化共生の経験の長い地域であることから、満たされないニーズの特定が必要となる。

静岡市では身分に基づく在留資格の割合が浜松市や県平均より大幅に低い一方、就労が認められない在留資格、特に留学の占める割合が高く、名古屋市と同様の傾向を示している。ネパール人の占める割合が比較的高めなので、ネパール人（およびベトナム人）の留学生が多く居住していると推察される。

表 28 浜松市および静岡市在住外国人の在留資格別人数と割合

	全在留資格計 (人)	上段：人数、下段：全在留資格中の構成比 (%)								
		専門的・技術的分野		特定活動		技能実習	資格外		身分に基づく在留資格	
		計	うち 技人国	計	うち 特定技能		計	うち 留学	計	うち 定住者
浜松市	26,480	1,637 (6.2)	1,093 (4.1)	272 (1.0)	28 (0.1)	2,724 (10.3)	1,467 (5.5)	756 (2.9)	20,380 (77.0)	4,972 (18.8)
静岡市	11,338	1,326 (11.7)	911 (8.0)	185 (1.6)	3 (0.0)	1,743 (15.4)	2,788 (24.6)	2,146 (18.9)	5,296 (46.7)	541 (4.8)
静岡県	100,237	7,637 (7.6)	5,453 (5.4)	1,560 (1.6)	204 (0.2)	15,520 (15.5)	6,775 (6.8)	3,895 (3.9)	68,745 (68.6)	19,308 (19.3)

(法務省在留外国人統計 2020 年 6 月末を基に作成)

浜松市の国籍別外国人数統計には、男女の人数とともに世帯数の記載がある。国籍別外国人人口総数を世帯数で割ると、多い順にフィリピン人が 3.0 人、ペルー人 2.4 人、ブラジル人 2.2 人、中国・台湾人と韓国又は朝鮮人が 2.1 人、ベトナム人・インドネシア人が 1.4 人となっている。単身世帯の数によって平均世帯数が変わるので、これが平均的な家族の数とは言えないが、世帯当

たり人数が多い方が、家族帯同世帯が多いと言ってよいだろう。これは、日系人に家族帯同の永住者が多いこと、ベトナム人は単身の技能実習生が多いことと一致する。

### 3.1.4 新型コロナウイルス感染症の影響

新型コロナウイルス感染症拡大に伴い、外国人の雇い止めや技能実習生が行き場を失うなどの窮状が報道されている。名古屋市港区で外国人支援をしている民間団体「まなびや@KYUBAN」が実施したアンケート調査では2021年4月初旬ではアンケート対象者の6割、4月末では9割を超える外国人が、新型コロナウイルス感染症の影響で仕事が減ったと答えている。外国人労働者は非正規雇用が多いため景気悪化の影響を受けやすい<sup>44</sup>。外国人がまず解雇され雇用の調整弁になっている状況が続くと日本へ来る労働者がいなくなるのでは、との危惧もある<sup>45</sup>。

外国人労働者に与える影響は、外国人の就労形態によっても異なってくる。岐阜県が派遣で働く外国人労働者、技能実習生、留学生の状況について実施したヒアリング調査<sup>46</sup>によると、岐阜労働局への相談は去年に比べて増えているが、派遣労働者が多い地域は特に相談件数が多いということである。企業も雇用調整助成金を活用するなどして雇用維持に努めている。派遣先から雇い止めになった場合は、外国人労働者は他の業務・派遣先を紹介してもらい、あるいは失業手当の給付を受けるなどしてしのいでいると報告されている。技能実習生の場合は、実習を終えても帰国できなくなる、実習先経営悪化により実習が継続できなくなる、入国が困難になるなどの場合がある。帰国できなくなる、あるいは実習が継続できなくなった場合は、在留資格を特定活動に変更して就労する、あるいは実習先を変えるなどしている<sup>47</sup>。入国に関しては、予定していた実習をキャンセルすることもある。来日が可能な場合でも、航空券の高騰、入国後の待機、PCR検査などの費用など、来日費用が受け入れ側には大きな負担になっている。本調査の愛知県での聞き取りでも、外国人介護人材の受け入れのための予想外の費用が介護事業者の負担になっていることがわかった。入国後の隔離待避費用（一人14泊16日の隔離<sup>48</sup>のため）、送迎費用（中部国際空港から入国できず、大部分の国際線が成田や羽田にしか飛んでいない上、公共交通機関が使えないため乗用車等での送り迎えが必要）が、大幅な費用負担となっている<sup>49</sup>。技能実習の監理

<sup>44</sup>日本経済新聞電子版「コロナで失業外国人、職探し難しく困窮 支援の動きも」（2020年6月5日）

<https://www.nikkei.com/article/DGXMZO59997790U0A600C2CN8000>（2020年12月22日アクセス）

<sup>45</sup>中京テレビ「いつも最初に切られるのは外国人」 コロナ禍で窮地に陥った外国人労働者たちに寄り添う人々の思い」（2020年6月5日）<https://www.ctv.co.jp/news/articles/KNL6HQ393TXTC5D.HTML>（2020年12月22日アクセス）

<sup>46</sup>岐阜県外国人活躍・共生社会推進課、商工政策課調べ（2020年）「新型コロナウイルス感染症の影響について～関係機関へのヒアリング・アンケート調査結果概要～」

<sup>47</sup>法務省の新型コロナウイルス感染症の影響により実習が継続困難となった技能実習生等に対する雇用維持支援により、解雇等され実習の継続が困難となった技能実習生、解雇等され就労の継続が困難となった外国人労働者、採用内定を取り消された留学生、技能実習を修了し帰国が困難となった外国人を対象に、在留資格を特定活動（就労可）に変更し、マッチング支援を受けることができる。出入国在留管理庁「解雇等された外国人の方への就労継続支援のご案内」参照。

<sup>48</sup>帰国日の翌日を1日目とし、そこから14泊15日の自主隔離となる。

<sup>49</sup>愛知県福祉局高齢福祉課 介護人材確保グループ聞き取り（2020年12月11日）

団体の中には、新型コロナウイルス感染症対策情報やカウンセリングを提供するところもある。留学生の場合は、アルバイト減による生活苦や就職難が考えられ、教育機関の中には支援金給付や授業料減免の措置をとっているところもある。

このような外国人の窮状に対し、上記の行政による支援のほか、名古屋市の「まなびや@KYUBAN」、愛知県豊明市による食糧支給、愛知県豊田市のNPO法人トルシーダによる特別定額給付金申請支援など、さまざまな支援が行われている<sup>50</sup>。名古屋市天白区の徳林寺には在東海ベトナム人協会副会長の呼びかけに応じて、全国から収入を失ったベトナム人が滞在している<sup>51</sup>。

## 3.2 4 県の国際化戦略と多文化共生の取り組みの現状と課題

### 3.2.1 国際化戦略

#### 3.2.1.1 愛知

あいち国際化戦略2020「あいち国際戦略プラン2022」（策定：2018年3月、対象期間：2018年度から2022年度までの5年間）では、グローバルパートナーシップ戦略による提携先との交流はもとより、海外の成長を続ける諸地域とウィンウィンの関係を構築の上、国際人材戦略、産業グローバル戦略、魅力AICHI戦略の3つの分野別戦略を柱に、今後取り組むべき10の施策の方向を示して、具体的な関連事業を展開してきている。そのうち、外国人材の受け入れに関して関連があるのは、「2. 外国人留学生等の地域定着・活躍促進」、「3. 地域の国際化」、「5. 県内企業の海外進出への支援」である。また、JICAとの外国人材支援に関連する連携する都市・機関との主な連携は、ベトナム計画投資省との経済連携、ベトナム・ホーチミン市との相互協力、タイのバンコク都との相互協力、インドネシア経済担当調整大臣府との経済連携がある。

---

<sup>50</sup> 脚注44に同じ。

<sup>51</sup> 脚注45に同じ。

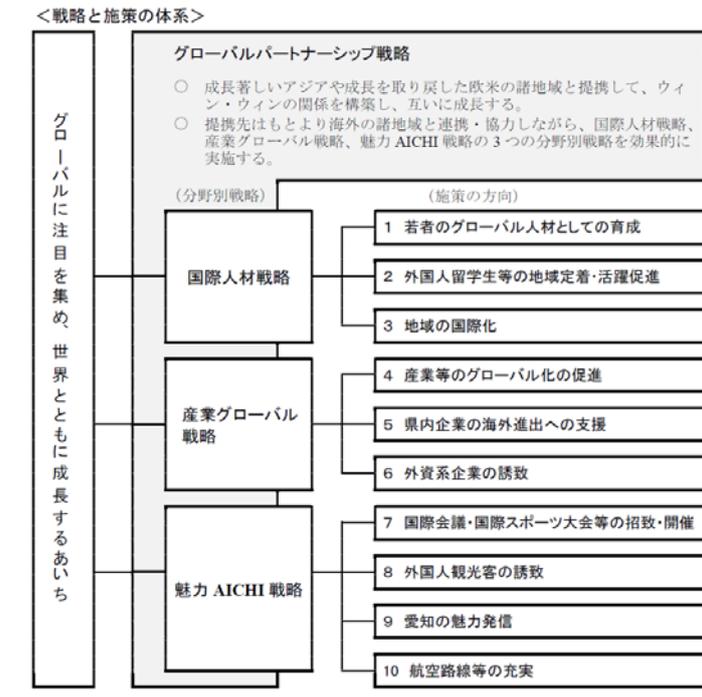


図 6 愛知県の国際化戦略と施策の体系

また、JICA の支援策を検討するのに関連する愛知県の施策は、以下の4つである。

◆ グローバル人材育成（担当課：政策企画局 国際課）

社会人等のグローバル人材の育成を図るため、JICA 中部および経済界等と連携し、JICA の民間連携ボランティア制度などを活用した社会人の育成支援を進めていくとしている。

◆ 留学生の県内企業への就職支援（担当課：政策企画局 国際課）

県内に在学する約 5,000 人の外国人留学生（専修学校専門課程、日本語教育 機関の留学生を除く）を、より多く県内企業に就職させるため、留学生の活用を促すパンフレットの作成・配布や留学生活用講座の開催を通じて企業の外国人留学生活用に向けた意識改革への啓発を行っている。また、インターンシップや交流会、キャリア・コンサルティング等の就職支援プログラムにより、留学生と企業の交流と相互理解を図り、留学生の就職促進に向けて設立されたコンソーシアムにより留学生の日本語力を向上させ、産学行政で外国人留学生の県内企業への就職と地域での活躍を促進している<sup>52</sup>。

◆ 帰国外国人留学生との連携（ホーチミン市で実施）（担当課：政策企画局 国際課）

ベトナム帰国愛知留学生ネットワークや県内大学の留学生の同窓会組織との連携により、本県の PR はもとより、帰国留学生と愛知県からの進出企業とのネットワークを形成し、帰国留

<sup>52</sup> [https://www.pref.aichi.jp/kikaku/aichivision2020report2014/04\\_globaltenkai.pdf](https://www.pref.aichi.jp/kikaku/aichivision2020report2014/04_globaltenkai.pdf) p.8（最終アクセス 2021 年 8 月 9 日）  
[https://www.pref.aichi.jp/kikaku/aichivision2020report2017/04\\_globaltenkai.pdf](https://www.pref.aichi.jp/kikaku/aichivision2020report2017/04_globaltenkai.pdf) p.8（最終アクセス 2021 年 8 月 9 日）

学生の県内企業現地法人におけるインターンシップを始め、留学生の就職にかかる情報提供などを行うことで、マッチングを促進し就職を後押ししている。

- ◆ ベトナム、中国江蘇省、タイ、インドネシア、ブラジル（サンパウロ）との経済交流（担当課：経済産業局 産業部 産業立地通商課 国際業務企画グループ）

「経済交流に関する覚書」に基づき、本県からの進出企業と現地政府との意見交換会や、両地域の取引拡大を目的とした商談会などを開催するほか、現地の相談窓口である海外産業情報センターやサポートデスクを通じて進出企業を支援している。ベトナムに関しては、「あいちベトナムサポートデスク」をベトナム計画投資省外国投資庁内（203Room, F Building, 6B Hoang Dieu, Ba Dinh, Hanoi, Vietnam）に開設している<sup>53</sup>。

表 29 愛知県の提携先一覧

相手国・地域	締結日	締結種別
ビクトリア州（豪州）	1980年5月2日	友好提携
江蘇省（中国）	1980年7月28日	友好提携
広東省（中国）	2019年5月16日	友好提携（2013年11月25日に締結した、相互協力に関する覚書から発展）
ベトナム計画投資省	2008年3月18日	経済連携
江蘇省（中国）	2008年10月31日	経済連携
バンコク都（タイ）	2012年7月9日	相互協力
タイ工業省	2014年9月10日	経済連携
京畿道（韓国）	2015年11月10日	相互協力
テキサス州（アメリカ）	2016年4月22日	相互協力
ホーチミン市（ベトナム）	2016年9月13日	相互協力
ワシントン州（アメリカ）	2016年10月18日	相互協力
インドネシア経済担当調整大臣府	2017年2月13日	経済連携
ブリュッセル首都圏（ベルギー）	2017年5月15日	相互協力
フランダース地域（ベルギー）	2017年5月15日	相互協力
ワロン地域（ベルギー）	2017年5月15日	相互協力
インディアナ州（アメリカ）	2017年9月15日	相互協力
ケンタッキー州（アメリカ）	2017年10月23日	相互協力
オクシタニー地域圏（フランス）	2018年6月5日	相互協力
サンパウロ州（ブラジル）	2018年9月10日	相互協力

また、愛知県では2020年11月に、2040年の社会経済を展望し、2030年を目標として、愛知の進むべき方向性を示す次期あいちビジョンとして「あいちビジョン2030」を策定した<sup>54</sup>。地域づくりの推進にあたっての横断的な視点として、SDGsへの貢献を挙げ、女性、高齢者、若者、障害のある人、外国人県民など全ての人が活躍できる社会をつくっていくとともに、行政だけではなく、企業、NPOなどあらゆる関係者が協働して、安心して、支え合える、誰一人取り残さない社会をつくっていくことを目標に設定している。

<sup>53</sup> <https://www.pref.aichi.jp/soshiki/kokusai/partners.html>（最終アクセス2021年8月9日）

<sup>54</sup> 愛知県「あいちビジョン2020」（2020年11月）

[https://www.pref.aichi.jp/uploaded/life/313608\\_1209020\\_misc.pdf](https://www.pref.aichi.jp/uploaded/life/313608_1209020_misc.pdf)（最終アクセス2020年11月24日）

この「あいちビジョン2030」では、「介護人材の確保・育成」が施策項目として明記された（あいちビジョン2030策定に関する担当課：政策企画局企画調整部企画課（企画第二グループ）、介護人材確保の担当課：福祉局高齢福祉課 介護人材確保グループ）。急速な高齢化の進展とともに、介護への需要がより一層高まることが予想される中で、介護サービスを担う人材の育成・確保が重要となる。そのため、専用ポータルサイトによる情報発信や、教育の場における介護体験の実施などにより、介護職に対する理解を促進するとともにその魅力を広く伝えていくとしている。また、市町村等が実施する研修事業や、介護従事者の資格取得を後押しする介護事業所に対する支援などにより、介護従事者のキャリアアップや人材の育成を図るとともに、介護分野に特化した相談窓口の設置による離職防止、外国人介護人材を受け入れる介護事業者に対する支援の強化など、介護従事者の確保に向けた取り組みを進めていく、としている。

また、農業分野においても、「多様な担い手を確保・育成」が施策項目として挙げられ、女性農業者の経営参画の促進や、外国人材の活用、農福連携を促進していく、としている。

ICT等の高度外国人材については、国家戦略特区の特例等を活用した外国人の創業支援を行う予定である。国際競争力強化のため、ICTまたは革新的技術・技能などを用いて県内で創業を希望する外国人に対して、国家戦略特区の特例等を積極的に活用し、海外の有望な外国人起業家の受け入れ拡大や起業を促進していく予定である。

### 3.2.1.2 岐阜

岐阜県では、全体戦略として「清流の国ぎふ」創生総合戦略<sup>55</sup>（策定：2019年3月、対象期間：2019年度から2023年度までの5年間）を定めている。この中で、「1.「清流の国ぎふ」を支える人づくり」のうち、(2)誰もが活躍できる社会の項目③に「外国籍の方も活躍できる社会の確立」を謳っている。具体的には、外国人県民が、地域で安全、安心に暮らすことができる受け入れ体制を整備するとともに、活躍できる環境づくりを推進すること、各産業の実状を踏まえて課題を洗い出し、外国人材の活躍に向けた支援を推進すること、国によって異なる生活習慣や文化、考え方を理解し、認め合う機会を増やし、互いを尊重し合える意識の醸成を図ることが挙げられている。

国際化に特化した戦略としては、「岐阜県国際交流戦略」がある（策定：2007年4月に策定、2020年現在も更新継続）。同戦略によるとこれまでの県庁が率先して国際化戦略を果たすために、以下の4つ方針と、6つの重要分野を中心に展開している。

<sup>55</sup> <https://www.pref.gifu.lg.jp/page/20073.html> (最終アクセス 2020年12月30日)

表 30 岐阜県国際交流戦略

方針	重点分野
(1) 「県による率先・リード」から「県民の背中の後押し」の重視へ	1. 県民主体の国際交流の支援 ～県民のための世界各国・地域との多様な友好交流～
(2) 「単発的な友好関係」から「持続的なローカル外交」の展開へ	2. 頑張る企業の国際展開を後押しする支援 ～産業・農林業振興のための海外との交流～
(3) 「交流」に加え、「協力」及び「共生」の強化へ	3. 海外からの誘客戦略の積極的展開 ～広域連携等を活用した重点市場からの誘客～
	4. 我が国の国際貢献の一翼を担う国際協力事業の積極的展開 ～岐阜の特性を活かした国際社会への貢献～
(4) 「かばん一つ」で海外の先進事例に学ぶ姿勢の徹底	5. 外国籍の県民と共に歩む多文化共生社会の実現 ～在住外国人にも開かれた地域社会づくり～
	6. 国際化時代に対応した人づくりの推進 ～教育・文化振興のための海外との交流～

方針(3)に明記された国際協力の積極的な責務を果たしていこうとする姿勢と、重点分野(4)の国際協力事業の積極的な展開姿勢に裏付けられ、これまでも、JICA 中部を中心とする JICA 実施の本邦研修の受け入れや、各種交流に関し、JICA 事業へ積極的に協力を行っている。また、外国人集住都市を抱え、多くの外国籍住民を擁する岐阜県では、外国籍住民との共生の取り組みは積極的に展開しており、「共生」先進県として知られている。

また、2020年(令和2年)度の取り組みとして、本調査に関連する3つの施策<sup>56</sup>を挙げる。

表 31 岐阜県の国際交流施策(2020年度)

(1) 友好交流先等への技術協力	<ul style="list-style-type: none"> <li>・中国・江西省、ブラジル・岐阜県人会など、長年培ってきた良好な友好関係を礎に、引続き産業、農林業など相互利益がある人材育成支援・技術移転支援を実施</li> <li>・中国江西省(友好提携先)に対する農林業技術支援</li> <li>・ベトナム・ゲアン省およびトゥアティエン＝フエ省(友好協力に係る覚書締結先)に対する人材・技術交流の実施</li> <li>・モロッコ王国ウジュダ・アンガッド府およびマラケシュ＝サフィ州(友好交流に係る覚書締結先)に対する人材・技術交流の実施</li> </ul>
(2) 教員の海外ボランティア現職派遣を促進	<ul style="list-style-type: none"> <li>・教員及び県職員の JICA 海外協力隊への派遣については、今後も制度周知等を通じて参加を促進(派遣に必要な制度については 1988 年制度整備済)</li> </ul>
(3) ぎふ国際協力大使(岐阜県出身の JICA 海外協力隊)への支援	<ul style="list-style-type: none"> <li>・帰国後も引き続き JICA と連携して、海外協力隊員募集、説明会など情報提供を実施する。岐阜県出身の JICA 海外協力隊を「ぎふ国際協力大使」として任命し、活動を県民に PR するとともに、赴任地における岐阜の情報発信を依頼</li> </ul>

### 3.2.1.3 静岡

静岡県は県の産業の持続的発展のため、2014年に静岡県産業成長戦略会議を設置し、産業界・金融界の協力を得てその翌年、産業成長戦略を取りまとめた。本戦略は毎年度見直され、産業戦

<sup>56</sup> 岐阜県「国際交流戦略に基づく分野別及び国・地域別交流の進め方:各論」

<https://www.pref.gifu.lg.jp/uploaded/attachment/11578.pdf> (最終アクセス 2020年11月24日)

略推進センター「オープンイノベーション静岡」を中心に実行されてきた<sup>57</sup>。2020年には、少子高齢化、AI等技術革新の遅れ、中小企業や海外の社会経済情勢の現状を踏まえ、「『価値創造型』社会を担う産業人材の確保・育成」、「企業の誘致・定着」、「事業用地の確保」、「『本県経済の屋台骨』である中小企業の強靱化」、「進化し続ける産業イノベーション拠点の形成」、の5つの戦略から成る「産業成長戦略 2020」を策定した。これらの戦略で外国人材に関するものは、1.の(3)「『多文化』共生施策と両輪で外国人県民の活躍を促進。海外高度人材確保に注力」、である。具体的な静岡県の海外展開支援は、セミナー・相談会の実施（ビジネスフォーラム、海外展開のための外国人活用セミナー、モンゴル経済セミナーやベトナム経済セミナーといった経済セミナー等）、海外ビジネスミッション、新興国進出支援事業（ミャンマーセミナー等）、静岡県内企業海外展開状況調査（毎年実施）、海外の学生向け就職フェアへの出典企業募集等を実施等である<sup>58</sup>。

企業の海外への新規展開は、中国、ベトナム、インドが多い一方、廃止は中国が最も多かった。海外展開の形態で最も多いのは、「販売・サービスの現地法人」で、「生産の現地法人」が続く。海外展開の目的は、「現地市場の開拓」が最も多く、次が「海外展開した取引先・親企業からの受注確保」である。アジア地域で多く挙げられた課題は、「現地情報の収集難」、「現地派遣要員の養成」、「現地同業者との競争激化」、「現地パートナーの選定難」、「現地労働力の確保」、「現地政府との折衝（許認可の遅延等）」、「現地労働力の確保」である<sup>59</sup>。

「静岡県経済産業ビジョン 2018～2021」<sup>60</sup>でも、企業誘致・定着の推進や海外市場の取り込みによる企業の活性化の取り組みの方向性として、県内企業の海外展開支援を挙げており、成果指標として県内本社企業の新規海外展開事業所数、活動指標として海外展開支援事業利用件数、海外経済ミッション等受け入れ件数を設定している。具体的には、公益社団法人静岡県国際経済振興会やジェトロとの連携、海外見本市出展は海外特許取得支援、東南アジア・インドを中心に覚書を締結する、等である。公益社団法人静岡県国際経済振興会はタイ、インドネシア、ベトナム、インド、メキシコ、ミャンマー、アメリカ、フィリピンに海外展開サポートデスクを持ち、現地情報の収集、取引先の開拓等、有料の支援メニューを提供している<sup>61</sup>。情報入手の補完、あるいは現地の従業員の養成・確保に JICA の支援の可能性があるだろう。

静岡県の友好・姉妹提携先および、県内の町村の連携先（欧米諸国を除く）は表 19 のとおり。静岡県とモンゴルのドルノゴビ県は、財団法人オイスカや JICA による国際協力事業等を通じて、交流を行ってきており、2011年に友好協定が結ばれた。オイスカ静岡支部は 2010年から植林フォーラムを開催してきたが、ドルノゴビ県は、その対象地域であり、ドルノゴビ県の知事が、当

<sup>57</sup> 静岡県 HP <http://www.pref.shizuoka.jp/sangyou/sa-120/index.html>（2020年11月20日アクセス）

<sup>58</sup> 静岡県 HP「海外展開支援」<http://www.pref.shizuoka.jp/sangyou/sa-530/sannkoku/>（2020年11月20日アクセス）

<sup>59</sup> この項は静岡県経済産業部「平成31年静岡県内企業海外展開状況調査報告書」による。

<sup>60</sup> 静岡県経済産業部、89-90 ページ

<sup>61</sup> 公益社団法人静岡県国際経済振興会 HP <http://www.siba.or.jp/support/>（2020年11月20日アクセス）

時のオイスカモンゴル総局の会長だったという縁もある。ドルノゴビ県では2015年から2018年までJICA草の根技術協力事業（地域活性化特別枠）で静岡県が下水道運営能力向上プロジェクトを実施済みであり、2021年より引き続き、草の根技術協力事業で、「モンゴル国ドルノゴビ県の官民連携による未処理污水改善プロジェクト」を実施予定である。2021年度も、モンゴル国長期研修員受入事業<sup>62</sup>により、モンゴル国の行政機関から研修員1人を受け入れ、日本語学校・県内の行政機関等における日本語研修及び一般行政研修を組み合わせたプログラムを作成、研修を実施する。2021年度は、外国人技能者育成支援事業として、モンゴル国の実習生送出機関と日本の監理団体のマッチング会を実施する。高度人材活躍支援事業として、海外の大学生と県内企業の合同面接会等を開催し、モンゴル、インドネシア、ベトナムが対象である<sup>63</sup>。このようにモンゴルとの間に強い協力関係があり、技能実習生・高度人材の受け入れが積極的に進められてきていることから、来日直後や帰国後の還流を促進する事業の可能性が高いと言えよう。

表 32 静岡県の主な提携先

自治体名称	提携自治体名	国・地域名
<a href="#">静岡県</a>	浙江省	中国
<a href="#">静岡県</a>	忠清南道	韓国
<a href="#">静岡県</a>	ドルノゴビ県	モンゴル
<a href="#">沼津市</a>	岳陽市	中国
<a href="#">熱海市</a>	珠海市	中国
<a href="#">三島市</a>	麗水市	中国
<a href="#">富士宮市</a>	紹興市	中国
<a href="#">富士宮市</a>	栄州市	韓国
<a href="#">富士宮市</a>	台南市	台湾
<a href="#">伊東市</a>	イスマイリ州	アゼルバイジャン
<a href="#">島田市</a>	湖州市	中国
<a href="#">富士市</a>	嘉興市	中国
<a href="#">磐田市</a>	ダグバン	フィリピン
<a href="#">掛川市</a>	横城郡	韓国
<a href="#">藤枝市</a>	楊州市	韓国
<a href="#">御前崎市</a>	蔚珍郡	韓国
<a href="#">小山町</a>	海寧市	中国

<sup>62</sup> 静岡県 HP 「令和2年度モンゴル国長期研修員受入事業企画提案の募集」  
<http://www.pref.shizuoka.jp/kikaku/ki-130/2020mongolchokikenshu.html> （2021年8月6日アクセス）

<sup>63</sup> 「静岡県産業成長戦略2020」、13ページ

### 3.2.1.4 三重

三重県は、リーマンショックの結果、三重県の産業が世界経済の影響を受けやすい構造であることを認識し、強じんて多様な産業構造の構築を目指して成長産業や雇用創出を整理分析、2012年、「みえ産業振興戦略」を策定した。その中で成長戦略の一つとして海外展開戦略（国際戦略）を定め、県内企業の海外市場展開支援に取り組んできた。この取り組みを推進するため、2013年に「みえ国際展開に関する基本方針」が策定された<sup>64</sup>。

さらに「みえ産業振興戦略」は2020年に全面改訂され、産業政策の方向性を示す「みえ産業振興ビジョン」が策定された。2030年の三重県の産業の姿として、「アジアの一翼を担う」ことが想定されている。三重県の強みやこれまでに築いたネットワークを活かしてタイを拠点にアセアン各国へ、台湾を拠点に華人経済圏への展開を目指している。また三重県の食や文化をリソースとするインバウンド観光による集客の可能性が見込まれている。その一方で、県内企業の海外展開が遅れていることが課題となっている。また、当ビジョンで示されている県内企業で成長が期待される産業・技術分野は、上位から順にクリーンエネルギー、次世代自動車、観光、食品・農業となっている<sup>65</sup>。

「みえ国際展開に関する基本方針」は、2015年と2018年に改訂された。「三重県が取り組むべき方向性を定め」「県の強み<sup>66</sup>を発揮できる分野及び国・地域に対して、限られた資源の中で、重点的かつ集中的に国際展開を行う」<sup>67</sup>ものである。基本的な考え方の一つとして、海外展開の相手国との連携促進のため、行政機関間連携、研究機関を巻き込んだ官学連携から産業間連携へ3ステップで進む三重モデルを提示している。重点相手国は（1）アセアンを除くアジア経済圏では中国（三重県国際展開支援窓口を通じた現地規制対応、ICETT（財団法人国際環境技術移転研究センター）と連携した環境技術の展開、県産品の販路拡大）、台湾などの華人経済圏、（2）アセアン地域ではタイ（投資委員会及び工業省との産業連携、ICETTと連携した環境技術の展開、誘客・県産品の販路拡大）、ベトナム（人材育成、ICETTと連携した環境技術の展開、誘客、県産品の販路拡大）、（4）ブラジル（友好関係を活かした経済交流の検討）等が挙げられており、中国、タイ、ベトナムに積極的に経済ミッションを派遣している<sup>68</sup>。

また、国際展開のためのプラットフォームを整備することで、県内中小企業の国際展開にかかる支援体制の強化を図るとする。そのために、（1）みえ国際展開推進連合協議会、三重県農林水

<sup>64</sup> 三重県 HP <https://www.pref.mie.lg.jp/TOPICS/m0030100029.htm>（2020年11月20日アクセス）

<sup>65</sup> 三重県（2018年）「みえ産業振興ビジョン」

<sup>66</sup> 県の強みとして、産業連携・観光協定などの海外とのネットワーク、公益財団法人三重県産業支援センターやジェトロ等の支援機関、製造業の産業集積・環境改善の取り組み、観光資源、和食ブームが挙げられている（「みえ国際展開に関する基本方針」）。

<sup>67</sup> 三重県（2018年）「みえ国際展開に関する基本方針」

<sup>68</sup> 平成28年タイ（<https://www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/local/pdfs/mie1603.pdf>）、平成29年台湾（<https://www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/local/pdfs/mie1704.pdf>）、平成30年タイ・シンガポール（<https://www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/local/pdfs/mie1901.pdf>）、三重県 HP「三重県 | 国際展開：更新情報（mie.lg.jp）」等（2020年11月20日アクセス）

産物・食品輸出促進協議会、三重医療・健康・福祉産業国際交流推進会議、三重県企業国際展開推進協議会などの推進体制と三重県国際展開支援窓口設置による推進体制の構築のほか、(2) 国際展開ネットワークの構築及び進化、(3) 人材育成・啓発に取り組み、国際展開のためのプラットフォームを整備するとする。本調査との関連では、(3) 人材育成・啓発の、グローバル人材の育成・確保の手法として、留学生マッチング、高度外国人材、外国人技能実習生の活用等という取り組みが注目される。また、国際展開に関する取り組み方針に、三重県企業の国際展開に対する支援（環境技術の展開、県産農林水産物・食品の輸出促進）や、医療分野における連携（高度人材の確保・育成等）、国際展開を通じた食関連産業のステージアップ（高付加価値化）が挙げられている<sup>69</sup>。

三重県の友好・姉妹提携先および、県内各市の連携先（欧米諸国を除く）は表 33 のとおり（2016年3月31日現在）。上記のように三重県は華人経済圏を重点としているが、市レベルでも中国との関係が強いことがわかる。タイとも関係が深く、2013年にタイ投資委員会（BOI）、2015年にタイ工業省とMOUを締結している。2018年には、タイと三重県の産業連携の拠点となる三重タイイノベーションセンターが開所された。同センターは食品加工の分野を軸に現地企業の技術力の底上げや人材育成を図るもので、県内企業の協力を得て日本から技術者が講師として派遣されている<sup>70</sup>。また、パラオ共和国との友好提携は、2021年で25周年を迎えており、ICETTによるJICA草の根技術協力事業等やJICA研修事業を通じて、同国を含む太平洋島嶼国への国際協力を行っている。

<sup>69</sup> 三重県 HP「第5回 みえ国際展開推進連合協議会 議事次第」資料6  
<https://www.pref.mie.lg.jp/common/content/000848794.pdf>（2020年11月29日アクセス）

<sup>70</sup> 日本経済新聞（2018年10月11日）「三重県 タイに技術交流拠点を共同開設 民間技術者の講師派遣も：日本経済新聞（nikkei.com）」（2020年11月29日アクセス）

表 33 三重県の主な提携先

自治体	相手国	相手国自治体名
三重県	ブラジル連邦共和国	サンパウロ州
	中華人民共和国	河南省
	スペイン	バレンシア州
	パラオ共和国	パラオ共和国
津市	ブラジル連邦共和国	オザスコ市（サンパウロ州）
	中華人民共和国	鎮江市（江蘇省）
四日市市	中華人民共和国	天津市
尾鷲市	中華人民共和国	大連市金州区（遼寧省）
熊野市	ブラジル連邦共和国	バストス市（サンパウロ州）
名張市	中華人民共和国	蘇州市（江蘇省）
松阪市	中華人民共和国	無錫市濱湖区（江蘇省）

JICA との関係では、三重大学が 2019 年に JICA との連携覚書を更新した。三重大学は専門家や青年海外協力隊員の派遣、JICA 留学生や研修員の受け入れに協力してきており、この更新により人材育成等、連携の促進と三重大学及び地域の国際化の進展が期待されている<sup>71</sup>。

上記の三重県の国際化戦略及び三重大学とのこれまでの関係を考えると、産官学の連携を促進する形の支援事業が、三重県の方針と合致するように思われる。

### 3.2.2 中部 4 県の多文化共生の取り組み

日本政府は、近年の外国人住民の増加・多国籍化、在留資格「特定技能」の創設、その他の社会経済情勢の大きな変化を踏まえ、2018 年 12 月に「外国人材の受け入れ・共生のための総合的対応策」を策定した（2019 年 6 月に一部改訂）。同対策は「外国人材の適正・円滑な受け入れの促進に向けた取り組みとともに、外国人との共生社会の実現に向けた環境整備を推進する」ことを目的とし、4 つの柱、①外国人との共生社会の実現に向けた意見聴取・啓発活動等、②生活者としての外国人に対する支援、③外国人材の適正・円滑な受け入れの促進に向けた取り組み、④新たな在留管理体制の構築、を対応策の柱としている。これを受け、各省庁が多文化共生に係る様々な施策を実施している。2020 年に入り、新型コロナウイルス感染症による社会経済情勢や雇用等の急激な変化を受け、同年 9 月には「地域における多文化共生推進プラン」として改訂された。

<sup>71</sup> 三重大学 HP 「三重大学と独立行政法人国際協力機構(JICA)との連携覚書更新の調印式を挙りました」  
<https://www.mie-u.ac.jp/topics/kohoblog/2019/10/post-1893.html> （2020 年 11 月 29 日アクセス）

中部地方は 1990 年代前半以降、南米各国の日系人を中心とする外国人住民を多数受け入れてきたことを機に、各県で順次、多文化共生施策を打ち出し、県の実情やその時々々の社会情勢に合わせた形で複数回の改定を経て現在に至っている。県や市町村など行政機関による多文化共生推進に向けた枠組み構築や体制整備が進む中、それと並行して、地域の住民や NPO などによる様々な外国人支援策や多文化共生の取り組みも行われてきた。

現在の社会経済情勢の変化に伴って、外国人・日本人住民のニーズの拡大・多様化が進行しており、新たに対応すべき課題も明らかになってきている。2018 年の在留資格「特定技能」の創設を受け、今後、外国人住民のさらなる増加や長期滞在、定住化が見込まれており、地域における多文化共生推進の必要性が一層高まると考えられている。したがって、行政や市民団体、そして外国人住民自身が長年に亘って蓄積してきた多文化共生に関する多くの知識・経験を、引き続き存分に活用しつつ、新たな支援枠組みの構築や体制整備に取り組むことが求められている。

本章では、中部 4 県のこれまでの多文化共生推進施策と、多文化共生・外国人支援に係る取り組みを概観した上で、今後の課題についてまとめる。また、各県・市町村で特筆すべき、課題解決に成果を出している事例や先進的取り組みについても取り上げる。

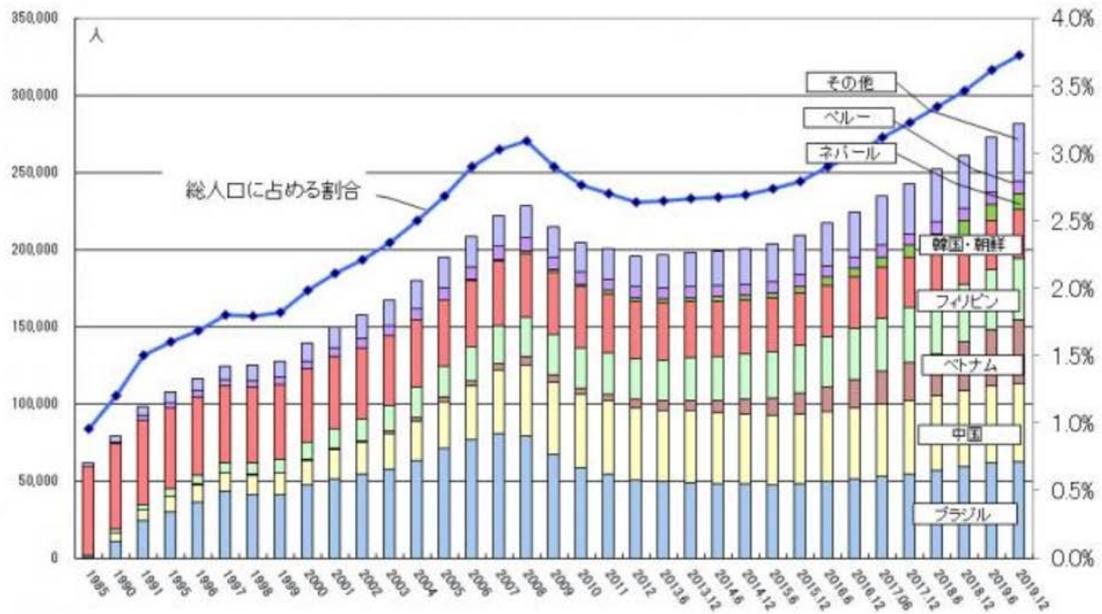
### 3.2.2.1 中部 4 県の社会経済情勢の変化と多文化共生推進施策

#### (1) 社会経済情勢の変化と中部地方での外国人材受け入れ

中部地方は全国的に見ても古くから、自動車や自動二輪等に代表される製造業が盛んな「ものづくり」の地域であり、大企業を筆頭に、関連する中小企業や工場の集積地域が多数存在する。製造業の他には農業・林業も一定の産業シェアを占めている。

1990 年の入管法改正、1993 年の技能実習制度の開始により、中部各県では、各産業における高い人材需要を背景に外国人材の受け入れが急増し、各地で外国人集住地域が形成されていった。次第に、文化や習慣の違いから、地域の日本人住民との生活上のトラブル、言葉の壁により行政・外国人住民間の意思疎通や情報伝達ができない、公立学校で外国人児童生徒へ十分に対応できないなど様々な課題が浮き上がってきた。外国人材受け入れに伴うこうした急激な環境変化に対応するため、各県、自治体、受け入れ地域の日本人住民は、様々な支援策や制度整備のための取り組みを開始することとなった。

外国人住民は 2008 年までは各県ともに増加傾向にあったが、同年のリーマンショックに端を発する経済環境の悪化を受けて、一定数の外国人が母国に帰国するなど、その数は一時的に減少した。帰国しなかった外国人住民は、それまで顕在化していなかった生活上の深刻な課題を抱えることになった（図 7 参照）。



※2012年までは12月31日現在、2013年以降は6月末と12月末現在の数。

出所：愛知県内の市町村における外国人住民数の状況（2019年12月末現在）<sup>72</sup>

**図 7 愛知県における外国籍人口の推移（1985-2019）**

経済の回復傾向が見られるようになった2013年頃から、外国人住民数は再度増加に転じた。近年は在留資格を「定住者」から「永住者」に切り替える外国人が増加するなど、日本での長期滞在化の傾向が進んでいる。それに伴い学齢期人口の大幅な増加も見られる。また、「技能実習」、「留学」の在留資格を持つアジア系外国人住民も増えており、特に、技能実習制度を利用したベトナム人、ネパール人等の増加が非常に顕著である。今後「特定技能」で来日する外国人を含めると、長期滞在化、定住化、多国籍化、多言語化に拍車がかかることが予想される。

日本全体で経済・社会におけるグローバル化や、労働人口の減少が進む中、地域の社会・経済を支え、地域の活力を取り戻すためには、外国人材を活用する必要性は回避できないことである。そのためにも、日本人住民・外国人住民が理解、尊重しあい、地域住民皆が安心・安全に暮らせる社会を創るための多文化共生の取り組みを、今まで以上に推し進める必要がある。

## (2) 中部4県の多文化共生推進施策

各県では2007年以降に多文化共生推進施策の策定が始まり、時勢に応じて複数回にわたり改定されてきた。中部4県中で最も外国人住民数の多い愛知県では、2008年3月の「あいち多文化共生推進プラン（2008-2013）」で、“外国人を共に暮らし、地域づくりを担う「生活者」としてとらえた体系的な支援と関連施策の充実を図る”ことを施策の方針として打ち出し、当初から、児童生徒の教育、医療、就労など各分野における取り組みが展開されてきた。最新の「あいち多文

<sup>72</sup> <https://www.pref.aichi.jp/soshiki/tabunka/gaikokuzinjuminsu-2019-12.html>（最終アクセス 2020年12月30日）

化共生推進プラン（2018-2022）」（2018年3月策定）では、従来の課題に加え、日本生まれの第二世代の活躍、高齢化、永住化など新たな課題に対応するため、外国人住民のニーズをライフサイクル全体の中でとらえた、より包括的な支援を行う方針が打ち出されている。

岐阜、三重、静岡についても、その多文化共生推進施策で愛知県と同様の基本路線が示されている。すなわち、外国人材の受け入れ拡大の必要性を前提とし、日本人住民・外国人住民相互の文化・考え方を尊重し、安心・快適に暮らせる活気のある地域社会づくりを目指すことが、基本目標として示されている。

**表 34 中部4県の最新の多文化共生推進施策と基本目標**

県名	施策	基本目標
愛知	「あいち多文化共生推進プラン(2018-2022)」(「第3次プラン」)	多文化共生社会の形成による豊かで活力ある地域づくり
岐阜	「岐阜県多文化共生推進基本方針(2017～2021年度)」(※2007年「基本方針」を再改定)	県内に在住外国人を、地域社会を構成する「外国人県民」として認識し、「県民がお互いの文化や考え方を尊重するとともに、安心して快適に暮らすことのできる地域社会(多文化共生社会)」の実現を目指す。
静岡	「ふじのくに多文化共生推進基本計画」(2018-2022)	静岡県内に居住する外国人及び日本人が、安心して快適に暮らし、能力を発揮することができる多文化共生社会の実現を目指す
三重	「三重県多文化共生社会づくり指針2020-2023(第2期)」	三重県がめざす多文化共生の地域社会像 <ul style="list-style-type: none"> <li>多様な文化的背景の住民が、地域社会を一緒に築いています</li> <li>多文化共生から生まれる活力が地域の課題解決に活かされています</li> </ul>

### 3.2.2.2 中部4県の多文化共生推進の具体的な取り組み

各県が進めてきた多文化共生推進施策のうち、特に重点的に取り組まれてきたのが、①日本語学習支援、②児童生徒の教育、③医療、④就労、⑤相談体制の整備・情報の多言語化である。本項では、中部4県のこれまでの各分野での成果を振り返りながら、最新の多文化共生推進施策における取り組みを、分野ごとにまとめて概観する。

#### (1) 日本語学習支援（主に成人向け。児童生徒への日本語学習支援については次項に記載）

外国人向けに日本語学習支援を行う機関には、従来の、民間の日本語学校、公的機関が実施する日本語コース、市民団体や地域住民による日本語教室がある。このほか近年では、企業が外国人従業員を対象に社内で日本語教室を開催し、外国人従業員の能力育成や日本人・外国人従業員間の交流促進等を図る試みも各地で実施されている。このように、日本語学習をする際の選択肢はあるものの、在留資格や滞日目的によって、どのような形態で日本語を学習するかは異なる。民間の日本語学校に通えるのは経済的・時間的余裕のある一部の外国人であり、それ以外の外国

人（定住者、技能実習生、特定技能等）は、市町村、国際交流協会主催の日本語コースや地域のボランティア教室で日本語を学ぼうとする人が多い。

こうした市民団体や地域住民による日本語教室は、就労を主目的に来日した外国人の日本語習得に大きな役割を果たしてきた。中部各県の外国人集中地域を中心に多数の日本語教室が市町村や市民の手によって作られ、成人、青少年など学習者の日本語学習のニーズや特性に合わせた日本語教育を提供している。

一方で、地域の日本語教室による日本語学習支援には課題も多い。例えば、専門知識が不十分な日本人ボランティアが指導することが多いため、指導者側の不安や困難に加え、教材・教具の不足など、ボランティアの熱意と努力だけでは解決できない様々な課題に直面する。結果的に、学習者側（外国人）の理解・習得が進まず、モチベーションの低下につながることもある。

1994年には、愛知県を中心として、外国人の日本語学習支援活動を実践している団体と個人による「東海日本語ネットワーク」組織が立ち上げられ、団体間の相互交流、情報交換を促進することにより個々の日本語学習支援活動の充実を目指すことを目的とした活動が行われている。また、愛知県が2014年に策定した「愛知県多文化共生社会に向けた地域における日本語教育推進のあり方」<sup>73</sup>では、地域における日本語学習支援の強化を目指し、外国人の日本語学習支援に関わる関係団体<sup>74</sup>が互いに連携し、協働を進める動きも活発化している。

近年は、文化庁が推進する「やさしい日本語」<sup>75</sup>の普及を目指し、各県ともに、地域の日本語教室等と連携・協働の下で本格的な取り組みを始めている。外国人の日本語習得を支援するのと同時に、外国人が理解しやすい平易な日本語を日本人側が使えるようになることで、双方向のコミュニケーションの円滑化や、行政等から発信される情報が正確に伝わるようになることを目指している。

現在各県では、主に以下のような取り組みを進めている。

**表 35 各県の日本語学習支援**

県	分類	主な取り組み内容
全県	「やさしい日本語」の普及促進	<ul style="list-style-type: none"> <li>地域の日本語教室や市民団体、市町村、国際交流協会との連携による普及活動</li> <li>県庁版「やさしい日本語」の手引きを市町村へ紹介</li> <li>行政・国際交流協会職員向け「やさしい日本語」講座の開催</li> </ul>

<sup>73</sup> [https://www.pref.aichi.jp/uploaded/life/335089\\_1336990\\_misc.pdf](https://www.pref.aichi.jp/uploaded/life/335089_1336990_misc.pdf)（最終アクセス 2021年8月10日）

<sup>74</sup> 「地域における日本語教育」に関わる機関・団体・個人として、行政（国、愛知県、市町村）、国際交流協会（愛知県国際交流協会、市町村国際交流協会）、日本語教室、日本語教育機関、日本語教師養成機関、企業、県民が設定されている。

<sup>75</sup> 「やさしい日本語」とは、日本語が得意ではない外国人に対して、難しい単語を避け、1文を短くするなどの配慮をし、情報が伝わるように工夫された日本語。出入国在留管理庁と文化庁が共生社会実現に向けて使用を推進している。日本に住む外国人に情報を伝えたいときに、多言語で翻訳・通訳するほか、やさしい日本語を活用することで、国や地方公共団体が発信する情報が外国人に届き、コミュニケーションが円滑になることを目指している。

愛知	「地域日本語教育の総合的な体制づくり推進事業」 <sup>76</sup> (文化庁委託)	<ul style="list-style-type: none"> <li>地域日本語教育体制づくりのための実態調査および実施計画策定 (名古屋市。2019年度 4,458千円)</li> <li>名古屋市における地域日本語教育体制づくり事業 (名古屋市。2020年度 5,300千円、2021年度 10,000千円)</li> <li>愛知県における地域日本語教育体制整備事業 (愛知県。2020年 14,469千円、2021年度 22,963千円)</li> </ul>
	生活者としての外国人のための日本語教育事業」 <sup>77</sup> (文化庁委託)	<ul style="list-style-type: none"> <li>「地域における初期日本語教育モデル事業」 (愛知県。2018年度、2019年度) : 地域における初期日本語教育の検討を行い、殆ど日本語が話せない外国人が「やさしい日本語」を理解できるレベルを習得できるよう、専門機関と連携しながらモデル的に初期日本語教室を実施する。また、初期日本語教育の愛知モデル「あいち初期日本語教育プログラム」を作り普及する。</li> <li>「東海地域日本語学習支援プラットフォーム推進プロジェクト」 (特定非営利活動法人多文化共生リソースセンター東海。2017年度、2018年度)</li> </ul>
	「地域における日本語教育」のより一層の充実	<ul style="list-style-type: none"> <li>地域の日本語教室、市町村や国際交流協会、日本語教育機関等がそれぞれの役割を果たしながら連携・協働する体制を強化する。</li> <li>2014年に策定した「愛知県多文化共生社会に向けた地域における日本語教育推進のあり方」の見直し・普及。</li> </ul>
岐阜	「地域日本語教育の総合的な体制づくり推進事業」(文化庁委託)	<ul style="list-style-type: none"> <li>日本語教育の総合的な体制づくり推進事業(岐阜県。2019年度 3,000千円、2020年度 11,968千円、2021年度 10,102千円)</li> </ul>
	「生活者としての外国人」のための日本語教育事業」(文化庁委託)	<ul style="list-style-type: none"> <li>「地域多文化共生人材育成事業」 (特定非営利活動法人可児市国際交流協会。2017-2021年度)</li> <li>「地域日本語力はぐくみ事業」 (公益財団法人大垣国際交流協会。2017-2021年度)</li> <li>「地域とつながる日本語教室」 (坂祝町。2019-2020年度)</li> </ul>
	日本語教室の活性化と日本語教育の体制整備	<ul style="list-style-type: none"> <li>地域日本語教育連絡会議や日本語指導ボランティア等を対象とした研修会の継続。</li> </ul>
	地域の日本語教室との連携	<ul style="list-style-type: none"> <li>外国人県民の日本語学習の機会充実にを図る。</li> </ul>
静岡	「地域日本語教育の総合的な体制づくり推進事業」(文化庁委託)	<ul style="list-style-type: none"> <li>静岡県における地域日本語教育体制構築事業 (静岡県。2020年度 8,132千円、2021年度 11,310千円)</li> <li>静岡県における地域日本語教育の総合的な体制づくり推進事業 (静岡県。2019年度 4,500千円)</li> <li>静岡型「多文化共生のまち」実現のための地域日本語学習推進事業 (一般財団法人静岡市国際交流協会。2020年度 2,942千円、2021年度 3,652千円)</li> </ul>

<sup>76</sup> 2019年度開始事業。都道府県、政令指定都市、地域国際化協会(都道府県又は政令指定都市が指定し総務省が認定)等が対象。外国人が生活等に必要日本語能力を身に付けるための学習機会を確保することを目的とし、地方公共団体が関係機関と連携して行う日本語教育環境を強化するための総合的な体制づくり等を行う事業に対する補助金事業。

<sup>77</sup> 2007年度開始事業。日本国内に定住している外国人等を対象とし、日常生活を送る上で必要な日本語能力を習得できるよう、各地域の先進的または広域的な優れた取り組みを支援する。これらの取り組みを通じ地域における日本語教育拠点が各地に整備され、日本語教育の推進が図られることを目的とする。

		<ul style="list-style-type: none"> <li>浜松市地域日本語教育の総合的な体制づくり推進事業（浜松市。2019年度 2,000千円、2020年度 5,163千円、2021年度 6,832千円）</li> </ul>
	「生活者としての外国人」のための日本語教育事業（文化庁委託）	<ul style="list-style-type: none"> <li>「磐田市における持続的な日本語学習を支援するためのシステムづくり」他（一般社団法人磐田国際交流協会。2017-2021年度）</li> <li>「浜松グローバルユース育成検討事業」（公益財団法人浜松国際交流協会。2018年度）</li> <li>「BAYANIHAN～みんなで地域をつくっていこう～」(特定非営利活動法人フィリピンナガイサ。2017-2021年度)</li> <li>「在日ベトナム人のための日本語教育プロジェクト」（静岡県ベトナム人協会。2017-2021年度）</li> </ul>
	日本語・日本文化の学習支援	<ul style="list-style-type: none"> <li>地域日本語教室を活用した多文化共生の地域づくりに向けた研修会等の開催</li> <li>多文化共生の課題解決の場として地域日本語教室を活用する仕組みづくり</li> </ul>
三重	「地域日本語教育の総合的な体制づくり推進事業」（文化庁委託）	<ul style="list-style-type: none"> <li>三重県における地域日本語教育の総合的な体制づくり推進事業（三重県。2020年度 5,078千円、2021年度 9,055千円）</li> </ul>
	「生活者としての外国人」のための日本語教育事業（文化庁委託）	<ul style="list-style-type: none"> <li>「スペイン語版『生活者としての外国人』のための日本語教育通信講座」（特定非営利活動法人日本ボリビア人協会。2017-2018年度）</li> </ul>
	日本語教育の環境整備	<ul style="list-style-type: none"> <li>地域の日本語教育の実態と課題の把握</li> <li>日本語指導者等の研修会の開催</li> <li>学校や地域での日本語習得支援を促進するための体制を強化する。</li> </ul>

## (2) 外国人児童生徒の教育（日本語、学習支援）

中部4県では、家族を帯同した長期定住の外国人住民が多いという背景から、外国人児童生徒人数および、日本語・学習面での支援が必要な児童生徒人数が、他県に比べて突出して多いという特徴が見られる。小・中学校に在籍する外国人児童生徒の数は、愛知県 14,133人（東京に次いで全国第2位）、岐阜県 2,909人、三重県 3,158人、静岡県 5,212人であり<sup>78</sup>、4県の合計人数は全国の26.4%にも上る。

このうち、日本語指導が必要な外国籍児童生徒<sup>79</sup>は、愛知 9,100人、岐阜県 1,596人、三重県 2,300人、静岡県 3,035人である<sup>80</sup>。愛知県は全国第1位の人数であり、第2位の神奈川県 4,453人の2倍強と、大きく引き離している。4県の合計人数は全国の39.3%であり、全国の実に約4割の日本語指導が必要な外国籍児童生徒が中部4県に集中している。

<sup>78</sup> 文部科学省「外国人の子供の就学状況等調査結果（確定値）概要」。調査基準日は2019年5月1日。外国人学校、不就学、転居等の人数は含まず。[https://www.mext.go.jp/content/20200326-mxt\\_kyousei01-000006114\\_01.pdf](https://www.mext.go.jp/content/20200326-mxt_kyousei01-000006114_01.pdf)

<sup>79</sup> 県や市町村に配置されている外国人児童生徒適応指導員等や教職員等教育現場において日本語指導を必要とすると把握された児童生徒数を意味する。

<sup>80</sup> 文部科学省「日本語指導が必要な児童生徒の受入状況等に関する調査（平成30年度）」の結果について。日本国籍児童生徒で日本語指導が必要な者は含まず。[https://www.mext.go.jp/content/1421569\\_002.pdf](https://www.mext.go.jp/content/1421569_002.pdf)

日本の小中学校で学ぶにあたり、最も大きな問題は日本語の習得である。まず日常生活を送るために必要な日本語（生活言語）を習得し、さらに学習のために必要な日本語（学習言語）を段階的に習得する必要がある。日本語習得と並行して、学習内容自体の理解を促進するための支援も不可欠である。各県ともに、日本語習指導・学習支援を早くから多文化共生施策の重点分野として位置づけ、様々な取り組みを展開してきた。

その結果、一定の成果は上がっているが、依然として外国人児童生徒の日本語・学習面での課題は残されており、引き続きこの課題に対応していく必要がある。近年の外国人児童生徒の増加に伴う多国籍化・多言語化への対応も迫られている。具体的には、日本生まれ・日本育ちの子ども言語・教育の格差拡大、不就学児童生徒の存在、外国人児童生徒向けの初期指導教室の定員超過、加配教員・適応指導員による支援の強化、支援人材の増強、多言語対応の複雑さなどがあげられる。永住化の進行による第二世代のキャリア形成への支援や、将来設計を考える機会の提供に加え、外国人児童生徒の保護者への日本の教育制度や資金計画についての理解を促すことも必要となっている。

現在各県では、従来の取り組みを必要に応じて改訂しながら継続し、加えて、新しい課題に対応すべく、現在、主に以下のような取り組みを進めている。

なお、2020年の新型コロナウイルスの感染拡大の影響を受け、日本語・学習支援教室や外国人学校に通えなくなった子どもたちが多数存在する。彼らへの日本語指導・学習支援と居場所づくりを継続するために、クラウドファンディングなどによって運営資金を集め、活動を継続しようとする団体もある。新型コロナウイルス感染拡大によって、日本語・学習支援教室や外国人学校に通えなくなった要因には、1) 親の失職による教育費支払いが困難、2) 対面型の教育提供が困難（教育提供先及び受講者双方のオンライン環境やオンライン・カリキュラム化のための予算・人員・能力の不足）等と、様々考えられる。一部の助成金や独自での新しいファンドレイジング手法での解決策では、こうした複数の課題に対して、かつ、支援を必要とする数多くの外国人の総数をカバーしなければならない現状に対応できていない。

**表 36 各県の外国人児童生徒の教育支援**

県	分類	主な取り組み内容
愛知	就学前支援	<ul style="list-style-type: none"> <li>円滑な小学校入学のための、初期の日本語指導や学校生活への適応指導</li> <li>母語習得支援</li> </ul>
	日本語指導・学習支援活動と体制整備（小中学校）	<ul style="list-style-type: none"> <li>日本語指導や学校生活への適応指導をする日本語教育適応学級担当教員や語学相談員の配置の拡充</li> <li>来日直後の児童生徒への日本語初期指導教室（プレクラス）の設置促進</li> <li>不就学の子どもへの学習支援を行う市民団体への費用補助</li> <li>外国人学校への日本語指導者雇用費用の助成</li> </ul>

県	分類	主な取り組み内容
		<ul style="list-style-type: none"> <li>「日本語学習支援基金<sup>81)</sup>」を活用による日本語教室の増設など日本語学習促進のための事業</li> <li>進学・就職に通用する日本語習得の機会提供</li> <li>不就学の実態把握</li> </ul>
	高等学校入学前・後のサポート	<ul style="list-style-type: none"> <li>外国人生徒の特性に配慮した特別な入学者選抜<sup>82)</sup>の実施校拡大</li> <li>生徒の母語に堪能な外国人生徒教育支援員の公立高校への配置</li> <li>「若者・外国人 未来塾」の継続実施。高卒認定試験に向けた学習支援や、日本語学習支援</li> <li>高等学校（県立・私立）の入学料・授業料の負担軽減・減免制度の継続と周知</li> <li>高等学校（県立・私立）や大学の入学料・授業料の負担軽減/減免制度の継続と進学促進</li> <li>インターンシップや企業展を通じた職業観・キャリアプランの醸成</li> </ul>
岐阜	日本語指導・学習支援活動と体制整備（小中学校）	<ul style="list-style-type: none"> <li>来日間もない子どもへの「初期指導教室<sup>83)</sup>」による受入環境整備</li> <li>日本語指導教員や、母語支援のできる適応指導員による語学補助・学習支援の充実</li> <li>外国人児童生徒等の日本語能力と学力向上につながる「外国人児童生徒用カリキュラム」の開発・普及 NPO 等が行う学習支援活動の担い手育成</li> <li>保護者に対する日本の教育制度・費用、就労に関する情報提供</li> <li>市町村に対する不就学の実態把握方法の提供、就学に向けた取り組みの推進</li> </ul>
	高等学校入学前・後のサポート	<ul style="list-style-type: none"> <li>高校入試時の「外国人生徒等に係る入学者の選抜」の継続実施と改善の検討</li> </ul>
静岡	就学前支援	<ul style="list-style-type: none"> <li>保護者への日本の就学システムに関する説明</li> </ul>
	日本語指導・学習支援活動と体制整備（小中学校）	<ul style="list-style-type: none"> <li>教員・支援員の確保と資質の向上</li> <li>多国籍化・多言語化に伴う、外国籍児童生徒の母語に堪能な教員の採用方法の見直し</li> <li>外国人の子ども支援員養成講座修了生の活用</li> <li>「子ども日本語基金<sup>84)</sup>」の継続的な活用</li> <li>不就学児童生徒の実態調査および保護者への就学の必要性の理解促進</li> </ul>
	高等学校入学前・後のサポート	<ul style="list-style-type: none"> <li>公立高等学校への外国人生徒教育支援員等の配置児童生徒及び保護者にとって有益な情報を与える進路ガイダンス等の実施</li> </ul>
	その他	<ul style="list-style-type: none"> <li>教職員・支援員に対する異文化理解研修、やさしい日本語の習得支援</li> </ul>
三重	就学前支援	<ul style="list-style-type: none"> <li>外国人児童が多数在籍する保育所への保育士の加配、通訳配置</li> <li>プレスクールの教材・マニュアルの普及</li> </ul>
	日本語指導・学習支援活動と、相談窓口等の体制整備	<ul style="list-style-type: none"> <li>日本語、学校生活適応、学習面での児童生徒の支援のための、教員、相談員、補助員の配置・充実（小中学校）</li> <li>無料通信アプリ LINE を使用した、いじめをはじめとする様々な悩みの相談窓口「子ども SNS 相談みえ」（中高生対象）の多言語化対応（英語、中国語、ポルトガル語等 26 言語）</li> </ul>

<sup>81)</sup> 「日本語学習支援基金」愛知県が地元経済界、企業と協力して 2008 年に創設した基金。

<sup>82)</sup> 「外国人生徒及び中国帰国生徒等にかかる入学者選抜」。学力検査は国語・数学・英語の基礎的な内容とし、一般選抜の学力検査とは別に実施する。漢字へのルビ振り、英語の聞き取り検査の免除、個人単位での面接実施等

<sup>83)</sup> 来日間もない外国人児童生徒への日本語・学校生活・習慣等についての指導を行う。

<sup>84)</sup> 「子どものための日本語学習支援基金（子ども日本語基金）」。2019 年度より、静岡県拠出金及び企業等からの寄付を活用して外国につながる子どもの日本語習得や地域での居場所づくりの支援、学習環境の整備を行う。

県	分類	主な取り組み内容
	高等学校入学前・後のサポート	<ul style="list-style-type: none"> <li>県立高校の特別枠入学選抜の拡充</li> <li>進学・就職セミナーの実施、「就職アドバイザーの県立高校への配置</li> </ul>

県や市を始め、公的機関では、様々な施策を行っているものの、生活者としての外国人受け入れには、日本語教育、教育、医療、防災まで、生活に関連するありとあらゆる行政サービスの外国人の受け入れ対策が必要となる。今後、増加することが予測される技能実習生や、家族の帯同が許される特定技能2号（建設、造船・船用工業）の増加、技能実習から特定技能へ移行し「介護」の在留資格を取得して家族の帯同が許されながら定住化していく外国人材がさらに増えてくることが予想される。

こうした外国人材の増加に、外国人集住都市として長年外国人の受け入れノウハウを蓄積してきた中部4県においても、すべての課題に対し、施策・事業として支援し得る対象者数や対象課題は限定されるのが現状である。

なお、その支援の需給の状況を例示する目的として、以下に、代表的な事例として、比較的予算措置に余裕があるとされる愛知県の共生施策と、その対象者数が一部わかる表を「愛知県多文化共生プラン2022」より掲載する<sup>85</sup>。

表 37 愛知県多文化共生プラン2022

基本目標	施策目標	推進施策	重点施策・数値目標
多文化共生社会の形成による豊かで活力ある地域づくり	I ライフサイクルに応じた継続的な支援 定住化・永住化に伴い、乳幼児期から老年期まで日本に住む外国人県民が増えている中、ライフサイクル全般を見渡した継続的な支援の観点から、福祉、医療、教育、防災などと連携して施策を行っていく。	① 乳幼児期 <概ね5歳まで> 出産・子育て支援策の実施と関係部局との連携/多文化子育てサロンの設置促進/母子保健対策事業の適切な実施/円滑な小学校入学のための支援/乳幼児期からの言語習得のための支援	多文化子育てサロンの設置を促進します 未設置(現状)⇒15か所設置(目標)
		② 子ども期 <概ね6~14歳> 公立学校における学習機会の保障/要特別支援児童に対する対応の検討/外国人学校に対する支援/外国人学校への健康診断実施の働きかけ/健全な成長と自己実現のための支援/少年非行の防止や犯罪に巻き込まれないための取組/子どもの日本語習得のための支援	不就学と推計される外国人児童生徒数を減らします 2,664人(現状)⇒1,800人(目標)
		③ 青年期 <概ね15~20代前半> 高等学校等における学習機会の促進/社会的自立につなげるための支援/第二世代のネットワークづくり/有害環境などへの対応/青年期における日本語学習の充実	高等学校に通う外国人生徒の数を増やします 1,295人(現状)⇒1,500人(目標)
	II 互いに支え合う共生関係づくり 定住している外国人が、日本での生活経験を生かして新たに来日してきた外国人を支えたり、支援される側だった外国人が、高齢化の進む地域では担い手にもなることから、外国人県民同士、外国人県民と日本人県民が、互いに支え合う共生関係づくりを行っていく。	④ 成人期 <概ね20代後半~64歳> 外国人労働者のための憲章の充実/国への働きかけや職業訓練の実施/就業のための環境整備/起業のための情報提供/結婚・家族形成への支援/生活設計への支援/外国人の入居円滑化支援/メンタルヘルスで問題を抱える人や障害のある人への対応/関係機関と連携した日本語教育の充実	地域における初期日本語教育を実施します 未実施(現状)⇒3か所実施(目標)
		⑤ 老年期 <概ね65歳以上> 高齢化に関する取組の検討/介護通訳の検討・準備及び介護制度周知/外国人高齢者に配慮した環境整備/終活への対応支援/年金加入の促進	介護保険や年金制度への加入促進のための情報提供を行います 未実施(現状)⇒年2回実施(目標)
		⑥ 各年代共通 (医療) あいち医療通訳システムの普及/医療通訳者のスキル向上/外国語対応可能医療機関などの情報提供(防災) 愛知県災害多言語支援センターの機能強化/「やさしい日本語」などの普及/「多文化防災」の普及(体制) 多文化ソーシャルワーカーなど相談体制の充実/名古屋ブラザリ総領事館との連携/職員の見識の向上/有識者などとのつながりの継続/様々な立場にある団体や個人との連携	医療通訳システムの通訳派遣件数を増やします 1,279件(現状)⇒1,500件(目標) タウンミーティングを開催します (プラン実施のために開催)(現状)⇒年3回開催(目標)
	III 外国人県民とともに暮らす地域への支援 外国人に不慣れた地域社会に向けて、ともに暮らしていくためのアドバイスや情報提供などの支援を自治会などへ行つとともに、わかりやすく多文化共生の意義などを伝えることにより、県全体の意識づくりを行っていく。	⑦ 外国人県民同士の関わり 外国人県民同士で教え合える場づくり/アイデンティティ確立の場づくり/世代間での交流や助け合いの場づくり	外国人コミュニティに向けて意見交換を行います 未実施(現状)⇒年2回実施(目標)
		⑧ 外国人県民と日本人県民の関わり 日本人の高齢者やホームレスなどに対する支援の推進/災害時における支援の推進/日本人県民のボランティア活動の推進	外国人県民が自らの住む地域の魅力を発信する機会を設けます 未実施(現状)⇒3地域実施(目標)
		⑨ 外国人県民と地域社会の関わり 外国人県民の力を生かすための地域や企業への働きかけ/多言語化などによる情報提供/外国人県民の施策・事業の企画・運営などへの参加	自治会などに多文化共生の地域づくりの情報提供などを行います 未実施(現状)⇒年3回実施(目標)
		⑩ 県全体の意識づくり 多文化共生に対する理解の促進/子どもへの多文化共生教育の実施/人権尊重の社会づくり	子ども向けに多文化共生理解出前講座を行います 未実施(現状)⇒年3回実施(目標)
【プランの推進に向けて】 多文化共生推進主体の役割の明確化(国・愛知県・市町村・県国際交流協会・市町国際交流協会・NPOなどの団体・企業・県民・大学・学校の役割を明記)/多文化共生推進主体の連携・協働の強化(外国人が多数居住している7県1市から成る「多文化共生推進協議会」での活動など)/プランの進捗管理と適切な見直し(第三者によるプラン実施状況の評価など)/実施状況の公表(「あいち多文化共生年次レポート」の作成)			

<sup>85</sup> <https://www.pref.aichi.jp/soshiki/tabunka/plan2022.html> (最終アクセス 2020年12月30日)

2018年3月に策定された同県多文化共生プラン2022では、一部について5年間(2018～2022)の施策実施後の数値目標が挙げられている。例えば、不就学とされる外国籍児童生徒数は2,644人(2018年)であり、これを5年後の2022年に1,800人まで減らす目標が掲げられている。また、地域における初期日本語教育(20代後半～64歳を対象)は3カ所、各種行政制度(年金・介護)の説明会は年2回、医療システムの通訳派遣数は1,500件が目標値となっている。医療アクセスは、定住人材以外に、技能実習生等の比較的短期に在留する外国人材も必要になるサービスである。愛知県において高度な医療用語の日本語を理解しにくい外国人材の数についての統計値がないものの、同県の外国人労働者数(175,119人、2020年1月時の統計<sup>86</sup>)および、日本語力が定住外国人より比較的低いとされる同県の技能実習生の総数(43,210人、2020年1月時の統計値)と比較して、医療システムの通訳派遣数の目標値(1,500件)は低く、受入事業者・組合等の通訳支援がなければ、こうした外国人材の医療アクセスは制限される可能性が高い。同じく、日本語教室においても、各県や市に設置されている交流協会等で日本語教室が開催されているものの、多くても数クラスの設置が現状で、講師はボランティアが中心、また、実際に参加できる外国人材は各クラス数十人であり、日本語力を高める必要のある外国人材のほんの一部のみがカバーされているのが現状である。

愛知県による多文化共生施策の同表は支援の必要性和供給可能性という需給ギャップの一例である。静岡県、岐阜県、三重県においても、支援を必要とする対象者数に比例して、支援すべき領域は多岐にわたるという課題、また、増大する外国人材に対して、支援可能なリソース(人的、財政的)に限りがある事実については同様のことが言える。

このため、抜本的な解決策には、今後ますます、こうした外国人材の受入事業者・組合(あるいは登録支援機関)等が実施する外国人材への生活支援の拡充は当然のことながら、これまでとは異なる様々なアクターとの連携の他、Ed-techやデジタルトランスフォーメーション(DX)等新たな技術革新を活用したイノベティブな解決策が求められてくる。

### (3) 医療

外国人住民の医療を取り巻く課題は、本人の病気や命に関わる切実な問題であり、医療機関での診察や治療における多言語対応の需要は非常に高い。しかしながら実際には、日本の医療保険制度や医療機関へのアクセスに関する情報不足、そして、医療機関での日本語がわからないといった理由により、病気やケガを負っても医療サービスを受けられない人が少なくない。外国人住民の健康を守り、適時適切な受診を可能とするため、各県では医療通訳者の養成や、多言語による情報提供などが進められてきた。

<sup>86</sup> [https://www.pref.aichi.jp/uploaded/life/276460\\_986508\\_misc.pdf](https://www.pref.aichi.jp/uploaded/life/276460_986508_misc.pdf) (最終アクセス2020年12月31日)

現在は、多言語化への対応や、受け入れ体制の整備が図られ、以前に比べ、外国人住民の医療サービスへのアクセスは改善した。しかしながら、医療通訳者の派遣や外国語対応可能な医療機関は、外国人が集住する都市部以外ではまだ十分に広まっておらず、引き続き多くの医療機関や医療従事者との連携やシステムの普及が求められている。加えて、長期滞在に伴うメンタル面での疾患や、新たな課題として上がっている外国人の高齢化への対応、高齢者医療（介護保険、認知症）などに対応可能な医療通訳者の養成、健康づくりの啓発など、医療・保健・福祉の総合的な視点からの情報収集と対応策の検討が急がれている。

現在各県では、従来の取り組みを必要に応じて改訂しながら継続し、加えて、新しい課題に対応すべく、主に以下のような取り組みを進めている。

**表 38 各県の外国人住民への医療支援策**

県	分類	主な取り組み内容
全県 共通		<ul style="list-style-type: none"> <li>• 多国籍化・多言語化への対応、高齢者医療（介護保険、認知症）に対応できる医療通訳者の新規育成</li> <li>• 医療通訳者のスキル向上のための研修会等の継続的な実施</li> <li>• 医療機関における外国人患者の受入体制の整備のさらなる促進</li> </ul>
愛知	医療通訳の体制強化	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 「あいち医療通訳システム」<sup>87</sup>の普及</li> <li>• 医療通訳システムの参加医療機関数の拡大</li> </ul>
	多言語による情報提供	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 「あいち救急医療ガイド」での外国語対応医療機関の情報提供、普及</li> <li>• 多国籍化・多言語化への対応強化</li> </ul>
	その他	<ul style="list-style-type: none"> <li>• メンタルヘルス対応の充実のため、関係部局と連携した相談窓口の周知</li> </ul>
岐阜 三重	高齢化への対応	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 生活習慣病予防、健康づくりの意識醸成・普及、啓発活動の強化</li> <li>• 高齢外国人住民が抱える課題に関する情報収集と対応策の検討</li> </ul>
静岡	多言語による情報提供	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 「医療ネットしずおか」での休日当番医等の多言語<sup>88</sup>による情報提供</li> </ul>
	健康保険加入の促進	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 保険制度の概要をまとめたパンフレット（6カ国語版<sup>89</sup>）を用いた保険制度の周知</li> </ul>

#### (4) 就労

外国人住民の多くは不安定な雇用形態で生活しており、ひとたび社会経済情勢が悪化すると大きな影響を受ける。就労面で直面する困難は、子どもの教育・医療をはじめ、生活全般に影響を及ぼす大きな問題である。来日した外国人の中には、日本語を習得する機会を十分に得ることな

<sup>87</sup> 外国人県民が安心して医療を受けられるよう医療通訳者の派遣や要請、電話通訳サービス、多言語問診票などの外国人対応マニュアルの提供などを行う。2012年4月より本格実施。（公社）愛知県医師会、（一社）愛知県病院協会、（一社）愛知県歯科医師会、（一社）愛知県薬剤師会、（公社）愛知県看護協会、愛知県立大学、名古屋外国語大学、名古屋学院大学、県内市町村、愛知県により運営。

<sup>88</sup> 英語、中国語、韓国語、ポルトガル語

<sup>89</sup> 英語、中国語、韓国語、スペイン語、ポルトガル語、タガログ語

く、就労を開始した者も少なくない。そのため、派遣や業務請負などの非正規雇用という形で、高度な日本語能力があまり必要とされない製造業などのセクターに従事する傾向が続いてきた。

しかし、2008年の世界的な経済状況の悪化により、多数の外国人が雇い止めにあったことで、より安定的な雇用を求めるようになった。日本語能力・技術と安定した雇用との相関性に気づき、日本語学習や資格習得に取り組み始めた者もいた。

他方、近年は主にアジア圏出身の技能実習生が急増し、今後は特定技能制度を利用した多分野で就労する外国人の増加が見込まれている。こうした外国人材を雇用する企業の中には各制度本来の趣旨から外れ、外国人を単なる低賃金労働者として受け入れているケースも散見される。

外国人材の活用は今後の地域経済を支え、地域の活力の維持・向上に非常に重要であり、不可欠である。そのため、外国人住民が地域の一員として適正に雇用され、安定的な生活を送れるような環境を整えることが、これまで以上に求められる。また、外国人住民自身も、日本に長期滞在することも視野に入れ、日本語や技術の習得を進める必要もある。

なお、2020年1月以降の新型コロナウイルス感染拡大による経済的打撃の影響に関しては、日本でも非正規雇用の外国人を中心に雇い止めが起こっている。日本政府は在留期限の延長や転職支援などの措置を講じている一方、解雇された技能実習生の場合は、違法行為と知りながら他業種・他企業で就労せざるをえないケースが多発している。コロナ禍の影響により雇い止めに遭い、住まいや職を失ったものの、帰国フライトがない、帰国費用がない等の理由により、友人宅に身を寄せ生活困窮に陥っている状況が続いている。中部4県でも、友人宅へ身を寄せることができないベトナム人技能実習生を中心に、各支援施設（寺院等の宗教施設等）でそうした行き場を失った技能実習生を受け入れ、生活支援を行っている例がある。しかしながら、来日までに支払った借入金の返済や、帰国後までの日中の過ごし方、今後のキャリア形成等、様々な課題を抱えている。

中部4県では、身分に基づく在留資格の外国人労働者が長期にわたり自動車関連を中心とした製造業に就労している一方で、近年技能実習生の伸びが顕著であることがおおむね共通している。以下、外国人雇用一般、技能実習生雇用、雇用する側の企業それぞれについて、聞き取り等を通じて把握した実情や課題の例を挙げる。

#### a. 外国人雇用の課題

##### 不安定な雇用：

新型コロナウイルス感染症の拡大の雇い止めなどで浮き彫りになったように、長期にわたり在留していても不安定な雇用状況にある外国人が多い。中部4県は日系ブラジル人などが製造業に多く従事しているが、非正規雇用が多く経済状況の影響を強く受ける。2017年に愛知県が県内外国人住民対象に実施した調査では、現在働いているという回答者のうち半数以

上 (51.2%) が非正規雇用<sup>90</sup>であり、国籍別ではブラジル人 (70.5%)、フィリピン人 (75.1%)、ペルー人 (56.0%) が特に非正規雇用の割合が高い<sup>91</sup>。2018 年の可児市の調査でも同様に、60.2%が非正規雇用である<sup>92</sup>。技能実習生も新型コロナウイルス感染症の影響を受け退社を迫られる例が多く報道されており、安定しているとは言い難い。

#### コミュニケーション：

愛知県の調査で仕事について困っていることで一番多かったのが「賃金が安いこと (25.1%)」、「日本語でコミュニケーションがとれないこと (15.9%)」、「正社員など、安定した立場にしてもらえないこと (13.1%)」で、収入の低さや雇用が不安定であることに並んで日本語によるコミュニケーションが課題と感じている<sup>93</sup>。技能実習の現場でも日本語によるコミュニケーションが課題になっている。日本人従業員とのコミュニケーションが少なくうまく意思疎通ができない。また、業種特有の専門用語の翻訳・伝達に苦勞している。職場内に外国人労働者が増え日本語を使わなくなった結果、日本語学習への意欲が低下しているということもある (岐阜県)。介護現場でも日本語や外国人介護人材間の交流に関して外部の支援が望まれている (静岡県介護関連団体)<sup>94</sup>。

#### b. 技能実習生雇用の課題

技能実習生が急激に増加しているが、その対応は各受入団体や監理団体に任されており、全体像も十分把握されているとは言えない。本調査の聞き取りの中では以下の課題について言及があった。

#### 技術的課題：

採用決定の後、来日までに半年から 8~9 カ月を要し、採用決定に喜んで日本語力を継続的に学習する機会がなくなるため、面接時よりも、来日した時に日本語力がかなり落ちていたという指摘がある。日本人の考え方や、働き方、丁寧さ、安全、作業の進め方、ビジネスマナー (時間、挨拶、報告連絡相談) 等の理解が必要である (愛知県企業)。技能実習 1 号から 2 号、2 号から 3 号へ切り替えるときの技能検定 (実技) 対策への支援も必要である (愛知県)。企業単体で通訳や実習生の母国語による講習を実施することは難しい<sup>95</sup> (静岡県企業)。

企業の中には、長期的な観点からリーダー研修やビジネス研修を実施したいと考えているところもある (静岡県企業)。技能実習を終えて帰国した人に現地工場で働いてもらいたいと考える企業もあり、優秀な実習生には日本にいる間に管理職としての教育、マネジメント、経理などの研修が必要だとしている (静岡県企業)。ただし、技能実習生が帰国した後に日

<sup>90</sup> 臨時雇用、パートタイマー、アルバイト、派遣、請負、契約社員。

<sup>91</sup> 平成 28 年度愛知県外国人県民アンケート調査報告書 (p.77-80)。

<sup>92</sup> 2018 可児市外国人市民意識調査報告書 (p.16)。

<sup>93</sup> 平成 28 年度愛知県外国人県民アンケート調査報告書 (p.23)。

<sup>94</sup> 第 6 章「介護パイロット事業」参照。

<sup>95</sup> 第 6 章「自動車整備パイロット事業」参照。

本滞在中に習得した技能を現地で展開することについての関心は、まだ一部の企業に限られているようである（三重県農業関連団体）。

#### **制度上の課題：**

技能実習から新たに導入された特定技能に移行する際、対応分野などがわかりにくいとい指摘があった。入管の担当者の裁量によって判断され、入管ごとに解釈が異なるケースもあるということである（静岡県団体）。

また、技能実習で来日する際、適当な履歴書を書いて入国したが、入管にデータが残っていて、特定技能をやりたいときにそれを忘れてしまっているから当時と違うということになって特定技能で来られなくなる（静岡県企業）。または、送出国が適当な履歴書を用意してしまい、本人が履歴書の内容を知らない場合もあり、特定技能ビザでの再来日が困難になることも多いということである<sup>96</sup>。

#### c. 企業の課題

##### **人材確保：**

よい人材の確保は企業の大きな関心事項であり、難しいところでもある。現地の教育機関と提携したいが必要なネットワークがない（静岡県企業）。送り出し側での教育・訓練レベルが不明なところ（愛知県）、よい人材の確保や就職マッチングの支援が望まれている（静岡県企業）。長期的な懸念事項もあり、中国・ベトナムの技能実習生の出身地が都市部から地方に移行してきており、将来的に人材確保が難しくなるのではないかと危惧する声がある（岐阜県）。愛知県では労働局や産業局等の各課が実施する県の人材育成の情報が散在していたため、20人程度の企業を中心に支援する愛知県産業人材育成支援センターが設置され、製造業を支える人材へのソフト面の支援を提供している。

技能実習生受け入れ側の理解の不足も指摘されている。静岡県はタイ、マレーシア、インドネシア、フィリピンの4カ国から農業の実習生が来日している。農家側が彼らの文化や生活体系について理解するための研修をすることも必要だが、農家に対する研修事例はほとんど聞いたことがない。受け入れ側がオープンな価値観をもっていると語学ができなくても問題は起きないとされる（静岡県企業）。岐阜県では、農業セクターでは、北部地域（高山市、郡上市等）が外国人材の受け入れの中心で、施設園芸での受け入れが多い。ただ、農業セクターの経営の厳しさから、現場のニーズはコストを抑えた労働力補完にある（岐阜県）。

<sup>96</sup> このことも、後述のパイロットプロジェクト、ITスキルアップ事業実施の理由の一つである。

表 39 各県の外国人就労・定着支援

県	分類	主な取り組み内容
共通	外国人労働者の適正雇用の促進	<ul style="list-style-type: none"> <li>外国人雇用セミナー実施</li> <li>受け入れ・労働環境の整備、法令順守等の周知・促進</li> <li>各県策定の労働者憲章の普及<sup>97</sup></li> </ul>
	留学生の就職支援	<ul style="list-style-type: none"> <li>留学生向けインターンシップや企業見学、マッチングの実施</li> </ul>
愛知	外国人の就労・定着支援	<ul style="list-style-type: none"> <li>職業訓練の実施（在住外国人対象委託訓練事業）</li> <li>安定的就労に必要な日本語習得の必要性の周知</li> <li>日本語教育を受けられる体制の整備</li> <li>外国人技能実習機構など関係機関との連携</li> </ul>
	青少年へのキャリア形成・就職支援	<ul style="list-style-type: none"> <li>企業インターンシップや企業展への参加促進</li> <li>若者・外国人未来応援事業<sup>98</sup>の実施</li> </ul>
岐阜	外国人の就労・定着支援	<ul style="list-style-type: none"> <li>技能実習生等受入適正化推進会議を通じた監理団体への労働条件確保・改善の推進</li> <li>資格取得、日本語習得の支援</li> <li>外国人材が活躍できる環境の整備（介護事業所等への、文化・習慣の違いに関する知識や生活支援方法に関する情報提供の提供）</li> </ul>
	青少年へのキャリア形成・就職支援	<ul style="list-style-type: none"> <li>安定的雇用に向けた、高校生等を対象としたキャリアビジョン醸成の促進、キャリア教育の充実</li> <li>外国人生徒の、複数の文化・言語を運用できる強みを伸ばす取り組み</li> </ul>
静岡	外国人の就労・定着支援	<ul style="list-style-type: none"> <li>民間教育訓練機関等を活用した職業訓練の充実</li> <li>日本での就労に必要な基礎知識（労働慣行や社会制度）の習得と、技術実習（機械加工、介護、パソコン等）を組み合わせた訓練の実施</li> <li>企業と外国人材を対象とした新たな就業・定着支援の仕組みの構築・普及</li> <li>農業への定住外国人の就労支援</li> <li>介護職への就業促進と定着支援<sup>99</sup></li> <li>技能実習生に対する日本語や技術向上の支援</li> </ul>
三重	外国人の就労・定着支援	<ul style="list-style-type: none"> <li>外国人技能実習生の介護技術向上のための研修支援等</li> </ul>
	青少年へのキャリア形成・就職支援	<ul style="list-style-type: none"> <li>進学・就職セミナー進学・就職セミナーの実施</li> <li>「就職アドバイザー」の県立高校への配置</li> </ul>

#### (5) 相談体制の整備・情報の多言語化

外国人住民は、行政手続、教育、医療など、日常生活の様々な場面で言葉の壁に直面しやすい。利用できる制度に関する情報がなく、どこへ相談したらよいかわからない、母語で情報が得られないなど、必要とする情報に十分にアクセスできないことが多く、問題の解決を阻む要因にもなっている。

<sup>97</sup> 「外国人労働者の適正雇用と日本社会への適応を促進するための憲章」（通称「外国人労働者憲章」。愛知、岐阜、三重、名古屋市で策定。外国人労働者に対する適正な雇用促進のため、経済団体と意見交換を行い、企業への周知を図る）。「外国人労働者の適正雇用と日本社会への適応を促進するための憲章」（静岡）

<sup>98</sup> 日本語能力が不十分なため就学・就業等が困難な外国人の子供・若者等に対し、学習支援及び相談・助言を行う。

<sup>99</sup> 外国人の介護職の就業を促進するため、受入施設研修担当者に対し、外国人介護職員を受け入れるための制度や支援環境等受け入れを可能にするための情報を提供。また、外国人介護職員の介護現場への定着と介護サービスの向上を目指し、県内介護事業所で働く外国人介護職員の日本語能力の向上を支援。

外国人住民へ情報を必要十分に届けられるよう、各県では、外国人が安心して相談できる多言語による相談窓口や、情報や支援の多言語化など、主に次の表 40 に示す取り組みを進めてきた（医療通訳等、既出のものは除外）。

**表 40 各県の相談体制の整備・情報の多言語化**

県	分類	主な取り組み内容
共通	防災・安全に関する情報の多言語化	<ul style="list-style-type: none"> <li>「災害多言語支援センター<sup>100</sup>」の設置</li> <li>各県警察のウェブサイトで、日本での生活の安全・安心に関する情報を多言語で提供（愛知 15 言語、岐阜 6 言語、静岡 3 言語、三重 9 言語<sup>101</sup>）</li> </ul>
	外国人相談窓口の設置と多言語対応	<ul style="list-style-type: none"> <li>県や市の国際交流協会や多文化共生センター等<sup>102</sup>での、多言語による外国人向け相談サービスの提供</li> <li>多文化ソーシャルワーカー、外国人住民支援員などの養成・強化</li> </ul>
愛知	防災・安全に関する情報の多言語化	<ul style="list-style-type: none"> <li>「多文化防災ネットワーク愛知・名古屋」<sup>103</sup>の設立</li> <li>「防災・減災お役立ちガイド」の外国語版の作成（英語、ポルトガル語、中国語）</li> <li>ドメスティック・バイオレンス（DV）の相談窓口などについて多言語で情報提供</li> </ul>
	行政・生活情報等の多言語化	<ul style="list-style-type: none"> <li>「あいち多文化共生ネット」での多言語化による行政・生活情報等の提供</li> <li>外国人県民からの労働・税金・医療・教育などの相談への多言語対応、弁護士による無料法律相談等の実施</li> </ul>
	多国籍化・多言語化への対応	<ul style="list-style-type: none"> <li>「外国人支援ボランティア」登録制度の積極的な活用を図って情報提供を行う</li> <li>多文化ソーシャルワーカーの育成強化</li> <li>多文化ソーシャルワーカーによる外国人県民の子どもの教育に関する相談の実施</li> </ul>
	その他	<ul style="list-style-type: none"> <li>在名古屋ブラジル総領事館との連携による、ブラジル人の生活上の課題の共有および、効果的な取り組み</li> <li>県職員に対する、多文化共生の知識・経験に関する研修等の実施</li> </ul>
岐阜	多国籍化・多言語化への対応	<ul style="list-style-type: none"> <li>「外国籍県民会議」の委員や外国人県民の意見を取り入れた、情報の多言語化</li> <li>翻訳機能を備えたタブレット端末等の利活用の取り組み</li> <li>多文化共生推進員を通じた情報提供の推進</li> </ul>
	永住化・高齢化に伴う対応	<ul style="list-style-type: none"> <li>永住化・高齢化を見据えた相談体制の充実</li> </ul>
静岡	多国籍化・多言語化への対応	<ul style="list-style-type: none"> <li>母語・日本語が堪能な外国人住民を活用した、言語が堪能でない外国人住民への通訳等の支援の促進（医療通訳等）</li> </ul>

<sup>100</sup> 災害発生時に設置されるセンターで、翻訳・通訳等サービス提供により、市町村や・国際交流協会の外国人対応を支援。

<sup>101</sup> 愛知県警察 15 言語（日、英、韓国、北京、ロシア、スペイン、タガログ、ベトナム、ポルトガル、インドネシア、ネパール、シンハラ、ウルドゥ、トルコ、タイ）、岐阜県警察 6 言語（日、英、中国、タガログ、ポルトガル、ベトナム）、静岡県警察 3 言語（日、英、ポルトガル）、三重県警察 9 言語（日、英、中国、フィリピン、ポルトガル、スペイン、ベトナム、インドネシア、韓国）

<sup>102</sup> あいち多文化共生センター（愛知）、みえ外国人相談サポートセンターMieCo（三重）、静岡県多文化共生総合相談センター「かめりあ」（静岡）など。

<sup>103</sup> 愛知県内で多文化共生や防災に取り組んでいる日本人・外国人の団体や個人によって構成され、日本人・外国人県民がメンバーとなっている。

		<ul style="list-style-type: none"> <li>多言語情報提供体制・外国人相談窓口の確立・強化</li> <li>多文化ソーシャルワーカーの育成強化</li> <li>市役所が子弟の情報を教育委員会と共有し学校の案内(浜松市)</li> </ul>
三重	防災・安全に関する情報の多言語化	<ul style="list-style-type: none"> <li>「防災みえ.jp」で防災情報を多言語で提供</li> <li>「災害時外国人支援情報コーディネーター養成研修」等を通じた、災害時の外国人対応を行う人材の育成</li> <li>24 時間電話通訳や通訳者派遣、外国人家庭等への児童相談体制</li> </ul>
	行政・生活情報等の多言語化	<ul style="list-style-type: none"> <li>多言語 Web サイト「MieInfo」での多言語化による行政・生活情報等の提供</li> </ul>
	多国籍化・多言語化への対応	<ul style="list-style-type: none"> <li>「みえ外国人相談サポートセンター (MieCo)」、多言語ウェブサイト「MieInfo」の周知・普及を強化</li> <li>「三重県労働相談室」における多言語対応</li> <li>AI 窓口翻訳システムの導入による、税務相談などへの多言語対応</li> </ul>

その他、本調査を通じて、次のような課題が聞き取り結果から挙がっている。

#### 生活情報など：

医療機関を受診する際の通訳やゴミ出し等、広く認識されている生活面での支援が課題となっている(岐阜県)。可児市の調査では、日常生活で不便を感じていること、困っていることではないかという問いに対する回答で最も多かったのは「日本人・外国人とのコミュニケーション(29.0%)」、「生活費(20.9%)」、「病気やけがをしたとき(20.7%)」となっており、日常的なコミュニケーションにも苦勞していることがうかがえる<sup>104</sup>。情報源としてはインターネットや SNS が群を抜いている。行政サービス情報の中では特に「教育制度や学校の情報」、「病院や医療の情報」、「就職や雇用の情報、災害、事故、緊急時の情報」、「税金の仕組みや支払い方法などの情報」について多言語で知りたいという希望が高かった<sup>105</sup>。

愛知県の調査では回答者の 58.2%が防災訓練に参加したことがなく、その理由の大半は訓練がいつどこであるかを知らなかったため(67.5%)である。また、15.4%は訓練に行っても日本語がわからないためとしており、情報提供と訓練方法の工夫が必要と思われる。地域の活動に参加しない理由も同様でいつどこであるか知らないというのが 55.8%となっている。回答者の 77.3%が日本人と親しくなりたいと回答しており<sup>106</sup>、コミュニケーションが進めば地域での多文化共生事業への参加を促進する余地があると思われる<sup>107</sup>。同調査で、健康保険の加入状況についても聞いている。職場の健康保険に加入しているのが 45.2%、市町村の国民健康保険が 35.7%で計 80.9%が加入している。年金については、厚生年金が 33.2%、国民年金が 14.9%で、計 48.1%である。どれにも加入していない理由では、金額的負担が 29.0%、制度を知らないの

<sup>104</sup> 2018 可児市外国人市民意識調査報告書 (p.43)。

<sup>105</sup> 2018 可児市外国人市民意識調査報告書 (p.52)。

<sup>106</sup> 平成 28 年度愛知県外国人県民アンケート調査報告書 (p.35-36)。

<sup>107</sup> パイロットプロジェクト、「バディ制度」参照。

が 20.2%、制度は知っているが内容がよくわからないのが 12.6%で、約 3 分の 1 が制度について十分な情報を得ていないことがわかる。また、金額的に負担ができない状況で保険や年金といった保障にアクセスできない外国人住民が全体の 30%近くいることも懸念される<sup>108</sup>。

#### **長期的な課題：**

また、定住外国人が多数就業している中部 4 県では、長らく帯同家族の教育が課題となっており、可児市のような未就学児童をなくすための先進的な取り組みも実施されている<sup>109</sup>。さらに、最近では外国人自身の高齢化も課題となってきた。可児市調査の回答者のうち 47.9% が今後永住することを予定しており<sup>110</sup>、伊賀市の 2019 年の調査でも回答者の 62.3% が日本に住み続けたいと回答しており<sup>111</sup>、長期的な施策が必要となろう。

### **3.2.2.3 中部 4 県に共通する課題と今後の取り組み**

ここまで見てきたように、中部 4 県には外国人住民を取り巻く様々な課題があり、各課題に対して、各県の多文化共生推進施策に基づく支援が行われてきた。本項では、中部 4 県に共通する今後の課題を、(1)多文化共生意識の醸成と定着、(2)新たな課題への対応（定住化・永住化への対応、高齢化、多国籍化・多言語化、防災）に分けて提示する。

なお、県および自治体が行う多文化共生推進策に対しては、一般財団法人自治体国際化協会（CLAIR/クレア）がさまざまなサポートを行っている。主なサポート事業として、地方自治体などが行う多文化共生推進事業に対して助成金を交付する「多文化共生のまちづくり促進事業」（助成事業）がある。この助成事業には中部 4 県で 2019 年度までに 36 事業<sup>112</sup>が採択された。分野別では「子ども・教育」8 件、「医療・福祉」8 件、「労働」3 件、「防災（災害対策）」2 件、「居住」2 件、「意識啓発・地域づくり」9 件、「推進体制の整備」2 件、「その他」2 件である。県別では、愛知県 10 件、岐阜県 5 件、静岡県 20 件、三重県 1 件となっている。

#### **(1) 多文化共生意識の醸成と定着**

各県ともに地域での多文化共生を推進するために、これまで、多文化共生推進会議や推進員の設置、外国人住民会議の開催、多文化共生社会づくりに取り組む団体への助成など、外国人住民の声に耳を傾けながら、様々な施策を行ってきた。

その結果、外国人住民への支援の充実や体制整備は一定程度進んだが、地域での多文化共生の意識が十分に醸成されているとは限らない。特に日本人住民の外国人住民に対する意識には大き

<sup>108</sup> 平成 28 年度愛知県外国人県民アンケート調査報告書（p.39）。

<sup>109</sup> NHK ハートネット「外国人労働者の子どもたち 不就学ゼロを目指す取り組み（2019 年 11 月 8 日）」  
<https://www.nhk.or.jp/heart-net/article/280/>（最終アクセス 2021 年 6 月 6 日）

<sup>110</sup> 2018 可児市外国人市民意識調査報告書（p.14）。

<sup>111</sup> 2019 年度伊賀市外国人住民アンケート調査報告書（p.9）。

<sup>112</sup> 具体的な事業名や内容など詳細情報は下記リンクを参照。

<http://www.clair.or.jp/j/multiculture/shiryou/jigyo-genre.html>（最終アクセス 2021 年 8 月 10 日）

な変化が見られず、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一定数存在する。外国人住民が増加した背景があまり理解されていないこと、外国人住民との接点がないことなどが、日本人の意識が容易に変化しない一因と考えられる。

他方、外国人住民の中には、日本人住民と交流したい、積極的に地域に貢献したいという意識を持つ者もいるが、そのための機会や活躍の場を容易に見いだせないといった状況も見られる。

これまで、多文化共生意識の醸成に向けて県や自治体、国際協力関連団体により、外国人住民・日本人住民の交流や接点を増やし多文化共生意識を普及するためのイベントやプロジェクト<sup>113</sup>、国際理解教育の推進などさまざまな取り組みが行われてきたが、必ずしも多文化共生意識が順調に醸成されてきたわけではない。今後は、多文化共生に関心が低い日本人・外国人にアプローチできるような活動、一過性のイベントで終わらず日常生活の中で自然に相互理解や交流が生まれるような取り組みの工夫を検討することが求められる。また、外国人住民の人数や国籍別の構成が年々変化する中、これまで実施してきた活動の内容、手法を調整、発展させることも求められる。県内外の他地域の自治体や団体が行う好事例の共有ができるようなネットワークづくりも有効と考える。例えば、本調査で実施したパイロット事業「バディ制度の情報発信と、バディ初級セミナー実施を通じた効果検証事業」では、地域の多文化共生を推進する一つの方法として「バディ制度」を紹介している。バディ制度は、地域の日本人と外国人との交流を生み出し、外国人が安心して暮らすことができるように日本人が手助けするシステムであり、多文化共生分野の活動として注目されている。

今後、外国人住民の増加と多国籍化・多言語化の進展は確実であり、外国人住民・日本人住民を取り巻く環境の変化や新たな課題に対応していくことになる。そのためにも、外国人・日本人双方の人材を育成・活用しながら、多文化共生の地域づくり、意識づくりを引き続き、今まで以上に積極的に進めることが必要である。

## (2) 新たな課題への対応

各県の最新の多文化共生施策には、外国人の「定住化」、「高齢化」、「多国籍化・多言語化」といった、以前はあまり取り上げられなかったキーワードが頻出している。このほか「防災」のテーマも近年特に注目を浴びている。以下、各テーマについて、課題と今後求められる対応についてまとめる。

---

<sup>113</sup> 例えば、静岡県では2014年度から2016年度まで「多文化共生意識普及プロジェクト」に取り組み、地域で生活する外国人に対し親しみを感じ、多文化共生意識を普及するためのイベントを開催するとともに、小中学校・高等学校を中心に「世界の文化と暮らし出前教室」を実施した。

### 1) 定住化・永住化への対応～ライフサイクルの各ステージでの支援

従来の外国人支援では、日本語学習、教育、医療、就労のように分野別の支援方法が主流であった。無論、分野横断的な情報多言語化や、分野相互の連携といった支援もなされてきた。

一方で、近年は外国人の定住化・永住化の傾向が強まり、日本人住民同様に出生から老年期までの長期にわたり日本で過ごす外国人が増えていくことが予想される。すなわち、従来の分野別支援に加えて、ライフサイクルの視点に立ち、人生に寄り添った、より包括的な支援の必要性が高まっていく。結婚、妊娠・出産、乳幼児期、子ども期、青年期、成人期、老年期それぞれのステージに対応する支援の充実を図り、これに、年代共通テーマ（医療、防災等）、分野横断テーマ（情報の多言語化等）を組み合わせた支援を展開していくことが重要となると考えられる。

一例として、定住・永住を前提とした外国人へ、長期的ライフプランを設計することの重要性、各ステージで利用できる制度・必要な費用についての情報の周知など、生活設計を立てるための支援が考えられる。

### 2) 高齢化

外国人の定住化・永住化に伴う外国人の高齢化、高齢者医療や介護の問題も、近年特に顕在化している課題である。各県では、高齢化の課題にどのように対応していくか、まさにこれから検討する段階にあり、愛知県では「外国人県民の高齢化に関するプロジェクトチーム」を立ち上げて、先駆的に活動している団体との意見交換や情報交換を通じて、具体的な取り組みを検討することになっている。

現状としては、外国人住民は介護保険制度にアクセスできていない場合が多いこと、アクセスできたとしても本人、要介護者、家族は日常会話以上の日本語力が求められるため、介護保険制度を利用するには非常に厳しい状況にあるといえる。したがって、介護保険制度の周知と加入促進とともに、介護通訳の育成に向けた検討・準備が必要である。

### 3) 多国籍化・多言語化

中部4県の外国人住民の国籍構成の特徴として、定住者や永住者の在留資格を持つ南米系日系人（ブラジル、ペルーなど）やフィリピン人が、他県に比べて非常に多い点があげられる。県や市町村が実施してきた情報の多言語化については、こうした特徴に沿って、主に英語、中国語、韓国語、ポルトガル語、スペイン語、フィリピン語での対応がなされてきた。

近年は主に技能実習生として来日するベトナム、中国、フィリピン、インドネシア、カンボジア、ミャンマー、ネパール、バングラデシュからの外国人が急増している。中でもベトナム人の人数・増加率は群を抜いており、技能実習生全数の約5割を占める。愛知県での受

受け入れ人数は全国1位で全体の約1割を占め、中部4県では全体の約2割の技能実習生を受け入れている。今後、特定技能制度で上記の国などからさらに多くの外国人が来日することが予想される。在留期間については、技能実習で最長5年、特定技能1号で通算5年、合計で最長10年日本に滞在することができる。さらに、特定技能2号に移行することで、滞在可能期間は更新制で実質無期限となる。

こうした外国人の多国籍化、長期滞在化の傾向は今後も強まっていくと考えられる。彼らの生活支援の充実を図り、地域での共生を進めるためには、情報の多言語化や医療通訳の養成を、上述の外国人の母語にも広げていく必要がある。

#### 4) 防災

防災分野は、教育や医療など他分野に比べてこれまで重点的に取り組まれてきた分野ではないが、近年日本各地で多発する地震や水害などの大規模災害に備え、多文化共生の新たな取り組みとして広がりつつあるテーマである。

外国人住民の多くは自然災害等に不慣れであり、言葉の壁もあることから、避難勧告や避難所での表示内容が理解できず、孤立しがちだという問題点が指摘されている。また、指定避難所の場所、防災訓練の実施についての情報を持ち合わせておらず、災害に備えた準備を何もしていないという外国人も存在する。

こうした現状を踏まえ、各県では、多言語による情報提供をはじめ、以下のような取り組みに着手しているが、引き続きサポート体制の構築と強化、外国人住民への広範な普及が望まれる。

- ◆ 「災害多言語支援センター」の設置と機能強化
  - ✓ 多言語による災害情報を提供
  - ✓ 被災市町村の外国人相談対応における通訳派遣や翻訳等
  - ✓ 災害時外国人支援ボランティアの養成
- ◆ 「やさしい日本語」の普及
  - ✓ 災害発生時に、外国人住民ができるだけ早く正しい情報を得て、適切な行動をとれるようにする。
- ◆ 外国人向け防災研修、啓発講座の開催
- ◆ 地域防災の担い手となり他の外国人を支援できる外国人防災人材の育成
- ◆ 防災、避難生活に関するガイドブックの作成・普及

### 3.3 主要産業ごとの外国人材受け入れに係る現状と課題

#### 3.3.1 農業

##### 3.3.1.1 中部4県の農業人材ニーズ

農林水産省の2020年農林業センサス<sup>114</sup>の結果によると、2020年2月時点の中部4県（岐阜、静岡、愛知、三重）の農業経営体は92,688経営体となり、5年前に比べて32,595経営体（26%）減少した。2010年から2015年への減少率20%と比較しても減少幅は拡大しており、農業経営体の急速な減少が顕著である。

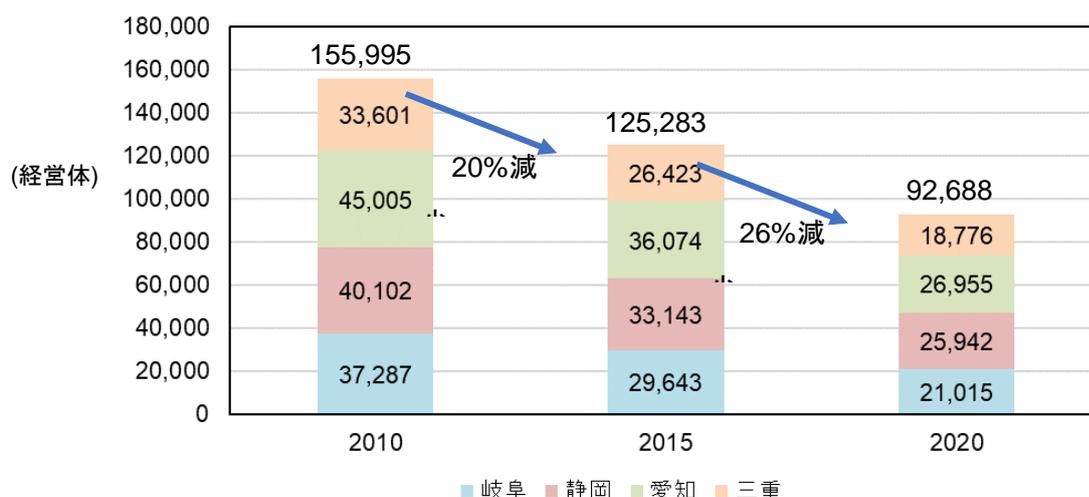


図8 中部4県の農業経営体数

同センサスによると、2020年の基幹的農業従事者（仕事が主で、主に自営農業に従事した世帯員）は118,101人で、5年前に比べ45,709（28%）減少した。基幹的農業従事者のうち65歳以上が占める割合は72%となり、5年前の69%に比べ3%上昇した。年齢階層別に基幹的農業従事者の推移をみると、次の図9のように5年前に比べ全ての階層で減少している。

<sup>114</sup> 2020年農林業センサス(<https://www.maff.go.jp/j/tokei/census/afc/2020/>)

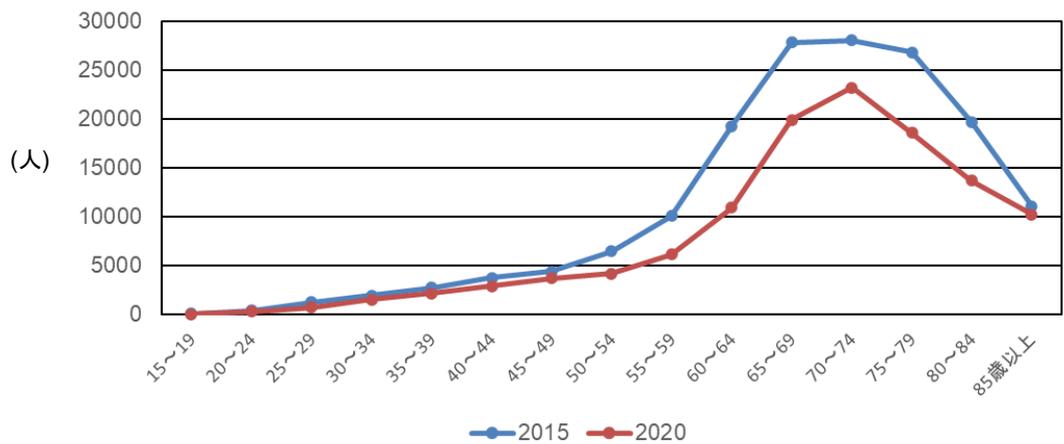


図 9 中部 4 県の基幹的農業従事者数の推移

このように、中部 4 県では農業就業人口の減少と同時に高齢化が進展しており、平均年齢は 69 歳であることから、今後はさらに急速に働き手が減る可能性が高い。

農業人材不足が深刻化する一方で、中部 4 県において農業分野で働く外国人労働者数は多くない。図 10 は中部 4 県で農業に従事する外国人労働者数の推移、図 11 は外国人労働者全体に占める農業従事者の割合を示したものである<sup>115</sup>。農業分野の外国人自体は増加しているが、外国人労働者全体に占める割合では全国平均が 2% 台前半で推移しているところ、中部地方では 1% 台前半と割合に大きな上昇はみられず、静岡や岐阜が特に低くなっている。その背景として、中部地方では製造業が主要産業となっており、日本人も含めた全就業者に占める農業従事者の割合が 2~3% 程度と、もともと少ないこと<sup>116</sup>、また個人経営が多い農家では手続きおよび経済的な負担から外国人を雇用することが難しいことから、農業分野に従事する外国人労働者は限定的である。しかし、愛知県は 2018 年の農業産出額で全国 8 位の農業県であるという側面も持ち、中部 4 県の合計では全国の 8.2% で、農業地帯というイメージの強い北陸 3 県と新潟を合わせた額の 2 倍近くに達する<sup>117</sup>。製造業の規模が大きいため相対的に農業のシェアが小さくなるが、このように中部地方は全国的にみても重要な農業生産地の一つであると言える。

<sup>115</sup> 各県労働局において毎年公開されている「外国人雇用状況」の届出状況を参照した。2018 年以前は「農業・林業」として分類され、農業単体での人数は公開されていないが、林業従事者は農業従事者の 1% 未満と非常に少なく、ほぼ無視できる範囲内であるため、ここでは 2018 年までの「農業・林業」と 2019 年以降の「林業」を便宜的に比較可能な連続するデータとした。

<sup>116</sup> 総務省「平成 29 年就業構造基本調査」

<sup>117</sup> 農林水産省「平成 30 年生産農業所得統計」

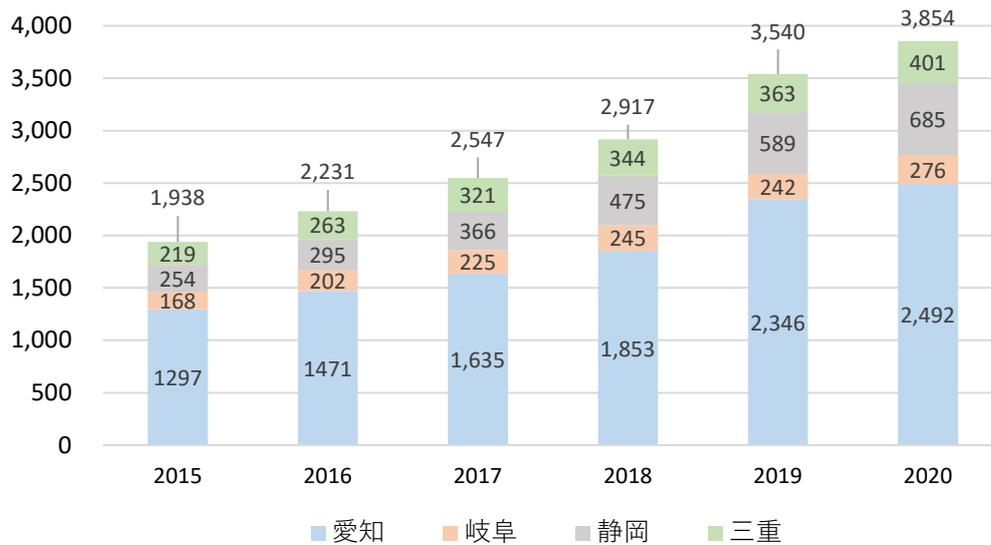


図 10 中部4県の農業分野で働く外国人数の推移

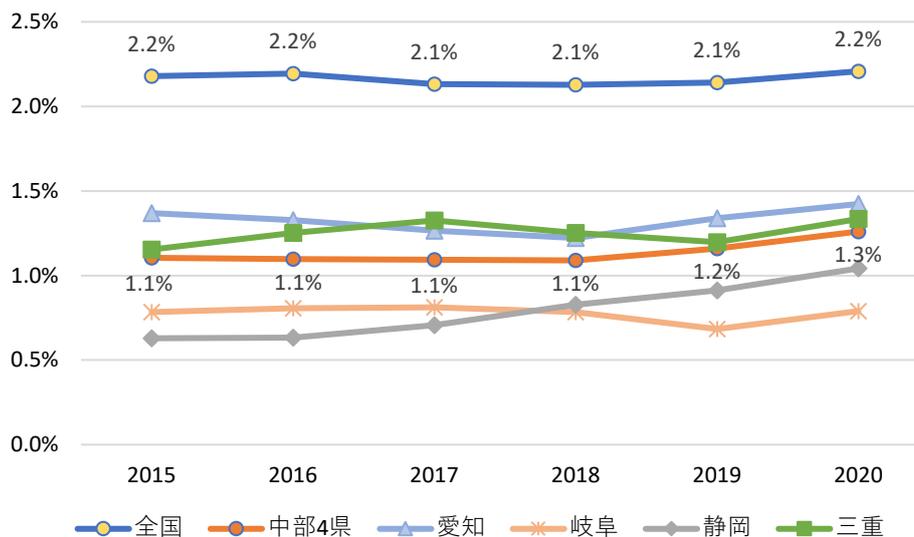


図 11 外国人労働者全体に占める、農業分野で働く外国人の割合

農業分野の外国人労働者受け入れに係る在留資格は表 41 に示すとおり、「技能実習」「特定技能」国家戦略特区に基づく農業支援外国人受入事業による「特定活動」の3つである。

表 41 農業分野の外国人労働者受け入れに係る在留資格

	技能実習制度	国家戦略特区 (農業支援外国人受入事業)	特定技能制度 (出入国管理及び難民認定法)
在留資格	「技能実習」 ➤ 実習目的	「特定活動」 ➤ 就労目的	「特定技能 1 号」 ➤ 就労目的
在留期間	最長 5 年 (技能実習期間中は原則帰国不可) ※ 4 年目の実習 (技能実習 3 号) を開始する 際に、1 か月以上帰国させる必要	通算で最長 3 年 (在留期間中の帰国可)	通算で最長 5 年 (在留期間中の帰国可)
従事可能な 業務の範囲	・ 耕種農業のうち 「施設園芸」「畑作・野菜」「果樹」 ・ 畜産農業のうち 「養豚」「養鶏」「酪農」 ※ 農作業以外に、農畜産物を使用した製造・ 加工の作業の実習も可能	・ 耕種農業全般 ・ 畜産農業全般 ※ 農作業以外に、農畜産物等を使用した製 造・加工・運搬・陳列・販売の作業も可 能 (ただし、農作業が主)	・ 耕種農業全般 ・ 畜産農業全般 ※ 日本人が通常従事している関連業務 (農 畜産物の製造・加工・運搬・販売の作業、 冬場の除雪作業等) に付随的に従事する ことも可能
技能水準	—	「農業支援活動を適切に行うために 必要な知識・技能」 (一定の専門性・技能が必要) ※①技能実習 (3 年) を修了した者 又は ②農業全般についての試験に合格した者 が該当。	「受入れ分野で相当程度の知識又は 経験を必要とする技能」 (一定の専門性・技能が必要) ※業所官省庁が定める試験等により確認。 ただし、技能実習 (3 年) を修了した者 は試験を免除。
日本語能力 の水準	—	「農業支援活動を行うために必要な 日本語能力」 ※①技能実習 (3 年) を修了した者 又は ②農業全般についての試験に合格した者 が該当。	「ある程度日常会話ができ、生活に 支障がない程度の能力を有することを 基本」 ※試験等により確認。ただし、技能実習 (3 年) を修了した者は試験を免除。
外国人材の 受入れ主体 (雇用主)	実習実施者 (農業者等) ※ 農協が受入れ主体となり、組合員から農作 業を請け負って実習を実施することも可能	派遣事業者	・ 農業者等 ・ 派遣事業者 (農協、農協出資法人、特 区事業を実施している事業者等を想定)

※国家戦略特区事業は、2020 年 6 月 11 日に開催された国家戦略特区諮問会議で特定技能制度へ段階的に移行することが決定。

(出所：農林水産省「農業分野における新たな外国人材の受け入れについて」(2020 年 2 月))

農業分野の外国人労働者の大部分を占める技能実習に関しては、2017 年 11 月に施行された「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」(技能実習法)の制度下では耕種と畜産の 2 つの職種が規定され、外国人技能実習機構 (OTIT) の統計によれば、表 42 に示すように 2019 年の実習計画の認定件数は全国で耕種・畜産合計で 32,419 件<sup>118</sup>であった。中部 4 県では 2,606 人と全国の約 8%に過ぎず、農業以外では在留資格を問わず中部 4 県の外国人労働者数はおおむね全国比で 15~20%程度のシェアを占めるケースが多いことを考えると、製造業に多くの外国人労働者が流入する中部地方の産業構造の特徴がここでも顕著に表れている。三重県は中部地方では畜産が比較的盛んで、農業生産額全体に占める畜産の割合が約 4 割と他の中部 3 県よりやや高く、技能実習生の数も耕種と畜産が同じくらいというのが、中部他県にない特色である。

国籍別では全国・中部 4 県ともベトナムが最多であるが、一時よりは減少傾向にあるものの中国も依然として多く、愛知県ではベトナムを上回る。それ以外ではインドネシア、カンボジアが

<sup>118</sup> 技能実習生ごとに実習計画を策定するため、件数と人数は原則等しくなる。ただし、1 号から 3 号の技能実習計画 (来日予定者) に対する認定件数であり、同時期の在留人数の合計とは一致しない。

上位である（表 43 参照）。国籍によって耕種、畜産に従事する割合は、全体的な傾向としては大きく変わらない。

**表 42 農業分野の技能実習認定者数**

	上段：人数、下段：対全国比 (%)								
	計	2017 年		計	2018 年		計	2019 年	
		うち 耕種	うち 畜産		うち 耕種	うち 畜産		うち 耕種	うち 畜産
全国	7,360	6,309	1,051	39,295	31,642	7,653	32,419	25,947	6,472
中部 4 県	641 (8.7)	504 (8.0)	137 (13.0)	3,378 (8.6)	2,561 (8.1)	817 (10.7)	2,606 (8.0)	2,009 (7.7)	597 (9.2)
愛知	414 (5.6)	353 (5.6)	61 (5.8)	2,028 (5.2)	1,650 (5.2)	378 (4.9)	1,491 (4.6)	1,239 (4.8)	252 (3.9)
岐阜	99 (1.3)	80 (1.3)	19 (1.8)	388 (1.0)	311 (1.0)	77 (1.0)	315 (1.0)	265 (1.0)	50 (0.8)
静岡	57 (0.8)	44 (0.7)	13 (1.2)	545 (1.4)	396 (1.3)	149 (1.9)	454 (1.4)	329 (1.3)	125 (1.9)
三重	71 (1.0)	27 (0.4)	44 (4.2)	417 (1.1)	204 (0.6)	213 (2.8)	346 (1.1)	176 (0.7)	170 (2.6)

(出所：OTIT「業務統計」平成 29 年～令和元年度)

**表 43 農業分野の技能実習生の国籍別認定者数（2019 年）**

	上段：人数（耕種・畜産の合計）、下段：全体の構成比 (%)									
	総数	ベトナム	フィリピン	インドネシア	ミャンマー	カンボジア	タイ	中国	モンゴル	その他
全国	32,419	13,258 (40.9)	3,486 (10.8)	3,042 (9.4)	681 (2.1)	1,929 (6.0)	1,116 (3.4)	8,293 (25.6)	162 (0.5)	452 (1.4)
中部 4 県	2,606	910 (34.9)	177 (6.8)	309 (11.9)	57 (2.2)	256 (9.8)	96 (3.7)	783 (30.0)	18 (0.7)	0 (0.0)
愛知	1,491	393 (26.4)	135 (9.1)	135 (9.1)	32 (2.1)	156 (10.5)	61 (4.1)	575 (38.6)	4 (0.3)	0 (0.0)
岐阜	315	163 (51.7)	2 (0.6)	7 (2.2)	11 (3.5)	32 (10.2)	0 (0.0)	100 (31.7)	0 (0.0)	0 (0.0)
静岡	454	199 (43.8)	29 (6.4)	83 (18.3)	7 (1.5)	67 (14.8)	24 (5.3)	42 (9.3)	3 (0.7)	0 (0.0)
三重	346	155 (44.8)	11 (3.2)	84 (24.3)	7 (2.0)	1 (0.3)	11 (3.2)	66 (19.1)	11 (3.2)	0 (0.0)

(出所：OTIT「業務統計」令和元年度)

特定技能制度による外国人の受け入れは 2019 年 4 月に開始されたばかりであり、2021 年 3 月末日時点での農業分野の受け入れ実績は中部 4 県合計で 297 人ととどまる。全業種に占める割合も製造業が盛んな地域特性を反映して 8.2%と、全国平均の 14.9%を大きく下回る。農業が盛んな愛知県東部の田原市（47 人）、豊橋市（25 人）や愛知県一宮市（32 人）が目を引く程度で、大規模な受け入れ事例は少ない。また中部 4 県では愛知県のみが対象となっている国家戦略特区に基づく農業支援外国人受入事業についても特定機関（受入企業）の決定後間もないことから、農業分野の外国人労働者の多くは技能実習生である。なお、中部地方での人数は不明だが、国籍別で

はベトナム（1,593人）が農業分野特定技能全体の半分近くを占め、カンボジア（404人）、インドネシア（391人）、中国（376人）、フィリピン（331人）が続く。おおむねどの国も全業種の1～2割程度を占めているが、カンボジアは特定技能全体（569人）の7割超が農業分野に従事しているのが特徴である。農業分野は技能実習2号からの移行者がほとんどで、中部4県でも試験ルート経由は248人中2人だけであったが、2021年4月までに日本国内のほかネパール、フィリピン、カンボジア、インドネシア、タイ、ミャンマーで特定技能評価試験が実施されている。

**表 44 農業分野の特定技能外国人受け入れ人数**

	農業（対全業種比）	特定技能全業種		
		うち試験ルート	うち技能実習ルート	
全国	3,359 (14.9%)	77	3,282	22,567
中部4県	297 (8.2%)	2	295	3,641
愛知	165 (8.1%)	1	164	2,027
岐阜	42 (7.9%)	1	41	534
静岡	57 (9.4%)	0	57	606
三重	33 (7.0%)	0	33	474

（出所：出入国在留管理庁「特定技能在留外国人数の公表」2021年3月末）

### 3.3.1.2 中部4県における農業分野の外国人材受け入れに係る現状と課題

#### (1) 愛知

愛知県は農林水産業の振興およびパワーアップを図るため、2020年度を目標年度とする「食と緑の基本計画2020」を策定している。その中の重点プロジェクト①「次代の「やる気」応援！農業担い手プロジェクト」の2019年度の活動として、農業支援外国人の活用拡大に向け、農業者や法人に対する周知や「適正受入管理協議会」の運営による適正な就労を推進した。また、愛知県は、教育や農業分野での岩盤規制改革を断行する「産業の担い手育成のための教育・雇用・農業等の総合改革拠点」として、2015年8月に国家戦略特別区域に指定されているが、その取り組みの一環として、一定水準以上の技能等を有する外国人材の入国・在留を可能とする「農業支援外国人受入事業」を実施している。同事業は特定技能制度への移行に向けて段階的な制度切替が進められている。以下の表45に同事業によって外国人材の受け入れが認められた特定機関の一覧を示す<sup>119</sup>。

<sup>119</sup> 愛知県農業経営課「特定機関一覧」 (<https://www.pref.aichi.jp/uploaded/attachment/307486.pdf>)

表 45 特定機関一覧（愛知）（2019年9月時点）

特定機関の名称	雇用事業所	送り出し国	受入予定人数
株式会社アルプス技研	名古屋市	ベトナム、ミャンマー、中国	70人
株式会社ワークマネジメント	名古屋市	ベトナム	20人
有限会社愛知国際教育センター	名古屋市	ベトナム	3人
株式会社アグリ&ケア	名古屋市	ミャンマー、中国	30人
株式会社エー・アンド・エイチ・コーポレーション	西尾市	ベトナム	10人
スタッフ・パートナーズ株式会社	名古屋市	ベトナム	10人

本調査で実施した聞き取り調査等によって明らかとなった愛知県の農業分野における外国人材受け入れの現状と課題を以下に示す。

- 愛知県や名古屋出入国在留管理局、愛知労働局、東海農政局をはじめ、関係 19 団体からなる「あいち外国人材適正受入れ・共生推進協議会」が 2019 年に設置された。労働環境、生活環境、日本語学習・日本語教育の 3 つのワーキンググループを通じて、外国人材の労働・生活・教育環境の整備に関する情報共有や相互連携を図っている。
- 愛知県の農業分野の技能実習生受け入れは施設園芸と酪農が多い。
- 愛知県は温暖な気候の地域であり、冬季に農業生産ができないという地域はほとんどない。一方で、夏場は暑過ぎることから施設園芸の生産が減少して農作業が少なくなるため、その時期に外国人材が行う作業を考える必要がある。
- 夏場は残業時間が短くなることによって収入が減り、外国人材が不満を持つという問題はある。農繁期の最も忙しい時期は避けて農閑期である夏場に有給休暇を取ってもらうように勧めている。
- 農業ではなく製造業などで働きたいと願っている技能実習生もいる。農業は祝日も休めず、朝が早いなど労働時間が特殊だが、残業が少ない。有給もほとんど取れない。残業が少ないと給与が少なくなるため、残業が多い仕事を希望する。

## (2) 岐阜

岐阜県では 2016 年度から 2020 年度を計画期間とする「ぎふ農業・農村基本計画」を策定している。この中の基本方針 1「多様な担い手づくり」の中で、開発途上国等への技能移転に貢献するため、国の技能実習制度に基づく外国人研修生の受け入れを支援することとしている。また、農業分野の外国人材受け入れに係る状況と課題を以下のように報告している<sup>120</sup>。

<sup>120</sup> 令和元年度第 2 回岐阜県外国人材活躍・多文化共生推進本部員会議資料 2「農業分野における県内の動向」

#### <受け入れ状況>

- 技能実習生について、2000年から中国人の受け入れを開始し、2014年からベトナム人が増加している。
- 技能実習生の受け入れ先は、野菜（トマト、ホウレンソウ、ダイコンなど）、花卉などの園芸品目が約7割、残りは、菌床しいたけ、畜産。受け入れ所在地は県内12市町で、多い順に、高山市、郡上市、岐阜市、瑞穂市となっている。
- 新たな在留資格の特定技能制度について、飛騨地域でトマトやホウレンソウ、採卵鶏などの4経営体（高山市2、飛騨市、下呂市）が、過去に技能実習2号を修了したベトナム人を雇うために本制度による雇用の手続きを実施。うち1経営体（下呂市）が、2019年10月6日から受け入れを開始した。

#### <課題>

- 外国人の受け入れには宿泊場所が不可欠であるが、農村地域では、民間のアパート等が少なく、確保に苦勞している。民間のアパートを確保できない場合、受け入れ農家が自宅を改修するケースがあり、費用面で負担となっている。
- 外国人従業員が関わる職場内、地域内でのトラブルが発生した場合に、コミュニケーションがうまく取れず仲裁できないケースがある。
- 多くの技能実習生を受け入れている飛騨地域では、農繁期以外の仕事の確保が課題となっている。

上記に加えて、本調査で実施した聞き取り調査によって明らかとなった岐阜県の農業分野における外国人材受け入れの現状と課題を以下に示す。

- 人手不足というよりも人口減少が深刻であり、中山間地はほとんど外国人しかいないのではないと思われる。北部地域では農業と観光で人の取り合いの状態である。
- 農業の技能実習受け入れは通年雇用が難しいため、通年雇用でなくてもよく、人材派遣も可能な特定技能のニーズがこれから増えてくる。
- 外国人材の受け入れ農家は施設園芸が多い。施設園芸は工業的な施設園芸（花、畜産、通年で生産できるものや工業的に生産するもの）と家族経営の施設園芸の2つの種類がある。

### (3) 静岡

静岡県農業振興政策は「静岡県経済産業ビジョン2018～2021」の「農業・農村編」の中で述べられている。この中の「基本方向2：多様な人々が活躍する世界水準の農芸品の生産力強化」において、多様な人材の活躍として女性や高齢者などの幅広い人材活用への支援、および障害のある人が農業や園芸活動に携われるユニバーサル園芸を普及するため、農業経営体への受け入れ促進と、農業と福祉分野の連携を推進している。外国人労働者の積極的な活用については言及されて

いないが、2019年3月に「農業分野における外国人技能実習制度に関する研修会」を実施している。また、2020年9月に農業分野における労働力不足の解消に向けた外国人材の活用を図るため、県内に拠点のある監理団体のリストを外国人技能実習生の受け入れ実績のない農業者へ提供することを目的として外国人技能実習生の受け入れに関する調査を実施するなど、農業分野の外国人材受け入れ支援に向けた機運が高まっている。

本調査で実施した聞き取り調査によって明らかとなった静岡県の農業分野における外国人材受け入れの現状と課題を以下に示す。

- 技能実習生を受け入れるにあたって通年で仕事を作らないといけないが、静岡は雪が降らないので通年で何らかの仕事はある。最近はビニールハウス等で気候に関わらず農業ができる。
- 受入企業側は残業をさせられないのであれば人員を増やせばよいが、技能実習生本人は仕送りが足りないため長く残業をしたい。大義名分は実習だが、実情は出稼ぎに来ている。休みは週に1日しかないので土曜の出勤が全て残業になる。
- 家族経営の農業で廃業したところを集約した雇用型の農業法人が増えてきている。そういった農業法人が県中西部で集まり、一括して安価で技能実習生を受け入れるために監理団体を作った。
- 技能実習生の一番の課題は運転免許である。工場等であれば運転の必要はないが、農業は軽トラック等が運転できないと仕事にならない。
- フォークリフトやクレーン、溶接などの労働安全衛生法令に基づく技能教習や特別教育などが円滑に行えるような環境の構築が欲しい。具体的には通訳や実習生の母国語の教材の開発など。
- 技能実習でもベトナムでは建設と並んで農業はもっとも人気がない。食品加工や工場は人気がある。建設は大変だというイメージが広まっており、また農業は現地でも給料が安く大変でやりたくないという人が多い。
- タイ人の技能実習生が今年特定技能に切り替えたが、帰国後は農業で起業したいと言っているため受入企業として何か支援ができないか考えている。
- 技能実習生に対して帰国後に役立つビジネス支援等の研修をしたいが、業務が忙しくそこまで手が回らない。
- 受入企業側で海外の就職先を作るのは難しいし、農業の場合は出資規制もあってそう簡単には海外に進出できない。
- 帰国後に自分で農業を続けたいという意識の高い外国人材は実家が農業をやっている人など、5分の1程度である。ほとんどは出稼ぎで、送出機関でも3年間で頑張っ稼いでこいという指導をしている。

#### (4) 三重

三重県は 2020 年 3 月に「三重県食を担う農業及び農村の活性化に関する基本計画」を改訂した。その中では、園芸の農業経営体や産地において、若者や女性、障がい者、高齢者、外国人などの労働力となる人材を確保する仕組みとともに、農繁期が異なる産地間において融通する仕組みなどを構築する必要があることから、経営体の経営発展を支える若者、女性、高齢者、障がい者、生活困窮者、外国人などの活躍促進を実施するとしている。

本調査で実施した聞き取り調査によって明らかとなった三重県の農業分野における外国人材受け入れの現状と課題を以下に示す。

- 2019 年 2 月に実施した調査では畜産を中心として県内に約 160 人の農業分野の外国人材が就労していることが判明した。中国、フィリピン、インドネシアなどアジアが全体の 9 割を占め、その他に日系人もいる。大部分は作業員だが、営農に携わる者も少数だが存在する。
- 畜産は日本人から人気がなく、人手不足が顕著になっている。
- 外国人材は主に鈴鹿や四日市など県北西部に集中している。
- 外国人材については県の農業普及員が経営者からの相談に乗っているが、帰国後のフォローまでは手が回っていない。
- 人手は欲しいが、人手が必要な時期に波があり、どの営農類型でも外国人材が欲しいというわけではない。特に排他的な地域があるということでもないが、外国人の存在を気にする人もいる。
- 外国人材を受け入れているのは農業法人で、規模も大きめのところが多い。1 社あたり 2 ~3 人の受け入れを行っている。受け入れは畜産と水稲だが畜産のほうが多い。
- 一部の農業法人は技能実習生を活用しているが、製造業ほど多くはない。その理由としては①制度上の課題（監理団体を入れなければいけない、面倒を見る態勢が必要など）、②農業では通年作業があるのではなく、繁忙期に集中的に人手が必要になることから、技能実習生の受け入れは通年で仕事がある畜産に限られる、③周辺環境の課題（外国人にとって地方に来ることに若干抵抗がある、周辺住民が外国人に慣れていない）ということがある。
- 帰国した外国人材の活用と受入企業の海外展開がセットになるとよいと思うが、あまり聞かない。農業の輸出を考えている人はいるが、技能実習生と連携して企業展開するということまでは聞いたことがない。
- 帰国後に日本で学んだことがどのように役に立つかが課題。現場では労働力として見てしまっている。

- 農作物の製造技術は作物の地域性によって異なるが、農業法人の経営手法は共通している。技能実習生が経営を学ぶということもできるかもしれないが、実際には財務や経理の管理を税理士に任せている農家が多い。

### 3.3.1.3 JICAによる支援の可能性

上述した課題を人材還流の視点から整理すると、最も大きな問題としてほとんどの技能実習生は技能実習を出稼ぎと捉えており、受入企業は技能実習生を労働者としてしか見ていないことが挙げられる。このように双方ともに技能実習生の母国で活用できる技術の習得や帰国後のキャリア形成といった視点が欠けており、そのため日本で従事している日々の業務が母国の農業分野でどのように役立つのかということや、日本の農業と母国の農業の違いについて考える機会が少ない。その結果、帰国後に農業とは関係のない仕事に就く者も多い。

この結果を踏まえ、主に技能実習と特定技能を対象として JICA による農業分野の外国人材支援の可能性を検討した。来日前、日本滞在中、帰国後のそれぞれの時期における支援内容の案を以下の表 46 に示す。

表 46 農業分野における JICA の外国人材支援の可能性

実施時期	支援内容
来日前	<ul style="list-style-type: none"> <li>・送出機関や現地の教育機関との連携による、帰国後の帰農の意思をもつ適切な候補者の選抜および育成</li> <li>・送出機関や現地の教育機関との連携による、特定技能の技能評価試験対策支援</li> <li>・送出機関との連携による、日本からの帰国後の目標設定およびそれに向けて日本滞在中に達成すべきゴール（身に付ける知識・スキル、貯金額等）の設定に関する意識付けの研修</li> <li>・現地の農業分野の技術協力プロジェクトとの連携による送出機関の研修能力向上支援</li> <li>・日本人材開発センターによる、送出機関の事前研修を補完する形での日本語教育や農業技術の研修実施</li> </ul>
日本滞在中	<ul style="list-style-type: none"> <li>・海外協力隊経験者や専門家、多言語教材等の JICA のもつりソースを活用した、自治体や教育機関、NPO 等による地域の多文化共生活動支援</li> <li>・国際協力 NGO 等による草の根技術協力の国内コンポーネントとして、国内の外国人材に対する技術研修を実施</li> <li>・草の根技術協力（地域活性化特別枠）を活用した、日本の自治体と外国人材の送出国の自治体との技術および人材交流の促進支援</li> <li>・監理団体や受入企業との連携による、帰国後または技能実習修了後の特定技能への移行に向けて日本滞在中に達成すべきゴール（身に付ける知識・スキル、貯金額等）の設定に関する意識付けの研修</li> <li>・農業技術や労働安全衛生法令に基づく技能教習等に関する外国人材の母国語の教材開発支援</li> <li>・国際協力推進員（外国人材・共生）による上記活動の推進支援および関係機関のネットワークキング</li> </ul>
帰国後	<ul style="list-style-type: none"> <li>・帰国後の外国人材を活用した現地での農業ビジネス実施を計画している企業に対する中小企業・SDGs ビジネス支援事業等のスキームを通じた海外展開支援</li> <li>・草の根技術協力を活用した、外国人材を受け入れている農業法人等による海外での産地形成支援およびそれを通じた帰国後外国人材の受皿確保</li> <li>・送出機関との連携による帰国後外国人材のフォローアップ、帰国後外国人材同士のネットワークキング支援、農業経営のための事業計画作成研修等の実施</li> <li>・日本人材開発センターとの連携による、帰国後外国人材と現地日系企業との就職マッチング</li> </ul>

### 3.3.2 介護

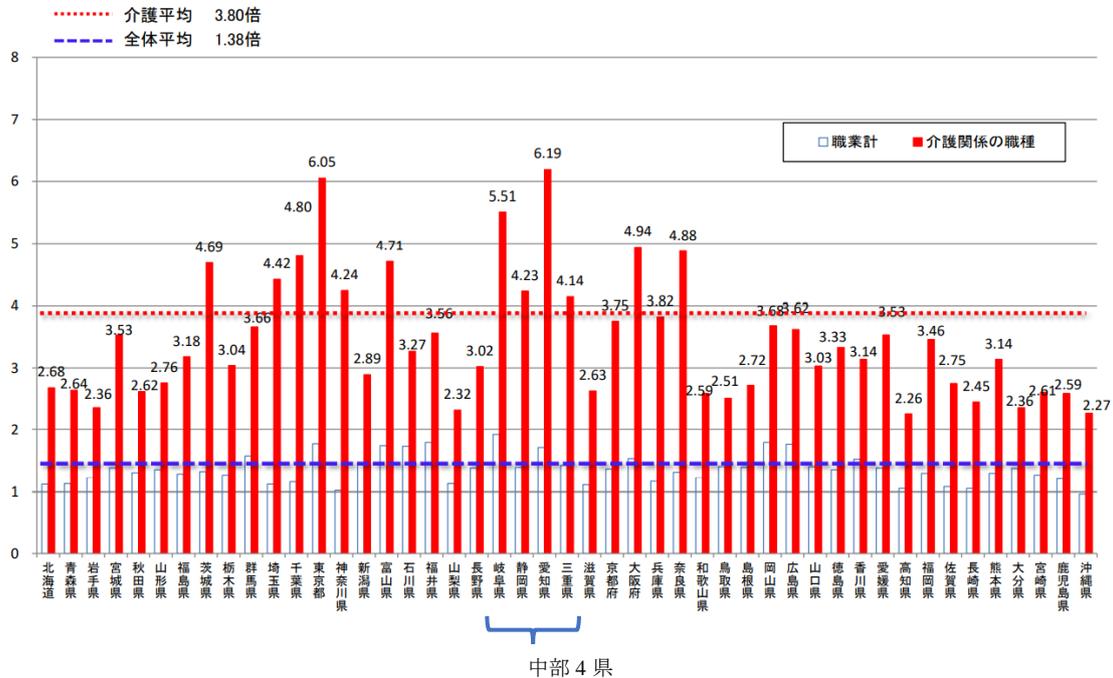
#### 3.3.2.1 中部4県の介護人材ニーズ

経済産業省の試算では、2035 年度には全国で約 295 万人の介護人材が必要になり、介護人材の需要ギャップは 68 万人に達するとされ<sup>121</sup>、介護人材の不足が大きな課題となっている。中部 4 県、特に愛知県でも介護人材不足は深刻である。

中部各県の介護人材の需要を有効求人倍率で見たものが図 12 である。全ての職業の有効求人倍率の平均 1.38 倍に対し、介護人材の平均求人倍率は 3.80 倍とかなり高くなっている。中でも愛知県の介護人材の有効求人倍率は 6.19 倍と東京都を抜き全国 1 位、岐阜県は東京に次いで 5.51 倍

<sup>121</sup> 経済産業省 経済産業政策局 産業構造課「将来の介護需給に対する高齢者ケアシステムに関する研究会報告書（2018 年 4 月 9 日）」

で3位である。静岡県（4.23倍）と三重県（4.14倍）は、愛知県・岐阜県ほどではないが、全国平均を越えており、介護人材の需要が高いことがわかる。



（出所：厚生労働省社会・援護局福祉基盤課福祉人材確保対策室「福祉・介護人材の確保に向けた取組について」平成30年9月6日、スライド3）

**図 12 都道府県別有効求人倍率（2018年6月）**

介護人材不足の一方で、介護分野で働く外国人労働者数は多くない。図 13 に、中部4県の「医療・福祉」産業の従事者のうち、社会保険・社会福祉・介護事業分野で働く外国人労働者数（外国人介護人材はこの一部であり、さらに少ない）、そして図 14 に外国人労働者総数に占めるその割合の推移を示す<sup>122</sup>。中部4県の外国人労働者は多くが製造業に従事しており、介護分野に従事する外国人労働者は限定的で、その割合も三重県を除いては全国平均を下回る。

<sup>122</sup> 厚生労働省および各県労働局の「外国人雇用状況」の届出状況について」

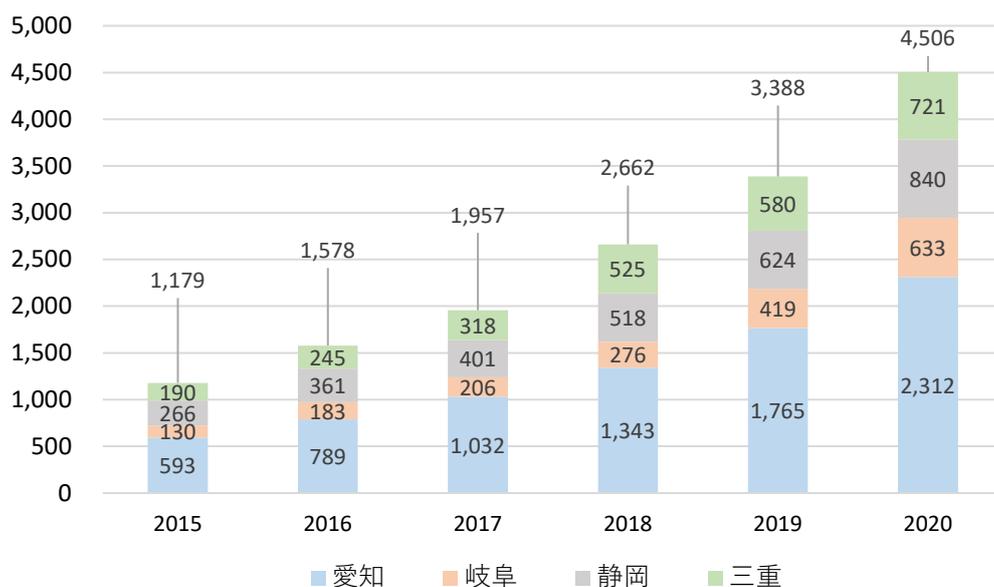


図 13 中部 4 県の社会保険・社会福祉・介護事業分野で働く外国人数の推移

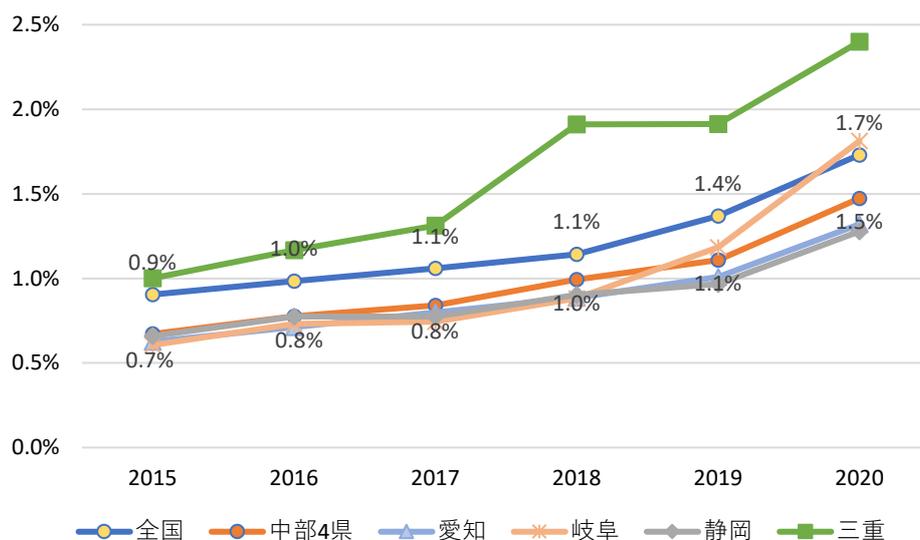


図 14 外国人労働者全体に占める、社会保険・社会福祉・介護事業分野で働く外国人の割合

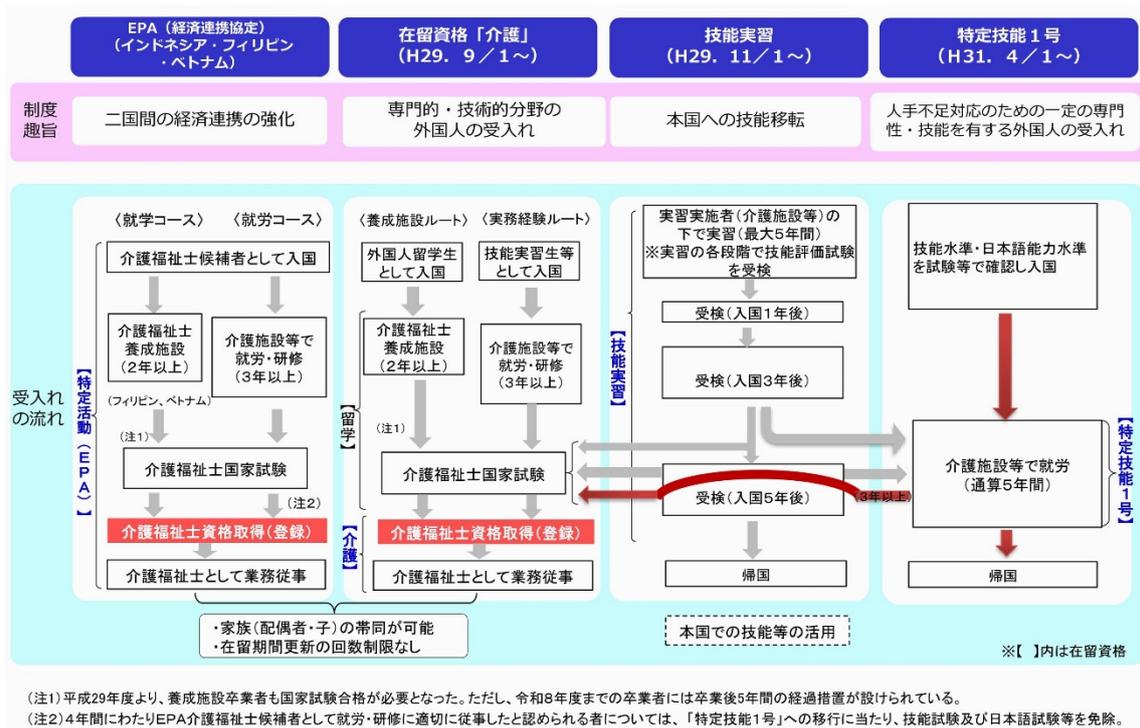
また、在留資格別では、医療・福祉分野で働く外国人労働者は全国的にも中部 4 県も身分に基づく在留資格が大半を占める。愛知県、三重県、静岡県は全国平均に比べ 10~20 パーセントポイント多く（表 47）、中部地方ではブラジルやペルーなどの日系人やフィリピン人など、身分に基づく在留資格保有者が多いことによると考えられる。これも介護職と同義ではないので注意が必要であるものの、医療・福祉分野で働く外国人労働者は身分に基づく在留資格を持つものが多いことがわかる。

それ以外に介護人材として就労するルートは、①介護士福祉士養成施設などに留学生として、あるいは介護分野の技能実習生として来日して経験を積み、国家試験合格を目指す、②EPAに基づく介護福祉士候補者として来日し、介護施設等で研修・就労しながら試験合格を目指す、③特定技能の「介護」分野で来日する、に大別される（図 15）。在留資格を更新して継続的に日本に居住するには、身分に基づく在留資格を得る以外には上記①で国家試験に合格して専門的・技術的分野の「介護」の在留資格を得る、②あるいは③で国家試験に合格して特定活動「介護」に切り替えることが必要である。

**表 47 在留資格別医療、福祉分野に従事する外国人**

	全在留資格計 (人)	上段：人数、下段：全在留資格中の構成比 (%)							
		専門的・技術的分野		特定活動	技能実習	資格外活動		身分に基づく在留資格	
		計	うち 技人国			計	うち 留学	計	うち 定住者
全国	43,446	5,482 (12.6)	2,202 (5.1)	5,281 (12.2)	6,523 (15.0)	5,404 (12.4)	4,769 (11.0)	20,753 (47.8)	2,705 (6.2)
中部4県	6,679	460 (6.9)	208 (3.1)	702 (10.5)	967 (14.5)	502 (7.5)	427 (6.4)	4,048 (60.6)	707 (10.6)
愛知	3,716	284 (7.6)	133 (3.6)	421 (11.3)	483 (13.0)	310 (8.3)	256 (6.9)	2,218 (59.7)	403 (10.8)
岐阜	869	58 (6.7)	31 (3.6)	112 (12.9)	173 (19.9)	110 (12.7)	100 (11.5)	416 (47.9)	64 (7.4)
静岡	1,230	86 (7.0)	21 (1.7)	114 (9.3)	184 (15.0)	38 (301)	34 (2.8)	808 (65.7)	107 (8.7)
三重	864	32 (3.7)	23 (2.7)	55 (6.4)	127 (14.7)	44 (5.1)	37 (4.3)	606 (70.1)	133 (15.4)

(厚生労働省および各県労働局の「外国人雇用状況」(令和2年10月末)を基に作成)



(出所：厚生労働省<sup>123</sup>)

図 15 外国人介護人材受け入れの仕組み

2017年11月の技能実習法の施行に際して、介護が技能実習の対象業種に追加された。OTITによると2018年以降、介護分野での技能実習の来日者が急増しており、2019年の全国の認定件数は8,967人で、中部4県合計で1,325人と対全国比14.8%となっているが、全業種合計の20.6%より低くなっており、製造業に従事する外国人の多い中部地方の特性を反映した結果となっている(表48参照)。国籍別では各県ともベトナムが最多で、特に岐阜県では全体の約6割と高い比率となっており、次いでミャンマーやインドネシアが多いが、フィリピンは医療・福祉分野の就労者数自体はこの上位3カ国より多いものの、その大半が日本人の配偶者等の身分に基づく在留資格であるため、技能実習生としての従事者数は少ない。

<sup>123</sup> <https://www.mhlw.go.jp/content/12000000/000656925.pdf>

表 48 介護分野の技能実習認定件数

	上段：人数、下段：全体の構成比	
	2018 年	2019 年
全国	1,823	8,967
中部 4 県	252 (13.8%)	1,325 (14.8%)
愛知	137 (7.5%)	646 (7.2%)
岐阜	44 (2.4%)	243 (2.7%)
静岡	35 (1.9%)	257 (2.9%)
三重	36 (2.0%)	179 (2.0%)

(出所：OTIT「業務統計」平成 30 年および令和元年度)

表 49 介護分野の技能実習生の国籍別認定者数 (2019 年)

	上段：人数、下段：全体の構成比 (%)									
	総数	ベトナム	フィリピン	インドネシア	ミャンマー	カンボジア	タイ	中国	モンゴル	その他
全国	8,967	3,523 (39.3)	615 (6.9)	1,423 (15.9)	1,486 (16.6)	155 (1.7)	82 (0.9)	1,173 (13.1)	254 (2.8)	256 (2.96)
中部 4 県	1,325	626 (47.2)	110 (8.3)	187 (14.1)	171 (12.9)	19 (1.4)	0 (0.0)	172 (13.0)	3 (0.2)	37 (2.8)
愛知	646	289 (44.7)	66 (10.2)	93 (14.4)	47 (7.3)	2 (0.3)	0 (0.0)	115 (17.8)	1 (0.2)	33 (5.1)
岐阜	243	148 (60.9)	4 (1.6)	29 (11.9)	44 (18.1)	6 (2.5)	0 (0.0)	8 (3.3)	2 (0.8)	2 (0.8)
静岡	257	100 (38.9)	13 (5.1)	29 (11.3)	68 (26.5)	11 (4.3)	0 (0.0)	34 (13.2)	0 (0.0)	2 (0.8)
三重	179	89 (49.7)	27 (15.1)	36 (20.1)	12 (6.7)	0 (0.0)	0 (0.0)	15 (8.4)	0 (0.)	0 (0.0)

(出所：OTIT「業務統計」令和元年度)

特定技能に関しては、2021 年 3 月末時点では中部 4 県で 248 人が就労しており（表 50）、表 47 に示すように在留資格「特定活動」全体で約 700 人のうち、3 分の 1 程度を占めている。残りは主に EPA 関連と思われる。中部地方での人数は不明だが、国籍別ではベトナム（870 人）が介護分野特定技能全体の約半分を占め、インドネシア（280 人）、フィリピン（184 人）と EPA 対象国が特定技能でもトップ 3 となっている。次いで中国（125 人）、ミャンマー（103 人）が続く。

表 50 介護分野の特定技能外国人受け入れ人数

	介護 (対全業種比)	うち試験 ルート	うち技能実 習 ルート	うち EPA 介 護福祉士候 補者 ルート <sup>124</sup>	特定技能全業種
全国	1,705 (7.6%)	1,590	0	115	22,567
中部 4 県	248 (6.8%)	225	0	23	3,641
愛知	154 (7.6%)	146	0	8	2,027
岐阜	56 (10.5%)	43	0	13	534
静岡	14 (2.3%)	14	0	0	606
三重	24 (5.1%)	22	0	2	474

(出所：出入国在留管理庁「特定技能在留外国人数の公表」2021年3月末)

なお、岐阜県については2019年度、介護事業所で働く外国人材のおよその人数、在留資格、国籍がわかっている。2019年7月現在で少なくとも332人の外国人が介護事業所に勤務しており、そのうち留学生は85人、EPA78人、永住者・定住者76人、技能実習生72人、在留資格「介護」4人である。国籍別ではベトナム125人、フィリピン89人、インドネシア57人、中国21人、ミャンマー16人となっている。永住者・定住者の介護人材は、医療・福祉分野のうち200人程度が介護職以外の職についていると考えられる。

静岡県で実施された外国人介護職員雇用事業所を対象とする調査<sup>125</sup>では、回答のあった施設の外国人材のうち、最も多い国籍はフィリピン、次がベトナムである。在留資格は定住者が最も多く、技能実習生が続く。愛知県では2020年度、EPAを206人受け入れている<sup>126</sup>。

### 3.3.2.2 外国人介護人材確保のための施策

2019年に始まった特定技能の介護技能評価試験はフィリピン、カンボジア、インドネシア、ネパール、モンゴル及び国内で実施されており、ベトナム、中国、タイでも実施が計画されている。2019年4月から2020年10月まで介護技能評価試験に8,090人、介護日本語評価試験に8,542人が合格している<sup>127</sup>。令和2年度は、特定技能1号外国人と外国人留学生の受け入れ環境整備のため、出入国在留管理庁主催「外国人材受入支援体制の強化」のマッチングイベントが2020年10月から2021年2月までの間に全国でオフライン・オンラインで実施された<sup>128</sup>。その他、国の外

<sup>124</sup> この他に制度上、介護福祉士養成施設修了ルート（主に留学を想定）もあるが、留学生は技能評価試験を受ける、あるいは直接介護福祉士の国家試験を目指すことが一般的と考えられ、このルートでの特定技能認定者はこれまでゼロである。

<sup>125</sup> 静岡県社会福祉協議会・静岡県社会福祉人材センター「令和2年度外国人介護人材雇用に関する状況調査報告書」。2020年6月から7月にかけて実施された調査で、外国人介護職員雇用事業所56事業所と56事業所に雇用されている外国人職員96人の回答があった。

<sup>126</sup> 愛知県福祉局高齢福祉課 介護人材確保グループ聞き取り（2020年12月11日）

<sup>127</sup> 介護分野における特定技能協議会運営委員会令和2年度第1回資料6「介護分野における外国人の受入実績等」

<sup>128</sup> 日本企業グローバルビジネスサポート LAPITA (JTB)

<https://reg.lapita.jp/public/seminar/view/2134>（2020年11月30日アクセス）

国人介護人材受入環境整備事業として、①介護技能評価試験等実施事業、②外国人介護人材受入促進事業、③外国人介護人材受入支援事業、④介護の日本語学習支援事業、⑤外国時介護人材相談支援事業が実施され、民間の実施団体（②、④、⑤の事業）や都道府県・指定都市・中核都市（③の事業）に補助が下りる。令和2年度の予算は1,101,640千円（11.0億円）である。これらの事業のもと、これまでにWEBの日本語学習支援ツール、介護現場で使われる日本語テキスト、外国人介護人材受入ガイドブック、外国人介護人材活躍支援ガイドブックが作成され、外国人介護人材のための相談窓口も設置された<sup>129</sup>。

### 3.3.2.3 中部4県の外国人介護職員雇用の現状と課題

外国人介護職員の雇用の実態に関して、各県でそれぞれ実施された調査報告<sup>130</sup>から、共通して以下のような現状と課題を抱えていることがわかる。

#### (1) 人手不足の状況

介護人材の高い需要に表れているように、人手不足を訴える事業所が多い。愛知県の調査<sup>131</sup>では医療・福祉関係企業の89.8%が人手不足と直面している。その一方で、外国人雇用の経験がある医療・福祉関係企業は56.7%で他業種と比べてやや低い割合となっており、人手不足でありながら外国人材の活用は進んでいない。

三重県の調査<sup>132</sup>では、外国人材雇用経験のある施設は24.8%である。このうち、従業員規模が100人以上の事業所で雇用経験のある事業所の6割以上を占めている。その理由は言及がないが、外国人材活用に対応するための日本人職員の人員配置など、ある程度の規模が必要とされるということではないかと思われる。今後については、10.9%が外国人介護人材の受け入れを予定、49.8%が検討したい、としており、関心は高い。

#### (2) 外国人材雇用に関する情報

厚生労働省はじめ、関係者が介護事業者対象に外国人介護人材の活用について研修等各地で実施してきているが、まだ情報が十分に行きわたっていない。三重県の調査<sup>133</sup>で、技能実習制度に「介護」があることを知らない、また在留資格の「介護」について知らないという回答がそれぞれ33.3%と40.4%もあった。事業所規模によっても制度に関する理解が異なり、従業員数30人未満の事業所は制度の認知度が低い。また、このような不安を解消する手段として所属関係団体へ

<sup>129</sup> 厚生労働省東海北陸厚生局「外国人介護人材の受け入れについて（最近の動向）」（2020年10月19日）

<sup>130</sup> 各県異なる調査の報告書であるため、県により情報内容が異なる（次項で）。

<sup>131</sup> 愛知県：「地域労働力確保支援事業」（外国人労働者雇用確保支援事業）調査結果報告書（2018年12月）。回答率43.5%（回答数1,393社）。2018年、県内に事業所を置く従業員数50人以上の中小企業に関し、「建設業」、「製造業」、「卸売業・小売業」、「宿泊業、飲食サービス業」、「医療・福祉（社会保険・社会福祉・介護事業）」を中心に実施されたアンケート調査。医療・福祉関係の回答企業は188社。

<sup>132</sup> 三重県外国人介護人材協議会「外国人介護人材に関するアンケート調査」（2017年実施）。

<sup>133</sup> 脚注132参照。

の相談（31.8%）、セミナー・相談会（21.9%）が挙げられた一方で、21.0%が相談手段なしと回答している。手段がないという回答は事業所規模が大きくなるほど少ない。従業員数30人以上100人未満の施設でも半数以上、10人未満の施設でも4割以上が外国人材活用を「予定している」「今後、受け入れをしたい」としており、事業所規模が小さい事業所でも、外国人材の活用への関心があることから、広く情報を提供することの必要性が伺われる。

### (3) 外国人介護人材雇用手続きに関する課題

静岡県の調査<sup>134</sup>から、事業所が雇用にあたっては、手続きの煩雑さに直面し、外国人材との言葉や文化の壁で苦勞・工夫していることがわかる。業務面では、外国人材の語学力とコミュニケーション、文化や国民性の違いや、専門的な内容の理解に関する課題が多い。

岐阜県<sup>135</sup>の調査でも、介護事業者・外国人材ともに、業務の上でも日常生活でも日本語や国民性・文化的背景の相違によるコミュニケーションの難しさを挙げている。業務に関しては、日本語での介護の記録作成の難しさが挙げられている。

三重の調査でも同様で、事業所が外国人材受け入れにあたっての懸案事項のうち最も割合の高いのが日本語の活用能力（26.2%）であり、生活や文化の違い、介護方法の理解力、日本語指導者の確保と続く。

### (4) 支援ニーズ

全国的にも、外国人介護人材の日本語やコミュニケーションが課題と認識されている。厚生労働省の「外国人介護人材の受け入れ実態等に関する調査研究事業」<sup>136</sup>報告でも、外国人介護職員向けの研修等を事業所が自ら実施することが困難なテーマとして、「介護福祉士国家試験に必要な日本語」（34.6%）。次いで「医療的ケア」（25.5%）、「終末期ケア、看取り対応」（21.2%）が挙げられている。様々な課題がある中で、事業所にとって日本語が対応の難しい課題であり、支援を必要としていることがわかる。

岐阜県の調査結果でも、行政に望む外国人材向けの支援として、日本語学校の学費などの日本語習得にかかる費用補助が挙げられている。日本語学習支援は、業務・生活の満足度や安定した就業を支えるために必要とされる一方で、各事業所単独での対応が難しい状況であり、行政からの支援が有効な分野と考えられる。その他には、事業所向けには、留学生受け入れ支援、受け入れ後の介護業務や生活に関する指導支援、外国人材受け入れ制度等に関するセミナーの開催が、

<sup>134</sup> 静岡県社会福祉協議会・静岡県社会福祉人材センター「令和2年度外国人介護人材雇用に関する状況調査報告書」

<sup>135</sup> 岐阜県外国人材活躍・多文化共生推進本部令和元年度第2回会合の資料2(1)介護分野における県内の動向

<sup>136</sup> 厚生労働省令和元年度老人保健事業推進費等補助金老人保健健康増進等事業「外国人介護人材の受け入れ実態等に関する調査研究事業【報告書概要版】」（2020年3月）

外国人材向けには、生活費補助、日本での生活に必要なマナーやルールに関する研修、日本人とのコミュニケーション向上のための支援が挙げられている。

このように、業務に関わる日本語・技術とともに日常生活に関する支援へのニーズも高い。上記「外国人介護人材の受け入れ実態等に関する調査研究事業」<sup>137</sup>報告で興味深いのは、事業所による日本語・技術・生活面の支援が、外国人材の満足度・安定性と関連があること、また満足度・安定性が、外国人材の長く働きたいという希望と関係することも示されている。外国人材のキャリアへの考え（日本での介護職を選択した理由、仕事をする上での目標、将来の目標や希望）を把握している施設で働く外国人材は、5年後も日本で介護関連の仕事をしたと考える割合が高いという結果が出ている。日本語に加え、職場内及び日常生活でのコミュニケーションを支える日本語力をつけるための支援、生活を安定させる支援の効果がデータとして示され、外国人介護人材が専門的なスキルを身に付け長く安定的に就業するための示唆を含むものである。

#### (5) JICA による支援の可能性

上記の文献・調査結果及び本調査でのパイロット活動も踏まえて、JICA による支援の可能性を考察する。

##### ① 送出国での支援

外国人介護人材確保のための取り組みは、すでに一部自治体や民間企業が、送出国の政府や教育機関との間で MOU を締結するなど、多くの施策が実施されている。これらは現地で教育した人材を技能実習生として送り出す、あるいは日本国内の専門学校・大学への留学を促進して、留学生から「介護」の在留資格へ変更するというものが主流である。現地での教育に関しては、民間で独自に教育機関を設立しているところも少なくなく、JICA の取り組みは民間との競合になる可能性がある。よって、JICA の支援としては、まだ民間の進出が進んでいない国の教育機関と自治体を結び付ける、保健人材能力強化に介護を取り入れる、あるいは QOL や ADL を看護に取り入れた保健人材養成等が考えられる。また、介護外国人材の母国では介護という概念そのものがまだないということも多く聞かれる。送出国への技術協力として将来的な介護の必要性に鑑みた体制作りのための技術協力事業などの支援も有益であると思われる。

##### ② 来日中

来日中の支援についても、介護福祉士会等、他のアクターとの役割分担に留意する必要がある。複数の受入施設に在籍する外国人材に対し日本語教育を実施する場合も同様である。この点で、本調査のパイロットが、受入施設、支援団体、JICA との協力の方向性の一つを示すものとなっている。各県あるいは県内の地域を単位として、3 者が協力して技術的なブラッシュアップやコミュニケーションを促進する。送出国の介護の状況を伝えてキャリアパスを考える機会を提供

<sup>137</sup> 厚生労働省令和元年度老人保健事業推進費等補助金老人保健健康増進等事業「外国人介護人材の受け入れ実態等に関する調査研究事業【報告書概要版】」（2020年3月）

するのは、他の国内機関にはない JICA の優位性を活用した支援であり、外国人介護人材、送出国の開発に貢献する可能性が高い。送出国の保健関係の省庁・教育機関を巻き込むことができれば、より現実的なキャリアパスを想定した人材還流に資することができると考えられる。

### 3.3.3 自動車整備

#### 3.3.3.1 中部4県の外国人自動車整備人材雇用の状況

中部4県の自動車整備分野での外国人労働者数<sup>138</sup>の推移を図16に、外国人労働者総数に占めるその割合を図17にそれぞれ示す<sup>139</sup>。2020年の中部4県の合計は635人と、全国(3,083人)の2割弱である。全業種に占める自動車整備分野の外国人労働者の割合は0.2%前後で、静岡が全国平均よりやや高いほかは、ほぼ同水準である。

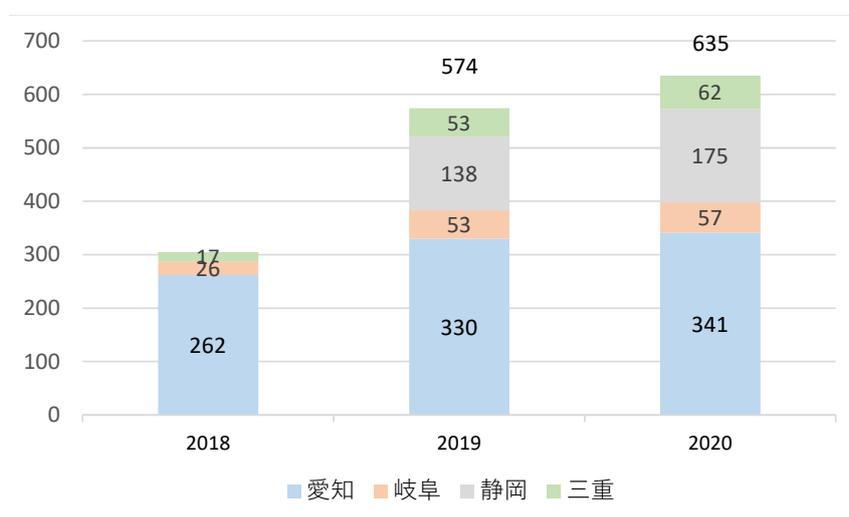


図16 中部4県の自動車整備分野で働く外国人数の推移

<sup>138</sup> 静岡県の2018年の数値は不明のため、同年の中部4県の合計は算出できなかった。

<sup>139</sup> 厚生労働省および各県労働局の「外国人雇用状況」の届出状況について」

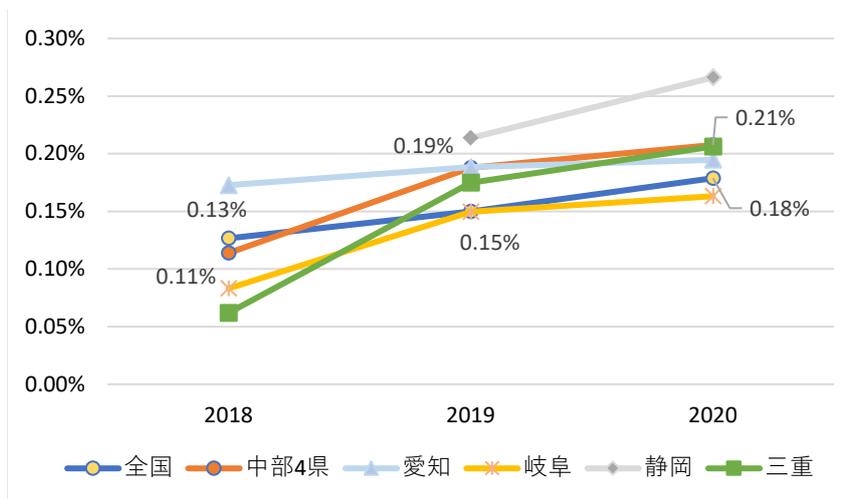


図 17 外国人労働者全体に占める、自動車整備分野で働く外国人の割合

うち、技能実習生に関しては、OTIT によると、表 51 に示すように 2019 年の自動車整備分野における技能実習生の全国の認定件数は 3,716 人で、中部 4 県合計で 739 人と約 2 割を占める。割合としては全業種合計でみた場合の 20.6% とほぼ同水準であり、自動車関連産業の集積する中部地方においても、自動車整備分野の技能実習生が集中しているという傾向はみられない。

表 51 自動車整備分野の技能実習認定件数

	上段：人数、下段：全体の構成比		
	2017 年	2018 年	2019 年
全国	208	2,616	3,716
中部 4 県	51 (24.5%)	418 (16.0%)	739 (19.9%)
愛知	35 (16.8%)	182 (7.0%)	353 (9.5%)
岐阜	1 (0.5%)	66 (2.5%)	88 (2.4%)
静岡	2 (1.0%)	84 (3.2%)	155 (4.2%)
三重	13 (6.3%)	86 (3.3%)	143 (3.8%)

(出所：OTIT「業務統計」平成 29 年～令和元年度)

また、国籍別には、全国、中部各県ともベトナムが最多で全体の半分程度を占め、次いでフィリピン、インドネシア、ミャンマー、カンボジア、タイなどが多い(表 52)。

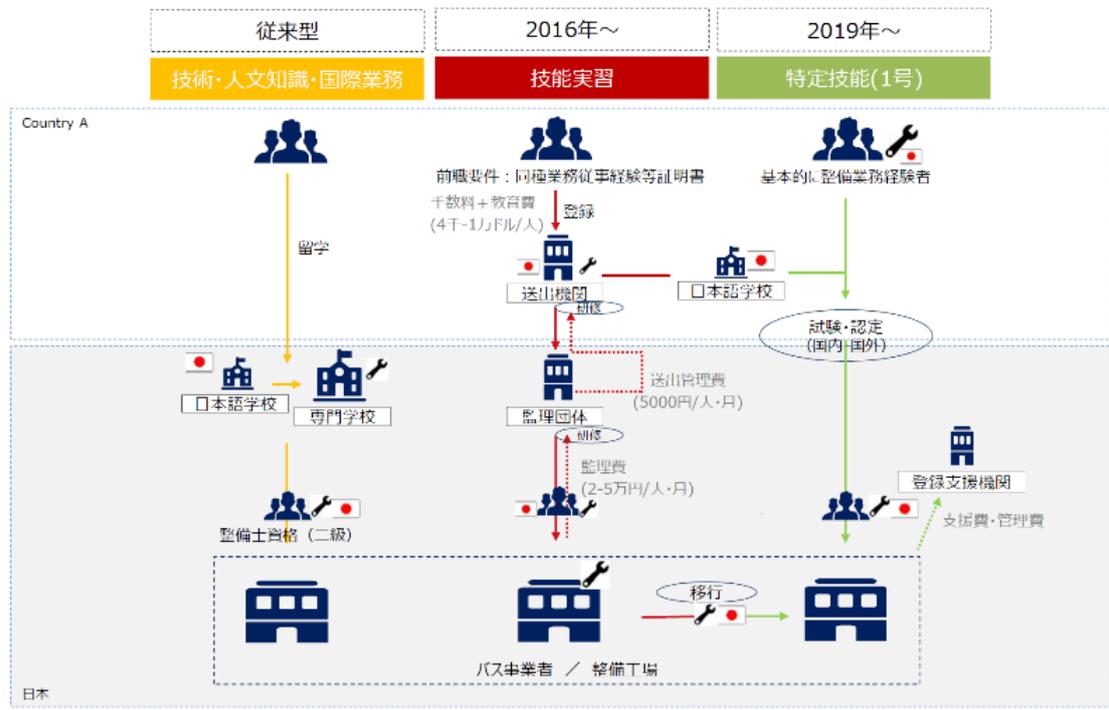
表 52 自動車整備分野の技能実習生の国籍別認定者数（2019年）

	上段：人数、下段：全体の構成比（%）									
	総数	ベトナム	フィリピン	インドネシア	ミャンマー	カンボジア	タイ	中国	モンゴル	その他
全国	3,716	1,755 (47.2)	1,118 (30.1)	335 (9.0)	129 (3.5)	83 (2.2)	79 (2.1)	38 (1.0)	17 (0.5)	162 (4.4)
中部4県	739	388 (52.5)	205 (27.7)	51 (6.9)	19 (2.6)	16 (2.2)	18 (2.4)	4 (0.5)	0 (0.0)	38 (5.1)
愛知	353	190 (53.8)	95 (26.9)	22 (6.2)	3 (0.8)	12 (3.4)	2 (0.6)	0 (0.0)	0 (0.0)	29 (8.2)
岐阜	88	33 (37.5)	37 (42.0)	2 (2.3)	0 (0.0)	1 (1.1)	5 (5.7)	1 (1.1)	0 (0.0)	9 (10.2)
静岡	155	66 (42.6)	45 (29.0)	27 (17.4)	16 (10.3)	0 (0.0)	1 (0.6)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
三重	143	99 (69.2)	28 (19.6)	0 (0.0)	0 (0.0)	3 (2.1)	10 (7.0)	3 (2.1)	0 (0.0)	0 (0.0)

（出所：OTIT「業務統計」令和元年度）

### 3.3.3.2 外国人自動車整備人材の4つの就労ルート別の状況

自動車整備の外国人材には、現行の制度上、次の図 18 に示す主に3つのルートがある<sup>140</sup>。



（出所：JICA 社会基盤部運輸交通グループ運輸第三チーム（2020年10月）「JICA 外国人材活用支援にかかる取組について」）

図 18 外国人材の自動車整備分野での日本での就労パターン

<sup>140</sup> 4つ目のルートは、日本人等の配偶者や永住・定住資格のもので、本調査のフォーカスではないため省略する。

第一のルートは、従来型のもので、まずは来日し、日本語学校で日本語を習得した後、自動車整備士資格を取得できる専門学校を卒業、技人国の在留資格で就業するルートである。このルートで、10年以上日本での就業を目指し、永住者となる可能性が高い。

第一の技人国による就業ルートのうち、中部4県の自動車整備人材養成の教育機関の数は、表53のとおりである。これらの教育機関には、日本語力、在留資格、卒業要件等の基準が満たされていれば外国人が入学可能であり、また、専門学校や大学においては、既に留学生の在籍データを公表しているところもあるため、外国籍人材が在籍している教育機関が含まれている。このうち、定住外国人の子女は専門教育課程のある高等学校への進学可能性があるものの、海外から来日するルートでいうと、大学・短大、専門学校へ留学するルートが主であると考えられる。

**表 53 外国人材が在籍している可能性のある自動車整備人材養成の教育機関の数**

平成31年3月31日現在

種別 県別	一 種									二種	認定大学	
	学校教育法に基づく施設					職業能力開発促進法に基づく施設						
	大学・短大	高等学校	専門学校	各種学校	計	能力開発短大	職能開発促進センター	その他	計			合計
愛知	1	4	4		9				0	9	1	1
静岡		1	3		4				0	4	1	
岐阜	2	1	1		4			1	1	5	1	2
三重		2			2			1	1	3	1	
福井		1			1			1	1	2	1	1
管内計	3	9	8	0	20	0	0	3	3	23	5	4

- 注 (1) 一種養成施設とは、主として自動車の整備作業に関する実務経験を有していないものを対象とする養成施設をいう。  
 (2) 二種養成施設とは、主として自動車の整備作業に関する実務経験を有するものを対象とする要養成施設をいう。  
 (3) 認定大学とは、自動車に関する学科を有する大学であって国土交通大臣が認定したものをいう。

なお、中部4県の専門学校および短大等が受け入れる、自動車整備分野の留学生の国籍や人数は、データのわかる範囲では、次の表54に示すとおり。

表 54 自動車整備分野の留学生の国籍や人数

都道府県	学校名	市区町村郡	受入れ留学生	留学生国籍
愛知県	愛知自動車整備専門学校	海部郡	2名	スリランカ、ネパール
	専門学校 日産愛知自動車大学校	名古屋市	64名	ベトナム35名、ネパール9名、中国8名、スリランカ8名、韓国2名、ミャンマー2名
	トヨタ名古屋自動車大学校	清州市	63名(入学時学士(大卒・短大卒以上)保有率0%)	ベトナム20名・中国18名・ネパール14名・スリランカ4名・韓国3名・ミャンマー2名・タイ1名・バングラデシュ1名
	名古屋未来工科専門学校	名古屋市	144名(入学時学士(大卒・短大卒以上)保有率30%)	ベトナム・ネパール・スリランカ・インドネシア・中国
	名鉄自動車専門学校	丹羽郡	90名(入学時学士(大卒・短大卒以上)保有率 6.6%)	ベトナム59名、ネパール19名、スリランカ12名
岐阜県	中日本航空専門学校	関市	1名	中国
	専修学校 中部国際自動車大学校	土岐市	不明	不明
	中日本自動車短期大学	加茂郡	273	ベトナム100名、ネパール96名、中国40名、フィリピン1名、インドネシア1名、マレーシア3名、ミャンマー11名、スリランカ13名、バングラ8名(2020年4月現在)
	高山自動車短期大学	高山市	不明	不明
静岡県	専門学校静岡工科自動車大学校	静岡市	94名(入学時学士(大卒・短大卒以上)保有率 %)	ベトナム、スリランカ、ミャンマー、インドネシア他アジア各国
	富士メカニック専門学校	駿東郡	14名(入学時学士(大卒・短大卒以上)保有率 %)	スリランカ
	専門学校 東海工科自動車大学校	浜松市	不明	不明

※三重県には、自動車整備士養成の専門学校、大学/短大はない(高等学校等はある)

※留学生受け入れ専門学校検索サイト <https://www.sgec.or.jp/ryuugakuguide/search/> 調査団作成(留学生数や国籍情報は令和元年(2019年)の情報)が主)、またはスタディサブリ進路から、検索し、まとめた。<https://shingakunet.com/gakko> (最終アクセス 2020年10月26日)

このように、ベトナム、ネパール、スリランカ、中国、インドネシアを始め、アジア各国等からの多様な国籍の留学生が、中部圏の学校に留学していることがわかる。こうした学校においては、自動車整備士資格保有者に対する求人倍率は高いため、留学生を含め、就職率は良い状況にある<sup>141</sup>。なお、聞き取り調査を行った中部4県のディーラーのうち、こうした養成機関からの留学生の採用実績も多くあると回答した事業者は複数あった。

第二のルートは、2016年4月から制度開始した自動車整備分野の技能実習生として来日するルートで、母国の送出機関で基礎日本語を習得し、監理団体を経て、整備工場へ就業するルートである。前述のとおり、2019年の認定者数は中部4県合計で739人とどまる。しかしながら、自動車整備分野の技能実習生の受け入れ決定が2016年であり、受け入れの歴史が浅いため、2019年時点での統計上、技能実習3号等への移行者がいない。このため、同分野の技能実習生の認定数はまだ少ないが、今後、増加する可能性が予想されている<sup>142</sup>。

第三のルートは、2019年度から開始された特定技能(1号)によるもので、母国から入国、あるいは来日後、技能実習2号など別の資格から在留資格を変更し、特定技能評価試験に合格して、特定技能の在留資格に変更し就業するルートである。現時点では、この特定技能について自動車

<sup>141</sup> 自動車整備事業者へのヒアリングおよび、養成学校のウェブサイト就職実績を基に判断。

<sup>142</sup> 送出機関、受入団体、自動車整備事業者からのヒアリングに基づく。

整備分野特定技能評価試験の実施回数や実施国が限定されていることもあり<sup>143</sup>、特定技能による入国・採用実績は少なく、2021年3月末時点で全国で247人、中部4県全体で27人とどまる（表55参照）。全国247人中、フィリピンが136人で最も多く、次いでベトナム（83人）、ミャンマー（15人）、インドネシア（4人）、モンゴル（3人）と続く。

**表 55 自動車整備分野の特定技能外国人受け入れ人数**

	自動車整備 (対全業種比)	うち試験 ルート			特定技能全業種
		うち試験 ルート	うち技能実習 ルート	うち検定 ルート <sup>144</sup>	
全国	247 (1.1%)	5	239	3	22,567
中部4県	28 (0.8%)	0	27	1	3,641
愛知	18 (0.9%)	0	18	0	2,027
岐阜	2 (0.4%)	0	1	1	534
静岡	3 (0.5%)	0	3	0	606
三重	5 (1.1%)	0	5	0	474

（出所：出入国在留管理庁「特定技能在留外国人数の公表」2021年3月末）

### 3.3.3.3 全国における自動車整備分野の人材ニーズの状況

自動車整備分野の人材は全国的に不足している。日本自動車整備振興連合会の調査<sup>145</sup>によると、調査対象事業場のうち「不足」と回答した率は21.8%、「やや不足」は28.6%であった。これらを合わせると、50.4%が人材不足を認識しており、人材不足を認識する事業場数は半数を超えた。なお、自動車整備工場には、認定工場（分解整備を行うことができる整備工場）として、全国で91,605事業場<sup>146</sup>あり、そのうち、車検を通すことが許可された工場が30,087事業場である<sup>147</sup>。これらの整備事業場の分類は、専業、兼業、ディーラー、自家の4つの類型があり、分類方法は以下の表56のとおりである。

<sup>143</sup> 2019年よりフィリピンのマニラ、セブ、ダバオで実施。32人中25人合格（合格率78%）。また、日本では全国各地で2020年11月から開始。愛知県（4カ所、静岡県3カ所（静岡、浜松、沼津）、岐阜県2カ所（岐阜、高山）、三重県2カ所（四日市、津）で試験実施開始。

[http://ac.prometric-jp.com/shared/schedu/JP-Schedule\\_202011\\_SP.pdf](http://ac.prometric-jp.com/shared/schedu/JP-Schedule_202011_SP.pdf)（最終アクセス2020年11月28日）

<sup>144</sup> 自動車整備士技能検定試験3級合格者は、自動車整備特定技能評価試験に代えることができる。

<sup>145</sup> 平成31年（2019年）度「自動車整備白書」に記載。

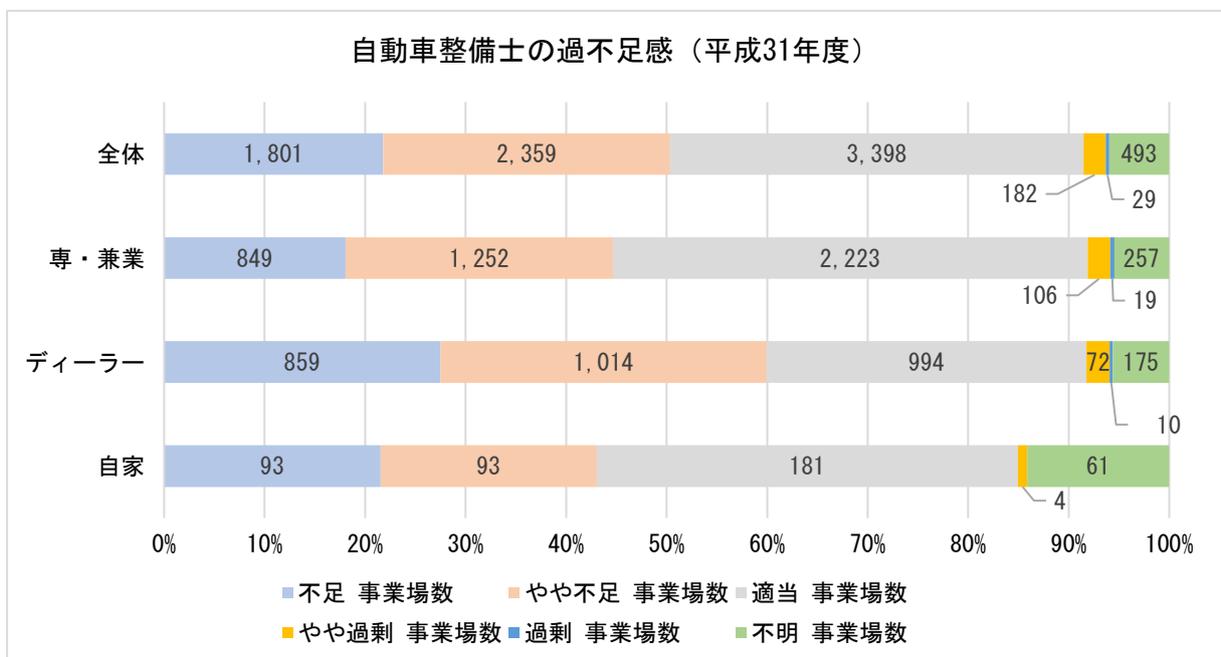
<sup>146</sup> 「事業場数」には、支店または営業所も含まれる。

<sup>147</sup> 一般社団法人日本自動車整備振興会連合会（2019）「自動車整備白書 平成31年度版」P.37

表 56 自動車整備事業場の分類

①専業	自動車整備業の売上高が総売上高の 50%をこえる事業場。モータスとも呼ばれる。
②兼業	「自動車・部品用品・保険・石油販売等」の売上高が 50%以上を占める事業場で、ディーラーを除くもの。カー用品店やガソリンスタンド等が該当
③ディーラー	自動車製造会社や国内一手卸売販売会社と特約販売店契約を結んでいる事業場。※一部、日野、いすゞ等大型車両を扱うディーラーもある。
④自家	主として自企業が保有する車両の整備を行っている事業場。バス会社が保有している整備工場等

これらの自動車整備事業場分類毎の人材状況のニーズは、下の図 19 に示すとおり、専・兼業よりも、ディーラーや自家と呼ばれる自動車整備工場において自動車整備士不足の認識が強い。



（日本自動車整備振興会 自動車整備白書 平成 31 年度版を基に調査団作成）

図 19 整備士ニーズの現状

また、自動車整備事業者へのヒアリングによると、「自動車整備士」資格を保有する外国人材へのニーズ以外に、資格を保有しない技能実習生（自動車整備職種）へのニーズもあるが、技能や技術を保有しない外国人材よりも、在留資格の切り替えのために必要となる技術試験へ合格できる人材や、自動車整備士 3 級以上の資格を保有する技能実習生や特定技能、短期よりも長期で従事できる人材へのニーズが高い。

### 3.3.3.4 還流可能性のある自動車整備分野外国人材（技能実習生・特定技能）の今後の動向

前項で述べたように、自動車整備分野の人材不足感は強く、外国人材へのニーズが高まることが予想される。そうした外国人材のうち、日本での一定期間就労ののち帰国し、母国で「還流人材」となりうる技能実習・特定技能での就労者も、今後さらに増加するものと思われる。

2019年（平成31年）度版「自動車整備白書」によると、「整備人材不足の背景には、人口減少による生産年齢人口の減少や給料水準の低さ、趣味の多様化がもたらす“若者の自動車離れ”なども影響している」としている。整備士を育成する専修学校の自動車整備学科の入学定員は、2019年度の入学定員12,147人に対し、実際の入学者数は8,079人となっており、定員割れが続いている<sup>148</sup>。また、こうした教育機関を卒業し、就職を果たしても、「日本人はすぐに辞める」との現場での声も聞かれている。

さらに、日本自動車整備振興会連合会が行っている整備士資格を取得するための自動車整備技能登録試験受験申請者数も、2007年（平成19年）度の58,924人から減少が続き、2018年（平成30年）度は41,318人と3年連続で減少し、過去最低となった。

これに対し、前述のとおり2016年4月より技能実習制度に自動車整備業が対象職種として追加されたが、同制度を利用した整備業界における外国人技能実習生は増加傾向を示し、外国人自動車整備技能実習評価試験（初級）の受験者数でも、2017年（平成29年度：初年度）が372人、2018年が793人、2019年が1,353人と増加している。

上記の「自動車整備白書」によると、2019年時点で外国人を整備要員として雇用している事業場は全体の5.7%にとどまっている。次表57が示す通り、「専業」では3.8%、「兼業」で4.5%、ディーラーでは8.3%であり、「専・兼業」よりもディーラーの方が外国人を雇用している状況にある。また、「雇用している」「雇用予定」「雇用検討中」のいずれの項目においても、他の種別よりもディーラーの雇用意欲が高いことがいえる。

表 57 自動車整備分野外国人材の雇用状況（2019年度）

	1. 雇用している		2. 雇用予定		3. 雇用検討中		4. 雇用予定なし		不明		集計事業場数
	人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合	
専業	114	3.8%	39	1.3%	125	4.2%	2,511	84.3%	211	7.1%	2,978
兼業	77	4.5%	24	1.4%	94	5.4%	1,452	84.0%	93	5.4%	1,728
ディーラー	258	8.3%	184	5.9%	564	18.1%	1,927	61.7%	269	8.6%	3,124
自家	20	4.6%	5	1.2%	12	2.8%	328	75.9%	67	15.5%	432
合計	469	5.7%	252	3.1%	795	9.6%	6,218	75.3%	640	7.7%	8,262

（出所：「自動車整備白書 平成31年度版」（一社）日本自動車整備振興会連合会）

<sup>148</sup> 文部科学省「令和2年度学校基本調査」

また、次表 58 が示すとおり、外国人材のうち、技能実習生を雇用している事業場が全体の約 7 割（68.5%）を占めており、技能実習生が自動車整備に従事する外国人材の重要な位置を占めているといえる。

**表 58 雇用している外国人（自動車整備）の在留資格（2019 年度）**

	イ.技能実習 (自動車整備職種)		ロ.特定技能		ハ.技術・人文知識・国際 業務		ニ.その他		総計（複数回答可）	
	人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合
専業	178	69.0%	17	6.6%	39	15.1%	24	9.3%	258	100.0%
兼業	129	71.7%	11	6.1%	18	10.0%	22	12.2%	180	100.0%
ディーラー	311	66.0%	21	4.5%	105	22.3%	34	7.2%	471	100.0%
自家	25	83.3%	1	3.3%	1	3.3%	3	10.0%	30	100.0%
合計	643	68.5%	50	5.3%	163	17.4%	83	8.8%	939	100.0%

（出所：「自動車整備白書 平成 31 年度版」（一社）日本自動車整備振興会連合会）

さらに、今後については、表 59 に示す通り、雇用予定および検討中と回答した事業場のうち、今後受け入れを考えている外国人の在留資格を技能実習生とするのが 549 事業場あり、留学生からの採用の「技術・人文知識・国際業務」（技人国）の受け入れ希望事業場数（128 事業場）よりも大きくなっている。また、特定技能の受け入れを検討している事業場は 32 事業場あり、同報告書では、今後については、今後は、「特定技能」への期待も高まっていくもの、としている<sup>149</sup>。

**表 59 雇用予定・検討中の外国人（自動車整備）の在留資格（2019 年度）**

	イ.技能実習 (自動車整備職種)		ロ.特定技能		ハ.技術・人文知識・国際 業務		ニ.その他		ホ.未定		不明		総計 (複数回答可)
	人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合	
専業	111	70.7%	15	9.6%	11	7.0%	9	5.7%	21	13.4%	9	5.7%	157
兼業	73	64.0%	10	8.8%	4	3.5%	1	0.9%	24	21.1%	7	6.1%	114
ディーラー	356	51.7%	7	1.0%	113	16.4%	44	6.4%	153	22.2%	47	6.8%	688
自家	9	52.9%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	6	35.3%	2	11.8%	17
合計	549	56.3%	32	3.3%	128	13.1%	54	5.5%	204	20.9%	65	6.7%	976

（出所：「自動車整備白書 平成 31 年度版」（一社）日本自動車整備振興会連合会）

現地調査からも、技能実習生から受け入れ、その後、特定技能へ切り替えることによって、10 年以上日本で就業できる長期的な人材として、自動車整備事業者へ外国人材のプロモーションを行っている事例も確認している。よって、本稿の最初で述べたように、今後は技能実習生及び特定技能といった還流人材が今後も増加することが予想される。

<sup>149</sup> 一般社団法人日本自動車整備振興会連合会（2019）「自動車整備白書 平成 31 年度版」P.66

### 3.3.3.5 中部4県の自動車整備分野外国人材雇用促進施策

自動車整備に関しては、各県庁で明確な担当課はない。中部運輸局および、中部自動車整備振興会、自動車整備商工会が対応している。中部運輸局では、自動車整備従事者の人材確保・育成対策本部を設け、好取り組み事業の紹介や、表彰を行っている。

自動車整備分野において、外国人採用を含め多様な人材を活用している企業として、以下の表60のような企業を紹介している<sup>150</sup>。

表 60 多様な人材を活用する自動車整備分野の企業

県	事業者名	取り組み内容
三重県	三重三菱自動車販売(株)	ベトナム人技能実習の採用を含め、高卒無資者に対する技能取得支援、レース参加等 <a href="https://www.tb.mlit.go.jp/chubu/jinzai/pdf/seibi17.pdf">https://www.tb.mlit.go.jp/chubu/jinzai/pdf/seibi17.pdf</a>
三重県	鈴鹿自動車工業(株)	大型とる従事者への人材確保 外国人実習生の採用(体力向上) <a href="https://www.tb.mlit.go.jp/chubu/jinzai/pdf/015-seibi05.pdf">https://www.tb.mlit.go.jp/chubu/jinzai/pdf/015-seibi05.pdf</a>
愛知県	新明工業(株)	外交人材16人の採用 短期間で業務習熟できるような業務の見える化・標準化による人材育成 <a href="https://www.tb.mlit.go.jp/chubu/jinzai/pdf/seibi12.pdf">https://www.tb.mlit.go.jp/chubu/jinzai/pdf/seibi12.pdf</a>

これまでは、自動車整備従事者の確保に向け、中部運輸局や各県の自動車整備振興会等を通じて、以下のような人材確保をテーマした周知活動(セミナー開催)を実施してきている。

- ・ 「自動車整備業における新たな外国人材受け入れに向けた制度説明会」2019年4月16日(愛知自動車会館)<sup>151</sup>
- ・ 中部運輸局・静岡運輸支局「静岡県自動車整備人材確保・育成セミナー」2018年11月
- ・ 中部運輸局・岐阜運輸支局「自動車整備人材確保セミナー」2018年11月<sup>152</sup>

この他、中部各県の自動車整備振興会では、ショッピングモールでの自動車整備の職業紹介等広報活動や、中学・高校とタイアップした職業体験やインターンシップ等、自動車整備従事者の確保に力を入れている。

### 3.3.3.6 中部4県の自動車整備分野外国人材における課題

自動車整備分野の外国人材の送り出し・受け入れ・帰国の実態に関して、面談調査等から次の示すような現状と課題を抱えていることがわかった。

<sup>150</sup> <https://www.tb.mlit.go.jp/chubu/jinzai/business-3.html> (最終アクセス2020年11月28日)

<sup>151</sup> <https://www.aba-j.or.jp/info/event/7736/> (最終アクセス2020年11月28日)

<sup>152</sup> <https://www.aba-j.or.jp/info/event/6321/> (最終アクセス2020年11月28日)

表 61 中部 4 県の自動車整備分野外国人材における課題

課題	調査元根拠
自動車整備従事者の人材不足を補う、高い日本語力・技術力を有する外国人材の教育や、安定的な送り出し	各種統計データおよび自動車整備事業社等からのヒアリング
在留資格別の外国人材採用手法の周知と、各事業者との適切なマッチング	「外国人材の採用の仕方がわからない事業社も専・兼業、自家等に多い」との自動車整備事業社数社、送出機関、受入団体からのヒアリング
送り出し国での教育内容と、本人の希望するキャリアパスに応じた日本における教育体制のシームレスな支援の不足（基礎的な日本語、就業日本語、安全管理教育）	自動車整備事業社数社、送出機関、受入団体からのヒアリング
事業者の外国人材受け入れに当たってのコスト（日本語・技術・安全衛生に関わる教育コスト、送出機関や監理団体への管理コスト、寮の整備や福利厚生、生活支援にかかるコスト）の低減	自動車整備事業社（公共交通車両自動車整備事業社、大型車両自動車整備事業社、一般・特殊車両自動車整備事業社）からのヒアリング

3.3.3.7 JICA に対する支援ニーズ

技能実習生、特定技能、留学生、在留外国人の子女という 4 つそれぞれのルートにおける、外国人材（自動車整備）に関する JICA の支援ニーズには、以下のようなものがあると考えられる。

表 62 外国人材（自動車整備）に対する JICA 支援メニュー（案）

	技能実習生	特定技能	留学生	在留外国人子女
送り出し	①JICA支援の職業訓練校(例 ミャンマーアウンサンスー・チー訓練校、カンボジアN PIC等、卒業生の送り出しルートの適性化・情報提供	①技能試験情報の適切な広報	①留学可能な学校の情報提供	①進路情報の選択肢として適切なタイミングで、本人に提供(高校進学時、高校卒業時)(教育委員会と連携?)
	②市場原理にまかせず、公的介入が必要であると判断される場合には、JICA支援の職業訓練校に関する自動車整備士送り出し人数と受け入れ人数等サプライ・デマンド状況調査、送り出し・受け入れのルートの適性化	②資格取得支援、試験対策支援	②奨学金等の情報提供	②日本語を離さない親に対して、彼らの母(国)語での進路情報提供(学校情報、奨学金、学費ローン情報、就職情報)の提供 提供方法(パンフレット、HPやSNS等のオンライン、インフルエンサーあるいは在留外国人を対象としたメディアを利用した情報提供)
	③適切な送り出し国における金融情報の提供	③受け入れ事業者との直接マッチングの支援(受け入れ自動車整備工場の就業風景、生活環境の紹介ビデオ作成支援)	③適切な出身国における金融情報の提供	
受入れ	①自動車整備士に特化した就業に必要な教材作成(母語で学べる安全衛生教育、または、継続的日本語教育の提供カリキュラム開発。オンライン/携帯アプリ等による配信)	①技能実習生あるいは、他の在留資格からの切り替えの場合、資格取得支援、試験対策支援等	日本へ定住しているコミュニティへのアクセスがあり、ある一定程度の日本社会への理解がある。特別の支援の必要性は低い。	日本へ定住している家族がいるため、ある一定程度の日本社会の理解があり、特別の支援の必要性は低い。
	②外国人材の受け入れに不慣れな受け入れ先企業・外国人材教育係向けのカリキュラム開発(カリキュラム開発、オンラインによる配信)			
帰国	①起業支援: 自動車整備工場として独立等起業支援(ビジネスプラン作成、融資アクセス)		日本へ定住ではなく、帰国を望む場合、左の起業支援、就職支援へ	日本へ定住が前提 日本へ定住ではなく、帰国を望む場合は、左の起業支援、就職支援へ
	②就職支援: 実習生の母国に進出する日系企業への就職支援(マッチング)			

## 第4章 還流・循環型外国人材の活用に向けた JICA の支援・貢献策の検討

### 4.1 外国人材の還流・循環の定義

途上国の外国人材における活用に関する本調査を実施するにあたり、重要な概念となる「還流」および「循環」の考え方については、以下の定義を使用し、調査を行う。

「還流」：<sup>153</sup>

日本で就労あるいは実習経験等のある外国人材が、母国に帰国後に、来日前／中に獲得した様々なアセット等を活用し、母国の経済や産業の持続的な発展等につなげる。現時点では、外国人材の獲得アセットとして、①日本での就労職種に関連する知識や技能／スキル以外に、②日本語（生活および職業）の知識とそれらを幅広い場面で活用する実践経験や日本文化理解の他、③来日することで得られた様々な情報へのアクセスや人脈等のネットワーク、そして④資本（貯蓄）と幅広くとらえる。

「循環」：

途上国および日本の地域の課題解決を念頭に、外国人材の活用も含め、途上国及び日本国内での取り組みの成果を有機的につなげて活用すること。具体的なイメージとして、外国人材の来日前、来日中、来日後の3つのステージの中で、1つあるいは2つ以上のステージにおける支援を通して、途上国及び日本の地域社会や産業を支える人材の循環を目指す取り組み、とする<sup>154</sup>。

### 4.2 JICA の支援・貢献メニューの整理

本調査では、その結果を以下の JICA 事業に結びつけていくことを前提に案件形成を進め、外国人材の支援・貢献メニューとして以下のとおり整理がされている。

- ① 草の根技術協力事業（特に 2020 年度募集の外国人循環型に資する案件）
- ② 中小企業・SDGs ビジネス支援事業（特に外国人材の還流に資する案件）
- ③ 外国人材受け入れ地域住民・企業における多文化共生の推進支援
- ④ 外国人材向け生活環境（教育環境含む）の改善・整備支援
- ⑤ 外国人材と受入企業・団体・農家等へのマッチング、外国人材育成・帰国後フォロー支援

<sup>153</sup> 本調査では、「雇用」や「起業」の種別を問わず、長期的な視野で母国に貢献する人材活用方法として、より広義な定義を提案する。母国での就業セクターについても、日本での就労セクターと同じ職種のもを優先するもの、もし一致しない場合でも、関連セクターで日本での獲得アセットを活用し、母国における持続的な発展につながれば、「還流」とすることを提案する。（例：岐阜県の金型工場で技能実習生として就労したベトナム少数民族カトゥー族の一員が、母国に帰国し、カトゥー族のアイデンティティや伝統・文化を守るためのコミュニティ・ベースド・ツーリズムにおける現在の主要顧客である在越を含む日本人向けガイドになる、といった形態も、途上国の持続的な経済の開発につながる「還流」と考える。よって、この広義な「還流」の定義を用いれば、JICA としての貢献策として、還流した母国における必要セクターの日本語の再教育（前の事例でいうと、技能実習生経験のあるカトゥー族の、母国還流後の日本人ガイド育成のための日本語再教育）等も考えられる。

<sup>154</sup> 想定するセクターは、草の根技術協力事業【日本・途上国循環モデル】の募集要項に規定されるとおり、主に介護、看護、自動車整備、農業等とする。また、このほか、ICT、民間セクター開発等も考えられる。

上記の5つを大別すると、①、③、④は主にNPOや自治体、企業などを対象に、多文化共生や国際貢献を主眼とするもので、本調査の一環として実施するパイロットプロジェクトは、案件形成を行う草の根技術協力やNGO等提案型プログラム等に関連する内容で、形成する案件のその方向性や成果を確認するためのものという位置づけである。②は主に企業を対象に、その事業展開に還流人材を活用するという視点を重視して、中小企業・SDGsビジネス支援事業の有望な候補を特定する。⑤については上記の両方にあてはまると考えられる。

### 4.3 案件形成に向けた現地訪問調査の実施手法と調査結果

#### 4.3.1 調査手法

上記4.1及び4.2の整理から、関連する自治体、主要産業（農業、介護、自動車整備）と関係のある団体や企業、NPOを県別に選び、特に案件形成につながりそうな団体中心に現地調査を行った。調査にあたっては、上記4.1および4.2で述べたように、外国人材の還流や循環に資するような取り組みを行う意欲や可能性について確認し、JICAの支援・貢献メニューがその実施促進につながるものであるかという観点から情報の収集・取りまとめを行った。

#### 4.3.2 調査結果

前項の方針に沿って、2020年11月から2021年3月にかけて4県合計で約60の団体や企業、自治体等との面談を実施した。最終的には第5章および第6章に示すように、草の根技術協力案件、多文化共生案件に関連する5団体との間でそれぞれパイロット事業を実施し、今後の案件形成に向けた道筋をつけた。また、中小企業・SDGs支援事業に関しては4社の企画書素案の作成を支援し、こちらについても今後、案件へ応募する際に必要となる、事業概要や外国人材の活用方針などに関する情報を整理した。これらの企業や団体以外にも、上記のように案件形成の具体的なステップにまで進まなかったものの、事業実施への意欲が高い、あるいは実施ポテンシャルのあるものについてはリスト化し、案件形成に向けた基礎情報とした。

#### 4.3.3 課題と教訓

調査の途中、新型コロナウイルス感染拡大のため緊急事態宣言が発令され、現地訪問調査そのもの実施が難しくなり、多くはオンラインによる面談となった。また、コロナ禍の最中であるため、調査の申し入れを断られるケースも多かった。

総じて言えるのは、外国人材に関して多くの課題提起や支援要請はあるものの、JICAの支援・貢献メニュー、特に4.2の類型①および②の既存の支援スキームを活用して即時に案件形成につなげることは容易ではないということである。背景として主に以下のような事情が挙げられる。

- 企業等とのアポイントを取り付けるには、既に信頼関係を構築している人からの紹介が必要で、アポイントが取れたとしても、協議を進めるには多くの対面を重ねる必要があるため、本調査の数カ月間では十分に検討が進まなかった。
- オンラインでの面談では、初対面あるいは信頼関係がまだ深くない相手から重要な決定を引き出すのは難しい。
- 団体・企業が、JICA の各事業スキームそのものを理解し、応募の書類作成の費用負担や採択率等、デメリットとメリットを比較した上で、どの事業で応募するのか判断できない。
- JICA 事業への応募、契約、実施等のプロセスやスケジュールが団体・企業の事業計画のスピード感に合っていなかったり、煩雑な事務処理を敬遠したりすることが多い。
- コロナ禍の苦境の最中、新規に事業を形成・実施するだけの余裕がない。

一方で、外国人材の受け入れ・共生社会の実現に向けては、既存の JICA 事業スキームや枠組みにとらわれない幅広い支援の在り方に向けた検討<sup>155</sup>が進んでおり、草の根技術協力事業や中小企業・SDGs ビジネス支援事業での実施が難しい企業や団体、あるいは個人を外国人材支援のプレイヤーとして積極的に活用していくことが重要である。その際には本調査でリストアップした企業や団体等は有力な候補となり得る。今後、このように JICA の既存のスキーム以外の方法で外国人材への支援を検討する際は、次の表 63 に示すような 2 つの支援の在り方／アプローチの中から、それぞれのメリット（チャンス）・デメリット（リスク）から総合的に判断した上で、適切な方式を適宜選択し、実施していくことを一案として挙げる。

<sup>155</sup> 地方自治体等での JICA 海外協力隊経験者の活用や、日系人集住コミュニティへの研修員派遣を通じた多文化共生への理解促進など、すでに取り組みが進んでいるものに加え、「責任ある外国人労働者受入れプラットフォーム（JP-MIRAI）」を通じたステークホルダーとの連携、多文化共生社会の構築に向けた地方自治体や NPO 等への支援などの検討が行われている。

表 63 既存の JICA スキーム以外での支援アプローチの考え方

具体例	メリット (チャンス)	デメリット (リスク)
① 公開型支援アプローチ (支援団体や受益者を特定せずに、ウェブサイトやアプリ、Eラーニング等を通じてすべての人が利用できる)		
<p>外国人材 (ユーザー) が求める情報の収集・アップデート・公開。 あるいは外国人材が求めるサービスの提供</p> <p>【アイデア例】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 送り出し・受入団体情報、支援団体情報サイト</li> <li>・ 特定セクターの日本語や技術が学べる教材開発 (本調査では、自動車整備パイロットプロジェクトが該当)</li> <li>・ 技能実習制度／特定技能に係る行政手続きオンライン代行サービス</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ より多くの人数にアクセス可能。受益者特定型より、比較的費用を抑えて受益者を拡大できる。</li> <li>・ ユーザーの所在地に限定されず、アクセス可能 (送り出し国、日本全国どこからでもアクセス)。</li> <li>・ 受益者を特定しないことにより、在留資格による受益者選抜をする必要がない。</li> <li>・ 関係者 (提供者、受益者、支援者) の時間軸を合わせる必要がなく、それぞれの時間軸で利用が可能。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 地域社会からの深いコミットメントの獲得や外国人材との共生コミュニティの形成にはつながりにくい。</li> <li>・ ユーザーの声を聴きながらの良質のコンテンツの作成、維持が求められる。</li> <li>・ システム開発など初期投資がかかる。</li> <li>・ コンテンツ／サービス開発・効果実証のための適切なパートナーを選定する必要がある。</li> </ul>
② 支援団体・受益者を特定する支援アプローチ		
<p>支援団体の強みや個性、人間性を活かした支援 (外国人材との交流会・研修会・相談支援等の開催等)</p> <p>【アイデア例】</p> <p>a. 日本人対象: 受け入れる日本人のコミュニティの能力強化研修 (本調査では、バディ制度パイロットプロジェクトが該当)</p> <p>b. 外国人材対象: 帰国後の農業や介護の在り方、IT を学ぶ研修 (本調査では、農業と介護、IT パイロットプロジェクトが該当)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 特定した団体と参加外国人材との深い人的なインタラクションを実現できる。</li> <li>・ 地域におけるつながりを形成できる。</li> <li>・ 地域の特性に応じた、また各支援団体の強みを活かした支援が可能である。</li> <li>・ 実施方法そのものや他団体／支援手法との連携方法の工夫により、外国人材と日本人との共生コミュニティが徐々に形成される可能性がある。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 支援団体数や受益者数が比較的限定される。</li> <li>・ 外国籍人材を対象とし、参加対象の在留資格が限定される場合、参加者が十分に集まらない可能性がある。</li> <li>・ 関係者 (提供者、受益者、支援者) の時間軸を合わせる必要があり、特に外国人材の余暇時間を使つての立案に工夫を要する。</li> <li>・ 小さな案件を複数実施することになり、マネジメントが複雑となる。</li> </ul>

## 4.4 中小企業・SDGs ビジネス支援事業対象者アンケートの実施手法と調査結果

### 4.4.1 調査手法

外国人材の母国への人材還流に資する官民一体となった支援の可能性を検討するため、過去の JICA 民間連携事業採択企業を対象とするアンケート調査を実施した。本アンケート調査では、外国人材の来日前、来日中、帰国後の一連の流れにおける支援、および地域の多文化共生を目的とした外国人材の家族に対する支援に関して、各社の協力の可能性や関心についての情報収集を行うことで、人材還流に資する新たな案件形成の参考とした。

調査対象として、過去の JICA 民間連携事業採択企業のうち、以下の選択基準を満たす計 49 社を選定した。

#### <選択基準>

- 未契約案件、契約中の案件、および 2018 年以降に終了した案件
- JICA 中部の主管案件および JICA 本部主管案件の中で、JICA 中部でやり取りがある企業
- 中小企業であること

選定した 49 社に対して、オンラインアンケートツールを用いて以下の設問内容によるアンケート調査を実施した。

#### <設問内容>

1. 日本での外国人材の雇用経験（雇用の有無、出身国、人数、在留資格、業種、配属部門）
2. 外国人材に対する支援の実施について（外国人材の来日前／来日中／帰国後および外国人材の家族に対して実施中または関心のある支援）
3. 海外拠点および海外との取引（既存の海外拠点または設立計画の有無、海外企業等との取引の有無）

### 4.4.2 調査結果

アンケートを配布した 49 社のうち、15 社より回答を得た（回答率 31%）。アンケート調査結果のサマリーを以下の表 64 に示す。

表 64 過去の JICA 民間連携事業採択企業アンケート結果

回答	1.外国人材の雇用経験	2.外国人材に対する支援	3.海外拠点	備考
A 社	雇用経験あり	まだわからないが、検討してみたい	海外拠点あり	海外拠点を持つ国からの外国人材受け入れはない
B 社	雇用経験あり	まだわからないが、検討してみたい	海外拠点あり	外国人材受け入れは中国のみ、技能実習生の受け入れなし
C 社	雇用経験あり	実施する予定はない		
D 社	雇用経験あり	まだわからないが、検討してみたい	海外拠点あり	外国人材受け入れは中国のみ、技人国の受け入れのみ
E 社	雇用経験あり	これから実施したい	海外拠点あり	技人国の受け入れのみ
F 社	雇用経験あり	既に実施中	現在はないが、設ける予定がある	人材還流事業を既に実施中
G 社	雇用経験あり	まだわからないが、検討してみたい	現在はないが、設ける予定がある	人材還流の可能性あり
H 社	雇用しない	実施する予定はない		
I 社	雇用しない	実施する予定はない		
J 社	雇用経験あり	実施する予定はない		
K 社	雇用経験あり	まだわからないが、検討してみたい	海外拠点あり	外国人材受け入れは技人国と身分に基づく在留資格のみ、海外拠点はアフリカ
L 社	雇用経験あり	まだわからないが、検討してみたい	海外拠点あり	外国人材受け入れは技人国のみ、海外拠点は中国
M 社	雇用経験あり	まだわからないが、検討してみたい	海外拠点あり	人材還流の可能性あり
N 社	雇用経験あり	これから実施したい	現在はないが、設ける予定がある	人材還流の可能性あり
O 社	雇用経験あり	これから実施したい	現在はないが、設ける予定がある	外国人材受け入れは永住者・定住者のみ

回答のあった企業の中から、以下の基準に基づいて外国人材の人材還流に資する案件形成の可能性を確認した。

- 本案件の対象であるベトナム、フィリピン、インドネシア、バングラデシュ、ネパールおよび日系人の送り出しの多い国（主にブラジル）からの外国人材の雇用経験がある企業
- 人材還流の潜在的可能性の高い技能実習生および特定技能外国人の受け入れを行っている企業
- 雇用している外国人材の出身国において、海外拠点を有するまたは設立予定のある企業

これらの基準に基づき検討した結果、既に人材還流の事業を行っている F 社に加えて 3 社（G 社、M 社、N 社）において、今後の外国人材の人材還流に資する案件形成の可能性が確認された。

#### 4.5 JICA 支援・貢献策に関連する自治体、企業、団体等

JICA の支援・貢献策に関連する関係機関や企業等については、以下の 4 つの観点から整理し、それぞれ外部の報告書類をロングリストとして参照した。

##### (1) 認定送出機関

OTIT 「外国政府認定送出機関一覧」 (2021 年 8 月 (随時更新))

[https://www.otit.go.jp/soushutsu\\_kikan\\_list/](https://www.otit.go.jp/soushutsu_kikan_list/)

##### (2) 県別海外進出企業

公益財団法人あいち産業振興機構

「愛知県貿易関係企業名簿 2020」 (2020 年 11 月)

<https://www.aibsc.jp/support/962/>

「2019 年における愛知県内企業の海外事業活動」 (2020 年 10 月)

<https://www.aibsc.jp/support/961/>

JETRO 岐阜

「2017 年度岐阜県海外進出企業リスト」 (2018 年 3 月)

<https://www.jetro.go.jp/jetro/japan/gifu/data.html>

「2020 年度岐阜県貿易投資関係企業」 (2021 年 2 月)

<https://www.jetro.go.jp/jetro/japan/gifu/info/info-result-company2020.html>

浜松いわた信用金庫「海外進出企業ガイド」 (2021 年 5 月)

<https://hamamatsu-iwata-intl.jp/>

静岡県経済産業部商工業局

「平成 31 年静岡県内企業海外展開状況調査報告書」 (2019 年 12 月・現在は非公開)

JETRO 三重

「国際取引企業名簿 2019」 (2020 年)

<https://www.jetro.go.jp/jetro/japan/mie/company.html>

「国際取引企業名簿 2017」 (2018 年)

[https://www.jetro.go.jp/ext\\_images/jetro/japan/mie/company/pdf/2017list.pdf](https://www.jetro.go.jp/ext_images/jetro/japan/mie/company/pdf/2017list.pdf)

##### (3) 県別登録支援機関

出入国在留管理庁「登録支援機関登録簿」 (2021 年 8 月 (随時更新))

[http://www.moj.go.jp/isa/policies/ssw/nyuukokukanri07\\_00205.html](http://www.moj.go.jp/isa/policies/ssw/nyuukokukanri07_00205.html)

##### (4) 県別多文化共生支援団体

一般財団法人自治体国際化協会・市民国際プラザ

「多文化共生 支援団体リスト」 (2021 年 8 月 (随時更新))

<http://www.plaza-clair.jp/interview/list.html>

また、この4つ以外に、主に中小企業・SDGsビジネス支援事業向けに、外国人還流型として案件形成候補対象企業となりえる中部4県の企業のリストアップを行った。リストアップの手法は、以下の2つの視点から、定量的ではなく、企業の定性的な情報が含まれる外部公開資料に基づいて行った。定性的な情報を選定した理由は、中小企業・SDGsビジネス支援事業の理念に共鳴し同事業に応募する意思を持つ可能性のある企業を探す上で、資本金や売上高、従業員数といった定量的なデータではなく、ESG経営<sup>156</sup>やSDGsへの取り組み等、企業のミッションや経営方針、人材（従業員を始め、地域住民、サプライチェーン末端に至るまで人々）に対する考え方・価値観・行動といった定性的な内容が関連性を持つからである。

視点1：JICAが目指す支援領域と重なり合うよう、企業の経営方針や事業領域が、ESG経営、SDGsの取り組み等を行っている企業を選定する。

視点2：JICAが目指す外国人材の入国前、入国後、帰国後のそれぞれのキャリア形成につながるよう、企業の全人材活用の方針、および外国人材の活用方針がダイバーシティの活用度の高い企業を選定する。

なお、「定性情報のある外部公開のリスト」は、以下のリストを採用した。

経済産業省 ダイバーシティ経営表彰企業（2021年3月（毎年更新））

<https://www.meti.go.jp/policy/economy/jinzai/diversity/kigyo100sen/practice/index.html#page01>

中部経済産業局 「ものづくり女子応援サイト」ダイバーシティに取り組む企業（随時更新）

[https://www.chubu.meti.go.jp/b12mono\\_woman/diversity/index.html](https://www.chubu.meti.go.jp/b12mono_woman/diversity/index.html)

（公財）中小企業研究センターが1970年代から現在まで地元の優良企業を表彰してきたグッドカンパニー賞（随時更新）

[https://www.chukiken.or.jp/citation/list\\_todofuken.html#aichi](https://www.chukiken.or.jp/citation/list_todofuken.html#aichi)

愛知県庁 あいちブランド企業（随時更新）

<https://www.aichi-brand.jp/corporate/keyword/foreign-student/#top>

あいちブランド企業は、コア・コンピタンスのある企業のみ認定。そのうち、留学生を採用したい企業群から抽出した。

JETRO 高度外国人材関心企業情報サイト（随時更新）

<https://www.jetro.go.jp/hrportal/company/>

また、上述の企業リスト以外に、これまで、JICAと何らかの形でつながりのある企業（本邦研修・長期研修等の研修員の受入企業や、JICA海外協力隊や企画調査員等の業務経験のある経営者等）のうち、中小企業・SDGs支援事業や草の根技術協力事業（地域活性型、パートナー型）に関心を持ちそうな企業についてもリストに含めた。

---

<sup>156</sup> 環境（Environment）、社会（Social）、ガバナンス（Governance）を意識した経営。

## 第5章 JICA 中部の支援・貢献策の提案

前章 4.5 で挙げたロングリストから、4.2 の 5 つの支援メニューの類型に沿って、草の根技術協力案件および多文化共生案件、中小企業・SDGs ビジネス支援事業の実施可能性のある団体・企業等を以下にショートリストとして整理した。

### 5.1 草の根技術協力案件、多文化共生案件に関連するショートリスト

#### 5.1.1 選定基準

多文化共生・外国人支援団体のリストおよび現地訪問調査で聞き取りを行った団体や企業の中から、具体的に以下の 4 つの基準を用いて、草の根技術協力案件、多文化共生案件の対象候補団体の絞り込みを行い、ショートリストを作成した。

1. 途上国及び日本の地域社会や産業を支える人材の途上国と日本間の循環に資するもの、あるいはそれにつながるきっかけとなりえるもの。具体的には、草の根技術協力における「日本・途上国循環モデル」及びそれに類するものであるか、それにつながる可能性があるもの、もしくは循環の一部を構成し外国人材の抱える国内での課題解決に資するもの。
2. 中部地方が日系人やその他の外国人を地域で支援してきた多文化共生の学びを活かし、さらに深め、今後増加が予想される特定技能等を含む外国人材との共生を深めるもの。
3. 上述 2 つの実現に向け、裨益効果を高めるため、日本および途上国それぞれの地域において、単体の人や組織の活動よりも、組織間連携（企業連携や、産業団体や支援団体等との連携）、地域内連携（官民連携含む）、他地域との連携など、より広範な人材の循環を促進するもの。
4. これらの持続性・発展性を高めるため、日本または途上国、あるいは双方の国・地域のアクターの主体性と自己発展性があるもの。

これをふまえ、具体的には、草の根技術協力の募集要項に記載された評価基準に沿って、JICA 事業としての実施が適切と考えられるものが候補となる。

#### 5.1.2 選定結果

ショートリストとして約 20 団体に絞り込み、これらの中から、特に外国人材支援および多文化共生案件として実施ポテンシャルが大きいと判断された 5 件について、本調査内でパイロット事業として試行した（6.1 参照）。

## 5.2 主に中小企業・SDGs ビジネス支援事業に関連するショートリスト

### 5.2.1 選定基準

前章 4.5 の企業リストから、具体的には以下の4つの基準を用いて、中小企業・SDGs 支援事業の対象候補企業の絞り込みを行った。

1. JICA が途上国で支援する領域（いわゆる途上国の支援ニーズ）と同社の事業領域が重なると思われる企業
2. 企業理念として、SDGs や CSR に関心がある、人・パートナー・地域を大切にする企業
3. 国際化がある程度なされている（販売・製造拠点がすでに海外にある、外国人材の雇用に積極的である）企業
4. コアコンピテンスがある（技術等、他と同じではないニッチトップや、ユニークな技術を持つ）企業

### 5.2.2 選定結果

中部4県計で約80社をショートリストとして絞り込んだ。これらの中から、中小企業・SDGs 支援事業への関心が高かった1社については、企画書作成の支援（外国人還流型）を行った。その結果、2020年度度第二回募集案件（基礎調査）に採択されることとなった。

また、3つのセクター（産業廃棄物、農業、自動車整備）における還流型海外進出ビジネスモデル案を作成した。それ以外の企業についても、面談の申し入れを何社か行ったものの、前述の1社以外、4.3.3 に挙げた理由などで今回は中小企業・SDGs 支援事業の案件形成にはつながらなかった。

## 5.3 支援・貢献策の提案

前項 5.2.2 で述べたような現状も考慮して、以下に支援・貢献策の基本的方針や考え方について提案する。

### (1) 途上国への制度導入とあわせた戦略的な日本企業海外展開支援策の立案

JICA が ODA 事業で支援している、各国の法制度や経済システム整備、産業人材育成などの取り組みを、日本企業の海外展開支援の促進に生かすことは、民間連携、ODA 本体事業を問わず JICA において近年重視されている観点であるが、今後さらに重点的に取り組むことが必要である。日本企業の現地展開に資するだけでなく、還流人材をその重要な担い手とすることが期待されており、JICA が ODA 事業で培ってきたアセットをより多面的に生かして、日本企業の事業機会の拡大やマクロ的な事業環境の整備が求められる。

JICAに限らず、これまでの海外展開支援のアプローチの多くは、特定の国での海外展開を図ろうとしている個別の企業に対するハンズオンの支援形態をとる。一方で、例えば、途上国側への日本式の「制度」や「政策」導入から、同セクターに必要な商品・サービスを提供可能な日系企業の海外展開を支援するという、市場創出型のアプローチとの組み合わせも、今後は途上国と日本の双方の産業支援策の成功のカギを握る重要な手法になろう。例えば、産業廃棄物処理の企業の場合、JICAが今後支援しようとしている産業廃棄物管理制度導入の国（特に①産業廃棄物の法整備支援と②産業廃棄物管理制度システム構築支援）の国に対して、積極的に、これらの国へ海外進出を検討する日本企業の海外進出（産業廃棄物関連）をマッチングさせていくという手法もあり得る。また、こうした支援国へ積極的に結びつけることができれば、競合との競争に先んじた海外進出策を練ることができる。ただし、制度・政策の施行・実施段階での混乱や定着に時間を要することが想定されるため、想定外の費用や時間のロス、場合によっては事業計画の大きな見直しなどのリスクを伴うことを企業側も留意する必要がある。

日本での経験を生かし、こうして日本が開拓した市場や事業機会を好機と捉えて還流人材が活躍の場を見出せるチャンスも増えてくるであろう。産業廃棄物セクター以外にも、インフラ、自動車整備、介護、農業等の他セクターにおいても同様のことが言える。途上国への制度導入とのタイミングにあわせた日本企業の海外展開支援を行うといった戦略的立案方法の検討を改めて進めることが有効である。

## **(2) 各地方に存在する、JICAと理念を共有する企業群・ネットワークへの積極的な参加**

企業等への調査を実施し、案件形成を行う際の課題として、新規参入者・事業者／団体／機関との早急な関係構築が難しい状況であることが挙げられる。地方においてその傾向は顕著で、中部地方においても、基本、企業への訪問は、既に信頼関係を構築している人を介して実現されることが多く、いかに既存のネットワークを有しているかが重要となってくる。公的機関への調査はこの限りではないが、一般企業への調査実施にあたっては、レターの発出だけでは実現が難しい状況にある。このため、信頼関係の醸造に要する必要な十分な時間を確保するために、各地方に存在する企業ネットワークへ積極的に長期的に参加していくことが必要となろう。

具体的には、現在連携を深めているところではあるが、上述の途上国における制度・規制・政策導入に関する情報交換や案件候補発掘に関しては、地方銀行との中長期的な連携、また、JICAと理念を共有する企業ネットワーク（例：「清流の国ぎふ」SDGs推進ネットワーク<sup>157</sup>：全会員数705、企業・団体数590、2021年6月7日現在）への積極的な関与が挙げられる。

制度紹介を行い、関心を持つ企業へ個別の相談を受け付けるという個別・受動的な開拓方法による案件形成も重要ではあるが、相談対応のリソースが限られる場合、各企業全てのニーズに対

<sup>157</sup> <https://www.pref.gifu.lg.jp/page/94353.html>（最終アクセス 2021年6月15日）

応できないという課題が残る。案件の成約率、あるいは、SDGs の課題解決につながる途上国への事業化成功率を高めるためには、JICA 事業と理念を共有する優良企業を、JICA が各途上国で展開する制度・政策・事業の方針と一致させ、積極的に開拓していくアプローチが必要となる。

## 第6章 パイロットプロジェクトの実施とサマリー

### 6.1 パイロットプロジェクトの選定

調査を通じてコンタクトし、上述の5.1でショートリスト化した団体等の中で、「4.2 JICAの支援・貢献メニューの整理」の5つの支援メニューのうち、主に草の根技術協力案件および多文化共生案件に関連する外国人材支援への取り組みについて、その全体あるいは一部をパイロットプロジェクトとして実施した。プロジェクトの選定に際しては団体の業務遂行能力を含め実施可能性が比較的高いものを重視し、また、3.3で示した主要産業（農業、介護、自動車整備）を含めるようにした。その結果、次表65に示す5事業を選定して2021年3月以降順次実施し、調査団は準備や運営に関するさまざまなサポートを行った。各プロジェクトの実施詳細は6.2参照。

表 65 実施したパイロットプロジェクト

プロジェクト名	実施団体	対象	主な活動
技能実習生等（自動車整備）責任ある受け入れパイロットプロジェクト	リネットジャパン HR 株式会社	自動車整備分野カンボジア人技能実習生	自動車整備に関わる安全衛生教材の作成、関係機関向けセミナー（1回）
農業分野の還流支援研修を通じた「技能実習生・特定技能外国人の見える化」	キウイフルーツカントリーJapan	農業分野の技能実習生等（フィリピン、ベトナム（特定技能含む）、カンボジア）	農業ビジネスに関する研修（1日）
介護分野の技能・知識を深める研修を通じた還流促進「技能実習生等キャリアアップ研修」	一般財団法人日本国際財団	介護分野の技能実習生等（ベトナム、インドネシア）	外国人材向け介護分野の研修（全3回）
バディ制度の情報発信と、バディ初級セミナー実施を通じた効果検証事業	公益社団法人トレイディングケア	バディ候補者（一般市民等）	バディ制度概要の冊子作成、初級セミナーの実施（全3回）
IT 活用基礎能力研修を通じた還流促進「技能実習生等キャリア・ステップアップ支援」	一般社団法人カンボジア人支援協会	カンボジア人技能実習生	パソコン操作、履歴書作成などの教材作成および研修（全2回）

### 6.2 パイロットプロジェクトの概要と成果

#### 6.2.1 技能実習生等（自動車整備）責任ある受け入れパイロットプロジェクト

##### (1) 概要

##### 1) 背景と課題

自動車整備分野における外国人材、特に、技能実習生や特定技能に関する人材に関して、調査の結果、以下の課題、ニーズが抽出された。

- 自動車整備の現場は、大型の車両等を扱うため、現場での 5S や安全衛生に対する十分な理解が求められている。（監理団体、送出機関、受入事業者へのヒアリング）
- 送出機関では、日本の自動車整備士資格 3 級の教科書を翻訳したテキストを用いての E ラーニングで、基礎的な日本語や 5S・安全衛生を学習するものの、受入企業が求める日本語レベル／安全衛生管理レベルまでには到達していない。（監理団体、送出機関、受入事業者へのヒアリング）
- 来日前研修で、5S や安全管理を教科書上で多少は学ぶものの、受入事業者が求める安全管理レベル、つまり、厳格で、かつ、現場に即した就業ルール・マニュアルレベルの安全管理の知識習得は難しい。また、技能実習生が送出機関で学習する日本語レベルは、現場で即座に指示を理解するための日本語レベルに達してはおらず、監督職員からの日本語による現場における個別の指示だけでは、技能実習生や他の職員の安全が守られにくい。（監理団体、送出機関、受入事業者によるヒアリング）
- 受入事業者（特に大手のディーラー等）には日本人向けの自動車整備従事者用安全衛生・自動車整備事業所に特化した 5S 等の教育教材はあるものの、日本語のみでの整備であり、技能実習生にわかるようなマニュアルになっていない（言語、概念等）。（監理団体、送出機関、受入事業者によるヒアリング）
- ディーラー等大手の企業では、自動車整備従事者向けの独自のカリキュラムが整っているが、中小の自動車整備事業者では体系的なカリキュラムがない。業務上重要な安全管理事項にも拘わらず、自社でテキストを開発することが困難で、各事業者のノウハウにあたる部分であるため、公開されているようなマニュアルは存在しない。また、自動車整備に関しては市場が小さく、市販品も望めない。
- 2020 年、制度が緩和され、自動車整備以外の技能実習生（例：農業等）が特定技能の自動車整備試験を受験することが出来るようになった。技能実習生は、帰国後の就業チャンスが自動車整備分野にあること、また、自動車の特定技能試験に実技試験がないこともあり、受験者および合格者が増えている。こうした自動車整備の経験がない特定技能外国人は安全意識も乏しく、また、受入企業は自動車整備の試験に合格していることを理由にいきなり高度な仕事をさせる企業もあると懸念され、労災事故につながる危険がある。（監理団体によるヒアリング）

## 2) 目的

このため、一番のニーズは、技能実習生の来日初動時、日本語力が限られている時期に、現場での安全を守るために必要な教材作成にあるとし、パイロットプロジェクトの目標を定めた。

## (2) パイロット実施の詳細

### 1) 実施概要・体制

JICA の技術協カスキームを通じ、「認定自動車整備士養成プログラム」事業において、カンボジア国職業訓練校（NPIC）で日本入国前研修（図 20 参照）を実施しているリネットジャパン HR 株式会社、カンボジアからの技能実習生の監理団体、および同技能実習生を受け入れている自動車整備事業者らと協力し、技能実習生の入国初期の職場における自動車整備に関わる安全衛生教材の作成をパイロットプロジェクトとして実施した。

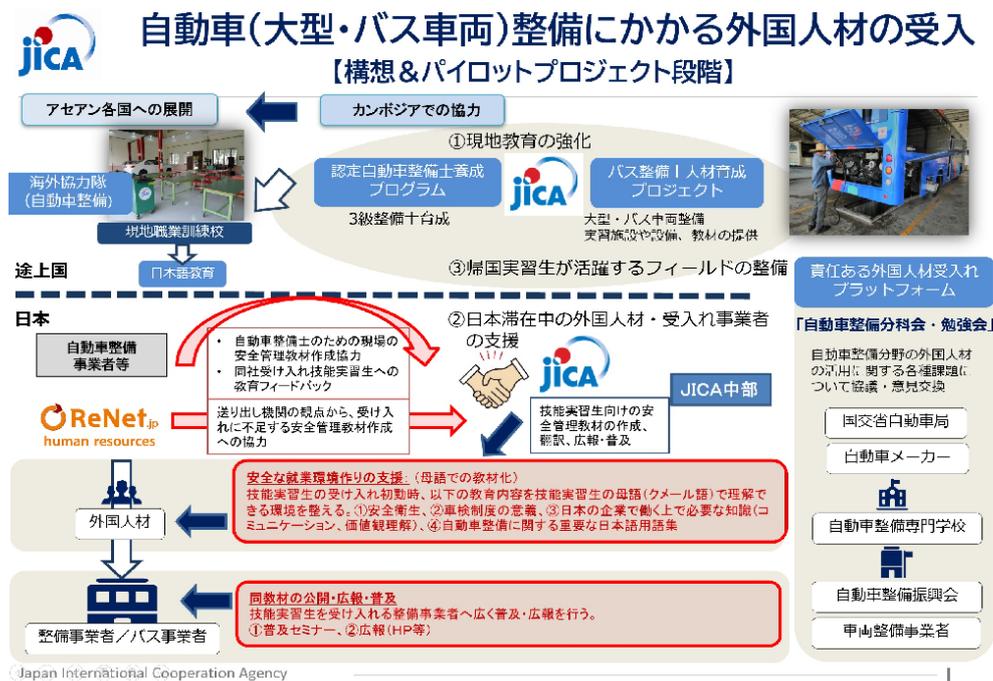
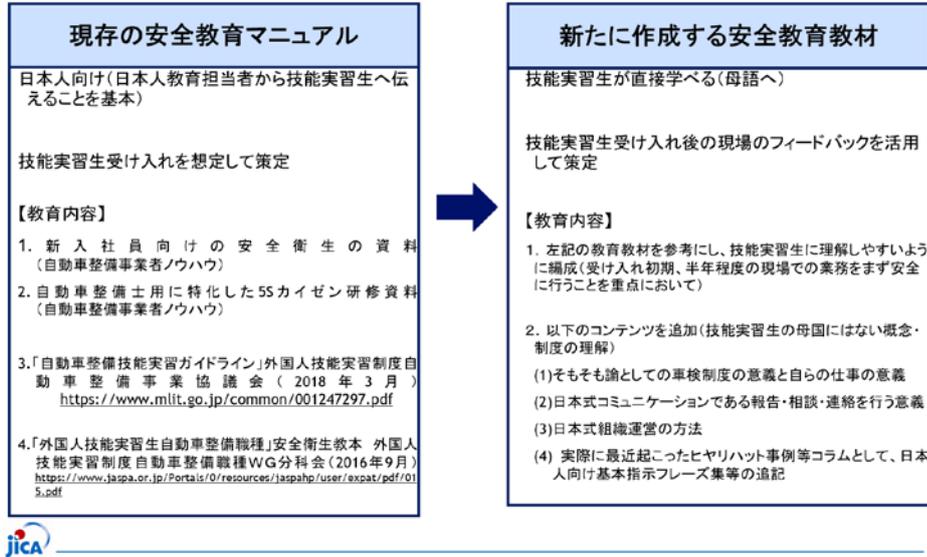


図 20 JICA の自動車整備カンボジア人材の養成・受け入れ構想

教材の基本コンセプトは、①技能実習生の視点からわかりやすいように記載すること、②技能実習生のやる気を引き出す内容とすること、③母語で、具体的・実践的に学べるようにした。

安全教育教材の中身については、既存の安全教育マニュアルの中から、他の自動車整備事業者にも広く公開できるものをベースとすることにした。協議の結果、「自動車整備技能実習ガイドライン」（外国人技能実習制度自動車整備事業協議会作成）および「外国人技能実習生自動車整備職種安全衛生教本」（外国人技能実習制度自動車整備職種 WG 分科会のテキスト）をベースに、日本人との働き方の説明、自動車整備職種に関わる日本語用語リストや、ヒヤリハット事例等、送出機関および監理団体、自動車整備事業者の経験やノウハウも盛り込んだ（図 21、図 22 参照）。

## 技能実習生向け安全教育教材案



(出所：JICA および調査団作成資料)

図 21 自動車整備技能実習生向け安全教育教材案

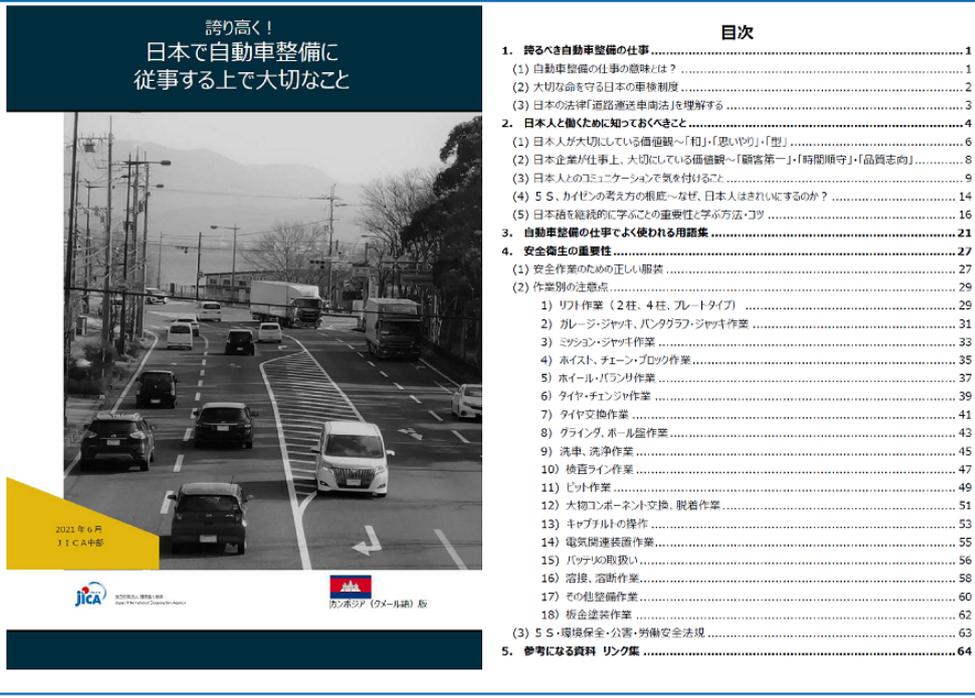


図 22 作成教材の表紙および目次(日本語版)

## 2) 実施スケジュール

実施スケジュールは次の図 23 のとおり。

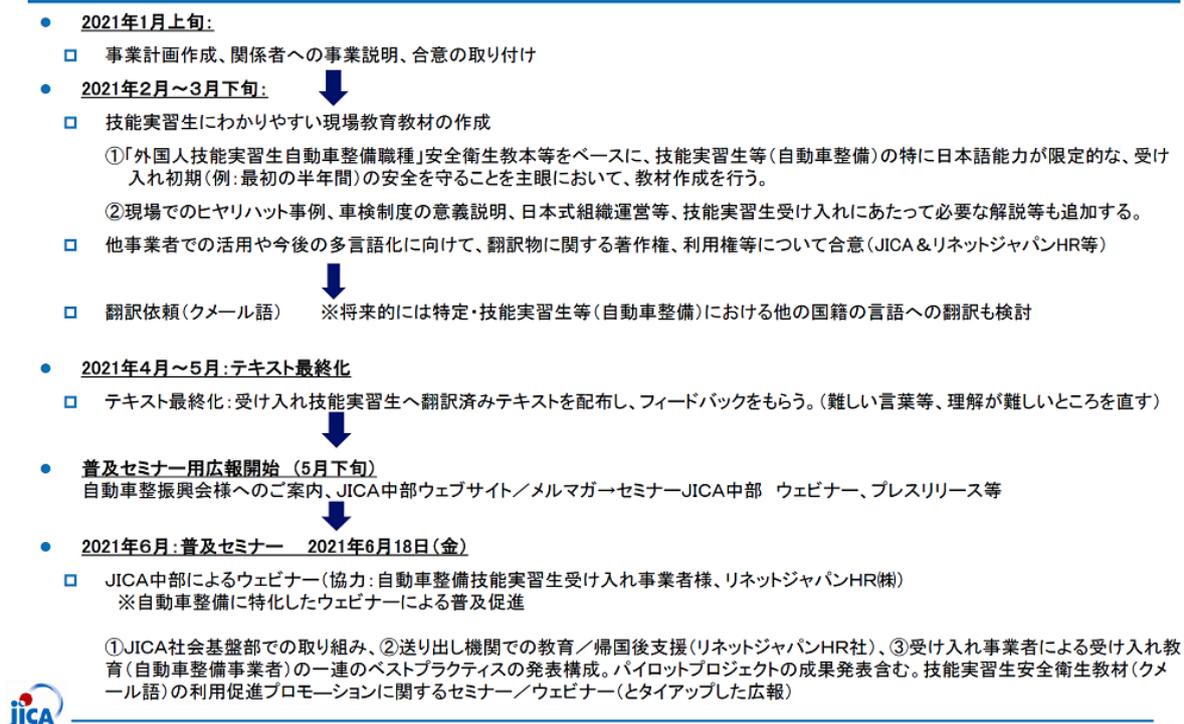


図 23 自動車整備パイロット事業実施スケジュール

### (3) 実施結果と教訓

#### 1) 教材作成

「誇り高く！日本で自動車整備に従事する上で大切なこと」という題名で、教材を作成した。教材の言語は、日本語とクメール語（カンボジア）とした。前述の JICA の技術協力スキーム「認定自動車整備士養成プログラム」事業において、カンボジア国職業訓練校（NPIC）で日本入国前研修を実施しているリネットジャパン HR 社との連携の枠組みがあること、また、送出機関である同社から 180 人の技能実習生が 2020 年の時点日本で自動車整備に就業している（あるいは予定である）こと、また、同社を通じ今後 5 年間で 1,000 人が日本での実習を終え帰国予定であること、同社以外からのカンボジアの送出機関からの技能実習生も存在するため、同教材の裨益効果が望めることを鑑み、クメール語での作成を行った。

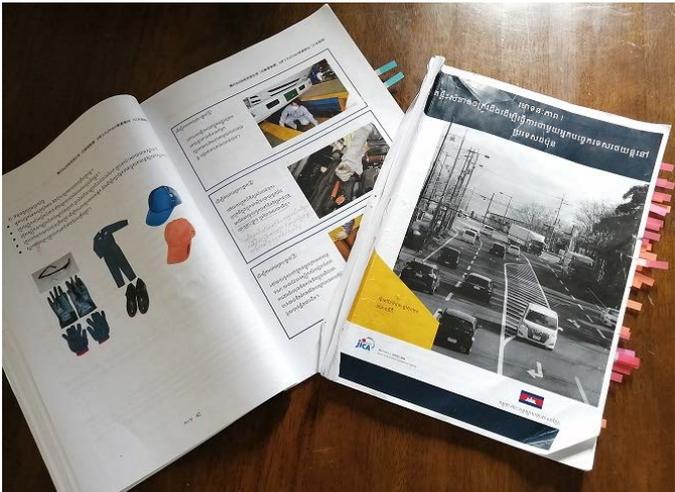
日本語の教材は、技能実習生等を受け入れる自動車整備事業社向けに外国人材の学習内容が理解できるよう作成した。副次的に、外国人材の受け入れにあたってのノウハウも学べる構成となっている。

この他に、テキスト第 4 章の安全衛生については、技能実習生の安全を守る重要な章となるため、日本語（ひらがなルビ入り）とクメール語の 2 言語併記版を別途作成し、受け入れ教育担当の日本人とカンボジア技能実習生等がともに学べる構成とした。

また、本教材を広く業界関係者や技能実習生等が使用できるよう、作成協力企業からの協力と理解を得て、常時 JICA 中部ウェブサイトに掲載し<sup>158</sup>自由にダウンロードできるようにした。

## 2) 教材の技能実習生からのフィードバック

カンボジアからの技能実習生を受け入れている自動車整備事業から協力を得て、以下の要領で、作成されたクメール語の教材に対するフィードバックを技能実習生から得た。

日時	2021年5月24日 16:00-17:00
場所	新明工業株式会社 センター高岡
インタビュー対象者	同社受け入れのカンボジアからの技能実習生2名 日本入国月：2020年3月
インタビュー手法	半構造化（セミ・ストラクチャード）式インタビュー 通訳はオンライン参加
インタビュー結果	<p>技能実習生は、就業後に時間を割いて、非常に熱心に学習した（総学習時間：2時間×4日間程度）。また、これから日本で自動車整備に従事するであろう「後輩」たちのために、教材をより良くしようとたくさんコメントを寄せてくれた（40カ所程度）。</p>  <p>このうち、理解が難しい、あるいは修正が必要な箇所があったため、訳について訂正可能な部分は翻訳を修正した。また、一番理解が難しかった箇所を適宜修正行った（訳注を追加、また日本人でも制度理解が難しいとされる細かい情報部分を削除）。</p> <p>日本語との併記がよいとのリクエストが寄せられた。</p> <p>※安全衛生教本の2言語併記版は同インタビュー用の配布はなく、クメール語版のみの配布であった。教材については、日本語版にルビを振る対策をとった。</p>
自動車整備事業者からのフィードバック	第4章の安全衛生教材のように、日本語とクメール語の併記版は、日本人とカンボジア人とのコミュニケーション促進につながり、非常に良い。また、日本語の用語集があるのも良い、とのコメントを得た。

<sup>158</sup> [https://www.jica.go.jp/chubu/topics/2021/20210517\\_01.html](https://www.jica.go.jp/chubu/topics/2021/20210517_01.html)（最終アクセス：2021年6月3日）

	<p>また、安全衛生教本については内容が高度であるため、ある程度自動車整備の体系を学習してきた外国人材が現場での作業に就く前に総復習として学べる内容であるとのコメントを得た。技能実習生は、大手の事業者の場合、技能実習生の安全を考え、比較的危険度の低い特定の作業から徐々に教育を行っている。このため、自動車整備全般を網羅するものではなく、こうした特定の作業（例：足回り作業）に特化して、その作業に付随する安全衛生の実例をより詳しく記述・あるいは映像化等をして学ぶ方がよいのではないかとコメントを得た。</p> <p>また、学習すべき内容に、特定の作業に関する 3S を具体的に学べる内容のほうに分かりやすいのではないかと、との意見を得た。</p>
<p>監理団体からのフィードバック</p>	<p>自動車整備職種の労働災害が継続して増加しており、また、その労災による事故の危険度は高いため、安全衛生教育の教本の活用の意義が益々高まっている。</p> <p>特に昨今では、技能実習生以外に、特定技能（自動車整備）の安全衛生教育の必要性が増している。2020 年までは、技能実習（自動車整備職種）で経験を積んだ実習生が特定技能へ移行していたが、2020 年以降は、制度が緩和され、自動車整備以外の技能実習生が実習中に特定技能の自動車整備試験を受験することが出来るようになった。このため、自動車整備職種以外の技能実習生が、自動車整備特定技能試験（実技試験は現時点で課されていない）に合格し、特定技能の資格で自動車整備事業者で働き始めるケースが増えている。背景に、建築や漁業、農業などの技能実習生は実際に自国に戻っても日本の技術が進みすぎて実習の経験がほとんど活かされにくい、自動車整備の場合はその経験が自国で活かせることが要因の 1 つである。</p> <p>こうした別の分野から自動車整備の特定技能に合格した外国人材は安全意識が乏しい反面、受入企業は、特定技能資格保有者に対し、自動車整備の試験を受かっているのといきなり高度な仕事を期待する企業もあると懸念されている。このように、技能実習生以外に、特定技能資格の外国人材に対する労災事故の危険性が予測されており、同教本は広く活用されるべきである、とのコメントを得た。</p>

### 3) 教材普及

完成教材は、JICA 中部のウェブサイトでも 5 月下旬より公開された。また、教材を普及するらしについては、全国の自動車整備振興会へ送付され、セミナーおよび教材に関する告知が行われた。また、プレスリリースも行われ、中部経済新聞に掲載された<sup>159</sup>。

### 4) セミナーの開催

2021 年 6 月 18 日、本パイロットプロジェクトの最終報告会がウェビナーの形で開催された。セミナーには、108 人の参加申し込みがあり、当日参加者は 101 人（最大カウント数）であった。そのうち外国人材に関連する事業者（送出機関、受入団体、特定支援機関等）の申し込みは、16 社（18 人）であった。また、自動車整備に関連する団体／事業者からは、自動車商工組合が 1 団体（2 人）、自動車整備事業者は 6 社（8 人）、自動車整備に関連する専門学校から 1 団体（1 人）の参加申し込みであった。

自動車整備事業者との関係構築には時間をかける必要がある。同産業分野は、土地柄もあるが、対面による長期的な信頼関係づくりが求められ、今後、各県の自動車整備振興課や商工会等への対面訪問を通じた息の長いアプローチが必要である。また、自動車整備事業者は、Zoom を利用

<sup>159</sup> 2021 年 6 月 9 日 中部経済新聞 第 3 面に掲載。

したウェビナーに慣れていないことが想定されるため、YouTube アカウントを通じた録画映像の提供／広報や、対面式セミナーの共催／開催時のちらし配布の協力依頼を含め、こちらも息の長いアプローチが必要である。

## 5) セミナーアンケート結果

セミナー終了後のアンケートによると、概ね高評価であった。同アンケート結果を別添資料にとりまとめた。

### (4) 今後の展開可能性

今後の展開可能性としては、①同教材の多言語化／映像化、②内容そのものの見直しを図った新たな教材による多言語化／映像化が考えられる。

同教材の多言語化については、技能実習生（自動車整備職種）の国籍構成から、多い順に、ベトナム（ベトナム語）、フィリピン（フィリピン語／英語）、インドネシア（インドネシア語）、ミャンマー（ミャンマー語）への翻訳、教材化が考えられる。

また、教材の映像化もニーズがある。文字による読解が苦手な実習生等にとっても、教材が映像化されれば、理解が深まる。今回の教材の内容はすべて言語化されているため、これらの文字テキストを利用し、教材映像化にスクリプトとして利用可能である。なお、今後される教材についても、著作権の期限・利用範囲に制限のない内容（コンテンツ）に基づいて、多言語化・映像化を図る方向性が望ましい。

ただ、本パイロットプロジェクトに参加した事業者の技能実習生による教材に対するフィードバック結果からは、安全衛生の①使用目的、②カバーすべき自動車整備の仕事（タスク）の範囲、③日本語の書き方において工夫が必要であることが判明している。

今回は、第4章の安全衛生教材について、外国人技能実習制度自動車整備職種WG分科会作成の「外国人技能実習制度自動車整備職種安全衛生教本」の本文部分の引用許可を得て、作成したものの、母語（クメール語）による教材でも実際に同日本語の翻訳教材を技能実習生が理解するにはやや難しいことが判明している。

本パイロットプロジェクトの教材の課題、対応策（案）を次表 66 にまとめる。

表 66 自動車整備パイロット教材の課題、対応策（案）

課題	対応策（案）
<p>① 使用目的</p> <p>大型用の自動車整備と、小型用の自動車整備の安全対策事項が区別なく掲載されているため、それぞれの別の用途の自動車整備に配属された技能実習生に注意すべき点がわかりにくい。</p>	<p>大型と小型と自動車整備用、それぞれ目的別にわけた安全対策教本とする。</p>
<p>② 範囲</p> <p>大企業等、設備の整っている事業者向けの安全衛生教本となっている。</p>	<p>中小規模の事業者向けと大規模事業者向けとに用途を分け、それぞれの事業者の配属に必要な知識に絞り、より具体的な内容とする（今回の安全衛生教本のように網羅的な内容を教本にする場合）。</p> <p>あるいは、今回の安全衛生教本とは異なり、技能実習生の配属初期の作業にフォーカスする場合、中小も大企業でも両方において共通な基礎動作に重点を置いた内容とする。</p>
<p>③ 日本語の表記</p> <p>自動車整備全般に関わる網羅的な内容となっているため、技能実習生の現場の作業に直結しない項目についての理解がより難しい。</p> <p>自動車整備について学習したことのある日本人向けの日本語である。</p>	<p>技能実習生自身が担当する作業にフォーカスする。技能実習生は自動車整備全般を担当するのではなく、各「作業」を担当することが多い。よって、これらを詳しく説明するものが望ましい。例えば、</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ よく行う作業のうち「足回り作業」に特化した安全に関わる注意点をまとめる。</li> <li>・ それらの作業に付随する 3S（5S ではなく）の具体的なやり方を説明する。</li> <li>・ これまでの（できれば技能実習生に関連する／技能実習生の作業に関連する）労災事例、原因、対策をビジュアル化し説明する。</li> </ul> <p>外国人が理解しやすい「やさしい日本語」で作成する</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 漢語やカタカナ語（外来語）を和語にする。（例：裂傷→けがををする）</li> <li>・ 一文を短くする。</li> <li>・ 主語や、目的語を補って、明確にする。</li> <li>・ 外国人が知らない背景、前提条件を書く。</li> <li>・ 曖昧な表現は使わない（例：少し前に→10分前に）</li> <li>・ わかりやすい文型で書く。</li> </ul>

同安全衛生教材の作成見直しの動きが今後あれば、上述のような JICA としての途上国および国内での外国人材共生の支援の経験を共有していくことも重要である。

ただし、こうした教材見直しには、時間がかかることが十分に想定される。技能実習生が理解すべき重要度が高い事項であることは、送出機関、受入団体、受入事業者全てにおいて再確認されており、新しい教材の不在期間に、技能実習生／特定技能の安全が守られない事態になることも十分予想されるため、早急に、今ある日本語の教本の多言語化を進め、広く使用してもらうことが、短期的な対処策として重要である。

長期的な視点で考える場合、一番効果的な展開方法は、教材のコンテンツの見直しから着手することである。特に安全衛生教材については重要なコンテンツであるため、より技能実習生に理

解されるよう、内容そのものの見直しも検討が必要となる。この場合、多言語化、映像化を図る際に、再度、何を目的に（安全を守る目的か、技術習得の継続的向上か、資格取得：在留資格更新試験か、自動車整備士資格級取得目的か、あるいはすべて包括的に還流型の整備士資格制度の確立か）、誰に対し、どの教材をベースに、どの順序で作成するのがよいか、著作権の範囲と使用期限を鑑み、最適な方法を選択するのが望ましい。

日本式車検制度導入と、日本式自動車整備資格制度の導入は表裏一体となる政策なので、上述の自動車整備士および同従事者の育成カリキュラムと、その他の支援メニューとのシナジーもあわせて検討対象となろう。

## 6.2.2 農業分野の還流支援研修を通じた「技能実習生・特定技能外国人の見える化」

### (1) 概要

#### 1) 背景と課題

2020年12月に静岡県内の外国人材受け入れに係る自治体、支援機関、監理団体、民間企業、受入農家などの関係機関に対して対面およびオンラインによる聞き取り調査を実施した。その結果、静岡県、特に浜松市では以前より外国人定住者が多く、自治体や外国人支援団体による多文化共生や日本語教育に関する支援は継続的に提供されているものの、近年増加している技能実習生や特定技能外国人に対して以下のような課題が挙げられた。

- 浜松市の多文化共生における一番の課題は技能実習生の実態が見えないことである。定住者・永住者の支援は充実しており、日本語教育・相談窓口も提供しているが、技能実習生は監理団体や受入企業の管轄下にあつて実態が見えない。そのため必要な支援を届けることができない。
- 多文化共生にしても企業の国際展開にしても、自治体と企業とのつながりを作ることが課題である。特に技能実習生の実態が掴みにくい。

また、農業分野における受入企業・農家からは以下のような課題やニーズが挙げられた。

- 技能実習生は技能実習を出稼ぎ、受入企業は技能実習生を労働者としてしか見ておらず、双方ともに母国で活用できる技術の習得や帰国後のキャリア形成といった視点が欠けている。
- そのため日本で従事している日々の業務が母国の農業分野でどのように役立つのかということや、日本の農業と母国の農業の違いについて考える機会が少ない。その結果、帰国後に農業とは関係のない仕事に就く者も多い。
- 今年特定技能に切り替えた技能実習生が母国に帰国後は農業分野で起業したいと言っているが、事業計画の作り方がわからない。
- 技能実習生に対して帰国後に役立つビジネス支援等の研修を受入企業として実施したいが、そこまで手が回らない。

## 2) 目的

上記で述べた静岡県内の外国人材に係る課題やニーズに基づき、以下を目的とするパイロット事業を実施することとなった。

- 技能実習生や特定技能外国人に対して SHEP（市場志向型農業振興）アプローチ<sup>160</sup>等の農業ビジネスに関する研修を行うことにより、帰国後の人材還流に資する支援を行う。
- 技能実習生や特定技能外国人が集まる場を提供することにより、今まで実態が見えず、アクセスが困難であった技能実習生等の実態を「見える化」する。
- 青年海外協力隊経験者と連携して異文化コミュニケーションを促進することにより、地域の多文化共生を推進する。
- JICA を中心とした技能実習生・特定技能外国人のネットワークを形成し、地域の国際交流協会等と連携した支援の情報発信を行う。
- JICA による「還流支援×技能実習生・特定技能外国人の見える化」の事業モデルを確立し、全国展開に向けたプロトタイプとする。

## 3) 事業概要

本パイロット事業では、静岡県の農業分野の外国人材に対して SHEP アプローチといった帰国後に役立つスキルや知識を習得するための研修を実施する。それを通して地域の技能実習生・特定技能外国人のネットワークを形成するとともに、今まで見えづらかった技能実習生・特定技能外国人の実態を「見える化」する。

### (2) パイロット事業の詳細

#### 1) 実施概要

次の表 67 に示すとおり、農業分野における外国人材の帰国後を見据えたキャリアアップ支援の研修を通じてこれら人材の実態を把握し、対応策を検討する材料とすることを主な目的とした。

---

<sup>160</sup> Smallholder Horticulture Empowerment & Promotion (SHEP) アプローチとは、2006 年から始まったケニア農業省と JICA の技術協力プロジェクトにおいて開発された小規模園芸農家支援のアプローチであり、野菜や果物を生産する農家に対し、「作って売る」から「売るために作る」への意識変革を起し、営農スキルや栽培スキル向上によって農家の園芸所得向上を目指すものである。

表 67 農業パイロット事業の実施概要

事業タイトル	農業分野の還流支援研修を通じた「技能実習生・特定技能外国人の見える化」
事業内容	静岡県の農業分野の外国人材に対して SHEP アプローチといった帰国後に役立つスキルや知識を習得するための研修を実施する。それを通して地域の技能実習生・特定技能外国人のネットワークを形成するとともに、今まで見えづらかった技能実習生・特定技能外国人の実態を「見える化」する
対象者	従来の研修では習得できない技術や知識を自らのキャリアアップのために学びたいという意欲を有する技能実習生・特定技能外国人有志
実施団体	キウイフルーツカンントリーJapan
実施場所	キウイフルーツカンントリーJapan（静岡県掛川市）
実施日時	2021年3月28日（日）9:30-17:30

本パイロット事業の実施体制は次の図 24 のとおり。

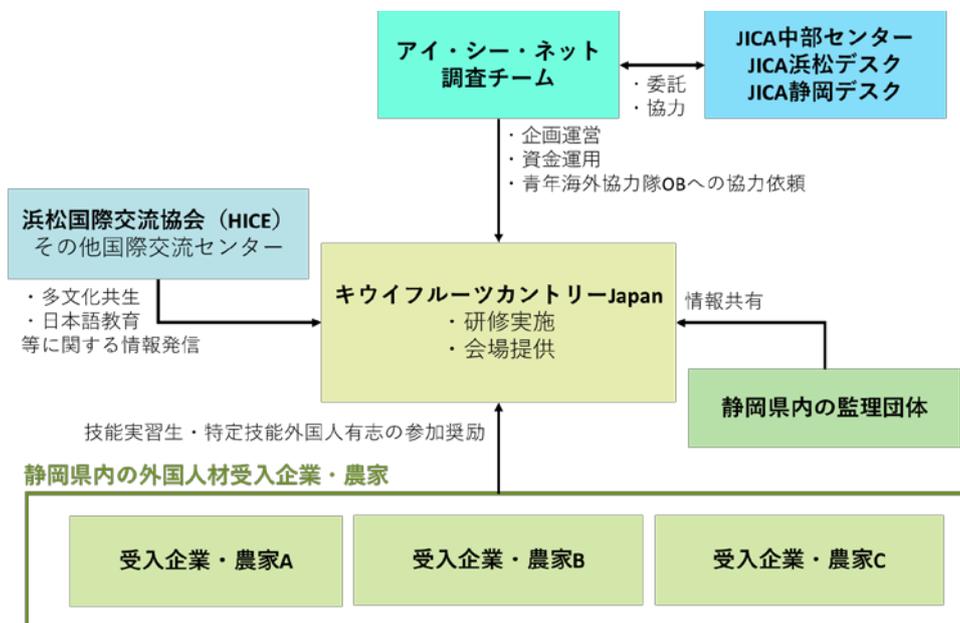


図 24 農業パイロット事業実施体制

また、関係団体の役割分担は以下の表 68 に示す通りである。

表 68 農業パイロット事業における関係団体の役割

関係団体	役割
アイ・シー・ネット調査チーム／JICA 中部、JICA 浜松デスク、JICA 静岡デスク	JICA 中部より委託を受けたアイ・シー・ネット調査チームが、JICA 浜松デスクや JICA 静岡デスクの協力のもと、パイロット事業の企画運営、資金運用、参加者募集、通訳手配、青年海外協力隊経験者への協力依頼等を行う。
キウイフルーツカンントリーJapan	技能実習生・特定技能外国人に対して農業ビジネス、SHEP アプローチといった帰国後に役立つスキルや知識についての研修を行う。また研修実施会場を提供する。
青年海外協力隊経験者	研修において参加者の円滑なコミュニケーションを促進するため、多文化・多言語における交流のファシリテーターの役割を担う。
浜松国際交流協会(HICE)	事業にオブザーバーとして参加し、協会の多文化共生・日本語教育等の外国人支援事業について情報発信を行う。
監理団体	組合員である受入企業・農家に対して本事業に関する情報提供を行う。
受入企業・農家	自社で受け入れている技能実習生・特定技能外国人に対して研修への参加を奨励する。

## 2) 事業実施スケジュール

本事業の実施スケジュールを以下の表 69 に示す。

表 69 農業パイロット事業の実施スケジュール

活動内容	実施時期
事業計画作成、関係者への事業内容説明、合意の取り付け	2020年12月～2021年1月
事業実施準備（研修内容の擦り合わせ、参加者のスケジュール調整、必要資機材準備、移動手段の確保等）	2021年2月～3月
研修実施	2021年3月28日
研修結果・フィードバックの取りまとめ、技能実習生・特定技能外国人ネットワーク形成、事業のモデル化	2021年4月以降

## 3) 準備作業

事業実施にあたり、以下の準備作業を行った。

### a) 広報チラシ作成

研修に参加する技能実習生・特定技能外国人の募集、および関係者への事業内容説明のため、次の図 25 のような広報チラシを作成した。

外国人材のための農業技術研修  
**帰国してから役に立つ！**  
**楽しくて面白いビジネスを考えよう！**

**内容** 学んだことを活かして目標を決めよう  
 農業分野での起業におけるマーケティング、ファイナンス

**参加者** 新しいことを学ぶ意欲をもつ  
 技能実習生や特定技能外国人の方々

**日時** 2021年3月28日(日)  
 9:30集合-17:30解散

**会場** キウイフルーツ  
 カントリーJapan  
 (\*\*\*\*\*)

【共催】独立行政法人国際協力機構

3/28(日)  
 参加無料・送迎バス有  
 (ご希望地より)

**講師**  
 \*\* \*\*

**プログラム**

1. 参加者集合	[9:30]
2. 農業ビジネスに関するレクチャー	[10:00-12:00]
3. 農産物有効活用研修・交流会 (BBQ)	[12:00-14:00]
4. みんなで考える、面白いビジネスプラン作成	[14:00-17:00]
5. 解散	[17:30]

**参加申込・お問合わせ**

アイ・シー・ネット株式会社 担当: \*\* JICA浜松デスク 担当: \*\*  
 TEL: \*\*\*\*-\*\*\*\*-\*\*\*\* TEL: \*\*\*\*-\*\*\*\*-\*\*\*\*  
 E-mail: \*\*\*\*\* E-mail: \*\*\*\*\*

図 25 広報チラシ (農業パイロット事業)

**b) 技能実習生および特定技能外国人の参加者募集**

研修に参加する技能実習生および特定技能外国人を募集するため、現地調査において聞き取りを行った受入企業・農家および監理団体に対して、受け入れ中の外国人材の研修への参加を打診した。

**c) 青年海外協力隊経験者の参加者募集**

研修においてファシリテーターの役割を担う青年海外協力隊経験者の参加者募集を行った。研修に参加が決まった外国人材の出身国であるフィリピン、ベトナム、カンボジアでの活動経験のある静岡県内の青年海外協力隊経験者の参加者を募るため、JICA 中部のネットワークや青年海外協力隊経験者のメーリングリスト等を通して参加希望者を募集した。

**d) 研修プログラム・教材作成**

研修を通して参加者が達成すべき目標を以下のように設定し、研修講師と協議の上、具体的な当日の研修プログラムを作成した。

<研修目標>

- 参加者が研修を楽しむことで、次回も参加したい、他の人も誘いたいと思ってもらえるようにする。

- 帰国後（技能実習修了後）の目標設定、およびそれを達成するために日本滞在中に何をすべきなのかに関する意識付けができる（農業の知識・スキルを身に付ける、貯金する、特定技能へのステップアップを目指すなど）。
- 日々の農作業の中で日本の農業と自国の農業との違いについて考えるための意識付けができる。

当日の研修プログラムは以下の表 70 のとおりである。

**表 70 農業パイロット事業の研修プログラム**

時刻	活動内容
9:15	受付、事前アンケート回答、スタッフブリーフィング
9:30	挨拶、自己紹介
9:45	アイスブレイク
10:15	農業講義（クイズを出しながら農業の概要について触れる）
12:00	交流会（昼食）準備
12:30	交流会（昼食）開始
14:00	面白いビジネスプランワークショップ（SHEPアプローチを含む）
	農園を使った体験活動
15:00	顧客創造（ターゲットを決める）
15:30	休憩
15:40	ビジネスプラン作成（絵を描く）
16:00	ビジネスプラン絵画発表会
17:00	相互評価（良いと思う絵画にシールを貼る）
17:20	まとめ
17:30	事後アンケート回答

本プログラムに基づき、当日の研修教材や使用する物品、会場のアレンジメント、事前／事後アンケート等の準備を行った。

#### e) 新型コロナウイルス感染症対策

本研修はコロナ禍における実施となったため、以下のような予防対策を講じることで、感染予防について万全を期した。

- 研修参加人数は最大 20 人程度とする。
- 研修は屋外で実施する。
- 参加者を 1 グループ 4 人程度のグループに分け、グループ単位の活動とする。またグループ内でも座席間のソーシャル・ディスタンスを確保する。
- 参加者には受付時の検温とアルコールによる手指消毒を行い、研修中はマスク着用を徹底する。

### (3) 実施結果と教訓

#### 1) 全体総括

- 研修には静岡県内の3軒の受入企業・農家から3カ国（フィリピン、ベトナム、カンボジア）計17人の技能実習生・特定技能外国人が参加した。研修は当初2回の実施を予定していたが、コロナ禍の影響により参加希望者を募ることが困難であったことから、1回の実施となった。
- 研修は国籍ごとにグループに分けて5グループ（フィリピン2グループ、ベトナム2グループ、カンボジア1グループ）で実施した。各グループに青年海外協力隊経験者または運営スタッフがファシリテーターとして参加し、通訳を介した研修を行った。
- 研修参加者に対して事前と事後のアンケートを実施し、研修前後における意識の変化を評価した。その結果、「帰国後の具体的なキャリアプランがある」と回答する参加者が6人から12人に増え、「具体的なキャリアプランがある」と「具体的ではないがキャリアプランがある」を合わせた人数が11人→16人に増えるなど、研修前後で明確な意識の変化を見て取ることができた。
- 事後アンケートでは参加者17人中15人が「とてもよかった」、1人が「まあまあ良かった」と回答しており、参加者の満足度は非常に高かった。その理由として皆が交流できたこと、帰国後のビジネスのアイデアを考えることができたことなどが挙げられており、研修の目的を達成できたと言える。
- 事後アンケートでは青年海外協力隊経験者のサポートに関して、10人が「研修のグループワークが進めやすくなった」、5人が「他の参加者との交流がしやすくなった」、5人が「青年海外協力隊経験者の方々との交流が楽しかった」と回答（複数回答可）しており、青年海外協力隊経験者との連携による異文化コミュニケーション促進の効果を確認した。
- 研修では浜松国際交流協会（HICE）の事務局長が参加し、同会の支援活動についてプレゼンテーションを行った。それにより、これまで課題であった地域の支援団体による技能実習生への情報発信の場を提供することができた。
- 研修当日は掛川市の副市長（現市長）やその他の外国人支援団体関係者が来訪した。それにより、地域の関係者に対して技能実習生や特定技能外国人の実情に触れてもらう機会を提供することができた。

#### 2) 参加人数

研修に参加した技能実習生および特定技能外国人の在留資格および国籍ごとの参加人数を次の表 71 に示す。また、外国人材以外の関係者の参加は表 72 のとおりであった。

表 71 農業パイロット事業の研修に参加した外国人材

在留資格	フィリピン	ベトナム	カンボジア	合計
技能実習 1 号	0	0	0	0
技能実習 2 号	5	2	2	9
技能実習 3 号	3	2	0	5
特定技能 1 号	0	3	0	3
合計	8	7	2	17

表 72 農業パイロット事業への参加関係者

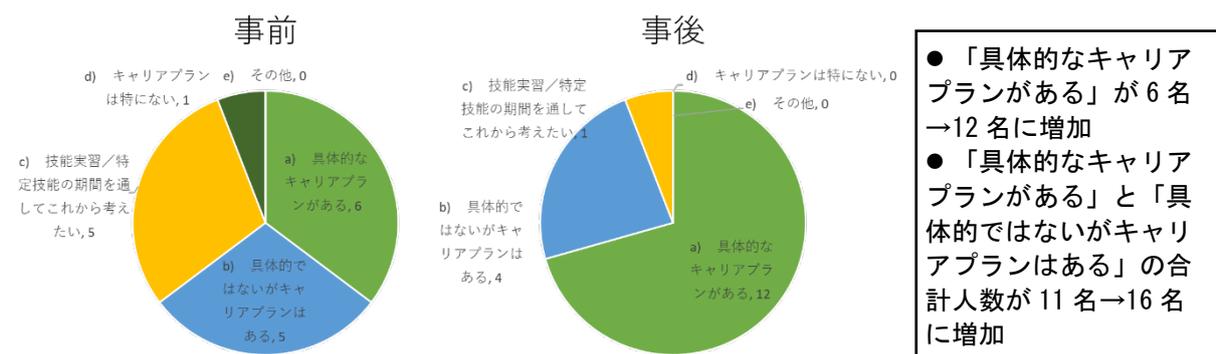
役割	所属等	人数
青年海外協力隊経験者	青年海外協力隊経験者（フィリピン）	1 人
	青年海外協力隊経験者（ベトナム）	1 人
通訳	浜松国際交流協会（HICE）（タガログ語通訳）	1 人
	浜松国際交流協会（HICE）（ベトナム語通訳）	1 人
	カンボジア人支援協会（クメール語通訳）	1 人
オブザーバー	浜松国際交流協会（HICE）事務局長	1 人
	監理団体職員	1 人

### 3) アンケート結果

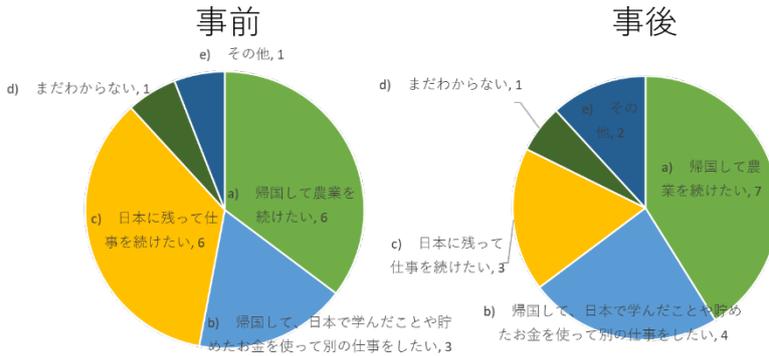
本パイロット事業では参加者に対して事前アンケートと事後アンケートを行い、その結果を比較することで参加者の研修受講を通じた意識の変化を定量的に測定した。また、事後アンケートを通して研修に対する満足度等を評価した。参加者アンケートの結果を以下に示す。

#### a) 事前／事後アンケートの結果比較

##### 技能実習／特定技能の期間が終わった後のキャリアプランはありますか？

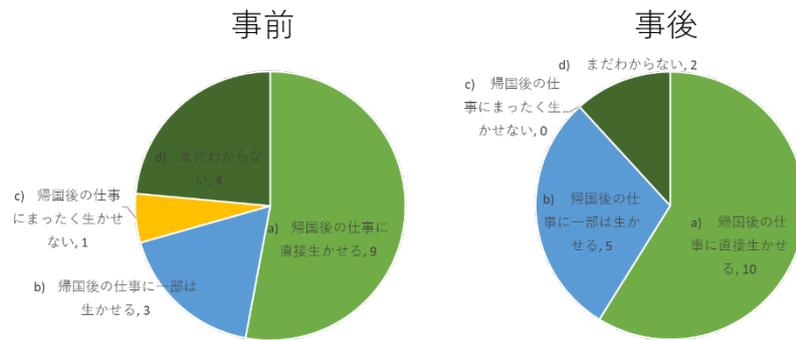


**技能実習／特定技能の期間が終わった後のキャリアプランを教えてください**



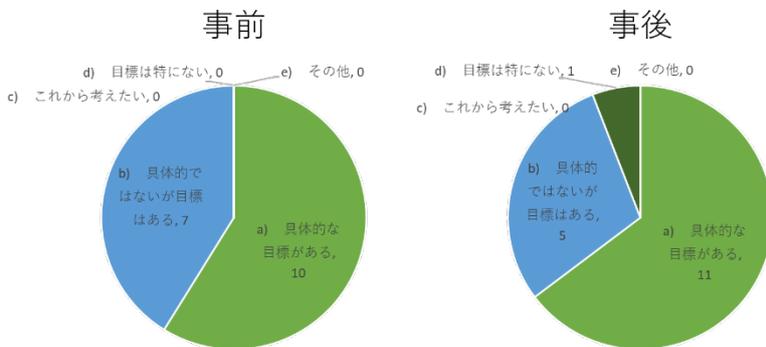
- 「帰国して農業を続けたい」が6名→7名に増加
- 「帰国して、日本で学んだことや貯めたお金を使って別の仕事をしたい」が3名→4名に増加

**技能実習／特定技能で学んでいることは帰国してから生かせると思いますか？**



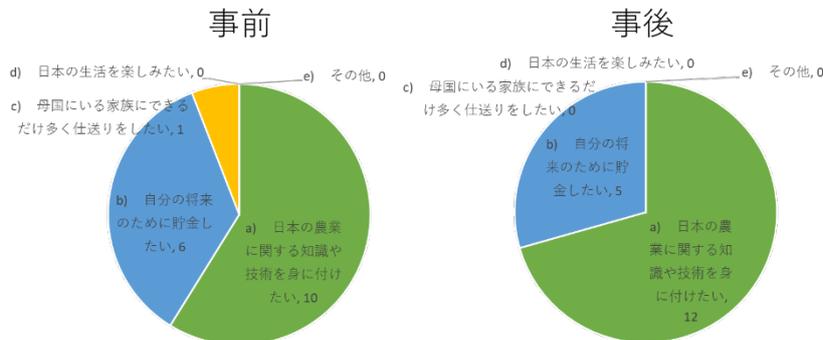
- 「帰国後の仕事に直接生かせる」が9名→10名に増加
- 「帰国後の仕事に一部は生かせる」が3名→5名に増加

**技能実習／特定技能の終了後に向けて、日本滞在中に達成したい目標はありますか？**



- 「具体的な目標がある」が10名→11名に増加

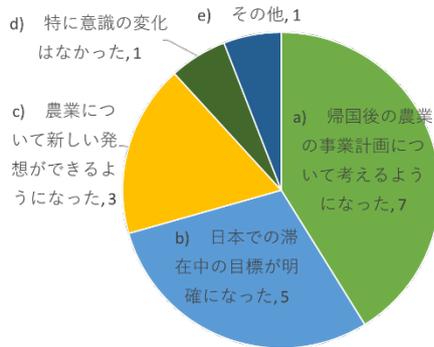
**技能実習／特定技能の期間が終わるまでに一番達成したいことは何ですか？**



- 「日本の農業に関する知識や技術を身に付けたい」が10名→12名に増加

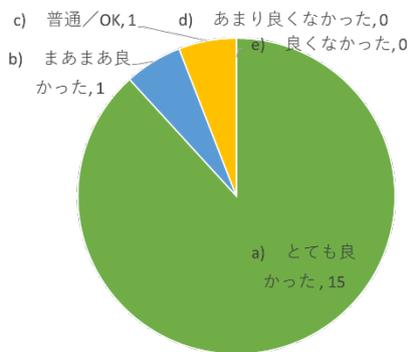
b) 事後アンケート結果

**本日の農業ビジネス研修を通して意識の変化はありましたか？**



- 7名が「帰国後の農業の事業計画について考えるようになった」
- 5名が「日本での滞在中の目標が明確になった」と回答

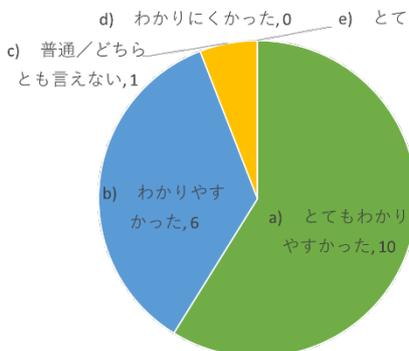
**本日の農業ビジネス研修はいかがでしたか？**



回答の理由

- 皆が交流できて新しい知識の勉強ができた。日本語の練習や帰国後の将来の仕事を考えることができた。
- 新しい農園ビジネスの体験と勉強ができた。
- この研修があったから希望が見えた。
- とても良かった。色々な考えが勉強になり、それを他の人々にも共有することができる。
- 帰国した後に行うビジネスのアイデアをもらった。など

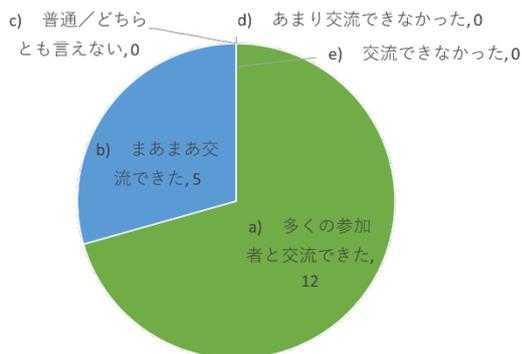
**本日の農業ビジネス研修はわかりやすかったですか？（研修内容、通訳、ファシリテーター等）**



回答の理由

- 研修の内容がとてもわかりやすかった。ファシリテーションが良かった。通訳者が面白くて丁寧だった。
- ベトナム語の通訳がいたので全ての知識を正しくわかりやすく理解できた。
- ファシリテーターがアプローチしやすかった。色々手伝ってくれた。
- 説明の仕方が良いのでとてもわかりやすかった。など

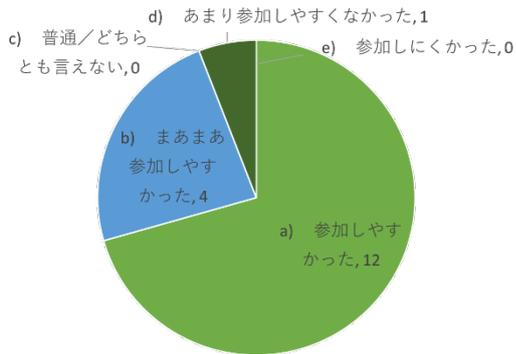
**本日の交流会を通して地域の日本人や他の技能実習生・特定技能外国人と交流できましたか？**



回答の理由

- たくさんの友達に会うことができた。
- 皆とても熱心だった。
- この研修のおかげで色々な国の人と知り合いになれてよかった。
- とても楽しかった。色々な新しいアイデアを学んだ。新しい友達にも出会った。
- 色々な人と出会えて良かった。とても楽しかった。など

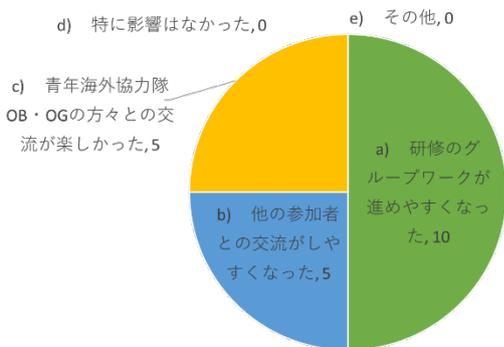
**本日の研修イベントは参加しやすかったですか？（場所、交通手段、研修日時など）**



**回答の理由**

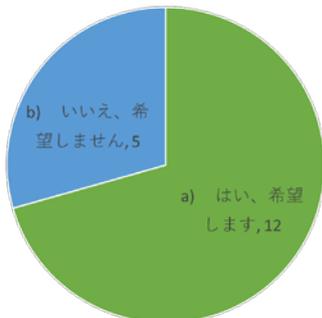
- 場所が適切だった。交通が便利だった。
  - 皆が社会的で接しやすかった。
  - 送迎（バス）があったから参加しやすかった。
  - 仕事があると参加できないかもしれない。
  - バスがあったので便利だった。1時間の距離だったので参加しやすい。
  - 送り迎えがあったから参加しやすかった。
- など

**青年海外協力隊経験者の方々のサポートはいかがでしたか？**



- 10名が「研修のグループワークが進めやすくなった」
- 5名が「他の参加者との交流がしやすくなった」
- 5名が「青年海外協力隊経験者の方々との交流が楽しかった」と回答

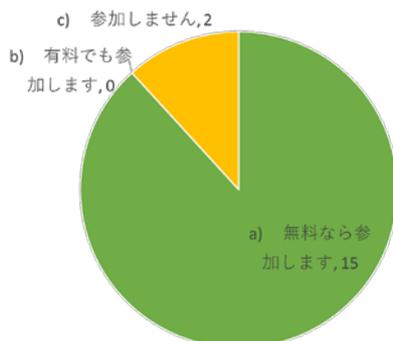
**今後 JICA による SNS やメーリングリストを通じた外国人材研修・イベント・交流会ネットワークへの参加を希望しますか？**



**「いいえ」の理由**

- 仕事が忙しい
- 毎週日曜日しか休みがないのでその日は休みたい

**またこのような研修があれば参加したいですか？**



**回答の理由**

- 支払いがたくさんあるため無料でなければ参加しない
- 日曜日しか休みがないため

#### 4) 青年海外協力隊経験者への聞き取り

研修に参加した2人の青年海外協力隊経験者のうち1人から事後の聞き取りを行い、研修に対する全体的な印象や改善すべき点について以下のとおり意見を聴取した。

参加した青年海外協力隊経験者への聞き取り結果
<p>&lt;全体的な印象&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"><li>・ フィリピン人技能実習生に対するファシリテーターとして配置されたが、ファシリテーションをするというよりコミュニケーションをとることが主であった（タガログ語通訳の方がファシリテーションもある程度やってくれたため）</li><li>・ 青年海外協力隊帰国後にフィリピンの方とお会いすることは一度もなく、一方で何かできることを探していた。今回フィリピンの方々のために貢献できたため、個人的にはとても良い経験であった。</li><li>・ フィリピン人参加者から聞いた話では、休日も一緒にスポーツなどを行い交流しているようであったが、一緒に考える機会はあまりなく、参加者にとっても良い機会だったようである。</li><li>・ 研修中、楽しみながらも真面目に考える時間もあつたように見受けられた。技能実習生にとって身近な存在である農業について、より腰を据えて考える機会になったと感じる。</li></ul> <p>&lt;改善すべき点&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"><li>・ 違う国の参加者同士の交流があまりなかったため、その点は次回以降改善できるのではないかと。</li><li>・ コミュニティ開発という専門で青年海外協力隊の活動を行っていたため、ファシリテーションの手法を学んでいた。今回の研修に参加する際、通訳の方がファシリテーションも若干行なっていたため、自身としてファシリテーションは積極的に行わなかった。ファシリテーションをするのであれば、事前準備ができればより円滑にファシリテートできたと感じる（事前のインプットが少なすぎた）。</li><li>・ 今回の青年海外協力隊経験者募集時に使われたメーリングリストはほとんど見ていなかったため、静岡県地域の青年海外協力隊経験者宛のメールを見て応募するに至った。若者が集う場であるという印象を受けたため、参加したいと思った。</li><li>・ 技能実習生と同世代の青年海外協力隊経験者の参加者がより多かったら、より参加者が色々な人と話す機会となったのではないかと。（普段交流するのは、農場関係者や他の技能実習生に限定されているため）</li></ul>

#### 5) 教訓

##### a) 外国人材の参加者募集について

今回のパイロット事業はコロナ禍における開催となったため、感染予防のため屋外での開催やソーシャル・ディスタンスの確保など予防対策を徹底した。しかしながら、それでも参加希望者を募ることが容易ではなかったことから、当初2回を予定していた研修を1回の実施とした。参加者の募集は現地調査で聞き取りを行った受入企業・農家や監理団体を通して行ったが、当日の参加者に聞いたところでは他にもこういった研修に参加を希望する技能実習生を知っているとのことだった。それにより、今後は参加した技能実習生のネットワークを通して参加者を募集することで、より多くの参加者を募ることは可能であることが確認できた。ただし、受入企業・農家によっては受け入れている外国人材がこういった研修に参加することを好まない場合もあるため、受入企業・農家に対する配慮も必要である。

#### **b) 青年海外協力隊経験者の参加者募集について**

ファシリテーターとなる青年海外協力隊経験者の参加者募集にあたっては JICA 中部のネットワークや青年海外協力隊経験者のメーリングリスト等を通して募集を行った。しかしながら、①静岡県内在住であること、②対象国（研修に参加する外国人材の出身国）で活動経験のある青年海外協力隊経験者であること、③当日参加可能であること、という限定的な条件の中で参加者を見つけることは容易ではなかった。参加した青年海外協力隊経験者への聞き取りではメーリングリストは見えていないことも多いとのことだったので、様々なチャンネルを通じて参加者を募集すること、また研修の趣旨を正確に伝えることで興味を持ってもらうことが重要であることがわかった。

#### **c) 通訳について**

今回の研修の企画段階においてはファシリテーターとなる青年海外協力隊経験者が簡単な通訳を兼ねてファシリテーションを行うことを検討していたが、研修内容がある程度専門的であることから、講師とも相談の上、各言語 1 人の通訳者を入れるようにした。事後アンケートの結果においても、通訳者がいたことで研修がわかりやすかったと参加者の多くが述べており、通訳者と青年海外協力隊経験者のファシリテーター両方を配置したことは成功であったと言える。しかしながら、参加した青年海外協力隊経験者の聞き取りにあるように通訳者がファシリテートをする場面もあり、通訳とファシリテーターとの区別が曖昧になってしまうということが生じた。準備段階において両者の役割を明確にしておくことでより研修効果を高めることができたのではないかということが教訓として挙げられる。

#### **d) 交通手段の提供について**

本研修では送迎バスを用意して参加者の自宅近辺から研修会場までの送迎を提供した。事後アンケートにおいて研修イベントに参加しやすかった理由としてほとんどの参加者がこの送迎バスの存在を挙げていることから、普段市街地から離れた農場周辺で暮らしており、交通手段も限られた技能実習生・特定技能外国人がこういった研修に参加する場合、交通手段の提供が非常に重要になることが確認できた。

#### **e) 研修スケジュール・時間について**

今回の研修は多くの技能実習生・特定技能外国人にとって休日となる日曜日を選び、朝から夕方までの 1 日間の研修として実施した。研修に対する参加者の満足度は高かったものの、参加者からは「研修の時間が長すぎる」「農業の仕事は週に 1 日しか休みがないため、できればその日は休みたい」などの声も聞かれた。そのことから、こういった研修を企画して外国人材の参加を促進する場合は研修時間を短くするなどの配慮が必要であることがわかった。

#### (4) 今後の展開可能性

- ・ 本パイロット事業の結果より、1 日間の研修であっても参加した技能実習生や特定技能外国人の帰国後の目標や日本に滞在中に学ぶべきことについて意識の変化を促すことが可能であると確認できた。単なる出稼ぎ目的から帰国後のキャリアパスに目を向ける意識改革は日本での実習効果を高めるにあたって非常に重要であるため、こういった短期研修を他の地域、他の分野においても実施することは外国人材の還流に大きく貢献すると考えられる。
- ・ その際、技能実習生や特定技能外国人の多くは長い労働時間や少ない休日の中で仕事に従事しており、こういった研修への参加が負担にもなることから、研修はあくまで意識改革や帰国後のことを考えるきっかけを与えることを目的として、短期かつ短時間とすることが望ましい。
- ・ また、技能実習生や特定技能外国人がこういった研修に参加する際の動機として「楽しそうかどうか」ということが重要であるため、研修を企画するにあたっては交流会を兼ねることで参加者の興味を引くことは重要である。
- ・ 以上の検証結果を踏まえ、JICA による「還流支援×技能実習生・特定技能外国人の見える化」の事業モデルを以下の図 26 のように整理した。上述のとおり技能実習生や特定技能外国人は少ない休日の中で参加するため、研修内容は帰国後に向けた意識付けとそのフォローアップに的を絞って 1 日または半日で行うとともに、単発のイベントとならないように数カ月ごとや半年ごとで継続的に実施する必要がある。また、本パイロット事業はコロナ禍の中で実施したため地域住民の参加を促すことはできなかったが、多文化共生の目的からは地域住民も交流会への参加を通じて外国人材との親睦を深める機会とすることが望ましい。
- ・ この事業モデルを今後持続的に実施していくためには、実施団体や関係者を含めた運営体制、および活動資金の確保について、以下のような条件を満たす、または手段を講ずることが必要になると考えられる。

#### 【実施団体】

実施団体としては、本パイロット事業を実施したキウイフルーツカントリーJapan や浜松市のオイスカ開発教育専門学校のように既に対象分野における外国人材の教育・研修を事業として実施しており、それを通じた地域の多文化共生を積極的に推進している支援団体や教育機関等が主体となることが重要である。茨城県の農業分野の専門学校である鯉淵学園が技能実習生に対する農業技術研修を行った例もあるが、そういった支援団体や教育機関等がこれまでに培った専門性や多文化共生のノウハウを生かした研修を行うことで、日本語教育に偏りがちな監理団体の研修を補完し、人材還流の実現に向けて技能実習全体の効果を高めることが可能となる。

## 【運営体制】

実施団体が地域の多文化共生促進を目的として本事業を効果的かつ持続的に実施するためには、①自治体および国際交流協会等の公的な外国人材支援機関、②監理団体、③受入企業、との連携によって地域ぐるみの事業として実施することが重要である。自治体の多文化共生に係る部署や国際交流協会等が参画することにより、公認の多文化共生事業として広く地域住民に周知し、参加を促すことができるとともに、孤立しがちで実態が見え難い技能実習生や特定技能外国人に対して公的な支援を届けることが可能となる。また監理団体や受入企業は技能実習 3 号を受け入れることができる優良な監理団体（一般監理団体）および実習実施者となるための要件の一つとして地域社会との交流を行う機会を技能実習生に提供する必要があるが、その活動の一環として監理団体や受入企業が本事業に積極的に協力し、各団体や企業が受け入れている外国人材に対して研修への参加を奨励することも重要となる。

## 【資金確保】

本事業を実施するにあたっては研修講師や通訳等の人件費、会場費、参加者・運営者の交通費、文具等の資機材費、およびその他交流会実施のための活動費用が必要となる。そのための資金確保の手段としては、以下のものが考えられる。

- ・ 既に静岡県介護保険課が「外国人介護人材サポート事業」として民間への委託による外国人材研修交流会を開催しているように、自治体からの委託または補助金事業として実施する。
- ・ 受入企業が監理団体に支払っている監理費を用いた監理団体からの受託研修の形で実施する。そのためにはこの事業を通して監理団体と受入企業は上記の優良要件を満たし、優良な監理団体として自治体や地域住民から認知されることによって競争力が高まるなどのメリットを監理団体に明確に示すことが重要である。
- ・ なお、上述のアンケート結果によると外国人材自身が支払う参加費によって本事業を運営することは現実的ではないが、多くの参加者と交流できるなど、参加者側のメリットを明確に示すことができれば少額の参加費を徴収するなどして、上記の資金確保手段と組み合わせることも考えられる。

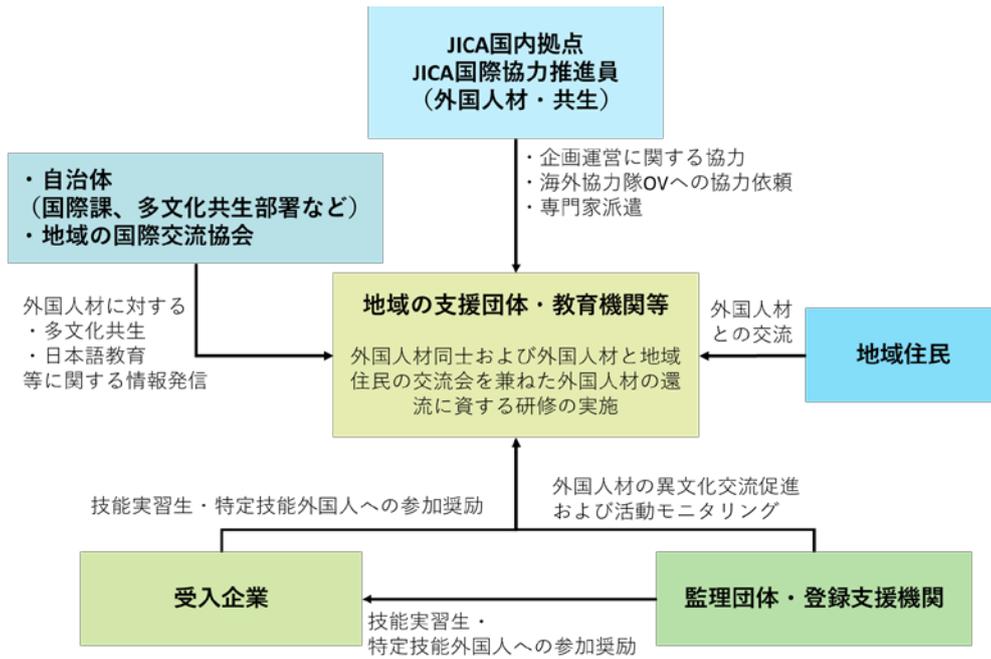


図 26 JICA による「還流支援×技能実習生・特定技能外国人の見える化」の事業モデル

(5) 研修写真



## 6.2.3 介護分野の技能・知識を深める研修を通じた還流促進「技能実習生等キャリアアップ研修」

### (1) 概要

#### 1) 背景と課題

中部地方では近年、ベトナムやインドネシアからの技能実習生の受け入れが増加している。技能実習生の多くは監理団体や受入企業・施設の管轄下であり外部とのつながりも少ないため、地方自治体等によるそれらの課題の実態把握は容易ではない。他方、技能実習生の支援関係者や各種報道等からは、技能実習生を取り巻く環境や待遇の改善についての指摘がなされている。

こうした状況を踏まえ、本調査では、今後さらなる受け入れ数増加が予想される分野の一つとして介護分野を取り上げ、パイロット事業を計画するようにした。同計画の立案に際し、2020年12月～2021年1月にかけて、愛知県名古屋市で技能実習生等の支援を展開する一般財団法人日本国際財団（以下、日本国際財団）に対して聞き取り調査を行った。その結果、主に以下のような課題が抽出された。

- 技能実習生等は受け入れ施設において、利用者の入浴や排泄の介助といった限定的作業のみを担当しているために、介護に関する幅広い知識やスキルを身に着けることができない。また、日々の業務に対するやる気や関心が高まりにくい。
- 技能実習生等が、母国の介護に関する制度や状況を知らない（多くの国ではこれらが未整備もしくは未発達）。このため自身の日々の業務が母国の介護業界などでどのように役立つのかを考える機会が少ない。その結果、帰国後に介護とは関係のない仕事に就くことも多く、日本での介護経験を活かしたキャリアアップに至りにくい。
- 受け入れ施設は、技能実習生等にとって滞日中や帰国後に役立つ研修などを行いたくても、人手不足や時間的制約から実施することが難しい。
- 受け入れ施設の中には、外国人材を安価な労働力として考え、劣悪な環境や待遇をしているところがある。外国人材を、介護サービスを担う貴重な人材として育成する重要性の認識を広げ、状況の改善につなげることが必要である。

#### 2) 目的と期待される成果

上記 1) に示した、介護分野の技能実習生等に係るさまざまな課題やニーズを基に、本パイロット事業の目的および期待される成果を以下の表 73 のように定めた。

表 73 介護パイロット事業への目的と期待される成果

目標	期待される成果
目的 1： 介護の技能実習生等が、介護・福祉分野の知識や視野を広げ、滞日中の活用方法や、帰国後の仕事や社会に対する関わり方を考える	1-1. 技能実習生等が、介護・福祉に関するさまざまな知識・技能を身に着けることで、滞日中に行っている自身の実習内容が介護プロセスにおいて持つ意義や重要性を理解する。
	1-2. 技能実習生等が自国の介護の現状について知見を広げ、研修で得た知識・技能の、滞日中や帰国後の活用方法について関心を高め、具体案を考える。
目的 2： 監理団体または受入施設の日本人が、技能実習生等のキャリア形成の重要性を認識する	2-1. 監理団体または受入施設の日本人が、技能実習生等の介護の知識・技能の幅を広げることで、介護業務へ好影響（取り組み姿勢、モチベーション等）を及ぼす可能性が高いことを認識する。
	2-2. 監理団体または受入施設の日本人が、技能実習生の帰国後のキャリアアップにつながる研修・OJT等の機会提供の重要性を認識する。

### 3) 事業概要

愛知県の介護分野の外国人材（技能実習生、特定技能）が、帰国後に役立つ知識や技能を習得するための研修を実施する。そして研修を通じて、帰国後のキャリアアップについて自ら考える機会を提供する。また、監理団体や受入施設に対しては、外国人材が研修に参加することによる意識や行動の変容を認識してもらい、帰国後を見据えた外国人材へのキャリアアップ支援の意義の理解につなげる。

#### (2) パイロット事業実施の詳細

##### 1) 実施概要

本パイロット事業の立案時（2021年1月）には、愛知県の介護分野の技能実習生等を対象に、帰国後に役立つ知識や技能を習得するための研修を、対面形式で4日間実施する計画だった。しかし、その後の新型コロナウイルス感染拡大、それに続く愛知県での「まん延防止等重点措置」<sup>161</sup>、「緊急事態宣言」<sup>162</sup>の適用をうけ、研修の実施形式、日数、プログラム等、大幅な変更を余儀なくされた。その結果、オンライン形式で3日間の日程で実施することとなった。

以下表 74 に、実績に基づく研修概要を示す。

<sup>161</sup> 2021年4月20日～5月11日、6月21日～7月11日

<sup>162</sup> 2021年5月12日～6月20日

表 74 介護パイロット事業の実施概要

研修名	「外国人技能実習生に向けた 介護キャリアアッププログラム」
研修日時	第1回：2021年5月29日 9:00-16:00 第2回：2021年6月12日 9:00-15:45 第3回：2021年6月26日 9:00-16:15
研修対象者	介護分野の技能実習生等（ベトナム、インドネシア国籍）
実施団体	一般財団法人 日本国際財団
通訳体制	インドネシア語・日本語の逐次通訳1人 ベトナム語・日本語の逐次通訳1人

また、本パイロット事業の実施体制は次の図 24 のとおり。

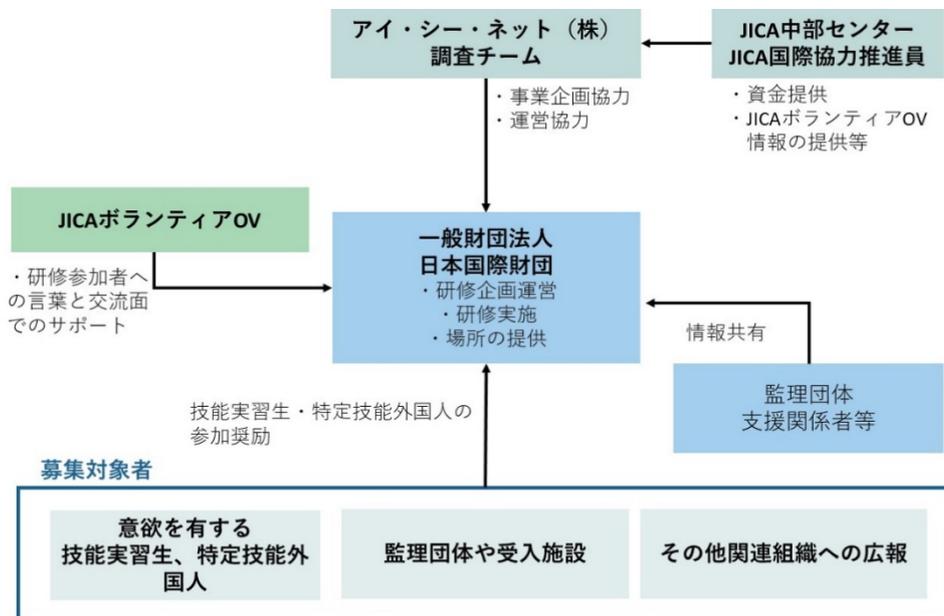


図 27 介護パイロット事業実施体制

## 2) 事業実施スケジュール

本パイロット事業の準備から実施に至るスケジュールは次の表 75 のとおり。

**表 75 介護パイロット事業の実施スケジュール**

実施時期	活動内容
2020年12月～2021年1月	日本国際財団への聞き取り調査と事業内容説明、計画の立案
2021年2月～4月	事業実施準備（対面形式による研修） <ul style="list-style-type: none"> <li>• 研修日程、日数の検討</li> <li>• 研修内容とタイムスケジュールの検討、擦り合わせ</li> <li>• 参加者募集の方法・手順の確認</li> <li>• JICA 事業の枠組みや各種規定の説明</li> <li>• 事業の進め方とスケジュールの確認、調整</li> <li>• 各種ロジ、手配の進め方の説明等</li> </ul>
2021年4月下旬	オンライン形式への変更決定
2021年5月	事業実施準備（オンライン形式による研修）の継続
2021年5月～6月	研修の実施、研修プログラムの継続的な改訂
2021年6月下旬以降	アンケートとヒアリング結果の取りまとめ

**3) 研修プログラム**

研修のオンライン化に伴うプログラムの調整、また、研修開始後の参加者の反応や改善点を踏まえた修正を行い、最終的に以下のプログラムで実施した（表 76）。

**表 76 介護パイロット事業の研修プログラム**

**【1日目】**

時間	講義内容
9:00-9:15	事務局からのお知らせ
9:15-10:00	オリエンテーション、自己紹介、アイスブレイク
10:00-11:30	福祉の心得、社会の課題解決の手段としての福祉、利用者との多角的なかかわり方を学ぶ
11:30-12:00	上記講義についての質疑応答等
12:00-13:00	昼食
13:00-14:15	高齢者の介護と QOL の向上に関する講義
14:15-14:25	休憩
14:25-15:45	高齢者の QOL と ADL の維持・向上に関する講義（服のリフォーム、車いすの保守点検）
15:45-16:00	本日の講義のまとめと振り返り

## 【2日目】

時間	講義内容
9:00-9:25	本日のねらい
9:25-10:55	支援計画の目的・考え方・策定方法に関する講義
10:55-11:05	休憩
11:05-12:00	季楽デイサービス「春夏秋冬」東郷店の活動視察（中継） ・機能訓練（リハビリ、口腔体操）
12:00-13:00	昼食
13:00-14:00	季楽デイサービス「春夏秋冬」東郷店の活動視察（中継） ・QOLとADLの維持・向上のための活動（レクリエーション）
14:00-14:10	休憩
14:10-15:30	オンライン中継で学んだ活動についての総括、意見交換と質疑応答
15:30-15:45	本日の講義のまとめと振り返り

## 【3日目】

時間	講義内容
9:00-9:15	本日のねらい
9:15-10:30	ベトナムにおける介護サービスの現状と日本の知見の活用方法～農村部の介護サービスモデルをもとに～
10:30-10:40	休憩
10:40-12:25	インドネシアの介護の現状、日本との比較、今後求められる介護
12:25-13:25	昼食
13:25-14:45	帰国後の自国の介護への貢献に対するアイデア出し（グループディスカッション）と発表
14:45-14:50	休憩
14:50-16:15	・アンケートの記入 ・研修を受けた感想、明日からどんなことに取組みたいか、今後希望する研修やサービス等に関するヒアリング

### 4) 準備作業

#### a) 参加者募集

参加者の募集にあたっては、日本国際財団および同財団のグループ組織である一般社団法人日本福祉協議機構とつながりのある監理団体受入施設に直接案内するほか、インドネシア人・ベトナム人のネットワークを活用した。

募集活動を行うためA4両面カラーの募集チラシを200部作成した。監理団体や介護事業所10カ所のほか、名古屋のインドネシア人ネットワーク、ベトナム人技能実習生の支援団体などに配布した。印刷物に加え、募集チラシのデジタルデータも関係各所に送った。

## b) 研修プログラム策定とオンライン化に伴う調整

上記(2)-1 で述べたとおり、本パイロット事業立案時には 4 日間の研修を計画したが、新型コロナウイルス感染拡大を受け、日数変更と研修のオンライン化を決定した。これに伴い、プログラムの全体見直し、講師との調整、ファシリテーション方法の見直し、関係者への連絡や調整作業が発生した。

オンライン形式での研修をできるだけ効果的なものとするため、事前に想定されるさまざまな準備を行ったものの、実施して初めて分かる課題や工夫すべき点が多かった。そのため、研修開始後も各日の振り返り結果に基づき、適宜、以降のプログラムの調整を図った。

## c) 講師、通訳、JICA 海外協力隊経験者の手配

講師の手配は、研修プログラムの目的に沿って、日本国際財団が行った。

通訳についてはインドネシア語とベトナム語の 2 人が必要だった。予算の関係上プロの通訳者や同時通訳を備上することは困難だったため、プロジェクトマネージャーのネットワークを活かし人材を確保した。

JICA 海外協力隊経験者に関しては、研修参加者のグループワークやディスカッションの際にサポートをしてもらうことを目的として、JICA 中部の協力の下、人材募集を行った。同センターが有する中部 4 県の JICA 海外協力隊経験者リストの中から、インドネシアまたはベトナムかつ看護・介護関係の職種での対象者を抽出し、案内メールを発信してもらった<sup>163</sup>。

## d) 実施運営体制の構築とオンライン化に伴う調整

講師の研修のオンライン化に伴い、プログラムと同様、実施運営体制を次のように変更した。講義は Zoom を通じて発信し、研修参加者は自宅や職場でパソコンやスマートフォンを利用して受講するようにした。講義の発信方法については、講師、通訳、日本国際財団スタッフ、プロジェクトマネージャーが講義発信会場に集合した。そして、日本語・インドネシア語、日本語・ベトナム語の 2 言語による通訳をできるだけ円滑に行うため、インドネシア語グループとベトナム語グループを分け、パソコン 2 台を用い、Zoom のミーティンググループも 2 つ用意して、2 グループへ同時発信できるようにした。

このほか、参加者の WiFi アクセスの有無確認、WiFi ルーターレンタル業者の調査とレンタル手続き、新型コロナウイルス感染対策の為、対面方式では技能実習生の参加を見送っていた受入施設へリモート方式に変更の再案内、その他の手配調整を行った。

<sup>163</sup> 研修のオンライン化によりサポート体制を構築することは困難であった。

### (3) 実施結果と教訓

#### 1) 全体総括

- オンライン化に伴い、研修の実施運営体制の大幅な変更、研修プログラムの見直しなど、さまざまな調整を余儀なくされたが、運営上は特段大きな問題もなく 3 日間の研修を終えることができた。
- 研修開始後も、以降の研修プログラムの継続的な改善を行った結果、2 日目・3 日目のプログラムに対する参加者の満足度は相対的に高かったと見受けられる。
- 参加者が少なく、3 日間すべて参加できた人がいないため、研修全体の成果や傾向を分析することが難しい。
- 2 言語（インドネシア語、ベトナム語）の通訳を介してオンラインで研修を実施することは決して容易ではなく、研修発信場所でのオペレーションが複雑であった。
- 関係者が多いため、事業開始時にコミュニケーションルートを明確にし、関係者間で共通認識を持つことが望ましい。

#### 2) 参加者数・参加日

研修参加者は、のべ 12 人であり、うちインドネシアは 8 人、ベトナムは 4 人であった。3 日間すべてに参加できた人はおらず、1 日目のみ、2 日目のみ、1 日目と 2 日目のみ、2 日目と 3 日目のみというような参加の仕方であった。これは、参加者募集時点ですでに受入施設等での勤務シフトが決まっており、3 日間休みが取れなかったことや、研修開始後に追加募集を行ったことなどが理由である。

また当初は、母国への帰国を前提とした技能実習生と特定技能外国人を研修対象者としていたが、受入施設以外のルートで募集をかけた過程で、他の在留資格の外国人にも情報が共有された。その結果、「日本人の配偶者等」や「留学」など、長期滞在や高度人材の在留資格を持つ外国人の参加に至った。

なお、参加予定だったインドネシア人 1 人の所属先施設で新型コロナウイルス陽性者が確認されたことにより、施設で緊急対応体制が敷かれ休みの確保が不可能となったため、急遽不参加となった。

以下に、国籍別、在留資格別、日程別の参加結果を示す（表 77）。

表 77 介護パイロット事業の研修に参加した外国人材

No.	国籍	在留資格	1日目	2日目	3日目
1	インドネシア	技能実習1号	×	○	○
2	インドネシア	技能実習1号	×	○	○
3	インドネシア	技能実習2号	×	○	○
4	インドネシア	特定活動（特定技能1号申請中）	×	○	×
5	インドネシア	留学	×	×	○
6	インドネシア	日本人の配偶者等	○	○	○
7	インドネシア	技能実習	○	×	×
8	インドネシア	技能実習	○	×	×
9	ベトナム	技能実習	○	○	×
10	ベトナム	技能実習	○	○	×
11	ベトナム	技能実習2号	×	○	×
12	ベトナム	技能実習1号	×	○	×
参加者人数			5人	9人	5人

### 3) 実施結果

#### a) 参加者へのアンケート調査とヒアリングの結果

上記(1)-2で示した成果1-1と1-2を、アンケート、ヒアリング、講義中のアウトプットを用いて評価した。回答者が少ないこと、参加日のばらつきが大きいため、研修全体を通じた客観的かつ量的な比較ができないことから、結果は定性的分析を中心に行う。

また、本パイロット事業の目標や成果は、将来母国に帰国する可能性の高い技能実習生と特定技能外国人を前提としているため、基本的にこの2つの在留資格保持者の回答を優先的に分析し、他の在留資格の回答結果は参考に留める。

アンケート回答者数は全7人、国籍内訳はインドネシア5人、ベトナム2人である。主な項目に対する回答を以下の表78に示す。

表 78 介護パイロット事業の実施アンケート結果

設問	主な回答
来日時に介護分野を選んだ理由	<ul style="list-style-type: none"> <li>「母国で勉強したことを活かそうだから」「日本の介護の知識や技術を身に着きたいから」との回答が複数。</li> <li>「家族などの介護を経験して興味を持ったから」「高齢者と接したり話したりすることが好きだから」が続く。</li> </ul>
技能実習（3年）または特定技能（5年）が終わった後の予定	<p>「別の在留資格に切り替えて日本で仕事を続けたい」（2人）  「母国に帰って日本で学んだことを活かしたい」（2人）  「まだわからない」（1人）</p>
今の仕事または日本でのキャリアアップ（在留資格の切替えや資格取得など）に役立つと思った講義	<p>（回答数が多かった順に上から記載）</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>「QOLとADLの維持・向上のための活動視察（レクリエーション）」（2日目 13:00-14:00）</li> <li>「インドネシアの介護の現状、日本との比較、これから求められる介護」（3日目 10:40-12:00）</li> <li>「機能訓練（リハビリ、口腔体操）の活動視察」（2日目 11:00-12:00）</li> <li>介護支援計画策定方法</li> <li>ベトナムにおける介護サービスの現状と日本の知見の活用方法～農村部のデイサービスモデルをもとに～</li> </ul> <p>※ただし、複数の回答者が2日目のみの参加であるため、必然的に同日の講義への評価数が多くなる。3日間全ての講義を比較した上での評価ではない。</p>
帰国後に役立つと思った講義	<p>（回答数が多かった順に上から記載）</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>「QOLとADLの維持・向上のための活動視察（レクリエーション）」（2日目 13:00-14:00）</li> <li>「インドネシアの介護の現状、日本との比較、これから求められる介護」（3日目 10:40-12:00）</li> <li>「機能訓練（リハビリ、口腔体操）の活動視察」（2日目 11:00-12:00）</li> <li>介護支援計画策定方法</li> <li>ベトナムにおける介護サービスの現状と日本の知見の活用方法～農村部のデイサービスモデルをもとに～</li> </ul> <p>※ただし、複数の回答者が2日目のみの参加であるため、必然的に同日の講義への評価数が多くなる。3日間全ての講義を比較した上での評価ではない。</p>
講義「介護支援計画策定方法」で自身の日常業務が介護の全体プロセスの中でもつ意味と役割を理解できたか	<p>程度の差はあるが、全員が「理解できた」と回答。</p>
日本でのキャリアアップにどんな支援があるとよいか	<p>介護福祉士資格取得のための研修、日本語研修、介護現場での先輩からの指導（OJT）など</p>
今回の研修を通じて母国の介護について関心が高まったか	<p>「とても関心が高まった」（6人）  「少し関心が高まった」（1人）</p>
今回の研修や今の仕事で得た知識・技能を、将来母国でどのように活かすか考えるようになったか	<p>「とても考えるようになった」（技能実習生3人、留学1人）  「少し考えるようになった」（技能実習生1人、特定技能1人）  「まだあまり考えていない」（日本人の配偶者等1人）</p> <p>活用例：「地元で介護施設を作りたい」、「高齢者の家族の理解促進に活かす」、「毎日の仕事に適用する」など。</p>
母国に帰ったときのために、日本滞在中に学びたいこと、身に着きたいこと	<p>知的労働としての高齢者介護の仕方、機能訓練や体操の指導方法、介護計画策定方法、デイサービスのしくみ</p>

## b) 研修中のアウトプット

研修 3 日目の「帰国後の自国の介護への貢献に対するアイデア出し」ディスカッションでの発表された主な意見は以下のとおりである。

**表 79 帰国後の自国の介護への貢献に対する研修参加者のアイデア**

<b>(1) 今回の研修や日本で習得中の知識・スキルを母国の介護現場でどのように活かせるか</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>• 利用者の 1 日の活動サイクルを考慮した上で介護を行う。</li><li>• 高齢者のための栄養を考えた食事を提供する。</li><li>• レクリエーションを行うとき、身体機能や集中力の維持・向上、リハビリなどの視点、活動の目的やアプローチを取り入れる。</li><li>• 利用者の自立を目指す介護の考え方や、介護支援計画に基づいて介護を行うという考え方。</li><li>• 介護保険のしくみを参考にしたい。</li></ul>
<b>(2) 将来母国に帰ったときに、母国の介護の発展のために何ができるか</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>• 日本で学んだ知識・スキル・経験を活かして公的機関や民間企業などに協力を要請する。</li><li>• 介護福祉士がすべての利用者に平等にケアしている点をインドネシアの介護に取り入れたい。</li><li>• 「知的労働としての介護」という考え方に基づいて利用者の身体的・精神的な健康にも配慮した介護を広めたい。</li><li>• 利用者さんとの信頼や尊敬に基づく人間関係の作り方を改善したい。</li><li>• 介護支援計画や、体操や訓練が多様な目的の下で行われるという考え方を広めたい。</li></ul>

## c) 参加者からのその他の意見・感想

研修 3 日目参加者に対しては、アンケートに加え「明日からどんなことに取り組みたいか」、「研修の感想」について聞き取りを行った。また、各講義の中で参加者に投げかけられた質問を通じて、さまざまな感想や意見が確認された。表 80 はそれらを、帰国後に關すること、現在の仕事に活用できることに分けてまとめた内容である。

表 80 研修参加者からの意見・感想（介護パイロット）

【帰国後に関する意見・感想】
<ul style="list-style-type: none"> <li>• 帰国後も何らかの形で介護に関わりたい</li> <li>• 現在習得中の知識や技術を使って、帰国後にできることが沢山ありそうだと気づくことができた。</li> <li>• インドネシアも高齢化が進むことを理解でき、それにどう対応していくかを考える視点を持つことができた。</li> <li>• ベトナムとインドネシアの介護の状況を知ることができ、日本で学んでいる技術を何らかの形で帰国後に活かしたいと思った。</li> <li>• インドネシアの介護の考え方を变えるのは難しいが、自分たちにもできることはあるのではないかと思い始めた。小さい活動からでもいいので始めたい。</li> <li>• インドネシアでは子供が親の世話をすることが当たり前だが、デイサービスで他者との交流の機会を創ったり、家族以外が世話をしたりすることも悪くないのではないかと思い始めた。</li> <li>• 農村部での高齢者のケアをするには、ベトナムの事例から活かせることが多いと思った。同じようなモデルをインドネシアで作れると良い。</li> </ul>
【現在の仕事への活用に関する意見・感想】
<ul style="list-style-type: none"> <li>• （2日目の「介護支援計画策定方法」の講義について）介護と介助のちがいを、肉体労働と知的労働としての介護、介護支援計画の目的や考え方を初めて知ることができ、毎日の業務がどのような意味を持つのか、全体がどう成り立っているのかを理解することができた。</li> <li>• デイサービスの中継で見た活動は、日々の業務に具体的に活かすことができる内容だった。</li> <li>• 施設での体操やレクリエーション活動には「楽しさ」だけでなく、身体機能の維持・向上の目的があることを知った。</li> <li>• 利用者様向けの機能訓練やアクティビティを今の職場でも取り入れたい。</li> <li>• 研修で学んだことを職場の同僚に共有したい。</li> <li>• 利用者様の自立に向けて、日々の仕事や利用者様への接し方を工夫したい。</li> <li>• 仕事を楽しむこと気持ちや利用者様との信頼関係を作ることの重要性を理解できた。</li> </ul>

#### d) 受入施設へのアンケート結果

成果 2-1 と 2-2 の評価方法として、今回の研修に、技能実習生等を参加させた施設の日本人職員を対象としたアンケートを実施した。これらの施設は、外国人材に研修機会を提供することや、能力強化の必要性について一定の理解がある施設であると考えられる。アンケートの目的は、技能実習生等を研修に参加させた感想や、施設での外国人材育成の現状、ボトルネック等、外国人材の受け入れ側が直面する課題を明らかにすることである。4 施設にアンケートを送付し 2 施設より回答を得た。主に成果 2-1 と 2-2 に関連する回答を以下の表 81 に示すが、上記の理由から一事例として参照されたい。

表 81 受入施設へのアンケート結果（介護パイロット）

設問	回答
研修参加後、技能実習生の仕事に対する取り組み姿勢やモチベーションの変化や、利用者様とのコミュニケーション上の変化などは見られますか	「まだわからない」 「いいえ」
今回の研修に、技能実習生を参加させようと思った理由はなんですか？	「外部の研修を受けることで施設外のコミュニケーションが図れると思った」 「施設外から良い刺激を受けられると良いと思った」
技能実習生が将来母国でキャリアアップするため、日本滞在中に、介護の知識・技能を幅広く得られる研修や OJT の機会を提供することについてどう思いますか	「ある程度重要だと思う」
技能実習生が将来母国でキャリアアップするために、受入施設として現在何らかの支援や取り組みを行っていますか	特に行っていない、または日本語能力検定試験（N3）合格に向けた支援
受入施設として今後どのような支援ができると思いますか	<ul style="list-style-type: none"> <li>• OJT の強化</li> <li>• 施設内での勉強会</li> <li>• 技能実習等との個別面談</li> <li>• 施設外の研修や講習会への参加</li> </ul>
上記の支援を行う際に、課題となることは何ですか	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 技能実習生の時間の確保</li> <li>• 講師となる人材の確保</li> <li>• 施設職員の時間の確保</li> <li>• 技能実習生へ支援を行うことへの施設職員の理解</li> <li>• 施設全体の人員配置や担当業務の調整</li> <li>• 外部の研修・勉強会に関する情報の入手</li> <li>• 職員間での業務マニュアルの徹底</li> </ul>
今後、技能実習生に学んでほしい研修内容があれば教えてください	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 日本のお年寄りが生きてきた歴史</li> <li>• 利用者様に楽しんでもらえるよう歌やレクリエーションを学んでほしい</li> <li>• 介護の基本と自立支援の見極め</li> </ul>
感想など	<ul style="list-style-type: none"> <li>• （技能実習生は）他の方と話ができて楽しかった、違う施設を見られて喜んでいました。</li> </ul>

#### 4) パイロットの成果

本パイロット事業で設定された以下の成果に照らし合わせ、上記3) 実施結果をもとに以下のとおり分析した。

表 82 介護パイロット事業の成果分析

<p>【成果 1-1】技能実習生等が、介護・福祉に関するさまざまな知識・技能を身に着けることで、滞日中に行っている自身の実習内容が介護プロセスにおいて持つ意義や重要性を理解する。</p>
<p>一定程度達成された。</p> <p>アンケートで、自身の日常業務が介護の全体プロセスの中における意味と役割を、全員が「理解できた」と回答していることや、「介護支援計画策定方法」の講義への参加者の反応が良かったこと等から、一定程度達成されたといえる。</p> <p>特に「介護支援計画策定方法」の講義（2 日目）については、介護と介助のちがいを、肉体労働と知的労働としての介護、利用者様の自立を支援する介護の考え方、介護支援計画を策定する目的や理念などについて初めて学び、毎日の業務がどのような意味を持つのか、全体がどう成り立っているのかを理解することができたというような意見が出された。これは裏返せば、今までこうした基礎知識や考え方について学ぶ機会がなかったといえる。</p>
<p>【成果 1-2】技能実習生等が自国の介護の現状について知見を広げ、研修で得た知識・技能の滞日中や帰国後の活用方法について関心を高め、具体案を考える。</p>
<p>一定程度達成された。</p> <p>アンケートやヒアリングその他から、本研修への参加によって、母国の介護への関心が高まったことがわかる。また、研修で学んだことに加え、現在日本で培っている知識や技能を、今の仕事へ活かし、さらに母国でどのように活かすかを考える契機となった。</p> <p>特に、2 日目午後にデイサービス施設からの中継で紹介した数々の活動については、体操やレクリエーション一つひとつに、皆で楽しむということ以外に身体的・心理的な維持・向上という目的があることが分かり、また、参加者の所属施設での活動との共通点、相違点を見出すことができた様子であった。こうした活動や考え方を母国の介護分野でも取り入れたいという意見も出された。</p> <p>3 日目に取り上げたベトナムとインドネシアの介護の現状や事例紹介は、参加者にとって理解しやすい内容であり、日本で培っている知識・技能を帰国後どのような場面で、どのように活用しうるかを、具体的イメージを描きながら考えることができたようである。</p> <p>帰国後の自国の介護への貢献アイデアについては、3 日目参加者のインドネシア人の発表のみであったが、総じて、日本の介護の考え方や活動を取り入れたいという案が多かった。他には介護保険など国レベルの制度やインフラ整備への言及もあり、個人レベルで貢献できる内容ではないが、現時点で具体案まで持てなくとも、母国の介護分野へ関心を寄せ、現在携わっている業務と照らし合わせて考える視点を養うことができたことがうかがえる。</p> <p>研修への参加によって、これまで参加者自身の潜在意識下にあったであろう「帰国後のキャリアアップ」と「そのために滞日中に何を身に着けたいか」を考えることの顕在化がなされ、滞日中の目的意識の醸成につながったことが予想される。参加者から、滞日中にできるだけ多く介護の知識・技術を吸収したいという意欲的な発言もあり、新しい学びの機会の提供が、さらなる知識欲を刺激し、目の前の自身の業務や環境を新しい別の視点でとらえることができるようになる可能性は十分にある。</p>

【成果 2-1】 監理団体または受入施設の日本人が、技能実習生等の介護の知識・技能の幅を広げること、介護業務へ好影響（取り組み姿勢、モチベーション等）を及ぼす可能性が高いことを認識する。

成果の測定が困難。

施設向けのヒアリングシートに回答したのは、4 施設中 2 施設のみであった。

今回の研修への参加によって、技能実習生等の業務への取り組み姿勢に変化があったかについては「まだわからない」「いいえ」との回答だった。このような回答になった理由として、研修参加日が 1 日だけのため研修効果の発現が限定的であることや、研修終了からアンケート実施まで 2~4 週間程度であり中長期的変化が確認されにくいことが考えられる。研修 3 日間全てに参加することで得られたであろう成果と比べて、非常に限定的な成果にならざるを得なかった。

【成果 2-2】 監理団体または受入施設の日本人が、技能実習生等の帰国後のキャリアアップにつながる研修・OJT 等の機会提供の重要性を認識する。

成果の測定が困難。

成果 2-1 と同様にヒアリングシート回答数が 2 施設のため、全施設において重要性が認識されたかは不明である。ただ、回答のあった施設では、外部の研修への参加による能力強化や仕事へのモチベーション変化への期待や、研修や OJT の機会を提供すること自体の重要性については、一定程度認識されている。

しかしながら、施設内外で技能実習生等に対して OJT や勉強会を行う必要性を感じているものの、時間や人材の確保、職員間での担当業務の調整、外部研修の情報入手が困難などの理由から、実際には思うように着手できていない。

上記以外の副次的成果として、他の参加者との意見交換やアイデア共有を通じて視野が広がったことや、先輩の介護経験を聞くことで自身の介護業務や施設について理解が深まったことについて高評価があった。

## 5) 教訓

### a) 日本の知識・技能の帰国後の活用方法について関心を高めるための改善策

本パイロット事業は「還流人材」を念頭におき、「帰国後のキャリアアップ支援」を目的に企画された。上述 4) のとおり、一定程度の成果を出すことができたが、改善点として以下が挙げられる。

まず、研修目的に沿った参加者を確保することである。本研修では、参加者募集プロセスや研修日数の設定の仕方が一因となり、当初想定していた技能実習生が十分集まらず、最終的に多種の在留資格の外国人材が参加した。そのため帰国予定の時期や、帰国後のキャリアアップの考え方についてばらつきがでた。アンケート回答者の約半数が、別の在留資格に切り替えて日本に長く滞在したいと答えている。このように、研修目的と参加者の属性が合致しない場合、研修の目的は達成されにくく、成果も限定的になってしまう。

次に、帰国後のキャリアアップを具体的に考えられるように、講義の内容や方法を工夫することである。概念的、理論的な講義も必要であろうが、2 日目・3 日目に実施したような施設での活動

紹介や自国の介護の現状の紹介、ケーススタディなどを活用すれば、帰国したときに、実際にどのような場面でどのような知識・経験を適用できるかを考えやすい。外国人材の中には、自国の介護の現状をよく知らない人も多いため、日本滞在中に自国の介護について知る機会があれば、その関心が高まるだけでなく、帰国後のキャリアアップや、「帰国後何かやれるかもしれない」という意識づけをすることができる。そうした意識づけは滞日中の日々の業務へのモチベーション向上や目的意識の醸成にもつながりうる。

最後に、日本の知識・技術の自国での導入・適用のしかたについて具体的な事例を示せると、参加者がより具体的なイメージを持てると考えられる。すなわち、日本の知見をそのまま他国に取り入れるのではなく、現地の介護状況や、文化習慣などを考慮して、現地で機能する形に合わせて取り入れるという考え方やメリットを、実際の事例を用いて参加者に提示できると、よりわかりやすい。

#### **b) 技能実習生等のキャリアアップについて監理団体・受入施設側の意識醸成に向けた改善策**

下記 d)でも後述するとおり、今回の研修参加者募集にあたっては、日本国際財団が監理団体や受入施設に直接案内を行ったが、想定した人数を確保できなかった。受入施設の日本人担当者を經由して研修に参加したのは、4施設8人とどまった。

本パイロット事業の目標の一つになっている、監理団体や受入施設の日本人職員に、外国人材の帰国後のキャリアアップや、研修・OJT等の機会提供について重要性を認識してもらうためには、次の点を改善することが必要である。

まず、今回のような研修を行う際、監理団体や受入施設経由での参加者をもっと多く確保できるように、事業実施団体（今回は日本国際財団）がより多くの団体・施設と関係性を築き、相互の協力体制を作ることである。そして団体・施設との信頼関係の下で、直接的な対話を続けていくことである。

次に、研修の成果や参加者の反応を、団体・施設にフィードバックすることである。こうした情報を第三者が客観的に団体・施設職員に伝えることで、外国人材の研修前後の変化を観察でき、新しい視点での評価につなげることも可能であろう。

外国人材の帰国後のキャリアアップを意識した支援を行うことは、帰国後に活用されるだけでなく、滞日中の介護業務への動機づけや学習意欲の向上を引き出すことにつながる。そして、施設職員や利用者様など外国人材を取り巻く多くの人にとっても好影響をもたらすことになる。

#### **c) 参加者のニーズに合った講義内容の検討**

講義によっては内容が参加者のニーズとレベルに合っていないと思われるものがあつた。例えば、参加者にとって基本的すぎる内容、逆に複雑すぎる内容、日常業務にどこまで関係あるのか不明な内容などである。技能実習生の多くは農村出身で学歴がそれほど高くなく、介護の知識も

経験も少ない傾向がある。条約や法律、高度で抽象的な話よりも、日常業務にすぐに活かせる内容を、できるだけわかりやすい言葉で説明するほうが有益である。

参加者のニーズとレベルに合った講義を行うには、参加者の日常業務内容や学びたいテーマ・内容について事前に簡易的なニーズ調査を行い、参加者の目線で研修を組み立てることが望まれる。また、講師と講義内容・レベルについてのすり合わせを、事前に入念に行うことも有効である。

#### d) 参加者募集の仕方

参加人数と参加日数が限定的になった理由として以下が考えられる。

- 募集期間が短い。募集チラシ作成に時間がかかり、募集開始から締切りまで土日祝日を除くと約2週間だったため、募集活動に十分な時間を割くことができなかった。
- 募集案内先の数が不十分。日本国際財団が、協力関係のある監理団体や受入施設を中心に計10機関に案内したが、通常、参加者の確保は容易ではないことを考えれば、もっと多くの団体に案内すべきであった。インドネシア人やベトナム人のネットワークからも多数の参加者を想定していたようだが、情報伝達の不具合などもあり人数確保に至らなかった。
- 研修日数が多い。受入施設や参加者本人にヒアリングしたところ、勤務シフトの都合上3日間も確保できないという意見が多かった。
- 研修内容がニーズに合っていない可能性がある。日程・日数以外に、研修内容自体が技能実習生や特定技能外国人のニーズに合っていなかった可能性も考えられる。

本研修は全3日間の参加によって成果が得られるよう策定されている。そのため、1日や2日だけの参加者にもたらされた成果は限定的なものとなった。今後は、準備、募集、チラシ作成の時間を十分に確保したスケジューリングや、関係者間で連携した参加者募集を行う必要があることを、実施団体が認識できるよう働きかけることが求められる。

#### e) 日数・日時の設定

研修日数3日間すべて参加することは簡単ではなく、余程のモチベーションがないと貴重な休日を研修に充てるのは難しいと考えられる。参加者本人だけでなく、受入施設側の勤務シフトの調整も困難である。日時に関しては、必ずしも土曜日開催でなくてもよく、また、半日コースにするという工夫もありえる。

今後は、1回1日完結型や、より多くの外国人材が参加できるよう同じ内容の研修を毎月実施するなど、日数や日時を検討する際に、参加者側の都合に配慮することが必要である。

#### f) 外国人材を対象とした研修を行う際の留意点

外国人材が理解しやすい研修にするためには、以下の点に留意することが望ましい。そして、実施団体自身がこれらの留意点について認識を持つことが重要である。

- 実施団体が講師に対して、講義資料作成上の工夫点を事前に説明し、研修日までに資料を確認する。写真やイラスト、動画の活用、“やさしい日本語”を使う、文字を少なくする、文字フォントを大きくする、漢字にふりがなを振る、など。
- 通訳を介して講義を行う場合には、日本語での話し方のコツを講師に伝える。簡潔で短い文で話す（文中で途切らない）、専門用語を多用せずかみ砕いて話す、など。
- 講義資料を必ず事前に通訳に共有する。そのために、講師から時間的余裕をもって資料を取付け、内容確認した上で要すれば講師に修正を依頼し、最終版の資料を通訳に事前に共有する。
- 特にオンラインの場合は座学を少なくし、ディスカッション、グループワーク、ケーススタディを多く取り入れると、参加者の活発な参加を引き出せる。
- 参加者の日本語レベルにもよるが、予算と時間に余裕があれば、参加者の母語に翻訳された資料を提示できると理解度が上がる。
- 研修対象国は1カ国に絞り、通訳体制の複雑化を避ける。

#### g) 外国人材へのアプローチ方法

今回の研修では、日本国際財団と日ごろ協力関係のある監理団体や受入施設、個人ネットワークを活用して参加者を募集したが、今後、技能実習生・特定技能外国人を対象とした支援を行う場合は、以下の理由から、極力個人ネットワークは利用しないことが望ましい。

まず、今回利用した個人ネットワークの場合、滞日歴の長いインドネシア人とベトナム人が日本国際財団との連絡窓口となったが、日本語での情報伝達が上手くいかなかった。その結果、研修対象ではない在留資格の申込希望があったため、参加をお断りした。こうしたネットワークには不法滞在者や不法就労者がいる可能性も否定できない。在留資格・期限を一人ひとり確認することは非現実的であり、注意を要する作業である。

次に、研修を行う実施団体自体が、数ある在留資格の種類と違い、各資格での許可活動範囲について、必ずしも正確に理解しているとは限らない。そのため、実施団体の担当者レベルで研修参加希望者の在留資格・期限の詳細を確認することは容易ではない。

最後に、今回の研修で、母国への帰国を前提とした技能実習生と特定技能外国人を対象とし、滞日中に習得した知識・スキルを帰国後にどう活用できるかを考えることを、研修目標の一つに据えた。よって、帰国を前提としていない在留資格（例：定住者、日本人の配偶者等、留学などの高度人材）が混在すると、研修目標そのものの焦点がずれてしまう。

#### h) 施設見学実施時の留意点

研修 2 日目に、中継を通じてデイサービス施設の活動を見学した。こうした他施設の見学は、技能実習生等が新しい知識やスキルを学ぶことができ、自身が働く施設に取り入れるなどメリットは大きい。参加者のアンケートでも、すぐに日常業務に活用できるとして好評だった。その一方で、どこまで真剣かは不明であるものの、参加者から「そちらの施設で働きたい」「外国人職員を募集しているか」といった意見が挙がった。

特定技能は同一職種内であれば転職が可能であるが、技能実習生は原則、実習が終わるまでは同一施設に所属することになっている。他施設の見学によって、特に技能実習生の「他施設で働きたい」という意識を助長し、認められていない転職への行動を誘発する恐れが全くないとは言えない。

したがって、今後は他施設の見学や交流活動を行うことの適切性を十分に検討し、行う場合には事前にリスクや対応策を考えておくことが求められる。

#### (4) 今後の展開可能性

- 本パイロット事業は「還流人材への支援」として位置づけられ、その対象者に技能実習生が想定されたが、今後同様の研修等の実施を検討する際には、研修の目的にもよるが、必ずしも技能実習生に限定する必要はない。理由としては、技能実習 1 号・2 号の計 3 年間の終了後すぐに母国への帰国を考えている人ばかりではなく、特定技能その他の在留資格へ切り替えて引き続き日本滞在を希望する人も多いためである。そのため、在留資格で区切るのではなく、「3 年以内の帰国を検討している人」「母国でのキャリアアップを目指す人」のようにプラン別で区切って、研修対象者として設定することも一案である。
- 研修を実施する際には、外国人材が参加しやすい日程、日時を設定する。今回のように 1 シリーズ 3 回構成ではなく、1 日完結型、半日コース、同一内容の研修を複数回に分けて行う、扱うテーマを絞るなど、多くの外国人材が参加できるような方法で実施する。
- より多くの外国人材が、時間や条件に縛られずに今回のような研修にアクセスできるようにするため、外国人材キャリアアップのための教材開発も考えられる。
- 対面形式による研修のニーズが高いため、対面とオンラインによる研修効果を比較検討した上での対面実施の可能性を探る。

## (5) 研修写真等

### 【1日目】

**「支援」の心得**

- 私たちにしかできない「支援」を行う
  - … ご家族との連携も大切にしながら、わたしたちだから出来ることを考え支援を実行していきましょう。
- スタッフの都合で介護しない
  - … 緊急時以外は、利用者様主体でのサポートを心がけましょう。支援が必要な部分を考慮したスケジュール組みを実施しましょう。

▶ 『高齢者の介護とQOLの向上に関する講義』

**介護と介助の違い。**

**介護とは自立支援のこと**

日常生活を営むことが困難な人に対し、満足できる生活の自立を目的として、日常生活動作、家事、健康管理、社会活動の援助全般を指す。

### 【2日目】

ちてきろうどう      かいご

**知的労働としての介護**  
Caregiving as Intellectual Labor

↓

**かんがえる  
介護**  
かいご

Thinking Care



日本の介護保険で求められる介護とは？  
What kind of care is required by Japan's long-term care insurance?

それは  
じりつしえん

**自立支援**

めしつかいのように  
なんでもお手伝いする  
のではなく、けんこうな  
せいかつの自立をめざします。

Our goal is not to be like a servant who helps you with everything, but to help you achieve a healthy and independent lifestyle.



### 【3日目】

**③ベトナム高齢者の生活課題**

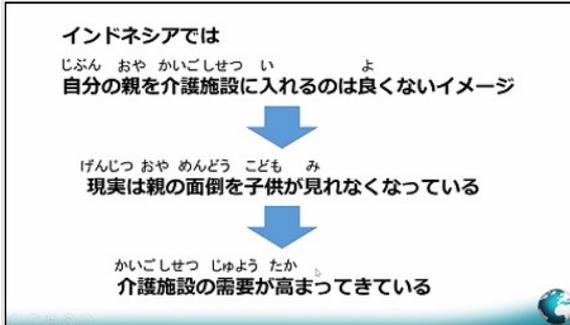
- 1 インフラの整備は不十分  
⇒高齢者は一人で外へ歩けない。
- 2 子供は老親の安全を思い、外へ行かせたくない、接客をさせたくない。
- 3 高齢者の交流の場がない。
- 4 社会団体やクラブなどが少ない。その活動は経済的余裕があり、元気な高齢者に限定。
- 5 世代間の生活・文化・道徳の価値観の格差

①何が違いますか？

仏教寺院の施設      キリスト教会の施設

②施設の課題とは？





## 6.2.4 バディ制度の情報発信と、バディ初級セミナー実施を通じた効果検証事業

### (1) 概要

#### 1) 背景と課題

外国人材の現状、特に受入側である日本の社会や日本人との関わりなどの視点から取り組みや課題を調べたところ、特に多文化共生に関して、以下の課題、ニーズが抽出された。

- 地域において、多文化共生の意識が十分醸成されているとはいえない。特に日本人住民の外国人住民に対する意識には大きな変化が見られず、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一定数存在する。
- 多文化共生の意識が醸成されていない理由として、外国人住民が増加した背景があまり理解されていないこと、外国人住民との接点がないことなどが、日本人の意識が容易に変化しない一因と考えられる。
- 日本で暮らす外国人の日本人に対する印象は、必ずしも好意的なものばかりではなく、「日本人は、外国人が見えていて、見えていない」「困っている外国人がいても、助けてくれない、知らないふりをする」「一部の外国人に対して冷たい態度をとる人がいる」「日本人は自分や家族の事だけ」と、少なくとも一定数の外国の方は、日本人の事をこう感じている。
- 地域における多文化共生における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ディングケアは、バディ（仲間・相棒）制度を導入している先駆的かつモデル的な団体として、多文化共生分野で現在注目されている。現在、愛知県高浜市と協定を結び、市内の外国人支援事業を推進している。また、介護分野の技能実習制度における監理団体でもある。
- バディ制度は、実践的な多文化共生の取組で、広い層から高い関心が集まっているものの、外部の者が概要を十分理解し、活用するための適切な資料がない。既存資料は、団体ホームページ、新聞記事、報道番組<sup>164</sup>、フェイスブックに代表される SNS 等が存在するが、一元的に情報が集約されているとはいえない。
- 実は、「誰にでも簡単にバディの初心者になることができ、多文化共生社会の実現の為の第一歩を踏み出せる」ことが知られていない。
- バディとして活動をしている人は、高浜市に 60 人～70 人ほどおり、リーダーも生まれているが、身近なネットワークを活用して事業推進やバディ制度を広めている段階。
- 現在日本社会で課題となっている「途上国から来た外国人に対して冷たい日本社会」に一石を投じる手段として、また、多文化共生社会を実現していくための一つの有効な手段としてバディ制度の活用や横展開を法人としても目指しているが、関係者や一般に広く展開できているとは言えない。

## 2) 目的

上記 1) に示したように、バディ制度への理解や関心の促進、特に、誰でも簡単にバディになれるということを知ってもらい、バディの裾野を広げるためのアプローチ方法を検証することを主な目的とする。そのための具体的な活動として、本パイロット事業では次の活動を試行する。

- 高い関心が全国から寄せられているバディ制度の概要について、誰でも簡単にバディになれる導入方法を冊子としてまとめる。
- バディセミナー初級編を実施し、セミナーの受講生にとって、どのような効果がどの程度あるのかが検証される。

### (2) パイロット事業実施の詳細

#### 1) 実施概要

本パイロット事業の実施概要は、次の表 83 のとおり。

<sup>164</sup> 例：日本テレビ「密着！技能実習生を支えるバディ制度」<https://www.news24.jp/articles/2020/12/25/07792911.html>

表 83 バディ制度パイロット事業の実施概要

事業タイトル	バディ制度の情報発信と、バディ初級セミナー実施を通じた効果検証事業
実施団体	公益社団法人トレディングケア
冊子概要	筆者 公益社団法人トレディングケア代表理事 新美純子氏 タイトル「今日から私もバディさん」 B5 サイズ、表裏表紙込み 16 ページカラー
セミナー概要	講師 公益社団法人トレディングケア代表理事 新美純子氏 全国の関心のある方に向けて、バディ初級セミナーを Zoom 開催。各セミナーは 1.5 時間程とし、3 回開催。セミナーの内容は、バディ制度についての概論と、チャット機能を使った演習、外国人や現役バディさんなどのゲストとの対談、ビデオ紹介等を活用し、概要説明をし、地域の多文化共生社会を実現していく為に今日から一歩踏み出せるようになるためのセミナーを開催。
セミナー対象者	<ul style="list-style-type: none"> <li>・バディ候補者（学生、主婦、退職者、ボランティア、福祉看護系学生、外国籍従業員関連企業等）</li> <li>・バディ制度（地域の外国の方とのつながりや多文化共生）に関心のある方</li> <li>・地域における、暮らし、生きがい、地域づくり、外国人住民に関心のある方</li> <li>・多文化共生事業に関わられている方</li> </ul>
セミナー日時と会場から Zoom 配信	第 1 回 5 月 8 日(土) 13 時 30 分～15 時 00 分 高浜市役所会議室 第 2 回 5 月 22 日(土) 13 時 30 分～15 時 00 分 高浜市役所会議室 第 3 回 6 月 5 日(土) 13 時 30 分～15 時 00 分 高浜市多文化共生コミュニティセンター
バディセミナー初級編（全 3 回）の各回の目標	第 1 回目 「地域に住む外国の人を知ろう、身近に感じよう」 （バディとは、外国人が増えた理由、外国人の人の声、声かけの方法） 第 2 回目 「地域に住む外国の人に声をかけることができるようになるろう」 （街で声をかけること、バディさんの声、バディの心得と方法） 第 3 回目 「地域でのバディ活動について考えよう」 （バディ活動内容、バディは誰の為、地域でのバディ活動、地域活性化）

## 2) 事業実施スケジュール

本パイロット事業の準備から実施に至るスケジュールは次の表 84 のとおり。

表 84 バディ制度パイロット事業の実施スケジュール

事業内容	実施時期
I.バディ制度の概要が分かる冊子作成 <ul style="list-style-type: none"> <li>・バディ制度と、「誰でも今日からバディになれる」ことが冊子にまとめられる。</li> <li>・資料（冊子）200 部は、関心層・公共機関・関連団体への配布・説明。</li> <li>・団体の HP 上で、PDF 版のダウンロードができるようにする。</li> </ul>	1 月～3 月
II. セミナーと資料の広報 <ul style="list-style-type: none"> <li>・厚生労働省のセミナー（2/23）、JICA セミナー（3/3）で広報</li> <li>・自治体・関係団体に対して、冊子、チラシ、案内を持参説明や送付</li> <li>・関心の高い個人の向けには、メルマガ、ウェブを通じて広報</li> </ul>	2 月～5 月
III. バディ初級セミナー（全 3 回）の実施（5/8, 5/22, 6/5, 13:30-15:00 Zoom）	5 月～6 月
IV. バディ初級セミナーの効果検証 <ul style="list-style-type: none"> <li>・毎回セミナー終了時にアンケートを収集・集計し、効果を検証</li> <li>・アンケートを 3 回提出した受講生 52 人に対し、修了証（PDF 版）を送付</li> </ul>	5 月～6 月

## 3) 準備作業

セミナー実施にあたり以下の準備を行った。

### a) 冊子作成

多文化共生社会を実現するための手法として注目を集めているバディ制度の概要について、誰でも簡単にバディになれる導入方法として冊子にまとめた。執筆者は、公益社団法人トレディングケアの新美代表。冊子タイトルは「『今日から私もバディさん』バディさんって何？ 知って、分かって、レッツ・チャレンジ、ここから始まる次世代のスタンダード、地域で暮らす外国人の相棒になろう!」。内容は、以下で構成されており、地域に外国人が増えた背景、かれらが困っている事、バディ制度の概要とバディになる方法がまとめられた。

1. 地域に増えた外国の人たち	: 外国人労働者を受け入れ、共生していく社会へ
2. 日本に住む外国の人たちの暮らし	: 孤立、ゴミ出し、買い物、通院が難しい、無関心
3. 今日から私もバディさん	: バディさんの役割、好きなだけ好きな事を一緒にする
4. 地域でのバディ活動	: はじめの一步はあいさつから、やさしい日本語
5. 地域で取り組むバディ事例	: ウォークラリー、ゴミ出しゲーム、地域の人が先生に

### b) セミナーと冊子の広報

セミナー参加者募集のため、図 28 のような A4 片面カラーのチラシを 2,000 部作成した。また、上記で作成された冊子を 200 部カラーで印刷し、チラシと共に、多文化共生関連団体、地方行政の多文化共生課や国際交流協会（外国人住民の多い市町村を選出）や冊子を活用してくれるような団体に持参して説明・送付した。また、チラシは、高等教育機関（介護課・国際課）、配架可能な図書館や生涯学習施設、商工会議所（外国人住民の多い市町村）へ送付した。



図 28 バディ制度セミナーのチラシ

参加者がどのようにセミナーを知って申し込みに至ったかを調べる為の質問「セミナーを何処で知ったか」の結果について表 85 に記す。JICA 中部の持つ広報力が大きく、各県の国際交流協会の広報力や口コミも大きいことが分かる。

**表 85 バディ制度セミナー申し込みルート**

順位	セミナーを何処で知ったか？	件数
1	JICA 中部からのメルマガ、HP 閲覧等	41
2	浜松国際交流協会 (HICE)	25
3	JICA 中部から発送されたチラシ	23
4	紹介、口コミ	15
5	パイロット事業で郵送したチラシ	11
6	トレイディングケアからの紹介	10
6	各県の国際交流協会からの案内、ウェブサイト、メルマガ	10
6	JICA の国際協力推進員等からの紹介	10
9	Activo (アクティボ、情報サイト)	8 (全て学生)
10	SNS(4)、Facebook(3)、こくちーずプロ (2)、厚生労働省セミナー(1)、セミナー情報ドットコム(1)、みみライン(1)	

申込者年代の内訳は、10代が10%、20代が18%、30代が22%、40代が28%、50代が12%、60代が8%、70代が2%と、主に20代から40代を中心に、幅広い世代から参加申し込みがあった。

また、申込者の所属先種類をみると、民間23%、学生15%、ボランティア15%、NGO/NPO11%、行政(多文化共生関係)10%、他、個人事業主、無職、教員、行政職員であった。ターゲットとする学生や関心層からの申し込みが多いことが分かる。また、北海道から九州まで、全国から申し込みがあった。

### c) セミナー運営

セミナーは、オンラインのZoomミーティングを通して、1.5時間のセミナーを3回、全国の関心のある参加者に向けて開催。講師は、公益社団法人トレイディングケアの新美代表で、次の図29の内容に沿って実施された。

第1回目 (5月8日)	第2回目 (5月22日)	第3回目 (6月5日)
<p>&lt;目標&gt; 地域に住む外国の人について 知ろう</p>	<p>&lt;目標&gt; 地域に住む外国の人に声をかけるこ とができるようになろう</p>	<p>&lt;目標&gt; 地域でのパディ活動について考えよ う。</p>
<p>1. 知らないまちでひとりぼっち (想起)</p> <p>他人事ではなく、我が事として外国の人の気 持ちになってみる。初めの一步</p>	<p>1. 困っている時に聞けない (想起)</p> <p>外国の人はいます。日本人は私たちが見え ているのに、見えていない。これが我が事だ ったらどうだろうか考える。</p>	<p>1. みんなのパディ活動を紹介</p> <p>Facebook コメントを紹介。具体的な良い事 例があったら取り上げる</p>
<p>2. パディってなに?</p> <p>特別なことではなく、誰もが持っている心。 希薄した社会、忙しい社会の中で忘れてい る心。ちょっとしたおせっかい。この心は次世 代につなげたい気持ちを伝える。</p>	<p>2. まちで声をかけるということ</p> <p>顔見知りになる。ゆるやかにつながる どこにだれがいるかわかる。日本人も外国の 人も安心なまちとなることを伝える。</p>	<p>2. パディは誰のため?</p> <p>誰のため?なんのため?理由はそれぞれ。す べて他人事ではなく、我が事</p>
<p>3. どうして外国の人は増えたの</p> <p>パディ初級冊子で説明。他人事ではなく、我 が事として、外国の人との共生を意識づける</p>	<p>3. 地域のパディさん</p> <p>子パディちゃん、ママパディさんなどの活動 を紹介。パディをしいこと、良くないこ となども忌憚なく話してもらう。パディをし てみようという気持ちを起こさせるねらい。</p>	<p>3. 地域でパディ活動をする</p> <p>①地域を紹介「ウォークラリー」 ②先生は地域住民「多文化ふれあい農園」 ③地域祭礼に参加</p> <p>目的は、ゆるやかなつながりを作ること 地域の老若男女、年齢、性別、国籍を問わ ない、地域の仲間として、共に生きる仲間とし てつながる。共助そして地域のセーフティネ ットとなる。*楽しい、勉強になる</p>
<p>4. 地域に住む外国の人たち</p> <p>地域にどのような外国人の人たちが住んでい るか紹介。孤立している人たち、同国コミュ ニティにいる人たち、日本人とつながりのあ る人たちの事例を紹介する</p>	<p>4. パディのころえ</p> <p>パディ初級冊子 P5 ゆるやかにつながり続けることが大切であ ることを伝える。</p>	<p>4. パディは地域を活性化する触媒</p> <p>国籍を問わず、孤独・孤立防止 情報弱者にならない、ならせない 犯罪を未然に防ぐ パディのころえは、希薄になりがちな地域社 会の触媒となることを伝える。</p>
<p>5. 地域に住む外国の人の声</p> <p>地域に住む外国の人も参加 彼らの実際の声を聞き、パディをしてみよう という気持ちを起こさせるねらい。</p>	<p>5. 私のパディ見せます!</p> <p>声をかけても振られることも多々。でも声を かけ続ける(動画)声をかけ続けることが大 切であることを伝える。すべてが正しい反応で はないことを伝える。難しくない、私でもでき ると思ってもらうことがねらい。</p>	<p>5. ふりかえり</p> <p>全3回のふりかえり パディはひとりひとりのころえの持ち方 他人事ではなく、我が事。意識するところを 外国人の人は待ってます パディでころえをバージョンアップ 中級講習のイントロダクション 受講証について</p>
<p>6. どんな風に声をかける?</p> <p>外国人の話を聞き、外国人の人を見かけたら どのように声をかけるか考える。チャット機 能を使用する。</p>	<p>6. ふりかえり</p> <p>次回までの宿題 自分がパディとしてできそうなことを3つ 考える。なるべく具体的に。可能な人はトレ ケア facebook「今日から私もパディさん」 にコメントを入れる。受講者で共有する。</p>	
<p>7. セーフティネットになる つながり</p> <p>平常時のつながりが、非常時に力を発揮す る。問題が起こる前の予防にもなることを伝 える</p>		
<p>8. 知る・意識する</p> <p>次回までの宿題「自分の住むまちにどれくら いの外国の方が住んでいるか調べる」</p>		

図 29 パディ制度セミナーの構成

第1回、第2回、第3回目ともに、新型コロナウイルス感染拡大に伴う緊急事態宣言のため、運営側も一堂に会することが出来ずオンラインで役割分担し実施した。講師、講師補助、ゲスト(1回目はベトナム人2人、2回目が親子パディ3人)は高浜市でセミナーを実施した。JICA職員は、オンラインでJICA中部から参加し、コンサルタントもオンラインで各自拠点から司会やZoomの操作を担当した。

ネットの接続環境は、ハウリングがないか、音声が届かずに聞こえるかを何度も確認する必要があった。また、ゲストがインタビューされる際、ゲストの声が聞きにくいことがあったため、マイクを設置するか、マイクに近づけるなどの工夫する必要がある。

細かなトラブルとしては、画面共有した説明資料に参加者からも書き込みできる Zoom の機能があるが、それを訂正したり元の状態に戻すことができず、時間を取ってしまうことが度々あった。その際は、一度画面共有を解除し、再度共有をすることで対処できた。また、チャットで意見を述べ合うセミナー形式だったので、中には不適切な投稿や、講師が答えなくても良いような質問もチャット投稿に見られた。その際は、サポートスタッフが個別に回答するなど対応する必要性があった。

セミナー当日は、事務局宛に、セミナー申込者からメール問合せが何件か重なった。例えば、Zoom の URL を消去してしまった、アンケートの URL が分からなくなった、録画を見せてもらいたい、Zoom に接続できないがどうしたらよいか（参加者のネット環境が原因）といった問い合わせがあり、頻繁なメールのチェックと対応の必要性があった。

### **(3) 実施結果と教訓**

#### **1) 全体総括**

- 参加者自身がワークする参加型のセミナーであった。セミナー参加者は、積極的にチャット投稿をして、多文化共生社会の実現に関心が高いことが伺えた。チャット機能は、参加者同士のお互いの理解促進にも役立ち、日本全国から志の高い参加者が多くいることを知ることもなった。
- 参加者の 9 割ほどがセミナーにやや満足か満足と回答しており、94%の参加者がセミナーから新しい気づきが得られたとコメントしている。
- 参加者の 8 割は、「セミナーを受けてバディをした」と回答し、地域の外国人との共生について具体的に行動に移した。セミナーは、バディとして具体的な行動を促す効果が非常に高いといえる。アンケートのコメントでも、セミナーで触れた言葉の多くがさまざまな気づきとして参加者の記憶に残っており、地域の外国人への関わりやつながりが増えていく効果がみられるセミナーであったといえる。

#### **2) 参加者人数**

セミナーの申し込みは、最終的に 174 人であった。第 1 回目セミナーの参加者人数は計 118 人、第 2 回目の参加者人数は計 142 人、第 3 回目参加者人数は計 113 人であった。このうち、3 回ともセミナーに参加し、各回終了時のアンケートを提出したものは 52 人であった。この 52 人にはバディセミナー初級編修了証を発行し PDF で送付した。好評につき、3 回目のセミナー開始直前まで参加申込みがあった。1 回目開催前に申込を一旦締め切ったものの、その後の申込者に対しては、自動で Zoom の URL を送付できるようにして、運営側の手間をなくして、途中参加したいというニーズに対応した。また、更に深くバディ制度を知りたいという受講生がおり、3 回目開催

直前に受講生に送るメール中に、参考となる動画やホームページの URL を共有した。こうしたノウハウは、他のパイロット事業との間で相互に共有し、効率的な運営に寄与している。

### 3) 実施結果

参加者へのアンケート結果を抜粋して表 86 に示す。

表 86 バディ制度セミナーアンケート結果

<p>セミナーには、どのくらい満足いただけたか</p> <p>1回目：とても満足 46%、やや満足 43%、ふつう 11%</p> <p>2回目：とても満足 50%、やや満足 44%、ふつう 6%</p> <p>3回目：とても満足 55%、やや満足 34%、ふつう 9%、不満 1件</p> <p>やや満足以上は 89%、94%、89%で、何かしら満足が得られるセミナーであったことと言える。</p>
<p>セミナー各回の目的に関して「分かった事」や「新しい気づき」があったか？ 印象的な内容は？</p> <p>以下の結果のとおりセミナーでは 90%～95%の参加者が「はい」と回答し、ほぼ参加者全員が、セミナーの目的について、新たな学びが得られたことが分かる。</p> <p>1回目：「地域に住む外国の人の現状」について、発見や新しい気づきがあったか？</p> <p>はい 95%（80件）、いいえ 2%（2件）、残り 2件は多文化共生の状況を再認識した。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・「思い返すと、私も外国の方が困っているかどうかにも気にせずにごまかしてしまいました。」</li> <li>・「外国人の方が、沢山の些細な困りごとがあると聞き、初めて気づいた点が多くありました。」</li> <li>・「日常の些細な困りごとが気軽に相談できる関係性づくりが大事だということ。」</li> <li>・「外国の方が沢山住んでいる町に行って外国人の方と交流したいと思った。」（学生）</li> </ul> <p>2回目：「外国の方への声のかけ方」について、分かったこと、新しい気づきがあったか？</p> <p>はい 91%（64%）、いいえ 3%（2件）、その他 4件</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・「親子でバディになることで、親子同士の関係や子の成長があることがすごいと思った。」</li> <li>・「意識をしないと見えてこないものがあるといった言葉が印象的でした。」</li> <li>・「基本的に声掛けが重要、小さなきっかけから信頼関係をつくるものだと理解しました。」</li> <li>・「バディの心得で、無理なくゆるやかに続けることは、心に刻まれました。」</li> <li>・「今は声をかけられる機会が少ない為、こちらから声かけをする必要性を強く感じました。」</li> <li>・「おばさん根性。声かけ振り向き率 50%でも負けない。」</li> <li>・「困っていそうな外国人を見かけたら、まずは声をかけてみようと思いました。」</li> </ul> <p>3回目：「地域でのバディ活動」について、分かったこと、新しい気づきがあったか？</p> <p>はい 95%（61件）、いいえ 3%（2件）、その他 1件</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・「動画でバディ活動をされている様子がわかって、シミュレーションできた。」</li> <li>・「活動内容の例から、自分にもできることが見つめられた。」</li> <li>・「声をかけても反応はそう多くないが、つながった人同士の信頼関係が大切だといこうこと。」</li> <li>・「バディ活動は日本社会のさまざまな問題の解決になる」</li> <li>・「目の前の外国人に全力で向き合い、信頼関係を築くという話を聞き、まずは自分にできることをやっというと思いました。」</li> <li>・「国籍の違いはなく皆同じ人という考え方に賛同。人として助け合う事は当たり前の事。」</li> </ul>

アンケートには、上記の他にも、セミナーの中の印象的な内容、参考になった内容、セミナーに関する意見・感想・気づいたこと等、大変多くの前向きで具体的なコメントが多く寄せられた（詳細は別添資料のアンケート結果参照）。

1 回目セミナーの終了時の「バディをやってみたいと思いましたが？」という質問に対して、96%が「はい」と回答（70 件中 67 件）しており、関心の高さがうかがえた。残り 4%の 3 人は外国人が周りに少なく、不安や心配が大きいとコメントした。セミナーの 2 回目終了時に同じ質問をしたところ、96%の参加者が「バディをやってみたい」と回答している。バディをやってみたいとは、具体的には、外国の人を意識し興味を持ち、バディのこころを周りの人に伝える、外国の方に声をかけて顔見知りになる、信頼関係を築く、買い物や料理等の楽しい事を一緒にしてみたいと思うことである。

このように、セミナーを受けたほぼ全員が、地域の外国人の仲間や相棒になることを通じて多文化共生に取り組みたいとの回答をしており、地域の外国人とのつながりを深めるなどの取り組みに対して、自主的な意欲を向上させるような効果があったといえる。

また、「セミナーを受けて、実際にバディをさせていただきましたか？」という質問に対しては、8 割の参加者が実際にバディをしてみたと回答しており、以下の 4 つの選択肢からどのような形で関わったか尋ねた（複数回答可）。

- |                             |                 |
|-----------------------------|-----------------|
| ①外国の方を「意識したり」「興味を持つ」ようになった： | 51%（33 件/65 件中） |
| ②地域におけるバディ活動を、考えたり、進めてみた：   | 29%（19 件/65 件中） |
| ③バディの考え方や心根を、周りの方と、共有してみた：  | 29%（19 件/65 件中） |
| ④外国の方に、実際に「声をかけてみた」：        | 23%（15 件/65 件中） |

このように、セミナーによって多文化共生に向けた取り組みに積極的な行動変化をもたらしたといえる。また、今後バディ活動を考えているという回答も多くあり、次のような結果となった。

- |                            |                 |
|----------------------------|-----------------|
| これからバディの活動をしてみたい：          | 55%（36 件/65 件中） |
| すでに多文化共生の活動をしていた：          | 5%（3 件/65 件中）   |
| あまり欲張らず、できそうなところから取り組みたい：  | 2%（1 件/65 件中）   |
| 個人ではなかなか難しいので、場があるとよいと思った： | 2%（1 件/65 件中）   |

「本セミナー受講前と受講後で、何か、自身に変化した点がございましたか。それは何か？」という質問に対しては、79%が「はい」と回答、6%が「いいえ」、14%が「わからない」であった。よって、およそ 8 割の参加者が、セミナーを受けて変化したと回答していることがわかる。

変化した点として、具体的には以下のような回答があった（一部抜粋）：「より積極的に外国の方々へ話しかけたくなった。相手の国の言葉も使ってみたくなった。」「1 回目であいさつをスルーされても、何度もトライするようになった。」「目の前の人との信頼関係をつくるという事を意

識するようになった。」「外出時に、近所に外国の方はいないかと目を向けるようになった。」「地域の多文化共生セミナーに申し込み、ボランティアで日本語を教え始めた。」「個人のつながりが大切だとわかり、積極的に声をかけるようになった。」「意識していると出会いがあり、あいさつをしてみた。」「農作業の楽しい部分を外国籍の住民の方と一緒にしてみたい。」「お子さん連れの外国人ママさんにお声をかけしてみた。」等、セミナー参加者が意欲的に地域における外国人との関係やつながりを作ろうという動きを喚起するという効果がみられた。ある程度の関心を持ってセミナーに参加した人の大部分を、多文化共生に向けた実際の行動に向かわせることができる、ということを示している。

#### 4) パイロットの成果

本パイロット事業の成果として、以下を想定して実施した。

**a) 成果1：高い関心が全国から寄せられているバディ制度の概要について、誰でも簡単にバディになれる導入方法を冊子としてまとめられる。**

結果：達成された。

根拠：バディ制度の概要をまとめた冊子が完成し、PDFダウンロードが可能となった。この冊子資料を通じ、関心層が容易に制度を理解し、導入を検討するきっかけとしてもらった。セミナーの申込者にも冊子がダウンロードできる URL をお知らせし、セミナーのサブ資料として活用した。関係省庁等に持参した際は、概要が分かりやすいと好評であった。

**b) 成果2：バディセミナー初級編を実施し、セミナーの受講生にとって、どのような効果がどの程度あるのかが検証される。**

結果：以下の通り、効果が検証されたので、達成されたといえる。

根拠：セミナーの参加者のアンケート結果から、以下のような直接的な効果があったといえる。

- ・ 9割以上のセミナー参加者が、セミナーを通して、新たな発見や気づきを得ることができる。
- ・ 96%の参加者がバディをしてみたいと回答し、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る。
- ・ セミナー参加者の約8割が、外国人を意識して声をかけたり、心根を共有したりして、地域におけるバディ活動を実行に移せるようになると考えている。

パイロット事業開始時に、「誰にでも簡単にバディの初心者になれ、多文化共生社会の実現の第一歩を踏み出すことができることが知られていない」と実施団体がコメントしていたが、セミナーを通じてバディ初心者に簡単になれることは、セミナーの実施結果からも検証できた。

今後は、参加者が各自、草の根的な活動を展開し、バディ制度の普及拡大に貢献していくことが期待される。

また、こうした個人の参加者だけでなく、多文化共生に携わる団体の関心も高く、バディ制度の具体的な導入方法やノウハウについて質問があった。バディ活動を具体的に地域で進める方法について、必ず相手の名前呼びかけて、バディと外国の方と間の信頼関係を築くことが大切である等、可能な範囲で講師から回答し、今後の活用や展開の参考にしてもらった。さらに、団体からの参加者からは、バディ活動を自分の組織で活用したいといった以下のような意見も多々寄せられた。

- ・ 訪問型の日本語学習プログラムと合わせれば、双方の交流が進むだろう
- ・ 国際交流協会の活動にバディシステムを取り入れられたらよい
- ・ 来日後間もないお子さんに対するバディ制度は必須。親へのバディ活動もできれば
- ・ 自治会でバディ活動を広めたい
- ・ 日本語教室で活用していきたい
- ・ 自主防災組織において、バディ制度に取り組む必要がある
- ・ 学区エリアで既存の人脈を活用したバディ活動が理想。つながりのない外国ルーツの方へのアプローチの良い事例を知りたい
- ・ 自治体の広報誌に考え方の概論を載せた

上記のように、既に多文化共生事業を推進している参加者から、自身の活動の中にバディ制度を展開している、あるいは今後したいとの声があった。このように、バディ制度が将来的に地域の団体活動を通して活用される可能性があがるという効果がみられた。これらの地域の団体を通じたバディ制度の詳細な運営方法については、講師が構想している中級・上級セミナーで扱う予定の内容であるとの説明があり、団体のフェイスブックには地域におけるバディ活動などの事例を載せていきながら、継続して情報共有をしていくことになっている。さらに、「多文化共生についてあまり興味のない方に対するアプローチはどうしたらよいのか？」という質問もあった。それに対して、次のような回答が講師からあった。

- ・ 地域の中には5人に1人は多文化共生に関心がありバディさんになってくれる。
- ・ 5人の内3人は素質のある方たちで、働きかけると意識を持ってくれるようになる。特に子ども達はこれに該当するので、積極的に子ども達と外国の方をつなげてバディさんになる仕組みを作っている。先に子どもが参加してから、保護者が興味を持ち参加する事がある。
- ・ 最後の5人に1人は、外国の人にあまり良い印象を持っておらず、良い事を言わない人がいる。バディさんも辛辣な言葉をかけられる事があった。

活動に否定的な方には、アプローチをしないが、少しでも可能性がある方には、外国の方との楽しい情報共有や、相手の方の趣味を生かす機会を設ける等で変わることがあるとの意見が

交換された。このように、地域の中の誰に、どのように働きかけていけばよいのか、多文化共生社会の地域での作り方について示唆されるセミナーにもなった。

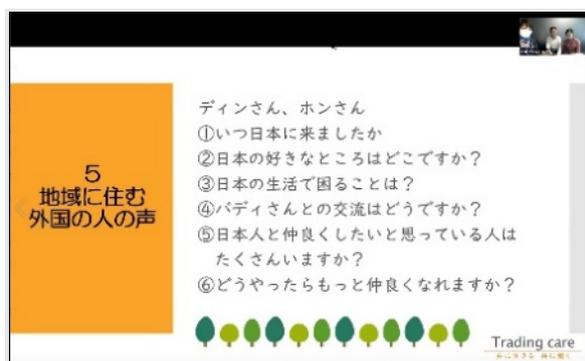
#### (4) 今後の展開可能性

本パイロット事業は、バディセミナーの初級編を通じて地域の外国人住民の存在を意識し、興味を持って声をかけていくための動機づけがされ、多文化共生社会実現のために今日から一歩踏み出せるようになるためのセミナーとなった。今後のステップアップとして、中級編として地域や会社でバディを推進していく人を育成するセミナーや、上級編として地域でバディステーション（バディが滞在する場）を作っていく方たちへのセミナーの実施構想がある。参加者からもステップアップセミナーへの参加を期待する声が上がっており、これら講習の実施が望まれる。また、実施の際には、対象者の明記が望ましい。

また、今回のパイロット実施団体の公益社団法人 트레이ディングケアは、技能実習生受け入れを通じて地域におけるバディ活動を推進してきており、現在、高浜市と多文化共生事業を構築中である。今後、同団体による高浜市におけるバディ活動の事例・取組実績が積み重ねられ、発信されることで、他地域での取り組みの参考となり、その他地域におけるバディ活動が発展、展開していく一助になると思われる。

#### (5) 研修写真等

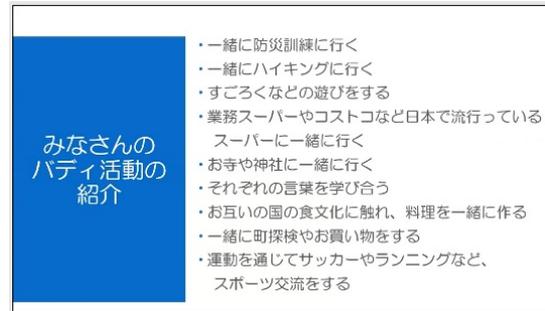
##### 【第1回】



##### 【第2回】



### 【第3回】



## 6.2.5 IT活用基礎能力研修を通じた還流促進「技能実習生等キャリア・ステップアップ支援」

### (1) 概要

#### 1) 背景と課題

外国人労働者数が増加する中、カンボジア人技能実習生数も全国的に大きく増加している。2012年から7年の間に22倍となるなど、今後も増加が見込まれる。中部4県のカンボジア技能実習生数は全国比で多数を占め、全国のカンボジア人技能実習生のうちの19.1%が中部4県で実習に従事している。しかし、技能実習制度の主旨である中長期的な人材育成の観点からは実習の成果が十分とはいえず、実習生が帰国後も低賃金の単純労働に従事する例が散見される。また、来日後に十分な支援を受けることなく、厳しい環境・条件下で実習にあたらざるを得ず、最終的に日本嫌いになって帰国する例も少なくない。さらに帰国後、日本で身につけた日本語や習得技術を活かす機会を逸している。日本企業などに就職する、あるいは滞日中の貯蓄を資金に起業する際にも、履歴書等、必要な文書をPC等で作成することができないことも一因であることが、当事者支援の中でわかってきている。基本的なICTスキルがあれば帰国後のキャリアアップを図ることができるということは、カンボジア人技能実習生およびカンボジアの協力団体への聞き取りでも確認された。

カンボジアにある企業の外国人労働者数はカンボジア人労働者の10%以下に抑えるという規定があるため、今後日本企業の進出がさらに進めば、日本語や日本の慣習を知るカンボジア人労働者の需要が伸びる可能性がある。また、携帯に慣れた若い世代へのICT教育は短期間で効果が期待できることから、カンボジア人若手人材育成のために本パイロットが計画された。

#### 2) 目的

- ◆ 技能実習生等が帰国後によりよい条件で就労できるよう、ICTスキルの基本であるパソコンの起動などの手順やMicrosoft Wordの使い方や履歴書作成方法を技能実習生等が習得する。
- ◆ 将来的な全国展開を視野に、パイロット事業の結果から教材改善に資する情報を収集する。

## (2) パイロット事業実施の詳細

### 1) 実施概要

本パイロット事業の実施概要は表 87 に示すとおり。

表 87 ITスキルアップパイロット事業の実施概要

研修対象	研修予定会場へのアクセスに問題のない愛知県、岐阜県、三重県のカンボジア人技能実習生（岐阜県内のカンボジア人技能実習生） 第1回：3人 <sup>165</sup> （うち1人女性） 第2回：12人（うち2人は第1回の参加者。女性は2人参加）
研修内容	パソコン起動などの基本操作、Microsoft Word の基本、日本語の履歴書作成
研修日時と会場	第1回：2021年3月14日笠松町中央公民館（岐阜県羽島郡笠松町） 第2回：2021年4月4日ハートフルスクエア パソコンルーム（JR岐阜駅東）
教材	本事業作成の印刷教材
講師と通訳	一般社団法人カンボジア人支援協会が担当。主講師と通訳のほかにボランティアの講師、通訳および支援者が受講生の支援にあたった（第1回4人、第2回9人）。当日の様子はビデオで撮影。

### 2) 研修スケジュール

研修は表 88 に示すようにプログラム1（基礎）、プログラム2（履歴書作成）の2回に分けて実施された。

<sup>165</sup> 1回の研修は10人を定員としているが、第1回は人数を絞って3人とした。受講生の理解度や反応を詳細に把握し、教材案の改訂に役立てるためである。

表 88 IT スキルアップパイロット事業の研修スケジュール

プログラム 1 (基礎)

時間	講義名	目標
09:00-09:30	オリエンテーション	これから ICT スキルが重要になるということ、パソコンの操作はしっかりと説明を聞けば安心して行えるということを理解する。
09:30-10:00	パソコンの基本	マウス、キーボードの使い方(動かし方)。アプリの開閉。
10:00-12:00	文字の入力、変換	ローマ字表記の配列のきまりを理解し、基本的ワードの操作に慣れる。

プログラム 2 (履歴書作成)

時間	講義名	目標
13:00-14:00	ワードの基本	フォントの大きさや色の変更、レイアウトや保存などができるようになる。
14:00-15:00	文書作成 (1)	太文字やポップ文字、カラー、コピー、挿入などの操作ができる。
15:00-16:00	履歴書作成 (1)	履歴書の大切さ、自己管理の方法など理解できる。インターネットからのダウンロード方法、保存、日付や名前など入力方法、図形の挿入など理解できる。
16:00-17:00	履歴書作成 (2)	履歴書としての体裁、面接時のアプローチなども含め、自分の能力をアピールするという事について理解する。写真の撮り方も理解する。
17:00-17:30	まとめとアンケート	一日を振り返りアンケートを記入する。

3) 準備作業

研修実施にあたり以下の準備を行った。

a) 教材作成

研修教材作成には、カンボジアで青年海外協力隊員として IT 指導経験のある専門家の協力を得て草案を作成した。教材はワード操作の基礎を教える基礎編と、履歴書作成を説明する履歴書作成の 2 分冊である。特に研修生の理解しやすさに留意して関係者間で協議した。本パイロット事業ではカラーコピー版を作成し、第 1 回と第 2 回の研修で使用してみてわかった改善点を修正したもので印刷教材を 100 冊作成した。この印刷教材は、本パイロット外の継続講座(全 10 回を予定)で活用される。

また、研修の様子はビデオ撮影した。当初はこのビデオを活用して補助教材として視聴覚教材を作成することを考えていたが、新型コロナウイルス感染症の収束が見通せないなか、主教材としても活用可能なビデオ教材を印刷教材の内容に従って作成した。

b) 研修参加者募集

参加者募集のため、A4 両面カラーのチラシを 3,000 枚作成した。チラシの配布先は岐阜県国際交流協会、愛知県国際交流協会、岐阜県庁、岐阜市問屋町自治会、アパレル協同組合のほか、カンボジア人がよく集まるレストラン、カンボジア人技能実習生の雇用主企業、カンボジア語通訳

者など多岐に渡る。チラシに加え、チラシ写真をカンボジア人支援協会の HP およびフェイスブックのページに掲載した。フェイスブックを活用するカンボジア人が多いことから、フェイスブックを見たという問い合わせが、岐阜県はもちろん、国内各地（北海道から九州まで。福井、新潟、東京など含む）から問い合わせがあった。カンボジアに帰国した元技能実習生からも問い合わせがあり、IT スキル獲得への関心が高いことが窺われる。

### c) 会場設営

第1回、第2回ともに会場にパソコン・プリンターが設置してあるコンピュータールームだったので、レンタルやパソコン移動の必要がなく、スムーズな設営ができた。教材作成者と調査団コンサルタントも参加予定だったが、第1回の会場の公民館は新型コロナウイルス感染症予防のため、県外からの来場が不可となり、教材作成者と調査団のコンサルタントはオンラインで研修の様子を観察した。会場では、講師、主通訳、動画撮影者、司会のほか3人の通訳・ボランティア<sup>166</sup>が3人の研修生の支援をした。第2回は講師、主通訳、動画撮影者のほか、教材作成者、JICA職員、調査団のコンサルタントを含む8人が参加者の様子を見ながら適宜サポートした。

第1回、第2回とも全員マスク着用（講師と主通訳はフェイスシールド）、来場時に体温測定、手指消毒を徹底した。また、会場内での飲食は会場の規則で禁じられていた。

## (3) 実施結果と教訓

### 1) 全体総括

参加者はいずれも熱心で、中には自宅から最寄駅まで自転車で1時間、あるいはバスで30分かけて来た参加者もあった。初めは戸惑いながらも慣れるにつれ、自分で積極的にパソコンの機能を試していた。第1回と第2回に参加した参加者2人は、主催者側の予想より早い進歩を見せ、教材作成者がその場で新たにタスクを作成して対応した。

雇用主の一人は講座参加後に実習生がより積極的になった、と実施団体に喜びと感謝の意を伝えている。これは、実習生受入企業側が実習生の能力強化のために研修参加を許可し、その期待に応える成果を出せたことを示す一例である。能力強化の必要性を理解してもらうには、受入企業と研修実施団体との間に良好な関係を築くことが重要となるため、研修実施団体は受入企業と継続的にコミュニケーションをとり、受入企業にとってもプラスになる支援を心掛けている。実習生の能力強化もSDGsなど、社会貢献として受入企業の好イメージにつながることも強調すると理解を得やすい傾向があるとのことである。

研修全体の進捗としては想定より少し早めに進めることができた。ただ、進度は個人によって差があり、自分で進められてしまう受講生が講義外の機能に夢中になり、講義の内容にあまり集

<sup>166</sup> 講師、主通訳、動画撮影者以外はボランティア。

中していないことがあった。一方で、やる気がある受講者に指摘をすることでやる気をなくしてしまうという懸念があり、匙加減が難しいと感じられた。進度に影響したのは、マウスの使い方やローマ字入力の理解度合いなどだった。それにより進捗がずれてくるため、マウスの使い方に慣れる時間を別途設けるなど、進度に影響する要因を考慮した講座組み立てが必要であることがわかった。

通訳は参加人数に対し、もう少し通訳を配置できたほうがスムーズだったかもしれない。サポートも一人ずつは必要ないと思われるが、受講生に対しある程度こまやかに対応できるだけの人数の配置は必要だと思われる。

## 2) アンケート結果

第1回と第2回の参加者が重複するため、表 89 に第2回の実施分を記載する。アンケートの母数は12人である。

**表 89 ITスキルアップパイロット事業のアンケート結果**

1. 話の速さ		
全員ちょうどよいと回答。		
2. 講義でわかりにくい言葉があったか		
分かりにくい言葉があったとする回答が2人いたが、具体的な語彙などは示されなかった。		
3. 教材にわかりにくい言葉があったか		
2. でわかりにくい言葉があったとする同じ回答者2人。具体的な語彙は示されていない。		
4. 面白かったこと		
(回答は1つ選択。ただし2つ選んだ回答者がいるため、回答の合計数が15になっている)		
文字入力と変換など、個別の作業が面白かったとする回答もあったが、それらを総合して履歴書を作り印刷したので、履歴書作成の達成感が面白さにつながったと思われる。		
項目	人数	%
履歴書作成	6	50
文字入力と変換	3	25
ワード	3	25
文書作成	2	17
パソコンの基本	1	8
5. できるようになったこと (自由記述)		
パソコンの基本が4人、ワード操作の基本が8人		

#### 6. パソコンを使ってやってみたいこと

覚えた日本語入力を活用して、日本語や仕事についての情報を得ることおよび動画や画像に関する関心が高い。履歴書作成も自分でやってみたいという動機をもったと思われる。Web ページを作りたい、などの回答もあり、本講座の結果、さらに学んで幅広くパソコンを活用したいという動機が高まった様子がわかる。

項目	人数	%
日本語や仕事について勉強する	6	50
動画や画像を作る	6	50
履歴書を作る	5	42
Web ページを作る	4	33
SNS を使う	2	17
事務の仕事をする	1	8

#### 7. パソコンを買いたいと思うか

パソコンを持っているという回答が7人で半数以上がパソコンを所有している<sup>167</sup>。パソコンを持っているうちの3人を含む計8人がパソコンを買いたいと回答した。持っていない受講者は全員パソコンを買いたいと思っている。

#### 8. 家族や友人に教えたいか

11人は家族や友人に教えたいと回答している（1人無回答）。パソコンの操作が有益だと感じていることがあらわされている。回答がなかった1人は、忙しくて時間がないと回答している。また、教えたいと回答したうちの3人が、時間がない（2人）、日本語が難しい（2人）、パソコンを持っていない（1人）、と回答しており、教えたい気持ちはあるが実際には難しいと感じているようである。

#### その他

5.の回答の中に、「ローマ字が難しかった」という回答があった。

自由記述では、いずれも、楽しかった、また勉強したい、として支援者への感謝が述べられている。難しかったというものは5人、よくわかったという記述がある回答は2人だった。通訳もあり支援者もきめ細かに対応していたが、ローマ字入力が初めてだったこと、日本語力が限られていたことで難しさを感じたものと思われる。

### 4) パイロットの成果

本パイロットプロジェクトの成果として、計画時に以下を想定した。

<sup>167</sup> 受講前の面接時、全員パソコンを使ったことはないと回答していた。

### パイロットの直接的成果

	成果	指標	根拠
①	研修参加者がパソコンの基本的操作を使用した履歴書作成を理解し、支援なしあるいは支援を受けて自ら履歴書が書けるようになる。	参加者の70%	参加者アンケート、観察
②	技能実習生等がICTスキルを得るための基本教材ができあがる。	パイロット後に改訂した教材	
③	研修参加者がICTスキルを自主的に向上させる意欲を持つ。	意欲を示す回答の有無	参加者アンケート

### パイロットの間接的成果

	成果	指標	根拠
④	中部あるいは全国展開で実施した研修の参加者がパソコンの基本的操作を使用した履歴書作成を理解し、支援なしあるいは支援を受けて自ら履歴書が書けるようになる。	参加者の70%	参加者アンケート結果、観察
⑤	研修参加者がICTスキルを向上させ、帰国後の就職活動に活用する。	活用例	フォローアップアンケート、インタビュー

個々の成果に関する達成度と達成見込みは次の表 90 のとおり。

表 90 ITスキルアップパイロット事業の目標と達成度

番号	根拠	結果
①	講座中に支援を受けて全員履歴書を作成することができた。第1回と第2回の2回受講した受講生は、2人ともパソコン操作は初めてだったが、とても意欲的で、2人のために用意していたカンボジア料理のレシピを作るというタスクはすぐにマスターしたため、その場で指導員が課題を追加した。研修終了までにカンボジア紹介まで作成できるようになった。第2回の受講生の中でも理解の早い者は画像をネット上で探して挿入するなど教材で説明していないこともこなせるようになっていた。	達成
②	印刷教材、動画教材ともに完成し、今後の講座に活用できる。	達成
③	パソコンを持っていない受講生は購入したい、と思っている。また家族や友人にも教えたいと思っている。難しいと思うことがあっても楽しく学び、もっと学びたいという感想が多数を占めた。	達成
④	後続講座を実施中。新型コロナウイルス感染症の影響で企業側も神経質になっているので、毎週開催して人数を分散して対応している。人数が増えてきているため、パーティー等も手配している。	現時点までは達成。今後についてはフォローアップが必要。
⑤	第1回と第2回を受講した受講生は、短時間の間にレシピ、カレンダー、カンボジア紹介などフォントや画像を自由に活用した文書が作成できるようになっており、履歴書の他にも種々活用できる機会があると思われる。	帰国後のフォローアップが必要。

③に関連して、カンボジア人支援協会の指導者によると、「パソコンはもちろんだが、日本語も学びたい、特定技能の試験を受けたいなどと口だけ言っていた技能実習生たちが目に見えて勉強を本気ではじめたがるようになった。何か大きく人生観が変わったように思える」ということで、本講座がパソコンのみでなく、将来へ向けて学ぶことへの動機付けとなったことがわかる。

④に関しては、パソコン操作をわかりやすく示す動画版の教材も作成されたことが有用であると思われる。第1回、第2回とも遠方のため、あるいは仕事の都合がつかないために参加できなかった技能実習生にも学びの機会を提供することが可能になる。

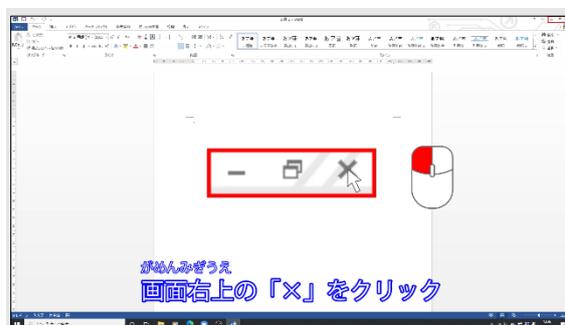
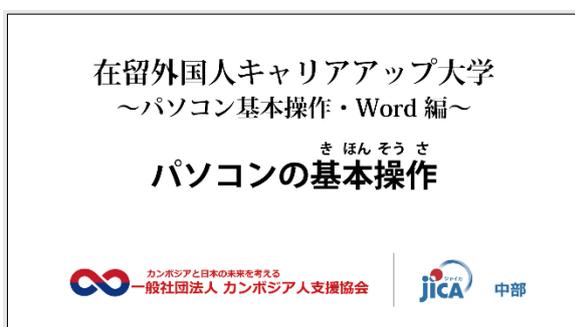
今回はパイロット事業として教材の作成及び第1回、第2回の研修実施を支援した。終了後は、カンボジア人支援協会がITスキルアップ講座を協会事務所で継続している。当初、毎月1回、定員10人の開催を予定していたが、新型コロナウイルス感染症対策のため、人数を分散して毎週開催している。

## (5) 研修教材・写真等

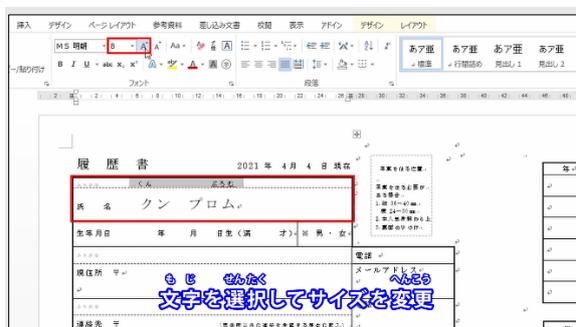
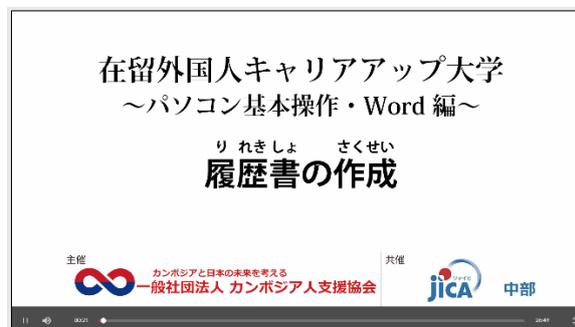
### 1) 教材



印刷教材（講座用のコピー版）



ビデオ教材（基本操作）



ビデオ教材（履歴書作成）

### 2) 講座写真

#### 【第1回】



## 【第2回】



受講生の作成したレシピやカンボジア紹介

### 6.3 パイロットプロジェクト実施の教訓と今後の課題

今回実施した5つのパイロットプロジェクトを通じて、今後の案件実施に向けた検討材料として、さまざまな教訓を得た。詳細は各パイロット事業の項に記載したが、以下が共通の教訓として整理される。

- 参加者の関心やキャパシティなどに柔軟に対応したコンテンツの開発・提供
- 効率的なプロジェクトの運営
- 持続発展性の確保

この中で、コンテンツの開発・提供に関しては、バディ制度を除く4つのプロジェクトは主に技能実習生向けのもので、専門知識や日本語の理解レベルを十分に勘案したうえで実践的な内容とすることが望ましい。今回の実施例では内容が現場の作業に直接関係しなかったり、技能実習生には少し難しかったりするケースが一部みられた。一方で、あまりに易しすぎる内容では技能実習生のキャリアアップへの動機づけの効果も薄れるため、関心を喚起し、飽きさせないようにしたうえで高い学習効果が見込めるよう、教材や講義の組み立て方に工夫が必要である。また、

研修を比較的コンパクトなものにすることで、参加促進につながる可能性があることがわかった。特に技能実習生は少ない休みを割いて研修に参加しているケースが多く、長時間・複数日の拘束は難しい。対応策としては、研修コンテンツをモジュール化し、各自のニーズに合わせて柔軟に組み合わせるというのも一案である。また、活動に参加してもらうには雇用主の理解を得ることが非常に重要であるため、シフト勤務など個々の勤務形態に最大限配慮したスケジュール設定が求められる。

効率的なプロジェクト運営に関して、参加者の募集やイベント当日の進行などの事務管理は、結果的にはプロジェクトの実施に大きく支障をきたすような状況ではなかったが、関係者間の調整に時間を要したり、コロナ禍の影響で計画の大幅な変更があったりするなど、試行錯誤を重ねた。今回、JICA 海外協力隊経験者の活用や、複数の出身国・言語の技能実習生を同時に参加させた研修の実施など意欲的な取り組みもあり、パイロット実施団体の経験の蓄積や能力強化に資する部分が多くあったと考えられる。技能実習生の母国で活動経験のある JICA 海外協力隊経験者は参加者の母国語を話せるだけでなく、現地の文化を理解していることから参加者に安心感を与えることができる。それによって地域住民との多文化共生の懸け橋として果たせる役割も大きい。

持続発展性という観点では、応用編の実施など研修コンテンツの拡充に加え、地方自治体や関係機関、企業などとの連携体制を構築し、さらなる事業実施の機会を確保することが求められる。実施団体の取り組みへの認知度を高めることでより多くの参加者を集めるとともに、連携先から資金など運営面でのサポートを得ることにもつながる。こうした関係者と協働する際、それぞれのニーズや能力をすり合わせ、JICA の役割や優位性を明確にすることが、JICA 事業として実施することの意義を理解してもらい、協力を得るためには重要である。また、こうした取り組みが多文化共生や外国人材の還流促進に寄与すると外国人や地域社会に積極的にアピールすることも、継続的な事業実施には必要になってくるであろう。

こうした点をふまえ、今後 JICA による貢献をさらに拡大・発展させるために必要な点を整理し、事業実施ポテンシャルを有する団体等との連携策をさらに具体的に模索することが重要である。