

地方公共団体の地方創生に 資する外国人材の受入支援・ 共生支援に係る施策の推進 等に関する調査報告書

EY新日本有限責任監査法人

令和8年3月



The better the question.
The better the answer.
The better the world works.



Shape the future
with confidence

目次

1	はじめに	4
1-1	本調査の背景・目的	4
1-2	調査概要	6
2	調査結果	8
2-1	外国人材の受入れ・共生・活躍促進に係る 各種データ	8
2-2	外国人材の受入れ・共生・活躍促進に向けた 地方公共団体の取組分類	14
2-3	地方公共団体の取組事例	16
3	取組を進める際の重要ポイントと今後の課題	36

本調査に先立ち、平成31年度(令和元年度)から調査を毎年度実施しており、地方公共団体における外国人受入関連施策等について、以下のような資料にて情報提供を行っております。
過年度の以下の資料についても、本調査報告書と併せて、適宜参照ください。

〈平成31年度(令和元年度)〉

地方創生に資する地方公共団体の外国人受入関連施策等について(令和元年12月)

https://www.chisou.go.jp/sousei/pdf/r1_gaikokujinzai_ukeire.pdf

〈令和2年度〉

地方創生に資する地方公共団体の外国人材受入関連施策等について(令和3年1月)

https://www.chisou.go.jp/sousei/pdf/r2_gaikokujinzai_ukeire.pdf

地方公共団体の地方創生に資する外国人材受入支援・共生支援に係る施策の推進に関する調査報告書

https://www.chisou.go.jp/sousei/pdf/r2_gaikokujinzai_ukeire_houkokusyo.pdf

〈令和3年度〉

地方創生に資する地方公共団体の外国人材受入関連施策等について(令和4年3月)

https://www.chisou.go.jp/sousei/pdf/r3_gaikokujinzai_ukeire_gaiyou.pdf

地方公共団体の地方創生に資する外国人材受入支援・共生支援に係る施策の推進等に関する調査報告書

https://www.chisou.go.jp/sousei/pdf/r3_gaikokujinzai_ukeire_hontai.pdf

〈令和4年度〉

地方創生に資する地方公共団体の外国人材受入関連施策等について(令和5年1月)

https://www.chisou.go.jp/sousei/about/gaikokujinzai/pdf/r4_gaikokujinzai_ukeire_gaiyou.pdf

地方公共団体の地方創生に資する外国人材受入支援・共生支援に係る施策の推進等に関する調査報告書

https://www.chisou.go.jp/sousei/about/gaikokujinzai/pdf/r4_gaikokujinzai_ukeire_hontai.pdf

〈令和5年度〉

地方創生に資する地方公共団体の外国人材受入関連施策等について(令和6年3月)

https://www.chisou.go.jp/sousei/about/gaikokujinzai/pdf/r5_gaikokujinzai_ukeire_gaiyou.pdf

地方公共団体の地方創生に資する外国人材受入支援・共生支援に係る施策の推進等に関する調査報告書

https://www.chisou.go.jp/sousei/about/gaikokujinzai/pdf/r5_gaikokujinzai_ukeire_hontai.pdf

〈令和6年度〉

地方創生に資する地方公共団体の外国人材受入関連施策等について(令和7年2月)

https://www.chisou.go.jp/sousei/about/gaikokujinzai/pdf/r6_gaikokujinzai_report.pdf

1. はじめに

1-1

本調査の背景・目的

地域における外国人材の活躍と多文化共生社会の実現を図るための地方創生に資する取組に対する国の支援等

令和7年度に内閣官房地域未来戦略本部事務局／内閣府地方創生推進事務局が実施している支援等は以下のとおり。

1 新しい地方経済・生活環境創生交付金(第2世代交付金)による支援

地方がそれぞれの特性に応じた発展を遂げることができるよう、日本経済成長の起爆剤としての大規模な地方創生策を講ずるため、地方公共団体の自主性と創意工夫に基づく、地域の多様な主体の参画を通じた地方創生に資する地域の独自の取組を、計画から実施まで支援。

制度概要等: <https://www.chisou.go.jp/sousei/about/shinchihoukouhukin/index.html>

※新しい地方経済・生活環境創生交付金(第2世代交付金)は、国の他の制度による補助金の交付を既に受けている、又は受けることが確定している事業には、適用することができません。また、国による補助制度の対象となる可能性のある事業については、まずは当該補助事業の活用を優先することとなります。

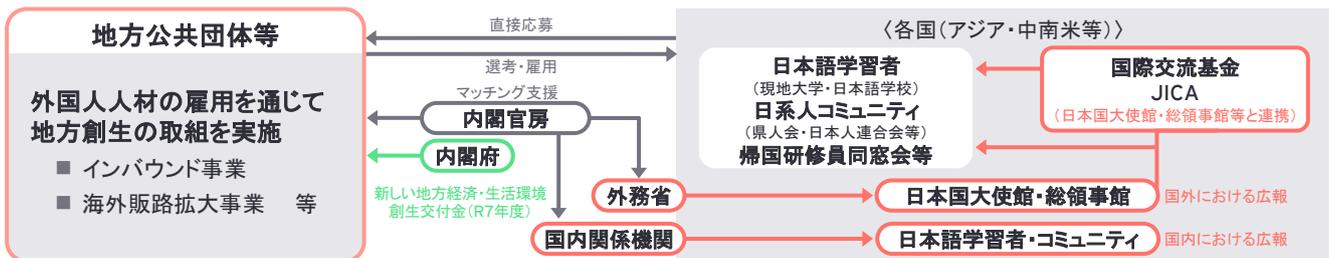
※本資料記載の全ての事業例が、新しい地方経済・生活環境創生交付金(第2世代交付金)の交付対象事例として交付金が交付されているというものではありません。

※令和7年度補正予算より、新しい地方経済・生活環境創生交付金に代わり、地域未来交付金が創設されました。これは、地域の大きな伸び代と地域特性を最大限に活かし、地場産業の付加価値向上等を通じ、地方の暮らしの安定を実現し、「強い経済」を実現するため、地方公共団体の自主性と創意工夫に基づく地域独自の取組を、計画から実施まで支援するものです。

(参照) <https://www.chisou.go.jp/sousei/about/chiikimiraikoufukin/index.html>

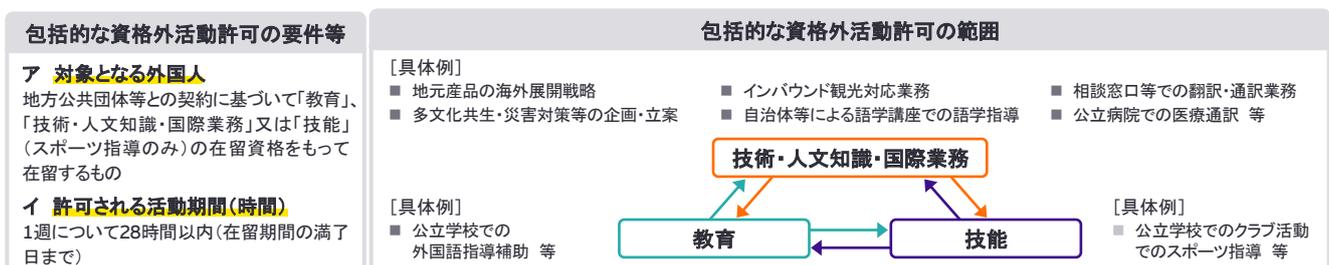
2 外国人材による地方創生支援制度

インバウンド観光客への対応や地域産品の海外販路拡大などの地方公共団体等のニーズを踏まえ、我が国で活躍したいと望む国内外の外国人材と地方公共団体等との円滑なマッチングが行われるように、在外公館等において公募の周知・広報を行うなどの確かなマッチングの支援を行っている。



3 地方公共団体等の外国人職員に対する包括的な資格外活動許可の活用

地方における外国人材の活用に係る施策として、地方公共団体等において雇用される外国人材が、海外展開、多文化共生、災害対応、教育等の事業において柔軟かつ効率的に活動できるように、地方出入国在留管理官署から包括的な資格外活動許可を受けることができる。



※資格外活動については、出入国在留管理庁のウェブサイトもご覧ください。(<https://www.moj.go.jp/isa/applications/procedures/16-8.html>)

背景

地方公共団体においては、「地方版総合戦略」を策定し、人口減少に歯止めをかけ、成長力を確保するための施策を推進している一方、地方における人手不足は深刻化しており、労働供給の停滞が地域経済の成長制約になる可能性がある。

平成31年4月に「特定技能」の在留資格が創設されて以降、各地方公共団体においては、地域における新たな担い手として、特定技能外国人の受入れが進んでいる。また、特定技能外国人以外でも**地域に不足している知識・経験の獲得や国際関係業務の遂行及び海外展開を図ることを目的に外国人労働者の受入れを積極的に推進している**。このような状況の中、外国人材が大都市圏等特定の地域へ過度に集中することを回避するとともに、地方公共団体においても、**外国人材がその能力を最大限に発揮し、地域における新たな担い手として定着できるよう、外国人材に対する積極的な受入支援や共生支援を行うことが重要**となっている。さらに、日本人と外国人が互いに尊重し、安全・安心に暮らせる共生社会の実現を目指していく必要がある。

政府は、外国人材の受入れ・共生のための取組を、より強力に、かつ包括的に推進していく観点から、平成30年(2018年)12月に「外国人材の受入れ・共生のための総合的対応策」を決定するとともに、令和4年(2022年)6月には我が国が目指すべき共生社会のビジョン、それを実現するために取り組むべき中長期的な課題及び具体的施策を示す「外国人との共生社会の実現に向けたロードマップ」を策定した。以後、共生社会の実現に向けた取組を推進している。

内閣官房地域未来戦略本部事務局では、総合的対応策(令和8年1月改訂版)の中で「令和元年度よりデジタル分野をはじめとした高度外国人材を含む外国人材の受入支援や共生支援などの優良事例の収集・分析を行い、地方公共団体向けセミナーを開催するなどして横展開を行っている。また、地方公共団体の地方版総合戦略に基づく先導的な取組については、新しい地方経済・生活環境創生交付金(第2世代交付金)の活用も含め支援している。」と掲げ、地方公共団体における外国人受入関連施策の推進を図っている。

目的

地方公共団体における外国人材の受入れや共生に関する支援策を推進するため、以下各号について調査を実施した。

- ①外国人材の受入れ及び共生施策に関するデータ分析
- ②外国人材の受入れ及び共生施策に関する事例調査(新規事例調査)
- ③フォローアップ調査

各地方公共団体におかれては、外国人材受入関連施策を地方版総合戦略に掲げ、自主的・主体的に推進していくに際し、本調査がその一助となれば幸いである。

1-2

調査概要

調査対象・方法

本事業で実施した「①外国人材の受入れ及び共生施策に関するデータ分析」、「②外国人材の受入れ及び共生施策に関する事例調査(新規事例調査)」、「③フォローアップ調査」の調査対象・方法は以下のとおりである。また、調査結果に基づき、各取組を実施する上で重要なポイントを整理した。

なお、「③フォローアップ調査」の実施対象である3団体のうち1団体は「モデルケース」として扱い、取組の目的、スケジュール、事業スキーム等をより詳細に分析し、当該取組に関わる外国人材を対象とした当事者インタビューを併せて実施した。

	①外国人材の受入れ及び共生施策に関するデータ分析	②外国人材の受入れ及び共生施策に関する事例調査(新規事例調査)	③フォローアップ調査
調査対象	全地方公共団体	地方における、デジタル分野を含む専門的・技術的な外国人材の受入れ及び共生施策に関する取組を行っている地方公共団体	令和元年度から令和6年度までに実施した調査「地方創生に資する地方公共団体の外国人受入関連施策等について」において先導的事例として掲げられた事例
調査内容	各地方公共団体における外国人材の受入れ及び共生施策に関する各種データの分析	優良事例となり得る取組の詳細把握	過去の調査時点からの更新点や現状の取組の詳細把握 （うち1団体はモデルケースとして扱い、上記情報のほか当該取組に関わる外国人材の所感・意見を把握）
調査方法	総務省、出入国在留管理庁及び厚生労働省の公表統計データを用いた図表作成	インタビュー調査 (オンラインにて実施)	インタビュー調査 (オンラインにて実施)
調査時期	2025年9月9日～ 2026年2月27日	2025年10月15日～ 2025年12月17日	2025年10月15日～ 2025年12月17日
	作成した図表数 9図表	調査の実施数・時間 5団体(各団体1時間)	調査の実施数・時間 3団体(各団体1時間)

調査項目

各調査における調査項目の概要は以下のとおりである。

①外国人材の受入れ及び共生施策に関するデータ分析	②外国人材の受入れ及び共生施策に関する事例調査(新規事例調査)	③フォローアップ調査
<ul style="list-style-type: none"> ✔ 特定技能外国人の在留数 ✔ 人口全体における外国人人口の比率 ✔ 在留外国人の在留資格ごとの比率 ✔ 技能実習・特定技能在留者数の推移 ✔ 特定技能外国人数の国籍ごとの比率 ✔ 外国人労働者の就労上のトラブル ✔ 外国人労働者を雇用する上での課題 	<ul style="list-style-type: none"> ✔ 取組の背景・経緯 ✔ 取組の概要・目的・スキーム ✔ 上位戦略とのつながりや、人材ニーズの把握・整理方法 ✔ 自治体職員の関与、地域内部の需要喚起、他機関とのネットワーク構築 ✔ 外国人材の育成への関与方法 ✔ 自走化に向けた設計、キーパーソンの関与、キャリア支援等の転出防止策 ✔ KPIの評価・改善策の検討方法・ガバナンス体制 ✔ 取組の効果・成果 ✔ 今後の課題・取組方針 など 	<ul style="list-style-type: none"> ✔ 複数年にわたる取組の概要・背景・目的・スキーム・成果(設定したKPIの内容と実績等) ✔ 複数年にわたって事業を継続する上で直面した課題、課題解決方法 ✔ 外国人材の受入れ及び共生に関する取組上でのノウハウ、取組の結果得た知見、他の地方公共団体が同様の施策を遂行する上での示唆となる事項及びその他特筆すべき取組 ✔ 外国人材の当該取組に対する所感・意見(モデルケースのみ) など

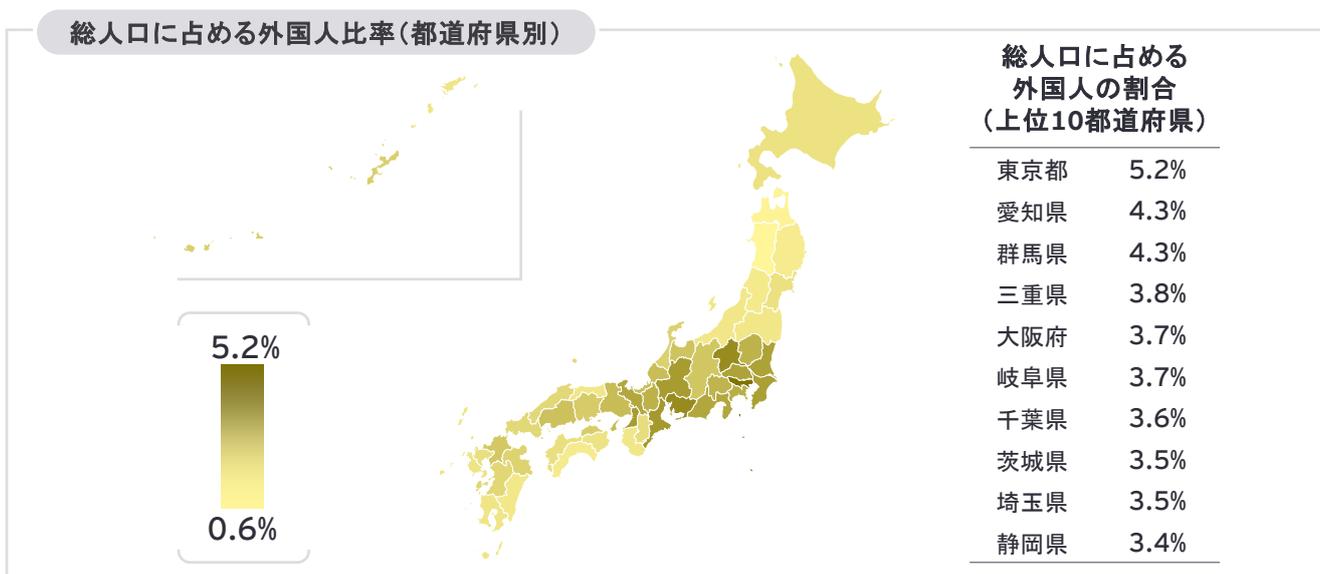
2. 調査結果

2-1

外国人材の受入れ・共生・活躍促進に係る各種データ

総人口に占める外国人の割合（都道府県別）

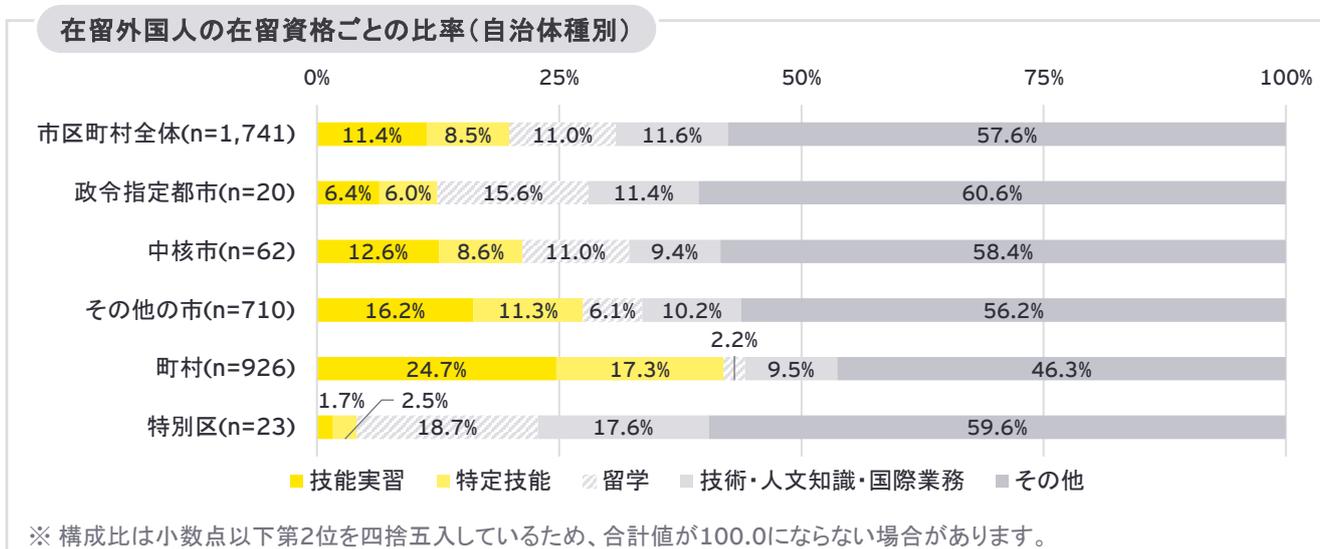
総人口に占める外国人の割合を都道府県別にみると、最も高いのは東京都(5.2%)である。首都圏では、東京都に加え、群馬県(4.3%)、千葉県(3.6%)、茨城県(3.5%)、埼玉県(3.5%)などの割合が高い。あわせて、愛知県(4.3%)や三重県(3.8%)、岐阜県(3.7%)など中京圏の県に加え、大阪府(3.7%)、静岡県(3.4%)も上位に位置している。



（出典）総務省「住民基本台帳に基づく人口、人口動態及び世帯数」（2025年）より作成

在留外国人の在留資格別構成比（自治体種別）

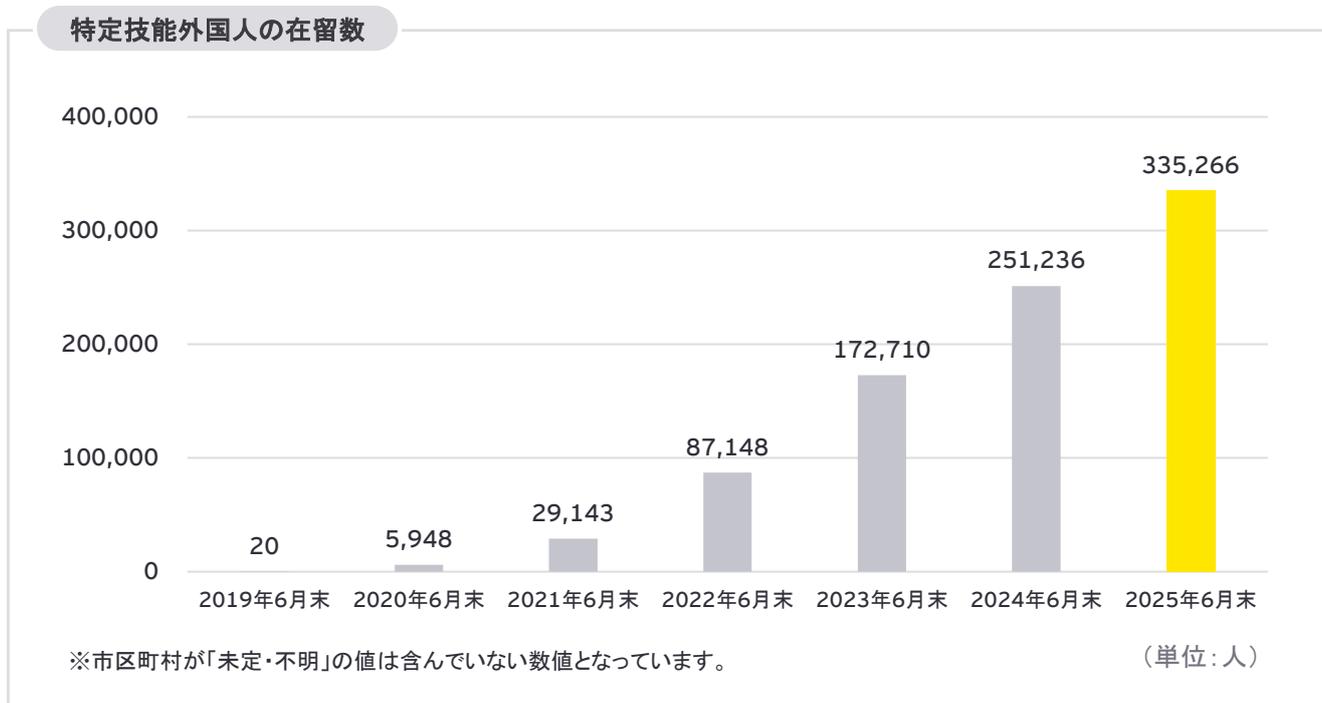
在留外国人の在留資格別構成比を自治体種別に比較すると、技能実習・特定技能は人口規模が小さい自治体で構成比が高い。これに対し、留学及び技術・人文知識・国際業務は、人口規模が大きい自治体で構成比が高い。



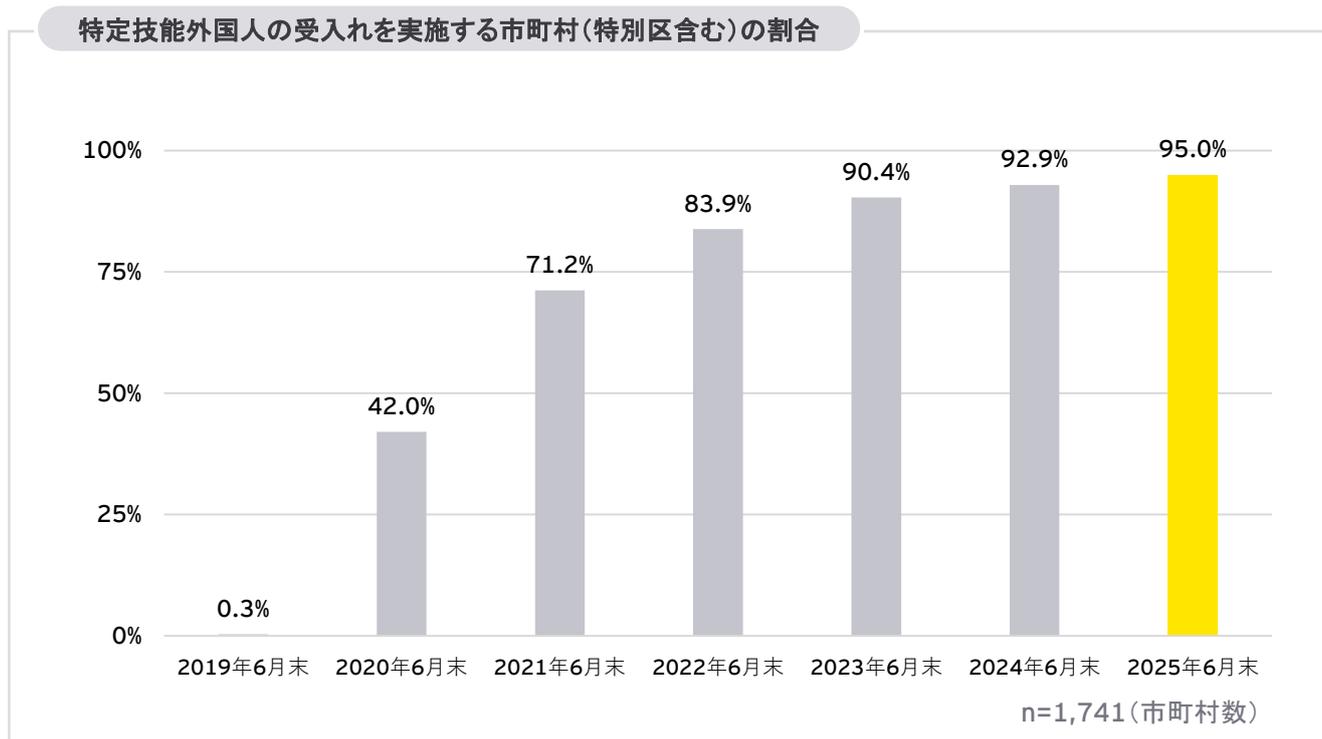
（出典）出入国在留管理庁「在留外国人統計」（2025年6月末）より作成

特定技能外国人の在留数や、受入れを実施する市町村の割合に関する経年比較

特定技能外国人の在留数は2025年6月末時点で335,266人となり、6年前と比較して大きく増加した。特定技能外国人の受入れを実施する市町村(特別区含む)の割合は2025年6月末時点で95.0%となった。

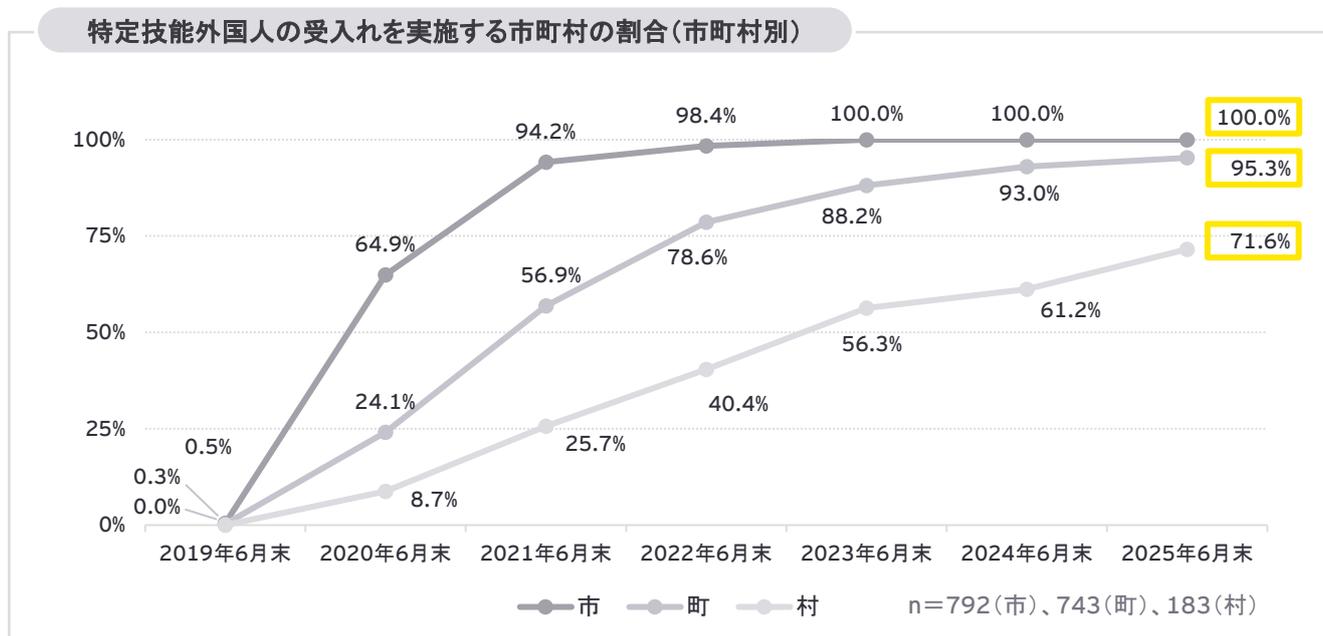


(出典)出入国在留管理庁「特定技能在留外国人数」(2019年6月末～2025年6月末)より作成



(出典)出入国在留管理庁「特定技能在留外国人数」(2019年6月末～2025年6月末)より作成

特定技能外国人の受入れを実施する地方公共団体(特別区除く)の割合は、2023年6月末時点で市100%に達している。また、2025年6月末時点で町95.3%、村71.6%に増加している。



(出典)出入国在留管理庁「特定技能在留外国人数」(2019年6月末～2025年6月末)より作成

技能実習・特定技能在留者数の推移(国籍別)

技能実習・特定技能の在留者数の推移を国籍別にみると、2020年から2025年にかけて、中国を除く掲載国はいずれも増加している。この期間の増加率はネパール(25.6倍)が最も高く、バングラデシュ(11.1倍)、インド(8.0倍)が続く。一方、ベトナム(1.6倍)やフィリピン(2.1倍)は伸びが相対的に小さく、増加は2倍前後にとどまる。近年増加が著しい国は、必ずしも現在の在留者数で上位を占める国と一致しないことがうかがえる。

技能実習・特定技能在留者数の推移(国籍別)

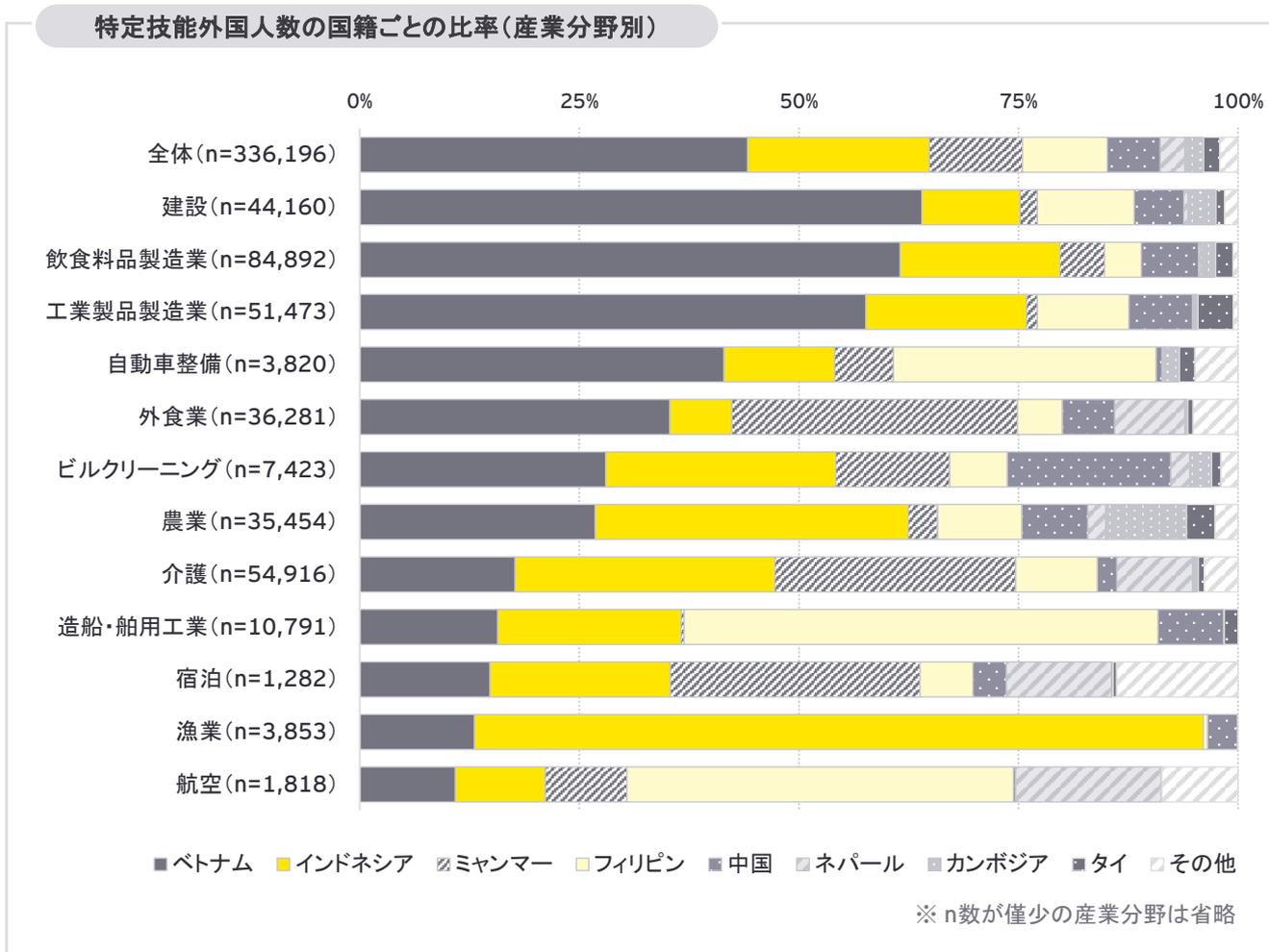
	2020年	2025年	対2020年比(倍)
総数	408,372	785,628	1.9
ベトナム	223,001	346,903	1.6
インドネシア	36,100	180,502	5.0
フィリピン	35,401	72,866	2.1
ミャンマー	14,221	71,322	5.0
中国	73,757	43,280	0.6
カンボジア	9,760	21,825	2.2
タイ	11,088	18,039	1.6
ネパール	518	13,284	25.6
スリランカ	840	5,705	6.8
モンゴル	2,192	3,297	1.5
バングラデシュ	229	2,542	11.1
ラオス	560	2,054	3.7
インド	223	1,776	8.0
その他	482	2,233	4.6

※ 掲載国は2025年時点の特定技能・技能実習在留者数の降順 (単位:人)

(出典)出入国在留管理庁「在留外国人統計」(2020年6月末～2025年6月末)より作成

特定技能外国人の国籍別構成比(産業分野別)

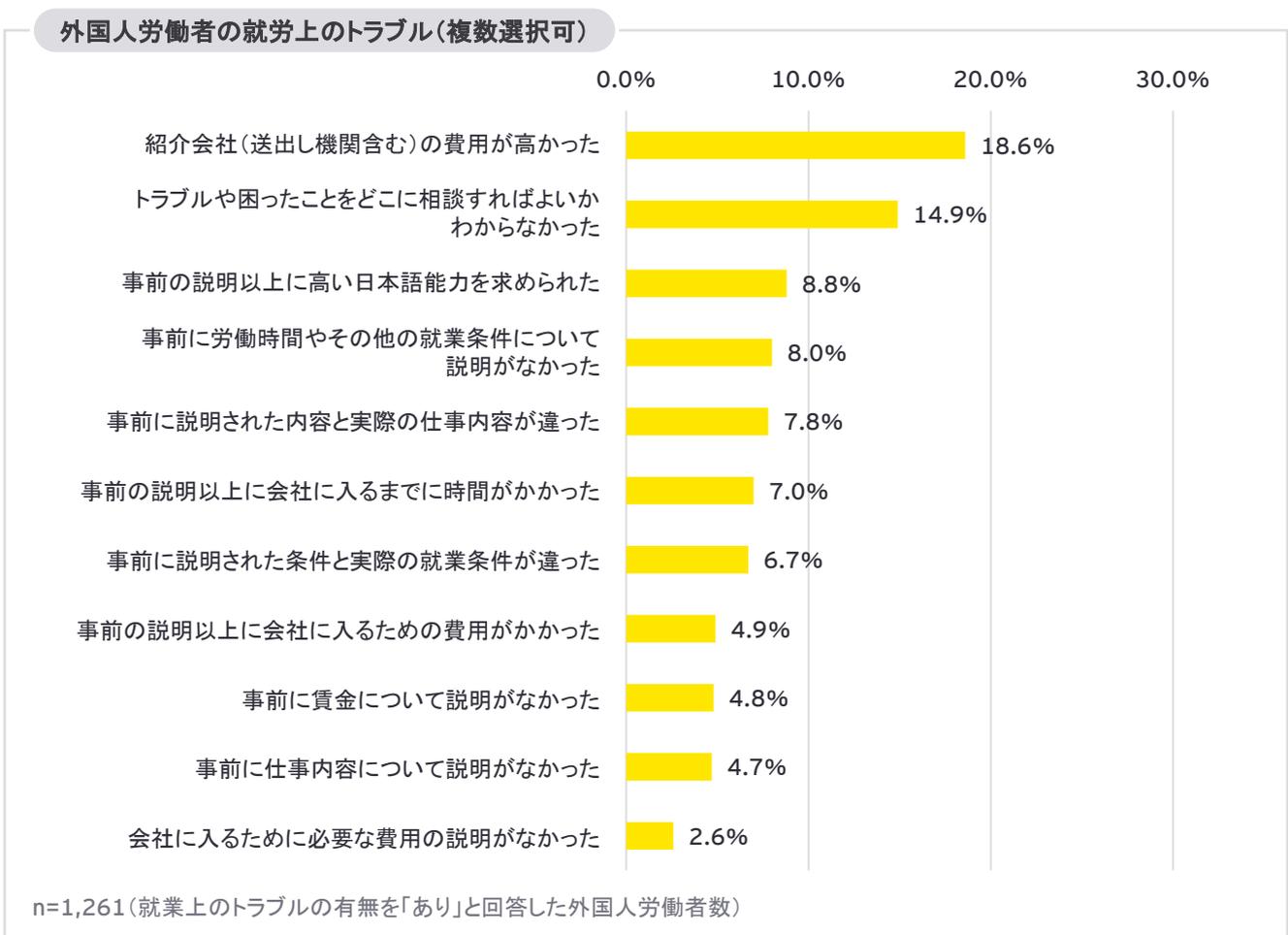
特定技能外国人数の国籍ごとの比率をみると、全体ではベトナムが最も大きく、次いでインドネシア、ミャンマーと続く。産業分野別にみると、建設、飲食料品製造業及び工業製品製造業ではベトナムの比率が高く、漁業ではインドネシア、外食業ではミャンマー、造船・船用工業及び航空ではフィリピンの比率がそれぞれ高い。



(出典) 出入国在留管理庁「特定技能在留外国人数」(2025年6月末)より作成

外国人労働者の就労上のトラブル

外国人労働者(n=11,568)に就業上のトラブルの有無を尋ねたところ、「あり」は10.9%、「なし」は86.9%、「不明」は2.2%であった。就労に関するトラブルを抱える外国人労働者は一定数みられるものの、割合としては少数にとどまる。次に、「あり」と回答した外国人労働者(n=1,261)にトラブルの内容を尋ねたところ(複数回答)、「紹介会社(送出し機関含む)の費用が高かった」(18.6%)が最も多く、次いで「トラブルや困ったことをどこに相談すればよいかわからなかった」(14.9%)が続いた。これらに続き、8%前後の選択率で「事前の説明以上に高い日本語能力を求められた」(8.8%)、「事前に労働時間やその他の就業条件について説明がなかった」(8.0%)、「事前に説明された内容と実際の仕事内容が違った」(7.8%)が挙げられた。

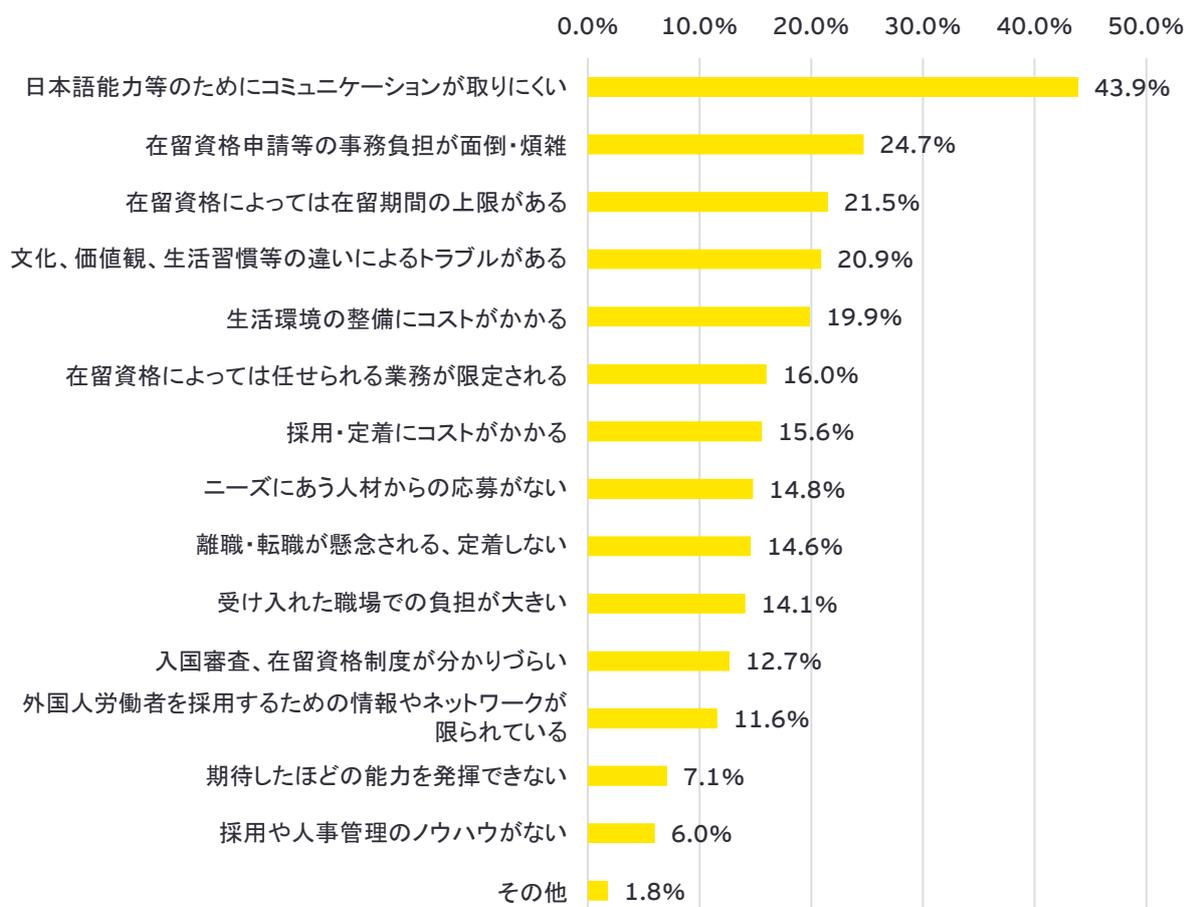


(出典)厚生労働省「外国人雇用実態調査 労働者調査」(2024年)より作成

外国人労働者を雇用する上での課題

外国人労働者を雇用する上での課題（複数回答、n=3,623）をみると、「日本語能力等のためにコミュニケーションが取りにくい」（43.9%）が最も高い。次いで、「在留資格申請等の事務負担が面倒・煩雑」（24.7%）、「在留資格によっては在留期間の上限がある」（21.5%）、「文化、価値観、生活習慣等の違いによるトラブルがある」（20.9%）、「生活環境の整備にコストがかかる」（19.9%）が続く。言語・コミュニケーションを課題として選択した事業者の割合が相対的に高く、制度・手続負担及び生活・文化面の課題が20%前後で並ぶ。

外国人労働者を雇用する上での課題（複数選択可）



(n=3,623)

(出典)厚生労働省「外国人雇用実態調査 事業所調査」(2024年)より作成

2-2

外国人材の受入れ・共生・活躍促進に向けた地方公共団体の取組分類

地域再生計画認定マニュアルに定めるポイント

各地方公共団体においては、デジタル分野をはじめとした高度外国人材を含む外国人材の受入れ・共生・活躍促進に関する取組を地方版総合戦略に掲げるなど、自主性と創意工夫に基づく、地域の多様な主体の参画を通じた地方創生に資する独自の取組を行うことが期待される。

本章では、下表にまとめる地域再生計画認定申請マニュアル(各論)(令和8年1月19日 内閣府地方創生推進事務局)に定める適用要件を参考に、各事例におけるポイントを整理した。

A. 自立性	取組を進めていく中で、推進主体が自立していくことにより、将来的に本交付金に頼らずに、取組を継続していくことが可能となること。
B. 地域の多様な主体の参画	地域の現在と将来を担う、産官学金労言など地域の多様な主体が互いに、その情熱、知恵や知見、情報を共有し、提案を出し、アイデアを生み、行動するなど積極的に参画し得意分野を生かした役割を果たし、一丸となって地域の可能性を引き出し、持続可能で魅力的な地域を創生するための取組を共に推進していくものであること。

(出典) 地域再生計画認定申請マニュアル(各論)(令和8年1月19日 内閣府地方創生推進事務局)より作成

参照: <https://www.chisou.go.jp/tiiki/tiikisaisei/kouhyou/260119/kakuron.pdf>

調査結果から整理した地方公共団体の取組類型

①外国人材の受入れ及び共生施策に関するデータ分析や、②外国人材の受入れ及び共生施策に関する事例調査(新規事例調査)、③フォローアップ調査の結果を踏まえ、外国人材の受入れ・共生・活躍促進に向けた地方公共団体による取組の類型を下表のとおり整理した。

地方公共団体による取組の類型	
外国人材の受入れ	類型 1 技能実習生・特定技能外国人の確保
	類型 2 外国人材と地域の企業とのマッチング
外国人材の共生・活躍促進	類型 3 外国人材の教育環境の整備
	類型 4 外国人材の職場や生活環境の整備
	類型 5 外国人の起業・創業支援
	類型 6 多文化共生の意識啓発、外国人の社会参画の推進
	類型 7 外国人材や地域住民、企業等のニーズや課題の把握
上記の支援を実施するための 情報収集・体制構築	類型 8 他の自治体や支援機関等との連携体制構築
	類型 9 現地の送出機関・教育機関等との連携体制構築
	類型 10 外国人材の受入れ・共生・活躍促進に関する戦略策定

2-3

地方公共団体の取組事例

調査対象事例一覧

フォローアップ事例

事例1 農業分野の外国人材確保・定着支援(宮崎県)

- ✓ ベトナム現地の農業大学と連携し、農業分野の外国人を受け入れるための取組を行う。
- ✓ 入国前の現地教育として「宮崎授業」を実施するなど、受入支援から定着支援まで包括的な支援体制を構築している。



フォローアップ事例

事例2 商工会・送出機関との提携による技能実習生受入支援・環境整備(神奈川県綾瀬市)

- ✓ 行政・商工会・現地送出機関の3者での協定締結により、透明性の高い受入れのスキームを、ベトナムとインドネシアで構築した。
- ✓ 技能実習生が安心して働ける環境を実現するため、送出しから受入れまでの全過程で「実習生ファースト」の方針を徹底している。



フォローアップ事例

事例3 就職・起業支援施設を拠点とした県内留学生の定着促進(大分県)

- ✓ 留学生の県内定着のために、就職と起業を支援するインキュベーション施設を運営する。
- ✓ 留学生のOB・OGのネットワークを活用し、留学生のUターン支援を行っている。



新規事例

事例4 職業訓練校の開校支援・インターン生受入れを通じた連携強化(岩手県遠野市)

- ✓ ネパールにおいて、職業訓練校の開校を支援するほか、同国の大学生を市内宿泊施設においてインターン生として受け入れる。
- ✓ インターン生の受入れを継続的に取り組み、宿泊分野における外国人材受入れの基盤強化を目指す。



新規事例

事例5 入国前から帰国後までのキャリア形成支援による漁業人材の受入れ(宮城県石巻市)

- ✓ インドネシアの水産高校から漁業人材を受け入れ、市内のNPO法人が生活支援や関係機関との連絡調整等を一体的に行う。
- ✓ NPO法人は入国前の日本語学習を支援するほか、受入船主が人材の送出し手数料を全て負担する。



新規事例

事例6 外国人材の確保と地域プラットフォーム構築による受入・定着支援事業(秋田県能代市)

- ✓ 地元企業が中心となり一般社団法人を設立し、外国人材雇用に関するノウハウ・リソースを共同化する。
- ✓ 市は外国人材を新たに受け入れる企業と日本語能力試験に合格した外国人材それぞれに対し、一定の要件の下、助成金を交付する。



新規事例

事例7 広域連携による多文化共生推進ビジョンの策定(広島県福山市)

- ✓ 福山市が中心となって、広島県、岡山県をまたがる備後圏域7市2町が連携し、「びんご圏域多文化共生推進ビジョン」を策定。
- ✓ ビジョン策定後も各市町の担当者で定期的に情報共有を行い、継続的な連携を図っている。



新規事例

事例8 「第2期 高知県外国人材受入・活躍推進プランver.2」に基づく取組(高知県)

- ✓ プラン策定に基づき送出し国へのアプローチを強化するほか、外国人材の就労面・生活面の環境整備を進める。
- ✓ 事業者向けの認証制度等を創設し、市町村・事業者による受入環境の向上を促進する。



調査対象事例と地方公共団体の取組分類との対応関係

②外国人材の受入れ及び共生施策に関する事例調査(新規事例調査)及び③フォローアップ調査の対象事例と、地方公共団体による取組の類型との対応関係は以下のとおり。

	自治体	事例名	地方公共団体による取組の類型										
			類型 1	類型 2	類型 3	類型 4	類型 5	類型 6	類型 7	類型 8	類型 9	類型 10	
			技能実習生・特定技能外国人の確保	外国人材と地域の企業とのマッチング	外国人材の教育環境の整備	外国人材の職場や生活環境の整備	外国人材の起業・創業支援	多文化共生の意識啓発、外国人の社会参画の推進	外国人材や地域住民、企業等のニーズや課題の把握	他の自治体や支援機関等との連携体制構築	現地の送出機関・教育機関等との連携体制構築	外国人材の受入れ・共生・活躍促進に関する戦略策定	
フォローアップ事例	事例1	宮崎県 農業分野の外国人材確保・定着支援	○		○	○			○	○	○	○	○
	事例2	神奈川県 綾瀬市 商工会・送出機関との提携による技能実習生受入支援・環境整備	○	○		○			○	○	○	○	○
	事例3	大分県 就職・起業支援施設を拠点とした県内留学生の定着促進		○	○		○			○	○		○
新規事例	事例4	岩手県 遠野市 職業訓練校の開校支援・インターン生受入れを通じた連携強化	○								○	○	
	事例5	宮城県 石巻市 入国前から帰国後までのキャリア形成支援による漁業人材の受入れ	○		○	○						○	
	事例6	秋田県 能代市 外国人材の確保と地域プラットフォーム構築による受入・定着支援事業			○	○					○	○	
	事例7	広島県 福山市 広域連携による多文化共生推進ビジョンの策定							○	○	○		○
	事例8	高知県 「第2期 高知県外国人材受入・活躍推進プラン ver.2」に基づく取組	○			○				○		○	○

事例1 農業分野の外国人材確保・定着支援(宮崎県)



「宮崎クラス」開設時の集合写真



事例概要

本事業の目的

- 主要産業である農業分野の担い手不足の解消に向け、海外の教育機関と連携し、農業に関心を持つ外国人材を計画的に受け入れ、地域農業の持続可能性を高める。
(<https://www.pref.miyazaki.lg.jp/kense/koho/chijishitsu/photogalleries/2022/20221014082706.html>)
- 外国人材が安心して働き、生活できる環境を整えるため、入国前教育「宮崎授業」を通じて、就業後のミスマッチを防ぎ、長期的な定着を図る。
- 公営住宅の活用や生活相談窓口の設置などを通じて、外国人材が地域住民と交流し、日本語能力を高める機会を提供。地域コミュニティへの統合を促進し、多文化共生社会の形成を目指す。



本事例のポイント

- ベトナム現地の農業大学と連携し、農業分野に関心を持つ人材を受け入れるための取組を行う。入国前教育として同大学で「宮崎授業」を開講するほか、受入れ後の支援として公営住宅を用いた住居確保等を実施。
- JA宮崎中央会と連携した農業外国人材向けの相談窓口(外国人コンシェルジュ)を設置し、生活関連の相談受付や情報発信を行う。
- 今後、ベトナムからの農業外国人材の受入れのモデルを踏まえて、他国からの受入れのモデルの構築へとつなげることを目指す。

本事業の概要

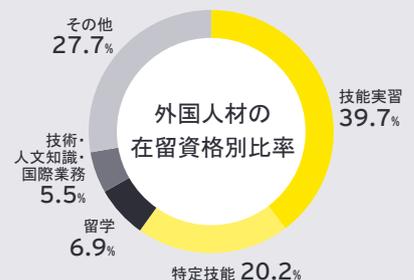
- 現地の大学や付属する送出機関と連携し、大卒生・高卒生の農業人材を募集・選考。宮崎県での就労が決まった人材に対して、農業技術、文化及び方言等を教える「宮崎授業」を行う。
- 優良な監理団体や登録支援機関を県内に誘致したり、技能実習生等からの生活・就労に関する相談体制を構築するためにJA宮崎中央会に外国人コンシェルジュを配置する「受入れ体制構築事業」や、公営住宅の空き室を活用する「住居確保対策加速化事業」、産地間リレーで繁閑差を解消するための「農業労働力確保支援事業」を行う。
- 現地教育や受入支援、定着・活躍支援に至るまで、農業外国人材と事業者双方への包括的な支援体制を構築している。



宮崎県の基本情報

総人口・外国人人口

総人口(2025年1月1日時点)	1,048,347人
人口増減率(2025年1月1日時点/2020年1月1日時点)	-4.34%
外国人総人口(2025年1月1日時点)	11,345人
外国人人口増減率(2025年1月1日時点/2020年1月1日時点)	47.01%
外国人人口比(2025年1月1日時点)	1.08%



(出典) (左)総務省「住民基本台帳に基づく人口、人口動態及び世帯数」(2025年)、(右)出入国在留管理庁「在留外国人統計」(2025年6月末)より作成
※ 構成比は小数点以下第2位を四捨五入しているため、合計値が100.0にならない場合があります。以下同様。

本事業の背景

- 令和元年より収穫期等の農繁期の異なる地域と連携し、産地間による人材融通を目指す「産地間人財リレー」の実証を北海道・宮崎間で実施。
- 人材の確保・育成を目的に、令和4年に宮崎県とベトナム国立農業大学で連携合意を締結し「農業人材開発プロジェクト」を開始。学生向けの広報や「宮崎授業」を連携して開催。
- 令和5年より外国人材の住居確保対策として公営住宅の目的外使用を開始。
- 令和6年にベトナム国立農業大学内の送出機関「投資開発サービス有限責任会社(VUNA)」と特定技能受入れに関する覚書を締結。また、令和7年に県内農業関係団体と誘致した監理団体等との連携強化を目的とした「ネットワーク会議」を開催。

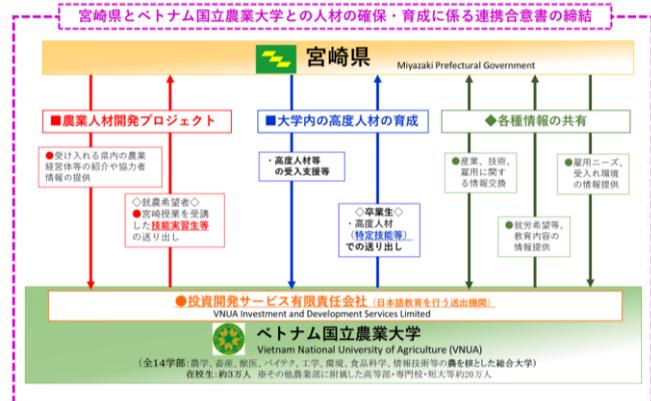
- 令和元年 人財リレー実証開始
- 令和4年 ベトナム国立農業大学との連携開始
- 令和5年 宮崎授業を本格導入
- 令和5年 公営住宅活用を開始
- 令和6年 特定技能受入れに関する覚書締結
- 令和7年 外国人材受入・定着支援センター設置、ネットワーク会議を開催

今後 インドネシア・ネパールへの展開を検討

- 育成就労制度の開始等に伴う外国人材の増加を見据え、県内企業における外国人材の安定的な受入れと定着を支援するため、**令和7年に「宮崎県外国人材受入・定着支援センター」を開設。**

本事業の詳細

- 「農業人材開発プロジェクト」(右図参照)は、県内企業が監理団体経由で求人票を送出機関へ提出した後、送出機関が大卒・高卒の農業人材を約1か月で確保し、現地で6か月間の日本語(N4相当が目標)及び生活習慣等の教育を行う。
- 日本語習得期間中には、**現地語教材を用いた日本の農業技術(堆肥、農業機械、防除等)や宮崎県の方言を教授するほか、受入企業が自社の就業環境を直接説明**することで、**入国前の不安解消と定着率の向上を図る「宮崎授業」を実施している。**
- 産官等の関係機関で構成する「みやざき農業人材確保支援会議」において、**繁閑期の異なる他産地と連携した「産地間人財リレー」を展開している。**宮崎県農業法人経営者協会、孺恋キャベツ振興事業協同組合(群馬県)、登録支援機関ウイルテックの3者で連携協定を締結し、宮崎県の農業法人が当該農業外国人材を6か月間(11~3月頃)雇用し、その後群馬県の農業法人が6か月間(4~10月頃)雇用するスキームである。
- 令和5年度より**一定の要件を満たした県営住宅の空き住居を「目的外使用」として活用し、農業外国人材のシェアハウスとして活用するスキームを構築した。**令和6年度より、市町村営住宅が多い地域において、入居時の要点をまとめたマニュアルの作成・周知を行うことで、市町村営住宅の活用を支援している。



本事業の特徴

- 「宮崎授業」において、**実習生のコミュニケーション障壁となる方言に関する講義を、日本語の基礎習得後の後期段階に実施し、職場での円滑な意思疎通と定着に資する実践的なカリキュラムを構築している。**受講者アンケートの結果では、座学中心の形式だけではなく動画学習の需要が高いことがわかり、動画教材の制作に着手している。県が「宮崎授業」の生徒のフィードバックをしっかりと把握し、「宮崎授業」の学習効果を高めるための改善を、送出機関とともに継続的に行っている。
- 県内の監理団体や登録支援機関の不足解消に向け、**JICA経由やJA経由**で農業分野等に精通した国際人財支援事業協同組合等の機関と接点を持ち、誘致につなげた。
- 毎年1月1日時点で、県内の**全農業法人の実態調査を実施し、外国人材の受入人数や在留資格の内訳を定点観測している。**外国人材の転籍が可能となる育成就労制度の開始等を見据えて、外国人材の確保や受入環境整備、共生社会の実現に必要な施策を検討するために、令和6年度に「外国人材定着動向調査」を実施した。本調査の結果を踏まえ、令和7年7月に「宮崎県外国人材受入・定着支援センター」を設置したほか、外国人材の受入・定着に向けたセミナーの開催、受入企業への伴走支援を行っている。
- 悪質な仲介業者を排除し、透明性の高い送出ルートを構築するため、**人材確保についてはベトナムの3省をパイロット地区に設定し、現地地方政府経由で人材を確保する。**連携先送出機関の選定については、JICA及び国内の監理団体・登録支援機関からの情報提供又は紹介を踏まえ、**現地送出機関が直営する団体や政府連携実績を有する団体等の透明性の高い団体を対象**としている。
- 市町村営住宅の活用促進に向け、**事務手続のみならず、調整が難航する自治会への事前説明等の合意形成手法を明記したマニュアルを作成・展開している。**行政による丁寧な事前説明が地域の自治会や住民の安心感醸成に寄与しただけではなく、地元自治会との交流を通じた外国人材の日本語能力の向上や、生活インフラの修繕契機の新出など、地域社会全体に対する肯定的な波及効果が確認されている。
- 事業の主たる財源は新しい地方経済・生活環境創生交付金（第2世代交付金）であり、企業版ふるさと納税や県の財源を組み合わせることで事業を継続していく。令和6年から令和7年のベトナムにおける取組は、（一財）自治体国際化協会が認定する自治体国際協力促進事業として採択されており、資金的支援を受けている。

本事業の効果・今後の目標

- **累計で18名の技能実習生を5社（畜産関係2社、露地野菜2社、施設野菜1社）で受け入れた。**また、現地の送出機関を通じて技術・人文知識・国際業務の3名を受け入れた。
- 今後は、育成就労制度の導入も見据え、農業者のサポート、**農業外国人材に対する技術的な研修会を通じた、育成就労から特定技能への移行支援や、特定技能1号から2号への移行支援**に重点的に取り組む。
- インドネシアやネパールにおいて、ベトナムと同様の受入れのモデルの展開を検討している。また、新規国の開拓のために、**バングラデシュやスリランカの調査**を実施している。

外国人材の方による本事業の反応

ミンさん(21)

ベトナム タイビン省出身

- 2022年 高校卒業後、現地のレストランに勤務
- 2023年 宮崎授業に参加

● 2024年2月 来日



ファイさん(25)

ベトナム ナムディン省出身

- 2018年 高校卒業後に兵役後、養豚の仕事に従事
- 2023年 宮崎授業に参加

● 2024年2月 来日



“日本の養豚技術を
母国で活かしたい”

所属企業概要

社名: 有限会社レクスト
本社所在地: 宮崎県えびの市
従業員数: 27名
事業内容: 肉豚生産

Question 1. お二人の仕事について教えてください。

「養豚場の飼育部署において、豚の出荷に向けた豚の健康管理や、餌の調整、設備の修理を行っています。」(ミンさん、ファイさん)

Question 2. 日本で働きたいと思った理由は何ですか？

「ベトナムでも養豚関連の仕事に就いていましたが、さらに知識を得るために日本で仕事をしたいと思いました。宮崎県を選んだ理由は、宮崎県は農業分野の人气が高く、また気候が自分の住んでいたベトナムの地域と似ていると聞いたことです。」(ファイさん)

Question 3. これまでに助かったサポートは何ですか？

「宮崎県での就労が決まった後、宮崎授業において家畜の飼育方法、病気時の対応などを勉強しました。また、基本会話や挨拶など日本語や会社のルールについても学びました。農業の専門用語を勉強しておいたことで、すぐに仕事に慣れることができました。」(ミンさん)

「来日してすぐは日本語の聞き取りが難しかったです。周りの日本人が「やさしい日本語」を使ってくれたり翻訳機を活用してコミュニケーションを取ってくれたりしたことが大変助かりました。」(ミンさん)

「宮崎県から実習生の生活準備のための補助金を助成いただき助かりました。補助金を使用して、家電等の生活必需品を揃えることができました。」(受入先: 有限会社レクスト)

Question 4. これから目指すキャリアや、欲しいサポートについて教えてください。

「日本の養豚場は少人数で多くの頭数を管理しており効率が良いです。管理手法や衛生面の知識をベトナムに広め、帰国後は自分の養豚場を作りたいです。日本にいる間はなるべくたくさん日本語や、日本での農業について勉強したいです。」(ファイさん)

「特定技能になるためには日本語能力が重要ですが、難しいのでもっと教えてほしいです。また、技能実習と特定技能の違いが何なのかあまり理解できていないため、詳しく説明していただきたいと考えています。」(ミンさん)

「自転車しか持っておらず職場までの移動が負担になっているため、サポートいただきたいです。また物価が高騰しているため、家賃の支払いの負担を軽減できると嬉しいです。」(ファイさん、ミンさん)

事例2

商工会・送出機関との提携による技能実習生受入支援・環境整備
(神奈川県綾瀬市)



「宮崎クラス」開設時の集合写真



本事例のポイント

- 行政・商工会・現地送出機関の3者での協定により、仲介の不透明性を抑制した透明性の高い受入れのスキームをベトナムとインドネシアで構築した。
(https://www.city.ayase.kanagawa.jp/soshiki/hishokohoka/pressrelease/press_26/18873.html)
- 技能実習生が安心して働ける環境を実現するため、送出から受入れまでの全過程で「実習生ファースト」の方針を徹底し、ミスマッチの防止、適正な就労・生活環境の確保、定着支援(課題把握・交流機会等)の体制整備を進めた。



事例概要

本事業の目的

- 国際貢献と、市内中小企業の人手不足解消と外国人材の適正な就労環境の確保を目的に、綾瀬市商工会が監理団体となり、行政・商工会・現地送出機関の3者で覚書を締結する透明性の高い独自の受入れのスキームを構築した。

本事業の概要

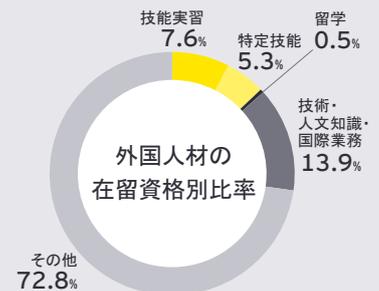
令和元年6月にベトナムの現地送出機関(ハイフォン社)と包括連携協定を締結し、令和6年12月にインドネシアの送出し・教育拠点(LPクグローバルアルファ社)とも同様のスキームで包括連携を締結した。現地送出機関が人材の募集や教育を行い、商工会は監理団体として適切な受入れや研修を実施し、綾瀬市は商工会と連携し、市内企業への実習生の紹介や、実習生の働きやすい環境づくりのための情報提供や交流機会の創出に取り組んでいる。

- 実習生の職場での定着支援のために、実習生受入企業、市、商工会を構成員として「外国人技能実習生運営委員会」を発足。受入企業間で実習生の定着に関する課題を共有している。
- 地域での定着を目的に、地域の大学と連携し、実習生が同世代の日本人学生と交流できるイベントを開催している。



神奈川県綾瀬市の基本情報

総人口・外国人人口	総人口(2025年1月1日時点)	83,952人
	人口増減率(2025年1月1日時点/2020年1月1日時点)	-1.58%
	外国人総人口(2025年1月1日時点)	5,203人
	外国人人口増減率(2025年1月1日時点/2020年1月1日時点)	27.90%
	外国人人口比(2025年1月1日時点)	6.20%



(出典) (左)総務省「住民基本台帳に基づく人口、人口動態及び世帯数」(2025年)、(右)出入国在留管理庁「在留外国人統計」(2025年6月末)より作成

本事業の背景

- 平成30年から令和元年にかけて**ベトナムにおいて現地調査を実施**し、適正な送出機関の把握を進めた。十数機関を調査した結果、送出手数料の設定等に問題が散見され、その要因について政府関係者と意見交換を行ったところ、日本側の監理団体の一部で、不当な金銭授受等の関与の可能性が指摘された。これを踏まえ、**実習生が安心して働ける環境の実現とスキームの透明性向上を目的に、市商工会が監理団体の役割を担うこととした。**

本事業の特徴

- ベトナムの送出機関の選定に当たっては、ベトナム政府の評価基準や現地へのアクセス性を踏まえ、ハノイ拠点の十数機関を候補とした。その中で、日本での実習経験を有する代表者が在籍し、中長期のキャリア形成を重視し、**仲介者を介在させない人材確保を行っている**点で、ハイフォン社を選定した。
- ベトナムからの送出人数減少が懸念され新規国の開拓を検討する中、市内企業の紹介により、インドネシアのLPKグローバルアルファ社と接点を得た。現地調査により複数機関を比較検討し、**本人負担の低さ、厳格な訓練による選抜、人材・企業双方の不利益を回避する選考を実施している**点で、同機関を選定した。
- 現地送出機関との協議時の認識のそごを防ぐため、日本人の職員が在籍しているかを確認している。
- 監理団体の許可申請に当たっては、当時既に監理団体の許認可を得ていた他地域の商工会からノウハウを共有してもらい参考とした。市は監理団体設立費用の一部を負担した。
- 市及び市商工会は**市内企業に対し求人票作成の助言**を行っている。企業のニーズの反映に加え、帰国後に学んだ内容を活かせる内容(ものづくりに関心がある等)の要件を盛り込んでいる。現地で用いる求人票は、学歴、性別、年齢、婚姻の有無、宗教上の配慮等を細かく指定することができ、**属性を絞った場合でも募集定員の2~3倍の応募**があり、人材確保につながっている。
- 市及び市商工会は受入企業の選定を行い、実習生を重要な社員として迎え入れられる体制を整備する企業に限定している。技能実習法に基づく企業の責務を理解し履行できる体制(例えば、技能実習責任者・生活指導員の配置、寮の確保、職場環境の整備、従業員への意識醸成など)や、受入れに係る経費負担能力等を基準として審査している。
- 外国人技能実習生運営委員会では、**毎月1回、意見交換を実施**しており、技能実習生の対応(給与・生活備品手配等まで幅広く)に関する情報交換や新たに技能実習生を雇用する企業を増やすためのセミナー企画などを検討している。

本事業の効果・今後の課題

- 現在、40名超の技能実習生が市内で就労しており、出身国はベトナムとインドネシアがおおむね半数ずつである。「実習生ファースト」の方針を維持しつつ、受入規模を100名へ拡大し、将来的には2,000名を目標とする。
- 市では、「技術・人文知識・国際業務」の外国人材の受入れに向け、令和8年1月26日にハノイ工科大学と人材育成に関する覚書を締結し、人材確保のためのルートを構築した。市内企業の事業継続には現場人材に加え専門人材の確保が不可欠であり、将来的には技能実習からエンジニアまで、**あらゆる在留資格の受入れを商工会が一元的に担える体制を目指す。**
- 商工会では、育成就労制度における転籍要件の緩和を見据え、魅力的な求人への創出、安心・安全な職場・生活環境の整備、外国人の企業定着の向上に注力したいと考えている。

事例3 就職・起業支援施設を拠点とした県内留学生の定着促進(大分県)



留学生と県内企業とのインターンシップの様子



本事例のポイント

- 留学生の県内定着のために、県内就職と起業を支援するインキュベーション施設を運営。留学生の県内定着に向けた就職支援(企業理解・マッチング)や起業支援(入居スペース、専門家相談等)をワンストップで提供している。
- 留学生のOB・OGのネットワークを活用し、留学生のUターン支援を行っている。



事例概要

本事業の目的

- 「おおいた留学生ビジネスセンター」(以下「SPARKLE」)(<https://oibc.jp/>)は、大分県が平成28年に設置し、NPO法人大学コンソーシアムおおいた(以下「コンソーシアム」)が運営を行う。
- SPARKLEは、県内の大学に在学する留学生の県内定着を目的に、就職支援と起業支援を一体的に提供している。

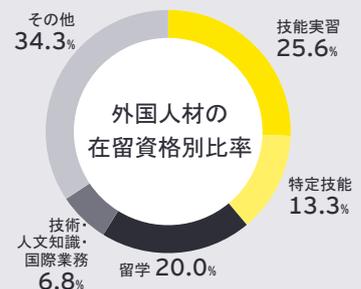
本事業の概要

- 留学生の県内企業への就職支援として、県内企業への理解を深めるためのスタディツアーを実施しているほか、就職セミナーや企業と留学生のマッチング機会を提供するジョブフェアを開催している。また、県内就職のためのガイドブックの作成、留学生向けの相談窓口の設置、県内就職を希望する留学生向けの交流会、日本語能力向上プログラム等を実施している。さらに、令和4年より県内企業へのインターンシップ支援制度も開始した。
- 留学生の起業支援では、専門スタッフによる指導や交流スペースの提供、起業時の在留資格の相談対応、先輩起業家との交流会等を行い、SPARKLEの入居期間終了後にも手厚いフォローを行っている。



大分県の基本情報

総人口・外国人人口	総人口(2025年1月1日時点)	1,102,102人
	人口増減率(2025年1月1日時点/2020年1月1日時点)	-4.27%
	外国人総人口(2025年1月1日時点)	19,892人
	外国人人口増減率(2025年1月1日時点/2020年1月1日時点)	43.61%
	外国人人口比(2025年1月1日時点)	1.80%



(出典) (左)総務省「住民基本台帳に基づく人口、人口動態及び世帯数」(2025年)、(右)出入国在留管理庁「在留外国人統計」(2025年6月末)より作成

本事業の背景

- 平成12年に立命館アジア太平洋大学が開学し、**現在約6,500名の在学生のうち約半数を留学生が占めている**。同大学は開学以来、一貫して留学生に対する各種支援に取り組んできた。大分県では、人口10万人当たりの外国人留学生数が全国でトップレベルとなり、貴重な人材の県内定着を促進するため、就職・起業の支援を行う**SPARKLEを平成28年に設置**した。

本事業の特徴

県がコンソーシアムにビジネスセンターの運営を委託している。

就職支援

- 県内就職を希望する留学生と、留学生採用の進め方に不慣れな県内企業との相互理解を促進し、円滑な就職を実現するため、**令和4年からインターンシップ支援制度を開始**した。本制度では、コンソーシアムがインターンシップ受入企業の開拓をはじめ、受入時の業務内容に関する相談対応、参加企業及び参加学生の募集、両者のマッチング、実施後のフォローアップを一体的に担っている。あわせて、県は**受入企業に対し、賃金や交通費等に係る費用面での支援**を行っている。
- 令和7年より、過去にSPARKLEを利用し、都市部に移動した留学生のOB・OGを大分県に誘致し、県内での就職につなげる取組を開始した。県では東京、大阪、福岡にて開催される移住相談会に出展し、**大分県へのUターンを希望する人材にアプローチ**している。

起業支援

- 起業手続や起業後の経営相談を受け付ける**インキュベーションマネージャーがSPARKLEに常駐**し、手厚い伴走支援を行っている。企業の入居期間は最大3年となっているが、退去後もフォローを行い、経営相談や他のインキュベーション施設の紹介、外部専門家等の紹介、広報支援などを継続している。
- 起業後に県外や海外へ転出する事例が2社程度確認されたが、県内に留まる企業は、大分県への愛着から定着を希望する学生起業家が多い。定着した起業家からは、県の住みやすさや県の支援策に対する満足の声が多く寄せられている。
- SPARKLEの卒業企業の中には、県内の雇用を生み、海外展開を行う事例もあり、現在入居している企業においても、将来留学生のインターンシップや雇用機会を生む好影響が期待されている。

本事業の効果・今後の課題

- SPARKLEの利用者数は日本人利用者も含めて**年間約3,000人に及ぶ**。**インターンシップの参加企業と開催実績は、令和5年度は36社・104件、令和6年度は37社・110件であり実際に就職につながったケースも出ている**。
- 留学生の主な起業分野は飲食業や母国との貿易関連事業であったが、コロナ禍以降縮小しており、留学生の起業数が減少していることが課題である。

事例4 職業訓練校の開校支援・インターン生受け入れを通じた連携強化(岩手県遠野市)



ネパール国アルジュンドラ市との国際交流協定の締結



本事例のポイント

- ネパール・アルジュンドラ市における人材開発、及び遠野市内における外国人材の受け入れの双方を目指し、遠野市はアルジュンドラ市における職業訓練校の設立を支援。遠野市内監理団体が、訓練校に対し設備提供・技術指導として携わる。
- ネパール・カトマンズ市の大学と連携し、遠野市内の宿泊施設において同大学からインターン生の受入事業を開始している。インターンシップ事業を起点に宿泊分野の外国人材の受入基盤の強化を目指す。



事例概要

本事業の目的

- ネパール国アルジュンドラ市との相互理解を深め、経済・人材育成などの分野において交流と協力を推進し、双方の持続可能な発展に寄与する。
(<https://www.city.tono.iwate.jp/index.cfm/49,80980,263,html>)
- ネパール国カトマンズ市内の大学生に対し、遠野市における観光、宿泊等の分野におけるインターンシップの機会を提供することにより、宿泊などのホスピタリティ分野の人材の育成支援、国際交流と多文化共生の推進、将来的な外国人材受け入れの基盤整備を行う。
(<https://www.city.tono.iwate.jp/index.cfm/49,80711,263,html>)

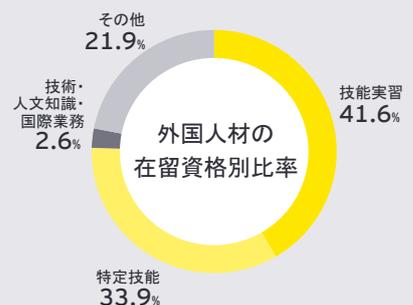
本事業の概要

- アルジュンドラ市において職業訓練校を設立し、日本語教育の実施とともに、介護・農業・建設など地域ニーズに合った人材を育成し、受け入れる仕組みを構築している。JICA「草の根技術協力事業」の枠組みで実施することを想定しており、アルジュンドラ市から土地の提供、施設の貸与を受ける等、初期負担を抑えた運営を目指す。
- 遠野市内宿泊施設において、カトマンズ市内の大学からのインターン生の受け入れを開始し、実務経験を通じて市内産業の人手不足解消と外国人材のキャリア形成を行う。来日後は、市内において日本語学習を支援する等、将来的な人材の定着を見据えた受入基盤を形成している。



岩手県遠野市の基本情報

総人口・外国人人口	総人口(2025年1月1日時点)	23,930人
	人口増減率(2025年1月1日時点/2020年1月1日時点)	-9.89%
	外国人総人口(2025年1月1日時点)	316人
	外国人人口増減率(2025年1月1日時点/2020年1月1日時点)	68.98%
	外国人人口比(2025年1月1日時点)	1.32%



(出典) (左)総務省「住民基本台帳に基づく人口、人口動態及び世帯数」(2025年)、(右)出入国在留管理庁「在留外国人統計」(2025年6月末)より作成

本事業の背景

- 現遠野市長が、現職に就任する以前よりネパールの復興支援に携わっていたことがきっかけで、ネパール・アルジュンドラ市及びカトマンズ市において人材育成に係るネットワークを形成した。その上でアルジュンドラ市とは、**遠野市側の労働力不足とアルジュンドラ市側の若年層の雇用機会の不足という、双方の課題を解決するための協働体制を探っていた。**
- 遠野市内の宿泊業における人手不足や外国人観光客の対応について課題を抱えていた中で、**カトマンズ市内の宿泊分野の四年制大学を視察し、同大学の学生を受け入れる方策を検討した。**

本事業の特徴

アルジュンドラ市における取組
 ↳ 職業訓練校の開校の支援 ↳

- **現地NGOが令和8年に開校予定の職業訓練校を遠野市が支援**する。各ステークホルダーの役割としては、現地NGOが送出機関や日本語教育機関と連携体制を組み、市内監理団体が職業訓練校への設備提供、技術指導、日本語及び介護・農業・建設等の各職種の事前研修を担う。遠野市は現地職業訓練校の運営支援や、全般的な調整支援を行う。
- **ネパール人の職業人材育成による就労支援事業**として位置付けられ、JICA「草の根技術協力事業」へも応募している。職業訓練の対象はアルジュンドラ市民に限定されるものではなく、かつ人材の送出し先も遠野市に限定されない。**大規模な施設投資を避けるために、アルジュンドラ市から職業訓練校となる建物の貸与を受け、遠野市は建物の改修費用の支援**を予定している。
- このほか、遠野市では、受入れ後の市内企業への定着を目的に、新たに外国人材(在留資格「技能実習」又は「特定技能」)を受け入れる市内企業に対し、受入人数に応じて「遠野市外国人材受入等支援事業費補助金」を交付している。

カトマンズ市における取組
 ↳ 宿泊分野におけるインターン生の受入れ ↳

- 遠野市の視察団がカトマンズ市内の宿泊などホスピタリティ分野の大学を視察した際、同大学が日本語の専門コースを開催していることに着目し、同大学の学生を**インターン生として受け入れるスキームを提案**した。令和7年7月に、大学・遠野市内の宿泊施設・遠野市の三者で、観光・宿泊・ホスピタリティ分野におけるインターンシップ実施に係る合意書を締結した。
- インターン生の在留資格は「特定活動(告示9号)」を想定する。研修プログラムは、学生の要望を踏まえつつ、調理・フロント・イベント関連業務を横断できる内容とする。あわせて、**大学側の教育課程の一部として位置づけられるよう、カリキュラムを調整**する。インターン生に対する日本語教育として、来日前の日本語教育に加え、**来日後の日本語教育支援の実施**も想定する。
- インターン生の選考・面接は、大学及び宿泊施設が主となり実施し、遠野市は選考プロセスへの立ち合いを行った。一期生の選考時は、2年以上の在学を応募要件として設定した。

本事業の効果・今後の課題

- アルジュンドラ市における職業訓練校は、事業初年度は60名の訓練生を、事業開始の3年後には270～300名を輩出する構想である。輩出人数は訓練施設の収支に関わる部分であるため、運営する中で十分検証することを予定する。
- インターンシップ事業を継続的に実施することで、**市内宿泊業における外国人材受入れの基盤強化を目指す**。将来的には、現地大学の卒業生を特定技能として採用することも視野に入れる。

事例5

入国前から帰国後までのキャリア形成支援による漁業人材の受入れ
(宮城県石巻市)

石巻市の漁業の現場で活躍するインドネシア人実習生



本事例のポイント

- インドネシア・西ジャワ州との間で、漁業人材の受入れに関する協定書・覚書を締結し、外国人材側の金銭的負担を抑えるために、政府間での送出し・受入れのスキームを構築。
- 登録支援機関機能を担う市内NPO法人が、現地水産高校の卒業生を対象とした日本語教育を実施し、石巻市を目指す漁業人材の育成を図る。受入れ後の日本語講習・漁業試験講習の実施、受入船主による現地家庭訪問等を通じ、外国人材の特定技能への移行を促進。



事例概要

本事業の目的

- 漁業の技術等を習得しようとする外国人材に対して、出入国における手続の支援及び滞在期間中における生活の支援に関する事業を行い、母国の経済発展を担う外国人材の育成に資するとともに、日本の沿岸漁業の活性化に寄与する。

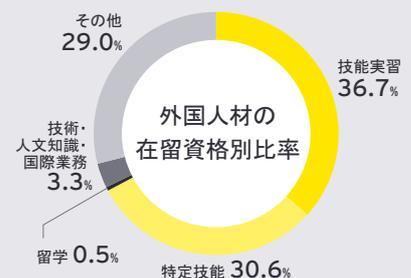
本事業の概要

- 平成19年にインドネシア西ジャワ州と協力書を締結し、自治体間の公式ルートで漁業実習生を受け入れる枠組みを開始した。平成24年にNPO法人石巻漁業実習協議会(以下、協議会)を設立し、技能実習生への生活支援・関係機関との連絡調整等を一体的に担う体制を整備した。
(<https://www.npo-homepage.go.jp/npoportal/detail/004000737>)
- 現地水産高校との連携により専門人材を確保しつつ、渡航費・教育費等をすべて外国人材の受入船主が負担し、実習生が借金を負わず来日できるスキームを構築した。入国後は協議会が日本語教育、生活サポート、受入船主への指導等を幅広く支援し、入国前から特定技能2号への移行まで一貫したキャリア形成の支援を行っている。



宮城県石巻市の基本情報

総人口・ 外国人人口	総人口(2025年1月1日時点)	132,447人
	人口増減率(2025年1月1日時点/2020年1月1日時点)	-7.14%
	外国人総人口(2025年1月1日時点)	1,696人
	外国人人口増減率(2025年1月1日時点/2020年1月1日時点)	32.29%
	外国人人口比(2025年1月1日時点)	1.28%



(出典) (左)総務省「住民基本台帳に基づく人口、人口動態及び世帯数」(2025年)、(右)出入国在留管理庁「在留外国人統計」(2025年6月末)より作成

本事業の背景

- 石巻市では、漁業事業者において「人手が足りないため外国人材を受け入れたい」というニーズがあった。
- **漁業人材の送出しについて西ジャワ州水産局に相談**を持ち掛けたところ、石巻市の漁業の発展につながり、かつインドネシア人実習生の金銭的な負担がない形でスキームを組んで欲しいと西ジャワ州知事から要望を受けた。平成19年に石巻市・西ジャワ州間で**協定書・覚書を締結**し、石巻市が監理団体として受入れを開始した。

本事業の特徴

- 平成22年に監理団体は市から漁業組合に移行した。平成24年、監理団体(漁業協同組合)の業務を支援し、各漁業協同組合の負担を軽減することを目的に、**NPO法人石巻漁業実習協議会を設立**した。協議会は技能実習生への入国後講習、生活面の相談対応、通院時の同行、西ジャワ州政府との連絡調整等を担うほか、登録支援機関として特定技能外国人の監理を行う。**受入船主は受入人数に応じて協議会に会費を支払**っており、受入人数が増えるほど受入れ1人当たりの支払費用が下がるよう設計している。石巻市は、協議会の総会に出席し、常に状況を把握しながら実習生等に対する研修を適宜支援している。
- 現地教育費、渡航費等の**送出し手数料をすべて受入船主が負担**するため、志望者は借金を背負わずに入国することができる。安定的に人材を確保できる上に、**外国人材から受入船主への信頼形成**にもつながっている。
- 漁業分野は現場経験を持つ人材でなければ担えない業務が多いと考え、**募集対象を、西ジャワ州の水産高校の卒業生に限定**している。同一地域から人材を受け入れているため、新たに来日する人材の安心感の醸成につながっており、先に来日した人材が後輩を支える文化が根付いている。
- 西ジャワ州の漁業者家庭の子供が貧困を理由に高校進学を諦めているケースが散見されたことを踏まえ、協議会が水産高校進学にかかる諸費用を負担する奨学金制度を実施していた。コロナウイルス蔓延に伴い同制度を停止した後は、水産高校卒業生を対象に特定技能1号の在留資格取得に必要な**日本語能力試験(N4相当)の合格や、特定技能試験の合格までを支援**している。
- 漁船における労働環境の向上に向けて、**受入船主が交代でインドネシアに渡航し外国人材の家庭に訪問**する取組を協議会が企画・実施し、船主の受入体制に関する意識向上を図っている。また労働環境が不適切な漁船に対しては指導を行い、改善が見られない場合は独自に受入れを停止する措置を講じている。

本事業の効果・今後の課題

- 西ジャワ州において、石巻市での就労は無償で日本に行けるルートであるとして周知されており、また石巻市で働くことが一つの「ステータス」として認知され、志望者が増加した。その結果、現在は**水産高校の学生の約8割が、入学段階から石巻市で働くことを目指している**。
- 受入人数は約200名に達し**技能実習から特定技能への移行率はほぼ100%**となる。現地での日本語教育の支援により、来日時には全員がN4相当の日本語能力を身に付けている。地域の漁船による安定需要も背景となり、継続的に漁業分野の担い手不足解消に寄与している。
- 最大の課題は、特定技能2号への移行に必要な日本語能力試験N3の取得である。就業開始後に外国人材の学習時間を確保することが難しく、現在は入国前のN3取得を目標に現地での日本語教育を実施している。育成就労制度に沿ったスキームの再構築を見据え、**教師の派遣や現地語学校との連携を進めている**。

事例6

外国人材の確保と地域プラットフォーム構築による受入・定着支援事業
(秋田県能代市)

現地視察を行う(一社)COCORO



本事例のポイント

- 地元企業が中心となって一般社団法人を設立し、地域内外のステークホルダーと連携しながら、業種横断で外国人材の受入れから定着までのノウハウ・リソースを共同化。
- 能代市は、外国人材を新たに受け入れる企業、日本語能力試験に合格した外国人材それぞれに対し、一定の要件のもと助成金を交付し、外国人材の地域への定着を促進。



事例概要

本事業の目的

- 市内企業が外国人材を受け入れやすい環境を作るため、市内企業複数社によって社団法人を設立し、業種の垣根を超えて外国人材雇用に関するノウハウ・リソースを地域で共有・共通化する。

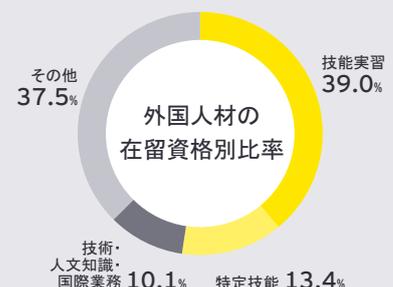
本事業の概要

- 企業主導で外国人材の受入・定着を進めるためのスキームを構築するため、市内複数社で一般社団法人COCORO(以下、COCORO)を設立し、経済産業省所管事業「地域の人事部」の枠組みで運営する。
(<https://www.city.noshiro.lg.jp/section/kikaku/sogo-seisaku/kigyo-renkei/24369>)
- COCOROは会員企業に対し、外国人材受入れに関する相談対応、登録支援機関・現地送出国の紹介等を行うほか、外国人材の情報管理システムを提供する。市は、受入企業・外国人材それぞれを対象にした助成金を用意し、外国人材の受入れ・定着を促進する。
- 外国人材受入れに関するノウハウ・リソースを共有し、受入企業当たりの外国人材採用のコストを下げながら、企業が最終的に自前で外国人材を受入れ・サポートできるよう支援する。



秋田県能代市の基本情報

総人口・ 外国人人口	総人口(2025年1月1日時点)	47,247人
	人口増減率(2025年1月1日時点/2020年1月1日時点)	-9.63%
	外国人総人口(2025年1月1日時点)	347人
	外国人人口増減率(2025年1月1日時点/2020年1月1日時点)	38.25%
	外国人人口比(2025年1月1日時点)	0.73%



(出典) (左)総務省「住民基本台帳に基づく人口、人口動態及び世帯数」(2025年)、(右)出入国在留管理庁「在留外国人統計」(2025年6月末)より作成

本事業の背景

- 令和4年、市内企業において人材不足が常態化し、さらに地域間での人材獲得競争が強まったことから、初めは若年層の人材確保に向けて民間の人材紹介事業者との連携を開始した。
- 人材確保に関する情報を定期的に発信する中で、外国人材の受入れについても情報提供を始めたところ、外国人材の受入れへの意欲を持つ市内企業が徐々に現れ始めた。人材紹介事業者との連携の下、**市内企業を対象に外国人材採用セミナーやインドネシアの現地視察ツアーを実施した**ことで、外国人材の受入れの機運が高まった。

本事業の特徴

- 令和6年、外国人材の受入れに関するノウハウを地域で共有・共通化することを目的に、**複数の市内事業者及び外国人材の受入れの実績を持つ人材紹介事業者によって、COCOROを設立した**。
- COCOROは非営利組織として、会員企業に対し外国人材の受入れに関する相談対応、情報共有会の開催、登録支援機関・士業の紹介、現地送出機関・大学の紹介等を行い、**外国人材の受入れから定着までの伴走支援**を行う。会員企業は、市内企業に限らず、市外企業も対象とする。
- COCOROは、**外国人材の情報管理システムを開発し会員企業に提供**している。また、受入企業が利用する登録支援機関にも同様のシステムを提供しており、本システムを使う登録支援機関については、受入企業から徴収する支援委託手数料を1万円程度で提供する仕組みとしている。
- 令和6年度及び令和7年度、本取組は経済産業省「地域戦略人材確保等実証事業（地域の人事部）」に採択されたため、COCOROの運営資金の1/2に同事業補助金を充て、残りは会員企業からの会費（受入れ1名当たり年間12,000円）で賄っている。
- 能代市は、外国人材を新たに受け入れる企業への支援策として、「能代市外国人材受入推進助成金」（対象：特定技能・技人国）を設けている。本助成金は、受入れ1人につき20万円を助成するもので、1事業者当たりの助成上限は5人までとしている。また、外国人材向けに「日本語能力向上助成金」（対象：技能実習・特定技能・技人国）を用意し、各在留資格に応じたレベルの日本語能力試験に合格した際、10万円を助成している（1人2回まで）。
- COCORO及び能代市では、**現地の送出機関を共同で選定**しており、その際の基準として、**授業料が過度に高額でないことや、自主的に生徒募集を行っていることを重視**する。また、市内企業への長期的な定着を見据え、能代市の生活環境や地域特性の近い地域の出身者が多く在籍する送出機関を優先的に選定している。さらに、送出機関同士の適度な競争を通じて受け入れる人材の質を維持・向上させるため、複数の送出機関と提携している。送出機関との交渉や調整に当たっては、意思疎通のそごを防ぐため、必ず日本人スタッフと日本語で直接やり取りしている。
- 外国人材の受入実績のない経営者に対し、**多様性・公平性・包括性（DEI）や人的資本経営の視点から段階的な受入支援を行うとともに、現地での「COCOROクラス」運営を通じて、日本語を共通言語とする質の高いコミュニティを構築**している。受入企業、地域住民、そして外国人材が「ともに事業を作る仲間」となれる環境を整えることで、単なる受入れにとどまらない、地域への深い定着を目指している。

本事業の効果・今後の課題

- 市外事業者と連携し、**外国人受入れのノウハウ・リソースを共有して一社当たりの受入コストを抑え、最終的に受入企業が外国人材の受入れ・支援を自走化**できるような支援を今後も継続する。
- 市外の事業者も円滑にCOCOROのノウハウ・リソースにアクセスし、秋田県における外国人受入れの好事例を創出できるよう、近隣自治体との連携を強める。

事例7 広域連携による多文化共生推進ビジョンの策定(広島県福山市)



びんご多文化フォーラム2025の様子



本事例のポイント

- 福山市が中心となって、広島県、岡山県にまたがる備後圏域7市2町が連携し、「びんご圏域多文化共生推進ビジョン」を策定。ビジョン策定後も各市町の担当で定期的に情報共有を行い、多文化共生に向けた継続的な連携を行う。
- ビジョン策定に伴い、企業・監理団体・日本語学校等へのヒアリングに加え、外国人住民に対しアンケートを実施するなど、同地域における多文化共生に係る課題を把握・整理。



事例概要

本事業の目的

- 備後圏域における外国人住民を取り巻く現状や課題を明らかにし、圏域で共通の方向性を定め、基本理念を共有するビジョンを策定し、それぞれの市町で多文化共生の取組を推進する。

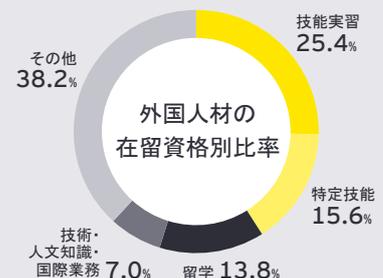
本事業の概要

- 備後圏域で多文化共生における共通の方向性を定め、それぞれの市町で多文化共生の取組を推進できるよう、令和7年3月に「びんご圏域多文化共生推進ビジョン」を策定した。
(<https://www.city.fukuyama.hiroshima.jp/soshiki/tayouseisyakai-suishin/360170.html>)
- 外国人住民の就労や定着支援に向けた多文化共生施策の検討のため、企業や監理団体へのヒアリングを行った。また、外国人住民向けのアンケート調査の結果を活用し、誰もが参画できる多文化共生のまちづくりに向けた施策体系を設計した。
- ビジョン策定後も市町の担当者間で定期的に情報共有を行い、今後は備後圏域で連携し、外国人住民の日本語学習機会の充実を目指す。



広島県福山市の基本情報

総人口・外国人人口	総人口(2025年1月1日時点)	455,028人
	人口増減率(2025年1月1日時点/2020年1月1日時点)	-2.97%
	外国人総人口(2025年1月1日時点)	11,807人
	外国人人口増減率(2025年1月1日時点/2020年1月1日時点)	14.68%
	外国人人口比(2025年1月1日時点)	2.59%



(出典) (左)総務省「住民基本台帳に基づく人口、人口動態及び世帯数」(2025年)、(右)出入国在留管理庁「在留外国人統計」(2025年6月末)より作成

本事業の背景

- 将来の人口減少社会を見据え、広域的な課題の解決に着手するため、平成23年に**当時の備後圏域6市2町により備後圏域連携協議会を設立**した。その後、総務省の連携中枢都市圏構想と方向性が一致し、平成27年に備後圏域の取組をスタートした。令和6年には竹原市が加盟し、現在は7市2町（広島県福山市、三原市、尾道市、府中市、竹原市、世羅町、神石高原町、岡山県笠岡市、井原市）で、**産学金官民で連携しながら事業を推進**している。
- 令和5年に福山市が旗振り役となり、備後圏域で初となる**多文化共生に関する担当者会議を開いた**。



備後圏域7市2町

本事業の特徴

- 令和7年、備後圏域における外国人住民を取り巻く現状や課題を明らかにし、共通の方向性を定め、多文化共生の取組を推進することを目的に、「**びんご圏域多文化共生推進ビジョン**」を策定した。同ビジョンは、多文化共生に関し「基本理念」と「基本方針」を共有するための指針として位置づけられている。
- **ビジョン策定の背景**には、多文化共生施策の専任者不在の**小規模市町が単体で取組を進めることに限界**があること、**外国人住民が備後圏域内で市町を越えて生活・移動**している実態があり、備後圏域における連携の土壌を活かし多文化共生施策を進めることとなった。
- 備後圏域全体において技能実習生・特定技能外国人の割合が大きいことを踏まえてビジョンを策定し、**策定プロセスでは、複数の企業や監理団体へのヒアリング**を実施した。
- 広島県が毎年実施している県内の外国人住民向けアンケート調査の結果を活用し、外国人住民の現状や課題を把握した。
- ビジョンにおける重点的な施策体系として、備後圏域の市町の担当者が、地域の日本語教室の不足について課題意識を持っていたことから、「日本語学習機会の拡充」を項目の一つとして設けた。また、外国人住民向けのアンケート調査において、多くの外国人住民が地域行事への参加意欲を示したことを受け、「相互理解の促進と多文化共生の機運醸成」についても項目として設けた。
- 福山市では、びんご圏域多文化共生推進ビジョンや福山市の総合計画を踏まえ、福山市独自の多文化共生計画「福山市多文化共生推進プラン」を策定した。また、**備後圏域の企業等を対象に「備後圏域外国人雇用入門セミナー」を対面開催し、制度・実務の基礎解説と受入企業による事例発表を通じて、定着支援の要点を共有**した。

本事業の効果・今後の課題

- 福山市で専門家による初級レベルの日本語教室を開催しているところ、他自治体在住の外国人住民に参加いただくこともあり、広域連携の効果が現れ始めた実感している。
- 備後圏域の多文化共生担当者会議では、連携事業を増やすことを検討している。現在、**福山市で作成した多言語対応リーフレットを市町に共有**しており、市町においては、同様に地域の実情に応じたリーフレットを作成する動きもある。また、日本語ボランティア養成講座等の開催情報を共有しており、他市町からも参加いただいている。今後は**備後圏域内で日本語学習機会を広域的に確保**する。

事例8 「第2期 高知県外国人材受入・活躍推進プランver.2」に基づく取組(高知県)



「こうち外国人材優良サポート事業者認証」授与式



本事例のポイント

- あらゆる産業分野で人手不足が深刻化する中、外国人材の受入れは有効な対策の一つとなっている。高知県では、外国人材の受入れと定着を促進するため、「第2期 高知県外国人材受入・活躍推進プランver.2(令和6~7年度)」を策定し、様々な取組を進めている。



事例概要

本事業の目的

- 高知県では、あらゆる産業分野で人手不足が深刻化しており、県内事業者が事業を維持・発展させていく上で、外国人材の受入れは有効な対策の一つとなっている。そうした中、国内外において人手不足を背景とした人材獲得競争が激化している。このため、外国人材を送り出す国や地域を確保するに当たり、人材交流に関する覚書(MOU)を締結した地域を中心に着実な送出しの流れを作っている。
- また、賃金水準が大都市部に比べて相対的に低い高知県を就労先として選んでもらうとともに、長く働いてもらうため、多文化共生の推進による定着促進の取組を強化したところ。

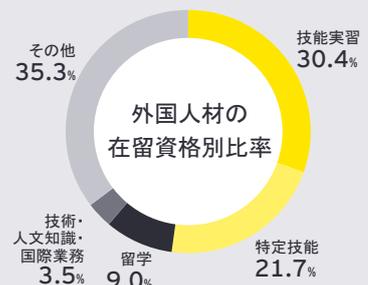
本事業の概要

- 高知県で働く外国人材が活躍できるよう、これまでに戦略やプランを策定し、受入れと定着の取組を両輪で進めてきた。
- 育成就労制度の施行を見据え、外国人材の定着に向けた取組をより強化するため、「高知家・多文化共生推進プラン(R8~11年度)」の策定に取り組んでいる。



高知県の基本情報

総人口・外国人人口	総人口(2025年1月1日時点)	664,863人
	人口増減率(2025年1月1日時点/2020年1月1日時点)	-6.26%
	外国人総人口(2025年1月1日時点)	6,661人
	外国人人口増減率(2025年1月1日時点/2020年1月1日時点)	37.79%
	外国人人口比(2025年1月1日時点)	1.00%



(出典) (左)総務省「住民基本台帳に基づく人口、人口動態及び世帯数」(2025年)、(右)出入国在留管理庁「在留外国人統計」(2025年6月末)より作成

本事業の背景

- 高知県では、全国より15年先行して、平成2年から人口が自然減となり、有効求人倍率などからも人手不足は深刻な状況となっていることがうかがえる。県内事業者が事業を維持・発展させていく上で、外国人材の受入れは有効な対策の一つとなっている。そうした中、**国内外において人手不足を背景とした人材獲得競争が激化している。**
- また、賃金水準が大都市部に比べて相対的に低い高知県を就労先として選んでもらうとともに、長く働いてもらうためには、定着に向けた取組が重要となる。加えて、令和9年度から施行される育成就労制度では、労働者としての権利保護を適切に図るため、**育成就労外国人の本人意向による転籍が一定要件の下で認められることから、さらなる定着の取組が求められる。**

本事業の特徴

- 平成30年、国において「外国人材の受入れ・共生のための総合的対応策」が示されたことを受け、県では、**副知事をトップとする「高知県外国人材の受入れ・共生のための総合的対応会議」を平成31年に設置した。**
- 令和2年には、この総合的対応会議の下にプロジェクトチームを設置し、「高知県外国人材確保・活躍戦略(令和3～5年度)(以下、「戦略」という。)」の策定に取り組んだ。外国人材に活躍していただくためには、就労環境の整備だけでなく、多岐にわたる暮らしのサポートが必要となることから、戦略に基づき、全庁をあげて取り組んできた。
- 戦略を改訂した「第2期外国人材受入・活躍推進プランVer.2(令和6～7年度)」では、**人材交流に関する覚書(MOU)を締結した地域から、着実な受入れの流れを作るなど、既存の関係強化や様々なチャンネルを活かした新たな有望国・地域の開拓に取り組むとともに、県で働く外国人材の満足度を向上させ、定着に向けて取り組んでいる。**
- また、事業者における外国人材の雇用を支援するため、令和7年度には**雇用に関する無料相談窓口を設置するとともに、「こうち外国人材優良サポート事業者認証制度」を創設し、事業者における就労環境や生活環境の整備を推進している。**
- このような状況の中、育成就労制度の施行を見据え、外国人材の県内定着促進を図るため、「第2期外国人材受入・活躍推進プランver.2」と「高知県における日本語教育の推進に関する基本的な方針」を一本化し、令和7年度中に「高知家・多文化共生推進プラン」を新しく策定することとしている。**新プランの策定に当たっては、「高知県多文化共生推進会議」において有識者から意見をいただくとともに、外国人県民アンケート及び県民世論調査による現状把握を行った。**併せて、市町村訪問を行い、市町村の状況や課題も確認したところ。
- 多文化共生の取組促進のため、令和7年度に**「高知県多文化共生社会推進事業費補助金」を創設し、市町村が実施する外国人と日本人の交流イベントの開催や多文化共生の普及啓発等の取組に対して支援を始めた。**

本事業の効果・今後の課題

- 外国人材の受入れに関しては、**MOU締結地域からの受入れの流れができつつある。**今後の課題としては、国内外における人材獲得競争が激化しており、就労先として選ばれるための取組が必要。
- 外国人の定着については、「高知家・多文化共生推進プラン」の策定により、今後の取組の方向性を定めることができた。今後は、本プランに基づき、外国人材が「暮らしやすい」、「働きやすい」、「学びやすい」環境づくりが必要。

3. 取組を進める際の重要ポイントと今後の課題

外国人材の受入支援・共生支援に係る施策を着実に推進するためには、適切なマネジメントサイクル（PDCAサイクル）を継続的に運用し、取組の改善につなげていくことが不可欠である。本章では、これまでの調査結果を踏まえ、PDCAの各段階（Plan／Do／Check／Act）における運用上の要点を整理する。あわせて、外国人材の受入れ・共生・活躍促進に関する施策・事業を今後さらに発展させる上での課題を提示する。

※参考情報として、本報告書の調査事例に加え、「地方創生に資する地方公共団体の外国人材受入関連施策等について(令和7年2月)」(https://www.chisou.go.jp/sousei/about/gaikokujinzai/pdf/r6_gaikokujinzai_report.pdf)の調査事例を掲載する。

1

PLAN（事業アイデア・手法の検討、事業の具体化）に関する重要ポイント

地域における受入れのニーズ及び求める人材像の明確化

- ✓ 地域の各産業における人材ニーズは一様ではなく、業種・職種ごとに求められる役割、技能水準、日本語能力、想定する在留資格、就業条件等が異なる。したがって、外国人材の受入れに向け、**産業別の受入れのニーズ(職種、受入規模、受入条件等)の体系的な整理・把握**が求められる(方策①)。
- ✓ その上で、**求める人材像(技能水準、日本語能力、想定する在留資格等)の明確化**が有効となる(方策②)。これにより、受入れのニーズを有する産業・企業と人材のマッチング精度の向上が期待でき、機能的な実施体制の構築や効果的な事業実施につながるとともに、来日後のミスマッチを抑制しつつ、地域への定着促進に資する。

方策	参考となる事例
① 産業別の受入れのニーズ(職種、受入規模、受入条件等)の体系的な整理・把握	<ul style="list-style-type: none">■ 山形県（令和6年度：事例5）では、建設業の人手不足の課題に対応するために、どのくらい建設企業に外国人がいるのか、どのような課題があるのか等を把握するアンケート調査を実施している。■ 秋田県仙北市（令和6年度：事例8）では、高度外国人材等招へい促進事業において、市内事業者等の高度外国人材等に関するニーズ調査を実施している。
② 求める人材像(技能水準、日本語能力、想定する在留資格等)の明確化	<ul style="list-style-type: none">■ 神奈川県綾瀬市（事例2）では、市内企業に対して求人票作成の助言を行い、企業側の求める外国人材像の求人票への反映をサポートしている。■ 愛媛県（令和6年度：事例11）では、県内におけるIT産業の活性化や産業DXの推進に向けて、人材の募集対象として、日本での就職希望者が多いネパール国のトップクラス校であるトリバン大学Institute of Engineering (IOE)や、カトマンズ大学等の理系人材(コンピュータ工学、情報工学等を学んだ既卒者(5年以内))を設定した。

外国人材及び地域が抱える課題の共有・把握

- ✓ **地域の企業、経済団体、支援団体、職能団体、教育機関等との連携により協議体（協議会、コンソーシアム、分野別会議等）を設置し、外国人材及び地域が抱える課題・論点を継続的に共有・整理**することが重要である（方策①）。その上で、影響度・緊急度・実現可能性等の観点から優先順位を明確化し、対応方針と実施手順まで落とし込む基盤を整備する必要がある。
- ✓ また、協議体における課題の共有にとどまらず、**テーマ別ワーキンググループによる施策・事業の推進・実施**（方策②）や、**実態調査（アンケート、モニター調査等）に基づく課題の抽出・把握**（方策③）を行うことも効果的である。

方策	参考となる事例
<p>① 地域の企業、経済団体、支援団体、職能団体、教育機関等との連携により協議体（協議会、コンソーシアム、分野別会議等）を設置し、外国人材及び地域が抱える課題・論点を継続的に共有・整理</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ 神奈川県綾瀬市（事例2）では、実習生受入企業、市、商工会を構成員として「外国人技能実習生運営委員会」を発足し、実習生の定着に関する課題共有を行っている。 ■ 鹿児島県（令和6年度：事例3）では、経済・業界団体や監理団体、有識者（社会保険労務士、行政書士、日本語学校関係者等）、市町、県庁関係各課が参画する協議会を運営し、事業の取組状況や課題等を共有している。 ■ 岐阜県高山市（令和6年度：事例10）では、市内病院や保険会社、民間の支援事業者等で構成される医療連携協定会議において、医療機関における外国人患者対応の課題や、改善策の検討を行っている。 ■ 新潟県長岡市（令和6年度：事例14）では、市内企業、大学・高専、商工会議所、金融機関、市など29団体で構成される協議会を設立し、この協議会が中心となり、市内企業における高度人材・留学生の活躍の推進に向けた現場のニーズ把握や課題解決策の検討、大学連携プロジェクトの協議等が行われている。 ■ 福井県越前市（令和6年度：事例15）では、国際交流協会の評議員会や理事会で外国籍住民の割合の高い町内会長や区長が参加し情報連携を行っている。
<p>② テーマ別ワーキンググループによる施策・事業の推進・実施</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ 兵庫県姫路市（令和6年度：事例9）では、高校、大学、専門学校、経済団体、国際交流支援団体、行政で構成されるコンソーシアムを組成し、情報共有や議論を行う基盤としている。また、コンソーシアム内に交流・キャリア・留学生受入・国際進学等の4つのテーマに関するワーキンググループを設置しており、そのワーキンググループが各種取組の検討・実行を推進・実施している。
<p>③ 実態調査（アンケート、モニター調査等）に基づく課題の抽出・把握</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ 宮崎県（事例1）では、JA宮崎中央会における農業外国人材向けの相談窓口（外国人コンシェルジュ）が主体となり、農業外国人材に対する生活状況に関するアンケートを行い、生活上の課題、手取り額、母国への送金額等を把握している。 ■ 秋田県仙北市（令和6年度：事例8）では、留学生に対するモニター調査（グループインタビュー等）を行い、外国人材のニーズや市内に不足するサービスを定性的に抽出している。

中核的な役割を担う団体の設立や地域内外の専門家・事業者との連携等による推進体制の強化

- ✓ 事業の実施に必要な機能を明確にした上で、それらを担う組織・人材を確保し、推進体制として組み立てることが重要である。その際、まずは地域内の既存組織やネットワークを最大限に活用し、不足する機能については、地域外の関係者との連携も含めて柔軟に補完することが求められる。事業への理解と協力を広げるため、対話を通じて懸念を丁寧に把握し、信頼関係を積み上げる継続的なコミュニケーションが不可欠である。
- ✓ 成果を生み出す取組を複数年にわたり継続するためには、**自治体内に担い手となるキーパーソンを確保・育成することが欠かせない**。自治体では担当者の異動が生じやすいため、少数でも継続的に関与し、**ノウハウを蓄積・継承できる中核的な組織の設置**が望ましい(方策①)。また、送出環境や制度運用、政策動向等に精通した**地域内外の専門家や事業者をあらかじめ巻き込み、必要な局面で助言・支援を得られる体制を整えることで、事業運営の安定性向上を図ることができる**(方策②)。こうした担い手の確保・育成に向けた取組を、計画的かつ着実に講じる必要がある。
- ✓ 行政は旗振り役として、自走化を見据えた体制を設計し、全体をマネジメントする役割を担うことが求められる。地域内の多様なステークホルダーが主体的に参画し、継続的に事業を推進するためには、意思決定プロセス、役割分担、責任所在を明確化し、リスク分担も含めたガバナンス体制を整備することが必要である。これにより、各ステークホルダーが当事者意識を持ち、連携しながら事業を進めることが可能となる。

方策	参考となる事例
<p>① 自治体内における担い手となるキーパーソンの確保・育成や、ノウハウを蓄積・継承できる中核的な組織の設置</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ 大分県(事例3)では、県内の大学・専門学校に在学する留学生の県内定着を促進するためSPARKLEを設置し、常駐のインキュベーションマネージャーを配置して、起業手続や起業後の経営相談等の伴走支援を行っている。 ■ 神奈川県綾瀬市(事例2)では、綾瀬市商工会が監理団体の役割を担い、市や受入企業と連携し適切な受入環境の整備を進めている。 ■ 宮城県石巻市(事例5)ではNPO法人石巻漁業実習協議会を設立し、同協議会が外国人材へのサポート及び受入環境の向上に向けた取組を進めている。
<p>② 地域内外の専門家や事業者との連携による、事業運営の安定性向上</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ 宮城県石巻市(事例5)ではNPO法人石巻漁業実習協議会を設立し、同協議会が外国人材へのサポート及び受入環境の向上に向けた取組を進めている。 ■ 秋田県能代市(事例6)では、複数の市内事業者及び外国人材受入れの実績を持つ人材紹介事業者によって、(一社)COCOROを設立し、外国人材の受入れから定着までの伴走支援を行っている。 ■ 栃木県(令和6年度: 事例2)では、ベトナム・ハノイに拠点を構える民間事業者と連携し、現地の状況確認や、現地への情報発信を行っている。 ■ 愛媛県(令和6年度: 事例11)では、県内に拠点を構える人材派遣会社と、外国人材採用に関する実績を持つ都市圏の企業でコンソーシアムを組む実施体制を構築し、外国人材のマッチング事業を進めている。

現地機関の選定及び現地育成体制の整備による送出国との連携体制強化

- ✓ 外国人材の送出しに関する仕組み、関係者(ステークホルダー)、現地の教育環境、入国前に生じる費用負担等は国ごとに異なる。このため、各国の送出しに関する中長期的なポテンシャルを把握した上で、**現地政府等との連携体制の構築**が求められる(方策①)。
- ✓ 外部専門家の知見・ネットワークを活用した**現地の制度、教育環境、費用負担、関係者構造等に関する情報及び地域の受入れのニーズに基づく連携先の選定や新たな人材供給源の開拓**を図ることが求められる(方策②)。
- ✓ また、現地ステークホルダーとのパートナーシップの構築・維持に当たっては、単発の受入れにとどまらず、安定的な求人数・受入れの見込み(継続的な需要)を共有し、**現地との連携により中長期的に人材育成を行う体制を整備**することが重要である(方策③)。あわせて、現地訪問等により状況を継続的に確認しつつ関係性を維持するとともに、受入れのプロセスの透明性確保や人材の質の担保を含め、運用面の体制を整備することが有用である。
- ✓ なお、送出国との連携体制の構築に当たっては、自治体が主体となって枠組みを設計・運用することが重要である。外部の事業者や専門家の知見・ネットワークは有効に活用しつつも、方針設定、連携先の選定基準、受入れのプロセスの透明性確保、役割分担、モニタリング等の中核機能を業者任せにせず、自治体が主体的に担い、継続性と説明責任を確保し、安定的な受入れ・定着促進につなげることが期待される。

方策	参考となる事例
① 現地政府等との連携体制の構築	<ul style="list-style-type: none"> ■ 宮城県石巻市(事例5)では、漁業分野における受入れのニーズを踏まえてインドネシア西ジャワ州水産局に相談を持ち掛け、同州と協定書・覚書を締結した。 ■ 高知県(事例8)では、既存の関係強化や様々なチャンネルを活かした新たな有望国・地域の開拓に取り組んでいる。
② 現地の制度、教育環境、費用負担、関係者構造等に関する情報及び地域の受入れのニーズに基づく連携先の選定や新たな人材供給源の開拓	<ul style="list-style-type: none"> ■ 神奈川県綾瀬市(事例2)では、商工会との連携の下、ベトナムにおいて現地視察を実施し、提携する送出機関を選定している。視察時は複数機関を比較検討し、本人負担の低さ、日本人職員の在籍等を確認した。 ■ 岩手県遠野市(事例4)では、宿泊業における人手不足や外国人観光客の対応について課題を抱えていた中で、カトマンズ市内の宿泊分野の大学が日本語の専門コースを開催していることに着目し、同大学の在学学生をインターン生として受け入れるスキームを提案した。 ■ 秋田県能代市(事例6)では、(一社)COCOROと共に現地視察を行い、送出機関を選定している。選定基準として、授業料が過度に高額でないことや、自主的に生徒募集を行っていること等を確認している。 ■ 鹿児島県(令和6年度:事例3)では、今後の有望な送出国であるフィリピンやインドネシア等の現地送出機関の調査を行っており、送出機関を選定に際しては大使館から得た情報等を参考にしている。
③ 現地との連携による中長期的な人材育成の体制整備	<ul style="list-style-type: none"> ■ 宮崎県(事例1)では、ベトナム国立農業大学との連携により「宮崎授業」を開始し、農業技術・方言・就業環境を説明することで、入国前の不安解消と定着率の向上を図っている。 ■ 秋田県能代市(事例6)では、現地での「COCOROクラス」運営を通じて、日本語を共通言語とする質の高いコミュニティを構築している。

関係者間・広域での連携による受入れ後の支援体制強化

- ✓ 受け入れた人材の長期的な定着を図るためには、企業、支援団体、教育機関、行政等の関係者が担う役割を整理した上での、**関係者との連携による継続的な支援体制の整備**が重要である(方策①)。生活支援や就労支援は複数主体にまたがることも多いため、関係者が定期的に課題と対応状況を共有し、見直す仕組みを設けることが求められる。
- ✓ **専門性が高く支援コストが大きい領域については、近隣自治体や関係機関との広域連携**が有効である(方策②)。具体的には、専門相談(在留資格、労務、法務等)の広域的なバックアップ、通訳・多言語情報の共同整備、支援担当者向け研修や手引きの共通化、各種ツールの共同導入等を進めることで、各自治体の支援力を底上げすることが期待される。

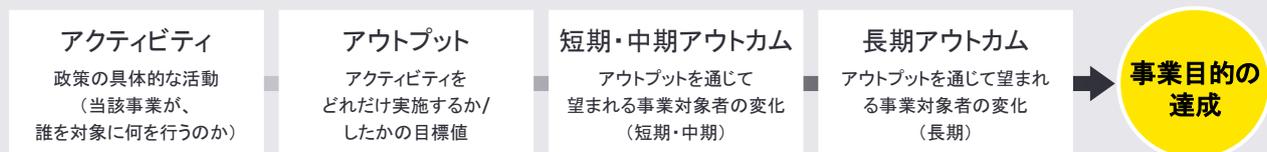
方策	参考となる事例
① 関係者との連携による継続的な支援体制の整備	<ul style="list-style-type: none"> ■ 栃木県（令和6年度：事例2）では、国際交流協会に配置している外国人材コーディネーターと連携しながら、ベトナム人材の受入れに至った参加企業をフォローする予定である。 ■ 沖縄県（令和6年度：事例7）では、企業向け相談窓口の運営において、委託先業者が県内企業からの相談予約を受け、随時契約する専門家（行政書士、社労士、弁護士、多文化共生の専門家等）が相談に対応している。
② 専門性が高く支援コストが大きい領域における近隣自治体や関係機関との広域連携	<ul style="list-style-type: none"> ■ 秋田県能代市（事例6）では、（一社）COCOROが外国人材雇用に関する相談対応、情報管理システム等を会員企業に提供しており、会員は市内企業に限らず市外企業も対象としている。 ■ 広島県福山市（事例7）では、日本語ボランティアの養成講座の開催情報を備後圏域において共有しており、今後は同域内で日本語学習機会を広域的に確保する予定である。

事業の最終目標の達成に向けた経路の提示とKPI設定

- ✓ 事業の目的を達成するためには、目標水準を明確にし、その達成に至るプロセスやスケジュールを適切に定める必要がある。また、事業効果や進捗状況を正確に把握するためには、客観的な成果を測定できるKPI(重要業績評価指標)を選定し、妥当な水準の目標値を設定することが求められる。
- ✓ 一方で、本調査の実施過程において、事業を手掛ける担当者からも「KPIの設定方法が分からない」「設定したKPIが大幅に目標を上回る、または下回る状況が続き、適切なKPIを設定できていないと感じる」「KPIの達成・未達成の状況を踏まえた改善策を十分に考察できていない」など、多くの事業でKPIの設定・運用に課題があることが明らかとなった。
- ✓ これらの課題を踏まえ、以下の参考情報では、本調査結果や、地方創生事業実施のためのガイドライン(http://www.chisou.go.jp/sousei/about/kouhukin/jirei_index.html)、行政評価局の効果的な政策立案・改善に向けた政策評価のガイドライン(https://www.soumu.go.jp/main_content/000935597.pdf)に基づき、外国人材の受入れ・共生・活躍促進に関する事業のKPI設定及び運用に関する重要なポイントを整理した。

〈参考情報〉

- 事業の効果の測定においては、効果発現経路の整理と各段階のKPIの設定が重要である。アクティビティ→アウトプット→短期・中期アウトカム→長期アウトカムで示されるロジックモデル等を活用し、事業目的の達成に向けた経路の整理を行い、各段階におけるKPIを設定することが求められる。



- 例えば、外国人の受入れ・共生に関する普及啓発事業であれば、以下のような効果の発現経路の整理とKPIを設定することが考えられる。

効果の発現経路	KPIの例
アクティビティ(普及啓発)	—
アウトプット(情報の発信)	普及啓発の実施件数
短期アウトカム(情報の受容)	Webページへのアクセス数や参加人数、メディアへの掲載
中期アウトカム(意識の変化)	理解度やイメージの変化
長期アウトカム(行動の変化)	狙いとしていたサービスの利用率や参加者数

- セミナーや人材育成に関する事業であれば、以下のような効果の発現経路の整理とKPIを設定することが考えられる。

効果の発現経路	KPIの例
アクティビティ(セミナー・人材育成)	—
アウトプット(セミナーの実施・受講)	実施数や受講人数
短期アウトカム(セミナーの修了)	修了者数や受講継続率
中期アウトカム(能力・スキルの獲得・向上)	テストの点数、理解度・満足度
長期アウトカム(能力・スキルの発揮)	就職者数や就職後の定着率、役に立ったと回答する割合

- 相談窓口のように相談者によって必要な解決策が異なり、事業目的が複数にまたがるような場合（効果への発現経路が複数存在する場合）は、アクティビティから長期アウトカムを整理するのではなく、以下のように課題の発生から解決するまでのフローを刻んで整理するのも有効である。相談件数だけではなく、そもそも窓口が認知されているか、課題解決につながっているか等に関してKPIを設定することが重要である。

効果の発現経路	KPIの例
課題が発生する	—
支援を求めたいと思う	窓口の認知度や、設置数、相談件数
支援の窓口を探す、窓口相談する	
窓口から支援の方策が提示される	支援の開始数
課題解決に資する支援を受ける	解決に向けた対策が立てられた割合
課題が解決する	利用者満足度、課題解決率

- 設定するKPIは、過去の実績や将来予測、他地域の状況などを勘案した上で、目指す水準の根拠を明らかにする必要がある。定性的なKPIとして到達を予め見込むことのできる、低い目標水準を設定することは、KPIの設定を形骸化し、事業の有効性や必要性を疑われることにもつながりかねない。そのような点に注意して、適切な水準の目標を設定することが重要となる（実態とかけ離れた高すぎる目標も同様）。必要に応じて外部の専門家にアドバイスを求めることも有効である。
- 上記で示しているKPIについては、アンケート調査や経過観察等、データを収集する難易度が高いものも存在する。定量的なデータ収集が難しい場合は、まずは関係者に話を聞き、定性的な情報を基に関係者間で考察するのも有効である。

2

DO（事業の実施・継続）に関する重要ポイント

職場、生活環境及び企業ニーズの理解を深めるための情報提供

- ✓ 外国人材の就労におけるミスマッチを抑制するためには、**入国前の事前教育**において、日本語学習に加え、**就労先の職場で必要となる技能、地域での生活環境、キャリア等に関する情報提供**が有効である（方策①）。あわせて、求人票作成や面談の場面等における、**受入企業が求める人材要件（業務内容、求める技能水準、日本語レベル等）の求職者に対する具体的かつ分かりやすい情報の伝達**が重要である（方策②）。
- ✓ 就労開始後のミスマッチを未然に防ぐためには、**外国人材と受入企業の相互理解に向けた就労前のインターンシップの実施**が有効な施策である（方策③）。

方策	参考となる事例
① 入国前の事前教育における、就労先の職場で必要となる技能、地域での生活環境、キャリア等に関する情報提供	<ul style="list-style-type: none"> ■ 宮崎県（事例1）では、「宮崎授業」において現地語教材を用いた日本の農業技術（堆肥、農業機械、防除等）や宮崎県の方言を教授するほか、受入企業が自社の就業環境を直接説明している。 ■ 栃木県（令和6年度：事例2）では、企業への内定が決定した外国人材に対して、最大600時間程度のプログラムを提供している。本プログラムにおいて外国人材は①N3～N4程度の日本語、②栃木県の文化経済、③各業界の専門用語、④日本の商習慣等を学習している。 ■ 愛媛県（令和6年度：事例11）では、県内企業への内定が決定した海外在住の外国人材に対して、約600時間の日本語教育（N3相当）に加え、愛媛県で暮らす上で必要な情報・知識を提供している。
② 受入企業が求める人材要件（業務内容、求める技能水準、日本語レベル等）の求職者に対する具体的かつ分かりやすい情報の伝達	<ul style="list-style-type: none"> ■ 沖縄県（令和6年度：事例7）では、留学生のマッチングイベントにおいて、県内企業をより理解できるよう、求人票をやさしい日本語で作成している。 ■ 静岡県（令和6年度：事例12）では、面接会の前に現地の求職者に対して参加企業側の具体的な人材ニーズを伝えている。
③ 外国人材と受入企業の相互理解に向けた就労前のインターンシップの実施	<ul style="list-style-type: none"> ■ 大分県（事例3）では、インターン生の賃金や交通費等に係る金銭的支援を用意した上で、県内就職を希望する留学生と外国人材の採用に不慣れな県内企業とのインターンシップ事業を実施している。 ■ 岩手県遠野市（事例4）では、カトマズ市内の宿泊分野の大学からのインターン生の受入れを行い、市内宿泊業における外国人材受入れの基盤強化を目指している。

マッチング率の向上や定着に向けた受入企業に対する要件の提示及び啓発

- ✓ 外国人材の定着を促進するためには、受入企業に求められる要件の提示と、受入企業の意識づけ、受入企業の労働環境改善に向けた継続的な指導の実施が求められる。
- ✓ **受入企業側に求められる要件の提示**(方策①)としては、自治体が実施する支援事業(マッチング、相談支援、補助等)の枠組みの中で、受入企業における、担当者の配置、住居・職場環境の整備状況、安全衛生、在留資格の理解度、適切な雇用管理、相談窓口、多文化対応(ハラスメント・差別の防止を含む)及び入社後の育成・定着を見据えたキャリア形成支援等を確認し、一定の要件を満たす企業を支援対象として選定することが考えられる。
- ✓ 外国人材の受入経験が乏しい企業に対しては**外国人材受入れに当たって求められる意識づけ**が求められる(方策②)。外国人材の受入れを現場任せにせず、経営課題として位置づける観点から、経営層に対し、多様性・公平性・包括性(DEI)や人的資本経営の考え方も踏まえつつ、必要な取組への理解を促すことが有用である。
- ✓ また、定着促進のためには、**受入企業の労働環境改善に向けた継続的な指導の実施**が求められる(方策③)。受入れ後に課題が確認された場合には助言・改善要請を行い、改善が見られない場合には、自治体事業の支援対象からの除外、補助要件の見直し等の措置を検討するとともに、必要に応じて関係機関(監理団体、登録支援機関、労働関係機関等)と連携し、適切な対応につなげることが重要である。

方策	参考となる事例
① 受入企業に求められる要件の提示	<ul style="list-style-type: none"> ■ 神奈川県綾瀬市(事例2)では、受入企業の選定を行い、実習生を重要な社員として迎え入れられる体制を整備する企業に限定している。技能実習法に基づく企業の責務を理解し履行できる体制(技能実習責任者・生活指導員の配置、寮の確保、職場環境の整備、従業員への意識醸成など)や、受入れに係る経費負担能力等を基準として審査している。 ■ 静岡県(令和6年度:事例12)では、外国人材の採用後の定着のために、就職面接会の参加企業に対して、日本語や行政手続、住居確保や銀行口座開設などのサポート体制の構築、母国の文化・習慣や宗教等の尊重、在留資格取得や渡航費等の来日に係る費用負担等を求めている。
② 外国人材受入れに当たって求められる意識づけ	<ul style="list-style-type: none"> ■ 秋田県能代市(事例6)では、外国人材の採用実績のない企業の経営者には、多様性・公平性・包括性(DEI)や人的資本経営の重要性から説明し、段階的に外国人材採用を促している。受入企業が、外国人材を「ともに事業や会社を作る仲間である」という意識を持てるよう伴走することで、外国人材の受入れにとどまらず、市内への定着に取り組んでいる。
③ 受入企業の労働環境改善に向けた継続的な指導の実施	<ul style="list-style-type: none"> ■ 宮城県石巻市(事例5)では、労働環境が不適切な漁船に対しては指導を行い、改善が見られない場合は独自に受入れの停止の措置を講じている。

地域住民の理解醸成及び外国人住民との交流機会の確保

- ✓ 外国人住民の定着を図るためには、地域住民の理解を醸成するとともに、外国人住民と地域住民との交流を促進することが不可欠である。
- ✓ **地域住民の理解を得るための情報提供**(方策①)については、外国人が暮らす地域や、外国人が通う職場や日本語学校のある地域の近隣住民に対する説明機会を設けることや、自治会等との合意形成を進めるためのマニュアルを作成することが効果的である。
- ✓ 外国人住民の地域への定着に向けては、**外国人住民と地域住民との交流機会の確保**が求められる(方策②)。具体的には、外国人材と同世代の地域住民との交流機会の設定や、市町村が交流機会を設定する際の各種補助を行うことが有効である。

方策	参考となる事例
① 地域住民の理解を得るための情報提供	<ul style="list-style-type: none"> ■ 宮崎県（事例1）では、市町村営住宅の活用促進に向け、事務手続のみならず、調整が難航する自治会への事前説明等の合意形成手法を明記したマニュアルを作成・展開している。 ■ 宮城県大崎市（令和6年度: 事例6）では、日本語学校の留学生の受入れに向けて、学生寮及び日本語学校が整備されるエリアで住民向けの説明会を実施している。
② 外国人住民と地域住民との交流機会の確保	<ul style="list-style-type: none"> ■ 神奈川県綾瀬市（事例2）では、地域の大学と連携し、実習生が同世代の日本人学生と交流できるイベントを開催している。 ■ 高知県（事例8）では、多文化共生の取組促進のため、令和7年度に「高知県多文化共生社会推進事業費補助金」を創設し、市町村が実施する外国人と日本人の交流イベントの開催や多文化共生の普及啓発等の取組に対して支援を始めた。

外国人材の定着促進に向けた地域独自のキャリア形成・生活支援

- ✓ 外国人材の定着を促進するためには、他自治体とともに共通した施策を掲げることに加え、地域の産業構造、居住環境、支援資源の偏在等を踏まえ地域独自の支援プログラムを設計・運用することが重要である。
- ✓ 具体的には、**地域の基幹産業で求められる技能・資格に直結した、地域独自の事前教育や教育支援の提供**(方策①)、**生活支援・相談受付の体制整備**(方策②)及び**外国人材の語学習得に向けた支援制度の設置**(方策③)を通じて、「ここで働きたい・住みたい」と感じられる環境を整えることが求められる。

方策	参考となる事例
① 地域の基幹産業で求められる技能・資格に直結した、地域独自の事前教育や教育支援の提供	<ul style="list-style-type: none"> ■ 宮崎県（事例1）では、入国6か月前から現地語教材を用いた日本の農業技術（堆肥、農業機械、防除等）や宮崎県の方言を教授するほか、受入企業が自社の就業環境を直接説明することで、入国前の不安解消と定着率の向上を図る「宮崎授業」を実施している。 ■ 宮城県石巻市（事例5）では、募集対象をインドネシアの西ジャワ州の水産高校の卒業生に限定しており、かつては、貧困を理由に高校進学をあきらめている学生が散見されたことを踏まえ、協議会が西ジャワ州の水産高校進学にかかる諸費用を負担する奨学金制度を実施していた。
② 生活支援・相談受付の体制整備	<ul style="list-style-type: none"> ■ 宮崎県（事例1）では、JA宮崎中央会と連携した農業外国人材向けの相談窓口（外国人コンシェルジュ）を設置し、生活関連の相談受付や情報発信を行っている。 ■ 宮城県石巻市（事例5）では、入国後は協議会が日本語教育、生活面の相談対応、通院時の同行等、幅広い生活支援を行っている。
③ 外国人材の語学習得に向けた支援制度の設置	<ul style="list-style-type: none"> ■ 秋田県能代市（事例6）では、外国人材に対し日本語能力試験合格時に10万円の「日本語能力向上助成金」を交付し、外国人材の語学習得を支援している。

3

Check/Action (事業評価、評価に基づく事業改善)に関する重要ポイント

KPI達成/未達成の要因分析

- ✓ KPIの達成状況を確認するとともに、外部有識者を含む検証組織や議会などによる検証を実施し、定期的かつ多角的な評価が求められる。
- ✓ KPIが達成または未達成となった要因については、KPIの指標や目標水準そのものに問題があるのか、あるいは達成に至るプロセスに課題があるのかを分析し、問題点を明らかにした上で、改善策を検討する必要がある。
- ✓ 一方で、本調査の過程では、事例を担当する現場の職員からも、「どのように要因分析を行えばよいかわからない」、「適切なKPIを設定できていないのではないかと感じる」といった意見が寄せられている。KPI達成や未達成の要因分析については、多くの自治体で課題があることが明らかとなった。
- ✓ このため、以下では、本調査の結果や前掲のガイドライン等に基づき、外国人材の受入れ・共生・活躍促進に関する事業におけるKPI達成・未達成の要因を考察するための視点を参考情報として整理した。

〈参考情報〉

外国人材採用に関する普及啓発に関する事業であれば、各段階において以下の視点で評価・要因分析をすることが考えられる。

効果の発現経路	KPIの例	評価・考察の視点の例
アウトプット(情報の発信)	実施件数、配信回数	発信するターゲットは適切か、発信方法に問題はないか
短期アウトカム(情報の受容)	アクセス数、参加人数、掲載数、認知度	情報が適切に伝わっているか、届いていない対象者のセグメントはどこか
中期アウトカム(意識の変化)	理解度、イメージの変化	意識が変わらなかった理由は何か、変化が少ない対象者のセグメントはどこか、何が対象者の心を動かしたか
長期アウトカム(行動の変化)	参加者数、体制整備状況、接触機会	行動変容まで至らなかった理由は何か、変化が少ない対象者のセグメントはどこか、行動変容した人は何がきっかけで変容したのか

セミナーや人材育成に関する事業であれば、各段階において以下の視点で評価・要因分析をすることが考えられる。

効果の発現経路	KPIの例	評価・考察の視点の例
アウトプット(セミナーの実施・受講)	実施数や受講人数	受講してほしい人材は集まっているか、募集方法に問題はないか
短期アウトカム(セミナーの修了)	修了者数や受講継続率	途中辞退者の理由は何か、モチベーションの高い参加者の属性は何か
中期アウトカム(能力・スキルの獲得・向上)	テストの点数、理解度・満足度	セミナー・研修の結果、能力にどんな変化が出ているか、参加者は満足しているか、参加者の属性ごとに違いはあるか
長期アウトカム(能力・スキルの発揮)	就職者数や就職後の定着率、役に立ったと回答する割合	実際の就職やその後の活躍につながっているか、役に立ったと思う参加者の属性は何か、業界ごとに違いはあるか

- 評価の視点については、前掲の「地方創生事業実施のためのガイドライン デジタル田園都市国家構想交付金(地方創生推進タイプ・地方創生拠点整備タイプ)を活用した事業の立案・改善の手引き(令和7年3月改訂)(https://www.chisou.go.jp/sousei/about/kouhukin/jirei_index.html)」や、行政評価局の「効果的な政策立案・改善に向けた政策評価のガイドライン(https://www.soumu.go.jp/main_content/000935597.pdf)」において、広報・普及啓発や、相談窓口、人材育成、実証事業、施設整備、調査事業等の様々な事業の類型に応じた効果の発現経路の整理やKPIの設定、評価の視点等を提示しているため、必要に応じて参照する。

事業改善・見直し方針の明確化及びビジョン・目的の再確認

- ✓ 事業を継続的に改善するためには、当初設定したビジョンや目的を定期的に点検し、現状の取組が目的達成にどの程度寄与しているかを検証することが重要である。あわせて、外部環境の変化や制度改正等を踏まえ、事業の方向性や重点を適宜調整することが求められる。
- ✓ **定量的な調査結果等のエビデンスに基づいた事業内容・実施方法の改善**(方策①)を通じ、人手不足の常態化や制度改正等の変化を踏まえて事業方針を見直すことが有効である。
- ✓ また、**計画や既存事業を見直すための会議体の設置・活用**(方策②)により、広範な関係者が効果検証に参画し、当事者意識を高め、改善・見直しに係る検討を進めることが期待される。

方策	参考となる事例
<p>① 定量的な調査結果等のエビデンスに基づいた事業内容・実施方法の改善</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ 宮崎県（事例1）では、毎年1月1日時点で、県内の全農業法人の実態調査を実施し、外国人材の受入人数や在留資格の内訳を定点観測している。育成就労制度の開始等を見据えて、令和6年度に「外国人材定着動向調査」を実施し、調査結果を踏まえ、令和7年7月に「宮崎県外国人材受入・定着支援センター」を設置したほか、外国人材の受入・定着に向けたセミナーの開催、受入企業への伴走支援を行っている。 ■ 広島県福山市（事例7）では、広島県が毎年実施している県内の外国人住民向けアンケート調査の結果を活用し、備後圏域の市町における外国人住民の現状や課題を把握した。 ■ 高知県（事例8）では、「高知家・多文化共生推進プラン」の策定に当たり、有識者からの意見聴取に加え、外国人県民アンケート及び県民世論調査による現状把握を行っている。
<p>② 計画や既存事業を見直すための会議体の設置・活用</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ 兵庫県姫路市（令和6年度：事例9）で組成しているコンソーシアムの幹事会は市内の私立高等学校、市立高等学校、大学、専門学校、経済団体、国際交流支援団体、兵庫県、姫路市からの代表者10名で構成しており、改善策の検討等を行っている。 ■ 新潟県長岡市（令和6年度：事例14）では、市内企業、大学・高専、商工会議所、金融機関、市など29団体が構成され、市長が会長を務める長岡グローバル人材活躍推進協議会において、既存事業の改善策の検討、現場のニーズ把握等が行われている。

4 外国人材の受入れ・共生・活躍促進に関する事業の進化に向けた今後の課題

対象自治体へのヒアリング結果を踏まえ、外国人材の受入れ・共生・活躍促進に関する事業のさらなる推進に向けた課題を、事業のマネジメントサイクル(PDCAサイクル)の段階ごとに整理した。

事業のマネジメントサイクル	今後の課題
<p>1 PLAN (事業アイデア・手法の検討、事業の具体化)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 地方部では、都市部に比べて賃金水準が相対的に低く、より良い処遇を求めて地域外へ転職・転出するケースが見られる。外国人材の地域への定着につなげるためには、地域の特色を意識し、その特色を活かした事業を行うことが必要不可欠となる。地域産業を支えてきた技術・ノウハウ、それらが産み出す商品・サービス、自然や歴史・文化等の地域資源の活用を視野に入れ、その地域ならではの取組を検討することが重要である。 ✓ 自治体内部のリソースのみで計画策定や推進体制の構築を十分に行うことには限界がある。交付金の活用を含め、事業実施前の段階から外部専門家の知見を活用し、計画の精度向上や体制整備を図ることが有効である。 ✓ 特に外国人材のマッチングに関する事業については、大手の民間企業にすべて任せているようなケースも散見される。事業の持続可能性を高めるためには、自治体が積極的に事業のマネジメントに関わる意識を持つと共に、地域で実際に活動できる企業と連携するなど、既存の地域資源を活用した体制整備が求められる。
<p>2 DO (事業の実施・継続)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 計画時には自走化に向けた方策が記載されているものの、事業開始後に交付金終了後の自走に向けた検討が十分に行われていないケースが多く見受けられる。資金調達の方法や事業採算性など、事業が継続性を持って自走できるプロセスを明確化することが重要である。民間が主要な牽引役となる場合には、計画段階から市場ニーズの有無、将来的な需要変動リスク、必要なオペレーション等を考慮し、十分な収益性が見込める事業となっているかを確認する必要がある。 ✓ 外国人材の受入れ・共生・活躍促進に関する取組が、複数の課にまたがり、互いに情報共有が図れていないケースも散見される。複数の事業を組み合わせることで相乗効果を得られる場合があるため、同様の目的で実施されている事業については、相互に情報を共有するとともに、総合的にモニタリングできるような体制整備が求められる。 ✓ 外国人材に関するテーマについては、地域住民の理解を得るのに苦労するケースもある。なぜこの事業に取り組むのか、取り組んだことによりどのような効果が期待されるかを丁寧に説明していくことが求められる。 ✓ 外国人材が日本の職場環境や企業におけるキャリアアップの仕組みを十分に理解できず、離職に至るケースもある。長期的な定着につなげるためにも、それらの情報に関する業界ごとの整理や発信も重要である。
<p>3 Check/Action (事業評価、評価に基づく事業改善)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 現状の事業の問題点を関係者間で共有できていないケースも散見される。関係者間で事業の評価を定期的に行い改善のサイクルをつくることが重要である。KPIの達成状況を確認し、未達成のKPIがある場合にはその要因を分析することが求められる。未達成の原因がKPIの指標や水準にあるのか、達成までのプロセスにあるのか等を分析する必要がある。定量的なエビデンスに基づき議論をすることは難しい場合もあるため、「まずは今ある情報で定期的に関係者間で要因と対応策を話し合ってみる」という意識を持つことが重要である。

地方公共団体の地方創生に資する外国人材の受入支援・共生支援に係る施策の推進等に関する調査報告書
令和8年3月

内閣官房 地域未来戦略本部事務局
東京都千代田区永田町1-6-1

[委託先] EY新日本有限責任監査法人
FAAS事業部 ガバメント&パブリックセクター
ey.gaikokujinzai@jp.ey.com