

NTT DATA

株式会社NTTデータ経営研究所

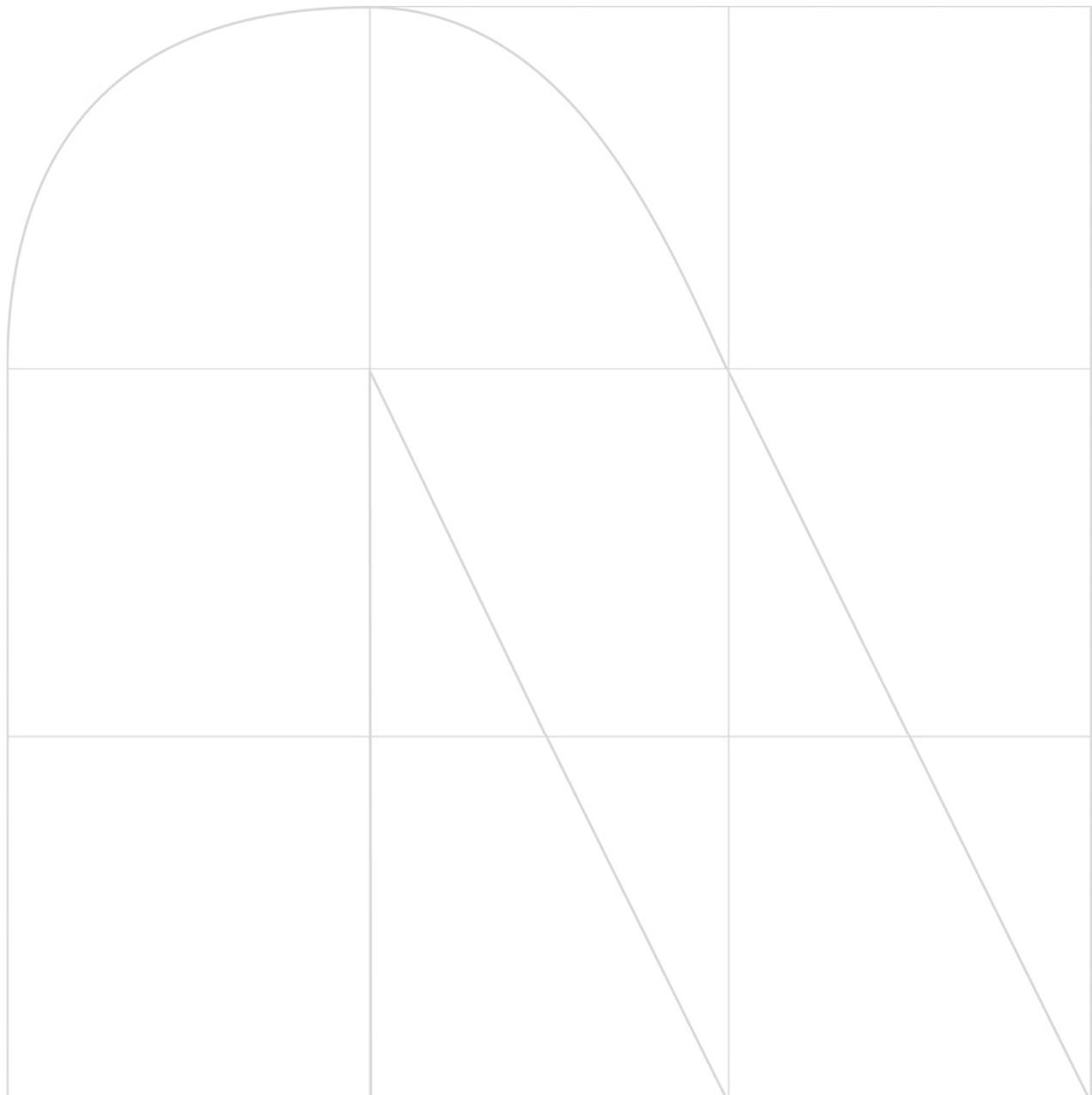
札幌市 御中

外国人材の確保に向けた 調査分析業務

～ 調査報告書 ～

2024年8月

© 2024 NTT DATA INSTITUTE OF MANAGEMENT CONSULTING, Inc.



資料構成

00 本業務の概要と進め方

- 1 本業務の概要
- 2 本業務の進め方

01 市内企業の労働者の不足人数の概算

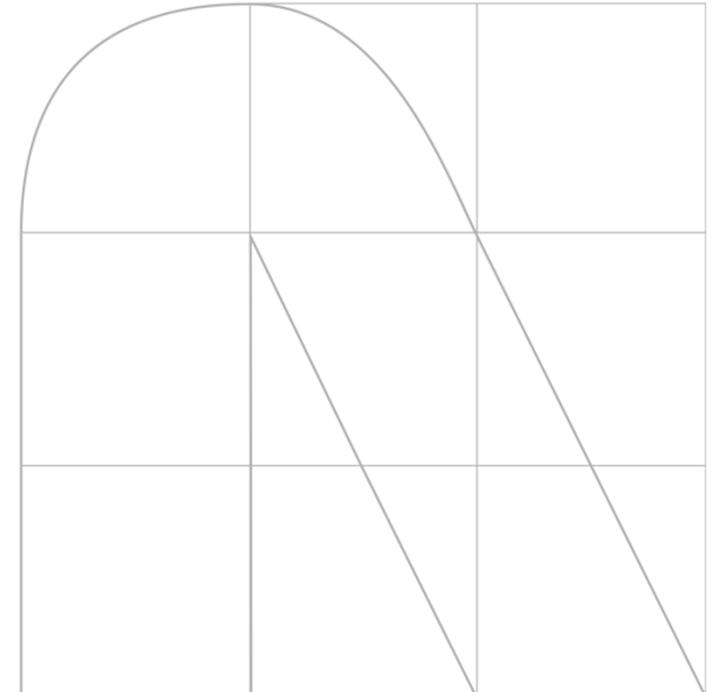
- 1 概算方法の設定
- 2 労働者の不足人数の概算

02 市内外国人・外国人労働者の将来人口の試算

- 1 試算パターンの設定
- 2 外国人内訳種別の設定
- 3 試算方法の設定
- 4 将来人口の試算
- 5 外国人労働者数の試算
- 6 市内外国人・外国人労働者の不足人数の試算

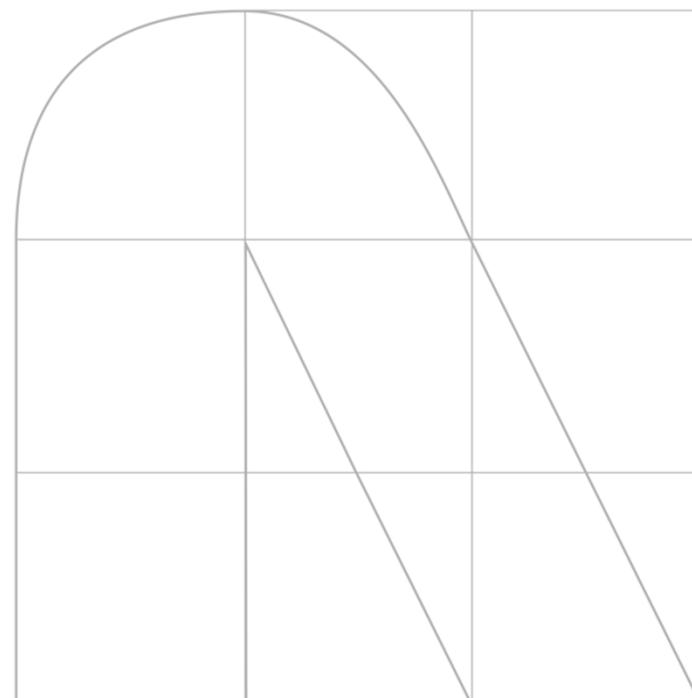
03 外国人材の確保に向けた取組に関する提案

- 1 20政令指定都市の現状比較
- 2 先行取組自治体のヒアリング調査
- 3 外国人材の確保に向けた取組事例
- 4 外国人材の確保に向けた課題
- 5 効果の検証
- 6 外国人材の確保に向けた効果的な取組の提案



00

本業務の概要と進め方



1 本業務の概要

1) 業務名

外国人材の確保に向けた調査分析業務

2) 背景・目的

本市の人口は、政令指定都市への移行後、令和4年（2022年）1月1日時点において初めて、住民基本台帳に基づく人口が減少に転じている。

今後も長期的に更なる人口減少が見込まれるほか、労働者の人材不足が深刻化していくものと考えられ、人口が減少する中においても、最先端技術の活用や、外国人などの多様な人材の活躍促進を図り、その状況に応じた対応が求められる。

このうち、外国人材の確保については、国において育成就労制度の導入など外国人材が働きやすい環境整備に取り組んでいるところであり、本市においても市内企業の人材不足を補う対策の一つとして外国人材の確保を促進する必要があることから、今後、外国人材の確保に向けた効果的な取組を検討していきたい。

そのために、将来的な市内労働者の不足人数の概算を行うとともに、市内の外国人・外国人労働者の将来人口などの試算、外国人材の確保に向けた取組の提案を受けることで、今後の外国人材の確保に向けた取組を推進する上での基礎資料とすることを目的とする。

3) 業務内容

① 市内企業の労働者の不足人数の概算

市内企業の労働者の不足人数について現状から2050年までの概算を行う。

② 市内外国人・外国人労働者の将来人口の試算

市内外国人・外国人労働者の現在から2050年までの人口の試算を行う。市内外国人・外国人労働者の全体の試算に当たっては、GXや半導体集積産業等の動向を踏まえて、それぞれ影響度合いに応じて3パターンの試算を行う。

③ 中間報告書の作成

①の概算および②の試算について中間報告として報告書を提出する。

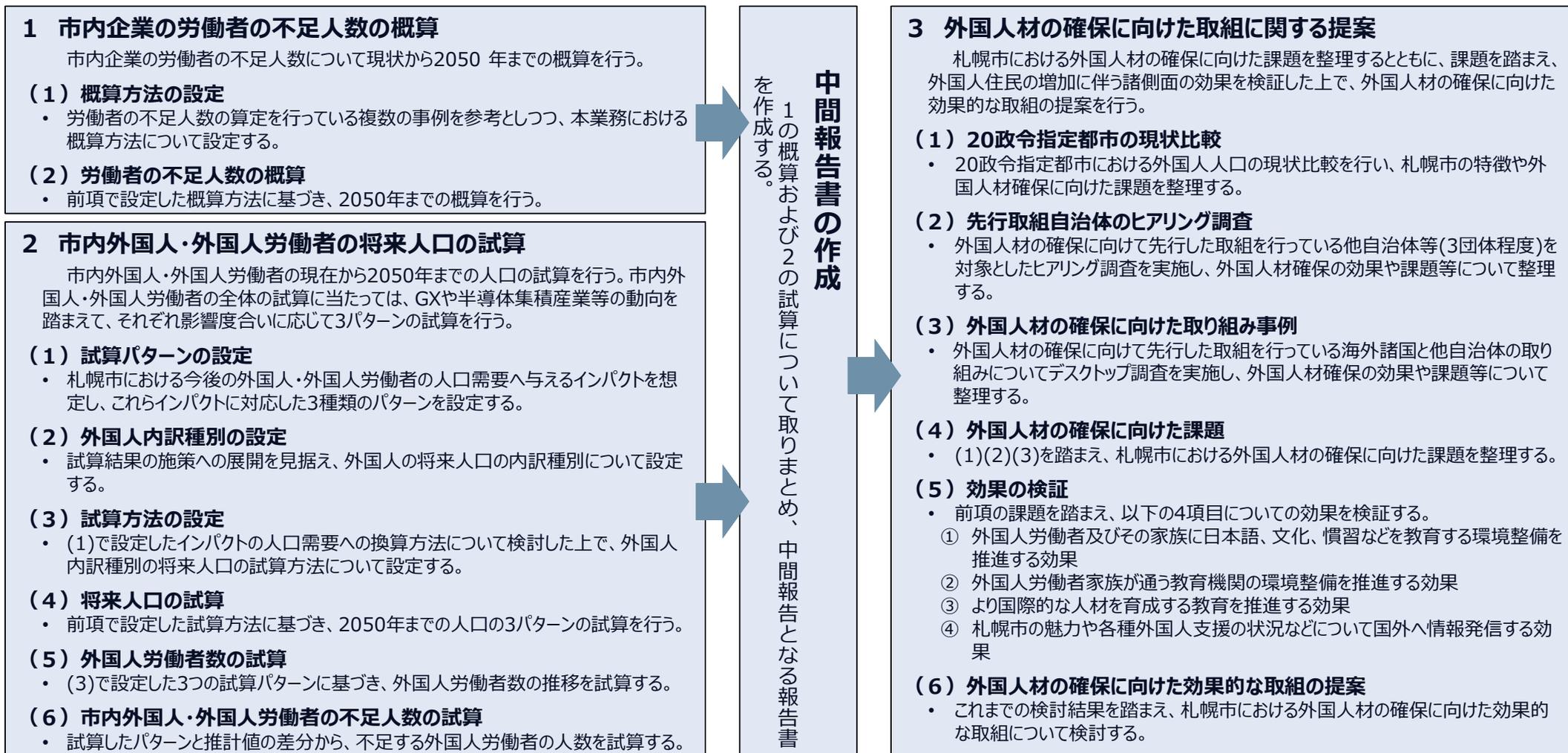
④ 外国人材の確保に向けた取組に関する提案

ア 20 政令指定都市との現状比較などの分析を踏まえて、札幌市における外国人材の確保に向けた課題を整理する。

イ 上記課題を踏まえ、以下のそれぞれの効果を検証した上で、外国人材の確保に向けた効果的な取組の提案を行う。

- ✓ 外国人労働者及びその家族に日本語、文化、慣習などを教育する環境整備を推進する効果
- ✓ 外国人労働者家族が通う教育機関の環境整備を推進する効果
- ✓ より国際的な人材を育成する教育を推進する効果
- ✓ 札幌市の魅力や各種外国人支援の状況などについて国外へ情報発信する効果

2 本業務の進め方 (1) 業務フロー

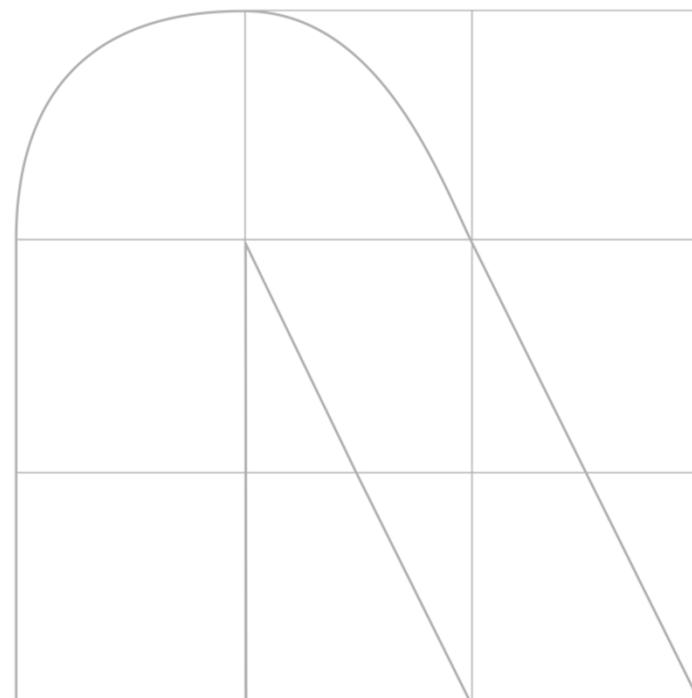


2 本業務の進め方 (2) 業務スケジュール

作業項目	2024年 5月	6月	7月	8月				
準備作業	作業計画書の作成							
(1) 市内企業の労働者の不足人数の概算								
1-1)概算方法の設定								
1-2)労働者の不足人数の概算		概算	打合せを踏まえた修正					
(2) 市内外国人・外国人労働者の将来人口の試算								
2-1)試算パターンの設定								
2-2)外国人内訳種別の設定								
2-3)試算方法の設定								
2-4)将来人口の試算		試算	打合せを踏まえた修正					
2-5)外国人労働者数の試算		試算	打合せを踏まえた修正					
2-6)市内外国人・外国人労働者の不足人数の試算		試算	打合せを踏まえた修正					
(3) 中間報告書の作成								
(4) 外国人材の確保に向けた取組に関する提案								
3-1) 20 政令指定都市の現状比較								
3-2) 先行取組自治体のヒアリング調査		対象自治体の抽出	アポ取り・ヒアリング実施(3自治体程度)					
3-3) 外国人材の確保に向けた取組事例								
3-4) 外国人材の確保に向けた課題			方向性の検討					
3-5) 効果の検証			方向性の検討					
3-6) 外国人材の確保に向けた効果的な取組の提案			方向性の確認	打合せを踏まえた提案				
成果物の作成								
①調査報告書(本書)の作成			成果物案作成	打合せを踏まえた修正				
②調査報告書(概要版)の作成								
札幌市打合せ・納品等	キックオフ ① 5/30	② 6/12	③ 6/26 ▲7/5 中間報告	④ 7/17	⑤ 7/31	⑥ 8/21	⑦ 8/27	8/30▲ 納品

01

市内企業の労働者の 不足人数の概算

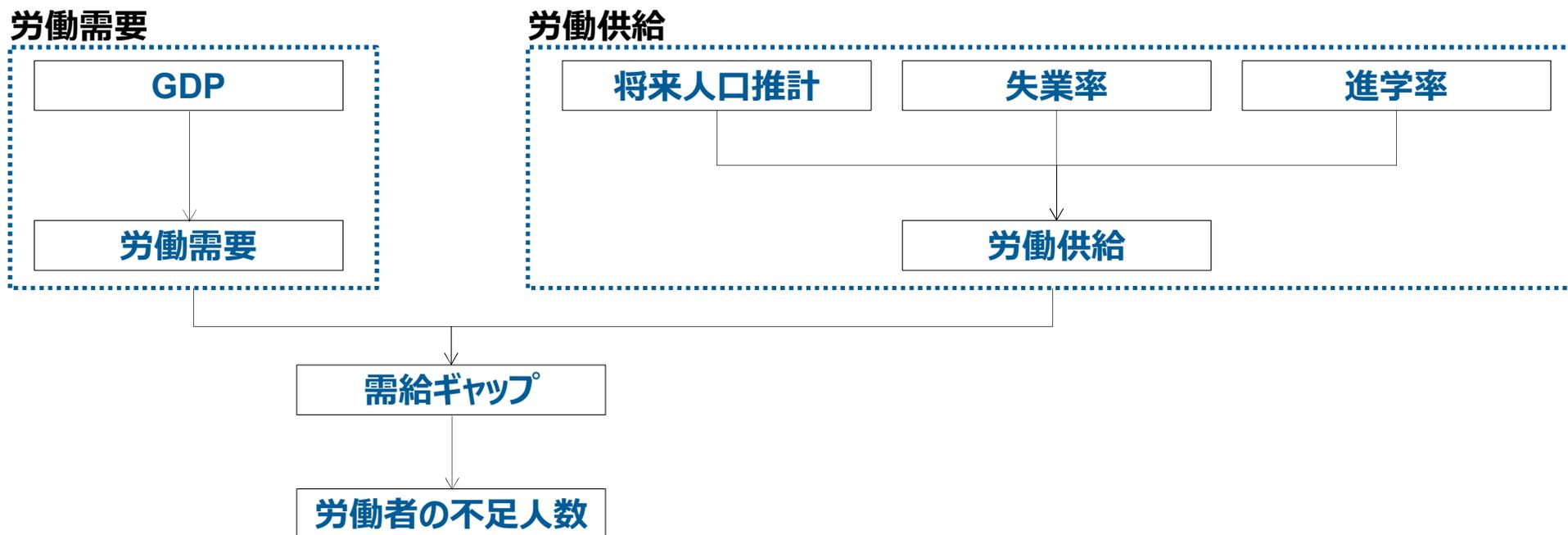


1 概算方法の設定

(1) 概算方法の基本的な考え方

- 労働者の不足人数の概算方法について、目的を同じくするいくつかの事例を参照すると、基本的な考え方は同様であり、「労働需要」と「労働供給」を個別に算定し、その需給ギャップから労働者の不足人数を算出する方法が一般的である。
- また、「労働需要」については、GDPの値を起点とし、労働者一人当たりのGDPから人数を算出している。

■労働者の不足人数の概算方法の基本的な考え方

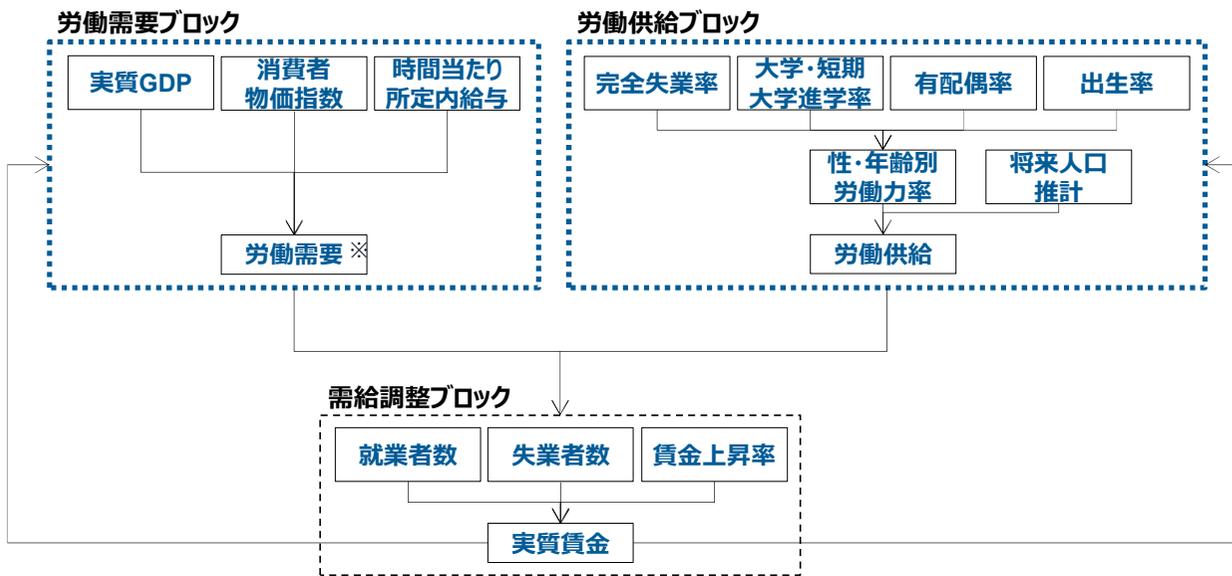


1 概算方法の設定

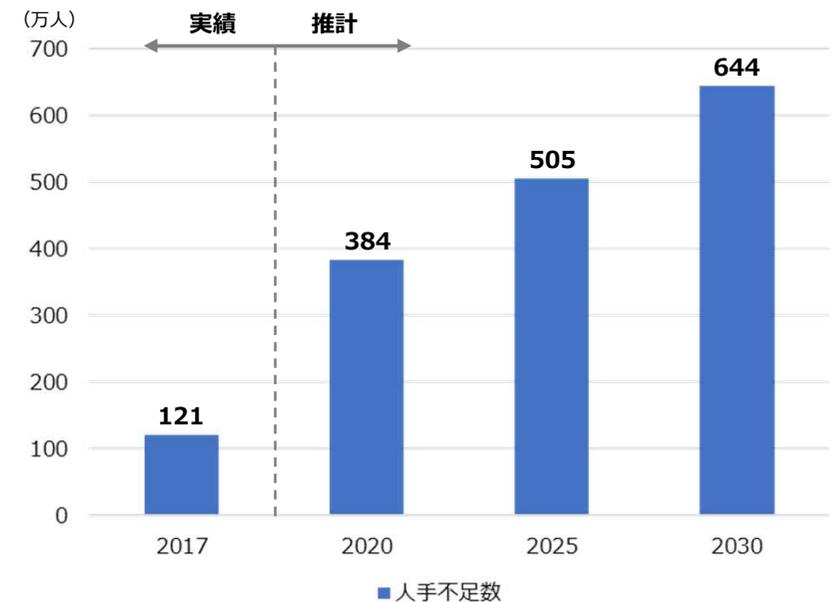
(2) 概算方法の参考 参考事例①：パーソル総合研究所による推計

- 「労働需要ブロック」「労働供給ブロック」「需給調整ブロック」の3ブロックで構成される「予測モデル」により推計を実施している。
- 「需給調整ブロック」で推計された実質賃金を「労働需要ブロック」と「労働供給ブロック」に還元し、労働需要量と労働供給量の再推計に活用するループを繰り返し、モデル全体が収束した時点での値を推計値とみなしている。

■ 労働者の不足人数の算定フロー



■ 労働者の不足人数の算定結果



※実質GDP、消費者物価指数、時間当たり所定内給与から、具体的な必要労働者数を算出する方法は資料に記載が無いため不明。

出所：パーソル総合研究所『HITO REPORT』（2019年3月号）をもとにNTTデータ経営研究所にて作成

© 2024 NTT DATA INSTITUTE OF MANAGEMENT CONSULTING, Inc.

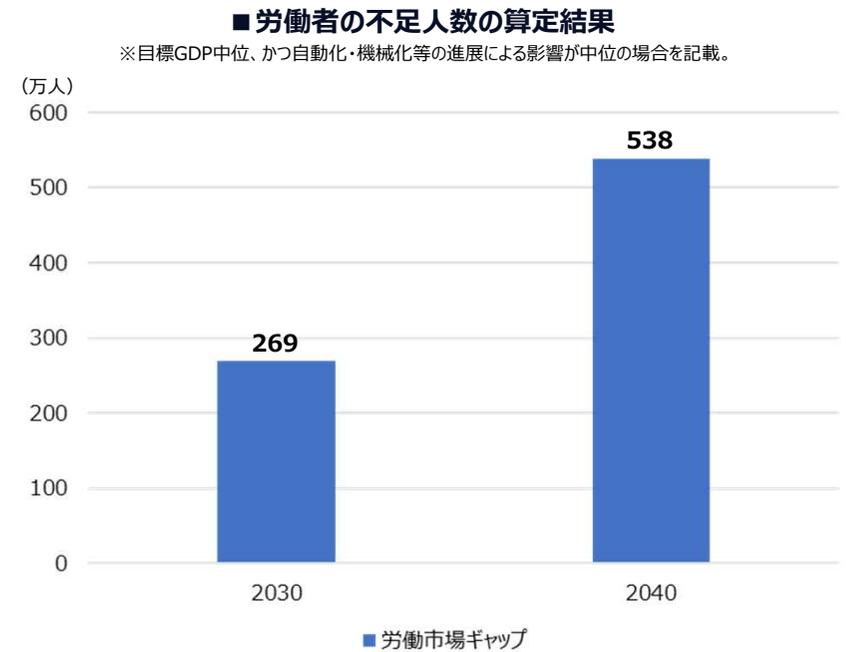
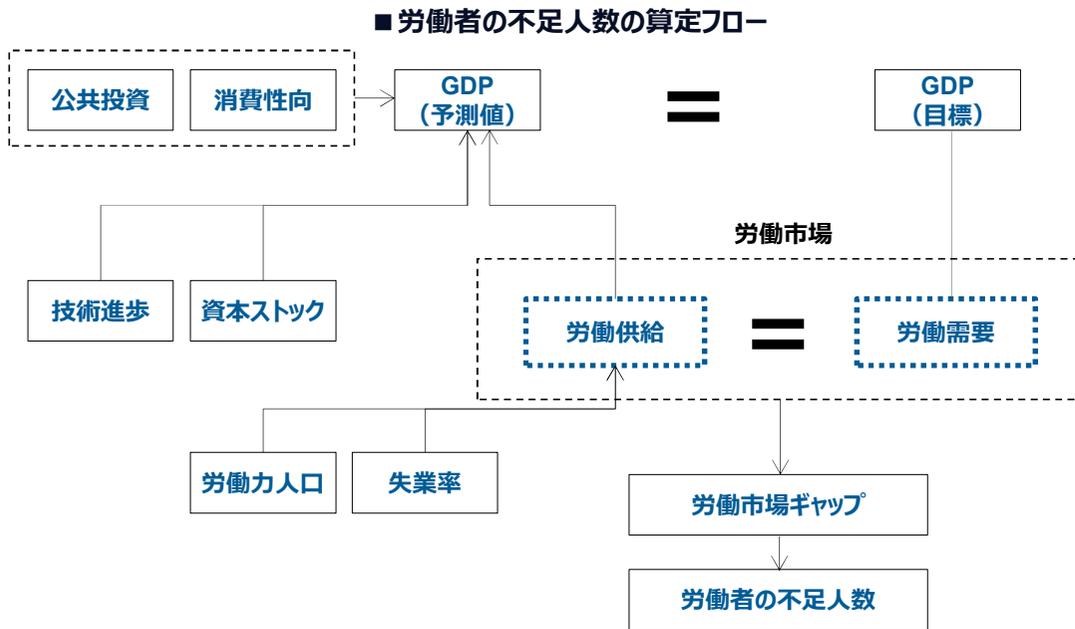
出典：労働市場の未来推計 労働市場の未来推計2030

・パーソル総合研究所 ・中央大学（経済学部 阿部 正浩 教授）

1 概算方法の設定

(2) 概算方法の参考 参考事例②：独立行政法人国際協力機構（JICA）による推計

- 労働需要と労働供給のギャップから労働市場ギャップを算定し、労働者の不足人数を算定している。
- 将来の実現可能GDPと目標GDPを比較してギャップを算定し、そこから労働市場のギャップを推計している。



出典：2030/40年の外国人との共生社会の実現に向けた取り組み調査・研究報告書

- ・ 検討協力：ウスビ・サコ（京都精華大学学長）、田中明彦（政策研究大学院大学学長）、浅井亜紀子（桜美林大学リベラルアーツ群教授）等
- ・ 調査研究：株式会社価値総合研究所、株式会社日本経済研究所、緒方貞子平和開発研究所、JICA所属研究者等

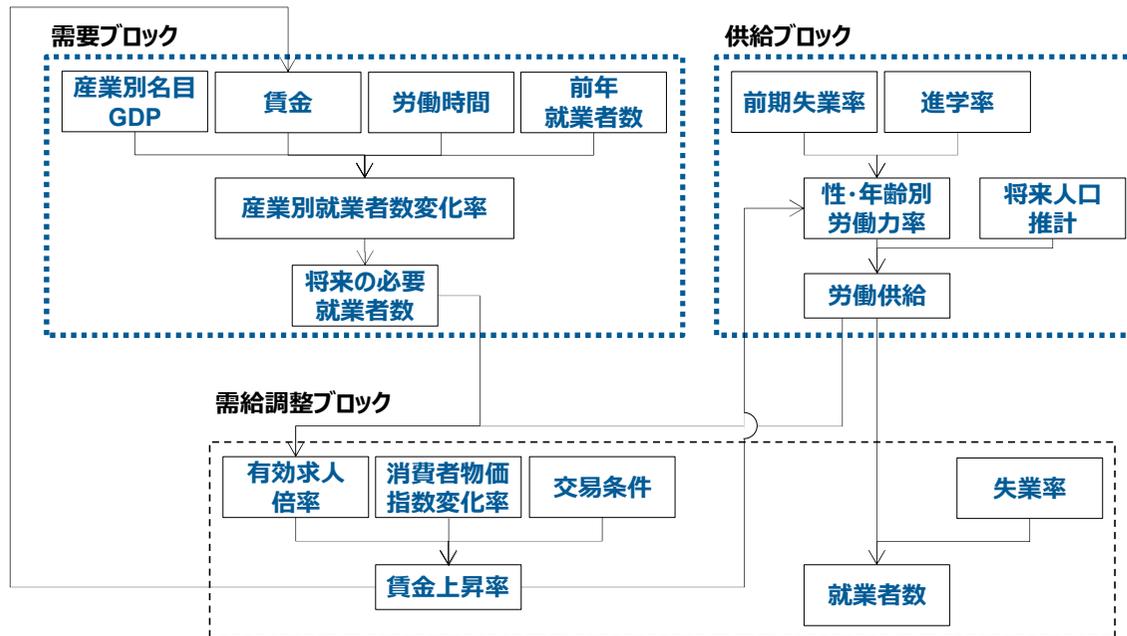
出所：JICA『2030/40年の外国人との共生社会の実現に向けた取り組み調査・研究報告書』をもとにNTTデータ経営研究所にて作成

1 概算方法の設定

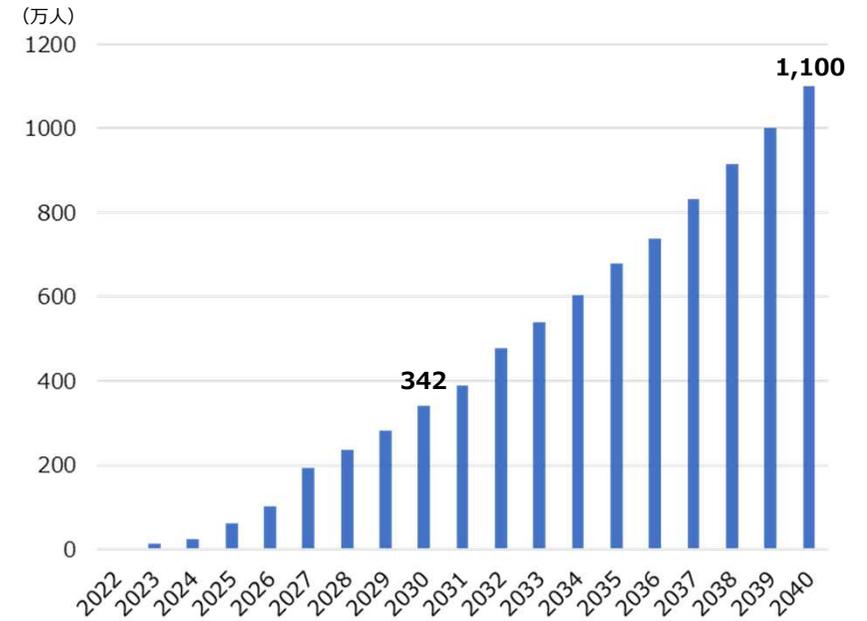
(2) 概算方法の参考 参考事例③：リクルートワークス研究所による推計

- 「需要ブロック」「供給ブロック」「需給調整ブロック」の3ブロックで構成されるモデルを作成し推計を実施している。
- 「需給調整ブロック」で推計された賃金上昇率を「需要ブロック」と「供給ブロック」の変数に還元し、将来の必要就業者数と労働供給量の再推計に活用するループを繰り返し、モデル全体が収束した時点での値を推計値とみなしている。

■ 労働者の不足人数の算定フロー



■ 労働者の不足人数の算定結果



出典：未来予測2040 労働供給制約社会がやってくる
・リクルートワークス研究所

2 労働者の不足人数の概算

(1) 参考事例の比較と本業務で用いる概算方法

- 参考事例①～③を比較すると、算定の基本的な考え方は同じであるが、算定結果は最大と最小で2倍程度の開きが生じている。
- このように、算定の基本的な考え方は同じであっても、活用データや計算方法など、その算定過程の細部によって結果は大きく異なることから、算定方法に正解があるわけではなく、算定過程とセットで概算結果を提示することが重要であると考えられる。
- 本業務においては、その主旨（札幌市における今後の取組を推進する上での基礎資料とする）を踏まえた上で、各事例の算定主体のポジションの違いの中でも政府機関として中立的な立場で算定を行っていると考えられるとともに、労働市場に大きな影響を及ぼすと考えられる技術進歩の要素も一定程度織り込んでいるJICAの推計方法に基づき概算を行うこととする。

■ 3事例による労働者の不足人数の算定結果比較（表）

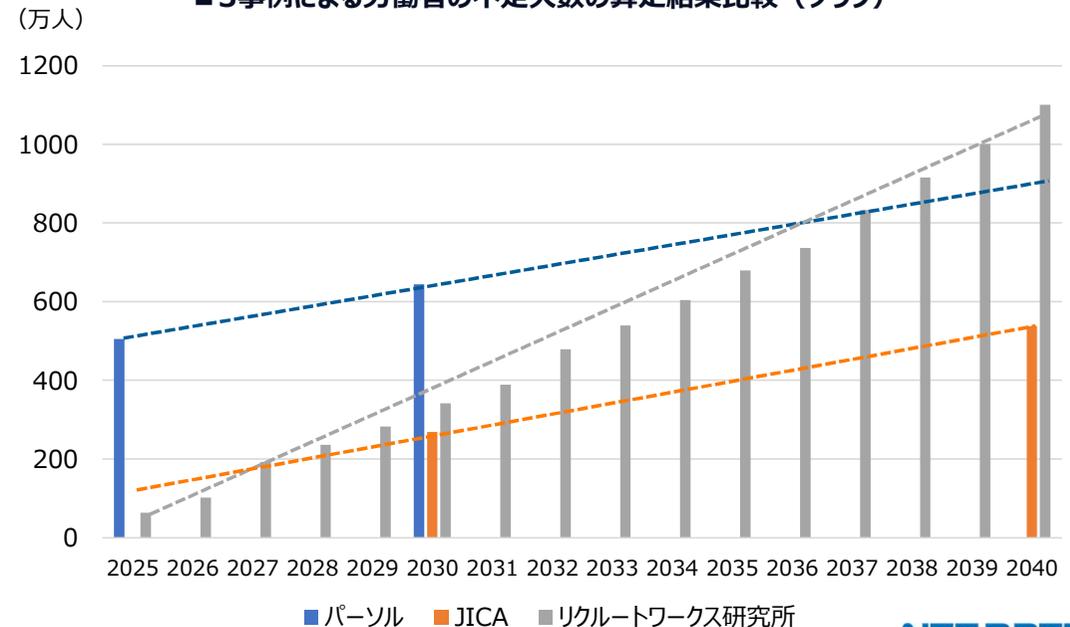
算定主体	労働者不足人数（単位：万人）			
	2025年	2030年	2035年	2040年
①パーソル総合研究所による推計	505	644	(821)	(1,047)
②JICAによる推計	(179)	269	(404)	538
③リクルートワークス研究所による推計	63.3	341.5	678.9	1,100.4

※（ ）内の数値は、各推計の推計年とは異なるため、推計値のある年の趨勢から求めた仮の値。

出所：各種資料をもとにNTTデータ経営研究所にて作成

© 2024 NTT DATA INSTITUTE OF MANAGEMENT CONSULTING, Inc.

■ 3事例による労働者の不足人数の算定結果比較（グラフ）

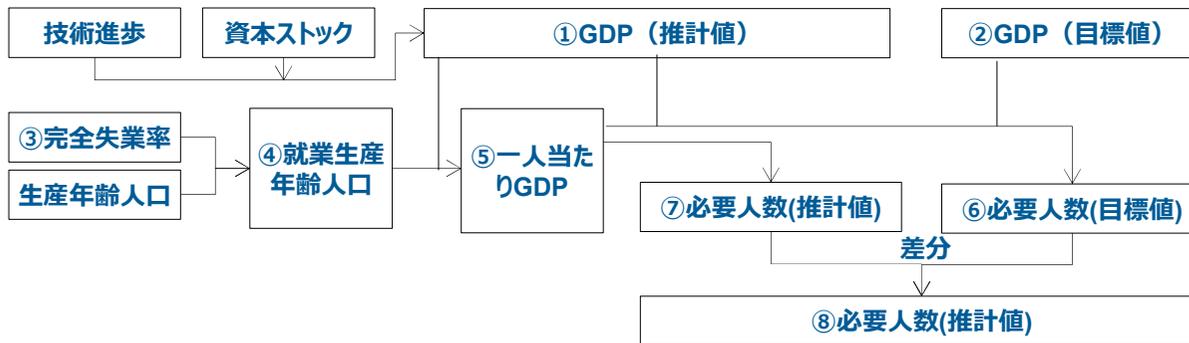


2 労働者の不足人数の概算

(2) 札幌市における労働者の不足人数の概算（JICAの推計方法を活用）

- GDP(推計値)とGDP(目標値)について、それぞれ一人当たりGDPより労働者人数を算出し、その差分より不足人数の概算を行った結果、札幌市における労働者の不足人数は、2030年に約9万人、2040年に約16万人、2050年に約22万人と概算される。

■労働者の不足人数の概算の考え方フロー

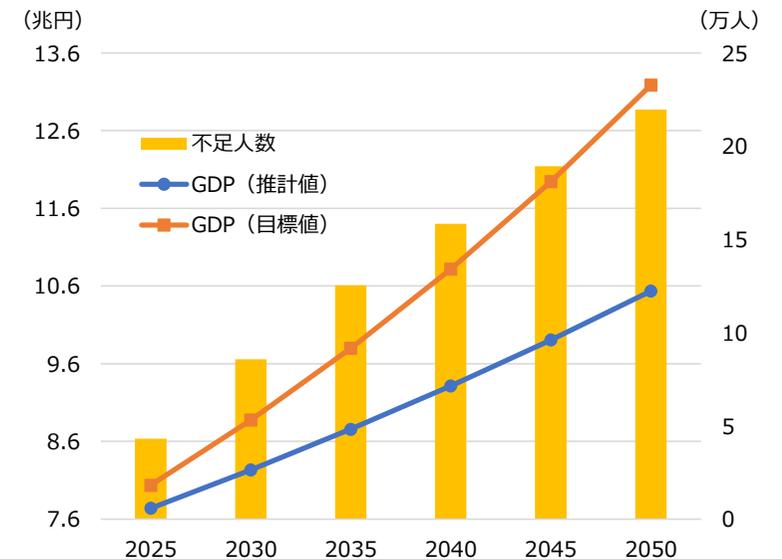


■労働者の不足人数の概算結果（外国人労働者数とその内訳を含む）

西暦	2025	2030	2035	2040	2045	2050
市内労働者不足人数（人）	43,187	85,684	125,407	158,443	189,334	219,637
外国人労働者（人）	574	1,140	1,668	2,107	2,518	2,921
高度人材（人）	296	588	861	1,088	1,300	1,508
技能実習（人）	278	551	807	1,020	1,218	1,413
GDP（推計値）（百万円）	7,742,838	8,234,948	8,758,335	9,314,986	9,907,017	10,536,675
GDP（目標値）（百万円）	8,037,858	8,874,445	9,798,105	10,817,899	11,943,835	13,186,959

※本概算結果はGDPのトレンドをベースに算定したものであり、将来的に労働者数に大きな影響を及ぼす技術的な革新等が生じた場合には、適宜修正する必要がある。
 ※原則として単位未満で四捨五入しているため、合計と内訳の計は必ずしも一致しない。
 出所：札幌市民経済計算、令和4年就業構造基本調査、社人研推計をもとにNTTデータ経営研究所にて作成

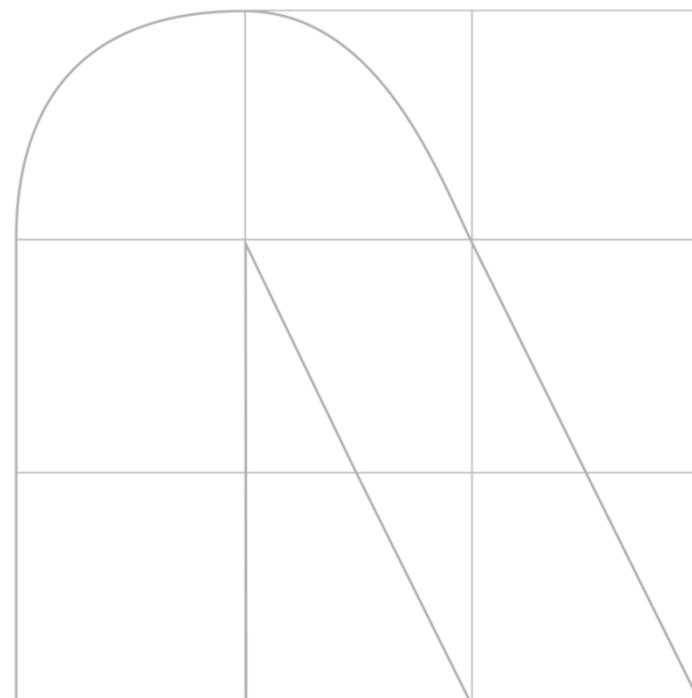
■労働者の不足人数の概算結果



※GDPの推計値の算出にあたっては、2020年の実績値をベースに、厚生労働省「国民年金及び厚生年金に係る財政の現況及び見通し－2019（令和元）年財政検証結果－」における「ケースⅠ（内閣府試算「成長実現ケース」に接続するもの）」に基づき年平均成長率1.24%と仮定した。
 ※GDPの目標値の算出にあたっては、2020年の実績値をベースに、経済産業省「新産業構造ビジョン（取りまとめ）」における「変革シナリオ」に基づき年平均成長2.00%と仮定した。
 ※完全失業率の算出にあたっては、2022年の実績値（北海道労働力調査）をベースに、5年ごとに0.3ポイント低下すると仮定した。

02

市内外国人・外国人労働者の 将来人口の試算



1 試算パターンの設定

- ▶ 試算パターンについては、全国的なトレンドに基づき試算のベースとなる①社人研推計の他、札幌市個別の要因として、②札幌市への経済インパクト、及び③クリエイティブ人材の誘導をそれぞれ加味した、3パターンの将来人口の試算を行う。

①社人研推計をベースとしたパターン1

市内外国人・外国人労働者の将来人口の試算のベースとして、全国をフラットに推計した社人研（国立社会保障・人口問題研究所）の推計値を活用する。

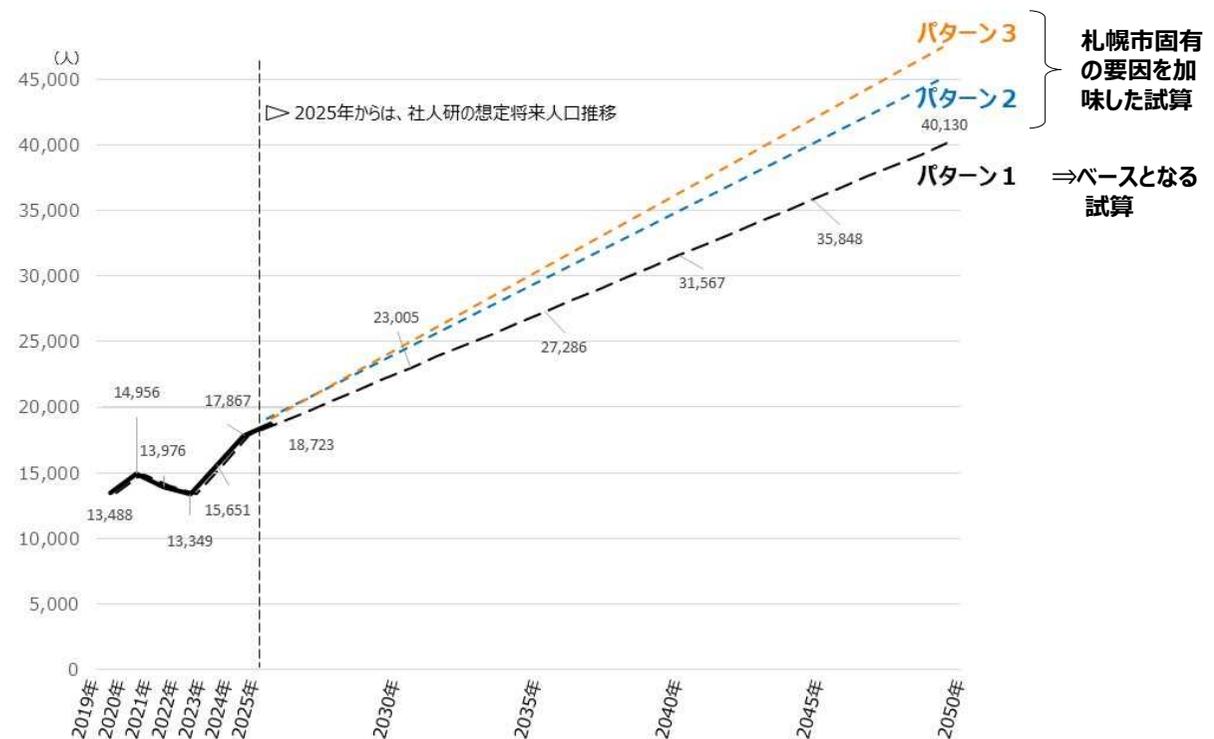
②札幌市への経済インパクトを加味したパターン2

札幌市固有の要因として、札幌市周辺への半導体工場や大学等の立地、外国人観光客の増加など、札幌市ならではの経済インパクトを加味した場合をパターン2とする。

③クリエイティブ人材の誘導を加味したパターン3

技能実習の出身地国は温暖な地域が多く、寒冷な気候条件を有する札幌市ではその募集に苦慮する可能性も考えられる。
一方、人口は地域活力の源泉であり、人口減少社会を迎えた我が国において、外国人は地域の重要な構成員である。
一層の人口減少が進展し、外国人材の奪い合いの時代の到来を見据え、技能実習等の労働人材だけでなく、クリエイティブ人材（家族同伴が認められ、在留期限の制限がなく、新たな他者の雇用の創出が期待できる高度人材）に着目した場合をパターン3とする。

■市内外国人・外国人労働者の将来人口の試算のパターンのイメージ



出所：総務省『住民基本台帳に基づく人口、人口動態及び世帯数調査』2019-2024年と 国立社会保障・人口問題研究所『日本の将来推計人口』2023年 を基にNTTデータ経営研究所にて作成

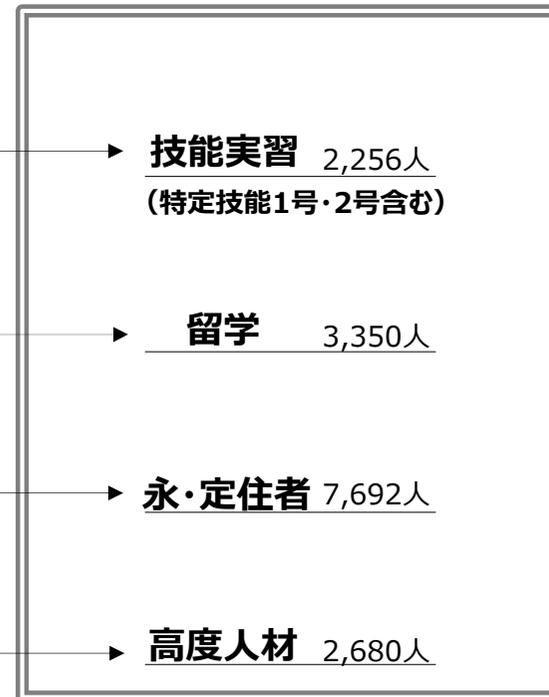
2 外国人内訳種別の設定

- 市内外国人・外国人労働者の将来人口については、今後の施策への展開を見据え、**総数だけでなく類型別の算定**を行う。
- 具体的には、住民基本台帳における外国人の在留資格36分類について、『第2期さっぽろ未来創生プラン 人口プラン編』の区分に準じ、**4分類（技能実習、留学、永・定住者、高度人材）の内訳を算定**する。

住民基本台帳による在留資格別外国人区分（札幌市）2022年12月時点

教授	232	特定技能1号	528
芸術	2	特定技能2号	0
宗教	130	技能実習1号イ	5
報道	1	技能実習1号ロ	885
高度専門職1号イ	41	技能実習2号イ	1
高度専門職1号ロ	47	技能実習2号ロ	501
高度専門職1号ハ	5	技能実習3号イ	17
高度専門職2号	7	技能実習3号ロ	319
経営・管理	186	研修	5
法律・会計業務	0	留学	3,345
医療	25	特定活動	311
研究	2	家族滞在	1,129
教育	151	永住者	3,421
技術・人文知識・国際業務	1,499	日本人の配偶者等	932
企業内転勤	51	永住者の配偶者等	120
介護	29	定住者	221
興行	23	特別永住者	1,558
技能	186		
文化活動	63		

外国人内訳種別（4分類）



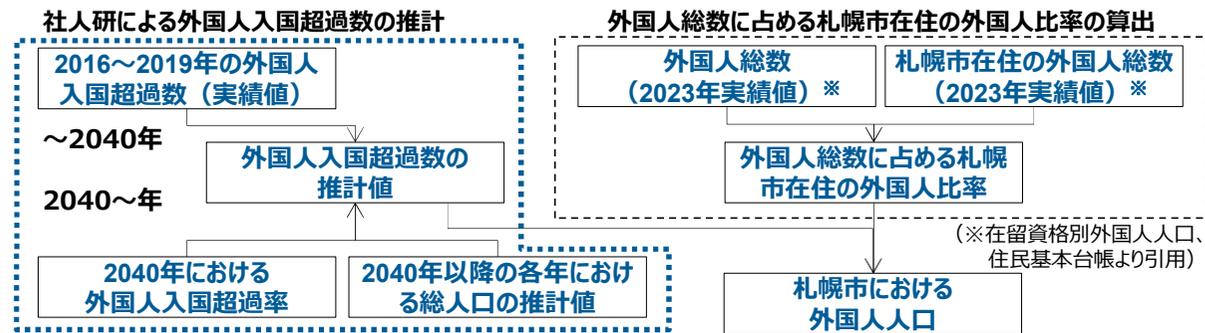
出所：住民基本台帳『第4表市区町村別在留資格別在留外国人』2022年12月をもとにNTTデータ経営研究所にて作成

3 試算方法の設定

(1) パターン①：社人研推計をベースとした試算方法

- 社人研による外国人入国超過数の推計値と、外国人総数に占める札幌市の外国人比率（2023年の実績値に基づく）から札幌市における外国人人口を推計した。
- 2040年までは、2016～2020年のうち、新型コロナウイルスの世界的流行の影響を受けた2020年を除いた入国超過数の平均値を求め、将来に投影することにより仮定値が算出されている。2040年以降については、2040年の入国超過率（日本人・外国人を合わせた総人口を分母とする）を求め、以降一定という前提で仮定値が算出されている。

■ 社人研推計をベースとした算定フロー



■ 札幌市における外国人人口の推計結果

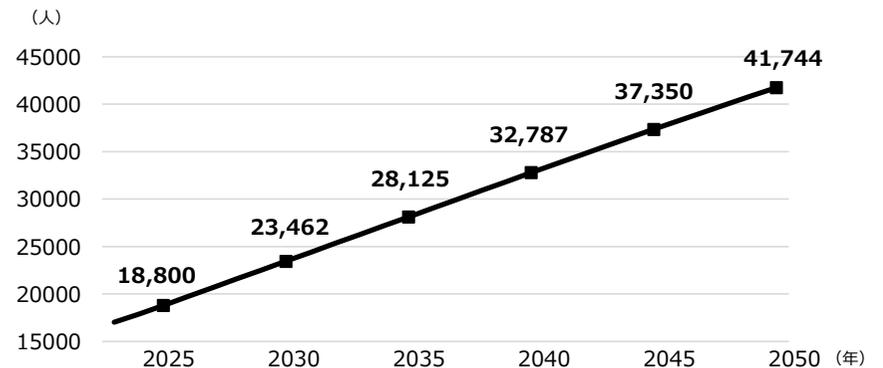
西暦	2025	2030	2035	2040	2045	2050
パターン①：社人研推計をベースとした試算結果	18,800	23,462	28,125	32,787	37,350	41,744
高度人材	3,260	4,069	4,877	5,686	6,477	7,239
技能実習	3,056	3,814	4,572	5,330	6,072	6,786
留学	3,687	4,602	5,516	6,431	7,325	8,817
永・定住者	8,796	10,977	13,159	15,341	17,475	19,531

※原則として単位未満で四捨五入しているため、合計と内訳の計は必ずしも一致しない。

出所：国立社会保障・人口問題研究所『日本の将来推計人口（令和5年推計）結果の概要』、在留資格別外国人人口、住民基本台帳をもとにNTTデータ経営研究所にて作成

© 2024 NTT DATA INSTITUTE OF MANAGEMENT CONSULTING, Inc.

■ 社人研推計をベースとした札幌市の外国人人口の推計



※社人研による推計では、2022～2040年まで、外国人人口は毎年163,791人ずつ増加すると推計されている。2040年以降については、外国人の国際人口移動の規模を日本の人口規模と連動させる必要があるため、2040年の男女年齢別入国超過率（ただし日本人・外国人を合わせた総人口を分母とする）を求め、以降一定と仮定した。2040年以降の総人口（日本人・外国人を合わせたもの）の推計値が算出されているため、2040年の男女年齢別入国超過率に総人口の推計値を乗じて外国人人口の推計値を算出した。

3 試算方法の設定

(2) パターン②：札幌市への経済インパクトを加味した試算方法

- ラピダス新工場建設など半導体関連産業集積等を含むGXの取組など、札幌市への影響が大きい経済インパクトと、これに伴う持続的なGDPの押し上げ効果を外国人労働者数へ換算すると、これらインパクトに伴う施設等が本格稼働する2030年以降に外国人人口が大きく増加することが推計される。

■ 経済インパクトを加味した算定フロー

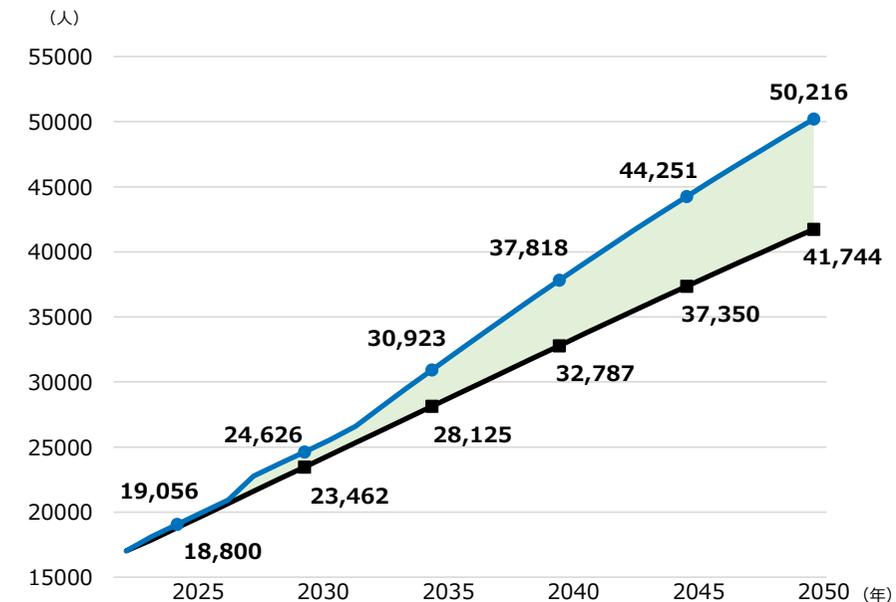


■ 札幌市における外国人人口の推計結果

西暦	2025	2030	2035	2040	2045	2050
パターン①：社人研推計をベースとした試算結果	18,800	23,462	28,125	32,787	37,350	41,744
パターン②：経済インパクトによる増加分						
高度人材	84	549	1,392	2,545	3,510	4,321
技能実習	78	489	1,280	2,360	3,265	4,025
留学	95	126	126	126	126	126
合計	19,056	24,626	30,923	37,818	44,251	50,216

※原則として単位未満で四捨五入しているため、合計と内訳の計は必ずしも一致しない。
出所：各種資料をもとにNTTデータ経営研究所にて作成

■ 経済インパクトを加味した札幌市の外国人人口の推計



※高度人材・技能実習・留学生の各増分は、経済インパクトによる増加分全体を、次頁に示す「想定外国人種別」の比率(2023年の実績値を元に算出)に応じて按分して算出した。
※社人研推計で用いられている純移動率の推計値を加味して外国人人口の増加分を算出している。

3 試算方法の設定

(2) 札幌市への経済インパクトを加味した試算方法 参考：想定した経済インパクト一覧※

※想定した経済インパクトは公開データに基づく限定的なものであり、実際はこれ以上のインパクト創出も考えられる。

経済インパクト	経済規模等	時期	立地自治体	創出労働者数	札幌市分担率	札幌市における 創出労働者数	札幌市における 創出外国人労働者数※7	想定外国人種別
①GXの取組 (半導体関連産業の集積等を含む)	40兆円	2032年	北海道全域	0.77万人※1	39%※4	3,003人	109人	高度人材・技能実習
②札幌駅前再開発	1670億円	2028年	札幌市	2.6万人※2	92%※5	23,920人	868人	高度人材・技能実習
③新さっぽろG・I街区開発	500億円	2024年	札幌市	0.79万人※2	92%※5	7,268人	264人	高度人材 技能実習・留学
④北海道医療大学の移転	420億円	2028年	北広島市	0.44万人※3	37%※6	1,628人	59人	高度人材・留学
合計	約40.3兆円	—	—	4.6万人	—	35,819人	1,300人	高度人材・ 技能実習・留学

※1 ラピダスの投資規模と比較して創出労働者数を試算（北海道ニュースUHB『経済波及効果“18.8兆円”次世代半導体工場「ラピダス」北海道千歳市に工場建設 2036年まで初試算 北海道』2023年11月21日）

※2 事業規模を就業生産年齢人口一人当たりGDP632万円で除した値

※3 北海道ニュースUHB『北海道医療大学がファイターズの本拠地に移転 基本合意書を締結…JR新駅の目の前の立地で学生募集に期待 進化する街』2023年10月10日より引用

※4 北海道に占める札幌市のGDP比

※5 札幌市に通勤通学する人口のうち、札幌市民の割合（国勢調査2020年）

※6 北広島市に通勤通学する人口のうち、札幌市民の割合（国勢調査2020年）

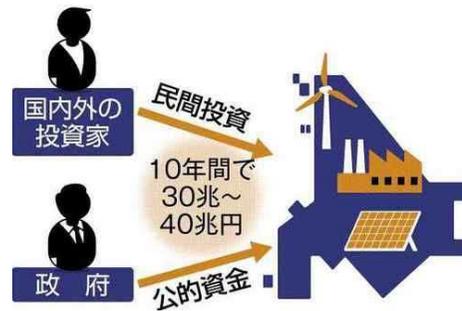
※7 政令市の生産年齢人口合計17,102,949人、政令市の外国人の生産年齢人口合計620,303人より比率3.63%を算出（在留外国人統計2022年12月）

3 試算方法の設定

(2) 札幌市への経済インパクトを加味した試算方法 参考：想定した経済インパクト（1/2）

①GXの取組（半導体関連産業の集積等を含む）

- **概要：**北海道が日本のグリーントランスフォーメーションの先駆けとなることをめざし、道内外の産官学と金融機関が協力して地域経済の活性化と持続可能な社会を実現する取り組み。
- **経済規模：**国全体のGX投資額150兆円のうち40兆円が北海道に投資される見込み。
- **時期：**今後10年と長期にわたって投資を呼び込む。
- **立地自治体：**北海道全域。ただし、札幌市は中心としてプロジェクトの管理・調整を担当、苫小牧市は工業地域としてエネルギーインフラを整備、旭川市は自然資源を活用したプロジェクトの推進、函館市は観光資源と環境保護の両立、釧路市は水資源を基盤とした持続可能な開発をそれぞれ担当予定。



チーム札幌・北海道の主な取り組み

- GX金融情報の集約・発信
- 再生可能エネルギー関連のモデル事業実施
- ブレンデッド・ファイナンスやファンド組成など投融资手法の開発
- 規制緩和や税制優遇など特区指定に向けた検討
- 環境金融人材の育成
- 海外投資家へのPRや国際技術協力の獲得

出所：北海道新聞『GX投資の共同事業体、札幌に発足 先進地になり得るか 多額投資、経済波及効果に期待』2023年6月23日

②札幌駅前再開発

- **概要：**具体的には、札幌駅交流拠点北5西1・西2地区市街地再開発と呼ばれるプロジェクト。北海道新幹線札幌開業を見据え、官民一体となり札幌駅周辺の再開発・再整備を実施中。
- **経済規模：**経済規模は当初1670億円。建設資材高騰、慢性的な人材不足などにより、数百億円の増額が見込まれる。
- **時期：**当初計画で2028年度、建築の遅れにより2030年度開業見込み。
- **立地自治体：**札幌市



出所：JR北海道『札幌駅周辺開発について』読売新聞『札幌駅前西武跡再開発、見直しの動き 建設資材高騰など理由にホテル計画断念』2024年3月7日



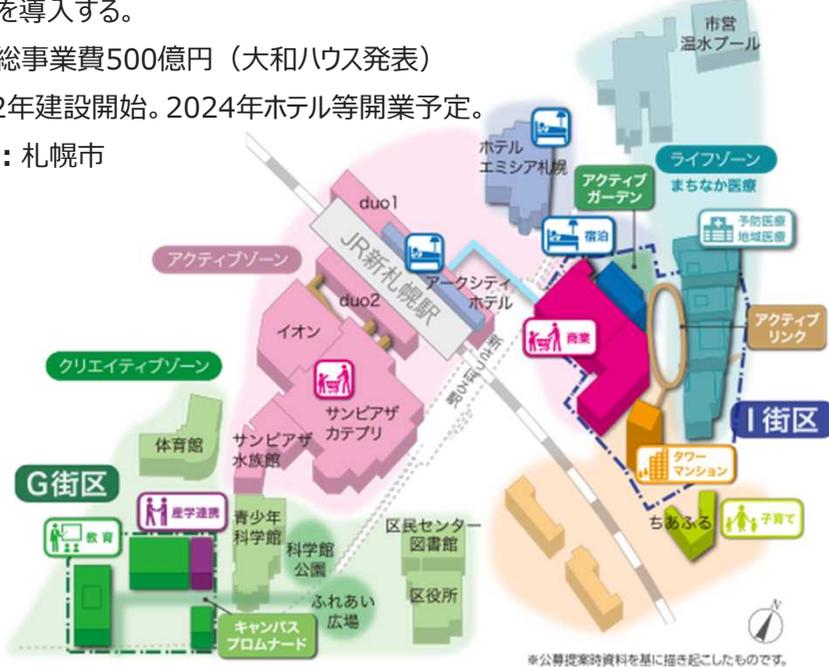
再開発組合が公表している札幌西武跡地の複合ビルの完成予想図

3 試算方法の設定

(2) 札幌市への経済インパクトを加味した試算方法 参考：想定した経済インパクト (2/2)

③新さっぽろG・I街区開発

- ・ **概要**：主として大和ハウスが手掛ける、住宅、商業施設、ホテル、都市公園を含む新札幌駅周辺の大規模再開発プロジェクト。災害時のレジリエンス強化、周辺環境にやさしい設備システムを導入する。
- ・ **経済規模**：総事業費500億円（大和ハウス発表）
- ・ **時期**：2022年建設開始。2024年ホテル等開業予定。
- ・ **立地自治体**：札幌市



出所：大和ハウス・札幌市『新さっぽろに2つのあたらしい街が誕生します！』
『「新さっぽろ駅」周辺地区での大規模複合開発プロジェクト用地を取得』2018年12月17日

④北海道医療大学の移転

- ・ **概要**：北海道医療大学が現在の当別町から、北広島市にキャンパスを移転する予定。北海道医療大学は現在学生が約3,600人、教職員が約800人在籍。札幌と新千歳空港を結ぶJR千歳線沿線の活性化が期待される。
- ・ **経済規模**：大学移転の総事業費は420億円の見込み。
- ・ **時期**：2028年4月の移転を計画。
- ・ **立地自治体**：北広島市



エスコンフィールドに移転した際の北海道医療大学キャンパス（イメージ）

出所：朝日新聞デジタル『北海道医療大学、北広島市のFレゾへのキャンパス移転で基本合意』2023年10月10日
北海道ニュースUHB『北海道医療大学がファイターズの本拠地に移転 基本合意書を締結…JR新駅の目の前の立地で学生募集に期待 進化する街』2023年10月10日

3 試算方法の設定

(3) パターン③：クリエイティブ人材の誘導を加味した試算方法

- 外国人人口に占める高度人材人口の比率について、政令指定都市の中で最も高い川崎市の水準（22.7%）に、札幌市の比率（17.3%）が2026～2030年にかけて追いつくと仮定した。
- 2030年以降は、クリエイティブ人材の誘導による増加分が、パターン①の伸び率と同様の伸び率で増加していくと仮定した。

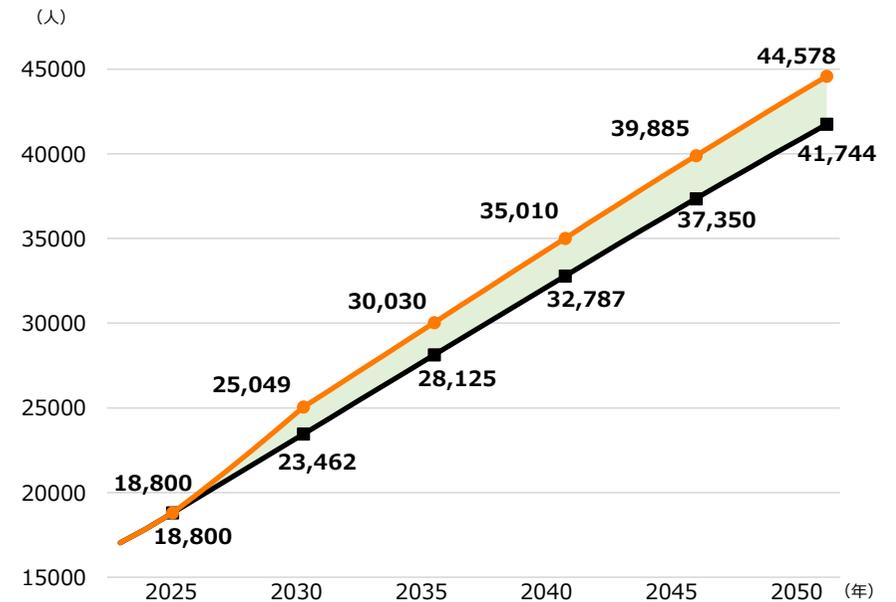
■ クリエイティブ人材の誘導を加味した算定フロー



■ 札幌市における外国人人口の推計結果

西暦	2025	2030	2035	2040	2045	2050
パターン①：社人研推計をベースとした試算結果	18,800	23,462	28,125	32,787	37,350	41,744
パターン③：クリエイティブ人材誘導の増加分	0	1,587	1,905	2,222	2,534	2,834
高度人材	0	1,587	1,905	2,222	2,534	2,834
合計	18,800	25,049	30,030	35,010	39,885	44,578

■ クリエイティブ人材の誘導を加味した札幌市の外国人人口の推計



※社人研推計で用いられている純移動率の推計値を加味して外国人人口の増加分を算出している。

※原則として単位未満で四捨五入しているため、合計と内訳の計は必ずしも一致しない。

出所：国立社会保障・人口問題研究所『日本の将来推計人口（令和5年推計）結果の概要』、在留資格別外国人人口（市区町村別）をもとにNTTデータ経営研究所にて作成

© 2024 NTT DATA INSTITUTE OF MANAGEMENT CONSULTING, Inc.

3 試算方法の設定

(3) クリエイティブ人材の誘導を加味した試算方法 参考：20政令指定都市の外国人人口の現状

	札幌市		仙台市		さいたま市		千葉市		横浜市	
	実数	割合	実数	割合	実数	割合	実数	割合	実数	割合
高度人材	2956	17.3	2142	14.2	5240	17.2	5678	17.1	22385	19.5
特定技能	2771	16.3	1357	9.0	2573	8.5	3451	10.4	8107	7.1
留学	3343	19.6	5227	34.6	2326	7.6	2854	8.6	7213	6.3
永・定住者	7975	46.8	6366	42.2	20293	66.7	21230	63.9	77272	67.2
計	17045	100.0	15092	100.0	30432	100.0	33213	100.0	114977	100.0

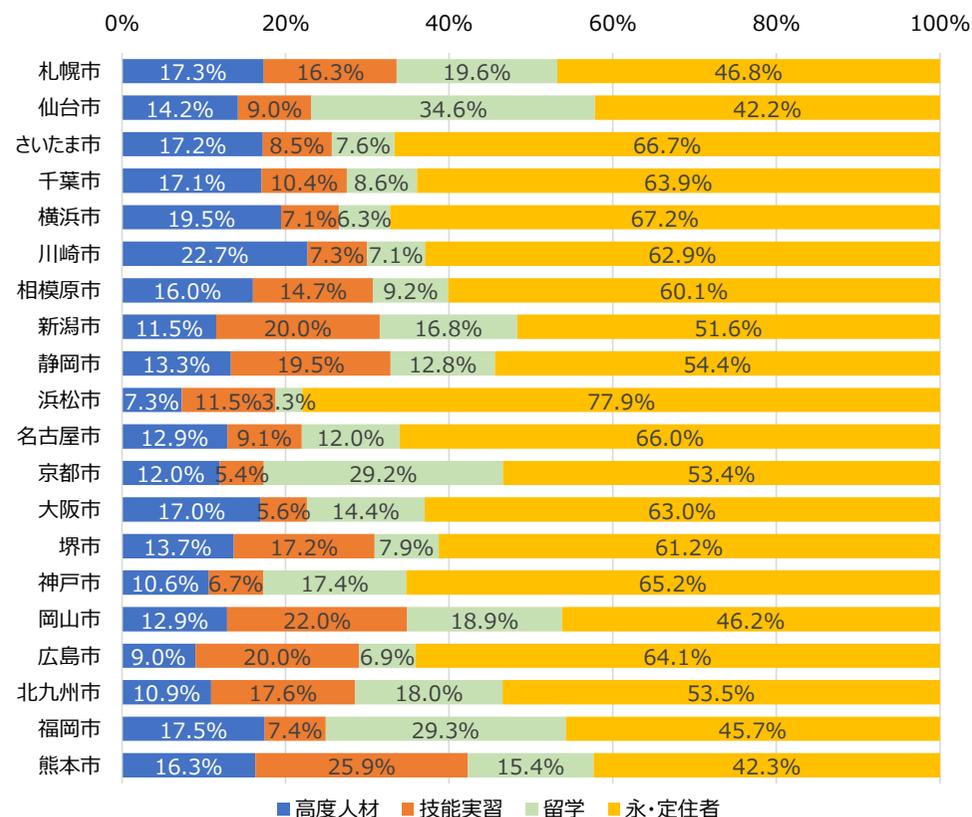
	川崎市		相模原市		新潟市		静岡市		浜松市	
	実数	割合	実数	割合	実数	割合	実数	割合	実数	割合
高度人材	11393	22.7	2956	16.0	692	11.5	1578	13.3	2086	7.3
特定技能	3647	7.3	2704	14.7	1200	20.0	2311	19.5	3270	11.5
留学	3568	7.1	1693	9.2	1011	16.8	1512	12.8	932	3.3
永・定住者	31595	62.9	11073	60.1	3101	51.6	6438	54.4	22212	77.9
計	50203	100.0	18426	100.0	6004	100.0	11839	100.0	28500	100.0

	名古屋市		京都市		大阪市		堺市		神戸市	
	実数	割合	実数	割合	実数	割合	実数	割合	実数	割合
高度人材	11691	12.9	6152	11.6	27594	17.0	2411	13.7	5721	10.6
特定技能	8217	9.1	2876	5.4	9159	5.6	3028	17.2	3591	6.7
留学	10870	12.0	15531	29.3	23431	14.4	1385	7.9	9375	17.4
永・定住者	59756	66.0	28420	53.6	102322	63.0	10786	61.2	35084	65.2
計	90534	100.0	52979	100.0	162506	100.0	17610	100.0	53771	100.0

	岡山市		広島市		北九州市		福岡市		熊本市	
	実数	割合	実数	割合	実数	割合	実数	割合	実数	割合
高度人材	1908	12.9	1896	9.0	1662	10.9	7429	17.5	1311	16.3
特定技能	3260	22.0	4208	20.0	2687	17.6	3162	7.4	2081	25.9
留学	2804	18.9	1452	6.9	2746	18.0	12478	29.3	1234	15.4
永・定住者	6846	46.2	13485	64.1	8149	53.5	19448	45.7	3397	42.3
計	14818	100.0	21041	100.0	15244	100.0	42517	100.0	8023	100.0

※原則として単位未満で四捨五入しているため、合計と内訳の計は必ずしも一致しない。
 出所：在留資格別外国人人口（市区町村別）をもとにNTTデータ経営研究所にて作成
 © 2024 NTT DATA INSTITUTE OF MANAGEMENT CONSULTING, Inc.

■外国人の4分類別の構成比



3 試算方法の設定

(3) クリエイティブ人材の誘導を加味した試算方法 参考：20政令指定都市の外国人人口の現状

	札幌市		仙台市		さいたま市		千葉市		横浜市		川崎市		相模原市		新潟市		静岡市		浜松市		名古屋市		京都市		大阪市		堺市		神戸市		岡山市		広島市		北九州市		福岡市		熊本市		合計	
	実数	割合	実数	割合	実数	割合	実数	割合	実数	割合	実数	割合	実数	割合	実数	割合	実数	割合	実数	割合	実数	割合	実数	割合	実数	割合	実数	割合	実数	割合	実数	割合	実数	割合	実数	割合	実数	割合	実数	割合		
高度人材	2956	17.3	2142	14.2	5240	17.2	5678	17.1	22385	19.5	11393	22.7	2956	16.0	692	11.5	1578	13.3	2086	7.3	11691	12.9	6152	11.6	27594	17.0	2411	13.7	5721	10.6	1908	12.9	1896	9.0	1662	10.9	7429	17.5	1311	16.3	124881	1.0
教授	240	1.4	262	1.7	43	0.1	90	0.3	157	0.1	111	0.2	41	0.2	41	0.7	13	0.1	25	0.1	324	0.4	627	1.2	119	0.1	14	0.1	136	0.3	52	0.4	45	0.2	41	0.3	190	0.4	54	0.7	2625	0.3
芸術	2	0.0	0	0.0	2	0.0	2	0.0	14	0.0	9	0.0	2	0.0	0	0.0	0	0.0	1	0.0	6	0.0	31	0.1	25	0.0	3	0.0	1	0.0	2	0.0	1	0.0	8	0.0	0	0.0	110	0.0		
宗教	146	0.9	59	0.4	20	0.1	35	0.1	77	0.1	29	0.1	5	0.0	9	0.1	9	0.1	17	0.1	187	0.2	51	0.1	171	0.1	11	0.1	145	0.3	8	0.1	33	0.2	18	0.1	142	0.3	16	0.2	1188	0.1
報道	1	0.0	0	0.0	2	0.0	0	0.0	3	0.0	3	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	2	0.0	2	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	13	0.0
高度専門職1号イ	48	0.3	84	0.6	22	0.1	23	0.1	64	0.1	27	0.1	9	0.0	8	0.1	7	0.1	3	0.0	134	0.1	132	0.2	34	0.0	2	0.0	29	0.1	13	0.1	12	0.1	11	0.1	68	0.2	10	0.1	740	0.1
高度専門職1号ロ	52	0.3	28	0.2	223	0.7	173	0.5	991	0.9	694	1.4	86	0.5	11	0.2	7	0.1	34	0.1	222	0.2	141	0.3	399	0.2	23	0.1	102	0.2	13	0.1	35	0.2	8	0.1	102	0.2	22	0.3	3366	0.4
高度専門職1号ハ	7	0.0	0	0.0	5	0.0	6	0.0	44	0.0	16	0.0	2	0.0	1	0.0	0	0.0	1	0.0	15	0.0	35	0.1	268	0.2	3	0.0	22	0.0	3	0.0	2	0.0	0	0.0	42	0.1	0	0.0	472	0.1
高度専門職2号	9	0.1	5	0.0	21	0.1	8	0.0	122	0.1	75	0.1	6	0.0	0	0.0	3	0.0	5	0.0	27	0.0	15	0.0	34	0.0	4	0.0	17	0.0	3	0.0	2	0.0	3	0.0	7	0.0	2	0.0	368	0.0
経営・管理	212	1.2	117	0.8	345	1.1	462	1.4	1033	0.9	355	0.7	134	0.7	55	0.9	49	0.4	71	0.2	695	0.8	702	1.3	4012	2.5	155	0.9	543	1.0	102	0.7	83	0.4	96	0.6	880	2.1	37	0.5	10138	1.3
法律・会計業務	0	0.0	0	0.0	0	0.0	1	0.0	3	0.0	0	0.0	2	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	2	0.0	1	0.0	1	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	5	0.0	0	0.0	15	0.0
医療	26	0.2	5	0.0	28	0.1	29	0.1	135	0.1	46	0.1	14	0.1	6	0.1	8	0.1	2	0.0	32	0.0	48	0.1	226	0.1	33	0.2	48	0.1	10	0.1	11	0.1	13	0.1	17	0.0	3	0.0	740	0.1
研究	3	0.0	8	0.1	6	0.0	15	0.0	83	0.1	27	0.1	4	0.0	4	0.1	0	0.0	2	0.0	13	0.0	23	0.0	14	0.0	0	0.0	57	0.1	3	0.0	4	0.0	6	0.0	9	0.0	2	0.0	283	0.0
教育	158	0.9	122	0.8	101	0.3	94	0.3	571	0.5	190	0.4	96	0.5	34	0.6	64	0.5	83	0.3	208	0.2	145	0.3	334	0.2	47	0.3	326	0.6	65	0.4	104	0.5	73	0.5	134	0.3	89	1.1	3038	0.4
技術・人文知識・国際業務	1685	9.9	1136	7.5	3831	12.6	3999	12.0	15204	13.2	8711	17.4	2265	12.3	394	6.6	1180	10.0	1494	5.2	7826	8.6	3564	6.7	18755	11.5	1905	10.8	3482	6.5	1407	9.5	1188	5.6	1077	7.1	4984	11.7	896	11.2	84983	10.6
企業内転勤	57	0.3	65	0.4	53	0.2	166	0.5	1118	1.0	285	0.6	43	0.2	9	0.1	51	0.4	167	0.6	338	0.4	86	0.2	433	0.3	47	0.3	117	0.2	27	0.2	65	0.3	47	0.3	135	0.3	50	0.6	3359	0.4
介護	32	0.2	40	0.3	53	0.2	89	0.3	202	0.2	39	0.1	20	0.1	37	0.6	8	0.1	20	0.1	167	0.2	79	0.1	881	0.5	83	0.5	179	0.3	40	0.3	72	0.3	96	0.6	175	0.4	25	0.3	2337	0.3
興行	24	0.1	16	0.1	36	0.1	13	0.0	117	0.1	44	0.1	5	0.0	26	0.4	16	0.1	3	0.0	35	0.0	54	0.1	187	0.1	0	0.0	40	0.1	30	0.2	26	0.1	7	0.0	51	0.1	9	0.1	739	0.1
技能	191	1.1	148	1.0	439	1.4	458	1.4	2363	2.1	689	1.4	212	1.2	49	0.8	156	1.3	151	0.5	1394	1.5	414	0.8	1622	1.0	78	0.4	440	0.8	110	0.7	205	1.0	121	0.8	407	1.0	80	1.0	9727	1.2
文化活動	63	0.4	47	0.3	10	0.0	15	0.0	84	0.1	43	0.1	10	0.1	8	0.1	7	0.1	7	0.0	68	0.1	1	0.0	77	0.0	2	0.0	37	0.1	20	0.1	8	0.0	44	0.3	73	0.2	16	0.2	640	0.1

出所：在留資格別外国人人口（市区町村別）をもとにNTTデータ経営研究所にて作成
 © 2024 NTT DATA INSTITUTE OF MANAGEMENT CONSULTING, Inc.

3 試算方法の設定

(3) クリエイティブ人材の誘導を加味した試算方法 参考：20政令指定都市の外国人人口の現状

	札幌市		仙台市		さいたま市		千葉市		横浜市		川崎市		相模原市		新潟市		静岡市		浜松市		名古屋市		京都市		大阪市		堺市		神戸市		岡山市		広島市		北九州市		福岡市		熊本市		合計	
	実数	割合	実数	割合	実数	割合	実数	割合	実数	割合	実数	割合	実数	割合	実数	割合	実数	割合	実数	割合	実数	割合	実数	割合	実数	割合	実数	割合	実数	割合	実数	割合	実数	割合	実数	割合	実数	割合	実数	割合		
特定技能	2771	16.3	1357	9.0	2573	8.5	3451	10.4	8107	7.1	3647	7.3	2704	14.7	1200	20.0	2311	19.5	3270	11.5	8217	9.1	2876	5.4	9159	5.6	3028	17.2	3591	6.7	3260	22.0	4208	20.0	2687	17.6	3162	7.4	2081	25.9	73660	9.2
特定技能1号	766	4.5	467	3.1	869	2.9	1470	4.4	2943	2.6	1454	2.9	1105	6.0	292	4.9	735	6.2	863	3.0	2772	3.1	1080	2.0	4175	2.6	944	5.4	1657	3.1	901	6.1	1108	5.3	843	5.5	1256	3.0	663	8.3	26363	3.3
特定技能2号	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
技能実習1号	2	0.0	0	0.0	1	0.0	1	0.0	53	0.0	18	0.0	9	0.0	4	0.1	9	0.1	20	0.1	21	0.0	8	0.0	14	0.0	6	0.0	6	0.0	5	0.0	76	0.4	15	0.1	14	0.0	6	0.1	288	0.0
技能実習1号	838	4.9	399	2.6	742	2.4	835	2.5	2103	1.8	847	1.7	637	3.5	387	6.4	586	4.9	949	3.3	2351	2.6	729	1.4	2300	1.4	781	4.4	775	1.4	1009	6.8	1399	6.6	814	5.3	938	2.2	670	8.4	20089	2.5
技能実習2号	3	0.0	0	0.0	2	0.0	4	0.0	15	0.0	9	0.0	2	0.0	0	0.0	3	0.0	13	0.0	21	0.0	4	0.0	19	0.0	0	0.0	0	0.0	15	0.1	5	0.0	2	0.0	4	0.0	3	0.0	124	0.0
技能実習2号	840	4.9	368	2.4	556	1.8	713	2.1	1769	1.5	730	1.5	552	3.0	319	5.3	640	5.4	851	3.0	1868	2.1	671	1.3	1714	1.1	763	4.3	767	1.4	781	5.3	1078	5.1	593	3.9	679	1.6	523	6.5	16775	2.1
技能実習3号	13	0.1	0	0.0	0	0.0	0	0.0	6	0.0	2	0.0	3	0.0	2	0.0	0	0.0	6	0.0	6	0.0	2	0.0	13	0.0	1	0.0	0	0.0	0	0.0	1	0.0	9	0.1	5	0.0	5	0.1	74	0.0
技能実習3号	309	1.8	123	0.8	403	1.3	428	1.3	1218	1.1	587	1.2	396	2.1	196	3.3	338	2.9	568	2.0	1178	1.3	382	0.7	924	0.6	533	3.0	386	0.7	549	3.7	541	2.6	411	2.7	266	0.6	211	2.6	9947	1.2
留学	3343	19.6	5227	34.6	2326	7.6	2854	8.6	7213	6.3	3568	7.1	1693	9.2	1011	16.8	1512	12.8	932	3.3	10870	12.0	15531	29.3	23431	14.4	1385	7.9	9375	17.4	2804	18.9	1452	6.9	2746	18.0	12478	29.3	1234	15.4	110985	13.8
研修	3	0.0	0	0.0	3	0.0	0	0.0	7	0.0	4	0.0	0	0.0	2	0.0	2	0.0	10	0.0	18	0.0	3	0.0	27	0.0	0	0.0	4	0.0	4	0.0	1	0.0	0	0.0	11	0.0	0	0.0	99	0.0
留学	3340	19.6	5227	34.6	2323	7.6	2854	8.6	7206	6.3	3564	7.1	1693	9.2	1009	16.8	1510	12.8	922	3.2	10852	12.0	15528	29.3	23404	14.4	1385	7.9	9371	17.4	2800	18.9	1451	6.9	2746	18.0	12467	29.3	1234	15.4	110886	13.8
永・定住者	7975	46.8	6366	42.2	20293	66.7	21230	63.9	77272	67.2	31595	62.9	11073	60.1	3101	51.6	6438	54.4	22212	77.9	59756	66.0	28420	53.6	102322	63.0	10786	61.2	35084	65.2	6846	46.2	13485	64.1	8149	53.5	19448	45.7	3397	42.3	495248	61.5
特定活動	358	2.1	212	1.4	637	2.1	889	2.7	2154	1.9	864	1.7	406	2.2	66	1.1	223	1.9	239	0.8	1291	1.4	769	1.5	2449	1.5	284	1.6	735	1.4	205	1.4	317	1.5	214	1.4	734	1.7	124	1.5	13170	1.6
家族滞在	1239	7.3	1128	7.5	3279	10.8	3440	10.4	12909	11.2	4635	9.2	1479	8.0	303	5.0	802	6.8	942	3.3	7586	8.4	2767	5.2	12341	7.6	1363	7.7	3753	7.0	980	6.6	1111	5.3	889	5.8	4215	9.9	566	7.1	65727	8.2
永住者	3522	20.7	3123	20.7	10688	35.1	10860	32.7	41247	35.9	16098	32.1	6029	32.7	1641	27.3	3168	26.8	12724	44.6	28078	31.0	6783	12.8	31450	19.4	4459	25.3	13296	24.7	2898	19.6	6216	29.5	2245	14.7	8258	19.4	1864	23.2	214647	26.7
日本人の配偶者等	943	5.5	486	3.2	1630	5.4	1644	4.9	5611	4.9	2396	4.8	938	5.1	366	6.1	586	4.9	1455	5.1	3905	4.3	1683	3.2	4411	2.7	744	4.2	1563	2.9	476	3.2	793	3.8	446	2.9	1898	4.5	380	4.7	32354	4.0
永住者の配偶者等	124	0.7	72	0.5	642	2.1	807	2.4	2318	2.0	875	1.7	379	2.1	55	0.9	123	1.0	872	3.1	1763	1.9	263	0.5	1550	1.0	195	1.1	521	1.0	89	0.6	223	1.1	76	0.5	353	0.8	58	0.7	11358	1.4
定住者	241	1.4	177	1.2	1436	4.7	1989	6.0	5752	5.0	2273	4.5	1011	5.5	164	2.7	559	4.7	5302	18.6	5852	6.5	777	1.5	5031	3.1	843	4.8	1861	3.5	355	2.4	718	3.4	187	1.2	773	1.8	169	2.1	35470	4.4
特別永住者	1548	9.1	1168	7.7	1981	6.5	1601	4.8	7281	6.3	4454	8.9	831	4.5	506	8.4	977	8.3	678	2.4	11281	12.5	15378	29.0	45090	27.7	2898	16.5	13355	24.8	1843	12.4	4107	19.5	4092	26.8	3217	7.6	236	2.9	122522	15.2

出所：在留資格別外国人人口（市区町村別）をもとにNTTデータ経営研究所にて作成
 © 2024 NTT DATA INSTITUTE OF MANAGEMENT CONSULTING, Inc.

4 将来人口の試算

- パターン①社人研推計ベースの場合、外国人人口の増加率はほぼ一定であり、2023年（17,045人）と比較して、2030年に138%、2040年に192%、2050年に245%の水準に達すると見込まれる。
- パターン②経済インパクトを加味した場合、事業・投資が本格化する2030年以降に外国人人口の大きな押し上げが見込まれる。
- パターン③クリエイティブ人材の誘導を加味した場合、高度人材比率は2030年以降も一定の割合で増加すると見込まれる。

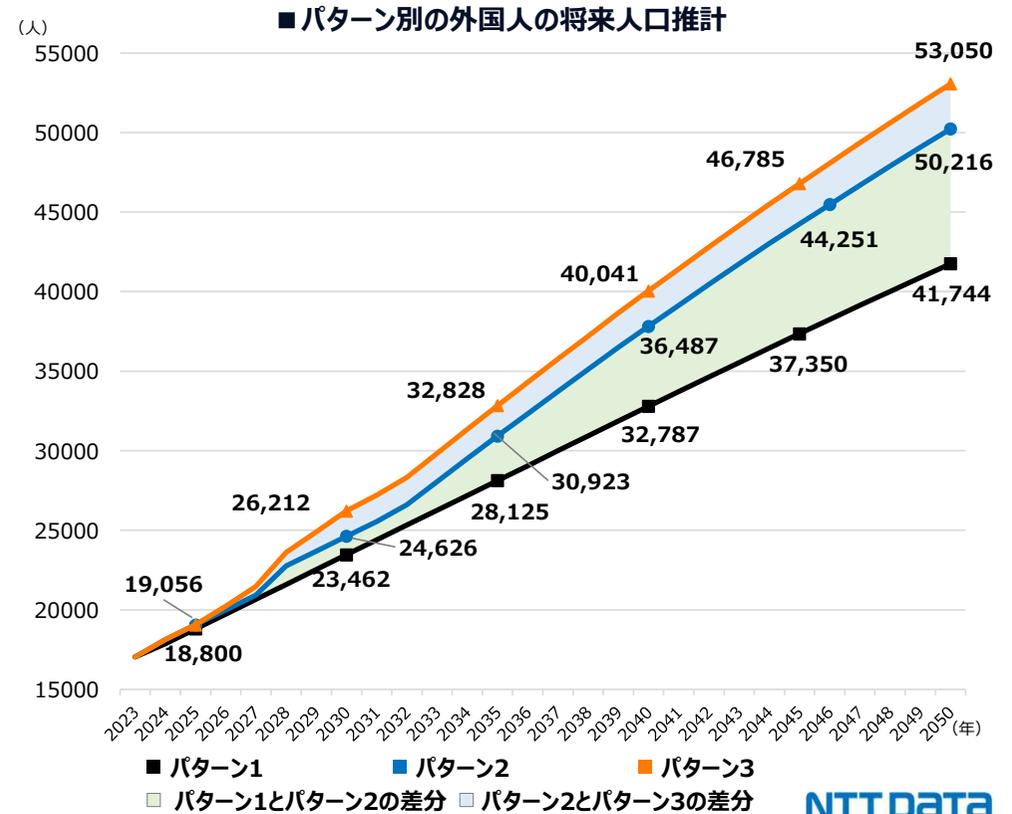
■ パターン別の外国人の将来人口の内訳

西暦		2025	2030	2035	2040	2045	2050
パターン① 社人研推計ベース	総数	18,800	23,462	28,125	32,787	37,350	41,744
	高度人材	3,260	4,069	4,877	5,686	6,477	7,239
	技能実習	3,056	3,814	4,572	5,330	6,072	6,786
	留学	3,687	4,602	5,516	6,431	7,325	8,187
	永・定住者	8,796	10,977	13,159	15,341	17,475	19,531
パターン② 経済インパクト加味増加分	増加分計	257	1,164	2,798	5,031	6,900	8,472
	高度人材	84	549	1,392	2,545	3,510	4,321
	技能実習	78	489	1,280	2,360	3,265	4,025
	留学	95	126	126	126	126	126
パターン③ クリエイティブ人材誘導増加分	増加分計	0	1,587	1,905	2,222	2,534	2,834
	高度人材	0	1,587	1,905	2,222	2,534	2,834
総合計		19,056	26,212	32,828	40,041	46,785	53,050

※原則として単位未満で四捨五入しているため、合計と内訳の計は必ずしも一致しない。

出所：各種資料をもとにNTTデータ経営研究所にて作成

© 2024 NTT DATA INSTITUTE OF MANAGEMENT CONSULTING, Inc.



5 外国人労働者数の試算

- 外国人労働者数（高度人材、技能実習、永・定住者※の合計）は、パターン①の場合は、2025年と比べて2030年には123%、2040年に167%、2050年には207%の水準に達すると見込まれる。
- パターン②の場合は、2025年と比べて2030年には131%、2040年に206%、2050年には275%の水準に達すると見込まれる。
- パターン③の場合は、2025年と比べて2030年には144%、2040年に225%、2050年には299%の水準に達すると見込まれる。

■ パターン別の外国人労働者人数内訳

西暦		2025	2030	2035	2040	2045	2050
パターン① 社人研推 計ベース	総数	11,629	14,385	17,018	19,402	21,773	24,124
	高度人材	3,260	4,069	4,877	5,686	6,477	7,239
	技能実習	3,056	3,814	4,572	5,330	6,072	6,786
	永・定住者	5,312	6,502	7,568	8,386	9,223	10,098
パターン② 経済インパ クト加味増 加分	増加分計	162	1,038	2,672	4,905	6,775	8,346
	高度人材	84	549	1,392	2,545	3,510	4,321
	技能実習	78	489	1,280	2,360	3,265	4,025
パターン③ クリエイティ ブ人材誘 導増加分	増加分計	0	1,587	1,905	2,222	2,534	2,834
	高度人材	0	1,587	1,905	2,222	2,534	2,834
総合計		11,791	17,009	21,595	26,530	31,081	35,303

※永・定住者の人口は、以下の手順で算出した。

①外国人総数の推計値に2023年度の外国人総数に占める永・定住者の比率を乗じる。

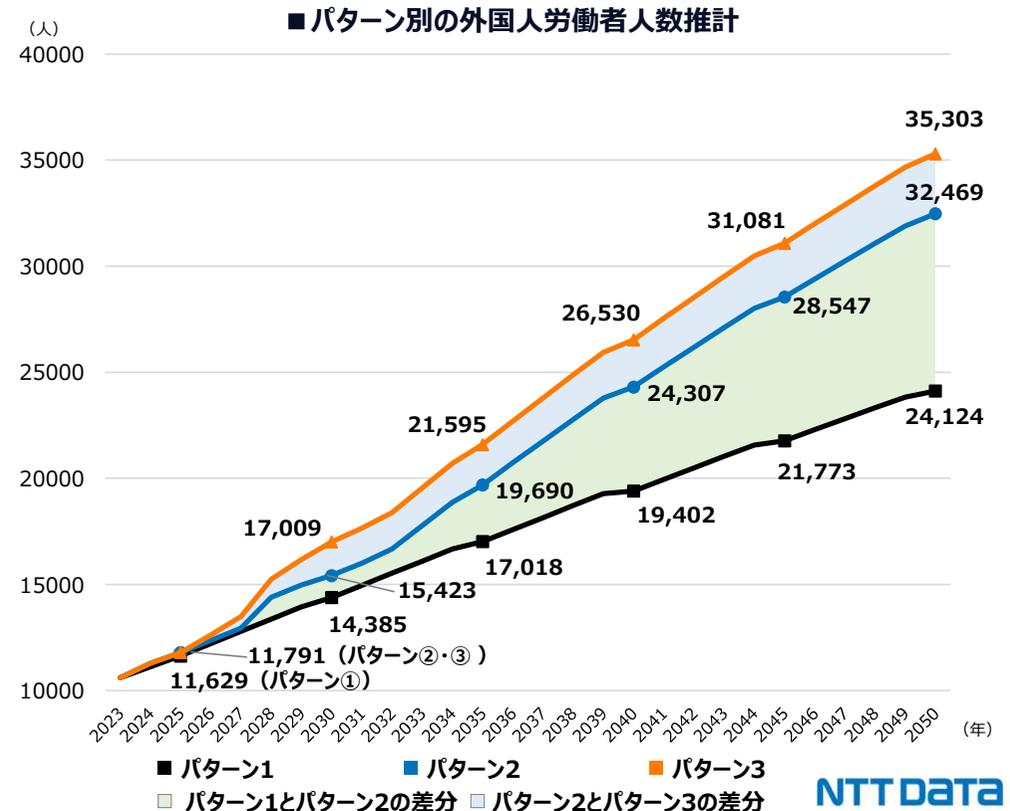
②①の算出結果に札幌市の生産年齢人口比率を乗じる。生産年齢人口比率は、2023～2024年は0.613、2025～2029年は0.604、2030～2034年は0.592、2035～2039年は0.575、2040～2044年は0.547、2045～2049年は0.528、2050年は0.517。

※原則として単位未満で四捨五入しているため、合計と内訳の計は必ずしも一致しない。

出所：各種資料をもとにNTTデータ経営研究所にて作成

© 2024 NTT DATA INSTITUTE OF MANAGEMENT CONSULTING, Inc.

27



6 市内外国人・外国人労働者の不足人数の試算

- パターン①～③を合計した札幌市の外国人労働者の不足人数は、2030年には3,764人、2040年には9,235人、2050年には14,101人に達すると見込まれる。
- 外国人労働者の不足人数の内訳を見ると、技能実習に比べて高度人材の不足人数の割合が大きくなることを見込まれる。

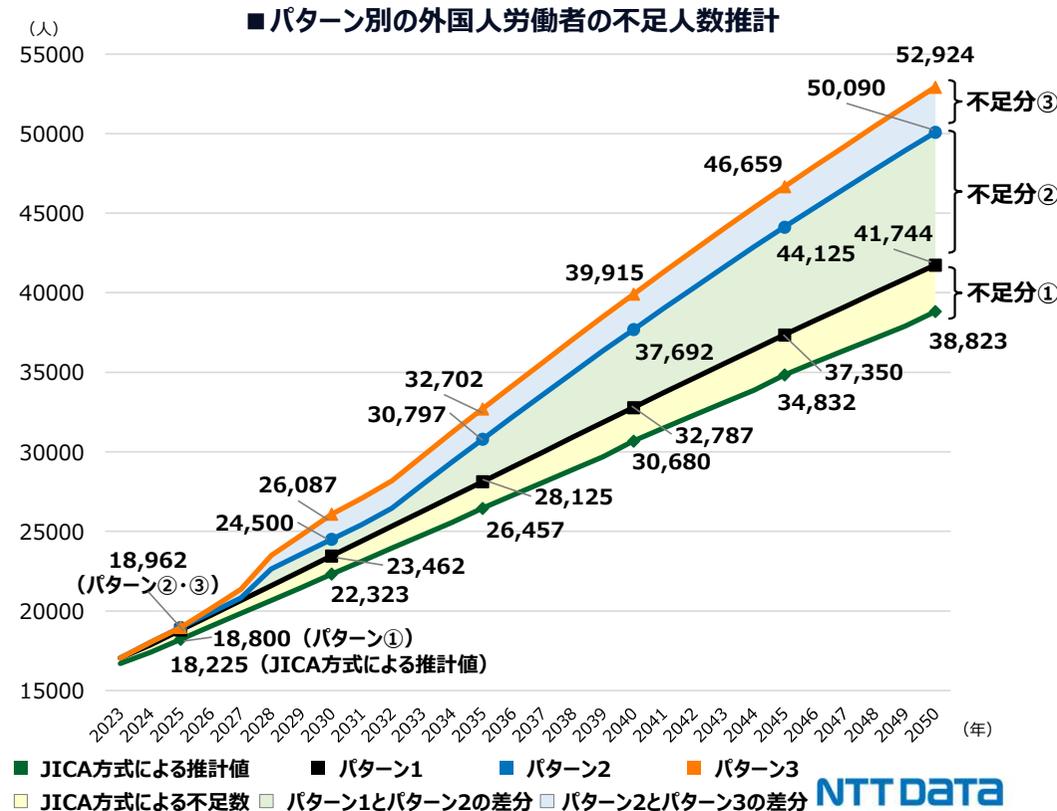
■パターン別の外国人労働者の不足人数内訳

西暦		2025	2030	2035	2040	2045	2050
パターン① 社人研推計 ベース	不足分①	574	1,140	1,668	2,107	2,518	2,921
	高度人材	296	588	861	1,088	1,300	1,508
	技能実習	278	551	807	1,020	1,218	1,413
パターン② 経済インパクト 加味	不足分②	162	1,038	2,672	4,905	6,774	8,346
	高度人材	84	549	1,392	2,545	3,510	4,321
	技能実習	78	489	1,280	2,360	3,265	4,025
パターン③ クリエイティブ 人材誘導	不足分③	0	1,587	1,905	2,222	2,534	2,834
	高度人材	0	1,587	1,905	2,222	2,534	2,834
	技能実習	0	0	0	0	0	0
不足分合計(①～③)		736	3,764	6,245	9,235	11,827	14,101
高度人材		380	2,724	4,158	5,855	7,344	8,663
技能実習		356	1,040	2,087	3,380	4,483	5,438

※p13で算出した外国人労働者不足数は、パターン①における労働者不足数とした。
 ※パターン②の値から留学は除いている。
 ※原則として単位未満で四捨五入しているため、合計と内訳の計は必ずしも一致しない。

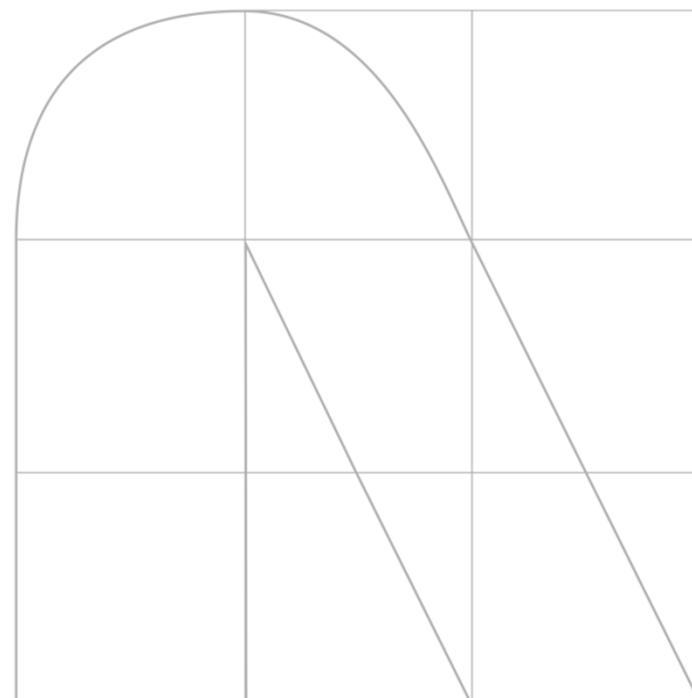
出所：各種資料をもとにNTTデータ経営研究所にて作成

© 2024 NTT DATA INSTITUTE OF MANAGEMENT CONSULTING, Inc.



03

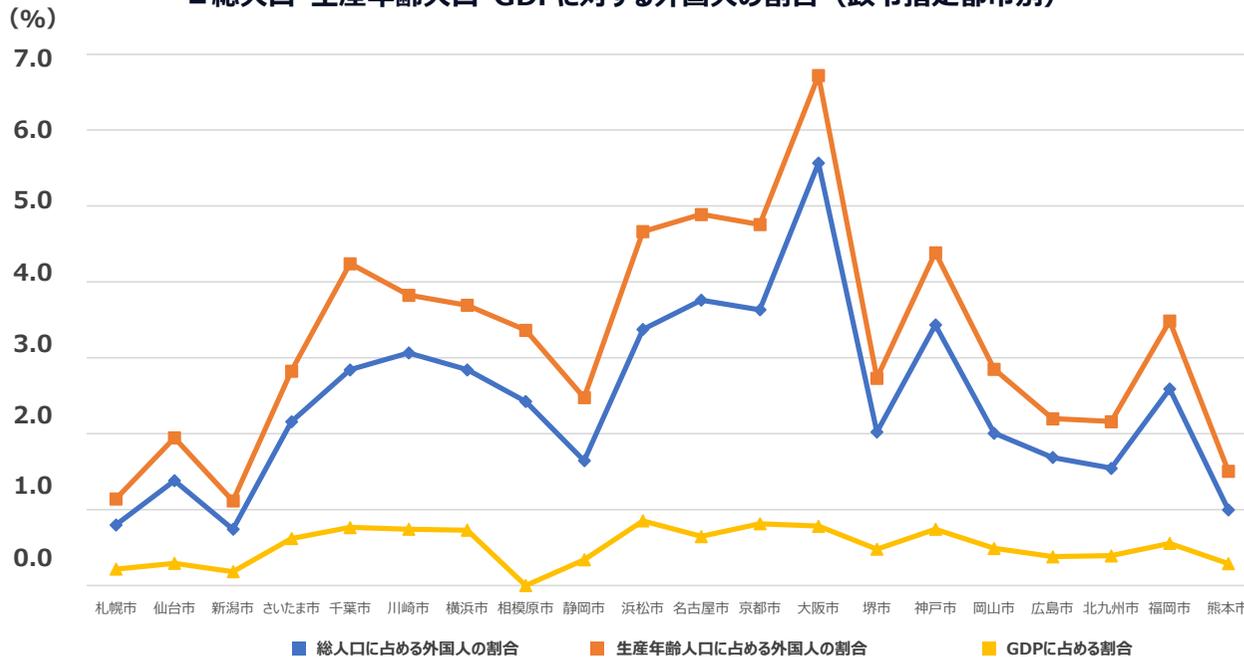
外国人材の確保に向けた 取組に関する提案



1 20政令指定都市の現状比較

➤ 外国人比率の政令指定都市比較をみると、都市規模だけでなく、気候が寒冷な都市が苦戦している可能性も考えられる。

■ 総人口・生産年齢人口・GDPに対する外国人の割合（政令指定都市別）



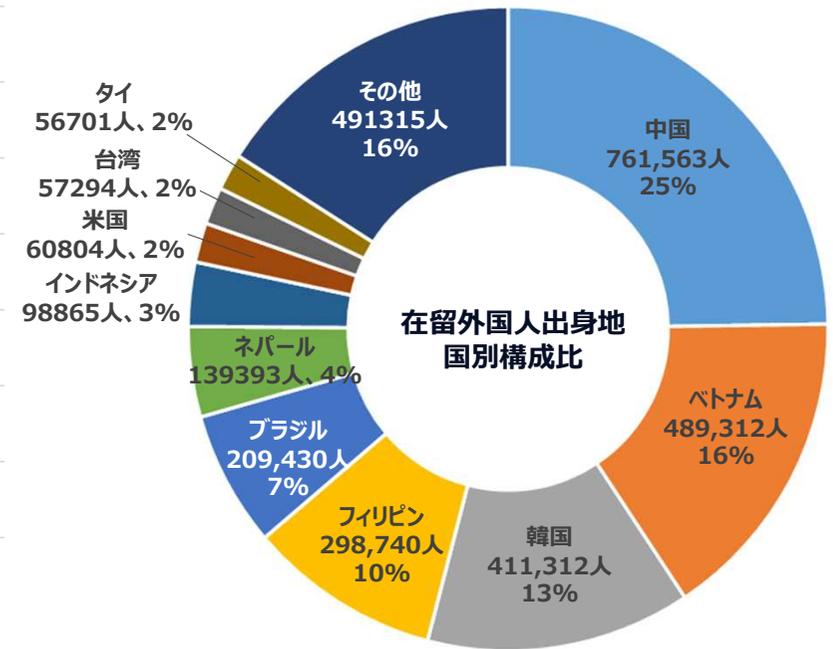
※各都市のGDPは、仙台市及び横浜市のみ令和3年度のデータ、他の都市はすべて令和2年度のデータ。また相模原市のGDPは非公表。

■ 外国人の総人口（政令指定都市別）

札幌市	仙台市	新潟市	さいたま市	千葉市	川崎市	横浜市	相模原市	静岡市	浜松市
15,651	14,751	5,737	28,881	30,817	46,701	106,630	17,429	11,240	26,748
名古屋市	京都市	大阪市	堺市	神戸市	岡山市	広島市	北九州市	福岡市	熊本市
86,283	50,294	152,560	16,601	51,847	14,088	19,986	14,346	40,959	7,275

出所：令和5年住民基本台帳、各政令指定都市の市民経済計算（仙台市及び横浜市は令和3年度、その他の都市は令和2年度）をもとにNTTデータ経営研究所にて作成

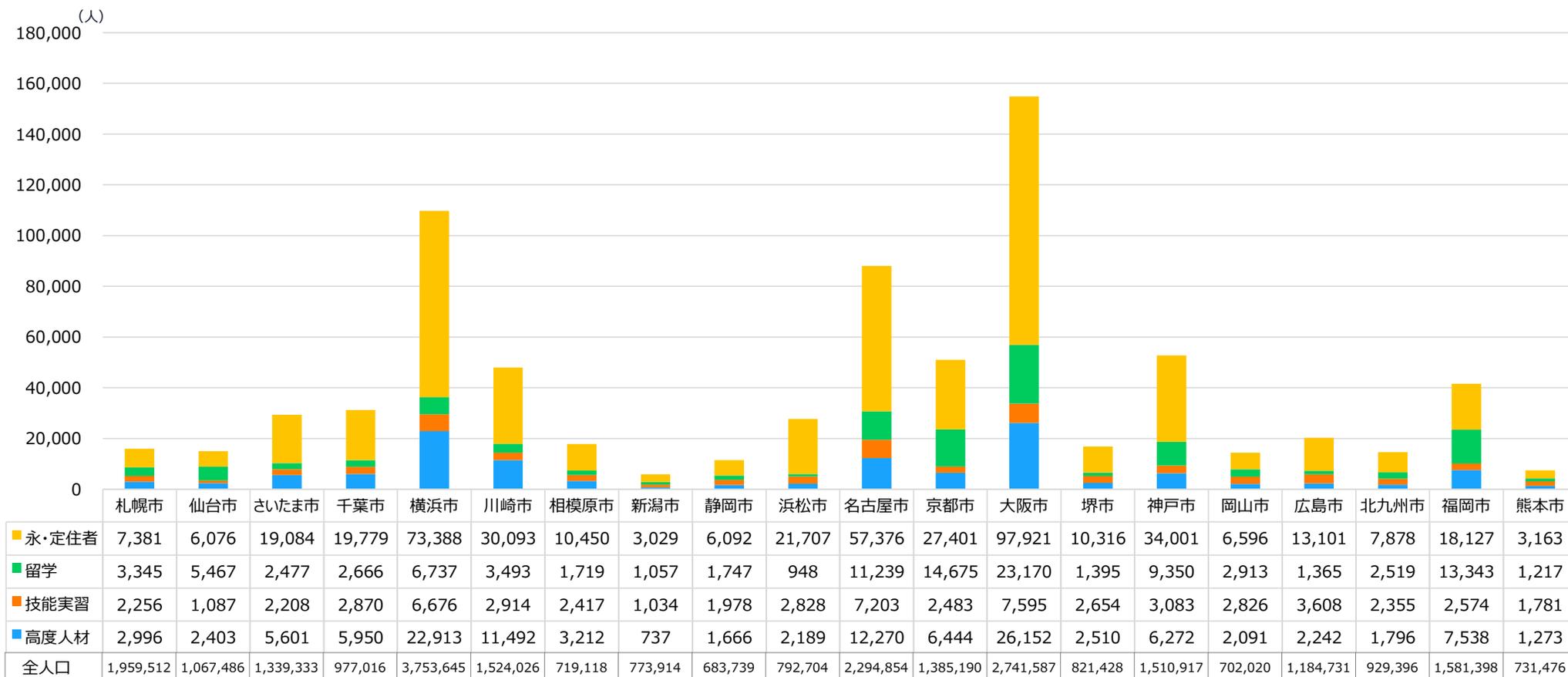
■ 全国における在留外国人の出身地国別構成比



出所：令和4年在留外国人統計をもとにNTTデータ経営研究所にて作成

1 20政令指定都市の現状比較 ～4分類別外国人人口～

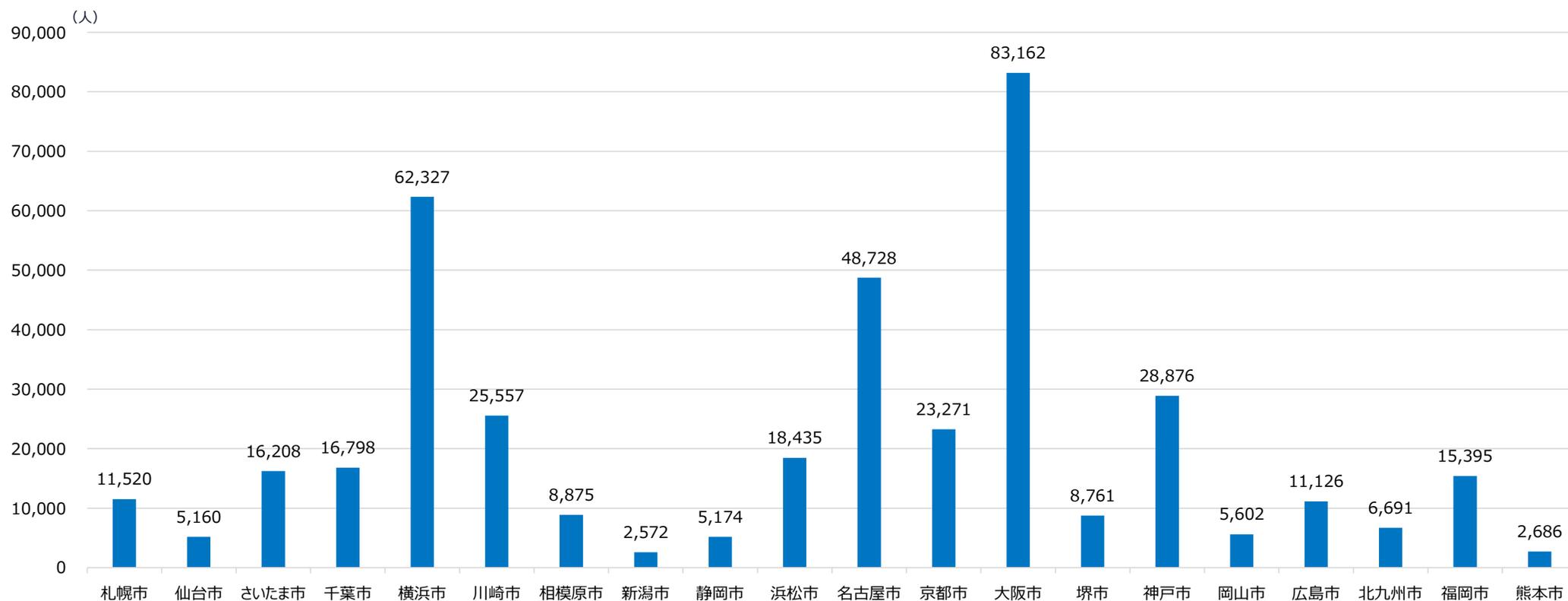
- 横浜市、大阪市、神戸市など古くから国際的に開かれた港のある都市には、永住・定住している外国人が多い。
- また、高度人材は横浜市、川崎市、名古屋市、大阪市など三大都市圏に集中している。



出所：住民基本台帳、在留外国人統計（2023年公開）を基にNTTデータ経営研究所にて作成
 © 2024 NTT DATA INSTITUTE OF MANAGEMENT CONSULTING, Inc.

1 20政令指定都市の現状比較 ～外国人労働者人口～

- ▶ 高度人材、技能実習、永・定住者（生産年齢人口※）を合計することで、労働者として想定される外国人数を算出した。
- ▶ 外国人労働者人口も外国人人口と同様、経済規模の大きい三大都市圏で多くなっている。

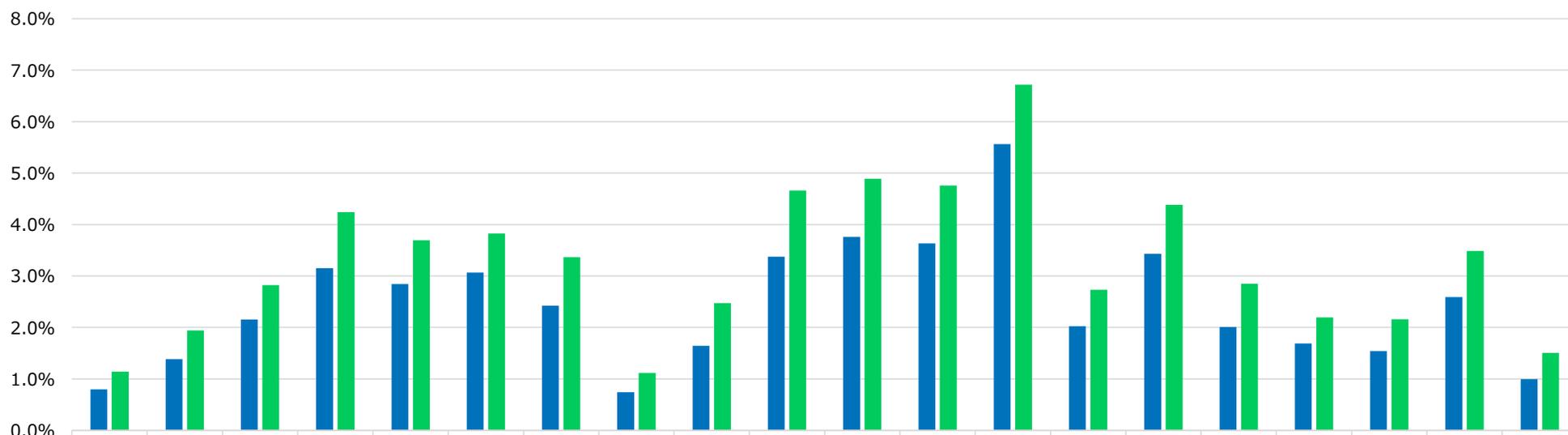


出所：住民基本台帳、在留外国人統計（2023年公開）を基にNTTデータ経営研究所にて作成

※永・定住者の中の労働者数は、永定住者の人口に全外国人の生産年齢人口割合(84.9%)を乗じて算出

1 20政令指定都市の現状比較 ～総人口に占める外国人割合・生産年齢人口に占める生産年齢外国人割合～

- 寒冷地域（札幌市、仙台市、新潟市）は外国人の割合が少ない。
- すべての政令指定都市で、総人口よりも生産年齢人口に占める外国人割合の方が大きく、相対的に労働者としての外国人の位置づけが大きい様子がうかがえる。

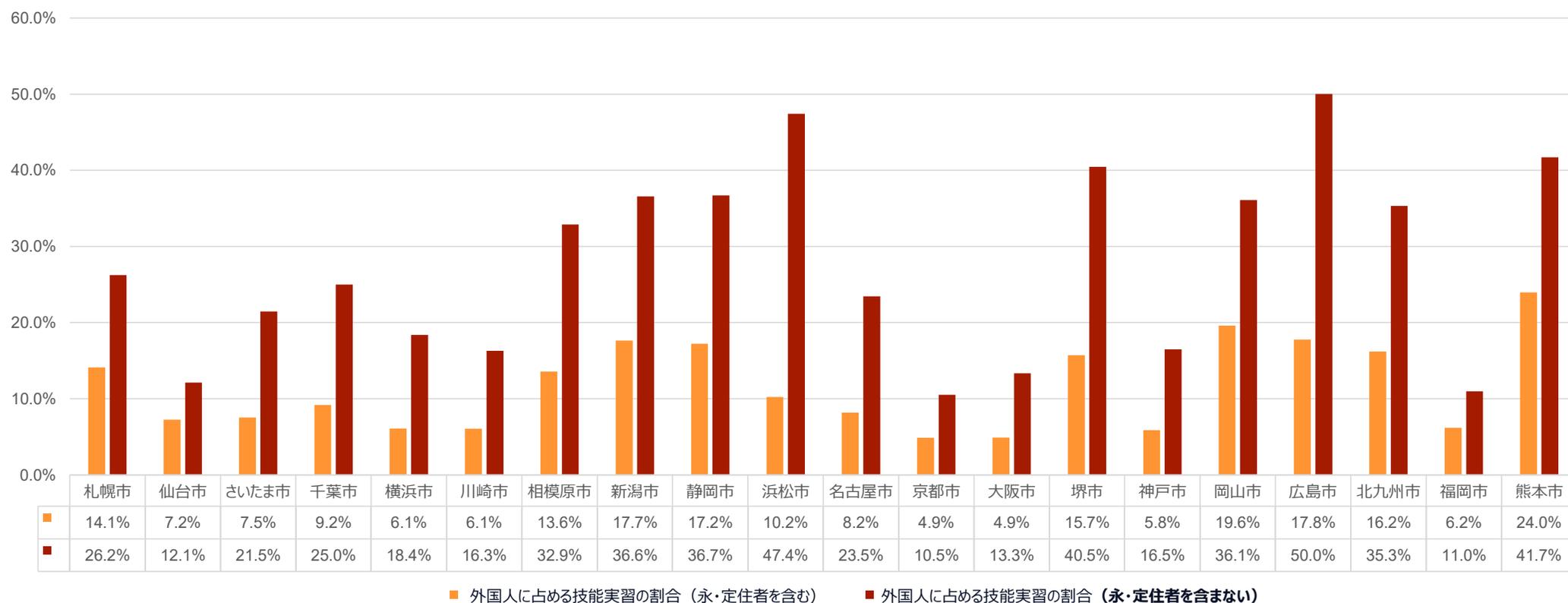


	札幌市	仙台市	さいたま市	千葉市	横浜市	川崎市	相模原市	新潟市	静岡市	浜松市	名古屋市	京都市	大阪市	堺市	神戸市	岡山市	広島市	北九州市	福岡市	熊本市
■ 総人口比	0.8%	1.4%	2.2%	3.2%	2.8%	3.1%	2.4%	0.7%	1.6%	3.4%	3.8%	3.6%	5.6%	2.0%	3.4%	2.0%	1.7%	1.5%	2.6%	1.0%
■ 生産年齢人口比	1.1%	1.9%	2.8%	4.2%	3.7%	3.8%	3.4%	1.1%	2.5%	4.7%	4.9%	4.8%	6.7%	2.7%	4.4%	2.9%	2.2%	2.2%	3.5%	1.5%
(人) 外国人	15,651	14,751	28,881	30,817	106,630	46,701	17,429	5,737	11,240	26,748	86,283	50,294	152,560	16,601	51,847	14,088	19,986	14,346	40,959	7,275
総人口	1,959,512	1,067,486	1,339,333	977,016	3,753,645	1,524,026	719,118	773,914	683,739	792,704	2,294,854	1,385,190	2,741,587	821,428	1,510,917	702,020	1,184,731	929,396	1,581,398	731,476
外国人生産年齢	13,656	13,139	24,201	25,830	88,035	39,409	15,094	5,028	9,844	21,890	70,718	40,052	118,920	13,373	39,563	12,080	15,869	11,408	35,663	6,531
総人口生産年齢	1,195,737	675,977	857,122	609,250	2,384,360	1,030,162	448,799	450,669	397,718	469,419	1,446,350	842,167	1,770,265	489,762	902,369	423,777	722,448	528,617	1,023,536	434,445

出所：住民基本台帳、在留外国人統計（2023年公開）を基にNTTデータ経営研究所にて作成
 © 2024 NTT DATA INSTITUTE OF MANAGEMENT CONSULTING, Inc.

1 20政令指定都市の現状比較 ～外国人に占める技能実習の割合～

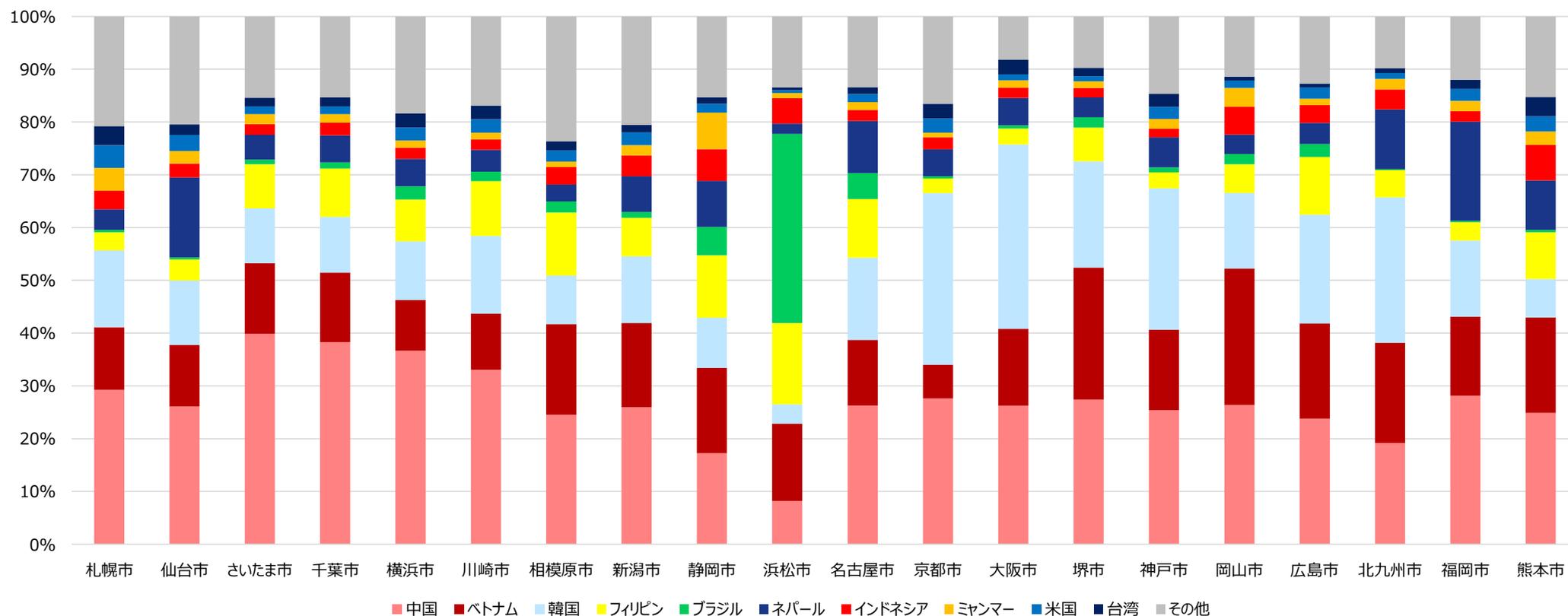
- ▶ 外国人に占める技能実習生の割合は、地方都市（熊本市、岡山市など）において高い。
- ▶ 永・定住者を除いた場合、浜松市や広島市の外国人に占める技能実習生の割合が顕著に高くなり、製造業での雇用の多さが推察される。



出所：住民基本台帳、在留外国人統計（2023年公開）を基にNTTデータ経営研究所にて作成
 © 2024 NTT DATA INSTITUTE OF MANAGEMENT CONSULTING, Inc.

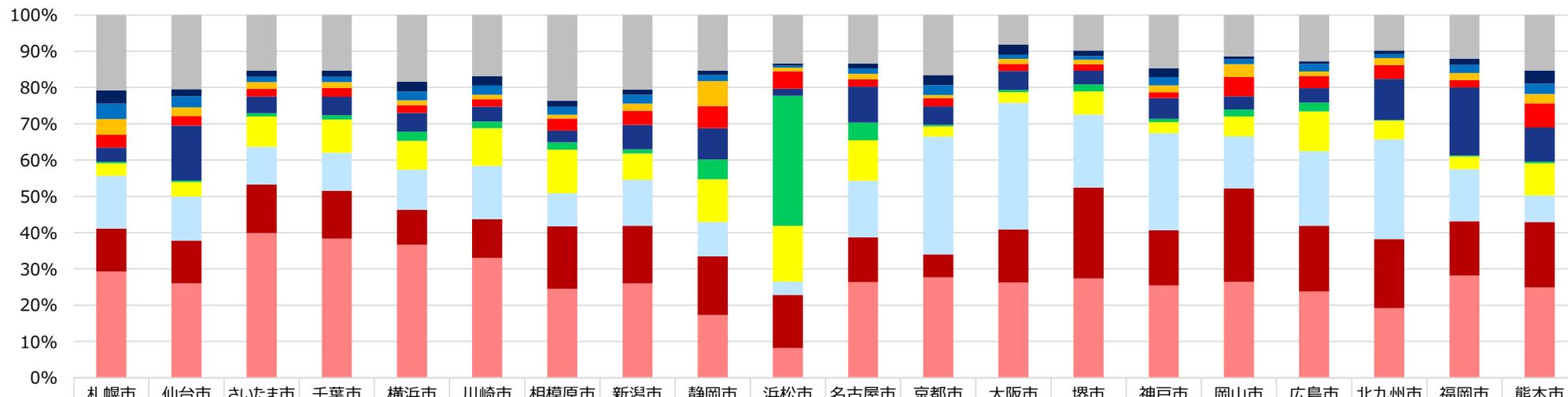
1 20政令指定都市の現状比較 ～都市別国籍の構成比（1/2）～

- 浜松市はブラジル人の割合が顕著に大きく、製造業での雇用の多さがうかがえる。
- 仙台市や福岡市はネパール人の割合が大きく、留学生増加の影響が推察される。
- 全体的な傾向として、首都圏は中国人、関西は韓国人の割合が高い。



出所：在留外国人統計『市区町村別 国籍 地域別 在留外国人』2023年12月15日公開 を基にNTTデータ経営研究所にて作成

1 20政令指定都市の現状比較 ～都市別国籍の構成比（2/2）～

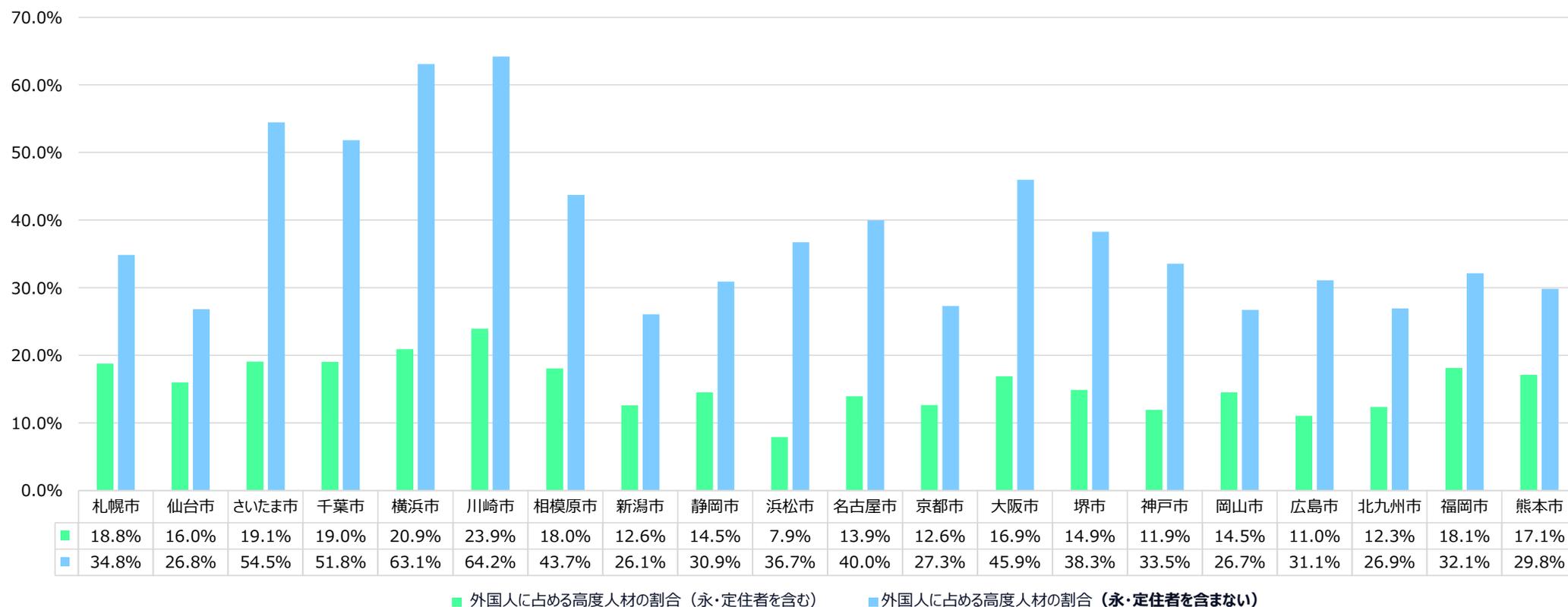


	札幌市	仙台市	さいたま市	千葉市	横浜市	川崎市	相模原市	新潟市	静岡市	浜松市	名古屋市	京都市	大阪市	堺市	神戸市	岡山市	広島市	北九州市	福岡市	熊本市
■ その他	3,545	3,086	4,685	5,080	21,117	8,485	4,362	1,234	1,816	3,834	12,159	8,810	13,266	1,721	7,885	1,692	2,686	1,490	5,106	1,226
■ 台湾	615	300	504	588	3,096	1,295	312	86	144	153	1,171	1,475	4,606	275	1,315	110	146	148	740	292
■ 米国	734	462	444	487	2,838	1,279	390	146	201	156	1,365	1,435	1,797	168	1,245	208	450	169	954	231
■ ミャンマー	731	356	579	527	1,515	621	194	117	817	268	1,355	480	2,269	224	1,015	524	256	298	825	206
■ インドネシア	607	403	625	802	2,463	1,021	614	236	714	1,377	1,874	1,193	3,139	315	859	786	711	580	862	538
■ ネパール	662	2,283	1,415	1,701	5,963	2,061	592	406	1,028	561	8,952	2,726	8,494	662	3,062	543	832	1,726	7,979	751
■ ブラジル	76	62	277	383	2,876	914	379	66	639	10,210	4,429	209	987	345	514	286	521	30	122	36
■ フィリピン	587	598	2,540	3,041	9,154	5,194	2,205	438	1,396	4,387	10,070	1,488	4,842	1,126	1,621	808	2,298	782	1,475	712
■ 韓国	2,479	1,843	3,148	3,508	12,756	7,399	1,688	759	1,125	1,045	14,126	17,277	56,762	3,542	14,400	2,122	4,333	4,203	6,127	585
■ ベトナム	2,020	1,762	4,077	4,372	11,024	5,349	3,172	957	1,917	4,165	11,221	3,398	23,670	4,405	8,190	3,831	3,805	2,895	6,360	1,449
■ 中国	4,989	3,937	12,138	12,724	42,175	16,585	4,518	1,559	2,042	2,344	23,812	14,698	42,674	4,827	13,665	3,908	5,003	2,923	11,967	1,997

出所：在留外国人統計『市区町村別 国籍 地域別 在留外国人』2023年12月15日公開 を基にNTTデータ経営研究所にて作成

1 20政令指定都市の現状比較 ～外国人に占める高度人材の割合～

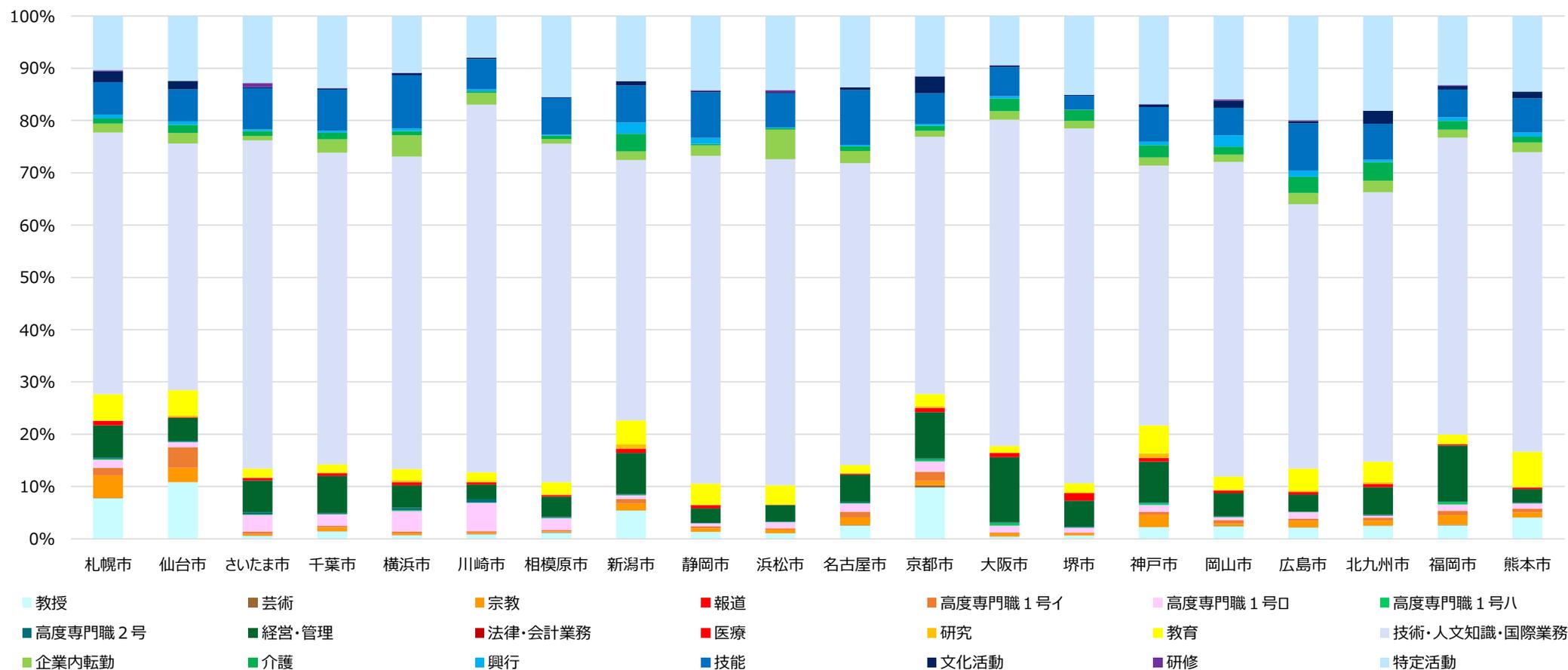
- ▶ 外国人に占める高度人材の割合は、首都圏に位置する政令指定都市（さいたま市、千葉市、横浜市、川崎市）が大きく、次いで札幌市（18.8%）が大きい。
- ▶ 永・定住者を除いた場合、首都圏の政令指定都市における高度人材の割合はより一層増加する。



出所：住民基本台帳、在留外国人統計（2023年公開）を基にNTTデータ経営研究所にて作成
 © 2024 NTT DATA INSTITUTE OF MANAGEMENT CONSULTING, Inc.

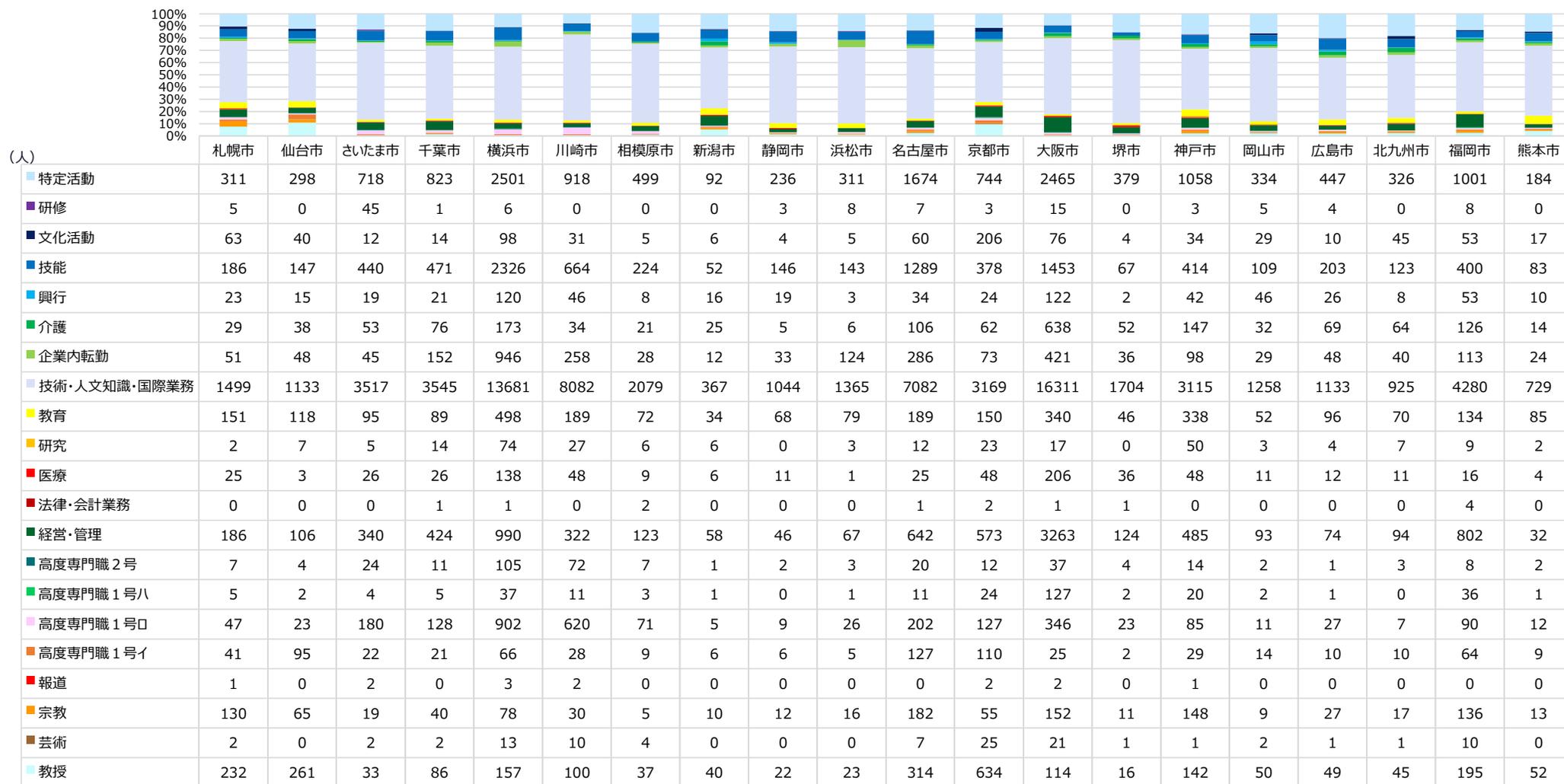
1 20政令指定都市の現状比較 ～外国人高度人材の内訳（1/2）～

- 高度人材内訳の大部分は、『技術・人文知識・国際業務』が占めている。
- 首都圏ほど、高度人材において『技術・人文知識・国際業務』が占める割合は大きい。



出所：住民基本台帳、在留外国人統計（2023年公開）を基にNTTデータ経営研究所にて作成
 © 2024 NTT DATA INSTITUTE OF MANAGEMENT CONSULTING, Inc.

1 20政令指定都市の現状比較 ~外国人高度人材の内訳(2/2)~



出所：住民基本台帳、在留外国人統計（2023年公開）を基にNTTデータ経営研究所にて作成
 © 2024 NTT DATA INSTITUTE OF MANAGEMENT CONSULTING, Inc.

2 先行取組自治体のヒアリング調査

(1) ヒアリング自治体の設定 (1/2)

- ヒアリング候補自治体として、取組の内容や成果等を考慮し、外国人材の確保に向けて先行した取組を行っている自治体を下表のように抽出した。
- これら候補の中から、札幌市と同様の①都市規模や②寒冷な気候、及び③主な確保対象の人材の種別について抜け漏れがないこと、また、④効果検証項目について有益な情報が得られる見込みがあることなどを総合的に判断し、仙台市、福岡市、神戸市の3自治体(☆)をヒアリング対象として設定した。

※1 効果検証の4項目とは、1.外国人労働者及びその家族に日本語、文化、慣習などを教育する環境整備を推進する効果 2.外国人労働者家族が通う教育機関の環境整備を推進する効果 3.より国際的な人材を育成する教育を推進する効果 4.札幌市の魅力や各種外国人支援の状況などについて国外へ情報発信する効果

#	候補自治体	①都市規模	②気候	③主な確保対象人材の種別			主な施策	④効果検証項目 ^{※1}				札幌市において特に参考となる点
				技能実習	高度人材	留学生		環境整備	教育環境	人材教育	情報発信	
1 ★	仙台市 	政令市	◎ 寒冷	◎ グローバルUIJ	○	○	・ グローバルUIJ促進事業	・ 仙台多文化共生センター	・ 学生のためのオンライン教室	・ 仙台グローバルスタートアップ・キャンパス	・ 仙台観光国際協会国際事業部	・ 寒冷地の工夫と課題 ・ UIJターンは日本人以外に外国人も対象であるか
2	長岡市 	特例市	○	○		○	・ 留学生インターンシップ	・ 在留資格手続きサポート	-	・ 長岡市国際交流センター	・ 就職促進PR動画	・ 外国人留学生インターンシップ
3	浜松市 	政令市		◎			・ 外国人企業マッチング	・ 事業所支援補助金	・ 不就学ゼロ作戦	・ グローバル人材セミナー	・ HAMAWAVE ・ ICCネット参加	・ 外国人の定着支援

出所：総務省『多文化共生事例集』2021年8月、神戸市・福岡市ホームページを参考にNTTデータ経営研究所にて作成

(1) ヒアリング自治体の設定 (2/2)

※1 効果検証の4項目とは、1.外国人労働者及びその家族に日本語、文化、慣習などを教育する環境整備を推進する効果 2.外国人労働者家族が通う教育機関の環境整備を推進する効果 3.より国際的な人材を育成する教育を推進する効果 4.札幌市の魅力や各種外国人支援の状況などについて国外へ情報発信する効果

#	候補自治体	①都市規模	②気候	③主な確保対象人材の種別			主な施策	④効果検証項目 ^{※1}				札幌市において特に参考となる点
				技能実習	高度人材	留学生		環境整備	教育環境	人材教育	情報発信	
4 ★	神戸市 	政令市		○	◎ 官民一体で推進	◎ グローバルコンソーシアム	<ul style="list-style-type: none"> 高度人材マッチング 留学生の企業説明会 	<ul style="list-style-type: none"> 神戸ソーシャルクラブ 外国人居留地の歴史 	<ul style="list-style-type: none"> 著名なカナディアンアカデミーなど8校 	<ul style="list-style-type: none"> 神戸市海外ビジネスセンター 	<ul style="list-style-type: none"> 500 KOBE accelerator 大阪・京都・ひょうご神戸コンソーシアム 	<ul style="list-style-type: none"> 高度人材誘致の実績と課題 留学生就職の実績と課題
5	出雲市 	市		○			<ul style="list-style-type: none"> ハローワーク 企業説明会 	<ul style="list-style-type: none"> 生活オリエンテーション 	<ul style="list-style-type: none"> 母語教室 	<ul style="list-style-type: none"> グローバル人材育成支援 	-	<ul style="list-style-type: none"> 事業者向けセミナー
6	北九州市 	政令市		○			<ul style="list-style-type: none"> 留学生就職 	<ul style="list-style-type: none"> 北九州国際交流協会 	<ul style="list-style-type: none"> 日本語教室 	<ul style="list-style-type: none"> 北九州市外国人材就業サポートセンター 	<ul style="list-style-type: none"> シンボルマークの設置 	<ul style="list-style-type: none"> 外国人労働者確保のプロセスと成功要因
7 ★	福岡市 	政令市		◎ マッチング支援	◎ グローバル特区	○	<ul style="list-style-type: none"> 特定技能（介護）のマッチング支援 	<ul style="list-style-type: none"> 福岡よかトピア国際交流財団 スタートアップビザ・法人減税 	<ul style="list-style-type: none"> 福岡インターナショナルスクール 日本語指導担当教員配置 	<ul style="list-style-type: none"> 福岡市スタートアップカフェ 	<ul style="list-style-type: none"> 『福岡市グローバル創業・雇用創出特区』 福岡スタートアップコンソーシアム 	<ul style="list-style-type: none"> 行政による特定技能（介護）マッチングの後押しと効果 TSMCの影響
8	大分県 	県				○	<ul style="list-style-type: none"> 留学生就職支援 	<ul style="list-style-type: none"> 外国人総合相談センター 	<ul style="list-style-type: none"> 外国人生徒受入マニュアル 	<ul style="list-style-type: none"> 立命館アジア太平洋大学 	<ul style="list-style-type: none"> 大分県海外戦略 be on the offensive 	<ul style="list-style-type: none"> 留学生の就職・起業支援

出所：総務省『多文化共生事例集』2021年8月、神戸市・福岡市ホームページを参考にNTTデータ経営研究所にて作成

2 先行取組自治体のヒアリング調査

(2) 自治体ヒアリングの概要

- 外国人材の確保・活用に係る各自治体の特徴的な事業等を所管している部署を対象として、当該事業等の課題や効果等に係る個別事項についてヒアリングするとともに、外国人材確保の効果や課題に共通する事項についても併せてヒアリングを実施した。

#	ヒアリング自治体	対象部署	実施日時	個別ヒアリング事項	共通ヒアリング事項
1	仙台市 	・仙台市経済局 商業・人材支援課 人材支援係 ・仙台市産業振興事業団	7月29日(月) 9:30～11:00	(1)貴市における外国人材確保の効果や課題について ① “海外人材と仙台企業のマッチング事業”の取組 ② 中小企業における外国人採用を促進するための主な課題（採用に係る費用、居住面、教育面など） ③ 次世代放射光施設「NanoTerasu」建設による外国人材獲得効果、課題 (2)寒冷地域特有の施策や取り組みについて	(1)貴市における外国人材確保の効果や課題について ① 中小企業における外国人採用を促進するための主な課題（採用に係る費用、居住面、教育面など） ② 外国人労働者及びその家族に日本語、文化、慣習などを教育する環境整備を推進する効果 ③ 外国人労働者家族が通う教育機関の環境整備を推進する効果 ④ より国際的な人材を育成する教育を推進する効果 ⑤ 貴市の魅力や各種外国人支援の状況などについて国外へ情報発信する効果 (3) 札幌市の外国人材確保に向けた取り組みへのご示唆・アドバイスについて
		・仙台グローバルスタートアップ・キャンパス	7月26日(金) 13:00～14:00		
2	神戸市 	・神戸市海外ビジネスセンター	7月31日(水) 14:00～14:45	(1)貴市における外国人材確保の効果や課題について ① 神戸市海外ビジネスセンター、KOBEGLOBAL人材アライアンスの取組 ② 中小企業における外国人採用を促進するための主な課題（採用に係る費用、居住面、教育面など） (2)外部環境を踏まえた行政の施策や取組について	
3	福岡市 	・福岡市 福祉局 高齢社会部 高齢社会政策課 福祉人材係	8月1日(木) 16:00～17:00	(1)貴市における外国人材確保の効果や課題について ① 特定技能（介護）マッチング支援の取組 ② 熊本県におけるTSMC工場の建設・稼働による福岡県への影響、外国人材獲得効果、課題 (2)外部環境を踏まえた行政の施策や取組について	
		・福岡よかトピア国際交流財団 ・福岡市国際部	8/8(水) 16:00～17:00		

2 先行取組自治体のヒアリング調査

(3) 自治体ヒアリングから得られた示唆

1) 外国人材の確保に係る課題と効果について

① 中小企業における外国人採用を促進するための主な課題（採用に係る費用、居住面、教育面など）

➢ 中小企業の場合、外国人採用のための**社内体制整備がコスト的・人力的に難しく、外部からの支援が期待される。**

・神戸市の中小企業の大部分は労務人事部の体制が弱く、外国人材の採用に十分な時間的・金銭的コストを割けないという理由が大きいのではないかと想定する。（神戸市・巖様）

➢ 外国人材に働きたいと思ってもらえる**魅力的な企業の育成、積極的な紹介・情報発信、留学生の採用時期の柔軟的対応などの課題がある。**

・外国人に限らず、仙台市に住む労働力の流出防止が課題である。そのための魅力的な企業の創出も課題である。（仙台市・清野様）

・東北大学等に留学している留学生に仙台市で働きたいと思ってもらうことが課題である。特に欧米の学生は仙台市に残りたいと思っていなさそうである。（仙台市・野地様）

・企業の人材雇用ニーズが高まる時期と海外学生の採用可能時期のギャップを埋める必要がある。海外の学生は8月に大学を卒業するため、企業の繁忙期と学生の就職時期が重なる上、企業の人材採用意欲が高い時期には海外の学生を雇用できない。（仙台市・野地様）

・介護業界については、日本語能力向上の課題が大きい。また、国家資格を取得しなければ特定技能外国人は5年で帰国するため、人材の定着も課題である。（福岡市・川端様）

② 外国人労働者及びその家族に日本語、文化、慣習などを教育する環境整備を推進する効果

➢ 教育の場と併せた相談窓口設置などの環境整備により、**外国人の日本社会の理解促進とともに、友人増加など日本人との相互交流などの効果もある。**

・外国人相談窓口の設置により、日本社会を知ってもらい、お互いが安心安全に共生することに貢献できている。近年は、複雑な相談内容が増加しているため、支援団体や公的機関との連携をが重要になっている。（よかトピア・久我山様）

・国際部と地域協働局が連携し、サテライトオフィス等も市内各地に設置することで気軽に相談できる体制を構築しており、外国人から様々な相談が寄せられている。（神戸市・巖様）

・地域の住民と交流の機会を設け、外国人との関係づくりを支援している。見知らぬ地域でも交流を通じて友人が増えた、という声を外国人から聞く。交流を通じて新たな発見があったなど日本人からも好意的な意見を聞く。（福岡市・川端様）

③ 外国人労働者家族が通う教育機関の環境整備を推進する効果

➢ インターナショナルスクールなど**教育機関の設置が外国人材の家族連れでの赴任を動機づけ、家族単位での重層的な文化を醸成する効果がある。**

・インターナショナルスクールが多く立地している。外資系企業に勤務する外国人で、インターが神戸にあるなら家族も日本に連れてこようと話す声をよく聞く。（神戸市・平野様）

④ より国際的な人材を育成する教育を推進する効果

➢ 留学生も含めた国際的な人材育成を通じ、**次代をリードする経済成長の効果を期待している。**

・仙台グローバルスタートアップキャンパス事業では、イノベーションや新たな雇用を生み出すスタートアップを今後の経済成長のエンジンに位置づけ、次世代のイノベーションを担うグローバル人材の育成を行っており、世界に先駆けて社会課題を解決し、世界への飛躍を目指すスタートアップが連続的に生まれるエコシステムの実現を目指している。（仙台市・清野様）

2 先行取組自治体のヒアリング調査

(3) 自治体ヒアリングから得られた示唆

1) 外国人材の確保に係る課題と効果について

⑤市の魅力や各種外国人支援の状況などについて国外へ情報発信する効果

➤ SNSを活用し海外の大学、教授、学生などへ情報を直接リーチさせることにより、**高度人材を効果的に確保する効果を期待している。**

・LinkedInでの発信は他のSNSに比べて効果が大きく、スタートアップ支援課は特に注力している。投稿によりフィンランドのオウル市、ドイツのデュッセルドルフ、シリコンバレーなどの職員が仙台市の取り組みにキャッチアップしている、学生からLinkedIn上で連絡が来た、といった効果がある。(仙台市・清野様)

2) 外部環境を踏まえた行政の施策や取り組みについて

➤ **外国人材の出身国は温暖な地域が多く、暖房器具を使用した経験もないため、寒冷地での生活を具体的にイメージできるサポートが重要である。**

・台湾人から見て、仙台市よりも札幌市のほうが知名度は高く、訴求力も強いと思う。寒冷地であることはネックではなく、むしろ雪などに対して憧れを持つ人に対してはアピールポイントである。暖房器具の使い方の説明など、現地での生活を具体的にイメージできるサポートが重要である。(仙台市・江様)

・寒冷地であることの不利の実感はなく、まちと緑の調和に住みやすさを感じるという留学生の声を耳にする。気候よりも魅力的な企業の創出が課題である。(仙台市・清野様)

➤ **周辺国の経済的發展に伴い賃金での訴求は難しいため、都市と自然が調和したライフスタイルなど、地域特性をアピールすることが重要である。**

・先端的な産業の集積と、都市と自然が調和した優れた住環境が神戸市のアピールポイントである。(神戸市・巖様)

・コンパクトシティとしての福岡ならではの暮らしやすさなどをアピールしたい。特定技能資格は転職可能なため、賃金の高い東京などに転職するという話も聞こえる。(福岡市・川端様)

3) 札幌市の外国人材確保に向けた取り組みへのご示唆・アドバイスについて

➤ **外国人材の確保は業務拡大が要因であり、人材の確保だけでなく企業の販路拡大など業務拡大とパッケージで推進する必要がある。**

・外国人採用もちろんだが、地元企業の販路開拓等と連動しつつ、人材採用とパッケージで考える必要がある。(仙台市・及川様、野地様)

➤ **周辺国との賃金格差が縮小した現在、特に高度人材の確保については、賃金水準ではなく日本文化の魅力等を訴求ポイントとすべきである。**

・技能実習と高度人材では募集時の訴求ポイントが異なる。前者は賃金水準が重要であり、後者はワークライフバランスや日本文化などの魅力が訴求ポイントである。(仙台市・野地様)

➤ **既に就労している外国人、留学生や大学、雇用する地元企業など、関係者の要望や課題等について日常的に収集・把握することが重要である。**

・日頃より企業のニーズを行政がくみ取ることが重要であると考え。(神戸市・巖様)

・支援を求めている人には大学と連携して直接会いに行き、具体的な支援方法について対話することが重要である。受け身で待っているのではなく、直接会って情報収集することにより思わぬ気付きなどの収穫が得られる。先月の留学生特化のイベントでは、ビジネス支援よりもコミュニティ創出の支援を求めているという気付きが得られた。(仙台市・清野様)

・日頃からの説明や事業所のニーズの把握などが重要である。(福岡市・川端様)

2 先行取組自治体のヒアリング調査

(4) 自治体ヒアリング結果の概要（仙台市 仙台グローバルスタートアップ・キャンパス）

日時場所： 2024年7月26日(金) 13:00-14:00 @オンライン (Zoom)

出席者： 仙台市経済局スタートアップ支援課拠点形成係主事（仙台グローバルスタートアップ・キャンパス担当）：清野様 札幌市：遠藤様、渡邊様、志田様、六角様 NTTデータ経営研究所：石丸、山下(記)

1) 仙台市における外国人材確保の効果や課題について

① より国際的な人材を育成する教育を推進する効果や課題

- ・仙台グローバルスタートアップキャンパス事業では、イノベーションや新たな雇用を生み出すスタートアップを**今後の経済成長のエンジン**に位置づけ、次世代のイノベーションを担うグローバル人材の育成を行っており、世界に先駆けて社会課題を解決し、**世界への飛躍を目指すスタートアップが連続的に生まれるエコシステムの実現**を目指している。（仙台市・清野様）
- ・事業には留学生も参加しており、**日本人学生の英語力向上は課題**かもしれない。（仙台市・清野様）
- ・国際教養大学には取り組みをアピールできているものの東北地方の多くの大学にはアウトリーチできておらず、取り組みの**東北地方全体へのアウトリーチが課題**である。（仙台市・清野様）

② 次世代放射光施設「NanoTerasu」建設による外国人材獲得効果、課題

- ・まだ稼働していないため推測であるものの、Nano Terasuが生まれることで**大企業の支社や研究所等が新たに設置され、それにより外国人材が居住するという効果**は見込めるかもしれない。（仙台市・清野様）

③ 中小企業における外国人採用を促進するための主な課題（採用に係る費用、居住面、教育面など）

- ・外国人に限らず、仙台市に住む労働力の流出防止が課題である。そのための**魅力的な企業の創出も課題**である。（仙台市・清野様）

④ 外国人労働者及びその家族に日本語、文化、慣習などを教育する環境整備を推進する効果

- ・**就労ビザよりも規制緩和されたスタートアップビザを仙台市は交付**しているため、起業したい留学生が仙台市に留まっているという効果がある。（仙台市・清野様）
- ・仙台市のサイトやまち案内の外国語対応が課題である。東北大学が国際卓越研究大学に選定されたものの**外国人対応がまだまだ進んでいない**。（仙台市・清野様）

⑤ 外国人労働者家族が通う教育機関の環境整備を推進する効果

- ・**独自の取り組みはまだできていない**のではないかと想定している。（仙台市・清野様）

⑥ 市の魅力や各種外国人支援の状況などについて国外へ情報発信する効果

- ・**LinkedInでの発信は他のSNSに比べて効果が大きく**、スタートアップ支援課は特に注力している。投稿によりフィンランドのオウル市、ドイツのデュッセルドルフ、シリコンバレーなどの職員が仙台市の取り組みにキャッチアップしている、学生からLinkedIn上で連絡が来た、といった効果がある。（仙台市・清野様）

2) 寒冷地域特有の施策や取り組みについて

- ・**寒冷地であることの不利の実感はなく**、まちと緑の調和に住みやすさを感じるという留学生の声を耳にする。**気候よりも魅力的な企業の創出が課題**である。（仙台市・清野様）

3) 札幌市の外国人材確保に向けた取り組みへのご示唆・アドバイスについて

- ・支援を求めている人には大学と連携して**直接会いに行き、具体的な支援方法について対話することが重要**である。受け身で待っているのではなく、直接会って情報収集することにより思わぬ気づきなどの収穫が得られる。先月の留学生特化のイベントでは、ビジネス支援よりもコミュニティ創出の支援を求めているという気づきが得られた。（仙台市・清野様）

2 先行取組自治体のヒアリング調査

(4) 自治体ヒアリング結果の概要（仙台市 商業・人材支援課、仙台産業振興事業団）

日時場所： 2024年7月29日(月) 9:30-10:35 @オンライン (Zoom)

出席者： 仙台市経済局商業・人材支援課：大友様 仙台市産業振興事業団組織活性振興課：及川様、野地様、江様 札幌市まちづくり政策局企画課：遠藤様、渡邊様、志田様、新居様、太田様、平田様
NTTデータ経営研究所：石丸、高橋、山下（記）

1) 仙台市における外国人材確保の効果や課題について

① より国際的な人材を育成する教育を推進する効果、課題

- ・留学生を受け入れる企業への支援が課題かもしれない。海外インターンシップ生を受け入れる企業は現在、滞在費などの受け入れ費用が基本的に自腹である。（仙台市・野地様）

② 次世代放射光施設「NanoTerasu」建設による外国人材獲得効果、課題

- ・施設はまだ運営されていないため、効果は今後明らかになると想定される。（仙台市・大友様）

③ 中小企業における外国人採用を促進するための主な課題（採用に係る費用、居住面、教育面など）

- ・企業の人材雇用ニーズが高まる時期と海外学生の採用可能時期のギャップを埋める必要がある。海外の学生は8月に大学を卒業するため、企業の繁忙期と学生の就職時期が重なる上、企業の人材採用意欲が高い時期には海外の学生を雇用できない。（仙台市・野地様）
- ・東北大学等に留学している留学生に仙台市で働きたいと思ってもらうことが課題である。特に欧米の学生は仙台市に残りたいと思っていなさそうである。（仙台市・野地様）

④ 外国人労働者及びその家族に日本語、文化、慣習などを教育する環境整備を推進する効果

- ・外国人労働者等への教育などの環境整備はまだできていない。交流会などを通して留学生へのヒアリングを行い、理解を深めたい。（仙台市・大友様）

⑤ 外国人労働者家族が通う教育機関の環境整備を推進する効果

- ・こちらの施策についてもまだまだできておらず、今後の課題である。（仙台市・大友様）

⑥ 市の魅力や各種外国人支援の状況などについて国外へ情報発信する効果

- ・MORIJOBの取り組みは、インターネットでの告知がほとんど全てである。インスタグラムでも多少告知している。（仙台市・及川様）

2) 寒冷地域特有の施策や取り組みについて

- ・台湾人から見て、仙台市よりも札幌市のほうが知名度は高く、訴求力も強いと思う。寒冷地であることはネックではなく、むしろ雪などに対して憧れを持つ人に対してはアピールポイントである。暖房器具の使い方の説明など、現地での生活を具体的にイメージできるサポートが重要である。（仙台市・江様）

3) 札幌市の外国人材確保に向けた取り組みへのご示唆・アドバイスについて

- ・外国人採用もちろんだが、地元企業の販路開拓等と連動しつつ、人材採用とパッケージで考える必要がある。（仙台市・及川様、野地様）
- ・技能実習と高度人材では募集時の訴求ポイントが異なる。前者は賃金水準が重要であり、後者はワークライフバランスや日本文化などの魅力が訴求ポイントである。（仙台市・野地様）

2 先行取組自治体のヒアリング調査

(4) 自治体ヒアリング結果の概要（神戸市ビジネスセンター）

日時場所： 2024年7月31日(水) 14:00-14:50 @オンライン (Zoom)

出席者： 神戸市ビジネスセンター：巖様、平野様 札幌市：田村様、九里様、遠藤様、渡邊様、志田様、新居様、太田様、高久様 NTTデータ経営研究所：石丸、高橋、山下(記)

1) 神戸市における外国人材確保の効果や課題について

①神戸市海外ビジネスセンター、KOBEGLOBAL人材アライアンスの取り組みについて

・留学生向けの合同企業説明会（兵庫県と神戸市から計76社参加）を開催しており、本イベントをきっかけとしてインターンや就職の選考に進む留学生もいる。（神戸市・巖様）

②中小企業における外国人採用を促進するための主な課題（採用に係る費用、居住面、教育面など）

・神戸市が人材派遣企業6社と提携しているものの、今年度は具体的な相談が1件のみで活用のニーズをまだつかめていない状態である。神戸市の中小企業の大部分は労務人事部の体制が弱く、外国人材の採用に十分な時間的・金銭的コストを割けないという理由が大きいのではないかと想定する。（神戸市・巖様）

③外国人労働者及びその家族に日本語、文化、慣習などを教育する環境整備を推進する効果

・国際部と地域協働局が連携し、サテライトオフィス等も市内各地に設置することで気軽に相談できる体制を構築しており、外国人から様々な相談が寄せられている。（神戸市・巖様）

④外国人労働者家族が通う教育機関の環境整備を推進する効果

・国際ナショナルスクールが多く立地している。外資系企業に勤務する外国人で、インターが神戸にあるなら家族も日本に連れてこようと話す声をよく聞く。（神戸市・平野様）

⑤より国際的な人材を育成する教育を推進する効果

・コロナ以前の5年ほど前にミャンマーへビジネスミッションを派遣した際は、販路拡大の効果があった。（神戸市・平野様）

⑥市の魅力や各種外国人支援の状況などについて国外へ情報発信する効果

・神戸市には、先端技術を有する製造業などの国内企業が本社を構えている他、外資系企業の日本本社が多く立地しており、多様な雇用と成長機会があるにもかかわらず、留学生を含む学生に十分にPRできていないことが、就職先の市外流出の要因の一つと考える。神戸市の企業・雇用やキャリアパスを伝えることが重要である。（神戸市・平野様）

2) 外部環境を踏まえた行政の施策や取り組みについて

・先端的な産業の集積と、都市と自然が調和した優れた住環境が神戸市のアピールポイントである。古くからの港湾都市であるため国際ナショナルスクールも多い。また、川崎重工など有力なモノづくり企業の本社が立地している他、震災復興の一環で医療産業都市としてバイオクラスターを形成している。近年は水素関連産業、航空宇宙分野のクラスターも形成している。P&Gやネスレなどの外資系グローバルカンパニーも本社を構えている。（神戸市・巖様）

3) 札幌市の外国人材確保に向けた取り組みへのご示唆・アドバイスについて

・日頃より企業のニーズを行政がくみ取ることが重要であると考え。（神戸市・巖様）

・雇用は単なる労働力確保でなく、技術継承など企業の将来に関わる重要事項であり、企業の意識改革も必要である。（神戸市・平野様）

2 先行取組自治体のヒアリング調査

(4) 自治体ヒアリング結果の概要（福岡市高齢社会部）

日時場所： 2024年8月1日(木) 16:10-16:55 @オンライン (Zoom)

出席者： 福岡市高齢社会部：川端様 札幌市：九里様、遠藤様、渡邊様、志田様、太田様、高久様 NTTデータ経営研究所：石丸、高橋、山下(記)

1) 福岡市における外国人材確保の効果や課題について

① 特定技能（介護）マッチング支援の取り組みの効果、課題

- ・事業所側として、マッチングへの補助金が支給されるわけではないものの、**市の取り組みであるという安心感**を得られるという効果が考えられる。（福岡市・川端様）
- ・昨年度は、国内にいる留学生が対象だったため、コロナ禍が落ち着いたため、ホテル・観光業への就職も多く、**介護業界参入者の増加に課題感**がある。（福岡市・川端様）

② 中小企業における外国人採用を促進するための主な課題（採用に係る費用、居住面、教育面など）

- ・介護業界については、**日本語能力向上の課題**が大きい。また、国家資格を取得しなければ特定技能外国人は5年で帰国するため、**人材の定着も課題**である。（福岡市・川端様）

③ 熊本県におけるTSMC工場の建設・稼働による福岡県への影響、外国人材獲得効果、課題

- ・介護の分野では影響を受けていないかは分からない。国際部からは効果や課題が聞けるかもしれない。（福岡市・川端様）

④ 外国人労働者及びその家族に日本語、文化、慣習などを教育する環境整備を推進する効果

- ・地域の住民と交流の機会を設け、外国人との関係づくりを支援している。**見知らぬ地域でも交流を通じて友人が増えた**、という声を外国人から聞く。**交流を通じて新たな発見があった**など日本人からも好意的な意見を聞く。（福岡市・川端様）
- ・外国人介護人材の定着のため、福岡市社会福祉協議会と連携し、**外国人介護人材と地域住民との交流会を実施**している（福岡市・川端様）

⑤ 外国人労働者家族が通う教育機関の環境整備を推進する効果

- ・介護人材マッチングの説明会を開催している。教育機関の環境整備などは福岡県が担当している。（福岡市・川端様）

⑥ より国際的な人材を育成する教育を推進する効果

- ・事業所に対して、外国人材を受け入れるための説明会を開催している。ただし、業界全体の意識の変化といった効果をもたらしているわけではないと想定する。（福岡市・川端様）

⑦ 市の魅力や各種外国人支援の状況などについて国外へ情報発信する効果

- ・高齢社会部と国際部が連携し、**Instagramによって交流イベントの情報発信**を開始した。現在は日本語のみで発信している。多言語対応は未定である。（福岡市・川端様）

2) 外部環境を踏まえた行政の施策や取り組みについて

- ・**コンパクトシティとしての福岡ならではの暮らしやすさなどをアピール**したい。特定技能資格は転職可能なため、**賃金の高い東京などに転職**するという話も聞こえる。（福岡市・川端様）

3) 札幌市の外国人材確保に向けた取り組みへのご示唆・アドバイスについて

- ・**日頃からの説明や事業所のニーズの把握などが重要**である。介護業界において外国人を受け入れていない事業所へのアプローチは難しいことも多い。（福岡市・川端様）

2 先行取組自治体のヒアリング調査

(4) 自治体ヒアリング結果の概要（福岡市国際部、公益財団法人福岡よかトピア国際交流財団）

日時場所： 2024年8月8日(木) 16:00-16:45（日向灘地震のため中断） @オンライン（Zoom）

出席者： 福岡市国際部：山崎様、野中様、吉弘様 公益財団法人福岡よかトピア国際交流財団：久我山様、大谷様 札幌市：遠藤様、渡邊様、志田様、太田様 NTTデータ経営研究所：石丸、高橋、山下(記)

1) 福岡市における外国人材確保の効果や課題について

➤ 外国人相談窓口

- ・概要：ワンストップの外国人総合相談センターを長年設置している。やさしい日本語を含め、電話通訳サービスは22言語に対応している。近年はベトナム人、ネパール人からの相談が増えている。在留資格に対する相談が最も多い。（よかトピア・久我山様）
- ・課題・効果：より多くの外国人に相談窓口の存在を知ってもらっていると感じている。近年はコロナ禍における家族対応や、DV問題の相談など、複雑な相談内容が増加している。そのため、他自治体の国際部との意見交換や、専門機関の窓口との連携により問題解決、解決の委託をしている。相談内容が複雑化していることから、今後さらに、外国人に必要とされる支援団体や公的機関との連携を図ることが課題である。外国人相談窓口を通じて、ネパールやベトナムの大きなコミュニティが入管と協力してニューカマー向けのオリエンテーションを開催している。日本社会を知ってもらい、お互いが安心安全に共生することに貢献できているかもしれない。（よかトピア・久我山様）

➤ 日本語習得支援

- ・概要：1996年より技能実習生等の人材を含む外国人に対して、ボランティアと連携し市民センターにて日本語教室を開催している。また現在は、外国人への教育人材に対して、日本語を教えるボランティアを養成する講座を年に3回開催している。昨年度から外国人の子供向けに日本語教育サービスを夏と冬に実施している。（よかトピア・大谷様）
- ・課題：日本語教室が都市圏において60か所ほど存在するものの、立地と開催時間の偏在に問題がある。立地偏在の是正、夜講座、日曜講座の開催等が課題である。また、ボランティア人材の不足とこれに対応した育成も課題である。（よかトピア・久我山様）ボランティア人材は高齢化も進んでいる。ボランティアの採用に苦労している。（福岡市・吉弘様）
- ・効果：ボランティア入門講座を実施し、外国人の実態を説明している。基本的な情報を知らない人が多い。講座の開設により、外国人の理解者が増加していることは確かであり、参加者の6割以上がボランティア人材となっている。（よかトピア・大谷様）

➤ 医療通訳支援

- ・概要：福岡市が医療通訳コールセンターを開設している。医療機関での通訳や処方箋の医療通訳など、22言語に対応している。（よかトピア・大谷様）
- ・課題・効果：稼働実績は不明なものの、病院で言葉が通じることが不安な方にとっての安心感は提供できているのではないかと。ただし、医療機関の受け入れ（救急や手術など）が可能な場面が限られるかもしれない。また、希少言語への対応も課題である。（よかトピア・久我山様）

➤ 妊娠・子育て

- ・効果・課題：区役所の子育て・乳幼児担当と連携しているものの、ニーズ把握に苦労している。外国人にPRしているが、参加者は少ない。（よかトピア・久我山様）

➤ 災害時

- ・概要：大規模災害時には外国人向け電話相談センターを開設している。外国人向けに避難所対応マニュアルを提供し、防災研修を実施している。（福岡市・山崎様）
- ・課題：自国にて地震があまり発生しないため、備えに疎かな外国人が多い。研修や周知活動、外国人を受け入れる側の啓発などが課題である。有事に混乱を生まないようにしたい。（福岡市・山崎様）

3 外国人材の確保に向けた取組事例

(1) 海外の取組事例

- 海外において、**高度人材**については、**広く門戸が開かれ**、高度人材の中でも当該国にとって特に必要な業種・業態については、**一層の緩和措置**を図り人材を積極的に確保している。
- 一方、**非高度人材**については基本的に**門戸を狭め**、一部の需要の高い業種・業態や季節を限定して**人材を慎重に確保**している。

主な対象	国名	概要・特徴	方策・手法	対象	留学生に関する施策
高度人材 (主にホワイトカラー)	①日本 【比較ベースとして】	ポイント制により労働者を階層化し、高度人材は優遇措置。	高度人材ポイント制	ポイント制該当者（学歴・年収・職歴等をポイント化し、優遇措置を加えた在留資格付与）	<学生ビザ> 卒業後の就職活動は12ヶ月継続して行うことが可能。
	②ドイツ	EU域外からも高度人材を募集。不足人材は労働条件を緩和。	EUブルーカード（Blaue Karte）	高度専門技術保有者	<学生ビザ> 求職期間18か月
	③イギリス	日本と同じくポイント制。ポイントごとにメリハリつけて労働許可。	ポイント制度（HSMP）	ポイント制該当者（年齢・収入・資格等の基準で5階層）	<学生ビザ> 留学生は第4階層
	④韓国	大学に留学生の多様性等要件を課し助成金を交付。	専門的・技術外国人労働者受入制度	研究、芸術興行等が対象で、最先端産業高度熟練労働者や研究者はゴールドカード制度等の優遇あり	<大学>外国人留学生受入・管理能力認証制（IEQAS）
	⑤アメリカ	超高度人材に特化して獲得。	永住権（グリーンカード）	卓越技能者、知的労働者	—
非高度人材 (主にブルーカラー)	⑥ドイツ	人道支援を除くと域外はかなり限定的に労働を許可。	連邦雇用エージェンシーの同意。国際条約（人道的配慮）等。	子守、家事使用人、季節労働者、ショービジネス、介護、人道配慮等に基づく外国人就労、職業訓練等	—
	⑦フランス	定着を防ぐため季節労働特化。	旧植民地諸国との二国間協定	農業その他を対象とした季節労働	—
	⑧韓国	韓国語話者への優遇あり。	雇用許可制	製造業など非専門就業、訪問就業、船員就業	—
	⑨台湾	業種を絞って人材を獲得。介護はインドネシアが主。	雇用許可制、二国間協定	海洋漁業、家事サービス業、製造業務、建築業務、屠畜業務、施設介護、家庭介護、非営利団体介護	—
	⑩シンガポール	企業課税で人材超過を防止。	雇用許可制	家事労働、製造、建設など。特定国出身者制限あり。	—

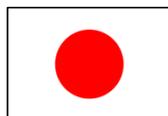
出所：経済産業省『2016年国際経済貿易白書』2017年6月14日、独立行政法人労働政策研究・研修機構『諸外国における外国人材受入制度非高度人材の位置づけ』2018年9月14日を参考にNTTデータ経営研究所にて作成

3 外国人材の確保に向けた取組事例

(1) 海外の取組事例

高度人材

① 日本【比較ベースとして】



- 日本は高度人材を学歴年収等でポイント化し、階層化。より上位の人材に優遇措置を設けた在留資格を付与している。

高度人材獲得のためのビザ制度

- 高度人材ポイント制
学歴・年収・職歴等をポイント化し、合計が一定数を超えた者に対して優遇措置を加えた在留資格を付与する。

優遇措置内容

- ポイント制
複数の在留資格にまたがる活動が可能、親の帯同や配偶者の就労等を認めるといった優遇措置がある。(在留期間は1号：5年、2号：無期限)
- 外国人起業活動促進事業（スタートアップビザ）
経済産業省が推進する、外国人起業家への入国・在留資格要件緩和事業である。認定地方公共団体として、北海道、仙台市、新潟県等が存在する。

留学生に関する政策

<ビザ>

- 卒業後の就職活動は12ヶ月継続して行うことが可能。

高度人材

② ドイツ



- 高度人材であれば条件付きでEU域外の労働契約者も対象として外国人を受け入れている。また、人材不足の職種は要件を緩和し受け入れている。

高度人材獲得のためのビザ制度

- EUブルーカード（Blaue Karte）
EU域外からの高度技能外国人の受入れ要件を緩和。高度な技術を用いる労働で、EU域内で有効活一年以上の労働契約を締結しているEU域外国民が対象。(2012年よりドイツにて国内法を整備し、導入)

優遇措置内容

- 高度専門技術保有者
大学卒業資格に加えて、ドイツで年収47,600ユーロ以上で就労する者の取得が可能。科学者、エンジニア、IT技術者、医師等で特に人材が不足している職種は年収要件が緩和（37,128ユーロ）。有効期限は最大4年。雇用期間が33ヶ月継続した後に定住許可申請が可能で、ドイツ語能力を証明できれば21ヶ月まで短縮。特別に専門知識のある外国人（学者、卓越した地位にある教育者や科学者）は連邦雇用庁の同意不要で定住許可が発給される。

留学生に関する政策

<ビザ>

- 卒業後の求職期間の上限が12ヶ月から18ヶ月まで延長され、ドイツ国内での就職を促している。
- 在学中の副業制限が年間90日から120日に緩和され、副業の拡大から就業へ結びつこう配慮。

出所：経済産業省『2016年国際経済貿易白書』2017年6月14日、独立行政法人労働政策研究・研修機構『諸外国における外国人材受入制度非高度人材の位置づけ』2018年9月14日を参考にNTTデータ経営研究所にて作成

3 外国人材の確保に向けた取組事例

(1) 海外の取組事例

高度人材

③ イギリス



- 日本と同じくポイント制で外国人を階層化している。日本よりもメリハリのついた受け入れ姿勢をとっている。

高度人材獲得のためのビザ制度

- ポイント制度（Highly Skilled Migration Programme : HSMP）
EEA 加盟国及びスイス国籍以外の者が英国内で就労を希望する場合は、ポイント制に基づき、各階層に必要なポイントを充足しているかで受け入れ可否を判断。（2008年より導入）

優遇措置内容

- ポイント制度の階層
移民は5つの階層に分類され、年齢・収入・資格等の客観的かつ明白な基準に基づきポイントが計算される。
①第1層：成長と生産性に貢献する高度技能者、投資家、起業家等。雇い主の保証者証明書提示は不要。
②第2層：国内で不足している技能労働者（一般、企業内転勤、宗教活動家、スポーツ選手）第1層、2層ともに5年間の就労後定住権の申請が可能。

留学生に関する政策

- <ビザ>
• 留学生は第4階層に分類され、卒業後2年間の求職期間を認めている。

高度人材

④ 韓国



- 大学に対し留学生の国籍の多様性などの基準で国費奨学金を割り当てることで、留学生の維持・増加のインセンティブを付与している。

高度人材獲得のためのビザ制度

- 専門的・技術外国人労働者受入制度
国内で不足する分野で専門的・技術的能力を持つ外国人を受け入れるための制度。（2000年より導入）

優遇措置内容

- 査証の種類
「教授、会話指導、研究、技術指導、専門職業、芸術興行、特定活動」が対象で滞在許可期間は査証の種類により6ヶ月から2年。最先端産業（IT、バイオ）の発展に資する高度熟練労働者や研究者には「ゴールドカード制度、ITカード制度、サイエンスカード制度」を導入し、マルチビザ、滞在期間の上限の緩和等を行うことができる。永住権申請には通常5年の就労が必要であるが、ゴールドカード制度適用者は3年。

留学生に関する政策

- <大学>
• 外国人留学生受け入れ・管理能力認証制（IEQAS）
国内の留学生受け入れ大学に対し、留学生の途中脱落率や授業料減免率、国籍の多様性等の基準を指標化し、上位の大学には優先的に国費奨学金を割り当てている。

3 外国人材の確保に向けた取組事例

(1) 海外の取組事例

高度人材

⑤ アメリカ



➤ ノーベル賞級の超高度人材から知的労働者の順に、毎年限られた永住権枠を付与している。

高度人材獲得のためのビザ制度

• 永住権：グリーンカード
雇用関係に関するグリーンカードは会計年度によって発行件数が定められる。発行には優先順位があり、「卓越技能者」、「知的労働者」、「専門職・熟練・非熟練労働者」、「特別移民」、「投資家」の順でビザが割り振られる。

優遇措置内容

• 卓越技能者
科学、芸術、教育、ビジネス、スポーツ等の分野で卓越した能力を有する者、国内外で高く評価されている者、当該分野でトップに位置する者に与えられる。(ノーベル賞受賞者等)

• 知的労働者
科学、芸術、ビジネス、文化、教育、福祉等の分野で米国への貢献が期待できる能力を持つ者が該当。米国内の雇用主となる者からの採用の申し出と、その者が本人に代わって当局に申請が必要。

留学生に関する政策

非高度人材

⑥ ドイツ



➤ 人道的支援以外ではEU域外からの非熟練労働者の受け入れには慎重な姿勢をとっている。

- ドイツで就労を伴う滞在をする場合、原則として連邦雇用エージェンシーの出先機関である労働局が発行する「労働許可」が必要。外国人は原則として、有効な「滞在許可」と「労働許可」の両方の交付を受けるまでは一切の就労活動はできない。また、非熟練労働者については、期限付きの区分で受け入れられるため、長期滞在や定住資格を得ることも不可。
- 非熟練の関連区分としてEU・EEA に営業所がある企業を通じて一時的派遣という形態で供給されている「送り出し労働者 (Posted Worker) 」がある。
- 近年においては、大量の難民受け入れがあり、労働市場へも少なからず影響を及ぼしている。

区分	レベル	業種 (職種)	スキーム
熟練労働者	高度	高資格者、EUブルーカード、大卒者、上級幹部、専門家、学術・研究開発、訓練終了資格者、ドイツ語学校卒業生、外国専門資格・継続訓練修了者、求職者・長期滞在時の雇用	就労には、原則として連邦雇用エージェンシーの同意が必要 (高度人材等、例外的に同意不要あり)
期限付きの雇用	非熟練	人材交流、外国プロジェクト、外国企業派遣者、外国語教師・外国料理人、慈善活動、教育実習 (インターンシップ)	
送り出し労働者		商業活動出張者、社内研修、ジャーナリスト、製品納品・組み立て・保守・管理・修理等、陸運・鉄道、EU・EEA に営業所がある企業の常用労働者の一時的派遣	
特定の職業グループ・特定のグループ		講演・公演・プロスポーツ選手・コーチ・モデル・旅行ガイド等、国際スポーツ行事への参加者・関係者、海運・航空、芸術家・エンターテイナー、特定国民 (アンドラ、オーストラリア、イスラエル、日本、カナダ、韓国、モナコ、ニュージーランド、サン・マリノ、米国等)、ドイツ民族、越境労働者	
その他		国際協定 (トルコ、セルビア、ボスニア・ヘルツェゴビナ、マケドニア等)、滞在許可なしの雇用	国際協定
人道的		人道配慮等に基づく外国人に対する就労許可、職業訓練許可等	国際条約

出所：経済産業省『2016年国際経済貿易白書』2017年6月14日、独立行政法人労働政策研究・研修機構『諸外国における外国人材受入制度非高度人材の位置づけ』2018年9月14日を参考にNTTデータ経営研究所にて作成

3 外国人材の確保に向けた取組事例

(1) 海外の取組事例

非高度人材

⑦ フランス



- フランス国内への定住を防ぐため、非高度人材は農業等の季節労働者に限定して二国間協定で受け入れている。
- フランスでは、セネガル、チュニジア、コンゴなど旧植民地であるアフリカ諸国との間に二国間協定が結ばれ、農業をはじめとする季節労働者としての受け入れがなされている。
- 個別に入国及び滞在に関する諸条件が定められており、例えば、季節労働者には、フランス国外を主たる居住地とすることが求められ、1年につき半年を超えてフランスに滞在することはできない。フランスは上記以外の非熟練労働者受入スキームを設けておらず、過去の無計画な移民受け入れへの反省から非熟練労働者受入に関して抑制する方針を堅持している。

区分	レベル	業種（職種）	スキーム
高度熟練の労働者	高度・専門	専門分野あるいは科学分野の修士。3カ月以上の雇用契約の締結、年間給与総額は、35,963.20ユーロ以上。	滞在有効期間は雇用契約期間と同じ（最大4年まで）。
革新的企業の従業員		企業の研究開発プロジェクトに直接関与する職務（年間給与：35,963.20ユーロ以上）。	長期滞在ビザ（4カ月から1年）。
給与所得者		フランスを拠点とする企業との雇用契約の締結（最低年間給与：32,366.88ユーロ）。	長期滞在ビザ（4カ月から1年）。
学術研究者		公的及び民間研究機関の研究者、大学レベルの教員。	研究機関等の受け入れ証明（管轄する自治体の知事による）。
起業家		商業、工芸、工業に関するプロジェクト事業の実現。	長期滞在ビザ（4カ月から1年）。
投資家		永続的な利益（少なくとも資本の10%）を確保する会社に対する個人的投資等。フランス領土に少なくとも投資30万ユーロの有形または無形資産へ投資。	長期滞在ビザ（4カ月から1年）。
執行役員		企業組織の法定代表者。年間総額給与：53,944.80ユーロ以上。	長期滞在ビザ（4カ月から1年）。
芸術・文化関連職業	芸術的・文化的活動家及び制作者。	最長4年間の制限内で、滞在中のフランスの活動期間または雇用契約期間が有効滞在期間。	
国内で特に不足する職種の労働者	非熟練	農業その他を対象とした季節労働。	セネガル、チュニジア、コンゴなど旧植民地諸国との二国間協定。
学生		留学生	就労時間上限。

非高度人材

⑧ 韓国



- 在外同胞といった韓国語話者は多くの職種に着けるなど優遇措置を設け、非高度人材を受け入れている。
- 深刻化していた労働力不足と不法滞在者の増加は看過できない状況となり、2004年から実質的な非熟練分野の外国人労働者受入スキームである雇用許可制を導入した。韓国政府は、外国人政策の基本方針9を「外国人の人権保障」、「国家競争力の強化」、「多文化包容と社会統合」の三原則に基づく「外国人と共に生きる開かれた社会の実現」であるとしている。
- 就労可能な区分は専門職と非専門職の二区分があり、専門職区分が高度人材、非専門職区分が非高度人材対象である。雇用許可制は非熟練分野の外国人労働者の受け入れを可能とするスキームであり、外国人全般を対象とする一般雇用許可制と在外同胞（韓国系外国人）を対象とする特例雇用許可制の2種類に分かれる。特例雇用許可制で入国する在外同胞は韓国語を話せるためより多くの業種での就労が可能である。
- 受け入れを国籍別に見ると、中国が最も多く半数近くを占め、次いでベトナム、アメリカ、タイ、フィリピンの順となっている。
- 雇用許可制下においては、就労期間中の家族の帯同は許されていない。

区分	レベル	業種（職種）	スキーム	規模
専門職	高度	教授（E-1）、会話指導（E-2）、研究（E-3）、技術指導（E-4）、専門職業（E-5）、芸術興業（E-6）、特定活動（E-7:企業役員、経営管理者、大学学長、金融管理者、情報通信管理者、IT技術者、デザイナー等）	在留資格	4.8万人（2016年）
非専門職	非熟練	非専門就業（E-9:製造業、農畜産業、漁業、サービス業（リサイクル、冷凍倉庫等5業種））、訪問就業（H-2:一般雇用許可制で就業できる業種の他、飲食店、介護、清掃等のサービス業等、合計38業種）、船員就業（E-10）	雇用許可制	54.9万人（2016年）

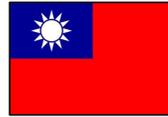
出所：経済産業省『2016年国際経済貿易白書』2017年6月14日、独立行政法人労働政策研究・研修機構『諸外国における外国人材受入制度非高度人材の位置づけ』2018年9月14日を参考にNTTデータ経営研究所にて作成

3 外国人材の確保に向けた取組事例

(1) 海外の取組事例

非高度人材

⑨ 台湾



- **業種を絞り**ゲストワーカーとして非高度人材を受け入れている。介護職はインドネシア人がほとんど等、業種により国籍に偏りがある。
- 非熟練労働者は、「人口密度が高い地域において、労働者が移民として移住する条件が揃っておらず、同時に域内労働者の就職機会、労働条件に影響を及ぼさず、経済発展を促進することを前提とする、補助的な客工（Guest Workers）」として位置づけられている。就業分野は漁船の船員、家政婦・メイド、建設プロジェクト従事者等である。
- 受け入れ国は、インドネシアが4割、次いでフィリピン、タイ、ベトナム。介護業ではインドネシア人が8割、製造業ではベトナム人、フィリピン人が多い。

区分	レベル	業種（職種）	スキーム	規模
専門職 (外国人材)	一般専門	A類：専門的・技術的業務（通信・輸送、税務・金融、不動産仲介、移民、弁護士・弁理士、技師、医療保健、環境保護、文化・スポーツ及びレクリエーション、学術研究、獣医師等） B類：華僑もしくは外国人によって投資・設立された事業の経営者 C類：教師（大学・大学院の教師、大学に所属する外国語センターの教師、技術や職業訓練専門学校の教師、外国人学校の教師、高校の教師、中学校または小学校等） D類：補習クラスの専任外国語教師 E類：スポーツ監督、スポーツ選手 F類：芸術及び演芸 G類：契約技術者 H類：補習機構の技術専門教師 N類：自由芸術者 O類：外国人専門人材の成年子女	雇用許可制 求職許可制 個人業務制 ポイント制（留学生対象）	3万928人 (2017年末)
	特定専門	科学技術（科技部）、経済（經濟部）、教育（教育部）、文化芸術（文化部）、体育（体育部）、金融（金融管理委員会）、法律（法務部）、建築設計（内政部）	「就業ゴールドカード」（有効期間1～3年） 雇用許可期間延長（最長5年まで）	
非専門職 (外籍劳工)	非熟練	海洋漁業、家事サービス業、製造業務、建築業務、屠畜業務、施設介護、家庭介護、非営利団体介護	雇用許可制	67万9,464人 (2018年3月末)

非高度人材

⑩ シンガポール



- 企業が外国人雇用者数に応じて政府に税金を支払うなど、**外国人労働者が増えすぎないように抑制**している。
- 全人口における外国人は約3割でありその約8割が就労ビザを持つ労働者である。少子高齢化の影響もあり、経済維持のための一定割合での外国人材の必要性は認めつつも、外国人雇用税を引き上げるなど、外国人材流入のハードルを年々高めている傾向にある。
- 非高度人材向けスキームとしては、特定産業（建設、製造、海運、サービス業、家事など）のみに許可される「労働許可（Work Permit）」がある。労働許可保有者は就労ビザの7割を占めており、出身国制限と最長雇用可能期間が設定されている。

区分	レベル	条件	スキーム	規模
専門職 (Employment Pass)	高度	・専門職、管理職、役員対象。 ・月額S\$3,600以上の給与と相応の学歴。	雇用許可制	187,700
技能労働者 (S pass)	中高度	・中度技能（技術者等）スタッフ対象。 ・月額S\$2,200以上の給与と相応の学歴または資格。 ・就労経験年数（Sパス申請が許可されない職種）。 ウェ이터、バーやラウンジのホステス、食料品店のオーナー。	雇用許可制	184,400
準技能労働者 (労働許可・建設)	中熟練 (R1：上級技能)	次のうち2つを満たすこと。 ・4年以上の就労年数。 ・規定の資格。 ・S\$1,600以上の月額給与。	雇用許可制	284,900
	非熟練 (R2：基礎技能)	規定の資格が必要。	雇用許可制	
準技能労働者 (労働許可・家事)	非熟練	家事労働	雇用許可制	246,800
準技能労働者 (労働許可・その他産業)	中熟練 (R1：上級技能)	製造、石油化学、サービス、海運 各産業で規定する経験年数/月額給与/資格（そのすべてまたは一部）が求められる。	雇用許可制	433,500
	非熟練 (R2：基礎技能)			

出所：経済産業省『2016年国際経済貿易白書』2017年6月14日、独立行政法人労働政策研究・研修機構『諸外国における外国人材受入制度非高度人材の位置づけ』2018年9月14日を参考にNTTデータ経営研究所にて作成

3 外国人材の確保に向けた取組事例

(2) 国内の取組事例

- 国内において、**高度人材**については、留学生の段階からの住民交流や就職活動期間の延長など、**地元で就職してもらうための取組**を実施している。
- **非高度人材**については、きめ細かな面談や情報交換、責任ある仕事の依頼、日本語能力向上に対するインセンティブの付与など、**定着率を上げるための取組**を実施している。

主な対象	自治体	方策・手法
高度人材 (主にホワイトカラー)	新潟県 ①長岡市	➤ グローバル人材活躍推進協議会を産官学で発足し、外国人留学生が活躍できる仕組みを整備している。
	福岡県 ②北九州市	➤ 国の特区制度を利用することで留学生の就職活動期間の延長を可能にし、高度人材の地域定着を推進している。
非高度人材 (主にブルーカラー)	北海道 ③旭川市、苫小牧市	➤ 外国人受け入れ専任スタッフの雇用、外国人の入国前からの地域住民と外国人従事サービス利用者への周知、面談と迅速な環境改善が外国人材の獲得と定着につなげている。
	群馬県 ④沼田市、片品村	➤ 個人の熟練度に合わせた規則の柔軟な改変、外国人材のリーダー登用制度が外国人労働者の成長スピードを加速させている。 ➤ 外国人材の受け入れに伴う制度構築が結果的に日本人の若手人材を受け入れる土台となっている。
	福井県 ⑤鯖江市、福井市	➤ 単純労働以外に、生産管理体制を任せる育成が外国人材の責任感を醸成している。 ➤ 地域行事に外国人と地域住民がペアで参加することが関係性構築に寄与している。
	岐阜県 ⑥下呂市、各務原市	➤ N3合格手当など、外国人に日本語力アップのインセンティブを付与しスムーズな業務の遂行につなげている。 ➤ 外国人の入国前に、受け入れの必要性や姿勢の共有、メッセージ動画の作成など、事業者全体で受け入れる体制を構築している。
	鹿児島県 ⑦垂水市、さつま町	➤ 日本人間の情報共有ノート、プライバシーに配慮した外国人と教育担当者の交換日記を設けることで不安や疎外感を除去している。 ➤ 外国人の入国前に外国人の自己紹介シートを地域住民に配布している。

出所：厚生労働省委託事業パーソルキャリア『地域外国人受入れ・定着モデル事業実施報告書』2023年3月 内閣府地方創生推進事務局『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』2021年1月 を参考にNTTデータ経営研究所にて作成

3 外国人材の確保に向けた取組事例

(2) 国内の取組事例

高度人材

新潟県 ①長岡市

➤ グローバル人材活躍推進協議会を産官学で発足し、外国人留学生が活躍できる仕組みを整備している。

■ 世界が先生 ～国際人材育成事業～

【背景・目的】

・長岡市国際交流センターにおいて、市内・県内の大学等に通う留学生を活用し、地域の子どもの国際感覚を養うための取組を行っている。

【施策の内容・工夫点】

・留学生を市内の小中学校等に派遣し、母国の文化や伝統的な遊びを紹介してもらう。
・留学生と派遣先でコミュニケーションができた後、センターを介して当事者同士で交流を続けているところもある。

【成果・課題】

・これまでに延べ500人以上の留学生が学校や地域で講師となり活躍。参加者も1万人以上となっている。
・事業開始当初は国際交流センターが主体的に動き、市内の小中学校を訪問して周知を行っていたが、継続していく中で、口コミ等で評判が広がっていき、学校側から定期的に留学生講師の依頼が来るようになってきた。
・留学生と派遣先でコミュニケーションができた後、センターを介して当事者同士で交流を続けているところもある。
・留学生側にとっても、自らのアイデンティティの確立にもつながるため、満足度が高い。また、この事業を通して地域の魅力に気づき、地域への関心を高める効果もある。
・留学生の個性が光る多彩な講座で世界各国の文化に触れることにより、子どもたちの国際理解の推進に寄与している。

■ 市内企業の国際化に向けた支援

【背景・目的】

・長岡市では、専門性の高い外国人留学生が多く在籍しているが、留学生と企業とのマッチングが積極的に行われてこなかったため、東京等の大都市に流れたり、母国に帰国してしまう方が多かった。
・この状況を打破するため、長岡市では産官学金が連携し、市内企業の国際化や外国人材受入環境の整備、そして外国人材と市内企業の交流を深めるための施策を実施している。

【施策の内容・工夫点】

・企業の国際化支援
- 「国際ビジネス研究会」を立ち上げ、市内企業に向けて海外ビジネスの知識等に関するセミナーを開催したり、海外進出のサポートを行っている。
・外国人材と市内企業の交流促進
- 市内大学や高専、市内企業等からなる「長岡グローバル人材活躍推進協議会」を発足し、留学生の就職支援等、外国人材が市内の産業界で活躍できる仕組みの構築を行っている。
- 2019年より、市内企業と留学生の交流会を実施している。本格的な就職へのプレ活動という位置づけで、留学生側と企業側がお互いを知る最初の情報交換の機会となっている。
- また、2020年からは海外大学からのインターンシップの受入れも開始した。海外大学の学生が市内企業でインターンシップを行った際の課題を探るとともに企業のサポートを実施している。

【成果・課題】

・また施策を始めたばかりの段階であるため、実績はこれから。引き続き取組を継続していく意向。

高度人材

福岡県 ②北九州市

➤ 国の特区制度を利用することで留学生の就職活動期間の延長を可能にし、高度人材の地域定着を推進している。

外国人関連施策における特徴

・外国人留学生の支援にあたって、「北九州市 留学生支援ネットワーク（事務局 国際政策課）」というプラットフォームの役割と機能が大きい。このネットワークを活用した連携により、各種関係団体との情報共有がスムーズになり、必要な情報が必要なところに行き届くようになっている。
・また、「海外大学卒業留学生の就職活動特区」に認定されており、留学生の就職活動期間を延長することで、高度外国人材の地域への定着を図っている。
・2020年からは「北九州市外国人材就業サポートセンター」を設立し、市内企業の外国人材受入れ促進のために、留学生だけでなく、特定技能等を含めた外国人材の総合的な就労支援に力を入れ、企業向けの専門相談やマッチング支援、セミナーの開催等、外国人材の雇用に関する各種支援を実施している。

福岡県北九州市（具体的な施策）

■ 北九州市留学生支援ネットワークの構築

【背景・目的】

・留学生が、海外との架け橋となる「国際ブリッジ人材」として活躍が期待される中、北九州市において支援する関係機関が情報共有・意見交換等を行う「プラットフォーム」の場を設け、留学生の受入れから就職支援までの一貫したサポートを進めるため、市が事務局となり、平成26年度に設立した。

【施策の内容・工夫点】

・「北九州市留学生支援ネットワーク」の構築
- 留学生への支援を行うための、北九州市留学生支援プラットフォーム。
- 留学生を受け入れる学校、ボランティア団体、経済団体、行政機関、等、約45の団体と連携して留学生の支援のための情報共有を行っている。
- ネットワークの構築にあたっては、市の職員が各団体に趣旨を説明し、賛同を得た。
・ネットワークの活用方法
- 市から各関係団体への情報発信の際に、メールリストを活用して留学生向けの情報やイベントガイド、就職活動に関する情報等を配信している。
- 各関係団体が市に対して、外国人支援に関する相談を行う際にも活用されている。

【成果・課題】

・ネットワークを活用することで各関係機関の留学生担当者に情報共有ができるようになった。

福岡県北九州市（具体的な施策）

■ 海外大学との交流・学生誘致

【背景・目的】

・韓国は北九州市と地理的な距離が近く、日本文化との共通点も多い。また、日本語教育を行っている大学も多いという特徴がある。そこで北九州市では、韓国人材の市内企業での活躍を目標として、韓国学生との交流を深め、市内企業の認知を高めるための取組を行っている。

【施策の内容・工夫点】

・具体的な方法としては、海外現地の就職フェアに市と市内企業が参加したり、韓国の学生を市に招き、市内視察や日本で実施される合同企業説明会の見学、企業との交流会等の機会を設けている。

【成果・課題】

・理系分野の外国人材不足という問題を抱える市内企業があったが、韓国学生の受入れによりこれを補えた企業もある。
・また、高度外国人材の市内での活躍を目的として、タイの大学との連携も開始し、就職を視野に入れたインターンシップも実施している。
・ただし、給与水準や福利厚生、情報発信の多さでは大都市の大手企業に及ばず、外国人材の地域外への流出はまだまだ多いため、北九州市のアジアとのアクセスの近さや暮らしやすさ、物価の安さ等をアピールしていきたい。

■ 北九州市外国人材就業サポートセンター

【背景・目的】

・これまで市では留学生を中心とした就労支援を行ってきたが、市内企業の外国人材受入れ促進のために、特定技能等も含めて就労可能なあらゆる在留資格に対応した総合的な就労支援が必要と考え、「北九州市外国人材就業サポートセンター」を設立した。

【施策の内容・工夫点】

・北九州市外国人材就業サポートセンターの役割
①企業からの外国人材受入れに関する専門相談対応
相談企業を訪問する等、企業の状況を踏まえた上で、就労可能なあらゆる在留資格に応じた外国人材の就業についての相談に対応する（制度説明、受入手続き、労働環境等）。
②市内企業と留学生とのマッチング支援
留学生の採用を検討している市内企業のニーズや業務内容と、留学生の希望や経歴等を踏まえ、マッチングから面接、雇用手続きまで伴走型の支援を行う。また、市が主催する合同会社説明会で、留学生の希望や経歴等を踏まえた参加企業ブースの紹介等の留学生に対するサポートも行っている。
③企業向けセミナーの実施
外国人材の受入れ等を検討している企業等を対象に、制度や先進事例等を紹介するセミナーを実施している。また、その後、希望する企業を①②の事業につなぐことで総合的な支援を目指している。

【成果・課題】

・市内の留学生の就職実績は、平成30年度は43名、令和元年度は80名となっている。
・留学生の採用に向けたセンターへの企業のマッチング依頼は、令和2年12月末までに17件寄せられている。
・企業の採用条件と留学生の希望にミスマッチがある（能力、給与水準等）。

出所：内閣府地方創生推進事務局『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』2021年1月 を参考にNTTデータ経営研究所にて作成

3 外国人材の確保に向けた取組事例

(2) 国内の取組事例

非高度人材

北海道 ③旭川市、苫小牧市

- 外国人受け入れ専任スタッフの雇用、外国人の入国前からの地域住民と外国人従事サービス利用者への周知、面談と迅速な環境改善が外国人材の獲得と定着につながっている。

1 事業者

①外国人材受入れのための専任スタッフを新たに雇用

受入れに際し、外国人材に関わる事務的業務や社内の環境づくりなどを担当する専任スタッフを雇用した。この専任スタッフによる外国人材からの相談対応や生活支援、地域イベントへの同行、日本人従業員との関係性構築のための接点づくりなど、外国人材が安心して働きやすい環境整備に努めている。

②広報活動：入国前から地域・利用者家族への周知を徹底

地域や利用者家族が安心して外国人材を受け入れられるように、入国前から定期的に外国人材掲載の社内報を近隣地域に配布するなど周知活動を積極的に行うとともに、この社内報で人物紹介から入国までの進捗、入社後の様子などを紹介することで、より外国人材を身近に感じられるよう努めた。

③定期面談を通して、環境の改善にすみやかに着手

外国人材の業務面・生活面の懸念事項や要望などを定期的に確認し、改善に努めている。教育担当者や配属チームの日本人従業員からも多くの改善案や意見を聞きながら、対応可能なことから対策の着手をしている。また、対応が難しい場合でも代替え案などを考え、特定技能外国人材と相談をしながら、居心地の良い環境づくりを意識して取り組んでいる。

2 地域/自治体連携

①旭川市 / 2023年2月17日(金)実施：介護事業者向け外国人材採用セミナー・座談会（パネルディスカッション）・体験相談会

②苫小牧市 / 2023年2月24日(金)実施：介護事業者向け外国人材採用セミナー・座談会（パネルディスカッション）・体験相談会

○課題：地域事業者の外国人材活用の情報不足

○内容：会場とオンラインのハイブリッド方式で3部構成で実施

1部 講演（特定技能制度や外国人材採用における基礎知識・マーケットの市場感）

2部 受入事業者・外国人・講師（本事業受託者）の3者のパネルディスカッション

3部 相談会（日本語でのコミュニケーション方法について知る/外国人と会話をする体験会や個別の相談など）

○目的：外国人材採用についての理解と受入れへの心構えについて。②地域で働く外国人材のリアルな声の紹介。

○参加人数：

・旭川市 15社/23人 ※会場：7社/12人 オンライン：8社/11人

・苫小牧市 17社/31人 ※会場：9社/16人 オンライン：8社/15人

3 外国人材の確保に向けた取組事例

(2) 国内の取組事例

非高度人材

群馬県 ④沼田市、片品村

- 個人の熟練度に合わせた規則の柔軟な改変、外国人材のリーダー登用制度が外国人労働者の成長スピードを加速させている。
- 外国人材の受け入れに伴う制度構築が結果的に日本人の若手人材を受け入れる土台となっている。

1 事業者

①就業規則の改変

これまでのルールでは、日本人・外国人など国籍に関わらず介護経験のない職員については、夜勤開始までに1年程度の実務経験を必要とする旨規定されていました。今回、本事業にて受け入れた外国人材の業務習熟度が高いことから、1年経過を必須とする規定を撤廃、個人の習熟度に応じて夜勤ができるように改変されました。結果として、4カ月目：準夜勤、5カ月目：夜勤ができるようになりました。この動きに引っ張られて、日本人の若手人材の成長スピードも加速しているという共有がありました。

②外国人の受け入れ環境整備は、それがそのまま地方からの日本人の受け入れにつながる。

基本的に車社会である沼田市では、地域の若手人材は前橋や高崎へ行ってしまう人材獲得が難しい状況にあります。今回、遠い外国から人材を受け入れるにあたって整備した受け入れ体制は、そのまま地方から日本人の若手人材を受け入れる土台にもつながります。社宅をはじめ、買い物支援など外国人受け入れが大きな示唆として今後の受け入れ体制を検討することに役立ちます。

③外国人材のリーダー登用制度

独自の評価シートを用いて、利用者様の安全面・健康面・コミュニケーション面の3つの指標を高いレベルで体現されている外国人材をリーダーとして登用する試みをされています。本事業にて来日したフィリピン人材が、今後来日する外国人材の指導役を担うリーダーとして抜擢されました。

2 地域/自治体連携

①沼田市/国際交流イベントの実施

国際交流をテーマとした一般イベントへの参加は初めての試み。普段、国際交流との接点がない地域住民も多く参加される中で、どれだけ多くの方に興味を持ってもらえるか？という点がポイントになっていましたが、蓋を開けてみると年代・性別・国籍に関係なく大いに盛り上がる結果で終わりました。日本人同士、日本人×外国人、外国人同士など、音楽を通して全員が笑顔になり、自然な交流が生まれました。

②片品村/オンライン日本語教室の実施

本事業の定着支援における定期面談時に「片品村に日本語教室がないことが残念だ」という話がかきかけとなり片品村役場に相談し実現となりました。今回、本事業にて受け入れの事業者から5名、もともと片品村役場と接点のある企業から4名参加をいただき、オンラインによる日本語教育を実施しました。参加者全員より次年度以降の継続を希望する声が集まりました。

非高度人材

福井県 ⑤鯖江市、福井市

- 単純労働以外に、生産管理体制を任せ育成が外国人材の責任感を醸成している。
- 地域行事に外国人と地域住民がペアで参加することが関係性構築に寄与している。

1 事業者

①単純作業の労働者としてではなく、社員同様、生産管理業務を任せ育成のための育成を実施

外国人の業務内容として多く見受けられる単純作業のみ従事させるような方針を取るのではなく、日本人の正社員が担当する生産管理業務を任せしていくための指導を実施しており、その一環として、外国人に正社員同様、朝礼を担当してもらい、当日生産数の目標報告や社員への声かけを実施したり、社員会議へ出席させるなど責任感を醸成できるような育成を実施。結果、外国人がパートへ指示を出す姿が見受けられるなど、自身の立場を自覚し、行動できるようになっている。

②自衛消防隊消防操作法競技大会に教育担当者と一緒に参加して優勝

外国人の地域行事に参加したい意向を教育担当者が汲み取り、福井市で実施されている消防操作法の競技大会に教育担当者と外国人でペアを組んで参加。結果は見事、優勝することができ、外国人との関係性構築にも繋がった。

③平日・土日祝関係なく、行事やイベントに外国人が参加希望がある場合、シフトは柔軟に調整

地域住民との関わりは積極的に持ってほしいという事業者意向から、外国人が地域行事やイベントへの参加を希望した場合、柔軟にシフトを調整し、参加できるように対応。結果、外国人も担当者とのコミュニケーションが増え、関係性は良好。
※地域児童との公民館での和菓子作り体験(2月参加)や、料理教室(3月参加)

2 地域/自治体連携

①鯖江市/さばえ市民主役EXPO内で地域に住む外国人の文化紹介と交流を目的とした多国籍カフェを実施

外国人住民が1,000人を超え、さらに増加している鯖江市で、地域住民の外国人への認知を高めるため、地域に居住している外国人の協力を得て多国籍カフェを実施した。本事業の受け入れ人材が携わったネパールブースには日本人・外国人合わせて214名(2日間)が来場し、アンケートでは外国人の97%が「地域が好きになった」、日本人の95%が「今まで以上に外国人と交流しようと思った」という回答を得た。
※アンケート回答数：91

②福井市/地域公民館の行事(ペットボトルイルミネーション作り)を活用した国際交流と文化紹介を実施

外国人住民への認知については、毎年大規模イベントを実施することで進んでいるが、大規模イベントでは文化等の違いについての理解までは難しいため、小規模かつ地域に密着に結びついている公民館行事を活用し、イルミネーション作りとインドネシアの文化紹介を組み合わせて交流を実施。アンケートでは、外国人住民に対して良い印象をもったという回答を多く得た。また、その後の継続的な交流にもつながっている。

出所：厚生労働省委託事業パーソルキャリア『地域外国人受け入れ・定着モデル事業実施報告書』2023年3月 を参考にNTTデータ経営研究所にて作成

3 外国人材の確保に向けた取組事例

(2) 国内の取組事例

非高度人材

岐阜県 ⑥下呂市、各務原市

- N3合格手当など、外国人に日本語力アップのインセンティブを付与しスムーズな業務の遂行につなげている。
- 外国人の入国前に、受け入れの必要性や姿勢の共有、メッセージ動画の作成など、事業者全体で受け入れる体制を構築している。

非高度人材

鹿児島県 ⑦垂水市、さつま町

- 日本人間の情報共有ノート、プライバシーに配慮した外国人と教育担当者の交換日記を設けることで不安や疎外感を除去している。
- 外国人の入国前に外国人の自己紹介シートを地域住民に配布している。

1 事業者

①日本語力アップと勉強のモチベーション維持に向けたサポート
スムーズに業務を行うためには、外国人材の日本語力アップが不可欠と位置付け、外国人材の日本語学習を事業者が支援。直近の合格は叶っていないが、意欲低下は見られない。
・本の探し方や購入に戸惑う外国人も多いため、事業者側で本や資料を準備。
・安心して会場へ行き試験に集中できるよう、試験会場への車の送迎（往復2時間以上）を実施。
・N3合格後の手当を新設。

②入国前の“事業者全体で受入れる”土壌づくり
準備の早い段階から、全職員を巻き込み、体制整備と意識醸成に取り組んだ結果、日本人職員と外国人職員双方の「雇用の安定」や「意欲向上」に繋がっている。
・毎月開催の勉強会において、「特定技能」をテーマに異文化理解研修を実施。法人として外国人をどう迎えたいか、必要性や姿勢を伝えた。
・日本人職員がオンライン面談に参加できるようシフトや日程を調整し、事前のコミュニケーションを実施。また、外国人材に向けて、住居や職場の周辺環境が分かる動画や、日本人職員からのメッセージ動画を作成するなど、双方の不安解消と対面を心待ちにする雰囲気作りにも繋がった。
・育成の目標について共有、時間をかけたカリキュラムへの理解を促進。

③地域に溶け込むサポート
職員が参加する地域のバドミントンクラブに誘い、地域住民との交流を促進。会話や交流を楽しむ他、スポーツを通してのストレス解消にも繋がっている。

2 地域/自治体連携

①下呂市 / 日本語教育ボランティア養成研修の実施
地域に日本語学校や日本語講師がないため、外国人に十分な日本語教育を提供できなかった。これを解決するために日本語教育ボランティアを募り、日本語教師がボランティアに日本語教授法を指導した。その結果、2023年4月から毎月1回、2時間程度「日本語サロン」を開催することとなった。また、日本語サロンの運営を担うボランティアが集まり、「国際交流協会」の今後の組織化に向けて活動している。

②下呂市 / 料理教室の実施
地域に多文化共生を目的とした交流イベントが無く運営ノウハウも無かったが、今ある情報・人的資産を活用してイベントを計画・準備・実行した。参加者募集は、地域のボランティアと日本語教室に参加した外国人に声がけし、ボランティアの1人に料理教室の講師を依頼。外国人参加者の宗教を配慮してハラル食材の餃子料理教室を行った。結果、アンケートでの満足度100%。参加したボランティアや外国人から、次はそれぞれの国の料理教室を行いたいという自発的な意見も生まれた。ひとつのイベントが起点となり次のイベントにつながる事例となった。

③各務原市 / KIAフェスティバル2022(国際交流イベント)の実施
本事業で受入れた外国人と共に、自治体イベントの企画・準備から運営までイベント実行委員として参加。完成度の高い仕組みを既に持っている自治体の取組を検証した。アンケート結果から国際交流イベントの実施は、イベント参加意欲の向上や自治体への定着意向の高まりに貢献していることが分かった。イベント成功の秘訣は、トップダウンではなく外国人を含むボランティアが主体となって作る参加型イベントである点が大きいと分かった。

1 事業者

①不安や疎外感を取り除き、指導内容を共有化
【指導共有ノート】
外国人材への指導内容・進捗・気になった点等を日本人職員間で共有するためのノート
日本人職員間で指導状況や外国人材の苦手意識などを共有でき、指導方法のずれ違いが発生しづらく、その後の指導体制の振り返りにも活用可能。
【交換日記】
外国人材と教育担当者として、外国人材が考えや意見を伝えたり、相談できる交換日記
指導内容が外国人材に伝わっているか、何につまづいているかが把握可能。さらに、管理職と教育担当者のみ閲覧可能とし、プライベートな相談へも配慮。

②入国前の“認知”
【自己紹介シートの配布】
外国人材の顔写真や名前、自己紹介文を掲載した自己紹介シートを外国人材の入国“前”に地域住民へ配布
地域に初めて外国人材を受け入れることから、地域住民が不安を感じることがないように、外国人材を入国前に認知してもらうことで、その後の地域での定着の取組もスムーズに進んだ。

2 地域/自治体連携

①垂水市 / たるみず綱引きフェスティバルの実施
既存イベントの活用：日本人のみ参加していたイベントを認知の場などとして活用した。具体的には同市で就労している外国人材に既存の綱引き大会へ参加してもらい、会場（体育館）の一角では、外国人材の母国（フィリピン・ベトナム・インドネシア）のお茶を提供する「世界のお茶ブース」を設置、各国の紹介パネルも掲示することにより、地域住民との交流や外国人材のリフレッシュが図られた。

②さつま町 / 地域社会の活動への参加
地域交流の土台作り：公民会（自治会）・事業者・外国人材・役場による協議の場を設けて意見交換を実施。顔合わせ（自己紹介）、地域住民の不安・質問、法人の考え・問合せ先の共有などを行った上で、外国人材にグラウンドゴルフや清掃活動等の既存の地域行事へ参加してもらった。最初にしっかりと“認知”の場を設けお互いの不安や考えを共有することで、地域が安心して外国人材を受容できる土台が作られ、安心して地域交流を始めることができた。

出所：厚生労働省委託事業パーソルキャリア『地域外国人受入れ・定着モデル事業実施報告書』2023年3月 を参考にNTTデータ経営研究所にて作成

3 外国人材の確保に向けた取組事例

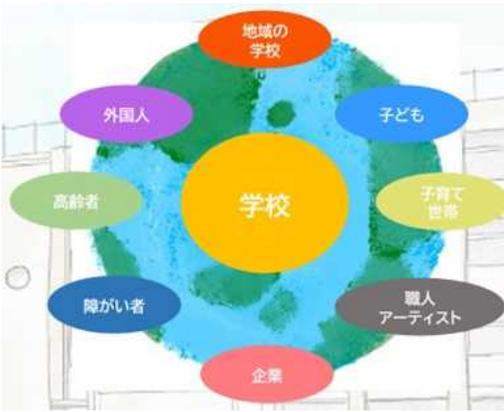
参考：インターナショナルスクールの誘致を行っている国内の取組事例

- インターナショナルスクールの立地により、国際的な人材育成を通じ、**グローバルな文化の土壌の涵養、地域社会・地域経済の活性化や持続的発展などの効果**が期待されている。

アブロードインターナショナル

大阪府大阪市生野区林寺2-14-3

アブロードインターナショナルスクール大阪は、初等教育プログラム（PYP）と中等教育プログラム（MYP）の公式認定を受けた国際バカロレア（IB）ワールドスクール。



グローバル発信基地いくの より抜粋

『生野区には、すでに多様な国籍の人が暮らす文化の土壌が根付いています。その土壌をベースにしつつ、日本で働きたいという**高度外国人材**が住みやすい環境を整備していくことで、**地域への人口流入、経済の活性化、治安やイメージの向上などが期待**できます。』

学校の声

『トルコ出身のアリ・カラ校長（48）によると、生徒数の増加で手狭になり、新校舎を探していた。「生野なら**多文化が根付いていて受け入れてもらえるのでは**」と移転を決めたという。』

出所：大阪市HP『子どもを中心に地域をつなぐグローバル発信基地いくの』、朝日新聞デジタル『廃校跡で地域密着「海外式」教育 コリアタウンのある町に相次ぎ開校』2023年10月29日

© 2024 NTT DATA INSTITUTE OF MANAGEMENT CONSULTING, Inc.

ハロウインターナショナルスクール安比ジャパン

岩手県八幡平市安比高原180-8

ハロウインターナショナルスクール安比ジャパンは、英国名門校ハロウスクールをモデルにした日本初の英国式全寮制インターナショナルスクール。



記事抜粋

『2022年8月1日には岩手県と八幡平市と連携協定も締結し、**地元の学校との連携・協働やコミュニティ活動にも取り組み、地域の発展の一翼を担って**いきたいと考えています。』

ハロウ安比校学校紹介 より抜粋

『**地域社会との交流を通じて地域の特色や課題を理解**することも大切な学びの一つと位置づけています』『**学業・生活の両面で十分なサポートを提供し、世界を舞台に活躍する人材の輩出**を目指しています。』

出所：PRTIMES『日本初！ 岩手県安比高原に英国名門校ハロウスクールが全寮制インター「ハロウインターナショナルスクール安比ジャパン」を開校！』2022年8月27日

NTT DATA

4 外国人材の確保に向けた課題

- 外国人材の確保に際しては、一般共通的な課題もある一方、受入れ企業等の業種や外国人材に訴求するポイントが人材の類型や期待される役割等によって異なることから、技能実習人材と高度人材（予備軍としての留学生を含む）を明確に区分して人材確保の戦略を検討する必要がある。

1) 共通する課題	2) 技能実習人材の確保に向けた課題	3) 高度人材（留学生含む）の確保に向けた課題
<p>① 外国人材に対する企業及び住民の受入機運の醸成</p> <ul style="list-style-type: none"> 企業や住民の中には、外国人材への抵抗感を有するケースもあり、相互交流・理解を通じた受入機運の醸成が期待される。 特に、企業にとって外国人材は、事業存続・継承の重要な要素であり、受入機運の一層の醸成が求められる。 <p>② 札幌市の地域特性・魅力の訴求</p> <ul style="list-style-type: none"> 周辺諸国の経済成長に伴い、我が国との経済格差は縮小しており、技能実習人材であっても、賃金の訴求力が相対的に弱まっている。高度人材については、賃金ではなく地域の魅力が訴求ポイントとなっている。これらのことから、札幌市での就労に向けて、外国人材に対して札幌市の魅力を訴求する必要がある。 <p>③ 生活状況や課題等に係る日常的な情報収集</p> <ul style="list-style-type: none"> 外国人材がどのような場で相互交流や日本人との交流を図っているか、どのようなことで困っているかなど、具体的に把握することにより的確な政策に活かすことができることから、外国人材の生活状況や課題等について日常的に収集・把握する必要がある。 	<p>① 中小企業等の受入体制拡充と受入支援</p> <ul style="list-style-type: none"> 外国人材を受け入れる企業について、受入のための業務を行う人員等の体制が中小企業を中心に弱く、その拡充が求められるとともに、これらを補完するための中小企業等への支援策が期待される。 <p>② 寒冷地での生活を具体的にイメージできるサポート</p> <ul style="list-style-type: none"> 20政令指定都市比較より、札幌市や仙台市、新潟市など寒冷地域では人口に占める外国人の割合が小さく、出身地国として多くを占める温暖な地域の技能実習人材から寒冷地であることが要因の一つとなり選択されていない可能性も考えられる。 温暖地域出身の外国人は暖房器具を使用した経験もなく、一般的な生活を具体的にイメージできないことが不安要素の一つとなっていることから、寒冷地での生活が具体的にイメージできるサポートが期待される。 <p>③ 人材採用と地元企業の事業活動支援をパッケージで推進</p> <ul style="list-style-type: none"> 外国人材の確保は企業の事業活動とセットであることから、外国人材の確保単独で進めるのではなく、地元企業事業活動（維持・継続、拡大）のサポートと一体的に、外国人材の採用サポートをパッケージで推進する必要がある。 	<p>① 外国人材の円滑な生活をサポートする環境の先行的な整備</p> <ul style="list-style-type: none"> 既に多くの高度人材が居住する都市では、生活環境の多言語対応やインターナショナルスクールなどが充実しており、それが新たな外国人材を呼び込む正のスパイラルを生んでいることから、外国人材の円滑な生活をサポートする環境の先行的な整備が期待される。 <p>② 留学生・外国人学生への先行的なアプローチ</p> <ul style="list-style-type: none"> 高度人材の確保に向けて、国内大学の留学生や海外の大学の学生を対象として、札幌市の企業への就職を促すなど、高度人材の予備軍としての外国人学生への先行的なアプローチを図る必要がある。 <p>③ 外国人学生の就職時期への柔軟な対応</p> <ul style="list-style-type: none"> 海外の学生の卒業時期は一般的に8月であり、国内企業の採用時期とギャップがあることから、外国人学生の就職時期への柔軟な対応を図る必要がある。

5 効果の検証

- 自治体ヒアリング調査より、外国人労働者やその家族、留学生を対象とした各種環境整備により、日本社会の理解の促進、日本人との相互交流の促進、重層的な文化の醸成、次代を見据えた経済成長、高度人材の効果的な確保などの効果・期待が確認された。

①外国人労働者及びその家族に日本語、文化、慣習などを教育する環境整備を推進する効果

⇒教育の場と併せた相談窓口設置などの環境整備により、**外国人の日本社会の理解促進とともに、友人増加など日本人との相互交流などの効果も期待できる。**

- 自治体ヒアリングより、教育の場として地域の公共施設を活用するとともに、外国人相談窓口を合わせて設置するなどの環境整備を行っている事例が把握された。
- このような環境整備により、日本語、文化、習慣などの学習を通じた外国人の日本社会に対する理解の促進とともに、外国人の不安解消や相互交流を通じた地域への慣れ親しみの醸成などの効果も見られる。

②外国人労働者家族が通う教育機関の環境整備を推進する効果

⇒**インターナショナルスクールなど教育機関の設置が外国人材の家族連れでの赴任を動機づけ、家族単位での重層的な文化を醸成する効果が期待できる。**

- 自治体ヒアリングより、古くから外国人が多い都市では、教育機関としてインターナショナルスクールが多く立地している事例が把握された。
- このような環境整備により、主に高度人材について、当該自治体に勤務する外国人が家族連れでの赴任を動機づけ、家族単位での重層的な文化を醸成する効果が期待できる。

③より国際的な人材を育成する教育を推進する効果

⇒**国際的な人材育成を通じ、グローバルな文化の土壌の涵養、地域社会・地域経済の活性化や持続的発展の効果が期待されている。**

- 自治体ヒアリングより、イノベーションや新たな雇用を生み出すスタートアップを今後の経済成長のエンジンに位置づけ、次世代のイノベーションを担う国際的な人材育成に地元大学の学生（留学生含む）を対象として取り組んでいる事例が把握された。
- このような環境整備により、世界への飛躍を目指すスタートアップが連続的に生まれるエコシステムを実現し、次代をリードする経済成長の効果が期待されている。
- また、国際的な人材育成に取り組んでいる事例では、グローバルな文化の土壌の涵養、地域社会・地域経済の活性化や持続的発展が期待されている。

④札幌市の魅力や各種外国人支援の状況などについて国外へ情報発信する効果

⇒**SNSを活用し海外の大学、教授、学生などへ情報を直接リーチさせることにより、高度人材を効果的に確保する効果が期待されている。**

- 自治体ヒアリングより、SNS（LinkedIn）を活用した情報発信を行い、海外の大学、教授、学生などと直接つながり、継続的なコミュニケーションを図っている事例が把握された。
- このような情報発信により、必要な情報を必要な相手に直接リーチさせ、高度人材を効果的に確保する効果を期待している。

6 外国人材の確保に向けた効果的な取組の提案

➤ 技能実習人材と高度人材（予備軍としての留学生を含む）について、外国人材の確保に向けた取組（案）を以下に示す。

1) 共通する取組	2) 技能実習人材の確保に向けた取組	3) 高度人材の確保に向けた取組
<p>① 外国人材と企業・住民との交流機会の拡充</p> <ul style="list-style-type: none"> 外国人材の地域への受入機運の一層の醸成を図るため、地域行事を活用した交流機会の提供など、外国人材と地域住民や企業、更には外国人材同士の交流機会の拡充を図る。 <p>② 札幌市の魅力の海外への情報発信</p> <ul style="list-style-type: none"> 技能実習人材が高度人材に関わらず、地域の魅力が就労の訴求ポイントとなっていることから、都市と自然が近接して日常生活を楽しむことのできる環境や、それによって実現できるワークライフバランスの高さ、海外でも認知されている札幌のブランド力、降雪地域ならではの生活・スポーツの楽しみなど、札幌市の魅力を外国人材に向けて発信する取り組みを実施する。 特に、外国人学生については、海外の大学、教授、学生などへ情報を直接リーチさせることができるSNS（LinkedInなど）を活用することも考えられる。 <p>③ 外国人材と市内企業のマッチング支援</p> <ul style="list-style-type: none"> 外国人材の市内企業への円滑かつ効果的な就労に向けて、介護人材など人材不足が深刻な業種に係る技能実習人材や、留学生など外国人学生などについて、説明会やマッチングイベントの開催など、市内企業とのマッチング支援に取り組む。 	<p>① 受入体制整備が難しい中小企業等へのサポート</p> <ul style="list-style-type: none"> 外国人材を受け入れるための手続きに必要な人員等の体制構築が難しい中小企業等について、必要な情報提供や手続き支援等のサポートを実施する。 <p>② 寒冷地での生活が具体的にイメージできるサポート</p> <ul style="list-style-type: none"> 温暖地域出身の外国人材は、寒冷地での生活の不安が支障となっているケースもあることから、寒冷地での生活を具体的にイメージできるサポート（冊子やメッセージ動画での案内、Web会議ツールによる質疑対応など）を実施する。 <p>③ 人材採用対象国としての寒冷地域の開拓</p> <ul style="list-style-type: none"> 現在の技能実習人材の主要な供給国は温暖地域の国が多く、札幌市のような寒冷地域を避ける可能性も考えられることから、人材採用対象国として寒冷地域の国の開拓に取り組む。 また、開拓については、同様の課題を共有する他の寒冷地域の自治体（仙台市、新潟市など）と共同で取り組むことも考えられる <p>④ 人材採用と地元企業等のサポートのパッケージ化</p> <ul style="list-style-type: none"> 外国人材の確保は企業の事業活動とセットであることから、地元企業の事業活動（維持・継続、拡大）のサポートと人材採用を一体的なパッケージとした支援の取組を実施する。 <p>⑤ 日本語、文化、慣習などを教育する環境整備</p> <ul style="list-style-type: none"> 外国人材が生活や仕事に円滑に慣れ、地域に馴染み安心して就労が続けられるよう、地域の公共施設等を活用し、外国人材に日本語、文化、習慣などを教育する環境を整備する。 なお、一方通行で教育するだけでなく、外国人材からの相談窓口としての機能も兼ねたインタラクティブな環境とすることにより、外国人材の生活状況や課題等についても情報収集できる環境を構築することも考えられる。 	<p>① 外国人材の円滑な生活をサポートする環境整備</p> <ul style="list-style-type: none"> 外国人材に札幌市に住んでも円滑に暮らすことができる、家族を帯同しても安心して暮らすことができる、と思ってもらえるよう、生活環境の多言語対応やインターナショナルスクール等の教育機関の拡充を推進する。 <p>② 留学生を対象とした市内企業インターンシップの実施</p> <ul style="list-style-type: none"> 外国人学生の札幌市内での就職の促進を図るため、留学生を対象としたインターンシップを市内企業と連携して実施する。 <p>③ 経済活動の活性化に向けたスタートアップビザの活用など</p> <ul style="list-style-type: none"> 国際的な経済活動の拠点としての札幌市の活性化を促進するとともに、多様な外国人材の確保に向けて、スタートアップビザを活用する。 また、外国人学生の就職時期への柔軟な対応を図るため、北九州市の事例のように、国の特区制度を活用することで留学生の就職活動期間の延長を図ることも考えられる。

NTT DATA

株式会社NTTデータ経営研究所