

新しい外国人労働者の活用モデルの模索（その7）

—静岡県が取り組む外国人材活躍および多文化共生を推進する施策を参考に—

見舘 好隆*

要約

2027年度の育成就労制度への移行を見据え、本研究は静岡県の先進施策から地方自治体の外国人活躍および多文化共生の在り方を考察する。静岡県はICC加盟を通じ、産業面ではAI活用や雇用環境の可視化による「雇用の質」向上を、多文化共生面では外国人を「地域を創るパートナー」と定義した日本語教育や防災訓練を展開している。考察では、新制度下の転籍リスクに対し、多能工化や国際的な「反噂政策」の導入、市町村施策の広域連携を提言した。結論として、就労と生活の両面から外国人を社会構成員として統合する体制整備が、「選ばれる地域」への鍵となる。

1. これまでの研究のまとめ

近年、日本の地方圏における中小企業の人手不足は、少子高齢化の進行や若年層の都市部流出、大企業や都市圏企業との賃金・労働条件格差などを背景に、深刻化している。とりわけ、製造業、農業、漁業、介護、建設業といった分野では、その傾向が顕著である。こうした状況への対応策の一つとして、外国人労働者の受け入れと定着が注目されており、政府は技能実習制度や特定技能制度を通じて受け入れ拡大を進めてきた。

大きな転換点となるのが、2027年度に予定されている技能実習制度の廃止と育成就労制度の創設である。技能実習制度は、国際貢献を目的として開発途上国等の外国人を一定期間受け入れ、OJTを通じて技能移転を行う仕組みであった。一方、育成就労制度は、国内の人手不足分野における人材育成と確保を目的とする制度へと位置付けが実情に合わせられている。この制度転換により、単なる労働力確保ではなく、特定技能1号への移行を前提とした計画的な人材育成が求められる。また、一定の要件の下で本人の意向による転籍を認めるなど、労働者としての権利保護も強化される。したがって、企業には外国人を日本人と同等の構成員として受け入れる職場環境や組織文化の整備が求められ、地域社会においても、多文化共生を前提とした受け入れ環境の構築が急務となっている。

そこで本研究は、静岡県において企業の就労環境整備支援および求職者支援を担う産業人材課と、外国人県民との共生社会づくりを推進する多文化共生課を取材し、北九州市および直方市が今後取り組むべき外国人材活躍および多文化共生推進のためのアクションを整理した。

静岡県を選定した理由は、大きく二つある。第一に、外国人労働者・外国人住民の受け入れ規模が全国的に見ても大きく、長年にわたり製造業を中心とした外国人雇用の実績を有す

* 北九州市立大学

る地域である点である。出入国在留管理庁（2025）「令和7年6月末現在における在留外国人数について」によれば、静岡県の在留外国人数は全国第8位である。上位は東京都、大阪府、愛知県、神奈川県、埼玉県、千葉県、兵庫県であり、三大都市圏の都府県に続く位置にある。三大都市圏以外の道県では最も多い規模であり、地方圏における外国人受け入れの先進地域と位置付けられる。また、浜松市を中心とする静岡県西部地域は、自動車や楽器等の製造業が集積する地域であり、バブル期以降の日系南米人の受け入れを通じて外国人雇用の基盤が形成されてきた経緯がある。

第二に、多文化共生政策において全国的なトップランナーである点である。静岡県は2025年8月21日付で、多文化共生推進都市の国際ネットワークであるインターカルチュラル・シティに、都道府県として初めて加盟した。これは、外国人を地域づくりの主体として捉え、文化的多様性を地域の活力や成長につなげる理念を国際的枠組みと接続する取り組みである。加えて、静岡県知事は全国知事会「外国人の受け入れと多文化共生社会実現プロジェクトチーム」のリーダーを務め、2025年11月11日には多文化共生社会の実現を目指す共同宣言案を取りまとめた。同宣言案は、「多文化共生の推進」「ルールに基づく共生と安心の確保」「正確で積極的な情報発信」を柱とし、多文化共生と地域社会の安定を両立させる持続可能な社会づくりを国とともに進める姿勢を示している。

以上のように、静岡県は受け入れ規模の大きさに加え、制度設計および政策理念の両面において先導的な位置にあり、地方自治体が今後の外国人材活躍および多文化共生推進施策を検討する上で示唆に富む事例である。

2. 研究方法

静岡県経済産業部就業支援局産業人材課にまず電話で連絡を取り、打ち合わせを行った。そして事前に、外国人材活躍推進については産業人材課に、そして多文化共生推進については企画部多文化共生課に、あらかじめお聞きしたい内容をまとめたインタビューシートを作成し送付した上で、2026年2月12日（木）14時より多文化共生課・平田春奈氏に、同日15時より産業人材課・福井洋佑氏にオンラインにてインタビューをそれぞれ約30分～1時間ほど行った。取材の際には、承諾を得た上で担当者の発言を録音した。その内容をまとめ、北九州市や直方市が参考とすべき取り組みを外国人材活躍および多文化共生について整理した。そして、外国人材活躍・多文化共生における今後の課題を抽出し、考察を行った。

3. 結果と考察

（1）外国人材活躍を推進する取り組みについて

① 静岡県外国人材受入相談窓口事業

静岡県外国人材受入相談窓口事業は、県内企業からの外国人材の受け入れに係る個別相談に対応し、採用から定着までを総合的に支援する事業である。本事業は、外国人材の雇用や受入体制整備、法令遵守、職場定着に関する相談に対し、専門家が無料で対応する点を特徴とする（静岡県2026a）。

i. 相談窓口

相談窓口では、外国人材の雇用や採用、社内制度整備、定着支援などに関する幅広い相談に対応している。具体的な相談内容の例としては、以下が挙げられる（静岡県 2025d、2026a）。

- これまで外国人を雇用したことがなく、何から始めればよいか分からない。
- 特定技能の外国人を雇用するための準備について知りたい。
- エンジニアや設計技術者、現場監督等の職種でも雇用可能か確認したい。
- 他社における外国人材の採用事例や活躍状況を知りたい。

さらに、電話で気軽に相談できるヘルプデスクも設置されており、初歩的な疑問や手続きに関する不安等について迅速に対応している。

ii. 出張相談会

県内各地域において出張相談会を実施し、対面での個別相談機会を提供している。2025年度は、東部・中部・西部・伊豆地域において複数回開催されている。相談内容が専門的な場合は、該当分野の専門家が同席する体制も整備されている。以下は、出張相談会および、電話やメールでの相談も加味した、企業から寄せられる主な課題である（静岡県 2026a）。

- 【職場整備】外国人従業員が長く働くための社内ルールや環境づくりが分からない。
- 【採用】どの国の人材が自社に適しているか、制度が複雑で判断できない。
- 【コミュニケーション】言語や文化の違いにより、社員間の意思疎通に不安がある。
- 【生活支援】住居手配や地域生活支援について、企業がどこまで対応すべきか迷う。

iii. 専門家派遣

本事業では、企業の実情に応じて専門家を派遣する支援メニューを設けている。社会保険労務士を派遣し、外国人材の受入体制整備、法令遵守、職場定着に関する助言を行う体制が整備されている。さらに、2025年度事業においては、専門家派遣の利用は無料である。派遣回数は原則最大2回までとされている。専門家派遣の流れは、まず相談窓口において企業の課題やニーズをヒアリングし、その内容に応じて派遣日程を調整したうえで専門家を現地またはオンラインで派遣するという段階的プロセスである。これにより、制度理解から社内環境整備、日本語教育設計まで、実務に直結した支援を提供している。派遣対象となる専門家は以下のとおりである（静岡県 2025d、2026a）。

- 【社会保険労務士】外国人材の労務管理に関する相談対応、助成金・補助金の活用支援、社内制度および職場環境整備に関する助言を行う。
- 【日本語教師】円滑なコミュニケーションの促進支援、各現場の実情に応じた日本語教育設計支援、定着および育成支援につながる言語面でのサポートを行う。
- 【行政書士】外国人の採用や受入方法に関する制度面の相談対応、在留資格制度に関

する助言、特定技能等の制度活用支援を行う。2025年度は「外国人雇用相談支援員派遣事業」として実施されたが、2026年度以降は静岡県外国人材受入相談窓口事業に統合される。

iv. セミナー開催

外国人材の採用から定着までの実務を体系的に学ぶ機会として、「外国人材活用実践セミナー」を実施している。2025年度は、東部・中部・西部の3地域で計6回開催され、来場およびオンライン参加が可能である。セミナーでは、在留資格制度、採用手続き、法令遵守、定着支援など、企業が直面する実務課題に焦点を当てている（静岡県 2026a）。

v. 特設サイトでの情報発信

本事業では、外国人材の受け入れおよび定着に関する情報発信を行っている。特設サイトでは、県内企業の成功事例紹介や、国や地域機関の最新情報、採用から定着までの支援情報などを掲載し、企業が自社で活用できる情報基盤を整備している（静岡県 2026a）。

vi. 定住外国人ロールモデル事例集

静岡県では、永住者、日本人の配偶者、定住者など、身分又は地位に基づく在留資格を有する外国人が多く居住している。これらの在留資格は就労制限がなく、日本人と同様に幅広い職種で働くことが可能である。しかし静岡県外国人労働者実態調査（令和元年）の「外国人労働者の就業状況」において、ブラジル人やペルー人の約6割が「派遣労働者」であるという集計結果が示す通り、派遣社員や請負社員として就労するケースも多く、能力や経験が十分に活用されていない側面も指摘される（静岡県 2019a）。一方で、外国にルーツを持つことを強みとして、言語能力や異文化理解を生かし、正社員として企業の中核的役割を担う事例も増えている。本事業では、こうした県内企業における定住外国人の活躍事例を取りまとめ、ロールモデル事例集として紹介している（静岡県 2025a）。本事例集は、企業に対しては定住外国人材の活用可能性を具体的に示すとともに、外国人本人やその家族に対しては将来のキャリア形成の展望を提示する役割を果たしている。

以上、静岡県外国人材受入相談窓口事業は、採用段階の制度理解支援から、職場定着、社内制度整備、地域生活支援までを包括的にカバーしつつ、さらに地域特性を踏まえた定住外国人ロールモデルの提示により、単なる労働力確保にとどまらない中長期的な定着促進を志向している。

② 海外高度人材活躍支援事業

本事業は、海外において合同面接会を開催し、県内企業による日本語能力を有する大卒・大学院卒の海外高度人材の採用を支援するものである。対象国はモンゴル、ベトナム、インドネシアの3カ国である（静岡県 2026a）。

本事業で対象とする「高度人材」とは、在留資格「技術・人文知識・国際業務」の取得が可能な大学・大学院卒業者を指す。技能実習や育成就労制度の対象者とは異なり、専門知識を活用する技術職、設計職、施工管理、IT エンジニア、企画・営業職等として企業の中核業務に従事する人材である。

本事業の特徴は、単に面接の機会を提供するにとどまらず、現地での広報活動や候補者の事前スクリーニングを行ったうえで、県内企業とのマッチング機会を創出している点にある。求人票作成支援、書類選考、面接調整、在留資格制度の説明、内定後の手続き支援までを一体的にサポートする仕組みが整えられている。参加費や紹介料は不要であり、公的マッチング事業として企業の採用リスクを抑えつつ高度専門人材へのアクセスを可能としている。現地在住人材とのマッチングは、国内企業が現地に行くか否かに応じて、対面またはオンラインで面接を行うなど、柔軟な実施形態を採用している点も特徴である。2025年度は、事前説明会（オンライン）を実施したうえで、モンゴル（ウランバートル市）、ベトナム（ハノイ市）、インドネシア（バンドン市）において合同面接会を開催している。

本事業は、県内企業が海外の高度専門人材へ直接アクセスできる公的基盤を構築するものであり、地域企業の人材高度化と国際競争力の向上を同時に促進する施策として位置付けられる。

③ 外国人技能者育成支援事業

静岡県では、県内産業を支える技能実習制度の下で就労する外国人等の技能向上を図るため、技能検定試験への対応を軸とした人材育成支援を実施している。本事業は、働きながら技能を習得する技能実習生に対し、日本語能力の向上と技能検定合格を支援することで、現場で求められる実践的能力の底上げを目指すものである（静岡県 2026a）。

まず、日本語研修の実施である。県は、技能検定基礎級および随時3級を受検予定の技能実習生を対象に、日本語研修を開催している。受講料は無料であり、各会場の定員は20人程度とされている。2025年度は、前期・中期・後期の区分で実施され、浜松市、静岡市、沼津市の各地域会場に加え、オンライン形式でも開講されている。研修は全10回、週1回の構成で行われ、技能検定の出題内容を踏まえた日本語力の強化を図っている（静岡県 2025f）。

技能実習制度においては、1年目修了時に基礎級、2号段階において随時3級相当の技能水準が到達目標とされてきた。また、技能実習2号を良好修了した者は、同一分野で特定技能1号へ移行する際、日本語試験および技能試験が免除される運用がなされてきた。さらに、2027年施行予定の育成就労制度は、原則3年間で特定技能1号水準への到達を制度目的としている。こうした制度構造を踏まえると、基礎級および随時3級レベルに対応した日本語研修の設計は、技能実習段階における検定対策にとどまらず、将来的な特定技能1号水準への到達を視野に入れた能力形成支援として位置付けることができる（Bich 2025、吉満 2025）。

次に、技能検定3級実技試験対策として、動画教材の公開を行っている。対象職種は、電子機器組立て、プラスチック成形、工業包装、型枠施工であり、実技試験に必要な作業手順や留意点を視覚的に学習できる内容となっている。これにより、実習生は勤務時間外等にも

自主的な学習が可能となり、実技試験への備えを強化することができる。

さらに、特定技能制度への移行を視野に入れた支援として、過年度には外国人技能実習制度および特定技能制度の活用に関するオンラインセミナーを開催している。制度概要や移行事例、受入企業の取組事例等を紹介するとともに、個別相談会も実施し、制度理解の促進を図ってきた。2025年度は特定技能に特化したセミナーは実施していないが、制度間の接続を意識した支援を実施してきた実績がある。

本事業は、技能実習制度および育成就労制度の下で就労する外国人が、基礎的技能段階から特定技能1号水準へ到達するまでの能力形成を支援する施策である。技能実習制度の終了と育成就労制度の施行が予定される中であっても、特定技能1号水準への到達という目標自体は継続している。技能検定対策を通じて技能水準と日本語能力を高める取組は、新制度下においても求められる到達水準を見据えた基盤的支援と位置付けられる。これは、外国人の中長期的なキャリア形成のみならず、県内企業にとっての安定的な人材確保および定着促進にも資するものである。

④ ダイバーシティ経営導入推進

ダイバーシティ経営は、高齢者、女性、外国人、障害者など多様な人材が能力を發揮できる環境を整備し、企業の持続的成長につなげる経営手法である。本事業は外国人材に特化した施策ではないが、外国人を含む多様な人材活用を経営戦略として位置付ける企業を支援する点で、外国人材活用の基盤整備施策として位置付けることができる（静岡県2026a）。

▶ ダイバーシティ経営導入推進セミナー

セミナーでは、多様な人材を「戦力」と捉える組織改革を扱っており、外国人従業員の活躍推進もその対象に含まれる。言語・文化差への配慮を含むマネジメントの在り方や、多様なバックグラウンドを持つ人材の定着支援は、外国人材活用とも接点を持つ内容である。

▶ ダイバーシティ経営導入推進アドバイザー派遣

女性、高齢者、外国人等が働きやすい環境整備を支援対象としており、外国人従業員を雇用する企業に対しても、就業規則整備や職場環境改善に関する助言が行われる。外国人労働者の定着促進は、この枠組みの中で位置付けられている。

▶ 多様な働き方導入推進巡回訪問

テレワークや短時間正社員制度等の導入支援は、外国人従業員にとっても働きやすい制度設計に資する。特に、育児や家族事情を抱える外国人材の定着支援とも接点を持つ。

▶ ダイバーシティ経営企業表彰

評価項目には「外国籍の従業員を雇用していること」が含まれており、外国人材活用も審査対象の一部となっている。外国人を含む多様な人材の活躍が経営成果に結び付いている企業を可視化する役割を持つ。

⑤ 2026年度から取り組み

以下に示す 2026 年度の取組は、取材時における予定に基づき整理したものであり、今後の制度設計や予算措置等の状況により、内容が変更される場合や事業が取りやめとなる場合がある（静岡県 2025e、2026a、2026c）。

i. 外国人材受入体制整備支援（インターンシップの活用）

静岡県は、在日ブラジル人を中心とした製造業での雇用に早くから取り組み、近年ではベトナム、インドネシア、フィリピン、ミャンマーなど受け入れ国が多様化している。しかし、依然として社内の受け入れ環境の未整備や採用・定着のためのノウハウ不足から、正社員採用に伴う時間的・金銭的リスクを懸念し、採用に一步踏み出せない企業も少なくない。

そこで、本格的な採用の前に「低リスクな試行的な受け入れ」を経験するため、海外大学・高専生や国内留学生を対象とした最大 4 か月程度の就業体験（研修）の機会を提供するとともに、それと並行して企業の受入体制を根本から構築する伴走支援を実施する。

具体的には、企業に対して以下の支援を行う。

- 受入体制の診断と計画策定：
現状の課題をヒアリングし、労務、多文化共生、安全衛生等の観点から各社に応じた「受入体制整備計画」を策定する。これにより、何から手をつければよいか分からないというノウハウ不足を解消する。
- 実務担当者向け研修・コンサルティング：
外国人材を受け入れるにあたって知っておくべき事項について、企業担当者向けに研修や教育を実施する。また、多言語マニュアルの整備や社内コミュニケーション促進ツールの提供、専門家派遣による相談対応を並行して行い、体制構築を直接支援する。
- コスト負担の軽減とリスク回避：
研修生の滞在費を支援する「静岡県受入体制整備支援事業費補助金（仮称）」を活用し、研修生の受け入れに伴う一定期間の滞在費を補助することで、企業の金銭的ハードルを下げる。
- 正規雇用へのステップアップ：
研修終了後、希望する企業には「マッチングサポート事業」へ繋ぎ、スムーズに正規雇用へ移行できるよう後押しする。また、本事業終了後は「外国人雇用環境診断業務」へ引き継ぎ、受け入れ環境のさらなる評価・改善につなげる。

ii. 外国人雇用環境診断

静岡県の外国人労働者数は全国 7 位（81,560 人）と全国有数の実績を誇り、就労支援の土壌は成熟している（静岡労働局 2025）。一方で、受け入れの多様化に伴い、現在は「雇用の質」と「定着支援」の強化が企業の国際競争力を左右する重要局面にある。

そこで、本県が「選ばれる就業地」としての地位を確立するため、国際的な人権基準（ビジネスと人権に関する指導原則等）や国内法令に基づき受け入れ環境を客観的に可視化・数

値化する「外国人雇用環境診断業務」を実施する。本取組の柱は、外部評価に留まらず、企業が自律的に職場環境改善のPDCAサイクルを回せる基盤を構築することにある。

- 体系的な診断フレームワーク：
「採用・契約」「法令・労務管理」「人事・処遇」「育成・キャリア」「生活・福祉」「人権・コンプライアンス」「組織・コミュニケーション」の7大項目を網羅的に点検する。
- 多角的な評価プロセス：
企業担当者による「自己診断」に加え、社会保険労務士等の専門家による「第三者診断（ヒアリング・実地調査）」を行い、レーダーチャート等を用いて視覚化した診断結果報告書を作成する。
- 人材育成と改善提案：
診断の意義を理解するための教育プログラムを提供し、社内での雇用管理の内製化を支援する。診断後は改善の優先順位を明示したフィードバックを行い、具体的な改善工程表や就業規則の見直し等を提案する。

iii. 生成AIを活用した外国人材のマッチング支援

外国人材採用においては、言語の壁、求人翻訳の精度、スキル評価の難しさ、在留資格手続きの煩雑さが企業側の大きな障壁となっている。特に中小企業では専任担当者の確保が難しく、情報不足や事務負担が採用意欲を抑制している。

そこで本県では、外国人材採用における言語の壁や事務負担を解消するため、「外国人材マッチングサポート事業」において、生成AIを実装したオンラインマッチングシステムを導入する。対象は主に「技術・人文知識・国際業務」の在留資格取得見込み者である。本事業では、AIを単なる効率化ツールではなく、ミスマッチによる離職リスクを低減し、「人間的付加価値の高い対話」に時間を費やすための基盤として活用する。

- 求人情報の最適化：
生成AIを活用し、企業が作成した求人票の校正や、専門用語の平易な日本語への置き換え、多言語対応などを支援し、情報の質を高める。
- 高精度なマッチング：
経験則だけに頼らず、客観的なデータに基づき企業と適合する人材を掘り起こし、機会損失を防止する。ただし、AIによる直接的なレコメンドやスクリーニング（選考）は実装不可とされており、あくまで人間による最終的な判断を支援する形をとる。
- 事務負担の軽減：
システム内でのオンライン面談調整や、履歴書の分析等を通じ、中小企業の採用活動にかかる時間的・金銭的なコスト負担を軽減する。
- 多様な交流機会の提供：

システムだけではカバーしきれない交流機会を提供するため、オンライン・オフラインを併用したマッチングイベントを開催し、資料の翻訳や通訳サポートを行う。

➤ 定着支援と成果の可視化：

採用・定着にかかるコンサルティングや日本語教育支援を実施する。また、好事例を「成果事例集」としてまとめ、県内企業へノウハウを横展開する。

(2) 多文化共生を推進する取り組みについて

① ふじのくに多文化共生推進基本計画

ふじのくに多文化共生推進基本計画は、2008年12月に制定された「静岡県多文化共生推進基本条例」に基づき、多文化共生施策を総合的かつ計画的に推進するために策定された分野別計画である（静岡県2022）。2011年3月の第1次計画策定以来、社会経済情勢の変化や施策の進捗を踏まえた改定が重ねられており、現在は第3期計画（2022～2025年度）が運用され、第4期計画（2026～2028年度）の開始に向けた準備が整えられている（静岡県2026a）。なお、本計画は県、市町、民間団体などが連携し、「静岡県多文化共生推進本部」を中心とした全庁横断的な体制によって実効性が確保されている。

i. 計画の目的（基本目標）

本計画の目的は、外国人県民を含めた全ての県民が、互いの文化的背景や生活習慣を理解し合い、「誰一人取り残されることなく、安心して快適に暮らし、能力を最大限に発揮できる多文化共生社会」を実現することである（静岡県2022）。条例が定める「安心・快適」という基盤に加え、外国人も社会の担い手として「活躍（能力発揮）」できる地域づくりを重視している点が、本計画の大きな特徴である。

ii. 計画の変遷と社会的背景

静岡県では、2011年3月の初回策定以来、情勢の変化に応じた改定を行ってきた。2018年度からの第2期では「活躍」の視点を強化し、2022年度からの第3期では新型コロナ対応やSDGs、多国籍化への対応が盛り込まれた。最新の推計人口データによると、2026年2月1日現在の静岡県全体の外国人等人口は118,326人に達している（静岡県2026b）。1年前の同日時点（110,039人）と比較すると、この1年間で8,287人（約7.5%）増加しており、増加傾向が続いている。主要市町別の状況は、浜松市が28,199人、静岡市が14,798人、富士市が7,797人となっており、特に浜松市は多文化共生施策の最重要拠点となっている（静岡県2026b）。

iii. 第4期計画への橋渡し（2025年度の画期的な取組）

2026年度からの第4期計画始動に先立ち、2025年度には「インターカルチュラル」な社会の実現に向け、県主導の象徴的な施策が強力で展開された。

まず、都道府県初のICC加盟（2025年8月）である。欧州評議会が主導する国際ネットワ

ーク「インターカルチュラル・シティ（ICC：Intercultural Cities Programme）」に、日本の都道府県として初めて加盟。世界基準の専門家評価（INDEX）を活用した政策改善に着手した。次に、全国知事会での共同宣言（2025年11月）である。鈴木康友知事がリーダーを務める全国知事会のプロジェクトチームにおいて、多文化共生社会の実現を目指す共同宣言が承認された。そして、2025年11月の新たな「静岡県多文化共生シンボルマーク」の策定や、同年12月の「多文化共生月間」の新設、さらには同月に開催された「静岡インターカルチュラルシンポジウム2025」を通じ、県民への意識啓発の強化と国内外の先進都市との知見共有を強力に推進した。

iv. 第4期計画の施策体系と目指す姿

2026年度からの第4期計画では、これまでの「7つの柱」（意識定着、コミュニケーション支援、危機管理、生活支援、子どもの教育環境、社会参画、働きやすい環境）を整理・統合し、より目的を明確にした以下の「3つの柱」へと再編・集約して推進する（静岡県2026a）。

➤ 柱1：多文化共生県実現に向けた機運醸成（インターカルチュラルの理念）

「共に地域をつくるパートナー」という考え方を普及させ、日本人と外国人県民の相互理解と双方向の交流を促進する。

➤ 柱2：外国人県民の活躍支援

日本語教育を「未来を拓くためのもの」と位置づけて強化し、就労環境の整備や子どもの進路支援を推進することで、外国人県民の地域社会での活躍を促進する。

➤ 柱3：安心して快適な暮らしの充実（生活基盤の整備）

乳幼児期から高齢期までのライフステージに応じた多言語相談体制（「かめりあ」等の活用）を整えるとともに、防災・防犯対策の推進や、日本の制度・生活ルールの周知を徹底し、全ての県民が安全に暮らせる基盤を整備する。

v. 今後の展望

第4期計画では、「日本一の多文化共生県」をスローガンに据え、「相互理解の下、多様性を活力に、誰もが輝く静岡県」の実現を強力に推進する（静岡県2026a）。ICCの加盟自治体として得られる世界基準の知見を県の施策へと深く反映させ、外国人県民を地域の持続的な成長を支える不可欠なパートナーと位置づけることで、その多様性を静岡県の確かな活力や新たな価値創造の源泉へと転換していくことを目指す。

② 多文化共生総合相談センター「かめりあ」

多文化共生総合相談センター「かめりあ」は、2019年7月1日に設置された。公益財団法人静岡県国際交流協会（SIR）が県の委託を受けて運営しており、外国人県民の日常生活における困難の解決や、適切な情報提供・関係機関への橋渡しを担っている（静岡県2022、SIR2026a）。

2024年度の資料によると、相談件数は2,322件に達しており、前年度(2,409件)から微減したものの依然として高水準で推移している。項目別では、「労働雇用」に関する相談が391件(前年度比123.7%)、「医療」に関する相談が前年度比122.9%と、いずれも大幅に増加している。背景には、外国人労働者の増加や制度の複雑化、さらには住民の高齢化や出産・育児などの生活密着型の課題があることがわかる(静岡県2026a)。また、ベトナム語による相談が813件(全体の36.1%)と最多である。以上の多くの相談を支えるのが、多言語での対応である。日本語、ポルトガル語、スペイン語、フィリピン語、英語、ベトナム語、中国語、インドネシア語の8言語で相談員が直接対応するほか、テレビ電話通訳等の活用により15言語以上の対応が可能である。また、対象者は外国人本人だけでなく、外国人を支援する日本人(雇用主や地域住民など)からの相談も受け付けている。なお、相談方法は電話、メール、対面(静岡市駿河区)のほか、SNS(LINE、Skype、Facebook、Messenger、Microsoft Teams)を通じた多角的な窓口を設けている。相談は無料。本センターは、静岡県が掲げる「日本一の多文化共生県」の実現に向け、外国人県民を「共に地域をつくるパートナー」として支える重要な基盤となっている(静岡県2022、SIR2026)。

2025年度においては、高度化・複雑化する相談に対応するため、体制の強化が進められた。まず、「外国人支援コーディネーター」を新たに配置している。また、弁護士による法律相談、社会保険労務士による職場トラブル相談、行政書士による在留資格相談、医師による「こころの相談」など専門家相談会を定期的に開催している。さらに、外国人県民が自ら適切な窓口を判別できるよう、県ホームページ上に「外国人相談案内ハブシステム」を新たに構築し、利便性を向上させている(静岡県2022、SIR2026)。

③ 日本語教育の推進

静岡県は「日本一の多文化共生県」の実現を掲げ、県内どこに住んでいても全ての外国人県民が生活に必要な日本語を習得し、地域社会に主体的に参画できる体制の構築を目指している。この方針を具体化するため、2025年3月に「静岡県における日本語教育の推進に関する基本的な方針」を策定した(静岡県2025b)。その特徴的な取り組みについてまとめる。

一つ目が、4つの分野を対象としたきめ細やかな支援である。これまでの「地域住民」への支援に加え、「子ども(幼児・児童・生徒)」「被用者」「留学生」という分野の視点からライフステージや属性に応じたきめ細かな体制整備を進めている(静岡県2025b、2026a)。

二つ目が、「対話交流型」静岡型初期日本語教室の展開である。単に言葉を教えるだけでなく、地域の日本人と外国人が対等な立場で交流し、相互理解を深める「対話交流型」のモデル教室を推進している。対話交流型を取り入れることで、外国人はコミュニケーションに必要な日本語や日本の習慣を学び、日本人は「やさしい日本語」による交流や異文化を学ぶ場となっている(静岡県2022、2026a)。

三つ目が、県独自の教材「はじめまして！日本語」の活用である。対話交流型の教室で効果的に学習を進めるため、県独自の学習教材を作成し、現場での実践を支援している(静岡県2025b、2025c、2026a)。

四つ目が、専門人材（コーディネーター）による空白地域の解消である。県レベルでの事業企画・助言を行う「総括コーディネーター」の配置に加え、各地域でのネットワーク構築を担う「地域日本語教育コーディネーター」を配置し、助言等を行うことにより、日本語教室が存在しない「空白地域」の解消を目指している（静岡県 2025b、2026a）。

④ 外国人県民に配慮した避難・防災訓練の実施

静岡県は、12月の「多文化共生月間」および12月第1日曜日の「地域防災の日」に合わせ、外国人県民を地域防災の担い手として捉えた積極的な訓練参加を強く勧めている（静岡県 2026a）。多文化共生政策を防災分野に横断的に接続している点が本県の特徴である。以下に、その実施内容、推奨事項、および具体的な取り組み事例をまとめる。

i. 訓練の基本方針と目的

静岡県は、南海トラフ地震などの甚大な被害が想定される中、「想定犠牲者の9割減災」と「被災者の健康被害の最小化」を目指している。多文化共生の一環として、文化や言葉の違いを乗り越え、外国人県民を地域コミュニティの一員および「地域防災の担い手」と位置付け、誰もが安全に過ごせる体制構築を図っている（静岡県 2022、2024、2026a）。

ii. 外国人県民に配慮した重点訓練項目

静岡県は、静岡県多文化共生推進基本条例に基づき策定した「ふじのくに多文化共生推進基本計画（2022～2025年度）」において、災害時の外国人支援を重要施策として位置づけている。これに基づき、県は広域自治体として市町や関係機関に対し、多文化共生の視点を取り入れた防災対策の実施を求めており、具体的に以下の重点訓練項目を推進している（静岡県 2022）。

一つ目は「避難所運営への視点の取り入れ」である。「静岡県避難所運営マニュアル（2024年2月改訂）」では、多様な避難者に配慮した運営体制の構築が明記されている（静岡県 2024）。これに基づき、避難所運営訓練において、外国人県民の視点を取り入れた避難所環境（食事の配慮や多言語掲示など）の確認を行うことが、県により推奨されている。

二つ目は『やさしい日本語』と多言語の活用」である。日本語能力が十分でない外国人住民への配慮として、県が作成し、現在も啓発の現場で活用されている『外国人住民のための避難生活ガイドブック（やさしい日本語版・多言語版）』（静岡県 2019b）等のツールを用い、地震の基礎知識や避難生活の心得を周知することを、県が計画に基づき推進している（静岡県 2022、2024）。

三つ目は「避難誘導訓練」である。観光施設や駅、あるいはクルーズ船寄港地などにおいて、滞留する外国人観光客等に対する多言語での避難誘導訓練を実施することを、県が関係主体と連携し広域的な視点から推奨している（静岡県 2022）。

四つ目は「平常時からの啓発」である。自助の取組として、県が開発・提供する多言語対応の総合防災アプリ「静岡県防災」の活用や、外国人向けの「わたしの避難計画」作成を促

進することを、県として強く働きかけている（静岡県 2022、2024）。

iii. 具体的な支援ツールと手法

外国人県民が参加しやすい訓練にするため、県では以下のツールやゲームの活用を推奨している（静岡県 2022、2024）。

- 避難所運営ゲーム（HUG）：
避難者の年齢、性別、国籍などが書かれたカードを用い、避難所での適切な配置や出来事への対応を模擬体験する訓練。静岡県が開発した手法であり、外国籍の避難者への配慮を学ぶことができる（静岡県 2024）。
- 命のパスポート：
地震発生時の行動を多言語（ポルトガル語、英語、ふりがな付き日本語など）で確認できるカードサイズの資料であり、県による活用が計画されている（静岡県 2022）。
- 多言語防災アプリ「静岡県防災」：
ハザードマップの確認や安否登録、避難トレーニング機能が多言語で提供されている県の公式アプリである（静岡県 2024）。

iv. 県内市町における先進事例

地域特性に応じた多様な訓練が、県の支援や連携の下で行われている（静岡県 2022、2026a）。

- 磐田市：自治会に外国人役員や「自治会サポート委員（通訳担当）」を配置し、外国人県民が濃密に自治会活動や防災訓練に参加できる体制を構築している（磐田市 2025、静岡県 2026a）。
- 浜松市：在住外国人を対象とした「災害時多言語ボランティア」の養成事業を実施しており、病院や自治会と連携した大規模な訓練に外国人リーダーが参加している（浜松市 2021、静岡県 2026a）。
- 沼津市：毎年1回、外国人住民を対象に、消火体験やAED使用法、煙体験などを含む「外国人住民のための防災講座」を開催している（静岡県 2022）。
- 富士市：災害時に外国人に情報を伝えるための「やさしい日本語」を市民が考える訓練を実施している（静岡県 2022、2024）。
- 静岡市：クルーズ船の寄港増加に伴い、外国人観光客役の留学生を多言語ボードや大きな声で避難誘導する訓練を初めて実施した（2025年3月2日）（静岡県 2026a）。

v. 今後の課題と展望

以下の三つが、次期計画等において今後の重要な視点とされている（静岡県 2024、2026a）。

一つ目が「“要配慮者” から “支援者” へ」である。外国人県民を単に助けられる側（要配

慮者)としてだけでなく、訓練を通じて「支援者」としても活動できる人材を育成し、地域の防災力を底上げすることが重要である(静岡県 2024、2026a)。

二つ目が「顔の見える関係づくり」である。災害時の円滑な支援には、訓練を通じて平常時から住民同士が「顔の見える関係」を構築しておくことが不可欠である(静岡県 2022)。

三つ目が「広域連携の整備」である。大規模災害時には地元のボランティアも被災するため、他自治体や国際交流協会との広域的な相互応援体制の構築が必要である(静岡県 2022、2026a)。

vi. 2026年度以降の取り組み

第4期計画の始動にあたり、これまで展開されてきた各施策は、単独の取組としてではなく、相互に関連する政策基盤として再構築されていく必要がある(静岡県 2026a)。その方向性は、既存の実践の中に既に示されている。

第一に、多文化共生総合相談センター「かめりあ」に代表される包括的相談体制は、単なる生活支援窓口を超え、複雑化・多様化する課題を横断的に把握する政策インフラとして位置付けられるべきである。相談実績の蓄積は、今後の施策立案における重要な基礎データとなる(静岡県 2026a)。

第二に、日本語教育施策は、生活支援の一環ではなく、就労・進学・社会参画へと接続する能力形成政策として再定義されつつある(静岡県 2025a)。対話交流型モデルやコーディネーター配置の取組は、地域における人的資本形成の基盤整備と評価できる(静岡県 2026a)。

第三に、防災訓練の取組は、外国人県民を「支援対象」から「地域の担い手」へと転換する象徴的事例である。防災分野における参加型アプローチは、多文化共生政策の理念を具体的に実装する場となっている(静岡県 2024、2026a)。

これらの施策に共通するのは、外国人県民を受動的な存在としてではなく、地域社会の構成員、さらには価値創出の主体として位置付ける視点である。第4期計画においては、この視点を一層明確化し、相談支援、日本語教育、防災をはじめとする各分野を横断的に接続する政策運営を進めることが求められる。特に、ICC加盟で多文化共生県実現に向けた国際的な先行事例を学ぶことができ、さらに「共に地域をつくるパートナー」という考え方を普及する可能性が高まったと言える。つまり、2026年度以降の取り組みは、新規施策の追加というよりも、既存施策を統合し、理念と実践を結節させる段階に入ると位置付けられる(静岡県 2026a)。

4. 考察

本研究は、静岡県における外国人材活躍および多文化共生推進の取り組みを整理し、北九州市や直方市に提案することを目的としている。そこで、以下の二点を軸に考察を行った。

① これからの自治体の外国人材活躍の取り組みについて(考察)

静岡県の外国人材活躍の取り組みを参考に、北九州市や直方市が検討すべき取り組みを

まとめる。

i. 転籍可能に対する対策：地域定着とコミュニティの重要性

育成就労制度の導入により、外国人材は一定の要件（1～2年の就労、技能検定基礎級および日本語試験の合格）を満たすことで、本人の意向による転籍（転職）が可能となる（有識者会議 2023、閣僚会議 2026）。この制度変更は、地方から大都市圏への人材流出を招く懸念があるが（植木 2025）、製造業が集積し、多文化共生の歴史を持つ静岡県は、こうした制度環境の変化を踏まえ、地域内での定着を促すための条件を活かしながら成果を生み出そうとしている。

➤ 産業構造による流出抑制と「多能工化」の推進：

製造業ではサプライチェーンや産業クラスター内で求人が完結する傾向があり、サービス業に比べて地域外への移動は小さいと予測される（植木 2025）。近年の制度改正により、製造分野（工業製品製造業）等の業務区分が再編・統合されたことで、同一区分内で幅広い業務に従事する「多能工化」が可能となった（植木 2025、閣僚会議 2026）。静岡県では、こうした制度改正を背景に、労働者のスキルアップを促しながら企業内・地域内での定着を図る環境づくりを進めようとしている。

➤ 「浜松モデル」を基盤とした多層的なアウトリーチ：

コミュニティが成熟しているインドネシアやベトナムの人材が定着しやすい一方、コミュニティが未成熟な国籍の人材は大都市へ流出する傾向がある。これに対し、行政が SOS を待たず自ら働きかける「アウトリーチ」や、学校生活・地域活動を通じて日本人との連携を深める次世代支援（いわゆる浜松モデル）は、外国人住民を地域社会の構成員として支える取組として知られている（高坂 2019）。静岡県は、こうした先行事例を基盤に、家族を含めた持続的な居住につながる環境づくりを進めようとしている。

➤ 「労働力」から「生活者」への社会統合と居住支援：

外国人材を「単なる労働力」として捉えるのではなく、地域社会の構成員として受け入れる視点が重要である（高坂 2019）。住宅取得支援、子育て・教育環境の整備、多言語による医療・防災情報の提供など、生活者としてのニーズに対応する環境整備は、地域定着を支える重要な要素とされている（高坂 2019、閣僚会議 2026）。静岡県では、こうした生活基盤の整備を通じて、外国人材と地域社会の共生を進め、「選ばれる地域」としての条件を整えようとしている（山田 2025）。

以上のように、静岡県は産業構造、地域コミュニティ、生活支援の三つの側面を組み合わせることで、外国人材の地域定着を図ろうとしている。今後、外国人材の受け入れ拡大が見込まれる北九州市や直方市においても、こうした取組を参考にしながら、地域産業の特性や

既存コミュニティの状況を踏まえた定着支援の仕組みを構築していくべきであるとする。

ii. 受け入れ対象分野の整合性に対する対策：制度改正が地域産業に及ぼす影響の注視

現行の技能実習制度と特定技能制度の間には、受け入れ対象となる職種・分野が完全には一致していない「つぎはぎ」の状態が存在しており、技能実習 2 号の移行対象職種のうち約 30%に対応する特定技能の分野が設定されていないと指摘されている（有識者会議 2023、早川 2026、出入国在留管理庁 2024b）。一方、2026 年 1 月 23 日の閣議決定により、受け入れ枠組みは大幅に拡大・再編されているが（閣僚会議 2026）、こうした制度改正が各自治体にどのような影響を及ぼすのか注視する必要がある。

➤ 新規分野の追加：

宿泊需要を支える「リネンサプライ」、物流拠点機能を支える「物流倉庫」、および「資源循環（廃棄物処理）」の 3 分野が新たに追加された（閣僚会議 2026、出入国在留管理庁・厚生労働省 2024）。

➤ 製造業（工業製品製造業）の拡充：

技能実習にはあるが特定技能に存在しなかった「電線・ケーブル製造」「家具製造」「かばん製造」「印刷・製本」など 11 業種が追加され、全 10 業務区分へと再編された（閣僚会議 2026、出入国在留管理庁・厚生労働省 2024）。

➤ 自動車関連産業の統合：

自動車分野では、機械金属加工や電気電子機器組立て等の区分に「自動車・同附属品製造業」の産業分類を紐付けることで、育成就労から特定技能への移行が制度上可能となった（植木 2025、閣僚会議 2026、出入国在留管理庁・厚生労働省 2024）。

こうした制度改正を踏まえ、静岡県では、県内産業を支えてきた技能実習生の受け入れが育成就労制度への移行に伴って途切れることがないように、制度の対象分野の動向を注視しながら対応を進めようとしている。また、県内産業の実態に照らして制度上の対象分野との間に生じる「隙間」が、地域産業の人材確保に影響を与える可能性にも留意している。政府は、対応する特定産業分野が存在しない職種については実態を精査した上で追加を検討する方針を示している（有識者会議 2023）。

このように、制度改正の動向を踏まえながら地域産業との適合性を検討していく姿勢は、外国人材の受け入れを持続的に進めるうえで重要である。今後、外国人材の受け入れ拡大が見込まれる北九州市や直方市においても、地域産業の実態と制度の対象分野との関係を継続的に把握し、対応策を検討していくことが求められる。

② これからの自治体の多文化共生の取り組みについて（考察）

静岡県の多文化共生の取り組みを参考に、北九州市や直方市が検討すべき取り組みをまとめる。

i. ICC加盟のメリットと他国事例の戦略的活用

日本は長年、技能実習制度を通じて外国人を「安価で短期間の労働力」とみなしてきた。しかし、2027年度から「育成就労制度」へ移行することは、外国人を地域を支える一員として受け入れる体制への転換を意味する(山脇・上野 2022)。昨今の選挙においても外国人問題は争点となっているが、議論は受け入れの是非に焦点が当たることが多い(国際交流基金 2010)。しかし実際には、既に地域社会の構成員として生活している外国人住民と日本人住民との摩擦を減らし、共生を進めることが重要な課題となっている。

こうした状況の中で、静岡県がICC(インターカルチュラル・シティ・ネットワーク)に加盟したことは、欧州が先行して経験してきた移民の定住化に伴う社会統合の試行錯誤から学び、地域社会における共生モデルを構築しようとする取り組みとして位置付けられる(北脇 2011)。ICCの枠組みを活用することで、静岡県は多文化共生政策を国際的な視点から再整理し、地域社会の活力へとつなげることを目指している。静岡県のアクションを3つにまとめる。

➤ 【アクション1】「インターカルチュラル・レンズ」による政策の再評価

ICCの特徴は、多様性を社会課題としてではなく都市の活力や革新の源泉と捉える点にある(山脇・上野 2022)。ICCが提示する「ICC指数(Index)」を用いることで、教育、ビジネス、公共空間など11の領域における施策を国際的な基準に基づいて分析することが可能となる(山脇・上野 2022)。静岡県では、この「インターカルチュラル・レンズ」という視点を通して既存の多文化共生施策を見直し、重複する施策を整理しながら、多様な人々が交流することで生まれる価値を地域の活力へとつなげることを目指している。

➤ 【アクション2】「反噂政策(反うわさ戦略)」による偏見への対応

スペインのバルセロナで生まれた「反噂政策」は、市民の無意識の偏見や否定的なステレオタイプに対し、正確な情報とユーモアを交えて日常の中で対話を行う取り組みである(デ・トーレス 2018)。この手法では、自治会、移住者団体、商工会議所など地域の多様な主体が連携し、それぞれの地域の状況に応じた戦略を作ることが重視される(山脇・上野 2022)。静岡県は、こうした国際的な取り組みを参考にしながら、住民同士の対話の機会を増やし、地域社会における摩擦の低減を図ろうとしている。

➤ 【アクション3】「相互作用(インタラクション)」を促すプロジェクト

インターカルチャリズムでは、異なる文化的背景を持つ住民同士が積極的に関わり合う「相互作用」が重要な要素とされる(山脇・上野 2022)。欧州では、この考え方に基いたさまざまなプロジェクトが実施されている。例えば、ドイツ・ベルリンの「地区の母」プロジェクトでは、移住者出身の母親が研修を受け、同じ背景を持つ家庭を訪問して社会

制度を説明する「仲介者」として活動している（国際交流基金 2010）。また、イタリア・レージョ・エミリアでは、文化の違いから生じる日常的な衝突を調整する「仲介者（メディエーター）」を育成し、摩擦を信頼関係の構築につなげる取り組みが行われている（国際交流基金 2010）。

以上のように、静岡県は ICC 加盟を契機として、国際的な多文化共生の事例を参考にしながら、地域社会における共生の仕組みづくりを進めようとしている。こうした取り組みは、外国人住民の増加が見込まれる他の自治体にとっても参考となる可能性がある。今後、北九州市や直方市においても、国際的な先行事例を参照しながら、多文化共生政策を体系的に整理し、地域社会における相互理解と交流を促進する取り組みを検討していくことが求められる。

ii. 市町村の主体的取り組みに対する県の支援

浜松市を中心とする静岡県西部地区は、スズキやヤマハといった世界的企業の拠点であり、1980 年代末から多くの日系ブラジル人やペルー人を受け入れてきた歴史がある（山脇・上野 2022）。その結果、地域には外国人コミュニティが形成され、自治体による多文化共生の取り組みが積み重ねられてきた。こうした背景のもと、静岡県では県が大規模な事業を新設するのではなく、現場に近い市町村の取り組みを活かしながら、それらをネットワーク化し、県内外に共有していく役割を果たそうとしている（山脇・上野 2022）。

➤ 浜松市：ICC 加盟の先駆者としての「浜松モデル」：

浜松市は 2017 年にアジアで初めて ICC（インターカルチュラル・シティ・ネットワーク）に加盟し、多文化共生を都市の活力につなげる取り組みを進めている（浜松市 2021、浜松市・国際交流基金・UCLG ASPAC 2019）。具体的には、外国籍児童の不就学を解消することを目指し、就学状況の継続的な把握と個別支援を行う取り組みや、外国にルーツを持つ若者グループ「カラーズ」の活動を、多様性を新しい価値創造へとつなげる担い手として位置付ける取り組みなどは、「浜松モデル」として知られ、国内における先行事例となっている（浜松市 2021、山脇・上野 2022）。

➤ 磐田市：草の根のコミュニケーションを支える施策：

磐田市では、住民同士が日常的に関わることのできる「顔の見える関係づくり」を重視した取り組みが進められている。具体例としては、ブラジル人住民が多い地域特性を踏まえ、日本人住民が簡単な挨拶を行えるよう携帯性の高いポルトガル語ハンドブックを配布し、日常的な交流を促す取り組みや、自治会レベルでポルトガル語版パンフレットの作成や情報交換会を行うなど、外国人住民が地域活動に参加しやすい環境づくりなどの取り組みが挙げられる（磐田市 2026）。

➤ 袋井市：地域の共通言語としての「やさしい日本語」の推進：

袋井市では、外国人住民とのコミュニケーションの基盤として「やさしい日本語」の普及を進めている（袋井市 2026）。「やさしい日本語」は 1995 年の阪神・淡路大震災を契機に生まれたもので、語彙を制限して理解しやすくする「易しい」と、相手に配慮する「優しい」という二つの意味を持つ概念である（山脇・上野 2022）。袋井市ではこれを外国人住民だけでなく日本人住民も含めた地域の共通言語として位置付け、看板などの表記において、時候の挨拶を省き結論を先に述べる、一文を短くする、難しい語を平易な表現に置き換える（例：「停電」→「電気が使えません」）、漢字にルビを付けるといった工夫により、情報が伝わりやすい文章を作成している（山脇・上野 2022）。さらに、外国人住民との日常生活の中での出来事を共有する「エピソード展」を開催し、市民同士の理解と親近感の醸成を図っている（袋井市 2026）。

以上のように、静岡県では、市町村が主体となって実施している多文化共生の取り組みを県が支援し、地域間で共有することで政策の効果を高めようとしている。こうした仕組みは、県がすべての事業を主導するのではなく、市町村の実践を活かしながら広域的に展開する点に特徴がある。今後、外国人住民の増加が見込まれる北九州市や直方市においても、自治体が単独で新しい事業を立ち上げるだけでなく、地域の学校、自治会、企業、外国人コミュニティなど多様な主体が関わる既存の取り組みを活かし、それらを連携させる形で多文化共生政策を進めていくことが重要であると考えられる。

以上の考察から、静岡県の取り組みは、外国人材の受け入れを単なる労働力確保の問題としてではなく、地域社会の持続的な発展と多文化共生の観点から総合的に捉えている点に特徴があると言える。具体的には、育成就労制度への移行に伴う転籍可能化や制度分野の再編といった制度環境の変化を踏まえながら、産業構造、地域コミュニティ、生活支援といった複数の側面を組み合わせ外国材の地域定着を図ろうとしている。また、ICC 加盟を契機として国際的な多文化共生の知見を取り入れるとともに、市町村が主体となって進める多文化共生の実践を県が支援し、地域間で共有する仕組みを構築しようとしている点にも特徴がある。

今後、外国人材の受け入れ拡大が見込まれる北九州市や直方市においても、外国人材を単なる労働力としてではなく地域社会を支える構成員として位置付け、地域産業の特性や既存のコミュニティの状況を踏まえながら、就労支援と多文化共生政策を一体的に進めていくことが重要である。その際には、自治体が単独で新たな施策を創出するだけでなく、地域の企業、学校、自治会、外国人コミュニティなど多様な主体が関わる既存の取り組みを活かし、それらを連携させながら地域社会全体で外国人材の活躍と共生を支える仕組みを構築していくことが求められる。

参考文献

Bich, T. H. N. (2025) 「外国人技能実習生のキャリアを支える日本語教育に関する研究 一文

献レビューから見た動向と課題―』『関係性の教育学』(The Journal of Engaged Pedagogy) Vol. 24, No. 1, pp. 85-96、関係性の教育学会

ダニエル・デ・トーレス・バルデリ (著)、上野貴彦 (日本語版翻訳・編集) (2018) 『反うわさ戦略のつくりかた Antirumours Handbook 2018 日本語ダイジェスト版』、欧州評議会

袋井市 (2026) 「多文化共生」袋井市公式ウェブサイト (2026年3月9日閲覧)

外国人材の受入れ・共生に関する関係閣僚会議 (2026) 「特定技能の在留資格に係る制度の運用に関する方針及び育成就労に係る制度の運用に関する方針について (令和8年1月23日閣議決定)」、内閣官房

技能実習制度及び特定技能制度の在り方に関する有識者会議 (2023) 『最終報告書』、法務省

浜松市・国際交流基金・UCLG ASPAC (2019) 『都市間連携国際サミット2019 浜松 報告書 都市の国際連携による持続可能な地域づくり』

浜松市 (2021) 「浜松市とインターカルチュラル・シティ～多様性を生かしたまちづくりの実践～」

早川智津子 (2026) 「育成就労制度導入の意義と課題」『(寄稿論文)』、佐賀大学経済学部

磐田市 (2025) 「多文化共生の取り組み」磐田市公式ウェブサイト (2025年11月12日更新)

北脇保之 (2011) 「インターカルチャー政策に基づく自治体外国人政策のフレームワーク」『地域における越境的な「つながり」の創出に向けて』(シリーズ多言語・多文化協働実践研究 12)、p76-86、東京外国語大学多言語・多文化教育研究センター

高坂晶子 (2019) 「持続可能な地域創生に向けた外国人住民施策について―新在留資格「特定技能」創設を機に求められる社会統合―」『Research Focus』No.2018-041、p1-25、日本総合研究所

国際交流基金 (2010) 『報告書 インターカルチュラル・シティと多文化共生』

公益財団法人静岡県国際交流協会 (2026) 「静岡県多文化共生総合相談センター かめりあ」、協会公式ウェブサイト (2026年3月9日閲覧)

静岡県 (2019a) 『静岡県外国人労働者実態調査 (令和元年)』、くらし・環境部多文化共生課

静岡県 (2019b) 『外国人住民のための避難生活ガイドブック (やさしい日本語版・多言語版)』、多文化共生課

静岡県 (2022) 『ふじのくに多文化共生推進基本計画 (2022～2025年度)』

静岡県 (2024) 『避難所運営マニュアル (令和6年2月改訂)』、危機管理部危機情報課

静岡県 (2025a) 『企業で活躍する定住外国人ロールモデル活躍事例集』、くらし・環境部多文化共生課

静岡県 (2025b) 『静岡県における日本語教育の推進に関する基本的な方針』、企画部多文化共生課

静岡県 (2025c) 『令和7年版静岡県対話交流型初期日本語教材「はじめまして！日本語」』、多文化共生課

静岡県（2025d）『静岡県産業成長戦略 2025 の進捗状況』、経済産業部産業政策課

静岡県（2025e）『令和 8 年度静岡県の要望・提案』、知事公室

静岡県（2025f）『令和 7 年度外国人技能実習生日本語研修 受講生募集要項』、経済産業部就業支援局

静岡県（2026a）『第 4 期静岡県多文化共生推進基本計画（案）』、企画部多文化共生課

静岡県（2026b）『静岡州市町別推計人口（令和 8 年 1 月分）』、企画部統計調査課

静岡県（2026c）『静岡県産業成長戦略 2026 骨子（案）』、経済産業部産業政策課

静岡労働局（2025）『静岡県内の外国人雇用の届出状況（令和 6 年 10 月末現在）』

出入国在留管理庁・厚生労働省（2024）『特定技能制度及び育成就労制度の受入れ対象分野（新たに追加等を行う分野等）の詳細（案）』

出入国在留管理庁（2024b）『育成就労制度の概要』

出入国在留管理庁（2025）「令和 7 年 6 月末現在における在留外国人数について」

植木洋（2025）「人手不足と外国人労働者政策の転換 —特定技能・育成就労を中心に—」
『社会政策』17（1）、p19-30、社会政策学会

山田七絵（2025）「日本農業における外国人雇用経営の特徴——移住仲介組織とスキル形成機能に着目して——」『アジア経済』66（3）、p30-66、日本貿易振興機構アジア経済研究所

山脇啓造・上野貴彦（2022）『多様性×まちづくり インターカルチュラル・シティ欧州・日本・韓国・豪州の実践から』、明石書店

吉満一貴・堀田和彦・小野寺宮春（2025）「外国人労働者のキャリアパスの実態と課題 —ミャンマー人の就労意向調査を事例とした動向把握—」『農業経営研究』第 63 巻第 3 号、pp. 59-64、日本農業経営学会

全国知事会「外国人の受入と多文化共生社会実現プロジェクトチーム」（2025）「多文化共生社会の実現を目指す共同宣言（案）（令和 7 年 11 月 11 日）」

