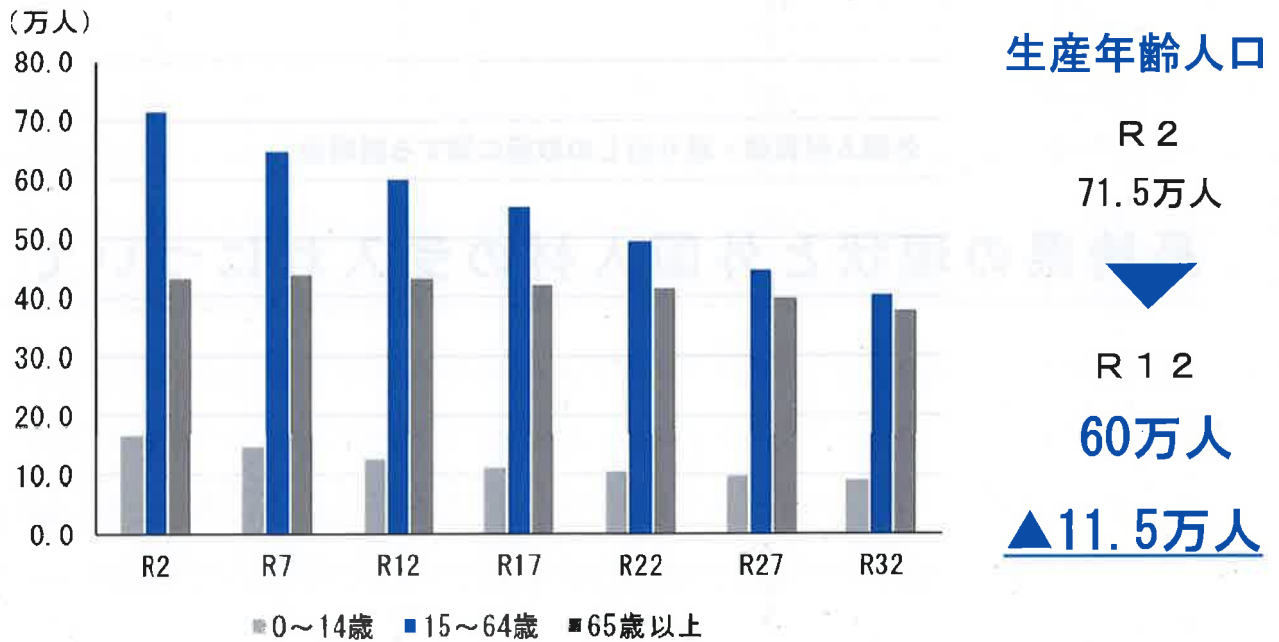


外国人材育成・送り出しの取組に関する説明会

長崎県の現状と外国人材の受入れについて

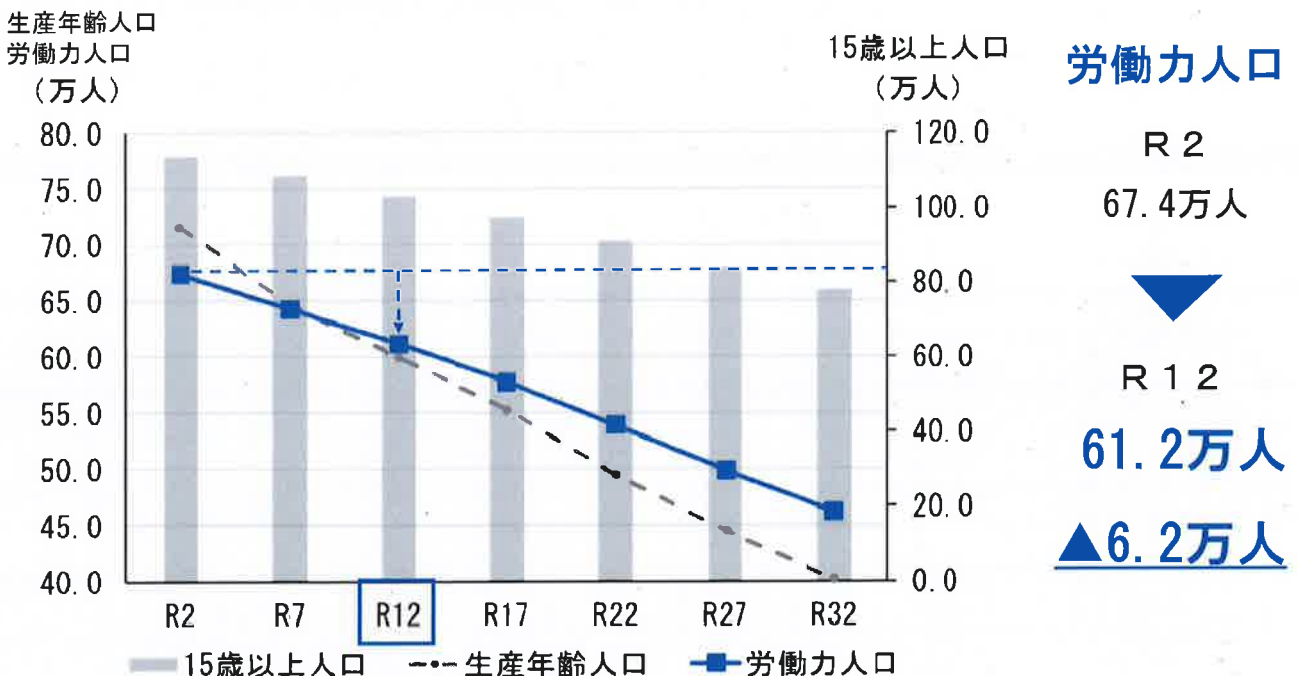
長崎県の生産年齢人口 (15歳～64歳) は急速に減少
(減少率は全国でワースト5位以内)



出典：「日本の地域別将来推計人口」

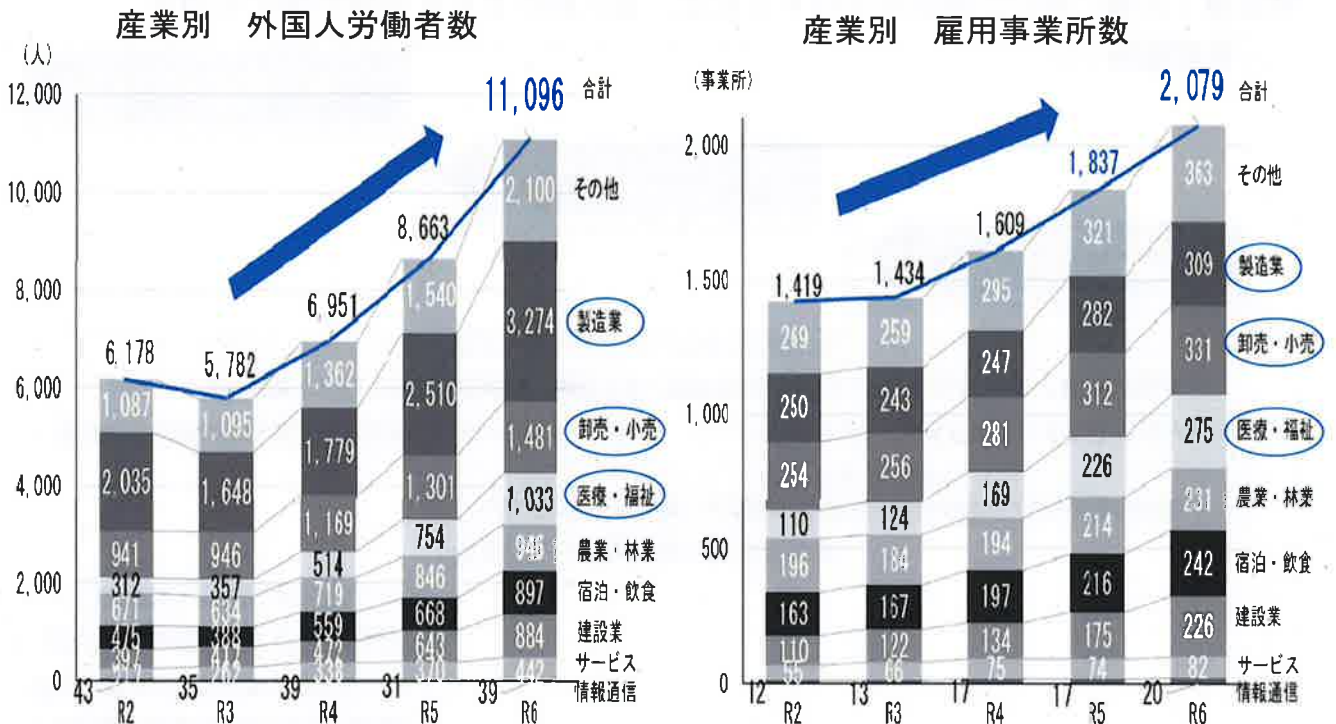
労働参加が進まないと労働力人口も減少 (労働力率がR2と同率 (59.3%) とした場合)

- ・労働力人口：15歳以上の人口のうち、「就業者」と「完全失業者」を合わせたもの
- ・労働力率：(就業者+完全失業者)÷15歳以上の人口



出典：「R2国勢調査」、「日本の地域別将来推計人口」

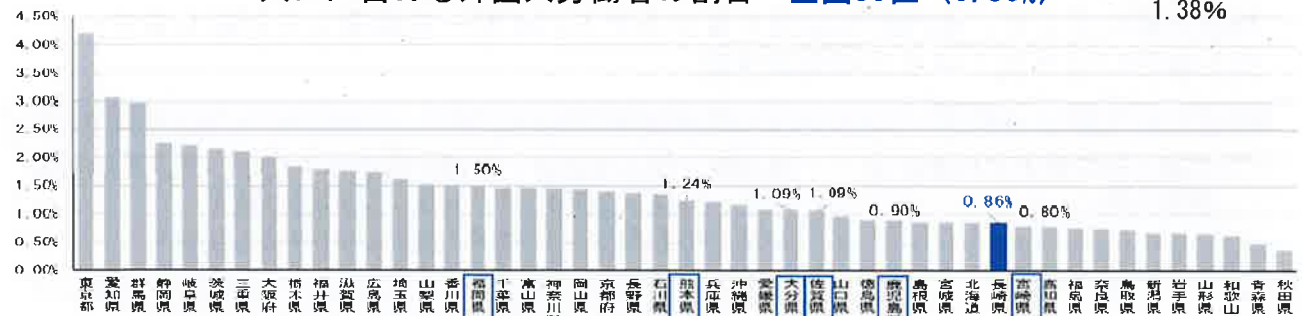
県内の外国人労働者数・雇用事業所数ともに増加し、過去最高



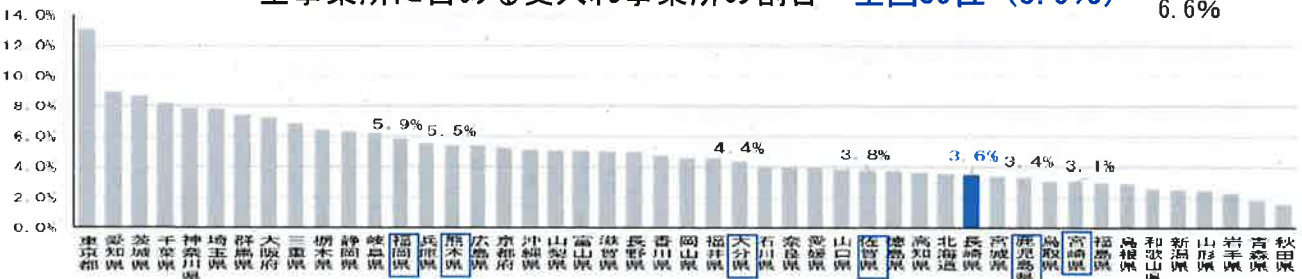
出典：「外国人雇用状況（各年10月末時点）」

全国と比較すると、外国人雇用（人口比）が進んでいるとはいえない

人口に占める外国人労働者の割合 **全国36位（0.86%）** 全国平均 1.38%



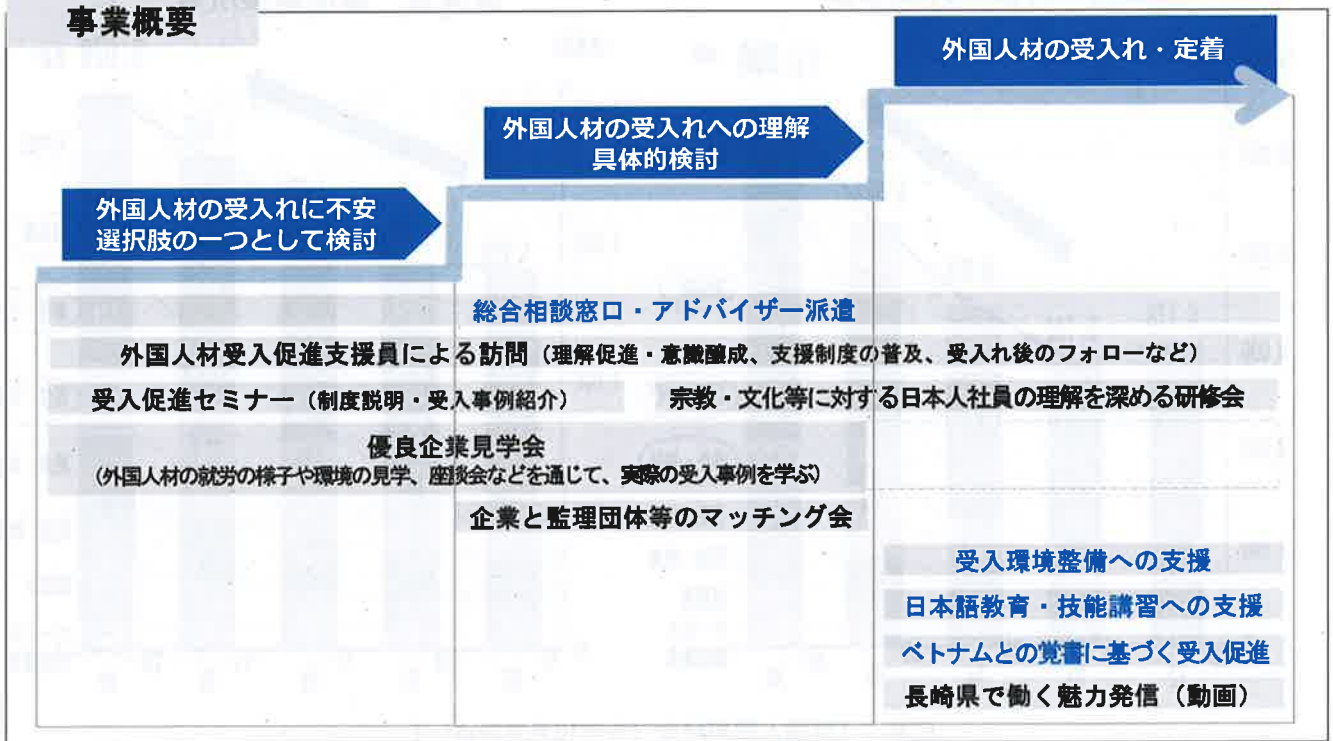
全事業所に占める受入れ事業所の割合 **全国35位（3.6%）** 全国平均 6.6%



出典：総務省「住民基本台帳に基づく人口、人口動態及び世帯数」、「外国人雇用状況（令和6年10月末時点）」、「令和3年経済センサス - 活動調査」

外国人材受入れ支援制度 外国人材確保総合支援事業（1）

本県産業を支える担い手の確保に向け、相談窓口の設置や企業向けセミナーを実施
外国人に「選ばれる長崎県」づくりに向けて、3市と連携し、事業者の外国人材の受入環
境整備・定着に向けた取組を支援するなど、受入側のさらなる体制強化を図る



外国人材受入れ支援制度 外国人材確保総合支援事業（2）

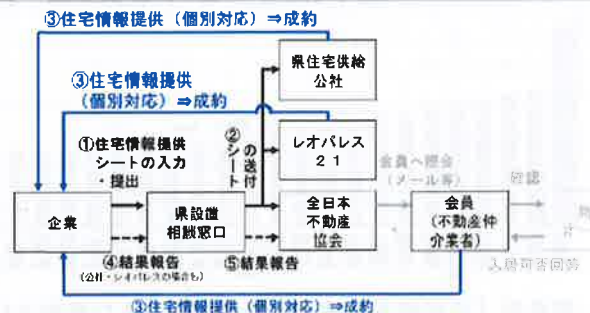
外国人材受入れ総合相談窓口

業種を問わずご利用いただけます。お気軽にご相談ください
相談内容に応じて、専門的な知見を有するアドバイザーを派遣して対応します
※相談窓口は令和7年6月頃開設予定

項目	内容
(1)外国人材の受入れにかかる相談対応	法制度、雇用手続き、在留資格取得手続き、受入環境整備など、外国人雇用に関する様々な相談に対応 ※全ての在留資格に対応。住まいの相談も受付
(2)アドバイザー派遣	企業の相談内容に応じて、行政書士、社会保険労務士のほか、受入環境整備に関する知見を有する者を派遣
(3)企業と県内就職希望の留学生のマッチング	企業の相談内容に応じて、（一社）長崎留学生支援センターや各大学へ情報提供し、留学生とのマッチングを支援

外国人材向け住宅情報の提供について

県内企業から総合相談窓口に対して、住宅情報提供の依頼を受けたものについて、全日本不動産協会、レオパレス21及び県住宅供給公社へ照会し、住宅情報を提供します。
総合相談窓口までお気軽にご相談ください。
※必ず入居可能な住宅が見つかるとは限りません。



外国人材の受入環境整備・定着を図る取組

1 外国人材受入・定着促進補助金（長崎市・佐世保市・雲仙市とそれぞれ連携し企業を支援）

項目	内容
(1) 事業の目的	<ul style="list-style-type: none"> ・国内外で人材獲得競争の激化していることや、令和9年度から開始される育成就労制度では、「転籍」が認められるため、賃金の高い都市部への人材流出が懸念。 ・外国人に選ばれる長崎県づくりに向け、企業における「働きやすく、住みやすい環境づくり」（就労・居住環境整備）を支援
(2) 補助対象者	長崎市、佐世保市、雲仙市 ※市から市内企業への補助
(3) 補助対象経費	<p>※②のみの申請は不可</p> <p>①就労・居住環境整備</p> <ul style="list-style-type: none"> ・就業規則、社内掲示物、マニュアル等の多言語化、エアコン・自転車等の備品購入、礼拝スペース・寮の整備など <p>②文化等体験・地域との交流活動（地域定着の取組）</p>

※補助事業は各市が実施しますので、詳細については各市へご確認下さい。

2 日本語や技能のスキルアップへの支援

- (1) 目的：企業が行う日本語教育や技能講習に要する経費を補助し、魅力的な就労環境整備を支援
- (2) 補助対象者：県内企業等
- (3) 補助対象経費：講師謝金・旅費、教材費、会場費、受講料、交通費、通信環境整備経費（※）、その他経費必要と認める経費
 （※）工事に要する経費などのハード整備や、タブレット端末購入経費等は対象外
- (4) 補助率及び補助金額：補助対象経費の2/3（上限10万円）以内

県とベトナムクアンナム省との覚書に基づく受入促進

- 長崎県では、朱印船貿易により歴史的に深いつながりのあるベトナム中部に位置するクアンナム省と平成29年6月、友好交流関係を締結
- 友好交流関係のもと、産業労働部において、令和元年10月、クアンナム省労働・傷病兵・社会局問題局と「人材交流に関する覚書」を締結

クアンナム省が指定する送出機関（SULECO株式会社）と連携し、ベトナム人材（主に技能実習生）の受入れを促進

令和6年度の取組：SULECO社と県内監理団体との個別面談会、セミナーでの紹介

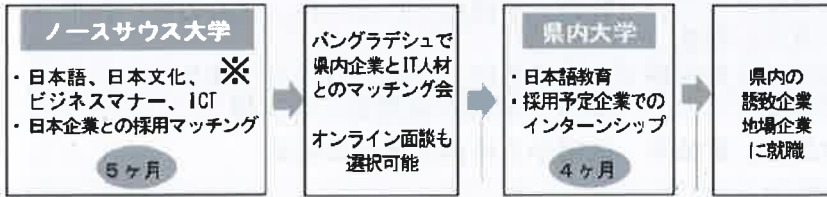
「SULECO社を活用して受入れを検討したい」「詳細を知りたい」等のご意向がありましたら、県未来人材課までご連絡ください。

令和6年10月21日（月）、SULECO社を訪問
 県内企業の技能実習生の採用面接に同席し、施設見学を実施



IT関連業界における人材ニーズに対応するため、関係市町や県内大学等の産学官が連携し、質の高いIT人材が豊富な Bangladesh からの受入れを推進（「長崎県モデル」）あわせて、宗教・文化等の違いを踏まえ、地域に溶け込めるよう、きめ細かな受入支援を実施

1 事業スキーム ⇒ 宮崎市で実績のある仕組みを活用



応募倍率60~80倍を突破した日本企業に就職したいIT人材(20~40名)
 ※ JICAプロジェクトから始まり、現在は宮崎大学、御幸林館・現地大学がコラボして運営

【Bangladesh情報】

- 人口1.7億人、平均年齢28歳
- 親日国、英語堪能(旧英国領)
- ノースサウス大学は、大阪府立大と同レベル
- 優秀なIT技術者が多く、賃金水準が高い
- 経済成長率は毎年6%超。堅調に成長
- 進出日系企業は過去10年で3倍増(2022年33社)



【現地での授業】



【現地マッチング会】



2 Bangladeshでの教育・人材のITスキル

日本語能力（ノースサウス大学の教育：5か月間）

日本語能力試験N4以上を目指す

- <日本語学習>
- ・ Bangladesh ICTエンジニアの日本就職に特化した教材
- ・ 日・週・月単位での確認するテストの実施
- <日本文化、ビジネスマナーの学習>
- ・ 日本文化に親しむイベントや日本人との交流
- ・ 日本企業での基本情報、面接対策、ビジネスマナー
- ・ 日本企業の開発現場で求められる実践的なICT技術

ITスキル

現地の4年生大学でIT科目を専攻
 日本の大学新卒よりスキルレベルは高い
 ・ Bangladesh では、国策としてIT人材の育成を強化している
 ※履歴書の情報だけでは、ITスキルが判断できない場合は、事前テストの実施が可能
 英語が堪能なため、最新技術の情報や難易度の高い技術を、英語の情報から入手可能

3 企業向けセミナーから入社までの流れ（目安）

・ R7 1回目 → R7.10 大学入学 R8.2 入社
 ・ R7 2回目 → R8.4 大学入学 R8.8 入社

R7 1回目	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
R7 2回目	10月	11月	12月	1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月
	企業向けセミナー	選考会申込	履歴書確認	マッチング会	採用内定	大学願書提出	大学入学・ビザ等手続き	インターンシップ	協定締結	大学入学		
									入社手続き	就労ビザ切替	企業受入準備	入社

4 企業の手続き・負担

各種手続き

- ・ 大学の入学手続き
- ・ 留学ビザの取得申請
- ・ インターンシップの手続き
- ・ 住居の紹介
- ・ 転入手続き
- ・ 宗教等への対応など

各種手続き等については、県や関係者で全面的にサポート

紹介手数料：128万円/人

- ・ 一部は大学授業料・生活費・家賃に充当
- ・ 別途現地マッチング会への渡航費用が掛かります。
- ※履歴書確認、オンライン面談の参加には、一切費用は掛かりません。

※県が採用マッチングにかかる費用の一部を負担しているため、企業負担が軽減
 ※長崎市内及び佐世保市内の事業者を対象に、人材紹介手数料の1/2を各市が補助(予定)
 ⇒企業負担は6.4万円に

R6年度は3社に3名が採用

- ・ 長崎市のIT関係と建設業関係
- ・ 諫早市の建設業関係



<採用を決めた企業より>



- 想像以上にエンジニア能力が高いと思った
- 現地マッチング会で現地の状況がよく分かった

外国人材の受入れについて (1)

労働力人口は減少 & 高齢化 → 対応策は外国人材の受入れと生産性向上

☑ “会社に体力があるうちに” “少しでも人的余裕のあるうちに” 外国人材の採用を進めることがポイント

外国人材受入れ済企業の声



(建設業)

コロナ禍ごろから日本人の採用が難しくなり、将来のことを考えて、外国人材の受入れを検討しました。日本人社員の中には“なぜ？”という声もありましたが、人手が不足すると、業務のしわ寄せが来て社員自身が大変になることや、事業の継続も困難になるということを何度も説明し説得しました。外国人材は明るく真面目に働いてくれており、日本人社員も熱心に、いろいろと工夫をしながら仕事を教えてくれてあります。



(製造業)

日頃から密にコミュニケーションを取り、孤立しないように気を配っています。住居は、空き家を買って複数人でシェアしています。周辺の住民の中には、外国人が住むことを何となく恐いと思う方もいるので、入居時の挨拶に同行。病院へも付き添うなど、できる限り生活面のサポートを行っています。外国人材は日本人社員を指導する立場で活躍しており、当社で働き続けたいと、特定技能2号合格を目指して頑張っています。



(介護事業)

若い外国人が入ってきて、入所者の方々や職場の雰囲気は明るくなりました。また、ある作業を指示したところ、“なぜこのようなやり方をするのか、こうした方がいいのではないか”と日本人にない視点から業務改善の提案もしてくれます。日本語能力の向上のため交換日記を行っています。読み書きもかなり上達しました。住民との交流を深めるため、母国の料理をふるまうイベントを開催しています。



(販売業)

日本人の採用が難しく外国人材の採用を始めました。高校にリクルートに行っても、約2千件の求人があっており、自分たちのような中小企業には来てくれません。外国人材を採用するにはコストがかかりますが、一生懸命技術を習得しようと頑張ってくれる外国人材の存在は、日本人社員の刺激にもなっており、結果的には会社にとって有益と考えています。

13

外国人材の受入れについて (2)

人材獲得競争が激化 → 働きやすく、住みやすい環境づくりが重要

“外国人を選ぶ” から “どうすれば外国人に選んでもらえるか” へマインドを変える必要

☑ 職場のサポートが定着につながる → 良い評判がその後の人材獲得へ

① 職務内容やキャリアプランを明示

採用面接等の段階から職務内容を明示し理解させる（思っていた仕事と違った⇒転職・失踪へ）
また昇進・昇格制度や、スキルアップのための研修などを提供し、将来のキャリアアップを支援する

② 働きやすい職場環境づくり

多言語化や日本人社員の理解促進など働きやすい職場環境をつくる
失踪などトラブルの原因となるハラスメント行為（特に暴力）には要注意

③ 生活のサポート

住環境整備や、地域との交流機会の提供など、様々な面で支援し、外国人材が安心して生活できる環境をつくる

④ コミュニケーション促進

定期的な面談やメンターの配置、日本人社員との交流会開催などにより、仕事や生活の悩みを話しやすい環境をつくり、必要な支援を行う

職場

- ① 受入れの必要性などを社内全体で認識を共有し、外国人と協働する機運を醸成する
- ② 外国人材が孤立せず、気軽に相談できる環境を整備する（1on1面談、メンター配置）
- ③ 積極的に日本語の習得を支援する（日本人社員や外部講師による研修、交換日記の実施、語学試験の受験料補助など）。また業務に関連する資格の取得を推奨する。
- ④ 安全衛生上のキーワードを日本語で十分に理解してもらう。標識、掲示、マニュアルの多言語化
- ⑤ 外国人材が日本の文化やルールを知る機会、日本人社員が各国の文化を勉強する機会を設けるなど、異文化を相互に理解して尊重する意識を醸成する

生活

- ① 生活にあたって必要な備品・環境を整える
- ② 生活の基本的なルールや情報を掲載した資料を配布したり、行政手続や銀行口座の開設、病院の受診などの際には日本人社員が同行してサポートする
- ③ 外国人材が地域に早く溶け込めるよう、日本人社員が同行して近隣に挨拶を行う
- ④ 地域住民との交流の機会や、地域の文化・歴史・自然等を体験する機会を設ける

14

