

千葉県における外国人雇用の動向

調査結果〔概要版〕

2025年9月

公益財団法人 ひまわりベンチャー育成基金
調査研究部門 千葉経済センター
(調査受託) 株式会社 ちばぎん総合研究所

はじめに

本稿における 問題意識

- 深刻な人手不足などを背景に、全国的に外国人労働者が増加している。
- 企業が外国人労働者を確保し活躍を促すために、そして、増加する外国人を地域として円滑に受け入れて共生していくために、どのような点に留意する必要があるか。

本稿の流れ

1. 全国と千葉県における外国人雇用の現状を整理する。
2. 法改正の動きなどを踏まえた今後の変化について見通す。
3. アンケートによって、県内における外国人材の受け入れ体制の現状と課題などを把握する。
4. 今後、企業や自治体などに求められる取り組みの方向性をまとめる。

主な調査手法

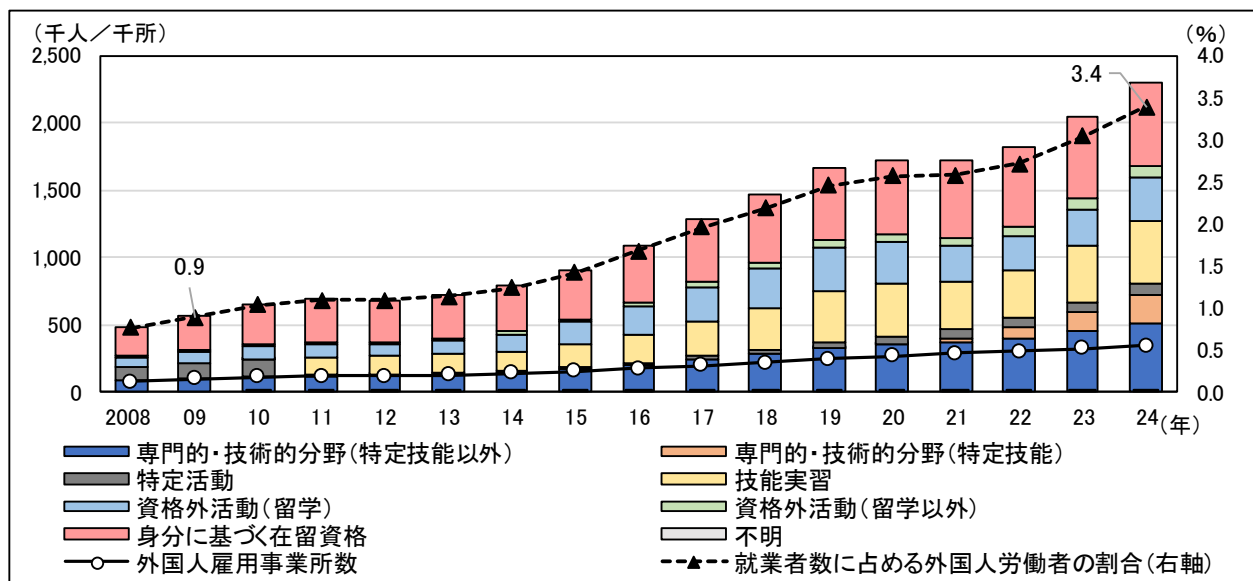
- 文献調査：厚生労働省・千葉労働局「外国人雇用状況の届出状況」ほか
- 企業向けアンケート：〔対象〕県内企業1,000社〔時期〕2025年5～6月
- 自治体向けアンケート：〔対象〕千葉県および県内54市町村〔時期〕2025年5～6月

(注)アンケート調査結果では、(株)千葉銀行「千葉県における働き方改革の動向と外国人労働者の受け入れ拡大への対応」(2019年9月)にて実施したアンケート調査結果を「前回調査」として使用(回答サンプルは異なる)。図表内の()内は前回調査結果。

外国人雇用の現状(全国) - 1

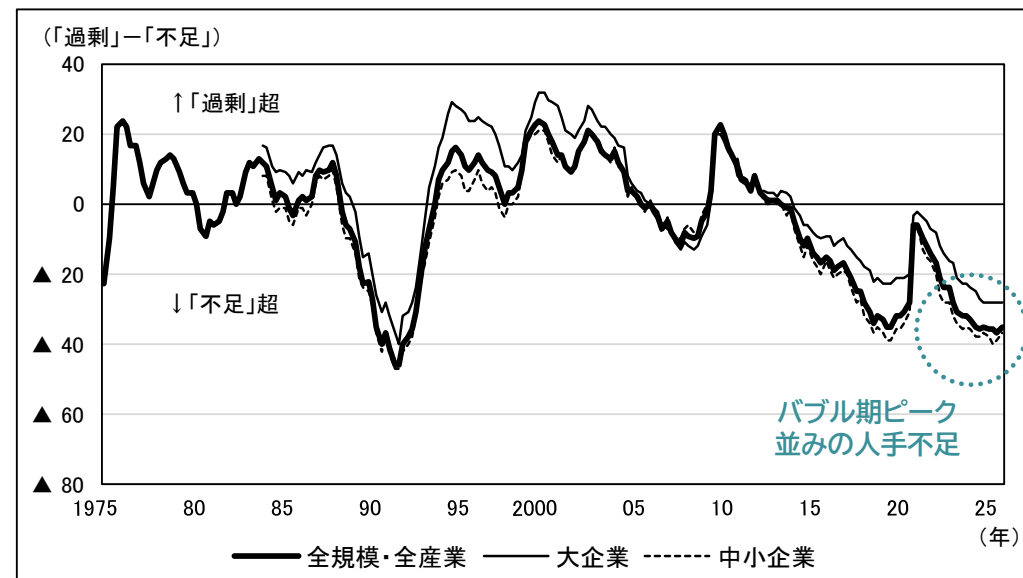
- 2024年10月末時点で、全国の外国人労働者数は230万人(前年比+12.4%)、外国人雇用事業所数は34万所(同+7.3%)。深刻な人手不足の持続や外国人労働者受け入れ制度の拡大などを背景に、外国人労働者数は2013年以降、外国人雇用事業所数は届け出義務開始以降、過去最多を更新し続けている。
- 就業者数に占める外国人労働者数の割合は、2009年までは1%未満だったものの、2024年には3.4%に上昇。国内労働市場における外国人労働者の存在感は年々高まっている。

【図表1】外国人労働者数、外国人雇用事業所数、就業者数に占める外国人労働者の割合(全国)



(出所)厚生労働省「外国人雇用状況の届出状況」、総務省「労働力調査」

【図表2】日銀短観・雇用人員判断DIの推移(全産業)
(値が小さいほど人手不足)

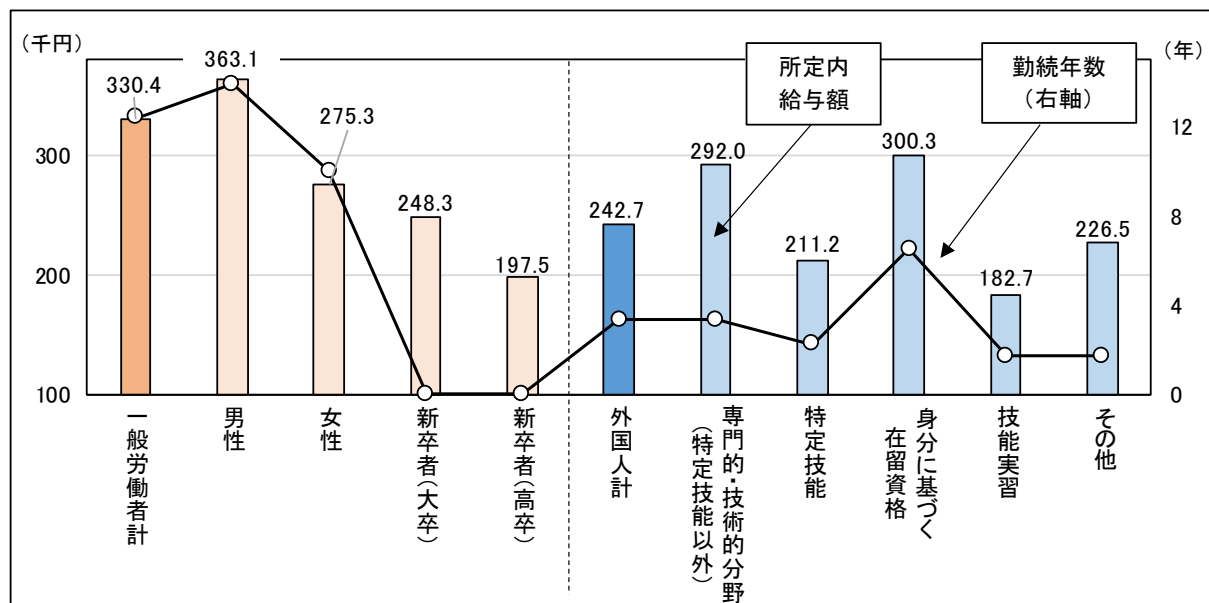


(出所)日本銀行「全国企業短期経済観測調査」

外国人雇用の現状(全国)－2

- 外国人労働者の賃金は、新規学卒者と比べると高卒者を上回り、大卒者並み。「専門的・技術的分野(特定技能以外)」や「身分に基づく在留資格」は、一般労働者と同じ色がない。賃金以外に、監理団体・登録支援機関への支払いや在留資格の管理手数料など、日本人雇用にはない諸コストが発生する場合も少なくない。
- 一定水準以上の能力が求められる業務を担当する外国人労働者が大部分を占める。
- 外国人労働者は、もはや「安価な労働力」でも「単純労働者」でもないといえる。

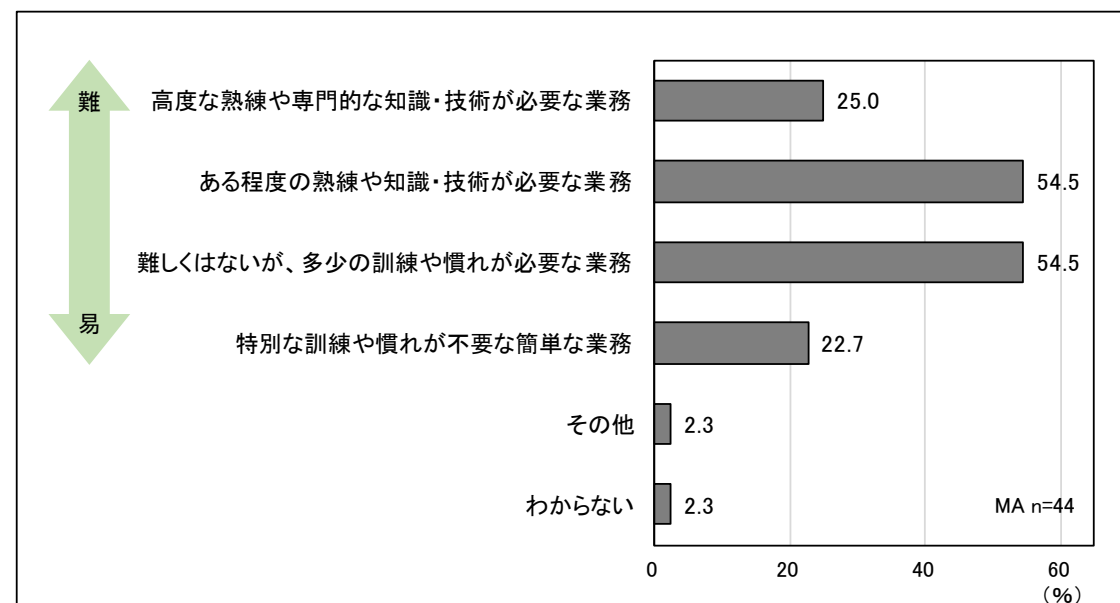
【図表3】所定内給与額(月額)および勤続年数(全国)



(注)「その他」は特定活動および留学以外の資格外活動。

(出所)厚生労働省「令和6年賃金構造基本統計調査」

【図表4】外国人従業員の担当業務(千葉県内企業)

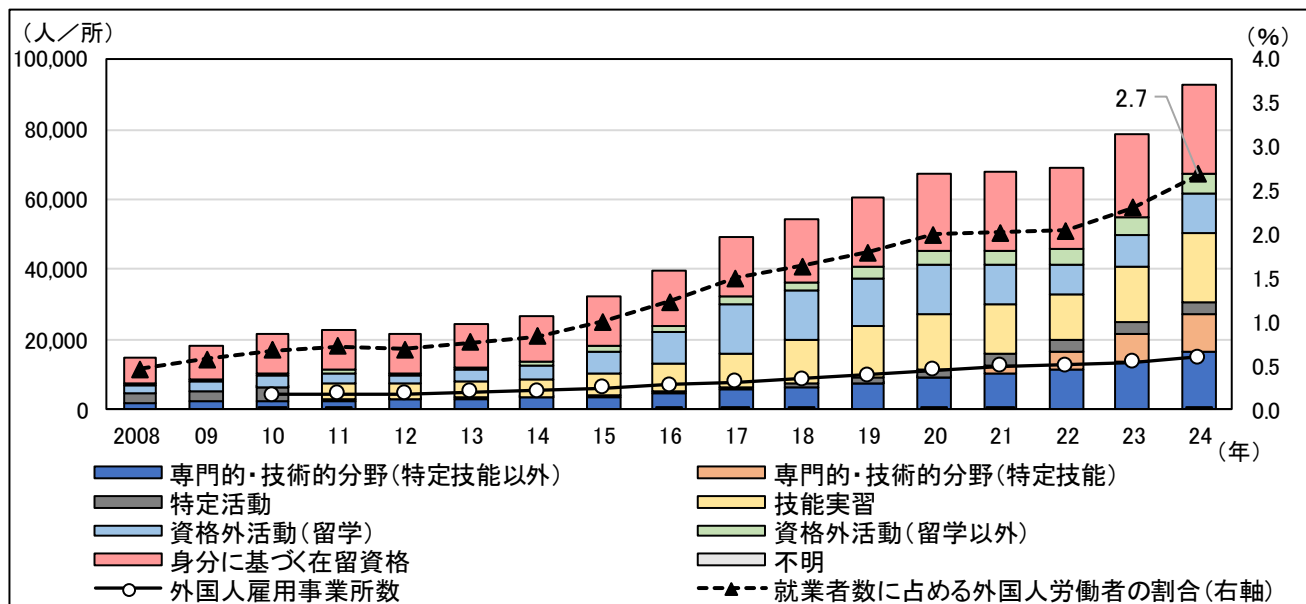


(出所)本調査実施に伴うアンケート調査

外国人雇用の現状(千葉県)

- 2024年10月末時点で、千葉県の外国人労働者数は9.3万人(前年比+17.3%)、外国人雇用事業所数は1.5万所(同+10.4%)と、ともに12年連続で過去最多を更新。2024年の伸び率は全国平均を上回る。
- 就業者数に占める外国人労働者数の割合は、2024年は2.7%と全国19番目の水準。外国人労働者比率は全国と比べて高くはないが、その上昇テンポは速い。県内でも全国同様、外国人労働者の存在感が着実に高まっている。

【図表5】外国人労働者数、外国人雇用事業所数、
就業者数に占める外国人労働者の割合(千葉県)



(出所) 千葉労働局「外国人雇用状況の届出状況」、総務省「労働力調査」

【図表6】就業者数に占める外国人労働者の割合
(2024年)

順位	都道府県名	就業者数に占める 外国人労働者の割合	(%)	
			2014年	順位
1	東京都	6.9	3.1	1
2	群馬県	5.5	1.8	6
3	愛知県	5.4	2.2	2
4	静岡県	4.1	2.0	5
5	岐阜県	4.1	2.0	4
～				
19	千葉県	2.7	0.8	22
20	神奈川県	2.6	1.0	15
全国		3.4	1.2	-

(出所) 厚生労働省「外国人雇用状況の届出状況」、総務省「労働力調査」

千葉県における外国人雇用の特徴－在留資格別

- 全国同様、「身分に基づく在留資格」が3割弱を占めて最も多い。全国に比べ、「特定技能」と「技能実習」を合わせた低・中度熟練人材の割合がやや高い。
- 2014年からの増加に対する寄与度は、全国に比べ、「特定技能」と「技能実習」が大幅に増加。

【図表7】在留資格別・外国人労働者数

(人、%、%p)

	千葉県				全国				構成比差 (a-c)	寄与度差 (b-d)
	2014年	2024年	構成比(a)	寄与度(b)	2014年	2024年	構成比(c)	寄与度(d)		
専門的・技術的分野(特定技能以外)	3,408	16,492	17.8	49.0	147,296	511,817	22.2	46.3	▲ 4.4	2.8
専門的・技術的分野(特定技能)	–	10,875	11.8	40.8	–	206,995	9.0	26.3	2.8	14.5
技能実習	4,819	19,318	20.9	54.4	145,426	470,725	20.4	41.3	0.4	13.1
特定活動	275	3,525	3.8	12.2	9,475	85,686	3.7	9.7	0.1	2.5
資格外活動(留学以外)	1,014	5,274	5.7	16.0	21,485	86,171	3.7	8.2	2.0	7.8
資格外活動(留学)	4,292	11,741	12.7	27.9	125,216	311,996	13.5	23.7	▲ 0.9	4.2
身分に基づく在留資格	12,868	25,290	27.3	46.6	338,690	629,117	27.3	36.9	0.0	9.7
不明	0	1	0.0	0.0	39	80	0.0	0.0	▲ 0.0	▲ 0.0
計	26,676	92,516	100.0	246.8	787,627	2,302,587	100.0	192.3	0.0	54.5

(注)「専門的・技術的分野(特定技能)」は2019年より導入。

(出所)厚生労働省「外国人雇用状況の届出状況」、千葉労働局「外国人雇用状況の届出状況」

千葉県における外国人雇用の特徴－産業別

- 「製造業」(うち過半が「食料品製造業」)が最も高く、「卸・小売業」「他に分類されないサービス業」が続く。全国に比べ、「食料品製造業」や「建設業」「運輸・郵便業」などのウェイトが大きい。
- 2014年からの増加に対する寄与度は、全国に比べ、「建設業」、「卸・小売業」、「運輸・郵便業」が大幅に増加。

【図表8】産業別・外国人労働者数

(人、%、%p)

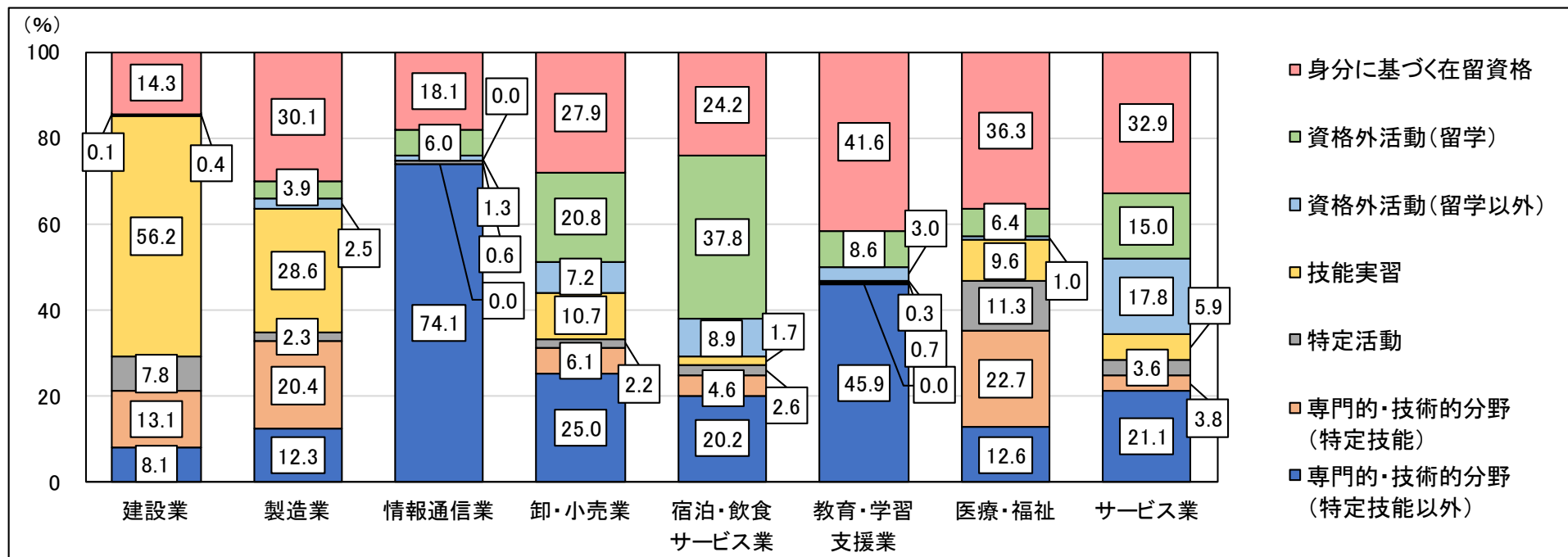
	千葉県				全国				構成比差 (a-c)	寄与度差 (b-d)
	2014年	2024年	構成比(a)	寄与度(b)	2014年	2024年	構成比(c)	寄与度(d)		
農林水産業	1,145	4,008	4.3	10.7	19,252	64,807	2.8	5.8	1.5	4.9
建設業	1,098	11,398	12.3	38.6	20,560	177,902	7.7	20.0	4.6	18.6
製造業	10,032	21,319	23.0	42.3	272,984	598,314	26.0	41.3	▲ 2.9	1.0
食料品	6,630	12,732	13.8	22.9	67,538	189,693	8.2	15.5	5.5	7.4
繊維工業	222	360	0.4	0.5	27,435	30,667	1.3	0.4	▲ 0.9	0.1
金属製品	933	2,546	2.8	6.0	20,281	60,608	2.6	5.1	0.1	0.9
電気機械器具	136	537	0.6	1.5	19,985	41,035	1.8	2.7	▲ 1.2	▲ 1.2
輸送用機械器具	180	410	0.4	0.9	54,653	101,282	4.4	5.9	▲ 4.0	▲ 5.1
情報通信業	323	714	0.8	1.5	31,581	90,546	3.9	7.5	▲ 3.2	▲ 6.0
運輸・郵便業	1,665	6,922	7.5	19.7	26,269	75,157	3.3	6.2	4.2	13.5
卸・小売業	3,667	14,508	15.7	40.6	91,552	298,348	13.0	26.3	2.7	14.4
宿泊・飲食サービス業	2,368	7,724	8.3	20.1	91,547	273,333	11.9	23.1	▲ 3.5	▲ 3.0
生活関連サービス業・娯楽業	566	1,239	1.3	2.5	11,683	29,991	1.3	2.3	0.0	0.2
教育・学習支援業	1,456	1,774	1.9	1.2	52,671	82,902	3.6	3.8	▲ 1.7	▲ 2.6
医療・福祉	911	6,830	7.4	22.2	11,945	116,350	5.1	13.3	2.3	8.9
他に分類されないサービス業	2,380	12,840	13.9	39.2	102,704	354,418	15.4	32.0	▲ 1.5	7.3
その他	1,065	3,240	3.5	8.2	54,879	140,519	6.1	10.9	▲ 2.6	▲ 2.7
計	26,676	92,516	100.0	246.8	787,627	2,302,587	100.0	192.3	0.0	54.5

(出所)厚生労働省「外国人雇用状況の届出状況」、千葉労働局「外国人雇用状況の届出状況」

千葉県における外国人雇用の特徴－主要産業の在留資格別構成比

- 各産業に、多様な在留資格保有者が混在。
- 建設業や製造業では、「技能実習」と「特定技能」が、情報通信業や教育・学習支援業では、「専門的・技術的分野(特定技能以外)」が、宿泊・飲食サービス業では、アルバイトとして働く「資格外活動(留学生)」や「資格外活動(留学生以外)」が多い傾向。

【図表9】 主要産業の在留資格別構成比(千葉県、2024年)



(注) 在留資格不詳を除いた割合。「サービス業」は「他に分類されないサービス業」を指す。

(出所) 千葉労働局「外国人雇用状況の届出状況」

千葉県における外国人雇用の特徴－主要産業の外国人労働者比率

- 千葉県では、「食料品製造業」における外国人労働者比率が突出して高い。全国と比べても高水準。
- 2014年と比べると、「食料品製造業」に加えて、「金属製品製造業」と「建設業」が大きく上昇。

【図表10】主要産業別・就業者数に占める外国人労働者の割合(2024年)

(%, %p)

	千葉県			全国			外国人労働者 割合差 (a-c)
	就業者数に占める 外国人労働者の割合(a)	2014年(b)	(a-b)	就業者数に占める 外国人労働者の割合(c)	2014年(d)	(c-d)	
農林水産業	3.6	0.9	2.7	2.8	0.7	2.1	0.8
建設業	4.4	0.4	3.9	3.9	0.4	3.5	0.4
製造業	5.6	2.7	2.9	5.8	2.7	3.1	▲ 0.2
食料品	17.1	9.1	8.0	10.9	3.9	7.0	6.2
繊維工業	4.0	2.5	1.5	7.8	4.8	3.0	▲ 3.7
金属製品	6.8	2.5	4.3	7.7	2.6	5.1	▲ 0.9
電気機械器具	3.5	0.9	2.6	6.9	3.5	3.4	▲ 3.4
輸送用機械器具	4.8	2.1	2.7	8.4	4.7	3.7	▲ 3.6
情報通信業	1.1	0.6	0.5	3.8	1.9	1.9	▲ 2.8
運輸・郵便業	2.4	0.6	1.8	2.0	0.7	1.3	0.4
卸・小売業	2.6	0.7	1.9	3.0	0.9	2.1	▲ 0.4
宿泊・飲食サービス業	3.2	1.2	2.0	6.8	2.4	4.4	▲ 3.6
教育・学習支援業	1.2	1.2	0.0	4.0	2.7	1.2	▲ 2.8
医療・福祉	1.4	0.2	1.2	1.3	0.2	1.1	0.1
その他のサービス業	4.9	1.1	3.8	6.5	2.1	4.4	▲ 1.6
計	2.7	0.8	1.9	3.4	1.2	2.2	▲ 0.7

(注) 就業者数の産業別内訳は、「労働力調査」の就業者数計を「国民(県民)経済計算」の産業別就業者数の割合で按分して算出。「国民(県民)経済計算」のデータは、「2014年」では2014年度を、「2024年」では全国は2023年度、千葉県は2022年度(ともに2025年7月時点で最新)を使用。「その他のサービス業」は、「生活関連サービス業・娯楽業」「複合サービス業」「他に分類されないサービス業」の合計。
(出所) 総務省「労働力調査」、内閣府「2023年度国民経済計算」、千葉県「令和4年度県民経済計算」、厚生労働省「外国人雇用状況の届出状況」、千葉労働局「外国人雇用状況の届出状況」をもとに(株)ちばぎん総合研究所が作成

千葉県における外国人雇用の特徴－国籍別

- 国籍別には、「ベトナム」、「中国」、「フィリピン」が多い。近年、中国の構成比が低下。
- 2014年からの増加に対する寄与度は、「ベトナム」が突出して大きく、「ネパール」、「フィリピン」が続く。

【図表11】 国籍別・外国人労働者数

(人、%、%p)

	千葉県					全国					構成比差 (a-c)	寄与度差 (b-d)
	2014年	構成比	2024年	構成比(a)	寄与度(b)	2014年	構成比	2024年	構成比(c)	寄与度(d)		
中国	9,369	35.1	15,166	16.4	21.7	311,831	39.6	408,805	17.8	12.3	▲ 1.4	9.4
韓国	923	3.5	2,015	2.2	4.1	37,262	4.7	75,003	3.3	4.8	▲ 1.1	▲ 0.7
フィリピン	4,976	18.7	12,537	13.6	28.3	91,519	11.6	245,565	10.7	19.6	2.9	8.8
ベトナム	2,378	8.9	23,860	25.8	80.5	61,168	7.8	570,708	24.8	64.7	1.0	15.8
ネパール	1,470	5.5	10,048	10.9	32.2	24,282	3.1	187,657	8.1	20.7	2.7	11.4
インドネシア	-	-	6,698	7.2	25.1	-	-	169,539	7.4	21.5	▲ 0.1	3.6
ブラジル	1,300	4.9	1,675	1.8	1.4	94,171	12.0	136,173	5.9	5.3	▲ 4.1	▲ 3.9
ペルー	1,061	4.0	1,192	1.3	0.5	23,331	3.0	31,574	1.4	1.0	▲ 0.1	▲ 0.6
ミャンマー	-	-	3,136	3.4	11.8	-	-	114,618	5.0	14.6	▲ 1.6	▲ 2.8
タイ	-	-	3,188	3.4	12.0	-	-	39,806	1.7	5.1	1.7	6.9
スリランカ	-	-	3,529	3.8	13.2	-	-	39,136	1.7	5.0	2.1	8.3
G7ほか	1,357	5.1	1,661	1.8	1.1	57,212	7.3	84,173	3.7	3.4	▲ 1.9	▲ 2.3
その他	3,842	14.4	7,811	8.4	14.9	86,851	11.0	199,830	8.7	14.3	▲ 0.2	0.5
計	26,676	100.0	92,516	100.0	246.8	787,627	100.0	2,302,587	100.0	192.3	0.0	54.5

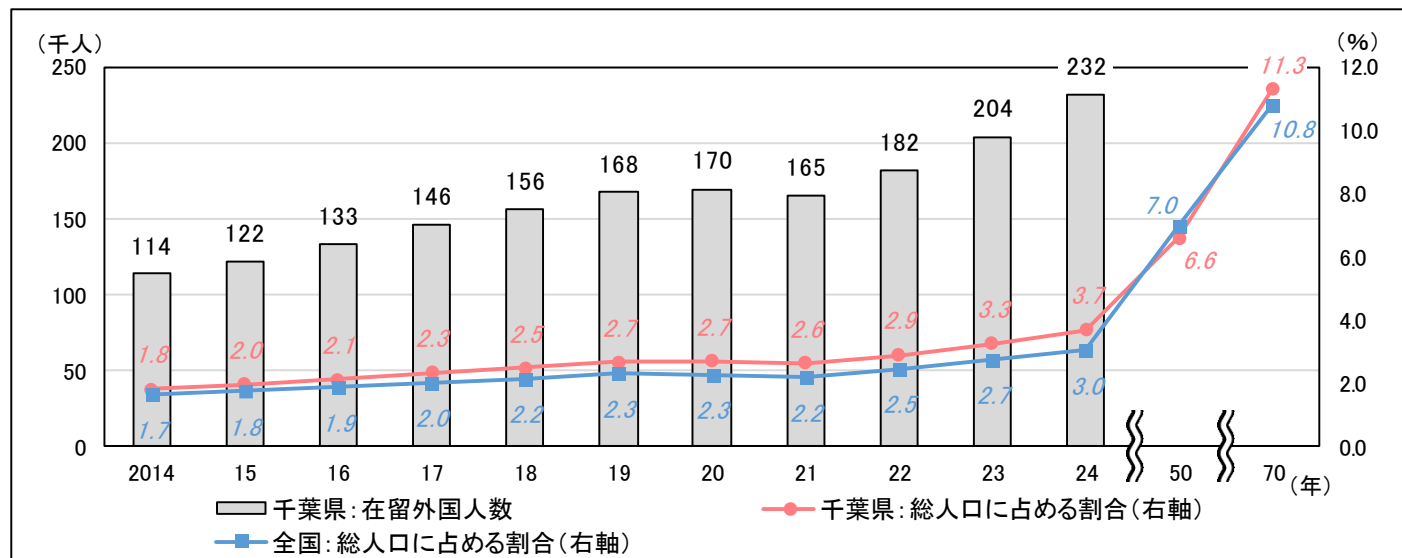
(注) 2014年の「インドネシア」「ミャンマー」「タイ」「スリランカ」はその他に含まれ、個別データは非公表。寄与度は、2014年の実数をゼロと仮定して計算したもの。

(出所) 厚生労働省「外国人雇用状況の届出状況」、千葉労働局「外国人雇用状況の届出状況」

千葉県における在留外国人

- 外国人労働者に比例して、在留外国人も増加。2024年12月末時点で、県内には外国人労働者の2.5倍にあたる23.2万人の外国人が居住している(全国6)。ここ10年間の伸び率は2倍超と全国(1.8倍)を上回り、総人口に占める割合も全国(3.0%)を超える3.7%となっている。
- 在留資格「家族滞在」保有者が占める割合は、全国で最も高い。東京都への近さや相対的な地価の手頃さ、成田空港の存在などから、周辺都県で働く外国人とその家族が居住先として千葉県を選ぶ傾向がみられる。

【図表12】在留外国人数の推移(千葉県)



(注) 在留外国人数は、各年12月末時点。総人口は、毎年翌年1月1日時点。

(出所) 出入国在留管理庁「在留外国人統計」、千葉県「毎月常住人口調査」、総務省「人口推計」
ひまわりベンチャー育成基金「千葉県の人口動態分析と将来人口推計」

【図表13】在留資格「家族滞在」が占める割合(2024年12月末)

順位			都道府県名	在留資格「家族滞在」が占める割合 (%)
1			千葉県	11.3
2			埼玉県	11.0
3			東京都	10.5
4			神奈川県	9.8
5			大阪府	9.0
全国				8.1

(出所) 出入国在留管理庁「在留外国人統計」

外国人雇用を巡る今後の変化・見通し(主に低・中度熟練人材について) -1

1. 「特定技能」外国人の受け入れ拡大

- 政府は2024年3月、「特定技能」外国人の受け入れ上限人数の再設定や対象分野の追加を閣議決定。
- 2024年4月から向こう5年間の新たな上限人数は、これまでの2.4倍となる82万人に引き上げ。
- 対象分野には、新たに「自動車運送業」、「鉄道」、「林業」、「木材産業」の4分野が追加。加えて、既存の3分野(「工業製品製造業」、「飲食料品製造業」、「造船・船用工業」)の対象業務が拡大。
- 2025年入り後は、これら16分野に、「物流倉庫」、「資源循環(廃棄物処理)」、「リネンサプライ」の3分野を追加して計19分野を対象とする方針が検討されている。

【図表14】「特定技能」外国人の受け入れ見込み数(2024年3月閣議決定)

(人、%)

	2019～23年度		2024～28年度 (b)	増加率 (a→b)
	制度開始時 (a)	2022年8月 見直し時(注)		
合計	345,150	345,150	820,000	137.6
工業製品製造業	31,450	49,750	173,300	451.0
飲食料品製造業	34,000	87,200	139,000	308.8
造船・船用工業	13,000	11,000	36,000	176.9
介護	60,000	50,900	135,000	125.0
農業	36,500	36,500	78,000	113.7
航空	2,200	1,300	4,400	100.0
建設	40,000	34,000	80,000	100.0
漁業	9,000	6,300	17,000	88.9
自動車整備	7,000	6,500	10,000	42.9
宿泊	22,000	11,200	23,000	4.5
ビルクリーニング	37,000	20,000	37,000	0.0
外食業	53,000	30,500	53,000	0.0
自動車運送業	-	-	24,500	-
鉄道	-	-	3,800	-
林業	-	-	1,000	-
木材産業	-	-	5,000	-

…新たな業務を追加した既存分野

…新規分野

(注) コロナ禍による経済情勢の変化を踏まえ、2022年8月に見直し。

(出所) 出入国在留管理庁

外国人雇用を巡る今後の変化・見通し(主に低・中度熟練人材について) - 2

2. 「育成就労」制度の新設

- 2024年、「技能実習」制度を発展的に廃止し、新たに「育成就労」制度を創設する法律が可決・成立。2027年4月1日からの運用開始にて調整が進められている。
- 制度目的は、これまでの「国際貢献」から、人手不足分野における「人材の確保・育成」に変わる。「技能実習」で課題となっていた、外国人労働者の適切な権利保護などに向けた見直しなども行われる。

【図表15】 育成就労制度と技能実習制度

	技能実習制度	育成就労制度(予定)
制度の目的	技能移転による国際貢献	「特定技能1号」程度の人材を育成、各産業分野を長期的に支える人材の確保
対象業種	91職種168作業(2025年3月時点)	原則「特定技能」と同分野
在留期間	最長5年(1号:1年/2号:2年/3号:2年の通算)	最長3年(「特定技能1号」への移行が前提)
本人意向での転籍	原則不可	一定の条件下で1~2年で可能
日本語要件	就業開始前の日本語要件は原則なし	就業開始前にA1レベル(日本語能力試験N5相当)、その後も段階的な能力向上が必要
送り出し機関への手数料	上限なし(技能実習生が原則負担)	上限あり(受け入れ企業が一部負担)

(出所)2025年7月までに取得可能な各種資料をもとに(株)ちばぎん総合研究所が作成

企業への影響

1

外国人材を自社の戦力として育成し
日本に長く留め置くことが可能に

2

企業間の外国人材の
確保競争が激化

3

技能実習制度と比べて
企業の負担は増加

外国人雇用を巡る今後の変化・見通し(主に低・中度熟練人材について)－3

3. 千葉県内で想定される変化

県内で存在感の大きい業種(「建設」、「運輸」など)や、成田空港と関連の深い「航空」分野などにおいて、「特定技能」外国人の受け入れが拡大する。



従来の「技能実習」から「特定技能」へ移行した実習生は、より好待遇の都市部周辺の企業に移動する傾向がみられた。
「育成就労」制度により外国人雇用市場の流動化が進めば、千葉県をはじめとする首都圏に外国人労働者が転入する動きが強まる可能性。

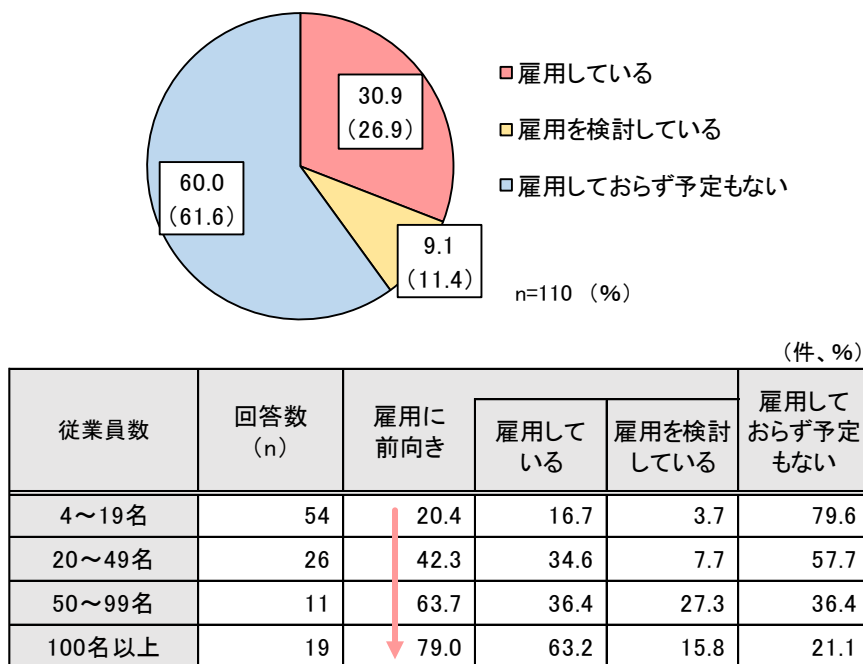


千葉県内における外国人労働者の増加ペースは加速していくことが想定される

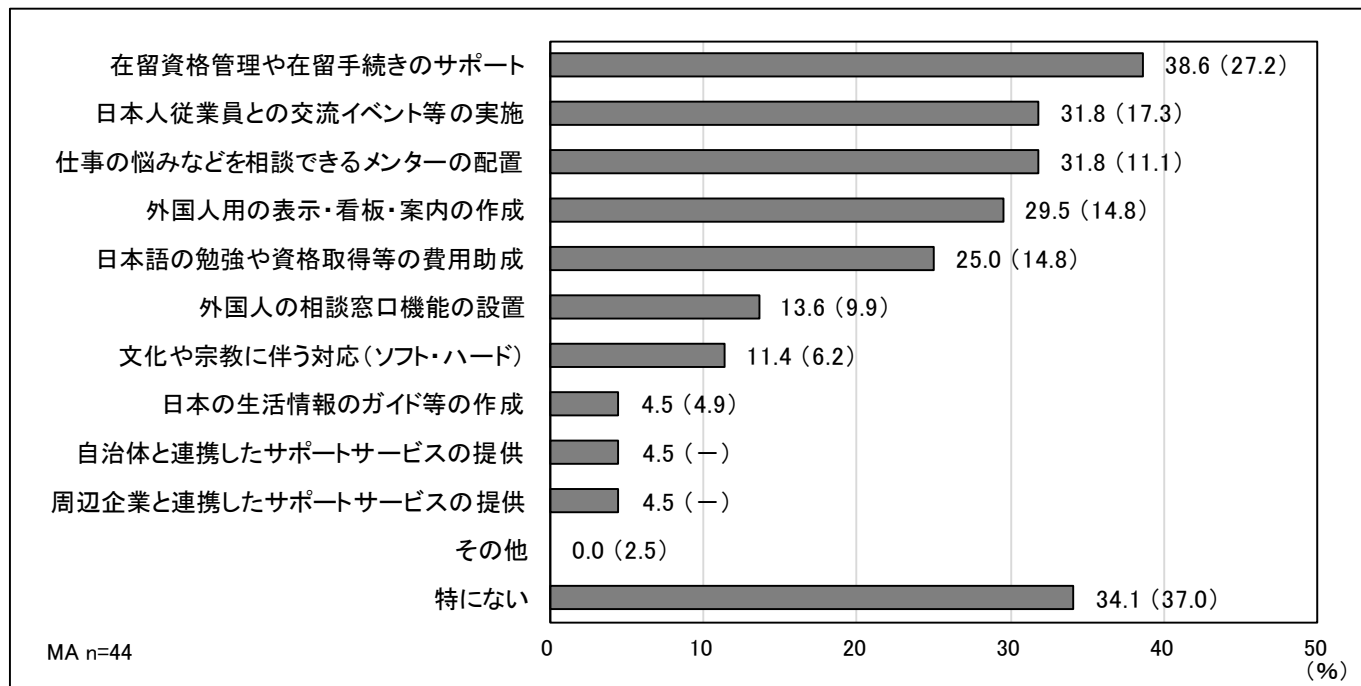
外国人雇用に関する県内企業の対応(アンケート調査結果) - 1

- 外国人雇用に向向き(「雇用している」+「雇用を検討している」)な企業は従業員数4名以上の企業の4割。規模が大きくなるほどその割合が高くなる。
- 外国人従業員へのサポートは、前回調査からはほぼ全ての項目で実施割合が上昇。一方、3割超が「特にない」と回答。手厚くサポートする企業と、特段の工夫を講じない企業とに二極化。

【図表16】外国人の雇用状況(従業員数4名以上)



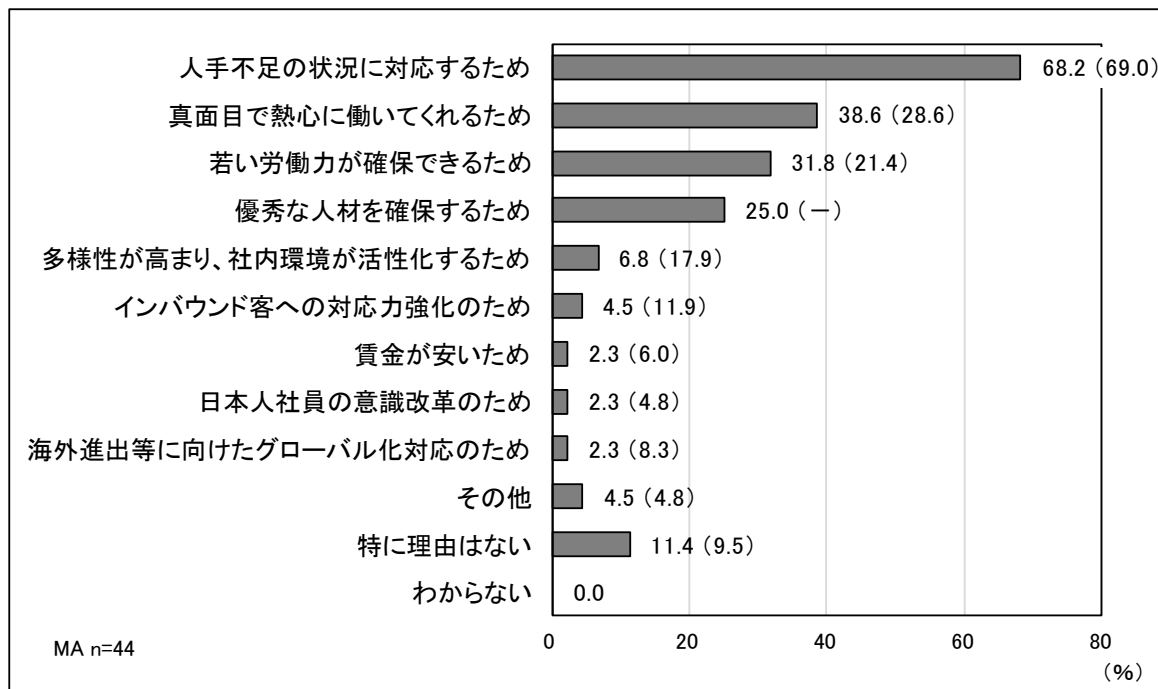
【図表17】外国人従業員へのサポート体制



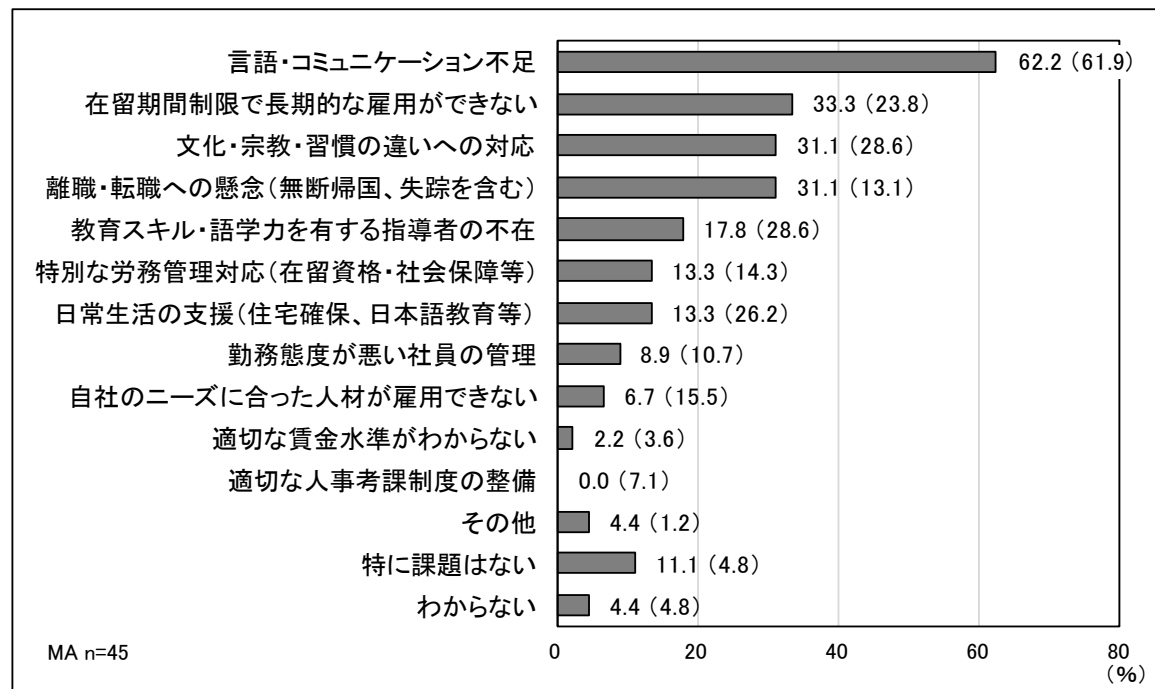
外国人雇用に関する県内企業の対応(アンケート調査結果) - 2

- 外国人を雇用する理由は、前回調査同様、「人手不足の状況に対応するため」が7割近くを占めて最多。前回調査からは、「若い労働力が確保できるため」が大幅に増加。
- 外国人を雇用する際の課題は、「言語・コミュニケーション不足」が突出して多い。前回調査からは、「離職・転職への懸念」などが増加し、能力のある外国人材の定着に悩む企業が増えている可能性。

【図表18】外国人を雇用する理由



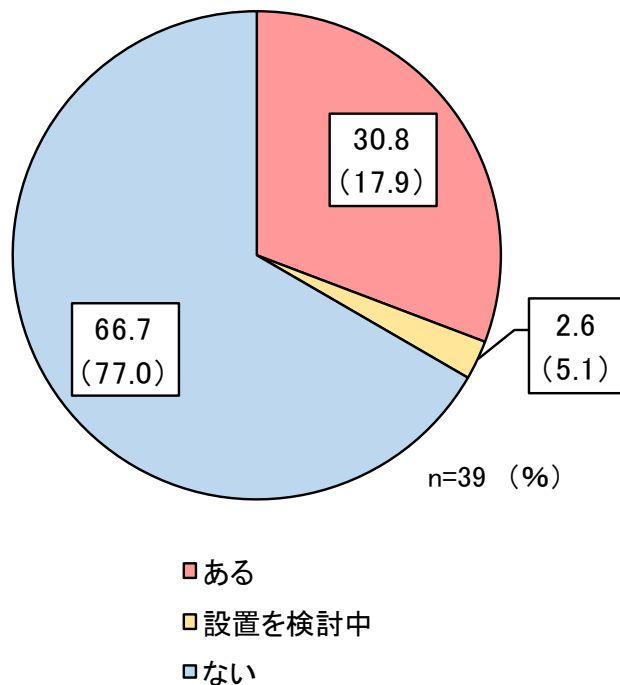
【図表19】外国人を雇用する際の課題



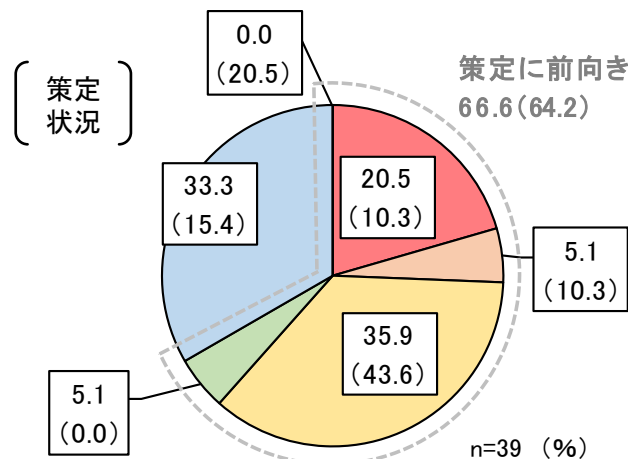
外国人雇用に関する県内自治体の対応(アンケート調査結果) - 1

- 外国人住民の総合的な窓口機能となる専門部署が「ある」自治体は3割と、前回調査から大幅に上昇。一方、「ない」先も7割近くにのぼり、窓口機能の改善の余地が大きい状況には変わりがない。
- 多文化共生に関する指針・計画の策定に「前向き」な自治体は7割弱と、前回調査から幾分上昇。ただし、策定済みのうち直近3年間に見直しを実施した先は3割どまり。

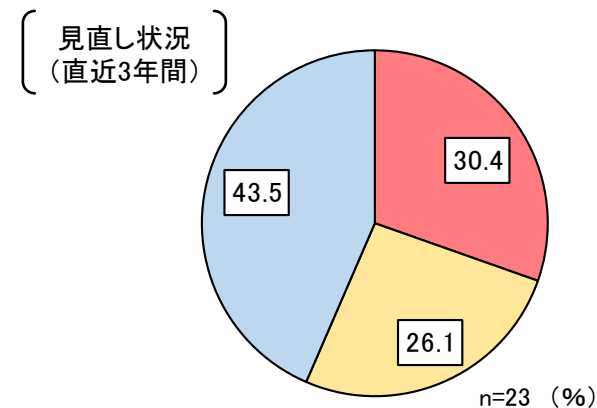
【図表20】外国人住民の総合的な窓口機能の有無



【図表21】多文化共生に関する指針・計画の策定状況および見直し状況



- 多文化共生に関する指針・計画を単独で策定している
- 国際化施策一般に関する指針・計画の中で、多文化共生施策を含めている
- 総合計画の中で、多文化共生施策を含めている
- 策定していないが、今後策定の予定がある
- 策定しておらず、今後策定の予定もない
- わからない



- 実施した
- 見直し・改訂を検討中
- 実施していない

外国人雇用に関する県内自治体の対応(アンケート調査結果) - 2

- 外国人との共生に向け、「多言語での行政情報の発信」、「ゴミ出しなどの案内」、「日本語の学習支援」などは過半の自治体を実施。一方、「周辺自治体との連携」と「緊急時の外国人住民の所在の把握」は、9割近くの自治体が未実施。
- 企業の期待を自治体の取り組みが下回る項目は、「緊急時の外国人住民の所在の把握」のみ。
- 前回調査からは、今回追加項目を除く全てで実施割合が上昇。自治体によって温度差はあるものの、全体としてみれば、外国人との共生に向けた体制整備が進んでいる。

【図表22】外国人との共生に向けた取り組み(企業の期待および前回調査との比較)

	今回 (%, %p)			前回 (%, %p)		
	実施済みの自治体割合 (a)	企業の期待 (b)	差異 (a-b)	実施済みの自治体割合 (c)	企業の期待 (d)	差異 (c-d)
多言語での行政情報の発信	82.1	28.8	53.3	64.1	38.9	25.2
ゴミ出しなどの案内	74.4	20.5	53.9	56.4	13.5	42.9
日本語の学習支援	69.2	47.7	21.5	56.4	47.1	9.3
多言語での災害情報の発信	51.3	8.3	43.0	33.3	3.8	29.5
就学時の多言語での情報発信	46.2	3.0	43.2	35.9	5.8	30.1
外国人向け生活相談対応	43.6	42.4	1.2	39.5	52.4	▲ 12.9
問診票等の多言語対応	35.9	2.3	33.6	20.5	1.9	18.6
外国語対応の医療機関情報の発信	33.3	13.6	19.7	20.5	13.0	7.5
不就学の子どもへの対応	33.3	7.6	25.7	20.5	5.3	15.2
健康診断・健康相談	33.3	6.8	26.5	25.6	8.7	16.9
居住支援や入居差別の解消	28.2	22.0	6.2	10.5	25.0	▲ 14.5
自治会と連絡が取れる仕組みづくり	23.7	9.8	13.9	2.6	12.5	▲ 9.9
地域企業との連携	17.9	6.1	11.8	-	-	-
周辺自治体との連携	10.3	9.1	1.2	-	-	-
緊急時の外国人住民の所在の把握	10.3	18.2	▲ 7.9	0.0	6.3	▲ 6.3

おわりにー企業に期待される取り組み

外国人材の雇用を
検討している企業

① 自社に合った外国人材の活用方法の見極め

まずは制度を理解し、自社の業務内容や人手不足状況などに応じた外国人材の雇用・活躍余地の有無を見極める。

② 慎重な資金計画の策定

外国人材は決して安価な労働力ではないという認識を改めて持つ。

③ ミスマッチ解消に向けた募集条件の明確化

外国人材に求める能力・任せたい業務に応じた在留資格やスキル面の条件、詳細な雇用条件を提示する。

既に外国人材を
雇用している企業
・
外国人材の雇用を
検討している企業

① 外国人が安心して働ける職場環境の整備

言語・文化の違いへの対策や教育体制の充実化など。人手獲得競争の激化に伴い、これまで以上に重要性は増す。

② 外国人の暮らしのサポート

居住環境の整備や行政手続きの支援など。自治体に任せすぎず、企業側も親身となって支える姿勢が必要。

③ 社内における多文化共生・相互理解の促進

外国人従業員と日本人従業員が良好な関係を保ち協力し合えるよう、互いに理解を深めるサポートを。

④ 外国人雇用に関する手続きの仕組み化

外国人の安定的かつ適切な雇用に向け、業務フローなどをマニュアルとして明文化。ノウハウを属人化させない。

⑤ 外国人材を単なる労働力ではなく、企業の成長を支える重要なパートナーとして捉える

企業成長に向けた好機を逃さないためにも、国籍問わず平等に育成・評価・昇進などの機会を与えることが大切。

おわりにー自治体/地域全体に期待される取り組み

自治体

- ① 企業に対する外国人雇用制度の理解促進とサポート体制の強化
企業の制度理解促進に向けた積極的な情報発信のほか、採用経路の確保や外国人材とのマッチングなどの支援も強化。
- ② 多文化共生に関する指針・計画の整備
自治体として外国人とどのように向き合うか方向性を明確化。制度の変化に応じた定期的な見直しも重要。
- ③ 外国人が安心・安全に暮らせる生活環境の整備
居住環境や日本語学習、防災・医療に関する支援など。外国人住民の増加・滞在長期化に備え、引き続き対応を強化。
- ④ 地域コミュニティにおける多文化共生・相互理解の促進
地域住民の多文化共生意識の醸成に向け、日本人住民と外国人住民が互いに知る機会などを提供。



より効果的に取り組みを進めていくためには、企業と自治体のみならず、関係する様々な主体が積極的に連携し
地域一体となって外国人が働きやすく暮らしやすい環境整備を進めることが重要



外国人に選ばれ続ける千葉県を確立し、人口減少社会にも負けない持続的な地域発展へ