

「千葉県における外国人雇用の動向」

【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）】

目次

I.	はじめに	1
II.	外国人雇用の現状	2
1.	全国の動向	2
(1)	拡大する国内の外国人労働市場	2
(2)	外国人雇用拡大の背景	4
(3)	外国人雇用のコスト	6
2.	千葉県内の動向	8
(1)	外国人雇用の現状	8
(2)	全国との比較	9
(3)	県内地域別の動向	13
(4)	在留外国人の動向	14
(5)	千葉県における取り組み	17
III.	外国人雇用を巡る今後の変化・見通し	20
1.	制度の改定	20
(1)	「特定技能」外国人の受け入れ拡大	20
(2)	「育成就労」制度の新設と企業への影響	21
2.	千葉県内で想定される変化	23
(1)	県内で存在感のある業種における外国人材の受け入れ拡大	23
(2)	外国人雇用市場の流動化に伴う首都圏への集積	23
IV.	アンケート調査：外国人雇用に関する県内企業・自治体の対応	24
1.	県内企業に対するアンケート調査の結果	24
(1)	外国人雇用の現状	24
(2)	外国人を雇用する理由、雇用しない理由	27
(3)	外国人労働者の受け入れ拡大への懸念・課題、および公的機関への期待	28
2.	県内自治体に対するアンケート調査の結果	30
(1)	外国人労働者の受け入れ支援	30
(2)	多文化共生に関する取り組み状況	31
V.	おわりに	34
1.	企業向け	34
(1)	外国人材の雇用を検討している企業	34
(2)	既に外国人材を雇用している企業、および外国人材の雇用を検討している企業	35
2.	自治体向け	38
3.	地域全体向け	39
	別紙－アンケート実施概要	41

要旨

全国、千葉県とも、深刻な人手不足や外国人労働者受け入れ制度の拡大などを背景に、外国人労働者が増加している。本稿では、外国人雇用の現状と先行き見通しを整理したうえで、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、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を論じていく。

全国と比べた千葉県の外国人雇用の特徴をみると、在留資格別では、「特定技能」や「技能実習」のプレゼンスが全国と比べて大きい。産業別では「建設業」や「運輸・郵便業」などが、国籍別では「ベトナム」などが、それぞれ大きく増加している。就業者数に占める外国人比率でみると、「食料品製造業」が突出して高い。

また、外国人労働者と軌を一にして、在留外国人も増加している。県内には、外国人労働者の 2.5 倍の外国人が居住している。そのなかでも在留資格「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あると考えられる。

外国人雇用を巡る先行きの変化を整理すると、まず、特定技能は、受け入れ上限数および対象業種の拡大に向けた動きが強まっている。また、技能実習は、制度目的と実情とのズレ解消や実習生の人権保護などを目的に、2027 年度を目途に新たな在留資格「育成就労」に置き換わる見通しである。育成就労の創設によって、①企業は長期就労を見据えて外国人材の育成がしやすくなる一方、本人希望での転籍が可能となるため、企業間・地域間での人材確保競争が激化すること、②外国人採用のコストが上昇することなどが予想される。千葉県においては、①県内で存在感の大きい産業（建設、運輸など）の受け入れ上限数が引き上げられること、②育成就労で働く外国人がより好待遇の都市部周辺の企業に集まることなどから、外国人労働者の増加ペースは加速していく可能性が高い。

アンケート調査で外国人雇用に関する県内企業の状況を確認すると、外国人雇用に向き合っている企業は従業員 4 名以上の企業の 4 割であり、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、4 割近くの企業が在留資格管理などを行っている一方、3 割超が特段取り組んでいない。外国人雇用の理由は人手不足への対応が、課題は言語・コミュニケーション不足が、それぞれ突出して多い。

また、県内自治体へのアンケート調査によると、外国人の総合的な窓口機能となる部署がある先は 3 割、多文化共生に関する指針・計画の策定に向き合っている先は 7 割となっており、ともに 2019 年の前回調査を上回る。外国人との共生に向けた取り組みも、今回追加分を除いた全ての項目で実施済みの割合が前回と比べて上昇している。温度差はあるものの、全体としては外国人の受け入れに向けた動きが進展しているといえよう。ただし、地域における連携体制には改善の余地がある。

ここまでの調査を踏まえ、今後期待される取り組みをまとめると、企業では、まずは外国人労働者の受け入れにかかる制度理解に努め、自社の業務や人手不足状況などに応じた外国人材の雇用の仕方を見極めることが必要となる。採用を開始する際は、慎重な資金計画の策定や、求める人材と実際に外国人材が持つスキルなどとのミスマッチ解消に向けた工夫、手続きの仕組み化なども求められていく。これらを進めるうえでは、外国人材を単なる労働力としてではなく、企業成長を支える重要なパートナーとして捉えるということを念頭に置いておきたい。また、自治体では、企業に対する制度理解の促進とサポート体制の強化に加え、多文化共生に関する指針・計画の作成や見直しにより外国人との向き合い方の方向性を明確化しておくことなどが求められる。企業と自治体双方に共通する取り組みとしては、外国人が安心して働き、暮らすことのできる環境づくりの一層の強化と、各コミュニティにおける多文化共生意識の醸成や相互理解の促進を図る支援などが挙げられる。

これらの取り組みをより効果的に進めるためには、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、外国人との共生社会実現に向けた動きを強めていくことが重要となる。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の整備に取り組み、外国人に選ばれ続ける千葉県を確立させることにより、人口減少社会にも負けない持続的な地域発展につなげてほしい。

本稿が、県内経済・社会の一層の活性化の一助となることを期待している。

I. はじめに

わが国では、少子高齢化の進行に伴う生産年齢人口の減少を背景に幅広い業種で厳しい人手不足が続くなか、外国人雇用が拡大している。ここ数年、全国、千葉県ともに外国人労働者数および外国人労働者を雇用する事業所数は過去最多を更新し続けており、就業者数全体に占める外国人労働者数の割合も上昇している。

厚生労働省「令和6年版労働経済の分析」（労働経済白書）は、2010年代から現在まで続く人手不足について、1980年代後半～1990年代前半などにみられた「短期かつ流動的」な人手不足と異なり、「長期かつ粘着的」な状況であると述べている。こうした厳しい人手不足のもと、外国人労働者はわが国の労働市場において欠かせない戦力となっている。

政府も、外国人労働者の受け入れ拡大に向けた動きを強めている。2024年には「特定技能」外国人の受け入れ上限数の引き上げや対象分野の追加を行ったほか、「技能実習」に代わる新たな在留資格「育成就労」を創設する関連法案も成立した。こうした人手不足の状況や法整備の動きを踏まえると、今後も、外国人労働者が増加するとともに、滞在期間が長期化する可能性が高い。

外国人労働者が増加すると、日本に住む外国人（在留外国人）も増加する。2025年7月、政府は、外国人政策の司令塔として、関係省庁が横断的に在留外国人への対応に取り組む事務局組織「外国人との秩序ある共生社会推進室」を発足させた。増え続ける外国人をどのように円滑に受け入れ、共生していくか、政府だけでなく、企業や自治体においても対応が求められている。

本稿では、外国人雇用の現状と先行き見通しを整理したうえで、企業が外国人労働者の確保・活躍に向けてどのような点に留意する必要があるか、そして、増加する外国人を地域としてどのように円滑に受け入れ、共生していくかについて議論していく。以下の構成は、次のとおりである。まず、統計資料などをもとに、全国と千葉県における外国人雇用の現状を整理したのち（第Ⅱ節）、法整備の動きなどを踏まえた今後の変化について見通す（第Ⅲ節）。そのうえで、企業や自治体を対象としたアンケート調査により、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（第Ⅳ節）。最後に、各主体に求められる取り組みの方向性をまとめていく（第Ⅴ節）。

なお、本文中の「低・中度熟練人材」（以下、「低・中度人材」）は在留資格「技能実習」および「特定技能」の保有者を、「高度熟練人材」（以下、「高度人材」）は「専門的・技術的分野（特定技能以外）」の在留資格保有者を指すこととする。

II. 外国人雇用の現状

1. 全国の動向

(1) 拡大する国内の外国人労働市場

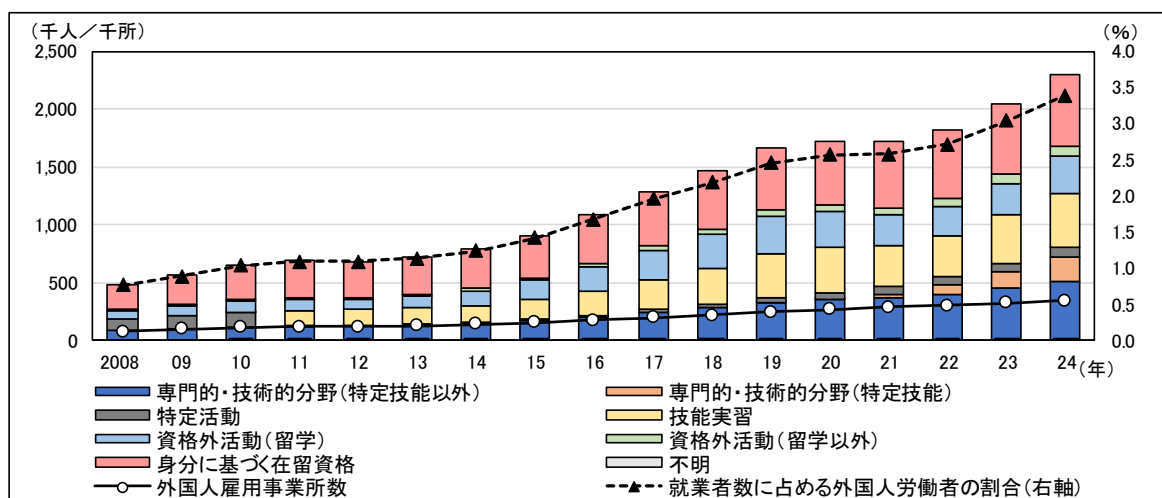
まず、外国人雇用の現状を確認する。2024 年 10 月末時点で全国の外国人労働者数は 2,302,587 人（前年比＋12.4%）、外国人雇用事業所数は 342,087 所（同＋7.3%）である。深刻な人手不足の持続などを背景に、外国人労働者数は 2013 年以降、外国人雇用事業所数は届け出義務開始以降、過去最多を更新し続けている。

外国人労働者数の推移をみると（図表 1）、東日本大震災（2011～2012 年）や新型コロナウイルス禍（2020～2021 年、以下、コロナ禍）による影響があった期間を除き、右肩上がり増加している。特に 2010 年代には極端な円高・株安が是正されたことを機に国内外の需要が増え、労働需給がひっ迫するなか、外国人受け入れ制度の緩和が進んだこともあり、外国人労働者数が急増した¹。

外国人が日本で就労するうえで必要となる在留資格別（図表 2、3）にみると、永住許可を受けた者や日系 3 世、日本人の配偶者などを対象とする「身分に基づく在留資格」（2024 年構成比：27.3%）が最も多い。次いで、2020 年まではほとんどの年で「技能実習」（同 20.4%）が、2021 年からは専門的な技術や能力を有する人を対象とした「専門的・技術的分野（特定技能以外）」（同 22.2%）が続く。また、日本の大学や専門学校、日本語学校に留学している学生が一定の制限のもとで就業する「資格外活動（留学）」（同 13.5%）も 1 割を超えている。なお、直近 3 年間（2021 年→2024 年）の伸び率をみると、2019 年に創設された在留資格「特定技能」が 2021 年の約 7 倍と最も高い伸び率を示している。

総務省「労働力調査」をもとに算出した就業者数全体に占める外国人労働者数の割合をみると、2009 年までは 1%に満たなかったものの、2024 年には 3.4%に上昇した。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（前掲図表 1）。

図表 1 外国人労働者数(在留資格別)、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」

¹ 第一生命経済研究所、「『アベノミクス』を振り返る ～日本で初めて施行された世界標準のマクロ経済政策～」、2022 年 7 月。倉田良樹、「2010 年代における日本の外国人労働者政策の急変」、(一社)日本計画行政学会「計画行政」(2017 年 40 巻 4 号)掲載。

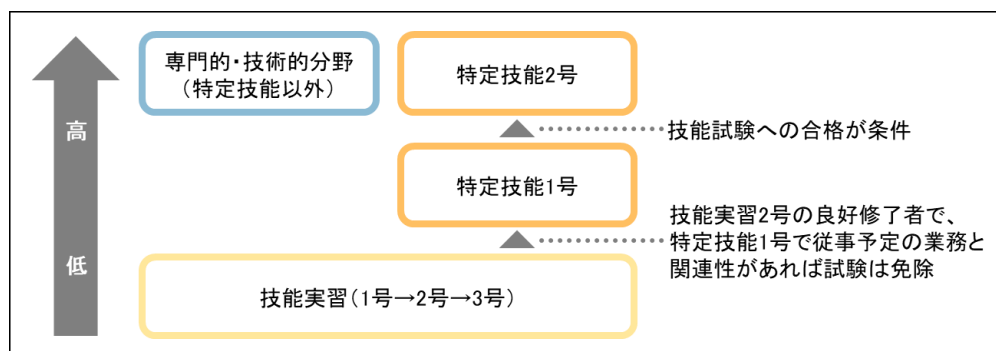
図表 2 在留資格一覧

厚生労働省 の統計区分	在留資格	該当例	2024年 該当人数 (人)	構成比 (%)
専門的・技術的分野 (特定技能以外)	技術・人文知識・国際業務	機械工学等の技術者、通訳、デザイナー、語学講師	511,817	22.2
	高度専門職1号・2号	ポイント制による高度人材		
	企業内転勤	外国の事務所からの転勤者		
	外交	外国政府の大使・公使およびその家族		
	公用	外国政府の公務に従事する者およびその家族		
	興行	俳優、歌手、プロスポーツ選手		
	経営・管理	企業の経営者、管理者		
	教授	大学教授		
	芸術	作曲家、画家、作家		
	宗教	外国の宗教団体から派遣される宣教師		
	報道	外国の報道機関の記者、カメラマン		
	介護	介護福祉士		
	法律・会計業務	弁護士、公認会計士		
	医療	医師、歯科医師、看護師		
	研究	政府関係機関や企業等の研究者		
	教育	高等学校、中学校等の語学教師		
	技能	外国料理の調理師、スポーツ指導者		
専門的・技術的分野 (特定技能)	特定技能1号・2号	介護・建設・農業など、人手確保が困難な特定産業分野の従事者	206,995	9.0
技能実習	技能実習1号・2号・3号	技術・技能を学ぶための実習生	470,725	20.4
特定活動	特定活動	外交官等の家事使用人、ワーキングホリデー	85,686	3.7
資格外活動 (留学)	留学	大学、専門学校、日本語学校の学生	311,996	13.5
資格外活動 (留学以外)	文化活動	日本文化の研究者	86,171	3.7
	短期滞在	観光客、会議参加者		
	研修	研修生		
	家族滞在	就労資格などで在留する外国人の配偶者、子		
身分に基づく 在留資格	永住者	永住許可を受けた者	629,117	27.3
	定住者	日系3世、外国人配偶者の連れ子		
	日本人の配偶者等	日本人の配偶者・実子・特別養子		
	永住者の配偶者等	永住者・特別永住者の配偶者		

(出所) 各種資料をもとに(株)ちばぎん総合研究所が作成

- …在留資格ごとに定められた範囲内で就労が可能
- …法務大臣が個々の外国人について指定した範囲内で就労が可能
- …就労を目的としない在留資格であり、「資格外活動の許可」を受けた場合は一定の範囲内で就労が可能
- …日本人と同等に、全ての業種で就労が可能

図表 3 主な在留資格の技能水準イメージ



(注) 技能実習の在留期間は、通算で最大5年間。特定技能の在留期間は、1号は最大5年間、2号は更新回数制限なし。

(出所) 各種資料をもとに(株)ちばぎん総合研究所が作成

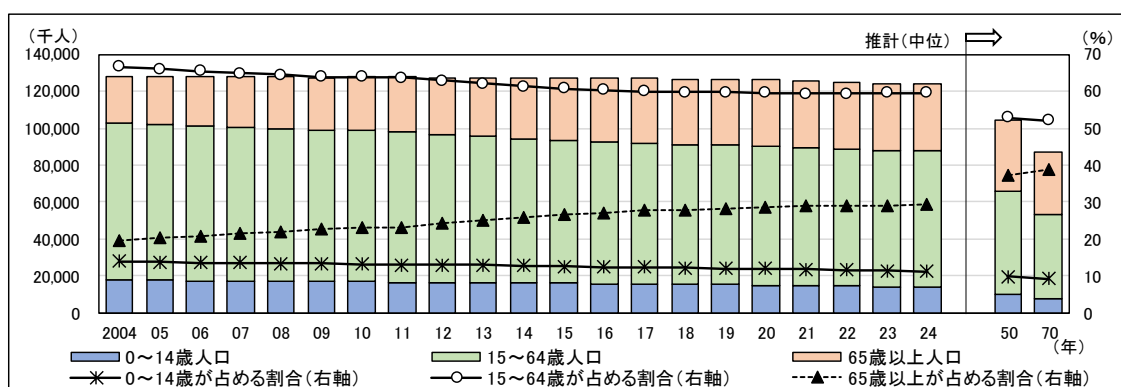
(2) 外国人雇用拡大の背景

2010 年代以降、全国的に外国人雇用が拡大している背景としては、①人手不足の深刻化、②受け入れ制度の拡大の 2 点が挙げられる。

① 人手不足の深刻化

2024 年 10 月 1 日時点の日本の生産年齢人口（15～64 歳）は 7,373 万人と、少子高齢化の進行により 20 年前に比べて 1 割以上減少した（図表 4）。今後も生産年齢人口は減少していく見通しであり、国立社会保障・人口問題研究所によると、2050 年には 5,540 万人（2024 年比▲24.9%）、2070 年には 4,535 万人（同▲38.5%）まで減少する見通しとなっている。

図表 4 年齢別(3 区分)人口の推移(全国)

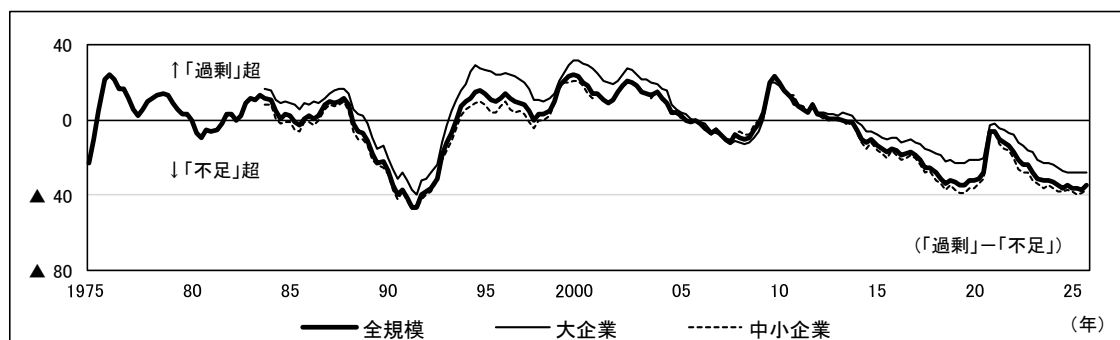


(出所)総務省「人口推計」「国勢調査」(各年10月1日時点)、国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口(令和5年推計)」

2010 年代以降、生産年齢人口が減少するなか、女性や高齢者を活用する動きが広まった。15 歳以上人口のうち実際に働いている人の割合を示した就業率は、女性、65 歳以上の高齢者ともに 2010 年代前半より緩やかに上昇し、2024 年にはそれぞれ 54.2%（2004 年比+8.1%p）、25.7%（同+6.3%p）となった。とりわけ高齢者のうち 65～69 歳は 53.6%（同+20.4%p）と、大幅に上昇した。

このように女性や高齢者の就業が広がっても、人手不足に歯止めはかかっている。日本銀行の全国企業短期経済観測調査（短観）における雇用人員判断 DI（値が小さいほど強い人手不足感を示す）は、2010 年代以降、コロナ禍の期間を除いて低下傾向が続いており、足もとでは 1990～1991 年頃のパブル期ピーク並みの大幅な「不足」超となっている（図表 5）。性別や年齢を問わず働きたい人が働くことができる環境の整備が進んでおり、女性や高齢者のさらなる労働供給余地が相応に小さくなっているとみられる。その分、働き手としての外国人労働者への注目が高まっているといえよう。

図表 5 日銀短観・雇用人員判断 DI の推移(全産業、1974 年～)



(出所)日本銀行「全国企業短期経済観測調査」

② 受け入れ制度の拡大

日本における外国人労働者の就業に関する法整備は、経済情勢や雇用環境の変化などに応じるかたちで段階的に見直されてきており、近年ではより多くの企業で外国人労働者を受け入れることができる枠組みとなっている（図表6）。制度変遷の特徴的な動きを在留資格別にみていきたい。

a. 専門的・技術的分野（特定技能を除く、高度人材）

専門的な技術や能力を有する高度人材に対しては、日本の経済・社会の活性化や一層の国際化を図ることを目的に、早い段階から在留資格の整備が進められた。

1989年には、「人文知識・国際業務」や「医療」「研究」といった専門知識を持つ高度人材を対象とした在留資格が創設された。2012年には受け入れを促進すべく、学歴や年収、日本語能力などで一定基準を満たす外国人材を優遇するポイント制度がスタートし、これに対応するかたちで2014年には新たな在留資格「高度専門職」が創設された。2023年には、高度人材ポイント制とは別途、学歴または職歴と、年収が一定水準以上である外国人に、高度専門職の在留資格を付与し、「特別高度人材」として現行よりも拡充した優遇措置（家事使用人の雇用人数および配偶者の就労範囲の拡大など）を認める制度などが開始されており、間口が着実に広げられている。なお、足もとでは17の在留資格が含まれるが、人数の約8割が「技術・人文知識・国際業務」である。

b. 特定技能

政府は、専門的・技術的分野の外国人材の受け入れには積極的だった一方、それ以外の人材の受け入れに対しては、産業構造や国民生活への影響などを考慮し、慎重な姿勢を貫いてきた。

外国人材をより幅広く受け入れる方針へと切り替わる転換期となったのが、2018年の在留資格「特定技能」の新設である。一定の専門性・技能を有する外国人を対象に、高度人材と単純労働者の中間的な位置付けとして創設されたものであり、最長5年間在留できる「1号」と、技術レベルがさらに高く永住も実質的に展望し得る「2号」が設けられた。

制度目的は深刻化する人手不足への対応であり、生産性の向上や国内人材の確保に向けた取り組みを行ってもなお人材確保が困難な12分野（製造業、介護、建設など）を対象として運用が開始された。対象分野は、2024年には4分野が追加されて16分野となり、後述するとおり、今後もさらなる拡大が検討されている。

c. 技能実習、育成就労

在留資格「技能実習」は、1981年に開始した途上国の外国人に日本の技術を教える「研修制度」を出発点として、2009年に創設された。制度目的は技術移転による「国際貢献」であり、実習生は日本で技術を習得したのち、それを母国の産業発展に役立てるために帰国することが前提とされた。このため、技能実習生を就労や人手確保の目的で雇うことは制度上認められていない。

もっとも、実際には、日本人の労働力不足を実習生で補う側面がみられたほか、実習期間の終了後に特定技能資格を取得して日本に残る外国人も少なくないなど、目的と実態の乖離が指摘されてきた。加えて、実習生は一度雇用契約を結ぶと雇用主を原則変更できないため、実習先での立場が弱く安価な労働力として酷使されるケースがみられるなど、実習生の人権侵害も問題となっていた。

この間、日本に限らず主要先進国が少子高齢化の進行による人手不足に直面していることもあって、アジア圏を主な供給源とする外国人労働者への需要は世界各国で高まっており、近年、外国人労働者を巡る国際的な競争が厳しくなっている。こうしたなか、実習生の人権侵害といった負のイメージが定着すると、日本への送り出しが手控えられることにもつながりかねないため、技能実習制度の再検討が急

務となっていた。

これらの点を踏まえて、2024 年には技能実習に代わる新たな在留資格として「育成就労」の創設が閣議決定された。制度目的は人手不足分野における「人材の確保・育成」に変わり、外国人労働者の適切な権利保護などに向けた見直しも行われる。制度の詳細とそれに伴う変化は、Ⅲ節にて後述する。

図表 6 外国人労働者の受け入れ制度に関する主な動き

年	出来事
1981年	○ 途上国の外国人に日本の技術を教える 研修制度 が開始
1989年	○ 入管法改正 ・ 専門的な技術・技能を持つ外国人材の在留資格「法律・会計事務」「医療」「研究」「教育」「人文知識・国際業務」「企業内転勤」を創設 ・ 日系人などを対象とする在留資格「 定住者 」を創設
1993年	○ 研修先企業などと雇用契約を結ぶ 技能実習制度 が開始
2006年	○ 入管法改正 ・ 外国人研究者および外国人情報処理技術者を在留資格「 特定活動 」で受け入れる規定を整備
2008年	○ 2020年を目途に30万人の留学生受け入れを目指す「留学生30万人計画」を策定
2009年	○ 入管法改正 ・ 研修制度と技能実習制度を分離し、在留資格「 技能実習 」を創設
2012年	○ 年収など一定基準を満たす高度外国人材を優遇するポイント制が運用開始
2014年	○ 入管法改正 ・ 高度人材のための在留資格「 高度専門職 」を創設 ・ 従来の「投資・経営」の在留資格を「経営・管理」に改め、外国資本との結びつきの要件を撤廃 ・ 「技術」「人文知識・国際業務」の在留資格を、「技術・人文知識・国際業務」へと一本化
2016年	○ 技能実習法成立 ・ 技能実習生に対する人権侵害行為などについて、禁止規定を設け、違反に対する罰則を規定 ・ 技能実習生の保護・支援を目的に、外国人技能実習機構を設立
2018年	○ 入管法改正 ・ 一定の技能と日本語能力を有する外国人を対象とした在留資格「 特定技能 」を創設 ・ 「出入国在留管理庁」を設置
2023年	○ 特別高度人材制度（J-Skip）、未来創造人材制度（J-Find）が運用開始
2024年	○ 「特定技能」外国人の受け入れ上限数を引き上げ、対象業種を拡大（12→16分野） ○ 入管法・技能実習法改正 ・ 「技能実習」に代わる在留資格「 育成就労 」を創設

（出所）各種資料をもとに（株）ちばぎん総合研究所が作成

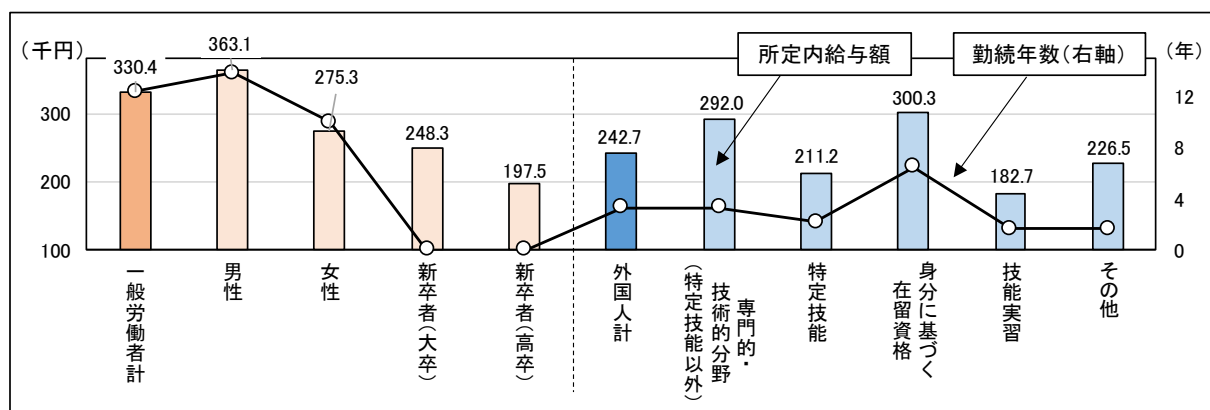
（3）外国人雇用のコスト

外国人労働者の賃金をみると（図表 7）、2024 年調査の所定内給与（月額）は 242.7 千円と、一般労働者計（330.4 千円）の 7 割程度の金額にとどまった。ただし、年功序列の賃金制度をとる企業が多いわが国においては、外国人労働者の勤続年数が短いことが給与水準に少なからず影響していると考えられる。新規学卒者との比較では、高卒者（197.5 千円）を上回り、大卒者（248.3 千円）並みの水準である。

在留資格によるバラつきも大きく、「身分に基づく在留資格」と「専門的・技術的分野（特定技能以外）」の賃金は、一般労働者計と大きな違いはない。これらの在留資格保有者数をあわせると外国人労働者数全体の半数近くを占めることから、もはや「外国人労働者＝安価な労働力」ではない。

外国人雇用には、日本人と同等かそれ以上の賃金の支払いが必要となってくるのに加えて、人材紹介会社や監理団体・登録支援機関への支払い、在留資格の変更・更新費用をはじめとした管理手数料など、日本人雇用にはない諸コストが発生することが往々にしてある。この点も、必ずしも「外国人労働者＝安価な労働力」ではないことを意味する。

図表 7 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」

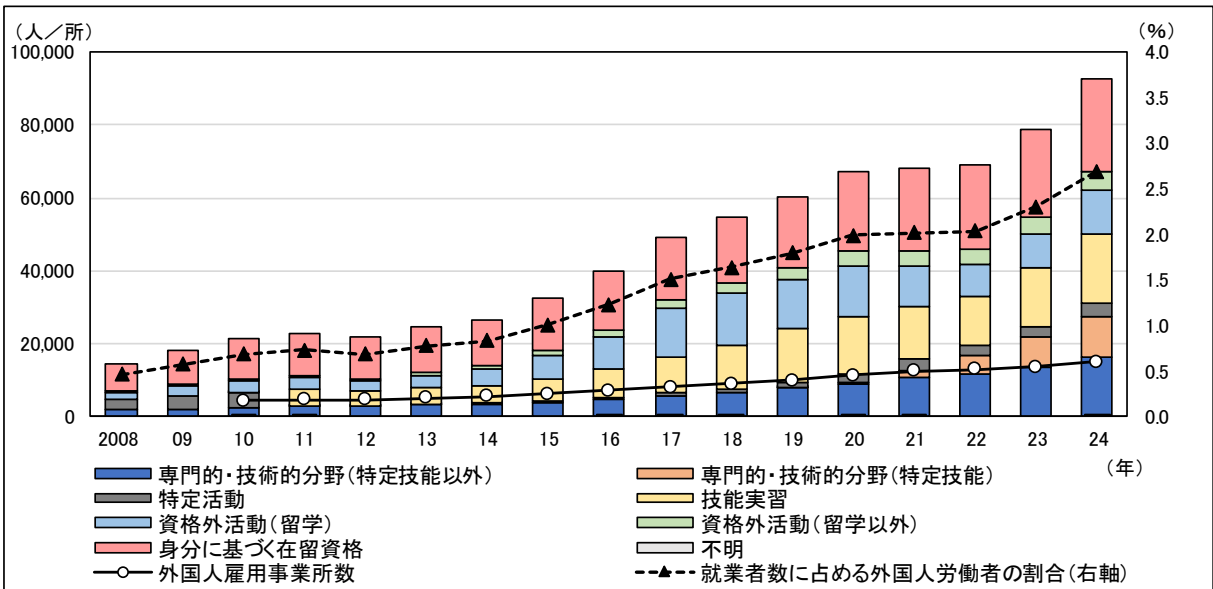
2. 千葉県内の動向

(1) 外国人雇用の現状

2024 年 10 月末時点で、千葉県の外国人労働者数は 92,516 人（前年比+17.3%）、外国人雇用事業所数は 15,059 所（同+10.4%）となった（図表 8）。外国人労働者数、外国人雇用事業所数とも、2013 年以降 12 年連続で過去最多を更新しており、2024 年の伸び率は全国平均（同+12.4%、同+7.3%）を上回っている。

総務省「労働力調査」をもとに就業者数全体に占める外国人労働者数の割合をみると、2024 年は 2.7% である。これを都道府県別にみると、千葉県は全国 19 番目の水準であるほか、全国平均（3.4%）よりも低く、外国人労働者への依存度が全国と比べて高くない（図表 9）。ただし、その上昇テンポは速く、県内でも全国と同様に外国人労働者の存在感が着実に高まっているといえる。

図表 8 外国人労働者数(在留資格別)、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 9 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」

(2) 全国との比較

ここでは、全国と比べた千葉県の外国人雇用の特徴について、統計資料などをもとに整理していく。

① 在留資格別

千葉県の外国人労働者数を在留資格別にみると（図表 10）、2024 年では、全国と同様、「身分に基づく在留資格」が 3 割弱と最も多いなか、「特定技能」と「技能実習」を合わせた低・中度人材（32.7%）の構成比が全国と比べて幾分高い一方、「専門的・技術的分野（特定技能以外）」の高度人材（17.8%）と「資格外活動（留学）」（12.7%）の構成比が全国と比べてやや低い。

2024 年を 2014 年と比べると、千葉県における外国人労働者数は約 3.5 倍と、全国（約 2.9 倍）を上回るペースで増加している。合計値の増減への影響度合いを表す「寄与度」でみると、全国に比べて「特定技能」（全国比+14.5%p）と「技能実習」（同+13.1%p）の寄与が大きく、低・中度人材の増加が千葉県の外国人労働者数を押し上げたことが分かる。このため、今後の変化・見通しを述べたⅢ節では、これらの人材に重きを置いて議論していく。

図表 10 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。網掛けは各項目の上位3つ。

(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」

② 産業別

外国人労働者数を産業別にみると（図表 11）、2024 年の構成比は「製造業」（23.0%）が最も多く、「卸・小売業」（15.7%）、職業紹介・労働者派遣業などの「他に分類されないサービス業」（13.9%）が続く。製造業のなかでは、その過半を「食料品」が占める。全国に比べると、千葉県の産業構造を反映して、「食料品製造業」（全国比+5.5%p）や「建設業」（同+4.6%p）、「運輸・郵便業」（同+4.2%p）のウェイトが大きい一方、「輸送用機械器具製造業」（同▲4.0%p）や「宿泊・飲食サービス業」（同▲3.5%p）などのウェイトが低い。

2014 年からの増減に対する寄与度は、「製造業」（42.3%）、「卸・小売業」（40.6%）、「他に分類され

ないサービス業」(39.2%)が特に大きい。全国と比べると、「建設業」(全国比+18.6%p)、「卸・小売業」(同+14.4%p)、「運輸・郵便業」(同+13.5%p)が大きく、これらの業種が千葉県外国人労働者数の増加の特徴であることが分かる。

図表 11 産業別・外国人労働者数

(人、%、%p)

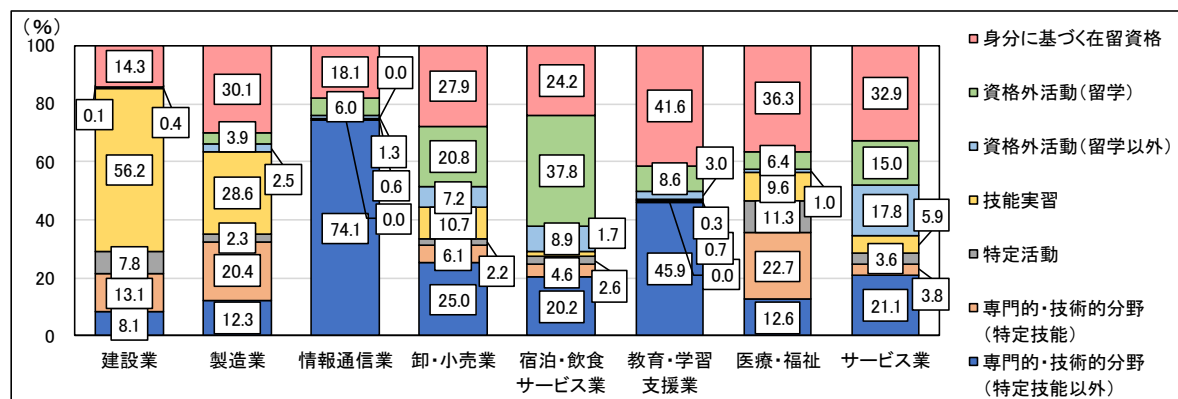
	千葉県				全国				構成比差 (a-c)	寄与度差 (b-d)
	2014年	2024年	構成比 (a)	寄与度 (b)	2014年	2024年	構成比 (c)	寄与度 (d)		
農林水産業	1,145	4,008	4.3	10.7	19,252	64,807	2.8	5.8	1.5	4.9
建設業	1,098	11,398	12.3	38.6	20,560	177,902	7.7	20.0	4.6	18.6
製造業	10,032	21,319	23.0	42.3	272,984	598,314	26.0	41.3	▲ 2.9	1.0
食料品	6,630	12,732	13.8	22.9	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

(注)ピンクの網掛けは各項目の上位3つ、緑の網掛けは各項目の下位3つ。

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

主要産業における在留資格別の割合をみると(図表 12)、県内でのウェイトが大きい「建設業」や「製造業」では、低・中度人材の割合が高い。一方、「情報通信業」や「教育・学習支援業」では高度人材の割合が高いほか、「宿泊・飲食サービス業」や「卸・小売業」、「他に分類されないサービス業」ではアルバイトとして働く「資格外活動(留学)」や「資格外活動(留学以外)」が多い。

図表 12 主要産業別・在留資格別・外国人労働者の構成比(2024 年、千葉県)



(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)千葉県労働局「外国人雇用状況の届出状況」

就業者数に占める外国人労働者の割合をみると、「食料品製造業」（17.1%）が突出して高く、「金属製品製造業」（6.8%）などが続く（図表 13）。2014 年からは、これら 2 業種のほか、人手不足が深刻な「建設業」などで外国人比率が大きく上昇している。全国と比べると、「食料品製造業」（全国比+6.2%p）の外国人比率が高い一方、「繊維工業製造業」（同▲3.7%p）や「輸送用機械器具製造業」（同▲3.6%p）、「宿泊・飲食サービス業」（同▲3.6%p）などが低い。

図表 13 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。

ピンクの網掛けは各項目の上位3つ、緑の網掛けは各項目の下位3つ。

（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」、千葉県労働局「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

③ 国籍別

千葉県の外国人労働者を国籍別にみると（図表 14）、全体に占める割合は、「ベトナム」（25.8%）が最も多く、「中国」（16.4%）、「フィリピン」（13.6%）が続く。2014 年に突出して多かった「中国」は、この 10 年間で実数ベースでは増加したものの、東南アジアを中心とした送り出し国の多様化や自国の所得水準の上昇などから、全体に占める割合は半分以下に低下している（2014 年 35.1%→2024 年 16.4%）。全国でも、同様の傾向が観察される。

国籍別構成比を全国と比較すると、「フィリピン」（全国比+2.9%p）、「ネパール」（同+2.7%p）、「スリランカ」（同+2.1%p）の構成比が高い一方、輸送用機械器具製造業での就業が多い「ブラジル」（同▲4.1%p）などの構成比が低い。

2014 年からの増減に対する寄与度は、「ベトナム」（80.5%）が際立って大きく、次いで「ネパール」（32.2%）となっている。全国との比較でも、この二国の寄与度の大きさが目立つ。

図表 14 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。ピンクの網掛けは各項目の上位3つ、緑の網掛けは各項目の下位3つ。

(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」

(3) 県内地域別の動向

千葉県内の地域別動向について、公共職業安定所の管轄区域をもとに県内を6つのエリアに区分してみると（図表15）、外国人労働者が最も多いのは「市川・船橋エリア」（31.3%）である。次いで「千葉中央エリア」（25.6%）、「常磐エリア」（15.2%）が続き、東京都に近い県北西部や千葉市を含む県央部で千葉県全体の7割超を占めた。就業者数に占める外国人比率は、空港関連人材が多く勤務する「成田空港周辺エリア」（4.7%）が最も高い。

図表 15 千葉県内地域別・外国人労働者数（2024 年）

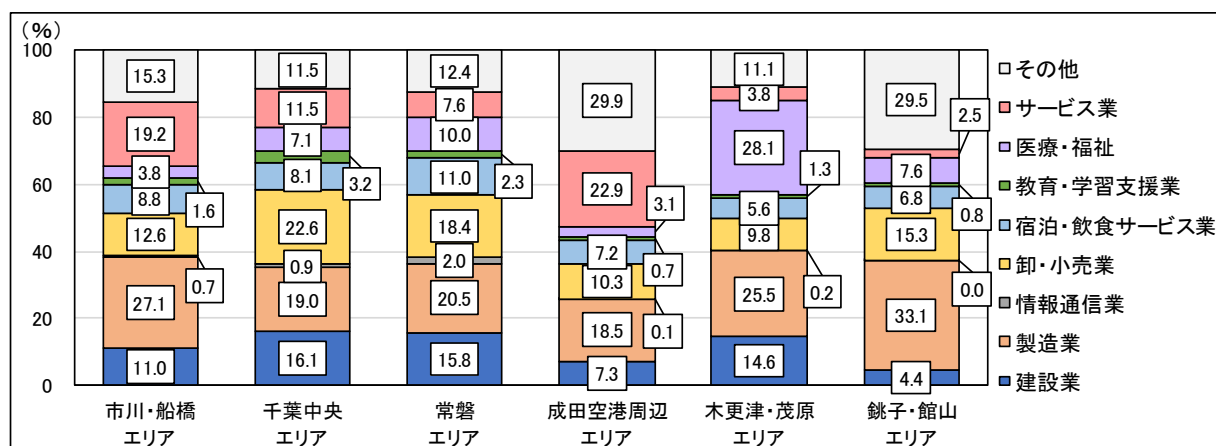
エリア名	構成市町村名	外国人労働者数	(人、%)	
			構成比	就業者数に占める割合
市川・船橋エリア 〔市川・船橋〕	市川市、浦安市、船橋市、習志野市、八千代市、鎌ヶ谷市、白井市	28,990	31.3	3.4
千葉中央エリア 〔千葉・千葉南〕	千葉市、四街道市、八街市、山武市、横芝光町、市原市、東金市、大網白里市、九十九里町	23,659	25.6	3.4
常磐エリア 〔松戸・野田(出)〕	松戸市、野田市、柏市、流山市、我孫子市	14,077	15.2	2.2
成田空港周辺エリア 〔佐原・成田〕	香取市、神崎町、多古町、東庄町、成田市、佐倉市、印西市、富里市、酒々井町、栄町、芝山町	13,545	14.6	4.7
木更津・茂原エリア 〔木更津・茂原・いすみ(出)〕	木更津市、君津市、富津市、袖ヶ浦市、茂原市、勝浦市、いすみ市、長柄町、長南町、睦沢町、一宮町、白子町、長生村、大多喜町、御宿町	6,371	6.9	2.6
銚子・館山エリア 〔銚子・館山〕	銚子市、匝瑳市、旭市、館山市、鴨川市、南房総市、鋸南町	5,874	6.3	4.5

（注）〔 〕は公共職業安定所名。（出）は出張所。市町村別就業者数は「令和2年国勢調査」のデータ（2020年10月1日時点）を使用。

（出所）千葉労働局「外国人雇用状況の届出状況」、総務省「令和2年国勢調査」をもとに（株）ちばぎん総合研究所が作成

各エリアの産業別構成比をみると（図表16）、「銚子・館山エリア」や「市川・船橋エリア」など多くのエリアでは、県全体においてもウェイトが大きい「製造業」の構成比が最も高い。一方、「木更津・茂原エリア」では「医療・福祉」が、「成田空港周辺エリア」ではサービス関連業が、それぞれ約3割を占める。また、「千葉中央エリア」や「常磐エリア」では、「卸・小売業」や「建設業」のプレゼンスが大きい。

図表 16 千葉県内地域別・産業別・外国人労働者の構成比（2024 年）



（注）「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」

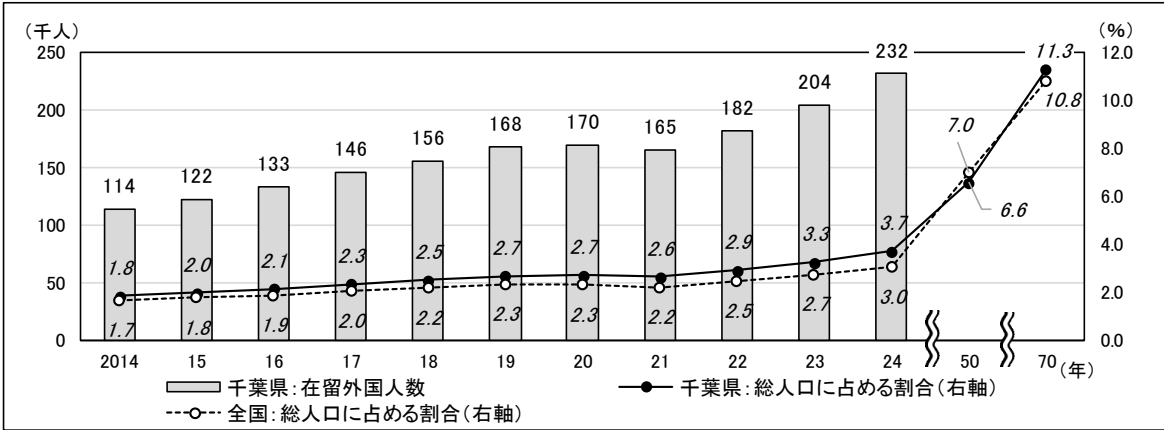
(4) 在留外国人の動向

千葉県内では、外国人労働者と同様に、在留外国人の増加も続いている。2024 年 12 月末時点の県内の在留外国人数は 231,614 人と、都道府県別にみて全国 6 番目に多い（図表 17、18）。千葉県の在留外国人数はここ 10 年間で 2 倍超に増加し、この間の伸び率は全国平均（約 1.8 倍）を上回る。

県内には、外国人労働者数（92,516 人、2024 年 10 月末時点）の約 2.5 倍にあたる外国人が居住していることとなり、都道府県の中でこの比率が最も大きい。これは、①千葉県は、最も多くの外国人労働者が働く東京都の隣県であり、交通アクセスが良いこと、②不動産価格が東京都と比べて割安であること、③成田空港があることなどから、東京都など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あることを反映していると考えられる。

また、総人口に占める在留外国人の割合は 3.7%と、全国平均の 3.0%を上回る。2024 年 3 月にひまわりベンチャー育成基金（株）ちばぎん総合研究所が調査を受託）が実施した推計では、2050 年に 6.6%、2070 年には 11.3%まで外国人割合が上昇する見通しとなっている。

図表 17 千葉県の在留外国人数の推移



（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 18 都道府県別・在留外国人数と外国人労働者数（2024 年）

順位	都道府県名	在留外国人数 (a)	(人、%)	
			外国人労働者数 に対する割合 (a/b)	外国人労働者数 (b)
1	東京都	738,946	126.1	585,791
2	大阪府	333,564	190.9	174,699
3	愛知県	331,733	144.5	229,627
4	神奈川県	292,450	218.1	134,101
5	埼玉県	262,382	218.5	120,062
6	千葉県	231,614	250.4	92,516
7	兵庫県	142,676	215.6	66,165
8	静岡県	124,281	152.4	81,560
9	福岡県	113,159	148.5	76,199
10	茨城県	102,549	165.6	61,909
全国計		3,768,977	163.7	2,302,587

（注）在留外国人数は2024年12月末時点、外国人労働者数は2024年10月末時点。
（出所）出入国在留管理庁「在留外国人統計」、厚生労働省「外国人雇用状況の届出状況」

在留資格別にみると（図表 19）、「永住者」が 25.9%と最も多い。次いで「技術・人文知識・国際業務」（13.8%）、「家族滞在」（11.3%）と続く。「家族滞在」は、特定の在留資格を持つ外国人が扶養する家族（主に配偶者や子ども）を指し、千葉県はその割合が全国で最も高い（図表 20）。このように、県内には働き手として以外にも多くの外国人が住んでいる。

なお、家族の帯同が認められる在留資格は、「高度専門職」や「技術・人文知識・国際業務」などをはじめとする高度人材が主である。このため、こうした人材が多く集積する大都市周辺において「家族滞在」の割合が高い傾向がみられる。

図表 19 在留資格別・在留外国人数（2024 年、千葉県）
（人、%）

	人数	在留外国人 全体に 占める割合
在留外国人	231,614	100.0
永住者	59,923	25.9
技術・人文知識・国際業務	31,908	13.8
家族滞在	26,286	11.3
技能実習	23,713	10.2
留学	20,971	9.1
特定技能	17,643	7.6
定住者	12,153	5.2
日本人の配偶者等	10,990	4.7
特別永住者	6,719	2.9
特定活動	5,151	2.2
永住者の配偶者等	4,232	1.8
高度専門職	1,451	0.6
その他	10,474	4.5

（出所）出入国在留管理庁「在留外国人統計」

図表 20 在留資格「家族滞在」が占める割合（2024 年）
（%）

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」

続いて、県内市町村別に在留外国人数をみると（図表 21）、全ての市町村で 10 年前よりも増加した。全体の増減に対する寄与度は、千葉市（16.4%）が最も高く、松戸市（10.6%）や船橋市（10.0%）など、東京都とのアクセスの良い地域が続く。

各市町村の総人口に占める外国人の割合は、富里市（8.9%）が最も高い。次いで成田市（7.6%）、八街市（6.3%）が続き、成田空港周辺の地域が上位を占めている。2014 年との比較でも、これら 3 市の伸びが大きかった。成田空港とその関連業種で外国人雇用を吸収する場が増えていることが分かる。

図表 21 県内市町村別・在留外国人数と総人口に占める外国人比率

(人、%、%p)

	2014年			2024年					
	在留 外国人数	総人口数	外国人 比率	在留 外国人数	2014年比		総人口数	外国人 比率	2014年比
					増加率	寄与度			
千葉県 計	113,811	6,198,238	1.8	231,614	103.5	103.5	6,273,675	3.7	1.9
東京湾岸地域	57,743	2,689,732	2.1	108,860	88.5	44.9	2,794,766	3.9	1.7
千葉市	21,372	966,639	2.2	40,071	87.5	16.4	984,874	4.1	1.9
市川市	12,444	472,708	2.6	22,245	78.8	8.6	499,279	4.5	1.8
船橋市	12,736	619,661	2.1	24,160	89.7	10.0	648,118	3.7	1.7
習志野市	2,940	168,140	1.7	6,072	106.5	2.8	176,044	3.4	1.7
八千代市	3,850	190,843	2.0	8,506	120.9	4.1	204,578	4.2	2.1
鎌ヶ谷市	1,148	108,483	1.1	2,575	124.3	1.3	109,802	2.3	1.3
浦安市	3,253	163,258	2.0	5,231	60.8	1.7	172,071	3.0	1.0
アクアライン・圏央道沿線地域	11,488	818,270	1.4	20,063	74.6	7.5	782,670	2.6	1.2
木更津市	1,683	132,115	1.3	3,472	106.3	1.6	137,025	2.5	1.3
茂原市	1,071	90,118	1.2	1,819	69.8	0.7	84,251	2.2	1.0
東金市	1,500	60,779	2.5	2,211	47.4	0.6	56,784	3.9	1.4
市原市	4,824	276,325	1.7	7,815	62.0	2.6	262,195	3.0	1.2
君津市	754	86,851	0.9	1,470	95.0	0.6	78,549	1.9	1.0
富津市	332	45,879	0.7	839	152.7	0.4	39,293	2.1	1.4
袖ヶ浦市	614	60,969	1.0	1,290	110.1	0.6	65,090	2.0	1.0
大網白里市	579	49,522	1.2	918	58.5	0.3	46,763	2.0	0.8
長柄町	85	7,475	1.1	143	68.2	0.1	6,196	2.3	1.2
長南町	46	8,237	0.6	86	87.0	0.0	6,524	1.3	0.8
成田空港周辺・印旛地域	14,428	812,749	1.8	39,092	170.9	21.7	809,787	4.8	3.1
成田市	3,459	130,732	2.6	10,138	193.1	5.9	134,008	7.6	4.9
佐倉市	2,297	171,799	1.3	5,527	140.6	2.8	164,277	3.4	2.0
四街道市	1,471	89,249	1.6	3,939	167.8	2.2	94,851	4.2	2.5
八街市	1,591	70,401	2.3	4,155	161.2	2.3	65,454	6.3	4.1
印西市	1,182	91,747	1.3	3,458	192.6	2.0	108,986	3.2	1.9
白井市	725	61,780	1.2	1,942	167.9	1.1	61,469	3.2	2.0
富里市	1,605	49,897	3.2	4,427	175.8	2.5	49,797	8.9	5.7
山武市	707	52,776	1.3	2,159	205.4	1.3	45,798	4.7	3.4
酒々井町	343	21,086	1.6	987	187.8	0.6	20,141	4.9	3.3
栄町	190	21,030	0.9	486	155.8	0.3	19,407	2.5	1.6
神崎町	79	6,197	1.3	210	165.8	0.1	5,515	3.8	2.5
多古町	329	14,947	2.2	642	95.1	0.3	12,754	5.0	2.8
芝山町	190	7,437	2.6	363	91.1	0.2	6,553	5.5	3.0
横芝光町	260	23,671	1.1	659	153.5	0.4	20,777	3.2	2.1
常磐・TX沿線地域	23,371	1,348,232	1.7	51,302	119.5	24.5	1,431,577	3.6	1.9
松戸市	11,877	481,418	2.5	23,968	101.8	10.6	499,846	4.8	2.3
野田市	2,021	154,345	1.3	5,699	182.0	3.2	151,935	3.8	2.4
柏市	6,277	408,893	1.5	13,753	119.1	6.6	436,463	3.2	1.6
流山市	1,808	172,334	1.0	4,176	131.0	2.1	213,260	2.0	0.9
我孫子市	1,388	131,242	1.1	3,706	167.0	2.0	130,073	2.8	1.8
銚子・九十九里・南房総地域	6,781	529,255	1.3	12,297	81.3	4.8	454,875	2.7	1.4
銚子市	1,894	65,122	2.9	2,767	46.1	0.8	53,085	5.2	2.3
館山市	359	47,468	0.8	653	81.9	0.3	42,812	1.5	0.8
旭市	1,014	67,175	1.5	2,069	104.0	0.9	60,904	3.4	1.9
勝浦市	164	19,212	0.9	229	39.6	0.1	15,216	1.5	0.7
鴨川市	405	34,146	1.2	856	111.4	0.4	29,998	2.9	1.7
南房総市	303	39,496	0.8	584	92.7	0.2	32,734	1.8	1.0
匝瑳市	416	38,019	1.1	839	101.7	0.4	32,658	2.6	1.5
香取市	782	78,368	1.0	1,735	121.9	0.8	67,394	2.6	1.6
いすみ市	508	38,865	1.3	672	32.3	0.1	33,026	2.0	0.7
東庄町	184	14,373	1.3	429	133.2	0.2	12,175	3.5	2.2
九十九里町	305	16,542	1.8	428	40.3	0.1	13,262	3.2	1.4
一宮町	72	11,848	0.6	243	237.5	0.2	11,889	2.0	1.4
睦沢町	39	7,124	0.5	67	71.8	0.0	6,357	1.1	0.5
長生村	93	14,452	0.6	144	54.8	0.0	13,007	1.1	0.5
白子町	101	11,423	0.9	230	127.7	0.1	9,606	2.4	1.5
大多喜町	60	9,898	0.6	114	90.0	0.0	8,073	1.4	0.8
御宿町	46	7,490	0.6	102	121.7	0.0	6,471	1.6	1.0
鋸南町	36	8,234	0.4	136	277.8	0.1	6,208	2.2	1.8

(注) 在留外国人は各年12月末時点、総人口は毎年翌年1月1日時点。網掛けは各項目の上位3つ。

(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」

(5) 千葉県における取り組み

外国人労働者および在留外国人の増加に伴い、県内では、外国人の受け入れや共生に向けた動きが広まりつつある。ここでは代表的な事例として、千葉県および成田空港周辺における取り組み（2025 年 8 月上旬時点）を紹介する。

① 千葉県の施策

千葉県は、外国人の活躍を新たな柱の一つとして加えた共生推進プランをまとめたほか、中小企業や人手不足業種などを対象に外国人材の受け入れを支援する取り組みなどを進めている。

a. 「千葉県外国人活躍・多文化共生推進プラン」の策定

2024 年 12 月、千葉県は、「千葉県外国人活躍・多文化共生推進プラン」（図表 22）を策定した。これは、多様性尊重条例の施行（2024 年 1 月）や育成就労制度の創設といった社会的背景を踏まえ、2020 年 3 月策定の「千葉県多文化共生推進プラン」を改訂したものであり、実施期間は 2027 年度までの 4 年間で想定している。

基本目標には、「誰もが活躍し、安心して暮らすことにより、将来にわたり社会の活力を生み出せる県づくり」を掲げている。外国人県民を支援対象としてだけでなく地域の担い手として認識していくことが重要であるとし、「活躍」、「共生」、「連携」の 3 つの施策目標に沿って、外国人の採用・定着の支援や日本語教育の充実、住まいや医療といった暮らしのサポートなどを幅広く進めていくとしている。

図表 22 「千葉県外国人活躍・多文化共生推進プラン」の目標・施策体系

基本目標		誰もが活躍し、安心して暮らすことにより、将来にわたり社会の活力を生み出せる県づくり	
施策目標・体系	Ⅰ. 活躍	働き手としての活躍	○外国人留学生等の就職に向けた支援 ○外国人採用・定着に関する支援
		地域の担い手としての活躍	○多文化共生意識の醸成 ○外国人県民の活躍の場づくり
	Ⅱ. 共生	コミュニケーション支援	○地域日本語教育の充実 ○「やさしい日本語」の普及 ○行政相談窓口の多言語化や「やさしい日本語」による情報提供
		子どもの教育環境の整備	○外国人児童生徒等教育の指導体制の整備・充実 ○教員・指導員等の養成・確保 ○就学の促進・キャリア形成支援等
		防災・防犯・交通安全対策の推進	○防災情報の多言語化・「やさしい日本語」化 ○災害時の外国人支援体制づくり ○防犯や交通安全に関する規範意識の醸成
		住宅・医療・保健・福祉の充実	○住環境の整備 ○医療環境の整備 ○保健・福祉分野における支援
	Ⅲ. 連携	様々な主体の連携・協働	

（出所）千葉県の資料をもとに（株）ちばぎん総合研究所が作成

b. 外国人材の活用・確保支援

千葉県は、2024 年度より、県内中小企業における外国人労働者の円滑な受け入れや留学生の県内就

職・定着の促進を目的とした支援事業を開始している。2024年度は「外国人材活用支援事業」、2025年度は「外国人材確保支援事業」として、ともに当初予算で2,000万円を計上している。

専用ウェブサイト「WORK in CHIBA !!」を開設したうえで、企業向けのオンラインセミナーや留学生向けの就職支援講座などを複数回開催し、2024年度は、延べ140名超の企業担当者と延べ240名超の留学生が参加した。このほか、外国人材が活躍する県内企業の職場見学会や、企業と留学生のマッチングに向けた合同企業説明会も開催している。

c. 介護人材の受け入れ促進

県は、人手確保が特に困難な介護分野における外国人材の受け入れ促進を目的に、2019年度より、「千葉県留学生受入プログラム」を開始した。ベトナムで日本語学校に通う学生と、県内の日本語学校や介護福祉士養成施設に通う留学生に対して、受け入れ介護施設とのマッチング支援や、学費および居住費の助成を行っている。最近では、より長期にわたって就労できる外国人介護人材の確保に向け、国家戦略特区の特例措置を活用し、同プログラム参加学生を対象とした在留資格「介護」（実質的に永住が可能）の取得要件緩和を国に要望している。

また、2019年には、千葉市内に「千葉県外国人介護人材支援センター」を設置した。外国人介護人材の支援に特化した都道府県レベルの機関は全国的にみても珍しく、ベトナム語や英語に対応した生活相談窓口の運営や、外国人介護職員の受け入れ検討企業に対する説明会、外国人介護職員の交流会などを実施している。

d. 農業分野における人材の受け入れ促進

担い手の高齢化や減少が進む農業分野では、1農業経営体あたりの経営耕地面積が拡大傾向にあり、経営規模拡大に合わせた労働力確保が課題となっている。有数の農業県である千葉県では、農業労働力の確保に向け、外国人材を含む農業就業者の雇用条件や就業環境（トイレ、休憩施設、居住施設など）の整備に取り組む農業経営体の支援を行っている。また、外国人材の活用事例の紹介や受け入れ準備、制度概要などを伝えるセミナーなどを随時開催している。

② 成田空港関連

航空業界では、コロナ禍に伴う企業業績の悪化などで人材が流出したため、需要が回復した現在でも人手を必ずしも十分に確保できていない。また、成田空港では、2029年3月末に供用開始予定の第三滑走路の新設など「成田空港第2の開港プロジェクト」²が進められており、空港と関連施設で働く人の増加が見込まれている。こうした状況を踏まえると、航空・同関連業界の担い手として、外国人労働者が欠かせない存在となっていくことが見込まれる。

2024年12月には、成田国際空港（株）や成田市、空港関連企業などが構成する「外国人材・定住促進連絡会」が発足した。空港周辺を外国人がより暮らしやすい街とすべく、就労環境と生活環境（住居、各種行政手続きなど）双方における課題解決に向けて、企業と自治体が一体となって議論を行っている。

また、特定技能「航空」の業務範囲拡大に向けた動きもみられる。航空機の地上走行支援や手荷物・貨物の積み降ろしなどを行う「空港グランドハンドリング」業務について、現状の特定技能の対象分野

² 成田空港では、国際航空需要の高まりに対応すべく、航空機の年間発着容量を現在の30万回から50万回に拡大させる「更なる機能強化」が進められている。2025年5月には、計画の柱であるB滑走路延伸およびC滑走路新設の本体工事がスタートした。こうした「更なる機能強化」および新旅客ターミナルの整備や貨物施設の集約などを含む『『新しい成田空港』構想』のビッグプロジェクトの総称が「成田空港第2の開港プロジェクト」に決定し、この「第2の開港」を起点として県・国・空港会社などにより、成田空港に関する取り組みが進んでいる。

は空港内での業務に限られており、敷地外の物流施設などにおける業務は除外されている。今後、機能強化に伴う国際航空貨物の増加もあって人手不足は一層深刻化していく見通しであり、2024年9月、千葉県は国に対して、国家戦略特区の枠組みを活用した特定技能制度の空港外施設への適用を提案した。これに対し、国は、東京圏の国家戦略特区の区域について千葉県全域を追加指定するとともに、2025年6月の国家戦略特別区域諮問会議において、当該提案について「必要な措置を講じる」方向性が示され、国土交通省などの関係機関によって検討が進められている。

III. 外国人雇用を巡る今後の変化・見通し

本節では、外国人雇用を巡る今後の変化について考えていく。先述したように、県内では、近年、低・中度人材が大きく増加しているため、ここではこれらの人材を中心に議論していく。

1. 制度の改定

(1) 「特定技能」外国人の受け入れ拡大

「特定技能」制度に関し、政府は2024年3月、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した。2024年4月から向こう5年間の新たな上限人数は、これまでの約2.4倍にあたる82万人となった（図表23）。あわせて、新たに「自動車運送業」、「鉄道」、「林業」、「木材産業」の4分野が追加され、既存の3分野（「工業製品製造業」、「飲食料品製造業」、「造船・舶用工業」）の対象業務が拡大された。

分野別の上限人数を制度開始時と比べると、対象業務が追加された3分野のほか、少子高齢化の進行に伴い需要が高まる「介護」（制度開始時対比+125.0%）や、担い手不足が深刻な「農業」（同+113.7%）などの伸びが大きい。成田空港の機能強化などに伴い人材確保が急務となっている「航空」や、2024年より時間外労働の上限規制が適用となり人手不足が深刻な「建設」の人数も倍増した。

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 23 「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・舶用工業	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

(2) 「育成就労」制度の新設と企業への影響

2024 年 6 月、「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・成立した（図表 24）。施行日は改正法の公布日（2024 年 6 月 21 日）から起算して 3 年以内とされており、2027 年 4 月 1 日からの運用開始で調整が進められている。

前述したとおり、育成就労の制度目的は「人材の確保・育成」であることが明示されている。制度の詳細はまだ非公表とされている部分も少なくないが、主な変化は、以下のとおりである。

図表 24 「技能実習」制度と「育成就労」制度の比較

	「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」程度の人材を育成し、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(注1) (「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(注2)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)
企業の 受け入れ枠	地域で差なし	地方部は都市部よりも拡大
企業の 監督機関	監理団体	監理支援機関 (外部監査人の設置など、許可基準を厳格化)

(注1) 「特定技能1号」の試験不合格者には、再受験のため最長1年の在留継続を認める。

(注2) ①転籍先は転籍元と同一の業務区分であること、②転籍元での就労実績が1年以上2年以下の範囲内で定められる所定期間を超えていること、③育成就労外国人の技能および日本語能力が一定以上であること、④転籍先が受け入れ要件を満たしていること、など。詳細は今後決定される。

(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

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

育成就労は、より技能水準の高い在留資格である特定技能への移行を見据えた制度設計となっており、対象業種は特定技能と原則同じ職種分野になる見込みである。外国人材を原則 3 年間で一定の専門性を持つ「特定技能 1 号」へと育成し、その後はさらに熟練したスキルを持ち実質的に永住も可能となる「特定技能 2 号」へとキャリアアップを促す。技能実習と比べて対象分野は縮小されるものの、技能実習生の短期ローテーションと異なり、自社で長期にわたって働ける人材を育成・確保することが可能となる。

ただし、現行の技能実習から特定技能への移行時は、2 号の良好修了者であれば技能および日本語能力試験への合格は免除されるが、育成就労からの移行時は、これらの試験への合格が要件とされる方針となっている。移行のしやすさという点では、難易度が増すと考えられる。

② 企業間での外国人材の確保競争が激化

育成就労制度では、技能実習制度で問題となっていた外国人労働者の権利保護の一環として、一定の

条件を満たせば本人希望での転籍が認められるようになる。

このため、外国人労働者のスキル向上に企業側が資金や労力を投じたとしても、技能や日本語能力が高い労働者がより良い労働条件を打ち出す他の企業に移ってしまうおそれがある。企業にとっては、受け入れ環境を整備し外国人労働者の納得度・満足度を高める工夫を講じることが、これまで以上に重要になっていくと考えられる。

③ コストの増加

育成就労制度においては、これまで外国人材が負担することが多かった送り出し機関への手数料などの一部を受け入れ企業が負担することになるとされており、外国人労働者1人あたりの採用コストが膨らむことが想定される。また、従前の技能実習制度では、外国人労働者の事前の日本語能力は不問であったが、育成就労制度では、就労開始前までに一定水準にあることが必要とされているため、日本語の教育費用が必要となる筋合いにある。さらに、就労開始後も、特定技能制度への移行に向けて技能や日本語能力の段階的な引き上げが必要となる。

これらの点を踏まえると、育成就労制度のもとでは、受け入れ企業が負担する金銭的なコストや教育サポートが従前の技能実習制度と比べて大きくなる見通しである。

2. 千葉県内で想定される変化

(1) 県内で存在感のある業種における外国人材の受け入れ拡大

千葉県で存在感が大きい業種のひとつが、「運輸・郵便業」（倉庫業を含む）である。名目県内総生産に占める構成比は6.7%と、全国（4.8%）と比べて大きい（図表25）。また、同業では、外国人を雇用する事業所数の割合が10.7%、就業者数に占める外国人労働者の割合が2.4%と、全国（7.6%、2.0%）よりも高く、全国と比べて千葉県の事業者は外国人材の活用に前向きといい得る。

前述したとおり、2024年4月以降、特定技能対象分野として「自動車運送業」が追加されたほか、2025年入り後、「物流倉庫」の追加が検討されている。千葉県における「運輸・郵便業」の存在感の大きさを踏まえると、これらの分野の追加が千葉県の外国人雇用に全国と比べて大きな影響を及ぼすと考えられる。

図表 25 「運輸・郵便業」に関する千葉県と全国の比較

	千葉県	全国
名目GDPに占める構成比	6.7	4.8
民営事業所数に占める外国人雇用事業所の割合	10.7	7.6
就業者数に占める外国人労働者の割合	2.4	2.0

(注) 名目GDPは、千葉県は2022年度、全国は2023年。民営事業所数は、2021年6月1日時点。

外国人雇用事業所数および外国人労働者数は、2024年10月末時点。

就業者数に占める外国人労働者の割合は、前掲図表13と同様の手法にて算出。

(出所) 千葉県「県民経済計算」、内閣府「国民経済計算」、総務省「労働力調査」「令和3年経済センサス」

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

また、成田空港と関連の深い特定技能「航空」についても、2024年4月以降、受け入れ上限数は制度開始時に比べて倍増する。前述したように、成田空港の機能強化に応じた人員増強の一環として、国家戦略特区の枠組みを活用して特定技能制度の空港外施設への適用措置も講じられる見込みとなっている。今後、成田空港周辺で働く外国人労働者が大きく増加する可能性が高い。

これらの点を踏まえると、千葉県内の外国人労働者は、「運輸・郵便業」や成田空港・同周辺を中心に着実に増加していくことが予想される。

(2) 外国人雇用市場の流動化に伴う首都圏への集積

新たな育成就労制度では、一定の条件下で外国人労働者の意志による転籍が可能となることから、外国人雇用市場はより流動的なものとなっていくことが想定される。

従来の技能実習から特定技能へ移行した実習生は、馴染み深い所属企業にそのまま残る人がいる一方、待遇や住環境の良い都市部周辺の企業に移動する傾向があった。こうした傾向が続くとすれば、新たな育成就労制度が始まると、賃金水準が地方部に比べて高い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くなろう。

なお、政府は、地方部の人材確保に影響が及びにくくするために、千葉県を含む大都市圏において、育成就労制度に伴う転職者数の受け入れ上限数を設けることを検討している。

IV. アンケート調査：外国人雇用に関する県内企業・自治体の対応

千葉県内の外国人雇用の実態や受け入れ環境整備に向けた対応などを把握すべく、県内企業および県内自治体に対するアンケート調査を実施した（調査概要は別紙参照）。

なお、比較対象として、(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³を「前回調査」として使用した（回答サンプルは異なる）。前回調査との比較欄における（－）は、今回調査からの追加項目を示す。

1. 県内企業に対するアンケート調査の結果

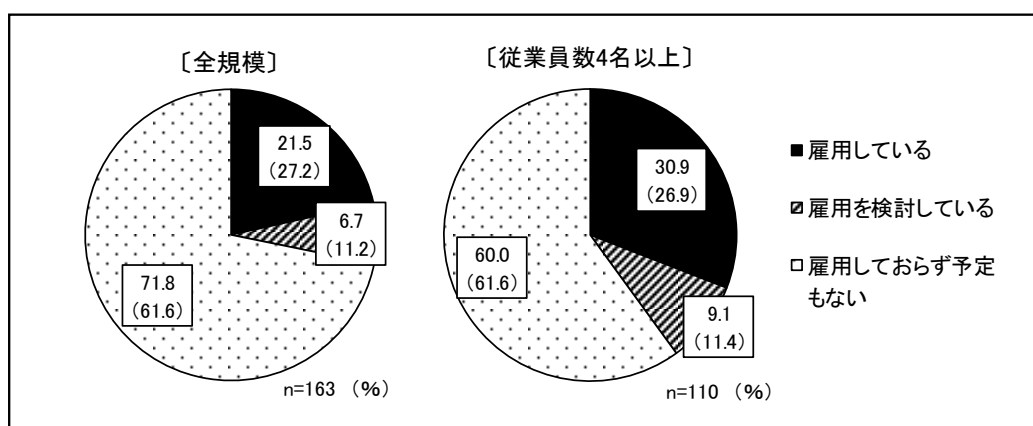
(1) 外国人雇用の現状

① 外国人雇用の有無

外国人の雇用状況をみると（図表 26）、「雇用している」（21.5%）と「雇用を検討している」（6.7%）を合わせた「雇用に前向き」な先の割合は 28.2% となり、前回調査（38.4%）から▲10.2%p 減少した。もっとも、この結果は、今回調査では、個人事業主や家族経営の企業といった現実的には外国人労働者を雇用することがないサンプルが前回調査と比べて多いことに起因すると考えられる。そこで、従業員数 4 名以上の企業に絞って再集計したところ、「雇用に前向き」な企業の割合は 40.0% となり、前回調査（38.3%）を+1.7%p 上回った。「雇用している」先が前回調査から+4.0%p 増加し、「雇用を検討している」先が▲2.3%p 減少していることから、外国人雇用について検討段階から実際の採用段階に移行した先が一定数存在しているとみられる。

また、属性別（全規模）に「雇用に前向き」な企業の割合をみると（図表 27）、業種別では、「製造業」（52.4%）が最も多く、「情報通信業」（50.0%）、「宿泊・飲食業」（40.0%）が続く。従業員数および企業規模別にみると、従業員数、企業規模とも大きくなるにつれて「雇用に前向き」な割合が高くなる。なかでも従業員数 100 名以上の企業では、既に 6 割以上が外国人を雇用しており、検討先も含めた「前向き」先の割合は約 8 割を占める。

図表 26 外国人の雇用状況



(注) () 内は前回調査実績。

³ 〔企業向け〕調査対象：千葉県内企業 1,000 先、調査期間：2019 年 5 月 8 日～31 日、調査方法：郵送、有効回答数：227 先。〔自治体向け〕調査対象：千葉県および県内 54 市町村、調査期間：2019 年 5 月 8 日～6 月 7 日、調査方法：郵送、有効回答数：39 先。

図表 27 外国人の雇用状況(属性別、全規模)

(件、%)

		回答数 (n)	雇用に 前向き	雇用している	雇用を検討し ている	雇用しておらず 予定もない
全体		163	28.2	21.5	6.7	71.8
業種	製造業	21	52.4	47.6	4.8	47.6
	建設・土木業	15	33.3	33.3	0.0	66.7
	運輸・倉庫業	6	33.3	0.0	33.3	66.7
	卸売・小売業	42	16.7	16.7	0.0	83.3
	不動産業	13	15.4	7.7	7.7	84.6
	情報通信業	6	50.0	33.3	16.7	50.0
	宿泊・飲食業	5	40.0	40.0	0.0	60.0
	サービス業	27	33.3	14.8	18.5	66.7
	医療・福祉	14	21.4	14.3	7.1	78.6
	その他	14	14.3	14.3	0.0	85.7
従業員数	3名以下	38	2.6	0.0	2.6	97.4
	4～19名	54	20.4	16.7	3.7	79.6
	20～49名	26	42.3	34.6	7.7	57.7
	50～99名	11	63.7	36.4	27.3	36.4
	100名以上	19	79.0	63.2	15.8	21.1
企業規模	小規模企業	68	13.3	11.8	1.5	86.8
	中小企業	76	31.5	19.7	11.8	68.4
	大企業	19	68.5	63.2	5.3	31.6

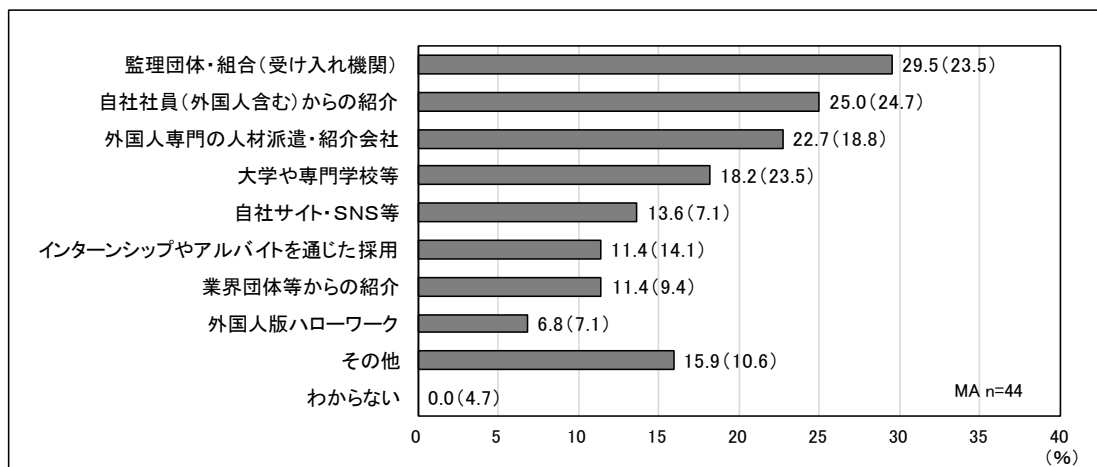
(注)各属性は不詳先を除くため、「回答数」の合計値は一致しない場合がある。

② 外国人の募集方法・採用経路

外国人の募集方法・採用経路は、「監理団体・組合（受け入れ機関）」(29.5%) が最も多く、「自社社員からの紹介」(25.0%)、「外国人専門の人材派遣・紹介会社」(22.7%) が続く（図表 28）。

前回調査と比べると、企業における公式 SNS 活用の浸透などを背景に「自社サイト・SNS 等」(+6.5%p) が、技能実習生の受け入れ拡大などを背景に「監理団体・組合（受け入れ機関）」(+6.0%p) が、それぞれ増加している。

図表 28 外国人の募集方法・採用経路

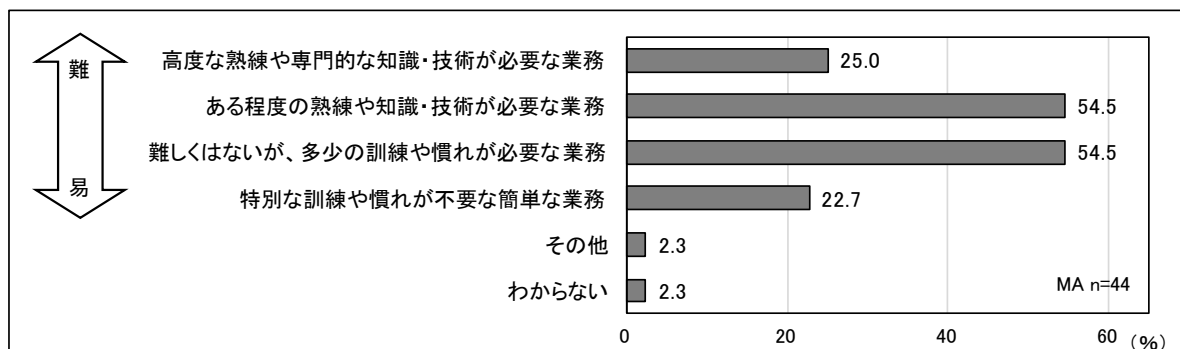


(注) ()内は前回調査実績。

③ 外国人の担当業務

外国人労働者が担当する業務の内容は、「ある程度の熟練や知識・技術が必要な業務」(54.5%)と「難しくはないが、多少の訓練や慣れが必要な業務」(同)が過半を占める(図表 29)。一定水準以上の能力が求められる業務に従事する外国人労働者が大部分となり、「特別な訓練や慣れが不要な簡単な業務」(22.7%)の割合は最も低いことから、もはや「外国人労働者＝単純労働者」ではない。

図表 29 外国人の担当業務



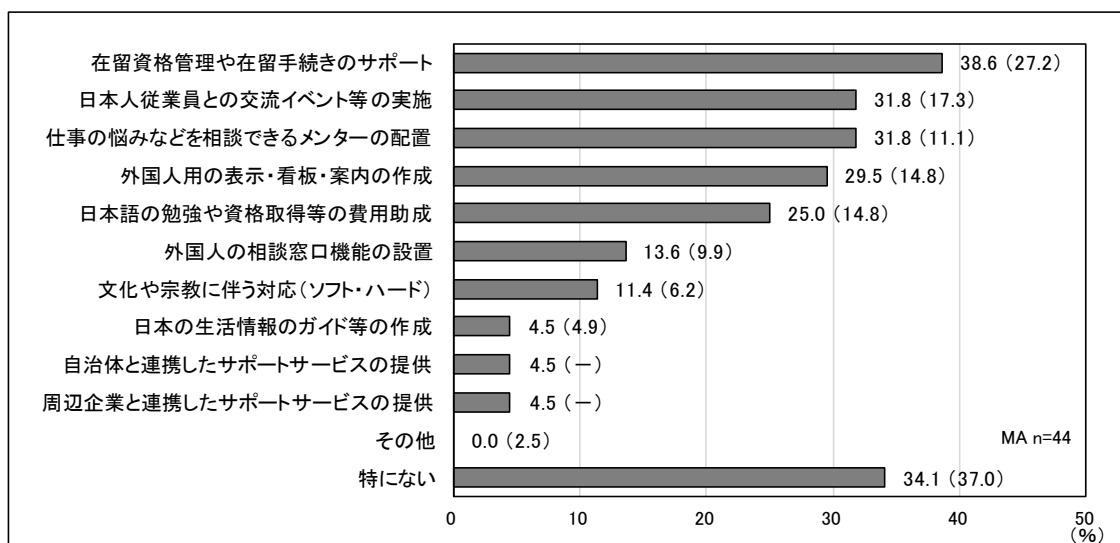
④ 外国人従業員へのサポート状況

外国人従業員に対して実施(予定を含む)しているサポートは、前回調査同様、「在留資格管理や在留手続きのサポート」(38.6%)が最も多く、次いで「日本人従業員との交流イベント等の実施」(31.8%)、「仕事の悩みなどを相談できるメンターの配置」(同)が続く(図表 30)。

前回調査と比べると、ほぼ全ての項目で実施割合が上昇しており、外国人従業員へのサポートが一段と多様化・充実していることが示唆される。一方、「特にない」と回答した先は、前回よりは減少したとはいえ3割超存在する。外国人を雇用する企業は、外国人従業員を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しているとみられる。

また、自治体や周辺企業など他者と協力したサポートを提供する企業は少数にとどまっている。地域内の連携体制には強化の余地があるといえよう。

図表 30 外国人従業員へのサポート体制



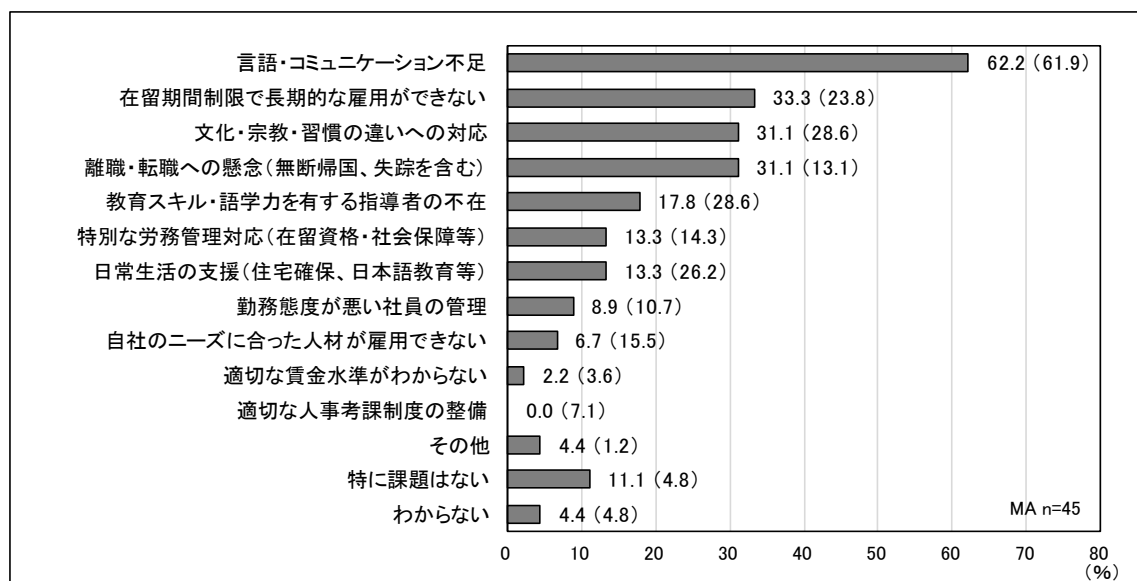
(注) ()内は前回調査実績。

⑤ 外国人を雇用する際の課題

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」(62.2%) が突出して多い(図表 31)。次いで、「在留期間制限で長期的な雇用ができない」(33.3%)、「文化・宗教・習慣の違いへの対応」(31.1%)、「離職・転職への懸念」(同)が続く。

前回調査と比較すると、「離職・転職への懸念」(+18.0%p)と「在留期間制限で長期的な雇用ができない」(+9.5%p)が大幅に増加している。外国人材の雇用が一般化するなか、能力のある人材の定着に課題を感じる企業が増えている。一方、大きく減少したのは「日常生活の支援」(▲12.9%p)。外国人材の雇用が普通になるなか、日常生活の支援方法も確立してきた(課題として認識されにくくなった)可能性がある。

図表 31 外国人を雇用する際の課題



(注) ()内は前回調査実績。

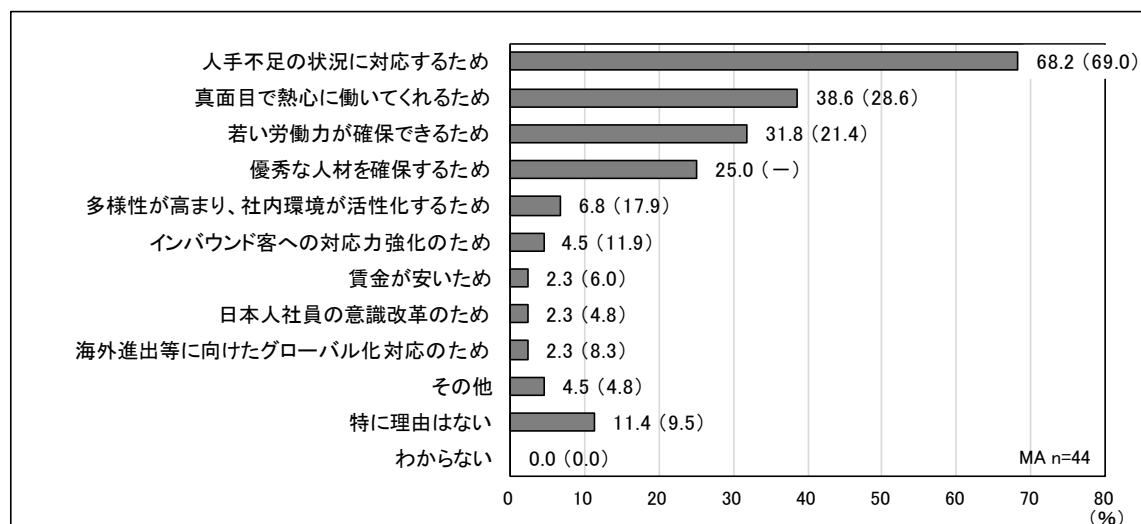
(2) 外国人を雇用する理由、雇用しない理由

① 外国人を雇用する理由

外国人を雇用および雇用を検討している企業は、外国人を雇用する理由として、前回調査同様、「人手不足の状況に対応するため」(68.2%)を最も多く挙げる(図表 32)。次いで、「真面目で熱心に働いてくれるため」(38.6%)、「若い労働力が確保できるため」(31.8%)が続く。

前回調査と比べると、「若い労働力が確保できるため」(+10.4%p)が最も大幅に増加している。新卒者をはじめとした日本人若手人材の獲得競争激化やそれに伴う企業における高齢化の進行などが、若年の外国人雇用を促していると考えられる。同時に、「真面目で熱心に働いてくれるため」(+10.0%p)も大きく増加したほか、今回調査より新設した「優秀な人材を確保するため」と回答した先も25.0%存在する。この点は、外国人材を単なる労働力としてではなく、真面目で優秀な働き手として評価する企業が多いことを示している。一方、「賃金が安い」(▲3.7%p)は減少していることから、必ずしも「外国人労働者＝安価な労働力」ではないという認識が広まっている可能性がある。

図表 32 外国人を雇用(検討を含む)する理由



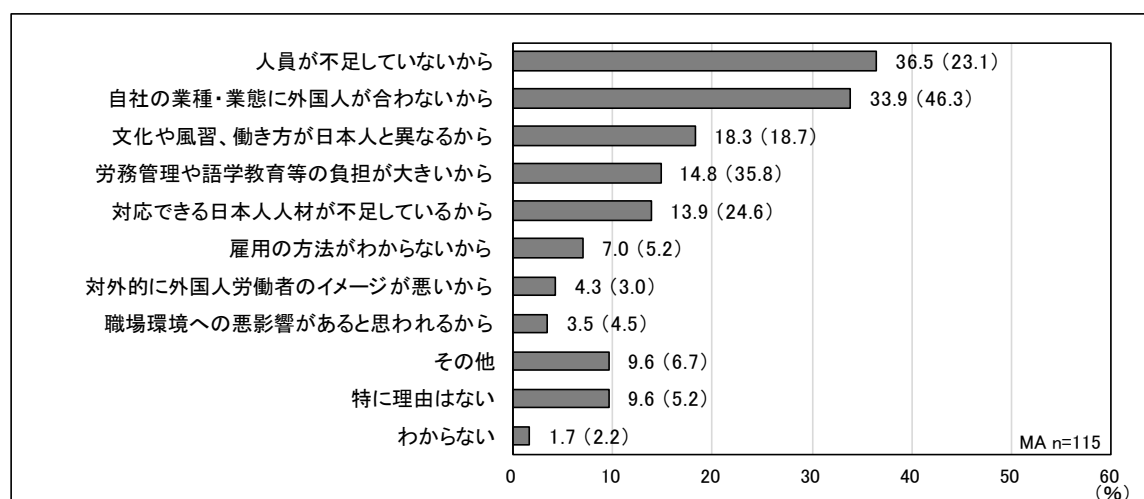
(注) ()内は前回調査実績。

② 外国人を雇用しない理由

外国人を雇用しておらず今後も予定はないと回答した企業は、最大の理由として「人員が不足していないから」(36.5%)を挙げる(図表 33)。次いで、「自社の業種・業態に外国人が合わないから」(33.9%)、「文化や風習、働き方が日本人と異なるから」(18.3%)が続く。

前回調査と比べると、「労務管理や語学教育等の負担が大きいから」(▲21.0%p)や「自社の業種・業態に外国人が合わないから」(▲12.4%p)が減少している。

図表 33 外国人を雇用しない理由



(注) ()内は前回調査実績。

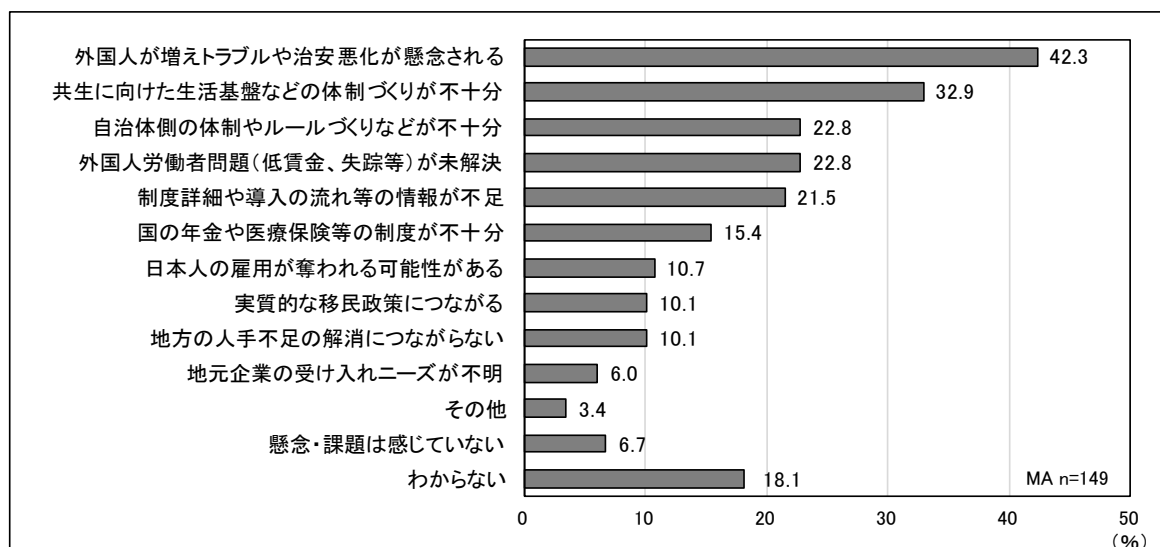
(3) 外国人労働者の受け入れ拡大への懸念・課題、および公的機関への期待

① 外国人労働者受け入れ拡大への懸念・課題

政府が進める外国人労働者の受け入れ拡大に対する懸念・課題としては、「外国人が増えトラブルや治安悪化が懸念される」(42.3%)が最も多い(図表 34)。次いで「共生に向けた生活基盤などの体制づくりが不十分」(32.9%)、「自治体側の体制やルールづくりなどが不十分」(22.8%)などが続く。外国

人労働者の増加を所与として、自治体など受け入れ側の体制整備に課題を感じている企業が多い。

図表 34 外国人労働者の受け入れ拡大への懸念・課題

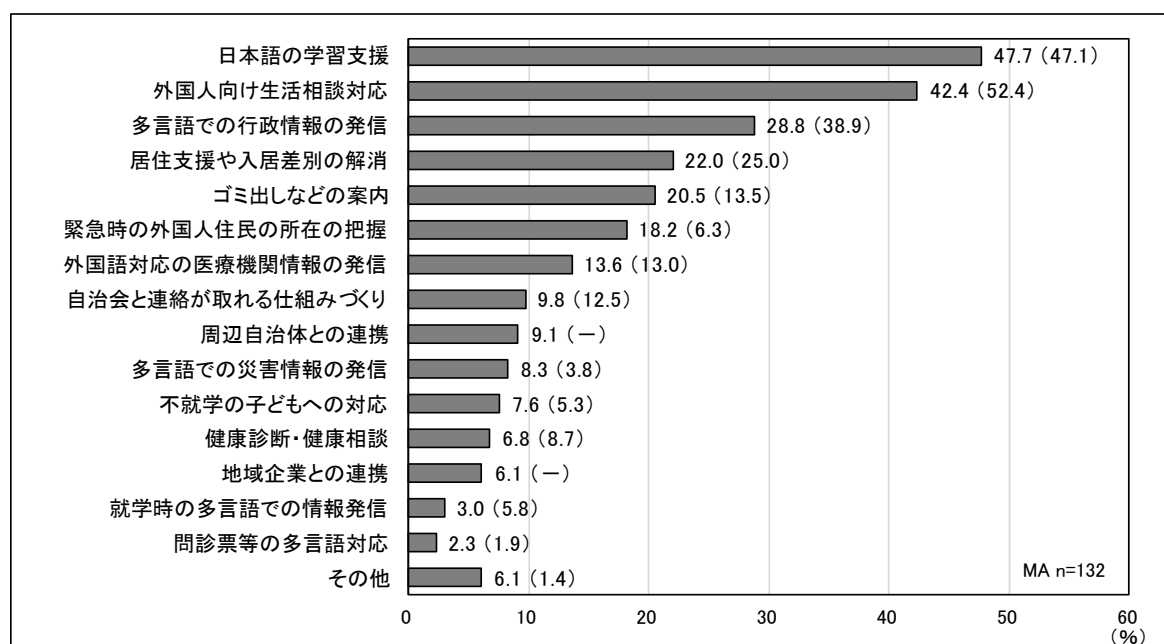


② 国や自治体に期待する施策・支援

外国人が暮らしやすい環境をつくるため国や自治体に期待する施策・支援としては、「日本語の学習支援」(47.7%)が最も多い(図表 35)。次いで「外国人向け生活相談対応」(42.4%)、「多言語での行政情報の発信」(28.8%)が続く。上位3項目は、前回調査と共通している。

前回調査と比べると、「緊急時の外国人住民の所在の把握」(+11.9%p)、「ゴミ出しなどの案内」(+7.0%p)、「多言語での災害情報の発信」(+4.5%p)などが増加している。外国人が日本で暮らしていくうえで、より踏み込んだ支援を求める企業が増えているといえよう。一方、「多言語での行政情報の発信」(▲10.1%p)、「外国人向け生活相談対応」(▲10.0%p)は減少しており、自治体の取り組みが進んでいることが示唆される。

図表 35 外国人が暮らしやすい環境づくりに向け、国・自治体に期待する施策・支援



(注) ()内は前回調査実績。

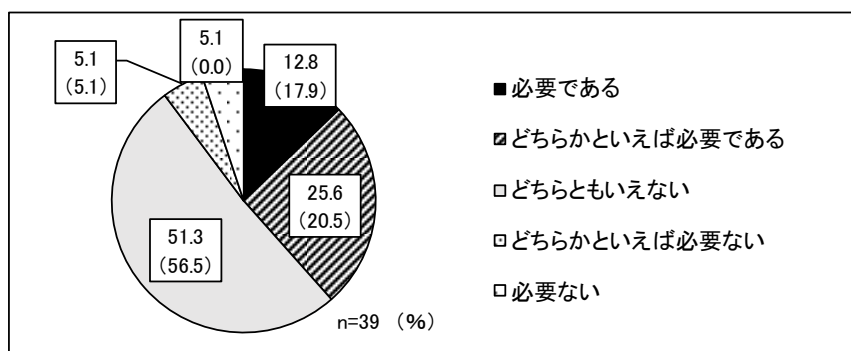
2. 県内自治体に対するアンケート調査の結果

(1) 外国人労働者の受け入れ支援

① 外国人労働者の受け入れ支援強化の必要性

外国人労働者の受け入れ支援強化について、「どちらともいえない」が半数を占めるなか、「必要である」（「必要である」＋「どちらかといえば必要である」）と回答した自治体割合は、前回調査と同じく38.4%となった（図表36）。「必要ない」（「必要ない」＋「どちらかといえば必要ない」）と回答した先（10.2%）を大幅に上回っている。

図表 36 外国人労働者の受け入れ支援強化の必要性

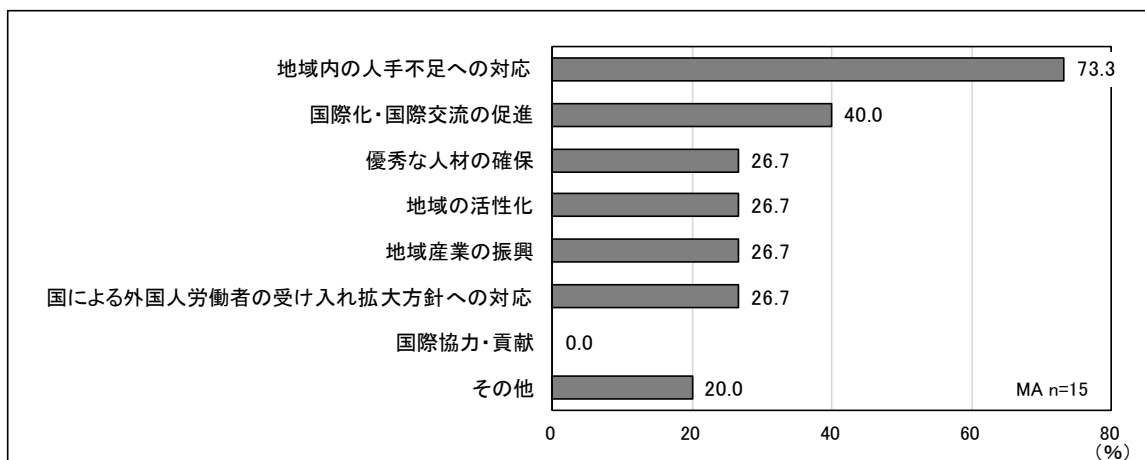


(注) ()内は前回調査実績。

② 外国人労働者の受け入れ支援を強化する理由

「必要である」と回答した自治体の7割超が、その理由として「地域内の人手不足への対応」(73.3%)を挙げている（図表37）。企業と同様、自治体も、外国人労働者を必要な労働力として認識している。次いで、「国際化・国際交流の促進」(40.0%)、「優秀な人材の確保」(26.7%)、「地域の活性化」(同)、「地域産業の振興」(同)、「国による外国人労働者の受け入れ拡大方針への対応」(同)が続く。

図表 37 外国人労働者の受け入れ支援を強化する理由

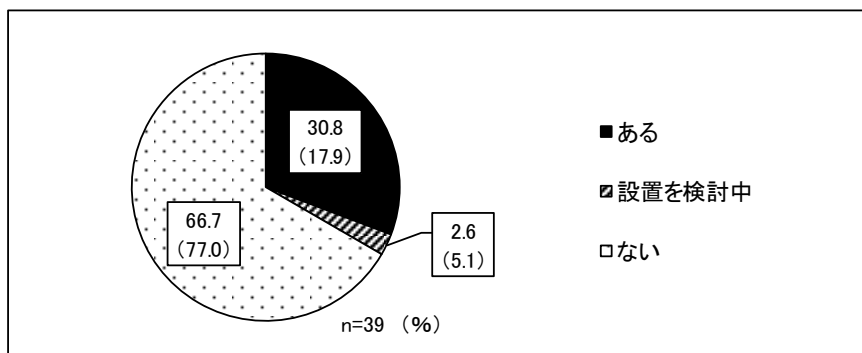


(2) 多文化共生に関する取り組み状況

① 総合的な窓口機能の有無

外国人住民の総合的（ワンストップ的）な窓口機能となる専門部署について、「ある」と回答した自治体数は 30.8%と前回調査から+12.9%p 上昇し、増加する外国人住民への対応が強化されている（図表 38）。しかし、「ない」と回答した先が 66.7%と、「ある」先を大幅に上回っており、窓口機能の改善の余地が大きい状況には変わりがない。

図表 38 総合的な窓口機能の有無



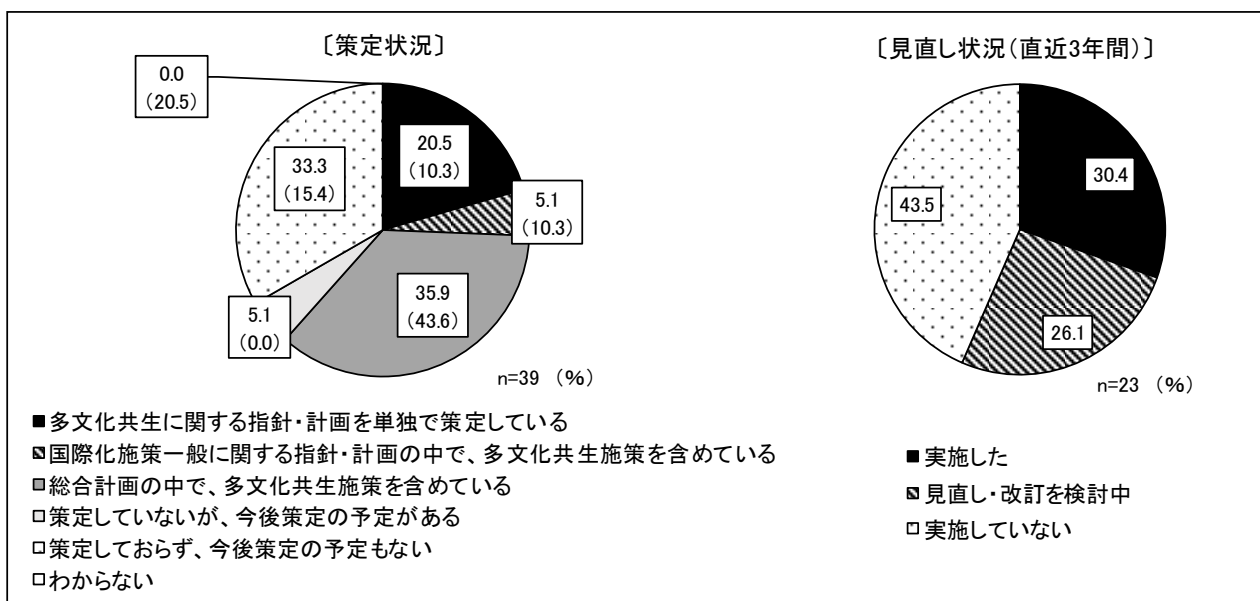
(注)()内は前回調査実績。

② 多文化共生に関する指針・計画の策定および見直し状況

多文化共生に関する指針・計画の策定状況をみると（図表 39）、策定予定がある先を含めた「策定に前向き」な自治体の割合は 66.6%と、前回調査（64.1%）を上回っている。

ただし、策定済みのうち直近 3 年間に指針・計画の見直しを「実施した」先は 30.4%と、「実施していない」先（43.5%）を大きく下回っており、近年の状況変化を反映できていない可能性が懸念される。

図表 39 多文化共生に関する指針・計画の策定および見直し状況



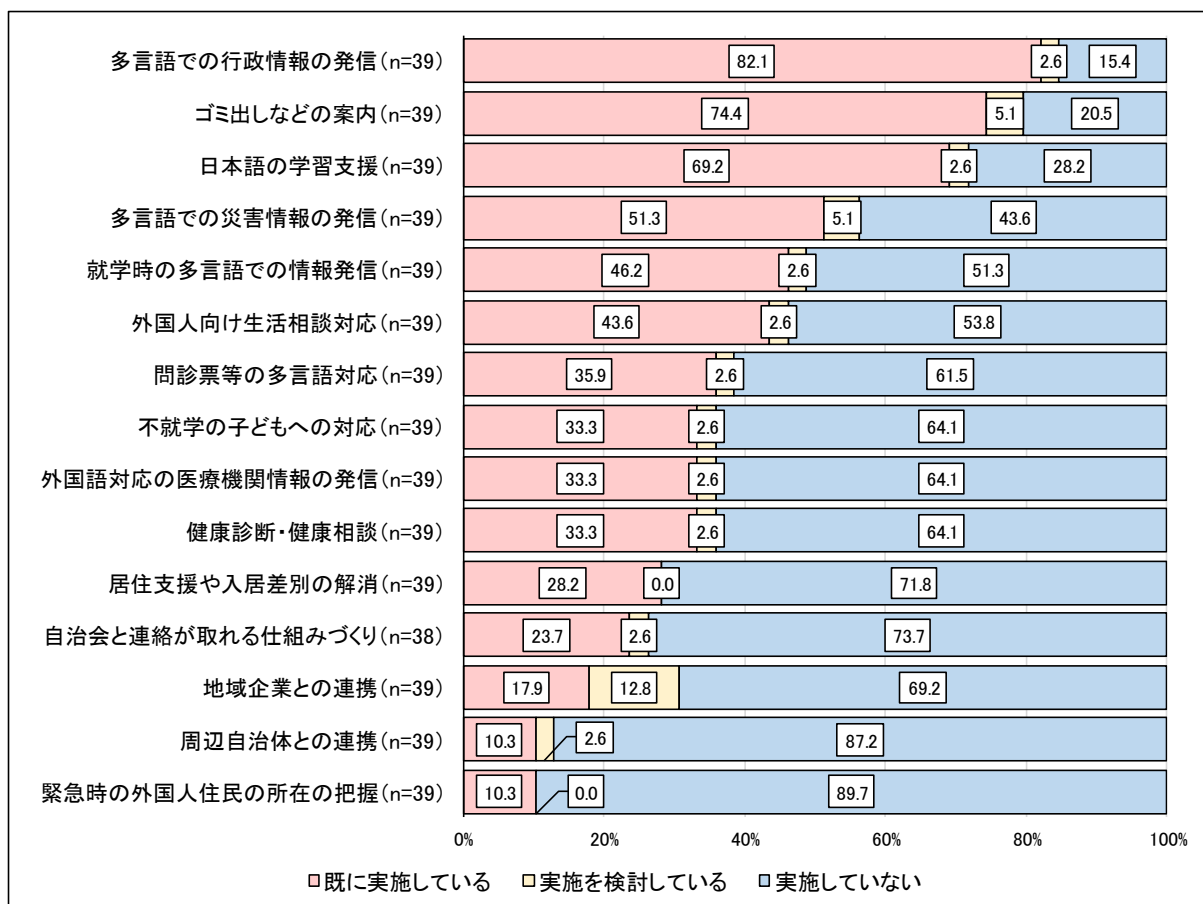
(注)()内は前回調査実績。

③ 外国人との共生に向けた取り組み

a. 取り組み状況

外国人との共生に向けた取り組みについてみると（図表 40）、過半の自治体が「既の実施している」と回答したのは、「多言語での行政情報の発信」（82.1%）、「ゴミ出しなどの案内」（74.4%）、「日本語の学習支援」（69.2%）、「多言語での災害情報の発信」（51.3%）。外国人が日々の生活を円滑に過ごす手助けというべき取り組みが実施されている。一方、「周辺自治体との連携」（87.2%）、「緊急時の外国人住民の所在の把握」（89.7%）は9割近くの自治体が「実施していない」としているほか、「地域企業との連携」（69.2%）にも課題を抱えている。

図表 40 外国人との共生に向けた取り組み状況



b. 企業の期待および前回調査との比較

自治体の外国人との共生に向けた取り組みと、企業が外国人との共生に向けて自治体に期待する支援内容を比較すると（図表 41）、企業の期待を自治体の取り組みが下回る（企業の期待ほどには自治体に対応できていない）項目は、「緊急時の外国人住民の所在の把握」（▲7.9%p）のみである。一方、企業の期待を自治体の取り組みが上回る（企業の期待以上に自治体に対応している）項目は、「ゴミ出しなどの案内」（+53.9%p）、「多言語での行政情報の発信」（+53.3%p）、「就学時の多言語での情報発信」（+43.2%p）などである。

前回調査と比べると、今回からの追加項目を除く全ての項目で「既の実施している」と回答した自治体の割合が上昇している。外国人住民数などに応じて自治体毎に取り組み度合いに差はあるが、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といえよう。

図表 41 外国人との共生に向けた取り組み状況(企業の期待との比較)

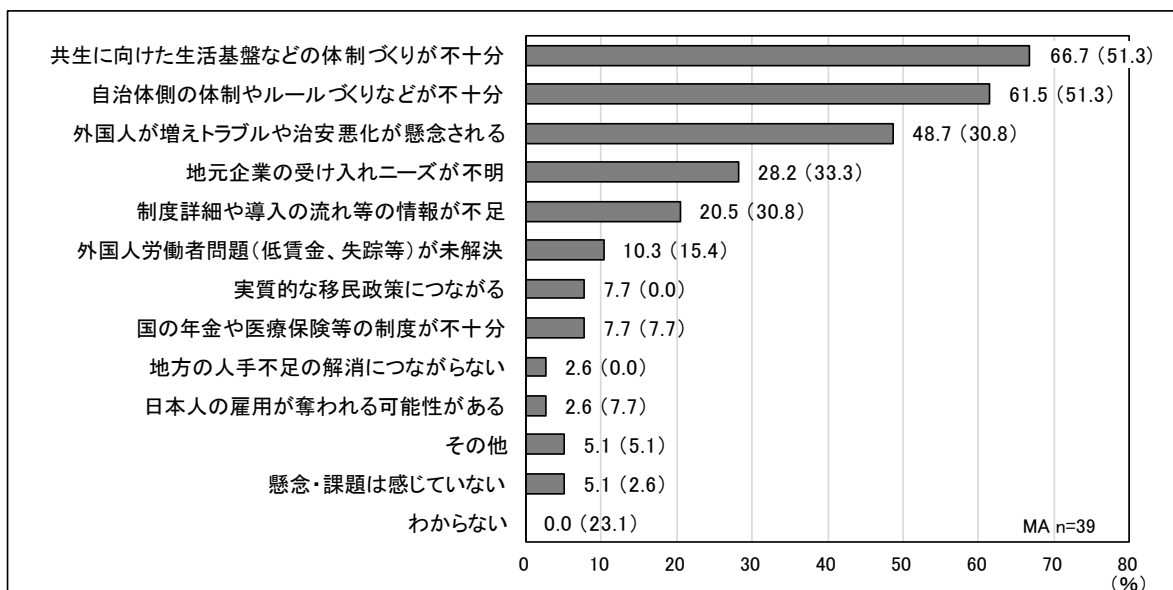
	(%, %p)			(%, %p)		
	今回			前回		
	自治体 が実施する 支援 (a)	企業の 期待 (b)	差異 (a-b)	自治体 が実施する 支援 (c)	企業の 期待 (d)	差異 (c-d)
緊急時の外国人住民の所在の把握	10.3	18.2	▲ 7.9	0.0	6.3	▲ 6.3
周辺自治体との連携	10.3	9.1	1.2	-	-	-
外国人向け生活相談対応	43.6	42.4	1.2	39.5	52.4	▲ 12.9
居住支援や入居差別の解消	28.2	22.0	6.2	10.5	25.0	▲ 14.5
地域企業との連携	17.9	6.1	11.8	-	-	-
自治会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
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
日本語の学習支援	69.2	47.7	21.5	56.4	47.1	9.3
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
問診票等の多言語対応	35.9	2.3	33.6	20.5	1.9	18.6
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
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

(注) 今回調査の差異の昇順で並び替え。

④ 外国人労働者の受け入れ拡大への懸念・課題

政府が進める外国人労働者の受け入れ拡大に対する懸念・課題としては、「共生に向けた生活基盤などの体制づくりが不十分」(66.7%) が最も多く、「自治体側の体制やルールづくりなどが不十分」(61.5%)、「外国人が増えトラブルや治安悪化が懸念される」(48.7%) などが続く(図表 42)。「特定技能」外国人の受け入れ開始に対する懸念・課題を聴取した前回調査と比較すると、これらの項目の回答割合が上昇しており、実際に外国人労働者が増加するなか、共生に向けた体制整備を課題として強く意識する様子がみられる。

図表 42 外国人労働者の受け入れ拡大への懸念・課題



(注) ()内は前回調査実績。前回調査は「特定技能」外国人受け入れ開始に対する懸念・課題。

V. おわりに

人手不足の深刻化や法整備の進展などを背景に、千葉県における外国人労働者と在留外国人は、今後も増加傾向を辿ることが見込まれる。本節では、ここまでの内容を踏まえ、外国人材を円滑に受け入れ貴重な戦力として活躍を促していくために、企業や自治体に求められる取り組みをまとめていく。

1. 企業向け

(1) 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

前提として、外国人雇用は法的な制限が多く、全ての企業が導入できるわけではない。企業にとっては、まずは制度を理解・把握し、自社の職種や業務内容、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ことが必要となる。

千葉労働局は、外国人を募集・採用する際の留意点や在留資格に関する基本ルール、雇用管理体制などについての相談を無償で請け負う「外国人雇用管理アドバイザー」を県内3つの公共職業安定所（ハローワーク千葉、ハローワークちば駅前プラザ、ハローワーク松戸）に配置しており、積極的な活用が望まれる。

② 慎重な資金計画の策定

前述したとおり、外国人労働者の賃金水準は、高度人材や「身分に基づく在留資格」の労働者などでは日本人と差はない。相対的に低賃金とみられる低・中度人材についても、技能実習生の監理費用や特定技能外国人の人材紹介手数料、在留資格管理の外部委託費用など、賃金以外の面で相応のコストが発生する。加えて、新たな在留資格「育成就労」では、これまでは必ずしも企業負担ではなかった費用が上乗せになる見通しである。

企業は、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ち、雇用を検討するには慎重な資金計画を策定していくことが求められる。

③ ミスマッチ解消に向けた募集条件の明確化

募集・採用を始める際は、企業と外国人双方にとってのミスマッチを減らすため、募集・採用条件をあらかじめ明示することが重要となる。まずは自社が外国人材に求める能力や任せたい業務を明確化させ、それに応じて在留資格や語学力・専門技能の水準といったスキル面の条件を提示することが求められる。あわせて、細かい業務内容や賃金水準、労働時間、福利厚生など、外国人材が自身の働く姿をイメージできるような詳細な雇用条件も提示してほしい。インターンシップ制度を活用し、実際に短期間働いてもらうことも検討に値しよう。

企業アンケートでは、前回調査に比べて外国人材の定着に課題を感じている先が増加しており、企業と外国人がお互いに納得したうえで雇用関係を継続できるよう、事前の摺り合わせは徹底しておく必要がある。

(2) 既に外国人材を雇用している企業、および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

深刻な人手不足の継続や育成就労制度の導入などを考慮すると、今後、企業間・地域間での外国人材の獲得競争は激化していくことが予想される。外国人に選ばれ働き続けてもらうため、企業の職場環境整備の重要性は増している。

まず、企業アンケートにおいて外国人雇用の最大の課題となっていた、言語や文化の違いに関する対策が求められる。業務マニュアルや社内標識などにおいては、やさしい日本語や多言語の使用に加え、イラストや映像など視覚的にわかりやすい表現を用いることが効果的といえる。円滑な業務遂行だけでなく、外国人従業員による労働災害の防止という点でも有効である。文化については、ハラルをはじめとした食文化の違いへの対応や、母国の風習に合わせた柔軟な休暇制度の設計などを進めてほしい。

教育体制の充実も欠かせない。社内コミュニケーションの円滑化にもつながる日本語教育については、育成就労制度下ではこれまで以上に重要性が増してくる。個別指導や語学試験の受験料補助など、習得に向けた継続的かつ手厚い支援が求められる。外国人材の技術・技能の向上、キャリアアップの促進に向けては、在留資格を問わず、語学に限らず幅広い資格の取得を推奨することも有効である。

また、長く働いてもらうためにはメンタルヘルスケアも重要となる。外国人材にとってより身近な存在といえる外国人のリーダーやメンターの起用なども視野に入れつつ、外国人材が抱える悩みを気軽に相談できる社内体制を整えることが求められる。

② 外国人の暮らしのサポート

技能実習生や特定技能外国人など、就労を機に日本での生活を始める外国人は少なくなく、居住環境の整備や行政手続きの支援など、暮らしのサポートが必要となる。生活支援は自治体が担うべき点もあるが、受け入れ企業側も親身となって支える姿勢が求められる。

出入国在留管理庁は、外国人やその支援者向けの「外国人生活支援ポータルサイト」を運営している。同サイトに掲載されている「生活・就労ガイドブック」では、入国・在留手続きから子育て、医療、福祉など、外国人が日本で暮らすうえで必要となる基礎的情報が多岐にわたってまとめられている。日本語、やさしい日本語を含め 19 言語に対応しており（2025 年 7 月時点）、ぜひ活用を検討してほしい。

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環境を作っていくには、お互いに理解を深められるよう企業によるサポートが必要となる。例えば、外国人向けには挨拶や時間管理意識などビジネスマナーへの理解促進を目的に、日本人向けには異文化への理解やダイバーシティ意識の醸成を目的に、研修やセミナー、ワークショップなどを実施することが挙げられる。双方の歩み寄りが、様々な国籍の人がトラブルなく働くことができる企業風土づくりにつながっていく。

④ 外国人雇用に関する手続きの仕組み化

外国人雇用には、法的な制限や配慮すべき事項が多く存在する。安定的かつ適切に雇用していくには、業務フローや社内手続き、入社後の雇用管理手続きの方法などをマニュアルとして明文化しておくことが大切となる。一部の社員しかノウハウを知らない属人化した状態だと、担当者が不在となると途端に機能なくなってしまうため、仕組み化することが求められる。

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

企業アンケートでは、外国人を雇用する理由として、「人手不足」を挙げる先が突出して多かった。日本人従業員の確保が難しさを増すなかで、打開策のひとつとして外国人材の獲得を選択肢に入れる企業は少なくない。

しかし、外国人労働者に占める高度人材の割合の高さや、長期雇用を見据えた育成就労制度の創設などを顧みると、外国人材を人手の穴を埋めるための単なる労働力として捉えているだけでは、企業成長に向けた好機を逃すおそれがある。外国人材が有する語学力や国際感覚などが事業の拡大・成長につながる可能性も秘めており、企業をともに支える大切なパートナーのひとりとして、国籍問わず平等に育成・評価・昇進などの機会を与えていくことが求められる。

県内企業事例① A社(製造業)

A社は、懇意にしていた取引先からの紹介をきっかけに、約18年前より外国人採用を開始。現在は、国内事業所では、全従業員の3分の1にあたる約40名のベトナム人を雇用している。3名は永住権を持つ正社員であり、そのほかは技能実習生および特定技能外国人となっている。

外国人材の定着に向け、まず、教育支援に力を入れている。日本語学習においては、月2回の勉強会を実施し、検定試験合格者には報奨金を支給している。業務においては、危険な作業を伴う場合もあるため安全講習を徹底したのち、図式化したマニュアルなども用いて丁寧な指導を心掛けている。クレーン作業など、業務に関する資格取得費用の補助も行っている。また、日本人従業員とベトナム人従業員の交流の場として、新年会やBBQ、社員旅行といった社内イベントを定期的で開催しているほか、些細なことでも日本人とベトナム人に差をつけず平等な対応・評価を行うことを常に意識している。加えて、言語・文化の違いに起因する生活上のトラブルを減らすべく、月に一度、総務担当者が外国人の居住先を1部屋ずつ訪ね、ゴミ出しの仕方などをアドバイスする機会を設けるようにしている。

2017年に設立したベトナム現地法人では、国内事業所で勤務していた技能実習生を中心に5名のベトナム人を雇用しており、CAD(設計や製図のデータ作成を支援するツール)センターとして機能している。いずれも専門知識を持つ優秀な人材ばかりであり、国内事業の展開に大きく貢献している。

県内企業事例② B社(建設業)

B社は、深刻な人手不足を受けて約10年前より外国人採用を開始。現在は、インドネシアとネパールを中心に、全従業員の約半数にあたる60名超の外国人を雇用している。7割が技能実習生と特定技能外国人であり、残りの3割は国内の専門学校を経由して採用している「技術・人文知識・国際業務」となっている。

外国人材に対するサポートとしては、管理部で勤務するインドネシア国籍の高度専門人材の存在が大きい。日本人と外国人の橋渡しの存在として、社内表示や作業マニュアルの多言語化、在留資格の管理、日本語の学習支援などを中心となって進めているほか、外国人従業員の業務上・生活上の相談に乗るメンターの役割も務めている。学習支援については、建設技術に関する資格の取得も支援しており、モチベーション向上に向けて合格者には報奨金を支給している。また、母国の文化・習慣にあわせた長期休暇を取得できるよう現場との調整に尽力しているほか、業務以外の場でも日本人従業員と外国人従業員とのコミュニケーションを促すべく、社員旅行などの社内イベントを毎年開催している。こうした取り組みが愛社精神の高まりにつながっているのか、技能実習から特定技能への移行後も、当社で勤務を続ける人が大半を占める。

外国人材は真面目で熱心な人材が多く、会社全体にとって良い刺激となっている。異国の地で頑張る彼らの姿をみて、サポートしようという日本人従業員の意識も強い。人手不足が深刻な建設業界では外国人材は欠かせない存在であり、今後も積極的に雇用していく。

2. 自治体向け

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

外国人雇用において、企業にとっては外国人雇用にかかる制度の理解・把握に努めることが第一歩となり、自治体もこれを支援することが求められる。Ⅱ節で紹介したように、千葉県は2024年度より外国人雇用に関する基本情報や定着に向けた工夫に関する企業向けセミナーを随時開催している。企業とのタッチポイントをより多く作り得る市町村単位でも、こうした積極的な情報発信を検討してほしい。

また、外国人雇用に前向きな企業に対しては、監理団体や人材会社の紹介など採用経路の確保支援や、外国人材とのマッチング支援など、実際に雇用につながり得るサポートの強化も求められる。

② 多文化共生に関する指針・計画の整備

自治体アンケートでは、多文化共生に関する指針・計画を策定していない自治体が約3割にのぼり、策定済みでも直近3年間に見直しを行っている先は少数にとどまった。今後、県内では外国人労働者に比例し在留外国人も増加基調が続くことが想定されることを踏まえると、自治体が多文化共生に向けた体制整備を進めていく必要がある。

既に居住している外国人の国籍や生活実態を把握したうえで、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しておくことは重要であり、それに沿って具体的な施策を検討していくことが望まれる。また、外国人の受け入れ制度は変化し続けているため、制度内容に応じた定期的な見直しを行うことも求められる。

③ 外国人が安心・安全に暮らせる生活環境の整備

アンケートでは、前回調査に比べて、自治体における外国人との共生に向けた体制整備が進展している様子がみられた一方、受け入れ側の体制づくりが不十分であることを懸念する自治体もなお多かった。長期就労を見据えた育成就労制度の開始も相まって、今後、外国人の滞在期間は長期化していくことが見込まれる。安心・安全に暮らし続けられるよう自治体主導の環境整備の重要性は増しており、引き続き対応を強化してほしい。

a. 居住環境

まずは住宅確保に向け、仲介者となる不動産会社向けの支援（多言語化ツールの提供、通訳の派遣など）や、外国人および雇用企業への情報発信の強化などが求められる。国土交通省は、14か国語に対応した「部屋探しのガイドブック」をホームページで公開しているため、有効活用してほしい。

近隣住民とのトラブル防止に向けては、ゴミ出しをはじめとする日本の生活習慣を理解してもらうための工夫も必要となる。マニュアルの多言語化や映像化、自治会やNPOなどと連携したオリエンテーションの実施などを進めてほしい。

b. 日本語の学習支援

アンケートでは、日本語の学習支援に取り組む自治体は7割近くにのぼり、前回調査からも10%p以上上昇した。一方、不就学の子どもに対応している自治体が3割にとどまっていることも事実であり、不就学児の実態を把握したうえで、本人や家族の希望に応じた柔軟な対応も強化してほしい。

また、日本への滞在期間が長くても、自国コミュニティ内に閉じこもるあまり、ほとんど日本語を話せないという外国人も一定数みられる。年齢や国籍、滞在期間、在留資格を問わず、幅広くサポートし

ていくことが重要となる。日本語学校との連携強化や、日本語教師の育成支援なども進めることが望まれる。

c. 防災・医療に関する支援

緊急時に備えた支援の強化も欠かせない。防災に関しては、平時より外国人住民の所在情報を的確に把握したうえで、災害および避難情報発信ツールの周知と多言語化を進めていくことが求められる。千葉県は、県ホームページに、やさしい日本語や英語、中国語表記の「ぼうさいあんしんノート」を掲載している。災害への備えや地震発生時の対応などをまとめた持ち歩きサイズの冊子であり、各市町村は、外国人の転入手続き時などにぜひ配布してほしい。

また、医療に関しては、医療機関と外国人とのトラブル防止に向け、対面や電話、専用アプリなどを組み合わせた通訳体制の整備や、問診票など文書の多言語化の支援を進めることが重要となる。厚生労働省が2024年4月に開設した全国の医療機関・薬局を検索できるウェブサイト「医療情報ネット（ナビイ）」は、多言語対応しており、外国語で対応可能な医療機関を検索可能となっていることから、外国人住民への積極的な周知が期待される。

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

企業アンケートでは、外国人の受け入れ拡大に伴う懸念・課題として、「外国人が増えトラブルや治安悪化が懸念される」が最多となっており、外国人に対してネガティブなイメージを抱いている人は一定数存在する。

外国人住民との共生にあたっては、③で述べたような諸環境の整備と並行して、地域住民の多文化共生意識の醸成を図る取り組みも求められる。自治体は、広報誌なども活用しながら意識啓発を行いつつ、外国人住民の母国や日本の文化などをそれぞれ紹介する交流イベントなどを開催してほしい。日本人と外国人、互いに知る機会を設けることが相互理解につながり得る。

3. 地域全体向け

本節で述べてきた取り組みをより効果的に進めるためには、関係する主体が積極的に連携し、一体となって外国人との共生社会実現に向けた動きを強めていくことが重要である。アンケートでは、企業、自治体ともに、周辺の企業や自治体と連携して外国人に対するサポートを展開している先は少数にとどまっていた。企業と企業、自治体と自治体、企業と自治体、これらのつながりは、今後更に強化できる余地があるといえる。各主体単体では対応が困難なことでも、連携を強化すれば知見やノウハウ、実現できることの幅が大きく広がる可能性が高くなる。

具体的な連携方法としては、企業間では、外国人材の定着・採用に向けた取り組みの留意点や好事例の共有、社宅や送迎バスの共同運営、同業種で外国人材の交流機会を設けることなどが、自治体間では、外国人との共生に関する施策や対応方法の共有、情報発信ツールなどの共同開発、広域での交流イベントの共催などが、それぞれ挙げられる。また、企業と自治体が連携できれば、企業が現場で感じる課題の解決に向けた具体的な行政サービスの考案や運用、職場と家庭双方での切れ目のないサポート体制の構築などにつながり得る。

本稿では、アンケートを実施した企業および自治体に向けた提言が主となったが、これらのみならず、大学や専門学校、日本語学校、ボランティア団体、NPO など、外国人に関係する様々な主体が連携する

ことが求められる。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の整備に取り組み、外国人に選ばれ続ける千葉県となることによって、人口減少社会にも負けない持続的な地域発展を実現していくことが期待される。

以　上

別紙－アンケート実施概要

(1) アンケート実施概要

	企業	自治体
調査対象	千葉県に本社または事業所を有する企業 1,000 先	千葉県および県内 54 市町村
調査期間	2025 年5月 21 日～6月 18 日	2025 年5月 21 日～6月 25 日
有効回答数	166 先(回答率 16.6%)	39 先(回答率 70.9%)
調査方法	郵送	郵送

(2) 企業アンケート回答先の属性

		回答数 (件)	割合 (%)
全体		166	100.0
業種	製造業	21	12.7
	建設・土木業	15	9.0
	運輸・倉庫業	7	4.2
	卸売・小売業	43	25.9
	不動産業	13	7.8
	情報通信業	7	4.2
	宿泊・飲食業	5	3.0
	サービス業	27	16.3
	医療・福祉	14	8.4
	その他	14	8.4
従業員数	3名以下	39	23.5
	4～19名	55	33.1
	20～49名	26	15.7
	50～99名	11	6.6
	100名以上	19	11.4
	不明	16	9.6
企業規模	小規模企業	70	42.2
	中小企業	77	46.4
	大企業	19	11.4

(注) 小規模企業 …従業員数5名以下。ただし、製造・建設・運輸業は20名以下。

大企業 …製造・建設・運輸業：資本金3億円以上、または従業員数301名以上。

卸売業：資本金1億円以上、または従業員数101名以上。

小売業：資本金5千万円以上、または従業員数51名以上。

その他：資本金5千万円以上、または従業員数101名以上。

中小企業 …上記のいずれにも該当しない企業。