

令和6年度第2回 熊本県外国人材との共生推進本部会議

次 第

日時：令和6年11月8日（金）
11時00分～12時00分
場所：知事応接室

1 開会

2 本部長（木村知事）挨拶

3 報告事項

（1）外国人材との共生推進に係る各部の取組みについて

（2）外国人材との共生推進に係る取組事例について

4 意見交換

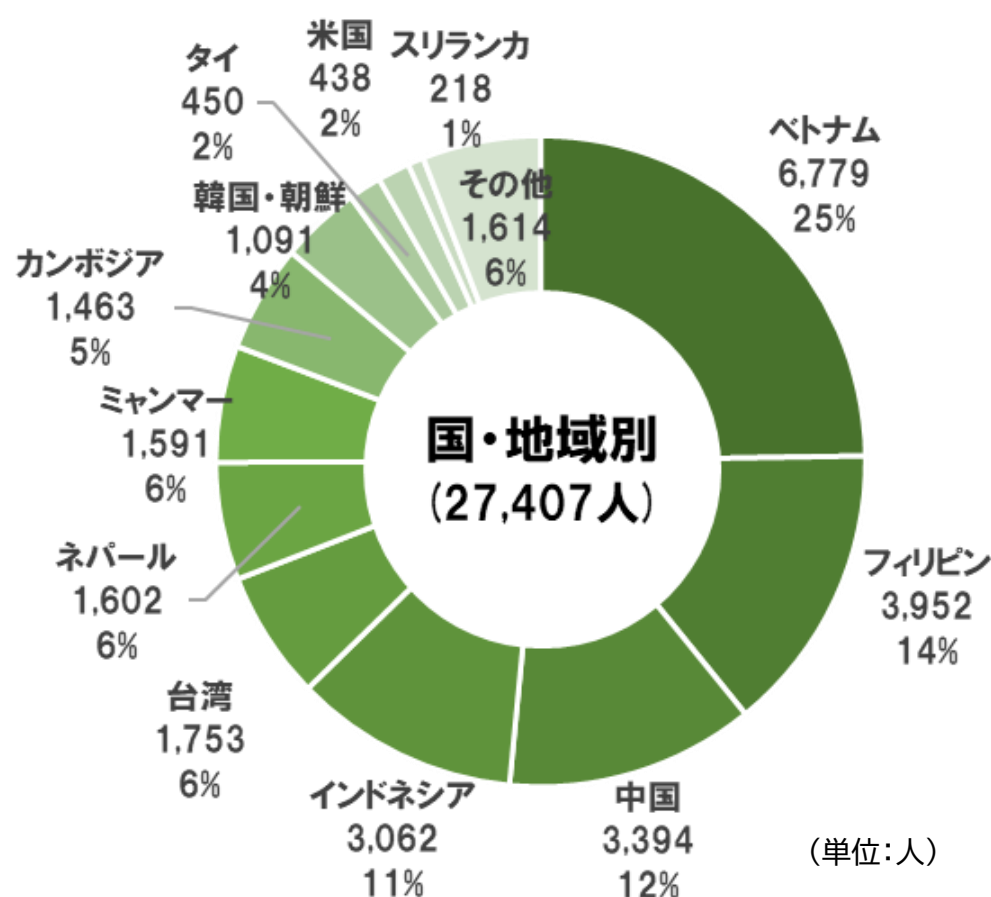
5 閉会

令和6年度第2回
「熊本県外国人材との共生推進本部」
令和6年11月8日(金)開催

令和6年度第2回 熊本県外国人材との共生推進本部

県内の在留外国人に関する基礎データ（速報）

- ・熊本県内の在留外国人数は27,407人（対昨年末比+1,818人、7.1%増） ※全国は358万8956人（昨年末比+17万7964人、5.2%増）
- ・昨年末比7.1%増は、全国第6位の伸び率
- ・国・地域別では、昨年末と比べて、ミャンマー（+472人）、インドネシア（+387人）、ネパール（+251人）、台湾（+204人）が大きく増加。

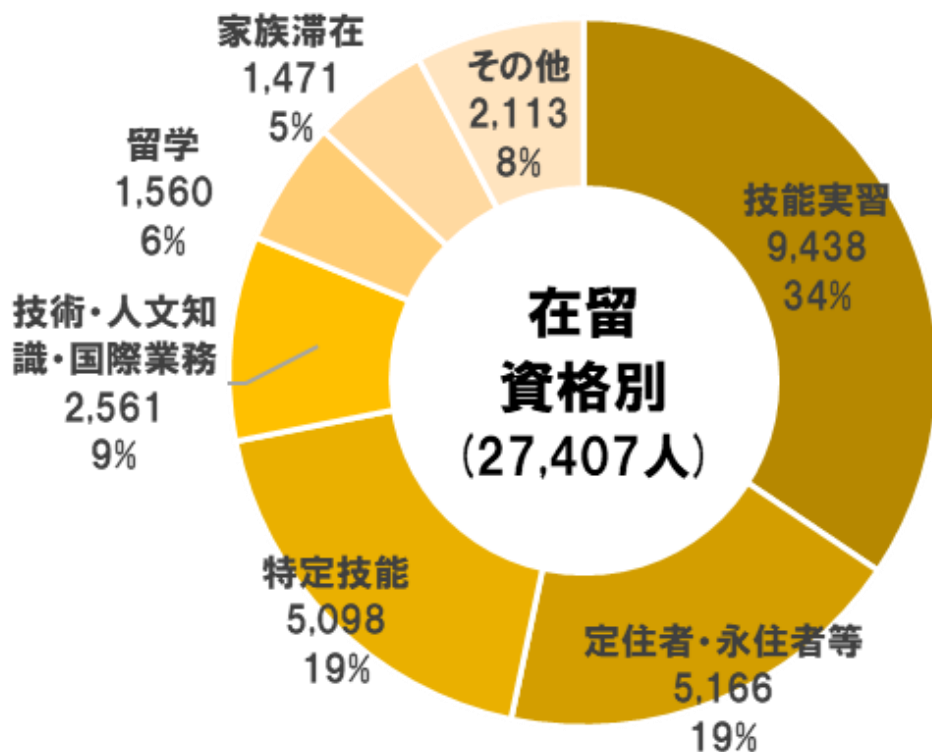


(単位:人)

国・地域	R5.12	R6.6	昨年末比
ベトナム	6,714	6,779	65 (+1.0%)
フィリピン	3,754	3,952	198 (+5.3%)
中国	3,363	3,394	31 (+0.9%)
<u>インドネシア</u>	2,675	3,062	<u>387</u> <u>(+14.5%)</u>
<u>台湾</u>	1,549	1,753	<u>204</u> <u>(+13.2%)</u>
<u>ネパール</u>	1,351	1,602	<u>251</u> <u>(+18.6%)</u>
<u>ミャンマー</u>	1,119	1,591	<u>472</u> <u>(+42.2%)</u>
カンボジア	1,380	1,463	83 (+6.0%)
韓国・朝鮮	1,069	1,091	22 (+2.1%)
タイ	434	450	16 (+3.7%)

県内の在留外国人に関する基礎データ（速報）

- ・在留資格別では、昨年末に引続き、技能実習・特定技能が過半数を超え、技能実習関係が多い傾向が続く。
- ・特定技能の伸び率が高いほか、技術・人文知識・国際業務、留学、家族滞在の伸び率も8%程度増加。



(単位:人)

(単位:人)

在留資格	R5. 12	R6. 6	昨年末比
技能実習	9,064	9,438	374 (+4.1%)
定住者・永住者等	5,084	5,166	82 (+1.6%)
特定技能	4,330	5,098	768 (+17.7%)
技術・人文知識・国際業務	2,357	2,561	204 (+8.7%)
留学	1,445	1,560	115 (+8.0%)
家族滞在	1,365	1,471	106 (+7.8%)

※ R6.6月時点のデータには、詳細未公表の項目が含まれているため第1回会議で示した内容と数字が異なるものがあります。

外国人材との共生推進に係る 各部の取組み

(参考) 現状・課題・背景の分類について

・第1回推進本部会議で整理した外国人材との共生推進に係る現状・課題をもとに、事務局にて以下のとおり分類。

多：多文化共生推進

①行政手続

- (1) 行政サービス提供時の多言語対応（やさしい日本語含む）が不足
- (2) 日本語の意味がわからず、必要な情報が本人に届かない

②救急・医療

- (1) 119 番通報及び現場対応時のコミュニケーションが難しい
- (2) 多言語に対応している医療機関に関する情報提供
- (3) 医療機関受診時のコミュニケーションに対する不安

③防災・防犯

- (1) 日本の交通ルールを理解していない外国人による交通違反や交通事故の防止
- (2) 外国人への防犯・交通安全情報等の情報提供
- (3) 外国人を対象とした防災啓発の充実、災害への備えの強化

④教育・保育

- (1) 保育・教育施設で 外国籍の子どもたちの入園希望者が増えた場合の受入が課題
- (2) 外国籍の子どもたちの教育機会の確保
- (3) 教育現場における通訳・支援員の人材確保
- (4) 子どもたちが安心して学校生活を送るための日本語指導や支援体制の充実

⑤言語・文化

- (1) 言葉の壁によるコミュニケーション不足、孤立
- (2) 文化・習慣・価値観の違いによる考え方、意識の相違
- (3) 日本人社員、地域住民の理解不足、偏見

人：外国人材受入

①採用

- (1) 円安、給与水準の低さゆえ、熊本が選ばれにくい。
- (2) 制度や手続、採用方法が分からない。
- (3) 渡航費、監理費等多額のコストがかかる。

②受入

- (1) 社内の受け入れ体制が整っていない。
- (2) 就労ビザ手続きなど雇用に係る事務負担が大きい。
- (3) 受入、出入国手続きに時間がかかる。
- (4) 周年での仕事の確保が難しい。

③育成

- (1) 在留期間の制約のため、長期的な人材育成が難しい。
- (2) 学習支援を行う金銭的、人的余裕がない。
- (3) 試験、免許に不合格になり帰国してしまう。

④定着

- (1) 大都市圏へ外国人材が流出する。
- (2) 不法就労の誘いにより、失踪の心配がある。

⑤生活

- (1) 日常生活に関するサポートまで行き届かない。
- (2) 外国人が入居可能な賃貸物件の確保が難しい。
- (3) 住生活環境整備にコストがかかる。

⑥言語・文化

- (1) 言葉の壁によるコミュニケーション不足、孤立。
- (2) 文化、習慣、価値観の違いによる考え方、意識の相違。
- (3) 日本人社員、地域住民の理解不足、偏見。

知事公室

< 現状・課題・背景 >

多 : 多文化共生推進

人 : 外国人材受入

- 多** ①行政手続 (2)日本語の意味がわからず、必要な情報が本人に届かない
- 多** ③防災・防犯 (3)外国人を対象とした防災啓発の充実、災害への備えの強化 等
- 多** ⑤言語・文化 (1)言葉の壁によるコミュニケーション不足、孤立 等

< 現在の取組み >

多 ① 熊本県広報紙発行事業 (広報課)

- ・県政への理解と参加を促すため、県政の動きを定期的に、分かりやすく、かつ確実に伝える広報紙を発行(51万部/回 年4回発行)。
- ・アプリ「カタログポケット」で多言語版を配信。



県広報紙
(繁体字版)

多 ① 県庁総合案内リモート受付事業 (広報課)

- ・多言語対応の県庁舎案内及びリモート案内システムを導入

多 ① 熊本県外国人サポートセンター運営事業 (国際課)

- ・外国人の方が安心して暮らせるよう、在住外国人や地域住民からの生活全般に係る相談に対応 < 22言語、平日9-17時 >

多 ③ 自助力強化推進事業 (危機管理防災課)

- ・一人ひとりの防災行動計画「くまもとマイタイムラインガイドブック(タブロイド版)」の多言語化 < 5言語 >
※他に、県防災センターを活用した事業等を実施

多 ③ 災害時外国人支援体制構築事業 (国際課)

- ・市町村による在住外国人向け防災セミナーの開催支援
- ・在住外国人向け防災視察研修、市町村職員向け研修会の実施

多 ⑤ 地域日本語教室推進事業 (国際課)

- ・やさしい日本語を通じて、地域住民と在住外国人が交流を深める「地域日本語教室」を開設・運営する市町村を支援
※他に、市町村外国人受入連絡協議会の設置・運営等を支援

< 今後の取組み・施策の方向性 > ※R7当初予算編成の過程で協議されるものであり、現時点では決定されていません

多 行政情報の多言語化及び必要な情報の周知を継続

- ・展示案内、県広報紙、各種ガイドブック等の多言語化を進めるとともに、民間団体や外国人コミュニティ等の協力を得ながら、必要な情報がそこにあることの周知を引き続き図っていく。

多 専門家による研修や相談対応の拡充

- ・法律や妊娠相談等、専門家による研修や相談対応を拡充する。

多 災害時における外国人支援策の強化

- ・平常時の啓発事業、災害時の支援体制を強化する。

多 市町村に対する伴走型支援を検討

- ・多文化共生の推進に意欲のある市町村に対して、県が新たに伴走型の支援を行うことを検討する。



総務部

< 現状・課題・背景 >

多 : 多文化共生推進

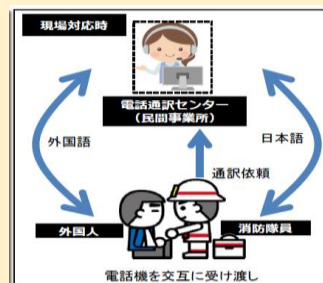
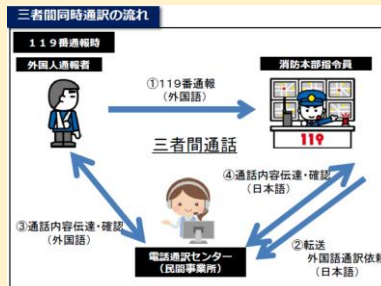
人 : 外国人材受入

- 多** ②救急・医療 (1) 119番通報及び現場対応時のコミュニケーションが難しい
- 多** ④教育・保育 (2) 外国籍の子どもたちの教育機会の確保
(3) 教育現場における通訳・支援員の人材確保

< 現在の取り組み >

多 ② 電話通訳センターを介した救急対応 (消防保安課)

- 外国人からの119番通報時に三者間通話システムを活用し、電話通訳センターを介した三者間同時通訳による多言語対応。
- 令和6年度に県消防学校において、試行的に外国人次対応を含めた通信指令教育を実施する。



多 ④ 国際教育支援事業 (私学振興課)

- 外国籍の児童を円滑に受け入れるため、私立の教育機関に対し、受入環境整備に係る経費の一部を補助。
＜対象費用＞ 人件費、備品整備費等
＜補助率＞ 3分の2
＜事業期間＞ R5～R7年度



多 ④ 教育改革推進補助事業 (私学振興課)

- 私立学校に対し、外国人生徒の受入環境整備に係る経費の一部を補助。
＜対象経費＞ 外国人入学生の受入れのための環境整備
(例) 構内サインの設置、通訳やサポート人材等の配置
＜補助単価＞ 704千円/1校
＜補助率＞ 国2分の1、県2分の1

< 今後の取り組み・施策の方向性 > ※R7当初予算編成の過程で協議されるものであり、現時点では決定されていません

- 多** ・三者間同時通訳の未導入消防本部に対し働きかけを行う。
- ・119番通報の方法が記載された多言語対応のチラシの作成・配布を行う予定。

- 多** ・グローバル人材の育成や外国籍児童の受入に取り組む私立学校への支援を行う。

企画振興部

<現状・課題・背景>

多 : 多文化共生推進

人 : 外国人材受入

- 多** ①行政手続 (1)行政サービス提供時の多言語対応(やさしい日本語含む)が不足
(2)日本語の意味がわからず、必要な情報が本人に届かない
- 多** ⑤言語・文化 (1)言葉の壁によるコミュニケーション不足、孤立 等
- 人** ②受入 (3)受入・出入国手続きに時間がかかる。

<現在の取組み>

多 ①⑤ 留学生誘致支援事業(企画課)

- ・「一般社団法人大学コンソーシアム熊本」の留学生誘致に係る以下の取組みを支援

- (例)・留学生ワンストップ窓口の設置
- ・SNSを活用したネットワークの構築・交流促進 等



多 ① 市町村デジタル化推進事業(デジタル戦略推進課)

- ・県内市町村を対象に、多言語対応窓口導入を含むフロントヤード改革の取組みに対して民間デジタル人材による伴走支援を実施

人 ② 阿蘇くまもと空港国際線振興対策事業(交通政策課)

- ・国際線について新規路線の誘致や既存路線の維持拡大を行うことにより、相互交流を活発化し、外国人材の確保に繋がる環境を整備



多 ① 菊池南部地域公共交通利用促進事業(交通政策課)

- ・半導体関連企業の集積が進む菊池南部地域において外国人材等への公共交通の利用促進に向け、セミコン通勤バスの車内放送の多言語対応等を支援

<今後の取組み・施策の方向性> ※R7当初予算編成の過程で協議されるものであり、現時点では決定されていません

- 多**・「多文化共生」及び「外国人材受入」の推進において法的な規制や国のガイドラインによる障壁等がある場合、国家戦略特区制度を活用した規制改革の実現を目指す。

- 人**・国際線の新規路線誘致・既存路線の維持拡大を行い、外国人材が来熊しやすい環境を整備する。

- 多**・熊本県への留学生誘致支援及びデジタル技術を活用した市町村のフロントヤード改革について支援を継続する。

健康福祉部

< 現状・課題・背景 > **多** : 多文化共生推進 **人** : 外国人材受入

- 多** ②救急・医療 (3)医療機関受診時のコミュニケーションに対する不安
- 人** ③育成 (2)日本語、資格等の学習支援を行う金銭的、人的余裕がない。
- 人** ⑤生活 (3)住生活環境整備にコストがかかる。

< 現在の取り組み >

多 ②「熊本県24時間多言語コールセンター」を活用した
医療機関受診の支援 (医療政策課)

- ・外国人が医療機関を受診する際のコミュニケーションを電話通訳サービスにより支援する。
- ・なお、外国語対応医療機関等に係る情報提供は、厚生労働省の全国統一システム「医療情報ネット (ナビイ)」を活用。

人 ③ 技能実習生等介護人材受入支援事業 (高齢者支援課)

- ・技能実習生や1号特定技能外国人向けの日本語学習や介護技術向上につながる研修を実施。

人 ③ 外国人留学生奨学金等支給支援事業 (高齢者支援課)

- ・介護福祉士資格取得を目指す留学生のために、介護施設等が実施する奨学金の給付に要する経費を助成。

人 ⑤ 外国人介護人材住居借上支援事業 (高齢者支援課)

- ・外国人介護職員を雇用する際に、介護施設等が借り上げる住居の家賃等に要する経費を助成。

外国人介護人材の受入事例を紹介したパンフレット



< 今後の取り組み・施策の方向性 > ※R7当初予算編成の過程で協議されるものであり、現時点では決定されていません

- 多** ・「熊本県24時間多言語コールセンター」や「医療情報ネット (ナビイ)」について、関係機関等に対し、研修・会議等の各種機会を捉えて周知を行い、コールセンターの利用登録や掲載する医療情報の更新等を促し、より安心して医療機関を受診できる環境整備につなげる。

- 人** ・外国人介護職員を対象とした日本語及び介護技術に関する学習支援や住居に対する支援、留学生向けの介護福祉士国家資格取得等に対する支援を引き続き行う。

環境生活部

<現状・課題・背景>

多 : 多文化共生推進

人 : 外国人材受入

多 〈交通安全対策〉

③防災・防犯 (2)外国人への交通安全情報等の情報提供

多 〈消費生活相談・啓発〉

①行政手続 (2)日本語の意味がわからず、必要な情報が本人に届かない
・在留外国人による消費生活相談窓口の認知不足
・外国語に対応できる消費生活相談窓口がない

多 〈人権啓発・研修〉

④教育・保育 (2)外国籍の子どもたちの教育機会の確保
⑤言語・文化 (2)文化・習慣・価値観の違いによる考え方、意識の相違
(3)日本人社員、地域住民の理解不足、偏見

<現在の取組み>

多 〈交通安全対策〉 (くらしの安全推進課)

③ 交通安全総合対策費事業

・交通安全推進連盟において多言語の教育研修用ビデオ・DVDを
購入し、市町村や関係団体等に貸出

多 〈消費生活相談・啓発〉 (消費生活課)

① 消費生活相談・啓発事業

・県ホームページ上で、県消費生活センターでの相談方法や関
係機関の相談窓口を英語と日本語で紹介

多 〈人権啓発・研修〉 (人権同和政策課)

④⑤「外国人の人権」に関する以下の啓発事業

・企業・学校等が実施する人権研修への県登録講師派遣
・専門講師による人権啓発Web講座の配信
・人権情報誌「コッコロ通信」への人権に係る取組み等の掲載
・県人権センターにおける人権啓発映画上映会
・県立図書館や県民交流館等での人権啓発パネル展示

<今後の取組み・施策の方向性> ※R7当初予算編成の過程で協議されるものであり、現時点では決定されていません

多 〈交通安全対策〉

・⑦外国人向けの交通安全研修等に関する情報と取りまとめで
発信する、①多言語啓発資料の充実に努めるなど、県警や
関係機関と連携し、外国人と安心して暮らせる社会を目指す

多 〈消費生活相談・啓発〉

・外国人向けに消費生活相談に係る県ホームページの文章をやさ
しい日本語での表現に修正
・外国人サポートセンターを始めとした関係機関との連携強化
・在留外国人の増加を想定した、県消費生活センターの機能充実

多 〈人権啓発・研修〉

・⑦県内市町村や企業等への登録講師派遣事業やWeb講座を活
用した人権研修実施の積極的な働きかけ、①啓発映画上映会で
の上映回数の増加、⑤人権情報誌「コッコロ通信」への啓発記事
の掲載など、「外国人の人権」に関する啓発・研修の強化により、
在住外国人が地域や職場において、偏見や差別的な扱いを受け
ることない状態を目指す

商工労働部

< 現状・課題・背景 >

多 : 多文化共生推進

人 : 外国人材受入

- 人** ①採用 (1)(2)円安、給与水準の低さゆえ、熊本が選ばれにくい。制度や手続、採用方法が分からない。
- 人** ②受入 (1)(2)社内の受け入れ体制が整っていない。就労ビザ手続きなど雇用に係る事務負担が大きい。
- 人** ④定着 (1)大都市圏へ外国人材が流出する。

< 現在の取り組み >

人 ① 外国人材誘致事業 (商工政策課)

- ・送出国向けに現地語で熊本で働く魅力をPRする動画、パンフレットを作成。
- ・SNSを通じた広告配信を実施。



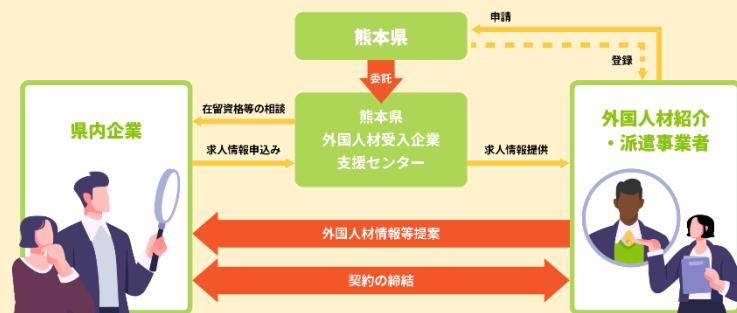
多 ② 外国人材活躍促進支援事業 **人** (商工政策課)

- ・外国人材受入事業者へ「やさしい日本語講座」、個別企業支援を実施。
- ・外国人材受入セミナーを実施。



人 ①②④ 外国人材マッチング事業 (商工政策課)

- ・外国人材の雇用に関する相談
- 「熊本県外国人材受入企業支援センター」を開設。(R6.10)
- ・外国人材と県内企業のマッチングイベントを実施。



< 今後の取り組み・施策の方向性 > ※R7当初予算編成の過程で協議されるものであり、現時点では決定されていません

- 人** ・今後、外国人材を雇用する企業が増加することから、外国人の雇用や受入に係る企業向けの相談対応や、県内企業と外国人材とのマッチング機会の創出が必要。
- 多** ・監理団体の県内活動支援を通じて、外国人材が本
- 人** 県で安心して実習や就労ができる環境の整備が必要

- 多** ・今後3年以内に施行される育成就労制度では外国人材の本人意向による転籍が可能となるなど、今まで以上に賃金の高い都市部への流出が危惧されることから、外国人材が熊本のことを知って好きになる機会や日本人社員・地域との交流の機会を増やすなど「定着」に重きを置いた取り組みが必要。

観光文化部

< 現状・課題・背景 >

多 : 多文化共生推進

人 : 外国人材受入

- | | |
|-----------------|--|
| 人 ①採用 | (2)外国人材を受け入れる制度や手続、採用方法の理解が進んでいない。 |
| 人 ②受入 | (1)外国人に対する研修・育成制度がなく、社内の受け入れ体制が整っていない。 |
| 人 ④定着 | (1)他業種に比べて賃金が高い傾向にあるとともに、賃金の高い大都市圏へ外国人材が流出する |
| 多 ⑤言語・文化 | (1)外国人が観光する際、言葉の壁によりコミュニケーションがとれない。 |

< 現在の取り組み >

人 ①②④ 観光産業復興による雇用創出事業（観光振興課）

- ・ 専門学校等と連携し、観光関連事業者を集めた合同就職フェアへの参加を促進。
- ・ 外国人材の受入等を含む観光事業者が抱える課題解決のため、副業人材等を活用したコンサルティングを実施。



多 ⑤外国人観光客の受入環境整備（観光振興課）

- ・ 観光公式サイト・SNSでの多言語での情報発信、観光パンフレット、観光案内標識の多言語化。
- ・ 外国人観光客と県内対象施設の円滑なコミュニケーションを支援する24時間多言語コールセンターの設置。



< 今後の取り組み・施策の方向性 > ※R7当初予算編成の過程で協議されるものであり、現時点では決定されていません

- 人** ・ 今後、外国人材を雇用する事業者が増加すると考えられることから、外国人の雇用や受入に係る事業者向けの相談対応や、県内事業者と外国人材とのマッチング機会の創出が必要。
- 人** ・ 法改正により創設される育成就労制度では外国人材の育成・就労につながる一方で、本人意向による転籍が可能となり、今まで以上に賃金の高い都市部への流出が危惧されることから、コンサルティングや好事例の紹介等により「定着」につながる取り組みが必要。
- 多** ・ 本県を訪れる、もしくは在住する外国人が、快適かつ安心して観光できる受入環境整備を実施。

農林水産部

<現状・課題・背景>

多 : 多文化共生推進

人 : 外国人材受入

- 人** ③育成 (2)日本語学習や専門分野の学習支援を行う、金銭的、人的余裕がない。
- 人** ④定着 (1)賃金の高い大都市圏や、他産業へ外国人材が流出する。
- 人** ⑤生活 (2)外国人が入居可能な賃貸物件の確保が難しい。

<現在の取り組み>

人 ③④ 熊本とつながる農業外国人材育成事業

(担い手支援課)

・農業外国人材のスキルアップ支援

農業分野で働く外国人材に対し、熊本の農業や文化等を学ぶ講座、特定技能2号試験対策講座を実施。



・受入農家向け研修会

外国人材を受入れている農家やJA等を対象に、外国人材関係制度や外国人材からの相談事例を共有する研修会を開催し、農業現場での適正な受入を支援。

人 ④⑤ 熊本農業人材確保緊急支援事業 (担い手支援課)

・産地間連携の取組み支援

繁忙期の異なる産地が連携し、外国人材を確保する取組みに係る住居確保、交通費、日本語学習費用を支援。



※J A間での連携による選果場での人材確保等

<今後の取組み・施策の方向性> ※R7当初予算編成の過程で協議されるものであり、現時点では決定されていません

- 人** ・農業分野は他分野より賃金が低く、より高い賃金を求めて転職する可能性が高いことから、外国人材に選ばれる熊本・農業現場となるため、引き続き、熊本の農業、文化を知ってもらう取組みや特定技能2号への移行等のスキルアップ支援を実施。

- 人** ・受入れ農家向けの研修会等による適正な受入れ支援の実施。

土木部

< 現状・課題・背景 > **多** : 多文化共生推進 **人** : 外国人材受入

- 多** ⑤言語・文化 (1)言葉の壁によるコミュニケーション不足、孤立
(2)文化・習慣・価値観の違いによる考え方、意識の相違
- 人** ③育成 (2)資格取得のテキストが多言語化されていない。資格取得試験等が日本語で行われる。
④定着 (1)大都市圏への外国人材流出が懸念される

< 現在の取り組み >

多 ⑤ 住宅セーフティネット法に基づく取り組み (住宅課)

- 外国人等の住宅確保要配慮者の入居を拒まない賃貸住宅の登録や、住まいの情報提供等を行う居住支援法人の指定、関係団体や行政機関で構成し住まいのサポートを行う市町村居住支援協議会を増やす取り組みを推進。

多 ⑤ 空き家活用促進モデル事業 (住宅課)

- 空き家を改修し住宅確保要配慮者賃貸住宅とする民間事業者に補助を行う市町村に対して、上乘せ補助を実施。

人 ③④ 建設産業働き方改革・人材育成支援事業 (監理課)

- 働き方改革等に取り組む建設企業等への支援により、建設産業への入職及び人材育成を図る
- < 支援メニュー >
- 外国人材に対する母国語での研修参加への支援
 - 多様な人材が活躍できるための受入・育成環境の整備 (母国語への翻訳費用等) への支援

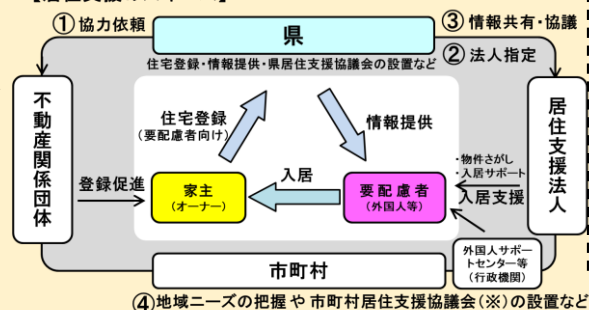
※この他、建設業関係団体との意見交換等を通じて外国人材に関する現状・課題等を把握

< 今後の取り組み・施策の方向性 > ※R7当初予算編成の過程で協議されるものであり、現時点では決定されていません

多

- 市町村居住支援協議会を増やすため、積極的に市町村を支援する。

【居住支援のスキーム】



人

- 建設産業では、建設機械の操作や工事作業に必要な資格が多く、今後、外国人材を雇用する建設企業が増加すると考えられることから、多言語に対応した資格取得や就労環境の整備に取り組む建設企業等を支援するなど、多様な人材に対応した受入環境等の整備が必要。

教育庁

<現状・課題・背景>

多 : 多文化共生推進

人 : 外国人材受入

- 多** ④教育・保育 (2)外国籍の子どもたちの教育機会の確保
(3)教育現場における通訳・支援員の人材確保
(4)子どもたちが安心して学校生活を送るための日本語指導や支援体制の充実 等

<現在の取り組み>

- 多** ④ 日本語指導支援員等派遣事業（義務教育課）
・T S M C 駐在員子女の受入れ拠点校（武蔵ヶ丘小学校・武蔵ヶ丘中学校）を有する菊陽町に対する支援員等の任用に係る財政的支援

- 多** ④ 外国人生徒受入支援事業（高校教育課）
・受入校（県立熊本北高校）において、当該生徒が円滑に学校生活を送るための通訳・教育支援員を配置



児童生徒の実情に応じて、
日本語指導員等による
個別の日本語指導を実施

- 多** ④ 日本語指導指導者養成事業（義務教育課）
・日本語指導の専門性向上のため、国の研修への教員派遣及び熊本大学が実施する研修について受講料を一部補助
・日本語指導に係る支援体制の充実に向けて、関係機関と連携した日本語教育支援連絡協議会を開催

- 多** ④ 日本語指導コーディネート事業（義務教育課）
・業務委託により、日本語指導支援員等の人材確保・養成、相談窓口の設置、進路説明会等の実施

- 多** ④ 熊大附属学校国際クラス設置に向けた人的支援
・令和8年4月の国際クラス開設に向け、教育庁から指導主事1名を設置準備室に派遣

<今後の取り組み・施策の方向性> ※R7当初予算編成の過程で協議されるものであり、現時点では決定されていません

- 多**（義務教育課：公立小中学校）
令和6年度の取り組みを継続しながら、新たに以下を実施
・日本語指導が必要な児童生徒への適切な教育機会の提供をはじめとする多文化共生に向けた教育の充実を図るモデル市町村を選定し、県全体への横展開を図る。
・日本語指導が必要な児童生徒の新規受入れ等を行う市町村に対し、指導員の派遣等に係る支援を行う。

- 多**（高校教育課：県立高校）
・これまではT S M C 子女を受入れることを事業要件としていたが、それ以外の外国籍生徒への支援も視野に入れ、通訳の配置等必要な支援体制の充実を図る。

警察本部

<現状・課題・背景>

多 : 多文化共生推進

人 : 外国人材受入

- 多** ①行政手続 (2)日本語の意味がわからず、必要な情報が本人に届かない
- 多** ③防災・防犯 (2)外国人への防犯・交通安全情報等の情報提供
- 多** ⑤言語・文化 (2)文化・習慣・価値観の違いによる考え方、意識の相違

<現在の取り組み>

多 ①③⑤ 外国人材の受入れ・共生に寄与する 総合治安対策事業

- ・外国人からの110番通報に対する多言語コールセンターや部内通訳人との三者通話により、迅速かつ的確な対応体制を確保
- ・現場警察官一人一人に翻訳アプリが搭載された公用のスマートフォンを配備
- ・部内通訳人の育成のため、日本国内をはじめベトナム等の海外での語学研修を実施
- ・外国人の交通事故・犯罪被害の防止のため外国語版のチラシを作成・配布



- ・多言語化に常時対応するための部外通訳人の委嘱
- ・行政手続の円滑化や留置施設での適正処遇を図るための翻訳機器の整備

多 ①⑤ その他

- ・遺失届出、運転免許更新等に関する行政手続関係書類の外国語翻訳版を整備
- ・刑事訴訟手続、交通反則通告制度、被害者支援の手引き等の多言語版を整備
- ・警察署、交番等の警察施設やパトカー等の警察装備に「POLICE」等の外国語を表示
- ・外国人留学生を対象にした110番通報に関する研修会の開催



<今後の取り組み・施策の方向性> ※R7当初予算編成の過程で協議されるものであり、現時点では決定されていません

- 多** ・自治体等と情報共有の機会を設けるなど、防犯・交通安全等をはじめとした安全・安心に資する情報提供機会の拡充
- 多** ・外国人運転免許の切替手続等に係る翻訳業務の増加を見据えた物的基盤の一層の強化による行政サービスの維持・向上

- 多** ・部内通訳人の更なる育成と部外通訳人の確保・拡充による多言語化への対応体制の強化
- 多** ・県内における外国人の更なる増加を見据え、多文化共生推進に係る取組を一層充実する

多文化共生に関する市町村の取組事例

行政手続

- ・外国人相談窓口の設置 (8)、役場窓口における翻訳機導入(11)、コミュニケーションツール設置(3)
 <事例> 専門分野を含む相談全般をワンストップで受け入れる多言語対応の総合相談プラザを運営(熊本市)
 多言語対応タブレット導入(阿蘇市、人吉市等)、母国語交流員設置(八代市)
 窓口職員用に頻度の高い用語の英単語表をカウンター内に掲示(宇城市) 等
- ・各種案内・様式の多言語化
 <事例> 行政手続様式 (5)、ゴミ出しカレンダー (12)、市町村ホームページ・SNS (13) 等
- ・多言語生活ガイドブックの作成 (4)
 <事例> 暮らし・災害・緊急時の対応などを記載した生活サポートブック(阿蘇市) 等
- ・職員向け「やさしい日本語」講座 (7)
 <事例> 職員が「やさしい日本語」を使って行政サービスを行えるよう職員向けの講座を開催(八代市、長洲町等) 等

救急・医療

- ・119番通報や救命方法を学ぶ外国人向けの救急講習
 <事例> 消防本部、救急救命士等の協力を得ながら、外国人向けの救急講習を開催(熊本市)

防災・防犯

- ・防災研修・セミナー (6)
 <事例> 外国人受入れ企業での出前講座 等
- ・多言語防災カードの配布 (4)
 <事例> 転入者へ多言語防災カードなどの啓発物を配布(熊本市) 等
- ・ハザードマップの多言語化 (5)
- ・災害時等外国人支援システム設置
 <事例> 「K-SAFE」(メールマガジン)による安否確認や多言語での災害支援情報一斉配信(熊本市)
- ・防災用フリーWi-Fiの設置
 <事例> 観光施設への防災用フリーWi-Fiを設置(英語対応)(甲佐町)

教育・保育

- ・外国ルーツの子ども支援 (9)
 - ＜事例＞ 日本語を十分に理解できない外国籍の児童生徒に対する日本語指導 (宇土市)
 - 外国ルーツの子どもに対する居場所づくり、日本語指導、生活相談(熊本市) 等
- ・子ども向け多文化共生教室 (3)
 - ＜事例＞ 子どもたちが外国人との共生を学ぶ教室を開催 等

言語・文化

- ・地域日本語教室 (13)、くらし安心セミナー (7)
 - ＜事例＞ 地域日本語教室にて、生活に必要な日本語を学ぶ機会を提供(熊本市)
 - 生活ルールや日常で使う日本語を地域住民との交流を通じて学ぶ日本語教室を開催(西原村)
 - ゴミ出し、緊急通報、買い物等の生活オリエンテーションを兼ねた日本語教室を開催(天草市) 等
- ・市民向け「やさしい日本語」講座 (5)
 - ＜事例＞ 市民のスキルアップ、啓発のための「やさしい日本語」講座の開催(玉東町、菊陽町等) 等
- ・地域住民・外国人材を対象とする多文化交流講座 (8)
 - ＜事例＞ 生涯学習指導者講座キクロスカレッジ「多文化共生コース専門講座」を開催(菊池市) 等
- ・市町村外国人受入連絡協議会(多文化共生に関する会議体)運営 (6)
 - ＜事例＞ 外国人受入企業、行政、地域の区長、駐在所、消防署等の関係者が課題等を議論する場を定期的に開催
(長洲町、大津町、菊陽町等)
- ・外国人が活躍する職場の見学会
 - ＜事例＞ 市民向けに外国人が活躍する職場の見学会を民間団体と連携して実施(八代市)
- ・外国人参加型の体験イベントや地域行事を開催 (7)、イベントや地域行事への外国人招へい (9)
 - ＜事例＞ 地域住民による台湾語教室、他国の料理講座等の他国の文化等を学ぶ会 (西原村)
 - 国際交流推進員(韓国)による、多文化理解に向けた講座 (天草市)
 - 季節行事体験、小学生との流しそうめん体験(荒尾市)、競り舟大会(水俣市) 等

外国人材受入に関する企業の好事例

外国人材受入に関する企業の好事例

□ 好事例の収集と横展開について

① 収集

- ・今回は、当本部会議の外国人材受入幹事会において集めた外国人材活用に係る受賞歴がある企業、他の好事例集で紹介された企業、業界団体、関係団体から情報を頂いた企業等の好事例を紹介しています。
- ・今後、好事例の充実を図るため、更なる情報収集を進めます。

② 横展開

- ・とりまとめた好事例集については、県ホームページに掲載して情報発信するほか、熊本県外国人材受入企業支援センターや県主催の事業者向けのセミナーでの紹介、業界団体を通じた情報提供など、様々な機会を捉えて発信していきます。

採用・受入

① インターンシップの実施

[]内はページ番号

- ・台湾大学生のインターンシップ及び台湾の大学での合同説明会を通して**7名**が来春より熊本で働くなど採用につながった。[26]

② 採用方法の工夫

- ・技能実習生・特定技能を**夫婦**で採用。夫婦単位で住居を準備しメンタル面の安定につながった。[32]
- ・外国人材を複数名を同時採用し、**同期入社**がいるようにしたことで、同期同士の支えあいにつながっている。[31]

③ 労働条件等の丁寧な説明

- ・期間更新3カ月前に個人面談を実施。**給料の昇給額や雇用条件を明示**のうえ、本人の継続意思を確認。[25]
- ・母国を訪問し、外国人材の両親への説明を実施し、信頼関係を構築。[36]

育成・定着

① 日本語取得支援

- ・社内で毎週**日本語教室**を開催し、日本語能力の向上で仕事の幅が広がった。[23 28 32 35]
- ・日本語能力試験合格者には**奨励金**と受験費用を補助する制度を導入。通訳なしでも滞りなくやり取りできるように。[23]
- ・介護用語や身体の部位、**熊本弁**を学ぶ勉強会を開催。日本語や介護用語への理解が進み、簡単な熊本弁も話せるように。[35]



② 資格取得支援

- ・ 自動車運転免許の取得支援、社用車の貸し出しにより、仕事の幅を広げるだけでなく生活面の利便向上にも繋がった。[24][34]
- ・ 日本語及び介護福祉士国家資格取得に向けた勉強会を開催。分からない言葉に対して曖昧に返事せず、都度尋ねるように。[35]
- ・ 業務で必要な技術の試験を受ける際は、テキスト代と受験料を会社で負担し、技術力向上を支援。[31]
- ・ 教習指導員試験合格に向けて受講料等を会社が全面支援。熊本県初の外国籍教習指導員が誕生。[28]



③ 福利厚生充実

- ・ 外国人材を含めた従業員全員の週休2日制、産休・育休制度等の導入により従業員満足度が向上。[34]
- ・ 寮内の家具・家電を会社が提供。通勤用シャトルバスを運行。[31]
- ・ ベトナム出身社員からの提案をきっかけに、会社公認のバドミントンサークルを設置。社内コミュニケーションが円滑化。[31]

④ 外国人材を支援する専属スタッフの採用

- ・ 外国人材の翻訳・通訳・メンタルケア等のための技・人・国社員を採用し、生活・仕事の両面をフォロー。[32]

⑤ キャリア支援の充実

- ・ グレード等級制度、目標管理制度を導入。評価結果に基づき昇給昇格を行い、キャリアプランを明確化。[33]



① 日本人との交流

- ・ 外国人材の来日前に日本人社員向けにわかりやすい日本語の話し方、外国の慣習・文化の学習会を実施。[35]
- ・ 日本人社員と外国人材との懇親会、日帰り旅行を実施。外国人材が日本人と一緒に地域のイベントに積極的に参加。[23][24][25]

② 社内の多言語化

- ・ 会社の安全・品質・規則等教育資料にはインドネシア語を併記。市町村のごみ分別表とは別にイラスト付きの資料を作成。[27]
- ・ 日本語がほとんどできないエンジニアのため、社内の案内表記は、日本語・英語・ベトナム語で多言語表記。[31]

③ 住生活環境整備・支援

- ・ 外国人材が熊本で快適に暮らせるよう、Wi-Fi完備の女性専用の個室寮の整備等を実施。[36]
- ・ 日本人社員が車で買い物の送迎を実施。実習生の生活面でのストレスが軽減された。[24][35][36]
- ・ 夫婦の休日を合わせ、休日は二人でリフレッシュできる環境を整備。慣れない異国でのメンタル面での安定が図られた。[32]



アイシン九州株式会社

所在地：熊本市南区城南町舞原字西500番地1
事業内容（業種）：製造業（自動車部品および液晶・半導体製造装置）
従業員：765名（うち外国人33名）

日本語習得のため、社内で日曜日に日本語教室を開催。日本語能力試験合格者には奨励金と受験に要した費用を補助する制度を創設。外国人に日本を理解してもらうだけでなく、日本人も外国人の慣習や文化を理解する為、海外の生活習慣や宗教上のルール等を社内に事前案内を行った。また、交流の場として日本人と外国人との懇親会や日帰り旅行を開催。

**技能実習
特定技能
企業内転勤**

外国人材の受入の目的・きっかけ・課題

○外国人材受入れの目的・きっかけ

女性や障がい者の採用は以前から行っていたが、外国人の受入れは行っておらず、企業としてのダイバーシティへの参画、また日本人従業員の知見を深めるため、外国人材の受入れを開始した。

○外国人材の受入れに関する課題など

・ごみ分別をしない、料理で使った油をそのまま排水溝に流す等、自国の慣習のまま生活することがあるため、日本のルールを理解してもらい、定着できるまでに時間がかかっていた。

外国人材が働きやすい環境づくりへの取組内容

・日本語の勉強のため、社内で日曜日に日本語教室を開催した。日本語教師に指導してもらうことにより、日本語独特の文法や言い回しへの理解へ繋げることができた。また、日本語能力試験合格者には奨励金と受験にかかった費用を補助する制度を新たに取り入れた。

・外国人に日本を理解してもらうだけでなく、日本人も外国人の慣習や文化を理解する為、海外の生活習慣や宗教上のルール等を事前に案内し、考え方の違いや接し方に気を付けてもらった。また、交流の場として日本人と外国人との懇親会や日帰り旅行を開催した。

取組の効果

・日本語教室には多くの外国人従業員が積極的に参加し、毎年多くの外国人従業員が日本語能力試験を受験しており、N1にチャレンジしている者もいます。日本語の習得に熱心な外国人の在籍により、日本人とのやり取りには通訳がない状況でも滞りなく行うことができています。

・今まで外国人と接する機会がなかった日本人も、外国人従業員と積極的に懇親を深めたことで、外国人従業員の母国を旅行するなど、日本人の行動範囲も広がっています。また、外国人従業員も日本人と一緒に地域のイベントに積極的に参加することもあり、日本での文化や風習に触れる経験をしています。



日本語教室

交流会



日帰り旅行

菊池組有限会社

所在地：下益城郡美里町

事業内容：建設業

従業員数：22人（うち外国人6人）

技能実習生を同じ国から継続して受け入れ、建設現場で必要な免許・資格の取得を会社全体でサポートすることで、人材の育成・定着に繋げている。外国人材のサポートを通じて日本人社員も成長し会社全体が活性化している。

技能実習 特定技能

外国人材の受入の目的・きっかけ・課題

建設産業の人材不足

- ・建設産業への若年入職者が減少しており、日本人従業員の新規獲得が困難となっていたため、過去に縁のあったネパールから技能実習生を受け入れることとした。
- ・建設業では、現場で作業するために必要な免許や資格等が多くあるが、テキストや試験が日本語しか対応しておらず、資格等の取得に時間と労力がかかる。

取組の効果

- ・7年前に3人の技能実習生を、2年前に同じ国から3人の技能実習生を受け入れることができた。7年前に受け入れた3人は特定技能者として雇用に繋がった。
- ・資格等の取得や、社員との信頼関係の構築ができたことで、現場を任せられる人材に育っている。
- ・社員も外国人材のサポートを通じて、また、技術を教えるために努力することで成長している。
- ・社内のコミュニケーションが増えることで、会社自体の活性化にも繋がっている。

外国人材が働きやすい環境づくりへの取組内容

資格取得等の支援

- ・現場での作業に必要であり、また、日本で技術を学んで帰国してほしいとの思いから、免許や資格等の取得を会社全体でサポートしている。

（免許が取れるまで何回も試験を受けられるよう、根気強くサポートを継続。（例えば、自動車運転免許の学科試験でも10回以上など）

資格取得に必要な学習ができるよう、社員が教材の「漢字」表記を「ひらがな」表記に変換。

生活面等のサポート

- ・会社の2階を改装して住居を整備。運転免許がない者が買い物で困らないよう社員が休日に手伝うなど、生活面をサポートしている。
- ・地域の祭りの手伝い等にも積極的に参加してもらうことで、地域住民との良好な関係が築けている。
- ・社内の食事会などを通じて、温かい関係性を作る一方で、外国人材に負担にならないよう、適度な距離感を取るよう意識している。

株式会社熊防メタル

所在地：熊本市東区長嶺西 創業：平成13年1月
事業内容：金属加工業
従業員数：220人（うち外国人22人）

誰もが働きやすい職場づくり。今後の日本の労働人口推移から「外国人が必ず必要になる」と、社内の活性化と人材不足解消のため2017年から外国人雇用を開始。外国人材の定着に向けた取組みを進め、日本人の従業員もグローバルな視点や視野をもち、誰もが働きやすい環境となった。

技・人・国
技能実習/特定技能
日本人の配偶者
留学生

外国人材の受入の目的・きっかけ・課題

深刻な人手不足・ダイバーシティの推進

- ・将来、更なる人材不足が懸念され、社内の活性化と人材不足解消のため、2017年に技能実習生を受け入れた。
- ・外国人を雇用するにあたり、言葉の違い、文化や習慣の違いによるトラブル、在留資格による制限、都市と地方の格差などの課題があった。そのため、トライ＆エラーで徐々に体制を整えていった。

取組の効果

外国人、日本人ともに働きやすい職場づくり

- ・外国人材のスキルアップ、キャリアアップにつながる
- ・外国人材の日本語によるコミュニケーション能力が向上し、仕事が楽しくなる
- ・会社内で新しいアイデア、新しい視点が生まれ、社員のスキル向上につながる

外国人材が働きやすい環境づくりへの取組内容

しっかりとコミュニケーションによる信頼関係

- ・会社の社風やさまざまな説明をしっかりと理解してもらう。そのために何度も説明する。
- ・送り出し機関と良好な関係が結べて2国間協定を結べる会社と協業していく。
- ・現場に気軽に話せる人がいるだけで、外国人にとって働きやすい職場になる。また、相談を受けた人と事務局との連携ができています。
- ・日本人従業員と外国人が交流し、日本人社員のリテラシーと対応力UPにつながる。
- ・災害については外国人にも連絡が行くよう、連絡網を徹底・BCP訓練している。
- ・特定技能外国人について、期間更新の3カ月前に個人面談を行い、給料の昇給額や雇用条件を明示。本人に続ける、続けないの意思確認をしっかりと行い、会社への信頼感につながっている。
- ・忘年会、新年会、ボウリング大会、納涼大会等には全外国人従業員に声かけし日々の業務以外でコミュニケーションの機会を作るようにしている。

熊本商工会議所

- TSMC進出に伴い、社員や家族など多くの台湾人が熊本に在住されることが見込まれている。
- このビッグチャンスを県内に取り込むためには、県内企業による台湾人の顧客に対応できる「台湾人材」の確保が重要となるが、県内ではそのような台湾人材を確保することは難しい。
- そこで、熊本商工会議所では、台湾3大学を対象に熊本県及び熊本の企業の魅力を伝え、企業と学生の相互理解を深めることができる「台湾大学生インターンシップ事業」に取り組んでいる。

技・人・国

外国人材の受入の目的・きっかけ・課題

TSMC進出を契機としたビジネスチャンスの獲得

- ・TSMC進出により台湾人の顧客の増加が見込まれる中、県内企業がビジネスチャンスを獲得するためには、台湾の習慣を熟知している「台湾人材」の確保が重要。
- ・人手不足が深刻な熊本県内において、県内企業が台湾の習慣を熟知している「台湾人材」の確保が難しい状況。

取組の効果

即戦力となる台湾人材の受入促進

- ・R5の事業開始以降、県内13社、台湾3大学生延べ69人がインターンシップ事業に参加。インターンシップ及び合同説明会を通して参加者のうち7名が来春より熊本で働くなど採用につながったケースも出てきている。※次年度は5大学参加予定

【参加企業】

九州産業交通ホールディングス(株)、熊本電気鉄道(株)、熊本トヨタ自動車(株)、(株)くまもとKDSグループ、(株)こざき、(株)シアーズホームグループHD、新産住拓(株)、(株)鶴屋百貨店、(株)野田市電子、(株)肥後銀行、(株)古荘本店、ホテル日航熊本、(株)マイスティア

外国人材が働きやすい環境づくりへの取組内容

【令和6年度台湾大学生インターンシップ事業】

①インターンシップ

- ・県内企業での就業体験を契機として、将来的な熊本県への就職を促進することを目的に、台湾の3大学(長榮、淡江、東呉)の学生を対象に短期(2週間)・中期(2カ月)・長期(5カ月)のインターンシップを実施。

②現地合同就職説明会

- ・台湾の3大学において、昨年度のインターンシップ事業参加者や熊本での就職に興味がある学生に直接的にアプローチする説明会を開催。

③採用直結型インターンシッププログラム策定

- ・インターンシップを通して学生に自社の魅力を伝え、採用に繋げることで、就職後のギャップ解消と企業の採用力強化を図るインターンシッププログラムを策定。

④大学との協定書共通フォーム等整備

- ・インターンシップに係る大学との協定書準備など、企業にとって煩雑な書類作成となっているため、フォーマットやマニュアルを作成。

⑤各大学における日本のキャリアに関する講義実施

- ・日本と台湾で異なるキャリアに対する考え方のギャップを埋め、日本で働くことのイメージの具体化とミスマッチ防止を目的に実施。

⑥プラットフォーム構築

- ・台湾の学生との接点づくりを通して、県内企業のビジネス創出や採用を支援するためのWEBサイトを構築。

熊本NOK株式会社

所在地：阿蘇市 創業：1973年
事業内容：製造業（ゴム製品製造業）
従業員数：382人（うち外国人18人）

教育資料にインドネシア語を併記し、重要なポイントの伝達が容易に。イラスト付きの資料の作成、色分けして可視化等の工夫で外国人材が働きやすい職場に。

技能実習

外国人材の受入の目的・きっかけ・課題

- ・2017年、技術部員が取り組んでいる設備メンテナンス・オーバーホールの対象台数が年々増加していたこと。
- ・人材確保や将来的な労働力不足への対策を検討し、関連会社とも協議し技能実習制度を活用することとした。
- ・日本語の理解には個人差があり、教育は難しい。日常会話で方言が出てしまう点も、日本語を更に難しくしている。

取組の効果

- ・教育資料にインドネシア語を併記することで、重要なポイントを伝えやすくなった。
- ・作業を覚える時に日本語でのコミュニケーションが難しいと感じたら、実習生の先輩が母国語でサポートしてくれる。
- ・ごみの分別については、実習生が迷う部分を詳しく表示することで、迷いがなくなった。
- ・当初はごみの廃棄日が違うと地域からご連絡頂いた事もあったが、イラスト付き資料作成後はそういったトラブルも無くなった。

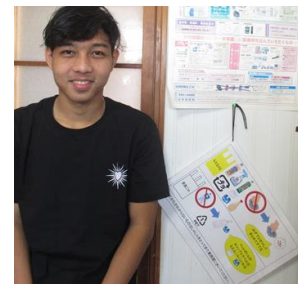
外国人材が働きやすい環境づくりへの取組内容

教育資料にインドネシア語を併記

- ・熊本NOKではインドネシアからの技能実習生を受け入れており、会社の安全・品質・規則等教育資料にはインドネシア語を併記している。
- ・インドネシアからの受入を続けることで、初めて入国した実習生には先輩がいる為働きやすくなる。
- ・オーバーホール作業でも、配線図を分かりやすく色分けし可視化するなどの工夫をしている
- ・生活面では、最初にごみの分別などを教育するが、ペットボトルとプラスチックが似ていて迷う所があったため、市町村の分別表とは別にイラスト付きの資料を作成した。

外国籍社員の声：

機械の解体や古い機械を再生する仕事をしています。職場の人も優しく働きやすい環境です。会社では「時間を守ること、目標を達成すること、仕事の役割分担をすること」を学びました。熊本は涼しくインドネシアの故郷のような雰囲気です！



株式会社KDS熊本ドライビングスクール

所在地：熊本市北区楠6丁目6-25 設立：1976年
事業内容：サービス業（自動車教習所の運営）
従業員数：60人（うち外国人5人）

高度外国人材と共に地域との共生を推進。積極的な社内コミュニケーションで外国人材のキャリアビジョンを明確化。相手を尊重する社内風土、日本語研修、資格取得の全面支援等により外国人社員の育成・職場定着に繋がっている。

特定活動

技・人・国

外国人材の受入の目的・きっかけ・課題

顧客の多国語対応

・日本社会の多国籍化に合わせて、高度外国人材の採用をスタート。留学生・外国語指導助手・会社員などを対象に、32か国以上の国籍の教習生受け入れ実績を持つ。現在の外国籍教習生比率は約10%。地域との共生を推進するため、地域の外国籍住民に対する交通安全ルールの発信にも力を入れている。



取組の効果

外国人材の育成・職場定着

- ・2022年、熊本県初の外国籍教習指導員が誕生。
- ・外国人社員の中には、すでに5年以上の勤務経験があり現在帰化申請を進めている社員もあり、今後も同社で長く働き続けたいと話している。
- ・外国人材の採用により、外国籍教習生へのサポートが充実し、外国籍教習生が2019年は25名だったのが、2024年9月末日時点で約200名と増加した。

外国人材が働きやすい環境づくりへの取組内容

○ 社長が頻繁に社員とコミュニケーションをとる

・社長が社員とコミュニケーションを頻繁にとり、良いところを褒めている。

○ 相手を尊重して接する社内風土

・日々相手を尊重して接しているため、高度外国人材は自信を持って積極的に働くことができています。

○ ビジョンを定期的に伝え、内容の理解を促す

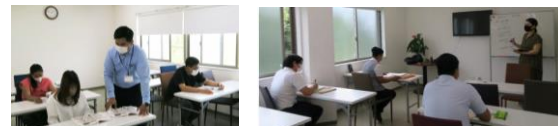
・全ての社員と経営理念や価値観を共有することが重要と考え、当社のビジョンを定期的に伝えたり、月に2回講師を招いてSDG's教育を実施。

○ 週に1度日本語講師を招いて日本語研修を実施

・日本語と教習技術双方のスキルアップを厳しく求め、勉強の機会を会社が積極的に提供。日本語は週1回講師を招いた研修を実施し、全員がN1合格を目指して勉強している。

○ 教習指導員試験合格に向けて会社が全面支援

・会社が費用負担して事前に1ヵ月間研修所に通えるよう、資格取得を全面支援。



(一社) 大学コンソーシアム熊本

県内の大学や専門高等学校等で構成する一般社団法人大学コンソーシアム熊本では、熊本県の留学生の増加を図るため、留学生誘致支援事業に取り組んでいる。

※留学生

外国人材の受入の目的・きっかけ・課題

留学生の誘致

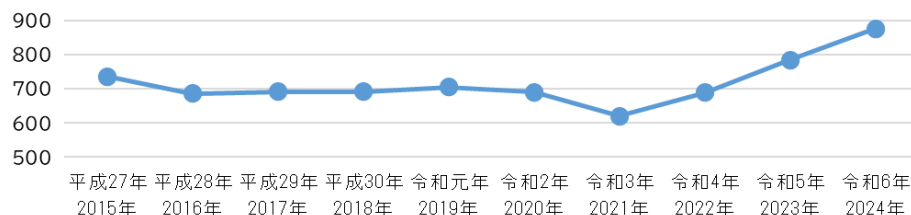
- 熊本県の留学生の増加を図るため、右に記載している様々な取組を実施することで、留学生の不安や疑問を解消し、留学生同士の交流を促進する。

取組の効果

留学生の不安解消と交流促進

- ワンストップ窓口では、留学生の様々な相談に対応し、熊本で充実した留学生活を送るためのサポートを行っている。
- 情報発信やイベントの開催により、留学生に熊本の魅力を伝えるとともに、留学生同士の交流促進にもつながる。

熊本県内留学生数
(大学コンソーシアム熊本調べ)



※5月1日現在の留学生数について大学コンソ加盟校を対象に調査

外国人材が働きやすい環境づくりへの取組内容

(1) 留学生のためのワンストップ窓口の運営

- 熊本県内の留学生が安心して生活できるように日常生活における様々な疑問の解消や、各種相談に対応するため、ワンストップ窓口を設置している。

(2) SNS等を活用した留学生ネットワークの運営

- 大学コンソーシアム熊本のホームページや各種SNS等を通じ、情報発信を行うとともに、留学生同士や日本人学生との交流を促進する。

(3) 熊本理解講座の開催及び留学生への就職支援

- 熊本の魅力を知るためのイベントを開催するとともに、就職に関する情報提供を行う。また、卒業後の熊本定着を促進するため、就職支援講座を開催。

(4) ターゲットを絞った効果的な情報発信

- 熊本県内の高等教育機関へ進学する留学生を増やすため、留学生向けのリーフレットの配布や進学相談会を開催。

株式会社談

所在地：熊本市中央区 創業：1989年
事業内容：サービス業（販促企画・編集・人材育成）
従業員数：17人（うち外国人4人）

入社時の事務手続きや、引っ越しなどについては本人の必要に応じてサポート。
国籍に関わらず、各人の能力や特徴に合わせて多様なコミュニケーションの取り方を工夫。
各人の強みや得意なことが最大限発揮でき、「仕事が楽しい」「成長した」を実感してもらう工夫。

技・人・国

外国人材の受入の目的・きっかけ・課題

- ・規模の小さな企業が優秀なスタッフを採用するためにはどうしたらよいかと考えた時に、外国人材の受け入れをはじめた。国籍に関係なく、個人の能力や伸びしろ、仕事への取り組み方などを考慮し採用をしている。グローバルな視点を取り入れることによって、事業や会社の可能性も広がっている。
- ・定着が一番の課題。ただ、独立して仕事をしたり、母国で活躍することを目的にして離職をする外国人スタッフが多いため、基本的には応援している。そして、弊社の外部協力先となってもらい、翻訳業務等提携して仕事を行ったりしている。

取組の効果

多様な視点で、新たな事業展開が可能に

・外国人スタッフが入社するようになってから、会社全体の考え方や、事業の幅も広がっていると感じる。同じ考え方や、これまでのやり方に固執することなく、様々な視点から考えることによって、新しい企画や、斬新なアイデア、これまでになかったデザインが生まれている。例えば、海外に特化した事業にも数多く挑戦するようになった。インバウンド向けの旅行商品造成や、海外向けに各種媒体を活用したPR、国内の食をアジアや米国などに輸出しPRする事業等も行っている。

外国人材が働きやすい環境づくりへの取組内容

国籍の別なく、真のダイバーシティを目指しています

- ・外国人スタッフだからといって特別に区別することはない。日本人スタッフであっても、各人の特徴に合わせた配慮、環境づくりが必要になることもあるためである。入社時の事務手続きや、引っ越しなどについては、本人の必要に応じてサポートしている。
- ・日本語でのやり取りを基本としているが、口頭+文面で指示を出すなど、各人の能力や特徴に合わせてコミュニケーションの取り方を工夫している。
- ・「やさしい日本語」の勉強会も実施している。外国人にとってやさしい日本語は、誰にとっても分かりやすいと認識している。

外国籍社員の声：

入社時は、言葉の問題や日本で働くということも含め不安もありましたが、実際の仕事を進めながら、先輩の指導も受け、様々な技術を身に付けてきました。大好きなデザインの仕事をする毎日は充実しています。今は、様々な国籍の後輩デザイナーにアドバイスや指導をすることもあります。



販促企画・編集・人材育成

STUDIO DAN
株式会社 談
STUDIO DAN CO. LTD.
株式会社 談

株式会社テラプローブ

所在地：葦北郡芦北町湯浦1580-1 設立：2005年
事業内容：製造業（半導体のテストサービス）
従業員数：221人（うち外国人13人）

高度外国人材の**同期をつくる**、会社公認サークルを作り、親睦を深める活動を推奨等、工夫を重ねて社内コミュニケーションを円滑化。寮内の家具・家電を会社が提供、**通勤用シャトルバス**を運行。社内の多言語表記、キャリア支援も充実させ、多国籍のエンジニアを育成

技・人・国

外国人材の受入の目的・きっかけ・課題

社内のグローバル化

- ・半導体製造におけるテスト工程を受託して行う専門企業。海外取引先は、主に台湾・韓国・アメリカ・ドイツ。顧客のグローバル化に伴い、社内のグローバル化を図るため、積極的に高度外国人材を受け入れている。
- ・2017年に初めて高度外国人材を採用し、現在は、15名（ベトナム・台湾・中国・フィリピン出身）の外国籍エンジニアが在籍。

取組の効果

社内コミュニケーションの円滑化

- ・複数名採用により、同期同士で支え合ったり、プライベートな時間も一緒に過ごすことが可能に。
- ・サークル活動では、部署を越えて社員同士で親睦を深めている。



外国人材が働きやすい環境づくりへの取組内容

○ 寮内の家具・家電を会社が提供&通勤用シャトルバスを運行

- ・住居はアパートを法人契約し、寮として提供。家電・家具は、会社が費用を負担して備え付け。寮から会社まで少し距離があるため、**通勤用のシャトルバス**を運行して対応している。

○ 同時に複数名採用し、高度外国人材の同期をつくる

- ・採用時には複数名を採用し、同期入社の高度外国人材がいるようにしている。

○ 会社公認サークルを作り、親睦を深める活動を推奨

- ・ベトナム出身社員からの提案をきっかけに、**会社公認のバドミントンサークルを設置**。職場では、上司や同僚が積極的に声をかけ、孤立しないよう配慮。

○ 案内表記は日本語・英語・ベトナム語で記載

- ・日本語がほとんどできないエンジニアもいるため、社内の案内表記は、日本語・英語・ベトナム語で多言語表記している。

○ 積極的なキャリア支援

- ・業務で必要な技術の試験を受ける際は、テキスト代と受験料を会社で負担し、技術力向上を支援している。将来は、指導やマネジメントもできるようになることを期待している。

株式会社ヒライ

所在地：熊本市西区春日7丁目26番70号 創業：1968年
事業内容：製造業（お弁当・お惣菜の製造及び販売）
従業員数：2,246人（うち外国人373人）

技能実習生・特定技能を夫婦で採用。夫婦単位で住居を準備し、休日を可能な限り合わせる等の取組を実施。夫婦帯同により、メンタル面が安定し、真面目に実習に従事。また、生活面での指導も不要に。夫婦で迎えてくれる企業はほとんど無く、実習生本人達から非常に感謝されている。

**技・人・国
技能実習
特定技能**

外国人材の受入の目的・きっかけ・課題

慢性的な人手不足

- ・従業員の高齢化が進み、将来、人材不足が懸念されたことと、実習終了後、日本の食品製造技術を母国の発展に少しでも役立ててもらえればと思い技能実習生を受け入れたのがスタート。
- ・一番の課題はメンタル面のケアと言葉の壁。ベトナム人が221名、ミャンマー人が142名と多いので、技・人・国の社員（ベトナム人2名・ミャンマー人1名）に、翻訳・通訳・メンタルケア・日本語の勉強会等の仕事をもらい、生活・仕事の両面のフォローをお願いしている。

取組の効果

外国人材のメンタル面での安定

- ・慣れない異国でのメンタル面での安定が図られる。
- ・夫婦帯同なため、非常に真面目に実習に取り組んでくれる。
- ・生活面での指導（部屋の片づけ・夜間の外出等）が必要ない。
- ・休みもできる限り夫婦一緒に休ませ、休日は二人でいろいろなところに出かけてリフレッシュしているとのこと。
- ・夫婦で迎えてくれる企業はほとんど無く、実習生本人達から大変感謝されている。

外国人材が働きやすい環境づくりへの取組内容

技能実習生・特定技能を夫婦で採用

- ・試験的に、2022年からベトナム人技能実習生を夫婦で採用。
- ・現在、12組24名が技能実習及び特定技能で働いている。
（熊本工場6組、八代工場4組、熊本店舗1組、福岡工場1組）
- ・通常だと、男女別々に効率的に部屋を準備するが、夫婦単位で部屋を準備。費用は掛かるがそれ以上にメリットも大きい。
- ・休みもできる限り夫婦一緒に休ませ、休日は二人でリフレッシュできる環境を整えている。
- ・来年はさらに、ベトナムから6組の夫婦を受入予定。

外国籍社員の声：

仕事等にストレスがたまり、困った時に夫婦がそばにいて二人で話し合い、ストレスを解消することもできます。また、夫婦なので食生活も便利だし、節約もできました。



月に1回開かれる
日本語勉強会

株式会社マイスティア

所在地 : 熊本県合志市福原1-35 創業: 1986年
事業内容: 製造装置、組込みIoTシステム等の企画開発・製造販売等
従業員数: 1750人(グループ) (うち外国人57人)

専門性の高い高度外国人材(グローバルエンジニア)の採用を台湾を中心に拡大!
JETROの外国人材活躍支援パッケージを活用し、外国人材が働きやすい環境を整備。
日本と海外の文化を理解したグローバルスタッフを配置し、多文化共生・定着支援を進めている。

技・人・国
永住者
特定技能

外国人材の受入の目的・きっかけ・課題

高度人材の強化・グローバル化への対応

- ・ クリエイティブな事業進化とグローバル事業展開を行っており、能力・意欲共に高い優秀なグローバル人材の強化を目的とする。2022年より高度外国人材の採用を本格的に開始。近年は戦略的パートナー地域である台湾人材に重点を置き採用を進めている。
- ・ 50名以上の外国人材が在籍しており、外国人社員のサポートと社内のグローバル化を目的に、異文化を理解するグローバルスタッフの採用を進めている。



取組の効果

- ・ 高度エンジニアの強化により、開発効率が格段に向上。
- ・ グローバル人材の活躍により、世界各地の現地メンバーと連携が進み、質の高い技術サポートを実現。
- ・ 海外からの高度人材は大学・大学院でキャリアに対する目標意識を持って学んでおり、基礎を実践につなげる力が強く、仕事に対する姿勢も前向きである。このことは、多くの日本人社員の(前向き&グローバル)意識の変化を生み出す。
- ・ グローバルスタッフの採用により、全社の多文化共生や多様な文化を持つ社員へのサポートの充実、仕組みの改革がスタート。国際社会で活躍できるマネージメント、スタッフ、エンジニア育成に良い影響を与えている。

外国人材が働きやすい環境づくりへの取組内容

キャリアプランの明確化と定着支援

- ・ 会社全体として、入社後も成長実感を得ながら仕事に取り組んでもらえるよう、グレード等級制度、目標管理制度をあらかじめ導入。評価結果に基づき昇給昇格を行う仕組みとし、社員のキャリア&ライフプランの策定や上司との相談を容易とした。
- ・ イメージプロセッシング事業部では、クリエイティブな思考の育成と業務への定着支援のため、業務とは別軸のパーソナルスキル(業務を遂行する際に必要とされる人間的側面のスキル: コミュニケーション、リーダーシップなど)も評価し、本人へのフィードバックを実施している。
- ・ 高度外国人材の育成・定着に関する課題や問題点を解決するため、JETROの外国人材活躍支援パッケージを活用。コーディネーターと協議の上、対策案を検討し改善に繋げる。
- ・ 熊本商工会議所の台湾大学生インターンシップ事業などに参画し、受入れを通じて海外の学生の就職観や文化の違いを学び、外国人材が働きやすい環境とサポート体制を整えていく。
- ・ 今後は、高度外国人材を100人規模に増やすことも検討している。それに合わせて、多様な国籍人種宗教性別年齢の社員が活躍できる環境の推進実行を統括するダイバーシティ人事のセクション創設なども視野に入れていく。

株式会社みっちゃん工房

所在地：上益城郡益城町平田 創業：2015年
事業内容：農業（ベビーリーフ）
従業員数：18人（うち外国人6人（女性5人、男性1人））

同社で働いていた技能実習生が帰国後に再び来日し高度人材として活躍。従業員による週1回の日本語学習に力を入れ、これまでに難関の日本語検定(N2)に3名が合格。また、自動車運転免許取得の経費を支援し仕事の幅を広げるだけでなく、社用車を貸し出し生活面の利便向上を図っている。

技・人・国
特定技能

外国人材の受入の目的・きっかけ・課題

規模拡大に伴う人材確保のため外国人材の受入れを開始

・従業員の生活の安定のため事業規模を拡大し、平成27年度の法人化を機にベトナムからの技能実習生の受入れを開始。

日本語教育と生活面の利便向上

・母国を離れて暮らす外国人材にとって、仕事上もプライベートでも日本での暮らしを快適に過ごすには日本語学習や自動車運転免許の取得が必要であると考え、これらの支援を開始。

取組の効果

職場における従業員満足度の向上

・働きやすい環境を整えることで従業員の心と身体が元気になり、日々の生活に活力が生まれ、その活力が仕事への意欲につながる。

業務や生活面の利便向上

・外国人材は日本語能力の向上により電話対応や発注も担い、運転免許の取得により搬出業務や休日の買い物も自由に行けるため、仕事の幅を広げるだけでなく生活面の利便向上にも繋がっている。

外国人材に選ばれる

・従業員のうち1名は技能実習生の期間が終了して帰国後、高度人材（技・人・国）として再び同社で活躍。

外国人材が働きやすい環境づくりへの取組内容

法人代表の思い

・法人代表は、自身がバブル崩壊後の就職氷河期を経験し、過酷な労働環境や労働条件が従業員の意識や希望を失わせることを肌身で感じ、常日頃「働きやすい環境」を整えることを経営者としての重要な責務と考えている。

外国人材に日本で青春を謳歌してほしい

・20代の若くて大切な期間を日本で働いてくれているため、日本での日々を充実させてほしいとの思いから、週1回の日本語学習、自動車運転免許の取得支援、日本文化に触れるため年1回の研修旅行などを実施している。

外国人材含めた従業員全員の週休2日等の実現

・平成27年から外国人材を受入れ、令和元年から従業員全員の完全週休2日制を実現。週休2日制を導入後、正社員の求人日本人から応募が増加。

・女性の割合が多く、働き続けられる環境を整えるため、産休・育休制度や、子の看護・介護による休業についても就業規則で規定。従業員の希望に沿った働き方を実現。

・当社では近年求人数を上回る正社員への応募があり、県内外からの優秀な人材確保に繋がっている。



社会福祉法人 蘇南会 特別養護老人ホーム 矢部大矢荘

所在地 : 熊本県上益城郡山都町北中島2684-2 創業 : 1976年
事業内容 : 介護サービス
従業員数 : 103人 (うち外国人10人)

技能実習生等の受入に伴い、在職スタッフの不安を軽減するため、実習生に関する事前の勉強会を実施するとともに、受入れ後も実習生が安心して仕事や生活を送ることができるよう、生活支援や日本語勉強会等の取組を実施した。

技能実習 特定技能

外国人材の受入の目的・きっかけ・課題

介護人材不足

- ・地域における働き手不足が深刻であり、日本人職員の新規獲得が困難となっているため、技能実習生を受け入れることとした。
- ・文化や生活習慣、言語の違いなど技能実習生に対する在職スタッフの不安を軽減するとともに、実習生が安心して仕事や生活を送ることができる体制の構築が課題。

取組の効果

実習生が安心して仕事に取組み生活を送れる環境を整備

- ・在職スタッフの不安が軽減され、施設全体で実習生を受け入れる体制を構築できた。実習生の生活面でのストレスが軽減され、在職スタッフとの親交も深まった。
- ・実習生に都度聞かなくても、進捗状況を把握し、混乱なく指導を行えるようになり、実習生も出来ることが増えた。
- ・入職当初は伝わらなかった日本語や介護用語をある程度理解できるようになり、簡単な熊本弁も話せるようになった。わからない言葉に対して曖昧に返事せず、都度尋ねるようになった。
- ・実習生が担当入所者を持つようになり、誕生会の企画、準備、進行も行えるようになった。

外国人材が働きやすい環境づくりへの取組内容

在職スタッフに対する事前勉強会

- ・事務局長を中心に、機能訓練指導員、看護、介護など各職種からサポートメンバーを選出。
- ・実習生や母国のこと、わかりやすい日本語の話し方、心身面での注意点など、事前の勉強会を受け入れの1年前から(月1回程度)実施した。

入国後の生活支援

- ・在職スタッフ2名が施設の車で毎月の買い物に同行。入国時は頻繁に利用するお店への挨拶も行った。
- ・施設所有の建物を実習生向けの寮として改修。
- ・実習生を交えた話し合いの場を都度設け、掃除当番など、寮でのルール共有、不安に思うことなどの聴き取りを行った。

現場での実習生へのケア

- ・同勤職員が実習生の仕事の進捗状況をホワイトボードに記載して共有。

実習生に対する日本語勉強会

- ・実習生に対し、業務時間中に介護用語や日本語勉強会の様子
身体部位、熊本弁などを学ぶ勉強会を開催(週2回75分)。
- ・特定技能外国人に対し、日本語及び介護福祉士国家資格取得に向けた勉強会を開催(毎日90分)。



有限会社苓南

所在地 : 天草市牛深町1535-25 創業: 2002年
事業内容: 食品製造業(水産加工業)
従業員数: 33人(うち外国人22人)

同社では、従業員の高齢化や人材不足が深刻化し、人材を確保するため、外国人技能実習生を中心に、特定技能外国人、高度外国人材の受入れを実施。外国人材が熊本で快適に暮らせるよう、W i - F i 完備の女性専用の個室寮の整備等を実施。

技・人・国
技能実習
特定技能

外国人材の受入の目的・きっかけ・課題

慢性的な人手不足

- ・従業員の高齢化が進み、人材不足が深刻化してきたことから、人材確保のため、外国人技能実習生の受入れを推進。
- ・外国人材からは、慣れない日本の生活に不安があるとの声が多く聞かれていた。
- ・また、以前は、一部屋に複数の外国人材が居住していたが、室温や炊飯ジャーの使い方など、それぞれに生活の違いがあり、問題となっていた。

取組の効果

外国人材との信頼関係を構築し、受入れが増加

- ・慣れない異国で安全・安心が確保され、就業への意欲向上が図られた。
- ・また、プライバシーが確保できる住居を整備したことにより、苓南は働きやすい職場であるとSNSなどを通じて評判が広がり、現在では、外国人技能実習生14人、特定技能外国人4人、高度外国人材4人、計22人の外国人材が苓南で就業している。

※高度外国人材の4人は、日本人同様、経営・経理の業務を実施。

外国人材が働きやすい環境づくりへの取組内容

外国人材が快適に暮らせる環境を整備

- ・当初(2017年)、技能実習生3人の受入れから始まり、毎年数名の外国人材の受入れを実施。
- ・外国人材との信頼関係を構築するため、受入れを始めた当初は、ベトナムを訪問し、外国人材の両親への説明を実施。
- ・定期的に、水産加工場がある天草市牛深から天草市本渡などへ、買い物の送迎を実施。
- ・外国人材のプライバシーの確保と熊本での暮らしを快適に過ごしてもらえるよう、女性専用の個室寮を整備。また、併せて、自国の情報収集や家族との連絡のため、W i - F i を完備。



苓南における水産加工の様子