

第4章 外国人材とともに歩む東北圏の地域づくりに向けて

4.1 働き方・暮らし方・支援体制からみた定着・共生のポイント

第2章、第3章では、東北圏で働く特定技能外国人（1号・2号）の働き方と暮らし方、受入れ企業・団体の支援内容について、アンケートおよびインタビュー調査の結果を整理した。第4章では、これらの調査結果を踏まえ、就労・生活・支援体制の観点から浮かび上がった、東北圏における特定技能外国人材の定着・共生に向けた主要な検討ポイントを10項目に整理する。

東北圏における特定技能外国人材の定着・共生方策の検討につながる10のポイント

- ① 海外試験ルートが特定技能1号の新たな受入れルートとして確立
- ② 読み書きが苦手な人で、職場だけでなく生活場面に即す日本語習得が必要
- ③ 技能実習から継続就労する人は、キャリアアップ実感・職場満足度が高い
- ④ 就業継続意向を高める要因はキャリアアップの実感
- ⑤ 医療アクセスや言語環境への不満は家族形成期に顕在化しつつある
- ⑥ 地域住民との交流意向は高いが、実際の交流は限定的
- ⑦ 相談先は家族・会社を中心、活用が少ない登録支援機関の重要性は増す
- ⑧ 特定技能2号への移行意向は高いが、東北圏への定着にはつながらない
- ⑨ 家族形成期における生活支援不足と地域の仕組みの弱さが課題
- ⑩ 地域定着支援の基盤は「職場」「生活」「制度」の三本柱

ポイント解説

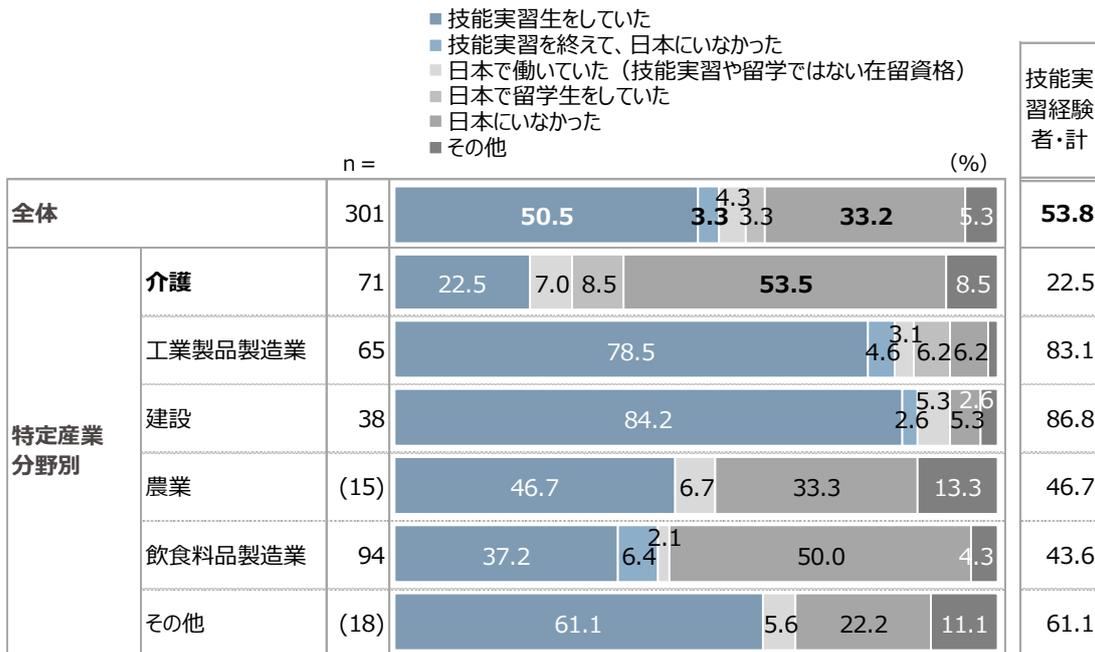
① 海外試験ルートが特定技能 1 号の新たな受入れルートとして確立

特定技能 1 号取得前の状況についてみると、技能実習経験者が 53.8%と主流だが、海外試験合格者（「日本にいなかった」）も 33.2%と約 3 割を占め、新たな受入れルートとして定着しつつあることがわかる（図表 4-1）。

特に「介護」分野では、海外試験合格者が 53.5%と最も高く、即戦力確保を目的として海外から直接採用する動きが広がっている。インタビューでも、「即戦力人材の確保のため、今後は特定技能のみの受入れに切り替える」との声が聞かれた（図表 4-2）。

一方で、技能実習を経ずに海外から直接採用した特定技能 1 号外国人については、定着面で課題が指摘されている。企業からは、「3 年間かけて段階的に育成する方が安定する」「技能実習から特定技能へ移行した人材は長期定着している」といった意見が寄せられ、育成プロセスを経た人材の方が、職場への適応や長期的な定着につながりやすいことが示唆される（図表 4-2）。

図表 4-1 特定産業分野別 特定技能 1 号取得前の状況（SA）



※ 「技能実習経験者・計」=「技能実習生をしていた」+「技能実習を終えて、日本にいなかった」

図表 4-2 インタビューコメント「受入れルートに対する現場の評価」



- ・ 介護現場では即戦力が求められるため、今後は特定技能のみの受入れに切り替える予定である。特定技能 1 号からの受入れは、現場の即戦力確保に有効だと感じている
- ・ 技能実習として 3 年間かけて段階的に育成する方が定着につながる
- ・ 技能実習から特定技能へ移行した人材は長期的に定着しており、育成プロセスを経た人材の安定性を評価している

② 読み書きが苦手で、職場だけでなく生活場面に即す日本語習得が必要

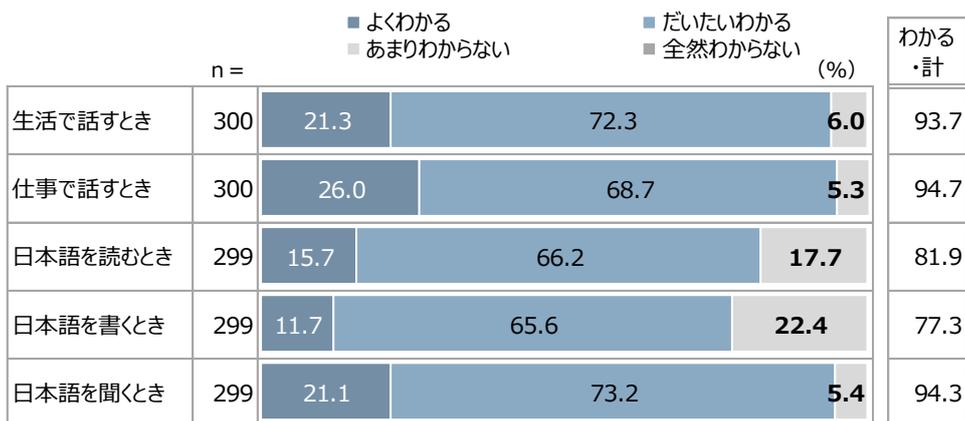
日本語の理解度についてみると、「話す・聞く」は比較的得意である一方で、「読む・書く」は苦手とする傾向がみられる。「あまりわからない」と回答した割合は、「生活で話すとき」「仕事で話すとき」「日本語を聞くととき」がいずれも 5%程度（6.0%、5.3%、5.4%）であるのに対し、「日本語を読むとき」「日本語を書くとき」はそれぞれ 17.7%、22.4%と約 20%に達した（図表 4-3）。漢字の種類が多さや音読み・訓読みといった日本語の構造的な複雑さが、理解度に影響を及ぼしている可能性がある。

インタビューでは、企業および特定技能 2 号外国人の双方から、受入れ当初は日本語によるコミュニケーションに苦労したという声が多く聞かれた。半年から 1 年ほど経過すると意思疎通が改善し、職場に馴染むケースが多いという。一方で、地方特有の方言が言語ハードルとなり、理解が難しい場面があることも指摘されている（図表 4-4）。

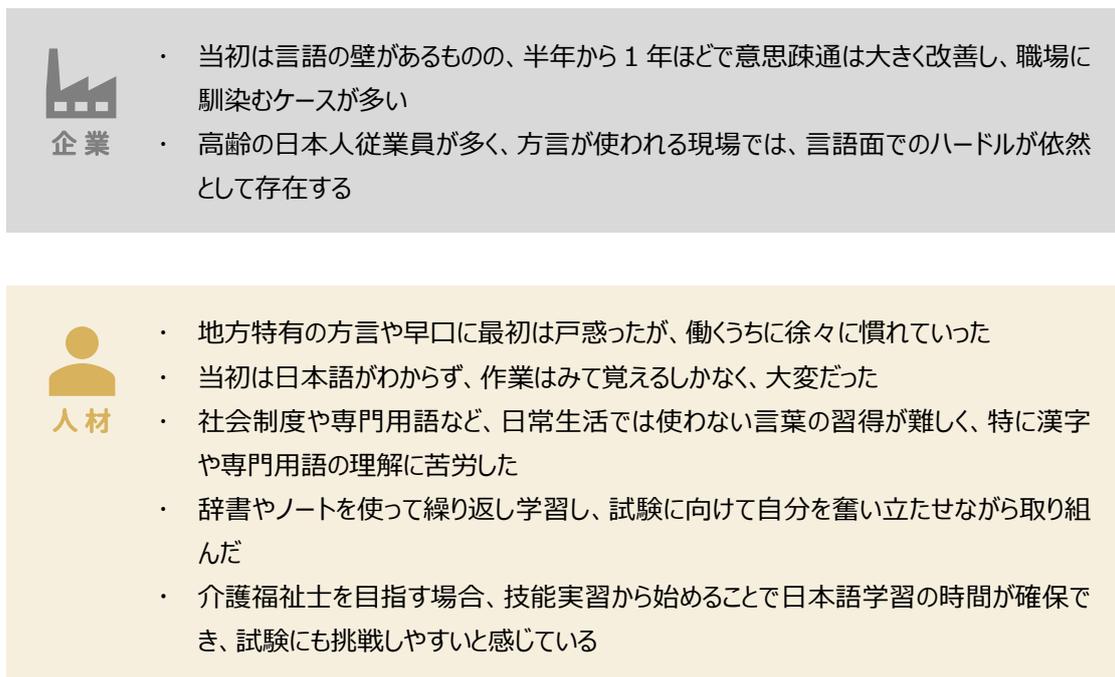
また、特定技能 2 号評価試験については、多くの人材が学習と試験に苦戦している状況がうかがえる。漢字にはルビが付されているものの、日常生活では使わない専門用語や専門知識の習得負担が大きく、学習の難しさを訴える声が多かった（図表 4-4）。

日本語学習の障壁としては、「教材に出てくる日本語と生活で使う日本語が違う」（22.4%）が最も多く、「近くに日本語教室がない」（22.1%）、「勉強する時間が足りない／ない」（21.1%）が続いた（図表 4-5）。これらの結果から、教材と生活言語の乖離や学習機会の不足は、学習意欲の低下につながるだけでなく、一部の学習者にとっては地域に住み続けることへの不安要因となる可能性があることが示唆される。

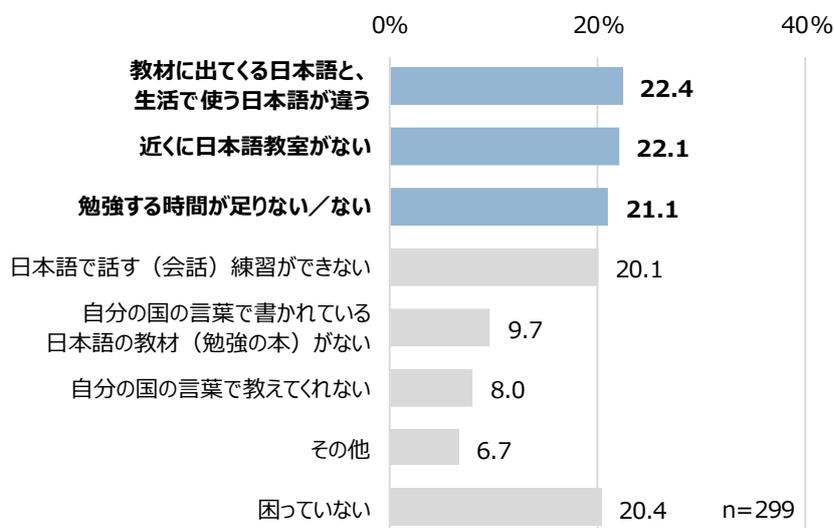
図表 4-3 場面別 日本語の理解度（SA）



図表 4-4 インタビューコメント「言語・コミュニケーション面での適応と課題」



図表 4-5 日本語を学んでいて困ること (MA)



③ 技能実習から継続就労する人は、キャリアアップ実感・職場満足度が高い

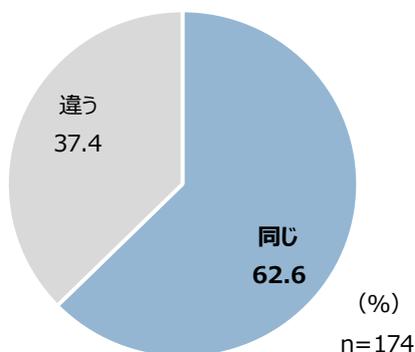
技能実習経験者および日本での就労経験者について、技能実習・就労経験先と特定技能就労先の一一致状況をみると、継続就業者（「同じ」）は62.6%、転職経験者（「違う」）は37.4%であった。継続就業者は転職経験者に比べてキャリアアップの実感が20ポイント以上高く、職場満足度でも同様の傾向が確認された（図表4-6,7,8）。

このことから、同一職場での継続勤務は、成長機会が多く提供され、その過程で得られる成長実感を通じて、職場満足度の向上に寄与していると考えられる。また、技能実習1号から2号、そして特定技能1号・2号へと段階的に移行する制度は、キャリアアップを実感しやすいキャリアパスとして機能していることが示唆される（図表4-10）。

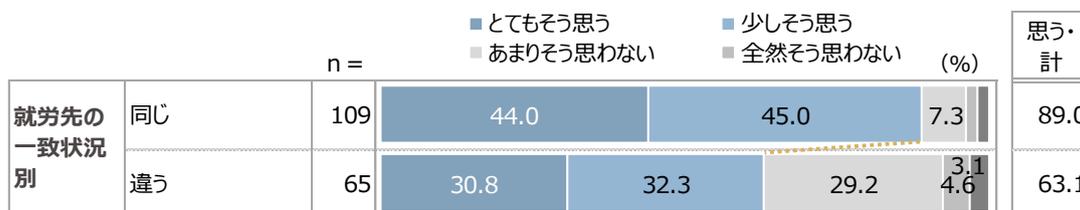
また、特定技能1号への移行理由では、「同じ仕事場で働き続けたいと思ったから」と回答した割合が、継続就業者では転職経験者より25ポイント以上高かった（図表4-9）。これは、継続就業者においては経済的動機や日本での長期的な就労意向に加えて、「今の職場で働き続けたい」という意向が特に強く、移行時点での職場定着意向が明確に表れていることを示している。

さらに、特定技能2号外国人からも、「技能実習期間に会社が適切に指導し、生活面も支援してくれれば、安心して定着し、意欲的に働ける」との声が聞かれ、改めて段階的な育成と生活支援の重要性が確認された（図表4-10）。

図表 4-6 技能実習・就労経験先と特定技能就労先の一一致状況（SA）



図表 4-7 就労先の一一致状況別 キャリアアップの実感（SA）



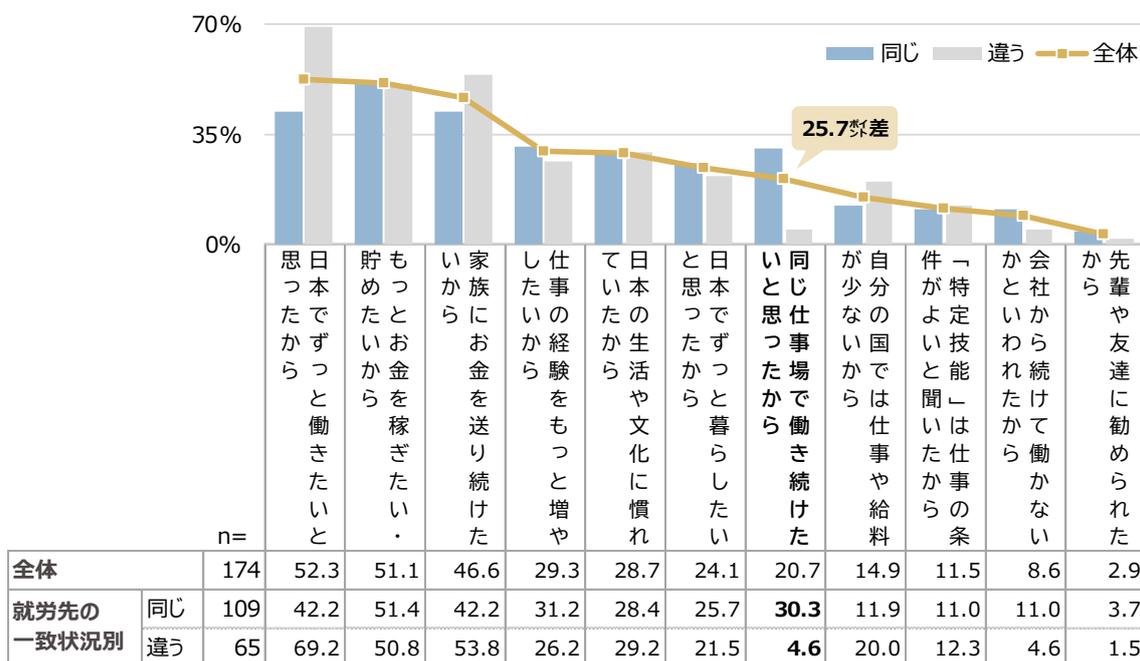
※ 「思う・計」=「とてもそう思う」+「少しそう思う」

図表 4-8 就労先の一致状況別 職場満足度 (SA)



※ 「満足・計」=「とても満足している」+「まあまあ満足している」

図表 4-9 就業先の一致状況別 特定技能 1 号への移行理由 (MA)



図表 4-10 インタビューコメント「段階的育成とキャリア形成に関する評価」

企業

- キャリアプランを「技能実習→特定技能 1 号→2 号」と段階的に設定し、長期的な成長を見据えて育成している
- 技能実習から特定技能へ移行した人材は長期的に働き続けており、段階的な育成がキャリア形成に効果的だと感じている

人材

- 技能実習の 3 年間で会社が丁寧に教えてくれ、生活面も支えてくれれば安心して働くことができる。こうした環境が「頑張ろう」という気持ちにつながり、定着にも寄与している

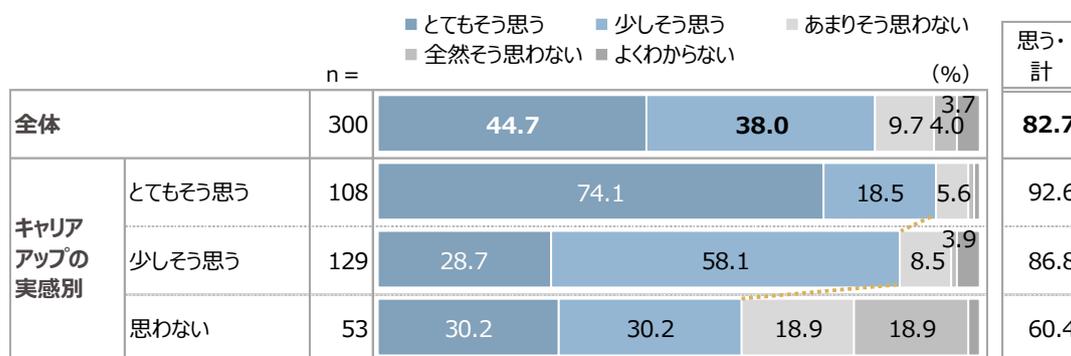
④ 就業継続意向を高める要因はキャリアアップの実感

就業継続意向についてみると、全体の82.7%が「同じ職場で働き続けたい」と回答しており、継続勤務への意欲は全体として高い水準にある。特に、キャリアアップの実感が高いグループほど、就業継続意向も高くなる傾向がみられた。また、ロジスティック回帰分析でも「キャリアアップの実感」はオッズ比3.504（95%信頼区間：1.182～10.391）と高く、外国人材の就業継続を支援するうえでは、職場での成長機会の確保が重要な要因の1つであることが示された（図表4-11,12）。

インタビューでも、特定技能2号外国人の多くがキャリアアップの機会を強く求めていることが明らかとなった。新しい業務への挑戦、技術向上、リーダーへの昇格、会社への貢献など、将来に向けて明確な目標を持つ声が多く聞かれた。また、スキルアップが可能な環境を求めて転職した事例もみられ、成長機会の有無が就業継続の判断に影響していることがうかがえる（図表4-13）。

企業側からは、特定技能2号技能評価試験対策など独自の支援を行っているものの、人事制度や評価、資格手当は日本人と同様の仕組みとなっており、特定技能2号外国人の旺盛なキャリアアップ意識に十分応えられていないとの認識が示された。今後は、外国人材が成長を実感できるキャリア形成の仕組みや、スキルアップ機会の一層の拡充が求められる（図表4-13）。

図表 4-11 キャリアアップの実感別 就業継続意向（SA）



※「思う・計」=「とてもそう思う」+「少しそう思う」

図表 4-12 就業継続意向を目的変数とする2項ロジスティック回帰分析

	有意確率(P値)※	オッズ比	オッズ比の95%信頼区間	
			下限	上限
キャリアアップの実感	0.024 *	3.504	1.182	10.391
職場満足度	0.000 ***	11.896	3.441	41.129
生活満足度	0.745	0.799	0.208	3.079
特定技能2号移行意向	0.015 *	4.347	1.325	14.255
地域定着意向	0.007 **	4.824	1.546	15.049
定数	0.002 **	0.087		

※ 有意確率が0.05未満の変数を「統計的に有意」と判断

※ *はP<.05、**はP<.01、***はP<.001を示す

図表 4-13 インタビューコメント「キャリアアップ・スキルアップと評価制度に関する認識」



企業

- ・ 向上心が高く、資格取得に主体的に取り組む人材も多い
- ・ 外国人材がキャリアアップを実感できる仕組みが重要
- ・ さらなるスキルアップ機会の確保や、キャリア形成を支援する仕組みの強化が必要だと考えている
- ・ 特定技能移行者は一般社員と同じ給料体系で、同じ評価シートを用いて評価している
- ・ 日本人と同等の評価・報酬制度を適用し、適性をみながら他の業務にも挑戦してもらい、役職への登用も視野に入れている
- ・ 資格手当を支給し、日本人と同様の人事評価制度を適用している



人材

- ・ 今後はメンテナンス作業など、より高度な業務にも挑戦したいと考えている
- ・ 会社の業務を幅広く覚え、技術をさらに高めたいという目標を持っている
- ・ 次の目標はサブリーダーになることで、さまざまな仕事を学びながらスキルアップしていきたい
- ・ 転職には、さらなるスキルアップを図り、日本人と一緒に働きながら日本語力を高めたいという思いがあった

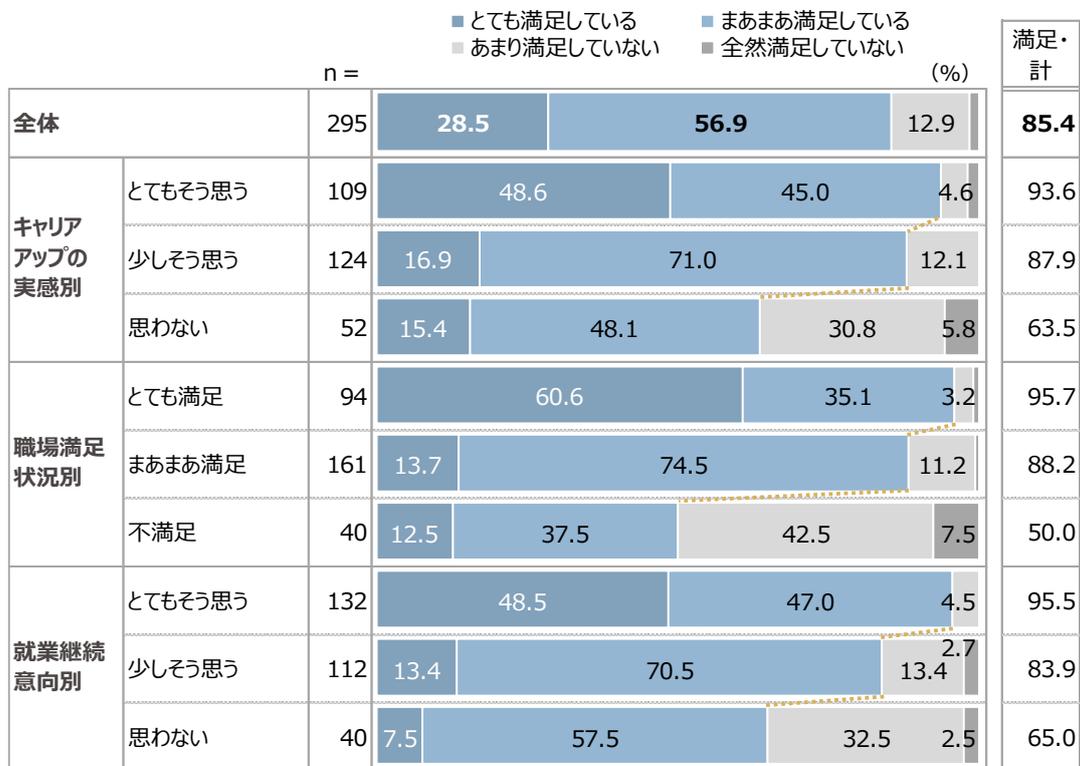
⑤ 医療アクセスや言語環境への不満は家族形成期に顕在化しつつある

生活満足度についてみると、全体の 85.4%が「満足」と回答しており、おおむね高い水準にある。キャリアアップの実感別にみても、実感が高いグループほど生活満足度も高くなる傾向が確認され、職場満足度や就業継続意向が高いグループにおいても同様の傾向がみられた（図表 4-14）。これらの結果から、生活満足度の形成には、キャリアアップの実感や職場満足度といった職場での経験や意識が、複合的に影響していることが示唆される。

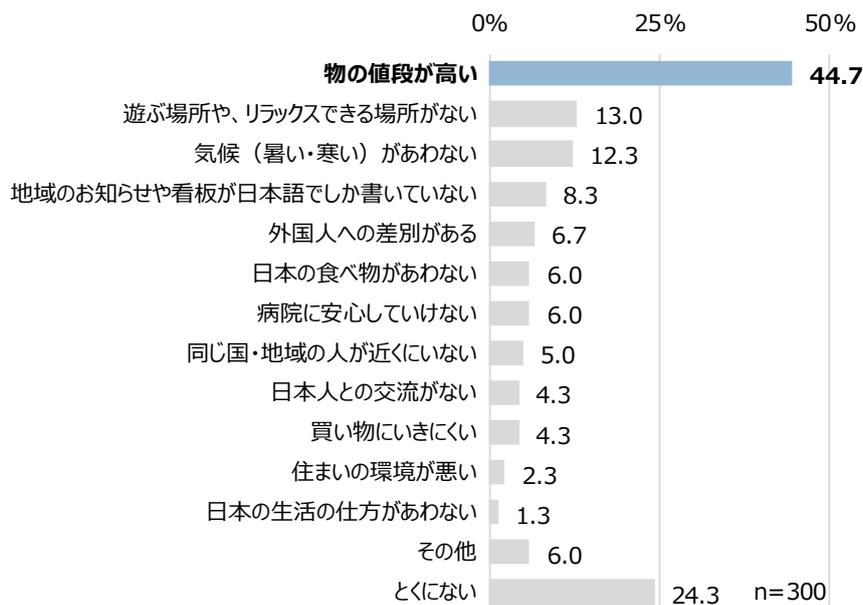
生活の不満足点では「物の値段が高い」（44.7%）が突出している一方、それ以外の項目は低水準にとどまり、物価以外の不満は限定的であるといえる（図表 4-15）。インタビューでは、企業から医療アクセスや言語環境に関する不安が多く指摘された。出産を機に退職し母国へ帰国した女性がいたほか、現在妊娠中の女性も複数就労していた。通院時には、支援機関の通訳を電話でつないで受診する事例や、企業担当者が付き添うケースもみられ、医療機関とのコミュニケーションに課題が残っている状況がうかがわれる。また、企業から「配偶者や家族が日本語を理解できない場合、医療機関や行政手続きで支援が必要になる」との声もあった（図表 4-16）。妊娠・出産期には通訳支援や病院同行の負担が増える傾向があり、家族形成期特有の課題として顕在化しやすい。

こうした状況を踏まえると、企業は家族帯同を見据えた言語支援や生活サポートの必要性を強く認識していると考えられる。

図表 4-14 キャリアアップの実感・職場満足状況・就業継続意向別 生活満足度（SA）



図表 4-15 生活の不満足点 (MA)



図表 4-16 インタビューコメント「生活面の支援と家族形成期の課題」



- ・ 妊婦健診にあたっては、病院の選定や付き添いを行うなど、医療アクセスの確保に配慮している
- ・ 通院時には支援機関の通訳が電話でサポートするなど、言語面の課題が依然として大きい
- ・ 地域の交通手段や医療通訳の不足があり、家族形成期には生活上の不便が顕在化しやすい
- ・ 通院は初回同行し、その後は自立を促すなど、段階的な支援を行っている
- ・ 妊娠・出産時の病院同行など家族支援も行っており、今後は保育園入園手続きなどの支援も必要になると感じている
- ・ 日本人社員と同様に実施する定期面談では、生活上の不安や要望を丁寧に把握し、心の揺らぎを早期に察知するよう努めている
- ・ 自動車免許取得に向けた教習所の選定や送迎支援を行うなど、交通アクセスの課題にも対応している

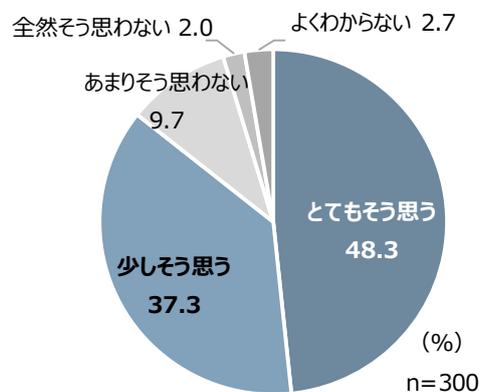
⑥ 地域住民との交流意向は高いが、実際の交流は限定的

地域住民との交流意向は 85.6%と非常に高く、多くの外国人材が地域とのつながりを求めていることが明らかとなった。実際、生活の満足点では「日本人との交流がある」と回答した割合が、生活満足グループでは生活不満足グループに比べて 5 ポイント以上高く、日本人との交流は生活満足度を押し上げる要因の 1 つとなっている（図表 4-17,18）。

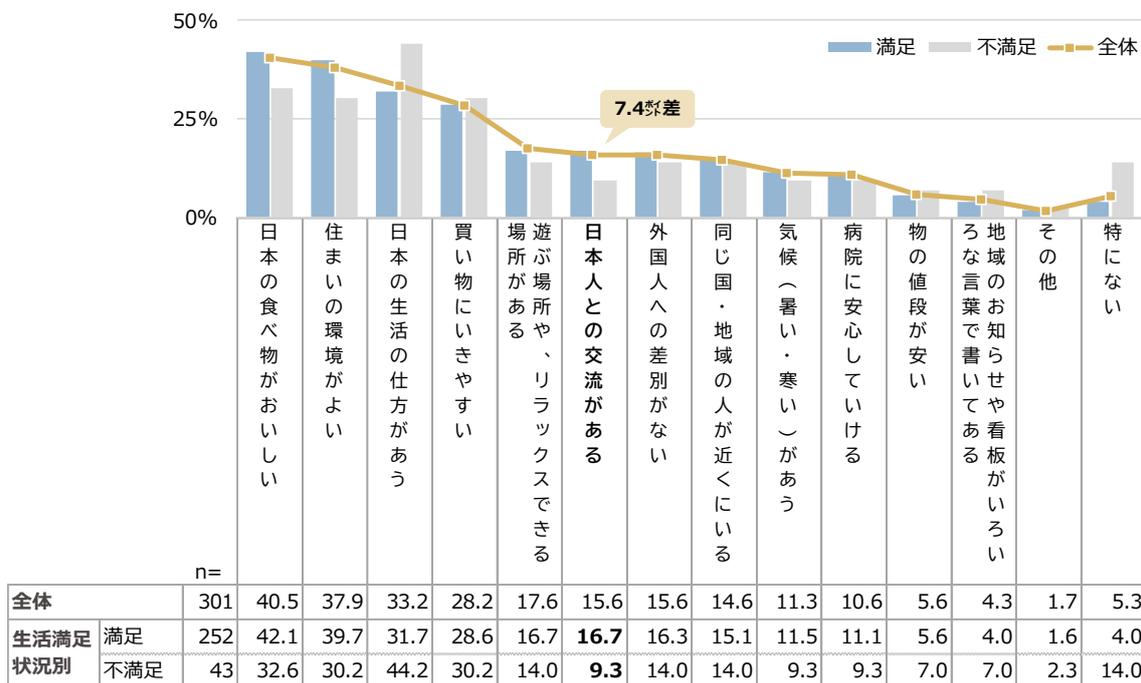
交流内容としては「日本のマナーや地域のルールを勉強する」（51.0%）、「お祭りなどの地域イベントに参加する」（40.9%）、「同じ年ぐらいの日本人と話をする」（37.7%）が挙げられ、外国人材が地域社会や地域文化に積極的に馴染もうとする姿勢がうかがえる。また、回答者の多くが 30 代以下の若年層であることを踏まえると、「同世代の日本人との交流」への期待は自然なものであり、同世代であることの共通性を通じた関係構築が望まれていると考えられる（図表 4-19）。インタビューからは、高齢者が多い現場で、同世代の外国人材との交流が日本人の定着にもつながっているという声が寄せられた。

一方で、実際の生活場面においては、日本人と接点を持つ機会は必ずしも多くない。インタビューでは、「日本人の友人をつくりたい」「近所づきあいや挨拶をしてみたい」といった希望が寄せられる一方、「自分の顔を見たときに怖いと思われるのではないか」といった不安の声も聞かれた（図表 4-20）。交流意向は高いものの、日常的な接点不足が交流の実現を妨げている状況がうかがえる。

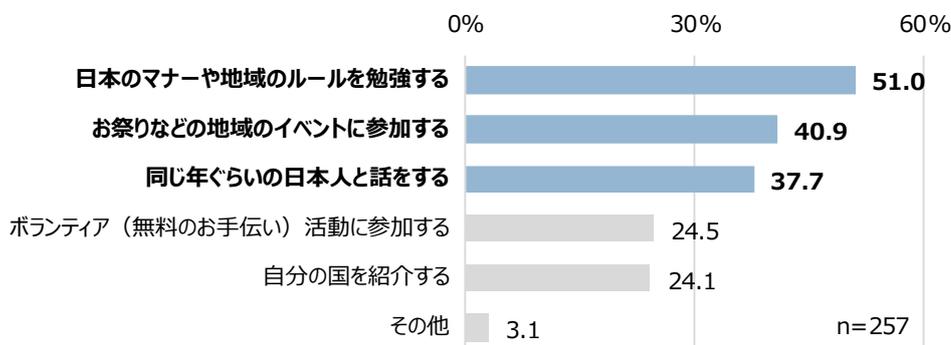
図表 4-17 地域住民との交流意向（SA）



図表 4-18 生活満足状況別 生活の満足点 (MA)



図表 4-19 地域住民との交流を希望する内容 (MA)



図表 4-20 インタビューコメント「地域とのつながりと交流機会の不足」



企業

- ・ 高齢者が多い現場で、同年代同士のコミュニケーションが日本人若手従業員の定着につながっている
- ・ 地域住民との交流はまだ十分ではなく、今後の課題として認識している
- ・ 外国人材の定着には職場環境だけでなく地域とのつながりが重要であり、多文化交流イベントや日本語教室、地元高校での講演などへの参加を積極的に促している



人材

- ・ 地域の日本人との交流は限定的で、もっと友達ができればよかったと感じている
- ・ 地域の人と顔を合わせる機会がほとんどなく、「話してみたい」という思いはあるが、自分の顔を見ると怖いと思われるのではないかと不安になる
- ・ 交流が少なく、料理を分け合うような関係が築けないことを残念に感じている

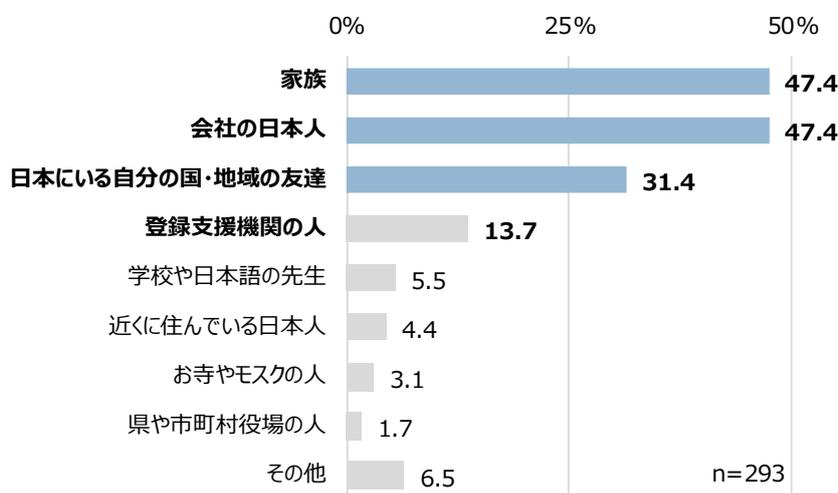
⑦ 相談先は家族・会社を中心に、活用が少ない登録支援機関の重要性は増す

仕事や生活で困ったときの相談先についてみると、「家族」「会社の日本人」(47.4%)や「日本にいる自分の国の友達」(31.4%)が中心であった。一方、「登録支援機関の人」は約1割、「近くに住んでいる日本人」は1割未満にとどまり、地域住民とのつながりや制度的支援との接点は非常に限られている状況にある(図表4-21)。

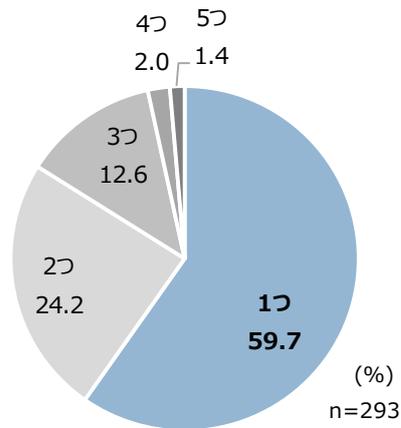
また、相談先を1つのみと回答した人の割合は59.7%と最も高く、相談先が偏りやすい傾向が明らかとなった(図表4-22)。こうした状況は、困難な場面で孤立するリスクを高めるだけでなく、制度的支援や地域資源が十分に活用されていないことを示している。こうした状況を踏まえると、外国人材が安心して相談できる環境を整えるための支援体制の強化が重要となる。そのためには、支援制度や相談窓口の情報を分かりやすく伝えることに加え、身近に関わる人々との良好な関係づくりを促す取組みが求められる。

インタビューでは、対象企業のすべてが登録支援機関を利用しており、採用から就労・生活支援まで一定の体制が整えられていた。しかし、外国人材の定着を図るうえでは、登録支援機関同士の情報交換や、提供されるサービスの質の向上が必要であるとの指摘もみられた。また、他地域や他職場で働く外国人材同士の家族形成を支える仕組みの必要性も挙げられている。これらの結果から、技能実習から特定技能1号・2号へと移行しながら長期的に定着していくためには、登録支援機関の役割は今後さらに重要性を増すものと考えられる(図表4-23)。

図表4-21 仕事や生活で困ったときの相談先(MA)



図表 4-22 仕事や生活で困ったときの相談先の数（SA）



図表 4-23 インタビューコメント「登録支援機関の役割と連携体制の課題」



企業

- ・ 登録支援機関にはインドネシア人スタッフが常駐し、日常的な相談に対応している
- ・ 登録支援機関の活用により、受入れ手続きがスムーズに進んでいる
- ・ 受入れ国の選定や人材サポートなど、登録支援機関の役割は適切に機能している
- ・ 結婚相手が別地域で働いている場合、登録支援機関同士が連携し、在留資格や出産・育休に伴う生活拠点の調整に対応する必要がある



支援機関

- ・ 登録支援機関同士の情報交換が不足していると認識している。県内の登録支援機関同士が協力し、情報共有することで、サービス品質の向上や企業の信頼性向上、ひいては地域全体での外国人材定着の促進が期待できる。これにより、地域全体の支援体制がさらに強化されると考えられる

⑧ 特定技能2号への移行意向は高いが、東北圏への定着にはつながらない

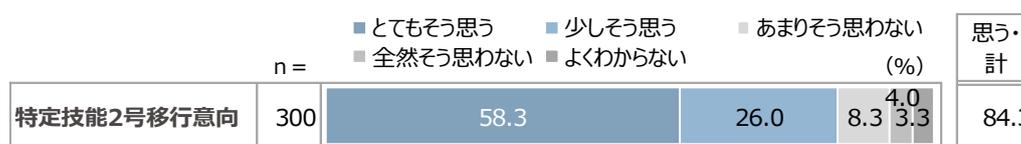
特定技能2号への移行意向は84.3%と非常に高く、外国人材の長期的な就労意欲が明確に示された。参考値であるものの、就業継続意向が低いグループで特徴的であった移行理由は、「違う会社で、もっとよい条件で働きたいから」(48.1%)であり、就業継続意向が高いグループと比べて40ポイント以上高かった。これらの結果から、制度移行を希望する理由が単なる在留延長ではなく、労働条件や職場環境の評価に強く左右されていることがうかがえる(図表4-24,25)。

就業継続意向(82.7%)および生活満足度(85.4%)はいずれも8割を超えている一方で、東北圏への定着意向(「いま住んでいる地域にずっと住みたい」)は41.1%にとどまった。この“ねじれ”は、地域との接点が乏しく、地域で暮らす将来像が十分に形成されていないことに起因している可能性がある。なお、地域を特定しない日本への定着意向は86.0%と高く、地域定着よりも日本全体での長期在留を志向する傾向が強いことが確認できる(図表4-26,27,28)。

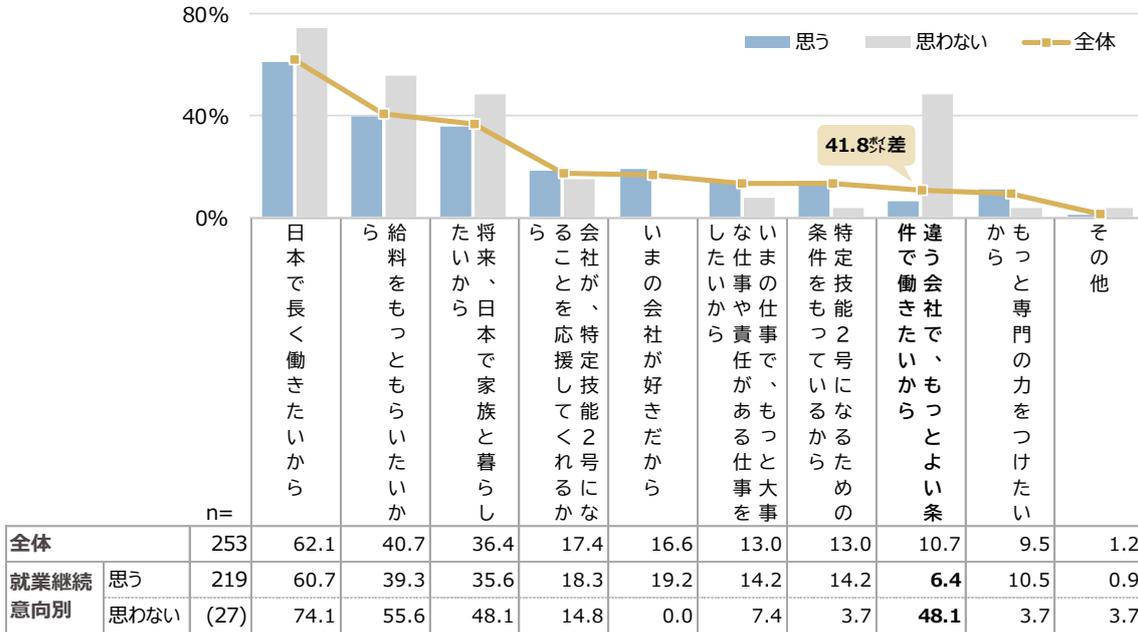
地域定着を妨げる要因として最も多かったのは、「暮らしのお金や税金が高い」(47.2%)であった。さらに、地域定着意向が未定のグループでは、「日本語がまだ十分ではないと思う」(38.7%)、「ビザや在留資格のルールがわかりにくい」(25.5%)、「病院で日本語がうまく伝えられない」(23.6%)といった生活基盤に関わる不安の割合が、地域定着グループと比べて10ポイント以上高かった(図表4-29)。これらの結果は、言語面や制度理解、医療アクセスといった日常生活の基盤が、地域定着に大きく影響している可能性を示唆している。

ロジスティック回帰分析では、「地域定着意向」が「特定技能2号移行意向」に対して統計的に有意な影響を持つとは言えず、地域への定着意向が2号移行意向につながる構造は確認されなかった。これに対し、「日本定着意向」を説明変数とした分析では有意な影響がみられ(有意確率0.006、オッズ比3.409、95%信頼区間1.425~8.155)、2号への移行希望が地域定着ではなく、日本全体での長期在留志向と結びついていることが明らかとなった(図表4-30)。

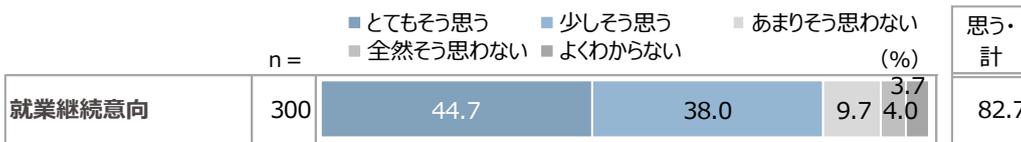
図表4-24 特定技能2号移行意向(SA)



図表 4-25 就業継続意向別 特定技能 2 号への移行希望理由 (MA)



図表 4-26 就業継続意向 (SA)



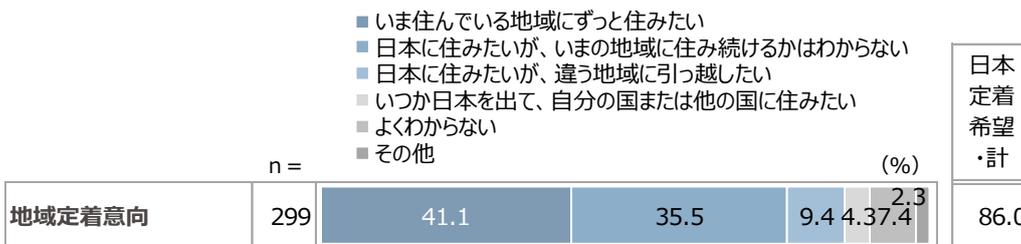
※「思う・計」=「とてもそう思う」+「少しそう思う」

図表 4-27 生活満足度 (SA)



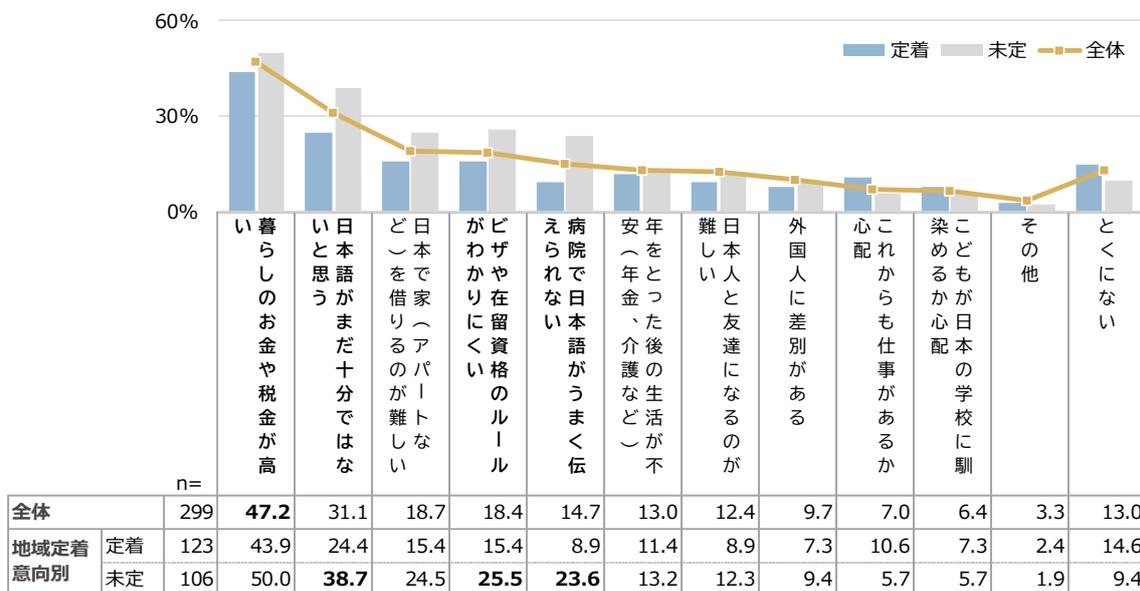
※「満足・計」=「とても満足している」+「まあまあ満足している」

図表 4-28 地域定着意向 (SA)



※「日本定着希望・計」=「いま住んでいる地域にずっと住みたい」+「日本に住みたいが、いまの地域に住み続けるかはわからない」+「日本に住みたいが、違う地域に引っ越したい」

図表 4-29 地域や日本に定着する上での懸念点 (MA)



図表 4-30 特定技能 2 号移行意向を目的変数とする 2 項ロジスティック回帰分析 (日本定着モデル)

	有意確率(P値)*	オッズ比	オッズ比の95%信頼区間	
			下限	上限
日本定着意向	0.006 **	3.409	1.425	8.155
定数	0.024 *	2.444		

※ 有意確率が0.05未満の変数を「統計的に有意」と判断
 ※ *はP<.05、**はP<.01、***はP<.001を示す

(参考：東北圏定着モデル)

	有意確率(P値)*	オッズ比	オッズ比の95%信頼区間	
			下限	上限
地域定着意向	0.247	1.626	0.714	3.706
定数	0.000 ***	6.765		

※ 有意確率が0.05未満の変数を「統計的に有意」と判断
 ※ *はP<.05、**はP<.01、***はP<.001を示す

⑨ 家族形成期における生活支援不足と地域の仕組みの弱さが課題

インタビューでは、家族形成期に差しかかる外国人材が、生活支援の不足や地域社会の仕組みの脆弱さに直面していることが明らかとなった。子育て、教育、医療、住居といった生活基盤に関する情報が十分に得られず、「支援が不十分」「地域に頼れる仕組みが見えにくい」といった声が寄せられている（図表 4-31）。

実際、外国人材の多くは結婚・出産適齢期にあり、出産のために帰国した女性や妊娠中の女性、そのパートナーが他県で就労している事例も確認された。恋人や配偶者が県外で働いているケースも多く、その呼び寄せや生活拠点の調整を、企業が担わざるを得ない状況となっている。さらに、恋人が暮らす他県へ移動する予定の外国人材もあり、家族形成期における生活支援の不足や地域の受け皿の弱さが、地域にとどまる選択を難しくしている実態がうかがえる。

こうした状況に対して、現在は受入れ企業が、産婦人科の選定や妊産婦健診の付き添い、他地域に住むパートナーの呼び寄せ、住まい探しなど、生活支援の多くを担っている。妊娠中の外国人従業員が複数いる企業もみられ、地域の支援体制が十分でない中で、企業として対応に苦慮している状況が確認された。今後、子育てや教育への対応が広がれば、企業の負担はさらに増大すると予想される。

一方、外国人材を受け入れる企業が所在する基礎自治体の多くは人口規模が比較的小さく、外国人住民の数も限られている傾向にある。その結果、外国人材を生活者として受け入れる機会自体が限られ、多文化共生施策や生活支援に関する経験やノウハウが十分に蓄積されていない場合が多い。こうした生活支援体制が整わない場合、家族形成期の外国人材が地域で暮らし続けることは難しくなり、家族ごと地域外へ移動するリスクが高まる。こうした実態から、家族形成期に必要な生活支援が企業に過度に依存し、地域社会の受け皿が十分に整っていないという構造的な課題が浮かび上がっている。

図表 4-31 インタビューコメント「生活支援体制と家族形成期の課題」



企業

- ・ 外国人材・受入れ企業・行政・地域をつなぐ仕組みづくりが必要だと感じている
- ・ 行政の生活相談窓口が明確でなく、支援制度の拡充が求められる
- ・ 外国人の子どもの学校受入れなど、教育面の支援体制が不足している
- ・ 妊婦の通院付き添いが増えており、企業側の対応体制の確保が課題となっている
- ・ 保育園や学校など、子育て支援体制の整備が地域全体で追いついていない
- ・ 行政手続きや医療機関への同行支援を企業が担っているのが実情である
- ・ 妊娠中の外国人従業員が複数いるが、地域の支援体制が十分でなく、企業として対応に苦慮している
- ・ 恋人や配偶者が県外で働いているケースがあり、呼び寄せや生活拠点の調整を企業が支援している
- ・ 家族帯同を見据え、広い住居の提供など、今後の生活基盤整備を検討している
- ・ 地域独自の生活支援策が充実すれば、地域の魅力向上にもつながると考えている



人材

- ・ 子どもを育てられるか不安があり、保育園や小学校のことも心配している。同じ国の子どもたちがいる環境があれば安心できる
- ・ もし子どもが日本に来た場合、日本での生活に適應できるか心配している
- ・ 家族で暮らすには広い住居が必要で、家賃の高さが不安。子どもが病気になった時のことを考えると、病院の近くに住みたい
- ・ 日本語がわからない妻のように、言葉が不自由な家族も増えており、地域に通訳ができる人がいると助かる
- ・ 日本の学校への適應や教育環境に不安を感じている

⑩ 地域定着支援の基盤は「職場」「生活」「制度」の三本柱

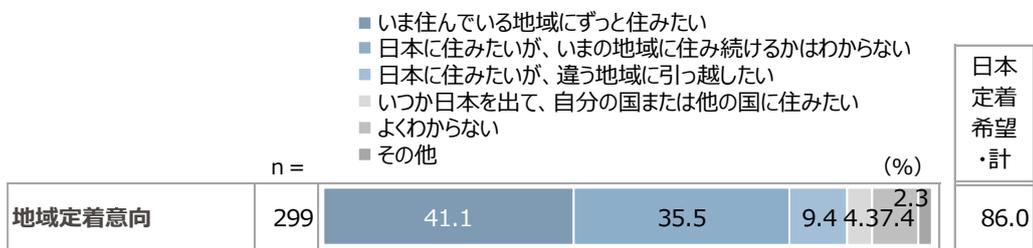
地域定着意向（「いま住んでいる地域にずっと住みたい」）は41.1%と4割にとどまった一方、キャリアアップの実感（79.1%）、職場満足度（86.7%）、生活満足度（85.4%）、就業継続意向（82.7%）、特定技能2号移行意向（84.3%）はいずれも8割を超えていた。クロス集計の結果、これらの要素が相互に関連している可能性があることが示唆された（図表4-28,32,33,27,26,24）。

そこで、東北で働く外国人材の定着を、①就業継続意向、②特定技能2号移行意向、③地域定着意向の3つの要素として捉え、それぞれを目的変数とする2項ロジスティック回帰分析を行った。その結果、「就業継続意向」は2号移行意向および地域定着意向の双方に統計的に有意な影響を示した。このことから職場での継続的な就業経験が、制度移行や地域定着の意欲形成に波及する中心的な要素であることが示された（図表4-34）。

さらに、地域定着意向には、就業継続意向に加えて生活満足度が有意に関連しており、職場環境のみならず生活面の充実も、地域への長期的な定着を支える要因であることが明らかになった（図表4-35）。

これらの結果に、制度的な長期在留の選択肢として重要な「2号移行意向」を考慮すると、「職場」「生活」「制度」の三本柱は相互に影響し合いながら、地域定着を左右する複雑な構造を形成していることが示された。この構造を踏まえ、定着支援のあり方を検討することが今後の課題である。

再掲：図表4-28 地域定着意向（SA）



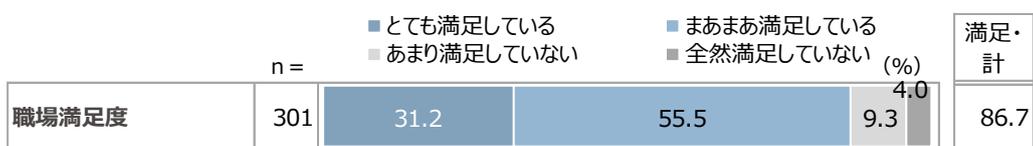
※「日本定着希望・計」＝「いま住んでいる地域にずっと住みたい」＋「日本に住みたいが、いまの地域に住み続けるかはわからない」＋「日本に住みたいが、違う地域に引っ越したい」

図表4-32 キャリアアップの実感（SA）



※「思う・計」＝「とても思う」＋「少し思う」

図表4-33 職場満足度（SA）



※「満足・計」＝「とても満足している」＋「まあまあ満足している」

再掲：図表 4-27 生活満足度 (SA)

生活満足度	n =	満足度 (%)			満足・計
		■ とても満足している	■ まあまあ満足している	■ あまり満足していない	
	295	28.5	56.9	12.9	85.4

※ 「満足・計」=「とても満足している」+「まあまあ満足している」

再掲：図表 4-26 就業継続意向 (SA)

就業継続意向	n =	意向 (%)					思う・計
		■ とてもそう思う	■ 少しそう思う	■ あまりそう思わない	■ 全然そう思わない	■ よくわからない	
	300	44.7	38.0	9.7	3.7	4.0	82.7

※ 「思う・計」=「とてもそう思う」+「少しそう思う」

再掲：図表 4-24 特定技能2号移行意向 (SA)

特定技能2号移行意向	n =	意向 (%)					思う・計
		■ とてもそう思う	■ 少しそう思う	■ あまりそう思わない	■ 全然そう思わない	■ よくわからない	
	300	58.3	26.0	8.3	4.0	3.3	84.3

※ 「思う・計」=「とてもそう思う」+「少しそう思う」

図表 4-34 特定技能2号移行意向を目的変数とする2項ロジスティック回帰分析

	有意確率(P値)※	オッズ比	オッズ比の95%信頼区間	
			下限	上限
就業継続意向	0.002 **	3.718	1.641	8.424
定数	0.012 *	2.455		

※ 有意確率が0.05未満の変数を「統計的に有意」と判断

※ *はP<.05、**はP<.01、***はP<.001を示す

図表 4-35 地域定着意向を目的変数とする2項ロジスティック回帰分析

	有意確率(P値)※	オッズ比	オッズ比の95%信頼区間	
			下限	上限
就業継続意向	0.010 **	3.259	1.322	8.036
生活満足度	0.010 **	3.259	1.322	8.036
定数	0.000 ***	0.116		

※ 有意確率が0.05未満の変数を「統計的に有意」と判断

※ *はP<.05、**はP<.01、***はP<.001を示す

4.2 制度・生活・地域をつなぐ定着・共生支援の再設計に向けた提言

外国人材の受入れが最も遅れている東北圏においても、特定技能制度の活用が進む中で受入れは急速に広がっている。しかし、多くの地域では、受入れの実態を十分に把握する前に外国人材が流入し、企業主導の受入れによって職場と生活の双方を企業内部で完結させる“企業内完結型”の構造が形成されつつある。そこでは外国人材に「働き続けたい」という強い意向がみられる一方、結婚・出産・育児といったライフステージの変化に対し、地域の生活環境や支援体制が追いつかず、就業継続が不安定化し、地域定着につながりにくいという構造的な矛盾が生じている。

本調査では、アンケートおよびインタビューを通じて、技能実習から特定技能への移行を経て、職場においては「長期的に成長したい」というキャリア志向や、企業の指導・支援に対する一定の愛着や信頼が形成されていることが確認された。一方で、生活領域では日本語、住居、医療、配偶者支援、子育て環境、将来展望など多層的な課題が積み重なり、職場での前向きな意欲とは対照的に、生活基盤の不安定さが残る状況も明らかになった。さらに、地域側では企業の受入れ実態を十分に把握できておらず、生活圏で外国人住民が増加する中で、自治体や地域としての対応が追いつかなくなる可能性が高いことも示唆された。

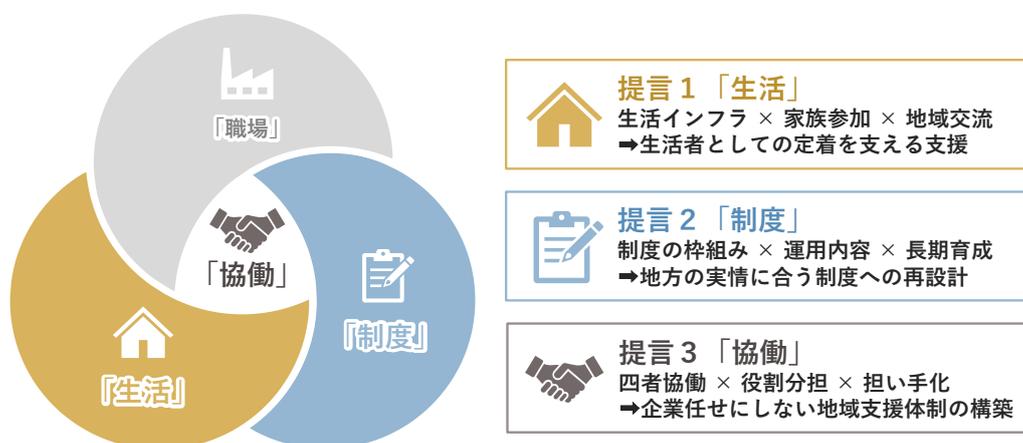
つまり現在の東北圏では、“受入れを担う企業”と“生活を支える地域”という2つの機能が分断されており、制度上も運用上もその分断を埋める仕組みが存在しない。登録支援機関も特定技能1号から2号への移行に伴い委託支援が終了するという制度設計のため、定着支援に重点を置きづらく、結果として“誰も地域定着の責任を持たない構造”となっている。しかし、受入れが遅れている東北圏だからこそ、先行地域での受入れ・定着の経験を踏まえ、自らの実情に合った受入れ・定着モデルを初期段階から設計できるという利点がある。いままさに、東北圏は独自の持続可能なモデルを形成しうる重要な局面にある。

本報告書では、こうした構造的課題を整理し、東北圏における特定技能外国人の“就業継続”と“生活定着”を両立させるための政策的・運用的方向性を提言として3つ提示する。これらは、単なる支援メニューの拡充ではなく、地域が制度を自らの現実にあわせて再構築していくという視点を出発点としている。さらに提言の末尾には、生活者として外国人を迎える地域のみなさんへのメッセージを付している。

図表 4-36 3つの提言と関連する10のポイント

提言1「生活」	企業依存から地域と共有する生活支援への構造転換	②⑤⑥⑨⑩
提言2「制度」	地方の実態にもとづく特定技能制度の再設計・再運用	①③④⑩
提言3「協働」	四者協働による仕事・生活・地域をつなぐ地域支援体制の構築	⑥⑦⑧⑩

図表 4-37 協働が支える定着支援の構造



企業依存から地域と共有する生活支援への構造転換

東北圏における外国人材の定着には、職場が生活面を過度に吸収してしまう構造の是正が不可欠である。本調査では、日本語習得、相談先、住居、家族形成、子育て、教育環境など、生活基盤の各要素が十分に整わないまま就業が継続されている実態が確認された。その結果、短期的には「働き続けたい」という意思が維持されていても、結婚や出産といったライフステージの変化を契機に生活が立ちゆかなくなり、就業継続が困難となるケースが少なくない。

生活基盤が整わないまま就労が続く現状を変えるためには、企業や登録支援機関が担ってきた生活支援を、地域の生活インフラへと段階的につなぎ替えていく視点が不可欠である。とりわけ、家族形成期に入る以前の段階から、外国人本人が地域の相談窓口や医療・子育て・教育などの生活サービスにアクセスできるルートを確保し、情報提供や利用促進を通じて将来の生活像を描けるようにする必要がある。また、家族形成期に移行した後は、配偶者や子どもが地域にスムーズに参加できるよう、家族帯同者を含めた支援へと切れ目なく移行できる体制を整えることが求められる。

そのため、以下の取組みを進めるべきである。

(1) 生活インフラと外国人住民をつなぐ地域支援体制の整備

生活基盤の不安定さが就業継続を阻害するため、住まい、生活相談、医療、子育て、教育等、地域の生活インフラと外国人の暮らしをつなぐ支援体制を整備すること。

(2) 家族帯同者の地域参加を支える社会的基盤の整備

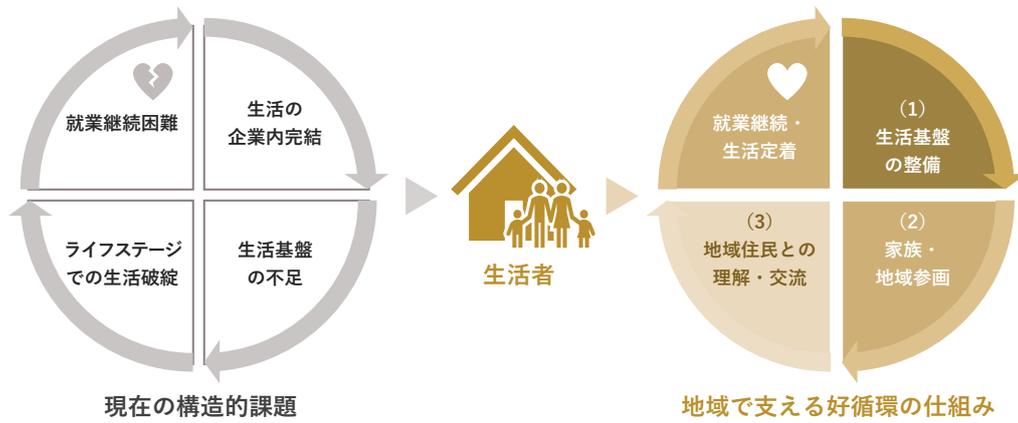
配偶者・子どもが孤立すると、家族全体の生活継続が困難になる。日本語習得が困難な配偶者への支援や子育て期のサポートを含め、家族帯同者が地域と関われる機会を確保すること。

(3) 地域住民との相互理解を促進するコミュニティ形成の仕組みづくり

地域との断絶が外国人材の孤立感を強め、定着を妨げる。地域住民が受入れの実態を理解し、共に生活する基盤を育むための対話や交流の場を設けること。

企業単独では対応が難しい生活基盤の領域について、地域全体で支える仕組みを構築することで、外国人材の就業継続と生活定着は初めて現実的なものとなる。

図表 4-38 生活領域における悪循環の構造と地域による好循環の仕組み



地方の実態にもとづく特定技能制度の再設計・再運用

特定技能制度における「2号移行意向」に対して、「日本で働き続けたい」という日本定着意向は一定の影響を与えている一方、「東北圏で生活し続けたい」という地域定着意向は統計的に影響を与えていない。本調査では、特定技能制度が自然流動性の高い都市部の労働市場には適合しやすい反面、地方での定着に不可欠な生活支援、家族支援、教育環境の整備といった要素が制度上十分に想定されておらず、東北圏では定着につながりにくい構造を有していることが明らかとなった。

また、現行制度における「定着支援」は、実態として“一定期間の就労継続を確保すること”に主眼が置かれており、生活の自立や家族形成を含む“中長期的な生活定着”を見据えた支援とは言い難い。そのため、就業初期には就労継続が可能であっても、結婚・出産・子育てといったライフステージの変化を契機に、生活基盤が不安定化し、結果として地域から離脱するケースが少なくない。

東北圏において受入れ拡大と定着を両立させるためには、国の制度枠内であっても、自治体が主体となり特定技能制度を地域の実態に即して再設計・再運用する視点が不可欠である。とりわけ、受入れと定着は本来切り離せない。定着支援を伴わない受入れは、地域にとっても外国人本人にとっても持続可能ではなく、結果として地域の負担増と外国人材の離脱を招く。企業および自治体は、地域で外国人材をどの段階まで受け止めるのかという「定着の水準」を明確化し、その水準に応じた制度運用や支援内容を設計する必要がある。

そのため、以下の取組みを提案する。

(1) 地方の実情に即した特定技能制度の再整理と地域モデルの構築

特定技能制度では地方における定着支援が制度上想定されていない。東北圏の人口構造や生活圏を踏まえ、受入れ・定着支援を地方の実情にあわせて再整理し、都市型とは異なる「東北圏モデル」として制度を運用すること。

(2) 生活支援を中心に据えた制度運用と自治体主導の支援体制の構築

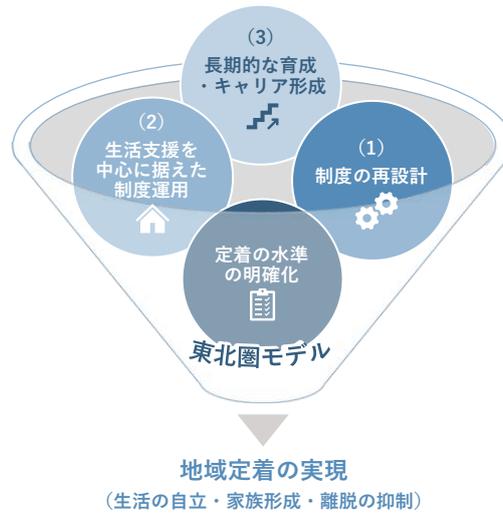
現行制度では生活の自立や家族形成を見据えた支援が十分ではない。外国人本人および家族の生活支援を制度運用の中心に据え、自治体独自のガイドラインや関係機関との連携体制を構築することで、地域定着を支える制度運用へと転換すること。

(3) 技能実習から2号移行までを見据えた長期的な育成・キャリア形成支援の整備

ライフステージの変化に伴う離脱を防ぐためには、短期的な就労支援にとどまらず、長期的な育成の視点が不可欠である。技能実習から特定技能2号移行までを見据え、キャリア形成や学習支援の仕組みを整備することで、地域に根差した人材育成と定着を促進すること。

東北圏の人口構造や生活圏を踏まえた制度運用へと転換することで、特定技能制度が地方定着に十分機能していない構造的課題を緩和することが可能となる。

図表 4-39 自治体主導による特定技能制度の再設計と運用転換



四者協働による仕事・生活・地域をつなぐ地域支援体制の構築

本調査では、制度上、登録支援機関は「定着」によって直接的な利益を得ることが難しい構造にあることが明らかとなり、生活支援や家族支援への関与が限定的になりやすい実態が確認された。また、企業側も本来業務を超えて生活領域に踏み込むことには限界があり、自治体や地域住民においては受入れの実態を十分に共有されないまま、生活圏に外国人住民が増加していくという構造的な分断が生じている。

こうした構造を変えるためには、企業・登録支援機関・自治体・地域住民が受入れ、就労支援、生活支援、地域参画を個別に担うのではなく、それぞれの役割を明確にした上で連携し、「四者協働」によって一体的に支える仕組みを構築することが不可欠である。

そのため、以下の取組みを求める。

(1) 四者の役割分担と連携方法を明確化する地域支援体制の構築

企業・登録支援機関・自治体・地域住民の間で、受入れから定着までのプロセスにおける役割分担と連携方法が共有されていないことが支援の断絶を生んでいる。四者が担う機能を整理し、情報共有や連携の流れを明確化したうえで、現場で運用可能な「地域支援体制」を構築すること。

(2) 登録支援機関の支援の質を担保する地域独自の「支援機関連携・評価制度」の整備

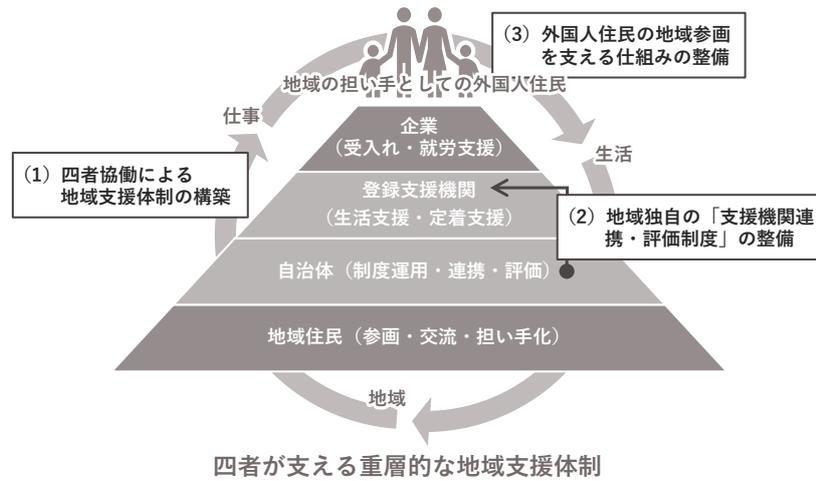
登録支援機関は制度上「定着」によって直接的な利益を得にくく、生活支援や家族支援への関与が限定的になりやすい。まずは自治体が主体となって、支援機関が実施している支援内容を把握し、それにもとづき地域として求める支援水準や項目を明確化する必要がある。そのうえで、基準を満たす登録支援機関を評価・認定し、必要に応じて認定機関情報を可視化するとともに、認定支援機関同士の連携を促進する地域独自の仕組みを整備すること。

(3) 外国人住民を「地域の担い手」として位置づける参画促進の仕組みづくり

外国人住民が支援の対象にとどまる構造は、地域との断絶を深め、定着を困難にする。語学ボランティア、地域活動、スポーツクラブ等を通じて、外国人住民を「地域の担い手」として位置づけ、参画を促す仕組みを整備すること。

四者が仕事・生活・地域をつなぐ重層的な支援体制を形成することで、企業だけでは実現できなかった生活者視点の定着支援が実現する。

図表 4-40 四者協働で支える重層的な地域支援体制



4.3 生活者として外国人を迎える地域のみなさんへ（メッセージ）

「自分の会社や身の回りでは外国人と関わることはない」と感じている方もいるでしょう。しかし、私たちは皆、同じ地域で暮らす生活者です。**外国人住民とどう向き合うかは、特別な誰かの問題ではなく、地域に暮らす私たち全員のテーマになっていきます。**

本報告書で示してきた提言は、企業・自治体・登録支援機関の制度や取組みを中心に整理したものです。ただ、特定技能外国人が地域に根づいて暮らすためには、それだけでは十分とは言えません。暮らしは制度の外側にあり、地域と外国人住民が関係を築くことで、初めて「ここで暮らし続けたい」という思いが現実になります。

文化や生活習慣、言語の違いに不安を感じることは自然なことです。一方で、若者人口の減少や流出が進み、地域の担い手不足は深刻化しています。

「これからの地域を誰が支えていくのか」——その問いは、すでに目の前にあります。

今回の調査では、外国人材の 9 割が地域とのつながりを求めていることが確認されました。インタビューからは、私たちと変わらない生活者として地域に愛着を持って暮らしている姿が浮かび上がりました。地域で「働き続けたい」「暮らし続けたい」と願う彼らを、地域の担い手として受け止めない理由は、ほとんど見当たりません。

子育て、学校、スポーツクラブ、自治活動、地域ボランティアなど、外国人住民が関われる場は身近なところにたくさんあります。こうした関わりは活動を支えるだけでなく、多様な視点が加わることで、地域づくりを新しい段階へと進める可能性を持っています。

今後、「働く人」とすると同時に「暮らす人」としての外国人住民は確実に増えていきます。すでに地域の中で課題や摩擦が生じている例もありますが、だからこそ、距離を置いたままで見られる問題ではありません。そうした課題は、外国人住民と向き合っこそ、解決につながります。そして、その経験の積み重ねが理解と信頼を生み、彼らを担い手へと成長させていくことでしょう。

どう関わればいいのかわからないときは、まず自治体に相談してみてください。地域で外国人を受け入れている企業や支援機関を知ることができます。そして、そのドアを叩くことが、地域と外国人住民をつなぐ最初の一步になります。

外国人住民の生活定着の鍵を握っているのは、制度でも企業でもありません。

この地域で暮らす、私たち一人ひとりです。

