

外国人材とともに歩み続ける東北圏

—特定技能1号300人調査と2号人材・企業の声から読み解く 就業継続と生活定着に向けた課題と可能性—

調査研究部 主任研究員 伊藤 孝子

はじめに

東北圏では人口減少と高齢化が全国に先駆けて進行し、地域社会や産業を支える担い手不足が深刻化している。農業・漁業、製造業、介護など、地域の基盤を支える産業において、外国人材は人手不足を補うだけでなく、地域の持続性を支える重要な存在となりつつある。

特定技能制度の開始以降、東北圏でも「働く人」であり、同時に「暮らす人」として地域に根づく外国人住民が着実に増えている。しかし、外国人をめぐる制度は複雑で、企業・自治体・地域住民の間で役割分担や支援のあり方が十分に共有されているとは言い難い。また、外国人住民の就業実態はもちろん、生活実態や地域との関わりについても、これまで十分に把握されてきたとは言えない。

本調査は、東北圏で働く特定技能外国人に焦点を当て、アンケートおよびインタビュー調査を通じて、職場・生活・制度の3つの視点から実態を明らかにすることを目的とした。

調査概要

(1) アンケート調査

対 象 東北圏在住の特定技能1号外国人

回 答 数 301名

実施期間 2025年7月7日～10月10日

(2) インタビュー調査

対 象 特定技能2号外国人(8名)および受け入れ企業(7社)

実施期間 2025年10月22日～12月16日

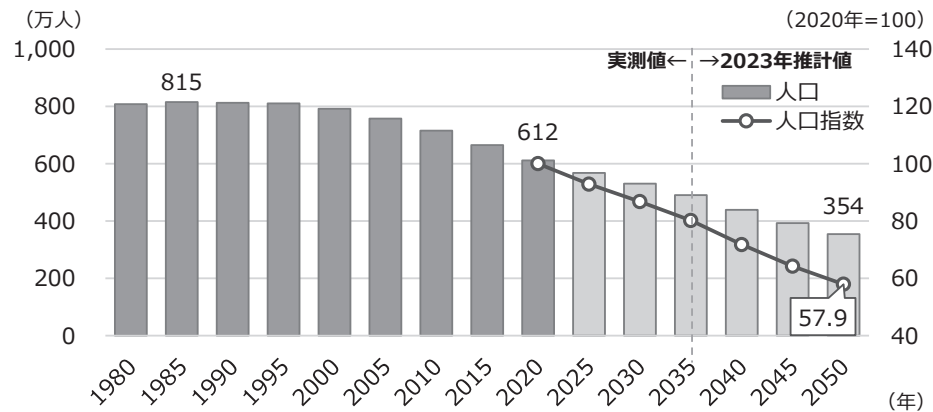
1 東北圏の現状と外国人材の位置づけ

東北圏の生産年齢人口は今後も減少が続き、2050年には2020年比で約6割の水準まで落ち込むと予測されている(図表1)。これは全国の地域ブロックの中で最も低い維持率である。一方、外国人材の受け入れは全国に比べて遅れているものの、在留外国人数は増加傾向にあり、特に2019年に創設された「特定技能」資格者の伸びが顕著である(図表2、3)。

「特定技能」制度は、人手不足が深刻化する中小企業において、人材を確保することが困難な分野に限定し、一定の専門性・技能を有し即戦力となる外国人を受け入れるものである。制度には「特定技能1号」と「特定技能2号」があり、在留期間、家族帯同の可否、支援体制、対象分野などに違いがある(図表4)。こうした制度設計の差異は、外国人材の就業継続や生活定着に大きく影響する。

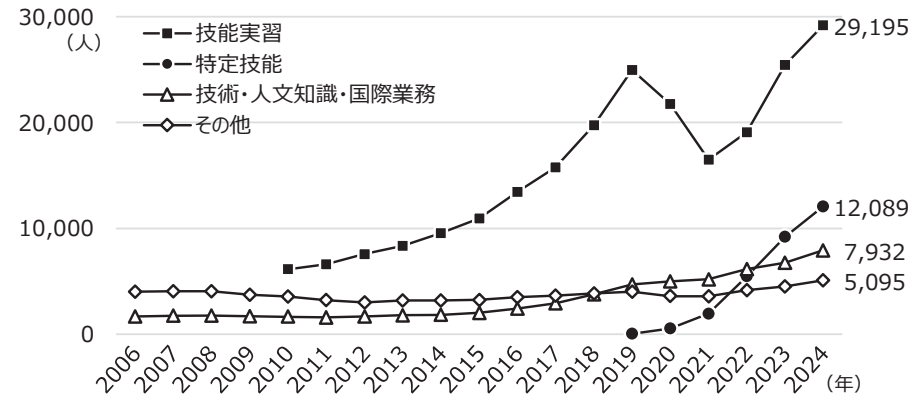
特定技能1号外国人を受け入れる際は、日本語力や生活スキルが十分でないケースも多く、

図表1 東北圏における生産年齢人口の推移



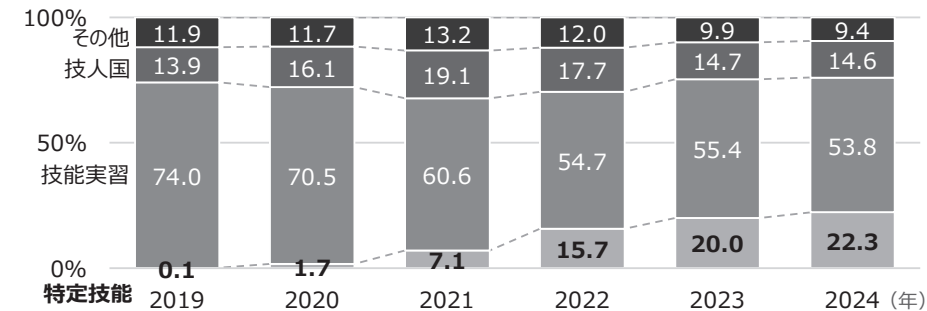
出典：総務省「人口推計」（各年10月1日時点）

図表2 東北圏における在留資格別 外国人の推移



出典：出入国在留管理庁「在留外国人統計」（各年12月末時点）

図表3 東北圏における在留資格の構成比



出典：出入国在留管理庁「在留外国人統計」（各年12月末時点）

図表4 特定技能1号・2号の概要と移行プロセス

	特定技能1号	特定技能2号
技能水準	一定の技能	熟練した技能
在留期間	最長5年	更新可能
家族帯同	不可	可
支援体制	登録支援機関などによる支援が必須	支援義務なし
対象分野	16分野	11分野
主な移行ルート	技能実習修了者／試験合格者	1号からの移行＋試験合格者

出典：出入国在留管理庁「外国人材の受け入れ及び共生社会実現に向けた取組」（2025年8月更新）ほか

受入れ企業は自社で就労・生活支援を行うか、登録支援機関に委託して支援を実施しなければならない。一方、特定技能2号では支援義務が課されておらず、制度上、就業面と生活面をめぐり支援体制に大きな差が生じている。

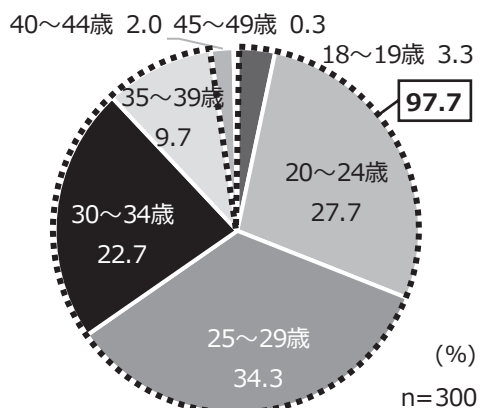
特定技能制度の運用においては、技能実習制度との関係も重要である。「特定技能1号」への移行ルートとなっている「技能実習」制度は廃止され、2027年7月より育成就労制度が開始される予定である。育成就労は特定技能人材の育成を視野に入れた制度であり、今後さらに深刻化する労働力不足の中で、特定技能の重要性は一層高まると見込まれる。

2 特定技能1号外国人材の実態(アンケート)

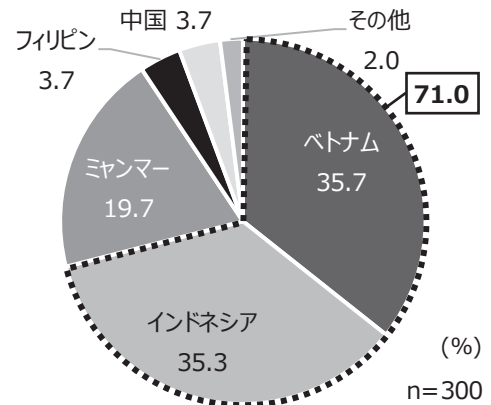
a. 労働力不足を補う若手人材

回答者の約9割が30代以下の若年層であり、出身国はベトナムとインドネシアで7割を占める。地域から都市部へと日本人若者が流出する中で、彼らは地域産業を支える貴重な「若手人材」となっている(図表5、6)。

図表5 年齢(SA)



図表6 出身国・地域(SA)



b. 多様化する受入れルート

特定技能1号の取得ルートは、従来の「技能実習からの移行」が約半数を占める一方で、「海外試験ルート(日本にいなかった)」が3割を超え、新たな受入れルートとして定着しつつある。特に介護や飲食料品製造業では海外試験ルートの割合が高い(図表7)。

図表7 特定技能1号習得前の状況(SA)

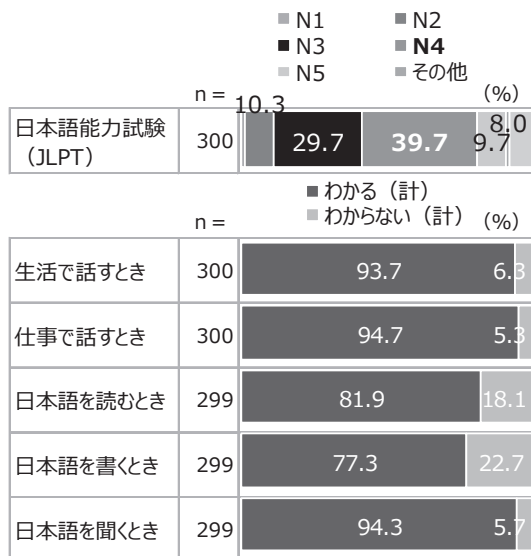
	n =	技能実習生をしていた (%)				技能実習を終えて、日本にいなかった (%)		日本にいなかった (%)		その他 (%)	
全体	301	50.5	3.3	33.2	13.0						
介護	71	22.5		53.5	23.9						
工業製品製造業	65	78.5	4.6	10.8	6.2						
建設	38	84.2	2.6	6.9	5.1						
農業	(15)	46.7		33.3	20.0						
飲食料品製造業	94	37.2	6.4	50.0	6.4						
その他	(18)	61.1		22.2	16.7						

c. 「読み・書き」に課題が残る日本語能力

日本語能力試験(JLPT)はN4レベルが最多である。場面別の理解度をみると、「話す・聞く」は9割以上が「わかる」と回答する一方、「読む・書く」では約2割が課題を感じている。漢字の

種類の多さや音読み・訓読みといった日本語の構造的な複雑さが、理解度に影響していると考えられる（図表8）。

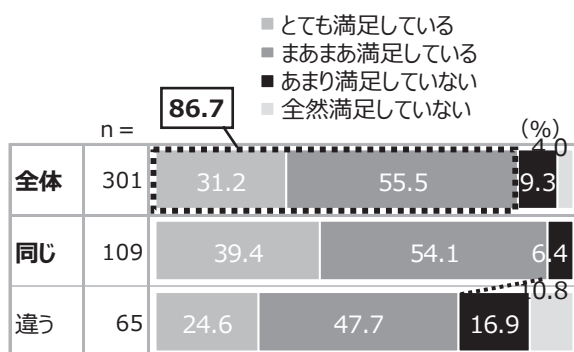
図表8 日本語レベル・場面別 日本語の理解度 (SA)



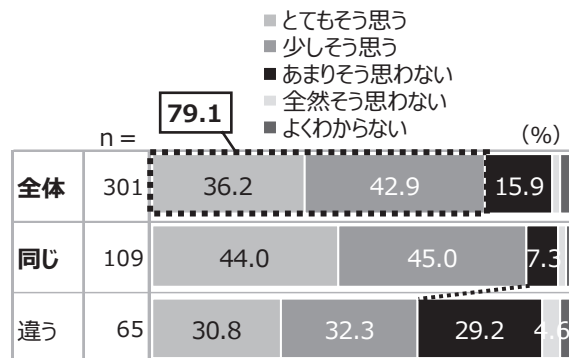
d. 高い職場満足度とキャリアアップの実感

現在の職場に対する満足度は86.7%、仕事を通じたキャリアアップの実感は79.1%と高い。特に、「技能実習から同じ職場で継続して働いている層」は職場満足度やキャリアアップ実感が高い傾向がみられる（図表9、10）。

図表9 就労先の一致状況別 職場満足度 (SA)



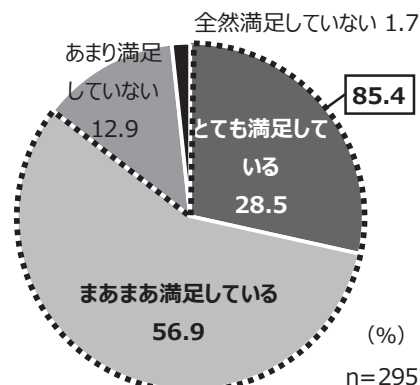
図表10 就労先の一致状況別 キャリアアップ実感 (SA)



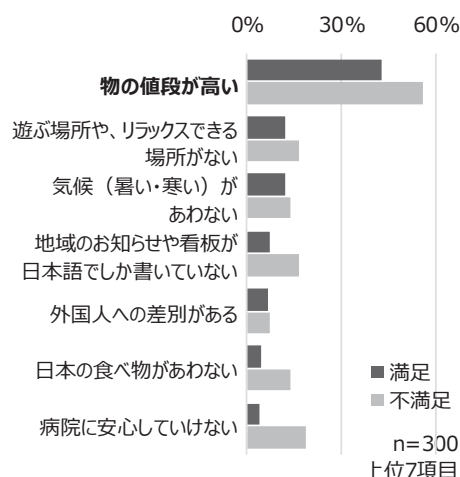
e. 生活満足度は高いが「物価」に不満集中

生活満足度は85.4%と高い水準にある一方、不満点として「物の値段が高い」が突出している。また、生活満足度が低い層では、物価に加え「医療へのアクセス」や「言語環境」への不満も高まる傾向がある（図表11、12）。

図表11 生活満足度 (SA)



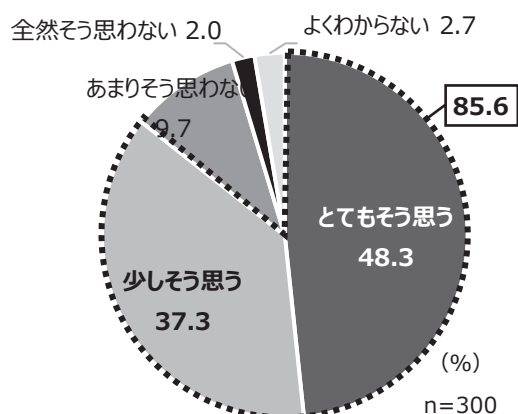
図表12 生活の不満足点 (MA)



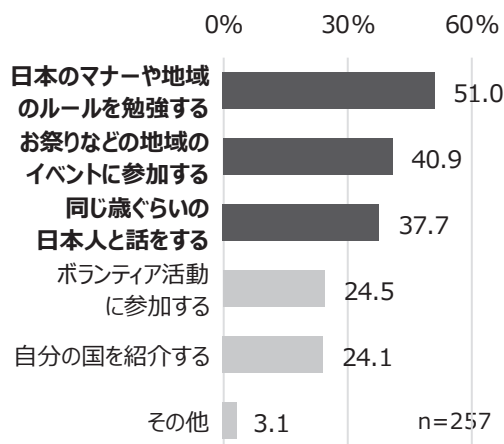
f. 地域住民との強い交流意向

地域住民との交流意向は85.6%となった。希望する交流内容は、「日本のマナーや地域のルールの学習」「地域のイベントへの参加」「同世代の日本人との会話」が多く、特に若者同士の交流機会を意図的に創出することは、地域定着や相互理解の促進において重要だと考えられる（図表13、14）。

図表13 地域住民との交流意向 (SA)



図表14 交流希望内容 (MA)

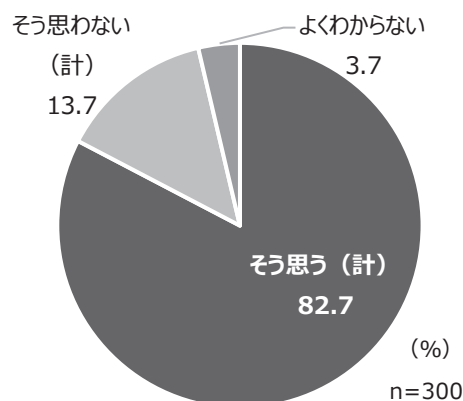


g. 就業継続意欲と地域定着意向の「ねじれ」

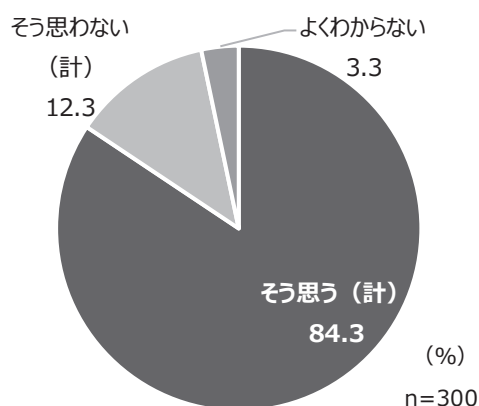
就業継続意向 (82.7%) や生活満足度 (85.4%)、特定技能2号移行意向 (84.3%) は高いものの、「現在住んでいる地域への定着意向」が41.1%にとどまる。日本定着意向 (86.0%) は高いが、「東北圏に住み続けたい」とは必ずしも結び付いてい

ない。定着する上での懸念点は「生活費・税負担」「日本語」「住まいの確保」が多い。地域定着意向が未定なグループでは、言語面や制度理解、医療アクセスなど生活基盤に関する不安が複数領域に及んだ（図表15、11、16、17、18）。

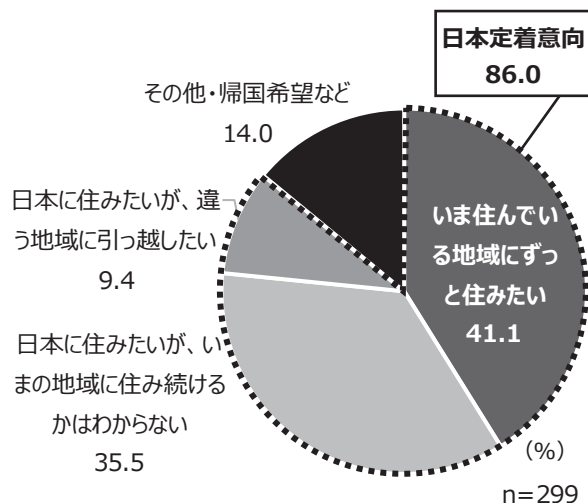
図表15 就業継続意向 (SA)



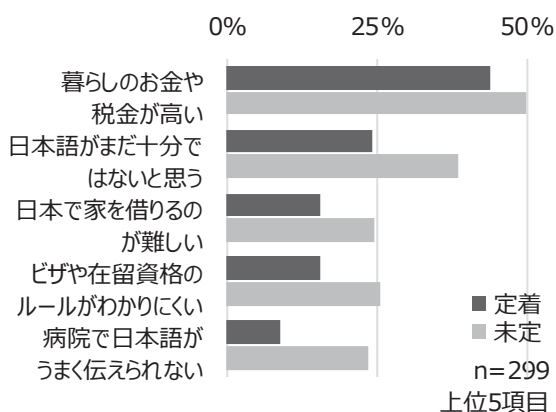
図表16 特定技能2移行意向 (SA)



図表17 地域への定着意向 (SA)



図表 18 日本・地域への定着における懸念点 (MA)



3 特定技能2号人材、受入れ企業の声 (インタビュー)

3.1 特定技能2号外国人の事例からみる定着の実態

アンケート調査に加え、特定技能2号外国人および受入れ企業へのインタビューを実施し、データだけでは把握できない「なぜ東北圏で働き続けているのか」といった背景を調査した。以下に2つの事例を紹介する。

事例①：職場で愛され、家族とともに気仙沼での暮らしを始める (宮城県気仙沼市／造船・船用工業)

ベトナム出身のホアンさん (29歳) は、2016年に技能実習生として来日し、2019年に特定技能1号へ移行した。都市部への転職も考えたことがあったが、「5～6年頑張ってきた会社を離れるのは寂しい」「会社は第二の家族」と感じ、現在の会社での継続就労を選択した。

特定技能1号の在留期限が迫る中、会社側の強い推奨と支援を受け、広島県の協力企業で1ヶ月半の研修を行い、特定技能2号評価試験に合格した。現在は結婚し、もうすぐ子どもが生まれる予定である。家族が増えることに伴い、

広いアパートへの引っ越しや自動車免許の取得など、生活基盤を整えている。「これからの家族との暮らしは“はじめて”だらけ」と語るホアンさんに対し、企業は病院への付き添いや住居確保など、家族支援を行っている。

事例②：夫婦で挑戦し、静かな環境で未来を描く (岩手県北上市／飲食品料製造業)

ミャンマー出身のコ・コさん (37歳) とスさん (35歳) 夫婦は、以前は別々の地域で働いていたが、「一緒に働ける場所」を求めて現在の会社へ転職し、夫婦そろって特定技能2号を取得した。

彼らがこの地域を選んだ理由は、都市部よりも生活費が抑えられ、静かな環境で貯蓄ができること。そして、今の最大の願いは、母国に残してきた10歳の息子を日本に呼び寄せることである。受入れ企業は、生活必需品の準備や住居の手配を行い、日本人社員と同様の評価制度で彼らを処遇している。企業は子どもの来日に備え住居確保など検討したいとしているが、家族呼び寄せに伴う教育環境や生活環境の整備については、企業単独では限界があり、地域の支援が必要だと感じている。

3.2 特定技能2号外国人の声 (要約)

特定技能2号を取得し東北圏で働く外国人材は、雇用条件だけでなく、生活環境や職場への愛着を理由に地域で働き続けている。

a. 定着の理由

- ・ 故郷と似た環境や地方の落ち着いた暮らしに魅力を感じている
- ・ 長く働いた企業への愛着が強く、離れることに寂しさを感じる
- ・ 都市部に比べ生活費が抑えられる

b. 地域交流の希望

- 地域住民との交流が少なく、友人関係を広げたい
- 接点が少ないため、話しかけづらさや不安を感じることもある
- 料理を分け合うような関係が築けないことに物足りなさを感じている

c. 将来の不安

- 子育て環境（保育園・学校）への不安
- 家族で暮らすための広い住居の確保
- 言葉の壁がある家族（配偶者）へのサポート
- 病院へのアクセスや医療面の安心を求める

3.3 受入れ企業の取組み（要約）

企業は外国人材を事業継続に不可欠な戦力として位置づけ、制度上の義務を超えた支援を行っている。

a. キャリア支援

- 特定技能2号試験対策のオリジナル教材の作成や勉強会
- 日本人と同等の評価・賃金体系の適用

b. 生活支援

- 病院への付き添い
- 住居・家電の準備
- 自動車免許取得のサポート
- 妊娠・出産時の手続き支援

c. 課題感

- キャリアアップを実感できる仕組み
- 地域住民との交流
- 家族形成期に入ると支援ニーズが急増し、企業単独でのサポートに限界を感じている

4. 定着を阻む構造的課題

調査結果から、東北圏における定着には「職場」「生活」「制度」の3要素が密接に関わることが明らかとなった。特に、就業継続意向があっても、住まい・医療・家族支援といった生活基盤の弱さが地域定着の妨げになっている。現在は企業内で“職場”と“生活”が完結する構造が形成されつつあり、結婚・出産・育児といったライフステージの変化を支える生活支援体制が十分に整っていない。そのため、将来的には“就業継続”と“生活定着”の両立が難しくなるという構造的課題が顕在化しつつある。

この構造的課題を温存したままでは、家族形成期の外国人材が地域で暮らし続けられなくなる。その結果、家族ごと地域外へ移動するリスクが高まり、就業継続さえもあきらめざるを得ない状況につながりかねない。

5. 外国人材とともに歩む地域づくりに向けて（提言）

5.1 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

調査結果を踏まえ、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（図表19）。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。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。

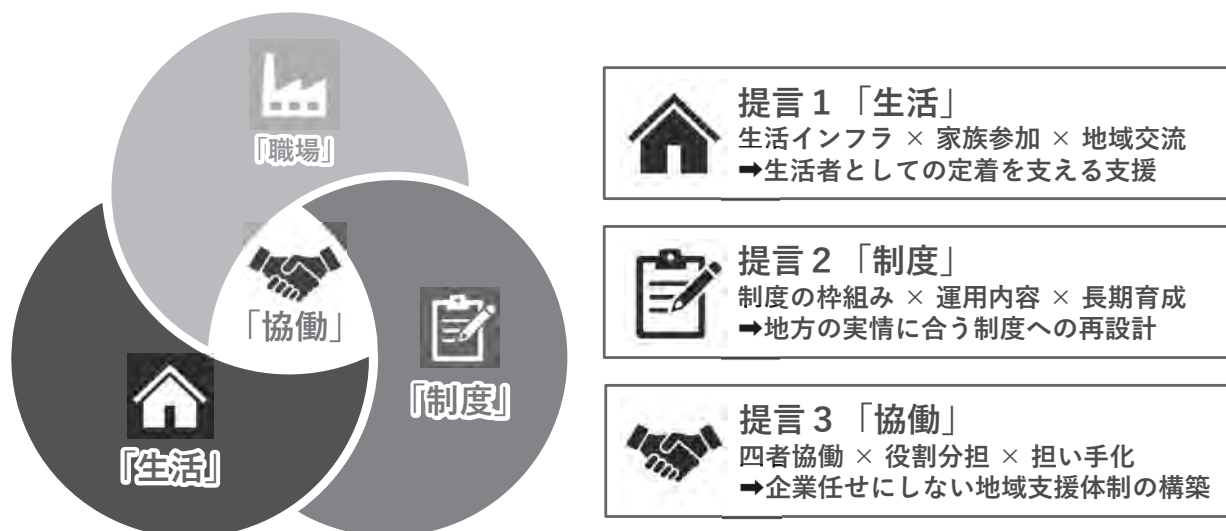
提言1：企業依存から地域と共有する生活支援への構造転換

生活基盤が整わないまま就労が継続される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。家族形成期に入る前から、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、将来の生活像を描けるようにする必要がある。家

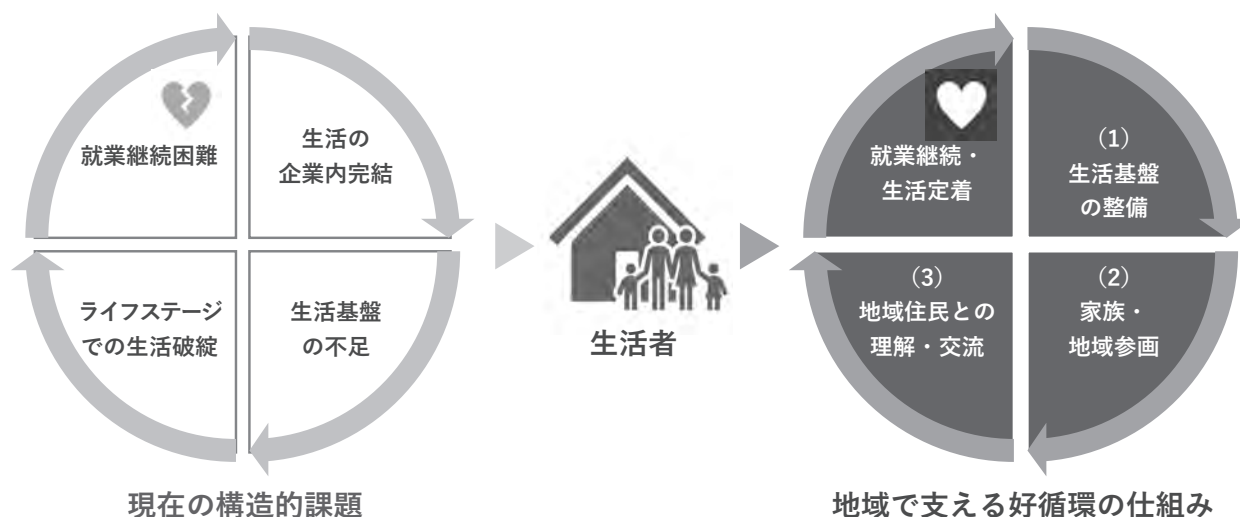
族帯同後は、配偶者や子どもが地域に参加しやすい環境を整え、切れ目のない支援体制を整えることが求められる（図表20）。

生活領域の支援を地域全体で担う仕組みを構築することにより、就業継続と生活定着は初めて実現可能となる。

図表19 協働が支える定着支援の構造（3つの提言）



図表20 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



提言2：地方の実態にもとづく特定技能制度の再設計・再運用

受入れ拡大と定着を両立させるためには、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一方、地方での生活定着に不可欠な要素が制度上十分に想定されていないという点を踏まえる必要がある。そのうえで、国の制度枠内であっても、自治体が主体となり、地域の実態に即した制度運用へと再設計していく視点が重要である。受入れと定着は本来不可分であり、定着支援を伴わない受入れは持続可能ではない。企業および自治体は、「どの段階まで地域で受け止めるのか」という定着の水準を明確化し、その水準に応じた支援内容を設計する必要がある（図表21）。

東北圏の実態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21 自治体主導による特定技能制度の再設計と運用転換

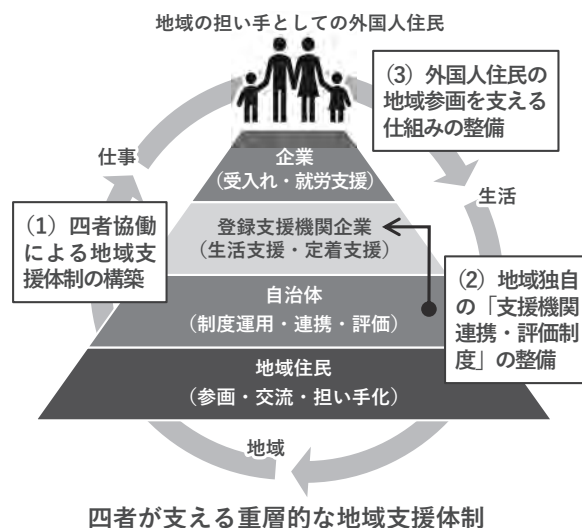


提言3：四者協働による仕事・生活・地域をつなぐ地域支援体制の構築

登録支援機関による支援の限定性、企業による生活支援の限界、自治体や地域住民の無認識といった構造を変えるためには、企業・登録支援機関・自治体・地域住民が役割を明確にし、連携して支える「四者協働」の仕組みが不可欠である（図表22）。

四者が重層的な支援体制を形成することで、企業任せ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22 四者協働で支える重層的な地域支援体制



5.2 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）

外国人住民の生活定着の鍵を握っているのは、制度でも企業でもなく、「この地域で暮らす私たち一人ひとり」です。

今回の調査では、外国人住民の多くが地域とのつながりを求め、生活者としてこの地域に愛着を持って暮らしていることが明らかになりました。「ここで働き続けたい」「ここで暮らし続けたい」と願う彼らを、地域の担い手として受け止めることに大きな障壁はありません。

一方で、文化や生活習慣、言語の違いから不安や戸惑いが生じる場面があることも事実です。しかし、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多く存在しています。そうした関わりは活動を支えるだけでなく、多様な視点を地域にもたらし、地域づくりを新しい段階へと進める力になります。

どう関わればよいか迷うときは、まず自治体や外国人住民を受け入れている企業に相談してみてください。そこから始まる小さな一歩が、地域と外国人住民をつなぐ大きな力になります。



6. おわりに

本調査が、外国人材を単なる労働力ではなく地域の一員として受け止め、地域の暮らしを共に支え合うために、東北圏がどのような基盤を整えていくべきかを考える一助となれば幸いです。

[調査報告書 URL]

<https://www.kasseiken.jp/kassecms/wp-content/uploads/2026/03/2025fy-01-00.pdf>

