

全世界

日本センターによる外国人材関連事業の
企画・実施支援業務

ファイナルレポート

2022 年 2 月

独立行政法人
国際協力機構（JICA）

アイ・シー・ネット株式会社
株式会社リロエクセル

経開
JR
22-078

**日本センターによる外国人材関連事業の企画・実施支援業務
ファイナルレポート**

目 次

1	はじめに.....	1
1.1	本調査の背景.....	1
1.2	本調査の目的.....	2
1.3	本報告書の構成.....	3
2	日本センターの外国人材支援メニュー策定.....	6
2.1	日本の外国人材を取り巻く状況と課題.....	6
2.2	日本センター設置国における課題・ニーズ.....	8
2.3	外国人材活用先進国の優良事例.....	25
2.3.1	韓国.....	26
2.3.2	ドイツ.....	29
2.3.3	台湾.....	30
2.3.4	タイ.....	31
2.3.5	ロシア.....	32
2.3.6	その他.....	32
2.4	日本センター外国人材支援の方向性.....	33
3	日本センター新規コース企画調査.....	37
3.1	日本センターにおける外国人材支援新規コース案一覧.....	37
3.1.1	既存研修コースおよびリソースの確認.....	38
3.1.2	コース案作成.....	40
3.2	特定技能にかかる新規コンテンツ設計・仕様書作成のための準備.....	41
3.2.1	特定技能資格にかかる状況.....	41
3.2.2	特定技能3業種に関するオンライン教材の作成.....	47
3.2.3	特定技能3業種のキャリア紹介オンラインコンテンツ仕様書の作成.....	48
3.3	5つのオンラインコースおよびコンテンツの仕様書作成.....	48
3.3.1	オンライン5コースの決定.....	48
3.3.2	オンラインコース開発の仕様書作成.....	50
3.4	外国人材向けの新たなコースの試行および教材レビュー・助言.....	52
3.4.1	各日本センターでのオフライン研修の準備・実施.....	52
3.4.2	ビジネスマナーハンドブック.....	59
3.4.3	オンラインコンテンツ開発の教材・レビュー.....	61
3.5	試行した支援メニューに関する考察.....	61

4	自治体連携事業	64
4.1	外国人材受け入れに係る国内自治体による取り組みの情報収集・分析結果	64
4.1.1	北海道	64
4.1.2	東北	65
4.1.3	中部	66
4.1.4	関西	69
4.1.5	九州	71
4.2	連携候補自治体の選定	75
4.2.1	JICA 国内機関との協議および自治体向け説明会	75
4.2.2	ヒアリング結果のサマリー	80
4.2.3	連携候補先自治体リストの検討	80
4.3	日本センターと自治体との連携事業の活動内容と成果	80
4.3.1	自治体連携活動	80
4.3.2	日本センターPR セミナーの実施	83
4.3.3	PR 冊子の作成	85
4.3.4	自治体・企業・関係機関等との連携促進	85
4.3.5	関心企業・団体との連携促進のための取り組み（KRJC）	85
4.3.6	日本への留学状況および自治体等による留学生対象の就労支援に関する調査	86
4.4	外国人材受け入れに係る日本センターとの連携ニーズ	87
5	日本センターにおける、外国人材関連事業についての課題と提言	92
5.1	支援メニュー案のまとめ	92
5.1.1	支援メニュー候補の試行	92
5.1.2	支援メニュー実施にあたって活用可能なリソースと留意点	93
5.1.3	支援メニューの考察（1. 正確な情報提供）	99
5.1.4	支援メニューの考察（2. 広報発信・マッチング支援）	99
5.1.5	支援メニューの考察（3. 日本での就労と生活に関する具体的な準備・支援）	99
5.1.6	支援メニューの考察（4. 帰国後を見据えたキャリア形成支援）	100
5.2	実施に向けた課題と提言	100
5.2.1	課題	100
5.2.2	提言	101

図表一覧

表 1	日本センター2.0 構想	3
表 2	作業工程.....	5
表 3	センター所在国の人材や産業の現状・ニーズ（カンボジア）	9
表 4	センター所在国の人材や産業の現状・ニーズ（ベトナム）	11
表 5	センター所在国の人材や産業の現状・ニーズ（ミャンマー）	13
表 6	センター所在国の人材や産業の現状・ニーズ（ラオス）	14
表 7	センター所在国の人材や産業の現状・ニーズ（モンゴル）	15
表 8	センター所在国の人材や産業の現状・ニーズ（ウズベキスタン）	16
表 9	センター所在国の人材や産業の現状・ニーズ（キルギス）	17
表 10	日本センターの活動・サービス（CJCC）	19
表 11	日本センターの活動・サービス（VJCC）	20
表 12	日本センターの活動・サービス（MJC）	21
表 13	日本センターの活動・サービス（LJI）	22
表 14	日本センターの活動・サービス（MOJC）	23
表 15	日本センターの活動・サービス（UJC）	24
表 16	日本センターの活動・サービス（KRJC）	25
表 17	外国人材支援の類型と本調査のパイロット活動を通じた検証	34
表 18	支援メニュー案.....	35
表 19	研修関係概要工程.....	37
表 20	新規コースの対象者（想定）	38
表 21	外国人材に関するリソースとしての既存研修コースと教材	39
表 22	作成したコース案.....	41
表 23	特定技能の試験内容	42
表 24	特定技能の就労人数予測と実績	43
表 25	特定技能試験実施状況	44
表 26	国別特定技能試験実施状況（受験者人数：2021 年 12 月まで）	45
表 27	国別特別技能試験の実施月数（2019 年 10 月～2021 年 12 月）	46
表 28	特定技能 3 業種のオフライン教材協力団体	47
表 29	特定技能 3 業種の概要と基本構成	48
表 30	オンラインコースの候補リスト	49
表 31	日本センターの開発希望調査結果.....	50
表 32	仕様書原案の内容.....	50
表 33	オフラインコース実施メニュー案.....	53
表 34	オフライン研修状況（概要）	54

表 35	各日本センターでの研修実施内容	54
表 36	参加者/アンケート回答者の概要	56
表 37	将来の就職希望/キャリアパス（複数回答可）	57
表 38	研修内容や実施方法の評価	57
表 39	今後の外国人材向け研修の受講希望	58
表 40	今後の外国人材向け研修の内容（複数回答可）	58
表 41	ビジネスマナーハンドブックの構成	60
表 42	研修想定対象者の詳細区分と必要情報	62
表 43	日本センターでの外国人材支援のための研修実施形態	63
表 44	北海道における外国人材受け入れに係る自治体による取り組み	65
表 45	東北における外国人材受け入れに係る自治体による取り組み	66
表 46	中部における外国人材受け入れに係る自治体による取り組み	68
表 47	関西における外国人材受け入れに係る自治体による取り組み	70
表 48	九州における外国人材受け入れに係る自治体による取り組み	71
表 49	自治体による外国人材への主な支援策	73
表 50	国内自治体アンケート調査先リスト	78
表 51	日本センターと自治体の連携状況	82
表 52	自治体の抱える課題および想定される日本センターとの連携ニーズ	87
表 53	自治体連携活動で直面した課題と解決策	89
表 54	支援メニュー案と本調査でのパイロット活動	92
表 55	支援メニュー案と関連するリソース、実施の留意点	94
表 56	外国人材支援について日本センターが提供可能なリソース	98
表 57	課題と提言	102
図 1	在留外国人数と人口比の推移	6
図 2	在留資格別外国人労働者数の推移	7
図 3	外国人労働者在留資格別構成比の推移	7
図 4	韓国の外国人向けサービスの提供	28
図 5	外国人材支援のイメージ	33
図 6	オンラインコンテンツの開発の流れ	51
図 7	外国人材マッチングプラットフォーム概念図	71

添付資料

1. ビジネスマナーハンドブック
2. 日本センターPR 冊子
3. 留学生の就職支援に関する調査
4. 自治体連携の支援メニュー

略語表

略語	英語	日本語
CBT	Computer Based Testing	コンピュータを使った試験方式
CEO	Chief Executive Officer	最高経営責任者
CJCC	Cambodia-Japan Cooperation Center	カンボジア日本人材開発センター
EPA	Economic Partnership Agreement	経済連携協定
FTU	Foreign Trade University	ベトナム貿易大学
GIZ	German Corporation for International Cooperation (独:deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit)	ドイツ国際協力公社
IKAPEKSI	(尼:Ikatan Pengusaha Kenshuusei Indonesia)	インドネシア研修生実業家協会
ILO	International Labour Organization	国際労働機関
IOM	International Organization for Migration	国際移住機関
JAC	Japan Association for Construction Human Resources	一般社団法人建設技能人材機構
JASSO	Japan Student Services Organization	独立行政法人日本学生支援機構
JETRO	Japan External Trade Organization	独立行政法人日本貿易振興機構
JFT-Basic	Japan foundation test For Basic Japanese	国際交流基金日本語基礎テスト
JIB	Japanese-style International Business Course	日本式国際ビジネス学士課程
JICA	Japan International Cooperation Agency	国際協力機構
JITCO	Japan International Trainee & Skilled Worker Cooperation Organization	公益財団法人 国際人材協力機構
JP-MIRAI	Japan Platform for Migrant Workers towards Responsible and Inclusive Society	責任ある外国人労働者受入プラットフォーム
KOTRA	Korea Trade-Investment Promotion Corporation	大韓貿易投資振興公社
KRJC	Kyrgyz-Japan Center	キルギス日本人材開発センター
LJI	Laos-Japan Institute	ラオス日本人材開発センター
MBA	Master of Business Administration	経営学修士
MJC	Myanmar-Japan Center	ミャンマー日本人材開発センター
MOJC	Mongolia-Japan Center	モンゴル日本人材開発センター
NPO	Nonprofit Organization / Not-for-Profit Organization	非営利団体
ODA	Official Development Assistance	政府開発援助
OFIX	Osaka Foundation of International Exchange	大阪府国際交流財団
OTAFF	Organization for Technical skill Assessment of Foreign workers in Food industry	一般社団法人外国人食品産業技能評価機構
PDCA	Plan・Do・Check・Action	計画・実行・評価・改善
SDGs	Sustainable Development Goals	持続可能な開発目標
SNS	Social Networking Service	ソーシャル・ネットワーキング・サービス
UJC	Uzbekistan-Japan Center	ウズベキスタン日本人材開発センター
VJCC	Vietnam-Japan Institute for Human Resources Development	ベトナム日本人材開発インスティテュート
VJCC-HCMC	Vietnam-Japan Institute for Human Resources Development Ho Chi Minh City	ベトナム日本人材開発インスティテュート ホーチミン
ZAV	International Placement Services (独:Zentrale Auslands- und Fachvermittlung)	中央外国・専門職業仲介局

1 はじめに

1.1 本調査の背景

日本人材開発センター（以下、「日本センター」）は、市場経済移行国における「顔の見える援助」として、また、市場経済化に応じたビジネス人材育成、および日本との人的交流の促進の拠点として構想され、2000年より順次開設されてきた。現在は、東・中央アジア、東南アジア地域の7カ国8センター¹の運営をJICAは支援している。日本センターでは、主にJICAが支援するビジネス研修・交流事業の他、国際交流基金が支援する日本語事業、また日本センターが自律的に運営する相互理解促進事業（文化事業）を実施している²。現地ではJapan Centerと呼ばれ、日本に関心を寄せる多くの若者が学び集う場所となっている。

一方、日本における労働者不足や2019年4月の改正入国管理法の施行は日本センター設置国においても広く報道されており、日本で就労を希望し日本センターで日本語学習を開始する者や日本から現地の人材を求める問合せが昨今増加している。一部の日本センターにおいて、個々の要望に応じる形で当該国の人材が渡日前に日本語コースやビジネスマナー講座を提供するといったような支援を開始している。また、日本では一部報道されている技能実習生の失踪や留学生の就労に係る人権問題などが社会問題化しており、労働者側の制度理解に係る啓発活動も必要とされている。

こうした背景を受け、日本就労を希望する外国人材が制度や法令を理解した上で、日本での経験を自身のキャリア形成に活かし、ひいては帰国後出身国の産業振興に資する人材として活躍できることを目的に、日本センターが提供する外国人材支援メニューを企画・拡充することとなった。JICA「東南アジア地域地方創生とODAとの連携の可能性に係る情報収集・確認調査」（2019-2020）などの先行調査（以下、「先行調査」³）から、主に①途上国における正しい制度の広報発信強化、②帰国外国人材の生計向上支援、③現地教育・訓練機関および現地送出機関等の有していない機能等の補完、④日本の自治体・団体との連携による人材育成強化について、日本センターによる対応の可能性を検討する価値があることが明らかになっている。

¹ カザフスタン、ウクライナ両国の日本センターへのJICAの技術協力は終了し、現地側による運営に移管済みで、現在はカンボジア（CJCC）、ベトナム（VJCC：ハノイ、ホーチミンの2カ所）、ミャンマー（MJC）、ラオス（LJI）、モンゴル（MOJC）、ウズベキスタン（UJC）、キルギス（KRJC）の各日本センターでの支援が行われている。

² ベトナム日本人材開発インスティテュート（VJCC）は、日本語コースの実施にあたり、国際交流基金の支援を受けていない。なお、「VJCCインスティテュート」とするのが正式略称であるが、本報告書では他のセンターと表記方法を合わせて、以降、VJCCと記載する。また、ミャンマー日本人材開発センター（MJC）は、ビジネスコースのみの提供となっており、日本語コースおよび相互理解促進事業は実施していない。

³ 先行調査のうち、これ以降、特定の調査について述べる場合は、「東南アジア地域地方創生とODAとの連携の可能性に係る情報収集・確認調査」（以下、「東南アジア調査」）、「中小企業・SDGsビジネス支援事業等における外国人材受入・還流にかかる調査」（以下、「中小企業・SDGs調査」）、「北海道における外国人材の現状・課題等に関する調査」（以下、「北海道調査」）、「九州における外国人材の現状・課題等に関する調査」（以下、「九州調査」）、「東北における外国人材の現状・課題等に関する調査」（以下、「東北調査」）、「中部4県における外国人材の現状・課題等に関する調査」（以下、「中部調査」）、「アジア地域日本人材開発センタープロジェクト（ビジネスコース実施）Eラーニングシステム調査」（以下、「日本センター調査」）とそれぞれ称する。

1.2 本調査の目的

本調査では、就労を目的として来日する外国人材の来日前・来日後のニーズを洗い出し、日本センターが公的機関として提供すべき支援事業案（講師派遣による教育コース、オンラインによる教育コースを含む）を策定し、一部を現地で試行的に実施した上で最終化する。またこの過程において、外国人材向けの施策・制度づくりを進める地方自治体等に支援メニュー案を提示し、日本センターとの連携関係の構築を本邦から支援する。

これら本業務の実施の背景や目的をふまえ、それに際して取り組むべき、あるいは留意すべき課題について、次の3点に整理する。

1. 急増する外国人材への対応と課題

- 技能実習生の急増などを背景に外国人労働者数は過去最高レベルで推移、「特定技能」資格での受け入れも開始され、さらなる増加を予想
- 受け入れ・育成体制の整備：基礎的な技能や日本語での習得に加え、日本での生活マナーや公的サービスの手続きなど、生活面でのスキル向上へのニーズの高まりに対して、一部の大企業などを除いては対応が追いついておらず、自治体・NPOの支援も地域差が大きい
- 帰国した還流人材のキャリア形成：来日前のキャリアビジョンの不足、現地ニーズとのミスマッチ等により、多くの人材が習得した技能を継続・発展的に活用できていない

2. 外国人材に対する JICA の支援策の検討

- 上記の背景から、JICA が国内外に有するアセットや経験を活用した支援策の検討を 2019 年頃から本格化し、知見を蓄積
- 外国人材活用に関して実施した主な調査（以降「先行調査」）
 - 東南アジア地域地方創生と ODA との連携の可能性に係る情報収集・確認調査：
農業分野における外国人材の現状把握と活用策の検討
 - 中小企業・SDGs ビジネス支援事業等における外国人材受入・還流にかかる調査：
民間連携事業を通じた帰国外国人材の活用
 - 外国人材の現状・課題等に関する調査（今まで北海道、九州、中部、東北で実施）：
全国の JICA 拠点を通じた自治体や関係機関との連携体制の構築などについての分析

3. 時代のニーズに即した日本センターの機能強化（上記 1, 2 をふまえて）

- 近年、日本センターの機能を強化し、日本とのビジネス交流や情報・ネットワーク拠点として活用することが求められている
- 外国人材支援は日本側のニーズも高く、日本センターの有力な機能強化策のひとつとなり得る

日本センターはもともと、市場経済移行国におけるビジネス人材の育成、日本文化の発信や日

本語教育を通じた交流拠点として、センター設置国への支援を主な目的としていた。2010年代に入り、JICA では日本企業の海外展開支援を通じた開発課題の解決など、相手国・日本双方への裨益を目指す取り組みが増え、日本センターにおいても日本企業とのビジネス交流へのニーズの高まりを受け、ビジネス交流支援対応専門家の設置などを推進してきた。

こうした日本センターの新たな方向性として JICA が提唱したのが日本人材開発センター2.0 構想（以下、「日本センター2.0」）である（表 1 参照）。これは、日本センター所在国の一層の経済成長の促進を図るうえで産業の多角化・高度化とそのための人材育成が重要であるとの認識から、日本センターを“産官学界の中核を担う人材の育成とネットワークの強化”、および“日本と相手国の関係機関・人材による交流を促進するプラットフォーム”として新たに位置づけたコンセプトで、これまで培った強みを生かしつつ、経済のグローバル化に対応するための機能強化が求められている。外国人材支援の観点においては、途上国における正しい制度の広報発信強化、帰国外国人材の生計向上支援、現地教育・訓練機関および現地送出国機関等が持たない機能の補完、日本の自治体・団体との連携による人材育成強化などについて、日本センターによる対応可能性が示されている。

表 1 日本センター2.0 構想

	従来（日本センター）	今後（日本センター2.0）
目的	市場経済への移行支援	日本とのビジネス交流、情報・ネットワーク拠点
スキーム	無償資金協力 技術協力プロジェクト	技術協力プロジェクト
センターの役割	ビジネス人材育成 文化交流拠点	日本・現地企業を中心に、オールジャパンの関係機関をつなぐプラットフォーム
主な協力内容	ビジネスコース・日本語コースの提供 相互理解促進事業、組織能力強化	産業中核人材育成（主に経営者、起業家） 情報・ネットワーク拠点機能強化、日本への人材輩出支援
位置づけ	伝統的な技術協力	オールジャパンによる戦略的活用
JICA の役割	日本の経験や技術を移転	触媒として関係者と新たな価値の共創、我が国の国益にも資する

出所：JICA 作成「課題発信セミナー資料」等

なお、JICA が支援する 7 カ国 8 センターのうち、ミャンマーについては 2021 年 2 月の政変やコロナ禍の拡大で、現地での活動が大幅に制限されているため、本業務開始後、調査対象から外れることが決定した。また、当初は日本センター所在国での現地調査や研修コースなど支援メニューの一部試行を予定していたが、コロナ禍の収束が見通せないことから日本からの遠隔での実施に全面的に切り替えた。

1.3 本報告書の構成

本報告書は、日本センター所在国の人材のポテンシャルや特色、日本以外の事例も含めた外国人材受け入れの現状やニーズなどを第 2 章に示し、それをもとに、日本での就労を希望する外国人材に対する日本センターによる支援策の検討やパイロット実施の結果を第 3 章以降に示した。

具体的には、表 2 に示す、「日本センター新規コースの策定・試行」でのコンテンツ検討や仕様書作成、研修の試行（第 3 章）、「自治体連携事業の策定」の外国人材受入に係る国内自治体による取り組みの情報収集・分析や日本センターと自治体との連携候補事例の特定、日本センターの活動に対する理解促進のための PR セミナーをはじめとした自治体との連携体制の構築（第 4 章）などに取り組み、その実施状況を記載している。それを受けて第 5 章では本調査を総括する形で実施可能性の高い支援メニューの提示および実施に向けた課題を挙げている。

表 2 作業工程

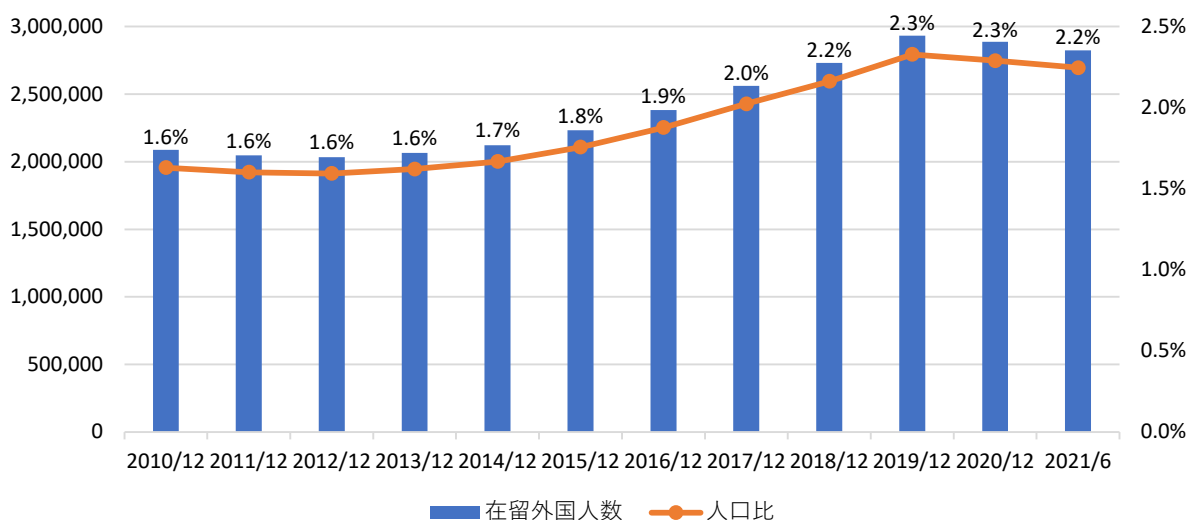
*上段：当初計画、下段：実績

業務実施期間:2021年3月中旬～2022年3月下旬		2021												2022		
業務内容		3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3		
情報収集・基礎調査																
(1)	先行文献による外国人材受入に係る課題整理															
(2)	日本センター設置国における現地調査結果のとりまとめ															
(3)	諸外国の先行事例調査															
日本センター新規コースの策定・試行																
(4)	外国人材受入に係る日本センターの支援メニュー（案）策定															
(5)	外国人材向けの新たなコース企画・アイディア一覧作成															
(6)	特定技能3業種の新規コンテンツ設計・仕様書作成のための準備															
(7)	5つのオンラインコースおよび特定技能3業種コンテンツの仕様書作成															
(8)	外国人材向けの新たなコースの試行および教材レビュー・助言															
自治体連携事業の策定																
(9)	外国人材受入に係る国内自治体による取り組みの情報収集・分析															
(10)	関心の高い地方自治体のヒアリングと日本センターサービスのマッチング															
(11)	支援メニュー実施に向けた現地調査（全7センターにつき2回渡航）：コロナ禍により遠隔での調査に変更															
(12)	関心企業・団体向け海外ミッションの企画・実施（キルギス共和国）：コロナ禍によりオンラインでのイベントに変更															
(13)	日本センターと自治体の連携による外国人材受入活動の側面支援															
支援メニューの最終化																
(14)	外国人材受入にかかる日本センターの支援メニュー（案）の最終化															
成果品・提出物																
1	インセプションレポート															
2	プロGRESSレポート(1)&(2)															
3	ドラフトファイナルレポート															
4	ファイナルレポート															
5	調査に際して作成したデータや調査収集資料															
6	月次報告書															

2 日本センターの外国人材支援メニュー策定

2.1 日本の外国人材を取り巻く状況と課題

2021年6月末現在の在留外国人数⁴は282万3,565人と前年末比-2.2%の減少で、2020年以降、新型コロナウイルス感染拡大で新規の入国が大きく制限された影響を受けている。ただし、この影響がなければ300万人の大台を突破するのは確実な情勢であった。全人口に占める割合は2.2%と2017年以降、2%を上回っている（図1参照）。



出所：法務省「在留外国人統計」および総務省「人口推計」（2021年6月）

図1 在留外国人数と人口比の推移

厚生労働省の「外国人雇用状況の届出状況」によると、在留外国人のうち、2021年10月末時点の労働者数は172万7,221人となり、新型コロナウイルス感染拡大に伴う外国人の入国制限で増加ペースは鈍化したものの、引き続き過去最多となった。在留資格別では、永住者、定住者、日本人・永住者の配偶者等の「身分に基づく在留資格」が最多であることは以前から変わりはなく、過去10年間でその数は1.5倍以上に増加しているが、外国人労働者全体に占める割合は年々低下している。代わって存在感を高めているのが「技能実習」と留学生のアルバイトなどによる「資格外活動」で、過去10年間でそれぞれ3倍以上となり、2021年時点では技能実習が35.2万人、資格外活動が33.4万人である。ただし、2021年は上記の入国制限の影響でこの両在留資格による労働者数は前年から減少している。

技能実習や資格外活動に比べると数は大幅に少ないものの、「特定活動」の在留資格による労働者も増えており、近年は経済連携協定（EPA）に基づく外国人看護師・介護福祉士候補者の来日などがその一因となっている。

「専門的・技術分野の在留資格」のうち、特定技能に関しては、制度開始初年度の2019年10月末時点で520人、2020年と2021年の同時期にはそれぞれ7,262人、29,592人と、制度の定着に

⁴ 中長期在留者に特別永住者を加えた在留外国人数

に伴い今後も増加傾向が続くと予想されるが、制度開始から5年間で約34.5万人を受け入れるとしていた政府の当初想定を下回っている。特定技能以外では、「技術・人文知識・国際業務（技人国）」などのいわゆる高度人材も技能実習や資格外活動と同様、過去10年間で3倍以上に増加している（図2、図3参照⁵）。

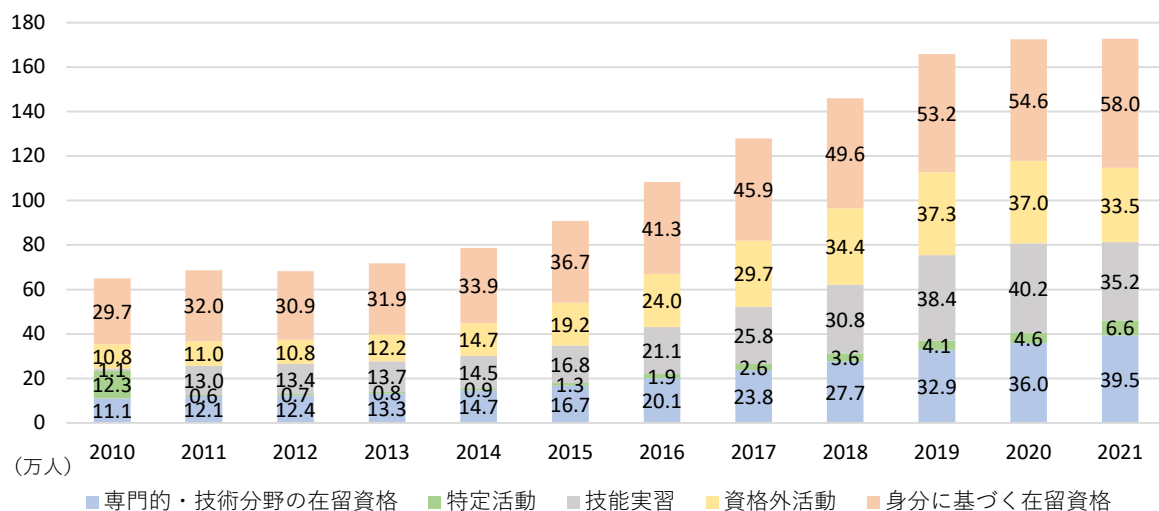


図2 在留資格別外国人労働者数の推移

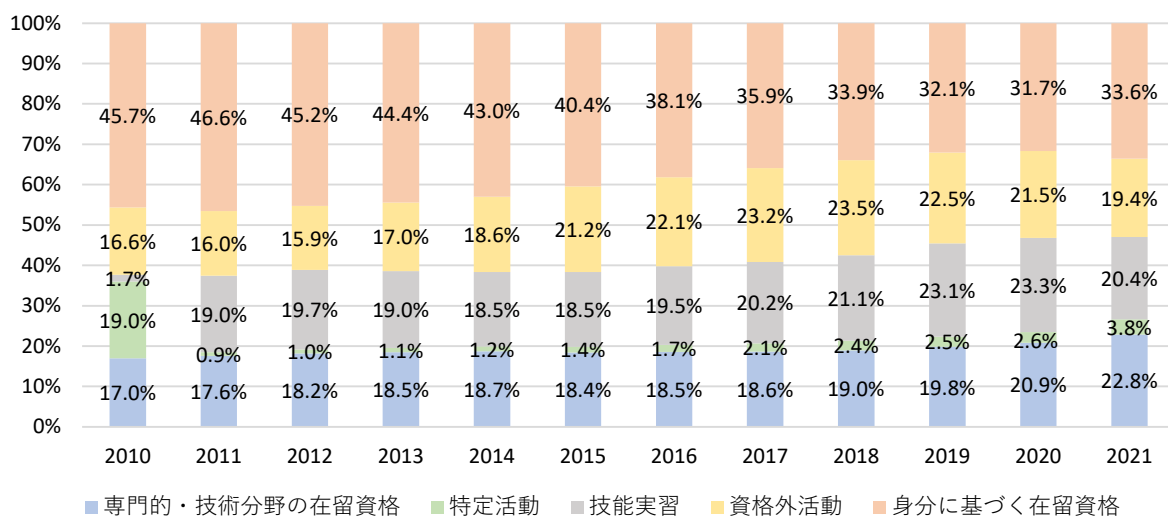


図3 外国人労働者在留資格別構成比の推移

先行調査等を通じて、日本で就労する外国人材を取り巻く状況として、大きく分けると「労働

⁵ データは厚生労働省「外国人雇用状況の届出状況（令和3年10月末現在）」による。

「専門的・技術分野の在留資格」の7割強を「技術・人文知識・国際業務（技人国）」が占め（2021年10月時点で、同分類39.5万人のうち技人国が29.1万人）、その他は特定技能、高度専門職、経営・管理、教育、研究など。「特定活動」はEPAやワーキングホリデー、外交官等に雇用される家事使用人、難民認定手続き中の外国人などが主な対象。「資格外活動」は留学生のアルバイトが大部分で、その他はインターンシップなど。「身分に基づく在留資格」は永住者、定住者、日本人・永住者の配偶者等が対象となる。

者としてのキャリア形成」に関するものと「多文化共生」に関するものを主要な課題として確認している。

前者については、日本で習得した技能や経験が出身国の市場ニーズや事業環境と合致していないことが多いなどの理由で、帰国後の就職やキャリアアップにあまり結びついておらず、そのポテンシャルを母国の発展や現地日系企業の事業展開に活かし切れていないのが現状である。また、外国人材がキャリア形成への意識づけにつながるような情報を十分に得られないことや、本人も長期的な視野に立ったキャリアパスを明確に描くことなく来日し、目的意識の希薄なままに日本での滞在を終えてしまうケースが多く、母国での人材ニーズとのミスマッチを招く結果となっている。

後者に関しては、日本の文化や生活習慣、ビジネスマナー等の理解が十分でないことに起因する生活上の不便や、住民や同僚とのコミュニケーション上の困難やトラブルといった一般的なもののから、業務上でも、日本語での専門用語の理解不足による作業パフォーマンスの低下や安全衛生上のリスクなども含まれる。

またキャリア形成、多文化共生以外の他に、外国人労働者の人格や権利の尊重意識欠如にも起因する賃金未払いや過重労働、パワハラなど、受け入れ企業側の法令違反等の問題が生じている。これにより、肉体・精神面での不調をきたしたり、日本での生活に不満を持つようになり、「日本嫌い」になって帰国したりする例も少なくない。

一方、先行調査を通じて確認した還流の成功事例では、外国人材本人のキャリア形成への意識が明確で、日本滞在時から目的意識を持って日々の業務にあたり、技能や知識を主体的に吸収し、大きく成長したというケースが非常に多い。しかし、本人の強い意志や努力だけでなく、成長を実感できる環境に身を置くことができたという、巡り合わせの部分が大きいことも先行調査を通じて得た教訓であり、外国人材を単なる労働者として考えるのではなく、母国の発展、さらには日本との懸け橋になってほしいと願う受け入れ企業とつなぐことも重要な要素となる。

2.2 日本センター設置国における課題・ニーズ

日本センター設置国の課題やニーズを確認し、支援メニュー策定の検討材料とするにあたっては、先行調査をはじめとした各種資料の分析のほか、各日本センターから得た情報、また一部の日本センターで実施した、現地での日本就労に関する課題・ニーズ調査の結果などを参考とした。

先行調査、特に中小企業・SDGs 調査の結果などから、各センター所在国の人材の現状や、日本での外国人就労者が多い主要産業における課題、帰国後に関連分野で経験を活かせる可能性も念頭に置いたニーズを次の表3から表9に示す。

表 3 センター所在国の人材や産業の現状・ニーズ（カンボジア）

	技能実習	特定技能	その他
概況	在留者は9,517人 ⁶ 。所轄官庁の労働・職業訓練省は、送り出し人数を増やしたい意向があるが、具体的施策は実施されていない。認定送出機関は約 100 社。 CJCC が実施している調査によると、専門用語を含む日本語のコミュニケーションが課題。自動車整備は来日前に 100 時間の研修を受けるが十分ではない。	在留者数は 569 人 ⁷ 。うち約 400 人が農業、100 人が飲食料品製造。	技人国は在留者全体の 2%程度の約 340 人と、他のアジア諸国に比べて割合が小さい。 CJCC の調査によると、高度人材でも日本語が課題である。
主要業種・在留資格別の状況（日本および現地）			
農業	約 1,900 人が従事し、建設に次いで多い。カンボジア政府がコメ輸出振興政策を掲げており、現地への適合可能性という課題はあるが稲作技術は活用ポテンシャルあり。	ニーズは技能実習に同じ。404 人のうち、技能実習ルート 380 人、現地試験ルート 24 人。	現状、技人国など農業分野での高度人材は極めて少ない。
外食	技能実習の対象外業種。	これまでに、試験ルートの 1 人のみ。複雑な商慣習や地元関係当局との関係構築のため地元人材の確保は必須だが、特定技能での経験が生かせるかは不明。	帰国人材への現地ニーズは未知数。
飲食料品製造	約 1,100 人が従事。現地の市場規模はそれほど大きくない。	97 人のうち、95 人が技能実習ルート、2 人が試験ルート。	特記事項なし。
介護	年齢構成が若年層に大きく偏っており、介護市場は未発達。技能実習生も約 150 人と少ない。	ニーズは技能実習に同じ。12 人全員が試験ルート。	特記事項なし。
宿泊	2020 年に技能実習 2 号への移行対象になったばかりであること、その直後のコロナ禍で受け入れが実質的にストップしており、対象人材はほぼゼロ。	受け入れ実績なし。出張者を主ターゲットとする日系ホテルの進出がみられるほか、飲食、観光・レジャー産業での日本語人材への需要は高い。しかし、日本語能力が高待遇に結びつかない課題がある。	特記事項なし。
建設	約 2,700 人が従事し、産業別では最多。中国などの進出ラッシュで建設ニーズは高いが、日本からの帰国人材へのニーズは限定的。	32 人全員が技能実習ルート。	日系建設業のカンボジア進出にカンボジア人高度人材の育成・活用例あり。
ビルクリーニング	約 290 人が従事。国内市場は未発達。	11 人全員が技能実習ルート。特定技能による経験者の国内での需要は未知数。	特記事項なし。

⁶ 技能実習および技人国など高度人材に関する統計データは、カンボジア以外の 6 カ国も含め、法務省の在留統計（2021 年 6 月末）により、必要に応じて厚生労働省の「外国人雇用状況の届出状況」（2021 年 10 月末）、外国人技能実習機構（OTIT）の業務統計（2020 年 3 月）も参照した。

⁷ 特定技能に関する統計データは、ベトナム以外の 6 カ国も含め、すべて法務省の特定技能在留外国人数（2021 年 3 月末）による。

	技能実習	特定技能	その他
自動車整備	約 80 人が従事。北米から輸入される中古車市場が活発。	技能実習ルートのみ。	技術協力プロジェクト、民間連携事業などを通じた JICA による人材育成を実施。取り組みの一環として、E-Learning and Testing Program を実施し、自動車整備士 3 級相当の知識を習得。
製造業	機械・金属関係は 350 人程度と比較的少ない一方、繊維・衣服関係が 1,200 人以上。外資の進出も縫製関係のほうが盛ん。カンボジア人の特徴として、組み立てなど、単一工程の繰り返し作業に適性が高い。	素形材、産業機械、電気電子合計で 10 人未満。現地日系製造業大手が軒並み設備拡張の動き。	特記事項なし。

出所：中小企業・SDGs 調査、法務省在留外国人統計、厚生労働省「外国人雇用状況」の届出状況まとめ、その他聞き取り結果などから調査団作成（以下 6 カ国も同様、2021 年 6 月のデータ）

表 4 センター所在国の人材や産業の現状・ニーズ（ベトナム）

	技能実習	特定技能	その他
概況	日本への最大の送り出し国であり、在留者数は 219,501 人で圧倒的 1 位。ベトナム政府の労働者送り出し政策は、その重要な経済政策のひとつに位置付けられている。ブローカーへの支払い等、労働者の費用負担が他国に比べると重いことが多い。認定送出機関は約 530 社。	在留者数は 14,147 人で、特定技能全体の約 6 割を占める。製造業、飲食料品製造、介護、建設などの比率が比較的高い。	技 人 国 でも 58,471 人（2020 年 6 月）が在留しており、中国に次ぐ 2 位。IT 関連などに多い。 人口規模でも約 1 億人と日本センター所在国中最多。
主要業種・在留資格別の状況（日本および現地）			
農業	約 13,000 人が全国で従事。他国に比して非常に多くの農業人材を送り出している。	同分野の特定技能の約半数である 1,593 人がベトナム人で、ほぼ全員が技能実習ルート。同分野での進出を検討する日本企業も多く、今後、現場リーダー的な存在としての帰国人材の活躍の可能性はある。	現状、技人国など農業分野での高度人材は極めて少ない。
外食	技能実習の対象外業種。	679 人と全国籍の約 6 割を占め、全員が試験ルート。技能実習の「医療・福祉施設給食製造」から移行するルートもあり、ベトナム人は 600 人程度が対象だが、他国も含め、移行例はない。	約 53,000 人のベトナム人が飲食サービス業に従事しており、技能実習や特定技能での対象者が少ないことから、アルバイトの留学生をはじめ相当数の還流可能性のある人材が含まれているとみられる。ただし、帰国人材への現地ニーズは未知数。
飲食料品製造	約 42,000 人が従事し、この分野の 3 分の 2 程度がベトナム人。ベトナム人技能実習生全体でも建設に次ぐ最大の受け入れ業界。	同分野の特定技能の約 4 分の 3 である 6,121 人がベトナム人で、ほぼ全員が技能実習ルート。現地の生産・管理両部門の人的資源が不足しており、潜在的ニーズは大きい。	技能実習、特定技能以外の在留資格での従事者は少ないと思われるが、現地人材ニーズは左記の特定技能と同じ。
介護	ベトナムでも今後、高齢化が見込まれ、介護経験のある帰国人材へのニーズは中長期的にはあり。技能実習は 3,500 人程度。	ニーズは技能実習に同じ。同分野の特定技能の約半分である 870 人がベトナム人で、ほぼ全員が技能実習ルートだが、現地試験も実施されており、今後は試験ルートの増加が見込まれる。	ニーズは左記に同じ。EPA で約 200 人が在留。今回ヒアリングした千葉県を含めベトナムの省・教育機関と MOU を締結している自治体も多い。
宿泊	2020 年に技能実習 2 号への移行対象になったばかりであること、その直後のコロナ禍で受け入れが実質的にストップしており、対象人材はほぼゼロ。	在留している 32 人全員が試験ルート。ビジネス需要を狙った日系ホテルの進出例が多く、日本語人材のニーズあり。コロナ禍の前、日本人客のシェアは中国、韓国に次ぐ 3 位で 7% を占めた。	ニーズは左記に同じ。技人国等での正確な在留状況は不明だが、日本での留学経験がある者が各地の旅館等で就労する例がみられる。 訪日ベトナム人対応のニーズはまだ限定的。

	技能実習	特定技能	その他
建設	約 48,000 人が従事し、産業別では最多。技能実習生受け入れを契機に進出を検討する日系企業の事例は多いが、いわゆる「ワーカー職」の待遇（低賃金、重労働）から、帰国後、同業種での勤務を望む元実習生は少ない。	同分野の特定技能の約 4 分の 3 である 1,616 人がベトナム人で、現地試験の実施実績はあるものの、ほぼ全員が技能実習ルート。	高度人材ならば監督者の補佐など現地でミドルレベルの人材ニーズの可能性はあるが、要件を満たすような技人国などの人材はほとんどいない。
ビルクリーニング	約 3,500 人が従事し、この分野の 6 割程度がベトナム人。国内市場は未発達。	現地試験は未実施だが、163 人のうち、142 人が技能実習、21 人が試験ルート。高層ビルの建設ラッシュだが、特定技能による経験者の国内での需要は未知数。	特記事項なし。
自動車整備	初の国産車が発売されるなど、今後、モータリゼーションが一層加速する見込み。国内裾野産業の中でも自動車部品産業は不可欠の業種であり、技能者の育成が引き続き課題。自動車整備の資格者に対するニーズは高い。約 1,800 人が従事。	ニーズは技能実習に同じ。83 人（135 人のフィリピン人に次ぐ 2 位）のほとんどが技能実習ルート。	ニーズは左記に同じ。専門学校への留学を経て技人国で在留経験のある人材は還流においても中級エンジニアとして潜在的ニーズあり。
製造業	幅広い産業に 5 万人前後が従事。日系製造業の進出例は多いが、技能実習レベルの人材のニーズは限定的。	素形材（1,001 人）、産業機械（1,110 人）、電気電子（657 人）の全員が技能実習ルート。日本語人材として、あるいは日本型の生産管理を熟知した人材としてどの程度のニーズがあるか、また、現地の大卒人材に対する優位性を有するかは未知数。	技人国レベルであれば、日系に限らず一定のニーズはあると考えられる。

表 5 センター所在国の人材や産業の現状・ニーズ（ミャンマー）

	技能実習	特定技能	その他
概況	在留者は 13,930 人。建設、飲食品製造、介護などの比率が比較的高い。認定送出機関は約 250 社。	在留者数は 959 人。飲食品製造が 518 人と過半を占め、次いで介護が 103 人。介護、ビルクリーニング、農業、飲食品製造で現地試験実施。	技人国は約 33,000 人の在留者中 5,500 人。
主要業種・在留資格別の状況（日本および現地）			
農業	約 680 人が従事するが、ミャンマー人技能実習生の 5%と他国に比べて少なく、農業国ではあるものの、この分野の送り出しはあまり活発ではない。	72 人のうち、技能実習ルート 69 人、試験ルート 3 人。	現状、技人国など農業分野での高度人材は極めて少ない。
外食	技能実習の対象外業種。	67 人全員が試験ルート。零細事業者が大部分で、帰国人材への現地ニーズは未知数。	特記事項なし。
飲食品製造	約 3,500 人が従事し、産業別では最多。輸出産業として育っているレベルではないが、ミャンマー国内にはある程度の産業基盤はある。	518 人のうち、511 人が技能実習ルート、7 人が試験ルート。	特記事項なし。
介護	約 1,500 人と技能実習全体の 1 割を超え、センター所在国ではモンゴルと並ぶ比率の高さ。高卒女性の間で、海外での介護ワーカー派遣は人気。将来の高齢化により現地での需要も見込まれる。	ニーズは技能実習に同じ。103 人全員が試験ルート。	特記事項なし。
宿泊	2020 年に技能実習 2 号への移行対象になったばかりであること、その直後のコロナ禍で受け入れが実質的にストップしており、対象人材はほぼゼロ。	8 人全員が試験ルート。ホテル、レストランは、アジアや中東での需要もあることから人気。今後、現地での観光需要増大によるホテル建設も見込まれ、日本語人材への一定の需要は存在する	留学生として来日し、技人国で日本国内のホテルに就業した事例が時折みられる（ネパール人にも多い）。ホスピタリティに高い評価。
建設	約 3,000 人が従事し、飲食品製造に次ぐ。	32 人中 31 人が技能実習ルート、1 人が技能検定合格。政変前は旺盛な公共インフラ、民間投資により、日系ゼネコンの進出が相次いだ。現地の一般労働者との橋渡しができる職長や管理者のニーズは高い。	特記事項なし。
ビルクリーニング	約 510 人が従事。国内市場は未発達。	36 人中 25 人が試験ルート、11 人が技能実習ルート。特定技能による経験者のミャンマー国内での需要は未知数。	特記事項なし。
自動車整備	約 130 人が従事。9 割以上が日本の中古車。	15 人全員が技能実習ルート。	特記事項なし。
製造業	機械・金属関係は 1,140 人程度、なお、繊維・衣服関係もほぼ同水準の人数。縫製関係は主要な輸出産業のひとつ。	素形材（29 人）、産業機械（20 人）、電気電子（57 人）の全員が技能実習ルート。政変による外資撤退のリスクが懸念事項。	留学生を経てエンジニアとして日本で採用されるケースもみられる。

表 6 センター所在国の人材や産業の現状・ニーズ（ラオス）

	技能実習	特定技能	その他
概況	在留者数は551人。認定送出機関は20程度と他国に比べると大幅に少ない。	二国間の覚書未締結。在留者数は34人で、うち20人が農業。	在日ラオス人約3,000人のおよそ半数がインドシナ難民を含む永住者で、他国に比べて高い比率。技人国は70人程度。他のアセアン諸国と比較して人口が圧倒的に少ない（約700万人）。
主要業種・在留資格別の状況（日本および現地）			
農業	在留者数は不明。主要産業であり帰国人材へのニーズは高いと考えられるが、気候風土の違いによる技術の適応性が課題。	20人全員が技能実習ルート。	特記事項なし。
外食	技能実習の対象外業種。	2人全員が試験ルート。国内市場の小ささが課題。	特記事項なし。
飲食料品製造	在留者数は不明。国内市場はビールなど一部を除き隣国タイなどからの輸入が中心で、今後の成長余地は大きい。	10人のうち、8人が技能実習ルート、2人が試験ルート。	特記事項なし。
介護	在留者数は不明。国内市場は未発達。	2人全員が試験ルート。	特記事項なし。
宿泊	2020年に技能実習2号への移行対象になったばかりであること、その直後のコロナ禍で受け入れが実質的にストップしており、対象人材はほぼゼロ。	受け入れ実績なし。国内市場の小ささが課題。	特記事項なし。
建設	首都では建設ラッシュが続くほか、中国によるインフラ投資が急増。	受け入れ実績なし。	特記事項なし。
ビルクリーニング	在留者数は不明。国内市場は未発達。	受け入れ実績なし。	特記事項なし。
自動車整備	在留者数は不明。	受け入れ実績なし。	特記事項なし。
製造業	在留者数は不明。適切な技術を持った人材が不足しており、国内市場の成長を阻害している。	受け入れ実績なし。	特記事項なし。

表 7 センター所在国の人材や産業の現状・ニーズ（モンゴル）

	技能実習	特定技能	その他
概況	在留者数は 2,176 人。建設関係が全体の約 4 割。認定送出機関は 69 社。	在留者数は 98 人。介護が約 3 分の 1 を占める。次いで飲食料品製造と外食が多い。介護、航空で現地試験実施。	技人国は約 13,000 人の在留者中 2,200 人。市場経済移行期の出生率低下があったが現在は徐々に高まっている。これによる問題は 30 歳台～40 歳台の労働人口の低下という問題を生じている。また、日本センター所在国で人口が最も少ない（300 万人台）。
主要業種・在留資格別の状況（日本および現地）			
農業	約 160 人が従事。寒冷地農業や畜産業との親和性が高く、約 3 割が北海道で就労。	9 人全員が技能実習ルート。2021 年よりモンゴル国内試験が開始。	現状、技人国など農業分野での高度人材は極めて少ない。
外食	技能実習の対象外業種。	16 人全員が試験ルート。国内市場の小ささが課題。	特記事項なし。
飲食料品製造	約 210 人が従事。規模は小さいが一定の産業基盤は存在する。	16 人のうち、8 人が技能実習ルート、8 人が試験ルート。	特記事項なし。
介護	約 250 人と技能実習全体の 1 割を超え、センター所在国ではミャンマーと並ぶ比率の高さ。	ニーズは技能実習に同じ。31 人全員が試験ルート。	特記事項なし。
宿泊	2020 年に技能実習 2 号への移行対象になったばかりであること、その直後のコロナ禍で受け入れが実質的にストップしており、対象人材はほぼゼロ。	3 人全員が試験ルート。国内市場の小ささが課題。	特記事項なし。
建設	約 870 人が従事し、全体の約 4 割を占める。首都などでは建設ラッシュが続く。	8 人全員が技能実習ルート。課題は技能実習に同じ。	特記事項なし。
ビルクリーニング	約 60 人が従事。国内市場は未発達。	3 人中 2 人が試験ルート、残り 1 人が技能実習ルート。	特記事項なし。
自動車整備	約 20 人が従事。日本の中古車のプレゼンスが非常に大きい（特にトヨタ・プリウス）。	3 人全員が技能実習ルート。ニーズは技能実習に同じ。	特記事項なし。
製造業	機械・金属関係は 280 人程度、主要産業の鉱業に比べ、製造業の産業基盤は弱い。	素形材と産業機械に技能実習経由で 2 人ずつ。課題は技能実習に同じ。	特記事項なし。

表 8 センター所在国の人材や産業の現状・ニーズ（ウズベキスタン）

	技能実習	特定技能	その他
概況	在留者数は 46 人。認定送出機関は 8 社と他国に比べると大幅に少ない。	在留者数は 6 人。	約 3,400 人の在留者中、技人国は 560 人。
主要業種・在留資格別の状況（日本および現地）			
農業	在留者数は不明。綿花主体のモノカルチャー経済から多様な園芸作物への転換を図っており、日本で習得した技能を活用できる機会は高まりつつある。	技能実習ルートのみ。ニーズは技能実習に同じ。	特記事項なし。
外食	技能実習の対象外業種。	5 人全員が試験ルート。国内市場の小ささが課題。家庭での食文化が根強いが、近年は外食産業が成長しており、小さいながら一定のニーズはある。	特記事項なし。
飲食料品製造	在留者数は不明。ドライフルーツなど食品加工は盛んで、周辺国への輸出も多い。	受け入れ実績なし。ニーズは技能実習に同じ。	特記事項なし。
介護	在留者数は不明。国内市場は未発達。	受け入れ実績なし。	特記事項なし。
宿泊	2020 年に技能実習 2 号への移行対象になったばかりであること、その直後のコロナ禍で受け入れが実質的にストップしており、対象人材はほぼゼロ。	受け入れ実績なし。中央アジア屈指の観光大国であり、日本人観光客も増加傾向にあるため、潜在的ニーズは大きい。	特記事項なし。
建設	在留者数は不明。大都市の建設需要に加え、天然ガスプラントなどのニーズがある。	受け入れ実績なし。現地に多いロシア系やトルコ系などの建設会社で、日本で習得した技能や業務プロセスが十分活用できるかは未知数。	特記事項なし。
ビルクリーニング	在留者数は不明。国内市場は未発達。	3 人全員が試験ルート。課題は技能実習に同じ。	特記事項なし。
自動車整備	在留者数は不明。シボレーや大宇のシェアが非常に高い。右ハンドル車は輸入禁止。	受け入れ実績なし。	特記事項なし。
製造業	在留者数は不明。国有企業が多く、日本流の技能や業務プロセスが旧ソ連的な官僚的体質に適合できるかが課題。	受け入れ実績なし。	特記事項なし。

表 9 センター所在国の人材や産業の現状・ニーズ（キルギス）

	技能実習	特定技能	その他
概況	二国間の覚書未締結。在留者数は 46 人。沖縄の人材派遣会社とのパイプ強い。	二国間の覚書未締結。在留者は 4 人。	在日キルギス人 535 人の約 1 割が沖縄在住。技人国は 105 人。 日本センター所在国でモンゴルに次いで人口が少ない（約 650 万人）。
主要業種・在留資格別の状況（日本および現地）			
農業	在留者数は不明。寒冷地農業や畜産業との親和性が高い。	受け入れ実績なし。	特記事項なし。
外食	技能実習の対象外業種。	試験ルートの 1 人のみ。国内市場の小ささが課題。	特記事項なし。
飲食料品製造	在留者数は不明。国内市場は未発達。	受け入れ実績なし。	特記事項なし。
介護	在留者数は不明。国内市場は未発達。	受け入れ実績なし。	特記事項なし。
宿泊	2020 年に技能実習 2 号への移行対象になったばかりであること、その直後のコロナ禍で受け入れが実質的にストップしており、対象人材はほぼゼロ。	受け入れ実績なし。国内市場の小ささが課題。	インターンシップあるいは技人国での就労実績がある。特に沖縄ではインターンとして受け入れ、その後正社員として採用するという流れがあり、2021 年度はキルギスから 140 人をホテルでインターンとして受け入れる予定であったが、コロナ禍による入国制限等の影響を受けた可能性が高い。
建設	在留者数は不明だが、全国で 50 名弱のキルギス人技能実習生の多くを占めるとみられる ⁸ 。首都などでは建設ラッシュが続く。	受け入れ実績なし。課題は技能実習に同じ。	特記事項なし。
ビルクリーニング	在留者数は不明。国内市場は未発達。	3 人全員が試験ルート。課題は技能実習に同じ。	特記事項なし。
自動車整備	在留者数は不明。日本からの中古車が人気だが、右ハンドル車規制導入の影響で減少傾向。	受け入れ実績なし。現状は技能実習に同じ。	特記事項なし。
製造業	在留者数は不明。国内市場は未発達。	受け入れ実績なし。課題は技能実習に同じ。	特記事項なし。

また、各日本センターから情報収集⁹した結果などから、日本センターで外国人材支援を今後実施していくにあたっての留意事項として、おおむね次のような傾向が確認された。

- 外国人材が受け入れ先で不当な扱いを受けないよう、日本側（自治体）で厳選した企業とのマッチングを希望する。日本センターを通じてマッチングした企業の就労環境が外国人材の期待を裏切るようなものであった場合、日本センターがこれまで所在国で積み

⁸ 「キルギス人材、高い日本語能力と真面目な勤務態度が日本で評価」JETRO（2020 年 3 月 13 日）
（<https://www.jetro.go.jp/biznews/2020/03/2fe16771227ff69b.html>）

⁹ 本調査に先立って 2021 年 3～4 月にかけて JICA 本部でも各日本センターに聞き取り調査を実施しており。これらの情報も参考にした。

上げてきた信頼を傷つけることになる。

- 経営幹部などのビジネス人材の育成や交流を引き続き強化していきたい、また送出機関などに対する民業圧迫を避けるため、技能実習ではなく特定技能や高度人材を中心に対応したいと考える日本センターが複数あった。ただし、技能実習を全面的に排除するものではなく、送出機関などからの依頼に応じた協業の可能性など、個別の状況に応じて柔軟に対応。
- 外国人材関連事業（オンラインでのビジネスセミナーや人材セミナー、現地開催交流会・就職フェア）には前向きに取り組む意向だが、同事業に対応する人員や情報などキャパシティ面で制約あり。
- 日本側の関心が高く、民間の外国人材向けのサービスがすでに充実している国（ベトナムなど）と今後の関心喚起が重要となってくる国（キルギス、ラオスなど）では取り得る対応が異なってくる。主に前者では既存の事業者等と競合せず、差別化を図れる付加価値の創出、後者では所在国の人材の魅力を伝えていくようなプロモーションの段階からの積極的な関与などが考えられる。
- 外国人材支援に対してどう貢献できるか、日本センター側の方針が固まっていない。さらに、自治体や企業などにも日本センターの役割がまだ十分に認識されていないだけでなく、センター所在国の多くとその国の人材像についても理解が進んでいない。

各日本センターの基本情報および主に日本とのビジネス交流や外国人材支援に関する活動方針は次の表 10 から表 16 に示すとおり¹⁰。

¹⁰ ミャンマーに関しては、「1.2 本調査の目的」で述べたように、調査開始後に対象外となったため、2021 年 3 月の調査開始時点の情報である。

表 10 日本センターの活動・サービス (CJCC)

1. 業務実施体制	・首都プノンペンに設立、大学機関内 ・JICA 専門家 2 名 (チーフアドバイザー、ビジネス交流兼業務調整) ・職員 約 70 名 英語はほとんどの職員が可、日本語は教師のみ
2. 特記事項	・年間来館者数 (17~20 万人 (コロナ前の実績))、施設規模 (無償資金協力で建設)、職員数ともに、日本センターの中で最大
3. 業務方針 (ビジネス交流)	・ビジネス交流、外国人材関連事業ともに、JETRO、日本人商工会、日本大使館とも連携を取りつつ積極的に実施。コロナ禍ではオンラインで対応中。
4. 業務方針 (外国人材関連)	・2020 年 3 月より、外国人材支援基礎情報収集調査を実施。この調査で ①日本企業で働くカンボジア人材のスキルギャップを明らかにし、②能力強化を行う研修を企画、③自治体との連携も同調査にて検討。 ・民業圧迫を避けるため、技能実習は対象にしない。 ・CJCC が実施しているカンボジア人材に関する調査のパイロットとして、カンボジアの日系企業で働くことを希望する人材対象に、日本企業でのビジネスマナー等コミュニケーションの研修を実施している。
5 日本向けオンラインセミナーの開催	・ビジネスセミナーについては、Zoom 等を使用した無料オンラインセミナーを開催することは可能。ただし、国内の参加者集めや準備・当日の段取りなど、例えば JICA 国内機関の協力が前提。月 1 回、あるいはそれ以下の頻度で開始し、プレゼン内容ややり方が固まってくれば頻度を増やすことは可能と考える。 ・人材セミナーについては、今後対応を検討する。
6 ビジネス交流会・就職フェアの現地開催	・有料でのイベント開催は可能と考える。これもやり方が固まってくれば頻度を増やしていけると考えるが、当初は四半期に 1 回程度が精一杯とのイメージ。 ・2021 年 12 月 10 日に CJCC、カンボジア日本ビジネス投資協会 (CJBI)、JICA の 3 機関共催で「カンボジア・デジタルスタートアップ企業セミナー」開催。登壇企業 5 社のうち 4 社が CJCC の関連コースの卒業生。 ・2021 年 12 月 18 日、ジョブフェアを開催。2022 年 3 月にも 2021 年度 3 回目のジョブフェアを計画。
7 自治体との交流	・北九州市はプノンペンの姉妹都市であり、長年の交流実実績有り。 ・茨城県および神戸市は 2021 年 3 月の就職フェアに参加 (プロモーションビデオによる広報)。2021 年 12 月の就職フェアには横浜市の動画による広報実施。 ・外国人材支援基礎情報収集調査で実施する研修受講者を将来的に日本に人材として送り出したいと考えている。そのため、今後選定する特定の自治体と時間をかけて受入体制の構築を図っていきたい。

表 11 日本センターの活動・サービス (VJCC)

1. 業務実施体制	- 外国貿易大学 (FTU) 内の機関として、ハノイとホーチミンにセンター設立。 - JICA 専門家ハノイ 1 名 (チーフアドバイザー)、ホーチミン 1 名 (ビジネス交流支援/業務調整) - 職員 28 名 (2 つのセンター合計) のうち 25 名は英語または日本語可
2. 特記事項	- 主要ビジネスコース「経営塾」発祥のセンター、修了企業の評価高い。 - FTU 日本式国際ビジネス学士課程 (JIB) を運営。 - 日本語教育は、国際交流基金運営でなく VJCC で講師を雇用して直営。
3. 業務方針 (ビジネス交流)	- ハノイ・ホーチミン日本商工会所属日系企業と経営塾 OB 企業との交流や JICA の各国内機関を通じ、自治体・地方商工会・地方銀行からの要望を受けて、当地ビジネス環境や VJCC 活動のオンライン紹介セミナーを実施。 2020 年 3 月実施の中小機構共催のイベントや、2021 年 12 月には JICA 北陸との協力で商談会を実施するなどオンラインベースでのビジネスマッチングの実施経験を積んでおり、今後の類似イベント共催・主催の可能性を検討する。 - 今後、過去接点のある自治体 (磐田市、綾瀬市、三条市、北九州市北九州市、奈良県、富山県、茨城県等) や、当地に駐在員を派遣する地方銀行 (24 行) との協力関係を棚卸し、協力の可能性を検討する。
4. 業務方針 (外国人材関連)	- まだ方針を定めていないが、現状では VJCC のキャパシティも考慮し、以下にプライオリティを置いている。 ✓ VJCC 傘下の日本式国際ビジネス学士課程 (JIB) 第一期卒業生の日本 (日系) 企業就職支援 ✓ 当地日系企業を中心とした日本に派遣され滞在する越人向けに日本文化・日本語・初級ビジネスコース等の研修ニーズ掘り起こし ✓ 中期的には学生支援機構 (JASSO) との連携 (越での JASSO 業務の受託を想定) による、越人留学生の日系企業での就職を支援 - なお、技能実習生向けの研修については、当地送出機関、日本側監理機関、関連自治体が適正な外国人送出定着支援体制を築いている場合に限り、要望があれば可能性を検討する。
5 日本向けオンラインセミナーの開催	- ビジネスセミナーは可能 (中部、北陸で実施済。月一程度の実施) - 人材セミナーについては、ビジネス交流を視野に入れた経営塾の照会など他 VJCC の活動も含める形で、JIB 生徒など高度人材を主対象として実施することを検討。
6 ビジネス交流会・就職フェアの現地開催	- 開催可能 (民間企業とのすみわけを前提に、経営塾企業 495 社 (2021 年 11 月現在) ならびに短期ビジネスコース参加者を対象とする。経営塾企業側の準備、参加モチベーションを考慮し、二カ月に一度が現実的な上限と思われるが、成果次第) - 就職フェアは、JIB 学生と当地日系企業を主な裨益者と想定し、年一回ハノイおよびホーチミンでの実施を想定。2021 年 12 月に実施したフェアでは日本企業 6 社 (内 1 社は日本本社での雇用を想定) が出展し、延べ 500 人の参加があった。
7 自治体との交流	磐田市、綾瀬市、横浜市、三条市、北九州市 北九州市、奈良県、富山県、静岡県、茨城県等

表 12 日本センターの活動・サービス (MJC)

1. 業務実施体制	- 本部は首都ヤンゴン、マンダレーに支所あり。 - ミャンマー商工会議所連盟がプロジェクト実施機関。 - JICA 専門家 2 名 (チーフアドバイザー、組織強化兼業務調整は常勤で日本国内勤務) - 職員 13 名 (11 名は英語または日本語可)
2. 特記事項	2013 年設立と活動歴が短く、未だキャパビリティに注力すべき時期なので、スタッフを育成し自信を持たせ、柱のビジネスコースを固めることに活動のプライオリティを置いている。 - JICA プロジェクトにより運営されており、ミャンマー側機関に移管されていない (法人格なし)。 - 現在政変下にあり、MJC として活動の方針を定められない。
3. 業務方針 (ビジネス交流)	- まずは、本業である「ビジネスコース等を通じたミャンマー企業の支援」を優先したい。 - 日本とのビジネス交流については、MJC のキャパシティで対応できる範囲で行う。
4. 業務方針 (外国人材関連)	2021 年度に潜在需要調査を実施し、日本で就労 (研修) 予定者および帰国就労者への MJC として支援の可能性調査およびパイロット研修プログラムを実施予定。この調査結果に基づき、今後の活動方針を決める。 - 特に観光分野についてはポテンシャルに注目している。
5 日本向けオンラインセミナーの開催	- ビジネスセミナーは実施可能。頻度は月 1 回程度。 - 人材セミナーについては、現時点では対応不可。今後情報収集の上、検討。
6 ビジネス交流会・就職フェアの現地開催	- ビジネス交流会は可能。頻度は年 2 回程度。 - 就職フェア主催の実績はないが、今後検討することは可能。
7 自治体との交流	- 延岡友好協会および延岡市との交流。 ✓ ビジネス交流：2014 年 1 月宮崎工業会 6 社のヤンゴン訪問、ミャンマー企業 20 社との会合が契機、2014 年 10 月本邦研修の際にミャンマー人経営者が延岡市を訪問、工場視察、ホームステイなどを通じた信頼関係の構築。 ✓ 2015 年以降、延岡副市長、市長、2017 年商業次官、ミャンマー商工会議所連盟会頭が訪問。 ✓ 2016 年、2018 年、2019 年にノベオカフェセミナー (ビジネスセミナー、交流会、商談会) をマンダレーにて開催。2019 年 11 月は延岡市、宮崎市より 30 人来緬。

表 13 日本センターの活動・サービス (LJI)

1. 業務実施体制	• 首都ビエンチャンに設立、大学機関内 • JICA 専門家 2 名 (現地にはチーフアドバイザー 1 名、ビジネス交流兼業務調整 1 名) • 職員 30 名 (うち 7 名日本語可、英語は個人差あるが全員意思疎通可)
2. 特記事項	• 2 年の MBA コースを運営
3. 業務方針 (ビジネス交流)	• JETRO ビエンチャン事務所とも連携しつつ、積極的に対応していく。日本企業のラオスに対する関心が薄いことから、日本企業のみならず、現地、タイ、ベトナムの日系企業にも交流の焦点を当てている。
4. 業務方針 (外国人材関連)	• 2022 年 9 月から開始される次期プロジェクトの中でラオス人材の日本就労支援について試行的に取り組む予定。試行対象については、①技能実習送出機関の研修能力強化、②高度人材の日本就労支援の両方があるが、どちらに重点を置かなどについては、今後検討する。
5 日本向けオンラインセミナーの開催	• ビジネスセミナーは実施可能。2021 年 11 月に JICA 事務所、JETRO 事務所と共催で「ラオス紹介セミナー」を実施。
6 ビジネス交流会・就職フェアの現地開催	• 平時であれば交流会、就職フェアともに実施可能だが、新型コロナウイルス拡大によるロックダウンが続いている状況のため、オンライン開催となる。なお、そもそもラオスという国が知られていない、という知名度の問題も考えられ、ビジネス交流会や就職フェアの前段となるラオス PR セミナー等の開催によって、自治体や企業の関心喚起を行っていく必要がある。
7 自治体との交流	• 2021 年 6 月 18 日に実施された「日本の外国人材に対する効果的な人材育成・還流モデル構築に向けたオンラインセミナー」¹¹にて、茨城県外国人材支援センターより茨城県の取り組み紹介およびパネルディスカッションに登壇した。 • ラオス PR セミナーにて少数だが関心を示してくれた自治体との今後の連携可能性も探りたい。

¹¹ 先行調査のひとつである「東南アジア地域地方創生と ODA との連携の可能性に係る情報収集・確認調査」の一環として、ラオス人材の活用に向けた情報共有や議論を行った。

表 14 日本センターの活動・サービス (MOJC)

1. 業務実施体制	・ 首都ウランバートルに設立、モンゴル国立大学の附属機関 ・ JICA 専門家 3 名（チーフアドバイザー、ビジネス交流/モンゴル人材日本就労支援、産学連携/業務調整/モンゴル人材キャリア支援）（専門家業務管掌は 2022 年 4 月からのもの） ・ 職員 27 名（現業を除く職員は採用時に日本語能力要件を課す）
2. 特記事項	・ 充実した業務実施体制、事業運営の共通言語は日本語 ・ 年間来館者数は 11～14 万人、2020 年は新型コロナウイルス感染拡大に伴う開館制限で 3.4 万人 ・ ビジネス交流実績は年々増加
3. 業務方針 （ビジネス交流）	・ 積極的に対応したい。 ・ まずはモンゴルに関心を持ってもらうため、SNS など日本への情報発信を強化していく。 ・ 現状ではコロナ禍で両国間の往来に隔離など制限があるため、上記の様な情報発信を行うと共に、オンラインによるビジネスセミナーや個別マッチング事業を実施する。
4. 業務方針 （外国人材関連）	・ ビジネス交流同様、積極的に対応したい。2022 年度以降活動を本格化させる。 ・ 大卒が多いことから、特に技術・人文・国際（以下、技人国）在留資格での派遣に重点を置いている。特定技能も支援するが、現在モンゴル国内では航空、介護と農業のみ技能試験が実施されている状況なので、現時点はあまり支援できる機会が多くない状況である。技能実習については、日本語教育等や、送出機関の日本語教授法向上や運営能力向上を支援対象とする。 ・ モンゴル人の日本就労に係る調査を実施中。主に日本就労中のモンゴル人と雇用主にインタビューを行い、モンゴル人が日本で円滑に就職開始・継続するための課題を抽出し、センターでの研修に活かす予定。
5 日本向けオンラインセミナーの開催	・ ビジネスセミナー、人材セミナーともに可能。センターの会議室を利用するようなイベントとなった場合は会議室利用料などがかかるが、気軽に相談いただきたい。
6 ビジネス交流会・就職フェアの現地開催	・ 交流会、就職フェアともに実施可能であり、積極的に受け入れていきたい。
7 自治体との交流	・ 北海道（ビジネス）、新潟県（日本語）、静岡県（ビジネス）、茨城県（人材）とは連携実績あり。 ・ 茨城県は MOJC に業務委託し、同県への就職を誘致するため、2021 年は 1 月にオンライン就労セミナー、11 月には企業パネル展示ならびに Web 企業説明会を開催した（151 名参加）。県内企業との雇用マッチングに繋がられている。 ・ 今後、新規連携先を開拓し、自治体側の需要を掘り起こし、積極的に交流していく。 ・ 他自治体との新規連携先の開拓にあたり、既存の連携先である茨城県などと事業を推進し、連携事業の好事例の実績を作っていくことで、他自治体への展開を図る。 ・ JICA モンゴル事務所の方針として、国内の関係機関（特に JICA 国内機関）と協力しながら、モンゴルセミナーを全国に展開していくという予定であり、2021 年 5 月に開催された JICA 関西が主催するセミナーで実施した。

表 15 日本センターの活動・サービス (UJC)

1. 業務実施体制	- 本部はタシケント、ブハラに分室有り。NPO 組織。 - JICA 専門家 2 名 (チーフアドバイザー、ビジネス交流兼業務調整) - 職員 30 名 (うち半数が英語または日本語可)
2. 特記事項	- 社会主義から民主化、市場経済化されたのは、実質的に 4 年前であり、政府の各種制度や国民の意識にはまだ社会主義が色濃く残っている。 - 新事業にはライセンスが必要¹²であり、過去の事例を考慮すると取得は容易でない。 「日本センター 2.0 構想」の実現に向け、積極的な活動を目指しているが、上記事情があり、取り組みが容易でない。
3. 業務方針 (ビジネス交流)	今後「ビジネス交流セミナー (タシケント、日本)」を開催できるように実施体制を整えていく予定。なお、当地 JETRO と連携して実施可能だと考えている。
4. 業務方針 (外国人材関連)	外国人材送り出しに関連した事業よりも当面は外国人材に対する来日前の日本語教育事業や、日本語教師の育成事業に注力していく方針である。
5 日本向けオンラインセミナーの開催	- ビジネスセミナーについては、JETRO との協力で 2022 年 2 月に実施。 - 人材セミナーについては対応不可。
6 ビジネス交流会・就職フェアの現地開催	ビジネス交流会、就職フェアを現地で開催するためにはライセンスが必要であり、取得できれば可能。実施頻度は、ニーズ次第。
7 自治体との交流	- 実績はなし。 - 今後、タシケントとパートナー都市となった名古屋市と交流を希望。交流における UJC の役割についてはファシリテーターあるいはモデレーター的な役割を想定しているが、コロナの影響で名古屋市側とコンタクトができていない。

¹² 最高会議決定第 222 号-II「ライセンスが必要とされる活動の種類に関するリストについて」(2001 年 5 月 12 日付)では、外国での就労に関連する業務や、民間の教育機関が対象に含まれている。

UJC では日本語教育、ビジネスコース・活動、IT の三つでライセンスを持っているが、2021 年 1 月にライセンス制度廃止が決定し、個別の活動について政府に申請・報告する方針に転換することになった。なお、ビジネス交流会であればビジネス活動の一環になるのでそのためのライセンスは不要である。(UJC への聞き取り (2021 年 7 月))

表 16 日本センターの活動・サービス (KRJC)

1. 業務実施体制	・首都ビシュケクに設立、NPO 組織。 ・JICA 専門家 2 名（共同所長兼チーフアドバイザー、ビジネス交流兼業務調整）、JF 専門家 1 名（日本語教育） ・職員 14 名（うち 12 名は英語または日本語可）
2. 特記事項	・2020 年 5 月、日本政府の東京オリンピック・パラリンピック基本方針推進調査ホストタウンアドバイザーに就任し、パラリンピックのキルギスホトタウンである山梨市とアドバイザー契約締結。 ・日本企業より、土木系人材、建築の日本送り出しを目的とした集中日本語コースを受託。大学にて企業冠日本語講座として実施中。
3. 業務方針 (ビジネス交流)	・一般に日本企業のキルギスへの関心が薄いことから、引き続き、1 つ 1 つの案件に丁寧に対応する方針。 ・JETRO 短信のようなビジネス記事を発信予定（現地スタッフが英語で作成した記事を日本語で発信）。 ・その他、SNS、動画での日本向けの情報発信を強化する予定。 ・カザフスタン日本センター (KJC) との協業による日本とのビジネスマッチングイベント等も検討中。
4. 業務方針 (外国人材関連)	・企業からの受託、高度人材に絞った取り組みを行い、技能実習生の派遣には参画しない。 ・在留資格としては、高度専門職および技人国に焦点。現状は、技術分野のうち土木・建築のみを想定。 ・KRJC の人材送り出しとしては、比較的ニッチと言える日本企業のニーズとの、高度外国人材としてのマッチングが 1 つの切り口であり戦略。例として、日本の、特に地方の中小土木・建築業界では、優秀な日本人の工学系人材確保は相当困難な状況にある。数年におよぶ交流を通じて信頼のおける企業とキルギスの優秀な理工系人材について、センターにおける企業冠日本語講座による能力習得等を通じ、当該企業正社員としてマッチングを図ることを重点取り組みとしている。
5 日本向けオンラインセミナーの開催	・ビジネスセミナー、人材セミナーともに実施可能。ただし、全般的な事項は既に YouTube にアップロード¹³されているので、繰り返すことに疑問はある。 ・今後実施するのであれば、キルギスの担当省庁や日本とのマッチングを希望するキルギス企業（卒業生）によるプレゼンなど、個別具体的なマッチング・成果につながるような形が望ましいと考える。 ・キャパシティ的には月 2 回の開催も可能であるが、有効性を考えると年 2 回が上限と考える。
6 ビジネス交流会・就職フェアの現地開催	・実施可能。過去にも有料での JETRO の説明会、JICA 事業での北海道企業によるビジネスフェアなど受託の実績あり。 ・ビジネス交流はキルギス単体だと弱く、カザフスタン日本センター (KJC) との連携を検討中。
7 自治体との交流	・山梨市との交流事業（東京オリンピック・パラリンピック関係）をきっかけに、姉妹都市締結と相互交流の継続などを目指していたが、KRJC のオリパラアドバイザーとしての山梨市との契約は 2021 年 2 月をもって完了。 ・北海道の教師海外研修受け入れ実績有。 ・2021 年 11 月 25 日に自治体 PR セミナーを開催。（香川県、神戸市、宮崎県が参加。北海道・北見市、沖縄県については、JICA 国内機関職員または国際協力推進員から説明を行う。）

2.3 外国人材活用先進国の優良事例

日本以外の外国人材受け入れ国の優良事例を発掘するため、日本と同じくアジア諸国からの外

¹³ 「JICA キルギスセミナー～キルギス発・日の丸ベンチャーの本音トーク」

<https://www.youtube.com/watch?v=KvluYc7TmWU>

国人労働者を多く受け入れている韓国、台湾、タイ、ヨーロッパの中でいち早く外国人労働者の受け入れを進めたドイツ、中央アジア諸国からの主要な労働者受け入れ先となっているロシアを対象に文献調査を実施した。各国とも、高度専門職や管理者などのホワイトカラーや教授・研究職、芸術・スポーツ分野のプロフェッショナルなどの受け入れには大きな制限を設けておらず、転職、ビザ更新や切替による長期間の在住、定住なども比較的容易である。一方、建設業や製造業、農林水産業、介護・福祉などに携わる非熟練・単純労働者は在留期間に制限があり、一定期間経過後に帰国することを原則としている。台湾、タイ、ロシアに関しては、非熟練の外国人労働者を数年単位で入れ替わる出稼ぎの人材と明確に位置付けており、政府や公的機関が人材育成や帰国後のキャリア支援を積極的に行っている状況は確認できなかった。2000年代以降、EUの東方拡大によってポーランド等、中東欧からの外国人材の流入が急増したイギリスについても情報収集したが、特に非熟練労働者の増加は国内の強い反発を招き、EU離脱の一因になったこともあり、こちらも目立った事例は見出せなかった。

一方、韓国は日本に倣った研修生制度から方針転換し、現在は外国人材を純粋な労働力としており、一定の支援体制が整っている。ドイツはより広範な外国人材支援の制度が整備されており、受け入れ時から帰国後までステージに応じた外国人材活用・支援策を実施している。

本稿では、上記の5つの調査対象のうち、就労前の情報提供や準備・支援、帰国後のキャリア形成支援など、日本センターの支援メニューへの応用可能性のある事例と考えられる韓国とドイツについて重点を置いて述べる。

2.3.1 韓国

経済成長に伴う労働力不足を解消するため、韓国では1990年代以降、主に非熟練分野を中心に外国人就労者の受け入れが活発となった。1991年に導入された「産業技術研修制度」では海外投資企業向けに海外子会社で雇用した外国人を韓国国内で研修させ、再び当該国で雇用するというもので、1993年には従業員300人以下の中小企業を対象とした「産業研修生制度」に改正された。産業研修制度は、外国人を研修生として1年間雇用（最大1年の延長可）できる制度で、2000年には一定期間研修を受けた産業研修生は、継続して国内の労働者と同等の条件で就業できる「研修就業制度」が導入された¹⁴。これら一連の制度は、日本の技能研修・技能実習制度に倣ったものとされている。

しかし、研修はあくまで建前で、外国人を非熟練労働者として低賃金で雇用するための抜け道として利用する例が後を絶たず、不法滞在の増加や外国人就労者に対する賃金不払い、人権侵害などの社会問題や、悪質なブローカーの存在などが表面化した。これを受けて2003年の「外国人雇用法」の制定に続いて、2004年に「雇用許可制」が導入され、合法的に外国人非熟練労働者の雇用が可能となり、産業研修生・研修就業制度は移行期間を経て2007年に廃止された。

¹⁴ 野村敦子「韓国における外国人材政策―共生社会に向け試行錯誤する取り組み―」、JRI レビュー 2019 Vol.10, No.71「外国人材の望ましい受入れに向けて」第9章

雇用労働部（日本の厚労省に相当）が主管し、傘下の韓国産業人力公団が相手国政府との協力のもと、送り出しから韓国入国までを一元的に担う政府間の取り組みで、制度上、ブローカーの介在は排除されているが、送り出し国によっては多額の借金を背負って韓国に渡るケースが依然として多い¹⁵。求職者は韓国政府公認の韓国語能力試験を自国で受験し、合格することが求められる。最大3年間の就労と1年10カ月の延長が認められ、勤務態度が優秀な者には再入国後、さらに4年10カ月の就労が認められる場合がある。覚書を締結した16カ国¹⁶から労働者を受け入れており、2020年は56,000人の受け入れ枠が設定され、対象5業種（製造業、農畜産業、漁業、建設業、サービス業）のうち、製造業に40,700人が割り当てられた。雇用許可制による在留者は2020年5月時点で約23.7万人おり、外国人就労者の約3割を占める。出身国別ではカンボジア（3.3万人）、ネパール（3.1万人）、ベトナム（3.1万人）、インドネシア（2.4万人）、フィリピン（2.1万人）が上位を占める。また、これ以外に中国および中央アジアの旧ソ連5カ国に居住する韓国系外国人（在外同胞）を対象に、就業先の変更や出入国などで一般の雇用許可制に比べて優遇される特例雇用許可制がある。

2007年に制定された「在韓外国人処遇基本法」では外国人を一時利用の対象ではなく、共に生きる隣人として、国益と人権保障のバランスを取り、韓国社会への早期定着を図るとしている。外国人材への支援としては、主に韓国語・韓国文化教育と韓国社会理解教育で構成される社会統合プログラムが2009年から実施されている。韓国語・韓国文化教育では韓国語能力に応じて5段階のレベルに分かれており、合計で415時間履修する。韓国社会理解教育は永住や帰化に際して行われるもので、永住権申請時は50時間、帰化申請時は70時間、韓国の社会や文化、政治経済などを学習し、履修者には帰化のための筆記試験や面接の免除、手続き期間の短縮、審査時の点数評価の加点などの措置が受けられる。その他、全国に官民の支援機関・団体が設置され、多文化共生のためのサポート体制を整えている（図4参照¹⁷）。2011年の制度改正により、雇用許可制による在留外国人についても、4年以上の継続就業などの一定条件を満たした者は外国人非専門職人材から専門人材へのビザ切り替えが可能となり、高技能人材と同様に長期の在留や永住、帰化などへの道が開かれるようになった。

¹⁵ 加藤真「韓国・雇用許可制はブローカーを排除できているのか」、三菱UFJリサーチ&コンサルティング
(https://www.murc.jp/report/rc/column/search_now/sn210514/)

¹⁶ フィリピン、モンゴル、スリランカ、ベトナム、タイ、インドネシア（以上2004年）、ウズベキスタン、パキスタン、カンボジア（以上2006年）、中国、バングラデシュ、ネパール、キルギス、ミャンマー（以上2007年）、東ティモール（2008年）、ラオス（2017年）

¹⁷ 韓国政府報道発表資料（2018年9月19日）から野村敦子「韓国における外国人材政策―共生社会に向け試行錯誤する取り組み―」作成の図表より。

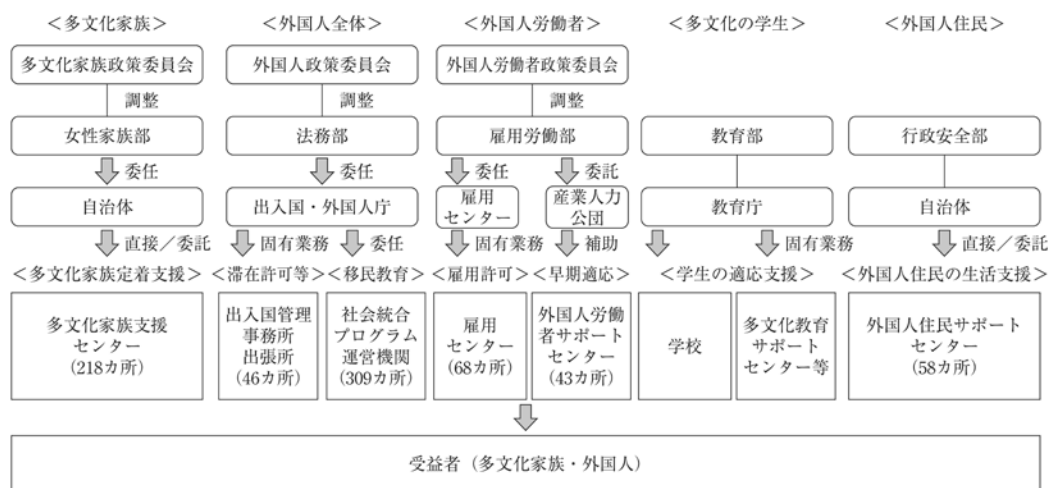


図 4 韓国の外国人向けサービスの提供

外国人就労者の帰国時には、雇用労働部や地方自治体が、帰国の際の準備事項に関する説明会等（賃金等の清算、帰国保険金の受領方法等）を実施したり、帰国後は、帰国者ネットワークを構築して情報を共有したりできるよう支援し、帰国者と現地進出韓国企業との就業斡旋サービスの提供を行っている¹⁸。また、大韓貿易投資振興公社（KOTRA：韓国におけるJETROに相当する機関）では2015年から外国人居住者に対する5日間の貿易実務のトレーニングを無償で年2回実施しており、母国語のスキルを生かした母国とのビジネスや起業を支援している。受講人数は変動するが、多い時で100人程度、2017年には2回の研修で計129人が受講した。修了者は商談会などでの通訳の仕事を紹介されたりすることがあるほか、貿易経営（D-9）ビザ申請の際の加点対象となる。

韓国での就労経験がある人材に限定されるものではないが、韓国政府が世界の労働市場から専門人材を誘致するために2008年から実施している「Contact KOREA」事業では、KOTRAの海外拠点を活用し、ジョブフェアへの出展などを通じたグローバル人材の発掘を行っている。この事業では大企業は1人採用するごとに110万ウォン（約10万8,000円）の手数料を支払う一方、中小企業は無償で利用できる。日本のJETROでも「高度外国人材活躍推進ポータル」（英語版は“Open for Professionals”）を展開しているが、Contact KOREAではビザ取得の推薦状をKOTRA代表名で発行したり、求職者の経歴審査を一部代行したりするなど、情報提供にとどまらない、より包括的なサービスを提供している。

以上のような韓国の事例からは、高度人材を中心に韓国への定住を促進するための社会的統合や、多言語人材の活用、海外からの人材誘致などに積極的に取り組んでいることを確認し、またその中でKOTRAが一定の役割を果たしていることが把握できた。日本ではJETROがそれに近い役割を担っていると考えられるが、特にモンゴルやキルギスのようにJETRO事務所がない国では、日本センターがその一部を補完することがこれまで以上に期待される。現地の企業経営者や

¹⁸ 大島秀之「諸外国における外国人材受入制度—非高度人材の位置づけ—」第5章、独立行政法人労働政策研究・研修機構、資料シリーズNo.207（2018年9月）

ビジネスパーソンとの緊密なネットワークを有している日本センターの利点を生かし、現地の人材と日本を結ぶハブ的な役割は、JETRO では十分に対応できない部分をサポートするという点でも大きなポテンシャルを発揮できる。

2.3.2 ドイツ

イギリス、フランス、スペイン、オランダなどのヨーロッパ主要国では旧植民地からの移民を第二次世界大戦後の復興のための労働力として広く受け入れてきた。植民地をほとんど持たないドイツはこうした動きとは別に、1960年代以降の高度経済成長に対応するため、トルコをはじめ、モロッコ、チュニジア、ユーゴスラビアなどから、ドイツ語でガストアルバイターと呼ばれる外国人就労者を多く受け入れてきた。1973年の石油危機で外国人就労者の受け入れを原則停止し、こうした移民の2世や3世が非熟練労働の担い手となっていった。2000年代に入り、外国人のドイツ社会への定着と調和を図る社会統合政策の必要性が認識され、2004年に制定された移民法で、高度外国人材の受け入れを積極的に進め、それ以外の非熟練労働者については、原則 1973 年の外国人就労者の受け入れ停止を継続することになった。

こうした方針を受け、連邦雇用エージェンシー所管の中央外国・専門職業仲介局（ZAV）とドイツ国際協力公社（GIZ）が共同で、フィリピン、セルビア、ボスニア・ヘルツェゴビナ、チュニジアから老人ホーム等で働く外国人看護・介護人材を募集する、"Sustainable recruitment of nurses (Triple Win)"というプログラムを実施している。送り出し国の関連省庁と連携し、ドイツ語や基礎技能を習得させ、ドイツ入国後は、GIZ は母国で取得した資格のドイツでの認定プロセスを支援し、ZAVは受入先の選定等に協力する。こうして最終的に介護専門人材と認定¹⁹され、ドイツで就労資格を得るというものだが、母国での有資格者を対象とした、高度人材向けのプログラムである。選考を通過した応募者は、ドイツ語検定試験 Goethe-Zertifikat の B1 レベル²⁰に合格することと、専門知識やドイツでの生活に関する数日間の講習を受講することが必要である。雇用主は外国人材 1 人あたり 5,500 ユーロの手数料を ZAV に支払い、ドイツへの渡航費用も負担する。外国人材の側には費用負担は発生しない。2013 年のプログラム開始以来、2,700 人以上がすでにドイツで就労している。

また、高学歴でも若者の失業率が高く、不法移民としてドイツに滞在するリスクのある北アフリカ諸国（エジプト、チュニジア、モロッコ）の労働者のドイツへの受入を適正・円滑化するための "Towards a Holistic Approach to Labour Migration Governance and Labour Mobility in North Africa (THAMM)" というプログラムを、国際労働機関（ILO）および国際移住機関（IOM）と共同で 2019 年から実施している。GIZ と現地の労働関係政府機関²¹との連携で、言語や文化面での知識習得を支援し、さらに ZAV や受け入れ企業との橋渡しを行い、ドイツ市民として迎え入れるための体制を整えている。これまでにモロッコとチュニジアから 127 人の見習い労働者を送り出し、

¹⁹ GIZ によると、資格認定試験合格までの期間は平均約 10 カ月で、最終的な合格率はほぼ 100%である。

²⁰ A1 から C2 の 6 段階の上から 3 番目のレベルで、実施団体のゲーテ・インスティトゥートではドイツの大学入学準備過程や、ドイツで生活し働くのに必要なドイツ語能力としている。

²¹ 雇用・職業統合省（モロッコ）、国家雇用自営業機構（チュニジア）、移民・国外移住者省（エジプト）

飲食宿泊業などでの実習を行っている。現在はパイロット事業としての実施のため、費用負担は発生していない。

ドイツに定住せず、母国に帰国する人材については、ドイツでの経験を活用するプログラムを用意している。Migration for Development Programmes というプログラムではこれまでに 360 人の帰国者が母国の職業訓練機関などで短期ボランティアとして技術指導を行ったほか、700 人の起業希望者へのカウンセリングや職業訓練などの支援を実施し、100 以上の企業が設立された。また、母国の支援を行う約 150 の帰国者団体と連携したり、帰国者の母国での社会的統合を支援したりするためのコンサルテーションを約 75,000 回実施してきた。このプログラムの後継として、2019 年に開始された Programme Migration & Diaspora では、GIZ と ZAV の協働イニシアティブである国際移民開発センター（CIM）が、アフリカ、東欧、中東、南米、アジアの 22 カ国²²で、ドイツからの帰国者の支援や帰国者を通じた母国の社会開発を行っている。具体的には、帰国者がドイツで得た技術・ノウハウの現地移転や活用を促進するとともに、かれらを雇用する事業者に財政的支援を行う。さらに、母国での起業のためのトレーニングを実施したり、ドイツ在住の外国人に対して、母国に低コストで送金できる事業者の情報を提供するほか、外国での就労を検討している人には、適正な就労先であるか、母国の損失となる頭脳流出でないか等のアドバイスも行うなど、支援内容は多岐にわたる。提供するサービスや費用負担（無償あるいは有償）は対象国によって異なり、技術指導のほか、帰国者が母国で実施する事業への補助金や資機材の提供なども実施している。

このように、ドイツでは非熟練の外国人就労者の受け入れは停止している反面、高度人材については長期スパンで積極的に受け入れ、ドイツ社会に統合するための支援策もセットで導入することで、ヨーロッパ屈指の外国人受け入れ国となった。2.2 で触れたように、日本センターでは特定技能やさらに高い専門性の人材を主な支援対象と想定している場合が多いことを考えると、ドイツの事例は参考にできる部分がある。具体的には、専門性を有した帰国人材に対して起業支援を行い、母国の産業振興に貢献する役割が期待できる。さらに、日本で就労し、日本企業の経営スタイルを熟知しているという利点を生かし、日本センターで日本流経営の研修を受けた現地企業に紹介し、経営幹部として活躍の場を提供するという可能性も考えられる。

2.3.3 台湾

韓国やシンガポール、香港などのアジア新興国・地域と同様、台湾でも 1980 年代以降、経済成長に伴う労働力不足が特に建設業や製造業において顕著となり、外国人の不法就労が問題になった。1989 年に「十四項目重要検閲工程入力需給因応措置法（政府プロジェクト公共工事に係る雇用需要対策法）」が成立し、1991 年の約 1,000 人のタイ人労働者の受け入れを皮切りに、正規ル

²² 欧州（アルバニア、ジョージア、コソボ、セルビア、ウクライナ）、中東・北アフリカ（ヨルダン、モロッコ、パレスチナ、チュニジア）、サブサハラアフリカ（カメルーン、エチオピア、ガーナ、ケニア、ナイジェリア、セネガル）、ラテンアメリカ（コロンビア、エクアドル、ペルー）、アジア（インド、インドネシア、ネパール、ベトナム）の 22 カ国。具体的な国名は明らかになっていないが、対象を 25 カ国まで拡大する計画もある。

ートでの外国人労働者の受け入れが開始された。1992 年に「就業服務法」および「雇主聘僱外国人許可及管理辦法（外国人雇用および許可管理法）」が施行され、法整備も進んだ。

台湾の外国人労働者は高度な技術や高い専門性を求められる「外国專業人員」と、非熟練就労者の「外籍勞工」に分けられる。「外国專業人員」は台湾の基幹産業であるハイテク産業での技術者や、管理業務などに就くホワイトカラー層を対象とし、約 3 万人のビザ保有者の出身国上位は日本、米国、マレーシアなどで、日本センター所在国出身者は少数である。「外籍勞工」は 2018 年 1 月時点で約 67.8 万人おり、主に建設業や製造業に従事する「産業外籍勞工」（42.6 万人）と介護職や家政婦として働く「社福外籍勞工」（25.2 万人）に分けられる。タイ、インドネシア、マレーシア、フィリピン、ベトナム、モンゴルの 6 カ国から外籍勞工の受け入れを行っており、インドネシア（38%）、ベトナム（31%）、フィリピン（22%）が上位で、産業外籍勞工ではベトナム人が全体の約半数、社福外籍勞工ではインドネシア人が約 4 分の 3 を占める。1 回の滞在で最長 3 年の就労が認められ、いったん帰国して更新すれば最長 12 年（在宅介護者は 14 年）まで滞在が可能である。近年、外籍勞工の就労期間が長期化する傾向にあるものの、あくまで台湾人労働者を補完する一時的な雇用で、台湾への定住を前提としていない。

外籍勞工をはじめとする外国人就労者への支援としては、多言語対応の外国人相談センターや無料の中国語教室、生活情報の提供、交流イベントなどの行政サービスや、NPO による生活相談などの支援は充実している。これらの多くは日本の自治体でもみられるもので、台湾独自の先進的事例とは必ずしも言えない。また、帰国者の就労支援などに関しては目立った施策はなく、台湾への主要な送り出し国であるベトナムでも、帰国後には大半が単純労働に従事し、専門的な業務にキャリアアップできた者はわずかであった²³。

2.3.4 タイ

タイでは 1980 年代からすでに陸路で国境を接するミャンマー、ラオス、カンボジアからの大量の不法就労者が流入し、経済成長に伴って人手不足となっていた非熟練労働市場にとって重要な労働力となっていた。1990 年代以降、不法就労者を正規労働者として登録（追認）して管理体制を強化する動きが本格化し、2016 年末の段階ではタイ政府から就労許可を受けたこの 3 カ国出身者は約 130 万人にのぼる。また、不法就労者をこれ以上増やさず、正規の手続きを経て入国することを促進するため、二国間覚書による有期雇用の就労者の受け入れを 2000 年代以降強化した。

これらの施策は、国民の労働環境保護を優先して非熟練外国人就労者のタイへの定住を防ぎ、一定期間経過後の帰国を円滑に促進することを主な目的としているが、帰国時の就労支援とセクトで実施されていないことが課題である。タイでは失業率が低水準で推移していることに加え、高齢化が進行しつつあり、労働力不足が深刻になることが予想されるが、現段階ではこうした非熟練の外国人材への積極的な支援や活用の姿勢はあまりみられない。

²³ 新美達也「ベトナム人の海外就労」、アジア政経学会。アジア研究 Vol. 60, No. 2（2014 年 4 月）

2.3.5 ロシア

日本センター所在国のキルギス、ウズベキスタンをはじめ、旧ソ連の中央アジア諸国からの就労者の最大の受け入れ先になっているのがロシアである。中央アジア 5 カ国からの滞在者は 950 万人（2019 年、ロシア内務省）で、うちウズベキスタンが 481 万人、キルギスが 106 万人を占める²⁴。その大部分が建設現場や農畜産業、メイドなど家事労働者といった非熟練労働に従事している。在外同胞に代表される、ロシア系やロシア語話者の外国人に対しては定住を促進する一方、中央アジア出身者のような非ロシア系外国人は一定期間経過後に帰国する循環型の人材と位置付けており、社会統合や帰国後の就業支援に積極的に取り組んでいない。

ソ連崩壊以降の社会や経済の混乱でロシアは人口減少が大きな問題となり、特に地方の衰退が著しい。日本の技能実習制度と同様に、中央アジアからの外国人材は人手不足に悩む地方の労働力の担い手となっている側面もある。

2.3.6 その他

上記 5 カ国の事例分析のほか、帰国者のネットワーク化の成功事例として、インドネシアの研修生実業家協会（IKAPEKSI）を挙げる。IKAPEKSI は公益財団法人国際人材育成機構（アイム・ジャパン）経由で来日した元技能実習生による経営者団体で、2013 年に設立された。製造業やサービス業などさまざまな業種で活躍する約 1,300 人の会員を有する。主な活動としては、会員間のビジネス交流のほか、帰国者からの相談を受けたり、技能実習生の来日前研修などの場でキャリア形成に関する成功談を伝えたりしている。会員からの会費で運営され、基本的には帰国実習生などへのサポートは無償で行っている。会員間での連携も活発で、日系企業などから受注した業務の二次請けなどを依頼することも多い。

シンガポールは日本センター所在国のうち、東南アジア諸国、特にミャンマーからの人材を多数受け入れている。国内の労働力プールが小さく、特に非熟練労働は外国人に頼る部分が多い一方で、シンガポール人の雇用を脅かすという批判も根強く、政府は外国人の流入を抑制する方向にある²⁵。主にこうした非熟練就労者を対象とする労働許可保有者はもともと永住が認められていないが、高度人材についても要件が厳しくなっている。永住権を持たない外国人への社会保障制度は極めて限定的で、特にメイドや介護といった外国人家事労働者は国内の雇用法や労働災害補償が適用されず、また、シンガポール国内での出産が禁止されているなど、労働環境が十分に整備されているとは言えない状態である。こうした背景から、帰国後のキャリア形成支援などはほぼ行われていない。

²⁴ 観光などの短期滞在も含むが、中央アジア諸国民はビザなしで最大 90 日滞在でき、いったん出国して再入国すればさらに長期の滞在も可能となるため、正規的就労許可を取得して入国した者以外に相当数の就労目的の短期入国者がいるとみられる。

²⁵ 和田佳浦「諸外国における外国人材受入制度—非高度人材の位置づけ—」第 7 章、独立行政法人労働政策研究・研修機構、資料シリーズ No.207（2018 年 9 月）

2.4 日本センター外国人材支援の方向性

支援メニュー検討のための情報を分析し、本調査を通じて検証するにあたっては、2.1 で挙げた、「労働者としてのキャリア形成」、「多文化共生」に資するという見地から、外国人材をとりまく課題やニーズに関する 4 つの観点（1. 正確な情報提供、2. 広報発信・マッチング支援、3. 日本での就労と生活に関する具体的な準備・支援、4. 帰国後を見据えたキャリア形成支援）に基づいてまずは情報を整理した。また、2.1 で述べたように、帰国後に母国の課題解決に向けて貢献できる存在となるには優良な受け入れ先で能力を伸ばし、高い目的意識を涵養することが重要である。そうした企業とのマッチングの機会を得ることは 2.2 で触れたとおり、日本センター側も強く求めており、重要な観点である。

この 4 つの観点を外国人材の来日前、日本滞在中、帰国後の一連の流れの時系列に沿った形に整理（図 5 のようなイメージ）したうえで、支援メニューとしての実施可能性などについて本調査で特に確認すべき事項を検討した。

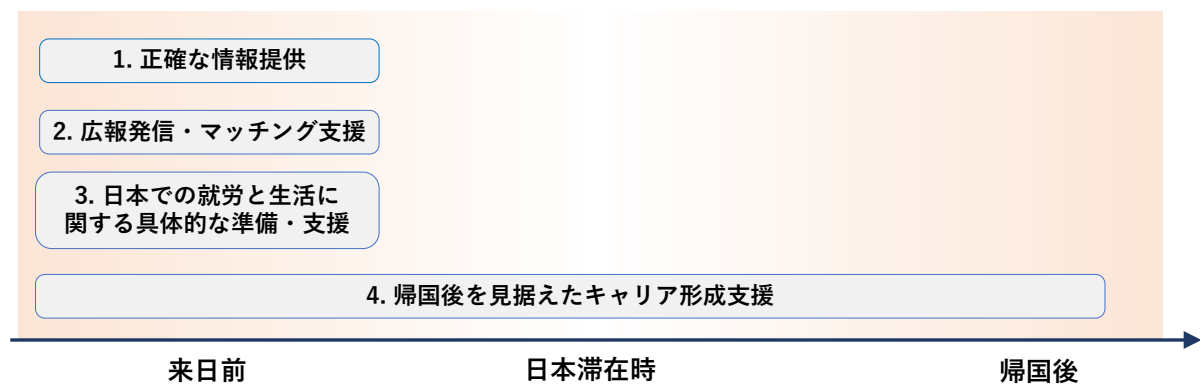


図 5 外国人材支援のイメージ

1. 正確な情報提供

来日前の段階では日本での就労や留学を希望している者に対して日本の外国人材制度のほか、就労や生活情報の発信を行い、正確かつ具体的なイメージをつかんでもらう。また、日本側の関係者向けに、対象国やその人材についての基礎的な情報を提供する。

2. 広報発信・マッチング支援

上記 1. からさらに踏み込んで、外国人材の受け入れに関心を持つ日本国内企業や自治体・業界団体等に、セミナーや現地視察を通じて当該国の人材について理解を深めてもらう。さらに、自治体や企業など日本側と外国人材とのマッチングの場を提供する。

3. 日本での就労と生活に関する具体的な準備・支援

日本での就労や生活に際してより具体的かつ実践的な教育を実施し、現地教育機関や送出機関を補完する。

4. 帰国後を見据えたキャリア形成支援

日本滞在時には、帰国後のキャリア形成支援のため、外国人材を受け入れている自治体が日本センターと連携してキャリア相談の機会を外国人材に提供する。来日前研修でもキャリア形成を意識できるようなコンテンツを含めるとともに、帰国を前にキャリアデザインの検討を始められるように研修を実施したりするほか、帰国後も、企業とのマッチングやネットワーキング、キャリア研修などを通じて就職や起業に向けた支援を行う。

上記のように、日本を魅力ある就労・留学先として選んだ外国人材が日本で習得したキャリアを活用できるよう、日本センターによる支援を切れ目なく提供できる体制を整えることを目指している。候補として考えられる支援メニュー案を表 18 に示す。

支援メニュー案に関して、外国人材に対する日本での生活・就労に関する教育や研修、および日本センターと自治体との連携推進という 2 つの切り口から、本調査ではその実施可能性についてパイロット活動の試行も含め検証を行った。前者については第 3 章「日本センター新規コース企画調査」、後者は第 4 章「自治体連携事業」でその活動の詳細を記している。これらの活動と上記 1.～4.の観点との関連は表 17 のとおり。

表 17 外国人材支援の類型と本調査のパイロット活動を通じた検証

支援の類型	日本センター新規 コース企画調査 (第 3 章)	自治体連携事業 (第 4 章)
1. 正確な情報提供	✓	✓
2. 広報発信・マッチング支援		✓
3. 日本での就労と生活に関する具体的な準備・支援	✓	✓
4. 帰国後を見据えたキャリア形成支援	✓	✓

表 18 支援メニュー案

番号	支援メニュー名	概要（内容および目的・効果）	実施に際しての協力相手先	対象者
1. 正確な情報提供				
1-1	日本センターウェブサイトや SNS を通じた情報提供	日本センターウェブサイトや SNS を通じ、日本での就労に関する情報（外国人材受入制度、業界、キャリアパス、日本での生活）を関心層に対し提供する。	JICA（本部）、業界団体等	日本で就労希望、就労予定している、あるいは日本での就労について情報のない外国人材
1-2	留学フェアでの情報提供	日本での留学および留学後の就労を見越した情報（留学に関連した在留資格・法令（技人国やアルバイト等）、キャリア形成（インターンシップ情報等）、自治体等による就労支援施策等）を留学フェアの一部として提供する。	日本学生支援機構（JASSO）、現地大使館、自治体、大学コンソーシアム等	日本への留学希望者または留学予定者
1-3	対象国人材セミナー	日本国内の自治体、企業や業界団体に対し、当該国の基本情報、ビジネス動向、人材の特徴等を紹介するセミナーを開催する。	JICA（本部および国内機関）、JETRO	日本国内の企業や業界団体
1-4	現地視察ツアー	複数の日本国内の企業や業界団体に対する現地視察ツアーを企画・実施する。外国人材に関する現地政府機関、送出機関、教育機関などの視察と意見交換を行う。	JICA（本部および国内機関）、現地関連機関	特定国の外国人材受け入れに興味を持つ日本国内の企業や業界団体
2. 広報発信・マッチング支援				
2-1	日本センターウェブサイトや SNS を通じた自治体による情報発信	自治体の外国人材向け PR 動画やイベント・施策等を関心層に向けて発信する。	JICA（本部および国内機関）、自治体	日本での就労を希望する外国人材
2-2	自治体 PR セミナー	自治体および域内企業が日本での就労関心層に向けて情報発信する PR セミナーの開催を支援する。	JICA（本部および国内機関）、自治体	日本での就労を希望する外国人材
2-3	就職フェア（自治体・企業）	日本センターが主催する就職フェア（求職者と求人者とが一堂に会するもの）に自治体および管轄地域の企業が出展する。もしくは特定自治体が開催する就職フェアの開催を支援する。ただし、就職あっせん業務は行わないため、場の提供を行うものと整理する。	JICA（本部および国内機関）、自治体、企業・業界団体	日本での就労を希望する外国人材
2-4	就職フェア（個別業界・企業）	業界団体等あるいは個別企業主催の就職フェアの開催を支援する。ただし、就職あっせん業務は行わないため、場の提供を行うものと整理する。	JICA（本部および国内機関）、企業、業界団体	日本での就労を希望する外国人材
3. 日本での就労と生活に関する具体的な準備・支援				
3-1	日本就労に向けた実践研修の実施	日本での就労を希望・予定する外国人材に対し、直接研修を提供する。（就職ノウハウ、ビジネス基礎知識、日本での生活事情、キャリア形成等）	現地教育機関（大学等を含む）	日本での就労を希望・予定する外国人材

番号	支援メニュー名	概要（内容および目的・効果）	実施に際しての協力相手先	対象者
3-2	日本就労に向けた実践研修の提供 （送出国・教育機関等）	現地送出国機関や教育機関から、日本での就労希望者・予定者に向けた実践的な研修実施を受託する。もしくは、現地送出国機関・教育機関に対し、TOTを提供する。	現地送出国機関、教育機関、本邦企業・自治体	現地送出国機関・教育機関
3-3	日本就労に向けた日本語教育支援	現地送出国機関等に十分に日本語教育体制が整っていない場合に、日本就労希望者・予定者に向けた日本語教育を実施する。	国際交流基金、現地送出国機関、教育機関、本邦企業	日本での就労を希望・予定する外国人材
3-4	日本就労に向けた日本語教育の提供	現地送出国機関や教育機関、本邦企業から、日本での就労希望者・予定者に向けた実践的な研修実施を受託する。もしくは、現地送出国機関・教育機関に対し、TOTを提供する。	国際交流基金、現地送出国機関、教育機関、本邦企業・自治体	現地送出国機関・教育機関、本邦企業
4. 帰国後を見据えたキャリア形成支援				
4-1	日本就労キャリアデザイン研修	日本就労前・就労中・就労後に、キャリアデザインを考え、帰国後の就職や企業などの選択について考える研修を提供する。	現地送出国機関、教育機関、本邦企業・自治体・大学コンソーシアム等	就労予定者、日本滞在者、帰国者
4-2	来日後キャリア相談	来日後の外国人材に対して、日本センターがキャリアパスのコンサルティングを提供する。	JICA（国内機関）、自治体、企業等	日本で就労している外国人材
4-3	帰国人材のための就職フェア	日系企業・日本式経営の現地企業と帰国人材とのマッチングの場を提供する。	現地企業、現地日系企業、日本企業、JETRO等、現地送出国機関、教育機関	帰国人材を雇用したい日系企業・日本式経営の現地企業
4-4	帰国人材ネットワーク・求人登録制度	現地で就職を希望する帰国人材の登録と、日本センタービジネスコース修了企業など帰国人材の採用を希望する企業の登録を行う。	日本センター同窓会ネットワーク、現地送出国機関、教育機関	現地で就職を希望する帰国人材、帰国人材を雇用したい日系企業・日本式経営の現地企業
4-5	帰国人材向け能力開発研修	日系企業や日本式経営を採用している現地企業などへの就職を想定してビジネススキルやビジネス日本語の能力開発を行う。	国際交流基金、現地送出国機関、教育機関	現地で就職を希望する帰国人材
4-6	帰国人材向け起業セミナー/研修	日本センターの起業家育成コースの活用も念頭に、現地での起業についての研修を行う。また起業家ネットワークを形成する。	企業家ネットワーク	起業を考えている、または起業を希望する帰国人材

3 日本センター新規コース企画調査

日本センターでの提供すべき支援メニューを検討する一環で、本調査では外国人材支援に係る新規コースについての開発や試行を実施した。その過程として、オフライン（対面）コースとオンラインコース²⁶を検討・開発・実施する作業と、キャリアデザイン講座（業界編）として特定技能3業種のコンテンツを開発する作業を概要工程（表19）のとおり行った。

本章では、既存情報の整理とニーズに基づく新たなコースの企画(3.1)、特定技能3業種の新規コンテンツ設計・仕様書作成に向けた関連団体との協議(3.2)、実際に開発を進めた5つのオンラインコースおよびコンテンツ(3.3)、各日本センターでの試行(3.4)および支援メニューに関する考察(3.5)について述べる。

表 19 研修関係概要工程

区分	作業内容	開始	終了
新たなコース企画・アイデア一覧作成	ニーズ・既存研修・国内リソースの調査	2021/4月上旬	2021/4月下旬
	15件以上のコース案作成	2021/4月中旬	2021/5月中旬
特定技能3業種の新規コンテンツ設計・仕様書作成のための準備	特定技能業界の調査	2021/4月上旬	2021/4月下旬
	対象3業種の関連団体との協議と決定	2021/4月中旬	2021/6月上旬
	特定技能3業種の仕様書(案)の作成	2021/5月上旬	2021/6月上旬
5つのオンラインコースおよびコンテンツの仕様書作成	オンライン5コースの決定	2021/5月中旬	2021/6月上旬
	オンラインコース仕様書(案)の作成	2021/5月中旬	2021/6月上旬
外国人材向けの新たなコースの試行および教材レビュー・助言	（オンラインコース入札：JICA 作業）	2021/6月上旬	2021/8月上旬
	オンラインコース開発支援	2021/10月上旬	2022/2月下旬
	各日本センターの実施オフラインコースの確定	2021/11月中旬	2022/1月下旬
	オフラインコースの準備	2021/10月中旬	2022/5月中旬
	オフラインコースの実施	未実施	未実施

3.1 日本センターにおける外国人材支援新規コース案一覧

コース案の作成にあたり、その対象者を表20のように定義した。

²⁶ オフラインコースおよびその教材は、日本センターにおいて対面式の研修を前提とした研修コンテンツ。オンラインコースおよびその教材はEラーニングによるオンデマンドの研修コンテンツ。ただし、新型コロナウイルス感染拡大の影響で、オフラインコースも本調査での試行に際しては直接対面での実施が困難となり、Zoomでの遠隔形式で実施し、講師は日本からオンラインで講義を行った。本報告書ではオフラインコースの実施については、特段の記載ない限り対面式の研修コンテンツを遠隔で提供したことを指す。

表 20 新規コースの対象者（想定）

対象	時期	状況	対象者
外国人材	来日前	日本での就職を検討	日本での就労を検討中の人材
		日本での就職を希望	日本での就労を希望している人材
			特定技能を1つの選択肢として就労希望をしている人材
		日本での就職が確定	国内で就職する企業が確定している人材
	帰国後	帰国時就職検討	帰国前後で今後のキャリアパスを検討している人材
			日系企業、日本式ビジネスを実践する現地企業に就職希望の人材
			起業を考えている人材
国内受け入れ企業	受け入れ前		外国人材の受け入れを検討
	受け入れ後		外国人材を受け入れ済み

3.1.1 既存研修コースおよびリソースの確認

新コースの検討にあたり、新規開発に利用できるリソースの目安と民業圧迫を避けるため外国人材向けの既存の研修コースを調査した。既存研修コースには、ベトナムなど外国人材の輩出の多い国において、技能実習生を対象とした業界に関する多くの研修が民間で実施されていることが明らかになった。また、特定技能についても、特に介護に関しては現地・国内で多くの民間が研修を実施しているようである。このような状況を考慮して、本調査のコース開発で活用できるリソースを調査し、整理した（表 21 参照）。

リソースとして既存研修コースや教材を考えた場合、次のことが判明した。

- 日本センターで実施している既存の対面講座も活用できるものがある。
- 制度などについては、総括的に説明しているものが多いが、外国人材が日本での就労を決めたり、業種を選択したりするための情報は不十分である。
- 日本での生活については、総括的な説明などが多く、具体的な事例などが不足している。
- 日本でのビジネスについては、ノウハウ的なものが多いが、その背景となる日本の文化と関連付けているようなものは少ない。
- 特定技能については、業界によって研修や試験対策の教材の準備状況に差がある。

表 21 外国人材に関するリソースとしての既存研修コースと教材

区分	教材	オンライン	研修	コース名/教材名	作成/実施団体
JICA 既存 対面講座			○	日本のビジネスマナー	UJC
			○	『おもてなし』入門	CJCC
			○	職場における実践的な日本式ビジネスマナー	CJCC
			○	PDCA サイクルと報・連・相	VJCC
			○	スタートアップ・企業家育成	CJCC
			○	おもてなし	JICA 関西 課題別研修「持続可能な観光地域づくりのための人材育成」（コース内の 1 テーマ）
		○		日本で働きたい人のためのキャリア・デザイン講座	日本センタープロジェクト（ビジネスコース）
		○		日本で働いてキャリアアップ!シリーズ-小売業界編-	日本センタープロジェクト（ビジネスコース）
	○			自動車整備×技能実習生等受入のための教材	JICA 中部
受け入れ 企業	○			小さな会社の外国人材活用の教科書	千葉祐大（市販書籍）
全般・ 制度		○		特定技能制度について（説明会動画：約 28 分）	特定技能総合支援サイト/法務省 出入国在留管理庁
	○			特定技能ガイドブック（外国人用）	出入国在留管理庁
				日本で働きたいあなたへ	JICA-Net
日本語		○		市進日本語 e ラーニング（日常生活日本語）	市進ホールディングス（進学塾/予備校）
	○			外国人技能実習生のための日本語〔日常生活編〕	国際人材協力機構（JITCO）テキスト
				外国人技能実習生のための日本語〔生活基礎編〕	
		○		JFT-Basic（国際交流基金日本語基礎テスト）対策オンライン講座	（株）明光ネットワークジャパン Japany（オンライン日本語・ビジネスマナー学習サービス）
日常生活	○			日本の生活案内/220（日本語と外国語併記）ページで全体網羅、中国語、インドネシア語、ベトナム語、タイ語、フィリピン語、カンボジア語、モンゴル語	国際人材協力機構（JITCO）テキスト/DVD
	○			生活・就労ガイドブック/約 130 ページ、やさしい日本語以外に、13 カ国語	法務省、Web で公開
	○			DVD シリーズ「交通事故死は防げる！ー自分で守ろう自分の命ー、自分で守ろう！日々の健康」	国際人材協力機構（JITCO）DVD
				実りある研修・実習は「健康管理」から	
				あなたはいまげんきですかー「そうだん」しよう、日本における正しい自転車の乗り方、ルールを守って安全健康	
		○		外国人雇用とアニメ教育 ch（動画 YouTube ³³ 約 3 分 x12 本）	（株）グローバルスタッフサービス（G-STAFF）

³³ <https://www.youtube.com/channel/UCGYO95CbgNke2ujoTlvp5Rg>

区分	教材	オンライン	研修	コース名/教材名	作成/実施団体
ビジネス マナー	○			社会人常識マナー検定 Japan Basic (ZENKEI 公式テキスト)	公益社団法人 全国経理教育協会
	○			社会人常識マナー検定 Japan Basic e-learning	株式会社エデュプレス 全国経理教育協会
	○			マンガでわかる働く人の安全と健康 (各国語対応)	厚生労働省
ビルクリ ーニング	○			マンガでわかる働く人の安全と健康 (各国語対応)	厚生労働省
		○		日本のビルクリーニング (動画 YouTube ³⁴)	ビルクリーニング外国人材受入 支援センター
	○			ビルクリーニング分野特定技能1号評価 試験訓練用動画 (学習用 DVD)	ビルクリーニング外国人材受入 支援センター
建築	○			ビルクリーニング分野特定技能受験者 向けマンガテキスト (5カ国語)	ビルクリーニング外国人材受入 支援センター
		○		建設特定技能外国人の受け入れ (動画 YouTube ³⁵)	建設技能人材機構 (JAC) / 英語、 ベトナム語、クメール語、 ミャンマー語有
		○		①製造業における特定技能外国人材の 受け入れについて (動画 YouTube ³⁶)	経済産業省/英語、タイ語、イン ドネシア語、ミャンマー語有
		○		②製造業における特定技能外国人材受 け入れ事例の紹介 Part1 (動画 YouTube ³⁷)	経済産業省/英語、タイ語、イン ドネシア語、ミャンマー語有
漁業		○		③製造業における特定技能外国人材受 け入れ事例の紹介 Part2 (動画 YouTube ³⁸)	経済産業省/英語、タイ語、イン ドネシア語、ミャンマー語有
	○			漁業技能測定試験学習用テキスト	大日本水産会
外食・食 飲料製造	○			惣菜製造業学習用資料	外国人食品産業技能評価機構 (OTAFF)/日本惣菜協会 惣菜製造 業 (事前学習用資料)
	○			外食業技能測定試験学習用テキスト	日本フードサービス協会:
		○	○	特定技能 1 号飲食製造業受験対策講座 (学習用 Web アプリ有:一か月 105 分 x22 回コース)	日本フードアナリスト協会:
		○		市進日本語 e ラーニング (特定技能試験 対策:外食業/飲食料品製造業)	市進ホールディングス (進学塾/ 予備校)
			○	介護、宿泊、外食、農業の研修	アジア人財教育開発機構:介護、 宿泊、外食、農業

3.1.2 コース案作成

既存の研修コースや教材の状況や、各日本センターとの打ち合わせなどの結果から、表 22 に示すオフライン・オンラインのコース案を作成した。

³⁴ <https://www.youtube.com/watch?v=cpJPkvNBfMg> (日本語版: 約 5 分)

³⁵ https://www.youtube.com/watch?v=6OkUVd_kqzI (日本語のみ: 約 28 分)

³⁶ <https://www.youtube.com/watch?v=JEltZQyz68E> (日本語版: 約 31 分)

³⁷ <https://www.youtube.com/watch?v=I8pa3ZUzvDo> (日本語版: 約 23 分)

³⁸ <https://www.youtube.com/watch?v=C2gDXXQN6wQ> (日本語版: 約 18 分)

表 22 作成したコース案

No	時期	状況	対象者	オンライン	オフライン	研修名
1	受入企業		受入企業	○		外国人材活用で会社をグローバル化
2	来日前	日本就職検討	日本で就労するか検討中	○	○	日本で働くあなたへ
3		日本の就職希望	特定技能を1つの選択肢として就労希望	○		特定技能制度について
4a				○	○	キャリアパス講座（共通）
5		日本就職確定	特定技能合格等	○		日本の就職先を見つける
6				○		日本の地域による産業と生活の違い
7		来日前準備	国内で就職する企業が確定	○	○	日本の生活案内
8					○	日本で生活・仕事をするための日本語
9				○		日本の生活に困らないために外国人材の特に困る点に絞ったノウハウ集)
11				○	○	日本の文化とビジネスの常識
12					○	職場における実践的な日本式ビジネスマナー
13				○		安全衛生と労災防止の基礎
14	帰国後	帰国時	帰国時の仕事を考えている人	○		帰国時キャリアパス
15			日系企業、日本式ビジネスの現地企業に就職希望		○	『おもてなし』入門
16					○	職場における実践的な日本式ビジネスマナー
17				○	○	PDCA サイクルと報・連・相
19			起業を考えている人	○	○	日本の経験を生かした現地での起業のしかた
20	特定技能受験前	試験受験	日本就業未経験者		○	特定技能 xx 試験問題対策（現地語での実施）
21			日本就業経験者		○	特定技能 xx 試験問題対策（日本語での実施）
22					○	業界日本語試験対策
23		キャリア形成	日本での就労希望者			それぞれの業種のしごと、キャリアを具体的に紹介する

3.2 特定技能にかかる新規コンテンツ設計・仕様書作成のための準備

3.2.1 特定技能資格にかかる状況

特定技能試験や就労状況等について調査（表 23～表 27 参照）を行い、以下の知見が得られた。

- 業界によって現地語対応や現地試験の状況に差があり、介護や農業などは現地で、かつ現地語で受験することが容易になっている。
- 製造業、漁業などの特定の業界によっては、国内での技能実習生から特定技能への移行を想定したものがあり、試験での新規の人材は期待していないようである。ただし、農業については、国としては高い移行率を想定していたが、試験の受験生が多い。
- 介護、農業、食飲料製造や外食など現地試験が大規模に実施されているものは、すでに現地で特定技能試験を対象にした予備校など整備が進んできている。上記の農業については、特にインドネシアでは予備校も充実し、上記のように受験生が多いと考えられる。

- ・ 技能実習の対象外の、外食・宿泊などは受験生が多い傾向にある。
- ・ 試験実施団体などから受験用の教材が公開されている場合や、現地での予備校などの民間支援が手厚い業界において合格率が高いようである。

表 23 特定技能の試験内容

業種	試験実施団体	試験内容	試験言語	海外試験実績 (2021年4月まで)	試験方式
介護	厚生労働省	学科・実技	日本語、英語、ベトナム語、クメール語、中国語、インドネシア語、タイ語ビルマ語、ネパール語、モンゴル語	ベトナム、フィリピン、カンボジア、インドネシア、タイ、ミャンマー、ネパール、モンゴル	CBT
ビルクリーニング	全国ビルメンテナンス協会	学科・実技	日本語（ルビ付き）	フィリピン、ミャンマー	ペーパー 実技試験
製造業	経済産業省	学科・実技	日本語（ルビ付き）	インドネシア	CBT/ ペーパー
建設	建設技能人材機構	学科・実技	日本語（ルビ付き）	フィリピン、ベトナム	CBT
造船・舶用工業	日本海事協会	学科・実技	日本語（ルビ付き）	フィリピン	ペーパー
航空	日本航空技術協会	学科・実技	日本語（ルビ付き）	フィリピン、モンゴル	ペーパー
自動車整備	日本自動車整備振興会連合会	学科・実技	日本語（ルビ付き）	フィリピン	CBT
宿泊	宿泊業技能試験センター	学科・実技	日本語（ルビ付き）	フィリピン	
農業	全国農業会議所	学科・実技	日本語、英語、ベトナム語中国語インドネシア語タイ語、ビルマ語	ネパール、フィリピン、カンボジア、インドネシア、タイ、ミャンマー	CBT/ ペーパー
漁業	大日本水産会	学科・実技	日本語（ルビ付き）	インドネシア	CBT/ ペーパー
飲食料品製造業、外食業	外国人食品産業技能評価機構	学科・実技	日本語（ルビ付き）	ネパール、フィリピン、カンボジア、インドネシア、タイ、ミャンマー	CBT/ ペーパー

出所：各試験実施団体の公表情報を元に作成

表 24 特定技能の就労人数予測と実績

No.	特定産業分野	所管行政	特定技能予想 *1				特定技能取得実績（2021 年 12 月末） *2			
			受入見込数	技能実習 移行予想	移行予想 （計算用）	海外来日 5 年間	取得人数	技能実習 移行取得	試験取得	技能実習 移行割合
1	介護	厚生労働省	60,000	0%	0%	60,000	5,155	158	4,817	3%
2	ビルクリーニング		37,000	11～14%	12%	32,560	650	486	164	75%
3	素形材産業	経済産業省	21,500	100%	100%	0	3,066	3,057	9	100%
4	産業機械製造業		5,250	100%	100%	0	4,365	4,346	19	100%
5	電気・電子情報関連産業		4,700	100%	100%	0	2,371	2,352	19	99%
6	建設業	国土交通省	40,000	90～97%	94%	2,400	4,871	4,765	36	98%
7	造船・船用工業		13,000	85～88%	87%	1,690	1,458	1,453	5	100%
8	自動車整備業		7,000	43～50%	47%	3,710	708	640	61	90%
9	航空業		2,200	5～6%	5%	2,090	36	0	36	0%
10	宿泊業		22,000	32～35%	33%	14,740	121	0	121	0%
11	農業	農林水産省	36,500	90～100%	95%	1,825	6,232	5,586	646	90%
12	漁業		9,000	43～56%	50%	4,500	549	544	5	99%
13	飲食料品製造業		34,000	74～77%	76%	8,160	18,099	16,273	1,826	90%
14	外食業		53,000	0%	0%	53,000	1,985	0	1,985	0%

*1 政府が衆院法務委員会（2018 年 11 月）の説明として提示した内容の各種報道情報をもとに作成

*2 法務省の公表資料を基に作成.取得ルートには別に EPA 介護福祉士候補者ルートと検定があり。

表 25 特定技能試験実施状況

		試験実施状況（2021 年 12 月まで）									
No.	特定産業分野 (網掛けは対象外を想定)	全体 受験者	全体 合格数	全体 合格率	国内試験 受験者	国内試験 合格数	国内試験 合格率	現地試験 受験者	現地試験 合格数	現地試験 合格率	現地受験 者割合
1	介護	18,387	12,650	69%	12,906	8,773	68%	5,481	3,877	71%	30%
2	ビルクリーニング	1,467	1,047	71%	1,053	736	70%	414	311	75%	28%
3/4/5	素形材産業/ 産業機械製造業 電気・電子情報関連産業	292	41	14%	269	37	14%	23	4	17%	8%
6	建設業	202	131	65%	159	100	63%	43	31	72%	21%
7	造船・船用工業	12	12	100%	12	12	100%	0	0	0%	0%
8	自動車整備業	333	179	54%	290	148	51%	43	31	72%	13%
9	航空業	554	299	54%	399	197	49%	155	102	66%	28%
10	宿泊業	4,214	2,068	49%	3,976	1,983	50%	238	85	36%	6%
11	農業	5,664	4,967	88%	1,335	1,114	83%	4,329	3,853	89%	76%
12	漁業	126	55	0%	40	19	48%	86	36	42%	68%
13	飲食料品製造業	10,528	7,361	70%	8,005	5,177	65%	2,523	2,184	87%	24%
14	外食業	18,969	10,350	55%	16,728	8,892	53%	2,241	1,458	65%	12%

* 各試験実施団体の公表情報を元に作成。

表 26 国別特定技能試験実施状況（受験者人数：2021 年 12 月まで *1）

業種	日本国内	海外合計	フィリピン	カンボジア	ネパール	インドネシア	モンゴル	ミャンマー	タイ	ベトナム
介護 *2	12,906	5,481	1,622	200	577	2,836	146	33	67	67
ビルクリーニング	1,053	414	237					177		
素形材産業/ 産業機械製造業 電気・電子情報関 連産業	269	23				23				
建設業	617	29	5							24
造船・舶用工業	39	14	14							
自動車整備業	895	64	64							
航空業	573	155	121				34			
宿泊業	4,956	238	238							
農業	6,075	8,383	213	894	390	6,352	40	185	309	
漁業	95	175				175				
飲食物品製造業	19,336	3,297	524			2,773				
外食業	30,745	2,956	1,156	327	526	506		320	121	
合計	88,978	26,036	5,280	1,504	2,091	15,335	366	715	654	91

*1 受験者人数は各試験実施団体の公表情報を元に作成

*2 介護については介護技能評価試験と介護日本語評価試験の二種類に試験に分かれるが、他の業種と比較しやすいように、介護技能評価試験のみを集計した。なお、両試験の受験者数はほぼ同数。

表 27 国別特別技能試験の実施月数（2019 年 10 月～2021 年 12 月）

業種	日本国内	海外合計	フィリピン	カンボジア	ネパール	インドネシア	モンゴル	ミャンマー	タイ	ベトナム
介護	18	98	18	16	16	17	13	2	12	4
ビルクリーニング	5	3	1			1		1		
素形材産業/ 産業機械製造業 電気・電子情報関 連産業	10	1				1				
建設業	8	2	1							1
造船・舶用工業	9	1	1							
自動車整備業	15	15	15							
航空業	7	2	1				1			
宿泊業	10	1	1							
農業	19	82	21	18	6	17	4	4	12	
漁業	2	5				5				
飲食料品製造業	10	28	15			13				
外食業	13	79	22	19	7	16		4	11	
合計	126	317	96	53	29	70	18	11	35	5

* 各試験実施団体の公表情報を元に作成。ひと月に複数回/複数場所での実施があるため試験を実施した月数とした（試験回数とすると、年間通して試験を実施しているように誤解を生むため）

3.2.2 特定技能3業種に関するオンライン教材の作成

本調査では、3.2.1 で示された状況を踏まえ、下記の方針をもとに業界団体と協力し、特定技能3業種の仕事やキャリアについて分かりやすく伝えるオンライン教材を開発することとした。なお、JICA 側より各団体に対しては、協力依頼を行い、各団体において正式に了解されている。

対象3業種の選定にあたっては以下事項を勘案する方針とした。

- 団体・企業として研修開発・実施について十分な情報を提供してもらえるか
- 現状の日本の官民の広報、現地の民間企業の広報や研修の実施状況において、JICA として新たに教材作成を通じて連携すべき業界であるか（例えば、介護などはJICAが新規にしなくても良いという判断も考えられる）
- 業種自体、そのイメージが現地に正しく伝わっていないもの／現地の業種と日本の業種の内容が異なっているもの
- JICA の支援が有効な業種であるか／日本センターを通じて広報・研修することにより該当国において外国人材の育成に貢献できるか（民業圧迫には考慮）
- 現地で十分なニーズ（例えば研修の場合、受講者が集まるか等）が見込めるか
- 現地政府などの意向に沿ったものであるか
- 技能実習からの特定技能への移行予想率（製造、造船、建築、農業が率が高い）
- 新型コロナの状況下でも、業界として十分に協力が得られるか

表 28 特定技能3業種のオフライン教材協力団体

業種	協力団体
ビルクリーニング	公益社団法人 全国ビルメンテナンス協会／一般財団法人 建築物管理訓練センター
自動車整備	京都府自動車整備商工組合
飲食料品製造	一般社団法人 日本惣菜協会

また、各業界団体にはコンテンツ開発にあたり以下の点について依頼事項として確認している。

- コンテンツの構成および内容に対するレビューと協議
 - JICA側で提示したコンテンツ内容案に対して、協会/団体として、よりアピールしたい内容や外国人材に必要な情報があれば追加する。また、外国人材に不要と思われる情報や、情報として提供が難しい内容があれば削除する。
- 作成にあたっての情報の提供
 - 作成に必要な情報は、協会/団体から提供する。
- 作成にあたっての既存映像の提供と新規映像作成への協力（写真含む）
 - コンテンツ作成で協会/団体の保有する既存の映像を提供する。
 - 新規映像で現場映像が必要な場合、その撮影に協会/団体は協力する。
- 外国人材のインタビュー動画作成への協力
 - 事例として実際の外国人材のインタビュー動画があり、その対象者を協会/団体から紹介する。

- 著作権・肖像権の許諾
 - 提供していただいた情報や映像の使用方法について協会/団体に提示・確認してもらって許諾を得る（外国人インタビュー対象者に対する、個々の肖像権の許諾手続きは本業務の「対象3業種の関連団体との協議と決定」で実施する）。

3.2.3 特定技能3業種のキャリア紹介オンラインコンテンツ仕様書の作成

特定技能3業種の仕様書作成にあたり、前述したコンテンツの概要と基本構成（表29参照）および動画の原案スライドの設計を行った。

表 29 特定技能3業種の概要と基本構成

概要		
内容	・ 特定技能外国人として、各業界での仕事の内容、職場環境、キャリアプラン、成功イメージなどを説明する。	
対象者	・ 主に技能実習/特定技能として、日本での就労を検討・希望している人	
開発方針・研修目的	・ 技能実習/特定技能の各業種の仕事の内容、職場環境、キャリアプランについて正しく・具体的な内容を伝えられるようにする。 ・ 業種選択において、前に位置するキャリアデザイン講座（自己理解研修）のキャリアプランの考え方に沿って、本人の興味、能力、キャリアプランなどから業種を判断できる情報を提供する。 ・ 職場環境、キャリアプラン、成功イメージなどは具体例を多く取り入れる。 ・ 業界内で受け入れ企業の状況で、業務内容等の明確なパターン分類ができる場合は、その違いが明確になるように考慮する。	
基本コンテンツ構成		
タイトル	時間（分）	目的/内容
概要編	6～8	業界と仕事について概要を説明。以後の内容を見たいと思わせる内容にする。
業界紹介編	10～15	仕事の内容の詳細と、賃金、労働環境等
キャリアデザイン／ジョブマッチング編	10～15	自分の特定と業界の仕事が合うか判断する材料とする。業界の仕事文化。業界のキャリアデザイン。
成功事例／キャリアアップ編	10～15	国内、帰国後の成功のイメージと、具体的な事例（3例ほど）

3.3 5つのオンラインコースおよびコンテンツの仕様書作成

3.3.1 オンライン5コースの決定

本調査で開発するオンライン5コースを決定するため、各日本センターへ開発希望を問い合わせ用に、表22のコース案から、オンラインコースを取り出し、開発候補リストを作成した（表30参照）。

表 30 オンラインコースの候補リスト

No	時期 大区分	時期 中区分	対象者	研修(教材)名 (仮)	概要 (内容)
1	受入 日本企業向け		外国人材の受け入れを考えているまたは、受け入れている企業	外国人材活用で会社をグローバル化	1. 外国人材雇用制度と採用 2. 外国人材を雇用することの利点と雇用の判断 3. 世界の常識、日本の非常識 4. 外国人の活用しよう。(成功事例紹介有) 5. 各国の人材はこうして活用する
2	来日前	日本での就労検討/就労決定	日本で就労希望、就労予定または就労している外国人材	日本の文化とビジネスの常識	1. 日本のビジネスの地理的/歴史的背景 2. 組織利益優先と自己利益優先 3. 集団主義と個人主義 4. 単一文化と多様性 5. 日本のビジネス文化で仕事をするために
3		日本就職確定	日本で就労予定または就労している外国人材	日本で働くあなたへ	1. 資格制度と日本での生活・仕事 2. 日本での生活の計画と準備 (アドバイス事例有り) 3. 来日したらすること 4. 日本で生活する 5. 生活や仕事で困ったら (トラブル事例有り)
4	来日前 (日本で就業中)	日本就職確定/日本で就業中	日本で就労予定または就労している外国人材	日本の生活案内	1. 日本の生活のスタイルとマナー/2. 日本の気候風土と年中行事 3. 日本の住宅事情と近所付き合い/4. 買い物や飲食店の食習慣 5. 地域行政の手続きと公共施設/6. 日本の税金と保険 7. 入出国管理/8. 日本の金融機関/9. 日本の通信と郵便 10. 荷物状況/11. 日本の交通機関と免許制度/12. 日常の衛生と健康管理 13. 交通事故の加害者・被害者にならない/14. 日本の災害と対策
5				健康管理・安全と労災防止の基礎	1. 安全に日本で暮らし、仕事しよう 2. 日常の衛生と健康管理 3. 交通事故の加害者・被害者にならない 4. 労働災害を防ぐ 5. 労働災害のルール (補足: 新型コロナから身を守る)
6	帰国後 (在日時)	帰国後の仕事を考える	日本で就労している、または帰国 (就労/留学) した外国人材	帰国時のキャリアデザイン	1. 日本就労を生かしたキャリアパスを考える (10 分程度) 2. 日系企業/現地企業での就職 (10 分程度) 3. 日本就労の経験を生かした起業 (10 分程度) 4. 再度日本で働く (15 分程度) 5. 帰国後のキャリアパス事例 (成功事例有り) (6. 日本センターの活用)
7				日本の経験を生かした現地での起業のしかた	1. 起業とは/なぜ起業家になるのか 2. 先行事例/成功起業家の経験談 (事例紹介有り) 3. 起業家精神の強化 (6 分程度) 4. ビジネスの概念/ビジネスモデル (10 分程度) 5. 起業家がすべきこと (15 分程度)

各日本センターへの開発希望調査を 2021 年 5 月に実施し、表 31 に示すような結果から次の 5 コンテンツを開発することを決定した。

- 外国人材活用で会社をグローバル化
- 日本の文化とビジネスの常識

- 日本で働くあなたへ
- 日本の生活案内
- 帰国時のキャリアデザイン

表 31 日本センターの開発希望調査結果

No.	オフライン研修名(仮)	開発希望の優先順位							重みづけ 合計得点
		LJI	MOJC	UJC	CJCC	VJCC	KRJC	MJC	
1	外国人材活用で会社をグローバル化	1	1				5		11
2	日本の文化とビジネスの常識		4	1	3	1	3	1	23
3	日本で働くあなたへ	2	3	3	4	2	4	4	19
4	日本の生活案内	2	5	2	5	3	1	5	18
5	健康管理・安全と労災防止の基礎	2		4	5		2		10
6	帰国時のキャリアデザイン	5	2		2	4		2	15
7	日本の経験を生かした現地での起業 のしかた			5	1	5		3	10

3.3.2 オンラインコース開発の仕様書作成

JICA が、特定技能 3 業種のオンライン教材と 5 つのオンライン教材を開発する業者を別途選定するための仕様書原案（表 32 参照）を作成して、2021 年 7 月に提出した。また応札する業者の参考資料とするため、特定技能 3 業種のオンライン教材と 5 つのオンライン教材の動画の原案スライドを開発し提供した。

表 32 仕様書原案の内容

[用語の定義] 1. 仕様書の適用 2. 業務の背景 3. 業務の目的 4. 業務の範囲 5. 求められる業務の実施体制と専門能力 6. 業務内容 7. 業務実施スケジュール 別紙 1 制作オンラインコンテンツ一覧(企画書) 別紙 2 オンラインコンテンツの構成 別紙 3 オンラインコンテンツ制作関係者と制作体制のイメージ 別紙 4 オンラインコンテンツの開発の流れ 別紙 5 解説・説明動画の作成方法 別紙 6 学習環境 別紙 7 成果品技術仕様書

また、仕様書作成時に開発方法についての検討も行い、特に各日本センターでの現地語化を考慮した PowerPoint から動画を自動生成する方法を採用することとした。そして、開発工程と成果物についても決定した（図 6 参照）。

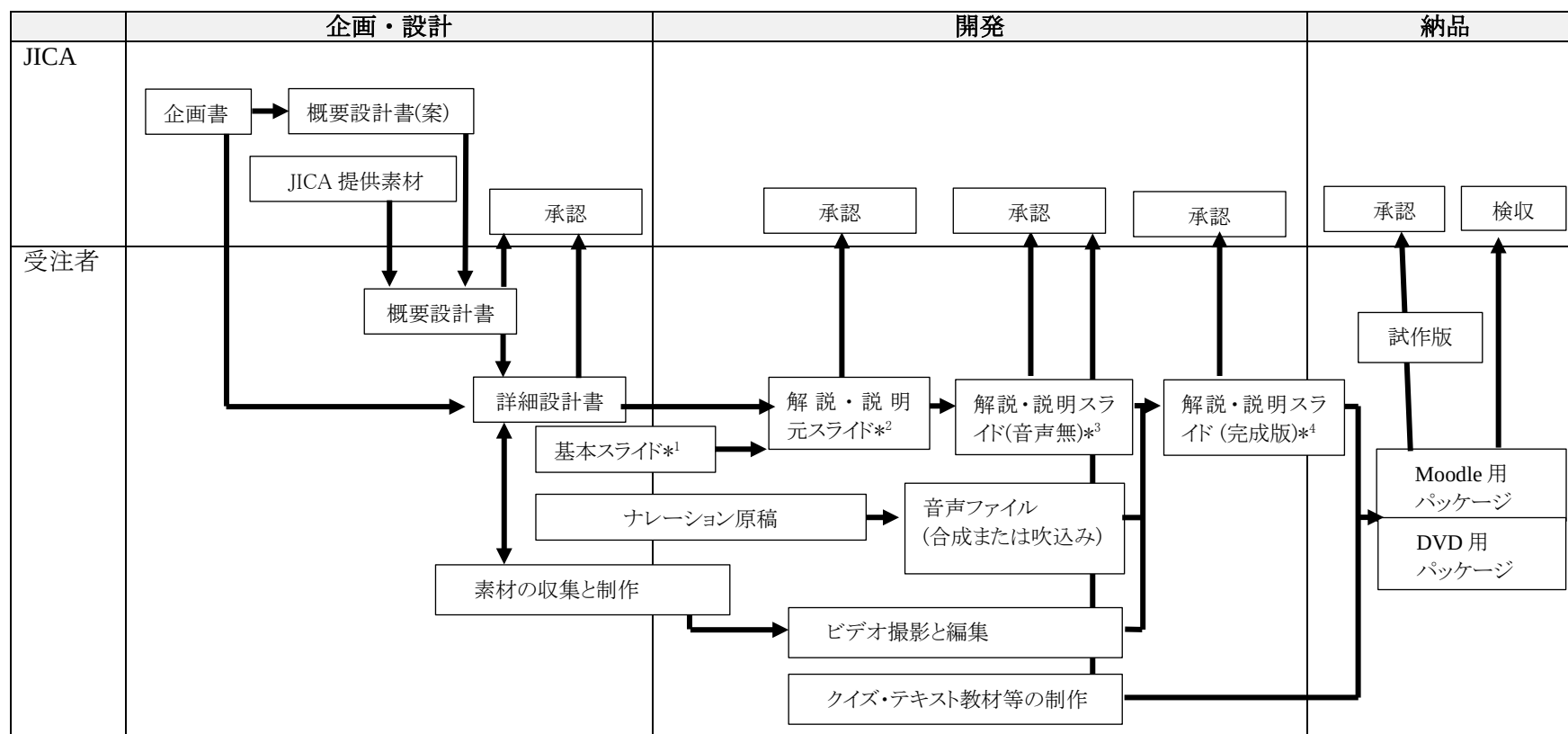


図 6 オンラインコンテンツの開発の流れ

*¹ 全体の内容が把握できるスライド、概ね 1 分程度の動画に対して 1 スライド作成。

*² 解説・説明の動画の元になるスライドでアニメーションや音が無いもの。

*³ 解説・説明の動画の元になるスライドで音声が入っていないもの。

*⁴ 解説・説明の動画を生成するためのスライド。

(上記のスライドは PowerPoint のスライドを示す)

3.4 外国人材向けの新たなコースの試行および教材レビュー・助言

3.4.1 各日本センターでのオフライン研修の準備・実施

(1) オフライン研修の準備

各日本センターでのオフライン研修は、当初計画では、テーマに沿った日本人講師（業種別コンテンツにかかる講師、ビジネスマナーセミナー講師等を想定）を配置し、現地渡航は 7 日間（移動日含む）を 6 回実施する予定であったが、新型コロナウイルス感染拡大の影響もあり、以下のように、8 回実施することに変更した。

- ・講師の渡航が困難な状況において、Zoom によるリアルタイムの遠隔研修に切り替えて実施（各受講者が自宅・職場で実施することを想定、日本センターが研修室を準備した場合は、そこで受講も可能）
- ・各日本センターは、7 コースの内 1 コースを選択して実施（3 時間の講義を想定）
- ・実施時期は 2021 年 12 月～2022 年 2 月
- ・講義にあたっては、通訳を配置
- ・講義スライドについては現地語訳を使用

実施コースとしては、表 33 のコースを 2021 年 11 月に提示し、各日本センターと実施コースおよび、実施日の協議を行った。

表 33 オフラインコース実施メニュー案

対象者 検:検討中、決:日本就労決定、日:在日中、帰:帰国後

No.	コース名	対象者				概要	備考/検討項目(参考資料)
		検	決	日	帰		
1*	日本で働くために	○	○			日本での就労を希望する外国人材が、日本の生活や仕事の具体的なイメージを持ち、日本の生活の準備や注意点、生活や職場のトラブル対策などの実践的な知識を学習する。	JICA-Net の動画と連動を想定する。
2*	日本の生活案内	○	○	○		日本の生活に出来るだけ早く適応するため、仕事、生活、地方自治体、お金、健康と安全などについて総合的に学習する。	補助教材あり
3*	日本の文化とビジネスの常識	○	○	○		ビジネス/仕事にできるだけ素早く適応するために、仕事場面のノウハウ/対応方法ではなく、世界と日本文化の比較から、日本でのビジネスの背景を理解する。	
4	日本で生活するための日本語	○	○	○		日本で生活するために必要な日本語(住民とのあいさつ、買い物、交通機関、病院、役所、銀行など)について学習できる Web サイトの学習方法を提供する。	本研修では、日本語自体の学習が目的でなく、講習後に外国人材が主体的に Web サイトやテキストで学習を継続することを目的とする。 補助教材有り(T4)
5*	日本式ビジネスマナー	○	○	○	○	いろいろな仕事の場面で必要な、日本式ビジネスマナーのやりかたを学習する。基本についても学習する。	テキストについては本業務契約範囲に含む(テキストの現地語化も対応)
6	安全衛生と労災防止の基礎	△	○	○	○	日本での日常生活や職場において安全で健康的に過ごすために注意すべきことを学習する。特に労災防止の観点からも情報を提供する。	厚生労働省の共通教材を主な内容とするが、必要に応じて業種用教材の中から重要なものを抜粋して使用する。 補助教材有り(T6)
7	帰国時のキャリアデザイン	△	△	○	○	日本で就労後のキャリアパス事例や実情をもとに、就職または起業などの方針の決定とそのための行動を支援する。	

* 日本センターと協議の上、実際に教材開発/研修実施した内容

(2) オフライン研修の実施

各日本センターとの協議の結果、表 34 に示すオフライン研修を実施した。なお、各日本センターでのオフライン研修は新型コロナウイルス感染拡大の影響から現地へ渡航して対面で実施することは出来ず、実際にはリアルタイムかつオンラインにて実施する形式となった。なお、本報告書では、オンラインコンテンツと区別するため、あえて「オフライン研修」という名称を使用している。

また、各日本センターでの実施に加え、JICA 筑波が外国人材の受け入れ等に関する連携覚書を交わしている茨城県と連携し、同県にて就労予定の介護分野の外国人材に対する研修の一部を本調査にて試行的に実施した。

表 34 オフライン研修状況（概要）

実施機関	実施日	タイトル	時間	通訳	対象者
VJCC	2021 年 12 月 8 日	日本のビジネスマナー	2 時間	同時	ジョブフェア参加者
VJCC-HCMC	2022 年 1 月 14 日	日本で働くために	3 時間	同時	日本式ビジネスを学習している大学生（FTU 中心）
CJCC	2022 年 1 月 21 日	日本のビジネスマナー	3 時間	同時	ジョブフェア参加者
KRJJC	2022 年 1 月 27 日	日本で働くために	3 時間	同時	キルギス・カザフスタンに住む日本への就業に関心を持つ学生等（KJC 共催）
LJI	2022 年 2 月 4 日	日本で働くために	3 時間	逐次	日本語を学んでいる大学生
茨城県*1	2022 年 2 月 15 日	日本の文化とビジネス	3 時間	逐次	日本に就業予定の介護分野の外国人材
UJC	2022 年 2 月 18 日	日本のビジネスマナー	1.5 時間	逐次	日本語を学んでいる大学生
MOJC	2022 年 2 月 25 日	日本の文化とビジネス	1 時間	無*2	日本での就労経験を持つ人材（研修内容の検討・評価を目的として開催）

*1 茨城県と連携した研修。茨城県下の企業・施設で採用予定の介護分野の外国人材を対象としたベトナム国内研修を支援。

*2 試行的に日本語で実施。

上記の表 33 に示した研修内容案について、各日本センターの要望と事前に送った講義用スライドのレビュー結果を踏まえ、次の表 35 のように研修内容のスライド等を準備し実施した。

表 35 各日本センターでの研修実施内容

a) 各日本センターの要望およびスライドのレビュー結果

実施機関	実施の希望や、教材のレビュー要望等
VJCC	本調査で開発したビジネスマナー冊子をテキストとして使用して実施。
VJCC-HCMC	ビジネスマナーは、まだ日本で働くことを決めていない受講者にとっては、細かい内容に関わる説明不要。日本の企業が求める人材や入社試験対策を追加。
CJCC	VJCC と同様の内容で、外国人材の制度や給与などを追加。帰国人材の体験談を追加。
KRJJC	ビジネスマナーは、まだ日本で働くことを決めていない受講者にとっては、細かい内容に関わる説明不要。日本の企業が求める人材や入社試験の対策を追加。
UJC	研修時間が 1 時間半と短いため、ビジネスマナーの内、重要な点のみに焦点化。
LJI	現状では外国人材についての認識が不十分のため、制度などの基本から説明。一方で、ビジネスマナーは最低限の項目のみに焦点化。また、留学に関する情報も追加。
MOJC	今回の研修は日本での就労経験者を対象とし、試験的に研修に対する意見聴取を含めて実施。日本センターの特徴および方向性と合致するビジネスコースや相互文化理解の内容を含めて実施。
茨城県	介護分野の外国人材を対象とし、日本の文化とビジネスなどの基本的な考え方について説明。また介護の仕事とはどのようなものかを追加。

b) 研修内容

研修内容		VJCC	VJCC-HCMC	CJCC	KRJC	UJC	LJI	MOJC	茨城県
日本で働く（制度説明、仕事・生活情報）			○	○	○		○		
日本の文化とビジネス			○	○	○	○	○	○*	○
日本の会社に入るために（求める人材、面接等）			○	○	○		○		
留学の準備							○		
日本のビジネスマナー	10の基本マナー	○		○		○			○
	コミュニケーションのマナー	○		○		○			○
	ビジネスのプロトコル	○		○					
	文化とビジネス（簡易版）	○		○					
介護とは									○

* MOJC 側の要望で大幅に変更。

(3) 実施結果の分析

各日本センターでの実施結果について、受講者に対するアンケート、研修中の質問内容などをもとに分析を行った。なお、アンケートの分析にあたり、VJCC-HCMC の経営塾受講者を除いて集計を行った。

参加者/アンケート回答者について

今回の研修参加者は表 36 に示すように基本的にジョブフェアの参加者、または日本センターおよび現地大学で日本語を学んでいる大学生を対象とした。特にベトナムのハノイ（VJCC）では、日本センターの日本式経営学部生および卒業生に対するプログラムの一環としての位置づけで実施されていた。またホーチミン（VJCC-HCMC）では、現役の経営塾参加者等へも案内し広く参加者を募ったため、他国センターと比較して参加者が多かった。アンケート回答率については、ハノイ（VJCC）では 7 割と高い一方で、他国についてはおよそ 4～6 割程度、カンボジアは 16%にとどまった。

表 36 参加者/アンケート回答者の概要

	VJCC	VJCC-HCMC	CJCC	KRJC	UJC	LJI	MOJC	茨城県
Zoom 参加者(Zoom 画面上)	190	230	110	70	23	65	24	26
Zoom 参加者(関係者除く)* ¹	120	170	65	50	11	45	12	12
アンケート回答者	85	95	11	20	7	21	-	12
大学生/大学院生	84	72	7	5	3	18	-	-
専門学校生	0	1	0	0	0	0	-	-
その他(経営塾受講者等含む)	1	22	4	15* ³	4	3	-	-
男性 * ²	14	11	4	-	4	4	-	-
女性 * ²	70	62	7	-	3	17	-	-

*¹ 推定値(Zoom のレポート機能の情報から推定) *² その他を除く

*³ 教員を含む

回答者の構成

回答者の全体傾向は、男性に比べて女性が多い。ただし、同傾向は必ずしも受講者全体の男女構成比率を反映するものではない。今後、ジェンダー視点をもって、各国の男女別の日本での就労状況、現状を踏まえた研修内容の構成と対象者へのアプローチを検討していくことが望まれる。

回答者の将来の就職希望/キャリアパス

表 37 に将来の就職希望などを示す。特に CJCC や KRJC などのジョブフェアに関連して研修を実施した機関では、日本企業への就職希望が多くなっていると考えられる。また今回のアンケートへの回答においては、日本での就労よりも現地の日系企業への就職を希望する傾向が見られた。他方で、同傾向については、各国でのジェンダー規範による影響³⁹といった観点でも、今後の調査が必要である。

また、今回の研修参加者においては、起業に関する興味はまだ低く、一方、留学に対する希望が多いと考えられる。

³⁹ KRJC によると、キルギスのような閉鎖的なイスラム社会ではむしろ、こうした環境から脱出したいと考える女性も少なくなく、また男性が親の面倒をみる責任があるといったジェンダー規範がある。そのため、女性の多くが自国にとどまることを優先的に考えているとは必ずしもいえない。

表 37 将来の就職希望/キャリアパス（複数回答可）

	VJCC	VJCC-HCMC	CJCC	KRJC	UJC	LJI
回答人数	85	76*	11	20	7	21
ジョブフェア参加者対象	○		△*	○		
Employment in Japan	45.3%	32.9%	72.7%	85.0%	28.6%	61.9%
Employment at a local Japanese company	48.0%	83.6%	36.4%	40.0%	42.9%	23.8%
Employment in local companies (excluding Japanese companies)	40.7%	47.9%	0%	15.0%	0%	14.3%
Starting a business	24.4%	15.1%	18.2%	30.0%	14.3%	14.3%
Studying in Japan	38.8%	38.4%	45.1%	0.0%	28.6%	61.9%

* 経営塾受講者を除く

回答者の研修内容や実施方法の評価

（質問に対して同意する場合を5点～同意しない場合1点として評価してもらい、その点数の平均値を算出）

研修内容や実施方法の評価結果を表 38 に示す。研修内容や方法については、概ね良好な反応だったと言える。ただし、研修時間については今後検討が必要である。今回の研修では、複数のテーマを1回の研修に詰め込んで説明したため情報量が多かった。また、受講者にとって3時間という研修時間も長かったと考えられる。今後、遠隔で実施する場合は、1～2時間で、特定のテーマについて詳しく説明するなどの考慮が必要である。また、CJCC においては、実際の外国人材の体験談などを入れたが、同内容を含んだ研修の方が、より受講者の興味や正しい情報の提供に繋がると考えられる。

また、後述するが、今回の受講者の多くは日本での就職を検討している段階であるため、ビジネスマナー等の詳細な情報については必要性を感じていないようであった。

表 38 研修内容や実施方法の評価

	VJCC	VJCC-HCMC	CJCC	KRJC	UJC	LJI
回答人数	85	76	11	20	7	21
研修時間	2 時間	3 時間	3 時間	3 時間	1.5 時間	3 時間
Is it useful for you?	4.7	4.6	4.5	4.5	5.0	4.7
Can you learn new information?	4.7	4.5	4.5	4.4	4.7	4.7
Is the time allocation appropriate?	4.4	4.2	4.5	3.9	5.0	3.9
Should it take longer to teach better?	3.5	3.4	1.9	3.1	4.4	3.5
Is the time for the question appropriate?	4.3	4.2	3.6	3.7	4.6	3.5
Is the content of the teaching appropriate?	4.7	4.6	4.5	4.4	4.9	4.4
Is the teacher's explanation easy to understand?	4.7	4.7	4.5	4.4	5.0	4.8
Is the quality of participation through Zoom good?	4.6	4.4	4.4	4.2	4.9	4.6

回答者の今後の外国人材向け研修の受講希望

（質問に対して同意する場合を 5 点～同意しない場合 1 点として評価してもらい、その点数の平均を計算）

外国人材向けの研修について、無料の場合は回答値平均が 4.74 となり、多くの人が参加したいと考えていると言える。有料の場合は回答値平均が 3.84 となり、参加したいと回答した人が一定程度減少している。今後、提供する研修内容および対象者により有料/無料の区分を検討する必要がある（表 39 参照）。

表 39 今後の外国人材向け研修の受講希望

	VJCC	VJCC-HCMC	CJCC	KRJC	UJC	LJI
回答人数	85	76	11	20	7	21
無料の場合	*1	4.6	4.6	4.7	5.0	4.8
有料の場合	*1	3.7	3.6	4.0	4.6	4.0

*1 ほぼ無回答のため集計せず

回答者の今後望む外国人材向け研修の内容

今後の研修内容については、多くの国において、直接的に重要と考えられる就職に関する企業情報などを要望していると考えられる。これに対して、日本での働き方や生活の仕方などについては、やや要望が低い。以上より、対象者のより詳細な区分を行い、適切な研修内容を設定する必要があると考えられる。また、キャリアパスなどについての要望も多い（表 40 参照）。

表 40 今後の外国人材向け研修の内容（複数回答可）

	VJCC	VJCC-HCMC	CJCC	KRJC	UJC	LJI
回答人数	85	76	11	20	7	21
ジョブフェア参加者対象	○		○	○		
Employment information at Japanese company /local Japanese companies	74.4%	32.9%	81.8%	95.0%	71.4%	81.0%
How to work in a Japanese company	58.1%	83.6%	63.6%	55.0%	71.4%	57.1%
Japanese language training for working in a Japanese company	54.7%	47.9%	81.8%	90.0%	57.1%	47.6%
Living in Japan	37.2%	15.1%	72.2%	55.0%	57.1%	76.2%
A career path that takes into account working for a Japanese company/a local Japanese company	53.5%	38.4%	54.5%	80.0%	71.4%	61.9%
How to start a business using your experience in a Japanese company/a local Japanese company	38.4%	32.9%	27.3%	40.0%	71.4%	38.1%

茨城県ベトナム介護人材育成プログラム来日前研修

本調査の中で、茨城県がベトナムにおいて実施する介護人材育成プログラム来日前研修（前編）の一部を JICA 筑波の要請により 2022 年 2 月 15 日にオンラインで実施した。

茨城県では当初、介護施設での実習や日本での生活に向けた来日前の準備の一環として、当該研修をベトナム国内での対面研修として実施しようと計画していた。しかしながら、現下のコロナ禍の影響を受けてオンラインでの研修へ変更を余儀なくされた。同状況を鑑み、同県と外国人材の受け入れ等に関する連携覚書を交わしている JICA 筑波からの提案で、他の日本センターで試行している研修コンテンツが活用可能と判断されたことから、上記研修の一部として実施することとなった。

参加した 12 名の候補生からのアンケート結果では、概ね良好な反応が得られ、研修コンテンツの内容として選定した「介護の仕事って何」、「日本の文化と仕事」、および「日本でのビジネスマナーの基本」が適切だったと考えられる。なお、オンライン研修の有効性については、オンラインでも十分である（3 名/25.0%）、対面研修の方が良い（5 名/41.7%）、どちらでも良い（4 名/33.3%）と評価が分かれ、一定の効果は確認できた。しかしながら、オンライン研修は対面式を全面的に代替できるものではなく、日本人講師による対面での細かいニュアンス説明が必要な部分の対応など、内容のさらなる検討が必要である。

本調査では、主に各日本センターが日本に就労希望する外国人材を対象に研修を実施することを想定していたが、本研修は自治体および現地の送出機関と連携したものであり、今後は下記の考慮が必要である。

- ・ 送出機関で実施する研修カリキュラムの内容を十分確認し、日本センターまたは日本人講師が実施する講義内容と実施時期について、送出機関等と十分に協議・検討する必要がある。
- ・ 研修に関わる関係機関が多くなるため、研修内容や実施方法の検討、関係者間の役割分担など、十分な時間を確保して協議・調整が必要である。

MOJC の研修

MOJC の研修は、今後の外国人材向けの研修内容の検討・評価を目的として開催するため、日本での就労経験のある人と日本語を学んでいる大学生を対象にして日本語を使用し 1 時間で実施した。MOJC としては、モンゴルの大学新卒者向けコースとしてニーズがありそうという感触を得た。研修後参加者は就労経験者と学生に分かれて、本研修の評価討議を行った。学生グループからは、入社後 3 年間のキャリアにとっての重要性やひとつ上の立場から自分の仕事を考えるというアイディアは新しい考えで参考になったなどの意見があった。就労経験者のグループからは、仕事の現場のリアルを伝え、文化の違いをわかってもらうためにケーススタディが必要、日本の受け入れ企業側に対してもモンゴル人の「変わらない性格」・「変わることでできる性格」、「より活かせる部分」を伝えてほしいなどの意見があった。

3.4.2 ビジネスマナーハンドブック

本調査では、ウズベキスタンにおける、日本で就労する予定の人材を対象としたビジネスマナー等を含む支援セミナー用のハンドブックの作成を行った（表 41、添付資料 1 参照）。2021 年

11 月中に日本語のドラフト版を作成し、その後、オフライン研修での対応や日本センターなどの意見をもとに最終版として改訂した。なお、オフライン研修でビジネスマナー教材を使用する場合については、日本センター用に別途、現地語翻訳を行った。

ドラフト版から最終版の作成にあたり、以下の点を改良した。

- ・ 技人国を主な支援対象とする日本センターが多いため、当初想定していた技能実習生・特定技能向けの基礎的な内容に比べ、日本の文化とビジネスに関する研修内容等を増やした。
- ・ 日本センターの支援対象となる外国人材は、日本への就労について、未だ検討段階にある人材が大半であるため、詳細なビジネスマナーに対して興味や関心が薄く、当面は不要と判断し削減した。
- ・ 当初は、日本での話題を中心に構成していたが、日本に限定せず世界的に共通する仕事に対する考え方なども念頭に内容を改定した。また、学生から新たに社会人となる際に求められる意識変化に関する観点を追加した。
- ・ 上記で示したように、当初はビジネスマナーの詳細説明や、具体的な事例として禁止事項の指摘などを多く含めていたが、ネガティブな内容の表現を変更し、外国人材が日本で働く動機を高めることを目指した構成とした。

表 41 ビジネスマナーハンドブックの構成

タイトル	日本のビジネスマナー -日本で働くための文化やビジネスマナーを知ろう-
章	内容
1 章 学習を始める前に	(1) 日本で働き始めることの変化 (2) 学生から社会人の変化 (3) 国による文化の違い (4) 他国で生活・仕事をするときのトラブル回避
2 章 日本の文化とビジネス	(1) 日本の地理的な状態 (2) 日本の歴史 (3) 徒弟制度 (4) ハイコンテキスト (5) 和魂洋才/漢才 (6) 時間はビジネスの重要な資源 (7) モノづくりとカイゼン (8) 和の精神 (9) ルールと準備 (10) 指示の上下関係
3 章 日本のビジネスマナー の基本ポイント	(1) 時間を守る (2) 指示を正しく聞く、理解する (3) ルールを守る (4) 報告・連絡・相談する (Hou-Ren-Sou) (5) トラブルは隠さない (6) 約束を守る (7) 仕事から逃げない (8) 整理・整頓 (9) 勤務時間は仕事をする (10) コンプライアンス遵守 (11) 仕事に相応しい身だしなみ (12) 笑顔であいさつ

3.4.3 オンラインコンテンツ開発の教材・レビュー

JICA が選定した、特定技能 3 業種のオンライン教材と 5 つのオンライン教材の開発業者に対して、オンラインコンテンツ開発の支援を行った。

作成したオンライン教材の動画の原案スライドについては、各日本センターにレビューを依頼し、そのレビュー結果をとりまとめ、開発業者に引き渡した。

開発業者選定後の 2021 年 10 月からの開発支援では、初めに、開発工程について協議し、工程を決定した。おおよそ週に 1 回の打ち合わせを実施し、工程の確認および成果物のレビューと協議を実施した⁴⁰。

3.5 試行した支援メニューに関する考察

各日本センターの要望や対象者へのアンケート結果などから、下記のとおり、(1) 対象者と必要情報について、および(2) 研修実施形態について、以上 2 点から支援メニューの検討が必要である。

(1) 対象者と必要情報について

当初は、対象者からの表 20 のように、技人国、技能実習、特定技能と就業前と帰国後など大きな区分で考えていた。しかしながら、今回のオフライン研修による各日本センターでの試行をとおり、その要望を分析するなかで、より現実的で詳細な区分と提供すべき情報が明確になった。そして、その知見をもとに、次の表 42 に示す対象者区分と、それに対する必要情報を定義した。

⁴⁰ なお、2022 年 3 月の本調査終了後も開発業者による開発作業が続く見通し。

表 42 研修想定対象者の詳細区分と必要情報

区分	必要情報	対象者区分								
		日本就労を意識していない、希望が明確でない、情報が無い			日本企業への就職の希望がある		日本企業への就職が決定		帰国 外国人材	日系企業 就職者 *2
		大学生・ 大学卒業 者	高校/専門 学校卒業 者等	特定技能対 象業種の現 地経験者*1	日本語/日本ビ ジネスを学ん でいる人	日本/日系 企業の 就業希望者	日本/日系 企業の就職 決定者	技能実習生 候補		
1	日本就労の受け入れ・在留資格制度	○	○	○	○	○				
2	日本での仕事・生活概論				○	○				
3	日本就労によるキャリア形成				○	○	○	○		
4	特定業界の業種・キャリア紹介			○	○	○				
5	日本への留学の概要	○	○	○	○	○				
6	技人国資格での就労	△	△		○	○			△	
7	特定技能資格での就労			○					○	
8	日本企業の就職ノウハウ（求める人材像、面接対応）	△		○	○	○		△	○	
9	日本の文化とビジネス	△		○	○	○	○	○		○
10	日本式ビジネスマナー				○	○	○	○	△	○
11	日本式ビジネスの詳細知識（5S、おもてなし）				△	△	○	○	○	○
12	現地日系企業就職情報								○	
13	起業								○	

*1 建設業、自動車整備などのやや経験や技能を有する現地の経験者を想定している。

（介護、農業、外食などについては、現地研修機関が対応している場合もあり、対象外とする）

*2 研修の実施方法を考慮した場合、日本での就労経験が無い、日系企業の従業員も含む。

(2) 研修実施形態について

研修のアンケート結果から、今回試行した研修と同等程度の研修に対しては、無償で提供される場合は今後も参加したいとの希望が多かった。一方で、有料の場合、希望者は減少するが、各日本センターにて、その減少割合に差異が見られた（比較的、同様の情報が入手しやすいと思われる VJCC や CJCC では減少傾向が大きい）。このため、外国人材支援における研修実施に際しては、日本センターの今後の収益化と、講師育成などを考慮して表 43 に示す研修実施形態を想定する必要がある。

また、参加者が支払う研修費については、各日本センターの判断で決定することとなる。例えば下記のように日本語コース拡張を研修の実施形態の中心に置くことを考慮すれば、日本語コースの金額に類似した設定になることが想定される。

表 43 日本センターでの外国人材支援のための研修実施形態

実施形態	概要	研修コース	備考（対象センター等）
ジョブフェア/ 留学フェア連動	既存のジョブフェア/留学フェアの一部イベントとして研修実施：無償（各フェアの予算内で実施）	今回の試行オフライン研修と同様の内容	各日本センターで実施
日本の就労紹介セミナー	日本での就労の概要について研修を実施：無償（日本センター内の「相互理解促進事業」予算で実施）	LJI で実施したオフライン研修相当	日本就労の認知度が低い国の日本センターで実施
日本語コース拡張	現在のコースを単なる日本語習得だけでなく、日本企業の就職を目的としたカリキュラムを追加する：有償	日本文化とビジネス 日本式ビジネスマナー	一部コースについては、現地送出機関と連携できる場合は、日本センターから研修を提供
		日本の会社に入るために（面接/履歴書訓練）	
		特定技能受験者向け日本語コース （母語で試験が実施されていない場合：対象業種用日本語学習で、技能試験対策含む）	現地の特定技能対策の研修機関とバッティングしない場合に実施 対象業種については、国別に今後調査が必要 技能試験対策については、今後業界団体との協議も必要
ビジネスコースの外国人材向けの転用	現在のビジネスコースの一部、および上記日本語コース拡張で示したコースを外国人材向けコースとして実施する：有償	日系企業向け日本ビジネスコース	日系企業の進出が多い日本センター
		帰国外国人材向け日本ビジネスコース（日系企業/日本企業への就職内容含む）	帰国外国人材が多い日本センター

4 自治体連携事業

本調査では、日本センターと日本の地方自治体との連携を促進するため、外国人材受け入れにあたっての地方自治体の課題やニーズを抽出し、日本センターが提供可能な支援サービスのメニューを作成した。さらに、日本センターと各センターあたり 1, 2 自治体との連携の側面支援を実施した。

本章では、以下、連携の対象となる自治体選定のため、先行調査のうち、北海道、東北、中部、九州の各調査で収集した地方自治体の外国人材受入施策や好事例を概観し（4.1）、自治体の課題や先進的な取り組みを把握する。次に、先行調査も踏まえた連携対象地方自治体選定に向けた活動について述べる（4.2）。そして、日本センターPR セミナーの実施をはじめとした、日本センターとの自治体との連携促進に向けた活動を記載する（4.3）。最後に、これまでに把握した外国人材受入における課題と連携ニーズ、日本センターによる支援サービス提供の可能性を考察する（4.4）。

4.1 外国人材受け入れに係る国内自治体による取り組みの情報収集・分析結果

先行調査のレビューから、外国人材受入に際して、各地域の自治体では下記の取り組みが行われていることを確認した。対象とした地域は、北海道・東北・中部・関西・九州の 5 つである。各地域において、他の自治体に対して参考となりうる施策、外国人材に対する支援活動など特筆すべき取り組みを 3 件ずつ取り上げ、対象自治体における外国人材受け入れ施策の傾向などについて分析した。

4.1.1 北海道

北海道の外国人就労者の数は増加傾向にあり、2019年から2020年にかけて16%増加している⁴¹。外国人就労者数は製造業が最も多く、次いで農林業が続く。製造業の中でも食品加工、特に水産加工が多く、全製造業の75%を占める。農林水産業は道内全域で盛んであり、技能実習制度との親和性が高い。特定技能での受入も今後増加するものと思われる。一方、介護や情報通信（ICT）の分野は、近年、労働力不足が深刻になってきており、外国人就労者の雇用も含めた人材の確保が急務となっている。

⁴¹ 北海道労働局（2020年2月3日発表）「2019年10月末現在の外国人雇用状況の届出状況」

表 44 北海道における外国人材受け入れに係る自治体による取り組み

自治体	施策や取り組み
北海道	施策 「外国人材の受入拡大・共生に向けた対応方向」（2019 年 3 月作成、2020 年 8 月一部改定）。 実施部局 経済部 産業人材課 人材確保支援係 外国人就労状況および支援 「外国人材雇用促進事業」を通じ、企業へのアプローチ（外国人材採用事例集作成、採用事例普及セミナー開催）と留学生等向けの道内での就職マッチング（企業見学ツアー、外国人材と企業の交流会）を実施。 農林水産、食関連産業、観光産業などの分野で、道内で新たに起業する外国人材に対し、スタートアップビザ制度を適用（1 年間「特定活動」資格で滞在を延長可）。 ベトナムとの経済人材交流事業を通じ、道内企業と現地人材関係機関との交流会・セミナーを実施。
札幌市	施策 「外国企業・高度外国人材を呼び込むための地域戦略」を策定。「札幌市まちづくり戦略ビジョンアクションプラン 2019-2022」の中で、高度な IT 外国人材の受入促進を明記。 実施部局 まちづくり政策局都心まちづくり推進室都心まちづくり課 生活支援 「災害時多言語支援センター」を開設している。 医療通訳を行う NPO、3 団体と連携して、それぞれの団体に、①英語、②中国語、③英・中・露・韓の医療通訳者を病院に派遣している。 日本語学習支援 札幌市にある 10 の日本語教室をはじめ、市内各所で外国人在留者向けの日本語教室を開催している。 外国人就労状況および支援 市内企業への外国人材の雇用を促進するため、外国人材の誘致、受入情報の発信を平成 26 年度から開始し令和 5 年度までの実施を予定している。
滝川市	施策 「第 2 期（令和 2 年度～令和 6 年度）滝川市まち・ひと・しごと創生総合戦略」に「地域産業の育成・支援」の施策として、「外国人材活用の推進」を明記。 実施部局 産業振興部 外国人就労状況および支援 地域の強みと人材ニーズ、国際交流・国際協力の経験に基づき、市独自の長期的で互恵的な外国人材の育成・確保の戦略に基づき、モンゴルの自治体と関係強化を促進している。具体的には自治体国際化協会の「自治体職員協力交流事業」を活用し、市役所や地元の民間企業で、モンゴル人材の研修員を受け入れている。

4.1.2 東北

東北地方においては、県人口に占める外国人在留者の割合がおよそ 2.3%と少ないため、多文化共生および外国人材就労支援への取り組みは限定的で、一部自治体において緒に就いたという状況である。外国人材の就労は、製造業が最も多く、農林業が続く。製造業の中でも特に水産加工業への技能実習生の受入増加が、外国人材の就労増につながっているが、特定技能や高度人材の受入促進については、際立った特徴はみられない。

表 45 東北における外国人材受け入れに係る自治体による取り組み

自治体	施策や取り組み
青森県	生活支援 (公財) 青森県国際交流協会に委託して、相談窓口を運営している。在留外国人からの生活・仕事・子育てなどに関する相談に対応している。対応言語は日本語、ベトナム語、英語、中国語、韓国語である。専門機関の相談窓口との面談や、1 回のみと回数に制限があるものの通訳の同行や、電話による無料相談も行っている。 実施部局 誘客交流課/国際経済課 外国人就労状況および支援 令和元年度にシンガポール、タイ、ベトナムを対象に現地商談会、通年ビジネスマッチング支援、現地日本食レストランでのフェア開催、現地企業招請ビジネスツアーの実施により、県内企業の販路拡大を支援した。
宮城県	施策 「第3期宮城県多文化共生社会推進計画」 (平成31年度～令和5年度) 実施部局 国際政策課 生活支援 みやぎ外国人相談センターを設置。 技能実習生等との共生の地域づくり推進事業を実施⁴²。近年増加してきた技能実習生の地域社会への溶け込みを促進することを目的に、技能実習生と地域住民の交流を促進する事業である。「地域住民向け研修会」、「実習生向け研修会」を経て「交流会」の3種類のイベントを開催している。 日本語学習支援 オンライン型の日本語学習支援のニーズを探るため、オンライン日本語教室を試験的に実施している。 外国人就労状況および支援 外国人材に対し、就職支援や起業相談等に関し情報など就労定着のための情報提供を行っている。 県内企業に対し、外国人県民の雇用に関し情報提供やセミナー開催、啓発ツールの作成等により雇用促進に向けた啓発を行っている。 外国人留学生の県内企業への就労に向けて支援を行っている。
福島県 郡山市	施策 市民協働政策提案事業「外国人も住みやすい郡山市にすっぺ事業」 実施部局 国際政策課 生活支援 生活ガイドホームページの多言語での作成・公開。 (公財) 福島県国際交流協会による外国人相談窓口の開設。 外国人就労状況および支援 「外国人雇用や技能実習生の受入に係る手続きや留意事項」の策定。 「外国人労働者向け相談ダイヤル」の開設。

4.1.3 中部

中部4県（静岡、岐阜、愛知、三重）は自動車関連をはじめ全国の工業出荷額の約4分の1を占める日本を代表する産業集積地で、長期にわたり多くの外国人を受け入れてきた外国人集住地域でもある。4県合計の外国人数は49.8万人（2019年12月、以下同）で、愛知県（28.1万人）、

⁴² (公財) 宮城県国際化協会 (2019) 「外国人技能実習生と地域住民とのつながりづくり」
https://www.soumu.go.jp/main_content/000661235.pdf

静岡県（10.0 万人）、岐阜県（6.0 万人）、三重県（5.7 万人）の順に多い。4 県のうち岐阜を除く 3 県ではブラジル人が最も多く、各県とも外国人全体の 4 分の 1 程度を占める。岐阜県でも首位のフィリピンと僅差の 2 位となっており、全国のブラジル人の 6 割近くがこの 4 県に居住している。ブラジル人以外では、フィリピン人の割合が比較的高い。日系人をはじめとする「身分による資格」（主に定住者）の外国人就労者が多く、多くの自治体では早くから多文化共生や外国人材の就労支援に取り組んできた。そうした先進的取り組みの例として、名古屋市では外国人材・受入企業側双方に包括的な支援を実施しているほか、岐阜県は名古屋市と共催で外国人雇用に関するセミナーを地元企業向けに開催するなどの取り組みを行っている。東海三県一市（愛知県、三重県、岐阜県、名古屋市）と地元経済団体が協力して、東海地域の経済を支える外国人労働者の適正雇用と日本社会への適応を促進するための呼びかけを行うこととし、2008 年 1 月 21 日、その趣旨を「外国人労働者の適正雇用と日本社会への適応を促進するための憲章」としてとりまとめた。静岡県磐田市では、若い就労外国人のみならず、定年後の外国人材の活躍の場の提供・大人の学び直しの支援も行っている。

表 46 中部における外国人材受け入れに係る自治体による取り組み

自治体	施策や取り組み
愛知県 名古屋市	施策 「第2次名古屋市多文化共生推進プラン」 (平成29年度～令和3年度) 実施部局 観光文化交流局観光交流部国際交流課推進係 生活支援 ウェブサイト・生活ガイド・自治体 SNS・ラジオなど多様な言語・手段による情報提供。 外国人向け月刊誌「ナゴヤカレンダー」の発行。 「名古屋転入ウェルカムキット」の配布。名古屋生活ガイド、ごみ分別パンフレット、避難所マップ、日本語教室ちらし、名古屋国際センター刊行物等を1つにまとめたキットで、8言語(英語、中国語、ハングル、ポルトガル語、スペイン語、フィリピン語、ベトナム語、ネパール語)で作成。 外国人在留者への民間賃貸住宅等の情報提供。 日本語学習支援 名古屋国際センターにおける日本語教室の運営。 市内日本語教室との協働。 外国人就労状況および支援 外国人留学生就職フェアの開催。 「外国人労働者の適正雇用と日本社会への適応を促進するための憲章」の普及。
岐阜県	施策 「岐阜県多文化共生推進基本方針」 (平成29年度から令和3年度まで) 実施部局 外国人活躍・共生社会推進課 生活支援 (公財)岐阜県国際交流協会による外国人相談窓口の開設。 外国人就労状況および支援 経済産業省の「外国人起業活動促進事業(通称:スタートアップビザ)」を活用し、外国人起業活動促進事業に係る申請受付・相談窓口を設置している。 外国人就労者の就労環境に関する悩み(日本での生活環境、ビジネスマナー)などに、キャリアカウンセラーが対応している。 岐阜県中小企業総合人材確保センターにて外国人雇用に関する企業向け専用相談窓口を設置している。
静岡県 磐田市	施策 「第3次磐田市多文化共生推進プラン」(平成29年度～令和3年度) 実施部局 自治市民部 地域づくり応援課 地域支援・青少年育成グループ/産業政策課 生活支援 ポルトガル語等の広報紙の充実(磐田市ではブラジル人外国人在留者が半数以上を占める)。 ホームページの多言語化・やさしい日本語対応。 外国人相談窓口の開設。 日本語学習支援 (一社)磐田国際交流協会による日本語教室の開催。 外国人就労状況および支援 (一社)磐田国際交流協会と協業し、企業訪問や商工会議所、商工会等を通じた、職場環境の改善に関する啓発と就労支援。 定年後の外国人材の活躍の場の提供・大人の学び直しの支援。

4.1.4 関西

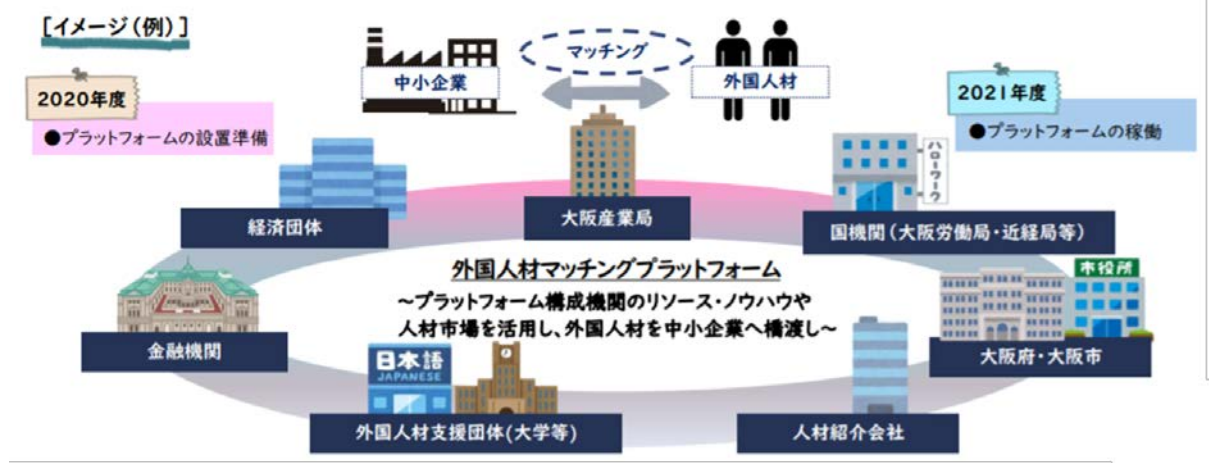
関西地方における外国人就労者数は年々増加しており、2018 年では約 17.4 万人（2014 年比約 2 倍）となっている⁴³。在留資格別では、関西では「専門的・技術的分野の在留資格」、「資格外活動」の 2 つの区分において、全国平均と比べ増加率が高い。外国人就労者の国籍を見ると、中国が最も多く（27%）、ベトナム（22%）、フィリピン（11%）と続く。産業別では、製造業（35%）、卸売業・小売業（12%）、宿泊業・飲食サービス業（12%）の順に外国人材の就業が多い。

大阪府では、「外国人材マッチングプラットフォームの構築」によって府内の中小企業と外国人材のマッチングを図るための総合的な支援を実施している。これは、受入側企業・就労外国人双方の立場から支援を実施し、外国人材受入に際し、人材紹介会社・金融機関・大学などが行政と一体となって行っている先進的な事例である。兵庫県では、特に淡路市において起業外国人材を育成している企業がある。滋賀県では、技能実習生の増加に伴い、相談窓口・就労支援の強化の動きがある。

⁴³ 平成 31 年 近畿経済産業局 中小企業政策調査課 「関西中小企業における外国人材の雇用・活躍の実態」
https://www.kansai.meti.go.jp/1-9chushoresearch/frontline/frontline_no13.pdf

表 47 関西における外国人材受け入れに係る自治体による取り組み

自治体	施策や取り組み
大阪府	施策 「外国人材の受入れ・共生社会づくりに向けた取り組みの方向性」（2020年3月） 実施部局 外国人材受け入れ・環境整備検討プロジェクトチーム（大阪府の政策企画部・商工労働部・府民文化部等、庁内11部局の参画による全庁横断的な検討チーム） 生活支援 外国人向け相談窓口を運営（実施主体：大阪府国際交流財団（OFIX））。 住宅確保要配慮者（外国人等）に対する入居支援。 災害情報の多言語化、外国人向けウェブサイト、アプリの運用。 府内全医療機関・調剤薬局への通訳支援、感染症予防等。 子育て中の保護者・児童への交流事業等を実施する市町村を支援。 日本語学習支援 小・中・高校で日本語指導が必要な児童生徒への支援員等の配置、ICTの活用等。 外国人就労状況および支援 2021年度から外国人材と中小企業をつなぐ「外国人材マッチングプラットフォームの構築」を図っている（図7）。外国人材の受入にあたっては、求人サイド（中小企業等）においては「採用方法がわからない、雇用ノウハウがない」ケースが多く、一方、求職サイド（外国人材）でも「労働条件や仕事内容等がわからない」等の課題が生じている。これらの課題への対応を図るためには、言葉の壁や生活環境面での支援を含めた、総合的な外国人材向けのマッチングの仕組みづくりを推進。 大阪産業局「よろず支援拠点」において、中小企業に対する総合的な相談対応（外国人材を含む）を実施。 大阪で働き、暮らしたいと思う外国人材を発掘・確保するため、大阪の魅力発信コンテンツ作成やSNS等の効果的な活用等を検討。
兵庫県	施策 「令和3年ひょうご多文化共生社会推進指針」 実施部局 産業労働部国際局国際交流課 生活支援 特に在留外国人の多い神戸・阪神地区（80,393人。県内在留外国人数比69.5%）⁴⁴において、神戸市での外国人コミュニティ・支援団体の活動や、阪神地区の各市で外国人相談窓口を設置。 外国人就労状況および支援 県内企業の外国人雇用に対する理解を深め、特定技能制度等での円滑な雇用を支援するために設置した「外国人雇用HYOGOサポートデスク」の取り組みの充実を図り、外国人雇用を促進。
滋賀県	施策 令和2年～6年度「滋賀県多文化共生推進プラン（第2次改定版）」 実施部局 総合企画部国際課 生活支援 （公財）滋賀県国際協会の外国人相談窓口の設置。 日本語学習支援 県内の各地域の国際交流協会が実施している日本語教室数は増加傾向にあり、技能実習生等の増加に伴い、学習者が増加している。 外国人就労状況および支援 外国人就労者数は増加傾向にあり、2019年には外国人就労者数、外国人雇用事業所数は過去最高を更新している。産業別では、製造業の事業所に雇用される就労者が全体の58.0%を占めている。 ハローワークや就労支援窓口における多言語対応を推進している。



出所：大阪府（外国人材受入れ・環境整備検討プロジェクトチーム）「外国人材の受入れ・共生社会づくりに向けた取り組みの方向性」

図 7 外国人材マッチングプラットフォーム概念図

4.1.5 九州

福岡県では、福岡市・北九州市も含め、多文化共生の促進、外国人材就労の支援とも取り組みが比較的進んでいる。九州全体では外国人就労者の大半を技能実習生が占めるが、福岡県内では高度人材を受け入れている企業は比較的多く、外国人就労者における留学生比率の高さは全国屈指であり、県内の大学や専門学校を経て就職するケースも多くみられる。宮崎県において、外国人就労者に占める技能実習生の割合は全国 1 位であり、製造業に就労している人材が多い。九州地方の経済拠点である福岡県において、外国人材の受入が活発化することにより、他県にもそのノウハウが波及する可能性がある。

表 48 九州における外国人材受け入れに係る自治体による取り組み

自治体	施策や取り組み
福岡県	施策 県の総合計画「「県民幸福度日本一」の福岡県を目指して（2017 年度～2021 年度）」において、「外国人が暮らしやすい地域づくり」として、留学生・在留外国人支援および外国人受入環境の充実が掲げられている。 増加している外国人材受入に対応するため、2019 年 6 月に県に事務局を置く「福岡県外国人材受入対策協議会」を発足した。同協議会は、福岡市、北九州市、福岡県市長会、福岡県町村会、福岡労働局をはじめ、農業や介護のほか外食、宿泊、建設など特定技能 13 業種の業界団体を含む約 60 団体で構成されている。 実施部局 国際局国際政策課 生活支援 「福岡県外国人材受入対策協議会」による「福岡県外国人相談センター」の設置（19 言語での対応が可能）。出張相談会も実施している。

⁴⁴ 令和 3 年 ひょうご多文化共生社会推進懇話会報告

自治体	施策や取り組み
	医療機関向けに英語、中国語、韓国語、タイ語、ベトナム語の医療通訳ボランティアを派遣している。外国人および医療機関向けの電話通訳、外国人向けの医療案内は上記5つを含む17言語で対応が可能である。 日本語学習支援 「福岡県外国人材受入対策協議会」による日本語教室の実施。 外国人就労状況および支援 「福岡県外国人材受入対策協議会」によって「福岡県外国人材受入企業相談窓口」を設置し、企業からの外国人材雇用に係る相談に対応している。福岡、北九州、筑豊（飯塚）、筑後（久留米）で毎月、出張相談会も実施している。
福岡県 北九州市	施策 「北九州市国際政策推進大綱 平成23年～」の基本方針の柱の1つに「多文化共生の推進」を掲げている。 実施部局 企画調整局国際部国際政策課 生活支援 （公財）北九州国際交流協会にて2018年に多言語対応の相談窓口を開設し、2019年には、社会福祉士の資格を持つスタッフを配置するなど多文化共生ワンストップインフォメーションセンターとして機能を拡充した。 「外国人支援関係機関連絡会議」を定期的に開催しており、同会議では弁護士会、行政書士会との連携支援体制を構築し、出産、子育て、就学について保健福祉部門や教育部門と連携している。 日本語学習支援 日本語学習教室は市内に19カ所開設され（ボランティアによる運営13カ所、国際交流協会による運営6カ所）、技能実習生が多数、学習している。国際交流協会による教室では、外国につながるのある子どもに対する日本語の支援とともに学習支援なども実施している。 外国人就労状況および支援 外国人材活用セミナーを開催しており、2019年度には、特に人材不足が顕著な介護分野、建設分野の分野別のほか、市内の企業等を対象に高度人材（留学生）に特化した内容で行った（北九州市外国人材就業サポートセンター/運営委託先：北九州YMCA学園キャリアサポートセンター）。 福岡出入国在留管理局や国際人材協力機構（JITCO）、福岡県行政書士会などの関係機関と連携し、セミナーの中でそれぞれの専門分野でのポイントを解説したほか、セミナー終了後に行政書士による個別相談会なども開催した。
宮崎県 延岡市	施策 「第6次延岡市長期総合計画 第3章 交流連携のまちづくり」において多文化共生を促進している。 「第3次延岡市工業振興ビジョン」にて将来的な海外展開や高度な技術を有するものづくり人材⁴⁵の確保のため、海外人材の確保、育成の促進が掲げられている。 実施部局 総務課国際交流推進室 生活支援 在留外国人向けゴミ出しルールブックの配布。 外国人就労状況および支援 漁業関連の技能実習生の受入が活発で2015年頃から漁業の業界団体が実施する乗船前の安全講習に対して、市として補助金を提供している。 2014年に「延岡・ミャンマー友好会」を設立し、その後JICA研修員の受入、ミャンマー日本人材開発センター主催の研修受入やビジネスマッチングを実施するなど、地元企業とミャンマーの企業との積極的な交流が進んでいる。 2016年から交流拠点としてミャンマーの都市マンダレーに「ノベオカフェ」を設置し、毎年、日本、ミャンマーの経営者の相互訪問を行っている。

⁴⁵ 当該ビジョンでは「人材」でなく「人材」と表記している。

自治体における取り組みを多文化共生促進、外国人材就労支援、自治体 PR といった観点から、支援メニュー案の分類（表 18 参照）に従って網羅的にまとめた一般的な支援策は表 49 の通り。

表 49 自治体による外国人材への主な支援策

分類	目的	主な施策
広報発信・マッチング支援	(1) 地域で働き、暮らす魅力を外国人材へ PR する	①海外の関係機関等とのネットワーク構築
		②就業環境や生活環境の情報発信
日本での就労と生活に関する具体的な準備・支援	(2) 受入地域住民が外国人と相互に理解し暮らせる環境を整備する	①啓発活動の推進
		②日本人と外国人との共同行事の開催
		③日本人コミュニティ・外国人キーパーソンの人材育成
		④多文化の紹介行事の開催
	(3) 外国人が安全に安心して暮らせる環境をつくる	①情報提供・相談体制の充実
		②災害時の情報提供・支援
		③外国人患者の受入環境整備
		④住宅確保のための環境整備・支援
		⑤子育て支援サービスの多言語化
		⑥外国人児童生徒の教育等の充実
		⑦地域における外国人ネットワーク化支援
	(4) 外国人が日本の文化や地域の慣習・慣行等を理解できる環境をつくる	①外国人の日本語学習の支援、多言語化環境の推進
		②行政・生活情報の提供等
	(5) 業界や企業等における受入環境づくりを支援する	①行政、業界団体等の連携体制の構築
		②新たな在留資格に関する説明会の開催
		③外国人材の就労支援
		④適正な雇用管理・就業環境の周知・啓発
		⑤関係団体や企業等の取り組みへの支援

なお、支援メニュー案の分類のうち、自治体が主に実施しているのは「広報発信・マッチング支援」と「日本での就労と生活に関する具体的な準備・支援」に関連するものと考えられ、これらの施策を実施するにあたり、自治体が抱えている課題をそれぞれまとめる。

①広報発信・マッチング支援

外国への自治体 PR の機会：

特に地方部において、少子高齢化や過疎化が進んでいる地域においては、日本国内だけではなく海外にも目を向けて、ビジネス展開や人材の確保をしていく必要がある。しかし、現状では自治体で独自に日本での就業を目指す外国人に対して PR するにも集客から課題がある場合も多い。そのため、集客を支援できる日本センター、海外の日本語学校、送出機関などを含め海外の関係機関とのネットワーク構築が必要になる。また、就業・生活環境も併せて発信することで自治体の魅力を伝えることができる。

②日本での就労と生活に関する具体的な準備・支援

希少言語対応：

在留外国人向け相談窓口が設置されている自治体においては、英語・中国語話者の配置がされている場合もある。また、自治体のホームページで英語・中国語・フランス語・ポルトガル語などの多言語化の対応をしている自治体もある。しかし在留外国人の多国籍化に伴い、主要言語だけではなくベトナム語やインドネシア語などの希少言語話者・翻訳者が必要になってきている。

地域住民と外国人在留者の相互理解促進：

在留外国人が心地よく、生活および就労していくためには地域になじみ、地域住民の一員として、暮らしていけることが重要である。受入側の地域住民にとっても、在留外国人への理解を深めることで、外国人という心理的障壁を排除し、不必要な不安感を払拭することができる。在留外国人および地域住民がお互いに暮らしやすい環境を形成していくために、相互の文化、生活様式などを理解していく必要がある。そのような意識を啓発していくために相互の文化理解を促進するイベントなどの開催が必要である。

外国人材への住居支援：

在留外国人にとって、賃貸契約が困難である場合が多い。賃貸人側の外国語対応の難しさ、定期的に家賃を徴収できないリスク、保証人へのアクセスのリスクなどに起因している。賃貸住宅への外国人居住者の入居の円滑化と、賃貸人・賃借人双方が安心できる賃貸借関係の構築が必要とされている。

外国人材受け入れ企業の労働環境の改善：

外国人就労者が、長時間労働、低賃金・賃金未払いなど不適切な労働環境の下就労している例がある。外国人材の中長期にわたる安定した就労を実現するには、企業が外国人材の文化的背景や国民性などを理解したうえで、適正な労働環境の整備を支援する必要がある。そのために自治体は、地域の企業に対し、他文化理解を促進したり、外国人材を受け入れる際の心得を教えたりする機会を設ける必要がある。

外国人材の雇用ミスマッチ防止支援：

外国人材・受入企業の間で、受入企業の求める人材か、外国人材の求める業務内容・キャリアパスであるかとの点に関し、採用後の相互のミスマッチが生じている。特に事務系の職種において外国人就労者が専門性の高い「国際業務」「貿易業務」といった職種への配属を希望しても「営業・販売」に配属されるなどの例がある。日本人の雇用でも生じる問題ではあるが、外国人材の雇用においては、他言語による意思疎通などの難しさから、より一層の注意が必要である。就労者の流出は、地域振興の観点から自治体にとっても不利益であるため、自治体が主導し、地

域の企業と連携して、外国人材の雇用におけるミスマッチを防止する施策をとっていく必要がある。

外国人材の就労定着支援：

海外では、転職が日本に比べて活発であるため、日本の終身雇用文化に慣れない外国人就労者も多い。また、外国人就労者は帰国してしまうリスクもあるため、いかに企業に定着して就労してもらうことを促進していくかが課題である。外国人就労者にとって、労働環境だけでなく生活環境や地域の人々との関係性なども定着の要素に含まれるため、茨城県が設置する茨城県外国人材支援センターが提供する専門アドバイザーや司法書士による労働環境整備支援などのように、外国人就労者が働くにあたり、心地よい環境を形成していくことを、自治体が支援することが望ましい。

4.2 連携候補自治体の選定

4.2.1 JICA 国内機関との協議および自治体向け説明会

日本センターと自治体の連携を図るにあたり、先行調査や管轄地域の自治体の状況を把握し、日本センターとの連携ニーズを探るため、JICA 国内機関との協議および JICA 国内機関への連携候補自治体の有無を確認する質問票の送付を通じて、調査対象自治体を選定した。

この結果を受けて、自治体に向けて日本センターとの連携ニーズを探るべくアンケートを 2021 年 5 月中旬に発送した。本アンケートの目的は以下の 2 つである。

1. 日本センターが提供すべきサービス内容を検討するための情報を収集する。
2. 日本センターと連携して外国人材の受入、就労促進・支援を行う可能性のある自治体/団体を発掘する。

自治体アンケート実施に先立ち、JICA 国内機関に本事業の概要を説明するオンラインセミナーを開催したほか、一部の JICA 国内機関と個別に意見交換を実施した。各 JICA 国内機関の所管地域についての情報と提言を反映して、アンケートとアンケート送付先自治体を最終化した。また、自治体にとっての日本センターの認知度がまだ高いことに対する対応策として 5 月 19 日にアンケート送付先自治体を対象とするセミナーを実施した。

■ 国内機関対象オンラインセミナー（2021 年 4 月 9 日）

JICA 本部および国内機関から 96 人が参加。本事業についての説明および JICA 専門家による日本センターに関する説明のあと質疑を受け付けた。現地で、日本の地域の魅力を紹介することは可能か、送出機関の信頼性を確認するか等、日本センターの支援に関する質問等があった。

■ JICA 国内機関との協議（2021 年 5 月 7 日）

積極的に外国人材受入に取り組んでいる自治体について九州センターから紹介を受けた。また、九州センターからの情報提供・示唆のあった点について協議した。主な協議内容は以下の通り。

- 1) 宮崎県の B-JET モデル⁴⁶は対象となる外国人材が揃っていないと難しい。
- 2) 日本センターの活用には、自治体、企業、監理団体の連携がないと難しい（日本センターとしても動きにくいのではないか）。
- 3) 日本センターがどのような支援ができるかはっきりわからない。日本センターによる支援についてセミナーを実施するのもよい。
- 4) 企業は、送出機関を JICA に監督してほしい、または JICA の監督のもと日本センターで教育を受けた人材を送り出してほしいと考えている。
- 5) 企業は高度人材ではなく、賃金が安い技能実習生が欲しい。熊本などは農業人材がほしいが、高度人材ではない。就職フェアでは技能実習は対象としないと明確にしたほうがよい。北九州の企業は高度人材を探しているが九州の大学を通じて探している。
- 6) アンケートの回答には十分な日数を取るべきである。

■ 関西センターとの協議（2021 年 5 月 13 日）

関西センターとの協議でも有用な示唆をいただいた。主な協議事項および示唆は以下の通り。

- 1) 自治体・企業は日本センターについて知らないのでは、どのようなサービスがあるのか可視化して提示できるとよい。
- 2) 日本センターが構築したネットワークやブランドを活用すべき。
- 3) 対象とする外国人の在留資格について明記すべき。
- 4) 日本センターで対応可能なこと、自治体は何を期待するかなどを明確にしておくといよい。

上記 2 センターとの議論を反映して、アンケートが関連部署に届くように留意し、本調査で主たる対象とする在留資格などについてアンケートに追記した。

JICA 国内機関の意見も踏まえ、以下の点を重視して調査対象自治体を選定した。表 50 は、これらの基準に基づいて選定した自治体の一覧である。

自治体選定基準

- 多文化共生促進や外国人材受入促進などに関し積極的な活動を行っている。
- 自治体内の企業が外国人材を受け入れている（日本センターの育成している人材の特性から、在留資格については技能実習ではなく、高度人材、特定技能がより望ましい）。
- 自治体内に外国人材雇用に積極的な産業が存在している。

⁴⁶ 日本市場向けにバングラデシュ IT エンジニアを育成する、JICA のプログラム。宮崎県では、宮崎大学の留学生向けインターンシッププログラムと宮崎市のエンジニア採用支援制度を効果的に組み合わせ、バングラデシュ IT 人材の育成・活用における産学官連携のモデルケースとなっている。

- 日本センターと過去、連携・連絡した実績があり、今後も連携の可能性はある。
- JICA 民間連携事業など JICA 事業の実施実績がある企業が自治体内に存在している。
- 海外に向けて自治体内の観光・事業などの PR のニーズがあると考えられる。

表 50 国内自治体アンケート調査先リスト

JICA 国内機関	所在都道府県	調査対象自治体名
北海道 (札幌)	北海道	北海道 経済部労働政策局 産業人材課
		函館市 企画部 計画推進室 計画調整課
		滝川市 産業振興部 観光国際課観光国際係
		恵庭市 企画振興部企画課
北海道 (帯広)		紋別市 総務部 国際交流課
釧路市		
帯広市 経済部 観光交流室 観光交流課 国際交流係		
東北		宮城県
	福島県	郡山市
	青森県	藤崎町 建設課
北陸	石川県	石川県 観光戦略推進部 国際交流課
	富山県	富山県 生活環境文化部 国際課/商工労働部 労働政策課
	福井県	福井県 産業労働部 国際経済課
東京	東京都	東京都 外務部 管理課
	千葉県	千葉県 総合企画部 国際課多文化共生推進班
	埼玉県	埼玉県 県民生活部 国際課
	長野県	長野県 企画振興部 国際交流課
	新潟県	新潟県 知事政策局 国際課
筑波	茨城県	茨城県 産業戦略部 労働政策課雇用促進対策室
横浜	神奈川県	神奈川県 国際文化観光局 国際課
		横浜市 国際局 国際政策部 政策総務課
		川崎市 市民文化局市民生活部 多文化共生推進課
	山梨県	山梨県 知事政策局国際戦略グループ
中部	愛知県	愛知県 政策企画局 国際課
		名古屋市 経済局 産業労働部 労働企画室 労働企画係
	静岡県	静岡県 経済産業部 就業支援局 労働雇用政策課
		浜松市 公益財団法人浜松国際交流協会
		磐田市 自治市民部 地域づくり応援課
三重県	三重県 雇用経済部 国際戦略課 国際調整班	
関西	大阪府	大阪府 政策企画部 企画室 推進課
		大阪市 立地交流推進部
	京都府	京都府 商工労働観光部 労働政策課
	奈良県	奈良県 総務部知事公室国際課
	兵庫県	兵庫県 産業労働部国際局 国際交流課
神戸市 市長室 国際部 国際課		
中国	岡山県	岡山県 産業労働部 労働雇用政策課
	広島県	広島県 国際課 地域政策局 国際課地域国際化グループ
	山口県	山口県 商工労働部 労働政策課/観光スポーツ文化部 国際課
	鳥取県	鳥取県 商工労働部雇用政策課障がい者・外国人就労支援室
	島根県	島根県 商工労働部 雇用政策課
四国	愛媛県	愛媛県 観光スポーツ文化部 観光交流局 観光国際課
	香川県	香川県 商工労働部 労働政策課・雇用対策グループ
	高知県	高知県 商工労働部 雇用労働政策課
	徳島県	徳島県 商工労働観光部 労働雇用戦略課
九州	大分県	大分県 商工観光労働部 雇用労働政策課
	佐賀県	佐賀県 地域交流部 国際課
	福岡県	福岡県 国際局 国際政策課 交流推進係
		北九州市 企画調整局 国際部 国際政策課
		延岡市 商工観光部 工業振興課
沖縄	沖縄県	浦添市 企画部 国際交流課

また、JICA 国内機関との協議から、連携に関して特に以下の点に留意することが確認された。

日本センターと自治体の連携に関する留意点

- 受入側自治体、企業、受入/送出機関の三位一体の連携が重要である
- 技能実習制度に関してはすでに民間の送出機関が多数存在していることもあり、日本センター事業の対象としないところが多いので、高度人材や特定技能を主たる対象とする。
- 外国人材の還流による日本の技術移転や海外子会社設立など、本連携を通じて良い循環を促進することが望ましい。

また、国内の自治体には日本センターの知名度が低く、日本センターが提供できるサービスについてイメージが持ちにくいという指摘があった。そこで、自治体に対する調査の開始に先立ち、本調査の主旨および日本センターの事業についてオンライン説明会を実施した。

主題：日本センター・外国人材連携にかかる自治体向け説明会

実施日時：2021 年 5 月 19 日（水）10:30～11:30

参加自治体：4 自治体から 6 名

説明会内容：

- 本調査における自治体連携事業の目的（日本センターが自治体のパートナーとして外国人材の適正な受入と共生社会の実現に貢献する公的サービスを確立するため、ニーズに合った実効性の高い支援メニューを提示すること）
- 世界 7 カ国に設置されている日本センターの概要、日本企業・自治体向けのサービス内容、その活用方法など
- 自治体向け質問票について、質問の意図や回答方法についての詳細

説明会は録画し、調査対象の全ての自治体に録画のリンクを送付した。調査依頼のメールでも日本センターの事業紹介および本調査の主旨について説明し、調査を進めた。

本アンケートでは、外国人材に対する自治体の対応方針や外国人材を受け入れたい産業などの基礎情報収集のほか、自治体あるいは地域の企業が解決すべき課題、日本センターが提供しうるサービスに関するニーズを確認している。日本センターが提供しうるサービスについては、現時点の案なので、今後変更があることを付記している。

表 50 に示した 51 自治体にアンケートを送付し、最終的に 43 自治体から回答を得た。回答の中で特徴的だったのは、回答した自治体の内、35 自治体では外国人材受け入れ促進のための施策を準備しており、その目的は産業人材不足の解消（同 27/43）と産業の活性化（9/43）が主であることが判明した。また、連携を希望する日本センターについて、ベトナムとミャンマーに対する希望が多かった一方、キルギスとラオスは希望が出なかった。ただし、7 自治体は連携を希望する

ものの、特定の自治体は決めていないということだったので、JICA 本部と協議の上これらの自治体に個別にヒアリングを実施した。

4.2.2 ヒアリング結果のサマリー

アンケート回答の中で、日本センターと連携に関心を示した自治体 12 件のうち、10 件に連携希望の詳細を聞き取るため、2021 年 7 月初めから下旬にかけ、オンラインでヒアリングを実施した。

4.2.3 連携候補先自治体リストの検討

前項でリストアップした自治体や、調査を進める中で新たにコンタクトを得た自治体のうち、アンケートの実施結果や個別ヒアリングなどから、連携可能性があると判断した自治体の数は次に示す通り（名称は非公開・特記ない限り都道府県レベル）。

CJCC：2（関東、九州・沖縄）

VJCC：5（関東 2 県および 1 市、中部、九州・沖縄）

LJI：2（関西、北海道の町村）

MOJC：2（関東、中部）

UJC：2（中部 1 県および 1 市）

KRJC：5（四国、九州・沖縄 2 県、北海道 1 市、関西 1 市）

前項で述べたように、ベトナムなど一部の国に連携への関心が集中する傾向にあり、キルギスやラオスのように関心を示す自治体が少ない国については、後述する日本センターPR セミナーへの参加を通じてまずはセンター所在国やその人材ポテンシャルについての理解を深めてもらい、その後の個別協議などで連携可能性を探るというステップを踏むこととした。また、自治体は日本センターのような外部組織との連携を推進し、イベントを共催したり連携覚書や協定を締結したりする等の具体的な活動に移行するには自治体内部での検討等に相当の時間を要することが明らかになってきた。さらに、上述のように日本センターの活動やセンター所在国に対する理解や関心を促進するという、連携の入り口のところから取り組む必要があるため、2022 年春までの本調査の業務期間内では十分な進捗が得られない可能性が高く、本調査では主にその道筋づくりに専念するということで JICA とも協議を進め、日本センターPR セミナーをはじめとした活動を実施することになった。

4.3 日本センターと自治体との連携事業の活動内容と成果

4.3.1 自治体連携活動

日本センターの活動や外国人材支援への取り組みを、外国人材の受け入れを検討する自治体などに広く周知し、連携を促進するため、日本センターPR セミナーに加え、日本国内の自治体・企業向けや現地人材向けに日本センターの PR 冊子の作成（既存資料のアップデート含む）など

の活動を実施した。主要な活動については次項以降に詳述する。また、関心の高い自治体等に対する個別のアプローチも並行して進めており、これらの活動の概要を表 51 に示す。

表 51 日本センターと自治体の連携状況

センター国名	センターPRセミナー	PR 冊子	自治体連携活動	その他
カンボジア	2021 年 10 月 27 日に「カンボジア人材活用・ビジネス連携セミナー」を開催	作成なし 本部作成の既存資料の活用を優先すること、コロナ禍でもあり、新たに資料を作成する材料の収集が容易ではないため。	5 団体との連携可能性について確認	特になし
ベトナム	開催なし	既存資料を更新	3 自治体との連携可能性について確認	在日ベトナム人留学生に関する調査を実施
ラオス	2021 年 11 月 4 日に「ラオス紹介セミナー」を開催	新規に作成	特になし	特になし
モンゴル	2021 年 10 月 15 日に「モンゴル高度人材活用セミナー」を開催	作成なし	茨城県との関係強化を推進	特になし
ウズベキスタン	2022 年 2 月 9 日に「ウズベキスタン紹介セミナー」を開催	作成なし	名古屋市および愛知県との連携を模索	特になし
キルギス	2021 年 9 月 22 日に「キルギス高度人材活用セミナー」を開催	新規に作成	2021 年 11 月 25 日に自治体 PR セミナーを開催し、5 つの自治体をキルギス側に紹介（4.3.5 参照）	2022 年 2 月にカザフスタン日本センターとの共催でジョブフェアを計画していたが見送り。代替として、留学生への就労支援を行う自治体関係の取り組みを調査した

4.3.2 日本センターPR セミナーの実施

日本センターと自治体との連携促進の一環として、日本センターを PR するセミナーを 2021 年 9 月から 2022 年 2 月にかけてキルギス、モンゴル、カンボジア、ラオス、ウズベキスタンの各日本センターの主催で本邦自治体や企業を対象にオンラインで実施した。調査開始当初は、連携候補先の自治体に対し、外国人材活用や制度理解を促進するためにセミナーを実施するという、連携を模索する日本センターと自治体との関係を深化させる位置付けとして想定していた。しかし、4.2.1 で述べたように、ベトナムなど一部を除いてそもそもセンター所在国自体の認知度が高くないこと、また、自治体へのアンケート結果からも、こうした国の日本センターとの連携に関心を示す自治体が少ないことが明らかとなり、まずは連携候補となる自治体発掘のための入り口として、セミナーを日本センターの活動や所在国の概要、人材ポテンシャルを紹介し、関心を高めてもらう場とするという方針に軌道修正した。

そのため、セミナーの内容も、センター所在国の概況や人材ポテンシャルなどの基礎的な情報を中心に、JICA や日本センターによる外国人材支援への方針を説明するなど、自治体側に対し、現状では必ずしも高いとも言えない認知度や関心を喚起することにまずは主眼を置いた。日本センターの事業内容や活用できる知見・リソースなどから、主に高度人材(技術・人文・国際)や特定技能にフォーカスし、キルギス、モンゴルでは高度人材活用セミナーと銘打って実施した。カンボジアでは対象とする外国人材の在留資格明記はしなかったが、日本企業とのビジネス連携の観点を重視し、多くの企業からの参加があった。ラオスのようにまずは国の魅力を知ってもらうといういわば入門編の内容から入ったものがあった一方で、ウズベキスタンではビジネス交流によりフォーカスするなど、日本センターによってアプローチは異なった。セミナー開催にあたっては、4.2 で挙げた自治体へのメールでの案内のほか、JICA ウェブサイトやメールマガジン、JICA との連携関係にある金融機関への告知、ジェトロのメールマガジン等での広報を行った。本調査で実施したセミナーの概要は以下の通り。

(1) キルギス

2021 年 9 月 22 日に「キルギス高度人材活用セミナー」を開催し、全体参加者 86 名の内、自治体からは 7 団体 10 名の参加があった。

本セミナー開催後の展開として、

- ① 自治体 PR セミナーの開催（2021 年 11 月 25 日）
- ② ジョブフェアの開催（2022 年 1～2 月）
- ③ 個別相談対応

の 3 つの柱により進めた。①はキルギス人向けに各自治体が受け入れ先としての魅力をアピールするもの、②は日本での就労を検討するキルギス人と自治体や企業のマッチングで、この 2 つは調査開始当初、現地への視察ミッションとして計画されていたものをオンラインのイベントとして代替するものである（4.3.5 参照）。

(2) モンゴル

2021 年 10 月 15 日に「モンゴル高度人材活用セミナー」を開催し、全体参加者 114 名の内、自治体からは 6 団体 7 名の参加があった。

参加自治体のひとつから、MOJC とつながりがあり継続的な連携を希望している旨のアンケート回答があった。自治体連携のロールモデルとして、すでにジョブフェアなどを共同実施している茨城県との連携強化を進めている。

(3) カンボジア

2021 年 10 月 27 日に「カンボジア人材活用・ビジネス連携セミナー」を開催し、全体参加者 46 名の内、自治体からは 3 団体 3 名の参加があった。

アンケート結果から、参加自治体からは特に強い関心は確認できず、これら 3 県の企業の参加もなかった。一方、複数の監理団体に関心を寄せており、背景にはカンボジア人がすでに技能実習生として一定数来日していること、また農業・介護分野での特定技能人材が期待されていることなどがあるように思われる。また、東京都の医療関係 NGO などが、新型コロナウイルス感染症が収束したら CJCC を訪問したいということで、今後の連携について積極的な反応であったほか、複数の企業も今後の情報に関心を示した。

市町村レベルの自治体を対象として、2022 年 1 月に第 2 回のセミナー開催をすることを検討したが、自治体にアプローチする前に JICA の国内機関にまずは CJCC の活動を知ってもらい、そのうえで今後アプローチを深めていくことが優先であることから、今回は見送りとなった。

(4) ラオス

2021 年 11 月 4 日に「ラオス紹介セミナー」を開催した。他の日本センターと異なり、「ラオスをそもそも知らない層が圧倒的多数である」という想定に基づいて、実は隠れた魅力が沢山あることを知っていただくことを主目的として、JICA、JETRO、LJI 共催でのプログラムを構成し、ラオスの概況の他、ビジネス関連情報も盛り込む内容にて実施した。全体参加者 61 名の内、各都道府県・政令指定都市関連窓口への広報や、関連団体のメーリングリスト等での広報を行い、関東、関西圏、および沖縄にて関心の高い製造業、人材紹介関連企業の参加が見られ、自治体関連では大阪や北海道からの参加があった。セミナー後は、ラオス日本センターとしては、新型コロナウイルス感染症拡大によりロックダウンが続くラオスの状況に鑑みて、感染状況が落ち着いてきた段階で徐々に個別自治体への広報を行っていききたいとの意向があった。このため、現段階では日本語の研修教材や日本センターの PR 冊子の整備を進め、今後の社会活動再開後に順次、効果的に活動できるように準備を進めることとなった。

(5) ウズベキスタン

2022 年 2 月 9 日に、「ウズベキスタン紹介セミナー」を開催し、全体参加者 54 名の内、自治体からは 4 団体 7 名の参加があった。ウズベキスタンのビジネス可能性と人材の魅力を知っても

らうという目的のもとセミナーを実施した。ウズベキスタン紹介動画、UJC 人材育成事業、ウズベキスタンの特徴と魅力を UJC から発表し、ウズベキスタンのビジネスの可能性を JETRO から発表した。参加者からはセミナーの限られた時間の中で、情報が凝縮されていて、参考になったなどの意見が多かった。

4.3.3 PR 冊子の作成

前項の PR セミナーの実施に加え、日本センターの活動、特に外国人材支援を含むビジネス交流拠点としての今後の方針を広く知ってもらうため、一部の日本センターについて PR 冊子を作成した。ラオスとキルギスに関しては新規に作成し、ベトナムは既存のものを改訂した。冊子は A4 判で見開き 4~8 ページのもので、自治体や企業、JICA 国内機関等向けに配布する日本語版のほか、英語や現地語版も作成し、日本への就労や留学に関心のある外国人材に向けて日本センターの活用促進も狙っている。PR 冊子のサンプルについては、添付資料 2 を参照。

4.3.4 自治体・企業・関係機関等との連携促進

上記 4.2.3 で把握した連携可能性のある自治体に加え、PR セミナーなどのパイロット活動を通じてコンタクトを得た自治体や企業、関係機関等との連携に向けた検討が進んだ事例もみられた。と一部重複するが、特定の日本センターとの連携に関心があり、具体的な動きがあったものを以下に述べる。

カンボジア関連では、10 月のセミナーのアンケート回答者のうち、CJCC との連携に関心のありそうな企業・団体 5 団体のうち 3 団体に関心の内容について確認をした。

MOJC では自治体連携のロールモデルとして、MOJC と茨城県との連携強化を進めている。

また、UJC は 2019 年にパートナー都市協定連携を結んだ名古屋市および、同国進出を検討中の中小企業が多い愛知県との連携をそれぞれ希望している。

4.3.5 関心企業・団体との連携促進のための取り組み (KRJC)

日本センターと日本側との連携をさらに促進するため、前述の日本センター PR セミナーや PR 冊子の作成に加え、KRJC を対象としたパイロット事業として、日本での就労を希望する学生等に向けて本邦自治体による PR セミナーやジョブフェアを企画・実施した。

「自治体 PR セミナー」については 11 月 25 日に開催し、合計で 178 名の参加者の内、キルギスからは 140 名の学生等の参加があった。当日は、香川県、宮崎県、神戸市の職員から、北海道・北見市、沖縄県については JICA 国内機関および国際協力推進員から、就労および生活の場としての、それぞれの自治体の魅力について PR をいただいた。

本セミナーへの参加自治体の募集が難航をしたことから、日本ではまだ東南アジア諸国等に比べて馴染みが深いとは言えないキルギス人材の活用に関して、自治体の関心を喚起することが難しいことを改めて認識するに至った。そのような中でも、自治体職員が自らプレゼンテーションを行った 3 自治体は、プレゼンテーションの内容も地域の魅力を伝えるために様々な工夫を凝ら

していただき、キルギスの学生等への PR という目的を十分に果たしたと思われる。今後はより多くの自治体の参加を得られるように、広報を行う際にはこれらの自治体の PR 事例を示す等の工夫が必要である。

その後の展開として、2022 年 2 月 24、25 日にカザフスタン日本人材開発センターとの合同開催による、「キルギス・カザフスタン 高度人材採用のための就職フェア」の開催準備を進めていたところであるが、参加企業募集の段階で世界的に新型コロナウイルスの新型株による感染が拡大したことや、カザフスタンにおいて動乱が勃発したことにより、企業参加に消極的な姿勢が見られたことから、同フェアについては開催を延期することとなった。このため、代替事業として、両日本センターが同年 10 月に開催を予定している、「カザフスタン・キルギスオンライン日本留学フェア」において、留学生の日本国内での就職支援を行っている地方自治体、大学、関連団体・企業から支援内容に関するプレゼンテーションを実施していただき、留学フェアの魅力を高めることを目的とした、次項 4.3.6 に示す基礎調査を実施することとなった。

4.3.6 日本への留学状況および自治体等による留学生対象の就労支援に関する調査

日本で就労する外国人材のうち、特に技人国をはじめとした高度人材には、日本での留学を経たうえで就職する者も少なくなく、来日を希望する外国人材や日本センターにとって日本への留学情報は関心の高い事項のひとつである。本調査では、日本での留学生の活動状況や、公的機関による留学生への支援制度などについて、ベトナムとキルギスを対象に、以下のような情報収集を実施した。

VJCC のベトナム人外国人材来日前支援プログラムの検討のため、来日中のベトナム人留学生から情報収集を行った。ベトナム青年学生協会の立命館アジア太平洋大学支部、東京支部、大阪支部と連絡。立命館アジア太平洋大学支部と東京支部から情報提供があり、東京支部と大阪支部に 30 名程度の学生に対するリーチアウトへの協力を依頼し、アンケート（ベトナム語）結果をグーグルフォームで作成してリンクを共有し、11 件の回答を得た。限られた回答数ではあったが、以下のことが理解された。①日本で働きたいと考える学生は多い。ビジネス、IT、エンジニアリングに人気がある、②学生が所属する教育機関に就職支援システムはあるが、必ずしもそれを活用していない、③日本で正社員として就職したいと考えているが、日本で長く働くというより、まず経験を積み、帰国後就職する、あるいは自分で起業することを希望する者が多い、④ベトナム国内の日本企業・ベトナム企業の情報を求めている。よって、今後の支援の可能性として、(a)これから日本で就職したいという留学生に対してもベトナムの日本企業情報を提供し、長期的なキャリアプランにつなげる、(b)VJCC を通じたマッチング事業があることを学生に周知し、帰国後早いタイミングで VJCC 事業に参加してもらう、といったことが考えられる。

情報共有については、大学の就職課等や留学生の団体との連携が効果的であると思われる。支援システムがあることは認識されているので、ベトナム人学生に特化した支援や情報提供を周知してもらえば、ベトナム人学生にも届きやすいのではないかとと思われる。

KRJC 向けに、日本国内における留学生の就職支援状況に関して、実施主体、事業内容に関する調査を行うとともに、留学フェアについての参加関心調査を実施した。実施主体、事業内容に関する調査においては、国、地方自治体、公益団体等の取り組みに加えて、民間レベルにおいても、留学生の誘致に関連して様々な取り組みが推進されていることが確認できた。特に、地域において自治体、地域国際化協会、大学、経済団体、民間企業等が連携して、地域に密着した形でコンソーシアム組織を設立し、留学生の就職支援を積極的に推進している例が複数確認された。これらの取り組みに関しては、日本センターが実施する留学フェアと関連付けた形で、外国人材の活用支援を日本センターがこれらの団体等と連携して進めることにより、双方にとっての効果が期待できると考えられる。また、留学フェアについての参加関心調査に関しては、全国に設置されている 62 の地域国際化協会を対象として実施したが、この内、5 つの地域国際化協会から関心有りということで回答が寄せられた。これらの団体の中には、先述の地方自治体や大学を中心とした留学生支援のためのコンソーシアム組織を設置して、積極的な取り組みを推進している団体も含まれることから、日本センターが実施する留学フェアへの参加を通じて、相互の連携が促進されることが期待される。

これらの調査結果の詳細については、添付資料 3 を参照。

4.4 外国人材受け入れに係る日本センターとの連携ニーズ

外国人材受け入れや活用に関して、自治体の抱える課題、自治体の施策などを総合的に勘案し、支援メニューでの提案を踏まえて以下の通りまとめた。表の一番左の「分類」では、本報告書にて日本センターおよび自治体に対して提案する支援メニューの類型に沿ってカテゴリー分けしており、一番右の「日本センターとの連携可能性」では支援メニューで提案した施策をあげて具体的な連携策が見えるように工夫した。自治体の抱える問題は、4.1 で説明した問題のサマリーを掲載した。

日本センターとの連携可能性では、日本センターが提供しうるサービスの分析結果を鑑みつつ様々な制約条件も加味して、自治体と日本センターの連携可能性について△（可能性低い）、○（可能性あり）、◎（可能性が高い）と評価した。なお、連携の可能性を全く否定する×（可能性なし）は適用せず、本表から削除した。なお、こうした連携ニーズに基づく自治体連携の支援メニューの例を添付資料 4 に挙げた。

表 52 自治体の抱える課題および想定される日本センターとの連携ニーズ

分類	自治体の抱える課題	日本センターとの連携可能性
広報発信・マッチング支援	【自治体による PR 先の選定支援】 自治体による外国人材就労支援策の PR 先として、社会・文化、国民性、優位性のある技術を知る必要がある。	◎ 日本センターの対象国人材セミナーにおいて、海外で就労を希望する人材の特徴や希望する職種などを紹介することができる。日本センターでは特に技人国など高度な技術を持つ人材の輩出を支援していることから、これらの人材需要のある自治体向けとなる。

分類	自治体の抱える課題	日本センターとの連携可能性
広報発信・マッチング支援	【外国への自治体 PR の機会】 自治体への外国人材の就労促進および将来のインバウンドを見込んだ観光事業を外国へ向けて PR する機会が必要である。	◎ 自治体主催の自治体 PR セミナーを通じて、地元企業や将来のインバウンドを見越した観光客を招致し、その際各国の日本センターは運営補助を行うことができる。特に、企業との外国人材のマッチングについては、その後日本センターがフォローアップすることができる。
広報発信・マッチング支援	【自治体の外国人材に対する施策周知の不徹底】 日本の自治体が独自に生活支援や就労支援のサービスを外国人材に対して提供しているが、特に来日前の外国人材には認知されていないと想定され、就業先選定の参考になっていない。	◎ 日本センターのウェブサイトや SNS を通じて、自治体独自の外国人材に対する施策を母国語に翻訳し、日本センターのホームページ等で情報を公開する。「〇〇県の就職特集サイト」の設置をイメージしている。外国人材にとっては、情報が入りにくい自治体レベルの支援策の情報を得ることで、就労先決定の一助とする。情報の翻訳・掲載の費用は依頼する自治体が負担する。
日本での就労と生活に関する具体的な準備・支援	【外国人材受入企業の労働環境の適正化】 不適切な労働環境を原因とする外国人材の転職や失踪を防止するため、外国人材が長く働きたいと思える環境整備が必要とされている。	○ 支援メニューの対象国人材セミナーにおいて、外国人材を雇用している、または雇用する予定のある企業に対して、日本センターが設置国人材の国民性、一般的な価値観、宗教上必要な処置（イスラム教の礼拝時間、ハラル食品の準備など）、日本で勤務する際に企業として大きな投資をすることなく配慮できること、外国人材受入時の心得などについて企業に情報を提供する。 また、キルギスジョブフェアの企画であった通り、自治体が労働環境において問題のないと考えられる企業をイベントに招待することで、良好なマッチングになりえることも確認した。 特定地域の外国人材が多い企業にとっては、企業向けのオンラインコンテンツにて個別の研修を企画できる。
日本での就労と生活に関する具体的な準備・支援	【外国人材のミスマッチ防止支援】 受入企業の求める人材か、外国人材の求める業務内容・キャリアパスであるか、採用後のミスマッチが生じている。	◎ 日本センターの就職フェア（個別業界・企業）、日本就労に向けた実践研修の実施、来日後キャリア相談を通じた連携が考えられる。事前に、受入企業に対して採用時の留意点、外国人材に対しては、キャリアプランを明確化する研修を行うことができる。その上で自治体と共同で就職フェアを開催することで、ミスマッチを軽減することができる。

分類	自治体の抱える課題	日本センターとの連携可能性
日本での就労と生活に関する具体的な準備・支援	【外国人材の就労定着支援】 外国人材は、一企業に継続して就労する傾向が乏しく、帰国してしまうリスクもある。	△ 日本センターの来日後キャリア相談、就職フェアに日本国内（来日後を想定のため）から参加することで、支援できる可能性がある。来日後の外国人材に対して、日本センターがキャリアパスのコンサルテーションを提供する機会を、自治体が支援する事業。来日後も外国人材が自国の専門家によるキャリアパス相談を受けることで、将来を見据えて安定して就業することを目指す。

前項の自治体連携活動の実施に際しては、様々な課題に直面した。次の表 53 にこれらの課題と取りうる解決策を示す。

表 53 自治体連携活動で直面した課題と解決策

日本センターおよび自治体の課題	提供しうる解決策
自治体連携活動全般	
自治体へのヒアリングの際、日本センターと他自治体の連携事業や他自治体の外国人材受入事業に関心を示す自治体が少なくなかった。しかし外国人材受入については自治体同士が競合するため、他自治体の情報の開示は差し控えざるを得ず、ヒアリング対象自治体に対する有益な情報の提供に限界があった。	他県でなく他国を競合に見据え、選ばれる日本という観点で外国人材受入を進めるのが理想だが、当面は県および県内の基礎自治体を単位として連携を進めることが現実的。好事例が確立されれば、JICA 国内機関をハブとして、県を越えた情報交換や広域での外国人材受入に向けた取り組みを検討する。
人材不足が深刻な地方自治体には、就労・在留外国人が少なく、外国人材受け入れに関して、自治体側・受け入れ企業側のノウハウも少ない。外国人材側も地方よりも都市部への就職を望むため、地方において一層の人材不足が進む可能性が高い。	①都市部の自治体との連携により、都市部自治体・企業が持つノウハウを地方部にも波及させるような仕組み（受け入れ企業の手続き・外国人受け入れの心構えを準備する啓蒙セミナーを行うなど）の構築を日本センターおよび JICA で支援する。 ②日本在留者が少ない国にアプローチし、幅広く交流を深めて人材受け入れを開始し、当該国の人材のコミュニティづくりを小さく始め、順次拡大していくことを検討する。
日本センターPR セミナー（日本国内の自治体・企業対象）	
セミナーに参加する自治体の集客に苦労した。日本センターの知名度がまだ低いことや所在地が海外であることから、日本センターと自治体との繋がりが見えず、関心が薄い自治体が多かった。	①日本センターの機能やサービスについて、自治体に対して PR し、センターのサービスが外国人受入の促進に有益であることを理解してもらう。複数のセンターによるセミナー共同開催も集客上の効果がある可能性がある。 ②新型コロナウイルス感染拡大の影響が落ち着く頃に作成した PR 冊子を活用し、速やかに日本センターのPR活動を開始する。日本国内のJICA拠点を經由し、各都道府県に配置されている国際協力推進員に配布し、主に都道府県レベルでの知名度アップ、関心喚起を図る。
自治体対象アンケートでは、すでに多くの人材が在留している国のセンターに関心が集まる傾向があり、センター所在国の人材についても紹介が必要だと考えられる。	センター所在国の産業や人材の特徴などを紹介する。

日本センターおよび自治体の課題	提供しうる解決策
セミナーに多くの民間企業が積極的に参加し、セミナー後のアンケートで日本センターと面談を希望すると回答した企業もあったが、日本センターとしては、レピュテーションリスクにも留意する必要がある。	自治体のスクリーニングもしくはそれに代わる確認方法があるとよい。新規企業からの問合せの際、関心事項、会社概要やホームページのリンクなどを必要情報として入力してもらうような申込フォーム等を用意し、双方の関心が早期に把握できる体制とする。
日本センター紹介セミナー実施後、参加自治体にコンタクトを取るかどうかを検討したが、自治体の規模、在留外国人数等が小さく、収益や持続性の観点から、連携を進めるという判断に至らなかった。新型コロナウイルス感染症の影響が落ち着くまでは双方とも積極的に動きづらいという要因もあった。	①日本センターとしても自治体連携に着手し始めたところであり、人員・財務ともにある程度余裕があると思われる県や政令指定都市などとの連携が比較的容易ではないかと思われる。熱意のある基礎自治体を排除するものではないが、まず県・政令都市レベルの自治体を対象にした活動を検討する。
自治体 PR セミナー（センター所在国の人材対象）	
自治体の管轄地域内企業の外国人材確保に係る自治体による側面的支援ということで実施を計画したが、登壇する自治体の特定が難しく、15自治体に参加を打診したが最終的に職員によるプレゼンテーションは3自治体のみとなった。自治体のヒアリングによると、外国人材の雇用を考える企業にとって、特定国の人材が欲しいという要望はあまりないということであった。よって、特定国の人材に対して自治体を PR するセミナーは、準備にかかる負担が効果に対して大きいとされている可能性がある。プレゼンテーション準備の負担が大きいという声もあった。	プレゼンテーションの内容は、自治体で作成した既存の PR 動画の活用や、写真を活用するなど、やり方によっては負担もそれほど大きくないことを伝えるなど、より多くの自治体の参加を得られるように自治体への参加協力を呼び掛ける際の工夫が必要。
ジョブフェア（センター所在国の人材対象）	
ジョブフェアの広報および参加企業の確保について、各自治体に協力を依頼した。広報に関しては一定のご協力をいただいたが、個別の企業への働きかけについて協力を得ることは難しかった。	自治体の特性として、個別企業への働きかけは難しく、管轄地域内企業への一律の広報となる。そのため、外国人の求人を出しながら雇用に結びつかない企業など、ターゲットを明確にした日本センター広報資料を提供するなどの工夫が必要である。

上記の各日本センターと自治体との連携促進活動の経験から、各センターのニーズや地域特性等にも対応しながら、以下のような方向性で事業実施・展開することを提案する。

- ① 外国人材支援における日本センターの役割、センター所在国の人材の特徴といった基本的な情報が自治体側に十分に浸透しておらず、連携を促進するための基盤づくりとして、日本センターの PR といった初歩的な活動から始める必要がある。また、自治体内での検討には時間を要するため、一足飛びに連携協定を締結するのは難しい。日本センターPRセミナーの実施や自治体 PR やジョブフェアへの参加の呼びかけ、PR 冊子を活用した説明等の働きかけを継続し、連携に向けて地道に意識醸成することが必要である。支援メニューの選定においても、比較的早期に実施できるもの、あるいは入念な合意形成や準備が必要なものといったように、実施可能性や優先度も考慮しながら、自治体側とも対話を続け、順次自治体のニーズに合致したメニューを増やしていくのが現実的と思われる。また、自治体との連携により、日本の一般的な勤労環境

や生活環境に関する情報、自治体による生活支援情報など、正確な事前情報の提供ができる場として、日本センターを位置づけることができよう。日本センターの外国人材の支援にも、日本からの情報提供が必要であり、息の長い連携から日本センター・自治体双方にプラスとなる一定の成果を上げることが期待できる。

- ② 日本センターがこれまで支援対象としてきたターゲット人材や、ビジネス交流拠点としての機能強化を目指すという日本センターの方向性、送出機関などへの民業圧迫回避の必要性などを考慮すると、支援サービスの主たる対象は、高度人材（高度専門職、技人国）、特定技能等の在留資格により日本で就労する者、あるいは将来、高度人材として就労可能性のある留学生とする。ただし、技能実習生についても、作成した教材等が活用できるようであれば対象として排除しない。この点も自治体との間で相互理解が必要な点と考えられる。
- ③ 本邦企業への就労支援については、派遣前の能力強化、日本での生活ノウハウに関する教材作成や研修実施の他、日本センター設置国における自治体 PR への協力や、母国へ帰国後のネットワーク構築等に係る連携可能性など、日本センターが培ってきた現地での知名度を生かした活動が望ましい。ただし、外国人材をコンプライアンス面で問題のある企業への橋渡しをしてしまった場合、日本センターへの信頼を損ねるリスクが大きいため、企業の選定等に際して自治体との綿密な情報共有を図るだけでなく、適切な利用料を設定するなどして企業をスクリーニングする仕組みが重要となる。

5 日本センターにおける、外国人材関連事業についての課題と提言

5.1 支援メニュー案のまとめ

5.1.1 支援メニュー候補の試行

本調査では、2.4 で述べたように来日前から日本滞在中、帰国後の一連のプロセスにおいて日本センターによって実施可能性のある外国人材支援のメニューの候補について検討し、パイロット事業の試行を通じてその実現可能性などを検証した（実施の詳細は3、4章参照）。

表 18 の支援メニュー案の区分に従って、日本センター新規コース企画調査（3章）、自治体連携事業（4章）の2つの切り口から主要な支援メニュー案について試行した。

表 54 支援メニュー案と本調査でのパイロット活動

支援の種類	区分*	関連するパイロット活動
1. 正確な情報提供		
1-1 日本センターウェブサイトや SNS を通じた情報提供	未分類	本調査での試行なし
1-2 留学フェアでの情報提供	自治体	留学支援調査を通じ基礎的な情報を収集した
1-3 対象国人材セミナー	自治体	日本センターPR セミナーとして実施
1-4 現地視察ツアー	自治体	キルギスでの現地ツアーを企画（その後、オンラインでの代替イベントに切り替え）
2. 広報発信・マッチング支援		
2-1 日本センターウェブサイトや SNS を通じた自治体による情報発信	未分類	本調査での試行なし
2-2 自治体 PR セミナー	自治体	KRJC にてオンライン実施
2-3 就職フェア（自治体・企業）	自治体	KRJC にて実施を計画（その後、共催国の政情不安等で取りやめ）
2-4 就職フェア（個別業界・企業）	自治体	KRJC にて実施を計画（その後、共催国の政情不安等で取りやめ）
3. 日本での就労と生活に関する具体的な準備・支援		
3-1 日本就労に向けた実践研修の実施	研修	研修コンテンツの一部として開発・実施
3-2 日本就労に向けた実践研修の提供（送出機関・教育機関等）	研修	研修コンテンツの一部として開発・実施
3-3 日本就労に向けた日本語教育支援	研修	本調査での試行なし
3-4 日本就労に向けた日本語教育の提供	研修	本調査での試行なし
4. 帰国後を見据えたキャリア形成支援		
4-1 日本就労キャリアデザイン研修	研修	研修コンテンツの一部として開発・実施
4-2 来日後キャリア相談	未分類	本調査での試行なし
4-3 帰国人材のための就職フェア	自治体	本調査での試行なし
4-4 帰国人材ネットワーク・求人登録制度	自治体	本調査での試行なし
4-5 帰国人材向け能力開発研修	研修	本調査での試行なし
4-6 帰国人材向け起業セミナー/研修	研修	本調査での試行なし

* 研修：日本センター新規コース企画調査、自治体：自治体連携事業にそれぞれ関連するもの

5.1.2 支援メニュー実施にあたって活用可能なリソースと留意点

調査を通じて得た情報やパイロット事業の検証結果をふまえ、以下の表 55 では、それぞれの支援メニューを実施する際に日本センターが提供可能なリソース（関係者・機関とのネットワークや研修コンテンツ等）や実施上の留意点をまとめた。また、このリソースの内容についてはその次の表 56 の分類に従っている。

表 55 支援メニュー案と関連するリソース、実施の留意点

番号	支援メニュー名	概要（内容および目的・効果）	関連リソース（表 56）	実施の留意点
1. 正確な情報提供				
1-1	日本センターウェブサイトや SNS を通じた情報提供	日本センターウェブサイトや SNS を通じ、日本での就労に関する情報（外国人材受入制度、業界、キャリアパス、日本での生活）を関心層に対し提供する。	1. 日本就労の受け入れ・在留資格制度 2. 日本での仕事・生活概論 4. 特定業界の業種・キャリア紹介 6. 技人国資格での就労 7. 特定技能資格での就労 8. 日本企業の就職ノウハウ（求める人材像、面接対応）	・ 技能実習や特定技能については、外国人材が現状どのような方法で、どの情報を入手しているか、今後さらに調査を進め、提供する情報を検討する必要がある。一方、技人国の就労関連の情報が少ないため、今後、情報の拡充が必要。
1-2	留学フェアでの情報提供	日本での留学および留学後の就労を見越した情報（留学に関連した在留資格・法令（技人国やアルバイト等）、キャリア形成（インターンシップ情報等）、自治体等による就労支援施策等）を留学フェアの一部として提供する。	5. 日本への留学の概要	・ 関連情報が多岐にわたり、また随時更新されているため、引き続き情報のアップデート・拡充の必要がある。 ・ 自治体等による就労支援策に関する今回調査結果をもとに、関心を示された国際化協会や大学コンソーシアム等との丁寧な関係構築が必要。
1-3	対象国人材セミナー	日本国内の自治体、企業や業界団体に対し、当該国の基本情報、ビジネス動向、人材の特徴等を紹介するセミナーを開催する。	14. 当該国ビジネス基礎情報 15. 当該国人材の特色 16. 外国人材雇用ノウハウ（方法・利点・留意点）	・ 日本側の理解促進だけでなく、その後の連携先開拓の場とすることを念頭に、高い関心を示した参加者へのフォローが重要。
1-4	現地視察ツアー	複数の日本国内の企業や業界団体に対する現地視察ツアーを企画・実施する。外国人材に関する現地政府機関、送出機関、教育機関などの視察と意見交換を行う。	14. 当該国ビジネス基礎情報 15. 当該国人材の特色	・ 外国人材を現地から送り出す際のサポート体制、人材の長所をアピールする機会として活用する。
2. 広報発信・マッチング支援				
2-1	日本センターウェブサイトや SNS を通じた自治体による情報発信	自治体の外国人材向け PR 動画やイベント・施策等に関心層に向けて発信する。	2. 日本での仕事・生活概論 3. 日本就労によるキャリア形成	・ 自治体側の負担も少なくすぐに実行に移せるメリットはあり、本調査では日本センターの現地での集客力や知名度への評価も出た。一方で、特定の関心層に向けて効果的な情報発信を行うために、日本センターが顧客グループの整理をすることが望まれる。

番号	支援メニュー名	概要（内容および目的・効果）	関連リソース（表 56）	実施の留意点
2-2	自治体 PR セミナー	自治体および域内企業が日本での就労関心層に向けて情報発信する PR セミナーの開催を支援する。	1. 日本就労の受け入れ・在留資格制度 2. 日本での仕事・生活概論	・ 本調査では参加自治体の確保に苦労したこともあり、自治体の既存 PR 動画の活用等により、自治体側の負担を極力減らすとともに、日本センターが自治体に対して今回の実績を営業するなど、自治体の関心を引き出すことが必要。
2-3	就職フェア （自治体・企業）	日本センターが主催する就職フェア（求職者と求人者とが一堂に会するもの）に自治体および管轄地域の企業が出展する。もしくは特定自治体が開催する就職フェアの開催を支援する。ただし、就職あっせん業務は行わないため、場の提供を行うものと整理する。	3. 日本就労によるキャリア形成 8. 日本企業の就職ノウハウ（求める人材像、面接対応）	・ 一定数の参加企業を同時期に確保するために、企業にとって参加しやすい条件を設定し広報する。 ・ 外国人材にとっては日本での就職制度についての情報は入手が困難なので、日本センターが正しい情報を提供することで、同センターのブランド力を強化し、ひいては集客を効果的にする。 ・ 日本では春・秋採用が主であるため、それらの時期に見合った開催などの工夫も求められる。
2-4	就職フェア （個別業界・企業）	業界団体等あるいは個別企業主催の就職フェアの開催を支援する。ただし、就職あっせん業務は行わないため、場の提供を行うものと整理する。	3. 日本就労によるキャリア形成 4. 特定業界の業種・キャリア紹介	・ 特定の業界または個別企業が主催者として求める人材を絞った広報を行う。 ・ 外国人材にとっては日本での就職制度についての情報は入手が困難なので、日本センターが正しい情報を提供することで、同センターのブランド力を強化し、ひいては集客を効果的にする。 ・ 日本では春・秋採用が主であるため、それらの時期に見合った開催などの工夫も求められる。
3. 日本での就労と生活に関する具体的な準備・支援				
3-1	日本就労に向けた実践研修の実施	日本での就労を予定する外国人材に対し、直接研修を提供する。（就職ノウハウ、ビジネス基礎知識、日本での生活事情、キャリア形成等）	2. 日本での仕事・生活概論 4. 特定業界の業種・キャリア紹介 8. 日本企業の就職ノウハウ（求める人材像、面接対応） 11. 日本式ビジネス詳細（日本式経営、5S カイゼン、おもてなし等）	・ トピックに応じてメリハリの利いた時間配分とするなど、研修方法についての検討が必要である。 ・ 基本的な内容については整備されているが、キャリア形成に関する部分は事例も盛り込むなど、内容の拡充が必要である。

番号	支援メニュー名	概要（内容および目的・効果）	関連リソース（表 56）	実施の留意点
				・ ビジネスマナーなどについては、具体的な演習を入れた対面研修が望ましい。
3-2	日本就労に向けた実践研修の提供（送出機関・教育機関等）	現地送出機関や教育機関から、日本での就労予定者に向けた実践的な研修実施を受託する。もしくは、現地送出機関・教育機関に対し、TOTを提供する。	（オフライン研修：茨城県介護分野外国人人材向け研修）	・ 本調査では、試行例が 1 件のみであり、送出機関との連携方法については、送り出し機関とカリキュラムとの整合性(内容・時期)、自治体との連携の場合はステークホルダーが多くなるため、十分な準備期間をとるなどの考慮が必要である。
3-3	日本就労に向けた日本語教育支援	現地送出機関等に十分に日本語教育体制が整っていない場合に、日本就労予定者に向けた日本語教育を実施する。	（日本センターで実施している日本語コース）	・ 日本の就職先の理解と運営資金の確保が必要になる。日本就労予定者が必要に応じて日本センターで補完的に日本語を学べることを、日本の就労先に対して周知することが重要。 ・ 国際交流基金との十分な連携が必要
3-4	日本就労に向けた日本語教育の提供	現地送出機関や教育機関、本邦企業から、日本での就労予定者に向けた実践的な研修実施を受託する。もしくは、現地送出機関・教育機関に対し、TOT を提供する。	（日本センターで実施している日本語コース）	・ 日本の就職先の理解と運営資金の確保が必要になる。日本就労予定者が必要に応じて日本センターで補完的に実践的な日本語研修を学べることを、日本の就労先に対して周知することが重要。 ・ 国際交流基金との十分な連携が必要
4. 帰国後を見据えたキャリア形成支援				
4-1	日本就労キャリアデザイン研修	日本就労前・就労中・就労後に、キャリアデザインを考え、帰国後の就職や企業などの選択について考える研修を提供する。	3. 日本就労によるキャリア形成 4. 特定業界の業種・キャリア紹介 12. 現地日系企業就職情報 13. 起業	・ 日本センターが関与した帰国人材の事例数が少ないが、本メニューでは、ロールモデルとなる人材のアドバイスが有効と考えられるため、ネットワークの構築を強化する。 ・ 日本の就労経験を生かした帰国後のキャリアデザインについてのノウハウをさらに蓄積する。
4-2	来日後キャリア相談	来日後の外国人材に対して、日本センターがキャリアパスのコンサルティングを提供する機会を、自治体が支援する事業。来日後も外国人材が自国の専門家によるキャリアパス相談を受けることで、将来を見据えて安定して就業することを目指す。	3. 日本就労によるキャリア形成 4. 特定業界の業種・キャリア紹介	・ 来日前の留学フェアや就職フェアにおいて、このようなサービスがあることを予め広報することにより相乗効果が期待できる。

番号	支援メニュー名	概要（内容および目的・効果）	関連リソース（表 56）	実施の留意点
4-3	帰国人材のための就職フェア	日系企業・日本式経営の現地企業との帰国人材とのマッチングの場を提供する。	12. 現地日系企業就職情報 13. 起業	・ 日本センターで研修を受けた人材に対して、日本での就職後も、出身国の就職フェアの情報を提供するなどキャリアの意識付けを継続することで、帰国後のマッチングをしやすい環境を整える。
4-4	帰国人材ネットワーク・求人登録制度	現地で就職を希望する帰国人材の登録と、日本センタービジネスコース修了企業など帰国人材の採用を希望する企業の登録を行う。双方で、登録した情報を見ることができる。	12. 現地日系企業就職情報 13. 起業 14. 当該国ビジネス基礎情報 15. 当該国人材の特色	・ 現地における拠点設立のための人材のマッチングを希望する企業等のニーズが期待できる。帰国者と企業のマッチング率を上げるために、職種などある程度の整合性が取れるように、現地企業に営業することも視野に入れる。また、帰国者向けのフェアや研修などもネットワーキングの構築に役立てる。
4-5	帰国人材向け能力開発研修	日系企業や日本式経営を採用している現地企業などへの就職を想定してビジネススキルやビジネス日本語の能力開発を行う。	10. 日本式ビジネスマナー 11. 日本式ビジネス詳細（日本式経営、5S カイゼン、おもてなし等）	・ 基本的な事項は研修内容でカバーしているが、問題解決能力やカイゼンなどの企業が求める高度な能力開発については今後の課題である。
4-6	帰国人材向け起業セミナー/研修	日本センターの起業家育成コースの活用も念頭に、現地での起業についての研修を行う。また起業家ネットワークを形成する。	13. 起業	・ まだ帰国人材の事例数が少なく、日本の就労経験を生かした起業の方法についてのノウハウの蓄積が十分でない。そのため、日本就労経験に拘らず、既存の起業家ネットワークのノウハウを活用することも検討する。

表 56 外国人材支援について日本センターが提供可能なリソース

	提供する情報	リソースパーソン・機関	オンラインコンテンツ	講義素材*
1	日本就労の受け入れ・在留資格制度		日本で働きたいあなたへ（JICA 既存）、日本で働くあなたへ	日本で働く（制度説明、仕事・生活情報）
2	日本での仕事・生活概論	日本就労経験者	日本の生活案内（今回調査を通じ作成）	日本の文化とビジネス 日本のビジネスマナー
3	日本就労によるキャリア形成	日本就労経験者	外国人材キャリア講座（日本センター事業の一環で作成）、帰国後のキャリアデザイン（今回調査を通じ作成）	日本の文化とビジネス 日本のビジネスマナー
4	特定業界の業種・キャリア紹介	日本総菜協会、京都自動車整備商工組合、全国ビルメンテナンス協会、建築物管理訓練センター	飲食料品製造、自動車整備、ビルクリーニング、コンビニエンスストア（今回調査を通じ作成）	
5	日本への留学の概要	JASSO、現地大使館、帰国留学生		留学の準備（LJI の研修内容として作成）
6	技人国資格での就労	日本就労帰国者		日本で働く（制度説明、仕事・生活情報）
7	特定技能資格での就労	特定技能業界団体	飲食料品製造、自動車整備、ビルクリーニング(今回調査を通じ作成)	
8	日本企業の就職ノウハウ（求める人材像、面接対応）	日本就労経験者	なし	日本の会社に入るために（求める人材、面接等）
9	日本の文化とビジネス	日本就労経験者	日本文化とビジネスの常識(今回調査を通じ作成)	日本の文化とビジネス
10	日本式ビジネスマナー	日本就労経験者		日本のビジネスマナー 「ビジネスマナーハンドブック」
11	日本式ビジネス詳細（日本式経営、5S カイゼン、おもてなし等）		エチオピアカイゼン、カイゼン入門他(日本センター事業の一環で作成)	日本の文化とビジネス 日本のビジネスマナー 「ビジネスマナーハンドブック」
12	現地日系企業就職情報	JETRO	帰国時のキャリアデザイン（今回調査を通じ作成）	
13	起業	現地商工会、起業家ネットワーク、日本センター	帰国時のキャリアデザイン（今回調査を通じ作成）	
14	当該国ビジネス基礎情報	JETRO		
15	当該国人材の特色	日本センタースタッフ、帰国人材		
16	外国人材雇用ノウハウ（方法・利点・留意点）	外国人材を雇用している企業（取材対象企業）	グローバル人材で会社を活性化	

* 「表 35 各日本センターでの研修実施内容」 参照

5.1.3 支援メニューの考察（1. 正確な情報提供）

これまでの整理を踏まえ、支援メニュー分類ごとに考察を行う。

第一番目の類型である「正確な情報提供」は、現地向け、日本国内向けの情報発信とも、インターネットを活用することで、セミナー実施を含め比較的低コストですぐに始められるため、全体的に着手しやすい分野である。

特に「1-1 日本センターウェブサイトや SNS を通じた情報提供」は主に既存の情報を整理して提供することから実施は容易である。ただし、「1-2 留学フェアでの情報提供」や「1-3 対象国人材セミナー」と同様、多岐にわたる情報を常に最新のものにアップデートする必要があるため、継続的な情報収集とその整理が求められる。

「1-4 現地視察ツアー」は日本側関係者に正確な現地情報に直接触れてもらうために有効な手段であり、その後の連携先開拓にも役立つ。一方で、訪問先のアポ取り等の調整に多大な労力を割くことになるため、他業務との負荷のバランスに留意する必要がある。また、コロナ禍の現状では短期間の現地渡航が非常に難しくなっており、オンラインでのマッチングイベント等、代替手段を検討する必要がある。

5.1.4 支援メニューの考察（2. 広報発信・マッチング支援）

情報提供より一步踏み込んだ「広報発信・マッチング支援」については、インターネットを活用した情報発信（「2-1 日本センターウェブサイトや SNS を通じた自治体による情報発信」）やイベントの実施（「2-2 自治体 PR セミナー」、「2-3 就職フェア（自治体・企業）」、「2-4 就職フェア（個別業界・企業）」）など、実施形態は前項の「正確な情報提供」と大きく変わらない。本調査での経験から、オンラインでの実施に大きな問題はなく、コスト面での制約は限定的である。

本分類については、一方的な情報発信ではなく、マッチングの機会としての側面が強いため、自治体や企業、現地側関係者とのネットワークを構築し、十分な集客を確保することがより重要となる。また、就職フェアの実施は前項の現地視察ツアーと同様、準備等の手間が大きいいため、場数を踏んでノウハウを蓄積することで運営を効率化することが求められる。その意味では、自治体からの引き合いが多いセンターほど取り組みやすい支援メニューであると考えられる。

5.1.5 支援メニューの考察（3. 日本での就労と生活に関する具体的な準備・支援）

「3-1 日本就労に向けた実践研修の実施」および「3-2 日本就労に向けた実践研修の提供（送出機関・教育機関等）」で挙げた、生活・就労に関する来日前教育については、本調査で主要な部分についてはコンテンツの開発を行っているため、今後はそれを元に日本センターでアップデートしていくことができれば、教材作成に伴うイニシャルコストを抑えることは可能である。その上で、有料でも集客できるような魅力あるコンテンツとするために、教授法の工夫やプロモーションも含めた総合的なサービス向上が求められる。

日本語能力は日本就労時に極めて重要となるスキルであるため「3-3 日本就労に向けた日本語教育支援」および「3-4 日本就労に向けた日本語教育の提供」のような支援はニーズが高く、民間の日本語学校が数多くあることが示すように一定の収益性もある。しかし、同時に民業圧迫の懸念もあるため、一定の公益性が認められるとして国際交流基金との連携のもと日本センターで支援を検討する場合であっても、適正な価格水準を保つことが重要である。

5.1.6 支援メニューの考察（4. 帰国後を見据えたキャリア形成支援）

帰国人材の就職・起業支援は、現地の産業人材ニーズとのミスマッチや技能実習生に代表される日本就労経験を通じたキャリア形成における長期的視点の欠如などが原因で、これまで目立った成果が得られていない分野である。しかし、日本で習得した技能や経験を母国の発展に生かしてもらい、継続的なキャリア形成を支援するという、国際協力の一環として公益性の高いテーマであるため、JICA の積極的な支援によって、こうした現状を打破することの意義は大きい。

「4-1 日本就労キャリアデザイン研修」は来日前の段階からキャリアデザインについて継続的に考える機会を提供し、「4-2 来日後キャリア相談」と組み合わせることで、日本滞在中も高いモチベーションを維持するのに大きな役割を果たす。帰国後、「4-3 帰国人材のための就職フェア」から「4-6 帰国人材向け起業セミナー/研修」の一連の支援を通じて、マッチングやネットワークキング、起業などを促進することにつながる。

また、日本センターは所在国と日本とを結びつけるプラットフォーム機関である特色を有し、日本での就労を希望する人材・就労中の人材、帰国後人材を緩やかに結びつけるネットワーク拠点となり得る強みをもつため、本項目への今後の取り組みが期待される。

5.2 実施に向けた課題と提言

5.2.1 課題

調査を進める中で、支援メニューを実施する上での主要な課題が明らかになってきた。

まず、日本センターやその所在国に対する自治体や企業などの知名度が高いとは言えない現状では、個別の支援策を自治体や企業などに周知する際、まずはセンター所在国やその人材の特徴といった一般的な情報から入ることが必要である。日本センターPR セミナーの実施やPR 冊子の作成にあたっては、そうした基礎的な環境整備を優先的に進めるという観点を重視した。そして日本センターに対する理解や関心を深めてもらった上で、今後、日本センターの役割や提供できることを改めてアピールしていく必要がある。これに加え、コロナ禍で水際対策の緩和が見込まれず、また緊急対応事項も多く発生している自治体においては、外国人材受け入れに対する自治体側の優先順位が高まらない、準備が進まないといった状況もやむを得ず発生しているのが現状である。これらが相まって、日本センターPR セミナーの実施などは知名度の向上に一定の効果があつたと考えられるもの、本調査の期間内ではその先の具体的な連携まで踏み込めた例は少なかった。

次に、本調査で提案した支援メニューに関しては、比較的短期で実行に移せる可能性のあるものの多くが来日前の就業・生活情報提供などで、来日後や帰国後のサポートではまだ実施に向けた十分な道筋がみえてこない取り組みも少なくない。しかし、帰国人材関連の支援は、特に技能実習においては制度本来の目的に合致した取り組みであり、またそれ以外の在留資格のもと日本で就労した人材であっても当該国の産業発展に資する重要な取り組みであり、公的な支援を実施すべき活動の一つと考えられる。

また、日本センターの事業として継続的に収益を上げていくことが可能であるのかというのも考慮すべき重要なポイントである。たとえば、本調査で試行した外国人材向け研修コースに関しては、相応の費用と時間をかけて教材を開発しており、情報のアップデートや修正を適切に加えていけば日本センターでの大きな追加コストなく継続的な活用が可能と考えられるものの、今後、収益事業とするにはコンテンツの充実だけでなく、マーケティングの強化など多面的な検討が必要である。就職フェア等のマッチングイベントなどはすでに多くの日本センターでの実施実績があり、事業化の道筋は比較的つけやすいと考えられる。しかしながら、一般的な情報の提供から一歩踏み込んで具体的な就業支援を行うためには、例えば自治体や受け入れ企業から費用を徴収し得るかといった収益構造に関する詳細な検証、更なる教材やサービスの質の向上が不可欠である。事業としての継続性と民業圧迫の回避の観点を考慮したうえで健全な競争環境の中で日本センターの独自性や優位性を生かせるようなビジネスモデルは、センター所在国の事情によっても異なってくると考えられる。

5.2.2 提言

前項で述べた主要な3つの課題に対して、解決策として考えられる提言を次の表57のようにまとめた。

表 57 課題と提言

課題	提言
1. 日本センターの連携先の確保	
日本センターおよび所在国の日本国内での知名度の低さから、連携先の確保が難しい。	・ 日本センターPR セミナーの実施や PR 冊子の配布を通し、一般的な情報から広めていく。 ・ JICA 国内機関との連携を強化していく。 ・ 自治体によるビジネス連携など幅広いテーマにわたる現地視察受入業務を受託し、パートナーとして関係を醸成する。 ・ 今回調査で関心表明があったり関係を有した企業、業界団体、自治体に対し継続して情報提供を行い、連携を深めていく。 ・ 複数センターと連携したセミナーを実施する。
2. 来日前から帰国までの一貫した支援の実施	
来日前から帰国後まで一貫した支援を提供できる体制の整備には多くの時間と労力を要する。また、現段階では十分なノウハウを有していない。	・ 短～中期的には就職フェアや来日前研修など早期に実施しやすい支援を行い、ノウハウを蓄積する。 ・ イベントに参加した人材を顧客データに組み込み、今後の各種サービスの案内を継続して行うことで、来日中および帰国後人材に対するサービスをこれらの人材に対して提供することを将来的に可能とする。 ・ 日本就労の経験者ネットワークを構築し、それぞれの経験を語れる人材を確保することで、提供メニューの質を向上させ、利用者を拡大する。
3. 日本センターにおける外国人材関係事業の位置づけ	
外国人材支援関連メニューは現時点で全て有償化できるものでない。一方、日本センターは独立した法人であり、採算に見合う事業を行う必要がある。今後、中長期的に日本センター独自事業として取り組むためには、収益性の向上が必須である。	・ JICA のプロジェクト活動として個別のメニュー案の試行を繰り返し、とくに受益者ニーズの更なる分析およびこれを踏まえたサービスの質の向上を図る。 ・ センターごとに、収益源となるサービスと他の取り組みに付随する無償サービスとを精査する。収益源となり得るサービスについてはビジネスモデルを構築し、サービス展開方針を検討する。 ・ ビジネス交流拠点としてのプラットフォーム機能を強化し、多くの関係者の参加を促進することで事業機会を増やす。

(1) 日本センターの連携先の確保

日本センターにおける外国人材支援にあたっては、地域をベースとした外国人材受け入れのため、企業、自治体等の連携先の確保が必須である。しかし、本調査において、日本国内における日本センターやその所在国の知名度の低さにより、連携先確保の困難さが判明した。この状況を改善するためには JICA 国内機関との連携した日本センターPR セミナーの実施や PR 冊子の配布による一般情報の周知などを通し、日本センターやその国の人材に関する自治体側の関心をさらに喚起することが重要である。また、今回の調査で関係ができた企業、業界団体、自治体や既存の連携先との連携を深めるなど地道な活動によりネットワークを構築することが必要となる。

(2) 来日前から帰国までの一貫した支援の実施

支援メニューの考察に係る 5.1.3以降で述べたように、主に来日前の外国人材や人材の受け入れを検討する企業や自治体向けに実施する支援メニューは比較的早期に実行に移すことが可能で、大きな収益は見込めなくてもコストや労力の負担もそれほど重くならないため、実施しやすいものが多い。一方、キャリア形成への支援は、日本で習得した技能を長期間にわたって母国の発展のために活用してもらうという点で意義があるものの、短期的な成果が見込みづらく、かつ実施に向けてのハードルは高い。現状では帰国人材に関する情報が不十分であるため、帰国後の就業状況の確認が難しいことから、日本センターとしての具体的な支援提供に至っていない。今後は、まだ事例の少ない、来日前から帰国後まで一貫した支援を提供できる体制整備を長期的スパンで行うことが重要である。その際には、来日前のメニューに参加した対象者に対し継続してサービスの案内を行い同一の対象者に対し継続してサービスを提供すること、将来的にこうした人材に経験談に基づく講義を依頼することでより充実した内容のメニューとすることが一案である。

(3) 日本センターにおける外国人材関係事業の位置づけ

日本センターにおいて外国人材支援のノウハウを蓄積し、事業としての位置づけを明確にするためには、調査で策定したメニュー案を繰り返し試行することが必要である。そのためには、日本センターの既存のリソースやプロジェクトとの連携を考慮し、有効活用すべきである。例えば、起業家支援プログラムにて外国人材向けのビジネスを討議の題材に取り上げたり、日本センターの収益を確保するという観点では、技術協力や基礎調査といった日本センター以外の JICA 事業の一部業務を日本センターに委託することなどは検討に値する。職業訓練プロジェクトの一環で将来の日本就労希望者向け研修や、日本企業とのビジネス連携に関する調査あるいはパイロット事業など、外国人材支援に関連する活動を実施することなども可能性として考えられる。

さらに、責任ある外国人労働者受入プラットフォーム（JP-MIRAI）、日本センターとの連携に特に前向きな自治体、日本および現地の大学（日本語学科など）、JICA ボランティア、センター所在国在住邦人などのリソースを活用し、ネットワークを強化することで支援メニューのコンテンツの質的向上や、日本とのビジネス交流拠点としての機能の充実を図ることも有効である。そうして外国人材支援プラットフォームとして日本センターの魅力を高めることで、送出機関のほか日本・現地双方の関係機関等がメリットを感じられるものとし、幅広い関係者から少額ずつでも財源を確保できるようになったり、そこからビジネスの機会を拡大できるようになれば、プラットフォームの持続性を高められる可能性がある。

表 55 に掲げた支援メニューの候補の中でも比較的早期に実施に移せるものと、実施に向けた基盤の整備に時間を要するものがあり、センター所在国の人材の日本就労に関する動向、各センターが主な支援対象とする外国人材の属性、自治体や企業などからの知名度など、それぞれの方針や実情もふまえつつ、短期的、あるいは中長期的な視点から選択することになる。本報告書ではそれぞれの日本センターにどの支援メニューを導入すべきかという提言までは行わないが、短～

中期的には、単発のイベントや JICA のプロジェクト活動として実施難度の低い支援メニューから実施をしてノウハウを蓄積するとともに、日本センターの収益基盤の強化、関係機関との連携強化によるプラットフォーム機能の充実を図るケースが多いと思われる。そうした過程を経て、長期的には来日前から帰国後まで一貫した支援を提供できる体制整備を構築していくことが、外国人材支援や日本とのビジネス交流の拠点としての日本センターの機能を強化していくうえでも重要である。



ビジネスマナーハンドブック

日本で働くための文化や
ビジネスマナーを知ろう



2022 年 2 月

独立行政法人 国際協力機構

目次

1 章 学習を始める前に	．．．	1
(1) 日本で働き始めることの変化	．．．	2
(2) 学生から社会人の変化	．．．	3
(3) 国による文化の違い	．．．	4
(4) 他の国で生活・仕事をするときのトラブル回避	．．．	5
2 章 日本の文化とビジネス	．．．	6
(1) 日本の地理的な状態	．．．	7
(2) 日本の歴史	．．．	7
(3) 徒弟制度	．．．	8
(4) ハイコンテキスト	．．．	9
(5) 和魂洋才/漢才	．．．	10
(6) 時間はビジネスの重要な資源	．．．	11
(7) モノづくりとカイゼン	．．．	12
(8) 和の精神	．．．	13
(9) ルールと準備	．．．	14
(10) 指示の上下関係	．．．	15
3 章 日本のビジネスマナーの基本ポイント	．．．	16
(1) 時間を守る	．．．	17
(2) 指示を正しく聞く、理解する	．．．	17
(3) ルールを守る	．．．	18
(4) 報告・連絡・相談する(Hou-Ren-Sou)	．．．	19
(5) トラブルは隠さない	．．．	20
(6) 約束を守る	．．．	21
(7) 仕事から逃げない	．．．	21
(8) 整理・整頓	．．．	22
(9) 勤務時間は仕事をする	．．．	23
(10) コンプライアンス遵守	．．．	23
(11) 仕事に相応しい身だしなみ	．．．	24
(12) 笑顔であいさつ	．．．	24

本テキスト目的

外国の方々が日本で働く際に知っておいてほしい、日本人が一般的に大切にしているものの考え方、文化、慣習、仕事の進め方、ビジネスマナー等についてご紹介します。

グローバルな時代にあって、互いの違いを知り、尊重し合うことで、よりよい信頼関係を築くことは大切です。信頼は創造的な仕事を生み、働く人も、会社も、社会も発展することにつながるでしょう。

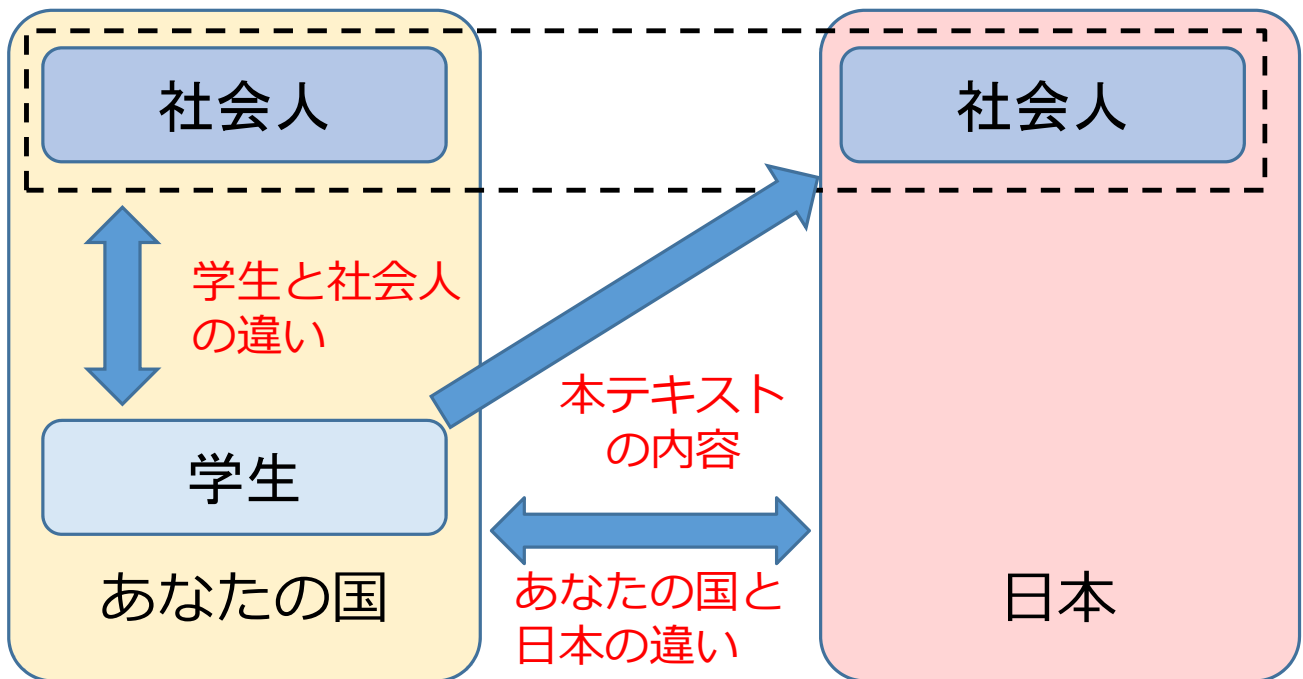
これからご紹介する内容について知っていただくことで、少しでもみなさんのお役に立てばうれしいです。

（注）日本の企業もどんどん変化しています。これからご紹介する日本企業における仕事の進め方等は、必ずしも全ての日本企業に当てはまるわけではありません

第1章 学習を始める前に

学習を始めるにあたって、日本で働くとはどのようなことなのかを考えてみましょう。また、社会人としての経験なしに、学生から社会人になる場合、どのような変化があるのかを考えてみましょう。

(1) 日本で働き始めることの変化



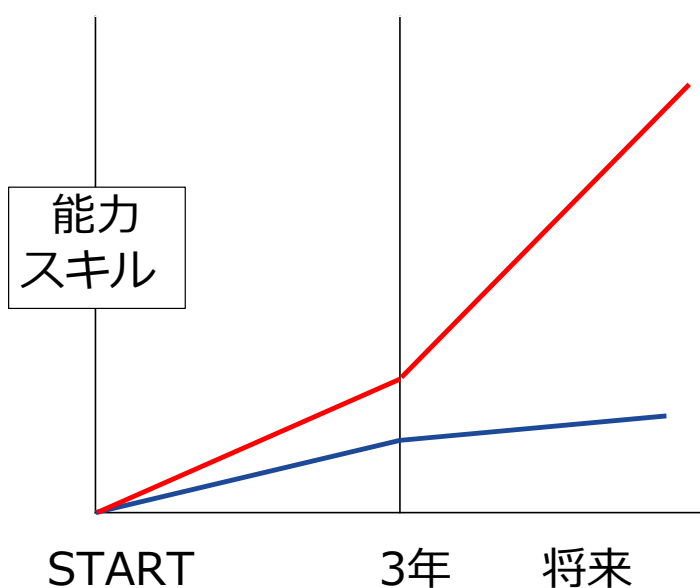
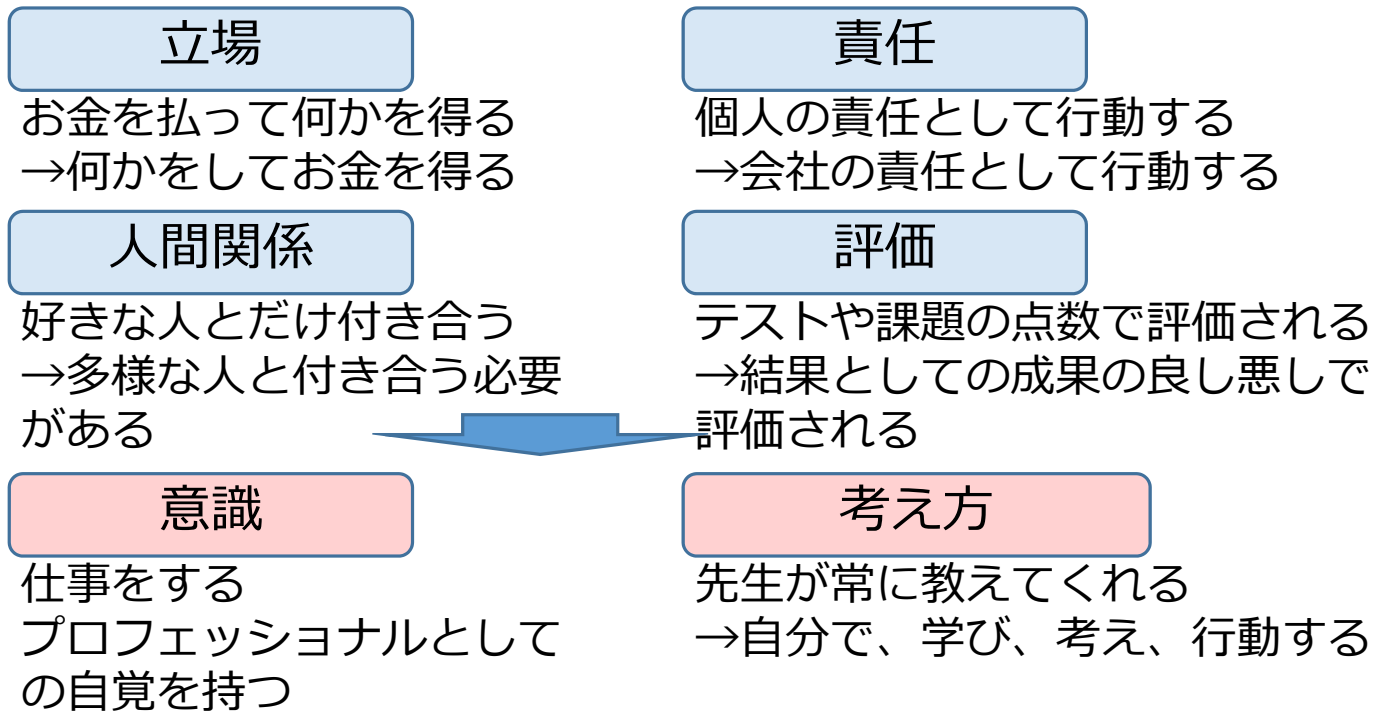
あなたが、学校を卒業して社会人になると、様々な面で、これまでとは違った立場に身を置くことになります。まだ十分なプロフェッショナルとは言えませんが、社会人となり、仕事をしたことによって報酬をいただくという点においては、万国共通の変化です。

また、あなたの国と日本では、いろいろな習慣や文化が異なって、生活や仕事で違いがあるかもしれません。

例えば、あなたが学校を卒業してから、自分の国で社会人として働くことなく、直接日本で働く場合は、この学生から社会人への立場の変化と、自分の国と日本の環境の変化を、一度に経験しなければなりません。

このテキストで学習を始める前に、この二つの変化について説明していきます。

(2) 【学生の方へ】 学生から社会人への立場の変化

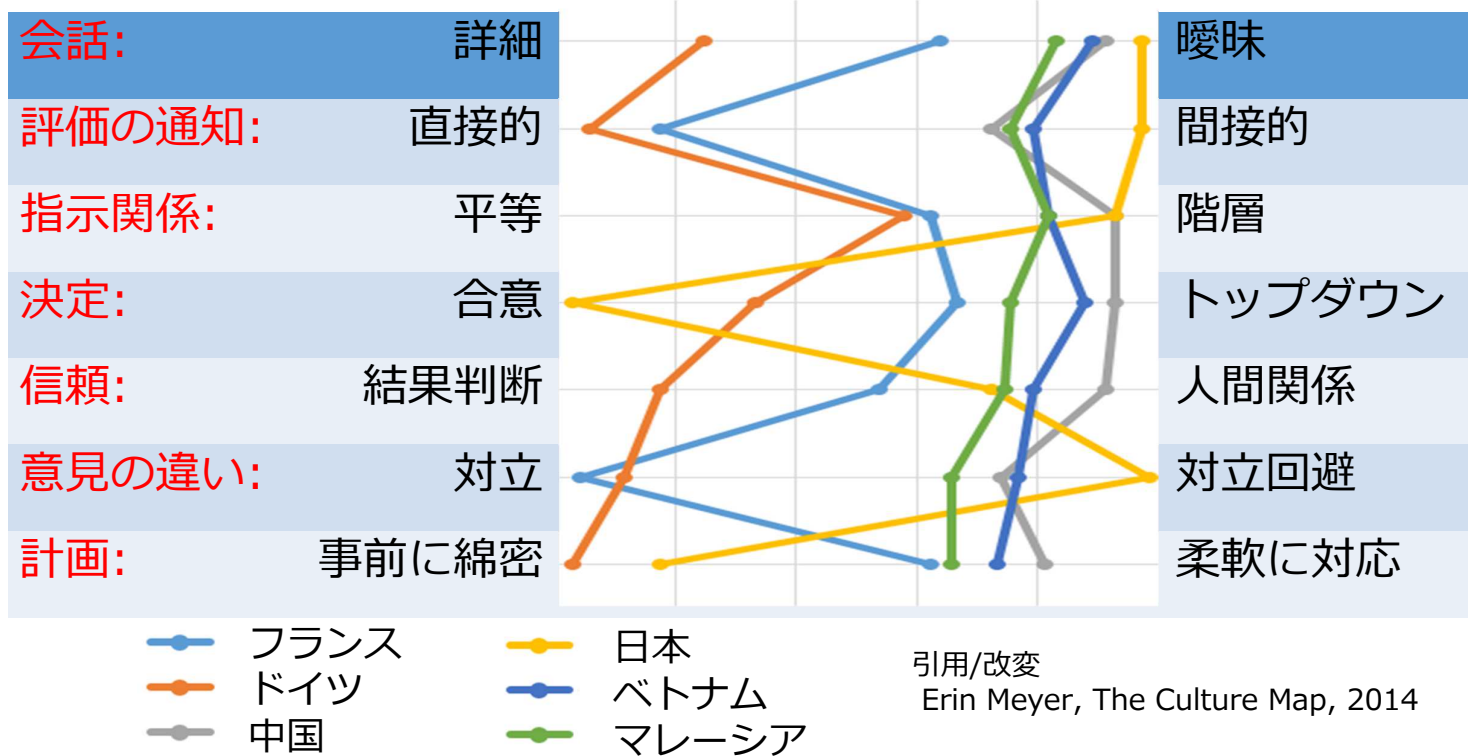


社会人になると、学生と違って上図に示したように、立場、責任、人間関係、評価が大きく変わります。

そして、仕事をするプロフェッショナルであるという意識を持つことや、そのために、自分で学び、考え、行動する意思を持つことが必要です。

特に、入社してから3年間が重要な時期であると言われています。この期間で、上で説明したような意識・考え方を身に付け能力をつけた人は、その後も大きく成長することができます。

(3) 国による文化の違い

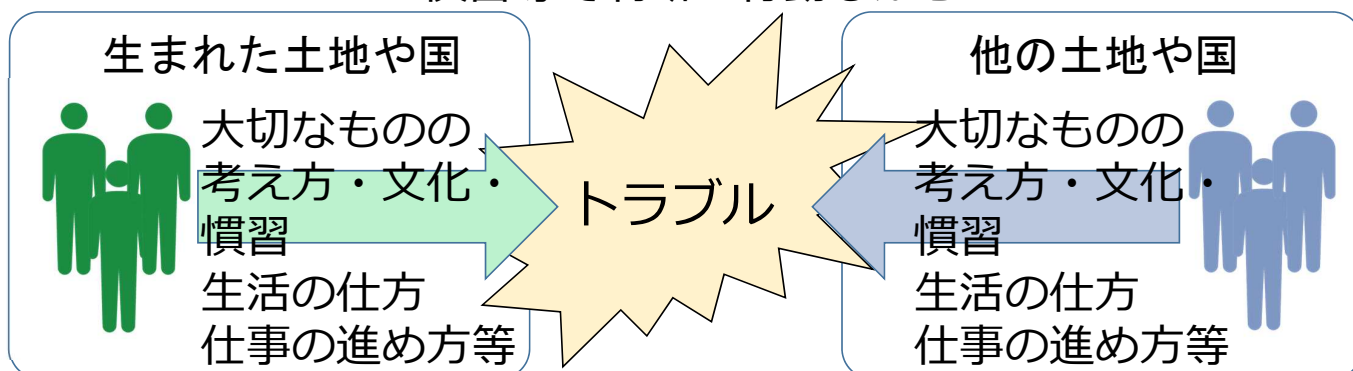


世界各国には、その歴史や地理的な状態などで様々な文化が存在します。その文化によって、各国の生活様式やビジネスの進め方などに特徴や他国との違いが生じます。あなたが日本で働く場合は、このような文化の違いを理解することで、日本の生活や仕事に早く、スムーズに慣れていくことが期待できます。上図のMeyerのカルチャーマップを使って、日本における文化の特徴をみていきましょう。

- ・ 会話: 互いに共通認識がある前提で、会話は曖昧になりがちです。
- ・ 評価の通知: 否定的な評価をするときは、婉曲的に表現する傾向があります。
- ・ 指示関係: 会社などでは組織上、階層意識が明確です。
- ・ 決定: 一人のトップが決定することは少なく、多くの人の合意によって決定します。
- ・ 信頼: 互いの職務上の貢献度よりも、情動的な人間関係で築く傾向があります。
- ・ 意見の違い: 意見が異なる場合、対立を避ける傾向があります。
- ・ 計画: 計画を綿密に立てて、そのスケジュールに沿って実行する傾向があります。

(4) 他の国で生活・仕事をするときのトラブル回避

自国でのものの考え方・
慣習等で判断・行動しがち



それぞれの土地や国の人には、それぞれ大切なものの考え方・文化・慣習等があります。その様な違いがあることをあまり意識しないで判断・行動することで、無用なトラブルを引き起こす要因となることがあります。



無用なトラブルなどを避け、建設的な関係を築くためには、働く側と受入れ側の双方が相手のことを理解し、互いに尊重しあうことが大切です。

例えば、日本人の特徴として、会話が曖昧になりがちであることを説明しましたが、外国人材に対しても、多くの日本人は初めは曖昧な指示や説明しかしないことがあります。日本人も、外国人と仕事をしていく過程でどの様に説明すればよいのかを理解し、徐々にうまく対応できるようになることが期待できます。

第2章 日本の文化とビジネス

これから、日本の実際のビジネス慣習が、どのような文化的な特徴を持っているかを見ていきます。前に説明したように、日本には独特の慣習もあれば、いくつかの国と共通するものもあります。そして、あなたの国と日本で類似した特徴があっても、もし、あなたが社会経験が無い場合には、知っておくべき重要なものになるでしょう。

まず、日本の文化を生んできた歴史や地理的な状況を簡単に説明した後で、ビジネスに関連する日本の文化を説明していきます。

(1) 日本の地理的な状態



- アジア大陸の東に位置する島国で、昔から大陸との交流が行われています。ただし、ヨーロッパや米国から最も遠い国です。
- 気候は温暖で四季もありますが、南北に長い国で、夏は暑く、冬は寒いです。
- 長年、同じ言葉や文化で生活する人が多い国でした。
- 日本の位置する場所柄、地震、噴火や台風などの自然災害が多い国です。
- 地形的な利点もあり、第二次世界大戦後の沖縄を除き、一度も他国に占領されたことはありません。
- 石油や鉱物などの天然資源に乏しい国です。

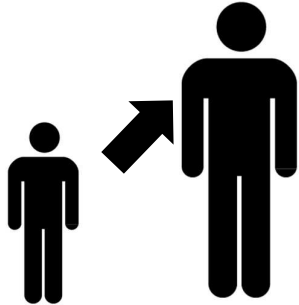
(2) 日本の歴史



- 数千年前から、多くの人が共同で作業する稲作が国の中心産業でした。
- 1500年ほど前から近代まで、貴族や武士が納める中央集権国家で数々の法律に基づく政治が行われていました。その中で天皇は現在まで存続しています。
- 400年ほど前の江戸時代から、300年ほど単一の将軍家が治める平和な時代が続きました。
- 150年ほど前の近代では、欧米の知識・技術を急速に取り入れ発展しましたが、第二次世界大戦では、敗戦で国土は荒れ果てました。
- 戦後は、急速に復興し、世界の製造・経済のトップクラスの国になりました。

(3) 徒弟制度

日本の長い歴史の中で、職人や商人は業務経験のない新人を雇い、新人は技術や仕事を学び取り、自ら成長してきました。このような考え方は現在の会社にも少なからず残っています。

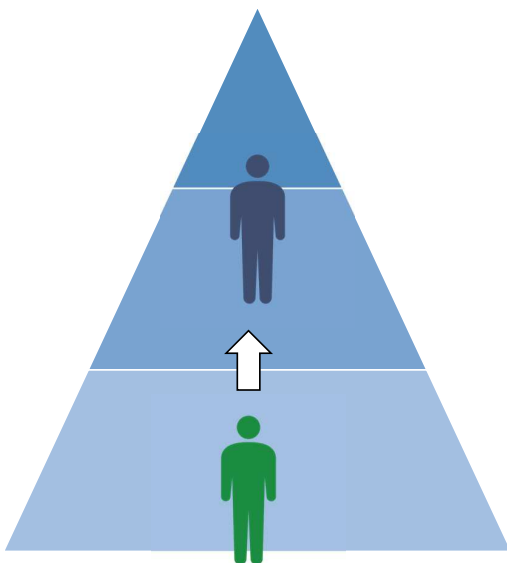


会社の中で教育し、自ら学び取り、一人前に成長する。

多くの日本の企業では、新人を単なる短期的な労働力として見ているのではなく、教育して長期的なビジネスの戦力になる人材として考えています

米国などに比べて、日本は終身雇用制度を重視してきた会社が多く存在します。近年では、グローバル化に伴い変化も起きていますが、転職することなく、新人で入った会社で働き続けることは、仕事を覚えることや給料の面で有利なことが多くあります。

会社の中でのキャリアアップ



欧米型の雇用形態は「ジョブ型雇用」が一般的で、特定の職務に対して会社が採用します。採用後は、仕事の内容の変化はあまりなく、収入や待遇も変化しません。

日本型の雇用形態は、「メンバーシップ型雇用」で、新人を採用して、本人の能力や適性を考慮して職務を割り当てていきます。また能力や成果の向上によって、待遇や収入も上がっていきます。

このため、社員にはいろいろな経験をさせることがあり、新人には本来の仕事とは一見関係なさそうな業務をこなすことから始める場合もあります。

補足: 最近の日本では、「ジョブ型雇用」に変化する会社も出てきています。

(4) ハイコンテキスト



多くのアジアの国は、
どちらかというとハイ
コンテキスト

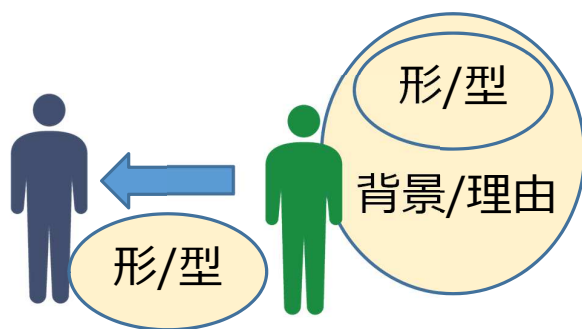
コミュニケーションや意思疎通を図るときに、前提となる文脈・前提条件（言語や価値観、考え方など）が非常に近い状態のことです。



話す側: 言葉であまり細かく説明しない(相手は判ってくれるだろう)
聞く側: 言葉で言っていない、相手の考えていることを読み取る

日本人は、曖昧な言葉で指示を出すことがあります。このような場合、判らないことを聞くことで、日本人も、どのように詳しく説明すればいいか理解して対応していくようになります。

仕事でも型を重視



仕事の型を伝える
型の背景や理由は、あまり
説明しないこともある

日本人の宗教観の基となる神道や柔道(Judo)などに見られるように、日本人は型を通して、仕事や人生観を理解し、探すと言われています。型は生活の中の儀式や、職務上の適切なやり方をするための方法や手順のことです。

日本のビジネスでは、ビジネスマナーとして席順や挨拶の仕方など、この型が明確に決められているものがあります。

また、仕事を覚える時も、この型を繰り返し練習することを求められることがあります。そして、やりかたの手順だけ説明して、その理由や背景などは、暗黙の了解として説明しないこともあります。

相手によって、より分かりやすい説明があればよいのですが、理由や背景がわからない場合は、丁寧な態度で質問や確認をすることも必要です。

(5) 和魂洋才/漢才



昔は中国から、近代では西洋諸国から、優れた学問・知識・技術などを摂取し、日本の社会や文化を残して、融合させて活用してきた。



日本人は良い学問・知識・技術は融合させて活用してきました。良いものと分かれば、積極的に取り入れていきます。

日本人は、海外の知識や技術を取り入れてきましたが、翻訳や通訳者を通じて利用することが多く、多くの日本人は、外国人と接する機会があまりなかったために、外国人への対応に慣れていません。特に、多くの日本人は英語が苦手というコンプレックスがあり、あなたが日本語で話すことと同じように、外国人と話すことに不安感があります。

日本企業が外国人材に期待すること



日本人の同質性
型にはまった仕事



新しい技術
アイデア

従来の仕事の
仕方の見直し



多様性/異なる価値観
日本人には無い、気がつかない発想

● 新たな技術やアイデアの創出:

日本人だけだと、類似した文化や価値観からの発想になりがちです。外国人材の異なる多様な視点から、日本人には無い発想で、サービスや製品を考えることが期待されています。

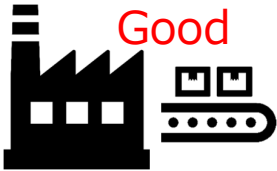
● 仕事のやり方を改善するきっかけ:

日本の会社での仕事の進め方が全て正しいわけではありません。日本の企業も外国人材を受け入れることで、今までの型にはまった仕事のやり方を改善していこうと考えています。

(6) 時間はビジネスの重要な資源



時間はすべての人にとって重要なものですが、日本では、特に戦後の工場などの生産現場において、作業や生産の時間管理を行い、高い生産性やコスト削減を行ってきました。



生産性に関する国際的な調査では、日本の製造現場では時間管理が十分に行われ作業は効率的であるが、ホワイトカラーは他の国に比べて非効率だと言われています。

Not Good



日本人も、150年ほど前までは比較的時間に寛容でした。その後近代化していく中で、特に開始時間については厳格になってきました。会社の出勤時間や会議の開始時間などについては、遅れることは、会社や他の人に迷惑をかけると思っています。

(7)モノづくり(monozukuri)とカイゼン

長い歴史の中で、資源の少ない日本では、モノとして付加価値を創造することで経済が発展してきました。また、モノを作る過程でいろいろな工夫を考えてきました。

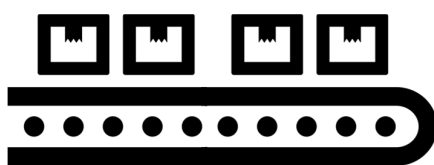
日本では、工場や現場でモノを作る人や職人は尊敬されています。

あなたの国では麺類はどんな種類がありますか。日本の麺類ではラーメンが有名です。ただし、日本にはラーメンといっても、いろいろな味の多くの種類のラーメンがあります。これは、単にラーメンという一つの食べ物であっても、町の食堂でも多くの人が工夫して、いろいろなものを開発しています。

このように日本では、同じ仕事や製品でも、日々多くの人々が工夫してより良いものを作る文化があります。



仕事を改善（カイゼン）する考え方



時間管理
効率化

品質向上
不良削減/付加価値

現場の人が問題を見つけカイゼンしていく



日本式
全員参加/人間的

日本のカイゼンの手法は、現在世界中で認められ、多くの国で採用されています。

カイゼンは大きく効率化を目指した時間管理と、不良の削減や付加価値の創出による品質向上から実施されます。

日本式のカイゼンの場合は、改善を考える職務の担当が明確にいるのではなく、個々の職場の全員が考えて改善していく方法がとられています。そして、この活動を通して問題解決などの能力を育成していきます。

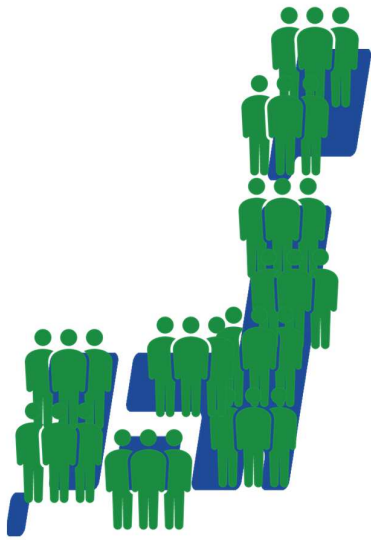
(8)和の精神

7世紀の法律の中の「和を以て貴しとなす(集団において秩序や調和、礼儀を重んじることが大事)」という記述が、日本人の精神構造や礼儀作法に大きな影響を与えたと言われています。海に囲まれた狭い国土に多くの方が住んでいることが要因の一つと考えられています。



日本人の文化的な特性として、争いごととはできるだけ回避する傾向にあります。ただし、お互いの違いを十分話し合っ
て双方で納得できる結論を出すことを目指しています。

和とは相手を敬うことで、日本人が非常に大切にしていることです。和は人と人がいかに心地よく共に過ごし、働くかということを表す価値観になります。



和の精神の3つのポイント

礼儀 作法

「礼儀」は、相手を不快にさせないマナーのことです。
「作法」は、昔から定まった行動様式で、「型」で表わ
すことを意味します。

配慮 謙虚

「配慮」は、和を保つために相手の気持ちを考えて行動
することです。
「謙虚」は、美德として相手に敬意を表すものです。ま
たは、常に相手から学ぶ姿勢です。

信頼

人と人との信頼関係を重んじています。日本人は、まず
は信頼関係を築くことを重視しています。そして、一度
信頼関係を築くと、良い関係は長く続けることを大切に
しています。

(9) ルールと準備



日本人は危機（リスク）に対する意識を強く持っています。これは、地震や台風などの自然災害が多く、日常的に危機を意識する場面が多いためとの見方もあります。



細かなルールを決め、守り、危機へ対応します。
しっかり計画・準備し実行します。

日本人の文化的な特性として、事前に綿密に計画し、十分に準備をして、できる限り失敗を回避しようとする傾向にあります。このため、リスクをとってチャンレンジすることには弱い面があります。

また、前に説明した和の精神の礼儀作法や配慮として、いろいろなルールや型が決められています。

マナーとルール

マナー

国、地域、生活する時に、他の人と過ごす場合に守るべき規範。明文化されていない。国や文化によって異なる。

ルール

明文化されたもので、罰則などもある。

マナーとルールを守ることは、日本だけではなく、どの国においても生活や仕事に取り組む上での基本事項です。

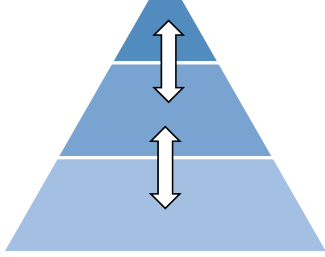


外国人にとっては、行き過ぎだと思われるような細かいルールも多くあります。環境保全の意識の高まりと、衛生的で他者を不快にさせない配慮から、ごみはきれいにします。

（例：ゴミ出し時の細かな分別等）

(10)指示の上下関係

指示の上下関係



各階層で、明確な作業と責任が決められている。

日本の多くの企業ではピラミッド型の組織構造で、指示と責任は階層構造となっています。これは武士の時代の君主と家来の関係や儒教の名残とも考えられています。

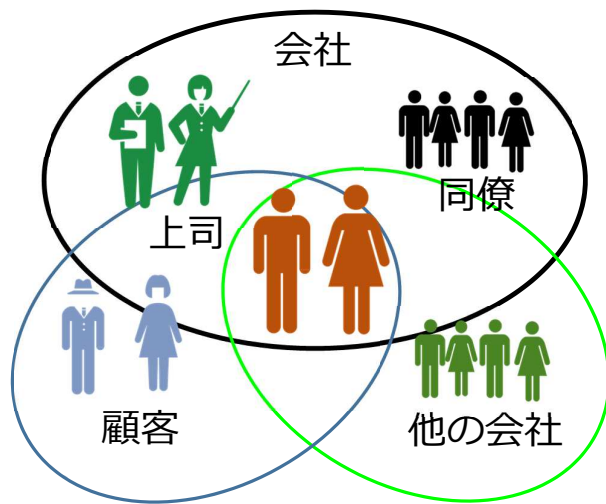


上司は部下に指示を出し、その結果について責任を持ちます。部下は与えられた仕事をきちんと実施します。

多くの日本の会社組織では指示系統が明確に決められています。階層構造の中で、各職位の組織の責任の範囲で指示系統に則り、役割を果たしています。

この階層は流動的で、多く企業では、努力と実績が評価されれば、上の職位に昇格する仕組みがあります。また、現場や社員の様子を直接確認するなど、自ら現場を重視していることを示している社長も多くみられます。

第3章 日本のビジネスマナーの基本ポイント



ビジネスの場で、お互いが気持ちよく仕事を進めていくための作法のことをビジネスマナーと言います。お互いが、相手に対する敬意や思いやりを持って行動することで、信頼関係を築くことができます。

作法には形がありますが、相手の立場に立ち状況に応じて適切な対応をするには、柔軟性も求められます。

この章では、日本のビジネス文化の復習も兼ねて、基本的ないくつかのビジネスマナーを取り上げ、具体的に、どのように考え行動すればよいのかを説明していきます。

(1) 時間を守る

国による時間の捉え方の違いはありますが、ビジネスにおいては、時間を大切にして仕事することが重要です。日本人も時間を守ること、有効に使うことが重要だと考えています。

開始時刻



日本人は特に開始時刻を守ることに厳格です。出社や会議などの時刻は守るようにします。遅れると会社や他の人に迷惑をかけるという価値観があります。

決められた時間での作業の完了



仕事は作業時間や、〆切が指定されます。その時間を守って作業を進めていきます。仕事が終わらないような見通しの場合は、早めに上司に相談して、対応を考えてみましょう。

(2) 指示を正しく聞く、理解する

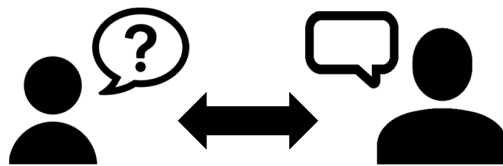
上司や先輩が、あなたに仕事の指示を説明するので、正しく聞き理解します。この時の指示が曖昧な場合は、質問や復唱をするなどして確認します。

仕事の指示を正しく理解



仕事を指示する上司や先輩の話をよく聞き、理解します。必要に応じてメモをとって記録します。また、工作中は、このメモをもとに確実に実施します。

解らなければ、聞き直します

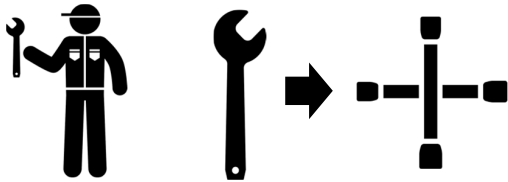


指示が良く理解できなかったり、不明な点があったら質問して確実に理解します。日本人の上司や先輩も、あなたがどこが解らないか把握して、徐々に適切な指示が出せるようになります。

(3) ルールを守る

仕事ではルールを守って実施することが基本です、特に日本では、仕事や生活に多くのルールが決められていることがあります。

作業方法や手順



仕事や作業には、細かい手順や使用する形式や道具が決められていることがあります。その手順に従って確実に作業します。また、手順など明文化されていないこともあるので、上司や先輩に確認します。

ルールを守れない時



何らかのトラブルや事情で仕事や会社のルールが守れない時もあります。遅刻については、しないよう余裕を持って行動することが第一ですが、やむを得ず遅刻する時は、極力約束の時間前に連絡します。会社や上司・同僚が心配したり、困ったりしないように、迅速に対応します。

会社にとって、顧客や従業員の安全が一番重要なものです。特にこの安全対策には、必要以上に厳密なルールが決められています。

安全第一



工作中的のケガを防ぐためにも、安全のためのルールを守ります。ちょっとした気の緩みでルールを守らなかったことで事故などが発生することがあります。

まずは服装・装備から



工場や作業現場では、安全・衛生のためには、ルールで決められた服装・装備をします。

(4) 報告・連絡・相談する(Hou-Ren-Sou)

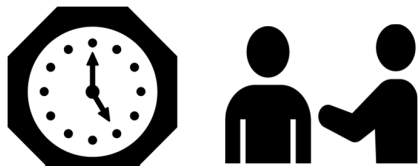
日本では、報告・連絡・相談することが重要視されています。

報告:仕事の進捗状況や結果を伝えること

連絡:業務に関連する情報や、自分の予定などを伝えること

相談:意見や助言、忠告を求めること

仕事や1日の終わりに報告



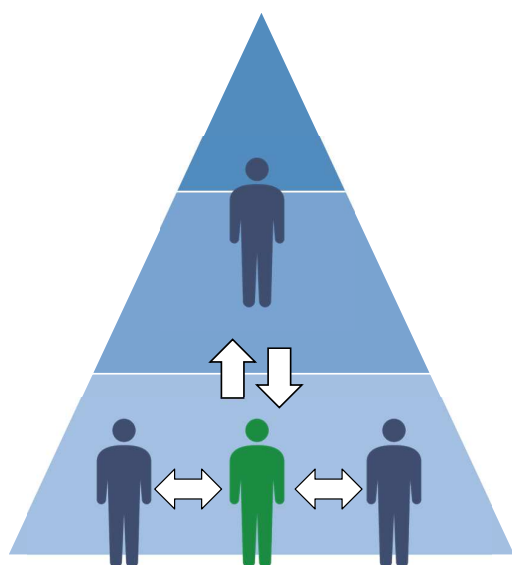
仕事の終了や1日の終わりに、報告することが日本では一般的です。日報といって報告書を作成することも仕事の一部であることがあります。

解らなければ、相談します



仕事で分からないことがあったらすぐに相談します。仕事だけでなく病気など生活で困ったことがあったら会社に相談します。日頃から、自分からもよくコミュニケーションを取り、相談しやすい関係を作りましょう。

報・連・相は会社の潤滑油



報連相は、部下から上司への一方通行の働きかけではなく、上下や横断的な関係において、必要なこと、重要なことを、誰もが適切なタイミングで行うコミュニケーションです。

このため、部下は、単に義務として報告するのではなく、仕事のトラブルなどを隠さず上司に適切なタイミングに報告・相談するとともに、関係者とも自由に連絡して話し合う事が本来の目的です。

また、上司の立場になった場合は、部下が都合の悪い事でも隠さず報告できるような関係を構築することを目指します。

(5) トラブルは隠さない

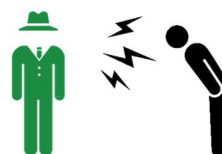
仕事をしているとトラブルが発生したり、顧客からのクレームが来ることがあります。このような時は、隠したりしないで、決められた対応をするとともに、前の報連相で説明したように上司や先輩に迅速に報告・相談します。

決められた対応



トラブルが発生した時の対応が決められている場合はそれに従います。無い場合は、多くの状況では隠したり、勝手に処理せず報告し指示を待ちます。

顧客とのトラブルは慎重に



顧客とのトラブルは慎重に対応します。例え、顧客側に非が有ると思っても、その場では反論しないで丁寧に対応し、自分の対応力の範囲を超える場合は、上司や先輩にすばやく報告しお待たせしないようにします。

クレーム対応のポイント

- ・迅速で良い対応をすると、再利用につながる。サービス改善の好機と捉える
- ・一緒に解決したいという前向きな姿勢で対応する
- ・こちらの落ち度が明らかな場合は、誠心誠意お詫びする。
- ・こちらに落ち度がない場合でも、クレームにならない方法はなかったか、改善点はなかったかと考え傾聴する。説明は十分傾聴してから行う
- ・本当の怒りの原因は他にある可能性があることを心得る
- ・許容範囲を超える前に、支援を頼む。(すべて一人で解決しようと思わない)
- ・顧客をあちらこちらの部署に回さない(手間をかけない)
- ・迅速な対応を心がける
- ・怒りによる態度が常識の範囲を超えた場合は、毅然とした態度で対応する。しかし、怒りを大きくしていないか注意する。



クレーム対応の5ステップ

- Step 1 お詫びする(こちらに責任がない場合は、不快な思いをさせていることについてのお詫び)
 Step 2 傾聴&共感する(賛成できないケースも、まずは傾聴して、クレームの源を探る)
 Step 3 事実確認と要望確認を行なう
 Step 4 解決策を提示する
 Step 5 怒りを満足に変えるクロージング/
 ご指摘に対して感謝を表す

(6) 約束を守る

仕事の中でいろいろな約束をすることになります。それは会社で決められたルールを守ること、決められた時間内に仕事をする事、人と会う時間を決めることなどです。日本では約束を守ることが、信頼を構築する第一歩になります。

約束を守る方法を考える



スケジュール表や手帳を使って、約束をしっかりと記録しておきます。仕事は、手順や段取りを考えておきます。

守れない場合は、早めに連絡



約束が守れない場合は早めに相手に連絡します。報連相を活用して、日本では守れない理由や対策なども説明する必要があります。

(7) 仕事から逃げない

仕事をしている中では、トラブルがあったり、壁にぶつかったりして、逃げたくなることもあります。いったん仕事から逃げると、他人に迷惑をかけたり、信頼を失ったりします。そんなとき逃げないで仕事続ける方法を考えてみましょう。

一人でかかえこまない



会社はチームで仕事をする組織です。十分あなたの失敗をカバーすることができます。むしろ隠したり逃げたりすると取り返しのつかないことになるので、報連相などで、上司や同僚に助けを求めます。

逃げない習慣を作る



仕事で逃げる人には、自信が無い、自分に甘い、飽きやすい、責任感が強すぎるなどの特徴があります。自分の性格などを見直して、逃げない自分を作ってください。

(8) 整理・整頓

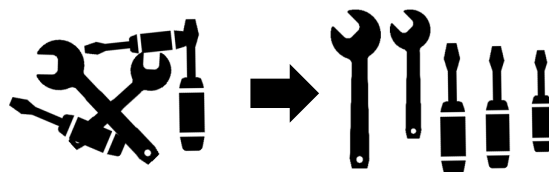
整理・整頓を日々行い、自分の仕事をする場所を、正しく仕事が出来るようにしておきます。これらが苦手な人もいると思いますが、社会人の基本なので仕事が終わった後にでもきちんと整理・整頓しましょう。

- ・整理: 必要なものと不要なものを分け、不要なものを捨てる。
- ・整頓: 必要なものを正しい場所におく。

不要なものを捨てる



仕事の始まった状態に戻す

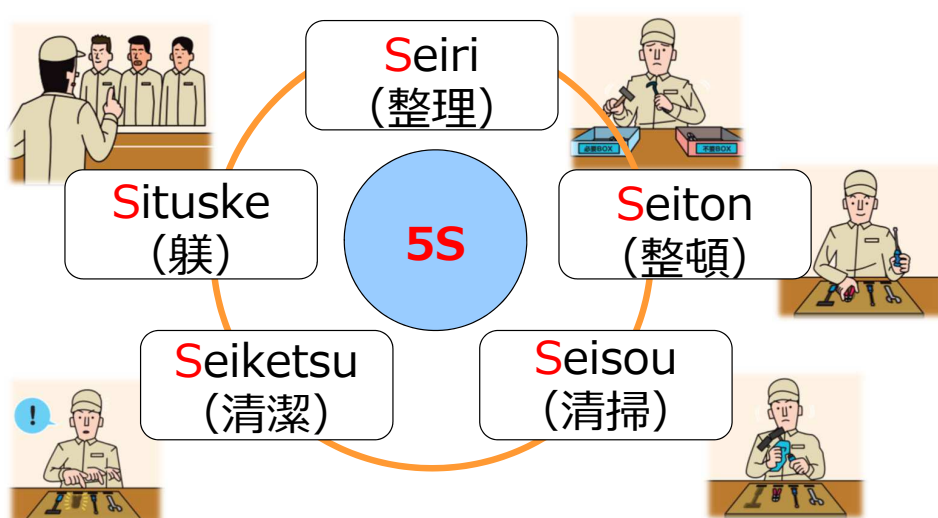


一日の仕事の中で、ゴミや不要なものが
出た場合は、捨てます。

使った道具などは、元の状態に戻します。

5Sは仕事のカイゼンの基本

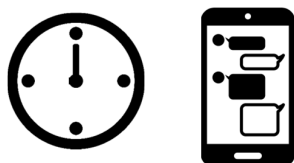
整理、整頓、清掃、清潔、躰の頭文字をとった5Sは、仕事のカイゼンの基本で、多くの企業で実施されています。下の写真のように、資料や道具をいつも整理・整頓しておくことで作業を効率的に行なえ、ミスも少なくなります。



(9) 勤務時間は仕事をする

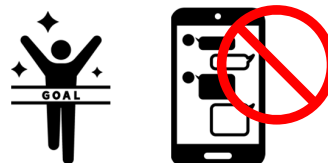
欧米などでは、自分の仕事が終わると、終了時間前に帰宅する人もいますが、日本の多くの会社では、勤務時間に対して給与を支払っていると考えているところも多いです。そのため、勤務時間中に個人的なことをすることは評価の下がる行為になります。

個人的なことは休み時間に



スマホや個人的なことは昼休みなど休憩時間に使用します。

仕事が早く終わったら



就業時間内で仕事が早く終わったら、今までの仕事の整理・整頓したり、次の仕事の準備をするなど、勤務時間を有効に利用します。

(10) コンプライアンス遵守

多くの会社では最近、コンプライアンスを遵守して、社会的な信頼を確保しようとしています。社員としても、不正、顧客の機密情報の扱い、ハラスメントなどについて、法令や社内の規則に従った行動が求められています。

機密保持



仕事場や書類などはスマホで写真を撮るなどしてはいけません。会社や顧客の情報等が外部に洩れる原因になります。

ハラスメント

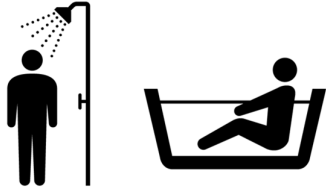


性的な発言や行動で不快を感じる（セクシャルハラスメント）や上司からの嫌がらせ（パワーハラスメント）などが起きたら、相談しましょう。

(11) 仕事に相応しい身だしなみ

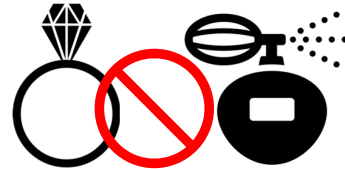
清潔できちんとした身だしなみは、信頼の構築につながります。言葉を発する以前に、視覚情報として不快な印象を持たれた場合、まずビジネス上の信頼は得られません。「おしやれは自分のため、身だしなみは相手のため」と心得ましょう。

体も清潔に



特に日本は夏場は高温多湿で汗をかきやすいです。服装だけではなく、お風呂やシャワーで体の清潔も保ちます。

アクセサリーや香水



過度なアクセサリーや香水は日本人には良い印象を与えません。休日などは自由な身だしなみを楽しむようにして、勤務中は仕事にあった身だしなみにします。

(12) 笑顔であいさつ

世界どこでも、あいさつはコミュニケーションのはじまりです。単に挨拶の言葉を使うのではなく、心をこめて相手に伝えましょう。

笑顔であいさつ



笑顔であいさつすれば、あなたの印象もよくなります。いつも笑顔がでるように、楽しい生活を送る必要があります。

自分から先にあいさつ



顧客への挨拶はもちろんのこと、社内でも上下関係なく自分から挨拶をしましょう。顧客と社内の人が話している場面ですれ違う時は、止まって、静かに会釈をしましょう。



Japan International Cooperation Agency



VJCC インスティテュートの経験と蓄積を伝える

経営塾

企業経営者・幹部が、**企業経営に必要な実践的な知識**を、10か月かけて**体系的に学べる**コース。
日本人専門家を中心とする**ビジネス経験豊富な専門性の高い講師陣**。

- 経営戦略作りからその実施までをカバーする講義、ベトナムの事例を題材にしたグループディスカッション、企業訪問等、多角的なアプローチによる実践的で深い学びを提供し、自らの力で課題を見つけ、解決策を考え、実践する力を養成します。また、参加者はコースの最後に日本を訪問し、日本企業の視察とネットワーキング活動を行います。
- 日本式経営について、経営者の使命や企業の社会的責任など企業文化に通じる価値観や、生産管理、人事管理などの手法を学びます。
- 「経営塾」の修了生は、ベトナム人経営者の強力なネットワーク、「経営塾クラブ」を組織し、日本式経営の強みを理解し、イノベーションとさらなる価値創造に取り組んでいます。また、日系企業のビジネスパートナーや、地域・国際市場で活躍する企業を輩出しています。



日本企業との連携実績

経営塾第1期から12期の塾生が、
2017年から2020年の間に日系企業と
20件以上の契約達成。
電子、機械、薬品、印刷、食料、農業など
多様な分野で、販売契約、代理店契約、
部品受注等の実績を上げています。



受講生の声

カリキュラムが体系的に組まれていたことから、勉強すればするほど問題意識が明確になったと思います。経営塾はベトナムの中小企業経営の向上にとっても適しています。

BMC 社長 ヴ・ヴァン・ニャン

VJCCインスティテュートの経営塾を受講して、グローバルな思考をもって企業を運営し、経営目標と戦略を策定、調整する能力を身に付けることができました。日本人専門家の方々が我々に日本人の情熱、志、精神、社員のモチベーションの高め方を伝えてくださいました。これにより、我々受講生はより大きな夢を持ち、より広い視野で物事が見られるようになりました。

FECON 取締役会長兼社長
ファム・ヴィエット・ホア



即戦力を目指す

中・短期ビジネス研修

■ 中間管理職、現場リーダーを育成

■ 人事管理、生産管理（品質管理、在庫管理を含む）、財務管理などを体系的に学ぶビジネスコース

■ 複数科目を学ぶ中期コースと、単科の短期コースを提供

■ 講師は、長年にわたる現場経験をもつ日本人やベトナム人専門家が中心

- 実務経験に基づいた知識・知恵を、経験豊富な講師から学びます。
- 生産管理では、受講者が5S、カイゼン、PDCAを理解・実践し、戦略的思考をもって経営に取り組む日本企業の精神を身につけるコース設計をしています。
- サービス業を想定した科目など、社会・企業のニーズに応える内容を取り入れています。
- 各企業様のニーズに合わせ、企業内研修、出張講義、コンサルティングサービス等も実施しています（企業コンサルティング／カスタマイズ研修）。



日本企業とベトナム企業との出会いのお手伝い

ビジネスマッチングの開催

経営塾で日本式経営やビジネス慣行について理解を深めたベトナム企業など、将来性の高いベトナム企業と日本企業とのビジネス交流会、商談会を、日本やベトナムで、あるいはオンラインで開催しています。ベトナムのビジネス環境について説明するセミナー、日本企業やベトナム企業による事業紹介、これを踏まえた個別相談などを実施してきており、毎回日本企業・ベトナム企業双方から高い関心が寄せられ、これまでに4,000名以上の日越企業関係者が参加しました。2021年12月には、JICA北陸センターと協力し、オンラインでの商談会を実施し、ベトナム企業との連携を求める日本企業4社が、ベトナム企業と計19件の個別相談を行いました。

ベトナム企業が持つ勢いとポテンシャルの高さを感じた。これからビジネスにおいて良い関係を築いていきたい（日本企業）

他の同業者がどのような考え方でどのような活動をしているのかを知ることができ、勉強になり良い刺激になった（日本企業）

日本企業とマッチングができて、これから良い関係を築くことが期待できる（ベトナム企業）





将来のビジネス幹部候補を育む

日本式国際ビジネス学士課程 (JIB)

- 日本式経営、国際ビジネスやコミュニケーションスキルを学ぶ学士課程
- 高い英語力 (IELTS 6.5点以上) と日本語能力 (N3以上) を持つビジネス幹部候補を育成
- 2017年9月外国貿易大学 (FTU) VJCCインスティテュートで開講 (ハノイ)
- 2021年8月に第1期生59名が卒業、同年9月、83名が入学し、
2021年度は約340名が同課程に在籍

(注) 外国貿易大学・VJCCインスティテュートでは、2022/23年のアカデミックイヤーに、JIBとカリキュラムの一部を共有し、技術・デジタル・国際ビジネスの知識を学ぶ「デジタルビジネス学士課程 (DIB)」を設置する予定です。このプログラムでは、日本の大学やベトナム・日本企業の支援を受け、「プロジェクトベースラーニング」方式でデジタルビジネスのモデル化を学ぶ演習も行います。

- 日本人とベトナム人の講師が講義し、英語・日本語習得を必須とすることで、高い語学力を獲得します。
- 在学中には、日系企業の協力によるビジネスプランの作成、経営塾卒業生の企業や日系企業でのインターンシップ等も実施して、実践力を高めます。
- 卒業生は、日本のビジネス文化を理解し、高い語学力を駆使する実践力のある人材として、ベトナム・日本両国で活躍することが期待されています。



優れた人材との出会いのお手伝い

ベトナム人学生・研修卒業生対象のジョブフェア開催

JIB及び日本語・ビジネスコース研修卒業生を対象としたジョブフェアを開催し、日系企業への就職を希望する学生と優秀な学生・研修卒業生を採用したい日系企業との橋渡しをする場を設けています。これまでにハノイやホーチミンで、またオンラインでも開催し、日系企業による企業紹介、インターンシップ及び就職情報、採用時業務についての情報を学生に提供するとともに、日本企業 OBやコンサルタントによる、日本でのビジネスマナーや、日系企業の求める人材についてのセミナーを開催しています。2021年12月にはオンラインによるジョブフェアを開催、ベトナムに進出する日系企業6社の企業紹介にのべ約500人の学生が参加しました。





多様で質の高い

日本語研修

- 受講生の多様なニーズに応え、**初級レベルから上級まで様々なコースを開講**
- ベテラン講師による**質の高い日本語コース**
- **リーズナブルな授業料**

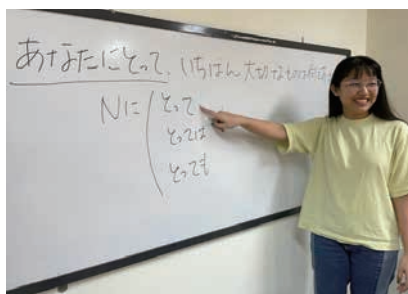
開講講座

日本語能力試験準備・対策コース：日本語能力試験 N1 から N3 の試験対策

ビジネス日本語コース：日本語のビジネスコミュニケーション力アップ。ビジネス日本語テスト対策。

そのほか、**初級コース、通訳・翻訳コース、日本語で学ぶ簿記コース**など

- VJCCインスティテュートの日本語コースは、ハノイ、ホーチミンの日本語学習者の間でも好評で、一つの「ブランド」となっています。
- 企業・団体のニーズに合わせたカスタマイズコースも提供しています。
- 20年以上にわたり、日越の言語、文化を理解する数多くの優秀な日本語人材を育成し、日越の良好な協力関係に貢献してきました。



日本語能力試験 合格者の声



日本語能力試験 N1 に挑戦し 3 度不合格となりましたが、VJCC インスティテュートの「日本語コース (N1 対策コース)」を受講したことで、合格！ このおかげで会社から手当てが支給されるようになりました。

Nikken International Asia株式会社社員
グエン・ティ・フォン・フック

お問い合わせ先 **www.vjcc.org.vn**

ハノイ

No. 91 Chua Lan, Dong Da, Ha Noi (外国貿易大学内)

✉ info@vjcc.org.vn

☎ +84 (0)24-3775-1278



ホーチミン

No. 15, D5 Street, Ward 25, Binh Thanh District,
Ho Chi Minh City (外国貿易大学内)

✉ infohcmc@vjcc.org.vn

☎ +84 (0)28-3512-2151



発展の夢をかなえ、
企業の力になる

Hanoi
HCMC

ベトナム
日本人材開発
インスティテュート
(VJCC インスティテュート)

VJCC インスティテュートの理念

Mission 使命

日本式経営の伝授を通じて企業経営、管理分野で高度な人材を育成します。また、そのために必要な業務スキルを企業と会社に提供します。さらに、ベトナムと日本の間でビジネス交流の促進を図り、日越交流の拠点としての活動を展開します。

Vision ビジョン

VJCC インスティテュートは日本式経営に関する研修、研究、コンサルティングサービス、関連業務において信頼される機関となり、日本および東南アジア諸国の基準に達するサービスを提供します。

Values 価値

VJCC インスティテュートは、信頼、品質、実践、サステナビリティを重視して人材育成とビジネス交流に取り組めます。

VJCC インスティテュートの強み

- ◎日本式経営の研修・指導を通じて、ベトナム人材と企業を育成した長年の実績
- ◎日越企業のビジネス連携と経済・教育関連分野の交流を実現する広いネットワーク
- ◎実践的な研修とその応用支援

日本企業とベトナム企業の 出会いのお手伝い

日本企業と、日本式経営を学んだベトナム企業関係者とのネットワーク作りを支援します。
⇒ビジネスマッチングの開催

ベトナム企業の経営者・ 幹部や現地日系企業で働く 人材の育成

日本のビジネス文化を理解し、ベトナム産業の多様化に貢献し、裾野産業を担う人材・企業を育成します。
⇒ビジネス研修、日本語研修、出張講座、コンサルティングサービスの実施

現地日系企業・ ベトナム企業の 人材確保

現地の日系企業や日本式経営を進めるベトナム企業の人材確保をサポートします。
⇒ジョブフェア開催

VJCC インスティテュート

経営塾、
ビジネス研修

日本式国際
ビジネス学士課程

日本語研修、
企業・文化交流

企業・大学・ その他支援機関

現地日系企業・ベトナム企業

日本企業・その他支援機関
日本企業、地銀・信金他金融機関、
地方商工会、地方自治体・政府機関、
JICA 国内センター・本部

日本・ベトナムの大学

サービスの価値を増す
企業・大学・その他支援機関
との協力

経営塾・ビジネス研修受講ベトナム企業 / 日系企業

- ・インターンシップ受入、奨学金、雇用機会創出
- ・還流人材の活用
- ・ビジネス経験・知見の共有

外国貿易大学 日本の大学

- ・インターンシップ受入、奨学金、
ツィニングプログラム（計画）
- ・研究活動での協力

(注)①経営塾：日本人専門家を中心とする講師陣が、企業経営に必要な実践的な知識を提供する長期ビジネス研修。②日本式国際ビジネス学士課程（Japanese Style International Business Bachelor Program (JIB)）：経営塾・ビジネス研修他の知見を活かし設けられた日本式経営、国際ビジネスやコミュニケーションスキルなどを学ぶ学士課程。外国貿易大学・VJCCインスティテュートでは、2022/23年のアカデミックイヤーに、JIBと一部カリキュラムを共有する、デジタルビジネス学士課程の新設も予定している。

ご挨拶



外国貿易大学
学長
ブイ・アン・トゥアン

ベトナム日本人材開発インスティテュート（VJCCインスティテュート）は、2000年に日本政府の対ベトナム ODA事業の下、国際協力機構（JICA）と外国貿易大学（FTU）の協力により設立されて以来、ベトナム人材の育成に力を注ぎながら、発展の歩みを続けています。その中で、VJCCインスティテュートは常に国際的な変革とトレンドを把握し、質の高い教育環境を整え、新しい挑戦的な取り組みを行うビジネス人材を育成すると同時に、「ベトナム国内および国際的に高く評価されるイノベーション大学になる」という FTUの戦略目標の達成に寄与するよう努めています。VJCCインスティテュートは、日本の大学や企業を中心とする、内外の機関・団体、大学、企業の3者との強力な国際的ネットワークを活用し、FTUのモットーである「Difference to lead」を実践するために、全てのプログラムにおいて、これまで蓄積してきたビジネス研修や企業支援の経験を継承し発展させてゆきます。このような取り組みを通じて、VJCCインスティテュートは、起業家や学生がベトナムを越えて東南アジア、日本、そして世界へと活躍の場を広げることを総合的に支援できと考えています。



JICA ベトナム事務所
所長
清水 暁（しみずあきら）

ベトナム日本人材開発インスティテュート（VJCCインスティテュート）は、2000年の設立以来、ハノイとホーチミンにおいて、ビジネス研修、日本語研修や企業・文化交流事業を通じて、ベトナム経済を担う質の高い人材を育成するとともに、ベトナムと日本の相互理解を促進する機能を果たしてきました。JICAは外国貿易大学（FTU）と共に、これらの事業を支援しています。2019年には、日本式経営の研修プログラムとして設立された「経営塾」の10周年記念を迎えました。現在までに、700名以上のベトナム人経営者がこのプログラムを卒業され、ビジネスコミュニティを形成し、「経営塾」ブランドはベトナムのビジネス界で広く知られるようになりました。また、2017年には、FTUと VJCCインスティテュートのイニシアチブにより、日本式経営を学ぶ国際ビジネス学士課程も創設されました。JICAは、VJCCインスティテュートを通じて、ベトナムの経済社会発展の原動力となる裾野産業の発展、中でもコロナ禍の影響とコロナの終息後を見据えた新常态（New Normal）に挑むベトナムの優秀な産業人材の育成を、日越両国の政府・経済界・学会と共に引き続き支援してまいります。

VJCCインスティテュートの歩み

- 2009 皇太子殿下（現天皇陛下）の VJCC ホーチミン視察
- 2009 ベトナム企業の経営者育成のための「経営塾」第1期開講
- 2008 ベトナム人学生向けの日本留学支援、ジョブフェア開始
- 2007 現場指導によりモデル企業を育成 翌年「ものづくり成果発表会」で改善の成果発表

- 2014 ビジネスフォローアップセミナー実施「経営塾」クラブメンバーの支援開始
- 2014 ハノイとホーチミンで「経営塾」を拡大
- 2011 ベトナム企業と日本の経済関連団体との交流開始
- 2010 「経営塾」クラブ設立、塾生間のネットワーク構築

- 2022 デジタルビジネス学士課程を設置（左ページの注②参照）
- 2019 経営塾 10 周年記念式典開催、JICA 理事長賞受賞、「経営塾クラブ」が JICA ベトナム所長賞受賞
- 2017 VJCC（ハノイ、ホーチミン）を統合、ベトナム日本人材開発インスティテュート（VJCC インスティテュート）設立 日本式国際ビジネス学士課程設置
- 2015 ハイフォンで「経営塾」及び生産管理・人材開発コース開始

2007－2009

2010－2014

2015－2022

- 2002 VJCC ホーチミンが正式に活動開始
- 2001 VJCC ハノイが正式に活動開始
- 2000 ベトナム首相がベトナム日本人材協力センター（VJCC）の開設認可（ハノイ、ホーチミン）
- 1998 JICA 技術協力プロジェクトに関する協定に日越両政府が署名

1998－2002



関連企業

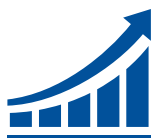
約1,300 社

VJCCインスティテュートの研修やサービスをこれまで享受したことがある現地企業（ベトナム企業ならびにベトナム進出済の日系企業）の数

事業参加者数



事業	参加者数
経営塾・ ビジネス研修	31,486 人
日本語研修	21,193 人
企業・文化交流 （相互理解事業）	105,512 人



Conveying the Experience and Accumulated Know-How of the VJCC Institute

KEIEIJUKU

A 10-month program in which entrepreneurs and executives can absorb **practical knowledge necessary for managing businesses** in a systematic manner.

Highly qualified **teaching staff with abundant business experience** centered on Japanese experts.

- We provide in-depth, hands-on instruction via a multifaceted approach that includes lectures covering the process from management strategy creation to its implementation, group discussions on Vietnamese case studies, and company visits. We nurture the student's ability to identify problems, think of solutions, and implement them on his/her own. Participants will also visit Japan at the end of the program to observe Japanese companies and forge networks.
- Regarding Japanese-style management, participants will absorb values that inform corporate cultures such as entrepreneurial missions and corporate social responsibilities, as well as learn about methods of production management and human resources management.
- The graduates of the KEIEIJUKU have organized the "KEIEIJUKU Club," a strong network of Vietnamese entrepreneurs who understand the strengths of Japanese-style management and are working to innovate and create further value. We will continue to nurture businesses that will partner with Japanese companies, and that will be active in regional and international markets.



Record of Collaboration with Japanese Companies

The participants from the 1st to 12th batches of the KEIEIJUKU **concluded more than 20 contracts** with Japanese companies between **2017 and 2020**. They boast a track record of sales contracts, agent contracts, orders for parts, etc. in various fields such as electronics, machinery, pharmaceuticals, printing, food, and agriculture.



Participants' Voices

Since the curriculum was systematically organized, the more I studied, the more it helped me to perceive problems clearly. The KEIEIJUKU helps improve the way small and medium-sized businesses are run in Vietnam.

President, BMC Group
Vu Van Nhan

By enrolling in the KEIEIJUKU, I think I was able to acquire the ability to manage a company by thinking globally and to formulate and coordinate management goals and strategies. Numerous Japanese experts have taught us about the passion, willpower, and the spirit of the Japanese, and ways to motivate our employees. This has allowed us participants to harbor bigger dreams, and to see things from a wider perspective.

Chairman and President, FECON
Pham Viet Khoa



Fostering Managers Who Are Ready

Medium- / Short-Term Business Training Courses

■ Nurtures middle managers and field leaders

- We offer a broad range of business training courses includes **human resources management, production management** (including quality and inventory control), **financial management**, etc., and teach systematically.
- We offer **medium-term courses with multiple subjects** and **short-term courses with a single subject**.
- The teaching staff consists of mainly **Japanese and Vietnamese experts with many years of field experience**.

- Participants obtain knowledge and wisdom acquired in the field from experienced instructors.
- Regarding production management, we are designing a program where participants can understand and practice 5S, Kaizen, and PDCA, and absorb the Japanese-style management based on strategic thinking.
- The courses are intended to meet social and business needs in various fields including the service industry, etc.
- We also provide in-house training, on-site lectures, consulting services, etc. according to the needs of each company (corporate consultations / customized training are offered).



Forging Connections Between Vietnam and Japanese Companies Business Matching

We host meetings for business and negotiations between Vietnamese companies with high potentials, such as those that have absorbed Japanese-style management and business practices at the KEIEIJUKU, and Japanese companies, in Japan, Vietnam, or online. We have also held seminars explaining the business environment in Vietnam, arranged for Vietnamese and Japanese companies to introduce their businesses, and organized individual consultations based on the introductions, etc., and each time, both Vietnamese and Japanese companies have expressed a high degree of interest. So far, more than 4,000 people from Vietnamese and Japanese companies have participated, and in December 2021, we hosted online business consultations jointly with the JICA Hokuriku Center, where four Japanese companies interested in doing business in Vietnam held a total of 19 individual business meetings with Vietnamese companies.

We sensed how driven Vietnamese companies were, and how high their potential was. We look forward to establishing good business relations from now on.
(Japanese company)

It was stimulating for us to know what our peers in the industry were thinking and doing. We learned a lot.
(Japanese company)

Since we matched up with a Japanese company, we expect to establish good relations in the future.
(Vietnamese company)



Fostering Future Candidates for Executive Positions



Japanese-Style International Business Bachelor Program (JIB)

- A bachelor's degree program that teaches **Japanese-style management, international business** and **communication skills**.
- We nurture future candidates for **executive positions proficient in English** (IELTS score of 6.5 or higher) **and Japanese** (N3 or higher).
- The program started in September 2017 at **Foreign Trade University (FTU) / the VJCC Institute** (Hanoi).
- 59 students of the inaugural class graduated in August 2021, and 83 newly enrolled in September of the same year. Around 340 students were enrolled in the program in 2021.

(Note) In the academic year 2022/23, Foreign Trade University/the VJCC Institute plans to establish the Digital Business Bachelor Program (DIB), which will share a part of the curriculum with JIB and teaches technological, digital, and international business knowledge. The program includes exercises to learn modeling digital business through the "Project-based learning" method with support from Japanese universities and Vietnamese and Japanese companies.

- With lectures by Japanese and Vietnamese instructors, students are required to learn English and Japanese, and they reach a high level of proficiency.
- While enrolled in the program, students gain hands-on experience by creating business plans with the cooperation of local Japanese companies and interning at companies run by the KEIEIJUKU Club members and local Japanese companies.
- Graduates are expected to play an active role in both Vietnam and Japan as talented business people who understand Japanese business culture and possess practical skills as well as linguistic proficiency.



Helping Companies Locate Top Talent

Job fairs for Vietnamese students and graduates of training programs

We hold job fairs for the JIB students and participants of Japanese language or business training course graduates and connect them with local Japanese companies who wish to hire those students and trainee graduates. Fairs have been held so far in Hanoi and Ho Chi Minh City, as well as online, providing students with information on company profiles, internships, employment, and scope of work upon employment in local Japanese companies. We also hold seminars, with Japanese corporate veterans and consultants in attendance, on business etiquette in Japan and the type of talent sought by local Japanese companies. In December 2021, we hosted an online job fair, and about 500 students attended the introduction of six Japanese companies branching out into Vietnam.





Diverse, High-Quality

Japanese Language Course

- **A wide range of courses, from beginner to advanced levels**, are offered to meet the diverse needs of students.
- **High-quality Japanese language courses**, taught by veteran teachers
- **Affordable rates**

Courses Offered

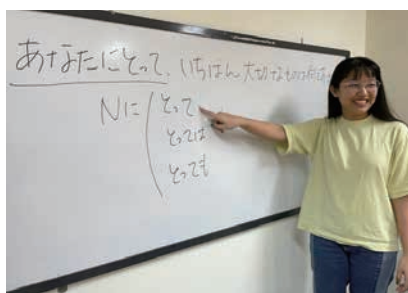
Preparatory Courses for Japanese Language Proficiency Tests: Prepares for JLPT N1 to N3 levels

Business Japanese Course: Improves business communication skills in Japanese.

Prepares students for business Japanese exams.

We offer, in addition, **beginner's courses, interpreter / translation courses, bookkeeping courses taught in Japanese**, etc.

- Japanese language courses at the VJCC Institute are popular among those who learn Japanese in Hanoi and Ho Chi Minh City, and the course is now considered a "brand."
- We also offer customized courses to meet the needs of companies and organizations.
- For more than 20 years, we have nurtured many excellent speakers of Japanese who understand the language and culture of Japan and Vietnam, contributing to good cooperative relations between the two countries.



A Voice by Those Who Passed the JLPT

I failed the Japanese Language Proficiency Test N1 three times, but after taking the VJCC Institute's Japanese language course (N1 Preparatory Course), I passed! Thanks to this, I am now receiving an additional allowance from my company.

Employee, Nikken International Asia Co., Ltd.
Nguyen Thi Huong Phuc

Contact Information Website : www.vjcc.org.vn Hotline : 0962-919-746

Hanoi

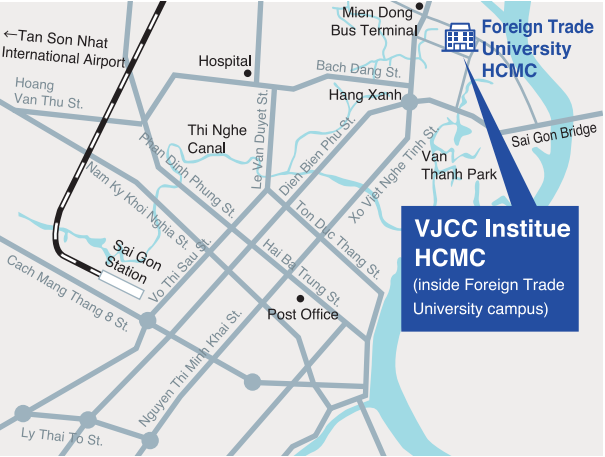
No. 91 Chua Lang, Dong Da, Ha Noi
(inside Foreign Trade University campus)

✉ info@vjcc.org.vn
☎ +84 (0)24-3775-1278

Ho Chi Minh

No. 15, D5 Street, Ward 25, Binh Thanh District,
Ho Chi Minh City (inside Foreign Trade University campus)

✉ infohcmc@vjcc.org.vn
☎ +84 (0)28-3512-2151



**Attain the Dream
of Progress,
and Empower
Corporations**

**Hanoi
HCMC**

**Vietnam-Japan
Institute for
Human Resources
Development
(VJCC Institute)**

Philosophy of VJCC Institute

Mission

We nurture top-level talent in the fields of business administration and management by teaching Japanese-style management. We also provide companies with the necessary work skills. Furthermore, we promote business exchanges between Vietnam and Japan and serve as a base for interaction between the two countries.

Vision

The VJCC Institute is a trusted institution offering training, research, consulting service, and other work related to Japanese-style management, and provides services that meet the standards of Japan and Southeast Asian countries.

Values

The VJCC Institute values trust, quality, practice, and sustainability in its human resources development and business exchange activities.

VJCC Institute as a Base for Vietnam-Japan Cooperation

Strengths of VJCC Institute

- ◎ Extensive experience in nurturing Vietnamese talent and companies through training and instruction in Japanese-style management
- ◎ Support for practical training and its utilization
- ◎ A wide network that fosters collaboration between Vietnamese and Japanese companies and exchanges in the fields of business and education

Forging Connections

between Vietnamese and Japanese companies

We support networking between Vietnamese companies versed in Japanese-style management and Japanese companies.

⇒Business-matching events

Nurturing Vietnamese entrepreneurs, managers, and talented future employees of local Japanese companies

We nurture talented people and businesses that understand Japanese business culture, contribute to the diversification of the Vietnamese industry, and play a role in the supporting industry.

⇒Business training course, Japanese language course, on-site training, and consulting services

Securing talent for Vietnamese and local Japanese companies

We help secure talent for Vietnamese companies that implement Japanese-style management and local Japanese companies.

⇒Job fairs

VJCC Institute

KEIEIJUKU / Business Training Course

Japanese-Style International Business Bachelor Program

Japanese Language Course, Corporate / Cultural Exchange

Companies / Universities / Other Supporting Organizations

Vietnamese Companies / Local Japanese Companies

Japanese Companies / Other Supporting Organizations

Japanese companies, regional banks / shinkin banks and other financial institutions, local chambers of commerce, local governments / government agencies, JICA domestic offices and headquarters

Universities in Vietnam and Japan

Services through cooperation with companies, universities, and other supporting organizations

Vietnamese and local Japanese companies attending the KEIEIJUKU or business training courses

- ◎ Arranges for internships, scholarships, and employment opportunities
- ◎ Redeployment of returning talent
- ◎ Sharing of business experience and knowledge

Foreign Trade University and Japanese Universities

- ◎ Internships, scholarships, twinning programs (planned)
- ◎ Research cooperation

(Note) (1) KEIEIJUKU: Long-term business training program in which instructors, mainly Japanese experts, provide practical knowledge necessary for corporate management.
(2) Japanese-style International Business Bachelor Program (JIB): A bachelor's degree program in Japanese-style management, international business, and communication skills established based on the knowledge gained from the KEIEIJUKU, business training courses, and other programs. In the academic year 2022/23, Foreign Trade University/the VJCC Institute also plans to establish a bachelor's program in digital business, Digital Business Bachelor Program (DIB) which will share a part of the curriculum with JIB.

Greetings



President,
Foreign Trade University
Bui Anh Tuan

Since its establishment in 2000 by the cooperation of Japan International Cooperation Agency (JICA) and Foreign Trade University (FTU), under the ODA project for Vietnam of the Japanese government, the Vietnam-Japan Institute for Human Resources Development (VJCC Institute) has a significant development journey with great efforts in nurturing Vietnamese human resources.

In that journey, the VJCC Institute always strives to grasp international transformation and trends, create a high-quality educational environment, instruct human resources for business to take on new and challenging initiatives, at the same time contribute to the accomplishment of Foreign Trade University's strategic goal, which is "to become a prestigious innovation university in Vietnam and internationally".

With the powerful international connection network among 3 parties: agencies/organizations - universities - enterprises, especially Japanese universities and enterprises, all programs of the VJCC Institute will both inherit and promote accumulated experience in training and supporting businesses, with the aim of proceeding FTU's motto: "Difference to lead".

The VJCC Institute believes that, through such efforts, it can comprehensively support entrepreneurs and students to reach beyond Vietnam to Southeast Asia, Japan, and the world in their active pursuit of business.



Chief Representative,
JICA Vietnam Office
Akira SHIMIZU

Since its establishment in 2000, the Vietnam-Japan Institute for Human Resources Development (VJCC Institute) has served to promote mutual understanding between Vietnam and Japan and to nurture top-quality talent primed to lead the Vietnamese economy, through business training, Japanese language training, and business and cultural exchange programs in Hanoi and Ho Chi Minh City. JICA supports these activities, together with Foreign Trade University (FTU). In 2019, we celebrated the 10th anniversary of the KEIEIJUKU, which was established as a training program for Japanese-style management. To date, more than 700 Vietnamese entrepreneurs have graduated from this program, forming a business community and strengthening the KEIEIJUKU brand in the world of Vietnamese business. In 2017, FTU and the VJCC Institute joined forces to create a Japanese-style International Business Bachelor Program that teaches Japanese-style management for university students. Through the VJCC Institute, JICA will continue to support the nurturing of top-quality industrial talent that will lead Vietnam in its quest to develop the supporting industries that fuel its economic and social development while pursuing the post-COVID New Normal, together with the governments, businesses, and academia of both countries.

History of VJCC Institute

2009 Visit to the VJCC Ho Chi Minh City by His Imperial Highness the Crown Prince (currently His Majesty the Emperor).

2009 The KEIEIJUKU, aimed at nurturing Vietnamese entrepreneurs, started its first year of classes.

2008 Started supporting Vietnamese students wishing to study in Japan and began holding job fairs.

2007 Fostered model companies through on-site instruction. Reported results of improvement the following year at the "Manufacturing Results Presentation."

2014 The first business follow-up seminar held. Began supporting the KEIEIJUKU Club members.

2014 Expansion of the KEIEIJUKU in Hanoi and Ho Chi Minh City.

2011 Started exchanges between Vietnamese companies and Japanese business organizations.

2010 The KEIEIJUKU Club created, encouraging networking among the participants.

2010—2014

2007—2009

2002 Official start of activities for the VJCC Ho Chi Minh City.

2001 Official start of activities for the VJCC Hanoi.

2000 Establishment of the Vietnam-Japan Human Resources Cooperation Center (VJCC) approved by the Prime Minister of Vietnam (for Hanoi and Ho Chi Minh City).

1998 Signing of the agreement on the JICA technical cooperation projects by the governments of Japan and Vietnam.

1998—2002



Associated Companies:

Approx. **1,300**

Number of local companies (both Vietnamese companies and Japanese companies that have already branched out into Vietnam) who have made use of the training programs and services of the VJCC Institute so far.

2022 The Digital Business Bachelor Program established (see the note (2) in the left page).

2019 The KEIEIJUKU 10th Anniversary Ceremony held; received JICA President's Award; the KEIEIJUKU Club received JICA Vietnam Chief Representative's Award.

2017 The Vietnam-Japan Institute for Human Resources Development (VJCC Institute) established, with the integration of the VJCC Hanoi and Ho Chi Minh City. The Japanese-style International Business Bachelor Program established.

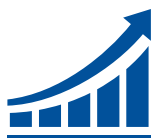
2015 Began offering the KEIEIJUKU and production management / human resources development programs in Hai Phong.

2015—2022

Number of Program Participants



Programs	Number of Participants
KEIEIJUKU / Business Training Courses	31,486
Japanese Language Courses	21,193
Corporate / Cultural Exchange (Mutual Understanding Programs)	105,512



Thể hiện bề dày kinh nghiệm và bí quyết tích lũy của Viện VJCC

KEIEIJUKU

Khóa học 10 tháng dành cho các nhà quản lý và điều hành doanh nghiệp, được thiết kế một cách hệ thống các **kiến thức thực tiễn cần thiết cho quản trị doanh nghiệp**.

Đội ngũ giảng viên **giàu kinh nghiệm quản trị**, chuyên môn sâu, chủ yếu là các chuyên gia Nhật Bản.

- Phương pháp học tập: chuyên sâu và thực tế, tiếp cận đa diện. Các bài giảng bao gồm quá trình từ lập chiến lược công ty đến thực hiện, thảo luận nhóm về chính các doanh nghiệp của học viên, tham quan doanh nghiệp v.v., nuôi dưỡng năng lực tự phát hiện vấn đề, suy nghĩ giải pháp giải quyết vấn đề và thực thi triển khai. Ngoài ra, các học viên cũng sẽ đến thăm Nhật Bản vào cuối khóa học để tham quan các doanh nghiệp Nhật Bản và tiến hành các hoạt động kết nối.
- Nội dung mô hình quản trị kinh doanh Nhật Bản: học viên sẽ học các giá trị quan từ đó xây dựng văn hóa doanh nghiệp, sứ mệnh của nhà quản trị và trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp, các phương pháp quản lý sản xuất, quản lý nhân sự v.v.
- Kết nối học viên của chương trình: Các học viên tốt nghiệp "KEIEIJUKU" đã thành lập "Câu lạc bộ KEIEIJUKU", kết nối mạnh mẽ của các nhà quản lý Việt Nam- những người hiểu được thế mạnh của mô hình quản trị kinh doanh Nhật Bản, đang nỗ lực đổi mới và tạo ra nhiều giá trị hơn nữa. Ngoài ra, CLB còn có thêm ngày càng nhiều đối tác giao thương là các doanh nghiệp Nhật Bản, các doanh nghiệp đang hoạt động trên thị trường khu vực và quốc tế.



Thành tựu hợp tác kinh doanh với doanh nghiệp Nhật Bản

Từ **năm 2017 đến năm 2020**, các doanh nghiệp KEIEIJUKU từ khóa 1 đến khóa 12 **đã đạt ký kết và thực hiện được hơn 20 hợp đồng** với các đối tác Nhật Bản, đạt được nhiều thành tích kinh doanh, giao thương thực tế như các hợp đồng mua bán, hợp đồng đại lý, đơn đặt hàng linh kiện v.v. trong nhiều lĩnh vực khác nhau như điện tử, máy móc, dược phẩm, in ấn, thực phẩm và nông nghiệp v.v.



Cảm nhận của học viên

Phải nói rằng chương trình học được thiết kế rất công phu tạo ra dòng chảy liên tục của kiến thức một cách bài bản, hệ thống, giúp cho học viên càng học càng thấy các vấn đề hiện ra rõ nét, rất cụ thể và sát với thực tiễn doanh nghiệp nhỏ và vừa ở Việt Nam.

Giám đốc BMC Ông Vũ Văn Nhân

Các khóa học tại Viện VJCC đã giúp chúng tôi mở rộng tầm nhìn quản lý trên góc độ tư duy toàn cầu; trang bị kiến thức khoa học để xây dựng, điều chỉnh Mục tiêu kinh doanh, Chiến lược kinh doanh của mình. Các chuyên gia truyền cho chúng tôi về ngọn lửa nhiệt tình, ý chí quyết tâm, tinh thần của người Nhật, cũng như phương pháp truyền lửa trong doanh nghiệp của mình. Và đặc biệt là biết mơ cao hơn, nhìn xa hơn.

**Chủ tịch HĐQT kiêm Tổng GD Tập đoàn FECON
Ông Phạm Việt Khoa**



Tăng cường năng lực sẵn sàng áp dụng thực tiễn

Khóa học kinh doanh trung và ngắn hạn

■ Đào tạo quản lý cấp trung và cấp cơ sở

■ Khóa học thiết kế có hệ thống về **quản lý nhân sự, quản lý sản xuất** (bao gồm quản lý chất lượng, quản lý hàng tồn kho), **quản lý tài chính**, v.v.

■ Các khóa học **trung hạn với sự tích hợp nhiều chuyên đề** và các **khóa học ngắn hạn** cho các nội dung riêng lẻ.

■ Giảng viên là các **chuyên gia Nhật Bản và Việt Nam** nhiều năm kinh nghiệm **quản lý công ty và hiện trường nhà máy**.

- Học hỏi kiến thức và trí tuệ dựa trên kinh nghiệm thực tế từ các giảng viên giàu kinh nghiệm.
- Trong lĩnh vực quản lý sản xuất, chúng tôi thiết kế những khóa học giúp học viên hiểu và thực hành tốt 5S, Kaizen, PDCA... đồng thời thấm nhuần tinh thần của doanh nghiệp Nhật Bản áp dụng vào hoạt động quản lý với tư duy chiến lược.
- Chúng tôi cũng đáp ứng nhu cầu của xã hội và doanh nghiệp bằng một số khóa đào tạo với mô hình giả định trong ngành dịch vụ.
- Chúng tôi cũng thực hiện đào tạo và tư vấn tại hiện trường v.v. theo nhu cầu của từng doanh nghiệp (Tư vấn doanh nghiệp / Đào tạo theo yêu cầu).



Hỗ trợ kết nối doanh nghiệp Việt Nam – Nhật Bản Kết nối kinh doanh

Chúng tôi tổ chức các buổi giao lưu kinh doanh, đàm phán thương mại trực tiếp hoặc trực tuyến giữa các doanh nghiệp Nhật Bản với các doanh nghiệp Việt Nam – những người có tiềm năng cao, đã hiểu sâu về mô hình quản trị kinh doanh và thói quen kinh doanh Nhật Bản tại các khóa KEIEIJUKU v.v. Chúng tôi cũng tổ chức các buổi hội thảo giới thiệu môi trường kinh doanh tại Việt Nam, giới thiệu doanh nghiệp hai nước, các cuộc gặp gỡ doanh nhân trên nền tảng các sự kiện đó v.v. Các sự kiện, hội thảo luôn nhận được sự quan tâm của cả doanh nghiệp Nhật Bản và Việt Nam. Tổng số người tham dự đã lên tới hơn 4.000 người.

Cảm nhận của người tham dự:

Vào tháng 12/2021, Viện VJCC hợp tác với Trung tâm JICA Hokuriku, tổ chức sự kiện giao lưu thương mại trực tuyến. Bốn (4) doanh nghiệp Nhật Bản có nhu cầu tìm kiếm đối tác Việt Nam đã đàm phán thương mại với 23 doanh nghiệp Việt Nam và đã phát biểu rằng:

Tôi cảm nhận được động lực và tiềm năng của các doanh nghiệp Việt Nam. Tôi muốn xây dựng mối quan hệ kinh doanh tốt đẹp từ bây giờ.
(Công ty Nhật Bản)

Tôi đã biết được các doanh nghiệp cùng ngành đang nghĩ gì, đang hoạt động như thế nào và học hỏi cũng như được tiếp thêm động lực.
(Công ty Nhật Bản)

Chúng tôi kì vọng có thể kết nối kinh doanh với các công ty Nhật Bản và xây dựng sự hợp tác tốt đẹp trong tương lai.
(Công ty Việt Nam)





Nuôi dưỡng nguồn nhân lực kinh doanh và quản lý doanh nghiệp trong tương lai

Chương trình Cử nhân Kinh doanh quốc tế theo mô hình tiên tiến Nhật Bản (JIB)

- 3 trụ cột: **Kiến thức kinh doanh quốc tế, phương thức kinh doanh Nhật Bản và bản sắc văn hoá con người Việt Nam**
- Đào tạo các nhà quản lý điều hành doanh nghiệp trong tương lai có trình độ **tiếng Anh (IELTS 6.5 trở lên)** và trình độ **tiếng Nhật (JLPT N3 trở lên)**
- Khai giảng khoá đầu tiên vào năm học 2017-2018 theo hệ thống **tuyển sinh chính quy của Trường Đại học Ngoại thương**
- Năm 2021: 59 sinh viên khóa thứ 1 tốt nghiệp vào tháng 8; 83 tân sinh viên nhập học vào tháng 9 trên tổng số 340 sinh viên đang theo học năm 2021 - 2022.

Ghi chú: Từ năm học 2022-2023, Viện VJCC, Trường Đại học Ngoại thương sẽ triển khai đào tạo cử nhân Kinh doanh quốc tế (DIB). Chương trình được xây dựng trên hai trụ cột là công nghệ và kinh doanh quốc tế, áp dụng phương pháp "học tập từ dự án" sử dụng kết hợp "đồng giảng dạy" 3 bên có sự hợp tác của các trường ĐH Nhật Bản, các doanh nghiệp Nhật Bản và Việt Nam.

- Các học phần do giảng viên Nhật Bản và Việt Nam giảng dạy; sinh viên đạt trình độ ngoại ngữ cao với các học phần bằng tiếng Anh, các môn tiếng Nhật bắt buộc.
- Trong thời gian học tại trường, sinh viên được rèn luyện, nâng cao kỹ năng thực với sự hợp tác và đánh giá của đại diện doanh nghiệp Nhật Bản trong việc lập kế hoạch kinh doanh, thực tập tại các doanh nghiệp KEIEIJUKU và các doanh nghiệp Nhật Bản v.v.
- Sinh viên tốt nghiệp được kỳ vọng sẽ đóng vai trò tích cực cho cả Việt Nam và Nhật Bản, với tư cách là nhân lực am hiểu văn hóa kinh doanh Nhật Bản, có kỹ năng thực hành và có thể tận dụng hết khả năng ngoại ngữ của mình.



Hỗ trợ kết nối nhân lực – nhân tài

“Ngày hội việc làm – Job Fair” cho sinh viên và học viên Việt Nam

Ngày hội việc làm cho sinh viên tốt nghiệp JIB và các khóa đào tạo tiếng Nhật / kinh doanh là cầu nối giữa sinh viên mong muốn làm việc cho các công ty Nhật Bản với các công ty mong muốn tuyển sinh viên/học viên xuất sắc của Viện VJCC. Chúng tôi đã tổ chức ở cả Hà Nội và Tp Hồ Chí Minh, bằng hình thức trực tiếp và trực tuyến, với nhiều nội dung phong phú: giới thiệu doanh nghiệp, thực tập và thông tin việc làm, nghiệp vụ khi tuyển dụng của doanh nghiệp Nhật Bản. Đồng thời, tổ chức các buổi hội thảo về các quy tắc kinh doanh tại Nhật Bản, về yêu cầu nhân sự của các công ty Nhật Bản qua chia sẻ của các cựu học viên và tư vấn viên của doanh nghiệp Nhật Bản. Ngày hội việc làm trực tuyến tổ chức vào tháng 12/2021 với 6 công ty Nhật Bản đang mở rộng kinh doanh vào Việt Nam tham dự và giới thiệu đã thu hút khoảng 500 sinh viên tham gia.





Đa dạng và chất lượng cao

Giáo dục tiếng Nhật

- Tổ chức các khóa học **đa dạng từ trình độ sơ cấp đến các lớp luyện thi năng lực tiếng Nhật JLPT** và các lớp tiếng Nhật biên, phiên dịch đáp ứng nhu cầu đa dạng của học viên.
- Các khóa học được thiết kế **nội dung tiêu chuẩn, chọn lọc và có chất lượng cao**, do các giảng viên giàu kinh nghiệm ở bậc đại học giảng dạy.
- **Học phí hợp lý**

Các khóa học

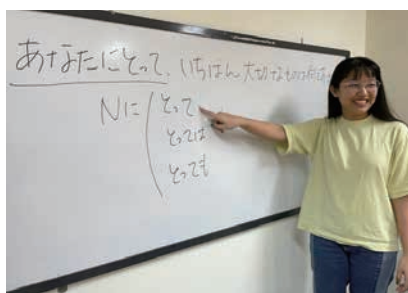
Khóa luyện thi năng lực tiếng Nhật JLPT JUNBI / TAISAKU: Luyện thi năng lực tiếng Nhật JLPT từ N3 đến N1

Khóa tiếng Nhật thương mại: Nâng cao kỹ năng giao tiếp tiếng Nhật trong công việc.

Luyện thi tiếng Nhật thương mại

Ngoài ra còn có **Khóa tiếng Nhật sơ cấp**, **khóa Biên phiên dịch Nhật – Việt**, **Khóa Kế toán tiếng Nhật (Boki)** v.v.

- Các khóa học tiếng Nhật của Viện VJCC được đông đảo người học tại Hà Nội và TP.HCM ưa chuộng, đã và đang tạo nên **thương hiệu Viện VJCC** trong cộng đồng Nhật ngữ Việt Nam
- Chúng tôi cũng xây dựng và cung cấp các khóa học thiết kế theo yêu cầu của từng doanh nghiệp và tổ chức.
- Trong hơn 20 năm qua, chúng tôi đã đào tạo nhiều thế hệ nhân lực tiếng Nhật ưu tú, am hiểu ngôn ngữ và văn hóa của Nhật Bản và Việt Nam, góp phần vào mối quan hệ hợp tác tốt đẹp giữa Nhật Bản và Việt Nam.



Cảm nhận của học viên đã vượt qua kỳ thi năng lực tiếng Nhật JLPT

Trước khi tham gia khóa luyện thi N1 cấp tốc tại Viện VJCC, tôi đã 3 lần tham gia kỳ thi năng lực tiếng Nhật JLPT N1 nhưng đều không đỗ. Sau khi tham gia khóa học của Viện VJCC tôi đã thi đậu và được nhận trợ cấp của công ty.

Nhân viên công ty Nikken International Asia Co., Ltd.
Chị Nguyễn Thị Hương Phúc

Liên hệ Website : www.vjcc.org.vn

Hotline : 0962-919-746

Hà Nội

Toà nhà Viện VJCC, Trường Đại học Ngoại thương
Số 91, phố Chùa Láng, quận Đống Đa, Hà Nội

✉ info@vjcc.org.vn

☎ +84 (0)24-3775-1278



TP. Hồ Chí Minh

Toà nhà Viện VJCC, Trường Đại học Ngoại thương
Số 15, Đường D5, Phường 25, Quận Bình Thạnh,
Thành phố Hồ Chí Minh

✉ infohcmc@vjcc.org.vn

☎ +84 (0)28-3512-2151



Nâng cánh ước mơ - Nâng tầm doanh nghiệp



Viện Phát triển
nguồn nhân lực
Việt Nam - Nhật Bản
(Viện VJCC)

Hanoi
HCMC

Triết lý giáo dục của Viện VJCC

Sứ mệnh

Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao trong các lĩnh vực quản lý kinh tế, quản trị doanh nghiệp theo tinh thần Nhật Bản; cầu nối tri thức, khoa học, kĩ năng nghề nghiệp cho cộng đồng doanh nghiệp và xã hội; giao lưu kết nối kinh doanh và văn hoá - giáo dục giữa hai quốc gia Việt Nam – Nhật Bản

Tầm nhìn

Viện Phát triển nguồn Nhân lực Việt Nam - Nhật Bản trở thành tổ chức có uy tín trong các lĩnh vực đào tạo, nghiên cứu, tư vấn và ứng dụng trong quản lý kinh tế, quản trị kinh doanh theo mô hình Nhật Bản, đạt tiêu chuẩn Nhật Bản và các nước trong khu vực.

Giá trị cốt lõi

Uy tín - Chất lượng - Thực tiễn - Bền vững



Viện VJCC là một đơn vị hợp tác giữa hai nước Việt Nam và Nhật Bản

Điểm mạnh của Viện VJCC

- ◎ Uy tín, chất lượng với bề dày kinh nghiệm đào tạo doanh nghiệp về quản lý kinh doanh sản xuất theo phong cách Nhật Bản
- ◎ Cầu nối gắn kết cộng đồng doanh nghiệp, các tổ chức kinh tế, giáo dục, văn hoá Việt Nam – Nhật Bản
- ◎ Tính thực tiễn, ứng dụng cao của các chương trình đào tạo

Đẩy mạnh kết nối

giữa doanh nghiệp Nhật Bản và Việt Nam

Chúng tôi hỗ trợ xây dựng mạng lưới liên kết giữa doanh nghiệp Nhật Bản và doanh nghiệp Việt Nam đã học mô hình quản trị kinh doanh Nhật Bản.

⇒ Các sự kiện giao lưu, kết nối kinh doanh

Nâng cao năng lực

cho doanh nhân, nhà quản lý và nhân sự người Việt cho các doanh nghiệp Việt Nam và Nhật Bản

Chúng tôi bồi dưỡng nhân tài thiếu hiểu văn hoá kinh doanh Nhật Bản, sẵn sàng đóng góp cho sự phát triển các ngành sản xuất chế tạo và dẫn dắt các ngành công nghiệp hỗ trợ của Việt Nam.

⇒ Các khoá học kinh doanh, khoá học tiếng Nhật, khoá học theo yêu cầu tại doanh nghiệp và các dịch vụ tư vấn kết nối kinh doanh

Đào tạo nhân tài

cho các doanh nghiệp Việt Nam và doanh nghiệp Nhật Bản tại Việt Nam

Chúng tôi hỗ trợ kết nối nguồn nhân lực phù hợp cho các doanh nghiệp Việt Nam lựa chọn theo mô hình quản trị Nhật Bản và doanh nghiệp Nhật Bản tại Việt Nam.

⇒ Tổ chức Ngày hội việc làm – Job Fair

Viện VJCC

KEIEIJUKU /
Chương trình
Kinh doanh cao cấp

Đào tạo đại học chính quy
Ngành Kinh doanh quốc tế

Đào tạo tiếng Nhật,
Giao lưu văn hoá và kết
nối kinh doanh

Các đối tác hỗ trợ: doanh nghiệp / Trường đại học / Các tổ chức

Doanh nghiệp Việt Nam /
Doanh nghiệp Nhật Bản tại Việt Nam

Doanh nghiệp /
Tổ chức của Nhật Bản

Các doanh nghiệp Nhật Bản thuộc mạng lưới các ngân hàng địa phương, ngân hàng thương mại và các tổ chức tài chính của Nhật Bản, các cơ quan chính phủ, chính quyền địa phương hiệp hội công thương, Cơ quan JICA trụ sở chính và các trung tâm JICA trên toàn nước Nhật.

Trường đại học
Nhật Bản và Việt Nam

Hợp tác với doanh nghiệp, trường đại học và các cơ quan, tổ chức để tăng giá trị cho các hoạt động dịch vụ

Doanh nghiệp Việt Nam là thành viên Cộng đồng KEIEIJUKU và doanh nghiệp Nhật Bản đã tham dự các khoá học kinh doanh

- ◎ Tiếp nhận thực tập, trao học bổng và tạo cơ hội việc làm
- ◎ Sử dụng nguồn nhân lực hồi hương
- ◎ Chia sẻ kinh nghiệm và kiến thức quản trị kinh doanh

Trường Đại học Ngoại thương và các trường đại học Nhật Bản

- ◎ Tiếp nhận thực tập, trao học bổng, tiếp nhận sinh viên du học theo các chương trình chuyển tiếp (dự kiến)
- ◎ Hợp tác nghiên cứu

Ghi chú: (1) KEIEIJUKU: Chương trình đào tạo doanh nhân Việt Nam về mô hình quản trị doanh nghiệp Nhật Bản, để cao tính thực tiễn, thông qua sự giảng dạy của các chuyên gia Nhật Bản và Việt Nam giàu kinh nghiệm. (2) JIB- Cử nhân KDQT theo mô hình tiên tiến Nhật Bản: đào tạo kiến thức kinh doanh quốc tế, phương thức KD Nhật Bản và bản sắc văn hoá con người Việt Nam, khai giảng khoá đầu tiên năm 2017. Tiếp nối thành công của JIB và kinh nghiệm đào tạo cho doanh nghiệp, năm 2022-2023, Viện VJCC khai giảng chương trình Cử nhân Kinh doanh số (DIB).

Lời chào



Hiệu trưởng trường
Đại học Ngoại thương

PGS.TS. Bùi Anh Tuấn

sáng tạo có uy tín ở Việt Nam và quốc tế”.

Thông qua việc tăng cường mạng lưới kết nối quốc tế 3 bên: cơ quan/tổ chức - trường đại học - doanh nghiệp, trong đó chú trọng đến các trường đại học và doanh nghiệp Nhật Bản, các chương trình đào tạo của Viện VJCC sẽ vừa kế thừa, phát huy kinh nghiệm tích lũy trong đào tạo và hỗ trợ doanh nghiệp, vừa tiếp nối phương châm hành động của Nhà trường là “Khác biệt để dẫn đầu”.

Chúng tôi tin rằng, bằng tất cả sự tận tâm và nỗ lực, Viện VJCC là nơi đưa người học, đưa doanh nghiệp đến với Việt Nam, đến với khu vực Đông Nam Á, đến với Nhật Bản và thế giới.

Viện Phát triển Nguồn Nhân lực Việt Nam - Nhật Bản (Viện VJCC) có hành trình phát triển và nỗ lực đào tạo nguồn nhân lực kinh doanh cho Việt Nam trong hơn 20 năm qua, kể từ năm thành lập 2000 theo Dự án ODA của chính phủ Nhật Bản dành cho Việt Nam, vận hành dưới sự kết hợp giữa Cơ quan Hợp tác Quốc tế Nhật Bản (JICA) và Trường đại học Ngoại thương.

Trong hành trình của mình, Viện VJCC luôn nỗ lực nắm bắt các thay đổi và xu hướng quốc tế, tạo dựng môi trường giáo dục tốt, nuôi dưỡng nguồn nhân lực kinh doanh đáp ứng thách thức của thời đại, góp phần hoàn thành mục tiêu chiến lược của Trường đại học Ngoại thương là “xây dựng thành một đại học đổi mới



Trưởng đại diện
Văn phòng JICA Việt Nam

Shimizu Akira

KEIEIJUKU - đào tạo quản trị kinh doanh theo mô hình Nhật Bản. Đến nay, hơn 700 nhà quản trị doanh nghiệp Việt Nam đã tốt nghiệp chương trình đã tạo thành một cộng đồng doanh nghiệp và một thương hiệu “KEIEIJUKU” được biết đến rộng rãi trong giới kinh doanh Việt Nam. Từ năm 2017, trường Đại học Ngoại Thương và Viện VJCC đã xây dựng và triển khai đào tạo đại học chính quy, chương trình Cử nhân Kinh doanh quốc tế theo mô hình tiên tiến Nhật Bản. Cùng với Chính phủ, các cơ quan địa phương, tổ chức kinh tế của hai quốc gia Nhật Bản và Việt Nam, Cơ quan JICA Nhật Bản chúng tôi sẽ tiếp tục thông qua Viện VJCC hỗ trợ Việt Nam phát triển nguồn nhân lực ưu tú cho các ngành sản xuất chế tạo, các ngành công nghiệp hỗ trợ là nền tảng phát triển kinh tế xã hội Việt Nam, với năng lực sẵn sàng ứng phó với thách thức trong Đại dịch Covid -19 cũng như trong trạng thái bình thường mới (New Normal) sau khi đại dịch kết thúc.

Kể từ khi được Chính phủ hai quốc gia Việt Nam – Nhật Bản ký quyết phê duyệt thành lập năm 2000 đến nay, Viện Phát triển Nguồn Nhân lực Việt Nam - Nhật Bản (Viện VJCC) đã đóng vai trò tích cực trong phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao cho nền kinh tế Việt Nam, thông qua các hoạt động đào tạo kinh doanh, đào tạo tiếng Nhật và giao lưu văn hóa tại Hà Nội và thành phố Hồ Chí Minh, đồng thời góp phần tăng cường hiểu biết lẫn nhau giữa Việt Nam và Nhật Bản. Cơ quan JICA đang hỗ trợ các dự án tại Viện VJCC thông qua Trường Đại học Ngoại thương (FTU). Năm 2019 ghi dấu bằng Lễ kỷ niệm 10 năm Chương trình

Các cột mốc phát triển

2009 Đón tiếp Hoàng thái tử (hiện là Hoàng đế) Nhật Bản đến thăm Trung tâm VJCC TP. Hồ Chí Minh.

2009 Khai giảng Chương trình Kinh doanh cao cấp - KEIEIJUKU khóa 1 - Đào tạo doanh nhân làm chủ các ngành công nghiệp Việt Nam.

2008 Hỗ trợ du học Nhật Bản cho học sinh Việt Nam; Khởi động sự kiện “Ngày hội việc làm – Job Fair”

2007 Đào tạo doanh nghiệp điển hình thông qua tư vấn hiện trường sản xuất. Sau 1 năm, tổ chức công bố thành quả cải tiến qua Cuộc thi “Monozukuri Taikai”.

2014 Triển khai chuỗi Hội thảo Tiếp lửa Kinh doanh (Business Follow-up Seminar). Bắt đầu hỗ trợ cho các doanh nghiệp thành viên Cộng đồng KEIEIJUKU.

2014 Mở rộng quy mô chương trình “KEIEIJUKU” tại Hà Nội và TP. Hồ Chí Minh.

2011 Khởi động các sự kiện giao lưu doanh nghiệp Việt Nam và các tổ chức, nghiệp đoàn kinh tế của Nhật Bản.

2010 Thành lập “Câu lạc bộ KEIEIJUKU” và xây dựng mạng lưới kết nối các học viên chương trình KEIEIJUKU

2010 – 2014

2007 – 2009

2002 Trung tâm VJCC TP. Hồ Chí Minh chính thức đi vào hoạt động.

2001 Trung tâm VJCC Hà Nội chính thức đi vào hoạt động.

2000 Thủ tướng Chính phủ Việt Nam phê duyệt Dự án Xây dựng hai Trung tâm Hợp tác Nguồn nhân lực Việt Nam - Nhật Bản (VJCC) (Hà Nội, TP. Hồ Chí Minh).

1998 Hai chính phủ Việt Nam và Nhật Bản ký Hiệp định về Dự án hợp tác kỹ thuật của JICA.

1998 – 2002

Mạng lưới doanh nghiệp

Khoảng **1.300** công ty

Gồm các doanh nghiệp Việt Nam và Nhật Bản đã tham dự các khoá đào tạo và tiếp nhận dịch vụ của Viện VJCC cho đến nay

Số lượng học viên



Khoá học

Tổng số

KEIEIJUKU / Đào tạo doanh nghiệp 31.486 người

Đào tạo tiếng Nhật 21.193 người

Các sự kiện, hội thảo tăng cường hiểu biết, giao lưu 105.512 người

Laos-Japan Human Resource Development Institute

ビジネス・教育分野で自治体・企業・
大学等の皆様をお手伝いいたします。

ラオス日本センターは、日本の政府開発援助(ODA)で設立された世界9カ国10拠点にある日本センターの一つです。「ビジネス人材育成と日本・ラオス両国間の相互理解促進」を目的として2001年に設立されました。「日本の顔」となる拠点の一つとして20年に亘る事業運営により、現地での高い信用と集客力(年間来館者数約2万人)を築いてきました。ラオス日本センターは、首都ビエンチャンのラオス国立大学内に拠点を構え、同大学の一機関として運営されており、日本の国際協力機構(JICA)と国際交流基金(JF)がその運営を支援しています。

ラオスと日本の
信頼の架け橋



Laos-Japan Human Resource Development Institute (LJI)



ラオス日本センター



ラオスの基本情報



ラオス人民民主共和国
(Lao People's Democratic Republic)



約 **710** 万人
(2019年、ラオス計画投資省)



24 万km²



首都

ビエンチャン



言語

ラオス語



民族

ラオ族

(全人口の約半数以上)
を含む計50民族



宗教

仏教



日本との
時差

−2時間



通貨

キープ

(Kip)



サービス業 (40%)
農業 (16%) 工業 (33%)
物税・関税 (11%)



名目GDP
191 億ドル

実質GDP
成長率
0.5 %

一人当たり
名目GDP
2,630 ドル



1 ドル = **11,424** キープ



貿易

輸出 約 **56.8** 億ドル
輸入 約 **50.7** 億ドル
(2020年、ラオス商工業省)

【主要品目】
電力、金、金鉱石
【主要品目】
機械類、ディーゼル、車両



主要な貿易相手国

タイ、中国、ベトナム他
(2020年、ラオス商工業省)



主要援助国

- ①ADB ④韓国
- ②日本 ⑤米国
- ③IDA



ラオス
在住の邦人

833 人
(2020年10月現在、海外在留邦人数調査統計)



日本在住の
ラオス人
2,872 人
(※4)

就労資格者
584 人
(内、特定技能 37人、
技能実習 448人)

非就労資格者
374 人
(内、留学 222人)

居住資格者
1,914 人



就学率
(※5) (2017年)

初等教育卒業
85.9 %

中等教育卒業
52.6 % 前期
31.1 % 後期

高等教育修了
8.2 %

出所：(※1)～(※5)を除き、外務省ホームページ「ラオス人民民主共和国(Lao People's Democratic Republic)基礎データ(令和3年7月2日)」。(※1)ラオス統計局 Yearbook 2020。(※2)World Bank [World Development Indicators, 及びLao PDR Economic Monitor, Aug 2021]。(※3)BCEL (2022/1/28 Buy Rates)。(※4)出入国在留管理庁「在留外国人統計(旧登録外国人統計)統計表(2021年6月調査)」。(※5)World Bank, Education Statistics

メコン川が育む豊かな自然

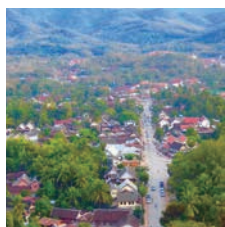
ラオスは東南アジアの中心に位置する内陸国で、南北に細長く、日本の本州とほぼ同じ面積を有しています。熱帯モンスーン気候帯に属し、年間雨量は1,600～3,000mmと恵まれた気候環境です。また、首都ビエンチャンから南部のパクセーにかけてタイとの国境沿いに流れるメコン川とその支流により水資源にも非常に恵まれています。



タート・クワンシーの滝
(ルアンパバーン近隣)

古代から伝わる美しい文化と伝統に世界中が注目

仏教国として文化的な遺産を数多く残しています。フランス植民地時代の面影を色濃く残し町全体が世界遺産に登録されているルアンパバーン、アンコール王朝の基礎をつくった巨大な世界遺産寺院で有名なワット・プー、内戦の激戦地としての傷跡が残るものの巨大石壺「ジャール」で知られる謎多きシェンクワンなど、世界中から高い評価を受け続ける観光資源はラオスの大きな魅力です。



古都ルアンパバーンの街並み



ラオスの伝統衣装
(ラオス日本センター主催
お正月祭りにて)

政治的に安定

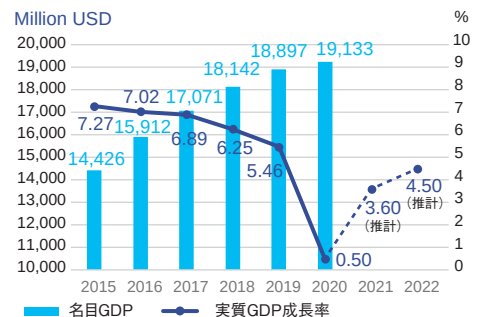
ラオスの政治制度は、人民革命党による一党指導体制となっており、党幹部が各国家机关の幹部を兼任しています。党大会は5年毎に開催され、2021年1月の第11回党大会では、改革・開放路線の維持が確認されました。現職としてはトンルン・シースリット国家主席兼書記長がラオスの国家元首であり、安定的な政治運営が維持されています。外交面でも各国とのバランスに配慮した善隣・全方位外交を推進しており、伝統的な親日国でもあります。

高い経済成長率を牽引するものと、公的債務問題の影

近年7%前後の高い経済成長率を維持し、首都ビエンチャン市内では朝夕の渋滞、ビルなどの建設ラッシュが続く熱気あふれるラオス。後発開発途上国からの脱却を目指し、近隣国との物流強化に加え、水資源を活用した水力などの電源開発、金属鉱物資源などの豊富な埋蔵量をもとにした天然資源開発を進めた結果、電力、金、金鉱物などが主要輸出品目として外貨獲得を牽引しています。コロナ禍により2020年に成長率が落ち込んだものの、2021-2025年の第9次経済・社会開発5カ年計画案では、年平均4%以上を成長目標に掲げ持続可能な成長を目指しています。

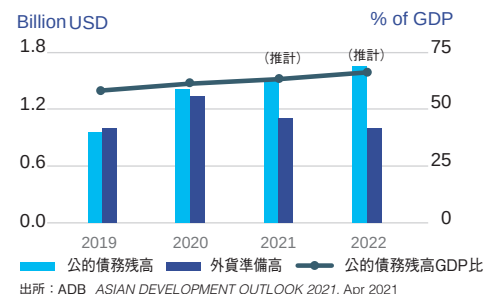
こうした経済成長は一方では海外資金・援助に下支えされてきた面もあります。近年では対外公的債務が膨らみ外貨繰り懸念が増してきており、米国格付機関のムーディーズが2020年1月にCaa2へ、およびフィッチが2020年9月にトリプルCへ格下げしており、今後の資金調達条件は厳しい様相となってきました。また、公的債務の内訳をみると、近年では中国への依存度が高まっています。

■ ラオスの経済指標経年変化



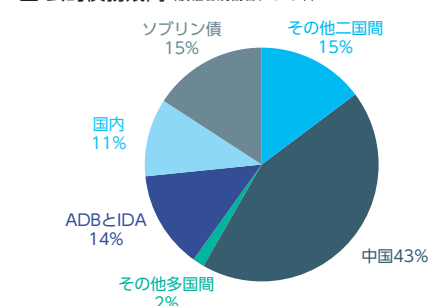
出所：World Bank, [World Development Indicators, 及びLao PDR Economic Monitor, Aug 2021]

■ 公的債務残高と外貨準備高



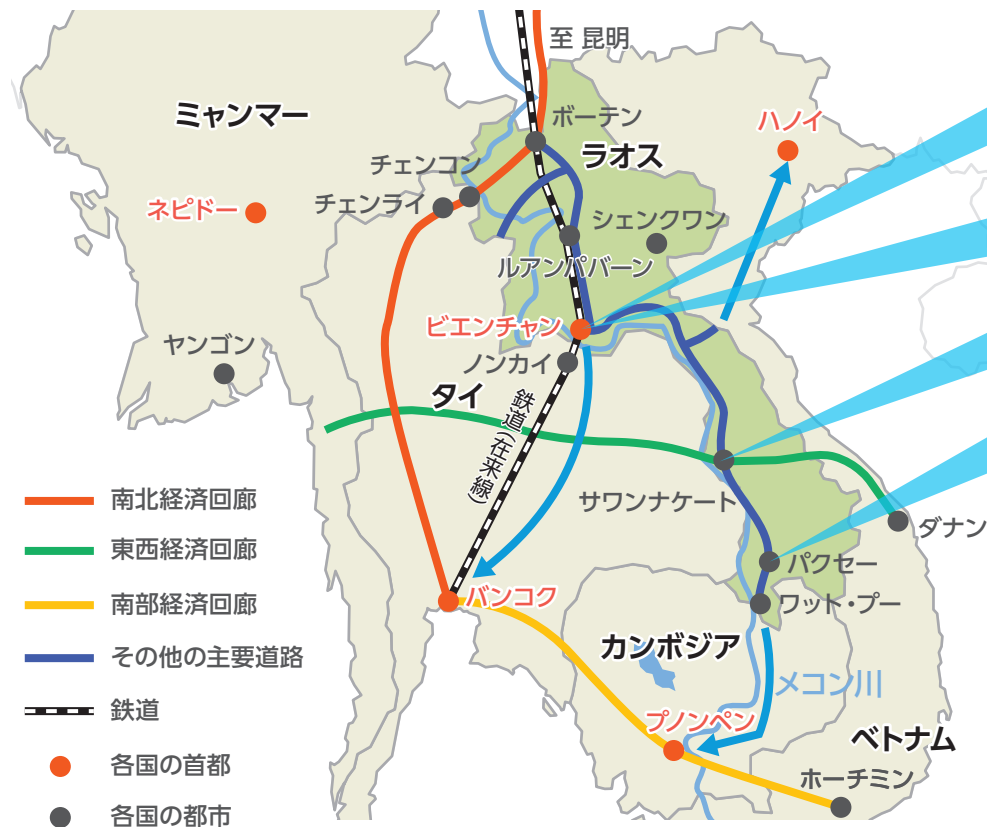
出所：ADB ASIAN DEVELOPMENT OUTLOOK 2021, Apr 2021

■ 公的債務残高 (債権者別割合、2018年)



出所：IMF Lao People's Democratic Republic: Debt Sustainability Analysis, Aug 2019

ラオスの交通網と日系企業が進出する経済特区



日系企業が操業する経済特区

(2020年6月現在)

若い人口構成、労賃の安さ、温和な性格 改善余地残る就学状況

25歳未満の人口が全体の約50%を占め、労働人口(15歳以上)は約380万人と若い人口構成となっています。また、近隣国であるタイ、ベトナム、カンボジア等と比べ労賃が安く、比較的温和な人材が多いというのがラオス人材の最大の魅力といえます。他方で就学状況については、初等教育卒業者は多いものの高等教育修了者となるとまだまだ少なく改善の余地が残る状況と言えます。

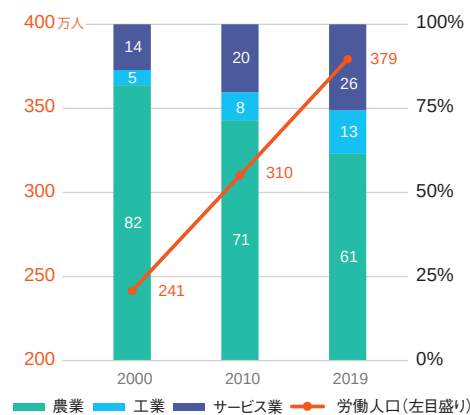
「ランドロック」から「ランドリンク」国家へ、「プラスワン」としての期待

ASEAN諸国唯一の内陸国であるラオスは「ランドロック」の国として物流の難しさが課題とされてきました。近年では周辺国との連結性をより向上させ、「ランドリンク」国家を目指し、多くの国道や橋梁建設プロジェクトが進行し、片荷輸送等の問題解消を目指してビエンチャン周辺には物流中核施設整備が進められています。特に、タイとベトナムにとっては両国間の陸路輸送でラオスを通する必要があり、東西経済回廊を活用してタイ・ラオス・ベトナムの3国間輸送サービスを提供する日系企業も現れました。さらに2019年8月にはラオスとタイ間の鉄道による越境貨物輸送が開始され、2021年12月には中国雲南省昆明とビエンチャンを結ぶ中国ラオス鉄道が開通しています。こうした背景から、タイ、ベトナム、中国等への進出企業にとっては生産分業拠点として、あるいは消費市場としてラオスへの期待が高まっています。

就労人口の多くが農業に従事し 製造業が弱く製品輸入依存 一方で工業・サービス業分野へのシフト化、ビジネス勃興期の兆候も

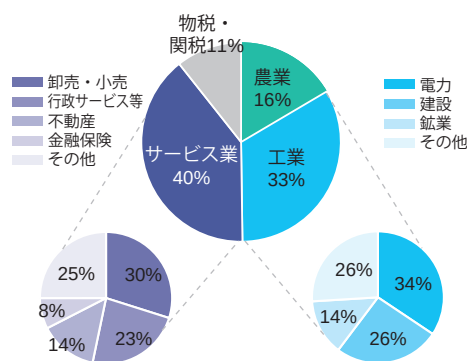
2019年には農業従事者が61%を占める一方で、産業別GDP構成比では農業は16%にとどまり生産性向上が課題の一つとなっています。また近年では工業やサービス業に従事する就労人口が伸びてきており、ラオス企業数の約75%が2010～2019年に操業しているなど、ビジネス勃興期を迎えています。しかしながら資源輸出と製品(生活用品から産業用品まで)輸入に依存する構造からは抜けきれていない状況です。

産業別労働人口



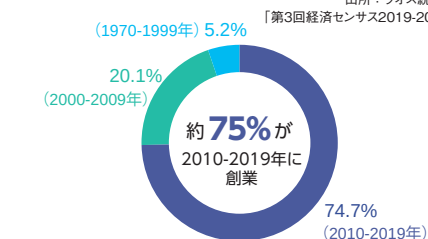
産業別GDP構成比

出所: ラオス統計局 Yearbook 2020



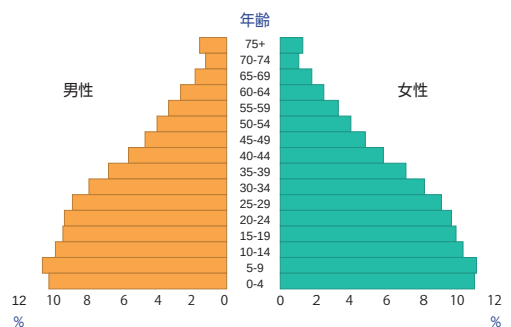
ラオス企業の操業時期別企業割合

出所: ラオス統計局「第3回経済センサス2019-2020」



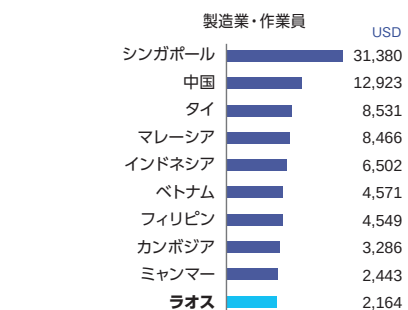
ラオスの2020年人口ピラミッド

出所: ラオス統計局 Yearbook 2020



ラオス人材の人件費(年間実負担額 USD)

出所: JETRO「2021年度海外進出日系企業実態調査 アジア・オセアニア編」



JICAスキームを活用する日系民間企業

近年では官民連携スキームとしてJICA民間連携事業を活用してラオス進出を目指す企業も見られるようになってきました。

ラオスに眠る固有植物の発掘と加工(ツジコー)



ラオス日本センターの事業

目的：ビジネス人材育成と日本・ラオス両国間の相互理解促進

20年の歴史、
高い信用と集客力

運営を日本が支援
(日本人専門家常時在籍)

日本の方々に対しては
日本語での業務対応可能

「日本的経営」がベース
ビジネス人材育成事業
(JICA支援)

新しい活動や価値を創造する
プラットフォーム事業

日本とラオスの
友好と信頼を育む
**日本とラオスの
相互理解促進事業**

実際に使える
日本語を教える
日本語教育事業
(JF支援)

ラオス日本センターは、ビジネス人材育成事業、日本語教育事業、
および日本とラオスの相互理解促進事業と、これら三事業で培ったノウハウとネットワークを活用し、
新しい活動・価値を創造する プラットフォーム事業を進めています。

「日本的経営」がベース

ビジネス人材育成事業 (JICA支援)

特色

- 実務に直接役立つ講義内容
- 累計参加者15,000人以上、参加者満足度90%以上
- スタートアップから経営者育成までをカバー
- 講師は日本人を含む外国人講師とラオス人講師

種類

- **ビジネスコース**
総合(経営者育成)、単科、テラーメイド研修
- **MBAプログラム**(2008年開始) 修士学位、夜間2年制
- **スタートアップ起業家育成・スケールアップ支援**



MBAプログラム(修了式の様子)

ビジネスコース
(現地中小企業の若手経営者のリーダーシップ、
管理能力育成講座など)

実際に使える日本語を教える

日本語教育事業 (JF支援)

特色

- 場面を想定した会話訓練を重視
- 経験豊富なラオス・日本の講師陣によるチームティーチング
- 日本語の背景にある日本文化も紹介

種類

- **日本語コース**
初級から中級(日本語能力試験N3程度)までの
8段階のレギュラー講座、
特別講座(テラーメイド研修、ビジネス日本語等)、
日本語能力試験、日本語スピーチコンテスト
- **各種セミナーなど日本語教育普及活動**
日本語セミナー、日本文化体験コース

日本の文化紹介
(学生への茶道体験ワークショップ)

日本語コースでの授業風景

日本とラオスの友好と信頼を育む

日本とラオスの相互理解促進事業

特色

- 留学・奨学金制度や各大学学校案内までを網羅した
日本留学フェア(オンライン対応可能)
- 日本語教育やビジネスコース関係者、日系企業なども
参加する人材・文化交流機会を提供
- 日本語の書籍や新聞を数多く収蔵する図書室

種類

- **日本留学フェア**
ラオス日本センター内開催、又はオンライン開催
- **日本とラオスの文化紹介イベント**
年間行事、ワークショップイベント
- **図書室・展示スペース運営**
企業商品紹介展示、試食会、ピッチイベント、
浴衣・茶道具等の備品貸出

在ラオス日本人へラオス料理等を
日本語で紹介ラオス日本センター内で運営する図書室
(日本書籍紹介イベント等も開催)

新しい活動や価値を創造する

プラットフォーム事業

特色

- 既存三事業のノウハウとビジネス・教育分野で培った
ネットワークの活用
- ラオスや日本だけでなくラオス近隣諸国を含めた交流

種類

- **日本とラオス・近隣諸国間のビジネス・大学交流支援や
セミナー開催**
近隣諸国連携プログラム・セミナー、大学間シンポジウム、
現地スタディツアー
- **ラオス人材の日本就労支援** 就職フェア、個別相談
- **ビジネスコンペティション・ピッチイベント・
ハンズオン支援**
社会課題解決などを旨とするラオス企業への支援

近隣国タイの生産工場現場を
見学するMBAプログラム受講者オンライン合同セミナー(ASEAN3か国
(ベトナム、カンボジア、ラオス)の日本センター共催、
「日本の長寿企業から学ぶ」プログラムとして
「たねやグループ(滋賀県)」、「天彦産業(大阪府)」、
「フマキラーベトナム(ベトナム)」による講演

日本企業・自治体のみなさまへ

ラオス日本センターは、これまでの活動・ネットワークを活用して、現地日本企業支援や、日本とラオスとのビジネス・人的交流を促進するため、以下のサービスを提供しています。

質の高い人材育成コース

ラオス日本センターは、長年にわたるJICA及びJFの支援により育成された質の高い講師陣を擁しており、現地事情に則した多様な研修コースを提供しています。現地日系企業の職員育成などに、是非、当センターのビジネスコース及び日本語教育をご活用ください。

特に、個別のご希望に合わせたテーラーメイドのビジネス研修・コンサルティングや日本語教育講座のご提案も可能です。



テーラーメイド研修

日本的経営を理解する 現地企業との交流機会

ラオス日本センターは、累計参加者1.5万人を超えるビジネス研修を通じ、ラオス企業と広くネットワークを有しており、日本企業・自治体のご希望に応じ、同ネットワークを活用して現地ビジネス事情のご説明・ご相談、ラオス企業の視察・交流会などを実施しています。過去には川崎商工会議所メンバー企業の現地視察支援等や、ラオス企業と日本企業とのネットワーキングイベント開催などの実績もあります。

なお、2014年にJETROビエンチャン事務所が開設されたことから、これらの活動については、随時、同事務所のご支援を受けて実施しております。

また、当センター内には企業展示スペースが設けられており、企業・商品紹介ブースとしてご利用いただいております。



日本・ラオス企業関係者の交流会
(在ラオス日本大使公邸にて)

ラオス人材の日本就労支援

ラオスは他のASEAN諸国に比べ日本で就労している人材は限られていますが、日本語人材、IT人材、農業人材など一定数は存在します。さらに、政府がラオス人材の日本就労に前向きであることや、仏教徒であり行間・空気を読むような日本人の気質に近い人材が豊富なことがラオスの大きな魅力と言えます。

ラオス日本センターでは、良好な労働環境をご提供いただける日本企業へのラオス人材の就職、円滑な日本就労開始・継続を支援するとともに、日本での経験・知識を活かしたラオス帰国後の就職・起業の支援を目指しています。

日本企業・自治体向けに以下のサービスをご提供しております。

(1)個別の日本企業(日系企業)の就職募集説明会・面接会開催
既に外国人材が活躍されている日本企業については、ご希望に応じて就職募集説明会・面接会をアレンジいたします。

(2)日本就職準備研修

日本企業・自治体のご希望に応じ、日本就職予定者を対象として、オーダーメイドの日本語教育や、日本のビジネス常識、日本の生活案内などの事前研修を実施いたします(2022年9月開始予定)。

(3)自治体連携によるラオス人材日本就労支援

将来の地域産業の担い手として外国人材確保を目指している自治体と連携して、当該自治体の地域への継続的なラオス人材の就職・就労を支援する仕組みづくりを検討しております。あまり知られていないラオスの魅力・概況をご紹介する講座などのご要望についてもご相談可能です。ご関心のある自治体は是非ご連絡ください。



日本企業による就職募集説明会

日本企業・団体のCSR活動支援

日本企業・団体が、ラオスの学生に奨学金を支給するなど、CSR活動を行う場合は、候補者の人選など現地業務に関して支援を行っております。



Y-E-S奨励賞(本田財団)

日本の大学・ 教育機関のみなさまへ

ラオス日本センターは、日本とラオスとの交流を促進するため、日本の大学・教育機関のみなさまへ以下のサービスをリーズナブルな料金でご提供しています。

日本留学フェアの開催

日本の大学・教育機関をラオスの学生に紹介するため、毎年秋に実施しています。2021年については10月27日にオンラインで実施し、日本から9校の参加を得ました。今後もオフライン・オンラインでの開催をいたしますので、是非、ご参加ください。

なお、個別の大学等を対象とした学校・募集案内もオンライン・オフラインで随時実施しております。



現地会場からオンラインで大学の説明を聞く学生
(個別大学による日本留学フェア)



現地会場の大学ブースを訪れる学生
(日本留学フェア2020)

スタディツアーや 大学間交流のアレンジ

ラオスでのスタディツアーのアレンジをお引き受けしております。当センターで「ラオスの概要説明」や「旅行者のためのミニ・ラオス語講座」なども実施できます。

また、ラオスと日本の教室をオンラインで繋いで、学生間でのディスカッション、交流や相互理解を深めるプログラムを実施することも可能です。過去の事例として、2020年にはラオス国立大学と東京大学を繋ぎ「世界と考えるNew Normal」と題したプログラムを開催しました。



グローバル人材育成プログラム「世界と考えるNew Normal」

研究者や学生の インターン受け入れ

当センターでは査証取得支援も含め、日本の研究者や学生インターンの受け入れを行っております。



日本からの学生インターン

会場貸出・付帯サービス

当センターには、多様な種類・定員の会議室があり、貸出ができます。さらに、当センターを会場にイベントを開催される場合は、参加者募集広報、通訳、翻訳、受付、コーヒードリンクなど付帯サービスのご提供も可能です。例えば、以下のような用途でもご利用いただけます。

自治体

- 日本の自治体紹介
- 地元産品のプロモーション
- 就職フェア

企業

- 日本企業の商品・技術紹介

大学・教育機関

- スタディツアー
- 学校間交流
- 個別大学の日本留学フェア

「日本・ラオス両国間の相互理解促進」というラオス日本センターの目的に合うことであれば、上記に記載のないこともお引き受けできますので、どうぞお気軽にお問い合わせください。

ラオス日本センターにご関心をお持ちいただいたことに、心から感謝いたします。

ASEANでの経済連携を進めるラオスにおいて、私たちは、事業活動をととして、ラオスと日本の友好関係・協力関係を築くための拠点を提供し、ラオスの社会経済発展に役立つビジネス人材育成や日本語教育、さらにはラオスと日本間の交流プラットフォームを築いていくことを目指しています。

私たちが、ラオスと日本の友好と協力のシンボルであり続けるために、より多くの人々が私たちのプログラムや活動に参加いただき、訪問してくださることを心から願っています。



ラオス日本センター所長
ポンケオ・チャンタマリー

日本留学経験11年、横浜国立大学にて学士、修士、博士(工学)取得後、ラオス国立大学教員として、主にIT分野で活躍。日本語堪能で、日本人へのラオス語教育についても経験豊富。

ラオス日本センター Laos-Japan Human Resource Development Institute (LJI)

営業受付時間 月～金 9:00-16:00 **休 館** 土・日・祝

住 所 c/o National University of Laos, Dongdok Campus,
P.O.Box 7322, Vientiane, Lao PDR
※ラオス国立大学内にあり、ビエンチャン中心街から車で30分程度

メール laos.japan.institute@gmail.com (日本語対応可)

電 話 +856-21-720-156



日本語ホームページ
<http://www.lji.edu.la/ja/home-jp>



JICA内ホームページ
<https://www.jica.go.jp/japancenter/laos/index.html>



<日本関係機関の連絡先>

在ラオス日本国大使館

ホームページ : https://www.la.emb-japan.go.jp/itprtop_ja/

住所 : Sisangvone Road, Vientiane, Lao PDR

電話 : +856-21-414-400, +856-21-414-401,
+856-21-414-402, +856-21-414-403

JICAラオス事務所

ホームページ : <https://www.jica.go.jp/laos/office>

住所 : 2nd Floor, Sacombank Building, 044 Haengboun Rd,
Ban Haisok, P.O. Box 3933,

Chanthabouly District Vientiane Capital, Lao PDR

電話 : +856-21-241-100

JETROビエンチャン事務所

ホームページ : https://www.jetro.go.jp/jetro/overseas/la_vientiane

住所 : 4th Fl., Vieng Vang Tower, Boulichan Rd., Dongpalan Thong Village,
Sisattanak District, Vientiane, Lao PDR

電話 : +856-21-454-774

ラオス日本センターの中庭の様子(交流スペースとして活用)



首都ビシュケクの風景

キルギス共和国日本人材開発センター（KRJC）では企業のキルギスへの進出やキルギスを起点とした中央アジア市場への展開支援、優秀なキルギス人材の獲得及び教育や学術交流支援、自治体の交流事業支援など幅広いご相談に対応しております。初期相談は無料となっておりますので、お気軽にお問い合わせください。

本パンフレットに関するお問い合わせ先 担当：田中 tanaka.shinya @krjc.kg

公益法人 キルギス共和国日本人材開発センター(KRJC)

住 所 : KNU Building 7 2F, 109 Turusbekova Street, Bishkek, Kyrgyz Republic, 720033
 電 話 番 号 : +996 (312) 906580, 906581
 ホームページ : <https://jp.krjc.kg/>

各プラットフォームで下記のIDを検索して、登録・フォローをお願いします！
 YouTubeチャンネルには日本の方向けのコンテンツも準備しております。

YouTube

KRJC

Instagram

KRJC_KG

Facebook

KRJC.KG

発 行 元 : 独立行政法人 国際協力機構(JICA)
 発行年月: 2022年2月



遥かなるシルクロード
 雄大な天山山脈の麓にある知られざる親日国

キルギス共和国

キルギス共和国日本人材開発センター

日本の企業・教育機関・自治体等向けサービスのご案内



Photo : Musuzu Ogata

日本とキルギスの様々な組織や人々を結ぶプラットフォーム



公益法人
 キルギス共和国日本人材開発センター

Public Fund Kyrgyz Republic - Japan Center for Human Development(KRJC)

ご挨拶



共同所長

岩井 淳武

「キルギス共和国」は、日本ではあまり馴染みがなく、本冊子で初めて知った方もいるかもしれません。キルギスはユーラシア大陸のほぼ中央、天山山脈の麓に広がる自然豊かな山岳国です。ここに住む人々は古代からソビエト時代を超えて雄大な自然を逞しく生き抜いた遊牧民の末裔で、現在でも互いの思いやりに満ちた遊牧民文化が息づいています。

また、日本人と顔立ちが大変良く似ており、「昔、エニセイ川のほとりに住んでいた人々のうち、魚が好きな人が東に行って日本人になり、肉が好きな人が西に行ってキルギス人になった」という伝説を多くの方が信じている大の親日国です。

この自然豊かで、心温かい人々が住むキルギスと日本を様々な面で結び付け、互いの絆を強くしていくことは、KRJCのミッションであり、同時に私たちKRJCの運営にかかわる全員の想いでもあります。

この冊子では、日本の皆様にキルギスの概要やKRJCの活動、KRJCが提供している日本のお客様向けのサービスを紹介いたします。

今回ご案内させていただく内容が、日本の皆様にキルギスに興味を持っていただき、お互いの人・組織・ビジネス等がつながるきっかけになると大変ありがたく存じます。



組織の概要

キルギス共和国日本人材開発センター（略称：KRJC）は、日本とキルギスの相互理解と友好の促進、およびキルギスのビジネス人材育成を目的に、1995年に両国政府の合意に基づき設立されました。

設立以来、ビジネスコース、日本語コース、相互交流活動を柱として運営しており、JICAが2003年から主にビジネス活動を、また国際交流基金が2013年から日本語活動を支援しています。2019年からはJICAが掲げる「日本センター2.0構想」の下、日本とキルギスの幅広い機関や人々の交流を促進するプラットフォームとして、様々な分野における相互交流の強化に取り組んでいます。

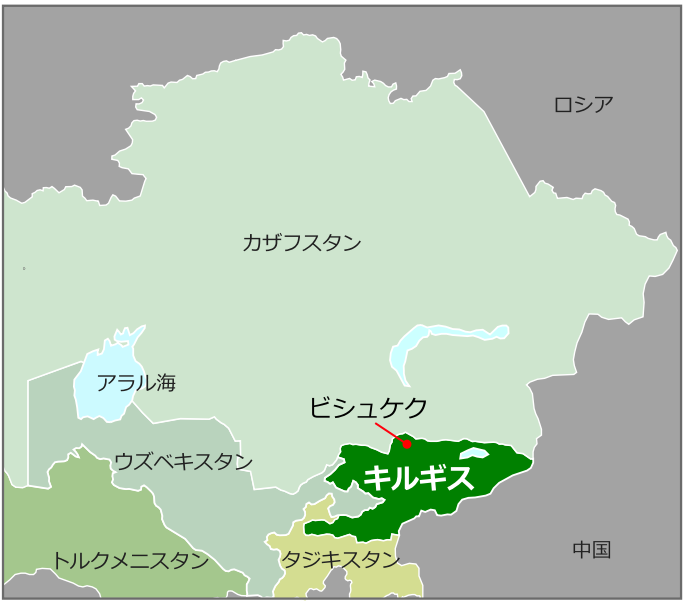
基本情報

法人名	公益法人キルギス日本人材開発センター（KRJC）
所在地	KNU Building 7 2F, 109 Turusbekova Street, Bishkek, Kyrgyz Republic
TEL	+996 (312) 906580, 906581
FAX	+996 (312) 906589
URL	https://jp.krjc.kg/
設立	1995年5月
役員員定数	17名（含む日本人専門家3名）
主な事業内容	ビジネス人材育成サービスの提供 日本語人材育成サービスの提供 相互交流事業の実施

沿革

1995年	キルギスと日本の政府の合意に基づき設立
2003年	国際協力機構（JICA）の技術協力プロジェクト開始
2005年	公益法人化
2008年	JICAの技術協力プロジェクトが組織の自立運営能力の向上支援を目的としたフェーズ2へと移行
2013年	JICAの技術協力プロジェクトがビジネス人材育成機関としての更なる自立化と機能強化の支援に特化したポストフェーズ2へ移行 国際交流基金（JF）と日本語コースの共同運営に関する協力協定を締結
2016年	JICAの技術協力プロジェクトがキルギスの産業多角化を目的としてフェーズ3に移行

キルギス共和国の概要





面積

19万8,500km²
(日本の約半分)



人口

約660万人



首都

ビシュケク



言語

キルギス語が国語
ロシア語は公用語



気候

一年を通して乾燥している。
夏の平均気温は30度以上だが、冬は氷点下に達する。
一年で晴天の日が300日以上あり、降雨は少ない。



民族

キルギス人（約70%）
ウズベク人（約15%）
ロシア人（約5%）



アラアルチャ国立公園

緑と水にあふれるキルギス。写真のアラアルチャ国立公園は、首都のビシュケクから1時間もかからない場所にあり、キルギスの雄大な自然を間近に堪能することができます。



日本人によく似たキルギス人

「キルギス人と日本人は昔兄弟であった」という伝説があるぐらい、キルギス人は驚くほど日本人に似ています。人々は人懐っこくお世話好きで、とても親日的です。



キルギスの三味線コムズ

キルギスの伝統的な楽器であるコムズ。三本の弦からなる弦楽器で、キルギスの国民的叙事詩「マナス」を題材とした多くの曲が演奏されます。

経済

ソビエトからの独立後、いち早く経済面でも民主化を進めたキルギスですが、天山山脈からの豊富な水、豊かな自然に裏付けられるポテンシャルとは裏腹に思うように経済発展が進んでいません。このため、海外に働きに出る方も大変多くなっています。

国内総生産(GDP)	約9000億円
経済成長率	4～5%程度で推移
1人当たりGDP	13万7千円
月給平均	2万3千円（日本円換算）
主要産業	農業・畜産業、鉱業

- * 金鉱山の生産がGDPの10%弱、有力な製造業がない
- * 観光産業が成長傾向、GDPの約5%
- * GDPの外に海外からの出稼ぎ送金約2500億円が存在

教育・人材

ソビエト時代から続く高度な教育制度が残っており、46%の学生が50程度の高等教育機関（大学等）に進学します。また、識字率はほぼ100%となっています。

日本語は、中央アジアで最も人口当たり学習者割合が高く、10の高等教育機関で日本語教育が行われ、「ホテルサービス」や「通訳」などの分野での就業を前提とした日本語教育も始まっています。

国名	識字率	大学進学率
日本	99.0%	63.2%
タイ	93.5%	45.9%
ベトナム	93.4%	28.2%
インドネシア	92.8%	27.9%
キルギス	99.2%	45.9%

K R J Cの活動

わたしたちは **日本とキルギスを結ぶプラットフォーム** として様々な活動を展開しています

K R J Cの活動の三本柱

ビジネス部門

- ✓ キルギス向け人材育成・ネットワーキング
- ✓ 日本とキルギスのビジネス相互交流

日本語部門

- ✓ キルギス向け日本語教育サービス
- ✓ 日本企業向け日本語教育サービス

相互交流部門

- ✓ 日本とキルギスの相互交流
- ✓ キルギスに向けた日本文化の発信

KRJJCでは設立以来、25年以上にわたってビジネス部門、日本語部門、相互交流部門の三本柱のそれぞれの強みを活かし、キルギス国内に向けた日本のプレゼンスの強化に向けた活動を行ってきました。

また、近年では、日本とキルギスを結ぶプラットフォームとして、両国の交流強化に向けた活動を展開しています。

これらの三部門が独立した活動を行うだけではなく、それぞれの部門が連携することにより、日本とキルギス双方の様々な組織・人々の多様なニーズに対応したサービスを提供する体制を整えています。

ビジネス部門

ビジネス部門では日本式経営の特色・強みを活かしたキルギスのビジネス人材の育成、日本とキルギスのビジネス交流の推進・支援に取り組んでいます。

■キルギス向け人材育成・ネットワーキング

◆ 常設コース、セミナー、カスタマイズコース

KRJJCでは、キルギスでビジネスに携わる人々の様々なレベルに合わせて入門者向けの“Business Start”、起業家や企業の管理職を対象とした“mini-MBA”、既に成功したビジネスを有し、更なる発展と日本との関係構築を希望する経営者向けの“経営塾”の3つの常設コースを運営しています。

また、最新のビジネスの関心事に対応した単発のセミナーや、キルギスの個別の企業の課題を深く調査、分析し、最適な社員向け教育を提供する“カスタマイズコース”の提供を行っています。

これまで、これらのコースに延べ16,500名が参加し、キルギスのビジネス界の様々な分野で活躍しています。

◆ 卒業生組織 “HAJIME BUSINESS CLUB”

mini-MBA卒業生の相互の交流やビジネスの拡大を目的とした組織で、1500名以上の会員が在籍しています。

年に数回のテーマを設定してのセミナー・交流会、年次総会での卒業生のビジネス成功事例の共有や卒業生同士のビジネスマッチング等の活動を通じ、キルギスのビジネス界において強力なネットワークを形成しています。

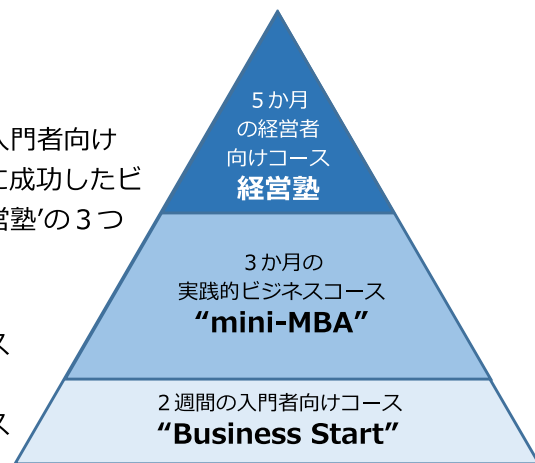
■日本とキルギスのビジネス相互交流

◆ 日本とキルギスのビジネスマッチング

日本とのビジネスを始めたいキルギスの企業や、キルギスでのビジネスパートナーを探している日本企業を対象とし、事前のキルギスでの現地調査やパートナー発掘、面談、売買契約等の成約までを総合的に支援する活動を実施しています。

◆ 現地人材育成（募集・採用・教育支援）

キルギスで活動、もしくはキルギス人材の採用を希望する日本企業に対し、現地職員の募集・採用支援や、ビジネスマナー等の新入社員教育を実施しています。



‘mini-MBA’での白熱した議論

日本語部門

日本語部門ではキルギス向けのほか、日本企業のニーズに基づいた日本語教育サービスを運営しています。また、交流イベント、ビデオコンテスト等、日本語に関心を持つ層の拡大に向けた活動にも取り組んでいます。

■キルギス向け日本語教育サービス

◆ 『まるごと』コース・その他コース

国際交流基金の「JF日本語教育スタンダード」に基づいて開発された教材『まるごと』を用いて、日本の言葉と文化を「まるごと」学ぶことができるコースで、実際に日本語を使ってコミュニケーションすることを目標にしています。

KRJJCでは全6段階のレベルのコースに独自の中上級コースを加えた7コースが同時開講され、常時60～70名が日本語を学んでいます。このほか、日本語能力試験体験コース、ジュニアコースなどを不定期で開催しており、KRJJCで日本語を学んだ方は累計で5,700名にも上ります。

◆ 日本語に対する関心拡大

年4回程度開催の「日本語で話そう会」「日本語プレゼン会」では、日本語に興味のあるキルギスの人々と日本人のオンラインも活用した交流の場を提供しています。また、日本語を学ぶキルギスの方々が作成する日本語ビデオコンテストを開催しています。



ビデオコンテスト出典作品の例

■日本向け日本語教育サービス

◆ 日本企業向け受託コースの運営

日本企業の現地スタッフに対する日本語教育や、高度人材としての日本での採用を前提とした日本企業からの受託コースなど、日本のお客様の要望に応じたコースを可能な限り開設しています。



ジュニアコースの開催

相互交流部門

相互交流部門ではキルギスに日本文化を広め、日本のプレゼンスを高めるための様々な活動や、日本とキルギスの教育機関や自治体等の交流事業に取り組んでいます。

■日本とキルギスの相互交流

◆ 留学フェア、大学間連携、日本の学生の受入

KRJJCは留学フェアの開催を通じて、日本の教育機関と日本への留学を希望するキルギスの方々との橋渡しをして参りました。2020年からはカザフスタン共和国日本センター（KJC）と合同で、オンライン形式でのフェアを実施しています。2020年、2021年の2年間で延べ41の大学・日本語学校、学生4400名以上に参加いただきました。あわせてフェア後のフォローアップとして日本の教育機関とキルギスの大学と連携協定等の締結を支援しています。また、日本の大学等からのスタディーツアー・インターンシップの受け入れにも積極的に対応しています。

◆ 日本の自治体とキルギスの交流

KRJJCでは日本の自治体とキルギスの交流をサポートしています。2020年にはキルギスパラリンピック選手団ホストタウンの山梨市とキルギスの交流、2021年には北海道士幌町とキルギス農業カレッジの交流支援事業の受託、また、北海道北見市、神戸市、香川県、宮崎県の魅力のキルギスへのPRセミナー実施等、様々な分野での交流のお手伝いをしています。

■キルギスに向けた日本文化の発信

◆ イベントの開催

書初め、ひな祭り、七夕、盆フェスティバルなど、四季を通じて様々なイベントを開催、累計で14万人を超える方々が参加しています。

◆ 文化講座、クラブ運営

KRJJCでは書道教室や生け花、着付け、茶道等の文化講座の開催や、和太鼓、書道、琴等のクラブ活動を運営しています。なかでも和太鼓チーム“大江戸太鼓”は中央アジアで唯一の本格的和太鼓チームとして知られており、2018年には相互理解の促進への貢献が評価され、日本国外務大臣表彰を受けました。

◆ 図書館

KRJJC図書館では専門書、語学学習、漫画など1万冊を超える各国語の蔵書を有しています。



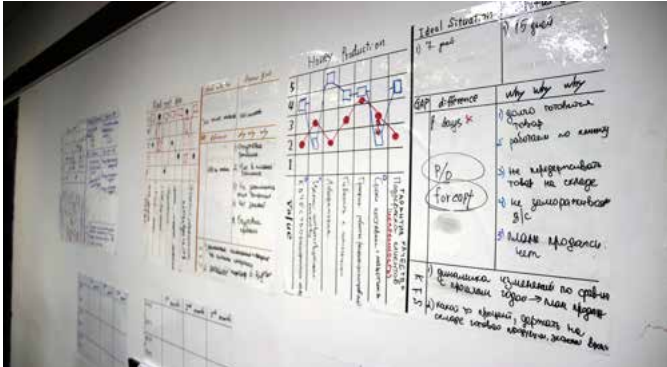
“大江戸太鼓”コンサート

日本のお客様向けのサービス

企業の皆様

KRJJCは20年以上の活動により培われた現地のビジネスパーソン・コンサルタント・教育機関等のネットワークを活用し、ビジネス分野における様々なご要望のご相談を承ります。初期相談は無料となっておりますので、お気軽にお声がけください。これらの業務の実施は、日本人専門家が支援しています。

市場調査・FS策定支援



通常の市場調査に加え、官公庁も含めた独自のネットワークにより、基準・規制・法規等も含めた調査をお客様のご要望により実施いたします。また、入手した情報からフィージビリティスタディ（FS）、事業計画などの検討をお手伝いいたします。

ビジネススタートアップ支援

現地パートナー企業のご紹介やコンタクト、法人格や各種許認可の取得支援、ビジネススタートアップのためのネットワークの形成やロジスティクスなど、お客様のご要望に応じられるようご相談を承ります。

ビジネスマッチング



KRJJCのビジネスコースの卒業生組織には日本式のマネジメントを学んだ1,500名以上のビジネスパーソンが在籍しています。このネットワークを通じ、お客様のニーズに対応した現地パートナー企業探しをお手伝いいたします。

人材募集・人材育成

現地駐在員や高度人材採用に向けたビジネスマナーやビジネススキル、日本語教育など、KRJCが有する多様なサービスを組み合わせ、お客様のご要望に応じた人材の確保支援・育成をお手伝いいたします。

※求人等を以て人材を紹介する人材紹介業には対応しておりません

教育機関の皆様

教育・学術分野においても、キルギスの様々な高等・中等教育機関、国際機関等とのネットワークを活用し、多様な形態で日本の教育機関と現地を結ぶお手伝いを実施しています。全ての活動に日本人専門家も携わり、オンラインによる活動を含め、各種交流をきめ細かに支援いたします。

日本留学フェア

カザフスタン共和国日本センター（KJC）と合同で、毎年秋にオンライン形式でのフェアを実施しています。フェアでは奨学金制度や参加されている教育機関の概要を紹介する“共通セッション”、個別の教育機関と両国学生が参加する1時間程度の“個別セッション”を設け、経験豊富なスタッフが仲立ちとなり、双方がしっかりとコミュニケーションを取れるよう対応しております。

Казахстанско-Кыргызская Онлайн Ярмарка
«Учеба в Японии 2021» Общая ознакомительная сессия

Требования к поступлению

Курс обучения	Продолжительность	Требования при поступлении	Экзамены
ВУЗы (программы бакалавриата)	4 года (6 лет медицина и др.)	(1) По меньшей мере 12-ти летнее образование в школе & законченное среднее образование	(1) ЕЈУ (2) Отбор по документам (3) Вступительный экзамен (письменный, сочинение, интервью)
Колледж	2 года	(2) Возраст – от 16 лет (3) Сертификат владения японским языком или английским языком (английский язык для программ с обучением на английском языке)	(1) Отбор по документам (2) Тест по японскому языку (3) Вступительный экзамен (письменный, сочинение, интервью) (4) Тест на проф. пригодность
Профессиональные колледжи	2 года		

LIVE Description of the Program and brief information of Study in Japan

さくらサイエンスプログラムの現地支援

さくらサイエンス一般公募プログラムに関し、現地情報の提供や、実施機関の目的に応じた適切な現地送り出し機関の紹介を行います。また、KRJC自身が現地送り出し機関として、交流計画策定支援や、KRJCの有する幅広いネットワークを通じた適切な招へい者（またはオンラインプログラムの参加者）の確保に対応いたします。

教育機関間の連携支援

2020年より留学フェア後のフォローアップとして教育機関間の連携協定締結に向けたお手伝いをさせていただいており、2021年12月時点で2大学が大学間連携協定を締結、5大学・学校が交渉・交渉準備中です。

インターンシップ・スタディツアーの受け入れ

KRJJCでは日本の学生のインターンシップ・スタディツアーの受け入れを行っています。文化紹介や交流に留まらず、JICAの技術協力プロジェクトや国際機関等のネットワークを活用した国際協力の現場のリアルな状況の体験、紹介など、オンラインでの活動を含めご要望に応じて柔軟に対応いたします。大学公認のサークル・ボランティア活動における各種交流支援の相談にも応じます。

キルギスにおける研究活動・交流活動等の支援

ロジスティクスや事前交渉、現地スタッフの手配など、現地で研究活動等を実施される際の効率化に向けた作業を一括で承ります。また、現地の教育機関等との連携により、大学のアウトリーチ活動をお手伝いいたします。

高校、小・中学校の皆様へ

国際理解教育や国際的な交流の推進に向け、キルギスの日本語学習者や現地学校との交流の相談に応じます。日本語堪能で豊富な経験を有するスタッフや日本人専門家が対応させていただきますので、日本語にてお気軽にご相談ください。

受託事例のご紹介

市場調査・FS策定支援

キルギス企業の提案を受けてビジネス投資を検討している日本企業様に対し、次のサービスを提供しました

- ・関連法令や制度の調査
- ・事業実施に向けた取組方法や契約形態の提案、事業計画の策定支援
- ・現地のキーパーソンとのオンライン面談設定

ビジネスマッチング

キルギスを起点に周辺諸国への輸出版売を検討中のメーカー様に次のサービスを提供し、売買契約の成約に貢献いたしました

- ・当地ビジネスに係るコンサルテーション
- ・提携候補先のリストアップ、オンライン商談のサポート等

人材募集・人材育成

土木系人材の採用を希望のゼネコン様に対し、次のサービスを提供しました

- ・当地の土木系学生の募集
 - ・集中日本語トレーニング
 - ・採用面談等のサポート
- この取り組みでは2名の学生が採用となり、「技術・人文・国際」の在留資格認定証明書を取得しています。

自治体とキルギスの交流

KRJJCは2020年5月から2021年2月までの間、日本政府が進める「オリパラ基本方針推進調査 ホストタウンアドバイザー」に委嘱されました。

また、2020年11月には、キルギスのパラリンピックホストタウンである山梨市と、アドバイザー業務委託契約を締結。山梨市とキルギスとの末永い交流関係の構築、山梨市の方々の東京大会に向けた機運の醸成、共生社会の取組の円滑な推進等を目的として、計4回のオンライン活動を柱とし、山梨市とキルギスを繋ぐ様々な交流事業を実施いたしました



在日ベトナム人学生のキャリアプランについてのアンケート結果報告

1. 調査目的

日本での就業を希望するベトナム人材に対して、ベトナム日本人材開発インスティテュート（Vietnam-Japan Institute for Human Resources Development / VJCC）が、どのような支援ができるか検討するための情報を収集する。日本に留学しているベトナム人が、来日前から帰国後までの間、どのようにして日本での仕事に関する情報を得ているか、どのような仕事を希望しているかなどについてアンケートを実施した。

2. 調査方法

(1) 調査ツール

28 の設問（回答に対して具体的な記載を求める質問を含む）を作成し、VJCC の確認後ベトナム語翻訳し、グーグルフォームを作成した。

(2) 調査対象

ベトナム学生青年協会（Vietnamese Youth and Student Association in Japan : VYSA）の大阪支部、在大阪ベトナム青年学生協会¹、及び東京の渉外部²（External Relations Committee）の担当者を通じて、コアメンバーへのリンクの周知を 2021 年 12 月 9 日に依頼、12 月 15 日から 18 日の間に 11 件の回答を得た。

3. 調査結果

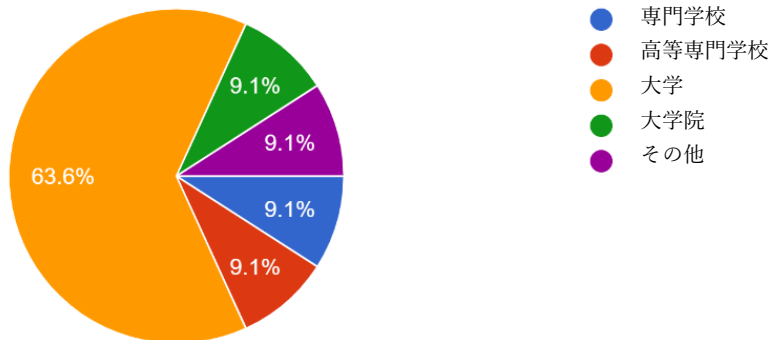
以下、質問ごとに回答結果を示す。

¹ ゴウ クアン氏 (contact@vysaosaka.org)

² 副会長 Nguyen Tai Duy 氏（1 月 23 日より副会長は Ms Uyen に交代）

(1) どこで勉強していますか。

選択肢	専門学校	高等専門学校	大学	大学院	その他
人数	1	1	7	1	1



(2) 専門は何ですか。

専門学校

選択肢	日本語	介護	ビジネス	自動車整備	その他
人数	0	0	0	0	1

大学

選択肢	日本語	社会科学	工学	医療	IT	経営	その他
人数	0	0	1	1	1	0	4

大学院

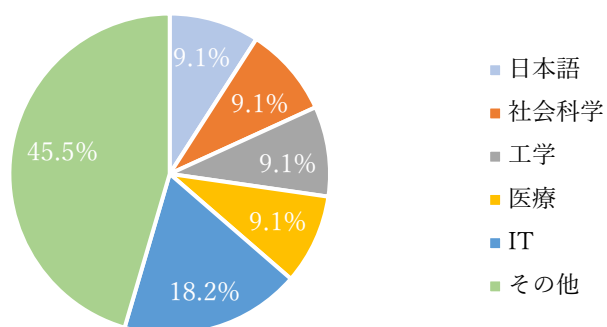
選択肢	日本語	社会科学	工学	医療	IT	経営	その他
人数	0	1	0	0	0	0	0

高等専門学校及びその他

選択肢	日本語	介護	ビジネス	自動車整備	IT
人数	1	0	0	0	1

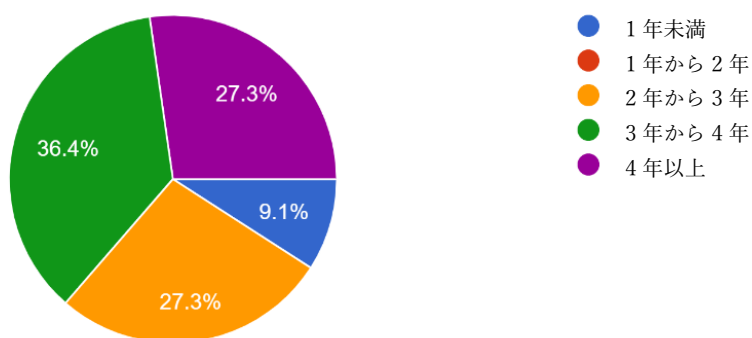
回答者全体

選択肢	日本語	社会科学	工学	医療	IT	その他
人数	1	1	1	1	2	5



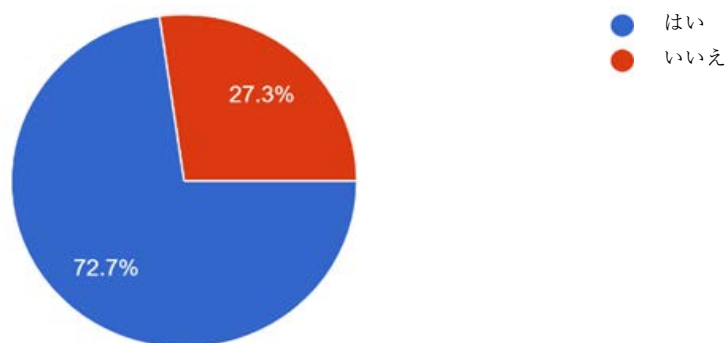
(3) 日本に何年いますか。

選択肢	1 年未満	1 年から 2 年	2 年から 3 年	3 年から 4 年	4 年以上
人数	1	0	3	4	3



(4) 日本へ来る前、日本で働きたいと思っていましたか。

選択肢	はい	いいえ
人数	8	3



(5) 日本へ来る前、日本で働きたいと思っていた方：どんな仕事がしたいと思っていましたか。

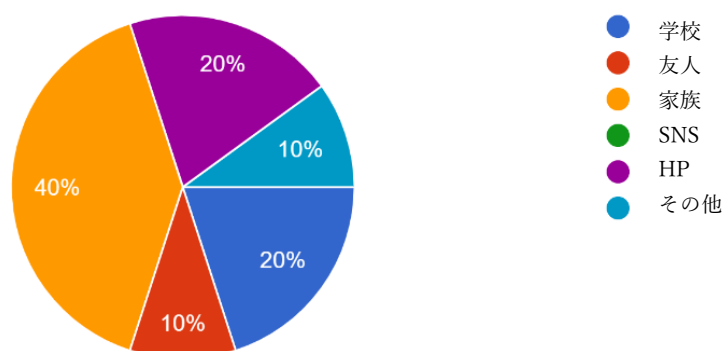
回答者数 (6)

- 営業、経営ビジネス
- エンジニアリング、ソフトウェア開発、サービス開発、技術研究
- ブリッジシステムエンジニア
- デザインアーキテクト
- セール・ロジスティクス
- 何も考えたことはないが、日本に留学後、数年間働いて経験を積むべきだと思う。

(6) 日本へ来る前、日本での仕事についての情報はどこから得ていましたか。

回答数 (10)

選択肢	学校	家族	友人	SNS	HP	その他
人数	2	4	1	0	2	1



(7) 6番で SNS を選んだ方：具体的に書いてください。

SNS を選択した回答者なし

(8) 6番で HP を選んだ方：具体的に書いてください

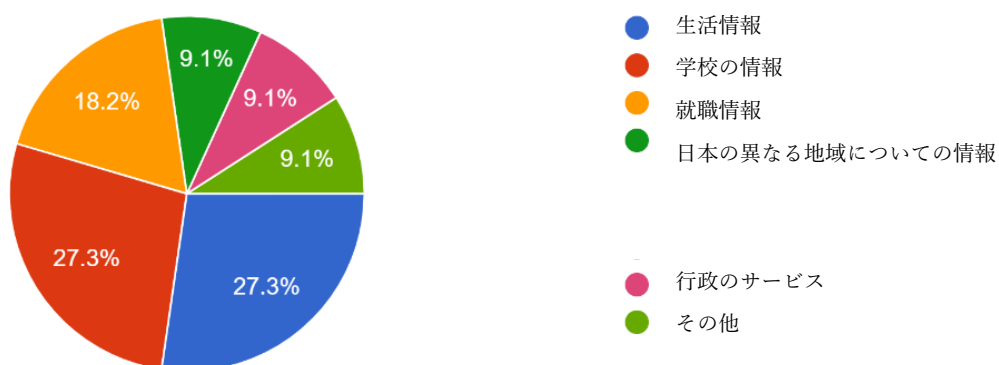
回答数 (1)

Townwork³

³ タウンワーク（アルバイト・パートの求人情報サイト） <https://townwork.net/?arc=1>

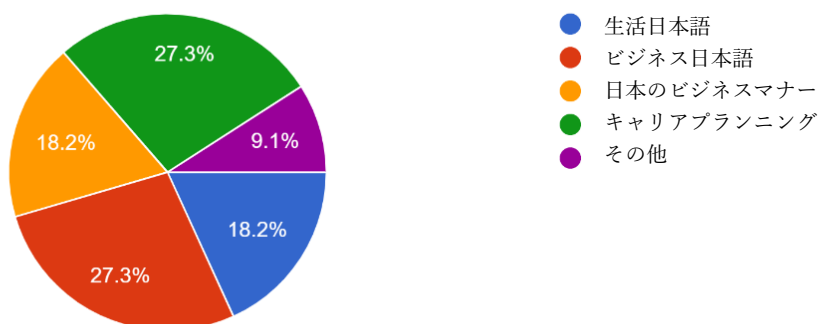
(9) 日本へ来る前に、どんな情報があつたら役に立ったと思いますか。

選択肢	生活情報	学校の情報	就職情報	日本の異なる地域について	日本語教室	健康保険	行政のサービス	その他
回答数	3	3	2	1	0	0	1	1

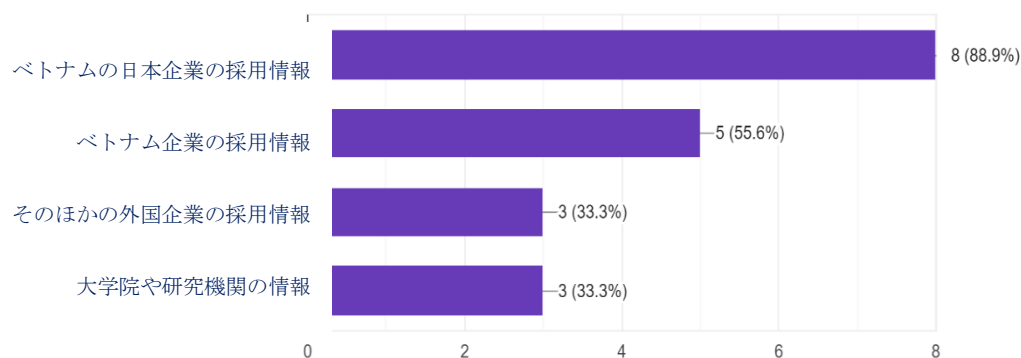


(10) 日本に来る前にどのような支援（研修等）があつたらいいと思いますか？

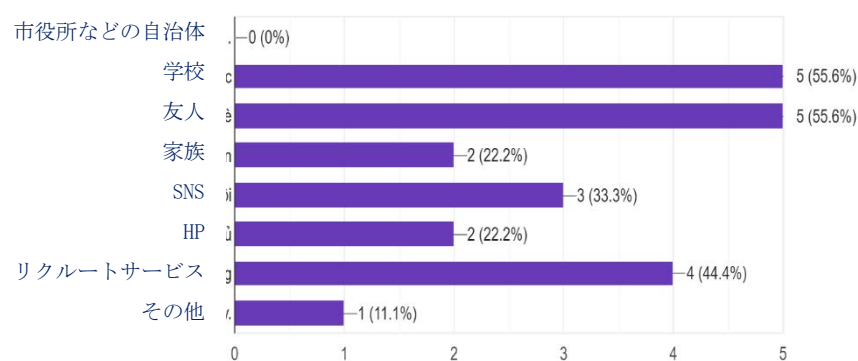
選択肢	生活日本語	ビジネス日本語	日本のビジネスマナー	キャリアプランニング	その他
回答数	2	3	2	3	1



(11) ベトナムに帰国後、どのような支援・情報があつたらいいと思いますか？（複数回答）



(12) 来日してからは、日本での就職についてどうやって情報を得ていますか。



(13) 12 番で SNS を選んだ方：具体的に書いてください。

回答数 (1)

Facebook

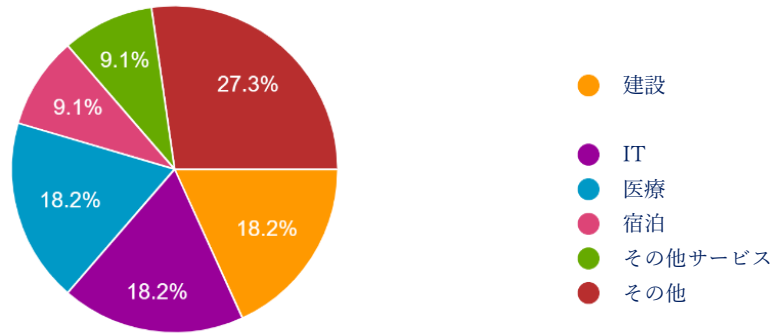
(14) 12 番で HP を選んだ方：具体的に書いてください。

回答数 (2)

就職活動サイト、Townwork

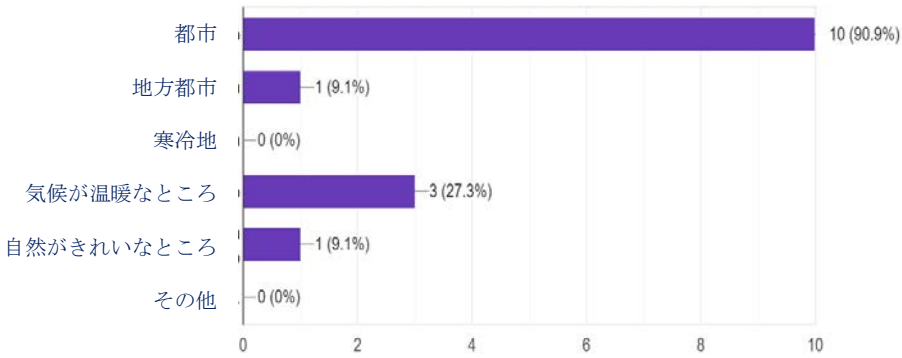
(15) 日本で働くとしたら、どんな分野で働きたいと思っていますか。

選択肢	農業	製造業	建設	食料品	IT	医療	宿泊	その他サービス	その他
回答数	0	0	2	0	2	2	1	1	3



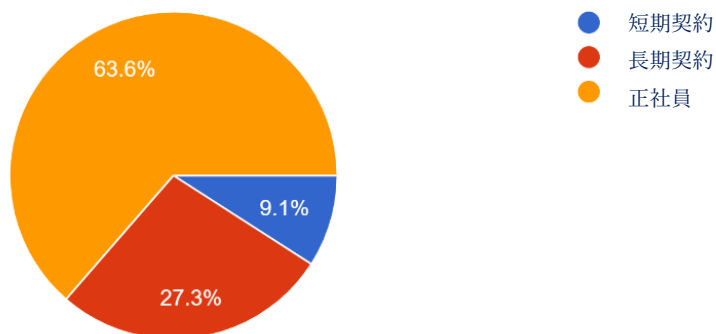
(16) 日本で働くとしたら、どこで働きたいですか。

選択肢	都市	地方都市	寒冷地	温暖	自然	その他
回答数	10	1	0	3	1	0



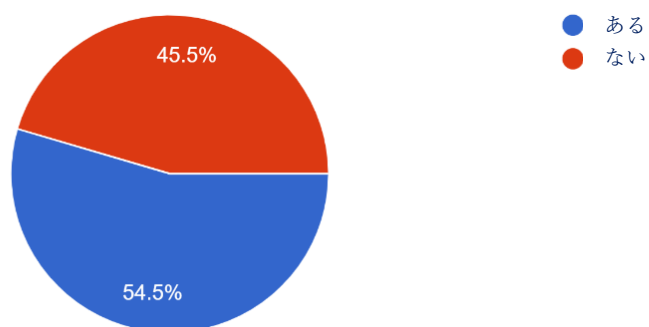
(17) 日本で働くとしたら、どんな働き方がしたいですか。

選択肢	短期契約	長期契約	正社員	パートタイム
回答数	1	3	7	0



(18) 日本で就職について相談する人・場所がありますか。

選択肢	ある	ない
回答数	6	5



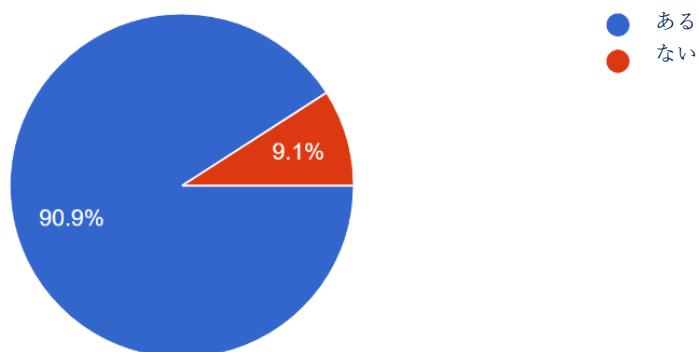
(19) 18 番で「ある」と答えた方：具体的に書いてください。

回答数 (5)

- ・ ハローワーク、マイナビ
- ・ 学校
- ・ 学生支援団体
- ・ 学校
- ・ 大学の就職支援課

(20) 学校に就職を支援する仕組みがありますか。

選択肢	ある	ない
回答数	10	1



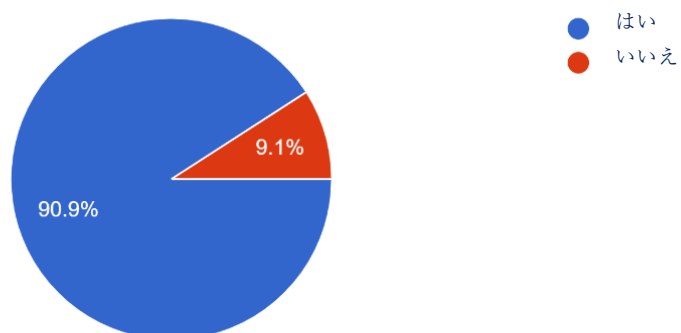
(21) 20 番で「ある」と答えた方：具体的に書いてください。

回答数 (4)

- 学校のキャリア支援室
- 学校の学生支援室と留学生組合
- 就職支援センター
- 履歴書の編集、企業とのセミナーの開催

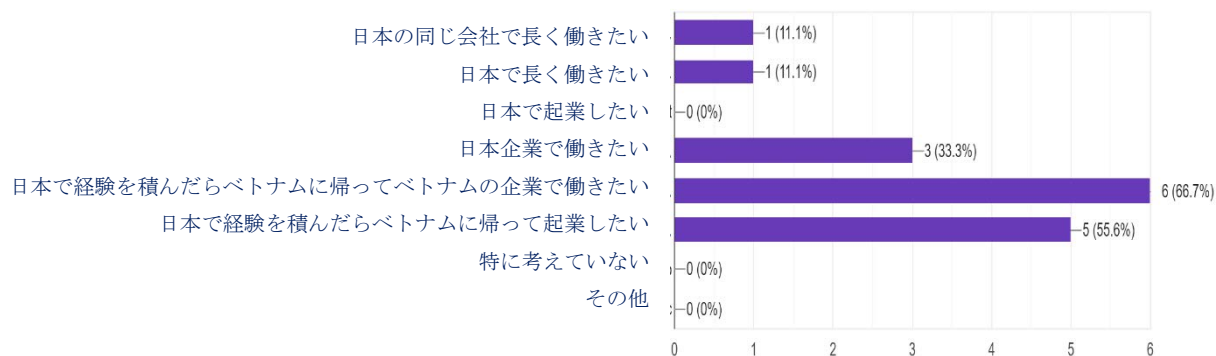
(22) 日本で就職したいと思いますか。

選択肢	はい	いいえ
回答数	10	1



(23) 22 番ではいと答えた方：日本で就職したあとはどのようにしたいですか。（複数回答）

回答者数（9）



(24) 23 番で「その他」選んだ方：具体的に書いてください

回答なし

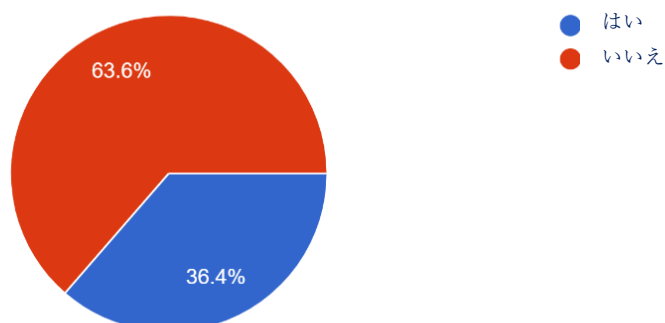
(25) 22 番でいいえと答えた方：日本での就職を考えた理由は何でしょうか。（複数回答）

回答数（1）

- 日本以外の国で働きたい。もっと勉強したい。

(26) ベトナムへ帰った先輩と連絡をとっていますか。ネットワークがありますか。

選択肢	はい	いいえ
回答数	4	7



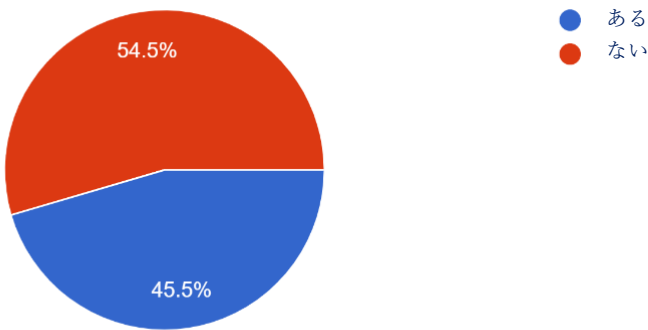
(27) 25 番で「ある」と答えた方；具体的に書いてください。

回答者数（2）

- ベトナム学生青年協会（VYSA）、文部科学省、政府奨学金協会
- ベトナム学生青年協会

(28) ベトナムへ帰った先輩にキャリアプランを相談することがありますか。

選択肢	ある	ない
回答数	5	6



4. まとめ

(1) 回答者

- 大学生が中心。専門はITなど理系が多い（その他を具体的に書いてもらう欄を設けなかったため、内容は不明）。
- 日本滞在年数は3年から4年が最も多い。4年以上という回答者もいる。

(2) 来日前

- 来日前に日本での就職を希望していたのは73%。
- 希望職種はビジネスやエンジニアリングが多い。
- 来日前の日本での就職に関する情報源は家族が多い。
- 来日前にあると有益だったと思う情報は生活や学校に関するものが多かった。
- 来日前にあるとよい支援として多く選ばれたのは、ビジネス日本語やキャリアプランニングなど、就職に直結するスキル。生活日本語・ビジネスマナーも選ばれている。

(3) 来日後

- 来日前よりも多くの回答者が、日本での就職を希望している（90.9%）。
- 来日前の就職情報源は家族が一番多かったが、来日後は、学校、友人、リクルートサービス、SNSなどが多い。SNSはFacebookがあげられていた。
- 日本で就職について相談するところは「ある」の方が多いが、ほぼ半々で、あまり相談先がないように見受けられる。
- 相談先としてあげられたのは、ハローワーク、マイナビ、学校、学生支援団体、大学の就職支援課。
- 相談先がないという回答が多かった一方で、ほとんどの回答者が学校に就職を支援する仕組みがある、と回答している。
- 学校の就職支援は、学校のキャリア支援室、学生支援室、留学生組合、就職支援センターが担当しており、履歴書の編集、企業とのセミナーの開催などを実施している。

(4) 将来の希望

- 希望職種は建設、IT、医療など。
- 就職したい地域は都市、温暖な地域。
- 就職形態は正社員を希望。
- 日本での就職後、就職先や日本で長く働きたいという回答もあったが、もっとも多かったのは、ベトナム企業で働くことで、ベトナムで起業する、ベトナムの日本企業で働く、が続く。

(5) ベトナム帰国後

- 帰国後にあると良いという情報は、ベトナムの日本企業に関する情報が最も多い。ベトナム企業の情報が続く。
- ベトナムに帰国した元留学生と連絡がある回答者は約3分の1で多くない。
- ベトナムに帰国した元留学生にキャリアプランについて相談したことがある回答者は、半分以上を上回る程度で多くない。

日本で働きたいという希望は多い。分野はビジネス、IT、エンジニアリングが多いと思われる。学校に就職支援のシステムはあることは認識しているが、必ずしも活用していない。正社員としての就職を希望しているが、日本で長く働くというより、経験を積んだ後、帰国してベトナムにある企業に就職する、あるいは自分で起業することを希望する者が多い。しかし、先に帰国した元留学生からもあまり情報を得ていないようであり、ベトナムにある日本企業・ベトナム企業の情報を求めている。

還流人材支援として、帰国を決めたベトナム人材だけでなく、これから日本で就職したいという留学生に対しても、ベトナムの日本企業情報を提供することで、長期的なキャリアプランの支援ができるのではないかと。VJCCを通じたマッチング事業の情報を事前に持っていれば、帰国時にVJCCにコンタクトする、あるいはHPから情報を探すことにつながる。

情報共有については、大学の就職課等や留学生の団体との連携が効果的であると思われる。支援システムがあることは認識されているので、ベトナム人学生に特化した支援や情報提供を周知してもらえば、ベトナム人学生にも届きやすいのではないかとと思われる。

以上

留学生の就職支援に関する調査
報告書

2022 年 2 月

アイ・シー・ネット株式会社

略語表

略語	正式名	日本語
CLAIR	Council of Local Authorities for International Relations	一般財団法人 自治体国際化協会
ERINA	The Economic Research Institution for Northeast Asia	公益財団法人 環日本海経済研究所
FiSSC	Fukuoka International Student Support Center	福岡県留学生サポートセンター
IFSA	International Foreign Student Association	特定非営利活動法人 国際留学生協会
IFTO	Institute of Foreign Student & Human Resources Total Support Organization	一般社団法人 外国人材・留学生支援機構
JAPI	Japan Association for Promotion of Internationalization	一般社団法人 日本国際化推進協会
JASSO	Japan Student Services Organization	独立行政法人 日本学生支援機構
JETRO	Japan External Trade Organization	独立行政法人 日本貿易振興会
KJC	Kazakhstan Japan Center for Human Development	カザフスタン日本人材開発センター
KRJC	Kyrgyz Republic Japan Center for Human Development	キルギス共和国日本人材開発センター

留学生の就職支援に関する調査報告書

目次

略語表.....	i
第1章 調査計画.....	1
1.1 調査の目的.....	1
1.2 調査の概要.....	1
第2章 調査結果.....	3
2.1 国による支援.....	3
2.1.1 文部科学省.....	3
2.1.2 厚生労働省.....	9
2.1.3 各省が連携した取組.....	10
2.2 公的団体による支援.....	11
2.2.1 独立行政法人日本学生振興会(JASSO).....	11
2.2.2 独立行政法人日本貿易振興会(JETRO).....	12
2.2.3 一般財団法人自治体国際化協会(CLAIR).....	13
2.3 地方自治体及び関連団体による支援.....	14
2.3.1 地方自治体による取組.....	14
2.3.1.1 京都府.....	14
2.3.1.2 大阪府.....	15
2.3.1.3 宮城県.....	16
2.3.1.4 茨城県.....	17
2.3.1.5 新潟県.....	18
2.3.1.6 山梨県.....	19
2.3.1.7 広島県.....	19
2.3.1.8 福岡県.....	20
2.3.1.9 大分県.....	21
2.3.1.10 北海道・東川町.....	22
2.3.2 地域国際化協会による支援.....	23
2.4 大学及び関連団体による支援.....	25
2.4.1 ヨコハマ・カナガワ留学生就職促進プログラム.....	25
2.4.2 ふじのくに留学生就職促進プログラム.....	26
2.4.3 「かがやき・つなぐ」北陸・信州留学生就職促進プログラム.....	27
2.5 民間団体による支援.....	29
2.5.1 一般社団法人 留学生支援ネットワーク.....	29
2.5.2 一般社団法人 留学生総合支援協会.....	30

2.5.3 一般社団法人 外国人材・留学生支援機構 (IFTO)	3 1
2.5.4 一般社団法人 日本国際化推進協会(JAPI).....	3 2
2.5.5 一般社団法人 長崎留学生支援センター	3 3
2.5.6 特定非営利活動法人 国際留学生協会(IFSA).....	3 4
2.5.7 特定非営利活動法人 世界人材育成機構	3 5
2.5.8 公益財団法人 環日本海経済研究所 (ERINA)	3 5
2.5.9 一般社団法人グローバル愛知.....	3 6
2.5.10 移民難民スタディーズ.....	3 6
2.6 民間企業による支援.....	3 7
2.6.1 株式会社パソナ：JOB 博.....	3 7
2.6.2 リュウカツ（留学生向け仕事情報総合ウェブサイト）	3 7
2.6.3 株式会社 Career Link.....	3 8
2.6.4 アビリティセンター株式会社	3 9
第3章 地域国際化協会向け関心確認調査結果	4 1
3.1 調査対象団体	4 1
3.2 調査日程	4 1
3.3 調査結果	4 1
参考資料 支援団体等一覧.....	4 1

第1章 調査計画

1.1 調査の目的

2022年10月にキルギス共和国日本人材開発センター（以下、KRJC）がカザフスタン日本センター（以下、KJC）と合同で開催する「カザフスタン・キルギスオンライン日本留学フェア」の一環として、留学先自治体でそのまま就職するための情報提供を併せて行うことにより、留学フェアの魅力や付加価値を高めることを目的として、各自治体等と連携して留学生の就職支援を行っている団体等の取組に関する情報収集調査を行う。

KRJCでは、それらの情報を基に、留学フェアの一環としての留学後の就職支援に関して、国の基本方針等も理解した上で、日本留学フェアを開催する際に、自治体（及び関連団体）との連携を図る場合の連携候補先情報を把握することが可能となる。

注：本オンライン日本留学フェアは、2020年から開始。2020年、2021年の2年間で、延41の日本の教育機関（38大学、3日本語学校）、両国から4400名が参加というインパクトの大きい事業に成長。フェア参加者の関心の一つとして、日本への留学後の日本国内での就職がある。この関心に応え、留学フェアの魅力と効果を一層高めていくため、2022年の留学フェアにおいて、個別セッションの一つとして「卒業後の日本への就職フェア」の導入を図るもの。その就職フェアの実施内容は、卒業後の就職にかかる一般情報の提供という形でもよいが、自治体や関連団体を含めて実施することにより、参加者にとりより参考となる情報の提供が可能となるとともに、KRJCやKJCにおける自治体やその関連団体とのネットワークの構築にもつながる。本調査を通じて、本就職フェアへの参加意向を有する自治体やその関連団体情報を整理することにより、実施の際のフィジビリティの向上や、効果的な準備を進めることが可能となる。

換言すれば、これまでの、①キルギス・カザフスタンの学生に対する日本の大学による留学プログラムの紹介、②そのフォローアップとしての参加日本大学とキルギス・カザフスタンの大学との連携関係構築支援というフェア機能に、新たに、③自治体やその関連団体を就職フェアとして組み込むもの。これにより、フェアを「留学から就職まで」情報提供するより包括的な枠組みへと発展させるとともに、日本センターのプラットフォーム機能強化に向け、大学に加え、自治体およびその関連機関とのネットワーク構築・拡大を図るものである。

1.2 調査の概要

1.2.1 調査日程

項 目	日 程	備 考
調査の方向性確定	1/18～1/21	JICA 経済開発部・KRJC への確認
既存情報調査	1/24～1/28	既存情報に係る机上調査
関連団体等関心確認調査	1/31～2/4	KRJC と協議の上候補団体を特定、留学フェアへの参加に係る関心確認調査を実施

報告書作成・提出	2/7～2/10	上記内容についての報告書とりまとめ。 Word 版（データ提出）：20 ページ程度、留学生支援を自治体と連携して行う 団体及び活動内容のとりまとめ。 Excell 版（データ提出）：関連団体の連絡先リスト
----------	----------	--

1.2.2 調査概要

1. 既存情報調査：インターネット情報を中心に以下の調査を行う。

1) 国による留学生就職支援制度

文部科学省の最新の制度等の情報を取りまとめる。

2) 国の関連団体による留学生就職支援への取り組み

JETRO 及び自治体国際化協会等の取組みに係る情報を取りまとめる。

3) 地方自治体による留学生就職支援への取り組み

地方自治体関連団体についての調査として、47 都道府県と政令指定都市等で留学生の就職支援を行っている国際交流協会等関連情報と、そこから派生して把握が可能となる NPO 等情報の収集を行う。

4) その他の民間企業・団体等関連情報調査

上記以外に独自に留学生就職支援を行っている民間企業・団体・NPO 等の情報収集を行う。

2. 関連団体等関心確認調査

KRJ C が 2022 年 10 月に開催を予定している日本留学フェアへの連携に関する関心確認調査を行う。

1) 調査対象団体

(1) の既存情報調査結果を踏まえて、KRJC と協議の上、連携先候補として想定される団体等を対象として、関心確認調査を行う。

2) 調査内容

候補団体へ個別にコンタクトして、留学フェアにおいて、留学先における就職支援に関する取り組みについてのプレゼンテーションを実施することについての参加関心確認を行い、その結果を取りまとめる。

3. 候補団体等リストの作成

自治体、自治体外郭団体または自治体内の非営利団体等の留学生支援制度について、リスト形式で取りまとめる。

：ネット情報から（自治体名（団体名）、取組概要、リンク先等）

第2章 調査結果

2.1 国による支援

2.1.1 文部科学省

文部科学省では、「対日直接投資推進会議」（2015 年）で決定された「5 つの約束」や、「日本再興戦略」等の閣議決定に基づき、関係省庁等と協力し、留学生の就職支援に係るプラットフォームの構築等、留学生の受入れ環境支援を進めている¹。

2.1.1.1 留学生就職促進教育プログラム認定制度

1. 趣旨・目的

外国人留学生に対する「日本語教育」、「キャリア教育（日本企業論等）」、「インターンシップ」を一体として提供する質の高い教育プログラム（以下「留学生就職促進教育プログラム」という。）を文部科学省が認定し、当該プログラム修了者が就職活動において各大学が発行する修了証明書を提示することにより、外国人留学生の国内企業等への就職を一層促進することを目的として実施する。

※直近の公募例（2021 年 11 月 30 日～2022 年 1 月 18 日→2022 年春ごろ審査結果通知）

■参照先：https://www.mext.go.jp/content/20211217-mxt_gakushi02-000019209_5.pdf

■担当窓口：高等教育局学生・留学生課留学生交流室留学交流支援係

■参照先：https://www.mext.go.jp/a_menu/koutou/ryugaku/1361259.htm

高等教育機関における外国人留学生支援担当部署一覧

区分	担当部署リスト参照先
国立大学	https://www.mext.go.jp/a_menu/koutou/ryugaku/_icsFiles/afiedfile/2016/09/21/1361259_1.pdf
公立大学・短期大学	https://www.mext.go.jp/a_menu/koutou/ryugaku/_icsFiles/afiedfile/2016/09/21/1361259_2.pdf
私立大学・短期大学	https://www.mext.go.jp/a_menu/koutou/ryugaku/_icsFiles/afiedfile/2016/09/21/1361259_3.pdf
高等専門学校	https://www.mext.go.jp/a_menu/koutou/ryugaku/_icsFiles/afiedfile/2016/09/21/1361259_4.pdf

2. 認定プログラム

認定時期	代表大学名	認定プログラム・参照先
2021 年 10 月	群馬大学	グローバル・リーダーシップ・プログラム 産学官金が一体となって、外国人留学生への生活・就職支援を推進するコンソーシアムを発足し、受入環境の充実を図る。本プログラムは、コンソーシアムに参加する、教育機関・地方公共団体・民間企業・金融機関関係者と協議を重ね、2017 年に定めた「養成すべき人材像」に基づき開発された。 ※群馬県立女子大学、高崎経済大学、前橋工科大学、共愛学園前橋国際大学、関東学園大学、上武大学、高崎商科大学、高崎健康福祉大学、群馬工業高等専門学校が参画 https://glp.hess.gunma-u.ac.jp/jyukankyo/html/program.html

¹ 文部科学省 外国人留学生の就職関係 https://www.mext.go.jp/a_menu/koutou/ryugaku/1370919.htm

東京大学	国際高度人材キャリア開発プログラム 留学生が本プログラムを活用することによって、一人ひとりの最適なキャリア形成が実現できるように支援する。国際高度人材のためのキャリア開発として、多様なレベルの日本語教育、キャリア教育の講義、アントレプレナーシップ、キャリア開発インターンシップなどの科目を、東京大学の特徴を活かし、大学院生ならではのカリキュラムを提供する。 https://www.cdip.t.u-tokyo.ac.jp/cdip_admin/wp-content/uploads/2021/10/5830550804b062c380c1334962aaa915.pdf
長岡技術科学大学	高度外国人エンジニア人材養成学部修士一貫プログラム 学部から大学院修士課程までを一貫した教育体制としてとらえ、高度の専門的、かつ実践的・創造的な能力の開発を目指し、社会の要請にこたえられる指導的技術者を養成する。 https://daigakuic.jp/universiy_00114_contents_03_00984.html
山梨大学	山梨留学生就職促進プログラム 山梨大学は、海外、特にアジアから多数の留学生を受け入れ、エネルギーや医工学分野の融合研究を積極的に推進し、近年ではダブルディグリー制度を活用した AI、IoT、ロボティクス分野の充実を図っている。本プログラムは、本学の国際交流センターと地域人材養成センターが連携し、山梨県・甲府市・県内企業と産学官三位一体のコンソーシアムのもとで、地域産業の問題解決、キャリア教育の組織化による留学生人材の地域内外への雇用の促進と定着、及び他大学への波及効果を目指す。日本語教育、キャリア教育、企業理解教育を共通の柱とする。 https://www.ciee.yamanashi.ac.jp/ircs/
信州大学	「かがやき・つなぐ」北陸・信州留学生就職促進教育プログラム 北陸・信州地域では、深刻な人手不足が続いており、外国人労働者を求める動きが拡大している。北陸・信州 4 県の外国人就業者数は、毎年増加の傾向にあるが、従業上の地位は総じて低く、大学・大学院卒の高度職業人材の採用は停滞している。 その原因・課題は、留学生の複雑なビジネスシーンに対する処理能力や職場での円滑な人間関係に必要な日本語能力の不足、企業の文化・習慣の相違などが挙げられる。また、留学生に対して北陸・信州の地域企業の魅力が十分に伝わっていないことに加えて、地域の外国人受入体制が大都市圏ほど整っていないことも定着を妨げる一因となっている。 このような課題の解決に向け、本プログラムでは、 1. 徹底したアクティブ・ラーニングによる短期集中型ビジネス日本語教育 2. 日本の企業文化を理解し、将来の産業界の担い手となる柔軟でタフな高度職業人材を養成するキャリア教育 3. 長期間のインターンシップを推奨することにより留学生が就職しやすい環境づくりプログラムを通じて、北陸・信州地域の相互乗り入れによる大学のグローバル化・留学生就職支援の大学モデルを確立し、両大学の外国人留学生の国内企業、地元企業への就職を拡大する。 ※金沢大学が参画 http://kagayaki-shinshu-u.jp/
静岡大学	アジアブリッジプログラム 日本就職コース 本プログラムは、入学から大学生活、卒業後の就職までを一貫して支援する。国際展開を進める静岡県企業及び自治体と連携し、将来、静岡とアジア

		諸国の架け橋として活躍が期待される「理工系の専門性に経営学的思考、文系の専門性に理工学的思考をあわせ持ち、広い視野のもとでアジアを中心とする海外で活躍する人材」の育成をその目的としている。 県内企業が多く進出するタイ、インドネシア、ベトナム、インド、ミャンマーを重点地域とし、優秀なアジア人留学生及び日本人学生の選抜・育成・人材輩出を通じ、地域と産業のグローバル化への貢献を目指している。 https://www.abp.icsu.shizuoka.ac.jp/
	愛媛大学	愛媛の大学と企業が育てるグローバル人材育成プログラム 愛媛県では少子化が進む一方で、海外進出企業の増加とそれに伴う高度外国人材の需要が増大しつつある。本プログラムでは、愛媛大学と愛媛県、地域経済団体等が一体となり、愛媛県に優秀な留学生を呼び込み、日本就職者数の増大を図る。初年次から卒業まで一貫したキャリア教育と就職支援を行い、企業が抱える外国人材活用に関する課題を解決するための取組みを通じて、“愛媛地域における外国人材活用の促進”と“留学生の地元就職数の増大”を目指している。 https://ryupro.isc.ehime-u.ac.jp/
	関西大学	KU 留学生キャリア形成支援プログラム (KU-SUCCESS) 国内の高等教育機関で学ぶ外国人留学生の専門性とソフトスキル（異文化間コミュニケーション力、計画・調査力、自己管理能力等）の育成を産学協働によって実現させる。「留学生の日本企業との交流機会：1人1,000時間」を目標に、企業との連携促進（情報交換、イベントの企画、インターンシップの開発等）や、留学生の自己分析に基づく自己実現力の強化（日本企業の理解促進、自身の適性把握等）に取り組む。また、従来の4大学に加え、国内の高等教育機関に横展開し、より多くの大学の参加を募る。 https://www.kansai-u.ac.jp/Kokusai/SUCCESS-Osaka/
	徳山大学	留学生地域定着支援プログラム 本プログラムを履修した外国人留学生が、地域の多文化共生に貢献するグローバル人材として成長することを目指す。また、大学の所在地である山口県、および周南圏域にて就職活動を行うことを推奨し、地域への長期定着を支援する。本プログラムは、「地域に根ざし、地域の問題を地域とともに解決し、地域に愛され、地域に信頼され、『地域に輝く大学』となる」という大学のビジョンに基づき「地域を舞台にした教育」「人間力育成」「日本語教育支援」「キャリア支援」の4つのカテゴリからなる計22科目＋複数の支援制度によって構成されている。 https://www.tokuyama-u.ac.jp/edu/student_inter/
上記以前の認定プログラム（抜粋）	北海道大学	北大フロンティアプログラム 留学生を対象とした、産業界のニーズに対応した高度な専門能力と即戦力として活躍できる能力育成のため、ビジネス日本語、日本企業における倫理等に関する講義と演習を提供し、北海道が掲げる「外国人留学生をはじめアジアを中心とした海外の優秀な人材を有効に活用し、北海道全体の発展につなげる」に貢献する人材育成を行う。 https://www.mext.go.jp/component/a_menu/education/detail/_icsFiles/afeldfile/2017/08/31/1394580_1.pdf
	東北大学	東北イノベーション人材育成プログラム 高度な専門知識、日本語運用能力、日本的文化への深い理解、協調性、行動力を有し日本でのキャリア形成に関心を持つ留学生と、外国人に苦手意識を

	持ち留学生の採用にまだまだ消極的な東北地方の中小企業を結びつける人的資源活用のイノベーションを図る。 https://www.mext.go.jp/component/a_menu/education/detail/_icsFiles/afieldfile/2017/08/31/1394580_2.pdf ※宮城学院女子大学、
山形大学	山形大学留学生就職支援プログラム 山形大学、東北公益文化大学、山形県、山形県国際交流人材育成推進協議会、企業などで構成するコンソーシアムが一体となり、日本国内への就職をアシストする実践的な取り組みを行うことにより、地方大学に在籍する留学生が県内はもとより日本国内企業へより多く就職できる持続可能な就職支援モデルとして「山形モデル」を構築する。 https://www.mext.go.jp/component/a_menu/education/detail/_icsFiles/afieldfile/2017/08/31/1394580_3.pdf
群馬大学	留学生の GUNMA 定着促進プログラム 「地域対応型」と「業界対応型」インターンシップの充実による留学生の GUNMA 定着促進プログラム。地方型留学生受入れ環境整備モデルを構築・普及し、留学生が卒業後も活躍する日本の磁場を形成する。 https://www.mext.go.jp/component/a_menu/education/detail/_icsFiles/afieldfile/2017/08/31/1394580_4.pdf
東洋大学	留学生 I ターン就職促進プログラム 東洋大学、島根大学、金沢星稜大学の連携により、東京と地方都市との間で留学生の「I ターン就職」を促進。 https://www.mext.go.jp/component/a_menu/education/detail/_icsFiles/afieldfile/2017/08/31/1394580_5.pdf
横浜国立大学	横浜国立大学・横浜市立大学連携留学生就職サポートプログラム in YOKOHAMA・KANAGAWA 事業開始 2 年間で横浜国立大学・横浜市立大学、横浜市、経済団体、国際交流団体等が連携し、横浜市の企業を中心としたインターンシップ、関連諸機関が連携したキャリア教育、日本語教育プログラムを「横浜モデル」として確立し、市内他大学（横浜市内大学・都市パートナーシップ協議会）へ対象範囲を広げる。同時に、神奈川県域の大学、自治体、経済団体が参加する「かながわ留学生就職支援コンソーシアム」と連携し、3 年目以降はさらなる検証、改良を加え、順次県域に拡張する。 https://www.mext.go.jp/component/a_menu/education/detail/_icsFiles/afieldfile/2017/08/31/1394580_6.pdf
金沢大学	「かがやき・つなぐ」北陸・信州留学生就職促進プログラム 留学生を対象とした、ビジネス日本語教育、キャリア教育、協働インターンシップを通じて、地域企業が求める留学生人材像に応える高度職業人材を育成・輩出する。 https://www.mext.go.jp/component/a_menu/education/detail/_icsFiles/afieldfile/2017/08/31/1394580_7.pdf
静岡大学	ふじのくに留学生就職促進プログラム （公社）ふじのくに地域・大学コンソーシアムと静岡大学を中心に、静岡県内の大学、企業、地方自治体、民間団体が、留学生の就職支援に関するネットワーク・情報等の活動資源を共有し、包括的な連携のもと、留学生の県内・国内就職の促進を図る教育・支援プログラムを実施する。 https://www.mext.go.jp/component/a_menu/education/detail/_icsFiles/afieldfile/2017/09/01/1394580_8_1.pdf

名古屋大学	名古屋大学留学生就職促進プログラム 産官学が速やかに連携するためのコンソーシアムを構成することで、1) 個々の大学にて行われてきた留学生への教育・就職支援の取組を拡充し、2) 地方公共団体がこれまで提供してきたインターンシップを含む留学生の就職支援を機能的に融合させ、3) 企業側の視点も含め、現状で不足している留学生の支援・教育内容をコンソーシアムとして補足し、4) 大学として「地域の企業の国際化や海外展開の支援」と「留学生のインターンシップ・就職セミナー」を連動させ、留学生の日本国内での就職を促進する。 https://www.mext.go.jp/component/a_menu/education/detail/_icsFiles/afeldfile/2017/08/31/1394580_9.pdf
関西大学	SUCCESS-OSAKA 本事業では、日本国内企業で採用された、離職リスクのない高度外国人人材のキャリアサポートを目的とし、①大学を基盤とした教育・研修カリキュラムの構築・実施、②国内外の企業の支援および内定・就職後の人材の支援を行う。企業・経済団体・自治体等で構成される CARES コンソーシアムが実施主体となり、国内でのキャリアを視野に入れる留学生を確実に成功（SUCCESS）へと導いていく。 https://www.mext.go.jp/component/a_menu/education/detail/_icsFiles/afeldfile/2017/08/31/1394580_10.pdf
愛媛大学	愛媛の大学と企業が育てる高度外国人材育成プログラム 愛媛大学と愛媛県、地域経済団体等が“オールえひめ”体制で、国内外から愛媛県に優秀な留学生を呼び込み、これまで本学が独自に実施してきた「世界と協働できるグローバル人材育成プログラム」を発展させ、入学から卒業までの一貫した「キャリア教育」と「ビジネス日本語教育」の強化、インターンシップ・プログラム等の充実と新しい取組の実施により、留学生の日本就職の増大を図る。 https://www.mext.go.jp/component/a_menu/education/detail/_icsFiles/afeldfile/2017/08/31/1394580_11.pdf
熊本大学	Kumamoto University Development Program 「ビジネス日本語教育」「キャリア教育」「インターンシップ」「就職セミナー」等の教育プログラムを実践、グローバル人材の採用を求めている熊本県内企業とのマッチング、熊本県及び県内 IT 関連企業等で組織された3つの経済団体と連携し、留学生と県内企業の結びつきを強化し、企業就職を実現する。 https://www.mext.go.jp/component/a_menu/education/detail/_icsFiles/afeldfile/2017/08/31/1394580_12.pdf
東京大学	東京大学留学生就職促進プログラム Society5.0 に資する持続可能な社会を先導的に実現するため、高度海外人材の育成とわが国への定着を促進する。このため、就職フェーズだけでなく、留学生の入学から就職までをサポートする包括的支援体制を構築する。東京大学・東京理科大学による産業志向の教育やインターンシップ、キャリアプラン形成支援などを通じて、留学生が主体的にわが国の活力となる土壌を醸成する。 https://www.mext.go.jp/content/20210224-mxt_gakushi02-100001323_13.pdf
山梨大学	山梨大学イノベーション・研究駆動外国人留学生就職促進プログラム 日本語、コミュニケーション、キャリアの各教育カリキュラムを整備し、地

		域に根差したイノベーション（イノベーション駆動サブプログラム）あるいは共同研究（研究駆動サブプログラム）を通して、学びを積極的に実践に移す場を提供し、留学生の県内外企業への就職へつなげる。 https://www.mext.go.jp/content/20210224-mxt_gakushi02-100001323_14.pdf
	神戸大学	神戸大学留学生就職促進プログラム 大学が地域の自治体や産業界と連携し、国内・日系企業の就職に重要なスキルである「日本語能力」「日本での企業文化等キャリア教育」「中長期インターンシップ」を一体として学ぶ環境を創設する取組を普及することにより、外国人留学生が国内企業に就職し、結果として外国人留学生の国内・日系企業への就職率を向上させることを目的としている。 http://www.career.kobe-u.ac.jp/intstd/index.html

2.1.1.2 日本留学海外拠点連携支援事業（文部科学省委託事業）

従前の「留学コーディネーター配置事業」を拡充・発展させ、リクルーティング機能から帰国後のフォローアップまで一貫したオールジャパンの日本留学サポート体制を実現するため、独立行政法人日本学生支援機構(JASSO)が 2018 年 10 月に各海外拠点の取組・連携を支援する日本本部を受託し、以下の取組を実施している。

- ① 海外拠点設置地域の留学生動向に関する情報収集・分析
- ② 日本国内の関連諸機関とのネットワーク形成
- ③ 日本国内の外国人留学生等とのネットワーク形成・協力関係構築
- ④ 留学フェアへの協力

1. 海外拠点設置 6 地域及び採択大学（主要拠点事務所所在地）

東南アジア（ASEAN）：岡山大学（ミャンマー・ヤンゴン）

南西アジア：東京大学（インド・ニューデリー）

南米：筑波大学（ブラジル・サンパウロ）

アフリカ（サブサハラ）：北海道大学（ザンビア・ルサカ）

中東・北アフリカ：九州大学（トルコ・アンカラ）

ロシア・CIS 諸国：北海道大学、筑波大学、新潟大学（ロシア、カザフスタン、ウズベキスタン）

2. 事業内容

1) 留学に関する情報収集・発信

現地のニーズや日本留学情報等を収集するとともに、留学フェアや学校訪問等の開催、帰国留学生ネットワークや SNS の活用等により、ターゲットとなる留学生候補者に応じて、きめ細かに情報を提供。

2) 優秀な留学生獲得に向けたリクルーティング活動促進

現地における入学許可を実現するためのサポート機能充実、現地でのアカデミック・ジャパニーズの学修強化を推進。

3) 帰国留学生とのネットワーク構築及び協力深化

帰国留学生の協力を得た広報・リクルーティング活動により、現地の学生に対し、日本留学中の学びや生活、留学後の就職会等の情報を具体的・効果的に提供し、日本留学希望者の増加を図る。

■問合せ先：独立行政法人日本学生支援機構 日本留学海外拠点連携推進本部

■参照先：https://www.jasso.go.jp/gakusei/career/event/guidance/2021_jirei.html
https://www.jasso.go.jp/gakusei/career/event/guidance/_icsFiles/afieldfile/2021/07/14/jasso.pdf

2.1.2 厚生労働省

厚生労働省では、国際競争力強化の観点から、留学生の国内就職支援も含め、専門的・技術的分野の外国人の就業を促進しており、東京、名古屋、大阪、福岡外国人雇用サービスセンターを拠点に、外国人留学生に対し就職に向けた各種情報を提供するとともに、入学後の早い段階からの就職支援（就職ガイダンス）、インターンシッププログラムの提供、就職面接会等を実施している。

2.1.2.1 外国人雇用サービスセンター等による支援

日本で就職を希望する外国人留学生や専門的・技術的分野の在留資格を持つ外国人を対象とした情報提供、職業相談・紹介や事業主に対する外国人雇用の情報提供、援助などを専門的に行う厚生労働省所管の公共職業安定機関として、東京、大阪、名古屋、福岡に外国人雇用サービスセンターを開設している。

主な支援内容は次のとおりである。

- ① 留学生向け就職ガイダンス ② 大学との協力（訪問ガイダンス）
- ③ 留学生インターンシップ ④ 留学生向け就職面接会の実施
- ⑤ 留学生に対する職業相談・職業紹介

■各センター参照先

東京外国人雇用サービスセンター <https://jsite.mhlw.go.jp/tokyo-foreigner/>
 大阪外国人雇用サービスセンター <https://jsite.mhlw.go.jp/osaka-foreigner/>
 名古屋外国人雇用サービスセンター <https://jsite.mhlw.go.jp/aichi-foreigner/>
 福岡学生職業センター（福岡新卒応援ハローワーク）
<https://jsite.mhlw.go.jp/fukuoka-young/kigyo.html>

2.1.2.2 大学との連携協定

2020 年 11 月 5 日、全国初となる「外国人留学生就職支援に関する大学との協定」を上智大学と東京外国人雇用サービスセンター、ハローワーク新宿との間で締結。
https://www.jasso.go.jp/gakusei/career/event/guidance/_icsFiles/afieldfile/2021/04/03/shiryous3_gaikoujinkoyou.pdf

2.1.2.3 外国人留学生サポート事業

北海道地域では、日本国内での就職を希望する外国人留学生と留学生の採用を検討している企業のマッチングを総合的に支援する、「外国人留学生サポート事業」を厚生労働省委託事業として実施している。現在、キャリアバンク株式会社が受託して以下の事業を実施している。

- ① 企業担当者様向けの在留資格等に関するセミナー
- ② 留学生向けの就職啓発セミナー
- ③ インターンシッププログラム
- ④ 合同企業説明会：企業と留学生の採用マッチングを促進
- ⑤ 採用後の定着支援として、内定者・若手社員向けスキルアップセミナー

■外国人留学生採用サポート事業 事務局 <http://www.ryugakusei-support.com/index.html>
 運営キャリアバンク株式会社 <https://www.career-bank.co.jp/company/profile.html>

2.1.3 各省が連携した取組

2.1.3.1 「外国人留学生の採用や入社後の活躍に向けたハンドブック～実践企業に学ぶ12の秘訣～」の作成

2018 年 12 月に外国人材の受入れ・共生に関する関係閣僚会議において決定された「外国人材の受入れ・共生のための総合的対応策」や、2019 年 6 月に閣議決定された「経済財政運営と改革の基本方針 2019」等において、留学生の多様性に応じた採用プロセスの多様化の推進や産学官連携による採用後の多様な人材育成・待遇等のベストプラクティスの構築・横展開を行うことが盛り込まれた。

これらを踏まえ、文部科学省、厚生労働省、経済産業省の 3 省共同事務局で、大学、産業界、支援事業者等と連携し、「外国人留学生の就職や採用後の活躍に向けたプロジェクトチーム」を 2019 年 8 月に立ち上げ、企業が外国人留学生等の多様性に応じた採用選考や、採用後の柔軟な人材育成・待遇等を実践する際に押さえておくべき 12 項目のチェックリストや企業事例を整理した「外国人留学生の採用や入社後の活躍に向けたハンドブック」を策定した。

「外国人留学生の採用や入社後の活躍に向けたハンドブック」の概要

- 1) 外国人留学生の採用・活躍に向けたチェックリスト：外国人留学生等の多様性に応じた採用選考や採用後の柔軟な人材育成や処遇等を実践する際に押さえておくべき 12 項目を整理
- 2) 外国人留学生の採用・活躍に向けたチェックリスト活用ガイド：チェックリストの各項目について、必要性や具体的な取組内容、期待される効果等を解説
- 3) 外国人留学生の採用・活躍に向けたベストプラクティス集：チェックリストの項目に対応する取組を実践する企業事例を紹介

■参照先：https://www.meti.go.jp/shingikai/economy/ryugakusei_katsuyaku_pt/pdf/20200228_01.pdf

2.2 公的団体による支援

2.2.1 独立行政法人日本学生振興会(JASSO)

JASSO では、日本で学ぶ外国人留学生在が、それぞれのキャリアデザインに沿った就職ができるよう、留学生の就職・採用活動に関する有益な情報を提供している²。

2.2.1.1 外国人留学生のための就活ガイド

外国人留学生在が、日本で就職活動をするために必要な情報が満載のガイドブック。就職活動の準備から、エントリー、採用試験、在留資格の変更等、活動の時期に応じて必要な情報をわかりやすく解説している。

■参照先：https://www.jasso.go.jp/ryugaku/after_study_j/job/guide.html

2.2.1.2 留学生就職支援に携わる学校関係者向けの情報

留学生の就職支援に携わる学校関係者向けの情報を紹介している。

■参照先：https://www.jasso.go.jp/ryugaku/after_study_j/job/kankeisha.html

2.2.1.3 全国キャリア教育・就職ガイダンス

大学等卒業予定者の就職・採用に関し、政府各省の行政説明、大学等・学生・企業の三者によるパネルディスカッション、事例紹介等を行うことにより、産学官連携による人材育成等、キャリア教育・就職支援の充実を図ることを目的として毎年開催している。

2021 年度は、日本学生支援機構と文部科学省による挨拶、就職問題懇談会座長による講演、内閣官房、文部科学省高等教育局学生・留学生課、同専門教育課、厚生労働省、経済産業省及び農林水産省による行政説明、「コロナ禍における産学協働の可能性～企業と大学はどう乗り越え、人材を育成するのか?～」をテーマとしたパネルディスカッションに加えて、「キャリア教育・就職支援の取組」事例紹介(ウェブ会議)、さらに、外国人留学生、及び障害のある学生のキャリア教育・就職支援についてのセッションを行った。

- ・主催：文部科学省、就職問題懇談会、日本学生支援機構
- ・協力：厚生労働省、農林水産省、経済産業省
- ・後援：一般社団法人日本経済団体連合会、日本商工会議所、公益社団法人経済同友会
- ・対象
 - ：大学等の役員及び部局の長、教員、キャリア教育・就職支援業務担当者、留学生支援業務担当者、障害学生支援業務担当者
 - ：企業・団体の人事採用担当者
 - ：都道府県の就職支援等担当者

■参照先：<https://www.jasso.go.jp/gakusei/career/event/guidance/2021.html>

² JASSO 留学生のための就職支援 https://www.jasso.go.jp/ryugaku/after_study_j/job/index.html

2.2.2 独立行政法人日本貿易振興会(JETRO)

2.2.2.1 高度外国人材活躍推進プラットフォームの設置

2018 年 12 月に「高度外国人活用推進プラットフォーム」を設置。経済産業省、法務省、厚生労働省、文部科学省、外務省との連携のもと、「高度外国人活用推進ポータルサイト」による情報発信及び「コーディネーターによる伴奏型支援」を提供している。

■参照先：https://www.jetro.go.jp/ext_images/theme/hr/ryugakusei/report_20190822/1.pdf
<https://www.jetro.go.jp/hrportal/>

2.2.2.2 外国人留学生向け「オンライン合同企業説明会」の開催

「ジェトロ オンライン合同企業説明会」は、2020 年秋の開催以降、2021 年春、2021 年秋にも開催し、2022 年冬開催で 4 回目となる。前回の 2021 年秋では、37 都道府県 116 社の企業の参加を得て、ライブ配信及びアーカイブ配信を行った。この結果、101 カ国・地域出身の 2,530 名の外国人材の参加登録があり、企業へのエントリー総数は 3,299 件に達した。

「ジェトロ オンライン合同企業説明会 2022 冬」事業概要

- ・主催：ジェトロ
- ・共催：文部科学省、厚生労働省
- ・後援：経済産業省、茨城県、群馬県、石川県、福井県、長野県、岐阜県、愛知県、三重県、大阪府、島根県 徳島県、愛媛県、大阪市、堺市、北九州市
- ・協力：DATEntre（東北イノベーション人材育成プログラム）、山形大学、グローバル・ハタラクラスぐんま（GHKG）コンソーシアム、金沢大学、信州大学、愛岐留学生就職支援コンソーシアム、静岡大学、SUCCESS-Osaka、愛媛大学、立命館アジア太平洋大学
- ・実施手法:特設ウェブサイト上にて会社説明会をライブ配信後、一か月程度のアーカイブ配信を行う
- ・日程：会社説明会のライブ配信 2022 年 1 月 17 日～1 月 21 日 計 5 日間
 アーカイブ配信 2022 年 1 月 22 日～2 月 25 日
- ・参加対象企業：海外展開拡大を目指す日本全国の中堅・中小企業 84 社（予定）

■参照先：<https://jetro.career-bank.co.jp/>

2.2.2.3 外国人材採用キャンペーンの実施

JETRO と 東京外国人雇用サービスセンターの合同企画として、外国人材の採用支援キャンペーンを実施。2021 年度の、東京外国人雇用サービスセンターを利用した「技術・人文知識・国際業務」の在留資格該当者 2,869 人から、職種にあった在留資格の人材を紹介する目的で、同センター会議室にて、企業 人事担当者と応募者（上限 10 名）との対面式個別面接会の場を提供する。（東京・神奈川・千葉・埼玉 地域限定、参加無料）

■参照先：https://www.jetro.go.jp/newsletter/bdd/2021/banso_campaign_gaisen.pdf

2.2.3 一般財団法人自治体国際化協会(CLAIR)

2.2.3.1 多文化共生ポータルサイトの開設

自治体等の各現場において多文化共生政策を推進されている方や在住外国人等への情報提供を目的として、CLAIR クレアでは多文化共生ポータルサイトを開設している。

具体的な内容としては、通訳を配置しているハローワーク、外国人雇用サービスセンターに関する情報、JASSO による就職ガイダンス、就職ガイドブック、その他留学生の就職支援を行っている団体等の情報を掲載している。

■参照先：http://www.clair.or.jp/tabunka/portal/work/support_process.html
http://www.clair.or.jp/tabunka/portal/learn/japan_international.html

2.2.3.1 全国の地域国際化協会による留学生支援情報の提供

全国の地域国際化協会によって実施されている留学生向けの様々な支援に関して、情報を提供している。留学生の就職支援については、以下の事例が掲載されている。

■参照先：http://www.clair.or.jp/j/docs/181_1.pdf

2.3 地方自治体及び関連団体による支援

地方自治体及び関連団体（公益財団法人地域国際化協会等）による留学生の就職支援として、特徴的な事例を以下に紹介する。

2.3.1 地方自治体による取組

2.3.1.1 京都府

■担当窓口：京都府商工労働観光部雇用推進室

1. 京の留学生支援センターの開設

京都府では、労働者団体や経営者団体をはじめ多くの関係機関や団体と一緒に、府民の就業を支援する総合就業支援拠点として「京都ジョブパーク」を設置しているが、その中に留学生等外国人材の就職支援を強力に行うため、ワンストップ支援機能を有する「京の留学生支援センター」を開設して以下の事業を実施している。

■参照先：<https://www.pref.kyoto.jp/jobpark/ryuugaku.html>

1) 個別相談による支援

- ・留学生専用の求人情報提供端末を設置
- ・留学生の就職に対する悩みや相談（履歴書の書き方、エントリーシートの添削、面接指導など）就労に伴う在留資格（ビザ）の変更や更新などに関する相談

2) 人材育成

- ・観光業界における有償型を含めたインターンシップ
- ・短期インターンシップ
- ・就活事前セミナー

3) 企業とのマッチング

- ・府内最大規模の留学生就職面接会の開催
- ・新卒応援ハローワークとのペア支援による留学生への職業紹介
- ・京都新卒応援ハローワーク留学生専門窓口の開設
(<https://www.pref.kyoto.jp/jobpark/daigaku.html#internationalstudents>)
- ・留学生向け交流会・ミニ企業説明会の開催
- ・外国人採用アドバイザー（行政書士）による留学生等外国人材の募集・雇用・定着に向けた相談 外国人採用企業相談窓口の開設
(https://www.pref.kyoto.jp/jobpark/documents/gaikokujin_saiyo.pdf)
- ・外国人留学生を対象としたオンライン合同企業説明会（留学生ジョブ博）の開催
(https://www.pref.kyoto.jp/jobpark/documents/0317ryugakusei_jobexpo.pdf)

2. 京都産学公連携海外人材活躍ネットワーク

研究者等の高度外国人材や介護・農業など特定技能等の外国人、留学生が安心して活動

し暮らせるための受入体制を構築し、人材確保から多文化共生まで、産学公の関係機関の情報共有や相互連携等を図り、オール京都体制でサポートするため、京都産学公連携海外人材活躍ネットワーク 2020 年 4 月に設置している。構成団体は以下のとおり。

[経済・労働者団体]

京都府商工会議所連合会、京都府商工会連合会、京都府中小企業団体中央会、一般社団法人京都経営者協会、公益社団法人京都工業会、一般社団法人京都経済同友会、京都中小企業家同友会、日本労働組合総連合会京都府連合会

[関係機関・団体]

公益財団法人大学コンソーシアム京都（留学生スタディ京都ネットワーク）、京都大学、立命館大学、独立行政法人日本貿易振興機構 京都貿易情報センター（ジェトロ京都）、外国人技能実習機構大阪事務所、公益財団法人京都府国際センター、公益財団法人京都市国際交流協会、京都府行政書士会、京都府社会保険労務士会

[行政]

大阪出入国在留管理局、京都労働局、近畿厚生局、近畿農政局、近畿経済産業局、近畿地方整備局、近畿運輸局、京都市、京都府

■参照先：<https://www.pref.kyoto.jp/rosei/kaigaijinzaikatsuyakunetwork.html>

2.3.1.2 大阪府

1. 留学生就職支援事業

大阪府では、世界で通用するグローバル人材の育成や外国人留学生の受入環境の整備のため、「グローバル人材育成基金」を設立し、この基金を活用して、「おおさかグローバル塾」「グローバル体験プログラム」「外国人留学生就職支援事業」等の事業を実施している。

この内、「外国人留学生就職支援事業」では、大学や大学院を卒業した外国人留学生の府内企業への就職を支援するため、就職セミナー等を実施している。

■参照先：<https://www.pref.osaka.lg.jp/kanko/ryugakusyusyoku/>

2. 外国人留学生向け就職セミナー・外国人留学生と OB・OG の懇談会の開催

1) 目的：日本の企業で働くことの理解を深め、今後の就職活動に活かせるよう、実際に企業で働く留学生 OB・OG から直接話を聞くことができる懇談会を開催する。併せて、留学生就職内定者から就活の体験談を聞くトークセッションや就職ガイダンスを開催する。

2) 主催：大阪府、SUCCESS-Osaka、公益社団法人 関西経済連合会・グローバル人材活用運営協議会

3) 協力：特定非営利活動法人 大学コンソーシアム大阪
特定非営利活動法人 南大阪地域大学コンソーシアム

4) 対象：大阪府内の大学・大学院に在学している外国人留学生
(定員 30 名程度・参加費無料)

5) 開催例 (2021 年 12 月 10 日 17:00-19:30、関西大学梅田キャンパスにて)

第 1 部 就職ガイダンス

テーマ：「内定獲得のための ES の書き方、筆記試験・面接対策」

講師：SUCCESS-Osaka 推進担当コーディネーター

第 2 部 トークセッション

テーマ：「日本企業の就職活動において今すべきこと」

ファシリテーター：株式会社トモノカイ 留学生支援事業部 川中 一樹 氏

パネリスト：2021 年度卒業予定の留学生就職内定者

第 3 部 企業で働く留学生 OB・OG 等との懇談会

■参照先：https://www.pref.osaka.lg.jp/hodo/attach/hodo-42870_4.pdf

3. 外国人留学生向け情報サイトの開設

大阪府では、外国人留学生が大阪で活躍できる環境づくりの取り組みの一環として、外国人留学生向け情報サイトを開設しており、大阪で暮らす外国人留学生に役立つ情報を紹介している。

提供している情報は以下のとおり。

①生活相談、②就職支援、③留学生情報リンク集

■担当窓口：府民文化部 都市魅力創造局国際課 国際化推進グループ

■参照先：<http://www.pref.osaka.lg.jp/kanko/ryugaku/>

2.3.1.3 宮城県

1. 外国人材マッチング支援事業

宮城県では、留学生の県内企業への就職を支援していくため、留学生と県内企業の双方の魅力を発信し交流の場を作る外国人材マッチング支援事業を実施しており、県内で学ぶ多くの留学生が、ひとりでも多く県内企業へ就職し、活躍いただくことで、企業の成長や事業の高度化、県内産業の活性化につながるようなセミナーやマッチング機会の提供など様々な事業を展開している。

■担当窓口：国際政策課国際政策班

■参照先：<https://www.pref.miyagi.jp/soshiki/kokusaisei/r3-internationalstudent-matchingproject.html>

2. 「WORK IN MIYAGI」による情報発信

留学生の県内企業への就職支援を目的として、合同企業説明会や企業訪問ツアー・交流会参加申し込み、セミナー動画の配信や、人材バンク、企業バンクへの登録などワンスト

ップで行えるページとして開設されている。

本事業の委託者である東洋ワーク株式会社本社内には、企業の相談窓口である WORK TO YOU が開設されており、企業に対して、外国人材活用の検討から採用・育成・定着に至るまで、必要なサポートを行っている。

■参照先：<https://workinmiyagi.pref.miyagi.jp/>

2.3.1.4 茨城県

茨城県では、県内企業の人手不足の解消、多文化共生社会の実現を図ることを目的として、外国人材の確保、生活に関する相談、アドバイザーによる各種支援、日本語教育支援などを行うため、2019年4月に「茨城県外国人材支援センター」を創設し、本センターによる支援を通じて、外国人材から「選ばれる茨城県づくり」を目指している。

1. 「チャレンジいばらき就職面接会」の開催

外国人留学生を対象とした就職面接会の開催に加えて、日本で就職するために欠かせない“在留資格”への理解不足による県内企業とのミスマッチングを防ぐため、本面接会に参加を予定している外国人留学生向けに、“在留資格”等に関する事前説明会をオンラインにて開催する。

■担当窓口：産業戦略部労働政策課雇用促進対策室

■参照先：<https://www.pref.ibaraki.jp/shokorodo/rosei/rodo/r3challenge.html#ryuugakusei>

2. 企業団体サポート登録

外国籍の人材を雇用している、これから雇用したい、雇用を検討したいという県内の企業・団体組合・介護施設の事業者を対象に、無料のサポート制度を開設し、以下のサポートを行っている。留学生が在籍する、日本語学校、専門学校、大学・短大などの教育機関のエントリーも受付けている。

サポート提供内容

①専門アドバイザーによる悩みごとサポート

エントリーフォームを基に専門アドバイザーが具体的なヒアリングを行った上で、ニーズに合わせたサポートを行う。

②外国人材のマッチング

求職者を探している場合には、本センターのデータベースをはじめ外国人材の情報をもとにマッチングのサポートを行う。

③求人票や社内規定等の作成サポート

求人票や採用計画、社内規定(就業規則、賃金規定、雇用契約書、各種マニュアル)の作成についても、本センター所属のアドバイザーがサポートを行う。

④外国人材雇用後のサポート

外国人材を雇用した後の各種支援(定着指導、社内の体制化など)に対する、助言指導を行う。

⑤メールマガジンの配信

各種イベントや外国人材についての情報、外国人労働者向け英語・ベトナム語での生活・健康情報を毎月第4水曜日にメールマガジンで配信。

■担当窓口：茨城県外国人材支援センター

■参照先：<https://ifc.ibaraki.jp/>

2.3.1.5 新潟県

1. 「新潟県外国人材受入サポートセンター」の設置

新潟県では、県内企業・団体等での外国人材の活用を支援するとともに、受入れの適正化を図るため、新潟県行政書士会に委託し、「新潟県外国人材受入サポートセンター」を設置しており、専門的知識を持つ相談員が、外国人材の受入を考えている中小企業等からの相談に対応している。

■担当窓口：産業労働部 産業政策課 国際経済グループ

■参照先：<https://niigata-gaisapo.or.jp/>

2. 「国際人材フェア・にいがた」の開催

県内在住の留学生等の県内就職を支援するため、合同企業説明会「国際人材フェア」を新潟県外国人材受入サポートセンター（新潟県行政書士会）及び公益財団法人環日本海経済研究所（ERINA）と連携して、2005年以降毎年開催している。2021年は以下のとおり開催した。

開催日時	2021年7月10日（土）13：00～16：00
会場	朱鷺メッセ2階スノーホール（新潟市中央区万代島6-1）
主催	新潟県
共催	新潟労働局
主管	新潟県外国人材受入サポートセンター（新潟県行政書士会）、ERINA
協力	新潟地域留学生等交流推進会議、にいがた産業創造機構（NICO）、新潟県商工会議所連合会、新潟経済同友会、新潟県経営者協会、新潟県中小企業団体中央会、新潟県国際交流協会、ジェトロ新潟貿易情報センター、第四北越銀行、大光銀行
参加対象	留学生、留学やJICA海外協力隊等の経験がある日本人（学生・社会人）
プログラム	留学生が企業のブースを訪問し、企業の代表者と相談・交流する。留学生は履歴書（出身地や専門分野、言語・スキルなど）を提出する。
相談ブース	外国人雇用関連の外国人雇用関連の相談ブースを用意 ◎外国人雇用管理アドバイザー（新潟労働局） ◎新潟県外国人材受入サポートセンター（新潟県行政書士会）

■参照先：https://www.niigata-ia.or.jp/cgi/blog/jp/news/entries/public_entry/admin-BCYUWjX33h/1_WfTgsibuPHk.pdf

2.3.1.6 山梨県

1. やまなし外国人留学生就職支援ナビの開設

留学生の山梨県内への就職を促進するため、ポータルサイト「やまなし外国人留学生就職支援ナビ」を開設し、山梨県の魅力を紹介するとともに、同県内の企業情報や就職に役立つ情報を提供している。

同サイトでは、外国人留学生を採用する予定がある企業とインターンシップを実施する企業の検索も可能であり、留学生の就職活動の体験記も紹介している。

■担当窓口：山梨県産業労働部労政雇用課

■参照先：<https://www.pref.yamanashi.jp/rosei-koy/jobhunting-navi/index.html>

2. 外国人留学生向け就職支援に向けた各種行事の開催

山梨県主催により、留学生の就職支援のため以下の行事を開催している。

1) 「外国人留学生合同就職フェア」の開催

外国人留学生と県内企業を対象とした合同就職フェアを開催し、留学生に山梨県の企業の話聞く機会を提供している。

■参照先：https://www.pref.yamanashi.jp/rosei-koy/jobhunting-navi/event_news/ryugakusei_event_210716.html

2) 外国人留学生インターンシップ&就職ガイダンス(オンライン)の開催

日本での就職活動や山梨県でのインターンシップの話聞く機会を外国人留学生に提供するため、インターンシップ&就職ガイダンスをオンラインで開催している。

■参照先：https://www.pref.yamanashi.jp/rosei-koy/jobhunting-navi/event_news/ryugakusei_event_201126.html

2.3.1.7 広島県

1. 広島県留学生生活支援センターの開設

広島県留学生生活支援センターは、国際交流・国際協力を推進する公益財団法人ひろしま国際センターの中に、留学生支援専門チームとして2011年に設立され、留学生の受入れから勉学・生活支援、就職支援までを目的に、産官学が連携し、オール広島の体制で留学生支援を行っている。具体的な就職支援事業は以下のとおり。

1) 企業見学ツアー

：県内の企業を見学し、企業を深く知ってもらうためのバスツアーを実施。

2) インターンシップ

：留学生を対象とした、1日～2週間程度のインターンシップを提供。

3) 就職活動実践セミナー

：日本の就職活動に必要なスキルを身に付けるためのセミナーを開催。

4) 企業・留学生交流サロン

：企業担当者と留学生が気軽に意見交換できる交流会を実施。

5) 就職活動個別コンサルタント

：専門のキャリアコンサルタントが、留学生の就職活動の個別相談と指導を行う。

6) 合同企業説明会

：留学生採用を希望する企業を集めた「留学生合同企業説明会」を開催。

7) ジョブフェア・オン・キャンパス（留学生合同企業説明会）

：日本で就職を希望する留学生を対象に、留学生に限定した就職説明会を年 2 回（3 月・7～9 月）開催し、各回 30 社から 45 社程度の企業が出展している。

■参照先：https://www.int-students-hiroshima.jp/about_center/

2. 広島留学ポータルサイトの開設

広島留学ポータルサイトでは、広島留学の魅力を「広島で学ぶ」「広島で暮らす」「広島を楽しむ」「広島で働く」の 4 つのテーマに分けて紹介しており、広島での留学生活が楽しく、そして安心して送ることができるよう、様々な情報を集めたサイトになっている。

当サイトを運営している「広島県留生活躍支援センター」が中心となり、大学・短期大学、行政、高等専門学校、日本語学校、経済団体が連携して、広島での留学生活をサポートしている。

■参照先：<https://www.int-students-hiroshima.jp/>

2.3.1.8 福岡県

1. 「福岡県留学生サポートセンター運営協議会」の開設・運営

2008 年 7 月に文部科学省が関係省庁（外務省、法務省、厚生労働省、経済産業省、国土交通省）とともに策定した「留学生 30 万人計画」に先駆けて、福岡県では同年 4 月に、「福岡県の魅力を世界に伝え、多様で優れた国際人材の集積・育成を図ること」を目的に「福岡県留学生サポートセンター運営協議会」を発足させた。同組織は、大学、行政、経済界、地域社会が一体となって、福岡県が留学生の第 2 の故郷として、一人ひとりの学び、暮らし、働きを支え、将来、福岡県との強い絆を持って活躍する人材を送り出すことを目指している。

2008 年 10 月には、同協議会が職業紹介免許を取得し、運営機関である福岡県留学生サポートセンター（FiSSC）が県内企業に対し、留学生の雇用（正規雇用とアルバイト雇用）を無料で紹介するサービスを開始した。（自前で無料の職業紹介を実施している。）同サポートセンターには、国家資格を持つキャリアコンサルタントが常駐し、年末年始の数日以外は土日も窓口を開き、留学生支援を行っている。

— 福岡県留学生サポートセンター運営協議会組織 —

会長	福岡県知事
副会長	九州大学総長 福岡商工会議所会頭 (公財) 福岡県国際交流センター理事長

加盟団体	大学：九州大学、九州工業大学、福岡女子大学、北九州市立大学 西南学院大学、福岡大学、九州産業大学、福岡工業大学、久留米大学、近畿 大学産業理工系学部（福岡キャンパス）、福岡女学院大学、中村学園大学 自治体：福岡県、北九州市、福岡市、久留米市、飯塚市 経済界：福岡商工会議所、久留米商工会議所、北九州商工会議所、飯塚商工会 議所 民間国際交流団体：（公財）福岡県国際交流センター、（公財）北九州国際交流協 会、（公財）福岡よかトピア国際交流財団、（公財）久留米観光コンベンション国 際交流協会
------	--

■参照先：<https://www.fissc.net/about-us/about-fissc.html>
https://www.fissc.net/files/download/freepage_document_blocks_private/0b60a24e-2117-4830-bac9-8b27edddae72/value01/value02

2. 各留学生会へのサポート

留学生がより早く地域に馴染めるよう、福岡県では県内にある福岡県留学生会をはじめ、国・地域別、大学別の各留学生会をサポートしている。

各留学生会は、留学生同士や地域の方々との交流を主な目的として様々な活動を行っており、福岡への留学希望者からの質問に応じたり、アルバイト情報を提供したり、生活必需品の支給を行っている会もある。この内、福岡県留学生会は、1987年に福岡県内で学ぶ留学生らによって設立され、各国・各大学の20数名の留学生が役員となり、イベントを企画し運営することで、留学生同士や日本人学生との親睦を深めると同時に、地域の方々と交流しながら国際理解に努めている。

サポート対象の留学生会は以下のとおりである。

：九州大学アフリカン会（ASKU）、在九州カンボジア留学生会（ACSK）、九州地区中国学友会、在日インドネシア留学生協会福岡支部、福岡ネパールソサエティー（FUNESO）、在日ナイジェリア人組合九州支部、台湾在日福岡留学生会、在日タイ留学生協会福岡支部（ThaiFuk）、在福岡ベトナム留学生青年協会（VYSAF）

■参照先：<https://www.fissc.net/>

2.3.1.9 大分県

1. 「おおいた留学生ビジネスセンター」の開設・運営

人口当たり留学生数が全国トップクラスである大分県の優位性を生かし、グローバル人材である優秀な留学生の卒業後の県内定着を図るため、県内起業・就職の支援を行う「おおいた留学生ビジネスセンター」を設置し、留学生の活躍による「地方創生」に繋げている。

■担当窓口：企画振興部国際政策課

■参照先：<https://www.pref.oita.jp/soshiki/10140/oibc.html>
<https://oibc.jp/>

2. 特定非営利活動法人「大学コンソーシアムおおいた」の設立

産官学が連携して、総合的な留学生関連施策を実施するため、日本学生支援機構大分支部の支援のもと、県内8大学、県、別府市、大分市、経済団体等が実施主体となり、特定非営利活動法人「大学コンソーシアムおおいた」を設立している。

1) 開設時期：2004年10月

2) 事務所：本部 日本学生支援機構大分支部内
：大分支所 大分県国際交流センター内

3) 会員（2021年6月1日現在）：

大学会員：大分大学、別府大学・別府大学短期大学部、日本文理大学、立命館アジア太平洋大学、大分県立看護科学大学、大分県立芸術文化短期大学、別府溝部学園短期大学、大分工業高等専門学校、田北ビジネス専門学校

一般会員：県、大分県商工会議所連合会、大分商工会議所、別府商工会議所、大分経済同友会、大分県商工会連合会、大分県中小企業団体中央会

4) 主な事業

①留学生の生活支援事業

：住宅保証、アルバイト紹介、留学生アドバイザー、留学生のための日本語教室

②留学生の地域活動支援事業：留学生人材情報バンク

③留学生と地域との交流事業

：文化・スポーツ学生交流大会、留学生による市民向け語学教室

④留学生の就職支援事業：インターンシップ、在留資格制度研究会

■参照先：<http://www.ucon-oita.jp/about>

2.3.1.10 北海道・東川町

人口減少に伴う労働力不足の問題を抱える東川町では、留学生の町内企業等への就職、定着化を促進するため、町営日本語学校の開校、各種講座の実施、留学生の役に立つ情報提供など、町を上げて留学生の受入れや留学生のための支援を推進している。

1. 町営日本語学校の開校

東川町の国際交流において、日本語教育事業は中心的な役割を果たしており、その始まりとなった、2009年から行われている短期日本語・日本文化研修事業は、現在まで多くの修了者を輩出しているが、その成果を活用して、2015年10月に全国初の公立日本語学校である「東川町立東川日本語学校」を開校した。

■参照先：<http://higashikawa-jls.com/index.html>

2. 留学生向けビジネス講座の開設

東川町では、留学生を中心に、留学生と交流を深めていきたい東川町民および東川町で働く方、東川町で働きたい高校生を対象に、ビジネス講座3コースを無料で常時開講して

いる。カリキュラムは、一般社団法人環境プランニング学会（会長：山本良一東京大学名誉教授）と連携して作り上げ、留学生が「就職」「マネージャー」「店主・社長」になっていくにあたって必要な知識・考え方を実践的に学べる内容で用意している。

- ・観光・文化・生活・就職コース（6か月間／月1回）
- ・お店・ビジネス見学コース（6か月間／月1回）
- ・ビジネス・経営コース（6か月間／月1回）

3. 留学生向け情報サイト「東川町留学生支援ゲートウェイ」の開設・運営

町内に留学する海外留学生を支援するサイトを開設し、交流行事、生活、アクティビティ、各種講座、就職先、留学先、寮の先輩の声など、留学生の役に立つ情報を提供している。

■参照先：<http://higashikawa-gateway.com/index.html>

2.3.2 地域国際化協会による支援

全国の地域国際化協会の中で、留学生支援の一環として就職支援を行っている協会は以下のとおりである。

地域国際化協会名 (公財)	事業名	事業概要	参照先
栃木県国際交流協会	留学生支援事業	県内の大学等で学ぶ留学生に就学を支援するため、新規留学生ガイダンスを行うとともに、各大学担当者との連絡会議を開催する。	http://tia21.or.jp/
埼玉県国際交流協会	グローバル人材育成センター埼玉	・留学生の就職支援を行うため、無料職業紹介事業の許可を取り、就職相談の実施 ・県内企業への就職を促すため、企業説明会や就職セミナー、交流事業を実施 ・グローバル人材埼玉ネットワークによる情報提供	http://www.ggsaitama.jp/
かながわ国際交流財団	留学生支援事業	就職支援や社会参加の促進などを実施。	https://www.kifjp.org/
新潟県国際交流協会	留学生就職支援セミナー	新潟県内の大学等で学ぶ留学生の就職活動を支援し、日本企業における就職を促進するためのセミナーを開催する。	https://www.niigata-ia.or.jp/jp/index.html
福井県国際交流協会	企業見学バスツアー	外国人留学生に対して、県内企業の仕事風景や雰囲気を見ることが出来る機会を提供するため、企業見学バスツアーを開催する。	https://www.f-ia.or.jp/ja/
静岡県国際交流協会	留学生を対象とした就職支援講座	県内の日本企業への就職を希望する留学生に対し日本語研修及び企業との交流・マッチング会を実施する。	http://www.sir.or.jp/
ひろしま国際センター	体系的就職セミナー開催事業	日本での就職活動に必要な知識やノウハウを習得させるための段階的に学習できる体系的（入門編、実践編）な就職セミナー	http://hiroshima-ic.or.jp/
	インターンシップ事業	日本企業への理解促進や就職意識の向上のため、県内企業での就職体験学習（インターンシップ）を実施	

	就職活動個別 コンサルタント事業	県内企業に就職を希望している留学生に対し、就職活動に対する個別指導・相談	
	留学生活用セミナー開催事業	・留学生活用セミナー 県内企業に対して、留学生を活用したグローバル戦略や活用事例の紹介を行い、留学生採用企業の掘り起こしを行うためのセミナー（年2回開催） ・交流サロン 留学生の強みについて県内企業の理解を深めるため、企業と留学生の気軽な出会いの場を提供し交流を図る（年6階開催）	
	留学生企業説明会事業	留学生に特化した企業説明会を開催し、企業と留学生のマッチングを促進する（年2回開催）	
	「留学生ビジネススマナー講座」開催事業	県内企業のトップ等を講師とするビジネスマナー等の講座を開催する	
福岡県国際交流センター	福岡県留学生サポートセンターの運営	県、県内自治体、大学、経済界等で構成する「福岡県留学生サポートセンター運営協議会」の事務局として、福岡県留学生サポートセンターを運営し、留学生に対し総合的な支援を行っている。	http://www.fissc.net/ja/index.php
仙台観光国際協会	留学生就職活動支援	日本で就職活動を行う留学生のために、就職活動や実際に就職をした人の体験談を聞き意見交換を行う会を開催する（年1回）。	https://www.sentia-sendai.jp/
浜松国際交流協会	留学生と企業の交流会	大学と連携して留学生と企業がざっくばらんに意見交換をする機会となる交流会を実施。	http://hi-hice.jp/index.php
大阪国際交流センター	外国人留学生就職フォーラム	NPO 法人 国際留学生協会と連携して開催。外国人留学生を採用する日系企業等が多数参加し、会社説明会や面接を行う。	http://www.ih-osaka.or.jp/
京都市国際交流協会	留学生就職支援事業	日本での就職を目指す留学生と、留学生採用意欲のある中小企業との交流会をはじめ、留学生及びバイリンガルの学生を対象とした説明会の実施、情報提供を行う。また、他団体と協働でプレイベントやOB・OG ミーティングを定期的の実施するとともに、web 上で恒常的に情報交換できる場を設け留学生の就職活動を支援する。	https://www.kcif.or.jp/web/jp/foundation/about/
神戸国際協力交流センター	留学生の就職活動の支援	神戸市海外ビジネスセンター等と連携してセミナー、在住外国人向けキャリアサポート・起業支援、進学・就職相談を行う。	https://www.kicc.jp/ja https://www.kicc.jp/ja/topics/careersupport
福岡よかトピア国際交流財団	留学生と企業との交流サロン	福岡で就職を希望する留学生と、グローバル人材としての留学生に興味を持つ地場企業を対象に、普段着でざっくばらんな会話を通じ「生の留学生像」「企業が求める留学生像」「日本の企業文化」など、留学生と企業の相互理解を図る。 （福岡県中小企業家同友会、福岡・大連未来委員会と共催。）	http://www.fcif.or.jp/

2.4 大学及び関連団体による支援

大学による留学生就職支援については、先述の 2.1.1.1 留学生就職促進教育プログラム認定制度において、ここ数年の認定プログラムについて取りまとめているが、これらのプログラムは大学単体ではなく、地方自治体や経済団体等と連携して実施されている例が多い。

以下、代表的な事例として 3 つのプログラムについて紹介する。

2.4.1 ヨコハマ・カナガワ留学生就職促進プログラム

横浜国立大学及び横浜市立大学では、経済団体、大学、自治体との産学官連携に加え、国際交流団体や市民、地元金融機関のシンクタンクとの連携を進め、産学官市民によるコンソーシアムを設立している。このコンソーシアムが主体となり、留学生が日本での就職に必要な知識、能力を身に付けられるよう、ビジネス日本語・キャリア教育を充実させ、かつ企業が求める人材輩出のニーズに沿ったインターンシップを実施するプログラムを文部科学省採択事業として実施している。

1. 日本語教育プログラム

両大学で留学生の語学能力に応じて、日本の企業に就職するに当たって必要な N1 相当へのステップ・アップが可能な体制となっている。

1) ビジネス日本語集中講義（グループワーク）

理工系学生等、専門教育の必修科目や実験等で、教養科目として提供されるビジネス日本語科目の受講が困難な留学生向けに春季・夏季休業を活用し、少人数を中心としてグループワークで実施する、ビジネス日本語集中講義を開講。

2) 学外の土曜日ビジネス日本語講義

地域定住外国人向けに日本語教育を展開し、実績のある学外 NPO、日本語学校と協業し、春季・夏季休業以外に土日にビジネス日本語講座を開講。

3) 日本語教育動画 留学生の日本語学習に役立つ動画などのコンテンツを紹介。

4) ビジネス日本語動画

日本で働きたい人、日本語を使って働きたい人、今働いている人のために、職場でのコミュニケーションに役立つ動画を紹介。

2. 就職活動サポート

日本での就職を希望する外国人留学生を対象とした就職ガイダンス。就職活動のスケジュールを把握し、日本の企業に就職するには、どのような考え方で臨む必要があるかについて解説する。

1) 留学生のための就職ガイダンス

留学生の就職活動を支援する就職ガイダンス・各種セミナーを多数開催。

2) 企業研究セミナー

留学生の就職を支援するために様々な企業研究セミナーを実施。

3) 企業説明会

留学生を含めた全在学学生を対象とした個別企業説明会、業界別複数企業説明会、業界を跨いだ合同企業説明会を各就職支援サービス会社と共催で開催。

4) 面接対策講座

日本の就職活動の流れ、自己PR/志望動機作成の準備～自己分析と企業研究～・エントリーシート対策・面接対策・筆記試験対策について包括的にアドバイスを提供。

5) 個別就職相談

キャリア・アドバイザーによる就職相談を実施しており、OBで各種企業経歴者がキャリア・アドバイザーとして、就職全般の個別相談に応じている。

— 協力団体 —

大学	横浜国立大学、横浜市立大学
公益団体	JETRO 横浜
地方公共団体	神奈川県、横浜市
民間企業等	神奈川県商工会連合会、公益財団法人神奈川産業振興センター、神奈川県中小企業団体連合会、神奈川県商工会議所連合会、一般社団法人神奈川県経営者協会、一般社団法人神奈川ニュービジネス協議会、横浜商工会議所、一般社団法人横浜市工業会連合会、公益財団法人横浜企業経営支援財団、横浜市国際交流協会国際学生会館、浜銀総合研究所

■ 参照先：<http://www.careerjapan.ynu.ac.jp/topics/topics-2087/>

2.4.2 ふじのくに留学生就職促進プログラム

本プログラムは、日本国内に本拠を持つ企業等への就職を希望する静岡県内で学ぶ外国人留学生のための教育と支援を促進するために2017年より提供されており、優秀な外国人材の日本国内、とくに静岡県内の企業等への就職の促進を目指して、文部科学省認定の留学生就職促進教育プログラムとして実施している。

本プログラムは、以下の3つの要素から成り立っている。

1. 教育プログラム

日本の企業等で働き国内に定着していくために求められる基礎的なスキル、素養、経験を多面的に養うことを目的としており、3つの柱を立てて重点的な教育を行っている。

1) ビジネス日本語

実用的な日本語教育とキャリア教育を融合した実践的な日本語能力を養成する。

2) キャリア教育

日本の企業等に就職して生活をしていくために不可欠な基礎的素養を養成する。

3) インターンシップ教育

日本の企業等で働くイメージを明確化するためのインターン実習参加に必要な教育を行う。

2. 就職支援プログラム

世界的に見ても独特な就職活動の仕組みの中で、外国人留学生が希望する日本の企業等に採用されるように支援することを目的として、以下の3項目の支援を重視している。

1) 企業と外国人留学生の交流

企業、外国人留学生、外国人社会人（元留学生）との交流の機会を提供する。

2) インターンシップ実習参加と就職支援

低学年から就職学年にわたる多様なインターンシップ参加のための機会の提供と就職活動に当たっての必要な指導や支援を行う。

3) 卒業後のフォローアップ

日本の企業等への就職後の外国人留学生と、受け入れ企業に対するフォローアップを行う。

3. 産官学協働支援体制

静岡県内の大学、地方公共団体、民間企業・民間団体がそれぞれの機能や強みを生かして連携して活動することにより、外国人留学生の日本の企業等に就職していくための基礎的素養を養成し、また就職していくために協働して支援していくことを目指している。

— 協力団体 —

大学	静岡大学、常葉大学、静岡理工科大学、静岡英和学院大学、沼津工業高等専門学校、静岡県立大学
地方公共団体	静岡県、静岡市、浜松市、静岡労働局
民間団体等	(公社) ふじのくに地域・大学コンソーシアム、(公社) 静岡県国際経済振興会 (SIBA)、(公財) 静岡県国際交流協会、(一社) 静岡県経営者協会、(公財) 就職支援財団、(一財) 静岡経済研究所、アジアブリッジ企業連絡会、(株) アルバイトタイムス、(株) はまぞう、静岡県行政書士会、(一社) 静岡県信用金庫協会、浜松国際交流協会

■ 参照先：<http://scdp.shizuoka.ac.jp/>

2.4.3 「かがやき・つなぐ」北陸・信州留学生就職促進プログラム

北陸・信州の地域においては、留学生の複雑なビジネスシーンに対する処理能力や職場での円滑な人間関係に必要な日本語能力の不足、企業の文化・習慣の相違などに加えて、留学生に対して地域企業の魅力が十分に伝わっていないことや、地域の外国人受入体制が大都市圏ほど整っていないことも定着を妨げる一因となっており、留学生就職促進に係る地域的課題になっている。

このような課題の解決に向け、信州大学、金沢大学が中心となって実施する文部科学省認定の留学生就職促進プログラム事業を推進することで高度な専門知識と技術を持ち、我が国の企業文化に溶け込んで地域に根付き、北陸・信州地域の産業活性化と我が国の成長の原動力となる高度職業人材育成と輩出を目指す。

また、国内企業、地元企業の魅力を外国人留学生に伝え、企業と留学生の相互の結び付きを深めるための取組みを進めることで事業目標の達成を目指す。

1. プログラム事業内容

- 1) 徹底したアクティブ・ラーニングによる短期集中型ビジネス日本語教育
- 2) 日本の企業文化を理解し、将来の産業界の担い手となる柔軟でタフな高度職業人材を養成するキャリア教育
- 3) 長期間のインターンシップを推奨することによる留学生が就職しやすい環境づくり

本プログラムを通じて、北陸・信州地域の相互乗り入れによる大学のグローバル化・留学生就職支援の大学モデルを確立し、両大学の外国人留学生の国内企業、地元企業への就職を拡大することにより、多様な人材が我が国及び地域社会で活躍し、我が国及び地域社会の活力、産業競争力が維持されることにも貢献する。

2. 留学生就職促進コンソーシアムの設置

「かがやき・つなぐ」北陸・信州留学生就職促進プログラムと連携し、北陸・信州両地域の特色を活かしながら、外国人留学生の国内企業、地元企業への就職を拡大することにより、多様な人材が我が国及び地域社会で活躍し、我が国及び地域社会の活力、産業競争力が維持されること目的に本コンソーシアムが設置された。

コンソーシアム参加機関は、留学生を対象とした大学における教育プログラムや、留学生の採用・就職に係る各種セミナー・報告会・マッチング機会、会員企業における外国人従業員を対象とした「リカレント教育プログラム」等に関する優先的な情報提供・参加機会を得る事ができる。

■ 参照先：<http://kagayaki-shinshu-u.jp/>

2.5 民間団体による支援

2.5.1 一般社団法人 留学生支援ネットワーク

1. 設立目的

企業の国際展開を担う留学生の招聘・活用や日本人学生のグローバル対応力の育成が急務となっていることから、2007 年度から 2012 年度まで経済産業省・文部科学省は優秀な留学生の招聘から日本企業で活躍するための教育・就職支援を行う「アジア人財資金構想」事業を実施してきたが、この「アジア人財資金構想」で培ったノウハウ・知見を基に、優秀な留学生の招聘・育成・支援を行う教育機関及び、海外ビジネス展開を行う日本・日系企業の支援を行うために「一般社団法人 留学生支援ネットワーク」が設立された。

2. 設立日：2013 年 10 月 2 日

3. 主な事業：

1) 外国人留学生就職支援ネットワーク運営事業

アジア人財資金構想事業の高い就職率に裏付けされた、外国人留学生の就職活動に関する e-learning 学習教材を web にて提供することで、大学における外国人留学生就職支援業務のサポートを行うとともに、外国人留学生に特化した企業からのインターンシップ情報や採用情報を全国の大学で共有することで外国人留学生の就職活動を支援する。

2) 外国人留学生 OB・OG ネットワーク構築事業

外国人留学生が、大学卒業後に世界中でコミュニケーションを行える SNS を利用したインフラを構築・運営することで、日本留学経験者が研究やビジネスシーンや相互の親睦等におけるネットワークを拡大し日本留学 OB・OG が世界で活躍するための支援を行う。

3) 日本留学魅力発信事業

日本における世界トップレベルの教育と卒業後のキャリアを中心としたホームページを構築し、日本留学をして成功したロールモデルとなる OB・OG の事例を配信することにより日本留学への魅力を世界に発信する。

4) 企業・教育機関向け集合型研修事業

教育機関における留学生支援業務の充実や企業における外国人留学生の採用・活用の促進のために有益な教育教材やツールの開発を行うとともに、情報提供を行う場として集合型の研修会を開催することにより教育機関、企業の支援を行う。

5) 留学生支援団体ネットワーク構築事業

全国に点在する優良な留学生支援を行う団体を、企業の支援内容、支援地域等に分けて整理し、情報を一元化することにより、留学生を側面的にサポートするためのネットワークを構築することで外国人留学生が安心して日本での留学生活を行うための情報提供

を行う。

4. 外国人留学生就職支援ネットワーク

2007 年から 2012 年度まで経済産業省・文部科学省が実施した「アジア人財資金構想」事業において、事業の実施団体を支援していたアジア人財資金構想プロジェクトサポートセンターが、2011 年度から大学による留学生の就職支援のサポートを目的として運用を開始した。

留学生就職支援ネットワークとは、本ネットワークに加盟した大学に在籍する外国人留学生のみ参加することができる、大学公認の外国人留学生の就職活動を支援するための仕組みであり、全国の国公立大学（75 校）、私立大学（68 校）が加盟している。

日本で就職を希望する外国人留学生に、日本での就職活動の方法や就職試験対策などを詳しく・わかりやすく WEB サイトにて提供している他、外国人留学生の採用に積極的な企業の採用情報や外国人留学生向けのガイダンスやセミナーの情報、合同企業説明回や面接会などの情報も提供する。

■参照先：<https://issn.or.jp/> : <http://www.ajinzai-sc.jp/index.html>

2.5.2 一般社団法人 留学生総合支援協会

1. 設立目的

留学生の新規受入・学生募集活動、生活相談、在籍管理、ビザ申請、就職活動、新規学校設立まで「教育機関」を応援し、広報・募集活動・国際戦略・学校設立を総合的に支援する。

2. 設立日：2020 年 4 月 5 日

3. 主な事業

1) 教育機関支援業務

- ・学生募集強化に関する支援事業
- ・在留資格（ビザ）管理、出席管理支援
- ・日本語能力向上に関する支援
- ・日本国内学校間連携事業の促進
- ・日本留学フェア・合同進学説明会の実施
- ・海外高等学校／大学内での日本文化交流
- ・アニメ・漫画等の日本文化促進事業の展開
- ・海外での日本企業採用説明会の企画・実施

2) 外国人労働者採用企業支援

- ・外国人新規採用に関する組織体制構築
- ・行政関連・法務関連書類の作成支援
- ・外国人労働者対象の新入社員研修の実施
- ・ビジネス日本語教育の強化、教育実施支援
- ・労働者の就労・定着・転職・退職相談
- ・労務管理相談支援

3) 国際人材バンク ～人材マッチングネットワーク～

- ・企業と求職者のマッチング支援
- ・外国人留学生就職フェア実施
- ・面接指導・入社試験指導の実施
- ・日本企業就職対策日本語教育

- 4) 海外の教育機関との友好提携支援
 - ・海外教育機関との姉妹校提携支援
 - ・学校間連携による共同学生募集事業
 - ・国際教育提携プロジェクトの企画・運営
 - ・交換留学生制度・教育交流の実施
- 5) セミナー・研修の実施
 - ・学生募集強化セミナー
 - ・留学生就職指導職員研修会
 - ・在籍管理担当者基礎セミナー
 - ・就労ビザ取得申請強化研修
 - ・入管法・法律改正セミナー
 - ・留学生在籍管理者交流会
 - ・留学生実務担当者セミナー
- 6) 日本語学校／高等学校の新規設立申請支援
 - ・日本語学校の新規設立総合支援
 - ・学校自己点検強化に関する支援
 - ・法務省ヒアリング対策支援
 - ・新規学校設立書類作成支援
 - ・日本語教員採用に関する支援
 - ・学生募集ルートの新規獲得支援
 - ・教務カリキュラム構築に関する支援
 - ・在留資格認定（ビザ）取得支援
- 7) オンラインによる日本語教育／就職活動教育支援
 - ・日本語基礎向上レッスン
 - ・日本留学試験 EJU 対策講座
 - ・オンライン日本語会話授業
 - ・オンラインアニメ技術向上講座
 - ・オンライン日本企業就職活動レッスン
 - ・オンライン面接指導模擬授業
- 8) 日本留学フェアの実施／海外諸国での日本文化交流展の運営
 - ・日本留学フェア・合同進学説明会の実施
 - ・海外高等学校／大学内での日本文化交流
 - ・法務省ヒアリング対策支援
 - ・海外での日本企業採用説明会の企画・実施

■参照先：<https://jastis.jp/>

2.5.3 一般社団法人 外国人材・留学生支援機構（IFTO）

1. 設立目的

外国人留学生・技能実習生を支援し、出身国と日本国との良好な友好・協力関係構築に寄与することを目的とする。

2. 設立日：2018 年 5 月 1 日

3. 主な事業

- 1) 外国人留学生・技能実習生の受入れ送出しに関するコンサルティング
- 2) 外国人技能実習生の受入れ企業及び監理団体の労務管理に関するコンサルティング
- 3) 外国人技能実習生監理団体向け労務管理監査支援
- 4) 国内外での日本語教育機関に対するコンサルティング
- 5) 医療・介護に関わるコンサルティング
- 6) 各種セミナーの企画・運営
- 7) コンピューターソフトウェアの開発、販売
- 8) 外国人留学生・技能実習生への福利厚生サービス提供

- 9) 医療・介護の関連団体や法人との連携促進
- 10) 損害保険代理業、生命保険の募集に関する業務
- 11) 無料職業紹介事業及び有料職業紹介事業

■参照先：<http://www.ifta.or.jp/>

2.5.4 一般社団法人 日本国際化推進協会(JAPI)

1. 設立目的

日本 melting-pot 化を実現し、日本の国際化を目指して、世界における「ヒト・モノ・情報・知識」を日本と強固に繋ぎ合わせ、外国人留学生の誘致、雇用創出、物流プロセスの簡易化、情報の最適化のため以下についての活動を行う。

1) 外国人留学生及び訪日者の増加

日本に興味関心ある外国人に対して日本誘致活動を行い、さらに日本国内にいる外国人留学生と日本人、日本政府、日本企業との継続的な交流を促進させることで、世界中の日本留学経験者ネットワークを構築し、政府・企業・大学・個人に対し、新しい交流とイノベーションを促進する。

2) 日本人留学生及び海外渡航者・海外就業者の増加を目指す。

2. 設立日：2013 年 8 月 8 日

3. 主な事業

1) 外国人留学生フォローアップ支援

日本留学を経験された方々を対象としたキャリア調査、並びに、同窓会メディアの運営、国際交流イベント実施等。企業、大学や日本語学校と連携し、現役の外国人留学生を対象とし住宅情報や就職活動、アルバイト・インターンシップ情報提供のための留学生総合情報サイト OSHIGOTO.COM を運営。

留学生のための就職セミナー（オンライン）、留学生のための就活動画等についても同サイトを通じて実施・提供している。

2) リサーチ&コンサルティング

高等学校、専門学校、大学の海外展開並びに海外プログラムの設計コンサルティング、日本国内の大学と海外の大学との提携・連携支援等を行う。

3) コミュニティ創成

国内外の親日・知日人材コミュニティの創成及びマネジメントを行う。海外にいる外国人元留学生会のコミュニティ運営や国内にある各国の外国人留学生会のマネジメントフォロー、各大学の留学生ネットワークの構築なども行う。

4. OSHIGOTO.COM の運営

外国人留学生のキャリアサポートとして、留学生の先輩外国籍社員が活躍する情報、留学生向けイベント情報、Youtube での就活対策講座などの情報を提供する外国人留学生

のための就職支援情報サイトを運営。

主な事業・紹介情報

- ・未就職の留学生向け「大学卒業後のオンライン就職セミナー」の開催
- ・留学生向け1時間で学べる就職筆記試験対策オンラインセミナー
- ・留学生のための就活動画
- ・日本で働きたい外国人のための就職相談デスクの開設（無料・英語対応可）
- ・留学生のためのキャリア・カウンセリング（無料・英語対応可）
- ・留学生向け就職イベントカレンダー

■参照先：<http://japi.or.jp/> <https://japi-oshigoto.com/>

2.5.5 一般社団法人 長崎留学生支援センター

1. 設立目的

長崎県内の産官学21団体で留学生を支援するために組織された、長崎留学生支援コンソーシアムの下に設立された。留学生が日常生活の中で地域との交流を積極的に図り、長崎での留学生活を通して、帰属意識を高め留学生が市民として生活することを目的として、海外への情報発信、留学生の口コミによる長崎留学を促進し、そのための地域の住環境整備を展開し、外国人留学生の地域定着化を目指す。

2. 設立日：2013年2月

3. 主な事業

1) 就職支援

- ① 留学生と企業との交流、留学生活用企業向けセミナー、ビジネス日本語セミナー等の開催
- ② 観光施設、商業施設等での留学生の活躍できる体制の構築。（インターンシップの実施、アルバイトセミナーの実施）
- ③ 留学生へのキャリア教育の実施
- ④ 日本文化理解、企業文化理解の促進（リタイアした職業人と留学生との交流）

2) 生活支援

- ① 留学生のアルバイト・ボランティア支援の体制づくり。
企業、学生向けの情報の収集と提供—地域・学校等と留学生の交流支援
- ② 大学、行政、経済界、企業等との情報交換会の実施。
- ③ 住環境整備を進める留学生の住居整備。

3) 募集・広報支援

- ① 海外における広報活動および連携の促進
海外の教育機関、関係団体等との情報交換と交流及び留学フェア参加を通して、課題の発見と留学生支援、募集、情報発信を行い、留学生の募集と支援に寄与する。
（タイ、ベトナム、中国等）

②留学生支援センターと現地教育機関、関係機関と交流、連携するモデル作りを試行し、留学生の受け入れから卒業までの一環した仕組みづくりを試行する。

③日本語学校留学生のための長崎県内大学の留学説明会の実施
日本国内の留学生の募集活動を行う。

4. 加盟団体：長崎県内の 28 団体（2019 年 4 月 1 日現在）

大学：長崎純心大学、長崎大学、長崎県立大学、活水女子大学、長崎ウエスレヤン大学、
長崎外国語大学、長崎国際大学、長崎総合科学大学

短期大学：長崎女子短期大学、長崎短期大学

高等専門学校：佐世保工業高等専門学校

関係団体：長崎商工会議所、長崎経営者協会、長崎経済同友会、長崎青年会議所、長崎
県国際交流協会、長崎ユネスコ協会、長崎 YMCA、松藤奨学育成基金、長崎県医師
会、佐世保青年会議所、長崎都市経営戦略推進会議、長崎市医師会

行政：長崎県、長崎市、佐世保市、諫早市、大村市、長与町

■参照先：<https://nagasaki-issc.org/>

2.5.6 特定非営利活動法人 国際留学生協会(IFSA)

1. 設立目的

在日外国人留学生の支援や日本社会との交流促進を目的としている。

2. 設立日：1989 年 6 月

3. 主な事業

1) 留学生専門紙「向学新聞」の発行

全国の大学、専門学校、日本語学校、留学生寮等に配布。

2) 就職支援情報サービス

外国人留学生が、貴重な留学経験を活かして活躍できる仕事に出会えるよう、さまざま
な形で就職や転職の情報を提供。

3) 各種イベント・文化交流

留学生と日本人学生、および地域社会の人々が交流する場を設定。

4) 留学生のネットワークづくり

各出身国・地域別の留学生会をネットワークすることにより、在日留学生が抱えている
問題点や日本社会に対して提言したい内容を取りまとめる。

■参照先：<http://www.ifsa.jp/>

2.5.7 特定非営利活動法人 世界人材育成機構

1. 設立目的

外国人労働者の地位の向上、外国人留学生の評価システムの確立とその育成、事業環境の維持と発展、行政機関や他の市民団体などとのコラボレーションを継続遂行していくことを目的としている。世界に飛躍できる日本人学生、社会人を交えた教育支援、就職支援も行う。

2. 設立日：2006年5月11日

3. 主な事業

1) 外国人向け就職支援セミナーおよび就職支援プログラムの実施

優良企業とのマッチングチャンスの提供を目的に、就職支援セミナーを開催。

2) 外国人ビジネスコミュニケーション能力検定試験の実施

3) 外国人・企業間の交流会（年複数回）

4) 外国人生活相談

■参照先：<http://www.npo-wtto.org/>

2.5.8 公益財団法人 環日本海経済研究所（ERINA）

1. 設立目的

北東アジア地域の経済に関する情報の収集及び提供、調査及び研究等を行うことにより、わが国と同地域との経済交流を促進し、北東アジア経済圏の形成と発展に寄与するとともに、国際社会に貢献する。

新潟県内在住の留学生等の県内就職を支援するため、合同企業説明会「国際人材フェア」を2005年以降毎年開催している。

2. 設立日：1993年10月1日（公益財団法人移行日 2010年9月1日）

出捐者は、新潟県、新潟市、青森県、岩手県、宮城県、秋田県、山形県、福島県、群馬県、富山県、石川県、長野県、民間企業8社

3. 主な事業

- ・北東アジア地域の経済に関する調査研究
- ・国際会議、セミナー、シンポジウム等の開催
（合同企業説明会「国際人材フェア」の開催）
- ・北東アジア地域における国際研究交流
- ・企業国際交流の促進
- ・研究成果の出版及び情報の収集・提供 など

■参照先：<https://www.erina.or.jp/>

2.5.9 一般社団法人グローバル愛知

1. 設立目的

一般社団法人グローバル愛知は、中小企業の人材不足解消、留学生の就職率向上というミッション達成のため産官学の連携、外国人に門戸を開いた企業ネットワークの創造、留学生を対象としたワンストップサービスの提供を行う。

2. 設立日：2017 年 8 月

3. 主な事業：

1) 企業向けサービス

留学生の採用支援、各種セミナー開催、企業・留学生との交流事業、採用後のサポート

2) 留学生向けサービス

日本企業への就職支援、各種セミナー（日本語教育）開催、企業・留学生との交流事業、コミュニティづくり

■参照先：<https://global-aichi.or.jp/>

2.5.10 移民難民スタディーズ

1. 設立目的

日本人学生向けの就職情報サイトはたくさんあるが、それに比べて外国人留学生のための就職情報サイトは少ないのが現状となっていることから、千葉大学国際教養学部 of 学生 5 名が授業実践の一環として、日本での就職を考えている留学生のための情報を集めた就職活動支援サイトを作成したもの。

2. 設立日（情報サイト開設日）：2021 年 2 月 28 日

3. 主な紹介情報

1) 日本の就活事情

日本における留学生の就職状況、日本における就職活動の開始時期、日本企業の留学生採用基準、留学生に人気の業界、日本におけるインターンシップ。

2) 留学生の就活

年間スケジュール、就活用語解説、留学生におすすめの OB・OG 訪問サイト、在留資格（ビザ）の種類、就職関連サイトの紹介、インターンシップへの参加、オンライン就活の注意点、面接のポイント

3) インタビュー記事

千葉大学の留学生の就活、留学生の就活体験談、元留学生の就活体験談、留学生の就職を支援している方へのインタビュー

■参照先：<https://www.chiba-u.ac.jp/crsgc/csmr/education/job/index.html>

2.6 民間企業による支援

2.6.1 株式会社パソナ：JOB 博

1. 事業内容

外国人留学生・日本人バイリンガル人材の採用イベントとして JOB 博を東京、大阪等の大都市及びオンラインにて開催。

2. JOB 博の特徴

1) 優秀なグローバル人材

主要国立大学、私立大学の外国籍留学生が多数参加

2) 高い語学力

外国籍登録者の 63%が日本語 N2 以上。日本語及び英語・中国語ができる留学生、海外経験・語学堪能な日本人がエントリー

3) 総合就職イベント

企業説明会のみならず、当日面接、座談会、インターンシップ告知会など企業のニーズに合わせてカスタマイズ可能

4) 豊富なサービス内容

「ブース出展型」、「オンライン説明会」、「面接設定型」、「企業単独セミナー」、「メルマガ配信」等

3. 事業主体

1. 企業名：株式会社パソナ

2. 設立日：1988 年 4 月 14 日

■参照先：<https://www.pasona.co.jp/> JOB 博 <https://job-haku.com/>

2.6.2 リュウカツ（留学生向け仕事情報総合ウェブサイト）

1. 事業内容

日本で就職したいと考える外国人留学生や、すでに母国や日本で働いた経験があり、日本で新しい仕事を探している外国人のために、出身・言語・勉強した内容・仕事経験などの強みを活かせる仕事情報を集めた総合ウェブサイトを通じて、留学生と企業のマッチングを図っている。

2. 主な事業・紹介情報

企業求人情報、企業説明会情報の他、会員限定情報として、インターンシップ情報、就活セミナー情報、その他就職に役に立つ情報を提供している。

サイトの特徴は以下のとおり。

① 取扱い情報は外国人の採用情報のみ

② プロのコンサルタントによる就活アドバイスを受けられる

③ 選考への対応に関するサポートを受けられる

- ④ 日本語、英語、中国語での多言語での相談サポート
- ⑤ サービス利用はすべて無料

3. 事業主体

- 1) 企業名：株式会社オリジネーター
- 2) 設立日：2001 年 12 月
- 3) 事業内容：日本で学ぶ外国人留学生等の高度外国人材に特化した、採用から研修までサポートする人材サービス事業を設立以降展開。就職・転職情報サイト「リユウカツ」を通じ、これまで数多くの外国人材と企業のマッチング実績を有する。

■参照先： サイト情報 <https://ryugakusei.com/> 運営主体 <https://originator.co.jp/aboutus/>

2.6.3 株式会社 Career Link

1. 事業内容

アジアの外国人労働者を企業に代わって行う求人活動・採用活動を通じて、企業の求める人材を的確にマッチング紹介するサービスを提供している。また、外国人留学生のキャリアサポートとして、留学生の先輩外国籍社員が活躍する情報、留学生向けイベント情報、Youtube での就活対策講座などの情報を提供する外国人留学生のための就職支援情報サイトを運営している。

外国人材の採用支援に当たっては以下の包括的なサービスを提供している。

- ① 求人申し込み：求める人材像や採用の背景をヒアリングし、最適な人材採用案を提案。
- ② 国内・現地募集：基本契約締結後、労働条件票を明示した求人票を元に現地にて募集。
- ③ 面接：同社スタッフと現地を訪問し面接を行い、合格者を決定。
- ④ 内定：内定通知書・雇用条件通知書等を作成いただき、正式な内定となる。
- ⑤ 入管申請：入国に必要な書類を提出いただき申請を行う。合格者に日本語・マナー・習慣・5S 等教育を行う。
- ⑥ 入社：同社スタッフが空港まで出迎え、日本で必要な手続きを終えてから配属となる。

2. Career Link 提供情報

企業に対しては具体的な求人候補者情報、留学生に対しては企業求人情報を提供するとともに、大学・地方自治体等関係者に対しては、国内外の大学と連携した留学生の就職活動支援、海外からのインターンシップ支援、自治体・大学（海外大学を含む）と連携をした、地方創生に関わる情報発信、就職活動セミナー・就職イベントの企画運営や共同開催について提案している。

マッチングサービスの特徴として以下の通り紹介されている。

- 1) 企業の要望に合わせた人材の紹介
宿泊、サービス関係・介護、福祉関係・機械エンジニア関係・IT エンジニア・CAD エンジニア・製紙関係・自動車整備・農業 関係など幅広い職種に対応。
- 2) グローバル人材を正社員として雇用

永く企業に貢献可能な人材を紹介。技能実習生・特定技能・特定活動の相談にも対応。

3) 就労ビザの取得サポート

インターン VISA からの社員登用までの対応も行う。

4) 安心サポート

内定者が内定を辞退しても何度でも再紹介する。入社後 6 ヶ月以内に退職した場合には紹介料の 50 %相当額を返金。

5) 就労後サポート

労務サポート、通訳、日本語教育、VISA 更新案内

3. 事業主体

1) 企業名：株式会社 CareerLink

2) 設立日：1983 年 11 月 1 日

■参照先：<https://career-link.co.jp/>

2.6.4 アビリティセンター株式会社

1. 事業内容

人材派遣業、人材紹介業、研修事業、アウトソーシング、再就職支援事業に長年取り組んできたアビリティセンター株式会社では、人材派遣・人材紹介事業のノウハウを活かした新しい取り組みとして高度外国人材採用支援を行っている。

日本で働く外国人労働者の数が増加する中、四国にはハイスキルの外国人材がまだ少ない状況にあり、IT・土木建築・機械・電気などの技術職や経営幹部候補人材の確保は、国内労働市場においても競争が激化しており、高度外国人材は都会に集中している。

このような中、四国の地域産業の持続的な発展のために優秀な高度外国人材の採用を行うことを目的に、フォースバレー・コンシェルジュ株式会社と業務提携し、四国企業特化型の海外採用支援事業を 2020 年にスタートした。

2. 四国企業特化型 高度外国人材採用支援：「特定技能」の採用及び定着支援

1) 日本語教育付き四国就職プログラムの提供

土木建築・機械電機系技術者、IT 技術者、ホテル等サービス業従事者の 3 職種を対象に、「専門性×日本語力」を併せ持った人材の教育と就職をセットにした四国就職コースを提供。個社単位、グループ企業単位、業界団体単位など要望に応じてカスタマイズを行う。

2) 世界 30 か国の人材データベース Connect Job からの人材紹介

在留資格「特定技能」の 14 業種に特化したサービス。フォースバレー社※が運営する世界最大の日本就職コミュニティ「Connect Job」（定技能で就労希望の外国人材が 35000 人以上登録）に登録されている求職者から募集要件に見合った人材の紹介を行う。留学生、海外大卒、キャリア、スキル、国籍などの要望に対応する。登録者の約半数を占め

る国内留学生の約 7 割が N3 以上の日本語力を持ち、約 35%が大卒以上、高い日本語力や教育水準を有した人材の紹介が可能。

※フォースバレー・コンシェルジュ株式会社

： <https://www.4th-valley.com/news/read/275>

3. 事業主体

1) 企業名： アビリティーセンター株式会社

2) 設立日： 1986 年

■参照先： <https://www.abi.co.jp/>

第3章 地域国際化協会向け関心確認調査結果

日本国内において留学生の就職支援を行っている団体等を対象として、2022 年 10 月に開催が予定されている「カザフスタン・キルギスオンライン日本留学フェア」においてセッションの一つとして設けられる予定である就職セミナーにおいて、各団体等の団体取組のご発表についての関心伺いのための調査を以下のとおり実施した。

3.1 調査対象団体

全国の地域国際化協会(62 団体)：別添資料参照

3.2 調査日程・方法

以下の日程で、照会文書を E-mail にて発送。(回答も E-mail 返送にていただいた。)

2022 年 1 月 28 日 (金) ～：照会文の発送

〃 2 月 8 日 (火)：回答期限

※未回答団体が多かったことから 2 月 9 日 (水) に、未回答団体に対して再度照会文を E-mail にて発送。(2 月 10 日 (金) を期限として回答とりまとめ。)

3.3 調査結果

回答数合計：23 団体/62 団体 (回答率：37.1%)

[内 訳]

関心有り：5 団体 (内、1 団体は留学生就職支援を行うコンソーシアム)

関心無し：17 団体

回答無し：39 団体

その他：1 団体 (留学生就職支援を行うコンソーシアムへ、JICA 経由での連絡を希望)

本調査後の対応として、「関心有り」で回答をいただいた地域国際化協会等へ対しては、KRJC から個別にコンタクトの上、「カザフスタン・キルギスオンライン日本留学フェア」の詳細について説明をいただくとともに、連携の可能性について協議いただく予定である。

留学生支援団体連絡先一覧

別添資料

1 公的団体等

No.	団体名	所在地	TEL・FAX	E-mail	Web Page
1	独立行政法人日本学生支援機構 (JASSO) 日本留学海外拠点連携推進本部	青海事務所 〒135-8630 東京都江東区青海2-2-1	留学生事業部 留学生事業計画課 TEL : 03-5520-6012 FAX : 03-5520-6013	sign@jasso.go.jp	https://www.jasso.go.jp/gakusei/career/event/guidance/2021_jirei.html https://www.jasso.go.jp/gakusei/career/event/guidance/_icsFiles/afieldfile/2021/07/14/jasso.pdf
2	東京外国人雇用サービスセンター	〒160-0004 東京都新宿区四谷1丁目6番1号 コモレ四谷 四谷タワー 13階	TEL : 03-5361-8722 FAX : 03-3358-6564	HPお問合せフォーム	https://site.mhlw.go.jp/tokyo-foreigner/
3	大阪外国人雇用サービスセンター	〒530-0017 大阪市北区角田町8-47 阪急グランドビル16階	TEL : 06-7709-9465 FAX : 06-7709-9468	HPお問合せフォーム	https://site.mhlw.go.jp/osaka-foreigner/
4	名古屋外国人雇用サービスセンター	〒460-0008 名古屋市中区錦2-14-25 ヤマイチビル8F	TEL : 052-855-3770	HPお問合せフォーム	https://site.mhlw.go.jp/aichi-foreigner/
5	福岡学生職業センター (福岡新卒応援ハローワーク)	〒810-0001 福岡市中央区天神1丁目4-2 エルガーラオフィスビル12階	TEL : 092-714-1556 FAX : 092-717-6276	HPお問合せフォーム	https://site.mhlw.go.jp/fukuoka-young/kigyو.html
6	外国人留学生採用サポート事業事務局 運営：キャリアバンク株式会社	〒060-0005 札幌市中央区北五条西5丁目7番地sapporo55 5F	TEL : 011-251-5817 FAX : 011-231-5133	ryugakusei@career-bank.co.jp	http://www.ryugakusei-support.com/index.html
7	JETRO 独立行政法人 日本貿易振興機構 ビジネス展開・人材支援部 国際ビジネス人材課	〒107-6006 東京都港区赤坂1丁目12-32 アーク森ビル	TEL : 03-3582-4941	openforprofessionals@ietro.go.jp	https://ietro.career-bank.co.jp/
8	CLAIR 一般財団法人 自治体国際化協会	〒102-0083 東京都千代田区麹町1-7 相互半蔵門ビル1・6・7階	TEL : 03-5213-1725 FAX : 03-5213-1742	tabunka@clair.or.jp	http://www.clair.or.jp/tabunka/portal/learn/japan_international.html

2 地方自治体

No.	団体名	所在地	TEL・FAX	E-mail	Web Page
1	京都府商工労働観光部雇用推進室 京の留学生支援センター	〒601-8047 京都市南区東九条下殿田町70 京都テルサ 西館3階	TEL : 075-682-8916	international-s@kyoto-jobpark.jp	https://www.pref.kyoto.jp/jobpark/ryuugaku.html
2	大阪府都市魅力創造局国際課 国際化推進グループ	〒559-8555 大阪市住之江区南港北1丁目14-16 大阪府咲洲庁舎 (さきしまコスモタワー) 37階	TEL : 06-6210-9309 06-6210-9290 FAX : 06-6210-9316	HPお問合せフォーム	https://www.pref.osaka.lg.jp/kanko/ryugakusyusyoku/index.html
3	宮城県経済商工観光部 国際政策課国際政策班	〒980-8570 仙台市青葉区本町3丁目8番1号	TEL : 022-211-2972 FAX : 022-268-4639	HPお問合せフォーム	https://www.pref.miyagi.jp/soshiki/kokusaisei/r3-internationalstudent-matchingproject.html
4	茨城県茨城県産業戦略部労働政策課 茨城県外国人材支援センター	〒310-0851 水戸市千波町後川745 ザ・ヒロサワ・シティ会館 分館1階	TEL : 029-239-3304 FAX : 029-239-3305	HPお問合せフォーム	https://ifc.ibaraki.jp/foreigner/jp/
5	新潟県産業労働部 産業政策課国際経済グループ	〒950-8570 新潟県新潟市中央区新光町4番地1 新潟県庁行政庁舎11階	TEL : 025-280-5147 FAX : 025-285-3783	HPお問合せフォーム	https://www.pref.niigata.lg.jp/sec/saangyoseisaku/1356910120141.html
6	山梨県産業労働部労働雇用課 外国人留学生就職支援ナビ	〒400-8501 山梨県甲府市丸の内1-6-1	TEL : 055-223-1562 FAX : 055-223-1564	rosei-kov@pref.yamanashi.lg.jp	https://www.pref.yamanashi.jp/rosei-kov/jobhunting-navi/index.html
7	広島県 留学生活躍支援センター	〒730-0037 広島県広島市中区中町8-18 広島クリスタルプラザ6F	TEL : 082-541-3781 FAX : 082-243-2001	office@int-students-hiroshima.jp	https://www.int-students-hiroshima.jp/
8	福岡県 福岡県留学生サポートセンター 運営協議会	〒810-0001 福岡県福岡市中央区天神1-1-1 アクロス福岡3F (公財)福岡県国際交流センター「こくさいひろば」内	TEL : 092-725-9201 FAX : 092-725-9206	HPお問合せフォーム	https://www.fissc.net/about-us/about-fissc.html https://www.fissc.net/files/download/freepage_document_blocks_private/0b60a24e-2117-4830-bac9-8b27edddae72/value01/value02
9	大分県企画振興部 国際政策課 国際政策班	〒870-8501 大分市大手町3丁目1番1号	TEL : 097-506-2046	HPお問合せフォーム	https://www.pref.oita.jp/soshiki/10140/oibc.html https://oibc.jp/
10	北海道・東川町 東川町海外誘客推進本部	〒071-1426 北海道 上川郡東川町北町1-1-1	TEL : 0166-82-2111 FAX : 0166-82-3644	-	http://higashikawa-gatewav.com/index.html

3 地域国際化協会

No.	団体名	所在地	TEL・FAX	E-mail	Web Page
1	公益社団法人 北海道国際交流・協力総合センター	〒060-0003 札幌市中央区北3条西7丁目(道庁別館12階)	TEL : 011-221-7840 FAX : 011-221-7845	hiecc@hiecc.or.jp	https://www.hiecc.or.jp/
2	公益財団法人 青森県国際交流協会	〒030-0803 青森県青森市安方1丁目1-40 青森県観光物産館アスパム7F	TEL : 017-735-2221	info@kokusai-koryu.jp	https://www.kokusai-koryu.jp/
3	公益財団法人 岩手県国際交流協会	〒020-0045 岩手県盛岡市盛岡駅西通1-7-1 いわて県民情報交流センター(アイーナ)5F 国際交流センター内	TEL : 019-654-8900 FAX : 019-654-8922	HPお問合せフォーム	https://www.iwate-ia.or.jp/
4	公益財団法人 宮城県国際化協会	〒981-0914 仙台市青葉区堤通南宮町4-17 宮城県仙台合同庁舎7階	TEL : 022-275-3796 FAX : 022-272-5063	mail@mia-miyagi.jp	https://mia-miyagi.jp/
5	公益財団法人 秋田県国際交流協会	〒010-0001 秋田市中通2-3-8 アトリオン1階	TEL : 018-893-5499 FAX : 018-825-2566	aia@aiahome.or.jp	http://www.aiahome.or.jp/
6	公益財団法人 山形県国際交流協会	〒990-8580 山形市城南町1-1-1 霞城セントラル2F	TEL 023-647-2560 FAX 023-646-8860	info@airyamagata.org	https://www.airyamagata.org/
7	公益財団法人 新潟県国際交流協会	〒950-0078 新潟県新潟市中央区万代島5番1号 万代島ビル2階	TEL : 025-290-5650 FAX : 025-249-8122	nia21c@niigata-ia.or.jp	https://www.niigata-ia.or.jp/
8	公益財団法人 福島県国際交流協会	〒960-8103 福島県福島市舟場町2番1号 福島県庁舟場町分館2階	TEL : 024-524-1315 FAX : 024-521-8308	HPお問合せフォーム	https://www.worldvillage.org/
9	公益財団法人 茨城県国際交流協会	〒310-0851 茨城県水戸市千波町後川745 ザ・ヒロサワ・シティ会館分館2階	TEL : 029-241-1611 FAX : 029-241-7611	ija@ia-ibaraki.or.jp	http://www.ia-ibaraki.or.jp/
10	公益財団法人 栃木県国際交流協会	〒320-0033 栃木県宇都宮市本町9番14号 とちぎ国際交流センター内	TEL : 028-621-0777 FAX : 028-621-0951	HPお問合せフォーム	http://tia21.or.jp/
11	公益財団法人 群馬県観光物産国際協会	〒371-0026 群馬県前橋市大手町2-1-1 群馬会館3階	TEL : 027-243-7273 FAX : 027-243-7275	HPお問合せフォーム	https://gunma-dc.net/
12	公益財団法人 埼玉県国際交流協会	〒330-0074 さいたま市浦和区北浦和5-6-53階	TEL : 048-833-2992 FAX : 048-833-3291	sia@sia1.jp	https://sia1.jp/
13	公益財団法人 ちば国際コンベンションビューロー	〒261-7114 千葉市美浜区中瀬2-6 WBGマリブイースト14階	TEL : 043-297-4301 FAX : 043-297-2753	info@ccb.or.jp	https://www.ccb.or.jp/
14	一般財団法人 東京都つながり創生財団	〒163-0808 東京都新宿区西新宿2丁目4番1号 新宿NSビル8階	TEL : 03-6258-1237	tsunagari-info@tokyo-tsunagari.or.jp	https://tabunka.tokyo-tsunagari.or.jp/
15	公益財団法人 かながわ国際交流財団	〒240-0198 神奈川県三浦郡葉山町上山口1560番地の39	横浜事務所 TEL : 045-620-0011 FAX : 045-620-0025	infokanagawa@kifip.org	https://www.kifip.org/
16	公益財団法人 山梨県国際交流協会	400-0035山梨県甲府市飯田2-2-3山梨県立国際交流センター内	TEL : 055-228-5419 FAX : 055-228-5473	webmaster@via.or.jp	https://www.via.or.jp/wordpress/
17	公益財団法人 長野県国際化協会	〒380-8570 長野県長野市大字南長野幅下692-2 県庁1F	TEL : 026-235-7186 FAX : 026-235-4738	mail@anpie.or.jp	http://www.anpie.or.jp/
18	公益財団法人 とやま長野県国際センター	〒930-0856 富山市牛島新町5-5 インテックビル4階	TEL : 076-444-2500 FAX : 076-444-2600	tic@tic-tovama.or.jp	http://www.tic-tovama.or.jp/
19	公益財団法人 石川県国際交流協会	〒920-0853 石川県金沢市本町1丁目5番3号 リファール3階	TEL : 076-262-5931 FAX : 076-263-5931	center@ifie.or.jp	https://www.ifie.or.jp/index.php
20	公益財団法人 福井県国際交流協会	〒910-0004 福井市宝永3丁目1-1	TEL : 0776-28-8800 FAX : 0776-28-8818	HPお問合せフォーム	https://www.f-i-a.or.jp/ia/
21	公益財団法人 岐阜県国際交流センター	〒500-8875 岐阜県岐阜市柳ヶ瀬通1-12 岐阜中ビル2F	TEL : 058-214-7700 FAX : 058-263-8067	gic@gic.or.jp	http://www.gic.or.jp/
22	公益財団法人 静岡県国際交流協会	〒422-8067 静岡市駿河区南町14-1 水の森ビル2階	TEL : 054-202-3411 FAX : 054-202-0932	HPお問合せフォーム	http://www.sir.or.jp/
23	公益財団法人 愛知県国際交流協会	〒460-0001 名古屋市中区三の丸二丁目6-1 愛知県三の丸庁舎内	TEL : 052-961-8744	somu@aia.pref.aichi.jp	http://www2.aia.pref.aichi.jp/
24	公益財団法人 三重県国際交流財団	〒514-0009 津市羽所町700 アスト津3階	TEL : 059-223-5006 Fax : 059-223-5007	mief@mief.or.jp	http://www.mief.or.jp/
25	公益財団法人 滋賀県国際協会	〒520-0801 滋賀県大津市におの浜一丁目1-20 ビアザ淡海2階	TEL : 077-526-0931 FAX : 077-510-0601	info@s-i-a.or.jp	https://www.s-i-a.or.jp/
26	公益財団法人 京都府国際センター	〒600-8216 京都市下京区東洞院通七条下る東塩小路町676 番地 13 メルパルク京都 地下1階	TEL : 075-342-5000 FAX : 075-342-5050	HPお問合せフォーム	https://www.kpic.or.jp/
27	公益財団法人 大阪府国際交流財団	〒540-0029 大阪市中央区本町橋2-5 マイドームおおさか5階	TEL : 06-6966-2400 FAX : 06-6966-2401	jouhou-c@ofix.or.jp	https://www.ofix.or.jp/
28	公益財団法人 兵庫県国際交流協会	〒651-0073 神戸市中央区脇浜海岸通1丁目5番1号 国際健康開発センター2F	TEL : 078-230-3260 FAX : 078-230-3280	HPお問合せフォーム	http://www.hyogo-ip.or.jp/
29	公益財団法人 和歌山県国際交流協会	〒640-8319 和歌山市手平二丁目1番2号 県民交流プラザ和歌山ビッグ愛9階	TEL : 073-423-5717 FAX : 073-435-5243	wa-world@wixas.or.jp	http://www.wixas.or.jp/
30	公益財団法人 鳥取県国際交流財団	〒680-0846 鳥取市扇町21 鳥取県立生涯学習センター (県民ふれあい会館) 3階	TEL : 0857-51-1165 FAX : 0857-51-1175	HPお問合せフォーム	http://www.torisakyu.or.jp/ia/
31	公益財団法人 しまね国際センター	〒690-0011 島根県松江市東津田町369番地1	TEL : 0852-31-5056 FAX : 0852-31-5055	admin@sic-info.org	https://www.sic-info.org/

添付資料3

32	一般財団法人 岡山県国際交流協会	〒700-0026 岡山市北区奉還町2丁目2番1号 岡山国際交流センター内	TEL : 086-256-2000 FAX : 086-256-2226	info@opief.or.jp	http://www.opief.or.jp/
33	公益財団法人 ひろしま国際センター	〒730-0037 広島市中区中町8-18 広島クリスタルプラザ6F	TEL : 082-541-3777 FAX : 082-243-2001	hic@hiroshima-ic.or.jp	http://hiroshima-ic.or.jp/
34	公益財団法人 山口県国際交流協会	〒753-0082 山口県山口市水の上町1-7 水の上庁舎3F	TEL : 083-925-7353 FAX : 083-920-4144	yiea@yiea.or.jp	https://yiea.or.jp/
35	公益財団法人 徳島県国際交流協会	〒770-0831 徳島市寺島本町西1-61 クレメントプラザ6F	TEL : 088-656-3303 FAX : 088-652-0616	HPお問合せフォーム	https://www.topia.ne.jp/
36	公益財団法人 香川県国際交流協会	〒760-0017 香川県高松市番町1-11 - 63	TEL : 087-837-5908 FAX : 087-837-5903	HPお問合せフォーム	http://www.i-pal.or.jp/
37	公益財団法人 愛媛県国際交流センター	〒790-0844 愛媛県松山市道後一万1番1号	TEL : 089-917-5678 FAX : 089-917-5670	HPお問合せフォーム	http://www.epic.or.jp/index.php
38	公益財団法人 高知県国際交流協会	〒780-0870 高知県高知市本町4-1-37	TEL : 088-875-0022 FAX : 088-875-4929	HPお問合せフォーム	https://kochi-kia.or.jp/
39	公益財団法人 広島平和文化センター国際交流・協力課	〒730-0811 広島市中区中島町1番5号	TEL : 082-242-8879 FAX : 082-242-7452	internat@pcf.city.hiroshima.jp	https://h-ircd.jp/
40	公益財団法人 福岡県国際交流センター	〒810-0001 福岡県福岡市中央区天神1丁目1番1号アクロス福岡 8F／3F	TEL : 092-725-9200 FAX : 092-725-9206	HPお問合せフォーム	https://kokusaihiroba.or.jp/
41	公益財団法人 佐賀県国際交流協会	〒840-0826 佐賀市白山2丁目1番12号 佐賀商工ビル1階	TEL : 0952-25-7921 FAX : 0952-26-2055	info@spira.or.jp	http://www.spira.or.jp/
42	公益財団法人 長崎県国際交流協会	〒850-0862 長崎市出島町2-11 出島交流会館1F	TEL : 095-823-3931 FAX : 095-822-1551	nia@nia.or.jp	http://www.nia.or.jp/
43	熊本県国際協会	〒862-8570 熊本市中央区水前寺6丁目18番1号 県庁本館7階	TEL : 096-385-4488 FAX : 096-277-7005	kuma-koku@cup.ocn.ne.jp	http://www.kuma-koku.jp/default.aspx
44	公益財団法人 大分県芸術文化スポーツ振興財団 おおい国際交流プラザ	〒870-0029 大分市高砂町2番33号B1F)	TEL : 097-533-4021 FAX : 097-533-4052	in@emo.or.jp	https://www.oitaplaza.jp/japanese/
45	公益財団法人 宮崎県国際交流協会	〒880-0805 宮崎県橋通東4-8-1 カリーノ宮崎地下1階	TEL : 0985-32-8457 FAX : 0985-32-8512	mivainfo@mif.or.jp	https://www.mif.or.jp/
46	公益財団法人 鹿児島県国際交流協会	〒892-0816 鹿児島市山下町14番50号 かしま県民交流センター1階	TEL : 099-221-6620 FAX : 099-221-6643	kia@kiaweb.or.jp	https://www.kiaweb.or.jp/
47	公益財団法人 沖縄県国際交流・人材育成財団	〒901-2221 沖縄県宜野湾市伊佐4丁目2番16号	TEL : 098-942-9215 FAX : 098-942-9220	HPお問合せフォーム	https://kokusai.oihf.or.jp/
48	公益財団法人 札幌国際プラザ	〒060-0001 札幌市中央区北1条西3丁目3 札幌MNビル3階	TEL:011-211-3670 FAX:011-211-3673	HPお問合せフォーム	https://www.plaza-sapporo.or.jp/
49	公益財団法人 仙台観光国際協会	〒980-0811 宮城県仙台市青葉区一番町3丁目3-20 東日本不動産仙台一番町ビル6階	TEL : 022-268-6260 FAX : 022-268-6252	kokusaika@sentia-sendai.jp	https://int.sentia-sendai.jp/j/
50	公益社団法人 さいたま観光国際協会	〒330-0803 埼玉県さいたま市大宮区高鼻町2-1-1 Bibli2F	TEL : 048-647-8338 FAX : 048-647-0116	koho@stib.jp	https://www.stib.jp/kokusai/index.shtml
51	公益財団法人 千葉市国際交流協会	〒260-0026 千葉市中央区千葉港2 - 1 千葉中央コミュニティセンター 2 階	TEL : 043-245-5750 FAX : 043-245-5751	HPお問合せフォーム	http://www.ccia-chiba.or.jp/
52	公益財団法人 横浜市国際交流協会	〒220-0012 横浜西区みなとみらい1-1-1 パンフィコ横浜 横浜国際協力センター5F	TEL : 045-222-1171 FAX : 045-222-1187	HPお問合せフォーム	https://www.yokeweb.com/
53	公益財団法人 川崎市国際交流協会	〒211-0033 川崎市中區木月祇園町2-2	TEL : 044-435-7000 FAX : 044-435-7010	kiankawasaki@kian.or.jp	https://kian.or.jp/
54	一般財団法人 静岡市国際交流協会	〒420-0853 静岡県静岡市葵区追手町5番1号 静岡市役所17階	TEL : 054-273-5931	same@samenet.jp	https://samenet.jp/
55	公益財団法人 浜松国際交流協会	〒430-0916 浜松市中区早馬町2番地の1 クリエート浜松4階	TEL : 053-458-2170	info@hi-hice.jp	https://www.hi-hice.jp/ja/
56	公益財団法人 名古屋国際センター	〒450-0001 名古屋市市中村区那古野一丁目47-1 名古屋国際センタービル3F	TEL : 052-581-0100 FAX : 052-571-4673	info@nic-nagoya.or.jp	https://www.nic-nagoya.or.jp/
57	公益財団法人 京都市国際交流協会	〒606-8536 京都市左京区栗田口鳥居町2番地の1	TEL : 075-752-3010	office@kcif.or.jp	https://www.kcif.or.jp/
58	公益財団法人 大阪国際交流センター	〒543-0001 大阪市天王寺区上本町8丁目2番6号	TEL : 06-6773-8182 FAX : 06-6773-8421	info@ih-osaka.jp	http://www.ih-osaka.jp/
59	公益財団法人 神戸国際コミュニティセンター	〒653-0036 神戸市長田区腕塚町5-3-1 アスタくにつか1番館南棟4F	TEL : 078-742-8721 FAX : 078-691-5553	HPお問合せフォーム	https://www.kicc.jp/ja
60	公益財団法人 北九州国際交流協会	〒806-0021 北九州市八幡西区黒崎3-15-3 コムンティ3F	TEL : 093-643-5931 FAX : 093-643-6466	kia@kitaq-korvu.jp	http://www.kitaq-korvu.jp/
61	公益財団法人 福岡よかとピア国際交流財団	〒812-0025 福岡市博多区店屋町4-1 福岡国際会館1階	TEL : 092-262-1799	HPお問合せフォーム	https://www.fcif.or.jp/
62	一般財団法人 熊本市国際交流振興事業団	〒860-0806 熊本市中央区花畑町4番18号	TEL : 096-359-2121 FAX : 096-359-5783	pi-info@kumamoto-if.or.jp	https://www.kumamoto-if.or.jp/

添付資料3

4 民間団体

No.	団体名	所在地	TEL・FAX	E-mail	Web Page
1	一般社団法人 留学生支援ネットワーク	〒101-0046 東京都千代田区神田多町2-2-22 千代田ビル2F	TEL : 03-6859-3571	info@issn.or.jp	https://issn.or.jp/
2	一般社団法人 留学生総合支援ネットワーク	〒530-0054 大阪府大阪市北区南森町1-3-27 南森町丸井ビル8階	TEL : 06-6312-0311	HPお問合せフォーム	https://iastis.jp/
3	一般社団法人 外国人材・留学生支援機構(IFTO)	〒160-0011 東京都新宿区若葉1-8-4 ウィントンペリーハウス24号	TEL : 03-3359-8701 FAX : 03-5312-8836	HPお問合せフォーム	http://www.ifto.or.jp/
4	一般社団法人 日本国際化推進協会(JAPI) OSHIGOTO.COM	〒152-0035 東京都目黒区自由が丘1-4-10	-	info@japi.or.jp	http://japi.or.jp/ https://japi-oshigoto.com/
5	一般社団法人 長崎留学生支援センター	〒852-8521 長崎県長崎市文教町1番14号 長崎大学正門左総合教育研究施設A 2F	TEL : 095-819-2244 FAX : 095-800-4104	HPお問合せフォーム	https://nagasaki-issc.org/
6	特定非営利活動法人 国際留学生協会(IFSA)	〒185-0011 東京都国分寺市本多2-6-5	TEL : 042-349-6392	HPお問合せフォーム	http://www.ifsa.jp/
7	特定非営利活動法人 世界人材育成機構	〒104-0043 東京都中央区湊1丁目1番17号	TEL: 070-4363-9538	info@ngo-wtto.org	http://www.ngo-wtto.org/
8	公益財団法人環日本海経済研究所 (ERINA)	〒950-0078 新潟市中央区万代島5番1号 万代島ビル13階	TEL : 025-290-5545 FAX : 025-249-7550	HPお問合せフォーム	https://www.erina.or.jp
9	一般社団法人 グローバル愛知	〒460-0002 愛知県名古屋市中区丸の内1-3-1 ライオンズビル丸の内502	TEL : 052-218-5955	HPお問合せフォーム	https://global-aichi.or.jp/
10	移民難民スタディーズ	〒263-8522 千葉市稲毛区弥生町1-33 千葉大学 グローバル関係融合研究センター	TEL : 043-290-3029	reiogawa@chiba-u.jp csmr.chiba@gmail.com	https://www.chiba-u.ac.jp/crsgc/csmr/education/job/index.html

5 民間企業

No.	サイト名・企業名	所在地	TEL・FAX	E-mail	Web Page
1	JOB博 株式会社パソナ	〒100-8228 東京都千代田区大手町2-6-2	TEL : 03-6734-1270	globaljob@pasona.co.jp	https://job-haku.com/ https://www.pasona.co.jp/
2	リユウカツ 株式会社オリジネーター	〒151-0051 東京都渋谷区千駄ヶ谷4-19-12 monparte北参道6F	TEL : 03-6432-9390 FAX : 03-6432-9389	HPお問合せフォーム	https://ryugakusei.com/ http://originator.co.jp/
3	Career Link 株式会社 CareerLink	〒421-3203 静岡県静岡市清水区蒲原5269-8	TEL : 054-385-5008	info@career-link.co.jp	https://career-link.co.jp/
4	アビリティセンター 株式会社	〒792-0812 新居浜市坂井町2-3-17 新居浜テレコムプラザ7F	TEL : 0897-34-2590	ryugaku@abi.co.jp	https://www.abi.co.jp/
	フォースバレー・コンシェルジュ株式会社	〒102-0083 東京都千代田区麹町6-6-2 東急四谷ビル 5F WeWork東急四谷	TEL : 050-1745-6740	info@4th-valley.com	http://www.4th-valley.com/

支援メニュー例（対象国人材セミナー）

分類	1. 正確な情報提供		
事業名	1-3 対象国人材セミナー		
自治体の抱える課題	自治体内の企業で就業する外国人材が少ない		
対象者	外国人材受入に対して現地での窓口を探している自治体	実施頻度	年に1～2回
実施形態	オンラインによるセミナー		
事業内容	自治体／企業に対し、日本センターの外国人材事業について紹介するとともに、各日本センターから事業の特徴、人材の特徴や受入に当たっての留意事項などを、セミナーの形式で説明する。		
事業の目的： 日本センターが提供する外国人材関連のサービスについて、自治体に対して全体像／メニューを紹介し、サービス利用を推進する。			
事業の効果： 1. 日本センターが提供するサービスを自治体が理解する。 2. 国別の外国人材の受入に際して配慮すべき点や、国民性を踏まえた特徴を説明することで、自治体や企業が人材を求める際に気を付けるポイントが理解できる。			
関係者の役割： 自治体：本セミナーへの参加者を招集する。 日本センター：セミナーに必要な資料を作成する。 本事業：全体プログラムの策定を支援する。			

支援メニュー例（自治体による外国人支援策の情報提供）

分類	2. 広報発信・マッチング支援		
事業名	2-1 日本センターウェブサイトや SNS を通じた自治体による情報発信 (自治体による外国人支援策の情報提供)		
自治体の抱える課題	外国人材に対する自治体の支援策が、来日前の外国人材には認知されていない		
対象者	日本での就労を希望する外国人材	実施頻度	ホームページ上の情報掲載を想定するため自治体との契約が続く限り継続的。
実施形態	日本センターのホームページ上の情報掲載		
事業内容	日本センターが自治体独自の外国人材に対する施策を母国語に翻訳し、ホームページ等で情報を公開する。外国人材にとっては、情報が入りにくい自治体の支援策の情報を得ることで、就労先決定の一助とする。情報の翻訳・掲載の費用は依頼する自治体が負担する。		
事業の目的： 外国人材に対して自治体の特徴や受入体制などを紹介することで、外国人材から就労や研修を希望される自治体となる後押しをする。他方で、外国人材にとっては、日本での就労先の自治体選定に役立つ情報元となる。			
事業の効果： 1. 外国人材に対して魅力ある施策を提供している自治体の知名度が向上する。 2. 日本センターにとっては、外国人材にとって入手しにくい自治体による受入支援策を得ることができる情報発信地として認知されるようになる。			
関係者の役割 自治体：自治体として PR したい国の日本センターを選定し、情報の翻訳と掲載を依頼する。 日本センター：日本での就労を希望する外国人材に対して自治体の支援策が掲載されていることを PR し、閲覧を促す。 本事業：本サービスのコンセプト共有と、自治体向けセミナー開催時の情報共有。			

支援メニュー例（自治体への外国人材事業情報提供サービス）

分類	2. 広報発信・マッチング支援		
事業名	2-1 日本センターウェブサイトや SNS を通じた自治体による情報発信 (自治体への外国人材事業情報提供サービス)		
自治体の抱える課題	自治体 PR のための現地拠点がない		
対象者	外国人材受け入れに対して現地で窓口を探している自治体	実施頻度等	実施は随時。相談内容によるが、1 回 1 時間を想定。
実施形態	オンラインによる面談		
事業内容	日本センターホームページを通じて、外国人材事業の情報を提供するとともに、外国人材を地域の企業向けに周知したいと考える自治体からの問い合わせに対応する。		
事業の目的： 日本センターが提供する外国人材事業に関して、自治体の求めに応じて個別に説明することで、自治体のサービス利用を促す。			
事業の効果： 自治体が個別の日本センターに対して外国人材に関する個別の事業相談ができる環境を整備することで、サービス利用を推進する。			
関係者の役割 自治体：自治体としてアプローチしたい国の日本センターに相談し、サービス利用を検討する。 日本センター：外国人材事業が実施できるよう体制を整え、説明資料を準備する。 本事業：自治体の持つニーズの情報を提供する。			

支援メニュー例（自治体 PR セミナー）

分類	2. 広報発信・マッチング支援		
事業名	2-2 自治体 PR セミナー		
自治体の抱える課題	外国への自治体 PR の機会が少ない		
対象者	①日本での就労を希望する外国人材 ②日本の企業と連携したい企業 ③日本の自治体と連携または交流したい海外の自治体	期間	自治体の要請により回数を調整。1 回の説明会は半日程度。
実施形態	オンラインによるセミナー		
事業内容	日本センターで、自治体/企業の PR セミナーの開催手配をする。①日本センターの会場、②オンライン実施の、2 パターンを想定。その際、希望があれば、日本センター側より日本で就労するための在留資格、就職先を探すための準備事項、キャリアプランの考え方なども説明する。		
事業の目的： 外国人材に対して自治体の特徴や受入体制などを紹介することで、外国人材から就労や研修を希望される自治体となる後押しをする。			
事業の効果： 1. 外国人材に対して PR をした自治体の知名度が向上する。 2. 自治体としての PR 実施をきっかけとして、自治体の外国人材受入制度の拡充を後押しする可能性が高まる。			
関係者の役割 自治体：自治体として PR したい国の日本センターを選定し、集客と開催支援を依頼する。 日本センター：本セミナーに参加を希望する個人、企業、自治体などを集客する。 本事業：本セミナーを支援できる日本センターの特定と、セミナー開催時のプログラム案（ひな形）を作成する。			

支援メニュー例（就職フェア（自治体・企業））

分類	2. 広報発信・マッチング支援		
事業名	2-3 就職フェア（自治体・企業）		
自治体の抱える課題	外国人材と就業した本邦企業のミスマッチ防止を支援		
対象者	日本での就労を希望する外国人材	実施頻度	自治体の要請により回数を調整。一回の説明会は半日程度を想定。
実施形態	オンラインによるフェアの実施		
事業内容	自治体の管轄地域の企業の外国人材求人に対して、日本センターが「自治体主催就職フェア」の開催手配をする。その際、日本センターより日本で就労するための在留資格、就職先を探すための準備事項、キャリアプランの考え方の説明も追加で可とする。（注：本フェアはオンラインでの実施も可であるが、最終面接は対面を要請する予定）		
事業の目的： 自治体として地元の企業と共に就職フェアを実施することで、外国人材の獲得を目指す。日本で就職をしたい外国人材にとって日本の就職先の情報は限られていると考えられ、積極的な情報提供と就職フェアの開催により、人材獲得を推進する。			
事業の効果： 1. 外国人材に知られていないような地方の企業が外国人材を獲得できるようになる。 2. 自治体が開催を支援することで、いわゆるブラック企業の排除が期待できる。			
関係者の役割 自治体：自治体としてアプローチしたい国を特定し、参加企業を集める。 日本センター：就職フェアの開催を支援し、自治体の求めに応じた就職希望者を集客する。 本事業：就職フェアの基本的な構成を作成する。自治体のニーズを日本センターと共有する。			

支援メニュー例（日本就労に向けた実践研修の実施）

分類	3. 日本での就労と生活に関する具体的な準備支援		
事業名	3-3 日本就労に向けた実践研修の実施		
自治体の抱える課題	地域住民と外国人在留者の相互理解促進		
対象者	日本で就労を予定している外国人材	実施頻度	研修内容により異なる。
実施形態	日本センターによる講義		
事業内容	日本での日常生活、日々の業務、キャリア形成に役立つ情報を研修方式で提供する。具体的な項目は以下を想定（日本文化、日本の生活習慣、ビジネス慣習・マナー、ビジネス基礎知識、キャリアプランなど）。		
事業の目的： 来日前に日本の文化やビジネス習慣など基本的な事項を学ぶことで、来日後の生活と就業をスムーズに開始できるよう準備する。外国人材が馴染みの言語を通して、母国の視点で各事項につき母国と日本の違いなどを解説するので、効率的な学習効果が期待できる。			
事業の効果：参加者が本研修に参加することで期待できる効果は以下の通り。 1.日本の生活習慣やビジネス慣習・マナーなど基本的な情報を学ぶ。 2.これらの情報を日本での生活や就業の中で活用する方法を理解する。			
関係者の役割 自治体：自治体で就労予定の外国人材の情報を提供する。 日本センター：各研修コンテンツの研修資料又は映像資料の準備をする。 本事業：自治体による研修ニーズの確認、オンライン研修教材の準備と提供をする。			