

海外人材の活用に関するプロジェクト報告書



平成 30 年(2018 年) 3 月

長野県海外人材の活用に関するプロジェクトチーム

海外人材活用の基本的な考え方

- 長野県における従業者数は、約 107 万 5 千人（2015 年国勢調査）となり、前回調査の 2010 年比で約 1 万 8 千人減少となっている。一方、現在の雇用情勢は、長野労働局の発表によると「一層堅調に推移している」とされ、有効求人倍率（最新数値 2018 年 1 月）は、1.70 倍で全国 11 位となっている。更に、中・長期的には、本プロジェクトチームの試算では、2030 年に最大で 7 万 5 千人程度の従業者が不足すると推計した。このような状況から、産業界では、「人材の確保」が短期的にも中・長期的にも重要な課題となっている。

- この課題の解決には、潜在的労働力といわれる育児中の女性や高齢者、障がい者が働ける環境づくりも重要であるが、人口減少に歯止めがかからない中で、それだけでは人材不足を解消することは難しい。

- また、農業や介護分野においては、すでに人材不足が深刻な状況にあり、今後ますます深刻度が増すものと見込まれる。

- 県内在留の外国人数は、2016 年では 32,483 人、うち留学生は 1,688 人となっている。一方、外国人労働者数は、2016 年では 14,145 人となり、前年比 1,436 人(11.3%)増加している。留学生においては、4 年連続で増加している。

- 外国人労働者数の県内従業者に占める割合は 1.5%に満たないが、人口減少社会において、労働者が増加している分野であり、県としても海外人材の受入れ・活用について積極的に検討していく必要がある。

- このため、海外人材を高度人材、専門人材等に分けて、それぞれに施策を検討するとともに、受入れによって社会問題が生じないように配慮することも必要である。

- また、長野県において海外人材に活躍してもらうためには、海外人材にとって仕事をし、生活する上で魅力的な環境にする必要があり、そのためには、県内で生活する上で必要な情報発信や子女の教育環境など生活環境整備も併せて検討していくことが重要である。

目 次

I 現状と課題

1	労働力の現状、将来予測	1
2	外国人数の推移	2
3	海外人材	3
4	海外人材を取り巻く環境	4

II 海外人材活用に関するアンケート調査結果

1	アンケート調査の実施概要・属性	6
2	従業員の過不足状況、充足方法について	7
3	海外人材の受入れの実情について	7
4	海外人材の採用について	8
5	海外人材活用のために要望する支援策について	9
6	海外人材活用に関する県への意見等	9

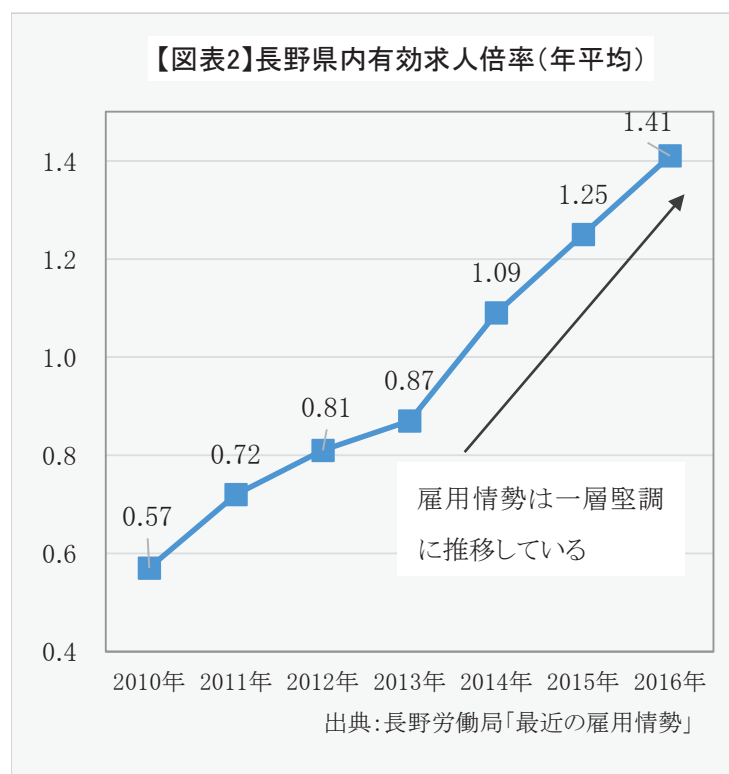
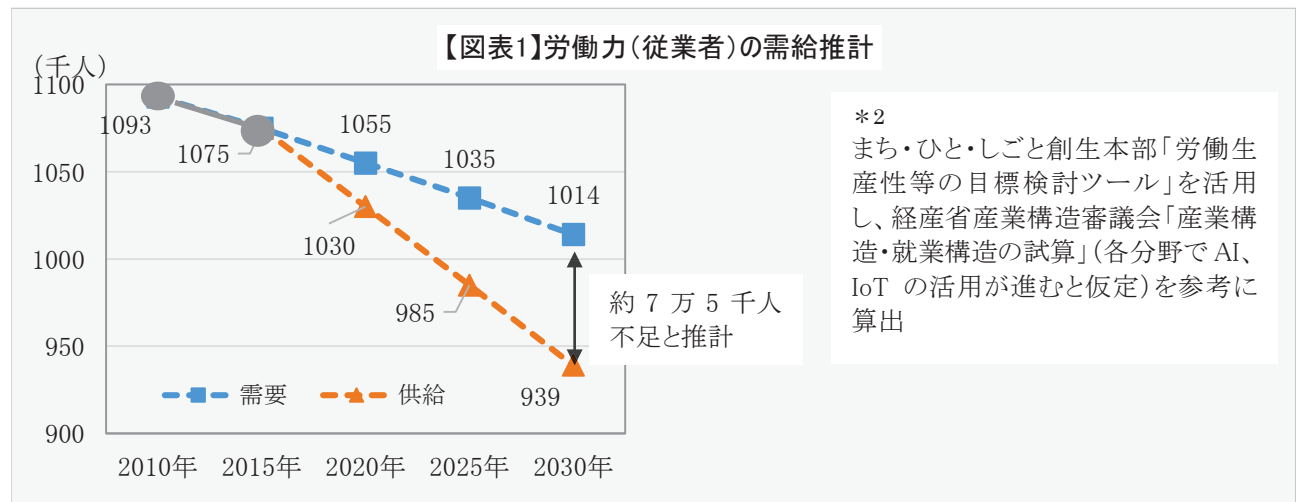
III 海外人材活用の目指す方向性

1	海外人材活用の考え方	10
2	分野別の施策の方向性	12
3	海外人材活用に向けた県の施策	12
4	海外人材活用の施策体系	13

1. 労働力の現状、将来予測

長野県における従業者数*1は、約107万5千人（2015年国勢調査）となり、前回調査比で約1万8千人減少となっている（図表1）。一方、長野労働局によると、県内の有効求人倍率は、年平均では2009年の0.44倍をボトムに7年連続で上昇し、最新の2018年1月は1.70倍で全国11位となっており、「一層堅調に推移している」とされている。本プロジェクトチームの試算では、今後、政府目標の経済成長率2%を達成する等と仮定した場合*2、2030年には、最大で7万5千人程度の従業者が不足すると推計した（図表1）。このような状況から、産業界では、「人材の確保」が短期的にも中・長期的にも重要な課題となっている。

*1 従業者数とは、国勢調査の就業者数に年齢不詳者を各年齢層の構成割合で按分して振り分け、県外から県内へ勤務する者、県内から県外へ勤務する者を考慮し算出した人数のため、国勢調査の人数とは異なる。



【図表3】都道府県別有効求人倍率

順位	都道府県	倍率(2018年1月)
1	東京	2.08
2	福井	2.00
3	富山	1.98
3	広島	1.98
5	石川	1.97
6	愛知	1.91
7	岐阜	1.90
8	岡山	1.87
9	香川	1.75
10	山形	1.73
11	長野	1.70

出典:長野労働局「最近の雇用情勢」

2. 外国人数の推移

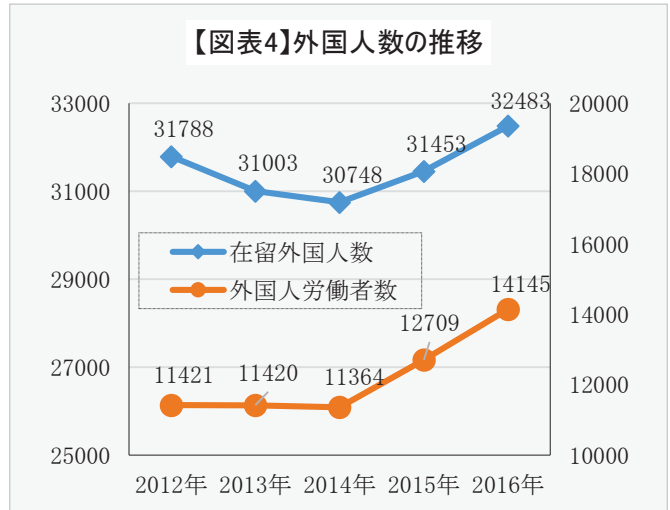
(1) 在留外国人、外国人労働者数の推移

県内の外国人は、有効求人倍率が1倍を超えた2014年を境に増加傾向にあり、2016年では、在留外国人数は、32,483人となり前年比1,030人(3.3%)の増加、外国人労働者数は、14,145人となり前年比1,436人(11.3%)の増加となっている(図表4)。

増加している労働者を国籍別でみると、ベトナム国籍の労働者が、2016年では1,916人となり、4年前と比較すると1,431人(295.1%)と最も多く増加している。(図表5)。

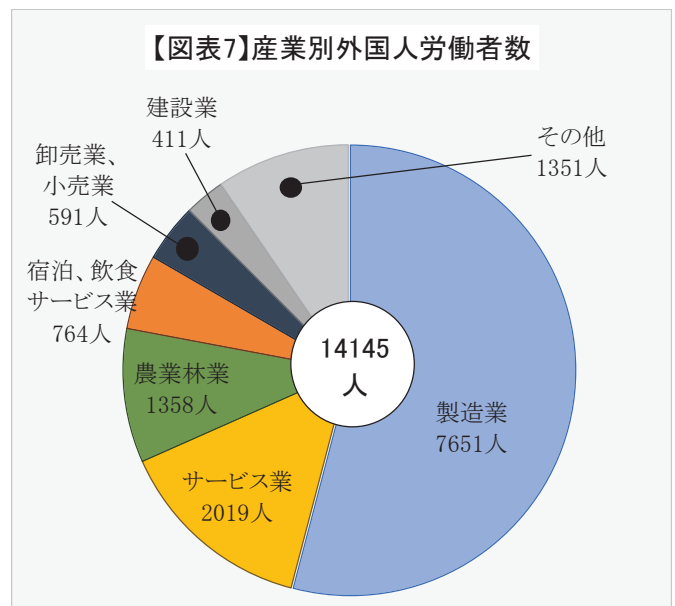
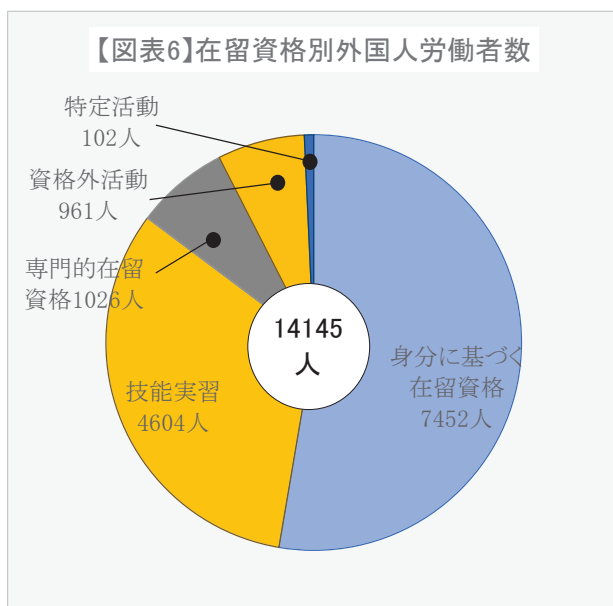
2016年現在、県内に在留する外国人労働者を在留資格別でみると、身分に基づく在留資格(永住者、永住者の配偶者等、日本人の配偶者等)で働く労働者が7,452人(52.7%)と最も多く、全体の過半数を占めている(図表6)。

また、産業別では、製造業で働く労働者が7,651人(54.1%)と最も多く、農業林業で働く労働者は、1,358人(9.6%)で全体の1割に満たない数となっている(図表7)。



【図表5】国籍別外国人労働者数 単位:人

年	2012	2013	2014	2015	2016
中国	4925	4796	4335	4197	4315
フィリピン	1335	1560	1781	2260	2518
ブラジル	2695	2502	2317	2320	2455
ベトナム	485	580	803	1331	1916
韓国	144	140	162	206	235
ペルー	240	213	189	170	187
ネパール	65	82	91	176	174
その他	1532	1547	1686	2049	2345
合計	11421	11420	11364	12709	14145



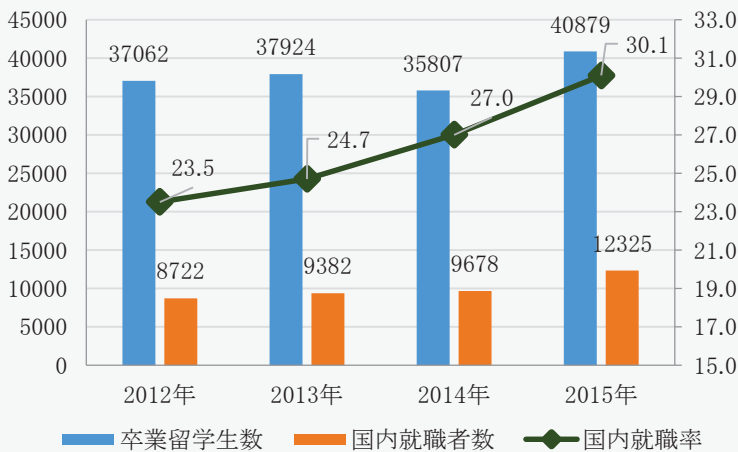
出典:法務省「在留外国人統計」(図表4)
長野労働局「外国人雇用状況の届出状況」(図表4~7)

(2) 留学生数の推移

全国の大学・短大等を卒業した留学生のうち国内就職者数は、2015年では12,325人となり、前年比2,647人(27.4%)の増加、国内就職率は30.1%となり、前年比で3.1ポイント上昇している(図表8)。県内においても留学生は増加傾向にあり2016年では1,688人となり、前年比234人(16.1%)の増加となっている(図表9)。

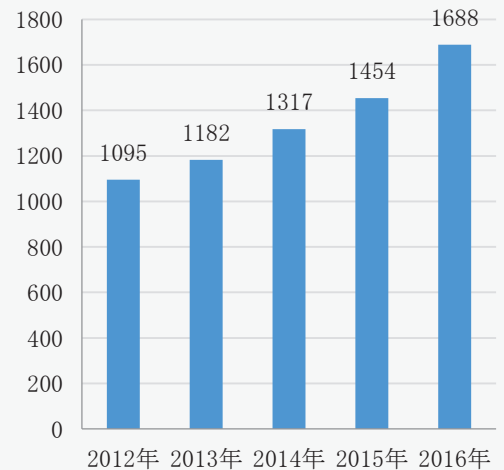
また、政府は「日本再興戦略2016」において、外国人留学生の日本国内での就職率を現状の3割から5割に向上させることを目指すとしている。

【図表8】全国の留学生の国内就職状況



出典: 日本学生支援機構「外国人留学生進路状況調査」

【図表9】県内の留学生数の推移



出典: 法務省「在留外国人統計」

3. 海外人材

人材の確保が重要な課題とされる中、潜在的労働力と言われる育児中の女性や高齢者、障がい者が働ける環境づくりは重要であるが、同時に人口減少社会において、年々増加している海外人材を活用することは必要と考える(図表10)。

【図表10】人材の確保

【海外人材】

- ・高度人材
- ・専門人材
- ・一般労働者

活用

安定した
人材の確保

活用

【潜在的労働力】

- ・育児中の女性
- ・高齢者
- ・障がい者

※海外人材とは

高度人材

- ・高度専門職
- ・留学生
- ・語学教師
- ・JETプログラム参加者
- ・通訳
- ・介護福祉士

等

専門人材

- ・在留資格「技能実習」で、技能等を習得する外国人
- ・技能実習修了後、引き続き「特定活動」で在留する建設労働者

等

一般労働者

- ・資格外活動で働く留学生
- ・ワーキングホリデー

等

4. 海外人材を取り巻く環境

(1) 受入れ体制の整備

政府は、高度人材の積極的な受入れや技能実習生の待遇改善と受入れ企業・団体の監督強化を図るため、「出入国管理及び難民認定法」（以下「入管法」という）の改正や「外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する法律」（以下「技能実習法」という）を施行した。今後、海外人材の受入れ拡大にとどまらず、働き方改革の視点に立った検討が進められる（図表 11）。

【図表 11】海外人材受入れに関する施策等

2012年5月	高度人材ポイント制	高度外国人に対しポイント制を活用した出入国管理上の優遇措置を講ずる制度を導入
2014年6月	日本再興戦略改訂2014	管理監督体制の抜本的強化を図りつつ、外国人技能実習制度を見直す
2016年6月	日本再興戦略2016	外国人留学生の日本国内での就職率を現状の3割から5割に向上させることを目指す
2017年3月	働き方改革実行計画	高度外国人材が英語等でも活躍できる就労環境の整備とともに、外国人の生活面での環境の整備を進める
2017年9月	入管法	介護福祉士の国家資格を有する者を対象とする新たな在留資格「介護」を創設
2017年11月	技能実習法	技能実習法が施行され、技能実習に関し、基本理念を定め、国等の責務を明らかにするとともに、技能実習計画の認定及び監理団体の許可の制度を設け、これらに関する事務を行う外国人技能実習機構を設ける等の所要の措置を講ずることにより、技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護を図る。また、対象職種に「介護」を追加

(2) 就労についての規制

入管法では、永住者、日本人の配偶者等、身分に基づき在留する以外、外国人が日本に在留して就労するには、就労を目的とする在留資格の取得が要求される。また、原則として就労が認められない「留学」「家族滞在」等の在留資格をもつ外国人が、アルバイト等をする場合には、資格外活動の許可を受ける必要があり、許可を得た場合でも原則1週28時間までの規制を受けることとなる（図表 12）。

【図表 12】在留資格一覧表

身分・地位に基づく在留資格(活動制限なし)

在留資格	該当例
永住者	永住許可を受けた者
日本人の配偶者等	日本人の配偶者・実子・特別養子
永住者の配偶者等	永住者・特別永住者の配偶者、日本で出生し引き続き在留している実子
定住者	日系3世、外国人配偶者の連れ子等

就労が認められる在留資格(活動制限あり)

在留資格	該当例
外交	外国政府の大使、公使等及びその家族
公用	外国政府等の公務に従事する者及びその家族
教授	大学教授等
芸術	作曲家、画家、作家等
宗教	外国の宗教団体から派遣される宣教師等
報道	外国の報道機関の記者、カメラマン等
高度専門職	ポイント制による高度人材
経営・管理	企業等の経営者、管理者等
法律・会計業務	弁護士、公認会計士等
医療	医師、歯科医師、看護師等
研究	政府関係機関や企業等の研究者
教育	高等学校、中学校等の語学教師等
技術・人文知識・国際業務	機械工学等の技術者等、通訳、デザイナー、語学教師等
企業内転勤	外国の事務所からの転勤者
介護 ※2017年9月1日施行	介護福祉士
興行	俳優、歌手、プロスポーツ選手等
技能	外国料理の調理師、スポーツ指導者
技能実習	技能実習生

就労の可否は指定される活動によるもの

在留資格	該当例
特定活動	外交官等の家事使用人、ワーキングホリデー等

就労が認められない在留資格 ※資格外活動許可を受けた場合は一定の範囲内で就労が認められる

在留資格	該当例
文化活動	日本文化の研究者等
短期滞在	観光客、会議参加者等
留学	大学、専門学校、日本語学校等の学生
研修	研修生
家族滞在	就労資格等で在留する外国人の配偶者、子

II

海外人材活用に関するアンケート調査結果

1. アンケート調査の実施概要・属性

(1) 目的

本アンケート調査は、県内産業における海外人材活用の可能性等を検討するとともに、海外人材活用にあたっての障壁及び生活環境整備についての実態を明らかにし、今後の施策の基礎資料とすることを目的としている。

(2) アンケート調査の実施概要

調査対象：県内に本社又は事業所がある法人、団体、個人事業主

調査時期：2017年5月20日から2017年8月28日まで

実施方法：郵送配布、事業所訪問においてヒアリングを実施

対象企業：1,180社

回答企業：454社

回答率：38.5%

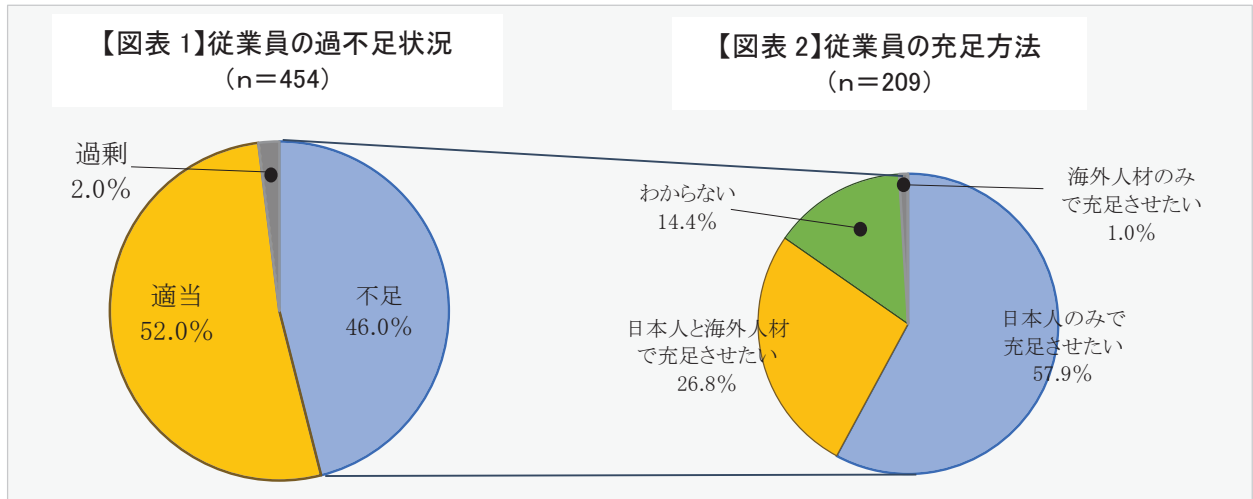
※本結果では、集計結果の数値を、特に断りのない限り、小数点以下第2位で四捨五入している。そのため、各回答の合計が100%に一致しないことがある。

(3) 回答企業の属性

業種	～49人	50～ 99人	100～ 299人	300～ 999人	1,000人 以上	合計	構成比
農業、林業、漁業	10	4	1	0	0	15	3.3%
建設業	27	7	7	1	0	42	9.3%
製造業	64	45	76	53	11	249	54.8%
情報通信業	0	3	0	2	0	5	1.1%
運輸業、郵便業	0	0	0	0	1	1	0.2%
卸売業、小売業	47	10	8	1	6	72	15.9%
金融業、保険業	0	0	0	0	0	0	0.0%
不動産業、物品賃貸業	0	0	0	0	0	0	0.0%
学術研究、専門・技術サービス業	2	0	0	0	0	2	0.4%
宿泊業、飲食サービス業	14	6	2	0	0	22	4.8%
生活関連サービス業、娯楽業	1	0	1	0	0	2	0.4%
教育、学習支援業	0	0	1	0	0	1	0.2%
医療、福祉	10	13	9	3	0	35	7.7%
サービス業	6	2	0	0	0	8	1.8%
その他	0	0	0	0	0	0	0.0%
合計	181	90	105	60	18	454	100.0%

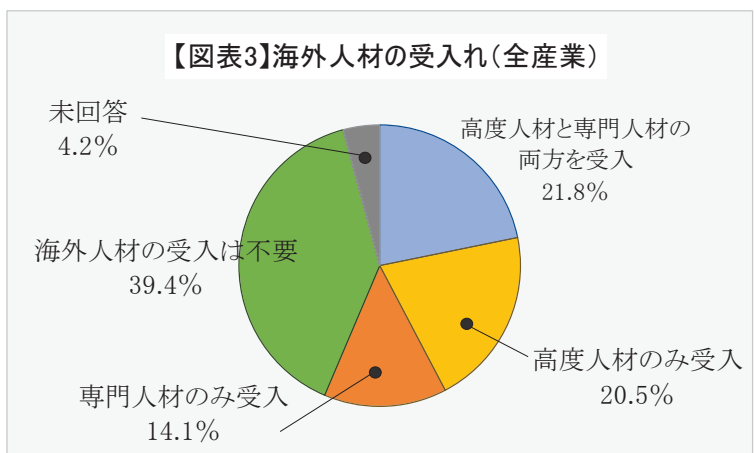
2. 従業員の過不足状況、充足方法について

まず、現状の従業員の過不足状況を尋ねたところ、「不足」と回答した企業は 209 社 (46.0%) となっており、約半数の企業において人材が不足している結果となった (図表 1)。また、不足している従業員を充足する方法として、「日本人のみで充足させたい」と回答した企業が 121 社 (57.9%) と、日本人で人材を確保したい企業が過半数を占める (図表 2)。



3. 海外人材の受入れの実情について

人材確保が困難になる中、今後の海外人材の受入れについて尋ねたところ、「高度人材のみ」「専門人材のみ」「その両方」を受入れると回答した企業が 256 社 (56.4%) となり、過半数の企業が海外人材の受入れを検討している (図表 3、4)。また、産業別にみると宿泊業・飲食サービス業が 16 社 (72.7%) と、最も高い割合となっている (図表 4)。



【図表 4】産業別海外人材の受入れ

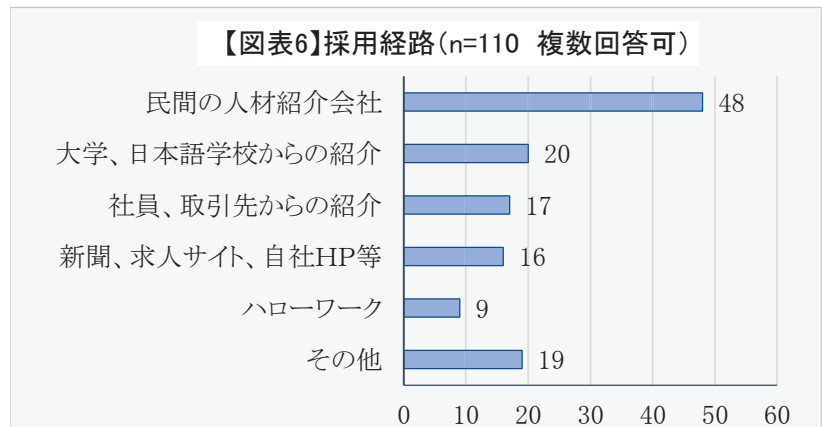
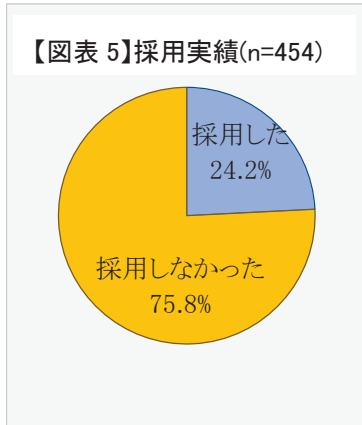
単位: %

業種	①②③の合計		①高度人材と専門人材の両方を受入れ	②高度人材のみ受入れ	③専門人材のみ受入れ	海外人材の受入れは不要	未回答
	企業数	割合					
全産業	256 社	56.4	21.8	20.5	14.1	39.4	4.2
宿泊業・飲食サービス業	16 社	72.7	27.3	4.5	40.9	22.7	4.5
医療・福祉	24 社	68.6	22.9	40.0	5.7	28.6	2.9
製造業	154 社	61.9	23.7	22.1	16.1	35.3	2.8
建設業	25 社	59.5	26.2	23.8	9.5	35.7	4.8
卸売業・小売業	22 社	30.5	13.9	9.7	6.9	59.7	9.7

4. 海外人材の採用について

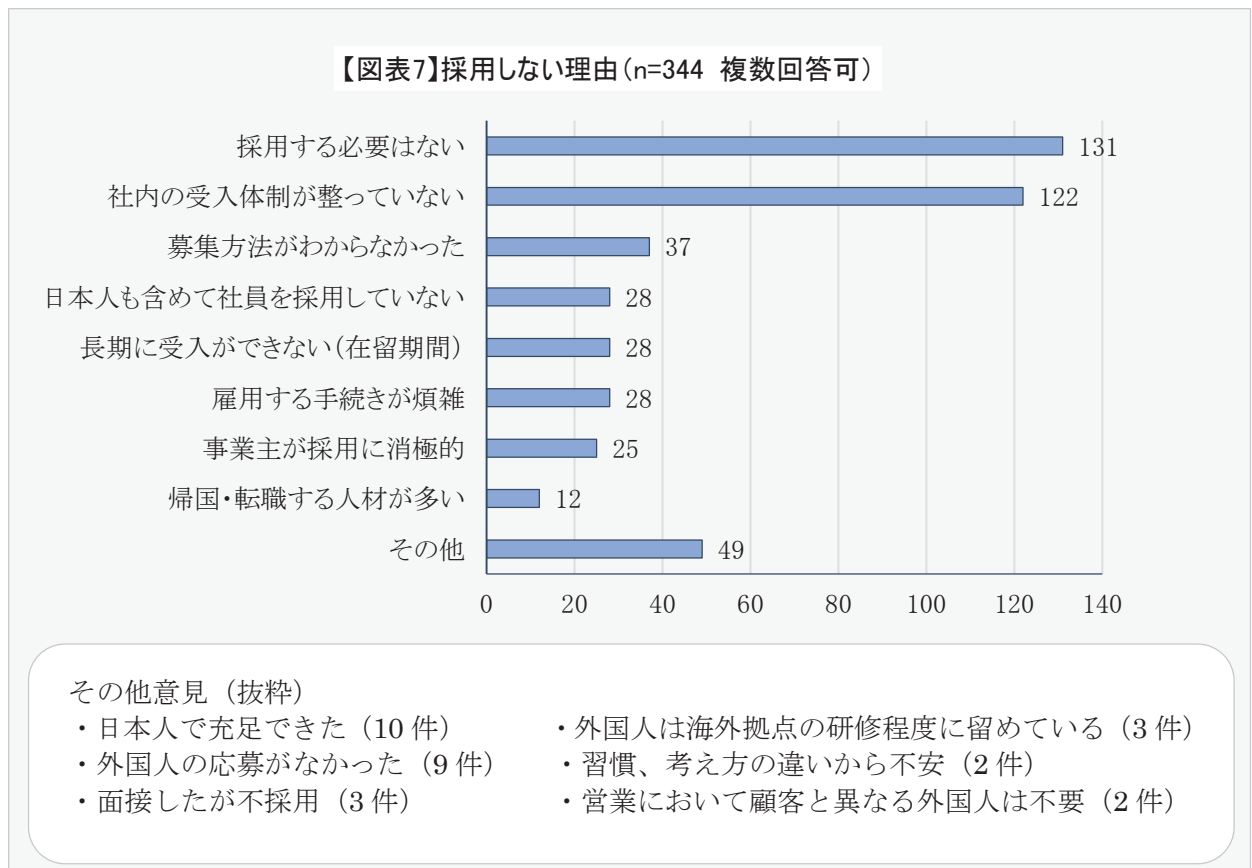
(1) 採用について

将来的には、過半数の企業が海外人材の受入れを検討しているが、過去3年間に、海外人材を「採用した」と回答した企業は110社（24.2%）で、4社に1社程度の実績となっている（図表5）。また、採用の経路としては、「民間の人材紹介会社」が48社、「大学、日本語学校からの紹介」が20社と、主に紹介による採用が行われている（図表6）。



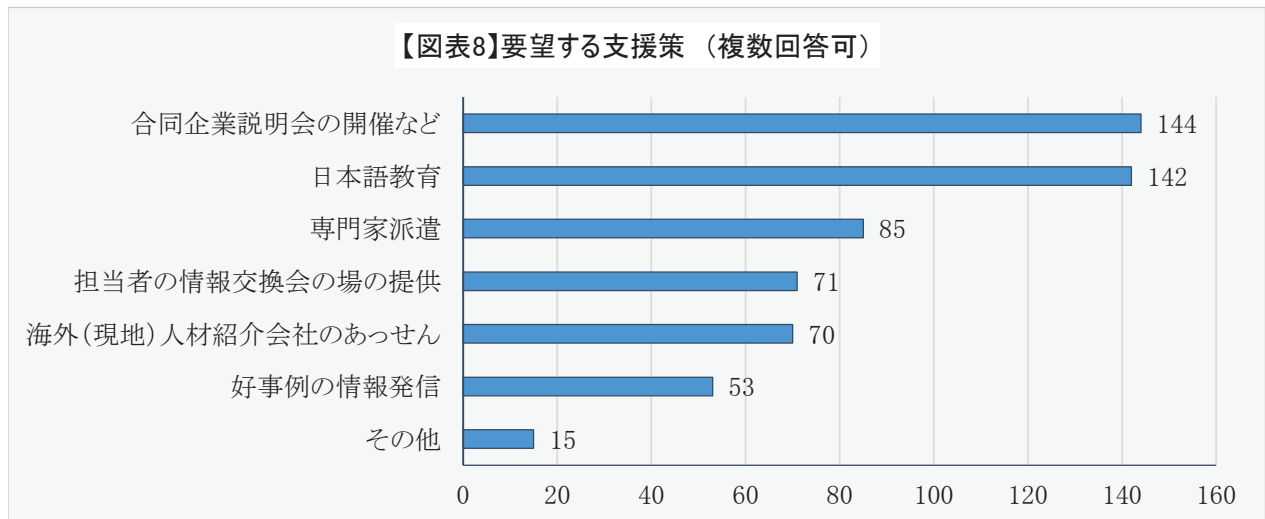
(2) 採用しない理由について

上記(1)で「採用しなかった」と回答した企業344社（75.8%）に対して、その理由を尋ねたところ、「採用する必要はない」と回答した企業が131社で最も多く、次いで「社内の受入体制が整っていない」が122社という結果になり、採用する必要性を感じていない企業を除くと、海外人材の受入れには企業の受入態勢の整備が必要と考えられる（図表7）。



5. 海外人材活用のために要望する支援策について

人材確保が困難になる中、海外人材活用を進めるための支援策として、「合同企業説明会の開催など」と回答した企業が144社、「日本語教育」と回答した企業が142社となり、採用及び採用後の支援策も求められている（図表8）。



6. 海外人材活用に関する県への意見等

- ・日本の人口が減少し、従業員が高齢化するなかでは、海外人材を活用せざるを得ないのが現状（農業）。
- ・建設業の仕事は資格がないとできないため、海外人材のみならず日本人の資格取得に官民合同での対策を強く求めます（建設業）。
- ・近年、海外人材の採用実績がなく採用及び採用後のノウハウが不足しているため、そういった面への支援をお願いしたい（製造業）。
- ・人材不足に関しては、設備投資や自動化でまかなうべき（製造業）。
- ・実際に外国人を受入れて困ったことの事例を聞きたい（製造業）。
- ・海外人材は都市部で活躍してもらい、都市部に多い若者や非正規社員に地方で活躍して欲しい（製造業）。
- ・海外人材が一般の日本人と同レベルで選考に参加できるよう、日本語習得などの支援が必要（小売業）。
- ・就労ビザの職種に「宿泊業」を追加して欲しい（宿泊業）。
- ・期限付きの就労では海外人材の活用は難しい（宿泊業）。
- ・地方では通勤や買い物等の移動手段に自家用車が必須になるため、海外人材の活用は難しいのではないかと（医療）。

Ⅲ 海外人材活用の目指す方向性

1. 海外人材活用の考え方

長い鎖国の歴史をもつ日本では、依然として国民の間に外国人の受入れに対する抵抗感が強いことも事実であり、アンケート調査結果においても県内企業の 57.9%が「日本人のみで従業員を充足させたい」と回答している。このため、日本で生活することに支障がない高度な専門的知識・技能をもつ高度人材は、これまで以上に積極的に受入れ、専門人材や一般労働者については、地域社会への影響を考慮しつつ、規制緩和の提案等を行う。

また、長野県において海外人材に活躍してもらうためには、海外人材にとって仕事をし、生活する上で魅力的な環境にする必要があり、そのためには、県内で生活する上で必要な情報発信や子女の教育環境など生活環境整備も併せて検討していく。

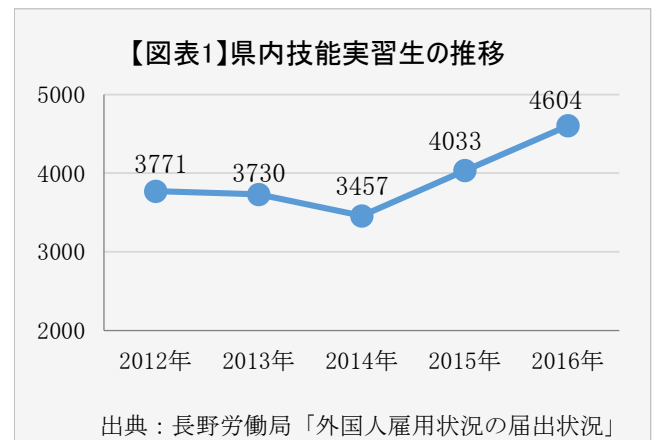
(1) 高度人材

高度人材の受入れは、安定した人材を確保できる有力な手段であるため、留学生の県内企業への定着支援、学校等への留学生受入れ拡大の要請等のほか、産業界の求める人材を確保するための国家戦略特区の提案を行う。

(2) 専門人材（技能実習生）

2017年11月、技能実習法が施行され、技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護を図るとされた。現在、約4千6百人の技能実習生が県内で働いている（図表1）。

専門人材（技能実習生）の受入れについては、再入国や高度人材への転換等により、引き続き県内で就労できる規制緩和の提案を行う。



－外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する法律（抜粋）－

（目的）

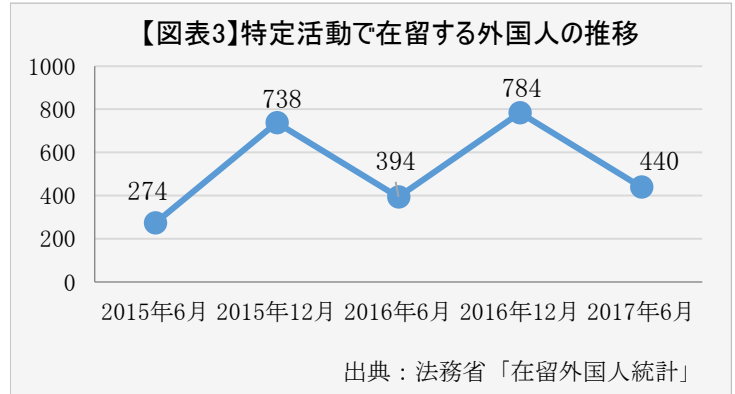
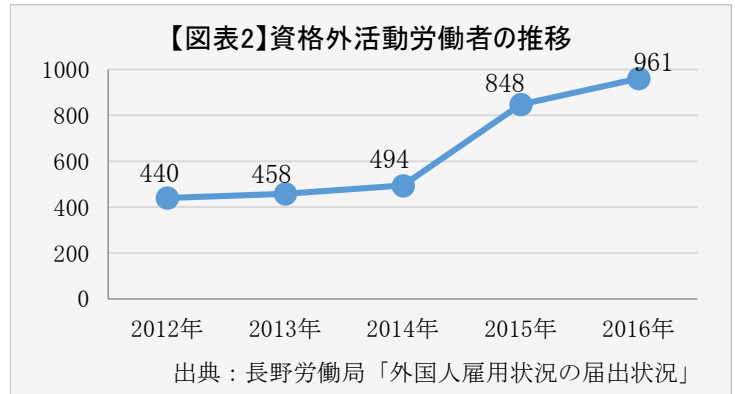
第一条 この法律は、技能実習に関し、基本理念を定め、国等の責務を明らかにするとともに、技能実習計画の認定及び監理団体の許可の制度を設けること等により、出入国管理及び難民認定法その他の出入国に関する法令及び労働基準法、労働安全衛生法その他の労働に関する法令と相まって、技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護を図り、もって人材育成を通じた開発途上地域等への技能、技術又は知識の移転による国際協力を推進することを目的とする。

2017年11月1日施行

(3) 一般労働者

日本では、外国人が単純労働を目的とする在留は認められていない。しかし、アルバイトをする留学生等、資格外活動の許可を得て就労する外国人が年々増加していることから、ニーズの把握、地域社会への影響を考慮しつつ、受容される活用法を検討する(図表2)。

また、ワーキングホリデーで県内に在留する外国人と、リゾート地で人材を確保したい企業をマッチングするため、事業者のニーズ、外国人の希望、海外人材の活用実態や課題等を調査し、県内のリゾート地にマッチした採用方法を新たに研究する(図表3)。



【ワーキングホリデーとは】

ワーキングホリデー制度とは、二国・地域間の取決めに基づき、各々が相手国・地域の青少年に対し、休暇目的の入国及び滞在期間中における旅行・滞在資金を補うための付随的な就労を認める制度のこと。文化や生活様式の相互理解を深めることを目的とし、「特定活動※」の在留資格で日本に在留する。

※特定活動該当例……ワーキングホリデー、EPAに基づく外国人看護師など

(4) 生活環境整備

生活環境整備として、言葉や文化の違い等から生じる様々な問題に対応できる相談窓口の設置や本人及び家族に対する日本語教育、子女の教育環境の充実を図る。

(5) 情報発信

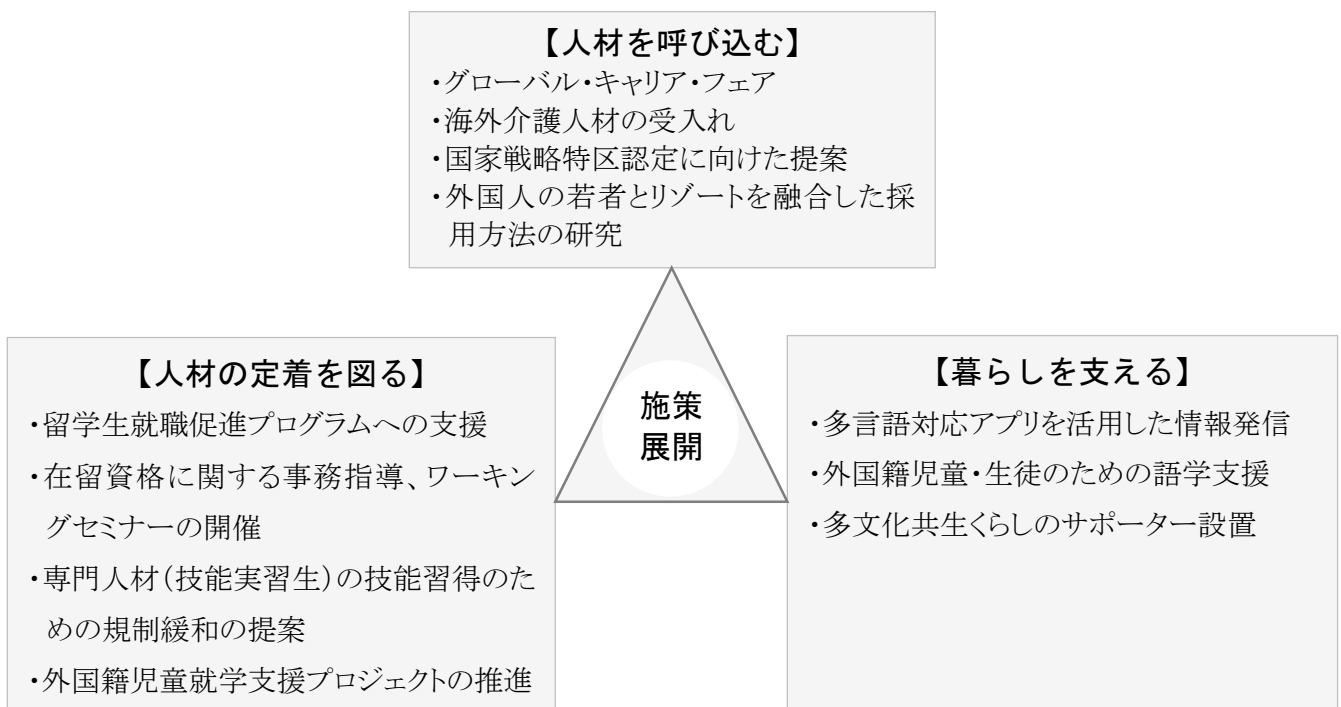
県内に在住する外国人が、生活する上で必要な情報を母国語で受取れる情報発信サービスを行う。また、県内企業で活躍する海外人材の好事例を発信することで、企業の海外人材受入れの意識醸成を図る。

2. 分野別の施策の方向性

介護分野	高度人材	<ul style="list-style-type: none"> ・介護福祉士養成施設への留学生受入れに関し情報等を収集するとともに支援策について検討する ・EPAに基づく介護福祉士候補者は、引き続き制度の趣旨に則り、積極的に受入れる
	専門人材	<ul style="list-style-type: none"> ・技能実習「介護」における固有要件等制度の詳細を踏まえ、海外人材の活用について慎重に対応する
農業分野	高度人材	<ul style="list-style-type: none"> ・国家戦略特区における農業支援外国人受入事業の全国展開などの動向を注視し、受入れ体制等を検討する
	専門人材	<ul style="list-style-type: none"> ・技能実習生については、受入れ側、送出し側の双方のニーズを把握し、適正な制度の運用が図られるよう支援する
観光分野	専門人材	<ul style="list-style-type: none"> ・県内で技能を取得する専門人材について、関連職種を組み合わせ、実習期間を延長させる規制緩和の提案により、人材確保を図る
製造業分野	高度人材	<ul style="list-style-type: none"> ・AI、IoTなどの新しい技術を活用できる人材が不足しているため、高度人材は積極的に受入れ、産業イノベーションの創出促進を実現する
	専門人材	<ul style="list-style-type: none"> ・県内で技能を習得した専門人材を、再入国させる規制緩和等の提案により人材確保を図る
建設業分野		<ul style="list-style-type: none"> ・インフラの維持管理や災害対応等について、地域に根を下ろして担うことの出来る人材を、将来にわたって確保するため、建設労働者の処遇の改善を計画的に推進し、国内人材による担い手確保を図る
林業分野		<ul style="list-style-type: none"> ・他分野より労働条件が厳しいことから、先進事例などの情報収集を行い、海外人材の活用については慎重に検討する。

3. 海外人材活用に向けた県の施策

人材確保への対応については、まずは、労働者の処遇や職場環境改善を図り、女性、高齢者、障がい者及び若者の国内人材の確保に最大限努める。それでも不足が生じた場合に、海外人材の受入れで確保する考え方を採用する。



4. 海外人材活用の施策体系（2018年～2022年の施策展開例）

① 人材を呼びこむ

① 拡 グローバル・キャリア・フェア

グローバルな人材を求める企業と高度な技術・知識を身につけた外国人（留学生、外国語指導助手（ALT）、国際交流員（CIR））との出会いの場としてグローバル・キャリア・フェアを県内外（東京等）で開催

② 継 海外介護人材の受入れ

EPA（経済連携協定）に基づく、外国人介護福祉士候補者の受入れにあたり、受入施設が実施する日本語・介護技術研修等の費用を助成

③ 継 国家戦略特区認定に向けた提案

技能実習制度の要件緩和と専門技能を有する外国人の農業就労をパッケージとした国家戦略特区を提案

④ 新 外国人の若者とリゾートを融合した採用方法の研究

ワーキングホリデーを活用した県内リゾート地に適した外国人採用方法研究のため、受入れ企業のニーズ、情報発信方法、活用の実態調査等を実施

② 人材の定着を図る

① 新 留学生就職促進プログラムへの支援

留学生の県内企業への就職を促進するため、「シェーカー NAGANO」による企業情報の発信、インターンシップ受入れ企業の紹介等により、信州大学と金沢大学が共同で実施する「『かがやき・つなぐ』北陸・信州留学生就職促進プログラム」を支援

② 新 在留資格に関する事務指導、ワーキングセミナーの開催

就職内定が決まった留学生に、在留資格変更手続（留学→就労）の事務指導を行うとともに、日本の労働法、労働慣行、社会保障制度に関する労働教育を行うことで、留学生の職場定着を図る

③ 新 専門人材（技能実習生）の技術習得のための規制緩和の提案

技能実習生の再入国、在留期間の延長、対象職種の拡大、入国手続きの簡素化、ビザ発給要件の緩和などを国へ提案

④ 継 外国籍児童就学支援プロジェクトの推進

経済的に恵まれない外国籍児童生徒への援助や日本語指導が必要な外国籍児童生徒への学習支援等により、将来の海外人材の定着等を促進

③ 暮らしを支える

① 新 多言語対応アプリを活用した情報発信

9言語対応スマートフォン用アプリを通じて県の生活情報等を配信し、県内に住む外国人に必要な情報を届ける

② 継 外国籍児童・生徒のための語学支援

日本語指導が必要な外国籍児童・生徒が多く在籍する学校に教員を加配し語学支援

③ 継 多文化共生くらしのサポーター設置

日本の法律や制度を知らず、日本語が不自由な外国籍県民等が、県の行政サービスを等しく受けることができるよう、多言語による相談窓口「多文化共生くらしのサポーター」を設置し、生活を支援