

自治体主導の外国人政策の展開と展望（上） 日韓両国の最新動向

鄭 ハナ

〈要旨〉

本稿の目的は、①日本の自治体による外国人支援の取り組みの全体像を概観した上で、自治体主導の受け入れ政策における新しい動きを取り上げることで日本の外国人政策の到達点を明らかにすること、②自治体がMOUを通じて外国人労働者を確保したり、人口減少地域へ外国人労働者の居住を誘導できたり、滞在ビザの発給条件を自治体が実質的に緩和できたりといった画期的な制度が導入されている韓国の事例を参照して、日本にとっての知見を導くことの2点である。本号では、前者の目的を実現すべく、（A）市町村による外国人支援・多文化共生の展開と、その進展を阻む要因について明らかにした上で、（B）佐賀県に見られる都道府県による広域的支援の意義を論じ、かつ（C）自治体が外国人材の積極的受け入れを進める動きとして、北海道東川町・宮城県大崎市の公立日本語学校設立、岡山県美作市・長崎県・宮城県のMOU締結を取り上げる。次号では、後者の目的を実現すべく、韓国における自治体主導の季節労働制度（MOU活用）、地域特化型ビザ制度（人口減少地域への居住誘導）、広域型ビザ制度（地方の要請に基づく条件緩和）の制度運用を分析する。

要旨

1 本論文の目的

2 日本における自治体主導の外国人政策

2-1 市町村による外国人支援・多文化共生の取り組みの全体像

2-2 外国人支援・多文化共生の取り組みが進まない要因と都道府県の役割

2-3 積極的な受け入れ政策①～公立日本語学校の創設

2-4 積極的な受け入れ政策②～MOU締結による人材獲得

2-5 小括

（以上、本号）

3 韓国における外国人受け入れ政策の新たな展開～滞在ビザ制度の自治体主導化

（以下、次号）

3-1 季節労働制度の展開——MOUを活用した外国人材確保

3-2 地域特化型ビザ制度の展開——人口減少地域における外国人材確保

3-3 広域型ビザ制度の展開——地方からの要望に基づくビザ支給条件の緩和

3-4 小括

4 日本への示唆——若干の考察

4-1 日本の外国人受け入れ政策への示唆

4-2 残された課題

1 本論文の目的

近年、人口減少に伴う労働力不足への対応が重要な社会課題として注目されている。その有力な解決策の一つとして期待されているのが外国人材の受け入れである。

日本政府は、1990年の出入国管理法改正を契機に、①技能実習制度の導入、②留学生の資格外活動許可の拡大、③日系ブラジル人に対する在留資格の付与といった施策を通じて、外国人を労働者として受け入れ始めた。これは「1990年レジーム」と呼ばれ、

「高技能や専門的能力をもつ外国人は積極的に受け入れるが、『単純労働者』、すなわち『特段の技能・技術・知識を必要としない労働者』は受け入れない」という建前を維持しつつも、実質的には外国人労働力の流入を拡大するという矛盾を内包した体制である。「1990年レジーム」は現在も維持され、

「移民は受け入れない」というのが日本政府の表向きの立場となっている（宮島2021：8）。

しかし、「技能実習生」が名目上は「技能移転」を目的とした制度のもとで実際には安価な労働力として外国人が扱われてきたこと⁽¹⁾、留学生の多くが週28時間以内の範囲で「資格外活動」（アルバイト）として労働力不足を補う存在として遇されてきたことは周知のとおりである。さらに、2019年4月に「特定技能」制度が創設され、高技能や専門的能力を必ずしも持たない外国人を「労働者」として受け入れるようになった⁽²⁾。

その結果、2024年10月末時点での外国人労働者数は230万人を超える、前年比で12.4%増と過去最多を記録している（図表1）。国籍別には、ベトナム、中国、フィリピンなどアジア諸国からの労働者が多数を占めており、若年層を中心とする傾向が顕著である（図表2）。

しかし、こうした外国人労働者の増大に対する、日本政府の対応は、かなり限定的である。具体的には、「地域における多文化共生推進プラン」（2006年策定、2020年改訂⁽³⁾）や「日本語教育推進法」

(1) 「技能実習」制度については、周知のとおり、人権問題や中途離脱など多くの問題点が指摘され、2024年6月21日、「出入国管理及び難民認定法及び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の一部を改正する法律」により、その廃止と、2027年度からの「育成労制度」への移行が決まった。「育成労制度」と「技能実習制度」との注目すべき大きな違いは、「転籍が容認される点」にある。「やむを得ない事情がある場合」、たとえば、ハラスマントや不当な労働環境からの脱却を可能にする転籍に加え、一定の要件の下で、本人の意向による転籍も可能となる。こうした制度が導入されると、賃金の高い都市部に外国人労働者が集中し、地方には人が来なくなる可能性がある。

(2) 「特定技能」は1号と2号に分かれる。特定技能1号は、農業、介護、外食業、建設など人材不足が著しい12分野において、一定の技能および日本語能力を有する外国人に対し、最長5年間の在留を認めるものである。1号の在留資格取得には、分野ごとの技能評価試験と日本語能力試験の合格が要件とされる。特定技能1号では家族の帯同は認められておらず、あくまで短期的・補完的な労働力としての位置づけである。一方、特定技能2号は、技能水準が高いと認められた外国人に対して、事実上の無期限在留と家族帯同を認める制度である。長期的な定住と労働力の安定供給を可能とし、永住権取得への道も開かれる。

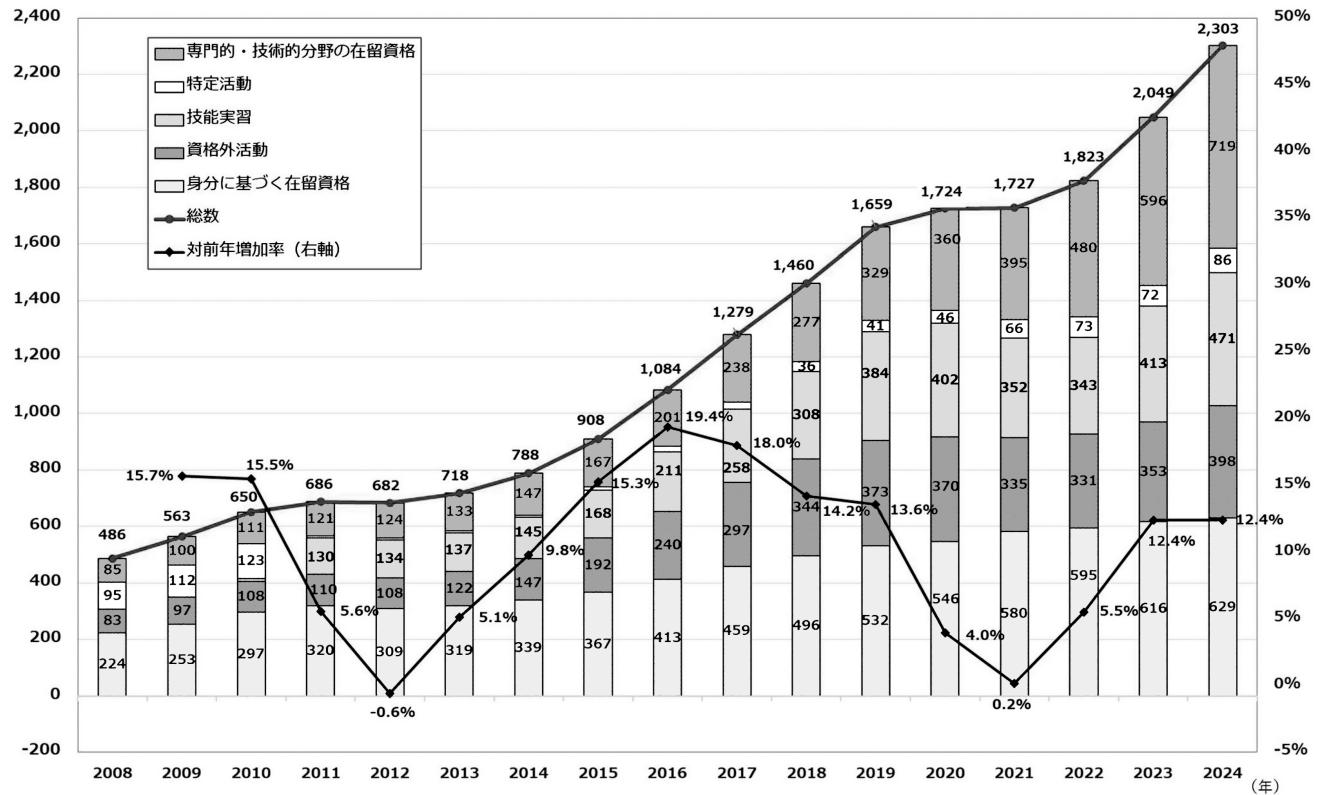
2023年6月には、閣議決定により、ビルクリーニング、素形材・産業機械・電気電子情報関連製造業、自動車整備、航空、宿泊、農業、漁業、飲食料品製造業、外食業の9分野に加え、造船・舶用工業分野のすべての業務区分が新たに特定技能2号の対象に含まれることとなった。これにより、（介護福祉士の国家資格を取得することにより取得できる在留資格「介護」が別途存在する）介護分野を除く特定技能1号の全11分野において、特定技能2号への移行および受け入れが可能となり、制度の柔軟性と将来的な定住への道が大きく広がった。

(3) 2020年の改訂では、既存の3本柱である①情報提供・コミュニケーション支援、②生活支援、③地域づくり支援に加え、④「地域活性化・グローバル化への対応」という新たな柱が加えられた。この第4の柱では、外国人住民を地域づくりの「担い手」として位置づける視点が重視されている。その他、外国人に対する差別的言動の解消や、外国人の社会参画支援も強化され、すべての自治体が地域の実情に応じて多文化共生を推進できるよう、計画策定や体制整備のためのガイドラインも整備された（参照、https://www.soumu.go.jp/menu_seisaku/chihyo/02gyosei05_03000060.html）。

なお、総務省は「地域における多文化共生推進プラン」の策定のほかにも、「多文化共生推進状況等の調査」や多文化共生事例集の公表、多文化共生アドバイザー制度の運用、多文化共生地域会議の開催、災害時外国人支援情報コーディネーターの配置、多文化共生に関する研究会・意見交換会の開催などを行ってきた。

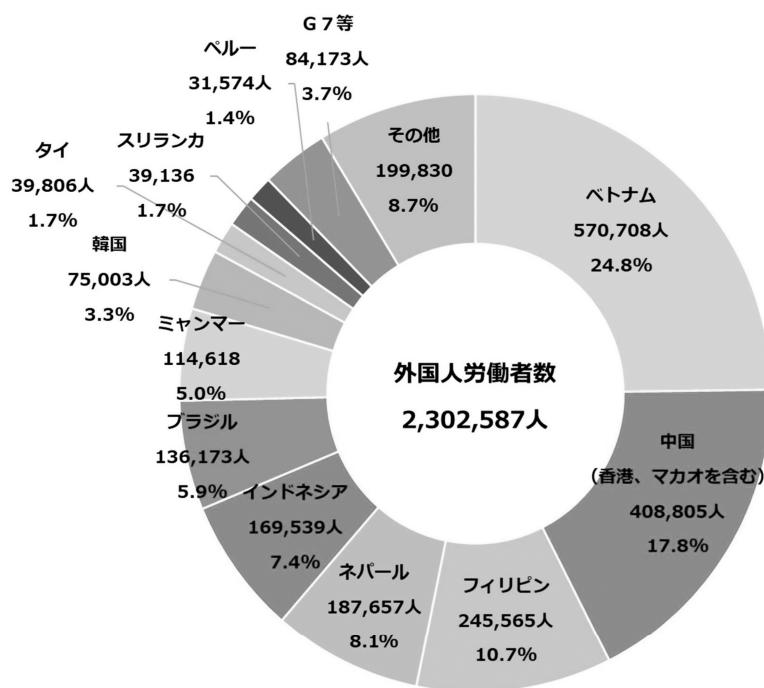
図表1 在留資格別外国人労働者数の推移（2024年10月末時点）

(単位：千人)



出所：厚生労働省（2025）2頁

図表2 国籍別外国人労働者の割合（2024年10月末時点）



出所：厚生労働省（2025）4頁

(2019年制定)⁽⁴⁾、「外国人との共生社会の実現に向けたロードマップ」(2022年策定)などを通じて大枠での方向性を示し、2019年から「外国人受入環境整備交付金」を導入し、外国人住民向けのワンストップ窓口の設置・運営を支援するなど関連した補助事業を設けているものの、その対応は充実しているとは言い難い。国としては、先に述べた「建前」をとっているがゆえに、本格的な対応をとりがたいのであろう。

こうした中、その不足を補ってきたのが、外国人労働者たちが多く暮らす地域の自治体や国際交流協会、NPOなど(以下、「自治体等」と呼ぶ。)であった。そうした自治体等では、外国人労働者およびその家族を「生活者」としてとらえ、彼(女)らが地域で安心して暮らしていくよう、さまざまな支援等の取り組みを行ってきたのである(沼尾・倉地2023:14)。

しかし近年、自治体の外国人政策に一定の変化が見られる。人口減少による労働力不足が限度を超える地域が増える一方、「転籍」可能な「育成就労」制度への移行が迫っている中で、より積極的に「外国人に選ばれ、来てもらい、定住してもらう」ための「受け入れ拡大政策」に着手する自治体等が増えているのである⁽⁵⁾。後述する公立日本語学校の設立やMOUの締結などがその具体例である。

また、こうした中、「生活者」としての外国人支援や「多文化共生」も、従前のように「外国人増加によって生じる諸課題に受身的に対処するため」というよりは、「外国人(労働者)に選ばれ、来てもらい、定住してもらう」ためというふうに、その意

味合いが拡がってきているように思われる。

外国人材の積極的受け入れに対しては是非が分かれるが⁽⁶⁾、受け入れなければ地域の産業や生活が成り立たない自治体にとっては、①自治体等の「生活者」としての外国人支援や「多文化共生」の取り組みの全体像、②取り組みを進めていく上での阻害要因およびそれを乗り越えるためのカギ、③積極的な受け入れ政策の具体的な実践例は、大いに参考になるであろう。

ところで、積極的に「外国人(労働者)に選ばれ、来てもらい、定住してもらう」ための動きは、日本国内にとどまらない。否、隣国・韓国では、日本よりもさらに進んだ状況が見られる。同国では、地域における労働力不足が顕在化する中、自治体がMOUを通じて外国人労働者を確保したり、人口減少地域へ外国人労働者の居住を誘導できたり、滞在ビザの発給条件を自治体が実質的に緩和できたりする3つの極めて興味深い制度が創設され、これに伴って自治体レベルの取り組みも活発になってきているのである。創設された新たな制度の内実および自治体レベルでの取り組みは、日本にとって大きな示唆を含むものと思われる。

以上を踏まえ、本論文では、目的を次の二つに設定したい。第1に、①日本の自治体の「生活者」としての外国人の支援や多文化共生の取り組みの全体像を概観すること、②市町村が取り組みを進めていく上での阻害要因を論じて、それを乗り越えるためのカギを握ると思われる都道府県の役割について佐賀県の取り組みを例に論じること、③積極的な受け入れ政策の実践例として北海道東川町および宮城県

-
- (4) 同法は、外国人が日本において生活者として自立し、地域社会において国民と共に円滑に暮らしていくよう、外国人に対する日本語教育の実施を国家の施策として位置づけるものである。外国人の希望や状況、能力に応じた日本語学習の機会を最大限に保障し、教育水準の維持・向上、労働・出入国政策との連携、自治体や企業の責務などを明記している。
- (5) 都道府県レベルでもそのような積極的な姿勢が見られる。たとえば、2025年7月24日に開催された全国知事会議では、「外国人の受入と多文化共生社会実現に向けた提言」が提案され、「排他主義、排外主義を否定し、多文化共生社会を目指す」という文言を含む「青森宣言」(開催地の青森県にちなんでいる)が採択された(参照、全国知事会HPおよび「夏の知事会議を青森市で開催——『多文化共生』目指す 人口減、多角的アプローチを」『自治日報』第4324号(2025年8月4日))。
- (6) 坂本(2024)は、企業が安価な外国人労働力に依存することにより、従来の低コスト経営を維持できる一方で、賃金上昇圧力を抑制し、労働市場全体の構造転換を阻害する危険性を指摘している(坂本2024:270, 293)。富山(2024)も、このような依存構造を「旧態依然とした経営の延命策」にすぎず、新たな技術(AI等)を活用して業務構造の抜本的変革に挑む企業の努力を損なうものであり、「最悪の選択」であると批判している(富山2024:243)。

大崎市における公立日本語学校の設立に関する取り組みと、岡山県美作市、長崎県、宮城県におけるMOU締結の取り組みを取り上げ、各取り組みの経緯・特徴・課題等を明らかにすることである。第2に、より先進的な外国人受け入れ政策が展開されている韓国の最新動向を紹介した上で、日本にとっての示唆を導くことである。以下、順に論じていきたい。

2 日本における自治体主導の外国人政策

2-1 市町村による外国人支援・多文化共生の取り組みの全体像

まずは、日本の自治体等の外国人支援や「多文化共生」の取り組みの全体像を把握するために、総務省の整理（総務省2021）に基本的に依拠する形で体系的に取り組みを概観することから始めるこにしたい。恣意的な事例選択にはなるが、退屈な記述になることを避けるべく、特に注目すべきものについて言及しながら記述することとする。

第1に、「コミュニケーション支援」である。具体的には、①「行政手続きや防災、医療、子育てなどに関する生活情報の多言語化」、②生活習慣や制度に対する理解不足から生じるトラブルや不安に対応するための「相談体制の整備」（相談窓口の設置）、③外国人が地域で安心して暮らしていくための「日本語教育の推進」、④外国人が日本の生活習慣や制度に関する基礎的な知識を身につけるための「生活オリエンテーションの実施」などである。

たとえば、②については、市からの通知物の封筒に二次元コード（QRコード）を表示して送付し、二次元コードを通じて、通知内容を多言語で確認できるウェブページに誘導することで、外国人住民が通知の内容を正しく理解し、適切に対応できるよう

している石川県小松市の取り組みが注目される。また、③と④を融合した取り組みとして、学校入学を希望する子どもを対象にしたプログラムを通じて、必要最低限の日本語表現、ひらがな・カタカナの読み書き、数字の読み書きなどの基礎的な学習を提供するだけでなく、日本の学校における学習スタイルやルール・マナーについても実際に体験する機会を設けている出雲市の取り組み（日本語初期集中指導教室）も注目される⁽⁷⁾。

第2に、「生活支援」である。具体的には、①子どもたちの「教育機会の確保」、②事業者と外国人の雇用マッチングなどの「就労支援や定着支援等」、③防災情報の多言語化、「やさしい日本語」による避難情報の提供、防災リーダーとしての育成といった「災害時の支援体制の整備」、④医療通訳の配置、健康診断や予防接種の案内や母子保健に関する情報の多言語化などの「医療・保健サービスの提供」、⑤保育所・幼稚園・児童手当などに関する案内の多言語化など「子育て支援サービスや福祉サービス等へのアクセス容易化」、あるいは、外国人保護者と日本人幼稚園職員との間で意思疎通を円滑にするための「指さしコミュニケーションシート」の導入など「サービス提供時の障壁の打破」、⑥外国人に住居を仲介する不動産業者が限られていること、敷金・礼金といった日本独自の商慣習の理解が難しいこと、言語や生活習慣の違いから大家や近隣住民、不動産業者との間でトラブルが生じやすいことに鑑みた「住宅確保のための支援」、⑦多言語による感染症情報の提供、ワクチン接種に関する案内、健康相談などの感染症流行時における対応等である。

たとえば、③については、公権力の行使に該当しない範囲で活動することを前提に外国人機能別消防団員に活躍してもらっている滋賀県草津市、神奈川県愛川町、北海道函館市、群馬県安中市の取り組み

(7) 来日直後で日本語が全く分からない子どもを対象として「日本語初期集中指導教室」を設置し、約1か月間のプログラムを受講した後、転入先の学校へ登校する仕組みがとられている。この1か月間に、必要最低限の日本語表現や、ひらがな・カタカナの読み書きを学習するとともに、日本の学校における学習スタイルやルール、マナーを体験することで、日本の学校生活へ円滑に移行することが可能となっている（2025年6月16日に行った、出雲市総合政策部政策企画課文化国際室石倉駿太郎氏、商工振興部産業政策課持田耕平氏、教育委員会教育部学校教育課学校同和教育係多久和孝司氏へのヒアリング調査に基づく）。

が注目される⁽⁸⁾。また、⑥については、住宅に関する支援、特に住み替え支援（居住支援）について、「熊本市住宅確保要配慮者賃貸住宅供給促進計画」の中で、住宅の確保に特別な配慮を要する者（住宅確保要配慮者）として、高齢者、障がい者、子育て世帯に加え、外国人もその対象として明確に位置づけている熊本市の取り組みが注目される。住宅確保要配慮者の支援を担う熊本市居住支援協議会では、外国人住民を対象とした生活支援の一環として、「外国人総合相談プラザ」で、毎月第3水曜日の13時から17時まで、住まいに関する相談を実施している⁽⁹⁾。

第3に、「多文化共生の意識啓発と社会参画支援」である。具体的には、①啓発動画等の作成・発信、外国人との交流イベント、交流拠点づくりといった、日本人の外国人に対する偏見や誤解を解消したり、多文化共生への理解を深めたりする「意識啓発・醸成」、②外国人住民自身が地域社会の一員として能動的に関与し、意見を表明できる機会を確保するための「外国人住民の社会参画支援」である。

①については、「外国人との交流」を前面に出すのではなく、「ガーデニング」を共通のテーマとし、日本人住民と外国人住民が協働して農作業に取り組む形で交流を促進するという愛知県刈谷市の「ワールド・スマイル・ガーデン」の取り組みが注目される。日常の農作業を通じて自然な形での関係構築が可能であり、「外国人」としてではなく同じ作業者・仲間として認識されやすいという点にこの取り組みの利点がある（総務省2021：186－187）。また、②については、外国人住民の声をより直接的かつ継続的に地域政策に反映させるための浜松市の「外国人市民会議」などの事例が有名であり、今日でもなお注目される。

第4に、外国人住民と連携・協働することを通じた「地域活性化の推進」や「グローバル化への対応」

である。具体的には、①外国人住民を地域の一員として包摂し、外国人の視点、ネットワーク、語学力等の文化的・社会的資源を地域づくりに活かすこと、②留学生の地域における就職支援を通じて地元企業の海外進出の足掛かりを構築することなどである。

①については、外国人住民を地域の一員として観光分野に参画させることで、外国人住民と観光事業者が協働してワークショップや多言語化対応、観光ルートづくり、PR活動を実施し、外国人旅行者の滞在促進と地域経済の活性化を図る美濃加茂市の「インバウンド推進による外国人材との共生と共創のまちづくり事業」が注目される⁽¹⁰⁾（美濃加茂市2021）。また、②については、大学、短期大学、高等専門学校、日本語学校、専門学校、留学生の生活・就職支援団体、就職支援を行う国の機関、留学生支援を行う福岡県の組織など、計43の団体（2025年4月現在）が構成する「留学生支援ネットワーク」を構築し、地域を挙げた留学生支援に取り組んでいる北九州市の取り組みが注目される⁽¹¹⁾。

2-2 外国人支援・多文化共生の取り組みが進まない要因と都道府県の役割

2-2-1 外国人支援・多文化共生の取り組みが進まない要因

以上が自治体等による外国人支援・多文化共生の取り組みの全体像となるが、実際に各自治体がどの程度こうした取り組みを行っているのかについては、総務省が2024年度に全国1,741市区町村を対象に実施した「地域における多文化共生推進状況等調査」で知ることができる（総務省2025）。分野別の詳細な取り組み状況については、同調査を直接確認いただきたい。

調査結果からは、人口規模や外国人住民の割合が高い市区町村ほど、また、多文化共生に関する指針等を策定している市区町村であるほど、多文化共生

(8) 消防庁長官「消防団を中心とした地域防災力の充実強化に向けた取組事項について」（各都道府県知事、各指定都市市長宛通知（消防地第66号）2025年1月31日）別添資料3～4頁。

(9) 参照、<https://www.city.kumamoto.jp/kiji00317350/index.html>

(10) なお、この取り組みは一定の成果を上げたものの、事業としては2024年度に終了しており、現在は新たな取り組みの再構築が模索されている段階にあるという（2025年10月7日に行った、岐阜県美濃加茂市市民協働部まちづくり課多文化共生係への問い合わせに基づく）。

(11) 参照、<https://www.city.kitakyushu.lg.jp/contents/01800067.html>

推進施策が進んでいることが分かる。しかし、他方で、外国人住民の数や割合が多いにもかかわらず、同程度の人口規模や外国人比率を持つ他自治体と比較して取り組みが進んでいない一部の市町村もあり、それらの自治体に対してはフォローアップ調査が実施された。

その結果によれば、取り組みが進まない理由としては、「府内で外国人受け入れや多文化共生の必要性が十分に共有されていない」、「地域の外国人や企業から特段の要望やニーズがなく、課題が顕在化していない」、「外国人雇用企業が独自に生活支援を行っており、行政の関与が求められていない」、「リゾート地に多い短期滞在の季節労働者には教育や日本語支援のニーズが乏しい」、「在留外国人の多くが日本語能力を有しており、日本人と同様の対応で問題が生じていない」などが挙がったという（総務省2025：24）。要するに、①ニーズが顕在化されていない、②府内での問題認識の共有ができていないというのが主な要因ということであろう。

先に言及した、「多文化共生に関する指針等を策定している市区町村であるほど、多文化共生推進施策が進んでいる」というのは、おそらく、このことと関連していると思われる。多文化共生に係る指針・プランを策定する際には、地域の実情を正確に把握し施策の実効性を高めるために外国人住民を対象としたアンケート調査を実施し、その結果を踏まえて内容を構築することが多いからである（総務省2025：3）。ニーズを顕在化させ、府内での問題認識の共有を進める上で、多文化共生に関する指針等を策定するというのは、有効な方策なのである。

しかし、仮に外国人支援等のニーズが顕在化され、府内で問題認識が一定程度共有されたとしても、実際に取り組みを推進するにはなお課題が残る。上記フォローアップ調査によれば、取り組みを進める段階での課題として、「教育委員会所管のため府内連

携が不十分」、「担当職員が少数で、他業務と兼務しており時間が割けない」、「国際交流協会や連携可能な地域団体が存在せず、府外連携が難しい」といった声があったという（総務省2025：24）。要するに、①府内連携体制の不備、②担当職員のマンパワー不足、③連携の相手先の欠如が要因ということであろう。③については、「そもそもどこから何をすればよいか分からずからこそ府外連携を求めているのに、それが得られないで、取り組みが進められない」ということなのかもしれない。

府内連携および府外連携については、三重県四日市市の体制構築が参考になりうる。同市では、多文化共生施策の推進体制を強化するため、府内に「多文化共生推進室」を設置し、行政内部および地域社会との連携体制の整備を進めてきた。府内においては、施策の方針決定や部局間調整を担う「多文化共生推進本部会議（部長級）」およびその実務レベルでの調整機関としての「多文化共生推進本部幹事会（課長級）」を設置し、組織横断的な対応体制を構築している。また、府外との連携体制としては、地域住民や関係団体との協働を図る「多文化共生推進協議会」や、地域レベルでの具体的な施策展開を目的とした「 笹川地区多文化共生推進会議」などが設置されている。加えて、住民の多様な声を行政施策に反映するための「多文化共生推進市民懇談会」、外国にルーツを持つ子どもたちの教育支援体制を検討する「外国人児童・生徒等教育検討委員会」など、多角的な組織が構築されている⁽¹²⁾（総務省2021：236－237）。

しかし、首長の肝いり政策でもなければ、こうした推進体制を構築することは容易ではないだろう。多くの自治体では、一部の職員が問題を認識したとしても、不十分な体制で取り組まざるを得ないものと思われる。そうした状況でどうすればよいのか。ここに大きな課題がある。

(12) なお、四日市市ではなく、三重県労働局が事務局を務める組織ではあるが、外国人就労関係の「定住外国人に関する就労支援連絡協議会」というものもある。従前より四日市市が開催していた「日系就業支援連絡会議」は、コロナ禍の影響により一時的に活動が中断されたが、その後、新たに「定住外国人に関する就労支援連絡協議会」として再編された。新設された協議会は、三重労働局が事務局を担い、従来の四日市市域に加え鈴鹿市を含む広域を対象としている。構成メンバーには、市の就労関係部署、ハローワーク、県の就労支援機関、さらには県のダイバーシティ推進部門などが参画しており、行政機関間の連携が強化された形になった（2025年10月7日に行った、三重県四日市市多文化共生推進室への問い合わせに基づく）。

結論から言えば、この課題を乗り越えるには、都道府県の役割がカギを握るようと思われる。節を改めて説明することにしたい。

2-2-2 都道府県に求められる役割——佐賀県の取り組み⁽¹³⁾

(1) 佐賀県多文化共生連絡協議会を通じた底上げ

佐賀県⁽¹⁴⁾では、いくつかの取り組みを通じて、市町の施策の底上げを図っている⁽¹⁵⁾。まず、一つ目が、佐賀県多文化共生連絡協議会を通じた底上げである。すなわち、佐賀県では、佐賀県多文化共生さが推進課を事務局とする佐賀県多文化共生連絡協議会（以下、連絡協議会という。）を通じて、県・市町・佐賀県国際交流協会が相互に有機的な連携を図り、多文化共生施策の推進や実現に向けた意見交換や調整を行っている。この連絡協議会は年に一度開催されており、県内の在留外国人の状況や県事業の情報提供にとどまらず、市町による優良事例の紹介を行い、他の市町の多文化共生の取り組みの参考になるよう努めている。2025年度からは連絡協議会開催後に多文化共生さが推進課が各市町を訪問し、課題や意識を丁寧に把握しているという（佐賀県2023：58）。

佐賀県は、全20市町に一律の施策を求めるのではなく、より現実的な方法を模索しつつ、まず自発的な自治体の取り組みを重点的に支援し、それを成功事例として横展開する戦略を採用している。たとえ

ば、日本語教室に関しては、外国人住民がごく少数に限られる市町もあり、その場合、単独で教室を運営することは現実的に大きな負担となる。そこで、神埼市と吉野ヶ里町では隔月で共同開催を行い、日本語教室の持続的な運営を実現している。このように、一自治体だけでの運営が困難な場合には、広域的に連携して取り組むことが現実的かつ有効な方法となる。このような事例が連絡協議会で紹介されることにより、まだ日本語教室を設置していない自治体においても、広域的な連携による導入が検討され始めている。こうした事例の共有は、これまで、多文化共生政策の進め方について模索を続けてきた自治体にとっては、施策導入の契機となっている⁽¹⁶⁾。連絡協議会の場は、自治体間での学び合いや実践の広がりのための装置となっているのである。

(2) タウンミーティングと地域おこし協力隊を通じた伴走支援

二つ目が、多文化共生を推進する必要性は認識しつつも、どこから取り組みを始めればよいのか分からぬ市町にとって、取り組みの契機となっている「タウンミーティング」である。「タウンミーティング」とは、住民・外国人・企業など地域内の多様な主体が直接顔を合わせ、相互理解を深めることで顔の見える関係を築き、地域共生を促進することを目的とした、自由な意見交換の場である。この場では、地域での交流に関する意見やアイデアを共有す

(13) 以下の記述は、明示的な引用個所以外は、2025年8月12日に行った、佐賀県地域交流部多文化共生さが推進課課長西浦聰子氏・多文化社会コーディネーター北御門織絵氏へのヒアリング調査に基づく。

(14) 佐賀県では、2014年度に策定された「佐賀県国際戦略」において初めて「多文化共生」という概念が明示され、これを契機として本格的な多文化共生政策が展開された。

佐賀県は2024年度に既存の国際課を再編し、「多文化共生さが推進課」と「国際政策グループ」に分割した。これにより、外国人関連政策と国際交流・対外関係政策を、より専門的かつ効率的に進める体制が整えられた。なお、産業人材課においても、2024年度から留学生を対象とする企業との交流会やマッチングイベントを開催し、さらに2025年度から外国人材を雇用する事業所向けの相談窓口を設けるなどしている。

(15) なお、ここでは詳しく紹介できないが、佐賀県は国との連携および民間との協働にも力を入れている。まず、国との連携については、顔の見える関係を基盤とした持続的な協力体制が構築されており、厚生労働省佐賀労働局・ハローワーク・佐賀県が連携して実施している「異文化コミュニケーションセミナー」などは高い評価を得ている（佐賀県2023：134）。

一方、民間との協働に関しては、JA伊万里が2022年度から技能実習生の受け入れを開始した事例が注目される。受け入れに際しては、日本人従業員向けの研修について県に支援・協力を要請し、JA伊万里、管理団体、伊万里市、佐賀県が連携することで、実習生がスムーズに地域生活に慣れ、充実した実習生活を送るための支援体制が構築された。この取り組みは「伊万里モデル」として知られている（佐賀県2023：132）。

(16) たとえば、鳥栖市では、市内に転入した外国人向けに「ウェルカムパッケージ」を作成し、転入手続きの際に配布しているが、この取り組みも連絡協議会を通じて共有され、各市町に波及している（佐賀県2023：62）。

るだけでなく、外国人住民に地域行事などの情報が十分に届いていないといった問題を把握する契機にもなり、行政にとっても地域の現状を的確に把握するための有効な機会となっている（佐賀県2023：29）。

もっとも、市町が単独でタウンミーティングを開催するのは容易ではない。このため、県が持つプログラムや運営に関するノウハウを活用し、伴走型で市町を支援している。まず、市町が開催の意思を表明すれば、県と共催の形で実施される。初年度は県が主導し、2年目には県と市町が共同で運営を担い、3年目以降は市町が主体的に運営する仕組みを整え、最終的には自走型の体制に移行することを目指している。

特にこの段階で重要な役割を果たしているのが、県の地域おこし協力隊である。佐賀県では、都道府県レベルでは珍しく、多文化共生推進を目的として県単位で地域おこし協力隊を配置している。協力隊は、タウンミーティングの開催に関与し、市町が3年間の準備期間を経て自立的にミーティングを運営できるよう支援する役割を担っている。

さらに、協力隊は地域に入り込み、外国人コミュニティやキーパーソンを把握し、常に連絡を取り合える体制を整えている。これにより、外国人住民の間でどのような問題が生じているのか、あるいはどのような話題が共有されているのかといった現場の状況を把握し、その情報を市町への的確に伝達する役割も果たしている。こうした活動を通じて、県・市町と外国人住民の間をつなぐ橋渡し役として機能しているのである。

県の取り組みの成果として、近年はタウンミーティングへの関心が高まり、開催を希望する自治体が増えている。実際に、近隣で開催されるタウンミーティングへの見学や参加を行いながら準備を進める自治体も現れており、取り組みの確かな広がり

が見られるのである。

（3）佐賀県の積極的な取り組みの要としての「多文化社会コーディネーター」

以上のように、佐賀県では、多文化共生の施策の着手が十分でない市町に対し、県が丁寧に状況を聞き取りつつ、情報共有を図ったり伴走支援を行い、市町を後押ししている。

佐賀県は、県自体としても「さが多文化共生推進アクション」を定め、外国人を「同じ地域の構成員」である「外国人県民」と位置づけている。“計画”形式ではなく、「アクション」という名称を冠した指針を策定している点がその特徴である。すなわち、その内容は、単に統計データを提示し目標を掲げるものではない。外国人住民のみならず、地域住民、事業者、行政職員など、多様な主体が抱える課題と、それに関する県内の優良事例を収集し、個別かつ具体的なストーリーとして紹介しており、実際の課題解決（＝アクション）に活用できる実践的な構成くなっているのである。多文化共生に関する出前講座や大学生とのワークショップ、地域講座の教材としても広く活用されており、県民が日常的に参照できる「手元に置くべき指針」として位置づけられている。

このような佐賀県の積極的な取り組みの要となっているのが、2017年度に新設された「多文化社会コーディネーター」という専門職である⁽¹⁷⁾。多文化社会コーディネーターとは、県内の多文化共生施策全般を総合的に担う県独自の役職である。市町に対して助言や技術的支援を行うとともに、全国的なネットワークを通じて情報の収集および発信を行い、かつ、企業や地域団体を対象とした出前講座の実施など、現場に即した支援活動も展開しており、行政内部の専門性を補完しつつ、民間・地域社会との橋渡し役をも担っている。こうした専門職を県独自に

(17) この職に就いているのが、北御門織絵氏である。北御門氏は、2006年から当時の国際交流協会の職員として、多文化共生社会の実現に向けた草の根的な活動に従事してきた。出産と育児を経て、2015年に県国際課の職員として現場に復帰し、2017年にコーディネーターとなったことから、多文化共生に関するノウハウを豊富に有する人材である。北御門氏は、「県内の様々な現場で外国人住民や日本人住民がお互いに言葉や文化の違いに戸惑う現実を実感しました。このような課題に対応するためには、住民同士の支え合いはもちろんですが、行政としても多文化共生を支える社会の仕組みを整えていく必要があると強く感じました」と述べている。

設置しているのは、今でもおそらく全国で佐賀県だけである。

佐賀県の多文化共生施策の多くは、多文化社会コーディネーターが現場で体験的に把握した課題や、「こうすればより良くなるのではないか」という実践的な気づきをもとに具現化されたものである。すなわち、佐賀県の取り組みは、現場感覚に根ざした専門職員による優れた実践に基づいているのである⁽¹⁸⁾。

2－3 積極的な受け入れ政策①～公立日本語学校の創設

次に、自治体の積極的な受け入れ政策の動向に目を移したい。特に注目すべきだと思われるのが、①公立日本語学校の創設を通じた外国人受け入れの取り組みと②MOU締結による人材獲得である。まずは、前者から見ていくことにしたい。

2－3－1 東川町立東川日本語学校⁽¹⁹⁾

(1) 日本初の公立日本語学校設立

公立日本語学校の設立を通じて外国人材を積極的に受け入れるという注目すべき取り組みの嚆矢となつたのが、北海道東川町の取り組みである。同町では、2015年に、全国初の公立日本語学校「東川町立東川日本語学校」を開校した。設立から10年が経過した現在、学校としての「ブランド化」が進み、同校は国内外から多くの留学生を集める状況にある。

留学生の間での高い満足度から、リピーターが増加するとともに、その評判が口コミとして広がり、受け入れにおける好循環が生まれている。

実際に数値で確認すると、東川町立東川日本語学校は、2009年に短期日本語コースを開始し（90日未満）、台湾・中国・ベトナムなどアジア諸国を中心に、コロナ禍の時期を除き約500名規模の受講者を維持してきた。2024年度には556名に達し、累計受講者は4,551名に上る。一方、2015年度からは留学生ビザによる長期コース課程を開設し（1年）、初年度35名から着実に拡大、2022年度以降は毎年定員の120名を上回る状況が続いている。長期コースの累計は786名に達し、短期・長期を合わせると、これまでに5,000名を超える留学生が東川町で学び、留学生活を送ってきた。

こうした留学生の一部は、日本国内企業への就職や上位学校への進学を選択しており、毎年5～10名程度が東川国際文化福祉専門学校（旧・旭川福祉専門学校）へ進学し、介護人材として地域に定着している。

ただし、同校の運営方針は、地域への就職や定住を前提とするものではなく、「卒業生の数と同じだけ新入生が入学してくれればよい」という考え方に基づいている。すなわち、地域経済への一定の波及効果を生み出し、経済的活性化を維持する点に焦点が置かれている。

(18) このほか佐賀県独自の取り組みとして注目されるのが、府内における「多文化交流サポーター」制度の導入である。多くの自治体においては、「多文化共生」の推進を掲げていても、担当係単位での認識の共有が十分に図られず、しばしば他部署の課題として捉えられる傾向が見られるが、佐賀県ではこの課題を是正するために、2021年度から「多文化交流サポーター」制度を導入している（佐賀県2023：51）。同制度は、府内で多文化共生や国際交流に関心を持つ職員を掘り起こし、リスト化した上で、イベントの運営補助や交流会の実施などに参加してもらう仕組みである。これにより、府内の横断的な連携を促進し、職員一人ひとりが多文化共生の担い手として関与する契機を創出している点に特徴がある。

この制度の意義として、第1に、外国人住民と直接接する機会の少ない職員を含め、県庁全体の職員の意識改善が図られる点が挙げられる。第2に、多文化共生に関連する部門間の連携を強化する点である。サポーター活動を通じて、多文化共生が推進課をはじめ、外国人関連政策を担当する職員と他課の職員との間に「顔の見える関係」が形成され、従来は縦割り的で協力が得にくかった部門とも相互に質問・相談しやすくなつた。この制度の成果として、他部局との協働事業が生まれている。たとえば、危機管理防災課では、県民登録によって災害情報を取得できるアプリを運営しているが、その多言語化に際して多文化共生が推進課が監修を担うようになった。このように、府内横断的なネットワークが実際の政策連携へと結びついている点において、本制度は実践的かつ効果的な取り組みとして位置づけられる。

(19) 以下の記述は、明示的な引用個所以外は、2025年8月28日に行った、東川町立東川日本語学校の校長小山正道氏および教員中嶋氏へのオンラインヒアリング調査に基づく。

(2) 東川町立東川日本語学校の仕組みと支援体制

東川町立東川日本語学校は、東川町役場の組織内に位置づけられ、組織上は多文化共生課に属しながらも、業務運営においては相互に補完し合う横並びの関係を形成している。多文化共生課内の日本語学校の事務担当の職員⁽²⁰⁾が、授業料および生活費支援などの奨学金手続きを担当し、留学生の生活基盤を支えている⁽²¹⁾。

また、学生募集に関しては、東川町が観光振興および日本語学校生の確保を目的として設置した海外事務所が安定的な人材確保を担っている。ただし、これらの事務所は町が直接運営しているわけではなく、町から支出された運営費をもとに、現地機関と連携する形で運営がなされている⁽²²⁾。海外事務所に対し、運営費以外に1人当たりの紹介料を町が支払っているわけではないが、事務所側は留学生からの紹介料収入によって一定の収益を得ており、特に短期留学プログラムを通じて安定した運営を維持しているという。

東川町立東川日本語学校では、日本語教育の一環として、東川町の四季を体験しながら地域行事や住民との交流に参加する仕組みを教育課程に組み込んでいる。具体的には、地域の中学生とのスポーツ交流、旭岳や旭山動物園の見学、盆踊りへの参加、雪だるま作り体験など、年間を通じて多様な地域参加型活動が実施されている。

また、毎年「インタビュー発表会」が開催されており、留学生が町民への聞き取りを通じて学んだ内容を発表する機会が設けられている。留学生にとっては町民との対話を通じてコミュニケーション力を高める機会となり、一方で町民にとっては身近な形で国際交流を体験する貴重な機会となっている。こうした相互交流を通じて、東川町は「学び」と「地域づくり」を両立させた教育モデルを実現していると評価できるように思われる。

東川町立東川日本語学校では、留学生の経済的負担を軽減し、安定した学習環境を確保するために、学費・寮費の支援制度が整備されている。長期課程の学費は年間86万円であり、そのうち40万円が奨学金として給付される。寮費は月額9～10万円で、5万円の奨学金が支給されている（2025年10月現在）。さらに、東川町独自の地域支援制度として「東川ユニバーサルカード（HUC）」が導入されており、町内限定で使用可能なポイントが、長期生には月1万ポイント（*1ポイント=1円として利用可能）、短期生には月8,000ポイント付与され、留学生の生活の安定に資するだけでなく、地域経済への波及効果（＝地域内経済循環の促進）を生み出している。

(3) 東川町立東川日本語学校の成功要因

東川町立東川日本語学校の成功を支える第1の要因は、奨学金や生活費支援によって日本語学校で学ぶことが留学生にとって魅力的な選択肢となっている点にある。自治体財政が厳しい中でその財源の確保が懸案となりうるが、奨学金および生活費支援は国の特別交付税によって賄われており、自治体財源を圧迫するものにはなっていない。むしろ、人口が1人増加するごとに地方交付税が約20万円増加するため、留学生の受け入れは町の歳入拡大に直接的に寄与している。町内の日本語学校および専門学校に在籍する約320人の留学生と教職員によって、年間約6,500万円の歳入増が見込まれている。先の「東川ユニバーサルカード（HUC）」の経済効果と合わせ、結果として、東川町に年間約10億円規模の経済効果と税収増がもたらされているという⁽²³⁾。

第2の要因は、地域住民の理解と、東川町に根づく開放的な地域風土と、「公立」であることによる信頼性である。東川町では、全国から高校生を招いて実施する「写真甲子園」を長年にわたり開催しており、外部人材を受け入れる文化が町全体に形成さ

(20) 多文化共生課内では、事務担当、教育担当、多文化共生担当の職員に分かれ、それぞれの業務を分担しているという。

(21) 東川国際文化福祉専門学校に在籍する留学生に対する奨学金・生活支援金の手続きについても、多文化共生課が一括して対応しているという。

(22) 海外事務所については、台湾、タイ、韓国、ベトナム、インドネシア、モンゴルの6か国・地域に設置されている。

(23) 「（現場へ！）攻める町村：5積極財政、賢く回収プラン」『朝日新聞（夕刊）』2022年10月28日

れてきた。さらに、日本語学校が「公立」として設立された点も、地域住民の協力を得やすい重要な要因である。他地域の多くの日本語学校が学校法人によって運営されているのに対し、東川町立東川日本語学校は行政と住民の協働を前提として運営されており、地域行事や教育活動においても住民の理解と協力を得やすいという強みを有している。こうした開放的な地域風土、公立校としての制度的信頼性、そして経済的波及効果への期待が、学校運営の安定化を支えている。

第3の要因として、ある程度の規模感のある都市と近接しているという地理的・環境的条件が挙げられる。東川町は、人口約30万人を擁する旭川市に隣接しており、都市部へのアクセスが容易である。この立地条件は留学生にとって生活利便性や就労機会の面で大きな魅力となっている。安定したアルバイト先の確保や授業後の余暇活動の充実など、学業と生活の両立を支える環境が整っている。また、こうした環境条件は留学生のみならず、日本語学校で働く教員の安定的な確保にも寄与している。

(4) 今後の活動に影響を与える変数 — 認定日本語学校への移行

こうした成功を踏まえるならば、定員を拡大し、さらなる活性化を図る方向性も考えられる。しかし、その実現にはいくつかの制約が存在する。とりわけ、留学生寮の収容力不足や日本語教育に従事する教員の確保が難しく、現行の高い教育水準を維持したままプログラムを拡大することには限界があるという。

当面の課題として認識されているのは、「認定日本語学校」としての「認定」を受けることに伴う制約をどう乗り越えるかという点である。現在、全国に約800校ある日本語学校は、2029年3月までに「認定日本語学校」としての認定を受けることが求められている。認定後も3年ごとに再認定が必要となる。所管が法務省から文部科学省へ移行したことで、日本語教育の質を担保するため、教育機関としての質の厳格な審査が進められているのである。具

体的には、授業記録や学習到達度の把握を通じた教育の可視化とフィードバック体制が義務づけられ、教育の質を保証する自己点検システムの確立が求められている⁽²⁴⁾。

問題は、こうした「認定」に際して求められる基準の充足と両立する形で地域に根ざした特色ある教育プログラムを維持しうるかどうかという点である。たとえば、学習到達度の把握に際しては、到達目標の明確化が求められ、その目標にどのような形で到達しうるのかを明示しなければならない。地域住民との交流イベントを授業の一環として行おうとしても、そのような説明をきちんとできなければ、実施の継続が困難になる可能性があるのである。今後は、国の認定基準をいかにして充足しつつ、地域体験型教育の継続を図るかが重要な課題となる。

2-3-2 大崎市立おおさき日本語学校⁽²⁵⁾

(1) 日本初の認定公立日本語学校設立と現状

宮城県においては、仙台市に人口や企業が集中する一方で、その他の市町村では人口流出が顕著であり、産業や地域コミュニティ、防災面にも影響が及んでいる。

こうした中で、宮城県は「みやぎ国際戦略プラン（第5期）」において、「留学生のさらなる受入促進による地域や産業の活性化を図るため、市町村と連携し、公的関与の日本語学校の開設を検討する」との方針を示した（宮城県 2022：43）。仙台市以外の市町村において公立日本語学校の設置を進める方向性が打ち出され、モデル事業として市町村を公募した結果、複数の自治体が準備を進めたが、最終的に設立に至ったのは大崎市のみであった。

2025年4月、大崎市立おおさき日本語学校は、（公立日本語学校としては2番目だが、）「認定日本語学校」としての認定を受けた全国初の公立校として開校した。

東川町立東川日本語学校が必ずしも卒業後の定住を前提としないのに対し、大崎市立おおさき日本語学校は卒業生の市内、少なくとも宮城県内での定

(24) 2025年9月時点で認定を受けた学校がわずか41校にとどまっているという事実が、その認定の厳しさを示している。

(25) 以下の記述は、明示的な引用個所以外は、2025年9月8日に行った、大崎市立おおさき日本語学校の事務長茂和泉氏および大崎市まちづくり推進課多様性社会推進室熊谷氏へのオンラインヒアリング調査に基づく。

住・就労を前提として戦略的に設立された点に大きな特徴がある⁽²⁶⁾。

学校の定員は60名とされ、2025年4月の開校時には台湾16名、ベトナム9名、インドネシア3名の計28名が入学した。募集当初は認定結果が未確定であったため募集活動に制約があったが、一定数の留学生が集まった。さらに、2025年10月には23名が加わり、在籍者は合計51名となる。定員に対して9名が不足しているものの、2026年3月には16名が卒業する一方で25名の新入生が見込まれており、安定的な受け入れ体制が実現される見通しである。

(2) 大崎市立おおさき日本語学校の仕組みと支援体制

大崎市立おおさき日本語学校は、大崎市の多様性社会推進室と宮城県のキャリアサポートセンターとの連携によって運営されている。多様性社会推進室は、留学生に対する学費・寮費・生活費などの財政的支援に関する行政手続きを担っている。

学生募集については、宮城県が台湾・ベトナム・インドネシアに設置しているキャリアサポートセンターを通じて実施されている。同センターは現地で留学フェアを開催するなど、積極的な広報・募集活動を展開しており、公的機関を介した募集であることが留学生に安心感を与えている。

授業料は東川町立東川日本語学校と同水準に設定され、過度な授業料格差を避けている。具体的な金額を見ると、進学2年課程は162万円、進学1年6か月課程は121万5,000円、進学1年課程は81万円の授業料が設定されている（2025年8月現在）。

生活支援の中核を担うのが寮制度である。しかし、食事提供を含まない形で寮費は月額12万円（1人室）である。東川町立東川日本語学校は朝食・夕食の費用を含めた月額が8万9,000円～10万5,000円であり、大崎市立おおさき日本語学校の寮費がやや高い設定となっている。費用が高くなった主な理由としては、東川町立東川日本語学校の寮が相部屋中心であるのに対し、本校では個室中心の寮としたことでコスト

が増加した点が挙げられる。さらに、東川町が日本語学校を設立した当時と比べて、全般的な物価上昇により運営費が増加している点も影響している。加えて東川町立東川日本語学校の場合は民間の専門学校の学生も同じ寮を利用しており、スケールメリットが生じているのに対し、大崎市立おおさき日本語学校ではそのような規模の効果が得られないため、料金を抑えることが難しかったという。

大崎市立おおさき日本語学校の寮は、市有地を民間に無償提供し運営を委ねるPPP方式を採用している点に特徴を有するが、これは、スピード感を持って民間の力を活用し、早急に寮を完成させる必要があったためである。公共事業として実施した場合に要する費用や時間を考慮すれば、与えられた条件の中では最善の選択であったという。

ただし、一方で、大崎市立おおさき日本語学校でも留学生の学費や生活費の支援という取り組みを行っている。留学生に対する支援は、校納金（授業料、教育活動料、教材費、施設設備費）の50%および学生寮家賃の50%を支援し、加えて月額3万円の生活支援金を支給する仕組みとなっている。

生活支援金の支給方法については、（地域通貨を導入している東川町と異なり、）大崎市では、当初交通系ICカードの利用も検討されたが、最終的には銀行口座を通じて支給する方式が採択された。なお、この生活費補助制度には政策的な意図も含まれている。大崎市を走るJR陸羽東線が利用者減少により廃線の危機に直面していることから、通学定期券の利用促進を通じて公共交通の維持に貢献することが期待されているのである。したがって、生活費支援は単なる留学生への金銭的補助にとどまらず、地域交通や経済の活性化と連動する仕組みとして位置づけられている。

(3) 公立日本語学校の設立と定着を支えた要因

こうした大崎市における公立日本語学校の設立と定着を支えた第1の要因としては、地域住民の理解と参加・協力が挙げられる。授業内容に地域交流が

(26) 教育課程として、留学生を対象とする進学課程に加え、日本国内に滞在する外国人を対象とした短期・特別コースを設置している。授業内容には、地域交流や体験学習（Oタイム授業）が組み込まれ、語学力の向上と同時に地域理解を深めることが重視されている。

組み込まれているということは、地域住民の理解と参加・協力が不可欠であることを意味している。この点において、地域住民の献身的とも言える協力体制は、おおさき日本語学校の大きな特徴の一つとなっている。

その協力は、授業活動にとどまらず、食事の提供など生活面にも及んでいる。具体的には、地域の主婦たちが昼食の提供や野菜の提供および調理方法の指導などを行うボランティア団体を結成しており、留学生の生活支援に積極的に関わっている。また、西古川地区振興協議会においても、駅前での歓迎行事、地域案内、スポーツ交流やバーベキュー大会などを通じた交流活動が積極的に実施されている。さらに、学校敷地内の清掃や雑草取りといった活動にも地域住民が参加している。

「既存施設の有効活用を前提として廃校を日本語学校として再生する」という方針のもとで採用された「手上げ方式」が、「廃校をどうにかしたい」と考えた地域住民の積極的な関与を促す要素として作用した面もある。最終的に、（周辺の生活基盤や交通利便性といった条件も考慮されたが、）住民の熱意を受けて、旧・西古川小学校が活用され、ここに日本語学校が設けられることになった。その結果、地域の協力が強制されたわけではないにもかかわらず、地域住民が主体的に留学生支援活動を展開し、学校運営に協力する姿勢が見られるようになった。地域住民の間に「留学生の生活を支えなければならない」という意識が芽生えたのである⁽²⁷⁾。

第2の要因として挙げられるのは、地理的・環境的な条件である。東川町立東川日本語学校の事例では、周辺に人口規模の大きな都市が存在することでの利便性が高まり、それが留学生の満足度向上に寄与していることが指摘されていた。大崎市の場合も同様に、地理的・環境的条件に恵まれている点が確認できる。具体的には、大崎市立おおさき日本語学校の寮は、古川駅周辺の市街地に立地しており、

生活必需品を購入できるスーパーや留学生が就労できるアルバイト先も存在するため、利便性の高い生活環境が確保されている。また、通学にはJR陸羽東線を活用しながら、日常生活は地域内で完結できるようになっている。加えて、地域コミュニティとの交流活動も活発であり、当初から構想されていた「学習と活動の場を学校に限らず地域全体へと広げ」ることを目指す学校の理念が実際に展開されていることが確認できる。

第3の要因は、県によるサポートである。北海道東川町が自治体単独で公立日本語学校を設立した事例であるのに対し、大崎市の場合は宮城県の政策方針に沿って設立が進められた点に特徴がある。設立後の学生募集においても、県が設置した海外キャリアサポートセンターの支援によって留学生を受け入れることが可能となった。今後も外国人留学生の安定的な募集において、この協力体制は重要な役割を果たすだろう。

こうした協力体制の基盤となっているのが、2023年7月に県と大崎市の間で締結された覚書である。もっとも、県のモデル事業として開始されたものの、財政的支援および留学生募集に関して県から明確かつ安定的な支援の約束が得られず、なかでも財政面において市の負担が大きかったとされる。そのため、県と市の役割分担を明確にしながら大崎市は県とのさらなる連携強化を求め、県と覚書を締結した。主な内容は、県による①日本語教員の確保、②留学生募集、③財政的な支援等である。設立準備当時、市は学校設立の作業を進める一方で、認定日本語学校制度への移行という新たな課題に直面しており、手探りの状況にあった。そのため、このような制度に関する助言できる専門的なノウハウを有する人材を県が派遣し、学校運営を支援する仕組みが必要ではないかとの認識をするようになったので、覚書にもそのような内容が反映されたのである。

今後、公立日本語学校の設立と運営をめぐる宮城

(27) 日本語学校の誘致を希望していたとはいえ、地域住民の全員が当初から歓迎していたわけではない。実際には、「治安の悪化」や「地域になじめるのか」といった不安の声が少なからず寄せられた。市は複数回の説明会を開き、丁寧に情報を提供して住民の理解の醸成を図った。具体的には、来訪する学生の日本語能力が一定水準にあることや受け入れ学生の学歴等を説明し、学校が適切な指導を行うことを約束した。あわせて、地方における外国人との交流や多文化共生の体験が貴重であり、住民の子や孫にとっても高い教育的効果が見込める点を強調し、協力を促した。こうした取り組みの結果、開校後には実際の留学生の様子を見て安心したという声も聞かれたという。

県と大崎市の役割分担や連携システムは、県内で公立日本語学校の設置を検討する自治体のみならず、他の都道府県および市町村にとっても大いに参考になるものと考えられる。

(4) 今後の活動に影響を与える変数——卒業生の地域定住について

順調な滑り出しを見せる大崎市立おおさき日本語学校だが、一抹の不安材料がないわけではない。公立日本語学校の設立の背景には、地域活性化や外国人留学生の定住への期待が存在するのであり、もし卒業後に地元での就職先が確保できず、卒業生が他地域へ流出すれば、税金を投入して設立・運営してきた以上、「なぜ公立学校を設立したのか」という批判につながりかねないのである。したがって、卒業シーズンを迎える2026年3月は、この学校の今後の趨勢を占う上で重要な節目となる。

この関門を乗り越えるためには、地域企業側が、日本語学校に入学する学生と技能実習生として来日する外国人との違いを理解し、その上で受け入れを積極的に検討することが不可欠である。大崎市立おおさき日本語学校の在籍28名のうち約7割は大学卒以上の学歴を持つ高度人材であり、卒業生は総合職的な資質を備えた人材だからである。そこで、市はおおさき産業推進機構を通じて企業団体と連携し、経営者に学校を見学してもらい、学生と直接交流する機会を設けてきた。こうした取り組みにより、地域企業の理解は徐々に進み、金融機関やホテル業界では採用面接が進み、内定が見込まれる事例も現れている。最終的に、2026年3月にどのような動向が示されるのかが注目される。

2-4 積極的な受け入れ政策②～MOU締結による人材獲得

2-4-1 MOU締結件数の増加

次に、積極的な外国人受け入れ政策としてのMOU (Memorandum of Understanding)⁽²⁸⁾締結に目を移すことにしたい。

朝日新聞は、2024年10月、47都道府県および20の政令指定都市を含む計67自治体を対象に、外国人材確保を目的として海外の政府・自治体・大学等と締結されるMOUに関するアンケート調査を実施した。その結果、MOUを締結している自治体が計87件に達し⁽²⁹⁾、かつ、2018年以降、協定件数が急増している傾向が明らかとなった（ただし、コロナ禍の影響により一時的な停滞も見られた）⁽³⁰⁾。

このMOU增加の背景には、外国人材を安定的に確保することが難しくなるとの自治体側の危機感があるという。前述のように、新たに導入された「育成就労制度」と従来の「技能実習制度」との最大の相違点は、一定の要件を満たす場合に本人の意思に基づく転籍が認められる点にある。この仕組みにより、賃金水準の高い都市部への労働力集中が進む可能性があり、その結果、地方における外国人労働者の確保が一層困難になることが懸念される。記事によれば、第1次の協定ブーム（2018～2019年）は特定技能制度の導入と同時期に起こり、第2次の協定ブーム（2023年以降）は技能実習制度の廃止と2027年に導入予定の育成就労制度を見据えた動きとされる。特に第2次ブームでは、3大都市圏以外の自治体による締結が目立ち、その数は40件のうち34件に上っている。

しかし、各自治体のMOU締結の取り組みが「外国人材を安定的に確保する」という目的の実現に実際にどの程度つながっているのかは定かでないし、その経緯・特徴・課題等については必ずしも明らかにされてこなかった。そこで以下では、岡山県美作

(28) 本稿でいう「MOU」とは、異なる国の自治体間で、もしくは異なる国の自治体と中央省庁等との間で締結する、各種交流や政策上の協力の枠組みを定める合意文書である。実際の名称は、「覚書」や「協定」、「合意書」などさまざまである。

(29) 本調査の対象期間は2014年から2024年10月現在までであり、2025年に実施予定の事項も含む。

(30) 「地方開拓 外国人材“争奪戦”：1) 外国人材協定、第2次ブーム コロナ後の主役は地方、相手国も変化」『朝日新聞』2025年3月24日（デジタル版）

市、長崎県、宮城県という3つの自治体のMOU締結の取り組みを取り上げ、その内実を明らかにしたい。なお、これら3つの自治体が必ずしも日本全体の動きを代表するものではないが、「MOU締結と言っても、必ずしもその取り組み方や狙いは同じではないこと」を示す上では、十分である。また、後述する韓国の自治体の取り組みとの対比を行う上では、現在日本において最も積極的かつ戦略的にMOU締結に取り組んでいると思われる宮城県の事例を取り上げれば事足りるよう思われる。

2-4-2 MOUを活用した人材確保の先駆的試み——岡山県美作市の事例を中心に⁽³¹⁾

美作市の政策は、「『地域再生のためにはベトナムとの関係強化が不可欠である』という方針を掲げた改革派市長の強力なリーダーシップのもとで展開

(二階堂2019：46) され、ダナン市との相互交流が始まり、ダナン大学の要請により同大学と人材交流を中心とする協定を締結するに至った。「ベトナム国立ダナン大学と日本国美作市の相互協力に関する協定」は、2015年の締結以降、2度にわたり更新され、現在も継続的に機能している⁽³²⁾。ただし、ダナン大学との協定は、高度人材の確保や知的交流の促進を主目的とする性格が強く、人手不足解消のための積極的な外国人労働力の獲得を志向するMOUとは、やや性格を異にするものとなっている。

安定的な外国人労働力確保のためのMOUとして期待が寄せられたのは、みまさか商工会が2015年にベトナムの送り出し機関と締結した事業協定の方であった。しかし、2015年に締結された同協定は2名の受け入れ実績はあったものの実質的に機能せず、当該送り出し機関の内部の問題により更新されることなく終了しており、制度的な継続性は確保されなかつた。もっとも、これは、MOUという枠組みを介さずとも、みまさか商工会を外国人受け入れの監

理団体として指定する体制が整備され、安定的な技能実習生の受け入れが可能となったためである。現在では、地域内の約10社がみまさか商工会を通じて技能実習生を受け入れており、その人数は約100人にのぼる。これは市内全体の技能実習生の約3分の1を占める規模である。当初経済界が懸念していた人手不足の問題は、MOUを介さなくとも、商工会が監理団体になることによりベトナムとパイプができたことで、一定程度解消・安定化したのである。

美作市は、その後、改めて人材確保を目的として、2022年にベトナム外務省からの要請によりイエンバイ省との間で「美作市とイエンバイ省人民委員会の協力事業実施計画合意書」を締結した。この合意書は、経済、農業、観光、文化・教育、人材育成および人材交流などの分野における情報共有と協力関係の強化を目的とするものである。この取り組みの背景には、従来の技能実習生の受け入れにとどまらず、市内における「介護人材の確保」を重視する方針があった。2024年10月には、市内の高齢者介護施設での受け入れを視野に、イエンバイ短期大学においてプレゼンテーションが実施された。しかし、2025年6月現在は、ベトナム国内で進められている行政再編（合併）の影響により、当該合意書の具体的な運用は一時的に停滞している状況にある。

美作市の事例からは、MOUの締結そのものが、具体的な人材の確保や受け入れ体制の構築に十分結びついたとは言い難い。むしろ、美作市とダナン大学との協定は機能しているものの、みまさか商工会とベトナムの現地送り出し機関との協定、美作市とイエンバイ省とのMOUを見ると、MOUを締結すること以上に、その実効性をいかに担保するかが重要であり、かつ、それが容易でないことが分かるのである。この点において、参考になりうるのが、次に見る長崎県の事例にほかならない。

(31) 以下の記述は、明示的な引用個所以外は、2025年6月17日に行った、美作市政策推進部総合政策課春名徹也氏・道上総志氏、美作市市民生活部市民課中得和香氏・レ・コン・ヴァン氏へのヒアリング調査に基づく。

(32) 特筆すべきは、美作市がダナン大学卒業生を会計年度任用職員として採用している点である。採用された職員は市民生活部市民課に配属され、外国人住民の中でベトナム国籍の住民が最も多いという同市の特性のもと、行政窓口や生活支援の現場で重要な役割を担っている。特に、SNSを活用した相談対応を導入することで、外国人住民の特性に即した支援体制を構築している点は注目される。さらに2026年度からは同様の職員を2名体制に増員しており、外国人住民に対する受け入れ体制の一層の強化が進められている。

2-4-3 実効性確保を前提としたMOUの活用

— 長崎県の事例を中心に⁽³³⁾

長崎県では、外国人材の確保を目的として、まず産業労働部が2019年にベトナム・クアンナム省とMOUを締結した。そして、介護分野に特化した外国人材の受け入れを進めるため、長寿社会課が2020年、2021年、2023年にそれぞれMOUを締結し、毎年着実に人材確保に向けたMOU締結を積み重ねてきた点が特徴である。以下では、「適切なMOU締結先の選定」と「明確かつ具体的な目的意識に基づくMOU締結」という観点から、長崎県が2019年以降に締結したMOU事例を取り上げ、その実効性を検討する。具体的には、人材確保を目的とする初のMOUである2019年のベトナム・クアンナム省とのMOUと、「介護分野の外国人材の受け入れ」という現場ニーズに基づき締結されたベトナム・ダナンフォンドン短期大学とのMOUについて検討を行う。

第1に、「適切なMOU締結先の選定」によるMOUの実効性確保についてである。MOUの締結先を選定する際には、すでに一定の交流実績や関係性が存在する地域を対象としなければ、締結後に具体的な連携や事業展開が進まず、MOUが形骸化するおそれがある。

2019年に締結された長崎県とベトナム中部クアンナム省との覚書は、両地域間の長年にわたる歴史的関係を基盤としている。長崎県とクアンナム省は、朱印船貿易を通じて深いつながりを築き、互いに交流を重ねてきた都市として認識し合っており、こうした関係の蓄積のもと、2017年6月には両者の間で友好交流関係に関するMOUが締結された。

この友好MOUを足掛かりとして、2019年に産業労働部の所管のもと、「日本国長崎県とベトナム社会主義共和国クアンナム省との人材交流に関する覚書」が締結されたのである。

本覚書の目的は、技能実習生および労働者の送出・派遣ならびに受け入れを積極的に推進し、両地域の経済発展を相互に促進することにある。この覚書のもとで、クアンナム省が指定する送出機関と連

携しながら技能実習生の受け入れが進められており、これまでに食品製造業、自動車整備、介護などの分野でベトナム人材の安定的な受け入れが実現している。

第2に、「明確かつ具体的な目的意識に基づく締結」によるMOUの実効性確保についてである。ある問題を解決するための具体的な手段としてMOUを締結する場合、その実効性は高まりやすい。

ここでは、2020年以降に長崎県長寿社会課が締結した3件の覚書を取り上げて検討する。MOU締結のきっかけは、長崎県長寿社会課に対し、民間事業者から「外国人介護人材を受け入れたいが、具体的な進め方が分からず」との相談が増加したことになった。こうした事業者の課題にどのように対応すべきかを検討する中で、県が先行してMOUを締結し、外国人材プールと県内民間事業者との間でパイプ役を果たすことで、外国人材確保の仕組みを構築する方針が定められた。

その結果、2020年以降、長崎県は介護人材確保を目的として3件のMOUを締結している。締結先の選定にあたっては、すでに国際課を通じて友好関係を築いている地域の中から、適切なMOU締結先を模索したとされる。最も新しい事例は、2023年に締結された「日本国長崎県福祉保健部とベトナム社会主義共和国ダナンフォンドン短期大学との介護分野における協力に関する覚書」である。本覚書では、ダナンフォンドン短期大学が介護分野での就労を希望する人材を長崎県福祉保健部に推薦し、同部が当該人材の日本での就労を支援することが規定されている。また、覚書締結後には、日本での就労を希望する人材と、受け入れを希望する県内の民間事業者とをオンライン面接でつなぎ、採用を決定する仕組みが運用されている。

2020年以降、長寿社会課による介護人材確保のための覚書およびジョブマッチングを通じて、過去4年間で19名の受け入れ実績を有しており、コロナ禍で国際交流が制限されていた時期もあったことを考慮すれば、着実に成果を上げている事例と評価でき

(33) 以下の記述は、明示的な引用個所以外は、2025年7月25日に行った、長崎県文化観光国際部国際課本村真一氏、長崎県福祉保健部長寿社会課介護人材確保推進班阿比留一興氏・山口杏子氏および長崎県産業労働部未来人材課外国人材対策担当久米信也氏へのヒアリング調査に基づく。

る⁽³⁴⁾。

長崎県の場合、実効性の確保を図るためにMOU締結先を慎重に選定し、課題解決に向けて「介護人材」に限定してMOUを推進するなど、MOUを一定程度戦略的に用いていると言える。ただし、MOUをもとに、あるいは、MOUの詳細を詰める形で、県が主体的に具体的な取り組みを行っているわけではない。長崎県におけるMOUの締結は、あくまで県内事業者が人材獲得に取り組む際の足掛かりとして位置づけられているのである。

2-4-4 ジョブマッチングを中心としたMOUの活用——宮城県の事例を中心に⁽³⁵⁾

宮城県は、人口減少や生産年齢人口の縮小といった構造的課題に対し、受け身ではなく主体的に対応する姿勢を示し、「攻めの多文化共生」を県の方針として掲げ、そのもとで、県自らが率先して安定的かつ優良な外国人材の確保に取り組むことを目的として、相手国の政府機関との間でMOUを締結する取り組みを進め、2023年から2025年にかけて計4件のMOUを締結した。具体的には、ベトナム（労働・傷病軍人・社会省）、インドネシア（労働省）（以上、2023年）、カンボジア（労働職業訓練省）（2024年）、インドネシア（移住労働者保護省）（2025年）が締結先となっている。いずれも締結先が相手国の省庁となっている点が特徴である。

MOU締結国としてベトナムが選定された理由は、県内の外国人住民の中ではベトナム国籍者が最も多くを占めていた点にある。一方、インドネシアが選定された理由は、コロナ禍以降、インドネシア国籍者の増加率が高く、急増している点にある。こうした状況を踏まえ、両国との協力体制を強化する必要性が高まったという。カンボジアが選定された理由は、新たな外国人材の拡大を模索するという点にある。なお、カンボジア（労働職業訓練省）との覚書

は、日本国内では宮城県が唯一の事例である（2025年11月現在）。

いずれもその狙いは、技能実習生（育成労生）と特定技能労働者を中心とする「優良な外国人材」を安定的に宮城県へ受け入れる体制を確立することにある。そのため、第1に、送り出し国政府の側には、出国前に各国で日本語教育を実施すること、さらに日本社会や宮城県での生活に関する基礎的知識を習得できるよう、事前オリエンテーションを行うことがMOUを通じて要請されている。これによつて宮城県にとっては「優良な外国人材」を得やすくなると考えられている。第2に、受け入れ側である宮城県には、日本語教育の支援や、受け入れ後の不安を軽減するための相談窓口の設置など、生活面での支援がMOUを通じて要請されている。送り出し国側に安心感を持ってもらえることで、「安定的な供給」につながると考えられている。

宮城県のMOU締結の取り組みにつき、特に注目されるのは、以下の3点である。

第1に、MOUを「県内事業者が人材獲得に取り組む際の足掛かり」と位置づけるのではなく、県自らMOUを具体化し、活用することで、外国人材の確保へと結びつけようとしている点である。すなわち、宮城県の場合、MOUは「双方が何を提供でき、何を必要としているのかを確認し合う」ものであり、そこから具体的なアクションにどうつなげていくかが重要だと考えられている。その内容は実務担当者レベルで継続的な協議を重ねながら、具現化しているという。

その成果としては、インドネシア（労働省）との覚書に基づいて宮城県が主催する「みやぎジョブフェア」がある。2024年にインドネシア現地において初めてジョブフェアが開催された。同フェアには、当初想定されていた500人を大きく上回る約1,200人が参加した。これは、インドネシア政府が共催し、

(34) 長崎県長寿社会課は、今後、MOUの拡大を積極的に進める方針は持っていない。その理由は、現在では民間事業者が主体的に人材確保に取り組んでおり、ベトナムのみならず、ネパール、スリランカ、ミャンマーなど多様な国から外国人材を受け入れているからである。MOU締結当時に存在していた課題は、現在では民間の主体的な取り組みによって一定程度解消されつつあると判断されている。

(35) 以下の記述は、明示的な引用個所以外は、2025年11月4日に行った、宮城県経済商工観光部国際政策課日本語学校・外国人材班中村由紀氏へのオンラインヒアリング調査に基づく。

政府の公式的な後ろ盾があったことで、外国人求職者にとって安心感と信頼が高まった結果であると考えられる。

さらに、2025年に宮城県内で開催されたジョブフェアでは、インドネシアの送り出し機関や支援団体約30団体を含む、200以上の団体が参加するなど、より広範な関心を集めました。MOUを締結していたことにより、インドネシア移住労働者保護省の代表者が開会式で挨拶を行うことが可能となり、それが関連団体に対して「協力が求められている」という明確なシグナルとして機能し、参加や連携を促したものと考えられる。

第2に、2024年のカンボジア労働職業訓練省とのMOUに関してであるが、「行動計画」を付属文書とするという新たなMOU締結形式が採用されている点である⁽³⁶⁾。

この行動計画には、「就労育成制度」導入に合わせて、覚書合意後の5年間の具体的な実施スケジュールが定められており、双方が各時期において何を実施するのかを共有できるため、業務の進行が円滑になるという利点がある。また、単なる行動計画にとどまらず、覚書本文に盛り込みきれなかったが、協議すべき項目についても入れることが可能である。「カンボジア人労働者が送出機関に支払う手数料削減の促進」という項目がその一例である。具体的には、カンボジア労働職業訓練省が手数料上限の引下げに向けて関係者と協議を進めること、そして宮城県が、日本側の実習実施機関が一定の送り出し費用を負担する枠組みの構築に向けて経営者団体へ働きかけを行っている。

第3に、外国人を生活者として支援する視点が明確に規定されている点も注目される。具体的には、両国・両主体の責務として、就労前・就労中・帰国後の各段階における支援が体系的に規定されている。相手国側には、国内での日本語学習環境の整備・改

善を行うことが求められており、就労準備段階における言語面の支援が明示されている。一方、宮城県側には、県内での日本語学習環境の整備に加えて、相手国の言語に対応可能な相談窓口の設置など、安心かつ安全な生活・就労環境を整えることが義務づけられている。また、「帰国後の再就職機会の提供に努めること」も明記されており、就労開始から帰国後のキャリア形成まで、来日する外国人材のライフサイクル全体を視野に入れた支援が制度的に組み込まれていることが確認できる。

2-5 小括

以上の検討から、日本の自治体主導の外国人受け入れに関する取り組みの到達点として、次の2点が言える。

第1に、日本の自治体における外国人支援・多文化共生に関する取り組みは、単なる「生活上の困難への対応」から、外国人を地域社会の一員として受け入れ、地域の再生・活性化を担う存在として位置づける方向へと発展している点である。佐賀県の事例が示すように、都道府県が広域的なハブとして市町村を支援し、伴走する役割がそうした取り組みを展開・継続させる上で有効である。

第2に、外国人受け入れに関して、自治体が自ら受け入れの目的を明確化し、戦略的に外国人材を誘致・受け入れる段階へと移行している自治体が見られる点である。この点は、公立日本語学校の設立とMOU締結の取り組みから確認できる。

まず、公立日本語学校の設立に関しては、東川町立東川日本語学校や大崎市立おおさき日本語学校があった。両者は、人口減少や地域の人手不足といった共通する地域課題に対して、地域の経済活性化に力点を置くのか、地域内就労・定住に力点を置くのかという方向性の違いはあるものの、自治体自らが外国人受け入れのための制度的装置を設計したモデル

(36) カンボジアとの協議の過程で、具体的なスケジュールに沿った行動計画を付属文書として設けることが決定されたという。なお、こうした形式の採用は、相手国の行政システムの成熟度や安定性とも密接に関係していると考えられる。たとえば、インドネシアでは「移住労働者保護省」が設置されるなど、外国人送り出しに関する体制がすでに整備されているため、MOUに基づく協力を実務者レベルで着実に進めることができる。一方、カンボジアの場合は制度整備がまだ途上段階にあるため、行動計画に基づいて進捗を確認しながら、段階的に取り組みを進めていく仕組みが有効だと考えられる。

ルであると言える。

他方、MOUを活用した人材確保の取り組みは、自治体の置かれた状況や目的に応じて多様な形で展開されている。美作市の場合、いち早くMOUを人材確保の手段として導入したものの、現時点ではMOUの実効性が十分に確保されているとは言えない。長崎県の場合は、事業者側の要請を契機として県が受け入れルートの形成を担い、既存の関係性を有する相手国を選定することで実効性を確保した取り組みと言える。最後に宮城県の場合は、外国人受け入れを人口減少下における地域社会の将来像の形成と結びついた政策領域として位置づけ、MOUを通じて相手国と協議を重ねながら制度内容を実務レベルで具体化し、ジョブフェアの開催などより能動的な受け入れモデルを構築している。

以上の到達点を踏まえると、日本では、外国人が地域社会の一員として生活できる環境整備が進展し、自治体主導の外国人受け入れの動きが形成されつつあると言える。しかし、韓国に目を移すと、より先進的な外国人受け入れ政策が展開されている。すなわち、自治体がMOUを通じて外国人労働者を確保したり、人口減少地域へ外国人労働者の居住を誘導できたり、滞在ビザの発給条件を自治体が実質的に緩和できたりする制度的環境が整備されているのである。それらの制度およびその運用の実態は、日本にとって多くの示唆を含むように思われる。そこで、章を改め、韓国の自治体主導の外国人受け入れ政策の展開について論じていくことにしたい。

(以下、次号)

(じょん はな 福岡県地方自治研究所特任研究員)

キーワード：外国人受け入れ／多文化共生／外国人労働者／MOU／日韓比較

【参考文献】

- 相原征代（2022）「外国人向け防災対策と多文化共生——北海道・東川町の例——」『北陸大学紀要』52号
明木一悦（2023）「外国系市民との多文化共生社会づくり——安芸高田市の取り組み」『都市問題』114巻2月号
出雲市（2025）「第3期出雲市多文化共生推進プラン」
一般財団法人自治体国際化協会（2025）「（特集）日本における外国人材の受け入れと共生に向けて」『自治体国際化フォーラム』425号
上林千恵子（2024）「日本の外国人労働者受け入れ政策と『リベラルな制約』概念について」『有斐閣Onlineロージャーナル』（オンライン記事）
厚生労働省（2025）「『外国人雇用状況』の届出状況まとめ」（<https://www.mhlw.go.jp/content/11655000/001389442.pdf>）
佐賀県（2023）「さが多文化共生推進アクション～施策の方向性と取組事例～」
坂本貴志（2024）『ほんとうの日本経済——データが示す「これから起こること」』講談社現代新書（Kindle版）
式部絢子（2023）「自治体主導の地域日本語教室ができるまで：北海道恵庭市における実践報告」『日本語・国際教育研究紀要』26号
出入国在留管理庁（2023）「地方公共団体における共生施策の取組状況等に関する調査の概要」（<https://www.moj.go.jp/isa/content/001371418.pdf>）
出入国在留管理庁（2024）「育成就労制度の概要」（<https://www.moj.go.jp/isa/content/001438443.pdf>）
全国知事会（2025）「外国人の受入と多文化共生社会実現に向けた提言」（https://www.nga.gr.jp/conference/item/656c09c3bf43e2bb2a5b2c1351ac79a9_1.pdf）
総務省（2020）「地域における多文化共生推進プラン（改訂）（令和2年9月）」
総務省（2021）「多文化共生事例集（令和3年度版）」
総務省（2024）「『地域における多文化共生推進プラン』の改正等について」
総務省（2025）「地域における多文化共生施策の推進について」
高畠幸（2019）「静岡県焼津市におけるブラジル人とフィリピン人——教育的課題を中心に」徳田剛ほか『地方発 外国人住民との地域づくり』晃洋書房
塚崎裕子ほか（2024）「外国人住民と共に生き、共に暮らす地域」『ガバナンス』2024年2月号

- 坪内好子・寄本圭子（2024）「多文化社会を共に生きる——大阪市での実践を参考に」『共生学研究』1巻
- 徳田剛ほか（2023）「地方における外国人」『都市問題』114巻2号特集
- 富山和彦（2024）『ホワイトカラー消滅——私たちは働き方をどう変えるべきか』NHK出版新書（Kindle版）
- 中井歩（2007）「ニューカマーと90年代以降の地方政府：浜松市の定住外国人と行政的対応」『大阪樟蔭女子大学人間科学研究紀要』6号
- 中井歩（2020）「外国人集住都市の政策——『ニューカマー』をめぐる課題への対応」『政策と地域』ミネルヴァ書房
- 二階堂裕子（2019）「中山間地域における外国人技能実習生の受け入れ政策——岡山県美作市の事例から」徳田剛ほか
『地方発 外国人住民との地域づくり』晃洋書房
- 日本国際交流センター（2022）「自治体における外国人住民関連施策に関するアンケート調査結果報告（概要版）」
- 沼尾波子・倉地真太郎（2023）「外国人住民の増加と行政ニーズの多様化」沼尾波子他編著『多文化共生社会を支える自治体』旬報社
- 浜松市（2020）「多文化共生社会づくりに向けた地道な実践～浜松市の経験から学ぶ～」『開発こうほう』680号
- 浜松市企画課調整部国際課（2015）「外国人集住都市会議の取り組みと新たな取り組みについて」『自治体国際化フォーラム』314号
- 浜松市国際課（2003）「外国人集住都市会議の取組みについて」『月刊自治研』7月号
- 東川町（2020）「町立日本語学校による共生まちづくりへの挑戦～外国人とともに地域の活性化を目指す東川町～」『開発こうほう』680号
- 藤井さやか（2021）「移民大国になりつつある日本の多文化共生への道筋」城所哲夫ほか『ネオリベラリズム都市と社会格差』学芸出版社
- 文化庁（2019）「日本語教育の推進に関する法律について」(https://www.bunka.go.jp/seisaku/bunka_gyosei/shokan_horei/other/suishin_houritsu/)
- 裴安（2023）「ともに生きる地域をめざして——外国人のすまいと生活を支えて」『自治体国際化フォーラム』409号
- 増田善之（2016）「『外国人を呼び込む』新たな日本語教育事業～写真文化首都『写真の町』東川町～」『国際文化研修』91号
- 美濃加茂市（2021）「インバウンド推進による外国人材との共生と共創のまちづくり事業」(<https://www.chisou.go.jp/tiiki/tiikisaisei/dai59nintei/plan/y346.pdf>)
- 宮城県（2022）「みやぎ国際戦略プラン（第5期）」(https://www.pref.miagi.jp/documents/38874/plan_5_main.pdf)
- 宮島喬（2021）『多文化共生の社会への条件』東京大学出版会
- 宮本恭子（2024）「生活者としての外国人が包摂される社会をめざして：島根県出雲市のことばのヤングケアラーを対象に」『経済科学論集』50巻
- 宮本恭子（2025）「生活者としての外国人が包摂される社会をめざして：『ことばのヤングケアラー』～ことばとケアのまなざしから」『社会文化論集』21巻
- 文部科学省（2024）「認定日本語教育機関日本語教育課程編成のための指針」(https://www.mext.go.jp/content/20241015-m_xt_nihongo01-000034783_2.pdf)
- 山川隆（2024）「外国人労働政策の現在と将来の課題」『連合総研レポートD I O』37巻1号