

長野県外国人政策検討懇談会（第1回）

日 時：令和7年6月6日（金）
10時30分～12時30分
場 所：長野県庁特別会議室

1 開 会

○事務局・小林

これより、「第1回長野県外国人政策検討懇談会」を開催いたします。進行を務めます県民文化部県民政策課多文化共生係の小林です。どうぞよろしくお願いいたします。

2 挨 拶

○事務局・小林

はじめに、県民文化部長の直江崇より御挨拶申し上げます。

○直江県民文化部長

皆さん、おはようございます。長野県県民文化部長の直江崇でございます。どうぞよろしくお願いいたします。「第1回長野県外国人政策検討懇談会」の開催に当たりまして、一言申し上げます。

まず皆様、非常に御多忙の中、本日御出席賜りまして誠にありがとうございます。皆様におかれましては、日頃より本県の多文化共生施策並びに外国人材の受入れ施策の推進に、御理解、御協力を賜っておりまして、重ねて御礼を申し上げます。

さて、長野県の人口の状況でございますが、数字のほうは2001年の約222万人がピークでございました。それから減少に転じておりまして、このままの推移でいきますと、2050年の人口は約160万人という形を想定しておりまして、ピーク時から換算しますと約3割減少するという具合になっております。

一方で、在留の外国人の方々の数でございますが、直近の統計ですと約4万5,000人という状況でございます。これは10年前と比較いたしまして、約1.4倍に増加しているという状況になっております。また、県の総人口に占めます外国人の方々の数は、令和6年の6月末時点、1年ほど前の数字になりますが、こちらで約2.3%となっておりまして、10年前と比べて0.8%増加しているという状況でございます。

このような状況を踏まえまして、昨年度長野県では、「私のアクション！未来のNAGANO 創造県民会議」におきまして、2050年に向けた「信州未来共創戦略」を策定しております。この中で、外国人を含む全ての県民が地域社会の一員として等しく活躍できる社会、こちらの実現を一つの目標に掲げまして取組を進めていくという方針が示されたところでございます。

この戦略を受け、長野県では具体的な取組の一つといたしまして、今年度、本懇談会を設置いたしまして、本日御参加の皆様から、外国人材の受入れですとか、外国籍の方との

共生、そして外国籍の方々に関する諸課題、こういった関係で、本県の外国人政策の方向性を御議論いただきまして、その成果を県の施策に反映してまいりたいというふうに考えております。

併せまして、県内に既にお住まいの外国人県民の皆さんの暮らしに関します諸課題の解決に向けて、来月には長野県庁の中に庁内組織といたしまして、関係部局で構成いたします「長野県多文化共生推進本部」を設置して、部局間の連携を強化して対応し、日本人の皆様にも、外国人の皆様にも暮らしやすい環境づくりを推進してまいりたいと考えております。

今回、第1回の懇談会になりますが、県の取組状況を説明させていただきますほか、外国人材の受入れや外国人との共生についての県の将来像及び課題というテーマについて御議論をいただきたいと存じます。

最後になりますが、皆様からの御忌憚のない御意見、これをお願い申し上げまして、私からの冒頭の挨拶とさせていただきます。

本日は、どうぞよろしくお願いいたします。

3 構成員自己紹介

○事務局・小林

次に、構成員の皆様を御紹介いたします。本日は第1回目の開催となりますので、構成員の皆様には、一言ずつ自己紹介を簡単をお願いできればと存じます。

構成員の安部様ですが、乗車された高速バスが渋滞に巻き込まれ到着が遅れております。安部様には到着次第御参加いただきます。

本日は、構成員 10 名のうち7名の方が会場で、また2名の方がオンラインで御出席されます。そして内川構成員1名が御欠席となっております。詳細につきましては、お配りしている出席者・欠席者一覧を御覧ください。

それでは、五十音順に会場に御出席の皆様から、次にオンライン参加の皆様の順で自己紹介をお願いいたします。

最初に久保田様、よろしくお願いいたします。

○久保田構成員

皆さん、こんにちは。久保田敏之と申します。長野電鉄株式会社におります。よろしくお願いいたします。

○チュイ構成員

皆様、おはようございます。私はベトナム人のクエン・ハー・チュイと申します。現在、株式会社協鳴で顧問を務めているほか、最近ではボランティアとして交流のコーディネーターを務めさせていただいて、社会活動に関しては、在長野県ベトナム人交流会の副会長をかねて、在日ベトナム女性協会の長野支部長を務めています。よろしくお願いします。

○佃構成員

おはようございます。佃芳典と申します。信州ハム株式会社より参りました。よろしくお願いいたします。

○安井構成員

合同会社日本社会設計の安井誠と申します。どうぞよろしくお願いいたします。

○山脇構成員

明治大学の山脇と申します。よろしくお願いいたします。

○横尾構成員

日本政策金融公庫から参りました横尾光輔と申します。どうぞよろしくお願いいたします。

○事務局・小林

それでは、オンラインのほうから小林様、よろしくお願いいたします。

○小林構成員

飯田市役所の市民協働環境部共生・共働推進課の小林と申します。よろしくお願いいたします。

○佐藤構成員

信州大学グローバル化推進センター教授の佐藤と言います。今日はむしろ、NPO 法人 CTN、中信多文化共生ネットワークの理事長としての立場のほうが強いかもかもしれませんが、よろしくお願いいたします。

○事務局・小林

ありがとうございました。

なお、本日御欠席の内川様からは、事前に御意見をいただいておりますので、議事の中で御紹介させていただきます。

次に、県側の出席ですが、直江県民文化部長以下、県関係者出席簿のとおりでございますので、よろしくお願いいたします。

続いて、本日の資料及び進行について御説明いたします。

お手元の資料一式を御覧ください。資料は4種類で、次第及び資料1から資料3まででございます。

次に、本日の進行について御説明いたします。次第の2ページ目を御覧ください。本日の会議事項は4の（1）及び（2）記載の事項になります。事務局からの説明後、各構成員から御意見を述べていただき、その後、意見交換等を行っていただきます。

本懇談会の終了を12時30分としておりますので、円滑な進行に御協力をお願いいたします。また、会議の議事録を作成することから、発言の際は初めにお名前をおっしゃってか

らマイクを通して御発言をお願いします。オンラインの参加の方は、発言希望時にリアクションボタンを御活用ください。

本懇談会は原則公開で実施しており、議事録を作成の上構成員の皆様の確認を経て、県のホームページで公開いたします。また、議事録では発言者の氏名が表記されますことを御承知おきください。

それでは、本懇談会の座長を御紹介いたします。

座長は、これまで本県の多文化共生推進指針策定委員会の委員長、また、同指針の改定検討会の座長を務めていただきました、明治大学国際日本学部教授の山脇啓造様をお願いしたいと存じます。

山脇先生、どうぞよろしくお願いいたします。

○山脇座長

皆様、ただいま御指名いただきました明治大学の山脇です。この会がスムーズに、かつ構成員の皆様の思い、あるいは御意見を、めいっばい発言していただけるように議事を進んでいきたいと思っておりますので、よろしくお願いいたします。

今、御紹介がありましたけれども、私は 2014 年度の長野県の最初の多文化共生の指針の策定に関わり、その 5 年後、2019 年度のこの指針の改定のときにもこちらにお伺いして関わらせていただきました。また、長野県との最初の関わりは、2006 年に上田市の多文化共生の指針策定のときの会議に参加したことだったと思います。

その後は、2011 年度と 2012 年度に、飯田市が外国人集住都市会議の座長都市になって、そのときにも 2 年間飯田市にお伺いすることもありました。

この間、いろいろ世の中が変わり、長野県も変わってきた中で、長野県の多文化共生の取組も一歩ずつ前進してきたのかなと思います。

今回の会議は、阿部知事の強い思いがあって設置されたと伺っておりまして、実はこの会が始まる前に少し知事に御挨拶して、直接知事の思いを伺いました。とてもこのテーマを重視されていることがよく分かりました。

知事はこの後すぐ御予定があるということですが、もしスケジュールが合えば、次回の会議に参加して直接構成員の皆様知事の思いもお届けしたいと伺っておりますので、その知事の思いに呼応するとか、我々も精いっぱい長野県の多文化共生のさらなる前進に向けて意見交換ができればと思っております。

4 議 事

(1) 長野県における在住外国人の状況並びに多文化共生施策及び外国人材受入れ施策の取組状況について

- ・県内在住外国人の状況及び多文化共生施策の取組状況【資料 1】

- ・県内外国人労働者の状況及び外国人材受入れ施策の取組状況【資料 2】

(2) 外国人材の受入れや外国人との共生について県の将来像及び課題について【資料 3】

(3) 意見交換・質疑

○山脇座長

それでは、ここから議事に入りたいと思います。

会議事項（１）長野県における在住外国人の状況並びに多文化共生施策及び外国人材受け入れ施策の取組状況について、事務局からの御説明をお願いいたします。

○原多文化共生担当課長

県民文化部県民政策課多文化共生担当課長の原昌英でございます。

それでは私から、資料１「県内の在住外国人の状況及び多文化共生施策の取組状況」を御説明いたします。着座にて説明いたします。

本日は、資料を事前に送付しておりますので、要点のみ簡潔に御説明させていただきます。

まず資料１の１ページです。

県の総人口及び外国人数の推移でございます。先ほど県民文化部長の挨拶にもございましたけれども、令和６年６月末時点での県内の在留外国人数は４万４,８３４人となっており、前年比で３,２９４人、率にして７.９％の増加となっております。これは１０年前と比べると約１.４倍に増えております。

また、県の総人口に占める外国人の割合は年々上昇を続けておりまして、令和６年６月末時点では約２.３％で、１０年前と比べて約０.８％の増加となっております。

２ページをお願いいたします。県の外国人数を全国と比較したものでございます。

令和６年６月末時点における県の在留外国人数は、全国で１８番目、また都道府県の総人口に占める在留外国人の割合は２.３％、全国で１９番目となっております。

また、外国人数を、永住や定住者などの身分系の在留資格をお持ちの方や技能実習や特定技能などの就労系の在留資格をお持ちの方、この二つに大きく分けて両者の割合を見た場合、一番右の欄になりますけれども、本県は身分系の在留資格者の割合が、静岡・島根・愛知・三重に続き４９％と高く、全国で５位となっております。ちなみにこの値が低い都道府県ほど、就労系の在留資格者の割合が高いことを示しております。

３ページをお願いいたします。

外国人数の近年の増加状況と将来予測でございます。本県の外国人数は、コロナ禍が収束に向かった２０２２年から２０２４年の直近２年間の平均では、年間３,２２５人増加しており、あくまでも仮定ではありますが、この先も仮に毎年３,２２５人ずつ増加するものといえますと、県内の外国人数は以下のグラフにあるように、今から２５年後の２０５０年には約１２万８,０００人となりまして、２０２４年と比較して約２.９倍となります。

４ページを御覧ください。

本県の外国人の国籍・地域別データです。１０年前の平成２６年の時点では、中国、ブラジル、フィリピン、韓国・朝鮮、タイで全体の８割を占めておりましたが、現在は、ベトナム、インドネシア及びアジア諸国の出身者が増加しております。

５ページを御覧ください。

在留資格別データです。１０年前から永住者や定住者といったいわゆる身分系の資格が中心でございましたが、この１０年で技能実習、特定技能、技術・人文知識・国際業務など就労系の資格者が増加をしております。

6 ページを御覧ください。

年代別データになります。20 代の若年層が 10 年間で約 2 倍に増加しております。また、この 10 年で 50 代以上の割合が約 21%から 26%へと 5 %ほど増加をしております。

7 ページをお願いします。

市町村別データでございます。県内市町村の総人口に占める外国人数の割合は、一番低い飯綱町の 0.7%から一番高い川上村の 27.4%と、市町村によってかなり開きがございます。なお、川上村、南牧村の両村は高原野菜の産地でございます。農繁期には農業の技術実習生や特定技能外国人が増えてございます。

8 ページをお願いします。

ここからは本県の多文化共生施策の取組状況について御説明いたします。

まず、「長野県多文化共生推進指針 2020」についてです。本指針は、本県の多文化共生社会の実現に向けて取り組むべき施策の方向性を示すもので、「共に学び、共に創る しんしゅう多文化共生新時代」という基本目標を掲げております。また、施策目標としまして、「多様性を生かした持続可能な地域づくり」「学びとコミュニケーションによる地域づくり」「誰もが暮らしやすい地域づくり」の三つを掲げております。

9 ページをお願いします。

指針に基づく令和 7 年度の主な取組を記載しております。三つの施策目標ごとに施策の柱を定め、御覧の事業に取り組んでおります。詳細の説明は省略させていただきますけれども、令和 7 年度からの新たな取組といたしましては、外国人県民が県内のどこに住んでも生活に必要な最低限の日本語等をオンラインで学ぶことができる「はじめての日本語オンライン教室事業」や、災害時に外国人県民への情報発信等の支援を行う災害時通訳・翻訳ボランティアの養成に取り組むほか、有識者会議でございます本懇談会と、庁内関係部局で構成いたします長野県多文化共生推進本部を設置いたします。

10 ページを御覧ください。

以下、本県の多文化共生に関する取組で主なものを御紹介します。

まず、地域日本語教室でございます。県内の状況といたしましては、令和 6 年度において、34 市町村に日本語教室が設置されております。県の施策といたしましては、日本語教育に関わる多様な人材が連携し、生活に必要な日本語等を学ぶ機会を提供するとともに、地域との交流やつながりも提供する教室であります人材連携型教室の普及に取り組んでおります。

県では、この人材連携型教室を設置して、多文化共生に積極的な市町村を多文化共生モデル地域として設定し、日本語関係の人材を派遣するなどして、これまで長野市をはじめ 7 市の支援をしております。

11 ページを御覧ください。

令和 2 年 7 月に「しんしゅう日本語教育等人材バンク」を創設いたしまして、日本語教師等の人材に登録をいただき、企業等とのマッチングを実施しております。現在 134 人の人材が登録されており、これまでの紹介数は 20 件となっております。

続いて、医療通訳についてです。令和 6 年 7 月に長野県の医療通訳コールセンターを委託により開設いたしました。電話通訳の方法で、利用料無料の 24 時間、22 言語での対応となっております。令和 6 年度の利用上は 208 件でございました。

12 ページをお願いします。

外国人の相談窓口でございます。県内市町村の状況といたしましては、外国人相談窓口を設置している自治体の数は、令和6年度調査で 21 市町村となっております。県の取組といたしましては、令和元年に長野県多文化共生相談センターを委託により開設しております。6名の職員を配置いたしまして、資料記載の7言語に直接対応しております。令和6年度の相談件数は1,782件に上っております。

また、センターの主な取組といたしましては、県及び市町村の相談員を対象とした研修会や市町村へ赴いて出張相談会等を行っております。

資料1の説明は以上となります。

○中嶋労働雇用課長

続きまして、産業労働部からお願いいたします。労働雇用課長の中嶋と申します。どうぞよろしくお願いいたします。着座にて失礼いたします。

それでは、資料2の「県内の外国人労働者の状況及び外国人材受入施策の状況」をお願いいたします。

表紙をおめくりいただきまして、次のページが1ページになっております。

図を御覧いただきますと、長野県の人口は、先ほどもありましたが約 199 万人でして、②の就業者につきましては 111 万人で、そのうちの外国人労働者は④の四角囲みのとおり、約 2 万 8,000 人となっております。就業者に占める割合は約 2.5%という状況になっていきます。

2 ページをお願いいたします。

身分系と就労系の在住資格別に分けまして、日本国内に滞在する期間と人数に着目するところといったイメージになるのかなという図を書いております。箱の縦軸が滞在期間、横軸が入国している人数のイメージでございます。長野県の場合は、身分系と就労系はほぼ同数ということになっております。

3 ページをお願いいたします。

労働者数と雇用事業所数の推移になります。外国人を雇用している事業所数は約 5,000 事業所となっております。労働者数とともに御覧のとおり年々増加しております。コロナの頃に若干停滞いたしましたが、毎年過去最高を更新している状況となっております。

4 ページをお願いいたします。

国籍別の推移となります。ベトナムが最多で令和4年までは中国が2番目に多くなっておりましたが、現在はフィリピンが2番目となっております。近年ではインドネシアの割合が高くなってきております。また、増加率でいいますと、近年はミャンマーやネパールも増加率が高くなってきております。

次に5ページをお願いいたします。

国籍別に従事産業を見たものでございます。どの国籍も、本県の基幹産業であります製造業が多くなっておりますけれども、インドネシアは農業や医療、福祉の割合が高く、ネパールですと宿泊業の割合が高いということが見てとれます。またミャンマーも宿泊や医療、福祉の割合が比較的高くなっております。

6 ページをお願いいたします。

こちらは産業別に見ました国籍別の割合となります。グラフの右外側の記載の数字のとおり、2万8,000人の労働者の約44%の1万2,000人が製造業に従事しております。産業別で国籍にいくらかの特徴があるのが分かると思いますけれども、農業や建設業はベトナム・インドネシアといったところ、製造業ですとベトナム、宿泊・飲食は満遍なく働いていただいている、医療、福祉はベトナム・フィリピン・インドネシアなどが多くなっていることがお分かりいただけると思います。インドネシアに関しましては、労働者総数としますと上から4番目ですが、下から2列目の医療、福祉の分野では最多で、存在感があるように見てとれます。

次に7ページをお願いいたします。

こちらは就労している皆さんを在留資格別に分類したもので、この中の就労系の在留資格をもう少し細かく分類してみたのが、次の8ページになります。

こちらの8ページが、就労系の資格をもう少し分類してみたものですが、技能実習が最大で7,600人、特定技能が3,800人、技人国が2,700人と続いております。

次に9ページをお願いいたします。

こちらは在留資格別の労働者数の推移になります。グラフのとおり、近年のコロナ禍を経まして技能実習はほぼ横ばいとなっておりまして、技人国ですとか、特定技能の伸びが大きくなっております。

この技人国・特定技能の内訳につきましては、次の10ページをお願いいたします。

令和元年度に特定技能の受入れが始まりました。以来、毎年前年を大きく上回る率で増加しております。増加率は年々落ち着いてきているものの、技人国と比較しますと特定技能のほうが、伸びが大きいという状況となっております。

次の11ページをお願いいたします。

こちらは先ほどと同じ専門的・技術的分野の数字を割合が見えるようにグラフにしたもので、ここ2年で特定技能が技人国を上回っておりまして、令和6年では特定技能が5割以上となっていることが分かります。

次に12ページをお願いいたします。

就労系在留資格別の国籍別の内訳になります。ワーカー系の在留資格、特定技能・技能実習ですけれども、それはベトナム・フィリピン・インドネシアが多くなっておりますけれども、技人国に関しましてはベトナムに加えて中国が多くなっております。

13ページをお願いいたします。

こちらは国籍別の在留資格別の割合になります。御覧のとおり、中国・フィリピン・ブラジル・タイといったところは身分系の資格が多くなっております。

次に14ページをお願いいたします。

こちらは東南アジアと南アジア諸国の対前年の増加率の推移を示したものです。近年では、黄色のインドネシア、青のミャンマー、グレーのネパールが増加しております。

最後に15ページをお願いいたします。

こちらが現在の県の外国人材の受入れに関する取組を一覧にしたものです。企業に対する一般的な受入れ支援策が左半分、右半分が産業分野別の現在の取組となっております。

左半分の企業向けの一般支援策につきましては、主に人材を受け入れたいのだけれども何から始めたらよいか分からないといったような、企業にとって最初のハードルを越えて

いただけるような相談ですとか、監理団体等とのマッチング機会をつくるような取組を主に行っておりまして、一部日本語学習に関しても行っている状況となっております。

また、今年度は県内の留学生と県内企業を結ぶ取組にも着手しているところでございます。

右半分は産業分野別の取組ですけれども、真ん中あたりの介護に関しましては、人材の来日前の技能習得から、日本に入国されて就労してからの技能ですとか生活を支えるもの、そして受け入れる事業所の介護事業所のマインドセットですとか、実際の獲得に係る支援を行っていますけれども、他の産業につきましては、まだこれからというところが多くなっております。

資料2の説明につきましては、以上となります。

○山脇座長

どうもありがとうございました。

続きまして、会議事項（2）「外国人材の受入れや外国人との共生についての県の将来像及び課題について」、こちらの資料の説明もお願いいたします。

○原多文化共生担当課長

それでは、私のほうから説明をさせていただきます。

資料3「外国人材の受入れや外国人との共生についての県の将来像及び課題について」を御説明いたします。

2ページをお願いいたします。

現時点で県として考える将来像でございます。人口減少が進む中、これまで私たちの生活や常識などを時代に合わせて変化させていくことが必要となっております。そこで県を含む行政や企業、地域、県民で構成される「私のアクション！未来のNAGANO 創造県民会議」は、昨年12月に子どもたちが大人になる2050年を展望して、今から取り組むべきことをまとめた信州未来共創戦略を策定いたしました。この戦略には、外国人を含む全ての県民が地域社会の一員として等しく活躍できる社会が目指す将来像の一つとして掲げられております。

またこの戦略では、行政、企業や地域、県民が同じ方向を目指せるよう、2050年にありたい姿が示されており、2030年までに達成したい当面の目標、旗が設定をされております。

外国人の関連では、2050年にありたい姿として二つ。一つは、国内外から信州へ来る方々（外国人を含む）が積極的に受け入れられ、地域社会の一員として安心して暮らし、働ける環境になっていく。もう一つとしては、多様で柔軟な働き方の実現であり、リスクリングの充実等により、女性、高齢者、障がい者、外国人など幅広い人々の労働、社会参加が進んでいるが掲げられております。

また、2030年の目指す旗として外国人関連では、総合的な政策を取りまとめることで、希望する外国人が無償で日本語を習得できる場がある、就学年齢の外国人の子ども全員が学校に通えること、高度外国人材、専門的・技術的分野の方を1万人以上とすることが掲げられております。

ただいま申し上げました将来像の実現に向け、今後検討すべき具体的取組例といたしまして、資料右側の四角の中に記載された事項が掲げられておりまして、県といたしましては、こうした取組を進めてまいりたいと考えております。

なお、一番上に記載されている有識者から成る外国人政策検討会議（仮称）の設置の具体的化として、今年度新たに設置させていただいたのが、本懇談会となります。

2 ページをお願いいたします。

「『現状』と『県の取組』、将来像を目指すための県としての問題意識」でございます。

まず、「1 多文化共生関連」でございます。

（1）日本語教育から（3）医療通訳の現状等につきましては、先ほど説明いたしましたので省略いたします。

（4）子どもの教育につきましては、国の令和6年度調査では、県内の小学校に936名、中学校に470人の外国籍の児童生徒が在籍しておりまして、県教育委員会におきまして、これらの児童生徒を支援するために、教員の加配等を行っているほか、長野県国際化協会におきましては、日本語学習コーディネーターを配置し、学校の支援等を行っております。

次に、県としての問題意識でございます。

まず、日本語教育では、生活者への日本語教育の提供は地方自治体が担うこととされていますが、制度化、体系化されていないことから、人材確保が難しく、日本語教室の安定的な運営が難しいことや、就労者の日本語教育が企業の負担で実施することが原則となっておりますが、取組に差異があること。また、生活相談では、相談を受けて専門機関になぐだけではなく、解決に向けた支援機能の強化が求められていること。

医療通訳では、高度な内容を含む場合の対応が難しい、対面での通訳の派遣要望に応えられていないこと。

子どもの教育の関係では、市町村ごと、学校ごとに対応が異なり、外国人の児童生徒が一定の日本語教育を受けることが難しいことなどがあるものと考えております。

続いて、4 ページを御覧ください。

「3 社会参画、人権関連」です。現状につきましては、この分野はデータでお示しできるものがなかなかございませんが、一例として、県内の外国人の消防団員数は、令和6年4月時点で、16市町村で30人となっております。

また、県の取組といたしましては、公権力の行使等に当たらない範囲内で外国人の審議会委員等への任用を促進するため、県の指針を今年度改定したほか、県の人権条例（仮称）の検討を今年度進めております。

また、今後の取組といたしましても、外国人県民の声を尊重するため、長野県外国人会議（仮称）の設置について検討してまいります。

問題意識としましては、外国人に対する差別や偏見をなくし、法令の範囲内で日本人と外国人を平等に扱うことが、今後社会全体として求められてくるのではないかと考えております。

続いて、「4 国関連」でございます。現状については、国では関係閣僚会議を設置し、ロードマップ及び総合的対応策を定めて施策を推進しておりますけれども、基本となる法律は制定されていない状況でございます。

また、県の取組といたしましては、資料に記載の7県1市で構成する多文化共生推進協

議会を通じて、法の制定や地方自治体が取り組む事業について、財源の確保を国に対して毎年要望しております。

問題意識といたしましては、外国人の受入れや外国人との共生を今後どのように進めるかは国全体の問題であり、国における法制定や組織体制の整備、財源の確保等が一層求められるものではないかと考えております。

私からの説明は以上でございます。

引き続き、資料3ページの「外国人材の受入れ関連」について、労働雇用課長から説明をいたします。

○中嶋労働雇用課長

では、3ページにお戻りいただきまして、労働雇用課からお願いいたします。

外国人材の受入れ関連の取組と問題意識について御説明いたします。

左半分の現状と取組につきましては、先ほどの資料2の中で説明をさせていただきましたので割愛いたします。

右側の問題意識といたしましては、先ほど原課長から資料の1ページ、信州未来共創戦略の関係で説明がございましたが、ここに掲げました目指す姿の中で、外国人など幅広い人材の労働参加が進んでいる。そのための取組例としまして、様々な分野で活躍が期待される高度外国人材の誘致、産業を支える外国人材の誘致というものを掲げております。

このための問題意識といたしまして、先ほど1の「多文化共生関連」で説明があったところとも関係してきますけれども、まず一番上に総論としてありますように、外国人材から選ばれる、そして定着してもらえる魅力のある職場や地域であることに、企業や行政、地域社会が今より一層連携していく必要があると考えております。

ありたい姿を目指すには、現状では入り口の部分がまだまだできていないという認識でありまして、雇い主となる企業側が、そもそも雇うためにどうしたらいいかわからないといった受入れに関する課題、そして実際に雇うとなった場合でも職場内でのコミュニケーションの面や、生活文化の違いに関する理解ができていないですとか、外国人材に日本で暮らしてもらうにあたってのサポートがまだまだしっかりしていないといった就労環境に関する課題があります。

また、現在国で議論されている育成就労制度が始まりますと、これまでの技能実習と異なりまして、本人意向の転籍というものが認められるようになりますので、例えば賃金面で劣る地方から都市部への流出の懸念があるとか、育成就労制度の仕組みとしまして、特定技能へのステップアップを前提とした制度となっておりますので、もし特定技能2号というところの取得まで行ければ、家族帯同が可能となります。

では、その家族に対しての日本語教育や医療、教育などの支援の仕組みが実際に制度化されるのか、一体それを誰が担うのかといった部分について、今のところよく分かっていないところがあります。

また、そういった制度を構築する国が果たして責任を持って対応してくれるのかといった部分が、現段階では明確になっていないといった課題があると認識しております。

説明は以上となります。よろしくをお願いいたします。

○山脇座長

どうもありがとうございます。

ここまで大量の資料の説明をいただきました。我々AI だったら一気にインプットして整理できるのですが、構成員の皆様が全部を頭に入れるのは大変かもしれません。この後、こういった長野県の現状を踏まえて意見交換に移っていきたいと思いますが、意見交換に移る前に、ただいまの資料に関して、もし御質問があれば受け付けたいと思います。いろいろな興味深いデータが提供されたかと思いますが、よろしいでしょうか。

では、ここから意見交換に移っていきたいと思います。12時半終了なので、ここから1時間ちょっとお時間があります。全体の時間配分としては、前半はひととおり、お一人3～4分ぐらいそれぞれの皆様の問題意識を伺っていきたいと思います。事務局に整理していただいたように、これからの外国人の受入れ、あるいは外国人との共生について、構成員の皆様がどのような将来像を描いているか。それからその将来像に向けての課題は何か。さらに上記の課題、こうした課題解決のために、県、あるいは国、市町村、企業、地域等が取り組むべきことは何か。そういった点につきまして、前半は順番にお一人ずつ3～4分御発言をいただきたいと思います。後半はそれぞれの構成員の御発言に基づいて自由に追加で御発言、コメント等に移っていきたいと思います。

では、佀構成員からよろしくお願いします。

○佀構成員

信州ハムの佀でございます。

当社は、外国人の労働者は、今、技能実習、それから特定技能1号という形で、まだ2号の人はいないのですが、そんなような形で、特定技能の人がこの6月で33名、技能実習が17名、合計50名です。これは従業員の占める割合としては大体10%ぐらいです。

我々も技能実習制度というのは昔から、制度が始まった頃から利用していますが、昔は3年たったら帰ると、そんなような認識で、特段深く関わることもそんなになく、仕事さしてくれればいいなという認識でやっていましたが、コロナが始まったときに、国へ帰れなくなった人が特定活動という短期滞在の在留資格を出してもらって、その中で実習をしていた企業では働けるということで安心していたところがあつたのですが、技能実習2号を終了すると、特定技能1号に移れると。当時、私も不勉強でよくわからず、ある日突然、千葉のほうの会社に行きたいというような人が出てきて、どうしてかと話を聞いたのですが、やはりお給料がいいという話で、そういう話を目の当たりにして、この後どのようにしていけばいいのかというところで問題意識を持ちまして、もう少し働きやすい環境をつくるのは会社や企業がすることですが、もっと住みやすいというところ、私どもは上田市にあるのですが、上田は住みやすいと感じてもらえるようなことをしなければいけないということで、近所の自治体の方や自治会の方にお話をして、いろいろな町の行事とか、そういったことに誘われたり、そんなようなことを少しずつ、去年おとしぐらいから始めてきました。

去年は日本語を勉強していかなければいけないということで、そういったところに取り組んでいるところですが、やはり各々で温度差があつたりするので、なかなか思うように進んでいないところがありますが、日本語の勉強の仕方とか、そこら辺のところが費用的

にも結構かさむので、その辺の支援をしていただけるとすごくありがたいと思っていますところでございます。以上でございます。

○山脇座長

ありがとうございます。先ほどの資料の中で、企業の役割、あるいは責任と言ったところの整理もあったのですが、その点に関して何かございますか。

○佃委構成員

やはり働きやすい人事制度というか、そういうものを構築していく必要があるかなと思っていまして、一般的な正社員は、当社の正社員と同じところにいきなり入れるのではなくて、ちょっと一つ置いて、どちらかというと特定技能用の人事制度というのを少し整備していかないといけない、その辺はまだ立ち遅れている部分があるのですが、そういったところに取り組んでいる最中でございます。

○山脇座長

ありがとうございました。

それでは、お隣の安井さん、よろしいでしょうか。

○安井構成員

日本社会設計の安井です。

先ず背景を説明します。私は去年までセブン・イレブン・ジャパンで外国人材の受入れに取り組んでおりました。セブン・イレブンでは全国で約4万人の外国人の方が活躍していて、そのうち約3万人が留学生のアルバイトですが、卒業後引き続きお店で働ける在留資格が無かったので、当局と交渉をして技人国（技術・人文知識・国際業務）の対象にしてもらいました。その過程で特定技能などの在留資格の研究もやって参りました。

又、協力工場（お世話になっているサプライヤーの皆さん）では技能実習とか特定技能といった在留資格で、やはり万単位の方に働いて頂いています。そのようなことで多文化共生というものに関わるようになりました。

セブン・イレブンの日本での創始者、鈴木敏文氏は長野の出身でございまして、長野はセブン・イレブンにとっては一種の聖地のようなところですので、今回長野での活動に参加できるのは大変光栄に思います。

佐藤先生とは、松本のイベントなどで御一緒させていただきましたし、山脇先生とは、東京都の多文化共生推進委員会で座長をされていたときに私も参加させて頂いておりました。ということで、またご一緒させて頂けることを嬉しく思っております。

今日は最初なので、どういうスタンスでこれから議論をするかということをおかないといけないと思います。特にタイムスパン、どのぐらいのタイムスパンを考えているかということです。

私の理解では、信州未来共創戦略との関係で考えるということでございますので、何年先のことの話をしているのかが食い違ふと議論も食い違ってしまいます。私が常々申し上げているのは、未来共創戦略のペーパーもホームページなどで調べると、やはり人

口のグラフが 2100 年まで描いてあります。25 年後の 2050 年ということが対象とされていますけれど、75 年後の 2100 年も、人生 100 年ということを考えれば、遠い未来の話ではなく、次の世代の時代ということですから、そこからバックキャストしていくという考え方が必要じゃないかと思います。

信州未来共創戦略にも現状を続けていくだけではだめだとしてありますが、人口が今から 3 割減りますということだとやはり今の延長で考えることになってしまいます。75 年後の 2100 年という、ざっくり言うと人口が 3 分の 1 になるということなので、人口が 3 分の 1 の社会というのはどんな社会かという議論が必要だと思います。

そうすると人手不足を外国人で賄うという考え方ではないということになります。問題は外国人比率が増えてくるとということなので、信州未来共創戦略の結論にもありますが、外国の方に活躍してもらう必要があります。それでは活躍するのはどういうことなのかというのを考えていきたいと思います。

例えばステップアップとか、政治参加とか、行政への意見を言えるようにするのかということも検討すべきだと思います。人口が減ると、人はどうしても集まりづらくなります。コンパクトシティのような空間の物理的な集中というよりも求心力というのが大事で、長野というところで求心力をいかに高めるかということが大切だと思います。

要するに輝ける長野とか、外国の方にとっても長野にすることが誇りになるような、そういうような地域にしなければいけないということでございます。

具体的に活躍するというのはどういうことなのかということを考えるのが、今回のテーマで、そのために 50 年後、あるいは 10 年後、あるいは今何をしなければいけないか。所謂多文化共生でやらなければいけないことは先程発表がありましたようにもう既に取り組まれていると思います。ではさらに進んでどういったものを将来見据えて、長野発の全国展開できるような、何かこういうコンセプトみたいなものがこの場で議論できるといいなと思っています。

○山脇座長

ありがとうございました。

続いて、お隣の横尾構成員をお願いします。

○横尾構成員

日本政策金融公庫の横尾でございます。このような会議の場に公庫として参画させていただきまして、大変貴重な機会をいただきましてありがとうございます。

日本政策金融公庫については、御存じない方もいらっしゃるかもしれませんので御紹介させていただきますと、私どもは国が出資した融資機関でございます。お客様としては中小企業、それから個人事業主、小規模な事業者様、それから農業の従事者の方々にも融資をさせていただいております。長野県におきましても、長野市はじめ 4 支店があります。

そんな中、今地方の中小企業、あるいは個人事業主、小規模事業者の問題は、コロナが明けてからの回復ということが一つの課題であり、今インバウンドを起点とした需要の回復もあって、追い風が吹いている業界もあるのですけれども、他方で原材料や賃金高に加えて、人手不足という問題が各地方で深刻化しております。

その対応のために、外国人材を活用してこの現在を乗り切っておられる方々が結構いらっしゃると思います。私どもはそういう事業者との取引が多いものですから、今、安井先生のほうから人手不足という対応だけの外国人との共生という観点では一部分であるという御意見だったと思いますが、そういう意味では、私どもが目にしておりますのはビジネスの観点からの外国人の受入れという一部分でございますが、今全国の支店で 300 事例ほど集めている分析などをやっております。

ビジネスという一面的な観点ではございますけれども、成功していらっしゃる事業者様の取組を見ますと、きちんと職場の仲間としてその外国人の方を受け入れていらっしゃる。その方々も安心して一生懸命働ける環境を、コストをかけて整備していらっしゃる。今、資料の中にもありましたけれども、日本語の問題であるとか、あるいは住居の問題というのは、その従業員である外国人の方が一生懸命働いていただけるベースになる場所ですが、そこも企業努力としてちゃんと整備していらっしゃる。

社長様のお声を聞きますと、やはりそうしないと外国人の方々に定着してもらえない、企業として選んでももらえないという観点もありますし、またその社長様の中には、むしろそうやってコストをかけたとしても、日本人より生産性の高い外国人の方もいると仰る方々もいらっしゃいます。

これは企業の中の話でございますけれども、視点を広げて考えますと、今、長野県庁様から御説明いただきましたような、安心して暮らせる、安心して働ける環境というものを整えていくということは、今私が見聞きしている企業の事例にも通じる大変重要なことだと思っております。

企業だけではなく官民合わせて、今申し上げたような環境をどう整えていくかということを経営的な政策としてどう取り組んでいくかというご説明と資料だったかと思うのですが、そこはもう時宜を得た方針だと拝察しております。取りあえず以上でございます。

○山脇座長

ありがとうございました。既に 300 を超えるグッドプラクティスといたしますか、企業の取組を集めていらっしゃるということですが、例えば、どちらかの県や地方の事例が多いといった傾向はございますか。

○横尾構成員

やはり全般的に増えていらっしゃるという印象はございます。県や地域によって産業が違っているので取り組み方が違う、特に県の政策とかで取組が違うというところはあろうかと思えます。製造業が盛んでいらっしゃるところは問題意識が高い地域が多いと思います。

○山脇座長

ちなみに長野県内の企業もそのグッドプラクティスに入っていますか。

○横尾構成員

全国の支店から一つ、二つずつ各県の事例を収集してきており長野県の企業も入ってい

ます。但し、いろいろなところに紹介するときには、産業を満遍なく紹介しておりますので、必ずしも長野県様の事例を紹介するわけではないのですけれども、例えば農業であれば近隣の県の農業法人の方が非常に多面的に外国人材を活用していらっしゃる例とか、あるいは製造業の盛んな関東近郊県では、今日お話にありましたけれども、ベトナムの大学と連携されて非常に高い人材を獲得していらっしゃるって、なおかつその企業の中で技術開発セクションの担当とかしかるべき処遇をしていらっしゃる企業様の事例などいろいろ見たり聞いたりしております。

○山脇座長

どうもありがとうございました。

それでは、チュイ構成員、よろしくお願いいたします。

○チュイ構成員

ベトナム人のチュイです。私が今日の会議に参加する立場としては、ちょっとだけ自己紹介ですが、私は2008年に初めて留学生として来て、2010年に信州大学の経済学部に入學してから、ずっと今2025年まで、長野県内に勉強したり仕事をしたり、今子どももできて、これからもたぶん長野県を出ないでずっと暮らす予定です。

今生きている期間の半分ぐらい日本、半分ベトナムで、そうすると、私もいろいろ日本人の方々にお世話になったりして、その一方、ベトナム人の仲間たち、ベトナム人の方々にいろいろお話を聞いたりすることがありますので、そういう両方の考えと立場を見る経験があると、私の意見としては、どうしたらみんなが長野に住むことを決めてもらうだろうか。もっと長野県に仲間を増やしたいという希望があります。

そうすると、私が大事だと思うのは、仕事、家族、社会の三つの側面をちゃんとバランスが取れる生活環境をつくることを目指したいと思います。私的には、今長野県内に住んでいる外国人の構成を二つのグループに分けたいと思います。一つは独身の方、もう一つはこれから結婚しようと思っている、あるいはもう家族を既に持っている。プラス子どももいらっしゃるという大きなグループだと思います。

先ほど労働雇用の課長様からの資料の11ページもよくあるのですが、技術者、技人国と特定技能の外国人が長野県では9割ぐらいということは、やはりこちらのビザを持っている外国人が、長野をはじめ日本に長く住みたい意識が多いかと思います。そうすると、将来長野県に残って生活することに対しては、やはり家族のことも大事かと思って、そうするとこういうようなグループの人たちに結構重要な体制を考えるのが必要かと思います。

もう一つですが、一般の生活、周りの日本人との人間関係、それとさらに自分の子どもの将来の勉強、生活がどうなっているのかということがかなり一つの選択になると思います。自分の経験から、私の夫がもともと東京で就職していて、結婚する予定を考えたとき、長野か東京かということで非常に迷っていたのですね。ただ私が長野に結構長く住んで、日本人の方にいろいろ世話になって、もし何か困っていることがあればすぐ相談に乗ってくれる人もいるから、そこが安心して。プラス子どもも、都会は幼稚園が難しいということもよく分かっているの、長野はまだそういうことがやりやすい。

私たちベトナムの社会の特徴ですが、出産の後、みんなすぐ仕事に戻る、休んでも1年

間。子育ては2年3年じゃなくて長いので、ある程度子どもが大きくなったら預けて仕事に戻りたい。その方がストレスはない。そういうことでは長野は強みがあります。

最近もう一つ分かってきたのは、家賃のことです。やはりみんなが自分のおうちをつくりたいです。そうすると今の家賃は都会ではすごく高い。ただ長野はまだ安い。それも一つの強み。そういう強み、魅力を見せれば、長野での仕事は給料があまりないけれども、将来的に長く住みたいなら他もよさそうだと、ベトナムのみんなの中で結構口伝えは強いのですね。ですので、そういうイメージをつくったほうが、ただ給料だけじゃなくて、若い人たちが給料まで追求するのはしょうがないけれども、ある程度そういう人たちに、長野の生活が安心とか、住みやすい、社会、福祉に関しては問題ない、いろいろサポートしてくれるよということがイメージできれば、少しみんなが考えを変えるかなと思います。

一番大事なのは言語サポートです。言語サポートがただ日本語を教えることだけじゃなくて、いろいろな観点から見ると、アカデミーの勉強以外でも交流の場面でも言語を勉強できます。そういうことで、日本人と外国人の交流の場を増やして、まだ日本人と外国人は距離がまだあります。

○山脇座長

そろそろお時間ですが、せっかくなので今の交流がまだまだ少ないという、ぜひそこのお話はお願いします。

○チュイ構成員

そういう言語サポートと、もう一つが家族が暮らすための手続、病院の手続、学校の手続は日本語が難しいので、そのサポートが必要です。なので、そこは対象を絞ってやったほうが分かりやすいかと思います。以上です。

○山脇座長

ありがとうございます。先ほどの資料の中では、長野県で暮らすベトナム人がかなり毎年増えてきているのですが、最近のマスコミだと、韓国のほうが日本よりもベトナム人にとって魅力的じゃないかとか、そんな報道もあつたりします。チュイさんは、今後でも日本でベトナムの人たちは増えていくと御覧になっていますか。

○チュイ構成員

日本の社会はいろいろ安全なこともあって、これから増えてくると思います。

○山脇座長

まだまだベトナムの人にとって働く場所、あるいは住む場所として日本は魅力があるという考えですか。

○チュイ構成員

あります。他の国は給料に魅力があるのですが、治安や、会社が結構ブラックなところがいっぱいあるので、日本はいろいろなことが厳しいかもしれないけれども、正式

なことをやるのですね。会社に対して嘘をつかない、だからその部分の安心感が強い。結局みんなが安定を考えれば、日本を選ぶと思います。

○山脇座長

ありがとうございました。

それでは、お隣の久保田構成員、よろしいでしょうか。

○久保田構成員

長野電鉄におります久保田と申します。自己紹介をしますと、実は私はこちらの生まれ育ちではなくて関西から来ました。最初地元の銀行に就職しまして、当時はまだ関西弁しかしゃべれないし、表現いいかどうか分かりませんが、かなり異端児扱いで迫害されていまして、銀行には 22 歳に入って 52 歳で今の会社に来ていますが、30 年のうち半分が、海外も含めて長野県外の勤務で、銀行の中では珍しい銀行員だったかと思います。

海外にいたときに、イギリスでしたが、まず、外国人登録をするのにエイリアン・オフィスという言い方をされて、当時はやはりエイリアン・オフィスという言い方をするぐらいですからちょっとイメージが悪いのですが、やっぱりあの国でも、いわゆる共生という概念はあまりなかったのかなというのが、今思えば感じます。

それと、向こうにいたのですが、結局日系企業、地元の銀行が向こうになかったものですから、メガバンクの出向で行っていたのですが、日本人社会を形成してしまうんですね。地元のコミュニティーに入るとかそういう機会もほとんどなくて、堺屋太一さんが言う職場の縁、「職縁」か、あるいは同じ大学の同窓会があるので、地元の人と何かをやるというのが全くなかったのですね。それは淋しかったと思います。

あと、日本に帰ってからは、海外に進出される企業さんの進出のお手伝いとかそういうことはやっていましたが、今日みたいに長野県がいち早く多文化共生という観点からこういうことを検討されるというのは実は最近知りまして、非常に早い段階から取り組まれてすばらしいことだと感じた次第です。

それから、今の会社に来まして 3 年前、2022 年 9 月にコロナが収まりかけたというか、海外への渡航制限がいくらか緩和されたことでベトナムのハノイに行きまして、これは地元の監理団体から紹介を受けて、私どもグループの中で人手不足に直面している業種がいろいろあります。一番は介護です。それからあと自動車関係のメカニック、それからたまたま 2021 年 3 月に技能実習の職種に鉄道のトラックメンテナンス、いわゆる保線が追加されましたので、それでベトナムに行って、そういう関係者の方も紹介していただいて、たぶん鉄道の保線で入れたのは大手鉄道会社を含めても当社が一番早かったと思うのですね。N4 も要りませんので翌年にすぐ来られたのですけれども、日本で前例がないので、田舎企業に認めるのはというので随分手間取ったのですけれども、そういうのに入っていたいますし、今介護では、既にベトナムの方が 8 人、ミャンマーが 1 人、近いうちにベトナムからもう一人お見えになりますし、メカニックはベトナムから 2 人、これは N4 がなかったのですけれども、1 年で N4 を自ら勉強して取られて、職場でのお手伝いもしたのですけれども、かなり戦力になっていただいているという状態です。

あと私ども子会社で、賃貸仲介をちょっとやっているのですけれども、そこでいろいろ

外国の方の住宅のあっせんもしているのですね。そこで一番直面するのは大家さんです。大家さんが、依然「外国の方は……」と言う方がまだ多いです。これは本当に残念です。いろいろ説得、説明するのですけれども。ハウスメーカー系のところはそういうことは言わないので入りやすいのですが、いわゆる個人でやっていらっしゃる、大家さんが高齢の方が多い、まだなかなか抵抗が強いといいますか、そういったところから苦勞しますし、また技能実習生を受け入れる企業さんのニーズによって探すのですけれども、そこがやはり生活の立ち上げでかなり苦勞されています。

いろいろ御支援をしなければいけない場面を拝見しております。ぜひそういったところでいろいろな考えをお聞かせいただければと思っております。

○山脇座長

ありがとうございます。そうすると、長野電鉄さん自体はそんなに外国人の雇用は進めていらっしゃるんですか。

○久保田構成員

これからもっと増やします。

○山脇座長

今は大体社員の何パーセントぐらいですか。

○久保田構成員

パーセンテージでいくと、グループ全体だと 1,300 人いて 12 人ですから、まだ 1 % ぐらいですね。

○山脇座長

でも、今後はさらに積極的に。

○久保田構成員

受け入れていきます。

○山脇座長

ありがとうございました。

それでは会場の皆様から御意見をいただいたので、続いてオンラインのお二人に、まず小林構成員からよろしいでしょうか。

○小林構成員

よろしくお願いいたします。先ほど自己紹介をさせていただきましたが、共生・共働推進課は扱っている分野が大変広くて、市民活動や NPO などの法人活動、男女共同参画、人権、多文化共生という分野を業務として行っています。共通するのが、共に生きるとか、協働して行こうということで、市民の皆様の応援、支援をしているという状況です。

そして私自身も実は、若かりし頃ですけれども、青年海外協力隊に2年間行っていましたので、異文化で暮らす、違う言語の中で暮らすという経験をしています。そんなことも思い出しながら、今業務に携わっているところです。

市の状況をお伝えさせていただきたいと思います。令和7年4月1日現在ですが、外国人住民の方が、飯田市においては、2,352人いまして、人口の約2.5%を占めています。在留資格別に見ますと、長野県と大体同じ傾向だなと思って見ているんですけども、やはり、就労系の在留資格において技能実習生が一番多く、特定技能とか、技・人・国とか、そういう方々が少なくなっていますが、4年前と比べて企業で働く外国人住民の方が増えてきています。大幅にこの4年間で増えてきているという状況があります。

外国人住民の方に、母数は少ないんですけどもアンケートを取ったところ、「住みやすい」とか、「どちらかと言えば住みやすい」という方々が9割を超えていまして、「永住希望」、「仕事があれば永住希望」という方々も80%になっています。これはもともと定住している方々も含め取っていますので、飯田に住んでいる期間がどのくらいかということによらず、飯田が住みやすいという御意見を今いただいているという状況でございます。

飯田市としても、多文化共生計画の前回策定の際、佐藤先生にもお世話になったと聞いておりますけれども、多文化共生計画に基づいて事業を行っておりますが、やはり日常の中での隣人をどうつくっていくかということ、今、地域づくりとして住みやすい地域を自分たちでつくっていくというところで、「日常の中での隣人」というのが一つのキーワードになろうかと思っています。同時に、当然違いを豊かさとして生かしていくということも考えながら進めたいと思っていますところなんです。

あと、長野県さんで医療通訳のコールセンターを令和6年7月に開始していただきましたけれども、それはありがたくて、確かに電話なのでどうしても対面とは違う、ちょっと使いづらさは当然あるのですけれども、そのようなセーフティーネットを県全体で整えていただいたということは非常にありがたく思っているということもお伝えしたいと思っています。

あと話は戻りますけれども、私たちも企業に勤める外国人住民の方と、生活者としての外国人住民の方の施策というのは少し変えていかなくてはいけませんので、そのあたりも皆様の御意見の中からアイデアなどいただきながら進めていきたいと思っていますところなんです。以上です。

○山脇座長

どうもありがとうございました。

では、佐藤構成員、お願いいたします。

○佐藤構成員

それでは時間も少ないということで、直球で話をしていきたいと思います。

将来像、その課題、国・県や国・市町村が取り組むことということで述べていきます。

将来像としては二つ。早急に多文化共生の基本法を制定して、日本全体の体制を構築すること。もう遅過ぎます。この点では安井さんがかなり進んでいるとおっしゃっていたの

ですが、私の認識では本当に体制が進んでいないと考えています。

もう一点、小中学生を対象とした多文化共生の授業を学習指導要領に入れて、日本人全体の意識、受入れ意識を改善すること。この二つが私の将来像として考えたものになります。

まず、基本法の課題です。国の動きがどうにも遅過ぎます。基本法がないまま、本当に急速に外国人受入れが進み、377 万人に迫っています。そのため日本人側の不安や不満が非常に高まりつつあります。また一方外国人側も日本語教育体制、その他の体制が不十分ということでトラブルが増加し、また優秀な人が来なくなっています。

日本語教育、多文化共生の教育に関しては、日本人の受入れ意識が低過ぎるため、やはり政府としても基本法をつくらうという動きをしづらく、やはり住む外国の人も疎外感を感じて、もう日本を離れてしまっている。やはり小学校からの系統だった多文化共生の授業、そういったものを進め、正直これは 20 年かかります。だから 20 年後の変化に期待するしかないと思います。

国・県・市町村の取組ですが、国としては、とにかく長野県の 5 年前の指針にも書いたように、本腰を入れて基本法の制定に取り組まなければなりません。今まで国はかなりいろいろな政策を行ってきていますが、やはり国民に見えないようなスケルトン政策が多いです。そうではなくて、本当に基本法法案を超党派で作成し制定すること。内閣府の中に多文化共生庁をつくること。その庁から、文科省も厚生労働省も国土交通省も、全ての省庁に指示をすることだと思います。

県としては、阿部知事がかなり重要な役割を果たしている全国知事会などを利用して、この基本法制定と学習指導要領に多文化共生の教育を入れるというのを受け入れていただきたいと思います。やはり 2020 年の指針にも挙げていることでもあります、全く進んでいません。また同時に国が大きく変更するのであれば、県自身もそれに対応できる体制を整える必要があります。

市町村としては、具体的に企業との連携、日本語教育を行うのは市町村なので、やはりその市町村も覚悟をして準備を進めていくことだと思います。

以上、これだけで私のほうは述べさせていただきます。

○山脇座長

どうもありがとうございました。

それでは、ひととおり構成員の皆様から御意見をいただいたので、私からも 2 点発言したいと思います。

まずは、この将来像ということですが、先ほどの長野県の資料の中で、47 都道府県の外国人の状況を比較をした資料がありました。私が注目したのは長野県の身分系の在留資格者の割合が全国で 5 番目に高いということです。

これはどういうことかということ、在留期間が限定されている労働者よりは、永住や定住、日本人の配偶者等といった資格を持った定住外国人が多いということが長野県の一つの特徴と言えるかと思います。そうした意味で、長野県にとっては多文化共生の取組を進める土壌というか、進めやすい、そういう環境があると言っているかと思います。

私は、来月の全国知事会で講演予定です。全国の知事さんの多くは、多文化共生自体よ

り、育成就労での外国人材の受入れのほうに関心が高いということを聞いています。おそらく今まで外国人が少なく、近年労働者が増えたところはやはりそういう問題意識があると思うのですが、長野県の場合はこのデータでも分かるように、定住者が多いということです。そうした意味で、多文化共生の取組を進める土壌があると私は思っています。

2020年の長野県の多文化共生指針は、優れた指針だと思っていますし、私が他の自治体と関わるときも、長野県の指針をある意味モデルとして御紹介しています。先ほど佐藤構成員がおっしゃったように、国が果たすべき役割も明示しているのも一つの特徴かと思っています。

さらに今日事務局に御紹介いただいた信州未来共創戦略という県のビジョン全体の中に多文化共生を位置づけていただけた、これはすごく重要だと思っています。

そういった意味で、長野県は全国の自治体、あるいは都道府県にとっての一つのモデルを構築し得るポジションにいるのかなと思っています。特に今後の方向性として重要なポイントは、県と市町村の関係だと思います。長野県には上田市や飯田市のような多文化共生に長く取り組んできたところもあるのですが、そうではない市町村、特に規模の小さな市町村を県がどのように支援するかということは一つのポイントかと思っています。これが1点目です。

2点目に関しては、やはり私も佐藤先生同様基本法の制定、それから国としての担当省庁、組織の設立はもう待ったなしの課題だと思っています。実は皆さんも御覧になったかもしれませんが、今週自民党から提言が出ました。その中にも実は政府の司令塔体制の整備という提案が入っています。ただ、中身を見ると外国人規制のための司令塔という位置づけになっているように読めまして、ここは地方、あるいは自治体の問題意識とかなりずれているように思っています。

私は今、全国知事会ともう一つ外国人集住都市会議にも少し関わっているんですけども、やはり地方の視点、あるいは自治体の視点から国がどんな体制をつくるかというのは積極的に発信すべきだと思いますし、本日のこの会議としても、そうした発信ができるといいのかなと思っています。

では、私の発言はここまでとします。残った時間があと20分ありますので、ここからは自由に皆様が他の構成員の方の御意見も踏まえて、さらに追加で御発言されたいこと、あるいは補足したいことなどあればいただきたいと思いますが、その前にもう一人、本日お休みされている内川構成員の御意見を御紹介します。

【内川構成員 御意見】

「私が理事長・校長を務める松本市に所在する専門学校では、1988年より留学生の受入れを開始し、現在135名の留学生が在籍しております。当校では、日本語コースや日本語教師養成コース及びビジネス科を設置し、留学生の受入れ、県内就職への支援、日本語教員の養成、さらに企業の外国人社員及び日本人社員を対象とした日本語講座の開設など、地域における外国人との共生を支える取組を行っております。本日は、こうした立場から外国人の受入れ、外国人の共生に関する長野県の将来像や課題について意見を述べさせていただきます。

将来像について。外国人の受入れ・共生について構成員の皆様が考える将来像につきま

しては、長野県内で学んだ外国人の小中高校生、学生、留学生が卒業後も県内での就職や生活を選び、地域社会の一員として活躍している姿を描いております。

将来像に向けた課題について。この将来像を実現するための課題としては次の点が挙げられます。留学生は、まず日本語教育及び専門教育を受けた後、就職しますが、家族滞在の資格で働く人や特定技能などの外国人労働者が十分な日本語能力を身につけられるように、日本語教育の機会と環境を充実させること。企業においては外国人社員に対する日本語教育に加え、日本人社員向けのやさしい日本語の教育を推進すること。中学校に在籍する外国人生徒への日本語支援体制の強化並びに高校進学において入学試験に一定の裁量を認める仕組みづくりを進めること。

課題解決に向けた取組について。これらの課題解決に向けて、県や国、市町村、企業、地域などが取り組むべき具体的な施策としては、以下が考えられます。高校や専門学校、大学などの教育機関による留学生や外国人生徒と地元企業とのマッチング支援の強化。小中高校における外国人児童生徒の日本語教育の一層の充実。国や自治体による外国人が無料で日本語を学べるコミュニティーカレッジの整備。日本語教師養成機関による日本語教育人材の計画的な育成。

最後に、長野県が外国人に対して親切的な県かそうでないかは、日本語教育が大きな要素の一つであると確信しています。単に給料の高い地域への流出を心配するのではなく、定住したいと思える仕組みづくりが必要です。定住したい長野県になるように、微力ながら当校のできることを進めていきたいと思っております」

というたくさんの具体的な御提案をいただきました。ありがとうございます。

それでは、構成員の皆様から自由に御発言をいただきたいと思いますが、時間が限られていますので、お一人3分以内ぐらいで御発言いただければと思います。

意見のある方は挙手をお願いします。

○安井構成員

先ほどは時間の関係で抽象的なことになりまして、外国人が活躍できるというところまでで止めたわけですが、では具体的にどうということだという話だと思います。特にアジアの方が日本に夢を持っていらっしゃるわけですが、アジアの方の夢は、自分がボスになると、そういうふうなことがあります。分かりやすいのは、コンビニで留学生がアルバイトをしていました。店長までなりました。そしてその後、オーナーになったという事例もありました。これは動画があるので、機会がありましたらですけども、そういうふうにして経営者になっていく。そうやって留学ビザから技人国、そして永住権というような在留資格を取得していくというようなことです。

ちょっと長期的な話ですが、同じようなことで、例えば先日農水省の方とお話したのですが、将来的な社会は農業も法人化していかないといけない。そうすると、法人の中のもいいのですが、農業経営権も外国人に認めるような動きなども考えなくてはならないのではないかということです。

もうちょっとぐっとタイムスパンを手前に持ってきて、企業で働く方について言うと、特定技能などでステップアップしていくためには、1号から2号に、先ほど中嶋さんから

お話がありましたけれども、そういう場合には日本語教育も必要で、今でいうと A1、A2、それから C1 というふうに、2号に行くためには日本語教育が必要と。ところが、こういった就労の日本語は誰がやるのか、担い手は誰なのかという御確認がございました。これは今なかなか、企業がやるのかというと、中小企業で採用している例も多いので、中小企業が日本語教育をそれぞれやるのかと。それを地方自治体に取りまとめて、費用は負担してもらうにしろ、そういう仕組みをつくるが必要じゃないかと。

ところが、日本語学校は、最近認定というものができましたけれども、今 41 かな、そのうちの 39 が留学類型。就労類型というのは二つだけ。しかもこれは学校というか機関です。今、動きがあるのは、具体的なサジェスションですが、認定を取った学校をどれだけ活かすか、活用という面で予算がついて、留学類型の日本語学校でも、例えば企業とか地方自治体と連携をして、就労類型の日本語教育の課程の開発をしましょうと。これは 1,000 万円ぐらいの予算なのですけれども、そんなようなことを一緒にやっていくということも、地方自治体の今のスパンの短いところの話をすると、あるという感じです。あとは次の機会に。

○山脇座長

ありがとうございました。

単なる労働者というよりは、むしろ経営する立場に立つ将来像も含めて外国人を受け入れるということと、中小企業における日本語教育への行政の関与という御提案だったかと思います。

○横尾構成員

今の日本語教育の問題についてですが、今度新しく育成就労制度ということに技能実習が振り替わるときに、皆さん御存じかと思いますが、今のところ入管庁の示している方針は、企業が 100 時間日本語教育をするということです。これは私どもの取引先で外国人を雇っていらっしゃる方々からも、それはそういう方針になるかもしれないけれども、どうやってそれを運営したらいいのか、今お話のありました認定日本語機関もスタートしたばかりで、対象の学校も少ないですし、あと費用がどのぐらいになるかも見えてこないとか、そういう御不安は大変強いようでございます。御紹介まででございます。

○山脇座長

ありがとうございました。現実にはお金の問題、それから誰が教えるかという教師の問題があるかと思いますが、育成就労はあと 2 年で始まる制度なので、喫緊の課題かと思います。

チュイさん、先ほど日本語教育が重要というお話があったと思うのですが、もし補足があれば。

○チュイ構成員

日本語教育、あるいは言語サポートという言葉をちょっと簡単に広げたいと思いますけれども、まず、言語教育が本当にみんな共通で大事なことで、一番大事なのは企業様のほ

うです。やはり企業の方々にこういう大事なことを、ただ「みんな勉強なさい」と言うだけじゃなくて、例えば、週1回、2回ぐらいみんなが定時で、3時までお仕事で3時から5時の2時間は言語を勉強しても働く時間に加算していただくとか。

○山脇座長

勤務時間の中での日本語教育。

○チュイ構成員

はい。私もしているのですが、長野県で会社に派遣する教師もいらっしゃるということを聞いたことがあるのですけれども、こういう形にもっと多くの企業さんが加入して協力したほうがいいと思います。

○山脇座長

派遣元はどちらですか。

○チュイ構成員

県です。

○山脇座長

企業としては費用も気になるところかと思いますが、そのあたりはいかがですか。

○原多文化共生担当課長

先ほど御説明しましたけれども、県では日本語教育人材、日本語教育支援人材をバンクという形で登録していただいています、希望の企業さんがあれば御紹介をしているという事例がございます。先ほどの資料で御紹介させていただきましたが、資料1の11ページの左側になります。しんしゅう日本語教育等人材バンクです。

○山脇座長

ありました。赤字ですね。

○原多文化共生担当課長

日本語教育自体の費用は企業様に負担していただくのですが、人材を紹介してもらいたいという要望があれば、県のほうから御紹介しております。

○山脇座長

これは、令和2年にスタートして、最初はゼロ件でしたけれども、だんだん伸びていると見てよろしいでしょうか。

○原多文化共生担当課長

そのとおりです。令和6年度は8件紹介依頼がございまして、全部に御紹介はできなか

ったのですが、紹介できたのが6件となっています。

中小の企業様のほうから御要望をいただいて、日本語教育を従業員に施したいという御要望があり、そういったものに応えたものでございます。

○山脇座長

これは企業さんとしては費用も気になるところかと思うのですが、そのあたりはいかがですか。

○原多文化共生担当課長

紹介自体の費用は取っておりません。教育自体は企業のほうでやっていただくのですが、人材を紹介させていただくという事業です。

○山脇座長

日本語教育の費用自体は決まっている金額ではなくてということですか。

○原多文化共生担当課長

企業様が自社の社員に対して日本語教育を施したいと。しかし誰に先生を頼んでいいかわからない、誰か紹介してもらえないか、そういう要望があった場合に、人材を県のほうで登録をしていただいている方を紹介するという制度です。

○山脇座長

ということは、費用自体は県はそこは関与していないということですね。

○原多文化共生担当課長

そうです。

○山脇座長

ありがとうございます。

チュイさん、よろしいですか。

○チュイ構成員

なので、ぜひ、企業の方々も一緒に協力していただければ、言語も改善できると思います。やはり仕事が終わった後は疲れて休みたい、勉強したくないという方がいっぱいいらっしゃるので、そういうことに企業も協力すれば、もっとこういうことは改善できると思います。

○山脇座長

勤務時間内にあるといいと。

○チュイ構成員

それは企業のためにすべきだと思います。

○山脇座長

佐藤構成員、どうぞ。

○佐藤構成員

やはり横尾構成員さんがおっしゃるように、本当に中小企業の方々が日本語教育を自分たちで費用負担するのかというのは、将来を考えてもかなり無理がある話で、個々の企業ではなく、例えば内川構成員の丸の内ビジネスであったり、私の信州大であったり、そういったところがいろいろな企業の社員に、オンラインであったりそういった形で指導を考えていくこと。それはもう基本法をつくった後、文科省・厚生労働省レベルで、日本全国でのそのような日本語教育を考えていくことで、企業個々に派遣をするといった形では現実的ではないと考えています。

私は日本語教育を 25 年やってきていますけれども、信大の留学生ではないので、きちんと労働者がどのように進めれば、どのくらいの時間で必要な日本語を習得できるか、また企業は存続できるか。それは本当はかなり高レベルで考える話だと思います。以上です。

○山脇座長

日本語教育の費用はその企業というよりは、国のような行政が負担すべきというお考えでしょうか。

○佐藤構成員

企業もちろん負担はします。ただ企業も、現状のように本当に 100 時間 3 人しかいない社員に日本語の教員を自分の会社に来てもらって教えるのか？というのはやはり現実的ではない。それをむしろいろんな学校とタイアップし、また行政ともタイアップした日本語教育の仕組みをつくっていくしかないと思います。ドイツでは、いろいろなドイツ語教育が行われています。そういった例を参考にするのが現実的だろうと思います。

○山脇座長

ありがとうございました。

企業出身の構成員の皆さんは、今の議論を聞いていかがですか。

佃構成員。

○佃構成員

そうですね、教育に関してはなかなか企業が全部負担するとなると結構厳しいと思うところも実際にはあります。あと、それぞれのレベル感が違うので、1 人の先生に来てもらってみんなが一緒に受けるというのも、それで満足するレベルか、ちょっと物足りないと思ってしまうのかということまで考えると、非常にたくさんの講座を組んでいかなければいけないことになるので、その辺がネックになるかと思っています。

○山脇座長

ありがとうございます。

久保田構成員はいかがですか。

○久保田構成員

先ほど座長からお話がありましたように、私ども増やしていくつもりではいるのですが、ただ、例えば先ほど申し上げた保線の現場では、さらに追加で外国人社員を入れたいと言うと、とても教えている余裕がないと。

○山脇座長

教えるというのは仕事を教える？

○久保田構成員

そうです。仕事を教えるためにです。実際どうしているかという、スマホで翻訳しながら現場で教えているのです。

○山脇座長

機械翻訳を使って。

○久保田構成員

そうです。1年ぐらい経つと自分で勉強されて、N4 が取れるぐらいのレベルになってきて、私が行くと日本語で会話ができます。もう本当に大変な努力です。

ただ、来たばかりの方は、やはり1年のそこまで育成するにはすごく時間がかかります。手間もかかります。ですから、そういう教育の何か工夫ができれば、仕組みがあれば、企業としては大変助かります。現場の作業が多い方で中には夜間勤務もありますので、そうするとどこかに一堂に会して授業を受けるとかいうことではなくて、オンラインで受けるとか、そういう仕組みがあれば、費用はもちろん企業で当然出すべきだと思いますし、なければ出していただければありがたいのですが、そういう仕組みが構築できれば、もっと日本に来ていただきやすくなるのかなと思います。

○山脇座長

ありがとうございます。

佐藤構成員は、オンラインの日本語教育について、いかがでしょうか。

○佐藤構成員

オンラインも含め、さらにドイツのようにいろいろな学校や組織にドイツ語教育を教える資格というのを与え、それぞれのところが責任を持ってドイツの国のカリキュラムで今ドイツ語を教える仕組みを作るのがいいと考えます。それにオンラインを加え、日本語教育においてそのような仕組みを日本全国でつくっていくこと。信州大も丸の内ビジネスさん等の学校も、MANABI 外語学院も、長野県内日本語教育機関、さらに各行政のほうでも

「自分のところで日本語を教えます」というように手を挙げていくこともあり得ます。

ですが、何にせよ、全然議論が進んでいないのが現状です。日本語教育を受けたいときにどうするか。それなのに育成就労がもう1年数か月後ですね。基本法もまだですし、焦っているところです

○山脇座長

ありがとうございます。そうしますと、日本語教育の推進体制というのは、長野県単独でというよりは、むしろ国がしっかり音頭を取って全国的な体制をつくり、その中で長野県も進めていくということになるのでしょうか。

○佐藤構成員

はい、全くそのとおりです。

○山脇座長

ありがとうございます。

そろそろ終わりの時間が近づいてきましたけれども。

どうぞ、安井さん

○安井構成員

今日は初回なので、今後したい議論の頭出しということで最後に申し上げたいと思います。

外国人受入れで非常に障害になるのは、日本人側の抵抗感、社会分断ですね。一つは、世代を通じた社会分断にしないための子女教育というのは、これは活躍するという意味でも非常に重要で、特に基礎教育課程での日本語を含めた教育。

それからもう一つ重要なのは、日本人側の意識の問題で、何で外国人を受け入れるかということです。これに対して長野県の共通の認識を持つ必要があると思っていて、例えば先ほど言った求心力、長野はすごく素敵だなという一つに、長野は自然もすばらしいし、もう一つ内陸の県なのに国際的だと、国際社会と結びついていると。これはもちろんインバウンドになりますけれども、今後、例えば信州 IT バレーみたいな構想があるみたいですが、そういったところを通じて、国際社会と結びついているのだというようなプライドみたいなものを醸成して、だからこそ外国人を受け入れるのだと、こんなようなコンセプトというのをつくっていく必要があると思います。こんなような議論を今後やっていきたいと思います。

○山脇座長

ありがとうございます。国際社会の中の長野という観点をより意識化するというのでしょうか。

他にはいかがですか。最後の機会ですが、何か追加があればいかがでしょうか。

○横尾構成員

すみません、これは公庫の職員としてというよりは、今日こういった多文化共生の議論をじかに聞きするのはほとんど初めてに近いような状態の個人としての意見ですが、議論をお聞きしまして大変勉強になりましたとともに、先ほど長野県のほうでは就労資格というよりも身分資格での外国人の居住が多いとのご説明でしたし、今日の議論もそういう定住に向けたということが念頭だったと思うのですが、そうしますと、先ほどの日本語教育の話の敷衍して考えると、日本語それ自体だけではなく、この資料の中にもありますように、生活習慣であるとか、文化とか、そういうことをどう外国人の方と分かち合っていくかというのは、今、安井様がおっしゃった議論の論点も含め大変重要だと思います。一方で翻って考えてみると、我々が外国人の方と共有する文化、あるいはその習慣というのは何だろうという、我々自身の文化や習慣の定義づけみたいなことも必要になってくるのではないかと思います。

例えば、電車に乗車した際のマナーやエチケットなど、我々としてはいつの間にか出来上がったそういう習慣みたいなものがあって、それをどこまで外国人の方に求めていくのか、共生と言うからには我々も変わっていかなければいけない部分もあると思います。バックキャストという意味では、共生に関する議論を通じて、日本人自身がバックキャストされるというような非常に深い議論も含まれるテーマだと思われました。これは感想までです。失礼しました。

○山脇座長

ありがとうございました。

他にはいかがでしょうか。

○久保田構成員

共生ということで言いますと、現場を見ますと、日本に来たばかりの技能実習生は、日本語がまだ分からないままでありながら、長野のびんずる祭りに積極的に参加していただいて、日本の社員があまり出たがらないのにむしろ出てくださる、そういう場面も結構ありました。

それから、日本人側の意識ですね。年齢の高い方はやはり抵抗がまだ強くて、実際にいろいろな保線の現場や整備の現場では、そこにいる社員は生き生きしてやっけていて、教えがいもあると。日本人は入ってもすぐ辞めてしまいます。そうではなくて、明確な目的意識を持って日本に入ってきていますから、仕事も一生懸命覚えますし、非常に教える側にもいい影響があって、組織が活性化しているという実態があります。ちょっと実態の御紹介までです。以上です。

○山脇座長

ありがとうございました。

○チュイ構成員

久保田構成員のびんずるのお話で、キーワードでも出てきたんですが、一言だけ。今年、私がベトナム女子会の形でびんずるチームを一つつくりました。なので、今年は8月の長

野のびんずるもベトナムチームが出るようになります。

○山脇座長

いいですね。ありがとうございます。

それでは終了の時間が近づいてきましたので、簡単に私からまとめのコメントをしたいと思います。

外国人に関わる課題として、これは諸外国で特に力が入っているところは、初期段階のサポートということですね。英語だと **settlement**（セトルメント）という言い方が多いと思うんですが、そこに関わる課題としては、今、新たにやって来た外国人労働者に対する日本語教育ということが本日の中でかなりクローズアップされて議論されたかと思っています。

一方、長野県は、先ほど申し上げたように定住者が多い、長期滞在者が多いということで、そうした観点で考えると、あまり今日は御意見なかったんですが、事務局資料の中にあつたように、例えば外国人県民を県庁職員として採用することであつたり、あるいは審議会の構成員として登用することであつたり、県自身が外国人住民の活躍の場をつくるということです。これはもう一つの大きなポイントになるかと思いました。

あとは、先ほど安井構成員から御発言があつたように、活躍ということでは、労働者ということだけではなく、経営者としても受け入れるということは、将来を考えれば視野に入ってくるべきであり、その両面があると思っています。その時に重要なのが受入れ社会の側の意識の問題であつて、例えば、昨今「多文化共生」というテーマを社会に発信したときに、一方でそれに賛同する声もあれば、もう一方で、逆にそれに対する警戒、あるいは批判、あるいは非難、そういった声もソーシャルメディア、ネットの世界では、この1、2年顕在化してきているかと思っています。そういう意味でも、日本社会、あるいは受入れ社会、長野県民の側の意識醸成の問題、これもこれから長野県が多文化共生を進めていく上で重要な課題だとお話を聞いて思った次第です。

それでは、ここで事務局に進行をお戻しいたします。

5 閉 会

○事務局・小林

構成員の皆様、熱心な御審議をいただきまして誠にありがとうございました。

それでは、閉会に当たり県民文化部長の直江より御挨拶申し上げます。

○直江県民文化部長

今日も熱心に御議論いただきましてありがとうございました。限られた時間でございましたけれども、それぞれのお立場から皆様方の課題認識、それから御提言をいただけたものと思っております。

今日いただきました意見、先ほど山脇座長からまとめてはいただきましたけれども、もう一回いただいたものを事務局のほうで整理させていただきまして、座長先生と次回どう

いったテーマで議論していくか相談させていただきます。こちらは年4回考えておりますけれども、年4回でどんな議論を進めていくか整理させていただいて、皆さんに御提示して次回に臨んでいきたいと思っております。

○山脇座長

すみません、1点よろしいですか。たぶん構成員の皆さんは、この会議を4回やることで、最終的なゴール、あるいは懇談会としての成果物としてどういったことを描いていらっしゃるのか気になると思いますが、その点はいかがでしょう。

○直江県民文化部長

私どもとしては懇談会という形を取っておりまして、基本的にはこれから私どもとして取り組んでいかなければいけないこと、それからどういった意識改革をしていく必要があるかと、そういった方向性を出していただければと思っております、具体的な施策まで踏み込んでいくことではないかと思っております。

なので、長野県なりが今後、市町村も含めてですけれども、取り組んでいく方向性というものをこの会議で皆さんからいただければと思っておりますので、そんなことで、次回以降の議論を進めていければと思っております。

○山脇座長

ありがとうございました。

○直江県民文化部長

今日はありがとうございました。初回ということで、いろいろな多様な立場で御意見を頂戴して、かなり論点は明確になってきたのかなと思っておりますので、これを生かして、次回以降の議論をぜひまたお願いしたいと思います。

本日は誠にありがとうございました。

○事務局・小林

それでは以上をもちまして、「第1回長野県外国人政策検討懇談会」を閉会させていただきます。

本日は誠にありがとうございました。

○一同

ありがとうございました。

(了)