

令和7年度 第2回 滋賀県産業ひとづくり協議会

令和7年8月6日



【議題】

外国人材の活躍促進について

1 育成就労制度に向けて

令和9年に導入予定の育成就労制度により、
どのような影響が考えられるか。
また、それに対してどのような対応が必要か。

2 高度外国人材の県内就職の促進

日本の大学等で学ぶ外国人留学生や、高度人材である
海外人材を県内企業への就職につなげるため、どのような
取組が必要か。

3 その他

取組具体化に向けた現状整理

県内および全国の外国人材の状況（p4）

外国人材雇用に関する企業の意識・外国人材の意識（p15）

育成就労制度の課題（p24）

留学生の就職状況（p29）

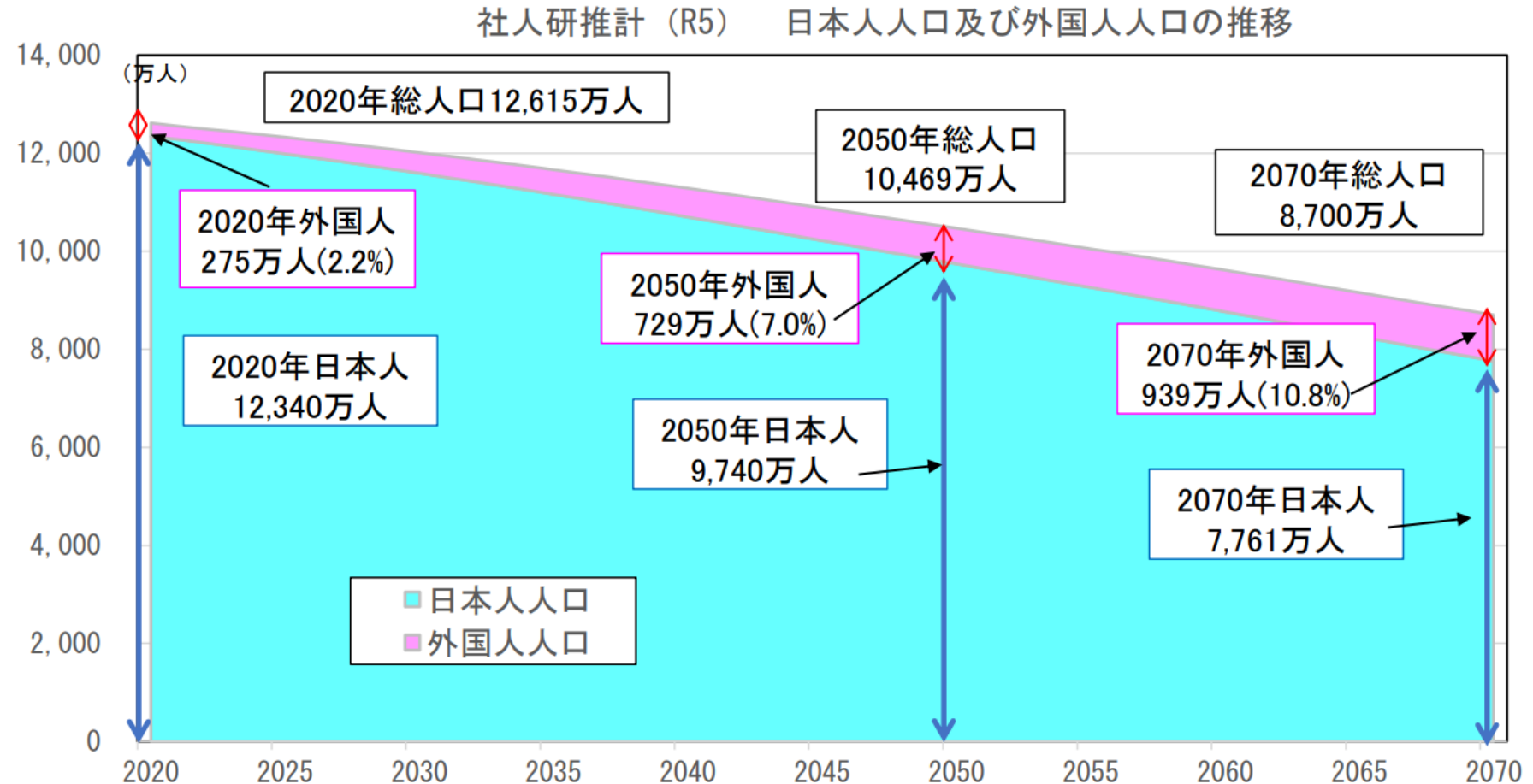
県内および全国の外国人材の状況

【統計データ等】

- 1 日本人人口および外国人人口の将来推計（全国）
- 2 外国人労働者数および外国人を雇用する事業所数の推移（滋賀県）
- 3 都道府県別外国人労働者数および外国人労働者割合の推移（全国・滋賀県）
- 4 年齢3区分別人口に占める外国人割合（滋賀県）
- 5 国籍別・在留資格別外国人労働者数（滋賀県）
- 6 外国人労働者数上位5か国における在留資格別労働者数の推移（滋賀県）
- 7 産業別外国人労働者数および外国人雇用事業所数（滋賀県）
- 8 事業所規模別外国人労働者数および外国人雇用事業所数（滋賀県）

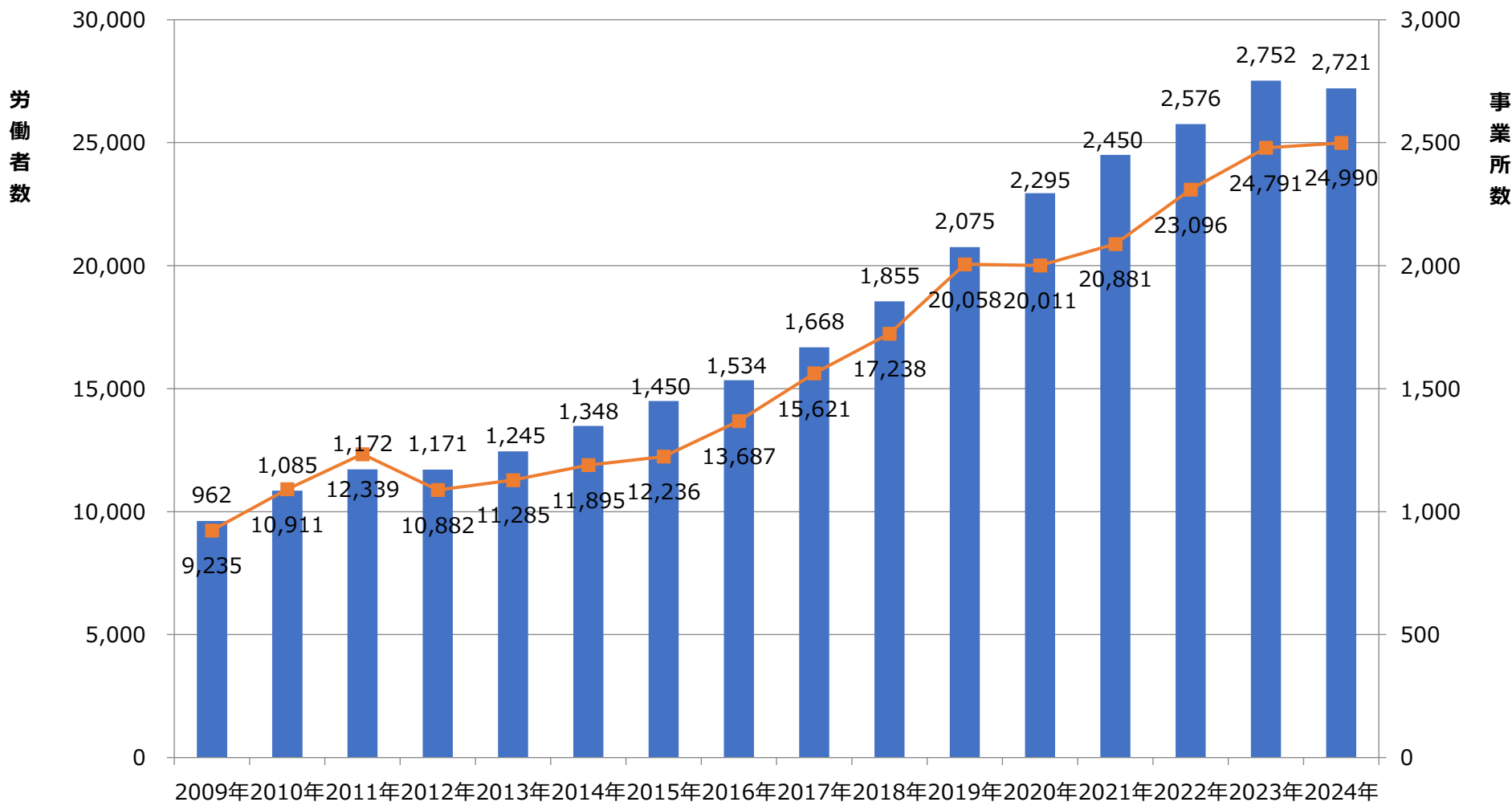
1 日本人人口および外国人人口の将来推計（全国）

- 総人口において、日本人は減少が加速する一方、外国人は増加。
- 日本人人口は、2048年に1億人を割り、2050年に9,740万人、2070年に7,761万人と推計。
- 外国人人口は、2050年に729万人（総人口の7.0%）、2070年に939万人（同10.8%）と推計。



2 外国人労働者数および外国人を雇用する事業所数の推移（滋賀県）

- 2024年10月末時点の滋賀県における外国人労働者は24,990人で、15年前の2009年比で2.7倍となっている。
- 外国人を雇用している事業所数は2,721か所で、15年前の2009年比で2.8倍となっている。また、民間事業所に占める外国人を雇用している事業所の割合は約5%（※）。



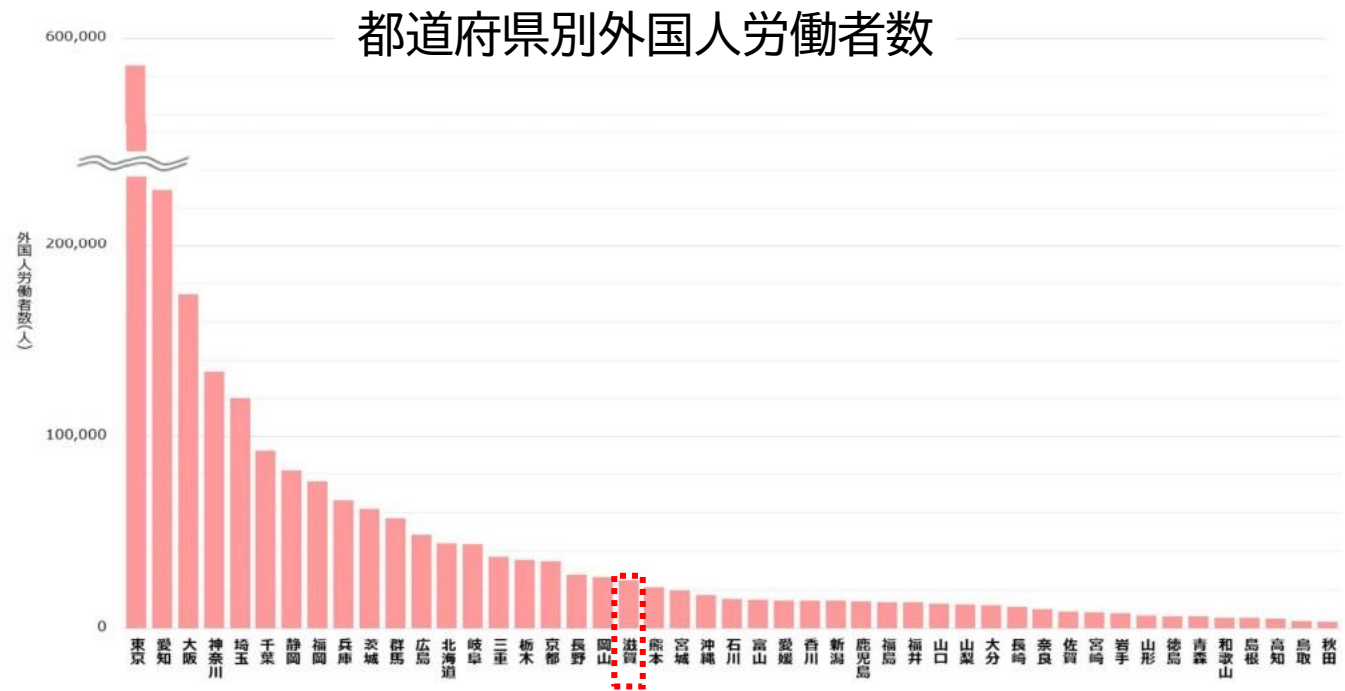
出典：滋賀労働局資料（各年10月末時点）

※ 令和3年経済センサス-活動調査より算出（滋賀県の民間事業所数「53,748か所」）

3 都道府県別外国人労働者数および外国人労働者割合の推移（全国・滋賀県）



- 都道府県別にみると、本県の外国人労働者数は全国20位、就業者に占める外国人労働者の割合は約3.2%で全国12位（※）。
- 全国では東京都が585,791人で全体の25.4%を占め、就業者に占める外国人労働者割合も約7.0%と突出して高い。



外国人労働者割合（全国・滋賀県）

	全国			滋賀県		
	就業者 (万人)	外国人労働者 (万人)	割合 (%)	就業者 (万人)	外国人労働者 (万人)	割合 (%)
2020	6710	172.4	2.6%	76.2	2.0	2.6%
2021	6713	172.7	2.6%	75.1	2.1	2.8%
2022	6723	182.3	2.7%	76.2	2.3	3.0%
2023	6747	204.6	3.0%	77.8	2.5	3.2%
2024	6781	230.3	3.4%	77.2	2.5	3.2%

出典：厚生労働省「外国人雇用状況の届出状況まとめ」（各年10月末現在）を基に作成

※ 令和6年労働力調査（厚生労働省）就業者の年平均値
都道府県の値は「モデル推計による都道府県別結果（年平均値）」の値を使用

4 年齢3区分別人口に占める外国人割合（滋賀県）

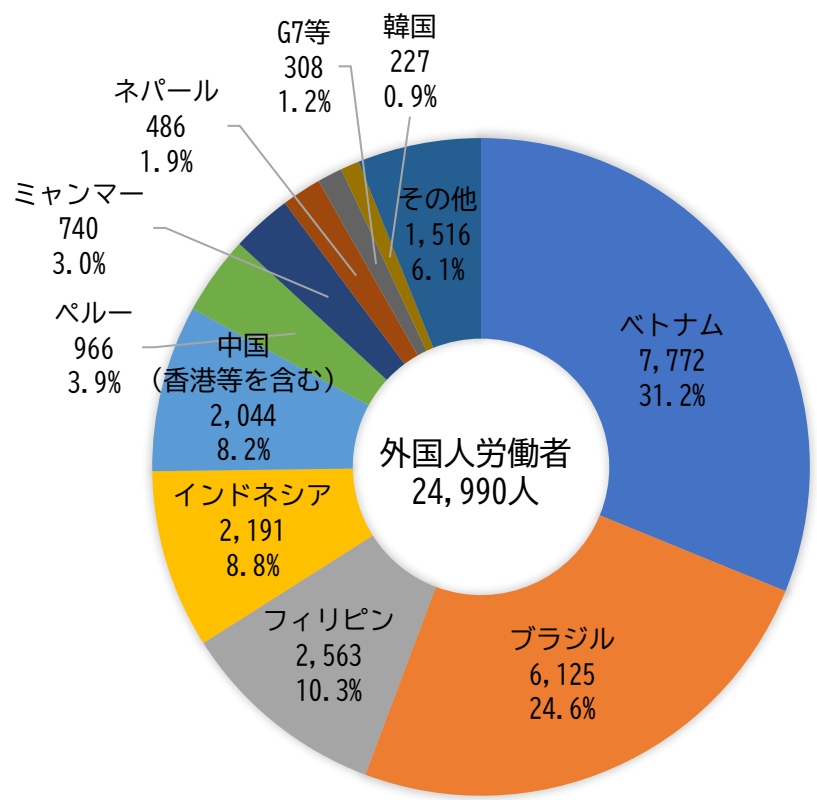
- 本県の総人口に占める在留外国人人口をみると、20歳代では9.47%、30歳代では6.56%を占め、若年層における外国人割合の高さが顕著。
- 在留資格別にみると、20歳代では「技能実習」36.2%、「技・人・国」16.0%、「特定技能」15.0%、「留学」8.0%。30歳代では「技・人・国」27.2%、「特定技能」11.1%、「技能実習」10.9%となっている。

	総人口 (2024年10月)	外国人 (2024年12月)	割合
年少人口	178,000	3,893	2.19%
生産年齢人口	841,000	36,315	4.32%
15-19歳	70,000	1,581	2.26%
20-29歳	148,000	14,013	9.47%
30-39歳	150,000	9,840	6.56%
40-49歳	189,000	5,440	2.88%
50-59歳	201,000	4,040	2.01%
60-64歳	83,000	1,401	1.69%
老年人口	382,000	2,752	0.72%

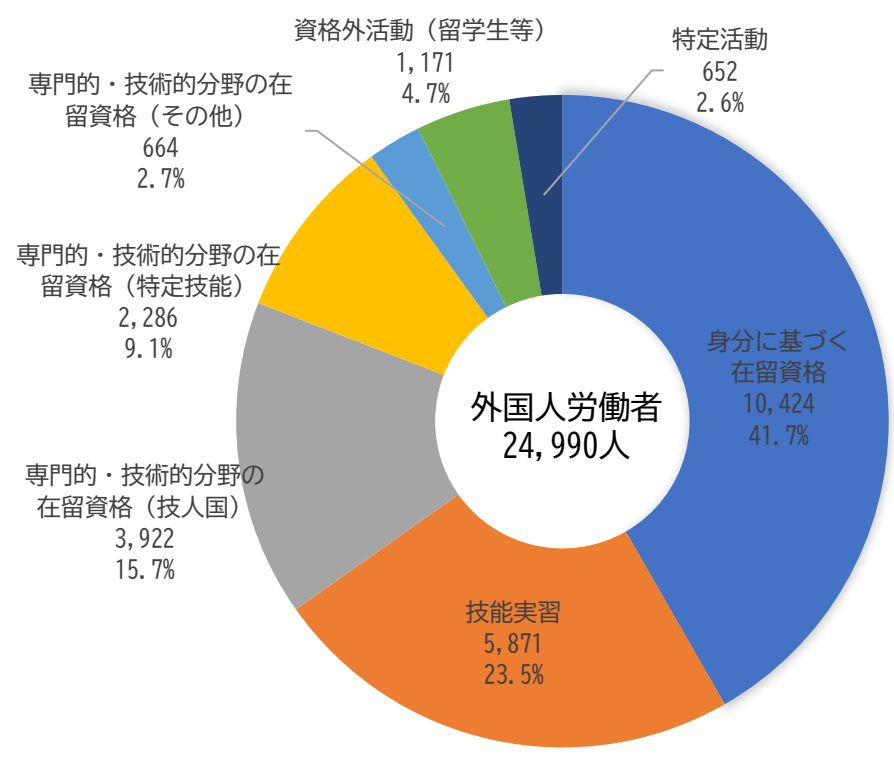
5 国籍別・在留資格別外国人労働者数（滋賀県）

- 国籍別では、ベトナムが最も多く7,772人で外国人労働者全体の31.2%を占める。続いてブラジルが6,125人（24.6%）、フィリピン2,563人（10.3%）、インドネシア2,191人（8.8%）、中国2,044人（8.2%）の順となっている。
- 在留資格別では、「身分に基づく在留資格」が41.7%を占め、次いで「技能実習」（23.5%）、「専門的・技術的分野の在留資格（技人国）」（15.7%）、「専門的・技術的分野の在留資格（特定技能）」（15.7%）、

国籍別外国人労働者の割合
（滋賀県）



在留資格別外国人労働者の割合
（滋賀県）



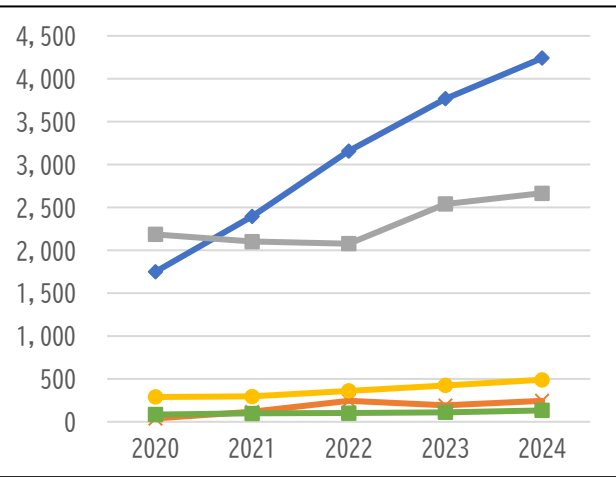
5 国籍別・在留資格別外国人労働者数（滋賀県）（続き）

	在留資格区分	概要	例
①	身分に基づく在留資格	我が国において有する身分または地位に基づくもの。	永住者、日本人の配偶者、日系人など
②	技能実習	技能実習法上の認定を受けた技能実習計画に基づいて講習を受け、技能等に係る業務に従事する活動。	技能実習生
③	専門的・技術的分野の在留資格（技人国）	就労目的で在留が認められる者のうち、技術・人文知識・国際業務に関するもの。	機械工学等の技術者、通訳、デザイナー、私企業の語学教師、マーケティング業務従事者など
④	専門的・技術的分野の在留資格（特定技能）	就労目的で在留が認められる者のうち、国内人材を確保することが困難な状況にある産業分野において、一定の専門性・技能を有するもの。	特定産業分野（介護、ビルクリーニング、工業製品製造業、建設、自動車運送業、外食業など16分野）
⑤	専門的・技術的分野の在留資格（その他）	就労目的で在留が認められる者のうち、上記以外のもの。	大学教授、経営者、弁護士、医師、介護福祉士、外国料理の調理師など
⑥	資格外活動	本来の在留目的である活動以外に就労活動をおこなうもの。	留学生のアルバイトなど
⑦	特定活動	法務大臣が個々の外国人について特に指定する活動を行うもの。	外交官等の家事使用人、ワーキング・ホリデー、経済連携協定に基づく外国人看護師・介護福祉士候補者など

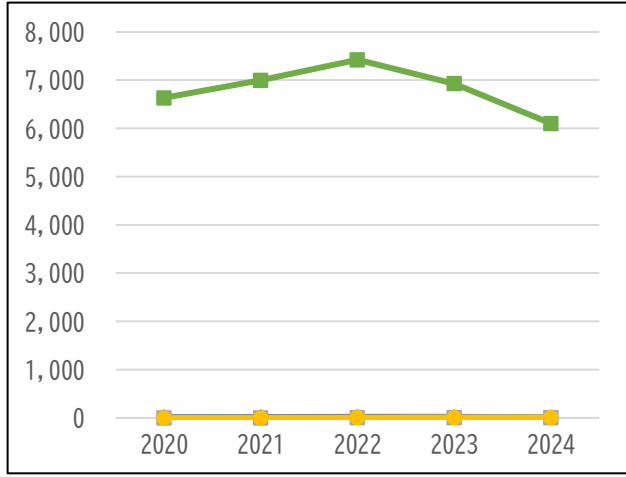
6 外国人労働者数上位 8 か国における在留資格別労働者数の推移（滋賀県）

- 外国人労働者が最多のベトナムでは、「専門的・技術的分野の在留資格」が大きく増加している。
- 近年、インドネシアでは「技能実習」、「専門的・技術的分野の在留資格」が増加傾向、中国では「技能実習」が減少傾向にある。

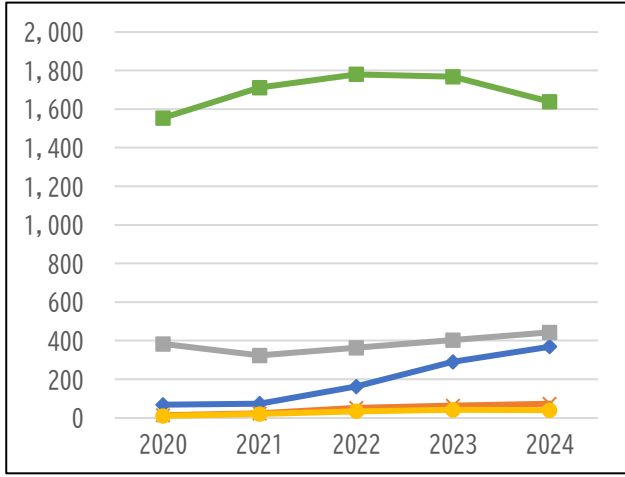
ベトナム



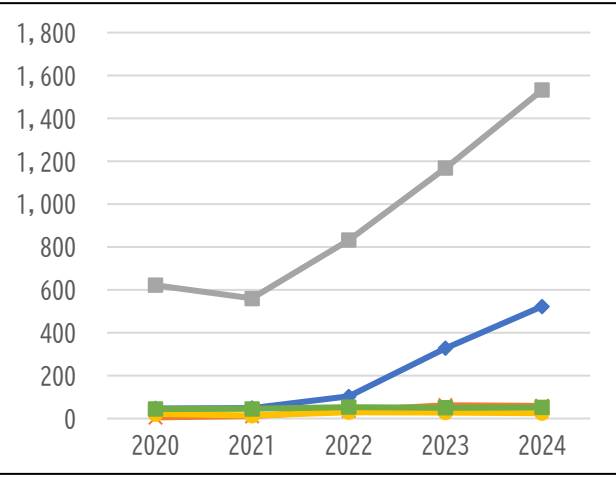
ブラジル



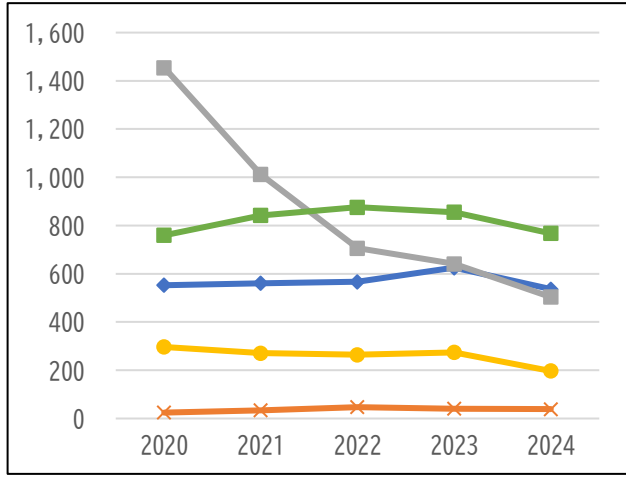
フィリピン



インドネシア



中国

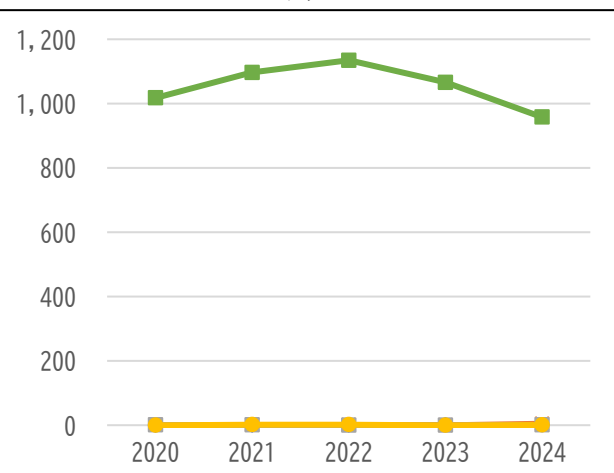


- 専門的・技術的分野の在留資格
- 特定活動
- 技能実習
- 資格外活動
- 身分に基づく在留資格

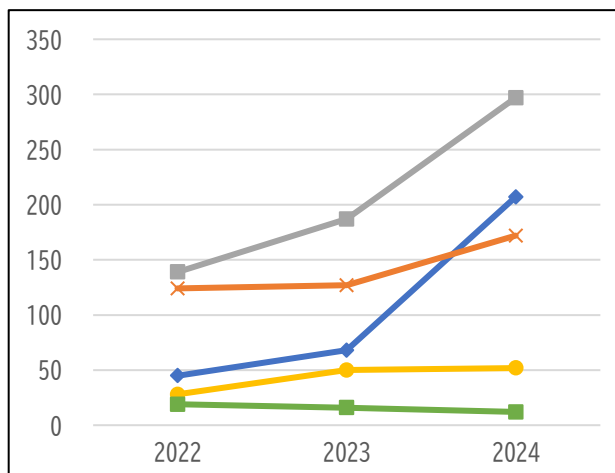
6 外国人労働者数上位8か国における在留資格別労働者数の推移（滋賀県）

- ミャンマーで「専門的・技術的分野の在留資格」、「技能実習」が増加傾向、ネパールで「専門的・技術的分野の在留資格」が増加傾向となっている。

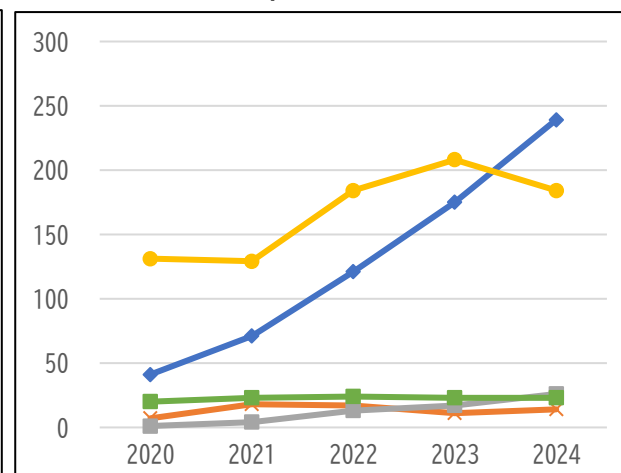
ペルー



ミャンマー



ネパール



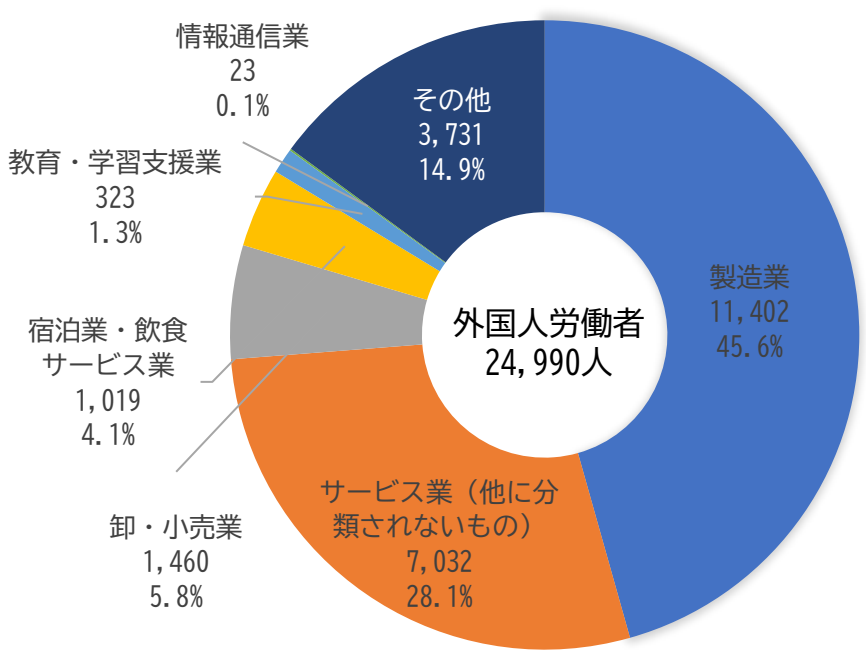
※2020,2021データなし

- 専門的・技術的分野の在留資格
- ✕ 特定活動
- 技能実習
- 資格外活動
- 身分に基づく在留資格

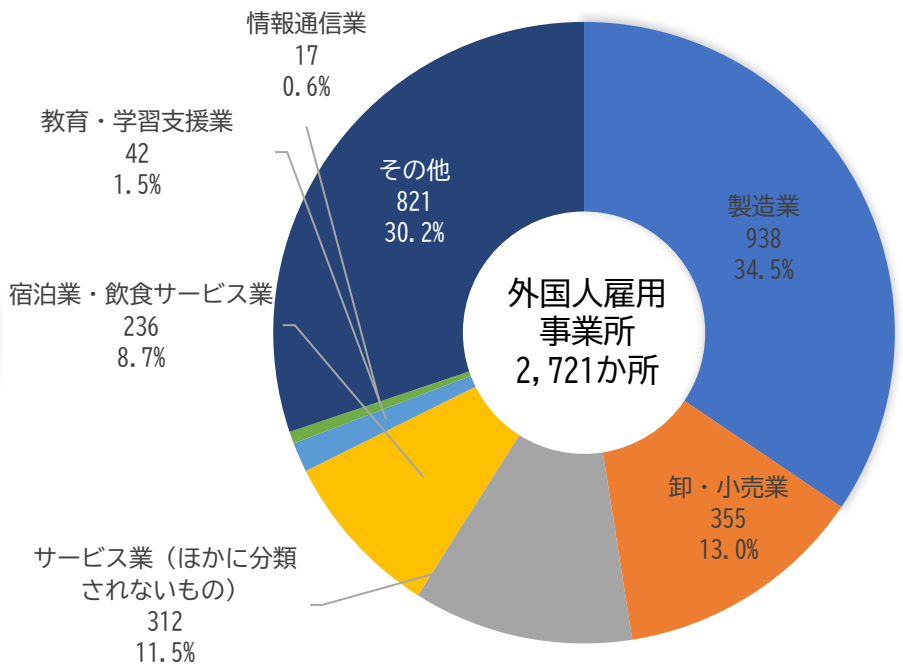
7 産業別外国人労働者数および外国人雇用事業所数（滋賀県）

- 産業別に外国人労働者数をみると、製造業が最も多く11,402人で45.6%、次いでサービス業（ほかに分類されないもの）7,032人（28.1%）、卸・小売業1,460人（5.8%）、宿泊業・飲食サービス業1,019人（4.1%）となっている。
- 産業別の外国人雇用事業所数では、製造業が938か所で34.5%を占め、次いで卸・小売業355か所（13.0%）、サービス業（ほかに分類されないもの）312か所（11.5%）、宿泊業・飲食サービス業1,019か所（4.1%）となっている。

産業別外国人労働者数の割合
（滋賀県）



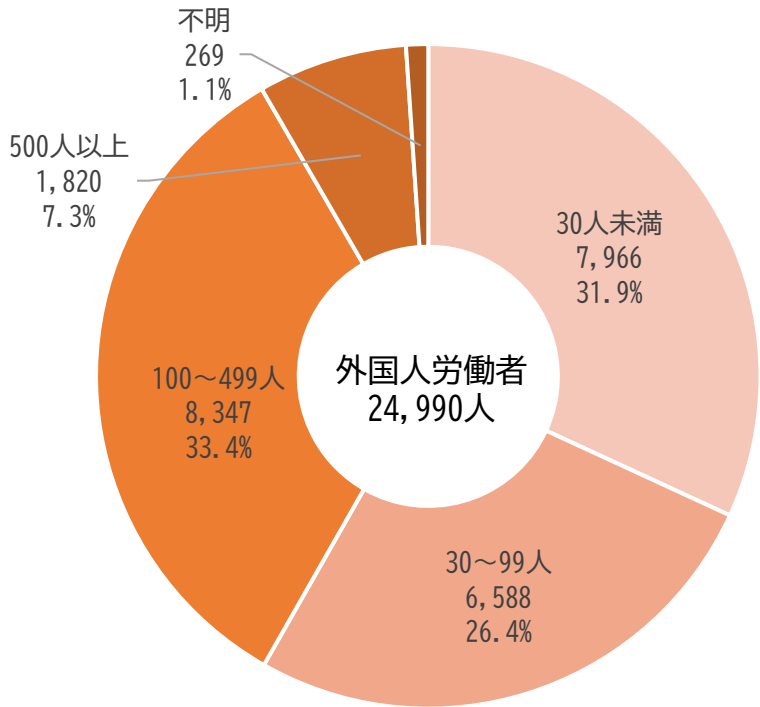
産業別外国人雇用事業所数の割合
（滋賀県）



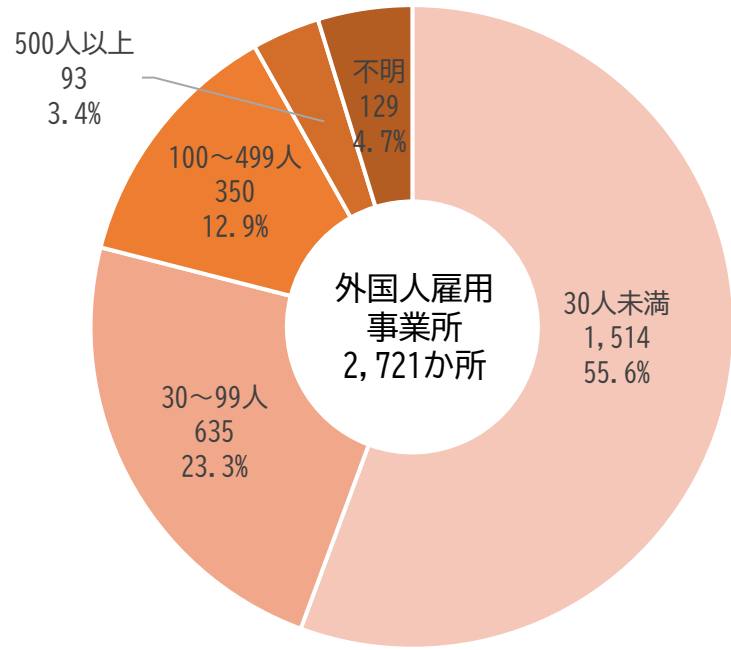
8 事業所規模別外国人労働者数および外国人雇用事業所数（滋賀県）

- 事業所規模別に外国人労働者数をみると、「100～499人」が最も多く8,347人で33.4%、次いで「30人未満」7,966人（31.9%）、「30～99人」6,588人（26.4%）、「500人以上」1,820人（7.3%）となっている。
- 事業所規模別の外国人雇用事業所数では、「30人未満」が最も多く1,514か所で半数以上の55.6%を占め、次いで「30～99人」635か所（23.3%）、「100～499人」350か所（12.9%）、「500人以上」93か所（3.4%）となっている。

事業所規模別外国人労働者数の割合
（滋賀県）



事業所規模別外国人雇用事業所数の割合
（滋賀県）



外国人材雇用に関する企業の意識・ 外国人材の意識

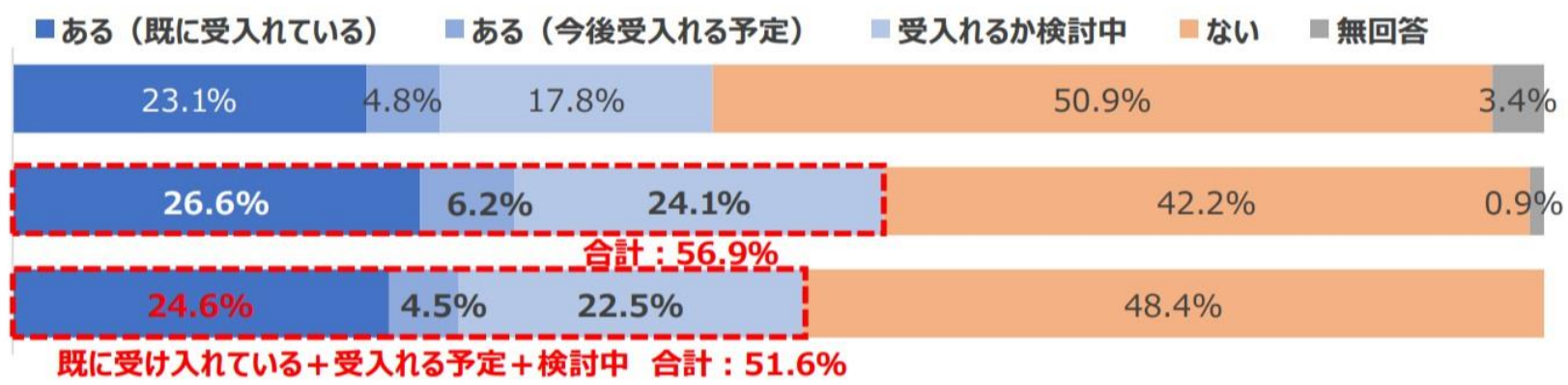
【統計データ等】

- 9 中小企業における外国人材の受け入れニーズ（全国）
- 10 中小企業が外国人材の受け入れにあたって政府等に求めること（全国）
- 11 企業が外国人材を雇用する理由（滋賀県外国人材受入サポートセンター）
- 12 外国人材雇用に関する企業の取組（滋賀県外国人材受入サポートセンター）
- 13 外国人雇用における企業の課題、不安（滋賀県外国人材受入サポートセンター）
- 14 外国人材の職場への不満（全国）

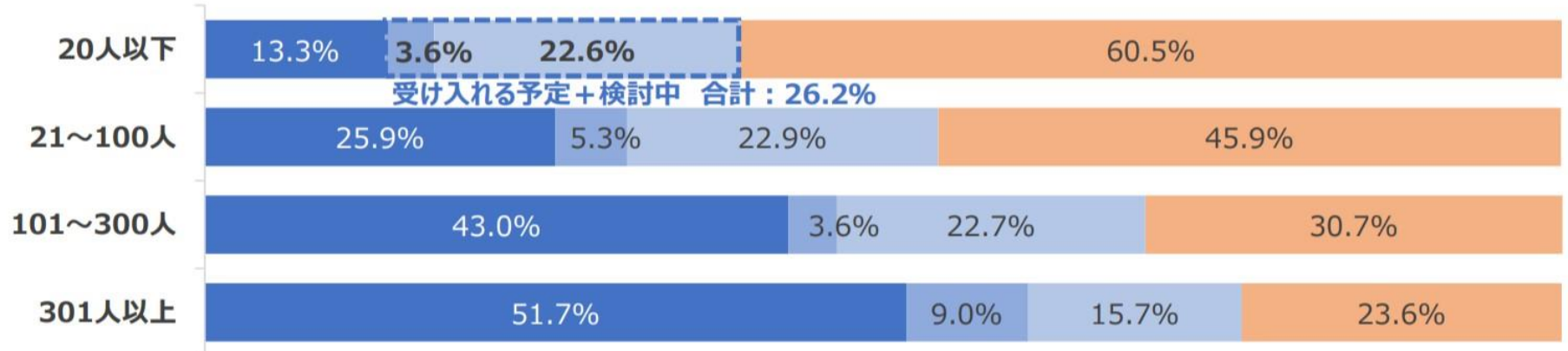
9 中小企業における外国人材の受け入れニーズ（全国）

- 全国の中小企業を対象にした日本商工会議所・東京商工会議所の調査では、外国人材を「既に受け入れている」企業は2割超（24.6%）。これに「今後受け入れる予定」（4.5%）、「検討中」（22.5%）を合わせると、半数以上（51.6%）が外国人材の受入れに前向きな意向。昨年調査（56.9%）から約5ポイント低下するも依然として高い水準。
- 20人以下の企業では、「既に受け入れている」は13.3%にとどまるが、「今後受け入れる予定」（3.6%）、「検討中」（22.6%）は全体と変わらず、規模の小さい企業も一定の受け入れニーズが見られる。

【全体】 n=2,392 ※2022年調査期間:2022年7月19日～8月10日 / 2023年調査期間:2023年7月18日～8月10日



【従業員規模別】 n=2,392

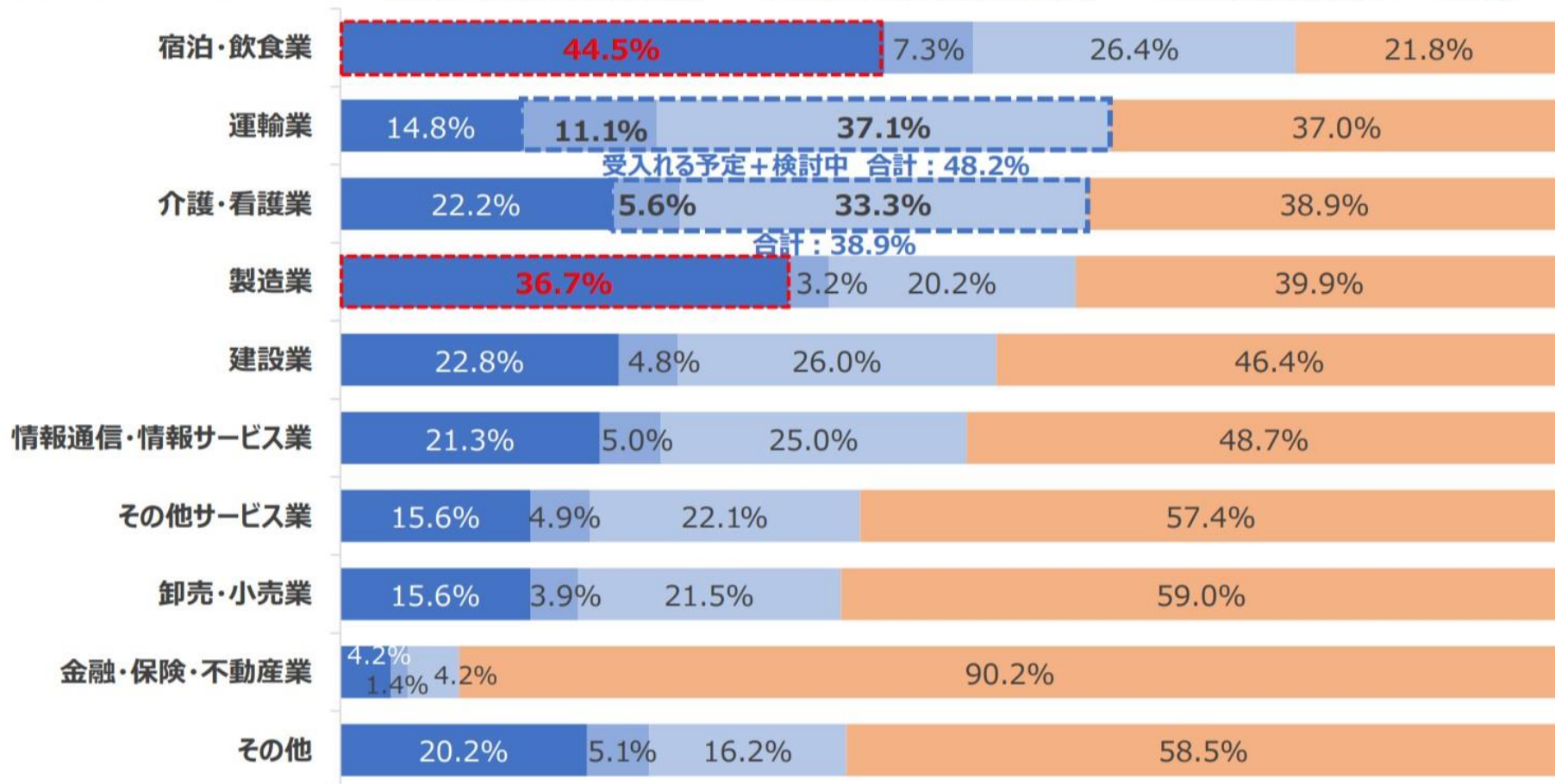


9 中小企業における外国人材の受け入れニーズ②（全国）

- 外国人材を「既に受入れている」企業の割合は、宿泊・飲食業（44.5%）、製造業（36.7%）で4割前後と高い。
- 「今後受入れる予定」、「検討中」を合わせると、人手不足の深刻な運輸業（48.2%）、介護・看護業（38.9%）でおよそ4～5割近くに達し、運輸業は「今後受け入れる予定」（11.1%）が唯一1割を超える。「自動車運送業分野」が特定技能制度の対象に追加された影響も考えられる。

【業種別】 n = 2,392

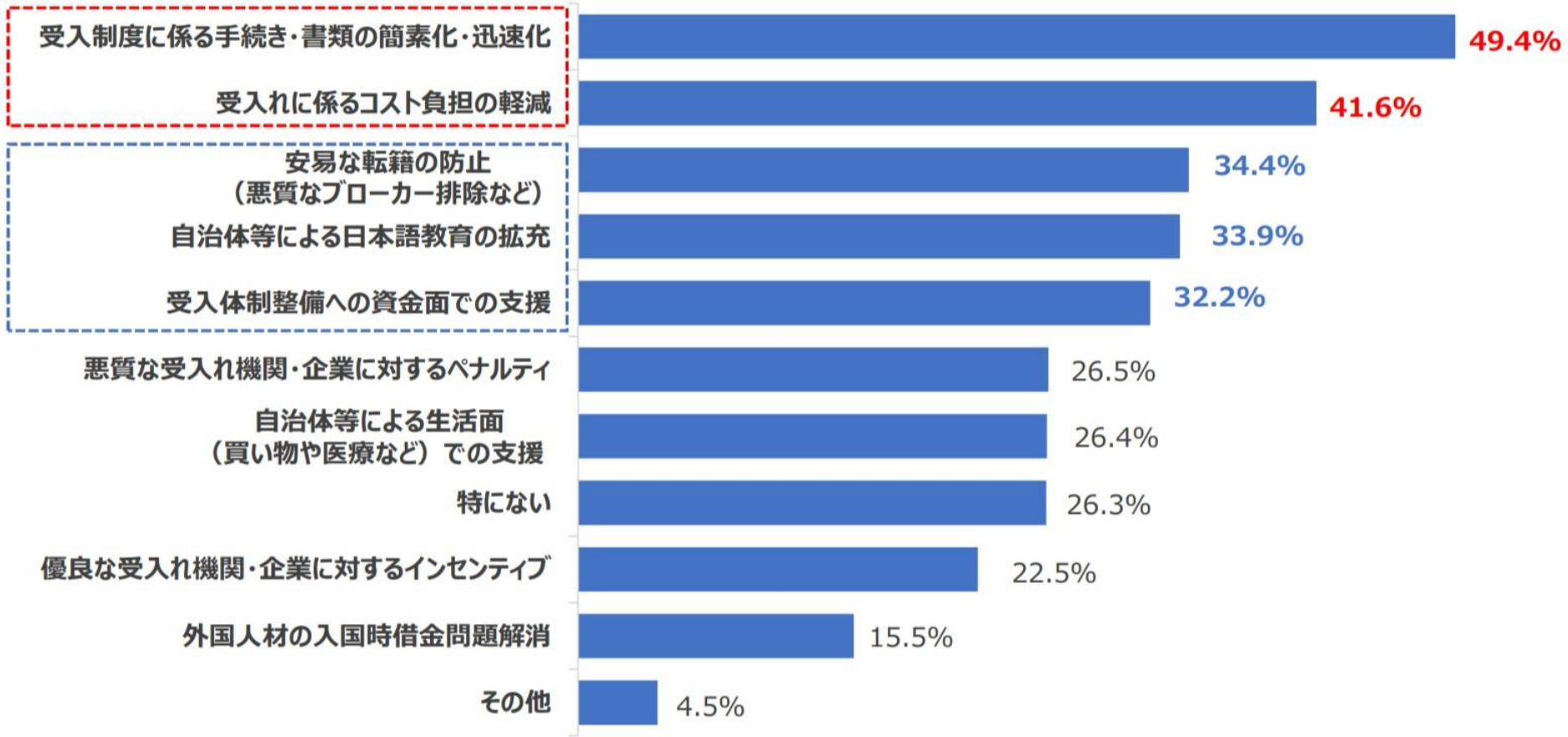
■ ある（既に受入れている） ■ ある（今後受入れる予定） ■ 受入れるか検討中 ■ ない



10 中小企業が外国人材の受け入れにあたって政府等に求めること（全国）

- 外国人材の受け入れにあたり、政府等に対し、「受入制度に係る手続き・書類の簡素化・迅速化」（49.4%）、「受け入れに係るコスト負担の軽減」（41.6%）を求める声が多い。
- 技能実習制度の見直し（育成就労制度の創設）に伴う転籍制限の緩和が決定していることもあり、「安易な転籍の防止（悪質なブローカー排除など）」（34.4%）への期待も高い。「自治体等による日本語教育の拡充」（33.9%）、「受け入れ体制整備への資金面での支援」（32.2%）が続く。

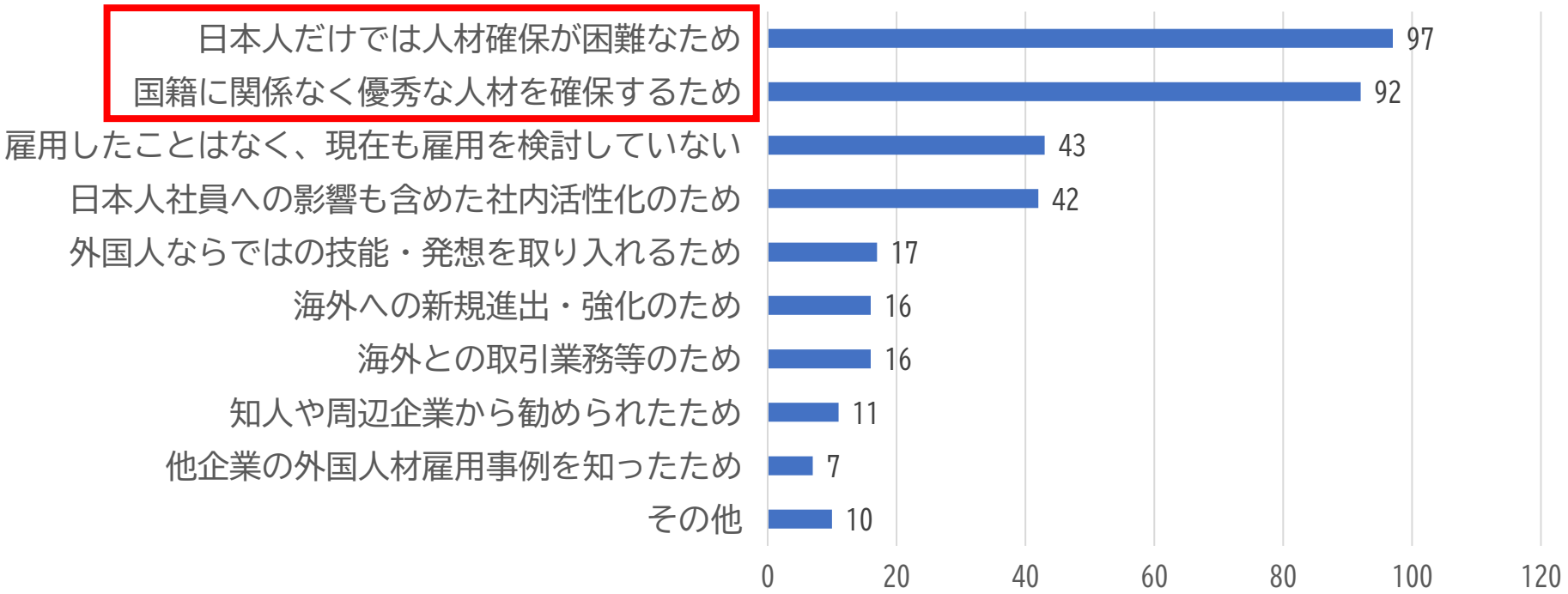
【複数回答】 n = 2,392



11 企業が外国人材を雇用する理由（滋賀県外国人材受入サポートセンター）

➤ 滋賀県外国人材受入サポートセンター利用事業者等を対象にしたアンケートでは、外国人材を雇用する理由について、「日本人だけでは人材確保が困難なため」（97社）が最も多く、次いで「国籍に関係なく優秀な人材を確保するため」（92社）となっている。

外国人材を現在雇用している、過去雇用していた、または雇用したいと考える理由
（複数回答可）N=195

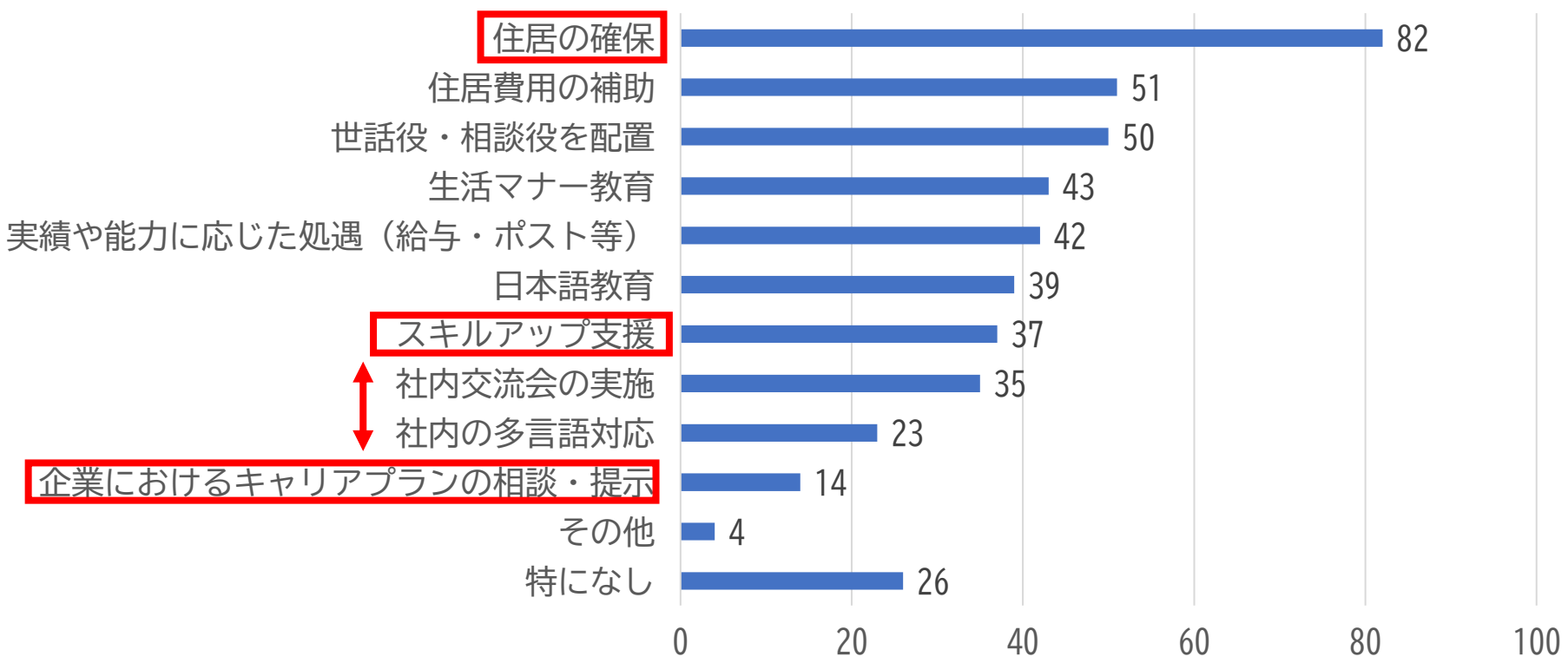


12 外国人材雇用に関する企業の取組（滋賀県外国人材受入サポートセンター）

- 滋賀県外国人材受入サポートセンター利用事業者等を対象にしたアンケートでは、外国人材雇用にあたっての取組について「住居の確保」が82社で最も多く、回答企業の6割超が取り組んでいる（いた）。
- 「スキルアップ支援」は35社と比較的取り組んでいる（いた）企業が多い一方、「企業におけるキャリアプランの相談・提示」は14社と少なく、スキルアップのためのツール（研修機会や資格取得の費用等）を提供するのみに終わっている可能性がある。

外国人材雇用にあたって取り組んでいる／取り組んでいたこと（複数回答可）

N=133



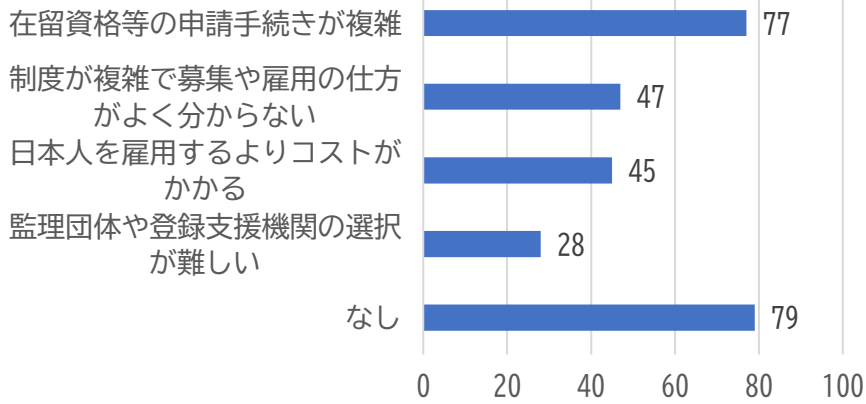
13 外国人雇用における企業の課題、不安（滋賀県外国人材受入サポートセンター）



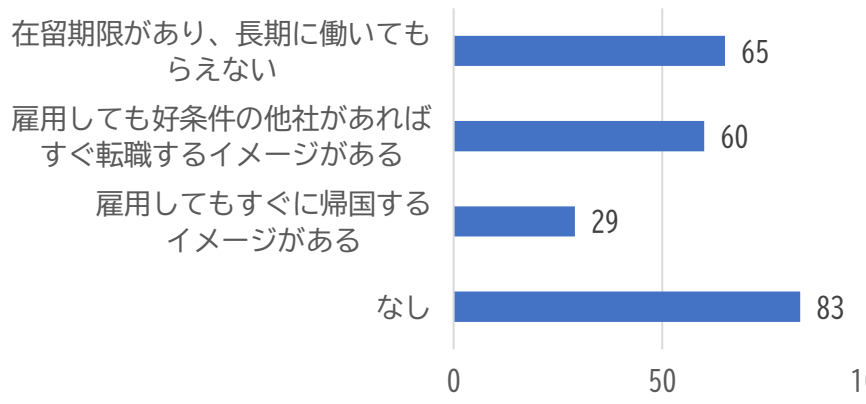
➤ 滋賀県外国人材受入サポートセンター利用事業者等を対象にしたアンケートでは、外国人材を雇用するうえでの課題は、「文化、価値観、習慣の違い」（110社）や「言語・コミュニケーション方法の違い」（110社）、「日本語教育等の育成制度が整っていない」（82社）など、半数以上の企業がコミュニケーションや日本語教育等に係る職場の受入環境に関する課題や不安を抱えている。

外国人材を雇用するうえでの課題、不安（複数回答可） N=195

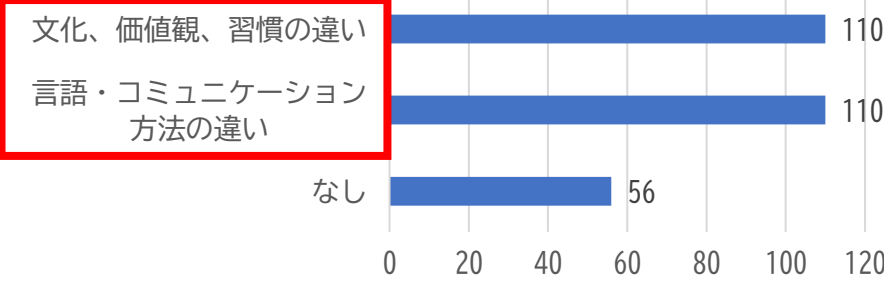
【募集や雇用手続き、在留資格等】



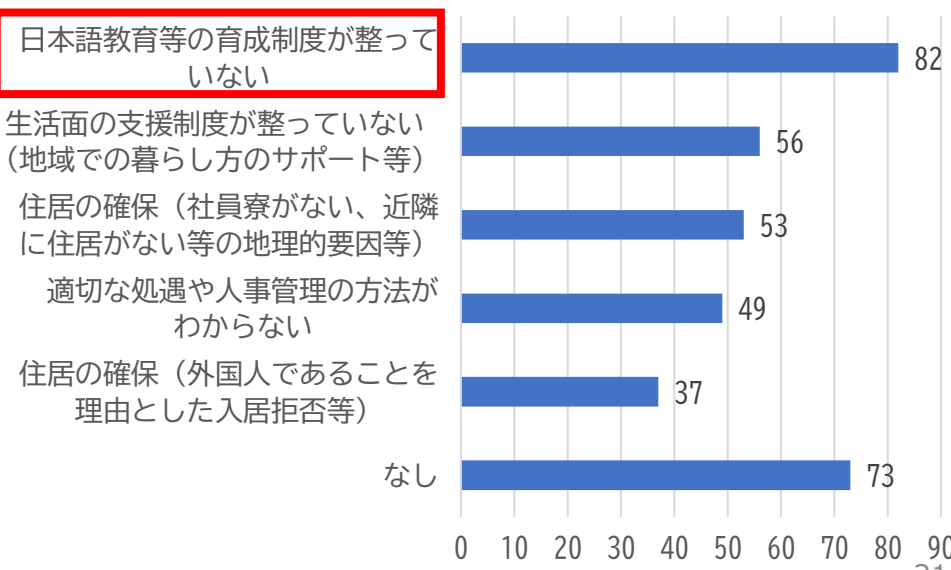
【長期定着】



【コミュニケーション】



【受入環境等】



14 外国人材の職場への不満（全国）

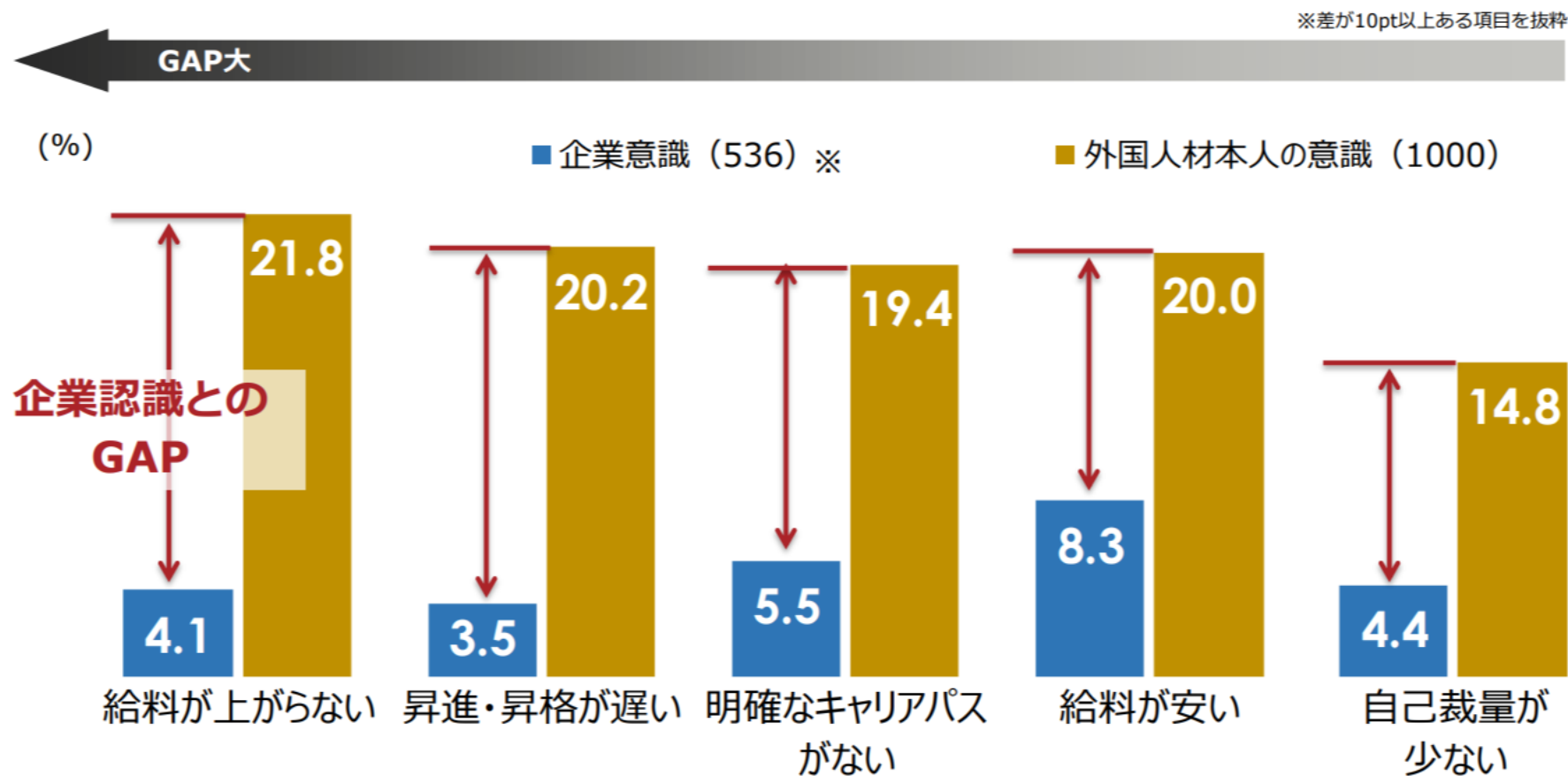
➤ 日本で働く外国籍の就業者を対象とした民間調査において、日本で働く外国人材（正社員）の職場への不満で割合が高いのは、処遇に対する不満で「昇進・昇格が遅い」「給料が上がらない」「給料が安い」。次いで高いのは「明確なキャリアパスがない」、「無駄な会議が多い」で20%を超える。

職場への不満＜正社員＞

日本で働く外国人材【正社員】（n=500）		%			%
1位	昇進・昇格が遅い	28.6	17位	職場で孤立している	14.4
2位	給料が上がらない	28.2	18位	業務で使う日本語が難しい	14.0
3位	給料が安い	25.6	19位	異文化習慣を理解してもらえない	13.2
4位	明確なキャリアパスがない	23.8	20位	顧客の要求レベルが高すぎる	11.8
5位	無駄な会議が多い	20.8	20位	時間に厳しい	11.8
6位	残業が多い	19.0	20位	雇用契約や労働条件が守られない	11.8
7位	評価の基準が明確でない	18.2	20位	その他のコミュニケーションの困難さ	11.8
8位	組織、上司の意思決定のプロセスがわかりにくい	18.0	24位	人種・民族差別を受けた	11.4
9位	行うべき業務の範囲が明確に定まっていない	17.8	25位	有給休暇が取りにくい	11.2
10位	組織、上司の意思決定が遅い	16.4	26位	やりたい仕事をやらせてもらえない	10.4
10位	技能・スキルが伸びる仕事ができない	16.4	27位	休日出勤が多い	10.2
12位	暗黙の了解が理解できない	15.8	28位	マニュアル・研修で教わったことと、現場の実態が違っていた	9.8
13位	自己裁量が少ない	15.6	29位	パワハラ・セクハラを受けた	9.4
14位	研修の機会が少ない	15.2	30位	職場で暴力を受けた	8.0
15位	組織内での意見の調整が多く必要になる	15.0	その他		2.6
16位	仕事の成果を認めてもらえない	14.8	とくになし		22.6
			平均該当個数		4.7

14 外国人材の職場への不満（全国）

- 日本で働く外国人材が抱える不満について、企業が把握している外国人材の不満と、外国人材が実際に感じている不満を同項目で聴取した結果、「給料が上がらない」「昇進・昇格が遅い」「明確なキャリアパスがない」「給料が安い」「自己裁量が少ない」などの項目でギャップが大きく、外国人材の不満を企業がキャッチできていない。



育成就労制度の課題

【統計データ等】

- 15 育成就労制度の概要（出入国在留管理庁、厚生労働省資料）
- 16 育成就労・特定技能における日本語講習等の要件
- 17 認定日本語教育機関制度について（R6.4.1より制度施行）

育成就労制度の概要

令和6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」が公布されました。

それにより、技能移転による国際貢献を目的とする技能実習制度を抜本的に見直し、我が国の人手不足分野における**人材の育成・確保を目的とする育成就労制度が創設**されます（育成就労制度は令和6年6月21日から起算して3年以内の政令で定める日に施行されます。）。

育成就労制度の 目的	「育成就労産業分野（育成就労制度の受入れ分野）」（※）において、我が国での3年間の就労を通じて特定技能1号水準の技能を有する人材を育成するとともに、当該分野における人材を確保すること。 （※）特定産業分野（特定技能制度の受入れ分野）のうち就労を通じて技能を修得させることが相当なもの
基本方針・ 分野別運用方針	育成就労制度の基本方針及び育成就労産業分野ごとの分野別運用方針を策定する（策定に当たっては、有識者や労使団体の会議体から意見を聴取）。 分野別運用方針において、生産性向上及び国内人材確保を行ってもなお不足する人数に基づき分野ごとの受入れ見込数を設定し、これを受入れの上限数として運用する。
育成就労計画の 認定制度	育成就労外国人ごとに作成する「育成就労計画」を認定制とする（育成就労計画には育成就労の期間（3年以内）、育成就労の目標（業務、技能、日本語能力等）、内容等が記載され、外国人育成就労機構による認定を受ける）。
監理支援機関の 許可制度	（育成就労外国人と育成就労実施者の間の雇用関係の成立のあっせんや）育成就労が適正に実施されているかどうか監理を行うなどの役割を担う監理支援機関を許可制とする（許可基準は厳格化。技能実習制度の監理団体も監理支援機関の許可を受けなければ監理支援事業を行うことはできない。）。
適正な送出しや 受入環境整備の 取組	・送出国と二国間取決め（MOC）の作成や送出機関に支払う手数料が不当に高額にならない仕組みの導入など、送出しの適正性を確保する。 ・育成就労外国人の本人意向による転籍を一定要件の下で認めることなどにより、労働者としての権利保護を適切に図る。 ・地域協議会を組織することなどにより、地域の受入環境整備を促進する。

16 育成就労・特定技能における日本語講習等の要件

育成就労外国人材の計画的な日本語能力の向上に資するよう、以下のスキームでの検討がなされている。

➤ ①育成就労開始時：

日本語能力試験合格または、**認定日本語教育機関が実施する日本語講習（100時間程度）**の受講

➤ ②育成就労期間中：**認定日本語教育機関が実施する日本語講習**の受講（100時間程度）

➤ ③特定技能1号移行時 および ④特定技能2号移行時：日本語能力試験（それぞれN4、N3）の合格

【①就労開始まで】

- 日本語検定N5合格
or
認定日本語教育機関が実施する日本語講習（合計100時間）

【②育成就労期間中】

- 日本語検定N4合格
を目標に、認定日本語教育機関が実施する日本語講習の受講（100時間程度）

【③特定技能1号移行時】

- 日本語検定N4合格
- 技能検定3級または
特定技能1号評価試験合格

【④特定技能2号移行時】

- 日本語検定N3合格
- 特定技能2号評価試験
合格

育成就労
（3年間）

※家族帯同：
不可

特定技能1号
（5年間）

※家族帯同：
不可

特定技能2号
（制限なし）

※家族帯同：
可能

16 育成就労・特定技能における日本語講習等の要件（続き）

「日本語教育の参照枠」のレベル尺度（日本語能力の熟達度について6レベルで示したもの）

- CEFR（ヨーロッパ言語共通参照枠）を参考に、日本語の習得段階に応じて求められる日本語教育の内容・方法を明らかにし、外国人等が適切な日本語教育を継続的に受けられるようにするための共通の基盤として示したもので、日本語教育に関わる全ての者が参照できる日本語学習、教授、評価のための枠組み。
- 日本語の学習・教授・評価を考える際に必要になる、日本語のレベルを示した全体的な尺度と、「聞く」「読む」「話す（やりとり・発表）」「書く」の言語活動別に実生活において日本語を使ってどんなことができるかを表した言語能力記述文（Can do）を示すもの。

「日本語教育の参照枠」の全体的な尺度（抜粋） 日本語能力の熟達度について6レベルで示したもの		<参考>日本語能力試験（JLPT）※	<参考>日本語基礎テスト（JFT-Basic）	<参考>就労場面での「できることリスト」 【厚労省・外国人就労・定着支援事業】	<参考>英検とCEFRとの対応 （英検協会HPより）
言語熟達した使用者	C2	聞いたり、読んだりしたほぼ全てのものを容易に理解することができる。自然に、流ちょうかつ正確に自己表現ができ、非常に複雑な状況でも細かい意味の違い、区別を表現できる。	—	—	—
	C1	いろいろな種類の高度な内容のかなり長いテキストを理解することができ、含意を把握できる。言葉を探しているという印象を与えずに、流ちょうに、また自然に自己表現ができる。社会的、学問的、職業上の目的に応じた、柔軟なしかも効果的な言葉遣いができる。	—	—	1級
言語自立した使用者	B2	自分の専門分野の技術的な議論も含めて、具体的な話題でも抽象的な話題でも複雑なテキストの主要な内容を理解できる。お互いに緊張しないで熟達した日本語話者とやり取りができるくらい流ちょうかつ自然である。	N1	—	1～準1級
	B1	仕事、学校、娯楽でふだん出合うような身近な話題について、共通語による話し方であれば、主要点を理解できる。身近で個人的にも関心のある話題について、単純な方法で結び付けられた、脈絡のあるテキストを作ることができる。	N2	—	準1～2級
	B1		N3	—	
言語基礎段階の使用者	A2	ごく基本的な個人情報や家族情報、買い物、近所、仕事など、直接的関係がある領域に関する、よく使われる文や表現が理解できる。簡単に日常的な範囲なら、身近で日常の事柄についての情報交換に応じることができる。	N4	合格	顧客等とのやりとり有り 不明なことがあった場合、上司等が助けられれば実施可能な業務 レジ打ち等の接客、配達、介護、調理 など 顧客等とのやりとり有り 機械オペレーター顧客が少ない場所で行う商品陳列、キッチン内で行う調理業務 など
	A1	具体的な欲求を満足させるための、よく使われる日常的表現と基本的な言い回しは理解し、用いることもできる。もし、相手がゆっくり、はっきりと話して、助け船を出してくれるなら簡単なやり取りをすることができる。	N5	—	顧客等とのやりとり無し 上司・同僚から簡単な指示を受けて行う単独業務 検品・袋詰め・仕分け、農作物収穫、清掃・洗濯 など

各レベルについての説明は、CEFR日本語版（追補版）の訳文を基にし、CEFR補遺版を参考に一部修正を加えた。

※JLPTのN5～N1と日本語教育の参照枠の各レベルとの対応は概ねの目安。詳細は2025年2月下旬公表、同年12月試験結果より通知開始予定

17 認定日本語教育機関制度について（R6.4.1より制度施行）



法務省告示機関【これまで】

認定日本語教育機関【これから】

目的	在留資格「留学」を有する外国人の受入れ機関の告示	日本語に通じない外国人が我が国において生活するために必要な日本語を理解し、使用する能力を習得させるための教育
認定等の主体	法務大臣	文部科学大臣
分野	「留学」のみ	「留学」に加え、「就労」と「生活」を新設
教育課程	専ら日本語の教育を受ける者にとって 適当と認められるもの	- 留学はB2以上目標、就労・生活はB1以上目標の課程を1つ以上置くこと - 課程の目的・目標、生徒の日本語能力に応じて、適切な授業科目を体系的に開設すること 「日本語教育課程編成のための指針」に基づくこと 等 ※「就労」と「生活」は3/4を上限にオンライン授業を実施可能
教員資格	- 大学等において日本語教育に関する教育課程を履修して卒業等した者 - 学士を取得し、かつ文化庁届出の研修を420単位時間以上受講し修了した者 - 日本語教育能力検定試験に合格した者 等	「登録日本語教員」を国家資格化 - 日本語教員試験（基礎試験・応用試験）の合格 - 登録実践研修機関が実施する実践研修の修了 ※登録日本語教員養成機関が実施する養成課程の修了者は基礎試験免除
評価	自己評価のみ（義務）	- 自己評価（義務）・第三者評価（努力義務） - 審議会による実地視察
告示・認定状況	全国806機関、滋賀県1機関 ※3機関以下の府県は17県 ※10都道府県に約75%が集中	全国41機関（「就労」2機関・「留学」39機関） 滋賀県0機関 （R7.3月末現在）

留学生の就職状況

※第1回協議会資料 一部再掲

【統計データ等】

18 県内大学の留学生の在籍状況

19 外国人留学生の国内就職状況（全国）

【参考】外国人留学生の就職活動継続について

20 外国人留学生の就職状況（全国）

21 外国人留学生の就職状況（都道府県別在留資格変更状況）

22 外国人留学生の日本語力（全国）

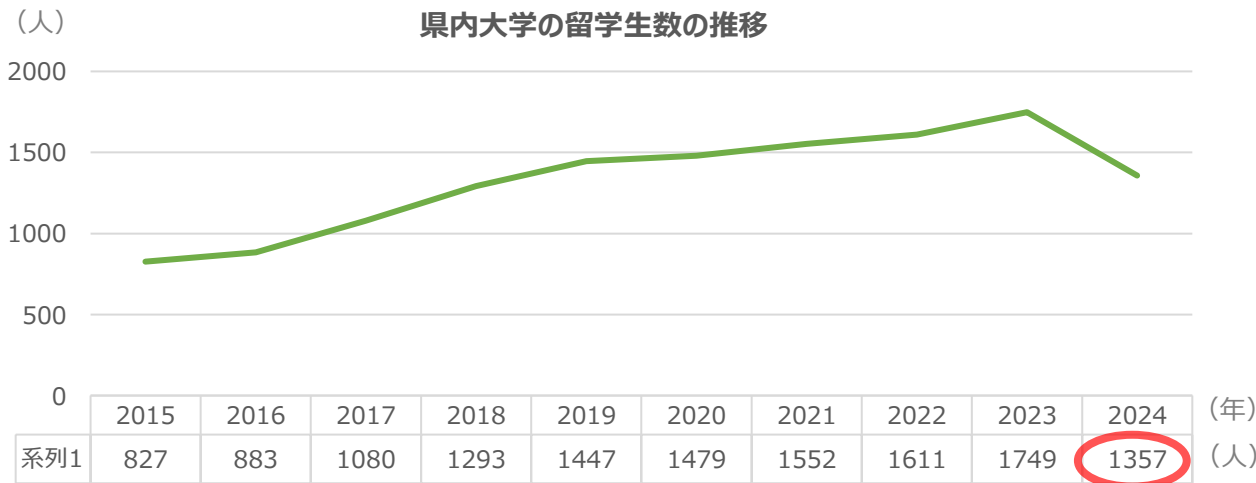
23 外国人留学生のインターンシップ等のプログラム参加状況（全国）

24 外国人留学生の7月時点の内定状況（全国）

18 県内大学の留学生の在籍状況



- 令和6年度の県内留学生総数は1,357人と、昨年度より392人減少
- 国籍別では、中国が前年比-21.2%（252人減）、韓国-22.1%（34人減）、インドネシア-45.7%（32人減）と大幅減少
- 大学別では、立命館大学が前年比-35.5%（393人減）。これは、びわこ・くさつキャンパスの情報理工学部・研究科が、2024年4月に大阪いばらきキャンパス（大阪府茨木市）に移転したことが大きな要因と想定される。



上位10か国	H27年	H28年	H29年	H30年	R1年	R2年	R3年	R4年	R5年	R6年	合計
中華人民共和国	530	535	670	806	916	1,016	1,084	1,115	1,189	937	8,798
大韓民国	55	57	71	101	124	92	118	134	154	120	1,026
ベトナム	52	43	44	41	57	60	67	63	43	34	504
インドネシア	18	35	36	46	63	71	73	74	70	38	524
マレーシア	37	36	40	47	49	43	36	35	49	48	420
台湾	15	25	34	46	41	31	38	36	42	29	337
タイ	34	31	29	40	31	18	13	11	17	9	233
バングラデシュ	11	16	22	30	25	22	18	16	19	16	195
インド	1	11	14	12	13	17	16	17	18	7	126
モンゴル	10	5	10	15	16	15	9	13	14	16	123

19 外国人留学生の国内就職状況（全国）

- 日本国内での就職希望の意向を有する外国人留学生の割合は全体の54.4%。＊一方、実際に日本国内に就職した留学生は令和5年度の実績で38.1%と2年前の同調査より6.2%減少。＊出典：「令和5年度 私費外国人留学生生活実態調査」（令和6年10月(独)日本学生支援機構）
- また、卒業後に日本国内に残り就職・進学のいずれもしない外国人留学生が6,480人（10.9%）いる。
- 「2025年度末までに我が国の高等教育機関を卒業・修了した外国人留学生（国内進学者を除く）のうち我が国での就職者の割合50%を目指す。」とされた（「対日直接投資促進戦略（令和3年6月）」「成長戦略フォローアップ（令和3年6月）」での国目標）

学種	日本国内				出身国（地域）				日本・出身国（地域）以外				小計
	就職	進学	その他	計	就職	進学	その他	計	就職	進学	その他	計	
博士課程	1,244	86	647	1,977	830	18	619	1,467	115	18	104	237	3,941
	33.8%	2.3%	17.6%	53.7%	22.5%	0.5%	16.8%	39.9%	3.1%	0.5%	2.8%	6.4%	100.0%
修士課程	3,951	2,476	1,735	8,162	1,619	89	1,965	3,673	102	94	166	362	12,733
	32.4%	20.3%	14.2%	66.9%	13.3%	0.7%	16.1%	30.1%	0.8%	0.8%	1.4%	3.0%	100.0%
専門職学位課程	455	27	320	802	166	6	435	607	16	2	8	26	1,489
	31.7%	1.9%	22.3%	55.9%	11.6%	0.4%	30.3%	42.3%	1.1%	0.1%	0.6%	1.8%	100.0%
大学（学部）	6,062	3,175	1,729	10,966	855	103	2,813	3,771	94	305	189	588	15,733
	39.6%	20.7%	11.3%	71.6%	5.6%	0.7%	18.4%	24.6%	0.6%	2.0%	1.2%	3.8%	100.0%
短期大学	558	105	40	703	8	0	25	33	0	0	0	0	742
	75.8%	14.3%	5.4%	95.5%	1.1%	0.0%	3.4%	4.5%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
高等専門学校	4	115	1	120	8	5	14	27	0	2	3	5	152
	2.6%	75.7%	0.7%	78.9%	5.3%	3.3%	9.2%	17.8%	0.0%	1.3%	2.0%	3.3%	100.0%
専修学校（専門課程）	10,206	8,851	1,923	20,980	397	110	1,562	2,069	59	23	106	188	23,353
	43.9%	38.1%	8.3%	90.3%	1.7%	0.5%	6.7%	8.9%	0.3%	0.1%	0.5%	0.8%	100.0%
準備教育課程	208	2,155	85	2,448	42	30	278	350	4	9	3	16	2,815
	7.4%	76.6%	3.0%	87.0%	1.5%	1.1%	9.9%	12.4%	0.1%	0.3%	0.1%	0.6%	100.0%
計	22,688	16,990	6,480	46,158	3,925	361	7,711	11,997	390	453	579	1,422	60,958
	38.1%	28.5%	10.9%	77.5%	6.6%	0.6%	12.9%	20.1%	0.7%	0.8%	1.0%	2.4%	100.0%

【参考】外国人留学生の就職活動継続について



- 卒業時点で就職先が決まっていない外国人留学生については、「留学」ビザを就職活動を目的とした「特定活動」ビザに切り替えることで、就職活動のために原則最長 1 年間日本に滞在することが可能。
- 就職活動を目的とした人数の詳細は不明ですが、令和 6 年 6 月末時点で全国で84,629人、滋賀県内に516人の特定活動ビザで在留している外国人がいる。*

* 出展：令和6年10月18日 出入国在留管理庁発表

【出入国在留管理庁ホームページより抜粋】

●卒業後 1 年目の就職活動について

大学を卒業し又は専修学校専門課程において専門士の称号を取得して同教育機関を卒業した留学生等の方が、付与されている「留学」の在留資格の在留期間満了後も日本に在留して、継続して就職活動を行うことを希望される場合は、その方の在留状況に問題がなく、就職活動を継続するに当たり卒業した教育機関の推薦があるなどの場合は、就職活動を行うための在留資格（特定活動、在留期間は 6 月）への変更が認められ、更に 1 回の在留期間の更新が認められるため、大学等を卒業後も就職活動のために 1 年間本邦に滞在することが可能です。

●海外大卒者の日本語教育機関卒業後の就職活動について

海外の大学又は大学院を卒業又は修了し、一定の要件を満たす本邦の日本語教育機関に留学している方が、日本語教育機関を卒業後も日本に在留し、継続して就職活動を行うことを希望される場合は、特例的に就職活動を行うための在留資格（特定活動、在留期間は 6 月）への変更を認め、更に 1 回の在留期間の更新を認めることとしています。

20 外国人留学生の就職状況（全国）



- 令和5年に「留学」等の在留資格をもつ外国人が就職を目的として行った在留資格変更許可申請42,786件のうち、41,400件が許可されています。うち、82.3%が技術・人文知識・国際業務の在留資格となっている。
- 地域別では94.7%をアジアが占めており、中国（33.7%）、ベトナム（25.0%）、ネパール（14.5%）が上位3か国。

変更許可後の在留資格別の許可人数

在留資格	技術・人文知識・国際業務	特定活動*	特定技能1号	教授	経営・管理	高度専門職	介護	医療	教育	研究	芸術	宗教	興行	技能	その他	合計
許可人数	34,078	2,334	1,948	981	548	833	67	245	141	110	35	25	22	13	20	41,400
構成比	82.3%	5.6%	4.7%	2.4%	1.3%	2.0%	0.2%	0.6%	0.3%	0.3%	0.1%	0.1%	0.1%	0.0%	0.0%	100.0%

* 特定技能1号移行準備を活動目的としたもの。

地域別の許可人数*

地域	アジア	ヨーロッパ	北米	アフリカ	南米	オセアニア	合計
許可人数	39,188	1,225	502	259	144	82	41,400
構成比	94.7%	3.0%	1.2%	0.6%	0.3%	0.2%	100.0%

* 中国13,952人（33.7%）、ベトナム10,343人（25.0%）、ネパール5,996人（14.5%）、韓国1,558人（3.8%）、インドネシア1,088人（2.6%）が上位5か国

就職先企業の従業員数別の許可割合

従業員数	0人	1～49人	50～99人	100～299人	300～999人	1,000～1,999人	2,000人～
構成比	5.0%	41.3%	10.8%	14.2%	12.1%	6.0%	10.7%

職務内容別の許可割合

職務内容	構成比	職務内容	構成比
翻訳・通訳	12.7%	会計事務	2.8%
情報処理・通信技術	10.2%	研究	2.4%
管理業務（経営者を除く）	8.1%	介護福祉士	2.4%
海外取引業務	4.8%	技術開発（機械器具分野）	2.2%
接客（その他）	4.6%	その他サービス職業従事者（他に分類されないもの）	2.2%
法人営業	4.4%	デザイン	1.9%
企画事務（マーケティング、リサーチ）	3.9%	その他	37.4%

出典：出入国在留管理庁
令和7年3月発表

21 外国人留学生の就職状況（都道府県別在留資格変更状況）



- 令和5年に在留資格変更が許可された41,400件について、都道府県別の構成比は東京都が41.4%を占める。
- 滋賀県は構成比0.5%、概算人数は207人となっている。

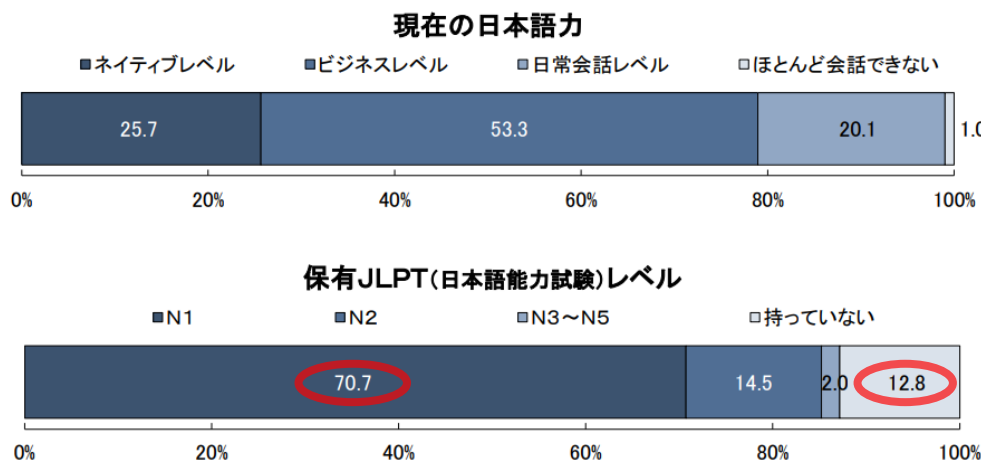
都道府県	構成比	概算人数	都道府県	構成比	概算人数	都道府県	構成比	概算人数
北海道	1.3%	538	茨城県	1.2%	497	新潟県	0.4%	166
青森県	0.1%	41	栃木県	0.9%	373	富山県	0.3%	124
岩手県	0.1%	41	群馬県	1.1%	455	石川県	0.4%	166
宮城県	0.6%	248	埼玉県	4.3%	1,780	福井県	0.2%	83
秋田県	0.0%	0	千葉県	4.3%	1,780	山梨県	0.5%	207
山形県	0.2%	83	東京都	41.4%	17,140	長野県	0.8%	331
福島県	0.3%	124	神奈川県	6.0%	2,484	岐阜県	1.0%	414
北海道・東北 計	2.7%	1,118	関東 計	59.3%	24,550	静岡県	1.7%	704
						愛知県	4.7%	1,946
						中部 計	9.9%	4,099

都道府県	構成比	概算人数	都道府県	構成比	概算人数	都道府県	構成比	概算人数
三重県	1.0%	414	鳥取県	0.1%	41	福岡県	3.7%	1,532
滋賀県	0.5%	207	島根県	0.1%	41	佐賀県	0.3%	124
京都府	2.3%	952	岡山県	0.9%	373	長崎県	0.3%	124
大阪府	10.8%	4,471	広島県	1.2%	497	熊本県	0.6%	248
兵庫県	2.5%	1,035	山口県	0.2%	83	大分県	0.5%	207
奈良県	0.4%	166	徳島県	0.1%	41	宮崎県	0.2%	83
和歌山	0.4%	166	香川県	0.4%	166	鹿児島県	0.3%	124
近畿 計	17.9%	7,411	愛媛県	0.2%	83	沖縄県	1.0%	414
			高知県	0.1%	41	九州・沖縄 計	7.0%	2,898
			中国・四国 計	3.3%	1,366			

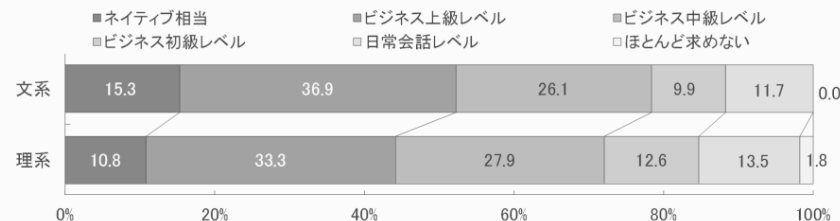
22 外国人留学生の日本語力（全国）



- 株式会社キャリアスの調査によると、外国人留学生のうちJLPT（日本語能力試験）のN1を保有している割合は70.7%に上ります。一方、いずれも保有していない外国人留学生も12.8%いる。
- 企業が外国人留学生に求める日本語コミュニケーションレベルについては、JLPTのN1、N2以上とする企業が約半数を占める。



【参考】企業が外国人留学生に求める日本語コミュニケーションレベル(内定時)



外国人留学生採用時のJLPTの入社基準



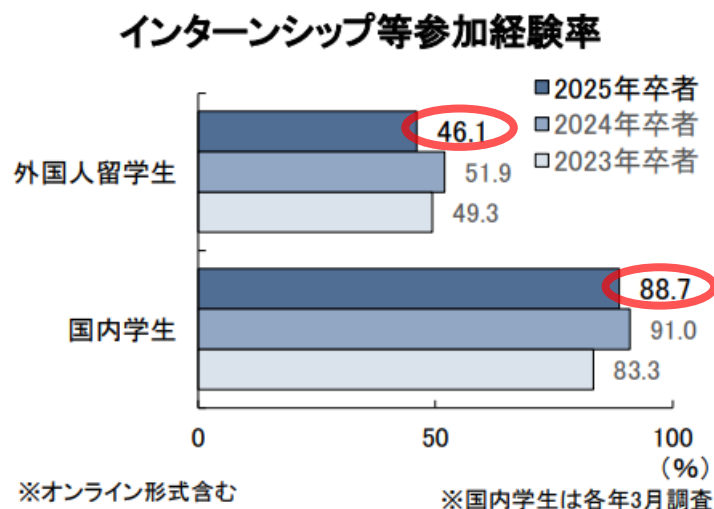
※「外国人留学生／高度外国人材の採用に関する企業調査」(2023年12月)

出典：株式会社キャリアス「2025年卒外国人留学生の就職活動状況に関する調査」2025年8月発行（有効回答数：304人）

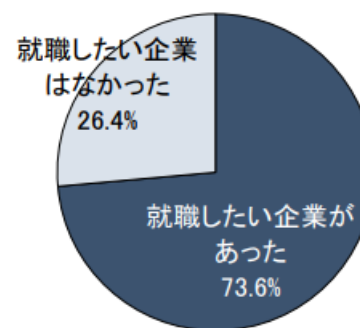
23 外国人留学生のインターンシップ等のプログラム参加状況（全国）



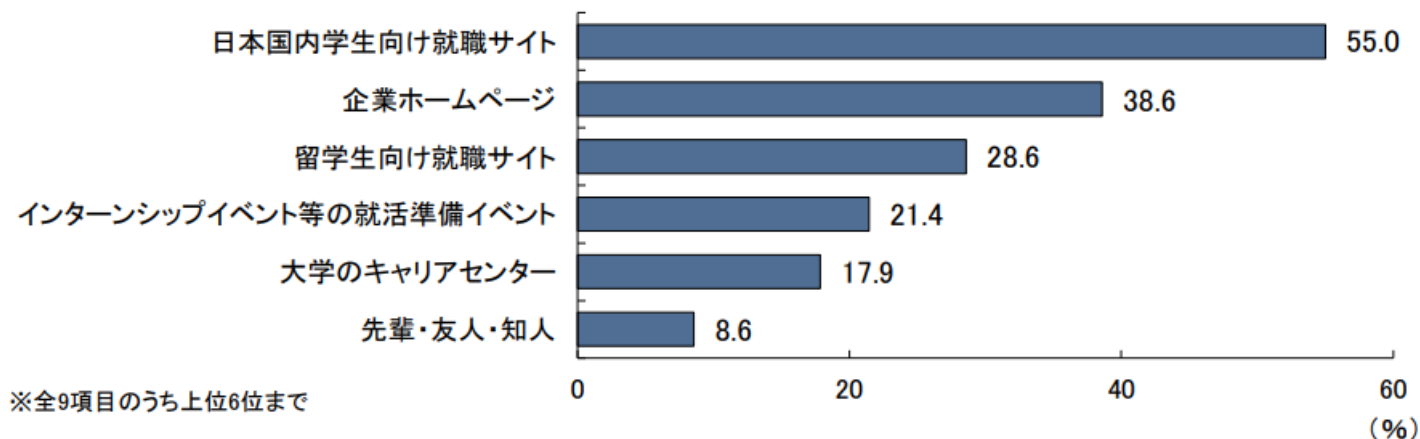
➤ インターンシップ等のプログラムへの参加経験を尋ねたところ、「参加した」と回答した学生は46.1%で国内学生とは大きな差がある。



インターンシップ等参加企業への就職意向



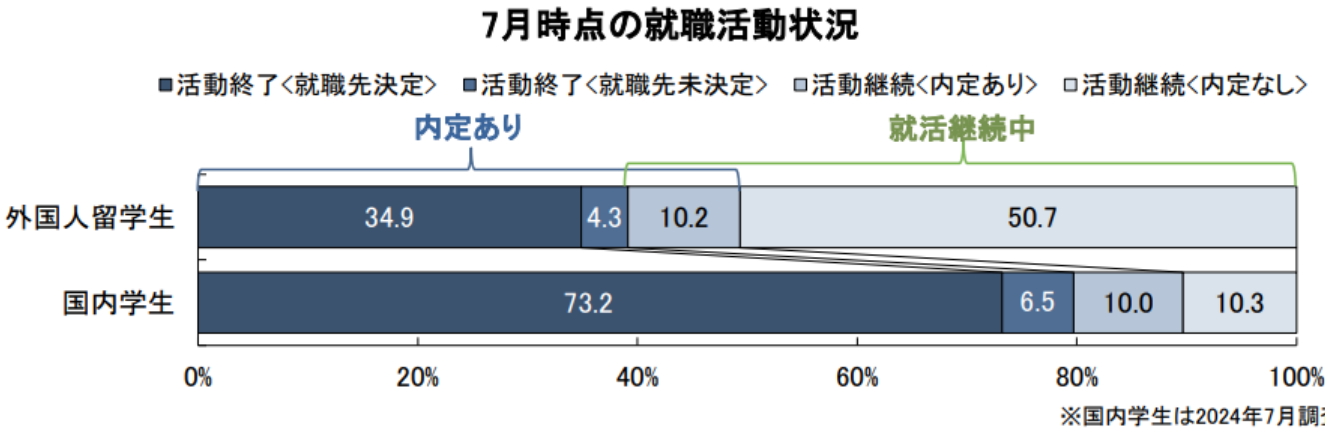
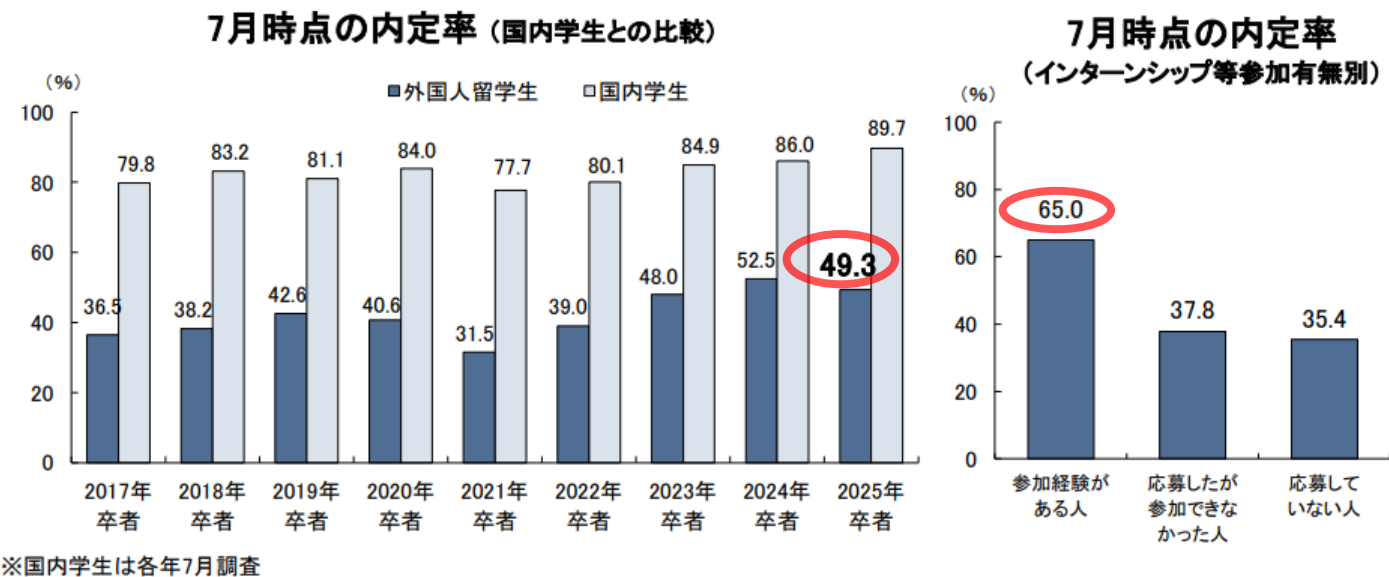
参加したプログラムを知ったきっかけ



24 外国人留学生の7月時点の内定状況（全国）



- 7月時点の内定率は49.3%と前年はやや下回るものの、売り手市場の影響もあり上昇傾向にある。
- インターンシップ等の参加有無によって内定率には差がみられ、参加経験者の内定率が65.0%に上るのに対し、参加経験のない留学生は3割台に留まる。



県の外国人材活躍促進にかかる取組

外国人材活躍促進にかかる県の取組（令和7年度）

企業における外国人雇用の段階

課題

①制度周知・動機づけ

- 外国人材雇用に対する企業の不安
- 外国人材に対し、滋賀県を就業の地として、また県内企業を就労先の選択肢に含めてもらう必要

②マッチング・採用

- 外国人材と県内企業との接点がない・少ない
- （留学生）企業から大学へのアプローチ方法がわからない

③受入準備

- 社内の受け入れ態勢の整備
- 雇用に関する手続きの煩雑さ
- 言語・慣習の相違によるトラブル防止

④定着・育成

- 早期離職につながるキャリアの見通しのなさ、外国人材の孤独感

○ 県内企業・外国人材の双方への相談対応等 : 滋賀県外国人材受入サポートセンターによる支援

○ ニーズ把握、課題整理、先進事例の創出 : フォローアップおよび各事業を通じて収集した情報の蓄積・分析

外国人材雇用の動機付け・適正就労の促進

- 外国人材雇用に関する企業向けセミナー
- 外国人材関連情報収集、発信（外国人材雇用お役立ちハンドブック等）

企業の採用活動支援

- 外国人材への効果的な広報、PR手法の提案
- 行政書士等による雇用契約手続きのサポート

外国人材と日本人社員の相互理解促進・職場改善

- 異文化理解ワークショップ

日本人社員・人事担当者への支援・マインドセット

- ビジネスコミュニケーション研修（やさしい日本語）

外国人材が定着・長期活躍できる職場環境整備

- 県内企業等で働く高度外国人材等向け日本語講座の実施
- 講座受講者所属企業の課題に合わせたアドバイザー支援

企業訪問による課題発見

- 県内企業へのアウトリーチによる人材活用の課題把握・相談支援

好事例の発信・共有

- 好事例共有セミナー
- 県内企業の取組事例収集・発信

企業の求人情報の周知

- ・ホームページでの周知

- ・県内大学キャリアセンターへの求人票提供

マッチング機会創出

- ・留学生向け合同企業説明会（R6大阪 R7県内で開催）

- ・ベトナムジョブフェアへの参加

外国人材の県内就職への動機づけ

- ・滋賀県体験・魅力発信プログラムによる外国人材・留学生自身による滋賀で働き暮らす魅力発信

- ・留学生向けキャリア形成講座

- ・ベトナム・ハノイ工科大生の日本語講座

外国人材を雇用したことがない企業等への外国人材への理解深化

- ベトナム・ハノイ工科大生の短期就業体験

県以外の取組との連携

- 民間企業との連携によるベトナム・ハノイ工科大生のインターンシップの実施

外国人材間のつながり形成

- ・滋賀県体験・魅力発信プログラム（①就労者等向け）による生活環境・地域の魅力体験、地域とのつながり深化

- ・日本語講座参加者同士のつながり形成

- ・県内就職したベトナム・ハノイ工科大卒業生と現役生とのグループ形成

外国人材全般

外国人留学生
（大学等との連携）

ベトナム人材
（ハノイ工科大覚書）

外国人材活躍促進にかかる主な県の取組（令和7年度）



①外国人材総合支援事業（主な取組） 予算：38,333千円

滋賀県外国人材受入サポートセンター

➤ 県内事業者および外国人材を対象とした専門アドバイザーによる相談支援（電話、メール、WEB面談、訪問、出張相談会等）

県内企業向けセミナー

滋賀県体験・魅力発信プログラム

- 県内就労中の外国人材、留学生対象
- 地域への愛着、滋賀県でのライフプラン形成を後押しするプログラムを実施。また、体験等を参加者自身のSNS等で発信してもらう。
- 留学生には県内企業との交流機会提供
- 県内企業への定着や新たな外国人材の就労意欲促進につなげる。

外国人材向け合同企業説明会

- 県内企業（20社程度）が出展する留学生等外国人材向けマッチングイベントを国内で年1回開催。



R6合説：滋賀で働く先輩登壇



企業説明ブース

求人情報掲載

日本人社員向け講座

（ビジネスコミュニケーション研修）

- 外国人材雇用企業の日本人社員向けに、文化・慣習の違いを理解し、円滑なコミュニケーションができるよう研修を実施。

異文化理解研修

- 外国人材雇用企業内で、異文化理解を促進し、双方が働きやすい就労環境等の実現に向けたワークショップ型研修を実施。

好事例共有セミナー

- 外国人材雇用を先行して進めている県内企業の受入体制等の事例の共有機会を創出。

②日本語・ビジネスマナー講座 予算：6,000千円

県内企業で働く外国人材等に講座を提供し、日本語能力や日本の職場におけるビジネスマナー・コミュニケーションに関する知識を習得してもらい、県内企業における職場定着を支援する。

また、参加企業において、講座受講者を含めた社内の外国人材が能力を十分に発揮し、長期に活躍できるよう、職場環境や長期視点での育成体制の整備等に向けてアドバイザーによる支援を行う。

日本語・ビジネスマナー講座

- 受講対象 県内企業等に就労または内定している高度外国人材、高度外国人材として県内企業就職を希望する県内の大学または大学院に在学中の留学生
 - 開講期間 5か月間 受講者数 50名（4クラス程度）
 - 講座内容 オンライン講座 40回、スクーリング 3回
- #### アドバイザー支援
- 支援対象 講座受講者所属企業のうち支援を希望する企業数社
 - 支援内容 アドバイザーによる相談・情報提供等 各社3回程度

③ベトナム人材交流事業 予算：23,851千円

県内企業の人材不足（特に理系人材）の解消につなげるため、ベトナムハノイ工科大学、滋賀経済産業協会との三者覚書を締結（R3.11）。

覚書に基づき、現地でのマッチングイベントの開催などベトナム理系人材等の確保を支援する。

<覚書に基づく主な取組>

日本語講座

- 日本語習熟だけでなく、滋賀県紹介や県内企業との交流を通じて滋賀県企業への就職の動機づけを図る

就業体験

- 日本語講座受講生を滋賀県へ招致し、県内企業での就業体験を実施

ジョブフェア

- ハノイ工科大学内での合説・面接会

（参考）R6ジョブフェア実績
参加：県内12社（全体26社）
来場：2,105人
内定：滋賀県企業で25人

現状、課題、検討事項等

- ・ 育成就労から特定技能へ連続させるキャリアパスが明確になり、企業において外国人材の中長期の活躍を見据えた計画的な育成が求められる。

- ・ 長期にわたり産業を支える人材の確保につながることを期待される一方、本人意向での転籍が可能となることから、企業間・地域間の人材獲得競争の激化が想定される。

- ・ 育成就労制度では日本語能力が重視され、就労時点で一定の日本語能力を持たない場合は、認定された日本語教育機関などで講習を受けることが受け入れ条件となる。また、育成就労期間中も更なる日本語能力の向上を目指し、講習受講が求められている。



- ・ 育成就労制度の詳細およびその開始に向けた国の取組が不透明。

- ・ 外国人材が県内企業で長期に活躍いただけるよう、各企業における外国人材育成・定着の態勢づくり等について、今後県等においてどのような支援が必要とされるか。

現状、課題、検討事項等

＜第1回協議会での委員からの意見＞

- ・留学生は居住地での就職ニーズが高い。一方、企業から留学生向けインターンシップの希望はあるが、留学生向けの求人が大学キャリアセンターに提供されていない。効率よく求人情報を集積し、大学に提供される仕組みの整備が必要ではないか。
- ・福井県で外国人留学生向けオンライン合同企業説明会が開催され、好評だった。
- ・専門学校生へのアプローチも重要。今後労働局において取組予定。
- ・専門学校生の就職にあたっては在留資格に注意が必要。

- ・外国人雇用が進む企業がある一方、外国人を雇用する事業所は県内で約5%に留まる。外国人材を一度も採用したことがない企業の不安解消を図る必要がある。
- ・企業から、留学生の採用にあたり、大学へのアプローチ方法がわからないとの声がある。

取組の方向性

- ・大学キャリアセンターと、留学生の雇用に関心がある企業との交流機会を創出し、つながりを強化
- ・留学生が県内企業を知るとともに、外国人を雇用したことのない企業の理解深化を図るため、県内企業と留学生の接点を創出

現状、課題、検討事項等

- ・ベトナム・ハノイ工科大学と滋賀県経済産業協会との三者覚書による取組を実施
- ・現地におけるジョブフェアについては参加企業数が12社と限られており、より県内企業の採用に直結する機会が必要ではないか。
- ・県が実施する日本語講座の受講生以外にも、日本での就職に興味を持つ大学生はおり、受講生以外との接点をさらに持っていく必要があるのではないか。

取組の方向性

- ・ベトナム・ハノイ工科大学における県内企業とのマッチング機会の創出（オンライン・オフラインによる小規模の面接会等）
- ・県内企業における、採用につながる長期インターンシップの実施のための支援

意見交換

外国人材

情報発信

- 県内企業における短期就業体験
- 滋賀県で暮らす魅力発信
- 留学生向けセミナー
- 滋賀県留学生のつどい
- 大学ゼミや学生自主サークル

採用・就職支援

- 外国人材受入サポートセンター
- HW留学生コーナー
- 外国人材向け合同企業説明会
- 外国人留学生就職面接会
- ベトナムジョブフェア
- 人材確保等支援助成金
- 外国人介護人材受入支援補助金

定着支援

- しが外国人相談センター
- しごとのための日本語講座
- 地域日本語教室
- 日本語学習者支援セミナー
- 日本人社員向け
ビジネスコミュニケーションセミナー
- 高度外国人材の子どもの教育環境整備

既存取組

各委員のご意見

- 外国人材と企業の早期接点確保
- 県内の外国人材と留学生のネットワーク構築
- 滋賀県で暮らす魅力発信

- 未内定者・既卒者等のマッチング支援
- 企業による日本語学校経営

- 外国人材の生活支援
- 外国人材雇用企業への経済的支援
- 外国人材の子どもの教育・保育環境整備
- 日本人社員や学生と共に研修等受講
- 地域や若者との交流機会創出

- 外国人材の雇用・定着のノウハウ提供

その他

今年度の開催状況

令和7年5月27日 第1回 若年層の県内就職促進について

令和7年8月 6日 第2回 外国人材の活躍促進について



今後の開催予定(案)

令和7年10月～11月 第3回

- ・産業ひとづくりに関する課題への具体的取組策について
(第1回・第2回における委員意見等を踏まえた県および各主体の取組整理)

令和8年 3月 第4回 (書面開催を予定)

- ・地域活性化雇用創造プロジェクト実施状況報告