

# 多文化共生都市 神戸を目指して

～外国人材の受入れ・共生のための 行政対応策PART2～  
高度外国人材を活かす施策について

## 概要説明資料

2020年6月29日

株式会社 T. I. E

國峯法律事務所

# 調査の目的

## 優秀な外国人材の受け入れにより神戸市の更なる成長・活性化を

- 前回の調査・提言では神戸市で増加しているベトナム人留学生に主眼
- 今回の調査・提言では、高度外国人材に焦点を当てた
- アメリカにおける著名な会社は主に外国人材が創設
- 高度外国人材の誘致・招致による、経済活性化を図る
- 国際都市神戸としての再ブランディングを図る

米の著名起業家	ルーツ
スティーブ・ジョブス (Apple創業者)	シリア系移民2世
セルゲイ・ブリン (Google創業者)	ロシア系移民1世
ジェリー・ヤン (Yahoo創業者)	台湾系移民1世
ジェフ・ベゾス (Amazon創業者)	キューバ系移民2世
エドアルド・サベリン (Facebook共同創業者)	ブラジル系移民1世
ラリー・エリソン (Oracle創業者)	ロシア系移民2世
アンドリュー・ヴィタビ (Qualcom創業者)	イタリア系移民1世
ハーマン・ホレリス (IBM創業者)	ドイツ系移民2世

(注) 移民以外の有名創業者は、ビル・ゲイツ、ゴードン・ムーア（インテル）などごく少数

# 前提 1 「高度外国人材」とは

本調査における「高度外国人材」は、在留資格のうち、「高度専門職」「経営・管理」「技術・人文知識・国際業務」とする。

## ■ 「高度専門職」

学歴、職歴、年齢等により点数を付し、一定の点数以上の者に与えられる。高度なエンジニアやグローバルに活躍するビジネスマンなど。昨年6月末時点で国内に約1.3万人。

## ■ 「経営・管理」

起業家や経営者のための在留資格。ベンチャー起業家が含まれる（ただし料理店のオーナー等も含まれる）。昨年6月末時点で国内に約2.6万人。

## ■ 「技術・人文知識・国際業務」

大卒レベルを対象とした一般的な就労ビザ。昨年6月末時点で国内に約25.6万人。

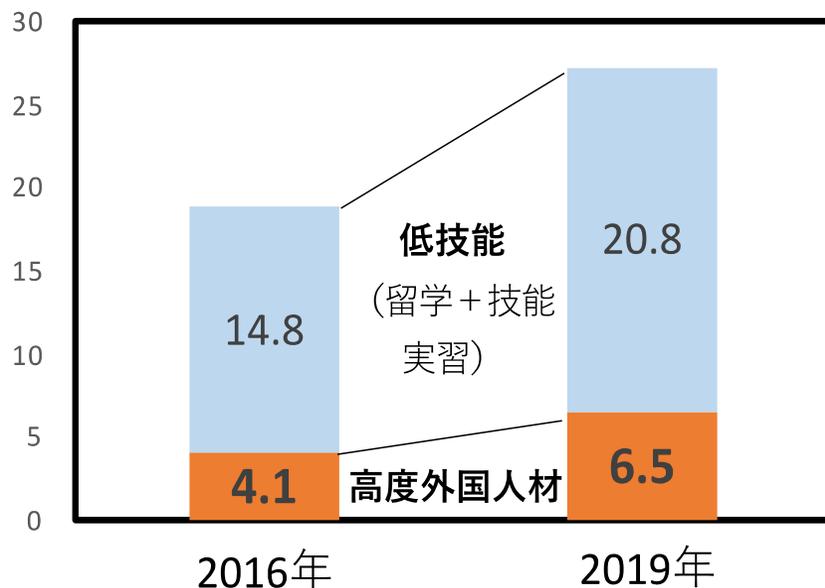
（注）「研究」「法律・会計業務」等もあるが、人数が少ないので対象外とした

## 前提2 国、神戸市、他の自治体の現状

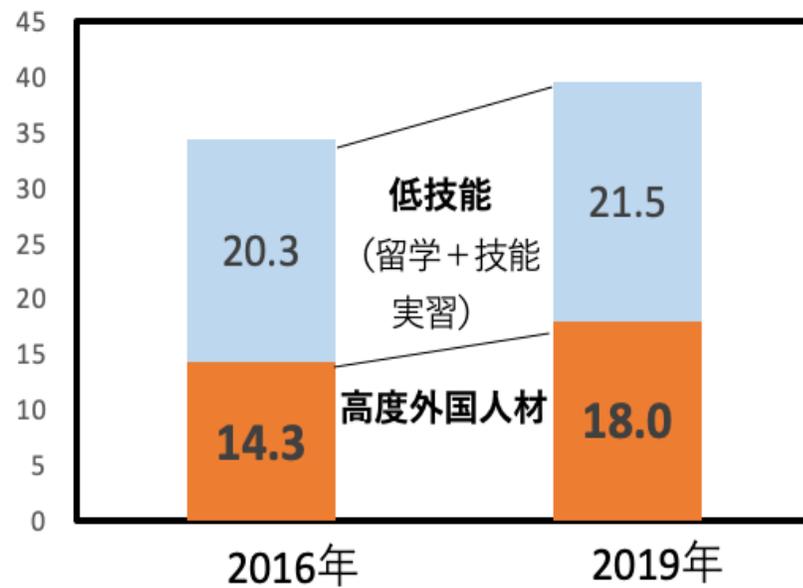
### 外国人総数に占める高度外国人材の割合の比較

- 兵庫県は東京都と比較すると、低技能人材の増加割合が大きい。高度外国人材は東京都にとられている。
- なお、福岡県も低技能人材の方が増加している点で兵庫県と状況は似ているが、「経営・管理」ビザが増加している。

兵庫県



東京都



# 前提3 国の施策

国として、①高度専門職制度、②スタートアップビザ、  
③高度外国人材活躍推進プラットフォームなどの施策を行っている。

## ■ 高度専門職制度とは

- ・ 「高度学術研究活動」、「高度専門・技術活動」、「高度経営・管理活動」の3つに分類される
- ・ それぞれの特性に応じて、「学歴」「職歴」「年収」などの項目の合計ポイントが一定点数に達した場合に出入国在留管理上の優遇措置を与えるもの（永住資格を1年や3年で得られる等）
- ・ 政府の方針では、2022年度までに2万人を目指すとされている（昨年6月に1.3万人）

## ■ スタートアップビザ

- ・ 「経営・管理」の要件は、起業を行う外国人にとって負担が重い（出資総額500万円又は常勤職員2人以上等）。経済産業省による外国人起業活動促進事業により、「経営・管理」の要件を満たしていなくても、起業準備活動のために1年間在留できるもの。

## ■ 高度外国人材活躍推進プラットフォーム（JETRO）

- ・ ポータルサイトによる企業向け・外国人材向けの情報提供
- ・ 外国人材を採用したい企業が専門家から無料でアドバイスを受けることができる制度

# 高度外国人材についてのデータ

高度専門職は中国出身者が多く、技人国から高度専門職になる人が多い。  
技人国を増やすことは、高度専門職の増加にもつながる。

## ■ 高度専門職

- ・ 65.1%の者が中国出身者。第2位はインド（4.6%）
- ・ 高度学術研究活動が17.6%、高度専門・技術活動が79.4%、高度経営・管理活動が3.6%
- ・ 平均年収については、757.7万円
- ・ 86.6%が他の就労資格（主に技術人文国際）からの変更による取得

## ■ 経営・管理

- ・ 52.1%が中国出身。次いで韓国（11.8%）、ネパール（5.9%）

## ■ 技術・人文知識・国際業務

- ・ 34.7%の者が中国出身者。次いでベトナム（17.4%）、韓国（10.7%）
- ・ 就職先の業種は、製造業12,828人、非製造業39,537人で、非製造業の占める割合は74.6%

# 高度外国人材を増やすための課題の整理

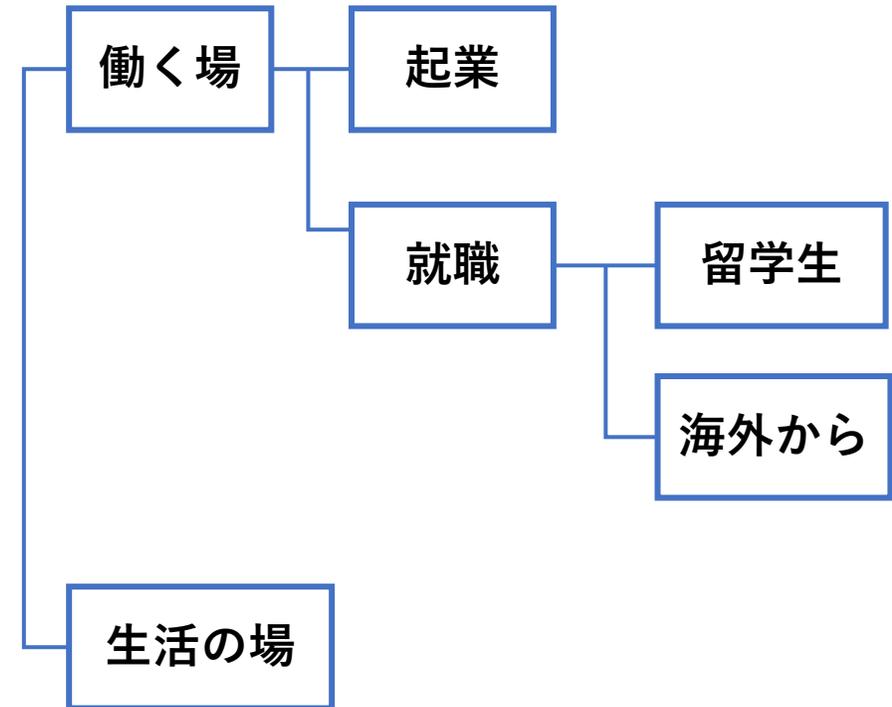
働く場としての課題、生活の場としての課題、それぞれについて調査検討を行った。

## ■ 働く場としての課題

- ・ 海外の高度外国人材が日本に来て就職する・採用されるにあたっての課題
- ・ 高度外国人材が日本で起業するにあたっての課題
- ・ 高度外国人材となりうる留学生が日本で就職する・採用されるにあたっての課題

## ■ 生活の場としての課題

- ・ 高度人材が日本で生活するにあたっての課題



# ヒアリング（1） モロゾフ株式会社

- ✓ 神戸市は、P&Gとネスレがいまだに本社を残しているように、外国人にとって魅力的な面がある
- ✓ 外国人に対する教育環境や学校整備が行き届いているため、こうした点を神戸市として積極的に打ち出していくことが重要と考えられる
- ✓ 外国人を採用するに際しての課題としては、外国人がキャリアパスを重視するという点。集団というより個人のキャリアを考える。受入れ側の企業が明確なキャリアパスや評価方法を提示する必要がある
- ✓ 留学生とのマッチングは費用面を考えると自治体が対応してくれた方が助かる面もある
- ✓ 日本人だからわかるだろうという阿吽の呼吸では伝わらない。企業側の体制構築を行うことが必要。

## ベンチャー企業が優秀な外国人を惹き付けるために必要なこと

### ① 事業やプロダクトの魅力

プロダクトの面白み、事業のビジョンが外国人にも共感が得やすい、ということが重要。  
同社の事業は外国人にとっても自分の日常生活と直結し、会社の掲げるビジョンをイメージしやすい（観光×AI）



### ② 優秀な初期のチームメンバー

成長機会を求めするため、自分よりも優れた人と働きたいという意欲がある。そのため、最初に優れた人材をCTOなどとして採用すると、その人物に引き寄せられるようにいい人材が集まってくる。優秀な人材が優秀な人材を呼び込む形で芽づる式に優秀な外国人材が増えていく。

### ③ 待遇（給与や働き方）

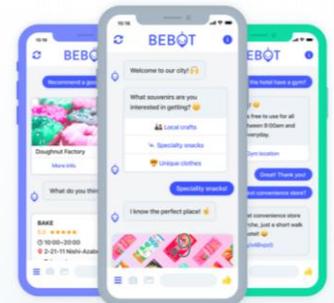
高度な外国人材は、自由な働き方を求めているため、出社を強制すること自体が嫌がられる。

高額な給料も必要。ビザの申請等も、会社で対応する。

最初の1～2カ月の家賃や、日本語のレッスン費用も会社で負担するとメリットを感じてもらえる。

これらの費用は、リクルートのためにエージェント等に費用を支払うよりも安い。

その他、自治体による外国人雇用に対する助成金（ビザ申請費用等）などがあるとありがたい。



# ヒアリング（3） 東京大学 留学生支援室

- ✓ どんな学生に対しても（エンジニア含め）、就職にあたっては、**企業が日本語能力を要求**する。要求されない留学生は10%程度。
- ✓ 特に理系の学生は、大学の在学中に日本語を習得するのは難しい。個性をよく把握する企業もあり、**伸びしろを見て採用する会社もある**。例えば、学生時代は日本語を話せないが、入社後3カ月程度でペラペラになる外国人もいる。
- ✓ 就職にあたって企業とのマッチングが上手くいかず帰国するということは、東大でも非常に多い。**内定が決まらないケースの多くは日本語能力が原因**。
- ✓ 起業は少ない。ビザの要件である500万円の資金調達などが厳しいということが原因だと思う。
- ✓ 留学生に日本に一生いたいと思っている人は少ない。日本の企業では成長するのが遅くなってしまうことや、将来は母国に帰りたいと考えているため。
- ✓ 自治体としては、**公教育での外国人サポート（親への母国語によるサポート含む）、医療における通訳**といったところが重要ではないか。

# 近畿経済産業局による資料抜粋（2019年1月24日）

## 【在留資格】 P21

- 在留資格「経営・管理」取得の条件が厳しい。  
(事業所の確保及び500万円以上の投資、または2人以上の常勤職員の雇用)
- 日本語を読み書きできることが必要。
- 留学生が在学中に起業・起業準備をすることは容易ではない。
- 在留資格の更新が控えているため、数年先を見据えたりリスクを負う経営がしにくい。

## 【資金調達】 P22

- 在留資格の期間が通常1年しか認められず、投資家や、金融機関から信用が得られないため、出資・融資が受けられない。
- 信用の担保には国・自治体等、行政の役割も重要であり、金融機関と行政機関の連携が必要。

## 【言語・事業所の確保】 P23

- ビジネスにおいても日本語の読み書きが求められている。
- 事業所の確保に際し、日本人の保証人が求められる。

## 【支援窓口・コミュニティ】 P24

- 起業する際、言語や資金調達の課題を解決できる外国語対応可能なワンストップ窓口が求められている。
- 起業支援のみではなく、税や労務管理等の経営に関連する情報の提供や、生活支援を行うことが効果的な支援に繋がる。
- 外国人起業家のコミュニティを求める声は多いが、関西には見受けられないのが現状。

# 働く場としての課題

## ■ 起業を行う場合

- 「経営・管理」ビザ取得の要件が厳しい  
(出資金500万円、2人以上のフルタイム職員の雇用、など)
- 資金調達が困難
- ワンストップ窓口がない、など

## ■ 就職する場合

- 大企業が優秀な外国人を惹き付けるためには、社内体制が課題。例えば、キャリアアップのパスや評価基準の明確化、社内における英語対応等があげられる。
- ベンチャーの場合、事業やプロダクトの魅力、優秀なチームメイト、待遇（給与や働き方の柔軟性）、といった点が重要
- 留学生に対しては、高度な日本語能力を求めるのではなく、その伸びしろを把握することも重要

# ヒアリング（４） 渋谷区で働く高度外国人材（アメリカ出身）

## ■ 経歴

シティバンク銀行において、ニューヨーク、マニラ、東京にて勤務後、現在、渋谷区のベンチャー企業のCFO

## ■ 生活にあたって重要な6要素

1. 高度外国人にとって子どもの教育は大きな関心ごとである。ハーバード、スタンフォードへの進学実績があるようなインターナショナルスクールの存在が不可欠。
2. 交通の便としては、特に空港が近いことが重要。
3. 東京アメリカンクラブのような、外国人同士がコミュニケーションを行うソーシャルクラブがあることが重要。
4. アクセスがよくて、国際的な商品を取り揃えているインターナショナルスーパーマーケット（東京の日進ワールドデリカッセンなど）があることが必要。
5. 海外での勤務経験がある医師がいるなど、母国語でコミュニケーションが取れる病院が近くにあることが重要となる。
6. 以上のような街の機能がコンパクトにまとまっていると大きな魅力となる。特に、職場、インターナショナルスクール、自宅、ソーシャルクラブの4地点が15分程度で移動できる範囲におさまっていると非常に魅力的。

# ヒアリング（5） 江東区役所 政策経営部 担当者

- 江東区にあるインディア・インターナショナルスクール・インジャパンに関するヒアリング
- ✓ 同校の生徒はIT企業に勤めるインド人の子どもが多い。
- ✓ 教育内容についての評判が高く、インド人以外の子も通っており、通学の範囲は県を跨いで通学する生徒もいる。
- ✓ しかし、**学校周辺の地域住民との関係で摩擦**が生じている。
- ✓ 結果的に、当該地域から引っ越しが計画され、同校は本来人の住める場所ではない工業地域に移転する方向で検討が進んでいる。
- ✓ 摩擦の原因は、学校関係者のマナー、文化・慣習の違いにある。
- ✓ 学校が周辺の地域を清掃するなどの**地域貢献活動を行い地元住民との交流を日常的にもっていたら、今の状況は根本的に違っていたはず**である。

# 生活の場としての課題

## ■ 高度外国人材にとって重要なポイント

- ・ インターナショナルスクール（例：アメリカンスクール）
- ・ 空港が近いこと
- ・ ソーシャルクラブ（例：東京アメリカンクラブ）
- ・ インターナショナルスーパーマーケット（例：日進ワールドデリカッセン）
- ・ 母国語でコミュニケーションをとれる病院
- ・ 街のコンパクトさ（職場、インターナショナルスクール、ソーシャルクラブ、自宅の4地点が15分程度以内）

## ■ インターナショナルスクール等の地元との調和

- ・ 地元との調和を図るため、交流を促進することが重要

# 課題のまとめ（自治体の対応可能性のあるものをピックアップ）

## （高度外国人材が起業することの課題）

- ① 起業のための英語対応も可能なワンストップ相談窓口の存在（情報交換の場を含む）
- ② 助成金や減税など、外国人の起業に対するインセンティブ

## （企業が高度外国人材を採用する際の課題）

- ③ 企業の意識改革（キャリアアップや評価基準の明確化、社内の英語対応、採用時の視点）
- ④ 留学生に対する就職に関する情報提供

## （生活面の環境）

- ⑤ 生活面に関する施策の充実（6要素を踏まえて）
- ⑥ インタナショナルスクールなど、外国人コミュニティと地元住民との交流<sup>16</sup>

# 神戸市の取り組み

## (1)JPHACKS

全国の学生を対象にした日本最大規模のハッカソンイベント、JPHACKSの開催地の1つとなっている（外国人に限らない）

## (2)インドでのハッカソン

インドで現地の技術者を集め、神戸市内の民間事業者が採用することにつなげるもの。神戸市は参加を希望する企業に金銭的補助を行う。

## (3)KOBEグローバル人材アライアンス

神戸市が外国人材を扱う人材紹介会社を登録し、外国人材の採用を希望する企業などに情報を提供するもの

## (4)Trigger Kobe

- ①神戸市への事業所移転に関する補助制度（最大1億円の人件費補助等）
- ②スタートアップ企業向けの補助金（最大1300万円）

## (5)IT カリスマによる事業所開設促進補助

IT 業界のカリスマ的人材が神戸市内に本社若しくは事業所を新たに開設する場合、賃料・人件費等を補助する制度

# 神戸市の取り組み

## (6)500 KOBE ACCELERATOR

- 神戸市と米国のベンチャーキャピタルである500 Startupsとが連携した約6週間の短期集中型起業家支援プログラム
- 日本発のスタートアップエコシステムを神戸から生み出すことを目指し、起業家・起業家候補の育成を目的としている
- マーケティングやマネタイズ手法、UX/UI、資金調達などに関する講義を含むプログラム
- 昨年の申込数は174社で、そのうち**半数以上が海外からの申込み**
- 投資プログラムではないが、最終日に投資家が来て、投資を決定することがある
- 今年は、ジャンルを絞り込み新型コロナウイルス（COVID-19）と戦うスタートアップ企業を募集する
- 第1回からの採択企業の**累計資金調達額は100億円**を超える。
- そのうち3社はM&Aによる事業買収を受けたほか、**8社は現在も神戸を拠点に活動**している

### 500 KOBE ACCELERATOR



画像はプログラムの様子

# 福岡市における取組

1. 市長による「グローバル創業都市」という**強力なメッセージ**
2. 創業に適した環境であることを定量的かつわかりやすく示すこと
3. **具体的な施策を実施**していること  
(施策の例)
  - ①スタートアップビザ
  - ②減税措置
  - ③国家戦略特区による規制緩和
  - ④外国人起業家向け助成金
  - ⑤ワンストップ支援等



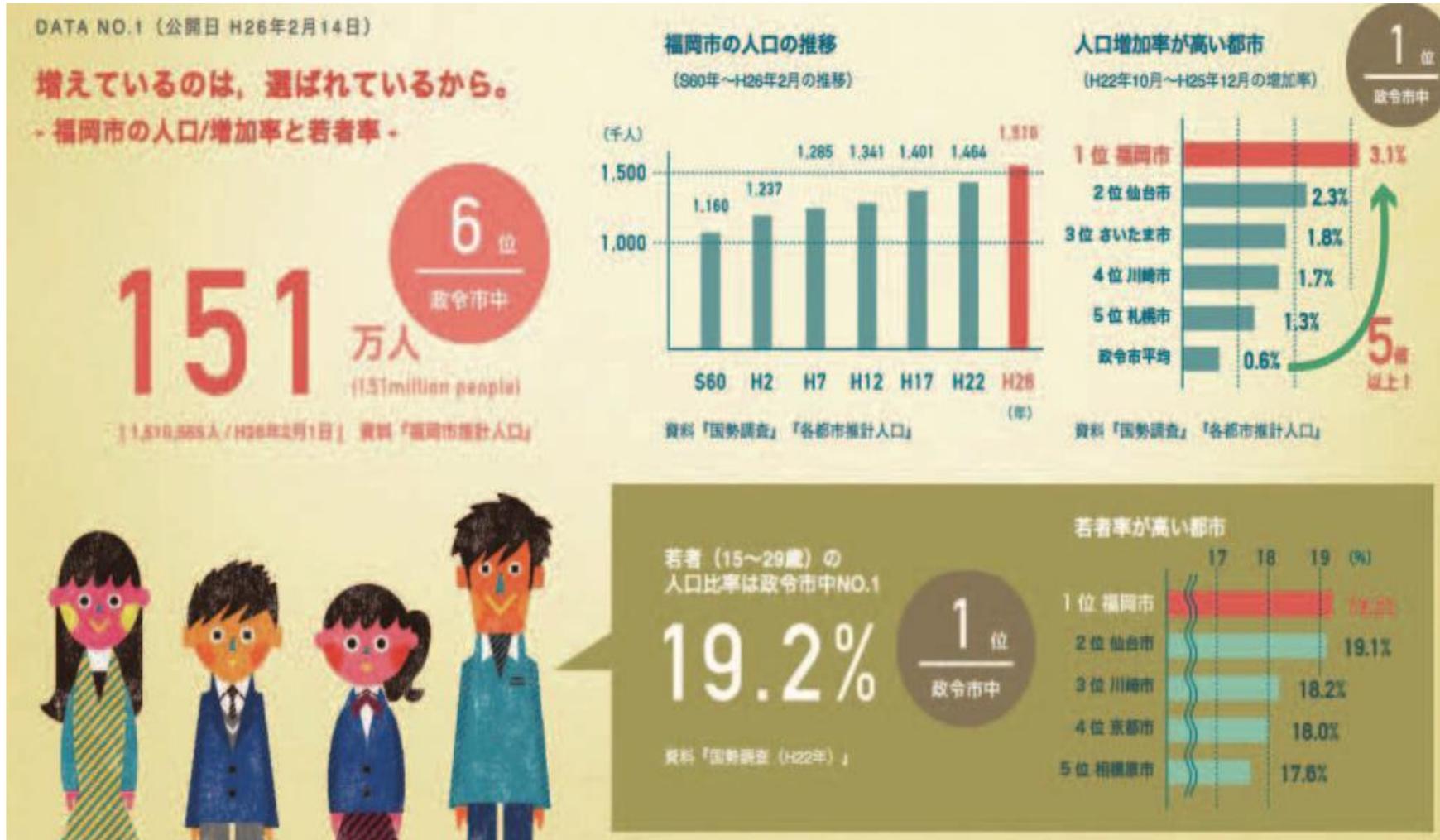
国家戦略特区

福岡市 グローバル  
創業・雇用創出特区



# (参考) 福岡市における取組 ～メッセージの出し方～

外国人を惹き付けるデータをわかりやすく発信



# (参考) 福岡市における取組 ～ワンストップ窓口～

スタートアップへのサポートをワンストップで提供  
(商工会議所では敷居が高くて不可)



各種サポート



福岡が選ばれる理由



パートナー企業



福岡市の起業の裾野を広げる

福岡市スタートアップカフェは、創業を志す方をサポートするため、起業の準備や相談ができる空間です。福岡市ならではのスタートアップエコシステム(支援体制などの生態系)を構築するため、多種多様な人たちが集い、新しい価値を生み出すプラットフォームになることを目標としています。様々な業種、業態の開業、創業を志す人々が集い、相談し、交流しながら、お互いを高め合う場を目指しています。「いつか起業したい」、「具体的なアイデアがある」、「資金調達をしたい」、「仲間を探したい」、「起業後のご相談」など様々な段階でスタートアップカフェを活用ください。

スタートアップカフェのサービス



# (参考) 福岡市における取組 ～減税～

## 「スタートアップ法人減税」で成長を支援！

福岡市の提案で実現した「スタートアップ法人減税（国税）」に加えて、福岡市独自の市税の軽減措置として、法人市民税（法人税割）を全額免除する制度を創設し、スタートアップの成長を支援。

福岡市提案が実現！

国税の軽減

最大5年間、所得の金額の20%を控除！

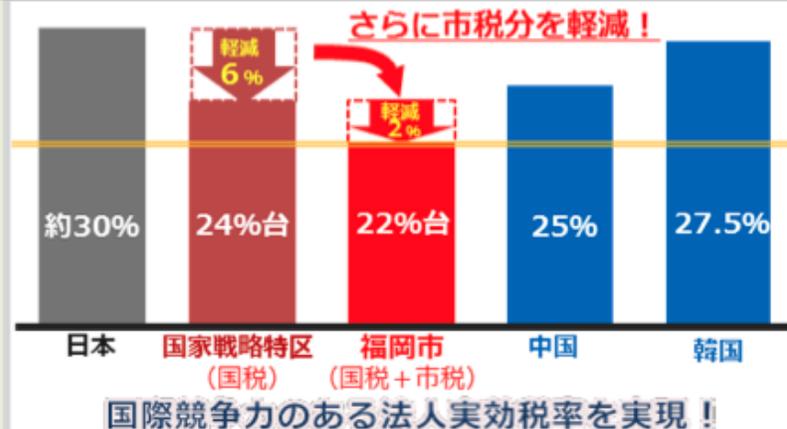
H29.4制度開始！福岡市のみ！

市税の軽減

法人市民税(法人税割)が、最大5年間全額免除！

革新的なビジネスにチャレンジする創業企業が対象

革新的なビジネスの成長を  
税制面から支援し、  
福岡市から  
世界を変える事業を創出！



# 世界における取組



## 1. ドイツ (ミュンヘン)

- ドイツではIoT、モビリティ、MaaS/SaaS等のスタートアップが数多く生まれている
- ミュンヘン市はスタートアップ支援に最も積極的
- 同市では、「フェニックス賞」という経済面及び企業の社会責任の面で顕著な業績のあった移民起業家最大5名を毎年表彰する制度がある



## 2. シンガポール

- シンガポールでは研究開発の場の集積、活発な研究開発を政策の柱としている
- 以下のような具体的な施策が行われている
  - ① コンタクトシンガポール  
外国人高度人材の自国への誘致と在外のシンガポール人高度人材の帰国誘致
  - ② 世界トップクラスの人材の厚待遇での誘致  
科学者を一本釣りの方法で自国に集めその多くをバイオポリスで研究させる
  - ③ 科学技術分野人材への奨学金  
学位を取得した後の一定期間、シンガポール国営の研究機関に勤務することを条件とした奨学金制度

# ご提言

# ヒアリング（6） 日本国際交流センター 毛受敏浩氏

- ✓ 自治体が海外の人材を誘致するために必要なことは、
  - ① **市長が主導した強力なメッセージ発信**
  - ② **当該メッセージに実を伴わせる強力な施策**
- ✓ 施策を立案するためには、具体的な政策目標（KPI）を作ることも重要
- ✓ インターナショナルスクールの存在など、神戸市が世界に向けて外国人が住みやすい街であるというメッセージを発するのための材料は多い
- ✓ 特に、カナディアンアカデミーの存在など外国人の子供向けの教育環境が整っている点が、高度外国人材にとっての神戸市の大きな魅力
- ✓ 神戸市が外国人に開かれた街であったという歴史もメッセージになる
- ✓ 神戸市で活躍している具体的な高度外国人材について、世界に向けて紹介していく

# ヒアリング（7） 株式会社アシックス

## （主な基本情報）

- ✓ 外国人従業員は51人。うち新卒が13人、中途が36人。
- ✓ 国籍は中国、韓国、アメリカ、インドの順に多い。
- ✓ 理系文系や職種やバラバラで、多様な外国人が働いている。ビザは技術人文国際が多い。

## （課題）

- ✓ 日本はジョブ型雇用ではないので、その点が外国人を採用するに際しての課題。異動のタイミングで離職してしまう外国人がいる。
- ✓ 文化の違いを受け入れる必要がある。例えばイスラム教のハラールにより、豚肉に触った包丁を使えず、お弁当を準備する必要など。
- ✓ 1人でも日本語を話せない従業員がいたら英語で会議をしなければならないというルールがある。
- ✓ インターナショナルスクールの学費が高いという話を聞く。

## （自治体に求めること）

- ✓ 神戸は、外国に開かれた街であり、外国人はアジャストしやすい。1つの会社だけで住みやすい街であると主張しても説得力がないので、神戸市として、まちぐるみで外国人をサポートするという強いメッセージを発してほしい。

# (再掲) ヒアリング モロゾフ株式会社

- ✓ 神戸市は、P&Gとネスレがいまだに本社を残しているように、外国人にとって魅力的な面がある
- ✓ 外国人に対する教育環境や学校整備が行き届いているため、こうした点を神戸市として積極的に打ち出していくことが重要と考えられる
- ✓ 外国人を採用するに際しての課題としては、外国人がキャリアパスを重視するという点。集団というより個人のキャリアを考える。受入れ側の企業が明確なキャリアパスや評価方法を提示する必要がある
- ✓ 留学生とのマッチングは費用面を考えると自治体が対応してくれた方が助かる面もある
- ✓ 日本人だからわかるだろうという阿吽の呼吸では伝わらない。企業側の体制構築を行うことが必要。

# 1 強力なメッセージ —中核となる標題—

市として、強力なメッセージを発すること

そのための中核となる標題を作る

(例)

- 「起業の街神戸」
- 「グローバルビジネス都市神戸」
- 「日本一外国人にやさしい街神戸」
- 「外国人が最も暮らしやすい街神戸」

# 1 強力なメッセージ —神戸の歴史や企業—

## 歴史や代表企業など、既存のリソースの発信

- 神戸が歴史的に外国人に開かれた街であったこと
- モロゾフや500 KOBE Acceleratorの参加企業など、外国人が起業した企業を広く発信していくこと
- 神戸市で実際に活躍している特定の高度な外国人をドキュメンタリーのような形で、世界に向けて紹介・発信していくこと

# 1 強力なメッセージ —生活面の魅力—

## 高度外国人材に必要な6要素が揃っていること

### ① インターナショナルスクール

- ・ オックスフォード大学やケンブリッジ大学への進学実績もあるカナディアンアカデミー

### ② 空港の近さ

- ・ 三宮と神戸空港は電車で30分

### ③ ソーシャルクラブ

- ・ 150年以上の歴史ある神戸倶楽部

### ④ インターナショナルスーパーマーケット

- ・ 垂水区にコストコ神戸店

※ただし、三宮駅から電車で約50分、車で約25分程度の位置にあり、やや距離が遠い

### ⑤ 病院におけるコミュニケーション

- ・ 多言語センターFACILによる多言語対応の取組

### ⑥ 街のコンパクトさ (右図)



## 2 メッセージを実現する具体的施策

---

- ① ワンストップ窓口の創設
- ② 助成金や減税など、外国人の起業に対するインセンティブ
- ③ 企業における受入体制
- ④ 留学生に対する就職に関する情報提供
- ⑤ 生活面に関する施策の充実
- ⑥ インタナショナルスクールなど、外国人コミュニティと地元住民との交流

## 2 メッセージを実現する具体的施策

### KPIの設定

- 市として施策を進めるためには、明確でわかりやすいKPIを設定していくことが考えられる。
- 高度外国人材に関するKPIの例

「2030年までに外国人によるベンチャー企業創業1000社」  
「高度専門職の外国人材を年間100人誘致」 など

## 2 メッセージを実現する具体的施策（1）

### ①ワンストップ窓口の創設

- 福岡市の「スタートアップカフェ」のような外国人起業家が創業手続の相談をでき、かつ専門家やビジネスパートナーの候補者とネットワーキングをできるような拠点を設立
- 商工会議所のような組織ではなく、若者を引きつけるようなおしゃれでスタイリッシュな場を提供
- こうした組織を、あらゆる起業支援を集約した拠点として神戸市の中心地に設立
- 対面による支援のみならず、オンラインによる支援も十分な人員体制の下で実施していくことができると有効
- 「Trigger KOBE」を軸に実施していく

## 2 メッセージを実現する具体的施策（2）

### ②助成金や減税などのインセンティブ

- 世界の他の都市が驚くような圧倒的な支援を行う  
例えば…  
住宅、子弟の教育、旅費などの各種手当、潤沢な研究資金、充実した最新研究設備、帯同親族に対して就職のサポート など
- ミュンヘン市の「フェニックス賞」（顕著な業績のあった移民起業家最大5名を毎年表彰）のような施策を行う
- 福岡市が実施しているような税制面での優遇を行う

## 2 メッセージを実現する具体的施策（3）

### ③企業における受入体制

以下の点について、企業側の意識改革について発信

✓キャリアパスや評価基準の明確化、ジョブ型雇用の推進

✓英語教育の促進施策

例) 企業の英語教育に対する補助金等（教育訓練給付金への追加等）を行うなど

例) TOEICで800点を超える従業員が全従業員の半数を超えた場合に、当該企業を市が表彰の上で公表したり、助成金や税制優遇を行うなど

✓就職後の日本語学習プログラム提供の促進

## 2 メッセージを実現する具体的施策（4）

### ④ 留学生の就職に関する情報提供

- 外国人材と企業のマッチングについては民間企業が果たすことができるようになってきている
- 自治体は民間企業のサポートを行う

例えば…

外国人材をマッチングできる民間企業の参入を促す  
行政の窓口における留学生への人材紹介会社の紹介 など

※企業のニーズを踏まえて対応していくことが重要

## 2 メッセージを実現する具体的施策（5）

### ⑤生活面に関する施策の充実

- 交流支援
- 自治体窓口の多言語対応
- 医療の多言語対応
- 子供の不就学問題
- メンタルヘルス
- 高度外国人材が住みやすい6要素を充実させること
  - ✓ インターナショナルスクールの学費補助
  - ✓ インターナショナルスーパーマーケットの市内中心部への誘致 等

## 2 メッセージを実現する具体的施策（6）

### ⑥外国人コミュニティと地元住民との交流

- インターナショナルスクールは、高度外国人材にとって、生活拠点を選択するに際して最も重要な要素
- しかし、地元との摩擦が生じてしまうリスク

→ インターナショナルスクールが十分に地元住民とコミュニケーションをとれるような支援など