

【働き方改革・雇用改革レポート①】

高度外国人・女性が東京圏へ流出せず、東海地域の産業活性化の担い手として活躍するためのアプローチ

Encouraging Women and Highly Skilled Foreign Workers to Stay in the Tokai Region and Become a Driving Force of Industrial Vitalization

人口減少による労働の担い手の減少に加え、企業においてグローバル化が避けて通れなくなっている中で、多様な属性や価値観をもった人材の活用が必至となっている。本論は、多様な属性の働き手が地域に留まり、活躍することについて、統計や自社で実施したアンケート等から、主に高度外国人、女性に焦点を当てて検討を行った。

高度外国人においては国籍（言語、文化）が異なること、女性においてはライフステージにあわせて時間的な制約が発生するという、日本人男性との違いと、まだ活躍している人材が少ないことに対し、配慮を行う必要がある。このことを念頭に置いたうえで、地域での活躍に向けた主なポイントは、①地域を選んでもらうこと

（流出防止）、②採用時・活躍時における違いへの配慮、③ロールモデルの見える化、④生活環境の充実の4点であると考えている。

①地域を選んでもらうためには、東京圏に比べて活躍機会が低い環境であると思われることから、キャリア教育等で地域の活躍場面を知る機会をつくることが重要である。②採用時・活躍時における違いへの配慮は、高度外国人は各ステークホルダーでの日本語教育、女性は時間的制約への支援・柔軟性が必要である。③ロールモデルの見える化は、東海地域では、高度外国人、女性の活躍がまだ少ない中で、大変重要なポイントである。④生活環境の充実として、文化、自己研鑽の機会、多様な交流等のソフト面において、東京圏よりも評価が低く、充実を図ることが求められている。



Population declines have led to labor shortages. Firms cannot avoid business globalization. In such conditions, firms must utilize workers with diverse attributes and values. Based on various data and the result of a questionnaire survey conducted by Mitsubishi UFJ Research and Consulting, this paper focuses on women and highly skilled foreign workers and examines how workers with various attributes may stay in the Tokai region and realize their potential. Attention must be given to differences from Japanese men—particularly, language and cultural differences in the case of highly skilled foreign workers and “work-life balance” at various life stages in the case of women. It is also necessary to bear in mind that few women or highly skilled foreign workers are actively working in the Tokai region. Accordingly, there are four main points in encouraging women and highly skilled foreign workers to realize their potentials in the Tokai region: (1) having them chose to stay in the region (preventing them from moving to other areas), (2) accommodating personal differences at the time of hiring and during employment, (3) raising the profile of role models, and (4) increasing locally available opportunities. First, in order to have women and highly skilled foreign workers chose to stay in the Tokai region, it is important to inform them of various local opportunities to realize their potentials through career education programs and other channels. This is necessary because the Tokai region is considered to have less such opportunities than the Tokyo Metropolitan Area. Second, for accommodating personal differences, relevant stakeholders need to provide support and flexibility in Japanese language education for highly skilled foreign workers and in work-life balance for women. Third, raising the profile of role models is very important as not many women or highly skilled foreign workers are actively working in the Tokai region. Fourth, increasing locally available opportunities, such as those for self-improvement and cultural and other exchanges, is needed as the Tokai region is rated lower than the Tokyo Metropolitan Area in this respect.

はじめに

働き方改革の動きが加速している中で、政府の働き方改革の実行計画においては、議論の中心である長時間労働是正、非正規雇用の処遇改善等とともに、外国人材の受け入れ、女性が活躍しやすい環境整備等の多様な人材の活躍が盛り込まれている。

製造業を産業基盤とする東海地域においては、若年男性の雇用が中心となっている。労働力人口総数に対する各属性の割合を東京都、愛知県、大阪府と比較すると、男性25～44歳の割合は、愛知県が高く、都道府県の中でもトップとなっている。逆に、女性15～64歳の割合は、愛知県が低くなっている。

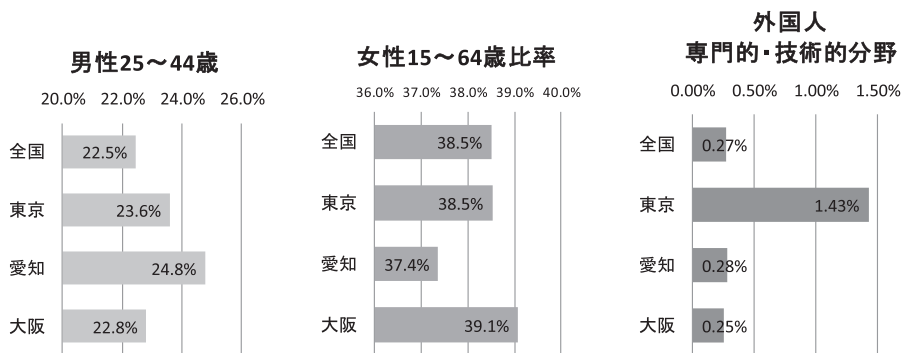
高度外国人については、専門的・技術的分野の在留資

格で働く外国人の割合は、東京都が突出して高く、また、専門的・技術的分野の在留資格で働く全国の外国人に占める東京都の割合は、半数以上と高く、東京に集中している状況である。

採用側からみると、少子化が進む中で、人手不足は深刻な状況となっている。愛知県のものづくり中小企業で、採用希望数に対する応募者数の過不足をみると、採用活動を行った企業のうち、採用希望数よりも応募者数が少ない企業（「-1」、「-2～」合計）が新卒で25%、中途で18%であり、2割前後の企業において、人員を確保できない状況となっている。

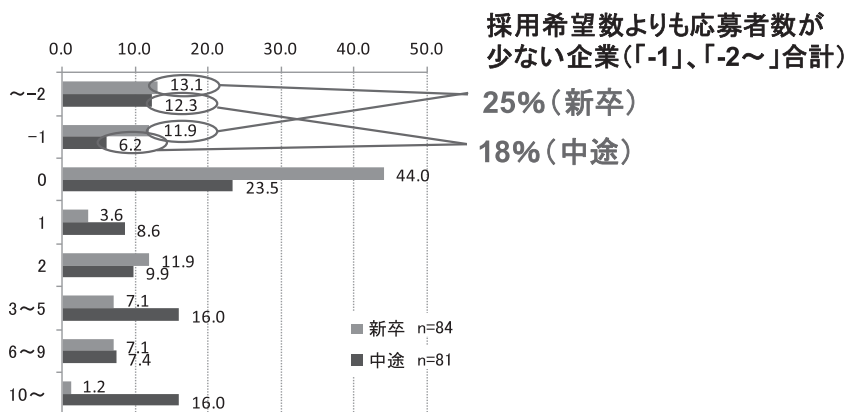
このように、人口減少により労働の担い手が少なくなっていることに加え、企業においてグローバル化が避けて通れなくなっている中で、多様な属性や価値観を

図表1 労働力人口総数に対する各属性の割合（東名阪比較）



出所：労働力人口総数、男性、シニア、女性：総務省「国勢調査」（平成27年度）2015年10月現在
外国人：厚生労働省「外国人雇用状況」の届出状況まとめ」（平成27年度）2015年10月現在

図表2 1企業における採用希望数と応募数の過不足状況（生産工程の正社員）【過去1年間実績】



出所：三菱UFJリサーチ&コンサルティング独自アンケート「愛知県の製造業における人材不足と外国人雇用に関する調査」（2017年）

もった人材の活用が必至となる。

そこで、本論では、東京圏への一極集中を是正し（東京圏への流出を防止し）、地域において多様な属性の働き手が地域に留まり、活躍してもらうために必要な方策を検討する。

1 東海地域における高度外国人材の現状と働き方についての意識

(1) 高度外国人材の東海地域における現状

まず、高度外国人の東海地域（愛知県）における活躍状況をみる。日本国内で雇用されて働く外国人労働者は、2017年10月末時点で、約128万人で、過去最高を記録している。2012年は東日本大震災の影響で横ばいとなったが、2013年以降増加傾向にあり、愛知県においても同様の傾向となっている。在留資格の内訳をみると、高度外国人（専門的・技術的分野）は、全国で全体の2割弱ほどに留まっている。愛知県においては、製造業で働く日系人が多いことから、日系人の在留資格である身分または地位に基づく在留資格の割合が高く、高度外国人は、全体の1割弱程度となっている。

次に、高度外国人材の卵と言える留学生の就職動向をみる。2017年5月1日時点で、日本国内の外国人留学

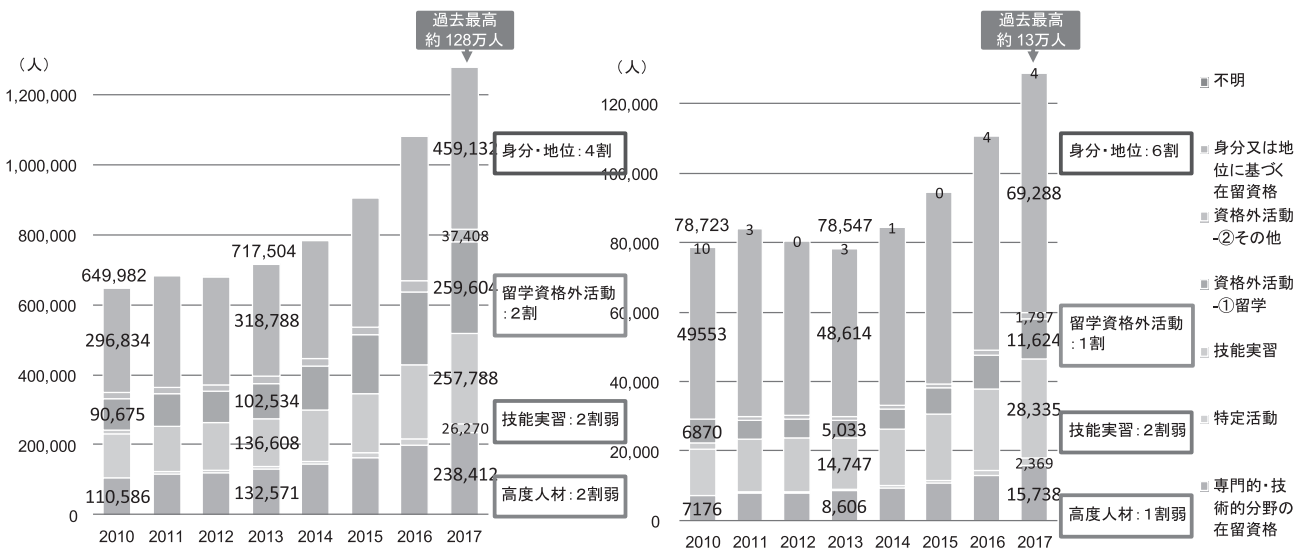
生数は約26.7万人、そのうち、高等教育機関（日本語教育機関を除く）在籍者は約18.8万人で増加している。増加の要因は、日本語学校生、専門学校生であり、大学や大学院は、微増、横ばいの状況である。

東名阪で、日本人学生に占める外国人留学生の割合をみると、東京都の割合が高く、愛知県は全国に比べても低い割合となっている。全国総数に対する東京都の留学生数の割合も高く、全体の3分の1を占めている。

留学生の就職率をみると、就職意向が7割程度あるものの、3割しか就職できていない状況で、ミスマッチが生じている。また、就職先の地域をみると、東京都が半数近く（47.7%）を占めており、留学生数全体に占める割合（3分の1）と比較しても、東京への流入傾向がみられる。

「はじめに」で記載した高度外国人材が東京都に集中している理由として、もともと外国人留学生が集中しているうえに、就職時にも流入傾向にあることが確認された。一方、東海地域においても、愛知県、岐阜県、三重県をあわせて、高等教育機関に9,000人ほど（2016年度：愛知県6,738人＋岐阜県1,352人＋三重県865人＝9,000人）おり、全国と同じ比率で卒業（修了）留

図表3 就労している外国人数の推移（全国、愛知県）



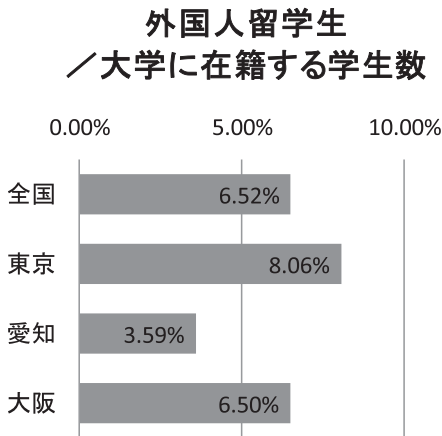
出所：厚生労働省「外国人雇用状況の届出状況」（各年10月間末現在）

出所：愛知労働局「外国人雇用状況報告書」（各年10月間末現在）

学生数を推計すると、2,500人ほどになる(図表6高等教育機関の留学生総数171,122人に対する卒業留学生総数48,598人の割合:0.28、9,000人×0.28=2,500人)。同年の就職許可件数は愛知県、岐阜県、三重県をあわせて、1,100人程(2016年度:愛知県949

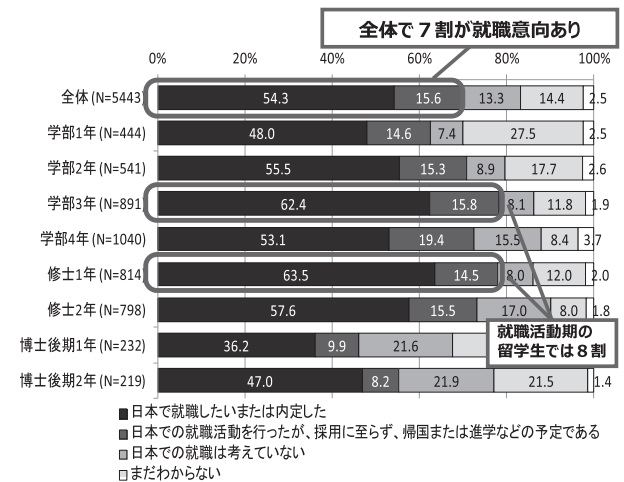
人+岐阜県97人+三重県81人=1,100人)で、全国に比べて就職者の割合は高いものの、就職を希望する7割(2,500人×7割=1,750人)には達していないことから、地域におけるマッチングを進める必要がある。

図表4 外国人留学生比率



出所:外国人留学生数(平成29年度):独立行政法人日本学生支援機構「外国人留学生在籍状況調査」
大学に在籍する学生数(平成29年度):文部科学省「学校基本統計」

図表5 外国人留学生の就職意向



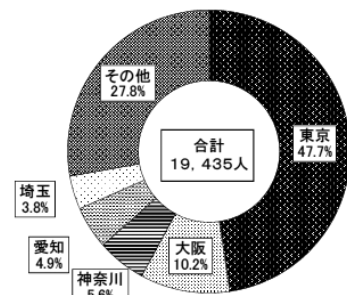
出所:厚生労働省(平成25年度)「大学における留学生の就職支援の取り組みに関する調査」

図表6 留学生の就職状況

	2014年度	2015年度	2016年度
高等教育機関の留学生総数	139,185	152,062	171,122
卒業(修了)留学生総数	37,397	42,643	48,598
就職者数	9,678	12,325	14,493
割合(%)	27.0%	30.1%	31.1%

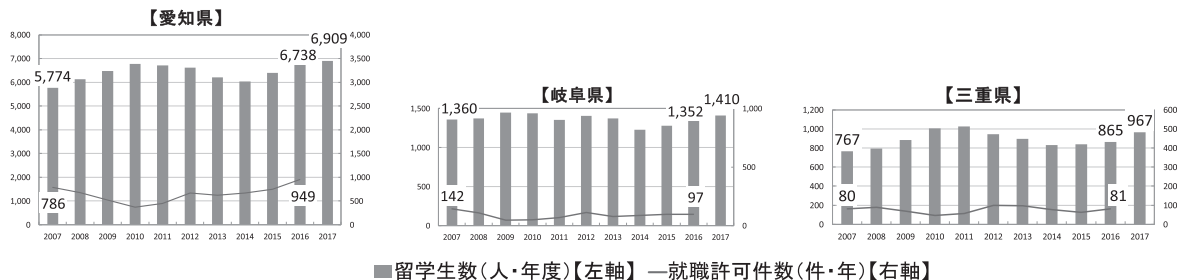
出所:独立行政法人日本学生支援機構「外国人留学生進路状況・学位授与状況調査結果」

図表7 留学生の就職先所在地



出所:法務省入国管理局「平成28年における留学生の日本企業等への就職状況について」

図表8 東海地域の留学生数と就職許可件数の推移

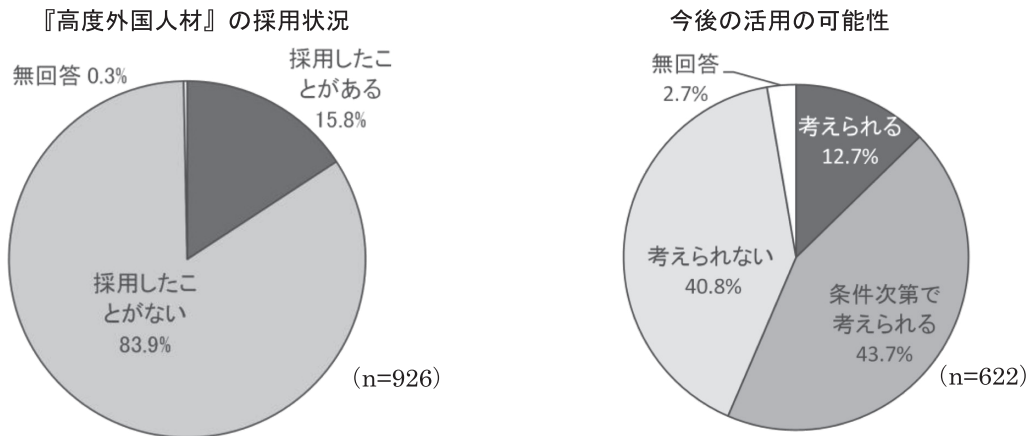


出所:留学生数:独立行政法人日本学生支援機構「外国人留学生在籍状況調査」「高等教育機関における留学生受け入れ状況」
就職許可件数:法務省入国管理局「留学生の日本企業等への就職状況について」

企業における留学生の採用動向をみると、2017年度に留学生を採用した企業はアンケート回答企業全体の3割強あり、今後の採用意向としては6割程度となっている。また、中部地域の中小企業に絞った場合の留学生の採用動向をみてみると、2017年度の調査で、これまで

15%の企業において採用実績があり、今後の「高度外国人材」採用に前向きな企業（「考えられる」「条件次第で考えられる」）が過半数を超えることが分かった。人出不足を背景として、中部地域の中小企業においても留学生採用への前向きな姿勢が出てきている。

図表9 中部地域のものづくり中小企業



出所：経済産業省 中部経済産業局「ものづくり中小企業における高度外国人材（元留学生等）活用事例集」高度外国人材（元留学生）」の採用・活用に関するアンケート

(2) 高度外国人アンケート（東京圏、名古屋圏比較）

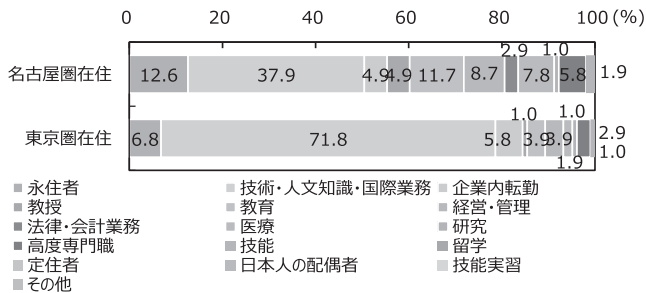
次に、名古屋圏の高度外国人の働き方に関する意識を、

東京圏、名古屋圏に在住する高度外国人を対象に行ったアンケート調査より分析する。

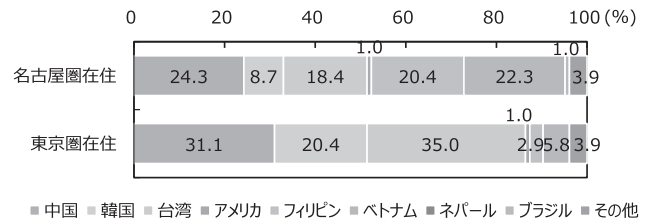
図表10 高度外国人アンケート（東京圏、名古屋圏比較）概要

調査対象	名古屋圏在住の高度外国人 103サンプル（名古屋圏：愛知県、岐阜県、三重県） 東京圏在住の高度外国人 103サンプル（東京圏：東京都、埼玉県、千葉県、神奈川県）
調査方法	マクロミルのネットリサーチシステムを活用
調査期間	2018年1月30日～2月9日

図表11 回答者属性<在留資格>



図表12 回答者属性<国籍>



図表10～12 出所：三菱UFJリサーチ&コンサルティング独自アンケート「高度外国人アンケート（東京圏、名古屋圏比較）」

まず、日本で働いている理由としては、「給与水準の高さ」、「技術への魅力」、「日本で暮らしたい」、「将来、母国の日系企業で働きたい」が多く、特に名古屋圏の高度外国人においては、「将来、母国の日系企業で働きたい」が多い傾向がある。

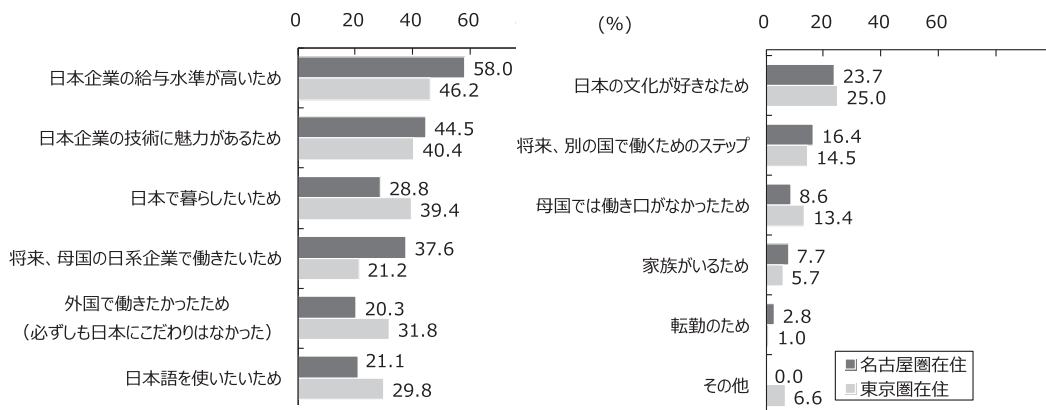
今後、名古屋圏／東京圏で働き続ける意向としては、「現在の企業で働き続けたい」が4割、「日本で働き続けたい（転職したい）」は3～4割、「母国に帰国し働きたい」が1～2割となっている。高度外国人の雇用に関する企業側の課題として、離職に関する不安が挙げられるが、高度外国人本人の継続雇用希望の意向は比較的高く、離職に関しても帰国の希望よりも、日本国内での転職を希望する方が多くなっている。

名古屋圏においては、東京圏と比べ、母国に帰国し日系企業で働きたい意向が高くなっているが、これは、回答者の属性として、名古屋圏は回答者におけるフィリピン、ベトナム国籍の人の割合が高いことが関係していると考えられる。

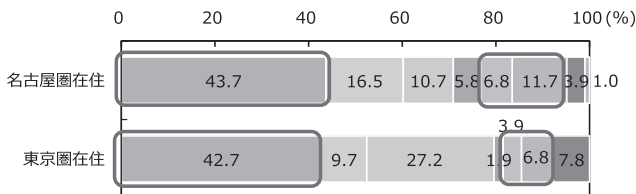
働くことへの満足度として、名古屋圏の方が高い傾向があり、「時間外労働の少なさ」、「通勤環境」、「ストレスの少なさ」、「仕事と生活のバランスのとりやすさ」等において名古屋圏の環境が整っていることが満足度の高さの牽引となっている。

このことは、日本への留学生・元留学生へ行った別のアンケートにおいて、「日本に住むこと」は魅力的だが、「日本で働くこと」は魅力的だと思われていないという結

図表13 日本で働いている理由

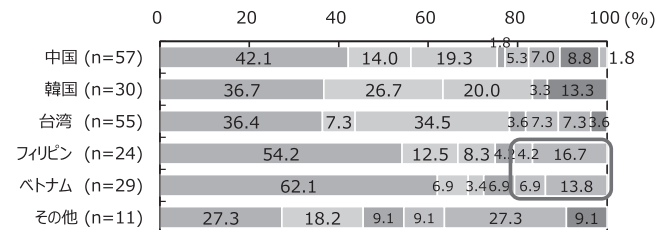


図表14 今後名古屋圏／東京圏で働く意向



- 現在の企業で働き続けたい
- 日本で働き続けたいが、他の企業の転職したい (名古屋圏内)
- 日本で働き続けたいが、他の企業の転職したい (東京圏)
- 日本で働き続けたいが、他の企業の転職したい (名古屋圏、東京圏以外の日本)
- 5年後までには母国に帰国し働きたい
- 5～10年後位には母国に帰国し働きたい
- 日本、母国以外の国で働きたい
- その他

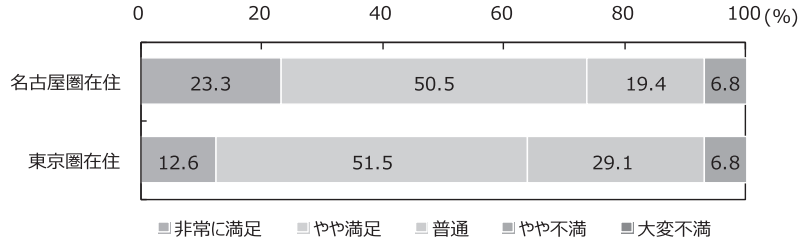
図表15 (参考) 今後名古屋圏／東京圏で働く意向(国籍別)



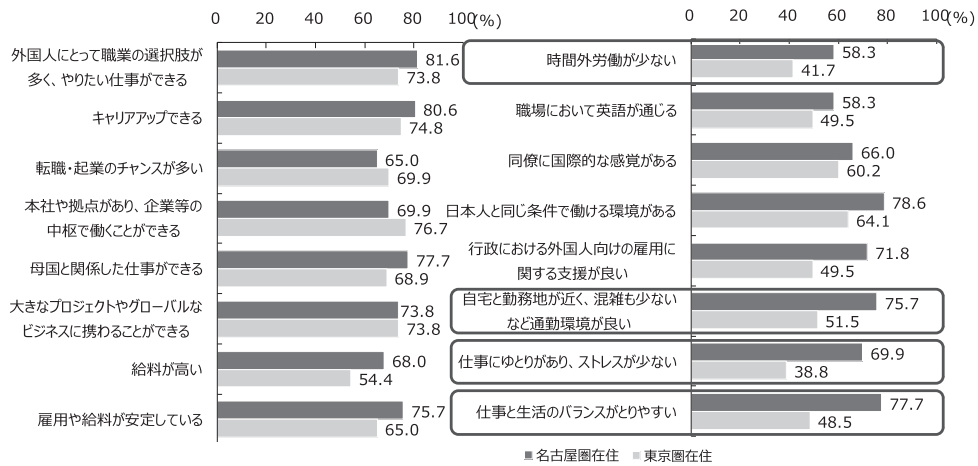
- 現在の企業で働き続けたい
- 日本で働き続けたいが、他の企業の転職したい (名古屋圏内)
- 日本で働き続けたいが、他の企業の転職したい (東京圏)
- 日本で働き続けたいが、他の企業の転職したい (名古屋圏、東京圏以外の日本)
- 5年後までには母国に帰国し働きたい
- 5～10年後位には母国に帰国し働きたい
- 日本、母国以外の国で働きたい
- その他

図表13～15 出所：三菱UFJリサーチ&コンサルティング独自アンケート「高度外国人アンケート（東京圏、名古屋圏比較）」

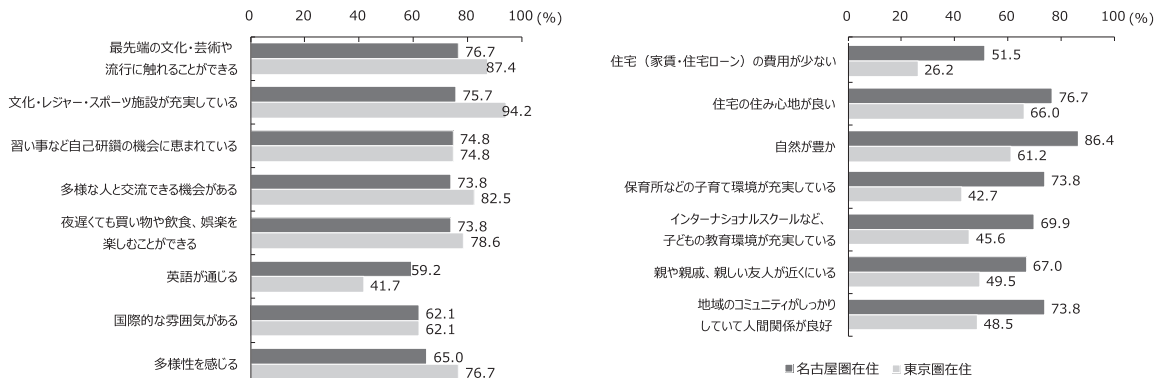
図表16 名古屋圏／東京圏で働くことへの満足度



図表17 希望する働き方が実現できる環境について

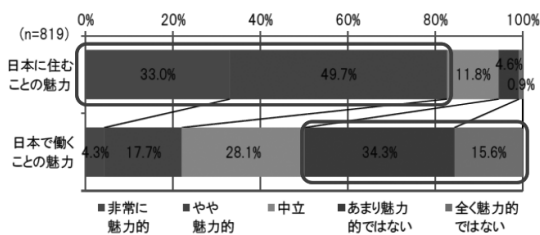


図表18 希望する暮らし方が実現できる環境について



図表16～18 出所：三菱UFJリサーチ&コンサルティング独自アンケート「高度外国人アンケート（東京圏、名古屋圏比較）」

図表19 日本への留学生・元留学生による、日本の生活および就労の魅力度の評価



出所：（一社）日本国際化推進協会による外国人留学生・元留学生に対するアンケート調査

果がでてきていることから、仕事のゆとりや、仕事と生活のバランスの取りやすさにおいて、名古屋圏は東京圏より評価されており、暮らしの満足度もあげていくことで、高度外国人に支持される地域になる可能性がある。

2 東海地域における女性の働き方の現状と意識

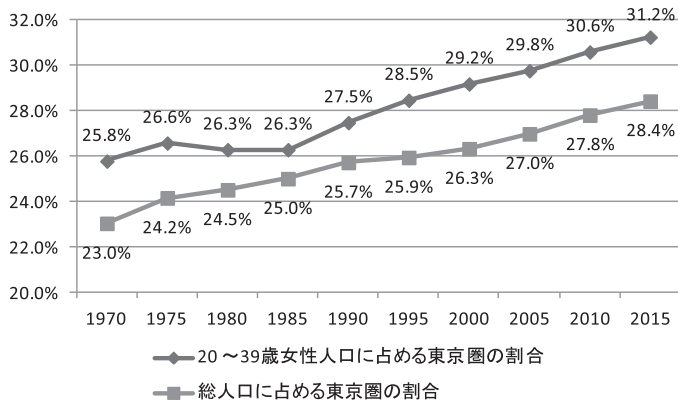
(1) 東海地域における女性活躍の現状

続いて、東海地域における女性活躍の現状をみる。若年女性の東京圏への集中をみると、20～39歳の女性人口に占める東京圏の割合は増加傾向にありは2015年時点で31.2%となっている。愛知県においては、強い雇用基盤を背景に、20～24歳においては、男女とも流入傾向となっている。ただ、東京圏との転出入状況をみると、20～24歳女性においては、東京圏へ3,000人ほどの転出超過となっており、若年女性の就職時における東京

圏への流出がみられる。また、男性の流入数が女性の2倍近くとなっており、人口の男女比は全国トップレベルの男性過多の状況となっている。

年代別の女性の就業率であるM字カーブの30～34歳代の窪みは解消されつつある一方で、女性の管理職率をみると、東京都と比較すると低く、年代が高くなるほど、その差が大きくなっており、女性の結婚・出産による離職が低くなる傾向にある中で、女性のキャリア形成への課題が出てきている。

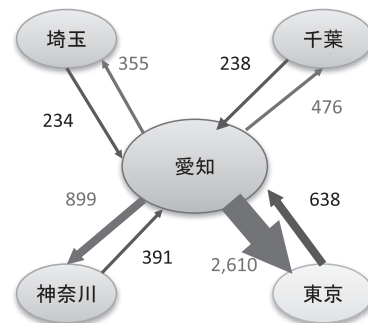
図表20 東京圏に集中する若年女性層



注：東京圏：東京都、埼玉県、千葉県、神奈川県
出所：総務省「国勢調査」総務省「国勢調査」

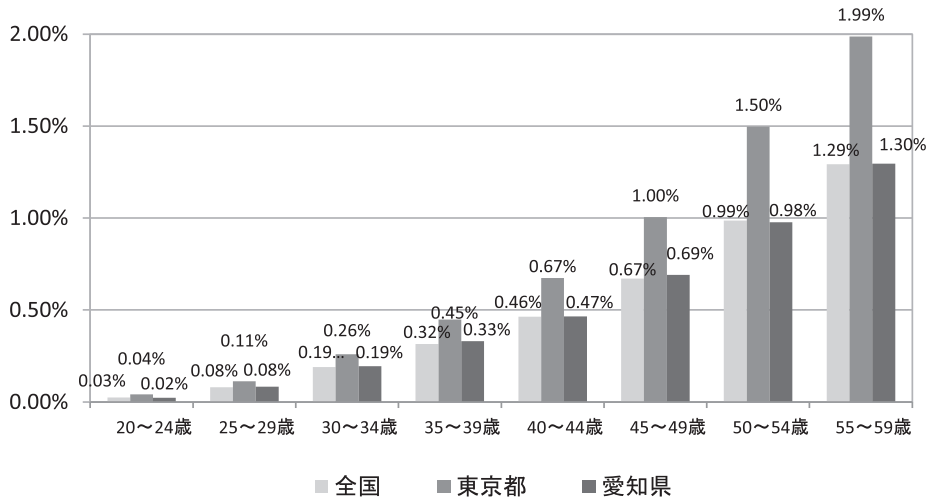
図表21 愛知県—東京圏の転出入状況

女性 20-24 歳 (2010 年⇒2015 年)
東京圏へ 2,839 人転出超過



出所：総務省「国勢調査」

図表22 女性管理職比率



出所：総務省「国勢調査」

(2) 女性の働き方に関するアンケート(愛知県、東京圏比較)

以下では、名古屋圏の女性の働き方に関する意識を、東京圏、名古屋圏に在住する女性を対象に行ったアンケート調査より分析する。

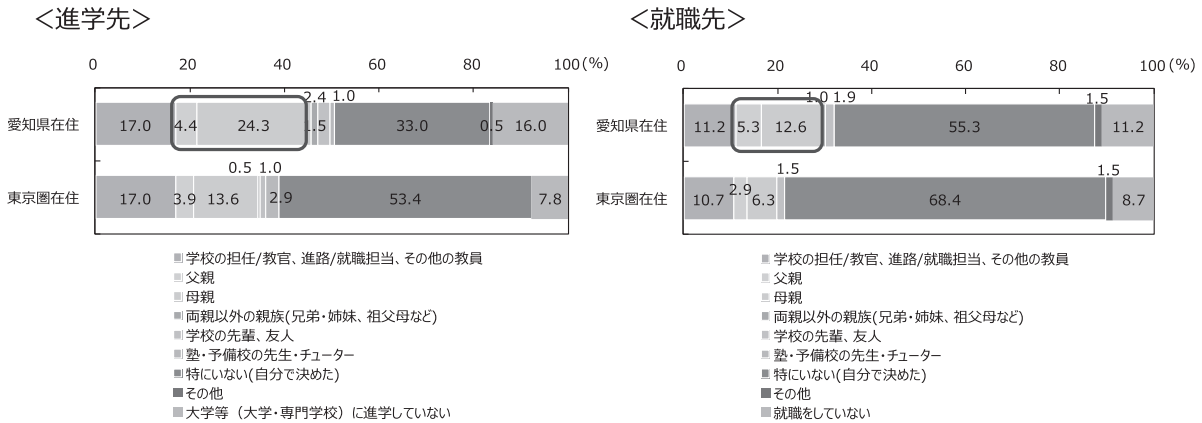
まず、進学先、就職先を決めるにあたり参考にした意見として、愛知県においては「母親」「父親」の割合が東京圏に比べると高く、就職観への親の影響がうかがえる。

また、新卒当時のキャリア形成に対する考え方をみると、愛知県では「結婚・出産するまで働ければよかった」が東京圏より高く、東京圏では「キャリア志向が強かった」「結婚・出産後も働き続けたかった」の合計が愛知県より高くなっている。現在働いている理由として、東京圏は「仕事へのやりがい」が愛知県より少し高く、東京圏の女性の方がキャリアややりがいへの意識の高さがみられる。

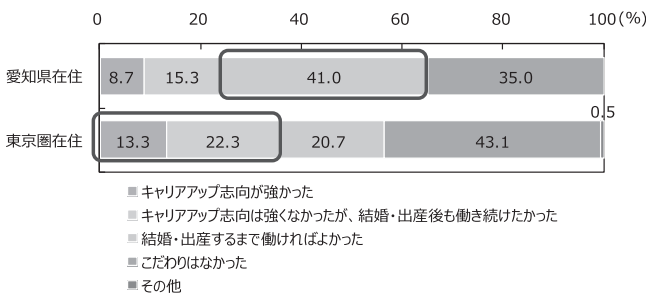
図表23 女性の働き方に関するアンケート(愛知県、東京圏比較) 概要

調査対象	これまでに愛知県以外での居住経験の無い、愛知県内在住の女性 206 サンプル これまでに東京圏以外での居住経験の無い、東京圏在住の女性 206 サンプル (東京圏:東京都、埼玉県、千葉県、神奈川県) 年齢:18~39 歳
調査方法	マクロミルのネットリサーチシステムを活用
調査期間	2017年12月27日~28日

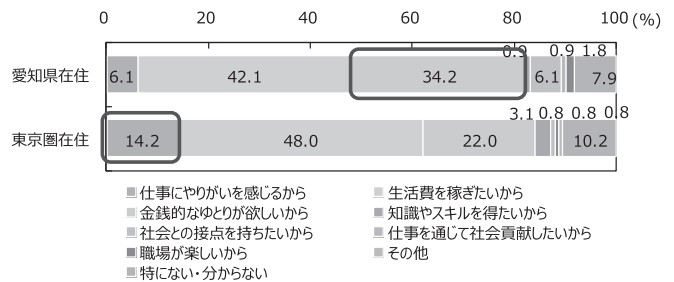
図表24 進学先/就職先を決めるにあたり参考にした意見



図表25 新卒当時のキャリア形成に対する考え方



図表26 現在働いている理由



図表23~26 出所:三菱UFJリサーチ&コンサルティング独自アンケート「女性の働き方に関するアンケート(愛知県、東京圏比較)」

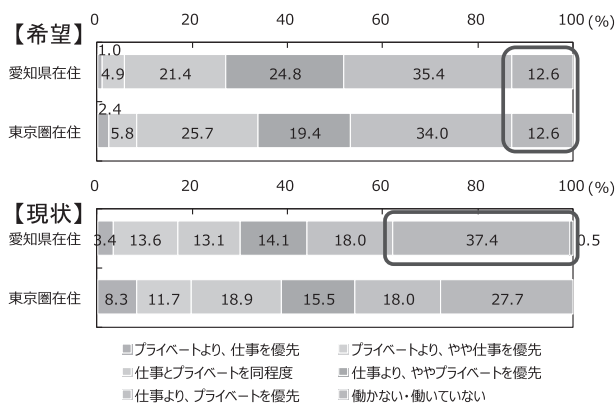
ワーク・ライフ・バランスへの考え方をみると、希望としては、働かないことを希望する割合が同じであるのに対し、愛知県においては、現状、働いていない人が10ポイント程度高くなっている。

家事・育児の分担においては、「家事・育児はパートナーと平等に分担」を希望していても、現状とのギャップは大きい。愛知県においては「家事・育児はパートナーと平等

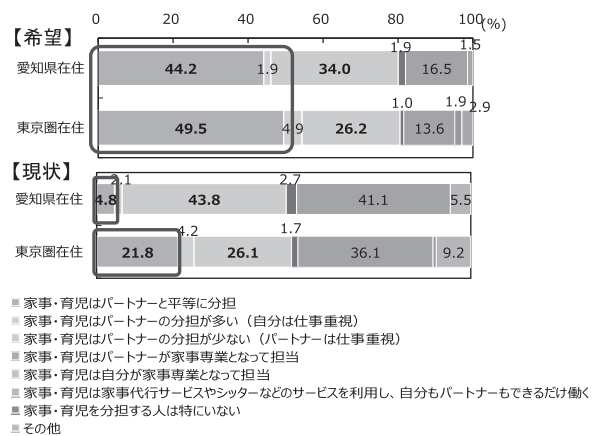
に分担」が東京圏を15ポイントほど下回る。

ワーク・ライフ・バランスへの希望は、地域における差がない中で、東京圏に比べ現実とのギャップが大きいことが、地域における女性活躍の妨げになっていると考えられる。また、ワーク・ライフ・バランスの先進性からも、若年女性が東京圏に魅力を感じる要素にもなっていると考えられる。

図表27 ワーク・ライフ・バランスの希望と現状



図表28 家事・育児の分担の希望と現状



図表27~28 出所：三菱UFJリサーチ&コンサルティング独自アンケート「女性の働き方に関するアンケート（愛知県、東京圏比較）」

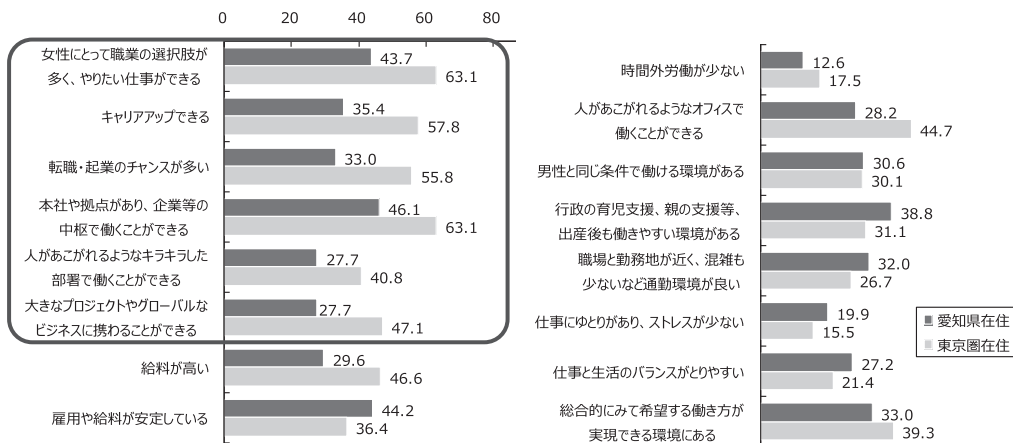
希望する働き方が実現できる環境として、「思う」「そう思う」の合計を、愛知県と東京圏で比較してみると、東京圏が職業選択の多さやキャリアアップ等の活躍機会、仕事の内容に関する項目について、愛知県より高くなった。

暮らし方についてみると、東京圏では娯楽・文化に関

する項目が高く、愛知県では自然・歴史、保育や地域コミュニティに関する項目が高くなっている。

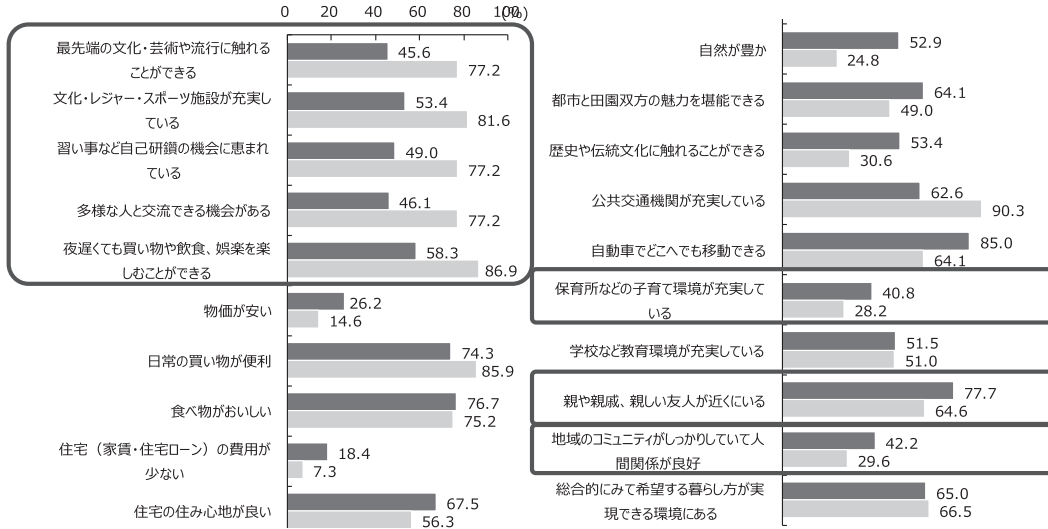
愛知県の女性においては、進学先、就職先の意味決定にみられるように、自分で決める割合が東京圏よりも低く、両親の影響も強い傾向があり、ワーク・ライフ・バ

図表29 希望する働き方が実現できる環境について



出所：三菱UFJリサーチ&コンサルティング独自アンケート「女性の働き方に関するアンケート（愛知県、東京圏比較）」

図表30 希望する暮らし方が実現できる環境について



出所：三菱UFJリサーチ&コンサルティング独自アンケート「女性の働き方に関するアンケート（愛知県、東京圏比較）」

ランスや家事育児分担においても、希望は東京圏と同じであるが、まわりからの影響等も受けやすいことから現状とのギャップが生じている。また、地域での活躍機会や仕事内容についても良い印象をもっていない。女性だけでなく、男性や親世代の女性活躍に向けた理解促進も含めて、取り組みを進める必要がある。

3 | 高度外国人・女性が東京圏へ流出せず、東海地域での活躍してもらうための取り組みのポイント

以上の結果より、高度外国人・女性が東京圏へ流出せず、東海地域での活躍してもらうための取り組みのポイントを整理する。

高度外国人においては国籍（言語、文化）が異なること、女性の活躍においてはライフステージにあわせて時間的な制約が発生するという、日本人男性との違いと、まだ活躍している人材が少ないことに対し、配慮を行う必要がある。

ジョブ型ではなくメンバーシップ型の雇用形態を取る日本においては、協調性や融通さが優先されてきたことで、日本人男性と同等あるいはそれ以上の能力があっても、高度外国人や女性が不利になる雇用形態から脱却できずにいる。首都圏以外、特に製造業を中心とする東海地域においては、とりわけその傾向が強くなっているこ

とから、注意が必要である。

違いへの配慮、少なさへの配慮を念頭に置いたうえで、地域での活躍に向けた主なポイントは、①地域を選んでもらうこと（流出防止）②採用時・活躍時における違いへの配慮③ロールモデルの見える化、④生活環境の充実の4点であると考えられる。

この4点について、地域におけるステークホルダーと主な論点について、整理する。

①地域を選んでもらうこと（流出防止）については、東京圏に比べて、働くうえでの活躍機会が低い環境であると思われることから、各教育機関と産業界が連携し、行政の支援等により、学生の頃のキャリア教育等の場面において、地域の活躍場面を知る機会をつくることが重要である。

高度外国人においては、優秀な人材獲得の世界的な競争が激化している中で、そもそも留学の際に、日本、そして東海地域を選んでもらうことも重要となる。そのために、送り出し国の人たちが来たいと思える制度や支援等を、地域のみならず国等も含めて検討していく必要がある。また、就職のミスマッチを回避するためにも入口（入学時等）から出口（就職時等）までのフォローも必要である。

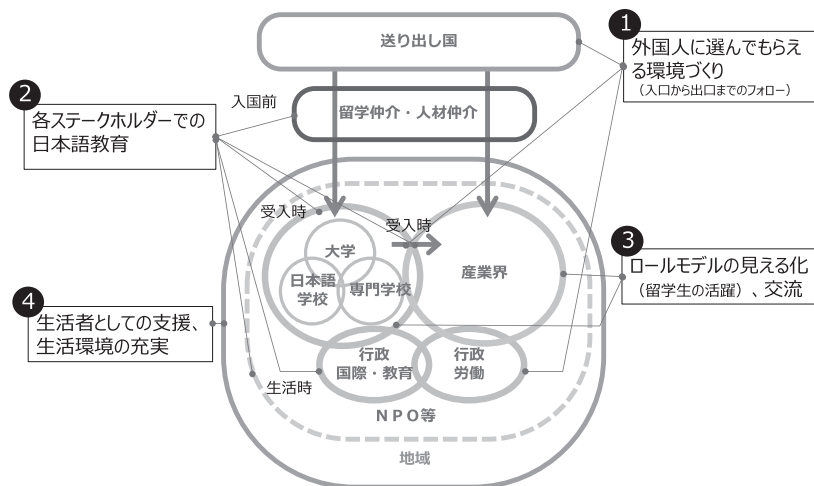
図表31 高度外国人、女性の活躍に向けた取り組みポイント

	違いへの配慮	少なさへの配慮
外国人	国籍(言語、文化)が異なる	見える化
女性	時間的制約	相互理解



出所：筆者作成

図表32 地域におけるステークホルダーと主な論点（高度外国人）



出所：筆者作成

東海地域の女性においては、進学先、就職先の選定において両親の影響等も強いことから、両親の世代も含め地域の意識変容を進めていくことが重要である。

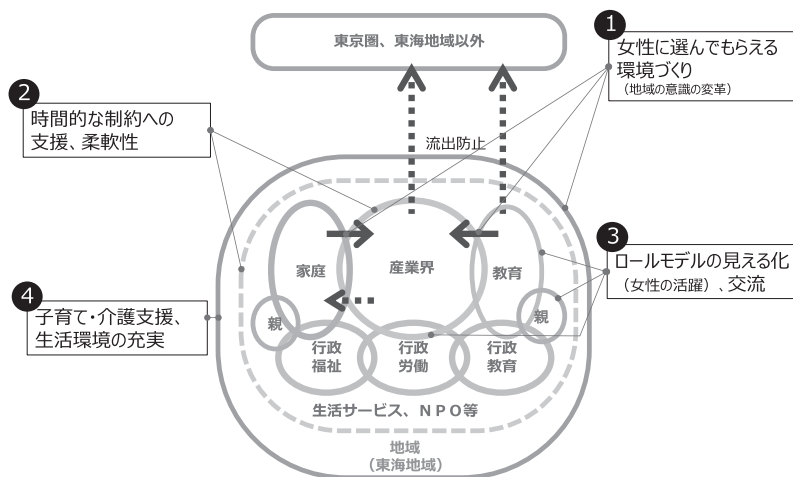
②採用時・活躍時における違いへの配慮について、高度外国人は主に日本語への支援、女性は主に時間制約への支援、柔軟性が重要となる。

高度外国人においては、入国前、受け入れ時、生活時等の場面で、日本語教育をどのステークホルダーがどこまでやるかが重要となる。通常、日本語学校において日本語を習得した後、大学等に進学することになる。最近では送り出し国が、中国からベトナム等の非漢字圏に移行しており、日本語の習得が難しい状況にもなっているとともに、大学における英語での入試や授業等も増えてい

る。優秀な留学生を集めるためには、そうした配慮も重要であるが、一方で就職時において、現状の日本企業では求める日本語能力が高いことから、教育機関での日本語教育体制の強化が求められる。ただし、非漢字圏の学生の急増に伴い、教育機関におけるフォローのみでの対応は難しくなっていることから、体制面も含め検討していく必要がある。

女性においては、時間的な制約への支援や配慮が重要となる。既に各企業においても、両立支援制度の整備は進んでいるため、制度活用に向けた取り組みを進めていく必要がある。また、現状の女性活躍の支援制度は、女性が家事・育児をする時間を取りやすくし、働く時間を削る支援が多い中で、女性のキャリア形成の視点から、女性

図表33 地域におけるステークホルダーと主な論点（女性）



出所：筆者作成

が望む場合への対応として、女性が働く時間をつくりやすくするための、女性の時間づくりを支援する生活サービス（家事支援サービス等）の活性化も求められている。

③ロールモデルの見える化について、東海地域においては、高度外国人、女性の活躍がまだ少ない中で、大変重要なポイントである。多くの行政において、活躍の事例集等は用意されている中で、引き続き好事例の発掘を進めるとともに、伝えていくことにも注力する必要がある。たとえば、教育機関と連携し、キャリア教育の中で、事例集等を活用してもらうことや、活躍している先輩人材と学生（留学生、女性学生）の交流機会をつくる等、積極的な情報発信・理解を進める必要がある。また、高度外国人においては、1名採用することを契機として、毎年多くの高度外国人の応募が集まる事例も多いため、企業においても、高度外国人や女性等の活躍を見せることでの採用活動の好循環をつくることも可能である。

④生活環境の充実については、高度外国人、女性ともに、文化、自己研鑽の機会、多様な交流等のソフト面において、東京圏よりも評価が低いことから、充実を図ることが求められている。一方で、子育て環境や地域のコミュニティ等については評価が高いことから、この点はPRをしていくことも重要である。

高度外国人においては、地域の生活者として、文化が

異なる中での生活面での支援を行うとともに、定着に向けて、地域との交流・つながりを持つ仕組みづくりが重要である。また、本人のみならず、配偶者や子弟への配慮も行っていく必要がある。

女性においては、保育環境、特に質の充実が重要である。待機児童数等の量的な部分は東京圏に比べ評価が高いと考えられるが、保育時間や病児保育等の質的な面では、働きたい女性のニーズをふまえて充実していくことが求められている。