

# 2026年度 事業計画書

## I. 調査研究事業

下記により調査・分析し調査研究報告書を刊行する。

### 調査研究テーマ

#### 中小企業の外国人活用

～地方の中小企業における外国人材の確保・定着策～

## 1. 提案の背景と目的

### (1) 背景：地方中小企業における人材確保の喫緊の課題

深刻な人手不足に直面する地方の中小企業にとって、外国人材の確保・育成・定着は、企業の持続可能性に直結する喫緊の課題である。とくに地方圏は、大都市圏に比べて人手不足がより深刻な傾向にあり、その対応策は常に悩みの種となっている。人手の確保を最優先するあまり、企業側が外国人材の採用や管理を他者任せにし（登録支援機関や送り出し機関など）、外国人材との間にトラブルや早期離職を招くケースも見受けられる。

### (2) 制度変更に伴う新たなリスク

政府は、従来の「技能実習制度」から「育成就労制度」への移行を進めている。この制度変更の最大のポイントの一つは、一定の要件のもとで、外国人材が他社に移籍・転職することが可能になる点である。この移籍・転職の自由化は、外国人材のキャリア形成を後押しする一方で、地方の中小企業にとっては、育成した人材がより高い賃金や良い条件を求めて大都市圏へと流出してしまう可能性を高める。これは、地方経済や地方の中小企業の人手不足問題をさらに悪化させる懸念がある。

### (3) 調査研究の目的

本調査研究は、こうした制度変更の波の中で、大都市圏外の中小企業（特に中規模企業）が、外国人材の流出を防ぎ、長期的な定着を実現するために、どのような採用戦略、育成体制、職場環境の整備、そして経営戦略を取るべきかを探ることを目的とする。

具体的成功事例の分析を通じて、新しい制度環境下における地方中小企業が取り組むべき確保・定着策の具体的な方向性を導出し、今後の経営戦略や政策面での支援のあり方について提言を行う。

## 2. 研究の概要

本研究は、理論的整理と成功事例の動的的分析を組み合わせ、外国人材の確保・定着を成功させている地方の中小企業モデルを構築することを目指す。

## (1) 既存制度・文献研究による情報整理

- 外国人材関連制度の整理：
  - ✓ 育成就労制度への移行に関する最新情報の収集と、移籍・転職の自由化が地方企業に与える影響の検討。
  - ✓ 従来の「技能実習制度」や「特定技能制度」との比較、および各制度における地方企業の外国人材活用の実態に関する文献（行政資料、有識者論文）の収集・整理。
- 関連用語の整理：
  - ✓ 外国人材の\*\*「確保」、「育成」、「定着」の定義、および「多文化共生」\*\*に関する企業レベルでの取り組みの整理。
- 地方自治体による支援施策のレビュー：
  - ✓ 地方自治体、JICA、国際交流協会などが実施する、外国人材の生活支援・日本語教育に関する施策の概要を整理。
  - ✓ 外国人材の定着を促すための、地方企業への助成・インセンティブ制度の有無と効果をレビュー。

## (2) 地方の成功事例に関する実態調査

文献研究で得られた知見を基に、外国人材の活用已成功している大都市圏外の中小企業（特に中規模企業）を対象に、訪問・インタビュー調査を実施し、事例の共通点や成功要因を抽出する。

- 調査対象：外国人材を「企業の核となる人材」として捉え、高い定着率と独自の育成・環境整備策を持つと判断される大都市圏外の企業 10 社程度。
- 調査方法：経営者、人事担当者、外国人材本人への訪問・深掘りインタビュー。
- 聴き取りの重点項目：以下の4点を中心に、具体的な質問票を作成する。

重点項目	具体的な聴き取り内容
① 採用戦略	<ul style="list-style-type: none"><li>● 地方特有の困難（地理的要因、知名度等）を克服した具体的なアプローチ。</li><li>● 送り出し機関や登録支援機関との関係性（他者任せになっていないか）。</li><li>● 求める人材像と、そのミスマッチを防ぐための取り組み。</li></ul>
② 育成・支援体制	<ul style="list-style-type: none"><li>● 能力を最大限に引き出すための教育・育成制度（OJT/OFF-JT）。</li><li>● 日本語教育と生活支援策の具体的な内容。</li><li>● 日本人従業員と外国人材のコミュニケーション円滑化のための仕組み。</li></ul>
③ 定着策と環境整備	<ul style="list-style-type: none"><li>● モチベーション維持に繋がる独自の職場環境整備（給与、昇進、役割付与）。</li><li>● 福利厚生（住居、休暇、医療）や多文化共生への具体的な配慮。</li><li>● 日本人従業員の異文化理解を深めるための教育・研修。</li></ul>
④ 経営者の意識と戦略	<ul style="list-style-type: none"><li>● 外国人材を「単なる労働力」ではなく「企業の核となる人材」として捉える経営哲学。</li><li>● 人材流出を想定した上での、中長期的な採用・育成計画。</li><li>● 外国人材の活躍が既存の企業文化や経営にもたらしたポジティブな変化。</li></ul>

### (3) 期待される成果と提言

上記調査結果を分析することで、外国人材を巡る新しい制度環境下における、地方の中小企業が取り組むべき確保・定着策の具体的な方向性を導出する。

理論的含意：地方中小企業における外国人材の「定着」を促すための、実践的な定着要因フレームワークを提示する。

- 実践的含意：地方の中小企業経営者向けに、外国人材の流出を防ぎ、育成・戦力化するための具体的な処方箋（ベストプラクティス）を提示する。
- 政策的含意：国・地方自治体・地域支援機関に対し、外国人材の地方への定着を後押しし、地方経済の持続性に資する政策面での支援のあり方について具体的な提言を行う。

## 3. 調査研究スケジュール

項目	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月
(1) 調査準備								
(2) 統計・文献調査								
(3) ヒアリング調査								
① 対象先の選出								
② 日程調整・ヒアリング								
③ 調査まとめ・分析								
(4) 報告書作成・提言								
(5) 打ち合わせ・情報共有	■	■	■	■	■	■	■	■

(1) 調査準備：研究体制構築、調査協力依頼状作成、インタビュー質問票の精緻化。

(2) 統計・文献研究：育成就労制度に関する情報収集、地方自治体施策、既存研究レビュー。

(3) ヒアリング調査：対象企業の選定・依頼、訪問調査、データ整理、事例の共通点・成功要因抽出。

(4) 報告書作成・提言：調査報告書の執筆、経営戦略および政策面への提言の策定。

(5) 打ち合わせ・情報共有：調査研究活動の進捗状況を確認（各月上旬に開催を想定）

## 4. 対象企業選定の基準

### (1) 選定条件（スクリーニング）

調査対象とする企業は、以下の条件を満たすことを基本とする。

- 地域特性：大都市圏外（東京、愛知、大阪、福岡などを除く）に本社または主要な事業拠点をもち、地方特有の人材確保の困難に直面している企業であること。
- 規模：中堅企業・中小企業であること。特に中規模企業（例：従業員数50～300名程度）に注目することで、大企業とは異なる独自の戦略や成功要因を抽出する。
- 外国人材の活用：一定期間（例：3年以上）にわたり、外国人材を継続的に採用・活用している実績があること。

- 定着実績：外国人材の定着率が高い（例：過去3年間の離職率が業界平均より低い、または離職者がほとんどいない）と判断されること。これは「育成就労制度」移行後の人材流出を防ぐモデルとして重要である。
- 経営者の意識：外国人材を「単なる労働力」ではなく、「企業の核となる人材」として捉え、長期的な戦力化を目指す経営者（または経営層）の具体的な取り組みが認められること。

## （2）評価基準（モデルとしての価値）

上記の条件を満たした企業の中から、成功要因の多様性と提言の汎用性を高めるために、以下の項目で意図的に分散させて選定を行う。

評価基準	選択の目的と着目点
A. 採用・育成の独自性	他者任せではない、企業が主導的な役割を果たした採用・育成プログラムを持つ事例を選定する。例えば、独自の現地採用ルート、社内日本語教育プログラムの充実など。
B. 多様な業種	製造業、建設業、宿泊・サービス業など、地方で特に人手不足が深刻な業種をバランス良く含める。これにより、業種を超えた汎用的な定着策を導出する。
C. 多文化共生の深度	宗教、生活習慣、文化の違いに対し、制度的・文化的な配慮（ハラル食対応、福利厚生、異文化理解研修など）を積極的に行っている事例。
D. キャリアパスの明確化	外国人材に対し、昇進、昇給、管理職への道など、明確で魅力的なキャリアパスを提供している事例。移籍・転職の自由化（育成就労制度）への対策として特に重要。
E. スピンオフ・モデル	地方の大学・研究機関との連携や、地域の中核企業（アンカー企業）からのスピンオフ（独立）を支援しているなど、地方ならではのエコシステム的な取り組みがある事例。

## （3）選定プロセスの進め方（案）

- ① 予備調査：地方の中小企業を支援する各県中小企業支援センターや地域金融機関、商工会議所および地方自治体の産業政策担当部署などから、上記の基準を満たす推薦事例をリストアップする。
- ② 一次スクリーニング：企業の基本情報（規模、業種、外国人材の導入実績）を確認し、上記4.1の条件をクリアしているかを確認する。
- ③ 二次選定：評価基準A～Eのバランスを考慮し、10社程度の最終的な調査対象企業を確定する。

## 5. 外国人材の確保・定着策に関するインタビュー質問票（素案）

- A. 企業概要と外国人材活用の基本情報
- B. 重点項目 I：採用戦略と克服策（新制度への対応を含む）

- C. 重点項目 II： 育成体制と生活・日本語支援策
- D. 重点項目 III： モチベーション維持と独自の定着環境整備
- E. 重点項目 IV： 経営者の意識と経営戦略への組み込み

## Ⅱ. 表彰事業

### 第60回(2026年度)グッドカンパニー大賞の実施

#### (1) 表彰の対象

原則、中小企業基本法に定義する中小企業の基準を満たす、創業あるいは設立後3年以上の法人企業及び個人企業(共同事業体を含む)とする。ただし、上場企業又は中小企業基本法に定義する中小企業の基準を超える会社の子会社・関連会社を除く。

#### (2) 表彰の種別と基準

##### ①【総合部門】

###### ・グランプリ(全国で2社以内)

経営の刷新、技術開発、市場開拓、流通改革の分野において、特に顕著な成果をあげ、優れた内容を有する企業であって、最近3年間の業績推移が相当のものであり、今後も伸展が期待される、全国水準において優れた企業。

###### ・優秀企業賞(原則として各地区1社、全国で9社以内)

経営の刷新、技術開発、市場開拓、流通改革の分野において、特に顕著な成果をあげ、優れた内容を有する企業であって、最近3年間の業績推移が相当なものであり、今後も伸展が期待される、全国7地区においてグランプリに準ずる優れた企業。

###### ・特別賞(全国で2社程度)

省資源、環境保全、内需開拓、雇用福祉、地域振興など現代社会の緊要な要請に対して特に貢献度が高い企業であって、最近3年間の業績推移が相当なものであり、将来性があると認められる企業。

##### ②【イノベーション部門】

###### ・イノベーション事業化推進賞(全国で5社以内)

新事業・新技術の独創性、革新性に秀でており、事業として売上成果をあげているとともに、将来性があると認められる企業。

新事業、新技術等に基づく製品やサービス等は、概ね過去5年前に売上開始したもので、かつ売上高または利益等が相当の割合を占めるものとする。

### (3) 賞の内容

表彰企業に対し、表彰状、純銀メダル及び奨励金を贈呈する。

#### 奨励金

##### 【総合部門】

- |         |    |       |
|---------|----|-------|
| ・ グランプリ | 1社 | 100万円 |
| ・ 優秀企業賞 | 1社 | 50万円  |
| ・ 特別賞   | 1社 | 30万円  |

##### 【イノベーション部門】

- |                 |    |      |
|-----------------|----|------|
| ・ イノベーション事業化推進賞 | 1社 | 50万円 |
|-----------------|----|------|

### (4) 候補企業の推薦

文部科学省、各経済産業局・沖縄総合事務局経済産業部、商工会議所（連合会）、商工会（連合会）、中小企業投資育成株式会社及び独立行政法人中小企業基盤整備機構に対し表彰候補企業の推薦を依頼する。

### (5) 審査委員会

表彰企業の選考及び毎年度の表彰事業の運営方針・計画等について、審査委員会は、補佐機関である審査専門委員会の審査・検討結果の上申を基に審議・決定する。

### (6) 表彰企業の決定・発表

2026年12月上旬

### (7) 表彰式

2027年2月に第60回「グッドカンパニー大賞」表彰式を開催する。

### (8) 表彰企業のパブリシティー支援

既往も含めた受賞企業のパブリシティー支援を積極的に行うとともに、広報の充実を図り、引続き「グッドカンパニー大賞」の浸透と強化に努める。