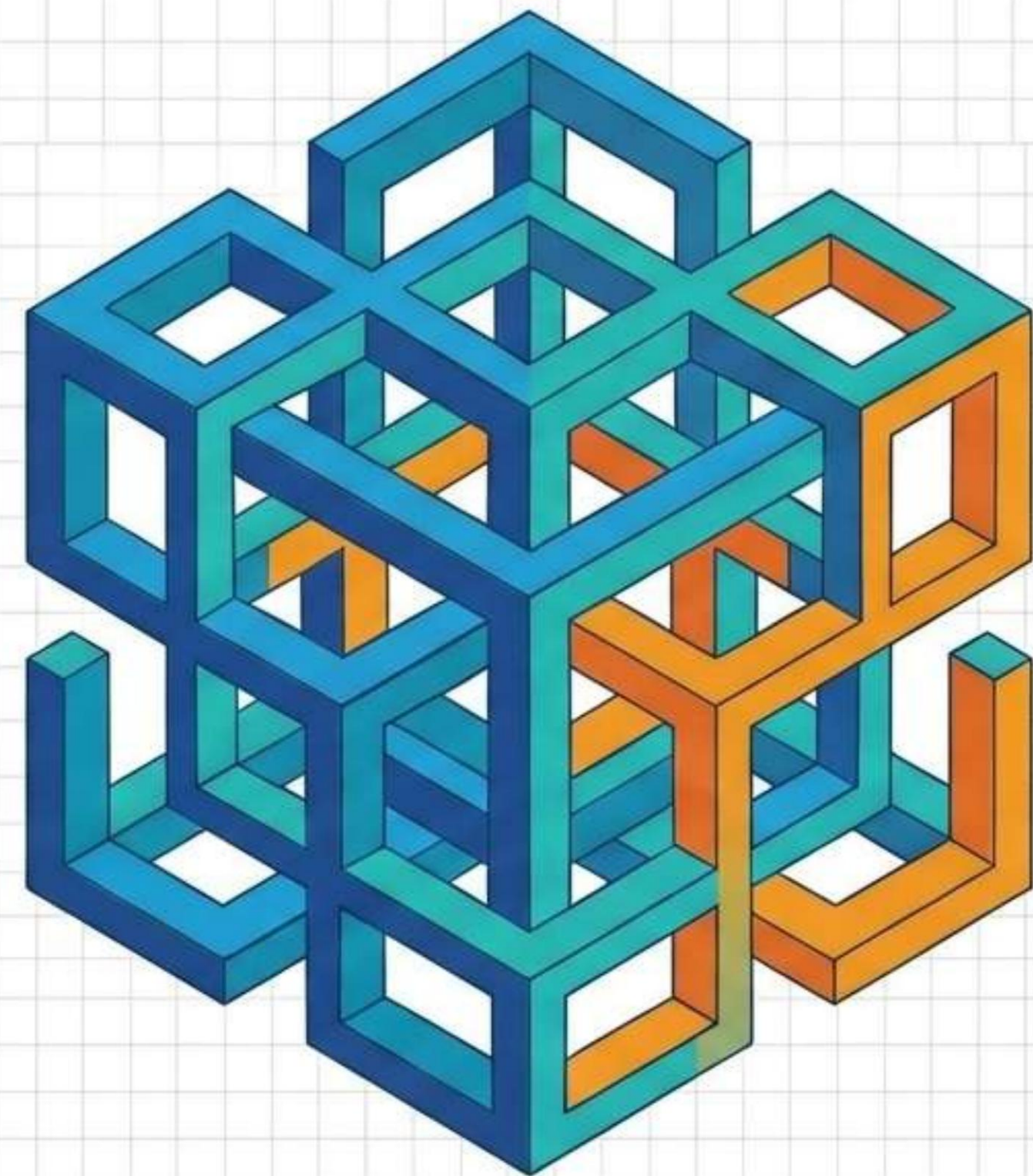


官民連携の 外国人材就職支援と コミュニティ形成

仙北市における高度外国人材
受入のエコシステム構築



人口減少と若者流出のリアル

高齢化率46.35%

1ヶ月の現実 (2026年4月) :
出生 5人 vs 死亡 46人

地域に眠る「隠れた資産」

国際教養大学 (AIU)
の学生・卒業生

任期満了を迎えるALT
(外国語指導助手)

「秋田の自然が好き」
「卒業・任期満了後も地域に残りたい」
という高度人材がすでに存在する。

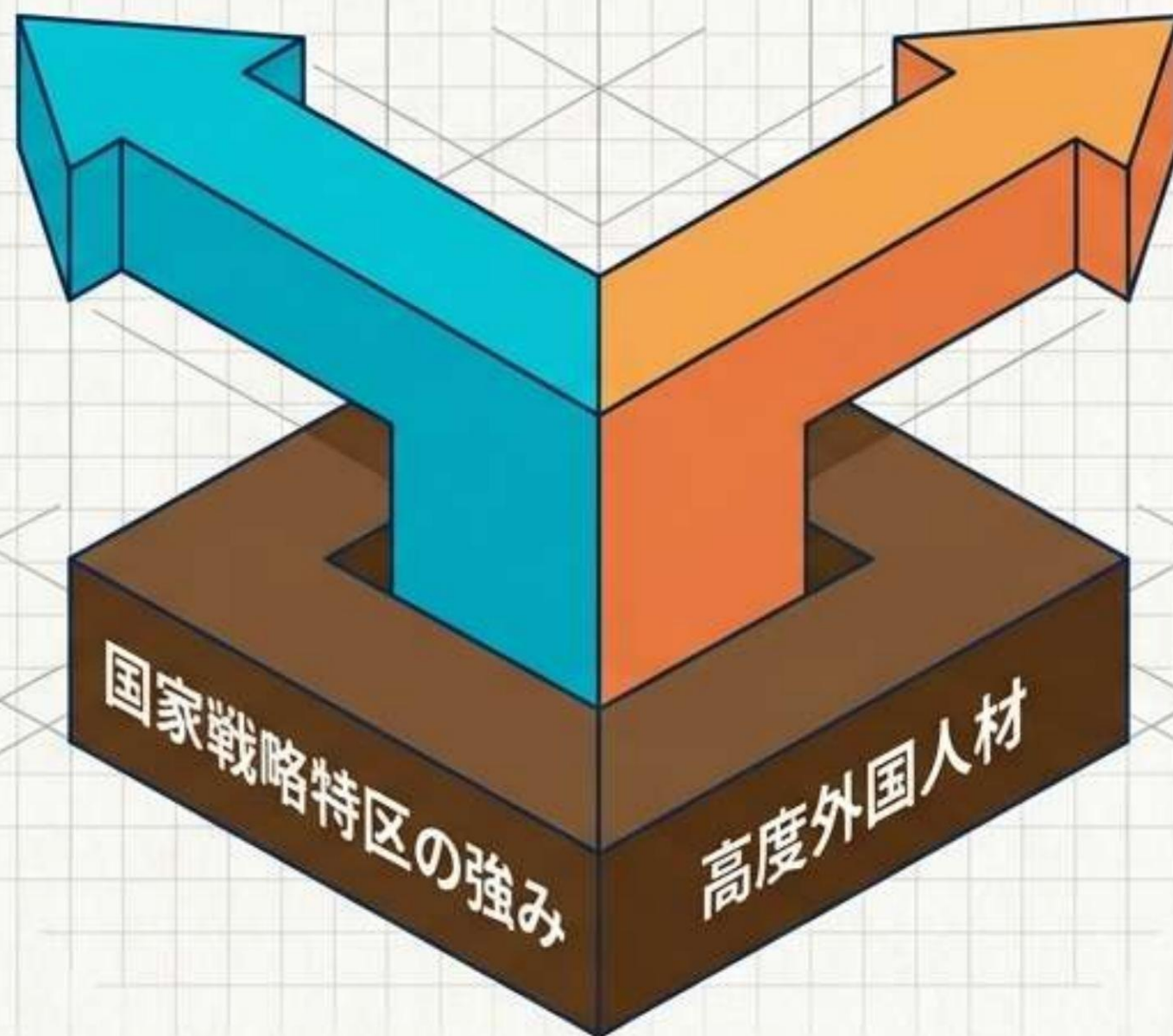
単なる労働力不足の解消ではなく、事業拡大の「戦略的ブリッジ」へ

販路拡大

農産物や特産品等の
グローバル展開・輸出強化。

インバウンド対応

高まる高付加価値な
インバウンド需要に対する
受け入れ態勢の高度化。



外国人材は、地元企業の新規事業と成長を牽引するパートナーである。

外国人材が地域に定着するための「4ステップ・ファネル」



行政の事務的サポートだけでは定着しない。
「知る」から「定着する」までのシームレスな体験設計が必須。

【Step 1 & 2】地域のポテンシャルを体感し、企業の熱意と出会う

対象：高度人材 約10名

文化体験

角館の武家屋敷視察

自然体験

田沢湖でのSUP体験

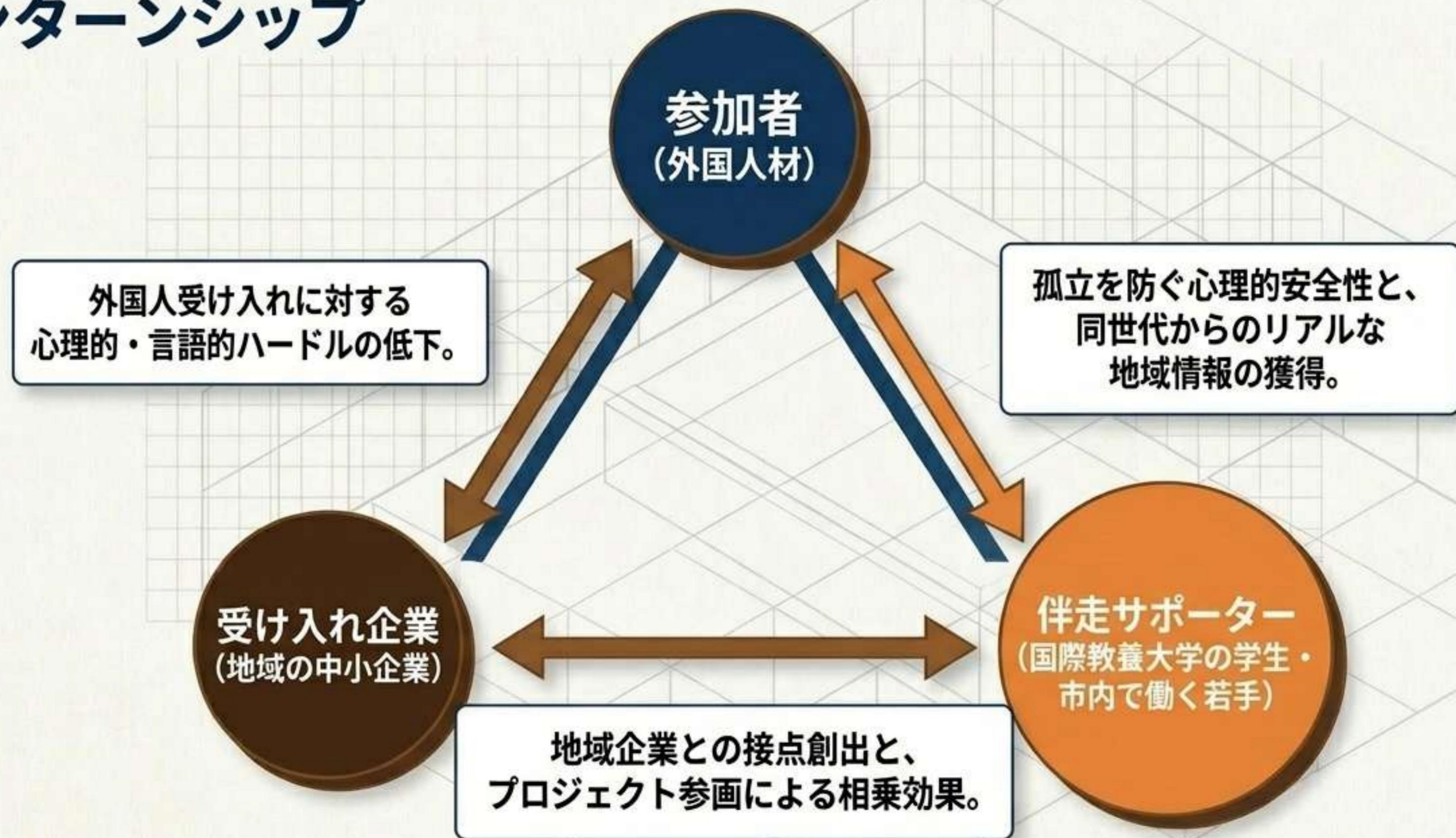
企業視察

地元企業の現場訪問

ラウンドテーブル形式 マッチングイベント

単なる就職説明会ではなく、
「事業拡大・新規事業を目指す企業」と
高度人材が直接対話する場を創出。

【Step 3】 心理的ハードルを下げる「ピア・サポート型」 インターンシップ



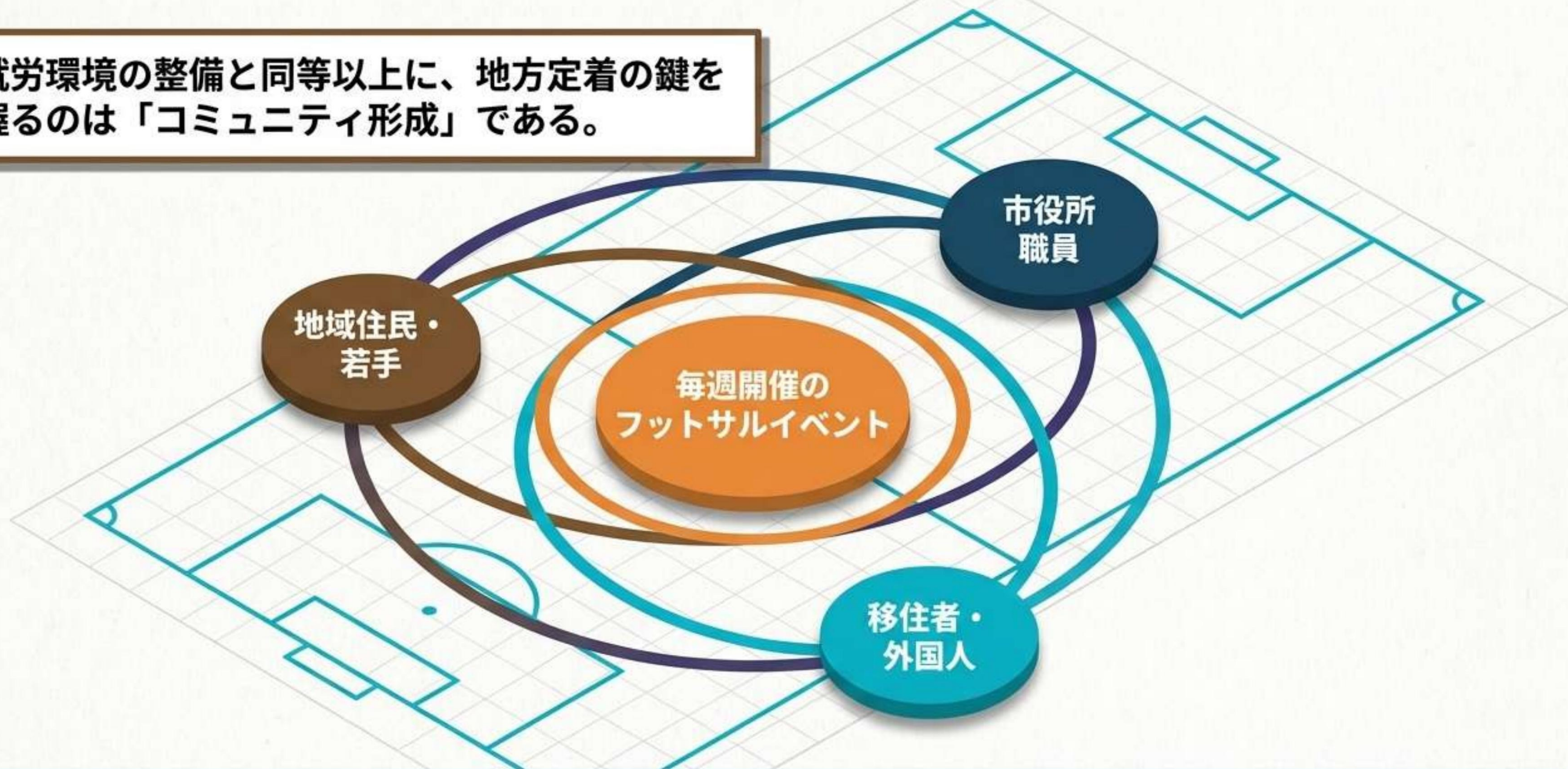
【Step 4】 行政の壁を取り払う「ワンストップセンター」



企業が抱える「採用手続きの煩雑さ」という最大の障壁を、官民連携による包括的サポートで一気に解消する。

官民連携の枠組みを超える「居場所（コミュニティ）」の創出

就労環境の整備と同等以上に、地方定着の鍵を握るのは「コミュニティ形成」である。



業務外でのフラットな交流が、制度だけでは作れない「秋田に残る理由」を生み出す。

多様な産業におけるインターンシップ・マッチング実績

建設企業

[人材プロフィール]

大学院在籍中の外国人材

[成果・文脈]

専門技術を要する社会インフラ分野への高度外国人材導入。

温泉旅館

[人材プロフィール]

元ALT（外国語指導助手）

[成果・文脈]

地域の文化資源と、語学力・ホスピタリティの融合。

インバウンド特化旅行会社

[人材プロフィール]

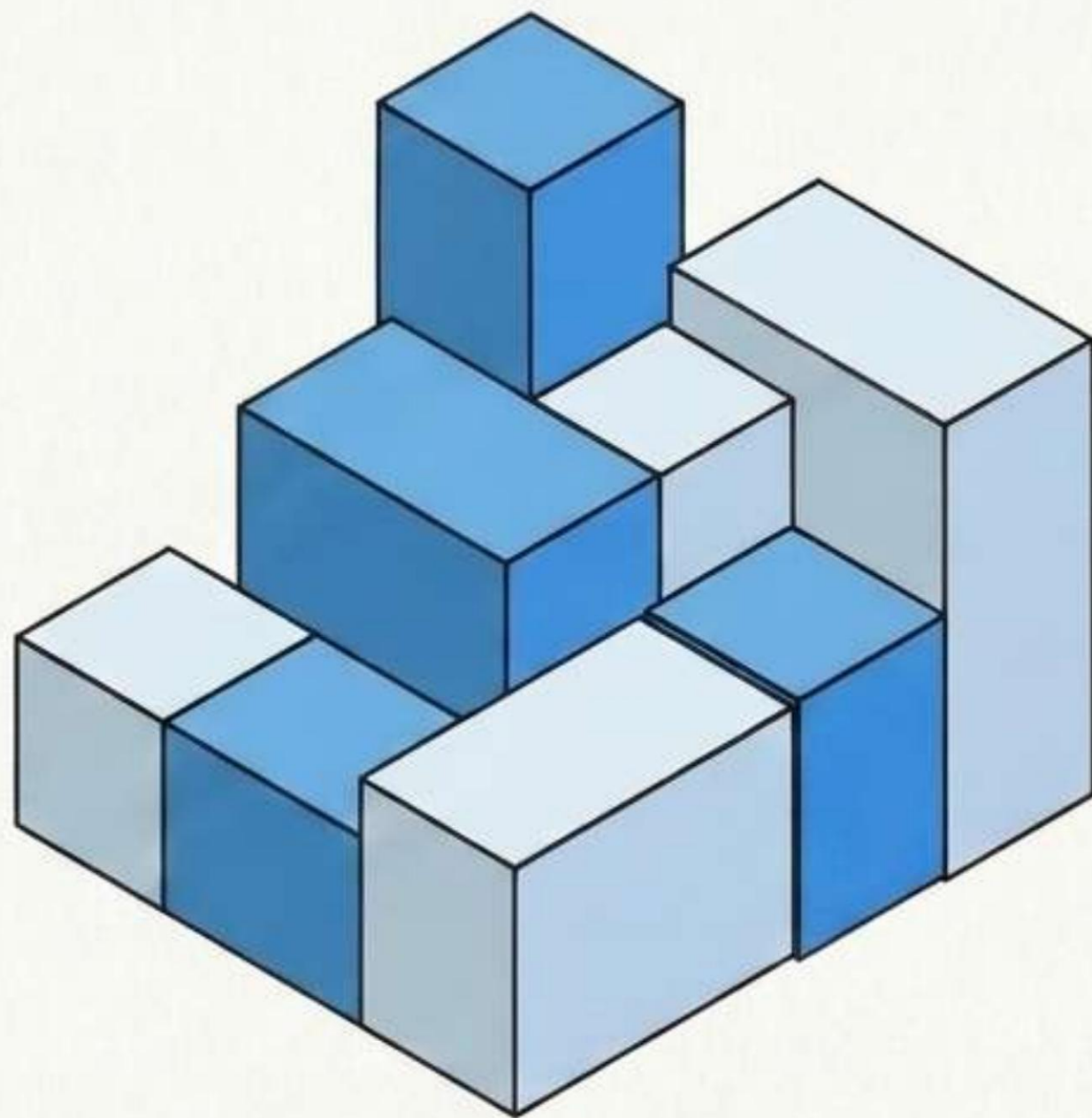
大学院在籍中の外国人材

[成果・文脈]

2ヶ月間の長期実践型インターン。インバウンド需要の直接的な取り込み。

サービス業から建設業まで、業種を問わず「高度外国人材×地域企業」のシナジーは創出可能。

単なる「就職斡旋」を超えた、「定住」を実現するためのエコシステム設計



就職後の定着支援

- 就職をゴールとせず、彼らが地域社会に馴染み、生活の基盤を築けるよう継続的に支援する。

多面的な生活サポート

- 住居、行政手続き、医療など、生活全般に関わる課題を解決するための相談窓口を提供する。

地域コミュニティとの接続

- 孤立を防ぐため、地域住民との交流機会や、同じ境遇の仲間と繋がるコミュニティを形成する。

単なる「就職斡旋」ではなく、企業と人材双方にメリットのある形で、多面的なサポートを展開し、彼らが「ここに居たい」と思える持続可能なエコシステムを設計する。