

受託研究
「SDGs 推進に関する調査研究」
報告書

愛知教育大学教育学部准教授

西尾 圭一郎

報告書要旨

- 本調査は「多文化共生ちりゅう知立（ともだち）協議会」を通じたヒアリング調査を基にその進むべき方向性についての提言を行うものである。本報告書では経済・社会・環境の3つの側面を広く見据えつつ、現状の把握および課題の導出、持続可能な知立市を実現するために必要となる施策の提言を行う。
- 経済面での持続可能性に対する課題は、外国人労働者の雇用環境、とりわけ新型コロナウイルス感染症拡大による失業問題と再就職の難しさである。その中でも日本語能力に難があったり、比較的年齢が高い場合は就職が決まりにくいなど、外国人労働者の中でも差が生じている。また特定技能により今後は外国人労働者の増加が見込まれている。それらは放置すれば外国人間の分断、労働者間の格差拡大、更なる高齢化問題へとつながりうる。
- 外国人労働者は無事に就労できたとしても、その後の労働環境によっては日本語を使う機会や学習の機会が減ることで、日本語能力が低下することもある。
- 外国人労働者はハローワーク等の公的機関を利用せず、口コミで就職情報の交換を行っていることがある。そうしたケースが多い場合、行政は外国人労働者の動向や生じている問題などを正確に把握することが難しい。
- 調査からは、早期適応教室の充実および小学校での日本語レベルの向上のニーズが最も高いことが分かった。また、キャリア教育の必要性も強く要請された。
- 外国人に向けた日本語教室の充実は重要だが、それ以上に行政の支援情報が伝わっていない事が問題である。外国人への情報発信のツールはLINEやHPよりもFacebookなどを用いるべきである。
- 日本語能力の向上には、本人の意欲も重要だが企業及び親による理解も重要である。
- 外国人労働者の日本語能力の向上だけでなく、受け入れ側の企業による働きかけや受け入れ態勢の充実も並行して行うべき。そのためには市として外国人労働者支援に優れた企業という認定を行うといったことも検討すべき。
- 外国人労働者の口コミやコミュニティ内の情報共有に対し、行政もその情報収集ができる仕組みを構築するべきである。そのために、多文化共生への意識の高いコミュニティのリーダーを発掘、養成する取り組みを行う必要がある。
- 外国人との共生にあたり、日本語教育などの言語の問題へのアプローチ以外に、利益やスポーツといった共通言語を通じたアプローチも有効である。その際、ごみ問題などの環境課題やデジタル化による情報収集の効率化、地域独自のポイント等の仕組みを活用することで、革新的な多文化共生モデルを打ち出すことも考えるべきである。特にデジタル化は行政情報の発信とも結びつくため、市政の円滑な遂行にも効果を発揮する。
- 多文化共生の取り組みを持続可能なものにするために、企業も含んだエコシステムを構築、提示し、企業からの資金的な協力を得られるようにするべきである。また、企業と連

携した取り組みも、SDGs 未来都市の実現と関連付けて実施を模索する。

- こうした取り組みを経て、人口規模を維持し、地域の中長期的発展の中で SDGs 未来都市の実現を目指すべきである。
- 多文化共生ができる SDGs 未来都市は短期的には実現しない。政策評価は重要であるが、短期での評価のみに目を向けず、中長期的な効果や意義を理解し、ストーリーのある取り組みを行うのが望ましい。
- 「多文化共生ちりゅう知立(ともだち)協議会」は現場の情報収集や整理、そしてステークホルダー間の意見交換の場として構築している。形式ばらない実際的な知識を得られる場であるため、その性質やあり方は変えない方がよい。協議会から得られる情報を活かした政策提言等は、関連する別組織（委員会等）として作ることが望ましい。

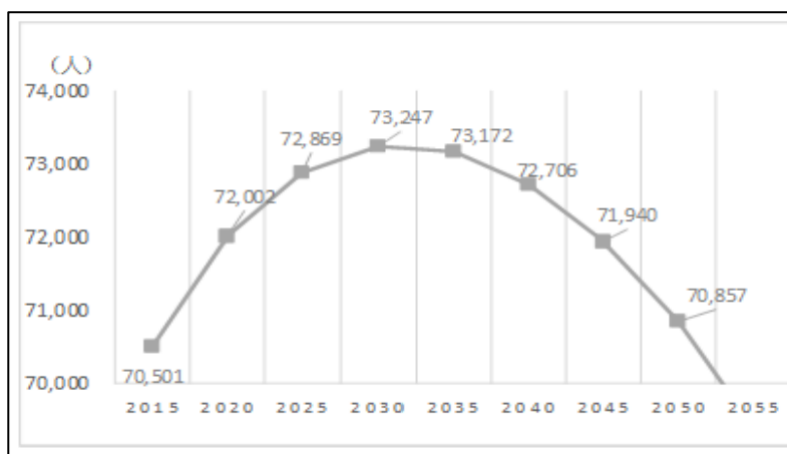
1 本調査の概要及び報告書の構成

本調査は「多文化共生の未来都市知立を目指して～日本人・外国人誰一人取り残さない持続可能なまちづくり～」というテーマを掲げ、「SDGs 未来都市」に選定された知立市がSDGsを推進していくに際して、「多文化共生ちりゅう知立（ともだち）協議会」を通じたヒアリング調査を基にその進むべき方向性についての提言を行うものである。

知立市におけるSDGs推進に資する提言を行うにあたり、本調査が指針としているのは「知立市SDGs未来都市計画」および「第2期知立市まち・ひと・しごと創生総合戦略」である。本報告書ではこの2つの長期計画で目指される知立市の姿を実現するために、現状での課題及びそこへの対応についての分析を行っている。

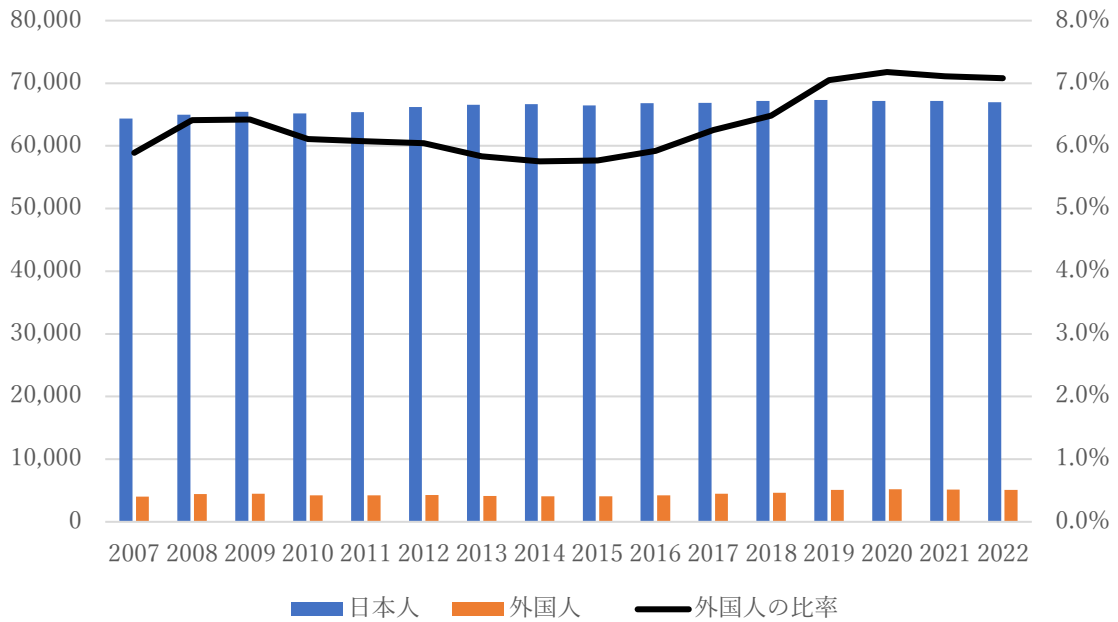
報告書の本提案に入る前に、まずは知立市におけるSDGs推進に先立ち、知立市の現状及び中・長期での方針について簡単に整理しておく。知立市が「SDGs未来都市」に選定される前の2020年4月に策定された「第2期知立市まち・ひと・しごと創生総合戦略」では人口の推移から、子育て世帯の転出超過や外国人人口の増加傾向と総人口に占める比率の増加が指摘され、そうした中での人口減少を食い止めるため、雇用環境の改善、新しい人の流れの形成、結婚・出産・子育ての環境を整え、安心して暮らせる地域を作るという事が大きな目標とされている。

図 知立市人口の将来推計



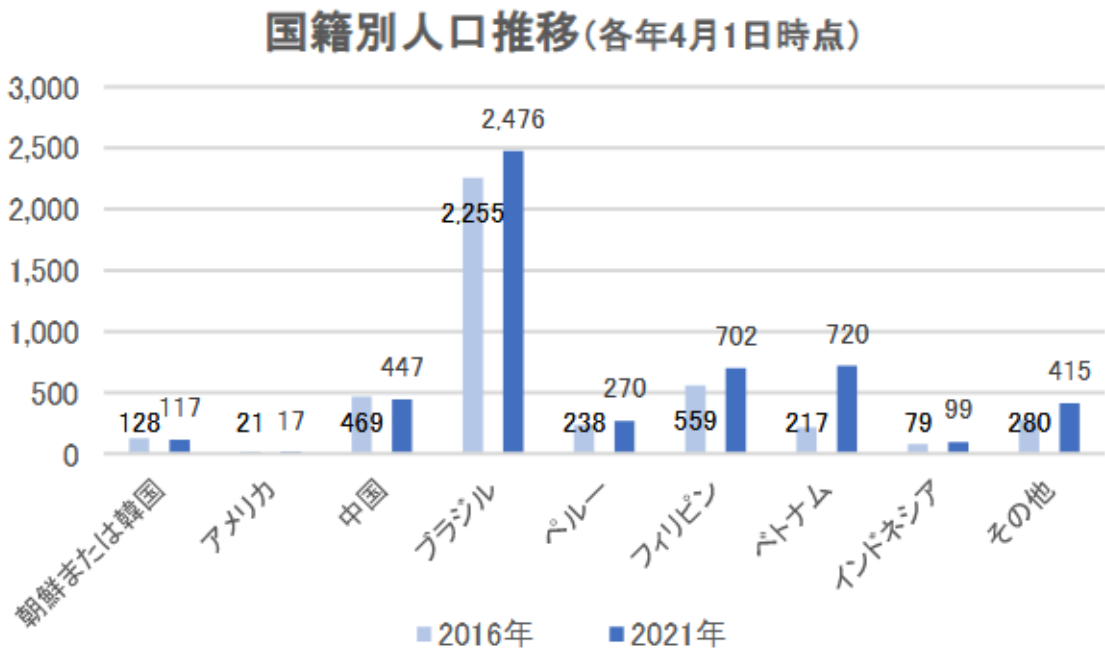
出所：国立社会保障・人口問題研究所の推計をもとに知立市によって作成。

図 知立市の人口に占める外国人の比率



出所：知立市ホームページより著者作成。

図 知立市の国籍別人口推移



出所：知立市住民基本台帳。

図 令和3年度時点でのSDGs未来都市所在地一覧

SDGs未来都市所在地



出所：内閣府地方創生推進事務局ホームページ。

そして「SDGs未来都市」に選定された後の2021年8月に策定された「知立市SDGs未来都市計画」では、前出の「第2期知立市まち・ひと・しごと創生総合戦略」を踏まえて、共通の目的として2030年をピークとして減少していくと推計される人口を維持することを掲げ、子育て世帯の転出超過、20代の外国人の転入超過、そして日本語教育の必要な児童生徒の多さから、日本人と外国人の共生の必要性を指摘している。

そしてその目標の達成のためSDGsを通じて経済・社会・環境の面から持続可能な都市を目指している。そこでは、経済面では外国人人材の雇用環境の改善が、社会面ではコミュニケーションや相互理解の促進と子育てのための環境が、環境面ではごみ出しのルール形成や環境保全活動が、課題として指摘されている。そして、ここでは個別に取り上げないが、それを実現するための諸施策が積み上げられている。

こうした知立市の目標を踏まえて、本報告書では経済・社会・環境の3つの側面を広く見据えつつ、特に市民生活の基盤となる経済面での安定性を重視し、そこに軸を据えたうえでの3側面の持続可能性について、現状の把握および課題の導出、持続可能な知立市を実現するために必要となる施策の提言を行う。

なお、本年度の受託研究に関連した調査として、8か所以上の調査を実施している¹。本報告書ではそうしたヒアリング調査に基づいて提言を行っている。

¹ 協議会の参加メンバーおよび活動と調査日程については文末に記載している。ヒアリングにご協力いただいた個人、企業、団体にはこの場で感謝を申し上げる。

2 外国人労働者を取り巻く諸課題

「知立市 SDGs 未来都市計画」において焦点が当たっていた経済面での持続可能性に対する課題は、外国人労働者の雇用環境、とりわけ新型コロナウイルス感染症拡大による失業問題と再就職の難しさであった。もちろん日本人であっても、コロナ禍においては雇用状況は通常より厳しい状況ではあったが、やはり日本人と外国人の間では就職に関する格差が存在する。多文化共生都市を目指すためには、まずはこの問題を入り口としてヒアリング調査を行った。その調査をもとに、現状で抱えている問題点についていくつかの論点に分けて指摘を行う。

● コロナ前後で大きく変わった外国人労働者を取り巻く雇用環境

労働供給の面から考えれば、知立市の外国人労働者は知立市および周辺市の企業活動を支える重要な労働力である。新型コロナウイルス感染症拡大の初期においては失業問題が目立った課題となったが、それ以前には地域企業の継続的な操業に必要な労働力が十分に確保できないという意味で問題とされていた。すなわち、外国人労働者の供給不足＝重要な労働力の奪い合いが生じていたのである。その時点では、外国人労働者の定住や、より多くの移住、今後の安定的な供給などを考える必要があった。その後、新型コロナウイルス感染症拡大を受けて、外国人労働者は雇用の調整弁として解雇されたり、契約更新がなされなかったりした。そして失業した労働者が再度仕事を探そうとしても、従来と同じ条件での労働が見つからず、生活の不安が生じることとなった。

● 「外国人」の多様性

コロナ禍でより顕著になったことは、外国人の雇用環境といっても一様ではないことである。コロナ禍の初期に仕事が減少し解雇された外国人も、徐々に職場に戻れるようになっていった。ただし、日本語能力が高く、比較的若い外国人は再就職が早いが、日本語能力に難があったり、比較的年齢が高い場合は就職が決まりにくいなど、外国人労働者の中でも差が生じるようになった。高齢化する労働者問題は放置すれば生活保護の増加等の社会保障費増大につながる可能性もある。

また、平成 30 年に「出入国管理及び難民認定法及び法務省設置法の一部を改正する法律」が成立したことを受け、派遣会社を中心に「特定技能 1 号」「特定技能 2 号」による外国人労働者の受け入れに向けた動きが盛んになってきている。これらの資格による労働者は主にアジア系の外国人となる。将来的に知立市における外国人はブラジル系、アジア系と別れることになり、外国人間でも言語、文化、就職条件などが異なる状況が生じる可能性が見された。

● 労働者の日本語の問題

ヒアリング調査では、日本語能力によって就職の難易度が変わることが分かったが、外国

人の日本語能力がもたらす課題は他にも見られた。一つは、会社における業務上の問題である。日本語能力が不十分であることで、通常業務を外れた突発的なトラブルに対して十分に説明できず、それが手間を増やし、その結果労働力として敬遠されうることである。

また、企業に入った段階では事前の日本語学習などによって比較的日本語が話せていたものの、労働を続けることによって日本語能力が低下するという現象も聞かれた。一度企業で働きだすと、その業務に必要な会話以外は私語となるため、却って使う言葉が限定的になり、半年もすれば日本語能力は大幅に低下するのである。また、企業サイドにも単純労働者として雇用した外国人に対する日本語研修を実施するインセンティブ²はなく、そうした支援やスキルアップの機会を設けることが必要であるという認識もあまりない。こうした状況から、就職時の日本語能力の問題だけでなく継続的な日本語能力の支援の必要性がある。

●コミュニティへのアクセス

ヒアリング調査の中で、知立市在住の外国人の一部は求職の際にハローワーク等の公的支援を利用するのではなく、外国人コミュニティの口コミを利用している。互助が働いているという意味では良いことであるが、こうした就職ルートに関して行政は十分に把握できないため、正確な現状が把握できず、必要となる支援や政策対応をとることができない。また、求職においてさえ公的機関を利用しないということは、通常の行政の連絡などは行き渡るとは考えにくい。外国人コミュニティとのコミュニケーションの問題は、これまでも昭和未来会議などの形で取り組まれてきた。しかし昭和未来会議に限定せず、外国人コミュニティと日本人コミュニティや行政などの交流の形は複線的である方が望ましい。個々人の行動様式や情報収集など、多文化共生のための有効な政策を打ち出すためには、今後もさらに力を入れて取り組む必要がある。

図 昭和未来会議の一風景



出所：知立市ホームページ

² インセンティブとは「動機付け」あるいは「報酬」「誘因」を意味する言葉であり、意欲を引き出すための刺激などを指す。

3 外国人労働者の問題から考える持続可能な社会に向けた政策提言

令和3年度に行ったヒアリング調査を受けて明確になった上記の問題は、複数の要因によって生じていると考えられる。そのため、今後知立市が多文化共生社会を目指すうえでは、下記で示すような取り組みが必要となってくる。

3. 1 日本語教育の充実

●次世代への支援

ヒアリング調査から、外国人労働者の日本語能力の不足がもたらす様々な不利益について確認された。そのため、多文化共生のための取り組みとしては日本語教育が最優先課題に上がってくる。

しかしヒアリング調査で最も良く出てきたニーズとしては、求職外国人の日本語教育ではなく早期適応教室の充実および小学校での日本語レベルの向上であった。ハローワークや派遣企業等の就職支援を行っている団体からは、求職段階の大人に日本語学習の必要性を認識してもらうことや時間を割いて研修に赴いてもらうことは難しく、基礎的な日本語能力を育んでもらっておくこと、また日本語能力の重要性やキャリア意識等を修学時点で身に付けてもらえるような、長期的な取り組みの必要性が強く要請された。

そのため早期適応教室を拡充させることは一つの方法であろう。それに加え、現在は3か月の通室および一定レベルの基準を目途としているが、ある一定レベルに達したとしても、その後も頻度を減らしつつも定期的に（あるいは不定期に）関わり続ける仕組みを作るなど、中長期的に活用をできるようにする等の方策も考えられるだろう。

早期適応教室についての人員拡充については将来を見据えれば本格的に検討すべきである。コロナ禍が終息し、将来的に外国人児童が増えていくことになれば、早期適応教室の対応すべき範囲も拡大すると考えられるためである。その際は包括連携協定を活かし、愛知教育大学等で取り組まれている教育方法の研究成果などを導入することも検討すべきである。

さらに義務教育後の子どもへの支援も重要である。早期適応教室などにより、外国人の児童生徒は日本語を話せるようになる。しかし中学を卒業すると、外国人コミュニティ内での生活により、日本語スキルが低下してしまうという声も聞かれた。知立市は早期適応教室をはじめとし、小中学校における日本語教育へは積極的に投資しているが、こうした声を聴くとその投資効果が低下している部分があるだろう。

義務教育の年代に高めた日本語スキルの維持・向上を図るには継続的な教育が必要であるため、その支援の仕組みを考える必要がある。一つは就職後の教育であり、一つは更なる教育の重要性を伝えることで高等学校、大学への進学率を高めることである。教育の高度化をはかるには、義務教育時点におけるキャリア教育の必要性と自己肯定感の醸成である。子ども自身が自らの将来像を描けるようになれば、自然と高等学校・大学への進学を考えるようになる。

●労働者への支援

日本語教育を充実すべき対象は子どもだけでなく、大人も当てはまる。大人、特に労働者への日本語教室の充実については、現状行われている回数の増加、時間帯の柔軟化、教材費（100円）の無償化など、利用者視点から見た際の利便性の向上は検討すべきである。さらに広報のあり方も考えるべきである。日本語を学ぶ意欲があっても日本語教育を認知していないという外国人の存在は多いだろう。後述する外国人とのコミュニケーションツールのあり方を考えれば、チラシやHPよりも、彼らの目に届くツールの重点活用を検討すべきである。もちろん財源の問題もあるうえ、受益者負担という視点は重要である。しかし外国人への日本語教育は知立市の街としての一体化、多文化共生社会の実現に必要なことであり、真の受益者は誰になるのか、という視点も必要であろう。

●企業及び親による日本語教育の重要性の理解

外国人児童や外国人労働者の日本語教育に重要なのは、一つには本人の意欲であるが、親や雇い先などの関係者の影響も大きい。調査の中での体験として、子どもが日本の新聞を利用した作品ができた際、家庭に持ち帰ることなく帰宅したことがあった。事情としては日本語が読めない親は、子どもが取り組んだ作品であっても喜んで受け取ることはないため、子どもが持ち帰らない、ということであった。親が子どもの体験や学習を喜び、褒めるという習慣がない限り、子どもの学習サイクルは形成されない。

また企業においても、日常業務が回っている限り、従業員の日本語教育は不必要だと認識する。従業員の生活や暮らしの質向上に意識を向ける余裕がないか、気づきが無いかは不明である。従業員としても仕事で疲れてしまうため、仕事場で機会を設けてもらうなど、学習のきっかけがなければ自発的に追加の教育を受ける時間を作りにくいのが現状である。

こうした点に共通するのは周囲の理解、とりわけ養育者・雇用者といった手を差し伸べることのできる側からの理解の不足である。効果の発現には時間がかかるが周囲の環境に働きかける取り組み（子どもや従業員を学ばせることで、利益が生じるようなインセンティブの提示）も行っていくべきである。具体的な手段として、従業員への日本語教育を充実させている企業に対して、市として外国人労働者支援に優れた企業という認定を行うという方策が考えられる。優良企業の認定の有無で、やがて外国人労働者が就職先を選ぶようになれば、外国人への日本語支援が遅れている企業は人材を採用しにくくなるため積極的に日本語教育の取り組みを行っていくようになる。こうして企業に従業員への日本語教育のインセンティブを持たせる取り組みを行うべきである。

3. 2 日本語教育以外の対策

●企業からのアプローチ

ある人材派遣企業へのヒアリングから、企業はその業務に必要となる日本語能力以上のものを求職者に求めることがある、という事が分かった。本来、ある程度の簡単な日常会話

と指示への対応ができれば良いところを、より高度な日本語のやり取りが必要であると感じており、結果として十分に戦力になる労働者を雇入れないというミスマッチが生じていた。そうした問題に対して、いくつかの方法でミスマッチを解消し、労働力不足を補う事ができていた。

一つは企業側が通訳のできる人間を配置する方法である。逆転の発想だが、このことによって日本語が不自由な労働者を多く雇い入れることが可能になる。他には、実際の業務の再確認によって、その業務に本当に必要な日本語と、求人の際に求めている日本語能力に存在するズレを明らかにし、採用のための日本語のハードルを下げる、という方法である。実際には簡単な日本語がわかり、十分に話せなくとも理解ができればいい、という仕事に対してさえ、よりしっかりした日本語能力を求めてしまう場合はある。そういったミスマッチを解消するコンサルティング的な人材のマッチングを行っている企業も存在する。

いずれも外国人労働者が日本語を覚える、というだけでなく採用側が外国人労働者に歩み寄っていくというあり方である。

通訳の配置などは、特に効果観面であるが、企業が労働者に歩み寄っていくことは重要である。企業が歩み寄れば、労働だけでなく日々の困りごとについても助けることができるため、労働者の満足度も高まり、結果的に勤続年数を長くすることも可能であるし、企業や地域に愛着を持ってもらえれば共生社会の実現につながる。また、コミュニケーションが出来ることにより、雇用を取り巻く勘違いや問題などにも気づくことができるため、日本の雇用システムや法制度に詳しくない労働者を守ることもできる。今後は企業の社会的責任³なども必要な要素であるため、企業側の歩み寄りを後押しできればよい。**外国人労働者支援に優れた企業の認証**をこうした企業にも与えるという事も、一つの方策だろう。また、外国人労働者が真に必要な支援が何なのか、支援のためにニーズを理解することも重要であるため、「外国人就労環境チェックリスト」などを作成し、より詳細な実情調査と情報整理を行う事も重要である。詳しく調べることにより、子育て支援を含む外国人労働者の本当の声を拾うことができれば、今後の市政にも広く役立てることができよう。

●コミュニティへのアプローチ

外国人労働者の雇用慣行についての調査から、外国人労働者が独自のコミュニティ内での口コミを頼りに求職していることが分かった。ここから、外国人コミュニティと地域との間で情報格差が存在することが分かる。こうした情報格差は制約要因となり、他の活動の効果が十全に機能しない⁴。これは外国人コミュニティが、外国人自身のみの構成メンバーで

³ 企業の社会的責任とは以下のような考え方である。企業は商品・サービスを製造・販売し利益を上げるだけの存在ではなく、社会で活動していることから、地域や社会に対して責任があり、商品・サービスや仕事のあり方などについても社会に及ぼす影響を考慮すべきである。CSR (Corporate Social Responsibility) という言葉で表されることが多い。

⁴ こうした全体の効果を引き下げているボトルネック (全行程のうち最もスムーズに進行しない場所) に着目する考え方は制約理論と呼ばれる考え方である。

完結していることが要因である。外国人コミュニティがそれ自体で完結していることは、ある意味では自助の仕組みが出来上がっているとも言えるが、行政情報が行き渡らない、コミュニティ間のコミュニケーションが取れないという問題も生じうる。知立市として多文化共生を目指すには、コミュニティ間の距離が必要以上に空いていることは、必要な支援を届けることができない、行政コストが二重にかかるなどの問題につながる。そこで、外国人コミュニティの把握と外国人コミュニティと日本人コミュニティ（行政を含む）の対話を創り出す必要がある。

ただし、すでにコミュニティが形成されていることから、そのコミュニティと日本人コミュニティとを完全に結合させるという事は、非常に困難であり、コストの観点から現実的ではない。また多様性の観点からも望ましくない。様々な考え、文化が共存してこそ多文化共生社会である。そこで既存のコミュニティの形を維持しつつ、一定程度の人材交流や情報がスムーズに行き渡る仕組みを考える必要がある。

方策の一案としては、コミュニティのまとめ役と行政、地域の自治組織との連絡会を形成することである。いかなるコミュニティであってもその中にはまとめ役ないし顔役のような存在が自然発生する。コミュニティ同士の交流であれば文化の違いや考え方の違いから意見の食い違いや衝突が生じる可能性が高くなるが、まとめ役同士の交流であればそういった摩擦は比較的解消しうる。そうしたことを意識して昭和未来会議などは行われてきていると思われるが、多文化共生社会を目指す上ではもっと踏み込んだ関係性の構築を行うべきであろう。具体的には多文化共生への意識の高いコミュニティのリーダーを発掘、養成する取り組みを行うべきだろう。外国人コミュニティの中の、世代間のリーダーや小地区ごとのまとめ役となっている／なりうる人材を、行政が意識的に発掘し、育成していく。そしてそのリーダーを通じることで外国人コミュニティの生の声を引きだし、外国人コミュニティの現状の把握と求められる施策の策定に役立てるべきである。

特に、本調査では雇用を中心とした経済問題にフォーカスしていたが、この外国人コミュニティとの対話の仕組みは社会保障や環境問題へも影響する。コミュニティ内での貧困問題、独居老人の存在、困りごとなどは中々コミュニティ外には出てこない。早期に発見できれば低コストで解決できる問題も、大きな問題になってからであれば対処が難しくなることもある。またごみの分別やリサイクルの促進なども、日本人の目線からの取り組みではなく、外国人の目線も踏まえた取り組みとならなければ、実効性のある取り組みとはならない。そうした行政の取り組みをスムーズにコミュニティ内に浸透させるためにも、コミュニティのリーダーの養成と協力関係の構築が必要である。

3. 3 多文化共生社会のためのコミュニケーションのあり方

●デジタル化を通じたコミュニケーションの向上

現在、知立市は幅広い世代へ情報を届けるため、ソーシャルメディアを活用して市政情報を発信している。中でも力を入れているのはLINEである。LINEの日本での普及状況を見

るに、このこと自体の意義はあるのだが、外国人労働者、特に知立市で圧倒的多数を占めるブラジル人への情報発信という点では難がある。LINE は韓国企業のアプリケーションであり、アジア地域では強みを持つものの、南米などでの利用率は他のツールの後塵を拝している。実際にヒアリングでもブラジル人とのコミュニケーションには Facebook の方が有効であることが分かった。そこで、市政情報の発信についても、外国人の実情を踏まえた情報発信をすべきであろう。特に Facebook は外国人の利用者も意識し、多言語（英語、ポルトガル語）での情報発信を検討すべきであろう。

●言語とは異なるアプローチによる共生の模索

外国人との共生に言語の問題が大きなウェイトを占めるのはやむを得ない。しかし、言語以外にも、文化の違いといった問題（町内会などの仕組み、ごみ問題に対する認識など）もあり、それが情報伝達や関係性の深化に影響する。そこで、日本語教育以外にも、日本人と外国人とのギャップを埋める「共通項」を通じたアプローチがあることが望ましい。

一つは共通の価値観、すなわち「利益」を通じたアプローチである。日本では、特に公的機関において「利益」の概念を表に押し出すことには、ある種の遠慮や忌避感が存在する。しかし、世界的に見れば利益を求めた行動や損得勘定での意思決定は当たり前の事である。人は利益のみでは動かないが、利益無しでも動かないものである。これは万国共通の認識でもある。そして利益と正しさとは両立しえないという事もない。

そこで外国人とのコミュニケーションに利益を組み込むことも検討すべきであろう。その一つの可能性として、アプリケーションを活用し、地域独自のポイントを通じて地域と人とのつながりを強化する試みを実践している小田原市の事例を応用することを提案する。知立市と同様に SDGs 未来都市に採択されている小田原市では、人と人のつながりを軸に持続可能な都市を構築することを目指し、その一環として地域の活動に参加することで独自のポイントを得られる仕組みを作っている⁵。

こうした取り組みからは、日本人同士であっても新しい関係性や地域との関わりに踏み出すにあたっては、ポイント等のメリットの提示が有効であることを示している。ましてや 言語に差のある外国人と地域や日本人との関わりを創り出そうとすれば、そうした利益という「共通言語」で結び付ける発想は必要だろう⁶。また利益が原動力であれば、自発的な行動ともなる。そして物事には慣性が働く。人も、一度関わりを持てば、その後も持続的に関わりを維持することは、比較的容易にできるようになる。外国人の多い知立市では地域通

⁵ 小田原市「小田原市 SDGs 体感事業(おだちゃん)」(<https://www.city.odawara.kanagawa.jp/municipality/sdgs/p28938.html>) を参照されたい。なお小田原市はこうした取り組みを含めた SDGs 未来都市の推進に向け、自治体 SDGs モデル事業としても選定されている。こうした取り組みには財源が必要となる。一つの可能性として示しておく。

⁶ 他にも「知立市 SDGs アイデアコンテスト」などで若者から出た意見としてスポーツを通じた交流なども挙げられている。これもまた言語以外のコミュニケーションの方法である。若い世代からも、こうした「共通言語」の重要性は指摘されている。

貨やポイント制度などでの外国人の地域の経済社会システムとのつながりを促す仕組みの導入がより有効に機能しうる。先行する小田原市の取り組みなどを研究することで、その利点を取り入れ、欠点の修正なども可能となれば、より効果的な仕組みを導入できるだろう。

また、先述したがデジタル化は現在の重要なコミュニケーションツールである。こうしたポイント制度とデジタルツールとを組み合わせることで、外国人の地域への包摂だけでなく行政情報の発信やコミュニケーションの増加にもつながると考えられる。

● デジタル化を通じたリサイクルシステムと行政情報発信の連携

これまでの分析から出てきた考え方として、行政情報が外国人に届いていない事、利益等の共通言語の重要性、デジタル化への対応、といった要素が指摘できた。これら全てを組み合わせることで知立市の SDGs 未来都市実現に向けた一つの案を提示しておきたい。

それはデジタル化を通じたリサイクルシステムと行政情報との結合である。リサイクルシステムと言っても大げさなものではない。ペットボトル等の再生可能な資源の回収の仕組みを作り、それを外国人にも利用してもらえようにし、つながりを持ったうえで行政情報を発信する、というものである。

具体的に例を示しておこう。ドイツではペットボトルのリサイクルシステムとしてデポジット制度が存在する。ペットボトルを店に持って行くことで返金を得られるというシステムである。かつて日本で瓶詰の清涼飲料水主流であったころ、瓶を返却すると返金を得られていた。また日本にも空き缶のリサイクルポストが存在しており、リサイクル機に空き缶を入れることでお金が返ってくるという機械が設置されていることもあった（現在でも少数ではあるが存在はする）。

こうしたお金やポイント等で還元を得られる場合、リサイクルに協力しようとする一般市民は通常より多くなると考えられる。こうした仕組みは企業が導入しているが、それは資源回収を行うことのみが機能として備えられているに過ぎないが、実はそこはリサイクルシステムと市民との間の接点ともなりうる。リサイクルに来た市民に対し、還元の際に行政情報を画面に映す（しかも多言語対応したもの）などの情報発信を組み合わせることで、行政と市民との接点を創り出すことが可能である。また還元の仕組みとしてアプリを通じた地域通貨やポイント等の付与の形態をとれば、そのアプリの利用も促進され、デジタルツールと利益を通じたリサイクルと行政情報の発信のシステムを作り上げることが出来、自発的に多文化共生に必要な機能が浸透していくことになる。近年、経済学ではナッジ⁷と呼ばれる行動理論が注目されているが、日本人、外国人を問わず人々が自発的に動く仕組みは持続可能な社会の実現には不可欠であるため、それが実現できる仕組みを検討すべきである。

⁷ ナッジとは、行動経済学から出てきた知見であり、罰則などによる強制的な形ではなく無意識下に働きかけることで本人が無意識・自発的に望ましい選択を行うように働きかける後押しのことである。例えばごみを捨てることに罰則を設けるのではなく、ごみを捨てることで後々不利益が生じたり片付けが利益につながることを示す形で、自発的にごみを出さないように誘導する、といった方法を実施するである。

3. 4 持続可能な仕組みの構築

●持続可能なエコシステム⁸を形成するための企業との連携・費用負担の仕組み構築

上述した教育の充実には、当然ながら費用が発生する。こうした支援は、労働者のベッドタウンである知立からの安定的な労働供給を支えることにはなるものの、財政的には回収が難しい。そこで必要となるのが広い範囲でのエコシステム（あるいはビジエネエコシステム）の理解と、エコシステムから利益を得る関係者（ステークホルダー）への説得を通じた負担の分担への理解である。

企業活動を考えれば、大企業はそれ単体で成立するのではなく、多くの下請けを内包した生産ネットワークが背後にあり、下請け企業は労働力や産業インフラなどの地域の資源を活用して経営を行っている。その経営資源としての外国人労働者の供給を知立市が担っている。そして外国人労働者は家族もおり、子どももいる。さらに子どもは成長すれば次世代の労働力となりうる。そうした経営資源があつてこそその企業である、という大きな視点でのビジネスエコシステムの考え方に基づけば、企業はベッドタウンとして外国人の日本語教育を行っている自治体とともに労働者の地域への定着推進の活動に資金を提供することは、自らにとっても有益なことである。その論理での企業への働きかけ、共同での日本語教育事業や多文化共生社会の構築活動などへの資金を軸とした支援を引き出し、知立市を中心地とした持続可能な経済社会の仕組みを作る活動を行うべきである。

こうした取り組みは、将来的に人口減少が予想され、外国人労働者の重要性が増す日本において、安定的な労働力を供給できるベッドタウンとしての知立市の地位を確立し、周辺地域でも増えると予想される外国人の地域適応のためのノウハウの輸出を通じた重要性と稼ぐ力の向上をもたらさう。長期的展望に立ったグランドデザインを構築できれば、知立市は多文化共生のモデル都市となると同時に、さらなる成長も望めるだろう。

特に現在では、企業版ふるさと納税などの寄付控除の仕組みも存在する。知立市を含む近隣の企業にとって、外国人への支援に資金を出すことが、自分たちへも帰ってくる社会貢献活動だと認識してもらえれば、外国人労働者の定住と再生産を通じ、知立市を中心とした経済システムや人材供給モデルを作り上げることも可能であろう。そうした人材供給モデルは、将来的には日本の他地域へも知的財産として提供することも可能であろう。そうした発展まで見据え、企業からの資金を背景とし、知立市を拠点とする NPO や社団法人などの作成などもまた、可能性として模索するべきであろう。

⁸ エコシステムとは、本来は生物学の用語で、生態系における循環構造をあらわす言葉である。生態系の中では、各生き物が生産者、消費者、分解者の役割を担っていて、様々な要素を循環させながら、環境を維持している。近年、ビジネスは企業だけでは成り立たず、企業、顧客、地域など様々な関係者（ステークホルダー）との関わりの中で相互作用し、共存するという考え方がビジネスエコノミクスとして広まっている。

●中長期的な知立市の都市戦略

本質的に、SDGs 未来都市として多文化共生を目指すため現状で抱える問題を解決することは、短期的には不可能である。したがって色々な取り組みは中長期的な成果を目指さざるを得ない。もちろん、短期的に解決できることもあるし、進捗を測ることも重要であるため多少の目に見える形での目的は必要となるが、SDGs 未来都市選定は、目指すべき将来像を実現するきっかけと考え、短期の数値目標に囚われない中長期的な取り組みも行うべきであろう。そこで最後に本調査と政策提言を再整理し、知立市の中長期の姿について示したい。

まず知立市の経済的強みは交通の便の良さを生かした近隣市のベッドタウンであるということである。そして労働者を抱えることは人口規模の維持を可能にする。しかし、ベッドタウンの強みはありつつも、今後の発展に関してはいくつかの問題点も存在する。一つは再生産される労働力が、言語能力や文化の違い（親の教育への認識の差、キャリア教育の不足など）から高度化されず、高学歴化や高スキル化がなかなか生じない事である。これは、労働者一人当たりの所得水準や失業率に影響を及ぼし、ひいては税収や社会保障へも影響をもたらす。したがって、短期的には効果を発揮しにくいが、小学校・中学校段階からの日本語能力の向上やキャリア教育を通じたキャリア意識の形成が求められている。

また外国人の高齢化も課題となっている。高齢化が進めば雇用条件も悪化していく可能性が高く、そうした中で外国人コミュニティ内部の状況が不透明なままであれば、初動が遅れる。問題が明確化した段階での対応となれば、政策対応のコストは大幅に増える。現時点ではそこまで重篤な社会問題とはなっていないものの、問題が拡大した状況で対処をする必要が出てくれば、現場へのしわ寄せと総合的な住民サービスの低下の可能性へとつながりうる。したがって、中長期的な視野を持ってコミュニティのリーダーを育成したり、デジタルツールの活用を含めて、行政との接続点を徐々に増やしていく必要がある。こういった対応は短期的にはコストがかかるものの、中長期的なリターンを考えると投資に値するかどうかを決定すべきであろう。

こうした取り組みを確実に遂行するためには、実質的な活動を形骸化するような短期での評価制度に過度に依存するべきではない。近年では EBPM（エビデンス・ベスト・ポリシー・メイキング：証拠に基づく政策立案）が求められるようになっているからこそ、短い期間ではなく長い期間で、小さな目標ではなく大きな目標のための評価を行える仕組みを構築するべきである。ビジョンの共有と浸透、そして目立たなくても着実な改善を評価できるような、ストーリーのある取り組みとして、一つ一つの施策を実現して欲しい。

●本提言による第2期知立市まち・ひと・しごと創生総合戦略への効果

本提言は知立市の多文化共生社会の実現に向けて、経済面を中心として行うものであるが、多文化共生社会への取り組みは知立市の総合戦略の中で取り組まれる必要がある。本提言で行ってきた提言は、総合戦略と以下のような点で関連を持つ。

- (1) 納税者、製造業従事者の増加、定住意向の向上

日本語能力の向上やコミュニティとの関係構築により、外国人労働者の地域における定住、次世代の再生産などが実現できる。それは製造業従事者を中心として納税者となる市民の増加という形で現れる。さらに子どものキャリア教育の充実が実現できれば、より高度な労働者を抱えることができる。産業構造が高度化していったとしても、それに耐えうる市民、労働者を抱えることが可能になる。そして、良い教育、良い労働環境を実感したならば、定住を志す人々も増加していく。特に子育て世代の定住化を促進するためには、教育環境、労働環境は重要な要素となる。

(2) 企業を含んだエコシステムの構築による企業版ふるさと納税増加

一般に市町村の問題は各行政区画において対応することが想定されている。しかし近年では行政の手が十分に及ばない事も多く、地域社会における課題解決に、地域住民がその担い手として参画していく「地域の課題解決力」の向上が求められている。また、共助という概念で企業も含めた幅広い担い手による総合的な地域づくりが求められてもいる。

しかし、地域住民は居住地への帰属意識が高く、かつ活動範囲と住所が重なっていることが多い。それに対して企業は住所を置く地域以外にもステークホルダーが多く、本来であれば市町村という単位を超えた幅広い活動範囲を持つことが多く、本来であれば生産要素を含めその企業の活動における幅広い背景となっている市町村が十分な関係性を構築できていない。それは自治体側に企業を取り巻くエコシステムの把握が十分になされていない事が一つの要因である。企業を取り巻くエコシステムの中での知立市の役割を十分に伝えることができれば、企業版ふるさと納税などによる、企業からの協力も得られるものと考えられる。衣浦東部広域行政圏⁹や衣浦定住自立圏¹⁰という自治体間の広域連携が実現できている知立市であれば、具体的なエコシステムのイメージを描きやすいだろう。

(3) 昭和未来会議等の参加増加

外国人コミュニティにおけるリーダーの育成やコミュニティとの関係性の構築は、地域社会との交流の機会を増やすことになる。昭和未来会議は高齢化率や外国人比率が高いという特徴を持つ地域の魅力や住みやすさの向上を目指した取り組みであるが、現状のアクション・プロジェクトをより良くするために、外国人コミュニティとの実効性の高い交流は欠かせない。日本人コミュニティにおいても世代間の文化の違い等がもたらすずれ違いは少なくない。そうした身近な問題の解決をしていく中で、意見交換や交流の場もまた、活性化すると考えられる。

⁹ 衣浦東部広域行政圏とは碧南市・刈谷市・安城市・知立市・高浜市の5市が協働して、広域にわたる総合的な計画の共同作成、地域住民の福祉の増進などに共同で取り組む仕組みである。

¹⁰ 衣浦定住自立圏とは刈谷市、知立市、高浜市、東浦町を構成市町とする圏域であり、圏域住民の生活利便性の向上や都市機能の充実等を目的とし、連携事業を行っている。

4 「多文化共生ちりゅう知立(ともだち)協議会」の今後のあり方

●今後の協議会のあり方と役割

今年度、調査研究と並行して多文化共生ちりゅう知立(ともだち)協議会の立ち上げを行ってきた。多文化共生ちりゅう知立(ともだち)協議会のあり方として、知立市の多文化共生を進めていくために、行政だけでは難しい実際の現場の情報収集や整理、そしてステークホルダー間の意見交換の場の提供といった重要なハブ機能¹¹を持たせた交流の場を目指し、メンバーを増やしてきた。

本年度の調査活動を通じて、協議会のあり方についても検討を行ったが、現状のような緩やかな情報交換の場としてのあり方が、ざっくばらんな意見の発出につながり、これまで見えてこなかった現実などを浮き彫りにすることができた。また、情報交換の場として位置づけることによって、幅広い参加者を受け入れることも可能となり、また具体的な機能や役割を持たせない事によって、交流を可能にしつつ活動のための資金等があまりかからない、低コストで持続可能な組織として存続させることができる。こうしたことから、知立市における多文化共生に必要な地に足のついた情報収集、交流を可能にする装置としての協議会、という形を取り続けることを提案する。ただし、そこで得られた情報を基に、知立市のSDGs未来都市計画を推進するための分析や提言を可能とする仕組みについても、検討すべき事項であるため、次ページで提案する。

なお、現時点での協議会参加者は以下の通りである。

| | |
|----------------|-----------|
| Man to Man (株) | 刈谷公共職業安定所 |
| 中日新聞 NIE 事務局 | 碧海信用金庫 |
| (株) ハイヤーング | アルゴ (株) |

●企業との連携

現在、多文化共生ちりゅう知立(ともだち)協議会では、調査を通じて企業と関わっており、協議会への参加も増えつつある。企業との連携については、協議会への参加にとどまらず、実践的な取り組みや支援を得るための活動につなげていければと考える。

一つの例としては、中日新聞社が実践している「新聞を活用した日本経済等学習支援」などを意識的に活用することもできるだろう。中日新聞社は愛知教育大学と連携協定を結んでおり、新聞を用いた教育活動(NIE)に取り組んでいる。NIEの一環として、愛知県内で外国籍児童向けに新聞を用いてゲーム形式で日本語や日本社会に親しんでもらう活動を行っている。知立市においては昭和児童センター内の放課後児童クラブで愛知教育大学と共

¹¹ ハブとは様々な活動やネットワークの中心・中継点を意味する。様々な人材、企業、活動などを結び付けることがSDGs未来都市を実現するために必要である。ハブ機能は「多文化共生ちりゅう知立(ともだち)協議会」の最大の強みとなるだろう。

同で実践している¹²。中日新聞 NIE 事務局は協議会に参加していることから、知立市と連携し、SDGs 未来都市への取り組みの一環として教育実践を位置づけ、活用することは、その取り組みの効果を高めると考えられる。またこうして参加者によって行われている取り組みを SDGs としての成果に結びつけることもできる。知立市としても、そうした草の根の取り組みを把握し、市の取り組み全体をデザインしていくべきであろう。

●政策提言機能

また協議会の機能を越えた提案となるが、日本語能力の向上、特に従業員に対する日本語能力の向上を実現するべく、上述したように企業の支援を受けた日本語教室の機能拡充の支援も目指したい。知立市の外国人に対する働きかけは、日本語能力の向上のための日本語教室以外にも、労働者への社会保障の説明やキャリア支援のガイダンスの機会を提供することなども挙げられる。そうした活動への協力を依頼していくサポートやそのため提言機能などは協議会の下部組織、あるいは別組織として形成し、協議会を通じて得られた情報を整理・分析・発信していく機関の形成と予算付けも検討すべきである。その際、協議会は広く情報収集、交流の機能を維持するため、あくまでも緩やかな参加が可能な交流組織にとどめ、別組織で形成すべきであろう。協議会で得られた情報を活用できるように、協議会に参加しているメンバーを中心に少数での政策提言機能を持つ仕組みを別途作ることで、自由かつ実践的な情報収集や意見交換を継続することができるはずである。

●本調査および多文化共生ちりゅう知立（ともだち）協議会の活動記録

2021 年度活動経過

| | |
|-----------------------|-----------------------|
| 第 1 回 実施日：6 月 8 日（火） | 第 2 回 実施日：7 月 6 日（火） |
| 第 3 回 実施日：8 月 24 日（火） | 第 4 回 実施日：9 月 30 日（木） |
| 第 5 回 実施日：1 月 18 日（火） | 第 6 回 実施日：2 月 24 日（木） |
| 第 7 回 実施日：3 月 22 日（火） | |

活動調査

| |
|---|
| 第 1 回 7 月 23 日（金）あいちジョブフェア（於 知立市中央公民館） |
| 第 2 回 11 月 12 日（金）中日新聞社 寺子屋プロジェクト（於 昭和児童センター） |

関連活動

| |
|--|
| 知立東高校での「知立市の未来を考えるシンポジウム」（11 月 19 日：金） |
| 仙台市政策企画課への訪問調査（愛知教育大学の学生活動と合同調査）（12 月 6 日：月） |
| 知立市 SDGs アイデアコンテスト 2021（1 月 30 日：日） |
| 市長・副市長との意見交換（2 月 24 日：木） |

¹² 中日新聞 2022 年 3 月 3 日朝刊参照。