

知立市 S D G s 推進に関 する事業提案書

愛知教育大学 西尾圭一郎

2023年3月

知立市のSDGs推進に関する現状整理

• 知立市のSDGs推進の考え方

⇒外国人の暮らしの安定⇒（１）労働面、（２）生活面での安定

• （１）労働面からみる暮らしの安定

- 政策目標：労働者としての外国人住民の高度人材化
- ①現在の労働者+②将来の労働者

• ①の具体策と効果

- 具体策：日本語教育、リスニング、各事業者への啓蒙活動
- 効果：雇用の安定、社会保障費の抑制、税収増

• ②の具体策と効果

- 具体策：日本語教育、高学歴化（学歴の重要性の親への啓蒙+意欲ある子どもへの支援）
- 効果：労働力の再生産、子どもをもつ外国人にとって住みたい町になる、人口増

• （２）生活面からみる暮らしの安定

- 政策目標：生活者が直面する課題の解決
- ①日本語、②高齢化、③地域での生活

• ①の具体策：日本語教室の開設、効果的な周知・広報

- ②の具体策：高齢化に伴って必要なことや支援の周知、高齢者のマネープランの教育（年金に関する知識や相談など）、社会保障の案内と状況悪化する前の支援

• ③の具体策：利用可能な社会保障制度・アクセス可能な相談先の周知、リサイクルシステムへの包摂

- 労働者としての安定、活躍が生活面の向上にもつながり、生活者としての安定、活躍が労働面に良い影響を与えるという、相乗効果を有しており、逆にどちらかが欠ければ、悪循環が起こりうる。

- また、多文化共生「社会」の実現を推進することにおいては、「社会」そのものである「産学官民」すべてのセクターの主体性が求められる。
- したがって、労働者・生活者の二側面で捉えながら、行政が取り組みを実施するのみならず、すべてのセクターの参画を促進する取り組みを行政がファシリテーター、コーディネーターの役割を果たしながら実施していくことが重要である。

提言の背景

- 2022年度の調査活動：ヒアリング調査とアンケート調査
ヒアリング調査（アルゴ知立）

- 外国人には社会保障や年金に関する不安がある
知立市在住の外国人の声

- 年金への不安
- 問題は複数。そもそも年金はもらえるか、もらえるとすればどの程度か、不足する場合はどのように生きるか
⇒長期のライフプランの不足と不安
- 日本語へのハードルの高さ+制度の理解。

教育現場等の声

- 子どものキャリア教育、キャリア支援のために、親世代への働きかけ（進学相談、就労相談等の支援）の必要性。複数世代に跨る働きかけを。

⇒定住外国人に対しては、一時的な支援と合わせて、長期的な視点に立った行政サービス、情報提供の必要性。

アンケート調査の整理

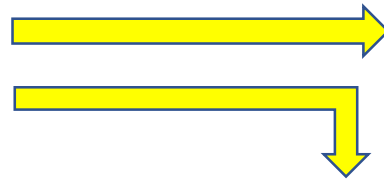
外国人労働者の実態について、雇用側の視点も重要であると考え、2月20日から3月12日にかけて、市内事業者向けにアンケートを実施。
商工会の会報にチラシを折り込む形で実施、1,255事業所に送付し、有効回答は8件（回収率：0.6%）。

8事業所のうち、外国人雇用を行っているのは2事業所。



「やさしい日本語」への認知度は、外国人雇用を行っているかどうかで異なる

外国人雇用の数が多いほど、税や社会保障、労災等の説明を工夫している。



外国人を雇用していない理由として「人手の充足」が最も多い。ただし、一部ではコミュニケーションや雇用後の各種事務手続き等への不安も。

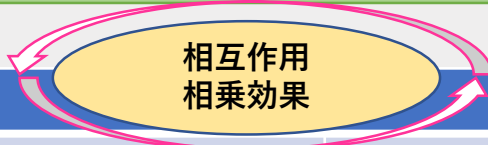
企業からの希望として、外国人を雇用している、していないにかかわらず、日本語教室の情報提供や外国人雇用の優良事例などへのニーズは高い。
税や社会保障の説明も比較的必要性が高い。
外国人雇用の多い事業所は「日本人住民の外国人住民への偏見を少なくするための取り組み」を求めており、外国人雇用の状況によって相互理解や地域と外国人とのかかわりへの認識は変わると考えられる。

- 現時点では市内事業所における外国人労働者の数は限られているが、人手不足が進めば雇用が増える可能性がある。企業側への対策は将来を見据えて行うべき。また、企業は外国人雇用が増えるようになれば、地域と外国人との共生を強く望むと思われる。
- 求められているのは日本語教室。とりわけ、その実施に関する情報提供は今後の工夫が必要。
- 継続的な調査、とりわけインタビューによる質的調査の重要性が高い。ウェブ等でのアンケート調査は一見するとコストはかからないが、十分な情報が集まるとはいいがたい。

SDGs未来都市に向けた実践

現在行っている事業

これから行うべき事業



	労働者	生活者
産	<<1-1>> ・優良企業認定制度 ・外国人への事業承継促進 （県事業承継相談事業と外国人雇用相談の連携） ・外国人雇用相談窓口（愛知県）の周知 ・SDGsセミナー（企業向け） ・市の多文化共生事業への寄附・企業版ふるさと納税	<<1-2>> ・従業員への地域活動情報等提供（情報元は市から企業へ提供） ・SDGsセミナー（企業向け） ・市の多文化共生事業への寄附・企業版ふるさと納税
学	<<2-1>> ・日本語教室への学生参加（包括協定等を通じた連携） ・教諭、学生による多文化共生事業の実施 （包括協定等を通じた連携）	<<2-2>> ・教諭、学生による多文化共生事業の実施 （包括協定等を通じた学生誘致） ・日本語教室（初級） ・学校教育連携事業（マスマス教室等）（協定に基づく） ・SDGsセミナー、アイデアコンテスト
官	<<3-1>> ・日本語教室（日本語能力別） ・キャリア教育（大人向け） ・キャリア教育（小中学生向け） ・ちりゅう知立（ともだち）協議会 （企業等との多文化共生推進協議会） ・起業支援（「あいち外国人起業&経営支援センター」周知） ・日本語教室を中心とした、スキルアップや行政情報の効果的な 発信方法、あり方の再検討 ・優良企業の事例調査と発信	<<3-2>> ・多言語SNS（直営） ・全庁・出先機関・関係機関 多言語対応 ・もやいこハウス運営（指定管理・外国人相談） ・やさしい日本語研修（職員向け） ・ちりゅう知立（ともだち）ミーティング（外国人市民会議） ・日本語学習支援補助金 ・多文化子育てサロン ・外国人向け災害等対策（すぐメール、緊急情報等） ・教育委員会の取組み（早期適応・学校教育での工夫・教員加配） ・日本語教室（初級）、教室の情報発信方法の再検討 ・SDGsセミナー、アイデアコンテスト、SDGsイベント ・年金等セミナー
民	<<4-1>> ・日本語教室へのボランティア参加 （市民への呼びかけ・ポラセンとの連携） ・生徒側や支援を受ける側を教師側、支援する側に転換する支援	<<4-2>> ・SDGsセミナー、バスツアー（市民向け） ・やさしい日本語研修（市民向け） ・生徒側や支援を受ける側を教師側、支援する側に転換する支援 ・SDGsイベント ・昭和未来会議（集住地区市民会議） ・市民活動推進補助金

行政がコーディネーター、ファシリテーターとして機能

多文化共生「社会」の実現

すべてのセクター（社会）の参画を促進

次年度以降、優先して実施すべきこと

外国人の高齢化への対応

- 年金セミナー、老後の生活プランのセミナーなど
- 相談窓口や有効な情報吸収の仕組み構築。

日本語教育

- 日本語教室の開催（日本語能力別の複数クラス）。日本語教室と連携した進学相談、就労相談等の実施。
- 日本語教室の情報発信。

外国人の高度人材化への対応

- 日本語教室でのキャリア教育、事業者への働きかけによる従業員研修の機会設定
- 労働者が増えた場合に備え、企業に対して外国人雇用の際に生じる税や社会保障、事務手続等の説明ができる体制づくり。
- 外国人児童への保護者へのサポートを含めた包括的なキャリア教育支援。

- 外国人労働者が増えれば、企業も地域共生を求めるようになる。多文化での地域共生ができている市は、将来的には企業誘致に強みを持つと思われる。
- 日本人の住民と外国人の住民との間の情報交換や発信の仕組みづくり、外国人側の意見の汲み取りの試験的な取り組みを模索すべき。

知立市内事業者向けアンケート

このアンケートは、多文化共生の推進に向けた施策の立案等の参考にさせていただくため、外国人材の雇用等に関するアンケートを実施させていただくものです。

ぜひご回答をお願いします！（回答期限：3月12日（日）まで）

Q1. 現在、外国人材を雇用していますか。

- ・ している
- ・ していないが、選択肢として考えている
- ・ していない

Q2. 外国人材を雇用した理由を教えてください。

- ・ 外国人ならではの能力や技術、価値観などを必要とするから
- ・ 人手不足の解消のため（外国人という理由で採用したわけではない）
- ・ その他（ ）

Q3. 雇用している外国人材の国籍及び人数を教えてください（0人の場合は空欄で結構です）。

- ・ ブラジル
 ～10人 / 11～20人 / 21～30人 / 31～40人 / 41～50人 / 50人以上
- ・ ベトナム
 ～10人 / 11～20人 / 21～30人 / 31～40人 / 41～50人 / 50人以上
- ・ フィリピン
 ～10人 / 11～20人 / 21～30人 / 31～40人 / 41～50人 / 50人以上
- ・ 中国
 ～10人 / 11～20人 / 21～30人 / 31～40人 / 41～50人 / 50人以上
- ・ ペルー
 ～10人 / 11～20人 / 21～30人 / 31～40人 / 41～50人 / 50人以上

- ・ 韓国又は朝鮮
～10人 / 11～20人 / 21～30人 / 31～40人 / 41～50人 / 50人以上
- ・ インドネシア
～10人 / 11～20人 / 21～30人 / 31～40人 / 41～50人 / 50人以上
- ・ アメリカ
～10人 / 11～20人 / 21～30人 / 31～40人 / 41～50人 / 50人以上
- ・ その他
～10人 / 11～20人 / 21～30人 / 31～40人 / 41～50人 / 50人以上

Q4. 外国人材の雇用形態及び人数を教えてください（0人の場合は空欄で結構です）。

- ・ 正社員
～10人 / 11～20人 / 21～30人 / 31～40人 / 41～50人 / 50人以上
- ・ 契約社員
～10人 / 11～20人 / 21～30人 / 31～40人 / 41～50人 / 50人以上
- ・ パート・アルバイト
～10人 / 11～20人 / 21～30人 / 31～40人 / 41～50人 / 50人以上
- ・ 特定技能・技能実習
～10人 / 11～20人 / 21～30人 / 31～40人 / 41～50人 / 50人以上
- ・ 派遣労働者
～10人 / 11～20人 / 21～30人 / 31～40人 / 41～50人 / 50人以上
- ・ その他
～10人 / 11～20人 / 21～30人 / 31～40人 / 41～50人 / 50人以上

Q5. 外国人材を雇用していない理由を教えてください（複数回答可）

- ・ 人手は充足しているから
- ・ 雇用後の各種手続き等の事務が大変そうだから
- ・ 雇用後の各種手続き等の事務が大変そうだから
- ・ コミュニケーションが成り立つか心配だから
- ・ すぐに辞められるリスクを回避したいから
- ・ 特別な理由はないが、外国人にマイナスなイメージがある
- ・ その他（ ）

Q6. 外国人の雇用のために工夫していることはありますか（複数回答可）。

- ・ 社内の多言語表示や案内
- ・ 社員同士のコミュニケーションや親睦会などの充実
- ・ 市内で開催される日本語教室の情報提供
- ・ 会社独自の日本語教室の開催
- ・ 会社独自の病気などの際の社会保障の説明や相談受付
- ・ 会社独自の税の説明や相談受付
- ・ 会社独自の労災などの説明や相談受付
- ・ 会社独自の託児所の設置や扶養家族手当の支給
- ・ 業務マニュアルの作成
- ・ 特にしていない
- ・ その他（ ）

Q7. 「やさしい日本語」を知っていますか。

- ・ 知っていて使っている
- ・ 知っているが使っていない
- ・ 知らない

参考

文化庁 HP：在留支援のためのやさしい日本語ガイドライン

https://www.bunka.go.jp/seisaku/kokugo_nihongo/kyoiku/92484001.html

Q8. 外国人材の雇用や多文化共生の推進について、行政に望むことはありますか（複数回答可）。

- ・ 社内の多言語表記・案内の支援
- ・ 日本語教室の情報提供・充実
- ・ 外国人雇用の優良事例の紹介
- ・ 病気などの際の社会保障の説明や相談受付への職員派遣
- ・ 税の説明や相談受付への職員派遣
- ・ 労災などの説明や相談受付への職員派遣
- ・ 防災やごみ出しなどの指導への職員の派遣
- ・ 特にない
- ・ その他（ ）

Q9. 多文化共生の推進に向けた施策の立案等の参考にさせていただくため、ヒアリングにお伺いすることは可能ですか（外国人材の雇用に向けたお困り事等の聞き取りを想定しています）。

- ・ 可能
- ・ 不可能
- ・ その他（ ）

Q10. ご回答ありがとうございました。アンケート結果は、下記の項目にご入力いただいた場合、メールにてお送りさせていただきます。ご希望の際は、入力してください。また、ヒアリング可能である場合や、今後市からの多文化共生に関わる施策等の情報提供を希望される場合も、入力してください。

- ・ 事業者名
- ・ 住所
- ・ 電話番号
- ・ メールアドレス
- ・ 担当者名
- ・ 担当部署