

第 19 回遠州広域行政推進会議 次第

日時 : 令和 3 年 2 月 10 日 (水) 15:15~17:00

会場 : ひと・ほんの庭 にこっと 2 階 視聴覚室

1 開会

2 座長あいさつ

3 開催市長あいさつ

4 報告事項

(1) 令和 2 年度 of 取組状況について

(2) ふじのくに出会い応援事業について

※県の婚活の取組についての情報提供

静岡県 健康福祉部 理事 (少子化対策担当) 南野 剛 氏

5 議題

外国人材の受入拡大に伴う多文化共生社会の推進について

(1) 講演

講師: 東京都立大学 人文社会学部 丹野 清人 教授

(2) 意見交換

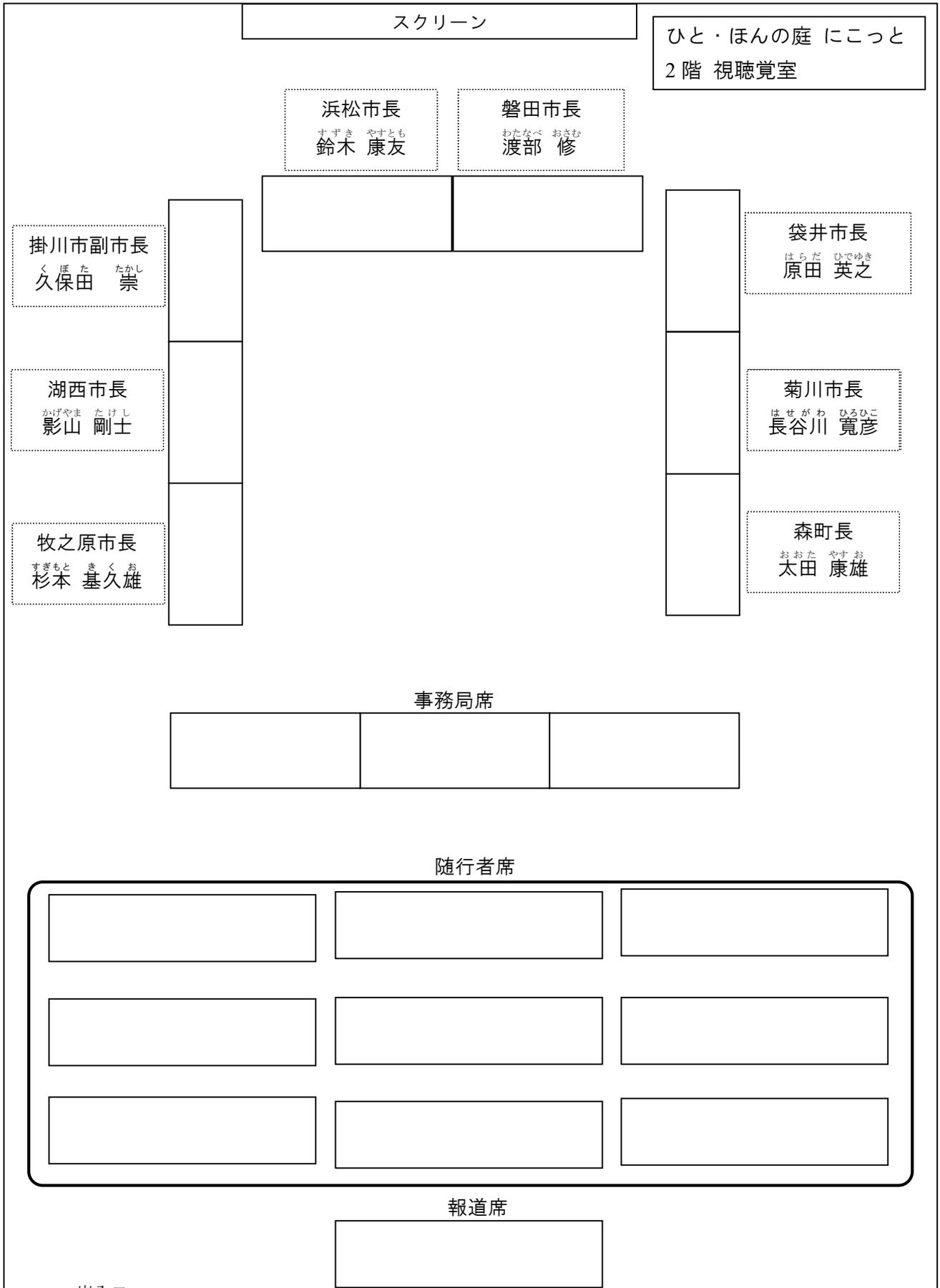
6 閉会

第19回遠州広域行政推進会議（2/10）

出席者一覧

市 町	出席者	
浜松市	市長	鈴木 康友
磐田市	市長	渡部 修
掛川市	副市長	久保田 崇
袋井市	市長	原田 英之
湖西市	市長	影山 剛士
御前崎市		（欠席）
菊川市	市長	長谷川 寛彦
牧之原市	市長	杉本 基久雄
森町	町長	太田 康雄

第 19 回遠州広域行政推進会議 座席表



第 19 回

遠州広域行政推進会議

会議資料

開催日：令和 3 年 2 月 10 日(水)

開催地：磐田市

会議資料

- 資料 1 令和 2 年度の取組状況
(外国人材の受入拡大に伴う多文化共生社会の推進について)
- 資料 2 ふじのくに出会い応援事業について
- 資料 3 多文化共生社会のコロナ禍における外国人住民の現状と課題

令和 2 年度の取組状況 (外国人材の受入拡大に伴う多文化共生社会の推進について)

(1) 外国人材の受入れ拡大に伴う多文化共生社会推進のための遠州広域行政推進会議 担当課長会議

① 日 時：令和 2 年 7 月 31 日（金） 14:00～15:30

② 会 場：オンライン会議（Zoom）

③ 出席者：

浜松市、磐田市、掛川市、袋井市、湖西市、御前崎市、菊川市、牧之原市

※欠席：森町（資料事前提供あり）

④ 概 要：

<成果等>

- ・ 構成市町の多文化共生社会の推進に係る、多言語相談・情報提供をはじめとしたさまざまな対応等の取組の共有が図られた。
- ・ 第 18 回遠州広域行政推進会議で取り上げた検討テーマ「多言語対応」「地域共生」「防災対策」を踏まえ、広域連携の取組策を説明し、今後取り組んでいくことが了承された。
- ・ 広域連携による事業実施に係わる負担金の徴収などの方法については今年度の実施状況を踏まえ、検討する。

<広域連携の取組策>

- ・ 浜松市主催による構成市町の参加可能な講座を設け、順次案内
- ・ 今年度はパイロットケースとして参加無料で行うが、次年度以降の負担金徴収を含めた実施については、講座受講後に実施するアンケート結果等も踏まえて検討

<様 子>



(2) 多文化共生広域連携事業（第1弾）

＜災害時多言語ボランティア養成研修【防災対策】＞

①参加者：バイリンガル在住外国人（ブラジル、フィリピン、ペルー、ベトナム 等）
 ※遠州会議構成市町から各1名参加枠を設定⇒6自治体・延19名参加

②概要：

	第1回	第2回	第3回
日時	令和2年10月24日（土） 14:00～16:00	令和2年11月7日（土） 14:00～16:00	令和2年11月21日（土） 14:00～15:30
会場	浜松市多文化共生センター （浜松市中区早馬町 2-1 クリエート浜松 4階）	浜松市防災学習センター （浜松市中区山下町 192）	浜松市多文化共生センター （浜松市中区早馬町 2-1 1階 ふれあい広場）
内容	<ul style="list-style-type: none"> ・地震～今できること～ ・住んでいる場所の危険性を知る ・防災グッズの紹介 ・ジェスチャーゲーム（非常持ち出しについて） 	<ul style="list-style-type: none"> ・防災学習センターの見学 ・グループワーク 	<ul style="list-style-type: none"> ・家庭内災害図上訓練（DIG） ・大雨や台風発生時の行動について ・修了式
講師	浜松市外国人防災リーダー	浜松市防災学習センター職員	浜松市危機管理課職員

＜様子＞



(3) 多文化共生広域連携事業（第2弾）【多言語対応・地域共生】

＜多文化共生実務セミナー「外国人住民の生活の現実と支援者ができること」＞

- ① 日時：令和3年1月13日（水）13:30～16:30
- ② 会場：オンライン（Zoom）
- ③ 内容：【第1部】「外国人労働者の生活と現実～ハケンで働くということ」
 講師：東京都立大学大学院 丹野清人 教授
 【第2部】「やさしい日本語～外国人に伝わる日本語を学ぼう」
 講師：公益財団法人浜松国際交流協会 内山夕輝 主幹
 （地域日本語教育総括コーディネーター）
- ④ 対象者：社会福祉協議会職員、民生委員・児童委員、NPO等支援団体 等
 ※遠州会議構成市町の参加枠を設定⇒7自治体・計16名参加

ふじのくに出会い応援事業 ～事業の全体概要～

課題

- 多くの市町から広域的な結婚支援を求める要望
- 民間の結婚支援だけでは、信頼性や金額の面でニーズの掘り起しに限界
- 婚活イベント参加だけでは結婚に結びつかない
- 「新しい生活様式」の負の側面として、男女のリアルな出会いの機会が減少する懸念

事業の方向性

- 全県をカバーする広域的な結婚支援事業の基盤づくり
- 県・市町・企業等、それぞれの強みを活かした官民連携の事業展開
- 結婚への意識啓発から相談、交際後のフォローまで個人のニーズにあわせた継続的な支援体制の構築
- ウィズ/アフターコロナ時代に即した出会いの場の提供

ふじのくに出会いサポートセンター（仮称）

全県をカバーする AI によるマッチング支援

- 「結婚マッチングシステム」の開発

- ・スマホ、パソコンを活用したマッチングの実施
- ・年齢や学歴、年収等の希望の条件にあう相手の検索
- ・趣味や価値観等の質問への回答、システム内の検索傾向等をもとに、AIが相性の良い相手を提案

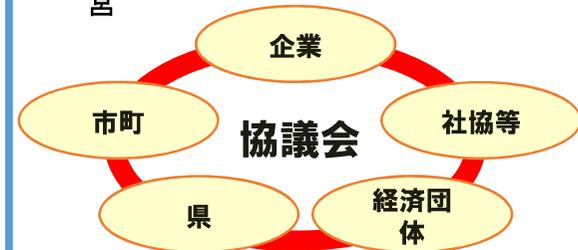
各地域の結婚支援事業を活かしたきめ細かい支援

- マッチングシステムを活用した多様な出会いの機会の提供
- センター職員による厳格な本人確認（面談、年収、独身証明等の確認）
- 交際や結婚全般に関する相談対応、その後のフォローまで継続的に支援

オール静岡による自走可能な運営（静岡方式）

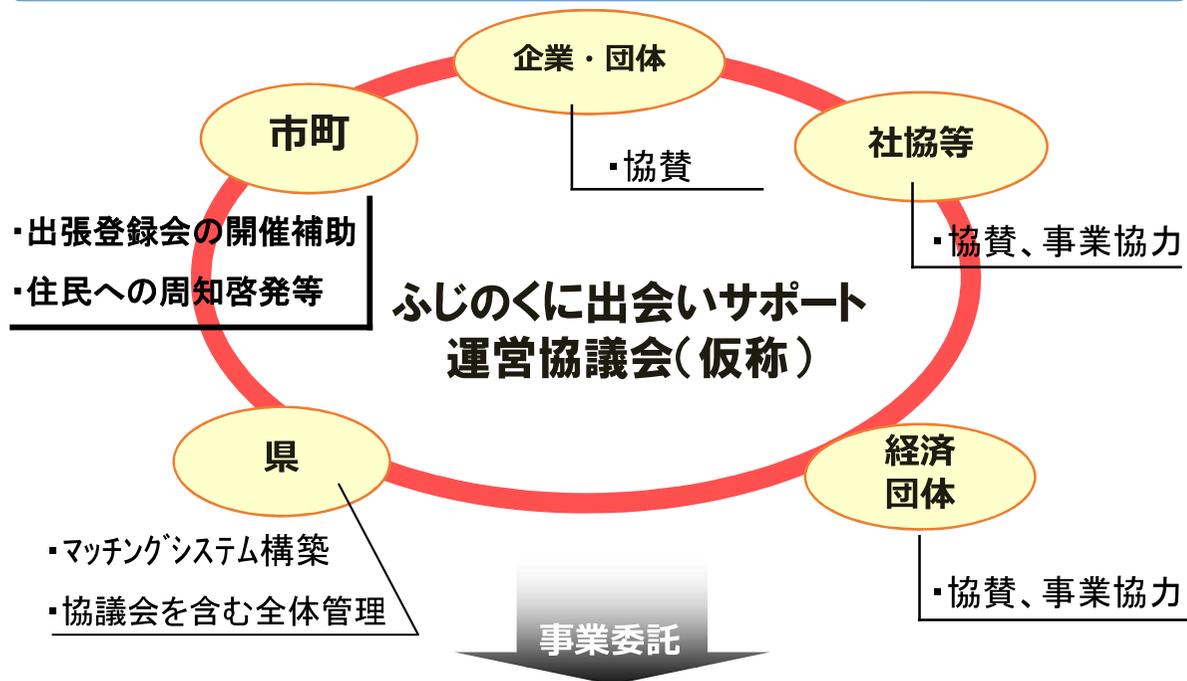
- 「ふじのくに出会いサポート運営協議会（仮称）」の設置

- ・協議会メンバーによる負担金と、システム登録者の会費によるセンター運営



ふじのくに出会い応援事業 ～将来の自立運営方法(案)～

構成員の役割分担イメージ



(仮称) ふじのくに出会いサポートセンター

<サービス内容>

- ・マッチングシステムを活用したお相手探し
- ・専門相談員による相談
- ・AIによる理想のお相手紹介
- ・市町婚活イベント等の情報発信

登録

登録料

出会いを希望する人

連携による効果

- 「会員の負担金」、「登録者の会費」から運営される協議会により、オール静岡での出会い創出の気運を醸成
- 結婚支援事業の広域実施による新たな出会いの場を創出

ふじのくに出会い応援事業 ～スケジュール(案)～

令和4年度の本格実施に向け、以下のスケジュールにより準備を進める

	R3 6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	R4 1月	2月	3月	4月	
協議会	準備会① ・負担金(案)提示 ・センター名称の決定 ・センター運営方法の検討 ・システム導入方法の検討			準備会② ・センター愛称の決定 ・センター運営指針の検討 ・会員、会則等の協議 ・出張登録会の実施調整			<R4年度> ・事業計画の承認 ・収支計画の承認	準備会③	準備会④ <R4年度> ・事業計画の承認 ・収支計画の承認		協議会設立	
センター	●契約	賃貸借契約、備品リース、内装工事、周知・広報等					相談スキル向上研修 システム操作研修	センター開所	出張登録 センター運営			
システム	●契約	システム開発(業務設計・システム構築・総合テスト)						プレ稼動 ・仮登録 ・本登録	システム稼動 ・お相手検索 ・マッチング		本稼動	

資料3

多文化共生社会のコロナ禍に おける外国人住民の現状と課題

第19回遠州広域行政推進会議

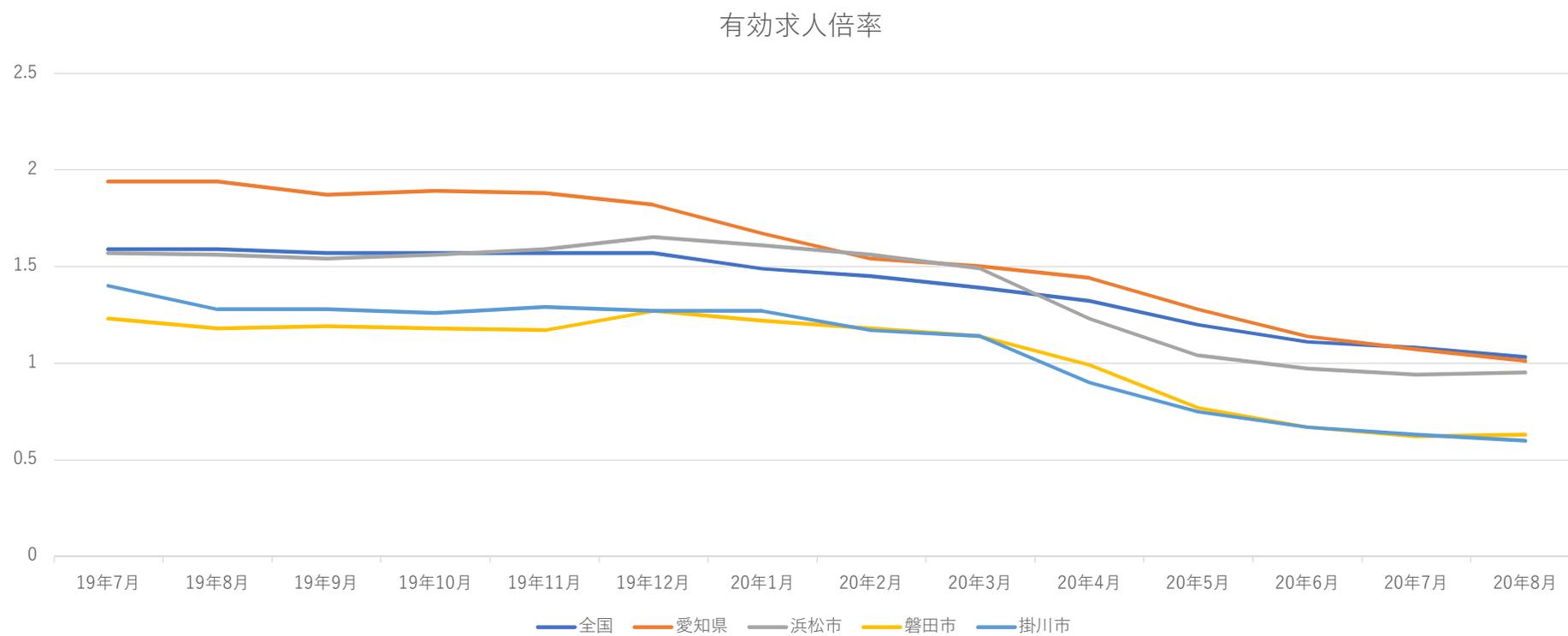
東京都立大学 人文社会学部

教授 丹野清人

1. コロナ禍の外国人労働者

- 2008年のリーマンショックの時と比べると、極端な派遣切りは起きていないが、失業者は着実に増えている。
- その一方で、就労し続けている者も多い→しかし、外国人労働者の多くが働いているのはリモートワークができず、三密にならざるを得ない職場で働いている。
- 三密職場は労働の現場が三密なだけでなく、通勤手段の中でも三密なことが多い。

図1 . コロナ禍の求人動向



2. 静岡県西部の特徴

- 浜松を中心に発達した輸送用機械器具製造に特徴付けられることから、人手不足のあり方も特徴的で、日本全体の動向と比べると様々な違いがある。
- 第一に、コロナ禍での有効求人倍率の動向を見ると、全国以上に静岡県西部はコロナの蔓延に大きな影響を受けている（静岡県自体のコロナ患者数は大して多くないのに）→図1。
- 第二に、外国籍住民の増減のあり方も異なっている。→図2（浜松の増減）と図3（日本全体の増減）

図2. 地方の動向と全体の動向が異なる

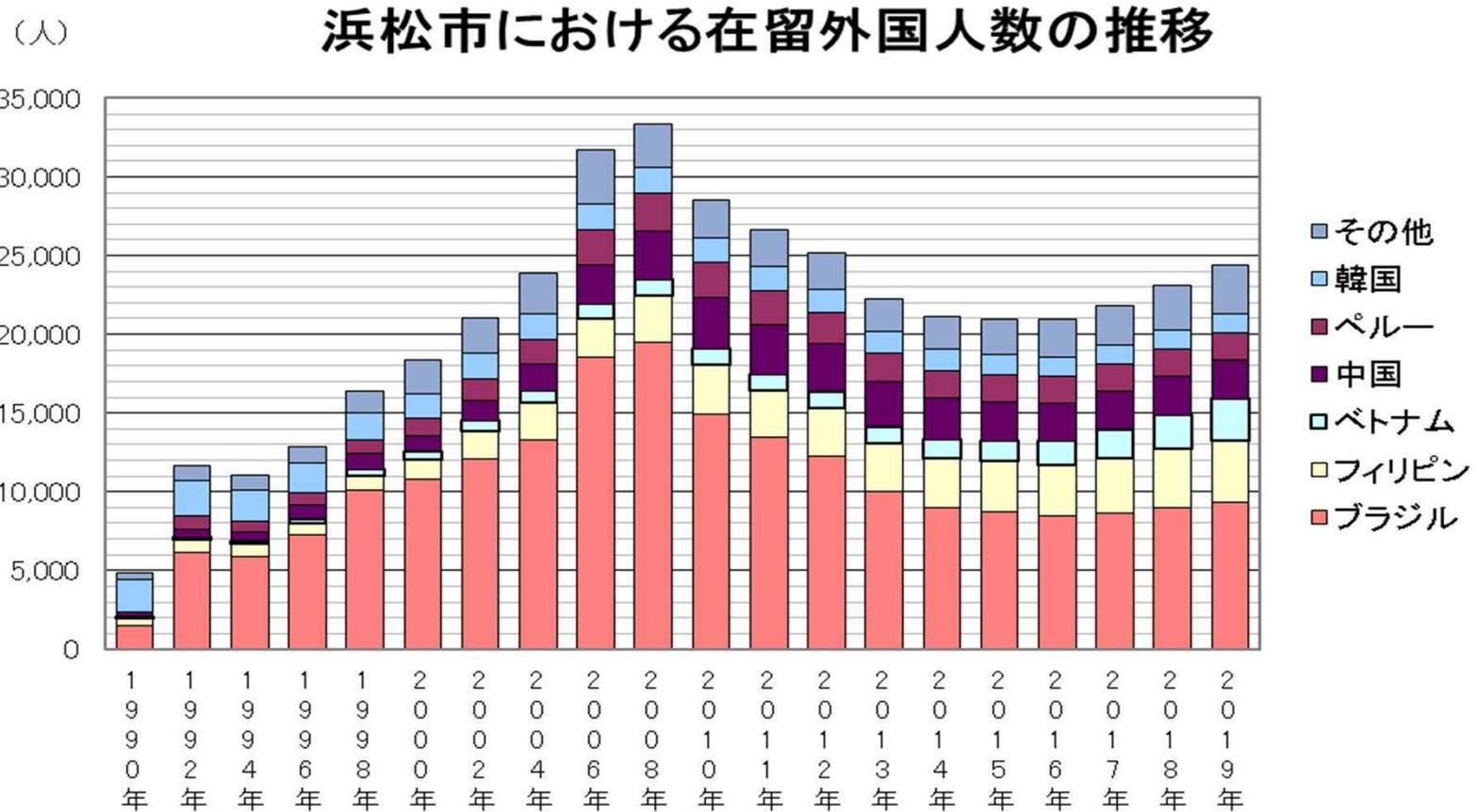
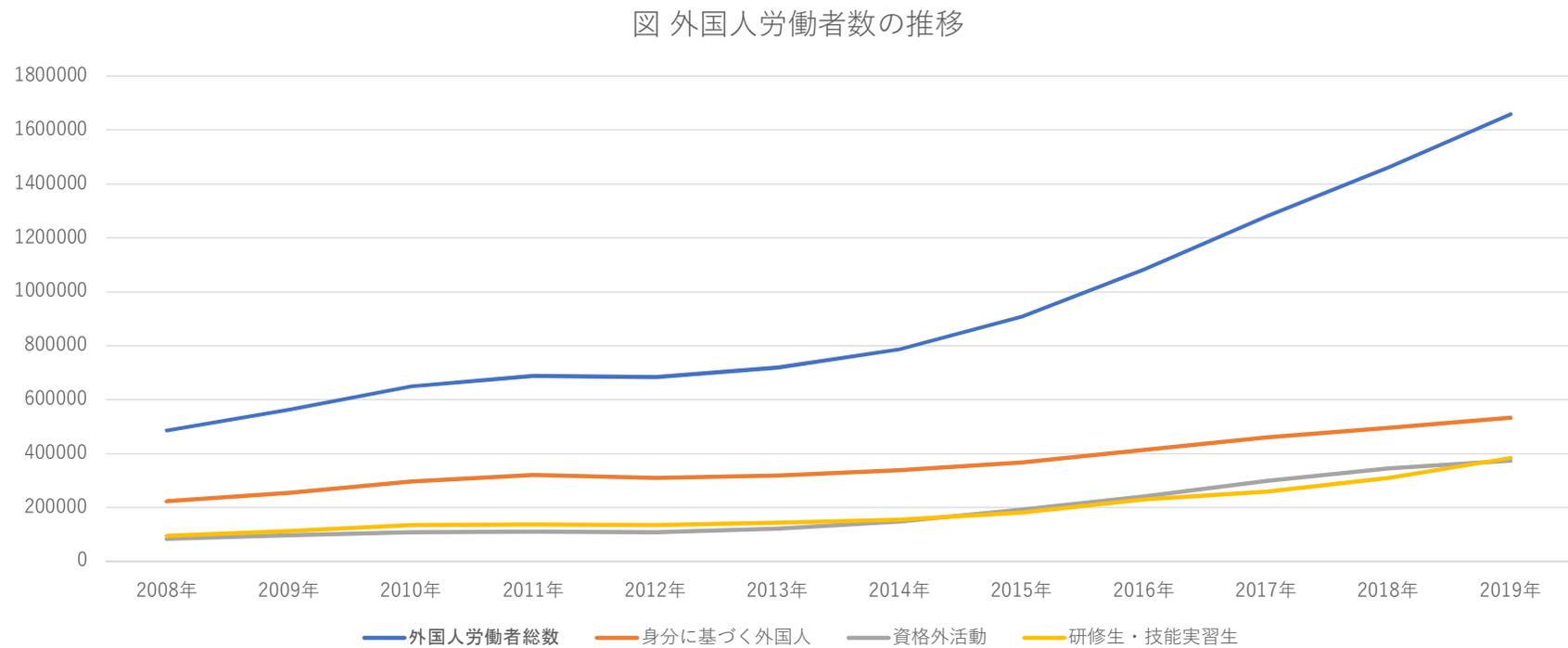


図3. 外国人労働者数の推移（全国）



3. 外国人労働者が地域に配分されるメカニズム

- 業務請負業は、海外のエージェントと契約し（その多くは日系人が経営している旅行社）、そこから一人送ってもらうごとに800ドル～1000ドルを渡す。受入れた労働者を、8頁の表の明細を元にした契約書を交わした企業・事業所に送り出す。
- 監理団体も技能実習法という別の法律のもとでコントロールされているが、ビジネスとしては、上記の業務請負業と同じビジネスモデルで、経営している。9頁の表は監理団体と労働者の受け入れ企業（実習先）が結ぶ明細書。
- この表の業務請負業の経営者と監理団体の実質的経営者は同一人物であった。

(派遣社員)コスト明細書

コスト明細書

株式会社〇〇〇〇

(2007/4/1)

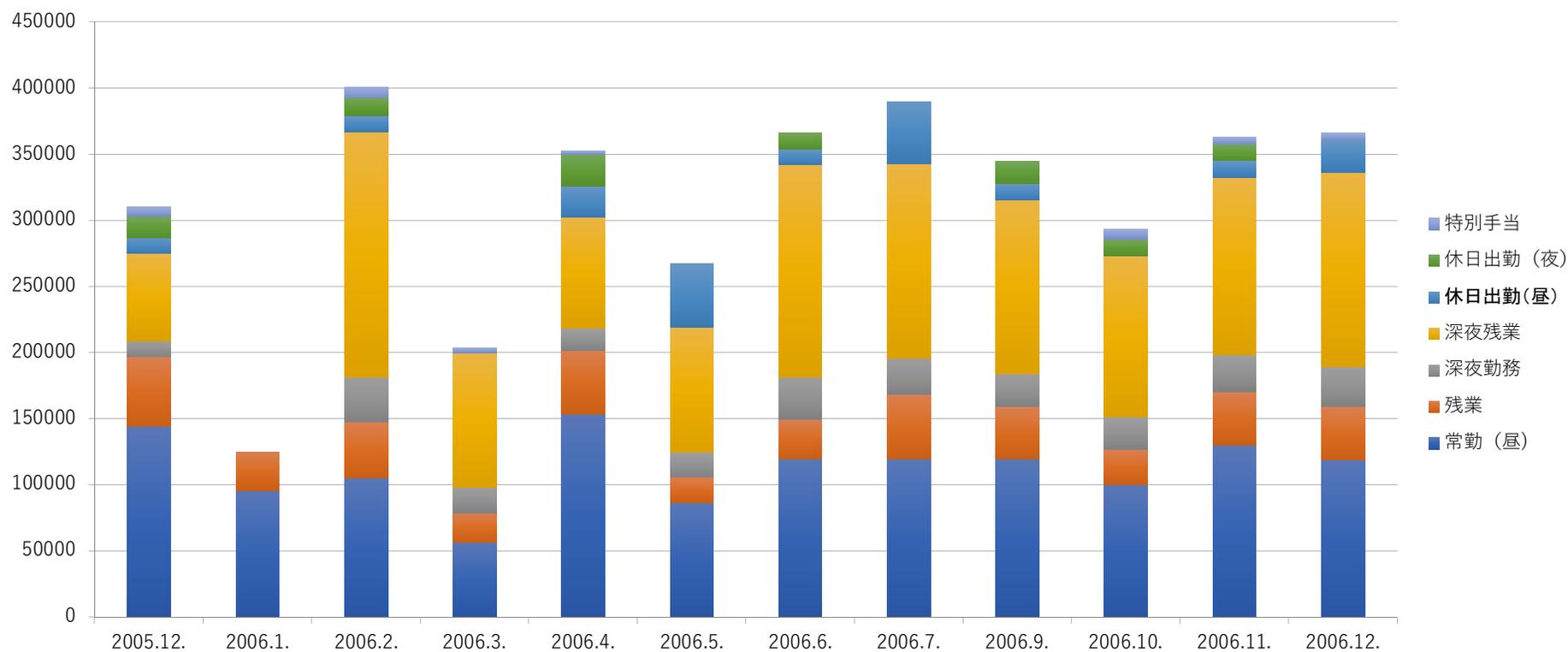
項目	基準	計算式	【記入上の留意点】
① 給与	203,200 円/月	算出式: $1,187.5 \text{ 円/H} \times 8.0 \text{ H} \times 22 \text{ 日}$	1. 福利として、本仕事場勤務で算出しています。 2. 1ヶ月の勤務は次の数値を前提とします。 (1)勤務日………21.6日 (2)勤務時間……17.22H (3)残業………2.14H (目当たり1.04)
② 残業(水口)	33,666 円/月	算出式: $1,246.88 \text{ 円/H} \times 125 \% \times 22 \text{ H/月}$	
③ 残業(残業)	0 円/月	算出式: $1,246.88 \text{ 円/H} \times 125 \% \times 0 \text{ H} \times 0 \text{ 日}$	
④ 深夜手当	0 円/月	算出式: $311.72 \text{ 円/H} \times 25 \% \times 0 \text{ H} \times 0 \text{ 月}$	
⑤ 早朝手当	0 円/月	算出式: $0 \text{ 円/日} \times 0 \text{ 日}$	
⑥ 通勤手当	9,500 円/月	支給の考え方⇒ 出勤率の向上	
⑦ 有給休暇	15,738 円/月	算出式: $283,277 \text{ 円/年} \times 3 \text{ ヵ月} \div 90 \text{ 日} \times 10 \text{ 日} \div 6 \text{ ヶ月}$	
⑧ 転居旅費	5,720 円/月	算出式: $34,320 \text{ 円} \div 6 \text{ ヶ月 (札幌、名古屋間の片道旅費)}$	
⑨ 帰省旅費	5,720 円/月	算出式: $34,320 \text{ 円} \div 6 \text{ ヶ月 (札幌、名古屋間の片道旅費)}$	
⑩ 消耗品	3,333 円/月	算出式: $20,000 \text{ (作業服・帽子・靴)} \div 6 \text{ ヶ月}$	
⑪ 通勤費	4,400 円/月	算出式: $4,400 \text{ (年額から試算した1名平均)}$	
⑫ ①～⑪	283,277 円/月	算出式: 本人支払分の月額平均	3. 基準は で勤務する一人1ヶ月当たりの平均で計算を行います。
⑬ 健康保険	12,875 円/月	算出式: ①計 \times 健康保険料率 0.04545	
⑭ 厚生年金	19,234 円/月	算出式: ①計 \times 厚生年金料率 0.06790	
⑮ 雇用保険	2,478 円/月	算出式: ①計 \times 雇用保険料率 0.00875	
⑯ 労務保険	5,949 円/月	算出式: ①計 \times 労務保険料率 0.02100	
⑰ 労務費	920 円/月	算出式: $275,910 \div 300 \text{ 名}$	
⑱ 法人税等費	10,000 円/月	算出式: $36,000,000 \text{ 年間} \div 12 \text{ ヶ月} \div 300 \text{ 名}$	
⑲ 経費等	333 円/月	算出式: $2,000 \text{ (雇入時費)} \div 6 \text{ ヶ月}$	
⑳ 経費等	4,167 円/月	算出式: $350,000 \text{ (管理費)} \div 84$	
㉑ 経費等	0 円/月	算出式⇒ 年間 $\div 12 \text{ ヶ月} \div 300 \text{ 名 (標準) - 入給 業務料 標準}$	
㉒ ①～㉑	55,957 円/月	算出式: 会社負担分の月額平均	
㉓ ①～㉒	339,233 円/月		
① 定時間	343,528 円/月	算出式: $1,988 \text{ 円/H} \times 8.0 \text{ H} \times 22 \text{ 日}$	請求分
② 残業(水口)	67,005 円/月	算出式: $2,485 \text{ 円/H} \times 125 \% \times 22 \text{ H/月}$	
③ 残業(残業)	0 円/月	算出式: $2,485 \text{ 円/H} \times 125 \% \times 0 \text{ H} \times 0 \text{ 日}$	
④ 深夜手当	0 円/月	算出式: $497 \text{ 円/H} \times 25 \% \times 0 \text{ H} \times 0 \text{ 月}$	
⑤ ①～④	410,621 円/月	算出式: 本人支払分の月額平均	

希望価格	基本単価	1,988 円/H
	時間外単価	2,485 円/H
	深夜割増単価	497 円/H

<研修生・実習生/一人当たりの3年間ランニングコスト>

研修生受入企業側の負担金			
	事業費項目	単価 数 合計	備考
事前準備費	受入手数料 (在留資格ビザ)	25,000× 1 = 25,000	出入国に関する申請費
	事前研修費 (本国にて)	30,000× 1 = 30,000	出国前の本国での事前教育費
	出国準備費 (現地面接費他)	30,000× 1 = 30,000	現地での面接者選定費用
	渡航費 (本国→日本)	100,000× 1 = 100,000	本国→日本(片道飛行機代)
	研修生保険料	27,100× 1 = 27,100	*必須
	入国時集合研修費	40,000× 1 = 40,000	日本での集合研修費
	国内移動費 (空港→寮)	5,000× 1 = 5,000	空港から寮までの送迎費
	入国時生活備品購入費	50,000× 1 = 50,000	日本での最低生活必需品
	① (申込金 1回/人) 合計	307,100	研修生の入国時までの諸費用
管理費	研修生管理費 (1年目)	35,000×12 = 420,000	組合及び本国の管理費
	研修生管理費 (2年目)	35,000×12 = 420,000	〃
	研修生管理費 (3年目)	35,000×12 = 420,000	〃
	② (管理費 3年/人) 合計	1,260,000	研修生を維持・管理する諸費用
その他費用	寮⇄工場の送迎・管理費	40,000×36 = 1,440,000	*バス・運転手持込
	実習検定料 (2年目)	20,000× 1 = 20,000	*必須(実習生に変更する場合)
	入管手数料 (3回分)	6,000× 3 = 18,000	*印紙代+申請代行手続き
	③ (雑費 3年/人) 合計	1,478,000	
保険・手当・賃金 企業負担	実習生保険 (2.3年目)	15,940× 1 = 15,940	*任意
	社会保険(1年目)	14,047×12 = 168,564	*必須 (個人負担分は本人から控除)
	社会保険(2年目)		*必須 (個人負担分は本人から控除)
	④ (保険料 3年/人) 合計	365,032	
	研修手当 (1年目)	69,000×12 = 828,000	*日本国内での生活費
	最低賃金 (2年目) 手取り8万円	115,770×12 = 1,389,240	* (681×170H)×12
	最低賃金 (3年目) 手取り9万円	125,770×12 = 1,509,240	* (681×170H+1万円)×12
	帰国時功労金	100,000× 1 = 100,000	*研修・実習終了時
⑤ (人件費 3年/人) 合計	3,826,480	企業から研修生へ支払う生活費	
寮費等	研修生寮費 (1年目)	25,000×12 = 300,000	*一人2万円~3万円
	研修生光熱費(1年目)	5,000×12 = 60,000	*会社負担 (5,000まで/人)
	実習生寮費 (2.3年目)	25,000×24 = 600,000	*一人2万円~3万円
	実習生光熱費 (2.3年目)	5,000×24 = 120,000	*会社負担 (5,000まで/人)
	寮費控除 (2.3年目)	△15,000×24 = △360,000	*実習生以降は給与控除
	⑥ (寮費 3年/人) 合計	720,000	*光熱費は通年企業負担
帰国時	国内移動費 (空港)	5,000× 1 = 5,000	*任意 (寮から空港までの送迎費用)
	渡航費 (日本→本国)	100,000× 1 = 100,000	*片道飛行機代
	⑦ (帰国移動費 1回/人) 合計	105,000	

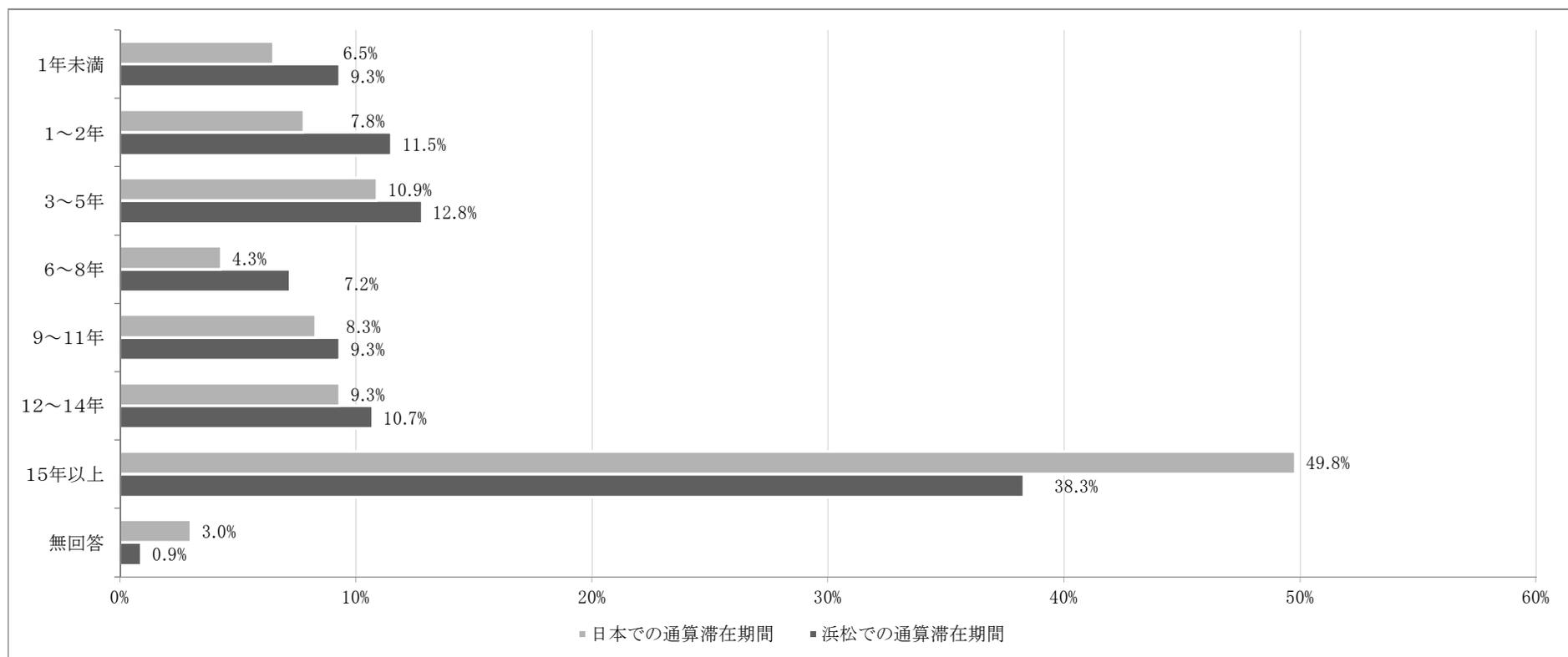
図4. 外国人労働者の実際の働き方



4. 便利な労働力の働かされ方

- 工場の稼働率に合わせた賃金高になる。正社員であれば負担しなくてはならない部分を回避することができるだけでなく、工場の稼働に100%合わせることで、無駄のない経営資源となる。ここに旨味が見出される。
- 工場の稼働率に合わせた雇用になるから、おなじ場所で働き続けるというのは少なく、3年から5年という中期的な時間軸で見ると、転職や稼働地の移動が入ることは珍しくない。その一方で、居住地での長期定住化も見られる（図5）。

図5. 浜松市での外国人住民の定住・定着化



5. コロナ禍で求められる広域行政の連携

- 外国人労働者とその家族の生活圏は、日本人より広い範囲で成立していることが多い。
- 親世代＝便利な労働力として使われる中で雇用を連続させようとすると、就労場所＝稼働地を移動していくことは欠かせない。しかし、全く別の業種に転職することはほとんどないので、一つの産業構造の中での移動が多い。
- 子世代＝外国につながる子のさまざまな学習支援、フリースクール等は居住地に存在するとは限らず、基礎自治体を跨がないと教育資源にたどり着けないのは珍しくない（義務教育課程であっても）。

- そもそも三密環境で働く労働者（親世代）は、労働している場所でコロナウイルスをもらってしまう可能性は高い。しかも、通勤も三密な環境であることは珍しくない。
- 子供の場合、親が家庭に持ち込みそれを家庭内感染する可能性、外国につながる子のための教育支援の場所までの距離が遠いと通学で感染する可能性、教育支援の場所で友達やボランティアから感染する可能性がある。
- コロナに関する公衆衛生行政は、基礎自治体を単位とした保健所を中心によってなされるから、現実に外国人のコロナ患者が出てしまった場合には、労働者の居住自治体ばかりか、労働者とその家族の生活圏の濃厚接触者調べができなくてはならない。
→これまで以上の行政間の連携が求められる。

6. 終わりに

- 基礎自治体の中で、外国人住民に対する行政は、どうしても国際課がオールラウンダーになって、外国人住民に対するあらゆるサービスを行うという形になっている。（定常状態ならこれでもいいかもしれない）
- コロナ禍のもとでは、基礎自治体の役所の中で、国際課だけが外国人を担当するだけでなく、保健・公衆衛生行政担当セクションとは絶えず情報の交換やスムーズな連携が行われなくてはならないし、基礎自治体間でもこれらがなされないと、生活圏が基礎自治体間を超えて成立する多くの外国人住民を守ることができない。

- 基礎自治体間で、外国籍住民の人数も違えば、これまでの外国籍住民に対する住民サービスの経験も違う。とりわけ、外国籍住民に対する住民サービスには、役所の中だけの資源で対応することはできず、民間のNPO組織がどれだけ地域に育っているかで違いが発生せざるを得ない。
- 人口規模の大きな基礎自治体ほど資源も経験も持ちがちであるので、そこは人口規模の大きな基礎自治体が周囲をカバーしなくてはならない部分も出てくるだろう。