

第3回 彦根市多文化共生推進プラン(行動計画)策定委員会 会議録(概要)

1 開催概要

- (1) 日時 平成28年9月29日(木) 13:30～16:00
- (2) 場所 福祉センター11 会議室
- (3) 出席 【委員】 森委員長、河瀬副委員長、河副委員長、安達委員、
岩間委員、菅原委員、董委員、平田委員、水野委員、
若林委員
【事務局】 綾木人権政策課長、浅田人権政策課長補佐、
人権政策課職員

2 議事

- (1) 彦根市多文化共生推進プラン(行動計画)(素案)について
- (2) その他

3 内容(概要)

【委員長】

それでは議題(1)彦根市多文化共生推進プラン(行動計画)(素案)について前回に引き続き議論していく。前回休まれた方もおられることから、まず初めに簡単に説明をする。前回ご参加いただいた委員には重複するが、今回も資料2として、昨年度策定した「指針」の第4章の部分に「取組」を記載している。その取組の枠内に記載しているものが行動計画の部分となる。その記載している内容について、追記や修正等を行っていくのが、本委員会の目的である。

前回は7ページの(4)労働の環境づくりの前まで、教育の環境づくりの部分まで議論してきた。本日は(4)労働の環境づくりの項より議論していきたいと思う。原案では、労働に関する情報の多言語化と提供、企業に対する啓発活動と国・県・関係団体との連携、労働者の権利や保険制度を学べる機会の提供を挙げてある。周辺環境を整えることを目的とした、企業や関係機関に対する働きかけとは別に、啓発の側面から外国人労働者の方にどのような働きかけができるのかを考慮していく必要がある。ここでは技能実習生も、「実習生」とあるが、実態としては労働されているので、委員の方には自由な意見を出していただきたい。

私自身も中々この分野については、深く踏み込めていない。まず、最初に委員より、現在の状況をお教え願いたい。併せて情報提供という事で、資料を配布させていただいている。

【委員】

技能実習生は、初め入国してから 1 年間、大企業で実習する場合と、商工会議所のような団体に加盟しているような企業で働く場合に別れる。技能実習一号「イ」と「ロ」に区分する。その後、1 年経った実績を見て、まじめに実習を受けていたら、試験を行う。合格すれば、後 2 年間、同じ企業で、同じ職種で働くことができる。この時、二号の「イ」と「ロ」になる。この制度以前は、研修生やら外国人労働者が働く理由について、法的な関門があった。制度後は、そういったものがどんどん混ざり合っていく事が予想される。これが技能実習生制度となる。

監理団体の種類、これが先ほど言った技能実習 1 号の管理団体側の規定である。ここには 2010 年 7 月から漁協も入るようになった。例えば、漁協で言うと船 1 隻、ここが技能実習生が働く職場となる。この中に中小企業団体、技能訓練法人とある。技能訓練法人について、ここが派遣元になる。研修制度が改正された時に派遣はなくなり、理念に基づいた制度になると思っていたが、実習生制度になってもここが穴となり昔と実態は変わっていない。

実際に派遣で働いている実習生はたくさんいる。日本語教室に来られる技能実習生の多くはものすごい働かせられ方をしている。自分の国で働くよりは、収入は良いかもしれない。そこにあぐらをかいているといずれ破たんし、制度を改正せざるを得ない状況になってくると予測できる。

【委員長】

この委員会は、技能実習生制度の是非そのものについて議論する場ではないが、3 年間という限定的な期間、日本で滞在し、労働し、帰国される方が彦根市にも勿論おられ、市民として生活されている。そういった方たちを含めてプランを考えていかなければならないと思う。そのために、今委員から状況について説明をしていただいた。

最近では、寮で生活されていたり、特定の地域に集住されているケースが多い。その中で、元々住んでおられる地域の方々との関わり等について色々と議論できていければと思う。

【河瀬副委員長】

派遣会社が実習生を各企業に派遣していると思う。そして、実際に派遣されている企業などは、商工会議所などに加盟されているかと思う。派遣されている企業がどういう派遣元から派遣されているのかといった情報はつかめるのか。

【委員】

書類が残っていれば把握できるが、実際は各企業に任せているのが実態なので、把握できていない。

【委員長】

そういう意味では、派遣されている企業を把握するなり、状況を掴むようなアプローチをする手立てはあるのか。

【委員】

実習生であれば、職業安定所を通らないので、把握は難しい。

【委員】

私が知っている範囲ではあるが、縫製関係だと担当者が外務省や中国へ赴き、面接や実技を課して、成績が優秀な者だけを連れてきていると聞いたことがある。その際は 2 年程で帰国させているらしい。私が住んでいる地域でも中国の方が何人か住んでおられるが、集まっている時の会話は全て中国語である。中々他の人がコミュニケーションし辛い雰囲気がある。私の地域の中国から来られている方は、近くに集住される事が大変多く、仕事に対しても土日問わず真面目に働くらしい。給料が良いというものもあるみたいだが。

【河瀬副委員長】

それぞれの国で、そういった（縫製なら縫製の）組合があり、そういう所から派遣されているケースもあると聞いている。現地の組合と日本の組合で協議した上での派遣となるらしい。例えば、実習生が社長と呼んでいる方がいたので、派遣先の企業の社長かと聞いてみると、そうではなく派遣元の派遣会社の社長であったりする。その会社は日本人も多数契約している派遣会社である。

【委員長】

今まで、南米系の方を派遣していた派遣会社がこういった技能実習生を派遣していくような形にシフトしていつているかもしれない。

【事務局】

入国管理局がまとめた最近の資料によると、ベトナムから来られている方は前年度に比べ 19.6%増加し、ネパールの方も 10.8%増加している。ベトナムの方が全国で 17 万 5 千人、ネパールの方が約 6 万人となる。ブラジルから来られている方が 17 万 6 千人なので、もうすぐこの数字を追い抜くであろうかと思う。

今後も受入で数字が伸びていくであろうと予測される。

【河副委員長】

安倍政権では、建築業界に関して現行の3年では足りないので、5年に延長するような議論がでてきている。あくまで、来てもらう前提で議論が出てきているが、来なくなった時にどうするのかといった話が全く出ていない。韓国では受入体制が整備されたらしく、インドネシアの方などは日本より韓国に行くことを選ばれているようになってきていると聞いている。5年にすれば来てもらえるのは間違いであると感じる。

【委員長】

世界全体でみれば、まだまだ送り出す国はたくさんある。日本が受け入れる姿勢を取る限り、今までとは違う他の国が、日本にどんどん人を送り出すと思う。かつて中国から東南アジアへシフトしたように、今度は東南アジアから他の地域の国へシフトしていくことが予測できる。

【河瀬副委員長】

政府が協定している国から来られるのか、あるいはどこの国からでも来る事ができるのかどちらなのか。

【委員】

J I T C Oが新たに契約を結べばその地域から派遣されることになる。

【河瀬副委員長】

先ほど委員からいただいた資料の中で、実習生の区分「イ」と「ロ」があったが、待遇としては、大企業が受入をしている「イ」の方が良いのだろうか。

【委員】

恐らくそうであろうかと思われる。企業単独で受入をしている場合は、社内で完結するため。体制も楽である。

【河瀬副委員長】

試験があるかと思うが、それは企業側で用意する1枚のペーパーものなのかどうなのか。

【委員】

統一的な試験用のテスト素材がある。恐らく「イ」と「ロ」で行われる試験

素材に差はないかと思う。

【委員長】

企業によって変わってくるかと思うが、試験問題の他に日本語能力検定 4 級の取得を更新の条件にする企業や、実技試験を課す企業も勿論ある。

【事務局】

地域からお越し頂いている委員もおられるので、お聞きしたい。技能実習生や外国人労働者が集まって住んでおられるケースが多い中、ごみ出しや、分別についてはどのような状況なのだろうか。

【委員】

主観になるが、日本人の方が悪い。新しく来られた方も、既に住んでおられる先輩などに色々教わっているかと思う。恐らくアパート等を会社で借り上げているのではないかな。

【委員長】

昨年度の委員であった方が住んでおられる地域にも、そういった実習生が集まって暮らしているアパートがあり、その委員は実習生を巻き込んだイベントを企画するなどして、交流をもたれていた。先進的な取り組みをしている地域が市内にあるので、他の自治会で同じような状況のところは大いに参考になるかと思う。楽しく交流する事を通じて、互いを尊重することができればと思う。そういった情報を収集したり、かつ発信していくことができれば、より良い地域社会になるのではないかと感じる。

私自身が深く突っ込む事が難しいと感じることの一つに、受入制度が国で定められた基準に則ったものであるという部分がある。表向きは企業も法律に沿った形で実習生を受入しており、日本語研修を含め義務付けられた各種研修を受講させた上で受入をしている。ここにおられる委員の方は問題意識の高い方ばかりであるが、企業側は、そういった意識を持つことが中々なく、企業側が改善するなどといった目的を持つことが非常に少ないように思われる。限界が見えてしまっている部分がある。ただ、啓発についてはしていく必要はあると感じているので、外国人労働者について発信しやすいツールの案内など、そういったものを案内することにより、企業と良い関係を築くことが大切になってくる。

先ほどの地域と交流を持っている委員の話をしたが、最初はトラブルがあるのではないかと、企業側がちゅうちょしていた。やり取りをする間に打ち解け

ていけたという過程があったと聞いた。企業が囲い込むのではなく、地域と隔絶しない方がいいという事をお知らせすることができれば、地域と交流することの大切さを理解してもらえるかと思う。指導等は、市や自治体はできない。

【河瀬副委員長】

過去に交流のあった外国人労働者の方が突然雇止めにあった。労働基準監督署に雇止めの件について相談に行った。私は橋渡し役なので、労働基準監督署は本人と話をしないといけないとのことで、本人が労働基準監督署に相談した。このケースは本人が日本語を話せたので、最終的には労働基準監督署から指導が入ったので良かった。

しかし、日本語が不自由な方の場合、どこに相談してよいのか、そういった情報がない。在住が長い方なら分かるかもしれないが、来られて間もない方はそういった情報を得られるはずがない。本来なら受入企業が労働者を守るべきなのだが、守るべき労働者の権利侵害をしている場合がある。そういった時に、受け皿となる窓口が必要かと思う。

【委員長】

対応や相談ができる窓口の設置。外国人住民向けに行うならば、電話相談がまず考えられる。行政として、相談できるような窓口をもっと表に周知できるような仕掛けを考える必要がある。

【河副委員長】

転入された際、外国人の方に労働相談ができる窓口の資料を渡すような案内はできないのだろうか。

【事務局】

技能実習生の方が転入される時は、企業の担当者が通訳も含め、付き添いで来られている。そういった場合、通訳の依頼がないので、いつ来て帰っているのか把握できていない。

【委員長】

外国人労働者に情報を提供するだけでなく、企業にも啓発を含め、周知していく必要がある。企業の体質が変わらない限り、この問題はずっと残っていく。根気よく周知や啓発をすることによって、労働者が不利益を被らない状況を目指していかなければならない。もちろん労働者本人にもあらゆるチャンネルを活用して、正しい知識を届けなければならないと思う。そういった事をプラン

の中に盛り込みたい。

【河瀬副委員長】

市役所が、困ったら何でも来てほしいという姿勢を示すことが大切だと思う。駆け込み相談のようなものがあればいい。

【委員長】

地域づくり、仕組みづくりという部分で、担当部署をしっかりと把握する必要がある。実習生で余力がある方や、企業での日本語教育で足りない部分を日本語教室に投げているところがある。そういった所に労働に関する情報をお知らせしていけば実習生にも情報が伝えることができるのではないかと思う。

【河副委員長】

実習生の方は日本語教室を自力で探し出されているのか。あるいは、企業側である程度斡旋をしているのか。

【委員】

国際協会へ相談に来られる方に、日本語教室の案内を行っているのが大半だ。企業側は、基本的に感知していないようだ

【河副委員長】

前回の委員会でも言ったが、企業側が民間の日本語教室を頼りにされると大変困る。逆に大っぴらに企業が頼りにしてもらう方が、テキスト代や運営費に対して補助をしていただけるかと思う。その方が黙認という形であるよりも、企業側としても日本語教室に行ってもらいやすいはずである。そういった関係を作っていくような場を設ける必要があるかもしれない。

【河瀬副委員長】

受入をしている企業側は、労働の場を提供しているだけの場合がある。このケースは、派遣元の派遣会社が日本語を学習させる必要があるのだが、派遣会社の担当者が日本語教室に数人の実習生を連れてきて、日本語指導をお願いされる。実習生は最初の数回来た後、色々な理由をつけて来なくなる。

【河副委員長】

全国の例で言うと、1社で受入をしている企業が、実習生を囲ってしまい外部との接触を断つような雇用をされている場合がある。このような、外部との接

点がないような受入状態にならないよう、風通しの良い関係を作っていく必要があるのではないかと思う。日本語教室をしていない企業も市内にはあるかと思う。そういった企業に対して、日本語教室の案内や、出前教室的な日本語教室を行うようなアプローチも必要かもしれない。

【委員】

外国人は、相談したい、不満を述べたい場合があったとしても、相談した結果、二次被害(例会社からペナルティを課されるなど)を受けると思い込んでしまう。なので、我慢してしまい、色々なケースが隠されている場合もある。

相談すること、守秘義務が守られることが大事であり、そこが守れないと行き場がなくなってしまう。

【委員】

元教え子の中で、日本語ができるばかりに会社の不都合な情報を知ったが故に解雇されるといったケースもあった。適切な対処が必要な事も承知の上で外国人の方は状況を甘んじて受け入れている。相談したことで二次被害、三次被害に合わないようになっている外国人が現にいるのだ。この現状に立ち向かうにしても、しっかりとした日本語教育を受けた次世代にならないと厳しいかと思う。

【委員長】

最終的にそこに行き着いてしまう。私もこの項目の当初に何も言えなくなるといった理由がそこにある。外国人の生活に大きく関わるような状況の中で何ができるのかを整理していくと、最低限相談窓口があってもいいはずである。相談した結果、二次被害等に合われるケースも決して少なくないのだが、相談して上で一人でも何か救われるのであれば、この委員会では盛り込んでいければと思う。地域、自治会の人からの通報といったことも一つのチャンネルだ。地域の方とコミュニケーションが取れていれば、先ほどの自治会の事例のように成功するのもかもしれない。

【委員】

自治会の役員とは言え、相談してくれないと何も分からない。30軒〜40軒程度の小さい自治会と数百軒単位の自治会では、フットワークが違ってくる。地域の運動会の例にしても、参加を呼び掛けても来ない。前回も言ったかと思うが、子どもがしたくても保護者が踏み込めない場合が多い。言葉も違えば文化が違う。一つの自治会の中でも、色々なケースがある。日本人同士でも、知り

合いなら話せるが、全く知らない他人だとちゅうちょする時も当然出てくる。そういう事が重なるので、不平不満が出てくるのではないかと思う。

【委員長】

当人達への働きかけと、周辺（企業・自治会）に対する働きかけ。双方にも当然言い分があるかと思う。それぞれの事情をちょっと分かりあう事ができれば互いが納得できる着地点が見えてくるのではないか。その辺りがプランに盛り込めるぎりぎりの範囲かと思う。

【河瀬副委員長】

多文化共生の基本は、日本に住んでいる全ての人、日本人であろうが、外国人でも人権が守られていることである。そのためには、受入企業も派遣企業も外国人労働者の人権を守る意識を高めなければいけない。それこそ、企業内同和研修に対する啓発と同等の施策が必要ではないか。各企業に対して、外国人に対する人権研修を開催し、その結果を報告してもらうくらいのことをしなければならぬと思う。

【事務局】

企業への啓発について、昔は同和問題を中心に研修の開催と報告をしていたが、今は人権研修という名目で外国人やその他（女性・障害者等）の人権も含めた研修の開催と報告をしていただいている。また、公正な選考を実施していただくよう指導等もさせていただいている。

【委員】

昔と今では、同和問題だけでなく、他の人権課題についての研修といったバリエーションも増えてきている。この委員会に入ってから色々な問題があることに気づかせてもらっている。そういった意味では、外国人の人権についても少し重点的な啓発を行っていても良いかと思う。

【河瀬副委員長】

色々な人権課題の一つとしての研修ではなく、外国人の人権といった視点での研修を実施してもらうようにしなければならないと思う。そうでないと、ぼやけてしまう気がする。特に、技能実習生を多数受け入れている企業や、派遣会社への啓発が重要になってくるのではないか。

【委員長】

今の一連の意見をプランの中でどう盛り込むとき、企業との意見交換会といった部分をもう少し踏み込んだ表現で盛り込んでみるのもいいかもしれない。企業といっても全て網羅することはできないと思うが、ある程度対象となる企業を絞ることはできるのではないかと思う。一定の部分で、商工会議所を通じて把握できるような所は、定期的な情報のやり取り等ができるように反映できる。外国人従業員や技能実習生を多く受入をしている企業などはある程度把握できるはずなので、チャンネルを広げる事ができるかもしれない。

【事務局】

まず、企業同士で人権啓発企業連絡会が組織されており、代表や担当役員がおられる。人権政策課の中にも企業啓発担当を設置している。夏季には企業訪問を行い、各企業を回っている。対象となる企業は市内 250 社程度であり、常時 20 人以上の従業員がおられる企業が訪問対象となる。

【河瀬副委員長】

従業員数を把握されているようなお話だが、その中で外国人従業員数も把握する内容となっているのか。

【河副委員長】

外国人労働者を雇用する際、報告する義務があるが、報告先は労働基準監督署になるかと思う。何のために報告を義務付けているかというと、不法滞在や、在留資格の確認のためである。留学生なのに規定時間以上労働させていることや、法律の範囲内での雇用であることを把握するためだ。労働基準監督署と連携すれば、市内企業の外国人労働者の数が把握できるかもしれない。

【委員】

日本語教室に来られているような実習生の中でも、実習先は多賀町だが住まいは彦根市であるような場合がある。どう対応すればいいのだろうか。

【事務局】

企業訪問は、県の事業の一つであるので、県内全市町が行っている。なので、今の委員が仰った事例については、多賀町が聞き取りを行うようになるので、対応の漏れはない。

【委員長】

実現可能な範囲での話になるが、先ほど事務局のお話の中で出た人権啓発企業連絡会と連携して、研修の中に多文化共生を年に 1 回は取り上げてもらえないか提案してみることができるのではないかな。

【河副委員長】

研修を開催して報告してもらっただけでは、どのような内容で行ったかが実際分らない。こちらで講師や研修のメニューを作成し、企業側でそれを選んでもらうような必要があると思う。関西の方で R I N K（すべての外国人労働者とその家族の人権を守る関西ネットワーク）という N P O がある。そういったところに研修の講師を頼む、そこが持っているネットワークを活用させてもらうと言った繋がりを持っていくのも一つの手段である。

【委員長】

最初に出てきた当人に対する情報提供について、どのような伝達手段や情報をどうまとめるかがポイントとなる。次に、企業へ外国人労働者に対する啓発について、企業として、当然利益を追求するものだが、外国人労働者に対する処遇を適切に行う方が利益に繋がっていくことなることを認識してもらう。自治会との交流についても、地域と交流することがデメリットよりメリットの方が大きいという認識を持っていただく必要がある。

様々なツールで情報発信していく。例えば、先ほど例にあげていただいたが、市民団体と連携していくものもある。労働環境をどうサポートしていくかという目標に向かってどう取組を進めていく必要がある。

それでは次の項目に移る。(5)の社会保障の環境づくりについて、外国人住民が、社会保障制度について理解不足や、検診などのサービスが享受できていないなどがある中で、社会保障に関わる制度の周知をどう進めていくのかを議論していきたい。原案として、情報の多言語化や相談窓口の体制づくりをあげてある。何かご意見はないかな。

【委員】

社会保障制度そのものがかなりややこしい。日本人であっても理解しようにも複雑だと感じるほどだ。その辺りはどう対応されているのか。

【事務局】

健康保険や社会保険など対応する分野は幅広い。対応のまず第 1 段階として、制度を理解してもらうのが難しい。翻訳した文書を読んでもらっただけでは分か

らない。問題に直面して初めて各保険の必要性を実感する。

現状での対応は、被害に直面してから一から対応しているといった状態だ。

【委員】

外国から見た時に、技能実習生を受入れる企業は各種保険制度に入らなければならない事をしっかり伝えているのだろうか。

【委員】

この技能実習生制度は、各種保険に入ることを義務付けられている。実習生は企業から社会保険を受けられる。問題は、勤めてない方が国民年金や保険料の支払いを知らないことにある。その点のみを考えれば良いのではないか。

【事務局】

あくまで技能実習生に限った話であり、日本に定住されている外国人住民の労働者については、この限りではない。派遣会社によっては、社会保険に加入させてないケースもあるようだ。

【河瀬副委員長】

社会保険は派遣元の派遣会社が加入するものであって、受入先の企業が加入するものではない。その辺りについて受入先企業はどう思っているのか。

【河瀬副委員長】

仕事中、事故でけがなどが発生した場合、労働災害になるかと思うが、その辺りはどう処理しているのだろうか。こういったケースは、外国人労働者だけでなく、日本人にも当てはまると思う。

【事務局】

社会保険の加入義務付けと派遣法の改正により、少しずつ改善はしてきている。

【委員長】

制度そのものの根幹の話をしていてもキリがない。先ほどの話にもあったが、日本人にも同じようなケースがあることから、外国人労働者に対して、日本人と同様の情報提供ができているのかといった事を確認していく必要がある。外国人だから同様のケースの場合、日本人よりも解決のハードルが上がるならば、そのハードルを取り除かなければならない。社会保険等に関する文書が多言語

化されているのかどうかを確認するのかがまず 1 点目、次に何か問題が起きた時の対応について。現状は通訳が付きっきりで個別対応しており、そこには限界がある。一定のサービスを提供するにも場当たりの対応にならざるを得ない。慣れている方は別として、通訳者が保険制度や税制度について、ある程度知識もって対応をしていく事がこちら側としてできることではないかと思う。その辺りを盛り込んでいければと思っている。現場の意見等をお聞きしたい。

【事務局】

窓口に来られた外国人労働者の方に社会保険の加入を派遣会社に言うよう指導している。元々社会保険加入は企業側の義務である。外国人の方は、社会保険が給料から天引きされると、5 万程度引かれる事になる場合があるので、厳しいという意見をいただくが、本当に引かれる額が適当なのかどうか、労働基準監督署で相談もできるといった案内をしている。今後日本で暮らすには、社会保険に入る事が安心保障につながるといったことを認識していただく。

統計を取っている訳ではないが、派遣労働者の保険料については前年度の所得に応じて計算される。派遣会社なので、前年度の収入が良くても今年度の収入が良いわけではないケースがある。そういった場合、前年度ベースでの計算なので、保険料や市県民税が高い状態になった場合には支払いが困難になる。その際に相談に来られれば事情を話していただければある程度の対応ができる。しかし、相談しても無駄だと感じられ、来られない場合やそもそも相談する時間がない場合は、利息や延滞金が加算されてしまい、どんどん積み重なる。気が付けばどんでもない金額になっている。1 年で支払が困難になるケースが多々あり、どんどん負のスパイラルに陥ってしまう。

【河瀬副委員長】

そういった場合、延滞金の減額や分割納付などの対応は取れないのか。

【事務局】

そういった柔軟な対応は、相談に来られて初めて色々な対応が考えられるのであって、何も相談がない中では対応ができない。

【委員長】

一つ一つの制度についての不備な点が重なってしまうことは、外国人だけではなく、日本人にも当てはまるのではないか。この場では、日本人でも同様のケースになった場合、日本人なら救済措置の情報を知りえる事が、外国人はどこで知ることができるのか、そういった公平に情報を提供する場が整備されて

いるのか、どう提供されているのかといった部分を議論していくべきである。

例えば、日本人と同じく滞納に対する督促状を翻訳して送付するにしても、内容をちゃんと理解してもらうためにこちらから伺う、市役所に来てもらうなど、どうすればしっかりと督促状の内容を伝えることができるかということを経験者として日本人と同様の対応以上に注意する必要があるのではないかと思います。

督促状を送付する際にも、外国人の方を抽出し、それに対しては必要に応じた翻訳が必要になってくるのだが、経費や労力を勘案し、どこまで実現できるのかといった部分を議論していく必要がある。外国人の方に対してはもう少し違った配慮が必要ではないかと思います。自治会の方にも当然協力していただく必要はあるが、民生委員に多文化共生の研修を受けていただいて、地域での見守りといった事もあっても良いかと思います。

【委員】

民生委員は断ると思う。現時点でも非常にたくさんの仕事を依頼される場合が多く、これ以上負担が増えるような事は現実的にありえない。現在でもそうだが、自治会に民生委員のなり手がいないか問い合わせがあるのだが、昔から民生委員はとても忙しいというイメージがあって誰もなりたがらない。昔からなり手がいないものに、さらに役割を増やすと誰も手を挙げなくなる。

【委員長】

今ご発言いただいた内容は、非常に重要である。こういった現実的な意見がないと、行動計画を策定しても無意味だ。民生委員にお願いするだけでなく、色々なチャンネルを展開していく必要となる。あらゆるところからアプローチしていかなければならない。

【河瀬福委員長】

その地域に住んでいるから、その地域の民生委員にお願いするのも一つの方法かもしれないが、例えば留学生などは、学校にチューターがいるので、そちらと相談する。そういったチューターを拡大して、チューター登録をしてもらい、外国人が個別に相談できるようにすることができればいいのではないかな。

【河副委員長】

ただ、チューターにはお金がかかる。誰もボランティアで簡単には相談は乗らない。

【委員】

今の話を補足すると、学生同士のやり取りになってくるので、大学側で一旦領収書等の書類を預かり、確認をした上で支払うシステムになっている。

【委員長】

外国籍の方にサポートする側に回ってもらうといった概念を大切にしなければならない。費用云々は今は考える時ではない。人権政策課では多文化共生サポーター制度をやっておられるが、現状はボランティアの募集や雑用をお願いする程度に留まっている。今の多文化共生サポーターの運用に、上乘せしていくことができるようになっていく事を盛り込めればと思う。

【委員】

外国人の方や、外国語を話せる方で困っている人をサポートしたいと思っていても、どこに連絡していいのか、どうやってアクションを取っていけばいいのか何も分からない状態になっている。需要と供給のバランスが取れていない。

【河瀬副委員長】

人材バンクやチューター制度を作れば、マッチング等の問題も解決できるのではないかと思う。

【委員長】

そういった制度を活用できるようになれば、自治会における簡単な通訳などについては対応できるかもしれない。もちろん医療通訳や行政通訳などの複雑な通訳業務は別として。行政のみだけでなく、民間の活力も利用していく方が好ましい状態になっていくのではないか。

【事務局】

現状でも助け合いはされているが、教会等を通じてコミュニティの中だけでやっておられる。行政に頼らず、教会のネットワークを活用されて解決している。

【委員長】

教会も協力していただける外部リソースの一つになりえる。その教会が持っているネットワークは市内だけに限らず、市外にも当然繋がっている。私が知っているケースだと、京都からシスターを呼び、色々な相談に乗っていると聞いたこともある。

そういった、団体とも連携していくことができれば、もっとプランとしてもより発展性があるのではないかと思う。

【河副委員長】

社会保障というくくりで、範囲が広すぎると感じる。少なくとも医療は分離した方が良いのではないか。社会保障の中でも、福祉と保健に別れる。この項目で扱っているのは、セーフティーネットとして、命の危機から守るという意味合いも強くもっている。ここの項目については、課題からの洗い出しや項目の細分化が必要かと思う。

例えば、介護の問題についてもトラブルが出ないとは思えないし、医療費の支払いについても支払ができないといった事も想定される。

駆け込み寺のような病院制度で、無料・低額診療事業という国の制度がある。手を挙げ指定されたクリニックが、医療費が払えない方でも最低限の医療処置が行えるようになってきている。市内でも何軒か実施されているらしい。もちろん無料で診療を受けるには色々な条件があるみたいだ。生活保護を受けるまでの繋ぎとして、考えられている制度であり、最終的には保険加入は必要となる。

そういった情報を適切にお知らせできるようにしていく必要がある。

後、DV（ドメスティック・バイオレンス）被害者のケースを考えておく必要がある。項目としては挙げておくべきだと考える。

【委員長】

外国人が陥りやすいケースを考えて盛り込んでいく必要がある。問題になる、なりやすい項目があるはずなので、整理していかなければならない。先ほどの労働の項目でもそうであったが、相談体制をどうしていくのかがキーとなる。どうすれば本人が相談してもらえるのかといった環境作りを考えなければならない。プラン全体に関係していくことになると思うが、関係者にどう現状を伝えるのか、本人にどう情報を伝達していくのか、その整理がとても重要である。

【河副委員長】

DV関係で、逃げている間にビザが切れて不法滞在状態になる場合がある。被害者の保護と母子保健に関しては、在留資格問わず支援すると国が定めている。この場合は通報義務よりも、保護義務の方が勝っているという事をどこかに明記して欲しい。

【委員長】

行政職員や自治会関係者に対しても、そういった制度があることをしっかり周知していく必要がある。当然、全てを周知することは困難なので、要点を伝える事ができれば良い。

それでは次の項目(6)の防災・減災の環境づくりについて。既に多言語化されている防災マニュアルやハザードマップがあり、防災講習会を開催している。色々ご意見等あるかと思うので、委員の方のご意見を願う。

【委員】

取組の中にキーパーソンとあるが、これはいったいどういった人物を想定しているのか。

【事務局】

キーパーソンとは、周りから信頼されているような方。この方に情報を伝えれば周りにきっちり伝達してくれるような方をイメージしている。コミュニティの中で、中心になっておられるような方である。

【河瀬副委員長】

キーパーソンという言葉が、防災の現場の中で使われていないような言葉であれば、使用するのはいかがでしょうかと思う。この言葉が認知されているものであるならいざ知らず、そうではないものであるなら余計混乱するだけではないか。

【事務局】

災害が起こったという非常時において、迅速に情報を伝達するために鍵となる人物にお伝えをする事をイメージしている。勝手に情報発信するということではなく、防災に関する知識をしっかりと身に付けていただき、正しい情報を掴んで発信するといった人物を育成していかなければならない。色々な団体やグループと連携していくのもそうだが、ここでは地域の中心人物というイメージで考えている。

【河副委員長】

内閣府が出している資料の中にも災害時における外国人のリーダー養成研修といった資料があった。県も同様の取組を行っている。

【委員長】

地域でも防災訓練を行っておられると思うが、そういった場に積極的に外国

人の方が参加していただけるような環境を作る必要がある。そういった場を通じて、外国人の方や日本人も一緒に災害時の対応を学んでいけるようにしていかなければならない。共助の概念を共有できるようにしたい。

【委員】

今までは、縦の繋がりばかりで、横の繋がりがなかった。これからは、縦と横の両方の繋がりが必要である。

【河副委員長】

防災無線などがあるかと思うが、そういったものは多言語で放送できないのだろうか。

【事務局】

市は住民向けに防災無線を設置していない。今は、メールによる一斉情報配信サービスやフェイスブック等で情報発信をしている。さらに、広報車で直接アナウンスをしている。広報車のアナウンスは恐らく日本語のみである。

【委員長】

基本的な考え方は、いかに情報を伝達するのかといった内容になるかと思う。広報車でのアナウンスは、日本語だけでなく多言語での放送をすることによって地域に外国人がおられるといった認識をしてもらえることになるかと思う。

それでは最後の項目に入っていきたいと思う。これまでの取組計画は、主に外国人住民に対する支援のアプローチであったかと思う。残りの3の「多文化共生の地域づくり」については、委員の方全員が何らかの意見をお持ちかと思う。実際に市民に対するアプローチとして啓発活動や交流活動をするなどといった地域づくりが求められる。まず（1）の地域社会に対する意識啓発について、これはともに生きていくという意識を地域に広めていくという目的に対してどのような手段があるのか。そういったものを取組の中に記載している。これについて何かご意見はないか。

特にないようだったら、私から一つ。人権のまちづくり懇談会があるが、これはどのようなものであるのかを説明をいただきたい

【事務局】

人権政策課であったり、地域の推進員を中心に各自治会で人権に関する研修を行っている。人権政策課で分野ごとにまとめたメニューがあるので、それを参考にしながら行っている。その中の一つに外国人の人権であったり、同和問

題であったりなど、様々な人権課題に触れながら行っているものである。

【委員長】

人権のまちづくり懇談会そのもののメニューの一つに外国人の人権に関するものがあるということか。

【事務局】

その通りである。たくさんあるメニューの中に外国人の人権についてのものがある。

【委員長】

今までのやり方や取組のままだと啓発が不十分となるので、色々仕掛けを変えていかなければならない必要がある。ぜひ工夫を考えていって欲しい。

【事務局】

多文化共生に関する事を組み込むのであれば、自治会にどんどんアピールしていかななくてはいけない。何もしなければ、多文化共生を選んで貰えなくなってくる懸念がある。

【委員】

これは、市が登録している講師だけでなく、実際に住んでおられる外国人の方に話をしてもらうようにもできないのだろうか。人をいじめない、高齢者を大切にするといった話は皆が分かっているはず。当事者からの話を聞く機会があればもっと身近な問題として地域の方も認識してもらえるかと思う。

【委員長】

色々議論は尽きないが、何かイベントをする時に、外国人住民の方を呼ぶといったものではなく、外国人住民が参加する側と運営側に混じりながら積極的に活躍する場としてイベントを開催する。こういったイメージを抱きたい。

【河瀬副委員長】

城南学区の学区運動会では、活動の一環で地域の中学生が中心となってアイスやおにぎりなどを販売している。そういった場に、外国の食べ物をできるようになれば、地域の外国人も参加しやすいし、日本人も楽しめるのではないだろうか。

【委員】

本当は、納涼祭などのお祭りの時にそういった事ができればいい。そういう場だと勿論ビールなどの酒もあるし、大人も参加しやすいのではないかと思う。

【委員長】

地域のイベントや行事に合わせた時に交流をしていくようなイメージを盛り込めればと思う。取組に記載しているただイベントを行うといった事ではなく、明確な目的をもって、地域のイベントにあわせて行っていければと思う。やはり自治会との連携が必要となってくる。

取組の3つ目の項目に、国際理解教育を実施するとあるが、場所を明記しておいて欲しい。他の部分についても継続のものばかりなので、特に意見がなければ次の項目に進みたい。(2)外国人住民の社会参画と共助について。これは、すでにお話ししていただいている内容とさして変わらない。企画側、運営側に外国人住民が参加してもらう事も考えられる。自治会、市民団体とどのように関わっていくのかといった所がポイントになってくる。多言語の部分は他にも記載しているので、あまり議論する余地はないように思える。

どういった所と連携していくのかといった所が今回の議論すべき部分かと思う。日本語教室というの、一つあげられる。ここで共助という書き方を意識的に記載しているが、外国人住民が主役になるような部分でいうと環境づくりになってくるのではないか。このあたりで何かご意見はないだろうか。

ないようなので、私から。自治会に連絡する情報と、外国人住民に連絡する手段を持つことが大切になってくるのではないかと思う。

【委員】

自治会での話なら回覧板が一番良い方法かと思う。戸別訪問して案内するよりは、回覧板を使い、情報を閲覧してもらうのが効率良い。

【事務局】

自治会の文書の翻訳について、全ての文書を翻訳することは難しいが、優先順位が高いものや、そこに住んでおられる外国人住民に読んでもらいたいものやお願いしたいことを翻訳していけば、そこに住んでおられる外国人住民とのつながりが持てると思う。ただ、翻訳だけでは不十分である。

【河瀬副委員長】

同じ市内でも集住されているケースと個別に住んでおられるケースがある。ケースバイケースで自治会に考えていただく必要がある。

【委員長】

色々なチャンネルを通じて、地域でお手伝いいただけそうな外国人の方を見つけていく必要がある。先ほどにも出てきた外国人住民のキーパーソンを見つけ出したり、育成していかなければならない。

民間でも色々なサービスを活用しているので、市がすべてを管理することはできないので、そういった民間のサービスと連携していければと思う。

【河瀬副委員長】

日本人配偶者や、日本に半永住されているような外国人住民が、人材バンクに登録していただけるようにしていければと思う。

【委員長】

まだまだ議論の余地はあるのだが、時間が残り少なくなってきたので、最後の項目に移りたい。(3) 多様性を活かした地域づくりについて。現状、様々なリソースを活かしながら活用する。在住や訪問(観光)してくる外国人の事を取り上げている。時間を多く割いて拠点づくりについて意見をいただきましたかったが時間の関係上難しくなった。

リソースを掘り出さねば、どこと連携していくのかが、見えてこない。もう少し、情報をキャッチしなければどことも連携できない。留学生と観光というキーワードで議論をしていきたい。留学生の点で何かご意見はないか。

【委員】

留学生は割とシビアである。運動会の案内をしても、(運動会に)出ることは義務なのかと問いかけをしてくる。仮に弁当が出るとしても、自分のアルバイトと天秤にかけて、儲かる方を選ぶ。特にアジアから来ている学生は、生活が懸かっている分、その辺りはシビアにとらえているようだ。学校の行事にも興味を持たない。交換留学生に関しては、地域の行事に興味はあるが日本語での会話等が十分でない方が多い。そうすると私たちが全て通訳する必要があるので、難しい。

【委員長】

留学生達に人材バンク等に参加していただく事もありがたい。ウチの大学の留学生たちは地域との交流に参加することが好きな人間が多いので積極的に参加している。

国際交流といった面ではうまくいっているかもしれないが、多文化共生の面

からだとまだまだこれからといったところである。交流が一つのきっかけではあるので、これはこのまま続いていければと思う。ただ、人材の活用といった点は深いところまでまだいけていないのが現状だ。

話は変わるが、留学生が県内で就職したりするケースや、そういったネットワークはあるのだろうか。

【事務局】

県が中心となって、県内の大学と連携し就職のネットワークを作っている。そのネットワークの中の一つとして市も参加している。就職説明会では参加企業も多いと聞いている。

【委員長】

留学生の掘り起しは、循環を作るといった点で考えると一つの案ではないかと思う。留学生対象のイベント(研修)を開催していくのもある。

観光都市彦根の発信という項目は、こういった意味付けになるのか。

【河瀬副委員長】

観光客向けのものであるなら、人権政策課が音頭を取るのではなく、各観光セクションが独自で翻訳していくべきである。広報の翻訳はここにあげる必要はない。

【委員長】

市内の案内板を多言語化する方がより良いのではないかと。冊子よりも、市民の方の目に入る案内板を多言語化する方がいい。

インターネットの活用の中に無料 Wifi (ワイファイ 無線ネットワークに接続すること) の設置も盛り込んでいく方がいいのではないかと思う。

今回の委員会のご意見を事務局でまとめてさせていただく。

今後の予定について、11 月の下旬に委員会の予定を考えている。改めて事務局より連絡をする予定なので、よろしくお願いします。

以上をもって委員会を終了する。

彦根市多文化共生推進プラン(行動計画)策定委員会委員長

木 雄一郎