

2 会議内容

(1) 国内実務者セミナー

セッション1 テーマ：「国内多文化共生都市の連携促進に向けて」

日本において外国人の定住化や多様化が進展する中、自治体が知見や経験を共有しより良い政策を実施するため、一層の連携が求められている。また、こうした連携を生かし、国に対し総合的な取組の推進を働きかけることも期待されている。

そこで、このセッションでは、在住外国人の特徴が異なる各自治体の特徴的な取組を共有するとともに、多文化共生都市の連携について議論を行った。



■日時：平成 24 年 10 月 25 日（木） 13:40～15:20

■会場：アクトシティ浜松コンgressセンター4F「43+44 会議室」

■モデレーター、コメンテーター、パネリスト

モデレーター	明治大学教授	山脇 啓造
コメンテーター	自治体国際化協会理事	三枝 健二
パネリスト	浜松市国際課長	山下 文彦
	新宿区多文化共生推進課長	太田 公一
	東大阪市人権文化部次長	朝日 常夫

■発表の概要

○（浜松市 山下課長）

- ・浜松市には、現在約 2 万 4,000 人の外国人が居住している。入管法の改正以来増加し続けてきたが、2008 年のリーマンショックにより減少した。ブラジル国籍者が多く約 5 割を占めているが、フィリピン、中国、ベトナムをはじめアジアの国籍者の割合が相対的に増えている。
- ・定住化が進んでおり、2010 年の調査によると 9 年以上浜松に住んでいる方が約 6 割を占めている。また、永住者等長期滞在が可能な在留資格を持っている方が、約 8 割を占めている。
- ・これまで多文化共生センターと外国人学習支援センターを両輪とし、多文化共生施策を推進してきた。また、昨年度から外国人の子どもの不就学ゼロ作戦事業にも 3 か年計画で取り組んでいる。
- ・このように積極的に多文化共生施策に取り組んできたが、主に外国人住民に対する支援が中心であった。定住化が一層進展する中、外国人の方の多様性を本市の活力の源泉として生かすため、現在、こうした理念を盛り込んだ多文化共生都市ビジョンを策定している。
- ・2001 年に南米系外国人が多く居住する都市に呼びかけ、外国人集住都市会議を設立し、課題や各種取組の共有、国への継続的な政策提言を行ってきた。南米系外国人を中心に連携してきたが、定住化や国籍の多様化が進む中、異なるタイプの都市とも連携し、国を動かしていきたい。また、今回のサミッ

トを通じ、国内連携とともに海外の都市との連携も促進したい。

○（新宿区 太田課長）

- ・新宿区には、現在、約 3 万 2,400 人の外国人が居住しており、全体の約 10% にあたる。国籍では、韓国・朝鮮が 37.5%、中国は、35.9%となりこの 2ヶ国で 7割以上を占め、ネパール、ミャンマー、フランスと続く。アジア系のニューカマーが多いのが特徴。
- ・在留資格では留学生が多く 26.7%を占める。また、人文知識・国際業務も多く、9.1%を占める。留学生は、1983 年の中曽根内閣の「留学生受入 10 万人計画」を契機に増加し、またその留学生を対象とした料理店や母国の食材を扱う店舗が増加した。また、留学生が卒業後に就職や起業して定住している。
- ・永住者の増加に関しては、永住者資格の滞在要件の緩和が大きな影響を与えた。就労制限がなく、在留資格の更新がいらないうことで永住者資格を取得する人が、定住化が進む中で増加した。
- ・外国人が多く住んでいる要因としては、交通の便が良いことや、大きな繁華街があり働く場があること、学校が多くあること、同国籍者が多く住み情報や食材等を得やすいなどが挙げられる。韓国やフランスなどは、子弟のための外国人学校があることも影響している。
- ・日本人と外国人が互いに理解し、尊重しあう地域社会をいかに構築するかという課題があり、日本語の学習支援や情報提供、相談窓口の開設などの支援を行っている。情報提供の言語は、基本的に韓国、中国、英語、ルビつき日本語の 4 言語で対応している。
- ・多様性を生かした新たな都市の魅力の創出ということで、プラスのメッセージを発信できるような多文化共生社会のまちづくりを進めている。課題となっているマイナス要因をゼロに近づけ、ゼロをさらにプラスの方に向けていきたい。

○（東大阪市 朝日次長）

- ・東大阪市には、現在、約 1 万 7,000 人の外国人が居住している。韓国・朝鮮籍が約 1 万 2,300 人で約 72%を占める。ピークの 1979 年には、全体の 98%を占めていた。現在は、中国やベトナム、フィリピン、ブラジルと続き、ニューカマーが増えている。
- ・市内 4 か国表記を推進しており、庁舎内は、日本語、英語、韓国・朝鮮語、中国語で表記している。また、市役所の文化国際課内に「国際情報プラザ」を設置し、英語、韓国・朝鮮語、中国語が話せるスタッフが常駐している。年間約 1,200 件の相談があり大半は電話での相談。中国語の相談が多く、常駐するスタッフで対応できない場合は、登録されている語学ボランティアを活用している。
- ・毎年多文化理解講座を開催し、各国の文化を紹介している。また、国際交流フェスティバルを毎年開催し、各国の音楽や食べ物等を紹介している。
- ・NPO に委託しニューカマーを対象にした日本語教室を開催している。また、在日コリアンの 2 世、3 世、4 世となるにつれ、子ども達は、朝鮮文化のことをよく知らないという傾向をふまえ、市内の小中学校で放課後、母国語学級を開催し、在日韓国・朝鮮人や韓国・朝鮮にルーツを持つ児童・生徒が民族文化を学ぶ場を設けている。
- ・1982 年に「在日外国人の人権に対する基本指針」を策定し、1992 年に「国際化対策大綱」、2003 年に「外国籍住民施策基本指針」、2008 年に「国際化

推進大綱」を策定し、国際化施策を推進している。

■ディスカッションの概要

○（コメンテーター 自治体国際化協会 三枝理事）

- ・各自治体の社会的な特徴あるいは歴史的な背景により、各地域の外国籍住民の特徴にやや差異はあるものの、共通して外国籍住民をまちづくりの重要なパートナーとして捉えるなど、外国籍住民の存在や多様性をプラス要因として積極的に捉えているように感じた。
- ・各自治体とも、ビジョンやガイドラインを策定し、新規転入した外国人に対して言語による基礎的な生活情報の提供ツールを準備するなど一定の施策を既に展開されている。
- ・ただ、最近では、こうした状況が若干変わってきており、新たに対応する課題もあるなど自治体単体の自助努力にも限界がくるのではないかと危惧する。
- ・自治体では、外国人住民の顔が直接見えることから、国に先んじて各種施策を展開する必要があるが、様々な現場の声、地域住民の声を国に伝えていき、より広範な施策の展開を目指していくことが必要と考える。
- ・自治体国際化協会では、中期経営計画の中で「多文化共生社会のまちづくりの支援」を重点分野に位置づけている。労働や福祉、教育など17分野で多国籍の在住外国人を支援するため、13言語で生活情報を提供している。
- ・自治体国際化協会としても、各自治体が直面している課題を的確に把握し、その解決に資するようリーディング事業の実施を含めて、日本全体で多文化共生が着実に進むよう、機会をとらえて生の声を国に対して伝えていくことに注力していきたい。

○（モデレーター 明治大学 山脇教授）

- ・浜松市は、全国で最多のブラジル人が居住する都市として知られているが、実は約4割がブラジル以外の国籍であるというのが印象的であった。ブラジル人以外の取組をもう少し紹介いただきたい。
- ・新宿区は、多様性を生かした取組、プラスの発信をしていきたいという話があったが、具体的な取組があれば紹介いただきたい。
- ・東大阪市では、庁内でオールドカマーとニューカマーへの取組がどのような位置づけになっているのか伺いたい。

○（浜松市 山下課長）

- ・例えば生活者向けのホームページはやさしい日本語とポルトガル語、英語の3言語で開設しているが、国籍の多様化の状況や条例設置の外国人市民共生審議会の提言などを踏まえ、言語を増やしていきたい。ただ、防災等の資料は既に多言語化されている。
- ・多文化共生センターでは、5言語で相談に対応しているが、相談だけでなく各外国人コミュニティとの窓口としての機能も持っている。

○（新宿区 太田課長）

- ・例えば大久保地域には1日1万人位の観光客が訪れている。食文化や韓国文化を求め多くの人がこの地域に引き寄せられる。これに対して、区は、地域におけるコミュニケーションを図るため、地域に入り顔の見える関係を構築しながら、こうした状況を歓迎できるよう取り組んでいる。
- ・外国人が多く住むことは、課題だけではなく、大きなメリットもあるということをお話のこのような場で発信していくことも取組の1つであると考えている。

○（東大阪市 朝日次長）

- ・2000年までは、人権政策については人権啓発室で担当し、ニューカマーの文化面・国際面は文化国際課で対応していた。2000年に外国籍住民の施策有識者会議から一緒に推進するべきとの提言をいただき、2001年から文化国際課で両方を担当している。

■会場からの質疑

質問1：近隣の自治体との連携について。

質問2：地域住民との連携、住民の多文化理解が上がることによるフィードバックについて。

質問3：ニューカマーの高齢化が進む中、新宿区や東大阪市におけるオールドカマーの高齢者のサポートについて。

○（浜松市 山下課長）

- ・近隣の市は、外国人集住都市会議のメンバーとなっているため、同会議等を通じて顔の見える関係で連携できるようになっている。
- ・多文化共生センターの機能としてNPOやボランティア団体の連携促進を行っていきこうということで、多文化共生分野のNPO等の連絡会議を開催した。日本語教育に関しても同様の連携促進を図っていきたいと考えている。自治会に関しても外国人が多く居住する地域の自治会の方が集まる会議を開催している。

○（新宿区 太田課長）

- ・23区の中で情報共有は行っているが、それぞれの特徴が異なることもあり具体的な連携にまでは至っていない状況。
- ・多文化共生プラザに団体登録している支援団体等が集まる多文化共生連絡会を定期的に開催している。また、9月に条例により有識者や地域団体、支援団体等の代表者、外国人住民等で構成する「多文化共生まちづくり会議」を設置した。

○（東大阪市 朝日次長）

- ・大阪府の国際担当部局が府内の市町村の国際担当に呼びかけ年2回情報交換を行っている。
- ・日本語教室をNPOに委託し開催している。また、国際交流フェスティバル等の実行委員会組織や外国籍住民施策懇話会などに、多くのNPOの代表の方に入ってもらっている。
- ・多文化理解講座でアンケートを実施しているが、どれだけ浸透したかということについては実際つかみきれていない。
- ・在日外国人の方のデイサービスを行っているNPO法人がある。日本人と同じサービスを受けることもできるが、食事等が合わないので、在日外国人が多い地域では自分達でNPO法人を立ち上げサービスを提供している。

○（コメンテーター 自治体国際化協会 三枝理事）

- ・自治体国際化協会では、NPOやNGOの方を対象にした研修を開催している。また、全国の共通研修機関が多文化共生を進めるためのマネージャー育成を支援しており、既に300名近い方が受講した。今後、このようなネットワークをどのように活用するかが課題と考えている。

質問4：災害時の外国人支援に関して自治体間の連携やNPO、地域との連携の取組について。

質問5：多様性を生かすための具体的な取組について。

○（浜松市 山下課長）

- ・浜松国際交流協会と連携し、災害時の外国人支援に関する仕組みの構築を検討している。年内には、関係団体との連絡会を開催する予定。
- ・文化的多様性を生かすため、現在、そうした理念を踏まえたビジョンを策定している。外国人が持つ能力を発揮できる環境整備や外国人の若者のエンパワメント等に取り組んでいきたい。

○（新宿区 太田課長）

- ・災害時の支援の仕組みづくりについて、現在、区長の附属機関である多文化共生まちづくり会議で検討している。
- ・教育委員会が国際理解室を設置している。また、多文化共生プラザでは、毎月国際交流サロンを開催している。

○（東大阪市 朝日次長）

- ・生活ガイドブックを4か国語で作成し、救急車も18か国語で対応している。国際プラザでは、通訳支援のため相談者、通訳者、行政担当者の3者間で会話ができるシステムを採用している。

■総括

○（コメンテーター 自治体国際化協会 三枝理事）

- ・経済のボーダレス化により国境を越えて多国籍の人が入ってくる。しかし、生活の中には依然として国境があり、行政サービスが行き届かなかったり、言葉の障壁により行政サービスが受けられないという状況がまだあると思う。
- ・今日得られた知見を各地域に持ち帰り、それぞれの地域の外国籍住民のサービス向上へ繋げていただきたい。

○（モデレーター 明治大学 山脇教授）

- ・今日のテーマは、「連携」であったが、まず国内連携を進める意義を強調しておきたい。国の取組は、残念ながら日系人に焦点を当てたものになっている。国の方向性をより総合的なものに進めていくためにも、日系人の枠を超えたより総合的な様々なタイプの自治体の連携をつくることが重要。これにより、国の取組も新たなステップに進むことができるのではないかと思う。
- ・次に、国際的な連携については、2000年以降本格化した日本の多文化共生の取組を国際的な文脈の中で捉えなおし、次のステップに進展させる1つの大きな刺激になると思う。
- ・多文化共生には、外国人を日本人と同様に地域の住民と位置づけるという前提があるが、経済不況により外国人より日本人を優先すべきではないかという一部の意見がある中、欧州都市の取り組みを参考に、多様性をプラスに捉え、それを発信していくことが重要になってくると思う。
- ・最後に、基調講演の中で自治体がリードしていく社会統合という話をしたが、これは決して国と関係なく自治体を取り組むということではない。社会統合の分野こそ、自治体と国が密接に連携して進めていくことが大切である。

セッション2

テーマ：「NPO や企業等との連携に向けて～外国人人材を生かしたまちづくり～」

外国人の定住化が一層進展する中、同じ社会の構成員として外国人を支援の対象ではなく、まちづくりの担い手やまちを活性化させる貴重な人材と捉え、多文化共生を推進することが求められている。

こうした中、外国人人材を生かし取り組んでいる企業や外国人の起業家をパネリストに迎え、外国人人材を生かしたまちづくりについて議論した。



■日時：平成24年10月25日（木） 15:30～17:00

■会場：アクトシティ浜松コンgresセンター4F「43+44 会議室」

■モデレーター、コメンテーター、パネリスト

モデレーター	ダイバーシティ研究所代表理事	田村 太郎
コメンテーター	浜松国際交流協会多文化共生コーディネーター	松岡 真理恵
パネリスト	天竜厚生会総務部長	藤井 祐三
	天竜森林組合森林整備部長	野澤 利通
	大町リフレッシュサロンオーナー	大町 ネルソン

■発表の概要

○（天竜厚生会 藤井部長）

- ・天竜厚生会は、社会福祉事業を営んでいる法人。浜松市を中心に県内で事業展開しており職員数は現在2,047名で正規職員とパート職員が1,000名ずつ。浜松市内では、北部の山間地を中心に事業展開しており、製造業を中心に働いている外国人の方々の生活の場とは離れたところであった。今後の事業展開を考えた時に、多くの方が浜松の中心部に住んでおり、こうした方にサービスを提供するにあたり、リーダー的な方を育成する必要があった。また、経済不況により製造業の分野で多くの離職者が出て、浜松でも緊急雇用創出事業が実施された。こうしたことに絡め、今後のサービス提供を考え外国人の方を養成しようということで外国人の方を雇用するきっかけとなった。
- ・雇用した外国人の方には、老人ホーム等で食事や入浴、排泄、着替えなどの看護補助をしてもらっている。慣れるまではお手伝いをするようなかたち。また、余暇活動への参加。外国籍の方々が持っているお国柄も余暇活動に取り入れている。
- ・現在、5名の外国籍の方が働いており、国籍は、ブラジルが2名、ペルーが1名、フィリピンが1名、中国が1名。年齢は、40代、20代、女性が3名、男性が2名。
- ・外国籍の方を採用するにあたり募集をし、これまで製造業に従事されていた方を雇用することになった。技術面は直ぐに覚えていただいたが、問題は、日本語の会話というより記録の部分。業務を文書で記録するため福祉や介護の専門的な用語を覚えてもらう必要があった。
- ・5名のうち3名が日本に20年以上住んでおり、日本語の会話は問題なく、

またいろんな知識も持っている。しかし、専門的な記録のところでは課題となる。簡単な記録はシステムを活用しており問題ないが、突発的な事や1対1でのサービスに関しては、個別に記録することになるので、こうした部分をいかに軽減するかを検討する必要がある。

- ・職業選択ではまだまだ介護業務というのが浸透しておらず、敬遠されがち。
- ・介護だけでなく、生活支援。外国人の方が技術だけでなく、持っている能力、いろんな生活の場面で養った能力を活用できる環境をつくっていききたい。

○（天竜森林組合 野澤部長）

- ・浜松市には、約10万ヘクタールの森林があるが、天竜森林組合では、旧天竜市内の約1万4,000ヘクタールを管理している。
- ・外国人の方を雇用したきっかけは、平成21年度に浜松市から緊急雇用創出事業として、森林整備の一環として間伐材を搬出し、ペレットという原料にしようという事業を受託したこと。6名の募集に対し、55名が応募され、国籍は、ブラジル42名、ペルー6名、インドネシア2名、日本は5名であった。面接を行い、6名を採用し、このうち外国籍者は、ブラジル3名、ペルー1名の計4名であった。この4名は、日本人より堪能なくらい日本語が上手であった。
- ・外国籍の方の雇用は初めてで、最初はどのようにコミュニケーションをとろうか自分の中で課題となった。数か月後、花火の機会に6名を自宅に招待し、ブラジル式のバーベキューをやりコミュニケーションを図った。
- ・緊急雇用の雇用期間が終わってから、2名の外国籍の方を臨時作業員というかたちで引き続き研修し、その後、技術員として雇用した。
- ・平成22年度、23年度、24年度も引き続き市の緊急雇用創出事業を受託し、各年度3名、1名、1名の方を雇用した。県からも事業を受託し、7名の方を緊急雇用として雇用した。
- ・森林作業をやるには、静岡県林業作業士になる必要がある。そのためには、11個の資格を取る必要がある。現在雇用している2名の外国籍の方は、チェーンソーの資格は持っているが、その他の資格は、専門用語等の課題があり取得できていない。外国籍の方の努力も必要であるが、外国籍の方が働きやすい環境づくりも必要。通訳を置くという対応もあるが、制度的な面で行政のバックアップが必要。
- ・森林組合としてもこれからのグローバル化も含み長期ビジョンを持ち、外国人の方々をどのように受け入れていくかや、外国人の方々にとっても林業が魅力的なものになっていかないと地域に根付いていかないと考えている。

○（大町リフレッシュサロン 大町オーナー）

- ・ブラジルの大学で企画や広告関係について学び、1991年に初来日した。来日して3年間アルミ工場で働いた。1993年に広告や企画会社を設立した。
- ・1994年には、3階建ての旅館を借りて、ブラジル文化センターを始めた。また同年、エキスポアートという外国人のアーティストの展示会を始めた。
- ・2003年には、足つぼのマッサージの勉強を始めた。2004年には、駅南の商店街の空き店舗でマッサージ店をオープンした。商店街の方が応援してくれ、また、おじいさんやおばあさんが沢山来てくれて成功した。
- ・2006年には、歯科医からの誘いがあり、歯科医の建物の2階に移り、足つぼからタイマッサージ、クイックマッサージ、ボディケアなどを始めた。

■ ディスカッションの概要

○ (コメンテーター 浜松国際交流協会 松岡多文化共生コーディネーター)

- ・今日のテーマは、「多様性を生かすと経済的にもいいことがある」ということ。パネリストから製造業以外の分野で外国人の方を人材として生かすというお話があったが、製造業の分野の例を紹介したい。
- ・地域の信用金庫が中小企業のブラジル進出を後押ししているという事例。この地域で多くのブラジルの方が既に従業員として働いているということから始まっている。アジアには既に多くの企業が進出しているが、ブラジルはまだまだこれからで、今後進出する時にブラジル人の従業員が中心的な戦力として活躍するということが始まっている。また、信用金庫ということで、中小企業を中心に支援をしているところに意義がある。中小企業では、ブラジルをはじめ外国籍の方を雇用しているところも多く、また、中小企業の活性化は地域の活性化につながる。
- ・国際交流協会、多文化共生センターでやっていることも紹介したい。リーマンショックを契機に、製造業以外の分野に外国人の方々の就職を見つけようということで、介護のための日本語教室を開催した。また、厚生労働省からの委託であったが、就労準備研修を行い、これをきっかけとし、他の分野に就職された方もいる。また、多文化ソーシャルワーク研修や外国にルーツを持つ若者向けの企画も行っている。
- ・大切なのは、これらの企画が外国人のコーディネーターが中心となりやっているということである。外国人リーダーの育成という話があったが、これから外国人の方々、当事者が社会に主体的に働きかけていくことが大切。それを国際交流協会としても支援していきたい。

○ (モデレーター ダイバーシティ研究所 田村代表理事)

- ・本日発表いただいた内容は、いずれも新規に外国人の方を母国から呼び寄せるのではなく、既に地域で暮らしている外国人の方が今までの仕事と違う仕事に就くという話であった。
- ・例えば、介護の分野で言うと、フィリピンやインドネシアから新たに看護師介護士の方を呼んできて「4年間の間に国家試験を取得する」という話があるが、非常にハードルも高いし、本国でも不評である。カナダや中東のほうはずっと良い条件で呼んでいるので、制度として非常に厳しい。わざわざ海外から新しく呼ばなくても、既に国内に多くの外国人の方がいる。2世の子ども達も日本で大きくなっている。
- ・永住者の資格を取り日本で暮らす方も増えている。リーマンショック以降も原発事故があっても、永住者資格を持って日本で暮らす外国人の方は増え続けている。こういう方々と一緒にどのように地域で新しい仕事、新しい地域をつくっていくかというところが、今日の発表で重要な点だったのではないかなと思う。
- ・もう1つは、海外との繋がりを地域の活性化というか、ビジネスというか、そういうところに繋げていこうという話。例えば、天竜厚生会の場合は、外国人の方がリーダーになって今後、外国人の方が高齢者になって利用者になるということ。もう既に日系ブラジルの方が高齢化の入り口にさしかかかっていて、言い方が悪いが、これが新しいビジネスチャンス。あるいは、今、ブラジルが景気がよいと。日本にブラジルの方が多くいるのなら、日本の企業がブラジルに進出するのをサポートしてもらおうと。その海外との繋がり

を意識した仕事や繋がり方ということ。こういうところに我々は、新しく活路を見出せるかどうか。また、本当に外国人の方と一緒にやっていこうという気持ちになれるかということが重要。

- ・外国人の方が職場にきて職場が変わったということがないか伺いたい。

○（天竜厚生会 藤井部長）

- ・日本人にないものを持っている。ブラジル系の方は非常に明るく、介護の場でも利用者に影響を与えている。利用者の生活を明るくする、豊かにするというのが目的であるが、外国人の方々が与える影響は大きい。日本人だとちょっと遠慮して、特に若い人達だが、言葉が出ないということがあるが、こういう部分に良い影響を与えている。
- ・もう1つは、非常に努力されているということ。新しい環境に慣れようと努力されている姿は、お手本になっていると感じている。

○（天竜森林組合 野澤部長）

- ・言葉を掛け合って仕事をするというのが我々の業種。今の若者は「おはよう」も言えないくらいの状況だが、外国人の方々はしっかり日本語で「おはよう」と声を掛けてくれて、良いお手本になっている。
- ・ただ、専門用語が多く、コミュニケーションをとる中で、理解していると思ったら、通じていなかったということがあるので、こういう点は、しっかり詰めていかなければいけない。
- ・職場の変化という部分については、まだまだこれからという感じ。

○（大町リフレッシュサロン 大町オーナー）

- ・助けて頂いた商店街の方々に感謝して仕事をしている。

○（モデレーター ダイバーシティ研究所 田村代表理事）

- ・これから外国人の方と一緒にこんな職場をつくりたい、又はチャレンジしたいということがあれば紹介いただきたい。

○（天竜厚生会 藤井部長）

- ・雇用した外国人の方々の持つ様々な能力を生かしながら、今後、新たな外国人雇用に繋げていきたい。
- ・外国人の子どもにも職業の1つとして、介護を選んでいただく中で指導者として育てていただければと思う。

○（天竜森林組合 野澤部長）

- ・この分野は、資格が多く、専門用語も多い。日常会話だけでなく、専門用語まで理解していただき、リーダーとなり、関心のある外国人の方々に通訳などを通じ、林業への理解を深めてもらいたい。

○（大町リフレッシュサロン 大町オーナー）

- ・店にはいろんな社長さんや同業者の方々も来る。ブラジルの人達は、工場で働くのが安心と考えている人が多い。私は、絶対的に安全で安心な場所などないと言っている。今月、ブラジルに行くときには、日本の良いもの、日本人がつくったものをブラジル人に紹介したい。
- ・日本の文化、日本の技術、日本のいいところをもらって世界をまわりたい。

■会場からの質疑

- 質問1：介護の職場で正規職員として雇用されているかや給与面等日本人と同じ待遇であるか。また、どのように支援体制をつくるか、又は業界でそういうことを工夫する動きがあるか。

○（天竜厚生会 藤井部長）

- ・正規職員としての雇用ではないが、夜勤や異動ができるということであれば、パートから正規職員になることも可能ということで、試験も受けていただいた。試験にはルビを振ったり、時間を長くしたりと試行している。まだ試験をパスして正規職員にはなっていないが、パート職員としては日本人と同じ賃金。

○（天竜森林組合 野澤部長）

- ・日本人と同じ給与体系。これまで製造業で残業や夜勤があり働いていたということで給料は減ったのではないかと。ただ、昼間の仕事のよさ、家族と触れ合うことの大切さを感じているようである。

質問2：林業における資格取得というのは、特別な場所で受けなければいけないのか。

○（天竜森林組合 野澤部長）

- ・現場でその都度作業を中断しながら教えていくとなると、作業効率の問題もあり難しい。特別に訓練できる場所があれば、短期間に習得できると思う。現状では、現場で1つずつ覚えていくしかないという状況。

質問3：介護の分野で専門用語が必要、読み書きが必要ということだが、システム化してチェックシートでやることは可能か。

○（天竜厚生会 藤井部長）

- ・基本的な部分はシステム化しているため問題ないが、特別な状況の部分については、個別に日本語で記録しなくてはならない状況。個別の事業所で開発することは困難なので、全国的な問題だと認識している。

■総括

○（コメンテーター 浜松国際交流協会 松岡多文化共生コーディネーター）

- ・地域の中のこうした動きをサポートしていくということが、国際交流協会の中でも本当に必要なんだと感じている。行政や市民活動、外国人コミュニティなど、多様な主体を繋いでいきたい。

○（モデレーター ダイバーシティ研究所 田村代表理事）

- ・今まで、外国人労働者の方を受け入れて安い賃金で使うことで、どちらかというと、その職場や業界で必要だったイノベーションを先送りしてきたのではないかと思う。外国人の方を採用することで、むしろ職場が活性化して、イノベーションを先取りするような動きがこれから必要なのではないかと感じた。
- ・外国人の方が持っている丁寧さや、国境を越えて移動する高いモチベーションや向上心は、否めない事実だと思う。そういう力をむしろ日本の職場や地域が借りて次のステップに進めればよいと思う。