

## 「平成26年度多文化共生マネージャー 養成コース」参加レポート

(一財)自治体国際化協会多文化共生部多文化共生課 建道 文子(広島市派遣)

### 多文化共生マネージャー 養成コースとは

「多文化共生マネージャー養成コース」とは、多文化共生について多岐にわたる講義、事例、演習などを通して、地域で「多文化共生」の中心となって取り組む人材を育成することを目的とした研修です。2006年より全国市町村国際文化研修所(JIAM)とクレアとの共催で、年に2回実施しており、2014年度2回目は2014年11月7日～11日、2015年1月19日～23日の合計10日間の日程で実施されました。(注)

#### 【研修のねらい】

- 外国人住民に関わる法制度や課題について理解を深める。
- 多文化共生社会の進展に対応する知識を習得する。
- 外国人住民に関わる政策、事業について、提言・立案ができ、関係機関・部局とのコーディネートできる能力を身に付ける。

### 個性豊かな講師陣による講義

研修前半の5日間では、多文化共生に関する法制度や各地の先進的な取り組み事例について講義を受けました。講師は自治体の多文化共生担当職員、国際交流協会の外国人相談員、NPOの代表者など多岐にわたる分野の経験豊富な方々が務め、鮮度の高い良質な情報を得ることができました。

印象に残った講義は(一社)グローバル人材サポート浜松の事例です。同団体では、地域住民を積極的に事業に活用するという観点から、スタッフとして大学生を採用しています。人手不足で実施が難しい事業であっても、大学生や企業といった地域のア

クターと協働することで、活動領域を拡大し、実効性を高めることが可能になることを学びました。

また、受講者からの「企業にどのように支援を求めてよいのか分からない」という質問に対し、講師の堀永乃氏(同団体代表理事)は「活動の経緯を企業にきちんと報告し、成果を見せることで企業の満足度も高まり、双方にとってWin-Winの関係を築くことができる」と回答しました。ほかの受講者からは「自治体単独では実施困難な事業でも、周囲を巻き込むことで実行できることが分かった」「連携の必要性を改めて感じた」といったプラスの意見が挙げられました。

地域の多様なアクターが集結することで、外国人が安心して暮らせる社会の実現に近づき、改めて連携と協働の重要性を感じました。

さらに、長野県駒ヶ根市総務部企画振興課の林主査からは、「予算の都合により実施が難しい事業でも、工夫次第で実現することは可能である」という心強い助言をいただきました。

### 地域の多文化共生現場に 出かけよう!

研修後半では、外国人児童へのサポートを行っている兵庫県立芦屋国際中等教育学校内「子ども多文化共生センター」や日本とブラジルの移住の歴史について複合的に展示した「神戸市立海外移住と文化交流センター」などを訪問しました。

訪問先の一つである「たかとりコミュニティセンター(神戸市長田区)」は、カトリック教会内に位置しており、阪神・淡路大震災の際には「たかとり救援基地」として、生活支援やことば支援を行う場として機能しました。現在は複数のNGO/NPO団体が入

居し、翻訳や通訳者の派遣、多言語によるラジオ放送（FMわいわい）など、多文化共生のまちづくりを目指して精力的に活動しています。センター周辺のゴミ収集場には、収集日や分別方法を多言語で説明している看板が設置されており、地域全体で多文化共生社会が実現している様子を見ることができました。

共生現場の視察を通して、日本語教室など自分の目で見て、体験することにより日本人住民と外国人住民との架け橋になりたいと強く感じました。



たかとりコミュニティセンターでの実地研修

## “To The Future!” オリジナル3か年計画の作成

合計10日にわたる研修の最後の2日間は、これまでの座学を通じて学んだ知識、現場での経験を活かし、参加者一人ひとりが事前に調査した地域の3か年計画を作成します。

私は「自治体職員の意識啓発」をテーマに、自治体職員が多文化共生の必要性を認識するための研修案を立てました。まず1年目は外国人住民に携わる部署の職員、2年目は自主的に英語を勉強している職員、3年目は全職員と徐々に対象を拡大し、最終的には職員研修の一環に「多文化共生研修」を組み込むプランを作成しました。実際にこのプランを実行するためには、まず誰に、どのように働きかければ効果的なのかという課題も挙がりました。

昨年8月広島市で発生した大規模土砂災害の際には、避難場所や物資の受け取り方法を職員が外国語で伝えられないという課題が挙げられました。災害時に迅速かつ適切な対応をするためには、日頃から外国人住民への対応に慣れておく必要があります。しかし、日頃、外国人住民に接する機会の少ない職員は、言葉や接し方が分からず混乱することがあり

ます。日々行政の窓口には外国人住民からの相談も多々ありますが、職員の間で、多文化共生に対する意識付けが徹底されていないことが現状であり、外国人住民への対応に大きな差が生じています。

このため、職員の意識を変えるためには長期的かつ継続性のある計画が必要であり、このプランの実現に向けたやりがいを感じています。また、計画を作成するにあたり、市内のどの地区に外国人が多く住んでいるか、国籍や年齢など数値化しました。このことにより、これまで曖昧だった外国人住民との距離が次第に明確になりました。

全国から25人の受講者が集まったことで、ほかの地域と比較して、調査した自治体に何が欠けているのかを客観的に考察することができ、最終日には25地域それぞれの特性を盛り込んだ未来進行形の3か年計画が完成しました。



修了者には証書が授与されました

## 10日間の研修を終えて

この研修に参加するにあたり、多文化共生に関する知識を身につけたいと考えていたものの、当初は実際の業務にどう役立てたらよいのかという不安もありました。しかし、3か年計画の作成に際し、講師から助言をいただき、受講者同士で活発な意見交換を行う中で、そういった不安や迷いは吹き飛んでいました。

今後は施策を立案する際に、当たり前前に外国人住民を念頭に置き、今回の研修で学んだことを少しずつ取り入れ、事業を推進したいと思います。多文化共生マネージャー同士の地域を越えたネットワークを活かし、多文化共生社会の実現に向けて熱意を持ち続け、今後も精力的に活動し続けていきたいです。

(注) 2014年度多文化共生マネージャー認定者一覧は2015年4月号の巻末ページに掲載しています。