

# 豪州多文化主義政策交流プログラム 2024 報告書



主催 (一財)自治体国際化協会シドニー事務所  
日時 2024年11月25日(月)～11月30日(土)  
場所 オーストラリア メルボルン都市圏

## 目 次

1 日程 .....	3
2 参加者名簿 .....	4
3 訪問先	
ビクトリア州多文化共生部/州多文化委員会.....	5
ビクトリア州消防庁.....	8
Centre for Culture, Ethnicity & Health (CEH) .....	11
モナシュ市役所.....	13
Centre for Multicultural Youth (CMY) .....	17
コリンウッド英語学校 .....	19
Action on Disability within Ethnic Communities (ADEC).....	22
AMES Australia.....	25
Wyndham Community and Education Centre.....	28
4 参加者アンケート .....	31

【1 日程】

日程		内容	
11月25日	月	午前	オリエンテーション
		午後	ビクトリア州多文化共生部/州多文化委員会
11月26日	火	午前	ビクトリア州消防庁
		午後	Centre for Culture, Ethnicity & Health (CEH)
11月27日	水	午前	モナシュ市役所
		午後	Centre for Multicultural Youth (CMY)
11月28日	木	午前	コリンウッド英語学校
		午後	Action on Disability within Ethnic Communities (ADEC)
11月29日	金	午前	AMES Australia
		午後	Wyndham Community and Education Centre
11月30日	土	午前	サマリー
		午後	解散

## 【2 参加者名簿】

	参加団体	所属	役職	氏名
1	公益財団法人名古屋国際センター	事業課	主査	あさの よりこ 浅野 順子
2	和光市	教育委員会学校教育課	主査	こんの ようこ 今野 陽子
3	NPO 法人 Sharing Caring Culture		代表理事	みさか けいこ 三坂 慶子
4	東京都	生活文化スポーツ局都民生活部地域活動推進課	主事	さいとう えりこ 齊藤 恵里子
5	公益財団法人北九州国際交流協会	事業推進課	多文化ソーシャルワーカー	やの かおり 矢野 花織
6	公益財団法人かながわ国際交流財団	学術文化交流グループ	主査	タパ ジギヤンクマル
7	遠軽町	経済部商工観光課	遠軽町地域おこし協力隊	はせがわ ゆかり 長谷川 縁
8	広島市	市民局生涯学習課	主事	ふじた かなこ 藤田 佳奈子
9	福岡県	企画・地域振興部国際局国際政策課	主事	たなか ちひろ 田中 千尋
10	公益財団法人東京都つながり創生財団	多文化共生課（外国人相談担当）	主事	いとう まい 伊藤 真衣
11	公益財団法人東京都つながり創生財団	共助推進課（地域活動支援担当）	-	とうじゅ やすまさ 東樹 康雅
12	浜松市	産業部 産業振興課	事務職員	やまうち まり 山内 麻莉
13	長野県	農政部 農村振興課	-	こはま よしひこ 小浜 由彦
14	名古屋市	観光文化交流局観光交流部国際交流課	主事	かわかみ ちひろ 川上 千尋
15	公益財団法人 大阪国際交流センター	国際交流課	事業担当課長	きし としゆき 岸 俊之
16	神戸市	地域協働局地域協働課	係長	さとう ゆい 佐藤 唯
17	一般財団法人自治体国際化協会	ロンドン事務所	所長補佐	のむら みゆき 野村 美幸

### 【3 訪問先】

ビクトリア州多文化共生部/州多文化委員会  
(Multicultural Affairs, Social Policy and Intergovernmental  
Relations (SPIR) Group, Department of Premier and Cabinet  
/Victorian Multicultural Commission)

- 【訪問日時】 2024年11月25日(月) 午後  
【対応者】 Vivienne Nguyen (Chairperson, Victorian Multicultural Commission)  
Kashif Bouns (Director, Victorian Multicultural Commission)  
Jordan Wren (Director, Department of Premier and Cabinet)  
【場所】 ビクトリア州多文化委員会庁舎 (3 Treasury Place, East Melbourne 3002)

#### 1 組織概要

##### (1) ビクトリア州の概要

ビクトリア州は2024年3月末現在で約695万人<sup>1</sup>とオーストラリアで2番目に人口の多い州であり、79の自治体から構成されており、州内には300を超えるルーツ、290の言語、200の異なる信仰をもった方が住んでいる。

州内における「日本/日本語」に焦点を当てると、約1万6千人が日本にルーツがあり、約1万人が日本出身である。そして約千名が第二言語で日本語を学習している。

##### (2) ビクトリア多文化委員会 Victorian Multicultural Commission (VMC)

多文化共生委員会(以下、VMC)は文化的、言語的、宗教的多様性を持つ社会に対応するため立法や政策、サービス提供等に関する助言を行う機関であり、1983年に設立、2011年のビクトリア州多文化法改正にともない、法設置の位置付けになった。VMCは連邦総督から任命された12名の様々な宗教や文化的背景を持った委員から構成されており、任期は4年で再任も可能である。

VMCはコミュニティと政府をリンクする機能をもっており、コミュニティとの対話の他、ビクトリア州内にある8つの地域諮問委員会(Regional Advisory Council)を通じて委員がコミュニティの課題等を把握している。

##### (3) 多文化共生部 Multicultural Affairs and Social Cohesion Division

ビクトリア州の多文化主義政策を所管する州政府機関である。多文化主義政策に関する政策立案やプログラム実施のための助言が主な役割である。組織は Multicultural Affairs Programs and Partnerships と Multicultural Affairs Policy の2つの部門から構成されている。2014年以来、6億豪ドルをかけて多文化主義政策に取り組んでおり、主にコミュニティの支援や、多文化イベントへの助成のほか、反人種差別施策を実施している。

<sup>1</sup> オーストラリア政府人口センター「国、州、準州の人口、2024年3月」

<https://population.gov.au/data-and-forecasts/key-data-releases/national-state-and-territory-population-march-2024> (2024年9月19日付発表)

## 2 主な活動内容

### (1) 報告義務

州政府の全ての部署は、多文化主義に関する成果および積極的な取組に関して、毎年文書で所管大臣への報告義務が課されている。

VMC に対して年度当初に多文化問題大臣から、多文化施策に関して取り組みが期待される事項が記載された文書を渡される。そこには、優先順位も記載されており、それに従って各組織等に資金提供や、政策提言を行っていく。半期毎に大臣に実施状況を報告し、年度末には報告書を提出。その結果を VMC は各省庁にフィードバックし、政策へ反映していく。



▲ 訪問時の様子

### (2) 反人種差別施策

反人種差別についてはタスクフォースを組むなど、特に力を入れて取り組んでいる。近年ではガザの問題等もあり、ユダヤ人とイスラム人への反感が強く、2023-24 年度は 600 万豪ドルかけて上記の差別への対策を実施している。内容は、異文化間でのコミュニケーションを促進、人々への教育等である。

## 3 質疑応答

Q： VMC の委員は 12 名いるとのことだが、どのような方がいるのか。またどのように選考するのか。

A：

委員は、ベトナム人、ポルトガル人、インド、中国等で、南太平洋のマオリ人が初めて就任した。委員は公募し、条件にあう方を面談して選考している。

各委員の専門分野、背景、経験は様々だが、例えば今このエスニックコミュニティに問題があるので、その課題を解決するため、特定の国の人やその分野を担当できる人をあえて任命することもある。

Q： 委員ごとに担当エリアはあるのか

A：

8名の委員が8つの地域諮問委員会（Regional Advisory Council）のある地域をそれぞれ担当しているが、その委員のバックグラウンド関係なく任命される。そしてそれぞれの専門やルーツを持つ委員にお互い助言を求めることもある。また、何か重要な政策を決めるときは、コミュニティのリーダーが集まるピークボディというグループと対話を行っている。

Q： 大きなコミュニティの声だけでなく小さなコミュニティの声も反映するために何か工夫しているか。

A：

ビクトリア州には5,000ほどのコミュニティがあるが、活動が活発であるもの、そうでないもの等様々ある。どのグループに対して、どのように焦点を当て活動するかについては、委員全員で話し合い戦略的に決めている。

一番重要なのは、新興コミュニティに特化することである。具体的な方法は様々あり、例えば私たちが直接、コミュニティのお祭り等のイベントに自ら参加して具体的な問題を把握することもあれば、家庭内暴力や刑務所に収容されているコミュニティは〇〇が多いといった情報をもとに行動を起こすこともある。

Q： 多文化に関して深い知識を皆さんお持ちだが、それは皆さんの専門性からくるものなのか、それとも組織からくるものなのか。

A :

両方である。一つ言えることは、ビクトリア州は多様な方がたくさんいらっしゃるの、お祭りを実施するにしても一つだけの文化になることはない。そのためコミュニティには、自分たちのものだけでなく他のコミュニティのカルチャーにも関わってもらうことを大切にしている。また私たちは委員だけでなく組織としてもまとまった知識があり、委員と職員が知識を共有していることが成功の要因であると考えます。

Q : 日本は多文化共生社会においては、後進国である。その深い知識を作るにはどうすれば良いか。

A :

オーストラリア政府が 1970 年代に多文化共生を目指すとする国の方針を示したことが、今日のような多文化国家になったきっかけである。当時は白豪主義から政策が変わったばかりであったが、ベトナム戦争の難民をオーストラリアで受け入れることになった際、彼らを受け入れることが国家の経済にとっても重要であることを政府が国民に対ししっかり説明したのが重要な点である。

当時アジア人を受け入れることは、世論的に大きな議論を招く、非常に大きな出来事であったが、政府が説明責任を果たしたおかげで、ベトナムの方が 2 世 3 世になった現在、ビビアン議長のように国の重要なポストに就任して活躍していることにつながっていると思う。

日本も国の方針として早く決定して、方針に沿って移民を受け入れることが大事であり、そのために政府や民間のリーダーから、多文化施策について国民に説明することが大切である。

#### 4 所管

多文化委員会が執行機関と協力して、委員と職員が知識を共有しながら、多文化社会の実現に向けて、戦略的に施策を実施しているところが印象的であった。委員自身も非常に多様な背景を持っているが、自身のコミュニティだけでなく、他のコミュニティにも目を向けて意見を集約する仕組みがあるところは日本よりも一段と進んでいるように感じられた。

また、反人種差別施策には特に重点をおいているとのことで、一見多文化に寛容に見えるオーストラリア社会にも課題はあり、多文化社会の根幹となる差別に対する一般市民の意識醸成や啓発は、今後日本でも重点的に取り組んでいる必要があると感じた。(齊藤)



▲ 庁舎前での記念撮影

この研修の最初の訪問先が「ビクトリア州政府多文化共生部/ビクトリア州多文化委員会」であったが、その際の発表資料の最初に読み上げられるのが、「Acknowledgements」の文言である。

研修会期間中、訪問先でプレゼンテーション資料の最初のページに記載され、読み上げられているこの文章は、オーストラリアに元々住んでいる先人を称える内容で会議やイベントの冒頭で先住民の人々に敬意を表すスピーチをするのが一般的となっているとのことであった。

今回の研修で、ビクトリア州の事例を通じてオーストラリアと日本の違いを感じる場面や実感する事象は多かったが、一番驚いたのは、この「Acknowledgements」の慣例である。オーストラリアにおける多文化共生の進展・深化において、国による主導もさることながら、過去の歴史に向き合い、それをまずは受け入れるというところから始めているという点において、オーストラリアの多文化共生が社会に根付いていることの表れであると強く感じた次第である。(岸)

(文責：東京都生活文化スポーツ局都民生活部地域活動推進課 齊藤 恵里子／  
公益財団法人大阪国際交流センター 国際交流課 事業担当課長 岸 俊之)

# ビクトリア州消防庁 (Fire Rescue Victoria)

- 【訪問日時】 2024年11月26日(火) 午前  
【対応者】 Darren McQuade 氏 (Assistant Chief Fire Officer - Community Resilience)  
Paul Hopkins 氏 (Commander- Community Safety and Engagement)  
Ron Hayward 氏 (Multicultural Liaison Officer)  
Ruth Harley 氏 (Cultural Engagement Advisor)  
【場 所】 450 Burnley St, Richmond VIC 3121 (MFB Burnley Complex)

ビクトリア州消防庁 (Fire Rescue Victoria: 以下、FRV) を訪問し、多文化コミュニティへの防災対策についてヒアリングを行った。

## 1 組織概要

消防署数及び署員数: 85カ所。消防士 3,800名 (常勤)、事務職 700名

所管地域: メルボルンおよびビクトリア州の主要都市

主な活動内容: 火災、山火事、工場火災、緊急医療への対応

電話対応件数: 年間 6万8千件

コミュニティレジリエンス部署のミッション:

コミュニティと消防士と共に、教育、協働、パートナーシップを通じて、火災や緊急事態発生時の対応力を強化するとともに、その発生を抑制すること。

## 2 活動内容

ビクトリア州消防庁 (Fire Rescue Victoria: 以下、FRV) は、2020年7月にビクトリア州消防サービス改革に基づき設立された組織で、ビクトリア州消防法<sup>2</sup>に則って運営されている。以下は、各部署の活動内容である。

### 2-2 コミュニティレジリエンス部署 (Community Resilience Department)

以下の3つのユニットで構成されている。

#### (1) コミュニティ教育ユニット (Community Education Unit)

多様な言語への翻訳を含む火災予防情報の提供、イベントでの啓発活動、火災予防プログラムの実施、メディアキャンペーンなどを通して地域住民の防災意識向上を図る。

#### (2) コミュニティ開発ユニット (Community Development Unit)

文化的背景を考慮したアドバイザー業務、州全体のステークホルダー<sup>3</sup>との連携、火災取扱許可の発行を通して、地域社会との協働による防災体制の構築を支援する。

#### (3) ハイリスクグループユニット (At-Risk Group UNIT)

消防士と地域住民が協働して家庭内火災予防のための情報提供を行い、地方自治体等と連携してハイリスク家庭への支援を実施する。

### 2-3 Manage the District risk management framework

主な業務内容は下記の通り。

- (1) リスク評価と計画策定: 地域のリスク評価に基づき、各自治体と協働でハザードへの対応計画を策定する。
- (2) 火災予防: 地域住民へ火災予防戦略に関する助言や、新たなリスクに関する注意喚起を行う。
- (3) コミュニティエンゲージメント: 多文化リエゾンオフィサーと連携し、消防署イベン

<sup>2</sup> Fire Rescue Victoria Act 1958…1958年に制定され、FRVの権限と責任、組織構造、財政、職員  
の雇用条件など、FRVの運営に関する事項を規定

<sup>3</sup> Municipal Association of Victoria…ビクトリア州の地方自治体の連合組織

トや企業、学校のカリキュラムの一環で行う防火訓練のサポートを行い、多文化コミュニティとの連携強化を図る。

## 2-4 多文化コミュニティに関する取り組み

### (1) ビクトリア州における多文化コミュニティの現状

170 万人以上の家庭で英語以外の言語が話され、うち 28 万 5875 人は英語がうまく話せない、あるいはほとんど話せない。人口の半数以上は、少なくとも一方、あるいは両方の親が海外生まれ、130 以上の宗教・信仰が存在する。近年、インド・パキスタン系言語話者が増加（5 年で約 46% 増）。多様な言語環境の理解は、コミュニティのニーズ把握に不可欠。

### (2) 効果的な情報伝達のための通訳・翻訳サービス

多文化ビクトリア法 2011 に基づき、資格ある通訳・翻訳者を活用し、正確な情報伝達が義務付けられている。緊急時、プレゼンテーション、資料翻訳等で、口語、テキスト、SNS 等、多様な手段を用い、分かりやすい表現で行動喚起を促すメッセージ作成を心がけている。コミュニティ代表者による情報発信も重視し、12 言語の資料を作成している。

### (3) 多文化リエゾンオフィサー (Multicultural Liaison Officer) による信頼関係構築

コミュニティの主要なメッセージを理解し、コミュニティと FRV の間の信頼関係構築という重要な役割を担う。FRV の戦略計画策定へのコミュニティ参加促進や、連邦政府の多文化フレームワークレビュー<sup>4</sup>に基づき、言語・文化の受容を通じた信頼関係構築にも取り組んでいる。

#### 多文化緊急事態管理パートナーシップ (Multicultural Emergency Management Partnership)

多文化緊急事態管理パートナーシップを通じて、文化エンゲージメントアドバイザー、緊急事態管理セクター、コミュニティリーダーと協働し、コミュニティ主体の緊急事態管理体制を構築している。緊急情報発信は主に英語で行われるが、多文化リエゾンオフィサーがコミュニティリーダーと連携することで、多言語話者への情報伝達も円滑に行われる。

## 3 主な質疑応答

Q. 日本の消防団のような組織はあるか？

A. FRV にはパートタイムやボランティアの消防士はいない。民有地は Country Fire Authority (CFA) というボランティア消防組織、また、国立公園は季節に応じて国から派遣された消防士が対応している。

Q. CFA のメンバーは無償か？

A. 全員無償。メンバーは約 400~500 万人いる。

Q. CFA のボランティアは専門性を持っているか？

A. 専門性は必須ではない。CFA 独自の基準で訓練を実施しているが、FRV と同レベルではない。

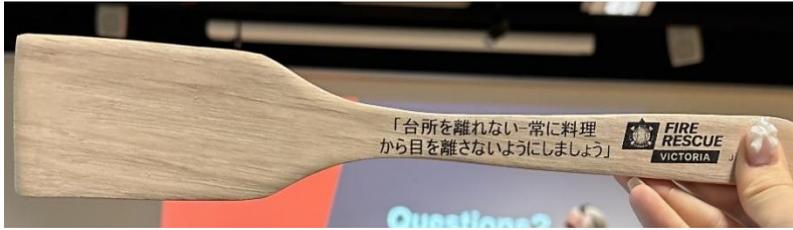
Q. ボランティアの育成は FRV で行っているか？

A. CFA の責任だが、FRV と CFA が協働で訓練や実習を行う場合もある。

Q. 多文化コミュニティへの教育・啓発活動について詳細を教えてください。

A. リエゾンオフィサーの一人であるロンは、通訳を伴い火災安全講習等を実施している。ビクトリア州には 6 人の多文化リエゾンオフィサーがおり、多文化コミュニティの教育・啓発を担当。各コミュニティの祭りにも参加し、敬意を表す機会としている。また、火災予防に対する啓発の一環として、日本語で「台所を離れない」と書かれた木べらを配布。チラシではなく、ヘラにしたことで目を引いてインパクトを残すようにしている。

<sup>4</sup> Multicultural Framework Review…オーストラリアの多文化政策の枠組みを見直し、多文化主義の原則を現代社会に適応させるために行われた包括的な評価



(写真1：参加者全員に配布された木べら)

※Ron Hayward氏（多文化リエゾンオフィサー）から参加者への質問

Q. 移民とのコミュニケーションにおける最大の障壁は何か？ → (参加者) 言葉の壁。

Q. 言葉の壁を前提としてどのように交流を図るか？

→ 全ての人に共通することは「食べること」。食を通して会話を始めることが重要。多文化コミュニティのイベントに参加し、文化を学ぶことも重要。

Q. 緊急時のコミュニティリーダーには報酬が支払われているか？

A. 会議参加時には謝礼が支払われるが、情報伝達はボランティアとして行っている。

Q. 多文化コミュニティへのメッセージ作成におけるアプローチは？

A. 「やさしい英語」を採用し、文章を簡略化している。例えば、5行の文章をキーメッセージに絞り、「リスクは何か」「対策は何か」「対策をしなかった場合どうなるか」といった構成にしている。

Q. 防火管理者講習の多言語対応は行っているか？

A. 大抵、英語が分かる知人を同伴しているようだが、FRV側では必要があれば、通訳・翻訳者を用意しなければならないという制度がある。

Q. 行政への拒否感を持つコミュニティにはどのようにアプローチしているのか？

A. 多文化リエゾンオフィサーが常時関係性を維持することが重要。政府機関の役割は市民を守ること。Facebook等のソーシャルメディアも活用している。

Q. オーストラリアで多い山火事の危険性の啓発はどのように行っているのか？

A. ビジュアルやFire danger rating(火災危険度指標)を活用。道路標識やアプリで危険度を可視化し、状況に応じた警告を発信している。

#### 4 所感

FRVの多文化コミュニティへの防災対策は、多様な言語・文化的背景へのきめ細やかな配慮が徹底されている。特に、多文化リエゾンオフィサーによる各コミュニティに赴いての活動や、コミュニティとの継続的な関係構築、文化に配慮した情報発信は、日本の防災行政にとって大いに参考になる。これらの取り組みは、行政サービス提供の現場で活かせる知見であり、特にコミュニティとの信頼関係構築は、継続的な「対話」を通じてニーズを的確に捉え、効果的な防災対策を推進する上で不可欠である。



写真2：集合写真



写真3：FRVのエントランス受付

(文責：公益財団法人東京都つながり創生財団 共助推進課 東樹 康雅、  
福岡県企画・地域振興部国際局国際政策課 田中 千尋 )

# Centre for Culture, Ethnicity & Health (CEH)

【訪問日時】2024年11月26日(火)午後

【対応者】Ms. Siri Gunawardana (Manager)

Mr. Piergiorgio (Pier) Moro (MHSS Coordinator)

Ms. Sophie Dutertre (Program & Projects coordinator)

【場所】Centre for Culture, Ethnicity & Health

(23 Lennox St, Richmond VIC 3121)

## 1 組織概要

CEHは、文化的および民族的な多様性に関連する健康問題に取り組んでいる組織で、難民や移民のコミュニティの人々への健康教育や適切に医療サービスを受けられるようサポートを行っている。

また、医療従事者などサービス提供者向けに文化的理解を深めるトレーニングやコンサルティングも実施している。

Public Housing (生活困窮者が国の支援のもと居住する住宅)内に拠点を設けており、様々な支援を展開している。居住者は、70%以上が海外にルーツを持っており(なおかつ65歳以上が多い)、40以上の言語が話されている。



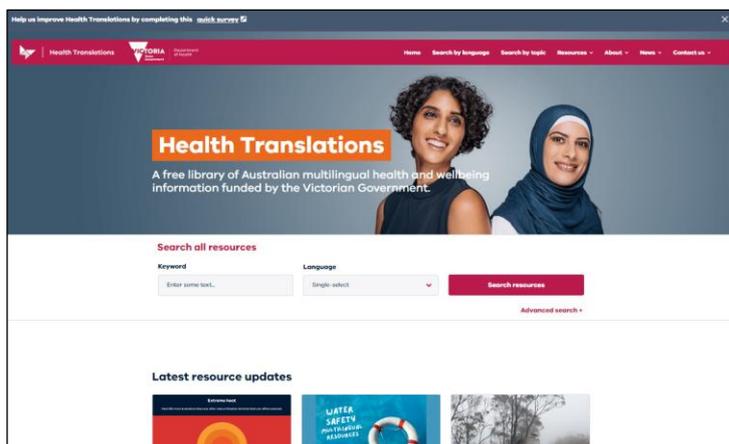
[センターの外観]

## 2 医療従事者向けサービス

### (1) Health Translations

精神的・身体的な医療に関する情報がまとめられたサイト。ビクトリア州政府の取り組みの一環として、CEHが管理・運営している。図書館的にリソースをまとめて掲載しており、医療従事者だけでなく、住民や患者本人も扱える情報が約3万件蓄積されている。(多言語対応もしている。)

情報は常に更新されており、誰もが参照できるものであるため、特定の地域を対象に限定して、情報を発信しているわけではない。)



[サイトのトップページと掲載されている情報の見本(日本語版)]

### (2) 医療従事者向け研修・トレーニング

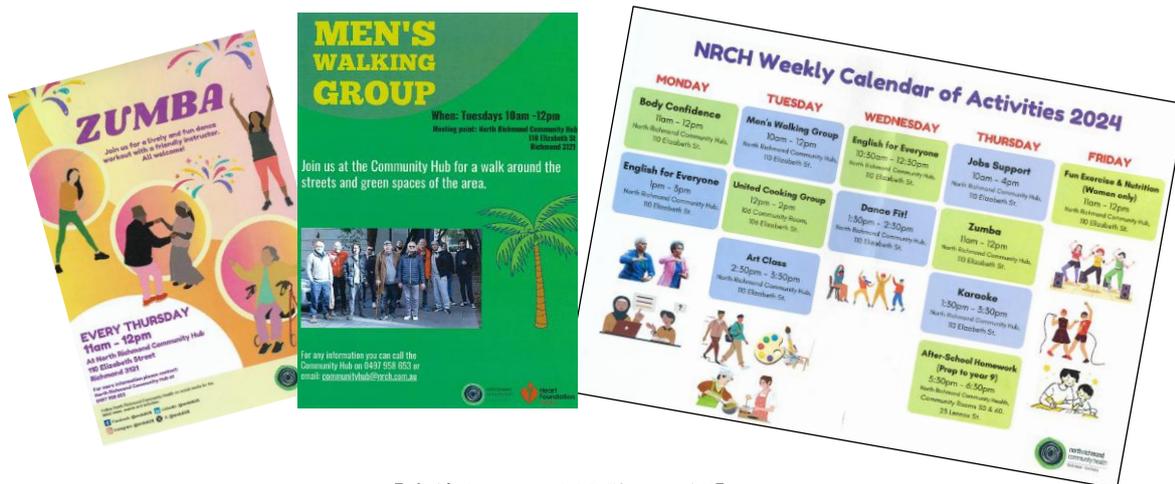
医療の場面では、機密情報に接することも少なくなく、また、見知らぬ医療従事者に対して、患者が「自分のことを理解してもらえないのでは?」という気持ちを抱いてしまうこともあるため、安心感を与えるためにも、医療従事者に対して様々なトレーニング・研修を提供している。(例えば、医療通訳を介した対話をしたことのない医療従事者に対するトレーニング等)

### 3 移民・難民向けサービス

#### (1) Multicultural Health & Support Service (MHSS)

CEH が提供する健康促進プログラム。主に難民や移民のコミュニティ、および留学生の性的な健康に関する問題に重点を置いている。コミュニティに対する教育セッションを開催したり、コミュニティ内で同じ立場の人々をサポートする教育者を育成したりしている。

コロナ禍でロックダウンされた状況においては、家から出られなかったり、仕事にも行けないために人と話すことができなかったりしたことで孤独感を抱いてしまう人も多かったが、広場においてズンバやヨガ等の活動を提供したり、ワクチン接種を実施したりした。参加者は全ての活動に無料で参加できる。



[実施している活動の一例]

### 4 質疑応答

Q: 日本においては、そもそも外国人には自院を利用してほしくないと考えている医師もおり、通訳サービス等があったとしても、活用に非協力的な場合もあるが、そういったことはないのか？

A: 文化的に様々な背景を持つ人が医師になっている場合もあり、バイリンガルの医師もいる。受け入れ側の意識づけという面では、日本とは違った状況にあるように思う。例えば、スリランカ出身の医師のもとには、スリランカルーツの方が多く来たりすることもある。

Q: コミュニティに属さない人や小さなコミュニティに属している人に情報を届けるためにどのようなことをしているのか？

A: 自分たちは全てを知っているわけではなく、全ての人に伝えることはできないということを知ることが、すでに一歩踏み出せているということである。コミュニティと連絡をする時は、相手から連絡してくることはないので、自分たちからアクションを起こさないといけない。何をしてほしいのか？優先順位が高いものは何なのか？を直接聞くことが大事である。

### 5 所感

移民・難民コミュニティがどういったことを望んでいるのか、どういったことに不安を抱いているのか等を直接的に聞き取ることが大事であり、特に、様々な背景を持つ方々が混在する中では、簡潔に端的に伝えるのではなく、丁寧に対話することが重要な過程であると感じた。

また、医療従事者が、日常的に様々な課題に対応するために時間的余裕のない中で、外国人住民の増加に伴い、医療を必要とする外国人住民も右肩上がりに増加している状況は、オーストラリアも日本も同様の様相にあり、日本においても、医療従事者が移民・難民との接し方に関して知るための機会をもっと重要視されるべきであり、積極的にトレーニングや研修の場も設けていくべき（公的機関によることが望ましいが）であると思う。

(文責：神戸市地域協働局地域協働課 係長 佐藤 唯)

# モナシュ市役所 (City of Monash)

【訪問日時】2024年11月27日(水)午後

【対応者】Kate Wijeyesinghe (Cultural Diversity Community Development Officer)

Amey Rountree (Team Leader, Connected Communities)

Tracey Egan (Gender Diversity and Equity Coordinator)

【場所】City of Monash (293 Springvale Rd, Glen Waverley VIC 3150)

## 1 組織概要

### (1) モナシュ市について

モナシュ市は2023年推計で人口203,560人、面積81.44k m<sup>2</sup>の都市。人口の50.4%が海外生まれで、中国出身もしくは中国にルーツを持つ割合はおよそ25%となっており、そのほかインド、スリランカをはじめとする114カ国以上128文化の住民で構成されている。英語のみを話す人の割合は43%、英語以外の言語を話す人の割合が52%で、北京語を話す人は15.2%。宗教としてはカトリック、ヒンドゥー教、仏教を信仰している人が多い。

### (2) 多文化コミュニティに向けたサービス

誰もが情報とサービスに平等にアクセスできるように、高品質の翻訳サービスを提供している。単に言語を変換するだけでなく、意味と文脈を正確に伝える必要がある。

- ・通訳サービス (電話、オンライン、対面)
- ・ランゲージエイド (言語アシスタント) : 簡単な問い合わせに対する通訳支援
- ・翻訳サービス

(コミュニティを支援する各部門)

- ・コミュニティ強化部門 : 健康、ウェルビーイングに関する計画、諮問委員会、ジェンダー影響評価のほか、文化的な祭事、思想・宗教的取り組みへの助成、CALD コミュニティを支援するためのパートナーシップの形成
- ・芸術および図書館部門 : 各言語の図書、言語クラブ活動、文化イベントの提供、多文化アーティストの支援
- ・コミュニティディレクター : 住民を地域グループやモナシュ市のサービスにつなぐ活動
- ・アクティブモナシュ : 女性専用のナイトスイムや文化的な活動を通じた身体的活動の促進
- ・高齢者およびコミュニティサポート : 高齢者向け文化的活動や多文化に特化したホームケア
- ・児童・青少年・家族サービス : 幼稚園への訪問や、児童が祖父母世代と関わる機会の提供などを通じてコミュニティのウェルビーイングと文化的多様性を促進

## 2 活動内容

### (1) 図書館

- ・大人と子供の両方を対象とした22言語の書籍、雑誌等を所蔵
- ・中国語、ギリシャ語、イタリア語、日本語によるバイリンガル形式の読み聞かせにより、読み書き能力と多文化理解を促進している。モナシュには中国系、ギリシャ系、イタリア系の人口が多く、日本語を話すのは0.5%、日本にルーツを持つのは0.6%と割合は低いですが、日本語による読み聞かせは盛況で、モナシュ以外のメルボルン各地からも人々が集まっている。
- ・英語と北京語による会話サークルの開催
- ・世界の伝統的な行事の実施
- ・英語やスペイン語によるブッククラブの開催 : 文化を超えて読書に関心を持ってもらう

## (2) 諮問委員会

多文化、環境、ジェンダー、若者など、分野別に諮問委員会が設置されている。

〈諮問委員会の役割〉

- ・コミュニティに関する見識の提供
- ・生活体験の共有
- ・評議会の活動に関するフィードバックの提供
- ・モナシュ健康福祉計画 2021-2025 の計画策定の補助

例: 多文化諮問委員会の活動

文化的に多様であることがモナシュにどう役立っているか、CALD コミュニティとどう意見交換すべきか、どういった政策やサービスが人々に影響を与えるかについて市議会にフィードバックとアドバイスを提供し、CALD コミュニティ に代わって意見を付す。

## (3) コミットメント

- ・人種、宗教、能力、性別などに関係なく、すべての人々を受け入れる都市づくりを目指す「ウェルカム・シティーズ (Welcoming Cities)」のメンバーであること
- ・モナシュ市が「難民歓迎地域 (Refugee Welcome Zone)」として、難民にとって安全な空間であること、そしてサービスを利用しやすいものにする

## (4) スタッフへのサポート

- ・ランゲージエイド (言語アシスタント) はボランティアではなく少額の報酬がある
- ・様々な宗教に対応する礼拝室を用意している
- ・連邦・州が制定した反差別ポリシーの実施に努める
- ・差別することなく様々な人を雇用する

## 3 質疑応答

- Q. 職員も多様な背景を持つ方が多いと思うが、多文化コミュニティに関する職員向けの研修はあるか。
- A. 新規職員に向けた導入研修で、モナシュ市にはどういった人がいて、どのようなコミュニケーションをとっているか、通訳・翻訳をどのように使うのか、それがいかに重要か、といったことを伝える。多文化コミュニティ支援に特化した研修はないが、それぞれの仕事をコミュニティ支援の分野でサポートしている。たとえば、イベント開催時にあるグループが少数で通訳が用意できないといった場合に、どうしたらイベントを楽しんでもらえるかの助言を行う。また、プログラムを提供するだけでなく、孤立している方からの相談を受け、孤立化解消に向けて動くこともある。
- Q. ランゲージエイドは報酬があるとのことだが、予算はどこから出ているのか。
- A. 財源は税金なので、地域住民に還元していることになる。
- Q. コミュニティに向けた調査方法は。
- A. 2 か月ほど前に調査を行った際は、ウェブサイトにも 10~15 言語で用意したアンケートを掲載した。実際にイベントに出向いてアンケートをお願いすることもある。文字ではなく、サインやシンボルを使って意見を聴取することもある。また、諮問委員会とも連携して情報を得ている。10 歳くらいの年齢の低い人を対象としたジュニア諮問委員会もあり、そういった年齢層の低い人の意見も取り入れることができた。
- Q. アンケートの回答率はどの程度か。
- A. 回答率がいいもの、悪いものとばらつきがあり、回答率は不明。対面式で情報を収集するやり方で行う調査が一番回答率が高い。直接一人ひとりに聞き取りすることは難しいが、発言しない人が意見を持っているということがよく起こる。そのため、コミュニティの人々から情報を入手するように心がけている。

- Q. どこにコミュニティがあるのかをどのように把握しているのか。
- A. 4年ごとに行う国勢調査に基づいてコミュニティを設定している。本当は、ルーツに関係なく全員がコミュニティの一員だが、作業を容易にするために言語、宗教などごとに設定している。どこにどのような人が多いかが地図で表されており、誰もが閲覧することができる。
- Q. 住民登録がないと聞いたが、カウンスルで手続きをすることがあるのか。またここから支援が必要な人をNPO団体につなげるといったことはあるのか。
- A. ビザの種類によって受けられるサービスが変わる。支援が受けられないカテゴリーに属する場合は、コミュニティグループに助けを求めるということもある。
- Q. 通訳サービスは行政職員の通訳で、ランゲージエイドは市民サービスにアクセスするためのサービスということか。マイケアサポートプログラムは、外部から来た人が多言語での情報提供を行っているということか。
- A. 通訳サービス、ランゲージエイドは市が提供しているサービスで、マイケアサービスはコミュニティ助成金である。言語教育ではなく、金銭的な支援や雇用支援を扱っている。ランゲージエイドは職員で、通訳サービスは委託。ランゲージエイドはどちらかというとなら公式の通訳者で、法律的なことに関する通訳はしない。マイケアサポートプログラムは全ての言語で行うとウェブサイトには書いてあるが、持ち込みの通訳者が行っている。
- Q. 対面で通訳を実施されているとのことだが、通訳人員を常に待機させるのは難しいと思うが、対応言語をどのように選んでいるのか。
- A. 対面式は事前予約が必要。電話・オンラインは上位何言語かの電話番号と「その他」の電話番号がある。突然の訪問で、内容がそこまで難しくない場合はランゲージエイドが対応する。内容が複雑な場合は後日の対応とすることもある。
- Q. モナシュ市の人口・歴史について、元々海外ルーツの方が多くそれに対応していったのか、政府が多文化への対応を掲げたから人々が集まってきたのか。
- A. たまたまいた人たちに対応していったからこのような状況になった。元々中国の方が多く住んでいたし、モナシュ大学や高校があることも要因の一つ。ゴールドラッシュによって中国の方がたくさん来たという背景もある。誰かが示した方向性によってということではなく、たまたまいる人に対応していったらこうなった。北東に隣接する地域（ノックス）では、ミャンマー人とイラン人が多く、そういったコミュニティを対象としたサービスを提供している。
- Q. 図書館での読み聞かせはボランティアが行っているのか。
- A. ボランティアの人はあまりいない。イタリア語の場合は、イタリア人の職員がいるためその人が行っている。中国語やギリシャ語、日本語は、コミュニティを通じて子どもの教育に携わり資格を持つ人を探して依頼している。ボランティアは通常は依頼しないが、最近、ニュージーランドの先住民族であるマオリ族の読み聞かせの時間もあり、その時はボランティアの方をお願いしている。ボランティアの方が会話の練習を取りまとめている場合もある。職員が対応できない場合は、ボランティアの力が重要な時もある。

#### 4 所感

それぞれの状況に応じて豊富な多文化向けサービスを提供しており、誰もが平等に市の情報にアクセスできる体制が整っていた。こういった取組が市政への興味・関心を高め、理解を深める一助になっているのではないかと感じた。また、市民にとって身近な場所である図書館で多様な言語の書籍を収集し、イベントを開催するなどして情報発信を行うことは非常に興味深く、コミュニティの居場所づくりにつながり、時にはコミュニティ内外の交流も生まれるのではないかと考えた。

職員向けの支援も多様だが、なかでも驚いたのがランゲージエイドに対して少額の報酬が支払われることである。英語を話せない市民が役所の煩雑な手続きを行うことは不安が伴うと考えられるため、非公式の通訳とはいえランゲージエイドの存在は利用者にとっては便利で安心できるだろうし、提供者にとってはモチベーションにつながっているのではないかと感じた。

オーストラリアの事例をそのまま日本の施策に反映することは難しいかもしれないが、モナシュ市の事例は同じ地方公共団体として非常に参考になった。

(文責：名古屋市観光文化交流局国際交流課 主事 川上 千尋  
広島市市民局生涯学習課 主事 藤田 佳奈子)



研修の様子

# Centre for Multicultural Youth (CMY)

【訪問日時】2024年11月27日(水)午後

【対応者】Diana Amato, Senior Manager, Policy & Sector Capability building

Kumari Fernando, Senior Manager, Community Partnerships

Stephani, Executive support officer

【場所】253 Flinders Lane Melbourne VIC 3000 City Library 内貸会議室

## 1. 組織概要

Centre for Multicultural Youth (CMY) は、移民や難民など、多文化的背景を持つ若者たちがつながりを感じ、可能性を最大限に発揮できる社会の実現を目指して活動している非営利団体である。35年以上にわたり、多文化共生の視点を取り入れた地域社会づくりを促進している。若者の声を中心に据えたアプローチを採用し、地域、州そして全国レベルで政策提言やプログラムを実施している。CMY が掲げるミッションは、若者が社会的に「つながり」、「力を得て」、「影響力を持つ」存在となることを支援することである。Value は、「全員が平等であること」、「全員がその社会に属すること」、「全員が多様性を理解すること」。また、CMY のビジョンは、多文化的背景を持つ若者たちが公平で包括的な社会の中で尊重され、活躍する未来を目指すことである。

## 2. 活動内容

CMY は、若者やその家族、地域社会が直面する課題に対応するため以下のプログラムを実施している。

- Ucan2 プログラムは、移民や難民といった背景を持つ若者(16歳~25歳)の社会的包摂を促進することを目的とし、ボランティアと連携しながら学校や職業訓練所で実施される取り組みである。
- Employment Empowers プログラムは、難民や移民の若者が就職、インターンシップ、研修の機会を得られるよう支援するプログラムであり、経験豊富なボランティアがメンターとなり、履歴書作成から求職活動までサポートする。
- Youth Transitions Support プログラムは、他機関と連携しレクリエーションやリーダーシップ活動を通じて若者の社会参加を促進し、雇用に繋がるスキルの構築を目指す取り組みである。

政策と能力強化の面では、専門家や組織が多文化的背景を持つ若者と効果的に関わるためのスキルや知識の向上を支援している。また、MYAN (Multicultural Youth Advocacy Network) は、難民や移民の若者の権利を擁護する全国的な代表団体として、政策立案やサービス提供において一貫性のあるアプローチを推進している。

地域社会との連携として、地域のニーズに応じたサービスの提供や、若者とコミュニティを結びつけるプロジェクトの実施を通じて、社会全体の包摂性を高める活動を展開している。

## 3. 質疑応答

Q：若者支援をサポートするメンター制度があると伺ったが、どのぐらいの人数のメンターがいるか。

A：かなりの人数が活動しているが、プログラムによって異なる。例えば、Youth Justice (若者の法律や裁判)に関するプログラムには30名のメンターが関わっている。CMYは州政府や連邦政府、さまざまなエージェンシーとのネットワークを活用しており、プログラムに関連する経験を有する者を探して参加させている。

Q：ユースは何歳から何歳までという定義があるか。義務教育は州によって15歳や16歳まで異なるが、どのようにコーディネートしているのか。

A：12歳から25歳までと定義されている。教育省から受託した難民教育支援プログラムを

担当しており、州内の 50 校を対象としている。難民の若者のみならず、学校の校長や管理職に対しても 2 年間の研修やアクションプランの策定・実施を行っている。また、リーダーシップ育成や家族との連携を促進するための活動も展開している。

Q：移民や難民の情報はどのタイミングで得られるのか。CMY へ通知が来る仕組みはあるのか。

A：特定のタイミングで得られるわけではないが、政府の語学を含む支援プログラムなど、若者支援に特化した入札に参加するタイミングで情報を得ている。このほか、定住支援を行う中で必要な情報の取得に努めている。

Q：移民の若者の雇用に関して、企業などとの連携はあるのか。

A：スタッフやユースワーカーが若者をさまざまなプログラムに参加させており、就労に適していると判断した場合には、専門知識を有する者や組織と連携して雇用を推進している。例えば、タスクフォースという組織とパートナーシップを組んでいる。

Q：母語教育や母語文化の支援はあるのか。

A：オーストラリアの言語や文化のみならず、母語や母語文化を維持することの重要性も認識している。一部のプログラムでは母語を話せる先輩を配置したり、各文化圏で独自のお祭りを共に祝う活動を実施している。CMY には 29 の異なる文化や言語に関わるメンバーが所属しており、多様性の重要性を理解した支援を提供している。

#### 4. 所感

オーストラリアでは、移民が現地に溶け込み、社会の一員として活躍できるよう手厚い支援が行われていると感じた。たとえば、CMY の「Ucan2」や「Employment Empowers」プログラムでは、移民や難民といった背景を持つ若者に対し、初期段階から学びや就職支援、社会的居場所の提供を行っており、若者が落ちこぼれることなく成長できる環境を整えている。このような取り組みは、若者の未来だけでなく、社会全体の包摂性を高める上でも効果的である。

一方で、日本では外国人労働者が増加しているにもかかわらず、移民を真正面から受け入れる政策が不十分であると感じる。特に、外国にルーツを持つ若者への支援が行き届いていない現状が課題である。オーストラリアの包括的な支援を参考にし、日本社会でも若者が活躍できる仕組みを構築する必要があると考える。

(文責：長野県農政部農村振興課 主任 小浜由彦

公益財団法人かながわ国際交流財団 主査 ジギャン クマル タパ)



CMY での研修の様子

# コリンウッド英語学校 (Collingwood English Language School)

【訪問日時】 2024年11月28日(木) 午前

【対応者】 Ms. Catherine McMahon (Principal)  
Mr. Sean Morice (Learning Specialist)  
Ms. Britney (Acting Assistant Principal)  
Mr. Aiden (multicultural education aid)

日本人児童Kさん(小学校6年生)、日本人生徒Cさん(中学校2年生)

【場所】 Collingwood English Language School 19 Cambridge St, Collingwood VIC 3066

## 1 概要

コリンウッド英語学校(以下、CELS)は、初等教育と中等教育が一体となった州立学校で、新たにビクトリア州に移住してきた5歳~18歳までの主に移民や難民などを対象に主要な学校に入学する前にフルタイムの集中的な英語プログラムを主に州政府からの資金により、原則無料で提供している。

- ・プライマリースクール: 5~7歳(低学年)と8~10歳(中学年)と11~12歳(高学年)の3つの年齢別のクラスがある。
- ・セカンダリースクール: 年齢ではなく、英語の習熟度別にクラス編成される。

ビクトリア州内には4校のキャンパスがあり、約450名が在籍(うち、約100名がCELSの生徒)する。どのキャンパスも同じビジョンのもとに運営され、生徒のニーズに基づいた専門的なEAL(English as an Additional Language)集中プログラムを提供する。通常2~4学期(6ヶ月~12ヶ月)在籍し、学期ごとに約3分の1の生徒が卒業し、主流の学校へ編入する。尚、毎週新しい生徒も随時受け入れている。

## 2 ビジョン

生徒の英語力、知識、概念、身体能力、発達能力を可能な限り向上させ、生徒が進学に成功し、より広いコミュニティーに効果的に参加できるようにすること。オーストラリアでの最初の教育経験として、安全で安心できる学習環境を提供し、学校コミュニティーが他者のニーズや文化を尊重すること。生徒の自尊心と自信を維持・発展させ、自国の文化や言語、他国の文化を大切にすることを促すこと。オーストラリア社会とその資源に対する理解を深め、生徒がこの社会で成功するために必要なスキルを身につけられるようにすること。

## 3 学校が大切にしている価値

Respect(尊重) / Kindness(親切) / Learning(学び)

- ・尊重: 私たち自身、私たち同士、そして私たちの環境を尊重すること。
- ・やさしさ: 思いやりをもって他人に親切にし、功績を称えること。
- ・学び: 学ぶ意欲があること、ベストを尽くすこと、積極的に関わること、アイデアを共有すること、サポートを求めること、フィードバックを歓迎すること。

## 4 CELSの教師及びスタッフの構成

CELSの教師は、英語を母語としない児童生徒への英語(EAL)を教える資格を持っており、刺激的な英語プログラムを提供し、生徒の潜在能力を最大限に引き出すことが求められる。

英語の指導にあたる教師のほかに、Multicultural Educational Aids (MEAs) 多文化教育補助員も支援にあたる。MEAは、第二言語としての英語(EAL)学習者の生徒をサポートするとともに、多様な背景を持つ生徒や家族が学校とコミュニケーションし、学校コミュニティーに参加できるよう支援するスタッフのことである。

<https://www.education.vic.gov.au/Documents/school/teachers/teachingresources/diversity/eal/expired/meahandbook.pdf>

また、ウェルビーイングに特化したソーシャルワーカーが学校の手続き関連のサポート、情

報収集等を支援する。トラウマを抱えた難民の子どもの心のケアについては、Mental Health Practitioner メンタルヘルス プラクティショナー(精神的な健康と福祉をサポートする専門職)が対応することもある。いずれも州政府の予算に組み込まれている。

## 5 学習内容 CELS の学習スタイル

筆者が印象に残った事項として、学校が生徒の学習環境整備、ウェルビーイングを重視し、学びの礎としている以下の3点がある。

- 1 新環境のコミュニティーへの帰属感
- 2 家族や慣れ親しんだ場所から隔絶されたトラウマを経験している心のケア
- 3 違いの尊重

学校ではオーストラリアの社会・文化を紹介し、生徒各自の学習スタイルや学習速度の違いを考慮し、生徒が知識を積み重ねていくことに力を注いでいる。また、生徒の学習理解の深め方として授業中の母国語使用を認め、母国語でのディスカッション・グループ学習を行うこともある。

## 6 授業風景

研修参加者は4グループに分散し各クラスを見学したため、ここでは筆者が見学したクラスを紹介する。

①プライマリーのクラス：日本でいう小学校5年生相当、理科の授業  
アフガニスタン出身2名、中国出身2名、ウクライナ出身1名、日本出身1名のクラス  
教師が提示した絵を見て、それぞれ描かれている絵の単語 (beach, ocean, leavesなど) を発音話していた。

②セカンダリーのクラス：リズムに合わせて、英文や英単語を発音する英語教育法 (チャンツ) による実践的な会話フレーズの口頭練習

“Wake up, Wake up” と唱えながら、フレーズを学習する。「楽しい体験は、記憶に残るとともに忘れない」と教師が語っていたように、どの生徒も生き生きと大きな声で楽しみながら発音している姿が印象的だった。授業中に、わからないことを隣に座っていた同国出身者の友達に母語で質問するアフリカ系の生徒もいた。

なお、他のクラスには頭髪を覆うイスラム教のヘジャブ着用の子供生徒や、多文化サポート女性教師はアフリカ系民族衣装を着用していた。宗教的な服装を学校が容認する様子も見られた。

## 7 質疑応答

Q：給食の提供はあるか。

A：ない。生徒は弁当持参。弁当を忘れた場合は、校内にサンドウィッチやスナックを提供する部屋があり利用できる。

Q：通学方法にスクールバスはあるか。

A：ない。電車、公共機関のバスや自家用車を利用し、通学時間は片道 40 分～1 時間程度である。

## 8 所感

筆者各人の視点からこの研修の学びを述べる。

住所地の学校編入後は CELS に復学はできないが、在籍時に生徒の進路へのキャリアパスを示すそうだ。そして卒業生たちは教師やその他スタッフに会いに来るといふ。学校は生徒にとって大切な思い出と同時に自分自身を丸ごと受け止めてくれる貴重な場所ということだろう。移住して初めての教育体験だからこそ、きめ細やかな支援を行なう在り方から、英語力を高めるだけではなく、どの子どもも尊重され、大切にされるといふ理念が伝わってくる学校だった。(三坂)

オーストラリアが子どもの心のケアも含む初等・中等教育に丁寧に時間をかけ、教育に臨んでいる背景には、子どもたちの未来像にオーストラリア国民としての独立心、経済活力の源としての期待と投資が含まれている現実も感じられる。

日本の地域社会においても多様化が求められる今、外国にルーツを持つ市民も暮らしやすい社会を支えるには、まず必要なのは「エンパシー」の理念-自分とは立場の違う相手がなぜそのように考え行動するか理解することが必要ではないかと思った。地域の成長・発展を未来に継承していくための環境づくりをオーストラリア社会の在り方から実践的に学ぶことができた。

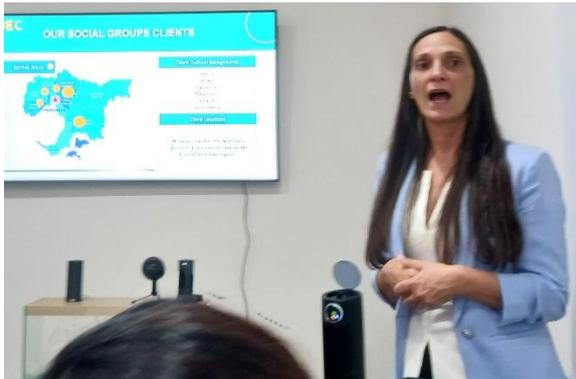
一方で、難民となり祖国を離れた人々の文化が、新しい土地で継承されることの意義も感じた。そして私には、文化は様々な時代の名残が集約された、担い手が変化し続ける遺産である、と思われた。(今野)



(文責：NPO 法人 Sharing Caring Culture 代表理事 三坂 慶子  
和光市教育委員会学校教育課 主査 今野 陽子)



## (2) 高齢者サービス



Ms. Micallef による説明  
「高齢者サービス」

の回りのケア（シャワー、歯磨き、着替え）、送迎などを提供している。利用者の体が弱ってくると、上記の在宅介護パッケージに移行することになる。エスニックグループに限定しているわけではなく、誰でも対象。

①**在宅介護パッケージ**：連邦政府が資金提供をしている 65 歳以上の人を対象としたプログラム。住み慣れた自宅で自立して生活ができるように、要介護度（4 段階）に応じて必要なサービス（庭仕事、送迎、看護など）をケースマネージャーがコーディネーションし、ケースマネージャー5 名＋認定看護師 1 名が利用者と協力して行う。利用者は英語が話せない人が多い。

②**連邦政府在宅支援プログラム**：上記のパッケージにおける要介護認定で非該当となった高齢者に対し、家事、清掃、食事の準備、身

## (3) ソーシャルサポートグループ



Ms. Kageyama による説明  
「ソーシャルサポートグループ」

日本人グループは小さく（26 名）、障がい者グループのみ。子どもに障害があるお母さんたちが多く、パートナーに障害がある人も参加している。海外に住んでいて困るのが言葉やシステム。頭では分かっているけれども、実際にはどのように行動すれば良いかよく分からず、逃してしまう情報量がとても多い。そこで、日々の状況や子供の将来に役立つようなプログラムを用意するようにしている。

また、それぞれ関心の高いテーマについてスピーカーを呼んで話をしてもらうこともある。例えば、弁護士に子どもに遺す財産について話をしてもらったり、臨床心理士を呼んでどうやって親子が成長していけばいいか、どう学校と連携していけばいいかなどの勉強会をしたり、将来子供が独り立ちしていくために必要な NDIS による支援や申請方法などをテーマにしたこともある。

高齢者の日本人グループはビクトリア州にいくつかあるが、障がい者の日本人グループは ADEC だけ。オーストラリアでは通訳を入れてサポートを受けることができるし、英語ができなくても何らかのサポートを受けられるようになっているので、ADEC も活動や連携ができていと感じている。

障害がある（障害がある家族がいる）人、フレイル高齢者、社会的に孤立している・孤独を感じている人などが、共通の文化的・言語的背景の人と交流するためのグループで、20 年以上続いているグループもある。

障害がある人の生活とそうでない人の生活には考え方にズレがあり、分かり合えるところもあるけれども、そうでないこともある。そこで、例えば「こんな薬が処方されたよ」「うちの子の時はこうだったよ」などの情報交換をすることで安心して家族をサポートできるように、分かり合えるグループを作るのが目的。

### 3 質疑応答

Q：ADEC の財源は？

A：主に連邦政府や州政府。入札形式で競争率が激しいので、いかに自分たちが経験豊富であり適切にサービスを提供できるかを伝え、落札できるよう努めている。他には、有料サービスによる収益、そしてわずかではあるが自治体による補助や他の助成金もある。



ADEC での研修の様子

Q：スタッフの資格は？

A：政府から資金をもらって、NDIS の障がい者を対象としたプログラムや、高齢者等を対象としたプログラムを実施しているので、政府から適切なスタッフの最低要件が求められている。ソーシャルワーカーやウェルフェアコミュニティサービスなどの資格があるスタッフがいる。

Q：利用者はどのようにして ADEC のソーシャルサポートグループに入るのか？

A：口コミが最も多い。Facebook でイベントを知り、参加した後グループに入る人もいる。

Q：ソーシャルサポートグループのセミナーのテーマの決め方は？

A：当事者のニーズや意見をもとに企画している。親はどうしても自分のことは後回しになってしまうので、例えば、乳がんをテーマにしたこともあるし、セクシャルヘルスについて学びたいという希望も出ている。NDIS など政府が提供する情報は複雑で逃しやすいので、センターリンク（政府からの手当や給付金を管轄）についてのセッションは年 1 回行っている。

### 4 所感

ADEC の活動内容については、日本の障害福祉サービスや介護保険サービスと共通するところもある一方で、大きな違いは、多文化の背景を持つ人々がことばや制度の違いによってサービス利用に不利益を生じることがないようにフォローのしくみがある点だと感じた。

言葉や制度の違う地で暮らす高齢者、障がい者やその家族の抱える困り感や不安感はその国にいても同じはずである。「障害は、人ではなく社会の側にある」ということばが頭に浮かび、外国人高齢者、外国人障がい者、そしてその家族が、日本社会で感じている様々なハードルを知ること、その解消や予防について関係部署と話をするところから始めたいと思った。

（文責：北九州国際交流協会 多文化ソーシャルワーカー 矢野花織）

# AMES Australia

【訪問日時】2024年11月29日（金）午前

【対応者】Peter Harrison, General Manager Employment  
Laurie Nowell, Media Manager

【場所】Multicultural Hub (506 Elizabeth St,  
Melbourne VIC 3000)

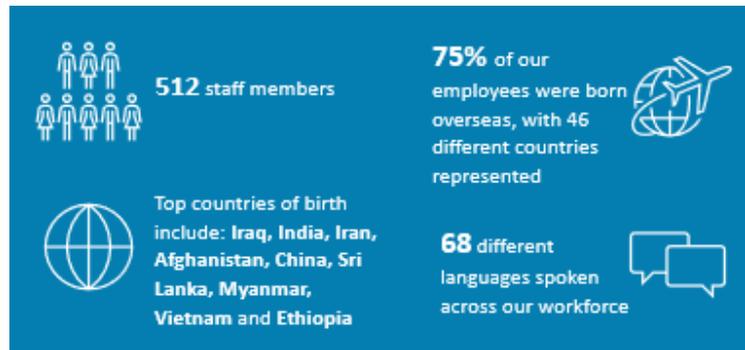


## 1 組織概要

AMES (Adult Multicultural Education Services) は、新たに到着した難民や移民がオーストラリアに定住し、働くことを支援する政府系団体である。第2次世界大戦後、ヨーロッパからの多くの移民を受け入れたことをきっかけに1951年に設立し、これまで70年以上の活動実績がある。5つの州にわたる69の拠点を展開している。

世界各国から3万人以上の利用者に対して包括的なサポートを行っているが、近年では、特にレバノン、ウクライナ、パレスチナ、アフガニスタンが増えている。

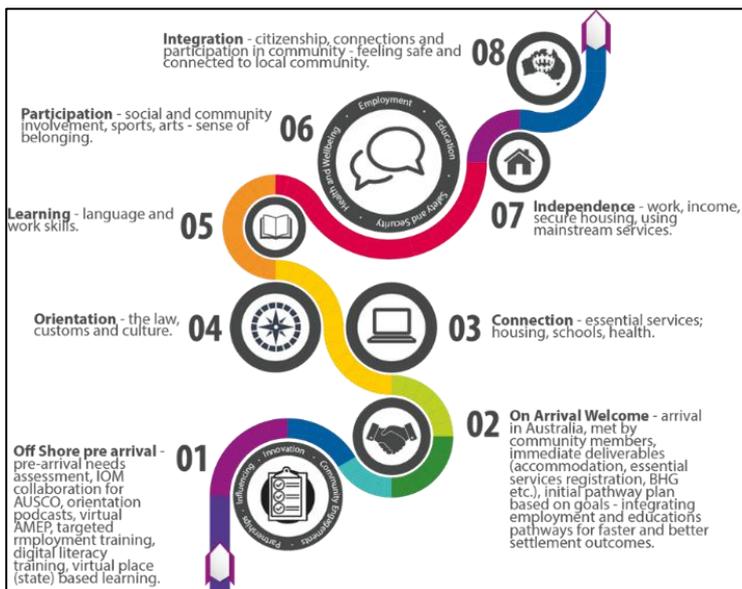
512名のスタッフのうち、75%が海外生まれ、46の異なる国の出身で、68種類の言語を扱う。国籍の構成は、現在の難民や移民と同じである。このように文化的、言語的に多様な組織であることがAMESの誇りであり、難民や移民から共感を得ることで、効果的なプログラムの実行に繋がっている。



## 2 活動内容

### (1) 定住のための人道的サポート

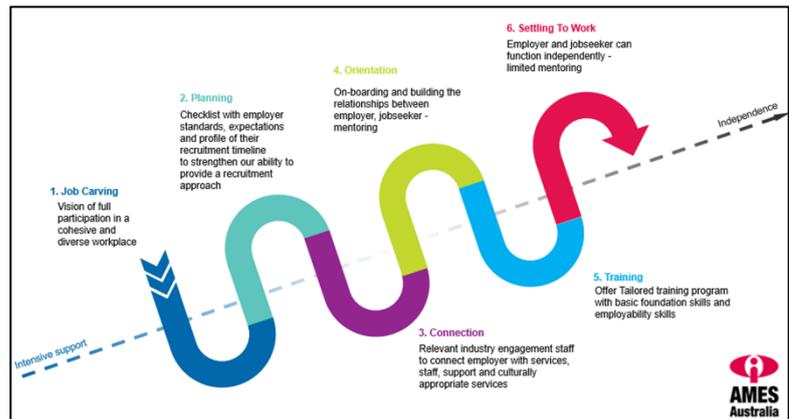
長期の移住を成功させるために重要な5つのサポートは、教育、雇用、住居、ビザサービス、ウェルビーイング（社会参画など）である。利用者によって、技能・能力、目的、要望などの背景は様々で定住支援には複雑なプロセスを要する。



左図のようなフレームワークを用い、一律に1～8のステップを順に進めるのではなく、ケースマネージャーが一人ひとりのニーズに合わせて必要なサポートを取捨選択し、きめ細やかに対応している。

## (2) 雇用サービス

難民や移民がオーストラリアで安定して職に就くためには、彼らが職場の環境や文化を理解するだけでなく、受け入れ側の雇用主や従業員も新たに入ってくる人たちの文化を理解する必要がある。利用者に対するサポートだけでなく、右図のように、雇用主が難民・移民をサポートできる体制を整えるために、必要に応じて AMES が介入サポートを行っている。



## 3 やりがいと成功の秘訣

これらの取り組みは、非常に複雑で困難を伴うが、その分、充実感のある仕事である。スタッフが特にやりがいを感じるのは、戦争などで人生を奪われ、全ての希望を失い、難民としてやって来た人たちが AMES のプログラムを修了して再起する姿である。AMES は、政府や国連、コミュニティなどと連携しながら、利用者を支援しているが、それは決して簡単なことではない。AMES の成功の秘訣は、一人の人を支えるためにその人を取り巻く様々な関係機関と連携することであり、そこまでしようとする強い思いにこそある。

## 4 質疑応答

- Q : 先住民や移民に対する尊敬や相互理解の心を醸成するためにはどうしたら良いか。
- A : 多様性を受け入れることが大切だが、移民に対する先入観を変えるのは大変だ。長崎の出島では、オランダ人を隔離していた。オーストラリアも英国の人が囚人を移住させて先住民に攻撃していた。私たちは移民の方を含め、ビジターがオーストラリアに貢献したことをプロモーションすることで、互いが尊敬できるようにしている。
- Q : 資金力がない中小企業が移民を受け入れる環境を整えるにはどうしたら良いか。
- A : AMES は、大企業で移民の継続的な就職先が決まると政府からもらえる報奨金を使い、受け入れる中小企業の文化認識トレーニングに資金を費やしている。同時に、自治体や州政府、連邦政府に対して中小企業に対するトレーニングの給付金を求めている。
- Q : 運営資金はどのように工面しているか。
- A : AMES のビジネスモデルの1つは雇用と定住が基礎となっており、政府から多くの資金を得ている。我々は、その一部を利用して企業負担が少なくなるようなサービスを提供している。多様な背景をもつ従業員がコンサルティングし、農家から少額のお金をもらい解決した例もある。農家が直接コンサルを雇うことは高額で難しいが、AMES の職員やプログラム、資金援助などから選択できるようにしている。
- Q : 生活、学習、労働等の幅広い英語教育をどのように提供しているか。
- A : 追加言語としての英語教育の資格である EAL (English as an Additional Language) を持つ講師がおり、中等教育までの英語、大学1年までの英語、大学教育の準備のための英語、英会話等のカリキュラムがある。モジュールのようなものがあり、個々に必要な教育を組み合わせて提供している。
- Q : 英語教育を行う講師とボランティアチューターで役割の違いはあるか。
- A : 講師のほとんどが EAL の資格を持ち、基本的な教育は講師が質の高い教育を行っている。AMEP (Adult Immigrant English Program) と呼ばれる大人の移民・難民プログラムがあり、連邦政府から教育提供代、学習者の子守代、ボランティアの管理代、職場体験代の4つの分野で資金が提供される。ボランティアチューターは、講師が授業をした後の会話の練習や買い物の練習等の +α の支援をしている。移民がボランティアチューターをすること

で、自身の経験を生かすことができる。

Q：就職支援はどのように行っているか。

A：AMESには雇用スペシャリストというスタッフがあり、会社を訪問し、どんな職種の人が必要かという情報を集めている。また、自治体や州政府、連邦政府が運営するWEBサイトでも求人情報を閲覧している。メンタースタッフがあり、働いたことのない移民の場合は雇用主まで連れていくところまで支援するなど、個々の求職者ごとに必要な支援を行う。2022年半ばから難民2,500名の雇用に結びつけた。

Q：メンタースタッフは1人で何名の移民を担当しているか。

A：1人で80名を担当している。メンターの負担が均等になるように振り分けている。

Q：英語教育の評価はどのようにしているか。

A：移民のための英語プログラムを評価することは、非常に難しい。なぜなら、受講する移民はある程度英語が話せるようになるとコースを修了する前に来なくなってしまいうケースが多いからだ。受講者は求めていた英語能力を得られて満足しているが、資金を出している人は修了率が低いので評価が悪くなる。我々は、修了率ではなくストーリー、コラボレーションの実績で評価している。

## 5 所感

多文化共生社会では、誰もが自由に選択できるが、AMESの利用者である難民の多くは、これまで選択する自由を奪われていたため、いざ自分で選択しようとするのが難しく、選択する能力や自信を育む必要がある、という生の声が印象的だった。利用者が自分で自由に選択することを前提として、それぞれのニーズに寄り添った深みのある取り組みが実現できているのは、利用者と共感できる経験を経て、多様な背景をもつスタッフの活躍によるものである。まさにAMESは、オーストラリアの多文化主義社会の縮図であると感じた。

移民・難民といっても個々に仕事経験の有無や、生きてきた背景等、就労までの道のりは異なる。必要な教育や支援をメンタースタッフが計画し、提供する仕組みが構築されていることで、難民2,500名の雇用に結びつけることができていた。移民・難民の教育と共に、雇用する側の理解を深めることの重要性について、70年以上の活動実績から学ぶことができた。多文化共生社会の推進や、産業人材確保の支援策に生かしたい。

(文責：公益財団法人名古屋国際センター 事業課主査 浅野 順子  
浜松市 産業部 産業振興課 事務職員 山内 麻莉)

# Wyndham Community and Education Centre

【訪問日時】2024年11月29日（金）午後

【対応者】Mr Robert Hughes (Project Manager)

Mr John Sheen (Director of Education and Deputy CEO) ほか

【場所】Wyndham Community and Education Centre (20 Synnot St, Werribee VIC 3030)

## 1 組織概要

1974年にコミュニティにより設立された非営利団体で、ビクトリア州最大の成人及びコミュニティ教育の提供団体の1つ。恵まれない人々、若者、移民・難民、その他の新しいコミュニティに重点を置きながら、15歳から64歳までの個人を対象として、地域社会に質の高いコミュニティプログラム、教育機会、雇用サービスを提供している。

## 2 主な活動内容

主な提供サービスは、英語教育、人道支援と難民の定住支援、教育、雇用、若者に対するサービス、コミュニティ開発とサポートである。

設立当初は、陶芸教室や子供向けのプログラム等を行う組織であったが、2024年で設立50周年の節目を迎え、現在ではコミュニティニーズの拡大に伴い提供サービスを拡大し、幅広いサービスを行っている。(AMES Australiaは類似組織であるが、ウィンダムコミュニティ・教育センターでは、より地域に密着したサービスを提供。)

### (1) 英語教育プログラム

オーストラリア連邦政府の資金提供により行われているプログラム。ここでは、最大5年間、自身の英語が機能するレベルになるまで学ぶことができる。5年経過後は、英語力をさらに高めるために、下記のような他のプログラムサービスを受けることができる。

① AMEP: Adult Migrant English Program (永住ビザもしくは有効な一時滞在ビザを持つ成人移民が英語の授業を受けられる制度)

② SEE: Skills for Education & Employment (教育及び雇用のためのスキル)

①と②はそれぞれオーストラリア連邦政府の異なる省によって資金提供されている。②は雇用に焦点が当てられている。



▲入口に飾ってあるセンターの案内

### (2) 人道支援と難民の定住支援

英語教育同様、オーストラリア連邦政府の資金提供により行われているプログラム。ウィンダム市だけでなくジロング市（メルボルン南部）にもサービスを提供している。このサービスは、生活の中で起こりうるあらゆる問題（政府からの通知への対応、駐車禁止、家探し、法的な問題、家庭内暴力などの危機的な問題など）への介入や援助を行う。

現在ウィンダム市で一番多い移民は、ミャンマーとアフガニスタンから来た人々だが、10年前は南スーダンから多くの移民が来ていた。一つのコミュニティといっても単層的ではなく、南スーダンであれば60の異なる言語や方言が存在する。そのため、できるだけ多くの言語の人々をサポートするよう努力しており、対象言語を話せる／代表するスタッフを割り当

てるよう心掛けています。

### (3) 教育・雇用プログラム

教育や雇用の取り組みでは、オーストラリアで保育士の資格をとるための職業プログラムや、学校に馴染めない若者のために Senior Secondary School（特別な教育）を提供している。

### (4) コミュニティ開発とサポート

ウィンダムコミュニティ・教育センターは、一つの組織の中で、英語・定住・教育・雇用サービスが提供できる非常に稀有な団体である。これは、このセンターの歴史が長く、管理体制が優れていることから、コミュニティ全体のネットワーク構築が可能となり、それを強みとして、コミュニティ開発における統括的なサポートを行っている。



▲恵まれない子供たちのために準備中のクリスマスプレゼント

## 3 質疑応答

Q：移民はどこでウィンダムコミュニティ・教育センターの情報を入手するのか？

A：50年間活動を行っているため、コミュニティの方々に広く認知されており、人から人へ伝わりやすい。ただし、比較的新しいアフガニスタンのコミュニティでは、同様の形での情報共有がなく、コミュニティ内から人を雇い、広めてもらうことがある。コミュニティへのアプローチとしては、リーダーシップを発揮している人、そのコミュニティで信奉されている宗教や思想のリーダーなどを探し、連絡を密に取るようにしている。

Q：コミュニティの中から、コミュニティリーダーをどのように見つけているのか。

A：例えば、毎週20名ほど集めてサッカーを行っている企画者のような、組織力があり、かつ利害関係ではなくコミュニティのために動いている人をリーダーだと捉えている。また、多言語を操ることができる人も重要。コミュニティへのアプローチは、リーダーに限らず、コミュニティ内の誰かと信頼関係を築くことで進めていけると信じている。

Q：運営資金についての構成はどうなっているか。

A：70%が連邦政府、25%が州政府、5%が自治体とその他の寄付である。企業等からの寄付に関してはヨーロッパやアメリカに比べて非常に未熟である。将来的には、企業から資金提供してもらおうことにもっと力を入れていくべきかもしれない。

Q：日本でセミナーを開催した場合、「生活があるから」と参加しないのではないかとと思うが、セミナーへの参加状況はいかがか。

A：コミュニティから欲しい情報についての具体的な要求があったうえでセミナー等を開催するため、参加者人数の心配はない。私たちから押し付けるのではなく、コミュニティ一人一人が責任を持って、自分自身の困っていることや知りたいことを見つけ要望してもらうことで、意思決定に必要なサービスの提供ができる。

Q：AMES との連携や協力、情報提供について知りたい。

A：40組織が加入しているウィンダム人道主義ネットワークが存在し、そこで6週間おきに当組織、自治体、AMES、その他のヘルスケア団体等が集まって情報交換をしている。

Q：セミナーの対象となるグループは何人ぐらいなのか。

A：何人かにアプローチされた時は、その方たちを対象にセミナーを行い、それを広げていく。例えば、地元のコミュニティに対して、警察とともに法的なルールを説明した際には60名ほどの参加者があった。コミュニティにどのようなことが必要かによって出席する人数は変わって

くる。重要なことは、私たちが企画してセミナーを開催したのではなく、コミュニティからの依頼があり、開催したということである。

#### 4 所感

設立当初から今日までの 50 年間、ニーズに沿ってサービスを拡大し提供を続けている背景には、“クライアントやコミュニティのオーナーシップを促進し、知識を押し付けるのではなく、その人自身が決定するために必要な情報を提供するのが私たちの役目である”という考えがあるのだと感じた。

対応してくださったみなさんの明るくウェルカムな雰囲気がとても印象的であり、施設の教室や利用者の様子から、良好な関係が築かれているのが伝わってきた。彼らのように、受け入れ側として、利用者が常に歓迎される環境づくりをしていきたい。

(文責：公益財団法人東京都つながり創生財団 主事 伊藤 真衣、  
北海道遠軽町役場商工観光課 地域おこし協力隊 長谷川 縁)

## 【4 参加者アンケート】

### 1 公益財団法人名古屋国際センター 事業課 主査 浅野 順子

#### (1) このプログラムでは、主にどのようなことを学びましたか。

非常に多くのことを学びました。各機関が多言語での情報発信に責任を持って取り組んでいること、様々なコミュニティへのアプローチは多様な背景をもつスタッフが活躍しているからこそ実現できていること、コミュニティリーダーとの関係性は対話を重ね信頼を得ることで苦労しながら築いていることなど、大変参考になりました。先進的な取り組みがあれば、人と人との関係の築き方は我々と共通する部分もありました。ただ、違うのはその全てに、多文化共生の意識が定着しているということを実感しました。訪問先の取り組みだけでなく、移動中の街の景色からも、トラムやスーパーの中でも、テレビからも…「いろいろな人がここに存在している!」ということが全ての土台にあるため、滞在中、日本から訪れた私にとっても大変居心地がよかったです。すばらしい取り組みの前提には、市民一人ひとりに多様性を尊重する姿勢が根づいていること、そしてその重要性を改めて学びました。

#### (2) プログラムで得たことを今後の業務にどのように生かしていこうと思いますか。

多文化共生社会の実現に向けてさまざまな体制や制度を整えることも大切ですが、その前提として、だれもが多様性を認め合い、尊重する意識を持つことが大切だということを変更して学んだので、まずは財団職員として事業の中で、市民に向けてそうした意識の醸成、啓発事業に特に力を入れていきたいと思います。

### 2 和光市 教育委員会学校教育課 主査 今野 陽子

#### (1) このプログラムでは、主にどのようなことを学びましたか。

世界が直面している課題として武力紛争による避難者の受け入れがあると思います。今後、避難民の方が日本国内で充実した生活を築くための一歩として、日常生活に密着した自治体サービスの周知方法、孤立化防止への配慮が重要だと私は考えます。視察からオーストラリアメルボルンの各機関、施設では様々な立場の方が避難民の方の日常に関わる仕組みが確立されていることを学びました。

#### (2) プログラムで得たことを今後の業務にどのように生かしていこうと思いますか。

この貴重な機会は、自治体公務員である私にとって市民の地域環境整備(ソフト・ハード面)の課題についての気づきを与えてくれたと思います。オーストラリアに根付いた仕組みはその国に基づく道徳理念等が根底にあると感じられます。そのため日本では生活習慣、文化に基づく新しいルールづくりと整備が喫緊の課題であると考えます。これに付随し、多文化を背景に持つ市民と日本国民の住民との対話やコミュニティを繋ぐ役割を私たち公務員が率先して、担っていかなければならないと感じております。

### 3 NPO 法人 Sharing Caring Culture 代表理事 三坂 慶子

#### (1) このプログラムでは、主にどのようなことを学びましたか。

メルボルン市の9つ訪問先での視察や意見交換を通して、多文化主義が社会全体に行き渡っているのは、州政府が政策としてブレない強い思いを一貫した価値宣言という形で表明し、成果指標も設定しながら、予算をしっかりと確保して包括的に取り組んでいることが大きいと感じました。日本では「外国人」「日本人」と区分して考えられていますが、多文化、多言語が前提で、多様な文化的な背景を持った人たちが構成された社会をつくっていく姿勢やマインドにも大きな差がある印象を受けました。

(2) プログラムで得たことを今後の業務にどのように生かしていこうと思いますか。

今回、オーストラリアの多文化主義政策の現場を見て、また街を歩きながら、オーストラリアがウェルビーイング先進国と言われるのは、多様性が尊重されている点とも重なるのではないかなと思うようになりました。日本で人材不足を補うためだけに外国人材の活用に走るのではなく、日本に永住したいと思えるような暮らしやすさや居心地の良さなど、外国人から選ばれる国になるためには福祉的な配慮や整備がまだまだ不足していると感じています。ホスト社会側が多文化を受け入れる土壌も整っていないため、地域でも外国出身者は孤立しがちです。まずは、多文化・多言語のコミュニティづくりに取り組むNPOとして、多様だからこそ得られる良い面に光をあて、マジョリティの意識醸成や啓発に取り組んでいくとともに、次世代を担う若者のシチズンシップ教育を通して、違いを認め、受容できるグローバル感覚の育成に努めたいと思います。

4 東京都 生活文化スポーツ局都民生活部地域活動推進課 主事 齊藤 恵里子

(1) このプログラムでは、主にどのようなことを学びましたか。

今回訪問したどの組織もコミュニティに自らアプローチする大切さとプロによる言語支援の重要性を説いていたのが印象的だった。オーストラリアは多民族国家のため、自ずと組織に様々な文化背景を持った方が関わることになる点が日本と状況が大きく異なり、それを組織の大きなメリットととらえているのが印象的であった。そしてそのような多様な背景をもった彼らであっても、新規のコミュニティやクライアントに対しては、先入観を持たないように心掛けて、常に尊敬の念をもって丁寧に接し理解していく姿勢には大きな感銘を受けた。

(2) プログラムで得たことを今後の業務にどのように生かしていこうと思いますか。

担当業務の地域日本語教育においても、外国ルーツの方が日本で生活をより快適に送ることができるよう、民間団体、日本語学校、社協等様々な団体と連携し、包括的支援の視点を持ちつつ、日本語教育の体制整備を行っていききたい。また、支援者等で外国ルーツの方にも積極的にかかわっていただけるような仕組みを検討していきたい。

5 公益財団法人北九州国際交流協会 事業推進課 多文化ソーシャルワーカー 矢野 花織

(1) このプログラムでは、主にどのようなことを学びましたか。

【コミュニティ】

ほぼすべての視察先で「コミュニティ」ということばが出てきたのが印象的でした。ホスト社会（マジョリティ）側が一方的に支援を進めるのではなく、「コミュニティ」と一緒に（の力を借りて/と対話しながら）社会を作っているという印象を受けました。「コミュニティにメッセージを伝えられなければ任務を果たせない」「こちら（支援機関）が必要と思うことではなく、コミュニティが必要としている情報を伝えに行く（だから参加者はコミュニティが集めてくれる）」「コミュニティと政府をつなぐのが仕事」「いろんなコミュニティとつながっていくことによって仕事をしている」などの言葉も心に残りました。

【多言語・多文化に対応できる組織のかたち】

かつて移民・難民として支援を受けていた方々が職員として採用されて、その文化的背景や実体験を強みとして活躍されている姿を目の当たりにしました。新たに来た移民・難民の方々が元当事者である職員に信頼感を持ち、それが組織への信頼にもつながること、こうした職員によって組織全体の多言語・多文化化が進むことを改めて感じたと同時に、多様な言語・文化的背景を持つ方が活躍できるポストや待遇の確保など、今後の組織のあ

り方についても考えさせられた気がします。

**(2) プログラムで得たことを今後の業務にどのように生かしていこうと思いますか。**

**【多文化ソーシャルワーカーとして】**

オーストラリアにおける難民の定住支援について、ケースマネージャーがどのような専門性と役割を持っているのか、具体的な事例を通して知ることができました。アセスメントに基づいたプランニングを行い、一人一人の背景やニーズに沿ってメニューを組み合わせながら支援をしていく流れは、まさにソーシャルワーカーのプロセスでした。

多文化ソーシャルワーカーとして6年間ずっと手探りの状態で進めてきましたが、自分のすべきことが見えてきたような気がします。まずは、これまで実践してきた多職種協働による支援を行いながら、既存事業では足りていない部分の開発や新たなつながりを少しずつ重ねていくことで、定住支援プログラムのしくみづくりを目標にしたいと思います。

**【地域日本語教育 総括コーディネーターとして】**

オーストラリア滞在中に常に「多様な英語」を耳にしていたこと、視察先では「Simple English (やさしい英語)」で説明をしていただいたことなど、いろんなところに地域日本語教育事業につながるヒントがありました。さらに EAL(English as an Additional Language)の視察先では、子どもの日本語教育においては「メインストリームの学校での適応や学びが進むように」、成人の日本語教育においては「自信をもって生活できる」ように、という目的を改めて意識しました。また EALの説明を通して「日本語教育プログラムの成果とは何か」と逆に問われたような気もします。

今後、コーディネーター間で省察をしながら、目的と手段がブレることがないように、そして、教師と学習者の「教える・学ぶ」という二項対立にとどまらない地域日本語教育事業を展開できるよう努めたいと思います。

**6 公益財団法人かながわ国際交流財団 学術文化交流グループ 主査 タパ ジギャン クマル**

**(1) このプログラムでは、主にどのようなことを学びましたか。**

この研修を通じて、オーストラリアが多文化主義の国として成り立っている背景には、移民や難民に対する政府の手厚い支援があることを学びました。子どもから大人まで、言語、健康、就労など各段階に応じた生活支援や、将来の職業定着を見据えた体制が整っている点が印象的でした。また、それを支える民間企業や支援団体の役割、そして彼らの活動を後押しする行政の積極的な姿勢にも感銘を受けました。特に、移民や難民の子どもたちへの包括的な支援体制や、多文化共生を推進する教育アプローチが非常に参考になりました。社会全体で移民や難民への理解を深める取り組みが進められている点も大変学びがありました。

**(2) プログラムで得たことを今後の業務にどのように生かしていこうと思いますか。**

今回の研修を通じて学んだオーストラリアの多文化共生の実践は、今後の業務に大きな示唆を与えてくれました。我々も在住外国人支援を行っています。オーストラリアとの事情は異なるものの、定住する傾向は共通しており、日本の社会制度を理解させるプログラムの充実や定着を見据えた体制構築の重要性を改めて感じました。また、訪問先では成果よりもプロセスを重視し、少人数でも必要な支援を丁寧に行う姿勢が見受けられ、この点は我々の実践にも取り入れられると考えます。さらに、アドボカシーが組織の重要な役割であることも学び、類似団体との連携や法整備に向けた活動を通じ、地域全体で多文化共生を推進する取り組みを進めていきたいと思っています。

## 7 遠軽町 経済部商工観光課 地域おこし協力隊 長谷川 縁

### (1) このプログラムでは、主にどのようなことを学びましたか。

まず、どこの訪問先でも先住民へのリスペクトを示す挨拶がされていることに大変驚き、また”外国人”という概念がなく、自分たちの環境がいかに多様であるかということに誇りを持っていたのがとても印象的でした。日本とオーストラリアでは、多文化主義の構造的に大きな違いはあるものの、国や州の理念が明確で、消防局をはじめ、教育・就労支援・健康などに関わる、あらゆる施設が横串でつながっていて、この連携が全体として多文化主義を大きく進めているのだと強く感じました。そしてなにより、日本全国で多種多様な業務に関わる参加者のみなさんと対話を通じて課題や情報の共有ができ、訪問先の内容理解が深まり、新たに知ることも多く、そのことが大きな学びとなりました。

### (2) プログラムで得たことを今後の業務にどのように生かしていこうと思いますか。

外国人住民をはじめ、関係各所に自ら足を運んで声を聞き、顔の見える関係を構築しながら、人とのつながりと横のつながりを大切にしたいと思えますし、そのつなぎ役を担えるような取り組みをしていきたいと考えています。そのために、まずは今取り組んでいる日本語教室についてや、ニーズ調査、外国人の地域交流イベントなどの継続をはじめ、今できることから取り組んでいき、このプログラムで得た学びを共有した上で、自分の住む地域では何が必要なのか、何ができるのか、外国人住民や、まわりの地域住民の方々を巻き込んで、誰もが住みやすいまちづくりのために地域全体で取り組んでいきたいです。

## 8 広島市 市民局生涯学習課 主事 藤田 佳奈子

### (1) このプログラムでは、主にどのようなことを学びましたか。

多文化主義先進国のオーストラリアでは、支援者自身が多文化的背景を持つ当事者であり、当事者だからこそ各コミュニティや個人のニーズに合ったきめ細やかな支援につながっているのだと思いました。その際に、ただその土地の文化に馴染んでもらうのではなく、相手の文化をリスペクトする姿勢が重要だと学びました。ある訪問先で「最終的には自分で問題を解決する力を身につけてもらう」と話されていたのが印象的で、目の前の課題解決だけでなく、その先も見据えた支援が行われていることを実感しました。

### (2) プログラムで得たことを今後の業務にどのように生かしていこうと思いますか。

オーストラリアの事例を通して、相手に寄り添いながら対話を重ねて、それぞれが抱える課題にアプローチし、彼らに必要な支援は何か把握することが共通していると感じました。多様性が広がるなかで、行政に求められることも多様化していくと思うので、先入観にとらわれず相手が必要としていることを把握できるよう努めたいです。

## 9 福岡県 企画・地域振興部国際局国際政策課 主事 田中 千尋

### (1) このプログラムでは、主にどのようなことを学びましたか。

外国人コミュニティとの連携の重要性を再認識しました。行政側の要望を一方向的に伝えるのではなく、コミュニティ側のニーズをヒアリングした上で施策に反映できるところは活かしつつ双方が歩み寄れる関係性を日頃から構築することが大切だと学びました。

### (2) プログラムで得たことを今後の業務にどのように生かしていこうと思いますか。

現在、地域の外国人コミュニティと連携した防災教育業務に従事しています。福岡県では大規模災害が近年起きていない事から、当事者意識の希薄化が課題と感じており、基礎知識が十分でない在住外国人への防災教育は重要だと認識しています。県事業参画への呼

びかけの際は、相手への敬意を忘れずに丁寧なアプローチを意識して、より多くの外国人に必要な情報を伝える事を目指したいです。

自治体職員として、いつか国際部署を離れたとしても、自分が今取り組んでいる業務(施策)が誰のためのものか、必要な人に届いているか、ニーズに寄り添ったものになっているかという視点を忘れずに業務に励みたいです。

## 10 公益財団法人東京都つながり創生財団 多文化共生課（外国人相談担当）主事 伊藤 真衣

### (1) このプログラムでは、主にどのようなことを学びましたか。

今回のプログラムにおいて、政府機関・教育施設・NPOなど様々な機関を訪問する中で一番感じたことは、「コミュニティや当事者から意見を聞くこと」、「必要な情報を提供することで移民・難民自身が選択できるようにすること」を大切にしているということです。多文化共生に係る取組を行うにあたって、当事者が何を求めているのかをきちんと把握することの重要性を改めて学ぶことができたと感じています。

また、移民側／受け入れ側の双方に互いの理解を促す必要があるといったお話や、多様な背景の人を雇用することでプロジェクトの考え方に多様性が生まれるというお話が印象的でした。一方のみではなく双方にアプローチすることの必要性や、こうした取り組みの先に生まれる良い影響・効果に目を向けながら実施していくことの大切さを学ぶことができました。

### (2) プログラムで得たことを今後の業務にどのように生かしていこうと思いますか。

今回、多くの機関を訪問する中で、「当事者の声を聞くこと」の重要性を様々な視点から何度も実感することとなりました。今回知ることのできた具体的な支援策や対応事例はもちろんのこと、本プログラム全体を通して気が付くことのできたオーストラリアにおける多文化共生に向けた取り組みの姿勢を自身の業務に変換して生かしつつ、当事者の声や求めているものが何かを把握することを大切にしながら、今後の業務に取り組んでいきたいと考えています。

## 11 公益財団法人東京都つながり創生財団 共助推進課（地域活動支援担当）東樹 康雅

### (1) このプログラムでは、主にどのようなことを学びましたか。

私が学んだことは、主に次の3点に集約されます。1つ目は、何よりも、すべての人に対する「"Respect"の精神」です。すべての訪問先では、始めに先住民族への敬意を表した言葉を読み上げてからプログラムがスタートしました。また、訪問者である、私たちに対する「おもてなし」の姿勢も、改めて見直すことが必要ではないかと感じさせられるほど、歓待いただきました。人と人との関係性は、最初の印象も重要で、ウェルカムな姿勢があることで、訪れた方々とお互いにタイトなつながりが構築しやすくなることがあります。それは多文化コミュニティとのつながりでは尚更必要なことであり、本当の意味での"Respect"は何か、ということを学びました。

2つ目は、「対話」を行うことです。文化的背景の異なる人々が理解し合うには、対話は欠かせません。その対話を意味のあるものにするには、そのための「前提条件」を揃えることが必要となります。

最後は、「直線的ではない支援」を行うということです。対人支援において、もっとも大切なことの1つは、その人の背景を理解することです。その人に寄り添った支援を行うには、ヘビ状のように曲線を描いたり、また、元の位置に戻ったり、とその方の状況に応じて適切なサポートが有効な手段となります。

以上の3点を通じて、豪州における多文化共生の在り方について学ぶことができました。

(2) プログラムで得たことを今後の業務にどのように生かしていこうと思いますか。

私は、主に地域コミュニティの活性化の支援業務に携わっています。地域には、様々な年代や人種、国籍、信条などの方々が存在しています。居心地の良い地域となるためにも、住民主体でその地域のニーズに合ったスタイルでの事業展開が欠かせません。それには、様々な専門性を持つ地域の関係機関と目的を共有した上で協働によるサポートを行うことが重要と考えます。そのためにも、現場性・当事者性を重視した、分野横断的な、へビ状の曲線的な支援の仕組みを構築して参る所存です。

12 浜松市 産業部 産業振興課 事務職員 山内 麻莉

(1) このプログラムでは、主にどのようなことを学びましたか。

訪問した全ての支援機関において、コミュニティの声を大切にすることを学びました。オーストラリアの州政府や支援機関では、各地域にどんな国籍の方が多いのかという分析は勿論のこと、地域のイベントに参加して直接要望を伺い、事業に反映しておりました。また、外国人という概念がなく、生活基盤となる教育や福祉・医療、雇用・就労において多言語通訳サービスが利用できる環境が整っていることも移民しやすい環境といえると感じました。

(2) プログラムで得たことを今後の業務にどのように生かしていこうと思いますか。

自身の担当業務について、ニーズを聞き取りながら事業を展開していきたいと考えております。また、移民する側及び受け入れる企業側の多文化理解の醸成を図るセミナーやイベント等について、同研修に参加した自治体職員や国際支援団体と情報提供し合うことで、市民へ情報発信したいと思いました。さらに、本市が実施する多文化施策の現状を調べ、外国人材の雇用・就労の事業立案に結びつけたいです。

13 長野県 農政部 農村振興課 小浜 由彦

(1) このプログラムでは、主にどのようなことを学びましたか。

日本での多文化共生についても十分に理解していない段階から、訪問先や参加者の方の質疑応答を通じて、ビクトリア州の多文化共生施策等について理解を深めることができました。オーストラリアは、連邦政府が多文化共生を進めるという方針を示していること、それにより行政や関係団体が同じ方向を向いていることで制度が充実し、活用され、さらに充実していくことを知ることができました。

また、原住民以外は移民であり、多文化共生により国が発展するという意識が共通認識になっていることにも感銘を受けました。さらに、日本は産業の働き手として外国の方に活躍していただいているという意識が多い印象があるが、今回の研修を通じて、外国の方に対するサポートを充実させないと日本を選んでもらえない時代がくると感じました。

(2) プログラムで得たことを今後の業務にどのように生かしていこうと思いますか。

今回のプログラムで学んだ内容を、まずは所属する組織で共有したい。そして、現状に対して課題意識を持つとともに、研修を通じて得た知見を活用し、日本の雇用者の意識を変えるとともに、多文化社会の土壌づくりに寄与したいと思います。

#### 14 名古屋市 観光文化交流局観光交流部国際交流課 主事 川上 千尋

(1) このプログラムでは、主にどのようなことを学びましたか。

それぞれのコミュニティのニーズ把握のために積極的に交流や対話の機会を設けており、希望に沿った支援を行っている点がとても参考になりました。様々な言語での絵本の読み聞かせなど本市と共通する取り組みもあったので、できることから取り入れていきたいと思いました。

強く印象に残ったことは、どの団体でも、相手を尊重し信頼関係を構築することが重視されていた点です。業務内容にかかわらず必要なことだと感じました。

(2) プログラムで得たことを今後の業務にどのように生かしていこうと思いますか。

名古屋市の外国人住民数は10年前に比べておよそ1.5倍に増加しており、市職員には多様な背景を持つ方々への対応が求められています。プログラムでは、教育や消防、高齢者、障害者福祉など各分野におけるコミュニティ支援の先進事例を学ぶことができ、国際部門だけでなく市内の各分野の担当者とも協力する必要があると実感しました。様々な部署や機関と連携して、多文化共生に関する課題解決に取り組んでいきたいと思います。

#### 15 公益財団法人 大阪国際交流センター 国際交流課 事業担当課長 岸 俊之

(1) このプログラムでは、主にどのようなことを学びましたか。

改めてではあるが、多様性がもたらす、社会の強さについて、メルボルンという街に滞在して、実感することができました。多文化共生の取り組みにおいて、制度や事業等の内容もちろん重要ではありますが、その前に普遍的な考え、社会を包括する考え方、すなわち人権の尊重、反人種差別、SDGsなどの概念について、社会全般において共通して認識することの重要性についても同時に学ぶことができました。

(2) プログラムで得たことを今後の業務にどのように生かしていこうと思いますか。

今回、オーストラリアで見聞したことすべてを、すぐに事業に活かすというわけにはいかないが、部分的にでも取り入れること、例えば、言語的な配慮を各事業において可能な限り行う、また多様なセクターと協力すること、情報交換、ネットワーク化等、できることから取り組んでいきたいと考えています。また、多文化共生のあり方、今後の方向性について考える委員会を立ち上げ、実施する必要があるので、その委員会において、事業の内容や組織の方向性だけにとどまらず、社会的包括力と多様性についての関係性、その重要性も踏まえたいうえで、将来振り返ったときに参考になるような、1つの方向性を示し得る、より良いものを目指していきたいと思っています。

#### 16 神戸市 地域協働局地域協働課 係長 佐藤 唯

(1) このプログラムでは、主にどのようなことを学びましたか。

いずれの団体においても「コミュニティ」という単語が度々登場していたことが、大変印象的で、また、その中でもコミュニティリーダーを探すのに苦慮しているといった話やコミュニティとつながるために根気よく関わりを持ち続けていこうとしている点など、先進的に多様なルーツを持っている人々を受けている国においても、抱いている課題は、私たち日本における自治体が抱えている課題と相違ないということを知ることができました。その中でも、試行錯誤を重ねながら、行政・NPOをはじめとする多様な団体がそれぞれの特性を活かしつつ連携しながら、移り住んでくる人たちを誰一人とりこぼすことなくサポートする体制づくりが重要であると感じさせられました。

(2) プログラムで得たことを今後の業務にどのように生かしていこうと思いますか。

相手に馴染むことを強いるのではなく、自らも相手のことを理解しようとする姿勢がやはり重要であるのだと実感しました。外国人住民・日本人住民が相互に理解し、手を合わせて、同じ地域住民として共存するだけでなく、共生していくためにも、文化や背景を知る機会を多く設けていきたいと思いました。

また、行政、学校、NPO等それぞれ規模も特性も違う団体でしたが、彼らが向いている方向は同じであるように感じました。私たちも、関係機関で連携しあうことで、同じゴールに向かって、日本人住民・外国人住民、すべての住民にとって住みやすい社会の構築に貢献したいです。

17 一般財団法人自治体国際化協会 ロンドン事務所 所長補佐 野村 美幸

(1) このプログラムでは、主にどのようなことを学びましたか。

移民の方への手厚い支援が多層に渡って展開されており、非常に興味深かったです。英国は多様なバックグラウンドの方がいることが当たり前前の雰囲気があるのですが、豪州はそれが当たり前であると同時に、国のアイデンティティとして大切にしようとしている姿勢があると感じました。日本においても、多文化共生の促進によってどんな社会を目指すのかをより明確にし、それに即した支援策等のさらなる展開が必要ではないかと感じました。

また、どこの視察先でも、組織として職員の多様性を誇っていらっしゃる様子が垣間見え、これによって提供できる支援の幅が広がっている様子がうかがえたので、日本も多文化共生を支援する立場の組織の更なる多様性の確保も必要だと感じました。

(2) プログラムで得たことを今後の業務にどのように生かしていこうと思いますか。

プログラムでメルボルンに滞在中、道行く人やお店の人等、どこに行っても皆さんフレンドリーに接して下さって、街全体が温かくウェルカムな雰囲気を持っていて、とても居心地がよいように感じました。政府が展開する様々な多文化共生関連施策の影響ももちろんあるとは思いますが、それ以上に他者を思いやり尊重する姿勢が住民の方にあるように思います。そういった地盤がないと、制度だけ整えても多文化共生社会としての成熟は見込めないと感じるため、地道ですが継続した理解促進や啓発の取り組みがやはり重要となると感じました。また、多様な方とコミュニケーションを図るという観点で、より多くの人に必要な情報等が伝わるように改善や工夫できることがないか、意識をもって考えていくことも大切だと感じています。

業務においてはもちろんのこと、社会の一員としても、そのようなことができるよう取り組んでいきたいです。

