

令和2年度 第5回 松本市多文化共生推進協議会会議録（要旨）

1 日時

令和3年3月22日（月） 午後3時～午後5時

2 場所

Mウイング3-2会議室

3 出席委員（15名）

会長	佐藤 友則	委員	マキナリー 浩子
副会長	犬飼 プリヤモン	委員	陳 思静
委員	中村 純子	委員	持山 シャロン
委員	村井 博子	委員	松井 一晃
委員	久保 愛	委員	美甘 直子
委員	吉田 則雄	委員	岡田 忠興
委員	太田 文雄	委員	古畑 祐司
委員	高橋 淳		

4 事務局

総務部人権・男女共生課	課長	前澤 典子
同上	課長補佐	藤松 智彦
同上	主事	寺西 彩里
同上	主事	梶山 直樹

5 会議次第

- (1) 開会・あいさつ
- (2) 委員自己紹介
- (3) 会長・副会長選出
- (4) 松本市の多文化共生推進・第3次プラン（案）策定経過について
- (5) 会議事項
 - ア 第3次松本市多文化共生推進プラン（素案）に対するご意見について
 - イ 第3次松本市多文化共生推進プラン（案）について
 - ウ その他
- (6) 閉会

6 会議の要旨

次ページ

事務局

（「第3次松本市多文化共生推進プラン（素案）に対するご意見」、「第3次松本市多文化共生推進プラン（案）」について資料を用い事務局から説明）

会長

それでは今ご説明がございました、前回意見に対する修正、そして第3次プラン（案）につきまして、委員の皆さんから意見ををお願いします。

委員

第3次プラン（案）3ページに企業の役割が入っております。この部分は、非常に重要だと思いますが、そのことに関して、第4章具体的施策に何らかの形で盛り込むことは考えていらっしゃいますか。

もちろん企業さんがどこまで考えていらっしゃるか、というのはあると思いますが、やはり技能実習生とか特定技能の方が、なかなか地域との繋がりができづらいということがあります。そういう方々を雇用している企業は、その企業のブランドや評価を上げるものだろうと思います。また母国に戻られて、日本のこういうところはよかったと宣伝してもらうためにも企業がもっと積極的に教育や地域参加や生活全般といったことも含めて、なにか取り組むようなことを、市の方でサポートなり、企業団体と調整するきっかけを作っていただくことはできないかと思いました。

事務局

具体的な企業への働きかけというのは、施策の中に入っていないんですが、第3次プラン（案）42ページに就労関係の施策をうたっており、企業への働きかけというのは、商工課とも相談をしながら、やっていかなければいけないと思います。

ハローワークでは企業への働きかけもされていらっしゃいますので、ハローワークの委員さんからもご意見をいただければと思います。

委員

ハローワークは、外国人を雇用している企業には、労働関係法令を指導している立場ではありますが、求職している外国人の方に仕事を紹介したり、斡旋したりはしていますが、たしかに市と連携を図っていくというのは、必要なことかと思いますが、いわゆる外国人を採用している企業の公表は行っていないので、具体的な動きというところすぐにお答えできない部分でもあります。

委員

私は経営者協会に所属しています。外国人といってもいろんな在留資格がありますので、全員いっしょにという訳にはいかないと思いますが、特に課題になっているのは、技能実習生の方だと思います。企業によって、ものすごく差がある。彼らへの接し方に、ものすごく格差があるなと感じています。今のハローワークさんがおっしゃるように企業名を出せないということであれば、経営者協会をとおし、どういう風に外国人の力を活用していくべきなのか、ということを経営者に啓発しなければいけないと感じています。ただ、そういった勉強会とか意識改革をする場がありません。ですので、経営者協会中信支部と市で、経営者までは出てこないまでも人事担当者などが出てきて、そして技能実習生の雇用を改善して、もっといきいきと会社で活躍してもらえるように、地域に溶け込んで安心して暮らせるような意識づけは、経営者協会のような経済団体と協働でできるかなと感じました。

事務局

ありがとうございます。今回から新しく経営者協会所属の委員さんに委嘱をしております。市と経営者協会だけでなく、ハローワークさんも関わっていただければありがたいなと思っております。施策として何かすぐここにという訳ではありませんが、検討をさせていただきます。

会長

ありがとうございました。第3次プラン（案）5ページをご覧くださいませでしょうか。市内の外国人人口は、3,973人というデータがあります。総人口の1.67%とありますが、これは日本全国と比べると実は小さいです。全国の外国人割合は、2.3%くらいだと思います。松本市では、実はそれほど外国人住民は増えていません。

非常に大きな要因は、就職です。技能実習生といういつかは帰ってしまう人だけではなく、大学の留学生や日本語学校の留学生を含め、どういうふうに松本市が就職先を紹介していけるのか。私ども信州大学では積極的に就職先の斡旋をしていますが、やはり圧倒的に求人は北信が多く、受入れ後の体制もよく、就職してからも幸せに暮らしている。そういったものが松本で動いていないのは事実としてあります。それは、前回の協議会でも今後の大きな課題として何とか変えていきたいという議論がありました。町全体の活性化という点でもかなり重要な点です。

他の皆さんからもございましたらお願いします。

委員

会社で人事を担当しています。当社では技能実習生と特定技能の資格の方に働いていただいています。特定技能に8名の方が勤務いただいて、その方々とも定期的に面会していく中で、日本に永住したいと話される方もいらっしゃいます。当社としても、特定技能から在留資格の変更も含めて、松本ですずっと活躍してほしいと動いているのが現状になります。今年も5月に新たに特定技能の方と、提携しているインドネシアの大学のインターンシップ生の受入れを計画しております。やはり、第3次プラン（案）42ページにもあります、「定住」が重要なポジションだと思っていて、それには「就労」が欠かせないと思います。

当社としても、技能実習から特定技能、特定技能から新たな在留資格で残っていただくという流れを作っているところではありますが、それ以外にも短時間労働の方にもたくさん働いていただいております。そういった方々との繋がり、どこをどうすれば繋がっていきけるのかというのを探っている状態でありまして、ハローワークさんから紹介いただいたこともありますし、もっと繋がっていければ、お互いにニーズはあるんじゃないかと日々思っています。そういった仕組みづくりは、当社に限らず、企業として期待するところじゃないかと思っています。

会長

貴重な事例ありがとうございました。外国由来の住民の受入れ、定住支援をされている報告でした。今後の受入れの方向として、特定技能ビザの話が出ておりました。確か5年後は家族の呼び寄せが可能になるもので、2019年度に法律ができました。2024年度には家族を呼んでのビザ更新が何度もでき、本当の意味での定住ができる。「技術・人文知識・国際業務」にやや近いかたちでの在留ができる。そういった在留資格になります。ただし、その数は、松本市では伸びていないというのが現状だと思います。

他の委員さんからもどうでしょうか。今日初めてご参加の委員さんもいらっしゃると思いますが、いかがでしょうか。

委員

多文化共生の考え方を地域社会に浸透させるというのがいちばん難しいことだと思います。先ほどもご説明ございましたが、体系図で基本目標の「地域社会」をいちばん上に持ってきました。それとの関連で、成果指標として、外国人住民の「多文化共生プラザの認知割合」を22.3%から50%にあげるとか、「外国人と関わりのある日本人住民」を49.9%に60%にあげるという目標にな

っていますが、今まで多文化共生の意識がなぜ浸透していないかという分析をしなければならぬと思いますし、どのようにしたら認知度等を引き上げることができるのか、そこら辺のお考えはどうでしょうか。もし方向性をお持ちでしたら、お聞かせいただきたいと思います。

事務局

地域との繋がりということで、第2次プランでも「キーパーソン・ネットワーク」という施策を挙げさせていただき、すでにキーパーソン登録いただいている方もいらっしゃいますが、もう一度来年度から仕切り直しというかたちで、キーパーソンの登録者を増やすことと、キーパーソンと地域を繋げるというのをこの第3次プランでやっていきたいと思っておりますし、キーパーソンをとおり、日本人を含め多文化共生プラザを浸透させたいと思います。

認知率が伸びていないことについて、今回の外国人アンケートでは、前回に比べ、比較的在住期間が短い方からの回答が多かったことも一因と考えていますが、いずれにしても、地域と外国人住民の繋がりという部分にさらに力を入れてやっていきたいと思っております。

委員

多文化共生のキーパーソンは、すごくいいなと思うわけですが、私は、技能実習生に力を貸してもらいたいと思っております。彼らの力をもっと貸してもらって、共生社会を築いていきたい。キーパーソンを地域から選ぶというのはもちろんありだと思いますが、技能実習生などを採用している企業の人事担当者にも積極的に参加してもらいたいと思います。外国籍の人達にとって地域での生活安心はもちろんですが、やはり仕事の環境を整えていくことも大事です。会社とうまくいっており、ハッピーであればずっといてくれます。そうすると松本の発展、経済の発展にも力を貸してくれる。彼らは、日本人にはない斬新なアイデアだとか海外の発想を持ってきてくれるわけですから、多文化共生のキーパーソンというのを企業にも、強制という訳にはいかないでしょうけれど、その企業の発展のためにも、人事の人を出していただくというのを市から働きかけてもらってもいいのではないかと思います。

事務局

まったくその通りかと思っております。今までキーパーソンというのは、私ども地域の日本語教室に働きかけをしておりました。来年度、この第3次プランができるのと合わせ、広報などを通じ市民の方に呼びかけをしていきます。先ほどから、お話ありましたが、企業向けにつきましては、経営者協会にも呼びかけのチラシ

等を可能であれば、配っていただくなどしたいと思っております。

会長

ご意見ありがとうございました。ただ、技能実習生そのものだとキーパーソンになれない人も多いと思います。私たちが目指しているキーパーソンは、日本人と、日本語が全くできず松本市の事情・日本のルールを知らない外国人を繋ぐ役割でもあるので、技能実習生から特定技能に変更できたような方にはぜひお願いしたいですが、そういった方でないとなかなか難しいかなというのはあります。その意味で企業にそういう方を紹介してくださいとお願いするのは、素晴らしいことだと思います。

先ほどもお話ありましたが、第3次プランができ、5年後に「目標値よりも上にいったね。なにより松本市の一般の人の意識が変わったね。」となるには、私たち委員や市民、そして担当課の皆さんがいかに自分事と考えて取り組んでいただけるかが大事かと思えます。その意味で、第3次プラン（案）具体的施策2-1-2のNo. 28「来客の多い窓口への多言語対応」とありますが、ちょうど市民課の職員さんいらっしゃいますので、現状どれくらい導入が進んで活用されているのか教えていただけますでしょうか。

市民課

現状、特に翻訳システムは導入しておりませんので、英語に限るのですが、通訳できる職員が対応している状況でございます。

会長

ありがとうございます。以前、あれだけ巨大な信州大学病院でも翻訳用のタブレットが3つしかないと聞いて絶句したことがあるのですが、市民課さんも外国由来の方の出入りが当然あると思いますが、特にタブレットのような導入はされていないということでしょうか。

事務局

市役所もデジタル化に取り組んでおりまして、来年度以降順次というかたちで計画は進めている状況であります。現状は、英語・中国語であれば職員の中で対応できておりますのと、相談員としてポルトガル語相談員がおります。翻訳システムについては、今後進めていく計画です。

会長

実を言いますと、病院の方では、医療の言語、細かな症状にまで対応できる機械はまだないと聞いています。それよりも、行政言語の方が、対応できるAIを導入した翻訳システムはできてきていると思うので、よりミスなく、ミスといっても医療ほど大変なことにならないので、かなりスムーズにいくと思います。今月も何人かの信大の留学生が市民課にお邪魔をします。そういった時、日本人のチューターが付いていきます。実際にやさしい日本語も使いながらやっているんですけど、そういった制度がない留学生が自力で行き、けっこう間違えた手続きをしてくる場合もあります。そういった点で、何かのシステムの導入を早くしていただくと、市民課さんやそれぞれのみなさんの部署での対応もずっと楽になり、ミスも少なくなり、サービスを受ける側の外国由来の方も松本市はいいねという噂が広がるとあつという間に人が集まるというのがこの業界ですので、ぜひよろしくをお願いします。

事務局

ソフトの性能もあがっていますが、やはり行政用語の翻訳がなかなか上手くいかないという意見も現場の職員から上がっています。市では「やさしい日本語」を窓口でも使っていきましょうという研修も併せてやっていくのが大切かなと思っています。

委員

今、事務局からもお話があったように、翻訳をすれば済むかというのと、いろんな行政の難しい案内だとかは、文字数が多い文書だと、私たち日本人もちゃんと読まないのと同じで、外国人もいくら母語で書いてあっても読まない場合もあるので、翻訳をしたものを渡したからOKと思わないでいただければ助かるなと思います。逆に大学生のチューターさんが入ってやっていただける、大学のシステムはありがたいなと思いました。

私は、多文化共生プラザにも相談員としても勤務しておりますが、認知度が低くて5年後に外国人のみなさん50%に知っていただかなければならないというのは身の引き締まる思いです。

実習生に関して、お話がありましたが、実習生の方々は基本的に管理組合の方たちが相談の窓口になっていることをご存じない方もいらっしゃると思いますので、発言いたします。実習生の方々からの相談も、プラザではもちろんお受けしており、関係機関に繋いだりもしております。先日も松本市にお住いの実習生の方から、防災に関する相談をお受けしましたが、管理組合が富山県にあり、ほぼやりとりがないという状態であり、相談のお手伝いをさせていただいた案件

もでございます。先ほどの流れからいくと、企業さんへの働きかけも大事だと思えますが、管理組合も考えに入れなければいけないと思えます。技能実習生から特定技能なり、松本に定住というすばらしい流れの事例も先ほどお話がありましたが、松本も北信、東信に負けない都市になれるように推進していかねばならないと感じています。

会長

ありがとうございます。私が先ほど申しあげたのは、対応の時のシステムであって、翻訳の時の文書では絶対にありません。私は、むしろそんなものにお金は使わないでもらいたい。そんなものは読まないから。それよりも市民課に来る外国由来の人がボタンを押すと、その人が言いたいのは、これなのだと分かるようなもので、行政言語をそのまま翻訳するというのは大変なことは承知なので、あくまで手続きです。そういったものを市民課や保険課に、ぜひ導入していただきたい。

オンラインの委員さんどうでしょうか。

委員

私は先ほどから出ている意識を変えるというところ。それは多文化共生を実現していく上でのキーになると思っていて、その中でやはり「教育」は大きいと思えます。今、学校教育を受けている皆さんもこれから成人され社会の一員になるわけで、将来を見通したうえで、教育というものが非常に大きな力を持っていくと考えていて、その教育というのは外国籍の住民よりも、むしろ日本人学生を対象としたものが、非常に必要になってくるんじゃないかと考えております。

基本目標の「教育・子育て」のところの35ページNo. 71のところ、質問させていただきたいのですが、「松本版コミュニティスクール」とはどういうものでしょうか。

生涯学習課

「松本版コミュニティスクール」ですが、地域と学校との連携で進めている事業です。松本市では35地区それぞれ公民館がコーディネートすることによって、地域それぞれの特色を活かしたものを児童生徒さんに提供していくものです。今回こちらの方で「松本版コミュニティスクールを活用した～」と上げましたが、私どもの方では学校教育であったり、そういった現場に、地域に住む外国人住民の方とか、多文化共生プラザなどと協力しながら公民館でコーディネートし多文化に触れるような場面とか、夏休みなどの長期休暇を使って公民館な

どで実施していく。そんなことを想定し掲載させていただいた次第でございます。

委員

それは、教育課程に入っている訳ではないということですよ。位置付けというのは学校の教育の中ではどのようになっているのでしょうか。

生涯学習課

よく総合的な学習の時間を活用いただき、そういった場面で学校のニーズにお応えしながら実施しているものです。

委員

そういった要望はどれくらいあるのでしょうか。

生涯学習課

すぐに数字は出ないのですが、例えば「外国語を学びたい」といったニーズがあります。他にも中学校のクラブ活動にも活かしていきたいと考えている事業であります。

委員

ありがとうございます。機会をとおして多文化共生というのを日本人の学生が学んでいくというのをこれからもっと推進していかなければならないんじゃないかなと考えているんですけども、やはり教育委員会が主導になるのでしょうか。

生涯学習課

松本版コミュニティスクール事業は教育委員会の生涯学習課と学校指導課で展開している事業でして、引き続き推進してまいりたいと考えております。

委員

ぜひ連携をとっていただき、できれば100%くらいの国際理解教育を実施していただければと思います。若い世代から意識が変わっていくということに繋がるんじゃないかなと考えております。よろしく願いいたします。

会長

ありがとうございます。関連しまして、私は論文でこちらの件を書いておりま

すが、文部科学省も指導要領に入れなければいけない状況だと思います。すべての小中学校に義務教育の中に入れなければいけないと思います。大学に入ってから私が話すのでは遅いんです。すでに頭が固まっている学生もかなりいる。頭の柔らかい小学生のうちに入れなければいけないのですが、それはいつになるか分かりませんので、今中村先生がおっしゃっていたことを、学校の要望に応じてでは遅く、やはり松本大学、信州大学そういったメンバーである程度シラバスはありますので、学校の皆さんに利用してくださいというかたちで提示をし、そのうえで動かさないと、少し勘違いをされて「外国語教育」になってしまうのですよね。そこまで一步踏み込んだものが必要だと思います。教育委員会さんと連携しながら各学校に展開されるまでいかないといつまでも動かないものだと思います。

他の委員さんからもお願いします。

委員

私どもですが、市内で児童館・児童センター・児童クラブの運営をしております、放課後の子どもたちと生活しているんですが、実はその中で今のお話と関連する部分がありましたので、発言させていただきます。

昨年留学生さんが困っていてアルバイト先がないというお話を聞いたこともあり、専門学校で日本語を学ぶ留学生さんを初めて採用させてもらいました。私もかわりまして、どの程度の日本語力であれば、例えば発災時など、どの程度子どもたちに伝えられるのかとか、いろいろなことを考え難い部分もありましたが、スリランカ出身の女性を採用させていただきました。

最初は子どもたちも迷い「肌の色、目の色」など嫌な言葉も投げつけましたが、スリランカ新聞というものを作り、子どもたちが外国のことを知るきっかけづくりをしました。最初は嫌な言葉を投げかけた子どもたちですが、いっしょにすることで本当に貴重な経験をさせてもらいました。

放課後の子どもたちというのは、学校で見せる子どもたちとも、お家で見せる子どもたちとも違い、子どもたちの素の部分で生きているところです。その中に留学生の方が入ってくれた時に、子どもたちが身近なところで外国人と触れあうのがALTの先生だけになっていたのですが、指導員の中に外国由来の指導員の方がいるというのが、どれほど子どもたちにいい経験になっているのかというのを教えられました。

彼女は、なにかを子どもたちに教えなきゃいけないと思えば難しいけれども、いっしょに生活をすればいいんだ、いっしょに遊べばいいんだと思えば働くハードルが下がったようで、児童館・児童センターというところは、そういうこととしても関われる、人と人として関われるお仕事ですので、児童館・児童センタ

一職員が集まりにくくなっているところでもございますので、子どもたちに大きな経験をあたえてくれる可能性が見えてきたと思っております。

また利用される外国籍の保護者さんも増えてきたので、そういう時に外国由来の指導員に対応してもらおうということもできました。保育園、幼稚園におじいちゃん先生・おばあちゃん先生がいるように、外国由来のお兄さん先生・お姉さん先生がいてくれたらと強く思っているところですので、そんなことを松本市でできればと思っているところです。

会長

すばらしい事例をありがとうございました。教え込むではなく、いっしょにいる。そして、子どもたちがやはりそういう言葉を投げかけてしまうというのは、知らないからであり、そういった交流があった子供は、小学校中学校に入る頃には、そういうことは言わなくなる。ただ稀なケースであり、システムとして動かすことが大事です。

私が思うことは、嫌だという子にはお願いしてはいけませんが、クラスに自分の国の言葉、自分の親の話をしてもいいよという外国由来の子どもがいれば、国のこと、困っていることを話してもらうことができる先生に増えてもらいたいし、そういったことを奨励してもらいたいというのがNo.71に関わる非常に大事な点だと思います。

委員

長野県国際化協会の中で、長野県を多文化共生社会にしていかなければいけないということで、副理事長と一緒に各地域の課題を吸い上げにいろんな国際交流協会とか訪問したことがありました。その中で市民課とかにいろいろと話を聞いたりもしたんですが、子どもたちが学校に通うにあたって、受け入れてはくれるんですが、日本語の教室に行って、だんだん学校に行かなくなったり、日本語の先生はボランティアにお願いしているが、人材が不足しているというものがありました。

かつて計画してことがありましたが、先生の力量が足りないと感じています。外国籍の子がクラスに来た時は、チャンスだと思うんですね。子どもたちに学びがあるチャンスだって。先ほどのお話で、児童館ではとてもいい経験を作ってくださいっていますが、これが松本市のどの現場でも学校という公教育の中で展開されるといいと思います。例えば、ベトナム人の子が入ってきたら同級生にベトナム人があることで多文化共生の心が養える。でも、それをやっていくのは先生なんですよ。子どもたちは自然に学ぶかもしれないけど、先生がそれを率先して共生していくことをいろんな素材として使っていければいいと思います。

赴任してきた先生たちの研修ありますよね。教育長などからお話があると思いますが、ある程度松本市は多文化共生を実現していくまちなんだと、こういう推進しているので、そういうようなときに松本は多国籍の子どもたちをこうやって育てているといったことを説明してほしい。先ほど会長がおっしゃったように意識改革が必要なので。松本市は幸い佐藤先生も中村先生もいらっしゃるので少し講演してもらうのもいいと思います。教育長にも目指しているんです、というのを話していただく。そうすれば先生たちもクラスに外国籍の生徒が来たら、チャンスだからがんばろうと思ってくれると思うんです。松本でぜひこれを実現していけたらと思います。

会長

ご意見ありがとうございます。非常に時間はかかりますが、非常に貴重なご意見だと思います。

他の委員さんからどうでしょうか。

委員

私は、今年で3年目のバイリンガル日本語支援をやっています。去年は4人の子どもを受け持っていました。本当に日本語ゼロから来ている子もいて、そういった子はやりやすいところ、やりにくいところがあります。もともとの育った環境・言葉の問題もありますが、その子だけじゃなく、他の周りの子どもたちもよく理解しておらず、トラブルを起こすことがあります。教頭先生と担任の先生が協力してくれて、わたしのところにこういう問題があって、こういう姿があってどうですか、聞いてもらいたいんです、という学校であれば、私と子どもと学校、お互いにスムーズにいくんですね。まだ日本語はそんなにしゃべれない子どもだけど、他の生徒ともうまくいく。その子だけ苦労しているだけでなく、周りのクラスの子も苦労している。担任の先生はこういう子が来ます、日本に来たばかりという説明はしてあると思いますが、クラスの子たちは一生懸命がんばってくれますが、がまんしてくれるのも限界があるんですね。私たちのようなバイリンガル支援員は、気持ちが直接聞けるので、スムーズにいく。ただ、あまり関心ないのかなという先生もいて、それが、なかなか課題がうまく解決しない。できれば、日本人に子どもたちにとって楽しい文化を学ぶ機会を作ってもらえればいいなと思っています。

また、このプランはすごくいいものだと思いますが、外国人を支援するというのはいいと思いますが、日本人たちにとって外国人を支援するメリットなにかがあるかを説明しないとなかなか進まないと思います。わたしたちが一生懸命しても、「なんで外国人を支援するか」が伝わらないと進まないと思います。

会長

貴重なご意見ありがとうございます。前半の部分、教頭先生、担任の先生とのサポート体制というのは、子ども日本語教育センターの話聞いていても非常に大きく、担任の先生だけでなく教頭先生がいいとこの学校は大丈夫というも結構聞きます。バイリンガル支援員をいい意味で使えるような体制があると、日本語ができなくても学校に早く適応できる。後半の方、日本人の意識を変えることにつながるところですが、どういうところが外国人を受け入れるメリットなのか。人手不足だから入れるでは、恐らく外国人が好きじゃないという日本人には意味がないと思います。人手不足ではなく、先ほどもお話があったように、外国由来の人がいてくれることで、子どもたちがとても成長したというようなところだと私は思っています。

他の委員さんからもどうでしょうか。

委員

学校のことについては、私もよく知りませんが、松本市は外国由来の子が来た時に学校に日本語の先生を派遣するというシステムができていて、他の自治体ではそれがないところも多いと聞いています。それは本当に革新的ないい自治体だなと思います。

個人的に思っていることなんですが、地域の日本語教育で受講生と一緒に日本語を勉強していますが、ときどき高齢の方がお見えになります。話を聞くと、1990年に入管法が改正されて、定住者という在留資格ができましたけれども、その直後にやってきてずっと日本にいる。ブラジルの方が多いですが、ブラジルに身寄りもいなく、帰る気は全くない。もう60歳過ぎる方も多いが、工場勤務など多く日本語はそれほどできない。そういった方が、これから老いていくときに、介護の問題であるとか、どうやって支えていくのか。中には独身の方もいらっしゃいました。そういう方の介護の問題も出てくると思います。

会長

提言ありがとうございました。多文化共生プラザの方でもコーディネーター含め、外国由来の方にどう介護していくかというのは巨大な課題として知られつつあるものであり、若いブラジルの方が年を取った**ブラジル**の方のサポートをする。それもしっかり仕事としてサポートできる仕組みができてくれば、本当に幸せなことだと思います。

副会長

キーパーソンについて確認したいことがあります。キーパーソンに登録する

時に資格はありますか。また、登録を進めていく方法はどのようなものがありますか。また、登録した方の利点は何かありますか。以上3点お願いします。

事務局

第3次プラン(案)の46ページをご覧くださいと活動例をお示ししておりますが、まず一つ目ですが、キーパーソンを担っていただく方に関しては、松本市にお住まいかお勤めの方で、多文化共生にご関心のある方であれば、どなたでも登録いただけます。ですので、こういった活動例をひとつでもできればどなたでもとしています。

登録するにあたって、これまで日本語教室を通じた呼びかけでしたが、先日も3月13日に多文化共生フォーラム、キーパーソン研修会を開催させていただきましたんですが、そのような研修会・交流会を実施しながら、広げていくという方法とSNSやホームページ、広報などを通じて広く周知していきたいと考えております。

3つ目の何かメリットみたいなものがありますか、というお話なんですが、今、話を進めているところですが、4月に新たに登録していただきますが、登録していただいた方には市の文化施設に無料で入場できるフリーパスみたいなものを提供していきたいと関係課と調整しているところです。それから、今回のキーパーソンは、どなたでもとしているんですが、次の段階としては、このキーパーソンのみなさんをコーディネーターとしてくださるような方。例えば、先日行ったような研修会・交流会を企画・運営をしていただくような方を設置したいとも考えておまして、そういった方にはご負担いただくもんですから、当然何かしらインセンティブのようなものを考えていきたいと思っております。

会長

本当にこの第3次で事務局の皆さんが動かそうと意欲を感じるのがこの施策になります。今までトリセットして「松本市多文化共生キーパーソン」として4月から登録し直してもらい、そちらの要綱に沿って動かしていくということなので、今まで登録していただいた方にも「松本市多文化共生キーパーソン」になっていただき、研修会のような一方的な情報提供とも違い、横の繋がり、そして災害時にどれくらいこのキーパーソン・ネットワークが機能するか、ということも想定しこの研修会がどれくらい動いていくかですよね。

私も知り合いに声をかけると「どれくらいお金もらえるの、どういった責任が伴うの」といわれることもあります。インセンティブの話も動き出しているのは私としては快挙だと思いますので、ぜひ進めていただきたいと思っております。

委員

登録してから具体的にやることがなかなか出てこない、というのがあります。現に自分もキーパーソンの一人として登録してありますが、なかなかやることが分からない。ずっと登録したまま、やることないかなあとずっと考えていますから、募集・掘りおこしだけでなく、具体的な案などないかなと思っています。

会長

本当にそういう意味でリセットし、研修会でどういったことをお願いしていくか、正直言ってそんなことはできないといったようなお願いもあるかもしれませんが、私も含め協議会の中で考えていき、研修会でそういったことを進めていく。ただ、今、文書として、これお願いしますというのは作っていません。最初は、ハードルは高いかもしれませんがよろしくお願いします。

それでは、時間もおしてまいりましたので、これで議長の任を解かせていただきます。

事務局

佐藤会長ありがとうございました。それから委員のみなさまもご意見ありがとうございました。本日の会議録ですが、こちらでまとめさせていただき、委員の皆様には送らせていただきます。確認していただいた後に、市のホームページに公開してまいります。

以上を持ちまして、第5回松本市多文化共生推進協議会を閉会いたします。本日は誠にありがとうございました。