

オーストラリア多文化主義政策交流プログラム 2015 報告書



主 催 (一財)自治体国際化協会シドニー事務所
日 時 2015年10月26日(月)～10月31日(土)
場 所 オーストラリア シドニー近郊

目 次

参加者名簿.....	3
日程	4
訪問先	
多文化共生ニュー・サウス・ウェールズ	5
エスニック・コミュニティ・サービス協会	9
NSW 州緊急サービス.....	13
アドバンス多様性サービス	17
シドニー地域健康局.....	21
NSW 州異文化メンタル・ヘルス・サービス.....	25
ハーバーフィールド小学校.....	29
オーバーン市	33
シドニー工科大学地方自治センター.....	38
参加者アンケート.....	42

【参加者名簿】

	団体名	所属	役職	氏名
1	千葉市	花見川区役所保健福祉センターこども家庭課	主査	なかさか たつひこ 中坂 達彦
2	横浜市	国際局政策総務課	事務職員	にかいどう りょう 二階堂 亮
3	名古屋市	名東区役所区民福祉部保険年金課	主事	いとう ゆか 伊藤 結花
4	名古屋市	市長室国際交流課	主事	わかやま りおや 若山 寮弥
5	岡山県	県民生活部 県民生活交通課	主任	せきの ひでお 関野 英雄
6	広島市	人事委員会事務局 調査課	主事	あすま こうた 東 幸太
7	佐賀県	消防防災課	主事	うわたき ひろき 上滝 寛記
8	群馬大学	多文化共生教育・ 研究プロジェクト推進室	教授	ゆうき めぐみ 結城 恵
9	(特非) 多文化共生リ ソースセンター東海	—	社員	かんだ 神田 すみれ
10	愛知教育大学	教育学部 地域社会システム講座	准教授	あべ りょうご 阿部 亮吾

(順不同、敬称略)

【日 程】

10月 26日	Mon	オリエンテーション 豪州の政治行政・多文化主義政策の歴史に関する講義
		多文化共生ニュー・サウス・ウェールズ NSW 州における移民政策、公的機関の役割に関する講義
10月 27日	Tue	エスニック・コミュニティ・サービス協会 多様な文化的背景を持つ高齢者ケアサービスなどに関する講義
		NSW 州緊急サービス 災害時における文化的・言語的多様性を持つ方へのサポートなどに関する講義
10月 28日	Wed	アドバンス多様性サービス 移民に対する定住支援サービスなどに関する講義
		シドニー地域健康局 多文化に配慮した医療サービスや医療通訳制度に関する講義
10月 29日	Thu	NSW 州異文化メンタル・ヘルス・サービス 多様な文化的背景を持つ方へのメンタルヘルスサービスに関する講義
		ハーバーフィールド小学校 移民生徒を含めた公立小学校における多文化教育等に関する講義
10月 30日	Fri	オーバーン市 移民に対する定住支援サービスを提供するNGO を訪問、具体的な支援策に関する講義
		シドニー工科大学地方自治センター 社会的結束のあるコミュニティづくりに向けた取り組みなどに関する講義
10月 31日	Sat	サマリー 研修期間中に学んだ成果をグループごとに発表

【訪問先】

多文化共生ニュー・サウス・ウェールズ

Multicultural NSW

【訪問日】 2015年10月26日（月）

【対応者】 Malcolm Haddon, Senior Community Relations Adviser

Megan Lancaster, Director, Community Engagement

1 ニュー・サウス・ウェールズ（NSW）州の多様性

人口は690万人、国外生まれは25.7%、出身国は225か国であり、215の言語が話されている。人口の22.5%は自宅で英語以外の言語を使用しており、特にシドニー市近郊ではそれは33%以上にもなっている。また、両親のどちらか一方でも国外出身となると50%近くにも上っている。多様性という言葉を使うときには、文化だけではなく言語や宗教も含んでおり、例えば宗教では、125種類の宗教がNSW州には存在している。

2 組織の変遷

Multicultural NSWは、州政府の一機関として1979年に創設された組織であり、これまで多文化主義を推進していく政策の変化を反映して名称が変わってきた。この多文化主義は、与野党が賛成そして推進してきたものであり、州の法律によって制定されている。最初は、Ethnic Affairs Commission（エスニック問題委員会）という少数派の問題を扱う機関であったが、2000年に制定された「コミュニティ関係委員会及び多文化主義の原則に関する法律」に基づき、少数派だけでなくコミュニティを形成している全体に注目し、その全体の調和を重視する新しい機関として進化して、2001年にCommunity Relations Commission（コミュニティ関係委員会）と改組された。さらに昨年、Multicultural NSWという名称に変わった。この名称変更に伴い、新しいCEOとしてMr. Hakan Harmanが任命され、彼を委員長としてこの機関のこれからの3年間における戦略プランが立てられた。それが、“Harmony in Action”「行動する調和」としてまとめられた。

3 戦略プランの目的・ビジョン・行動原則

目的は、NSW州の全ての人々の生活を豊かにするように、結束力のある調和のとれた多文化主義の社会を構築し、それを維持していくことである。ビジョンとして、NSW州の多様性が力強さであることを認識し、社会・文化・経済における繁栄が実現できると考えており、三つのEを行動原則として掲げている。

- ①Engage: 関わる-参加する上で障害を取り除きあらゆる社会と関わるができること
- ②Enable: 可能にする-全ての人々がサービスやプログラムに平等にアクセスできること
- ③Enrich: 豊かにする-多様性を財産とし社会的及び経済的能力をさらに豊かにすること

4 重点分野

(1) Community Engagement

最も重要かつ優先的な分野であり、以前からのコミュニティに偏ることなく視野を広げ、財界、公共部門や各国領事館などを含めて活動することを意識している。多くのイベントを行っており、



MULTICULTURAL
NSW

IDEATION2015（アイデアとマラソンの造語）というイベントでは、約 250 の高校の代表が集まり、若者が多文化について討論を行った。また、多文化主義がビジネス上でもメリットのあることを認識してもらうためマーケティングアワードとして企業等を表彰したり、年に一度、各コミュニティのリーダーを集めて多文化のコミュニティに関する事項についてのシンポジウムを開催したりするなど行っている。さらに最近始めたことであるが、ソマリアのコミュニティに対してオンラインスペースを提供することによって、情報発信、若者の情報共有や意見交換を容易にしている。他にもオンラインマガジン POINT という機関誌を発行しており、多文化主義を推進していく上での難しい問題に正面から取り組み、その中でコミュニティが声をあげる機会を提供している。これら以外にも広範囲に活動しているが、どのようなことをするにしても多様性はポジティブであることを常に意識して取り組んでいる。

(2) Policy and Research

州政府の多文化担当大臣や州の首相に助言したり、州の他機関における多文化主義の実施状況を評価したり支援したりしている。また、州の各関係機関の代表者を集めて移民定住委員会を開き、課題について話し合うなどの活動を通して州や国レベルの移民難民受入政策に影響力を持つように努めている。州政府の医療、教育や警察などの住民サービスに直接関わる他機関と密接な関係を持ち、これらの機関を通して多文化主義を推進している。

(3) Innovation, Language Services and Communication

ウェブサイトやソーシャルメディアの活用拡大を進めている。通訳・翻訳サービスの利用を容易にするため、州全体で 40 か所の窓口を用意している。また、通訳・翻訳のプロを育成する支援活動や州政府の言語サービス改善を支援している。

(4) Sustainability

持続可能性を常に意識し、環境問題や財政問題を解決するだけでなく適切なガバナンスを実践することが、長期的な活動を継続するために必要であると考えている。これまで多文化主義を推進してきた約 40 年の実績と同じように、今後もこの持続可能性を推進し、そのためのリーダーシップを発揮していこうと考えている。

5 質疑応答

Q: コミュニティのリーダーを見つけるには？

A: 我々は既に多くのコミュニティのリーダーと関係があるが、新しく小さなコミュニティは、自身の能力を構築していくことから始めることが重要である。そのための支援として我々は補助金を出す機関であるので、その使用目的を審査する際コミュニティのリーダーと話し合う。また、新たな方法として学校や病院の現場は、コミュニティと関係が密接であり重要なツールとなっている。そのような機関との関係も重要である。

Q: 各機関との合意形成のためのオリエンテーションは？

A: 多文化主義の政策サービスフレームワークというものがある。これにより公共部門の各機関は多文化主義施策の実践について KPI (実績評価指数) により、実施状況を評価し我々に報告する。我々はさらにそれを議会に報告する。評価だけでなく各機関が集まり互いに課題について話し合い支援しあいながらフレームワークの理解を深めていくフォーラムもある。このフレームワークは、エスニック問題の優先課題に関するステートメントが NSW 大学の協力で改善されたものである。

他に最近ではスカンロン財団が作成した社会的結束指標により、帰属感や公的機関への信頼度を計っている。それによると人々の 86% が多文化主義を積極的に評価しており、また、豪州には多様性が存在しない地域はないと理解できる。

Q: 多文化主義を積極的に評価していない 14% の人へのアプローチは？

A: 政府の移民政策について議論があり、人種差別的な要素や声もある。正式な手続を踏まない難民認定希望者に批判的な声もある。また、先住民のアボリジニが差別を受けたことがニュースにもなる。そのような中で、人種差別撤廃キャンペーンのスポンサーとして学校教育に力を入れている。多様な人をインクルーシブな形で教育し、そのインクルーシブな価値観を持って多様であることが普通と認識できるようにしたい。

Q: オンラインスペースが活発に使われるようになったプロセスは？

A: ソマリアの例では、実施前にコミュニティと協議をし、フェイスブック等を活用しただけでなく実際に集まるなど世代間ギャップを解消していった。ただし、同じ方法が全てのケースに良いかは保証できない。

Q: 通訳・翻訳の人材と財源の確保等の課題は？

A: NATI (National Accreditation Authority for Translators and Interpreters) による資格がある。40 カ所の窓口は州政府のあらゆる公共サービスを提供する州のサービス事務所内にある。カジュアルと呼ばれる 600~700 人が通訳・翻訳を仕事単位で受けている。料金は安くないが、裁判所や病院などでは無料で提供される (病院関係は保健省管轄)。サービスを平等に提供するためには 100% のサービスを確保する必要があるが、コミュニティの規模が小さいと通訳が顔見知りで客観性に対し疑問が残るなどの困難な状況もある。



説明風景（写真右から二人目が筆者）

を使って、専門的なことでも説明するという原則がある。

Q：保健省以外の州機関の多文化適用力に関する施策について

A：多文化主義の政策サービスフレームワークは、公共部門全てに適用されており、州警察が評価で一番となっている。我々も多言語放送のテレビ局（SBS）と協力して、文化的能力を高めるモジュール（多様な社会であることの意識を高めるプログラム）を用意している。本当の意味でのコミュニケーションをとるためには、日常会話のような簡単な言葉

（文責：千葉市花見川区役所花見川保健福祉センターこども家庭課 中坂達彦）

エスニック・コミュニティ・サービス協会

Ethnic Community Services Co-operative

【訪問日】 2015年10月27日（火）

【対応者】 Bharat Rai, Project Coordinator

Shikha Chowdhary, Programs Manager

1 団体の概要

(1) 設立

エスニック・コミュニティ・サービス協会は、1978年に7つのエスニックコミュニティが一体となって設立したコミュニティベースの組織である。

(2) 運営

7人の理事で構成される理事会のもと、29人の常勤スタッフと400人のパート職員が働いている。常勤スタッフ29人で28言語、パート職員を合わせると110言語に対応する多様性を有している。

活動資金は、主に、連邦政府・州政府・地方自治体からの補助金となっているが、非政府組織であり、政府から独立して活動している。

(3) 団体の価値観

- Social justice(社会正義)
- Multiculturalism(多文化主義)
- Access and Equity(アクセス(利用する権利)と公平)

(4) 団体のビジョン

「文化的言語的に多様なバックグラウンドを持つすべてのオーストラリア人が、あらゆる面で社会に参画し、それぞれのニーズにあったサービスを受ける機会を持つ」

2 団体の主な事業

設立当初は、エスニックコミュニティの人々に対して、文化的言語的に適切なチャイルドケア（子育て支援）サービスが提供されるように様々な支援を行うことが主な活動であった。現在では、①子供向け②障害者向け(Disability)③高齢者向け(Aged care)のプログラム及び④各種の研修・講習を実施している。最近は、特に③高齢者向けのプログラムに重点がシフトしてきている。

①子供向けプログラム (Children's Services)

CALD (Culturally and Linguistically Diverse: 文化的言語的に多様な人々)の人々が適切な育児サービスを平等に受けられるように、言語や文化面での様々

な支援を行う「Bicultural Support」を実施。この事業は、CALD や難民、先住民の子どもたちが社会にインクルージョン（包含）されることを目的にしている。

②障害者向けプログラム (Disability)

- ・「Ethnic People with Disabilities Program」は、文化的言語的に多様なバックグラウンドを持つ障害者に、権利擁護サービス、情報提供・紹介サービスなどを実施している。
- ・「CALD Capacity Building Project」は、現在の障害者保険制度（National Disability Insurance Scheme）が、どのサービスを利用するかを選択について障害者本人の自主性を尊重していることから、サービスを決める本人の決定能力を養成するための活動を実施している。また、コミュニティに出かけて行き情報発信活動なども実施している。
- ・「Multicultural Respite Services」は、CALD を対象としており、要介護者に対して文化的言語的ニーズに応じたレクリエーションなどを実施し、その間、介護者が休憩をとる（レスパイト）プログラムを実施している。

③高齢者向けプログラム (Aged care)

下記「3 オーストラリアの高齢者介護制度について」を参照

④研修・講習 (Training)

- ・当団体は登録訓練機関（Registered Training Organization）になっており、ここで受講すれば資格のために必要な単位を取得することができる。
- ・異文化理解に関する様々な研修や講習を開催し、コミュニティやサービス事業者に対し能力開発研修の機会を提供している。

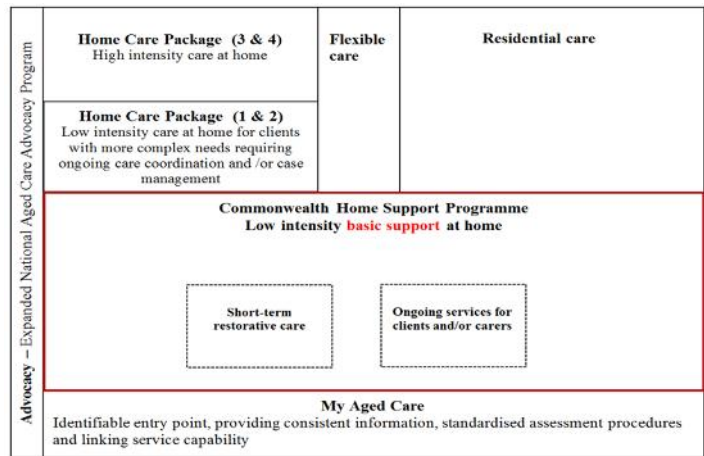
3 オーストラリアの高齢者介護制度について

(1)概要

オーストラリアでは2015年7月から新しい高齢者介護制度（Aged Care system）が開始された。旧制度では、介護サービスの利用希望者は、利用したいサービス毎に、直接サービス事業者に連絡し、利用に必要な情報を提供する必要があった。高齢者の場合、複数の介護サービスを利用することが多く、手続きが煩雑であった。

新制度では、「My Aged Care」に自分の情報を登録すれば、サービス事業者がその情報を確認できるようになり、サービス利用までの煩雑さが解消された。

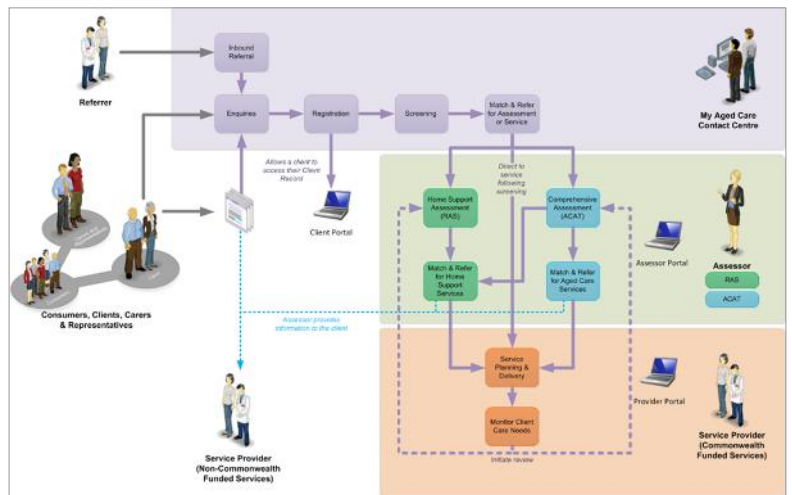
利用までの流れは、①「My Aged Care Contact Centre」に連絡、情報を登録②要介護者の状況を評価（Assessment）③評価に応じた介護サービスの利用となる。どの介護サービス事業者を選択するかは、要介護者本人や介護者などが選択する。



高齢者介護制度（Aged Care system）の概要

(2) 当団体の高齢者介護制度等に関する取組

- 要介護者の状況を評価する「Regional Assessment Services (RAS) Project」を実施し、対面式の評価を行っている（右図中段の「Assessor」の業務）。評価にあたっては、54ページに及ぶ評価項目について評価していく。



Aged Care system 登録から利用までの流れ

- クライアントの文化的なニーズに、センシティブな形で対応することが必要であり、当団体の多文化主義での経験が役に立つ。
- 高齢者や障害者のための「Multicultural Access Project」を実施している。これは、様々なサービス事業者に対して、CALDの人々のニーズに敏感になるように能力構築支援などを実施している。そうすることで、CALDの人たちが自分のニーズにあったベストな選択をできるように支援している。また、CALDの人たちのニーズを調査しサービス事業者へ提供したり、利用者側にどんなサービスがあるかを情報提供している。
- 「Counselling/support, Information and Advocacy」では、カウンセリングサービスを行っており、CALDの人々のニーズを把握し適切なサービス事業者を紹介しているほか、コミュニティへの情報提供なども実施している。



説明風景



訪問先での記念撮影

(文責：横浜市国際局政策総務課 二階堂 亮)

NSW州緊急サービス NSW State Emergency Service

【訪問日】 2015年10月27日（火）

【対応者】 David Niven, Local Controller

Carole Bassam, Community Engagement Officer

1 組織概要

NSW州では、発生原因により責任を負う機関が異なり、責任を有する機関が州全体の活動を統制している。地方の山火事などにルーラルファイヤーサービス（地方火災サービス）、都市部にはファイヤーレスキューが対応する。テロリズムにはNSW州警察、鳥インフルエンザには一次産業省やヘルスサービスが対応している。

その中で、NSW州緊急サービス（以下、「SES」という。）は嵐、洪水、津波等にかかる緊急サービス（特に州の地方部での交通事故対応や行方不明者捜索などの活動も含む）を行う州の機関であり、文化的・言語的に多様な背景を持つ人たちに対して津波や嵐への備えや対応方法についての情報提供もしている。

SESの責務は、「予防とリスク軽減」「災害対策」「コミュニティに対する教育」「災害への準備」「警報の発令」「災害対応の統制」「情報発信」「災害直後のコミュニティ支援」である。構成員の大多数であるボランティアは2015年現在で10,000人以上いる。228のユニットで構成され、17の地域事務所があり、州本部が1つある。約300人の常勤職員は各17の地域事務所と本部に勤務し、ボランティアのコーディネートをしている。活動資金の75%が保険会社協議会（Insurance Council of Australia）で、残りの25%が政府から受けている。ボランティアは16歳から登録できる。Bankstownのローカルユニットにおいてのボランティア登録者数は約125人で、男女比は、6（男）対4（女）である。



2 活動内容

《災害時の対応について》

州ごとに法律が異なり、SESの活動については全て、NSW州の法律の下に行われる。なお、災害発生時にはSESだけでなく、警察、消防等他機関との連携により活動することもあるが、全ての機関は各々の責任の範囲を尊重するとされている。

《避難所について》

災害直後の避難所開設にはまず収容可能人数、滞在可能日数（通常72時間）を予想し、食糧や毛布などの物資の量を考え、トイレなどの衛生環境を確保し避難所運営をする。

全般的支援のあとは、個別的支援を行う。金銭的問題には保険請求手続支援を行い、精神的サポートでは教会の牧師を手配することもある。その他、避難所を出た後の食料確保、居住地確保の支援や衣類品入手のための情報提供を行っている。

また被害者だけでなく、支援を提供する者に対してのサポートも重要である。

《ボランティアスタッフへの訓練》

ボランティアの訓練内容には、洪水用の救助ボートの操作訓練などの水関係だけでなく、救助技術向上のため、木の伐採のためのチェーンソーを使った訓練などがあり様々である。開催時間や曜日が決まっており、各自訓練を受けてもらう。

SESの組織全体として、ボランティア活動における最低条件の能力レベルは決まっているが、必要とされる能力は活動するユニットにより異なり、人口密度の高い都市部ほど、地方よりも高いレベルが要求される。

《ボランティアの責任範囲と保証について》

責任範囲はボランティア活動の安全性評価に基づき、津波、台風、洪水などの災害の種類によりそれぞれ活動範囲に制限がある。まれに、社会貢献していることを、メディアを通してアピールしたいといった政治的な目論見がある団体からボランティア参加申出に対し、SESの活動目的と異なるため、断る場合がある。

SESの任務遂行のために行われた正当な行為によって生じた損害については、ボランティア個人に賠償責任を負わせない、という規定があるだけでなく、ボランティアが活動中に負傷した場合などの保障については、州政府の保険制度が適応される。なお、州政府の保険制度は、労働災害保険、損害賠償保険、自動車保険、財産の損害に対する保険などが含まれている。¹

¹ 参照：（財）国際自治体化協会 CLAIR REPORT NUMBER130 (January 31,1997)、
State Emergency Service Act 1989 25 条、
SES 14-15 年次報告書(P30)

<http://www.ses.nsw.gov.au/content/documents/pdf/14293/76209>、

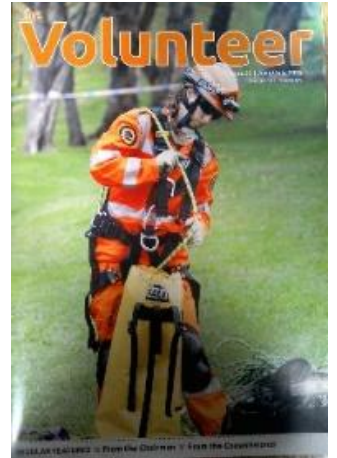
Treasury Managed Fund（州政府の保険制度）について

<https://riskinsite.nsw.gov.au/portal/server.pt/community/Treasury%20Managed%20Fund/268>

《啓発活動》

SESのボランティア活動についてのチラシ、雑誌、映像をはじめ、ボランティア募集や防災意識の啓発のためのツールが豊富で、活動は以下の通り様々である。

- ア 仕事を退職した人々のボランティア参加促進。
- イ ワークショップによる市民との防災情報等の共有。(避難場所や避難経路、災害の被害が多い場所について、住民と話し合う等。)
- ウ 地域の雇用主に対して情報提供し、従業員への情報提供協力依頼。
- エ 学校やボーイスカウトなどにおける若者への防災意識啓発活動。



3 多言語対応

テレビ、ラジオ、ソーシャルメディアなど、様々なメディアで、災害情報を多言語で発信している。テレビ番組で警報など速報（15分毎）を流す際は、言語を地域によって使い分けるなど、その地域の住民にあわせた多言語対応をしている。

観光客も含め、携帯電話等の端末を持つ人に対しては、SMSで災害情報を送る。これは電波塔より直接情報を発信するため、各個人の携帯電話等端末の電話番号等分からなくても情報提供ができる仕組みになっている。災害時に電話以外で連絡の取れない住民がいる場合には、政府から電話番号の情報を聞き取り一人一人に電話連絡することもある。

《多言語対応の具体事例》

数年前125世帯30か国の出身者の住む高層マンションで、1人の死亡者がでた火災があった。事件発生後、被害者支援のため、地元自治体がリーダーシップをとり、医療関係者、宗教関係者やコミュニティのリーダー等と調整した。また建設業者、政府、保険会社、被害者等と調整を行った。SESも警察などと同様にその活動の支援を行った。

災害直後のSESの活動は、被害者の氏名、連絡先、避難先などの被害者の情報の多言語で聞き取り調査と登録だった。被災住民の話す言語はイタリア語、中国語、英語、アラビア語、仏語など様々であり、ボランティア登録で把握していた、バイリンガル人材を派遣した。

被害状況は人により異なり、医療関係や居住関係や学習や宗教的な支援などのうち、どのような支援内容があれば日常生活を取り戻せるか、支援内容のニーズが異なる。

(例：ペットをもつ被災者への獣医紹介など) 被害者が元の生活に早期に戻れるよう支援するには、まず被害者の状況を知ることが必要で、その上で関係機関が連携し支援していくことが重要といえるだろう。なお、SESは火災のあった建物に、住民が戻り、貴重品など必要な物を持ち出す際の支援も行った。

《情報提供方法の工夫》

防災意識の啓発には多言語チラシを活用している。チラシには漫画のような挿絵があり、絵を見れば言葉が分からなくても、およその意味が分かるように工夫がある。

情報提供方法は、保険会社協議会が持つ、地域の人口構成、年齢層のデータなどを活用し、効果的な情報発信方法を検討している。災害時は、ソーシャルメディアを使う場合、不正確な情報が飛び交うため、正しい情報を見極め、発信していくことが重要になる。また、被害を受けた連絡の取れない世帯にはメッセージカードを自宅のポストに投函することもある。



(文責：名古屋市名東区区民福祉部保険年金課 伊藤 結花)

アドバンス多様性サービス

Advance Diversity Services

【訪問日】 2015年10月28日（水）

【対応者】 Ruth Fyfe, Chairperson

Antoinette Chow, Executive Officer

Michael Cheung, Administrative / Office Manager

Miriam Hii, Settlement Services Program Manager

1 組織概要

1981年に組織設立。旧 St George Migrant Resource Centre（セントジョージ移民情報センター）。ガルバリーレポートにおいて、英語を母国語としない移民たちがオーストラリアへ成功裏に定住するためには、移民の為の情報センターが必須であるとされたことを発端とする。地域密着型の非営利団体であり、理事会は12人のボランティアで構成されている。何年前、何世代前に来たかは異なるが、それぞれが移民としてオーストラリアへ移住してきたバックグラウンドがあるなど文化的に多様な背景を持っており、多文化のコミュニティーでの職務経験も有する。

2 活動内容

CALD（Culturally and Linguistically Diverse：文化的言語的多様な）移民へのサービスを提供する活動を実施。年間延べ144,000時間のサービスを提供し、延べ20,000人に利用されている。情報交換会やワークショップなど様々な会合を年間計420回以上開催している。当組織で解決できない事案については、外部の専門家と連携協力を行い、サービスを提供する。

3 主要な5つの活動分野（図参照）

(1) Settlement Services

（移民のための定住支援）

(2) Aged Care

（高齢者介護 65歳以上）

(3) Volunteers

（ボランティア）

(4) Mental Health & Disability Support

（メンタルヘルス・障害者支援）

（64歳以下対象。65歳以上は Aged Care）

(5) Community Services

（コミュニティーサービス）



4 Settlement Services Programについて

移民、難民に対し入国してから5年間にわたって提供される定住支援サービス。このサービスは当組織が単独で実施するのではなく、連邦政府の社会福祉省 (Department of Social Services) からの資金により設立された SSI (Settlement Services International) という組織の傘下のもと、11の移民情報センターと州内の10の機関が共同し実施している。

(1) 支援の目的

支援を通して移民それぞれが独立しオーストラリア社会に十分に参画すること。

(2) サービス提供体制

ア Casework

ケースワーク (1対1での対応) サービスを提供しており、必要な情報の提供支援を行う。必要に応じて他機関を紹介する。年間680人に対してケースワークを実施。

イ Information sessions

定住にあたって必要な生活情報 (家の借り方、学校制度についてなど) の提供を行う会合を年間38回実施。参加延べ人数は700人を超える。

ウ Capacity building

キャパシティービルディング (能力構築のための支援)。移民たちが定住した際に新しくコミュニティを構築する上での支援を実施。移民たちがコミュニティ活動を行う上で、自身で物事を進める力、決定する能力を養成する (自助力の構築)。各コミュニティにとって必要とされるものは何かを特定し、必要な能力を伸ばす支援を行う。

エ Needs assessment and advocacy

各コミュニティのニーズを評価し、アドボカシー (政府機関等への提言、代弁活動) を行う。

オ Convene local regional networks

地域におけるネットワークづくり支援。サービス提供者とコミュニティ支援機関をとりまとめて、円滑に支援活動が行われるようにする。自治体の代表者などが参加するネットワークづくりのための会合を1~2カ月に1回実施する。

カ Community development programs and projects

コミュニティを活性化するためのプログラム・プロジェクトを企画し実行する。各プログラムおよびプロジェクトの内容は、コミュニティのニーズにより決定される。

(3) どのようにサービスを行うか

ターゲットとするグループ（対象）がどのような強みを持っているのか調査し特定した上で、定住上の問題（教育訓練、家族関係、住宅、雇用、コミュニティーの安全、社会参画、コミュニティーの財産、健康）に対し、様々なサービスプロバイダー（政府関係組織等）やコミュニティーグループとの連携協力によって解決を目指す。

(4) コミュニティーの強み

問題解決にあたって、コミュニティーの「問題」を注視するわけではなく、コミュニティーの持つ「強み」を調査し、その「強み」をどのように問題解決に活かすかといった観点よりアプローチを行う。各コミュニティーによって強みが違い、全てのグループ（たとえ同じ国籍であっても）が均一ではない（Not all community groups are homogeneous）。

(5) コミュニティーグループ・政府関係機関・コミュニティー支援組織が共同してサービスを提供する上での重要点

ア Integrated and culturally appropriate services

（統合化された文化的に適切なサービスを提供）

ケースワーク、情報交換会の開催、情報の多言語化など

イ Awareness building of wider community（より広い地域社会への啓発）

広く社会に「多文化主義はよいことである」と訴えかける啓発を実施。多文化がオーストラリアを豊かにし、移民が社会にポジティブに貢献していることをPRする。メディアが移民の問題を扱う際にも、ネガティブに捉えられないような発信をするよう働きかけも行う。

ウ Community capacity building（コミュニティーの能力構築）

コミュニティー支援組織が常に支援を提供できるだけではないため、コミュニティー自身が自助の能力を持てるよう、コミュニティーリーダーに対する訓練・教育を行う。

5 所感

当該組織では、外国人への定住サービスにおいて、さまざまな取組を行っているが、特に Capacity building（能力構築のための支援）は今後日本においても積極的に取り組まれることが必要であると感じた。Capacity building では、コミュニティーの自助力向上の教育を目的とし、コミュニティーリーダーの養成を実施している。訓練、教育を受けた人達は、活動を通して知識や経験を培うとともに、コミュニティーの信頼を得ることで、今後コミュニティーのリーダーを担うとともに、

当該組織とコミュニティーとの橋渡し役となる。多文化主義を推進する上で、外国人住民のニーズを捉えることは必要不可欠であり、いかに外国人住民の声を拾い上げ、必要とされているものが何かを特定することが重要であるが、このようなリーダーとなる存在を養成していくことで、行政と外国人住民との距離を大きく縮めることにつながると感じる。

「日本で生活する外国人は苦勞することに慣れていないため、声をあげることができない。」と外国人の方より伺ったことがあるが、外国人が積極的に主張をできる社会には至っていないのが現状なのかもしれない。今後、外国人へ支援をする社会から外国人が社会参画をする社会へと変革していく中で、行政と外国人住民が密接に関わり、連携・協力ができる体制を構築していくことを目指したい。



説明風景



訪問先での記念撮影

(文責：名古屋市市長室国際交流課 若山 寮弥)

シドニー地域健康局 Sydney Local Health District

【訪問日】 2015年10月28日（水）

【対応者】 Dianna Jagers, A/Director, Health Language Services
Sue Amanatidis, A/Director, Specialist Services
Angela Manson, Director, Multicultural Health

1 組織概要

当組織は、シドニー中心部地域の病院及び健康管理施設を管轄する州政府機関であり、多文化に配慮したヘルスサービスの提供や医療言語サービスを所管している。公立病院等からの要請に応じて医療通訳者の派遣や電話による通訳サービスを提供している。

2 地域の概要

当組織は、文化的に多様な地域に位置している。具体的には、地域住民の50%は英語のみを話す、43%は家では英語以外の言語を話している。残る7%は調査に対して未回答。

英語以外の言語を話す住民については、その62%が“主要な7言語”を話し、31%が26言語のうちいずれかの言語を話し、残る7%は148言語のうちいずれかを話す。“主要7言語”とは、話されているのが多い順に、北京語、アラビア語、ギリシア語、広東語、イタリア語、韓国語、ベトナム語である。この地域では、英語を含め、182もの言語が話されている。

3 CALD（多様な文化・言語的背景を持つ）コミュニティに関する課題・問題

【課題】

- ・病院とどのような連携をとり、どのようなサービスを提供するのか。
- ・コミュニティとどのような連携をとっていくのか。

【一般的に CALD コミュニティが持つ問題】

- ・言語の違い等によるコミュニケーションの問題
- ・医療保険関係サービスの知識不足
- ・オーストラリアでの医療制度がどのように機能しているかの理解不足
- ・ビザやメディケア（国民皆保険）の問題
（問題を抱える人の中には留学生もいる。）
- ・予防、スクリーニングに関する乏しい知識。 など

【難民や難民認定希望者が抱える問題】

トラウマ、心的外傷、栄養不足による成長異常、戦争、拷問による身体的問題など様々な問題を抱えている。

4 多文化社会の中で医療サービスを提供するための取組

当組織では、これらの問題等を解消するため、実際にコミュニティと接触し、コミュニティが抱える問題を特定し、どのようなサービスが提供されているのかサービス提供者に話を聞くほか、疫学に関するデータや通訳データなども使いながら、コミュニティの持つ健康に関する問題を明らかにしている。また、その都度書類化し、評価しており、これらのステップを踏みながら、次のような取組を行っている。

- ・スタッフに対する専門知識、文化的知識を高めるための教育
- ・各種サービスへのアクセスのしやすさの改善
- ・コミュニティ、地方自治体、エスニック組織、非政府組織等との連携
- ・健康的なライフスタイルの推進（エクササイズ教室の開催等）
- ・コミュニティの補助金申請の支援
- ・子育てプログラムの提供 など

5 通訳サービス

【通訳サービスの提供範囲】

通訳サービスに関しては2つの地域をカバーしており、通訳サービスの提供範囲が広い。

- (1) シドニー地域健康局地域（人口54万8000人。このうち18万7000人が英語を母国語としない国で生まれた。）
- (2) シドニー南東部健康局地域（83万8000人。このうち20万人強が英語を母国語としない国で生まれた。）

【通訳サービスの提供施設】

当組織がサービスを提供する施設は、17の病院、17のコミュニティヘルスセンター（様々な医療サービスを提供する組織）、44の乳幼児センター、非政府組織等である。

【通訳者の雇用形態】

当組織は、常勤36人、非常勤155人の通訳スタッフで活動しており、どうしてもスタッフが不足する場合には、外部の通訳者の派遣により対応している。

【通訳サービスの需要】

通訳サービスの需要はとても多い。昨年の実績は次のとおり。

<H26実績>

通訳の提供方法：対面式通訳	31, 232回	25, 000時間
電話通訳	3, 412回	1, 000時間
自宅通訳	2, 854回、	2, 650時間

【将来的な今後の通訳サービスについて】

今後は、ITシステムの更なる導入を図り、デジタル化を推進するとともに、テレビ電話の拡大等にも取り組んでいきたい。

※電話では顔が見えないため、対応できないことも多いが、需要のボリュームの多さを考慮し、効率的な電話対応を今後増やしていきたい。

6 主な質疑応答

Q：今現在、通訳者は足りているのか。

A：不足している。IT化や電話サービスの更なる導入により効率化を図りたい。

Q：電話による同時通訳はどのように行われているのか。

A：当組織が提供するサービスについては、一般の人からの直接のリクエストがあるということではなく、病院機関などからのリクエストに対応している、という現状である。

ただし、医療現場では、対面の上でないと把握できない重要な情報が多々あるため、電話通訳は補助的なものとして利用されている。

Q：病院に行きたいが、英語が不得意なため言葉の障壁を感じ、そもそも病院に行くことを諦めてしまう人もいると思われるが、そうした人たちに対しては、何らかのケアをできているのか。

A：連邦政府が提供する通訳サービスを利用することで、「病院に行きたいのだが通訳してほしい。」と依頼することができる。

誰でも通訳サービスを受ける権利があるため、通訳サービスを受けたいという要望があるならば、我々はその権利を満足させなければならない。

Q：通訳ミスが原因で医療ミスに繋がるなどして、通訳者が被告となり訴訟となったケースはあるか。

A：知る限りプロの通訳者が訴えられたケースはない。しかし、日々そうした問題につながる可能性に直面しながら通訳を行っている。

Q：通訳サービスを提供するにあたり、訴訟と隣合わせということになるが、万一に備えて、自分たちの身を守るシステムはあるのか。

A：我々の医療通訳者は、保健省が加入している保険でカバーされている。
また、もしクレームが生じた場合には、裁判沙汰になる前に、非常に厳しい調査・確認を行っている。



(文責：岡山県県民生活交通課 関野 英雄)

NSW 州異文化メンタルヘルス サービス

Transcultural Mental Health Service

【訪問日】 2015年10月29日（木）

【対応者】 Maria Cassaniti, Centre Manager

Dr Roy Laube, Clinical Consultant and Practice Improvement Manager

Debbie Draybi, Clinical Service Coordinator

1 当センターの概要

(1) 設立等

1993年に設立された州の機関。NSW州全体を対象としてメンタルヘルスサービスを提供している。

(2) 掲げる理想

「すべての人々に対し、より良いメンタルヘルスと wellbeing（※多義的な言葉であり、確立された共通認識ではないが、Maria Cassniti 氏の定義によれば、それぞれの移民がオーストラリアなど違う文化の中でも健全であると認められていることを指す。）を提供する。」

1990年代以降、メンタルヘルスに関する国の政策が固まり、それに基づいて掲げられた。「すべての人々」の中には移民も含まれている。

(3) 目的等

「リーダーシップとパートナーシップを通して、文化的・言語的に多様な地域社会におけるメンタルヘルスと wellbeing を維持・向上させる。」

当センター単独で理想を実現しようとしても無理がある。そのため、他の機関と協力して活動する。ある意味でセンターが提供するサービスは補完的なものであり、他の機関が提供するサービスで不足している部分に付加価値を生んでいる。

当センターの活動の具体例

① メンタルヘルスに関する国レベルの政策案が策定される



② 多文化共生に配慮された政策になるように関連機関にアドバイスを提供する



③ 移民等がサービスの提供が受けられない状況が防止される

②が当センターの活動である。その目的は、①によりサービスの提供が受けられるすべての人々がその機会を享受できるようにすることにある。その活動により、③の結果が生じ、移民等、社会的弱者にもなり得る人々も平等にサービスの提供が受けられるようになる。

このように、当センターでは「Access and Equity」をサービス提供のモデルとしている。

2 調査・研究

当センターでは、国内及び海外の調査結果により文化的・言語的に多様な(CALD) 集団において以下の課題等を把握している。

(1) stigma (烙印)

メンタルヘルスというどうしてもネガティブなイメージを持たれてしまう。そのため、移民等は守秘義務やプライバシーが守られるのかにも関心がある。

(2) 言葉の壁

(3) 医療制度に対する知識不足

(4) 人種差別

(5) 精神疾患の原因としては、移民等にとっての伝統文化の崩壊、世代間の対立及び家庭内での役割分担の違いが挙げられる。

(6) 州における都市部と地方部の格差

移民等は分散して住んでいるため、地方部に住む移民たちの中にはサービスにアクセスできないという現実がある。

3 主な仕事モデル

TMHC key work areas



当センターの仕事を図式化すると左図のようになる。マクロ的な見方とミクロ的な見方を共存させている。上で全体の計画をし、下に流れる。逆に、下から上に資料が上がってきて次の計画に利用される。まずはプランニングだが、大学等と協力しながらリサーチ活動を行い、それに基づいたプランニングを始める。また実際に現場でどのようなサービスを提供しているのか、当センターが患者等のところへ出張して行う、

アウトリーチサービスがどのように行われているのか、どのように多文化に配慮した情報発信が行われているのかも重要な要素となっている。

そして、教育訓練や臨床スーパービジョン（外部臨床医に対するアドバイス等）の提供を行う。また、様々な会議に出席し、専門家等と交流・意見交換を行ったり、大学の実習生を受け入れ、訓練を行ったりしている。

当センターが提供する臨床サービスを、興味深い取組の1つとして電話相談が挙げられる。サービス提供機関又は個人がメンタルヘルスの関係で電話を当センターにかけてきた際、6人の内部臨床医で対応する。すべてを6人でカバーするのは困難であるため、外部に70人のサポートスタッフ（看護師、心理療法士、作業療法士で精神医療の訓練を受けた者）がいる。

移民等が受診した病院から臨床医を要請されることがある。例えば、移民の中で英語が苦手な人が精神病院に入院する場合がある。その際に、単なる文化的な言動が精神疾患に基づく言動と捉えられることもあればその逆もある。そのため、当センターの臨床医は、患者及びその家族と病院側の橋渡しをしている。ただ単に通訳するのではなく、移民の文化的背景も病院側に理解してもらえようとする側面もある。

また、精神疾患の患者を家族に持つ人（介護者）に対するサービス提供も行っている。

現在、600種類以上のリソースを準備し、様々な言語で情報提供している。その中には、精神疾患の症状がどのようなものなのか、精神的な **wellbeing** とはどのようなことなのか、高齢者向け、若者向け、家族向けの情報を44の言語でオンライン公表している。

4 私見

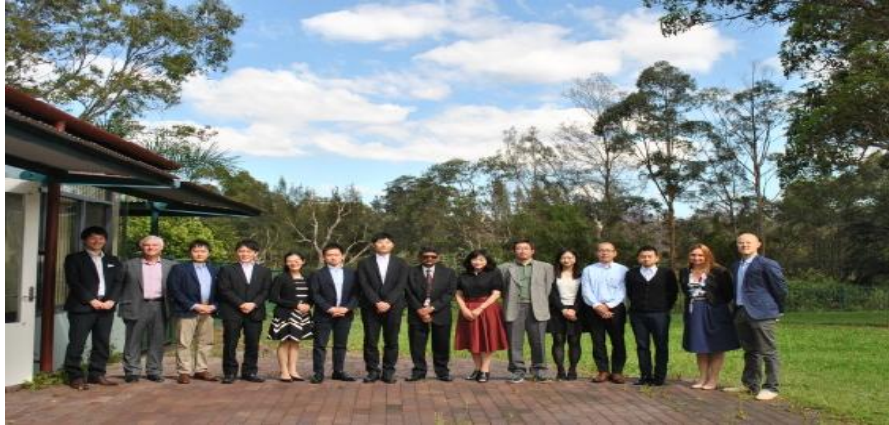
単なる文化的な言動が精神疾患に基づく言動と捉えられたために、言葉の通じない外国で警察官に拘束・連行され、白衣を着た外国人に強制的に注射を打たれる場面を想像すると恐ろしくてたまらなくなる。これは極端な例かもしれないが、精神疾患は医者によっても診断結果がわかれやすく、外国人となれば誤診が絶対にはないとは言いきれないのではないかと。

日本においては、非自発的な入院を強制される精神疾患の外国人に対し、いくつかの言語で法律文書と入院案内を作成し、各国の大使館・領事館から認証を得ようとする先進的な取組を行っている病院もあるが、その数は少数である。また、当該取組を行っている病院によれば、各国の大使館・領事館も翻訳を確認してくれればいい方というのが現状のようである。

現在、外国人に対する人権保障は日本国憲法上明記されておらず、保障される人権の種類や範囲はあいまいである。在留外国人の社会保障上の処遇について、最高裁は自国民を在留外国人よりも優先的に扱うことも許されると判示した（最判平成・3・2塩見訴訟）が、日本のグローバル化促進という観点から、病院で平等な診察・治療を受ける権利は外国人にも保障されて然るべきである。

外国人に対する社会保障を広げることは経済的な制約もあり、人口に占める外国出生者や在留外国人の割合がまだ低い日本ではクリアしなければならない課題は多いと考えられる。しかしながら、日本社会の閉鎖性とはびこる人種差別意識を変革

し、多文化共生社会へ大きく舵を切らなければならない時期は必ず来る。その時期に備えた最初の1歩が当センターのような公的機関の設立であり、また、その設立に何らかの形で私も携われることを切に願う。



研修時の集合写真

(文責：広島市人事委員会事務局調査課 東幸太)

ハーバーフィールド小学校

Haberfield Public School

【訪問日】 2015年10月29日(木)

【対応者】 Karlynnne Jacobsen, Principal

(1) 学校の概要

シドニーの西の郊外に位置している Haberfield Public School は、1910 年に設立された公立の小学校である。NSW 州の教育制度において、日本との大きな違いは、就学年齢である。日本は6歳の子供が小学校入学となるが、こちらでは5歳の子供が就学前教育として、**kindergarten** に入る。具体的には、就学前教育、初等教育、中等教育及び高等教育(大学、専門学校)の4階層に分かれ、初等教育は日本の小学校教育に相当するもので、**year 1**～**6**までの6年間の教育としている。中等教育は、日本の中学校及び高等学校教育に相当し、**year 7**～**12**までの6年間の教育としている。なお、義務教育は**year 1**～**10**までである。同校では、就学前教育、初等教育を対象としており、児童、保護者、コミュニティとの交流を通じて多文化主義教育を実践している。

同校では全人的教育を方針としており、音楽やスポーツ、ドラマ、アートなど勉学以外のことにも力を入れている。

(2) 教育内容

ア 中国語、イタリア語の学習

英語以外の言語プログラム (**Language Other Than English**) として、この学校の地域で話されている主な二つの言語は、中国語とイタリア語であるため、中国語とイタリア語の学習を行っている。

イ GATSプログラム (**Gifted and Talented Education**)

州が才能のある児童たちを伸ばすための教育政策 (**Gifted and Talented Policy**) を導入しているが、同校においては、より早い時期から始める方が良いと考えており、1年生の前の **kindergarten** で1年間勉強した後にすべての児童を対象に学力テストを実施し、才能がある児童たちのための特別教育「**GATS** プログラム」を行っている。この特別教育の基本的な考え方というのは、才能のある同じ年齢の児童と一緒に教育を受けるといったものである。(学校によっては、「飛び級」という制度もあるが、同校の方針では、実施していない。)

GATS クラスは、ある一つの教科ではなく、**IQ**が高く、あらゆる教科で才能を見せている児童たちを集めて教育を行っている。(ある教科においてのみ飛び抜けている児童は、**GATS** クラスではなく通常クラスの中でその才能を伸ば

す教育を行っている。)

なお、GATSクラスに関わらずすべてのクラスで、個人の能力に合わせたグループ分けをしている。能力に応じてクラスやグループを分けることについて、大人からは反感を買うのではないかと疑問視されるが、それは大人の考えで、児童たち自身は学力の違いを認めている。同校ではこういった個人差は、勉学のみならず、認められ受け入れられ、様々な面で個人の長所を評価している。

ウ 英語を母国語としない児童のための特別授業

英語を母国語としない児童を集めたクラスを作り集中的に英語の授業を行うプログラムと、通常のクラスの中で特別なカリキュラムを組むプログラムを併せて特別授業を行っている。後者はエマージョン(Immersion)プログラムと呼び、英語が得意でない児童も常に英語を耳にすることになる。また、補助教員がサポートすることもある。このほか、全児童向けのプログラムになるが、朝早く登校し、低学年の児童に上級生が読み聞かせを行うといった「リーディング・バディ・プログラム」を実施している。

(3) その他の活動

ア ハーモニーデー (調和日)

オーストラリア文化の多様性を祝福する日で、調和に満ちたコミュニティを実現するための日。児童たちはハーモニーデーの象徴の色であるイエローとオレンジ色の衣装を着て、全校児童の前でスピーチをしたりする。このイベントを通して、お互いの文化を共有し、尊重している。

イ Arts & Craft Show

シドニーでは毎年 Vivid (ビビッド「華やかな」) という「音と光」をテーマとした祭典が2週間にわたって行われる。大規模なプロジェクションマッピングなどが行われ、同校においても、2年に一度開く大きな Arts & Craft Show の際、児童の親の提案で、児童と児童の親による共同作業で学校版ビビッドのようなアニメーションを作成した。Son et Lumiere (フランス語で「音と光」と名付け、学校の建物に映した。このように、児童の親のスキルやアイデアを活用することで、自分たちで取り組んだという達成感や一体感を得ることが、コミュニティを構築(コミュニティビルディング)することに繋がっている。

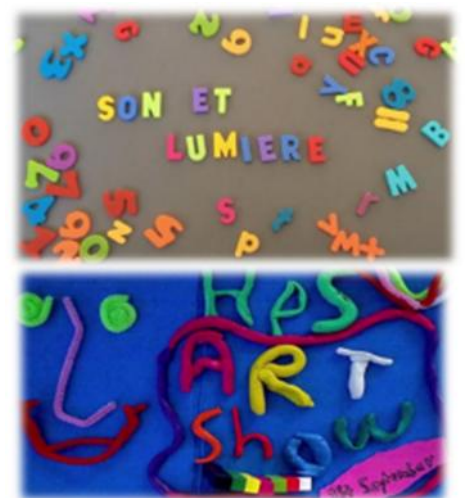


図 Son et lumiere

また、同じ時に開催したアートショーでは、特に才能に恵まれた児童たちが、色々な街を訪れて、どういった建物が「持続可能な建物なのか」を探求し、理想とする持続可能な街のモデルを作成し発表した。

ウ 音楽

音楽の専門家（歌手）である「デビッド・コリンズ・ホワイト」氏の指揮のもと、児童たちに音楽の教育を行っており、児童は歌やパーカッション楽器演奏などでオペラハウスでのコンサートにも参加している。同校では、音楽を通じた教育を重要視しており、3つの合唱団とバンドチームがある。

エ ダンススポーツ

5年生の児童たちがプロのダンサーからダンススポーツを学んでいる。チャチャやタンゴ、ジャイブなどを15週間にわたって学び、9月頃に他の学校と競い合う。ダンスを学ぶだけでなく、ダンスを通してチーム精神を養い、男女がそれぞれ相互に尊重し合うための気持ちを育成することにも貢献している。

オ 中国との交流プログラム

他の文化との相互理解を目的とし、中国の学校と交流している。中国の学校が同校に来てコンサートをしたことがあるほか、オペラハウスでも公演している。その他、姉妹校関係を締結し、交流を行っている中国の学校もある。

(4) その他（図書館の風景）

図書館には、児童の作品が数多く飾られており、また、様々な国の絵本が置いてあり、他国の文化を学ぶ場となっている。



(5) 児童たちへのインタビュー

Q. 文化や人種が違うことに対して違和感はないか？

また、時に異文化であることで起こる衝突はあるか？

A. 違いは当たり前であり、何の違和感もない。むしろ、その「違い」に興味があり、実際に他の文化や歴史など、お互い色々な話が聞けて楽しいと思っている。また、文化が異なるからといって、衝突に繋がることはない。

<所感>

民族的・宗教的・言語的に異なったバックグラウンドを持った児童が混ざり合った環境の中で、児童たちにどのような教育をしているのか、また、どのようにして「共生」を確立させているのかが疑問であった。

私が実際に見たものは、児童たちは、母国の文化に誇りを持ち、大切にしながらも、異なる文化を持った児童から他文化を学び、体験することで、「違い」を理解し、尊重していた。「違いを受け入れる」という考えを、初等教育の段階でスタンダード化させることによって、「共生」の社会基盤が出来ていた。

特に、同校では、音楽、芸術、スポーツなどに力を入れられており、このような活動を通して、異文化、異民族であっても、お互いを理解、尊重し、「共生」へと繋がっている。

実際に、児童たちの合唱を聞いたとき、どの児童たちも一生懸命に歌う姿を見て、言葉や文化を超えたハーモニー（調和）を目の当たりにした。

また、こうした教育や学校のイベントに、親が携わっており、児童と一緒に取組むことによって、親が子を見て学び、そこから異文化の壁をなくしていくことに繋がり、広がっている。このことはとても重要であると感じた。

日本では、「違い」に対する理解不足がイジメや差別を引き起こす原因のひとつとなっていると思う。オーストラリアの社会基盤である「共生」の思想を日本に根付かせていくことが必要であると思うし、世界的にも根付いていくことを切に願う。



(文責 佐賀県庁統括本部消防防災課 上滝寛記)

オーバン市

Auburn City Council

【訪問日】 2015年10月30日（金）

【対応者】 Adama Kamara, Community Projects Officer

Anita Ceravolo, Community Development Officer, Access & Inclusion

Bohdana Szydlik, Community Participation and Engagement Officer

1. 市の概要

オーバン市 (Auburn City) は、シドニー市中心部から約15キロ西に位置する地方自治体である。人口は83,367人、市域は約32 km²。人口の57%が海外生まれの移住者であり (126か国)、67の言語が話されている。また、人口の約25%が過去5年以内に海外から移住してきている。人口の71%が英語以外の言語を話しており、市の中心部にはイスタンブールのモスクを模したオーバン・ガリポリ・モスクがある。

また、オーバン市の中でも低所得層が多いオーバン・ノース地域においては、45%が過去5年以内にオーストラリアに移住してきた移住者であり、人口の82%が英語以外の言葉を話している。

最も話されている言語

1. アラビア語 (10.7%)
2. 広東語 (9.9%)
3. 北京語 (9.2%)
4. トルコ語 (6.7%)
5. 韓国朝鮮語 (5%)

住民の主な出身国

1. 中国 (11.3%)
2. ベトナム (4.5%)
3. 大韓民国 (4.2%)
4. インド (3.6%)
5. トルコ (3.5%)

2. オーバン市の戦略

オーバン市の概要でみたように、オーバン市は様々な文化背景をもつ住民が暮らす自治体であり、多文化事業を必要としていることがわかる。オーバン市コミュニティ・デベロップメント・チーム (Community Development Team) は、市が戦略計画を立案、コミュニティのニーズを特定し、様々なプログラムを実行する上で中心的な役割を担っている。市では若者青年 (12-24歳) 向けの戦略や、障がいを抱える人たちが必要なサービスにアクセスできるよう、コミュニティアクセスプランを作成している。また、様々な技術を駆使し、多様な住民とコミュニケーションを図り、関係構築の努力をしている。

住民とのコミュニケーション方法として以下の5つの手法を用いている。

- ①INFORM (住民への情報提供) : ニュースレター、メディア、ウェブサイト、チラシ、スマートフォンアプリケーション、Eメール等
- ②CONSULT (話し合い・協議) : パブリックコメント、調査 (オンラインを含む)、地域でのバーベキュー開催、意見箱の設置、インタビュー等

- ③INVOLVE (参画) : 話し合いを通じた課題解決。地域住民が集まり課題について話し合う場の設定
- ④COLLABORATE (連携) : コミュニティとパートナーシップを築く。ほかの機関とも連携し、課題は何かを明確にする。課題を解決するための共同作業
- ⑤EMPOWER (エンパワメント) : 住民が関与し決めた物事を市が実行する

これらの手法を用いた具体的な取り組み事例として「コミュニティ・オブ・プラクティス (Community of Practice)」がある。これは、ネットワーク構築システムであり、1. まちづくりユニット、2. サービス提供者、3. 住民グループ、4. アドボカシー (代弁活動) 団体、5. 文化団体、6. 行政・政府機関から構成されている。このシステムを通じて、ステークホルダーは、交通手段、研修・訓練、行事やチラシ・パンフレット・発行物の資源や専門技術を共有することができるのである。

この取り組みからもわかるように、市は地域のコーディネートの役割を担っており、200を超える地域の団体やグループ (その75%はボランティアにより運営されている) の能力強化・向上 (Capacity building) にも寄与している。

3. オーバン市の多文化事業

1) *Refugee Camp in my Neighbourhood* (わたしの近所の難民キャンプ)

オーバン市はニューサウスウェールズ州で最も多く難民申請者を受け入れている自治体の1つである。地域住民の、難民としての経験を反映させた「Refugee Camp in my Neighbourhood project」を、2014年と2015年の難民ウィークに開催した。疑似難民キャンプを作り、実際の難民キャンプを再現、地域の住民に難民キャンプでの生活を体験してもらうという企画である。この事業は、地域住民に難民についての理解を広めること、そして、実際の難民キャンプがどんなものであったか、そこでの生活がいかに困難なものであったか、彼らが、難民キャンプからオーバン市で生活するようになるまでの移動とそのプロセスを知ってもらうことを目的として行われた。

住民が企画の段階からミーティングに参加し、事業構築のすべてのプロセス (事業目的の決定、話し合い、調査、事業の開催、開催後の評価) に関わった。大学、地域に暮らす難民・難民申請者、コミュニティ団体が関わり、様々なスキルをもつステークホルダーが集まった。また、難民が自身の経験を共有し、ガイドを務めることで、彼らの社会参画と、主体性を育んだ。2015年の難民ウィークには2,100人を超える人が、この疑似難民キャンプを訪れた。

2) *The Flavours of Auburn* (オーバン市の味)

「The flavors of Auburn」は、地域における文化の多様性の推進と、観光スポットのプロモーションと同時に、地域住民のエンパワメントを目的として企画、8年前から

開催されており、以下の4部から構成されている。

- Cookbook (料理本) : 住民の各文化の料理レシピをまとめた料理本の発行
- Cooking classes (料理教室) : 異なる文化と料理、その作り方を学ぶ教室の開催
- Walking Food tours (グルメツアー) : 地元のガイドが、オーバン市のメインストリートにどのようなレストランがあるのかを説明し、ガイドする
- Food sampling event (試食イベント) : さまざまな国の料理を試食 (フィリピン、エリトリア、エジプト、アフガニスタン、イラク、他4か国)、歌や踊り等のパフォーマンスを楽しむことができる。(2015年は10月31日に開催)

このイベントは、市と地域住民の代表者から構成される実行委員会が企画、運営している。皆が平等な立場であるという考え方のもと、話し合いを行い、物事を決定していく。資金は市が提供しているが、プログラム内容、参加者、演目等はすべて実行委員会により決定される。決定権をもち、自主的に物事を決定していく、という経験をすることで、住民のエンパワメントの機会となっている。一方で、市が、地域の小規模なボランティア団体と、今後さらなる社会的な課題に取り組んでいくための関係を構築する機会、そして、社会資本構築の機会にもなっている。また、住民同士がそれぞれの地域に暮らすお互いの文化を知る機会であり、普段交わることのない住民同士が交流する機会を提供している。

4. オーバン市の抱える地域課題と取組

オーバン市が、多様な市民とコミュニケーションをとるうえで課題として挙げられるのが、次の5つの点である。

- ① 67もの言語が話されており、母語での読み書きができない人もいる
- ② 定住後5年以内に他の地域へ引っ越す人が多く、住民は流動的である
- ③ 自宅でインターネットへアクセスできる率が低い
- ④ 最も話されている言語4か国(アラビア語、トルコ語、韓国語、中国語)で情報発行・発信しているが、38%の住民が英語やこれら以外の言語を話す
- ⑤ 貧困、戦争・紛争の経験によるトラウマ、教育機会が乏しい、失業、高齢者・障害者に対するスティグマ(偏見)等

これらの課題を踏まえ、オーバン市では、住民とのコミュニケーションをとるための取組が行われており、次にあげるのはその例である。

1) アイコンを使った情報提供ツール「Taking Care of our Seniors (高齢者を大切にしましょう)」

「Taking Care of our Seniors」は地域の病院、警察、高齢者介護サービス提供者と市が協力して行っているプロジェクトで、高齢者がコミュニティに関わり、社会とつながれるようにするための取組が行われている。

高齢者の社会からの孤立に関する情報は、5 か国語とアイコンを活用、文字は最小限にとどめ、A5 サイズのチラシやハガキに印刷し、配架、ポスティングしており、社会との繋がりがなく、孤立している人たちに情報が届くような工夫がされている。このチラシをみることで高齢者自身が、高齢者の社会からの孤立という問題について確認、認識することができる。また近所の人が、このチラシをみて、地域に暮らす高齢者のことで市役所に連絡してくる等の効果もある。市も情報提供だけでなく、高齢者介護サービスを紹介したり、首にかけているボタンを押せば救急車が呼べるモニターアラームを配布したりしている。

なお、アラームについては予算がなかったため、クラブ補助金 (Club Grants) を活用しアラームを購入し配布している。

社会的孤立が5つのアイコンに示されている。

①独居、②会話障害、③健康障害、④虚弱 ⑤コミュニティからの隔離



2) Wordless consultations (言葉を使わない話し合い)

オーバン市は、事業を始める際、住民と協議を大切にしている。例えば、高齢者向けの事業を始める際には、500人以上の住民と25回に渡って協議を行い、オンラインと対面式のアンケートでは、6言語へ翻訳し、316人に対して調査を行った。また、対面式の話し合いを行う際には、文化的に多様なコミュニティ組織、新たに形成されつつあるコミュニティのリーダーたちにも会い、地域住民に積極的に話し合いに参加してもらえるように声をかけもらうようにしている。

英語を話すことができないコミュニティを対象とする事業を始める際にも、このコミュニティの住民と協議の場をもつ。「Wordless consultations」は、紛争によるトラウマ経験者のための回復サービス事業を始める際に行った、アフガニスタン出身の住民との協議でもとられた方法である。写真を壁に貼り、自分に関連があると思われる写真にステッカーを貼る、という方法で、言葉を交わすことなく、トラウマ経験者にとってのニーズを把握し、何が重要な課題かを調査した。

3)バイリンガルボランティアの活用

多様なコミュニティとコミュニケーションをはかるため、バイリンガルボランティアと連携しており、約 200 人の通訳ボランティアが活躍している。通訳ボランティアは、主にイベント等で言葉のサポートを行っており、英語を話せない人について通訳をする。また、履歴書が英語で書けない住民に対して、ボランティアが必要な情報を聞き出し、英語で履歴書を記入するという活動も行われている。



(文責：多文化共生リソースセンター東海 神田 すみれ)

シドニー工科大学地方自治センター

Centre for Local Government, University of Technology Sydney

【訪問日】 2015年10月30日（金）

【対応者】 Tomas LOPATA, Executive Manager

Éidín Ni SHE, Research Officer

Sui Fei TAN, Lecturer

Susana NG, Senior Community Programs Officer, City of Sydney

1. 組織の概要

シドニー工科大学地方自治センターは、1991年に設立されたオーストラリアで最も歴史ある規模の大きな地方自治の研究センターである。2013年からはRoberta RYAN准教授がセンター長に就いており、過去2年間でセンターの規模や機能は4倍以上となった。また、当センターは大学と専門機関、地方自治体関係組織のコンソーシアムであるAustralian Centre of Excellence for Local Government (ACELG)（連邦政府から1,300万豪ドルの資金を受けた）の事務局も務めている。

オーストラリアの行政システムは、連邦政府が国防を、州政府が公立学校や病院の運営を、そして地方自治体が3R（Road（道路の建設）、Rubbish（ごみの収集）、Rate（土地開発））を担っている。その結果、対面サービスにおける地方自治体の役割は、従来かなり小さく限定されてきた。ニューサウスウェールズ州（NSW）には現在152の地方自治体が存在し、計1,500人の議員に加えて5万人の職員が働いている。全体で見れば890億豪ドルの資産と、年間94億豪ドルの予算が費やされている。議会は4年ごとに選挙で選ばれ、NSWにおける地方自治体の次回選挙は2016年9月に予定されている。



図1 地方自治センターによる説明風景

2. 主な事業

地方自治センターの主な事業は以下の3つである。

- ①学術研究活動（Academic research）
- ②大学院・専門教育（修士号、PHDの輩出）ならびに地方自治体向けの研修やリーダーシップ・プログラム（Training and professional development）
- ③調査・コンサルタント業務（Research and consultancy）（有料で研究を請け負うこともある）

訪問当日は、上記①～③のうち2つの調査プロジェクト（1）Why local government matters、（2）Building social cohesion in our communitiesについて報告があった。

(1) Why local government matters (なぜ、地方自治体は重要か?)

本プロジェクトは、当センターが自主的に予算を投入して行った調査プロジェクトであり、目的は「地方自治体がコミュニティにとって本当に重要であるのかどうか」を明らかにすることである。具体的には、各地域のコミュニティが当該自治体に対して抱いている評価や自治体にどのような役割を期待しているのかを調査するために、オーストラリア全土の2,000人を無作為に抽出して電話調査(2014年10,11月)を行ったほか、フォーカス・グループとして1対1の対面調査も実施された。調査の結果、地方自治体が強固な社会的結束(social cohesion)^{*1}をもったコミュニティを構築するのに重要な役割を果たしうる、ということが明らかとなった。すなわち、①コミュニティの人々は積極的に地方自治体の意思決定過程に参加したいと願っており、②人々は社会的結束が重要という意見をもち、③ほとんどの人は自分の住む地域の社会的結束に満足していると回答したのである。

当該地域のコミュニティがもつ強みを知る地方自治体は、他の政府レベルや非政府機関との協力関係をつくるのに適した立場にあり、(コミュニティが自主的に決定権をもつ)Community developmentに果たす役割も大きいことが肯定的に評価されたのである。

^{*1} 社会的結束とは、ポジティブな社会関係のことであり、人々を結びつけるボンドや「ノリ」のようなものである。

(2) Building social cohesion in our communities (コミュニティの社会的結束を構築する)

当プロジェクトは、反人種差別国家戦略のもと、オーストラリア人権委員会のためにACELGとして行った調査である。本プロジェクトの狙いは、地方自治体を支援してコミュニティのもつ強みや弱点を把握させ、強固で社会的結束力の高いコミュニティを構築することにある。評価項目は、社会的結束の構築において相互に関係する以下の5大要素に立脚している。これらは国際的に認知された「最良の実践とはなにか best practice」の基準にもとづくものである。

- ①地方自治体が準備する (Get your local government ready)
- ②コミュニティに問題を理解させる (Engage the community to understand the issues)
- ③長期間のパートナーシップを構築する (Build long term partnerships)
- ④地域に根ざした目標を定めて行動を実行する (Take place-based, targeted action)
- ⑤結果を評価しシェアする (Evaluated and share outcomes)

調査の結果、シドニーのような大都市ではなかなか社会的結束感が得られないため、自治体こそがコミュニティの社会的結束の「接着剤」になれることがわかった。また、地方自治体はこれら調査結果を共有することにとっても積極的であった。以下では、いくつかの実践事例^{*2}のひとつから、シドニー市役所の取組を紹介したい。

*2 ほかにチャールズスタート市（南オーストラリア州）やスターリング市（西オーストラリア州）がある。詳細は ACELG のウェブサイト <http://www.ancelg.org.au/socialcohesion> で入手可能である。

3. シドニー市役所の実践

シドニー市役所の Ng 氏（Senior Community Programs Officer）から、シドニー市における社会的結束の構築に関する事例紹介があった（図 2）。シドニー市役所は現在、「Sustainable Sydney 2030（持続可能なシドニー2030）」と呼ばれる目標を掲げている。これは、2030 年までにシドニー市を①Green（緑豊か）、②Global（グローバルに開かれた）、③Connected（つながり）に満ちた都市にすることを宣言したものである。

地方自治体としてのシドニー市（図 3）は、人口 19.9 万人を擁し、そのうち 49.1%が海外生まれである。市住民の 34%が英語以外の言語を話し、市職員 1,800 人のうち 21%が家庭では第 2 言語を話している。また、シドニー市内には日々 37 万人が通勤し、国際留学生も 1 万人以上が在住している。シドニー市は、これらの多様性を積極的に活用すべき「資産」と考えているのである。



図 2 シドニー市役所による説明風景

当日は、シドニー市役所が行っている（写真中央の女性（岡山県・関野氏の右隣）が Community development の取組のうち、主に Ng 氏である。）

Living in Harmony Festival（調和に生きるフェスティバル）について報告があった。当フェスティバルは、毎年 3 月 21 日のハーモニーデー（反人種差別に関する連邦政府レベルの日）に合わせて行われており、6 万人以上も参加するシドニー市の一大イベントである。開催にあたって、連邦・州政府、教育機関、NPO、コミュニティ組織など 30 以上の機関が協働し、クロスカルチャー（多文化横断）に対する理解を深める一助となっている。

フェスティバルの準備は 8 月から始められ、2 週間に 1 度は関係者が集まってブレインストーミングが行われる。移民コミュニティのリーダーもプランニング段階から参加するとともに（コミュニティ・リーダーのスキル構築、SNS などのトレーニングを通じて、事前にシドニー市役所との信頼関係を築いておく）、かれらに移民コミュニティの課題や強みを認識させ、スキルや知識をフル活用してもらうことが狙いのひとつである。新しい移民コミュニティのなかには、さまざまな背景から警察や政府を信用していない人もいるが、フェスティバルのようなイベントの実践を通じて、相互に理解を深めることが大切だという。移民が自分たちのコミュニティのなかに閉じこもって満足するだけ

でなく、さらに広い社会とかかわりながら生活していくには、他グループとの相互信頼感を高める段階が必要であり、協働作業をともなうフェスティバルのような機会はとても貴重なのである。こうした活動によって、シドニー市に Social capital (Bridging, Bonding, Linking) (社会関係性資本) が蓄積され社会的結束を生む、というのが Ng 氏の説明であった。



図3 シドニー大都市圏におけるシドニー市の位置

4. 学んだこと

オーストラリアの従来の行政システムにおいて、地方自治体の役割は3つのRに限定されており、これまでは地域コミュニティとの直接的な対面接触の機会は限られてきた。しかしながら近年、コミュニティ側からの声もあり、社会的結束力の高いコミュニティの構築に果たす地方自治体の役割も徐々に変化してきているという。オーストラリアとは異なり、日本の地方自治体（市区町村）は地域住民に対する対面サービスを多く行っているものの、とりわけ地域の移民コミュニティの構築や社会的結束に果たす自治体の役割とその存在感はまだまだ限定的である。移民コミュニティのなかにリーダーを見つけ出し、フェスティバルのようなイベントの実践に巻き込むかたちで社会的結束力の向上をはかるシドニー市役所の取組には、日本の自治体も学ぶ点も多いだろう。しかしながら、移民（外国人住民）の絶対数やその割合がオーストラリアに比して圧倒的に低い日本の場合、地域のなかでそのリーダーを見つけ出すこと自体が難しいという課題も残されており、オーストラリアから学べる点と、日本独自の工夫が必要な点の両方があることを痛感した次第である。



図4 集合写真

(写真中央左が筆者)

(文責：愛知教育大学 准教授 阿部亮吾)

【参加者アンケート】

千葉市花見川区役所花見川保健福祉センターこども家庭課
中坂 達彦

(1) 今回のプログラムで、何を学びましたか。

豪州の多文化主義が、既に40年という長い時間を経て推進され、今回訪問した全ての機関で積極的に実行されていた。またそれが評価され共有され、さらに先進的な多文化共生施策に結びついていることに驚いた。各機関でのそれぞれの具体的な業務の中で、多様性における Engagement と Inclusive という言葉が、様々なバックグラウンドの人々によって、支持され支援されていることがよく理解できた。

(2) プログラムで得たことを踏まえ、今後どのようなことに気をつけようと思いますか。

多様であることを積極的に支持し多様であることがメリットであるという意識をもつことは、これからグローバル化がさらに進んでいく日本において必要な意識改革であると思う。少数派に優しくない日本と移民が成り立ちである若い豪州とでは、多様であることの意識は、大きく違うものであるが、少なくとも行政としては、全ての人が平等にアクセスできるようにすること、そのための制度を整え職員の意識を高めることは、不可欠と思われる。その意識改革を自分自身だけでなく、若い職員にも伝えていきたい。

(3) プログラム内容を、今後の業務にどのように取り入れますか。

現在、私自身は子どもの福祉の現場にいるが、前職の商社の経験を活かして行政の中で経済振興にも関わってきた。そういう経歴から、企業と行政が連携しながら福祉にも役立つような多文化主義を推進するイベントを企画していきたい。今回訪問した中でも特に Rockdale 市庁舎でのイベントは、多種多様な機関が集まり多くの移民を集めて多文化主義の活動実績を高めていた。千葉市でも多文化共生を推進し、そのリーダーシップが発揮できるようなイベントを企画したい。

横浜市国際局政策総務課
二階堂 亮

(1) 今回のプログラムで、何を学びましたか。

政策として移民を受け入れていることの違いはありますが、住民やコミュニティに対する行政の関わり方の違いを感じました。すべての住民がサービスを平等に受けられるようにすることが不可欠であり、そのために、無料の通訳・翻訳サービスを充実させている点や、社会参画を促進するためのコミュニティとの関わり方など、非常に参考になりました。また、文化的な背景を理解した上で対応するなど、相手の立場に立つという点についても、勉強になりました。

多文化主義を進めるにあたり、法律制定の影響が大きいということを聞きましたが、行

政の各部門・各機関が主体性を持って、多文化主義に取り組んでいる点も、本市の状況とは大きく異なっており、参考になりました。

また、今回の研修全般を通じて、様々な面で、「多様性」に関するオーストラリアと本市（日本）の状況の違いが、多文化共生施策を推進していく上での大きな壁となっているように感じました。

(2) プログラムで得たことを踏まえ、今後どのようなことに気をつけようと思いますか。

本市には約8万人の在住外国人がおり、本市の多文化共生を推進していく部署として、主体性をもって、関係団体・機関と連携しつつ、外国人が暮らしやすいまちづくりに取り組んでいきたいです。また、外国人へ対応する際には、その外国人の文化的な背景を十分に理解できるように取り組んでいきたいです。

(3) プログラム内容を、今後の業務にどのように取り入れますか。

本市の場合、多文化共生施策の主要な部分は、横浜市国際交流協会が担っており、地域の市民活動団体に関する情報も横浜市国際交流協会が多くを把握しているのが実情です。本市の多文化共生を推進していく部署として、今後は、現在把握できていない外国人コミュニティやキーパーソンの把握を行い、本市各区局の行政情報を、外国人住民に提供していく「橋渡し」を担うとともに、外国人コミュニティやキーパーソンと、横浜市国際交流協会・市民活動団体との連携の「橋渡し」や「コーディネート」について、取組を行っていきたいと考えます。

また、多文化共生の推進を市内各区局が主体的に実施する仕組みについても検討していきたいと思います。さらに、市内での職員研修の場で、今回学んだことをフィードバックできるようにしていきたいと思います。

名古屋市名東区区民福祉部保険年金課
伊藤 結花

(1) 今回のプログラムで、何を学びましたか。

様々な訪問先で話を聞き共通して感じたことは、多文化主義政策の推進には多額の資金が動いているということでした。施策の実施にあたり、行政、民間、大学、NPO、市民が協働で行うことが、より効果的に経済や地域のコミュニティの活性化に結び付く重要な点だと感じました。行政としても、多文化共生に特化した専門部署を設置して、進めることができると施策の推進力は格段に違うと感じました。

オーストラリアの住民にとっては、幼いころから生活環境の中に外国人が多数いるため、文化の違いを差別せず、多様性はポジティブで楽しいものだと教育がされていると知りました。オーストラリアにおいて多文化共生は、法律により支えられているだけでなく、日常生活のなかに浸透し、生活をより良いものにするための原動力となっていると感じました。

(2) プログラムで得たことを踏まえ、今後どのようなことに気をつけようと思いますか。

積極的な関わり合いをもつことが、マイトシップにつながると学びました。行政職員として、また一個人として有志のイベントを開催する際には、行政職員だけに声をかけて内輪だけで盛り上がるイベントではなく、様々なバックグラウンドを持った人に呼び掛けることで、多面的な考えに触れられるイベント開催をしようと思います。

(3) プログラム内容を、今後の業務にどのように取り入れますか。

この研修で、外国人の文化的な要因で社会から孤立してしまう外国人が存在することを学びました。私の職場では、職を失った外国人市民と接する機会がありますが、外国人にとって新しい仕事を探すには、日本人以上に乗り越えなければならない壁があると思います。そうした壁を乗り越えるには、生活や就労支援をしてくれる存在が必要と感じました。外国人の生活や就職支援の団体について知らない人も多いため、そうした団体について外国人のみでなく、外国人と折衝機会を持つ行政職員にも積極的に周知したいと思います。また、窓口対応の際の多言語業務ツールの活用を促進したいと思います。

名古屋市市長室国際交流課

若山 寮弥

(1) 今回のプログラムで、何を学びましたか。

今回のプログラムに臨むにあたって、特にコミュニティーと行政との連携について勉強をしようと意識しました。アドバンス多様性サービスにおいて、コミュニティーリーダーの養成・訓練・教育方法を学ぶことができました。

(2) プログラムで得たことを踏まえ、今後どのようなことに気をつけようと思いますか。

オリエンテーションで拝見したビデオや小学校訪問にて感じたのは、多文化である社会に誇りを持ち、お互いが認め合っている姿があるということです。日本では、この意識はまだまだ醸成されていませんが、まず自分から差異を認め合い、尊重していくようより心がけたいと思います。そして、周りにも発信をしていきたいです。

(3) プログラム内容を、今後の業務にどのように取り入れますか。

会合やワークショップ、リーダーの養成など、よりいっそうコミュニティーと連携がとれる体制を作っていければと思います。また、行政と NPO・ボランティアが密接に関わっているオーストラリアのように、最前線で活動をしている NPO やボランティアの方々の関係を深めていきたいです。

(1) 今回のプログラムで、何を学びましたか。

多様な文化的背景を持ち、言語や慣習も異なる人々がともに暮らす社会があり、言葉や文化の壁を超えて生活していくため、政府、地方自治体、非営利団体、ボランティア団体など、さまざまな組織がさまざまなサービスを提供していることを学んだ。

特に、多文化社会の中で、コミュニケーションをとることの大切さ、難しさを感じ、それを克服するため、通訳サービス等が日本に比べ、相当充実しているように感じた。

(2) プログラムで得たことを踏まえ、今後どのようなことに気をつけようと思いますか。

言葉や文化の壁によるコミュニケーションの難しさを少しでも解消するため、アンテナを張り、意識を高くもち、細やかな配慮とともに優しい対応に努めていきたいと思う。

(3) プログラム内容を、今後の業務にどのように取り入れますか。

今後、人事異動により、様々な業務に従事していくこととなりますが、その中で、言葉や文化などの障壁を無くしていけるよう、細やかな配慮をもって業務に取り組んでいきたい。

外部へ情報発信する機会があれば、一人でも多くの人に伝わるよう配慮を忘れず、提供するサービスが的外れなものにならないよう、思いやりや優しさ、広い視野や考えを持ち、できることがあれば、どんな小さなことからでも取り組んでいきたい。

(1) 今回のプログラムで、何を学びましたか。

オーストラリア社会がいかにインクルーシブで、日本社会がいかにエクスクルーシブかということ学んだ。訪問先ではにわかには信じ難い活動も紹介され、違和感を覚えることもあったが、プログラムを終えてようやく違和感の正体が国民性の違いに起因するものと結論付けることができた。

日本の伝統や日本人としての誇りを保持することは大切だが、外国人を受け容れる国民性は残念ながらまだ日本で養われていない。少なくともオーストラリアの足元にも及ばない。

外国人との共生を日本人一人一人が肯定的に捉えることができるようになれば、日本も「多様性」という武器を得ることができると思う。

(2) プログラムで得たことを踏まえ、今後どのようなことに気をつけようと思いますか。

他人の受け容れがたい点を見て非難するのではなく、よい点を見習って自分を変えていける人間を目指そうと思う。

(3) プログラム内容を、今後の業務にどのように取り入れますか。

言葉が通じなくても、相手に情報を伝えることは工夫次第で可能であり、特に視覚に訴えることの有効性は大きい。今後、窓口のレイアウト変更などを提案していきたいと思う。

佐賀県庁統括本部消防防災課

上滝 寛記

(1) 今回のプログラムで、何を学びましたか。

○歴史的、文化的、言語的に異なる背景を持った多様な人々を受け入れ、かつ、調和した多文化社会を形作っているオーストラリア社会の根底となる考え方

Inclusive (どんな方も受け入れ、包み込むように社会で適応させていく)

Engage (参加する上で障害を取り除きあらゆる社会と関わることができること)

Enable (全ての人サービスやプログラムに平等にアクセスできること)

Enrich (多様性を財産とし社会的及び経済的能力をさらに豊かにすること)

が、オーストラリア全土に広がっており、その考えの下で、自治体、コミュニティ、人的資源(非営利のボランティア団体など)が協議し、連携してハーモニー(調和)を目指して活動していた。

また、今回訪問したすべての機関において、「多様性はポジティブ」であることを強みとしている姿勢は印象的だった。

○今回訪問したハーバーフィールド小学校で、実際に児童たちの合唱を聞いたとき、どの児童たちも一生懸命に歌う姿を見て、言葉や文化を超えたハーモニー(調和)を目の当たりにした。

○児童たちは、母国の文化に誇りを持ち、大切にしながらも、異なる文化を持った児童から他文化を学び、体験することで、「違い」を理解し、尊重していた。「違いを受け入れる」という考えを、初等教育の段階でスタンダード化させることによって、「共生」の社会基盤が出来ていた。

○オーストラリア多文化政策においては、多様なコミュニティからの要望活動とその要望に対しての行政(政府や州、地方自治体)側の施策を繋ぐために、話し合いや協議の場が多くもたれていた。この仕組みが成立している理由の一つとして、各機関を繋ぐためにコーディネートする役割の方が存在しているからではないかと感じた。同時に、このコーディネートの役割は日本においても取り入れるべきとても重要なものであると思う。

○多文化社会において、情報提供のための有効な手段として「言語」だけにとらわれていたが、多文化政策を先進的に行っているオーバーン市では、移住してきたばかりの生活者のために、アイコンやイメージを活用した情報発信がされており、とても参考になった。

(2) プログラムで得たことを踏まえ、今後どのようなことに気をつけようと思いますか。

- 自身の関係する防災関係の事業を行う上では、防災部局と観光部局、その他の関係団体と連携していくことを意識したいと思う。また、外国人への普及・啓発や情報発信を行う上では、多言語に加え、オーバーン市での取組例である「アイコンやイメージ」を取り入れていきたい。
- 今後、県で施策を考えていく上で、高齢者、障害者など、社会的弱者になりやすい人はもとより外国人に対しても配慮し、実際に事業化するプロセスの中で「生の声」を聞き、話し合い・協議することを心がける。
- 実際に佐賀県で外国人の方と接する際は、関係する国の言語だけではなく、その国の背景となる文化も勉強しようと思う。また、多文化政策を考えるうえでも、その国の文化の特徴に合わせたサービスの仕組みづくりをしていくように心がける。

(3) プログラム内容を、今後の業務にどのように取り入れますか。

- 佐賀県においても「やさしい日本語」による外国人への災害情報提供に加えて、外国人コミュニティへの防災訓練参加呼びかけや防災啓発活動は、平常時から着実に進めたい地域防災の実践的な活動課題であるといえる。今後佐賀県においても、グローバル化が進み、外国人旅行者や在住外国人が増えていく中で、佐賀を訪れる外国人を「災害から守り」そして、災害弱者と位置付けられる外国人住民を「地域防災のパートナー」にしていく事業を手掛けたい。
- 自身が担当している業務（地震・津波の被害予測調査、また、その結果の普及・啓発）の防災啓発活動の取組として、帰国後さっそく県の国際交流協会に打診し、当県に多く在住するフィリピン人や中国人などアジアを中心とした方々を対象に、外国人にも「やさしい日本語」での説明会を行うことになった。
- 「地域の社会的拘束は、自治体とコミュニティとの協同作業によって実現される」という言葉にとっても印象づけられたが、佐賀県においても、イベントをただのイベントとして、行政側だけで作りあげていくのではなく、イベントを作り上げていくプロセスの中で、行政に加え、市民団体、地域コミュニティ（外国人）をも含めた関わりを行い、共につくりあげていくことを意識し地域活性化につなげていきたい。

群馬大学
結城 恵

(1) 今回のプログラムで、何を学びましたか。

多様な社会的・文化的背景を持つ移民への支援体制について総合的に学ぶことができました。対象者は、子どもから高齢者まで、領域的には、緊急事態や入国直後の対応など短期的に必要なものから、社会福祉・医療・メンタルヘルス・職業訓練など中長期的に必要なものまで、専門機関から自治体等総合的な機関まで、多角的に学ぶこ

とができました。

(2) プログラムで得たことを踏まえ、今後どのようなことに気をつけようと思いますか。

下記(3)と同じ。

(3) プログラム内容を、今後の業務にどのように取り入れますか。

大学の業務として県や市町村、NPO等と連携して、①人材育成、②研究、③地域貢献に積極的に活用していこうと思います。

①人材育成については、本学が群馬県と連携して養成している「多文化共生推進士」の講義をはじめ、本学の教養教育「多文化共生社会を考える」等の講義に活用させていただきたいと存じます。早速、11月23日(月)には、上記の2つの合同講義で活用させていただきました。自分自身の学びを整理する上でも、また、多文化共生に関心のある学生や社会人の学びを広げる上でも、大変貴重な機会となりました。反響が大きかったので、群馬県と相談して県内自治体での啓発活動や、県内外で講師依頼を受ける研修等で、引き続き今回の学びを紹介したいと考えています。

②研究については、文部科学省科学研究費補助金基盤研究(B)特定領域「ネオ・ジェロントロジー」で採択いただいている研究課題「外国人住民の文化的多様性を考慮した高齢期ライフプラン作成のための協働実践型研究」に活用しています。本調査は群馬県内の外国人住民の高齢期ケアに関する行政支援のアクションリサーチを進めるもので、約2年間のデータを構築してきたところでの今回の研修参加でした。高齢期ケアに関するオーストラリアでの事例からは、群馬県内で得たデータを対象化する貴重な視点を引き出すことができました。今後は、オーストラリアの他州でも比較検討のための調査を実施することも計画中です。その知見を報告書や論文でまとめ、関係機関に還元できたらと思います。

③地域貢献については、地域で実践を模索されている医療通訳や、国際教育の先生方、心理カウンセラー、消防防災関係者など、多文化共生関連で直接接することがありますし、相談を受けることもあります。今回の視察で特に印象に残ったことは、日本では未だボランティアに依拠している分野のコーディネーターは、有資格者による専門的職業人が担当していることであり、そのコーディネーターを核とした実働体制を整備していることです。移民国家であるからこそ成立可能なこの体制をそのまま日本に移行させることはできませんが、その違いをよく整理し、今後の課題を明確にしながら関係機関への助言やモデル事業の構築に貢献していきたいと考えています。

多文化共生リソースセンター東海
神田 すみれ

(1) 今回のプログラムで、何を学びましたか。

- ・法律、条例で明記されているか否かがオーストラリアと日本の大きな違いであるということ。法律のもつ力を改めて認識した。
- ・各セクターの連携とその間をとりもつコーディネーター力の大切さ。行政、地域住民、民

間、NGOがコミュニケーションをとり、それぞれのもつ強みを生かしあい、事業を運営し、地域社会を作り出している。また協議の場と時間を大切にしており、それが故に、蜜なコミュニケーションが可能となっている。

- ・地域住民、移民という人的資源を最大限に生かすということ。それを可能にしているのが、コーディネート、コミュニケーション、協議の場づくりであるということ。
- ・多様な住民に向けた広報、情報発信に、イメージ、色を活用する手法。アイコン。

(2) プログラムで得たことを踏まえ、今後どのようなことに気をつけようと思いますか。

- ・コーディネート力の強化、均等な機会の提供、住民を人的資源として彼らのもつ力を最大限に引き出すこと、協議の場づくり、異なるセクターとの関係構築。

(3) プログラム内容を、今後の業務にどのように取り入れますか。

- ・異なるセクターとの信頼関係の構築に今まで以上に力を入れたいと思う。セクターの壁を超えてつながることで、できることが増えるということを改めて認識した。
- ・コーディネート力の強化。そのためには、自分自身のコーディネート力を高め、また周囲の、特に若い世代のコーディネート力構築にも力を注いでいく必要がある。事業を組み立てる際、予算計画を立てる際、意識的にそこにお金を使うことをしていきたいと思う。
- ・地域住民、外国人住民を人的資源として彼らのもつ力を最大限に生かすアイデアづくり、仕組みづくりをしていきたい。そのためには、まず彼らとの関係性をより強いものにし、彼らのニーズを正確に把握することである、とこの研修から学んだ。

愛知教育大学
阿部 亮吾

(1) 今回のプログラムで、何を学びましたか。

- ・とにかく、全体を通じて「Multiculturalism/Diversityはポジティブである」と言い続けることの大切さを学びました。多文化主義や多様性が社会を活性化し、文化を豊かにし、経済にも好影響を与えるという言説が、今回訪問したすべての機関に共通してみられた気がします。多様性にはデメリットもあるはずなのに、(おそらく、そのことはすべての機関も百も承知のうえで)あえてポジティブな面ばかりを前面に押し出しているのは、これまでの豪州史のなかで生じた反多文化主義的な世論を抑え込むために編み出された、いわば苦渋の方策だったんだと思います。人口学的にすでに多様性がかなり進んでいるオーストラリア社会と、日本とを単純に比べることにあまり意味はないかもしれませんが、多様性が進めば進むほどその反動が生じることは、先進的なオーストラリアの事例に鑑みれば火を見るより明らかであり、多文化後発国の日本が将来を見据えてその対処法を学んでおくことの意義はとて大きいと感じました。
- ・多様性をポジティブなものに変えるためには、①サービスへのアクセスを通じた移民の

平等性の担保 (access to services and equity) 、②各エスニック・コミュニティの役割を大切にしながらも社会的結束を目指して多文化横断的に対話を続けること (social cohesion and consultation/communication) 、そして何よりも、③そういった対話をするうえで必要最低限の語学教育 (オーストラリアでは英語教育) と多言語サービスが肝要だと深く理解できました。

(2) プログラムで得たことを踏まえ、今後どのようなことに気をつけようと思いますか。

- ・多様性のもつポジティブな側面を、上から下にいたるまで十全に浸透させること。それには、移民に接するフロントラインにいる人々の**多文化コンピテンシーMulticultural competency** を向上させること (教育や研修) が必要であると強く感じました。また、非英語系移民 NESB に対する多言語サービスと、かれらの語学習得も大切です。オーストラリアでいえば英語教育になりますが、日本に置き換えてみると移民に対する日本語教育の重要性ということになります。単一言語政策に対する批判も多いとは思いますが (オーストラリアにおいてさえ)、日本語教育の推進は、将来の日本の多文化状況を考えた場合も必須になると感じました。その意味では、日本語教育をボランティア任せにせず、国策として制度化する必要性をよりいっそう痛感しています。

(3) プログラム内容を、今後の業務にどのように取り入れますか。

- ・私は研究者ですので、直接業務に活かすということはありませんが、市民団体や行政関係者との交流を通じて、今回の研修で学んだ上記の視点を存分に伝えていきたいと思えます。
- ・研究者としては、今回の研修をきっかけにして調査を前進させ、研究成果として社会に還元したいと強く思っています。

