

オーストラリア多文化主義政策交流プログラム 2013 報 告 書



主 催 (財)自治体国際化協会シドニー事務所
日 時 2013年11月25日(月)～30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	
ニューサウスウェールズ州（以下 NSW 州）多文化コミュニティ関係委員会	5
パラマッタ市	8
移民情報センター.....	11
NSW 州警察省.....	14
フェアフィールド高等学校	18
バンクスタウン市	21
移民女性健康センター	24
NSW 州消防局.....	27
NSW 大学.....	30
参加者アンケート.....	33

【参加者名簿】

	氏 名	所 属
1	荒井 瞳	東京都 福祉保健局指導監査部指導調整課 主事
2	市原 諒一	名古屋市 市長室国際交流課 主事
3	今津 克明	堺市 南区役所自治推進課 係長
4	藤戸 里美	(公財)八尾市国際交流センター 嘱託職員
5	内垣 亜弥	伊丹市 国際・平和課 事務職員
6	杉本 千明	(公財)広島平和文化センター 平和記念資料館 啓発課 主事
7	坂口 舞子	(公財)北九州国際交流協会 事業推進課 嘱託
8	城島 俊太郎	佐賀県 統括本部情報課 主事

(順不同、敬称略)

【日 程】

11月 25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
		NSW 州多文化コミュニティ関係委員会 NSW 州における移民政策、同委員会及び公的機関の役割に関する講義
11月 26日	Tue	パラマツタ市 移民等が集住する自治体を訪問、自治体の特徴・移民への取組みに関する講義
		移民情報センター 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
11月 27日	Wed	NSW 州警察省 警察と移民間のコミュニケーションや移民に対する防犯意識の啓発などに関する講義
		フェアフィールド高等学校 移民生徒を含めた公立学校における英語、多文化教育に関する講義
11月 28日	Thu	バンクスタウン市 移民等が集住する自治体を訪問、自治体の特徴・移民への取組みに関する講義
		移民女性健康センター 女性の移民・難民の定住支援を提供する NGO を訪問、具体的な支援策に関する講義
11月 29日	Fri	NSW 州消防局 文化的多様性を持つコミュニティを対象とした防災啓発活動などに関する講義
		NSW 大学 多数の留学生を有する大学を訪問、多文化に配慮した取組に関する講義
11月 30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】

NSW 州多文化コミュニティ関係委員会 CRC: Community Relations Commission for a multicultural NSW

【訪問日】 2013 年 11 月 25 日(月)

【対応者】 Stepan Kerkyasharian, Chairman

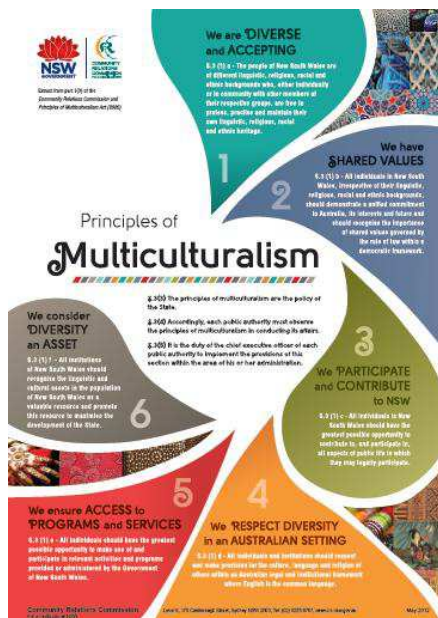
Richard Acheson, Community Engagement Manager



1. 組織の概要

2000 年制定、2001 年3月施行の「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、NSW 州の多文化主義政策を担当する機関として 2001 年に設立した。1979 年に設立された「エスニック問題委員会(the Ethnic Affairs Commission)¹」の後継機関である。州政府からは独立し、州の多文化主義政策の企画立案を担当している。約 200 の国・地域で出生し、約4人に1人が家庭で英語以外の言語を話す NSW 州居住者の、異なる言語、宗教、人種的、民主的背景の相互理解を促す。多様性を「財産・資産」として祝福し、調和の取れた社会を実現させるための施策を展開している。

※ NSW 州では、「多文化主義の原則」について法律で明文化されており、この法律に基づき NSW 州にあるすべての政府機関は多文化主義政策を推進することが義務付けられている。



2000 年制定の「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」(州法) 第 3 項に書かれている「多文化主義の原則」のポイント

- 1 私たちは、多様であり、受け入れます
- 2 私たちは、共有する価値観を持っています
- 3 私たちは、参加し、NSW 州に貢献します
- 4 私たちは、オーストラリアの環境で、多様性を尊重します
- 5 私たちは、プログラムとサービスのアクセスを保証します
- 6 私たちは、多様性を資産と考えます

¹ 1977 年に暫定的に設立し、1979 年に常設機関となる。1983 年、当委員会の助言に基づき、州政府が行う全分野の施策において文化的多様性のある社会に各種サービスを運営・提供できるよう「エスニック問題政策提言プログラム(the Ethnic Affairs Policy Statement program(«EASP»))」を策定し、当委員会に承認を受け、また報告することが義務付けられた。これは、現在の州政府機関による多文化主義の取り組み状況を CRC が確認・評価し、大臣に報告するという役割の原型となっている。

2. 主な事業

(1) 委員会の設置・運営

意思決定機関として、常勤の委員長(最高執行責任者を兼務)と副委員長及び非常勤の12の委員、計14人で構成される委員会の設置・運営を行う。

(2) 各機関の取り組み状況の評価と報告

「多文化主義の原則」に基づいて州政府各機関が策定した計画の取組状況を確認、評価をし、その結果を大臣に報告する。

(3) 多言語の翻訳・通訳サービス

現在600名の登録スタッフが、週7日24時間体制で100言語以上の通訳・翻訳サービスを提供。通訳への対価として、最低3時間分の賃金を支払うことを決めており、サービス利用は週平均1,000件である。

(4) コミュニティの仲介・紹介

常に世界のニュースに触れ、コミュニティ間の対立に対して手順を追って対応をする。コミュニティの代表者同士の紹介も行っている。

(5) その他

ストリートフェスティバル等のイベントを対象とし、自治体に約2万ドル(5年間)の補助金を交付。市民権の取得の推奨や移民に関する調査・研究、ボランティアの表彰を行う。



3. 2013年現在の3つの大きなプロジェクト

(1) オンラインマガジン(月刊)

若い人向けのオンライン雑誌で、主にテロ行為や暴力などの課題に取り組む目的で発行。オンラインフォーラムでのディスカッションを取り上げ、テロを指示する意見等に対し、異なる視点での意見を提示する。

(2) 青少年のためのネットワークプログラム

様々な宗教を信仰する若者や無宗教の若者に呼びかけ、国際的な議題について、討論する。大卒等教養レベルが高い参加者が多く、夕食会で、各国の総領事や大使等と呼んで討論を行うこともある。

(3) ソマリ・ポッドキャスト

若いソマリア人を対象とし、テロやアルシャバブ(ソマリアのイスラム勢力)への対応等、様々な話題・議論を取り上げ、放送している。これまで1,000人の参加があり、成功を収めている。

4. 異なる宗教・文化を持つコミュニティへの対応方法

まず、文化・宗教・民族に関わらず、オーストラリアにとって移民の方々が“大切な一人”であるということを伝える。そして、コミュニティの調和、すなわち、「多文化主義を受け入れ、違

いを尊重する理念」を理解していただくために、あらゆるコミュニティと日頃から積極的に関わっている。委員会では、招待されたお祭りなどに積極的に足を運び、顔を合わせる機会を増やしていくことで、尊敬を払っていることを示し、関係を深めていく。実際に、移民の方々の母国における国や宗教対立等の問題が起こった際にも、日頃から築きあげてきた信頼関係があったため、話し合いの機会を設けることができた。

また、コミュニティ同士の意見が合わない場合には、個別にヒアリングを重ねるプロセスを経ることで正直な意見を聞くことができ、それぞれの意見に基づいて解決先を導き出した後に、グループでのミーティングにかけることで、問題解決を図っている。

オーストラリアには、差別を禁止する法律があるが、ヘイトスピーチなどの問題が起こった場合には、州首相や議会、マスコミにおいて、政治リーダーが「許されない」という強いメッセージを発信して対応することが大切である。

5. CRC が抱える課題

(1) 移民の2世問題

両親が移民である場合、2世はオーストラリア生まれ・育ちとなり、コミュニティの中での年代間のギャップや文化的ギャップの問題が生じてくる。また、2世が親の母国語を話さない場合には、その言語が失われてしまう。そのため、母国語の維持はその人の財産となり、また、社会的利益にもなるということを伝え、継承語・多言語推進の観点から言語維持のための講座を運営している。

(2) 墓地問題

シドニーでは、墓地の不足に伴い、埋葬後 25 年経過した際には掘り返して再利用してもよいという州政府の決定があった。ある宗教団体が代替用地の確保で周辺住民と衝突するなど様々な問題が生じてきている。

(3) 小規模コミュニティの取り組み

各コミュニティに予算をつけても、規模が小さいコミュニティの取り組みは埋もれてしまう。そのため、人とサービスをいかにリンクさせるかという、サービスを役立てていくための工夫が必要となってきた。



(文責: 東京都福祉保健局指導監査部指導調整課 荒井瞳)

パラマッタ市

Parramatta City Council

【訪問日】 2013 年 11 月 26 日 (火)

【対応者】 Debbie Best, Manager Community Library & Social Services

Megan Whittaker, Manager Social Outcomes

David Moutou, Service Manager Community Capacity Building

John Hugh, Councillor

Shahadat Chowdhury, Councillor

1. 市の概要・特徴

パラマッタ市は NSW 州の西 23 キロに位置する人口約 16 万 6 千人の都市である。シドニー都市圏の中で 2 番目に大きな CBD (中心業務地区: Central Business District) を持ち、オーストラリア国内では 6 番目の大きさを誇る。総人口の 51.4% が海外生まれであり、国別では、①インド (総人口の 8.1%)、②中国 (6.8%)、③レバノン (3.8%) の順となっている。



2. パラマッタ市の移民の特徴

パラマッタ市では、50.2% が英語以外の言語を話し、シドニー市の 32.5% を大きく上回っている。移民の数は急速に拡大しており、市内移民の約 1/4 にあたる 28% が新たに入居してきた方であり、そのほとんどが 20~30 代と若いのが特徴である。

今後は、移民の増加が続くと考えられ、移民 2 世の割合も増えている。約 140 の言語が話されており、アラビア語・北京語・広東語が使用されている 3 大言語である。統計を取った時点 (2011 センサス) と統計がまとめられた時点では、タイムラグがあり、状況は刻一刻と変わる。現場ではアフリカ (サハラ砂漠以南) 系の移民が増えている現状があり、当然コミュニティのニーズも変化しているため政策も変えなくてはならない。

パラマッタ市では、第 2 次世界大戦後に移民が多く入ってきたが、その理由としては、住居が安いこと、コミュニティがオープンになっており、リソースも充実していることが考えられる。

(1) 居住環境

インド・中国・レバノン出身者が多く、彼らは子どもと同居するなど世帯規模が大きく、一人暮らし世帯が少ないのが特徴。賃貸の集合住宅で密集して暮らしている。また、若い世代が多いため、大きな家を買えないことが多い。

(2) 所得

若い世代が多く、新たな移民が増加してきていることもあり所得が低い。市全体の週給中央値は 631 ドルであるのに対して、多様な文化的・言語的背景を持つ方々のコミュニティの週給中央値は 463 ドルであり、所得格差が発生している。

(3) 就労

「教育レベルは高いが収入は低い」という問題点がある。その理由として、母国で高い資格を取得し入国したが、オーストラリアではその資格が認められないために、高い所得を得ることができる職に就けないというものである。例えば、オーストラリアでは、健康・医療に関する資格については、登録が必要であり、オーストラリアの大学を卒業しなければならない。母国の資格が認められないため、希望の職につけず低所得に陥るといった事例が発生している。

3. 移民に対する自治体の関わり

若い世代・新たな移民が生産的な一員となるために、どこで・どの言語でサービスを提供するのが重要である。自治体では、図書、高齢者向けの配食など様々なサービスを提供しているが、それぞれのコミュニティの需要にあったサービスの提供には、他部門との協調や補助制度が必要である。



(1) 概要(移民として来豪した市議会議員から説明)

新たに移民として入国したばかりの住民には様々なサービスが必要になる。コミュニティが多様性のある市を重要とし、尊重するために、調和のとれた強いコミュニティづくりを目指している。パラマツタ市の中核的な目的の一つは、力強く活力のあるコミュニティを構築することであり、コミュニティ内では市民同士が連携し社会活動に参加する姿を目指している。

具体的には、旧暦を祝う祭や南アジアの祭、レバノンやギリシャのイベントなど様々な文化的なイベントを実行し、互いがそれぞれの文化を尊重することを推進している。

(2) 市の施策

市の戦略的な目的は、力強く多様性に富み、活力のあるコミュニティを構築することである。

力強いコミュニティづくりに必要なことは、「互いを信頼すること」「人々及び提供されるサービスがつながっていること」「関ること」「エンパワーすること」「様々なリソースを創造的に活用すること」「互いの違いを尊重すること」である。そうした目標を達成するために、コミュニティと密接な関係を構築することが重要と考えており、Community Capacity Building Team (以下「チーム」という部署を創設している。

チームは顧客とする対象を3グループに分け、事業を推進している。

①「The Local community sector」

...地域内の NPO、コミュニティのグループ、州政府機関など

②「Individual community members」

...地元に住む個々のコミュニティのメンバーで、各コミュニティのリーダー

③「Other units of Council」

...自治体内の他の部門

チームが効果的に事業を推進するためには、これら機関の関係性の構築、関係者間で知識・能力を共有することが重要である。市は会議室などのスペースを貸与するほか、メンター制度(1対1で教育する制度)を実施している。この制度では、自治体が一方的に実施するより効果的であり、また、多様性のある組織ではより効果を発揮する。

(3) 補助制度

チームが担当している補助制度として「Community Grants Project」がある。この地域に移民の方が定着することを目指し、毎年 30 イベントに対して補助を実施。年間予算 43 万ドル。カテゴリーごとに目的を定め補助を行っている。補助対象は、芸術・伝統・文化遺産・歴史調査・社会的企業(social enterprise:社会貢献を目的とした会社)。具体的には、文化的イベントや、電話帳リスト作成、ホームレスの社会復帰、サッカーイベント(アフリカ系)、組織の改善のための研修等。

この制度では、単に補助金を支出するだけでなく、申請書の書き方から事業前後のサポートなど密接に関係を持ち相談にのっている。

(4) Cultural Competency(異文化適応力)

オーストラリアの考え方として Cultural Competency というものがある。これは、市民の中で移民の占める割合が大きい中で、自治体職員が様々な文化を理解・尊重する形で業務を遂行できるための教育が必要であるというものである。自治体として、常に変化するコミュニティに対応するサービスを提供するために常に学び、変化に対応したサービスを提供する必要がある。

3. 図書館見学

蔵書はノンフィクション・フィクション・雑誌・幼児用の本等が 10 言語でそろえられ、PC コーナーや AV コーナー、セルフサービスの図書貸与機が設置してある。図書館ネットワークにより、他図書館にある蔵書を取り寄せることができる。また、年配の方向けの PC 教室等をボランティアを講師に迎え無料で実施している(訪問時には、55 歳以上の中国人向けの PC 教室を実施)。

図書館にある蔵書の言語は統計データ等から選択しているが、図書館ネットワークを利用して、州立図書館から借りることもしている。予算的には比較的潤沢にある。購入する図書の選択は、読書会等で欲しい本についてヒアリングを実施している。

(文責:名古屋市市長室国際交流課 市原諒一)

移民情報センター

Community Migrant Resource Centre

【訪問日】 2013年11月26日(火)

【対応者】 Melissa Monteiro, Executive Director

Aurelia Rahman, Community Capacity Building Coordinator

Phin Tang, SocialEnterprise Program Coordinator

1. センターの概要

移民情報センター(Community Migrant Resource Centre、以下「CMRC」という。)は、移民や難民に対する定住支援を行っている非政府組織で、今回訪問した施設はNSW州に11箇所ある内の1つのセンターであり、Parramatta や Baulkham Hills、Holroyd を管轄としている。運営費は、連邦政府の補助金のほか、州政府、地方自治体からの補助金や寄付金などで確保している。



オーストラリアには、よりよい生活を求めて技術移民としてくる人や、母国が戦争で難民としてやってくる人など、様々なカテゴリーで移住してきている。そこには様々な課題があり、住宅・就職の問題や、文化の違い、法律に関する事など、いずれも言葉が大きな障害となっている。

移住してきて間もない移民、難民のこのような課題に対し、地方自治体など政府組織、また非政府組織など地域の様々な団体とパートナーを組み、定住に係る支援を行っている。

なお、このセンターの存在は、永住権を取得したときに連邦政府から送付される書類の中に、移民支援やコミュニティセンターの情報が入っており周知されている。また、入国前に移住が認められた場合には、2~3日のオリエンテーションを行うことが義務付けられており、そこでオーストラリアでの必要な情報を提供している。

このセンターは「ONE STOP SHOP」であり、ここに来れば全てにアクセスができる。もちろん全ての問題をここで解決できないが、その場合は他の支援サービスの紹介もしている。

支援は、一人ひとりに対応する個人レベルのほか、共通の希望を持ったグループレベルがある。アフガニスタン、イラン、スリランカ、インド、中近東など様々な国から来た人々を支援しており、少なくとも2カ国語を話すスタッフが、コミュニティワーカーとして支援を提供している。

言葉はとても重要で、移民の方々にはこの国の共通の言葉である英語を学ぶことを強く奨励している。それはコミュニケーションの手段であり、社会の一員となり、さらにさまざまなコミュニティに参加ができるためであり、そのために、英語の学習機会を提供している。ただ、自分たちの母語を維持していくことも同時に奨励している。

また、仕事に就くということは全ての人に重要なものであり、就職することで新たに自信もつき、新たな能力も身につけることができる。そのことで、周囲のコミュニティへの参加もしやすくなる。

2. 定住支援補助金プログラム(SGP: Settlement Grants Program)

SGP とは連邦政府移民国境警備省 (The Department of Immigration and Border Protection)が行っている補助金制度で、新しくオーストラリアに移住してきた人が入国後速やかにオーストラリア社会に適応できるよう、CMRC のような定住支援サービス組織などに資金を提供するものである。CMRC ではその補助金を活用し、自立のためのさまざまな情報提供、新しいスキルを習得する支援、お互いの文化を見せ合う機会などを設けている。また、移民の中で新しいグループと古いグループの交流も行っている。

このセンターが行っているプログラムの一例として、0歳から8歳までの子どもがいる家庭を対象としたプログラム、スポーツプログラム、文化の違いを祝福する祭り、自動車運転免許取得支援、就職支援などが挙げられ、学校や職場に行き活動を紹介することもしている。

連邦政府が補助しているもの以外にも、州政府が補助しているもの、地方自治体が補助しているものなど3つの政府のレベルそれぞれから支援を受け、さまざまなプログラムを展開している。

3. ソーシャルエンタープライズ

ソーシャルエンタープライズとは、オーストラリアでは新しい言葉であり、取引活動を通して社会的貢献を達成する目的のために設立されたビジネスであり、有料でサービスを提供し、その利益はさらにサービスを拡充するために投資されるというものである。

従来の支援は、政府がプログラムの費用を提供し、支援団体が1~3年プログラムを展開し、それが終わった時点で終了であった。ソーシャルエンタープライズは、そういったやりかたではなく持続性がある。

一例として以下の様なものがある。

- ・マイクロファイナンス
- ・メイズヒルズカフェ
- ・ワークベンチャー
- ・サンキューウォーター
- ・フェアゴードライビングスクール

特にフェアゴードライビングスクールは、当センターが始めたものである。「フェアゴ (Fair go)」とはオーストラリアの言葉でみんなに平等に機会を与えようという考え方である。



就職では、運転免許が必要となってくるが、オーストラリアは、教習所がなくレッスンは個人で受けなければならない。費用は1時間当たり\$60～\$80 かかり、特に 25 歳以下は 120 時間もの教習を受けなければならない。そのために\$35 という低コストで教習を実施している。NSW 州ではポーカーマシンを設置するクラブが収益の一部をコミュニティ団体に助成する制度をつくっており、初期費用はその制度を利用している。そして、利用者から徴収した費用は、ガソリン代や保険料の維持費、今後の拡充のために使用される。今後はセンター利用者だけではなく、一般にも開放していくことを考えている。

センターのスタッフは、常に新しく定住される人にどういった支援ができるのか考えており、次のプログラムのアイデアをたくさん持っている。

(文責:堺市南区役所自治推進課 今津克明)

【訪問日】 2013 年 11 月 27 日 (水)

【対応者】 Ezel Jupiter, Senior Programs Officer

Juliana Nkrumah, Multicultural Community Liaison Officer Program Coordinator

Seok Hong Ong, Multicultural Community Liaison Officer

Veronica Mirrar, Program Officer

1. 警察における多文化政策について (対応者: Ezel Jupiter、Juliana Nkrumah)

(1) NSW 州の特徴: 多文化社会である。

- ・オーストラリア国内において、最も文化の多様性に富んだ州の一つである。
- ・海外で出生した人の出身国・地域は 200 か所に及ぶ。
- ・人口の 31.4% が海外で生まれている。
- ・海外生まれの市民のうち 71% の人は英語を母国語としない国で生まれている。
- ・約 20% の人が家では英語以外の言語を話している。
- ・3.7% の人は全く英語が話せない。
- ・多文化がよく見られる地域は Auburn、Fairfield である。

(2) 警察の役割

- ・市民が法律を守り、秩序を保たなければならない。(犯罪者を捕まえるだけではない。)
- ・安全で健全な社会のために、市民を守らなければならない。ここで言う市民とは、市民権の有無に関係なく、短期滞在者や留学生などを含めた NSW 州に住んでいる人全員のことを指し、警察はその全市民の安全を保障しなければならない。



多文化政策担当官が必要である。

(3) 多文化主義における行動計画について

NSW 州で定める「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」を遵守し、行動計画を立てないといけない。大臣より指名された 20 の組織でプロジェクトを立ち上げ、行動計画をどのように実行されているかを評価していく。警察もその 20 のうちのひとつで、州全体を 8 つの区分に分けて担当者がそれぞれ配属される。計画に基づき実施され、何が達成できたのか、何が課題なのかが協議され意見がまとめられ、組織化して管理されていく。

【警察での多文化主義における実施計画(2011-2014)】

重点項目として ①犯罪から守る ②多文化コミュニティとの協働(被害者、加害者、目撃者の立場から) ③コミュニティとの協議と参画 ④スタッフ育成と支援策 ⑤多文化主義への行動計画と体制 ⑥リーダー力の強化 が挙げられ、それぞれ「趣旨」「行動」「成功への指標」「報告」「目標」が記載されている。

2. 多文化政策担当官の役割について(対応者:Seok Hong Ong)

(1)概 要

警察は多文化施策担当官(Multicultural Community Liaison Officer「以下 MCLO」)を雇用している。警察本部に駐在する州調整官と各地域の警察司令部にて活躍する MCLO チームで構成されている。MCLO は NSW 州警察の行政職のスタッフで、コミュニティのニーズに関心と理解をもって活動に取り組んでいる。

(2)MCLO のねらい

- ・文化、言語、宗教の多様性からなる各コミュニティが警察を恐れないようにする。
- ・警察と多文化コミュニティとの関係を強化する。
- ・コミュニティでのニーズを把握し、市民として守り、自立をサポートする。

(3)MCLO の主な活動

- ・警察と多文化コミュニティ間のコミュニケーションの促進
- ・多様な多文化コミュニティのニーズに応えるための協力
- ・犯罪に相当する行為と報告方法について、コミュニティ間の理解と促進
- ・安全と犯罪防止について、コミュニティへの啓発活動
- ・被害者へのサポート
- ・警察とコミュニティ間で実施されるプロジェクトへの参加
- ・多言語によるサポート(アラビア語、バハサ、ベンガル語、ボスニア語、広東語、クロアチア語、潮州語、オランダ語、英語、フィジー語、客家語、ヒンズー語、韓国語、クメール語、ラオス語、リトアニア語、マセドニア語、北京語、ロシア語、シンハラ語、スペイン語、セルビア語、スロバニア語、タガログ語、タイ語、トルコ語、タミル語、ウルドゥ語、ベトナム語、ビサヤ語)
- ・州警察による多文化主義関連の多様な政策や方針の促進支援

(4)担当地区 Auburn(オーバン)での取り組み

オーバンという地区は住民の 53%が外国からの出身者で、出身国数は136に及ぶ。半数以上が英語を話さず、多文化コミュニティが 367 ある。

そうした背景を踏まえた課題は次のとおりである。

- ・全てのコミュニティと連絡を密にするにはどうすればよいか？
- ・どのようにコミュニケーションをとるか？
- ・個人、コミュニティ同士、多文化の調和をどう図るか？
- ・犯罪の防止、青少年の犯罪、DV 防止をどう啓発するか？

また、次のことに留意している。

①多文化主義イベントへの積極的な参加

- ・異なるコミュニティ同士のイベント
- ・行政、NPO等の機関が「調和」というキーワードで開催するイベント
(スポーツ大会や文化フェスなど)
- ・コミュニティが開催する宗教的なイベントや祝福行事など

② 啓発活動

シンプルなメッセージを心がけ、伝える手段は重要ではない。

【啓発ポスター・グッズなどの例】

・DVD・・・青少年対象の性的暴力について、被害者になった時の対処法についての啓発

・ポスター・チラシ・・・犯罪防止の啓発



犯罪防止啓発
チラシ(英語)



犯罪防止啓発
チラシ(ハンガル)

・絵カード・・・アルコールに関することをテーマにした啓発(アルコール飲酒最低年齢や多量摂取による症状など)

・グッズ・・・

(リストバンド) イベント時などで保護者の携帯番号を書いてもらい、迷子になった時の対処法の一つとする。

(車中の窓ふき) その布には「車内から離れるときは貴重品を置かないように!」という注意書きがあり、いつもフロントガラス近くに置いてもらう。

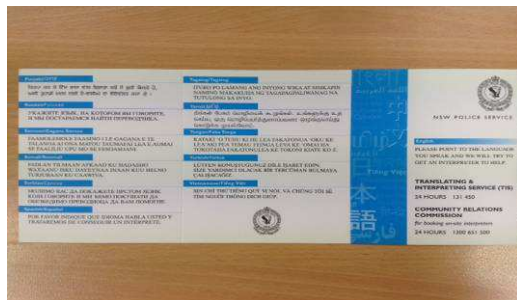
・パンフレット等啓発資料

英語がわからない人向けに「安全」について絵や図で説明したもの。

・その他、ホームページやSMSなどを使っての啓発

③ 警察関係者や職員対象の研修を促進

多言語カードなどで情報を伝えることはできる。しかし、言語だけにとらわれず、コミュニティを理解しお互いを知りコミュニケーションを図る必要がある。



母語を指差して指定することができる。

3. 留学生をターゲットにした政策(対応者: Veronica Mirrar)

目的: オーストラリア国内での留学をポジティブに! を保障
留学生の安全を保障

情報提供: SMSや学校を通して、警察の役割だけでなく、加害者・被害者にならないために情報を提供している。

4. まとめ

- ・警察でも多文化主義政策に法り、各種プログラムが組まれている。
- ・コミュニティのニーズを知り、コミュニティとの信頼関係を築いている。



多文化政策担当官として大切なことは、以下の3つである。

- ① 多文化に関するコミュニティについての情報に敏感になる。
- ② 各コミュニティの集まり等に足を運び、キーパーソンと話す。
- ③ 外部への働きかけだけでなく、内部研修の必要性を触発する。

(文責:(公財)八尾市国際交流センター 藤戸里美)

フェアフィールド高等学校

Fairfield High School

【訪問日】 2013年11月27日(水)

【対応者】 Robert Mulas, Principal

Lisa Betker, Head Teacher of ESL

他生徒 5名

1. 学校の概要

シドニー市の南西約30kmに位置するフェアフィールド市にあるフェアフィールド高等学校(Fairfield High School)は、個人の必要に応じて、幅広いカリキュラムと包括的な教育を提供している男女共学の高等学校である。約1,000名の生徒達が在学しており、62の異なる文化的背景を持っている。移民や難民としてオーストラリアに移住した低所得者や、社会的地位が低い家庭の生徒が多い。このような背景において、学校の課題は数多くあるが、最大の課題を「言葉(公用語である英語)」としている。この課題のために「カリキュラムの見直し」と「保護者及びコミュニティに学校と関わってもらうこと」という2つの方針を採っている。大学卒のプロの教師が、生徒を多角的に支援している。



2. 学習支援

(1) 集中英語教育センター²(Intensive English Centre)

移民や難民としてオーストラリアに来た子どもたちは、まず集中英語教育センターで英語を学習する。このセンターでの学習後、ESL(English as Second Language)の教育や、その他学習支援を受ける。センターでの学習期間は、通常年間を通して3学期(terms)であるが、生徒の状況により、4学期や5学期に延長されることもある。長期間センターに在籍する理由としては、識字率の低い国の出身者であったり、学習障害を持っている者であるということが挙げられる。また、英語の能力別にクラス分けされる。

センター終了後、フェアフィールド高等学校に入学する際には、学年別の主任教師が読み書き及び計算能力の試験を実施する。入学が認められると、能力別ではなく、年齢別にクラス分けされる。移民としてオーストラリアに到着する時期はそれぞれ異なるため、センターに入る時期や高等学校に入学する時期も異なる。

(2) 移行期コース(Transition Course)

ジュニア学生(7年生から10年生まで)、シニア学生(16歳以上の11年生から12年生まで)の移行期にある生徒のためのコース。高等学校に入学すると、生徒に要求される能力も高くなるため、移行期コースにおいて、様々な支援を受けながら学校に慣れていく。生徒達は、政府から提供される「Adult Migrant English Service(成人のための英語教育)」の補講を

²学校の付属機関であり、来豪したばかりの生徒が高等学校での学習を始める準備を行う。ここでは高等学校敷地内にある。フェアフィールドの他、NSW州内に13のセンターがある。

受け、英語の読み書き(Study Certificate of Spoken and Written English)を学習する。また ESL では、11 年生や 12 年生のクラスに入り、授業のための十分な英語能力を学ぶことになる。同時に、11 年生や 12 年生では社会や数学等の教科も学習するが、こういった科目や、その他選択科目の授業にもついて行けるよう支援を受けることができる。

(3) Parallel Classes

7～10 年生は、決められた全ての教科を勉強するが、英語のクラスに関しては ESL のクラスで学ぶ。ESL では、1 学年グループを2つに分け、それぞれに担当教師が就く。

(4) チームワークによる教授(Team Teaching)

ESL 以外の数学や美術といった通常授業では、言葉の支援が必要な場合が多く、ESL 教師がクラスに入り、言葉の支援が必要な生徒のサポートをしながら、科目担当教師(Subject Teacher)と連携した授業を行う。時間割も学生のニーズに合わせ、調整しやすいよう組まれている。

3. 職業訓練

集中英語教育センターでの学習後、80%の学生は高等学校へ進学するが、20%の生徒は他校へ進学するか、TAFE(州政府が運営する職業訓練専門学校)で職業訓練を受ける。

学校では、金属加工や IT、そしてサービス業などの職業訓練授業を実施し、それらの授業が終了すると TAFE で取得する資格同様の資格証書が得られる。



調理室の様子

4. 保護者及びコミュニティとの関わり

連邦政府から各学校へ各種プロジェクト実施のための補助金が支払われる。当高校では、この補助金を次のプロジェクトに利用している。

(1) コミュニティ連絡調整担当者(Community Liaison Officer)の任命

フェアフィールド高等学校の 98%の生徒達は移民であるか、英語を話せない生徒であり、また地域の約 60%が中近東出身者である。コミュニティ連絡調整担当者を任命し、学校は、その担当者を通してコミュニティや生徒の保護者と関わりを持つことで、より良好な関係を構築することが可能となった。

(2) Our Parents' Café

生徒の保護者達が色々な方と出会える「Our Parents' Café」という場所を提供するプロジェクトである。生徒の保護者の強い関心事は主に2点あり、1点目は子ども達がオーストラリアの良き市民となることであり、2点目は彼ら自身が、オーストラリアについての地理や習慣等を知りたいということである。

Our Parents' Café のメンバーになると、様々なイベントやワークショップに参加できる。例えば、コミュニティ連絡調整担当者を責任者とし、保護者と子ども達のグループでシドニー市へ小旅行に行くイベントの参加が可能となる。統計データによると、オーストラリアの低所得者や、社会的地位が低い家庭では、自分の住んでいる場所の3kmから5km範囲内でしか活

動せず、遠出をすることがない。そのため、こういった企画をすると 100～170 名の保護者の参加希望がある。その他にシドニーマーケットまで足を運び、どのような食物を安価で手に入れ、健康的な食生活ができるのかを学んでくるイベントもある。これらの事業は、コミュニティ連絡調整担当者の努力のおかげですばらしい結果を出してきた。

また、保護者が、小学生の子どものいる保護者との関わりなども持てるように、ミーティングを開くこともある。その他に、高校卒業後の子どもの進路の参考になるよう、大学や TAFE への見学ツアーなども行っている。これまで、パソコン教室も開催してきたが、その講師は元は難民であり、十分な教育を受けた後、このような形で自分の能力を社会に還元している。



特別なイベントや講習会としては、保護者が職員会議に参加したり、保護者に彼ら自身について書いてもらうイベントや、TAFE から講師を呼び、食物の取り扱い等について講義を行ってもらう。その他のメンバーへの支援としては、国勢調査票への記入方法や公的機関への文書作成の支援を行う。

以上のような事業を通して、学校は、保護者との良好な関係を構築してきた。色々な問題について、保護者に学校に来て話をしてもらったり、教師がコミュニティに出向き、彼らが何を必要としているのかを聞かせてもらう。学校には、このようなことを行う職員が数多くいるので、学校とコミュニティ及び保護者との良好な関係が、学校の大きな資産となっている。コミュニティの力を糧にし、今後の学校の方針決定に結びつけている。

(3) Community Garden

校内にはコミュニティ・ガーデンがあり、この庭は自分たちが守っていくべき庭だと認識してもらうため、保護者にその管理担当者を担ってもらう。収穫された野菜は、コミュニティ・キッチンで、生徒達の授業や保護者のイベントに利用される。コミュニティ・キッチンはケータリングサービスなども行い成功を収めている。

(文責:伊丹市国際・平和課 内垣 亜弥)

バンクスタウン市

Bankstown City Council

【訪問日】 2013年11月28日(木)

【対応者】 Turkan Aksoy, Community Development Officer

Jan Debenahm, Technical Specialist, Multicultural Access to Library Services

Matt Jessop, Sister City Coordinator

Mille Muskovich (from Centre Link)

1. バンクスタウン市の概要

バンクスタウン市は、シドニー大都市圏に属し、シドニーから南西約20kmに位置する地方自治体である。人口は182,352人(2011センサス/2011年8月現在)、市域は約77k㎡。

1989年に大阪府吹田市と友好交流都市提携を結んでいる。

英語を母語としない文化的背景をもつ住民が多いことでも知られ、レバノン・ベトナム・中国



等のコミュニティが現在も拡大している。そのため、アラビア語・ベトナム語・中国語話者が多く、母国語と英語のバイリンガルが増加している一方で、英語があまりできない住民も1割強存在する。

世帯収入はNSW州や国全体と比較しても低水準で、失業率が高い地域である。

2. バンクスタウン市の多文化事業

(1) 就職のための支援

バンクスタウンでは、特に16～24歳の若者の失業率が18%と高く、この数字はさらに悪化している。市はこの問題を重視し、政府と協力しながら対策に取り組んでいる。

具体策として、就職のためのワークショップが挙げられる。さまざまな文化的背景を持っている参加者のために、握手の正式なやり方から始め、それによって相手にどのような印象を与えられるのか、いわばオーストラリアのビジネス文化そのものを教えるのである。さらに、携帯アプリで履歴書の書き方を学んだり、面接の専門用語を勉強できたりするようにしている。

しかし、就職がなかなか見つからないと、若者の労働意欲も減退し、カウンセリングにもやってくる。そのため、若者を担当するユースワーカーが街に出て問題のありそうな若者に話しかけ、必要な支援をとっていく。

(2) 図書館における多文化サービス

図書館で提供される、アラビア語・ベトナム語・中国語をはじめとした多言語の書籍、CD、DVD、新聞、オンラインプログラムといったメディアは、母国語で楽しみたいという欲求を叶

えるだけではなく、英語を学ぶためのツールでもある。英語だけでなく母語も奨励され、バイリンガルの本を制作したり、親や祖父母が子どもたちに読み聞かせをしたりといった活動が行われている。

その他にも、無料の英会話レッスン、3言語でのパソコン教室も行われている。英会話レッスンでは、職員だけでなくボランティアも動員し、リスニング、スピーキングをインフォーマルな形態で行い、オーストラリアで実際に使われている英語に対応できるよう訓練する。

これらのサービスは、地元紙の広告、ポスター、ちらし、ラジオといった手段で広報され、ライブラリー・ツアーやロコミでも周知される。

また、図書館はコミュニティを超えた関係づくりにも注力している。編み物やカリグラフィの教室で移民とそうでない住民の交流を深め、新旧のコミュニティが互いの文化を尊重し祝福するイベントを行っている。図書館はさまざまなエスニックグループと関係を保ち、彼らのニーズを汲み取ることに努めている。



バイリンガル(英語・アラビア語)の本

(3)事業にあたる上での考え方

異なる文化的背景を持つひとりひとりが社会に参加し、自らが尊重されていると感じること、彼らの物語に耳を傾け、home にいるという感覚を持ってもらうことが重要である。それを怠ると、抵抗感が生まれ、犯罪の増加や失業率の上昇をはじめとした国のデメリットに繋がることになる。

そのためには、ポジティブなロールモデルを提示し、しっかりとした決意と資金をもって、誠意を示さなければならない。

(4)今後の課題

オーストラリアでも高齢者人口が増えている。

英語を母語とせず、勉強して身につけた移民は、年齢を重ねると英語能力が下がり、母国語で話し始めるため、ニーズを満たす老人保健施設に限られる。施設に入れることに抵抗感がある移民も多いが、家庭でも面倒を見きれず、家庭内のもめごとや DV 等につながるものが危惧されている。

3. 連邦政府の就職支援事業(バンクスタウンを担当する Centrelink 職員による説明)

オーストラリア連邦政府厚生省(The Department of Human Services)に属する Centrelink は、退職者・失業者・障害者・先住民・異文化背景をもつ人々への金銭的手当(「income support (所得手当)」と呼ばれる)や年金、メディケア等を担当している機関である。全国に 470 箇所の Centrelink と 26 箇所のスマートセンター(コールセンターを含む)でサービスを提供している。

厚生省全体で 35,000 人の職員を有し、利用者は 2,000 万人となっている。利用者のうち

90.1%は異文化の背景を持っているため、約 200 言語に対応できる体制を整えている。

ベトナム語、アラビア語、広東語、北京語、トルコ語、韓国語、ダーリ語などが、使用頻度が高い言語である。地域ごとに言語の使用頻度が異なるため、状況を見て重点的に配備する言語を決定する。

多言語に対応しなければならないため、名簿登録している約 2,800 人の通訳・翻訳者と随時契約して対応するほか、バイリンガルの職員を多く配備している。出版物も 50 か国語で出版しており、当該翻訳者を活用している。

これらのサービスは税金が財源となっており、日本の社会保険制度とは異なる。手当受給の判定は非常に複雑であるが、いずれの手当においても①オーストラリアの永住権、②所得、③資産が必須確認項目となっている。

こうしたサービスは、技術系移民の場合、自分ではコントロールできない場合を除いて、入国後2年間享受することができない。例えば、失業した場合であっても、失業手当を受給できないこととなる。

職を求める人は、まず Centrelink で就職までの準備がどの程度整っているかレベル1からレベル4にランク付けされる。それから「Job Service Australia (JSA)³」が紹介され、JSA に加入するプロバイダーによって必要な支援が決められる。例えば、英語サービスや語学学校の紹介、資格取得のアドバイス等が行われる。なお、プロバイダーは求職者により選択できるうえ、プロバイダーの評価はインターネットで公開されている⁴。

プロバイダーには次の三種類の資金が連邦政府雇用省から支払われる。

1. サービス代

団体が求職者にサービスを提供し始めた時から 13 週間ごとに支払われる。

2. 就職手数料

求職者が就職した時点で支払われる。

3. 成果報酬

求職者が就職し、雇用期間が 13 週間目及び 26 週間目を迎えた時点で支払われる。

(文責：(公財)広島平和文化センター 杉本 千明)

³ オーストラリア連邦政府雇用省 (The Department of Employment) が行う求職者や雇用者のサポートシステム。2009 年 7 月にスタートし、求職者への援助だけでなく、雇用者のニーズに合ったスタッフを見つけることも行う。連邦政府から資金提供されている団体 (「プロバイダー」という) のネットワークにより行われる。なお、プロバイダーは入札により決定された非営利団体、民間団体などが加入している。

⁴ オーストラリア雇用省 HP <http://jobsearch.gov.au/provider/>

移民女性健康センター

Immigrant Women's Health Service

【訪問日】 2013年11月28日(木)

【対応者】 Audrey Lai, Chairperson

Eman Sharobeem, Service Manager



1. 設立経緯

移民女性健康センター (Immigrant Women's Health Service、以下「IWHS」という。)は移民・難民女性の健康に関する情報とサービスを提供するために1987年に設立された。

2. 組織概要

IWHSはNSW州では政府からの補助金を受けて移民・難民女性を支援する唯一の非営利機関である。健康・保健に関する情報やサービスのほか、ワークショップや各コミュニティグループ活動や英語教室、相談業務、健康に関する教育も行っている。フェアフィールド (Fairfield) とカブラマッタ (Cabramatta) の2か所に事務所を設置。現在職員は23名、バイリンガルや2文化間で育った経験のあるスタッフを置き、19種類の言語に対応、様々な地域からの移民・難民女性のサポートを行う。支援を受けていた利用者が後にボランティアとして関わり、フルタイム職員になった女性もいる。自分たちの「力」で女性のエンパワーメントを引き出すこと、また心身ともに健全な生活を送ること目的としている。

3. 運営

州政府(保健省)や連邦政府からの補助金などにより運営している。他の機関との連携を重視し活動を行う。健康福祉関係の公的機関や女性の健康を支援する団体、CRC⁵、Fairfieldの市議会、TAFE⁶、学校、病院、法律サービス機関、非差別委員会、エスニックコミュニティ団体など現在56団体とパートナーシップを組み連携事業を行っている。

4. 事業内容

•Counseling カウンセリング

バイリンガルの心理士を配置。心の悩みは通訳を介しては話し辛いと考えられる。健康、育児、家庭、心配事、心の傷など、様々な相談に応じている。

•Education 教育

初級、中級英語教室の開催。(託児付き)買い物、病院など生活のために必要な英語を覚えることで通訳の必要がなくなる。ほか新規入国者のための生活オリエンテーションやオーストラリアでの社会的ルールや生活スタイルを教える。

⁵ CRC: Community Relations Commission for a multicultural NSW の略。NSW州多文化コミュニティ関係委員会

⁶ TAFE: Technical and Further Education の略。州政府による公立の職業訓練専門学校。

•Legal 法律

バイリンガルの女性弁護士による相談を行う。国が変われば法律も違うので、新しい土地で知らずして違法行為とならないよう学習する。

•Woman's Health 女性の健康

ー健康に関する教室:健康管理、栄養、ストレス管理、HIV、うつ、避妊、DV などの予防教室を行う。また女性が身体的にも精神的にも健全でいられるよう太極拳やエアロビクス、手芸教室なども行う。

ー無料検査やアドバイス:乳房検査、妊娠、更年期障害、育児、その他女性の身体に関する問題について女性の看護師が相談などに応じる。



様々な文化圏の手芸品

•自立支援

利用者が持っている才能を伸ばすため TAFE と連携し、利用者にコースを提供し、修了証書を発行してもらうシステムを構築した。(例: 宝石細工の仕事。①まずビジネスとしての組立て方、売り方、採算性を学び②専門家を呼び技術を学ぶ③メディアなど外部へ PR しビジネス化へつなげる)

•Support groups

ヨルダンやパレスチナ、アッシリア、スーダン、スペイン、トルコ、ベトナム、中国、カンボジア等様々なグループの母国語での情報交換や交流活動のサポートを行う。

•四半期ごとのニュースレターの発行

コミュニティ向けの情報発信をし、IWHS の活動を幅広く周知する。

5. サービスの拡大

英語教室は 2004 年当時に1つだけであったが、Eman 氏が IWHS に就いた後、参加を断らない方針で教室を拡充し現在は月曜日3つ、火曜日3つ、水曜日4つ、託児付きで開催している。同施設から家が遠いため支援を受けられない人への outreach 活動(出張型)も4か所で行う。また、州保健省の働きかけと資金提供を得てカブラマッタ等で女性のためのクリニック(保健省が場所と看護師を提供し、IWHS はその後のコーディネートを担当)の開催や、「雇用までのステップ事業」を銀行側からサポートの申し出があって開催するなど、IWHS が行う事業の成功状況を見て政府や企業側からアプローチされることも多い。

6. 多文化等への配慮

(1)政治、宗教等に関する話題

政治、宗教、戦争の話はIWHSでは行わないように特に配慮している。政治の話になると、同じアラブ系の人種でも地域が異なるため対立議論が始まるので、事前にそういった話題にならないよう気をつける。例えば、フェアフィールドの施設では月曜午前はパレスチナ、ヨルダン、セルビアグループを別々の部屋に、午前から午後にかけてスーダン、午後にはアッシリアグループを配置し交流活動を行う。火曜日はどこの宗派でもないアラブ系グループを 1

つ集めている。

(2) 言語

同じアラビア語でも 28 カ国で話されており、それぞれ異なるので配慮が必要。事例として、違う地域の通訳者が誤訳したことにより、DV 被害者が刑務所に入れられそうになったケースもあった。

(3) 広報

DV に関するサービスは広く告知ができない。広報すると来られなくなる人がいる。一般男性は施設の受付までしか入れないが、そのことさえも公には出していない。男性が妻や娘を施設に行くことを止めてしまう事態を避けるためである。IWHS は家庭を分断することなく、結束させることを目的としている。

7. 女性スタッフの声

サービスマネージャーの Eman 氏(エジプト出身)は自らの体験を基に NSW 州 CRC、人種差別防止委員 Woman's Network など様々な組織の委員を務めながら、女性の立場からの声を挙げている。エジプトでは男女平等という言葉そのものが存在しないが、自らを社会的に低い地位にあると捉えたことはなく自分自身の心の中にある平等の心を大切に、メッセージを伝え続けてきた。他のスタッフに「オーストラリアの暮らしはどうか？」と質問すると”all services are great, love, safe, and human rights ”と回答された。また、難民として同施設の支援を受け、その後ボランティアとして関わり、現在はフルタイムの職員である Jihan Hana (from Iraq)さんはオーストラリアの好きなのは”まさに peaceful life ”と答えた。

8. まとめ

移民・難民女性の声を上げる活動をする人は少ないようだが、IWHS では自らの体験や受けたサポートを糧に次のニューカマーを支援するプラスのサイクルができています。能力のある人でも時に支援が必要でありそれを引き出すことが大切である。生活支援→個の力を引き出す→エンパワーメント→自立→社会参画→オーストラリア社会への還元につながる。単に支援するという一方的な受身のサービスでなく、自らの力で心と体の健康を手に行けるように“教育する”という視点の基に各種事業が展開されていた。それは家庭の健康、コミュニティの健康、さらには社会全体の健康へと繋がっていくと言える。母国文化の維持とお互いの尊重の下、自分の居場所があり、みんな生き生きと働いている姿は印象的であった。



(文責：(公財)北九州国際交流協会 坂口舞子)

NSW 州消防局

NSW Fire and Rescue

【訪問日】 2013 年 11 月 29 日 (金)

【応対者】 Rob McNeil, Assistant Commissioner

Peter Stiathis, Area Commander

Graeme Watson, Community Safety Coordinator

1. NSW 州消防局の概要

NSW 州消防局は 126 年前に設立された NSW 州で一番古い消防局である。

所管する地域はシドニーの中心とその周辺地域であり、管轄地域内に 13 のサポートステーション(支局のようなもの)があり、装備と人員を配置している。

主な活動内容は火災現場における消火活動や、事故現場における人命救助などで、そのほかにも様々な業務を行っている。

法律⁷で多文化に配慮した行政サービスを提供する義務が定められており、多文化主義の6つの原則に沿って活動を行っている。さらに、大臣に対して一年間の成果報告を行う義務があり、KPI(Key Performance Indicators「重要業績評価指標」)によって活動内容を評価される。

2. NSW 州消防局の活動計画

すべての人々がそれぞれの多様な背景に関わらず、適切な行政サービスを受けることができるように、多文化主義の6つの原則に沿って、「Fire and Rescue NSW Multicultural Policies and Services Program Forward Plan 2012-2014」という計画が策定されている。

以下の三つの枠組をもとに具体的な活動計画が定められている。

1. 防災に力を入れ、コミュニティの災害や緊急事態への備えや弾力性を向上させる
2. 多様かつ熟練した順応性がある人材を充実させ、育成する
3. サービス提供及びコミュニティのニーズに即した能力の向上に継続的に取り組む

3. 多文化に配慮した活動

(1) 情報発信

多様な背景を持つコミュニティに対して、どのようにして効率的な情報発信を行うかが重要な課題である。

情報発信を行う際は、各コミュニティのリーダーとなる人たち(「チャンピオン」と呼ばれている。)に消防局から情報発信を行い、リーダーを介して、各コミュニティ内に広く情報を行き渡るようにしている。リーダーの選定やコミュニティとのネットワークを構築していくうえで CRC や MRC⁸、学校などと連携して活動を行うことはとても重要である。

同じ情報を全ての人に提供するのではなく、どういう人々に情報発信をすべきか、という

⁷ 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(Community Relations Commission and Principle of Multiculturalism Act 2000)

⁸ 移民情報センター (Migrant Resource Centre)

観点から情報発信の方法が考えられている。消防局では収入、婚姻の有無、家族構成など280種類に及ぶ人々の属性を集めている。そして、集めた属性を分類してどういう人々の間で火災が多いか発生原因を分析して、ターゲットを絞って情報発信していく。そうすることで最も適切な人々に対して限られた予算を使うことができる。1対1で説明する、SNS から多言語で発信する、映像で見せる、など方法は様々だが、どのような形でコミュニティやグループに対して提供していくべきかデータを分析した上で計画されている。

(2) 教育活動

- ・実際の火災現場では、煙で視界が悪く、暗いことが多い。その状況下でのマスクや消防服を装備した消防士の姿は、軍隊のイメージと関連付けられ、迫害から逃れてきた難民や、小さな子どもから怖がられてしまうことがある。そのため、難民や子どもに軍隊との違いを理解してもらうために、コミュニティに出向き、消防服の実演や消防局の役割について説明会を行っている。
- ・会社や事業体は防災や安全に関する教育活動や防災活動を職場で推進しなければならないことが法律で規定されている。消防局は会社や事業体から依頼を受けて、有料で防災教育に関する活動を行っている。



説明の様子



展示されていた消防局設立当時の消防車

4. 課題と課題に対する取組み

(1) 火災予防の計画策定

火事の半分は台所で発生しており、火事の発生は料理の仕方と密接に関係している。ガスを使っただけの料理は火事に発展するリスクが高い。また、最近電気料金が上がりガスを使う人々が増えたことで、料理中に火事につながるケースが増えている。

火災予防の計画を立てるため、火災事故の住人を基にした統計データを取っている。統計データの分析結果から、どういうグループでどのようなタイプの火災が起こるのか、発生時間帯は、原因は、場所は、何をしている間に起こったのかなどの要素を分析し、傾向を調べる。その結果を元に計画を策定し実行する。

(2) 多文化主義の中でどうやって防災の意識を広めていくか

様々な背景を持つ人々の中には、「防災の概念」がない人々も多く見られる(実際、防災訓練や防災講座などのイベントになかなか人が集まらない)。そういう人々の防災意識をどの

ようにして高めて、行動を変えていくかが課題の一つである。

方法としては防災に対する意識レベルを調査して、改善すべき対象を明らかにする。そして対象に対して働きかけを行った後に、再度意識調査を行い活動の成果を測定し、成果が出なかった場合には方法を再考する。意識を高めるための方法は統計データを公表する、感情に訴えるなど様々であるが、対象となるグループによって有効な方法を使い分けていく必要がある。

火災に関する情報提供を行っているが、自発的に情報にアクセスしてくる人々は意識が高いため、火災の原因にはなりにくい。情報にアクセスしてこない人々に対して、どのようにしてアプローチを行うかが今後の課題である

5. 多文化共生

Graeme Watson 氏による説明の中で、東日本大震災の救援メンバーの一人として、活動を行った時の話が印象的だった。

Graeme Watson 氏は被災地で様々な国から来たチームと共同で救援業務を行った。その時、それぞれの言葉や文化の違いというのは共通の目的の前では決して障がいにならなかった。

多文化主義においてはそれぞれの文化を尊重 (Respect) し、感謝 (appreciate) することが重要であり、これら2つを忘れなければ多文化共生はうまく行くのではないか。多文化主義によって、社会がバラエティに富んだものになり、人生をエキサイティングなものにしてくれるのではないだろうか、と Graeme Watson 氏は語った。

(文責:佐賀県庁 統括本部 情報課 城島俊太郎)

【訪問日】 2013 年 11 月 29 日(金)

【対応者】 Anna Martin, Associate Director, Global Education and Student Exchange
Adele Pitkeathly, Director of Studies, UNSW Institute of Languages
Sumiko Iida, Lecturer, School of Humanities and Languages
Jan Thomas, Manager, Student Development International
Yumiko Hashimoto, Associate Lecturer, Japanese Studies School of Humanities and Languages
他生徒 8 名

1. 学校概要

1949 年に州政府により創立された公立大学であり、世界 120 を越える国から5万人以上の学生を受け入れている。世界の優秀な大学トップ 60 に選ばれており、質の高い教育・革新的な研究を強みとする国際的な大学である。

全学生の 25%が留学生であり、多文化主義を実践している大学と言える。留学生の受け入れや海外大学との合同プログラムに長年の実績があるため、対応にも慣れている。



2. 留学生支援

(1)方針

大学では、公平性・平等性に配慮しており、すべてを含む(包括的)という「Inclusivity」の考えに基づき、学生支援に取り組んでいる。例えば言語について、特化した文化や言語を避けるため、英語を話す際にはオーストラリアの特有さを除いた、シンプルな英語を話すようにしている。また、宗教上の休みも認めており、大学として、「寛容・尊敬・尊重」を実現する環境を目指している。

(2)入学時のサポート体制

Student Development International(SDI)サービスという、生徒が空港に着いてから大学に入るまでの一連の流れをサポートする支援プログラムを充実させている。まず Welcome center でチェックリストを用い、学生ボランティアや SDI スタッフが、その学生にとっての実用性のある情報の判別を行う。その後、3日間のオリエンテーションで学生生活がスムーズに行えるよう情報提供・支援をし、文化間交流における自信をつけてもらうことを目的とするワークショップも行う。また、充実した医療・保険・カウンセリングのサービスも提供している。

(3)多文化交流のためのサポート体制

留学生の中には、単一文化の国からきている学生もいるため、オーストラリアの多文化を理解してもらうためのイントロダクションを取り入れている。

また、意思を持って、自らの出身国の学生とばかり交流を持たないようにしている学生も多
くいる。大学でも、Language exchange program で言語交流の場を提供するとともに、授業にお
いても意識的に地元の学生と留学生の交流を図るように取り組んでいる。また、100 ある同好
会なども、学生が NSW 大学のコミュニティの一員となるよい機会となっている。

3. 学生の声(人文科学言語学科 日本研究課)

(1)多文化社会について

- ・幼い頃からあらゆる異文化のコミュニティが身の回りにあったため、大学生活でも多様
性を感じるが、そこに違和感はない
- ・文化や価値観の違いはとてもよい刺激であり、よく真剣に討論する
- ・多国籍の学生と知り合える機会が多く、多文化を感じる
- ・あらゆる国の有名な食べ物が屋台に並び、あらゆるバックグラウンドを持つ学生たちが
参加するインターナショナルナイトマーケットというイベントで文化の多様性を強く感じる

(2)大学の魅力的なサービス・プログラムについて

- ・希望を出せば、大阪の関西大学等提携のある大学に交換留学生として派遣される
- ・大学の先輩が、入学1年目の学生に対して学生生活に適応するためのアドバイスをくれる
mentor-mentee プログラム
- ・必要に応じて受講できる英語クラスや充実したワークショップ

(3)言語について

- ・2か国語以上話せる人が溢れているので、バイリンガルも特別ではない
- ・家では母と日本語で会話し、父と弟とは英語で会話をする。英語の方が話しやすい
- ・継承語として学習するため、週末に日本語学校に通っていた
- ・韓国で生まれ、オーストラリアで高等教育を受けたが、英語の方が得意である
- ・出身のマレーシアは、中国語・マレー語・英語の3言語が使用されているが、マレー語が
話されなくなっている

(4)オーストラリアでの生活について

- ・人々がフレンドリーで暮らしやすい
- ・くつろげる環境で、学業におけるストレスも多くはない
- ・家賃、交通費など物価が高く、なかなか遊びに行くことができない

(5)その他

- ・生まれはオーストラリアであり、「出身」という言葉
の意味が、どこで生まれたのか、両親の生まれに
基づくのかというところでの戸惑いがある（今回の
交流の中で、知人であった学生同士がお互い同
じ香港出身であることが判明。出生地が普段の関
心事ではなかったという点が詳らかになり、大変興
味深かった。）



4. 参考(自治体との連携による留学生誘致への取組)

最近では、NSW 州政府の担当者が、海外から留学生を受け入れるためのプロモーション活動を行っている。NSW 州では、長期的に学生が増えていくという調査結果のもと、昨年9月に、2020年から2025年にわたっての州としての学生誘致計画を発表した。

連邦政府でも様々な教育機関と連携しており、シドニー市長もイベントの際に、シドニーの自治体が管轄するすべての大学に対する留学生への歓迎の声明を出している。

(文責 : 東京都福祉保健局指導監査部指導調整課 荒井瞳)

【参加者アンケート】

東京都福祉保健局指導監査部指導調整課

荒井 瞳

(1) 今回のプログラムで、何を学びましたか。

今回お話を伺わせていただいた、NSW 州で多文化主義施策を推進されている各機関のスタッフのみなさま全員に、法の理念が浸透し、多文化主義社会への「責任」と「仕事への誇り」に繋がっているということが、今回一番の驚きと学びでした。

多文化主義を推進する法が定められており、各機関における計画の策定が求められる中で、「計画書はあくまで紙にすぎない。実践していくために、関わる人々に浸透させていくことが大切であり、その役割を担っているのが私たちである」、という NSW 州警察の多文化担当官のお話にあるとおり、多文化社会を実現するための個別計画を実施するために、各機関のスタッフが関係機関と連携を取りながら奔走していました。

多様性を認め合うよりよい市民を育むことにより、よりよい社会を築き上げることが可能となります。オーストラリアが目指す、調和ある多文化社会の実現を果たすために奔走する現場スタッフの活躍、各機関の取組に、今後も注視していきます。

(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。

許容する心を持ち、共助していくことによって、可能性が広がっていくという意識を持つこと、またその意識を共有することができる組織を築いていくことが大切であると感じました。

(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。

NSW 州各機関で働かれているみなさまに共通して印象的だった、仕事・課題に前向きに取り組む「姿勢」、人と現場に向き合うまっすぐな「姿勢」。この2点の「姿勢」を見習い、日々意識して実践していきたいと考えます。

また、①限られた予算や補助金の枠の中で、稼動している現在の計画が、利用者の要望・声を正確に反映した必要性のある計画なのか立ち止まり、再考していくこと、さらに、②常に新しい挑戦について考え、実証のための実践で成果をあげていき、現場の声を反映してよりよい計画にしていくプロセス、③各機関で行われていた魅力的な多言語対応への取組に関する学びについて、今後生かしていきたいと思いました。

名古屋市市長室国際交流課

市原 諒一

(1) 今回のプログラムで、何を学びましたか。

オーストラリアと日本では多文化主義に関する考え方が大きく違うこと。オーストラリアでは、自国のために必要な施策として、移民を受け入れ、法を整備し多文化主義施策を実行している。

一方、日本では、訪日してきた外国人や定住外国人のために多文化施策を実施しているところがあるように感じる。この考え方では、施策に税金を投入することに対して、市民からの

理解は得られず、積極的な多文化共生施策は実施されていくことはないであろう。

オーストラリアの各機関を訪問し、各所で聞くことができた「調和」「多文化主義は財産」「多様性は力」という考え方は、今後の日本の多文化施策にとって非常に重要な考え方であると思う。

(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。

バンクスタウン市を訪問した際の話の中でも上がった、「表面上だけで実施し、自己満足で終わってしまうことがある」という点については、多文化共生施策を実施する側としては気を付けなければならない点であると再認識した。

(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。

情報発信の考え方が、日本の自治体とは大きく違っていることが最も印象に残っている。日本の自治体は、説明会を開催しそこに地域の方を集めて周知を図るが、シドニーでは、直接コミュニティに赴き、イベントに参加して情報を伝え収集している。

情報提供・発信の方法について、名古屋市でもより効率的なものはないかと検討していたが、各コミュニティに参加する、イベントに参加するという点で足りなかったのかと思う。各コミュニティなどの当事者の声の聴き方、当事者への情報の発信の仕方を参考にしていきたい。

堺市南区役所自治推進課

今津 克明

(1) 今回のプログラムで、何を学びましたか。

連邦政府、州政府、地方自治体などの政府組織、学校などの教育機関、消防や警察などの公的機関、移民の定住支援をしている非政府組織、いずれもが移民してきた人、またそのコミュニティに対し、役割分担し一体となって支援している。日本とは背景が違う面もあるが、これだけいろいろな機関が一つの目的に対し、団結して取り組んでいるのは羨ましく思った。地方自治体に所属する人間として、何ができるのかというのを考えさせられた。

(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。

今回の研修で特に印象に残っているのが、CRC で聞いた「現場第一」という言葉、コミュニティの集まり、イベントには積極的に参加されている。州政府のもとにつくられた重要な機関の役員という立場でありながら、直接現場に出向き、名刺交換をする。また、どの機関のスタッフも自信を持って前向きに活動、仕事されていた。私は地域のコミュニティの仕事に就いて5年になるが、最近色んな部分でおろそかになってきているので、少し引き締めなくてはと感じた。

(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。

多文化主義にかかる政策は、移住してきた人たちが、その部門を担当されているものが多かった。そういったやり方が円滑に支援を進める秘訣なのかなと感じた。行政として、新たな事業をするときに、当事者や、コミュニティなど現場の声を聞くのはもちろんであるが、当事者に事業を任せていくことも試行していきたい。

(1) 今回のプログラムで、何を学びましたか。

移民と出入国管理では制度が全然違うが、異文化背景の人と共生する意味ではたくさんのヒントを得た。「誰にとってのプログラムか？」を考えると、移民の人をサポートするだけでなく、全市民にとってやさしい社会になることを心がける。異文化をもつ人・コミュニティ同志の調和について学習しました。

(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。

「啓発」の方法について、わかりやすい広報づくり。

ネットワークの強化。

(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。

子ども対象のプログラムではその保護者も巻き込み、保護者同士の交流も積極的に行う。

伊丹市国際・平和課

内垣 亜弥

(1) 今回のプログラムで、何を学びましたか。

最も印象的だったことは、2点あります。1点目は、オーストラリアの多文化主義政策において、シドニーを含む NSW 州で、この政策に関連する法律が具体的に制定されていること。2点目は、移民及び難民の受け入れの際に、言語の教育と共に、オーストラリア人としてのアイデンティティー、そして豪州文化と政治等の教育も移民受け入れプログラムに含まれていることです。

訪問先団体の代表者の多くが、移民や難民の方々が、今後どのような形で国や州に貢献していくことが可能なのか常に新しいアイデアを出そうと努めておられること、また、代表者自身が移民であることも少なくないことを学びました。

(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。

常に新しいアイデアを出そうと努めることと、ちょっとした困り事など相談してもらえるように、普段から地域住民との良好な関係づくり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。

日常業務で、外国人市民の方に対応する際、10 年以上日本に在住されている方でも、日本語を話さない方や日本の文化や背景について、十分な知識がない方も多くいらっしゃいます。多文化共生のまちづくりを推進する上で、伊丹市が外国人市民に何を求めているのか具体的に提示すること、また日本についての文化や知識の提供も今後は重要であると感じました。これらのことを配慮した上で、外国人市民に向けての日本語学習講座や、文化講座などを実施していくつもりです。

(1) 今回のプログラムで、何を学びましたか。

たくさんの政府機関・非政府機関がパートナーシップを結び、異なる文化背景をもつ人々のサポートを行っている。それぞれが提供しているサービス内容には重複しているところもあるが、現実の数字に裏付けられた冷静でしっかりとした法や方針に支えられて、積極的にコミュニティと、人対人を基本とした信頼関係を築いている。

多文化であることが国全体にとってメリットであることをはっきりと打ち出して、組織の内外に浸透させている。

これらの点は、政府機関としてだけでなく、職員一人ひとりにとっても参考になるものだと感じた。

(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。

日本の地方自治体は、申請主義や縦割り行政といわれ、職員はオフィスで業務に追われ、数年単位で異動していく状態である。そんな中でも、具体的できちんとした目標を定め、組織全体で問題意識や方針を共有する努力はしていかなければならないと思う。

人員も予算も少ない中、組織を抜本的に変えていくのは難しいことだが、まずは関係機関と連絡を取り合ったり、外にアンテナを張ったりすることから始めたい。

(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。

日本では、個人情報の取り扱いや財政の問題、体質がオーストラリアとは異なる。長期的な目標のひとつとして、また個々の事例を具体的なヒントとして活かし提案していくことが、こつこつと行っていくべきことではないかと感じた。

ひとりの職員としては、ワーク・ライフ・バランスを含めた、仕事へのポジティブな向かい合い方こそまずお手本にするべきだと思う。

現在の配属課では会うことのない分野だったが、もともと個人的にも関心があったため、これからも情報を追っていきたい。

(1) 今回のプログラムで、何を学びましたか。

大きく分けて3点です。まず、多文化主義の考え方、多様性は強みだという捉え方、そしてそのような仕事に対する姿勢です。多様性は強みだという共通の認識を持ち、未来について同じ方向を見ている点が強みだと思います。2点目は、移民・難民の人たちも国を支えている事実や当事者自らの手で社会を変えていく勇気と行動力です。そして3点目は、一人一人が社会に関わっているという感覚を持つことで、社会貢献へつながる還元サイクルが出来上がっていること。これらは私たちが日本で多文化共生事業を取り組む上で参考にすべきポイ

ントだと思います。

(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。

自分の仕事の行きつく先や目標などミッションが明確に示されている点、降って湧いた計画ではなく、実態を調べ、データを検証しそれに基づいて戦略的な計画を立てる点は非常に参考になったので、私自身もそこを意識しながら取り組んでいこうと思った。粘り強く取り組んできたこと、継続させてきたことで新たな事業展開へつながる例を沢山学んだので、その都度ごとに手法を変えながらも事業を積み重ねていくことを大切にしていきたい。また自分の考えもしっかり持ちつつ、いろいろな人の意見を聴くこと、独りよがりで考えないことにも注意していきたいと思う。

(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。

机上だけで考えるのではなく、今どのようなことが起こっているのか、問題があるのか情報を足で稼ぐようにする。対象とする人たちの声を聞くことを大事にしていきたい。

そして、現場を見る、感じる、計画する、行動する、振り返る、対策を考えるPDCAサイクルを心掛けていきたい。

佐賀県情報課
城島 俊太郎

(1) 今回のプログラムで、何を学びましたか。

- ・訪問していく中で、情報提供や通訳サービス業務などサービスが重複する部分が多いなと感じた。サービスの網の目を濃くして、サービスから抜け漏れる人が出ないような仕組みが重要だと思った
- ・「戦略的」という言葉が説明の中でよく出てきたように思う。目的やビジョンを明確にして本当に何かを達成して成果を出そうとする姿勢を身に付けたい
- ・説明していただいた職員がみな活き活きしているように見えた。誇りを持って仕事をされているのだろうと思った。

(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。

いくつかの訪問先で対応者の方が「立てた計画も実行しなければただの紙である」という旨のことをおっしゃっていたと思う。また、訪問先の方々には法律や計画に則って多文化主義に関するサービスを実施し、その結果、適切に成果を出しているようだった。

私は、これから行政の仕事の中で行動計画や要綱などの作成に携わることがあると思う。その際、計画立てることが目的になってしまい、計画に基づいてどのような活動をしたいのか、その結果どういうことを実現したいのかを見失わないようにしなければならぬと感じた。

NSW 消防局で対応者の方が説明されていた通り、目標を定めて、達成するための手段としての計画を策定し、活動成果や・実績の評価・分析をしっかりと行い、次の行動に活かす、というサイクルで仕事をしていくことが重要であると思った。

上記のことを、これから仕事のなかで気をつけて意識していきたい。

(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。

様々なことを勉強させていただいたが「情報発信のあり方」について特に今後の業務に取り入れたいと思った。

訪問先では、多様な背景を持つコミュニティに対し効率よく情報を届けるために、誰に対して、どのような形で提供するのが適切なのか熟慮して発信を行っていた。ただ情報発信するだけではなく、行動が目的に合致するか意識して情報発信し、また結果に反映されたかチェックしながら業務を行っていきたい。

