

第5回 松本市長と車座集会「みんなの尼活皆議」

＜ ターゲット型 外国人を雇用する事業者及び外国人労働者のみなさまと ＞ 対話録概要

と き	令和6年6月27日（木） 午前10時から正午まで
と ころ	中央北生涯学習プラザ 1階学習室A・B・C
出 席 者	参加者 13人、市長ほか関係者 13人 計26人
トークテーマ	外国人労働者の更なる増加を見据えて、 ①「事業所として考える必要な支援」 ②「生活者（家族を含む。）にとって必要と考えられる支援」

※＜事業者＞・・・外国人を雇用する事業者の意見

＜従業員＞・・・外国人労働者の意見

【市長のあいさつ】

私は、このように市民の方と車座になって、意見を交換する「車座集会」を年に数回しており、昨年度は4回実施した。今年度は1回目なので、就任してから5回目の車座集会の開催となる。

本日は、ターゲット型ということで、外国籍の方を雇用する事業者とそこで働く外国籍住民の皆さんに集まっていた。いろいろな立場の方から話を聞き、いただいた意見を役所の業務に活かしていきたいという意図を持っている。外国籍の方々には日本に来て、それほど期間が経っていない方もいるかと思うが、是非とも自由に発言してもらえたら嬉しい。

後ほど、尼崎市の多文化共生施策の現状についても説明させていただくが、行政にもっとこうした点に取り組んでもらえたら、外国籍住民としての尼崎市での生活がより暮らしやすくなる、便利になるなど、様々なご意見、ご提案をいただきたい。

【意見交換】

＜事業者＞会社の横に外国籍従業員の寮があるが、彼らは近隣から不信感を抱かれているような気がする。もちろん、彼らには母国の文化があり、食べるものや習慣も違う点はあるが、近隣の方々にも彼らの文化や日本での生活に理解を深めてもらいたい。事業者としては、彼らが少しでも地域での生活に馴染めるよう説明会を行ったり、ごみの清掃活動に参加させるなど取り組んでいる。ごみ清掃などに継続的に参加していると彼らの母国語で挨拶してくれたりする地域住民の方もおり、そういう点は事業者としても嬉しい。

＜事業者＞誕生日や祝いごとなどで、日本語ではない言語で騒いでいるとマンションの近隣などから嫌がられたり、怖がられるといったケースもある。

＜事業者＞日本に来たばかりの外国人労働者の中には、部屋でカラオケをしたり、家の玄関前でバーベキューをしたり、また鳥を捌いている様子を SNS にアップするなど、母国の習慣のまま日本で生活しているケースがある。こうしたケースもあり、事業者としては日本で生活する上での最低限のルールを従業員に伝え、そのルールを破る従業員はほとんどいない。そうした行動が日本人にとって良く思われないということを知らなかった場合がほとんどである。

〈事業者〉従業員が自転車に乗っている際に警察に職務質問をされることが度々ある。もしかしたら盗難車両ではないのかという疑いで声を掛けられているようであるが、質問に対する受け答えも十分にできず、署まで連れていかれるような例もあった。そのため、会社の名刺を渡して、そういったときには名刺により身分を証明するよう伝えるなど、取り組んでいる例もある。

〈市長〉私たち行政は警察とも連携することが度々ある。当然職務質問は警察官も仕事として行っているが、悪意ない外国籍住民としては良い気分はしない。そのため、こうした実態や声は行政から警察にも伝えることはできる。

〈事業者〉従業員で果物ナイフを持ち歩いていたことを職務質問の折に発覚し、数日間拘束されたケースもあった。

〈市長〉ルールやマナーに関する周知・啓発は強化した方がいいかもしれない。

〈事業者〉近隣住民や自治会の理解は大事であり、会社としてはサポートしていきたい。従業員はミャンマー国籍が多いが、母国で愛されている調味料などは日本人からは馴染みがなかったり、独特の臭いがクレームに繋がるような例もある。従業員には気を付けるよう言うときもあるが、やはり母国の食文化などは否定できない。自分が逆の立場であれば外国で日本食を否定されるのは辛いものがある。彼らが地域に馴染めるよう会社としても努力をしていくつもりである。ここで行政に期待することは、会社としては24時間体制でサポートすることは難しく、仮に夜中に体調が悪くなったときに、母国の言葉であってもチャットボット機能を活用して支援ができるようなサービスがあればいいと思う。

〈従業員〉自身の生活での苦労体験であるが、賃貸アパートで少し騒いでいたところ、下の階の住民が部屋に来たときがあった。注意するだけでなく、身分を証明するものの提示を求められた経験がある。大事にはならなかったものの、悲しい思いをした。

〈事業者〉日本語が上達し、日本語でのコミュニケーションが不自由なくできる従業員もいる。その場合、2か国語による会話が可能であり、会社としても助けられるケースもある。また日本語ができると、もっと勉強したいなど意欲的に取り組む外国人材も多く、彼らのキャリアの幅を広げていけたら良いと思う。

〈市長〉外国人材のキャリアアップ支援については大事である。他の事業者でも取り組んでいることがあれば是非教えてもらいたい。

〈事業者〉技能実習として在留している従業員がいるが、会社としては、せっかく入社してくれたその従業員を大切に育てたいし、ずっと一緒に働きたい気持ちを持っている。そのため、技能実習制度による在留資格ではなく、特定技能や技術・人文知識・国際業務といった在留資格での滞在が叶うよう、日本語能力向上の支援をするなどしている。日本語での会話に加え、例えば、日本語能力試験の受験に向けた書類の書き方なども丁寧に支援している。

〈事業者〉技能実習や特定技能1号は家族との帯同が認められていない。従業員が例えば特定技能2号などに移行した際は母国にいる家族も連れて来れるが、なかなか2号に移行した例などを聞かない。具体例があれば、何をクリアし、何を目指すのかといったビジョンが従業員とも共有できるが、現状はできていない。

〈市長〉外国人労働者の各業界での活躍に期待しているし、働きやすい、過ごしやすい環境に向けた取り組みは後押ししていきたい。

〈事業者〉過去に従業員で母国の配偶者を呼び寄せていた例があった。従業員は仕事を通していろんな人と日本語でコミュニケーションも取るため、次第に上達はしていたが、母国から来た配偶者はそうはいかない。こうした場合、夫が仕事に行っている間、妻はすごく不安であろうし、出産ともなると更に不安と負担が増すことが想定される。

〈従業員〉納税証明や課税証明、転入・転出など行政手続が難しい。会社がサポートしてくれているが、郵送し、不備があった際には電話で確認されることもあり、指摘されていることがスムーズに理解もできず苦勞した経験もある。

〈市長〉日本人である自分たちでさえ、行政手続は容易に進まないこともある。困ったことなどあれば、是非外国人総合相談センターを頼ってもらいたい。

〈従業員〉自分と同じ国籍の方が尼崎市に引っ越してきた際に、アルバイトを紹介して欲しいと頼まれることがある。ただ自分自身も尼崎市に住みだしてからそれほど期間も経過しておらず、アルバイト先などが紹介できない。そのため、企業や飲食店を経営されている方々との交流会をしてもらいたいと思う。

〈市長〉実態として、そういった方々はどのようにしてアルバイトを見つけているのか。

〈従業員〉インターネットで探したり、知り合いに紹介してもらったりしている。しかし、選択肢が増えることは良いことなので、人脈を増やしていければと思う。

〈事業者〉物流業界は様々な問題（2024 問題）を抱えており、人材確保に課題がある。日本語能力が十分でない外国の方でも業務とのマッチングは可能かもしれない。

〈事業者〉日本語学校を開校する予定である。開校予定の学校の理念は「社会とつながる」であり、日本人が持つ外国人への固定概念、外国人が持つ日本人への固定概念もあり、互いの交流や地域の方との交流などもできれば良いと考えている。

〈市長〉日本の大学に留学している大学生もいる。そうした方々はまだ自身の将来像を描けていない可能性もある。そういった中、今日来られた外国籍の皆さんは日本でまさに活躍されているので、将来像を描けていない外国人留学生と皆さんがコミュニケーションを取ることで、目標や将来像などが描けるようになるかもしれない。そうした機会も作っていければと思う。

〈事業者〉外国人は経済的にも大変なケースがある。母国への仕送り、貯金、学費などもあり、十分な食事が摂れていない例や結核を患っている例もあるため、健康診断がもっと受けやすくなれば良いと思う。

〈事業者〉特定技能外国人に対して実施する義務の一つとして、日本人の交流促進というものがある。会社としてはしっかり交流の機会を提供するなどしているが、市の方でも交流の機会を作ってもらえるとありがたい。

〈市長〉市としてできることは沢山あると思う。地域の祭りや清掃活動の際、それから先ほど紹介させていただいた消防団として共に活動するといった例もある。市としても交流の輪を広げていきたい。

〈従業員〉市からの郵送物は日本語ばかりである。情報量を絞ってでも、多言語に対応する形で送って欲しい。

〈従業員〉日本の方々と交流したいと思っている外国人は多い。そのため、例えばボランティア活動を通して、地域の方と交流をしたり、日本語能力の向上にも期待できるので、そういった機会が欲しい。

い。外国人向けのボランティア募集があればいいと思う。

<市長>一例であるが、公園の維持管理はすごく大変であり、委託によって実施している部分もあるが、草木の手入れや毎日の清掃活動などは、地域の方々によっても維持管理をしてもらっている。ただ、管理する地域の方も高齢者が多く、そういった公園の維持管理の活動を外国人の皆さんにもボランティアとして参画いただくと市としては非常にありがたく、心強い。

<市長>ここまで事業者として、そして生活者として必要と考える支援について様々な意見をいただいた。ここからは、どんな意見でもいいので自由に発言してもらえたらと思う。

<事業者>従業員が緊急で手術が必要になったとき、一定の通訳は事業者として実施したものの、医療の専門用語は通訳も難しかったり、手術に際しての親族の同意などが必要な場合は zoom で母国の家族に繋いで同意を確認するなど、医療を受ける前の苦勞が大きかった。外国人の入院等の受け入れをもっとスムーズにできるようにしてほしいし、そういった病院があるのであれば、それが分かるようにしてもらいたい。

<事業者>外国人の住居確保に関して、緊急連絡先に記載できる連絡先や保証人の確保が難しく、外国人というだけで入居を拒否されることもある。これは外国人というだけで周りが安心して住めない、トラブルが増えそうといった偏見も少なからずあると感じており、こうした偏見については、日本人と外国人の交流などにより、互いの文化を理解し合うことで解消に繋がってほしいと思う。

<市長>苦勞する点は、よく分かった。参考にさせていただく。本日は市役所の多文化共生などを所管する職員も複数人来ています。せっかくの機会でもあり、市職員から皆さんに対していくつか質問させてもらいたい。

<市職員>市政情報については、市報やホームページなどでも多言語で発信しているところであるが、皆さんに情報が届いていないのではと不安になる。皆さんは市政情報をどういった媒体で入手しているか教えてもらいたい。

<従業員>地域と関係の深い、国籍ごとのキーパーソンに市政情報を確実に伝え、同じ国の方々に発信してもらおうといった手法が確実かと思う。ちなみにフェイスブックなどの SNS から情報を得ることは多い。外国人は給付金など得をするような情報を好むが、市の公式 SNS は情報量が多く、お得な情報もあるかもしれないが、正直見れていない。

<事業者>入社時のオリエンテーションの際、外国籍従業員に対して、登録して欲しいサイトやアプリなどを伝えるようにしている。企業との連携の仕方によっては、外国籍従業員に情報が届くと思う。

<事業者>企業の人事担当者に発信してもらえれば、外国籍従業員に伝わり、その人が参加している同じ国籍のコミュニティにも広がっていくと思う。

<市職員>外国人材雇用促進補助金という補助事業を運用している。外国人を雇用した際に日本語能力向上に関して発生した経費の一部を補助するものであるが、補助金額にも上限がある中で各事業者が外国籍従業員の日本語能力向上にどの程度の費用をかけているのかを聞きたい。

<事業者>その時間に割いている人件費程度である。テキストはそれほど高いものではない。まとめた資料などはないが、1日2時間を1か月ぐらい続けて、日本語能力に関する試験に向けて支援をしたことがある。

<事業者>自分たちの会社は日本語の教師を採用しており、月60時間程度で働いてもらっている。費用

は月 10 万円前後である。もっとやってあげたいこととしては、定期的に日本語能力検定を受けてもらい、自分たちの能力を数値化したり、伸びが確認できるなどができれば、振り返ったり、モチベーションの向上にも繋がると思う。

〈事業者〉入社当初、講師を雇ったことで、20～30 万円程度かかった。以降は、日々の日本人従業員との会話の中で上達を促している。

〈市職員〉現在の補助金は限度額を 5 万円としているが、皆さんから今教えてもらった内容を参考に見直しも含め、今後の補助制度を運用していきたい。

【おわりに】

〈市長〉本日は非常に有意義な話をすることができた。外国籍住民の方々の生活を応援したいし、様々な在留資格により滞在する外国人を雇用する企業の皆さんにも活躍してもらいたい。本日いただいた意見は今後の政策に活かしていきたい。

以 上