

令和4年度 第1回京都市国際交流・多文化共生審議会 摘録

日時：2022（令和4）年7月14日（木）午前9時30分～
場所：京都市国際交流会館 1階 第1及び第2会議室
議題：（1）京都市国際都市ビジョンの推進及びビジョンを踏まえた本市関連事業について
（2）今期共通テーマ「外国籍市民等が、より生き活きと暮らせる環境づくりに向けて」
（3）今期の提言に向けて

出席者：＜京都市国際交流・多文化施策審議会審議会委員＞
大熊晋委員、庄秀輝委員、孫美幸委員、チースレロヴァー・クリスティーナ委員、
浜田麻里委員（座長）、藤田裕之委員、カラバイン・セスカ委員、小山ティナ委員、
プラー・ボンキワラシン委員
＜京都市＞
下間 総合企画局長、西松 国際交流・共生推進室長、小田 同副室長、
大久保 共生推進担当課長、檜山 企画調査係長、平野 係員

次第：（1）開会
（2）議題
（3）閉会

配付資料：資料1 令和4年度の主な国際交流・多文化共生推進関連事業について（議題1）
資料2 キーウ市・ウクライナ避難者支援について（議題1）
資料3 高度外国人材の活躍推進について（議題2）

1 議題1

＜浜田座長＞

それでは、事務局から国際都市ビジョンの推進に係る関連事業等の説明をお願いします。

＜事務局＞

（資料1及び資料2に基づき説明）

＜浜田座長＞

国際都市ビジョンの推進に関する令和4年度の関連事業、また、キーウ市・ウクライナ避難者支援について説明があったが、この2つについて御意見、御質問などがあればお願いしたい。

非常に多くのことに取り組んでいただいているなと改めて思ったが、私の方から1つ質問をさせていただく。

国際都市像3の中の、上下水道局で取り組んでおられるJICA課題別研修「上水道施設技術総合」の受入れというのがあり、すごく良い事業だと思った。国際貢献としてそういった研修をして、いろいろな国に技術を広めていただくという点でも非常に意義があるし、そういった研修はおそらく市の職員の方が担当されると思うので、その研修を担当することそのものが職員の方に国際的なビジョンを持っていただくという研修にもなるし、また、研修生の方には言葉等を通じて市民の方と交流していただく機会もつくられるんだなと想像しているので、そういった意味で、非常に意義の大きい事業だなと思う。

一方で、受入れがすごく大変だろうなということも想像しており、もう少し情報としていただけることがあったら、教えていただけたらと思う。

＜事務局＞

情報としてはここにある限りで、また情報収集をさせていただきたいと思うが、JICAで海外勤

務を経験した方を採用する枠というのが京都市にあり、JICA経験職員が市役所に十何名いらっしゃるが、そういった活動経験のある職員から、我々が学ぶという循環もある。そういった意味でも、国際都市像3における「京都市の国際展開を支える職員の育成」にも寄与するのではないかと考えている。

<浜田座長>

ありがとうございました。ぜひまた成果についても教えていただけたら非常にありがたいと思う。JICAのOB、OGの方が京都市におられるということで、こういった研修についても打診があったということなのか。

<事務局>

そういった関連もあるかもしれないが、また上下水道局のほうにも確認してみたいと思う。

<浜田座長>

もしそうだとすると、すごくいい循環ができていると思った。
皆様、いかがか。

<孫委員>

国際都市像2の世界歴史都市連盟事業に600万円ほどの予算がついている。11月に3日程度の会議で、かつ韓国の安東市なので、なぜこれほどの費用がかかるのかが分からなかった。予算は付けておいて、後から戻ってくる分というのも想定されているのかもしれないと考えたが、その辺りの事情を確認できればと思う。

<事務局>

歴史都市会議に出席するための旅費は出席する側が持つことになっており、そういった金額が予算の多くを占めている。

出席者は、我々事務局、市長、議長、また、市議員も数名と人数が多く、安東市は近いのでこれぐらいの金額ではあるが、遠くなるともう少し予算がかかる場合はある。

京都市は会長都市であることから、積極的な姿勢を見せる必要があり、現地では議会議員同士での意見交換会も実施している。

<孫委員>

京都市は予算がすごく厳しいと聞いているので、令和4年度の主な関連事業で、キーウ市の避難者支援も挙げられているが、やはり並ぶと目に留まるというか、なぜかなという感じは受けるので、その辺りは説明が必要だと思った。

<浜田座長>

ありがとうございます。その他、いかがか。

<小山委員>

スタートアップエコシステムの事業について、もう少し国際交流につながるイメージで、どういうことが行われているのかを教えていただきたい。

<事務局>

姉妹都市交流であるとか、一般的な国際交流というところからは若干外れる部分があるかとは思いますが、海外に目を向けている企業がたくさんある中で、そういった企業と海外とのつながりを推進するなど、単に仲よくしましょうといった交流ではなく、どちらかというとな戦略的な取組になってようかと思う。

産業や企業と関連がある産業観光局という部署がこの事業を担当しているが、世界とつながっていくという面で、我々もこの事業については注目していかないといけないと考えている。

なお、後ほど庄委員からもスタートアップエコシステムの海外との関わりについて御説明いただく予定である。

<庄委員>

私どもジェトロは、京都府と市のサポートをいただきながら、スタートアップ支援という意味では両方向やらせていただいている。

日本のスタートアップの海外展開の支援、やはり社会課題解決というのは日本にとどまる話ではないので、世界における社会課題解決に自分たちの新しいアイデアとかモデルを適用して貢献して成長していこうと、そして世界を目指したスタートアップの海外展開をお手伝いするという方向が一つと、それから海外から日本で自分たちの新しいビジネスを普及させたい、使ってもらいたいといったインバウンド的なお手伝いということも両方向でさせていただいている。

特に、海外からの企業家をお手伝いさせていただくという中においては、今スタートアップビザという、起業の前段階の最長1年間、「スタートアップ」というステータスで合法的に準備することができるビザについて、窓口をやらせていただいている。社会の活性化というか、イノベーションにスタートアップを通じて取り組むというところを私どもがお手伝いさせていただいているというところになる。

<浜田座長>

ビザとしては特定活動になるのか。

<庄委員>

外国人が取得できる日本のビザの種類が5個ほどある中、スタートアップビザは大きな括りの4番目に当たり、カテゴリとしては特定活動の中には入らない。どちらかというとな特定活動における「経営・管理」ビザ、会社のオーナーとしてやれるビザを取るための準備のためのステータスといった感じになっている。

<浜田座長>

ありがとうございます。その他、いかがか。

<プラー委員>

ロシアによるウクライナ侵攻により、ウクライナの人たちが大変な目にあっており、京都に避難して来られている方々への支援をされているということはいいいことだと思うし、続けていただければと思う。一方で、もう既に、例えばもともと京都に住んでいるロシア国籍の市民の方は、今回の件でかなり肩身が狭くなっておられる方がたくさんいると思うが、その方々から京都市への相談が増えたことはあったか。あるいは、その方々へのメンタルヘルスケアなどの取組は何かされているのか。

<事務局>

今回のウクライナの情勢を受けての相談について直接数字やグラフにはしていないが、日常から国際交流協会において生活相談から法律相談までさせていただいているので、その中でそういったお話はあるかと思う。そこで対応はしっかりしていただいているという状況である。

<浜田座長>

精神的なケアも非常に大事な問題なので、しっかり対応をお願いしたいと思う。
その他、いかがか。

<小山委員>

留学生についてお聞きしたいが、海外からインバウンドで来られる方や交流の案件が多いが、実際日本から海外へ行かれる学生の数字が知りたい。年々減っているのか増えているのか、どういうところに留学されるのかとかなど。パワーのある交流として、日本から1回出て戻ってくる人たちもすごく重要だと思っているが、海外にいと日本の留学生が圧倒的に少ない。京都は大学が多いので、どの程度留学する学生がいるのか、小学生等の取組を見ていて良いなと思うが、実際それがちゃんと国際交流につながっているのかどうか、といったところがかなり気になるので、そういったものを分析したものがあれば教えていただきたい。

<事務局>

我々も京都に来られる留学生の数というのは、国籍別などでは、数値として持っているが、京都の大学から何人、どういう国に行っているかというデータを持ち合わせているところがあるのかも含め、また確認したい。公立の小中高などであれば、教育委員会などがあるので、そういったところでデータはあるかと思うが、大学までになると、もはや京都市の方でない場合などもたくさんあるので、そういったデータが取れるのか確認したいと思う。

<小山委員>

私立が多いからか。

<事務局>

かなり多くの私立の学校があるので、そういったところから、純粹に京都市民の方でない人もかなり多く含まれているかと思うので、こういったデータがあるのかということは、確認してみたいと思う。

<浜田座長>

ありがとうございます。全国的な傾向としてはおそらく減少しているということではないかと思う。京都市では、今お話あったように区切りが難しいということだが、報告資料にあるように、高校生に「トビタテ！留学」という文科省のプロジェクトに参加を促している状況である。もし例としてそういったデータがあれば御紹介をいただければと思う。

その他、いかがか。

<大熊委員>

主に国際都市像4に関連すると思うが、多様性を生かすことで外国籍の人だけではなく、日本籍の

人も含めたみんなが豊かになっていく…というのが目指す都市像だろうと理解している。資源をどこに投入するかと関連するのかもしれないが、相談体制を作る、様々な情報が届くようにするなど、困りごとを解消するための取組は非常に大事なところだが、その先の部分で、「あまり困りごと感のない」多くの市民が豊かさを感じられるのかどうか。困っている人の“困りごと感”が解消されることで、私たちも豊かな気持ちになれるのかどうかというところに、何か関連性を持たせるようなことが必要ではないか。「困っている人を助けるんでしょ、別に私たちには関係ありません」と分断が起これてしまわないように、何かもう少し関連を意識できる仕掛けを作れたらいいのにと感じた。

困りごとの解消に対しての予算はあると思うが、「それほど困ってはいない」、「相談するところまではいかない」、「とりあえず生活はできている」、「全く孤立しているわけではない」という層に対して、もう少し光が当たるような部分があってもいいと思う。予算措置としては、あまりそれらにつながるものは見受けられないが、もう少し区役所が担っているような日々の日常生活に関連するような取組に、外国籍の方がもっと関わるとか、外国籍の方々に向けてアピールされるというようなことがあってもいいのかなと思った。国際都市像4の方向性③の「外国籍市民等による地域・市民活動への参加促進」に対応するような取組がもう少し出てきてもいいのかなと思う。

今回の資料には書かれていないが、実はベーシックな取組としてずっとやっているのでもわざわざ出していないんだということであれば、そこははっきり言ったらいいだろうし、優先順位をつけて困っている人の対策を先に行うということであれば、そうおっしゃっていただければいいかなと思う。

<浜田座長>

取組の方向性の①と②のところは充実しているけれども、③④で地域市民活動への参加促進とか、あるいは就労支援に該当するような取組についての御質問かと思う。

<事務局>

地域との関わりというところになると思うが、なかなか難しい課題であるが、現状としては例えば、区役所や地域との関わりを担当している文化市民局において、外国籍の方が自治体へ加入し地域と関わっていただけるように、やさしい日本語や英語を表記した加入促進のチラシを作成するなどといった取組は行っている。

実際のどのくらいの方が、例えば自治体に加入しているかといったところまでは把握できていないが、今後も文化市民局の協力を得ながら、地域の方に情報をしっかり伝えて、外国人の方が地域としっかり関わり、満足できる生活を送っていただけるように努力が必要だと考えている。

<浜田座長>

ありがとうございます。庄委員、どうぞ。

<庄委員>

大熊委員の指摘というのはすごく大事なポイントだと、共感するところである。個人的な体験では、海外に駐在したときに、例えば駐在先で日本人コミュニティが夏に盆踊り大会という極めて日本文化的なものを開催して、現地の市民がそこに共感して参加し、日本文化について触れて楽しんでもらうというようなことがあった。

その逆のイメージだが、おそらく京都市の中にたくさんの様々な国籍、文化の方々、コミュニティがあって、大小様々な特色のある彼らの文化に基づくイベントなどをやっていらっしゃると思う。そういう情報を既集めておられるかどうか分からないが、市民の参加を強要するというのはもちろ

んできないにしても、それぞれの特徴でこのようなイベントをこういう人たちがやっていますということを、少し情報として見える形で整えておくと、関心のある市民の方は、これ面白そうだから探してみようかなとか、この国は関心があるから行ってみようかなといった形で、それを通じてまさに市民の生活が、京都にいろいろな文化に身近に触れられて豊かだなというような体感につながるのではないかと感じた。

まさに大熊委員がおっしゃったことというのはすごく大事で、少し関連の情報を集めてみるということだけでも、もしかしたら貢献するのかなと感じた。

<浜田座長>

ありがとうございます。本日の後半の議論にもつながってくると思うが、外国人の方の集中する自治体などでは、多文化共生バージョン2というような形で、いろんな言語・文化背景の方がおられて、トラブルがいろいろ起こってくる。それを何とかしようというような多文化共生ではなく、いろんな背景の方がいることを強みとして、その自治体のパワーとして生かしていくというように発想転換をすべきだということで、具体的に言うと、例えば外国ルーツの青年たちの進学とか、あるいは就労を積極的に支援するという動きが出てきていると思うので、この国際都市像4に書かれているということは、まさしくそういう多文化のパワーというものを京都市としていかに活力として取り込んでいくかという発想での御提案だと思うので、ぜひとも今後そういった取組をどんどん進めていっていただけたらと思う。

藤田委員、どうぞ。

<藤田委員>

2点ある。1点目は、ケルンとの60周年記念について、京都にはゲーティンスティテュートヴィラ鴨川というものがあるが、そことの連携みたいなことは何か具体的に予定されているのか。様々な取組をされており、せっかく京都に施設があるので、この機会に協力できたらいいのではないかなと思う。

もう1点は、先ほどのロシアの方への対応のことも含めてだが、ウクライナの避難者の方に対し、すごく手厚くサポートをしており、これはこれで非常に重要なことで、息の長い支援をしないといけないが、やはりそれ以外の東アジア、東南アジアの国々など、今もスリランカでは政情不安が言われているし、ウクライナの避難者と同じように、支度金まではいかないとしても、あのレベルのところまで他の外国籍の方に対してもやれるようにするというのも、やはり目標としてはしていけないと思う。これは国際交流協会の役割にもなるし、なかなか難しいが、意識としてはやはり先ほどおっしゃった、ロシアの方にはではどうなっているんだとかいうことも含め、ウクライナの支援をしっかりとやる上でも重要だろうと思う。

<事務局>

ドイツのケルンとの交流だが、ゲーティンスティテュートとは既に協議をさせていただいている。50周年でもいろいろ関わっていただき、周年を盛り上げていただいた機関なので、今回もぜひ一緒に盛り上げていけたらと考えている。

<浜田座長>

ありがとうございます。孫委員、どうぞ。

<孫委員>

国際都市像3や4の、自分のやっていることと関わってだが、教育関係の予算や事業名を見ている

と、どうしても事業名になると、英語教育を一生懸命して、日本語の支援もして、異文化理解は少しすればいいのかなといった感じが読み取れるのだが、おそらくこの概要を見てみると少し違うので、この事業名の書き方を、英語教育の推進と同時に、他言語への関心をもっと拡大させるとか、何かもう一言入れた方が、やっていることとの整合性がつくのではないかなと思う。

例えば、英語教育の推進のところに書いてあることも、高校での海外研修と海外姉妹校との相互交流とある。これはおそらく英語圏に関わらないので、事業名にそういった多言語、多文化みたいなどころを入れる方が、この国際都市像にもマッチするのではと思う。次年度にかけてのそういった事業名の整理というのは意識されたいのではないかと思った。

<事務局>

教育委員会の方にも相談をさせていただきたいと思う。

2 議題2

それでは、続いて議題2である。今期の共通テーマ「外国籍市民等がより生き活きと暮らせる環境づくりに向けて」に進みたいと思う。

まず、今期第3回審議会のテーマ「働きやすい、活躍しやすい環境づくり」について、ジェトロ京都の庄委員より事例紹介をお願いします。

<庄委員>

(資料3に基づき説明)

<浜田座長>

ありがとうございます。こんなに多様な事業を高度外国人材等と企業とのマッチングをされているということは今回初めて知り、大変意義深い事業だなと感じた。

では、テーマ全体に対する御意見を伺う前に、まずただ今の庄委員の事例紹介について御質問を承りたいと思う。

基本的なところで、「外国人材」といった場合、どこからどこまでなのかということをお教えいただきたい。例えば在住外国人の方でも家族ビザで日本に来られて、大学に進学する際、大学にいる間は留学生のビザに切り替えるという方がいらっしゃるが、そういった方は対象になるのか。あるいは、国籍は日本国籍だけれども留学生であったり、外国の言語が堪能な方というのも対象になるのか、そのあたりをお教えいただけたらと思う。

<庄委員>

私どもの範囲は非常に広めに取っており、どなたも対象にさせていただく。唯一、いわゆる技能実習というか、そういう部分でのマンパワーを求めているようなケースというのは、私どもでは直接には御支援申し上げていないが、反対に留学生の側、外国人の方にとってみると、現在のステータスがどのような方であっても支援の対象というふうには考えている。

最終的には、「高度人材」と言われるカテゴリの技術、人文、国際業務というようなビザが取れるような、端的に申し上げると、例えば最終学歴で大学は卒業されている方という程度の線は引かせていただいているが、そこさえクリアしておられる方であれば、現在どのようなステータスで日本におられる方でも支援申し上げている。

<浜田座長>

日本国籍の方は除くということ。

<庄委員>

はい。

<浜田座長>

ありがとうございます。委員の皆様、いかが。

<プラー委員>

僕も元留学生だが、留学生から就職するときにすごく苦労したこともあって、このような取組が20年前にあったら嬉しいなと思う。以前は、日本の学校で勉強されている方は就学ビザ、大学や短大、専門学校の方は留学ビザというような形だったが、今はおそらく一緒になっていて、日本語学校も留学ビザという形で取られていると思う。その日本語学校に行かれている方も、こうしたマッチングの対象か。その方は、どの程度多くいらっしゃるのかということをお教えいただけたらと思う。

<庄委員>

対象になる。基本的には、この支援の対象の留学生の方というのは、現在留学生で、Not for work、働かないというステータスで日本に滞在されている方を対象にしている、結果的には企業とマッチングして就職が決まることによって、ビザを切り替えるところをお手伝いするもの。今いらっしゃるステータスが学生という方をサポートの対象としているので、日本語学校に通っておられる方、大学に留学している方、そこは区別なく対象になる。

ただ、申し上げたとおり、日本語学校に留学されている方も、私どもで今対象としている方は、その人の学歴の中で、最終的に日本語学校に来る前、マザーカントリーのところで、大学相当の高度な、ある程度の教育を修了して、今語学を学ぶために日本の語学学校に来ているという方をイメージしている。

<浜田座長>

ありがとうございます。その他、いかが。

<チースレロヴァー委員>

育成・定着についてだが、私の勝手なイメージかもしれないが、少し問題になっているところではないかと思う。特に、おそらく西洋の方は日本に来られて、就職されて、ところが2～3年で辞めて国に帰ってしまうということが非常に多いのではないかと思う。そのあたりの具体的なデータを存じ上げていないが、その対策などがもう少し何かあれば教えていただきたい。

<庄委員>

まさにこの定着というところは一番の大きな課題と認識している。やはり皆さん辞めてしまう。それは一つに、コミュニケーション上の問題もあると思うし、やはり日本の会社に入ってから、イメージしていた仕事とちょっと違う、何をしたらいいかというところがクリアになっていない、あるいは、上司の仕事に対する指示とか、そういうレポートラインみたいなところがはっきりしていないと。いくつか理由があると思うが、まさにこの定着というところが図れていないというところは大きな課題

と認識している。

今、我々がその解決でやろうとしているところは、伴走支援。外国人を採用された企業に定期的に私どものコーディネーターがお邪魔して面談して、その後どうか、コミュニケーションはうまくいっているかというように、メンタリングではないが、そういった形で、その企業を辞めてしまうところまで移ってしまわないように、途中で少しずつでも軌道修正ができるよう、状況をお聞きしつつ、対策を一緒に考え、なるべく定着するような形を取らせていただいている。

マンパワーに限られるというところ、1万社、2万社という企業を一気に支援できているわけではないが、ぜひ外国人を採用して定着を目指したいという意味で私どもにコンタクトいただいた企業には、そういった伴走支援という形で、できるだけ長く定着して仕事をしていただくということが、一緒にやらせていただいているところである。

<浜田座長>

プラー委員、どうぞ。

<プラー委員>

企業で働く人の考え方が、今おっしゃっていたように、合わないなどで辞めてしまうという人ももちろん中にはおられるが、そもそも考え方として、例えば1つの会社に10年いたら、もう駄目だと、キャリアアップにならないということで、好んで転職される方が、特に東南アジアやおそらく欧米等にもいらっしゃる。結局日本以外のところでそういうことを考えていらっしゃる方が多いのであれば、おそらく定着という概念そのものが合わないような気がするが、それはどのように考えておられるか。

<庄委員>

個人的な意見で恐縮だが、本当にそこは企業カルチャーの違いに尽きると思う。おっしゃるように、人材はその時々ポジションに必要な人を必要な期間、手当できればそれでいいのだという考え方の企業もあると思うし、採用した以上できるだけ長く、例えば、特に輸出ビジネスであるとか、海外に拠点をつくるとかということになると、多くの日本企業にとってみると、人材確保はロングランの経営戦略というふうになる。そういう中において、外国人を採用したときには多くの場合、長くいて、そのプロジェクトについてロングランで担当して、できればそのマネジャーとして全部お任せできるような形までやっていただきたいというのがほとんどである。

ご質問への答えについては企業のカルチャーに依るところが大きいと改めて思うが、日本企業としては総じて、特に輸出というか、海外ビジネスについてはそのポジションで長くやってもらいたいという声が多いというのが実情である。

<プラー委員>

そうすると、合わないという感じがどうしてもすごくしてしまうが。

<庄委員>

一つの対応策としては、その仕事を1人に任せるのではなくて、ペアで配置して、1人が辞めてももう1人がカバーしていけるようにすることも良いと思う。ペアでポジションをカバーし、場合によっては、外国人ともう1人は日本人とし、その分野で育てたい人をくっつけて、最終的にどちらかに長くやってもらえれば、やりやすいという形。日本人を社員に採用したいという思いはあるかもしれ

ないが、一方で社員は辞めるということを前提に仕事を回していくという考え方が必要になってきているのかなと思う。そこは大きな課題である。仕事に対する考え方には日本と外国とでは確かにずれがあると思うので、日本のやや特殊性というか、まだどちらかというところと長く働いてもらいたいというところが残っている中において、社内でのポジションを変えながらキャリアをアップしていくという考え方との齟齬があるというのは事実だと思う。

<浜田座長>

では、カラバイン委員、どうぞ。

<カラバイン委員>

高度外国人材とはこういった人材か。

<庄委員>

ここも少し難しいところだが、資料の最初のページの「就労が認められている在留資格」の3行目にある「技術・人文知識・国際業務」というステータスのビザがある。このビザを取得している方を、我々は便宜的に、高度と言うとちょっと失礼だが、「高度外国人材」という呼び方をしている。

このビザを取るためには、例えばエンジニアとしての学校医での教育を4年済ませ、現場での経験が2年以上あるとか、通訳者であれば、どれ程の実績があるとか、様々にハードルが高い。そうしないと技術・人文知識・国際業務というビザが取れない、日本政府が出さないというところがあるので、我々の目的としては、このビザを取れる人、取れそうな人をお手伝いして、そういう専門的な高度な知識とか、技能を持った方を日本に取り込んで、成長の糧にしていこうというところである。少しわかりにくいかもしれないが、そのビザを取っている、取れる人というのを「高度人材」と呼ばせていただいている。

<浜田座長>

それでは、少し話題を広げて、今回のテーマである「働きやすい、活躍しやすい環境づくり」というテーマ全般を含めて御意見等があれば伺いたいと思う。

また、後ほど事務局の方から御説明があると思うが、今期はあと1回、この審議会が開かれ、提言を取りまとめるということになっている。次回は具体的な提言の内容について御議論をいただくので、その提言の大事なところというか、柱というか、骨組みのところについては、今日できるだけいろいろな観点から御意見、御提言を出していただけると、それが取りまとめの方に反映していただけるといようなことかと思うので、ぜひいろいろな観点から御意見を出していただけたらありがたいと思う。いかがか。

<藤田委員>

「定着」という観点で、庄委員の報告の中にも、私が見落としているのかもしれないが、地域社会での生活や一般の地域住民との連携といったことはあまり触れられていないと思うが、やはり特に高度人材という方であれば、日本語もそれなりに堪能だったり、日本の文化にもある程度精通されたりしている方が多いと思うので、地域コミュニティの中で、あるいは家庭も、家族と一緒に来たりといった場合も含めて考えると、どのように結びついていくのか、その辺りが暮らしやすい、もっと言えば「定着」につながるということになると思う。

<浜田座長>

ありがとうございます。庄委員の方で何かあるか。

<庄委員>

その部分に関しては、やや私どもは採用いただく会社の方にお任せしてしまっているというところがあり、あくまでも私どもが提供しているサポートとしては、家族の方の、例えばビザの更新だとか、そういう資料で困っているというときにサポートを提供するというところに限定されてしまっているところがある。コミュニティとのつながりを増やしていただいたり、いかに地域社会に溶け込んだ生活をしていただくかというところは、受け入れていただいた会社の方をお願いしてしまっている、お任せしてしまっているというところが実態である。

なかなか、そのところで私どもが意味のある、画期的なというか、何か取組ができていないかと、残念ながらそうではない。

<藤田委員>

何もかもジェットロさんがやるというわけではなく、そういうネットワークをうまく広げていくという、まさに国際交流協会はそういう役割だろうし、地域側においても、地域社会における多文化共生というか、まだまだ日本、京都の地域でも、伝統的な地域で排除の論理が先に働くようなところがまだまだあると思うので、そういうところは我々自身を変えていく必要がある。ジェットロさんがどうということではなく、ジェットロさんがせっかくこれだけのことをやっただけなので、社会全体で、行政も含め、経済団体も含めて動いていく必要があると思った。

<浜田座長>

ありがとうございます。他、いかがか。

<孫委員>

私が教えている学生たちの中にも、留学生や在住の子たちがいて、就活等でやはり壁にぶつかっている。今いろいろ外国にルーツのある学生たちの話を聞いていて問題だと思うのが、学生時代のアルバイトの経験におけるイメージがものすごく悪い。やはり留学生なので、コンビニなどに働きに行くが、物すごくぞんざいな扱いを受けたりしている。その学生時代のイメージがすごく強く、あまり長くいたくないという気持ちにつながるのではないだろうか。ただし、それは留学生だけの問題ではなく、一般の学生たちも、例えば100均などで働くと、すごく横柄な対応をされる方に会っていた。その辺りは日本社会の問題だと思うが、コンビニだったりスーパーだったり、労働条件としてはよくない立場にいる人たちが、そういった嫌な経験をどうしたらいいのかと。大学という場所にいるとフォローしきれず、地域であったり、いろんな人のサポートを得ながら考えないといけない部分かと、少し迷っているところである。

<浜田座長>

ありがとうございます。では、小山委員。

<小山委員>

実はインターンシップというものが、日本だと1日、2日と聞いたが、海外だともう少し長い3か月や6か月といった期間のものがあって、それもタダではなく給料も保障も出て、バイトではなく、そ

の大学生向きの実際に社会体験ができるようなシステムが海外ではすごく多い。それがまだまだ少ないというのがある。インターンシップのいいところは、企業もある意味やりやすく、そういう人と働くこともできて、いろいろ面白い交流があって、そこでまた仕事でつながる可能性もすごく高い。正直面接するより、その人とうまく仕事ができるか、長期的にうまくいくかというところを見れることがあるので、そういうシステムを、例えばもう少し京都のいろいろな企業に導入していただいたら、解決になったりもするのではないかなと思っている。

私も京都の企業のビジネスカルチャーが一番気になっていて、結局ジェトロさんがメンタリングできるところ以外の企業は、おそらく結構大変だろうなと思っている。特に海外交流関係の人たちは、結局日本でなくても海外でも働ける人たちなので、京都の企業がコンペティションしても、世界中の企業とコンペティションになるので、もう少し広く考えて、人を企業にキープするために一体何をすべきかを、狭い範囲ではなく広げて見てみると、やはり課題がとても大きい。

だからこそ、ジェトロさんがされていることは本当にすごく大事だと思って聞いているが、それをどんどん拡大していかないと、おそらくベースのところでは解決にはつながらないのだろうなと思った。

<浜田座長>

インターンシップも、最近長期的なものも少しずつ増えてきているかなと思う。kokokaでもインターンシップがあると思うが。

<藤田委員>

kokokaに来てもらっているインターンシップは本当に無償で、単なる職業体験だけだが、すごく生き生きと活動してくれており、いい経験をしてくださっているし、職員に対してもいい刺激になっているので、ありがたい。

<浜田座長>

庄委員、どうぞ。

<庄委員>

私の方で冒頭に紹介させていただいた、大学コンソーシアム京都さんが取り組んでいる、留学生スタディ京都ネットワーク、こちらも数年来インターンシップ無償・有償、両方で、どちらかという和有償からスタートされている。企業の御都合で無償でのインターンシップという制度も作って、今募集されているが、インターンシップを留学生向けに企業さんと共に準備していく、作っていくというところで取り組まれていらっしゃるの、やはりこの留学生スタディ京都ネットワークという活動を、我々関係している人間が盛り上げていく、参画する企業をいかに増やしていくに協力するというのが一つの方向かと思う。

企業カルチャーのところについては、まさに小山委員のおっしゃるところに賛同する。個人的にこのカスタマーファーストというか、お客様は神様です的なカルチャーでずっと来た企業が、少しずつようやくエンployヤーファースト、お客さんよりは従業員を大切にすることこそ、会社の使命の一つであるんだというところへの転換という意識づけというのが日本もできているような印象を持っている。

そういう中においては、従業員をいかに、さっきのアルバイトの話ではないが、働いていただいている人は、雇用形態、給料は違うかもしれないが、みんな我々の大事な従業員だというカルチャーが

より広く浸透すると、我々消費者も意識改革というか、何かストレスをぶつけるためにレジのお兄ちゃんを怒鳴っちゃうといったところは、民度を問われるというぐらいの意識が広がっていくことが、少し時間がかかるかもしれないが、解決につながっていくのかなと思っている。

<浜田座長>

ありがとうございます。チースレロヴァー委員。

<チースレロヴァー委員>

やはり意識の問題ではないかなと思うが、コンビニのバイトだけではなくて、私の大学の同級生で、とても優秀な人で、日本の大企業に就職して、でもやっぱり何年かで辞めてしまった。その理由は、やはり大きい差別はないが、ちょっとしたところでマイクロアグレッションというのがすごくあって、やはり平等に、同じ人間として扱ってくれないというところがあるようで、私も個人的にそういう経験も多々ある。例えば上司に呼び捨てにされたりとか、そういうこともある。なかなか年数もかかる話だろうが、やはり外国人は同じ人間である。わざわざ日本語を勉強して日本に来て、優秀な方とも多いと思う。うまくその力を発揮できないとか、うまく使えないという文化的な壁にぶつかってしまうところがまだまだ続いているのではないかなと思う。感想になってしまったが、それが根本的な問題じゃないかなと思う。

<浜田座長>

ありがとうございます。他、いかがか。

<カラバイン委員>

留学生や高度人材など、いろいろな就職の支援があるが、例えば結婚して子育てが終わって、40代、50代になった外国人の方、特に女性の場合、多くの方々が大学教育を受けた方も多く、自分の周りも結構いる。その方々が今、就職があまりできない状態がある。せっかく日本で高度教育を受けたのに、才能も持っている方もたくさんいらっしゃると思うので、そういった方々の支援があったらいいなと思った。

あと、個人的でもあるが、例えば私みたいな日本国籍で帰化した方、おそらく資料のデータも全部外国籍の方の統計だと思うが、そういう方々も日本語が全然できない方もいるので、いろいろなことに困ったりとか、そうした時にどこに支援とか、助けを求めたらいいのかと思った。

<浜田座長>

ありがとうございました。大事な問題を御指摘いただいたと思う。

その他、いかが。

<大熊委員>

感想になってしまうが、ジェトロさんがスキルや能力を持っている人たちを、日本の企業につなぐところで、いろいろなプランを用意しておられるのがすごいなと思った。

先ほど藤田委員もおっしゃっておられたが、私も24時間仕事をしているわけではなくて、仕事をする時間もあれば自分の生活をする時間もある。カルチャーとおっしゃっておられた「会社の風土」が嫌だと、その会社に定着しないで辞めるということもあるとは思う。しかし、仕事から帰った後、自分の時間をどう充実して過ごすのかも、定着するかどうかの一つの要素にはなるのではないかなと思っている。例えば、私たちもよく仕事への愚痴をこぼしたりするが、仕事に対して100%満足し

ているから続けていて、少しでも不満があったら辞めるかといったら、おそらくそういうわけではない。どこかに「線」があって、それを超えるかどうか、愚痴ったりしながらまあまあと納得していると思う。100%満足な状態をキープするのはなかなか難しいが、不満が溜まってきた時にガス抜きができる要素として、会社以外の部分でのいろんな人のつながりであるとか、自分の楽しみを見出すというところも大きいのではないかなと思う。

「留学生が」という言葉がよく出てくるので、イメージされているのはおそらく20代とか30代ぐらいが中心ターゲットになるのかなと思うと、日本や京都での暮らしも数年、いろんな人たちのつながりがたくさんあるというわけではなさそう。もちろん企業に定着するためには、企業内での関係性もすごく大事かなと思うが、企業外の部分で豊かなつながりのある生活ができるというのが、地域として打ち出せれば、それが一つの「売り」や「メリット」になるのではないかな…と思った。どちらかという、私は「つながりづくり」をずっとしてきているが、今まではあまり“仕事に定着するため”に仕事外の部分をどうコミュニティで過ごすのか、という視点では見ていなかった。コミュニティを“仕事”と“生活”とを併せて両輪として捉えて考えてもいいのかなと思った。

<浜田座長>

ありがとうございます。藤田委員、どうぞ。

<藤田委員>

もう1点、先ほど孫委員がおっしゃったことの重複になるが、やはりブラック企業というか、ブラックアルバイトというか、これは外国人労働者の方に限ったことじゃなくて、やはり今日本の経済界の中で、非正規雇用の若者とか、使い捨ての人材というような社会がすごく蔓延していると思う。

この外国人労働者の方で見ても、いわゆる製造業とか宿泊、民宿業とか、おそらくかなり非正規雇用になっているんじゃないかというような方も多いと思うし、留学生でもそういう非正規雇用的なアルバイトをやっていて、しかもそれが新型コロナで一番に首を切られていって、生活に困っているというような方が非常に多いと思うので、外国人労働者の置かれている状況とか、いわゆる就業、技能実習者の方が置かれている状況だけでなく、日本社会の中で置かれている成年、青少年、それこそ大熊委員の分野でのユースサービスというか、青少年行政とか、若い労働者を育成していくという視点にもつながっているということを、我々感じておく必要があるのではないかなという気がする。

<浜田座長>

ありがとうございます。たくさん貴重な御意見をいただいた。この他にも、もし観点として重要だと思われることがあったら、事務局のほうに個別にお寄せいただいてよろしいか。よろしく願います。

いろいろな外国人の方のことが話題に出たが、やはり先ほどの国際都市ビジョンの国際都市像の4番、外国籍市民の方の活躍という意味で、あるいはあまり話題に上らなかった留学生以外の方への就労の問題の視点というのも非常に大事だと思っているので、それもぜひ入れていただけたらありがたいと思う。

3 議題3

<浜田座長>

それでは、次の議題に進ませていただく。最後の議題、今期の提言に向けてということである。事務局の方から、今期の提言取りまとめに向けた進め方について説明をお願いします。

＜事務局＞

まず、これまでの経過について確認させていただく。令和3年8月に開かれた今期の第1回の審議会において、本審議会に結合された京都市多文化施策審議会の経過も踏まえ、本審議会においても国際交流の視点を踏まえながら、外国籍市民等が暮らしやすく、あらゆる人にとって魅力的な多文化共生社会の実現に向けた提言を行うということを決定いただいた。

今期の共通テーマを「世界の人々が集い、外国籍市民などがより生き活きと暮らして活躍できる魅力ある環境づくり」として、第2回の審議会においては、情報発信や子育てなど、「安心・快適な暮らしづくり」について、本日の第3回において、庄委員の御説明も踏まえて、「働きやすい活躍しやすい環境づくり」について御議論いただいたところである。

今後の提言のまとめ方についてだが、まずは本日までの議論を基に、一旦事務局で提言案を作成させていただき、浜田座長と調整させていただいた上で、次回第4回の審議会では委員の皆様へ提言案をお示しさせていただきたいと考えている。そこで御意見をいただいた上で、年度内に提言をまとめさせていただきたいと考えている。以上、よろしくお願いします。

＜浜田座長＞

ありがとうございました。ただいま御説明のあった今期の提言取りまとめについて、御説明のとおり進めるということでよろしいか。御意見、御質問があればお願いしたい。

それでは、御提案のとおりに進めさせていただくということで、お願いしたいと思う。

事務局の方で提言案を調整いただき、回りの会議で皆様にお示しするというようお願いしたいと思う。

4 座長によるまとめ

＜浜田座長＞

それでは、本日用意した3つの議題は以上ということになる。議題1では、京都市国際都市ビジョンにおける国際都市像について進捗状況を御報告いただいた。スタートアッププロジェクトや、それからケルンとの提携について御質問をいただいた。

御提言としては、国際都市像4のところ、困りごとの解決だけに終わらず、多文化を強みにしていくような取組にもう少し力を入れていくべきではないかというようなこととか、あるいは日本人の市民の国際性を高めるために、海外への留学というのはどのようになっているのか、あるいは実際に取組をもう少しビジョンの取組面に反映させてはどうかという御意見をいただいた。

それから、ウクライナ避難者の方へのケアということで、今以上に、より一層充実させていくということと、それからウクライナ出身以外の方で多くの難民の方、あるいは京都市在住の方がいらっしゃるの、ウクライナの方への支援が、新しいスタンダードになっていくような、そういう方向性も考えていっていただきたいというようなことだと思う。

議題2においては、ジェトロの取組について庄委員の方から事例報告をいただいた。非常に充実した取組というようなことだったが、やはり現在も課題があるということで、いろいろな御質問、御意見をいただいた。

今日は「定着」ということがキーワードであったかというふうに思う。それを目指す、せっかく日本に来てくださって、関心を持ってくださった方に、これからも長くともまわっていただくということを考えると、やはり日本社会そのもののあり方も含め、いろいろなところを見直していかなければいけない。例えば企業についても、外国人の雇用者の方で困っておられると、実は外国人だけの問題で

はなくて、日本の企業のあり方とか、社会全体の仕組みというようなものの問題にもつながっているということで、そのあたりのところをもう一度我々も考え直していく必要があるのではないかと、非常に大事な御意見をいただいた。

それと、今回のジェトロの事例報告では、主に留学生の方、「技人国」のビザの取得を目指しておられる方の支援についてのお話を中心だったが、やはり支援としてはもう少し幅広く取っていく必要があるのではないかと、例えば外国出身の方で結婚して子育てが終わられた方とか、日本に既に帰化しておられる方とか、あるいはいわゆる外国にルーツを持つ市民の方とか、そういった方への就労のサポート、バックアップということについてもぜひ取り組んでいかなければいけないというようなことだと思う。

ただ、京都市という枠組みで見たときに、具体的にどんなことができるのか、大事な問題であるだけになかなか具体的な提言につなげていくことが難しいというようなことも、本日感じさせていただいたが、京都市、非常に留学生の受入れには熱心だが、せっかく熱心に受け入れた留学生の方が、京都市の将来に向けて、なかなか今つながっていないと、輪がそこで切れてしまっているというような感じがするので、京都府の取組になるかもしれない。あるいは、国レベルの取組になるかもしれないが、そういったところとうまく市として連携をしていくという関係が必要なのかと、今日のお話を伺っていて思った。

そして議題の3ということで、次回が具体的な提言の取りまとめの案を御審議いただく会議になるので、皆様どうぞよろしくお願いする。

それでは、本日の議事はここまでとさせていただきますと思う。進行を事務局にお返しする。

5 閉会

<事務局>

浜田座長、大変ありがとうございました。皆様、長時間にわたり今回も活発な御議論をいただいて、本当にありがとうございました。庄委員におかれては、お忙しい中、資料をまとめていただき、質疑応答も含め、大変勉強になる御説明ありがとうございました。

以上をもちまして、令和4年度第1回、今期第3回の京都市国際交流・多文化共生審議会を終了させていただきます。

今後については、来月、市役所の中で、国際交流・協力に関係する課が集まる国際交流・協力部会、また、多文化共生に関わりのある課が集まる多文化共生部会というものがある。国際分野が非常に広いので、なかなか質問に十分答えられない場面があって大変恐縮だが、今日いただいた意見をそれぞれの課にお伝えしたり、また本日いただいた質問で公開していくような材料があれば、そこで確認してまたお返しさせていただきたいと思う。

また、議題3については、座長からもお話いただいたとおり、次回提言案をお示しさせていただき、御議論をさせていただきたいと思う。

本日の議事録については、これまでどおり記名で公開することになるので、後日皆様に確認させていただく。次回の会議は、来年2月から3月を予定しており、また日程調整させていただくので、どうぞよろしくお願いする。

本日はありがとうございました。