

平成 28 年度地域国際化ステップアップセミナー in 富山

**多文化共生の新しい視点、**

**「ダイバーシティ」は地方創生への第一歩！**

～ 多様性を活かしたまちづくりが、地域に新たな力を生む ～

## **実施報告書**

2016 年 11 月 25 日 (金)

サンシップとやま

報告団体 : NGO ダイバーシティとやま【文責 : 柴垣 禎】

## セミナープログラム

### ■主催者あいさつ

一般財団法人自治体国際化協会 多文化共生部長  
澤田 淳一 氏

### ■基調講演

#### 「ダイバーシティとは（概論）」

一般財団法人ダイバーシティ研究所/代表理事  
田村 太郎 氏

#### 「ダイバーシティがもたらすメリット」

氷見市総務部参事/ヒューマン・リソース・マネージャー  
内片 素子 氏

－休憩－

### ■パネルディスカッション

#### 「多様性（ダイバーシティ）を生かしたまちづくりと地方創生とは」

##### パネリスト

○四日市市笹川地区協議会/教育文化部長

関島 博 氏

○大学コンソーシアムおおいた/事務局長代理

太神 みどり 氏

○京都外国人高齢者・障害者生活支援ネットワーク・モア、  
東九条まちづくりサポートセンター/事務局長

村木 美都子 氏

○一般財団法人ダイバーシティ研究所/代表理事

田村 太郎 氏

○氷見市総務部参事/ヒューマン・リソース・マネージャー

内片 素子 氏

－休憩－

※質問用紙を回収します。  
(質疑応答)

### ■グループワーク

#### 「多様性を活かしたまちづくりを考える」

総合ファシリテーター/NGO ダイバーシティとやま/副代表理事/  
柴垣 禎 氏

## ■ 開催趣旨

日本における在住外国人の数が増える昨今、多文化共生社会における外国人支援の幅も多岐にわたり複雑化する傾向が見受けられます。一方で、ライフスタイルや社会のニーズも多様化し、「多様な背景を持つメンバーで構成される組織はしなやかで強い」という考え方に立ち、地域や組織の構成員が多様になるよう、積極的な戦略を持つことに注目が集まっています。

ダイバーシティとは「多様性」という意味の英語で、人種、性別、年齢、信仰などにこだわらず多様な人材を生かし、最大限の能力を発揮させよう、という考え方を持っています。

一人ひとりの違いや異なる個性が尊重され、多様な人たちが対等に関わり合いながらより良い社会を目指すということは、国連が掲げる「持続可能な開発目標 SDGs」の基盤である「誰も取り残さない (Leave No One Behind)」という考えに通じます。従来の多文化共生施策では、多文化共生を外国人支援という単一的な視点だけでとらえていましたが、これからは「多様性を活かしたまちづくり」という包摂的な新しい視点へのシフトが求められます。

外国人に限らず、地域にいる多様な一人ひとりが共に社会づくりに参画することで、誰もが住みやすい町として地域活性化が促進され、ひいては地域のブランド化にもつながることが期待されます。

本セミナーでは「ダイバーシティ」の土壌作りとして、多様な人々との共生に取り組む事により新たに発揮される力や可能性について学びます。そして地域コミュニティの活性化を促し「地域創生」には何が必要か、を参加者と共に考えます。

## 基調講演「ダイバーシティとは（概論）」

◇一般財団法人ダイバーシティ研究所 代表理事

田村 太郎 氏

阪神大震災で被災した外国人への情報提供を機に「多文化共生センター」を設立。地域における多文化共生社会の推進に携わる。自治体国際化協会参事（2005年度）などを経て、2007年から現職として企業や自治体によるダイバーシティの取り組みをテーマに調査研究やコンサルティングを行う。復興庁復興推進参与、明治大学大学院兼任講師、関西学院大学非常勤講師も務める。

田村さんからは、「ダイバーシティ概論」というテーマでお話いただきましたが、冒頭から衝撃的な切り出しです。

「ダイバーシティを進めていくメリットはどこにあるのか、また、ダイバーシティを進展させた社会とはどういう社会なのかということは、あとの登壇者に任せるとして、ダイバーシティに取り組まなければどういう社会になってしまうのか、いかに生きづらく困難な社会になってしまうのかという暗い話をします」というセンセーショナルな切り口から講演が始まりました。

田村さんの活動の原点は、阪神淡路大震災時での外国人支援をきっかけとした多文化共生社会への推進にあったのですが、外国人にばかりフォーカスしていても、なかなか社会が成熟していかないし、日本人や外国人という「ちがい」だけでなく、社会の中における様々な「ちがい」に視点を置き、そうした「ちがい」が配慮される社会になっていけば、多文化共生が進展していくのではないかと考えたことが、ダイバーシティに取り組み始めたきっかけのことです。

ダイバーシティに取り組み始めた当初は、「ダイバーシティ」って何ですか？という反応がほとんどだったが、現在では、ある程度理解も進み、「潜る人ですか」というリアクションもなくなっていった。しかし、現在の日本社会における「ダイバーシティ」は、女性の社会進出というロジックで語られることがほとんどであり、そういう意味においては、道半ばというよりも、端緒に就いたばかりという感は否めない部分がある。

2007年にダイバーシティ研究所を設立したわけだが、ダイバーシティ研究所の目指すところは3つあり、1つは自治体やソーシャルビジネスにより、誰もが暮らしやすい社会を作ること、1つは企業において、誰もが働きやすい環境をつくること、1つは調査研究により社会に提言していくということなのだが、活動内容を振り返ると、活動の

半分くらいは災害時支援若しくは震災復興支援に注力しているというのが実態。これは何故かという、ダイバーシティを進めておかないと、生活のリスクが高まっていくのが災害時に起きることであり、自分自身の原点が災害時支援であったことも無関係ではないかもしれない。

なぜ、災害時にリスクが露呈するかという、災害時支援には迅速に対応することが最優先され、その結果、スピード、ボリューム、効率性ばかりが求められ、細かなニーズはないがしろにされてしまいがちだからである。また、復興に向かう時には「みんなでガンバロー」といったスローガンが掲げられ、「みんなで頑張っているのだから、ちょっとしたことは我慢しなければ」という無言の圧力がかかり、ささいな困りごとが言い出しにくい環境が形成されてしまう。本人が「ささいな困りごと」と思っていることであっても、命を落とす危険性やリスクは潜在している。例えば、高い段差があり、用を足しにくい仮設トイレが設置されていると、「使いにくい」と言い出すことができずに、水分を取らず、結果的に、命を落としてしまう状況も発生してしまう。

こうしたことがないようにという配慮からか、東日本大震災時などに設置され始めているものだが、某ハウスメーカーが開発した避難所に設置する使いやすい仮設トイレのひとつに、例えば、女性でも使いやすい洋式のトイレがある。これは素晴らしい取り組みだと思ったものだが、よくよく関係者に話を聞いてみると、被災地の避難所に設置するための仮設トイレということではなく、建築現場で使うための仮設トイレとして開発したものであるとのことだった。現在、建設業界でも人材不足が進んでおり、男性社会の業界ではなく、現場にも女性作業員を取り入れていかなければ立ち行かない業況にある。そのために、女性作業員が作業現場で使うトイレを考えたときに、従来の仮設トイレではなくて、仕事中に女性でも使いやすく、働きやすい労働環境を整えるためのトイレとして開発されたものが、このトイレであるとのこと。災害時においても平常時においても、ちょっと言い出しにくい何かを改善していくことがダイバーシティを進展させていくための素材であるということである。

ダイバーシティというのは、「多様性」ということであるが、「多様性」という言葉だけではなかなか伝わりにくいものがある。ダイバーシティの定義として、「さまざまなちがいを受け入れ、互いに対等な関係を築こうとしながら、全体として調和が取れている」と伝えてきているが、「ちがい」といったときには属性にばかり着目されて、表面から見えない部分にはなかなか意識が及ばない。表面からは見えにくい価値観や性的嗜好、識字力、経済的状況（貧困など）に着目する必要がある。

「いろいろなモノがある状態」という言葉のひとつに、バラエティという言葉がある

が、それは、いろいろな属性を持った人、個性が集められている状態を指し示しており、いろいろあるだけではダイバーシティという状態像を的確に表しているものではない。例えば、ホッキョクグマが流氷に乗ってさまよっている状態。これがダイバーシティを的確に表している。ホッキョクグマが流氷に乗ってさまよっている状態というのは、どうということなのか。人間社会が原因となって、石油や石炭を使用することによって、ホッキョクグマの生態が脅かされているのではないか。ホッキョクグマにも人間にも互いに生存していくための「言い分」のようなものがある。こうした言い分を調和させていくことがダイバーシティに他ならない。

そして、今なぜダイバーシティに取り組まなければならないかという、それは社会を脅かす2つのビッグイシューに直面しているからに他ならない。1つは気象変動、1つは人口変動。気象変動については、地球温暖化防止など、環境対策に心血が注がれている部分もあるが、もう1つの人口変動の方が、気象変動よりも早く危機が到来し、さらに、社会インパクトがはるかに大きいものだということ。世界の人口の推移とその予測を見ていくと、人口が増えていく国々と減少していく国々があるが、日本は世界最速で人口減少を迎える社会であり、また東アジアも同じように減少社会を迎えることが予測されている。人口予測の人口ピラミッドを見ると明らかなのだが、日本は大量の高齢者を抱えた時代を潜り抜けないと、次の時代には移っていけないことがわかっている。そうすると、必然的に、高齢者になっても働ける社会づくりという視点が必要になってくる。こうした視点がなければ、早晩、日本社会は崩壊してしまうだろう。

世界に目を転じてみると、少子高齢化を迎えているのは日本だけではないこともわかる。特に東アジアは人の受け入れに積極的になっており、香港、台湾、シンガポールなど外国人材の受け入れに積極的になっている国々もある一方で、フィリピンやベトナム、インドネシアなど、まだまだ人材を送り出そうとしている国々もある。日本も受け入れが必要だとの認識はあるものの、例えば介護人材の受け入れでは、受け入れ条件が厳し過ぎて、送り出し国の方が日本へ行くよりもカナダなどの北米や中東などへ行った方がいいという状況が発生してしまっている。本来ならEUのように、アジア全体として人材の調整を議論すべきところ、そうしたものがなく、国対国という個別間交渉行っている現状では、なかなか立ち行かないものがあると思われる。

こうしたダイバーシティへの取り組みがない場合、どうなってしまうのかという端的な例が、震災時の被害や避難所での生活に如実に表れる。東日本大震災では、高齢者や障害者が圧倒的に高い割合で命を失っている。なぜこうしたことが起きてしまうのか。災害の多い日本では、地域防災計画はじめ、その対処方法が明文化されている。誰がど

のように対処するのか等。しかし、その対応方法というものが、現在の日本社会に適合していない部分も多分にある。地震が起きたら、若い世代の消防団員などが助けに行きましようということになっているが、平日の日中に災害が起きると、若いマンパワーが動き出すまでに、相当の時間的なロスが生じてしまう。20年前、30年前であれば、もしかしたら機能した対処方法かもしれないが、現在の地域社会では現実的な災害時対応とはなっていない。都心部では若者も多くいると安心している自治体もあるが、地方の自治体の方が、この事態の深刻さに気付いていることが多い。地方の方が、より深刻な現実に直面しているとの自覚があるため、女性や高齢者や外国人を取り込んで、持続的な地域社会を構築していこうという動きが活発だ。

また、阪神淡路大震災では「災害関連死」というものが日本で初めて認められたものなのだが、初めて認められたものだけあって、要件が厳しく、それゆえ細かな状況も記録されているものである。これをつぶさに見ていくと、長期に避難所に避難生活を送ることをまったく前提にしていけないということがよくわかる。長期間にわたり仮設住宅等での生活をしていると、仮設の生活という側面では見えてこない部分が、数多く露呈してきている。トイレの問題ばかり、感染症の問題ばかり。そして属性でみると、中高年の男性のリスクも非常に高いことがわかってきている。被災地の集まりの中には高齢の女性は参加してくるが、年配の男性は「そんなところには出ていけない」という意識が働くのか、周囲の見守りからも漏れてしまうケースが数多く報告されている。

阪神淡路大震災以降、何度も災害に直面している日本社会であるが、復興を担う人材という面においても厳しい現実がある。建設従事者が1997年をピークに減少の一途を辿っており、復興を担う担い手が不足し、手が回らないということもある。こうした中、わずかながらでもあるが、女性の建設従業者も存在していることが希望のひとつでもある。

世界的に見ると、男女格差の少ない国と、人口が増加している国には一定の相関関係がみてとれる。介護や子育ての制度が整えられ、女性の就業率が向上していくと、結果的に出生率も向上する。また男女格差が少ない社会であればその傾向も強まっているという統計がある。日本は残念ながら、男女格差が大きく、出生率も低いという結果になっているが、これは統計的に現実のものである。

世界的な潮流でいうと、ISOによるSRの国際標準化への動きが大きな潮流である。講演の持ち時間も少なくなってきたので、詳しい説明は省くが、ISO26000の7つの原則と7つの中核主題をみていくと、これらのほとんどがダイバーシティに関連するものだといえる。そして日本社会を顧みたときに、果たしてどれほどこれができているも

のなのか。「国際標準だから、うちのような中小企業は関係ないのではないか」という感想を持つ人もいるかもしれないが、このことは、取引先の企業において、ISO26000ができているかどうか、ということにも、つながっていることでもあるので、「自分の会社は無関係」ということでは済まなくなってくる世界情勢だと認識しておくのが大切だろう。

まとめとして、ダイバーシティというのは、企業だけ、自治体だけなどといった単体で取り組むものではなく、さまざまなセクターがそれぞれの持ち味を生かしながら取り組みを進めていくものである。金子みすずさんの「みんなちがってみんないい」という詩はとてもいいものだが、それができないと、とても残念な結果になってしまう。ひとりひとり、組織のひとつひとつが自覚を持って取り組んでいくということが大切だということを、ダイバーシティ概論の結びとしたい。



## 基調講演「ダイバーシティがもたらすメリット」

◇富山県氷見市総務部参事（ヒューマン・リソース・マネージャー）

内片 素子 氏

2016年5月より現職。大学卒業後、百貨店勤務を経てプロクター・アンド・ギャンブル・ファー・イースト・インク（現 P&G ジャパン）にマーケティング職として転職。長野県在住時は、理事長として子育て支援 NPO を運営。その後 MBA を取得し、ブルガリ・ジャパン株式会社の人事部マネージャーとしてキャリアチェンジ。阪神淡路大震災・東日本大震災をきっかけとし、社会課題解決にコミットするため NPO サポートセンターで NPO の運営支援を実行。

内片さんからは、「ダイバーシティがもたらすメリット」と題して基調講演をいただきました。

まず、内片さんのバックボーンとして、阪神淡路大震災が大きく影響しているとのお話から始まりました。その当時は化粧品の営業をしており、「女性が美しくなることは良いこと」とは思いながら、震災に直面して、いったいこの仕事にどういう意味があるのかと疑問を持ち続けた。その後、出産、子育てや転職を経験する中、東日本大震災が起きた。そのとき、内片さんの心の中では神戸は終わっていないとの気付きを得た。社会的価値を見出す NPO、経済的価値を見出す企業に勤めてきたが、自治体こそその両者の価値のど真ん中を行くもの、それぞれの価値を同時追求するものだと感じ、現在の氷見市での自治体業務に邁進しているとのこと。

一般に企業においては、ダイバーシティとは女性の管理職の登用であったり、子育て等に配慮した働きやすさ等に取り組むものという認識があるが、それでいいのか。一方で福利厚生的な側面も強調されている部分も否めないが、ダイバーシティとはそうしたものではない。ダイバーシティとは企業が勝ち抜いていくもの、戦略に他ならないものである。それは「ちがひ」に価値を置き、何が出来る人なのか評価し、それぞれの人の能力を最大限に発揮できるようにすることである。

P & G に入社したときの印象的な出来事がある。入社したての間もない頃、上司に言われて販売促進のための会議に出席したときのことである。新商品に関してさまざまな議論が活発に行われていた最後に、「君はどう思う？」と質問された。まだ右も左もわからない新入社員であったため、「よくわからない」と発言を躊躇していると、上司からこう告げられた。「君は入社したてで何もわからないかもしれない。私たちはこの商

品開発に何ヶ月も時間をかけているので、誰よりもこの商品のことは熟知していると自負している。しかし、何も知らない君は、消費者にもっとも近い目線を持っている。それこそが君の持っている価値なんだ」と。この入社したての私にしか為し得ない価値がある。このことが私のダイバーシティの原点のひとつである。

そして、もうひとつ。英語やカルチャーのトレーニング中のことである。ひとは何故コミュニケーションを行うのか。それは一人ひとりがみんな違うからだ。違うからこそコミュニケーションが必要になる。積極的にコミュニケーションが必要になるのは、それぞれの存在が異なる存在だからだと。そして違うからこそ、どんだんぶつかるし、衝突する。しかし、そのときに原点に戻ることが大切だ。原点とは目的のこと。同じ目的を持っていれば、そこへ到達するための手段はいくらでもある。こうして私はダイバーシティのコアエッセンスを学んだ。

さて、今、なぜダイバーシティが求められているのか。人口減少と年齢構成の変動が大きな要因であることは間違いないことである。介護職が求められ、生産年齢人口ではタレントの取り合いが始まっている。右肩あがりの成長社会と人口減少のオーナス期では取るべき戦略が変わってくる。男女ともに働くのはもちろんのこと、なるべく短時間で働く、いろいろな異なる人を採用していくことが重要になってくる。消費者も多様であり、企業側も多様になっていくことが必要になってくる。

P & Gでは、人材育成システムの一環として、ダイバーシティトレーニングを行っている。他ではあまりダイバーシティに着目した研修に取り組んでいないのではないか。一人ひとりが一番、力を発揮できる働き方、柔軟な働き方を常に考えている。例えば、ある女性社員が出産し、子育てをする時期を迎えるにあたって、在宅なのか短時間勤務なのかという「女性だから」という切り口で考えるのではなく、その人がもっとも力を発揮できる働き方を考える。そうしたときに選択された働き方がシンガポールへの転勤だった。働きながら子育てをしやすい環境を選んできた結果が海外勤務であった。そこにはステレオタイプの働きやすさの職場環境ではないダイバーシティへの着眼点が見て取れる。

また、ダイバーシティフォーラムといって、例えば職員が「子育てとは何か」というテーマで延々と話し合うという意見交換の場を持つ。「子育てとは・・・」ということをひとりひとりがさまざまな意見を出していく。そうした話し合いの場を持つことで、「今日は子供が熱を出した」など、子育て期の職員に必要なことを、気軽に話をできる風土ができてくる。また、育児休暇など、子育てのさまざまな制度をどのように取得し

ていくかということも、上司と相談しながら決めていくことができるという環境も整っていく。

I B Mでは、女性や障害者など多様な軸を入れたダイバーシティに取り組んでいる。ダイバーシティには、デモグラフィ型のダイバーシティとタスク型のダイバーシティがあり、I B Mのような軸を入れていくやり方がデモグラフィ型。男、女、障害など、見ただ目で分かる属性が多様にあるという状態を捉えていく方法がデモグラフィ型。このデモグラフィ型はAとBとの間に線引きを行うため、対立を生みやすい。男、女で分けると女性差別ではないかとか、女性優遇ではないかとの議論が出てくるものであり、戦略的には失敗してしまうことが多い。このため、軸を入れるときにはなるべく多くの軸を入れることがポイントになる。一方で、タスク型というのは、結果を出すために様々な能力を求めていくやり方。手段としての多様な能力、個々人の中にあるダイバーシティを求めていくという方法であり、戦略としては成功しやすい。

最後に、P & Gが実施したダイバーシティに関する意識調査から見てきたことを紹介したい。自身が勤務している会社にダイバーシティの制度があるか、ないかを調査したところ、全体の2/3ほどが制度や施策があると答えている。しかしながら、勤務先において、ダイバーシティへの理解や取組みが進んでいると感じているかどうかと聞いたところ、制度がある企業において、「進んでいる」との答えが多くあった一方で、制度がある企業もない企業も、理解や取組みが「進んでいない」と答えが同様に半数を占める結果となった。すなわち制度があってもなくてもダイバーシティが進んでいない実態が明らかになったということである。これは、企業文化や風土に、まだまだダイバーシティが浸透しておらず、意識形成が進んでいないという結果に他ならない。これは、企業は消費者を選べるというところに原因のひとつがあるのかもしれない。

では、企業文化や企業風土を育てていくにはどうしたらいいのか。組織として、制度や仕組みを整えていくことはもちろん、管理職自身の中に、ダイバーシティを落とし込んでいく、ダイバーシティ・マネジメントを実践していくことが求められている。そして、全社員が一人ひとりの違いを明らかにし、相手を尊重し、それを行動に移していくというダイバーシティを尊重するという方向性を企業全体に適合させていくこと。人は、どうしても「男だから」とか「あなたは長女だから」と無意識の先入観を持ってしまっている。こうした先入観を排し、一人ひとりが違いを自覚し、相手の違いを受け入れる人間になっていくことが、これからの社会に必要なことである。

## パネルディスカッション

### 「多様性（ダイバーシティ）を生かしたまちづくりと地方創生とは」

◇ファシリテーター/NGO ダイバーシティとやま/副代表理事

柴垣 禎 氏

パネルディスカッションでは、基調講演のお二人に加え、特色ある地域で先駆的な取り組みを継続的に行っている実践者の3名を迎えて、議論の中心点を、理念的な部分から、より地域に落とし込むため、実践的な事例の紹介を通じて、参加者のひとりひとりが多文化共生やダイバーシティ、そして地域創生を考えていくための素材提供を行った。

事例紹介のあった各地域では、外国人の国籍はもちろん、居住の歴史的背景や地域住民との関わり方も異なり、さまざまな視点で多文化共生を考えるための問題提起が行われた。

パネラーの活動報告は次のとおりであるが、それらを踏まえて、「ダイバーシティ」と「地方創生」の2つをキーワードとして活発な議論が行われた。今回のセミナーでは、基調講演とパネリストの報告において、理念的な部分と実践的な部分が融合する部分が多くあり、またファシリテーターによる引き出し方により、参加者の理解が深まっていた。

パネリスト

◇三重県四日市市笹川地区協議会教育文化部長

関島 博 氏

人口の約14%が外国人という集住地区において、支援対象者としてではなく、地域生活者として「共に生きる」を目指して、地域活動を通じて多文化共生に関わる。外国人住民への啓発だけでなく、地域側の受入れ態勢の改革などを進め、現在では地域の学校を対象に、地域活動の担い手の育成に力を注ぐ。

【笹川地区協議会とは?】三重県四日市市笹川地区において、社会福祉協議会、青少年育成協議会、スポーツ推進協議会、街づくり協議会の4つの協議会を統合した地域団体で、社会福祉部、青少年育成部、体育部、教育文化部の4つの部会で活動しており、それぞれの部会活動を全役員が関わり、横の繋がりを重要視して活動をしている。

関島さんからは、集住地区における外国人との共生を目指した地域活動の取り組み事例をご紹介いただいた。

三重県四日市市の笹川地区には外国人住民が多く居住しており、かつては人口の23.6%が外国人で、その大半が南米出身者であった。一方で、日本人の高齢化や人口衰退が急速に進展しており、毎年100人ずつ減少していているという状況の街である。

こうした地域で、今から10年ほど前の2006年から自治会の活動に携わりはじめ、自治会長や文化部長など多くの役職を歴任することになった。人口減少と高齢化が進展してくると、祭りを企画してもなかなか実施できない。外国人と日本人に交流がないので、外国人も祭りには関わっていない。日本人としては後継者がいないので、なんとか外国人にも参加してもらえないものかと考える人もいたが、地域のルールを崩してまで参加してもらおうというところには至らない。長く日本に住んでいるにも関わらず、ひとことも日本語を話すことができない外国人も多い。

しかし、なり手のいない自治会の役員の立場を活用し、外国人への地域活動への参加を呼びかけた。450あった外国人世帯をできる限り訪問した。ポルトガル語のチラシも作って、祭りへの参加を呼びかけた。ブラジル人が祭りに出店したいという声も出始めた頃は、やはり日本人の批判もあった。しかし、出店すると、若くて活気のある出店はにぎやかで評判がよかった。何年かすると、ブラジル人の出店もルールを守るようになってきたし、今ではブラジル人の出店の方が多くなった。

日本人が外国人を支援するという姿勢ではなく、外国人の力も借りて、ともに地域を作っていくということが大切ではないかと思っている。

パネリスト

◇NPO 法人東九条まちづくりサポートセンター(まめもやし)事務局長  
京都外国人高齢者障害者生活支援ネットワーク・モア事務局

村木 美都子 (みとこ) 氏

1989年から在日コリアン多住地域、京都市の東九条地域に関わる。現在6割がコリアン、5割が独居の市営住宅で 開放的コミュニティづくりを行う。また、外国にルーツを持つ人たちに対して、簡単な日本語や母国語による生活支援 や、市民に対して、寸劇で在日コリアンの歴史的背景や生活の「ちがい」を紹介する活動を行う。

村木さんからは、在日コリアンへの支援活動から、保守的な日本人コミュニティが変化していった事例を紹介していただいた。

村井さんが活動している京都市東九条地域は、京都市の南東部の人口1万6千人ほどの地区であり、被差別部落に隣接している。現在は、少子高齢化が進展しており、人口の約2割が在日コリアンとなっている。

東九条は、コリアンだけでなく被差別地域として古くから存在していたが、住民運動により東松ノ木市営住宅が完成し、移住。現在は86世帯、140人の小規模団地となっている。コリアン、高齢者、独居が5割、認知症や障害のある人が3割という多文化な団地となっている。

京都モアネットでは、外国にルーツのある高齢者や障害者に対して、母国語や簡単な日本語で生活支援を行っている。日本人住民は非常に保守的だが、生活や文化、考え方の違いを日本人向けに伝える活動も行っている。団地の自治会と一緒に行うコミュニティ支援活動として、住民なら誰でも参加できる会食会も開催している。

こうした活動の中で学んだこととして、地域コミュニティづくりには、オープンな関係性が大切だと気付かされた。障害や認知症など、外から見ても見えにくい違いをみんなが知り、隠さずにオープンにしていくことで、必要な支援も見えてくることをコリアンコミュニティから教えてもらった。例えば、あるお年寄りが共用部のコンセントを使っていたという話から、その当事者には精神疾患があり、金銭管理もできないことがわかった。そうしたことがわかれば、関わり方もやはりわかってくるものがある。

そして、お互いを知るといことがとにかく大切。徹底的に話す、とことん話すことで、何が違うのか、どこに問題があるのかが見えてくる。そして、なによりも言葉が通じなくても、分かり合おうとすることで、思いが通じ合える。

彼らと関わっていく中で、人は見ている部分もあるし、見えない部分もある。いろんな面があって、それぞれが違う、それが人間の面白さなんだと教えられたと思っている。

パネリスト

◇特定非営利活動法人大学コンソーシアムおおいた 事務局長代理

太神（おおが） みどり 氏

1992年3月 同志社女子大学短期大学部卒業、都市銀行勤務やJETRO勤務を経て、2004年10月の特定非営利法人 大学コンソーシアムおおいた設立時から事務局入り。大分県の留学生に対する生活支援・地域交流支援・就職支援等々、事務局として各種事業現場での運営・管理に従事。2009年1月から事務局長代理。

大神さんからは、大分県における留学生の活躍事例についてのお話をいただいた。

大学コンソーシアムは、現在、日本国内のほとんどの県にあるのではないかとと思うが、大学コンソーシアムおおいたは、留学生支援に特化した組織となっている。大分県内の留学生は、約3,500人と非常に多く、人口比率では全国第1位となっている。よく知られたところでは立命館アジア太平洋大学の在学生在が約2,600人である。少子高齢化の中、高い能力の若い留学生が多いのが大分県の強みとなっている。

設立当初から留学生支援に特化しており、当初から産学官が連携していることも特徴のひとつ。その事業内容は生活支援、地域活動支援、地域交流支援、就職支援など、入口から出口まで幅広くサポートしているものである。留学生がいかに地域活動に参加したか、地域住民と交流したかということがポイントであり、こうしたプログラムがないとなかなか地域とのつながりが進まないだろうと考えている。個別事業はきめ細やかなサポートも多く、こうした取組みが進展してきた結果、大分に残りたいと考える留学生も増えてきている。

このように留学生を大分に取り込んでいくことで、大分が化学反応の起きる場所、イノベーションが起きる場所になることを目指している。やはり同じ人間ばかりだと、どうしても地域活動や企業活動も停滞していきがちになるが、留学生の持つ異なる視点を取り込むことにより、新しい商品が生まれてきている。留学生が生きやすい、活躍しやすいということは、地域の全員が生きやすく、活躍しやすい魅力ある地域であることであると考えている。個人や中小企業でも新しいアイデアと活力を得て、成長企業になり得るし、このことが地域産業を活性化させる起爆剤になっていく。今後も留学生の潜在力を活かしていきたいと考えている。

## グループワーク

### 「多様性を活かしたまちづくりを考える」

◇ファシリテーター/NGO ダイバーシティとやま/副代表理事

柴垣 禎 氏

グループワークに入る前に、会場全体からの質疑応答が行われ、その質問の回答として、多様なセクターがどのように社会の課題に取り組んでいるのかということについて、講師の内片氏から解説がなされた。課題のインプットから、インパクトとしてのアウトプットまで、企業、NPO、自治体のそれぞれの取り組み方の長所や短所が提示された。

グループワークでは、この解説を受けて、各グループにおいて、

◆それぞれの（企業等の）活動において、取り入れたいダイバーシティとは何か？【課題としてのインプット】

◆取り入れた結果、アウトプットとしての波及効果はどんなものであるか？【結果としてのアウトプット】

の2点を議論してもらった。

ワークの時間としては、30分強という短時間ではあったものの、各グループそれぞれに熱心に議論が行われ、全体共有まで行うことができた。LGBTなどの個別のダイバーシティを取り込み、多様な人材を受け入れ、組織を活性化させるといったグループや、組織の人員を多様化させることにより、多様な課題に対応していくといったグループなど、今回のセミナーの基調講演からパネルディスカッションの内容を踏まえたものが多く、参加者の一人ひとりに、ダイバーシティが浸透したという手応えが感じられた。

まとめとして、ファシリテーターからは、今回のセミナーを導入として、ぜひ参加者の一人ひとりがダイバーシティへの取組みを継続し、地方創生というアウトプットを創造してほしいとの提言がなされた。

多様な登壇者、多様な参加者が融合した熱気に満ちたセミナーとなり、富山における今後の多文化共生、ダイバーシティ、地方創生への動きに注目していきたい。