

第80回車座集会意見交換内容（川崎区）

- 1 開催日時 令和8年3月12日（木） 午後3時15分から午後5時00分まで
- 2 場 所 ステーションコンファレンス川崎 RoomF+G
- 3 参加者等 参加者10名、傍聴者約93名 合計103名

<開会>

司会：お待たせいたしました。定刻となりましたので、ただいまから第80回車座集会を開会いたします。

私は、本日の司会を務めます、日本国際協力センターの伊藤と申します。よろしくお願ひいたします。

本日の車座集会は、「外国人労働者の受入れと地域社会での共生に向けた取組の創設に向けて」をテーマに、川崎区で外国人材を雇用されている企業様や有識者の方々と市長で意見交換を行います。

<参加者紹介>

初めに、パネリストの皆様をご紹介いたします。

株式会社ムカエテクノ代表取締役、向江奈美路様。

向江さん：よろしくお願ひします。

司会：川崎鶴見臨港バス株式会社人事部人事課長兼雇用対策課長、高橋秀彰様。

高橋さん：よろしくお願ひします。

司会：株式会社アセアン代表取締役、高田学様。

高田さん：よろしくお願ひいたします。

司会：株式会社ANAケータリングサービス川崎工場ファクトリーコントロール室業務課スーパーバイザー、安田悠吾様。

安田さん：よろしくお願ひいたします。

司会：田島陽和様。

田島さん：よろしくお願ひいたします。

司会：東京都立大学人文社会学部部長教授、丹野清人様。

丹野さん：よろしくお願ひします。

司会：一般財団法人ダイバーシティ研究所代表理事、田村太郎様。

田村さん：よろしくお願ひします。

司会：一般財団法人日本国際協力センター多文化共生事業部長兼 J I C E 日本語教育・就労支援センター長、齊藤牧様。

齊藤さん：よろしくお願いいたします。

司会：福田紀彦川崎市長様。

市長：どうぞよろしくお願いいたします。

司会：山崎浩川崎区長様。

区長：どうぞよろしくお願いいたします。

司会：それでは、初めに、福田市長からご挨拶をお願いいたします。

<市長挨拶>

市長：改めまして、皆さん、こんにちは。よろしくお願いいたします。

第一部から皆さんはご参加いただいていると思うんですけども、齊藤部長、本当にありがとうございました。

車座集会というふうに銘打っているんですけども、実は、今回で80回目ということなんですけど、こういう車座集会というのは実は初めてのケースぐらいの、実は、各区を回って市民の、この地域特有の課題みたいなもので区民の皆さんに集まってもらって、輪になってしゃべろうというふうな話なんですけども、今回は非常に社会的課題という意味では、日本国として扱わなくちゃいけないような話だと思うんですけど、ご案内のとおり、川崎区というのは外国籍の方がたくさん住まわっていて、川崎区民の9%が今、外国籍ということでありまして、今、5万7,000人ぐらい川崎市内に外国籍の方が住まわっておりますが、そのうちの約3分の1以上は川崎区にギュッと集中しているということなので、ある意味川崎区でしっかりとした共生モデルというものをつくって、それを横展開していくことをやっていきたいなということなので、全市的な課題、あるいは日本国的な課題なんですけども、まずは、この川崎区からいいモデルをつくりたいということで、今日はこういう形の車座集会ということにさせていただいております。

今日は、企業様ですとかあるいは学識の皆様とか、すばらしいメンバーにパネリストになっていただきました。本当にありがとうございます。

では、今日は有意義に、お互い学び合って次に進めるような会になればいいなというふうに思っております。どうぞよろしくお願いいたします。

司会：ありがとうございました。

次に、本日の進め方についてご説明いたします。

初めに、川崎区長から外国人労働者の雇用に関するアンケート調査の中間報告をいたします。

その後、福田市長をファシリテーターとする意見交換に移りたいと思います。意見交換では、川崎区内で外国人労働者を受け入れておられる企業様3社から事例発表をいただきながら、アンケート結果や事例発表から確認した課題について、有識者の方々も交えて意見交換する形で進めていきたいと思います。

それでは、山崎区長、お願いいたします。

<アンケート調査中間報告>

区長：川崎区長の山崎です。どうぞよろしくお願ひいたします。

調査の概要です。区内の事業所における外国人労働者の雇用実態を把握し、今後の施策検討の基礎資料とするため、区内で外国人を雇用する1,458事業所を対象にアンケート調査を実施しました。

調査対象は、外国人労働者を直接雇用する事業所であり、区内の外国人労働者の雇用実態の一部を把握したものととなります。回答数は224、回答率が17.4%となりました。

回答企業の業種は建設業が最も多く、次いで製造業、他に分類されないサービス業の順になっております。

回答企業の規模は、総従業員が29人以下の事業所が約半数を占めております。

外国人労働者が働いているが85.3%となりました。

外国人労働者の人数を出身国・在留資格別に見たものです。身分に基づく在留資格、特定技能、専門的・技術的分野の順に多く、国別ではベトナムが最も多く710人、フィリピン531人、中国282人となっております。

4人以下の外国人労働者を受け入れている企業が62.9%と小規模な受入れが多くなりました。

外国人労働者を受け入れている理由は、日本人だけでは人手不足、が最も多くなっております。

業種別に見ますと、建設、食料品製造、宿泊業、飲食サービス、医療、福祉において、日本人だけでは人手不足という回答が総計よりも高くなっております。

職場での課題については、日本語でのコミュニケーションが取りづらい、が最も多くなりました。

今後も外国人労働者を受け入れるとする回答が87.9%となりました。

受け入れる理由として、現状、日本人だけでは人手不足、が最も多くなっています。

今後、受け入れようとする外国人労働者には可能な限り長く働いてもらいたいという回答が85.3%となりました。

業務における日本語の必要性です。日本語ができないと業務ができない、が69.5%となりました。

業種別に見ますと、建設業や食料品製造業で日本語の必要性が低くなる傾向がありました。

求める日本語のレベルを、「読む、聞く、話す」で聞きました。いずれも特定技能1号修了時の目安であるB1-2レベルまでを求める回答が最も多くなりました。

業種別に見たものです。回答数が10以上の業種で最も割合の多いところを赤線で囲みました。業種によって求めるレベルの高さにばらつきがあることが分かります。

日本語教育については、以前も今も、特に実施していないが最も多く、次いで会社内で職務を通じて実施しているとなりました。

受け入れている外国人の在留資格別にクロス集計したものです。特定技能、技能実習については、他の在留資格の傾向と異なることが分かります。

日本語教育の課題については、特に課題は感じていないが最も多く、次いで時間が確保できない、教育を担当できる人材がいなくなりました。

在留資格別に見ると、特定技能、技能実習、特定活動においては時間が確保できない、人材がいらないなどの課題を感じていることが分かりました。

どのような日本語教育を受けさせたいかについて、職場でのやり取りや報告・連絡・相談がある程度できる（中級）という回答が最も多くなりました。

日本語教育について費用負担の可否を聞きました。何らかの費用負担が可能とする回答が50.6%、費用負担は難しいとする回答が41.6%でした。

在留資格別に見ますと、特定技能、技能実習、特定活動では費用負担があっても日本語教育の必要性を感じていることが分かりました。

日本語教育に期待する効果について、業務指示の理解が向上し、作業の質や効率が上がるが最も多くなりました。

外国人労働者の受入れに関して行政に望む支援として、就業環境整備や定着支援などに関する経費の補助が最も多く、日本語習得の支援、住まいの確保に関する支援が続きました。

日本語教育については、さらに細かく聞きました。補助金、助成制度の拡充が最も多く、次いでオンライン教材や学習ツールの提供、日本語教室の開催となりました。

本日は、このアンケート結果も踏まえつつ、外国人労働者を受け入れておられる企業の皆様や有識者の方々と議論を深めていけたらと思っております。

以上です。

司会：ありがとうございました。

それでは、ここからの進行は福田市長となります。よろしくお願いいたします。

<意見交換>

市長：ありがとうございます。

改めてびっくりしましたがけれども、調査対象、外国人雇用事業者は1, 458、これは出っ込み引っ込みというか、1回でも受け入れた、でも今はしていないという形も含まれているからだということなんでしょうけれども、改めて多いなというふうに思いますし、いろいろ、大分ギャップがあるなということを感じましたけれども、まず、JICEの齊藤さんから、このアンケート結果を受けて、どのようなことをお感じになったかということをお改めにご発言をいただけますでしょうか。

齊藤さん：ありがとうございます。

アンケート結果を拝見していて、いろんな要素があるんですけど、後半の日本語のところ、大体これを求めるレベルの辺りとか、この辺は、大体想定通りだなというところを思うところですけども、実際にはもう日本語教育を実施していないという企業さんがやっぱりほとんどだったというのがちょっと残念だなと思うところと、あとは日本語教育に対しての課題で、教育のための時間が確保できないというところが非常に多かった。特に課題を感じていないというところがちょっと衝撃的ではあったんですけども、恐らく皆さんはうまくやっつけていらっしゃるのかなと思う一方で、教育のための時間の確保ができないというところ、これはもう、就業中の外国人の方には永遠の課題になっているところですので、ここをいかに日本語能力を伸ばしていくために確保していくような取組、それで、かつ企業での生産性を下げないということを、この両立というのは非常に難しい課題だなと思った次第です。

市長：ありがとうございます。

それでは、早速なんですけれども、技能実習を受け入れられておられますムカエテクノさんからご発言をいただいてもよろしいでしょうか。

向江さん：よろしくお願いいたします。

目次のほうをお願いいたします。

①会社紹介、②外国人材を受け入れた背景、③番は受入の流れ・工夫、④番は定着のポイント（その1・その2）、⑤は感じている課題についてお話をします。

私は川崎区で建設業を営んでおります、株式会社ムカエテクノの向江と申します。

弊社は、主に公共事業である水道本管工事の配管溶接を行っている会社です。現在は3名のネパール出身

の技能実習生が現場で活躍しています。

②の外国人を受け入れた背景にいきます。

建設業では人材不足が大きな課題となっております。私の会社でも同様なんですけれども、特に溶接のような専門技術職は担い手が年々少なくなっているのが現状です。個人的な背景といたしまして、私の主人が帰化したネパール人なんです。それで外国人材と一緒に働くということにあまり抵抗がなかったので、自然な形で受け入れるという形になりました。

③の受入れの工夫です。

まず、ネパールの国で送り出し機関から日本語を学んで健康診断などを受けて来日します。来日後は義務づけられた入国後講習を合宿しながら研修センターで1か月受講します。その中でオリエンテーションの中で、ごみの分別や交通ルールとか防災マナーなども、とてもためになるような勉強もするので、とても有意義な学びとなっております。

その後、入社後なんですけれども、まず、住所変更などの行政手続だったり、銀行口座開設だったりを行ったりします。そして、地元のごみのごみ出しルールなどの生活の指導も行います。

この流れの中で、私たち企業側では実習生が生活に困らないように準備を整えていきます。下に書いてあるとおり、住居・家電や家具・生活用品・インターネット・自転車などです。黄色で書いてあるところなんですけど、インターネットの環境はとても重要だと考えております。実習生にとって、日本に来てすぐの時期は不安だったりホームシックになったりするので、母国との家族との連絡が取れる環境というのが精神的な安定につながると思っています。あともう1つは自転車、川崎は自転車が多いんですけど、スーパーや銀行などの周辺に自分で行けるようにするというのが、早く環境に慣れてもらうということで用意しています。

定着のポイント、その1ですね。

コミュニケーションと生活面のサポートをしております。定期的に面談を行って、仕事だけではなくて生活の悩みなども聞くようにしております。

もう1つは、相談事への環境への対処をしております。例えば年末調整の扶養控除に関する書類の書き方とか、必要な書類のことを箇条書きにしたりして、それを英語やネパール語にAIを有効活用してやっています。今はAIがとても便利なツールなので、それを駆使して使っています。あと、右側、もう1つあります。SNSで連絡を取ったりすることが多いんですけども、先ほど第1部JICEの齊藤さんがお話ししていたようにセンテンス、センテンスで分けて分かりやすいということを心がけて伝えるということを大切にしております。

定着ポイント、その2ですね。

もう1つは、体験やお出かけをしたりすることも多くて、まず左の上でいきますと、今、世界で大人気の抹茶なんですけど、抹茶体験をしたりとか、その隣ですと、ネパールは海がないので海水浴に連れていったり、本当に海がしょっぱいということも初めて知ったことだと思います。

その下ですと、これからの季節になるとは思うんですけども、桜の季節ですので花見に連れて行ったりしていますね。

隣ですと、鎌倉の大仏、ザ・観光地というところにも連れて遊びに行ったりもしています。

あと、右の上ですけれども、これは清掃活動のグリーンバードというのにも参加したことがあります。日本はとてもきれいだとみんなおっしゃってくれるんですけども、こういうものに参加するという事で日本の文化や地域のつながりも感じてもらえるものかなと思っています。

次、お願いします。感じている課題ですね。

3つありまして、1つは住宅の問題です。外国人という理由でなかなか物件を貸してもらえないということがあったりします。もし紹介があっても、汚い、古い、立地が不便など条件が悪いところを案内されることもあるので、ビザの発給の報告を受けたらすぐ探そうにしています。

次は、書類や制度手続の複雑さです。技能実習制度では、実習日誌など継続的なものを含めて多くの書類作成や手続が必要になります。在留資格更新での要件も厳しくて、準備や手続に手間がかかったりします。制度を守るために必要なことではありますが、企業側にとっては負担が大きいと感じています。

3つ目は、企業側の経済的な負担です。よくある誤解としては、外国人は安い労働力というイメージがあるんですけども、実際には管理費、消耗品費、保険費、日本語教育費、渡航費など多くの費用がかかります。特に受入れどきの初期費用は大きな負担となるため、受入れを検討している建設業の企業の中には断念してしまう方、企業さんもおられると聞いております。

こうした課題もありますけれども、外国人材はこれから地域を支える大切な人材だと感じております。また、単なる労働力ではなく、同じ地域で生活する仲間だと思っております。

今後は、企業だけでなく地域や行政とも連携しながら、よい受入環境をつくっていければと考えております。

以上、ありがとうございました。

市長：ありがとうございます。

すばらしいですね。何か、大きな家族のような、そういう温かい雰囲気の中で受入れをされているんだなというのが伝わってきますね。

向江さん：はい、ありがとうございます。

市長：この清掃活動のグリーンバードの体験なんかでも、積極的に地域に関わろうというふうな取組をされているのがすばらしいなと思いました。

向江さん：ありがとうございます。

市長：これは、今は3名のネパールの方ということですが、今後は何か計画というのがありますか。

向江さん：はい。今後は、やはり人手不足なので、もう少し受け入れたいということもあるんですけども、建設業ですと日本人の雇用人数に応じて、同じ外国人の受入数までしか制限されているんですよ。なので、もっと受け入れたいというニーズがあったとしても、それ以上増やせないということがあるので、そこがもう少し制度運用でちょっと検討していただければありがたいなと思っているところです。

市長：ありがとうございます。

学識の方からということで、丹野先生、今、向江さんのお話を伺って、ちょっとご発言をいただいてもよろしいですか。

丹野さん：ありがとうございます。

最初に、今日、学部長として紹介されてしまったのは、実は今日は入試実施、入試をやっております、学部長がここでさぼっていると見られると困るので、大学の教授としてやってきたということでご理解いただきますようお願いいたします。諸般の事情がございまして。

基本的に、よく受け入れている企業というものの典型例だと思います。

向江さん：ありがとうございます。

丹野さん：本当に、外国人を受け入れて戦力化している企業というのは、ただ働かせている、働いてもらっているというだけじゃなくて、もう丸抱えなんですよ。来た人に対するあらゆる、この観光に連れて行っているというよりも、これは日本の文化を理解してもらい、日本社会を分かってもらうために、こういうことをなさっているんだと思いますけれども、そういう分かってもらおうということ、多分日本人に対してだったらやらなくていいこともやることによって、初めていてもらえる人になるし、特に技能実習生なんかの問題とかだと、絶えず逃亡とかそういう問題がワンセットにくっついてきちゃうじゃないですか。でも、それは逃げられないというのは、要するに魅力があるからなんですよ。

そして、まさに齊藤さんが言っていた、ここだったら安全だと思える場所になっているということが最大の要因で、そのためには、実は会社は本人に払っている費用であつたり管理団体さんに払っている費用であつたり、それを超える部分の費用がかかっても受け入れているというのがあって初めてうまくいくのであって、だからそういったことを考えてもらうと、もっと理解してもらいたいのは、外国人を受け入れるのはコストがかかっているんですよ。だから決して安い労働者じゃないんです。その部分を本当によく分かってもらった上で、そこまでして受け入れないと、この社会が回らなくなっているということのほうに着目してもらいたいなということを思います。

それと、ついだからちょっと言わせてもらうと、僕は、川崎はこの地域日本語教育の部分と、あとは子ども・子育て会議というやつに入っております、川崎の行政も何となく大体分かるんですけど、あと、それと僕が比較的良好に知っているのは、浜松市のほうはこの20年ぐらい、北脇市長の最後の頃から国際化行政と一緒にやってきたということがあるので、川崎と浜松というのは対極だと思っているんですね。

というのは、浜松は徹底して行政ドリブンなんです。行政主導型です。というのは、それはボランティアが少ないから。民間が育っていないから。人口が半分以下ですし、あと専門職に相当する部分が少なく、そういう人が少ないんですよ。市民セクターが弱いから行政主導でやらなきゃいけない。

反対に、こちらは、どちらかというと市民主導型なんですよ。徹底して市民ボランティアのほうが強くて、強いというか行政が弱いと言ったほうがいいもしれないんですけど、やっぱりその部分の差がすごく対極的にあるやり方だと思っている、どちらが正しいというのではないんです。こちらは市民を活用したほうがいいと思います。

その上で、じゃあどうやって、さらに具体的に外国人と付き合っている人たちを取り込んでいくのかというのがこの川崎の課題になっていると思いますし、そして、あともう1つ足りないのは、浜松市の場合、行政ドリブンのいいところと、もう1つ主導してくれるのは浜松同友会さんなんですよ。浜松は地域の同友会が非常に強くて、国際課と国際交流協会と浜松同友会が共同出資して外国人雇用サポートデスクというのをつくっているんですよ。そうすると、共同出資、民間と国際交流協会と市が共同出資したところで、住まいのお世話の援助もするし、雇用、仕事先のマッチングの部分にも手伝うというようなことをするというのが、やっぱりそこがちょっと先んじているんですけど、ただ、それも民間だけに任せてしまうと、ビッグビジネスのほうの要求に引っ張られちゃうんですよ。エッセンシャルワーカーの要望が抜け落ちる。抜け落ちるといって弱くなってくる。

だからそこが経済界に任せたときのよし、悪しの部分で、やっぱり需要は圧倒的に下のほうに、現場の労働者のほうにあるんだけど、経済界の力だけに要望だけに任せていくと上のハイエンドの労働者を受け入れる方向だけに引っ張られていっちゃうので、そのコントロールをどうやって市が行っていくのかみたいなことを考えながら、市が外国人の受入れというものに対して、どうグリップを働かせるのかということを考えていただくといいのかなというふうに思っております。

市長：ありがとうございます。

市民の力に頼り過ぎているんじゃないかということがあって、本当に、でも、日本語教育の部分は、市民の皆さん、ボランティアの皆さんにもものすごい支えられていて、おっしゃるとおり、本当にそこに甘え切っているという部分は多いと、それは思っています。どうやってベストミックスというか、いろんな関係者と日本語教育というところをつくり上げていくかというのは、これからの大きな課題だなと思っています。結構、各区によって、来ている方たちが大分違うんですよね。働くところも違うし、年齢層もみんなばらばらという感じで、いろんな課題があるというふうに思いました。

田村さん、すごい、うなずいておられましたけれども、何かコメントが。

田村さん：時間も押していると思うので、浜松市のことも存じ上げています。

川崎が長年培ってきた多文化共生の歴史というか文化というか、それが在日コリアンの人が出て、90年代日系人の人が来て、最近ではネパールやインドネシアから、あるいはベトナムからも来ていて、その中で建設業でされているというのは、その奥行きが深さだなというふうに僕は思いましたね。

経済界の関係性もすごく大事なんですけども、ボトムアップでしっかりやっていく、こういう車座トークみたいな場を重ねて、小さな対話を重ねていくことが、これは川崎以外のところでもこれからすごく大事になってくると思いますので、今回の取組は大変僕も参考になりました。ただそれは、1960年代、70年代に日本国内で起きた人口移動でも恐らく川崎は受け入れてやってきたと思うんですよ。東北や沖縄から来た人たちが川崎に来て、同じように受け入れてきて、多分、同じように花見に行ったり、鎌倉に行ったんじゃないかなと思います。ひょっとしたら古きよき日本の企業文化みたいな、もう1回国境を越えて取り戻すみたいなことを川崎でやっていただけると、ほかの地域にも先駆けていい地域になっていくんじゃないかなと思います。

市長：何かすごいキーワードというか、もう1回、高度成長の頃のあれを思い出すと、安い労働力じゃないんだよと。

田村さん：そういうことです。山田洋次の映画の世界みたいな感じですね。その地域で受け入れるんだと、いろんなところから来た人を。それが今、国境を越えただけというふうに考えてもらうといいんじゃないかなと思います。

市長：本当にムカエテクノさんのすばらしい取組ですね。ありがとうございます。

それでは、続いての企業さんの取組についてご発表いただきたいと思うんですけれども、臨港バスさんと、それから支援機関のアセアンさんからもご発言をいただければと思います。よろしくをお願いします。

高橋さん：よろしくをお願いします。

初めに、川崎鶴見臨港バスでは、株式会社アセアンとの協力の下、将来を見据えて外国人材の活用に取り組んでおります。本日は登録支援機関と連携した受入事例ということでご紹介させていただきます。

会社概要です。川崎鶴見臨港バス株式会社、代表者は取締役社長、野村正人、現在神奈川県バス協会の会長職にも就いております。設立は1937年で昨年、会社創立88周年を迎えました。

川崎市東部と横浜市東北部で路線バスを中心に事業展開を行っております。また、ここ数年では川崎市様と協働で輸送力強化のために連節バスを導入したり、オンデマンドバスや自動運転バスなどの事業も進めております。

営業所です。臨港バスの営業所は、直営の事業所が4か所、川崎市交通局からの受託営業所である上平間営業所を含めて5か所となります。今回の事例でお話をさせていただく外国人整備士は、地図で1番右側に

ある塩浜営業所という事業所に配属されております。

現在、バス業界では整備士の人材不足も大きな課題となっています。要因としましては、若年層の担い手不足、整備士の高齢化、また労働環境と待遇の課題、賃金水準が相対的に低いというところ、技術革新への対応負担、こちらはEVですとか自動運転技術普及で、今後負担が増えるだろうというところがございます。整備士はバスの安全運行を支える根幹でありますので、その確保は将来の事業継続にも関わる重要なテーマです。安定した人材確保が業界全体の課題となっているというところなんです。

当社では、総車両数387両に対して、現在、整備士は53名いるんですが、最高齢はもう73歳の方をお願いして残ってもらっている状況です。今後、人数としまして、10名から20名の増員が求められています。

高田さん：ありがとうございます。株式会社アセアンの高田でございます。

私ども株式会社アセアンは、川崎鶴見臨港バスさんにフィリピンの人材をご案内させていただいている登録支援機関というのをさせていただいております。

どういった外国人かといったところをご案内する際に、特定技能制度という在留資格を使って川崎鶴見臨港バスさんにはご案内させていただいております。

簡単に制度をご案内させていただきますと、この制度は人材不足の産業、日本はいろいろございますが、今、16分野定められております。今回、その1つの自動車整備という産業分野の中で川崎鶴見臨港バスさんにフィリピンの人材をご案内させていただいております。

期間の上限が決まっているんですね。この特定技能1号というのは5年間と決まっております。ただし、この特定技能1号期間中に2号の試験に合格すると特定技能2号に移行することができて、特定技能2号では無制限で在留することができるという制度でございます。

直接雇用になっております。また、人材の要件も決まっております。皆さんが特定技能で日本に来られるわけではなく、一定の日本語レベル、一定の技能レベルの水準に合格した者だけがこの特定技能になれるというような制度になっております。この1号については家族帯同は不可、2号に関しては、配偶者と未成年のお子さんは帯同することが可能になっているという制度でございます。1つだけポイントなのが、この特定技能制度においては外国人の方向けの生活支援、これを義務化する制度になっております。やはりポイントは、本人たちが日本で安全に安心して仕事ができるような生活支援をしっかりと義務化しましょうという制度になっておりまして、この生活支援において一般的に登録支援機関という日本に登録を許可されている、そういった会社がやるのが一般的でございます。

当社はその登録支援機関をさせていただいております。この登録支援だけでなく、一般的には人材のご紹介というのを登録支援機関の皆さんが一般的にやることが多いです。

当社においては、フィリピンの人材を川崎鶴見臨港バスさんにご案内させていただいているんですけども、このポイントは、一番下に書いてある関連企業というところなんです。当社の兄弟会社でフィリピン現地に学校と、あと人材をご案内するというような組織を持っております。ここでしっかり人材をリクルートして、それで育成して、それで企業さんにご案内して、ご案内した後に登録支援としてサポートをさせていただくという、そういった形で本人たちの定着やそういったところを狙っているというところがございます。

具体的には次のページになります。

こちらで、それぞれ当社の現地の会社と、あとは川崎鶴見臨港バスさん、あと当社登録支援機関の役割分担を明確化することは非常に重要です。

まず、現地の人材育成としては、現地にPhil Nippon Technical Collegeという学校で人材を育成いたします。具体的には日本語教育を6か月間、あとは技能の訓練を1か月間、あ

とは実際に必要な実地で自動車整備の訓練をさらに3か月間、合計10か月間、現地で教育をした人材を日本に送り出しをいたしております。

送り出しをした後、川崎鶴見臨港バスさんで人材の受け入れ、もちろん労務、業務、安全管理、こういったところの役割を担っております。

あわせて私ども株式会社アセアンが登録支援機関として、生活、手続、教育支援というのをやっているというところがございます。この学校の様相を川崎鶴見臨港バスがちょうどご見学されたので、ちょっとこの写真をご案内できればなと思っております。

高橋さん：まず、1枚目、こちらが学校の正門です。

こちらが朝礼の風景です。こちらに行って驚いたんですが、これはみんなラジオ体操をしまして、あと身だしなみチェックも日本語でやったりしまして、あと、5分前行動、そういった教育をされているというところでした。

こちらは座学の日本語の風景でございます。

これは整備実習風景なんですが、外国ではちょっと軽視しがちな安全意識という教育も力を入れていまして、ちゃんとゴーグルをつけてやっております。

こちらは、実は工具の置き場所なんですが、これは工具を使い終わったら必ずここに置き、という教育をされていまして、これはいかにも次に使える日本らしい要望の教育かなというところなんです。

こちらは学校の掲示でJapanese 100%と書いてあるんですけど、もう100%日本語で話せという熱心な教育をされています。

ごみの分別なんですが、フィリピンでは分別は必要ないんですが、あえて学校では、日本に行ったときに困らないようにという教育をされています。

こちらはシャワールームですね。

シャワールームの窓にこういったグループで利用する名簿がついておりまして、これは汚く使うとこのグループで連帯責任というところで、すごい軍隊教育といいますか、そういった、こんな教育までしているのねというところなんです。

次は食堂なんですが、ちょっと下、音が出ないですね。実は、食堂はこれは生徒がいないときだったんですけども、音が出ないんですけど、スピーカーで石川さゆりさんの天城越えが流れているんです。何でそうなっているんですかと校長先生に聞きましたら、生徒の人が日本に行くと皆さんが接するのは上司、ボス、社長の年代が、演歌が好きなので日本に行っても話題に困らないようにというところの教育を見学させていただきました。

採用決定から業者選定までということで、今の教育にもう全て籠もっているんですが、もともと背景で整備士不足だったというところ、あと多様な市民が集まる川崎市の企業というところで、バスを利用されるお客様も外国の方が多いので、それであるならば外国人の方の力でもっと社会ユーザーですとかそういったところで協力していただくのもありなのではないかなという会社の社風も考え方も出てきましたというところで、あと、4点目以降は写真を見ていただいたように、こちらは登録支援機関が1万社以上あるんですが、その中でも現地で日本語学校を持っていて、入学時にも選考があって、素性が明らかになって安心感、あと同じく規律、「しつけ」教育をしっかりされている。借金を背負わないで入国してくるので失踪ですとか転職のリスクが少ない。あと入国手続とか生活面のサポートを登録支援機関がやってくれるというところで、選定のほうをさせていただいたと。その前に、事前に5営業所の工場長を実際に先行して導入されている他社さんに見学に行きまして、社内の理解促進、そういったことも進めました。

では、実際の受入れの概要なんですが、2024年9月にフィリピン現地で採用選考をしまして、2025年2月に第1期生としてフィリピン人整備士3名が入国、塩浜営業所というところへ配属となりました。

その3名のうち2名が、昨年12月日本語能力試験N3に合格しまして、順調に今、育っているというところ です。

また、その他2026年2月に先月、2期生としまして2名の方が入国しまして、こちらは鶴見営業所という横浜市内の営業所なのですが、受け入れております。

こちらは実際の風景です。もう、バスの上の高所作業であったりですか、自分で工具を、もう何か自費で買ったりとか、頑張っ てやっております。

取組の効果ということで、第1期生は1年経過し、もう少しずつ任せられる仕事も多くなってきています。あともう1つ、ほかの整備士にとってもいい刺激になっておりまして、自身の成長にもつながっている部分があるようです。また、実際にそのほか、人事担当者として負担増は特に今のところは感じていないというところ です。

まとめとなります。今回の事例の大きな特徴は、3点目、登録支援機関との役割分担により、無理のない適正な受入体制の構築だと考えています。特に生活面や行政手続の支援は、企業単独では負担が大きいため、専門機関の活用によりまして、制度に基づいた適正な受入れをすることができました。企業は業務に集中できますし、支援機関は生活支援を担うという、この役割分担が重要なポイントとなりました。

以上、当社での受入事例を発表させていただきました。今後も、安全輸送を支える整備体制の強化に取り組みまして、持続可能な公共交通の実現に貢献していきたいと考えております。

ご清聴ありがとうございました。

市長：素晴らしいですね。

事前の教育というものがしっかりされていて、これはアセアンさんが自前で持っておられる教育機関という形ですか。

高田さん：はい。兄弟会社としてフィリピン現地に学校を持っております。

市長：これは自動車整備以外にも、いわゆる16分野の幾つかはこういう訓練ができるというところなんですか。

高田さん：はい、おっしゃるとおりです。例えば介護とか、最近ではバス運転手、こういったところも現地で教習所を造って事前に訓練をしているというところがございます。

市長：しっかりこの日本語教育もやって、いわゆる5年で帰られてしまうと、もったいないということなので、しっかり日本語教育をやって次のステージにつなげていくということですね。

高田さん：おっしゃるとおりです。ですので、お受け入れされた後も、しっかりと日本語教育を行うのと、あとは特定技能2号という在留資格に、必ず皆さんが行くような取組というのが非常に重要なんですね。そうすると5年では終わりではなくて、その後もずっと無制限に働くことができるという内容です。

市長：齊藤部長、ちょっとコメントをいただいてもよろしいですか。

齊藤さん：アセアンさんの取組は以前からもお伺いしていましたが、非常にしつけの部分とか、来日前にいかに、さっきも丹野先生からもお話のあった日本に来たときのギャップの少なさというところ、ここをいかに現地で埋めて来られるかという取組が非常によくなされているなと思っております。もちろん、日

本語教育もしっかりとされて、実際に合格された人の実績というところも明らかなんですけれども、やはり何がこちらに来て必要で、そしてこの人たちの人生の全体を考えた後に、企業でどうこの人たちが活躍してというところ全てをストーリーとして描いてやっていらっしゃるとい、両者の、会社側の理解と取組、それとアセアンさんのほうのご支援と、これがうまくマッチした、いい事例だなというふうに考えております。

市長：本当ですね。この安全意識を事前にもう埋め込むというか、しっかりとあった上で日本に入ってくるというのはもう全然違いますよね。そういう意味では、臨港バスさん、先ほどあまりストレス、負担なくと、ストレスフリーな。

高橋さん：おかげさまで特に負担を感じていないですね。日本人と同じ採用をしたというイメージしかないです。

市長：すばらしい事例です。

どうやって巡り会ったんですか、アセアンさんとは。

高橋さん：営業の電話で。何回か聞いているうちに、じゃあ話を聞こう。実際に現地を見て、これはすばらしいなというところでした。

市長：すごいですね。紹介でもなく電話営業から。そうなんですか。

田村さん：ちょっとだけ。

市長：はい、お願いします。

田村さん：食堂の選曲は誰がしたんですか。

高田さん：これは、日本人なんですけれども、現地の日本人の校長先生が大体60歳ぐらいの方なんです。その方が日本に行って、1番最初に受入企業さんの上司の方、上司の方は大体50から60ぐらいと想定をすると、もう石川さゆりの天城越えが1番なんじゃないかと最初に出てきたということです。

田村さん：最近、私は自治会長研修とかあちらこちらに行ってやるんです。前は小倉南区という北九州のところに行きましたら、自治会長さんと特定技能で来ている子たちがバーベキューとかをやって、カラオケで盛り上がる歌が、ちょうど自治会長さんと特定技能で来ている人たちがかぶるんです。それは海外で今、昭和歌謡が結構ブームでYouTubeとかでやっていて、最後は尾崎で締めたというからかっこいいですねと言ったら、紀世彦のほうで、また逢う日までで締めたと、それをベトナム人が知っていたのが自治会長さんとして、すごい距離が縮まったと言っていました。会社の中だけではなくて地域との出会いでも結構大事なポイントかなと思いました。

高田さん：おっしゃるとおりです。

市長：歌まで大事なんですね。ありがとうございます。

それでは、進めさせていただいて、それではANAケータリングサービスですね。お話を伺わせていただ

いてもよろしいでしょうか。

田島さん：ご紹介いただきました、ANAケータリングサービスの業務課 田島と申します。

本日はANAケータリングサービスにおける技能実習生の取組について発表させていただきます。よろしくお願いたします。

まず、会社概要からご説明いたします。株式会社ANAケータリングサービス、通称アナックと呼ばれていますが、現在は3つの工場で事業を展開しております。本社は羽田空港内にありますが、私たちの勤務地は川崎工場となっております。

川崎工場は川崎区殿町に位置しております、約650人の従業員が働いております。そのうち約250名がパート社員の方で構成されております。

主な業務としては、機内食の調製・製造をはじめ航空機への機内食や機内サービス用品の搭載・取降し、機内サービス用品の保管・管理等を行っております。またラウンジでの受託業務や従業員食堂の運営も行っております。

ここまで、会社概要についてご説明いたしました。

それでは、ここから技能実習生の取組についてご説明いたします。

川崎工場では、2023年から技能実習生の受入れを開始いたしました。現在までに37名が入社しております。国籍は全員フィリピンでして、年齢は22歳から33歳となっております。

採用は現地での面接により行っておりますが、配属予定部署の管理職と人事担当が現地へ行き、毎年対面で面接を実施しております。

続いて、入社後の流れについてご説明いたします。

日本への入国後、まず1か月間は入国後講習を受講します。ここでは主に日本語の学習や日本の文化について学習する期間となっております。

その後、入社となり、出勤動作の確認や業務説明などは私たち業務課が行っており、こちらの教育を3日間実施した後、現場へ配属となっております。

配属後は週に1回の日本語教室と月に1回の面談を必ず実施するようにしております。日本語教室は外部の日本語講師に委託して実施しております、面談については私たちが行っております。

人数が多く、担当者の私たち2人のみでは対応し切れないので業務課のメンバーの協力の下、行っております。また、業務課メンバーは全員生活指導員の資格を取得した上で実習生との面談を行っております。

入社後およそ1年で初級試験が実施されます。こちらは合格が必須となるため、補習などを私たちで行い、試験対策を実施しております。

試験に合格し、2年目に入ると日本語教室は月に1回、面談は3か月に1回と少し減り、より業務に集中できる体制となっております。また、このタイミングでジョブローテーションといわれる、いわゆる部署異動というものが行われております。こちらは資料の右側のとおり、初期配属は全員盛り付け作業部門となりますが、その後ジョブローテーションにより和食キッチンや洋食のキッチン、またトレーセット業務へ異動となります。

2年目の終盤には4年目以降の継続意思について、本人一人一人面談で確認を行っております。

その後実施される専門級試験については、継続意思にかかわらず、これまでの業務成果として全員受講するようになっております。こちらも筆記、実技、それぞれありますが、こちらも補習などは私たちで行っております。試験後は特定技能へ移行予定ですが、川崎工場では技能実習生の受入れを開始してまだ3年目なので、4年目以降の取組については今年初めて実施する予定となっておりますので、薄字で記載させていただいております。

安田さん：続きまして、技能実習生の受入に伴う弊社の取り組みにつきまして、安田がご説明させていただきます。

まず初めに、寮と家電の準備ですけれども、制度にのっとりまして寮の手配と生活に必要な家具、家電、及び日用品について、会社にて準備をしております。イメージにつきましては、入居したその日から生活ができるようなものを準備しております。参考までになんですけれども、初期費用といたしまして、こちらの申請費用とか保険、あとは寮の初期費用等を含めまして、大体1期生の13人で約1,000万円ほどかかっております。

続きまして、腕章の活用です。業務中は右の写真のとおり、食品工場となりますのでマスクと帽子で顔が分かりませんので、配属されてしばらくの間は顔と名前を覚えていただけるようにコミュニケーションツールの一環として名前入りの腕章を左手身につけて業務に当たっていただいております。

また、先ほど説明もありましたけど、面談も実施しております、やはり入国して、入社してすぐですので、業務やプライベートでの不安を解消できるように、1年目につきましては月に1回、2年目及び3年目以降は3か月に1回、生活指導員の資格を持った者が約15分ほどの面談を対面で実施しております。また、指導員の資格につきましては、技能実習指導員、こちらは現場の者が取得するものになるんですけれども、技能実習指導員と我々生活指導員について講習を受けて資格を取得してから技能実習機構への届出を行っております。また、期限が3年となりますので、3年に1度の講習を受講して資格の更新を行っております。現在、我々川崎工場では技能実習指導員が35名、生活指導員が11名、届出を行っております。

また試験の対策といたしまして、初級及び専門級試験では、調理の実技試験も行われますので、試験の約1か月ほど前から週に1度、我々がついて試験の内容を練習して試験の対策を行っております。

また、アンケートの実施も行っております、弊社ANAホールディングスのグループ会社になりますので、サステナビリティ推進部と連携をいたしまして、技能実習生として入国するまでの状況ですとか、あと雇用契約書の内容と業務等に相違がないか、また職場環境などに関するアンケートを実施して、実習生の現状把握と制度を適切に運用しているかの確認を行っております。アンケートの内容で1番重視しているところといいますのは、入国前に技能実習に当たって借金をしていないかとか、そういった部分のところも確認も行っております。

弊社の日本語教室について、業務で使用するマニュアルが日本語で記載されていることや、試験に必要な日本語能力を学習してもらうために、会社のほうで講師を招きまして業務時間内に社内で日本語教室を開催しております。

まず、1年目につきましては、週に1回、1回80分の授業を行っております、こちらはテキストを使用して基本的な日本語の読み書きや漢字の学習を実施し、また初級試験に向けて用語の学習や模擬試験等を行っております。また、対面授業に加えまして、Googleのクラスルームというものを用いまして、宿題を週1回配信しております。

2年目にいきますと、月に1回、1回80分となりまして、1年目の内容に加えまして専門級試験に向けた用語の学習や模擬試験の実施を行っております。右の写真が、ちょうど1年目の実習生の学習の写真となっております。

3年目につきましては、対面の授業はないんですけれども、週に1回模擬試験の配信を宿題のような形でやっております、こちらもGoogleクラスルームにて講師が用意した模擬試験を週1回配信しております。

また、試験の対策に向けて習熟度の確認といたしまして、授業終了後に講師の方から模擬試験の結果が我々に送られてくるんですけれども、そちらを確認しまして、試験の合格ラインに満たない実習生を対象にしまして、我々2人で補習を行っております。

最後、技能実習生受入に伴う成果と今後の課題につきまして、まず成果といたしましては組織の活性化が

挙げられます。やはり、技能実習生を最初に受け入れるに当たりまして、受入れに消極的な部署も実際にございました。ですが、実習生の真摯な勤務態度を目の当たりにすることで、配属後は肯定的な評価へと転じております。また、実習生が入社することによって職場が活性化いたしまして、社内行事、右側のこちらは弊社で実施しているパート慰労会と呼ばれる、パートさんを招いてパーティーをするんですけれども、その様子で1番前に映っているのが実習生になるんですけれども、このような形で社内行事への積極的な参加を通じまして部署を超えた交流も活発化しております。

また、計画的な採用です。技能実習の制度上、帰国して現地で日本で培った技術を向こうで発揮していただくという制度になるんですけれども、実習期間中は採用人数が明確なため中長期的な人員計画は立てやすくなっております。また、今後弊社は特定技能へ移行を予定しているんですけれども、特定技能移行後は業務に精通した即戦力として活躍が期待できるかなと思っております。

最後に、課題と苦勞につきまして、1つ目は寮の確保となります。寮については必要なスペースがあるんですけれども、やはり今、3人1部屋で生活していただいているんですけれども、最低でもやはり2DK以上の物件が必要となるんですけれども、入国していただいて通勤というのがなかなか難しいかなと思いますので、通勤圏内で交通の便がいい地域に条件が合う物件がなかなか少なくなっております。また、物件のオーナー様によっては外国人の受入れというところに難色を示す方もいらっしゃいますので、受入れの前は特に苦勞する点となります。今も、ちょうど新しく4期生の技能実習生の受入れを控えているんですけれども、まだ寮が見つからない状況でして、ここは今、苦勞している点かなというふうに思います。ですので、市長がいらっしゃるんですけれども、市営住宅とかの活用もしていただければなというふうに思います。

また、コミュニケーション、文化の違いです。やはり入社1、2年目に関しましては、なかなか日本語もしゃべれないというところで、伝えづらい悩みなどに関しましては、面談等を実施しているんですけれども、なかなかタイムリーに我々に伝えていただけないこともありますので、後日、監理団体を通じて共有されることがありました。

また、入国当初に関しましては、地域のルール、特にごみ出しとか、この辺りが理解不足から、物件の管理会社から我々に指摘を受ける部分がありました。そういったところに関しましては我々のほうで指導を行ったりですとか、分かりやすい資料を用いて、現在は是正をされております。これはやっぱり受入れの苦勞もあるんですけれども、それ以上に利便があるからというところが弊社のところがございます。

以上となります。ご清聴ありがとうございました。

市長：ありがとうございました。

御社もフィリピンからということで、先ほど鶴見臨港バスさんもフィリピンからということで、フィリピンというのは、何かきっかけだとか理由とかというのはあるんですか。

田島さん：主に2点ありまして、まず1つ目は公用語がタガログ語と英語ということで、英語だとコミュニケーションを私たちも取れるというところで、フィリピンの方を採用しているのと、あと、2つ目は、国民性として明るく前向きな方が多いといわれていることから、職場にもなじみやすく活性化してくれるかなという期待を込めてフィリピンの方たちを全員採用させていただいております。

市長：そうですね。パーティーのこの写真が出ていますけど、フィリピンの方はものすごい盛り上がりませうね。なるほど、職場も活性化するという。

住宅確保というのは本当に課題だということほどこもそうなのかもしれないですけど、向江さんのところもそうでしたよね。

向江さん：空き家問題があるじゃないですか。そこを活用するとかはどうなんでしょうね。

市長：結局は、オーナーさんの考え方というのは、それは共同住宅でも一戸建てでもというところはみんな一緒の課題なので、どうやって理解をしていただくのかというところが、やっぱりそこなんですよね。解決していくことをしていかなければいけないと思って。

田村さん：オーナーさんの問題と結局近所。オーナーさんは貸したいが、オーナーさんが貸したら近所からいろいろ言われるので貸せないというのがあるので、だから町内会とか自治会とかコミュニティの中で理解を得ることが大事で、そこまで企業に任せては、やっぱりつらいので、そういった点が区役所とか市役所で、もう少し地域全体で外国人と一緒に地域をつくっていくことの重要性への理解を高めていくことも大事なかなと思います。

市長：結構、川崎区でもう2年ぐらい前ですかね、車座集会で町会長さんたちを集めて外国籍の方たちでもう何言語も飛び交っていて、もうすごい大変な区民会議、車座だったんですけど、地元の町会長さんたちもぜひ一緒に住んでいこうと、だからお祭りも参加してもらいたいし、いろんな地域の中に入り込んできてほしいんだよねということはずごく言っていましたね。なかなか知らない外国人にちょっと、ちょっとと言って祭りに呼ぶというのも変なので、もう少し外国籍の方から来てくれるとうれしいんだけどというのは、本音のお話がありましたね。私たちはウエルカムなんだけどね、みたいな話をされていました。

丹野先生、今までのお話を聞いていてコメントをいただいてもよろしいでしょうか。

丹野さん：本来、外国人技能実習生はどちらかという都市部には向かないと言われていたんですよ。住居を必ず確保しなきゃいけないから。農村部に多いのはやっぱり地価が安いからですよ。地価が安いからいいんだけど、都市部はどうしても地価が高くなっちゃって住ませる寮だけでコストが上がっちゃって、それをさらに払わなきゃいけないというのがどんどん増えてくるから、あまり向かないと言われていたんだけど、でもそれぐらい人手不足だしというところが、やっぱりここでも確認されていると思ったほうがいいことで、だからこそコストを払ってでも、どうにか入ってってもらわないと回らないというところがあるんだろうなと思っています。

今の発表の中でポイントになって面白いなと思ったのが、ANAさんの場合だと上のANAホールディングスさんがちゃんとチェックするわけですよ。こういうのはすごく重要で、結局、下請さんとか子会社に任せてしまうといいかげんになってしまうというところがあって、昔は自動車なんかが大分ひどかったんですけど、自動車は2006、2007年ぐらいに、言っちゃっていいのかな、トヨタの1次下請さんが協豊会というのをつくっているんですけど、協豊会の当時デンソーの人事部長がすごく意識があって、彼が協豊会の中でトヨタの事業所で働くんだったら、事業所内に社会保険に入っていない外国人を入れるなというのを通達で出したんですよ。それが1次から2次下請、2次から3次下請とつながることによって、それで請負業さん、業務請負業から入っているような人たちも、じゃあこれは、うちは、トヨタ系で入れてもらうためには社会保険に入らないと駄目だということが徹底されるんですよ。そういう点では、ANAホールディングスさんみたいな、上の会社のほうのうまく規制がかかるという仕組みを引っかけていってもらうようなことが、安心して労働者が働ける環境づくりという点ではすごく重要だと思います。

市長：本当にそうですね。ANAさんだとサステナビリティ推進部というところがこうやって全体を見るとこのような形で、外国人の人権の課題だとかというのもしっかり見ているということですね。

安田さん：そうですね、サステナビリティ推進部というところで外国人問題、人権問題とかそういったところの監督をさせていただいております。

市長：なるほど。これは本当にそうですね。この外国籍のところもそうですけれど、脱炭素の取組もサプライチェーン全体でというふうな取組で意識しないと、なかなか難しいというところはあると思いますね。ありがとうございます。

それでは、続いて、田村さんですね。外国人の受入れと地域社会のための総合的対応策の改定に向けた国の有識者会議で議論に関わっておられるということでもありますけれども、外国人の受入れにおける国・自治体・企業の役割分担などをお話しいただきたいと思います。

田村さん：ありがとうございます。

お配りしていないので、字も小さいし、次のスライドをお願いします。

田村と言います。もう31年前になりますが、阪神淡路大震災で罹災した外国の人を支援しようと思ってやった活動を多文化共生センターというふうにしまして、多文化共生という言葉は私たちがオリジナルだと思っていたら、そのちょっと前に川崎でおおひん地区のまちづくり協議会に多文化共生という言葉が入っていて、あれが多分、日本で最初ですよ。だけど、広めたのは私たちです。仲よくしたいなと思っています。いろんな仕事をしています。

最近では、外国人との秩序ある共生社会というキーワードで政府が関係閣僚会議をつくったり、有識者会議をつくっておりまして、そのメンバーもしております。経済界の活動もしています。

今、サプライチェーンのお話もありまして、技能実習生制度の廃止が決まった背景もそこにあります。国際社会において、まさに市長がおっしゃった脱炭素の話と人権のトレーサビリティ、そこが必須になっていく中、外国人技能実習生制度自体がもう国際社会で耐えられなくなったので、それは廃止して、特定技能という在留資格に切り替える。

問題は借金の話、国を出るときの借金の話と転職ができない、この2つが国際社会から見たときに、もうこれはアウトだと。これはアメリカ政府のホームページを見たら、日本における人身取引の3大問題として、児童ポルノの問題とアダルトビデオの強制出演の問題と技能実習生制度、その3つが並ぶぐらい、国際社会から見たら駄目なんだというのでこれを廃止することになった。代わりに特定技能という在留資格を設けて適正化をしていきたいという方針は、これは日本政府の方針です。

逆に言うと、2018年から政府は正式に外国人を労働者として受け入れるようになったと。その前は何だったんだという話ですけれども、その前は日系人だったらいいですよとか、研修だったらいいですよとか、労働者ではない建前で受け入れてきた、だけど今回は労働者として受け入れることにしたので、何が変わったかという、受け入れてからの対策も政府としてやりますよということを閣議決定しています。ここは自治体や企業にとって大変重要です。以前は労働者じゃなかったんで、日本語教育とか通訳翻訳は自治体任せだったんです。だけど今回は労働者として受け入れることになりましたので、法律もつくり、日本語教育の予算もつけてやり始めた。ただ、そこにコロナが来まして、足踏みしたんですね。コロナが5類になってまた受入れが再開したら、物すごい勢いで外国人が増えました。この3年間で100万人も増えたんです。急に増えたので皆さんがちょっとざわざわしまして、何だ、外国人が急に増えて、俺たちの仕事を奪うんじゃないかと、こういう不安が高まって、去年の参議院選挙辺りから、外国人はこれ以上来てほしくないよねという声が大きくなっちゃった。

ただ、もう仕組みとしては決まっています、技能実習生制度はもう廃止です。政府としても急遽新しい総合的対応策も出しました。これから3年ぐらいかけて、もう1回多文化共生ということをやリ直さなきゃいけない。

これも字が小さいですけども、国家機密でも何でもないですから、調べたら出てきます。

1月23日、衆議院が解散した日の午前中に関係閣僚会議で決めたことです。真ん中のほうに、日本語や制度・ルール等学習するプログラムの創設というのがあります。これは20年ぐらい前にヨーロッパ諸国が法律をつくってやった。例えばドイツにきた移民にドイツ語を何百時間、あるいはドイツの社会規範を百何時間教えますということをやったんですけど、それを日本でもやりますということを決めました。ただ、いつからやるかは書いていない。具体化に向け直ちに着手と書いています。恐らく、この6月の骨太の方針までに政府としていつ頃、どこの役所がやりますということを決めていくこととなります。ただ、日本語教育1つ取っても、どこの役所が何をやるかは決まっておきませんので、大変だなと、これから決まってくるのかなというところですよ。

今の外国人受入れについて、政府が秩序あるという言葉を使っちゃったので、何かもう外国人は排除されるんじゃないかという不安の声もいっぱいあるんですが、私が有識者会議とかを見ている限りは、決してそれは二項対立ではない。外国人も別に無秩序を求めているわけではないので、むしろヘイトスピーチとかは無秩序だと思うから、そこは分けちゃいけない。決して政府も共生社会をやめて管理にいくのかということもそういうわけではないので、秩序ある共生社会という1つの単語として見ているということですよ。

社会統合プログラムも報道とかでは、在留資格の更新のときに日本語教育を受けていなかったらもう在留資格を更新しないぞとか、そういうふうにするんだと書いてるけど、それはむしろ逆で、義務よりは権利として推進していく。今までなかったわけですから。そこは最前線に立つのは恐らく自治体だと思いますので、政府は方針を決めて予算をつけるだけです。じゃあどうやったらいいのというのは、まず、川崎区から、いろんなことをやったらいいだろうと。だって、国は1番現場から遠いんです。国がつくった仕組みというのは、大体うまくいかないものですよ。だから自治体から、まさにボトムアップでやっていただくのがいいと思います。

今までの外国人受入れ、職場における受入れは、やっぱり人手不足からというのが多いですね。先ほどのアンケートでもそうだったと思うんですが、これからはもう人手不足だからというわけではなくて、会社の業務そのものが国際的なレベルまで持っていくんだというものであったり、組織そのもののダイバーシティとかインクルージョンですね。ここのレベルに持っていく。ですから、本当は天城越えもいいんですけど、フィリピンにもいい歌がいっぱいあるから、それもこちら側も褒めて、あるいは、お弁当もちょっと違うものを入れてみる、作り方も日本流もいいんだけど、ラジオ体操もいいんだけど、何か新しいものを取り入れて、そこに改革をもたらしていく、今まで日本人だけでは言いにくかったことを、外国人の社員が来て、社長、何でこんなことになっているんですかと言ってくれたら、そう言われたら何でかな、変えてみようかというきっかけになるんです。

外国人の人が来てくれることで、組織そのものが変わっていく。表示や表現を、やさしい日本語を使うと日本人にも伝わる、最近経営者の方と話をしていると、いや、もう田村さん、日本人と外国人との間のコミュニケーションなんか全然大丈夫だよ、50代と20代の日本人同士のコミュニケーションのほうがよっぽど難しいよ。この前、4時10分前に来いと言ったら4時8分に来た日本人がいて、皆さん分かりますか、4時10分前と言ったら何時に行きますか。3時50分頃来るじゃないですか、それはアナログ時計の世代の人ですよ。4時10分前と言ったら4時10分より前ですよ。4時8分に来るんです。それは一概には言えないですよ。個人差はありますよ。そんなのね、日本人と外国人とのコミュニケーションより、日本人同士のコミュニケーションが難しいわと言われてたりします。

ひょっとすると外国人が来てくれることで職場全体がよくなる、先ほどのANAさんもそうでしたけれども、パートの日本人の従業員の方もいらっしゃるわけで、職場は外国人だけということはないです。地域も同じです。なので、いろんな違いがある中で、一緒に職場をつくっていくんだと。その変革のための1つのきっかけとしての外国人受入れというのが本当の意味での価値のある受入れではないかと私は思います。

す。

最後、これからライフステージごとに体系的な生活支援・コミュニケーション支援を丁寧に行っていく。これが特に、市役所、区役所、基礎自治体において大変重要になってくると思います。多文化共生は社会インフラです。これも先日、社会インフラですと言ったら、ある佐賀の会議でアメリカ出身の国際交流の人に、社会インフラとは何ですかと言われ、これはインフラストラクチャーで、道路とか水道とかの意味ですよと言ったら、「おう」と言われました。そのときに僕も「おう」と思ったのは、確かにそうだなと。日本語教育とか通訳、翻訳はインフラなんです。ないと不便で、ないと人が来ないですから。だからもう日本語教育をやったほうがいいとか、外国人が暮らしやすいまちづくりをやったほうがいいじゃなくて、やらなかったら道路がないのと同じ、水道が出ないのと同じで、ここには住めないと思われるから社会インフラとしての多文化共生というそういう視点を持たなきゃいけない。

企業においては、昭和のままの職場には、もう日本人が来なくなったから外国人を呼びましょうじゃなくて、職場そのものを昭和から令和に変えていきませんか。その変えていくときに外国人の人の視点を借りる。国際標準まで高めていけば、そこで作った部品は海外に安心して売ることができます。それを企業任せにするんじゃなくて、川崎にある会社だったら大丈夫と言われることが大事です。自動車部品の話で言うと、トヨタさんよりもフォルクスワーゲンとかのほうが先に進んでいるわけですよ。ヨーロッパの会社に部品納入している企業のほうが先にやっていました。むしろ国内のメーカーのほうが遅れていて、世界標準はもっと先にあるんです。そのときに、例えば川崎にある会社だったら大丈夫、川崎の部品だったら買おうかと言われるような地域になっていくことが大変重要で、企業任せにしない、持続可能な地域をつくっていく、まさに脱炭素の話と人権、外国人、多文化共生の話というのは同じ文脈で考えていただくことが大事かなと思います。

私は放っておくと3日3晩しゃべりますので、1回返します。

市長：ありがとうございます。

本当に、脱炭素の話と、多文化共生の社会は一緒だと思いますね。今、田村さんから言われたのは、何となくやらなくちゃいけないというような後ろ向きじゃなくて、非常に前向きですよ。こっちの方向に進まなければ、むしろ私たちは持続可能じゃない会社、持続可能じゃない地域というふうになっているから前向きにやるんだったら前向きに進めましょうという、そういう明るい話をいただいたなと、ありがとうございます。

今までのお話を聞いてきて齊藤さんからもう1回、コメントをいただいてもよろしいでしょうか。

齊藤さん：ありがとうございます。

今、田村先生のお話を伺っていて、多文化共生はインフラだということ、これは本当に、さっき昭和から令和へというお話があったんですけども、いかに我々が長年日本人向けのインフラという考え方で物事を進めてきたかというのが、最近顕著だなというふうに思っています。それは、言語教育という我々の中になかったものも入りますし、我々の職場の価値観というものを疑ってみるとか、ちょっとおかしいんじゃないとか、そういったことが今までなかったところが、今回この外国人が増えたことで考えていかなければいけないと。大きな転換期と先ほどからおっしゃっていただいているかと思うんですけども、そういったところが今必要なのかなと思っています。

それを転換するに当たって、今、企業様の事例をお伺いしていて、キーワードとなるところとしては、やはり1つ、自力だけでは難しいというところがすごくあって、協働してやっていくというところ、今回、他社さんのお話を聞かれて皆さん参考になったところがいろいろあるかと思うんですけども、この集會もそうですし、こういった機会ですんなり会社さんの取組の中で自分たちがどう取り入れていけるか、自分の会

社にどうアジャストしていけるかというところの視点から見ていくこともものすごく大事ですし、そして自分たちではどうしてもできないところ、日本語教育なんかもそうかもしれないんですけども、他人の力を借りてみんなを進めていくというところ、そういったところがこの川崎の中でできれば理想的なのかなというふうに思った次第です。

市長：ありがとうございます。

1人で頑張らない、いろんな強みを持っている人たちと連携することが大事だと、例えば臨港バスさんもANAさんも大きな会社ですけれども、ムカエテクノさんの比較的小さな事業所のところも、先ほどすごく示唆に富むなど思ったのは、例えばAIをうまく使ってというものをやられていたり、何かアナログの部分ともものすごい先端なところでうまくAIみたいな技術を活用してかみ合わせていくというのは小規模事業者の人たちにも、なるほどねと、示唆に富むお話なんじゃないかなと思います。それは規模の大小にかかわらず、これはいいねというものを、やはりノウハウを共有していくことというふうなのはとても大事なことを皆さんを通じて感じたところです。

それでは、私から川崎市のこれからの取組ということについてご紹介をさせていただきたいと思います。

改めて、この川崎区の外国籍区民という形なんですけれども、左側のグラフを見ていただきますと、令和2年から令和7年の僅か5年で23%外国人の方が増えているということで、激増しているという状況がお分かりいただけるとと思います。

どの分野の方が増えているかといったところが、赤い右側のグラフで矢印が上に上がっているところがこんなに伸びていますよと、技術とか人文知識、国際業務とか伸びています。特定技能のところも伸びています。永住者も伸びていますというふうな形で、いろんなところで伸びているところがありますというのがこの川崎区の特徴です。どこか1か国がすごく増えているというよりも、何となく全体的に増えているなという感じがしますね。川崎市はたしか135か国ぐらいから来ているので、先ほどの田村先生のお話にあった、例えばこのまちはブラジルとかというのじゃなくて、もうあらゆる国から来られているので、これが川崎らしいかなと思います。

外国人区民の増加に伴って、様々な課題が顕在化しているということでありまして、何となく見えている課題と、ただ分からないから不安に思っている課題、コミュニティの課題だとか、そういったものがあるのに対して、どうやって、労働者であるけれども、同時に私たちと一緒に暮らす生活者である外国人区民の皆さんに活躍できるようにどうしたらいいのかということ、雇用企業の皆さんと、それから日本語教育をどうやって担保していくのかということ、こういったことをしっかりやっていくことが定着につながっていくという、そういういいサイクルに回っていくのではないかなと思っています。

この資料は、今、私たちの現状、隣に課題があって、そして、これからどうしていきたいのかということを書かせていただいておりますけれども、上のほうでいきますと、例えば情報・行政の事務だとかノウハウなどの共有をやったり、専門家の相談だとか、こういう機能がこれからもっと必要になってくるだろうし、あるいは日本語教育の部分ですね。これは1社でやらないというような話も先ほどいただきましたけれども、個別の会社でやると、さっきのアンケート調査がありましたけれども、日本語教育に払えるところというのが、日本語が必要だと言っているんだけど、日本語にお金が払えますかということ、実はほとんどが、やや消極的なところにもものすごいギャップがあるなど。それは自社でやるのは大変だよ、だけど、もしかして共同だったらそういう意識というのは少しハードルが下がってくるのかもしれないとか、そういう組合せと一緒にやっていくというのはどうだろうというふうに私たちは考えておりまして、そういったことはクリアされていくと持続可能な共生社会というふうなのができていくというふうに考えております。

そこで、アンケート調査の中で、日本語教育や受入れ・定着に関する支援施策を実施する官民連携協議会という、ちょっと固いですが、官民で力を合わせて一緒にやっていきませんかという、協議会に参加

しませんかと呼びかけたところ、答えの約半分ぐらいですかね、108の事業所の皆様に参加してもいいかな、オブザーバー的なところでもとか、積極的に参加したいとか、参加には前向きだということはまだまだ少数で36社ということでもありますけれども、オブザーバーぐらいからという、入り口のところであると半分ぐらいきているということなので、ぜひこういう協議会を立ち上げて、それぞれ自分の強みであるところなどを重ね合わせていい形を持っていきたいなというふうに思っています。

好循環をつくり出そうということをそれぞれの地域、外国人労働者、行政、それから企業、この4者がしっかりとそれぞれのパートでいい連携でできていくといいかなというふうなのを書かせていただいておりますので、ぜひご覧になっていただければと思います。

ぜひ、最後のページになりますけれども、ここで私から提案ですけれども、来年度に官民の連携協議会というものの準備組織をまず立ち上げて、必要な施策をこの川崎からまずやっていこうということの検討を深めていきたいと思っておりますので、ぜひご参画をお願いできればというふうに思っております。

私からのプレゼンテーションは以上でございます。

それでは、今の私からの提案のこともいいですし、じゃあ、私からの提案のことについて、こちらのお三方に。

市長：じゃあ、丹野先生から行きましょう。

丹野さん：とてもいいことだと思います。これは外国人のことじゃないんですよね、本当は。だって外国人が働きやすい会社は日本人が働きにくいはずがないじゃないですか。もっと働きやすいはず。そして外国人が住みやすい地域、外国人が住みやすい社会が日本人が生きにくいはずがないじゃないですか。だから本来は外国人が、要するに外国人をボトムアップすると我々のほうももっといいところにいっているはずなので、決してどちらかがトレードオフの関係じゃないんですよ。だからこそ、むしろ上げていく方向でみんなで頑張っているという、そこを目指すというのが、それが正しい答えだと思います。いいと思います。

市長：ありがとうございます。田村さん、お願いします。

田村さん：多文化共生という言葉は、お互いが活躍をする、お互いに責任を分かち合う話で、ビジネスと人権とか、人権デューデリジェンスの文脈で言うと、マルチステークホルダーエンゲージメント、片仮名ばかりで申し訳ないんですけれども、それぞれが責任を担う社会なんですよ。一方で、最近政府が言っているのは、外国人との共生社会と書いていて、そうなるたちまち主語が日本人で、外国人は客体におかれているんです。そこじゃない、川崎がこの30年40年やってきたのはまさに多文化で、外国人も担い手として活躍する社会なんですよ。そこにこそ川崎の価値がある。ほかの自治体の仕事もいっぱいしているのであんまり言うと悪口になっちゃうんですけれども、川崎だからこそ先陣を切れる部分はたくさんあると思いますし、東京と横浜という大きなところに挟まれているからこそ、しっかりした、川崎がいいなと思えるような強みを出す、そうしたら、私はまさにこういうビジネスと人権という分野を超えて、企業も住民も行政も一体になって前に進めていく、そういう時期なんだというのをしっかり出していただくということが、川崎が生き残る道かなというふうに思いました。

市長：ありがとうございます。齊藤さん。

齊藤さん：専門的なご評価はお二方の有識者の皆さんにお話をいただいたとおりなんですけれども、ちょっと視点を変えて、私は実はある海外メディアから取材を前に受けまして、日本において、日本における外国

人の就労の取組を海外に紹介するという趣旨で取材を受けたんですけども、そのときにどう説明するかと、いろんな実態を話すに連れて、あれ、こんなことを報道されていいんだっけというふうに思うようになってきて、先ほどの人権の話もそうですし、そういったことをしっかりと、日本が先進国として、それをきちんと守った上で外国人の皆さんを受け入れている素晴らしい国だということを、やはり示していく必要があると、そういったときに、自治体と民間が一緒になってやっている取組がある自治体があると言えることは、物すごく日本にとっては強みだなと。それを、まず川崎から始めていただくというのは本当に素晴らしい取組だというふうに思っております。

市長：ありがとうございます。

本当に、先ほど前向きな話をしましたけれども、今年、今ちょうど議会をやっていて予算審議中なんですけれども、選ばれる都市であり続けるための予算というふうなことを言って、脱炭素の話だとか、いろんなことをやっているわけですけども、今の市民にも、あるいは未来の市民に対しても選ばれる都市であるためにはどうすればいいのかというのは、それは多分、先生が先ほど言われた、外国人にとっても住みよいまちというふうなのは、当然、日本人にとっても誰にとっても住みよいまちになるはずだと。だからみんなに選ばれるというふうなところをどうつくっていくかというふうなのは、とても行政だけではできないという形なので、お互いの強みを出し合うということがとても大事なのかなというふうに思っていますし、前向きなチャレンジをやっていきたいなというふうに思っています。

さあ、大分、まだ、でもちょっと時間がありますね。しゃべり足りない方が多分いらっしゃると思うんですけども、どうでしょう。

向江さん：私自身、別事業でeスポーツカフェを駅前で行っているんですけども、自国からパソコンを持ってくることができないので、留学生とかも来るんですよ。その方たちの交流の場や居場所づくりにはなっているかなと思うんですけども、そういった意味でも企業と行政とみんなと仲よくうまくやっていくということが、とても環境的には大切なのかなと思っております。

あと、外国人の方は情報を自分で探すというよりは、生活の中で自然と目に入る情報のほうが届きやすいと思うので、例えば自国の料理は必ずレストランでみんな集まっているじゃないですか。そこに何か情報を置いておくとかそういう工夫があると目が行くんじゃないかなと思ったりもしています。

市長：ありがとうございます。

先ほど、アセアンさんに巡り会った、営業でという話がありましたけど、本当に巡り会えるか巡り会えないかで、結構大きいことだと思うんですよ。支援機関のいいところに当たったらラッキーだし、ちょっと残念なところだと本当に残念な結果に終わるのは、ありますよね。そういうためにも、いわゆる行政のプラットフォームと一緒にやる地域のプラットフォームというふうなところにしっかりとした、ここに相談すれば安心だなとかという、つながれたというのがないと何かいいかなと思うんですけど、齊藤さん、いかがですかね。

齊藤さん：まさに、そこは運命の出会いというか、されて本当によかったなと思うんですけども、やっぱり、しっかりと情報開示をされている会社さん。今回は、たまたま電話営業で巡り会ったということですけども、今日のような機会ですり合うことはすごく大事だなと思っておりますし、その会社の信用度合いというのは、ものすごく厳しく皆さんは見ていったほうがよろしいかと思っております。実績もそうですし、そこで働いている方を見て、実際にその企業の、その会社、監理団体さんとかの信頼性というのを見ていく、ここを大事にしていただければと思っております。

市長：アセアンさんからもちょっと一言いただいてもいいですか。

高田さん：ありがとうございます。やはり、こういった人材をご案内する会社は非常に多いんですよね。市長がおっしゃるとおり、ピンキリと言っていいのか分かりませんが、本当にいろいろな会社さんがございます。その中で、やはり一番いいのは、同業他社、実際の隣の受入企業さんとか、いろんな日本の企業さんで既に実績がえられる企業さんがあるんですね。そういったところで実際にお受け入れされている方の実績を確認して、そういったところをご評価いただいて自社に導入されるのが一番分かりやすいかなと思います。

いろいろな問題がございます。現地で、私は学校運営等をしているんですが、先ほど田村さんがおっしゃった現地の教育の中で、本人に借金をさせるかとか、その借金の内容については、定着に非常に関わってくるんですね。なので、こういったところまでしっかりと現地の運営管理をされているかといったところをしっかりと選別するというのは非常に重要だと思っております。そういうのは、なかなか生の声は、営業マンからは聞けないんですよね。なのでそういうのは、やはり他社の事例をしっかりと評価されて、確認されて選別されるのが一番いいかなとは思っております。

市長：なるほど。ありがとうございます。

もう1つ、住宅の課題というのは先ほど出ていましたけれども、田村さんもいろんな事例を他都市でも見ている、こういうのはあるよとか、何かいいのはありますか。

田村さん：最近、私は千葉県で仕事をしているんですけど、千葉市で自治会の空き家対策でグループホームを、間に不動産会社さんが入ってうまくマッチングしている例もありますし、あとは、住まいに限らずですけども、行政としてできることとして、優良企業を認定していくような仕組みですね。浜松市でもやっていますけれども、外国人雇用だったり、障害者とかLGBTQでも同じような取組がありますが、外国人のことにしても同様にちゃんとしている企業、それは登録支援機関もそうだし、不動産業にしてもそうですけども、本来だったら駄目なところをなくしていくべきなんですけれども、いいところをきちっと顕彰していくといいますか、そういう取組が大事なかなというふうに思います。

市長：丹野さんは何か住宅のことですか。

丹野さん：一番難しいところですよ、ここの部分は。ただ、ちょっとヒントになるのは、横浜市さんが介護の受入れの部分では、公的住宅の空き家を出すことによって、市がこれだけやっていますというアピールポイントに変えるという、ああいうやり方は1つ参考にはなるんですけど、ただその場合は、あくまでも市が協定を結んだエージェントの中での移動の部分に対してのみ出しているという形なので、なかなか民間の全ての事業者の方に同じことができるかというところがそうはならない、どこかで線引きしなきゃいけないから、そこをどういうふうに捌けるかでしょうね。

市長：今、川崎市営の住宅なんかも、外国籍の方がすごく増えていて、そういう意味では町会が回らなくなっちゃうぐらいにもなっているのがありますよね。

田村さん：割とURさんが取組として全国でやっていらっしゃっていて、住民同士の場づくりなんかを丁寧にはしていますね。物件そのものの問題もありますが、入居してからの住まい方とか、入居者同士のコミュニ

ケーションをしっかり支えるという視点もとても重要です。そういう点では、市営住宅の難しさというのがあります。率直に言うと、日本の公営住宅というのは住まいが厳しい人が入るところですから、そこでのコミュニティづくりがそもそも難しいです。それは、私は昨日、岩手、釜石とかに行って、災害公営住宅もまさにそうなんです。そこに自治会をつくってコミュニティをやれということがそもそも難しいですね。だから、住んでからのコミュニティ形成、住んでからのサポートというところにどれだけ工夫ができるかということも大事な。それもいい事例をしっかり紹介する。それが行政にできる最大のことでないかなと思います。

市長：そうですね。高田さん。

高田さん：住宅に関するところなんですけど、実は課題は住宅の確保も1つなんですけど、結局、通勤という、そういった課題もあるんですね。というのは、日本人の方も結局、働く事業所の近くでなかなか見つけられないですよ。皆さんは通勤で車とかそういった手段があるから、ある程度遠くても結局見つけることができるんですけど、どうしても海外のこういった技能実習生、特定技能の方というのは車の免許を持っていないので、そういった方々が結局どうやって通勤するかというと、一般的には自転車が多いんです。皆さん自転車で通勤するんですよ。そうすると皆さん、受け入れしたい企業さんのニーズというのは大体、事業所、現場から2キロ圏内、3キロ圏内で探してほしいというニーズは非常に多いですね。

そうすると、そもそもこの工場地帯の中に、じゃあ寮はあるんですかと、そういう課題にはなってくるので、その宿舎を探すというのも1つなんですけど、結局そこは通勤にも関わってくる課題というところはやはり、そういったところからも施策を考えていかなければいけないなとは思っています。

市長：そうですね。

ちなみに、ANAさんの寮というのはどこにあるんですか。

安田さん：駅で言いますと小島新田の駅の近くです。なので、大師橋の駅から送迎バスが出ているんですけども、送迎バスの使用をしたり、あとはおっしゃってくれた自転車で通勤している実習生もいらっしやいます。

市長：ムカエテクノさんは探されて、今、ネパールの方が住まわれているところというのはどういうふうな探し方というか。

向江さん：不動産屋さんを何件か回って、地道に探していきました。

市長：そこは、オーナーの理解があつてという形。

向江さん：そうですね。実習生の住んでいるアパートでは、ほかの外国の方もいるから、そのアパートは外国人受入可能物件だったみたいですね。そういうのを自分たちで探すのも大変ですし、不動産屋さんも知らなかったりもすることも多いんじゃないでしょうか。

田村さん：地方に行くと、そもそも日本人の移住支援のためのシェアハウスの補修の補助金制度があつて、それを技能実習生の寮にも活用しようという話があつたり、空き物件の話は結構あるんですけども、川崎はそこが難しいかなというところ。そこは行政としてどうサポートするのか、例えば勤務地の近くで、今ま

で住宅が駄目だったところを、何らかの条例か何かで、すぐ近くでも従業員の寮だったら認めるとか、何か工夫がないと難しいかなと思います。

市長：そうですね。

田村さん：今月、成田でセミナーがあるんです。それは成田空港の滑走路がもう1本増えるので、今、成田空港で働いている人は4万人いるんですけど、これが7万人にしなければいけない。あと3万人どこかから来てもらわなきゃいけないんです。全部外国人というわけにはいかないですけども、いろんな人に来てもらうから、それをダイバーシティでくくります。いろんなパートの従業員、女性も若者も高齢者も、外国人も受け入れるんです。でも、そこでも住まいの課題は出るんですが、土地はいっぱいあるんですよ、成田は。だけどこちらはないから、川崎市役所として何ができるのかというところは、本気で考えていかないと、じゃあもう、川崎はしんどいからよそこに会社を移すわ、という話になってしまうみたいな、それは割と深刻な課題かなと、僕は思いました。

市長：これをずっとやっていくと、ずっとこのパターンでいけると思うんですけど、本当にやりたいのは、今、申し上げたように、こういうことをいろんなステークホルダーの皆さんと協議体をつくって、こういうことをやって具体化をしていくということをやっていきたくので、今日は第1弾というか初めのゼロ次会みたいな感じになりまして、本当に第1次会は準備会を立ち上げてこういう協議体をつくって、1つ1つの課題に、誰がどういうふうやっていこうかということこれからやっていきたいなというふうに思っています。

今日、区長は全くしゃべらずに、ごめんなさいですけど、これから川崎区が全力で、まず先頭を切ってやっていくということなので、決意表明も含めて、最後、締め言葉、お願いします。

区長：本日、いろいろヒントになるお話をたくさんいただいたと思いますので、これから多文化共生の取組を進めていくに当たって、ぜひ参考にさせていただければなと思っております。

今日は、生活全般の満足感と仕事の満足感は強く関連するというようなお話もありまして、今日は皆さんのお話を聞いて、すごく納得がきました。それと、あとは地域でのコミュニケーションも非常に重要なことのお話もありました。川崎区は特に臨海部に地方から出てきて働いている方が歴史的に多いので、多文化を受け入れる土壌はあると思っております。私も仕事で町内会長さんといろいろ話す機会が多いんですけども、外国人に関してネガティブなお話をされる会長さんは1人もいらっしゃらないです。ですので、かといって、今、町内会と外国人の方がうまくやっているかという、まだそこまでいってはいませんが、いずれそういうときが来るよねというお話をされる町会長さんもいらっしゃいます。ですので、ぜひそこは区役所のほうでも後押しをして、地域でのコミュニケーションをうまく取れるようにやっていきたいなというふうに思っております。

それと、先ほど市長からご提案させていただいた官民連携の協議会、これはまだ、恐らくどこもやっていない話なので、手探りになるかと思いますが、ぜひ企業の皆様にもご協力いただいて、いい方向に行けるように、しっかり取り組んで参りたいと思っておりますので、どうぞよろしく願いいたします。

市長：ありがとうございました。ぜひ、市と区、しっかり連携を取ってやっていきたいと思っております。

パネリストの皆さん、本当に今日はご協力ありがとうございました。

それでは、進行をお戻しします。

<閉会>

司会：パネリストの皆様、ありがとうございました。

以上をもちまして、第80回車座集会を閉会とさせていただきます。