

報 告 書

講 座 名	令和7年度かながわ自治体の国際政策研究会研修事業・情報交換事業		
日 時	令和8年2月26日(木) 13:30~15:30	方 法	オンライン
主 催 者	かながわ自治体の国際政策研究会	出席者	県内自治体職員及び国際交流協会等職員 21名

【目的】

昨今の外国人の増加やそれに伴う世論の高まりを踏まえ、多文化共生施策の重要性が増していくなか、そもそも多文化共生とは何かを今一度考え、その基本となるコミュニケーションについて、具体的事例も交えて、その理解を深める機会とする。

【内容】

1 開会

藤木事務局長（神奈川県国際課外国籍県民支援GL）より挨拶。

2 講義

(1) 出入国管理及び難民認定法の改正について

講師：東京入国管理局横浜支局職員

(2) 多文化共生に関わる人のための多文化理解とコミュニケーション —対話と事例で考える—

講師：岩城 あすか 氏

◆講義内容◆（要点抜粋）

(1) 出入国管理及び難民認定法の改正について

- マイナンバーカードと在留カードに係る現状及び課題を示した上で、入管法の改正によるマイナンバーカードと在留カードの一体化（任意）、その交付申請及び手続、券面や有効期間について説明。
- 永住許可制度の適正化について、趣旨や概要を示した上で、Q&Aやガイドラインを用いて説明。
- 令和9年度から運用を開始する育成就労制度について説明。

〈質疑応答〉

- ・ マイナンバーカードと在留カードが一体化することによって、在留期限が切れる数か月前などに連絡等がくるようになるのか  
→現在、永住者あてには在留期間延長手続きの案内をしているが、それ以外の在留資格者にはそういった連絡等はしていない。今後については、総務省や関係機関との間で検討している。なお、特別永住者、永住者、高度人材については、マイナンバーカードと在留期間はともに10年で基本的に一致する形になる。
- ・ 永住許可の要件を満たさなくなる場合の「故意に公租公課の支払をしないこと」というのは差し押さえ等、国税徴収法の対象になるといけないというあたりか。  
→お見込みのとおりである。また、現在問題になっているのは、永住権を獲得するまでは適正に年金納付等していた者が獲得後にそれらを怠るようなケースであり、そうしたところに厳正に対処するといった部分である。対象者が市町村等の窓口を通して適正に分割納付等することを否定するものではなく、また、急病など特段の事情については、証拠書類の提出なども含めて考慮した上で対処する。

- ・ 育成就労制度の運用開始について、現段階において自治体レベルで何かすること等はあるか。
  - 企業との関係やそれに伴う支援などもあろうかと思うが、運用までまだ1年あるので、進展等したら適宜、情報共有する。
- ・ 育成就労制度における日本語要件について、監理支援機関や外国人育成就労機構が担っていくことになるのかと思うが、このあたりについても今後ということか。
  - 育成就労制度もそうだが、今後、総合的対応策の中で、日本で外国人が生活していくにあたっての日本語の教育支援について、国・地方公共団体・民間の支援団体等と連携していくというところはある。育成就労制度については、日本語能力が求められるところで、監理支援機関や実際に雇用する企業等でも日本語を教えていかなければいけないが、そういったスキルやノウハウがわからないところが多いと思われるので、そこをどういうふうにサポートするかということも今後大きな課題ではあると考えている。文科省や厚労省などの関係省庁と連携協力をはかっていく。
- ・ 県内での暮らしに入る前に、監理支援機関等も含めてサポートしていくことが必要ではないかと思うがいかがか。
  - そのとおりである。日本語だけを覚えるだけで足りるわけではなく、それぞれの地域ごとのルールもあるので、周りのコミュニティとうまくコミュニケーションをとりながら、外国人の方が理解できる体制をつくっていくのもひとつだと思う。

(2) 多文化共生に関わる人のための多文化理解とコミュニケーション —対話と事例で考える—

- 前提として、在留外国人の現状について（全国的な傾向、神奈川県の場合、3つの壁（言葉・制度・心）、外国をルーツとする子どもの多様なありかたや現状、など）の説明。
- 箕面市多文化交流センターについて（「外国人住民のエンパワメントとコミュニティづくり」と「国際人権感覚をもった人づくり」をヴィジョンに運営、コミュニティカフェや就労支援などの事業や取組など）の説明および紹介。
- 外国籍住民と日本人の関係は非対称的ということを理解する必要がある、日本人側に外国人住民との共生のためのスキル（歴史的経緯に係る知識、対人コミュニケーション、語学力、答えのない問いや葛藤に向き合い続ける力、など）が必要。
- マイクロアグレッションについての説明、事例紹介、グループワーク、解説など。

〈グループワーク〉

ワークシートを用い、2事例についてロールプレイも交えながら、当事者の気持ちや同席者としての振る舞いについて考える。

→各グループ意見共有

- ・ カード1について、国によるイメージ（ex. ブラジル＝サッカー）で見られても当事者としては困る部分が多い一方、日本人としていると自然とそう思うところもあり、そうした場面に出くわした際には「いろいろな人がいるから」というような声かけや対応はできるのではないか。
- ・ カード2について、相手のルーツに対して「何も変わらない・気にしない」というような受け手の発言には、アイデンティティを大切にするような言葉かけが必要ではないか。
- ・ カード1について、国籍でイメージをまとめられるのは残念なことと思われるが、カテゴライズというのは（日本人でも）県民性などでされやすい面はある。
- ・ カード2については、ルーツを打ち明けるような場面での発信者の意図や期待

に対して、受け手が「何も変わらない」というような反応をするのが合致しないことはあり、受け手側も自己開示することでいっしょに勉強していこうというように気持ちもみせられるとよいのではないか。

- ・ カード1については、国籍（ルーツ）からのイメージで決めつけられることへの不快感などが読み取れ、その場にいる者としては、日本人でも全員柔道ができるわけではない、などの例えを出したり、言われた側へのフォローや声掛けをするなどの対応が考えられる。
  - ・ カード2については、打ち明けた当事者としては「何も変わらない」と言われることが嫌な場合とうれしい場合とあり、その場にいるものとしては、同意を示すうなずきや、仲良くしていこうという声掛けなどがあるのではないか。
- 差別問題の考え方とその対応について（傍観者にならないためにはまず介入することが大事、ステレオタイプは誰にでもある、差別問題を考える6つのポイント、など）
- 外国人とのコミュニケーションをしていくために必要なこととして、その関係性が双方向的であり、また、あきらめない折れない心が肝心である。

〈グループワーク〉

講義の感想や今後の取組をするにあたってどうするかなどについて意見交換を行う。

→各グループ意見共有

- ・ マジョリティは自動ドア、障壁を感じない、というようなことを、支援する側は気を付けながら、弱者の視点を認識していかないといけない。
- ・ 外国人が働いている場に苦情が来るようなこともあるが、そういったところを払しょくしていかないといけない。
- ・ 相談窓口では、一人一人と接して進めていきたい。
- ・ 外国人排斥などが言われる中であっても、マイノリティとマジョリティ、外国人と日本人で話し合っただけで見つめなおしながらやることが必要。
- ・ ワークを通じて、立場によって感じ方が変わるという気づきを得た。
- ・ 今後、マイノリティ側の立場に寄り添った発言や気遣いが必要になってくるのではないか。
- ・ とっさの一言が大事ではあるが、難しいところではあるので、そのためのシミュレーションや練習が必要と思われる。
- ・ マイクロアグレッションという言葉や考え方も今回初めて知ったようなこともあり、これを契機として、今後活かしていきたい。
- ・ 特定の宗教に対して差別的な発言をされる方もいたりするので、そういった方への対応等は今後の課題ではある。
- ・ 相手からどう見えるのか、ということを考えるよいきっかけになった。
- ・ 身近なところにも差別はあるということから、意識を改めて、当たり前なことがみんなのできる社会にしていきたい。
- ・ 当事者の声を踏まえて考えていく必要がある。
- ・ 外国につながる、ということだけでなく、いろいろなバックグラウンドを知った上で対応していくことが共生につながっていくということで、いわゆる多文化共生も一つのフィルターだという意識を持ちながらやっていく必要がある。
- ・ マイクロアグレッションについて学んだことで、コミュニケーションを見直す機会として、LGBT や宗教関係のことについても同様に対応していけるのではないか。

○ 世の中が複雑化、多様化、複合化等していく中で、分断が進まないようにする必要があり、傾聴やお互いの理解をあきらめないことが一番大きいと思われる。地方の実情として、外国人の存在がなければ支えられない部分があり、その現場にある良いコミュニティや循環を、長いスパンで、声を拾ってつなげていってほしい。(総括)

### 3 情報交換

本研修事業にて講義研修テーマとして採用されなかったものについて、事前に各会員等に照会し、回答を得たものを、資料にて共有。追加での質疑応答はなかった。

### 4 その他

総会で決定した本研究会の見直しについて以下のとおり案内し、了承を得た。

- ・ 分担金処理に係る冊子制作について、学識経験者等に寄稿に関して内々に当たったところ、原稿作成に時間が必要との声があり、年度内の制作が困難であるため、来年度に繰り越しとさせてほしい。
- ・ これに伴い、会計監事については、来年度も役職を廃止せず、持ち回り継続とさせていきたい。
- ・ これらについては、3月の幹事会（書面開催）に諮り、決定したい。

### 5 閉会

(以上)