

名古屋学院大学国際文化学部国際協力学科
2019年度 卒業論文

佐伯 奈津子ゼミ

望月 麻佑

藤網 ひなの

マイノリティーと共に生きる
——発達障害者とトランスジェンダー雇用………19W1056 望月 麻佑 3

はじめに

第1章 見えない障害と生きる

第1節 発達障害（者）を知る

第2節 向いている仕事・就労支援施設

第3節 卒業後の進路と悩み

第2章 多様な性と生きる

第1節 LGBTからSOGI（ソジ）へ

第2節 就職活動中の悩み

第3節 就労中の悩み

第3章 マイノリティー雇用に向けての取り組み

第1節 国・自治体の取り組み

第2節 発達障害者雇用に向けた企業の取り組み

第3節 トランスジェンダー雇用に向けた企業の取り組み

おわりに

多様性共生を進める上での政策や課題
——外国人住民の声に耳を傾けて………20W1020 藤網 ひなの 25

はじめに

第1章 在日外国人

第1節 国と愛知県における統計

第2節 外国人流入の背景（1）オールドカマー

第3節 外国人流入の背景（2）ニューカマー

第2章 多文化共生の定義と課題

第1節 多文化共生の意義

第2節 多文化共生の問題

第3節 多文化共生に向けた国・自治体の政策

第3章 愛知県における外国人住民に対する取り組み

第1節 外国人住民の背景

第2節 日本語指導が必要な外国人児童

第3節 病気になったときの支援：医療通訳

おわりに

名古屋学院大学国際文化学部国際協力学科
2019年度 卒業論文
＜指導教員 佐伯奈津子＞

マイノリティーと共に生きる
発達障害者とトランスジェンダー雇用

19W1056 望月 麻佑

はじめに

物心がついた時、気づくと私の友達の多くは、障害¹をもつ人だった。私の母は、聾学校、盲学校、養護学校、特別支援学校の教師として長年働いていた。そのため、行事や長期休み期間中は、決まって母の職場について行った。私にとって、母の職場は友達に会える場で、かれらとドッジボールや鬼ごっこをする時間が至福ですらあった。

母はいつもかれらの未来について考え、器用な人が褒められる世界で、不器用とされてしまうかれらの才能をどのように生かすことができるのかの話し合いの場をよく設けていた。そして、文化祭でかれらは、自らが作ったお菓子や工作を展示・販売した。かれらは多くの人から「おいしかった」「上手にイラストが描けたね」と声をかけてもらった。その成果は、当事者のかれらのモチベーションを上げただけでなく、かれらの家族を勇気づけただろう。

障害をもつ人の家族の多くは、我が子の将来を心配している。少数派とされる障害者の働き口を見つけるのは困難だからこそ、他の家庭より心配する気持ちは大きいと思う。どのような手助けを必要としているのかが分かりやすい身体障害者に比べ、「変わった子」「他とは違う」と見なされがちな発達障害者の人たちは、理解されにくい。初対面の人には特に理解されない。このような状況でかれらは一体どうやって職につくのか。何か特別な処置が施されているのか気になった。

近年、同性愛をテーマにしたコンテンツが増えたことで、LGBT(特にレズビアンやゲイ)に関する情報は非常に得やすくなってきた。しかし、同じLGBTに属するトランスジェンダー(性同一性障害²)が2018年6月まで、「精神疾患」の扱いをされていたこと[厚生労働省(a)]を知っている人はどのくらいいるのだろうか。LGBTという言葉でまとめられているため、レズビアンやゲイと同様に、同性愛者であると思う人もいるだろう。しかし、同性愛者とも言える、異性愛者とも言えるトランスジェンダーは、簡単に理解するのは難しい。だからこそ、かれらがどのように理解され、どのようなサポートを受けているのかが気になった。

発達障害者とトランスジェンダーを一括りにすることはできないが、同じマイノリティーの中でも特に理解されにくいであろう2つを取り上げていこうと思う。そこで本論文では、当事者の出版した本や雇用する企業の人事担当者に向けた本を参考にし、記述していく。

まず第1章では、発達障害と呼ばれる症状がどのようなものかを記述し、発達障害者に関する正しい理解を深め、かれらの抱える悩みや就職に関する問題点を記述する。

第2章では、LGBTについて理解を深め、LGB(レズビアン・ゲイ・バイセクシュアル)と同じ枠に簡単にまとめることができないT(トランスジェンダー)の就職活動中や就職

¹ 「障害」の「害」は、「害虫」や「公害」で使われている漢字のため、当事者の存在を害であるとする社会の価値観を「害」という漢字を使うことで助長してきた。近年では、「障碍」「障がい」などと表現することも増えている[内閣府 2010]。しかし本論文では、障害者=社会にある障害と向き合っている人たち[anan NEWS 2016]というNHKの考えに賛同し、「障害」のまま記述する。

² 現在は、「性の健康に関する状態」という部類の中に移動した[WHO 2019]。

後に陥る悩み・問題点について記述する。

それらを踏まえ、第3章では、問題点に対する国・自治体の政策や企業の取り組みについて記述する。

第1章 見えない障害と生きる

第1節 発達障害(者)を知る

発達障害という言葉を知っている人は多くいると思うが、実際どのような症状をもつ人がそのように総称されているのかを知っている人は少ない。発達障害の原因は、何らかの脳機能の障害と言われている。事故や病気などにより後天的に発症するものではない。先天的に「脳の構造」自体が違うため、頑張ればできるように、とはならないのだ [木津谷 2018: 42]。2005年4月1日に施行された「発達障害者支援法」では以下の障害を発達障害と呼んでいる。ADHD(注意欠陥・多動性障害)、LD(学習障害)、自閉症(自閉症スペクトラム)、アスペルガー症候群の主に4つである [木津谷 2018: 43]。これら一つ一つがどのような症状を引き起こし、どのくらいの確率で発症しているのかを以下に書き出す。

ADHDとは、集中力が持続しない・じっとしてられない症状のことである。近年「大人のADHD」を取り上げたテレビ等の放送が増え、社会的知名度も上がってきている症状の一つである。約20人に1人程度にADHDの症状があるとされている。大人になると症状の一部(多動性)が目立たなくなり、ADHDの枠に入らない状態になる人もいられると言われている。また以前は男性が何倍も多いと言われていたが、報告される男女比は徐々に同程度に近づいてきている [公益社団法人 日本精神神経学会 2016]。

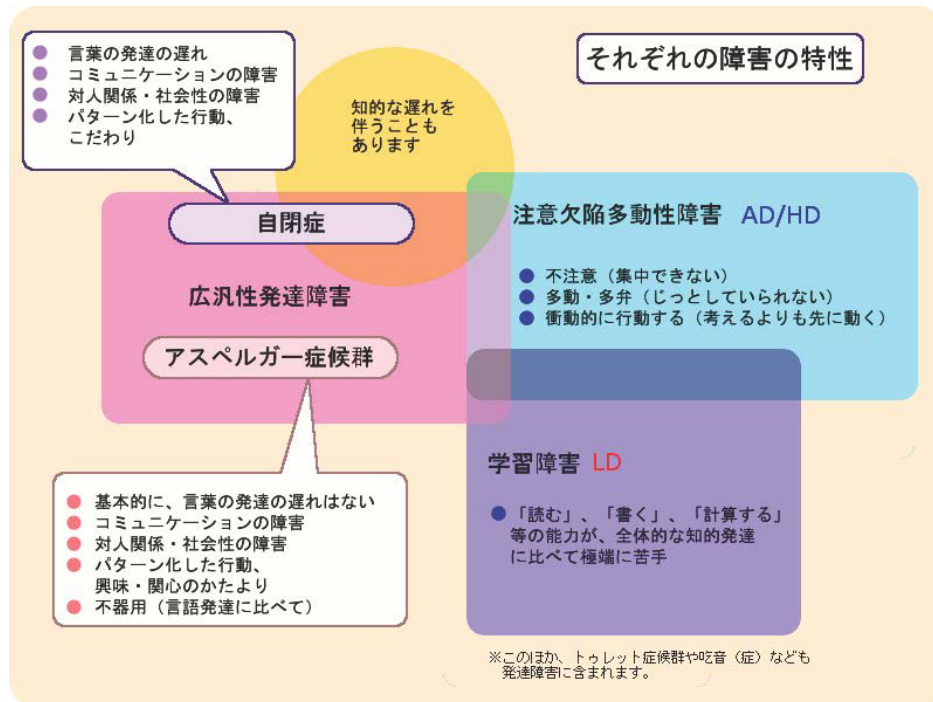
LDとは、知的発達に遅れはなく、聞く・話す・読む・書く・計算することが、極端に苦手である症状のことである。LDの症状を知っている人は少なく、怠けていると誤解されてしまったり、当事者自身も努力不足なのではないかと自己嫌悪してしまったりすることも少なくない [国立精神・神経医療研究センター 2013]。確認の方法にもよるが2~10%の確率でLDの症状があるとされており、読みの困難については、男性が女性より数倍多いと報告されている [厚生労働省 (b)]。

自閉症³とは、対人関係の障害・コミュニケーションの障害・パターン化した興味や活動の3つの特徴をもつ障害で、言葉の発達の遅れもあり生後まもなくから明らかになる。近年の調査では、約100人に1人自閉症であると報告されている。性別では男性に多く、女性の約4倍の発生頻度だが、女性では過少評価されている可能性もある。きょうだいで自閉症に発症するリスクは、約10~20倍であることが知られている [厚生労働省 (c)]。

アスペルガー症候群とは、自閉症のタイプの1つである。上記した自閉症の3つの特徴のうち対人関係の障害・パターン化した興味や活動の2つの特徴が症状としてあり、コミュニケーションが目立った障害がないとされている障害である。言葉の発達の遅れがないというところが自閉症と違う点でもある。約4000人に1人がアスペルガー症候群だと言われている [厚生労働省 (d)]。これら4つの症状を簡単に記載したのが、図1である。

³ 「自閉症スペクトラム障害」という呼び方もされている。

図1 それぞれの障害の特性



（出典）発達障害者情報・支援センター

次の節では、発達障害者の仕事面に関する問題点や雇用問題についての企業側と発達障害者側の問題点について取り上げていこうと思う。

第2節 向いている仕事・就労支援施設

近年多くの企業がダイバーシティ経営という言葉を口にしているが、これは単なる人材の多様化ではなく、性別、年齢、人種の違い、性格、学歴、価値観など多様な属性の積極的な採用に取り組み、差別のない処遇を実現させるために広がったものだ。その一方で、多様な属性の一つでもある発達障害者へのアプローチが進まないのが悩ましい現状である [木津谷 2018：22-23]。

発達障害の特性によって向いている仕事は異なり、同じような症状に思えても障害の原因が異なれば対処の仕方も変わってくる。発達障害をもつ人の特性から考えると、手順を覚えれば完結できるマニュアル的な仕事（倉庫でのピッキング・書類のチェック・プログラムのバグチェック等の継続的な後工程作業）や覚えている状態だけで完結する仕事（研究開発職・創作関係など結果にコミットさせる業務）が向いている [木津谷 2018：81-82]。さらに細分化し、それぞれの特性を活かせるであろう仕事を挙げていく。

アスペルガー症候群の特性に向いている仕事は、ルールやマニュアルがしっかりしている仕事（経理・財務・法務・コールセンターなど）、気分左右されない論理的な仕事（プログラマー・ネットワークエンジニアなど）や視覚優位を活かせる仕事（工業系デザイナー・設計士・CADオペレーターなど）である [木津谷 2018：84]。

症状は似ているが原因の違う ADHD の特性に向いている仕事は、自分の興味(こだわり)

が活かせる仕事（ディレクター・編集（記者）・カメラマンなど）、物づくりに関わる仕事（料理人・アニメーター・プログラマーなど）や専門分野が活かせる仕事（研究者・フリーランス・学者・塾講師など）である [木津谷 2018：84-85]。彼らの特性を生かしやすい職業をいくつか挙げたが、発達障害者が上記の仕事内容に対し完璧な理解ができていないことと企業側が受け入れる体制を取りきれていないのが現状だ。

補足すれば、発達障害者に真価を発揮させるためには、適職を選ぶことに加えて、事務管理において、事例性（業務上の支援）と疾病性（病気の有無）を混同しないことが大切である。2 つが融合している場合でも、事例性の背景にある本人の特性への理解を深めてもらう事、疾病性に対しては、産業医や外部の専門家に委ねる事といった両者の分離が必要になる。また、発達障害の特性上、仕事の経過にはなるべく目を瞑り、関心の高いものへの集中力を持続させることが要点になってくる [木津谷 2018：85]。

現在、日本では障害者に対する就労支援が主に就労支援移行事業・就労継続支援 A 型事業・就労継続支援 B 型事業・就労定着支援事業の 4 つある。

就労支援移行事業とは、通常の事業所に雇用されることが可能と見込まれる者に対し、①生産活動・職場体験等の活動の機会の提供、②就労に必要な知識や能力の向上のための訓練の実施、③適性に応じた職場の開拓、④就労後の職場定着のための支援を行ってくれる場所である。

次に就労継続支援 A 型事業とは、通常の事業所に雇用されることが困難であり、雇用契約に基づく就労が可能である者に対し、①雇用契約の締結による就労の機会提供、②生産活動の機会の提供、③就労に必要な知識や能力の向上のための訓練の実施を行う場所である。

就労継続支援 B 型事業⁴とは、通常の事業所に雇用されることが困難であり、雇用契約に基づく就労が困難である者に対し、①雇用契約の締結による就労の機会提供、②生産活動の機会の提供、③就労に必要な知識や能力の向上のための訓練の実施を行う場所である。

最後の就労定着支援事業とは、就労支援移行事業・就労継続支援 A・B 型事業・生活保護・自立支援の利用を経て、通常の事業所に新たに雇用され、就労移行支援等の職場定着の義務・努力義務である 6 カ月を経過したものに対し、就労の継続を図るためにある。サポート内容としては、①雇用した事業所・障害者福祉サービス事業者・医療機関等との連絡調整、②障害者が雇用されることに伴い生じる日常生活等の日常生活等の問題へのサポートと指導を行ってくれる機関である [厚生労働省 (e)]。

次の節では、この 4 つの中でも利用者の多い就労継続支援 A 型事業と B 型事業について、ADHD 当事者の困難への対処法について追究していく。

第 3 節 卒業後の進路と悩み

2018 年 3 月に特別支援学校を卒業した 2 万 1657 人のうち進学者数 769 人、一般企業への就職者数 6760 人、就労障害福祉サービスの利用者数は 1 万 2906 人である。特別支

⁴ A 型事業所とサポート内容に違いはないが、B 型事業所は、雇用契約に基づく就労が困難な人が対象。A 型事業所は、雇用契約に基づく就労が可能な人が対象になっている。

援学校から一般企業への就職が約 30.1%、就労系障害福祉サービスの利用が約 30.2%、障害福祉サービスから一般企業への就職が年間 4.3%というのが、一般就労への移行の現状である [厚生労働省 (e)]。

現在、約 24 万人が B 型事業所を、約 7 万人が A 型事業所利用している [厚生労働省(e)]。表 1 は、これら 2 つの事業所の賃金・工賃についてまとめられたものである。

表 1 2018 年度平均賃金・工賃

施設種別	平均賃金・工賃 月額	平均賃金・工賃 時間額	施設数 (箇所)	平成 29 年度 月額	平成 29 年度 時間額
就労継続支援 B 型事業所	16,118 円	214 円	11,750	15,603 円	205 円
就労継続支援 A 型事業所	76,887 円	846 円	3,554	74,085 円	818 円

(出典) 厚生労働省 (e)

上の表 (表 1) から読み取れるが、A 型事業所に比べ B 型事業所を利用している人の方が圧倒的に支給される額が異なることがわかる。雇用契約に基づく就労が可能か不可能かの違いでこの差が生まれている。

就労可能な障害者の B 型事業所利用者の月収平均は 1 万 6118 円 (時給 214 円) であり、障害者年金で支給される約 9 万円を加えても月 10 万 6118 円の収入のみで生活をしている [厚生労働省 (e)]。前年と比べると月収が 515 円増加しているが、これらの数字は、障害を持ちながら働く人に対し妥当な金額だろうか。障害により、非障害者よりも仕事を進める速度が遅いから工賃が安いのか。

日本国憲法第 25 条にあるような「健康で文化的な最低限の生活を営む」ことは、この月収額では到底非難しいと言える [NPO 法人 AlonAlon]。

基本的に賃金 (給料) というのは、能力の有無に関係なく決まった額が支払われる。その一方で、障害をもつ人のほとんどは仕事の進行速度・能力によって手間賃 (工賃) を支給されている。障害により生産性の少ない彼らには、安い額の給与しかされていないのが現状である⁵。障害により生産性が低いこと・仕事内容が内職的なため売り上げが上がりにくいこと・労働契約を結ばないため、都道府県の最低賃金をもらえないこと・必要経費を差し引かれることの 4 つが、受け取れる工賃が安くなる主な理由だ。

発達障害者の多くが通院や服薬をしているが、少ない月給を治療費や薬代にまで当てることは難しい。そして、就職できた一方で、職場環境に慣れることができず定職できない人も多くいる。企業に求めた対応と、企業が求めた勤務態度の違いも離職してしまう原因

⁵ 就労継続支援 A 型事業所は雇用に基づいた訓練のため、基本的には都道府県の最低賃金が利用者に支払われる (給料)。就労継続支援 B 型事業所は雇用に基づかない訓練のため、物の制作や加工に対する努力に対する手間賃 (工賃) が支払われる。

の一つだ。圧倒的に利用者数の多い B 型事業所の工賃が安く非常に多くの人不安定な生活をしている可能性が高いと言える。

次に、ADHD 当事者がどのような悩みを持ち、実際困難にどのように対処しているかについて、1 人の発達障害 (ADHD) をもつ男性に焦点を当てて追究していく。

発達障害をもつ男性 (作者) は自分自身の能力的問題を解決するよりは、環境や方法を変えるほうが簡単であると考えている。ADHD などの特性を短期間で克服することは限りなく不可能に近いが、環境やツールを変えることによって大きな変化を起こすことは可能になる [借金玉 2018: 32] と考える彼は、困難にぶつかった時にどのような対処法をとるのだろうか。

彼の対処法に共通する基本概念は、集約化 (ぶっこみ)・一覧性・一手アクセスの 3 つだ。まず 1 つ目は集約化である。これをしない場合バラバラに散ったものは必ず失われるということ。次に一覧性は、全てを一眼で見られるということ。つまり、書類や物を重ねて収納せず無くす物を減らすということ。最後の一手アクセスとは、必要なものにすぐに手が届くことでストレスや不安を減らすことである [借金玉. 2018: 32, 36-37]。これら 3 つが、発達障害式「仕事」の原則である。

ADHD 傾向の強い人は、持ち物管理が苦手な人が多い。発達障害をもつ人に使いやすい鞆とは、一体どのようなものなのか。実際に発達障害をもつ男性が、10 個以上の鞆を買い換えて行き着いた便利な鞆には 3 つ原則がある [借金玉 2018: 40]。

必要な物・必要になりそうな物全てをまとめて入れられるだけの容量があり、一覧性が高く、それぞれへのアクセス性が高い物だ。整理整頓や出し入れの工夫や解決に焦点を当てるのではなく、全てのものを一つの鞆にまとめて入れておくことが大切なのだ。

著者のように重度な ADHD の場合、鞆が軽いと不安になってしまうため、詰め込まれて重たくなった鞆は安心の証だという [借金玉 2018: 39-40]。

第 2 章 多様な性と生きる

第 1 節 LGBT から SOGI (ソジ) へ

近年テレビをつければ、マツコデラックスをはじめとする「オネエ⁶」タレントと言われる人が多く出ている。更には、男性同士の恋愛をテーマにしたドラマや BL (ボーイズラブ) 漫画が流行っている。それらの情報から LGBT という言葉が浸透してきている為、普通ではない扱いをされてきたセクシュアル・マイノリティーの存在が、「普通」へと変わってきたと思う人もいるだろう。

しかし、当事者達の多くは年齢や地域に関係なく、今もなお、人権侵害を受けている。かれらは労働市場でも、学校や病院でも差別されているばかりか、自分たちの家族からも虐待されたり、家族の縁を切られたりする。殴打や性的暴行、拷問や殺人など、身体攻撃の標的にもされている。およそ 76 カ国において、個人の同意に基づく同性愛が差別的な法律で犯罪と定められ、個人が逮捕や迫害、投獄され、さらに少なくとも 5 カ国では死刑判決さえ受けかねない状況に置かれている [国際連合広報センター]。

⁶ 差別用語と感じる人もいるため、好ましくない表現だが、世間で使われている分かりやすい呼称を使用した。

性的指向に関して、「男性が男性を、女性が女性を好きになる」ことに根強い偏見や差別があり、今も尚、苦しんでいる人々がいる。また、体の性と心の性の違いに悩みながら、心ない好奇の目にさらされたりして苦しんでいる人々もいる。テレビで活躍する人気なオネエタレントや、人気なドラマの世界だけからは、知り得ない、こうした性的指向や性自認を理由とする偏見や差別をなくし、理解を深めることが必要なのだ。本章では、LGBTとは何なのか、当事者の抱える雇用に関する悩みを追究していく。

はじめに、LGBTとはレズビアン（女性の同性愛者）・ゲイ（男性の同性愛者）・バイセクシュアル（両性愛者）・トランスジェンダー⁷（こころの性とからだの性との不一致）の略名であり、人そのものを示す言葉である。あまり世間に浸透していないがLGBTだけでなくAsexual（誰にも性的欲望を抱かない）やPansexual（幅広い欲望を抱く）も存在する。多様な表現（自称）が存在するのだ〔東など 2018：12-16〕。出生児の性別に違和感はあるが女性や男性のどちらかのみを性別を選ぶこともできない・したくないという性自認を「Xジェンダー」と呼ぶ。詳しく書き出すと「FtM：Female to Male（女性から男性）」「MtF：Male to Female（男性から女性）」「MtX：Man to X-gender（男性からXジェンダー）」「FtX：Female to X-gender（女性からXジェンダー）」のように分けることができる。ここに記載できていない表現が他にも多く存在する〔東など 2018：33-36〕。このようなセクシュアリティはLGBTという言葉では、カバーできない。

近年では、LGBTという言葉を使用することで、当事者意識・非当事者意識が生まれ、良くも悪くも、対立関係が生まれている部分があるという考えが生まれている。この事態を解決する可能性をもつとしてSOGIという言葉の使用が浸透してきた。

SOGIとはSexual Orientation（性的指向）とGender Identity（性自認）の頭文字を使った人の属性を示す言葉である。

性的指向と性自認は、マイノリティー、マジョリティー関係なく全人類に関係する〔Rainbow Life 2017〕。つまり、SOGIとは誰もが持っている要素なのだ。LGBTは、当てはまる人だけの特別なカテゴリーのため、当てはまる人、当てはまらない人の壁（差別）が生まれてしまうのだが、SOGIという言葉が浸透させることによって、誰かとの間に壁が生まれることが減るだろう。このSOGIの視点を取り入れることによって、これまで「LGBT当事者」と「非当事者」に二分化されていた人々が一つになることができるのではないだろうか。

SOGIのSOである性的指向（Sexual Orientation：セクシュアル・オリエンテーション）とは、人の恋愛・性愛がどういう対象に向かうのかを示す概念を言う。具体的には、恋愛・性愛の対象が異性に向かう異性愛（ヘテロセクシュアル）、同性に向かう同性愛（ホモセクシュアル）、男女両方に向かう両性愛（バイセクシュアル）を指す。同性愛者、両性愛者の人々は、少数派であるがために、場合によっては職場を追われることさえある。このような性的指向を理由とする差別的取扱いについては、現在では、不当なことであるという認識が広がっているが、未だに偏見や差別が起きているのが現状だ〔法務省〕。

⁷ 性同一性障害とは精神医学における診断名である。つまり病理化されている。この病理化に反対する当事者がトランスジェンダーという言葉を使い始めた〔東など 2018：21〕。

もう一つの SOGI の GI である性自認⁸ (Gender Identity: ジェンダー・アイデンティティ) とは、自分の性をどのように認識しているのか、どのような性のアイデンティティ (性同一性) を自分の感覚として持っているかを示す概念である。多くの人は、性自認 (こころの性) と生物学的な性 (からだの性) が一致しているが、この両者が一致しないために違和感を感じたり、からだの性をこころの性に近づけるために身体の手術を通じて性の適合を望んだりすることさえある (性同一性障害)。そして、こうした人が、偏見の目を向けられたり、職場などで不適切な取扱いを受けたりすることがあるのだ。

2014年7月に「性同一性障害者の性別の取扱いの特例に関する法律」が施行され、この法律により、性同一性障害者であって一定の条件を満たす者については、性別の取扱いの変更の審判を受けることができるようになった [法務省]。本節では、LGBT について広く取り上げたが、第2節では、トランスジェンダーに焦点を置き探究していく。

第2節 就職活動中の悩み

LGBT という言葉の中でも特に、世間で浸透しつつある同性愛者 (L・G)⁹ とは、同性に性的 (あるいは感情的) に惹かれる経験をする人のことである。つまり、愛の在り方がベースだ [TOKYO RAINBOW PRIDE 2019]。その一方で、トランスジェンダーとは、生まれた時に割り当てられた性別に違和感を持ち、性別を越境して生きようとする人のことである。性別適合手術の有無とは関係がなく、性自認が男性・女性ではなく、第3の性 (third gender)¹⁰ である場合も含まれている。つまり、同性愛者とは全く異なり、かれらの場合、性別がベースになっていることを忘れてはいけない。トランスジェンダーは、同性愛者よりも、体に対する悩みが圧倒的に多くある。その為、就職活動の地点から就職後まで同性愛者がぶつからない様な悩みと常に、向き合っているのだ。

LGBT という言葉の理解を深める事はもちろん大切である。しかし、私は、トランスジェンダーに対する理解を深めることが、何よりも大切だと思う。本節では、トランスジェンダーのみに焦点を絞り、かれらの就職活動中に抱えている問題点について追究する。

まず勘違いしてはいけないのが、トランスジェンダーの人すべてが、就職活動中にカミングアウトするわけではないということだ。もちろん様々な事情を抱え、書類・面接を通しカミングアウトする人もいる。カミングアウトしなければならない状態にあるのも事実だ。カミングアウトするつもりがなくても、しなければならなくなりうる問題点を4つあげる。

第一に、リクルートスーツに関する悩みである [東など 2018: 42]。望む性別の服が着用不可の時、説明会や面接会の参加ができなくなってしまうのだ。現在、就職活動中着用するようになっている服は男性用 (パンツスタイル)・女性用 (パンツ・スカート) の二択に分かれていて、現段階で私服面接等ができる企業はほぼ無い。自分の望むスーツと他人の見た性別に違和感が有ればその説明をすることになる (カミングアウト)。ビジネスカジュアルや私服でも面接を受けられようにする事で、トランスジェンダーの人が今よりも

⁸ 「こころの性」と呼ばれる。

⁹ 男性が男性を、女性が女性を好きであれば同性愛者である。

¹⁰ X ジェンダーなど。

積極的に就職活動をしやすくなる。

第二に、エントリーシートや履歴書の性別欄に関する悩みである [東など 2018 : 42-43]。性別欄が選択制の場合、記入のハードルが高くなってしまふ。戸籍上と記入欄との内容に相違が生まれ内定取り消しになった事例やカミングアウトを恐れ就職活動に踏み切れない例もある。

企業としても男女比を報告するために男女どちらかの記入を求めるのも理解ができるが、二択しか無いということが問題だ。リクルートスーツの問題同様、望む性別をオープンにできずに記入し違和があるとなれば、内定が決まらないことがある為、内定のため自分の気持ちを偽り記入する人も少なく無い。今後、記入欄を書込み式にしたり、必須項目から外したりすることが解決の大きな一歩になるだろう。

第三に、説明会や集団面接に関する悩みである。企業によっては、説明の日程が男女で分けられている場合もある。集団面接等も性別で分けられたり、男女半々で性別基準で人数を決められたりすることもある。性別による時間分けやチーム分けするのは LGBT という言葉が浸透してきた時代に相応しくない対応だと考える。

第四に、トイレのマークに関する悩みである。LGBT への配慮として、多目的トイレのマークの横にレインボーマークを貼る取り組みを大阪府の一部が実施した。この表示は、身体・心の性別に関係なく、誰でも自由に利用してほしいという意図であったが、一部の当事者から「マークがあることで逆に使いづらい」「そこを使うということは LGBT だと断定されるのではないか」という指摘をされた [東など 2018 : 66-67]。実際当事者が使用したいとされるトイレは、FtM の 55.6%は男性トイレ・FtX の 60.6%はだれでもトイレ・MtF の 75.2%は女性トイレ・MtX の 35.8%はだれでもトイレを利用したいという調査結果がある [石田 2019 : 167]。使用したいと思うトイレを使用できている人は少なく、勤務時間中トイレに行けない人もいる。

図2 トイレマーク



(出典) NOISE 2018

かれらに対応するために、誰でも使えるトイレに虹マーク（LGBTを表すマーク）をつける取り組みをした企業もあるが、職場の理解力向上に繋がるという意見もある一方で、トイレを使用することでカミングアウトしたことに繋がることを恐れ余計使用しづらいと感じる人も多くいる。マークを決めそれを表示する事は、周りへの理解を深めることもできる一方で、より差別を生んでしまいかねない。表示されているマークの中には半分男性半分女性のイラストが使用されていることが多く（図2）、あまり良い印象を受けていない当事者も少なくないことを忘れてはいけない。

トランスジェンダーにとって、戸籍上の本名と性別は非常に重要な個人情報である。戸籍上の名前や性別は変更するために多くの書類や審査を必要とするため、そこまで踏み切ることのできない人も数多くいる。また、職場内で通称名を使って生活している人もいる。

戸籍や住民票上の性別と見た目の性別が異なったり、職場の対応や安全性の確認、差別の有無や福利厚生の制度がLGBTにも対応しているのか確認したりする際、カミングアウトする予定がない人もカミングアウトせざるをえなくなる。カミングアウトすることで気持ち軽くなる人もいる反面、就職後どのような対応をされるのか、だれが自分の状況を知っているのかと不安になり勤続できなくなる人もいる〔東など 2018：57〕。

しかし、誤って認識していけないのは、すべての人が戸籍や住民票の性別を変えたいと願っているわけではないということだ。当事者全員が体に違和感を持っているわけではない。全員が専門外来を受診するわけではない。つまり、トランスジェンダーであるからといって、日常生活に困難を抱えているとは言い切れない。企業における合理的配慮を検討する際には「診断書」や「性別変更」の有無がとても重視されがちだが、目に見える書類の有無に関わらず『困りごと』は様々存在するのだ。

第3節 就労中の悩み

本節では、就職活動を終え就労する状況になったトランスジェンダーの人が、ぶつかりやすい悩みについて4つ取り上げていく。

第一に、希望する名前と性別の違いである。「〇〇子」「〇〇男」といった性別が判断しやすい名前をもつトランスジェンダーの人の中には、見た目とのギャップに苦しめられているケースも少なくない。戸籍上の名前変更はハードルが高いため、会社内での名刺・社員証・名簿等の表示に通称名を使用したい人もいる。

第二に、ハラスメント問題である。「女っばい」「男っばい」と言う。身体・正規の状況を興味で尋ねる〔東など 2018：62〕。これらは、ハラスメント行為であるが、自分と違うことに対する興味から罪の意識なく深く聞いてしまう人が多い。当事者は皆、悩んだ上で相当の覚悟をしてカミングアウトや相談をする人が圧倒的に多いため、最初の受け止め方が否定的だと大きなショックを与えてしまう可能性が高くなり得る。カミングアウトをする＝職場環境を改善したいという前向きな姿勢だと捉えて理解を示し〔東など 2018：77〕、聞いて良いことかどうかをしっかりと考えるべきである。

第三に、職場内ネットワークに関する問題である。当事者のみ参加可能なネットワークの場合のメリットは、自分以外にもLGBTの当事者が同じ職場にいるととして勤続意欲が

湧く・安心して繋がることができる・声を集めやすいということだが、加入＝カミングアウトに繋がりがかねない・加入者数が少なくなりがちという面もある。アライ¹¹も参加可能なネットワークの場合のメリットは、加入者が増え活動の幅が広がる・LGBTの方の代わりにアライが発言することができる・関心があれば誰でも入れるので加入＝カミングアウトにはならない安心があるということ。デメリットは、アライの加入者が多くなりすぎると多くの人に知られることを恐れるLGBTが参入しづらくなるということだ [東など 2018: 70-72]。この取り組みもトイレマークの取り組みと同様に本当に当事者のことを考えられているのかを注意し向き合わないといけない。

第四に、G7（先進国7カ国：アメリカ・イギリス・ドイツ・フランス・日本・カナダ・イタリア）の中で同性間の婚姻やパートナーシップに法律がないことだ。福利厚生がどのようになるのか、パートナーシップで認められたパートナーでも法律上ではないから、福利厚生の対象にならないこともある。法律による制度がないが故に、各企業の判断で対応することを始めている [東など 2018: 63]。

第3章 マイノリティー雇用に向けての取り組み

第1節 国・自治体の取り組み

1章・2章で取り上げた発達障害者とトランスジェンダーに関する悩みや問題点に対して国や自治体、更に、企業がどのような方法をとっているのかを本章では追究していく。

現在、発達障害者雇用問題に対し、国や自治体が取り組んでいる障害者雇用対策の一つに2005年4月1日に施行された発達障害者支援法がある。この対象になる症例は、自閉症・アスペルガー症候群・自閉症スペクトラム・LD（学習障害）・ADHD（注意欠陥・多動性障害）の5つある。これらの症例が対象になった発達障害者支援法の趣旨は主に3つある。

第一に、発達障害者に対する障害の定義と発達障害への理解の促進。第二に、発達障害者の自立・社会参加のための生活全般にわたる支援の促進。第三に、発達障害者支援を担当する部局相互の緊密な連携の確保・関係機関との協力体制の整備である。他にも障害者の職業の安定を図る為につくられた「障害者雇用促進法」がある。障害をもつ人の雇用・就業は、自立・社会参加の為の重要な柱となる手助けをしている。障害者がもつ能力を最大限発揮できる・適性に応じて働くことのできる社会を目指す為の取り組みである。この取り組みでは、事業主に対して、従業員的一定割合（法定雇用率）以上の障害者の雇用を義務付けている。現在、障害者雇用促進法で定められた法定雇用率は、民間企業が2.2%、国・自治体が2.5%、都道府県等の教育委員会が2.4%¹²である。この雇用率の計算（カウント）方法を表2で紹介している。

¹¹ LGBTの当事者ではないが、性的マイノリティーを理解し、支援するという考え方、あるいはそうした立場を明確にしている人のこと。

¹² この雇用率は、2021年4月の前に、さらに0.1%ずつ引き上げる予定である。

表2 障害者雇用対策について

週所定労働時間	30時間以上	20時間以上30時間未満
身体障害者	1	0.5
重度	2	1
知的障害者	1	0.5
重度	2	1
精神障害者	1	0.5※

(出典) 厚生労働省 (f)

この法律では、法定雇用率の2.2%（民間企業の場合）に達しない分の納付金を会社（企業）が支払うことになる、障害者雇用納付金制度というものが設けられている。このような制度が行われながらも雇用状況の改善が特に遅れている会社（企業）に対し計画期間終了後9カ月の間、社名公開を前手とした特別指導が施される。さらに改善されなかった場合、企業名の公表が施され厚生労働省から指導される。現在の障害者法定雇用率は2.2%であるが近い将来2.3%に引き上げされる予定がある。対象者は身体・知的障害者であり、そこに精神障害者も加わった。企業名が公表されると官報で公告される他、公共事業への一般競争入札の対象から外されるなどのペナルティも科せられてしまう。

しかし、ペナルティが発生する一方で、助成金や制度が存在し雇用率を上回って雇用している企業に支払われている助成金や制度も存在する。

まず、国の助成金には、特定求職者雇用開発助成金・トライアル雇用助成金や東京都障害者安定雇用奨学金などがある。障害者雇用納付金制度（助成金）の場合は、雇用する障害者の数が増えるほど、作業施設や設備の改善、特別の雇用管理等が必要になる。それにはある程度の経済的負担を伴うのでバランスを取るためにも、この助成金を受給できる。この仕組みをとることで「障害者の雇用促進」を促すのだ。現在、民間企業に雇用されている障害者の数は49.6万人となり、14年連続で過去最高を更新している。

次に自治体の障害者支援をする施設について取り上げる。雇用のための支援機関の数は、ハローワーク（全国544カ所）・地域障害者職業センター（全国47カ所＋5支所）・障害者就業・生活支援センター（全国332カ所）というように非常に多く存在しているのがわかる。

第1章で取り上げた中にも就労継続支援 B 型事業所という言葉が出てきたが、その施設を利用するには、一度就労経験を経るか、就労移行支援事業所を利用した際に、働くことに関する課題などのアセスメントが行われてなければならない。

身体・知的・精神・発達障害や難病がある人で、下記の条件のいずれかを満たした人が事業所を利用することが可能になる。ひとつ目、就労経験あり。年齢や体力の面で一般企業での就労が難しくなった人。2つ目、50歳に達している人。3つ目、障害基礎年金1級を受給している人。最後は、就労移行支援事業者などによるアセスメントで就労面の課題が把握されている人である。私が思っていた以上に利用するためのハードルが高いように思

う。

障害をもった方の自立支援を行っている NPO 法人 AlonAlon¹³では、胡蝶蘭を取り扱ったプロジェクトが施行されている。ここでは個々の個性や能力に合わせて胡蝶蘭の栽培の技術指導やお花の販売を行っている。また、絵画、彫刻など芸術面の活動もすることで今まで眠っていた才能を引き出すこともできる。その他には、野外活動としてホースセラピーを開催し、動物とのふれあう機会を設けることで心と体を癒し、ストレスを軽減できるように取り組んでいる [NPO 法人 AlonAlon]。

他にも、障がいのある子供をもつ親の多くが考える「自分がいなくなった後、子供の未来がどうなるだろう」という不安を取り除くために、また施設では障害のある子の親が亡くなった後も、本人が一生を豊か暮らしていくために、信託銀行や大手法律事務所と提携した財産管理を行っている。この施設では実際に、知的障害者20名をエキスパート職員らがサポートし、工賃10万円を達成しという驚くべき実績を持っている。他にも企業への雇用チャンスも設けられており、施設に併設された農園への正社員雇用への道が用意されている。この施設の建設費6000万円のうち3800万は日本財団からの助成金で賄った [NPO 法人 AlonAlon]。

次にトランスジェンダー雇用問題に対する取り組みについて追究する。日本では、まだあまり多くの制度はない。そのなかで、男女雇用機会均等法¹⁴は、募集・採用、配置・昇進等の雇用管理において、性別を理由とした差別を禁止した法律である。さらに、婚姻、妊娠・出産を理由とする不利益取扱いの禁止も定められている。また、2017年1月1日から、上司・同僚からの職場における妊娠・出産に関するハラスメント防止策の設置が義務化された [厚生労働省 (g)]。当然ながら LGBT も含まれている。しかし、この法律は実際機能していないように思う。

日本では現在、同性婚が認められていないが、2015年以降、同性パートナーシップ制度¹⁵というものが発足された。この制度は、同性同士の関係を認めるものだ。では一体、体の性と心の性が一致しないトランスジェンダーの人にとって、どういう意味があるのだろうか。

例として、FtM の場合で考えてみる。恋愛の対象は異性愛で、男性として女性を愛し結婚したいと思ったとする。戸籍上は女性のままであり、好きになった女性とは同性同士のため、法的な婚姻関係を結ぶことはできない。結婚できる方法の一つは、戸籍上の性別を変更することのみだ。2003年に「性同一性障害特例法」が制定され、戸籍上の性別を変更できることになったが、そのためには、医師から「性同一性障害」の診断を受けた上で、性別適合手術を受ける必要がある。つまり、戸籍を変えるためには、子宮や卵巣を摘出するなど生殖腺の機能を完全に失う手術が必要ということだ。結婚(法律婚)するためには、制度に合わせて自分の身体を切る道しか今のところないのだ。それは経済的にも身体的にも負担が大きい。そのため実際に手術を受けるのは、診断を受けた人の2割に留まっているのが現状である [NHK ハートネット 2018]。

¹³ バリ語で「ゆっくり」の意。

¹⁴ 正式名称は、「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律」。

¹⁵ 申請した2人が生活を共にするパートナーであると認める制度 [石田 2019: 136]。

2015年に東京都渋谷区で導入されたパートナーシップ制度の適用対象は、戸籍上の性別が同性である二者間であった。それに対して、2018年に大阪府大阪市で導入された制度の対象は、一方又は双方が性的マイノリティーの二者間と対象が広がった〔はじめて学ぶ LGBT 2019：138〕。日本の制度は今のところわずかな権利保障にとどまり、権利の侵害に対して多くの自治体は罰則規定を持っていない。しかし、このパートナーシップ制度は一定程度の社会的承認を地域社会から得られるのではないだろうか〔石田 2019：138〕。大阪市の様に幅広い人がパートナーシップ制度申請可能な対象になれば、福利厚生等のサポートが充実するだろう。

日本では、発達障害者に対する取り組みの方が、トランスジェンダーに対する取り組みよりも、しっかりしたサポートをしているということが分かった。もちろん、両方にまだ物足りないところはある。しかし、LGBT に対するパートナーシップ制度の様に、取り組んでいる自治体の方が圧倒的に少ない取り組みは、まだ機能しているとは言えないだろう。

実際、福利厚生に対する取り組みは自治体よりも、企業の方が充実している場合もある。その一方で、障害者雇用対策の様に、守らなければ罰則される。守れば、助成金を授与するという様に、しっかりと定められている制度が発達障害者に対してはある。トランスジェンダーに対しても同じくらい手厚いサポートが国や自治体からされればよいと思う。

第2節 発達障害者雇用に向けた企業の取り組み

本節では、発達障害者を企業が雇用する上で、どのようにかれらのもつ特性（凹凸）に対応しているのか、働きやすい雇用方法はあるのかについて追究する。

雇用するといっても発達障害者は、能力の発揮できる仕事人が人によって違うため、かれらに一律な仕事をしてもらっては困難に近い。就労する上で必要になってくる知能が異なり、得意・不得意の差が大きくなってしまふ。しかし、その凹凸の凹をうまく避けた仕事をする事で、弱点の克服につながっていく。つまり、凹凸の凸をうまく活かすことが、能力を発揮できる可能性が増えるということである〔木津谷 2018：74〕。

人に仕事を割り当てる「メンバーシップ型雇用」ではなく、仕事に人を当てる「ジョブ型雇用」が、発達障害者の凹凸の凸を活かしやすい働き方である〔ベネッセ教育総合研究所 2016〕。ではこの二つの雇用タイプがどのようなメリット・デメリットがあるのかについて取り上げていく。

はじめに、人に仕事を割り当てるメンバーシップ型雇用のメリットは、解雇回避努力義務により守られる雇用と、採用されてからの専門知識を養うことが可能という点である〔木津谷 2018：75-76〕。

雇用が守られるという点と知識が養えるという点は、とても良い雇用方法だ。しかし、これはつまり、与えられた仕事の知識を覚え、覚える努力をしても結果が出なければ雇用が守られるのか、どうかかわらないと言っているのと同じだと思う。発達障害者の多くがもつ特性の一つに「こだわり」がある。企業の求めているものと、彼らがもつこだわりが一致しない時、意見をまとめ同じゴールに向かうことはより難しくなるのだ。

この雇用方法のデメリットは企業優先になってしまうことである。労働時間・勤務内容も勤務地も明確ではないので、企業の意向で頻繁に変わることも考えられる〔木津谷 2018：75-76〕。

次に、仕事に人を充てるジョブ型雇用のメリットは、発達障害者の発達凹凸を生かしやすいという点、職務・労働時間・勤務地を限定する点、仕事に人を充てるという点、職務消滅による解雇が不当ではないという点がある [木津谷 2018：76-80]。

一番魅力に感じたのは、仕事に人を充てるという点だ。これをする事で、自分に向いている職務につける可能性はかなり上がると言える。労働時間が決まっていることも時間管理の難しい発達障害者にとって、混乱を招くことなく勤務しやすくなると言えるだろう。この雇用方法のデメリットは、雇用が守られない（不況などの場合、解雇される可能性はある）という点だ。しかしながら、日本の労働法では「解雇回避努力義務」があるので、一応は雇用を守ることに重きを置いている。双方のメリットを混在させた「ハイブリット型雇用」も存在する [木津谷 2018：76-80]。

さらに、特性の違いを活かせる「カスタマイズ就労」という方法がある。これは、管理コストをかけずに発達障害をもつ社員にパフォーマンスを発揮させようという考え方である。障害者が企業の中で自分用にカスタマイズされた仕事を遂行することで企業に貢献し、社会的自立をしていけるように、支援者と企業が発達障害者を保護するのではなく、管理していくことを心がけている。

現在、日本の給与制度は職能給¹⁶に支えられている。勤続年数が長くなるほどレベルが上がり、職能給もあがる。この日本の行う給与制度で得できるのは、能力がある人だけ、つまり非障害者¹⁷である。この遅れた取り組みの一方、海外は職務給¹⁸がほとんどである。つまり能力に関わらず、仕事の内容によって給料が決まるということだ。発達障害（特にADHD）という言葉が浸透してきている今、後者の取り組みをしていかないのは、差別があるのと同じであると私は考える。

また、採用時（インターンシップ等）の対応としてふさわしいのは、採用の可否は仕事の適正や職務上の能力で判断すべきであり、性別や障害による採用判定を行わないことと同様、性自認や性的指向が非典型型であることによって不採用で判定する事はあってはならないということをしっかり頭に入れることだ。同じように、差別による不採用を防ぐために職業体験実習を実施することもふさわしいと言える。

職業体験実習とは、発達障害者がその企業を知り、そこで体験的に働くことで就業に対する自らの準備性を測ることが主な目的である。その一方で、企業側が発達障害者の特性を知り、職務能力や社内環境とのマッチングを検討できる場にもなる [木津谷 2018：88-90]。一定期間、一緒に働いてみることで、応募書類等では分からなかった彼らの・発達の凹凸が分かってくる。実施期間は一般的に、1週間から1ヶ月間が多い。見えない障害を確認する為には最低でも2週間は要するとされている。受け入れを決めた中小企業が、一定の要件（所定の時間・日数等）を満たす“実習”を行なった場合に助成金を支給する制度も存在している。

¹⁶ メンバーシップ型雇用の「人」に焦点を絞った職能給。

¹⁷ 「健常者」という言葉は、（なぜそのように考えたのか）差別的だと考えこの言葉を選択した。

¹⁸ ジョブ型雇用の「仕事」に焦点を絞った職務給。

仕事の作業能力をハードスキル・仕事以外の能力をソフトスキルと呼び、そのソフトスキルの欠如を補い発達障害者が能力を発揮しやすいように職場環境を“構造化”して整えることでコミュニケーション能力を養うことが可能である。まとめると、発達障害者の雇用は「ジョブ型雇用」と「カスタマイズ就労」で個々の特性を最大級に活かす仕事を創出し構造化によって未発達なソフトスキルを高めることで、成功に結びつくと言っても過言ではないということだ [木津谷 2018：96-100]。

第3節 トランスジェンダー雇用に向けた企業の取り組み

はじめに、職場の職員に LGBT 当事者は存在していないという誤った認識をもつことは今とても危険である。LGBT の方は従業員にも顧客の中にも投資家の中にも当たり前が存在しているのである。だからといって、彼らを特別に扱うのではなく、すべてを公正に扱うという姿勢・社会の不公正に対して企業として共に戦う姿勢が求められている。当事者の直面する問題と個性のニーズを優先すること・「申し出がない≠問題がない」という考え、職場環境の見直しを始めておくことが必要なのである。

近年 LGBT の従業員に福利厚生を拡充する企業が少しずつだが増えてきた。具体的な例を挙げると、結婚祝金や住居手当、会社独自の育児・介護休暇などの適用範囲を事実婚の異性間カップルや事実婚相当と見なした戸籍上同性パートナーにまで拡大するというものである。トランスジェンダーの従業員が、性別適合手術に必要となる休職期間に対して、健康保険組合で私傷病扱いとして傷病手当金を支給（医師の説明必要）する。といったように企業の取り組みは増えてきている。これはつまり、理解を示す企業が増えたということだ。しかし、まだ少ないのが現状であることを忘れてはならない。

トランスジェンダーで医学的治療を受ける場合、カウンセリングやホルモン治療に伴う定期的な通院・入院が必要となるケースもある。平日の昼間に職場を抜けたり、休んだりしなければならないケースもある。これらに配慮するには、糖尿病や透析など継続的な長期療養が必要な持病への配慮と同じだと考えて受け入れれば良い。しかし、職場での対応が期待できないと判断した人、性別移行した事を誰にも知られたくない人、知られると働きづらくなると感じている人は、性別移行を始めるタイミングと同時に離職するケースがある。つまり、支援体制を明示する事は、「大切な人材流出の防止」に繋がるのだ。最後に企業取り組みの例として、日本航空株式会社（JAL）の取り組みをみてみたい。

2015年12月、LGBT に対する社会的関心が高まる状況を踏まえ、「会社としての方針を策定する必要がある」という相談が人事担当部門にあったことが、JAL が LGBT に取り組むきっかけとなった。かれらは現在主に LGBT に対し7つの取り組みをしている [東など 2018：116]。

第一に、メッセージの発信に関する取り組みである。実際2016年3月、社員約3万2000人に社長からメッセージを発信した。取り組みの姿勢を明示し、性的指向・性自認による差別を禁止することを社内外に公開した [東など 2018：116]。

第二に、研修実施に関する取り組みである。2016年3月以降、全グループ社員の知識・理解を同一化することを重視して研修を徹底し始めた。2017年7・9月には実際 LGBT 当事者の方を講師とする研修を実施し、直接意見交換をした [東など 2018：116-117]。

第三に、社内窓口の制定をするという取り組みである。LGBT に関する相談窓口を設置

し、電話とメールでいつでも相談を受けられる体制を取り始めた [東など 2018:117]。

第四に、アライの可視化をする取り組みで、6色のLGBT ALLY ステッカーを作成し、研修受講者や希望者に配布した。(図3) さらに、JALは日本で初めて「JAL LGBT ALLY チャーター」を運航した。企業としての取り組みだけでなく、より多くの人にLGBTを支援する運動を知ってもらい、社会全体での理解促進を目指し運航した [東など 2018:117]。

図3 LGBT ALLY ステッカー



(出典) JAPAN AIRLINES 2019

第五に、LGBTに関する社外イベントへの協力・社外評価に関する取り組みである。実際にJALはピンクドット沖縄¹⁹に協力したツアー提供をし、LGBTの人たちと直接接する機会を作りより理解を深めている [東など 2018:117]。

第六に、社内制度の改定に取り組むことである。2017年10月に社内規定を整備し、一定の要件を満たし、公的な証明書を提出した社員には同性パートナーも家族と認め、育児や介護などの休暇・休職制度や社宅などの福利厚生制度を利用できるようにした。この際、上司や同僚にカミングアウトをしなくても制度が利用できるように担当者に直接申し込めば申請できるようにした [東など 2018:117-118]。

第七に、利用者への対応に関する取り組みである。社内でのみの取り組みではなく、お客様への配慮を考えている。2016年2月、同性パートナーも配偶者が利用可能なJALマイレージサービスを利用できるようにした。「JALカード家族プログラム」でのマイレージも家族共有の対象とした [東など 2018:118]。

おわりに

本論文では、発達障害者とトランスジェンダーという全く別の状態に焦点を当て追究してきたが、共通して言えることは、どちらもサポートが足りていないということだ。十分なサポートには程遠い、全然足りていない状況だと感じた。

¹⁹ 「すべての人がより生きやすい社会を」という思いをもつ人や、サポートする人がピンクのものを身につけ集まり、理解を深め思い・考えを共有するイベント。ピンクドットは2009年にシンガポールで始まり、世界各国に広がっており、ピンクドット沖縄は2013年に始まった日本初のイベント。

障害をもつ人のマイナス面のみを見るのではなく、良い面を活かせる職場環境が今後築かれていくことを切に望む。現段階でかれらに用意されている職場は、月給が1万5000円程度でしかない所ばかりなのも大問題だと思う。

何より国の定めた「障害者雇用促進法」は、今ただの規律に過ぎないと感じた。ペナルティを受けたくないから雇用する。助成金がもらえるから雇用するといった、いわゆる数稼ぎではなく、ともに働くためには、どうしていくのがベストなのかを考えられるようになると良いと思う。第1章第2節でも述べた通り、日本は、ダイバーシティ経営という言葉をよく口にするが、これは単なる人材の多様化ではなく、性別、年齢、人種の違い、性格、学歴、価値観など多様な属性の積極的な採用に取り組み、差別のない処遇を実現させるために広がったものだ。これを現在実現できているとは到底思えなかった。多様な属性に当てはまる障害者は、今もなお必要としてくれる企業が少なく苦勞している人の方が多かった。

そしてトランスジェンダーという言葉は、LGBT としてまとめられている為、同じような括りにされやすいが、全くの別物であることを再確認した。同性愛者のためのパートナーシップはトランスジェンダーの人が対象にならない自治体もあるのが現実だ。

私は正直、近年の男性同士の恋愛ものを描いたドラマや漫画に対し否定的である。その内容が、事実のような勘違いをする人が増えてしまうように感じたからだ。実際、当事者の中には、肯定的な人もいると思うが、あくまでフィクションの世界なのを忘れてはいけないと思う。

LGBT の多くが、テレビで活躍するニューハーフの人やオカマの人の様に、オープンにしているわけでも、彼らの様に堂々とテレビに出られるわけでもない。YouTube が浸透し、影響力のある YouTuber がふざけて新宿2丁目に訪問し、面白おかしく身体についてインタビューをする時代になってしまった。その動画を見た視聴者たちが、高評価（いいね）するということは、動画内容が不快に思わせるものではなかったからかもしれない。しかし、YouTuber の行動だけでなく、その動画を見て高評価をする視聴者数たちの行動も同じようにハラスメント行為になるのではないだろうか。カミングアウトしやすい環境になることよりも、カミングアウトしなくても自然と受け入れられる様な状況になることが今後の課題になるだろう。

今回の研究で、普段目を通さないジャンルの本を読み、新聞にも目を通した。同じようなことが書いてある場合もあれば、全く違うことが書かれている場合もあり、第一次資料に近づくため、更に本を読んだ。本当に多くの本を読んだが、どの本でも日本の取り組みが不十分であるのは共通していた。「自分とは関係ないからどうでもいい」で済ませるのではなく、将来、同じ職場で出会うであろう発達障害者やトランスジェンダーの人達をどのように自分が受け入れられるのか。かれらに関して持っている知識は正しいのかを再確認する必要があると改めて確認することができた。

【参考文献・インターネット資料】

anan NEWS (2016)「NHKが「障がい者」ではなく「障害者」を使いつづける理由」

<https://ananweb.jp/news/84910/>
2020年1月15日最終アクセス

JAPAN AIRLINES (2019)「日本初、「JAL LGBT ALLY チャーター」を運行します」
<https://press.jal.co.jp/ja/release/201906/005212.html>
2019年12月17日最終アクセス

NHK ハートネット (2018)「パートナーシップ制度「トランスジェンダー」の場合」
<https://www.nhk.or.jp/heart-net/article/44/>
2019年12月20日最終アクセス

NPO 法人 AlonAlon
<https://www.alon-alon.org/>
2019年12月16日最終アクセス

NOISE (2018)「トランスジェンダー・性同一障害のトイレ事情」
<https://lgbter.jp/noise/0011/>
2019年12月16日最終アクセス

Rainbow Life (2017)「LGBT じゃなくて SOGI?」
<https://lgbt-life.com/topics/sogi/>
2020年1月12日最終アクセス

TOKYO RAINBOW PRIDE (2019)「LGBTQ+用語講座 [第10回] 同性愛者とトランスジェンダーは同じものですか?」
<https://tokyorainbowpride.com/magazine/lgbtqcourse/14937>
2020年1月13日最終アクセス

WHO (2019), "17 Conditions related to sexual health"
<https://icd.who.int/browse11/l-m/en#/http%3a%2f%2fid.who.int%2fid%2fentity%2f577470983>
2020年1月14日最終アクセス

東優子・虹色ダイバーシティ・ReBit (2018)『トランスジェンダーと職場環境ハンドブック～誰もがはたらきやすい職場づくり～』日本能率協会マネジメントセンター出版

石井京子・池嶋貫二・榎本哲・林哲哉 (2018)『働く発達障害の人のキャリアアップに必要な50のこと』弘文堂出版

石井京子・池嶋貫二・林哲哉 (2013)『人事担当のための発達障害の人の面接・採用マニ

ュアル』弘文堂出版

石田仁（2019）『はじめて学ぶLGBT：基礎からトレンドまで』ナツメ社出版

岩波明（2015）『大人のADHD もっと身近な発達障害者』ちくま新書出版

大野智也（1988）『障害者は、いま』岩波書店出版

木津谷岳（2018）『これからの発達障害者「雇用」』小学館出版

公益社団法人 日本精神神経学会（2016）「今村明先生に「ADHD」を訊く」

https://www.jspn.or.jp/modules/forpublic/index.php?content_id=39

2019年12月16日最終アクセス

厚生労働省（a）（2018）「国際疾病分類の第11回改訂版（ICD-11）が公表されました～世界保健機関（WHO）による約30年ぶりの改訂～」

<https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000211217.html>

2020年1月14日最終アクセス

——（b）「発達障害」

https://www.mhlw.go.jp/kokoro/know/disease_develop.html

2019年12月16日最終アクセス

——（c）「自閉症について」

<https://www.e-healthnet.mhlw.go.jp/information/heart/k-03-005.html>

2019年12月16日最終アクセス

——（d）「アスペルガー症候群について」

<https://www.e-healthnet.mhlw.go.jp/information/heart/k-03-006.html>

2019年12月16日最終アクセス

——（e）「障害者の就労支援対策の状況」

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/hukushi_kaigo/shougaihashukushi/service/shurou.html

2019年12月17日最終アクセス

——（f）「障害者雇用対策について」

<https://www.mhlw.go.jp/content/11600000/000482197.pdf>

2019年12月18日最終アクセス

—— (g) 「男女雇用機会均等法のあらまし」

<https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11900000-Koyoukintoujidoukateikyoku/0000212706.pdf>

2019年12月19日最終アクセス

国際連合広報センター「LGBT」

<https://www.unic.or.jp/activities/humanrights/discrimination/lgbt/>

2020年1月12日最終アクセス

国立精神・神経医療研究センター（2013）「読み書き障害児」の脳活動の異常を発見～発達性読み書き障害（ディスレクシア）の神経学的な病態を解明～」

https://www.ncnp.go.jp/press/press_release130919.html

2019年12月16日最終アクセス

借金玉（2018）『発達障害の僕が「食べる人」に変わったすごい仕事術』KADOKAWA 出版

内閣府（2010）「「障害」の表記に関する検討結果について」

https://www8.cao.go.jp/shougai/suishin/kaikaku/s_kaigi/k_26/pdf/s2.pdf

2020年1月14日最終アクセス

日本労働組合連合会「男女平等参画」

<https://www.jtuc-rengo.or.jp/activity/gender/lgbtsogi/>

2020年1月13日最終アクセス

発達障害情報・支援センター「発達障害とは」

<http://www.rehab.go.jp/ddis/%E7%99%BA%E9%81%94%E9%9A%9C%E5%AE%B3%E3%82%92%E7%90%86%E8%A7%A3%E3%81%99%E3%82%8B/%E7%99%BA%E9%81%94%E9%9A%9C%E5%AE%B3%E3%81%A8%E3%81%AF/>

2019年12月17日最終アクセス

ベネッセ教育総合研究所（2016）「発達障害のある人たちの就労に関わる問題：東京大学先端科学技術研究センター近藤武夫准教授編【後編】」

https://berd.benesse.jp/special/co-bo/co-bo_theme4-2.php

2019年12月19日最終アクセス

法務省「性の多様性について考える」

http://www.moj.go.jp/JINKEN/jinken04_00126.html

2019年12月16日最終アクセス

名古屋学院大学国際文化学部国際協力学科
2019年度 卒業論文
＜指導教員 佐伯奈津子＞

多文化共生を進める上での政策や課題
～外国人住民の声に耳を傾けて～

20W1020 藤綱 ひなの

はじめに

今日、多文化共生という言葉を目にする機会は増えているだろう。実際に現在、日本には280万人を超える外国人が居住しているといわれている。割合で表すと人口の2.2%程で決して多いとはいえないが、街中で外国人を見かける機会は増えており、年々移住してくる外国人の数も右肩上がりだ。各々の大学などの教育機関でも、国際関係の学部新設が見られる。だが、私には日本は多文化共生が進んでいるとは思えない。

本論文では、日本における外国人の数が増えているにも関わらず、外国人との共生が進んでいると思えない日本の課題とこれからのありかたを考察したい。まず第1章では、外国人流入の歴史や背景について概要をまとめる。つづく第2章では、日本に在住している外国人住民が生活する上での困難、現状などを考察し、実際に国や自治体でどのような政策がなされているのかを取り上げる。

最後に第3章では、愛知県における外国人住民に対する取り組みについて取り上げる。愛知県は、外国人住民数が東京都に次いで2番目に多く、日本語指導が必要な外国人児童および日本国籍だが日本語指導を必要としている児童数が最も多い県である。そのため、言葉の壁により困難な状況に置かれている外国人も多くいるのが現状だ。私自身、そのような外国人の支援を行いたく思い日本語講師を目指した。その愛知県の外国人が抱える日本語の問題について、とくに日本語教室や各教育機関での取り組み、医療通訳を取り上げ、これからの多文化共生のあり方について考えていく。

第1章 在日外国人

第1節 国と愛知県における統計

2019年12月現在の日本の人口は約1億2632万人〔総務省2019〕、対して外国人の数は約280万人だ〔法務省2019〕。これは人口の2.24%を占めており、2018年末から3.6%増の9万8323人で過去最高となった。年代別では生産年齢人口¹が14万9560人増の226万8941人と外国人全体の85.1%を占めた。特に20代が31%に達する。2019年から過去5年間の生産年齢人口の推移は日本人の413万人減に対し、外国人は58万人増と働き手の減少を一定程度補っている。

法務省入国管理局の在留外国人統計によると、2018年度の在留カード²及び特別永住者証明書³上に表記された国籍・地域³の数は195（無国籍を除く）で、上位5カ国・地域のうち、増加が顕著な国籍・地域としてはベトナムが29万1494人（前年比11.1%増）となっている（表1）。

¹ 各国の国内で行われている生産活動に就いている中核の労働力となるような年齢の人口。

² 在留カードは、新規の上陸許可、在留資格の変更許可や在留期間の更新許可など、在留資格に係る許可の結果として日本に中長期間在留する者に対して交付される。

³ 特別永住者証明書は、特別永住者の法的地位等を証明するものとして交付されるもので、氏名、生年月日、性別、国籍・地域、住居地、有効期間の満了日などの情報が記載されており、また、16歳以上の者には顔写真が表示されている。

表1 在留外国人数上位5カ国と構成比（2018年末）

	国籍	人数（人）	構成（％）	前年度（％）
1	中国	764,720	28.0	+4.6
2	韓国	449,634	16.5	-0.2
3	ベトナム	330,835	12.1	+26.1
4	フィリピン	271,289	9.9	+4.1
5	ブラジル	201,865	7.4	+5.5

（出典）法務省 2019 より作成

在留資格別に見てみると 2018 年末時点で、永住者が在留資格別では、「永住者」が 77 万 1568 人（対前年末比 2 万 2377 人）と最も多く、次いで、「留学」が 33 万 7000 人、技能実習（1 号イ、同口、2 号イ、同口、3 号イ及び同口の総数）が 32 万 8360 人、「特別永住者」の地位をもって在留する者が 32 万 1416 人と続いている。また、2017 年 9 月に新設された「介護」は 185 人となり、大幅に増加している。

在留外国人数が最も多いのは東京都の 56 万 7789 人（対前年末比 3 万 287 人（5.6%）増）で全国の 20.8%を占め、以下、愛知県、大阪府、神奈川県、埼玉県と続いている（表 2）。

表2 在留外国人数上位5都府県と構成比（2018年末）

	都府県	人数（人）	構成（％）	前年比（％）
1	東京都	567,789	20.8	+5.6
2	愛知県	260,952	9.6	+7.4
3	大阪府	239,113	8.8	+4.7
4	神奈川県	218,946	8.0	+7.1
5	埼玉県	180,762	6.6	+8.1

（出典）法務省入国管理局 2019 より作成

私の暮らす愛知県の外国人住民数は、2018 年末現在 26 万 952 人で、2017 年 12 月末の外国人住民数に比べ 1 万 7974 人増加している。県内総人口 754 万 3393 人に占める外国人住民数の割合は 3.4%である [愛知県 2019]。

愛知県における外国人住民数を国籍（出身地）別に見てみると、ブラジルが 5 万 9334 人で、全体の 22.7%を占め、中国 4 万 9159 人（18.8%）、フィリピン 3 万 7346 人（14.3%）、韓国・朝鮮 3 万 2176 人（12.3%）、ベトナム 3 万 1614 人（12.1%）、ペルー 9093 人（3.5%）と続いている（表 3）。

表 3 愛知県における国籍別外国人数と割合

	国籍	人数 (人)	割合 (%)
1	ブラジル	59,334	22.7
2	中国	49,159	18.8
3	フィリピン	37,346	14.3
4	韓国・朝鮮	32,176	12.3
5	ベトナム	31,614	12.1
6	ペルー	9,093	3.5

(出典) 愛知県 2019 より作成

2018年12月現在、外国人住民数が最も多いのは名古屋市の8万4788人で全体の32.5%を占めており、以下、豊田市1万7939人(6.9%)、豊橋市1万7775人(6.8%)、岡崎市1万2249人(4.7%)、西尾市9780人(3.8%)と続いている(表4)。

表 4 愛知県における外国人住民数市町村別内訳

	市町村	外国人住民数 (人)	割合 (%)
1	名古屋市	84,788	32.5%
2	豊田市	17,939	6.9%
3	豊橋市	17,775	6.8%
4	岡崎市	12,249	4.7%
5	西尾市	9,780	3.8%
	その他	118,421	45.4%

(出典) 愛知県 2019 より作成

第2節 外国人流入の背景 (1) オールドカマー

日本は19世紀以来、北米や南米への移民送出国だったが、古い移民受入国でもある。20世紀初頭には旧植民地の朝鮮や台湾からの移民が次第に渡来し、第二次世界大戦の終戦時には強制連行による朝鮮人労働者も含め、220万人以上の海外出身者が在住していた。1970年代までは、日本の外国人住民の大半は在日韓国・朝鮮人であった[山本 2016:61]。これらがオールドカマーと呼ばれる人たちである。

1910年の日本の朝鮮併合後、1938年の国家総動員法に基づいて多くの朝鮮人労働者が、逼迫する国内の労働力の供給源として日本国内の重要産業(石炭鉱山、金属鉱山など)へと移出された。移出の方法としては「募集」「官斡旋」「国民徴用令」に基づくものなどがあつたが、これらの方式により1937年から1945年までに約125万人の朝鮮人が産業に追加

投入されたと言われている。

1945年の日本の敗戦に伴い、大多数の在日朝鮮人が帰国した。敗戦当時の在日朝鮮人は約230万人と言われ、その内の170万人が帰国の途に着いた。しかし、36年間にわたる植民地支配の結果、朝鮮半島は政治的・経済的にも混乱しており、疫病が流行し、生活基盤が未整備であったことなどからも約60万人の朝鮮人は戦後も日本に留まらざるを得なかった。彼らとその子孫が現在「在日」と略されて呼ばれることの多い在日韓国・朝鮮人である〔金 2007:134〕。

この戦後の混乱期の中で、在日朝鮮人は徐々に「日本人」としての権利を失っていった。サンフランシスコ平和条約発効直前の1952年4月19日、法務府民事局長通達「平和条約に伴う朝鮮人、台湾人等に関する国籍及び戸籍事務の処理について」が出され、「朝鮮籍日本人」はサンフランシスコ平和条約の発効とともに日本国籍を喪失することになった。およそ60万の在日朝鮮人が一夜にして、法的な変更も伴わず（憲法10条によれば、国籍は法に定めるところとなっている）、単なる通達で日本国籍を喪失させられたのだった。

しかし、これら在日朝鮮人は、外国の旅券を所持するわけでも、在外公館で査証交付を経て入国したわけでも、1951年出入国管理令に規定された在留資格を有するわけでもない。そこで、これら在日朝鮮人については、「別に法律で定めるところによりその者の在留資格及び在留期間が決定されるまでの間、引き続き在留資格を有することなく本邦に在留することができる」と定められることになったのである（1952年「ポツダム宣言の受諾に伴い発する命令に関する件に基づく外務省関係諸命令の措置に関する法律」第2条第6項（法126-2-6）〔在日コリアン青年連合〕）。

1965年の日韓条約の締結により、新たな永住許可制度「協定永住」が設立された。しかし、その範囲は申請した者の2世まで、25年の年限を限定したもので、3世以降は「特別在留」という不安定な立場に置かれていた。当時、在日朝鮮人の多くは「朝鮮籍」を有していた。日韓両政府は、この「協定永住」によって、「朝鮮籍」を「韓国籍」に切り替えようとしたのである。この結果、在日朝鮮人は、「協定永住」と「法126-2-6」該当者に分断されることになった〔一般社団法人 在日コリアン・マイノリティー人権研究センター〕。

1991年の「日韓法的地位協定に基づく協議に関する覚書（日韓法的地位協定）」を受けて出された「日本国との平和条約に基づき日本の国籍を離脱した者等の出入国管理に関する特例法」によって、在日朝鮮人の在留資格は一本化され、「法126-2-6」とその子孫である者は「特別永住」の資格が、その子孫まで代々認められるようになった〔在日コリアン青年連合〕。

第3節 外国人流入の背景 (2) ニューカマー

日本の外国人住民の大半が在日韓国・朝鮮人だった状況は、1970年代から変化し始め、国境を越えた人の移動が活発化した。定住を前提にしたインドシナ難民⁴の受け入れは1978年に始まり、中国帰国者⁵の受け入れも1981年の集団訪日調査の開始によって本格化した。

⁴ 1975年、ベトナム・ラオス・カンボジアが社会主義体制に移行したことにより、経済活動が制限され、迫害の恐れがあることから自国外へ脱出し難民となった人たち。

⁵ 第二次世界大戦末期ソ連軍侵攻と関東軍撤退により帰国できず、中国に残留した日本人

1983年には他の先進国に並ぶ留学生受け入れを目指した留学生 10 万人計画も始まった。

日本の企業や観光客の海外でのプレゼンスの増大や円高、日本の高度経済成長、世界的な格差の拡大など経済的要因を背景に、1980年代を通してアジアからの出稼ぎ労働者も急速に増加していった。これらの人々はオールドカマーと比してニューカマーと称される。日本で半年も働けば国へ帰って家が建てられると言った話が広がり、日本で働くことにあこがれや夢を抱く女性も少なくなかった。これらアジア各国から日本（ジャパン）へ出稼ぎに来た女性に対して「ジャパゆきさん」という造語が生まれた。

当時はまだ外国人女性がめずらしいこともあり、とまどいと好奇程度であったが、1980年代前後から急激に増えたことで、多くの問題が出てきた。具体的には、風俗への流出、オーバーステイ、売春強要、タコ部屋労働、給与不支払い、暴力団介在などである。これらによって、悲惨な状況に追い込まれた女性も多くいるが、こうした被害女性は不法滞在が多く、被害を警察に訴えられないため、潜在的には相当の数に上ったと見られる[粉川 1991:50]。

当初は風俗産業で働く女性が多かったが、建設現場や工場で働く男性も増えた。その就労先は工場や飲食業などに広がっていった。しかし、日本では非熟練（単純）労働に対する在留資格は無く、こうした外国人の多くは超過滞在者⁶など、非正規に就労する人々であった。超過滞在者は1993年には約30万人に及んだ[鹿股 1996]。

さらに、外国人雇用の拡大を受けて1989年、「出入国管理及び難民認定法（入管法）」が改定される。「定住」資格の新設などによって日系2世、3世が就労の制限のない在留資格を取得できることが明文化され、1990年代を通じて日系南米出身者、特にブラジル人が急増した。日系人労働者は愛知県や静岡県、群馬県などの工場が多い特定の地域に集住する傾向があった。日系人の受け入れは事実上、労働力不足と超過滞在者の急増への対応策であった[厚生労働省 2002:10-11]。

また1989年の入管法改定では、研修生の送出し・受入れ機関の要件や受入れ人数枠などが大幅に緩和された。こうして1993年に開始されたのが「技能実習制度」である。技能実習制度の目的は、「我が国で培われた技能、技術又は知識（以下「技能等」という。）の開発途上地域等への移転を図り、当該開発途上地域等の経済発展を担う「人づくり」に寄与するという、国際協力の推進」[公益財団法人 国際研修協力機構]とされているが、実際には日系人と同様に労働力不足を賄うためのものであった。技能実習制度での来日では、永住権は取得できないが、1990年代後半になるとニューカマーの中で、国際結婚などから永住資格を取得する人が増加し、定住化も進んでいった。

2000年代に入ると、日本は本格的な少子化の進展により、人口減少の時代を迎え、日本の生産労働力人口は大きく減少し始めた。また高齢化が進み、介護不足も深刻である。経済連携協定（EPA）によるフィリピン、インドネシア、ベトナム⁷からの看護師・介護福祉士の受入れもおこなわれている。ますます縮小する生産人口に対して、新たに2019年4月から在留資格「特定技能」もが新設され、5年間で34.5万人の外国人労働者受入れが計画さ

⁶ 自らが国籍を有する以外の国に在留許可がない状態で滞在していることを指す。在留許可がそもそもない不法入国と在留許可期間超過による不法滞留がある。

⁷ インドネシアからは2008年、フィリピンからは2009年、ベトナムからは2014年より受入れが開始されている。

れている。こうした国内外の様々な要因によって、外国人住民のさらなる増加が予想される [外務省 2020]。

第2章 多文化共生の定義と課題

第1節 多文化共生の意義

第1章で見てきた通り、外国人住民が増えていることから、多文化共生が必要だという認識が深まっているが、なぜ必要なのだろうか。本章では、多文化共生の意義についてまとめる。

現代社会における国際化の特徴は、ボーダーレス・相好依存・地球市民にある。今後ボーダーレス化が進み、外国人住民が増える際に、多文化共生が必要な理由として次のような点が挙げられる。

第一に、地域コミュニティ保護のためである。外国人住民が近隣の住民との間で起こるもめごととして多いのがごみ問題、騒音問題である。外国と日本では文化により生活習慣も異なるが、外国人住民にも地域のルールを守ってもらうことで日本人住民の生活の安定にもつながる。また、世界に開かれた地域社会づくりを推進することによって、地域社会の活性化がもたらされ、地域産業・経済の振興につながるのである。

第二に、多文化共生のまちづくりを進めることで、地域住民の異文化理解力の向上や異文化コミュニケーション力の育成を図ることも可能となる上に、多様な文化的背景をもつ住民が共生する地域社会は、まちづくりを推進することにもなるからである。

第三に、私たちはグローバルな経済活動により豊かさを享受する一方で、貧困・飢餓や地球環境問題などの地球規模の課題を生み出し、地球に暮らす住民として影響を受けるとともに、消費活動等を通してその加害者にもなっている。だが私たちの暮らしは、地球規模の課題の影響を強く受けている発展途上国から 50%近い資源や商品を輸入することで成り立っている [刈谷市 2012: 7]。"Think globally, Act locally" (地球的な視野で考え、地域で行動しよう) という言葉のように、地球規模の共生のために、各国全体で一人ひとりができることを行うことが、地球規模で進む共通の課題を解決し、相互依存で成り立っている私たちの暮らしを守っていくことにもつながるのである。

総務省は、2006年に発行した「多文化共生の推進に関する研究会報告書 ～地域における多文化共生の推進に向けて～」において、多文化共生を「国籍や民族などの異なる人々が、互いの文化的ちがいを認め合い、対等な関係を築こうとしながら、地域社会の構成員として共に生きていくこと」と定義している [総務省 2006: 5]。この定義からもわかるとおり、多文化共生を推進していくためには、日本人住民も外国人住民もともに地域社会を支える主体であるという認識もつことが大切である。外国人の定住化が進む現在、外国人を観光客や一時的滞在者としてのみならず、生活者・地域住民として認識する視点が求められており、従来の外国人支援の視点を超えて、新しい地域社会のあり方として、国籍や民族のちがいを超えた「多文化共生の地域づくり」を進める必要性が増しているのである。

第2節 多文化共生の問題

外国人が日本に住むうえで直面する課題には大きく分けて、「コミュニケーションに関するもの」「生活に関するもの」「地域社会との関係」がある。

「コミュニケーションに関するもの」では、日本語習得機会がない、通訳・翻訳サービスがないなどの問題がある。現在、様々な国籍、年齢、職業の外国人が日本に住んでいるが、主に生活の場面で、言葉や文化、生活習慣の違いからお互いをよく理解できず、地域の中で一緒に生活するのが難しいという状況が発生している。

言葉は生活するうえでもっとも必要なものであるが、ニューカマーの中には日本語を理解できない人もいる。言語がわからないために周囲の人とのコミュニケーションが難しい。そのため、地域コミュニティから分断されてしまい、必要な行政サービスを受けられなかったり、住民としての役割を果たせなかったりすることがある。

多言語対応のできる不動産仲介サービスも少ない。外国人住民が引っ越しを考える際に言語の問題があると同時に、外国人であることを理由に入居を断られることがある。また、引っ越した後も、防災や、生活安全に関する周知・共有が不十分なことから、災害時に避難指示などの重要な情報を逃してしまったり、孤立してしまったり、命の危険をもともなう可能性がある [滋賀大学経済学部 2015b]。

しかし、このような外国人住民が日本語を学習する場は十分でない。多くの外国人は日本語や、日本社会について地域の日本語教室で学んでいる。この空間は彼らにとって安心できる居場所として機能したり、生活に必要な情報を収集したりする場にもなっているが、必ずしも彼らが行ける時間帯にオープンしているわけではない。またボランティア運営が多いために持続可能な体系が難しいのも問題の一つだ [滋賀大学経済学部 2015a]。

「生活に関するもの」では、定住生活の上で必要となる基本的な条件が十分に日本の社会システムの中に整っていないことも問題としてあげられる。これは外国人の定住化が進むことで顕著になってきている問題である。外国籍の子どもには就学義務がなく、不就学児童、生徒も存在している。また、外国人住民の中には社会保険に未加入の人も少なくなく、医療の問題が深刻である。雇用が不安定なため、日本での生活も安定しない [外国人労働者問題関係省庁連絡会議 2006：1]。

「地域社会との関係」では、文化摩擦や偏見による差別が挙げられる。2012年に内閣府は「人権擁護に関する世論調査」の「外国人に関する人権問題」の項目において、現在どのような人権問題が起きているかに関する調査を実施した [内閣府 2012]。「風習や習慣等の違いが受け入れられないこと」を挙げた者の割合が 41.3%ともっとも高く、以下「就職・職場で不利な扱いを受けること」(30.9%)、「アパート等への入居を拒否されること」(24.6%)、「差別的な言動をされること」(22.4%)、「職場、学校等で嫌がらせやいじめを受けること」(20.6%)などの順となっている。なお、「特になし」と答えた者の割合が 13.8%、「わからない」と答えた者の割合が 12.5%となっている(複数回答、上位 5 項目)。

性別で見ると、「職場、学校等で嫌がらせやいじめを受けること」を挙げた者の割合は女性で高くなっている。また、地域住民と接点がなかったり、日本語が話せなかったりすることで地域になじめないことが多い。

ここで取り上げた事例はほんの一部に過ぎず、日本で暮している外国人一人一人が様々な問題を抱えており、このような課題は、当然外国人住民だけで解決できることではない。同じ地域に住んでいながらも会話し合う機会が少なく、寄り添おうとしない私たち日本人住民にも問題・責任はあるのだ。

第3節 多文化共生に向けた国・自治体の政策

この節では、日本国内の政策についてまとめる。総務省は2005年6月に「多文化共生の推進に関する研究会」を設置した。国レベルで多文化共生を謳った組織が設置されたのはこれが初めてである。研究会の報告書は2006年3月に発表され、「外国人の出入は国の所管であり、外国人をどのような形態で日本に受け入れるかについての基本的なスタンスの決定は国が第一義的な責務を有しているが、いったん入国した外国人の地域社会への受け入れを主体として行政サービスを提供する役割を担うのは地方自治体であり、多文化共生施策の担い手として果たす役割は大きい」と記述されており、地方自治体が多文化共生を推進していくことを求めている〔総務省 2006：5-6〕。

この多文化共生推進プログラムは4つの内容で構成されており、1つ1つの内容の課題背景、必要な取り組み、各地方自治体の事例を載せている。

第一に「コミュニケーション支援」である。近隣住民とのコミュニケーションが図れない、必要な情報を得られないという課題を解決するために、情報の多言語化と日本語習得支援の取り組みが必要とされている。

第二に、「生活支援」である。ニューカマーの定住化の傾向が見られるため、居住、教育、労働環境、医療、防災等、分野別に必要な外国人住民施策を提示している。

第三に、「多文化共生の地域づくり」である。前述した「コミュニケーション支援」「生活支援」を円滑に進めるためには地域住民全体の多文化共生に対する理解が重要である。そのため、地域社会に対する意識啓発や外国人住民の自立と社会参画に向けた取り組みが必要だとしている。

第四に、「多文化共生のための推進体制の整備」である。多文化共生の取り組みは地方自治体のみならず、多様な民間団体によって支えられてきた経緯があるため、民間団体との協働・連携を行うため、地方自治体の体制整備や役割の明確化、推進のための部署や会議等の設置が必要だとしている。

総務省は2006年度には「防災ネットワークのあり方」および「外国人住民への行政サービスの的確な提供のあり方」についての更なる検討、2008年度には、多文化共生推進事例に関する調査を実施し多文化共生事例集をとりまとめ、2009年度および2010年度には、地域の実情に応じた多文化共生の推進に向けた地方自治体の取り組みを支援するため「多文化共生の推進に関する意見交換会」を開催した。地方自治体が多文化共生に対して最適な政策が行えるようサポートする取り組みを行っている〔総務省 2012：1〕。

政府全体の取り組みに目を向けると、「日系定住外国人施策推進会議」（2009年3月設置）において、国として日本語能力が不十分な者が多い日系定住外国人を日本社会の一員として受け入れ、社会から排除されないようにすることを趣旨とした日系定住外国人施策に関する基本指針（2010年8月）、及びこの基本指針を受けた行動計画（2011年3月）が策定され、これらに基づき、現在、関係省庁において、定住外国人にかかる、日本語で生活できるための施策、子どもを大切に育てていくための施策、安定して働くための施策などが推進された。加えて、中央防災会議防災対策推進検討会議の報告（2012年7月）においては、東日本大震災において、障がい者、高齢者、外国人、妊産婦等の災害時要援護者については、情報提供、避難、避難生活等様々な局面で対応が不十分な場面があったことを踏まえ、情報提供、支援物資の備蓄・確保・輸送、避難所生活、仮設住宅入居など各段階における災

害時要援護者の避難支援ガイドラインの見直しを行うべきであることなどが示された〔総務省 2012：1〕。

2018年の報告書によると、プラン策定以降、外国人住民が多く住む地方自治体などを中心に多文化共生に係る指針等の策定が進み、4月時点で、都道府県や指定都市、外国人集住都市協議会員都市ではほぼ100%の策定状況となっているが、その一方で、市区町村（指定都市除く）では、約4割程度の策定状況となっており、取組に濃淡があるところであるため、今後、全国の市区町村で多文化共生の取組がますます重要となっていくものと考えられている〔総務省 2018：8〕。

次に、地方自治体の外国人住民に関する取組を見ても、1970年代から行われている。戦後日本国籍を一方的に剥奪された韓国・朝鮮人が永住資格を獲得し、在日韓国・朝鮮人の定住化を前提とした外国人施策が求められるようになったためであるといえる。在日韓国・朝鮮人の多い大阪市や川崎市などの一部の自治体は外国人住民に対して公営住宅への入居を認め、児童手当の支給や地方公務員への採用を始めた。

1990年代になるとニューカマーの増加と定住化に対応した施策に取り組み始める地方自治体が現れた。たとえば浜松市では、1982年に浜松国際交流協会（HICE）が設立され、1984年には公民館で外国人のための日本語教室が開始されていた。しかし、1990年の入管法改正により日系ブラジル人が急増したことを受け、1991年には浜松市企画部国際交流室が設置、そこで生活や行政情報のポルトガル語による提供が進められた。また、1992年には国際交流センターが設置され、外国人のための日本語教室がスタートした〔内山 2016〕。

1990年代後半に始まった外国人住民施策を体系化する動きは2000年代に入って本格化し、総合的かつ計画的に取り組むために外国人住民施策単独の指針や計画を策定する自治体が増えた。そうした動きの中でキーワードとなったのが「多文化共生」である。川崎市で「多文化共生社会推進指針」を、立川市が「多文化共生推進プラン」をそれぞれ策定した〔川崎市 2017：1, 立川市 2015〕。当初は外国人の人権擁護や生活支援に取り組み、次第に、外国人の地域社会への参加を促し、日本人住民にも働きかけて多文化共生を目指す地域づくりへと施策の幅が広がり、体系化されつつある。

地方自治体による主な外国人施策はコミュニケーション支援と生活支援である。コミュニケーション支援では多言語による相談窓口の開設、コミュニティ通訳の育成・派遣、日本語教室の開設、ボランティアによる教室への補助などである。また生活支援では多言語での生活マニュアルの発行や多言語での進路情報の提供などである。外国人住民施策は主として外国人住民の多い地域で取組まれ、外国人住民が少ない地域では取組が大きく遅れる傾向にある。また、地方自治体ではなく、国際交流協会が主に取り組んでいるところも少なくない〔総務省 2017：15〕。

第3章 愛知県における外国人住民に対する取組み

第1節 外国人住民の背景

最後に、本章では愛知県に居住している外国人が、とくにコミュニケーションでどのような問題を抱えているのか、また愛知県ではどのような支援が行われているのかについて述べる。

愛知県では、2013年度に「あいち多文化共生推進プラン 2013-2017」が制定され、2017

末で計画期間満了を迎えたことから、最近の外国人県民を取り巻く社会情勢の変化を踏まえた「あいち多文化共生推進プラン 2022」を策定しており、英語などの言語に翻訳し、外国人県民の方にも広く読まれるようにしている。

プラン策定の背景としては、日本の外国人住民数は、2008 年までブラジル人を中心に右肩上がりに増え、その後の景気後退などにより減少したが、2013 年からは再び増加に転じ、東京都に次いで第 2 位となっている。とりわけフィリピン人、ベトナム人など、アジア人たちが増加し続け、多国籍化が一層進展してきていることだ。

愛知県内で見ると、2018 年 12 月末現在、約 280 万人、194 カ国・地域の外国籍の方が住んでおり、ニューカマーと呼ばれる日系外国人や日本人の配偶者等、技能実習生、留学生などのほか、オールドカマーと呼ばれる韓国・朝鮮籍、その他中国残留孤児、難民など、様々な背景や国籍をもつ人が住んでいる [愛知県 2019]。

また、愛知県に在住する外国人の中には、帰化して日本国籍を取得した人や、国際結婚によって生まれた日本国籍の子どもなど、日本国籍を有していながら、外国につながる背景をもつ人もいる。

このような外国にルーツをもつ人も、外国籍の人と同様の課題を抱えている場合があることから、これらの方々も視野に入れ、このプランでは、「外国人県民」という呼称を用いている。さらには、多文化共生社会は外国人県民だけでなく、愛知県に住んでいるすべての県民と一緒に作りあげていくものであることから、外国人県民を含む、愛知県民全体 751 万人を対象者として考えられている。

次節以降で、とくにコミュニケーションの問題について、外国籍の児童生徒に対する日本語指導、医療通訳支援についてまとめた。

第 2 節 日本語指導が必要な外国籍の児童

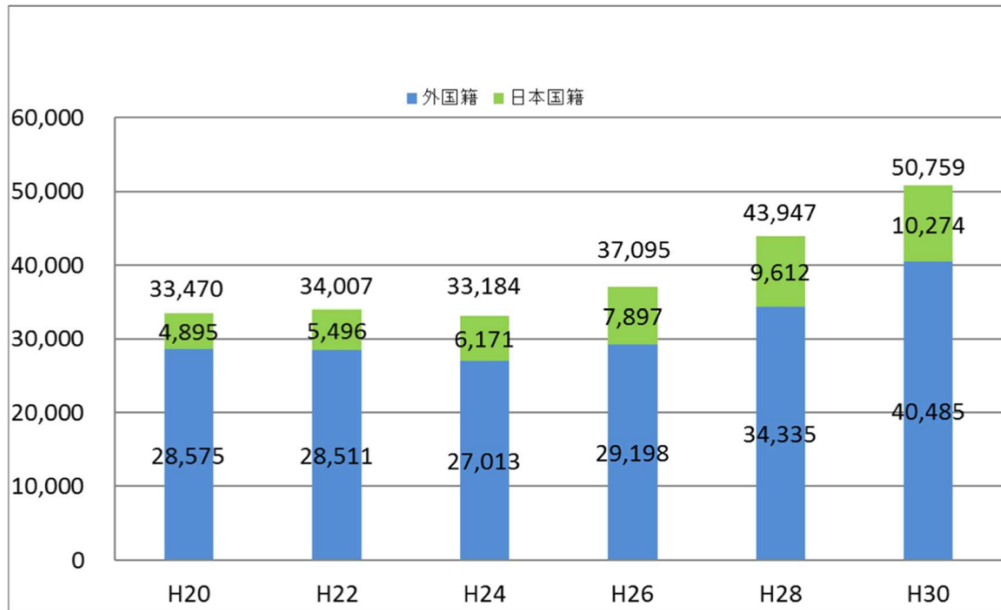
2018 年度に文部科学省が行った「日本語指導が必要な児童生徒の受入状況等に関する調査」によると、公立小中高校などに在籍する児童生徒のうち 5 万 759 人は日本語指導が必要であることが判明した。前回の 2017 年度の調査に比べ 6812 人増加し、過去最高となった [文部科学省 2019b]。

調査は、全国の公立小中高校や特別支援学校などを対象に 1999 年度以降、おおむね 2 年ごとに実施されているものである。日本語指導が必要な児童生徒は 2014 年度調査から急増傾向にあり、2012 年度以降の 8 年間で 1 万 7575 人も増えた。このうち外国籍の児童生徒は 4 万 485 人で、2016 年度調査より 6150 人増加している (図 1)。

母国語別ではポルトガル語が最も多く、全体の 25.7%を占めた。次いで中国語 23.7%、フィリピン語 19.5%などが目立った。一方、授業以外に特別の日本語指導を受けている割合は外国籍 79.3%、日本国籍 (両親の一方が外国籍の子どもや帰国子女、帰化した子どもたちなど) で 74.4%だった [文部科学省 2019a : 8-9]。

日本語指導が必要な子どもたちの大学などへの進学率は 42.2%で、高校生全体の平均 (71.1%) より大幅に低かった。逆に中退率は 9.6%で平均の 7.4 倍と高い。また、就職しても非正規である割合が 40.0%で平均の 9.3 倍に達した [文部科学省 2019b]。

図1 公立学校における日本語指導が必要な児童生徒数の推移



(出典) 文部科学省 2019b

表5 愛知県における日本語指導が必要な児童生徒数と全体に占める割合

	外国籍		日本国籍	
	人数 (人)	割合 (%)	人数 (人)	割合 (%)
2014年度	6,373	21.8	1,438	18.2
2016年度	7,277	21.2	1,998	20.8
2018年度	9,100	22.5	2,176	21.2

(出典) 文部科学省 2019a, 2017, 公益財団法人 愛知県国際交流協会 2017: 13 より作成

表6 愛知県における母国語別・学校種別の日本語指導が必要な外国籍児童数 (2016年度)

	小学校	中学校	高等学校	計
ポルトガル	2,249	900	74	3,223
フィリピン	1,080	433	93	1,606
中国	610	230	41	881
スペイン	575	240	18	833
英語	92	26	6	124
韓国・朝鮮	67	34	3	104
その他	376	96	34	506
計	5,049	1,959	269	7,277

(出典) 愛知県 2017: 58 より作成

なかでも日本語指導を必要としている外国籍・日本国籍児童数が最も多いのは愛知県である。2014年度、2016年度、2018年度と3回の調査の結果をみるだけでも、その数は増加し続けており、愛知県だけで全体の約2割を占めていることがわかる（表5）。

母国語別、学校種別にみると、小学校が5049人で最も多い。母国語別では、ポルトガル語2,249人、フィリピン語1,080人、中国語610人、スペイン語575人と続いている（表6）。

外国人児童が抱えている問題は日本語の問題だけではない。他にも、母国にはない学校のルールになかなかなじめないことや、日本語を使っていくうちに少しずつ母国語が理解できなくなり、親子間でのコミュニケーションに支障がでること、外見の違いから他の生徒から奇異な目で見られたりしてしまうことなどがある。

このような事情もあり、愛知県ではポルトガル語、スペイン語、フィリピン語の語学相談員が小・中学校を巡回して、外国人児童・保護者へのサポートを行っている。親が外国人の生徒は言葉の問題や、異文化の中での生活にストレスを感じ、日本人以上に不安を抱えやすいが、親が日本語を十分に話せない場合、学校にも相談しづらいという状況が生まれる。このような事柄にも、語学相談員が重要な役割を果たしているのだ〔公益財団法人 愛知県国際交流協会 2017：54〕。

第3節 病気になったときの支援：医療通訳

外国人住民は、地域で受けることができる保健・福祉サービス、健康保険などについて、日本語での理解力の不足や母国との制度の違い、また将来の見通しが不確定なこともあり、サービスを受けていなかったり、未加入になっていたりすることがある。医療をとっていても、外国語で診療を受けることができる医療機関は限られているのが現状であるほか、子育てについても母子保健サービスや子育て支援などの情報などが知らないままとり、制度を利用できていない場合がある。

外国人住民が困ることの一つに医療機関での問題があげられる。日本語での日常会話ができても医療用語は難しく、病院の受診・入院の際に自分や家族の症状を正確に伝えられないこと、また、医師の診断や措置の説明を理解できないことがあり、それを不安に感じている外国人住民が多くみられる。なかには親の受診に子どもが通訳として入ることもあり、重い病気の告知を子どもを通して行う場面もあるのが現状だ。

その解決策として2011年に設立されたのが、あいち医療通訳システムだ。「あいち医療通訳システム調査検討業務報告書」によると、必要性を感じる言語については、中国語が最も多く、次にポルトガル語、英語と続いている〔愛知県 2011：1-1〕。これは愛知県の外国人住民数に比例したものであろう。

あいち医療システムの活動には、①医療通訳者の派遣、②電話通訳、③紹介状等の翻訳業務、④多言語問診票などの外国人対応マニュアルの4つの分野がある。各活動を簡単に説明する。医療通訳者の派遣は、県内大学の協力を得て養成した一定レベル以上の知識やスキルを持った通訳者に要請がきた医療機関へ派遣し、日常的な診察、検査だけでなく、インフォームドコンセントなどの高度な通訳にも対応している。電話通訳は、通訳派遣が困難な緊急時や夜間など、いつでも電話の通訳が利用できるようになっている。紹介状の翻訳業務は、転院先の病院への紹介状の翻訳、患者への紹介状の内容説明だ。多言語問診票は、初診の外

国人患者や、予防接種などの際に日本語での問診票での記入が難しい方への手助けを担っている [あいち医療システム運営事務局]。

また愛知県の外国人住民の出身国が多様化していることから、対応言語も、英語、中国語、ポルトガル語、スペイン語、フィリピン語、ベトナム語、ネパール語、タイ語、マレー語、アラビア語、韓国・朝鮮語、インドネシア語と多くの言語で対応できるようになっている（表7）。

表7 医療通訳の対応言語と派遣数

	言語・形態	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
通訳 派遣	ポルトガル語	180	233	293	336	403	511	485	517
	英語	36	41	83	144	170	295	261	276
	スペイン語	60	128	146	188	198	204	221	221
	中国語	49	50	87	108	153	219	165	221
	フィリピン語	-	12	13	15	58	50	21	28
	タイ語	-	-	-	-	-	-	4	21
	ベトナム語	-	-	-	-	-	-	10	11
	インドネシア語	-	-	-	-	-	-	6	7
	ネパール語							1	1
	計		325	464	622	791	982	1,279	1,174
電話 通訳	ポルトガル語	39	124	113	148	148	156	165	202
	英語	35	57	83	116	89	150	123	175
	中国語	36	40	66	80	125	111	125	96
	スペイン語	23	27	40	80	109	49	48	71
	フィリピン語	2	14	14	16	17	76	102	70
	韓国・朝鮮語	2	1	1	1	0	1	0	1
	計	137	263	317	441	488	543	563	615
文書 翻訳	英語	12	15	21	24	31	39	26	48
	スペイン語	0	3	3	3	6	11	3	10
	中国語	0	5	4	6	6	14	7	6
	フィリピン語	1	2	4	2	4	5	0	7
	ベトナム語	-	-	-	-	-	-	-	4
	ポルトガル語	1	6	10	7	9	8	9	7
	インドネシア語	-	-	-	-	-	-	-	1
	計	14	31	42	42	56	77	45	83

(出典) あいち医療通訳システム運営事務局 2019

医療通訳者がいることによるメリットとして、日本の医療制度の説明ができることや、患者自身が安心できること、無保険者等の未払い防止にもつながることがあげられる。

おわりに

多文化共生という言葉は日本中に広まっているが、中には自分と違う文化や価値観を受け入れるのが難しい人もいる。そのような人も外国人流入の背景や、日本のこれからのためには彼らの協力も必要だということを知ってもらいたい。

そこで第 1 章では、外国人流入の背景や歴史、外国人の方に少子高齢化による生産年齢人口の減少に伴う人手不足や、介護士不足に一役買ってもらっている現状についてまとめた。

第 2 章では、日本に在住している外国人が直面する問題について概要をまとめ、多文化共生の実現のために、障壁となっているのが言葉の壁、コミュニケーションだとわかった。私自身、外国人が言葉に一番苦労していることは予測できていたが、近隣住民とのトラブルや、入居拒否など細かな個所までは把握できていなかった。今回知識として習得できたことで、これから先外国人に配慮する際に見落とす部分が少なくなり、より良い支援が行えるように思える。

第 3 章では、愛知県での政策をまとめ、初めて日本語指導が必要な児童数が最も多い県だと知った。私は卒業後、日本語教員として働くため、この現状を改善するために励まなければいけない。また医療通訳の面でも活躍してくれる日本人・外国人が増えることを願っている。

この論文を書き終えて、国全体や、愛知県など自治体においても政策は進んできているものの、まだ十分とはいえないのが現状であることがわかった。自分の母国ではない土地で暮らす外国人住民には、数多くの困難、不安があるだろう。その中で自分がこれから先携われるのが言葉の支援である。外国人住民にとって必要なことに携われることを光栄に思う。

ただ、言葉を教えるのではなく、日本社会での常識や、ルールも教え、生活を助けるとともに、何かあればすぐに相談してもらえるような関係性づくりにも励まなければいけないだろう。近くで頼ることのできる人が一人いるだけでも、外国人住民の不安は少し取り除かれるはずだ。また、相手にとって日本語は第二言語であることを忘れずに、相手の文化も尊重しながら彼らの手助けをしていきたい。

【参考文献・インターネット資料】

あいち医療通訳システム運営事務局（2019）「利用実績」

<http://www.aichi-iryoku-tsu-yaku-system.com/>

2020年1月7日最終アクセス

——「患者様へ」

<http://www.aichi-iryoku-tsu-yaku-system.com/pt/pt.html>

2020年1月7日最終アクセス

愛知県（2019）「愛知県内の市町村における外国人住民数の状況（2018年12月末現在）」

<https://www.pref.aichi.jp/soshiki/tabunka/gaikokuzinjuminsu-h30-6.html>

2019年12月3日最終アクセス

—— (2017) 「平成30年度国の施策・取組に対する愛知県からの要請」について（平成29年11月） 28 外国人児童生徒への日本語教育の充実について」

<https://www.pref.aichi.jp/uploaded/attachment/244547.pdf>

2019年12月30日最終アクセス

—— (2011) 「あいち医療通訳システム調査検討業務報告書」

<https://www.pref.aichi.jp/syakaikatsudo/iryo/houkokusho.pdf>

2020年1月7日最終アクセス

一般社団法人 在日コリアン・マイノリティー人権研究センター「在日コリアンに関する基礎知識」

<http://www.kmjweb.com/about/korean.html>

2019年12月25日最終アクセス

内山夕輝 (2016) 「浜松版地域日本語教師養成講座」(平成28年度日本語教育大会 第3分科会「地域における日本語教育人材の養成・研修プログラムを考える」)

https://www.bunka.go.jp/seisaku/kokugo_nihongo/kyoiku/taikai/28/program/pdf/shiryo_31.pdf

2019年12月25日最終アクセス

外国人労働者問題関係省庁連絡会議 (2006) 「生活者としての外国人」問題への対応について (中間整理)」

<https://www5.cao.go.jp/keizai-shimon/minutes/2006/0622/item9.pdf>

2019年12月25日最終アクセス

外務省 (2020) 「経済上の国益の確保・増進 経済連携協定 (EPA) / 自由貿易協定 (FTA)」

<https://www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/fta/index.html>

2020年1月8日最終アクセス

鹿股宏章 (1996) 「外国人労働者とエスニシティ」(富山大学人文学部 1996年度卒業論文)

<http://www.hmt.u-toyama.ac.jp/socio/lab/sotsuron/96/kanomata/1.html>

2019年12月27日最終アクセス

刈谷市 (2012) 『「私と世界がつながるまち刈谷」をめざして 刈谷市国際化・多文化共生推進計画 平成24年度～平成33年度』

https://www.city.kariya.lg.jp/kurashi/shiminkyodo/kokusai/kokusaikatabunnka/tabunkak_eikaku.files/tabunka_plan_all.pdf

2019年12月25日最終アクセス

川崎市（2015）「川崎市多文化共生社会推進指針——共に生きる地域社会をめざして——<改訂版>」

<http://www.city.kawasaki.jp/250/cmsfiles/contents/0000040/40959/tabunkashishin2015.pdf>

2019年12月4日最終アクセス

金賛汀（2007）『在日義勇兵帰還せず——朝鮮戦争秘史』岩波書店

厚生労働省（2002）「外国人雇用問題研究会報告書」

<https://www.mhlw.go.jp/topics/2002/07/dl/tp0711-1n2.pdf>

2019年12月30日最終アクセス

公益財団法人 愛知県国際交流協会（2017）「相談窓口担当者の為の多文化ってこういうこと」

<http://www2.aia.pref.aichi.jp/sodan/j/manual/img/28kodomonokyoiku/00all.pdf>

2019年12月30日最終アクセス

公益財団法人 国際研修協力機構（JITCO）「外国人技能実習制度とは」

<https://www.jitco.or.jp/ja/regulation/>

2019年12月27日最終アクセス

粉川哲夫（1991）『国際化のゆらぎのなかで』岩波書店

在日コリアン青年連合「戦後在日コリアン法的地位一覧」

<https://www.key-j.net/blank-sk168>

2019年12月27日最終アクセス

滋賀大学経済学部（2015a）「Startup Weekend Shiga 外国人住民が抱える多様な課題（1）コミュニケーション」

<http://swshiga.jp/archives/188>

2019年12月7日最終アクセス

——（2015b）「Startup Weekend Shiga 外国人住民が抱える多様な課題（4）住居・防災・生活安全」

<http://swshiga.jp/archives/238>

2019年12月7日最終アクセス

総務省（2019）「人口推計」

<https://www.stat.go.jp/data/jinsui/pdf/201901.pdf>

2019年12月27日最終アクセス

—— (2018)「多文化共生の推進に関する研究会報告書」

http://www.soumu.go.jp/main_content/000608108.pdf

2019年12月27日最終アクセス

—— (2017)「多文化共生事例集 2017～共に拓く地域の未来～」

https://www.soumu.go.jp/main_content/000474104.pdf

2019年12月27日最終アクセス

—— (2012)「多文化共生の推進に関する研究会報告書～災害時のより円滑な外国人住民対応に向けて～」

http://www.soumu.go.jp/main_content/000194660.pdf

2019年12月27日最終アクセス

—— (2006)「多文化共生の推進に関する研究会報告書～地域における多文化共生の推進に向けて～」

http://www.soumu.go.jp/kokusai/pdf/sonota_b5.pdf

2019年12月30日最終アクセス

立川市 (2015)「立川市第3次多文化共生推進プラン」

<https://www.city.tachikawa.lg.jp/kyodosuishin/keikaku.html>

2019年12月4日最終アクセス

内閣府 (2012)「人権擁護に関する世論調査 2. 主な人権課題に関する意識について (8) 外国人に関する人権問題」

<https://survey.gov-online.go.jp/h24/h24-jinken/index.html>

2019年12月27日最終アクセス

法務省 (2019)「平成30年末現在における在留外国人数について」

http://www.moj.go.jp/nyuukokukanri/kouhou/nyuukokukanri04_00081.html

2019年11月19日最終アクセス

文部科学省 (2019a)「日本語が必要な児童生徒の受入状況等に関する調査(平成30年度)」の結果について」

https://www.mext.go.jp/content/1421569_002.pdf

2019年12月30日最終アクセス

—— (2019b)「報道発表「日本語が必要な児童生徒の受入状況等に関する調査(平成30年

度)」の結果について」

https://www.mext.go.jp/content/1421569_001.pdf

2019年12月30日最終アクセス

—— (2017) 「日本語が必要な児童生徒の受入状況等に関する調査（平成28年度）」の結果について」

https://www.mext.go.jp/b_menu/houdou/29/06/_icsFiles/afldfile/2017/06/21/1386753.pdf

2019年12月30日最終アクセス

山本薫子 (2016) 「外国人住民の居住をめぐる問題の諸相——集住地域・分散居住それぞれの課題」『日本不動産学会誌』30巻2号

https://www.jstage.jst.go.jp/article/jares/30/2/30_61/_pdf/-char/ja

2019年12月27日最終アクセス