

Vol.008
20 November 2020

Plaza 通信 Vol.008 の内容

◇ コロナ時代の対話ある情報配信

◇ 外国人雇用はルールを守って

11月のプラザ

ニュースレター
くまもと2020年
秋号 (Vol.122)
では、プラザの1周年を統計数字で紹介しています！

2019年9月に開設されたプラザ、この一年間、寄せられた相談は毎月150件前後で推移しました。コロナウイルスの影響で、対面相談から電話・メール相談が多くなりました。①言葉、②文化の相違、③先入観の3つの問題が見えてきました。詳細は、上記ニュースレターくまもとをご参照ください。

詳細・開設時間などは下記へ：

熊本市国際交流振興事業団
860-0806

熊本市中央区花畑4-18
熊本市国際交流会館2階

TEL 096-359-4995

e-mail

soudan@kumamoto-if.or.jp



ホームページのQRコード



FacebookのQRコード

ぶらざ つうしん Plaza 通信



たぶんかきょうせい かんが
～多文化共生を考える～

◇ コロナ時代の対話ある情報配信

11月12日の第15回新型コロナウイルス感染症対策分科会で、感染の増加傾向が顕著な現状で、感染防止の行動変容や適切な受診行動につながる情報発信の強化が緊急課題であるとされました。その中で、外国人への多言語情報発信や医療通訳は地域のリソースやボランティアに依存していることが多いと、政府に次のように提言をしました。



1. 外国人が関心を持ち、理解できるように、国は専門家と連携を図り情報発信を強化すること
2. 実効性の高い情報発信を遂行するための人的リソース増強と財政的な支援を実行（特に、外国人住民に対する情報提供や医療通訳の支援は急務）
3. 国や地方自治体によるリスクコミュニケーションの実施体制や研修の在り方を検討

外国人住民も安心と安全に地域住民として暮らせるように、身近な地域や外国人を受け入れている企業、大学など団体では、外国人住民と対話をはかりながら、適正な情報を提供していくことが必要です。コロナに関して外国人住民からの不安を聞かれた時は、お気軽にプラザまでお問合せください。

☆ 外国人雇用はルールを守って

日本での外国人住民の活動は、在留資格の範囲内へ制限されます。外国人住民を雇用する事業主は、このことを理解して、外国人住民が適正に就労できるようにルールを守り、外国人の就労が違反とならず、健康や安全に配慮しなければなりません。事業主の責務として、次の2点があります。

1. 雇用時と離職時の届け出：外国人を雇用、また雇用した外国人が離職する際には、その氏名、在留資格などをハローワークに届けなければなりません。
2. 適切な雇用管理：外国人労働者が、安全に安心して働き、その能力を十分に発揮できる人事管理と就労環境が確保されなければなりません。事業主が対処すべき指針が定められています。

中国語相談員 紹介！

楊軍(谷尾陽子)さん

プラザに関わる人物紹介
第2弾

中国語の医療通訳や教育支援等、幅広く活躍されている楊軍さんにインタビューしました。

① 外国人住民の課題

在住期間が長い外国人住民でも、母国コミュニティとの関係を優先し、地域の自治会に溶け込めていない現状があります。母語で話し合う方が精神的に楽であり、文化・習慣に気を使わなくてもよいことが要因です。地域の学校に通う子どもがいる等の状況がなければ、地域住民との交流は難しいようです。地震や台風などの災害時に孤立をまねき課題となります。

② 地域への提案

地域の外国人・日本人住民が交流をすることが重要であると考えます。外国人が日本語を勉強する日本語教室も大切ですが、中国人コミュニティはバレーボール、テニス、ダンスなどのスポーツやレクリエーションをしているので、地域の日本人にも参加して欲しい。また、地域に長く住んでいる外国人には、熊本に貢献する活動、地域に役立つ担い手になって欲しいと考えます。

③ プラザができること

外国人住民は年々増えています。また、言葉や文化・習慣の違いで課題を抱えることが多くあります。プラザはそんな外国人住民のサポートをしますが、長く住んでいる外国人住民の皆さんには、私たちプラザを協力をしていただければ嬉しいです。

外国人労働者の雇用管理の改善等に関して事業主が適切に対処するための主な指針の内容

募集・採用時において

国籍で差別しない公平な採用選考：日本国籍でないこと、外国人であることのみを理由に、求人者が採用面接などへの応募を拒否することは、公平な採用選考の観点から適切ではありません。

法令の適用について

労働基準法や健康保険法などの労働関係法令及び社会保険関係法令は、国籍を問わず外国人にも適用されます。また、労働条件面での国籍による差別も禁止されています。

適正な人事管理について

労働契約の締結に際し、賃金、労働時間等主要な労働条件について書面等で明示することが必要です。その際、母国語等により外国人が理解できる方法で明示するよう努めなければなりません。

賃金の支払い、労働時間管理、安全衛生の確保等については、労働基準法、最低賃金法、労働安全衛生法等に従って適切に対応しなければなりません。

人事管理に当たっては、職場で求められる資質、能力等の社員像の明確化、評価・賃金決定、配置等の運用の透明性・公正性を確保し、環境の整備に努めなければなりません。

解雇等の予防及び再就職援助について

労働契約法に基づき解雇や雇止めが認められない場合があります。安易な解雇等を行わないようにするほか、やむを得ず解雇等を行う場合には、再就職希望者に対して在留資格に応じた再就職が可能となるよう必要な援助を行うよう努めなければなりません。なお、業務上の負傷や疾病の療養期間中の解雇や、妊娠や出産等を理由とした解雇は禁止されています。

(厚生労働省のホームページ)



プラザの中国語相談員
楊軍(谷尾陽子)さん
(中国語・日本語)
医療通訳ボランティア

熊本市の在留外国人(11月度速報)

在留外国人数/総人口 6,291 人/732,539 人(外国人比率 0.86%)

10月の
相談プラザ
相談件数
109件