

# ウクライナ避難者支援のための情報共有会議

## 第 31 回 記録

■日時:2025 年 10 月 23 日(木)18:30~20:30

■場所:オンライン会議(Zoom)

■参加者:33 名

司会:戸村京子(あいち・なごやウクライナ避難者支援ネットワークコアメンバー)

### (1)各団体からの報告と課題

#### 【愛知県多文化共生推進室】(吉川さん)

- 現在、県内で約 114 名のウクライナ避難者を把握。
- 支援内容は、生活一時金・日本語学習支援・寄附物資受付配送・就労支援等を継続実施。
- 夏季にはアイスクリームの寄贈企画を行い、多くの避難家庭に喜ばれた。

#### 【名古屋市国際交流課】(石川さん)

- 市内避難者数は 88 名。一旦日本に入国し、名古屋に転入するケースが多い。
- 課題として、住居確保・就労・教育支援・医療等、複合的な支援が必要である。
- 関係機関・NPO・ボランティアとの連携を通じて、サポートを強化していく方針。
- 去年までとは一味違うクラウドファンディング企画中。

#### 【岐阜市国際交流協会】(山口さん)

- 岐阜伝統の鵜飼に避難者とその家族を招待。岐阜ならではの文化を体験し喜ばれた。

#### 【あいち・なごやウクライナ避難者支援ネットワーク】(事務局:堀田)

- 名古屋市内避難者の在住者数 125 名。内 75 名就労。
- 就労活動: 就労形態は多種多様。(例:野菜の袋詰め、ニトリ、ジート、モデル、など)仕事内容問わず積極的な姿勢に好感を持たれている方が多い。本国での経験を活かした仕事に就くことは難しく、力仕事など身体に負担がかかることが多い。若い世代では、仕事内容が合わず転職を繰り返すこと方もいる。

#### 【日本ウクライナ文化協会】(理事長 川口リュドミラさん)

- 就労支援としてニトリがウクライナ避難者を雇用していたが 9 月で新規の雇用受け入れを一旦停止。仕事を見つけるのはとても難しいので、できるだけ継続して勤務するように助言している。
- 高齢の避難者は日本語を習う目的より集う場を求めて、日本語教室に通っている。
- 国勢調査や確定申告など手紙の対応に追われた。栄オアシス 21 で行われたワールドコラボフェスタにも参加するなど秋はイベントが多いため忙しい。

## (2)【地域で支えるために】生活協同組合コープこうべ第1地区本部 前田 裕保さんよりお話

### 1. 避難民との出会いと就労支援

2022年6月、ウクライナから来日した4名が(公財)PHD協会を通じて紹介され、「働きたい」との相談があったことから雇用が開始。コロナ禍で宝塚市の自宅療養キットの箱詰め・配送事業に参加し、作業能力の高さが評価された。その後、農産・グロッサリー・一般食品の出荷作業にも従事し、店舗でも即戦力として評判が広がった。現在は3店舗で4名を雇用(パートタイム)。

### 2. 生活・子ども支援と地域交流

土日祝に家にこもりがちだった避難者家族に対し、夏祭り、餅つき、花見などの地域イベントに参加する機会を提供。ボルシチ料理教室や日本文化体験、海水浴や広島訪問なども行った。子どもは現在日本語が堪能になり、日本の生活に適応。家族からは「帰りたい」という言葉も減った。

### 3. ウクライナ支援の広がり

「寒い中、尽力しているウクライナ軍兵士にカイロを届けたい」という避難者の声から、組合員に協力を呼びかけ支援物資を収集。戦争が身近な地域活動にも影響していることを実感。

### 4. 外国人支援の拡大

PHD協会や地域留学生との繋がりから外国人支援が広がり、コロナ禍で困窮する外国人に店舗就労や組合活動の仕事を提供。尼崎市ダイバーシティ推進課と連携し、ネパール人シングルマザーの居住・就労支援、アフガニスタンの女医の仕事紹介、ウガンダ人シングルマザーの市営住宅入居支援などを実施。本人たちは徐々に生活が安定し、就学・アルバイト、永住許可取得へと繋がった。

### 5. 職場受け入れの状況と課題

20店舗のうち3店舗が雇用の受け入れをしている。雇用したいという店舗は、店長の関心が大きく影響しているものの、店長からは以下のような前向きな評価が多い：

- 仕事への姿勢が良く、周囲の意識が向上
- 職員の不平不満が減り、職場環境への感謝が増えた。
- 多様性理解の向上

課題としては、日本語ができないため翻訳アプリが必須、健康診断・ストレスチェックなどの手続きに苦労する、レジ業務は難しい点が挙げられた。

また、雇用している店舗では、明らかに業績が向上しているということも紹介された。職員の他者への配慮やモチベーションアップが業績を押し上げているものと思われる。

## <どんな思いで地域と繋がってきたか>

地域と連携を生み出すにはまず「地域を知ること」。地域を知ってはじめて地域の課題が見えてくる。様々な講座やイベントに参加すると出会いが生まれ、その出会いから「こんな社会にしたい」といった夢を語り合ううちに未来を感じるようになり、行動のエネルギーに変わる。

高齢者の課題は「健康不安・孤立・経済」の3点に集約されるが、地域にはそれ以外にもシングルマザーの低所得、子どもの貧困、DV、外国人差別、障害者差別など多くの社会課題がある。こうした現場に真摯に向き合い、SOSを出せる場づくりや子ども食堂への食材提供、活動団体への場所提供などを続けてきた結果、10年かけてネットワークが形成され、相談が次々と寄せられるようになった。

母親の居場所づくりの要望に応え店舗スペースを貸し、就労を希望する人には店舗での就労体験を紹介するなど、活動は一つ一つ積み重ねながら広がった。孤独な子育てや差別に悩む人が多く、誰かの「強み」を別の誰かの「弱み」とつなぐマッチングの重要性が高まっている。

支援の仕組みとしては、市営住宅のリフォームや活用も大きな課題。尼崎市では老朽化や耐震基準未達により自治会活動が困難となり、空き家の目的外使用の相談も受けている。一方で、シングルマザーやDV被害者、外国人は民間賃貸を借りにくい状況があり、支援団体が保証人となり市が協力する新しい取り組みを2022年4月から開始し、利用者の約4分の1が外国人となっている。

## (3)ブレイクアウトルームでの意見交換

### グループ1

- 近年の社会情勢として排外主義的傾向が強まっている一方で、当事者と関わり続けることが外国人住民にとって大きな希望となる。直接関わる意義を再認識。
- ウクライナ避難民に対する社会の関心が薄れる現状で、自然に関心が続く仕組みづくりが必要。
- 前田氏が避難者を広島へ連れて行く活動は業務ではなくプライベートで行っていらっしやりで、職場に熱意のある人材がいることが支援の鍵となる。
- ウクライナ避難民を雇用した企業においては、社員のモチベーション向上などのプラスの効果が生まれた事例があり、企業の社会貢献が社内活性化につながる点も共有。
- 自治会での情報提供の重要性が挙げられ、本人が地域住民に直接話す機会が増えると理解が深まり、身近な存在として認識されるのではないかと。
- 住民との交流で食文化(例:ボルシチと日本食を一緒に食べる機会など)が相互理解を深める効果があった。

### グループ2

- 企業側は一般的に外国人雇用に慎重になる傾向。前田氏の職場ではそのような抵抗感がほとんど見られず、ストレスなく受け入れが行われている点に注目があつた。
- 前田氏へ職場での通訳に関する質疑応答があり、主に翻訳アプリを活用。Google レンズなどで即座に翻訳でき、日常業務に大きな支障はなかった。ただし健康診断やストレスチェックなど、「概念」が伝わりにくい場面では難しい。また、外国人が複数名・多国籍で勤務する場合は対応が難しくなる可能性を指摘。
- 「文化の違い」が態度や行動に表れる例として、恩返しの文化、昇給の希望、コミュニケーションの仕方などを紹介。雇用側が文化的背景を理解する重要性がある。
- 職場内の関係づくりとして、プライベートで食事に行く、お互いの家庭を訪問するなどの交流が効果的であるとの事例が紹介。ウクライナの方が誕生日にウオッカを振る舞ったことがきっかけで交流が深まった例もあった。
- 「第 2・第 3 の前田さん」をどう育てるかが課題。企業理念の共有、炊き出し等への同行、DV 被害者支援など社会課題に直接触れる機会などを通じて職員の理解を深めることが重要。

### グループ 3

- 国際交流協会として、地域との関わりや交流を軸に支援を行っている。前田氏の農業体験、自立支援の実践は今後の活動の参考になる。
- 避難民の職場での扱いや、偏見・差別の存在について啓発活動の必要性がある。
- 行政と連携したイベント等で、差別や偏見をなくすための啓発チラシの配布などが可能。
- 自治会への情報提供について「どのように地域住民に伝えているのか」「自治会とのつながり方」について工夫が必要。

### グループ 4

- 日本語能力が就労の壁。支援プログラムを受けても就労に必要な日本語習得が難しい。
- 初来日で生活基盤から学ぶ必要があるなど、個々の背景により習得の難易度が異なる点を指摘。

以上