

## 関係者ヒアリング結果概要

### 1 日時

令和5年1月30日（月）10時30分～11時35分

### 2 場所

オンライン開催

### 3 対象者

一般財団法人自治体国際化協会（CLAIR）

多文化共生部多文化共生課長 関根 氏

### 4 対応者

出入国在留管理庁政策課外国人施策推進室 木村室長 ほか

### 5 内容

（多文化共生研修の実施状況について）

- 自治体国際化協会（以下「当会」という。）では、全国市町村国際文化研修所（以下「JIAM」という。）と共催で「多文化共生研修」を実施しており、今年度は「多文化共生の実践コース」、「多様性社会を生きる「次世代」の育成～外国につながりを持つ子どもたちへの学習支援～」、「多文化共生の地域づくりコース」、「災害時における外国人への支援セミナー」、「外国人相談窓口の運営」及び「外国人が安心して医療を受けられるための環境整備」の6種類の研修を実施した。
- 定員は研修によって異なるが30～70名程度となっており、おおむねの研修において定員を超えた申込みがある。特に、「多文化共生の実践コース」については、後述する「多文化共生マネージャー」の認定要件となっていることから、非常に多くの申込みがある。
- 定員を拡大してほしい旨の声があり検討は行っているが、本研修に対して当会が行っている費用助成の予算に係る問題や、研修場所の広さなどの問題もあり、現時点において、すぐに定員を拡大することは難しいと考えている。

（多文化共生研修の成果について）

- 在留外国人に関連する諸制度、諸課題に関わる人材を各地で養成することを目的として本研修を実施しているところ、毎年そのような人材が育成されることによって、自治体や地域国際化協会、国際交流協会の業務やサービス内容が底上げされていると感じている。

（多文化共生マネージャーの研修について）

- 「多文化共生マネージャー」に認定されるためには、「多文化共生の実践コ

ース」を修了することが要件の一つとなる。本研修は定員40名で、計6日間（前後期各3日間）実施される。前期修了後には、研修で学んだ内容を踏まえて、自身の地域での課題や、深く調査したいテーマを選択し、今後どのような方法でその解決を進めていくか等を整理した「研究計画書」を作成してもらう。また、後期修了後には、前期で作成した研修計画書に基づいた調査を通じて、解決策を検討し「課題レポート」にまとめて提出してもらう。

- 後期修了後に作成した課題レポートに関して、多文化共生マネージャーの全国組織である「NPO多文化共生マネージャー全国協議会」に登録されている多文化共生マネージャーのうち、1期生や2期生といった、長い間多文化共生マネージャーとして活躍されている専門家の方に依頼して、二人一組で査読をしてもらい、合格点が得られた者を多文化共生マネージャーとして認定している。
- 受講生の大半は非常に勉強熱心であり、規定文字数・枚数・内容について合格基準をクリアし、多文化共生マネージャーとして認定されるが、一方で、実践コースを受講した結果として、自身に力量が無いと判断して課題レポートを提出しない者もこれまで何人かいた。
- 平成29年までは、研修日程を10日間としていたが、10日間も職場を空けるのが難しいとの声があったことから、研修日程を全6日間に短縮し、それを補う形で研究計画書と課題レポートの提出を後日求めることとした。
- 本研修のメイン講師は一人だが、細かく企画を練るようなグループワークの時は班ごとに部屋を移動して検討することもあり、その際には、サポートスタッフ2～3人や、J I AMの職員が適宜回って、細かい質問への対応などを行っている。

（多文化共生マネージャーの対象者について）

- 「多文化共生研修」が、市区町村・都道府県の職員や地域国際化協会、国際交流協会の職員で多文化共生施策を担当している者、若しくは多文化共生に関連して自治体等と共同実績があるNPOやNGOの職員で、自治体等から受講推薦を受けた方を対象としていることから、基本的に行政の立場、あるいは行政と連携できる立場にある者が「多文化共生マネージャー」の対象となる。

（多文化共生マネージャーの活動領域・ニーズについて）

- 自治体の多文化共生施策や地域国際化協会等が実施するイベント、平日頃の相談業務のアドバイザーなど、その地域の多文化共生推進の担い手として活動いただくことを想定している。
- 自治体や地域国際化協会等からすると、自分たちの団体だけで全てを賄う

ことは難しいと思うので、多文化共生に理解があり地域で活動できる方を少しでも増やすことで全体のサービスを向上させたいと考えている。

- 外国人住民の滞在長期化や多国籍化が顕著になっており、言葉の問題だけではなく、文化的な差異によって生じる問題など、課題が多様化・複雑化してきている。
- 外国人住民を支援の対象として見るだけではなく、新たな地域の力や対等なパートナーとして共に活動していくことが求められており、そのような人々を巻き込んで地域を活性化させるために必要な人物として、多文化共生マネージャーが求められている。

(総合的な支援をコーディネートする人材の研修内容について)

- 相談者の多くは、中長期的に日本に在留する方になると想定されるため、人権・権利擁護の観点や、社会福祉制度(各種社会保障、社会福祉、高齢福祉等)に係る知識が必要であり、そのような制度をいかに外国人が受けられるかをきちんと踏まえた上でのアセスメントが必要になる。
- 相手に伝わる言葉で外国の方にきちんと理解してもらうことが重要であるため、やさしい日本語で対応できる能力が身に付く研修を行ってほしい。
- 事例検討については、一元的相談窓口で日頃から対応をする中で、複雑に絡み合ったケースや、課題となるものがあると思うので、それらを題材とするのが良いのではないか。
- 日本国内のどの地域で相談を受けたとしても、外国人が同じレベルの均質的なサービスが受けられるよう、国が責任をもってコーディネーター人材を育成していくことが重要であり、それらを踏まえた上で、研修対象人数や研修科目、受講時間数等を検討するべきである。

(コーディネーターの配置先について)

- 最初から人数を増やすのは難しいと考えられるところ、一元的相談窓口の数に応じて検討するのが良いのではないか。

(国家資格化について)

- 現行案のように養成研修の対象を社会人に限定すると、時間的な制約などから真にコーディネーターになってほしい人材が養成研修を受講できない可能性があるほか、高齢化により福祉等の相談員人材に限られる中で、次世代のコーディネーターのなり手がスムーズに見つからないことも想定される。そのため、国家資格を視野に入れるのであれば、担い手の裾野を広げる観点から、学生等も研修の対象とするのが良いのではないか。例えば、現行案のとおり、

社会人になってから養成研修を受ける道を設けると同時に、学生時代から養成研修の受講を可能とし、実務経験を2年積み、コーディネーターとして認定されるなどの複数のキャリアラダーを組む方法が考えられる。

- 今後、消費生活相談や法律相談等のニーズが増加することも見込まれる中で、コーディネーターが、それらすべてを専門的に対応することは難しいと考える。そのため、まずは国の機関において、複雑な課題を持った外国人に対応できる体制をきちんと整えた上で、確実に適切な機関につなげられるコーディネーター人材を育成してほしい。

(コーディネーターに求められる役割・能力について)

- 多文化ソーシャルワーカーとして、相談者に対する聞き取りをきちんと行った上で課題を切り分け、適切な機関につなげることが基本となるが、それでもこの機関にもつなげられなかったり、あるいは、過度につながり過ぎた結果、主体となってサポートを行う機関が判然としなくなったりするといった問題が生じる可能性があるため、全ての課題を適切に切り分け、できるだけ他の機関も活用しつつ、なおかつ必要な人には伴走支援とアウトリーチを行うのが理想的である。
- 外国人相談窓口で全てを解決することを求めるのではなく、日頃からいろいろなつながりを作っておき、確実に専門機関に振り分けられる能力が必要であると考えている。しかしながら、専門機関はこれまで外国人の支援を行っておらず、専門機関につなぐ際のハードルは高いと考えられることから、やさしい日本語でカバーできないような専門的な話の場合には、コーディネーターの能力だけに頼るのではなく、母国語での通訳支援などの言語保証等を担保した制度設計をするべきである。

(予防的支援について)

- 入国時や自治体への転入時に行っている生活オリエンテーションを更に充実させることが重要である。また、中長期的に在留する方については、時間の経過とともに生活オリエンテーションの内容を忘れることも考えられるほか、ライフステージが変わるごとに必要なサービスも変化してくることから、ライフステージやライフサイクルに応じた日本の社会制度等について説明する機会を設けることも必要なのではないか。
- 自治体で多言語での法律相談を行うことは、言語保障等の観点からハードルが高くなるため、法テラスなどで普段から定期的実施できるような体制を整えることが望ましい。
- 社会福祉法の改正(厚生労働省所管)により創設された重層的支援体制や、

既にできあがっている地域包括支援センターのネットワーク等の枠組みに入ることができれば、常に情報共有ができる体制となり、外国人総合支援コーディネーター自身も情報のアップデートができることから、そのようなネットワークに入れるような仕組みづくりが必要であると考えます。

- 自ら相談窓口に来る方は氷山の一角だと考えられるので、アウトリーチ支援を積極的に行うことも必要である。

(国に対する要望)

- 多文化共生に携わっている職員には有期雇用の者も多く、職員自体の生活が安定しているとはいえない。職員の雇用体制をしっかりと安定させなければ、多文化共生の分野で働きたいという人が集まらず、専門家も育たないと思うので、雇用関係も含めた体制整備に努めていただきたい。
- 外国人が日本の制度を満遍なく使えるように、省庁間が垣根を越えて、上手く連携できるような仕組みを是非整えていただきたい。

以上