

## 関係者ヒアリング結果概要

### 1 日時

令和5年2月21日（火）15時30分～16時30分

### 2 場所

オンライン開催

### 3 対象者

日本経済団体連合会産業政策本部 上席主幹 脇坂 大介 氏

日本経済団体連合会産業政策本部 部 員 清水 優作 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

（現行の相談対応の課題・問題等について）

- 経団連の会員企業で雇用されている外国人への相談対応は、当該企業の人事部又は人事部が外部委託している外国人サポート会社が実施していることが多いと聞く。現行の相談対応について問題が発生しているとは聞いていない。

（予防的支援について）

- コーディネーターに相談する外国人が不法滞在をしている場合、コーディネーターの身分によっては通報義務が課される。利益相反になり、十分な支援ができない恐れがある。本当に助けを必要としている外国人も相談に来なくなる可能性がある。
- 不法滞在者が予防的支援を求めた場合にはどのように対応するのか、整理することがコーディネーター及び外国人双方にとって良いと考える。

（コーディネーターに求められる能力について）

- 入管法の理解が重要。また外国人の在留状況を正確に把握する能力は必須である。
- 支援する外国人のバックグラウンドによって、コーディネーターの対応の仕方は大きく変わる。例えば、日系人の場合でも、ブラジル人とペルー人では文化的な背景や言語が異なるため、同じような対応はできない。
- 近年では、日系人は少なくなっている一方で、アジア諸国からの若い技能実習生や特定技能外国人が増えている。日系人の支援で培ったノウハウでは技能実習生や特定技能外国人に対してうまく対応できないと集住都市会議でも指摘されている。

- これらのことから、在留外国人は多様であるということを前提に、外国人それぞれのバックグラウンドに応じて、きめ細やかな対応ができることが、コーディネーターには求められている能力である。
- 加えて、コーディネーターは日本人と外国人の橋渡しをする役割もある。日本の文化や考え方を分かりやすく外国人に伝えられる能力も求められる。

(コーディネーターの国家資格化等について)

- 国家資格化することにより、コーディネーターに求められる能力や研修内容が体系化されるという良い点がある。
- コーディネーターは任期付きの採用ではなくフルタイム形式で、例えば、地方自治体の職員として安定した立場で働いていただくことが、ノウハウの蓄積やネットワークキングの構築に資すると考える。コーディネーターは役所内での調整も求められるため、地方自治体におけるネットワークの有無によって、コーディネーターが果たせる役割の大きさを左右すると考える。
- 市役所、NPO法人等への対応といった観点からも、名称独占の国家資格を有していれば、コーディネーター自身が物事を進めやすいと思われる。また、コーディネーター自身の処遇が安定することでコーディネーターの活躍範囲が広がると考える。
- コーディネーターは公務員として任命、委嘱することで、安定的な立場で活躍できるようにした方が良いのではないか。

(研修体制について)

- ノウハウの蓄積については是非進めていただきたい。医療分野で行われている症例の共有のように、ノウハウや事例を調べることができる信頼性の高いデータベースがあれば、支援にあたって、効率的に素早い判断が可能となる。また、コーディネーターが自主的に学習できるよう教材としてもデータベースは活用できると考える。
- 災害に遭った際、外国人は日本人よりも弱い立場に置かれることが非常に多い。例えば、水や雪の災害、地震、台風の際にどのような支援が必要なのか、また、予防的措置として災害から身を守る方法について、どのように外国人に伝えていくのかといった災害教育も重要である。
- 国家資格取得後においても、法律や制度、外国人が置かれる立場、在留する外国人の属性は刻一刻と変化するため、定期的に研修を受講する機会を設けていただきたいと考える。
- 経団連でも提言しているが、政府の施策としてライフサイクル・ライフステージに応じた支援が必要である。今後、外国人が余生を日本で過ごすとい

うパターンも出てくると思われる。今まで想定されていなかった場面での支援が考えられ、そうした研修内容も今後必要になるのではないか。

(今後の見通しについて)

- 市役所やNPO団体の職員には、外国人を支援する上で、現状の制度に改善要望を持つ方がいるのではないか。制度や法体系は与えられたものであり、自分たちで変えることができないと考えているかもしれない。現場から見た問題点や改善点があれば、自分たちで変えていけることを知っていただくと、より良い支援が可能になるのではないかと考える。
- 例えば、規制改革の枠組みであれば一般の方も使うことができるため、コーディネーターだけでなく、外国人を支援する一般の方にも制度は自分たちで変えていけるという考え方を持ってもらえるようになると、より良い制度に変わっていくのではないかと思っている。
- 企業の人事担当者からは、今後、アジア圏からの外国人の受入れが更に増えていくと聞いている。中華圏の方は漢字を読めるが、東南アジアの方は漢字を読めず日本語検定試験の合格率も低い。今後は漢字に頼らないような意思疎通の手法が増えていくのではないか。

(国に対する要望)

- コーディネーターを国家資格化する取組みは、諸外国では聞いたことがなく、日本がトップランナーとしての役割を果たせるのではないか。この資格制度を体系化し、グッドプラクティスとして日本から発信できるような制度設計になることを期待する。
- 出入国在留管理庁は外国人の出入国と在留を管理するだけでなく、在留外国人を支援する目的で設置された組織である。このコーディネーター制度が創設された場合には、在留支援に注力していることを国内外に示す良いメッセージになる。諸外国が日本に対する見方を変える良いきっかけになると考える。
- 外国人の支援は国籍や在留資格に加えて、ライフステージに応じた支援が必要であり、問題が多岐にわたる。だからこそ体系化が必要であり、きめ細やかな制度設計ができれば、コーディネーター制度は長く続くと考えられる。
- コーディネーターの研修は、出入国在留管理庁のみで実施するのではなく、ソーシャルワーカーの講座を持っている大学等と連携して、パイロットプロジェクトとしてスモールスタートすることも一案である。
- 日本では、外国人集住都市で問題を解決した際の方策やノウハウを国内でシェアすることによって、外国人を支援する体制が整備されてきた。そのよ

うにパイロットプロジェクトとしてスモールスタートして、試行錯誤を繰り返していくことが成功の秘訣だと考える。

(その他)

- 経団連の会員企業では人事のアウトソーシングが進んでおり、外国人労働者における仕事・生活面の支援についてもサポート会社に外部委託している。外国人労働者は何か困ったことがあれば、委託先会社に相談することが一般的である。
- 年金や医療保険については、厚生年金や被用者保険に加入しているため、市役所を訪問する必要はなく、ソーシャルワーカーに相談することはないと聞いている。
- 在留資格「技術・人文知識・国際業務」での就労が多く、仮に解雇された場合には失業保険が支給されるほか、その職種の範囲内で就職活動も可能である。国内外における採用ニーズも高いため、サポート会社には解雇された等の相談はあまり寄せられていないと思われる。
- サポート会社は、例えば、家での水漏れ等の日常的な困りごとが起きた場面において、支援を行っているようである。

以上