

外国人支援コーディネーター研修カリキュラム等策定会議（第1回）

議事要旨

日時：令和5年8月24日（木） 9：00～10：55

場所：オンライン開催

出席者：

【出入国在留管理庁】

在留管理支援部長

在留管理支援部在留支援課長

参事官

政策課外国人施策推進室長

【有識者】

飯田 敏 晴 駒沢女子大学人間総合学群心理学類准教授

チャンテ 耕 司メルセス 桃山学院教育大学人間教育学部人間教育学科准教授

小山 健 太 東京経済大学コミュニケーション学部准教授

東京経済大学グローバルDEI研究所所長

南野 奈津子 東洋大学福祉社会デザイン学部子ども支援学科教授

山崎 利 行 東京都生活文化スポーツ局都民活躍支援担当部長

【オブザーバー】

総務省自治行政局国際室長

文部科学省大臣官房国際課国際協力企画室専門職（代理出席）

厚生労働省人材開発統括官付参事官（若年者・キャリア形成支援担当）付キャリア形成支援室長

厚生労働省社会・援護局福祉基盤課福祉人材確保対策室長

（敬称略）

(1) 外国人支援コーディネーターの養成研修の内容（資料4について）

- 外国人支援コーディネーターに求めるコミュニケーション能力としては、やさしい日本語に書き換える、やさしい日本語で伝える能力というのが非常に重要になってくる。
- 在留外国人の中には英語よりもやさしい日本語の方が分かる方もいるので、やさしい日本語がどういうものかについても扱っていただくと良い。講義内で触れられなければやさしい日本語の内容を周知いただけるようなものが必要だと思っている。
- やさしい日本語の知識が少しでもあること、やさしい日本語でコミュニケーションしようと意識することが大事だと思う。
- 養成講座の受講生が、講座修了後に予防的支援にも取り組めるような知識、技法を身につけるのが非常に重要。外国人支援コーディネーターの役割の二本柱のうちの一つであるので、「予防的支援」という言葉が研修の大きなカテゴリーとして出てくるような形にすべき。
- 予防的支援の観点では、外国人支援コーディネーターが連携先の人達をどうカバーするかという点も大事になってくる。
- シラバス全体を俯瞰したときに、文化というものを国の違いで説明しているような印象を受ける。この点をどう改善するかが大きなポイントになる。
- 宗教が違うだけで家族文化とか規範が異なるため、文化の説明を国ごとに行うのは限界があり、かつ、世代によっても異なるので、あえて国名は出さない方が良い。事例の中で触れる程度であれば入れていただいても良いだろうが、講義の時間数を考えると、国ごとの事情や背景を知りたい場合に向けてはサイトなどを紹介するぐらいが良いかと思う。
- 医療分野、特にメンタルヘルスの分野に関して、メンタルヘルスファーストエイド等にあるような、危機時に初期対応としてどのように接したらいいのか、等の内容を盛り込んでいった方がいいのではないだろうか。
- 外国人支援コーディネーターに、メンタルヘルスに関する専門的なカウンセリング能力を必須とするのは現時点では難しいと思われる。むしろメンタルヘルスに課題がある方の相談を受けた際に、課題があることを理解し、専門家に繋ぐという連携が想定されるだろう。適切な専門家と連携する必要性をしっかりと理解していただく方が現実的である。
- 相談窓口の相談員は、法律改正の内容を自力で勉強するのも限界があるので、その辺りのサポートも含めたポータル的なものがあると良い。
- 外国人支援コーディネーターの名前に「相談」という言葉を入れても

らった方が、「この人が相談の窓口であり、この人のところに集まれば良い」ということが伝わる。

- 他組織との連携では、同じ支援者同士のハードルをいかに越えるかという観点でのコミュニケーションスキル、「こういった形で一緒にやれませんか」と提案して関係性をつくる力は非常に重要なので、科目群Eのあたりに、コミュニケーションの中で、協力関係を築くために必要な自分たちの支援をどう説明していくかといった内容を入れていただくと良い。
- 連携先が行政に限定されるのはかなり無理がある。予防的支援の話も含めて、日頃からNPOなどの連携先になりうるところを調べておくことが重要だという意識を持ってもらうような仕組みにしていいただくと良い。

(2) 外国人支援コーディネーター養成研修のカリキュラム等（資料5について）

- 養成研修シラバス（案）のC群で扱われる「異なる文化や価値観」の中に、宗教を含めていただきたい。宗教は文化や価値観に非常に結びついているため、宗教について知る、触れる必要がある。
- 養成研修シラバス（案）のD群の講義名で「出産、育児」とあるが、「妊娠」も入れていただきたい。また、医療問題と労働問題についても入れていただきたい。
- 養成研修シラバス（案）のD群のどこかに、相談者本人が持っている力を活かすという観点で相談者本人の強みの理解といった内容を入れていただきたい。
- 養成研修シラバス（案）のE群の連携先について、連携先には比較的公的機関が多かったという話を以前したが、日本語ボランティアや地域の民生委員、子ども食堂、協会など、様々なインフォーマルなところも含めてコーディネートしていくことが大事。連携先にどういった場所があるかを理解する科目の中でインフォーマルな連携先も扱っていただきたい。
- 講師4人で受講生が60人なので、1ヶ月弱で1人当たり15人の受講生と面談することは、大変なのではないか。
- 受講生ごとに担任の講師を設定し、研修の実践編の途中で講師が受講生と面談するとのことだが、講師数が少なく1人あたりの講師が15人の受講生を受け持つのであれば、効果的な面談をすることには現実的には難しい。講師数が増やせないのであれば、中間の面談は実施せず、むしろ集合研修でしっかりと指導対応していく方が現実的である。
- もし実践編の途中で振り返りの機会のようなものを入れるとすれば、キャリアラダーやチェックリストのようなもの、行動目標になるものを提

示して、達成状況を受講生自ら振り返ることができるようにした方が良い。

- 実践編での課題設定時に相談対応の事例での対応にしまうと、個別の相談支援のスキルに関する内容が設定されてしまうので、コーディネーター、すなわち、どのように連携を意識的に行ったか、様々な資源をどのように繋ごうとしたか等を問う課題にすべき。
- 養成課程②の学習目標としては元々の養成の目標に近いものを設定する方が最後の取りまとめとしては良い。今は「養成課程①及び実践で習得した専門的知識・技術等や経験をもとに、他の受講者とのグループ討議や事例検討を通じて、幅広い視野と分野横断的な観点を身に付けるとともに、同じ目的を持つ者としてお互いを理解し、横のつながりを作る。」とあるが、横のつながりを作ることは副次的な効果であって、むしろ予防的支援などについての実践的なスキルや様々な知識を踏まえてできるようになる、といった形が良いかと思う。