

# 総合的な支援をコーディネートする人材の 役割等について

(検討結果報告書)

令和5年(2023年)4月  
総合的な支援をコーディネートする人材の役割等に関する検討会

## 目次

はじめに	1
第1 基本的考え方	5
1 外国人支援コーディネーターの育成・認証等の制度を創設する意義	5
2 外国人に対する相談・支援の現状	8
（1）国及び地方公共団体の取組状況	8
ア 外国人向けの相談体制	8
イ 生活に関連した情報の発信	9
ウ 在留資格ごとの相談体制等	10
（2）在留外国人に対する調査結果等	11
ア 在留外国人に対する調査結果	11
イ 地方公共団体に対する調査結果	12
（3）複雑・複合的な相談内容	12
3 外国人を適切な支援につなげるに当たっての課題と対応策	13
（1）必要な専門性を備えた人材の不足	13
（2）必要な専門性を備えた人材を見つけることの困難さ	14
（3）生活上必要な情報の不足	14
（4）支援の受皿となる連携先の不足等	16
（5）育成・認証等の制度の創設において実現すべき対応策	16
4 外国人支援コーディネーターの人材像	17
第2 外国人支援コーディネーターの役割、能力、育成等	19
1 外国人支援コーディネーターの役割	19
（1）果たすべき役割と期待される役割	19
（2）果たすべき役割	19
ア 相談対応支援	19
イ 予防的支援	20
（3）外国人を適切な連携先に円滑につなぐための下支え	21
（4）期待される役割：個別支援を通じて把握した課題の提供等による外国人の受入れ環境の改善への協力	21
（5）外国人支援コーディネーターの配置先	22
2 外国人支援コーディネーターの能力及びマインド	23
（1）外国人支援コーディネーターに必要な能力（四つの能	

力)	23
ア 外国人の在留状況を正確に把握する能力	23
イ 異なる文化や価値観を理解する能力	23
ウ 外国人の複雑・複合的な相談内容に対して適切な解決 まで導く能力	24
エ 外国人を適切な支援へ円滑につなげる能力	24
(2) 外国人支援コーディネーターが備えるべきマインド	25
3 外国人支援コーディネーターの育成等	25
(1) 育成に当たって留意すべきこと	25
(2) 育成の方法	25
(3) 外国人支援コーディネーター養成研修による育成・認証	26
ア 養成研修の目的	26
イ 養成研修の開始時期	27
ウ 養成研修の対象者	27
エ 認証の方法	28
オ 養成研修のプロセスと習得内容等	28
カ 実施方法等	31
キ 養成の規模と今後の見通し	32
(4) 認証更新研修の実施	33
(5) エキスパートの育成・認証	33
第3 令和5年度(2023年度)以降に取り組むべき事項	35
1 養成研修に係るカリキュラムの作成等	35
2 修了者の情報共有のための支援等	35
(1) 修了者専用のポータルサイトの開設及び活用	35
(2) 修了者間における事例研究会等の開催等	36
3 本制度を通じた、外国人支援コーディネーター等の評価、 待遇の改善等に向けた検討	36
4 外国人支援コーディネーターの配置促進策の検討	36
5 専門性の高い支援人材の認証制度の在り方等の検討	37
6 地域における連携先の不足状況を含む個別支援を通じて把 握された課題を国や地域へフィードバックして外国人の受入 れ環境の改善につなげることができるようにする方策の検討	37
おわりに	38

「総合的な支援をコーディネートする人材の役割等に関する検討会」	
構成員名簿	39
開催実績	40

## はじめに

我が国の在留外国人数<sup>1</sup>は、令和元年末（2019 年末）に 293 万 3 千人を記録した後、新型コロナウイルス感染症の影響により一時的に減少したものの、令和 4 年（2022 年）6 月末には過去最高の 296 万 2 千人（前年末から 20 万 1 千人増）となり、30 年前（平成 3 年末（1991 年末））の 121 万 9 千人、10 年前（平成 23 年末（2011 年末））の 204 万 7 千人から大幅に増加し、今後も更なる増加が見込まれる。

また、外国人労働者数及び外国人雇用事業所数は、外国人雇用状況届出制度の開始に伴う届出状況の公表が開始された平成 20 年（2008 年）10 月末には、それぞれ、48 万 6 千人、7 万 7 千事業所であったが、その後一貫して増加を続け、令和 4 年（2022 年）10 月末には、それぞれ、182 万 3 千人、29 万 9 千事業所と 3 倍以上に増加しており、ともに過去最高を記録<sup>2</sup>している（資料 1）。

加えて、在留外国人の構成についても、10 年前（平成 23 年末（2011 年末））と比べて、国籍別では、ベトナムが 4 万 4 千人から 47 万 6 千人と 10 倍以上に増加（全体に占める割合は 2.2% から 16.1% に増加）し、在留資格別では、「技術・人文知識・国際業務」が 11 万人から 30 万人とほぼ 3 倍に（全体に占める割合は 5.4% から 10.1% に増加）、「技能実習」が 14 万 3 千人から 32 万 8 千人と 2 倍以上に（全体に占める割合は 7.0% から 11.1% に増加）増加するなど、大きく変化している（資料 2 及び 3）。

この間、特に外国人住民<sup>3</sup>が集住する地方公共団体では、外国人住民の継続的な増加に伴い、必要に迫られて各種施策が実行されるようになり、平成 18 年（2006 年）頃には、多文化共生<sup>4</sup>に関する専門人材の養成を行う地方公共団体や大学等も見られるようになった<sup>5</sup>。

---

<sup>1</sup> 在留外国人とは、中長期在留者及び特別永住者をいう。

<sup>2</sup> 「外国人雇用状況」の届出状況まとめ（令和 4 年（2022 年）10 月末現在）（厚生労働省）。

<sup>3</sup> 外国人住民とは、中長期在留者、特別永住者、一時庇護許可者、仮滞在許可者及び出生又は国籍喪失に伴う経過滞在者をいう（住民基本台帳法（昭和 42 年法律第 81 号）第 30 条の 45）。

<sup>4</sup> 「多文化共生」については様々な捉え方があるが、例えば、「多文化共生の推進に関する研究会報告書（平成 18 年（2006 年）3 月総務省）」では、「地域における多文化共生」を「国籍や民族などの異なる人々が、互いの文化的ちがいを認め合い、対等な関係を築こうとしながら、地域社会の構成員として共に生きていくこと」と定義している。

<sup>5</sup> 愛知県による多文化ソーシャルワーカー養成講座（平成 18 年（2006 年）開始）、東京外国語大学による多文化社会コーディネーター養成講座（平成 20 年（2008 年）

一方、国においては、平成 18 年（2006 年）、教育、雇用等の様々な面で課題が顕在化する中、外国人が社会の一員として日本人と同様の公共サービスを楽しむ、生活できる環境を整備するため、「『生活者としての外国人』に関する総合的対応策」<sup>6</sup>を取りまとめた。

その後、平成 20 年（2008 年）9 月の世界金融危機の発生、平成 23 年（2011 年）3 月の東日本大震災の発生を経て、在留外国人数は一時的に減少したが、平成 27 年（2015 年）末にそれまでの過去最高を更新すると、その後、令和元年末（2019 年末）まで一貫して増加した。

こうした状況や、中小・小規模事業者をはじめとした人手不足の深刻化を受けて、平成 30 年（2018 年）6 月、新たな在留資格（現在の「特定技能」）を創設し、外国人材の受入れを更に進めていくとされたことを踏まえ、同年 7 月以降、外国人材の受入れ・共生に関する関係閣僚会議（以下「関係閣僚会議」という。）を開催し、同会議において決定された「外国人材の受入れ・共生のための総合的対応策」（以下「総合的対応策」という。）<sup>7</sup>等に基づき、平成 30 年度（2018 年度）には、地方公共団体における一元的相談窓口<sup>8</sup>の開設等の相談体制の整備・拡充に係る財政的支援のための外国人受入環境整備交付金が創設され、令和 2 年度（2020 年度）には、外国人の在留支援に取り組む外国人在留支援センター（F R E S C<sup>9</sup> / フレスク）が開所した。同センターでは、外国人の在留支援に関わる八つの関係機関<sup>10</sup>が一つのフロアに集まって外国人からの相談対応、外国人を雇用したい企業の支援等に取り組み、地方公共団体においても相談体制の整備が進められてきた。

そして、「外国人材の受入れ・共生のための総合的対応策（令和 2 年度

---

開始。現在は、同大学における研究成果を踏まえ、一般社団法人多文化社会専門職機構が認定プログラムを実施）、群馬大学による多文化共生推進士の養成（平成 22 年（2010 年）開始）など（資料 10 を参照）。

<sup>6</sup> 平成 18 年（2006 年）12 月 25 日に「外国人労働者問題関係省庁連絡会議」で取りまとめられたもの。①外国人が暮らしやすい地域社会づくり、②外国人の子どもの教育の充実、③外国人の労働環境の改善、社会保険の加入促進等及び④外国人の在留管理制度の見直し等の施策を実施することとされた。

<sup>7</sup> 平成 30 年（2018 年）12 月 25 日関係閣僚会議決定。以降、毎年改訂を実施。

<sup>8</sup> 在留外国人に対し生活全般に係る情報提供や相談対応を多言語で行う相談窓口。

<sup>9</sup> F R E S C は Foreign Residents Support Center の略称。

<sup>10</sup> 出入国在留管理庁（在留支援課・開示請求窓口）、東京出入国在留管理局、東京法務局人権擁護部、日本司法支援センター（法テラス）、東京労働局外国人特別相談・支援室、東京外国人雇用サービスセンター、外務省ビザ・インフォメーション及び日本貿易振興機構（ジェトロ）。

改訂)」(以下「総合的対応策(令和2年度改訂)」という。)<sup>11</sup>では、在留外国人に対する総合的な支援をコーディネートする人材の育成を促進する施策を検討することとされ、出入国在留管理庁において検討が開始された。

その後、関係閣僚会議の下で開催された「外国人との共生社会の実現のための有識者会議」(以下「有識者会議」という。)における議論を経て、令和3年(2021年)11月、同会議から関係閣僚会議の共同議長である法務大臣に提出された「意見書」で、国において総合的な支援をコーディネートする人材の育成・認証制度の検討を行うよう提言された。

当該提言を踏まえ、令和4年(2022年)6月、関係閣僚会議で決定された「外国人との共生社会の実現に向けたロードマップ」(以下「ロードマップ」という。)において、令和8年度(2026年度)までに、生活上の困りごとを抱える外国人を適切な支援につなげることのできる人材の育成に必要な研修を実施し、当該人材の専門性の確保や社会的認知の向上を図るとともに、高い専門性を有する支援人材の認証制度の在り方等について検討し、結論を得ることとした上で、令和4年度(2022年度)においては、有識者等と当該人材の役割、資質等について検討し、結論を得ることとされた(資料4、5及び6)。

これに基づき、出入国在留管理庁においては、令和4年(2022年)10月から、外国人に対する総合的な支援をコーディネートする人材の役割、能力、育成等について検討することを目的として、有識者及び同庁職員から構成された「総合的な支援をコーディネートする人材の役割等に関する検討会」(以下「検討会」という。)を開催し、検討を行った。

本検討会では、専門人材としての当該人材の育成及び社会での活躍が、ロードマップで示された我が国の目指すべき共生社会の三つのビジョンの実現に向けて必要不可欠であるとの認識の下、当該人材の役割、能力、育成等について、目指すべき方向性を議論し、検討の結果を本報告書に取りまとめた。検討に当たっては、検討会において公益財団法人北九州国際交流協会の多文化ソーシャルワーカーからのヒアリングを実施したほか、検討会とは別に、地方公共団体、関係団体、外国人当事者の方々等を対象とした関係者ヒアリングを20回実施し、その結果も踏まえて議論を行った(資料17)。

今後、本報告書に基づき、速やかに必要な措置を講じる必要がある。

なお、本報告書は、現在の状況を踏まえて取りまとめたものであり、今

---

<sup>11</sup> 令和2年(2020年)7月14日関係閣僚会議決定。

後、外国人を取り巻く状況や社会情勢等に応じた見直しを不断に行っていく必要があることは言うまでもない。



## 第 1 基本的考え方

### 1 外国人支援コーディネーターの育成・認証等の制度を創設する意義

平成 29 年（2017 年）、在留外国人数及び外国人労働者数がそれまでの過去最高を記録し、そのような中で、中小・小規模事業者をはじめとした人手不足の深刻化を踏まえ、平成 30 年（2018 年）6 月、「経済財政運営と改革の基本方針 2018」（平成 30 年（2018 年）6 月 15 日閣議決定）において、生産性向上や国内人材確保の取組を強力に推進しつつ、一定の専門性・技能を有し即戦力となる外国人材に関し、就労を目的とする新たな在留資格（現在の「特定技能」）を創設し、外国人材の受入れを更に進めていくこととされた。

これを踏まえ、平成 30 年（2018 年）7 月、政府は、「今後も在留外国人が増加していくと考えられる中で、日本で働き、学び、生活する外国人の受入れ環境を整備することにより、外国人の人権が護られ、外国人が日本社会の一員として円滑に生活できるようにしていく必要がある。このため、多言語での生活相談の対応、日本語教育の充実をはじめとする外国人の受入れ環境の整備に係る様々な分野における取組を政府全体として強化し、進める必要がある。」として、「出入国の管理、本邦における外国人の在留、人権の擁護等を所掌する法務省が、外国人の受入れ環境の整備に関する企画及び立案並びに総合調整を行うこととし、その司令塔的機能の下、関係府省が連携を強化し、地方公共団体とも協力しつつ、外国人の受入れ環境の整備を効果的・効率的に進めることとする。」との基本的方針を閣議決定した<sup>12</sup>。

また、同日の閣議口頭了解において、一定の専門性・技能を有する新たな外国人材の受入れ及び我が国で生活する外国人との共生社会の実現に向けた環境整備について、関係行政機関の緊密な連携の下、政府一体となって総合的な検討を行うことを目的とする関係閣僚会議を開催することとした<sup>13</sup>。

そして、外国人材の受入れ・共生のための取組を、より強力に、かつ、包括的に推進していく観点から、同年 12 月、同会議において総合的対応策を決定し、総合的対応策等に基づき、外国人受入環境整備

---

<sup>12</sup> 「外国人の受入れ環境の整備に関する業務の基本方針について」（平成 30 年（2018 年）7 月 24 日閣議決定）。

<sup>13</sup> 「外国人材の受入れ・共生に関する関係閣僚会議の開催について」（平成 30 年（2018 年）7 月 24 日閣議口頭了解）。

交付金を通じた地方公共団体における相談体制の整備・拡充に係る財政的支援等の施策を実施した。また、その後、毎年総合的対応策を改訂して施策を充実させ、受入れ環境の整備に向けた取組を進めた。

こうした中、地域経済を支える貴重な人材、また、地域社会の重要な構成員として、外国人住民の役割が重要性を増し、外国人が暮らしやすい地域社会づくりの推進が求められるようになってきた。こうしたことを受け、外国人が安心して我が国での生活や就労を開始できるよう、地域において外国人の支援に携わる機関・個人に対する適切な支援等を行う必要があるという認識から、令和2年（2020年）7月、総合的対応策（令和2年度改訂）において、在留外国人に対する総合的な支援をコーディネートする人材の育成を促進する施策を検討することとされ、出入国在留管理庁において検討が開始された。

さらに、同年9月、在留外国人に対する基礎調査を初めて実施したところ、職業生活、日常生活及び社会生活において問題を抱えていると回答した外国人について、相談先や情報入手先が分からなかったとする外国人が多いことが判明した<sup>14</sup>こと等から、令和3年（2021年）6月、「外国人材の受入れ・共生のための総合的対応策（令和3年度改訂）」<sup>15</sup>において、「令和2年度在留外国人に対する基礎調査」の結果を参考にしつつ、在留外国人に対する総合的な支援をコーディネートする人材の育成を促進する施策を検討することとされた。

そして、共生社会の在り方、その実現に向けて取り組むべき中長期的な課題について調査し、関係閣僚会議に対して意見を述べることを目的として開催された有識者会議において、外国人の相談・支援を行う専門人材についても議論が行われ、同年11月、有識者会議から関係閣僚会議の共同議長である法務大臣に「意見書」が提出され、その中で、外国人が抱える問題の解決等に向けて、各種支援の取組を熟知し、関係機関と連携しながら、総合的な支援をコーディネートする人材の認定等に係る制度について、専門家の意見を聴くなどして制度の在り方を検討するよう提言された。

当該意見書を踏まえ、令和4年（2022年）6月、政府は、関係閣僚会議においてロードマップを決定した。

---

<sup>14</sup> 令和2年度在留外国人に対する基礎調査（令和2年9月実施）において、公的機関に相談する際の困りごととして最も多かった回答は「どこに相談すればよいか分からなかった（31.4%）」であり、新型コロナウイルス感染症の影響に関する困りごと及び災害時の困りごととして最も多かった回答は「信頼できる情報の情報源が分からない（それぞれ、20.2%、12.6%）」であった。

<sup>15</sup> 令和3年（2021年）6月15日関係閣僚会議決定。

ロードマップにおいては、我が国が目指すべき共生社会のビジョンとして、

○ **安全・安心な社会**

(これからの日本社会を共につくる一員として外国人が包摂され、全ての人が安全に安心して暮らすことができる社会)

○ **多様性に富んだ活力ある社会**

(様々な背景を持つ外国人を含む全ての人が社会に参加し、能力を最大限に発揮できる、多様性に富んだ活力ある社会)

○ **個人の尊厳と人権を尊重した社会**

(外国人を含め、全ての人がお互いに個人の尊厳と人権を尊重し、差別や偏見なく暮らすことができる社会)

の三つのビジョン(以下「三つのビジョン」という。)を示すとともに、このビジョンを実現するために取り組むべき中長期的な課題として四つの重点事項(①円滑なコミュニケーションと社会参加のための日本語教育等の取組、②外国人に対する情報発信・外国人向けの相談体制の強化、③ライフステージ・ライフサイクルに応じた支援、④共生社会の基盤整備に向けた取組)を掲げ、それぞれについて今後5年間に取り組むべき具体的施策と工程表を示した。

その中で、総合的な支援をコーディネートする人材の育成・認証制度の検討は、四つの重点事項全てに係る具体的施策とされており<sup>16</sup>、具体的には、生活上の困りごとを抱える外国人を適切な支援につなげることのできる人材(以下「外国人支援コーディネーター」という。)の育成に必要な研修を実施し、当該人材の専門性の確保や社会的認知の向上を図るとともに、高い専門性を有する支援人材の認証制度の在り方等について検討し、結論を得ることとされている。

このように、外国人支援コーディネーターの育成・認証制度の創設は、「安全・安心な社会」、「多様性に富んだ活力ある社会」、「個人の尊厳と人権を尊重した社会」を実現するために大変重要な施策として位置付けられている。

すなわち、生活上の困りごと(職業生活上、日常生活上、社会生活上の困りごとをいう。)に直面した外国人が、利用可能な支援サービスや解決に向けた道筋を速やかに見つけて解決を図り、安定的・継続的に在留して能力を発揮することができるよう、外国人が必要とする情報を提供するとともに、専門的な知識や技術等に基づい

---

<sup>16</sup> ロードマップの施策4、30、65、86。

て生活上の困りごとを抱えた外国人を適切な支援につないで解決に導くことができる専門人材として、外国人支援コーディネーターを育成・認証し社会に輩出していくことが、三つのビジョンの実現に向けて着実に前進していくこととなるを考える。

なお、外国人支援コーディネーターの支援の対象となる外国人とは、日本の国籍を有しない者及び国籍にかかわらず外国にルーツを持つ者をいう。

また、外国人支援コーディネーターは、前記のような外国人の支援を職務とするが、その支援の効果は、外国人本人だけでなく、日本人にも様々な形で波及することになり、本施策は、日本人及び外国人の双方のメリットにつながるものである。

## 2 外国人に対する相談・支援の現状

### (1) 国及び地方公共団体の取組状況（資料7）

#### ア 外国人向けの相談体制

##### (ア) F R E S C（フレスク／外国人在留支援センター）

令和2年（2020年）7月、「外国人材の受入れ・共生のための総合的対応策の充実について」<sup>17</sup>に基づき、東京都新宿区にF R E S Cを設置し、外国人の在留に関する様々な相談について、外国人個人に限らず、外国人と関係する個人や企業からも受け付けている。F R E S Cでは、外国人の在留支援に関する4省庁8機関がワンフロアに入居し、入居機関が連携しながら、在留資格の更新・変更、法律トラブル等に関する相談対応を行うほか、地方公共団体が設置する一元的相談窓口からの問合せへの対応、地方公共団体職員への研修、情報提供等の支援を行っている。

令和3年度（2021年度）におけるF R E S Cでの相談対応数は9万593件で、在留のほか、査証、職業相談、人権などに関する相談が寄せられている<sup>18</sup>。

##### (イ) 地方公共団体における外国人向け相談窓口（一元的相談窓口）

平成30年度（2018年度）以降、総合的対応策に基づき、出入国在留管理庁（平成30年度は法務省入国管理局）は、都道

<sup>17</sup> 令和元年（2019年）6月18日関係閣僚会議決定。

<sup>18</sup> 外国人在留支援センター（F R E S C）における相談等の現況【2020年12月からの相談の内容別内訳（総数）】（<https://www.moj.go.jp/isa/content/001351198.pdf>）。

府県及び市町村が、在留外国人に対し、在留手続、雇用、医療、福祉、出産・子育て・子供の教育等の生活についての情報提供及び相談を多言語で行うワンストップ型の相談窓口（一元的相談窓口）の設置・拡充又は運営に関する外国人受入環境整備交付金による財政的支援などに取り組んでいる。

令和4年度（2022年度）における交付決定額（地方公共団体の申請に基づいて交付決定を行った金額の合計）は10億2千万円<sup>19</sup>となっており、交付決定を受けて一元的相談窓口を設置・運営している地方公共団体は全国で251団体（同年度4月1日時点）、同交付金を活用した一元的相談窓口における相談受付件数（相談内容ごとに計上した件数の合計）は52万2千件（令和3年度（2021年度））で、入管手続のほか、税金、医療、社会保険・年金などに関する相談が寄せられている<sup>20</sup>。

## イ 生活に関連した情報の発信

### （ア）外国人生活支援ポータルサイト

平成31年（2019年）4月、総合的対応策に基づき、日本に在留する外国人の方々やその支援者の方々に対して有用な情報の提供を多言語で行う外国人生活支援ポータルサイト<sup>21</sup>を開設し、当該ポータルサイトにおいて、国の機関・地方公共団体等向けに「在留支援のためのやさしい日本語ガイドライン」などを公開している。

### （イ）生活・就労ガイドブック

総合的対応策に基づき、在留外国人が我が国において安全・安心に生活・就労できるようにするために必要な基礎的情報（在留手続、労働関係法令、社会保険、防犯、交通安全等）をまとめた「生活・就労ガイドブック」を政府横断的に作成し、平成31年（2019年）4月から「外国人生活支援ポータルサイト」において公開しており、現在は16言語及びやさしい日本語版を公開している<sup>22</sup>。

---

<sup>19</sup> 令和4年度外国人受入環境整備交付金の交付先及び交付決定額（令和4年（2022年）4月1日現在）（[https://www.moj.go.jp/isa/publications/materials/nyuukokukanri02\\_00039.html](https://www.moj.go.jp/isa/publications/materials/nyuukokukanri02_00039.html)）。

<sup>20</sup> 令和3年度外国人受入環境整備交付金を活用した地方公共団体における一元的相談窓口の現況について（令和4年（2022年）8月）（[https://www.moj.go.jp/isa/publications/materials/nyuukokukanri02\\_00039.html](https://www.moj.go.jp/isa/publications/materials/nyuukokukanri02_00039.html)）。

<sup>21</sup> <https://www.moj.go.jp/isa/support/portal/index.html>

<sup>22</sup> [https://www.moj.go.jp/isa/guidebook\\_all.html](https://www.moj.go.jp/isa/guidebook_all.html)

## ウ 在留資格ごとの相談体制等

次のとおり、出入国管理及び難民認定法（以下「入管法」という。）等の法令により、受入れ機関等が受け入れた外国人に対して相談体制の整備等を通じた生活上の支援を行うことを制度化している在留資格がある。

### （ア）特定技能（1号）

職場や地域社会における様々な場面において自助的な努力が期待できる技能水準の高い外国人と比較して、職場でのトラブルについての各種の相談苦情対応、生活情報等を説明する生活オリエンテーション、各種行政手続についての情報提供等の生活・就労面での支援を受ける必要性がより高いと考えられること等から、受け入れた外国人に対して、支援計画に基づく支援として、①事前ガイダンス、②出入国する際の送迎、③住居確保・生活に必要な契約支援、④生活オリエンテーション、⑤公的手続等への同行、⑥日本語学習の機会の提供、⑦相談・苦情への対応、⑧日本人との交流促進、⑨転職支援（人員整理等の場合）及び⑩定期的な面談・行政機関への通報を行うことが義務付けられている<sup>23</sup>。

### （イ）技能実習

実習実施者については、技能実習生の生活の指導を担当する者として、当該事業所の中の常勤職員の中から、生活指導員の設置が義務付けられているほか、団体監理型<sup>24</sup>で技能実習生を受け入れる場合、技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護を図る観点から、監理団体が技能実習生からの相談に適切に対応するとともに、実習実施者及び技能実習生に助言・指導その他の必要な措置を講ずることが義務付けられている<sup>25</sup>。

また、外国人技能実習機構において、技能実習生からの電話、電子メール、手紙による母国語相談対応を実施している<sup>26</sup>。

---

<sup>23</sup> 入管法第2条の5第6項等。

<sup>24</sup> 技能実習制度には受入れ機関別のタイプとして、「団体監理型（非営利の監理団体（中小企業事業協同組合、商工会等）が技能実習生を受け入れ、傘下の企業等で技能実習を実施）」と「企業単独型（日本の企業等が海外の現地法人、合弁企業や取引先企業の職員を受け入れて技能実習を実施）」の二つがある。

<sup>25</sup> 外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する法律（以下「技能実習法」という。）第9条第6号（同法施行規則第12条第1項第3号）、第39条第3項（同法施行規則第52条第14号）等。

<sup>26</sup> 技能実習法第87条第2号。

## (ウ) 留学

日本語教育機関等で留学生を受け入れる場合、留学生は、出身国・地域や宗教などによって文化や生活習慣が大きく異なっていることから、教育を受ける活動に専念するために、留学生に対し生活面や学習面において的確なアドバイスができるよう、生活指導を担当する常勤の職員の設置が義務付けられている<sup>27</sup>。

## (2) 在留外国人に対する調査結果等（資料 8 及び 9）

### ア 在留外国人に対する調査結果

出入国在留管理庁においては、在留外国人の置かれている状況及び在留外国人が抱える職業生活上、日常生活上、社会生活上の問題点を的確に把握し、外国人に関する共生施策の企画・立案に資することを目的として、令和 2 年度（2020 年度）から、在留外国人に対する基礎調査を実施しており、令和 3 年度（2021 年度）の調査（以下「令和 3 年度基礎調査」という。）については、令和 4 年（2022 年）2 月から 3 月にかけて実施した<sup>28</sup>。

その結果、相談窓口に関しては、公的機関（市区町村・都道府県・国）に相談する際の困りごととして、「どこに相談すればよいか分からなかった（31.5%）」が最も多かった。次に多かったのは「相談するために仕事や学校等を休まなければならなかった（23.4%）」であり、他にも、「適切な部署にたどり着くまでに色々な部署に案内された（7.9%）」、「担当者の専門知識が少なかった（4.6%）」という回答があった。

また、これ以外にも、0 歳から 6 歳までの子どもが日本国内にいる在留外国人の 13.3% が、子育てについての困りごととして、「教育や子育てについての悩みを相談できるところや人がいない」と回答しているほか、病院で診察・治療を受ける際の困りごと、妊娠・出産についての困りごと、災害時の困りごと等の質問に対して、「どこに相談すればよいか分からない」という回答が一定数（それぞれ、8.0%、4.9%、7.6%）あった。さらに、年金制度及び介護保険制度の困りごととして「制度の詳しい内容が分からない（それぞれ、42.9%、42.1%）」が最も多くなっている。

---

<sup>27</sup> 日本語教育機関の告示基準第 1 条第 1 項第 16 号等。

<sup>28</sup> 18 歳以上の在留外国人（中長期在留者及び特別永住者）計 40,000 人を対象として調査し、7,982 人から有効回答を得た。

加えて、「支援に関して望むこと」という設問に対する回答は「どこに相談すればよいかを適切に教えてくれる（48.0%）」が最も多く、その他にも、「丁寧に聴いてくれる（25.2%）」、「ワンストップで相談できる相談先がある（23.3%）」、「所属機関・団体内に相談先がある（14.4%）」といった回答があった。

なお、地方公共団体による調査においても、区役所などの行政窓口で、困ったことはあるかという質問に対し、「手続きがわからなかった」、「職員に適切な説明をしてもらえず、十分に理解できなかった」との回答がある<sup>29</sup>。

## イ 地方公共団体に対する調査結果

令和3年（2021年）7月、出入国在留管理庁において「地方公共団体における共生施策の取組状況等に関する調査」<sup>30</sup>を実施した。

その結果、調査対象団体の67%が外国人向けの相談窓口を「設置している」と回答した。

しかしながら、相談窓口を設置していない団体を含め、外国人向けの相談窓口に関する課題として最も多かったのは「人員不足（51%）」で、「財源不足（38%）」、「職員の専門性が低い（25%）」が続き、相談員の不足や確保、育成を課題に挙げる団体が多いことが分かる。

また、外国人を支援する人材に関する課題として最も多かったのも「人員不足（54%）」で、「ノウハウ不足（45%）」、「財源不足（42%）」が続き、支援人材の育成・確保を課題に挙げる団体が多いことが分かる。

### （3）複雑・複合的な相談内容

外国人からの相談対応に当たっては、相談者の在留状況によって利用できる支援サービス等が大きく異なってくるため、相談内容と相談者の在留状況等の理解が必要となるという点で、複雑・複

---

<sup>29</sup> 令和元年度横浜市外国人意識調査 調査結果報告書（令和2年（2020年）3月）において、「区役所などの行政窓口で、困ったこと」という質問に対し、「手続きがわからなかった（17.7%）」、「職員に適切な説明をしてもらえず、十分に理解できなかった（6.7%）」との回答がある。

<sup>30</sup> 308団体（都道府県：47団体・市区町村：261団体）を調査対象として実施し、245団体から回答を得たもの。なお、対象市区町村は、都道府県及び総務省「住民基本台帳に基づく人口、人口動態及び世帯数調査」（令和2年（2020年）1月1日現在）における「外国人住民数上位150団体」又は「総人口に占める外国人住民割合上位150団体」若しくは中核市を抽出したものの。



合的な内容となることが多く、専門的知識に基づいた対応が求められる。

また、入管手続、雇用・労働、社会保険・年金、税金、医療、出産・子育て、教育、日本語学習、防災・災害、住宅、結婚等の身分関係、交通・運転免許、通訳・翻訳等、相談内容が多岐にわたるため<sup>31</sup>、幅広い分野について制度等の知識が必要となるとともに、相談者に日本の制度を伝えて理解してもらうためには、相談者の出身国における類似制度の有無等に関する知識のほか、出身国の文化や習慣についての理解も必要となる。

加えて、生活困窮、不就学、DV、離婚、差別といった複雑な問題を複合的に抱えている場合もあり、必要な支援を行うことができる専門家に円滑かつ適切につないで問題を解決に導く必要がある。

### 3 外国人を適切な支援につなげるに当たっての課題と対応策（資料11）

総合的対応策（令和2年度改訂）のとおり、我が国において人口減少や高齢化が進行する中、地域経済を支える貴重な人材として、また、地域社会の重要な構成員として、外国人住民の役割は重要性を増しており、国籍等にかかわらず外国人が暮らしやすい地域社会づくりを推進することが求められている。

しかしながら、前記2のとおり、外国人向けの相談体制等が整備されつつあるにもかかわらず、生活上の困りごとを抱えた外国人が相談窓口や支援情報に辿り着くことができないという問題が依然として発生しているだけでなく、相談窓口に辿り着いても適切な支援を受けることができないという問題が発生している。

そこで、こうした状況の要因となっている課題と対応策を次のとおり整理した。

#### （1）必要な専門性を備えた人材の不足

これまでも官民において多文化共生に関する専門人材の育成の取組が行われてきたものの、それを上回るペースで在留外国人が増加し、複雑・複合的な問題の対応も増えることになったため、複雑・複合的な問題に対応することができる人材そのものが不足している。

---

<sup>31</sup> 注釈 20 の資料を参照。

また、そうした人材を自前で育成しようとしても、どのような知識、技術、経験等が必要で、それらを習得するためにどういった方法が適切なのかといったノウハウがないため、人材育成が困難な状況がある。

これらに対応するためには、必要な専門人材を育成する研修を実施し、複雑・複合的な問題にも対応できる専門性を備えた人材を育成する必要がある。

また、別の要因として、外国人の相談対応支援は、専門的な知識や技術等を要する専門職であり、それら知識等に基づいて実践を重ね、多くの事例を経験することで実務遂行能力を培い、高い実践力を身に付けていく職種であるが、そうした専門性や職種の特徴が社会的に認知・理解されていないことにより、有期雇用が多く、社会的評価や組織内でのステータスも低いため、専門人材が育たない状況がある。

これに対応するためには、専門人材の認証制度を創設し、国として当該専門人材に対して認証を行うことで、専門性の評価と社会的信用を付与する必要がある。

加えて、中長期的には、認証を受けた専門人材が、専門性に見合う評価、待遇等が受けられるようにするための改善方策を検討していくことも必要である<sup>32</sup>。

## **(2) 必要な専門性を備えた人材を見つけることの困難さ**

現在、生活上の困りごとを抱えた外国人の相談への対応や支援に関する専門的な知識や技術等を有していることを認証する制度がないため、困りごとを抱えて相談先を探している外国人からも、また、そうした専門人材を確保・配置したいと考えている相談窓口の運営者等からも、外国人が抱える複雑・複合的な問題に対応できる専門性を備えている人材を見つけられない状況にある。

これに対応するためには、前記(1)で述べた専門人材の認証制度を創設し、国として認証を実施するとともに、認証者を表す統一的呼称を定め、当該制度及び統一的呼称を周知することで、専門性の評価と社会的信用を付与しつつ、専門人材が見える化する必要がある。

## **(3) 生活上必要な情報の不足**

---

<sup>32</sup> 本検討会は、外国人に対する総合的な支援をコーディネートする人材の役割、能力、育成等について検討することを目的としており、この課題は本検討会の検討対象の範囲を超えるため、令和5年度(2023年度)以降に検討していく必要がある。

外国人が抱える生活上の困りごとには、あらかじめ制度や手続等に関する情報が提供されていれば問題の発生を予防することができたと考えられるもの、また、問題が発生してすぐに相談窓口で相談できていれば大きな問題に発展する前に解決できたと考えられるものも少なくない<sup>33</sup>。

このため、入国初期の段階で、生活上必要な制度や手続、困りごとが生じた場合の相談先等に係る最新の正確な情報が提供される必要があり、現在でも、受入れ機関や地方公共団体等において、生活オリエンテーション等の様々な形で情報提供が行われている。

しかしながら、生活オリエンテーションを受けたことがない外国人が多く存在しており<sup>34</sup>、専門的な知識に基づく日本の制度等の概要や出身国の制度等との違いの教示等の十分な情報提供が行われていないため、結果として、様々な問題を抱える外国人が存在する状況となっている<sup>35</sup>。

これに対応するためには、入国初期の生活オリエンテーションはもとより、外国人が集まるイベント等の様々な機会において、専門的な知識等に基づく正確かつ適切な情報提供が行われ、生活上の困りごとの発生を予防するとともに、困りごとに発展した場合に外国人が相談先へ円滑に到達できるようにする必要がある。

これは、専門人材による直接的な情報提供だけでなく、専門人材が生活オリエンテーション等を行う者に助言・指導を行うことによって対応することが考えられる。ただし、このことだけをもって必要な情報が外国人に適時適切に提供されるようにすることは困難であり、ロードマップにおいて出入国在留管理庁が行うことと

---

<sup>33</sup> 関係者ヒアリング（第6回：令和4年（2022年）12月16日実施）においても、色々と悩まれた結果、相談先が分からず帰国されてしまう外国人の方もおり、まだまだ知られていない相談窓口について知ってもらう必要がある旨のコメントがあった（資料17参照）。

<sup>34</sup> 令和3年度基礎調査において、日本で生活する上で必要となる情報に関するオリエンテーションを受けたことがないと回答した外国人の割合は50.4%となっている。また、受けたことがあると回答した外国人（35.6%）のうち、多言語対応の相談窓口についてのオリエンテーションを受けたと回答した割合は16.6%にとどまっている。

<sup>35</sup> 関係者ヒアリング（第11回：令和5年（2023年）1月25日実施）においても、コミュニティで質問をした場合、コミュニティ内の方が回答してくれることがあるが、回答した内容が正しい知識ではなく、回答した方の経験によるものであった場合など、誤った知識を教えられている可能性がある旨のコメントがあった（資料17参照）。

されている生活オリエンテーション動画の作成、その活用や地方公共団体等における積極的な実施等を進めていく必要がある。

#### (4) 支援の受皿となる連携先の不足等

困りごとを抱えた外国人が必要とする適切な支援を提供することができるつなぎ先（連携先）が、その地域に存在しているものの外国人や相談対応・支援を行っている者がその存在を認知できていない、又はそもそも存在しないことにより、外国人を適切な支援につなぐことができないという状況が地域によって発生しているところがある<sup>36</sup>。

これに対応するためには、共通の目的、役割、価値・倫理及び社会的信用を持つ専門人材による地域を越えた広域的な連携（信用に基づく連携先に係る情報の交換やICT技術の活用等を通じた地域外の連携先からの支援・協力の取付け等）、地域における連携先の拡充やネットワークの強化が必要となる。

加えて、地域における連携先の不足状況を含む個別支援を通じて把握された課題を国や地域へフィードバックして外国人の受入れ環境の改善につなげることができるようにする方策を検討する必要がある。

#### (5) 育成・認証等の制度の創設において実現すべき対応策

前記（1）から（4）を踏まえ、

- ① 専門人材を育成する研修の実施
- ② 専門人材の認証制度の創設
- ③ 専門人材等による適切な情報提供
- ④ 専門人材による連携先の拡充（地域を越えた連携を含む。）

の四つの対応策（以下「四つの対応策」という。）を実現するものとして、外国人支援コーディネーターの育成・認証制度等を創設することとする。

一方、

- 認証を受けた専門人材が、専門性に見合う評価、待遇等を受けられるようにするための改善方策の検討
- 地域における連携先の不足状況を含む個別支援を通じて把握された課題を国や地域へフィードバックして外国人の受入れ環境の改善につなげることができるようにする方策の検討

---

<sup>36</sup> 関係者ヒアリング（第5回：令和4年（2022年）11月22日実施）においても、市内の病院では医療通訳に対応できないというような場合には、全国を探して他団体を紹介することもある旨のコメントがあった（資料17参照）。

等については、本検討会の検討対象を超えるため、令和5年度(2023年度)以降に検討・実施していくこととする<sup>37</sup>。

#### 4 外国人支援コーディネーターの人材像

前記1から3を踏まえ、生活上の困りごとを抱えたより多くの外国人を解決に導いていけるようにするとともに、外国人からの相談に適切に対応するだけでなく、専門家として、様々な外国人への情報提供の機会において正確かつ適切な情報提供が行われるようにし、困りごとの発生を予防するとともに、困りごとに発展した場合に外国人が相談先へ円滑に到達できるようにする必要がある。

こうしたことから、育成・認証すべき外国人支援コーディネーターは、次の専門人材であると定義する。

なお、現時点においては、このような定義とするが、外国人を取り巻く状況等によっては、今後、必要な見直しを検討する必要がある。

#### 【外国人支援コーディネーターの人材像】

日本の法令や制度等<sup>38</sup>及び外国人が受けることができる様々な支援サービスに関する専門的知識並びに相談支援に関する技術をもって、次の①及び②に掲げる業務を行うことができる人材をいう<sup>39</sup>。

① 複雑・複合的な生活上の困りごとを抱えた外国人相談者と信頼関係を構築し、当該相談者からの相談に応じ、問題状況の見極め、適切な支援プランの作成、状況に即した助言、連携先との連絡及び調整等の支援を行い、外国人相談者の了解を得ながら、解決まで導く。

なお、他に相談対応者が配置されている場合は、それら他の相談対応者が担当する複雑・複合的な案件の対応に関して必要な助言及び指導を行う。

② 生活上の困りごとの発生を未然に防ぐとともに、困りごとが発生した場合に外国人が相談先へ円滑に到達できるよう、生活オリエンテーション等において、自身の参加又はそれらの実施

<sup>37</sup> 後記第3の3及び6を参照。

<sup>38</sup> 「等」には、外国の制度を含む。

<sup>39</sup> 外国人支援コーディネーターの配置先としては、国、地方公共団体、外国人の受入れ機関等を想定。

者に対する事前の助言・指導により、あらかじめ日本の制度等の概要や出身国の制度等との違いを教示するとともに、困りごとが発生した場合の相談先等の周知・提供を行う。

## 第2 外国人支援コーディネーターの役割、能力、育成等

### 1 外国人支援コーディネーターの役割（資料12）

#### （1）果たすべき役割と期待される役割

外国人支援コーディネーターに求められる役割は、外国人への個別支援を担う役割（果たすべき役割）と、専門人材として外国人の受入れ環境の整備へ貢献していくことへの期待に応える役割（期待される役割）の二つに分類される。

「果たすべき役割」とは、外国人支援コーディネーターが専門人材として外国人を個別に支援するという、外国人支援コーディネーターの本質的な役割である。外国人支援コーディネーターの人材像においてその内容が「相談対応支援」と「予防的支援」であることが示されている（第1の4参照）。

「期待される役割」とは、外国人を個別に支援するのではなく、個別支援を通じて把握した課題等を踏まえ、専門的な知見により、外国人の受入れ環境自体を改善していくことへの周囲からの期待に応える役割をいう。

これは、第1の3（4）で示した「支援の受皿となる連携先の不足等」など、個別支援の現場だけでは解決できない課題がある中で、外国人支援コーディネーターは、個別支援を通じ、困りごとを抱える外国人の現状や課題、要因等を把握することができる。国により育成・認証された専門人材として、それらを外国人の受入れ環境の改善につなげて貢献していくことが当然期待され、それに必要があることから、そうした期待に応える役割を担うものである。

#### （2）果たすべき役割

##### ア 相談対応支援

相談対応支援は、外国人支援コーディネーターの人材像の①の業務を担う役割である。

具体的には、外国人支援コーディネーターとして配置された相談対応部署等（以下「自身の配置先」という。）において次の（ア）から（エ）までを実施することにより、「外国人相談者」と「連携先（行政機関、専門機関、支援団体、専門家等、様々な支援サービスの提供者）」を最短でつなぎ、解決まで導く役割である。

（ア）外国人からの相談に応じた、専門性（知識、経験、技能等）に基づく次の①から④の実施

- ① 複雑・複合的な相談内容の見極め
- ② 分野横断的な支援プラン（解決すべき順序等を含む。）の作成
- ③ 適切な連携先の検討・選定
- ④ 【他にも相談対応者が配置されている場合】他の相談対応者が担当している複雑・複合的な案件に関する助言・指導（※）

※ 窓口となる相談対応者等へ対応を指示

- （イ）連携先との間における連絡・調整及び相談案件の引継ぎ
- （ウ）利用可能な支援プランの提示や連携先との協力により相談者を解決まで導くこと<sup>40</sup>
- （エ）連携先に引き継いだ相談案件の結果の収集及びノウハウとしての蓄積並びに蓄積したノウハウ等についての他の外国人支援コーディネーター等との情報共有

## イ 予防的支援

予防的支援は、外国人支援コーディネーターの人材像の②の業務を担う役割である。

具体的には、専門的知識に基づき、また、相談対応支援において把握した外国人が抱える生活上の困りごとの状況を踏まえ、次の（ア）又は（イ）を実施することにより、外国人に対し、あらかじめ日本の制度等の概要や出身国の制度等との違い等の留意事項を教示すること等により、困りごとの発生を予防するとともに、困りごとが発生した場合の相談先等を周知・提供しておくことにより困りごとに直面した場合に相談先へ円滑に到達できるようにする役割である。

- （ア）外国人支援コーディネーター自身又はその配置先が実施する外国人向けのオリエンテーションやイベント等（以下「オリエンテーション等」という。）における外国人支援コーディネーターによる次のような情報提供（外国人支援コーディネーターの専門的な知識等に基づいた助言・指導を受けた第三者によるものを含む。）

- ・ 動画やガイドブック等を用いた生活上の基本的なルールの説明（オーダーメイド型の個別プランの教示等を含む。）

---

<sup>40</sup> 相談者が主体的に選択を行って自律的に解決に向けて動いていくように導くことを含む。



- ・ 困りごとが発生した場合の相談窓口等の紹介（専門機関等の連携先や活動地域の支援ネットワークを活用）

(イ) 外部機関等が実施するオリエンテーション等における外国人支援コーディネーターによる情報提供（外国人支援コーディネーターの専門的な知識等に基づいた助言・指導を受けたそれらの実施者によるものを含む。）（情報提供の内容は前記（ア）に同じ。）

### （３）外国人を適切な連携先に円滑につなぐための下支え

相談対応支援及び予防的支援という役割を果たし、外国人を適切な連携先に円滑につなぐためには、連携先との有機的な連携と相談ニーズやその変化に応じた連携先の拡充が不可欠である。

したがって、外国人支援コーディネーターは、連携先との相互理解の促進及び相談ニーズを踏まえた連携先の拡充として、次のア及びイに取り組まなければならない。

なお、これらの取組は、相談対応支援及び予防的支援という外国人支援コーディネーターに求められる役割を果たすために必要不可欠なものであり、外国人支援コーディネーターがそれらの役割を果たすための下支えとして位置付けられるものである。

ア 各連携先の機能や仕組み及び関連制度等についての的確に把握するとともに、相談対応部署の機能や仕組み等について連携先の理解を得ることにより、相互理解に基づく有機的な連携を確保・継続する

イ 現状の相談ニーズや相談ニーズの変化に応じ、連携先を拡充することにより、適切な相談対応支援を継続的に実施する（新たな連携先の確保）

### （４）期待される役割：個別支援を通じて把握した課題の提供等による外国人の受入れ環境の改善への協力

外国人支援コーディネーターは、専門人材としての専門的な知識や技術等だけでなく、多くの困りごと相談への対応、事前の情報提供といった個別支援を通じ、地域における外国人の実態、課題、問題、制度の問題等を把握することになる。そのような外国人支援コーディネーターの知見は、本来の個別支援への対応だけでなく、制度の改善等にも活かされるべきである。

また、外国人支援コーディネーターが専門人材として当然担うべき役割とまでは言えないものの、外国人の受入れ環境の整備へ

の貢献という周囲からの期待される役割にも応えていく必要がある。

このため、外国人支援コーディネーターは、期待される役割として、個別支援を通じて把握した課題の提供等による外国人の受入れ環境の改善への協力という役割を担う。

例えば、国や地方公共団体等が制度改善策に取り組んでいる場合、自身が個別支援を通じて把握した課題（地域の外国人が抱える困りごとの状況、連携先の不足等）や実態把握に係る情報提供及び改善策等を提供するなどし、外国人の受入れ環境の改善に協力していく役割である。

#### （５）外国人支援コーディネーターの配置先

人材の配置は、適切な人材を適切な場所に配置して目標や計画を達成するために行うものであり、配置しようとする人材の役割とそれを活かす配置場所は、目標等の達成の成否を左右する要素として密接した関係にある。

したがって、外国人支援コーディネーターについても、役割とともにその配置先について検討する必要がある。

そこで、外国人支援コーディネーターの配置先について検討すると、外国人支援コーディネーターは、前記（１）から（４）までの役割を十分に果たし、困りごとを抱えた外国人を適切な支援につないで解決に導いていくことができることから、外国人からの相談対応や外国人への生活に関する支援を実施している機関、場所に優先的に配置していく必要がある。また、第１の２（２）アを踏まえれば、仕事や学業を抱えている場合でも相談しやすい外国人の身近な機関、場所に配置していく必要もあると考えられる。

このため、配置先としては、国、地方公共団体、就労先や就学先等の外国人の受入れ機関等が想定される。

国、地方公共団体には、全ての外国人を対象とした相談窓口が設置されており、まずはこれら窓口から優先的に配置していくことが重要であることから、外国人からの様々な相談に対応しており、認知度が高く、多くの外国人が訪れ、外国人のよりどころとなっている相談窓口である、F R E S C 及び外国人在留総合インフォメーションセンター並びに地方公共団体が運営する一元的相談窓口配置していくことが適切と考えられる。

他方、外国人の受入れ機関等については、外国人を雇用している事業所数だけでも 29 万 9 千事業所（令和 4 年（2022 年）10 月末時

点)あり、これらの全てに外国人支援コーディネーターを配置することは現実的でなく、その必要性も明らかではない。そこで、優先的に配置していく必要があると考えられるところから配置を開始し、その運用状況を踏まえながら、必要に応じた配置先の拡充を順次進めていくことが妥当である。

具体的には、「特定技能(1号)」、「技能実習」及び「留学」の在留資格については、在留資格制度上、受入れ機関等が生活上の支援等を行うこととされている<sup>41</sup>ところ、例えば、まずは、当該在留資格を有する外国人の受入れ機関等における外国人支援コーディネーターの配置等について検討することが考えられる。

## 2 外国人支援コーディネーターの能力及びマインド(資料13)

### (1) 外国人支援コーディネーターに必要な能力(四つの能力)

前記1の役割を果たすためには、外国人支援コーディネーターは、次の四つの能力を備えている必要がある。

- ① 外国人の在留状況を正確に把握する能力
- ② 異なる文化や価値観を理解する能力
- ③ 外国人の複雑・複合的な相談内容に対して適切な解決まで導く能力
- ④ 外国人を適切な支援へ円滑につなげる能力

#### ア 外国人の在留状況を正確に把握する能力

外国人については、在留資格によって利用可能な支援サービスが全く異なるため、他の外国人が利用できているというだけで連携先につないでも、実際には適切な支援を受けることができず、問題が解決しないまま深刻化することがあることから、相談者の在留状況を正確に把握した上で適切な連携先につながなければならない。

このため、外国人の出入国や在留に係る制度等に関する知識として、「入管関係法令」等についての知識を習得し、外国人の在留状況を正確に把握する能力を備えていなければならない。

#### イ 異なる文化や価値観を理解する能力

文化、習慣、価値観、母語、生まれ育った国の社会制度等が異なる外国人への対応に当たっては、そうした違いを認識・理解できなければならない。

---

<sup>41</sup> 注釈23及び25から27を参照。

このため、外国の文化、社会的習慣や価値観に関する知識として、「異文化理解」についての知識を習得し、異なる文化や価値観を理解する能力を備えていなければならない。

#### **ウ 外国人の複雑・複合的な相談内容に対して適切な解決まで導く能力**

複雑・複合的な生活上の困りごとを抱えた外国人を適切な解決まで導くためには、「外国人相談者との信頼関係に基づいた相談者が抱える複雑・複合的な問題の適切な把握」、「問題状況の見極め」、「分野横断的な観点に基づく解決に向けた適切な支援プランの作成」、「状況に即した助言」、「連携先との連絡及び調整」を行うことができなければならない。

このため、

- ・ 外国人相談者との信頼関係を構築し、問題を適切に把握する知識と技術として、「相談面接に係る知識と技術」
- ・ 複雑・複合的な相談内容の見極めに関する知識と技術として、「相談支援のプロセスに係る知識と技術」及び「外国人の生活問題とその背景（児童・女性・高齢者・労働者等）」
- ・ 適切な支援プランの作成、状況に即した助言、連携先との連絡及び調整に関する知識と技術として、「外国人支援コーディネーターの行動規範（価値・倫理）」、「外国人支援コーディネーターの自己理解・他者理解」及び「支援プランの作成等」
- ・ 他の相談対応者が担当する複雑・複合的な案件への対応における助言・指導に関する知識と技術として、「助言・指導法」

等を習得し、外国人の複雑・複合的な相談内容に対して適切な解決まで導く能力を備えていなければならない。

#### **エ 外国人を適切な支援へ円滑につなげる能力**

外国人相談者が実際に支援プランに基づいて連携先から適切な支援を受けられるようにするためには、連携先との相互理解が不可欠であり、連携先となる各分野の関係機関の役割や当該分野に関する日本の制度等を理解した上で、それら関係機関等との間で関係構築と連携を行うことができなければならない。

このため、

- ・ 各分野の関係機関の役割の理解、外国人の生活・就労に関する日本の法令・制度等に関する知識として、「国の機関等

の設置目的、根拠（法令）及び役割」及び「外国人の生活・就労に関する日本の法令・制度及び外国の類似制度」

- ・ 関係機関等との関係構築・連携に関する技術として、「関係機関との関係構築及び連携に関する技術」

等を習得し、外国人を適切な支援へ円滑につなげる能力を備えていなければならない。

## **（２）外国人支援コーディネーターが備えるべきマインド**

一般に、どのような職業にも、職務を全うするためには、その職務に当たる者として必要とされる姿勢、心構え、基本的な力を備える必要がある。

外国人支援コーディネーターについても、相談対応支援等の対人支援を行う専門人材として、前記の能力とは別に、生活上の困りごとを抱えた外国人に寄り添い、相談者の尊厳と人権を尊重するという姿勢・心構え、どのような状況であっても、生活上の困りごとを抱えた外国人の話をよく聞き、相談者と同じ目線に立って考え共感する力、忍耐力等を備える必要がある。

## **３ 外国人支援コーディネーターの育成等**

### **（１）育成に当たって留意すべきこと**

外国人支援コーディネーターは、外国人の相談対応支援と予防的支援を行うことができる専門人材として、前記２のとおり、文化、習慣、価値観、母語、生まれ育った国の社会制度等が異なり、かつ、在留資格に基づいて我が国に在留・活動している外国人を支援するという難易度の高い業務を遂行するため、外国人支援コーディネーターとしての目標と行動規範（価値・倫理）、相談対応支援等の実施に必要な専門的知識及び技術、複雑・複合的な問題を解決まで導く実務遂行能力等、高い専門性と実践力を備えることが求められる。

すなわち、その職務の性質上、職務の遂行に必要となる専門的知識や技術等を習得するだけでなく、実践を通じて知識や技術を研さんするとともに実務遂行能力を培ってその能力を向上させることで、初めて、確固たる専門性を確立した高度な専門人材に到達することができる。

したがって、こうしたことを踏まえて外国人支援コーディネーターを育成していく必要がある。

### **（２）育成の方法**

前記（１）から、外国人支援コーディネーターには専門的知識や技術等を用いた実践が必要であり、座学のみでの育成は困難である。

また、専門人材を社会に輩出する方法としては、研修と国家資格化の二つが考えられるが、前記（１）を踏まえれば、国家資格とする場合であっても、実践や事例検討等を行う研修は不可欠である。

こうしたことから、育成については研修、専門性の認証については研修修了又は国家資格化により実施することが考えられるが、現在、外国人の相談対応支援を行うコーディネーターに関する統一的な運用がなされていない中で、国家資格化を短期的に実施することは困難である。

したがって、外国人支援コーディネーターの育成・認証については、まずは研修及びその修了により実施することが適切である。

しかしながら、前記のとおり、当該研修には実践や事例検討等が不可欠であり、研修のみで確固たる専門性を確立した高度な専門人材を育成するには膨大な時間と莫大な費用を要することとなるが、直近の在留外国人数が増加しており、今後も在留外国人の増加が見込まれることからすると、早急に外国人支援コーディネーターを育成する必要がある。

このため、まずは研修方式による養成を開始し、外国人支援コーディネーター養成研修（以下「養成研修」という。）を修了した者（以下「修了者」という。）に対し、外国人支援コーディネーターとしての基本的な役割を果たすことができる専門人材として、修了認定という形で外国人支援コーディネーターの認証を行うこととする。

すなわち、確固たる専門性を確立した高度な専門人材を直ちに育成することは困難ではあるものの、まずは外国人支援コーディネーターとしての基本的な役割を果たすことのできる専門人材を育成することとし、高度な専門人材の育成は、令和５年度（２０２３年度）以降、国家資格化を見据えて中長期的な課題として検討していくことが適当である。

### （３）外国人支援コーディネーター養成研修による育成・認証

#### ア 養成研修の目的

外国人支援コーディネーターの役割等を理解した上で、身に付けるべき基本的な専門的知識・技術等を習得し、それらを用い

て外国人支援コーディネーターとしての基本的な業務を行うことができる専門人材を養成し、認証する。

これにより、外国人支援コーディネーターの育成、国による認証を通じた専門性の評価と社会的信用の付与及び外国人支援コーディネーターの見える化を実施するとともに、外国人支援コーディネーターによる正確かつ適切な情報提供を可能にすることにより、第1の3で示した検討すべき課題に対する四つの対応策である、「①専門人材を育成する研修の実施」、「②専門人材の認証制度の創設」、「③専門人材による適切な情報提供」及び「④専門人材による連携先の拡充（地域を越えた連携を含む。）」を実施する<sup>42</sup>。

#### イ 養成研修の開始時期

前記（2）のとおり、直近の在留外国人人数が増加しており、今後も在留外国人の増加が見込まれること、また、第1の2（2）及び3のとおり、現在の外国人の相談対応には種々の取り組むべき課題があることから、早急に外国人支援コーディネーターを育成するため、ロードマップに基づき、令和5年度（2023年度）に養成研修のカリキュラム等について検討し、令和6年度（2024年度）から養成研修を開始することとする。

#### ウ 養成研修の対象者

令和6年度（2024年度）以降、まずは、現に、自らが相談対応者又は相談対応者に対して助言・指導する立場の者として外国人からの相談対応業務に従事している者であって、国、地方公共団体又はそのいずれかの委託等を受けた機関が運営する外国人向けの相談窓口において、相談対応業務に一定期間<sup>43</sup>従事した実務経験を有すること<sup>44</sup>が客観的に確認できるもの（外国人向けの相談対応支援に従事している者に限る。）を対象として、養成研修を実施する。

---

<sup>42</sup> 第1の3（3）及び（5）のとおり、外国人支援コーディネーターの育成・認証のみで全ての課題に対処できるわけではなく、本検討会の検討対象を超える課題については、令和5年度（2023年度）以降に検討・実施することとしている（後記第3を参照）。

<sup>43</sup> 常勤で1年以上又はそれに相当する時間数（例えば、8時間×1年度における平日数を目安にすることなどを検討し、令和5年度（2023年度）中に決定）を想定。

<sup>44</sup> 外国人支援コーディネーターが行う相談対応支援等に必要な一定程度の知識及び技術を修得していることが国家資格により客観的に確認できる者については、実務経験は不要とする。

また、養成研修の実施状況及び修了者の外国人支援コーディネーターとしての活動状況等を踏まえ、養成研修対象者の追加を検討する<sup>45</sup>。

## エ 認証の方法

修了者に対し、修了認定という形で「外国人支援コーディネーター」として認証し、認定証を交付する<sup>46</sup>。

また、専門性の維持及び向上を図るため、認証は更新制とし（3年ごとの更新を想定）、更新研修を修了したことを条件に更新を認める仕組みとする。

## オ 養成研修のプロセスと習得内容等（資料 14 及び 15）

### （ア）プロセスの全体像

外国人支援コーディネーターの役割に係る理解を深め、備えるべき基本的な専門的知識及び技術等を習得させるとともに、実践や事例検討を通じ、習得した専門的知識等を用いて外国人支援コーディネーターとしての基本的な業務を行うことができるようにするため、自己学習、実践及び集合研修（対面）を組み合わせて実施する。

また、現に相談対応支援に従事している者を対象としていることから、受講者に過度な負担を課さないようにしつつ、必要な専門知識・技術を身に付けた外国人支援コーディネーターを育成していくため、法令や制度に関する知識の習得等、オンラインで実施可能なものはオンラインで実施するとともに、1回当たりの研修期間を半年以内とする。

これらを踏まえ、養成研修のプロセスの全体像は資料 14 のとおりとする。

### （イ）養成課程①（オンライン研修）

#### a 基本的知識及び技術に関する講義

外国人支援コーディネーターの意義等を理解するとともに、必要な能力を身に付けるため、第2の2（1）において示した基本的知識及び技術に関する講義を実施する。

---

<sup>45</sup> 現時点では、例えば、受入れ機関や民間支援団体で相談対応支援を行っている者や外国人以外からの相談も含めて対応を行っている者等が考えられる。

<sup>46</sup> 今後、修了者の活動状況等も踏まえ、ホームページやメール等の電子媒体においても修了者であることを外国人等に容易に提示・証明することができるよう、オープンバッジの発行・授与の可否について検討することも考えられる。



ただし、「助言・指導法」については、外国人支援コーディネーターとしての実務経験がないまま助言・指導（スーパービジョン等）を実践することはできないことから、養成研修では、そうした技法についての知識のみを習得することとする。

受講者が社会人であるため、本業との両立と受講者の負担軽減の観点から、講義の総時間数については、外国人支援コーディネーターの基本的知識及び技術を身に付けることができると考えられる 60 時間程度<sup>47</sup>としつつ、オンデマンドによりオンラインで受講する方式とし（講義に関する質問はメール等により受け付け、担当講師が回答する。）、2 か月間で全ての講義の受講と次に記載する確認テストを終えることとする。

前記を踏まえ、本検討会が考える「養成課程①」において習得する必要がある知識及び技術（64 時間）の内訳等は資料 15 のとおりである。

なお、受講者のうち、外国人支援コーディネーターが行う相談対応支援等に必要な一定程度の知識及び技術を修得していることが国家資格<sup>48</sup>により客観的に確認できる者については、その保有する国家資格に応じて、例えば、「養成課程①」の習得科目の一部免除といった減免措置をとることが適当である。

#### **b 確認テスト**

各講義の最後に理解度テストを実施した上で、全ての講義を受講した後に確認テストを実施し、同テストの合格者のみが次の「実践」に進むことができることとする。

ただし、本課程は、知識及び技術を確実に習得することが目的であるため、前記 a で述べた 2 か月間の期間内であれば、確認テストを何回でも受けることができることとする。

#### **c 「実践」に向けた課題等**

次の「実践」において、本課程で習得した専門的知識等の定着とそれらを用いた業務遂行能力を身に付けるためには、

---

<sup>47</sup> 60 時間程度という講義時間数は、社会人が夜間大学で 1 か月間に受講可能な時間数（3 時間（2 コマ分/日）×20 日間（1 か月間の受講日数））に相当する。

<sup>48</sup> 例えば、社会福祉士、キャリアコンサルタント、公認心理師といった対人支援に関する国家資格が想定される。

目的をもって実践に取り組むとともに、日々の振り返りと省察による能力の向上が必要である。

このため、前記bの確認テストに合格後、「実践」において取り組むべき課題を受講者に課すこととする。

なお、この課題への取組を「養成課程②」につなげて「養成課程②」における事例検討等をより有効なものとするため、オンラインによる課題説明会を実施し、担当講師から各受講者への課題の内容等に関する説明や顔合わせを行うことを検討する。

### (ウ) 実践

養成研修の対象者は、相談対応支援に従事している者であることから、受講者は、職場等の自身の現場において、「養成課程①」で習得した基本的な専門的知識等（以下「基本的な専門知識等」という。）を用いた実践と与えられた課題に取り組むとともに、日々の振り返りと省察を実施する。

また、受講者に「実践」のプロセスの終了までにその取り組んだ結果を提出させ、「実践」のプロセス全体に係る振り返りと省察を行わせることで、身に付けた力を土台としてその次のプロセスである「養成課程②」における事例検討等に取り組み、外国人支援コーディネーターに必要な能力を身に付けられるようにする。

そのため、各受講者は、自身の現場において3か月間の「実践」を行うものとする。

なお、受講者から提出された課題への取組結果については、「養成課程②」において各受講者を受け持つこととなる担当講師が、受講者の「養成課程①」における各種テスト結果も踏まえながら、与えられた課題の内容と目的の理解度、課題への対応と基本的な専門的知識等の活用に係る考え方と取組方針、取組結果における取組方針の達成度と基本的な専門知識等の活用状況等について評価し、その結果を基に、「養成課程②」における講義を通じて当該受講者に対する必要な指導・助言等を行うこととする。

### (エ) 養成課程②（集合研修）

#### a 集合研修

受講者がそれぞれの知見や経験を持ち寄って事例検討（グループ討議等を含む。）等に取り組むことで幅広い視野と分

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ため、対面による集合研修を実施する。

事例検討に当たっては、担当講師による適切な指導が受講者全員に行き届くとともに、受講者全員が議論に参加して双方向のやりとりを行う必要があることから、1グループ15名以下の少人数で実施する。

期間については、事例検討等に必要な時間数及び受講者の負担軽減を考慮し、二日間の集中研修とする。

実施場所については、まずは、統一的な研修内容という観点から、また、前記のとおり受講者間の相互理解や横のつながりの構築に資するという観点から、まずは1か所で開始するが、令和6年度（2024年度）以降の養成研修の実施状況を踏まえ、必要に応じ、複数の地域で実施することについて検討する。

#### **b 修了認定テスト**

集合研修の二日目に修了認定テストを実施し、後日、合格発表を実施するとともに、合格した者に対して認定証を交付し、「外国人支援コーディネーター」として認証する。

テストは選択式の筆記テストとするが、知識や技術だけでなく、他の国家資格の試験も参考として、問題文で提示した事例についての適切な対応に関して問う問題も盛り込むこととする。

なお、修了認定テストに合格できなかった者は、修了認定証を交付せず、改めて養成研修を受講し直すこととする。ただし、再受講の際、例えば、「養成課程①」の受講の免除といった減免措置を実施するかどうかについては、その可否を含めて検討する必要がある。

#### **カ 実施方法等**

出入国在留管理庁が主体となって実施するが、本研修の実施に必要な講師や実施場所等を全て出入国在留管理庁で賄うことは困難であること等から、関係省庁等の協力も得ながら、既存のもので活用可能なものは可能な限り活用しつつ、対応できない部分については業務委託により実施することを検討する必要がある。

ただし、特に、グループ討議等による事例検討については、多文化共生に関する知見と個別支援に係る豊富な知識・技術・経験を有する講師により実施する必要があることから、業務委託により実施する場合であっても、出入国在留管理庁が講師や講義内容の質を確保できる形で実施する。

また、外国人支援コーディネーターになろうとする強い意志のある者を育成する必要があること、既存の国家試験等も有料で実施されていること、限られた財源の中でより多くの外国人支援コーディネーターを輩出していく必要があることから、養成研修は有料とする（実費を勘案した受講料を徴収する。）ことが適切と考えられる（具体的な金額等については今後検討）。

#### キ 養成の規模と今後の見通し

育成・養成する必要のある人数については、第2の1（5）を踏まえ、F R E S C及び外国人在留総合インフォメーションセンター並びに外国人受入環境整備交付金の交付決定を受けて一元的相談窓口を設置・運営している地方公共団体のいずれの窓口においても外国人支援コーディネーターの支援を受けることができるようにすることが必要である。そのためには、現時点における一元的相談窓口等の数<sup>49</sup>を踏まえれば、少なくとも300名程度の外国人支援コーディネーターを配置することが必要と考えられる。

しかしながら、この研修（特に、集合研修における事例検討等）を実施することができる高度な専門的能力を持つ講師の確保が必要であること等から、この人数を直ちに育成・認証することは困難である。

このため、当面の目標として、現在のロードマップにおける最終年度である令和8年度（2026年度）までに、少なくとも300名程度の外国人支援コーディネーターを配置することとする。

ただし、1か所に1名では、他の相談案件への対応等により、外国人支援コーディネーターを訪ねても支援を受けられないという状況が容易に発生し得ることから、そうした状況の発生を回避するためには、1か所につき少なくとも2名を常駐させることができるようにする必要がある。したがって、300名程度を

---

<sup>49</sup>令和4年（2022年）4月1日時点の数：F R E S C（1か所）、外国人在留総合インフォメーションセンター（11か所）、外国人受入環境整備交付金の交付決定を受けて一元的相談窓口を設置・運営している地方公共団体（251団体）。

確保した後も、可能な限り早期に、600名の外国人支援コーディネーターの確保・維持を目指していくこととする。

なお、その後は、F R E S C及び外国人在留総合インフォメーションセンター並びに外国人受入環境整備交付金の交付決定を受けて一元的相談窓口を設置・運営している地方公共団体への1か所2名の常駐を維持しつつ、一元的相談窓口等における外国人支援コーディネーターの配置及び活動の状況並びに受入れ機関等への配置に関する検討結果等を踏まえて配置数を検討する。

また、研修規模等については、毎年点検を行い、問題があれば確実に改善していくという形で慎重に進めていくべきである。

#### (4) 認証更新研修の実施

前記(3)エを踏まえ、認証(養成研修の修了認定)の有効期間は、3年間とする。

その上で、外国人の受入れ環境整備の現状と課題の把握や基本的な知識及び技術等の再確認等を内容とする認証更新研修を実施することとし、修了者が有効期間の最終年度に実施される認証更新研修を修了すれば、新たな有効期限が付された認定証(認証更新研修の修了認定)の交付を受けることができることとする(認証更新研修の認証(修了認定)の有効期間は養成研修の認証(修了認定)と同様とする。)

#### (5) エキスパートの育成・認証(資料16)

質の高い外国人支援コーディネーターをより多く育てるとともに、その活動を通じ、外国人支援コーディネーターがロードマップの我が国が目指すべき三つのビジョンの実現に向けて、専門職を担う専門人材として社会に定着していくためには、実践を通じて研さんされた知識や技術及び培われた実務遂行能力を土台として、後進の外国人支援コーディネーターの道標となり、必要な助言や指導その他を通じて後進の成長を助けることができるエキスパートも育成・認証していく必要があると考えられる。

このため、認証更新研修とは別に、外国人支援コーディネーターとして3年以上の実務経験を積んだ者からエキスパートを育成して認証する研修(指導者用研修)を実施することを検討する(認証に当たっては、例えば、「外国人支援コーディネーター(エキスパート)」といった形で、エキスパートとして認定され

た者であることが客観的に分かるような名称で認定する等の工夫が必要と考えられる。)

なお、第2の3(2)の国家資格化との関係では、このエキスパートに該当する者が更に実践を積み重ねた後、外国人支援コーディネーターの目的や役割、行動規範等を理解・遵守しながら、広範な分野にまたがる複雑・複合的な問題であってもそれに対応する分野横断的支援プランを作成するとともに適切な連携先を選定して外国人を解決に導くことができ、かつ、後進の外国人支援コーディネーターを適切に成長に導くことができることが、試験等によって認められた者について、高度な専門人材として国家資格を付与することが想定される。

### 第3 令和5年度（2023年度）以降に取り組むべき事項

#### 1 養成研修に係るカリキュラムの作成等

ロードマップに基づき、令和5年度（2023年度）に、本報告書を踏まえた養成研修を令和6年度（2024年度）から実施するために必要となるカリキュラムの作成等を行う。

具体的には、出入国在留管理庁の職員及び有識者を構成員とする検討会等において、養成研修の全体計画、開催要綱、講師、研修場所、広報戦略といった養成研修の実施・運営に係る事項<sup>50</sup>及びカリキュラム、教材、講師の事前研修の実施要領といった研修内容に係る事項について、検討・策定することが想定される。

#### 2 修了者の情報共有のための支援等

外国人支援コーディネーターは、幅広い分野の制度等に関する知識を常にアップデートしながら、これまで自身が経験したことがない複雑・困難な問題であっても、それに対応した支援プランを作成し、地域に適切な支援を提供できる連携先がなければ地域外を含めてそうした連携先を探し出し、外国人相談者を適切な支援につなげなければならない。

こうした困難を乗り越え、その役割を果たしていくためには、同じ役割を担う者として、修了者が協力し、お互いの知見を持ち寄って問題を解決に導く道筋を描くことができるよう、修了者同士の横のつながり・連携を容易にする仕組みが必要であり、国としてこれを支援する必要がある。

また、必要な法令等に関する最新情報を修了者に提供して社会状況や制度の変更等に応じた相談対応支援や予防的支援が行われるようにするとともに、修了者の要望や活動状況を踏まえてより良い育成・認証制度としていく必要がある。

このため、次の（1）及び（2）に取り組むこととする。

##### （1）修了者専用のポータルサイトの開設及び活用

次の機能を持つ修了者専用のポータルサイトを開設・活用することを検討する。具体的には、令和5年度（2023年度）に各機能

---

<sup>50</sup> 養成研修の講師を養成する研修の在り方の検討、受講希望者が、所属先や勤務先等から養成研修への参加に理解を得られやすくなるような広報・周知等、受講希望者の負担を軽減し研修への参加を促進するための支援策の検討、養成研修期間中における出入国在留管理庁及び講師と受講者との間における情報伝達等のためのツールの活用の在り方（情報セキュリティ対策や個人情報の保護の観点を含む。）に関する検討を含む。

の具体化に係る検討、令和7年度（2025年度）以降にポータルサイトの構築と運用開始に取り組む。これにより、第1の3で示した検討すべき課題に対する四つの対応策の一つである「④専門人材による連携先の拡充（地域を越えた連携を含む）」を可能とする。

ア 修了者間における知見の共有、支援に当たっての連携を可能とするための修了者データベース（※修了者名簿をデータベース化したものを想定）

イ 出入国在留管理庁からの事務連絡、法令や制度の改正その他の関連情報を国から提供する掲示板

ウ 修了者の要望調査や修了者の活動状況を把握するためのアンケート調査機能等

## （2）修了者間における事例研究会等の開催等

ポータルサイトとは別に、修了者間の知見の共有と横のつながりの強化を支援するため、修了者間における個人情報保護や守秘義務の遵守等を確保した上での事例研究会等の開催の在り方（例えば、実施ガイドラインの要否）について検討する。

## 3 本制度を通じた、外国人支援コーディネーター等の評価、待遇の改善等に向けた検討

第1の3（1）のとおり、外国人の相談対応支援は、これまで、専門職であること、これを担う専門人材の重要性、職種の性質を踏まえた専門人材の育成の必要性等が広く認知・認識されてこなかったため、専門性の社会的評価や専門人材そのものが不足している。

このため、令和5年度（2023年度）以降、本制度を通じ、地方公共団体の一元的相談窓口等において活躍する外国人支援コーディネーター等について、専門性に見合う評価、待遇等が受けられるようにするための改善方策について検討する<sup>51</sup>。

## 4 外国人支援コーディネーターの配置促進策の検討

ロードマップ及び第2の1（5）を踏まえ、令和5年度（2023年度）に、外国人支援コーディネーターの配置促進に係る方策について検討する。

---

<sup>51</sup> 第1の3（1）の課題「必要な専門性を備えた人材の不足」に対応するもの。なお、外国人支援コーディネーターが専門人材としての能力を十分に発揮できるような職場環境の整備を促進する方策の検討を含む。



## 5 専門性の高い支援人材の認証制度の在り方等の検討

ロードマップ並びに第2の3(2)及び(5)を踏まえ、令和5年度(2023年度)以降、修了者の活動状況並びに他の国家資格制度及びその運用状況を踏まえ、外国人支援コーディネーターの国家資格化について検討する。また、養成研修の実施状況及び修了者の外国人支援コーディネーターとしての活動状況等を踏まえ、養成研修の内容や方法等の評価と必要に応じた見直しを行うとともに、養成研修の対象者の追加及びエキスパートを育成・認証する研修の実施についても検討する(第2の3(3)ウ及び(5)参照)。

## 6 地域における連携先の不足状況を含む個別支援を通じて把握された課題を国や地域へフィードバックして外国人の受入れ環境の改善につなげることができるようにする方策の検討

第2の1(4)のとおり、外国人支援コーディネーターは、個別支援を通じ、地域における外国人の実態、課題、制度等の問題等を把握することになるが、そうした課題を全て外国人支援コーディネーターが解決することは困難である。

例えば、生活上の困りごとを抱えた外国人を解決に導くためには、適切な支援を提供できる連携先が不可欠であるが、特に、地域においてそもそもそのような連携先が存在しない場合、一義的には、外国人支援コーディネーターによる地域を越えた広域的な連携により、その時点ですぐにできる中で最も適切な連携先につながるを得ないが、こうした地域における課題を外国人支援コーディネーターの力だけで克服することは困難であり、国又は地方公共団体にそうした現状をフィードバックすることで外国人の受入れ環境の改善につなげていく必要がある。

このため、令和5年度(2023年度)以降、外国人支援コーディネーターが、地域における連携先の不足状況を国や地域へフィードバックして外国人の受入れ環境の改善につなげることができるようにする方策を検討する。

## おわりに

検討会では、外国人支援コーディネーター制度の創設に向けて、その基礎となる外国人支援コーディネーターの役割、能力、育成等について示すとともに、外国人支援コーディネーターが、専門人材として、社会の中で、その役割を十分に果たすことができるよう、令和5年度（2023年度）以降に取り組むべき事項を示した。

今後は、本報告書に基づき、外国人支援コーディネーター制度の確実な創設に向けて、着実に検討を進めることが必要である。

また、今年度の検討において明らかになったように、外国人支援コーディネーターの役割、能力、育成等の検討はあくまでもはじめの一步に過ぎず、検討会で判明した課題の解決のためには、外国人支援コーディネーターを取り巻く周囲の状況も踏まえ、外国人の受入れ環境の整備全体の問題として検討していく必要があることから、来年度以降も、外国人との共生社会の実現に向けてしっかりと歩みを進めていかなければならない。

そして、育成・認証した外国人支援コーディネーターが活躍し、外国人の受入れ環境の整備が進んでいくよう、ロードマップで示された三つのビジョンの実現に向けて、しっかりとした制度を構築する必要がある。

「総合的な支援をコーディネートする人材の役割等に関する検討会」  
構成員名簿

令和5年3月24日現在

【構成員】

(出入国在留管理庁)

議長	礪部哲郎	政策課長
	渡邊浩司	在留管理支援部在留支援課長
	藤田小織	参事官(研修企画)
	木村俊生	政策課外国人施策推進室長

(有識者)

	青山亨	東京外国語大学副学長
	石河久美子	日本福祉大学名誉教授
	窪田浩治	北九州市企画調整局国際部長
	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組織・キャリア開発研究所長
	田村太郎	一般財団法人ダイバーシティ研究所代表理事
	結城恵	群馬大学大学教育・学生支援機構教授 (兼担) 情報学部・社会情報学研究科教授

【オブザーバー】

(総務省)

	畑山栄介	自治行政局国際室長
--	------	-----------

(文部科学省)

	石田善顕	総合教育政策局国際教育課長
	小林洋介	高等教育局参事官(国際担当)
	圓入由美	文化庁国語課長

(厚生労働省)

	菊田正明	職業安定局外国人雇用対策課海外人材受入就労対策室長
	國分一行	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

(敬称略)

**「総合的な支援をコーディネートする人材の役割等に関する検討会」  
開催実績**

第1回 令和4年（2022年）10月24日

- 「総合的な支援をコーディネートする人材の役割等に関する検討会」の開催について
- 外国人に対する相談・支援の現状について
- 検討すべき課題について
- 総合的な支援をコーディネートする人材の役割・能力・育成等について
- 今後のスケジュール等について

第2回 令和4年（2022年）12月5日

- 北九州国際交流協会における相談対応体制等に係るヒアリング
- 基本的考え方について
- 総合的な支援をコーディネートする人材の役割・能力について

第3回 令和5年（2023年）1月13日

- 総合的な支援をコーディネートする人材の能力・研修について
- 令和5年度以降に取り組むべき事項について

第4回 令和5年（2023年）2月16日

- 報告書（案）取りまとめ

第5回 令和5年（2023年）3月24日

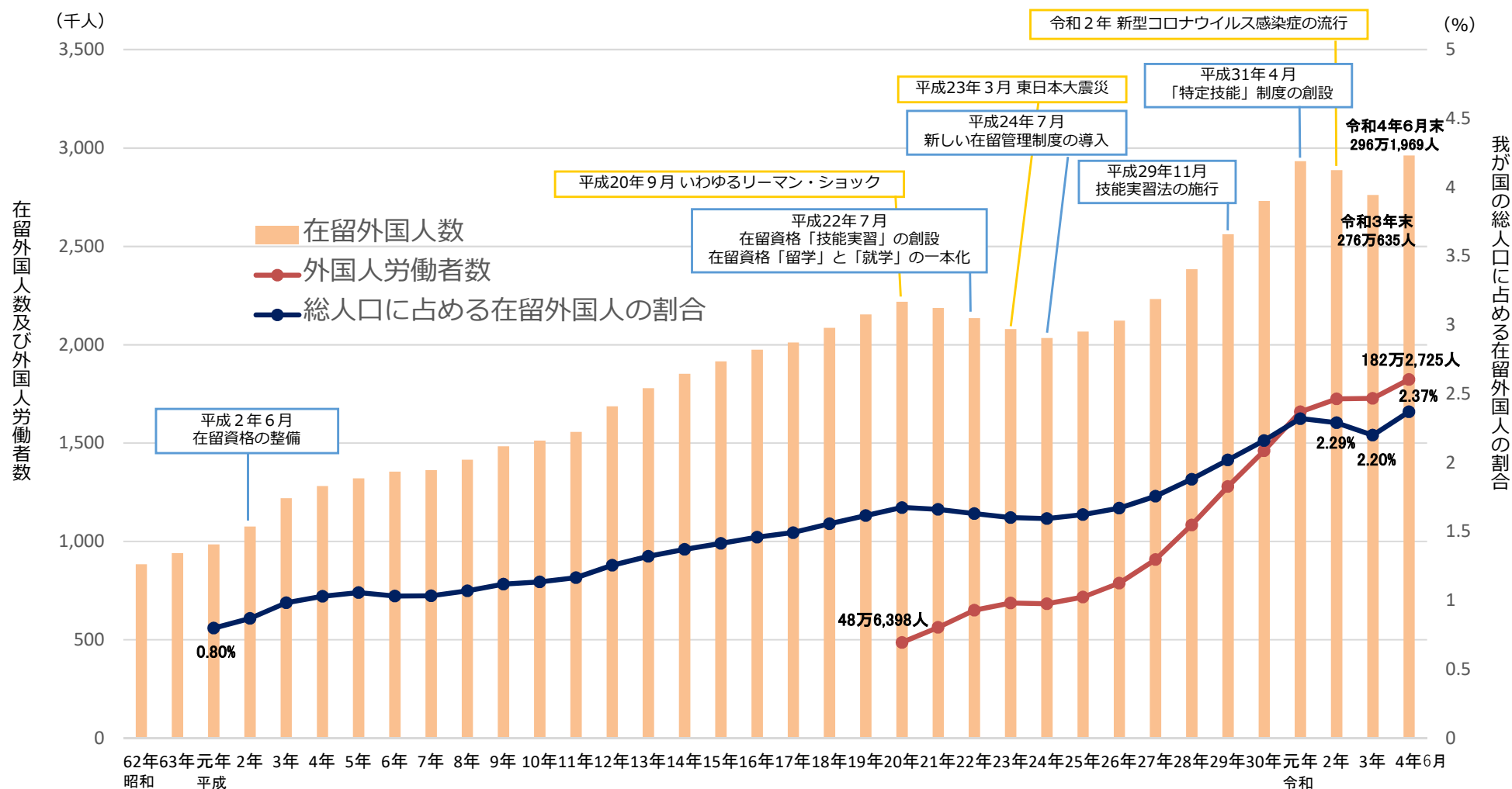
- 報告書（案）取りまとめ

# 資 料

資料 1	在留外国人数及び我が国の総人口に占める割合と外国人労働者数の推移	- 1
資料 2	在留外国人の構成比（国籍・地域別）の変化	- 2
資料 3	在留外国人の構成比（在留資格別）の変化	- 3
資料 4	外国人との共生社会の実現に向けたロードマップ（概要）（抄）	- 4
資料 5	外国人材の受入れ・共生のための総合的対応策（令和4年度改訂）（概要）	- 6
資料 6	取組の状況（外国人との共生社会の実現に向けたロードマップ）	- 8
資料 7	取組の状況（外国人の相談体制等）	- 9
資料 8	在留外国人に対する調査（令和3年度在留外国人に対する基礎調査）	-10
資料 9	地方公共団体に対する調査（地方公共団体における共生施策の取組状況等に関する調査）	-12
資料 10	多文化共生に関する専門人材（比較）	-13
資料 11	外国人を適切な支援につなげるに当たっての課題と対応策	-15
資料 12	外国人支援コーディネーターの役割	-16
資料 13	外国人支援コーディネーターに必要な能力（四つの能力）	-20
資料 14	外国人支援コーディネーター養成研修（全体像）	-21
資料 15	「養成課程①」において習得すべき知識及び技術の内訳（案）	-22
資料 16	外国人支援コーディネーター（エキスパート）及び国家資格のイメージ	-25
資料 17	関係者ヒアリングの実施状況	-26



# (資料1) 在留外国人数及び我が国の総人口に占める割合と外国人労働者数の推移



- ※ 在留外国人数は、平成5年(1993年)末までは外国人登録者数を、平成6年(1994年)末から平成23年(2011年)末までは外国人登録者数のうち中長期在留者に該当し得る在留資格をもって在留する者及び特別永住者の数を、平成24年(2012年)末以降は在留外国人数をそれぞれ示している。また、令和3年(2021年)までは各年末現在、令和4年(2022年)については同年6月末現在の数である。
- ※ 外国人労働者数は、厚生労働省「『外国人雇用状況』の届出状況まとめ」(各年10月末現在の統計)による(外国人雇用状況の届出制度は、平成19年(2007年)10月1日から開始されているため、平成20年(2008年)以降の推移を示している。)
- ※ 「総人口」は、各年10月1日現在人口推計(総務省統計局)によるものである(令和4年(2022年)のみ概算値)。

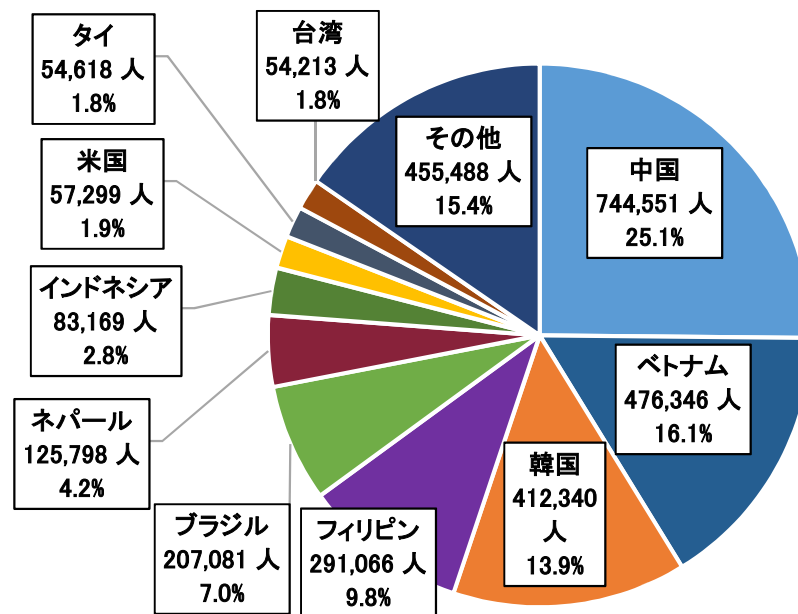
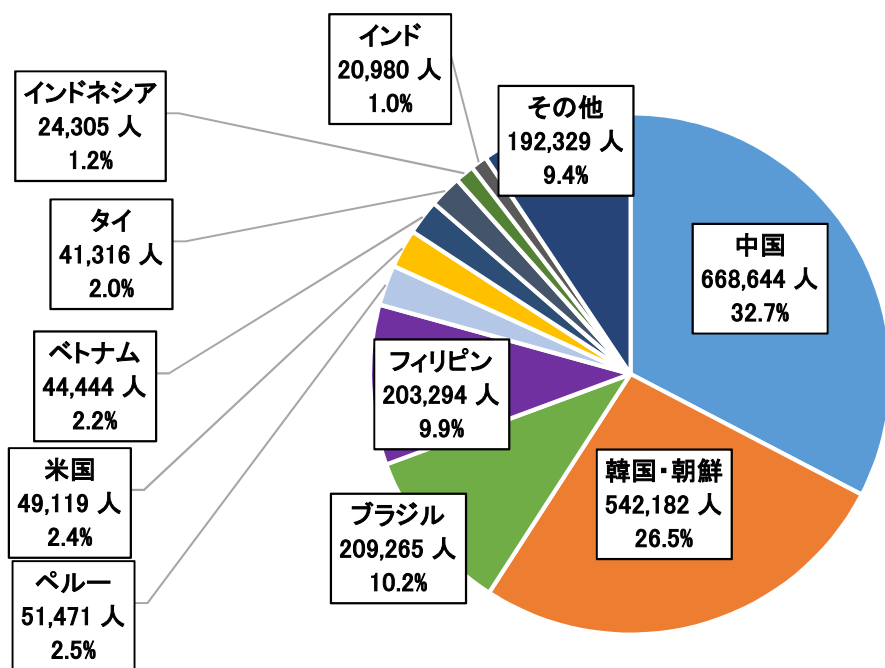
## (資料2) 在留外国人の構成比(国籍・地域別)の変化

平成23 (2011) 年末

外国人登録者数 : 204万7,349人

令和4 (2022) 年6月末

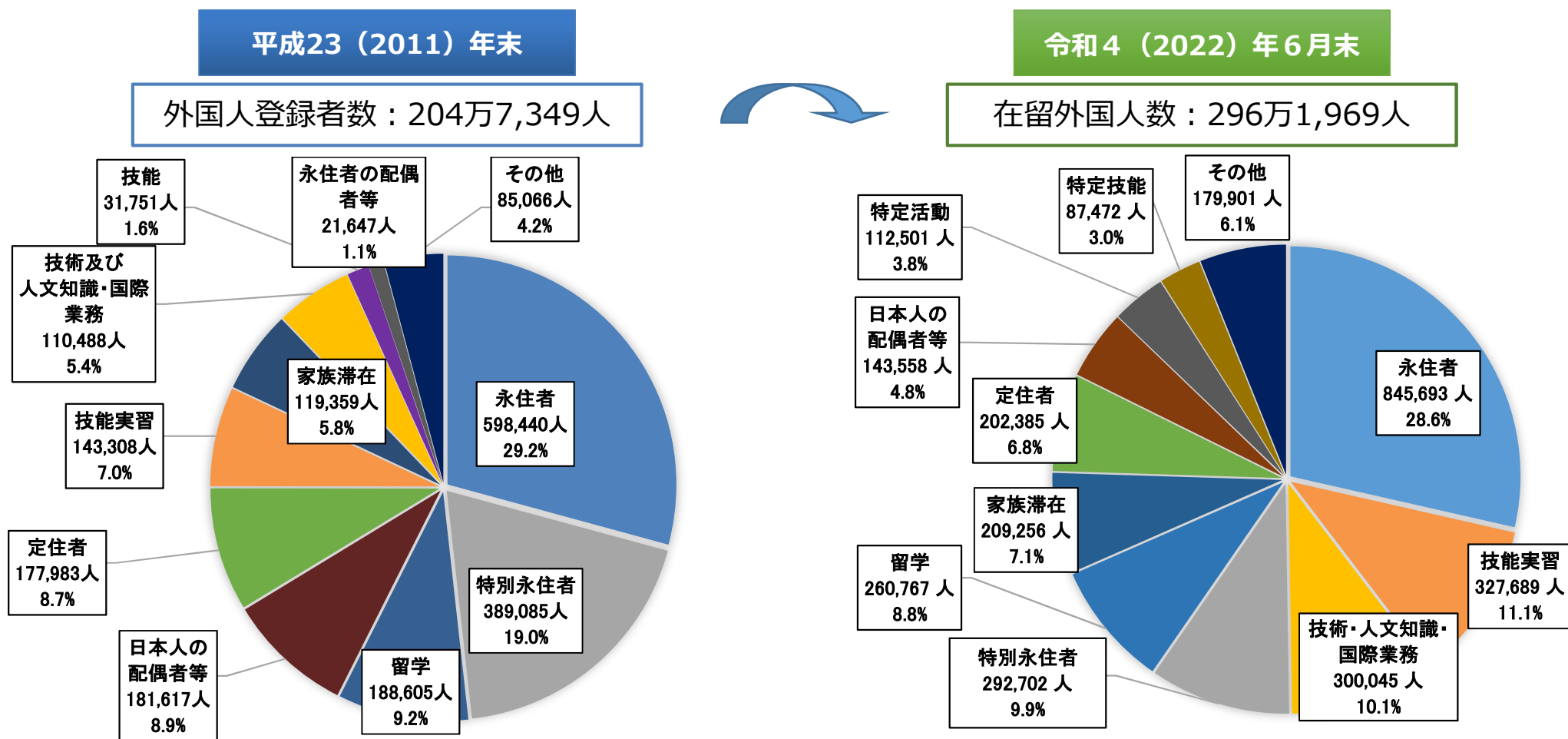
在留外国人数 : 296万1,969人



- ※ 平成23年(2011年)末は、法務省入国管理局(当時)「登録外国人統計」、令和4年(2022年)6月末は、出入国在留管理庁「在留外国人統計」に基づく。
- ※ 平成23年(2011年)末の外国人登録者数(204万7,349人)は、外国人登録者数のうち中長期在留者に該当し得る在留資格をもって在留する者及び特別永住者の数である。
- ※ 「韓国・朝鮮」について、平成23年(2011年)末の統計までは、外国人登録証明書の「国籍等」欄に「朝鮮」の表記がなされている者と「韓国」の表記がなされている韓国籍を有する者を合わせて「韓国・朝鮮」として計上していたが、平成24年(2012年)末の統計からは、在留カード等の「国籍・地域」欄に「韓国」の表記がなされている者を「韓国」に、「朝鮮」の表記がなされている者を「朝鮮」に計上している。
- ※ 「台湾」について、台湾の権限ある機関が発行した旅券等を所持する者は、平成24年(2012年)7月8日までは外国人登録証明書の「国籍等」欄に「中国」の表記がなされていたが、同年7月9日以降は、在留カード等の「国籍・地域」欄に「台湾」の表記がなされており、平成24年(2012年)末の統計からは「台湾」の表記がなされた在留カード等の交付を受けた者を「台湾」に計上している。



## (資料3) 在留外国人の構成比(在留資格別)の変化



※ 平成23年(2011)年末は、法務省入国管理局(当時)「登録外国人統計」及び「出入国管理」(平成24年版)、令和4年(2022)6月末は、出入国在留管理庁「在留外国人統計」に基づく。

※ 平成23年(2011)年末の外国人登録者数(204万7,349人)は、外国人登録者数のうち中長期在留者に該当し得る在留資格をもって在留する者及び特別永住者の数である。

※ 平成23年(2011)年末の「技術及び人文知識・国際業務」の数は、「技術」及び「人文知識・国際業務」の数を合算したものである。

※ 平成23年(2011)年末の「技能実習」の数は、「技能実習」及び「特定活動(技能実習)」の数を合算したものである。

## (資料4) 外国人との共生社会の実現に向けたロードマップ(概要)(抄)

### 2 目指すべき外国人との共生社会のビジョン (3つのビジョン)

#### 安全・安心な社会

これからの日本社会を共につくる一員として外国人が包摂され、全ての人が安全に安心して暮らすことができる社会

#### 多様性に富んだ 活力ある社会

様々な背景を持つ外国人を含む全ての人が社会に参加し、能力を最大限に発揮できる、多様性に富んだ活力ある社会

#### 個人の尊厳と人権を 尊重した社会

外国人を含め、全ての人がお互いに個人の尊厳と人権を尊重し、差別や偏見なく暮らすことができる社会

### 3 取り組むべき中長期的な課題 (4つの重点事項)

1 円滑なコミュニケーションと社会参加のための日本語教育等の取組

2 外国人に対する情報発信・外国人向けの相談体制等の強化

3 ライフステージ・ライフサイクルに応じた支援

4 共生社会の基盤整備に向けた取組

## 4 重点事項に係る主な取組

### ☆1 円滑なコミュニケーションと社会参加のための日本語教育等の取組 ☆2 外国人に対する情報発信・外国人向けの相談体制等の強化

- 都道府県等が行う日本語教育を強化するための総合的な体制づくりを着実に推進するとともに、市区町村が都道府県等と連携して行う日本語教育を含めて支援【文科】《1》
- 「日本語教育の参照枠」に示された教育内容やレベル尺度等に対応した分野別教育モデルの開発【文科】《3》
- 生活オリエンテーション（日本で生活するための基本的な情報提供、初歩的な日本語学習）動画の作成・活用等により社会制度等の知識を習得できる環境（来日前を含む。）を整備【法務】《6》
- 生活場面に応じた日本語を学習できるICT教材の開発・提供等【文科】《8》
- 来日前に円滑なコミュニケーション力を身につけるための海外における日本語教育環境の普及【外務】《9》
- 日本語教育機関の認定制度及び日本語教師の資格制度整備【文科】《11》

- 「生活・就労ガイドブック」及び「外国人生活支援ポータルサイト」の掲載方針を作成、公表【法務】《17》
- マイナポータル等を活用した情報発信【法務】《18》
- 外国人受入環境整備交付金の見直し等による一元的相談窓口の設置促進【法務】《20》
- 多言語翻訳技術について、実用レベルの「同時通訳」の実現及び重点対応言語の15言語への拡大に向けた取組【総務】《23》
- 外国人支援を行う地域の関係機関による合同の相談会の実施等【法務】《27》
- やさしい日本語の普及に向けた研修の実施等【法務】【文科】《31》《32》

### ☆3 ライフステージ・ライフサイクルに応じた支援

- 子育て中の親子同士の交流や子育て不安・悩みを相談できる場の提供等を行う地域子育て支援拠点事業の実施【厚労】《33》
- 住民基本台帳システムと学齢簿システムとの連携により、外国人の子どもの就学状況の一体的管理・把握を推進【文科】《36》
- 公立高等学校入学者選抜において外国人生徒を対象とした特別定員枠の設定及び受検に際しての配慮の取組を推進【文科】《47》
- 高等学校において、日本語の個別指導を教育課程に位置付けて実施する制度を導入【文科】《49》
- ハローワークの外国人雇用サービスコーナーにおける専門相談員や通訳の配置による職業相談の実施、外国人雇用サービスセンター等における留学生を対象とした支援【厚労】《57》
- 定住外国人を対象とした、日本語能力に配慮した職業訓練の実施【厚労】《61》
- 年金制度に関する周知・広報の継続・充実【厚労】《63》
- 「在留外国人に対する基礎調査」等による実態把握等【法務】《66》

### ☆4 共生社会の基盤整備に向けた取組

- 「外国人との共生に係る啓発月間（仮称）」の創設、各種啓発イベント等の実施【法務】《67》《68》
- 学校における、異文化理解・多文化共生の考え方に基づく教育の更なる普及・充実を推進【文科】《71》
- 在留外国人統計等を活用し、国籍、在留資格、業種別等の外国人の生活状況の実態把握が可能な新たな統計表を作成・公表【法務】《74》
- 外国人労働者の労働条件等の雇用管理、国内外の労働移動等の実態把握のための統計整備【厚労】《75》
- 民間支援団体が行う外国人に対するアウトリーチ支援の取組を支援するための試行事業実施【法務】《80》
- 出入国在留管理庁において、在留管理に必要な情報を一元的に把握できる仕組みを構築するための検討【法務】《82》
- マイナンバーカードと在留カードの一体化による利便性向上【法務】《85》
- 外国人支援人材の育成や、専門性の高い支援人材の認証制度等について検討【法務】《86》

## 5 推進体制

- 計画期間は令和8年度まで
- 有識者の意見を聴きつつ毎年の点検による進捗確認、必要に応じ施策の見直し
- 総合的対応策において、当該年度に実施すべき施策を明示

# (資料5) 外国人材の受入れ・共生のための総合的対応策(令和4年度改訂)(概要)

## 外国人材の受入れ・共生のための総合的対応策(令和4年度改訂)(概要)

[ 令和4年6月14日  
外国人材の受入れ・共生に関する関係閣僚会議 ]

- 我が国に在留する外国人は令和3年(2021年)末で約276万人、外国人労働者は令和3年10月末で約173万人(過去最高)。
- 受け入れた外国人に対する受入れ環境を更に充実させる観点とともに、「外国人との共生社会の実現に向けたロードマップ」も踏まえ策定(218施策)。
- 今後も政府一丸となって関連施策を着実に実施するとともに、定期的に総合的対応策のフォローアップを行い、政府全体で共生社会の実現を目指す。

### 円滑なコミュニケーションと社会参加のための日本語教育等の取組

- 外国人が生活のために必要な日本語等を習得できる環境の整備
  - 都道府県等が行う日本語教育を強化するための総合的な体制づくりの推進、市区町村が都道府県と連携して行う日本語教育の支援、「日本語教育の参照枠」を活用した地域日本語教育の水準向上《施策1》
  - 「日本語教育の参照枠」に示された日本語教育の内容やレベル尺度に対応した分野別の教育モデルの開発《施策3》
  - 生活場面に応じた日本語を学習できるICT教材の開発・提供等《施策4》
  - 生活オリエンテーション動画の作成・活用等による社会制度等の知識を習得できる環境の整備に係る検討《施策7》
  - 生活オリエンテーションに係る地方財政措置の周知による外国人の社会へのスムーズな定着の支援《施策8》
  - 更なる日本語教育環境の整備の必要性等に係る検討《施策14》
- 日本語教育の質の向上等
  - 日本語教育機関の認定制度及び日本語教師の資格制度の整備《施策5(再掲)》

### 外国人に対する情報発信・外国人向けの相談体制の強化

- 外国人の目線に立った情報発信の強化
  - 「生活・就労ガイドブック」及び「外国人生活支援ポータルサイト」の掲載方針の作成、公表《施策23》
  - マイナポータル等を通じた情報の迅速な入手及びオーダーメイド型・プッシュ型の情報発信の検討《施策24》
- 外国人が抱える問題に寄り添った相談体制の強化
  - 外国人受入環境整備交付金の見直し等の地方公共団体における一元的相談窓口の設置を促進する方策の検討《施策35》
  - F R E S C/フレスクにおける効果的・効率的な外国人の受入れ環境整備のための支援、外国人支援を行う地域の関係機関による合同相談会の実施等《施策36》
  - 多言語翻訳技術に係る実用レベルの「同時通訳」の実現及び重点対応言語の15言語への拡大に向けた取組《施策37》
  - 相談窓口における外国人のニーズを踏まえた相談体制の整備・充実の検討及び検討結果を踏まえた整備《施策44》
- 情報発信及び相談対応におけるやさしい日本語の更なる促進
  - 話し言葉のやさしい日本語の留意事項の取りまとめ等及び地方公共団体の取組に対する支援の実施《施策48》

### ライフステージ・ライフサイクルに応じた支援

- 「乳幼児期」、「学齢期」を中心とした外国人に対する支援等
  - 子育て中の親子同士の交流、子育て不安・悩みを相談できる場の提供等を行う地域子育て支援拠点事業の実施《施策51》
  - 住民基本台帳システムと学齢簿システムとの連携による外国人の子どもの就学状況の一体的管理・把握の推進《施策54》
  - 外国人学校の保健衛生に係る専門的な窓口による情報発信・相談対応の実施及び地方公共団体が行う支援の在り方に関する調査研究の実施《施策56》
- 「青壮年期」初期を中心とした外国人に対する支援等
  - 公立高等学校入学者選抜における外国人生徒を対象とした特別定員枠の設定及び受検に際しての配慮の取組の推進、高等学校における日本語の個別指導を教育課程に位置付けた制度の導入の推進《施策59》
  - 外国人の子どもの適切な将来設計の実現を図るための子どものキャリア形成支援を行う取組の試行的な実施及び具体的な取組の検討《施策61》
- 「青壮年期」を中心とした外国人に対する支援等
  - ① 留学生の就職等の支援
    - 外国人雇用サービスセンター等における留学生を対象とした支援《施策66》
    - 高度外国人材活躍地域コンソーシアムの形成による外国人留学生の就職・活躍の推進《施策87》
  - ② 就労場面における支援
    - 日本人社員と外国籍社員の職場における双方向の学びの動画教材や手引きの周知及び活用促進《施策88》
    - ハローワークの外国人雇用サービスコーナーにおける専門相談員・通訳の配置による職業相談の実施《施策90》
    - 定住外国人を対象とした日本語能力に配慮した職業訓練の実施、定住外国人職業訓練コーディネーターの配置の推進《施策93》
  - ③ 適正な労働環境等の確保
    - 外国人社員と働く職場の労務管理に使えるポイント・例文集等の周知《施策95》
- 「高齢期」を中心とした外国人に対する支援等
  - 外国人に対する年金制度に関する周知・広報の継続と充実の検討《施策107》
- ライフステージに共通する取組
  - 「在留外国人に対する基礎調査」等による実態把握等《施策21(再掲)》

※1:下線は「外国人との共生社会の実現に向けたロードマップ」に関連しない施策  
※2:施策番号が赤字のものは新規施策

## 外国人材の円滑かつ適正な受入れ

- 特定技能外国人のマッチング支援策等
- 分野別協議会等を通じた情報提供及び外国人材の就労環境整備《施策127》
- 特定技能試験の円滑な実施、特定技能制度の周知・利用の円滑化等
- 特定技能2号の対象分野追加、業務区分の整理及び受入れ見込数の見直し並びに特定技能制度・技能実習制度の在り方に係る検討《施策139》
- 悪質な仲介事業者等の排除
- ODAを活用した途上国の関係機関との連携強化の施策の検討《施策153》
- 海外における日本語教育基盤の充実等
- 国際交流基金を通じた日本語教育基盤の強化や我が国の文化及び社会の魅力発信等の取組の推進《施策13（再掲）》

## 共生社会の基盤整備に向けた取組

- 共生社会の実現に向けた意識醸成
  - 「外国人との共生に係る啓発月間（仮称）」の創設、各種啓発イベントの実施に向けた検討《施策155》
  - 政府における外国人共生施策の実施状況について取りまとめた白書の公表に向けた検討《施策156》
  - 集住地域・散在地域それぞれにおける指導の在り方に係る実践的な研究の実施《施策55（再掲）》
  - 外国人の生活状況に係る実態把握のための政府統計の充実等
  - 在留外国人統計等を活用した外国人の生活状況の実態把握のための新たな統計の作成・公表《施策161》
  - 外国人労働者の労働条件等の雇用管理、国内外の労働移動等の実態把握のための統計整備《施策162》
  - 共生社会の基盤整備のための情報収集強化及び関係機関間の連携強化等
  - 専門性の高い受入環境調整担当官の育成による外国人の支援や受入れ環境整備の促進《施策164》
  - 民間支援団体等が行う外国人に対するアウトリーチ支援の取組を支援するための試行事業の実施等による情報発信等の充実、強化《施策165》
  - 相談窓口における関係機関間の連携強化及び外国人在留総合インフォメーションセンターの相談機能の強化に向けた検討《施策166》
  - 出入国在留管理庁における在留管理に必要な情報の一元的な把握のための仕組みの構築に係る検討《施策167》
  - オンライン化の対象となる手続の拡大の検討及びマイナポータル上の自己情報を利用できる仕組みの構築に係る検討《施策168》
  - マイナンバーカードの取得環境の整備及び在留カードとマイナンバーカードとの一体化の実現に向けた検討《施策169》
  - 生活上の困りごとを抱える外国人を支援する専門人材の育成等に係る検討《施策6（再掲）》
  - 外国人に関する共生施策の企画・立案に資するデータ提供の在り方に関する検討《施策170》
  - 地方公共団体に対する住民基本台帳情報の適切な活用促進のための周知の実施《施策171》
- 外国人も共生社会を支える担い手となるような仕組みづくり
  - 介護福祉士資格の取得を目指す外国人留学生への奨学金の給付等の支援の実施《施策184》
  - ODAを活用した国内関係機関の多文化共生の取組の推進とネットワークの強化《施策185》
  - 先導的な地方公共団体の取組に対する地方創生推進交付金による支援の実施《施策186》
  - 「国家戦略特別区域外国人美容師育成事業」の周知及び当該特例の活用の促進《施策187》
  - 共生社会の基盤としての在留管理体制の構築
  - ① 在留管理基盤の強化
  - 「永住者」の在り方に係る許可要件及び許可後の事情変更に対する対応策等の見直しの検討《施策189》
  - 難民該当性に関する規範的要素の明確化等を通じた難民認定制度の運用の一層の適正化《施策190》
  - 関係機関との連携による機微技術流出防止に資する留学生・外国人研究者等の受入れに係る審査の強化《施策195》
  - ② 留学生の在籍管理の徹底
  - 留学生の在籍管理が不適切な大学等に対する、留学生の受入れを認めない等の在留資格審査の厳格化《施策200》
  - ③ 技能実習制度の更なる適正化
  - 技能実習制度における相談業務と指導業務を一体的に実施するための体制整備及び申請等の手続のオンライン化に向けた検討《施策97（再掲）》
  - 失踪技能実習生対策としての実地検査の強化、失踪者の多い送出機関からの新規受入れ停止及び失踪防止に係るリーフレットの周知等の関係機関と協力した取組の推進《施策206》
  - ④ 不法滞在者等への対策強化
  - 送還忌避者の更なる送還促進に向けた体制整備、退去強制手続の一層の適正化のための早期の法整備《施策215》

※1：下線は「外国人との共生社会の実現に向けたロードマップ」に関連しない施策

※2：施策番号が赤字のものは新規施策

## (資料6) 取組の状況(外国人との共生社会の実現に向けたロードマップ)

### 外国人との共生社会の実現に向けたロードマップ (令和4年6月14日 外国人材の受入れ・共生に関する関係閣僚会議決定)

(総合的な支援をコーディネートする人材の育成・認証制度の検討等)

- 生活上の困りごとを抱える外国人を適切な支援(例:解雇等された場合の就労・生活等のための支援、ニーズやレベルに応じた日本語の学習のための支援等)につなげることのできる人材(「外国人総合支援コーディネーター(仮称)」)を育成するための必要な研修内容や研修修了者の配置を促進する措置を検討し、これらを順次実施する。また、専門性の高い支援人材の認証制度の在り方等について検討し、結論を得る。

#### 外国人に対する総合的な支援をコーディネートする人材の育成・活躍等《4》、《30》、《65》、《86》

5年後の目標	生活上の困りごとを抱える外国人を適切な支援につなげることのできる人材を育成し、適切な配置を促進することにより、外国人が速やかに適切な支援を受けられるようにする。						
概要	<ul style="list-style-type: none"> <li>・生活上の困りごとを抱える外国人を適切な支援につなげることのできる人材(「外国人総合支援コーディネーター(仮称)」)の育成に必要な研修を実施し、当該人材の専門性の確保や社会的認知の向上を図る。</li> <li>・高い専門性を有する支援人材の認証制度の在り方等について検討し、結論を出す。</li> </ul>						
ロードマップ	具体的施策	令和4年度(2022)	令和5年度(2023)	令和6年度(2024)	令和7年度(2025)	令和8年度(2026)	KPI指標
	外国人総合支援コーディネーター(仮称)の育成に必要な研修の実施及び認証の制度の在り方	有識者等と、コーディネーターの役割、資質等について検討、結論	有識者等の意見を踏まえ、コーディネーター研修の内容及び研修修了者の配置促進等について検討	検討結果を踏まえ、必要な研修等を順次実施			<ul style="list-style-type: none"> <li>・研修の実施回数</li> <li>・研修の修了者数</li> <li>・関係機関における研修修了者の就労状況(令和4年度(2022年度)及び5年度(2023年度)の検討結果を踏まえて検討)</li> </ul>
		有識者等の意見を踏まえ、専門性の高い支援人材の認証制度の在り方等について検討し、検討結果を踏まえ、可能なものから順次実施					

## (資料7) 取組の状況(外国人の相談体制等)

### <外国人向けの相談体制>

#### 外国人在留支援センター(FRESC)

○ 4省庁8機関がワンフロアに入居し、入居機関が連携しながら、在留資格の更新・変更、法律トラブル等に関する相談対応を行うほか、地方公共団体が設置する一元的相談窓口からの問合せへの対応、地方公共団体職員への研修、情報提供等の支援を行っている

- ・ 相談対応数：9万593件（令和3年度）

#### 一元的相談窓口への外国人受入環境整備交付金の交付

- 在留外国人からの生活全般に係る情報提供や相談に多言語で対応する窓口（地方公共団体が設置・運営）に交付金を交付
- ・ 交付決定額（地方公共団体の申請に基づき、交付決定を行った額の合計）：10億2千万円（令和4年度）
  - ・ 交付決定を受けて一元的相談窓口を設置・運営している地方公共団体：全国で251団体（令和4年4月1日時点）
  - ・ 一元的相談窓口における相談受付件数（相談内容ごとに計上した件数の合計）：52万1,699件（令和3年度）

### <生活に関連した情報の発信>

#### 外国人生活支援ポータルサイト

- 外国人向けに「生活・就労ガイドブック」（16言語及びやさしい日本語版）、国の機関・地方公共団体等向けに「在留支援のためのやさしい日本語ガイドライン」などを公開

#### 生活・就労ガイドブック

- 安全・安心な生活・就労のために必要な基礎的情報を集約し政府横断的に作成  
（「外国人材の受入れ・共生のための総合的対応策」（平成30年12月25日関係閣僚会議決定））



外国人生活支援  
ポータルサイト

### <在留資格ごとの相談体制等>

**「留学」** 生活指導（入学時オリエンテーション、アルバイト説明会等）については、来日して間もないうちから行う必要があることから、生徒が母語あるいはその他十分に意思疎通ができる言語による対応ができる者を確保し、日本語教育機関等に適切な生活指導担当者を定め、適切な生活指導等を行うことのできる体制を整えていること（日本語教育機関の告示基準第1条第1項第16号等）

**「特定技能」** 特定技能所属機関が、1号特定技能外国人支援計画を作成し、外国人が支援担当者から生活オリエンテーションや在留中の相談・苦情等職業生活上、日常生活上又は社会生活上の支援を受けられるようにしていること（出入国管理及び難民認定法第2条の5第6項等）

**「技能実習」** ・ 監理団体等が、入国後一定期間、日本語や日本での生活一般に関する知識等を座学により実施(外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する法律第9条第2号(施行規則第10条第2項第7号))するとともに、技能実習生が母国語等で相談できる相談体制を構築している(外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する法律第39条第3項(施行規則第52条第14号))  
・ 外国人技能実習機構において、技能実習生から電話、電子メール、手紙による母国語相談対応を実施している(外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する法律第87条第2号)

## (資料8) 在留外国人に対する調査(令和3年度在留外国人に対する基礎調査)

### 在留外国人に対する基礎調査(令和4年2月～3月 出入国在留管理庁実施)(※1)

質問項目	回答(複数回答)	割合
年金制度に関する困りごと	制度の詳しい内容がよくわからない	42.9% (n=7,982) (※1)
介護保険制度に関する困りごと	制度の詳しい内容がよくわからない	42.1% (n=2,812) (※2)
公的機関(市区町村・都道府県・国)に相談する際の困りごと	どこに相談すればよいか分からなかった	31.5% (n=7,538) (※3)
子育てについての困りごと	教育や子育てについての悩みを相談できるところや人がいない	13.3% (n=1,367) (※4)

\* 上記以外でも、病院で診察・治療を受ける際の困りごと、妊娠・出産についての困りごと、災害時の困りごと等の質問に対して、「どこに相談すればよいか分からない」という回答が一定数ある

※1 18歳以上の在留外国人(中長期在留者及び特別永住者)計40,000人を調査し、有効回答者数が7,982人であったもの(以下同じ)。

※2 ※1で回答があった中で、40歳以上の回答者

※3 ※1で回答があった中で、特別永住者444人を除く回答者

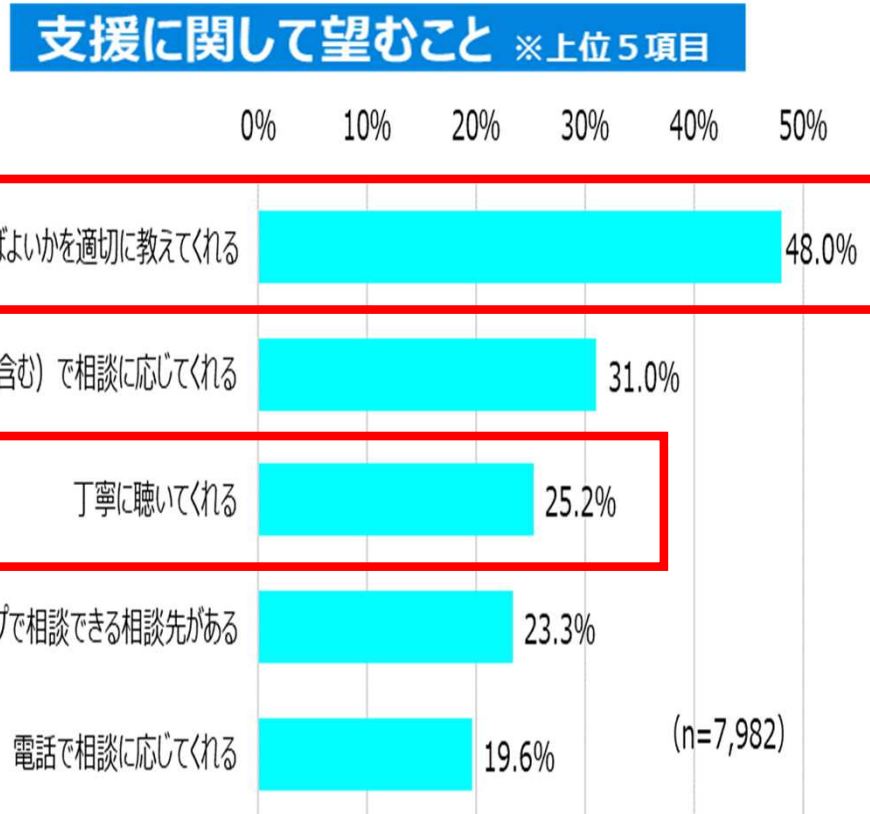
※4 ※1で回答があった中で、0～6歳の子どもの日本国内にいる在留外国人の回答者



## 在留外国人に対する基礎調査(令和4年2月～3月 出入国在留管理庁実施)

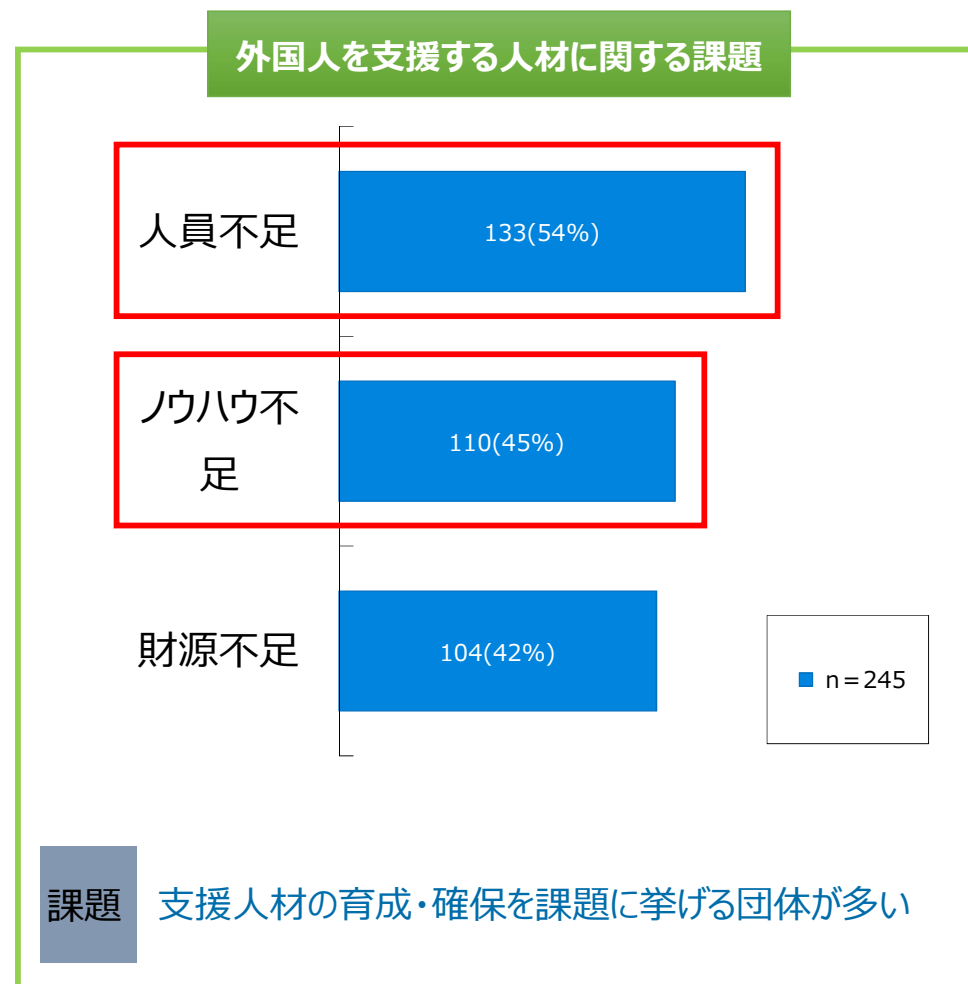
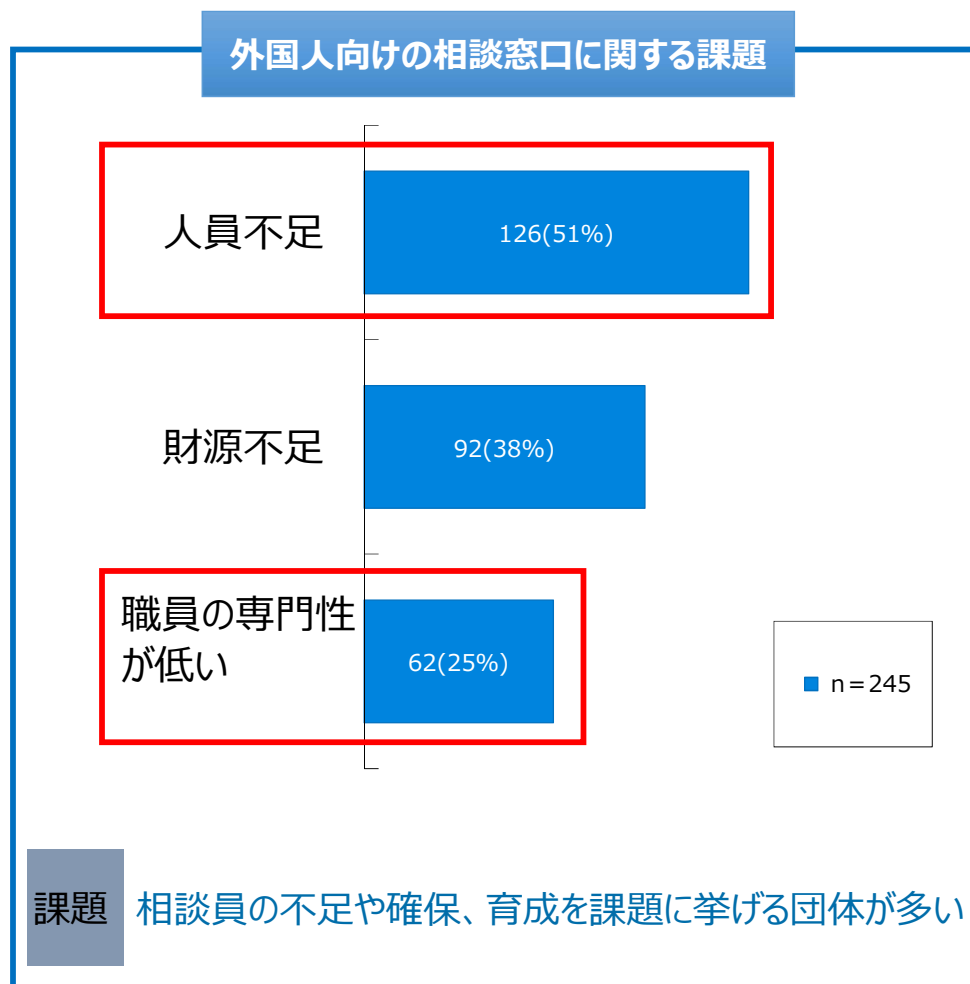
質問項目	回答（複数回答）
公的機関（市区町村・都道府県・国）に相談する際の困りごと	<u>適切な部署にたどり着くまでに色々な部署に案内された</u> <div style="text-align: right;">(7.9%)</div>
	<u>担当者の専門知識が少なかった</u> <div style="text-align: right;">(4.6%)</div>

\* 地方公共団体の調査においても、区役所などの行政窓口で、困ったことはあるかという質問に対し、「手順がわからなかった」、「職員に適切な説明をしてもらえず、十分に理解できなかった」との回答がある。



## (資料9) 地方公共団体に対する調査(地方公共団体における共生施策の取組状況等に関する調査)

「地方公共団体における共生施策の取組状況等に関する調査」(令和3年7月 出入国在留管理庁実施)(※1)



※1 調査対象308団体(都道府県:47団体・市区町村:261団体(※2))のうち、245団体から回答を得たもの。

※2 総務省「住民基本台帳に基づく人口、人口動態及び世帯数調査」(令和2年1月1日現在)における「外国人住民数上位150団体」又は「総人口に占める外国人住民割合上位150団体」若しくは中核市を抽出

## (資料10) 多文化共生に関する専門人材(比較)

### 1. 人材の役割

	名称(認定者)	人材の役割	参考文献
1	多文化ソーシャルワーカー (愛知県)	外国人が自国の文化と異なる環境で生活することにより生じる心理的・社会的問題に対して、ソーシャルワークの専門性を生かし、相談から解決まで継続して支援する	<愛知県ホームページ> <a href="https://www.pref.aichi.jp/uploaded/attachment/21240.pdf">https://www.pref.aichi.jp/uploaded/attachment/21240.pdf</a>
2	多文化ソーシャルワーカー (公益財団法人北九州国際交流協会)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「相談・通訳コーディネーター」の業務(相談員・通訳者・外部機関及び外国人相談者等に係るコーディネーション)全般</li> <li>・高度な専門知識を要する案件や、緊急性の高い案件に対し、必要に応じて適切な機関を判断し連携を行うなど、解決につなげるためのコーディネーション(アウトリーチを含む)</li> <li>・「外国人支援関係機関連絡会議」の企画・ファシリテーション、外国人支援者を対象とした研修の企画・実施及び、他機関の行う会議への参加などを通じたネットワークの形成・強化(市内、国内)</li> <li>・上記を通して得られたニーズや知見をもとにした、新たな事業・しくみの開発やサービスの改良</li> </ul>	<日本ソーシャルワーカー連盟ホームページ> <a href="https://jfsww.org/2022/04/25/2512/">https://jfsww.org/2022/04/25/2512/</a>
3	多文化社会コーディネーター (多文化社会専門職機構)	自治体、国際交流協会、地域日本語教室、学校、企業などさまざまな組織において、プログラム(施策、事業、活動)を企画・運営し、多文化社会の問題解決に寄与する専門人材	<多文化社会専門職機構ホームページ> <a href="http://tassk.org/">http://tassk.org/</a>
4	多文化共生推進士 (群馬県)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・国籍や民族などの多様な背景を持つ人々が地域社会の一員として共に質の高い生活を送れるように、『多文化共生』の視点を持って社会システムづくりを行い、新産業の創出を目指して地域の活性化を担う</li> <li>・日本人住民と同様に外国人住民を地域の社会活動や経済活動に参加する新たな人的資源ととらえ、その活用を実現する社会システムや新産業を創出する</li> <li>・多文化共生に係る産学官連携事業に参画、シンポジウム及び講演等を実施</li> </ul>	<群馬県ホームページ> <a href="https://www.pref.gunma.jp/04/c1500243.html">https://www.pref.gunma.jp/04/c1500243.html</a> <群馬大学ホームページ> <a href="https://jst-tabunka.edu.gunma-u.ac.jp/">https://jst-tabunka.edu.gunma-u.ac.jp/</a>
5	多文化共生コーディネーター (一般財団法人東京都つながり創生財団)	外国人住民に関わる基本的な法制度と教育・医療・防災等、多文化共生の諸課題に関する知識を有し、そうした課題の解決に向けて、関係部署・団体間の連携や協働を進め、企画立案を行う	<一般財団法人東京都つながり創生財団ホームページ> <a href="https://tabunka.tokyo-tsunagari.or.jp/training/index.html">https://tabunka.tokyo-tsunagari.or.jp/training/index.html</a>
6	多文化共生マネージャー (一般財団法人自治体国際化協会)	<ol style="list-style-type: none"> <li>①地域の実情を踏まえた多文化共生推進に係る計画・指針づくり、施策の策定</li> <li>②多文化共生推進に係る施策展開に向けた関係機関との調整・コーディネートなど</li> <li>③地域住民に対する多文化共生意識の啓発</li> </ol>	<一般財団法人自治体国際化協会ホームページ> <a href="http://www.clair.or.jp/j/multiculture/jiam/tabumane.html">http://www.clair.or.jp/j/multiculture/jiam/tabumane.html</a>

2. 研修・育成実施状況等について

	名称（認定者）	育成実施者又は 雇用先	研修参加対象者	研修期間	研修内容	認定者数 (修了者数)	認証等	参考文献
1	多文化ソーシャルワーカー (愛知県)	公益財団法人愛知県国際交流協会	①外国人相談業務に従事した経験を有する者 ②ソーシャルワーク活動（対象は日本人でも可）に従事した経験を有する者 ③外国人の子どもの教育に係わる業務に従事した経験を有する者	7週間 (42時間)	知識8講座、技術8講座、 その他ワークショップ、 フィールドワーク等5講座 の21講座	108 (研修修了生。2006年度から2011年度まで毎年18名ずつ)	養成講座修了生として認定、修了証を授与 (平成23年度にて愛知県多文化ソーシャルワーカー養成講座は終了)	<愛知県ホームページ> <a href="https://www.pref.aichi.jp/uploaded/attachment/21240.pdf">https://www.pref.aichi.jp/uploaded/attachment/21240.pdf</a>
2	多文化社会コーディネーター (多文化社会専門職機構)	一般社団法人多文化社会専門職機構	自治体、国際交流協会、NGO、日本語教室、学校教育・社会教育、企業などさまざまな組織において、プログラム（施策・事業、活動）を企画・運営し、多文化社会の問題解決に寄与する専門人材	2日間	①講義 ②ラウンドテーブル（これまでのプログラムの構築・展開に関する実践を報告し、参加者及びファシリテーターと一緒に省察する）	9 (R3年度時点)	「多文化社会コーディネーター認定試験」合格者に多文化社会コーディネーターの認定証を授与	<多文化社会専門職機構ホームページ> <a href="http://tassk.org/">http://tassk.org/</a>
3	多文化共生推進士 (群馬県)	群馬大学（実施主体） 群馬県（認証）	専門職（教員・医師・保健師・行政関係者・警察官・社会福祉士・エンジニア・社会保険労務士等）、外国人を雇用する企業関係者・外国人学校関係者、日本での永住や起業を希望する外国人国際交流ボランティア等	3年間の履修プログラム ①アナリスト・コース ②プランナー・コース ③コンサルタント・コース 各コース70時間以上	講義（基礎教育科目30時間以上、実務教育科目30時間以上、課題研究を10時間以上）	19 (R4年度時点)	全てのコースを修了した者に群馬県知事が「多文化共生推進士」として認定する	<群馬県ホームページ> <a href="https://www.pref.gunma.jp/04/c1500243.html">https://www.pref.gunma.jp/04/c1500243.html</a> <群馬大学ホームページ> <a href="https://jst-tabunka.edu.gunma-u.ac.jp/">https://jst-tabunka.edu.gunma-u.ac.jp/</a>
4	多文化共生コーディネーター (一般財団法人東京都つながり創生財団)	一般財団法人東京都つながり創生財団	都内区市町村及び地域国際交流協会、社会福祉協議会の職員、都内の多文化共生に関わる市民団体関係者等（現在コーディネーターの役割の者又は将来コーディネーターの役割を担当される者）	4日間	①多文化共生に係る概論及び各分野に係る基礎、基本に関する講義 ②ワークショップ ③フィールドワーク ④振り返り	195 (H29～R4年現在)	研修修了後、修了証書を発行	<一般財団法人東京都つながり創生財団ホームページ> <a href="https://tabunka.tokyo-tsunagari.or.jp/training/index.html">https://tabunka.tokyo-tsunagari.or.jp/training/index.html</a>
5	多文化共生マネージャー (一般財団法人自治体国際化協会)	・一般財団法人自治体国際化協会 ・全国市町村国際文化研修（J I AM）	①市区町村・都道府県の職員、地域国際化協会・市区町村国際交流協会の職員（多文化共生施策を担当） ②多文化共生に関連して地方公共団体や地域国際化協会と協働実績があるNPOまたはNGOの職員（地方公共団体や地域国際化協会からの推薦が必要）	6日間	①多文化共生の実践コース（講義、演習、事例紹介、発表等）の参加 ②課題研究の提出（「研究計画書」及び「課題レポート」）	636 (R4.1月時点)	研修内容2点の修了者を認定する	<一般財団法人自治体国際化協会ホームページ> <a href="http://www.clair.or.jp/j/multiculture/jiam/tabumane.html">http://www.clair.or.jp/j/multiculture/jiam/tabumane.html</a>

# (資料11) 外国人を適切な支援につなげるに当たっての課題と対応策

## 課題

### ① 必要な専門性を備えた人材の不足

- ・複雑・複合的な問題に対応することができる人材が不足
- ・人材を育成するノウハウがない
- ・有期雇用が多く、社会的評価や組織内でのステータスも低いため、専門人材が育たない

### ② 必要な専門性を備えた人材を見つけることの困難さ

- ・外国人が抱える複雑・複合的な問題に対応できる専門性を備えている人材を見つけられない

### ③ 生活上必要な情報の不足

- ・(入国時等初期の段階で)生活上必要な制度や手続、生活上の困りごとが生じた場合の相談先等に係る情報が十分に提供されないため、様々な問題を抱える外国人が存在する

### ④ 支援の受皿となる連携先の不足

- ・適切な支援のつなぎ先(連携先)が(その地域に)存在しているものの認知できていない、又は、そもそも存在しないことにより、適切な支援につないで解決に導くことができない

## 対応策

専門人材を育成する研修の実施

専門人材の認証制度の創設

専門人材等による適切な情報提供

専門人材による連携先の拡充(地域を越えた連携を含む。)

外国人との共生社会の実現に向けた外国人支援コーディネーターの配置促進等に係る検討と併せて令和5年度以降に検討

左記対応策を実現するものとして、外国人支援コーディネーターの育成・認証等の制度を創設する必要がある

## (資料12-1) 外国人支援コーディネーターの役割(役割の全体像)

果たすべき役割

期待される役割

相談対応支援

予防的支援

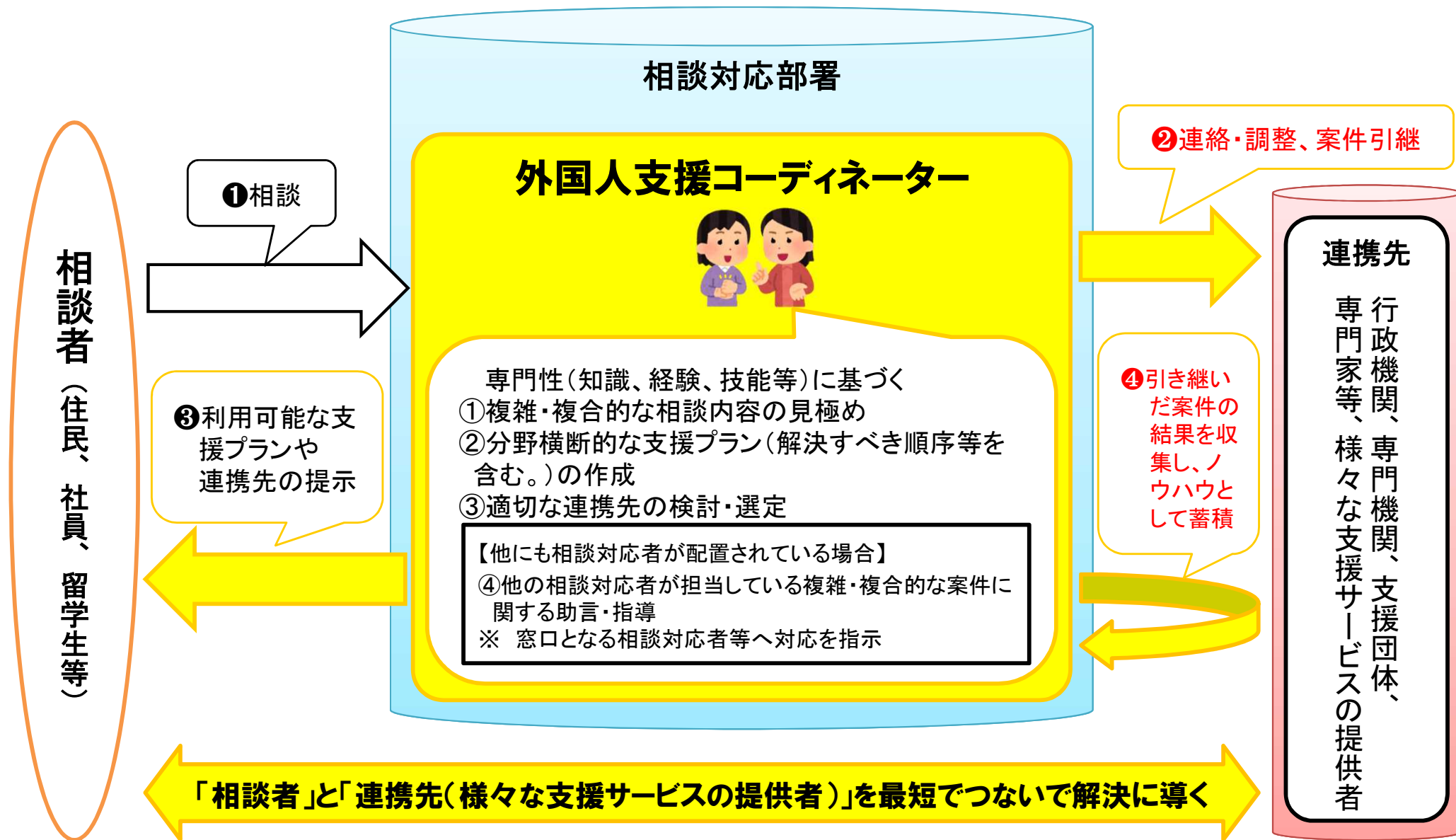
外国人を適切な連携先に円滑につなぐための下支え

連携先との相互理解の促進及び相談ニーズを踏まえた連携先の拡充

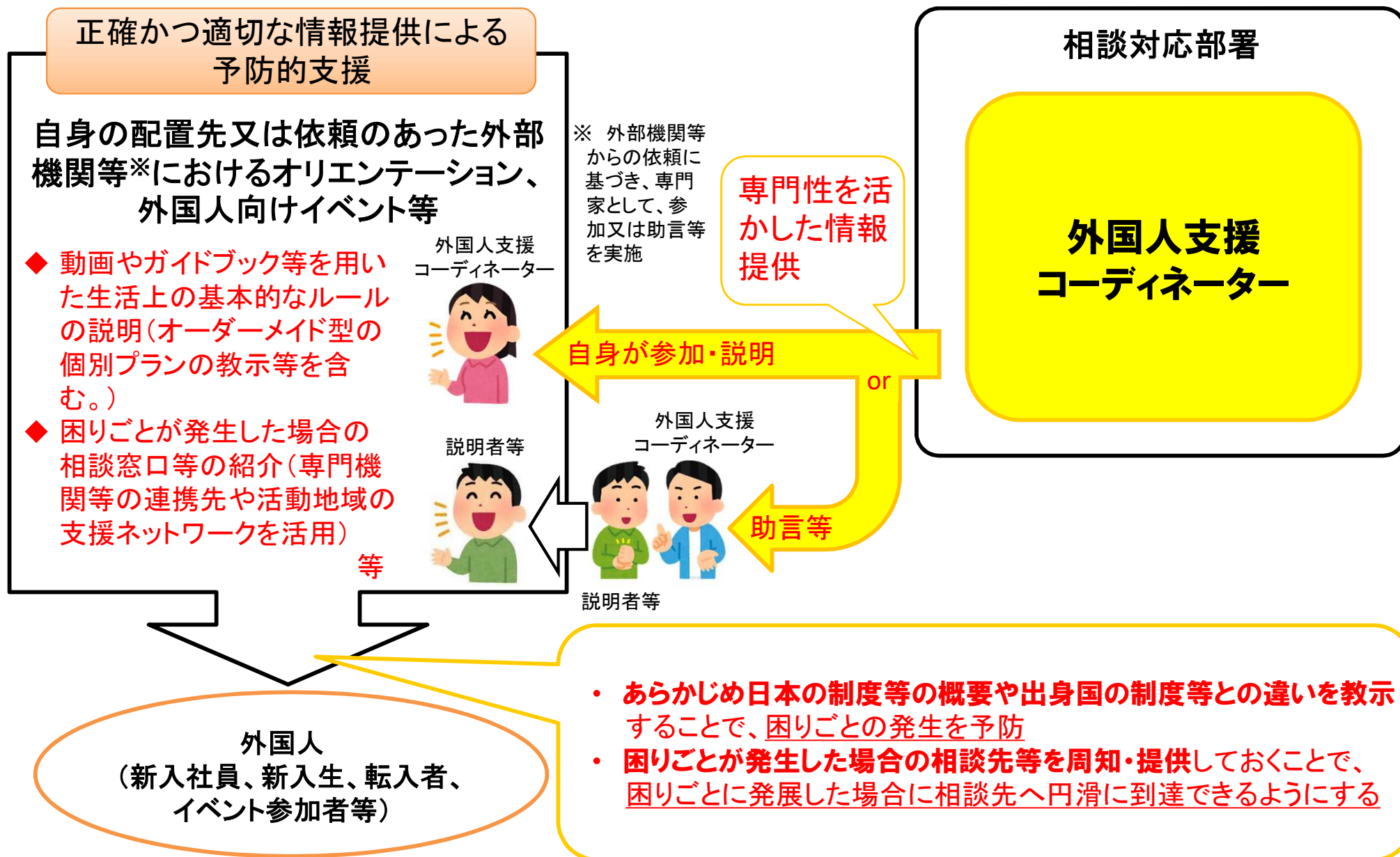
個別支援を通じて把握した課題※の提供等による外国人の受入れ環境の改善への協力

※ 地域の外国人が抱える困りごとの状況、連携先の不足等

## (資料12-2) 外国人支援コーディネーターの役割(相談対応支援)



## (資料12-3) 外国人支援コーディネーターの役割(予防的支援)





## **(資料12-4) 外国人支援コーディネーターの役割(相談ニーズに応じた連携先の拡充等の位置付け)**

連携先との相互理解の促進や相談ニーズを踏まえた連携先の拡充は、相談対応支援及び予防的支援という役割を果たすために当然しなければならない務めであることから、別個の独立した役割ではなく、相談対応支援及び予防的支援を下支えするものと位置付けることが適切と考えられる。

### **連携先との相互理解の促進及び相談ニーズを踏まえた連携先の拡充**

- 各連携先の機能や仕組み及び関連制度等についての的確に把握するとともに、相談対応部署の機能や仕組み等について連携先の理解を得る
  - ⇒ 相互理解に基づく有機的な連携を確保・継続
- 現状の相談ニーズや相談ニーズの変化に応じ、連携先を拡充する(新たな連携先の確保)
  - ⇒ 適切な支援を継続的に実施

## (資料13) 外国人支援コーディネーターに必要な能力(四つの能力)

### 外国人の在留状況を正確に把握する能力

- ・ 外国人の出入国や在留に係る制度に関する知識  
⇒ 「入管関係法令」

### 異なる文化や価値観を理解する能力

- ・ 外国の文化、社会的習慣や価値観に関する知識  
⇒ 「異文化理解」

### 外国人の複雑・複合的な相談内容に対して適切な解決まで導く能力

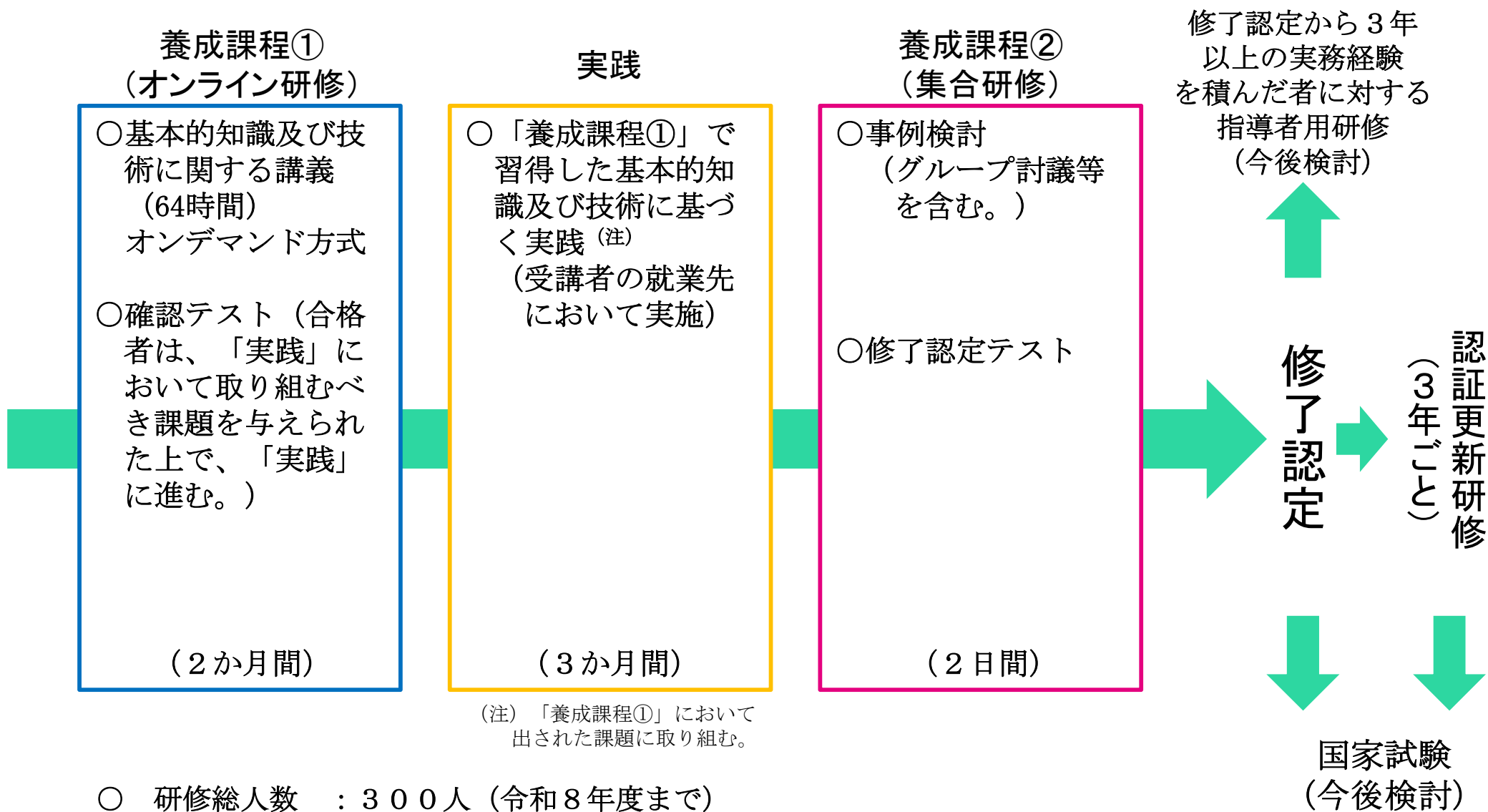
- ・ 外国人相談者との信頼関係を構築し、問題を適切に把握する知識と技術  
⇒ 「相談面接に係る知識と技術」
- ・ 複雑・複合的な相談内容の見極めに関する知識と技術  
⇒ 「相談支援のプロセスに係る知識と技術」、「外国人の生活問題とその背景(児童・女性・高齢者・労働者等)」
- ・ 適切な支援プランの作成、状況に即した助言、連携先との連絡及び調整に関する知識と技術  
⇒ 「外国人支援コーディネーターの行動規範(価値・倫理)」、「外国人支援コーディネーターの自己理解・他者理解」、「支援プランの作成等」
- ・ 他の相談対応者が担当する複雑・複合的な案件への対応における助言・指導に関する知識と技術  
⇒ 「助言・指導法」(指導者用研修で実施することを検討)

### 外国人を適切な支援へ円滑につなげる能力

- ・ 各分野の関係機関の役割の理解、外国人の生活・就労に関する日本の法令・制度等に関する知識  
⇒ 「国の機関等の設置目的、根拠(法令)及び役割」、「外国人の生活・就労に関する日本の法令・制度及び外国の類似制度」
- ・ 関係機関等との関係構築・連携に関する技術  
⇒ 「関係機関との関係構築及び連携に関する技術」

※ 上記の能力とは別に、生活上の困りごとを抱えた外国人に寄り添い、相談者の尊厳と人権を尊重しながら、相談者が主体的に選択を行って自律的に解決に向けて動いていけるように導くという姿勢・心構え、どのような状況であっても、困りごとを抱えた外国人の話をよく聞き、相談者と同じ目線に立って考え共感する力、忍耐力等を備える必要がある。

## (資料14) 外国人支援コーディネーター養成研修(全体像)



## (資料15-1)「養成課程①」において習得すべき知識及び技術の内訳(案)

項目	習得すべき知識及び技術	講義時間
A	外国人支援コーディネーターを導入する意義等	4
B	外国人の在留状況を正確に把握するために必要な知識	6
C	異なる文化や価値観を理解するために必要な知識	6
D	外国人の複雑・複合的な相談内容に対して適切な解決策まで導くために必要な知識及び技術	24
E	外国人を適切な支援へ円滑につなげるために必要な知識	24
	合計	64

※ 上記項目のうち、Aは、個別の知識や技術の前に習得しておくべき事項、BからEは、外国人支援コーディネーターに求められる4つの能力を身に付けるために習得すべき知識及び技術、という関係にある。

## (資料15-2)「養成課程①」において習得すべき知識及び技術に関する研修講義(案)①

### A 外国人支援コーディネーターを導入する意義等

講義名	
1	外国人支援コーディネーターを導入する意義等

### B 外国人の在留状況を正確に把握するために必要な知識

講義名	
1	外国人の入国・在留の状況
2	入管法（出入国、退去強制、難民）
3	入管法（在留）
4	国籍法（帰化、無国籍）

### C 異なる文化や価値観を理解するために必要な知識

講義名	
1	多文化共生概論
2	異文化理解等

### D 外国人の複雑・複合的な相談内容に対して適切な解決策まで導くために必要な知識及び技術

講義名	
1	相談面接に係る知識と技術
2	相談支援のプロセスに係る知識と技術
3	外国人支援コーディネーターの価値・倫理及び自己理解・他者理解
4	外国人の生活問題とその背景（児童・女性・高齢者・労働者等）
5	事例・事例検討の意義と方法・スーパービジョン等

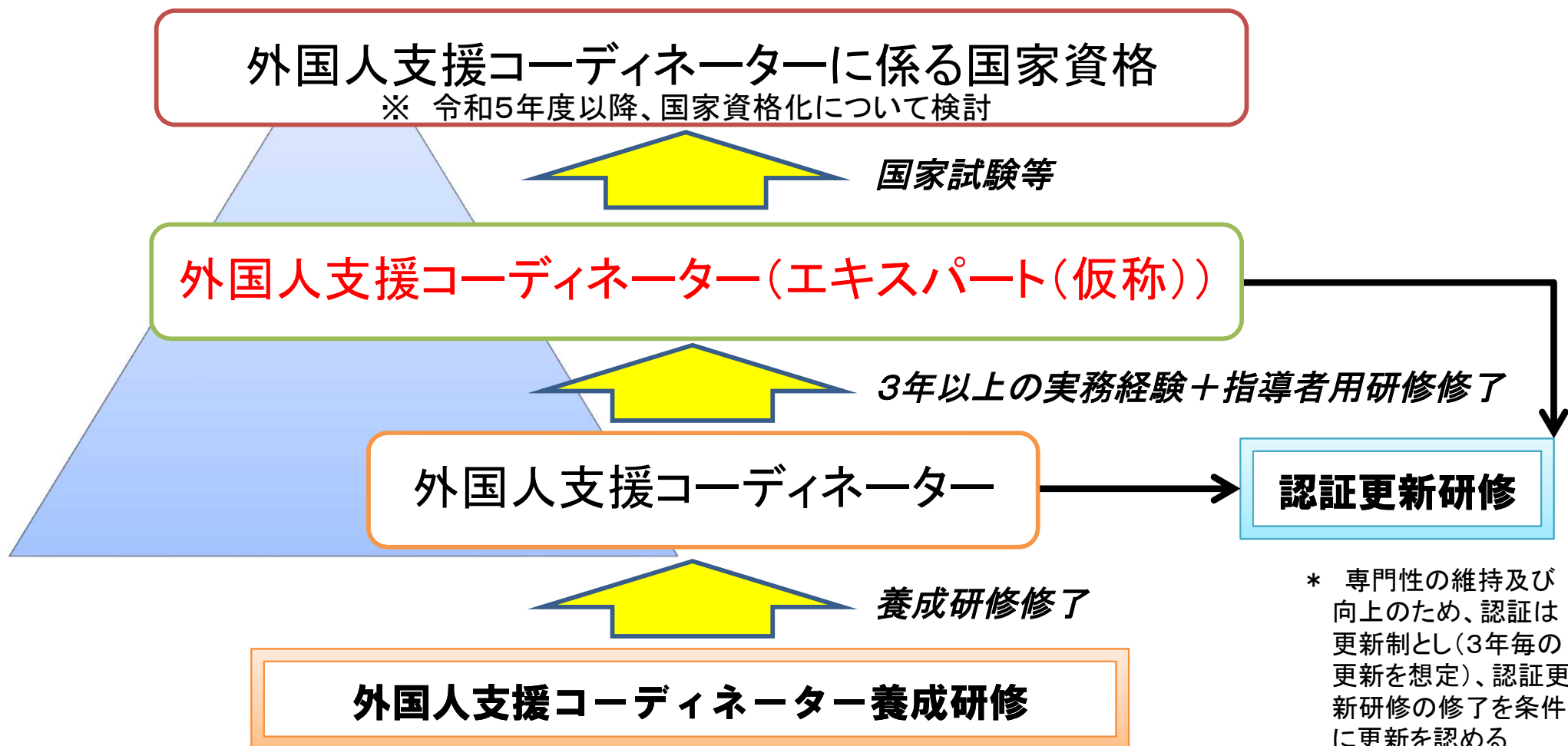
## (資料15-3)「養成課程①」において習得すべき知識及び技術に関する研修講義(案)②

### E 外国人を適切な支援へ円滑につなげるために必要な知識

講義名	
1	外国人との共生施策の現状（ロードマップ、総合的対応策等）
2	関係機関の役割及び各行政サービス
	住民基本台帳及び戸籍に関する相談及び支援
	労働条件等に関する相談及び支援（労働契約、賃金及び労働時間、キャリア支援等）
	安全衛生及び災害補償に関する相談及び支援
	ハラスメント及びメンタルヘルス等に関する相談及び支援
	保健及び医療に関する相談及び支援
	妊娠・出産等に関する相談及び支援
	社会保険及び公的扶助に関する相談及び支援
	人身取引、DVに関する相談及び支援
	学校教育及び奨学金に関する相談及び支援
	日本語教育に関する相談及び支援
	所得税及び住民税等税金に関する相談及び支援
	在留に関する相談及び支援
その他の生活のルール等に関する相談及び支援等	
3	関係機関等との関係構築及び連携に関する技術

## (資料16) 外国人支援コーディネーター(エキスパート)及び国家資格のイメージ

質の高い外国人支援コーディネーターをより多く育てるとともに、外国人支援コーディネーターが専門職を担う専門人材として社会に定着していくためには、後進の外国人支援コーディネーターの道標となり、必要な助言や指導その他を通じて後進の成長を助けることができるエキスパートも育成・認証していく必要がある。



## (資料17-1) 関係者ヒアリングの実施状況

総合的な支援をコーディネートする人材の役割等の検討に資するため、幅広い関係者から意見等を聴取する「関係者ヒアリング」を実施したものの。

	実施日	相手方	ヒアリング結果掲載ページURL
1	令和4年11月15日(火)	・浜松市企画調整部国際課 ・公益財団法人浜松国際交流協会	<a href="https://www.moj.go.jp/isa/policies/policies/04_00050.html">https://www.moj.go.jp/isa/policies/policies/04_00050.html</a>
2	令和4年11月17日(木)	・公益財団法人栃木県国際交流協会	
3	令和4年11月17日(木)	・愛知県県民文化局県民生活部社会活動推進課多文化共生推進室 ・公益財団法人愛知県国際交流協会	
4	令和4年11月22日(火)	・群馬県大泉町企画部多文化協働課	
5	令和4年11月22日(火)	・公益財団法人仙台観光国際協会	
6	令和4年12月16日(金)	・横浜市国際局国際政策部政策総務課 ・公益財団法人横浜市国際交流協会	
7	令和4年12月21日(水)	・武蔵大学 アンジェロ・イシ 氏	
8	令和4年12月22日(木)	・一般社団法人多文化社会専門職機構 菊池 哲佳 氏	
9	令和4年12月23日(金)	・山浦 育子 氏	
10	令和4年12月26日(月)	・神奈川県教育委員会子ども教育支援課	



## (資料17-2) 関係者ヒアリングの実施状況

	実施日	相手方	ヒアリング結果掲載ページURL
11	令和5年1月25日(水)	・一般社団法人在日ベトナム共済会 山本 美香 氏	<a href="https://www.moj.go.jp/isa/policies/policies/04_00050.html">https://www.moj.go.jp/isa/policies/policies/04_00050.html</a>
12	令和5年1月26日(木)	・NPO法人多言語センターFACIL 兼 武庫川女子大学 吉富 志津代 氏	
13	令和5年1月30日(月)	・一般財団法人自治体国際化協会(CLAIR)	
14	令和5年1月30日(月)	・国際移住機関(IOM)	
15	令和5年2月7日(火)	・日本行政書士会連合会	
16	令和5年2月9日(木)	・日本商工会議所	
17	令和5年2月17日(金)	・日本弁護士連合会	
18	令和5年2月20日(月)	・日本語教育機関団体連絡協議会	
19	令和5年2月21日(火)	・一般社団法人日本経済団体連合会	
20	令和5年2月22日(水)	・公益社団法人日本社会福祉士会	