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（第１回）
議事要旨

日時：令和４年１０月２４日（月）　１８：００～１９：５９
場所：オンライン開催
出席者：
【出入国在留管理庁】
礒 部　哲 郎　政策課長（議長）
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 昭　総合教育政策局国際教育課長
渡 辺　栄 二　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

※「総合的な支援をコーディネートする人材」について、本要旨では、以下「コーディネーター」と表記する。

（１）コーディネーターの役割について

○　研修を受けた人の雇用形態、配置先及び待遇はどうなるのか

○　事務局案については、これまでの様々な有識者会議での議論が反映されており、基本的な流れ、構成について非常に賛同している

○　事務局案に対しては基本的に賛成であり、特に、コーディネーターの人材的な役割として、相談対応支援、関係機関とのネットワークを活かした相談対応、連携先を拡充させていくということについて、方向性は一致している

○　多文化専門職機構の多文化社会コーディネーターは、与えられた枠組の中で働くというのではなく、全体を見回して、仕組み自体にも改善すべき点があれば、仕組み自体も新しく創造していくという役割を担っており、その点で、事務局案とは異なる

○　国際交流協会の人たちは多文化コーディネーター的な役割を持つポジションについていると自覚的に感じていると思われるが、それ以外の日本語学校や特定技能所属機関、企業、小規模事業者には、その役割を自覚的に持っているかについて憂慮している

○　外国人相談の役割には、①具体的な情報の提供、②的確な支援団体につなげる、③個別のケースを最初から最後までじっくり支援することの３つがある。コーディネーターは①、②のイメージが強く、③はかなり難易度が高く、それができる人を研修するというのは大変ではないか

○　相談対応支援は「多文化ソーシャルワーカー」に近く、予防的支援は「多文化社会コーディネーター」のようなイメージであり、連携構築は「多文化共生推進士」等に通じるところがあるところ、全てを兼ね備えるのは大変なこと

○　外国人に対する予防的支援はとても重要

○　予防的支援では、雇用する事業者、学校、日本語学校等への配置が広がれば良いと感じている

○　相談を受けてからつなぐ先がないことが問題であり、正につなぐ先がしっかりある社会をつくらないといけない。まず、この現状認識を検討会の共通認識として持っておかないといけない。５年ぐらいかけてどんな生態系を整えられれば外国人が困らない社会になるのか議論しなければならない

○　相談員の育成ではなく、スーパーバイザーの育成に主眼を置くべき

○　検討会では、コーディネート、専門職等の言葉を定義し、これに共通認識を持たないといけない

○　一生懸命外国人の相談に乗ってあげる、支援してあげるというスタンスではなく、外国人が主体的に活躍できるような支援を整えていくということが基本的スタンスとして求められている

○　多様な専門領域を俯瞰して、問題が起きたら、課題を洗い出し、どの専門家にコーディネートし、どのように解決する人材であるか、しっかり構想を練って慎重に進めないといけない

（２）コーディネーターの能力について

○　単に在留状況を正確に把握する能力だけではなく、支援対象となる外国人の社会的・文化的背景を理解する基本的な知識やそれらを察知する能力も必要

○　外国人材の支援の場合は自分の価値観への理解、自己理解が極めて重要である。特に高度な専門性が必要になるため、自分の専門能力への限界（ここまでは自分一人で解決できるが、ここからはできない）を明確に意識して線引きしていかないと、ネットワークやリファーにはつながらないので、自己理解は重要

○　人員、財源、ノウハウ等が不足しているのは分かるが、なぜ不足しているのか、なぜ職員の専門性が低いのかを考える必要がある

　国際交流協会、自治体の外郭団体の財政が厳しく、職員の採用は有期雇用となっている。長く在籍しないと職員の相談能力及びノウハウが高まらないのに、３年とか１年の契約で職員の専門性が低いままである

○　専門人材の潜在的な対象者として、①既に外国人相談に乗っている国際交流協会等の相談窓口の職員が、対人支援のソーシャルワークのスキルを身につける必要がある人、②社会福祉協議会の相談員のようにソーシャルワークのスキルを持っているが、外国人に対して知識がない人、という２つの潜在的対応者と理解すると、それぞれ専門人材へステップアップために必要な「能力」について整理しやすい

○　専門人材に求められる能力の「連携先の拡充」の現状は、介護保険制度が始まる前に似ており、今後外国人が困らない社会の生態系をつくらなければならないが、連携先はほぼない状態である。今後５年間でロードマップのいろいろな施策を実施する中で充実していくと思われるため、これを見据えて生態系をつくるのは大変重要であるが、とても大変だ

○　コーディネーターは、言葉、文化の違いを翻訳し、外国人が主体的に頑張れるようにコーディネートしなければならない

（３）コーディネーターの育成等について

○　自立できる制度とするのか、付加価値を付する制度とするのか、議論の方向性を決めて共通認識を持たないといけないが、本件人材をゼロから育成するのは難しいようにも感じる

○　現場を持っているものの、今ノウハウを持っていない人たちのレベルの底上げが緊急課題である
○　予防的観点からすると、フルスペックの人材を育成することが重要であるが、一人一人の対人支援を行う基本スキルを持つ人材（例えば社会福祉士）にプラスアルファとして今回の研修を受けて外国人に対応できるようにしていくことも必要である
○　元々対人支援の資格を持つ人が受講して研修を受けるということでないと、外国人がどういう状況にあるのか、どの程度の社会資源にアクセスできるのか等の観点からトレーニングするのはなかなか大変なので、受講資格を考えた方が良い
○　認証を受けた人たちのデータベースがあって、研修を受けて認証された人同士はデータベースにアクセスして相談できる等、具体的なネットワーキングの名簿も共有されるべき
○　１回研修したのみでは対応できる人材になるのは現実的でないので、研修受講者が事後的な研さんを積んでいくような場を作る、あるいは、事後研修をやらないと次の資格更新ができないなど、今回の研修の後、長期的に人材を育成していくシステムの構築を制度化するなどしないと、形骸化してしまうおそれがある
○　対人支援をしている人が外国人の支援の知識を学び、外国人の支援をしている人がソーシャルワーク的な知識を学ぶと人材の裾野が広がる。同時に、外国人を支援する人が困ったときに相談できる人材を作ることが必要なので、徐々に上級の研修制度も作っていくことも必要
○　「既に存在している社会資源の人たち」（専門人材）がこの研修を受けることによって、外国人材の支援としての社会資源（専門人材）になっていく。しかし、一方で「中心的に外国人に寄り添って支援していくコーディネーター」も必要
○　資格を取った人が安定して質の高い相談員として研さんを積む枠をつくると同時に、不足する社会資源（つなぎ先）の構築も進めないといけない
○　出口としてしっかりと自立して職業として生きていけるものならば、これは高等教育機関で系統的に組織的に養成していくものであり、ゼロから人を育てることも視野に入れなければならない
○　専門的なトレーニングはかなりの時間がかかるはずであり、しっかり定義しながら、ターゲットを絞っていくことが必要
○　このような人材を考えていくには、更新講習が非常に重要である
○　全体的にソーシャルワーカー色が強い議論となっているが、キャリアコンサルタント等様々な専門分野の人が外国人材からの相談を受けられるよう、

専門職人材への研修をしっかりしなければならない

（４）その他

○　事務局案については、大きな枠組みとしての違和感はない