

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3回）
議事要旨

日時：令和5年1月13日（金） 15：00～16：45

場所：オンライン開催

出席者：

【出入国在留管理庁】

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（議長代理）

【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

山口 奈穂子 北九州市企画調整局国際政策課長（代理出席）

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）

平山 大輔 総合教育政策局国際教育課外国人児童生徒教育専門官（代理出席）

山田 貴生 高等教育局参事官付留学生交流室留学交流支援係長（代理出席）

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) 総合的な支援をコーディネートする人材の能力・研修

- 資料2-1におけるコーディネーターの研修対象者について、相談対応業務を行う国家資格保持者においても、一定期間の実務経験を有することが必要ではないか
- 知識に係る科目が最もオンデマンド研修に向いているところ、同研修では、研修受講者が技能を習得するのは限界があるため、飽くまで本研修は基礎的な知識を理解できている人を育てる研修であるとする必要がある
- 資料2-2に関して、オンライン研修を1か月で受講することはかなり困難であり、人数確保に向けて間口を広げる発想が必要であることから、受講期間について最低2か月程度は必要
- 資料2-2において、オンライン研修の確認テストは、反復学習による知識定着を目指すのがよく、集合研修の修了認定テストは、マーク式ではなく記述式だと採点が難しいだろうと思われる
- 資料2-2の「実践」は、研修のプロセスの中で肝となる部分と思われるが、これをどのように評価・採点するかは気になることである
- 資料2-2の「実践」について、実践できる現場がない研修希望者に対して実践の場をどのように提供するのか気になる
- 資料2-2の「実践」について、この研修をどう組立てるかが課題であるが、一方で、この研修をどのように実現していくのか、適正な実践の場なのかといった評価方法も含めて検討しないといけない
- 研修修了認定を受けたとしても、研修修了者がその後活躍できる人であるとは限らないので、コーディネーター制度を設計する上では修了認定とその後の活躍について線引きをするといった運用を行うことが重要
- コーディネーター研修を受講する対象者は、高度な専門職の基本的な知識を理解できている人たちだと思う反面、どのレベルの人たちが受講するのかまだつかめていない
- 資料2-2に関して、コーディネーター養成研修のプロセスで養成される人材と、国家試験で認定される人材のレベルの違いについて確認が必要
- 修了認定は、基礎的な能力を備えたようなレベル感であるという位置づけを対内的にも対外的にも発信していくことが重要
- 年間1回の研修だけでは、相談業務に従事する人が最新かつ最先端の知識及び技術を学びながらブラッシュアップするのは難しい
- コーディネーター人材は短時間で育成するのは難しいので、修了認定後に

- においても、コーディネーターを対象とするフォローアップ研修は必要
- 研修のプロセス案に関して、実際に同様の業務を行っている団体等から意見を伺ったほうがよい
 - 資料2-3において、研修科目は知識及び技術としつつ知識が中心であるところ、他にも知識及び技術に係るものがあると思われるため、知識及び技術の区分けに一貫性が必要
 - 資料2-3から2-7までに関して、カリキュラム作成においては、研修の到達目標を文章で定義することが必要であり、各テーマの到達度への評価に対する検討も必要である
 - 資料2-4のAに関して、外国人の人権状況又は外国人が置かれている環境に関するカリキュラムも研修には必要
 - 資料2-4のBの実施に関して、オンライン研修後の質疑応答及び学習内容の定着に関して検討の余地があると思われる一方、Cは異文化理解だけではなく異文化コミュニケーション等実際の相談業務も関わるところ、両者に一定のつながりがあるカリキュラム構成にしておいた方がよい
 - 資料2-5のDにおいて、相談面接技術には様々なアプローチがあるため、ソーシャルワーク論等の学問体系の名称は入れず、科目の名称は「相談支援コーディネートに関する知識」等に変更するとよい
 - 資料2-6に関して、実際の相談内容は様々重なり合う部分があるので、研修科目内容は単に役所の所管別だけで区分しないように検討した方がよい
 - 資料2-6の相談対応に関して、キャリアサポート、キャリア開発、キャリア支援も研修科目に入れたほうがよい
 - 資料2-6に関して、科目内容に「日本語」を追加した方がよい
 - 資料2-7について、コーディネーターを半期で300人、年間600人を養成することについて、このスピードで研修が実施可能か懸念している
 - 資料2-7に関して、ワンセメスターで300人に対して丁寧に研修を実施するとしたらかなり大変である
 - 資料2-7について、事例検討の研修講師はかなりのスキルがないと難しいが、そのようなクオリティの講師15人を一度に集めるのは難しいし、研修の回数、規模、開催地についても考慮が必要である
 - 資料2-7に関連して、研修人数を3桁以上で実施する場合は、研修の受講要件と受講のプロセスが重要になってくるところ、受講者に求めるレベル感、研修の到達目標の設定の仕方によっては、研修の受講要件の難易度及び研修受講者数が変わってくると思われる。仮に3桁の修了認定数を確保する場合、本研修はあくまでも基礎編であるという前提で、受講後の研さんにつ

なげていく運用にするのがよい

- カリキュラムの構成、内容、評価等は、監督・監修が必要な部分であるところ、この研修が外部委託になるとすれば、研修の質が下がらないか心配
- カリキュラムの構成及びテキスト内容の審査及び研修実施後の見直しが必要であり、研修が適切に実施されているか確認し、研修の質を担保していく仕組みづくりも同時に必要
- 専門的な人材を養成していくため、大学等高等教育機関との連携は非常に大事

(2) 令和5年度以降に取り組むべき事項

- 専用ポータルサイトを設けたり、コーディネーターの待遇改善に努めることを盛り込んだり、フォローアップの仕組みがあることは非常によいこと
- 養成研修の科目内容の見直し及び更新研修の在り方について研修実施後にモニタリングをするため、研修修了者の活動状況等実態把握は極めて重要。
- 研修修了者が、それぞれの地域ごとで顔が見える関係ができるようなフォローアップの機会の提供が必要ではないか
- プログラムの修了認定を広く通用させる仕組みとしてデジタルバッジがあるところ、本研修修了の認定においてもデジタルバッジ採用の検討の余地はある
- コーディネーター制度によって外国人に対する相談対応業務やコーディネート業務が職業として認知されるようになれば、養成研修で600人を養成することは難しくはないと考えるところ、外国人に対する相談対応業務やコーディネート業務はまだ社会的に職業として認知されていないため、認知されるように議論する必要がある
- コーディネーター人材だけでなく、その予備軍という裾野を広げる観点では、大学での学部教育も十分に考えられるところ、学部生は就職が気になっているので、コーディネーターも就職先として示せるような社会にしないといけない
- 例えばコーディネーターを毎年600人養成する場合、国際交流協会、学校及び地方公共団体だけでは人材の入れ替わりがあまりないため、民間企業にアプローチをすれば、コーディネーターの配置先の裾野が広がると考えられる。また、文化庁の地域日本語教育コーディネーターでは、その上級職として統括コーディネーターを養成し、そのニーズがあるように配置を検討している。このように、養成の仕組みや研修以降のステップアップについてよく考えないと、養成研修の受講者数が減る可能性がある