

報 告 書

講座名	令和3年度かながわ自治体の国際政策研究会 研修会		
日時	令和3年11月8日(月) 10:00~12:00	方法	オンライン
主催者	かながわ自治体の国際政策研究会	出席者	県内自治体職員及び国際交流協会等職員 11名

【目的】

新型コロナウイルス感染症が在留外国人に与えた影響について、具体的な事例とそれに対応する経済支援制度や在留資格の取扱いを学び、外国籍県民へのきめ細やかな支援に資すること。

【内容】

(1) 開会挨拶

相模原市国際課（代表幹事）野崎担当課長より挨拶。

(2) 講演

一般財団法人ダイバーシティ研究所 田村太郎代表理事より、『ウィズコロナ時代の多文化共生とこれからの地域づくり』について講演。（講演資料参照）

◆主な感想◆

- これまで国際交流事業を担っていた市民の方に、どうしたらこれからの多文化共生の担い手となってもらえるか、と考えていましたが、新しい風を入れなければ前に進めないのだと改めてわかりました。
- 「相談支援は出口を作ることが重要」という指摘が大変参考になりました。
- 最先端の外国人の情報が集約されており、大変貴重な話がうかがえました。
- ストック情報とフロー情報の違いなど、これまで意識してこなかったが外国人にとっては重要である点について、認識することができてよかった。
- 情報を多言語化して発信するだけでなく、受け取ってもらえているかが大切だと改めて気づきました。

(3) グループワーク

参加者でグループに分かれ、講義の感想のほか意見交換（各自治体の多文化共生施策等）を実施した。

(以上)

ウィズコロナ時代の多文化共生と これからの地域づくり

2021年11月8日

一般財団法人ダイバーシティ研究所
代表理事 田村太郎

自己紹介: 田村太郎

- 阪神・淡路大震災での外国人へ情報提供を機に「**多文化共生センター**」を設立
 - 全国5カ所で外国人支援活動を展開、06年に全国5カ所のセンターに独立
- **自治体国際化協会参事**として多文化共生事業を担当(2005年度)
- 「多様性を地域と組織の力に」をテーマに、「**ダイバーシティ研究所**」を設立(2007年)
 - CSR(企業の社会責任)や自治体施策を通じたダイバーシティの推進に取り組みを拡げる
 - 2009年に一般財団法人化し代表理事に
- 「NPO法人**多文化共生マネージャー全国協議会**」代表理事(2009年) *現在は副代表理事
 - 総務省「多文化共生推進プラン」を機にJIAMで「多文化共生マネージャー養成研修」がスタート(2006年度～ 20年度で修了者は約600人に)
 - 2009年に法人化し、各地で災害時対応研修等を実施
- 東日本大震災直後に内閣官房企画官に就任。「震災ボランティア連携室」で被災地支援を担当。現在は復興庁・**復興推進参与**として、官民連携やNPO施策を担当(非常勤)
- 2000年より複数の大学で講師を務め、現在は、大阪大学客員准教授、明治大学大学院国際日本学研究科兼任講師、関西大学非常勤講師

<多文化共生に関する主な社会活動>

- 外国人材の受入れ・共生に関する関係閣僚会議「外国人との共生社会の実現のための有識者会議」構成員(2021年)
- 総務省「多文化共生の推進に関する研究会」構成員(2005年～)
- 世田谷区「多様性を認め合い男女共同参画と多文化共生を推進する条例」審議会委員(2018年～)
- 福井県「多文化共生推進プラン策定委員会」委員(2020年)
- 京丹後市「多文化共生推進プラン策定委員会」アドバイザー(2014年～)
- 関西経済同友会「関西レジリエンス委員会外国人受入分科会」副委員長(2019年) 等

本日の構成



1. 日本で暮らす外国人の概要
2. 外国人が直面する課題
3. コロナ禍がもたらす社会の変化
4. 地域に求められる取り組み

3

1. 日本で暮らす外国人の概要

日本における外国人の様子

外国人住民の総数は約297万人

- 在留外国人数約288.7万人(2020年12月末)＋非正規滞在者約8.3万人(2021年1月1日)
- 13年から増加が続いていたが、コロナの影響で1.6%減少

「3つの多様化」が進行

- 国籍の多様化
 - 中国、韓国・朝鮮、ベトナム、フィリピン、ブラジル、ネパール...
 - 国籍が異なると、言語や文化、習慣、法制度も異なる
- 在留資格の多様化
 - 永住者、留学、技能実習、定住者、技術・人文知識・国際業務、家族滞在...
 - 在留資格によって日本でできる活動が異なる
- 年代・世代の多様化
 - 3世代前から日本で暮らす世帯も、昨日来たばかりの世帯も「外国人」
 - 家族呼び寄せや本人の高齢化により、福祉ニーズの多様化も進展

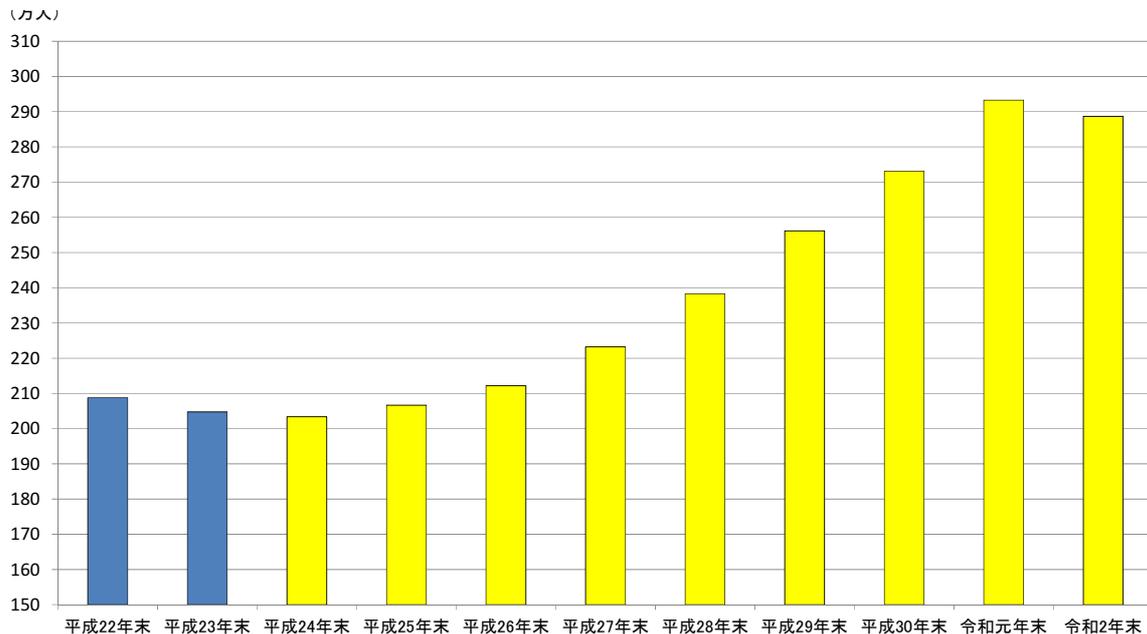
日本には多様な国籍・多様な在留形態で外国人がたくさん暮らしている

4

1. 日本で暮らす外国人の概要

在留外国人数の状況①総数

- コロナ禍で4.7万人減少も、2年前よりまだ多い状況

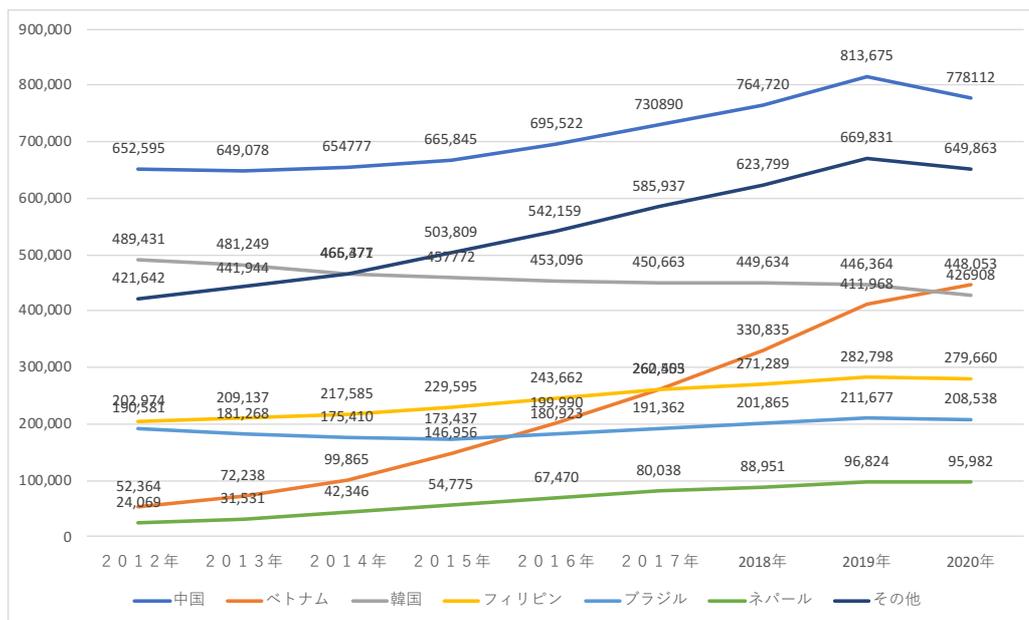


法務省出入国在留管理庁「令和2年末現在における在留外国人数について」(2021年3月)より

1. 日本で暮らす外国人の概況

在留外国人数の状況②国籍別

- 「ベトナム」が急増し「韓国」を抜いて第2位に

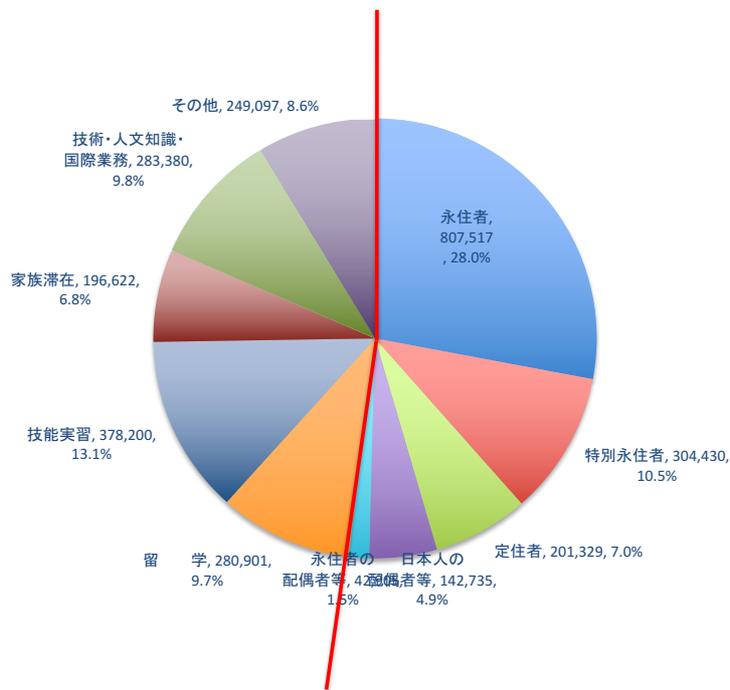


法務省統計を元に田村作成

1. 日本で暮らす外国人の概要

在留外国人数の状況③在留資格別の割合(2020年末)

活動に制限のない
在留資格が全体の半数

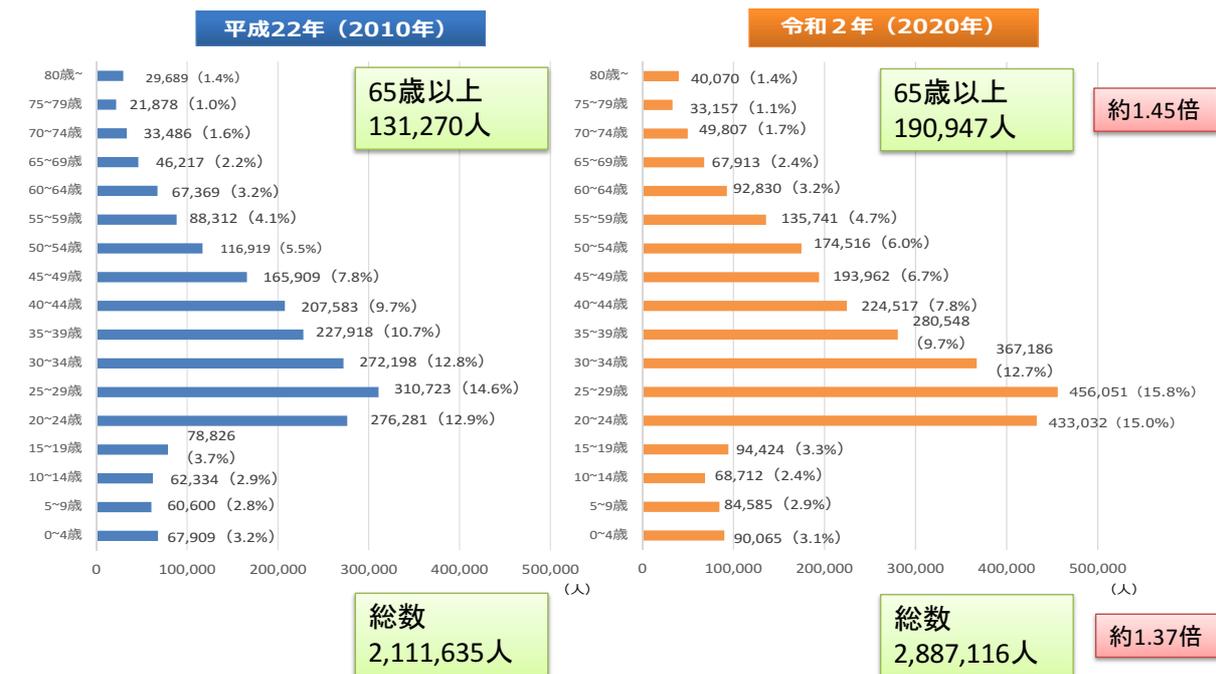


在留資格	2020年	2019年	対前年比
永住者	807,517	793,164	14,353
特別永住者	304,430	312,501	-8,071
定住者	201,329	204,787	-3,458
日本人の配偶者等	142,735	145,254	-2,519
永住者の配偶者等	42,905	41,517	1,388
留 学	280,901	345,791	-64,890
技能実習	378,200	410,972	-32,772
家族滞在	196,622	201,423	-4,801
技術・人文知識・国際業務	283,380	271,999	11,381
その他	249,097	205,729	43,368

法務省統計から田村作成

1. 日本で暮らす外国人の概要

在留外国人数の状況④年代別の変化(2010年→2020年)



出典: 法務省資料

1. 日本で暮らす外国人の概要

在留資格別の主な職種、就労との関係

No.	在留資格	該当職種	No.	在留資格	該当職種
1	外交	外国政府の大使等/家族	16	興行	歌手、俳優、スポーツ選手等
2	公用	外国政府の職員/家族	17	技能	調理師、金属加工職人等
3	教授	大学の教授等	18	技能実習	技能実習生
4	芸術	芸術家	19	特定活動	外交官等の家事使用人、ワーキング・ホリデー、EPA協定の介護士等
5	宗教	宣教師等			
6	報道	外国の報道機関の記者等	20	特定技能	建設、介護など14業種 19年4月新設
7	高度専門職	研究者、技術者等 (ポイント制による高度人材)	21	文化活動	日本文化の研究者等
			22	短期滞在	観光、短期商用、親族・知人訪問
8	経営・管理	経営者	23	留学	大学、専門学校等の学生
9	法律/会計業務	弁護士/公認会計士	24	研修	技術/知識習得の研修生
10	医療	医師、看護師	25	家族滞在	在留外国人が扶養する配偶者・子
11	研究	政府関連/企業の研究者	26	永住者 特別永住者	永住許可を取得した者 旧植民地出身者とその子孫
12	教育	小中高校の語学教師等			
13	技術・人文知識・国際業務	通訳、語学教師、デザイナー、マーケティング、機械工学技術者等	27	日本人の配偶者等	日本人の配偶者、実子、特別養子(日系2世等)
14	企業内転勤	外国の事業所の日本支社・支店で働く人	28	永住者の配偶者等	永住者の配偶者
15	介護	介護福祉士	29	定住者	インドシナ難民、日系3世等

一部を除き、更新や変更が可能

原則就労不可

職種制限なし

9

2. 外国人住民が直面する課題と求められる視点

外国人の前に立ちはだかる「3つのカベ」

- 言葉のカベ
 - 日本語がわからない、日本語を習得する機会が少ない
 - 翻訳したり通訳を交えてコミュニケーションを取ることの重要性への理解が薄い
 - 非言語コミュニケーションのズレによる誤解や偏見、差別にも直面
- 制度・文化のカベ
 - 国籍や在留資格によって受けられないサービスや存在しない権利がある
 - 制度や文化・習慣のちがいにより混乱が生じたり、不利益を被ることがある
- 心のカベ
 - 多くの外国人が暮らしていることへの無理解
 - 「出稼ぎ労働者」や「移民」への偏見・アレルギー反応
 - 「ちがい」は「まちがい」という風潮

3つのカベが外国人の日常生活に落とす影響は大きい

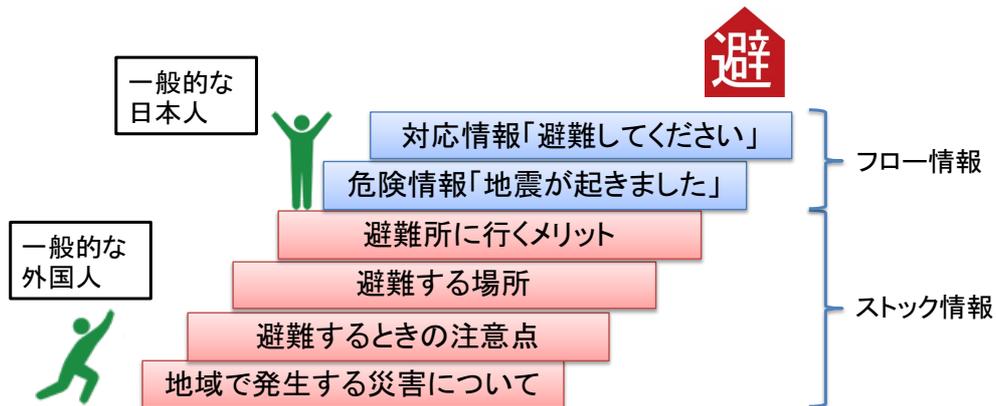
10

2. 外国人住民が直面する課題と求められる視点

「ストック情報」と「フロー情報」のちがいに着目！

- 人が行動を起こすときには、あらかじめ提供された情報やこれまでの教育・訓練などで蓄積された情報(＝ストック情報)がスタートラインとなる
- 災害発生後に危険情報(例:地震が起きました)や対応情報(例:避難してください)を受け取っても、ストック情報がなければ適切な避難行動はとれない

災害時の行動を例にした「ストック情報」と「フロー情報」のイメージ



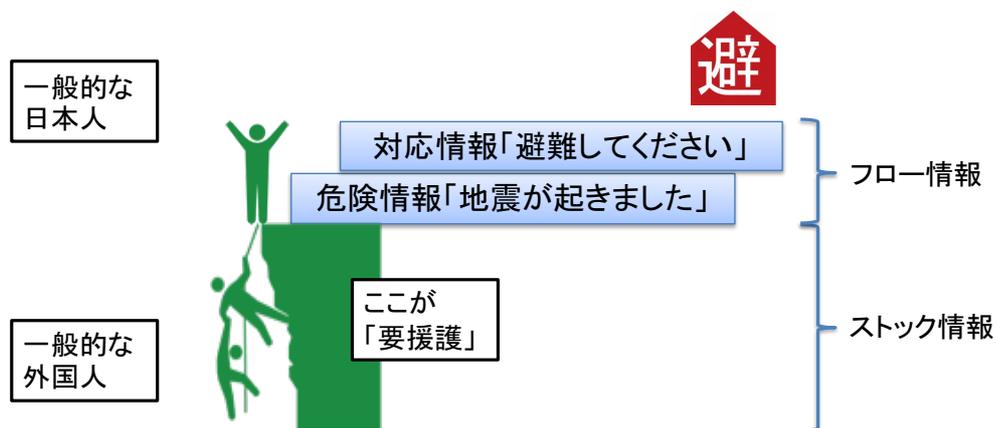
11

2. 外国人住民が直面する課題と求められる視点

「ストック情報」と「フロー情報」のちがいに着目！

- 人が行動を起こすときには、あらかじめ提供された情報やこれまでの教育・訓練などで蓄積された情報(＝ストック情報)がスタートラインとなる
- 災害発生後に危険情報(例:地震が起きました)や対応情報(例:避難してください)を受け取っても、ストック情報がなければ適切な避難行動はとれない

災害時の行動を例にした「ストック情報」と「フロー情報」のイメージ



12

2. 外国人住民が直面する課題と求められる視点

自治体施策に求めたい「立ち位置」

「住民」として対等な処遇を行う

- ・ 在留資格による制約はあるものの、外国人か日本人かに関わらず、**住民のニーズを把握し、必要なサービスを提供することは自治体の責務**である
- ・ 国の制度や対応によって住民が不利益を被っているのであれば、住民を守る立場から独自の措置を講じたり、改善の要望をあげる必要も

住民登録を活用し利便の増進に努める

- ・ 「外国人登録法」は2012年に廃止され、外国人も住民基本台帳に登録
- ・ 住民基本台帳法の目的は「**住民の利便の増進**」
- ・ 世帯毎のニーズの把握と的確な情報提供で利便の増進を図る
例) 予防接種の案内、就学状況の確認、健康保険や年金の加入状況、住民健診の受診促進、介護保険の案内...

長く地域で暮らす住民としての認識を持つ

- ・ 一時的な滞在者ではなく、永住する可能性がある人という認識を持つ
- ・ 日本語や日本の制度がわからなくても家族や資産を形成し、地域で暮らし続ける外国人の存在を認識する = **外国人に関係のない部署はない**

問題が起きてから対処するのではなく、予測して防止することを心がけよう！

13

2. 外国人住民が直面する課題と求められる視点

「3つの多様化」を視野に入れ、現状把握と「予防的」施策を！

国籍の多様化への対応

- 国籍が異なると、言語だけでなく、文化、習慣、法制度も異なる
例) 分娩方法、予防接種、育児文化、保育・教育制度、進路を決めるプロセス、税制、医療・介護保険、診察文化、年金制度、高齢者ケア...

在留資格の多様化への対応

- 在留資格が異なると、日本での活動や受けられる制度が異なる
例) 健康保険、年金、就くことが仕事の種類や就労できる時間、住宅ローン、家族の帯同や呼び寄せ、そもそもの日本での滞在...

年代・世代の多様化

- 年代や世代の多様化で課題も多様化
例) 医療通訳: ケガや急性疾患 → 慢性疾患やターミナルケアも
福祉ニーズ: 児童福祉、生活保護 → 介護、相続、埋葬
文化の継承: 子どものアイデンティティ → 孫のアイデンティティ

人口統計などから今後発生しそうな課題をあらかじめ予測し、問題を未然に防ぐ

14

コロナ禍で生じていることと外国人が直面する課題

新型コロナがもたらした外国人への影響

- 「海外からきた感染症」＝「外国人がもたらしたもの」という**風評との戦い**
 - 「外国人お断り」の張り紙を出すレストラン、「外国人は通学させるな」と申し入れる日本人保護者、外国人留学生だけバイトのシフトに入れないコンビニ店主...
 - 訪日外国人関連の業種で働く外国人も多く、影響が大きい
- もともとあった「**脆弱性**」が**顕在化**し、孤立する外国人
 - 感染防止策や支援施策が複雑で情報も日本語のみ、支援が届かず生活困窮に
 - 「雇用の調整弁」として真っ先に契約を打ち切られる
 - 本人の帰国も家族の入国も困難で、**孤立のスパイラル**に陥っていく

災害時と同じ推移をたどる外国人の状況

- 「何が起きているのかわからない(＝言葉のカベ)」
 - 正確な情報が手に入らず不安が増大
- 「外国人だという理由から生じる困難(＝制度・文化のカベ)」
 - 帰国や入国、転職、在留資格の更新や変更で不都合が生じる
- 「差別や偏見、先行きが見えない孤立感・不安感(＝心のカベ)」
 - 自分だけが差別されているのではないかという不安を感じる人も

自治体によるコロナ禍の外国人支援について

- 外国人向けにコロナ関連の専門相談窓口を自治体等が設置
 - 相談内容は時間経過とともに変化
 - 感染拡大期: 感染への不安、検査を受けたい
 - まんえん期: 給付金や休業補償の手続き、在留資格の更新・変更
 - Withコロナ期: 仕事や住まいの確保が困難、お金がない、食料もない...
- 求められる「**出口戦略**」
 - 緊急策としての食糧支援: フードバンク等と連携
 - 住まいの確保: 公営住宅やシェルターの提供、企業の寮や寺院等での受入れ
 - 仕事の確保: 在留資格の更新・変更への支援、マッチング支援
- いま地域にいる人を大切にすることが未来につながる
 - 外国人住民や事業所が直面する課題に向き合う
 - さまざまな特例措置や支援策を必要な人に確実につなぐ
 - 「あのときに誰も見捨てなかったまち」になれるかどうか、コロナ後の地域を大きく左右する！

今後も予想される経済困窮の拡大に対応できる
具体的な解決策の検討を急ぎたい

3. コロナ禍がもたらす社会の変化

入国管理庁などによる特例措置

新型コロナウイルス感染症の影響により実習が継続困難となった技能実習生等に対する雇用維持支援について
 ~迅速かつ効率的なマッチングによる本邦での再就職の実現~



目的

出入国在留管理庁において、新型コロナウイルス感染症の影響により解雇等され、実習が継続困難となった技能実習生、特定技能外国人等の本邦での雇用を維持するため、関係省庁と連携し、特定産業分野における再就職の支援を行うとともに、一定の要件の下、在留資格「特定活動」を付与し、外国人に対する本邦での雇用維持をパッケージで支援する。技能実習生等が来日できず、人材確保に困難を来している分野での就労促進も行う。

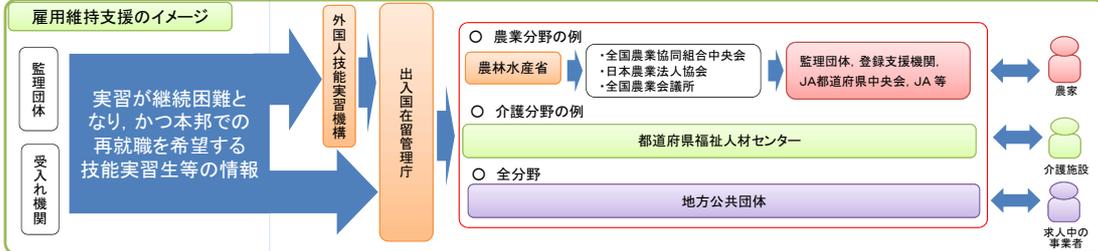
支援の概要

出入国在留管理庁は、支援の対象となる技能実習生等の情報を迅速かつ網羅的に把握し、これらの技能実習生等が就労を希望する特定産業分野に再就職できるよう、各分野の関係機関に情報提供することにより、効率的なマッチングが可能となる。また、出入国在留管理庁は、外国人在留総合インフォメーションセンター等と連携し、外国人からの各種相談に適切に対応する。

在留資格上の措置

- 在留資格「特定活動(就労可)」
 - 在留期間 最大 1年
 - 令和2年4月20日から実施(予定)
- 要件
- ・申請人の報酬額が、日本人が従事する場合の報酬額と同等以上であること
 - ・申請人が、特定技能外国人の業務に必要な技能を身に付けることを希望していること
(希望する特定産業分野に係る技能試験等の合格が必要な者に限る)
 - ・受入れ機関が、申請人を適正に受け入れることが見込まれること(外国人の受入れ実績等)
 - ・受入れ機関が、申請人が受入れ機関の業務を通じて必要な技能等を身に付けるよう指導・支援すること
 - ・受入れ機関等が、申請人に在留中の日常生活に係る支援を適切に行うこと

雇用維持支援のイメージ



17

3. コロナ禍がもたらす社会の変化



解雇等された外国人の方への就労継続支援のご案内

新型コロナウイルス感染症の感染拡大の影響により解雇等され、実習の継続が困難となった技能実習生などの外国人労働者の方々が、再就職し、就労が継続できるよう、当面の間の特例措置として、**最大1年間**の「特定活動(就労可)」の在留資格を許可することとしています。

対象者

以下の方々が、転職・就職先と雇用契約(注1,2)を結ばれた方

- 解雇等され、実習の継続が困難となった技能実習生
- 解雇等され、就労の継続が困難となった外国人労働者
(在留資格「特定技能」、「技術・人文知識・国際業務」、「技能」等)
- 採用内定を取り消された留学生
- 技能実習を修了し、帰国が困難となった方 など



(注1) 特定産業分野に限られます。

(注2) 特定技能の業務に必要な技能を身に付けるために在留の継続を希望する方に限ります。

申請手続

外国人の方の住居地を管轄する地方出入国在留管理局・出張所に、「特定活動(就労可)」への在留資格の変更許可を申請してください。

上記の対象となる方のうち、転職・就職先を見つけることが難しい場合は、国のサポートによる求人事業者とのマッチング支援を受けることができます。

18

3. コロナ禍がもたらす社会の変化

社会構造の変化を加速させるコロナ禍

- コロナ禍は、それ以前から生じていた**社会構造の変化を加速させている**点も重要

<第4次産業革命またはソサエティー5.0の到来>

- 第4次産業革命 蒸気機関の登場による工業化(第1次)
電力による大量生産時代の到来(第2次)
デジタル革命による情報社会(第3次)
AIやIoTがもたらすスマート社会(第4次)
- ソサエティー5.0 狩猟社会、農耕社会、工業社会、情報社会に次ぐ
「新たな未来社会」

- これまでも社会構造の変革期には新たな差別や人権問題が発生してきた
例) 農業革命と奴隷の登場、工業革命による貧困や労働格差の拡大、
情報革命における情報弱者や格差の拡大
- AIやサイバー(仮想)空間の発達は、従来**人間が担ってきた仕事を奪い、物理的な空間の価値を失わせる**可能性がある
- 莫大な数の人がこれまで就いていた仕事を失うことも予想され、**格差の一層の拡大**
や外国人などより立場の弱い人への**排除の気運を高める**ことも懸念される

19

3. コロナ禍がもたらす社会の変化

「排除」から「包摂」への転換をめざして

- 世界最速で進展する日本の少子高齢化に対応する好機ととらえ、コロナ禍で加速する社会変革を**人権問題解決**への転機にしたい
- 新たな技術を**社会的少数者の職場や地域への参画**につなげることで、これまで排除されがちだった人を包摂する社会を創出する
- 家事労働の機械化や時短、テレワークの推進など、**誰もが働きやすく暮らしやすい社会を推進**するとともに、新しい働き方、新しい暮らし方へ**シフトするためのトレーニング機会を充分に**提供し、社会の分断や格差の拡大を防ぐ取り組みが急がれる

ICTとAIで「排除」から「包摂」へ

- ・子育てや介護で出社や退社時間が定まらない
→ 工程を改善し15分単位でシフトを管理。いつ来ても帰ってもいいフレキシブルな職場を実現
- ・日本語が書けないので介護現場で働けない
→ 「申し送り」はタブレット端末で入力。多言語対応も可能で外国人の雇用が広がる
- ・週2回は人工透析が必要で仕事を続けられない
→ 夜間・休日にも透析できるしくみの拡大や在宅ワークの一般化で就労が継続できるように

コロナ禍で世界が半ば強制的に新しい世界に送り出されたいま、
ICTやAIを活用した「日本型ダイバーシティ社会」をめざす動きを加速させたい

20

外国人が直面する課題の解決に向けて

- あってはいけないちがいをなくす視点から
 - 外国人であるという理由で日本人との待遇面での差別をしない
 - 多言語に翻訳したり通訳を交え、外国人にも重要な情報が伝わっていることを確認する
- なくてはならないちがいを守る視点から
 - 文化や習慣、宗教などのちがいに配慮し、必要に応じ施策や取り組みを見直す
 - 家族へのサポート、キャリアアップに対する考え方など、配慮して欲しいことについてよく話しあい、認識のズレを調整する
 - 多様化する外国人の現状を正しく認識し、十把一絡げに評価しない
- ちがいを活かし合う地域を育む視点から
 - 非言語コミュニケーションのちがいにも留意し、不快に感じるふるまいについて互いに知る機会を設ける
 - 新しい視点を取り入れ、みんなで地域を改善していく視点を持ち続ける

上記の3つの視点で地域を点検し、多文化共生の取り組みを進めよう

新たな閣議決定に伴う入管法改正と「総合的対応策」

18年の閣議決定をふまえ、19年4月に改正入管法を施行

- 外国人を労働者として受け入れる新たな在留資格「**特定技能**」の新設
 - 従来は「日系人」「技能実習」を名目とした受入れか、「外国人だからできる」仕事に限定
 - 「特定技能」では、**特定の業種**で一定の技能を持つことを試験等で確認した外国人を労働者として受入れるもの
 - 受入機関は日本語教育や生活支援を自ら行うか、入管庁に届け出た「**登録支援機関**」に委託して行う必要がある
- 「外国人材受入れ・共生のための総合的対応策」の策定
 - 多言語での生活相談や日本語習得支援など100を超える施策をまとめ、18年末に発表。その後も19年末、20年7月、21年6月に改訂
 - 各省庁の施策を俯瞰的に列挙し、施策ごとに交付金等が設けられているが、予算の獲得には**自治体からの交付申請**や委託事業としての申請が必要
- 入管行政の改組、ネットワークの形成、ロードマップの策定
 - 入国管理局を出入国在留管理庁に改組し、共生施策の推進を業務に追加。地方局に「受入環境整備担当官」を配置し、共生施策推進のためのネットワークを形成
 - 「**外国人在留支援センター**」を20年7月に四ツ谷に開設。全国のワンストップセンターとの連携や地方での就職マッチング支援、企業の研修や情報提供の拠点に
 - 関係閣僚会議の下に「外国人との共生社会の実現のための有識者会議」を設置。**今後の施策をまとめた意見書を提出**予定(21年10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）の主な拡充施策等

外国人との共生社会の実現に向けた意見聴取・啓発活動等

- 共生社会の実現に向けて取り組むべき中長期的な課題及び方策等に関する工程表の策定《**施策1**》
- 「国民の声を聴く会」や「御意見箱」等を通じた共生施策の企画・立案に資する意見の聴取《**施策2**》

円滑なコミュニケーション・情報収集のための支援

- 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9**》
- FRESC/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の実施及び地方機関への情報提供《**施策10**》
- 「日本語教育の参照枠」の活用を促進するとともに、都道府県等が関係機関と連携して行う日本語教育環境を強化するための体制づくりの推進《**施策22**》
- 日本語学習サイト「つながるひろがる にほんごでの暮らし」の「日本語教育の参照枠」を踏まえた生活場面の充実《**施策23**》
- 就労者等に対する日本語教師の研修プログラムの充実・普及及び日本語教師の養成に求められる「必須の教育内容」の円滑実施のためのICT教材の開発・普及《**施策27**》
- 日本語教師資格、日本語教育機関の日本語教育水準の維持向上を図るための仕組みの法制化の検討《**施策28**》
- 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32**》

ライフステージ・生活シーンに応じた支援

- 外国人児童生徒等の学校における日本語指導体制等の構築《**施策66**》
- 学齢簿システムと住基システムの連携や外国人の子供の就学状況の一体的管理・把握《**施策69**》
- 新型コロナの長期化や新たな危機に備えた外国人留学生の母国でのオンライン学習支援《**施策79**》
- 外国人留学生の採用や入社後の活躍に向けたハンドブックの自治体や支援機関等への展開《**施策82**》
- 大学とハローワークの連携強化による一貫した就職支援、全国の大学等へ好事例等の共有《**施策95**》
- 外国人労働者のための視聴覚教材の多言語化（14言語化）《**施策98**》
- 日本の職場におけるコミュニケーション能力の向上等を目的とした研修の実施及びモデルカリキュラム等の作成《**施策104**》

非常時における外国人向けのセーフティネット・支援等

- 「Safety tips」等の周知、多言語辞書の改定による正確な情報の伝達環境の整備《**施策114**》
- 日本語教育機関等への新型コロナの感染防止・予防に資する情報等の提供《**施策118**》
- インフルエンサー等に係る情報の集約・共有等、情報発信の充実・強化に向けた取組の推進《**施策119**》
- 職場における新型コロナの拡大防止対策の徹底に係る労使団体への要請《**施策120**》
- 日本語教育機関、専門学校等や職場における抗原簡易キット等を活用した検査の実施等と、陽性者発見時における幅広い接触者への迅速かつ機動的なPCR検査等の実施《**施策121**》
- 在留外国人へのワクチン接種の周知広報、接種案内の確実な送付、多言語による相談対応体制の確保《**施策122**》
- 外国人学校における新型コロナ対策として、やさしい日本語・多言語での情報発信、保健衛生に関する有識者会議での検討内容を踏まえた措置の実施《**施策128**》

外国人材の円滑かつ適正な受入れ

- 国内のマッチングイベントや海外説明会等の開催による特定技能制度の活用促進《**施策123(再掲)**》
- 技能試験及び日本語試験の実施並びに受験の推進、分野所管省庁による新たな日本語試験の活用の検討《**施策134**》
- 特定技能2号試験実施の検討推進、特定技能2号の対象分野追加、業務区分の整理に係る検討《**施策141**》

共生社会の基盤としての在留管理体制の構築

- 在留手続等に係る手数料の電子納付等の利便性向上を図る施策の検討《**施策163**》
- 外国人本人によるオンライン申請の利用実現、オンライン化対象となる手続の拡大の検討《**施策164**》
- 令和7年度中の交付開始に向けた在留カードとマイナンバーカードとの一体化の検討《**施策166**》
- 関係省庁及び地方公共団体等の連携による在留外国人の住居地情報の整備《**施策170**》
- 技能実習生と日本人との同等報酬等の確認・働き方改革関連法の周知の徹底《**施策186**》
- 解雇された技能実習生への監理団体の着実な転籍支援の実施、実習生の継続的な状況把握《**施策187**》
- 技能実習生のプライバシーや感染予防に配慮した住環境を確保する実習実施者に対する優遇措置《**施策188**》
- 外国人雇用状況届出情報等の収集・分析機能強化による効果的な摘発の実施《**施策189**》

※施策番号が赤字のものは新規施策

2つの「担い手不足」を解消するための取り組みを！

深刻化する「地域で働く担い手の不足」

- ほぼすべての産業で人手不足が深刻化
 - 人口減少に加え、「働き方改革」が人手不足を加速
 - 自治体への期待は「求職者対応」から「求人対応」へ変化
- 「安い労働力」としての外国人という視点からの転換が必要
 - 外国人技能実習生は、技術革新や高付加価値産業への転換を先送りしている業界の人材不足をカバーしている状態(かつては中卒・高卒女子が働いていた)
 - 技術革新や高付加価値産業への転換を図り、安い労働力としてではなく**イノベーションをもたらしてくれる存在**として位置づけることがこれからの外国人受け入れの本旨

急には育成できない「多文化共生の担い手の不足」

- ワンストップセンターなどで相談員が確保できない
 - 長年、通訳・翻訳ができる人材を育成・採用してこなかったため、人材が枯渇
 - 「言葉ができること」と「相談対応ができること」はイコールではない
 - 単年度の嘱託契約では、優秀な人材は採用できない
- 地域で日本語を教える人材も不足
 - ボランティア頼みの日本語教室も高齢化が進み持続が危ういところも
 - 多様化する学習者のニーズに対応できる人材がいらない

これからの多文化共生をどう進めるか？

多様な担い手が連携する場の形成

- 事業所や学校、地域住民、外国人住民自身が参画できる場の設定
 - **多様な担い手がともに多文化共生分野での地域の課題や担い手の状況を共有し、ともに解決策を検討する場**を設けることが重要

多文化共生を推進する人材づくり

- 多文化共生の推進について一定の知識とスキルを持つ人材の育成
 - 大学等と連携し、日本語教育や相談支援を担える人材を計画的・体系的に育成
 - 「**外国人リーダー**」の育成・参画も重要
 - 専門性の高い人材を地域一丸となって受け入れ、**キャリアを積んでいくことができる環境**の整備

グローバル社会と地域をつなぐ取り組みの推進

- 国際社会の要請に応えられる地域づくりを推進し、グローバル社会と地域をつなぐことで持続可能な社会を形成していくことが重要
 - 意識の醸成と、地域での取り組みをサポートするしくみづくりが急務
 - 留学や実習を終えて帰国したあとも地域に愛着を持ち、海外にしながら地域と国際社会をつないでくれる「**ブリッジ人材**」を増やす

地域の崩壊を阻止し、多文化共生で地域の未来を築こう

- 地域の産業はすでに、外国人なしでは存続できない
 - 製造業も水産加工業、農業や大学経営、観光も、**現場はすでに外国人頼み**
 - 外国人が安定した暮らしを続けられる環境を整備することは、地域の持続可能性に直結
 - 長期に定住する外国人割合を増やすために、**現状の問題点を確認**し改善を急げ
- 外国人の定住を支える社会インフラの整備を急ぐ
 - 単身・短期の労働力ではなく、**家族とともに地域で暮らす人として**外国人受け入れを見直す
 - 日本語習得支援と多言語・異文化対応のできる人材の育成を、地域一丸で！
 - 企業や住民の留置や誘致は「**子育て支援**」と「**多文化共生**」を軸に
- 多文化共生への市民からの理解を促す
 - 外国人受け入れの経緯や現状について、正しい認識を広める
 - 「外国人住民のための多文化共生」から「**地域の未来のための多文化共生**」へ視点を変える
 - 多様な担い手が連携し、地域でできることからすぐに着手する

「多文化共生」を地域づくりの中心に据え、
外国人と共に持続可能な地域の未来を拓こう！

ご清聴、ありがとうございました

Diversity =
Energy for
Community and
Organization



田村のメールアドレス

tamura@diversityjapan.jp

ダイバーシティ研究所のウェブサイト

<http://www.diversityjapan.jp/>