

# 前回の検討会でいただいた御意見

第5回（令和3年5月24日）  
就職や定着のための職場におけるコミュニケーションの改善と  
文化ギャップの克服の支援

（関係者からのヒアリング）

内定ブリッジ株式会社 代表取締役 浅海 一郎 氏

（主な御意見） ※敬称略、順不同

- 企業への定着には、外国人社員だけでなく、日本人社員（企業側）への支援が必要。求める業務内容が明確にできていない企業や、業務に必要な無い高い日本語能力を求めている企業も多い。学校で学ぶ日本語教育とオフィスの日本語には大きな開き、文化構造の壁がある。文化構造の壁についての教育や支援が非常に少ない。（浅海）
- 日本人スタッフへの教育訓練や規定の整備等について、課題を抱える中小企業は少なくない。企業を支援する自治体のスタッフの知識やノウハウについても強化していく必要がある。今後は官民が連携し雇用管理指針をわかりやすく伝えるなどノウハウを広めていくことが大事。（杉崎）
- 外国人の雇用領域を支える担い手は少ないため、人材育成が重要。中間取りまとめにも盛り込んでほしい。（九門）

## 第5回（令和3年5月24日） 中間とりまとめにむけた骨子案について

---

- これまでの議論で、一部の外国人労働者も若年や女性労働者と同様に、コロナの影響を受けていることが推察される。特に短期間の就労でも差し支えない旨の工夫をした求人を見つけることは非常に有効ではないか。（天瀬）
- 中間取りまとめには、背景や問題意識、論点が示されるようにすべき。（酒井、山川、是川、九門）
- エビデンスに基づいて議論してきたことに意義。外国人だけでなく日本人に対する周知の必要性も示すべき。（酒井）
- ハローワークと事業協同組合・企業組合等との連携強化は非常に重要。また、地域における横連携や組織の活動があまりできていないように思える。地域の連携の基盤となる情報は共有できるように整理しておくべき。（佐久間）
- 外国人雇用の状況の分析に基づいた政策対応の方向性は重要。関係機関の政策的連携や、専門的に議論することが重要であることを書き加えてほしい。今後、労政審に議論の場を設置し、議論することも大事である。（富高）

## 第5回（令和3年5月24日） 中間とりまとめにむけた骨子案について

---

- 子どもだけでなく、保護者も含めたキャリアアップ支援が大事という点を追加してほしい。（富高、阿部）
- 困窮者・留学生・子ども様々な背景を持つ人達の就労支援、労働市場への包摂を論じたところが意義がある。公平性と効率性、差別を生じさせないことも含めて社会的統合政策を進めていくことについて、盛り込んでほしい。（是川）
- スキル（資格）の相互認証が大事という点も盛り込んでほしい。（是川）
- 「日本の地位が上昇」という部分は、「日本の比重が上がっている」といった表現の方が適切ではないか。（阿部）
- 個別データの分析や状況把握は必要。現在の「総合的対応策」との関係性を比較できるようにしてほしい。（杉崎）
- （ハローワークなどの手続きに関する）デジタル化について議論はなかったが、関係機関の連携にもつながるため、今後検討しても良いのではないか。（友原）