

ウクライナ避難民支援連携フォーラム

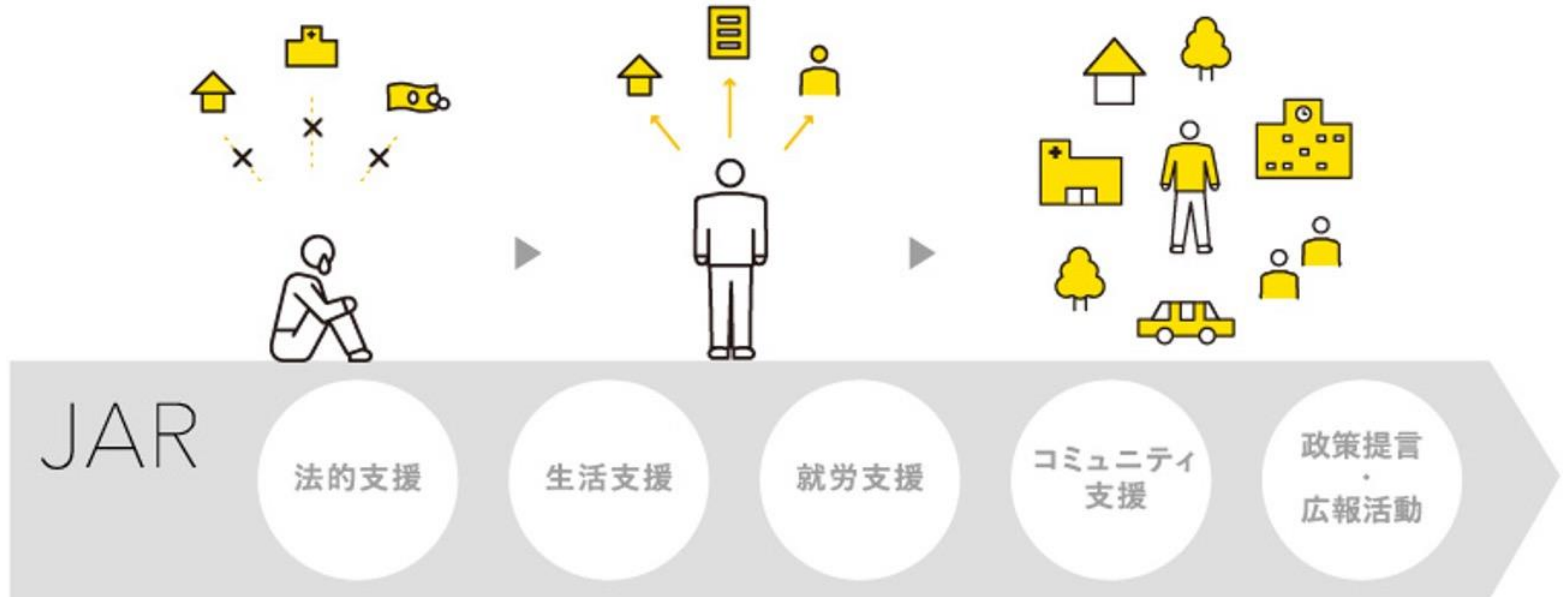
# 自立を目指した就労支援について

2024年3月22日

認定NPO法人 難民支援協会

代表理事 石川えり

# 難民支援協会の支援活動



ビジョン：難民の尊厳と安心が守られ、ともに暮らせる社会へ

# 難民支援協会（JAR）について

- 設立：1999年7月（認定NPO法人取得：2008年5月）
- 代表理事：石川えり
- 2022年度会計(2022年7月～2023年6月)
  - 収入：226,968,635円
  - 支出：224,017,523円
- 主な資金源：国際機関（UNHCR）、企業・個人からの寄付、事業収入等
- 有給職員：事務局有給職員数：33名（2023年6月現在）
- ボランティア・インターン：400名以上が登録
- 受賞歴：
  - 2006年 第20回東京弁護士会人権賞（東京弁護士会）
  - 2009年 第21回毎日国際交流賞（毎日新聞社）
  - 2012年 地球市民賞（国際交流基金） -2016年 沖縄平和賞 等



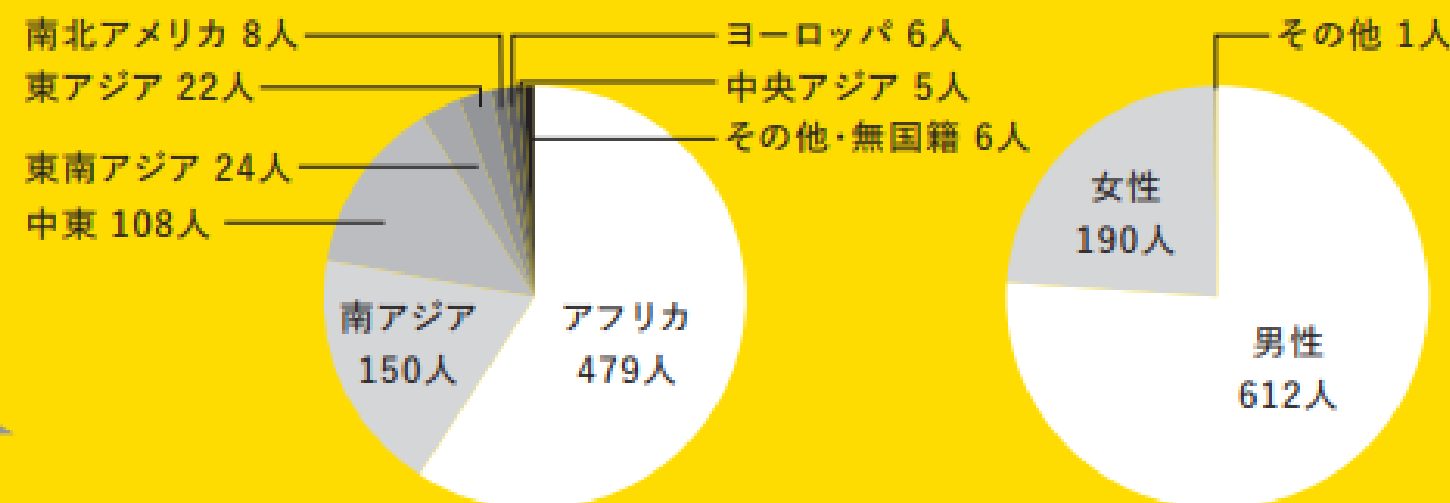
# 72 か国

本年度、JAR が支援をした難民の出身地域は、アフリカ、南アジア、中東を中心に、多岐にわたりました。

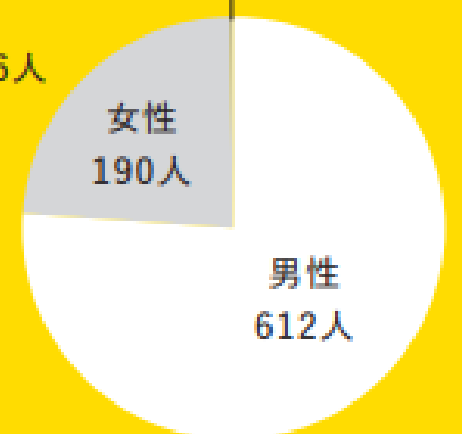
難民申請の手続きや日本での生活について、個別に支援を提供しました。→P.6-9

## 803 人 7,029 件

ここ数年西アフリカではクーデターが頻発するなど、日本ではあまり報道されない情勢があります



女性は、男性の帯同者であることが大半でしたが、単身女性、シングルマザーなども増えています



※多重国籍者は各国にてカウントしたため、合計は803人にならない。



法的支援

### 2,153 件



前年度と比べ、事務所での相談が増えていることが特徴です



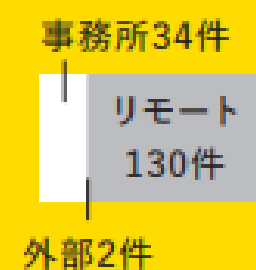
生活支援

### 4,710 件



就労支援

### 166 件



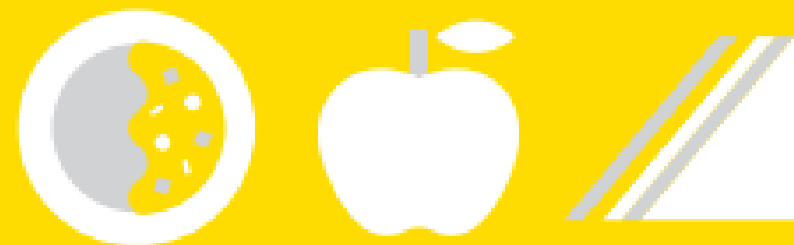
※リモートでの支援：電話やメール、オンラインビデオ通話によって行った相談・支援です。食料配送は含んでいません。

食料支援が前年度比約3倍、  
住居支援(人数)が約10倍と大幅に増加しました

3,700件以上

日々の食事に困る方へ食料品類を配送したり、事務所で  
お弁当などの食事提供も行いました。

→P.7

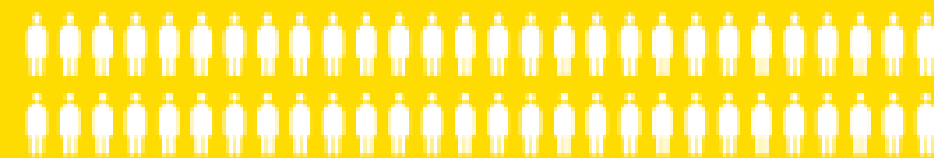
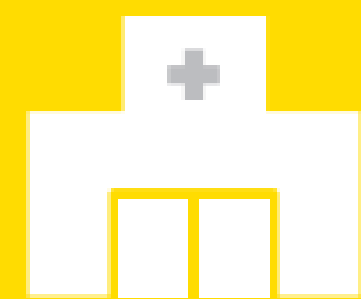


223人

ホームレスの状況にある難民に対し  
て、シェルター(宿泊場所)や宿泊  
費を提供しました。計6,500泊以上  
にのびります。

→P.7

56人 151件



病院との交渉や診療費の支援  
を通じて、医療につなげました。

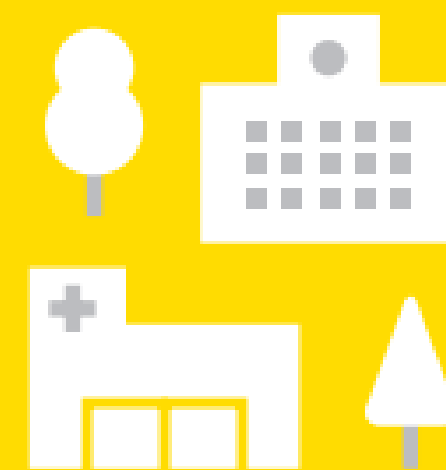
→P.7

21人 12社以上



個別支援として、リスキリングや日本語学習を組み合わ  
せた支援を実施し、さまざまな業界での就職が実現しま  
した。※兼業を含む

→P.8



集住地域における勉強会の開催など、地域社会  
と住民を橋渡しするさまざまな取り組みを行いま  
した。※各難民、難民コミュニティ、関係機関、地  
域住民を含むのべ数

→P.9

約 1,200人

# 難民支援協会の活動



# 就労支援事例

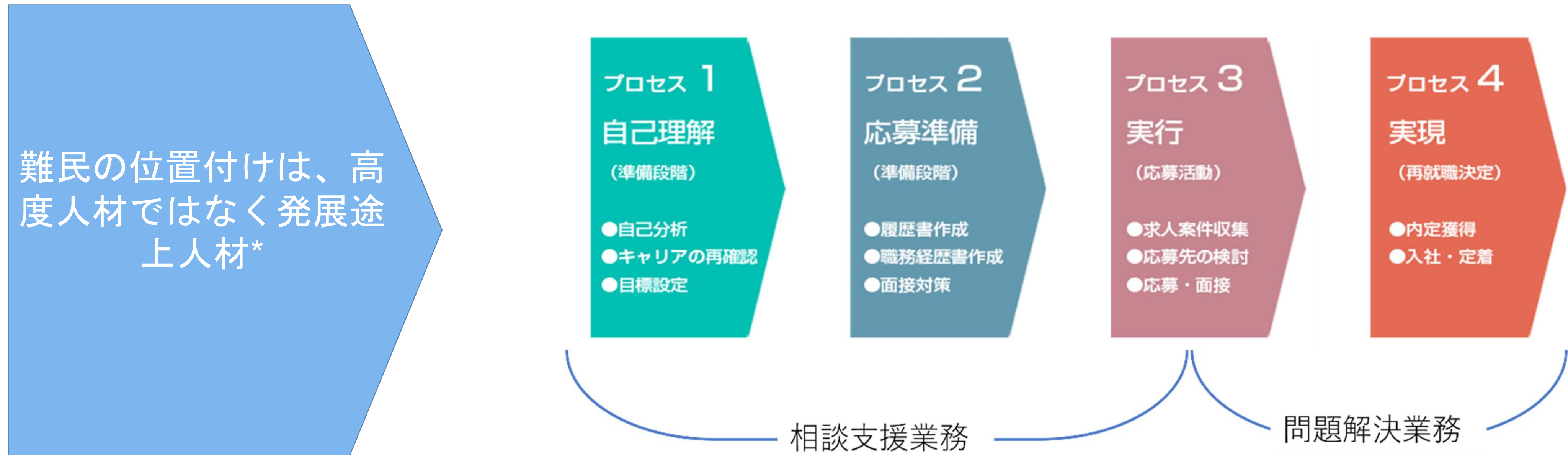
就労支援事例:多様な経歴を持つ  
リーダーとして、企業価値に貢献

ミャンマーで民主化活動の中心メンバーだったTin Win氏は、民政移管した母国の復興に尽力すべく一度帰国したものの、2021年の情勢悪化を受け日本に再び定住をしています。就職活動を始めた当初は「高齢だからフルタイム業務には自信がない」と言っていたが、ピープルポート株式会社でフルタイムスタッフとして活躍。スタッフのまとめ役として尊敬を集め、会社からも高く評価されています。ご本人も「自分の貢献が会社を通じ世界に良い影響を与えているのだと思うと常にやる気が湧いてくる」と話します。

JARは難民の持つキャリアやスキルを活かして、やりがいにつながる就職と定着を見据えた支援を行っています。企業側の採用理由、難民側の就労イメージなど双方の思いを調整することを大切にしており、今後もきめ細かく向き合います。







- ・ 高い専門性（知識・経験）を持つが、彼女、彼らの日本語能力、コミュニケーション能力は、日本企業が求めるレベルに達しておらず、大企業等を希望しても足切り対象になる。
- ・ 本人の希望や専門性以外での仕事探し（プランB）を常に意識する必要あるも、難民特有の背景や傾向への理解、対応、および各関係調整をを担える支援者（団体）はほぼ皆無。
- ・ 特に、雇用側と難民、あるいは外国にルーツを持つ人々の間に存在するギャップ解決や期待値の調整能力が非常に問われる。



- 難民は大卒が多く、母国や周辺国での経験・スキルレベルは、「高度人材」に属する。
- しかしながら、それを日本で活かすための「高い日本語能力（N1・N2）」を有していないため、企業や人材事業会社からは、発展途上人材と企業からみなされる。
- 就職の際のハードルは、**日本語力と、日本と母国の就職活動や期待値の違い**
- 難民の就労支援には「相談支援」のみならず「**問題解決**」が求められる
- サポートで大事なことは、**企業と難民、双方への期待値調整**
  - 対難民**：難民ではなく社員である自立意識醸成と孤立させない継続フォロー
  - 対企業**：特に、企業不安の把握と定着に向けて企業負担を以下に軽減するか、あるいは負担が一部の社員等に集中にしない事前の期待値調整等が必要

# まとめ

- N1・N2を有する留学生がいるなかで、あえて難民の就労支援に関わる場合、採用と定着期も見据えた難民・企業双方への支援覚悟が求められる
- 難民の就労支援では、型に当てはめるのではなく、各人と受入企業の状況に応じた支援内容と姿勢を持つことが必要
- 難民の就労支援で期待されることは  
個を活かした採用を期待する難民と雇用・定着負担を増やしたくない企業のそれぞれが持つ期待値の調整と就労文化環境の調整
- 難民と企業は、支援者の取り組み次第で、日本社会を支える「人財」になりえる存在である