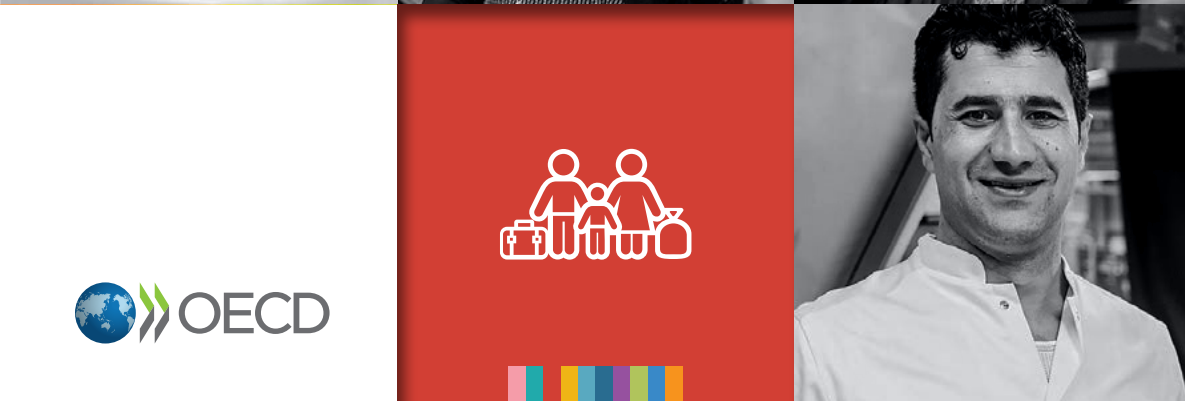
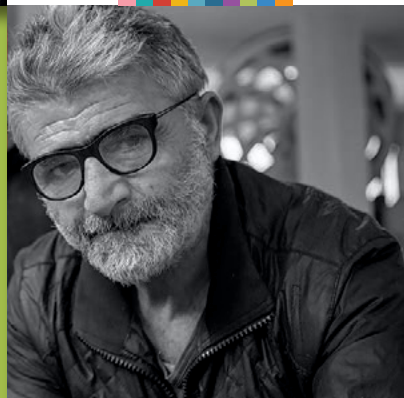


# 難民と働く —雇用主との連携

雇用主、難民、政府、市民社会へ向けた  
10のアクションプラン



写真提供者

- © b farias/Noun Project
- © Ben Davis/Noun Project
- © Eucalyp/Noun Project
- © ProSymbols/Noun Project
- © Yu Iuck/Noun Project
- © UNHCR/Gordon Welters
- © UNHCR/Akos Stiller
- © UNHCR/Johan Bävman
- © UNHCR/Heather Perry
- © UNHCR/Christian Mang
- © UNHCR/Yorgos Kyvernitis
- © UNHCR/Annie Sakkab
- © UNHCR/Gordon Welters
- © UNHCR/Evelyn Hockstein
- © UNHCR/Christian Als



## 難民と働く —雇用主との連携

雇用主、難民、政府、市民社会へ向けた  
10のアクションプラン



## 序文

経済協力開発機構（OECD）と国連難民高等弁務官事務所（UNHCR）は、難民保護と難民問題解決のための手段の拡大、難民の経済的・社会的統合の評価や支援、強制移動に関連する政府開発援助（ODA）プログラムの策定やモニタリングの改善など、両機関が戦略的な関心を有する多くの分野で連携してきました。

難民のスキルや特性は、受け入れ国に重要な経済的可能性をもたらします。しかし、それを十分に活かすためには、さまざまな主体や組織が協調して取り組む必要があります。OECDとUNHCRは、難民の持つ可能性を活かし、それを最大限に高めるために、受け入れ国や地域社会、そして難民を支援することに力を注いでいます。両機関の連携は多岐にわたり、政策評価やグッドプラクティス（優れた取り組み）の紹介、将来有望な革新的アプローチの特定、そして難民が直面する課題や難民による受け入れ国への貢献についてしっかりとした根拠を示すことにより排外主義や偏見へ立ち向かうなどの取り組みを行っています。また、受け入れコミュニティと難民コミュニティの両方の人々の暮らしを改善するための具体的で持続可能な指針を示すために、あらゆるステークホルダー（利害関係者）の対話を促進し、難民のよりよい社会統合に貢献するために取り組んでいます。

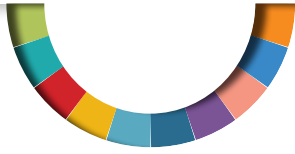
このアクションプラン（行動計画）は、私たちがこの分野で行った共同の取り組みの成果です。雇用主をはじめ、地方と国の労働市場における難民の統合の促進において重要な役割を果たす人々との幅広い協議がこのアクションプランの土台となっています。このアクションプランでは、協議を行う過程で見つかった課題、機会、グッドプラクティスなどを紹介しています。また、難民雇用の成功を支えるさまざまな主体による貢献を最適化するためのアクションをチェックリストにまとめることにより、今後進むべき明確な道筋を示しています。

また、このアクションプランは、2016年に国連総会で採択され、すでに数か国で適用されている「難民と移民に関するニューヨーク宣言」に付属する「包括的難民支援枠組み（CRRF）」の実施に資するものでもあります。CRRFは「社会全体のアプローチ（whole of society approach）」が難民の労働市場への統合をどのようにサポートできるのかを体系的に示しています。こうした総合的アプローチを反映して、難民女性や特別なニーズを抱える難民のそれぞれの状況を十分に考慮して実施する必要があります。

OECDとUNHCRは、このアクションプランが教育的役割を果たし、関係者全員に刺激を与えて相乗効果を生むことで、難民や国際的な保護を必要とする他の人々が受け入れ国に経済的に貢献し、全面的に社会参加できるようになることを期待しています。

アンヘル・グリア  
OECD 事務総長

フィリッポ・グランディ  
国連難民高等弁務官



## 目次

- 5 ● はじめに
- 8 ● **アクション 1** – 行政の枠組みをうまく運用・活用する
- 10 ● **アクション 2** – 雇用主に法的な確実性を提供する
- 12 ● **アクション 3** – 難民のスキルを特定し、検証する
- 14 ● **アクション 4** – 雇用において求められるスキルを磨く
- 16 ● **アクション 5** – 難民の能力と雇用主のニーズをマッチさせる
- 18 ● **アクション 6** – 採用における機会均等を確保し、固定観念とたたかう
- 20 ● **アクション 7** – 労働環境を整備する
- 22 ● **アクション 8** – 長期的な雇用を可能にする
- 24 ● **アクション 9** – 難民雇用をビジネスチャンスにする
- 26 ● **アクション 10** – 当事者間のコーディネーションをする
- 29 ● Annex 1 – 難民の雇用促進に関するグッドプラクティス
- 33 ● Annex 2 – 主なステークホルダーによるアクションのチェックリスト





## はじめに

現在、世界では6,500万人を超える人々が避難生活を余儀なくされています。その内、難民は2,250万人を占め、その大多数が開発途上国で暮らしています。G20とOECD諸国が受け入れている難民の数は、2010年には240万人でしたが、現在では600万人を超えています。最近増加した難民の中には、シリアの近隣国で庇護を求めている人々や、地中海を渡ってヨーロッパに到着した人々が多く含まれています。また、多くの国が第三国定住事業やその他の人道的な受け入れ制度によって受け入れを行っています（定義についてはBox 1を参照）。難民の受け入れ国は、自国の経済と社会に難民を統合するにあたり、大きな課題に直面します。他方、難民は多くのスキルや能力も一緒に持ち込むため、受け入れ国にとっては大きなチャンスにもなります。

UNHCRが難民を対象に実施したインタビューにおいて、難民にとって研修や再研修を含む雇用の問題が最大の懸念事項の一つであることがわかりました。もう一つの懸念事項は、住居との回答が得られました。新しい環境になじめたと感じさせるものは何かという質問に対し、インタビューに応じた難民のほとんどは、とにかく仕事を得ることだと答えました。また、そのために最も重要な支援は何かという質問に対しては、雇用につながるさまざまなルートを紹介してもらうことだと多くの人が述べています。雇用は、政府にとっても難民の社会統合の鍵となるものであり、住居の確保、家族の呼び寄せ、語学、医療、運転免許、ネットワーク、育児、庇護プロセスといった統合の別の分野にも密接に関連しています。

2016年に国連総会が採択した「移民と難民に関するニューヨーク宣言」に付属する「包括的難民支援枠組み（CRRF）」の一環として、受け入れ国は「能力を強化された難民は自身やコミュニティの福祉に対してよりよく貢献できることを認識しつつ、難民が自らのスキルと能力をできるだけ有効に活用できるように対策を講じるとともに、長期的な解決の実現に不可欠な一歩として、人的資本や自立、また、さまざまな分野で応用可能なスキルを構築することに投資する」ことに合意しました（第13条c項およびd項）。

適切な法的枠組みを作ることは国の責任ですが、難民の統合には国、地方、市町村レベルの政府による密な支援と調整が必要です。その中で、公共的就労支援機関が果たす役割は特に重要です。同時に、民間の人材紹介会社も難民の雇用を積極的に支援しています。また雇用主だけでなく、経営者協会も加盟企業による難民雇用の取り組みを支援しており、持続可能な雇用の条件づくりにおいて重要な役割を果たします。難民の統合には、現場のあらゆるステークホルダーとの調整も求められます。特に、難民の労働市場への統合を成功させるためには、雇用主、経営者協会、労働組合、関連する市民社会団体、そして難民自身といった関係するあらゆる主体による共同の取り組みが必要となります。雇用主は、インターンシップ、アプレンティスシップ（実地職業訓練のための見習い制度）、オン・ザ・ジョブ・トレーニング（職場内訓練。以下、「OJT」）、そして最終的には雇用を通じて、難民に機会を提供することができます。商工会議所と経営者協会は、法的枠組みをうまく運用・活用することを助けることができます。労働組合は雇用主と共に職場で難民が歓迎される環境を作り、また、従業員としての権利と義務が明確に定められ、尊重されるようにすることができます。市民社会は、難民と仕事のマッチングやあらゆる関係者の研修を支援することができます。学術界は、うまく行くこととそうではないことについての研究や検証ができます。そして、何よりも重要なのは、難民が直面する障壁に対する解決策を特定し、特定されたグッドプラクティスを再現するプロセスに難民自身が参加できなくてはなりません。

.....

1. UNHCR (2013), *A New Beginning: Refugee Integration in Europe*, p. 76, <https://bit.ly/2DZtDt9>.

2. OECD (2016), *Making Integration Work: Refugees and others in need of international protection*, <https://bit.ly/1nqcll8>.

多くの国では、難民とつながりを持ち、支援し、職場に統合するために、多大な努力が雇用主によって行われています。これは最近難民の流入が急増したヨーロッパの最前線の国や長きにわたり第三国定住事業を通じて難民を受け入れている国で特に多く見られます。こうした取り組みは、企業の社会的責任だけでなく、難民という人材プールを活用し、難民を雇用したビジネスを行うことによる真の経済的な利益にも基づくものです。

## このアクションプランの背景と内容

OECDとUNHCRは「難民雇用」に関して各地域で一連の対話を行い、難民の雇用をどのように促進するかについて得られた教訓を、雇用主や経営者協会と話し合いました。こうした対話は、EU全体（OECD経済産業諮問委員会（BIAC）の支援を受け、2016年6月にブリュッセルで開催）、北欧諸国（2016年9月にコペンハーゲンで開催）、ドイツ語圏諸国（ミュンヘン・オーバーバイエルン商工会議所、オーストリア連邦産業院（WKÖ）およびスイス経営者協会（Swiss Employers' Association）との協力により2016年12月にミュンヘンで開催）、そして北米（トロント地域移民雇用協議会（Toronto Regional Immigrant Employment Council）およびカナダ移民・難民・市民権省（IRCC）との協力により2017年5月にトロントで開催）で実施されました。プライスウォーターハウスクーパース（PwC）は、4回の対話のうち3回でモデレーターを務めました。対話には計150社を超える雇用主が参加し、このアクションプランの基盤を作りました。さらにこのアクションプランは、雇用主や経営者協会との対話の成果を検証するために後に行われた難民、各国政府、市民社会との協議も参考にしています。

このアクションプランは、難民の労働市場への統合を支援するための鍵として特定された10項目の「アクション分野」から成り立っています。アクション分野は、難民を雇用するにあたって雇用主が直面するプロセスや課題を具体的に示しています。また、それぞれのアクション分野について、政府、市民社会、雇用主、難民にできることが示されています。アクションプランの構成は次のとおりです。出発点として、雇用主は労働の権利に関する行政的な枠組みをうまく活用し（アクション1）、難民である労働者の滞在期間の見直しについて十分な法的確実性を得る必要があります（アクション2）。これらの前提条件が満たされた後、難民の労働市場への統合プロセスに必要な最初のステップは、難民のスキルの初期評価です（アクション3）。このプロセスにおいて職場で求められるスキルと現状のスキルとの間にギャップが特定された場合には、難民が雇用される可能性を高めるための教育やスキルアップのための研修が追加的に必要となることがあります（アクション4）。こうした基盤をもとに、雇用主が求めるスキルに応じた適切なマッチングが可能になります（アクション5）。また、公正な採用プロセスにおいて前提条件となるのが機会の均等であり（アクション6）、労働環境も整備しなければなりません（アクション7）。長期的に見たエンプロイアビリティ（雇用される能力）を高めるためには、特別な配慮が必要です（アクション8）。難民雇用のためのスケーラブルなビジネスモデル、つまり状況に応じて柔軟に拡張可能なビジネスモデルが雇用主によって維持・提唱されるようにするためには、難民雇用がビジネスとして成り立つことが不可欠です（アクション9）。最後に、プロセス全体を通じてさまざまなステークホルダーが効果的かつ効率的に連携する必要があります（アクション10）。

このアクションプランは、雇用主、政府、市民社会団体、そして難民のために難民雇用のプロセスを促進し、あらゆるステークホルダーの利益のために難民のスキルを最大限に活用することを目的として、集中的な政策とさまざまなステークホルダー間の構造的な調整を引き出そうとするものです。しかし各国の状況により、本稿で提案するすべてのアクションが必ずしも該当するわけではないことを認識する必要があります。





### Box 1 • 主な用語の説明

**国際保護の受益者**：ある人が自国の外にいて、自国にその人を保護する能力または意志がなく、危険に晒されることを理由として帰国できない場合、国際保護が必要になります。難民は、その定義からも明らかですが、国際保護を必要としています。また、出身国の外にいて難民の資格が認められない人でも、状況によっては、補完的な保護のメカニズムや一時的な保護や滞在の取り決めを通じて、一時的または長期的な国際保護が必要になることがあります。

**難民**：難民とは、関連する国際的・地域的な協定、UNHCRのマנדートまたは国内法に定める難民の定義の該当基準を満たす人を指します。これらの協定の多くによると、難民とは、人種、宗教、国籍、特定の社会的集団の構成員であることもしくは政治的意見を理由に迫害を受けるおそれがあるという十分に理由のある恐怖により、出身国に帰国できない人または無差別の暴力や治安を大きく乱す出来事により出身国を離れざるを得ず、その結果として生命、安全もしくは自由を脅かされている人を意味します。

**第三国定住難民**：第三国定住事業により受け入れられた難民（以下、「第三国定住難民」）とは、選考の結果、最初に保護を求めた国から、永住権を持つ難民として受け入れることに合意した第三国に送られた人を指します。付与される地位により「ノン・ルフールマン」の原則（迫害、拷問、その他の深刻な危害や回復不能な損害を受けるおそれがある国や地域にいかなる方法でも送還されないという原則）に基づく保護が提供されます。また、第三国定住難民とその家族や被扶養者には受け入れ国の国民が享受するものと同様の権利が認められます。

**庇護希望者**：庇護希望者とは、国際保護を求めているが、まだその地位に関する決定がされていない人を指します。個別に手続きが行われる国においては、庇護希望者とはその申請に対する最終決定が下されていない人のことをいいます。また、まだ庇護を申請していなくても、国際保護を必要としている人を指すこともあります。すべての庇護希望者が最終的に難民と認められるとは限りませんが、個別に認定手続きが行われる国においてはどの難民も最初は庇護希望者です。

.....

**注**：提言の中には、庇護希望者にも関連するものもありますが、このアクションプランは難民とその他の国際保護の受益者に焦点を当てています。

# ACTION 1



## 行政の枠組みをうまく 運用・活用する

### 概要

OECD 諸国は、1951年の難民の地位に関するジュネーブ条約に従って、難民に労働市場への完全なアクセスを認めています。しかし、補完的保護または一時的保護の地位にある人や、庇護申請についてまだ決定が下されていない庇護希望者の場合は、必ずしもそうではありません。また、例えばドイツの「在留が許容された地位 (tolerated status)」のように、庇護手続きにおいて不認定処分を受けても送還が停止され、制限的な条件の下で労働が認められる人についての特別なルールを定めている国もあります。このように、地位の種類によって労働の権利が異なることは、難民などを雇用しようとする雇用主にとってつぎものの課題となっています。

雇用主や人事部門には、この分野におけるルールや規則をうまく活用するために必要な知識やサポートがないことも少なくありません。その結果、雇用主は制限や障壁を過大評価し、庇護希望者や難民、その他の国際保護の受益者からの応募を無視してしまうことがあります。特に自社内に人事を専門とする部門を持たない中小企業や十分なキャパシティのある人事部門を持たない中小企業では、事務手続やその他の障壁があまりに複雑で時間がかかり過ぎるとみなされることも少なくありません。

加盟企業に集約された情報を提供し、カウンセリングサービスを行うなど、本格的な取り組みを行っている経営者協会や商工会議所もあります。しかし、どの情報源が信頼できるか、また、どれが最新の情報なのかを知るのが難しいことも少なくないでしょう。関連する許可の決定が地方レベルで下される場合は特にそうですが、応募者によって常に状況が異なることから、雇用主側の不安は大きくなります。

庇護希望者やその他の国際保護を必要とする人たち自身も、労働に必要な法的条件や制約をよく理解していない場合があります。そのため、搾取を受けたり、違法な雇用形態に晒されたりするリスクが高くなります。

さらに、一定の業種での雇用には免許や証明書も必要となりますが、難民はそうした免許や証明書をあらかじめ持っているとは限りません。また、このような問題をはじめ、難民や難民を雇用しようとする雇用主が抱える障壁を克服するために多くの支援が用意されている場合がほとんどですが、利用できる支援に関連する最新の情報を見つけることは必ずしも簡単ではないでしょう。

# ご存知でしたか？

労働市場へアクセスする際、就労資格などの一定の行政的な要件の対象とされることがありますが、難民はすべてのOECD諸国で働く法的な権利を持っています。庇護申請の結果を待っている庇護希望者の権利と義務は国によって大きく異なりますが、ほとんどの国は一部の申請者に対し、労働市場テストや就労許可を得る前の待機期間といった一定の条件の下で、労働市場へのアクセスを認めています。待機期間はイタリアの2か月から英国の12カ月までさまざまです。オーストラリア、カナダ、チリ、ギリシャ、メキシコ、ノルウェー、スウェーデンでは、少なくとも原則として、一部の庇護希望者には直ちに働く権利が認められています。



## アクション例

### 公共機関と就労支援機関

- 明確な行政ルールに基づき、就労許可やその他の必要な証明書類についての合理的で簡素化された手続きを設けること
- 国全体で規則が公平に適用されるよう担保し、地方レベルでの裁量を制限すること
- 就労許可や免許の交付プロセスに複数の機関が関与する場合、雇用主、就労支援機関、入国管理当局の間の連携を強化すること
- 庇護希望者や難民、その他の国際保護の受益者の雇用を望む雇用主に対し、ホットラインによる電話相談などを通じた段階的なガイダンスや個別支援を含め、最新の包括的な情報を提供すること
- 庇護希望者や国際保護の受益者の雇用に関する要件と権利について、人事担当者を対象とした研修を実施すること
- パンフレットやオンライン情報、専用の「ホットライン」などを通じ、雇用主に法律に関する情報を提供すること



### 難民

- 働く権利に関する条件とその範囲について認識し、求人に応募する際などにそうした条件や範囲について理解していることを雇用主に対してアピールすること
- 受け入れ国の雇用に関する行政的な枠組みについてよく理解すること



### 市民社会団体

- 雇用主向けの情報サービスを立ち上げ、難民の雇用に関する知識をデータベース化すること



**雇用主向けガイドブックの提供** カナダでは、移民・難民・市民権省がさまざまなパートナーと協力し、難民の雇用に関心のある雇用主向けのガイドブックをまとめました。ガイドブックには、シリア難民の社会経済的な特徴、シリアの教育制度、難民が事前に受けたセキュリティチェックといった幅広い実務的な情報が掲載されています。さらに、難民を雇用する雇用主が受けられる金銭的な優遇措置やその他の支援についても説明されています。詳しくは <https://bit.ly/2HkFVje> をご覧ください。

# ACTION 2

## 雇用主に法的な確実性を提供する

### 概要

庇護希望者、難民、その他の国際保護の受益者については、就労に関係する在留資格や取得可能な就労資格がさまざまでわかりにくいだけでなく、受け入れ国での滞在期間についても不確実性が存在するために、雇用がさらに複雑になります。通常、難民の法的地位は安定していますが、国によっては、数年ごとに地位の更新が必要となることもあります。その他の国際保護の受益者については、在留資格がより不安定であり、許可は通常1年ごとに与えられるため、許可の更新について大きな不確実性を抱えることになります。明らかに雇用主の力が及ばない受け入れ国の政策変更により、難民が滞在・労働できる条件が変わってしまう可能性もあります。

こうした不確実性から、雇用主は難民のスキル向上や研修に向けた投資を考えるとときに、一時的な地位しか持たない人を検討の対象としない可能性があります。実際に、不安定な法的地位は、難民やその他の国際保護の受益者が労働市場に参加できるチャンスに大きく影響を与える可能性があります。

このことは職業教育やアプレントイスシップのような研修にも関係しますが、難民やその他の国際保護の受益者の多くにとっては、このような教育や研修は多くの国において長期的雇用につながる確実性の高い手段になっています。しかし、研修には最大で3年もかかることがあり、法的地位が不安定な庇護希望者、難民、その他の国際保護の受益者を研修生として受け入れることは、雇用主にとって大きなリスクとなります。

さらに、在留の見通しが不確実な場合には、国際保護の受益者自身が受け入れ国の言語を真剣に学んだり、長期研修に参加したり、受け入れ国に特有なその他のスキルを身につけたりする意欲をあまり持てないかもしれません。

# ご存知でしたか？

2015年1月から2017年6月にかけて、EU、スイス、ノルウェーでは、130万人の庇護申請が一次審査で認められました。その内、難民として認定されたのは76万6,400人（58%が一次審査での認定）、補完的保護の地位を付与されたのは42万2,000人（32%）、その他の人道的地位を認められたのは12万5,000人（10%）でした。2017年上半期には、補完的保護を受けた人の数が全体の50%にまで増大しています。

EU資格指令（2011/95/EU）によると、難民に対しては3年以上の（更新可能な）許可、補完的保護を受けた者には1年以上の許可が与えられます。



## アクション例

### 公共機関と就労支援機関

- 難民に対して更新が必要な在留許可を付与したり、その他の国際保護の受益者に短期の在留許可を付与することが、労働市場への統合に悪影響をもたらす可能性について考慮すること
- 研修期間中の在留の見通しについて法律上の確実性を担保する制度を設け、不安定な地位や期間が限定された地位を付与された庇護希望者や国際保護の受益者の職業研修に投資する雇用主のリスクを軽減すること



### 経営者協会

- 雇用主に対して、庇護希望者や国際保護の受益者の働く権利に関する情報を提供すること
- 在留の見通しが法的に不確実なことが国際保護の受益者の雇用と訓練への投資の障壁となることについて政府に訴えること



### 市民社会団体

- 就労の権利に関する情報を提供することにより、難民と雇用主を支援すること



**職業教育・研修中の安定的な在留許可の付与** 雇用主から見た在留の見通しについての法的確実性を高めるために、ドイツは2016年、庇護希望者と「在留が許容された」者（多くは庇護申請を認められなかったが、行政手続き上の障害やその他の障害によって送還できない者）に対し、アプレンティスシップによる実地職業訓練を受けることを認める新制度を導入しました。この制度は、通常3年かかる職業研修の間、たとえ庇護申請が認められなくてもドイツでの滞在を保証するものです。さらに、研修修了後に就職することができた人は、さらに2年間ドイツに滞在する権利が与えられます。この規則は、研修を終え、仕事を見つけようとする強いインセンティブを生み出します。また、研修を受けた者が、研修修了後にドイツを出国しなくてはならないために、アプレンティスシップによる実地職業訓練への投資は割に合わないと感じる雇用主のリスクも軽減されます。

# ACTION 3

## 難民のスキルを特定し、 検証する

### 概要

難民の社会経済的背景は実に多様です。高い学歴を持ち、自国を逃れるまでエンジニアや医師、研究者として働いていた人もいます。また、経営や起業に関するスキルを持ち、専門的な職業や熟練を要する職業に就いていた人もいます。他方、教育をまだ終えていない人や学校教育を数年間しか受けていない人もいます。このような経歴の多様性は、課題であると同時にチャンスでもあります。そのため、出発点として、正式な資格や実務経験のほか、能力とモチベーション全般について現状調査をすることにより、難民が到着時にすでに持っているスキルを把握することが必要です。

このような現状調査が必要なのは、主に難民の雇用を考えている雇用主から見た不確実な要素を減らすためです。第一に、難民は到着時に受け入れ国の語学を話せないことが多いため、雇用主が職業に関する難民の潜在能力を評価することが難しくなります。第二に、特に紛争地域から逃れてやってきた場合、難民は自分が置かれた状況のせいで、学歴を証明する書類を持たないことが多く、以前の雇用主からの紹介状を提出する際にも困難に直面します。第三に、難民の出身国のビジネス環境や教育制度が、雇用主にほとんど知られていない傾向があります。そのため、雇用主の側から見た場合、求職者の職業上の能力についての不確実な要素が増すかもしれません。その結果、雇用主は難民のスキルや資格を過小評価する可能性があります。実際、2014年の欧州労働力調査の特別モジュールデータによると、ヨーロッパで就業している難民で、高等教育を受けた人が、自分が持っている資格に見合った水準を下回る職に就く割合は、域内で生まれた人々の3倍（60%対21%）、移民の2倍（30%）に上ります。

このような雇用主から見た場合の不確実な要素を減らすためには、スキルを評価するツールを設計・実施する際に、雇用主を巻き込むことが不可欠です。雇用主が関与することは、他の雇用主にその結果を受け入れてもらうためにも欠かせません。オンラインによる自己評価ツールの開発も、難民が求められる資格と自分の現状とのギャップを把握し、スキル向上のために利用できるサービスを特定するために役立つかもしれません。

# ご存知でしたか？

2017年夏、移民と雇用主のマッチングを行うNGO「タレント・ビヨンド・バウンダリー (Talent Beyond Boundaries)」は、難民約1万人の経歴をサンプルとして、スキルとエンプロイアビリティのマッピング調査を行いました。参加者の大半はレバノンとヨルダンに居住する難民でしたが、3分の1以上が高等教育を修了したと自己申告しました。申告で最も多かったスキルはITスキルでした。また、3分の1以上が第二言語を話せると申告し、アラビア語以外の言語を挙げた人の過半数は英語を話せると回答しました。最も多い職業は、エンジニア、教授・講師、教員、会計士、そしてIT専門家でした。



## アクション例

### 公共機関と就労支援機関

- 雇用主に対して、職業上のスキルや実務経験を含むスキルの評価に関する支援を提供し、そうしたサービスを無料または低料金で広く利用できるようにすること
- 海外の証明書や資格、インフォーマルなスキルを認定・評価するプロセスや情報を改善すること
- スキルアセスメントの際、難民女性が経験し得る特有の課題を特定し、それに対処すること
- スキルの認証ツールの設計や実施に雇用主を巻き込むこと
- EU域外（第三国）出身者のスキルや経歴を特定するためにEUが開発したツール（EU Skills Profile Tool for Third Country Nationals）（<https://bit.ly/2IZEur0>からアクセス可能）など、オンライン上のツールの活用を促すこと



### 雇用主

- 難民に自分が持つスキルを実証する機会を提供し、ソーシャルワーカー、身元引受人、メンターなどからの推薦状やレファレンス（経歴照会状）の提出を求職者に求めること
- 難民に特定の背景情報や書類の提出を期待することはできないことを認識すること



### 経営者協会

- インターン制度を設けている雇用主に対し、レファレンスの提供を促すこと
- 雇用主間でのスキル認証ツールについての経験の共有を促進すること



### 難民

- 資格やその他の関連書類を現地の言語に翻訳してもらうこと
- フォーマルな資格やインフォーマルなスキルを認定してもらえる機会を見つけること
- できるだけ早くテストを受け、受け入れ国の自動車免許へ切り替えるか、受け入れ国の自動車免許を取得すること



### 市民社会団体

- 主要産業に関するデータやファクトシート、労働文化に関する情報といった難民の出身国についての背景情報を提供すること

**コンピュータ上のテストを通じたインフォーマルなスキルの評価** 新たに到着した難民の中には、正規の職業資格の認定を受けていない人が多くいます。難民のインフォーマルなスキルを評価するため、ドイツの公共雇用サービス機関（public employment service）は、コンピュータ上でスキルを特定することのできるテスト（「マイスキル（MYSKILLS）」）を開発しました。このテストでは、どのスキルが実際の職場で役に立つかがはっきりとわかるよう、各職場で平均的な作業を行う人々の様子を動画で見せています。求職者は、間違いを指摘するか、作業を正しい順番に並び替えなければなりません。このアセスメントは職務要件との親和性を担保するために経営者協会と協力して開発されました。所要時間は約4時間で、公共雇用サービス機関において専門家の監督の下で実施されます。このテストは現在6言語で受験可能で、将来的には計30の職種に対応する予定です。<https://bit.ly/2G2GGMy>（ドイツ語）をご覧ください。



# ACTION 4

## 雇用において求められるスキルを磨く

### 概要

難民のスキルの現状調査を行った後、難民がすぐ就労できるかどうかはいくつかの要素によって決まります。トラウマを抱える難民には、就労する前に、専門の医療や社会的な支援が必要となるかもしれません。受け入れ国の言語に関する知識が不十分な場合や出身国と受け入れ国で求められるスキルが異なる場合は、特定のスキルを育成したり、既存のスキルをさらに強化したりすることが必要となる場合もあります。また、難民が現地の職場習慣も知る必要もあります。難民が長く仕事から遠ざかっていた場合、自信や意欲、雇用主の信頼にも悪影響がある場合があります。

言語は、受け入れ国において必要とされ、難民が向上のために支援を必要としている最も重要なスキルの一つです。語学力向上のために提供される機会において、特に女性やシングルファザー／マザーなど、個々の難民のニーズの多様性と能力の違いに配慮し、読み書き能力のレベルに関わらず、あらゆる難民が利用できようにすることが重要です。難民が受け入れ国の言語の基礎知識を身につけた後は、職種ごとに求められる用語や言い回しに関する言語教育を補完的に行うべきです。特に、職場でこうした研修や支援が行われた場合、難民の就職を効果的に支援できることがわかっています。

実務経験のある難民には、手順や規範、1日の仕事の組み立て方、特定の電子機器やソフトウェアなど、それぞれの分野における受け入れ国に独特な習慣に関する情報が必要なこともあります。そのためには、難民が関連する職業研修プログラムを受けられるようにすべきであり、インターンシップ、アプレンティスシップ、OJTなどのように、そうした研修が職場で提供されることが理想的です。

また、難民が労働市場でそのスキルに見合った仕事を探し、必要に応じて別のキャリアを模索することができるようにするための支援も行うべきです。職種によっては、免許制などの参入障壁があるため、免許を取得するまでの間、関連性の低い業種での短期雇用が必要になる場合もあります。



# ご存知でしたか？

2014年の欧州労働力調査によると、ヨーロッパでは、受け入れ国の言語について基礎的な知識しか持たない成人難民の雇用率は、30%以下です。

対照的に、中級程度の言語能力がある難民は60%近くが雇用されています。受け入れ国の言語に堪能な人の雇用率は67%に達し、受け入れ国の国民の雇用率に匹敵します。



## アクション例

### 公共機関と就労支援機関

- 難民のスキル、背景および特別なニーズに合わせた語学研修を提供し、特に女性とシングルファザー／マザーに配慮すること
- 職業に応じた語学研修と対象を絞った職業教育を、理想的には職場で提供すること
- 運転免許の取得が必要な難民に資金援助やローンを提供すること



### 雇用主

- インターン制度やメンター制度、アプレンティスシップを提供し、難民に受け入れ国の労働市場を初めて体験する機会を与えること



### 難民

- 早く職場に溶け込むために、語学とその他の関連するスキルを身につけるよう努めること
- 庇護希望者は可能な限り、地位の安定を待たずに、現地の言語を学び、受け入れ国内で雇用される能力を高める職業スキルを身に着けること
- メンター制度やインターン制度、アプレンティスシップ・プログラムを利用できる場合には、参加すること
- 職場への入口として有給のインターン制度やボランティアの機会を探し、ネットワークづくりに努めること
- 特殊な採用慣行など、労働市場がどのように機能しているかを含め、現地の労働市場をよく知り、職場の規範、慣習などに慣れること



### 市民社会団体

- 現地の雇用慣行や雇用後に期待される仕事上のマナーについて難民が学ぶ機会の提供を促進すること
- 市民社会団体間で照会システムを確立し、難民が雇用に向けた準備のために活用できる他のサービスについて情報交換できるような体制を整えること



**過去の職務経験の活用** スウェーデンは、新たに到着した大勢の難民に対応するため、医療従事者や教員など、人手不足の職種において職務経験のある難民の労働市場への統合を速めるための取り組みとして「ファスト・トラック」を導入しました。ファスト・トラック・プログラムは、教員や医師など免許を必要とする職種に加え、塗装工や運転手などの比較的資格要件の低い職種を含む約20の職種につき、包括的な統合パッケージを提供するものです。ファスト・トラック・プログラムは、労働組合や経営者協会との緊密な協力の下で策定されました。プログラムでは最初に、スキルの初期マッピングと認証を行います。第二段階として、難民はそれぞれの職種について母国語で研修を行う準備プログラムに参加しながら、スウェーデン語の語学研修も受けます。そうすることで、スウェーデン語の能力が十分な水準に達する前から、職業スキルの強化に取り組むことが可能になります。<https://bit.ly/2J4OVW> をご覧ください。

# ACTIONS 5



## 難民の能力と雇用主のニーズを マッチさせる

### 概要

難民が有する既存のスキルが特定され、さらに求められるスキルが習得された後、難民の雇用において重要な課題となるのは、特定のスキルを有する求職者を採用したい雇用主とそのスキルを持つ難民をマッチングさせることです。ジョブマッチングは通常の採用でも難しいことですが、難民を雇用する場合には、いくつかの理由によりさらに複雑になります。第一に、難民は関連する社会資本やネットワークを持っていない傾向にあります。第二に、官民の就労支援機関の担当者が、難民が置かれている特殊な状況をあまり知らないことがあります。これは、伝統的に到着する難民の数が限られた国や到着する難民が比較的少ない国において顕著です。第三に、これは第二の理由とも直接関係することですが、採用担当者が、関連する経歴を持った難民をうまく特定するための経験や知識を持っていないことがあります。第四に、難民自身が、自分自身の専門分野に関する求人がどのようなルートで募集され、人材が確保されているのかわからないことがあります。最後に、難民が自分のスキルにマッチする職場から、あまりに地理的に離れていることもあります。

このような状況においては、難民が暮らすコミュニティを決める際に、難民のスキルと地元の労働市場におけるニーズの両方をできる限り、また、妥当な範囲で考慮することが重要です。つまり、この2つの要素が事前にわかっていることが前提条件となります。

また、それ自体がジョブマッチングの作業というわけではありませんが、難民が暮らすコミュニティを決める際、そのコミュニティにおける仕事の雇用基準を考慮することが有益でしょう。例えば、難民の中には、圧倒的に農村出身者が多いグループもあり、このような人々は農業や水産業の部門で活用しやすいスキルを持っているかもしれません。

さらに一般的に、雇用主は難民の人材プールについて認識し、利用できるようになるべきです。雇用主が従業員となる可能性のある難民と連絡をとるためには、(関連するデータ保護措置の順守を確保しつつ)そうした難民のプロフィールやスキルに関する情報をすぐ入手できるようにすることが必要です。この目標を実現するためのきわめて実用的な措置の一つは、就職説明会です。難民と雇用主の準備が整っていれば、このようなイベントは、求職者と就業の機会を隔てる情報のギャップを埋める有効な手段となるでしょう。

難民の雇用を専門とするオンラインプラットフォームに関して、ドイツの「ジョブ・フォー・レフュジー (Jobs4refugees)」のように国内の難民のジョブマッチングに関して成果をあげているケースのほか、「タレント・ビヨンド・バウンダリー」のように国境を越えてジョブマッチングを行うケースもあります。また、EUによる「サイエンス・フォー・レフュジー (Science4refugees)」のように専門分野に特化したプロフェッショナルネットワークやリンクトイン (LinkedIn) の「ウェスカム・タレント (Welcome Talent) プログラム」などのように既存のネットワークがウェブポータルを難民向けに拡充したケースがあります。

# ご存知でしたか？

OECD 諸国の大半は、庇護希望者や難民を国全体に分散する政策を導入していますが、このような政策が地元の労働市場の諸条件に配慮することはほとんどありません。研究では、難民を分散させる方法において現地の労働市場の諸条件やニーズに配慮した場合、雇用率と収入が大幅に向上するだけでなく、長期的に見ても、社会統合の見込みが改善されることが示唆されています。



## アクション例

### 公共機関と就労支援機関

- 難民の居住地を決める際に、難民のスキルと地元の労働市場のニーズを考慮すること
- 雇用担当スタッフを教育し、難民特有の問題やスキルに関する認識を高めること
- 難民に対して、関連のある職業や新しいキャリアにも応用できるようなスキルについて案内すること
- 求人中の仕事と難民のスキルのマッチングの向上を促進すること
- 雇用主と難民のマッチングのための就職説明会を開催すること



### 雇用主

- 難民や庇護希望者を支援する市民社会団体と連絡をとるなど、従来の求人方法から一歩踏み出して、難民に手を差し伸べること
- 公共機関や官民の就労支援機関とより緊密に協力し、難民に適した就労機会をさらに見つけて、増やすこと



### 難民

- 就職説明会などを通じ、自分と似た職歴を持つ求職者を採用している雇用主を積極的に探すこと
- NGOを通じたインフォーマルな就労ネットワークを活用し、主な採用ルートについてよく理解すること



### 市民社会団体

- 雇用主の難民人材プールへのアクセスを支援するため、オンラインプラットフォームを開発し、または適応させること



**難民向け就職説明会の開催** 難民の求職者と潜在的な雇用主の架け橋となる方法の一つは、就職説明会の開催です。オーストリアを拠点とする NGO 「Chancen:reich」 は 2016 年、公共雇用サービス機関との協力により、オーストリア初の難民向け就職説明会をウィーンで開催しました。90 社の出展者が 3,500 人の難民と庇護希望者を対象に 1,000 件を超える求人と研修機会について情報を提供しました。その場で、約 900 人の面接が行われ、200 人以上の雇用契約が成立しました。従来型の展示ブースに加え、庇護法に関するワークショップや難民の統合に関する企業向けの研修、そして、オーストリアでの就職活動に関する基本情報を提供する難民向けワークショップも開かれました。このイベントの成功を受け、2017 年にはインスブルックで 2 回目の就職説明会が行われました。

# ACTION 6



## 採用における機会均等を確保し、 固定観念とたたかう

### 概要

採用プロセスでは、当初はバランスの取れた客観的な慣行や要件だと思えたものが、実際には難民を不利な立場に追いやり、特有の困難に直面させる可能性があります。語学以外の課題としては、難民は各国に特有な採用プロセスに関する慣習を知らないことがあります。また、通常の採用手続きに必要なすべての書類をそろえることが難しいことや移動手段が限られることなどの制約により、面接に出席できないこともあります。

雇用主との議論の中でよく出てくる問題の一つが、身元保証やセキュリティチェックに関係するものです。ほとんどの場合、出身国の元雇用主と連絡をとることは不可能です。さらに、受け入れ国での職歴が短いまたはまったくないため、経歴調査をしても、雇用主の望む情報が得られないことがよくあります。特に最近到着したばかりの難民の場合、犯罪歴に関する情報を入手することが非常に難しいかもしれません。

さらに、難民と雇用主双方にとっての過渡期を円滑に進め、採用プロセスがどのように機能しているかを難民がよりよく理解できるようにするためには、各国特有の職場での慣習や職場の構造に関する情報を難民に提供すべきです。難民が採用プロセスにおいて平等な機会が得られるようにするため、官民の就労支援機関と市民社会団体は、履歴書や志望動機書の書き方、面接対策などについて支援することができます。特に費用対効果が高い支援方法の一つはメンターシップ・プログラムによるものです。

難民が就く仕事の中には、職場への通勤が必要となるものが多くあります。金銭的または地理的な制約により移動が難しい求職者は、このような求人に応募できないか、応募したとしても、採用される見通しが低くなります。難民は受け入れ国に到着した時点で（有効な）運転免許証を所持していないことが多いため、特定の職種への応募が制限されたり、公共交通機関で通いやすい場所に職場探しを限定してしまう可能性があります。公共交通機関がきわめて少ない農村部や建設業など現場に行くために移動が求められる職種では、この問題はさらに深刻です。

最後に、難民に対する固定観念も就職の妨げになります。固定観念は、採用面での差別や難民に対する否定的な態度に限られず、無意識の偏見を持っており、自覚せず、無意識のうちに偏見にもとづいた行動をとってしまうこともあります。このような雇用主が潜在的に持っている偏見が、無意識にその採用の決定に悪影響を及ぼすこともあります。

# ご存知でしたか？

多くの国で求人に対する架空の履歴書を使って調査を実施した結果、求職者の氏名が採用の決断に影響することが明らかになっています。この調査によると、求職者の名前が「移民らしく聞こえる」場合、同じ内容の履歴書を提出した馴染みのある名前の求職者に比べ、3倍から4倍の数の履歴書を書かないと面接選考に残れないことも珍しくないことがわかりました。



## アクション例

### 公共機関と就労支援機関

- 特に難民女性に焦点を当て、農村部や遠隔地に暮らす難民の仕事や研修の機会を増やすための支援やサービス（交通、託児、フレックスタイムなど）を提供すること
- キャンペーンや研修プログラムなどを通じ、差別や排外主義、意識的・無意識的に生じる固定観念に対する意識を高めること
- 差別を受けた求職者が簡単に利用できる救済システムを含め、差別撲滅のための制度を設けること
- 有給インターンシップを行うための行政的な障壁を排除すること
- 難民の従業員が職歴または資格を証明する書類を持っていない場合、雇用主が責任を問われるリスクを限定すること



### 雇用主

- 職場での差別とハラスメントを許さないゼロ・トレランス・ポリシー（いかなる違反も容認しない方針）を実施すること
- 推薦やレファレンスを得るための機会として、短期インターン制度を提供すること
- ソーシャルワーカー、身元引受人、メンターなどからの推薦状やレファレンスの提出を認めること
- 一緒に通勤するためのカーシェアリングなどを通じ、難民と同僚の接点を作り、社会への統合を促進すること
- 民間の人材紹介会社などの多様なステークホルダーが雇用主と難民のマッチングのために作成した専用の電子求人システムを活用すること
- 難民が通訳や世話人の採用面接への同席を求めた場合は前向きに対応すること



### 経営者協会

- どの職業分野で身元調査が必須ではなく、別の方法によって人物保証が可能かを確認すること
- 倫理上の問題以外にも、無意識の偏見が才能ある新しい人材の採用を妨げ、今後の事業発展に悪影響を及ぼし得ることを明らかにすること



### 難民

- 労働市場へのアクセスや雇用にかかる権利についてよく知ること
- 仕事に応募する際は、受け入れ国の基準に従うこと
- 団体への加入やボランティア活動などの地域社会との関わり合いがあれば、履歴書や志望動機書の中で強調すること
- 現地の言葉で履歴書を作成し、履歴書作成を支援するサービスを探すこと
- 必要に応じ、通訳や世話人を採用面接に同席させること
- ケースワーカーや元雇用主に推薦状を依頼すること



### 市民社会団体

- 難民の履歴書や志望動機書の作成、面接準備を支援すること



## 労働環境を整備する

### 概要

すでにでき上がったチームに難民を迎え入れ、溶け込ませるためには、準備が必要であり、企業の幹部、上司、同僚といったあらゆる人の関与が必要となります。このことは困難な作業となるかもしれません。従業員の中には最初、難民と一緒に働くことを嫌がったり、難民との付き合いに不安を覚えたりする人がいるかもしれません。言葉の壁によるコミュニケーションの問題によるものかもしれませんが、文化的な違い、特別扱いを受ける難民のイメージ、難民に対する固定観念または背景の異なる人々と働くことに対する一般的な不安によるものである可能性もあります。

また、それまで難民と働いた経験がない経営者や上司は、何を期待すべきか、どのような支援を提供すべきか、勤務態度やコミュニケーションスタイルに関する文化的な違いといったデリケートな問題にどう対処すべきかが分からないこともあります。

同様に、受け入れ国の労働環境が難民が過去の仕事で経験したものとは異なることも少なくありません。異なる要求や習慣に適應するだけでも大変ですが、語学力がまだ不足していたり、同僚が交流に消極的であったりする場合には、さらに難しくなります。こうした問題が対処されない場合、誤解や戸惑いが生じ、最終的に緊張関係をひきおこすおそれがあります。

# ご存知でしたか？

他の民族グループの人々と連絡を取り合うことによって、固定観念が減っていくことを示す証拠が増えてきています。特に、職場や学校においてなど、日常生活の中で人々が互いに対等な立場で接する場合においてそうした傾向は顕著に見られます。

直接接することを促したり、難民と受け入れコミュニティのメンバーが密に協力したりすることにより、当初の否定的な態度や不安を克服できることが示唆されています。



## アクション例

### 公共機関と就労支援機関

- 難民の労働市場への統合を支援するための措置が、現地で暮らす住民の雇用のための措置を損なうようなものではなく、補完するようなものであるようにすること
- 事実に焦点を当てた明確でバランスの取れたコミュニケーション戦略を策定すること



### 雇用主

- シニアマネジメント層がスタッフに対し、難民を採用する合理的な根拠を伝えるよう推奨すること
- 難民と従業員間のメンター制度や「バディ（仲間）」制度を導入することにより、スタッフが関与する機会を与えること
- 難民をどのように支援できるかについて、上司とスタッフ両方に研修を提供すること
- あらゆる人のために、プロフェッショナルで互いが尊重される職場を推進すること
- 入社する難民に対し、自社の方針と職場習慣に関する明確な情報を提供すること
- 新しく来たばかりの難民の語学習得のための実践的な支援方法を見つけること
- 職場での差別とハラスメントに対する方針が目的になかったものであるかしっかりと確認すること
- 文化的、宗教的背景が異なる人たちが一緒に働くことを促進するためのダイバーシティ戦略を採用すること



### 経営者協会

- 職場における異文化間コミュニケーションの重要性に対する意識を高めること
- 難民雇用に向けた職場環境の整備に関する雇用主向けのガイダンスを提供すること



### 難民

- 可能な場合、新たな労働環境、スキル、業種について理解し、適応できるよう努力すること
- 自分から積極的に同僚に接触し、可能な限り関わりを持つこと



### 市民社会団体

- 採用前および採用の初期段階において、従業員と難民の対話を促進すること
- 異文化間コミュニケーションや異なる企業風土に関する研修コースを提供すること

# ACTION 8



## 長期的な雇用を可能にする

### 概要

雇用主は、難民を採用しようとする際だけでなく、中長期的にも支援を必要とする可能性があります。多くの難民は、最初はインターン制度、助成金による雇用制度、臨時契約などの一時的な取り決めを通じて、労働市場にアクセスするでしょう。難民が新しい労働環境に適応するには時間がかかる可能性があるため、より安定した雇用と段階的なキャリアパスへとつなげるためには、雇用主と難民に対するさらなる支援が必要となるかもしれません。

特にスキルが低く学歴もほとんどない難民については、長期的な雇用のために必要なスキルを獲得できるようにすることが不可欠です。場合によっては、これによって当初の雇用機会が損なわれることもあります。高いスキルを必要としない職の場合、すぐに働くことができるかもしれませんが、景気に大きく左右され、不安定です。基礎的なスキルのない難民が受け入れ国で数年働いた後に失業した場合、再就職のため必要なスキルを習得することは、ますます難しくなります。

このように、難民の労働市場への統合を支援する際には、最初の斡旋に留まらず、さらに一步踏み込んだ支援が明らかに必要となります。教育と就労を結びつける機会や、継続的な研修や教育を強化することは、スキルが求められる職へのアクセスを後押しするだけでなく、難民の大半が単純労働の就業機会しか与えられない状況避けるために不可欠です。このことは、継続的な研修とセットにし、手取額が社会保障給付額よりも高くなるようにすることによって、パートタイムでの単純労働の魅力を高めることができることも示唆しています。社会保障の給付を受けている難民については、給付額からパートタイムの仕事で得た給与額がすべて差し引かれることも少なくありません。



# ご存知でしたか？

スウェーデンのデータを見ると、教育水準の低い難民が就職するためには、中程度の教育を受けた難民の2倍を超える時間が必要であることがわかります。滞在期間が10年を超える場合でも、このような難民の雇用率は中程度の教育を受けた難民よりも20%も低くなっています。



## アクション例

### 公共機関と就労支援機関

- 特に女性や特別なニーズを抱えた人々など、難民の中には統合に長い時間を必要とする人もいることに配慮し、できれば個別化されたオーダーメイドの統合支援を提供すること
- 難民が職場に貢献し、生産性を発揮できるよう、基礎スキル、特に語学学習に向けた援助を行うこと
- 採用後の最初の数か月間、難民を雇用する企業を支援するために専門のケースワーカーを配置すること
- すでに就労している難民に向けた機会も含め、継続的な研修とスキルアップの機会を提供すること
- 早く就職したい難民のモチベーションと基礎的なスキル習得の必要性との間で矛盾が生じないようにし、持続可能な雇用創出に向けたインセンティブとの整合性を図ること



### 雇用主

- 雇用された難民のスキルの認定を支援すること
- 必要に応じて、より柔軟な勤務シフトを組むことなどを通じて、追加研修やスキルアップを支援すること
- 上司が難民をどのように支援できるか、また上司自身がアドバイスを必要とするときに誰に相談したらいいかについて情報を提供すること



### 市民社会団体

- 高度なスキルを持たない難民の間で、可能な限り早く就労することと長期的な雇用のために必要な基礎的スキルを習得することの間でバランスをとる必要性について意識を高めること
- 難民のためのメンター制度の機会が長期的に提供されるようにすること



**スキルアッププログラムと実務経験の組み合わせ** デンマークの「ステップ・モデル」は、徐々に労働市場への統合を確保し、当初の採用段階を越えて支援を提供するための長期的統合プログラムです。ステップ・モデルは欧米以外の国から新たにやってきた移民とすでに定住している移民の両方を対象としています。プログラムはデンマーク政府が市町村や社会のパートナーと共同で開発したもので、難民や対象となるその他の移民のスキルや資格を考慮しながら、統合にむけた集中的な支援を提供することを目指しています。プログラムは、語学学習コースを企業での試用期間や研修制度と結びつけて提供しています。また、企業で実務経験を積みながら、さらなるスキルアップや研修に参加することもできます。雇用主が試用期間後に正式に採用したい場合、1年を限度に助成金を受けることができます。雇用主は国内出身の従業員と難民との間のメンター制度に対して資金援助を受けることもできます。

# ACTION 9

## 難民雇用を ビジネスチャンスにする

### 概要

多くの雇用主は、難民を採用する主な理由として企業の社会的責任（CSR）を挙げています。OECDが2017年初頭、ドイツ商工会議所協会（Association of German Chambers of Industry and Commerce）およびドイツ連邦労働社会省と共同で、ドイツ企業約2,200社を対象に行った聞き取り調査では、庇護希望者や難民を採用している雇用主のほぼ80%が、少なくとも部分的には社会的責任感から難民を雇用していると回答しました。

この調査結果は、人事管理やブランディング／マーケティングにおいて、または社会と地元の発展に貢献したいと望む利他的な雇用主にとって、CSRが重要な意味を持っていることを反映しています。また、すべての雇用主が、通常の人材プール以外からも探さねばならないほど、人材の確保に苦勞しているわけではないこともわかります。しかし、CSR目的でのみ難民を雇用することが、持続可能で幅広い雇用の十分な動機になるとは思えません。経営状態が悪化したときに、CSR予算は真っ先にカットされるものの一つである可能性もあるからです。そのため、一部の雇用主が述べているように、難民雇用をビジネスにする必要があります。現状では初期の障壁が高いため、一部の雇用主にとっては、短期的にビジネスにすることは難しいかもしれません。しかし、長期的には大きな利益が得られる可能性があります。

難民が貢献できる分野での人材確保において差し迫った困難に直面している雇用主や、イノベーションと生産性の向上を目指した積極的なダイバーシティポリシーを導入している雇用主にとっては、強力なビジネスにできる可能性が高くなります。多くの雇用主にとって、多様な顧客基盤を反映した人員を持つことも、難民を雇用する大きなインセンティブとなります。また、従業員としてのモチベーションやコミットメントが高い難民が多いことを強調する雇用主もいます。

すべての難民に持続可能な雇用機会を作り出すためには、初期の障壁を取り除き、業種や事業環境が異なるさまざまな企業で難民雇用のビジネスを実証し、促進することが重要です。

# ご存知でしたか？

OECD、ドイツ商工会議所協会、ドイツ連邦労働社会省が実施した大規模共同調査に参加した雇用主のうち、難民を雇用したことがある企業の4社に3社は、通常業務において「ほとんど問題はなかった」または「まったく問題はなかった」と回答しています。その結果、合計すると難民を雇用したことがある雇用主の80%以上が、難民の仕事ぶりに「おおむね満足」または「全面的に満足」としています。



## アクション例

### 公共機関と就労支援機関

- 可能な場合、臨時雇用向けの助成金や減税措置などを通じて、難民雇用の初期費用を引き下げる
- 難民のための低価格のスキルアップ手段が利用できるようにすること
- 人材不足の部門や将来的に人材不足が見込まれる部門を特定し、そうした採用ニーズに対して難民がどのように貢献できるかについて概要を説明すること



### 雇用主

- 他の雇用主や一般市民に難民雇用のビジネスがあることを伝え、自らがロールモデルになることを検討すること
- 欧州委員会の「統合のための雇用主の連帯 (Employers together for integration)」(<https://bit.ly/2q5FC6l>) といった、関連の取り組みに参画すること
- 中小企業については、難民の雇用をサポートする際、より大きなスケールメリットを実現するために、他の中小企業と連携する可能性を探ること



### 経営者協会

- 雇用主や難民のコメントなど、前向きな事例を紹介し、企業が具体的に難民のスキルをどのように活用したかを提示すること
- 難民従業員がどのように新しい顧客層とのつながりを獲得したかや新たな市場を開拓したかについて、雇用主の経験談を集めること
- 難民従業員の採用や雇用における雇用主の経験に関する証拠を集め、このような経験から得られる教訓を示すこと



### 難民

- 高いモチベーションとコミットメントを示すこと



### 市民社会団体

- 難民の経済的な貢献に対する理解を深めるための測定可能な指標の策定に向け、政府や研究機関に対するアドボカシーを行い、連携すること
- 難民の雇用には困難がともなうかも知れないが、多様で適応力があり、学習意欲のある労働者を雇用すれば、大きな利益が得られるという認識を雇用主の間で促進すること
- 即戦力となるようなスキルアップに向けて難民が利用できるサービスについて情報交換を行うために、市民社会団体間で照会システムを確立すること



### マーケティングツールとしてのラベリング

UNHCR イタリア事務所は「ようこそ—難民の社会統合に取り組んでいます (Welcome. Working for Refugee Integration)」というロゴの入ったラベルを授与しています。これは、難民の労働市場への統合を進め、難民の統合プロセスを支援する企業に送られるラベルです。ラベルはコミュニケーションのツールとして利用でき、UNHCRのデューデリジェンス（適正評価手続き）の要件に基づいて授与されます。  
<https://bit.ly/2HYACVJ> をご覧ください。

# ACTION 10

## 当事者間のコーディネーションをする

### 概要

難民の労働市場への統合支援には多くのステークホルダーが関与するため、雇用主にとっては、誰が最も関連性があり、相談相手や仲介者として適切な立場にあるのかを判断するのが難しいことがあります。その結果、場合によっては、雇用主が矛盾したメッセージを受けとることさえあります。さらに、雇用主が、難民の仕事を探すという同じ目的を持ちながら、ばらばらに行動する複数のステークホルダーから同時にアプローチされることもあります。しばしば公共機関のためのサービス提供者でありながら、独自に行動することもあるNGOの役割は、多くの雇用主にとってわかりにくい場合も少なくないでしょう。

このようなステークホルダー同士の行動を調整することは、それぞれの優先課題や目的が異なる可能性があるため、さらに難しくなります。一部の北欧諸国などのように、地方自治体が難民の統合において大きな役割を担う国では、この課題がより深刻になります。

調整がされない場合、難民の雇用に必要な統合支援が不足したり、あるいは過剰になったりすることがあります。また、雇用主と難民のどちらにとっても、窓口やリソース・パーソンとなる人を特定するのが難しくなります。調整がきちんに行われているということは、さまざまな対策がしっかりと調整されて一貫していることであり、これは教育水準が非常に低い難民の統合にとって特に重要な問題です。このような難民の統合には長い時間がかかり、さまざまな段階で多くの異なるステークホルダーが関与することが多いからです。

調整がきちんに行われていることは、個々の難民の具体的なニーズに配慮し、雇用主と難民が問題解決のため複数の人に相談しなくてもすむようなオーダーメイド型の統合支援の前提条件でもあります。適切な調整の鍵となるのは情報の共有であり、このプロセスでは、各ステークホルダーの活動のマッピングが重要な第一歩となります。

# ご存知でしたか？

統合サービスのかなりの部分は、地方自治体が提供しています。この作業の対価として、OECD諸国では地方自治体に交付金が支給されるのが一般的です。このような交付金は、地方自治体に割り当てられる責任によって異なり、通常地方自治体は、社会福祉費、住宅、統合プログラム、語学教育のほか、分権化されている場合には、労働市場の統合にかかる費用も分担します。交付金の多くは、域内に住む移民や難民の数に応じて支給されます。地元の失業率や低所得世帯の割合など、難民統合の費用と関係することの多い指標を用いる交付金制度もあります。



## アクション例

### ● 公的機関と就労支援機関

- 調整の場を設けることなどにより情報交換を改善し、広く情報を共有すること
- さまざまなステークホルダーの活動のマッピングを行うこと
- 関係するすべてのステークホルダーとの定期協議を通じ、支援サービスの不足や過剰が起こらないようにすること。経験とベストプラクティスに関する情報交換を促進すること



### ● 経営者協会

- それぞれのステークホルダーの役割と、どのように協力するのが最善であるかに関する情報に、雇用主がアクセスできるようにすること



### ● 市民社会団体

- どの組織も単独では難民の最善の利益を実現できず、協調して取り組むことが欠かせないことを理解し、提唱すること
- 協調的な統合案を提示することにより、協力や連携を深めること



**統合に関するワンストップサービス窓口の設置** ポルトガル移民・文化間対話高等委員会 (High Commission for Immigration and Intercultural Dialogue : ACIDI) は2004年、全国移民支援センター (CNAI) を立ち上げました。同センターは現在、リスボン、ポルト、ファロの3カ所で活動しています。CNAIの活動は、全国各地の小規模な出張所によりサポートされています。全国CNAIセンターは、教育省、保健省、移民・国境局、労働監督署をはじめ、移民の統合・受け入れサービスを提供するさまざまなステークホルダーも受け入れています。また、CNAIは専門機関を通じ、法律上の助言や雇用支援も提供しています。これらの機関は、移民団体と密に連携することにより、統合サービスの合理化を可能にし、官僚主義的手続きを減らし、統合分野に関係する政府機関の間の協力を推進しています。2016年には、難民のニーズによりよく適応するため、国と地方双方の支援サービスが改良されました。<https://bit.ly/1RCMPPh> をご覧ください。





## Annex 1

### 難民の雇用促進に関するグッドプラクティス

#### アクション1 • 行政の枠組みをうまく運用・活用する

##### 雇用主への個別情報の提供

デンマークの主要経営者協会であるデンマーク産業連盟は、加盟企業に難民の雇用に関する適切な助言を提供するための電話ホットラインを開設しました。労働市場と移民法の分野の専門家が個別の指導を行い、法的義務や要件、資金助成金や研修制度など、幅広いテーマについて支援を行っています。また、このサービスでは、難民と連絡をとる方法や、支援の提供ができる政府機関（就労支援機関など）に関する情報も提供しています。メールでの質問も受け付けており、24時間以内に回答されます。<https://bit.ly/2usfZiH>（デンマーク語）をご覧ください。

##### 法令を遵守したインターンシップのためのマッチング

英国では「ブリッジ・プログラム」が、難民と短期の労働機会（約12日）を提供する雇用主のマッチングを行っています。難民は、雇用主の業種における実務経験や研修経験があるかどうかを基準に選考されます。このプログラムを通じた職務経験は無給であり、その後の雇用義務はありませんが、多くの雇用主は難民をそのまま従業員として雇用しています。ブリッジ・プログラムが関与することで、個人の地位や受給額によって職務経験の提供（またそのまま就労する可能性）が移民法や労働法の違反とならないよう保証されます。<https://bit.ly/2GBah3f>をご覧ください。

#### アクション3 • 難民のスキルを特定し、検証する

##### 能力のマッピング

デンマークでは、受け入れ段階から能力のマッピング（学歴またはインフォーマルな資格の認証）が始まります。各地の労働市場の需要に応じ、難民の居住に適した市町村を特定することも目的の一つです。マッピングは個人（と家族）との面接により実施され、最初は保護施設のほか、赤十字や各市町村といったその他のステークホルダーや正規の移民管轄機関で行われます。2017年1月、新設されたデンマーク科学・高等教育庁は、難民や庇護希望者の学歴や能力を審査する人に対して助言を行うホットラインを開設しました。このプロセスでは迅速化を目指し、事案管理は数日で済むようになっています。また、デンマーク教育省が開発した「私の能力ポートフォリオ（Min kimpetencemappe）」を使えば、個人が学歴や職歴のサマリーをオンラインで作成できます。<https://bit.ly/2Gbukpm>をご覧ください。

スウェーデンでは、庇護希望者が電子ポートフォリオを用いて、モバイル・アプリで（暫定的な）スキルに関するプロフィールを作成することができます。パイロット・プロジェクトでは、多言語による職種別のオンラインガイドを使用し、難民が各職種について、自身のスキルや資格の評価ができるようになっています。

ノルウェーでは、雇用主が求職者の学歴を簡単にチェックできるよう、ファースト・トラック・アセスメント（迅速評価）が開発されました。雇用主がオンラインフォームに求職者の学歴の詳細を入力すると、ノルウェー教育品質保証機構（NOKUT）から5営業日以内に、資格が正式なものであるかやノルウェーの学歴に相当するかどうかについて回答が送られてきます。<https://bit.ly/2GC12j9>をご覧ください。

欧州委員会は「ヨーロッパのための新しいスキルアジェンダ（New Skills Agenda for Europe）」の一環として「スキル・プロフィール・ツール」を発表しました。このオンラインツールは、難民を含む第三国国民のスキルのマッピング作成の促進を目的としています。ツールは無料で使用でき、難民の統合を支援し、難民の能力を体系的に把握しようとするサービス提供者であれば、誰でも利用できます。ツールは複数言語で提供され、難民とサービス提供者の意思疎通を図るため、画面上に二つの言語を同時に表示できるようになっています。<https://bit.ly/2IZEur0>をご覧ください。

## 過去の学習や職業教育の認定

トルコでは、出身国で修了した研修や教育の認定のために、UNHCRがトルコ職業資格認定機構（Vocational Qualifications Authority）との間で基本合意書を締結しています。UNHCRトルコ事務所は、スキルの認定を容易にするために職業の資格や基準をアラビア語へ翻訳する支援を行っています。発行された証明書は、国際的に認められます。学位の同等性に関しては、その認知促進に向けて高等教育協議会（Higher Education Council）と協力しています。

オーストリアでは、公共雇用サービス機関が難民を対象にいわゆる「能力チェック」を実施しています。このチェックは、難民の資格や職業スキル、語学能力を評価するもので、スキルアップの必要があるか、またスキルアップの必要がある場合にはどのようなスキルアップ対策が必要かについて判断する根拠として用いられます。能力チェックは複数の言語で提供され、完了するまでに5週間から7週間かかります。2016年初頭からは全国で実施できるようになりました。<https://bit.ly/2DZw9j5>をご覧ください。

## アクション4 • 雇用において求められるスキルを磨く

### 実用的なITスキルの構築

ハンガリーのブダペストを本拠とするNGO「移民支援協会（Migrant's Help Association）」は、「ヨーロッパ・コンピュータ・ドライビング・ライセンス（European Computer Driving Licence: ECDL）」プログラムの一環として、実用的な職業技能研修を実施しています。この公認授業には、電子メール・プラットフォームのような基礎的なパソコンコースのほか、プログラミング、データ管理、ウェブデザインなど、より高度なコースも含まれています。また、同協会はハンガリー語、ドイツ語、フランス語、英語で初級クラスを実施しており、自動車教習や保育の授業も行っています。

### エンプロイアビリティ向上のための研修プログラム

トルコでは、UNHCRが政府のパートナーと協力し、国の開発計画や産業戦略に沿って、難民のエンプロイアビリティを高めるためのさまざまな研修プログラムを実施しています。自立への移行を強調するため、語学教育・職業研修プログラムにはいずれも、参加を促すために金銭的なインセンティブが設けられています。また、アンカラ市は現在、UNHCRの支援を受けて職業研修施設を建設中です。この職業研修センターでは、難民とトルコ国民の双方を受け入れる予定です。

## アクション5 • 難民の能力と雇用主のニーズをマッチさせる

### 難民と雇用主のためのオンライン・マッチング・ツール

フランスでは、NGOイニシアティブの「難民雇用アクション（Action Emploi Réfugiés）」がオンライン・ポータルを開設しました。そこで雇用主が求人を行い、仕事を探している難民が直接応募できるようになっています。また、履歴書作成の支援も行っています。<https://bit.ly/2piSZar>をご覧ください。

### マッチング・プロセスとスキルアップの機会の連動

米国各地に拠点を持つ慈善団体「アップワードリー・グローバル（Upwardly Global）」は、雇用主による採用プロセスを支援し、難民を含めた学士以上の学歴を持つ新たな移民を雇用主に紹介しています。求人とのマッチングを行う前に、求職者はカウンセリングとスキルアップに向けたプログラムに参加し、修了後に募集採用のデータベースに登録されます。<https://bit.ly/1qlOd9t>をご覧ください。

## アクション6 • 採用における機会均等を確保し、固定観念とたたかう

### 「オープンロード・プログラム」

ニュージーランドの「オープンロード・プログラム（Open Road Programme）」は、難民の自動車の運転教習を支援し、制限付きの運転免許試験に向けた指導を行っています。この免許は夜間を除いて単独での運転を許可するものですが、後で無制限の免許に切り替えが可能です。難民は2カ月から3カ月にわたり、運転指導の資格を持つボランティアから週2時間から3時間の運転教習を受けます。その後、模擬試験を受けることになります。このプログラムは、ニュージーランド運輸局（NZTA）と企業・技術革新・雇用省からの資金提供を受け、赤十字社および国内7カ所の第三国定住受け入れ地域で活動する専門の第三国定住サービス団体との連携により実施されています。<https://bit.ly/2HV6jPQ>をご覧ください。





### 女性移民のためのメンター制度

デンマークのジェンダー平等および多様性に関する情報研究センター（KVINFO）は、2,500人のメンター・ネットワークを活用し、難民家族や移民のグループ出身の女性を対象とした支援を行っています。人道的な理由で受け入れられた移民自身がメンターになる場合もあり、似たような学歴や職歴に基づいた支援対象者とのマッチングが行われます。メンターシップ・プログラムは雇用を明確な目標としており、就業機会や求人について助言を行い、応募書類の作成や面接の準備など応募プロセスに関連した支援を提供することを目指しています。<https://bit.ly/2pMB8i7>（デンマーク語）をご覧ください。

## アクション7 • 労働環境を整備する

### 雇用主ネットワーク「難民を統合する企業」

ドイツ商工会議所協会は、庇護希望者や難民を雇用しようとする加盟企業やすでに難民雇用の経験を持つ加盟企業のネットワークを立ち上げました。この「難民を統合する企業（Businesses integrating refugees）」と呼ばれるネットワークは、難民の雇用に関するさまざまなテーマ、例えばスタッフや管理職の準備態勢をどのように整えるか、あるいは新規スタッフをどのように支援するのかなどの情報を取りまとめ、実用的なガイダンスを提供しています。また、このネットワークは、ダイバーシティマネジメントに関する段階的なガイダンスも行い、異文化間コミュニケーションに関する資料のほか、勤務初日の計画の立て方についての「チェックリスト」も提供しています。さらに、職場の受け入れ態勢を整えるために会員企業が実際に使用し、成功を収めた戦略をまとめた情報シートも提供しています。2017年11月現在、ドイツ企業約1,500社がこのネットワークに加入しています。<https://bit.ly/2FX9hXC>（ドイツ語）をご覧ください。

## アクション9 • 難民雇用をビジネスチャンスにする

### 多くの難民を雇用する企業のための特別報奨金制度や支援

スウェーデンの「100クラブ」は、スウェーデン内閣府によるイニシアティブで、3年間で100人以上の難民を新規に雇用することを約束する企業を募集するため立ち上げられました。100人以上の難民の新規雇用を約束する大企業向けの特別パッケージには、職業紹介サービスや賃金助成制度が含まれます。職業紹介サービスは個々の企業のニーズに合わせて作られ、公共就労支援機関が提供しています。<https://bit.ly/2GfGZnj>をご覧ください。

### ネットワークづくりと支援

カナダでは、地域の移民雇用協議会（Immigrant Employment Councils）が企業と優秀な難民や移民の出会いを支援しています。また、参加する企業にはネットワークづくりの機会も提供しています。中でも最大のトロント地域移民雇用協議会（Toronto Region Immigrant Employment Council: TRIEC）は、グレーター・トロント・エリアで移民と企業のつながりを創出しています。企業の社会的責任を重視するのではなく、カナダのような多様な社会では企業が外国からの人材を無駄にする余裕はないという主張のもと、ビジネスの事例を全面に押し出しています。TRIECは企業の募集プロセスを支援し、メンターシップ・プログラムを企画し、ダイバーシティマネジメントに関するオンライン研修の資料やコースを提供しています。<https://bit.ly/1VUvJ45>をご覧ください。

## アクション10 • 当事者間のコーディネーションをする

### 統合サービスのためのワンストップサービス窓口の設置

ドイツのノルトライン・ヴェストファーレン州は、サービスを集中化し、サービス提供者間の協力を強化するため、庇護希望者と難民向けの「統合ポイント（Integration Points）」を導入しました。このワンストップサービス窓口は、サービスを合理化し、公共雇用サービス機関、青少年福祉事務所、社会福祉事務所、地元移民当局、市町村サービスなどの関係者を1か所にまとめることにより、労働市場への統合をスピードアップすることを目指しています。現地の状況に応じ、「統合ポイント」のサービスとして、海外の資格認定のための専門サービスや市民社会によるイニシアティブが含まれることもあります。

### 共通目的に向けてすべてのステークホルダーを参加させる

2017年12月、欧州委員会とEUの社会経済パートナーは、難民を労働市場に統合する機会の支援と強化のための主要原則と公約を定めた「統合のための欧州パートナーシップ（European Partnership for Integration）」に署名しました（<https://bit.ly/2D3Aime>）。



## 主なステークホルダーによるアクションのチェックリスト



### 公共機関と就労支援機関

- ✓ 明確な行政ルールに基づき、就労許可やその他の必要な証明書類についての合理的で簡素化された手続きを設けること
- ✓ 国全体で規則が公平に適用されるよう担保し、地方レベルでの裁量を制限すること
- ✓ 就労許可や免許の交付プロセスに複数の機関が関与する場合、雇用主、就労支援機関、入国管理当局の間の連携を強化すること
- ✓ 庇護希望者や難民、その他の国際保護の受益者の雇用を望む雇用主に対し、ホットラインによる電話相談などを通じた段階的なガイダンスや個別支援を含め、最新の包括的な情報を提供すること
- ✓ 庇護希望者や国際保護の受益者の雇用に関する要件と権利について、人事担当者を対象とした研修を実施すること
- ✓ パンフレットやオンライン情報、専用の「ホットライン」などを通じ、雇用主に法律に関する情報を提供すること
- ✓ 難民に対して更新が必要な在留許可を付与したり、その他の国際保護の受益者に短期の在留許可を付与することが、労働市場への統合に悪影響をもたらす可能性について考慮すること
- ✓ 研修期間中の在留の見直しについて法律上の確実性を担保する制度を設け、不安定な地位や期間が限定された地位を付与された庇護希望者や国際保護の受益者の職業研修に投資する雇用主のリスクを軽減すること
- ✓ 雇用主に対して、職業上のスキルや実務経験を含むスキルの評価に関する支援を提供し、そうしたサービスを無料または低料金で広く利用できるようにすること
- ✓ 海外の証明書や資格、インフォーマルなスキルを認定・評価するプロセスや情報を改善すること
- ✓ スキルアセスメントの際、難民女性が経験し得る特有の課題を特定し、それに対処すること
- ✓ スキルの認証ツールの設計や実施に雇用主を巻き込むこと
- ✓ EU域外（第三国）出身者のスキルや経歴を特定するためにEUが開発したツール（EU Skills Profile Tool for Third Country Nationals）（<https://bit.ly/2IZEurQ>からアクセス可能）など、オンライン上のツールの活用を促すこと
- ✓ 難民のスキル、背景および特別なニーズに合わせた語学研修を提供し、特に女性とシングルファザー/マザーに配慮すること
- ✓ 職業に応じた語学研修と対象を絞った職業教育を、理想的には職場で提供すること
- ✓ 運転免許の取得が必要な難民に資金援助やローンを提供すること
- ✓ 難民の居住地を決める際に、難民のスキルと地元の労働市場のニーズを考慮すること

...

- ✔ 雇用担当スタッフを教育し、難民特有の問題やスキルに関する認識を高めること
- ✔ 難民に対して、関連のある職業や新しいキャリアにも応用できるようなスキルについて案内すること
- ✔ 求人中の仕事と難民のスキルのマッチングの向上を促進すること
- ✔ 雇用主と難民のマッチングのための就職説明会を開催すること
- ✔ 特に難民女性に焦点を当て、農村部や遠隔地に暮らす難民の仕事や研修の機会を増やすための支援やサービス（交通、託児、フレックスタイムなど）を提供すること
- ✔ キャンペーンや研修プログラムなどを通じ、差別や排外主義、意識的・無意識的に生じる固定観念に対する意識を高めること
- ✔ 差別を受けた求職者が簡単に利用できる救済システムを含め、差別撲滅のための制度を設けること
- ✔ 有給インターンシップを行うための行政的な障壁を排除すること
- ✔ 難民の従業員が職歴または資格を証明する書類を持っていない場合、雇用主が責任を問われるリスクを限定すること
- ✔ 難民の労働市場への統合を支援するための措置が、現地で暮らす住民の雇用のための措置を損なうようなものではなく、補完するようなものであるようにすること
- ✔ 事実焦点を当てた明確でバランスの取れたコミュニケーション戦略を策定すること
- ✔ 特に女性や特別なニーズを抱えた人々など、難民の中には統合に長い時間を必要とする人もいることに配慮し、できれば個別化されたオーダーメイドの統合支援を提供すること
- ✔ 難民が職場に貢献し、生産性を発揮できるよう、基礎スキル、特に語学習得に向けた援助を行うこと
- ✔ 採用後の最初の数か月間、難民を雇用する企業を支援するために専門のケースワーカーを配置すること
- ✔ すでに就労している難民に向けた機会も含め、継続的な研修とスキルアップの機会を提供すること
- ✔ 早く就職したい難民のモチベーションと基礎的なスキル習得の必要性との間で矛盾が生じないようにし、持続可能な雇用創出に向けたインセンティブとの整合性を図ること
- ✔ 可能な場合、臨時雇用向けの助成金や減税措置などを通じて、難民雇用の初期費用を引き下げること
- ✔ 難民のための低価格のスキルアップ手段が利用できるようにすること
- ✔ 人材不足の部門や将来的に人材不足が見込まれる部門を特定し、そうした採用ニーズに対して難民がどのように貢献できるかについて概要を説明すること
- ✔ 調整の場を設けることなどにより情報交換を改善し、広く情報を共有すること
- ✔ さまざまなステークホルダーの活動のマッピングを行うこと
- ✔ 関係するすべてのステークホルダーとの定期協議を通じ、支援サービスの不足や過剰が起こらないようにすること。経験とベストプラクティスに関する情報交換を促進すること

...



## 雇用主

- ✔ 難民に自分が持つスキルを実証する機会を提供し、ソーシャルワーカー、身元引受人、メンターなどからの推薦状やレファレンス（経歴照会状）の提出を求職者に求めること
- ✔ 難民に特定の背景情報や書類の提出を期待することはできないことを認識すること
- ✔ インターン制度やメンター制度、アプレントイスシップを提供し、難民に受け入れ国の労働市場を初めて体験する機会を与えること
- ✔ 難民や庇護希望者を支援する市民社会団体と連絡をとるなど、従来の求人方法から一歩踏み出して、難民に手を差し伸べること
- ✔ 公共機関や官民の就労支援機関とより緊密に協力し、難民に適した就労機会をさらに見つけて、増やすこと
- ✔ 職場での差別とハラスメントを許さないゼロ・トレランス・ポリシー（いかなる違反も容認しない方針）を実施すること
- ✔ 推薦やレファレンスを得るための機会として、短期インターン制度を提供すること
- ✔ ソーシャルワーカー、身元引受人、メンターなどからの推薦状やレファレンスの提出を認めること
- ✔ 一緒に通勤するためのカーシェアリングなどを通じ、難民と同僚の接点を作り、社会への統合を促進すること
- ✔ 民間の人材紹介会社などの多様なステークホルダーが雇用主と難民のマッチングのために作成した専用の電子求人システムを活用すること
- ✔ 難民が通訳や世話人の採用面接への同席を求めた場合は前向きに対応すること
- ✔ シニアマネジメント層がスタッフに対し、難民を採用する合理的な根拠を伝えるよう推奨すること
- ✔ 難民と従業員間のメンター制度や「バディ（仲間）」制度を導入することにより、スタッフが関与する機会を与えること
- ✔ 難民をどのように支援できるかについて、上司とスタッフ両方に研修を提供すること
- ✔ あらゆる人のために、プロフェッショナルで互いが尊重される職場を推進すること
- ✔ 入社する難民に対し、自社の方針と職場習慣に関する明確な情報を提供すること
- ✔ 新しく来たばかりの難民の語学習得のための実践的な支援方法を見つけること
- ✔ 職場での差別とハラスメントに対する方針が目的になかったものであるかしっかりと確認すること
- ✔ 文化的、宗教的背景が異なる人たちが一緒に働くことを促進するためのダイバーシティ戦略を採用すること
- ✔ 雇用された難民のスキルの認定を支援すること
- ✔ 必要に応じて、より柔軟な勤務シフトを組むことなどを通じて、追加研修やスキルアップを支援すること
- ✔ 上司が難民をどのように支援できるか、また上司自身がアドバイスを必要とするときに誰に相談したらいいかについて情報を提供すること
- ✔ 他の雇用主や一般市民に難民雇用のビジネスがあることを伝え、自らがロールモデルになることを検討すること
- ✔ 欧州委員会の「統合のための雇用主の連帯（Employers together for integration）」（<https://bit.ly/2q5FC6l>）といった、関連の取り組みに参画すること
- ✔ 中小企業については、難民の雇用をサポートする際、より大きなスケールメリットを実現するために、他の中小企業と連携する可能性を探ること

...



## 経営者協会

- ✔ 雇用主に対して、庇護希望者や国際保護の受益者の働く権利に関する情報を提供すること
- ✔ 在留の見通しが法的に不確実なことが国際保護の受益者の雇用と訓練への投資の障壁となることについて政府に訴えること
- ✔ インターン制度を設けている雇用主に対し、レファレンスの提供を促すこと
- ✔ 雇用主間でのスキル認証ツールについての経験の共有を促進すること
- ✔ どの職業分野で身元調査が必須ではなく、別の方法によって人物保証が可能かを確認すること
- ✔ 倫理上の問題以外にも、無意識の偏見が才能ある新しい人材の採用を妨げ、今後の事業発展に悪影響を及ぼし得ることを明らかにすること
- ✔ 職場における異文化間コミュニケーションの重要性に対する意識を高めること
- ✔ 難民雇用に向けた職場環境の整備に関する雇用主向けのガイダンスを提供すること
- ✔ 雇用主や難民のコメントなど、前向きな事例を紹介し、企業が具体的に難民のスキルをどのように活用したかを提示すること
- ✔ 難民従業員がどのように新しい顧客層とのつながりを獲得したかや新たな市場を開拓したかについて、雇用主の経験談を集めること
- ✔ 難民従業員の採用や雇用における雇用主の経験に関する証拠を集め、このような経験から得られる教訓を示すこと
- ✔ それぞれのステークホルダーの役割と、どのように協力するのが最善であるかに関する情報に、雇用主がアクセスできるようにすること

...



## 難民

- ✔ 働く権利に関する条件とその範囲について認識し、求人に応募する際などにそうした条件や範囲について理解していることを雇用主に対してアピールすること
- ✔ 受け入れ国の雇用に関する行政的な枠組みについてよく理解すること
- ✔ 資格やその他の関連書類を現地の言語に翻訳してもらうこと
- ✔ フォーマルな資格やインフォーマルなスキルを認定してもらえる機会を見つけること
- ✔ できるだけ早くテストを受け、受け入れ国の自動車免許へ切り替えるか、受け入れ国の自動車免許を取得すること
- ✔ 早く職場に溶け込むために、語学とその他の関連するスキルを身につけるよう努めること
- ✔ 庇護希望者は可能な限り、地位の安定を待たずに、現地の言語を学び、受け入れ国内で雇用される能力を高める職業スキルを身につけること
- ✔ メンター制度やインターン制度、アプレントシシップ・プログラムを利用できる場合には、参加すること
- ✔ 職場への入口として有給のインターン制度やボランティアの機会を探し、ネットワークづくりに努めること
- ✔ 特殊な採用慣行など、労働市場がどのように機能しているかを含め、現地の労働市場をよく知り、職場の規範、慣習などに慣れること
- ✔ 就職説明会などを通じ、自分と似た職歴を持つ求職者を採用している雇用主を積極的に探すこと
- ✔ NGOを通じたインフォーマルな就労ネットワークを活用し、主な採用ルートについてよく理解すること
- ✔ 労働市場へのアクセスや雇用にかかる権利についてよく知ること
- ✔ 仕事に応募する際は、受け入れ国の基準に従うこと
- ✔ 団体への加入やボランティア活動などの地域社会との関わり合いがあれば、履歴書や志望動機書の中で強調すること
- ✔ 現地の言葉で履歴書を作成し、履歴書作成を支援するサービスを探すこと
- ✔ 必要に応じ、通訳や世話人を採用面接に同席させること
- ✔ ケースワーカーや元雇用主に推薦状を依頼すること
- ✔ 可能な場合、新たな労働環境、スキル、業種について理解し、適応できるよう努力すること
- ✔ 自分から積極的に同僚に接触し、可能な限り関わりを持つこと
- ✔ 高いモチベーションとコミットメントを示すこと

...



## 市民社会団体

- ✔ 雇用主向けの情報サービスを立ち上げ、難民の雇用に関する知識をデータベース化すること
- ✔ 就労の権利に関する情報を提供することにより、難民と雇用主を支援すること
- ✔ 主要産業に関するデータやファクトシート、労働文化に関する情報といった難民の出身国についての背景情報を提供すること
- ✔ 現地の雇用慣行や雇用後に期待される仕事上のマナーについて難民が学ぶ機会の提供を促進すること
- ✔ 市民社会団体間で照会システムを確立し、難民が雇用に向けた準備のために活用できる他のサービスについて情報交換できるような体制を整えること
- ✔ 雇用主の難民人材プールへのアクセスを支援するため、オンラインプラットフォームを開発し、または適応させること
- ✔ 難民の履歴書や志望動機書の作成、面接準備を支援すること
- ✔ 採用前および採用の初期段階において、従業員と難民の対話を促進すること
- ✔ 異文化間コミュニケーションや異なる企業風土に関する研修コースを提供すること
- ✔ 高度なスキルを持たない難民の間で、可能な限り早く就労することと長期的な雇用のために必要な基礎的スキルを習得することの間でバランスをとる必要性について意識を高めること
- ✔ 難民のためのメンター制度の機会が長期的に提供されるようにすること
- ✔ 難民の経済的な貢献に対する理解を深めるための測定可能な指標の策定に向け、政府や研究機関に対するアドボカシーを行い、連携すること
- ✔ 難民の雇用には困難がともなうかも知れないが、多様で適応力があり、学習意欲のある労働者を雇用すれば、大きな利益が得られるという認識を雇用主の間で促進すること
- ✔ 即戦力となるようなスキルアップに向けて難民が利用できるサービスについて情報交換を行うために、市民社会団体間で照会システムを確立すること
- ✔ どの組織も単独では難民の最善の利益を実現できず、協調して取り組むことが欠かせないことを理解し、提唱すること
- ✔ 協調的な統合案を提示することにより、協力や連携を深めること



原文 : OECD/UNHCR, *ENGAGING WITH EMPLOYERS IN THE HIRING OF REFUGEES: A 10-point multi-stakeholder action plan for employers, refugees, governments and civil society* (2018)

日本語版 2018年12月 初版発行

本文書はUNHCR駐日事務所による非公式訳でありUNHCRが全責任を負います。

発行: UNHCR駐日事務所

〒107-0062 東京都港区南青山6-10-11 ウェスレーセンター

TEL : 03-3499-2011

FAX : 03-3499-2272

URL: [www.unhcr.org/jp/](http://www.unhcr.org/jp/)

印刷: 三共グラフィック株式会社

# 難民と働く —雇用主との連携

雇用主、難民、政府、市民社会へ向けた  
10のアクションプラン

- アクション 1 • 行政の枠組みをうまく運用・活用する
- アクション 2 • 雇用主に法的な確実性を提供する
- アクション 3 • 難民のスキルを特定し、検証する
- アクション 4 • 雇用において求められるスキルを磨く
- アクション 5 • 難民の能力と雇用主のニーズをマッチさせる
- アクション 6 • 採用における機会均等を確保し、固定観念とたたかう
- アクション 7 • 労働環境を整備する
- アクション 8 • 長期的な雇用を可能にする
- アクション 9 • 難民雇用をビジネスチャンスにする
- アクション 10 • 当事者間のコーディネーションをする