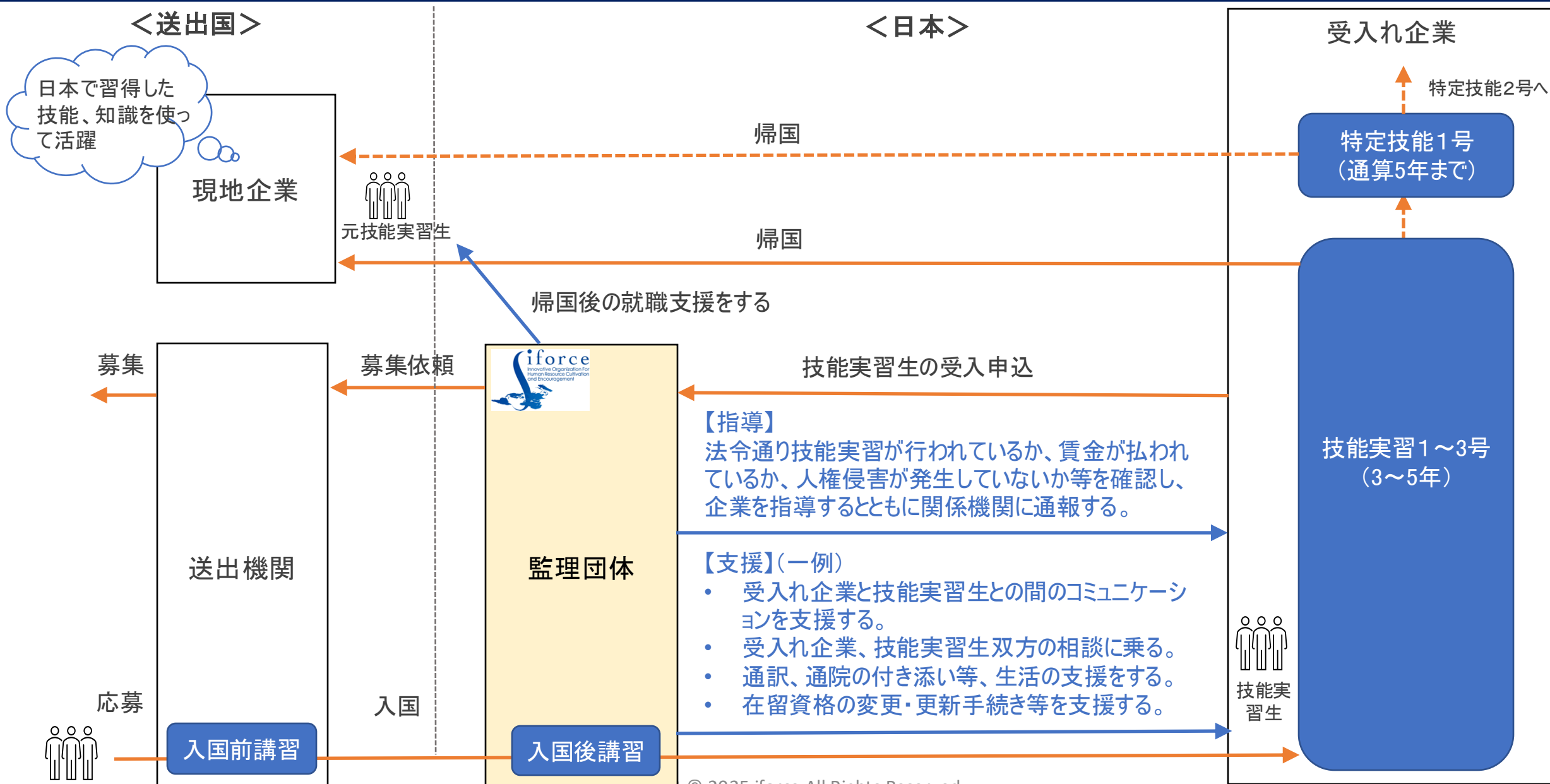




対話の事例（監理団体）

公益社団法人国際人材革新機構（iforce）
西本 周平

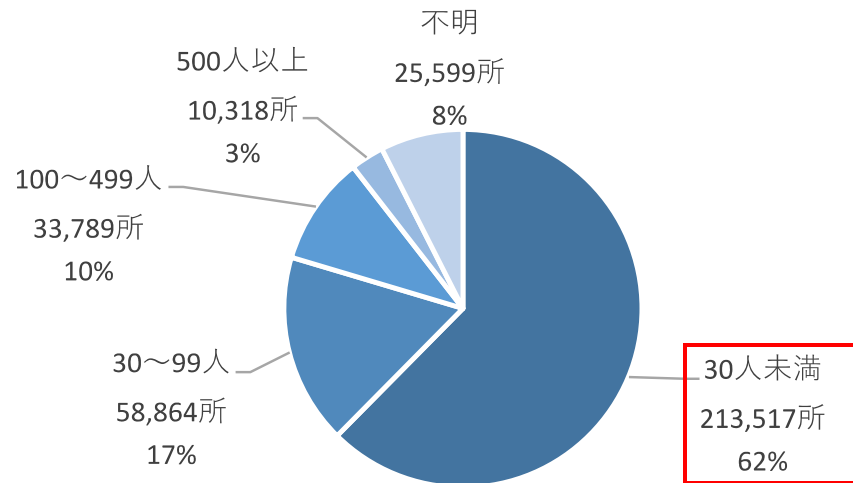
はじめに ～外国人技能実習制度における監理団体の位置付け～



はじめに ～外国人技能実習制度における監理団体の位置付け～

中小の事業所において外国人労働者の雇用が進んでいるが、社内リソースも十分でないことが多く、監理団体が事業所と外国人技能実習生との間に深く入り込んで様々な支援をすることが多い。

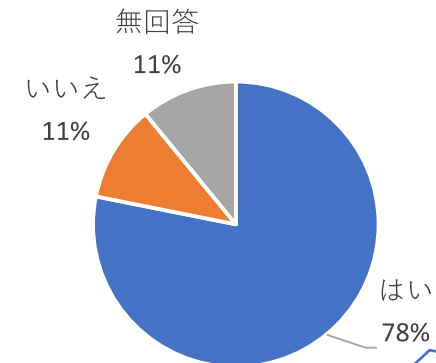
外国人雇用事業所数



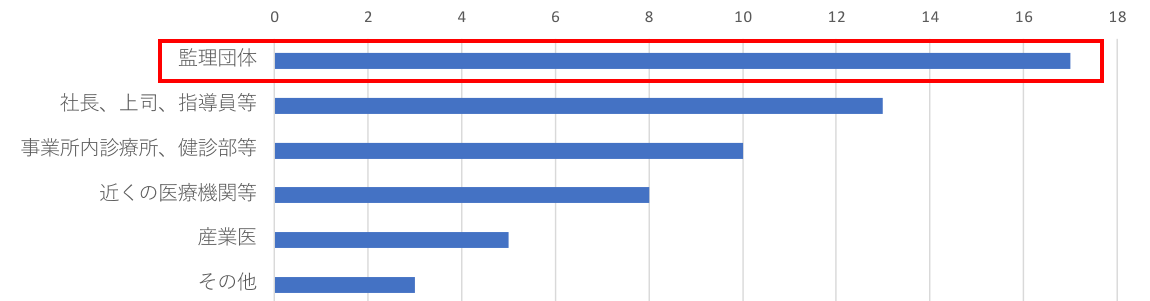
(出所)厚生労働省「外国人雇用状況」の届出状況まとめ(令和6年10月末時点)

* データは古いが、2017年度の技能実習生受入れ企業の従業員規模別構成比で、**10人未満が50%**というデータもある(JITCO)。

Q：技能実習生に健康上の問題が生じたときに、事業所の担当者が相談できる場所がありますか？

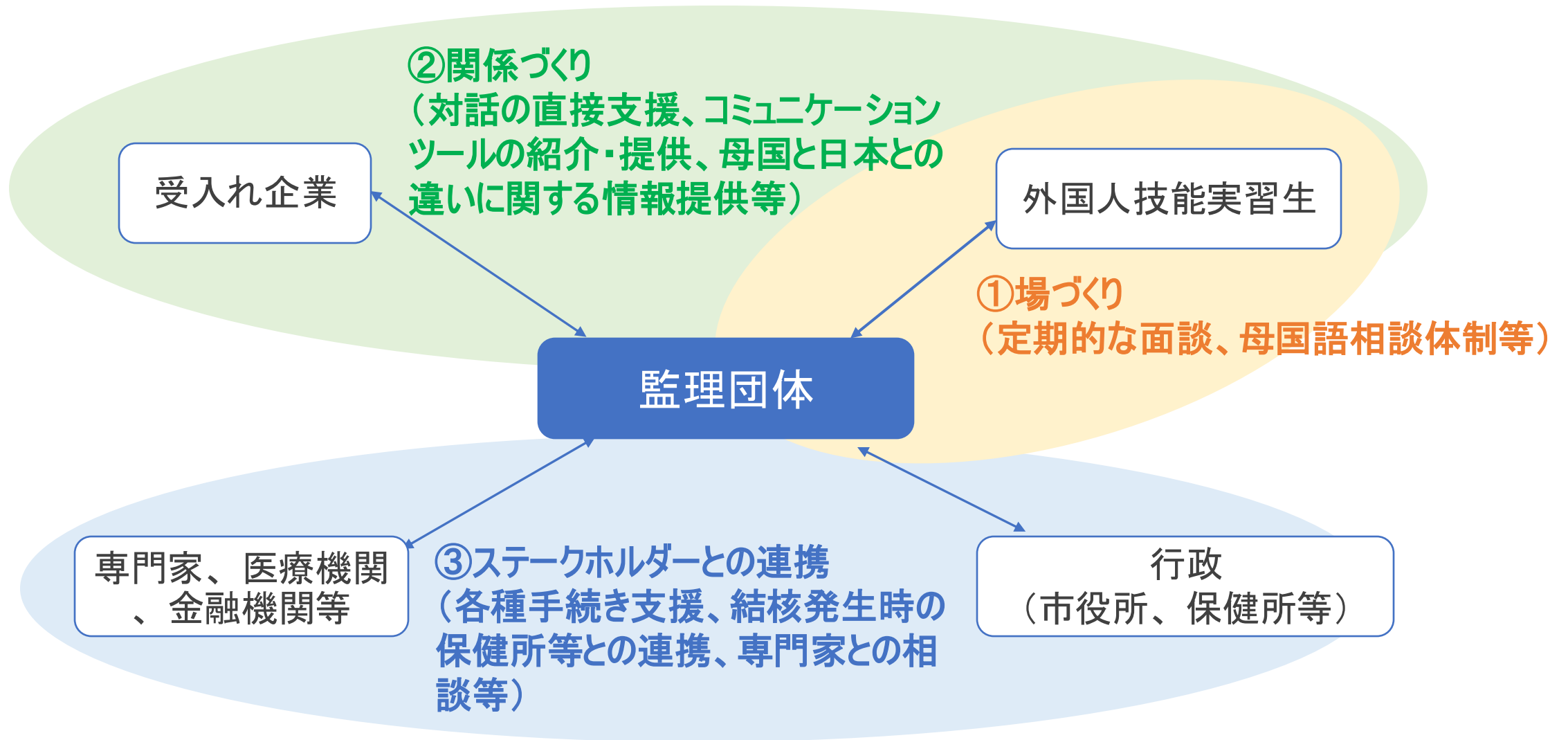


具体例（複数回答）



(出所) 弊団体が実施した外国人技能実習生の健康に関する受入れ事業所向けアンケート調査の結果より

「創造的対話」のための環境整備



関係づくり ～受入れ企業への情報提供の事例～

受入れ企業向けに毎月発行しているニュースレターで、国別の情報や、外国人材とのコミュニケーション支援ツール等を紹介

＜掲載イメージ＞



日本語学習教材、
外国人材支援ツール
のご紹介

外国人材との共生をめざす
創造的対話ガイドブック



PDF
一般財団法人CSOネット
ワーク
無料

「創造的対話」とは、対等な関係性のもとで、互いの立場や文化の違いを理解し合うよう努めながら、問題の解決策を模索する中で、新たな取組みを生み出す、相互のやり取りを意味しています。一般財団法人CSOネットワークは、外国人材を受入れ、職場の環境整備に日々尽力されている企業の経営者や管理職の方々、また現場で外国人材とのコミュニケーションに直面している従業員の皆さまに、「対話」を通して、労働環境の改善をはかってもらうことをめざして「外国人材との共生をめざす創造的対話ガイドブック」を作成し、12月1日に公開しました。

同ガイドブックでは、創造的対話の手順や心構え等の他、例えば外国人労働者からの「残業をさせてほしい」との訴えに対して創造的対話でどのように対応するか等、いくつかのケースも取り上げられています。ガイドブックによると、外国人材の働く職場で「創造的対話」が生み出すものとして、例えば①業務の改善や生産性の向上、②多様な人材の働きやすい職場環境の創出、③人材の獲得や定着などが挙げられています。外国人労働者との対話を進めるために、同ガイドブックを活用してみたいはいかがでしょうか。

(出所) 一般財団法人CSOネットワーク ホームページ
<https://www.csonj.org/taiwa-guidebook.html>

＜その他、これまでニュースレターで紹介したツールの一例＞

- 「職場でのミスコミュニケーションを考える」(経済産業省)
- 「外国人従業員とのコミュニケーションのコツ」シート(厚生労働省)
- 「2024年度最低賃金の都道府県別多言語広報ツール」(厚生労働省)
- 「日本でくらすための銀行口座や送金のつかい方」(金融庁)
- 「熱中症予防・対策法が多言語リーフレット」(公益財団法人国際人材協力機構)
- 「生活オリエンテーション動画」(出入国在留管理庁)
- 「安全衛生チェックリスト」(外国人技能実習機構)
- 「多言語災害情報文例集」(一般財団法人自治体国際化協会)
- 闇バイトへの注意を喚起する多言語チラシ(公益財団法人東京都つながり創生財団)

iforce News Letter 2025年1月号(Vol.41)より

創造的対話の事例①(対外国人) ～日本語学習のモチベーションが上がらない～

問題の特定

日本の企業で技能実習をするには、日本語能力の向上が必須であるが、外国人技能実習生の日本語学習のモチベーションが上がらず、学習が手につかない

背景の違いを理解

日本語能力の高い先輩(同僚)がいるから、実習ではあまり困らない。また、日本語ができたからと言って、すぐに給料が上がるわけでもないし、日本にいるのは3年間と決めているので、学習意欲がわからない。

目的の共有

何のために日本語を学習するのか、短期だけでなく中長期的な目的も共有。
(「目標と計画シート」を使ってバックカスティング。「将来の夢は?」、「将来どうなっていたい?」)

創造的解決

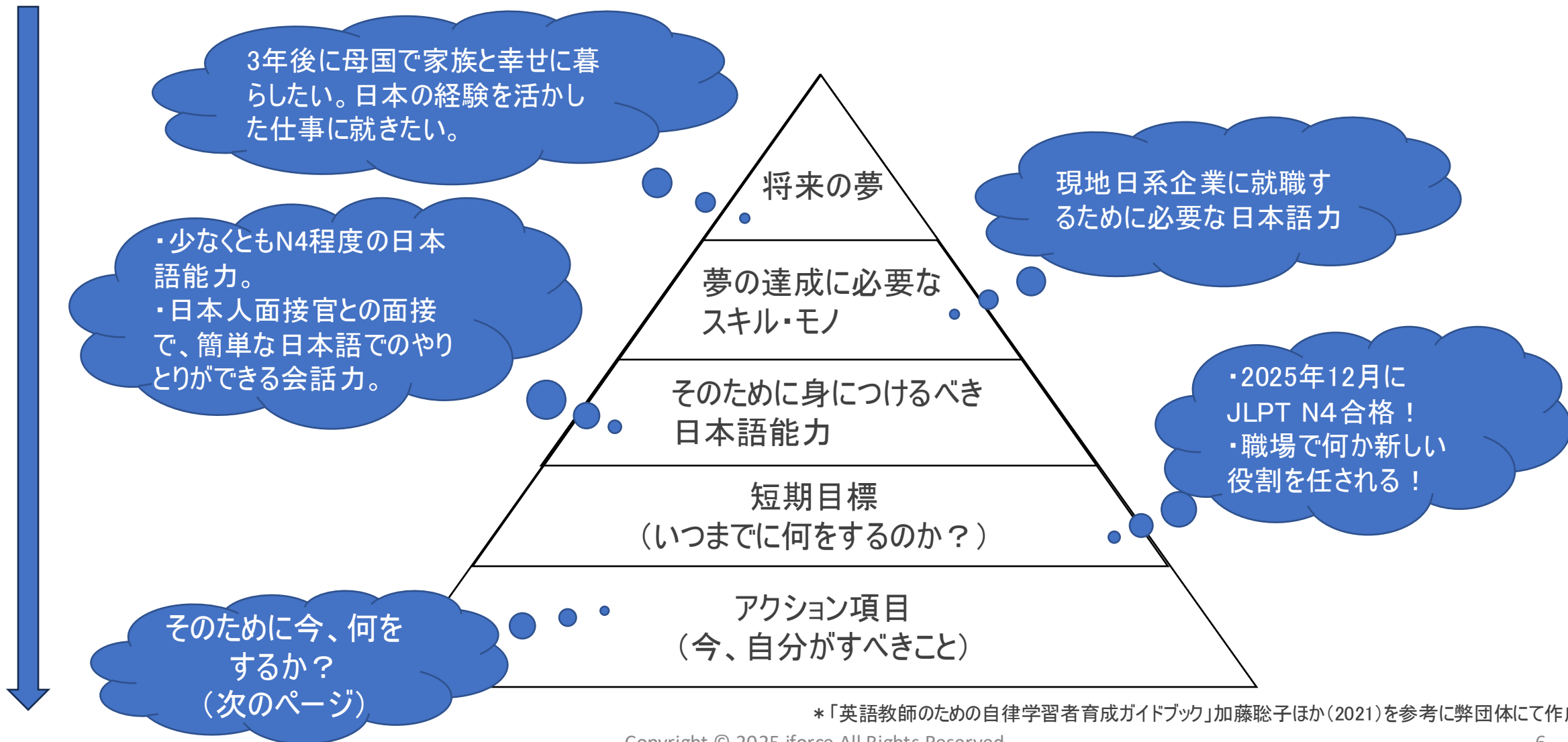
外国人:「帰国後は、母国で家族と幸せに暮らしたい。日本での経験が活かせるかわからないが、母国でも何らかの形で活かせれば良いと思う。」

監理団体:「もしそうであれば、今、日本語を学習しておけば、将来母国に帰ってからも例えば現地の日系企業でより良い仕事を得ることができる可能性が高まる。帰国後の就職支援もしているので、必要なら活用してほしい。」

→半信半疑ながらも、目標と計画シートに沿って日本語学習を開始。

学習計画作成前の自立学習のためのゴール設定ピラミッド

考える順序



*「英語教師のための自律学習者育成ガイドブック」加藤聡子ほか(2021)を参考に弊社にて作成。

創造的対話のツール ～目標と計画シート～

目標

氏名： _____

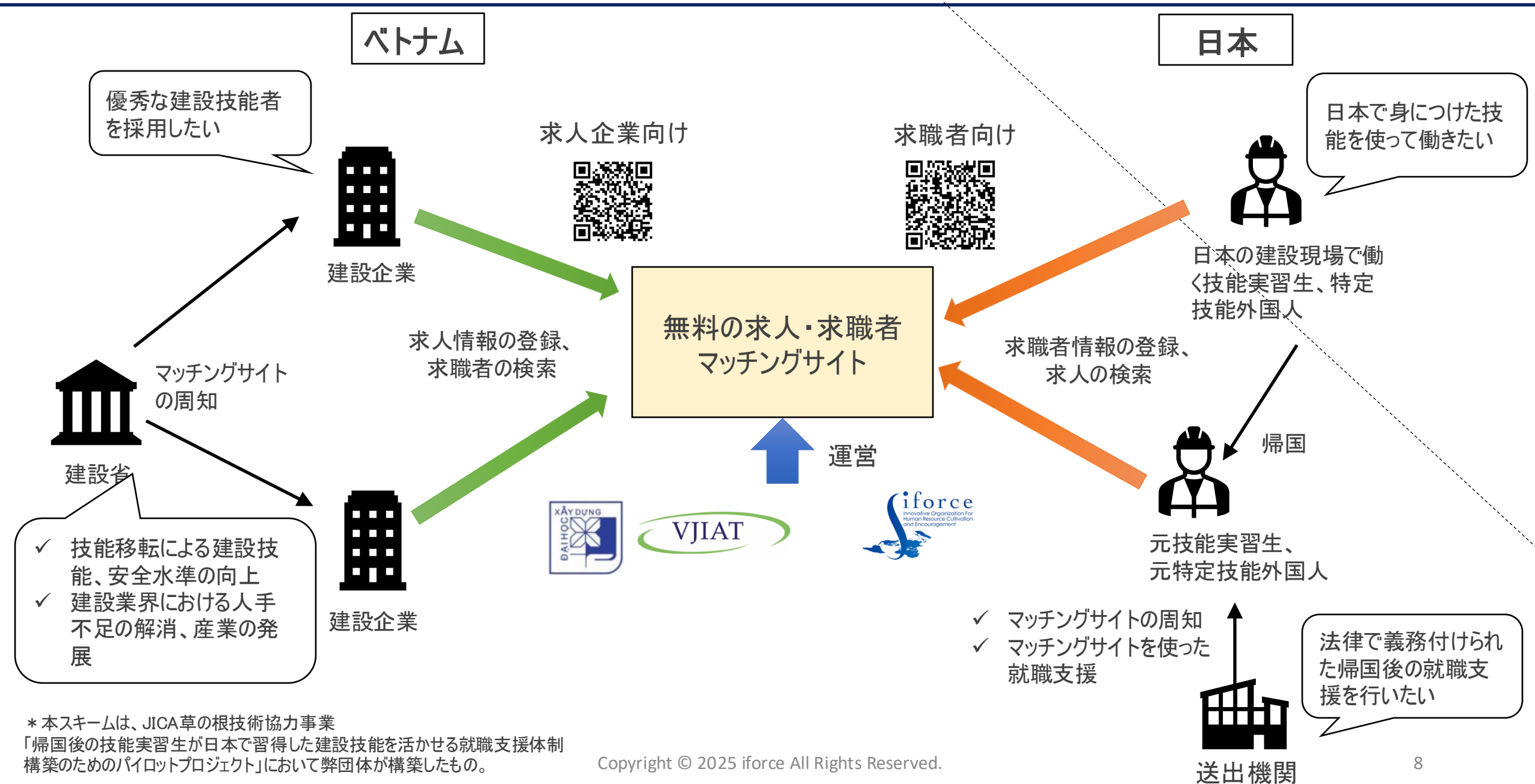
将来の夢	
↓	
夢の達成に必要なスキル・モノ	
↓	
そのために身につけるべき日本語能力	
↓	
短期目標（いつまでに何をするのか？）	

計画（アクション）

■ 年 月

技能	No.	自宅等での学習計画					職場での学習・実践計画 (いつ、何を、どうする？)
		学習内容 (何を？)	学習方法 (どうやって？)	学習の場 (どこで？)	学習時間 (いつ？)	学習量 (どれくらい？)	
聞く	1						
	2						
	3						
読む	1						
	2						
	3						
話す	1						
	2						
	3						
書く	1						
	2						
	3						

(ご参考) 帰国後の技能実習生等の就職支援スキーム



* 本スキームは、JICA草の根技術協力事業
「帰国後の技能実習生が日本で習得した建設技能を活かせる就職支援体制構築のためのパイロットプロジェクト」において弊社が構築したもの。

創造的対話の事例②(対外国人) ～残業をしたいのにできない～

問題の特定

新型コロナウイルス感染症の影響がまだ残る時期に、受入れ企業の業務量が減り、外国人技能実習生が残業をしたいのに、できない。

背景の違いを理解

母国へ毎月〇円の仕送りをしたいが、円安も相まって、仕送り額が減ってしまっている。残業をしてその分を稼ぎたいが、会社の業務量が減って残業もできない。

目的の共有

コロナの影響で一時的に業務量が減っているだけで、今後は回復していく見込みである旨を説明。
逆に、今の時間は貴重であるため、上手に活かせば、将来の収入は増える可能性があることを共有。

創造的解決

短期的にどうにもならないことに不満を言うよりも、その貴重な時間を使って、将来の所得向上のための日本語学習に取り組んだ。

創造的対話の事例③(対外国人) ～病院に行きたくない～

問題の特定

体調不良で会社を休みがち。会社も心配し、医療機関を受診することを勧めるが、本人は「病院に行かなくても大丈夫」だとして、通院しない状況が継続。

背景の違いを理解

母国から市販の常備薬を持ってきていて、それを服用しているから大丈夫とのこと。ただ、体調不良が継続していたため、本人としても通院した方が良いとは何となく感じていそう。過去に弊団体で実施した調査結果(次ページ)をもとに、背景に、「日本の医療機関のことをよく知らない」や「医療費の支払い」、「日本語が話せない」こと等があるのではないかと推測。

目的の共有

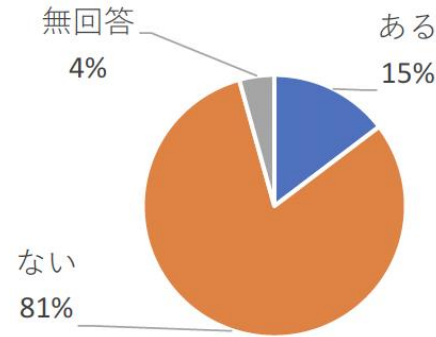
自分の健康維持のために、そして病欠が続く中、会社(労務管理)側の立場として、病院を受診する必要性を改めて共有。
その上で、日本の医療機関の受診の流れや、健康保険・医療保険の仕組み、一般的な初診時の医療費、どうしてもお金がない場合は一時的に立替えてもよいこと、監理団体職員が付き添うこと、通訳が入るためコミュニケーションも問題ない旨を改めて説明。

創造的解決

無事、医療機関を受診することができた。

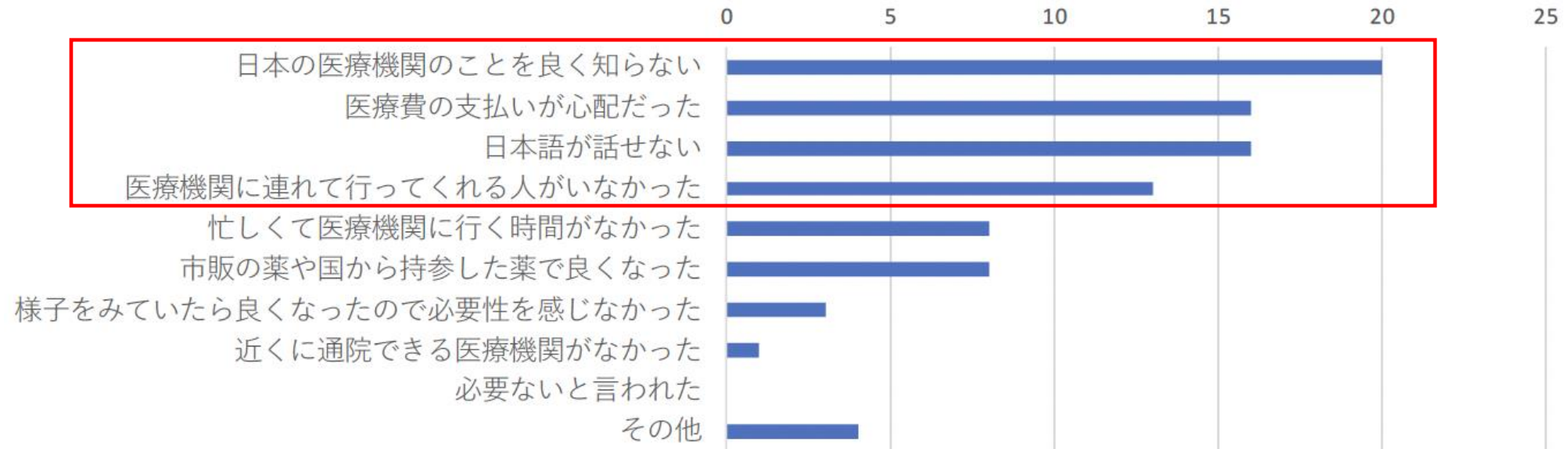
創造的対話の事例③(対外国人) ～病院に行きたくない～

Q: 日本に来てから、医療機関(病院・診療所)を受診したかったけれど受診しなかったことはありますか？また、その理由は？



* 弊団体の外国人技能実習生348名を対象とした技能実習生の健康に関する調査の実施結果より

受診しなかった理由 (複数回答可)



創造的対話の事例④（対企業） ～仕事をなかなか覚えない、動きが悪い～

問題の特定

雇用している外国人技能実習生は、前職で同種の仕事の経験があると言っていたが、実際には仕事をなかなか覚えず、動きが悪い。

背景の違いを理解

母国で同じ職種の仕事と言っても、
 ・扱う材料や道具・設備、技術等が異なる。
 ・安全衛生や品質に関する法令や基準等が異なり、そもそも安全衛生・品質に対する意識が違う。

当該外国人としては、
 ・仕事のやり方をちゃんと教えてもらっていない。
 ・明確な業務指示がない。

目的の共有

最初が肝心。1日でも早く、お互いが気持ちよく仕事ができ、仕事のパフォーマンスがあがることが大事。

創造的解決

早急に以下のやり方に変えることで合意し、実行した。
 ・暗黙の了解や、察して動けというのではなく、どう動いて欲しいのか、指導員が明確に指示する。
 ・単にこれをやれ、見て覚えろというのではなく、なぜそうするのかを（監理団体の通訳を介して）母国語で説明し、納得してもらった上で仕事を進める。

監理団体にとって、創造的対話において重要と考えること(私見)

- 背景や前提の違いを理解しようとし、理解した上で、寄り添った「対話」を行うこと。関係者に背景や前提の違いに関する適切な情報提供を行うこと。
- 目先のことだけでなく、将来を見据えた「対話」を行うこと(目先のことは対立しがちだが、より長いスパンで見たり、そもそもの目的を共有すると、合意しやすいこともある)。
- 自分ごとと捉えてもらうこと。
- 監理団体だけでできることは限られるため、受入れ企業だけでなく、行政、専門機関をはじめとした様々なステークホルダーを巻き込んで、連携すること(監理団体は連携のハブとして機能)。

