

外国人材との共生をめざす 創造的対話ガイドブック 発行記念セミナー ～対話のある職場や地域の実現に向けて～

- 【日時】 2025 年 2 月 27 日（木）14:00～16:30
- 【開催場所】 地球環境パートナーシッププラザ（GEOC）
（対面及び Zoom Webinars にて配信（期間限定で録画配信予定））
- 【主催】 一般社団法人 CSO ネットワーク
みんなの外国人ネットワークソーシャルプロジェクト

プログラム

第 1 部 報告「外国人材との対話について」

- 基調報告 佐藤 寛 氏 開発社会学会 主宰/みんなの外国人ネットワーク
創造的対話の提案 長谷川雅子 一般財団法人 CSO ネットワーク事務局長・理事
事例提供 ① 井上 浩幸 氏 株式会社 植松建設 総務
事例提供 ② 岩中 拓人 氏
OMRON HEALTHCARE MANUFACTURING INDIA Pvt. Ltd., Managing Director
事例提供③ 西本 周平 氏 （公社）国際人材革新機構(アイフォース)理事

第 2 部 パネルディスカッション「外国人材と対話のできる職場や地域の実現に向けて」

- 登壇者：和田 征樹 氏 （一社）ザ・グローバル・アライアンス・フォー・サステイナブル・
サプライチェーン(ASCC)代表理事
北御門 織絵 氏 佐賀県・多文化社会コーディネーター
佐藤 寛 氏 開発社会学会 主宰/みんなの外国人ネットワーク
モデレーター：古谷由紀子 一般財団法人 CSO ネットワーク代表理事

記録

第1部 報告「外国人材との対話について」

基調報告 「親切心」だけじゃまにあわない ～創造対話が求められる背景～ 佐藤 寛氏

私の役割は創造的対話が求められる背景を説明することである。

外国人を雇う方、近所にいる方、理解をしようとはしている。しかし、日本人側の親切心では間に合わないという背景を説明する。

外国人の労働者数が日本全国で 230 万人を突破し、過去最多になっている。労働者の 100 人に 4 人が外国人である。国で言えば、ベトナム、中国、フィリピンが多い。

かつては日本も労働者を多く送り出していた。現地で成功を収められたのは受け入れ国の政策が機能していたからである。移民として移住しても、受け入れ国の政策がしっかりしていないと成功しないということは重要である。

日本において、戦後の経済成長期には外国人労働者は不要であった。農村の次男、三男がいたからである。その後エンターテインメントのフィリピン人や歌舞伎町などで外国人受け入れが始まった。今では

人手不足によって、外国人材を受け入れざるを得ないという状況である。しかし日本に来た人にとって生活は簡単ではない。

日本の人口の 2.8%が外国人であるという状況にあり、さらに増加している。男女比も大体半々になっている。都会であると頻繁に外国人を目にするし、地方でも工場などでは多く目にする。今や外国人材抜きでは成り立たない。そのような状況においてあらゆる問題を抱えている外国人が存在する。それに対して市民社会団体などもいろいろな活動をしているが、親切心だけでは間に合わない。相手のことを知らなければならない。

外国人材は、地元が貧しく、親戚の期待を背負って、勝負に出るといった形で、日本に来る。「ブローカー」や「前払い金」に頼るなどのあらゆるリスクを背負って来ている。また開発政策としての工業化や農産品の輸出だけではなく、送り出した人の出稼ぎ送金が開発に有用だと言うことが明らかになってきたので、東南アジアの国々は国を挙げて国民を海外に送り出すようになっている。今では出稼ぎ送金が途上国にとっての一番の収入源になっている。

彼らに対してはまず国の政策がある。都道府県、企業、市民社会団体などもさまざまな対応をしている。それは外国人と日本人がどのようにしたら理解し合えるかという試みである。育成就労法案が衆院を通過したということは、国が何とかしようと思っているという対応の 1 つである。

特に地方では多くの外国人に来て欲しいので、あらゆる対応をしている。例えば各県が方言マニュアルを発行するといったものがある。群馬県は、県としての情報発信サポートなどもある。コミュニケーションを取ろうとする努力である。

産業界としては、インドネシア人のためにモスクやハラル料理のレストランを建てたりしている。

市民社会としては、例えば、医療通訳の人々が頑張っている。また茨城県では技能実習生と高校生が共に茶道を経験するなどしている。

つまり、国も、自治体も、産業界も、どうにかしようとしている。

しかし外国人の周囲に、は自分の日常とは関係ないと思う日本人もたくさん存在する。その人たちが「外国人問題」と捉えている。それは日本人としてのプライドや特権を阻害されることへの不安感などからである。

外国人が自治体の人口の 1%の時から対応しないと間に合わない。3%では手遅れになる。多くの日本人、特に職場で外国人がいない日本人にとっては、多文化ネガティブな感情があるのだろう。

自治体はまちづくり、企業はビジネス、しかし日本人としては、安心して、不安なく働きたい。彼らの不安の軽減も必要である。そのようなニーズを満たすためには、多文化共生が必要である。そうになると、雇用主が良かれと思っていろいろなことをするだけでは不十分で「対話」が必要になる。このような背景を踏まえて、今日のガイドブックの活用を考えていただきたい。

創造的対話の提案 長谷川雅子

創造的対話の基になった事業についてお話した上で、創造的な対話を提案し、ガイドブックの活用方法などについて述べる。

CSO ネットワークの説明とビジネスと人権に関する事業の説明（省略）。

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に努め、問題に対する解決を模索する中で、新たな取り組みを生み出す相互のやり取りと定義している。互いの違いを意識して、理解し合う。そこが前提になるだろう。それらを踏まえて手順をまとめたのが、4 つの段階である。問題を特定し、背景の違いを理解し合い、目的を共有し、創造的解決を行う。

ただ、言うは易し、行うは難しである。例えば、外国人が作業手順がわからなければ、その工程を整理して、標準化して、マニュアル化していく。それによって、外国人だけでなく職場の人全員が作業を理解して、効率が上がる。これまでになかった価値が生み出されると言う話も聞いた。これも 1 つの創造的対話の成果だろう。介護施設や農業ではこのような取り組みを聞く。また、このような対話が生まれている職場とは、働きやすい、心理的安全性が確保されている職場であり、そのような職場では、生

産性が向上するとも言われている。そこでは人材の定着や新たな人材確保も進められるだろう。そのような価値が新たに生まれていると言える。

では、どのように創造的対話を行うか。いきなり行うのはなかなか難しいだろう。まずは環境づくりとして、対話の場作り、人間関係作り、そしてステークホルダーと連携することが大事だろう。

創造的対話の「7つの原則」は、対話をどのように行うか、という時に立ち戻れる原則である。ビジネスと人権に関する指導原則を参考にしながら作ったものである。

そして「創造的対話」をどのように活用するか。すでに困っている企業、あるいはこれから外国人材を受け入れようとしている企業に対して、研修を行おうとしている。また、事例集を作ることも考えているし、経営者と外国人の間に入る存在、コーディネーターする人に、何ができて、どうしたらよいのかというハンドブックを作成することも考えている。

事例提供① 井上浩幸氏

(動画視聴)

まずは、我が社の紹介である(省略)。

ここ数年の社員数の状況だが、2018年には50歳以上が70%を占めていた。努力を重ね、若者の割合も増えた。こうして無事100年を迎え、次の100年へというところに来ている。もともと若い人を採用したかったが、その中で外国籍の方を受け入れるようになった次第である。そもそも、そのようなノウハウは全くなく、新卒社員もいなかった、そういう業界である。始まりは2019年夏、ベトナムで面接をしたがパンデミックがあり、2021年11月より受け入れた。2022年の4月には専門学校から3人も入ってきた。これは奨学金制度設定のご縁で来てもらった。経験よりも、ビジョンや意欲を基に採用をしている。

ビザなど入社のサポートは必須となる。それ以外でもやるべきことは結構多い。我々としては労働力というよりも仲間が欲しかった。そのためには長い時間がかかる。日本で、佐賀で、より気持ちよく生活してもらう必要がある。安定した私生活が必須となるため、そのサポートもしたかった。信頼関係を築きたいという思いもあった。職場からは「そこまでしてやらんば、いかにとね？」とも言われた。

留学生に関しては、年内に内定させ、学校と協力して学生のうちに就職の準備を進めている。

対話のある職場をどう実現するかというと、行政、地域、同僚に対して、会社は味方になるということである。もちろん日本人社員に対しても、味方になるということを示す。また学生たちは先生たちを信頼しているので、先生たちと仲良くする。

しかし現場は大変。半年の間に6人の受け入れを行ったので、受け入れ環境の整備をしていく必要があった。新人社員の教育(年4回の社長面談)、若手社員の教育(メンター研修)、全社員の教育(チームビルディング研修)ということで、環境を整えた。教育の仕組みの構築を考えると「創造的対話」を生み出すということと同じことだったのかもしれない。定期面談シートや、自己評価シートを、書いてもらう。個人情報はもちろん内密にする。そして、目標や計画を立てて、面談を行う。

私の願いは永住権をとって欲しいということ。もちろん、日本人社会でこういうことをした方がよいのではないかという作法も、外国人の文化を尊重しながら伝えている。

メンター研修については、目的と課題を提示している。3ヶ月に1回を行うチームビルディング研修でも、国際理解の研修を継続している。繰り返していくうちに、国際理解から相互理解ということで、外国人ということは関係なくなりつつある。みんな違うのが当たり前である。マインドに関わることは得てして後回しになりがちだが、しかし、それこそが結果的には収益にもつながるだろう。1ヶ月に30分の面接はどういうことかと最初は言われたが、その効果が出始めている。

ところが6名いた外国人材は、理由はそれぞれであるが、今では1名になった。最初の子は9ヶ月で辞めてしまった。この子は日本語の挫折。専門用語が入ってこない。あとは本人は辞めなくなかったが、奥さんの関係で辞めてしまった。対話では両方の話が必要だが、本音を聞き出せなかったし、自分の声を伝えきれなかったかと反省している。

残っているネパール人の1人は、ちゃんとしている会社に見えたから来たようである。また地元にも

雰囲気に近いとのことであった。資格も取らせてくれるし、休みもあるし、交流もある、ということで、本国の奥さんも連れてきて一緒に暮らしている。ずっと日本に暮らしたい、とのことである。この子に憧れて、ネパール国籍の2人もきている。また、高校新卒の2名も入ってきている。

創造的対話のガイドブックを見て、外国人だけではなくて、世の中を良くするヒントがあると私は考えている。まずは、我々のチーム、居場所を大切に、前進していきたいと考えている。

事例提供② 岩中拓人氏

まずは、自己紹介をする（省略）。

今までは日本に外国人を迎え入れるという話だが、自分は外国に行って働くという形であり、状況は少し変わる。しかし、対話という意味では同じだろう。

工場に着任した時、すでに10年以上稼働していて、知識や経験が豊かな日本からの駐在員がいて、統率も取れているし、素晴らしい組織であった。しかし非常に強いトップダウン型の組織になっていた。最初に会議に出た時、日本語がたいへん流暢な人が前に出て、本語のプレゼンで、私の顔を見ながら一生懸命説明する。他にも多くの人々が参加しているが、私に話す。問題があった時はみんなで理解しないといけないし、日本語で話したら全体で共有できないが、トップに対する報告になっていた。

答えを持っていてそれを落とすというトップダウン型だったので、早く現場に落として実行することが重要だった。日本語と実行力が重視されていた。また軽度な問題は自分たちで処理して報告しないという状況だった。うろうろしていると社員が議論している、という状況があった。

そこで私は、ひとりひとりの人材が自ら考え、行動する「自立した」組織をめざした。。トップダウンは強い組織であるが力はトップに依存してしまう。変化が激しい世の中においては自立した組織が必要であると考えた。着任者として初めてベトナム語で挨拶をした。異文化においては相手に飛び込むという姿勢が大事なのでベトナム語を勉強してスピーチをした。では、自立した組織を作るために、何をしたか。

まずは「教える（teaching）」から「育てる（coaching）」に変えた。そして同僚・部下を理解する仕組みを作る。また自ら聴きまくる。そして一番重要だったが、覚悟を決めるということであった。

まず「教える（teaching）」から「育てる（coaching）」への変更だが、駐在員を経験豊富なエキスパートとして置き換えたら、色々な事例に当てはまるだろう。今までは経験豊富で優秀な駐在員が力を振るっていた。そこで現場でポテンシャルある人を引き上げて、あなたが判断しなさいとする。日本人の駐在員には、自分たちが結果を出すためではなくて、彼らが結果を出すためにサポートしてほしいという役回りに変えた。これによって、現場の人はベンチに座るつもりでやっていたのが表舞台に立つことになり、覚悟が変わった。また部下の人たちと上司が対話せざるを得なくなった。また駐在員にも人事権の後ろ盾がない状況で、リーダーシップを発揮してもらった。これは、現地から、双方から、大反対があった。

また、マネージャーをローテーションすることにし、協働の上で、決断する能力を重視するようにした。素早く指示、指導、実行力から、協働する能力が重視されるようになった。また、いろいろな物事について、チームで提案させて、それを聴くことにした。マネージャーはあくまで支援者として、部門長あるいはその下の人に決めてもらう。それによって納得する。他にも、社員旅行などいろいろなイベントもチームスタッフから選んで、自分たちが望むものを提案してもらうようにした。そうすると、コミュニケーションをせざるを得なくなる。時間はかかるが非常に大きな効果があった。

私自身もいろいろなところへ行って、聴くことを徹底した。定例で部下のレポートを聞くだけではなく、現場で働くワーカーさんからもグループや1対1で聴く。伝えるのではなくて、聴く。それによって現状を把握することに力を注いだ。オフィスも全員同じ場所に入れて、社長室もやめて、一緒に座った。そうすると誰がどんな話をしているかも聞けるし、人が集まっているところを察知できたり、自分に聞きに来たりもしてくれる。

最後の覚悟を決めるということ、これが大事であった。対話を中心にやると、時間はかかるし短期の

結果は出ない。労力も時間も相当かかる。そこを理解する。必ず問題は出てくるが、問題発覚や危機の瞬間＝真実の瞬間に本気度が問われる。どんなに美味しい料理でも、触れた瞬間に素晴らしい、だめだ、というふうに感じるが、対話に対する本気度が問われる瞬間がいくつかある。例えば、大きな問題が出た、業績が出ない、そのような悪いニュースが出た時にどのような反応をするかで、対話を本気でやってくれるかが変わってくる。問題が起きた時には、必ず笑顔で、報告してくれてありがとうと現場に言いに行ったりした。うまく行っている時の対話は簡単。本当に苦しい話の時に対話をしたいのか否かが問われていると思う。コロナによって、会社を出るな、ということで、ほとんどの日本の駐在員は家にいた。私はここが真実の瞬間だと思って、3ヶ月くらい、社員と床に寝て、髪を切ってもらったりもした。

いろいろな施策の紹介をしたが、覚悟を決めなければうまくいかない。本社からも結果を出せと言われる。それは自分で吸収して、現場ではニコニコするという覚悟がないといけない。

国が違うと、違いはわかりやすい。しかし人は、一人一人が異なる。それぞれが、生き活きと、他の色に染まるのではなくて自分の色を咲かせるように。。それが大事だと信じてやってきた。トップダウンで素晴らしかった組織から、一人一人が生き活きする組織へと変えられたのではないかと思う。

（岩中さんへの）質疑応答

質問：家族や本社からの反対に対する対話は、どのように行っていたか。

回答：本社からは、なぜそのようなことをするのか。ローテーションや駐在員についても、狂っていると非難された。そこも対話の一方向だと考えている。なぜそう考えているのか、自分が何を目標としているのかを説明した。そして重要なのはファンを作ること、理解者を作ることである。正攻法だけではなくて、日本に行った時に立ち話でゲリラ的な対話をする。このようにすることがよいのではないかと、これがうまくいくのではないかと。あらゆることで埋めていく。しかし、いろいろなプレッシャーは出てくるだろう。

事例提供③ 西本周平氏

管理団体の対応事例をお話しする。

管理団体の説明をまずは行いたい（省略）。

外国人技能実習生に限らず外国人雇用事業主は中小零細企業が多く、支援体制や組織体制が十分ではない。そこで事業所と技能実習生の間に深く入り込んで、さまざまな支援をすることが多い。企業からも頼りにされている存在であると考えている。

今回、創造的対話ハンドブックを踏まえ、我々の活動に、3つの環境づくりのフレームワークを当てはめてみた。場づくりでは、定期的な面談、母国語相談体制を作ったりしている。関係作りでは、対話の直接支援、コミュニケーションツールの紹介・提供、母国と日本との違いに関する情報提供などを行っている。またステークホルダーとの連携でいうと、各種手続き支援、結核発生時の保健所との連携、専門家との相談などを行っている。

月1回ニュースレターを発行して、外国人とのコミュニケーションのツールとか、多言語のパンフレットなどを紹介している。1月には創造的対話のハンドブックの紹介もした。

4つのステップについても、我々の活動を当てはめてみた。

問題の特定に関して、日本語能力向上のモチベーションが上がらないということがある。背景としては、日本語能力の高い同僚がいたらあまり困らないということがある。また日本語能力が給料にあまり関係しないこと、3年間で帰ることから学習意欲が湧かない。目的の共有として、何のために日本語を学習するのか、短期だけではなく中長期的な目的を教授している。したがって、創造的解決として、帰国後に日本語が話せれば、就職支援とかも含めてできるというコミュニケーションをしている。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してもらった。

この「目標と計画シート」では、自分で目標を立て、アクションをどうするのか、という計画を立ててもらう。将来の夢から短期的な目標まで、自分で立ててもらっている。対話をしながら、どの能力を伸ばすのか、そのためにどういうアクションを取るのか、ということを書いてもらっている。

また帰国後の支援として、ベトナムの現地の建設企業と実習生のマッチングをしている。主に日系企業とやっている。14 件ほどの求人しか今はないが、現地の日系企業では技能実習生を現場のリーダーにしたいというニーズがある。

さらなる事例として、残業をしたいという声が非常に多い。そこには円安とかもあるし、会社の業務量が減る、という背景もある。今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可能性があるなどと目的を共有して、この貴重な時間を使って将来の所得向上のために、日本語学習に取り組む方がよいのではないかとすることで、取り組んでもらっている。

あるいは体調不良で会社を休みがちというものがある。なぜ通院しないのか。日本の医療機関を知らない、日本語を話せない、医療費が不安である、という背景がある。それらを踏まえて、医療システムとしてこれくらいの費用がかかるとか、立て替えることも可能だし、付き添うことも可能だというコミュニケーションをして、医療機関を受信することができた。

最後に、建設会社などで雇う前に、前職で同じようなことをしていたとのことだったが、現場に配属されると動きが悪いという不満がある。背景としては、母国で同様の仕事をしていても扱う技術とか、安全衛生とか、それに対する認識のずれなどがそもそも存在している。そういった情報のインプットをしている。また外国人としては、しっかり教えてもらっていないという不満もある。1 日でも早く仕事のパフォーマンスを上げることが大事で、最初が肝心である。したがって暗黙の了解ではなくて、明確に指示してもらうということを徹底してもらったり、なぜそうするのかを通訳なども介して、納得してもらうことをしている。

創造的対話にとっては、背景とか前提の違いを理解した上で対話を行うことが重要であるし、我々だけでなく受け入れ企業や、外国人に、前提の違いの情報を提供することが重要だろう。また目先のことでだけではなくて、将来を見据えることが大事。そして、自分ごととして捉えてもらう。

いろいろな問題があるが、管理団体ができることは限られている。さまざまなステークホルダーを巻き込むことも重要ではないかと思う。

第 2 部

パネルディスカッション：「外国人材と対話のできる職場や地域の実現に向けて」

古谷：

1 人 5 分程度で対話を軸に、活動している意義や成果について、お話して欲しい。

北御門：

自己紹介も兼ねて、佐賀県がどういうところかを話したい。映像（省略）

佐賀県はスポーツ振興などを中心に若者育成などを行っている。自然にも囲まれた食の宝庫でもある。10 市 10 町で構成されており、人口は 78 万人。東京よりも韓国の方が近く、アジアからのインバウンドも盛んである。

自己紹介（省略）

自分は多文化共生の専門職として、10 年目くらいになる。行政では珍しい事例であろう。

佐賀県は外国人が急増している。人口の 1.3%を占める位である。コロナで少し下がったが、そこから急増している。今、1 万人を超えている。県としても、市や町と共に、多文化共生の連携を進めている。佐賀で暮らす外国人は技能実習生などが圧倒的に多い。ベトナムが多いが、インドネシアとネパールが続く状況である。スリランカ、カンボジア、ミャンマーなども増えている。県ではいろいろな事業を行っている。留学生の生活サポートなどもしている。特に需要が高いのが、働く環境整備

事業である。個別の企業に対応したオーダーメイド研修を行っている他、労働局・国際機関と連携したセミナーや、外国人を雇用する企業へのセミナーなどを行っている。

和田：

企業のサプライチェーン上の課題について活動している団体である。外国人材に関するものであるので、ネガティブな情報も共有したい。

日本に来る外国人労働者に大きな影響を与える費用であるが、“Asia Nikkei”によると、ベトナムの場合、日本に来るためには平均で 65 万 6000 円を支払ってきている。東南アジア諸国の平均年収の約 1.4 倍に相当する。日本人では、442 万円を払って海外で働いていることになる。このような背景も踏まえる必要がある。また外国人労働者のキャリアパス構築も、将来想定される問題として重要だろう。日本に来て、スキルをつけて、戻ってもらう。その人が次の受け入れ国にいきながら、キャリアを構築していくプランを提案している。ビジネスと人権というベースがあるので、人権侵害がされない上でキャリアを形成してもらうことを望んでいる。

また外国人労働者環境調査を行っている。安全な受け入れや費用も把握して、どこでパートナーシップを組んで受け入れるかによって外国人材が日本で働いて良かったと思えるかも踏まえて、見ている。実習生には日本語教育やマナー教育もやっている。どこから日本企業が支払うべきかについても、議論がある。どのくらい費用が取られているかという調査、誰が負担するべきかという調査も含めて色々なお手伝いをしている。

昨年は今治市がある愛媛県なども含めて 12 県ほど回って、経営者と対話しながら情報を集めることなどもしている。

佐藤：

私が雇用しているわけでもないし、支援団体に所属しているわけでもないが、外国人と日本人の関係は日本人の中での関係を反映していることがある。日本人が外国人を、人を人とも思わず扱っているということがある。しかし人を人とも思わず扱っているような労働者が、他の労働者と関係性を構築しているか。建設業に高卒で働いている人などは日本社会における自分の立場が嫌だと感じ、それを外国人材に投影している。そうであれば、日本社会の歪みが外国人材に行かない仕組みを考える必要があるだろう。箒で叩く、それもまた、対話の 1 つである。それは悪い対話のあり方であるが、対話である。

古谷：

事前にたくさんの質問を頂戴している。対話を唱導しているのに、最後の 10 分の質疑応答だけではよくないかもしれないので、いただいた質問に移りたい。和田さんにお聞きしたいということで、「対話によって対立が発生する場合もあるだろう。第三者の関与はどのようにあるべきか。また、日本人と外国人がうまく行動していくヒントはあるか。」

和田：

正に私自身が第三者の立場として関与している。バイヤー企業から依頼を受けて、外国人材を受け入れている企業を訪問し、そこで労働者インタビューをしている。中立的な立場で話をする方が本音を聞き出せる。本人に被害が行かないような立場で話を聞くことはよいことだろう。そのためには、監査ではなくて、状況の確認ということで、企業に受け入れてもらう必要がある。

管理団体とも対話するし、送り出しをする海外派遣業者とも対話をして、色々な情報を聞きながら、人権や労働者に配慮したスキームを作ることをしている。外国人の話は、日本だけでなくところでも起きている。昨今でいえば、マレーシア、ブラジルでも起きている。国内移民、少数移民も含めてである。そのような調査に関しては、日本初で 2、3 社のバイヤーが協働で調査をしたので、これからその発表があるだろう。私は今治タオール工業組合と協働している。そこと、協力して、一社ずつ、訪

問してやっていくことをしている。

古谷：

佐藤さんに「外国人材の能力を活かせていないのではないか」また「外国人が、トラウマなどを抱えたような場合に精神的なケアについてはどのような現状か教えて欲しい」という質問。

佐藤：

留学生として来ていて日本で就職したいという方で、能力や資格が活かされていないというフラストレーションを持っている人も多いようだ。雇用側もこういう資格の人が欲しいとは言っている。しかし日本は労働市場が成熟していないので、こういう資格がある人ならという事ではない。資格よりもピースとしてハマるかどうかなを見ていますので、能力さえあれば就職できるはずと考えている外国人はやりにくいかもしれない。しかし能力あるので雇えという外国人は雇いたくないだろう。労働市場の考え方が違うことを外国人には知って欲しいし、何をして欲しいのかを雇用主が言語化することにも必要。双方の歩み寄りが必要だろう。

メンタルに関しては網の目のようなフォローがないということが明らかになっている。最終的には専門家につなげなければならないと思うが、周囲の日本人に、日本に来ている状況への想像力が少しでもあれば、色々なつまづきや悩みを聞いてあげるということで入り口になるのではないかな。周囲の外国人に気づいてあげられるか、それが大事だろう。

古谷：

北御門さん、地域の中で何ができるかのヒントをお話ください。

北御門：

これまでのお話はスケールが大きいと感じた。佐賀だけでなく地方都市では人手不足で苦労している。来年運営できるかという企業も内需系産業も多い。介護や建設など。地域であっても、会社でも、対話をするというきっかけは、あまり変わらない。何が問題になっているかは、その人に聞かないとわからない。

例えば外国人がルールを守らないのは、会社だけでなく社会でも起きる。なぜそうなるか、コミュニケーションはできているのか。行政から何をされているのか。その外国人が安心・安全で働く場所があるということに密接な関係がある。見えているものだけで考えるのではなくて、見えてない部分が物事のきっかけになっている。外国の方が生活してきた背景や宗教理念など、社風など。そこまで見ないと、今起きている問題は、解決できない。地域でも、会社でも、対話のプロセスは変わらない。それは、外国人だからとか関係ない。

日本語教育は大事になるだろう。会社の中での教育、地域での教育、学校での教育は違ってくる。地域だと地域日本語教室が増えている。ボランティアもいるが、理想では、行政として日本語教育を提供できる仕組みができるとよいと思っている。生活者としてという側面もあるが、その人がキャリアを日本で積もうとなると、日本語教育をしっかり積んでいく必要がある。今はそれをどこがやるのか、誰がやるのか、お金はどうするのか、という議論が出ている。行政として、言語保障までするのかという議論が出ている。私は、すべきだと思っている。

古谷：

オンライン・会場の質問を受けたい。

会場質問者 1：

日本語教育や外国人材の労働問題といっても、キャリアを目指しているのか、出稼ぎなのかで違いもある。では同じ国の人同士であれば理解できるのかというと、疑問がある。どれくらい多様である

か、理解の可能性があるかを今とは違うレベルで考えると、仕事を日本でするという外国人に対して、違うものの見方ができるのではないか。日本で働くとはどういうことか、それを現地で教えるとかの流れがあるとよいと思うが、全体を見てこれからの外国人材を対策するという動きはあるのでしょうか。

古谷：

個別ではなくて、全体として、どうあるべきかを、聞いて欲しいということだと理解した。そうすると、多文化共生をやっている北御門さん、どうか。

北御門：

佐賀県で活動するときは、外国人でも日本人でも県民というつながりになる。佐賀県は県が市町と連携をとって、多文化共生の地域づくりをしている。市町の課題はそれぞれ異なるが、県として、共にアクションを起こすことで、全体像を見ているという形である。日本語教育にしても、どこに住んでもある一定の交流を受けられるというのが、佐賀県としてのミッション。「外国人が来た、怖い」ではなく、その人の言葉で挨拶するという地域でのつながりを形成している。県民としてずっといて欲しい。帰っても佐賀県はよかったと言って欲しい。県として多文化共生を進める切り口はいろいろある。災害が多いところはそこから、観光が多いところは観光から、という地域もある。

古谷：

もう 1 点は、外国人といっても色々なので、我々から対話をするのではなくて外国人からも対話できればという質問の意図だと思うが。

佐藤：

県単位での外国人の同胞組織ができています。〇〇県ネパール人団体など。しかし京都大学に留学している人と技能実習生は違う。前者は後者を面汚しと見ているかもしれないし、後者は前者をエリートと見ている可能性もある。同じ国だからということで理解があるわけではない。しかし、そういう自助組織を、地域としてサポートできるとよいだろう。

オンライン質問者 1：

企業はどのように管理団体を選んでいるのか。外国人はどのように送り出し機関を選んでいるのか。

和田：

今まで一番多いのは、そもそも繋がりがあるとか、営業が来たからということである。また地元で活動している管理団体ということで、近しいから。それが事実だろう。そこで、レイバーサプライチェーンのところを見ていく必要があるだろう。

古谷：

対話は手段である。その先の課題解決に向けて、注意点も含めて、最後に話して欲しい。

和田：

対話は必要で重要である。外見が日本人で、日本語をよく話せて、付き合うと少しイラつくというようなことが周囲でも発生していると思う。立場や、文化、モノの見方の問題。言葉がよくできて、生活もできるが、子育ての考え方が少し違う。それがイラつきとなり、いざこざが発生するかもしれない。外見というフィルターを外して、しっかりと話をしてみないといけないのではないか。今後は日本語以外でもコミュニケーションを取れるようにしていかなければならないのかもしれない。

北御門：

外国人労働者が来る企業には産業を盛り上げてもらいたいという行政としての視点がある。また外国人材が来て、その上で家族が来るとなると、学校、保育園、病院などをどうするかなど、福祉関係も含めて行政と地域企業が連携して、対話する必要がある。私は佐賀県で、この場作り、関係性作り、そこから波及し色々な新しい動きが出てくることをつなぎ、その循環を回すということを担っていると考えている。第三者の関与が非常に大事であると思うので、色々な立場でメッセージの代弁もする。仲間となり、味方となり、やっていきたい。

佐藤：

このガイドブックで想定される読者は、外国人労働者を理解したい雇用主。しかしそうではない人もいる。だいたい、ゴミと騒音という問題がある。それが対話の糸口になるので、そこからどういう対話をするのか。あるいは、そこで無視されるとか、怒るとか、対話にならない状況があるだろう。それがどういう意味を持つのか、ということを経験的に示すような研究を次にやって欲しい。この創造的対話をさらに進めてもらいたい。

古谷：

今日は事例報告、問題提起であるとかパネルディスカッションを通して、外国人材を巡る様々なお話を伺った。ご参加のみなさまもそれぞれの立場でヒントとなることがあったことを願う。このセミナーが外国人材にとって魅力的な社会になるよう私たちも努めていきたい。

本日はありがとうございました。

以上