

東京大学大学院新領域創成科学研究科

国際協力学専攻

2021 年度

修士論文

外国人技能実習生と日本社会

— 見えない存在から顔の見える関係へ —

2022 年 1 月 17 日提出

指導教員： 池本 幸生 教授

田村 まり

目次

目次.....	i
図表一覧.....	iv
第1章 序論.....	1
第2章 既往研究.....	2
2.1 国内の外国人労働者.....	2
2.2 外国人労働者と移民.....	5
2.3 在住外国人が日本で直面する3つの壁.....	7
2.4 担い手となる外国人.....	8
2.5 外国人技能実習制度.....	9
2.5.1 外国人技能実習制度概要.....	9
2.5.2 外国人技能実習制度の批判と議論.....	11
2.6 小括.....	12
第3章 外国人技能実習生と日本社会.....	13
3.1 本研究の焦点.....	13
3.2 外国人の日本社会への「包摂」の定義.....	14
第4章 調査手法.....	16
4.1 外国人技能実習生へのインタビュー.....	16
4.1.1 調査対象者.....	16
4.1.3 質問項目.....	17
4.2 行政と民間団体へのインタビュー.....	17
4.2.1 調査対象地域概要.....	17
4.2.2 調査対象民間団体概要.....	20
4.2.3 質問項目.....	21
4.3 外国人技能実習生支援団体へのインタビュー.....	22
4.3.1 NPO法人 日越ともいき支援会概要.....	22
4.4 外国人技能実習生との交流を持つ民間団体へのインタビュー.....	22
4.4.1 公益財団法人宮城県国際化協会概要.....	22
4.5 外国人技能実習生受け入れ企業へのインタビュー.....	23
4.5.1 松山鋼材株式会社概要.....	23
4.5.2 株式会社菅原工業概要.....	23
4.5.3 質問項目.....	24
4.6 外国人技能実習生受け入れ企業に勤務するインドネシア人技能実習生へアンケート調査.....	24
4.6 質問項目.....	24

第5章 調査結果.....	26
5.1 来日前に抱える問題	26
5.1.1 ことばの壁.....	26
5.1.2 制度の壁	27
5.1.3 小括.....	29
5.2 来日後に抱える問題	30
5.2.1 ことばの壁.....	30
5.2.2 制度の壁	31
5.2.3 ことばの壁.....	32
5.2.4 小括.....	36
5.3 外国人技能実習生の包摂事例	37
5.3.1 外国人技能実習生と地域とのつながり	37
5.3.2 外国人技能実習生と実習先企業との繋がり	45
5.3.3 外国人技能実習生と支援団体との繋がり	58
第6章 考察	59
6.1 外国人技能実習生が日本社会に包摂されにくい制度上/制度外の制約.....	59
6.2 外国人技能実習生の包摂事例.....	62
6.2.1 外国人技能実習生と地域の繋がり	62
6.2.2 外国人技能実習生と実習先の繋がり	65
6.2.3 外国人技能実習生と支援団体との繋がり	69
6.2.4 小括.....	69
第7章 結論	75
7.1 本研究の成果	75
7.2 今後の展望	78
参考文献.....	79
付録.....	84
付録A：ミャンマー人技能実習生インタビュー調査の質問票.....	84
付録B：ミャンマー人技能実習生インタビュー調査の調査結果	85
ミャンマー人技能実習生 A 氏.....	85
ミャンマー人技能実習生 B 氏.....	89
ミャンマー人技能実習生 C 氏	92
ミャンマー人技能実習生 D 氏	96
ミャンマー人技能実習生 E 氏.....	99
付録C：大阪府西淀川区役所の書面回答による調査結果	106
付録D：民間団体へのインタビュー調査の質問票.....	111
付録E：民間団体の調査結果.....	112

愛知県津島市国際交流協会調査結果	112
西淀川インターナショナルコミュニティー調査結果	118
NPO 法人 ライフ・サポート調査結果	129
NPO 法人 日越ともいき支援会調査結果.....	137
公益財団法人 宮城県国際化協会調査結果.....	149
付録 F：松山鋼材株式会社へのインタビュー調査の質問票	173
付録 G：松山鋼材株式会社インタビュー調査の調査結果.....	174
松山鋼材株式会社調査結果	174
付録 H：株式会社菅原工業へのインタビュー調査の質問票.....	190
付録 I：株式会社菅原工業インタビュー調査の調査結果	191
株式会社菅原工業調査結果	191
付録 J：インドネシア人技能実習生へのアンケート調査質問票.....	205
付録 K：インドネシア人技能実習生へのアンケート調査の調査結果.....	212
松山鋼材株式会社勤務のインドネシア人技能実習生調査結果	212
株式会社菅原工業勤務のインドネシア人技能実習生調査結果	218
付録 L：インドネシア人技能実習生個別追加質問	223
謝辞.....	225

図表一覧

【図】

図 1 外国人人口及び外国人人口増減率の推移（1975 年～2020 年）（出典：総務省統計局ホームページ 令和 2 年国勢調査 調査の結果）	2
図 2 年齢（3 区分）別人口の割合の推移（1920 年～2020 年）（出典：総務省統計局ホームページ 令和 2 年国勢調査 調査の結果）	3
図 3 在留資格別外国人労働者数の推移（出典：厚生労働省ホームページ 「外国人雇用状況」の届出状況まとめ（令和元年 10 月末現在））	4
図 4 日本における外国人労働者の内訳	5
図 5 技能実習生の入国から帰国までの流れ	10
図 6 東京都北区の位置	18
図 7 大阪府大阪市西淀川区の位置	19
図 8 愛知県津島市の位置	20
図 9 松山鋼材自動溶接ロボット武蔵 図 10 松山鋼材自動溶接ロボット小次郎 ..	49
図 11 来日前の阻害要因が来日後の阻害要因を強化している原因となっている構図	61
図 12 3 つの壁の関係性	62
図 13 ムショラが職場にあることはどのような影響をもたらすかの回答	66
図 14 ムショラが居住地域にあることがもたらす影響に関する回答	68
図 15 技能実習終了後に日本に戻ってきたい/働きたいと思う理由の回答	68
図 16 外国人技能実習生と地域社会	70
図 17 来日前の阻害要因が来日後の阻害要因を強化している原因となっている構図	76
図 18 3 つの壁の関係性	77
図 19 外国人技能実習生と地域社会	77
図 L 20 年齢	212
図 L 21 信仰宗教	213
図 L 22 職場の雰囲気や人間関係の良いところ/悪いところは何かの回答	214
図 L 23 ムショラが職場にあることはどのような影響をもたらすかの回答	214
図 L 24 日本を選んで来た理由の回答	215
図 L 25 来日前に、日本で働くことに関する期待値の回答	215
図 L 26 来日後の期待値の変化に関する回答	216
図 L 27 技能実習終了後に日本に戻ってきたい/働きたいと思うかの回答	216
図 L 28 技能実習終了後に日本に戻ってきたい/働きたいと思う理由の回答	217
図 L 29 技能実習終了後に日本に戻ってきたくない/働きたくないと思う理由の回答	217
図 L 30 年齢	218

図 L 31	信仰宗教.....	218
図 L 32	職場の雰囲気や人間関係の良いところ/悪いところは何か	219
図 L 33	ムショラが居住地にあることがもたらす影響に関する回答	219
図 L 34	日本を選んだ理由の回答	220
図 L 35	来日前の日本で働くことに関する期待値の回答	220
図 L 36	来日後の期待値の変化に関する回答	221
図 L 37	技能実習終了後にまた日本に戻ってきたい/働きたいと思うかの回答	221
図 L 38	技能実習終了後に日本に戻ってきたい/働きたいと思う理由の回答	222

【表】

表 1	年齢（3区分）別人口の推移（1920年～2020年）	3
表 2	都道府県別の受け入れ外国人労働者に占める技能実習生比率	9
表 3	ミャンマー人技能実習生概要	16
表 4	行政/民間団体の主な支援ターゲットと支援活動	27
表 5	外国人労働者向けの支援に関してのインタビュー回答	28
表 6	来日前の日本社会に包摂されにくい制度上と制度外の要因	29
表 7	介護職ミャンマー人技能実習生の職場環境	34
表 8	介護職ミャンマー人技能実習生のプライベート	34
表 9	来日中の日本社会に包摂されにくい制度上と制度外の要因	36
表 10	「技能実習生等との共生の地域づくり推進事業」概要	38
表 11	松山鋼材株式会社の外国人労働者受け入れ経緯	46
表 12	株式会社菅原工業の外国人労働者受け入れ経緯	52
表 13	外国人技能実習生が来日前後で直面する3つの壁	60
表 14	外国人技能実習生を包摂するにあたっての日本人からの主体的な動き	71
表 15	外国人技能実習生が来日前後で直面する3つの壁	76

【写真】

写真 1	朝日町消防団第5分団に入団したベトナム人技能実習生	43
写真 2	久慈消防団の一員となったフィリピン人技能実習生	44
写真 3	松山鋼材株式会社概観	46
写真 4	松山鋼材工場内のモスク外観、写真 5 松山鋼材工場内のモスク内観	48
写真 6	工場内で働くインドネシア人技能実習生と自動溶接ロボット小次郎	49
写真 7	株式会社菅原工業外観、写真 8 株式会社菅原工業外観	52
写真 9	AR-RAUDHAH ムショラ外観、写真 10 AR-RAUDHAH ムショラ内観	53
写真 11	ムショラと料理店が位置する横丁、写真 12 菅原工業が作ったインドネシア料理店ワルンマハール	54

写真 13 インドネシア料理店内観、写真 14 インドネシア料理店で売られているインドネシア食品等.....	54
--	----

第1章 序論

昨今、新型コロナウイルスの影響で国内の外国人人口の増減に歯止めがかかっているものの、グローバル化によって国内の外国人人口が増えていることは肌身を持って体感していることだろう。コンビニで働く外国人従業員や、レストランでサーブする外国人従業員の姿はもう今や当たり前の風景と化している。

外国人人口の増加に一役かっているのが外国人労働者で、特に生産年齢の外国人労働者の増加が著しく、日本の労働力を支える一助となっている。外国人労働者の中でも、昨今の世間の注目を集めているのが外国人技能実習生である。国際協力という趣旨で創設され、技術や知識の開発途上地域への移転を意図して作られた制度であるが、制度の形骸化を指摘されたり、劣悪な労働環境を世に報道されたりしてすでに久しい。

本稿では外国人労働者のなかでも、まさしく外国人技能実習生に焦点を当てる。日本政府は一貫して移民政策をとる姿勢をとっておらず、外国人労働者はあくまで労働者であり、日本で共に暮らす社会の一員として捉えていない。そのような外国人労働者は日本社会から包摂されずに見えない存在となっていると言える。日本に来た外国人の多くは、日本での生活において主に「ことばの壁」「制度の壁」「心の壁」に直面し、日常生活の中で様々な問題を抱えるとされているが、移民政策として外国人労働者を受け入れる気のない日本において、外国人技能実習生が脆弱な立場に置かれることは想像に難くない。

外国人技能実習制度は制度や労働実態の問題が多く指摘されており、日本で働ける年数に上限がかかっていることから特に日本社会との包摂という点では最も相性が悪い存在だと考える。しかしながら、外国人技能実習生は日本の産業を支えるプレゼンスを年々高めており、外国人技能実習生と日本社会の包摂を考えることが必要だろうと考える。

したがって本研究では、外国人技能実習生と日本社会の包摂という観点から、外国人技能実習生を日本社会から包摂することを阻害している要因を、日本に来た外国人の多くが直面するとされている3つの壁「ことばの壁」、「制度の壁」、そして「心の壁」を軸に、来日前と来日後という時間軸で分析することを試みる。次に、その制約下においても外国人技能実習生を比較的うまく包摂している事例を通して、どのような要因があれば外国人技能実習生を日本社会に包摂できるかを明らかにすることを目的とする。そして、外国人技能実習生を日本社会に包摂できると考えられる要因から、日本社会と外国人技能実習生にもたらされると期待できる波及効果に関して述べる。ここでいう包摂とは、職場や地域、その他組織などに所属し、他の人々と活動を共にするといった生活者としての役割を担う機会を持ち社会に参加していることと定義し、事例を選定した。

以下、2章では既往研究を整理する。3章では本研究の焦点と包摂の定義づけをする。4章では調査対象と調査手法を示す。5章では新聞記事と文献調査、インタビュー調査、アンケート調査の調査結果を示す。6章では5章で示した調査結果の考察を行い、7章にて本研究を取りまとめるとともに、今後の展望を示す。

第2章 既往研究

本章では、日本の外国人労働者に関して概観し、その中でも技能実習生に着目することを説明する。そして、先行研究の貢献を整理し、本稿の分析枠組を提示する。

2.1 国内の外国人労働者

グローバル化が進むにつれて、日本においても外国人人口が着実に増えている。総務省が2021年11月30日に公表した国勢調査によると、国内の外国人人口は274万7千人と過去最多となり、総人口の2.2%を占めた。2015年時の前回調査と比較すると、83万5千人の増加で、2015年から43.6%も増えている（図1）。

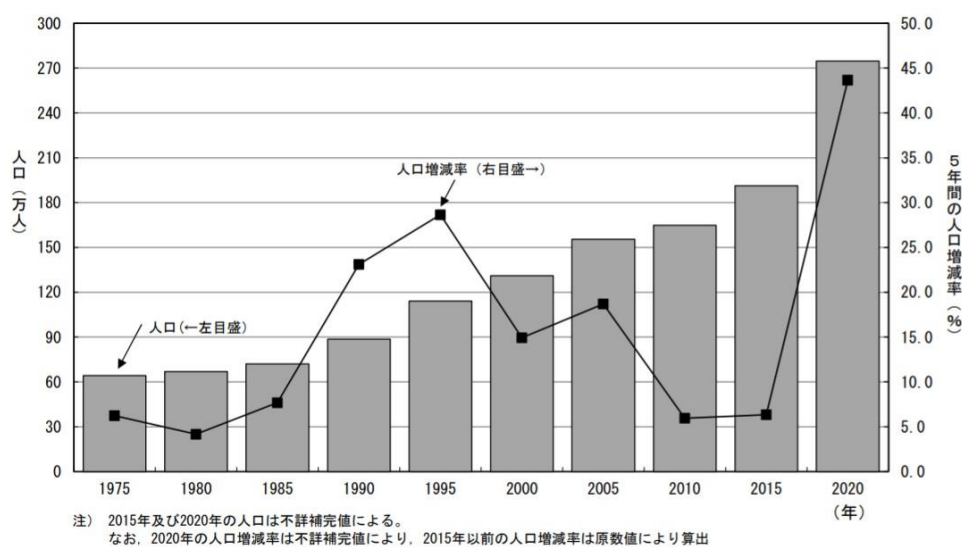


図1 外国人人口及び外国人人口増減率の推移（1975年～2020年）

（出典：総務省統計局ホームページ 令和2年国勢調査 調査の結果）

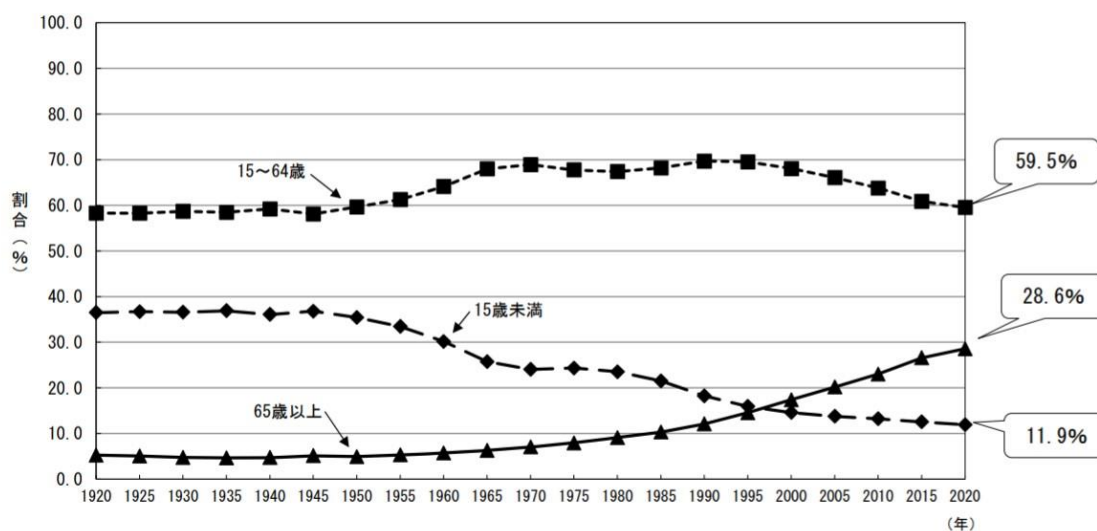
一方で国内人口は、2015年に引き続き減少となっており、2015年時の前回調査時と比べて、生産年齢にあたる15～64歳人口は60.9%から59.5%に低下し、226万人の減少となっている（表1、図2）。

表 1 年齢（3区分）別人口の推移（1920年～2020年）

年次	総数	15歳未満	15～64歳	65歳以上	うち		不詳
					75歳以上	85歳以上	
1920年（大正9年）	55,963,053	20,416,202	32,605,495	2,941,356	732,201	76,006	0
1925年（14年）	59,736,822	21,924,045	34,791,714	3,021,063	807,543	68,695	0
1930年（昭和5年）	64,450,005	23,579,265	37,806,865	3,063,875	881,444	84,265	0
1935年（10年）	69,254,148	25,545,167	40,484,022	3,224,959	924,444	98,661	0
1940年（15年） ¹⁾	73,075,071	26,368,708	43,251,699	3,453,702	903,634	103,099	962
1945年（20年） ²⁾	71,998,104	26,477,086	41,820,903	3,700,115	872,583	83,951	0
1950年（25年）	84,114,574	29,786,412	50,168,312	4,155,180	³⁾ 1,069,445	³⁾ 96,512	4,670
1955年（30年）	90,076,594	30,122,897	55,166,615	4,786,199	⁴⁾ 1,387,610	⁴⁾ 134,122	883
1960年（35年）	94,301,623	28,434,159	60,469,355	5,397,980	1,641,663	190,603	129
1965年（40年）	99,209,137	25,529,230	67,444,242	6,235,614	1,893,530	253,479	51
1970年（45年）	104,665,171	25,152,779	72,119,100	7,393,292	2,237,300	300,291	0
1975年（50年）	111,939,643	27,220,692	75,807,317	8,865,429	2,840,510	390,800	46,205
1980年（55年）	117,060,396	27,507,078	78,834,599	10,647,356	3,659,698	529,370	71,363
1985年（60年）	121,048,923	26,033,218	82,506,016	12,468,343	4,711,527	785,247	41,346
1990年（平成2年）	123,611,167	22,486,239	85,903,976	14,894,595	5,973,485	1,122,414	326,357
1995年（7年）	125,570,246	20,013,730	87,164,721	18,260,822	7,169,577	1,579,745	130,973
2000年（12年）	126,925,843	18,472,499	86,219,631	22,005,152	8,998,637	2,233,348	228,561
2005年（17年）	127,767,994	17,521,234	84,092,414	25,672,005	11,601,898	2,926,704	482,341
2010年（22年）	128,057,352	16,803,444	81,031,800	29,245,685	14,072,210	3,794,933	976,423
2015年（27年）	127,094,745	15,950,642	77,354,097	33,790,006	16,271,499	4,922,823	—
2020年（令和2年）	126,146,099	15,031,602	75,087,865	36,026,632	18,601,808	6,133,398	—

実数（人）

（出典：総務省統計局ホームページ 令和2年国勢調査 調査の結果）



注) 2015年及び2020年は不詳補完値により算出。2010年以前は分母から不詳を除いて算出

図 2 年齢（3区分）別人口の割合の推移（1920年～2020年）

（出典：総務省統計局ホームページ 令和2年国勢調査 調査の結果）

近年は新型コロナウイルスの水際対策による入国制限で外国人の流入減となっているが、コロナ前の2019年10月1日時点の総務省による人口推計では、外国人の入国者数か

ら出国者数を引いた社会増加が顕著になっている。¹人口減が進む日本の人手不足、特に労働力の減少を外国人が補う形で、15～64歳の外国人の生産年齢人口は207万人と外国人人口全体の85%を占め、内20～30代だけでも130万人と半数を超過する状況である（日本経済新聞, 2020）。

また、厚生労働省が2019年10月末時点にまとめた外国人雇用状況によると、外国人労働者数は165万9千人となり、前年より19万8千人増加し、過去最高を更新している。外国人労働者数が増加した要因としては、政府が推進している高度外国人材や留学生の受入れが進んでいること、雇用情勢の改善が着実に進み、「永住者」や「日本人の配偶者」等の身分に基づく在留資格の方々の就労が進んでいること、技能実習制度の活用により技能実習生の受入れが進んでいること等が背景にあると考えられており、特に技能実習生の増加は前年同期比24.5%と著しいことがわかる（図3）（厚生労働省, 2020）。

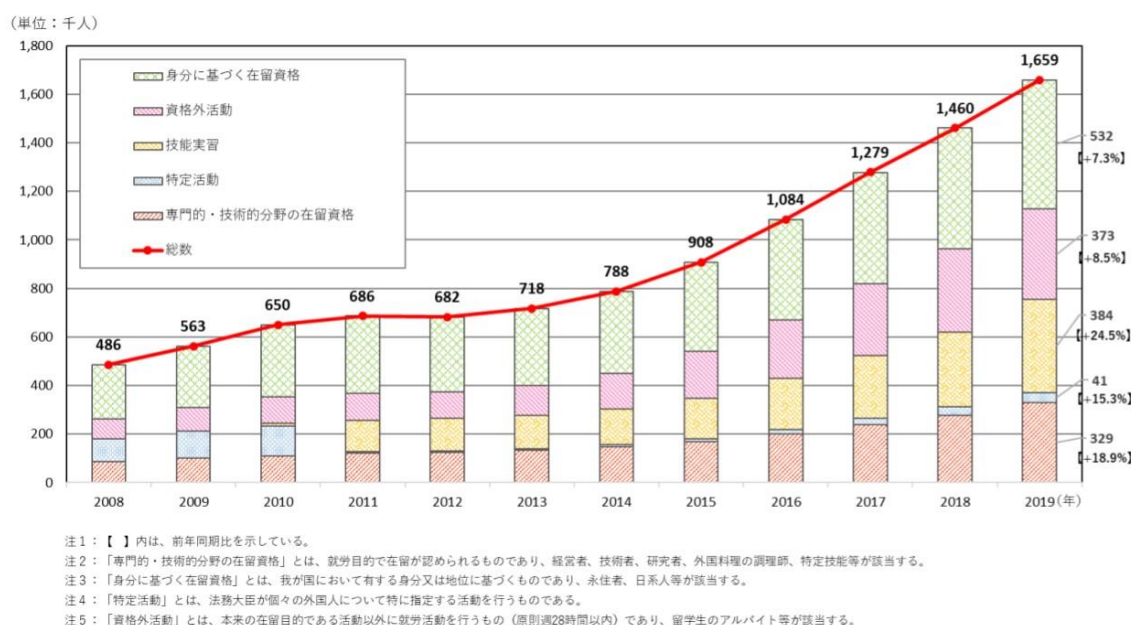


図3 在留資格別外国人労働者数の推移

（出典：厚生労働省ホームページ 「外国人雇用状況」の届出状況まとめ（令和元年10月末現在）

このように、人口が減少し高齢化していくと共に生産年齢人口が減っていく日本においては、労働力を確保するために今後も外国人人口、特に生産年齢の外国人が増えていくこ

¹ 総務省統計局(2020-4-14). 「人口推計（2019年（令和元年）10月1日現在）
 - 全国：年齢（各歳），男女別人口 ・ 都道府県：年齢（5歳階級），男女別人口 - 」。総務省. <https://www.stat.go.jp/data/jinsui/2019np/index.html>, (2022-1-17)

とが容易に予想され、外国人労働者への依存はますます強まることが考えられる。

2.2 外国人労働者と移民

外国人労働者と言っても、その在留資格はそれぞれ異なる。ここで厚生労働省の「日本で就労する外国人のカテゴリー」から一度整理しておく²。

在留資格は大きく5つに分けられる。

- 専門的技術分野の在留資格
- 身分に基づく在留資格
- 技能実習
- 特定活動
- 資格外活動

出入国管理及び難民認定法上、以下の形態での就労が可能。

「専門的・技術的分野」に該当する主な在留資格	
在留資格	具体例
教授	大学教授等
高度専門職	ポイント制による高度人材(学歴・年収・職歴等によるポイント)
経営・管理	企業等の経営者・管理者
法律・会計業務	弁護士、公認会計士等
医療	医師、歯科医師、看護師
研究	政府関係機関や私企業等の研究者
教育	中学校・高等学校等の語学教師等
技術・人文知識・国際業務	機械工学等の技術者、通訳、デザイナー、私企業の語学教師、マーケティング業務従事者等
企業内転勤	外国の事業所からの転勤者
介護	介護福祉士 ※平成29年9月から新たに追加
技能	外国料理の調理師、スポーツ指導者、航空機の操縦者、貴金属等の加工職人等
特定技能1号・2号	特定産業分野(14分野)の各業務従業者

①専門的・技術的分野 ・一部の在留資格については、上陸許可の基準を「我が国の産業及び国民生活に与える影響その他の事情」を勘案して定めることとされている。	約36.0万人
②身分に基づき在留する者 ・「定住者」(主に日系人)、「日本人の配偶者等」、「永住者」(永住を認められた者)等 ・これらの在留資格は在留中の活動に制限がないため、様々な分野で報酬を受ける活動が可能。	約54.6万人
③技能実習 ・技能移転を通じた開発途上国への国際協力が目的。	約40.2万人
④特定活動 ・(EPAに基づく外国人看護師・介護福祉士候補者、ワーキングホリデー、外国人建設就労者、外国人造船就労者等) ・「特定活動」の在留資格で我が国に在留する外国人は、個々の許可の内容により報酬を受ける活動の可否が決定。	約4.6万人
⑤資格外活動(留学生のアルバイト等) ・本来の在留資格の活動を阻害しない範囲内(1週28時間以内等)で、相当と認められる場合に報酬を受ける活動が許可。	約37.0万人

総数約172.4万人

※外国人雇用状況届出(令和2年10月末現在)による。

図 4 日本における外国人労働者の内訳

(総務省統計局ホームページ 令和2年国勢調査 調査の結果より著者作成)

これらカテゴリーの「専門的技術分野の在留資格」に、2018年に可決成立した改正出入国管理法より、2019年4月から新たな在留資格の特定技能1号・2号が加わった。特定技能1号・2号は人材不足が深刻な14業種を対象に、一定の技能と日本語能力のある外国人に日本での就労を認め、単純労働での外国人材活用に門戸を開く制度である(日本経済新聞、

² 厚生労働省(2020-1-31)。「日本で就労する外国人のカテゴリー」. 厚生労働省.

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/gaikokuji_n/gaikokuji16/category_j.html, (2021-12-28)

2019)。特定技能1号の在留期間は通算5年で、家族の帯同は認めないが、特定技能2号は高度な試験に合格すれば、在留資格は1～3年ごとに更新ができ、更新時の審査を通過すれば更新回数に制限はないうえに、配偶者や子どもなどの家族の帯同も可能になる（日本経済新聞, 2019）。すなわち特定技能は、家族の帯同を認めることと無期限で日本に定住できることから、実質的な移民政策ともいえる。

しかしながら、日本政府はこれまで移民政策を否定し続けてきた。2018年の臨時国会の入国管理法の答弁にて当時の安倍晋三首相は「いわゆる移民政策をとることは考えていない」として、「深刻な人手不足に対応するため、真に必要な業種に限り、一定の専門性、技能を有し、即戦力となる外国人材を期限つきで受け入れる」と制度の趣旨を説明し、「国民の人口に比して一定程度の規模の外国人や家族を、期限を設けず受け入れることで、国家を維持する政策をとることは考えていない」と指摘している（日本経済新聞, 2018）。ここから読み取れることは、ここで「移民政策」という言葉を用いて否定されているのは、「家族の帯同」や「期限を設けることのない受け入れ」という定住化の阻止で、換言すると「外国人材」は受け入れるが、彼らの定住は可能な限り阻止しようという姿勢が読み取れるのである（高谷幸, 2019）。深刻な人手不足を解消するために労働力としての外国人材は欲しいが、日本に長く住まれては困るというあくまで一時的な受け入れでのみ考えていることが伺える。

ここで「移民」に関して定義しておきたい。日本では移民は「永住を意図して移り住んだ人」という意味で用いられることが多く、日本政府は外国人労働者の受け入れを進めつつ、移民政策をとらないという立場をとっているが、ここでも一定の期間に限定された滞在者としての外国人労働者と、永住を前提とした移民が明確に区別されていることがわかる（永吉希久子, 2020）。しかしながら、外国人労働者の滞在が長期化するにつれて、外国人労働者の定住化が進むことは明らかであり、外国人労働者の受け入れとセットで定住者としての外国人を日本社会に受け入れていくことを考えていくことは極めて妥当である。永吉（2020）は、移民とは「生まれた国から一時的なものも含め、他の国に移り住んだ人」と定義している。

改めて、特定技能により単純労働に従事する外国人労働者の実質的移民受け入れに舵を切った日本政府であるが、永吉（2020）によると単純労働に対するニーズは1980年代から存在し、これまでも外国人はその需要を埋める役割を果たしてきたと指摘する。ここでいう労働力のニーズは、第一に日本人が敬遠する勤め先で働く労働力へのニーズと、第二に雇用調整のしやすい労働力へのニーズを言うが、これらは裏を返せば働く側にとって低賃金または不安定な雇用を意味するため、日本人から敬遠され結果として移民外国人労働者がこうした需要を満たす存在として活用されてきた（永吉希久子, 2020）。

ここまですとまとめると、外国人労働者を受け入れる以上、外国人労働者の定住化は視野に入れていくべきであるにも関わらず、日本政府は一貫して外国人労働者を一定期間は受け入れるものの、定住までは見据えておらず、移民政策ではない姿勢を貫いてきた。それはす

なわち、外国人労働者はあくまで労働力であり、定住者としての日本社会への統合はあまり考えられてこなかったと言える。そうなるのと自ずと、外国人労働者の日本での生活は日本人と比べ制限され、脆弱な立場になることが容易に予想される。

2.3 在住外国人が日本で直面する3つの壁

日本に来た外国人の多くは、日本での生活において主に「ことばの壁」「制度の壁」「心の壁」に直面し、日常生活の中で様々な問題を抱えるとされる（田村,2000）³。

「ことばの壁」とは、外国人の多くが最初に直面する言語問題を指す。日本語が不自由なために公的サービスを始めとした情報に適切にアクセスできず、生活するうえで必要な情報を入手できないことや、日本人とうまくコミュニケーションが取れないことが挙げられる。最近であれば、在住外国人がことばの壁によりワクチンの予約ができずに接種を見送り、外国人の接種完了率が日本人より低くなる事態が発生している（日本経済新聞, 2021）。

「制度の壁」とは、在留資格や国籍によって日本で享受できるサービスが制限されたり、制度利用において何かしらの不都合を被ったりすることを指す。例えば、参政権や公務就任権、無年金や健康保険の問題がこれらに該当する。

そして「心の壁」とは、異なる文化を持つ外国人に対する偏見や差別を指す。それら偏見や差別から外国人との積極的な関りを避ける人さえいる。例えば、人手不足で外国人労働者に頼らざるを得ない中、特に接客業に携わる外国人労働者は客からの暴言や人種差別に遭いやすく、法務省が公表した在日外国人への調査では、約3割が「侮辱されるなど差別的なことを言われた」と答えている（日本経済新聞, 2018）。

このように日本に住む外国人は日常的に様々な問題に直面しており、それは外国人人口が増えるとともに多様化している。そして、それら弊害は在住外国人の日本社会への包摂を難しくさせる要因となっている。日本社会への包摂が難しくなれば、そのような外国人は日本社会から包摂されずに見えない存在となってくる。

また、日常的に抱えているこれら問題は災害といった非常時においても、在住外国人をより一層弱い立場に追い込む問題として露見する。例えば、熊本地震の際には地震や避難に関する言葉を普段使わないことから、避難所情報がうまく伝わっていないことが報告されている（日本経済新聞, 2016）。他にも、「声をかけてもらえない寂しさに耐えきれず、危険を承知で自宅に戻った」報告⁴や、外国人だからという理由で避難所にて日本人避難者が露骨

³ 武田丈. (2004). コミュニティ・エンパワーメントのための参加型リサーチの可能性: 滞日外国人コミュニティの抱える問題とその支援方法. *関西学院大学社会学部紀要*, (96), 223-234.

⁴ 渡辺直樹. 「あの時何が〜熊本地震の現場と外国人被災者」. *復興*. 2017; 8 (2): 16-23.

に居場所を離す人もおり、居づらくなり、公園で夜を明かしたという報告⁵もある。更には、災害で同じ被害を受けたとしても、外国人の場合には所有する財産が被災したり経営する会社が倒産したりする場合の補償や行政からの支援についての情報が届かず、不利益を被るような事例もあるとされている（田村太郎, 2021）。

2.4 担い手となる外国人

前節では日本に来た外国人の多くが 3 つの壁に直面し、生活上の困難を抱えることについて言及したが、外国人であっても常に脆弱な立場に置かれ、支援が必要といった受け身の立場にいるわけではない。地域の担い手や支援の担い手として活躍する外国人もいる。

地域の担い手になる外国人としては、地方の産業を支える外国人労働者が考えられる。具体的には、地方の中小企業にとって貴重な労働力となっている技能実習生が挙げられる。地方の人口減少は著しく、特に少子高齢化が進んでいる地域では生産年齢人口が少ないために、そこを外国人技能実習生が補う役割を果たしている。⁶上林（2020）によると外国人技能実習生は来日にあたって、日本国内の就業地選択を行っていないため、人口減少のみられる過疎地ほど技能実習生を若年労働者の穴埋めとして雇用している可能性が高いと指摘する。以下の表は、厚生労働省が公表している、『外国人雇用状況』の届出状況まとめ（令和 2 年 10 月末現在）を基に、都道府県別の受け入れ外国人労働者に占める技能実習生比率の上位 5 県をまとめたものになる（表 2）。

⁵ 熊本、被災外国人が苦悩 言葉の壁で情報得にくく。日本経済新聞. 2016-5-2.
https://www.nikkei.com/article/DGXLASDG02H0R_S6A500C1CC0000/, (2022-1-3)

⁶ 上林千恵子（2020）中国人研修生・技能実習生——時滞在性と過疎地での若年労働力供給. 小林真生編著 変容する移民コミュニティ 時間・空間・階層. 明石書店, pp.108-113.

表 2 都道府県別の受け入れ外国人労働者に占める技能実習生比率

都道府県名	技能実習生数 (人)	外国人労働者に占める比率 (%)
全国 (平均比率)	402,356	23.3%
宮崎	3,879	70.3%
愛媛	7,062	67.7%
鹿児島	5,861	66.9%
熊本	8,500	65.7%
高知	2,209	63.6%

(厚生労働省「『外国人雇用状況』の届出状況まとめ (令和2年10月末現在)」⁷を基に
著者作成)

上位5県はどれも大都市圏ではなく地方であり、地方における労働力として外国人技能実習生の存在感を読み取ることが出来る。

また、Kotaniら(2021)の研究では、パキスタン人が管理する大塚モスクがコロナ流行以前からホームレス支援を行う他、それに関連した生活や仕事に問題を抱える日本人や外国人の相談にのったり、金銭的問題を抱える人たちに寄付をしたりし、コロナ禍においても引き続き生活苦に関連する相談を受けていることを示した。⁸また、シリアとロシアの二重国籍の方が管理するAl-Faruqモスクではマスク2000枚を市役所に寄付した事例も紹介している。⁹ これら事例からは、地域に住む外国人が居住地域や地域の日本人を支援していることから、外国人だからといって支援が必要な被援助者であるわけではなく、地域において援助者になる可能性を示唆している。

2.5 外国人技能実習制度

2.5.1 外国人技能実習制度概要

外国人技能実習制度とは、外国人の技能実習生が、日本において企業や個人事業主等の実習実施者と雇用関係を結び、出身国において修得が困難な技能等の修得・習熟・熟達を図る制度で、期間は最長5年である。公益財団法人国際人材協力機構によると「技能実習制度の目的・趣旨は、我が国で培われた技能、技術又は知識の開発途上地域等への移転を図り、当該開発途上地域等の経済発展を担う『人づくり』に寄与するという、国際協力の推進」を目

⁷ 厚生労働省. (2021-1-29). 「『外国人雇用状況』の届出状況まとめ (令和2年10月末現在)」厚生労働省. https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_16279.html, (2022-1-15)

⁸ Kotani, H., Tamura, M., & Nejima, S. (2021). Mosques in Japan Responding to COVID-19 Pandemic: Infection Prevention and Support Provision.

⁹ Kotani, H., Tamura, M., & Nejima, S. (2021). Mosques in Japan Responding to COVID-19 Pandemic: Infection Prevention and Support Provision.

的としている。¹⁰制度の目的・趣旨は1993年に技能実習制度が創設されて以来終始一貫しており、技能実習法の基本理念として「技能実習は、労働力の需給の調整の手段として行われてはならない」（法第3条第2項）と記されている。¹¹

下記は技能実習生の入国から帰国までの流れの図である（図5）。

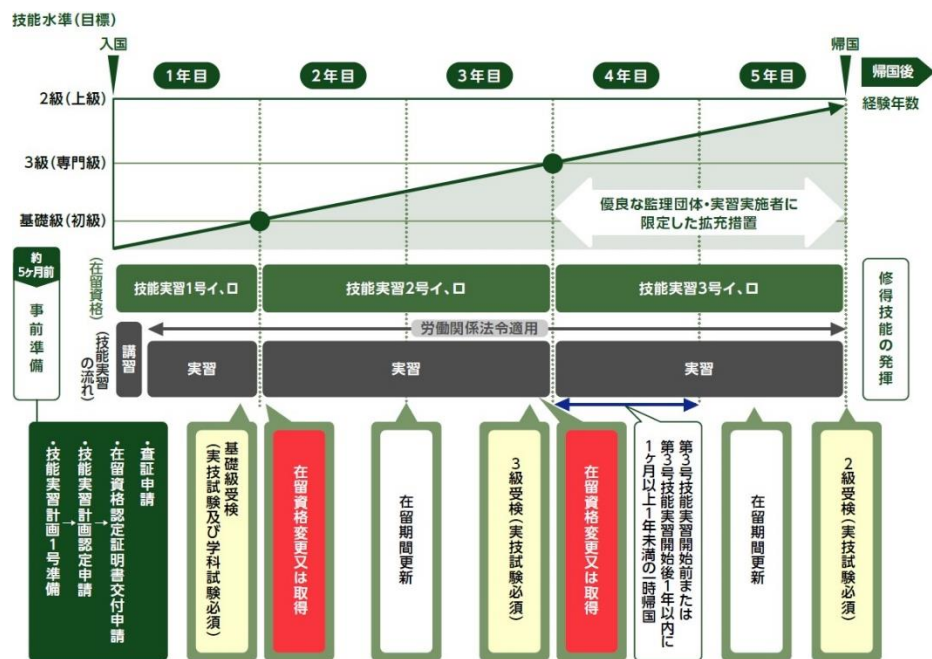


図5 技能実習生の入国から帰国までの流れ

(出典：公益財団法人国際人材協力機構 外国人技能実習制度とは)

最大で5年間働くことが出来る制度で、従事できる職種は令和3年時点で83職種、151作業である。¹²主な職種は以下である。¹³

- 農業関係
- 漁業関係
- 建設関係
- 食品製造関係

¹⁰公益財団法人国際人材協力機構「外国人技能実習制度とは」国際人材協力機構。

<https://www.jitco.or.jp/ja/regulation/>, (2022-1-16)

¹¹ 公益財団法人国際人材協力機構「外国人技能実習制度とは」国際人材協力機構。

<https://www.jitco.or.jp/ja/regulation/>, (2022-1-16)

¹² 外国人技能実習機構「技能実習制度 移行対象職種・作業一覧 (83職種 151作業)」、

<https://www.otit.go.jp/files/user/statistics/210108-6.pdf>, (2022-1-17)

¹³ 外国人技能実習機構「技能実習制度 移行対象職種・作業一覧 (83職種 151作業)」、

<https://www.otit.go.jp/files/user/statistics/210108-6.pdf>, (2022-1-17)

- 繊維・衣服関係
- 機械・金属関係
- その他（塗装・溶接・介護など）

2.5.2 外国人技能実習制度の批判と議論

外国人技能実習生の劣悪な環境や人権侵害などに関しては、ルポライターやジャーナリスト、弁護士、研究者によって報告がされてきた。ルポライター安田（2021）は、違法な送り出し機関や、管理団体について紹介している。ジャーナリスト安田（2010）は違法なブローカーの存在や、低賃金・長時間労働が当たり前の職場、技能実習生への暴力事件やセクハラ事件に関して報告している。日本労働弁護団は、労働者として有する権利だけでなく、基本的人権をも侵害している技能実習制度は廃止すべきだとの声明を出している。¹⁴ 齊藤（2018a）においては、劣悪な労働環境や違法な送り出し機関、セクハラ事件などの事例とその後の解決法について述べている。上林（2015）では外国人技能実習制度の変遷や、技能実習生が日本で就労する際に遭遇する権利制限に関して述べている。技能実習制度に関してはアメリカ国務省も世界各国の人身売買に関する年次報告書にて、海外の送り出し会社が実習生から過度の手数料を徴収しているのが要因として、「借金に基づく強制労働」が行われていると批判している。¹⁵

このように外国人技能実習制度は様々な問題を抱えている制度であるといえるが、それら問題を様々なステークホルダーから指摘されているにも関わらず、未だに改善が見られないのが現状である。そして、これら問題の背景には、外国人技能実習生が企業に隷従していたり、技能実習制度上の問題から孤立していたりするために、助けが必要にも関わらず、支援を求めることが出来ないことが挙げられる。すなわち、外国人技能実習生が見えない存在となっているのである。そのような見えない存在を、日系ブラジル人に関して研究した梶田ら（2005）は、不可視の労働力としての外国人労働者が社会に定着すること、すなわち、外国人労働者がそこに存在しつつも、社会生活を欠いているがゆえに地域社会から認知されない存在となることを「顔の見えない定住化」と定義している。¹⁶ 梶田ら（2005）によると、「顔の見えない定住化」の生じる基本プロセスのうちの一つを、早朝に出勤し夜遅

¹⁴日本労働弁護団。「速やかな技能実習制度の廃止と外国人労働者受入れに関する十分な検討を求める緊急声明」。日本労働弁護団。 <https://roudou-bengodan.org/proposal/10690/>, (2022- 1-17)

¹⁵ 技能実習生の失踪、半年後も2割検査せず、検査院報告、米は「強制労働」と指摘（外国人共生の実相）。日本経済新聞。2021-7-17。
<https://www.nikkei.com/article/DGKKZO73981250W1A710C2CT0000/>, (2022-1-17)

¹⁶ 梶田考道・丹野清人・樋口直人『顔の見えない定住化—日系ブラジル人と国家・市場・移民ネットワーク』名古屋大学出版会、2005年、72p

くに帰る長時間就労のパターンが、そこに居住はしていても日本人の生活時間帯において顔を合わせることがないため、結果として日本人との接点を無くす状況を生み出していると指摘している。外国人技能実習生の勤務形態と重なるところがあると言え、外国人技能実習生も顔の見えない存在になっていることが考えられるだろう。

2.6 小括

少子高齢化により人口減少が進む日本において、特に生産年齢人口が減っている中で、それを補うように外国人人口が増えている。特に生産年齢の外国人労働者の増加は著しい。外国人労働者は年々増えているものの、日本政府は一貫して移民政策をとる姿勢を持ってこなかった。すなわち、外国人労働者はあくまで労働者としての側面でしかみなしておらず、日本で共に暮らす社会の一員として見なしていないと言える。そのような外国人労働者は日本社会から包摂されずに見えない存在となっていると言える。そのような見えない存在を、梶田ら（2005）は、外国人労働者がそこに存在しつつも、社会生活を欠いているがゆえに地域社会から認知されていないことを「顔の見えない定住化」と定義した。¹⁷

日本に来た外国人の多くは、日本での生活において主に「ことばの壁」「制度の壁」「心の壁」に直面し、日常生活の中で様々な問題を抱えるとされているが、移民政策として外国人労働者を受け入れる気のない日本において、外国人労働者が脆弱な立場に置かれることは想像に難くない。しかし、反対に担い手となっている外国人も存在している。

外国人技能実習生は地方の中小企業の労働力の担い手となっている一方で、劣悪な環境や人権侵害が横行する職場で働かされている外国人技能実習生も一部存在している状況であり、それは様々なステークホルダーから長年指摘され続けているが未だに完全な改善が見られないでいる。その背景には、外国人技能実習生が企業に隷従していたり、技能実習制度上の問題から孤立していたりするために、助けが必要にも関わらず、支援を求めることが出来ないことが挙げられ、顔の見えない存在となっていることが考えられる。

¹⁷ 梶田考道・丹野清人・樋口直人『顔の見えない定住化—日系ブラジル人と国家・市場・移民ネットワーク』名古屋大学出版会、2005年、72p

第3章 外国人技能実習生と日本社会

3.1 本研究の焦点

本稿では外国人労働者のなかでも外国人技能実習生に焦点を当てる。外国人技能実習制度は制度や労働実態の問題が多く指摘されており、日本で働ける年数に上限がかかっていることからわかるように、長期滞在が可能ではなく特に日本社会との包摂という点では最も相性が悪い存在だと考える。しかしながら、外国人技能実習生は日本の産業を支えるプレゼンスを年々高めており、制度に欠陥があろうが、実際にその制度を利用して来日している外国人技能実習生がいる限りは、帰国が前提での来日だとしても、日本社会への包摂を考えることが必要だろうと考える。さらに、様々なステークホルダーから技能実習制度の問題を指摘されているが、その背景には外国人技能実習生が顔の見えない存在となり、孤立していることが考えられ、技能実習生にまつわる問題の解決のためにも外国人技能実習生の日本社会への包摂は重要だと言える。

ここで、日本社会への包摂を考えるにあたり、外国人技能実習生の日本社会への包摂を妨げる要因として何があるのかというのを、田村（2000）が定義した日本に来た外国人が日本での生活において直面する3つの壁「ことばの壁」、「制度の壁」、そして「心の壁」を用いて分析する。この分析枠組みを採用する理由としては、日本社会への包摂という観点からの阻害要因を技能実習制度上の制約の問題と、制度外のインフォーマルな部分、すなわち日本社会で暮らすことによって直面する問題に分けて分析し、それぞれの阻害要因を明らかにすることにある。

そして、外国人技能実習生が地方の産業を支える労働者という側面での担い手のみならず、日本人を助ける存在としての支援の担い手になりうる可能性も考えられる。

したがって本研究では、(1)外国人技能実習生が日本社会に包摂されにくい制度上の制約には何があるのか、(2)制度外の制約には何があるのか、を日本に来た外国人の多くが直面するとされている3つの壁「ことばの壁」、「制度の壁」、そして「心の壁」を軸に分類し、それぞれ来日前、来日後の時間軸で分析し、外国人技能実習制度を利用して来日する外国人技能実習生が日本社会に包摂されにくい要因として何があるのか明らかにする

次に、それら要因があるうえで、外国人技能実習生を比較的うまく包摂している事例を通して、どのような要因があれば外国人技能実習生を日本社会に包摂できるかを明らかにする。

最後に、外国人技能実習生を日本社会に包摂できると考えられる要因から、日本社会と外国人技能実習生にもたらされると期待できる波及効果に関して述べ、地域社会と外国人技能実習生の共生の全体像を示すことを試みる。

3.2 外国人の日本社会への「包摂」の定義

包摂というと、日本においても孤立していたり、差別されていたりするがために、包摂が必要だとされる人々がいる。例えば、孤独死という言葉に表されるような高齢者の一人ぐらしや身寄りのないホームレスと言った方々、また障害者や女性、セクシャルマイノリティー、外国人の方など様々な方を挙げる事が可能である。本稿では外国人の方、中でも外国人労働者の外国人技能実習生に焦点を当てる。そこで、外国人技能実習生の日本社会への包摂を考えるにあたり、本稿における包摂に関して定義しておく。

湯浅 (2012) は、社会的包摂は社会に対する参加の保障と定義し、社会に対する参加のハードル、あるいはそれに対するバリアがある人たちに対し、バリアを下げたり、なくしたりと社会の組み替えを行っていくことが、社会的包摂の基本的な考え方だとしている。ここで社会参加とは具体的に、まず労働市場への参加、孤立している人が社交の場へ参加すること、将来にわたって社会への参加を確保していくこととしている。¹⁸

加山 (2008) によると、社会的包摂は、地域での生活において、日本人が内在化させている外国人への拒否感やよそ者感といった、日本人と外国人が接触することで生じる「社会的排除 (ソーシャル・エクスクルージョン)」を克服する社会のありようとして、「社会的包摂 (ソーシャル・インクルージョン)」を用いることが多いと述べている。¹⁹そのため、地域の社会福祉は「外国人の保険や医療、福祉、雇用・就業や所得保障、教育、住宅、差別・偏見の撤廃などの複合的な生活課題に対して、排外主義を克服して『社会的包摂 (ソーシャル・インクルージョン)』をいかに進めていくか、そして地域コミュニティや職場コミュニティにおける外国人外国人住民と日本人住民との共存をいかにソフトランディングなものにしていくか」という課題がある」としている。²⁰

石田ら (2021) は、移民というと労働者としての処遇について注目されがちであるが、労働者と同時に受け入れ社会の中の生活者でもあることに言及し、社会の一員としての役割を移民が様々な領域の中で担ってゆけることが高度な統合の実現した状態であるとしている。²¹石田ら (2021) によると、「社会統合は人々が社会的紐帯や社会的関係を十分に保有

¹⁸ 湯浅誠. (2012). 基調講演 日本における社会的包摂の推進 (特集 日英における貧困・社会的包摂政策: 成功, 失敗と希望). *季刊社会保障研究*, 48(1), 14-23.

¹⁹ 加山弾. (2008). 都市の在日外国人コミュニティをめぐる地域福祉課題についての考察 (II): 福祉現場におけるソーシャル・インクルージョン. *東洋大学社会学部紀要*, 45(2), 17-27.

²⁰ 加山弾. (2008). 都市の在日外国人コミュニティをめぐる地域福祉課題についての考察 (II): 福祉現場におけるソーシャル・インクルージョン. *東洋大学社会学部紀要*, 45(2), 17-27.

²¹ 石田賢示・糞順 (2021) 社会的活動から見た社会統合—移民と日本国籍者の比較を通じた検討—. 永吉希久子編 日本移民統合 全国調査から見る現況と障壁. 明石書店, pp.140-160.

できている状態であると定義されることが多い(House et al.1988; Turner and Turner 2013)²²」としているが、紐帯や社会的関係は人々のあいだの相互行為を通じて形成され、その相互行為を生み出す1つのきっかけは、職場や地域、その他組織などに所属し、他の人々と活動を共にすることであるとしている。更に社会統合の状態を知るために、移民が生活者としての役割を担う機会を持てているかどうかを知ることが重要であるとしている。

本稿で扱う「包摂」は、社会的排除を克服する社会のありようとしての「社会的包摂」という文脈で、職場や地域、その他組織などに所属し、他の人々と活動を共にするといった生活者としての役割を担う機会を持ち社会に参加していることと定義し、包摂事例を選定した。

²² 石田賢示・糞順（2021）社会的活動から見た社会統合—移民と日本国籍者の比較を通じた検討—。永吉希久子編 日本移民統合 全国調査から見る現況と障壁。明石書店、pp.141

第4章 調査手法

本研究では、対面または ZOOM を用いたインタビュー調査とアンケート調査を行った。本章ではインタビュー調査を行った対象の基本的な情報を説明し、それぞれの調査目的と質問事項を説明する。

4.1 外国人技能実習生へのインタビュー

外国人技能実習制度を利用して日本に来た技能実習生が、なぜ日本を選択し、日本で働くことや日本での暮らしをどのように過ごしているかを調査するため、介護職に従事するミャンマー人技能実習生 5 名に対面でそれぞれ半構造化インタビューを行った。インタビューは 2021 年 7 月から 8 月までの期間で、それぞれに 1 回実施した。

4.1.1 調査対象者

ミャンマー人技能実習生概要を表 3 にまとめた。全員同じ日本語学校出身のミャンマー人技能実習生で、介護職に従事している。年齢は 20 歳から 30 歳までの女性で、日本語での意思疎通に大きな問題はなく、インタビュー時に全員日本語能力試験 N3 レベル（日常的な場面で使われる日本語をある程度理解することができる）を取得していた。インタビューは日本語で行った。

ミャンマー人技能実習生 A 氏は大阪にある有料介護老人ホームに勤務しており、インタビュー時点で来日して 1 年半年ほどになる。

ミャンマー人技能実習生 B 氏と C 氏は東京都の障がい者介護施設に勤務している。二人は一緒に来日し同じ職場で勤務している。インタビュー時点で来日して 1 年 9 か月になる。

ミャンマー人技能実習生 D 氏と E 氏は愛知県の有料介護老人ホームに勤務している。二人は一緒に来日し同じ職場で勤務している。インタビュー時点で来日して 1 年 5 か月になる。

表 3 ミャンマー人技能実習生概要

	A 氏	B 氏	C 氏	D 氏	E 氏
勤務地	大阪	東京	東京	愛知	愛知
勤務施設	有料介護 老人ホーム	障がい者 介護施設	障がい者 介護施設	有料介護 老人ホーム	有料介護 老人ホーム
年齢	20 歳	30 歳	28 歳	25 歳	23 歳
来日日	2020 年 1 月 28 日	2019 年 10 月 1 日	2019 年 10 月 1 日	2020 年 3 月 2 日	2020 年 3 月 2 日
日本語学習歴	2 年	3 年	3 年	3 年半	3 年

4.1.3 質問項目

ミャンマー人技能実習生に対するインタビュー調査では、技能実習制度を利用して日本に働きに来ようと思ったきっかけから、実際の日本での勤務や生活の様子を探るために、主に以下の各項目について質問を行った。

- ①日本を選んで働きにきたきっかけ
- ②介護職を選んだ理由
- ③日本での職場環境に関して
- ④日本での生活に関して
- ⑤技能実習終了後のキャリアプラン

①の質問項目は技能実習生が、どのような背景から日本を選んで、日本に働きに来るのかを明らかにすることを意図している。②の質問項目は、その職業の選択にどのくらい自分が携わりたいという意思があり、自身の意思とのミスマッチがないかどうかを明らかにすることを意図している。③と④の質問項目は、彼女たちの勤務や生活実態を把握することを意図している。⑤の質問項目は、技能実習制度の本来の目的である技術移転が、彼女たちの今後のキャリアプランにどう関わっていくかを明らかにすることを意図している。

4.2 行政と民間団体へのインタビュー

前節でインタビューをしたミャンマー人技能実習生が住む地域（東京都北区・大阪府西淀川区・愛知県津島市）の行政と民間団体それぞれに、地域在住の外国人、特に技能実習生といった単身で来日し短期間で帰るような外国人労働者対し、どのような支援策を提供しているか調査するため、3地域の行政と民間団体それぞれに ZOOM を介したオンラインの半構造化インタビューを行った。インタビュー調査が難しい場合には、文書で回答をもらった。調査は 2021 年 8 月から 10 月までの期間で、各団体に 1 回実施した。

4.2.1 調査対象地域概要

4.2.1.1 東京都北区

北区は、その名のとおり東京の北部に位置し、荒川を挟んで埼玉県と接している（図 6）。

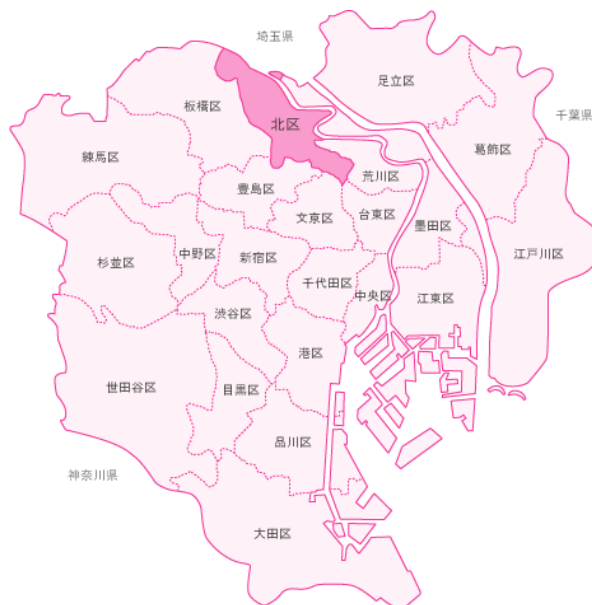


図 6 東京都北区の位置

(出典：東京都北区公式ホームページ)

北区の外国人人口は2021年1月1日現在で22271人おり、2021年は減少しているが、2020年まで北区の外国人人口は毎年増加していた。²³ 北区の外国人人口は北区の総人口のうち約6%を占める。²⁴

4.2.1.2 大阪府西淀川区

西淀川区は大阪市の北西部に位置し、兵庫県尼崎市と接している（図7）。

²³ 東京都北区総務部総務課総務係. (2021-2-2). 「北区外国人人口（登録者数）の推移（国別・上位）」. 東京都北区.

<https://www.city.kita.tokyo.jp/somu/bunka/gakushu/kokusai/gaikokujinjinkou.html>, (2022-1-5)

²⁴ 東京都北区区民部戸籍住民課王子区民事務所. (2021-12-10). 「世帯と人口」. 東京都北区.

<https://www.city.kita.tokyo.jp/somu/bunka/gakushu/kokusai/gaikokujinjinkou.html>, (2022-1-5)



図 7 大阪府大阪市西淀川区の位置
(出典：大阪市西淀川区ホームページ)

西淀川区の外国人人口は2020年12月末時点で4532人となっており、西淀川区総人口の4.64%を占める。²⁵ 西淀川区の外国人は工場等で働くブラジル、ペルー、フィリピン出身者とその家族や、近年増えているベトナム人技能実習生の他、大阪府で最大のイスラム教寺院「大阪モスク」がある関係から、イスラム教系の住民も居住するなど、多様な外国人が暮らす地域となっている。²⁶

4.2.1.3 愛知県津島市

愛知県津島市は名古屋市の西方約16kmに位置する(図8)。

²⁵ 市民局ダイバーシティ推進室人権企画課。(2021-3-11)。「大阪市の外国人住民数等統計のページ(ともに支えあう、多文化共生のまちづくりを)」。大阪府大阪市。
<https://www.city.kita.tokyo.jp/somu/bunka/gakushu/kokusai/gaikokujinjinkou.html>, (2022-1-6)

²⁶ 西淀川インターナショナルコミュニティ(2021-6-10)。「大阪市の外国人住民数等統計のページ(ともに支えあう、多文化共生のまちづくりを)」。西淀川インターナショナルコミュニティ。
<https://nishiyodoic.net/nishiyodo-foreigners/>, (2022-1-6)



図 8 愛知県津島市の位置

(旅行のとも Zen Tech²⁷より作成)

津島市の外国人人口は 2021 年 1 月 1 日時点で 1746 人となっており、津島市総人口の 2.8%を占める。²⁸

4.2.2 調査対象民間団体概要

ここでは調査した 3 地域の行政と民間団体のうち、民間団体の団体概要を説明する。各地域の民間団体は、それぞれの地域で多文化共生や外国人支援を掲げて活動をしている団体にコンタクトをとり、インタビュー調査を行った。

4.2.2.1 東京都北区「特定非営利法人 ライフ・サポート」

「シニア・児童・外国人の方々の日常生活や困り事を地域ぐるみでサポートする目的で活動」しており、シニアの『自主自立と共済』、児童の『街ぐるみの育成』、外国人の『地域への融和』という 3 つの活動目的を掲げている。²⁹活動は医師や弁護士、大学教員、ケアマネージャー、フィナンシャルプランナーなどの専門職の支援会員アドバイザーがサポートする。³⁰

本部事務所は東京都北区に所在し、活動地域は東京都北区と荒川区、豊島区にまたが

²⁷ 旅行の友 Zen Tech. 「津島市地図」. 旅行の友 Zen Tech. https://www.travel-zentech.jp/japan/aichi/Tsushima_City.htm, (2022-1-17)

²⁸ 市長公室 企画政策課(2021-10-14). 「津島の統計 (令和 3 年 4 月 1 日)」. 愛知県津島市. <https://www.city.tsushima.lg.jp/smph/shisei/toukeijouhou/tsushimatoukei.html>, (2022-1-6)

²⁹ NPO 法人ライフ・サポート. 「ライフ・サポートについて」. NPO 法人ライフ・サポート. http://life-sup.jp/life_support.html, (2022-1-6)

³⁰ NPO 法人ライフ・サポート. 「ライフ・サポートについて」. NPO 法人ライフ・サポート. http://life-sup.jp/life_support.html, (2022-1-6)

る（付録F参照）。

4.2.2.2 大阪府大阪市西淀川区「西淀川インターナショナルコミュニティー」

西淀川インターナショナルコミュニティーは、大阪市西淀川区に暮らす外国人住民、特に外国にルーツをもつ子どもへの育成支援を目的とし、外国人と日本人が協働して取り組むボランティア団体で、主な活動としては、小中学生向け学習支援教室の開催、保護者向け相談会の開催、と地域住民との交流行事を行っている（付録F参照）。³¹

4.2.2.3 愛知県津島市「津島市国際交流協会」

「津島市国際交流協会は、津島市における国際交流の推進組織として、市民の国際感覚の涵養（かんよう）及び外国人への利便提供を図り諸外国との相互理解と友好親善を深めることを目的とし」、「さまざまな国際交流イベントを開催したり、姉妹都市アメリカ合衆国ハーキュリーズ市を始めとする市民同士の国際交流」を行ったりしている。³²

4.2.3 質問項目

3 地域の行政と民間団体それぞれに、地域在住の外国人、特に技能実習生といった単身で来日し短期間で帰るような外国人労働者対し、どのような支援策を提供しているかを調査するために、主に以下の各項目について質問を行った。

- ①外国人に対する支援策の有無
- ②外国人への支援情報をどのような形で提供しているか、また非常時に外国人へ情報を提供できる連絡網はあるか
- ③外国人労働者に対する支援策の有無
- ④貴団体に関して

①の質問項目は、どのような外国人を対象にどのような支援策があるかを明らかにすることを意図している。②の質問項目は、対象の外国人への情報提供経路を明らかにすることで、どのように外国人と接点を持っているかを明らかにすることを意図している。③の質問項目は、①の支援策以外で特に外国人労働者を対象にしたものがないか明らかにすることを意図している。④の質問項目は、ホームページに公開されている情報以外に団体の概要に関わる情報を知りたいことを意図している。

³¹ 西淀川インターナショナルコミュニティー. 「団体紹介」. 西淀川インターナショナルコミュニティー. <https://nishiyodoic.net/organization/>, (2022-1-6)

³² 津島市国際交流協会. 「協会について」. 津島市国際交流協会. <http://tsushima-tia.org/index.html>, (2022-1-6)

4.3 外国人技能実習生支援団体へのインタビュー

技能実習生を始めとする外国人労働者などを支援している団体に、どのような支援策を提供し、当事者とはどのように接点をもち実際に支援を行っているか調査するため、半構造化インタビューを行った。インタビューはZOOMを介したオンライン、または対面で行い、調査は2021年9月から10月にかけて実施した。質問項目は4.2.3節と同じである。

4.3.1 NPO 法人 日越ともいき支援会概要

NPO法人日越ともいき支援会は、東京都港区にある浄土宗の寺院・日新窟を拠点にベトナム人を支援し、「ベトナム人の命と人権を守る活動を通して、ともにいきる社会を実現することを目指す団体」である。³³ 平成25年から活動をし、今年東京都より非営利活動法人として認可も受け、支援活動は相談だけでなく、「住居の確保、帰国出来ない若者達の保護、労使交渉にまで」に及ぶ（付録F参照）。³⁴

4.4 外国人技能実習生との交流を持つ民間団体へのインタビュー

外国人技能実習生との交流事業を行っている民間団体に、どのような支援策を提供し、当事者とはどのように接点をもち実際に支援を行っているか調査するため、半構造化インタビューを行った。インタビューはZOOMを介したオンライン、または対面で行い、調査は2021年10月に実施した。質問項目は4.2.3節と同じである。

4.4.1 公益財団法人宮城県国際化協会概要

公益財団法人宮城県国際化協会は、宮城県仙台市にあり「県民の豊かな国際感覚を育み、国際交流及び協力に関する幅広い活動を促進するため、市町村及び各種国際交流団体の連絡調整や情報交換の活発化を促進し、かつ、広範な情報の収集及び提供並びに援助等を行うことにより、世界に開かれた宮城を目指し、県民参加による国際交流及び協力の推進を図る

³³ NPO法人日越ともいき支援会。「日越ともいき支援会について」.NPO法人日越ともいき支援会. <http://tsushima-tia.org/index.html>, (2022-1-6)

³⁴ NPO法人日越ともいき支援会。「日越ともいき支援会について」.NPO法人日越ともいき支援会. <http://tsushima-tia.org/index.html>, (2022-1-6)

ことを目的」に設立された団体である（付録 F 参照）。³⁵

4.5 外国人技能実習生受け入れ企業へのインタビュー

外国人技能実習生を実際に受け入れている企業で、かつ外国人技能実習生の為にモスクを作った企業 2 社に対し、外国人技能実習生をどのように会社の一員として包摂しているか、また外国人技能実習生の為にモスクを作った経緯を調査するため、半構造化インタビューを行った。インタビューは対面で行い、調査は 2021 年 10 月に実施した。

4.5.1 松山鋼材株式会社概要

松山鋼材株式会社は千葉県旭市飯岡にある鋼材の加工・販売業を営む会社で、1997 年からインドネシア人技能実習生を受け入れており、2013 年にはインドネシアのスマトラ島メダン市に、現地法人「CV.MATSUYAMA INDONESIA」を設立している。³⁶ また、2021 年にインドネシア人技能実習生の為に工場敷地内にモスクを建設した（付録 F 参照）。³⁷

4.5.2 株式会社菅原工業概要

株式会社菅原工業は宮城県気仙沼市にある土木工事業を請け負う会社で、2014 年からインドネシア人技能実習生を受け入れており、2015 年にはインドネシアの合弁会社を立ち上げている。³⁸ また、彼らの為に 2017 年には地域にイスラム教の礼拝室（ムシヨラ）とインドネシア料理店を建設した（付録 F 参照）。³⁹

³⁵ 公益財団法人宮城県国際化協会。「概要」．公益財団法人宮城県国際化協会。

<https://mia-miyagi.jp/program.html>, (2022-1-6)

³⁶ Salam Groovy Japan (2022-1-6)。「工場敷地にモスクを建設、松山鋼材とインドネシアを結ぶ強い絆」．Salam Groovy Japan. https://www.groovyjapan.com/matsuyama-kozai_ja/, (2022-1-7)

³⁷ 松山鋼材株式会社。「森の中のモスク」．松山鋼材株式会社. <http://www.matsuyama-kozai.co.jp/matsuyama-channel/p772/>, (2022-1-7)

³⁸ 独立行政法人 国際協力機構(2021-9-6)。「【JICA 民間連携事業を経て海外進出に追い風】 JAPAN コンストラクション国際賞受賞 株式会社菅原工業（気仙沼）のインドネシアでの取り組み」．独立行政法人 国際協力機構。

<https://www.jica.go.jp/tohoku/topics/2021/ku57pq00000mou8a.html>, (2022-1-7)

³⁹ 毎日新聞(2020-4-11)．東日本大震災 宮城・気仙沼市「菅原工業」 礼拝室設置、イン

4.5.3 質問項目

外国人技能実習生を受け入れている2つの企業それぞれに、外国人技能実習生をどのように会社の一員として包摂しているか、また外国人技能実習生の為にモスクを作った経緯を調査するために、主に以下の各項目について質問を行った。

- ①貴社に関して
- ②インドネシアに着目した理由
- ③外国人従業員と一緒に働くにあたり心掛けていること
- ④日本人従業員にどのような指導をしているか
- ⑤モスクを作った経緯

①の質問項目は、ホームページに公開されている情報以外に会社の概要に関わる情報を得ることを意図している。②の質問項目は、なぜインドネシア人技能実習生を受け入れ始めたか、またインドネシアに着目してインドネシアに現地法人を作った理由を明らかにすることを意図している。③の質問項目は、外国人技能実習生を会社の一員として包摂するためにどのような取り組みや心がけをしているか明らかにすることを意図している。④の質問項目は外国人技能実習生と一緒に働くにあたり、日本人従業員の指導を通してどのように外国人技能実習生が働く社内環境を整備しているかを明らかにすることを意図している。⑤の質問からは、モスクを作るに至った経緯から外国人技能実習生を会社に包摂するにあたり役立つ要因がないかを明らかにすることを意図している。

4.6 外国人技能実習生受け入れ企業に勤務するインドネシア人技能実習生へアンケート調査

外国人技能実習生を実際に受け入れている企業で、かつ外国人技能実習生の為にモスクを作った企業2社で働くインドネシア人技能実習生に、職場環境に関してやモスクが職場環境/地域にあることが自身にどのような影響を及ぼすかを調査するためアンケート調査を行った。アンケート調査はGoogle Formを通して行い、調査は11月に行った(付録J参照)。

4.6 質問項目

主に以下の各項目について質問を行った。

ドネシア料理店開店 目指せ「実習生に選ばれる街」。毎日新聞,
<https://mainichi.jp/articles/20200411/ddm/010/040/038000c>, (2022-1-7)

- ①信仰宗教
- ②職場環境
- ③宗教施設が職場にある影響
- ④日本を選んだ理由
- ⑤来日前後の期待値の変化
- ⑥実習終了後も日本で働きたいか/働きたくないか

①の質問項目は、勤務するインドネシア人技能実習生がイスラム教であるかないかを明らかにすることを意図している。②の質問項目は、インドネシア人技能実習生にとって職場環境をどのように感じているか明らかにすることを意図している。③の質問項目は、インドネシア人技能実習生にとってモスク（ムシヨラ）が職場環境にあることで自身にどのような影響があるかを明らかにすることを意図している。④インドネシア人技能実習生がどのような理由で日本を選んできているかを明らかにすることを意図している。⑤の質問からは、日本に来る前の期待値が来日前後でどのように変化し、その変化が会社や日本での生活によるものかの相関を見ることを意図している。⑥の質問項目は、日本での実習期間終了後の意向がどのような理由によるもので、その意向が日本での職場環境や生活の経験の影響をどのように反映しているか明らかにすることを意図している。

第5章 調査結果

本章では、対面または ZOOM を用いたインタビュー調査と質問用紙を配布して行ったアンケート調査の結果、また文献調査と新聞記事収集を元に、3つのリサーチクエスチョン、(1)外国人技能実習生が日本社会に包摂されにくい制度上の制約には何があるのか、(2)制度外の制約には何があるのか、(3)外国人技能実習生を比較的うまく包摂している事例を通して、どのような要因があれば外国人技能実習生を日本社会に包摂できるか、のそれぞれに答えていく。ここでいう包摂とは、職場や地域、その他組織などに所属し、他の人々と活動を共にするといった生活者としての役割を担う機会を持ち社会に参加していることと定義し、包摂事例を選定した。

(1)と(2)のリサーチクエスチョンについては、日本に来た外国人の多くが直面するとされている3つの壁「ことばの壁」、「制度の壁」、そして「心の壁」を軸に、それぞれ来日前、来日後の時間軸で分析し、外国人技能実習制度を利用して来日する外国人技能実習生が日本社会に包摂されにくい要因として何があるのかをまず明らかにする。

その後、第5.3節でそれら困難にも関わらず包摂している事例を通して(3)のリサーチクエスチョンに答え、第6章の考察へと繋げていく。

5.1 来日前に抱える問題

ここでは日本社会に包摂されにくい要因として、外国人技能実習生が来日前に抱える問題を整理する。

5.1.1 ことばの壁

外国人技能実習生が日本社会に包摂されにくい、来日前のことばの壁としては日本語能力が低いことが考えられる。澤田(2020)は、「受け入れ企業が外国人技能実習生に期待する日本語のレベルとしては日本語能力試験のN4を挙げる声が多い」としている。日本語能力試験の公式サイト⁴⁰によれば、N4とは基本的日本語を理解することができるレベルで、読解力は「基本的な語彙や漢字を使って書かれた日常生活の中なかでも身近な話題の文章を、読んで理解することができる」レベル、聴解力は「日常的な場面で、ややゆっくりと話される会話であれば、内容がほぼ理解できる」レベルとされている。最低限の日本語能力が試験で証明されたとしても、実際の日本での生活において必要とされる日本語能力にはまだ限界があることは予想される。奥島(2020)は、限られた日本語研修しか受けていない外国人技能実習生は文字言語に弱く、日本語の新聞やネット文はもちろん、掲示・標識の類や

⁴⁰日本語能力試験。「N1～N5：認定の目安」。日本語能力試験。
<https://www.jlpt.jp/about/levelsummary.html>, (2022-1-13)

購入した商品や危機の使用説明も良く読めず苦労している、と述べている。⁴¹

また齊藤（2018b）は「来日を決断する際に依拠する情報の不正確さ・不十分さ」を指摘している。望月（2019）も「基本的な労働法や労働基準監督署、労働組合の存在など、日本で労働者としての権利を行使するために必要な制度や組織についての知識も持っていない場合が多い」と言う。これら指摘からは、どこにアクセスすれば何の情報を得られるかの知識が不足していることが読み取れる。さらに低い日本語能力であれば、必要な情報にたどり着くことが難しいのは想像に難くない。

5.1.2 制度の壁

外国人技能実習生が日本社会に包摂されにくい、来日前の制度の壁は主に2つ挙げることが出来る。

まず初めに、家族の帯同が不可、および長期で家族を日本に呼び寄せることが出来ないということが挙げられる。家族帯同が不可であることが、日本社会における包摂の阻害要因となる理由は、子供の通学によって形成される子供を通じて広がる社会的な交際がないことである（上林, 2015）。永吉（2020）は、地域参加を促す要因として家族、特に子供の存在が挙げられるとし、PTA 活動の参加や親同士のネットワーク形成が契機となると言う。二階堂（2019）によれば、外国人家族の子供が日本の学校へ通えば、日本語指導などのサポートの必要性が生じるため、それが外国人住民の直面する課題として顕在化しやすい一方で、外国人技能実習生の場合は、そうした子供をめぐる教育問題が発生しないので、技能実習生の存在が社会で認識される機会は著しく少ない、と指摘している。⁴²

実際にインタビュー調査を行った団体においても、支援の対象は外国にルーツを持つ子供、もしくはその親に向けられたものといった家族単位の支援が多く、支援内容は外国にルーツを持つ子供への日本語学習支援が大きな比重を占めていた（表4）。

表 4 行政/民間団体の主な支援ターゲットと支援活動

団体名	支援ターゲット	主な支援活動
西淀川区役所	家族で居住する外国につながる市民	・外国につながる児童への教育支援 ・外国につながる親子への

⁴¹ 奥島美夏（2020）インドネシア人研修生・技能実習生—多様な既存コミュニティの活用。小林真生編著 変容する移民コミュニティ 時間・空間・階層。明石書店，pp.118-121.

⁴² 二階堂裕子. (2019). 外国人技能実習生と地域住民の顔の見える関係の構築—岡山県美作市における地域再生の試み—. *社会分析= Social analysis*, (46), 63-81.

		子育て支援
津島市国際交流協会	外国にルーツを持つ小中学生	日本語教室
西淀川インターナショナル コミュニティー	外国にルーツを持つ子供、またその保護者	・小中学生向け学習支援教室 ・保護者向け相談会開催
特定非営利法人 ライフ・サポート	家族で来日している外国人の子供	・外国人の子供の教育サポート ・語学講座の開設 - 日本語 ・入管などへの書類提出資料作成の支援

(著者作成)

団体側も、外国人技能実習生は単身かつ短期で来日する背景から中々接点が持ちづらいという認識を持っていることがインタビューから伺えた(表5)。

表 5 外国人労働者向けの支援に関するインタビュー回答

調査団体	回答内容
津島市国際交流協会	大人向けへの支援に関して具体的な話はあるか： まず津島市の現状を調べないといけない。調べるにしても、 <u>家族で来ている人たちは別として、働きに来ていた若い人たちとは接点をもちにくい。なぜなら、派遣会社などを通して来ている人たちは行政手続きを会社が行うため、個々人とは中々繋がれない。</u>
西淀川インターナショナル コミュニティー	特に外国人労働者を対象にした支援策はありますか。 相談があれば受けるが、労働に関連する支援の経験としては少ない。 <u>西淀川区はベトナム人技能実習生が多いので、何らかの形で関わりたいとは思ってはいるが実現にまでは至っていない。</u>
特定非営利法人 ライフ・サポート	単身の外国人と地域の繋がりはどのように達成されているのか？ <u>単身の方は働いている方が多いので、直接的に地域の方と関わる機会はそれほど多くないと思う。</u>
公益財団法人	それまで宮城県の属性で一番多かったのは、都市部以外だと国際結婚のために来日した配偶者(中国やフィリピンなど)で、そういう人たちは家庭に入り込んでいるので、地域との繋がり

宮城県国際化協会	がないわけではない。しかしながら、技能実習生活はそうではない人たちなので、色々外から何かを仕掛けていかないと中々そういう繋がりが生まれ不会ではないか、ということ考えた。
----------	--

(著者作成。下線は著者による。)

次に挙げられる問題点として、外国人技能実習生は日本に来日する前に多額のお金を送り出し機関に支払ってから来ていることが挙げられる。言い換えると、多額の借金を背負ってくることになり、借金を抱えているうちはお金をたくさん稼いで返済することが優先されるため、弱い立場にある技能実習生はたとえ劣悪な環境であっても、賃金を得て返済に回すことを優先する(齊藤,2018a)。さらに、劣悪な環境であるからと弁護士や労働組合などに相談すると、送り出し機関から違約金を求められるケースも存在し、待遇が悪くても受け入れざるを得ない状況がある⁴³。すなわち、日本へ行ったとしても借金を抱えている間は仕事が最優先となり、仕事が忙しければ地域住民と接点を持つことすら可能ではなくなってくると言える。

5.1.3 小括

来日前に日本社会に包摂されにくい要因として、外国人技能実習生が抱える制度上と制度外の問題を整理したものが表6である。来日前のため、日本人と接点をまだ持っていないことから、来日前の心の壁に関しては無いものとした。

表6 来日前の日本社会に包摂されにくい制度上と制度外の要因

ことばの壁	制度の壁	心の壁
<ul style="list-style-type: none"> ・日本語能力が低い ・情報の収集不足 	<ul style="list-style-type: none"> ・家族の帯同不可 ・借金を抱えてから来日する 	×

(著者作成)

ことばの壁では、大前提として日本語能力が低いこと、さらにそれに起因して続く阻害要因が形成されていた。

制度の壁では、家族帯同及び長期で家族を呼び寄せることが出来ないため、地域の居住外国人と地域の接点を持つ大きな要因となりうる家族を通じた地域社会とのつながりを持ってないことが分かった。また、行政や民間団体の外国人支援も家族単位を想定した支援内容が

⁴³ 外国人、職場の改善急務、技能実習に海外から批判、人権侵害、企業のリスクに。日本経済新聞。2020-11-23。

<https://www.nikkei.com/article/DGKKZO66466580Q0A121C2TCJ000/>, (2022-1-11)

多く、単身でなおかつ短期で来日する外国人技能実習生向けの支援内容はほとんどなかった。行政や民間団体の担当者も、外国人労働者、特に単身で来る上に短期で帰国するような外国人技能実習生とは接点を持つ機会がないことを認識していた。

そして、外国人技能実習生が日本に来る前に送り出し機関に多額のお金を支払ってから来日するという手続きを経ることによって、外国人技能実習生が借金という重荷のもと、企業に従属せざるを得ず、外国人技能実習生の日本での生活の最優先事項が仕事でお金を稼いで返済するという状況に陥ってしまうことが考えられ、このような状況は外国人技能実習生が地域との接点を持つ機会を失わせる方向に働いている。

5.2 来日後に抱える問題

ここでは外国人技能実習生が日本社会に包摂されにくい要因として、来日後に抱える問題を整理する。

5.2.1 ことばの壁

来日前に抱えていたことばの壁は、来日後においても日本社会の包摂の阻害要因として働く。日本人とコミュニケーションを取ろうにも、日本語で意思疎通ができないとコミュニケーションが取れないことは言うまでもない。例えば、人手不足が深刻な中小製造業では、ベトナム人技能実習生も含めた外国人労働者を雇い入れる例が増加しているが、「日本人なら1週間で理解できる機器の操作の習得にも半年かかる」といった声が現場から出ている。

44

また、日本語能力の上達には、どの程度日常的に日本人とコミュニケーションを取る機会に恵まれるか、ということも影響する。技能実習生は職場において出身が同じ国の人と働く場合も多く、日本語が上達しにくいという背景も存在する。⁴⁵ インタビューを行った介護職に従事するミャンマー人技能実習生のB氏とC氏は、勤務先が希望していた高齢者介護施設ではなく、障がい者介護施設であったため、そもそもコミュニケーションをきちんと取れる日本人と接することが出来ないと、以下のような発言をしていた。

ミャンマー人技能実習生B氏C氏

『『頑張れ』、『いただきます』といった簡単な日本語しか入居者さんと喋らないから、ミャンマーの日本語学校にいたときよりも日本語能力は落ちた。入居者さんはコミ

44 外国語動画で職場内訓練、エヌ・エイ・アイ「字幕付き」製作、まずベトナム語、技能実習生に照準。日本経済新聞。2018-1-2。

<https://www.nikkei.com/article/DGXMZO49783670T10C19A9940M00/>, (2022-1-11)

45 日本語学習、ITで手軽に 外国人労働者らに的。日本経済新聞。2018-11-16。

<https://www.nikkei.com/article/DGXMZO37771740U8A111C1EA5000/>, (2022-1-11)

コミュニケーションが取れない人が多い。」

次に、日本語能力の低さ、異なる文化圏で暮らす生活上の勝手の違いから、日本で暮らすうえで必要な情報にアクセスできないことも挙げられる。日本で暮らす外国人の生活上の課題の実態を調査した保科(2020)によれば、地域の外国人支援団体が外国人の支援において困難を感じている生活課題に、外国人の日本の制度に関する知識・情報不足を挙げている。具体的には、「日本の福祉制度の知識・情報不足で援助を受けられない」や、「病院の受診が困難」ということが挙げられている。⁴⁶ これら日本で暮らす外国人の生活上の困難は、外国人技能実習生においても例外ではないと言える。

5.2.2 制度の壁

外国人技能実習生が日本社会に包摂されにくい、来日後の制度の壁の最も大きなものは、技能実習制度が短期での帰国を前提としていることだと考えられる。外国人技能実習制度で来日する技能実習生は定住を前提としておらず、数年での帰国が前提となっているため、そもそも日本社会に包摂される前に去ってしまう存在であり、このことが日本社会との関係性構築を難しくする要因の一つだと言える。

次に、転職や居住移転の禁止、アルバイトの禁止も日本社会における包摂を難しくしている要因の一つである。技能実習生は制度上、原則として配置された実習先を変更することが出来ず、実習先の仕事以外のアルバイトなどで収入を確保することも許されず、住居も実習先が準備する宿舎に限定されており、転職の自由と居住移転の自由が制限されている(齊藤, 2018)。来日前の借金に加え、これらの制限は企業への従属化を加速させており、企業内及び企業周辺の宿舎に外国人技能実習生を居住させること、換言すれば、24時間の生活管理を行うことが出来る(上林, 2015)。すなわち生活上の自由を大きく制限されており、日本社会との接点を持ちづらくしている要因の一つだと捉えることが出来る。

実際に、インタビュー調査をした介護職に従事するミャンマー人技能実習生も技能実習制度の制限に関して以下のように述べている。

ミャンマー人技能実習生 A 氏

「少し厳しいかなと思う。会社が用意した家にずっと住まなくてはいけないし、転職もできないため、移動の不自由さがある。日本に来る前に、職場が合わなかったでしょう、という不安はあった。お金をもっと稼ぎたいという意味ではなく、人間らしく自由に生きるという意味で、残業とかコンビニでアルバイトとかやってみ

⁴⁶ 保科寧子. (2020). 支援に困難を感じる外国人の相談援助事例からみた生活課題調査. *保健医療福祉科学*, 10, 1-9.

たいが、アルバイトをやっていることがばれたら、もう二度と日本に来られないから、やるつもりはない。」

ミャンマー人技能実習生 E 氏

「アルバイトできるならやってみたい。お金も稼ぎたいし、別の仕事もやってみたい。狭いコミュニティで生きているから、外の世界も知りたい。」

上記発言には、制度上の制限が外国人技能実習生と社会との接点を阻む壁として存在していることが表れている。

続いて、外国人技能実習生が勤務する会社が独自に作る制限も包摂の阻害要因となっている。具体的には、携帯電話の使用の禁止や実習生のための外出禁止といった制限を独自に課している企業が存在する。⁴⁷ インタビュー調査を行った企業からも「夜間の外出を禁じているところなど、厳しい規律を課しているところもある」という話を伺った（付録 J 参照）。このような会社独自の制限により、外国人技能実習生の生活上の自由が制限されているとともに、日本社会との接点も阻まれていることが伺える。

最後に行政や民間団体による労働に関わる社会サービスの不足が挙げられる。外国人を支援する行政や民間団体の支援対象が家族単位で来日する外国人に集中しており、支援活動も外国にルーツを持つ子供の日本語支援が多いことは先述の通りである（表 4）。また、労働に関わる社会サービスの不足だけでなく、外国人技能実習生が行政や民間団体による日本語教室などに通うことを考えたとしても、日本語教室が開催されている時間帯が技能実習生の勤務時間と重なり参加することができないという話を企業へのインタビュー調査から伺った（付録 J 参照）。したがって、行政や民間団体を通じた日本社会との接点も持ちづらい状況にあると言える。

5.2.3 こころの壁

外国人技能実習生が日本社会に包摂されにくい、来日中のこころの壁として、外国人技能実習生が居住地域において「見えない存在」となっていることがまず挙げられる。

地域に居住する外国人技能実習生と地域住民の接点を生む事業を行っている宮城県国際化協会でのインタビュー調査において、地域住民と外国人技能実習生の交流事業実施による影響を伺った際に下記の発言があった。

⁴⁷ 実習生、11%が保証金、外国人不法就労巡り禁止、厚労省調査。日本経済新聞。2015-5-24。 https://www.nikkei.com/article/DGKKASDG23H1N_T20C15A5CR8000/, (2022-1-12)

公益財団法人 宮城県国際化協会

「そもそも差別以前の問題。見えない存在に気づけた。実習生に対するイメージが変わった。」

(下線は著者による)

この発言からは、外国人技能実習生が交流する機会がないために日本社会との接点を持たないだけでなく、日本人側も交流する機会がないために外国人技能実習生の存在に気づけないのである。

見えない存在となっていることには、いくつかの理由が考えられる。まず、勤務先が人里離れた職場や過疎地域である場合があることが考えられる。朝日新聞社と東海大学の万城目准教授が2020年に地域住民に占める実習生の割合が高い全国100自治体の首長に行ったアンケート調査⁴⁸によると、住民に対する実習生の割合が一番高かったのは愛知県飛島村で、それに続き長野県南牧村、北海道猿払村と地方の村が続いており、地方の生産年齢人口が減っている中、外国人労働者が必要でそれに頼っていることが表れていた。更に同調査では、自治体にいる外国人技能実習生の人数を把握していない42自治体のうち約7割の30自治体が「受け入れは企業などに任せているので把握する必要がない」としていた。⁴⁹ すなわち、自治体として外国人技能実習生の存在を把握するつもりもないことが伺える。さらに先述したように、会社が独自に作る制限で自由に外出をすることが出来なかったり、実習先が準備する宿舎が実習先の中にあたりすることもあり、これら要因が地域に住む外国人技能実習生を見えない存在にしていることが指摘できる。

次に、外国人技能実習生が日本人と交流する機会がないことが挙げられる。これには、まず外国人技能実習生が派遣されている地域が過疎地域である場合には、そもそも交流できる人口や、外国人技能実習生と同世代の日本人が地域にいないことや、市内に出ていく交通手段がなく中心部に行けないことが考えられる。上林(2020)は日本人であれば、地方圏であるほど自動車に頼るが、技能実習生の場合は交通手段が徒歩か自転車であり、中山間地のような傾斜が多い土地の場合、移動範囲も限定されること、そして自腹で交通費を支払って他の土地へ出かけることも節約を旨とする実習生の生活からはなかなか選びにくいと指摘している。また外国人技能実習生も職場と家の往復のみで、仕事が忙しかったり、仕事終わ

⁴⁸ 外国人実習生、企業まかせ 「人数把握せず」42自治体 住民に占める割合が高い100自治体調査. 朝日新聞. 2020-12-2.

https://www.asahi.com/articles/ASND15SV9NCYUHBI01V.html?iref=pc_ss_date, (2022-1-12)

⁴⁹ 外国人実習生、企業まかせ 「人数把握せず」42自治体 住民に占める割合が高い100自治体調査. 朝日新聞. 2020-12-2.

https://www.asahi.com/articles/ASND15SV9NCYUHBI01V.html?iref=pc_ss_date, (2022-1-12)

りは疲れていたり仕事以外の時間を捻出することが難しいという時間的制約があることも挙げられる。インタビュー調査を行った同じ職場で働き、同じ部屋に居住するミャンマー人技能実習生は次のように述べていた。

ミャンマー人技能実習生 B 氏 C 氏

「ほとんど職場と家の往復。友達はほとんど大阪にいる。二人とも仕事終わりは疲れているため、家に帰っても喋ることはない。」

(下線は著者による。)

また、職場環境やプライベートにおいても、インタビュー調査を行ったミャンマー人技能実習生からは、職場の日本人職員とは仕事上の淡泊な関係性で終始していることや、土日休みではない職種であるために休みが合わず同じ国籍の友人に会うことすら叶わない実情が浮かび上がってきた (表 7、8)。

表 7 介護職ミャンマー人技能実習生の職場環境

B 氏 C 氏	<p>良いと思う。<u>困った時に相談は一応できることはできるが、仕事上のやり取りだけしか会話がなく、冷たい感じがする。プライベートな側面が見えない。</u></p> <p><u>休憩は一人ずつで、同僚と喋ることはほぼない。プライベートで会うことはないし、会社として職員で一緒に何かするみたいなイベントもない。</u>過去に一度だけ、看護師の方と出かけたことはある。</p>
D 氏 E 氏	<p>職場の人たちは基本的にいい人で、優しい人たち。仕事を一緒に協力してくれたり、教えてくれたりする。しかし、自分の仕事をあまりやらない、手伝ってもくれない人がいる。自分の仕事を他の人にやらせるといった問題のある日本人職員がいる。<u>職場の人間関係は淡泊で、仕事だけの人間関係。</u></p>

(著者作成。下線は著者による。)

表 8 介護職ミャンマー人技能実習生のプライベート

A 氏	<p><u>友達とも休みが合わないため、休みの日は外に一人で出かけている。</u></p>
B 氏	<p><u>日本での生活は寂しい。東京にミャンマー人の友達は一人いるが、仕事も違えば休みも合わないのので、時々電話をするだけである。</u></p>
C 氏	<p><u>寂しいから一年に一回は大阪に遊びに行っている。大阪に、同じ日本語学校から来た友達がいる。</u></p>
D 氏 E 氏	<p>愛知のミャンマー人コミュニティには属していない。名古屋の方にはコミュニティがある。<u>同じ日本語学校から日本に来ている友人たちはみんな各</u></p>

地域におり、遠いからあまりミャンマー人の友人に会いに行けない。一番近いところで静岡。なので、携帯の電話番号を持っていないし、FBでよく電話 ⁵⁰ をする。友達は欲しいが、家と職場の往復だけで友達を作る機会もない。日本人の友達ができたら、もう少し日本の生活は楽しくなると思う。
--

(著者作成。下線は著者による。)

それと同時に、ミャンマー人技能実習生の発言からは、日本人と交流したいのに交流する機会がないというニーズや、家と職場の往復のみで日常的にかかわる人間が限定されており孤立しがちである実情も伺えた。

また、日本人が持つ偏見により日本人側から外国人技能実習生と接点を持つことが拒否される、または一部の日本人の言動により外国人技能実習生側から日本人への心象が悪くなっていることが挙げられる。インタビュー調査においては、ミャンマー人技能実習生や技能実習生を受け入れている企業から以下のような発言を得た。

ミャンマー人技能実習生B氏C氏

「外国人差別は特にはないけど、職員の人が入居者さんに紹介するときに『漢字読めないから〜』という前置きを自分がいる時にわざわざ言うことはある。」

株式会社菅原工業

「一度技能実習生の宿舎の汚水枡が埋められていたことがあり、実習生が取ったがまた埋められていたという嫌がらせを受けていたことがあった。すぐに警察に相談したらパトカーで駆けつけてくれて、それ以降は被害もなくなった。」

「ごみの分別に関して、技能実習生はちゃんと行っているにも関わらず、ゴミステーションで分別されていないゴミが出ると会社で電話がかかってくる『技能実習生が分別できてないんじゃないですか?』って聞かれることはあった。一部偏見の目を持つ人もいる。確かに最初の方はごみの分別ができなかったが、従業員がごみの分別を教え、今は普通に出来るようになった。」

これら発言からは一部日本人が外国人技能実習生に対して何らかの偏見の目を持っていることが伺える。また、一部では外国人技能実習生の人権が侵害されるような職場で働いている外国人技能実習生も存在し、そのような経験をした際には日本人との接点を持つ気持ちが薄れてしまうことは容易に想像できる。例えば、斉藤(2018)では、裁縫工場で働く女性のベトナム人技能実習生が、夜な夜な社長から性的な関係を強要されている事例が紹介されている。

⁵⁰ FBを用いたビデオチャット等

5.2.4 小括

来日後に日本社会に包摂されにくい要因として、外国人技能実習生が抱える制度上と制度外の問題を整理したものが表9である。

表9 来日中の日本社会に包摂されにくい制度上と制度外の要因

ことばの壁	制度の壁	心の壁
<ul style="list-style-type: none"> ・日本人とのコミュニケーションがうまく取れない/機会が乏しい ・生活上の情報に疎い 	<ul style="list-style-type: none"> ・短期帰国が前提 ・転職や移動の禁止 ・アルバイトの禁止 ・会社独自の制度による制限 ・労働に関わる社会サービスの不足 	<ul style="list-style-type: none"> ・見えない存在と化している ・日本人との交流機会の欠如 ・日本人からの偏見の目 ・日本人による極端な人権侵害

(著者作成)

ことばの壁においては、来日前に引き続き日本語能力の低さが日本人とのコミュニケーションを取ることに於ける阻害要因として機能している。また、日本語能力の向上には日本人とコミュニケーションを取る機会が多い環境であれば向上に寄与すると考えられるが、そもそも日本人とコミュニケーションの取れる職場で働くことが出来ていない場合もあることが明らかになった。また、日本語能力の低さ、さらに異国で暮らすという生活上の勝手が違うゆえに生活上、必要な情報や、自分が求める情報にアクセスできないことも示された。

制度の壁においては、そもそも技能実習制度が短期帰国を前提としている制度のため、日本社会との関係を構築する十分な期間滞在することが叶わないことが挙げられる。次に、転職や居住移転、アルバイトの禁止が生活上の自由を制限しており、日本社会との接点を阻害する要因として働いている。実際に調査を行った技能実習生の発言からも、これら制限が日本社会との接点を阻む壁として影響していることが伺えた。続いて会社が独自に作る「実習生同士の外出禁止」といった極端な制限によって、生活上の自由が制限されているとともに、日本社会との接点も阻まれている。最後に、行政や民間団体の労働に関わる社会サービスの不足だけでなく、外国人技能実習生が行政や民間団体による日本語教室などに通うことを考えたとしても、日本語教室が開催されている時間帯が技能実習生の勤務時間と重なり参加することができないこともあり、行政や民間団体を通じた日本社会との接点も持ちづらい状況にあることがわかった。

こころの壁においては、外国人技能実習生が居住地域において見えない存在となっていることが挙げられる。見えない存在となっている理由には、勤務先が人里離れた職場や過疎地域である場合があること、自治体が地域にいる技能実習生を把握する必要がないと認識していること、実習先が用意する宿舎が実習先内であり用がない限り会

社から出ることがないことといった要因がある。次に、外国人技能実習生が日本人と交流する機会がないことが挙げられ、そもそも外国人技能実習生が派遣されている地域が過疎地域である場合には、人口が少ない、また外国人技能実習生と同世代の日本人が地域にいないことが考えられる。さらに、市内に出ていく交通手段がなく中心部に行けない状況もあると言える。外国人技能実習生自身も職場と家の往復のみで、仕事が忙しかったり、仕事終わりは疲れていたり仕事以外の時間を捻出することが難しいという時間的制約があることも技能実習生のインタビュー調査から伺えた。その他、職場の日本人職員とは仕事上の淡泊な関係性で終始していることや、土日休みではない職種であるために休みが合わず同じ国籍の友人に会うことすら叶わないことが調査から明らかになった。また、日本人が持つ偏見により日本人側から外国人技能実習生と接点を持つことが拒否される、または一部の日本人の言動により外国人技能実習生側から日本人への心象が悪くなっていることが考えられ、実際にそのような偏見が存在していることをインタビュー調査から伺えた。

5.3 外国人技能実習生の包摂事例

ここまで(1)外国人技能実習生が日本社会に包摂されにくい制度上の制約には何があるのか、(2)制度外の制約には何があるのか、を日本に来た外国人の多くが直面するとされている3つの壁「ことばの壁」、「制度の壁」、そして「心の壁」を軸に、それぞれ来日前、来日後の時間軸で分析し、外国人技能実習制度を利用して来日する外国人技能実習生が日本社会に包摂されにくい要因として何があるのかを明らかにした。

本節では、それら阻害要因があった上で、外国人技能実習生を日本社会の一員として接点を持ち、うまく包摂していると考えられる事例を紹介する。ここで言う、うまく包摂していると考えられる事例とは、職場や地域、その他組織などに所属し、他の人々と活動を共にするといった生活者としての役割を担う機会を持ち社会に参加していることとし、包摂事例を選定した。そして、それら事例を通して、どのような要因があれば外国人技能実習生を日本社会に包摂できるかを明らかにする。さらに、これら事例が日本社会と外国人技能実習生にもたらされると期待できる波及効果と、地域社会と外国人技能実習生の共生の全体像を示すことを第6章で考察し、試みる。

5.3.1 外国人技能実習生と地域とのつながり

ここでは、外国人技能実習生と地域とのつながりに着目した事例として、宮城県国際化協会の「技能実習生等との共生の地域づくり推進事業」と、外国人技能実習生が消防団に加入した事例、そして外国人技能実習生のサッカーチームの事例の3つを紹介する。

5.3.1.1 技能実習生等との共生の地域づくり推進事業

「技能実習生等との共生の地域づくり推進事業」を実施している、宮城県国際化協会に ZOOM を用いたオンラインインタビュー調査を行った。インタビュー調査結果を以下にまとめるとめる。

① 「技能実習生等との共生の地域づくり推進事業」概要

公益財団法人宮城県国際化協会に頂いた資料に基づき、「技能実習生等との共生の地域づくり推進事業」概要について述べる(表 10) (付録 F 参照)。

表 10 「技能実習生等との共生の地域づくり推進事業」概要

<p>概要</p>	<p>技能実習生が増加の一途を辿っているものの、地域で孤立する状況となっていることから、地域社会とのつながりを作るための様々な取り組みを実施</p>
<p>実施内容</p>	<p>1.市町村職員を対象とした研修会の開催 内容:技能実習制度及び宮城県における受入状況の説明、実習生と地域とのつながりづくりの事例紹介等</p> <p>2.一般市民向けのセミナーの開催 内容:技能実習制度についての説明、企業での受入事例の紹介、インドネシア人実習生による民族舞踊、ベトナム人実習生による実習内容の紹介、参加者同士の懇談等</p> <p>3.技能実習生をサポートする人材の育成 内容:外国人技能実習制度について、企業における受入の実例、地域におけるサポートの実例、やさしい日本語について、実習生出身国の文化と言葉、等</p> <p>4.実習生と地域住民との交流の場の提供 (1)石巻 市民団体の主催する日本語教室で学ぶベトナム人技能実習生と地域住民との交流会を開催 (2)仙台 ベトナム人技能実習生が寮の近くにある小学校を訪問し、ベトナム紹介、児童による日本文化紹介等を通して交流を深めた。 (3)気仙沼</p>

	<p>ベトナム人技能実習生が高校を訪問し、高校生と懇談した。</p> <p>(4)塩釜 インドネシア人技能実習生と H29 年度「技能実習生と地域をつなぐプログラム」に参加した日本人、町内会役員、その他関係者との交流会を開催した。</p>
<p>事業のポイント</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 技能実習生を地域住民として少しでも「見える存在」とするため、市町村職員や一般市民を対象とした多様且つ全県的なプログラムを実施 ● 技能実習生や受入企業などの当事者の話を聞く機会や、実習生と市民とが直接交流する機会を設けた ● 交流会やセミナーでは出来る限り技能実習生が「主役」となり、日本人側がサポート役に回るよう配慮 ● 市町村職員を対象とした研修は県との共催で実施し、県の多文化共生施策においても、技能実習生の存在を意識してもらおう契機とした
<p>成果</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 市町村職員を対象とした研修会の参加者からは「今後実態の把握に努め、地域住民との交流の機会を作るようにしたい」といった声が聞かれ、職員の意識啓発の一助になったと考えられる。 ● 一般市民向けのセミナー参加者へのアンケートでは全員が「技能実習生について理解が深まった」と回答した。また、「技能実習生を知り身近に感じるよい機会だった」「仕事以外の姿が若者らしく、楽しんでいる姿を見て安心した。このような若者を大切にしたい」といったコメントが見られ、技能実習生を新たな視点で捉える契機となったことが窺える。 ● サポート人材の育成講座では、「やさしい日本語」の使い方や日本語能力試験の概要等、日本語学習支援に役立つ基礎情報を伝えたほか、サポート経験者の体験談を基に、日本語学習支援にとどまらず、職場以外の人とのつながりが持ちにくい技能実習生と地域社会との接点になるような関わりをしてほしいと伝えた。また、受入企業から「最近の技能実習生は日本語・日本文化への興味関心が高い」「交流を通して技能実習生の見聞を広めてほしい、相互理解を深めてほしい」という話があり、企業側も地域住民によるサポートに意義を見出していることが確認できた。

	<ul style="list-style-type: none"> ● 技能実習生と地域住民との交流の場の提供は、石巻、仙台、気仙沼、塩釜の4地域で計6回実施した。 <p>石巻では、実習生自らのプレゼンテーションで、地域の基幹産業である水産加工業や建設業に従事する彼らが震災からの復興の一翼を担っていることを伝えるとともに、手作りのベトナム料理の試食等を通して、普段は接点の少ない実習生と地域住民が直接交流する機会を創出した。実習生からは、「ベトナムのことを世界に紹介したいという自分の夢がかなった」「ベトナムの文化や歴史を紹介できて、幸せと誇りを感じた」という感想が寄せられ、普段の実習では得られない達成感を味わったことが窺えた。</p> <p>仙台では、スーパーの総菜加工に従事するベトナム人実習生が寮に隣接する小学校を訪れ、ベトナム文化や実習内容の紹介等を行った。系列スーパーを利用したことのある児童も多数おり、自分たちの暮らしと技能実習生とのつながりを実感してもらう機会ともなった。</p> <p>気仙沼では、高校で当協会職員が地域における外国人労働者・技能実習生の現状について説明した後、船の溶接作業に従事するベトナム人実習生2名が実習内容を紹介し、生徒からの質問に応じた。今回の取組は、生徒が身近な「グローバル化」について理解を深める場となった。</p> <p>塩釜では、前年度事業に参加していた「地域交流サポーター」(※)及びその知人、町内会役員、警察官等とインドネシア人実習生とが交流を深めた。前年度の事業終了後もNPOが主体となって、または「地域交流サポーター」の関わりによって実習生が地域との交流を続けていることを振り返る時間も設け、今後もそうした取り組みを続けることを確認した。</p> <p>※「地域交流サポーター」:H28年度「技能実習生と地域をつなぐプログラム」に参加し、実習生と継続的に交流していた市民ボランティア。</p>
--	--

(付録F 宮城県国際化協会から頂いた資料より著者作成)

②実施に至るきっかけ

事業を実施するに至った経緯に関して、事業担当者より以下の回答を得た(付録F 参照)。

「技能実習生たちが地域の人たちと繋がりたいのに繋がれない現状に問題意識を感

じていたことが契機である。4、5年前から技能実習生が増え始め、管理団体や受け入れ企業から『通訳を紹介してほしい/日本語を教えられる人を紹介してほしい』というような問い合わせや相談が増えてきて、業務上も技能実習生の増加を実感していた。更にデータ上も技能実習生の数が増えていた。技能実習生はやはり地域とのつながりが薄いという実態が見えてきていた。市町村の地域担当の方にデータを持ってお話を聞きに行っても、『見かけることはあるが、実態としてはよくわからない』という話があった。

インドネシア人技能実習生コミュニティの集まりに呼ばれて初めて行った時は、コミュニティセンターに100人程度の技能実習生が集まっていたが、その場にいた日本人は少なく、たまたま国際結婚をした等の限られた人しかいなかった。コミュニティセンターの周りの人はそこにそういう人たちが集まっていることを全然知らない訳である。後に、コミュニティセンターの管理を行っている町内会の人に話を聞いても『たまに外国人が集まっているけど、何している人たちだかよくわからないんだよね』という話をされた。それを聞いて、数は増えているのに、地域との繋がりが薄い状態は問題だろうと感じた。それはもしかしたら、大規模な災害が起きたら、リスク要因の一つにもなりうるだろうと考えており、地域と技能実習生の接点というのはやはり意識的に作って行ったほうがいいのではないかと考え、平成28年度から『技能実習生との共生の地域づくり推進事業』という活動を始めた。』

(下線は著者による。)

③事業の影響

事業を始めてから、事業担当者の意識の変化として以下の回答を得た(付録F参照)。

「事業を始めてから、技能実習生は働きにきている労働者という側面だけではなく、当たり前ではあるが、人として色んな要素や側面を持っていて、異文化紹介のリソースになる人もいれば、若い人たちでもあり、日本や日本文化に興味のある人もいて、人としても色んな要素を持った人たちであるので、そういう側面を活かすではないが、そういう側面も色々知ってほしいなと感じた。

よくやることでは、母国の紹介をやってもらうと技能実習生も上手に紹介を行ってくれる。最初にインドネシア技能実習生と交流の機会を持ったときは、インドネシアの文化の紹介や、踊りを披露してもらったり、料理を作ってもらったりした。労働者以外の側面でも能力を発揮できる人たちを、そういうところに焦点を当てないままにしておくのは勿体無いと感じた。技能実習生の労働者以外のところにもっと着目して、地域でそれを活かしてもらう、そういう視点を持っても良いのかなど、実際に始めてみてからそう思う様になった。やる前はそうは思わなかったけど、やり始めて

みたらすごく力のある人たちだとわかった。そういう力をもっと地域で発揮しても
らうように、プラスの面をもっとみてもいいのではないかと思った。」

(下線は著者による。)

また、事業実施の手ごたえとして以下の回答を得た (付録 F 参照)。

「目に見える手応えとしては、アンケートを双方に取ったところ、双方からかなり良い評価をもらえた。技能実習生からも『とても良いプログラムだったので、
もっとやってほしい』という声があり、日本人からも『今まで知ることのなかった
インドネシアのことや、技能実習生の存在がわかってよかった』という声があ
った。実際に交流している場を見て、とても良い雰囲気だということを感じた」

(下線は著者による。)

続いて事業実施後の行政や市民団体との連携に関して以下の回答を得た (付録 F 参
照)。

「繋がりができ始めたというよりは、すでに繋がっていた団体や行政でも、技能
実習生の存在を意識し始めた、と言った方が正確かもしれない。例えば、石巻に
ある日本語教室では、配偶者を対象とした日本語教室を元々行っていたが、技能
実習生が増え始めた背景から、技能実習生が通いやすい週末に新たな日本語教室
を設けた。」

(下線は著者による。)

事業実施地の地域住民への影響として以下の回答を得た (付録 F 参照)。

「具体的な意識の変化を図るような調査は行っていないので、はっきりとしたこ
とは言えない。ただ、継続的な交流に携わってくれた人や、単発的にやった技能
実習生に焦点を当てたセミナーの後にアンケートをとることはあるが、大体の人
が『技能実習生のことを今までは知らなかったけれども、こういう人たちなんだ
ということがわかり、実習生についてのイメージが変わった』という声は多かっ
た。単発的なアンケートからは、実際に会って話すとイメージが変わるのだらう
なということは見とれた。」

(下線は著者による。)

地域に居住する技能実習生への偏見があった訳ではなく、そもそもの交流がないか
ら、見えない存在だった実習生たちが、交流会を通じて可視化され、理解が促された
ということになるのか？

「そうである。そもそも差別以前の問題。見えない存在に気づけた。実習生に対するイメージが変わった。」

(太字は著者が質問した。下線は著者による。)

5.3.1.2 消防団に入団する外国人技能実習生

ここでは消防団に入団した技能実習生の事例を紹介する。地域の一員として包摂されているだけでなく、非常時には支援の担い手になることも可能となる事例と言える。

北日本新聞(2021)によると、富山県朝日町の町消防団第5分団にて、ベトナム人技能実習生4人が入団した。⁵¹「新型コロナの影響で地域住民と交流する機会が少なくなったことや日本文化を体験してほしいとの思いから、深松組北陸支店の深松隆専務北陸支店長が入団を勧め、分団には同社の社員もおり、仕事でのプラス面もある」という。⁵²



写真 1 朝日町消防団第5分団に入団したベトナム人技能実習生

(出典：北日本新聞社 2021年6月6日)

また、デーリー東北(2020)によると、岩手県久慈市山方町でもフィリピン人技能実習生3人が市消防団に入団している。⁵³ 同紙によると、辞令を受け取った3人は『火事や災害があった時は、自分たちも助けになりたい』と言っている。

⁵¹ ベトナム人実習生が入団 朝日町消防団第5分団. 北日本新聞社. 2021-6-6. <https://webun.jp/item/7762330>, (2022-1-13)

⁵² ベトナム人実習生が入団 朝日町消防団第5分団. 北日本新聞社. 2021-6-6. <https://webun.jp/item/7762330>, (2022-1-13)

⁵³ 比人実習生3人が消防団に加入 「火事、災害時の助けに」/久慈. デーリー東北新聞社. 2020-6-22. <https://www.daily-tohoku.news/archives/37767>, (2022-1-13)



写真 2 久慈消防団の一員となったフィリピン人技能実習生
(出典：デーリー東北 2020 年 6 月 22 日)

5.3.1.3 外国人技能実習生のサッカーチーム

ここでは技能実習生によるサッカーチームを紹介する。サッカーが好きな国籍の技能実習生の間ではサッカーチームが存在することがあり、技能実習生同士の交流だけでなく、日本人との交流にも繋がる事例であると言える。

宮崎日日新聞(2021)によると、県内在住のベトナム人技能実習生や留学生たちでつくる県ベトナム人交流会がサッカー大会を開催し、地域や職場のベトナム人でつくる 8 チーム約 160 人が参加した。⁵⁴

電線加工機などを手掛ける石川県小松市にあるライオンパワー株式会社は、外国人技能実習生に「サッカー枠」を設け、実習生が失踪することなく会社に定着できるよう促し、社内の競争力の強化と将来的な高度人材の確保を狙う意図で、同社のサッカーチームに所属させてモチベーションの維持につなげる取り組みを行っている。⁵⁵ 同紙によると、サッカーを通じてコミュニケーションを円滑にし、日本語を早く話せるようになる期待も大きい上に、チームに所属すれば、外国人枠として県リーグにも出場があるとされている。

⁵⁶

⁵⁴ 県ベトナム人交流会 感染対策徹底しサッカー大会. 宮崎日日新聞. 2021-5-3.

https://www.the-miyanichi.co.jp/kennai/_53109.html, (2022-1-13)

⁵⁵ 外国人材にサッカー枠、元 J リーグコーチの社長指導、ライオンパワー、実習生定着狙う. 日本経済新聞. 2020-1-25.

<https://www.nikkei.com/article/DGXMZO54759280T20C20A1962M00/>, (2022-1-13)

⁵⁶ 外国人材にサッカー枠、元 J リーグコーチの社長指導、ライオンパワー、実習生定着狙う. 日本経済新聞. 2020-1-25.

<https://www.nikkei.com/article/DGXMZO54759280T20C20A1962M00/>, (2022-1-13)

また、インタビュー調査を行ったミャンマー人技能実習生 A 氏も、ミャンマー人のサッカーチームに所属しており、大阪在住で大阪のサッカーチームに所属しているが、インタビュー当時、今度名古屋に遠征して名古屋のサッカーチームと対戦する予定である話を伺った（付録 B 参照）。

5.3.1.4 小括

ここでは、外国人技能実習生と地域とのつながりに関して、3つの事例を紹介した。公益財団法人宮城県国際化協会が実施している「技能実習生等との共生の地域づくり推進事業」、外国人技能実習生を地域の消防団に入団させる事例、そして技能実習生によるサッカーチームである。

①技能実習生等との共生の地域づくり推進事業

事業を始めた契機は、技能実習生たちが地域の人たちと繋がりたいのに繋がれない現状に問題意識を事業担当者が感じていたことから始まっていた。大規模な災害時にはリスク要因の一つにもなりうるだろうという懸念から、地域と技能実習生の接点を意識的に作るために事業を始めたことが分かった。

事業実施後の影響としては、技能実習生から「とても良いプログラムだったので、もっとやってほしい」という声があったり、すでに繋がっていた団体や行政でも技能実習生の存在を意識し始めたり、地域住民においては見えない存在であった技能実習生が可視化され理解が促されたことが分かった。

②消防団に入団する外国人技能実習生

富山県においてはベトナム人技能実習生が、実習先の支店長から「新型コロナの影響で地域住民と交流する機会が少なくなったことや日本文化を体験してほしい」背景から入団を勧められ、消防団に入団する事例が存在した。

岩手県でもフィリピン人技能実習生が地元の消防団に入団している事例が存在した。

③外国人技能実習生によるサッカーチーム

宮崎県では県内在住のベトナム人技能実習生や留学生からなる県ベトナム人交流会がサッカー大会を開催していたり、石川県の企業では、実習生が失踪することなく会社に定着できるよう外国人技能実習生に「サッカー枠」を設け、社内の競争力の強化と将来的な高度人材の確保を狙う意図で、同社のサッカーチームに所属させてモチベーションの維持につなげる取り組みを行っていたりした。

5.3.2 外国人技能実習生と実習先企業との繋がり

ここでは、外国人技能実習生を受け入れている企業で、かつ外国人技能実習生のためにモスク⁵⁷を建設した企業を2つ紹介する。対面でインタビュー調査を行った。また後日、調査を実施した2つの企業に勤務するインドネシア人技能実習生にアンケート調査を行った。

5.3.2.1 松山鋼材株式会社

①会社概要

千葉県旭市飯岡に位置する、一般鋼材の一次加工や鉄骨建築用の鋼材・胴縁の二次加工を行う鋼材加工屋である。⁵⁸ 松山鋼材株式会社の工場内にはインドネシア人技能実習生のために作られた「森の中のモスク」が存在する。



写真 3 松山鋼材株式会社概観
(著者撮影)

②外国人技能実習生受け入れ経緯

インタビュー調査より、受け入れるようになった経緯をまとめたものが表 11 である（付録 H 参照）。

表 11 松山鋼材株式会社の外国人労働者受け入れ経緯

不法滞在のイラン人 4 人、バングラデシュ人 2 人、韓国人 1 人を雇っていたが、世の中が不法滞在はダメという風潮になり、不法滞在者をそのまま雇用す

⁵⁷ モスクとはイスラム教の礼拝堂を指す。

⁵⁸ 松山鋼材株式会社. 「ご挨拶」. 松山鋼材株式会社. <http://www.matsuyama-kozai.co.jp/message/>, (2022-1-13)

1992年	<p>ると会社の信用に関わると思い、会社を辞めてもらった。</p> <p>しかし、辞めてもらった後には、7-8人で回していた穴が埋められず、労働力的なところで困り、県庁に連絡をして相談をしたところ、「技能実習制度というものがある」と勧められた。どういう国の実習生が良いかと相談したところ、インドネシア・中国あたりを勧められて、県の職員に深い意味はないだろうが「インドネシアあたりが良いんじゃないでしょうか」と言われたところからインドネシア技能実習生を受け入れ始める。</p>
1997年	<p>3人のインドネシア人研修生から始まり、その当時は、社員数は50人以下だったので毎年呼べる技能実習生がマックス3人だった。一度の研修で3年間入られるので、最大で9人同時にいた時もある。またある年は仕事の関係で受け入れ人数を1人に減らしたこともあったが、ほぼ9人で推移していた。その後段々社員数が100人を超えたので、いっぺんに呼べるのは6人であるが、6人を2回ずつに分けて12人を1年に呼ぶことができる。</p>

(著者作成)

現在松山鋼材株式会社の外国人従業員は30人おり、内21人がインドネシア人技能実習生である。技能実習生は年12人受け入れている(付録H参照)。

③モスクを作った経緯

インタビュー調査より以下の回答を得た(付録H参照)。

「帰国後の思い出にもなるだろうと実習生だけに基礎から加工、組み立てとやらせた。だから彼らもモスクを綺麗につかっている。」

インドネシア人技能実習生は休憩時間にこっそりお祈りしていた。彼らは若いのに宗教心を持ち、親や兄弟に対する気持ちの入れ方も非常に良い国民性があり『お祈りは堂々とやりなさい』と伝えた。技能実習生が増えてきて、40人近くになったため、『自分達で仮設ハウスのプレハブを購入するので、工場の隅に置いていいか』と、集団でお祈りする場所が欲しいと相談を受けた。それに対し『それはダメだ。それは俺が作ってやる』とプランを考え、建設には半年ちょっとかかった。本業に影響が出ないように仕事の合間や日曜を活用して作った。

モスクの完成後は、お昼や15時休憩、夕方の17時などにみんなで礼拝を行っている。」

(下線は著者による。)



写真 4 松山鋼材工場内のモスク外観
(著者撮影)



写真 5 松山鋼材工場内のモスク内観
(著者撮影)

④外国人技能実習生の職場環境の整備において行っていることや心掛けていることに関して

インタビュー調査より以下の回答を得た（付録 H 参照）。

「松山鋼材は初めからインドネシアから来た子供（実習生）に対して、リーダー性を芽生えさせようという思いがあった。一つの機械を提供して、2・3 ヶ月でその機械の使い方を覚えさせ、『若いんだからリーダーになりなさい』と、技能実習生の下に日本人従業員をつけた。こういう形で働かせた子供（実習生）も結構いる。

現在は機械の数よりも、人の数の方が増えたために全てそういう形をとっているわけではないが、『この機械の操作は自分にしかできない。自分にやらせれば上手に早く正確に扱える。』という操作性をマスターできれば、他の誰も自分に文句をいう人もいなければ、仕事のやりがいも生まれると考えている。『日本人の補助のスタンスで仕事をすれば、仕事はつまらないと思うよ』と伝えている。

実習生たちを色々な面で自立させてあげたいと考え、工場の内 1 つに武蔵と小次郎と名付けたロボットラインがあるが、このロボットラインを動かせるのはインドネシアの子供たち（実習生）だけである。その工場の責任者は操作できるが、それ以外の日本人は操作できる人がいない。極端な話をすれば、日本とインドネシアの間に何か問題が起きて、実習生が全員帰国したら、工場の一部の機械の操縦が止まることになる。

ほとんどの子供たち（実習生）に、パナソニックさんに来てもらってロボットの取り扱いの教育を受けさせ、資格を取らせている。またクレーン操作に関しての資格

も取らせている。なので、日本人とやる仕事に遜色はないし、逆にインドネシアの人だけにしかできないものが結構ある。様々な工事を毎日出荷しているが、インドネシアチームだけで作って出したものもある。彼らが、例えば日本人に奴隷のように扱われて我慢をして、ただ仕事をこなしているだけではかわいそうだと思う。」

(下線は著者による。カッコ内は著者による補足説明。)

ここで言及されている、インドネシア人技能実習生しか操作のできない武蔵と小次郎というロボットラインは以下である。



図 9 松山鋼材自動溶接ロボット武蔵
(出典：松山鋼材株式会社ホームページ)

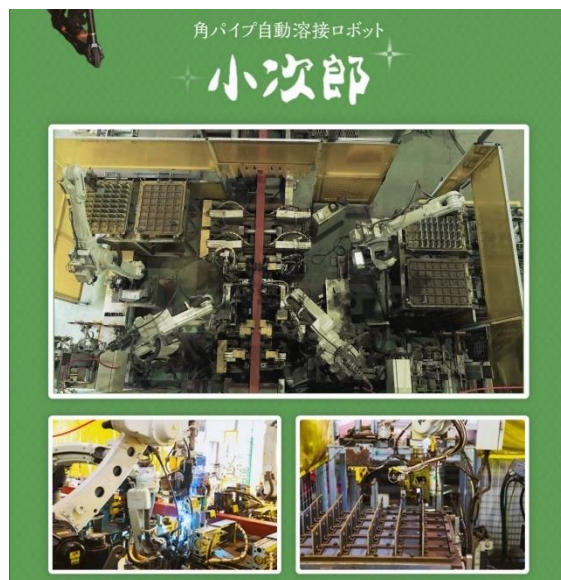


図 10 松山鋼材自動溶接ロボット小次郎
(出典：松山鋼材株式会社ホームページ)



写真 6 工場内で働くインドネシア人技能実習生と自動溶接ロボット小次郎 (著者撮影)

⑤外国人従業員と一緒に働くにあたって、日本人従業員に対して行っている指導の有無に関して

インタビュー調査より以下の回答を得た（付録H参照）。

「インドネシアの文化で頭を叩かれたり触られたりすることは、彼らにとって非常に嫌なことである。それがインドネシア人にとって嫌なことだとわかってからは、手を上げるような暴力的な人はもちろんいないが、日本人社員にやってはいけないよと指導を行っている。」

社員数が増えて来たこともあり、自分が自ら現場に入って指導をするということは最近あまりしなくなっているが、各工場の責任者が社長のやり方を理解しており意向を汲んでいると思う。

山の方の工場には建屋がいくつかあって、一番から五番まで建屋があり、各建屋にリーダーがいて、その元の実習生が分散している。建屋のリーダーは、特に自分の元に配属された実習生に関しては他の実習生よりも可愛がり、ものすごく面倒見が良い。」
(下線は著者による。)

「いつも（技能実習生の）面接に（インドネシアに）行くときは、社員2人と（インドネシア人の）娘婿を通訳として連れて行くなど5人くらいで、4泊5日程度で行く。事務所の人たちのほとんどをインドネシアに連れて行ったことがあるし、工場の社員も交代交代でインドネシアの技能実習生を担当している社員を優先的に連れて行っている。そうすると日本人の社員も技能実習生の国がどういうところで、どういう暮らしをしているかわかるようになる。時と場合によっては実習生の家庭訪問などを行う。お互いに理解を深められるように、毎年、年に2回訪問していた。日本人社員をインドネシアに連れて行くようになってから、日本人社員の技能実習生に対する意識や見方は一気に変わったように感じる。ある意味では、インドネシアをもっと遅れた国だと思っている人もいたと思う。」

(下線は著者による。カッコ内は著者によるが補足説明。)

5.3.2.2 松山鋼材株式会社勤務のインドネシア人技能実習生に実施したアンケート調査

ここでは松山鋼材株式会社に勤務するインドネシア人技能実習生に実施したアンケート

調査結果をまとめる。調査に協力してもらった技能実習生は21人で全員男性である。アンケート票は日本語/英語/インドネシア語で記し、回答もいずれかの言語で回答をもらった(付録K参照)。

アンケート調査の回答者属性は、次のようにまとめられる(アンケート調査結果のグラフは付録Lを参照)。

1. 年齢層は20代がほとんどを占める
2. 未婚が大半ではあるが、既婚者も一部いる
3. 全員がイスラム教徒である
4. 来日して1年から3年が多い
5. 職場の雰囲気や人間関係に関してはほぼ全員がポジティブな回答(職場の人達がみんなやさしい、相談事をいつでもできる等)を選択した。
6. ムショラ(モスク)が職場にあることで「気持ちが落ち着く」を選択した人が76.2%と一番多く、次いで「信仰場所があることで安心する」66.7%、「会社への愛着心がわいた」「会社の一員として認められているように感じる」42.9%が続いた。
7. 来日理由は「お金が稼げるから」が71.4%と大きな理由を占め、次に「日本や日本文化に興味があったから」57.1%、「親兄妹に勧められたから」38.1%となった。
8. 日本で働くことに期待を持って来日した人は約8割の17人で、約2割の4人は、期待はしていなかった。
9. その後の期待値の変化では、「来日前の期待以上」であったのが14人で、「期待通り」が4人、「期待以下」が3人いた。
10. 技能実習終了後も日本に戻ってきたいと答えたのが13人で、いいえを選択した人は8人いた。
11. また日本に戻ってきたいと回答した技能実習生の最も大きな理由が「日本の方がお金を稼げるから」76.9%、次に「会社や会社の人々が好きだから」69.2%、「日本は安全で暮らしが快適だから」「日本が好きだから」が53.8%と続いた。
12. 日本に戻ってきたくないを選択した技能実習生は「母国で家族と暮らしたいから」50%や「やりたいことが母国にあるから」62.5%という理由であった。

5.3.2.3 株式会社菅原工業

①会社概要

代表取締役社長によると、「コーポレートスローガン『この町を作る』。このスローガンの元、地域と企業の課題を、海外と繋がることで解決して、建設業ならではの『地域の当たり前を当たり前にする』ということ、地域の皆さんに提供して、未来への道づくりをする会社」である(付録J参照)。気仙沼中心部のみしおね横丁に、菅原工業がインドネシア人技能実習生のために作ったモスク「AR-RAUDHAH」と、インドネシア料理店「ワルン

マハール」がある。



写真 7 株式会社菅原工業外観
(著者撮影)



写真 8 株式会社菅原工業外観
(著者撮影)

②外国人技能実習生受け入れ経緯

インタビュー調査より、受け入れるようになった経緯をまとめたものが表 12 である（付録 J 参照）。

表 12 株式会社菅原工業の外国人労働者受け入れ経緯

東日本大震災前	元々気仙沼は水産漁業の町で、水産加工場などにインドネシアの技能実習生が多く、それは震災前からそうであった。漁業船の乗組員の、1 艘あたり 7 割がインドネシア人技能実習生の状況。港の方へ行くと漁港にインドネシア人が多くいることが当たり前の状況。
東日本大震災時	東日本大震災の際に、当時のインドネシア大統領が支援金として日本に現金を送ってくれた。日本への支援金と気仙沼市への支援金の現金の額が同じであった。そこまで思い入れを入れてくれているインドネシアともっと関係性を築きたいなと思い、 <u>技能実習生を受け入れて、将来的にインドネシアへ進出するというプランを描いた。</u>
東日本大震災後	技能実習生の受け入れを始めたのは震災後。 <u>震災を経験してから、人手不足がかなり顕著になり、この課題から目を背けられない状況になった。</u> ただ、人を雇用しても、現在震災後 10 年目であるが、今後仕事が無くなった後にそれを維持できるかといった、人は欲しいけど入れることができない課題も抱え、その際に <u>技能実習生を受け入れて、帰して、菅原工業でインドネシアに進出できれば、両方の課題を解決できるな</u> と思い立ち、 <u>そういった事業計画を震災 3 年目に作り、そこからインドネシア人技能実習生の受け入れが始まった。</u>

(著者作成。下線は著者による。)

株式会社菅原工業では外国人従業員はおらず、技能実習生のみであり、社員数47人の内、技能実習生は4人。本来は12人いる予定だったが、コロナの影響で来日できないでいる。

③モスクとインドネシア料理店を作った経緯

インタビュー調査より以下の回答を得た（付録J参照）。

「そもそも技能実習生というよりは一社員として彼らを見ている。なので、たまたまうちの社員がイスラム教で、インドネシア人で、食べるものにも困っている、お祈りの場所にも困っている、といった時に会社として何ができるかと考えたら、福利厚生の延長で作ったのが最初である。元々は社内向けに始めたものだった。社外向けに関しては、インドネシア文化を地元の人にも知ってもらいたいなという思いがあった。

モスクは水産加工に従事している他のインドネシア人技能実習生も利用が可能。船に乗る実習生たちがよく使っている。交流の場にもなっている。

モスクというと、指導者がいて40人以上入る施設のことを指すのだが、気仙沼に作ったものは規模が小さいのでムシヨラと呼ぶ。開いている時間は日本人も入ることができる。」

（下線は著者による。）



写真9 AR-RAUDHAH ムシヨラ外観
（著者撮影）



写真10 AR-RAUDHAH ムシヨラ内観
（著者撮影）



写真 11 ムシヨラと料理店が位置する横丁
(著者撮影)



写真 12 菅原工業が作ったインドネシア料理店ワルンマハール
(著者撮影)



写真 13 インドネシア料理店内観
(著者撮影)



写真 14 インドネシア料理店で売られているインドネシア食品等
(著者撮影)

④外国人技能実習生の帰国後のフォローアップに関して

インタビュー調査より以下の回答を得た（付録J 参照）。

「技能実習を終えて帰国したら、引き続き菅原工業と仕事をしたい人は現地法人にて就職する道が用意されており、違うキャリアを積みたい人はそのキャリアを応援するという形が取れている。年1回全社員と社長面談があるが、技能実習生の帰国前に帰国後のキャリアをどうしたいかのヒアリングを行っている。

どのくらいの技能実習生が現地法人に就職するのか？

3人に1人。基本的に技能実習生たちは帰国後のプランを明確に持っている。現地法人に就職しない子達は、畑を行ったり、自分で野菜を売ったり、日本で作っ

た道路の側溝をインドネシアで作ったりと、色んなことを行っている。極力応援はしたいと考えており、連絡は取り合っている。

技能実習生の卒業生と連絡が取り合えるネットワークができているのか？

ネットワークはできている。今度2基目のプラントがインドネシアにできるので、その近辺に居住する技能実習卒業生たちが集まってくれる予定である。」

(下線は著者による。太字は著者からの質問である。)

⑤外国人技能実習生を雇う際に心掛けていること

インタビュー調査より以下の回答を得た (付録J 参照)。

「1 従業員として扱うこと。問題のある企業は、おそらく技能実習生だからそういう扱いになっているのではなく、日本人従業員であっても同じ扱いを受けていると思う。ということを見ると、まずは社員を大事にしよう、というところだと思う。技能実習生は安い人材ではない。それでも人手不足だから受け入れて一緒に働くので、1 社員として扱わないといけないのかなとは思。技能実習制度は受け入れ企業次第かなと自身は感じている。実習生自身は良い子たちが来てくれるので、受け入れ企業次第なのかなと感じる。」

(下線は著者による。)

5.3.2.4 株式会社菅原工業勤務のインドネシア人技能実習生に実施したアンケート調査

ここでは株式会社菅原工業に勤務するインドネシア人技能実習生に実施したアンケート調査結果をまとめる。調査に協力してもらった技能実習生は 4 人で全員男性である。アンケート票は日本語/英語/インドネシア語で記し、回答もいずれかの言語で回答をもらった (付録K 参照)。

アンケート調査の回答者属性は、次のようにまとめられる (アンケート調査結果のグラフは付録Lを参照)。

1. 年齢層は 20 代前半が 3 人と 30 代が 1 人である。
2. 未婚が 3 人で、既婚者が 1 人である。
3. 全員がイスラム教徒である。
4. 来日して 2 年程度である。
5. 職場の雰囲気や人間関係に関してはほぼ全員がポジティブな回答 (職場の人達がみんなやさしい、相談事をいつでもできる等) を選択したが、一部「職場の人達が自分

たちの文化を理解してくれようとしている」「日本語の指導をしてくれる」にいいえを選択している。

6. ムショラ(モスク)が居住地にある影響では全員が「気持ちが落ち着く」を選択し、次いで「信仰場所があることで安心する」と答えたのは2人、「居住地への愛着心があった」「地域の一員として認められているように感じる」と答えたのはそれぞれ1人となっている。
7. 来日理由は「日本や日本文化に興味があったから」が最も多く、次に「お金が稼げるから」、次に「日本や日本文化に興味があったから」、「親兄妹に勧められたから」「日本に住みたかったから」が続く結果となった。
8. 来日前に日本で働くことに期待をしていたのは4人全員であった。
9. その後の期待値の変化はばらけた結果となり、「来日前の期待以上」は1人で、「期待通り」が2人、「期待以下」が1人いた。
10. 技能実習終了後も日本に戻ってきたいと答えたのは全員である。
11. また日本に戻ってきたい理由で全員が選択した回答は「日本が好きだから」で、次に「会社や会社の人々が好きだから」と「日本は安全で暮らしが快適だから」と答えたのがそれぞれ2人、「住んだ地域と人々が好きだから」「日本で働いた経験が良い思い出だから」「日本の方がお金を稼げるから」と答えたのがそれぞれ1人入っているという結果になった。

5.3.2.5 小括

ここでは、外国人技能実習生と実習先企業とのつながりに関して、受け入れているインドネシア人技能実習生のためにモスクを作った企業2つの調査結果をまとめた。さらにそれら企業で勤務しているインドネシア人技能実習生に対して行ったアンケート調査をまとめた。

① 松山鋼材株式会社

モスクを作った経緯はインドネシア人技能実習生から礼拝スペースとして工場敷地内にプレハブを購入して設置していかとの打診があったことをきっかけに、自分たちでモスクを建設させるという案が生まれ、帰国後の思い出にもなるだろうと実習生だけに基礎から加工、組み立てまで任せモスクを作らせた。

外国人技能実習生の職場環境の整備において行っていることや心掛けていることに関して、インドネシア人技能実習生にリーダー性を芽生えさせようという思いから、技能実習生の下に日本人従業員をつけた。さらに、実習生たちを自立させたいという考えから、工場内の武蔵と小次郎と名付けたふたつのロボットラインを動かせるのは基本的にインドネシア人技能実習生に限定した。

外国人従業員と一緒に働くにあたり日本人従業員に対して行っている指導の有無に関しては、インドネシアの技能実習生を担当している社員を優先的にインドネシアに連れていき、実際に日本人の社員に技能実習生の母国がどういうところで、どういう暮らしをしているか見てもらっていた。お互いに理解を深められるように、新型コロナウイルスで海外渡航が困難になるまでは、毎年、年に2回訪問し、日本人社員をインドネシアに連れて行くようになってから、日本人社員の技能実習生に対する意識や見方は一気に変わったように感じるという反応を得ていた。

インドネシア人技能実習生のアンケート調査では、ムショラ（モスク）が職場にあることで「気持ちが落ち着く」と答えた人が一番多く、次いで「信仰場所があることで安心する」、「会社への愛着心がわいた」「会社の一員として認められているように感じる」が続いた。日本で働くことに期待を持って来日した人は約8割いた。技能実習終了後も日本に戻ってきたいと答えたのが13人で、いいえを選択した人は8人いた。また日本に戻ってきたいと回答した技能実習生の最も大きな理由が「日本の方がお金を稼げるから」で、次に「会社や会社の人々が好きだから」、「日本は安全で暮らしが快適だから」「日本が好きだから」が続き、「日本に戻ってきたくない」を選択した技能実習生は「母国で家族と暮らしたいから」や「やりたいことが母国にあるから」という理由であった。

② 株式会社菅原工業

外国人技能実習生を受け入れるようになった背景は東日本大震災による人手不足からであり、東日本大震災時にインドネシアが気仙沼市に日本と同額の支援金を送ってくれた背景から技能実習生を受け入れて、将来的にインドネシアへ進出するというプランを描き、インドネシア人技能実習生を受け入れるようになった。

ムショラとインドネシア料理店を作った背景は、技能実習生というよりは一社員として技能実習生を見ているため、たまたま社員がイスラム教で、インドネシア人で、食べるものやお祈りの場所にも困っている、といった時に、会社として福利厚生を延長で作ったというものである。

外国人技能実習生の帰国後のフォローアップに関しては、技能実習を終えて帰国したら、引き続き菅原工業と仕事をしたい人は現地法人にて就職する道が用意されている。

外国人技能実習生を雇う際に心掛けていることとしては、1社員として扱うことという至極全うな回答を頂いた。

インドネシア人技能実習生のアンケート調査では、ムショラ（モスク）が居住地域にある影響に関して全員が「気持ちが落ち着く」を選択し、次いで「信仰場所があることで安心する」、「居住地への愛着心がわいた」「地域の一員として認められているように感じる」となった。技能実習終了後も日本に戻ってきたいと答えたのは全員で、その理由として全員が選

択した回答は「日本が好きだから」、次に「会社や会社の人々が好きだから」と「日本は安全で暮らしが快適だから」にそれぞれ2人、「住んだ地域と人々が好きだから」「日本で働いた経験が良い思い出だから」「日本の方がお金を稼げるから」のそれぞれ1人選択するという結果になった。

5.3.3 外国人技能実習生と支援団体との繋がり

ここでは、外国人技能実習生を支援している団体、NPO 法人日越ともいき支援会を取り上げる。調査は対面でインタビュー調査を行った。

①支援を必要とする外国人技能実習生との接点の持ち方に関して

インタビュー調査より以下の回答を得た（付録F 参照）。

「支援を求めるベトナム人はどういう経路で日越ともいき支援会を知ってアクセスしてくるのか？」

基本的にベトナム人はFB がツールで、FB のメッセージが多い。最近
TikTok も始めたが、基本的にはFB のツールでしか活動をアップしていない。活動
報告が上がると、全部ベトナム語に翻訳されて、様々な媒体を通して拡散してい
く。またお寺の認知度が高いことも情報の拡散に一役買っている。自身（代表）は
FB では5000人と繋がっている。活動を、活動に関わったベトナム人のタグをつけ
て拡散をしているので、毎回の投稿を2、3万人は見ている。従って、毎日10件以
上の相談が来る。

支援側から活動などを発信していかないと支援を求めている個人には繋がらない。
そもそも繋がるということが何よりも大事。支援を必要としている人に繋がること
を抜きにして、保護活動などもできないし、支援を行うことがそもそもできない。
従って、私がこの5年間に一番力を入れたのは当事者と繋がることである。

この5年間、当事者と繋がる努力をしてきたと言っていたが、具体的にはどういった方法で繋がる努力をしてきたのか？」

FB で常に活動報告をあげて『ベトナム人の子たちを救済していますよ』ということ
を、活動に関わった人たちをタグつけて拡散している。またそれを見た支援を受け
た子たちも拡散をしていく。」

（太字は著者からの質問。下線は著者による。カッコ内は著者が補足説明。）

②宗教施設であることの特徴

インタビュー調査より以下の回答を得た（付録F 参照）。

「失踪してきた子たちなどは懺悔をしたかったり、辛い思いや悲しい思いをしている子達は手を合わせにきたかったりするの、比較的困っている人が集まりやすい環境である。また、ベトナム人は8割が仏教徒なので、手を合わせに来たい人が多い。」

NPO 団体の方に相談をするだけでなく、元々お寺に通っていた人から相談を受けることもあるのか？

ある。基本的にはNPO 団体やお寺というよりも『日本人の理恵さん（代表）は助けてくれる』が広くベトナム人のコミュニティで広がっている。」

（太字は著者からの質問。下線は著者による。カッコ内は著者が補足説明。）

第6章 考察

本章では、前章の調査結果を受けて、3つのリサーチクエスション、(1)外国人技能実習生が日本社会に包摂されにくい制度上の制約には何があるのか、(2)制度外の制約には何があるのか、(3)外国人技能実習生を比較的うまく包摂している事例を通して、どのような要因があれば外国人技能実習生を日本社会に包摂できるか、に関しての考察を行う。そして、外国人技能実習生を日本社会に包摂できると考えられる要因から、日本社会と外国人技能実習生にもたらされると期待できる波及効果に関して述べる。

6.1 外国人技能実習生が日本社会に包摂されにくい制度上/制度外の制約

調査結果を受けて、外国人技能実習生が日本社会に包摂されにくい制度上と制度外の制約を外国人が直面する3つの壁を基に、来日前と来日後の時間軸でまとめたのが表13である。

表 13 外国人技能実習生が来日前後で直面する 3つの壁

	ことばの壁	制度の壁	心の壁
来日前	<ul style="list-style-type: none"> ・日本語能力が低い ・情報の収集不足 	<ul style="list-style-type: none"> ・家族の帯同不可 ・借金を抱えてから来日する 	×
来日後	<ul style="list-style-type: none"> ・日本人とのコミュニケーションがうまく取れない/機会が乏しい ・生活上の情報に疎い 	<ul style="list-style-type: none"> ・短期帰国が前提 ・転職や移動の禁止 ・アルバイトの禁止 ・会社独自の制度の制限 ・労働に関わる社会サービスの不足 	<ul style="list-style-type: none"> ・見えない存在と化している ・日本人との交流機会の欠如 ・日本人からの偏見の目 ・日本人による極端な人権侵害

(著者作成)

調査結果から見えてきたことは、来日前に抱えている日本社会に包摂されにくいという阻害要因が、来日後に抱える阻害要因を強化しているということである。

ことばの壁に関しては、来日前の時点で日本語能力が低い場合、来日後の日本の生活や日本人とのコミュニケーションに支障が出ることは自明である上、日本人とコミュニケーションをとる機会に恵まれなければ、日本語の上達の期待もなかなかできない。また、どこにアクセスすれば何の情報を得られるかという知識不足を日本語能力の低さがより一層難しいものにしており、来日前の来日を決断するのに依拠する情報や知識不足は、来日後においては日本での暮らしにおいて必要な情報の知識不足となって表れる。

制度の壁においては、来日前に家族の帯同が不可且つ長期で家族を呼び寄せることが出来ないことが家族を通じた地域社会との接触を阻む壁となり、すでに地域社会と繋がる接点を一つ制限されているにも関わらず、さらに借金を背負って来日することで、来日後の転職や居住移転の禁止という制度上の制限、加えて実習先によっては実習先が独自に作る極端な制限が一層外国人技能実習生を実習先に閉じ込めることとなっている。事実、インタビュー調査を行った技能実習生の「狭いコミュニティで生きているから、外の世界も知りたい。」という発言は、生活圏が家と職場の往復だけであることを如実に表している。また、家族帯同が不可であることにより家族を通じた地域社会との接触を阻む壁となっていることは先述したとおりだが、地域の行政や民間団体が地域に住む外国人住民に提供している支援内容の対象は主に家族単位で来日する外国人を対象としたものが多く、外国人技能実習生はここにおいても来日前の制限によって来日後の日本社会との接点を阻害されている。そして、なによりも技能実習制度が短期帰国を前提としている制度であることが外国人技能実習生と日本社会との接点を阻む大きな要因の一つとなっている。

したがって、来日前に抱えている外国人技能実習生を日本社会から阻む要因は、外国

人技能実習生の日本社会への包摂を考えた際に、来日時点ですでにマイナススタートであることが言え、来日前に抱えている阻害要因をベースに来日後に抱える阻害要因を強化していることがわかった（図 11）。

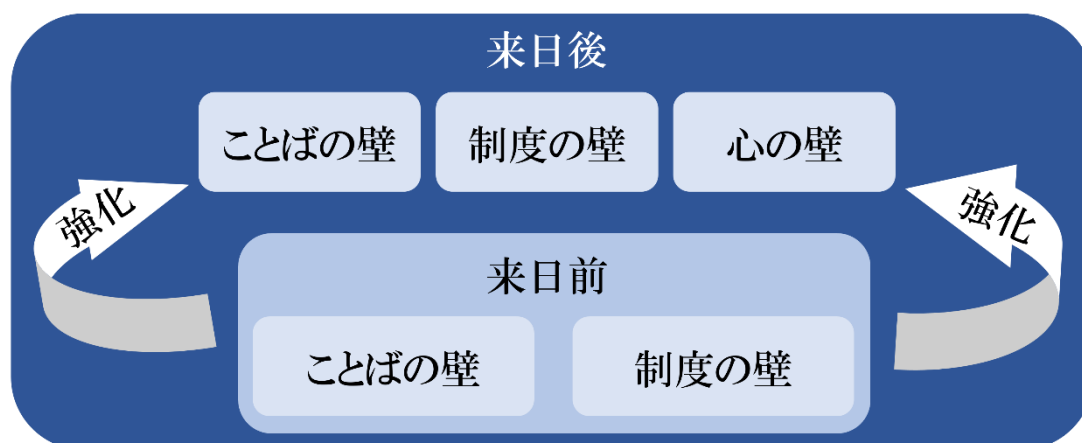


図 11 来日前の阻害要因が来日後の阻害要因を強化している構図
(著者作成)

次に、調査結果から、ことばの壁、制度の壁、そして心の壁それぞれの外国人技能実習生を日本社会から阻害する要因は、相互に影響しあっていると言える。例えば、制度の壁の転職や居住移転の禁止は外国人技能実習生の生活圏を実習先に限定しがちであり、これはここの壁となる地域の外国人技能実習生を見えない存在にすることに影響を及ぼす。また、制度の壁の一つである実習先が独自に作る制限においても、それら制限が日本人との交流の機会を阻む要因となり、心の壁の阻害要因に寄与する。

これらことばの壁、制度の壁、心の壁という外国人技能実習生を日本社会から疎外する 3 つの要因はそれぞれ重なり合うことをすでに述べたが、外国人技能実習生の日本語能力や情報収集能力、また派遣された地域や実習先によっては必ずしも外国人技能実習生全員が同じ阻害要因の下で、日本で過ごすことになるとは限らない。しかしながら、どの外国人技能実習生も等しく制約を受ける要因が制度の壁である。制度の壁はどの技能実習生も等しく日本社会との接点の阻害要因として表れるが、ことばの壁は技能実習生次第で制約の強さに差が出るのが考えられ、心の壁に関しても派遣される実習先や地域、関わる日本人によって状況が変わってくることを考慮すると、外国人技能実習生が直面する 3 つの壁の関係性は以下の図のように重なりグラデーションが出る状況になると言える（図 12）。

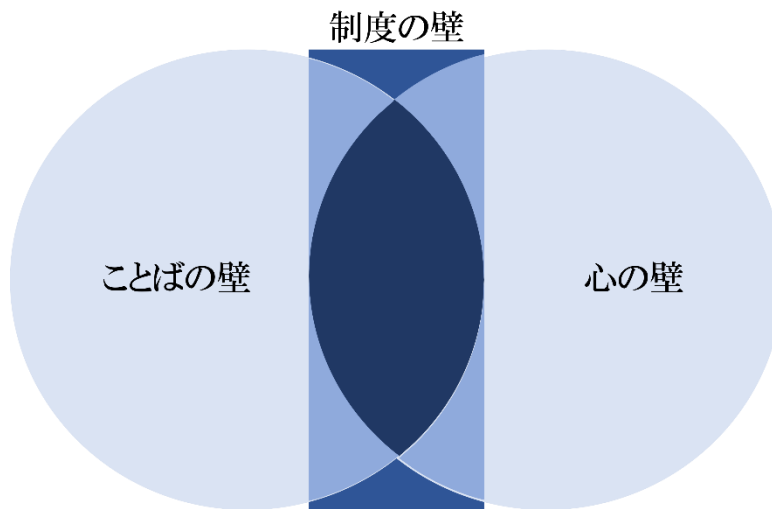


図 12 3つの壁の関係性
(著者作成)

人によってはすべての制約を受ける外国人技能実習生もいれば、制約が一部にとどまる外国人技能実習生もいる。

6.2 外国人技能実習生の包摂事例

本節では調査結果で得た外国人技能実習生を比較的うまく包摂している事例を通して、どのような要因があれば外国人技能実習生を日本社会に包摂できるかを示す。そして、外国人技能実習生を日本社会に包摂できると考えられる要因から、日本社会と外国人技能実習生にもたらされると期待できる波及効果と、地域社会と外国人技能実習生の共生の全体像に関して述べる。

6.2.1 外国人技能実習生と地域の繋がり

外国人技能実習生と地域とのつながりに関して、3つの事例、公益財団法人宮城県国際化協会が実施している「技能実習生等との共生の地域づくり推進事業」、外国人技能実習生を地域の消防団に入団させる事例、そして技能実習生によるサッカーチームを紹介した。

① 技能実習生等との共生の地域づくり推進事業

「技能実習生等との共生の地域づくり推進事業」が始まった契機は技能実習生たちが地域の人たちと繋がりたいのに繋がれない現状に問題意識を事業担当者が感じていたことから始まっていた。事業担当者が地域の技能実習生に関してデータを持って該当自治体に話を聞きに行っても「見かけることはあるが、実態としてはよくわからない」という発言を受けたということは、来日後の心の壁として見えない存在となっている外国人技能実習生を

全国100自治体の首長に行ったアンケート調査⁵⁹が示した、自治体にいる外国人技能実習生の人数を把握していない自治体の約7割が「受け入れは企業などに任せているので把握する必要がない」としていた、という調査結果を体現するのである。⁶⁰

事業担当者が、インドネシア人技能実習生コミュニティの集まりに参加した際に、コミュニティセンターに100人程度の技能実習生が集まっていたにも関わらず、コミュニティセンターの管理を行っている町内会の人から「たまに外国人が集まっているけど、何している人たちだかよくわからないんだよね」という話を聞いたという事も、来日後の心の壁として見えない存在となっている要因の一つである交流機会の欠如の状態にあると言える。

こういった状況を顧みて、事業担当者は大規模な災害時にはリスク要因の一つにもなりうるだろうという懸念から、地域と技能実習生の接点を意識的に作るために事業を始めている。事実、2020年の台風10号による土砂崩れに技能実習生が巻き込まれた事例は存在し、実習生は日本語の災害情報の理解が難しいことに加えて、台風や地震に慣れていないことから「災害弱者」になりやすく、リスク要因回避のために事業を始めたことは理にかなっていると言える。⁶¹

事業を始めてからの事業担当者の意識の変化においては、技能実習生の外国人労働者という側面だけでなく、異文化ソースのリソースとなりうることや、年齢が若い人たちであることといった様々な側面を改めて認識し、地域で技能実習生たちの様々な側面を活かすことに言及している。この発言からは、当初地域の見えない存在となっている技能実習生を地域と繋げようという支援が必要な対象から、支援の担い手にもなりうる人たちであるという思考の転換を読み取ることが出来る。

事業実施後の手ごたえとしては、技能実習生からは「とても良いプログラムだったので、もっとやってほしい」という交流のニーズであり、日本人からも「今まで知ることのなかったインドネシアのことや、技能実習生の存在がわかってよかった」と、見えない存在の可視化に貢献したと考えられる。この地域においては、外国人技能実習生は偏見の目に晒される以前に、存在を認識してもらっていない状況であったため、事業を通して存在の認知をさせ

⁵⁹ 外国人実習生、企業まかせ 「人数把握せず」42自治体 住民に占める割合が高い100自治体調査. 朝日新聞. 2020-12-2.

https://www.asahi.com/articles/ASND15SV9NCYUHBI01V.html?iref=pc_ss_date, (2022-1-12)

⁶⁰ 外国人実習生、企業まかせ 「人数把握せず」42自治体 住民に占める割合が高い100自治体調査. 朝日新聞. 2020-12-2.

https://www.asahi.com/articles/ASND15SV9NCYUHBI01V.html?iref=pc_ss_date, (2022-1-12)

⁶¹ 台風10号：技能実習生＝災害弱者 台風10号、土砂崩れで犠牲 不十分な法定講習／対応、受け入れ先任せ 宮崎・椎葉. 毎日新聞. 2020-10-22.

<https://mainichi.jp/articles/20201022/ddg/001/040/001000c>, (2022-1-15)

たとともに、その認知をポジティブな方向にもっていくことが出来た。さらに、見えない存在の可視化は地域住民だけでなく、地域の行政や民間団体においても影響を与え、技能実習生が通いやすい週末に新たな日本語教室を設けるという動きも生み出した。また、事業実施前にパイロットプログラムを実施した塩釜においては、パイロットプログラム終了後にNPOと「地域交流サポーター」として外国人技能実習生と継続的に交流していた市民ボランティアの関わりによって外国人技能実習生と地域のつながりが継続的に持たれるようになった。

② 消防団に入団する外国人外国人技能実習生

富山県と岩手県の消防団に入団した外国人技能実習生の事例を紹介した。消防団に技能実習生を入団させるのは地域の一員としての外国人技能実習生の認知を地域住民に高めるだけでなく、実習先以外での日本社会との接点を持つことが出来るといえ、さらに消防団の本来の目的である非常時には、生産年齢である外国人技能実習生が支援の担い手になることも可能となる事例と言える。近年の大規模災害が増えている日本においては、地域の防災力を高めていくうえでも非常にニーズの高い事例だと言える。

そもそも消防団の活動には平常時の活動と非常時の活動がある。平常時には各家庭を訪問し、防火指導や防火設備が整っているかの点検を行ったり、高齢者のお宅へ様子を見に行き、変わった様子がないかを確認したり、実際の災害時に援護が必要な方を把握したりしている。⁶²また、地域住民に応急手当やAEDの使い方などを指導する講習会などを行っている。⁶³これら活動は外国人技能実習生と地域住民との接点を生み、交流をもたらす内容だと言える。さらに応急手当やAEDの使い方などは、外国人技能実習生が知っていて損はない知識であり、災害時に災害弱者とならないで済む要因になると考えられる。

非常時の活動においては、放水活動や消火活動、地域住民の避難誘導、行方不明者の捜索救助、土嚢設置など活動は多岐にわたる。⁶⁴これら活動に外国人技能実習生が参加することになれば、地域の支援の担い手になるだけでなく、一般に言語や文化の違いから災害弱者になるとされている地域に居住する外国人に対しても、同じ言語で避難誘導をすることが可能になるといった新しい可能性が期待できる。さらに、地方の過疎地域で働いているような外国人技能実習生においては、災害時に高齢者を助ける若年層としての活躍も期待でき、消防団員自体も高齢化している中で若い外国人技能実習生が入団することは互いのニーズが

⁶² 総務省消防庁消防団。「平常時の活動」。総務省。
<https://www.fdma.go.jp/relocation/syobodan/activity/kasaiyobou/>, (2022-1-15)

⁶³ 総務省消防庁消防団。「平常時の活動」。総務省。
<https://www.fdma.go.jp/relocation/syobodan/activity/kasaiyobou/>, (2022-1-15)

⁶⁴ 総務省消防庁消防団。「災害時の活動」。総務省。
<https://www.fdma.go.jp/relocation/syobodan/activity/case/>, (2022-1-15)

満たされる事例だと考えることが出来る。

そして、消防団員という身分は非常勤特別職の地方公務員という身分であるので、消防団に属すれば自ずと地域の行政とも繋がりがうまれ、地域の行政もどんな外国人技能実習生が地域で働いているかの認知にもつながると言える。

③ 外国人技能実習生のサッカーチーム

宮崎県のベトナム人サッカー大会や、石川県にある企業の外国人技能実習生をサッカーチームに所属させる事例、調査を行ったミャンマー人サッカーチームに所属する外国人技能実習生の発言を取り上げた。

外国人技能実習生がサッカーチームに所属することの良い点は、日本での生活において働くこと以外に、体を動かすスポーツによって生活に新しい彩りがうまれることが挙げられる。また、サッカーチームを通して外国人技能実習生に新しいコミュニティが生まれ、日本社会との接点を持つチャンネルが増えること、さらに相手チームとの交流試合でコミュニティの広がり期待できることが考えられる。実際にインタビュー調査を行った、ミャンマー人のサッカーチームに所属しているミャンマー人技能実習生は大阪在住で大阪のサッカーチームに所属しているが、名古屋に遠征して名古屋のサッカーチームと対戦する予定であるという事は、サッカーを通じたコミュニティの広がりを反映している発言だと捉えることが出来る。

サッカーではないが、インタビュー調査を行った外国人技能実習生受け入れ企業の話によれば、そこで働く外国人技能実習生が仕事終わりに、所属する地域のバドミントンチームに参加し、地域の方々とバドミントンを行っている（付録J参照）。このようにスポーツを通じて、家と職場の往復以外に日本社会との接点を持ち、かつ共にスポーツをすることより外国人技能実習生と日本人の交流が促進されうると考える。

6.2.2 外国人技能実習生と実習先の繋がり

外国人技能実習生と実習先のつながりに関して、2つの企業、松山鋼材株式会社と株式会社菅原工業を取り上げた。

① 松山鋼材株式会社

松山鋼材株式会社の工場内にあるモスクは、社長が帰国後の思い出にもなるだろうと考え、松山鋼材株式会社に勤務するインドネシア院技能実習生だけに基礎から加工、組み立てまで任せた。自分たちの手で作ったモスクが会社の敷地内にあることは、回答者21名のアンケート調査によると「気持ちが落ち着く」を選択した人が16人と一番多く、次いで「信仰場所があることで安心する」が14人、「会社への愛着心がわいた」と「会社の一員として認められているように感じる」が9人で続いている（図13）。宗教施設が心理的な安心をもたらしているだけでなく、社長が意図したように、自分たちの手で作った宗教施設が会社の

一員としての帰属意識や愛着心を生み出すことに貢献していることがわかる。

ムシヨラが職場にあることはどのような影響をもたらしますか？（複数選択）/How does having a Musholla in your workplace affect you?(Please select...olla di tempat kerja? (boleh pilih lebih dari satu)
21 件の回答

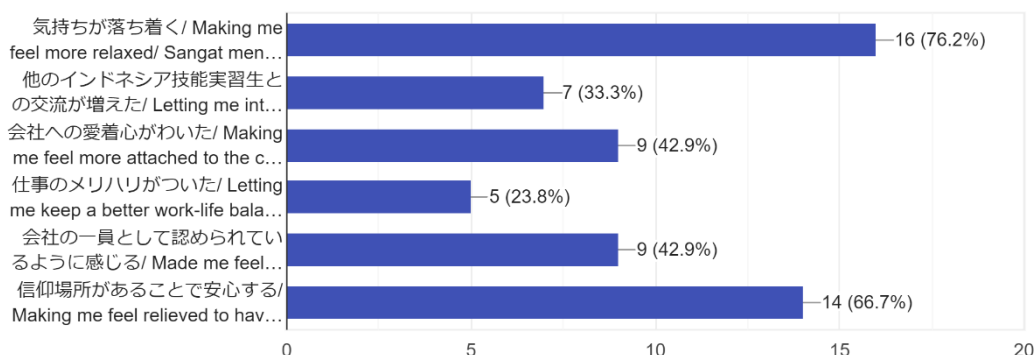


図 13 ムシヨラが職場にあることはどのような影響をもたらすかの回答

また外国人技能実習生のマネジメントの部分においては、インドネシア人技能実習生にリーダー性を芽生えさせようという思いから、技能実習生の下に日本人従業員をつけていること、さらに、実習生たちを自立させたいという考えから、工場内の武蔵と小次郎と名付けたふたつのロボットラインを動かせるのは基本的にインドネシア人技能実習生に限定していることで、インドネシア人技能実習生が仕事への責任感や自分にしかこの仕事はできないという意識を芽生えさせることに一役買っており、それは彼らが会社の中の一員であるという包摂意識をもたらすと考えられる。同時に、日本人社員においてもインドネシア人技能実習生にしかできない仕事があることや自分の上司にインドネシア人技能実習生がいることで、技能実習生だからといった上下関係ではなく同じ職場で働く同僚という意識を持つことに影響を及ぼしていると考えられる。アンケート調査においては、インドネシア人技能実習生全員が「会社の一員として自分と対等に接してくれる」という質問項目に対して「はい」という答えを選択している（付録L参照）。

日本人社員に対して行っている指導においては、互いに理解を深められるように年 2 回インドネシアの技能実習生を担当している日本人社員を優先的にインドネシアに連れていっており、それは日本人社員の異文化理解を深め、技能実習生への偏見の目で見ることへの低減、そして互いにリスペクトし合う関係性構築に寄与していると考えられる。また、社長へのインタビューを通して、下記発言からインドネシア人技能実習生を「子供たち」と呼ぶ社長の技能実習生に接する姿勢が日本人社員に波及している可能性も考えられる。

「社員数が増えて来たこともあり、自分が自ら現場に入って指導をするということ

は最近あまりしなくなっているが、各工場の責任者が社長のやり方を理解しており意向を汲んでいると思う。」

(付録 H 参照。下線は著者による。)

松山鋼材で働いているインドネシア人技能実習生で、実習期間終了後にまた日本に戻ってきたい/働きたいと答えた技能実習生の最も大きな理由が「日本の方がお金を稼げるから」であるが、その次に「会社や会社の人々が好きだから」という理由が来ている。また、日本に戻ってきたくない/働きたくないと回答したインドネシア人の理由は「母国で家族と暮らしたい」や、「やりたいことが母国にあるから」といった理由であり、ネガティブな理由ではなかった(付録 L 参照)。このことから、インドネシア人技能実習生が実習先企業の職場の一員として包摂されており、職場環境に満足をしていると読み取ることが出来る。

② 株式会社菅原工業

株式会社菅原工業が外国人技能実習生を受け入れるようになった背景は、(1)東日本大震災による人手不足、(2)東日本大震災時にインドネシアが気仙沼市に日本と同額の支援金を送ってくれたことから、インドネシアと気仙沼の関係性構築を考えたことから始まっている。インドネシアとの関係性構築にインドネシア人技能実習生を受け入れることを決め、人手不足の状況が解消したとしても人の循環ができるようにインドネシア現地法人を作っていることから、技能実習生を使い捨て人材としてではなく、受け入れる時点ですでに技能実習生が実習を終えて国に帰った後のことまで視野に入れて受け入れを開始していることが伺える。

技能実習生を一社員として扱い、会社としての福利厚生¹⁾の延長で気仙沼市内にムシヨラとインドネシア料理店を作ったことという背景からは、技能実習生を会社の一員として包摂しようとする企業側の意思が読み取れる。回答者 4 名のインドネシア人技能実習生へのアンケート調査では、ムシヨラ(モスク)が居住地域にある影響に関して全員が「気持ちが落ち着く」を選択し、次いで「信仰場所があることで安心する」、「居住地への愛着心がわいた」「地域の一員として認められているように感じる」となっている(図 14)(付録 L 参照)。菅原工業においても、宗教施設が心理的な安心をもたらしているだけでなく、地域に宗教施設がつけられたことによって居住地域の一員としての帰属意識や愛着心を生み出すことに貢献していると考えられる。

ムシヨラが居住地域にあることはどのような影響をもたらしますか？（複数選択）/How does having a Musholla in your residence area affect you?...holla di tempat kerja? (boleh pilih lebih dari satu)
4件の回答

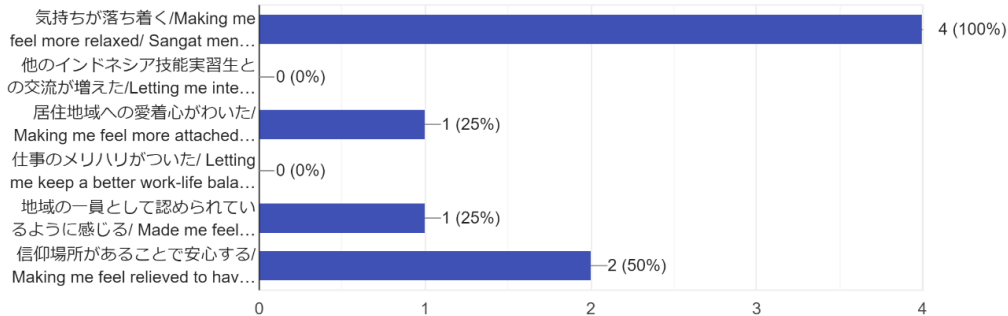


図 14 ムシヨラが居住地域にあることがもたらす影響に関する回答

外国人技能実習生を雇う際に心掛けていること伺った際に、1 従業員として扱うことという至極全うな回答を得たが、菅原工業は技能実習生を雇い始める時から一貫してその姿勢を崩していないと。技能実習生を受け入れ始める時も技能実習生受け入れ後の未来図を描いており、ムシヨラやインドネシア料理店を作った経緯も「技能実習生を 1 社員とみなしており」と前置きしてから経緯を伺ったことから、インドネシア人技能実習生は海外から呼び寄せた一時的な人手不足を補う役割としてみなしていないことがわかる。

そのような職場環境で働くインドネシア人技能実習生は、アンケート調査において、技能実習終了後も日本に戻ってきたいと答えたのは全員で、その理由として全員が選択した回答は「日本が好きだから」、次に「会社や会社の人々が好きだから」と「日本は安全で暮らしが快適だから」と続き、職場環境に満足していることがうかがえる（付録 I 参照）。

それはなぜですか？（複数選択）/Why? (Please select all applicable entries) /Mengapa? (boleh lebih dari satu)
4件の回答

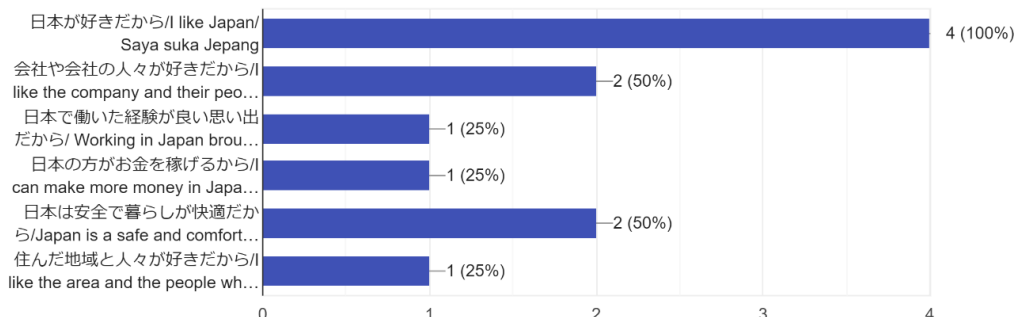


図 15 技能実習終了後に日本に戻ってきたい/働きたいと思う理由の回答

6.2.3 外国人技能実習生と支援団体との繋がり

外国人技能実習生と支援団体との繋がりにおいて、NPO 法人日越ともいき支援会を取り上げた。

日越ともいき支援会では、支援を求めるベトナム人の SOS を主に FB のメッセージャーで受け取っていた。これは、スマホは持っても携帯の契約をしていない場合が多い技能実習生の実態に沿った SOS の受け取り方である。

調査を行った宮城県国際化協会においても「国際化協会では多言語の相談対応を行っているが、現状は電話かメールかで対応をしている。しかしながら、技能実習生は携帯を持っているものの、通話の契約をしていない子がほとんどである。そうすると相談が公衆電話から来たりする。なかなか相談しづらい体制なので、FB などの SNS 経由で相談できるような体制にしないといけないと感じている。」(付録 F 参照) という発言をしていた。日越ともいき支援会では長年の支援実績から、ベトナム人の実態を把握しており、実態に適応した媒体を用いて相談を受ける体制を整えていることが伺える。

また、助けを求めるベトナム人の窓口となる団体代表の FB はベトナム人と約 5000 人繋がっており、活動報告を逐一 FB でアップする上、活動に関わったベトナム人のタグをつけて拡散をすることから、毎回の投稿を 2-3 万人が目にするようになっており、積極的に情報発信をすることが、支援を求める外国人技能実習生と繋がる契機となっている。代表は支援を求める外国人技能実習生と繋がることに何よりも力を入れており、繋がることを抜きにしては支援も保護活動も出来ないとしている。そのためには、支援側からの積極的な活動報告の発信が不可欠だとしており、外国人技能実習生の日本社会包摂の阻害要因としてどこにアクセスすれば何の情報を得られるかの知識不足については前述したが、日越ともいき支援会がとった手段はその阻害要因を乗り越えるものである。

日越ともいき支援会は、浄土宗の寺院・日新窟の活動であるが、宗教施設であることが、心の平穏を求めて手を合わせに来ることがある等困っている人がアクセスしやすい環境であり、支援を求めるベトナム人と繋がる要因の一つになっていると言える。

6.2.4 小括

ここまで、外国人技能実習を比較的うまく包摂している事例を考察してきた。ここで、それぞれの事例からどのような要因があれば外国人技能実習生を日本社会に包摂できるかをまとめる。そして、外国人技能実習生を日本社会に包摂できると考えられる要因から、日本社会と外国人技能実習生にもたらされると期待できる波及効果を述べ、地域社会と外国人技能実習生の共生の全体像を示す。

6.2.4.1 外国人技能実習生を日本社会に包摂できる可能性を持つ要因

比較的うまく外国人技能実習生を日本社会や職場環境等にうまく包摂している事例から導いた、外国人技能実習生と地域社会の繋がりを示した関係図は下記である(図16)。また、包摂にあたりそれぞれのステークホルダーの重要な要素を抽出した。

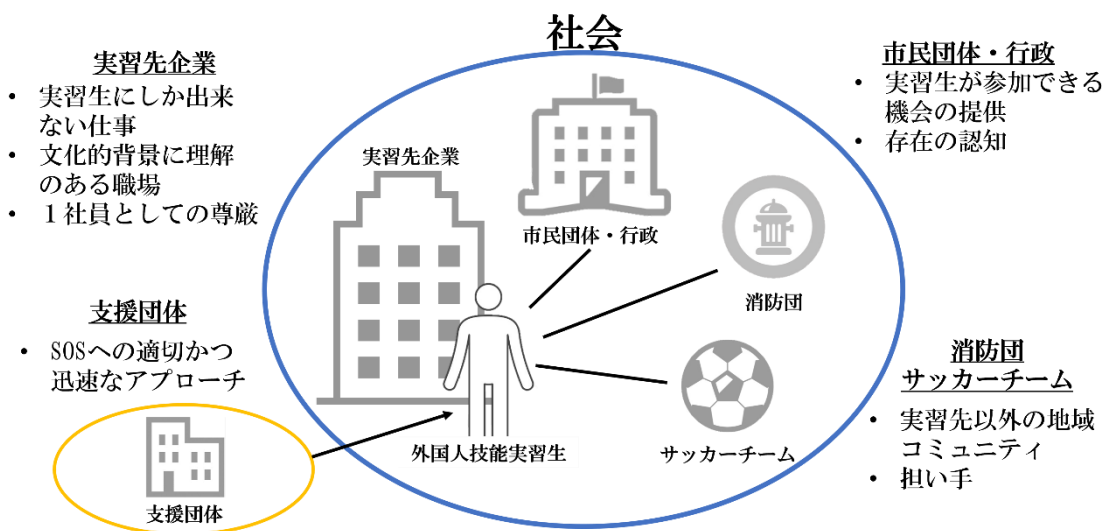


図 16 外国人技能実習生と地域社会
(著者作成)

ここから共通して見えてきた、外国人技能実習生を日本社会にうまく包摂する要因としては主に3点考えられる。それは、①外国人技能実習生を包摂するにあたり日本人からの主体的な動きがあること、②外国人技能実習生に対して意識をもつキーパーソンの意向がその団体内等で共有されていること、③外国人実習生への理解があること、である。以下に、それぞれの要因に関して具体的に見ていく。

①外国人技能実習生を包摂するにあたっての日本人からの主体的な動き

外国人技能実習生と地域の繋がりにおける事例の「技能実習生等との共生の地域づくり推進事業」では、事業担当者の技能実習生たちが地域の人たちと繋がりたいのに繋がれない現状に問題意識持っていたことが契機となり事業創設に至った。外国人技能実習生が消防団に入団した富山県の事例では、実習先の支店長が消防団入団を勧めたことによる。石川県の企業のサッカーチームに外国人技能実習生を所属させる事例も企業の発案からによる。

外国人技能実習生と実習先の繋がりにおいて紹介した2つの企業においては、まず外国人技能実習生の為にモスクを作るということが挙げられる。松山鋼材株式会社では、インドネシア人技能実習生に仕事への責任感を持たせ、日本人従業員と対等な関係が築けるように実習生にしかできない仕事を与えていることや、日本人社員のインドネシアへの理解を

促すために年に 2 回インドネシアの技能実習生を担当している日本人社員を優先的にインドネシアに連れていくことが挙げられる。株式会社菅原工業では、受け入れ時点で帰国後のキャリアも見据えたロードマップを用意した上での受け入れが挙げられる。

外国人技能実習生と支援団体との繋がりについては、支援団体からの積極的な活動報告の発信が挙げられる。

このように、外国人技能実習生が比較的うまく包摂されている事例には共通して日本人からの主体的な動きがみられた。それぞれの主体的な動きをまとめたものが表 14 である。

表 14 外国人技能実習生を包摂するにあたっての日本人からの主体的な動き

地域の繋がり	実習先の繋がり	支援団体の繋がり
<p>-宮城県国際化協会</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 事業担当者の働きかけによる事業創設 <p>-消防団</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 支店長の勧めで入団 <p>-サッカーチーム</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 企業のサッカーチームへの参加 	<ul style="list-style-type: none"> ・ モスク（ムシヨラ）を作る <p>-松山鋼材株式会社</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 外国人技能実習生にしかできない仕事を与える ・ 日本人社員をインドネシアへ連れていく <p>-菅原工業株式会社</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 帰国後のキャリアを見据えた受け入れ 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 積極的な活動報告の発信

(著者作成)

外国人技能実習生を包摂するにあたってのポジティブな動きはどれも外国人技能実習生に対して何かしらの意識を持ったキーパーソンの働きかけから、外国人技能実習生を包摂するような土壌ができていると言える。

② 外国人技能実習生に対して意識をもつキーパーソンの意向がその団体内等で共有されていること

宮城県国際化協会の「技能実習生等との共生の地域づくり推進事業」の事業担当者の働きかけによって、パイロットプログラムを実施した塩釜では、事業が終了しても NPO と市民ボランティアの関わりによって外国人技能実習生と地域のつながりが継続的に持たれるようになった。これは事業担当者の意図が事業を通して、引き継がれたと考えることが出来る。松山鋼材株式会社においては、「まず実習生に対して『外国人』という考え方を私はほとんど持っておらず、家族と捉えている。事あるごとにこういった話を社員にするため、自身の考え方が自然と社員にも浸透していると思う」(付録 H 参照) といった発言からもわかるように、社長の技能実習生への意向が各工場の責任者といった日本人従業員

に共有されていると言える。株式会社菅原工業においても社長は「社長から何か声掛けをするまでもなく、一社員として技能実習生をみなしており、同僚または後輩として扱っていることが挙げられると思う。」(付録J参照)と言っていたが、社長の「外国人技能実習生を1社員として扱う事」という意識が、日本人従業員の間でも共有されていると考えることが出来る。日越ともいき支援会においても、代表の「支援を求める子たちはみんな自分たちの子供だと思って接している」(付録F参照)という姿勢は団体としての支援する姿勢とも重なっていると考えられる。

③ 外国人技能実習生への理解があること

外国人技能実習生への理解とは具体的に、外国人技能実習生が何に困っているのか、どんな問題を抱えているか、どのような文化的背景や宗教的制限があるか等への理解があることを言う。宮城県国際化協会の事例は、外国人技能実習生が見えない存在であることに問題意識を感じたことが発端であったが同時に、外国人技能実習生が地域の人と繋がりたいのに繋がれない現状であることと地域において孤立しがちであることという事を認識していたことも事業実施の背景にある。消防団に外国人技能実習生が入団した富山県の事例においても、実習先の支店長が新型コロナの影響で地域住民と交流する機会が少なくなったことを理由に入団を勧めていた。松山鋼材株式会社では、モスクを敷地内に作ることを許可し実際に作ったことはもちろんではあるが、モスクに関して「日本人社員は工場内にモスクができたことに関して特に何も思っていないと思うし、お祈りをやることに関して『そういうものか』という目線で見ていると思う」(付録H参照)とイスラム教徒であるインドネシア人技能実習生を受け入れる土壌ができていると考える。アンケート調査においても、ほとんどのインドネシア人技能実習生が「職場の人たちが自分の文化を理解してくれようとしている」という問いに対して「はい」と答えている(付録K参照)。株式会社菅原工業においても、インドネシア人技能実習生のためにムショラとインドネシア料理店を作ったことからインドネシア人技能実習生への理解があることが伺える。また、日越ともいき支援会では、ベトナム人は一番FBを使うためにFBを通して活動報告をし、支援の手が必要なベトナム人にアクセスすることから、ベトナム人の実態に沿った支援方法を展開していると言える。

6.2.4.2 日本社会や外国人技能実習生にもたらす波及効果

比較的うまく外国人技能実習生を日本社会や職場環境等にうまく包摂している事例からどのような波及効果を日本社会や外国人技能実習生にもたらすかにおいては、①外国人技能実習生が会社や居住地域に愛着を持つようになること、②居住地域において支援の担い手になりうること、③日本人の外国人への理解促進を促すこと、が挙げられる。

① 外国人技能実習生が会社や居住地域に愛着を持つようになること

インドネシア人技能実習生のためにモスクを作った松山鋼材株式会社や株式会社菅原工業では、モスクを作ったことがインドネシア人技能実習生の会社や地域への愛着心や一員であることの承認に寄与していることがアンケート結果から分かった。また、実習先の職場環境が外国人技能実習生を1社員として認めていたり、理解があつたりすると、外国人技能実習生が実習終了後もまた日本に戻ってきたいと感じやすく、その理由の上位に「会社や会社の人々が好きだから」が入ってくるのが分かった。したがって、職場環境が外国人技能実習生に理解を示し、外国人技能実習生の職場における包摂がうまくいっていると、地域や職場への愛着を持ちやすくなり、それは今後もまた日本に来たいという気持ちを持つことにも影響を与え、外国人労働者から選ばれる日本になる可能性を示唆している。

また、外国人技能実習生が消防団に入団する事例では、消防団の活動を通して、地域と地域住民の交流が深まれば、地域への愛着が増すことが考えられる。技能実習生を支援している団体においては、支援を求める外国人技能実習生は人権侵害が横行している劣悪な労働環境で働いていることがあるが、そのような労働環境で働くことによって日本人や日本に対してネガティブな感情を持ったとしても、支援団体を通して支援の手を差し伸べてくれる日本人と接することによって、愛着まではいかないかもしれないが、日本や日本人への印象の回復に寄与するのではないかと考える。

② 居住地域において支援の担い手になりうること

外国人技能実習生と地域の繋がりで紹介した事例のように、外国人技能実習生は技能実習という在留資格で来日しているだけで労働者という側面だけでなく多様な側面を持つ個人であり、外国人技能実習生は例えば地域における異文化を紹介する人材にもなることができる。株式会社菅原工業は、気仙沼市でインドネシアフェスティバルを主催しており実際に技能実習生が異文化紹介のリソースとなっている（付録J参照）。また、外国人技能実習生が消防団に入団することで災害時に地域住民や高齢者、地域に住む外国人を支援する支援の担い手になりうる事が考えられる。

③ 日本人の外国人への理解促進を促すこと

外国人技能実習生が地域や実習先において包摂されたとしたら、外国人技能実習生の存在がその地域や実習先の外国人への理解を促すことに寄与すると考えられる。松山鋼材株式会社や株式会社菅原工業がモスクを作った事例からは、職場の日本人社員のイスラム教への理解を促す契機になったと言える。また株式会社菅原工業が作ったモスク（ムショラ）は気仙沼市内にあり、モスク（ムショラ）のそばにあるインドネシア料理店も含めて、地域全体のインドネシアやイスラム教への理解促進に貢献していると考えられる。消防団に外国人技能実習生が参加する事例においても、消防団の活動内容は地域活動にあつ

るため、活動を通して地域に住む日本人の外国人理解を促すことに寄与すると言える。外国人技能実習生のサッカーチームも、日本人サッカーチームと対戦をする機会があるとしたら、スポーツを通じた国際交流が生まれ、日本人の異文化理解を促すと考える。

第7章 結論

本章では本研究の主張をまとめ、リサーチクエスチョンに答える。本研究の貢献を示し、最後に今後の課題を述べて結語とする。

7.1 本研究の成果

本研究では、外国人技能実習生と日本社会の包摂という観点から、外国人技能実習生を日本社会から包摂することを阻害している要因を、日本に来た外国人の多くが直面するとされている3つの壁「ことばの壁」、「制度の壁」、そして「心の壁」を軸に、来日前と来日後という時間軸で分析することを試みた。また、それら阻害要因があることを明らかにしたうえで、その制約下においても外国人技能実習生を比較的うまく包摂している事例を通して、どのような要因があれば外国人技能実習生を日本社会に包摂できるかを明らかにすることを試みた。そして、外国人技能実習生を日本社会に包摂できると考えられる要因から、日本社会と外国人技能実習生にもたらされると期待できる波及効果に関して述べた。ここでいう包摂とは、職場や地域、その他組織などに所属し、他の人々と活動を共にするといった生活者としての役割を担う機会を持ち社会に参加していることと定義し、包摂事例を選定した。

本研究の貢献は、以下の2点である。

一点目は、外国人技能実習生の日本社会への包摂という観点から、包摂の阻害要因を来日前後の時間軸で、外国人が直面すると言われる3つの壁「ことばの壁」、「制度の壁」、「心の壁」で整理し、技能実習制度を利用して日本に来る外国人技能実習生の包摂に関する阻害要因を示したことである。特に制度外のインフォーマルな部分の包摂阻害要因を明らかにしたことに意義があり、「見えない存在」となっている要因を明らかにした。

二点目は、技能実習生を比較的うまく包摂している事例の紹介を通して、それら事例から外国人技能実習生を日本社会にうまく包摂できる可能性を持つ要因と地域社会との共生の全体像を示し、事例から導き出される日本社会や外国人技能実習生への波及効果を示したことである。ここでは「顔の見える関係」に寄与する要因を明らかにした。

調査結果から、外国人技能実習生を日本社会から包摂することを阻害している来日前と来日後の要因を整理すると表15のようになった。

表 15 外国人技能実習生が来日前後で直面する 3つの壁

	ことばの壁	制度の壁	心の壁
来日前	<ul style="list-style-type: none"> ・日本語能力が低い ・情報の収集不足 	<ul style="list-style-type: none"> ・家族の帯同不可 ・借金を抱えてから来日する 	×
来日後	<ul style="list-style-type: none"> ・日本人とのコミュニケーションがうまく取れない/機会が乏しい ・生活上の情報に疎い 	<ul style="list-style-type: none"> ・短期帰国が前提 ・転職や移動の禁止 ・アルバイトの禁止 ・会社独自の制度による制限 ・労働に関わる社会サービスの不足 	<ul style="list-style-type: none"> ・見えない存在と化している ・日本人との交流機会の欠如 ・日本人からの偏見の目 ・日本人による極端な人権侵害

(著者作成)

また、来日前に抱えている日本社会に包摂されにくいという阻害要因が、来日後に抱える阻害要因を強化しているということを明らかにした(図 17)。

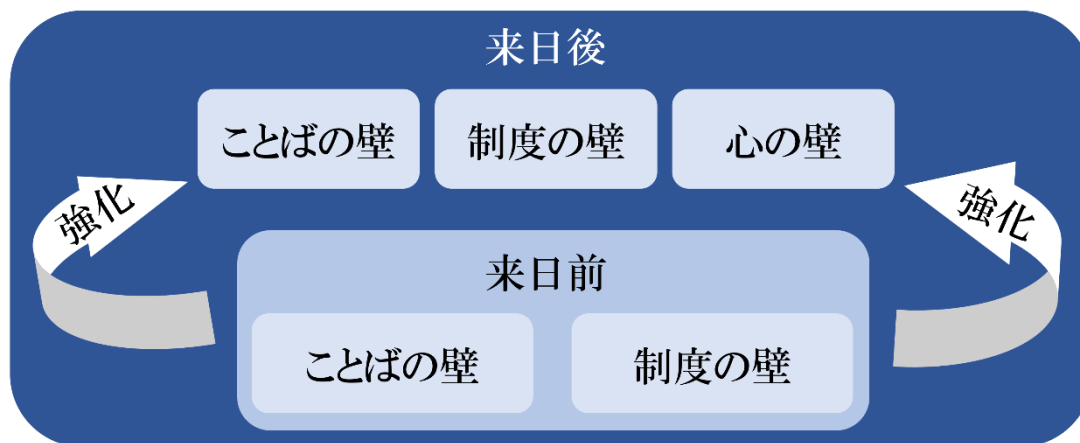


図 17 来日前の阻害要因が来日後の阻害要因を強化している原因となっている構図
(著者作成)

そして、ことばの壁、制度の壁、そして心の壁それぞれの外国人技能実習生を日本社会から阻害する要因は、相互に影響しあっており、制度の壁ほどの技能実習生も等しく日本社会との接点の阻害要因として表れるが、ことばの壁や心の壁の阻害度の強さは技能実習生の言語能力や派遣地域に左右され、外国人技能実習生が直面する 3つの壁の関係性は以下の図のように重なりグラデーションが出る状況になることを示した(図 18)。

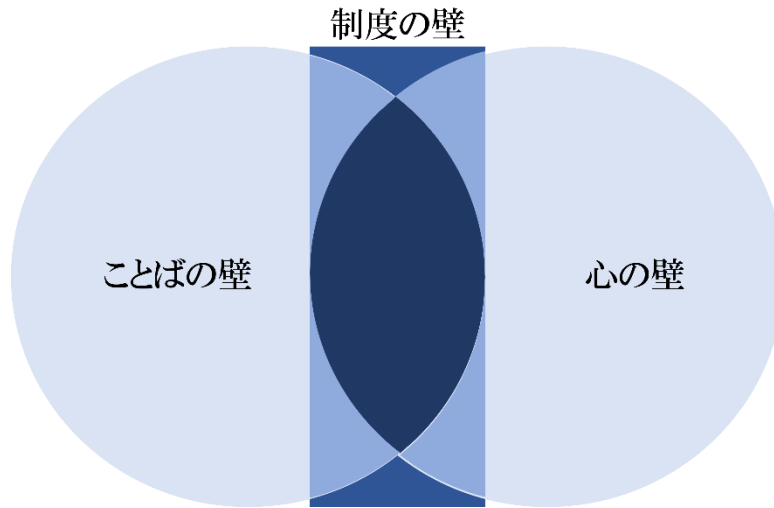


図 18 3つの壁の関係性
(著者作成)

続いて、比較的うまく外国人技能実習生を日本社会や職場環境等にうまく包摂している事例から導いた、地域社会としての外国人技能実習生との繋がり全体像は下記のようになることがわかった (図 19)。

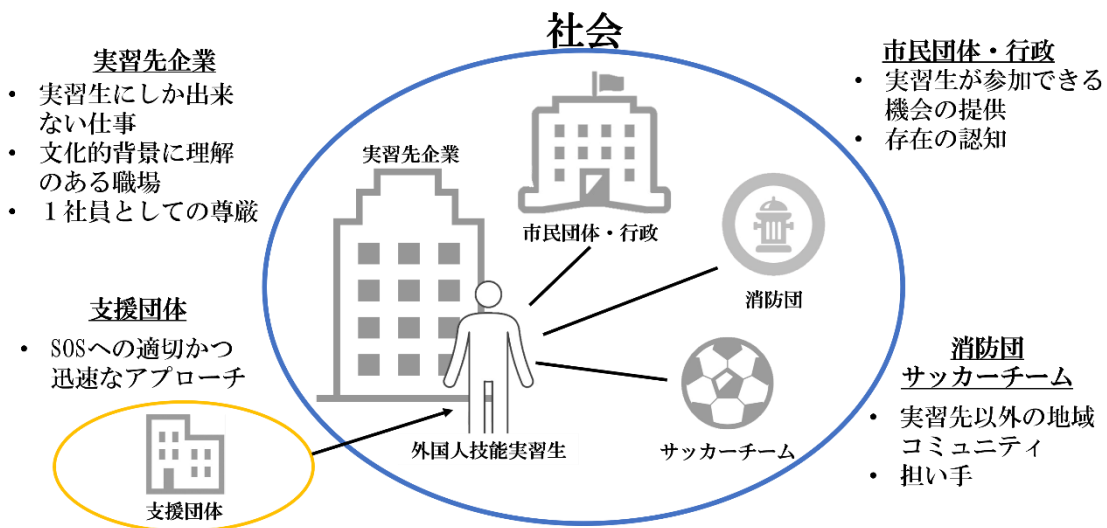


図 19 外国人技能実習生と地域社会
(著者作成)

比較的うまく外国人技能実習生を包摂できている事例からは、以下の要因があれば外国人技能実習生を日本社会に包摂できるということを示した。

1. 外国人技能実習生を包摂するにあたり日本人からの主体的な動きがあること
2. 外国人技能実習生に対して意識をもつキーパーソンの意向がその団体内等で共有さ

れていること

3. 外国人実習生への理解があること

そして、比較的うまく外国人技能実習生を包摂できている事例からは、以下の波及効果を日本社会や外国人技能実習生にもたらすことが考えられた。

1. 外国人技能実習生が会社や居住地域に愛着を持つようになること
2. 居住地域において支援の担い手になりうること
3. 日本人の外国人への理解促進を促すこと

7.2 今後の展望

本稿では技能実習制度に焦点を当て、技能実習制度で来日した外国人技能実習生と日本社会の包摂に関して述べてきた。今後の課題としては、昨今の新型コロナウイルスにより受け入れ人数の増減に制限がかかっているが、2019年に創設された特定技能は2019年から5年で34.5万人の受け入れを目指している。特定技能では、家族帯同が可能になることや、在留年数の制限の廃止など、本研究で示した技能実習制度の制度上の阻害要因が一部廃止されているが、本研究で示した制度外の阻害要因が同時に解消されるわけではなく、特定技能の在留資格で来日する外国人労働者と日本社会に関して、新たな研究の蓄積が必要であると考えられる。

また、外国人労働者の中でも脆弱な立場に置かれる技能実習生が、日本社会において、顔の見える関係となる要因を本研究では示したが、これら要因は技能実習生に限らず、外国人労働者の受け入れ全般においても言えることであり、そもそも外国人労働者の受け入れに必要な要因と、技能実習生の受け入れに特有である要因を比較整理し、示すことが出来たら、今後の実習生の受け入れに対し有効な知見を提供できたと考えられる。

最後に、技能実習制度においても、制度の見直しを進める可能性⁶⁵があり、今後の技能実習制度の方向性に関しても注目していく必要があると言える。

⁶⁵ 技能実習、特定技能制度の見直しを進める 古川法相が年頭所感. 東京新聞. 2022-1-8. <https://www.tokyo-np.co.jp/article/153023?fbclid=IwAR333WfGikLIIdNi-KxQLfKJBRRNVECgnH9sqCktk36KjorLo3SvIsEUA-3M>, (2022-1-15)

参考文献

参考文献

- 独立行政法人国際協力機構. (2021-9-6). 「【JICA 民間連携事業を経て海外進出に追い風】 JAPAN コンストラクション国際賞受賞 株式会社菅原工業（気仙沼）のインドネシアでの取り組み」. 独立行政法人国際協力機構.
<https://www.jica.go.jp/tohoku/topics/2021/ku57pq00000mou8a.html>, (2022-1-7)
- 働く外国人 差別どう防ぐ 接客業で多く 暴言や嫌がらせも 行政指導に向け条例案/ローソン、来日前に研修. 日本経済新聞. 2018-9-28
<https://www.nikkei.com/article/DGKKZO35859860Y8A920C1KNTP00/>, (2022-1-3)
- 上林千恵子. (2020). 「中国人研修生・技能実習生——一時滞在性と過疎地での若年労働力供給」. 小林真生編著 『変容する移民コミュニティ—時間・空間・階層』. 明石書店, pp.108-113.
- 上林千恵子. (2015). 『外国人労働者受け入れと日本社会』 東京大学出版会.
- 外国人技能実習機構「技能実習制度 移行対象職種・作業一覧（83職種 151作業）」,
<https://www.otit.go.jp/files/user/statistics/210108-6.pdf>, (2022-1-17)
- 外国語動画で職場内訓練、エヌ・エイ・アイ「字幕付き」製作、まずベトナム語、技能実習生に照準. 日本経済新聞. 2018-1-2.
<https://www.nikkei.com/article/DGXMZO49783670T10C19A9940M00/>, (2022-1-11)
- 外国人受け入れ拡大へ 改正入管法 4月1日施行 5年間で34.5万人. 日本経済新聞. 2019-3-31. <https://www.nikkei.com/article/DGXMZO43156940R30C19A3PE8000/>, (2022-1-4)
- 外国人実習生、企業まかせ 「人数把握せず」42自治体 住民に占める割合が高い100自治体調査. 朝日新聞. 2020-12-2.
https://www.asahi.com/articles/ASND15SV9NCYUHBI01V.html?iref=pc_ss_date, (2022-1-12)
- 外国人、職場の改善急務、技能実習に海外から批判、人権侵害、企業のリスクに. 日本経済新聞. 2020-11-23.
<https://www.nikkei.com/article/DGKKZO66466580Q0A121C2TCJ000/>, (2022-1-11)
- 外国人材にサッカー枠、元Jリーグコーチの社長指導、ライオンパワー、実習生定着狙う. 日本経済新聞. 2020-1-25.
<https://www.nikkei.com/article/DGXMZO54759280T20C20A1962M00/>, (2022-1-13)
- 外国人243万人、最多に、昨年10月時点で20万人増、人手不足補う、コロナ禍、生活支援課題. 日本経済新聞. 2020-4-15.
<https://www.nikkei.com/article/DGKKZO58038090U0A410C2EE8000/>, (2021-12-28)
- 技能実習生の失踪、半年後も2割検査せず、検査院報告、米は「強制労働」と指摘（外国人共生の実相）. 日本経済新聞. 2021-7-17.
<https://www.nikkei.com/article/DGKKZO73981250W1A710C2CT0000/>, (2022-1-17)
- 技能実習、特定技能制度の見直し進める 古川法相が年頭所感. 東京新聞. 2022-1-8.
<https://www.tokyo-np.co.jp/article/153023?fbclid=IwAR333WfGikLIdNi->

[KxQLfKJBbRNVEcGnH9sqCktk36KjorLo3SvIsEUA-3M](#), (2022-1-15)
 浜松市、外国語対応の接種枠. 日本経済新聞. 2021-9-16.
<https://www.nikkei.com/article/DGKKZO75785560V10C21A9L61000/>, (2022-1-3)
 東日本大震災 宮城・気仙沼市「菅原工業」 礼拝室設置、インドネシア料理店開店 目指せ「実習生に選ばれる街」. 毎日新聞. 2020-4-11.
<https://mainichi.jp/articles/20200411/ddm/010/040/038000c>, (2022-1-7)
 比人実習生3人が消防団に加入 「火事、災害時の助けに」/久慈. デーリー東北新聞社. 2020-6-22. <https://www.daily-tohoku.news/archives/37767>, (2022-1-13)
 保科寧子. (2020). 「支援に困難を感じる外国人の相談援助事例からみた生活課題調査」. *保健医療福祉科学*, 10, 1-9.
 House, J. S., Umberson, D., & Landis, K. R. (1988). Structures and processes of social support. *Annual review of sociology*, 14(1), 293-318.
 石田賢示ほか. (2021) 社会的活動から見た社会統合—移民と日本国籍者の比較を通じた検討—. 永吉希久子編 日本の移民統合 全国調査から見る現況と障壁. 明石書店,
 実習生、11%が保証金、外国人不法就労巡り禁止、厚労省調査. 日本経済新聞. 2015-5-24. https://www.nikkei.com/article/DGKKASDG23H1N_T20C15A5CR8000/, (2022-1-12)
 梶田考道ほか. (2005). 『顔の見えない定住化—日系ブラジル人と国家・市場・移民ネットワーク』名古屋大学出版会.
 加山弾. (2008). 都市の在日外国人コミュニティをめぐる地域福祉課題についての考察 (II): 福祉現場におけるソーシャル・インクルージョン. 東洋大学社会学部紀要, 45(2), 17-27.
 県ベトナム人交流会 感染対策徹底しサッカー大会. 宮崎日日新聞. 2021-5-3.
https://www.the-miyanichi.co.jp/kennai/_53109.html, (2022-1-13)
 Kotani, H. et al. (2021). Mosques in Japan Responding to COVID-19 Pandemic: Infection Prevention and Support Provision.
 公益財団法人国際人材協力機構「外国人技能実習制度とは」国際人材協力機構.
<https://www.jitco.or.jp/ja/regulation/>, (2022-1-16)
 公益財団法人宮城県国際化協会. 「概要」. 公益財団法人宮城県国際化協会. <https://mia-miyagi.jp/program.html>, (2022-1-6)
 厚生労働省. (2020-1-31). 「『外国人雇用状況』の届出状況まとめ (令和元年10月末現在)」厚生労働省. https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_09109.html, (2021-12-28)
 厚生労働省. (2021-1-29). 「『外国人雇用状況』の届出状況まとめ (令和2年10月末現在)」厚生労働省. https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_16279.html, (2022-1-15)
 厚生労働省. 「日本で就労する外国人のカテゴリー(総数 約172.4万人の内訳)」厚生労働省.
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/gaikokujin/gaikokujin16/category_j.html, (2022-1-16)
 熊本、被災外国人が苦悩 言葉の壁で情報得にくく. 日本経済新聞. 2016-5-2.
https://www.nikkei.com/article/DGXLASDG02H0R_S6A500C1CC0000/, (2022-1-3)

松山鋼材株式会社. 「ご挨拶」. 松山鋼材株式会社. <http://www.matsuyama-kozai.co.jp/message/>, (2022-1-13)

松山鋼材株式会社. 「森の中のモスク」. 松山鋼材株式会社. <http://www.matsuyama-kozai.co.jp/matsuyama-channel/p772/>, (2022-1-7)

毛受敏浩. (2020). 『移民が導く日本の未来—ポストコロナと人口激減時代の処方箋』. 明石書店.

望月優大. (2019). 『ふたつの日本—「移民国家」の建前と現実』. 講談社.

永吉希久子. (2020). 『移民と日本社会』. 中公新書.

日本語学習、IT で手軽に 外国人労働者らに的. 日本経済新聞. 2018-11-16.
<https://www.nikkei.com/article/DGXMZO37771740U8A111C1EA5000/>, (2022-1-11)

日本語能力試験. 「N1～N5：認定の目安」. 日本語能力試験.
<https://www.jlpt.jp/about/levelsummary.html>, (2022-1-13)

日本労働弁護団. 「速やかな技能実習制度の廃止と外国人労働者受入れに関する十分な検討を求める緊急声明」. 日本労働弁護団. <https://roudou-bengodan.org/proposal/10690/>, (2022- 1-17)

二階堂裕子. (2019). 「外国人技能実習生と地域住民の顔の見える関係の構築—岡山県美作市における地域再生の試み—」. *社会分析= Social analysis*, (46), 63-81.

西淀川インターナショナルコミュニティ. (2021-6-10). 「大阪市の外国人住民数等統計のページ (ともに支えあう、多文化共生のまちづくりを)」. 西淀川インターナショナルコミュニティ. <https://nishiyodoic.net/nishiyodo-foreigners/>, (2022-1-6)

西淀川インターナショナルコミュニティ. 「団体紹介」. 西淀川インターナショナルコミュニティ. <https://nishiyodoic.net/organization/>, (2022-1-6)

NPO 法人ライフ・サポート. 「ライフ・サポートについて」. NPO 法人ライフ・サポート. http://life-sup.jp/life_support.html, (2022-1-6)

NPO 法人日越ともいき支援会. 「日越ともいき支援会について」. NPO 法人日越ともいき支援会. <http://tsushima-tia.org/index.html>, (2022-1-6)

奥島美夏. (2020). 「インドネシア人研修生・技能実習生—多様な既存コミュニティの活用」. 小林真生編著 『変容する移民コミュニティ—時間・空間・階層』. 明石書店

旅行の友 Zen Tech. 「津島市地図」. 旅行の友 Zen Tech. https://www.travel-zentech.jp/japan/aichi/Tsushima_City.htm, (2022-1-17)

齊藤善久. (2018a). 「外国人労働者の権利侵害とその救済の実際」. 季刊労働法= Quarterly labor law, (262), 105-115.

齊藤善久. (2018b). 「日本で働くベトナム人労働者」. 連合総研レポート DIO, 337, 15-19.

澤田晃宏. (2020). 『ルポ 技能実習生』. 筑摩書房.

市長公室企画政策課. (2021-10-14). 「津島の統計 (令和3年4月1日)」. 愛知県津島市. <https://www.city.tsushima.lg.jp/smph/shisei/toukeijouhou/tsushimatoukei.html>, (2022-1-6)

市民局ダイバーシティ推進室人権企画課. (2021-3-11). 「大阪市の外国人住民数等統計のページ (ともに支えあう、多文化共生のまちづくりを)」. 大阪府大阪市.
<https://www.city.kita.tokyo.jp/somu/bunka/gakushu/kokusai/gaikokujinjinkou.html>,

(2022-1-6)

総務省消防庁消防団. 「平常時の活動」. 総務省.

<https://www.fdma.go.jp/relocation/syobodan/activity/kasaiyobou/>, (2022-1-15)

総務省消防庁消防団. 「災害時の活動」. 総務省.

<https://www.fdma.go.jp/relocation/syobodan/activity/case/>, (2022-1-15)

総務省統計局(2021-11-30). 「令和2年国勢調査 調査の結果」. 総務省.

<https://www.stat.go.jp/data/kokusei/2020/kekka.html>, (2021-12-28)

総務省統計局(2020-4-14). 「人口推計(2019年(令和元年)10月1日現在)

- 全国: 年齢(各歳), 男女別人口 ・ 都道府県: 年齢(5歳階級), 男女別人口 -」. 総務省. <https://www.stat.go.jp/data/jinsui/2019np/index.html>, (2022-1-17)

首相、移民政策を否定 衆院代表質問. 日本経済新聞. 2018-10-29.

<https://www.nikkei.com/article/DGXMZO37062730Z21C18A0000000/>, (2022-1-4)

Salam Groovy Japan (2022-1-6). 「工場敷地にモスクを建設、松山鋼材とインドネシアを結ぶ強い絆」. Salam Groovy Japan. https://www.groovyjapan.com/matsuyama-kozai_ja/, (2022-1-7)

台風10号: 技能実習生=災害弱者 台風10号、土砂崩れで犠牲 不十分な法定講習/対応、受け入れ先任せ 宮崎・椎葉. 毎日新聞. 2020-10-22.

<https://mainichi.jp/articles/20201022/ddg/001/040/001000c>, (2022-1-15)

高谷幸編著. (2019). 『移民政策とは何か—日本の現実から考える』. 人文書院.

武田丈. (2004). コミュニティ・エンパワーメントのための参加型リサーチの可能性: 滞日外国人コミュニティの抱える問題とその支援方法. 関西学院大学社会学部紀要, (96), 223-234

田村太郎. 災害時における外国人対応: 住民と自治= *Jumin to jichi monthly*. 2021, vol. June.

田村太郎.(2000). 『多文化共生社会ニッポンとボランティア活動』. 明石書店

東京都北区区民部戸籍住民課王子区民事務所. (2021-12-10). 「世帯と人口」. 東京都北区.

<https://www.city.kita.tokyo.jp/somu/bunka/gakushu/kokusai/gaikokujinjinkou.html>, (2022-1-5)

東京都北区総務部総務課総務係. (2021-2-2). 「北区外国人人口(登録者数)の推移(国別・上位)」. 東京都北区.

<https://www.city.kita.tokyo.jp/somu/bunka/gakushu/kokusai/gaikokujinjinkou.html>, (2022-1-5)

津島市国際交流協会. 「協会について」. 津島市国際交流協会. <http://tsushima-tia.org/index.html>, (2022-1-6)

Turner, J. Blake and R. Jay Turner, 2013, "Social Relations, Social Integration, and Social Support," C.S. Aneshensel, J.C. Phelan and A. Bierman eds., *Handbook of the sociology of mental health*, Berlin: Springer, 341-356

ベトナム人実習生が入団 朝日町消防団第5分団. 北日本新聞社. 2021-6-6.

<https://webun.jp/item/7762330>, (2022-1-13)

渡辺直樹. 「あの時何が〜熊本地震の現場と外国人被災者」. 復興. 2017; 8(2): 16-23.

安田浩一. (2010). 『ルポ 差別と貧困の外国人労働者』. 光文社.

安田峰俊. (2021). 『「低度」外国人材—移民焼き畑国家、日本』. KADOKAWA.

湯浅誠. (2012). 基調講演 日本における社会的包摂の推進 (特集 日英における貧困・社会的包摂政策: 成功, 失敗と希望). *季刊社会保障研究*, 48(1), 14-23.

付録

付録 A: ミャンマー人技能実習生インタビュー調査の質問票

ミャンマー人技能実習生へのインタビュー調査で用いた質問票を添付する。

1. 来日年月
2. 名前
3. 年齢
4. 都市 生まれ、育ち 農村部か都市部
5. 家族構成 出身階層、民族、宗教
6. 学歴、介護に関わる勉強
7. 日本語学習歴
8. 日本に来るまでの流れ
9. なぜ日本か？
10. なぜ介護職か
11. 日本で働いてみた感想
12. 職場の雰囲気
13. 日本でのコミュニティや生活圏
14. 仕事の良い点悪い点
15. 日本の生活の良い点悪い点
16. 制度に対して思うこと
17. 帰国後のキャリアプラン ミャンマーに帰ったときにどんな仕事をするか
18. 日本に移住したい気はあるのか

以上。

付録 B: ミャンマー人技能実習生インタビュー調査の調査結果

介護職に従事するミャンマー人技能実習生 5 名に対面でインタビュー調査を行った。その調査結果を添付する。

ミャンマー人技能実習生 A 氏

インタビュー実施日：2021 年 7 月 11 日

所要時間：1 時間 10 分程度

インタビュー言語：日本語

対象者概要：

年齢：インタビュー時 20 歳

性別：女性

国籍：ミャンマー連邦共和国

出身地：ミャンマー、シャン州出身、農村

家族構成：5 人家族 父、母、姉、自分、弟

婚姻状況：独身

信仰宗教：仏教

学歴：小学校→中学校→高校→日本語学校（約 1 年）→日本

来日日：2020 年 1 月 28 日

日本語学習歴：約 2 年

日本語検定：N3 は持っている。N2 を 7/10 に受けて結果待ち。

・なぜ日本を選んで来たのか？

高校で外国語の TA をやっており、その後日本語の面接を受けて日本語学校へ。先生には受けなくて欲しいと言われたが、こっそり受けた。先生は外に行ってほしくなかった。

日本語学校での授業：日本語・日本文化・日本での生活・渡航直前に技能実習制度の説明学校では寮生活、日本のような生活を送った。

・日本のイメージ：

日本は発展している。ルールを守っている。ゴミがない。電車の中も静か。ネガティブなイメージはない。

・技能実習制度はどのように知ったのか？

日本語学校の面接時。日本語の勉強だけではなく、最終的に日本に働きに行くというのを理解したうえで、面接を受けた。「介護の仕事ができますか？」と聞いて、「出来る」と言われたので面接を受けた。

・ **なぜ介護職なのか？**

両親を見て、将来的に両親をサポートできるように介護をやりたいと思った。ミャンマーで介護施設も作りたい。

→介護を学ぶことができれば日本でなくてもよい。たまたま介護職ができたのが日本だったため、日本に来た。

・ **介護の研修：**

ミャンマーで 1 週間。日本に来てからポプラグループ国際研修センターで一か月間の研修。日本語と、介護の研修。同じ時期に来た技能実習生 40 人（中国、ベトナム、インドネシア、ミャンマー）と一緒に研修を行う。朝 6 時からラジオ体操をやる。研修は 8 時～18 時 or 7 時～17 時のスケジュールで寮生活。ロングライフの本社で 11 日間の研修。大阪弁や、会社のルールなどを教えてくれた。楽しかった。

・ **職場：**

技能実習生はフィリピン人 1 人（調理）、ミャンマー人 2 人（調理、同じ日本語学校から来ている。3 年前からいる）、ミャンマー人 4 人（同じタイミングで来た）

・ **仕事内容：**

施設の中で仕事をしている。入浴介助。入浴介助出来るのが外国人技能実習生の中で、自分ともう一人しかいない。介護の仕事は自立支援と尊厳を保つこと。週休 2 日だが、シフト制のため土日休みではない。1 年で 13 日有給取れる。

・ **表彰：**

1 年に 6 月と 10 月、2 回 MVP の表彰がある。40 人いる職場の中から表彰された。職場環境が良い。

日本人大学生が「なぜ日本人ではなく外国人に表彰状挙げたんですか」と聞いたら、「外国人はあまりしゃべらないけど、本当に真面目で心で頑張っているからあげたよ」と言っていた。綺麗な服着て本社いきなり呼ばれたから怖かった。6 月に表彰された。

・ **職場環境：**

職場は施設の 7 階から南を観たら海があって、北を観たら山が見えるところが好き。

駅近で 1 分。職場はみんな仲良しで、もはや家族である。悩み事があればすぐ相談できる

し、自分が一番若いからみんなはお母さんやお兄さん。食事の心配をしてくれたり、勉強していることを知っているからボールペンをくれたりする。ミャンマーでPCを触ったことはないが、みんなが使い方を教えてくれる。監理団体から自転車には乗らないでくださいと言われていた。

・ **監理団体：**

信頼感はある。月1で施設に来て面談する。お母さんのような人。休みの日は寮に来て面談を行う。来ることができない場合は電話で行っている。

・ **日本で働いてみた感想：**

初めは緊張した。職場のみんなが細かいことを教えてくれた。仕事以外の日本の生活ルールや礼儀などを教えてくれた。みんなが大家族のような環境。

・ **日本の生活の良い点・悪い点：**

あまり悪い事は考えないから、日本のいいところしか見えない。

日本の生活は自分に合っている。お互いにリスペクトされているからいいなと思っている。

・ **プライベート：**

FBにて大阪駅前でもミャンマーデモがあることを知る。ミャンマーデモに参加し、ミャンマー人のサッカーチームがあることを知る。大阪 男子3チーム、女子1チーム、の女子チームのゴールキーパーをやっている。蹴るのは怖いから。今度、名古屋遠征して名古屋のサッカーチームと8月1日に対戦する。

ミャンマーデモのボランティア活動を行っている。FBグループに入っており、三か月ぶりに7月16日にデモを行う。

友達とも休みが合わないため、休みの日は外に一人で出かけている。一人の方があちこち行けるし、2人だと遠慮する。同じ日本語学校から日本に来た友達が2人いる。家では自炊している。今は休みの日に介護初任者研修に一人で行っている。実費で通い、資格が取れたらあとから会社がキャッシュバックしてくれる仕組みである。

・ **実習後、帰国した後のプラン：**

ミャンマーの日本語学校で日本語を勉強していた時は日本語の先生になりたかったが、今は介護の知識や経験もあるため、ミャンマーで今の実習先のような介護施設を作りたい。日本語学校はすでにミャンマーにたくさんあるから、違うものをやりたい。ミャンマーで介護はボランティアである。無料の介護施設があり、自分で生活できない、お金がない、家族が面倒を見てくれない人達が入るところである。ミャンマーでは家に介護の人を

呼んで介護を行っており、お金を払って入る介護施設はまだない。ミャンマーで介護施設を作るのは難しいと思うがやってみたい。

・ **日本ではどれくらいまで働きたいか？**

日本で8年くらいは働きたい、最大でも10年くらいでミャンマーに帰国したい。帰国することは念頭にある。

・ **技能実習制度の悪い噂を聞いたことはないか？**

同じ日本語学校から先に日本に来た先輩の話聞いたことはあるが、ネガティブな話は聞いたことがない。

・ **お金に関して：**

送り出し機関に対し30万(2800ドル)払って来ている。家族のお金で工面した。技能実習制度で日本に来れば、30万以上は稼げるから返済できると見込んで来た。他の会社は派遣先が決まる前の先払いが多いところ、派遣先が決まってから30万を払った。給料はちゃんともらっている。技能実習生は残業がない上、介護職は元々、残業があまりない。

・ **技能実習制度の規制に関して思うことは何かあるか？**

少し厳しいかなと思う。会社が用意した家にずっと住まなくてはいけないし、転職もできないため、移動の不自由さがある。日本に来る前に、職場が合わなかったどうしよう、という不安はあった。お金をもっと稼ぎたいという意味ではなく、人間らしく自由に生きるという意味で、残業とかコンビニでアルバイトとかやってみたいが、アルバイトをやっていることがばれたら、もう二度と日本に来られないから、やるつもりはない。

以上。

ミャンマー人技能実習生 B 氏

ミャンマー人技能実習生 B 氏と C 氏は、ミャンマーの同じ日本語学校から来日し、介護職にて同じ職場で働いている技能実習生である。B 氏と C 氏のインタビューは同時に行った。

B 氏と C 氏は同じ職場で働いているため、職場に関する情報は C 氏のインタビュー調査結果の後半にまとめて記してある。

インタビュー実施日:2021 年 7 月 25 日

所要時間：1 時間 50 分程度

インタビュー言語：日本語

対象者概要：

年齢：インタビュー時 30 歳

性別：女性

国籍：ミャンマー連邦共和国

出身地：ミャンマー、シャン州タウンジー出身、田舎

家族構成：5 人家族 父、母、姉、自分、弟

婚姻状況：独身

信仰宗教：仏教

民族身分：Paoh 族

学歴：小学校→中学校→高校→大学（ジオグラフィー専攻：地図や農業を学ぶ。家の農業が稼げなくなったため、大学は 1 年通って中退。）→家の農業を 1、2 年間手伝う、喫茶店でアルバイト 2 年→不動産仲介業を友達といっしょに 5 年間行う。最初の 2 年間は利益が出たが、その後利益が出なくなった→介護職の会社と面接を経て日本語学校に 1 年と少し通う→日本

来日日：2019 年 10 月 1 日来日

日本語学習歴：3 年

日本語検定：N3 まで持って N2 を受けた

・なぜ日本を選んで来たのか？

タウンジー出身の友達が日本で、きのこをとる仕事をしていた。日本に来たらお金が稼げると思い、私も日本でお金を稼ぎたく、日本に行きたいと思った。また、ミャンマーは日本ブームだった。日本は女性が一人で暮らしても大丈夫そうな国だと思った。地震だけが心配だった。

・なぜ介護職なのか？

介護の仕事はいいと思った。介護の写真を見て、お年寄りと一緒に仕事をするのは楽しそうと思った。介護に対してきついイメージはなかった

・ **ミャンマーでの介護に対するイメージはどんなものか？**

介護に対してきついイメージはない。写真を見て、お年寄りと一緒に料理を作ったり、散歩したり等、私も一緒にやりたいと思った。

・ **技能実習生として来ることは、自分で決めて来たのか？**

家族のことを考えて、自分が日本でお金を稼いで楽をさせた方がいい、という考えの元自分の意思で来た。仏教的親孝行の背景もある。

・ **技能実習制度に関して思うことは何かあるか？**

技能実習の制度の概要は聞いたが、よくは分かってはいない。ネガティブな話を聞いたことはない。

・ **プライベート：**

日本での生活は寂しい。東京にミャンマー人の友達は一人いるが、仕事も違えば休みも合わないので、時々電話をするだけである。

・ **本来やりたかった高齢者の介護職ではないことに関して：**

日本語学校の面接前に、派遣先が障害者の介護施設とは知らず、高齢者の介護施設だと思っていたため、最初は難しかった。しかし、仕事に取り組み始めたら「かわいそう」という思いやりが生まれた。想像していた職場ではなかったが、学ぶことはあるし、ここで頑張りたい。

・ **今後のキャリアプラン：**

ミャンマーの状況が悪いから、もう少し日本にいたい。あと2年くらい伸ばして日本にいたい。一か月くらいミャンマーに戻って、また日本に働きに戻ってきたい。制度の年数がなければ、ずっと日本で働きたい。介護の試験を受けて、受かって日本で働く資格を得てから日本で正式に働きたいし、今度は高齢者の施設で働きたい

・ **なぜそこまで日本にこだわって働きたいのか？**

もっと介護の技術も知りたいし、お金も稼ぎたい。プライベートの充実は後回し。

・ **ミャンマーに技術移転する考えはあるか？**

ミャンマーにも障害者はいる。子供のころ近所に障害者がいた。その時は接し方がわから

なかった。そういう障害者にどういう介助をした方がいいか教えたい。

以上。

ミャンマー人技能実習生 C 氏

ミャンマー人技能実習生 B 氏と C 氏は、ミャンマーの同じ日本語学校から来日し、介護職にて同じ職場で働いている技能実習生である。B 氏と C 氏のインタビューは同時に行った。

インタビュー実施日:2021年7月25日

所要時間:1時間50分程度

インタビュー言語:日本語

対象者概要:

年齢:インタビュー時28歳

性別:女性

国籍:ミャンマー連邦共和国

出身地:ミャンマー、シャン州タウンジー出身、田舎、農村

家族構成:3人家族 母、自分、姉

婚姻状況:独身

信仰宗教:仏教

民族身分:Paoh族

学歴:小学校→中学校→高校→大学(ジオグラフィー専攻。勉強内容:農業、地理。総合大学)→ヤンゴンで介護の仕事の勉強を1年して、その後介護の仕事に7年間従事→1年と少し日本語学校→日本

来日日:2019年10月1日

日本語学習歴:3年

日本語検定:N3まで持って N2結果待ち

・なぜ日本を選んで来たのか?

大学の友達が日本で働いており、ヤンゴンに戻って来たときに話を聞いた。「あなたも日本に行かないの〜?」と言われて、話を聞いて日本に行きたくなり、すぐに日本語学校に入った。日本の介護の仕事は世界で一番と言われている。本当に介護の仕事が好きだから、日本で学びたいと思った。

・なぜ介護職なのか?

姉の勧めで介護職が自分にあっているとと言われて選んだ。自分は人とコミュニケーションを取るのが難しく、人見知りをする。介護職が向いていると思った。

・ **技能実習生として来ることは、自分で決めて来たのか？**

お母さんのために日本で稼いだ方がいいと思って、自分の意思で来た。

・ **プライベート：**

寂しいから一年に一回は大阪に遊びに行っている。大阪に、同じ日本語学校から来た友達がいる。

・ **本来やりたかった高齢者の介護職ではないことに関して：**

ミャンマーで高齢者介護をやっていたので、その知識はあるが、障がい者介護の知識はない。今の職員の皆さんは、ミャンマーにて介護職で7年間働いていた事実を知らない。

・ **今後のキャリアプラン：**

帰れと言われなければ、日本でずっと働きたい。日本はいい国。生活も良い。日本食等、健康のためにも日本はいい。日本が好き。介護の資格を持って日本で正式に介護職で働きたいと思っている。今度は高齢者の施設で働きたい。

・ **ミャンマーに技術移転する考えはあるか？**

後輩のミャンマー人に自分が日本で得た知識を伝授したい。福祉試験など自分の経験を後輩に伝えたい。また、日本語学校を作りたい。自分が通った日本語学校がやっているような職業訓練の語学学校を作りたい。

・ **技能実習制度に関して思うことは何かあるか？**

介護の仕事はストレスが多いので、自分の為にも休む時間は必要。お金だけを見てアルバイトもしたら体が持たないと思うので、アルバイトが禁止である規則はいいのではないかと思う。ネガティブな話は聞いたことない。

以降の調査結果は、ミャンマー人技能実習生 B 氏と C 氏を同時にインタビューした背景から、B 氏と C 氏の回答をまとめたものである。

・ **勤務概要：**

障害者の介護施設。年齢層は幅広い。18 歳以上 60 歳あたり。身体障害や知的障害の方がいる。基本的にはデイサービスの利用で、ショートステイも可能。

・ **研修に関して：**

ミャンマーで介護の研修を一週間受け、来日してから千葉県の研修センターで一ヶ月研修を受けた。会社の研修はなかったが、最初は掃除といった簡単な仕事から始めた。

・ **仕事内容：**

一番の仕事は排泄と食事のお世話。水分補給をさせたり、一緒に活動したりする。
日勤 8：30-17：30。遅番 11:30-20:30。日曜は休み、月-土のどこかにシフトで一日休みが入る。

・ **職場の人数：**

1 階 10 人 2 階 15 人 外国人は彼女たちのみ。職員の年齢：女性で 20 代前半が多い
年上は少ない。上司はほとんど年下。自分たちが初めての技能実習生の受け入れにあたる。

・ **入居者：**

1 階 30 人（コミュニケーションを取れる人は 2、3 人しかいない。コミュニケーションを取れる人でも、長いコミュニケーションを取るのには苦手）
2 階 40 人（脳の障害が多い。自分の意思を話す人しかいないため、コミュニケーションは取れない。）

・ **職場の雰囲気：**

良いと思う。困った時に相談は一応できることはできるが、仕事上のやり取りだけしか会話がなく、冷たい感じがする。プライベートな側面が見えない。
休憩は一人ずつで、同僚と喋ることはほぼない。プライベートで会うことはないし、会社として職員と一緒に何かするみたいなイベントもない。過去に一度だけ、看護師の方と出かけたことはある。一緒に都庁行って夜景を見た。その方はもう退職されている。
昔中国人の技能実習生が一ヶ月だけいたことがある。

・ **2 人のプライベート：**

ほとんど職場と家の往復。友達はほとんど大阪にいる。二人とも仕事終わりは疲れている

ため、家に帰っても喋ることはない。

・ **仕事の良い点：**

職場と家が近い。職場の人も入居者も文句言わない。入居者のみんなは優しいし、可愛い。

・ **仕事の悪い点：**

外国人差別は特にはないけど、職員の人が入居者さんに紹介するときに「漢字読めないから～」という前置きを自分がある時にわざわざ言うことはある。

「頑張れ」、「いただきます」といった簡単な日本語しか入居者さんと喋らないから、マンションの日本語学校にいたときよりも日本語能力は落ちた。入居者さんはコミュニケーションが取れない人が多い。

・ **日本での生活の良い点：**

日本はなんでもおいしい。

・ **日本での生活の悪い点：**

1部屋に2人、二段ベッドで寝る。寝たい時はすぐに寝たいし、電話したい時は電話したい。プライベートな空間がないことがきつい。日本は物価が高い。

・ **相談事に関して：**

一か月に一回、施設長と組合に相談できる。「何か困っていることはありますか？」と聞かれても、何もしてくれないからもういいとなっている。過去に「寮をなんとかしてほしい」と相談したことはあるが、施設長や組合に困っている事を話したけど何も変わらなかった。スタッフが冷たいことや、同じ部屋で暮らすことがきついから変えて欲しいと言ったが何も変わらなかった。相談を言っても変わらないならこっちから相談事も言わなくなるし、こっちも文句ばかり言っているような気になる。

以上。

ミャンマー人技能実習生 D 氏

ミャンマー人技能実習生 D 氏と E 氏は、ミャンマーの同じ日本語学校から来日し、介護職にて同じ職場で働いている技能実習生である。D 氏と E 氏のインタビューは同時に行った。

D 氏と E 氏は同じ職場で働いているため、職場に関する情報は E 氏のインタビュー調査結果の後半にまとめて記してある。

インタビュー実施日：2021 年 8 月 5 日

所要時間：1 時間 50 分程度

インタビュー言語：日本語

対象者概要：

年齢：インタビュー時 25 歳

性別：女性

国籍：ミャンマー連邦共和国

出身地：ミャンマー、エヤワディー出身、田舎

家族構成：8 人家族 父、母、兄 1、兄 2、姉 1、兄 3、兄 4、自分

婚姻状況：独身

信仰宗教：仏教

民族身分：カイン族

学歴：小学校→中学校→高校→大学（経済専攻）→2 年間日本語学校→日本

来日日：2020 年 3 月 2 日

日本語学習歴：3 年半

日本語検定：N3 は持っている N2 を 12 月に受ける予定

・なぜ日本を選んで来たのか？

前は外国に行きたくなかった。家族から「日本語勉強して日本に行って欲しい」と言われて日本にきた。家族が日本をおすすめした理由は、いところが日本語学校に通ったあと、大阪のパン工場にて技能実習生として働いているから。日本語学校で日本語を勉強している間に日本に興味湧き、日本に行きたいと思うようになった。

・日本のイメージの変化：

イメージ：良い国。時間を守る。仕事はちゃんとする。

来た後：イメージ通りではあったけど、現実はいろんな人がいた。

・ **なぜ介護職なのか？**

面接時は介護の仕事で面接した。日本語学校の面接時に介護職を打診された。日本語学校で斡旋している職業には介護も工場もあった。面接は介護の仕事で面接を受けた。日本に行けたら何の仕事でも良かったが、おじいさんおばあさんを助ける仕事は面白そうだし、楽しそうだった。介護の仕事に興味があった。

・ **介護の仕事に対するイメージ：**

ミャンマーにいたときは介護の仕事が大変だというイメージはなかった。世話する内容（生活、トイレ、食事などの生活リズム）はミャンマーと一緒にだと思った。

・ **ミャンマーの中での介護のイメージ：**

日本は働いていてお世話ができないから介護施設に入れる。自分たちが働いている介護施設では様子を見に来ることができなくても、電話したり、お金を渡したりといった、やりとりしている。ミャンマーでは自分の両親を介護施設に入れることは周りから悪いと思われる。なぜなら「娘や息子が親の世話をしないなんて」とみられるし、施設に入れたらお金も渡さないで、娘や息子が親の様子を見に来ないことはよくある。仏教的に親孝行の精神はある。ミャンマーでの介護施設は、かわいそうなおじいさんお婆さんたちのイメージ。介護施設はお寺のお金で作られたところもあるし、政府がお金をだしているところもある。基本的に無料で入れる。お金を持って入る介護施設は首都のお金持ちが入る。

・ **日本で働くことに関してのイメージの変化：**

日本来る前は、高齢者のお世話はミャンマーと同じだと思っていた。しかし、日本に来たら、利用者さんの家族は会いに来られないけど、電話などでコミュニケーションを取っており、日本の方がいい環境だと思った。家族のつながりを感じる。

・ **今後のキャリアプラン：**

若いからまだ日本で働きたい。技能実習を3年終えたら、特定技能に変えてまた別のところであと10年ぐらいは日本で働きたい。ミャンマーにはたまに帰って、日本ベースで働きたい。介護の資格とって日本で働きたい。

・ **ミャンマーに技術移転する考えはあるか？**

ミャンマーに帰ったら日本語を教えることをしたい。介護の仕事も教えたい。

・ **介護の仕事を極めたいか、または他の仕事もやってみたいか？**

技能実習がおわってみないとまだわからない。

・技能実習制度に関して思うことは何かあるか？

アルバイトできるならやってみたい。お金も稼ぎたいし、別の仕事もやってみたい。狭いコミュニティで生きているから、外の世界も知りたい。

以上。

ミャンマー人技能実習生 E 氏

ミャンマー人技能実習生 D 氏と E 氏は、ミャンマーの同じ日本語学校から来日し、介護職にて同じ職場で働いている技能実習生である。D 氏と E 氏のインタビューは同時に行った。

インタビュー実施日：2021 年 8 月 5 日

所要時間：1 時間 50 分程度

インタビュー言語：日本語

対象者概要：

年齢：インタビュー時 23 歳

性別：女性

国籍：ミャンマー連邦共和国

出身地：ミャンマー、エヤワディー出身、田舎

家族構成：8 人家族 父、姉、兄、自分、弟、妹

婚姻状況：独身

信仰宗教：仏教

民族身分：カイン族

学歴：小学校→中学校→高校→2 年間中国の縫製工場で働く→日本語学校→日本

来日日：2020 年 3 月 2 日

日本語学習歴：3 年

日本語検定：N3 まで持って N2 を受けた

・なぜ日本を選んで来たのか？

D 氏父から、E 氏の父に話があり、「D 氏の娘が日本に働きに行くが、E 氏の娘も日本に行くのはどうか？」と打診された。それで、自分も日本に行ってもいいかなと思った。日本語学校に入るまで、D 氏と E 氏はお互いをまだ知らなかった。

・日本のイメージの変化：

イメージ：仕事に対して厳しいイメージ。

実際：本当だった。

・なぜ介護職なのか？

面接を通して、介護だけをやると思って入学した。ミャンマーで、日本語学校を通して行くミャンマーの介護施設にいる人を世話するボランティアにて介護の

ボランティアをやった。介護には大変なイメージはあったが、技能実習では職種は変えられないし、日本に行けるし、介護でいいやと思って来た。

・ **介護の仕事に対するイメージ：**

大変なイメージはあった。技能実習だから他の仕事を行うことも出来ないし、大変だろうけど割り切って来た。

・ **今後のキャリアプラン：**

ミャンマーで良い仕事を探すのは難しく、給料も低い。大学を卒業しないとあんまりいい仕事がない。大学を卒業しても仕事がない人も多い。

日本人を見ていると幸せなことがあまりないように思う。お金のことばかり考えていて、笑っているところもあまり見たことがない。休みの日も自分のことをやっていて、友達と遊びに行くことがないと職場の人は言っていた。だから 15 年くらい日本で働いてミャンマー帰りしたい。介護の資格をとって日本で働きたいと思っている。

・ **ミャンマーに技術移転する考えはあるか？**

介護のボランティアはやりたいけど、ずっとはやりたくない。ミャンマーでは自分の店を持ちたいと思っている。小さいスーパーみたいなのをやりたい。時間を自分でコントロールしたいから、自分だけでできる仕事をやりたい。

・ **介護の仕事を極めたいか、または他の仕事もやってみたいか？**

とりあえずまだ介護職をやりたい。

以降の調査結果は、ミャンマー人技能実習生D氏とE氏を同時にインタビューした背景から、D氏とE氏の回答をまとめたものである。

・ **勤務概要：**

高齢者の介護施設。お金を払って入居している人たちのお世話を主にする。デイサービスもあるが、自分たちはデイサービスの仕事はしない。主にステイしている人たちのお世話をする。

・ **研修に関して：**

今の勤務先の社長がミャンマーにきて、10日間の研修をミャンマーで行った。愛西市にて日本で一ヶ月間の研修を行い、会社ではすぐに仕事を始めた。

・ **仕事内容：**

仕事は生活上のこと全部やる。

・ **職場の人数：**

スタッフ：25人（早番：遅番：日勤：夜勤）同年代は6人程度。年上が多い。
技能実習生：自分たち含めて7人。フィリピン人（5人）の中に特定技能の人がいる。

・ **入居者：**

70代～90代：40～46人（デイサービス、ショート25人くらい）日本語でコミュニケーションがとれる人たち。認知症の人もいる。

・ **職場の雰囲気：**

職場の人たちは基本的にいい人で、優しい人たち。仕事を一緒に協力してくれたり、教えてくれたりする。しかし、自分の仕事をあまりやらない、手伝ってもくれない人がいる。自分の仕事を他の人にやらせるといった問題のある日本人職員がいる。職場の人間関係は淡泊で、仕事だけの人間関係。

・ **2人のプライベート：**

愛知のミャンマー人コミュニティには属していない。名古屋の方にはコミュニティがある。

同じ日本語学校から日本に来ている友人たちはみんな各地域におり、遠いからあまりミャンマー人の友人に会いに行けない。一番近いところで静岡。なので、携帯の電話番号を持っていないし、FBでよく電話をする。友達は欲しいが、家と職場の往復だけで友

達を作る機会もない。日本人の友達ができたら、もう少し日本の生活は楽しくなると思う。

・ **仕事の良い点：**

どれだけ悪いことを言われても笑顔を保てるようになった。

・ **仕事の悪い点：**

利用者の日本語が昔の人の言葉でたまにわからない。認知症の俳諧している人に対して、やさしい日本語で諭すこと等、実際に働いてみると大変なこともある。

・ **日本での生活の良い点・悪い点：**

物価が高い。それ以外は特にない。

・ **相談事に関して：**

一ヶ月に一回、社長面談や通訳（フィリピン人）に相談する。「こういう職員がいるんですけど」と相談をしても、相談だけで実態は変わらない。管理団体の面談では、「お給料をちゃんともらっているか」「残業はしてないか」「家賃は大丈夫か」「働いているか」「他の人からお金貸してとか言われてないか」などを聞かれる。

・ **お給料には満足しているか？**

給料に満足はしている。生活はできているし、家族に送金もしている。お給料が増える分には増えてほしい。10月に少し増えるらしい。

・ **居住環境に関して：**

一つの家には4部屋あり、今は2人で住んでいる。一人一部屋。

・ **コロナの影響は何かあったか？**

コロナ後に来たから、特に変化はない。コロナワクチンはすでに接種済み。

・ **海外に働きに行くことへのイメージ：**

ミャンマー国内の仕事の給料は低いため、ミャンマー人はタイや韓国、マレーシアで働くことは普通。日本で働くとレベル高いと周りにみなされる。「日本で働くのはすごい」と言われるから日本で働くことはポピュラーではない。

・ **送り出し機関に支払うお金に関して：**

日本で3年くらい働いたらそのお金は返せると考え働きに来ている。

D氏：お金は姉から借りた

E氏：会社から前借りした。

以上。

付録C：行政へのインタビュー調査の質問票

ミャンマー人技能実習生が居住する地域の行政のインタビュー調査で用いた質問票を添付する。

1, 地域の「外国人」に対する支援

- 1-1 地域の外国人に対して、どのような支援策を提供していますか。(調べた情報の列挙、以外に)
- 1-2 地域の外国人への支援情報を、どのような形で提供していますか。(例：広報、SNSの活用など)
- 1-3 公助として外国人支援の限界があれば教えてください。
- 1-4 自助共助としての行政と民間の草の根的連携があれば具体的に教えてください。また、連携している団体名を教えてください。
- 1-5 災害などの非常時に外国人が孤立し必要な支援が届かないことが問題視されていますが、支援が必要な人に確実にアクセスできるような対策は何か講じていますか。

2, 地域の「外国人労働者」に対する支援

- 2-1 短期(数年単位で帰国等)で地域に居住する外国人労働者に対する行政からの支援策はありますか？
- 2-2 上記質問1の回答以外で、特に地域の外国人労働者を対象にした支援策はありますか。
- 2-3 上記質問1の回答以外で、地域の外国人労働者への支援情報を、どのような形で提供していますか。(例：広報、SNSの活用など)
- 2-4 上記質問1の回答以外で、公助として外国人労働者支援の限界があれば教えてください。
- 2-5 上記質問1の回答以外で、自助共助としての行政と民間の草の根的連携があれば具体的に教えてください。また、連携している団体名を教えてください。
- 2-6 上記質問1の回答以外で、特にコロナ禍において影響を受けた外国人労働者が多いかと思いますが、そういった支援が必要な人に確実にアクセスできるような対策は何か講じていますか。

3, 外国人支援ボランティア

- 3-1 外国人支援ボランティアはいますか？

(いる場合)

- 3-2 外国人支援ボランティアでは具体的にどのようなことを行っていますか。
- 3-3 外国人支援ボランティアは日本人、外国人それぞれ何名程度いますか。

3-4 実際に災害時等、外国人支援ボランティアが活動した事例があればお教えてください。

以上。
は消す

付録 C：大阪府西淀川区役所の書面回答による調査結果

行政は東京都北区区役所、大阪府西淀川区役所、愛知県津島市役所に調査を依頼し、大阪府西淀川区役所からのみ回答をもらった。大阪府西淀川地域の「外国につながる市民」に対する支援等についての書面回答による調査結果を添付する。

回答受け取り日時：2021年9月10日

1, 地域の「外国につながる市民」に対する支援

1-1 西淀川区では地域の外国につながる市民に対して、どのような支援策を提供していますか。

担当 窓口サービス課（住民情報）

▶ 市立小中学校新入学生用「学校案内」に多言語ページ（中国語・スペイン語・フィリピン語）を掲載する。

担当 保健福祉課（こども福祉）

▶ 学校・教育委員会事務局指導部と連携し、外国につながる児童生徒についてより充実した学校教育を実施（別紙のとおり）。

▶ 地域で子育てする外国につながる親子への支援として、区役所にある親子交流スペースにおいて外国につながる親子を招き多様な文化に親しむイベント「TABUNKA」を実施。

1-2 特に西淀川区として外国につながる市民への支援として力を入れている施策は何ですか。また、その施策に力を入れている理由は何ですか。

上記と同様

1-3 地域の外国につながる市民への支援情報を、どのような形で提供していますか。（例：広報、SNSの活用など）

担当 保健福祉課（こども福祉）

- ▶ 保育所の申し込みの動画を多言語で作成し、やさしい日本語でツイートし広報する。
- ▶ 区内小中学校を選択する「学校選択制」をとっており、その案内冊子において多言語（中国語・スペイン語・フィリピン語）で案内するページを作成して対象者へ配付。
- ▶ 学校・地域を結んで家庭を支援する「こどもサポートネット」のチラシを多言語にて作成して学校を通じて対象者へ配付予定。

1-4 公助として行う外国につながる市民の支援の限界があれば教えてください。

担当 保健福祉課（こども福祉）

- ▶ 閉鎖的なコミュニティに対してのアプローチ（先方から敬遠される場合がある）。
- ▶ コロナ対応など、災害並みの緊急事態において、保護者と連絡をとる際、学校・保育現場での多言語対応（特にウルドゥー語、ネパール語などの少数言語対応）は非常に困難

1-5 自助共助としての行政と民間の草の根的連携があれば具体的に教えてください。また、連携している団体名を教えてください。

担当 保健福祉課（こども福祉）

- ▶ 西淀川インターナショナルコミュニティ
こどもの見守り強化事業補助金を支給し、外国につながる児童生徒の学習支援を通じて見守りの一端を担っていただいている。今年度、中学生の進路選択のために「たぶんか進路ガイダンス」を共催予定

1-6 災害などの非常時に外国人が孤立し必要な支援が届かないことが問題視されていますが、支援が必要な人に確実にアクセスできるような対策は何か講じていますか。

担当 地域支援課（安全まちづくり）

外国人等は災害時に配慮が必要な要配慮者として、災害時避難所において多言語・やさ

しい日本語での掲示物のひな型を示しているほか、支援相談窓口（大阪国際交流センター）を紹介するなどの対応をしている。

2, 外国人支援ボランティア

2-1 外国人支援ボランティアはいますか？

⇒はい

(いる場合)

2-2 外国人支援ボランティアでは具体的にどのようなことを行っていますか。

担当 保健福祉課（総合福祉）

西淀川区地域福祉計画・地域福祉活動計画「西淀川ささえあいあいプラン」に基づき、地域で孤立している人、つながりのない人に対して、生活や福祉などに関する情報を「届ける」事と、地域とかがわりの少ない方への生活支援を行いながら交流の場を設けることを目的としています。

具体的には、最近増えている技能実習生を含めた外国籍の方に生活実態や困りごとなどを聞く「インタビュー」を実施してその実態を把握し、今後の展開を検討します。

なお、この取り組みは、行政が主体ではなく、地域住民のボランティアの方々により実施します。

2-3 外国人支援ボランティアは日本人、外国人それぞれ何名程度いますか。

担当 保健福祉課（総合福祉）

日本の方は15名、現在は外国籍の方には一緒に取り組む方は居られません。

2-4 実際に災害時等、外国人支援ボランティアが活動した事例があればお教えてください。

該当ありません。

以上。

後日、追加質問として、「西淀川ささえあいあいプラン」という、それぞれの生活課題を解決していくために支援したい人をプールして、支援が必要な人とを繋げるウェルカムバンクの構想に関して伺った。その書面回答による調査結果を添付する。

回答受け取り日時：2021年9月17日

【先日の追加質問への回答】

「ウェルカムバンク」の経過について

- ・西淀川区地域福祉計画・地域福祉活動計画「西淀川ささえあいあいプラン」の基本理念「支え上手 支えられ上手な人が あふれるまち 西淀川」を目指す取り組みの一つとして「届ける」をキーワードに展開する取り組みです。
- ・行政や社会福祉協議会が行うのではなく両者が事務局として構成されている「地域福祉推進会議」のメンバーが中核となり地域のボランティアの方々で取り組みます。
- ・以前から、区内のいわゆる「ニューカマー」と言われるの方々への支援策として行政や学校から発信される情報を翻訳するボランティアを募って取り組んでいましたが、十分な活動ができないままになっていました。
- ・今回のプランでは、外国籍の方に限らず情報が届かずに地域から孤立している人を支援する人を「ウェルカムバンクかかわり隊員」として登録をしてもらうことを考えています。
- ・「隊員」の方には、単なる翻訳をした情報を届けるだけでなく、必要な生活支援をも含めたサポートができるような活動をしてもらい、対象の方々との話し合いや意見交換の機会も設けるなど顔が見える支援を想定しています。そのような活動を通じて、外国籍の方も地域住民の一員としての意識を高めてもらい、支えられる側から、支える側になるきっかけとなることも期待しています。
- ・今年度の取り組みとして、まず、具体的な展開を行うに際して、現状の把握として、技能実習生が増えているなどの統計資料から実際に居住している方がどのような生活様式であり、どのような困りごとがあるのかを「隊員」による直接面談方式のインタビューを行うこととしました。
- ・インタビューを通じて、課題把握はもちろんですが、顔が見える関係づくりもできたらと、インタビュー方法も、「数珠つなぎ」方式として、インタビュー対象者を紹介しても

らい、「ウエルカムバンク」の輪を広げていきたいと考えています。スタートは、今までに関りのある人や、最近オープンした「食品・雑貨（ベトナム系）」店に協力依頼を行い、来店者にインタビューを行うつもりです。

- ・インタビュー内容も、固苦しくにならないように「隊員」で工夫をしており、初対面の方にもフレンドリーな雰囲気に対応できるようにしています。

- ・このインタビューを通じて得られた情報を基に、情報を届ける方法・手段やその具体的な内容について検討を行い、また、外国籍の方と地域住民の方とが交流できる場づくりのきっかけとなるイベント等の企画もできたらと考えています。

- ・なお、実際のスタートは新型コロナウイルス対策の緊急事態宣言等の状況にもよりますが令和3年10月下旬頃からを想定します。

以上。

付録 D：民間団体へのインタビュー調査の質問票

外国人支援に携わる民間団体のインタビュー調査で用いた質問票を添付する。

1, 「外国人」に対する支援

- 1-1 外国人に対して、どのような支援策を提供していますか。(調べた情報の列挙、以外に)
- 1-2 外国人への支援情報を、どのような形で提供していますか。(例：広報、SNS の活用など)
- 1-3 民間団体が行う活動としての外国人支援の限界があれば教えてください。
- 1-4 自助共助としての行政と民間の草の根的連携があれば具体的に教えてください。
- 1-5 災害などの非常時に外国人が孤立し必要な支援が届かないことが問題視されていますが、支援が必要な人に確実にアクセスできるような対策は何か講じていますか。

2, 「外国人労働者」に対する支援

- 2-1 短期(数年単位で帰国等)で居住する外国人労働者に対する支援策はありますか？
- 2-2 上記質問1の回答以外で、特に外国人労働者を対象にした支援策はありますか。
- 2-3 上記質問1の回答以外で、外国人労働者への支援情報を、どのような形で提供していますか。(例：広報、SNS の活用など)
- 2-4 上記質問1の回答以外で、民間団体が行う活動としての外国人労働者支援の限界があれば教えてください。
- 2-5 上記質問1の回答以外で、自助共助としての行政と民間の草の根的連携があれば具体的に教えてください。
- 2-6 上記質問1の回答以外で、特にコロナ禍において影響を受けた外国人労働者が多いかと思いますが、そういった支援が必要な人に確実にアクセスできるような対策は何か講じていますか。

3, 貴団体に関して

- 3-1 貴団体に属しているメンバーは日本人、外国人それぞれ何名程度いますか。
- 3-2 主な活動内容を具体的に教えてください。
- 3-3 実際に災害や非常時に貴団体が活動した事例があればお教えてください。

以上。

付録 E：民間団体の調査結果

各民間団体に ZOOM または対面でインタビュー調査を行った。調査結果はインタビューから得られた情報と、ホームページ、または団体から頂いた資料から成る。それら調査結果を添付する。

愛知県津島市国際交流協会調査結果

インタビュー実施日：2021 年 8 月 30 日

インタビュー形式：ZOOM インタビュー

所用時間：1 時間程度

インタビュアー：田村

インタビューイ：津島市国際交流協会 奥谷さん

1, 貴団体に関して

1-1, 団体設立経緯

- ・元々は津島市役所の中で設立された。
 - 事業的な部分は外に出そう、という形で津島市国際交流協会が設立。
 - 津島市役所の観光協会から事業委託を受けているという形になっている
 - 市役所の中で設立された経緯は、エコ関係でハーキュリーズ市と繋がり、「今後往来が複数回あるようになるから」と姉妹都市提携の話が持ち上がり、その流れでまず市役所の中で設立された。

- ・なんとか協会を市役所の中で事務としてやっていたが、外に出していこうという流れで分化した。

1-2 主な活動内容を具体的に教えてください。

- ・コロナ前のメイン事業が姉妹都市（アメリカカリフォルニア州のハーキュリーズ市）との交流促進。
 - 1 年ごとに行ったり来たりしていた。

- ・市内では交流会を 1 年に 1 回中学校で行っていた。
 - 国際理解教育の出前授業。

- ・外国関連のイベントを 1 回行なった。
 - 定期的なイベントは現状ない。
 - 子供メインのウォーキングイベントを各学校にいる ALT の先生と行った。

1-3 貴団体に属しているメンバーは日本人、外国人それぞれ何名程度いますか。

・会員 80 人：9 割は市の職員。全員日本人である。

→今まで市の中でやってきた背景もあり、対外的に会員募集の PR もしてこなかった。津島市にいる外国人が対外的に少ないことも背景として挙げられ、国際交流をしたいという地域的ニーズはあまりないのかもしれない。

・実質アクティブに動いているのは 10 人程度

→運営委員会が協会の中にある実働部隊で、メンバーが 4-6 人いる。

1-4 実際に災害や非常時に貴団体が活動した事例があればお教えてください。

協会ができてから大きな水害や地震が起きたことはない。

1-5 活動の今後の展望

・国際交流事業：

ハーキュリーズ市からコロナの影響と向こうの交流協会の高齢化もあり、「一旦交流をやめにしないか」という提案が出ている。

→向こうの国際交流協会が高齢化のため解散の危機であり、そもそもの国際交流が無くなる可能性がある。

→また、別の要因として 1 週間程度の交流で 4 日間ホストするホストファミリーが集まりにくい。

メイン事業がなくなってしまうことになるが：

事業がずっと続くということもないだろうし、これは仕方のない流れ。個人的な繋がりがあつたりするので、草の根的な動きで、新しく姉妹都市交流的なことを行うことも今後検討していく予定。

・市内向け活動：

大人の外国人向け支援活動をここ 1-2 年の間に調査を行い、目標を立てて実施していきたい。調査してみてから、協会として何ができるかを検討していくことになると思う。

2, 「外国人」に対する支援

2-1 外国人に対して、どのような支援策を提供していますか。

対象者：現状は子供向けのみ。小中学生。

→一部の地域に居住している小中学生のみ。小中学生の自力での行動範囲が限られるため。小学校区でいえば3つ、中学校区でいえば2つ程度。

経緯：

津島市の教育長が元々津島市南小学校の校長先生をやっていた。自身の校長時代の経験から、外国人が増えてきており、先生のみでは対応できない現状を実感しており、「始めてもらえないか」と依頼されて始めた。

日本語教室 FUJICA：

生徒：10名程度

参加者：津島の在住外国人。フィリピン・中国・ナイジェリア・トルコの子供など。

→日本語教室を始めて2年くらい経つ。月に2回行なっている。

大人の外国人向け支援活動は現状特にない

→そろそろ支援活動の対象を大人向けも行おうとは考えており、そういう話も出ている。

大人向けへの支援に関して具体的な話はあるか：

まず津島市の現状を調べないといけない。調べるにしても、家族で来ている人たちは別として、働きに来ている若い人たちとは接点を持ちにくい。なぜなら、派遣会社などを通して来ている人たちは行政手続きを会社が行うため、個々人とは中々繋がれない。

大人向け支援の対象は「働きに来ている人たち」か：

まずは調べてみないとわからないものの、働きに来ている人たちが目につくとは考えている。目につく働きに来ている人たちから調べて考えていきたい、という考えはある。

2-2 外国人への支援情報を、どのような形で提供していますか。(例：広報、SNSの活用など)

発信媒体：

HP と国際交流紙のみ。国際交流紙「まきわら」は年に一度の発行である。

→これら発信媒体のみでは、日本語教室の生徒は集まってこないため、学区にある各中学校小学校（西側）に向けては、直接アプローチしている。11月以降は別会場を作

り東側の方にもアプローチをしようと思っている。

2-3 民間団体が行う活動としての外国人支援の限界があれば教えてください。

協会として「外国人を支援する」という目的が難しい。何のために、どこまで外国人を支援するのか。日本語教室も、やってはいるものの、目的としてはどこまでを目的とするかが曖昧である。できる限り高校までは行かせたい、というゴールを持っており、現状は日本語教室というよりは学習支援。学習支援となってくると、教える方のレベルも必要になってくるし、これは協会としてやるべきものなのか、と思うことがある。

国際交流協会の立場：

「姉妹都市派遣事業以外にもやらなきゃいけないね」「津島市のこともやらなきゃいけないね」、という考えはあったものの「具体的に何をやるか」という話があったわけではない。対外的な活動と対内的活動の両輪でやっていきたいね、という話は出ていた。

今後外国人支援を行うとしたら、津島市においては国際交流協会が主体となっていくのか：

市の中の考えを引き継いで、実働部隊が協会になっていくかと思う。お金をもらっているわけでもないし、意欲的に動いて、考えがすぐに形になるというわけでもない。在住外国人も多くはないので、外国人支援が喫緊の課題ではない。また、ボランティアで行っているところが多いので進むスピードは遅いのが現状である。

2-4 自助共助としての行政と民間の草の根的連携があれば具体的に教えてください。

行政とは資金面も含めて連携して動いている。しかし、考え方や意思疎通がうまく市役所とは連携取れていない部分もある。

E.g. 県にも国際交流協会があり、市にも国際交流協会がある。国から外国人向け日本語教室の予算が出ているが、行政で話がストップしていて、協会まで話が流れてこないことがあったりする。

民間団体との連携：

現状は1団体ある。自前で3-4人集まってベトナム人支援をしている団体と「連携を取り合いませんか」という段階。市が間に入って、向こうの団体がどういう団体かみに行ってもらっており、報告を受けている段階。市役所が主導権を握ってこういう

行動を起こしている。

→「大人の外国人向けの支援をやりましょう」という話から、団体の存在を知り、2回視察に行って、どういう連携が取れるか、話をしている段階。

2-5 災害などの非常時に外国人が孤立し必要な支援が届かないことが問題視されていますが、支援が必要な人に確実にアクセスできるような対策は何か講じていますか。

・まず協会として緊急時支援を行うまでの段階に行けていない。アクセスできる手段を行政と相談しないと、現状は何もない。

・外国人労働者に特化した支援事業などを行う予定は、現状はない。

2-6 最後に何かあれば

国際交流事業を始めて思うことが、活動自体が、対処療法として「困っているから、こういう支援していますよ」がすごくあるような気がしている。外国人が増えてきている根本や、今後どうなっていくかの大きい流れがわかっていないために、協会として動きが鈍く、かつ、先行きがわからないからこそ活動の持続性も不透明ではあると思う。外国人住民が多いところは、過去からのノウハウもあるし、何か事業を行えば反響があると思うが、むしろ外国人住民が少ないところは、少ないからこそ、誰を対象に、どんな活動を行うべきか、むしろやりにくかったりする。

国際交流協会に直接アクセスしてくる外国人はいるのか：

市役所にはちょこちょこあるようだが、協会にはほとんどない。

以上。

下記はホームページより得た情報を添付する。

愛知県津島市国際交流協会ホームページ： <http://tsushima-tia.org/index.html>

団体概要：

私たち津島市国際交流協会は、さまざまな国際交流イベントを開催したり、姉妹都市アメリカ合衆国ハーキュリーズ市を始めとする市民同士の国際交流の推進役として活動をしています。

◆交流

津島市は現在1ヵ国の都市と交流をしています。

1. ハーキュリーズ市 【姉妹都市アメリカ合衆国カリフォルニア州】

◆設立

津島市国際交流協会は、平成18年（2006年）に設立された任意の団体です

◆目的

津島市国際交流協会は、津島市における国際交流の推進組織として、市民の国際感覚の涵養（かんよう）及び外国人への利便提供を図り諸外国との相互理解と友好親善を深めることを目的としています

◆事業

1. 国際交流事業の計画の立案及び実施
2. 姉妹都市を始めとする諸外国との市民交流の推進
3. 国際化推進に関する情報の収集及び提供
4. 国際交流に関する啓発、知識の普及及び国際理解教育の推進
5. 外国人が生活しやすいまちづくりの推進
6. その他、前途の目的を達成するために必要な事項の実施

以上。

西淀川インターナショナルコミュニティー調査結果

インタビュー実施日：2021年9月1日

インタビュー形式：ZOOMインタビュー

所用時間：1時間程度

インタビュアー：池本先生、田村

インタビューイ：代表中村さん、運営委員坪内さん

1, 貴団体に関して

地域限定の活動で、メインの活動は「外国にルーツをもつ子どもへの育成・学習支援」。

事業：

- ・小中学生向け学習支援教室開催
- ・保護者向け相談会開催
- ・地域住民との交流行事実施

1-1, 団体設立経緯

2015年9月 NPO 法人多文化共生センター大阪（NPO 法人）の支援を得て、西淀川区在住の外国人有志により結成

→ NPO 法人多文化共生センター大阪が支援事業として親子を対象とした支援事業を元々行っており、そこから「継続的にこういう場が必要ではないか」という点から団体設立に至った。

西淀川区に外国人が多い背景：

西淀川区は食品加工が多い工業地帯。淀川河口の砂州地帯に外国人が集住している。

2015年多文化共生センターによる調査：

西淀川区はペルー、ブラジル、フィリピンから移住している家族が多い。子沢山で、外国にルーツを持つ子供の問題を抱えている一家が多い。

→外国人住民の課題：ことばの壁、子供の育成・学習、日本人社会との隔絶

→日本人社会との隔絶に関しては「外国人を巻き込んだ活動をやっていないと中々課題改善にはいたらないのではないかと考え、NPO とは別で団体を立ち上げる経緯に至った。

1-2 主な活動内容を具体的に教えてください。

毎月曜日に阪神難波線出来島駅近くの「ゆうせいホール」にて生活相談会(15-16 時)、子どもの学習支援教室(16-19 時)を開催。

- 学習支援教室「きらきら」:

実施対象:小学生。事業は助成金で回している。

2020 年実績:47 回開催、のべ 233 名の小学生が参加(ペルー、フィリピン、スリランカ、ネパール、パキスタンルーツ)

→ 今年度は、西淀川区役所や小学校との連携が深まったことで、紹介等を通して支援が必要な子どもとつながりやすくなり、教室に参加する子どもの人数が増加した。

- 多文化塾「アニモ」(学習支援塾):

実施対象:中学生。大阪市の塾代助成事業の補助金で回している。

2020 年実績:69 回開催のべ 354 名参加(ペルー、中国、フィリピン、パキスタン、ネパールルーツ)

- 生活相談会の開催:

実施対象:きらきら、アニモの保護者を中心に。子供の保護者以外もくる、保護者の知り合い、知り合いの知り合い等。「きらきら」「アニモ」が始まる前の月曜の昼下がりに行っている。

2020 年実績:定例相談会 76 回開催、相談件数:97 件。

担当者:地域に在住のスペイン語・ポルトガル語話者と NIC スタッフ

対応言語:ポルトガル語・スペイン語・日本語

相談内容の内訳:

- A コロナ関連(給付金申請等) 8 件
- B 教育関連(手当補助、学校選択等) 45 件
- C 日本語の勉強をしたい 18 件
- D 通知等、日本語書類の読み書き 13 件
- E 一般的な情報提供依頼 2 件
- F 光熱費支払い(ガス・水道の支払い他) 2 件

- 地域交流イベント:

毎年、地域イベントに外国人が参加してダンスや食文化の紹介を行っているが、昨年はコロナでできず。多文化進学セミナーを昨年は一回開催した。

- ワクチン接種の促進:

区内に住んでいる人には日本人と同じく日本語のワクチン接種権が届くが、何が書

いてあるのかわからないという在日外国人が多数いた。

→日本語がわかる在日外国人の方にヘルプが集中して、対応しきれない状況になったため、であれば、専任の支援者をつけようと支援する動きになった。

7月はフィリピンの方で、フィリピン食材店の一角を借りて、対面でワクチン接種権を持ってきてもらいネット予約のお手伝いを行っていたが、緊急事態宣言でそれ自体の活動が難しくなった。

→キーパーソンに翻訳してもらって、ワクチン予約方法（いついつに予約を受け付けているから、そこに電話をかけてくださいと促す）の多言語版（英語・スペイン語・ポルトガル語）をウェブサイトに乗せている。

→HPにワクチン予約の支援サイトを立ち上げて、大阪府は8言語の多言語に対応しているワクチン予約窓口があるので、「自分の言語で予約ができるから、とにかく該当日時電話をかける」と促した。

ワクチン接種支援事業の経緯は、「接種権届いたけどやり方がわからない→外国人のキーパーソンに相談→インターナショナルコミュニティが実働で動く」流れになるのか：
実際に会って状況をヒアリングしていく流れで、課題の抽出をして「インターナショナルコミュニティとしてはこうしていきましょう」という形で支援事業が実現している。

1-3 貴団体に属しているメンバーは日本人、外国人それぞれ何名程度いますか。

共同代表が3人

日本人代表：中村満寿央

ペルー人代表：松元ロサリオ

フィリピン人代表：樋上メルシーリータ

NPO時代は専属の担当者が2名+補助者=計4、5名で教室を回していた。

→現在（西淀川インターナショナルコミュニティセンター）は月曜にのみ活動を絞っており、7-10人で回している。ほぼ日本人スタッフと通訳として外国人が2、3人。ボランティアの募集はHPのみで行っている。

共同代表という形を取る必要性は何かあったのか：

地域活動として様々な活動を知ってもらうことが大事、かつ支援を受けるだけでなく、支援者としても活動に加わってもらいたいから。基本的な動きは日本人側でやるので、助言（現状がどうなっていて、どんな人たちがいて、何が課題か）を共有してもらう役

割。共同代表はこちらからお願いして代表になってもらった。当事者視点のアドバイザーという立ち位置。また在住外国人との接点の代表として、それぞれのコミュニティとの橋渡し役になっている。

支援事業に参加している国籍でペルー・フィリピンなどが多いのは何か理由があるのか：

2つ程度の派遣会社が募集をかけて、ペルーやブラジルからの日系移民が工場で働き出した。フィリピンも同様である。ここ10年は人が増えもしなければ減りもしない状況。

→ペルーやブラジル人は大阪市内では西淀川区が一番多い。

→ブラジルは年代が40-50代で子供も成人している一方、ペルーやフィリピンは30-40代が中心で、まだ子供も小さい家庭が多いので、子供の支援を行なっている。スリランカ・ネパール・パキスタンに関しては西淀川区に大阪モスクがあって、それら関係者の子供が支援事業に参加している。インド・ネパール料理屋の家族で来ている子供が支援事業に参加している。

スライドで紹介していただいた調査はどのように行ったのか：

多文化共生センター時代に助成金を受けて、独自に調査を行なった。

2, 「外国人」に対する支援

2-1 外国人への支援情報を、どのような形で提供していますか。(例：広報、SNSの活用など)

基本的な活動の情報の流れは如何なるものか：

団体として積極的に情報を流しているわけではなく、長年の活動の蓄積とネットワークを活用。地域限定の活動ではあるものの、団体の認知度は外国人（特にペルー・ブラジル・フィリピン）の中でも高いと思う。団体とつながるキーパーソン（共同代表）がいるから、その人を通じてSNSに流してもらったりはしており、それをみてアクセスしてくる人は多いのではないか。ターゲットとしている国の方々とはだいぶ繋がれたかなあと思っているものの、広く西淀川区の在住外国人としてみた場合にはまだまだ繋がれていない現状だと思う。

・ムスリム系は個別の家庭と繋がっているのが現状

→モスクと繋がって何かをしますという形はない。

・ベトナム人技能実習生が区内の外国人としては増えている（約1000人程度いる）

→地域の工場内で働いているが、まだ繋がれてはおらず、食材店が最近やっとできた（訪問して話をしたりした程度）。実態を掴むまではいっていない。

・口こみがベースというのも、パンフレットといった紙媒介のもので繋がるのは難しい。外国人の中には翻訳をしてあっても「日本人は紙媒体が好きねえ」と拒否反応を示す人もいる。電話や LINE といった SNS の方が、情報が拡散するという実感がある。

・学習支援は HP、FB など、地域の学校にもパンフレットを渡したりして広報している。

→区役所と学校関係の協力関係の連携が取れており、新しく転入、かつ支援事業教室の近くに居住している場合には、声がけをしてもらいすぐに繋いでもらう体制が取れた。

→西淀川区役所とは 10 年以上のお付き合いで、フェスティバルのお手伝い等を通して、いろんな部署との継続ができてきた。また学習支援の継続実績もあり、知られるようになってきた。したがって何かあれば、お互い情報共有をする関係ができてきた。

→地域の小学校に関しては年に 2 回、西淀川インターナショナルコミュニティの人が赴いて、情報交換をする形が取れている。中学校に関しては頻繁に情報交換を行なっている。中学校との協力関係があるから、緊急事態宣言時に活動場所の「ゆうせいホール」が使えなくなっても、中学生学習支援事業「アニモ」を中学校の教室を借りて行うことができた。

・相談会は紙媒体での広報はしておらず、口コミが多い。

→相談会にくるのは必ずしも保護者というわけではない。保護者の知り合い、そのまた知り合いという方々が来る。就労や健康、市営住宅入居の手続きなどの相談もくる。

2-2 特に外国人労働者を対象にした支援策はありますか。

相談があれば受けるが、労働に関連する支援の経験としては少ない。西淀川区はベトナム人技能実習生が多いので、何らかの形で関わりたいとは思ってはいるが実現にまでは至っていない。

→希望を言えば、区内の高齢化が進んでいるので、例えば災害時に若いベトナム人が支援する側として連携が取れたらいいなどは考えている。そのために、日頃から上手く連携が取れていたら良いと思う。支援する側/される側という固定の関係ではなく、日常的に関係性を築いていければ、地域資源としてオープンな関係性で携われるのではないかと思っている。

西淀川区において、ベトナム人技能実習生がひどい環境で働かされているといった話を聞いたことはあるのか：

フィリピン人キーパーソンからフィリピン人技能実習生が暴力事件を受けた話は聞いた。

その際は技能実習生機構の相談窓口を教えて、そこに掛け合ってもらったが、ベトナム人の話は聞いたことない。

ベトナム人やイスラーム系外国人向けに支援を拡大する未来図はあるか：

西淀川インターナショナルコミュニティとしてはマンパワーが限界であるため、これ以上活動を増やせはしない。しかし、西淀川区役所の構想「ウェルカムバンク」＝支援したい人をプールして、支援が必要な人と繋げる、それぞれの生活課題を解決していこう、という動きが徐々に出てきているらしい。

→今年度は外国人の方々とはまずは知り合いになっていこう、とインタビュー活動をして回ろうという動きがある。西淀川インターナショナルコミュニティというよりは、区内全体での大きな広がりができつつある。そこに団体がどう関与していけるか、という方向性になっていくと思う。基本的には西淀川インターナショナルコミュニティは学習支援＋保護者の生活課題の解決を行っていくスタンス。あとはそこから派生するものに限定されていくと思う。

生活相談に来るのは女性のイメージがあるが、男性から労働環境などに関する相談はくるか：

相談に男性がくることもあるが、日本語が家庭内で一番話せるから来ましたというパターンが多い。基本的に生活相談に来ているのは女性が多い。

2-3 民間団体が行う活動としての外国人支援の限界があれば教えてください。

①運営者、指導者の不足

→地域住民（外国人含む）の参加促進：現状、区内在住のボランティアは10人中3人しかおらず、本当の地域活動の段階にまではなっていない。同じ境遇出身の大学生とかにも参加してもらいたい。西淀川区区役所と手伝ってくれる人を増やせないか協議中である。

→代表の中村さんと運営委員の坪内さんも西淀川区に住んでいるわけではなく、他の学習支援の講師の方々も電車を乗り継いで来てもらっているのが現状。

→夏休みや長期休暇は学生に向けて広報をしていきたいが、緊急事態宣言で募集は現在ストップしている。

地域住民に対してのセンターの認知度はどれくらいか：

教室を開いている出来島近辺では、商店街や町内会においてはさまざまな協力関係ができているので、認知はしてもらっていると思う。区内全体での認知度は難しいけど、地域限定である程度の認知度はあるが、積極的な参加を促すのはまだ限られた団体に

しかない状況である。

②活動資金の不足：

寄付を得るのは難しい。現状は大阪府や民間の助成金をとってきて、年間 200 万の予算で行っている。今年度に関しては西淀川区の補助金が出ているが、毎年出るとは限らない。

③事業の安定した継続：

何かにつけ、行政とは情報交換を行なってはいるが、行政などによる運営支援もあれば嬉しい。

④地域リソースとの連携：

西淀川区勤労者厚生協会との連携による健康相談会の開催がコロナ禍で実施できなかったが、区役所共催の進学セミナーを地域の中学校を借りて10/24に行う予定である。

2-4 自助共助としての行政と民間の草の根的連携があれば具体的に教えてください。

- 地域 NPO：子ども食堂 余った食材をもらったりしている
- 区役所
- 町内会
- 商店街
- 学校
- 大阪市教育委員会指導部人権・国際理解教育グループ第一共生支援拠点
→2020 年度から外国ルーツの子供の教育のために 4 拠点ができ、うち 1 つの拠点が淀中学校の敷地内にある。

2-5 災害などの非常時に外国人が孤立し必要な支援が届かないことが問題視されていますが、支援が必要な人に確実にアクセスできるような対策は何か講じていますか。

2019 年 2 月に防災セミナーを行った。防災士の方にきてもらって、通訳もきてもらって、どういう備蓄が必要で、どういうことに注意しなければならないかという講演を行なった。

→参加者は 20 人程度。質疑も活発にあった。定期的にそういうことはやりたいといていた矢先、コロナになり、開催できなくなった。

→防災セミナーの情報拡散：子供たちの保護者＋キーパーソンが主である。

口コミの拡散力が強いのか？：

普段からキーパーソンの方を中心に色々な相談をしている背景が大きい

→接種権に関しても、キーパーソンから「接種権が届いたけど、予約の仕方がわからない」という相談が何件自分の方に来ている、と相談があった

3, 活動の今後の展望

・活動メンバーの中に当事者を増やしていきたい。現在でも外国人の大学生の方に教えに来てもらったり、学習支援事業を卒業した高校生に中学生の勉強を教えて欲しい、と来てもらったりしていた。当事者メンバーを増やすためにも高校へは進学してほしいと思っている。「日本人はほぼ100%高校に進学するんだよ」ということを知ってもらい進学してほしい。高校に行き、将来の選択肢増やして欲しい。

→地域の労働者問題など、探せば色々問題は出てくるが、まずは子供をしっかり育てていきたいと思っている。同じ境遇の子供達に良い影響を与えられるような先輩になってほしい。

・淀川区内で地域活動が完結して、地域活動として根付いていけたらと思っている。

以上。

下記はホームページより得た情報を添付する。

西淀川インターナショナルコミュニティーホームページ：

<https://nishiyodoic.net/>

団体概要：

西淀川インターナショナルコミュニティー (Nishiyodogawa International Community、通称 NIC) は、大阪市西淀川区に暮らす外国人住民、特に外国にルーツをもつ子どもへの育成支援を、外国人と日本人が協働して取り組むボランティア団体です。

沿革

2015 年 9 月 NPO 法人多文化共生センター大阪の支援を得て、西淀川区在住の外国人有志により結成

2016 年 1 月～ NPO 法人多文化共生センター大阪とともに学習支援教室「きらきら」を開設

2017 年 11 月 外国人と日本人が協働して運営する体制に変更

以上。

下記は団体より得た資料を添付する。

西淀川インターナショナルコミュニティー 活動報告

2021年7月27日
西淀川インターナショナルコミュニティー
<https://nishiyodoic.net/>

1. 団体概要

大阪市西淀川区に暮らす外国人住民、特に外国にルーツをもつ子供への育成支援を、外国人と日本人が協働して取り組むボランティア団体 事業：小中学生向け学習支援教室開催、保護者向け相談会開催、地域住民との交流行事実施	代表：中村満寿央、松元ロサリオ、極上メルシーリータ 設立：2015年9月 主な助成実績： 2018年 内閣府 子供の未来応援基金助成 2019～21年大阪市 ボランティア活動振興基金助成 2020年 赤い羽募金 外国にルーツがある人々への支援活動応援助成
---	--

2. 2020年度活動実績 (2020年4月1日～2021年3月31日)

学習支援教室 (2020年4, 5月 オンライン開催)	保護者向け相談会	交流行事
①小学生向け「きらきら」 毎月曜16:00～17:20、ゆうせいホール 47回開催、のべ233人参加 (ペルー、フィリピン、スリランカ、ネパール、パキスタン) ②中学生向け「アニモ」 毎月曜17:30～19:00、ゆうせいホール 69回開催、のべ354人参加(個別対応含) (ペルー、フィリピン、中国、パキスタン、ネパール) *塾代助成事業に登録	毎月曜14:00～16:00、ゆうせいホール 76回開催、のべ97件 ※時間外の個別対応含む 主な相談内容 ・教育関連(手当補助、学校選択等) 45 ・日本語学習希望 18 ・通知等、日本語書類の読み書き 13 ・新型コロナ関連(給付金申請等) 8 ・その他 一般的な情報提供依頼等 13	20年度は交流イベント開催なし セミナー開催 11月28日 たぶんか進学セミナー *多言語による高校進学説明会 中学生8名 保護者2名参加 (ペルー、フィリピン、パキスタン)

3. 課題と今後の取組み

課題	今後の取組み
①運営者、指導者の不足	→ 地域住民(外国人含む)の参加促進、西淀川区役所と協議中
②活動資金の不足	→ 2021年度は西淀川区子ども見守り事業補助金、ボランティア活動振興基金充当
③事業の安定した継続	→ 行政等による運営支援
④地域リソースとの連携	→ 淀川勤労者厚生協会との連携による健康相談会開催、区役所共催の進学セミナー
⑤ワクチン接種の促進	→ 接種予約のサポートを検討中

4. 西淀川区で暮らす外国人 Foreign residents in Nishi-Yodogawa Ward

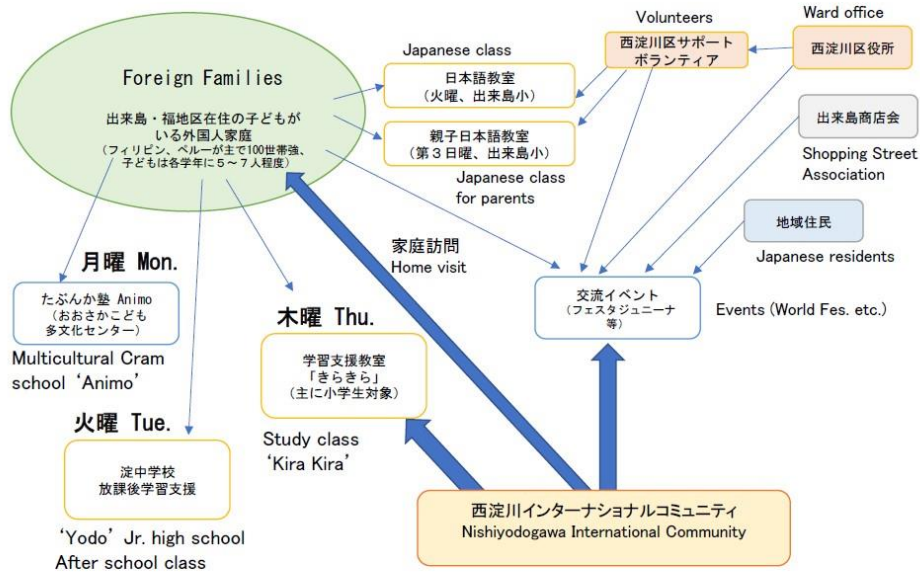


人口 population : 95,539人 (1 Apr. 2018)

- ・工業地域が主、住宅地が増加
Mainly industrial area, residential area is increasing
- ・淀川河口の砂州地帯に外国人が集住
Foreigners live in the sandbar area of the Yodogawa estuary
- ・近在の食品加工工場に多数の外国人が勤務
Many of them work at food processing factories nearby

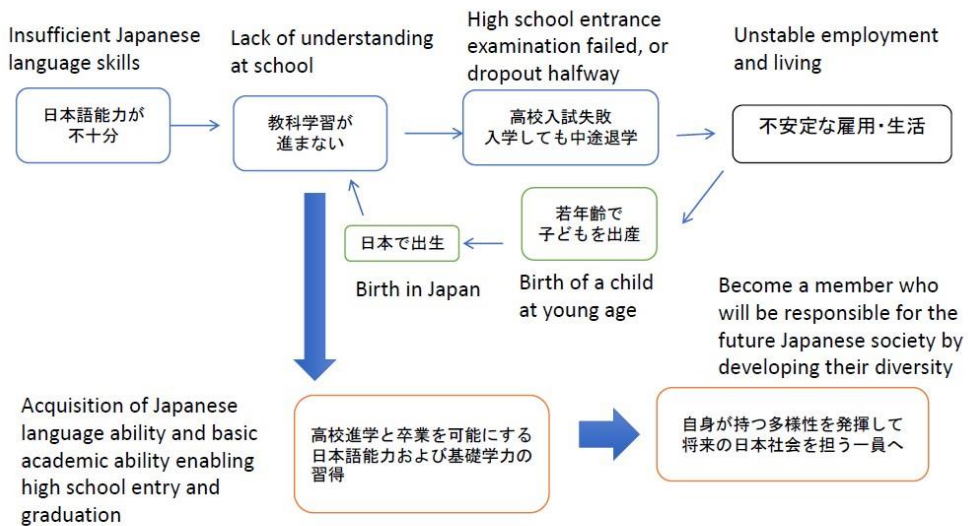


7. 西淀川インターナショナルコミュニティと地域活動 Nishiyodogawa International Community and Regional activities



8

9. 子供が抱える課題と解決 Problems and solution of foreign children



10

以上。

NPO 法人 ライフ・サポート調査結果

インタビュー実施日：2021年9月3日
インタビュー形式：ZOOMインタビュー
所用時間：1時間程度
インタビュアー：田村
インタビューイ：事務局長寛さん、崔さん

1, 貴団体に関して

外国人や高齢者を支援する団体：今は主に外国人支援を中心に行っている
→きっかけが、理事長が外国人であったことから始まる。
→10年前から任意団体として活動を開始し、現在はNPO法人格を取得している。

荒川区が区界にあるので、近隣の施設と協力して行っている。豊島区には理事の医師や、元大学教授がいるので活動を広げている。

ライフサポートの活動拠点：

ビルの1階に2部屋持っており、1つを事務所、もう一つを塾兼図書室として使っている。そこを活用して居場所を作っており、ここを中心に高齢者・外国人・子供の集まる場ができつつある。

1-1 団体の設立経緯と、主な活動内容を具体的に教えてください。

10年前の任意団体から始まった設立の経緯はどういったものか？

近隣に困っている高齢者の方が多かったために、当初は高齢者の共助からスタートした。そこから、外国人や子供を含めた地域ぐるみの支援になっていった。
→地域の活性化にも繋がる、地域ぐるみの支援である。会員も地域在住が多い。

主な活動地域：東京都北区（本部事務所所在地）・豊島区・荒川区

→道路1本隔てたら荒川区なので、荒川区でも活動を行っている。豊島区の活動は、医師の理事と、元大学教授の理事が豊島区に在住で、支部という形で活動している。

外国人支援を始めたきっかけは何か？

理事が中国人で、理事長の方に外国人の相談がよくくるようになった。そこから外国人のサポートを始めるようになった。背景として、たまたま北区は外国人が多いこともあげられる。

→理事長に相談がくる背景としては、中国人コミュニティのキーパーソンというわけではないが、人間性でつてを頼って相談を受けることが多い

特に力を入れている活動支援対象は：外国人・高齢者・子供

- 外国人：

16人（ほとんど支援を受ける人は固定されている）

→詳しく把握はしていないが、それぞれのエスニックコミュニティに属していると思う。支援対象は、家族で来日している外国人の子供がメインである。

支援活動の内容：

- ボランティア活動の提供
- 入管などへの書類提出資料作成の支援
- 語学講座の開設 - 日本語
- 外国人の子供の教育サポート：進学相談・入学までの支援

→中国語・韓国語・英語の3ヶ国語でサポートができるようにはなっている。

- 高齢者： 約30人

支援活動の内容：

- 公的機関の書類作成
- 健康相談

→医師の資格、弁護士の資格を持っている理事に相談し、その結果を高齢者にお伝えし、相談にのっている。

- 子供：

居場所づくり、遊びの場のような、塾のような形で、勉強を教えるというよりも、子供たちの居場所を提供している

1-2 貴団体に属しているメンバーは日本人、外国人それぞれ何名程度いますか。

会員は基本的には東京都内にいる方

理事 7名

賛助会員 20名

正会員 約60名

サポート体制が整っている

会員はどのように集まってくるのか？

基本的には理事などの個人的な繋がりとなっている

割合は8:2=日本人:外国人(外国人は在住歴長い、アジアが中心である)

→団体へのアクセスは個人的繋がりや口コミが多い。HPから活動に参加したいと思ってアクセスしてくる人はほとんどいない。無償で基本的に行なっている。

2、「外国人」に対する支援

2-1 特に力を入れている活動があれば教えてください。また、その理由は何ですか。

外国人支援活動で、特に力を入れている活動は進学相談

→支援を受けている国籍:ネパール・中国・韓国といったアジアの方が多い。大学進学の相談にのって、無事に大学に入学したネパールの子がいる。

外国人の子供でボランティアをやりたい子供も来ることがある。

→先日もパキスタンの子がNPOでボランティア活動をさせてほしいと尋ねてきた。

提供するボランティア活動の場とは具体的にどんなものか？

基本的には高齢者支援といったNPOの活動でできる部分を一緒に手伝ってもらう形になる。

→高校からも要請があり、それに協力する形で一緒にやっている。高校からの要請が来る背景としては、近隣の外国人の子供が通っている高校があり、進学向けに社会奉仕活動をさせて欲しいと学校を通して依頼が来る。おそらくAO入試用の内申書に関わってくるのだと思われる。

→法人で図書室を持っており、近隣の高齢者の方への本の貸し出し業務をボランティアには手伝ってもらっている。

支援を受けている外国人は家族で来日されている方が多いのか、単身の方が多いのか？

進学相談といった子供に関わる支援事業は家族で来日されている人が多い。成人で、単身で来日している方もいる。

単身の外国人と地域の繋がりはどうのように達成されているのか？

単身の方は働いている方が多いので、直接的に地域の方と関わる機会はそれほど多くないと思う。

支援対象の外国人と高齢者、子供それぞれが関わり合い、活動に参加している外国人が地域の一員として包摂されているような、地域の居場所を見出せる形が取れていると思う

か？

参加型でやることによって、それぞれが共助できるような体制が取れていると思う。横の繋がりを大切にする仕組みができていていると思う。

日本人の方の外国人理解や国際理解の促進になっている感覚はあるか。また、そのような具体事例があれば：

日本人の外国人理解の促進に貢献していると思う。高齢者が外国人の子供の世話をす、というようなコミュニケーションを取ることによって、相互理解が促せているのではないかと考えている。特に偏見を持たないように、日本人の子供と同じように交流を持つことが、良い影響を与えているのではないか。

外国人の子供も高齢者支援に携わることで接点生まれ、高齢者も外国人の子供のお世話を通して接点生まれているということか？

その通りである。特に昔は高齢者の方は外国人のことを、外人外人と呼んでいたが、今はそんなこともなく「外国人」と呼ぶようになり、偏見もなくなってきたように思う。

地域ぐるみで活動を行おうと思った理由や、高齢者支援と外国人支援、子供の支援などの活動をつなごうと思った理由は何かあるか？

交流で相互理解、共助することによって地域が活性化し、地域に貢献できるのではないかとこのところからスタートしている

その視点は調査によって気づいたのか、それとも会員の中にいる元大学教員のような学術的背景を持った方からアドバイスを受けたのか？

アドバイザーのような方もいる。日本財団の支援事業で「コロナ禍においてどう生活をしているのかという、高齢者と高齢外国人に関する調査」を請け負い、東京都内全ての高齢者と高齢外国人に関する調査を行なっている。調査に関してはNPOの中で支援委員会を立ち上げ行っている。

2-2 外国人への支援情報を、どのような形で提供していますか。(例：広報、SNSの活用など)

主にHPと近隣の方の口コミが中心になっている。町内会の支援活動情報といった類。あとは理事長のネットワーク。活動内容の居場所づくりを中心として、地域のネットワークが強固にできている。

2-3 民間団体が行う活動としての外国人支援の限界があれば教えてください。

支援は無料で行っている：資金繰りが壁。

→例えば入管や、地方の大学の進学手続きなど同行した場合の交通費がかかってくるが、現在は寄付で賄っている。高齢者支援事業を日本財団からの支援していただいている。

2-4 自助共助としての行政と民間の草の根的連携があれば具体的に教えてください。

行政：区の社会福祉協議会

→外国人・高齢者支援で繋がっている。外国人の方で保健の手続きどうしたらいいかわからない人が多いため、ライフサポートから語学のできる理事が通訳サポートに入ったり、指導したりしている。

行政：豊島区にある区の運営で行っている高齢者施設

→外国人・高齢者支援で繋がっている

2-5 災害などの非常時に外国人が孤立し必要な支援が届かないことが問題視されていますが、支援が必要な人に確実にアクセスできるような対策は何か講じていますか。

災害時に外国人を支援した事業は現状なく、緊急時の連絡網的なものを検討している最中。

→連絡網を検討するきっかけ：

最近の台風や異常気象による災害、またコロナ禍で一人暮らしだと、言葉の問題で孤立しがちだと思うので、今後どのようにアプローチできるか検討中である。

外国人の労働に関する相談は今のところない。

2-6 短期（数年単位で帰国等）で居住する外国人労働者に対する支援策はありますか？

外国人労働者に対する直接的な支援は特にない。

3 ライフ・サポートの今後の展望

高齢者の居場所を作って、参加型の組織にしていきたい。調査など含めて問題点を改善できるような、共助の橋渡し組織を作りたい。

未曾有のコロナ禍での対応をどうやっていくかが課題。

→コロナ禍で特に外国人などは困りごとがたくさん出てくると思う。そういった方々の支援をできるようにしていきたい。保険や医療の問題が大きいと思うので、そういった類の迅速な支援をしていく体制を作っていきたい。

下記はホームページより得た情報を添付する。

NPO 法人ライフ・サポートホームページ：

http://life-sup.jp/life_support.html#be_member

団体概要：

少子高齢化社会は大変なスピードで進行しています。また、多くの外国人が日本で生活する時代となっています。NPO 法人 ライフ・サポートはシニア・児童・外国人の方々の日常生活や困り事を地域ぐるみでサポートする目的で活動しています。

サポートしてくれる人：

・医師 ・弁護士 ・大学教員 ・中学校教員 ・元公務員 ・元大学教員 ・ケアマネージャー ・フィナンシャルプランナー
…などの専門職の支援会員アドバイザーが対応致します。

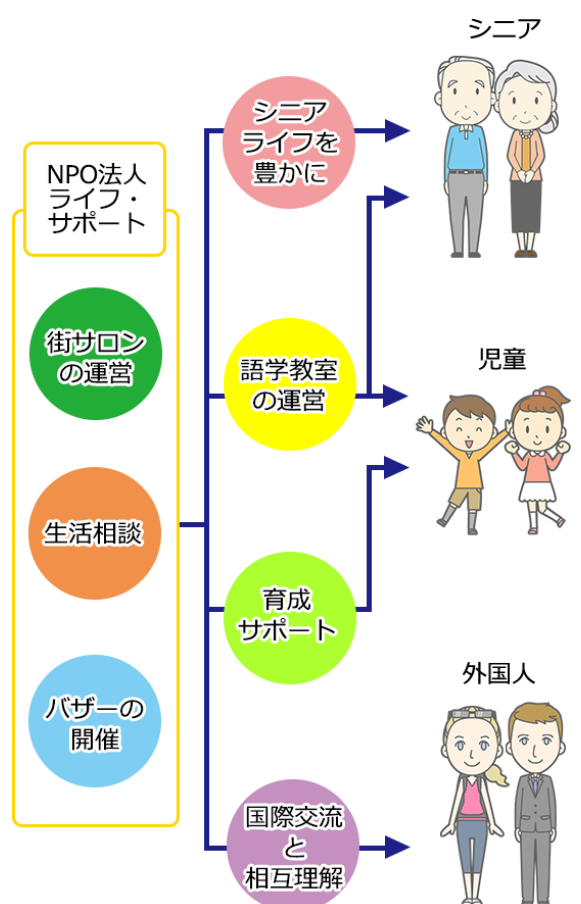
活動目的：

- ・シニアの『自主自立と共済』
- ・児童の『街ぐるみの育成』
- ・外国人の『地域への融和』

『街』を掲げ、地域に根ざした活動を着実に実現したいと思っております。失われつつある共同体の互助のエネルギーを再生して、地域=街の活性化の一助となる活動を行います。誰でも人は一人では生きられません。人は支え合う類的な存在です。NPO 法人 ライフ・サポートは人が作る『街』の発展を願い、これからも活動を続けてまいります。

活動の種類：

右図参照。



以上。

下記は団体より得た資料を添付する。

《会員になるには》

NPO 法人ライフ・サポートに参加していただくには会員の登録が必要です。

《会員の種別》


1 正会員
個人の方が対象です
年会費 3,000 円

1 支援会員
資格経験等を活かして NPO をサポートする方。

1 賛助会員
NPO を支援する事を目的に参加していただく企業や団体。

《協力店紹介》

「街倶楽部」 (北区田端新町 1 丁目 6-7)
NPO 会員のサロンとして協力を頂いているカフェ・アンド・バブです。各種イベントでも利用されています。連絡先 03-3894-7670



JR 西口有楽町線より徒歩 7 分
JR 山手線より徒歩 10 分

NPO 法人ライフ・サポート会員の5つの約束


- ①社会の発展と市民・外国人の幸せを願い生活をサポートする純粋なボランティア活動を目的にします。
- ②市民や外国人の方々からの相談の秘密を守ります。
- ③知り得た個人情報等を漏らしたり無責任な噂の流布は会員として禁止というルールを守ります。
- ④企業や公益団体の参加や支援は歓迎ですが、政治家・宗教家やその団体・暴力団とその構成員の参加は断ります。
- ⑤事務所を NPO 活動に無関係なく許可もなく私的に利用したり協力店や支援会員を営利目的に利用したりしません。

街の仲間の「NPO」

《あなたも一緒に活動しませんか》

NPO 法人
ライフ・サポート
〒114-0012
住所 東京都北区田端新町 1 丁目 6 番 7 号
電話 03-5901-5145
FAX 03-5901-5145

《ライフ・サポートについて》



ごあいさつ
理事長
堀田正一郎
(元大学理事長)

少子高齢化社会は大変なスピードで進行しています。又、多くの外国人が日本で生活する時代となっています。NPO 法人ライフ・サポートはシニア・児童・外国人の方々の日常生活や困り事を地域ぐるみでサポートする目的で活動しています。

サポートにあたっては医師・弁護士・大学教員・中学校教員・元公務員・元大学教員やケアマネージャー・フィナンシャルプランナー等の専門職の支援会員アドバイザーが対応致します。活動の目的として「街」を掲げ地域に根ざした活動を着実に実現したいと考えております。具体的には失なわれつつある共同体の互助のエネルギーを再生して地域＝街の活性化の一助となる活動を行います。この中でシニアの「自立と共済」児童の「街ぐるみの育成」外国人の「地域への融和」を大きな活動目標に致します。誰でも人は一人では生きられません。支え合う類的存在です。

NPO ライフ・サポートは人が作る「街」の発展を願いこれからも活動を続けてまいります。

《NPOとは》

特定非営利活動法人のことです。

簡単に言うと利益を求めず社会の発展を願い活動する団体のことです。

※おすすめポイント※

- 1 身近な地域（あなたの街）に社会貢献出来ます。
- 1 色々な生活相談や国際草の根交流として各種のイベントに参加出来ます。
- 1 シニア世代の自主・自立支援にあなたの力がいかせます。
- 1 NPO 支援会員からの色々な会員サポートもあります。
- 1 シニア介護や児童育成のための街の互助活動サポーターに登録出来ます。
- 1 「街倶楽部」等の協力店を利用の際の割引制度があります。

《活動の種類》

- ☆生活相談
困り事や医療・福祉・教育に関わるサポート
※外国人も歓迎です
- ☆英語・ハングル語等のジュニア・シニア向け講座の開設
- ☆シニアのライフスタイル向上のためのサロンの開設（街の食堂運動・街の本棚運動や各種イベント）
- ☆シニアサポート応援団
会員相互のサポート組織の運営や互助支援活動
- ☆街の憩いのサロンの開催を通して街の連帯を地域の組織と共同で推進する活動
- ☆街市場（バザーサロン）の運営を行う活動
- ☆外国人との交流を通して相互理解を深める活動
- ☆児童の健全育成のためのサポート活動

以上。

NPO 法人 日越ともいき支援会調査結果

インタビュー実施日：2021年10月3日

インタビュー形式：対面インタビュー

所用時間：50分

インタビュアー：田村

インタビューイ：代表理事 吉水さん

1, 貴団体に関して

1-1 設立に至った経緯を教えてください。

ベトナムに支援に行ったところから始まっている。

日本において父が、ベトナムの戦争下の中で、自分に何かできることがあればというところから始まっている。仏教は心の拠り所であるから「仏教のお坊さんたちがしっかりしていれば、国が有事の事態であってもなんとか倒れることはないだろう」といち早くベトナムのお坊さんたちの支援を父が始めた。

→彼らが日本に来て、まず大学の学費の支援や住居の支援、日本語学校の学費の支援、日本語学校先の支援などをずっとやっていた。

・自身は4人姉妹の2番目であるが、埼玉の実家には離れがあり、そこには必ずベトナム人がいた。

→なんとなくベトナム人を支援している団体の代表のように見えるが、そもそも家族と共にベトナム人がいる環境で育った。「支援をしている」というとなんとなく偉そうに聞こえるが、私たちは支援をしているわけではなく、一緒に住んで、彼らのお手伝いをしているぐらいの感覚で行っている。

・今まではパンフレットに書いてあるような活動を行っていたが、そもそも家を失う人がいなかったから、保護を必要とする人はいなかった。

・失踪している人は、自ら失踪を選択しているので、自分の身を隠す場所と住むところは確保してから失踪している。ベトナム人のコミュニティの中では、失踪=犯罪者という位置付けになっている。要するに失踪は自国民の恥と見なされるので、そういう人たちがお寺に支援を求めることはまずない。

→そんな中で、失踪して支援を求めに来る人たちは、オーバーステイで在留資格を失い、入院などをして高額な医療費の支払い請求をされる人たちである。行政から「ベトナム人の支援をしているのであればちょっと助けてあげてください」と要請があっ

たり、ベトナム人のコミュニティで、日越ともいき支援会は1、2万人のベトナム人と繋がっているので、個人的に「理恵さん助けてください」と連絡が来たりする。

・行政の対応は、日本人じゃないと話し相手が見つからない。私はお寺としてお坊さんとして支援の活動を10年前からしていたが、父がすでに支援活動をやっていたということ、行政周りなど日本人にしか対応ができないことがあるということで活動を続けている。

・タムチーさんというベトナム人のお坊さんがいるが、日本の行政のことは全くわからないので、何か困ったことがあれば全部私に対応してきた。タムチーさんはベトナム人なので帰国のお手伝いであればできるが、日本に残る人たちの支援活動はできなかった。

・失踪も様々な理由があるため、失踪をせざるを得なかった子たちに関しては行政と戦って在留資格を戻してあげるような願いは今も昔も行っている。

・入管の仕事は裁量である。私たち次第で、ベトナム人の在留資格がでたりでなかったりする。それをこの1年間はチャレンジャーのようにやってきた。400人近い子たちの在留資格の対応をしてきた。

支援活動を行う個人的モチベーションの源泉は何か？

周りから見たら、モチベーション高く活動に取り組んでいるように見えるのかもしれないが、これが私の普通である。支援をすごくしているとは思っていないし、みんな家族の一員で、子供がいじめられたら母親のような気持ちで対応しているだけ。支援を求める子たちはみんな自分たちの子供だと思って接している。

1-2 貴団体に属している活動メンバーは日本人、外国人それぞれ何名程度いますか。

全体の活動メンバーは25人

アクティブメンバー：18人

ママさんが行う支援：同行支援や、生活支援、日本語の指導をメインでやってもらっている。中にはベトナム語を話せる方が1人いる。

青年部（大学生）：10人以上

→日本人大学生が8人、留学生が2人

ベトナム人留学生：N1など取得済みの優秀な子

ベトナム人エンジニア3人

通訳サポート 2人+齊藤先生も通訳が可能

ボランティアスタッフ：日越ともいき支援会を卒業したベトナム人など、声を掛ければすぐに駆けつけてくれる子たちもいる。卒業した子たちのネットワークがある。

・ともいき支援会自体は平成 25 年に会を設立し、活動を続けている。

→1963 年から父がお寺にてベトナム人の支援事業をずっと行っていた。父はお坊さん限定で支援活動を行っていたが、さらに私は技能実習生や留学生などの弱者も支援対象に広げた。しかし、支援対象を広げたと共に支援事業が大変になったのは事実で、ただお寺で支援をしているだけではなく、ちゃんとしたシステムを作り、マンパワーを増やし支援のお手伝いをしている。

→マンパワーと言っても、私と齊藤先生と、青年部 10 人ぐらいで回しており、その後ママさんボランティアを 5 人増やし、全部で 18 人ぐらいで行っている。青年部のメンバーが、かなり仕事ができるので、政府交渉などの表の交渉を私と齊藤先生でこなしている。

・齊藤先生は労働法が専門で、ベトナム人の支援をずっと行っている背景からも知識がたくさんあり、私はお寺という世の中からの信頼と交渉能力に長けているので、何かあっても政府交渉は私が行って、行っている。

→父が長年積み重ねた外務省や法務省からの信頼が厚いので、NPO 自体は 2 年でできたが、今までの実績をすごく買われ、この間も JICA や JP-MIRAI などと一緒に仕事をした。

・他の支援団体との大きな違いは支援者に若者がとても多い。仕事の飲み込みも早く、今何が問題かということの理解も早い。

スタッフはどのように集まるのか？

元々お寺に参拝に来ていた子たちや支援会の卒業生がなっている。

支援対象の拡大を経て、マンパワーが足りないと思ったからスタッフを増やしたのか？

一人で全てをこなせるため、そもそもマンパワーが足りないとは思っていなかった。しかし、多くの人を預からなくてはいけなくなった時に、やはり全員に目が行き届かない現実があった。また、若い人たちと若い子たちの世話をさせるというのは、最初は心配があったものの、私たちの目線と若い子たちの目線は違うから、実験的に 1 年間やってみて、面白い結果になった。また、コロナで国外に行けなくなった背景から、日本でできる国際支援は日越ともいき支援会にしかないと言われて、なるほどと思い、大学生に支援を手伝わせている。また、恐らく実際に支援をしている現

場というのは、日本では日越ともいき支援会ぐらいしかなく、大学生からの問い合わせが非常に多い。

2, 「外国人」に対する支援

2-1 特に力を入れている活動があれば教えてください。また、その理由は何ですか。

コロナ禍の支援活動：家を失った人たちへの支援

コロナ前は保護など行っておらず、支援活動は遠隔と地方を中心にお手伝いに行っていた。なのでコロナ前とコロナ後の支援活動の内容は全然違う。

2-2 外国人への支援情報を、どのような形で提供していますか。(例：広報、SNSの活用など) どのような形で貴団体にアクセスしてきますか。

支援を求めるベトナム人はどういう経路で日越ともいき支援会を知ってアクセスしてくるのか？

基本的にベトナム人はFBがツールで、FBのメッセージが多い。最近はTikTokも始めたが、基本的にはFBのツールでしか活動をアップしていない。

→活動報告が上がると、全部ベトナム語に翻訳されて、様々な媒体を通して拡散していく。またお寺の認知度が高いことも情報の拡散に一役買っている。

→吉水さんはFBでは5000人と繋がっている。活動を、活動に関わったベトナム人のタグをつけて拡散をしているので、毎回の投稿を2、3万人は見ている。従って、毎日10件以上の相談が来る。

吉水さんのFBに日新窟の僧侶ですよという情報など出ているのか？

そういう情報はなく、吉水理恵という情報しかない。

・支援側から活動などを発信していかないと支援を求めている個人には繋がらない。そもそも繋がるということが何よりも大事。支援を必要としている人に繋がることを抜きにして、保護活動などもできないし、支援を行うことがそもそもできない。従って、私がこの5年間に一番力を入れたのは当事者と繋がることである。

・お寺なので、亡くなった子たちの支援もずっと行っているが、亡くなる前に相談できる場が必要だと考えていた。

→脳梗塞で死にそうな子たちを何人も見てきたが、そもそも20代半ばの技能実習生が脳梗塞になることなんて普通はない。医療関係の仕事をずっとしてきたからわかるが、生活苦や精神的ストレス、食生活の問題などが重なり、その他にもベトナムから

来る子たちは感染症をたくさん持ってきているため、ちょっとしたことで具合が悪くなりやすい背景がある。更に精神的に追い込まれることで不調をきたしやすい。

→失踪は自己防衛の表れである。失踪という選択をしないで我慢した子は心肺停止になり、そしてご家族が泣いている姿を長年見てきているので、これはあくまで氷山の一角である。しかし、そういう子が一人でも少なくなると、日本は良くなっていかないだろうと考えている。

・私はメディアを通して、世の中にこういった現実があるということを報告することが自分の仕事だと思っている。なぜなら日越ともいき支援会にはすごい案件がたくさん集まるから。

→実態を報告することで、メディアに取り上げてもらい、特にこのコロナの影響でここ1、2年はよく報道されたが、「技能実習制度ってどうなの」と問題にスポットライトを当てる。そしてそれを拡散することが大事で、地下に潜っていた問題を、世の中に報告していかないと入管と戦う人がいなかった。

この5年間、当事者と繋がる努力をしてきたと言っていたが、具体的にはどういった方法で繋がる努力をしてきたのか？

FBで常に活動報告をあげて「ベトナム人の子たちを救済していますよ」ということを、活動に関わった人たちをタグつけて拡散している。またそれを見た支援を受けた子たちも拡散をしていく。

→したがって「誰かの紹介で連絡しました」が常にある。連絡がきた子には通訳を入れて、何に困っているのか聞き取りを始め、保護が必要な子は保護するし、支援が必要な子には支援をしに行くし、お金で困っている子にはお金を送金するし、具合の悪い子には病院に付き添うし、というような活動をこの5年間ずっとやってきた。

→たまたまコロナになって、行政からの支援から漏れている人が山ほど生まれ、現状支援を必要としている子が急増してしまった。

2-3 宗教施設であるからこそそのメリットとかはあるか。元々宗教施設にくる信者からの相談事による、または宗教施設からの支援事業はあったか。

日越ともいき支援会はNPOであるだけでなく、お寺であることが一つの特徴であると思うが、宗教施設だからこそそのメリットなどは何かあるか？

失踪してきた子たちなどは懺悔をしたかったり、辛い思いや悲しい思いをしている子達は手を合わせにきたかったりするので、比較的困っている人が集まりやすい環境である。また、ベトナム人は8割が仏教徒なので、手を合わせに来たい人が多い。

NPO 団体の方に相談をするだけでなく、元々お寺に通っていた人から相談を受けることもあるのか？

ある。基本的にはNPO 団体やお寺というよりも「日本人の理恵さんは助けてくれる」が広くベトナム人のコミュニティで広がっている。

→フィリピンなどは昔からコミュニティがある。中国人であればチャイナタウンなど。ベトナム人と比べた際に、フィリピンはなぜ大丈夫なのかと澤田さんに聞いたら、フィリピンはすでにコミュニティがあり保護を家族でやってくれるから、家を失うということはない、と言っていた。ベトナム人に関しては一気に人数が増えたため、コミュニティ形成がまだ出来上がっていない。

お寺がベトナム人コミュニティの形成に一役買っているということはあるのか？

もちろんある。

お寺のスケジュールを教えてください：

平日は保護しているベトナム人以外来ることはあまりない。コロナ前は月に1、2回みんなで集まる日を決めていた。今は、保護しているベトナム人に関しては朝の7時にお勤めを行い、仏様に手を合わせることはやっている。

2-4 民間団体が行う活動としての外国人支援の限界があれば教えてください。

・コロナになってからの去年は1年間走り続けた。家を失ったり働けない子達がたくさんいたので、とにかく「帰国できない子達は働かせてあげることしかできないでしょ」と政府の交渉に行き、やっと12/1に短期滞在のビザが出たりと地道に活動を続けた。ずっと40人を本堂などでコンスタントに預かっていた。これ以上は国で対応してくれと、働くことができない子たちは働かせろと国に頼んだ。

・帰国できない人たちをまずは働かせろと交渉した。去年の10月26日の「外国人特別労働対策～」に、片山さつきやJICA、大使、法務省など偉い人たちがたくさん呼ばれているなか、日新窟も行ってくれと言われたので会議に参加し、その際に「お金が一番かからない方法は、日本で働かせること、もし法律を変えて働かせることができないなら、チャーター便を用意して帰国させること、もしくは国でホテルを借り上げて保護してあげること」という3つの提案をしてきた。

→その後12/1に28時間の短期ビザが降りた。それが一番税金を使わないから。また、在留特別許可と、出国命令が出ている人にも28時間のビザを出してくれと言ったら出た。

・自分達の活動の限界というよりは、困っているベトナム人たちの限界が既にきていた。

・豚を解体したベトナム人兄貴の犯罪はメディアで大きく取り上げられたが、それより前から、去年の4月からずっと「この子達を放置していくと犯罪が増えますよ、誰かきつと死にますよ」というサインはあって、結果群馬の誤殺事件や果物の強盗が起きた。しかしこれら事件が起こることはわかっていたことである。なぜならみんな働くことができないから。

→その状況を放置した結果、人が1人亡くなって、豚の兄貴が出てきた。

→それだったら、犯罪を増やさないために、アルバイトをさせるビザを付与しろとずっと言っていた。

→結局彼らにとっても合法的に働けるようになれば、それは彼らにとってもメリットであり、日本人からしても人手不足のところに人材を送り込める上、28時間のビザは技能実習や特定技能とは異なり、どんなバイトでもつけるため、メリットが大きい。

結局は制度の欠陥であるところが大きいですよね：

そうである。色々言っているが、日本に来る前にベトナムでの問題は山ほどある。それに関しては二国間協定で、日本側から何かをすることはできない。父はベトナム政府に強かったから何か言おうと思えば言えたが、ベトナム政府としては技能実習制度を潰したくないし、技能実習制度で儲けているところもある。そこに首を突っ込むとややこしくなるから私は絶対に言わないが、悪い制度だとしても、受け入れてくれる日本側がちゃんとした体制を構築できていれば良いと思う。

→制度自体は私は悪くはないと思っている。絶対的に良いとは言わないが、私たちの団体に支援の手を求めてくる子たちは、技能実習制度全体の1割にも満たない劣悪な環境で働かせられ、パワハラやセクハラ、人権侵害を受け、泣き寝入りしにくる子が多い。

→ちゃんとした技能実習生はたくさんいる。ほとんどがそうである。しかし、結局こっちで面接をせず、送り出し機関で試験を受けてこないような子たちが、日本にきて問題を起こしている。そもそも日本にきてはいけないような子たちが入ってきている。

→そういう点を強く指摘しても、変わることはない。

→結局、日越ともいき支援会に駆け込んでくる子たちの8割が建築関係が多いので、建築現場に何か問題があると言える。後は農業の現場も多い。他はそんなにない。

→受け入れる側が受け入れる体制をしっかりと整えることができれば、この制度はそこまでおかしい制度ではない。

・高校を卒業もしていないような子たちがドリームマッチで来るには、とても良い制度である。ちゃんとした学歴はないけれども、日本で真面目に3年間働いて、N4/N5が取れば10年働けるような制度。

→そういう良い面もある。どんな環境で働けるかは受け入れ企業や管理団体次第。

・技能実習制度を廃止しろ、というお気持ちはわかるが、本当に制度をきちんと利用している子もいるし、この制度がないと日本に来ることができない子もいるし、ちゃんとした管理団体がいることも知っているの、自身は制度自体にとやかくいう立場に齒ないと思っている。

→だからと言って法の制度から漏れている子たちがたくさんいることも知っているの、ある一部分だけの問題を全体的にダメだというのは、私は違うと思っている。

・技能実習制度も特定技能もどっちもどっちだと思うが、ひどいのは特定技能だと思っている。～機構などもないので。

→特定技能は人権を守ったかのように、転職を自由にして制度の緩和を掲げているが、結局転職を自由にしたことによって、特定技能の在留資格をとった瞬間に仕事を辞める子なども出てきており、自分達で構想しないといけなくなるからもっと状況はひどくなる。

→技能実習生が仕事に来なくなったら失踪というが、特定技能の子たちが仕事に来なくなったらなんと呼ぶのか厚労省に聞いたら「こういうのはバックレだ」と言われた。「ではバックレた子たちはどこに相談しにいけば良いか」と聞いたら「労基」だと言われた。日本人ですら労基に相談になて行かないのに、と伝えても、この件は労基ですとのこと。

→技能実習制度の問題点の何の解決もできていないけれど、特定技能はさらに問題のある制度だと私は思っている。制度に関してはどちらでも良い。なぜならどのみち支援が必要な子たちは出てくるから。しかし、特定技能という制度ができたことで、また一つ制度を覚えなくてはいけない手間が増えたこと、さらに制度の抜け穴があるから根気強くこの制度の問題点を指摘していかないといけないことが大変だなと思う。

・専門家に言わせてみれば、制度に対して色々意見があることはわかるが、だからと言って急に制度が変わることはない。政権が変わらなければ、制度がひっくり返ることはないし、そこに衝突して意見を言ったところで状況は変わらないので、それよりは今後問題になることを挙げていって法務省などに政策を考えてもらうしかない。

2-5 自助共助としての行政と民間の草の根的連携があれば具体的に教えてください。

日越ともいき支援会で受け取る支援物資の山分けを、斉藤先生が神戸で顧問をしている団体に山分けをするくらい。

他の団体とはやっている支援の内容が全く違うため、活動も一緒にやろうというよりも、自分一人で出来てしまうし、まずは電話をして交渉に入る方が早い。

→「活動のノウハウを教えてください」の問い合わせは非常に多い。

・再出発させる手段をみんな知らず、うちはたまたま幼少期からベトナム人を支援していた環境だったので、「こうやって支援をしたら良いのにな」という構想はすごいできていたし、「こういう支援が日本もあるといいのにな」と思っていたが、めんどくさいから自分でやってしまえと思い、自分でやり始めて現状の支援の形ができ、それをJICAなどが勉強しにくるようになった。

2-6 災害などの非常時に外国人が孤立し必要な支援が届かないことが問題視されていますが、支援が必要な人に確実にアクセスできるような対策は何か講じていますか。

・3.11の時には、84名福島から預かった。

→3.11の際に東北で家がなくなり避難したい子たちから大使館の方へ連絡がいき、父が大使館と仲が良い関係から、84名を一ヶ月預かってくれと言われて、一時期受け入れていた。

・厚生労働省や法務省、外務省などは、父の代から今までやってきた足跡があるので、今は娘がやっているとなっても動きが早い。

→「日本人がこれだけベトナム人を支援してくれてありがとうございます」と先日も法務省を訪問した際にお礼を言われた。本来であれば、国がやるべき支援だとは思っているけど、国もやり方を知らない。

「ベトナム人の駆け込み寺」と検索をかけると、例えば大恩寺など出てくるが：

大恩寺はお坊さんが行っている支援で帰国支援がメインな活動内容である。だから大恩寺と日越ともいき支援会ではやっている活動内容が違う。大恩寺は大使館から依頼を受けて、ベトナム人を預かり、ベトナム人を帰国させている。ベトナム人の日本での再出発支援はしていない。自国民の保護が優先。

大恩寺と何かしらの繋がりはあるのか？

タムチーさんは昔日新窟にいたことがあったが、今は特に繋がりはない。

大恩寺に帰国したいベトナム人を繋ぐということもないのか？

ない。そもそも日越ともいき支援会には帰国希望の子たちはあまり訪れない。たまに何十人かに一人ぐらいの割合で来ることはあるが、基本的に日越ともいき支援会に訪ねてくるのは具合の悪い子たちで、診断書を医者を書いてもらい、優先的に大使館から帰国便をもらい帰させる。

これから支援活動を始めたい他の団体等で当事者と繋がる工夫を伝えるとしたら、何かあるか？

ベトナム人は信用をすごく大事にする。これから新しい団体を作って、ベトナム人を支援したいという人からたくさんの連絡をいただくが、私は「まず無理だから」とお伝えする。斉藤先生も30年くらいずっとベトナム人の支援を行っている背景があるため、斉藤先生の元にお助けの相談が来る。日本人だと、東は私、西は斉藤先生の元に相談がたくさん集まる。

→それを若い人たちに真似しろということは絶対に無理だと思うから、それは言わない。人を支援することは子育てをするようなものだから、少し頭が良いからなどは関係ない。人に物を教えることは、まずは自分の子育てを経てからでないと出来ないと思っている。さらに彼らのバックグラウンドを理解するには、法律や入管の資格などを全部頭に入れておかないと出来ない。その点を考えても、若い子たちがそう簡単にできるとは思えない。

→あと、ものすごく大事なものは「日本人とのコミュニケーション」で、管理団体や受け入れ企業や入管、厚生労働省など、どこでも同じであるが、何かあった時の問題点を簡潔に丁寧にわかりやすく説明し、説得して、喧嘩をしないで、責任を持ってその話し合いを終了させることが実は一番難しい。

・労働組合を作る話が今日出たと思うが労働組合は談合なので、喧嘩を仕掛けるようなものであり、それを行えば受け入れ企業も「え？」となってしまいが、私が行っているのは話し合いであるため、弁護士法にも引っかからない。

→厚生労働省などにこの間高く評価されたのは、労働組合の政府交渉は喧嘩をしに行くから、喧嘩を売られても、厚労省も法務省も喧嘩は買うのは嫌である。私が行うのは話し合いで、話し合いで相手を説得することが良いと相手に評価された。

以上。

下記はホームページより得た情報を添付する。

NPO 法人日越ともいき支援会ホームページ：

<https://nv-tomoiki.or.jp/>

団体概要：

浄土宗の寺院・日新窟のベトナム支援活動は、前住職の吉水大智がベトナム戦争の悲惨さを現地で目の当たりにした1963年に遡ります。2011年の東日本大震災に際し、被災したベトナム人を受け入れたことから、『日新窟』の名前が在留ベトナム人の間で広く知られるようになりました。また、その頃から日本に在留するベトナム人技能実習生、留学生の数が急増し劣悪な環境に置かれている彼らからの相談も日増しに増加して、今では在留ベトナム人の『駆け込み寺』として、メディアに取り上げられる機会も増えました。その支援活動は相談の枠を超え、住居の確保、帰国出来ない若者達の保護、労使交渉にまでに及びます。平成25年から活動をしている『日越ともいき支援会』は、今年東京都より非営利活動法人として認可も受けました。『日越ともいき支援会』は、ベトナム人の命と人権を守る活動を通して、ともにいきる社会を実現することを目指す団体です。

主な事業内容：

- 人道支援活動
→劣悪な環境で働く技能実習生や失踪者の救済・保護など、在留ベトナム人の人権を守ります。
令和元年度支援実績：支援218名 保護46名
- 広報・教育活動
→外国人労働者を取り巻く環境、外国人労働者の権利について、国内外へ発信します。
令和元年度活動実績：外国人労働支援結成会登壇@神戸
外国人労働者問題勉強会実施@東京
日本語教室@日越ともいき支援会
ベトナム語講座@日越ともいき支援会
- 地域貢献支援活動
→日本人に向けたベトナム文化・歴史に関する勉強会などを通し、日越の相互理解に努めます。
令和元年度事業実績：失踪者の入管支援・保護。医療費トラブルの解決。雇用トラブルの和解相談。妊娠・出産・中絶問題。刑事事件の接見通訳手配。弁護士の選任。労働組合との団体交渉。医療通訳手配。労災申請。

以上。

下記は団体より得た資料を添付する。

地域貢献支援活動



真の「ともいき」をめざして

多文化共生のためには、相互の文化理解が必要で、互恵の文化理解が必須です。日越ともいき支援会では、ベトナム文化の理解の促進のために、ベトナム文化の調査や得た知識を基に、月に一度日本人向けの勉強会を開催しています。日本で働く外国人について、法務省や経産省、社労士などの一環の方や有識者と話し、働く上での両者の真の理解を目指します。



外国人労働者に対する交流会(令和2年12月ベトナム・日新窟)

令和元年度事業実績

- ベトナム5都市現地調査@ベトナム
- 「テト」のあつよりく在日ベトナム人交流会@春日新窟



日本で起こった災害からの復興支援

在日ベトナム人技能習得者14名発表会

相談・お問い合わせ
03-6432-4492

会員募集



当法人の活動は、会員の皆様のご寄付に支えられております。共に困難を乗り越え、活動をおこなうためには皆様の理解を賜っております。

会員種別	会費	活動費の会費
入会金と年会費	個人会員 入会金 10,000円 年会費 10,000円	手元金 10,000円
ご寄付	個人会員 手元金 10,000円	10,000円

＜ご寄付のお願い＞
日越ともいき支援会では、より多くのベトナム人を救うための寄付を歓迎しております。みなさまからの思いがけない支援が、おこなわれております。

郵便振替

＜口座番号＞ 00140-8-697455
＜口座名＞ NPO法人 日越ともいき支援会

りそな銀行

＜支店＞ 700(神奈川支店) <口座番号＞ 普通 1865365
＜口座名＞ NPO法人 日越ともいき支援会



NPO法人 日越ともいき支援会
〒05-0011
東京都港区愛国2-11-203 日新窟内
TEL: 03-6432-4492 FAX: 03-6432-4493
E-MAIL: info@npo-nishiiku.com

NPO法人
日越ともいき支援会

～命と人権をまもる～

日越ともいき支援会とは
ベトナム人の命と人権をまもる

浄土宗の寺院・日新窟のベトナム支援活動は、前任職の吉水大智がベトナム戦争の悲惨さを現地での目撃のうちに1963年に遡ります。2011年の東日本大震災では、ベトナム大使館からの要請で被災したベトナム人の受け入れを実施し、日新窟の名前が在留ベトナム人の間で広く知られるようになりました。寺院が知られると同時期から、日本に在留するベトナム人技能実習生、留学生の数が急増。劣悪な環境に置かれる彼らからの相談対応は日増しに増加し、今では在留ベトナム人の「駆け込み寺」として、メディアに取り上げられる機会も増えました。その支援活動は相談の枠を超え、住居や転職先の確保、労使交渉にまで及びます。令和二年には東京都より非営利活動法人としての認可も受けました。ベトナム人の命と人権を守る活動を通し、「ともにいきる」社会の実現を目指して参ります。

在日ベトナム仏教信者会とのあゆみ



夢をつかみに来たけれど、外国人労働者150万人時代(2018.1.13 NHKスペシャルで放送)

日越ともいき支援会の活動は、日本で暮らすベトナム人僧侶で在日ベトナム仏教信者会・会長のティック・ナム・チャーと日新窟寺務長の吉水慈豊の二名を中心に支援活動を行われております。毎日ベトナム人からの電話やメッセージの相談に対応しています。日本とベトナムの架け橋となる存在を目指し、協力して活動を行っております。

事業内容

仏教の精神をもとにベトナム人の命と人権をまもる活動を行っています。

人道支援活動

広報・教育活動

地域貢献支援活動



広報・教育活動



外国人労働者の正しい理解のために、日本国内での勉強会、発表会、講演会を随時行っております。



令和元年度活動実績

- 外国人労働者支援結成会登壇@神戸
- 外国人労働者問題勉強会実施@東京
- 日本語教室@日新窟
- ベトナム語講座@日新窟

人道支援活動



日越ともいき支援会では全国を回り、医療費、労働問題、失踪問題、妊娠・出産・中絶問題などに直面する、在日ベトナム人を支援しています。日本で暮らすベトナム人が安全に生活し、働ける、そんな当たり前の環境を支えてきました。



日本で「ともにいきる」ために

令和元年度 支援実績

支援 218名
保護 46名

令和元年度は電話相談(メッセージを含め)など、400名以上の支援をしてまいりました。笑顔あり、涙あり人と人とのつながりを大切に、課題を解決してきました

- 令和元年度支援案件
- 失踪者の入管支援・保護
 - 医療費トラブルの解決
 - 雇用トラブルの和解相談
 - 妊娠・出産・中絶問題
 - 刑事事件の慶見通訳手配
 - 弁護士との連携
 - 労働組合との団体交渉
 - 医療通訳手配
 - 労災申請

職歴家で人民の元技能実習生、入籍前・出籍後、お寺で保護者とし、福祉課の申請でもお返し

以上。

公益財団法人 宮城県国際化協会調査結果

インタビュー実施日：2021年10月20日

インタビュー形式：ZOOMインタビュー

所用時間：1時間10分

インタビュアー：田村

インタビューイ：大泉さん

1, 貴団体に関して

1-1 主な活動内容を具体的に教えてください。中でも、特に力を入れている活動は何ですか。

全国にある地域国際化協会の一つ。ほとんどの都道府県と地域の政令指定都市にある、その地域の国際交流や多文化共生のための活動をしている組織。

1955年12月 財団法人宮城県海外協会設立

→元々は県内から南米に移住する人たちを支援するために始まった

1987年8月 財団法人宮城県海外協会を発展的に改組し、財団法人宮城県国際交流協会設立

国際交流全般に関わる組織として発展し、宮城県国際交流協会になった

→法律の改正で公益財団法人か一般財団法人かの選択をしなくなった。公益性の高い事業を行っているということで、公益財団法人に申請をして、その際に名前も「国際交流協会」から「国際化協会」に変えた。

→国際交流協会だと、外国人と楽しく交流をしているのでしょうか、というイメージを持たれがちであるが、実態としては、県内の国際化や多文化化に対応するための事業を行っている組織なので、実態に合わせようということで国際化協会に改名。

1-2 貴団体に属しているメンバーは日本人、外国人それぞれ何名程度いますか。

職員は7名

外国人相談員6名：(常勤ではなく言語によって、勤務日が違う)

中国・韓国・フィリピン・ネパール・ベトナム・インドネシア

7名で基本的には事業を回している。個別の事業についてはボランティアとサポーターのご協力なしにはなりたない。事業の趣旨をご理解いただき、快く協力し

てくださる色々な人材にご協力いただいて事業が成り立っている。

サポーターはどのように集めているか？

WEB 公募、研修会で通訳サポーターの登録者を募集してみたり、すでに登録している人から知り合いを紹介していただいたり、事務所にたまたま訪れた人に「こういう活動を行っているのですが、協力していただけませんか」と声をかけたりと、人材の獲得には日々アンテナをはっている。

ボランティア会員

通訳サポーター：170 名（4 割、約 70 名が海外出身者）

法人会員

1-3 実際に災害や非常時に貴団体が活動した事例があればお教えてください。

東日本大震災の際には様々な活動を行った。相談対応も行ったし、車で沿岸部の被災地を回って主に外国人の被災状況を調べて必要な支援につなげた。少し落ち着いてからは、地域ごとに外国人同士で集まる場を設けて、本来であれば日本語教室がそういう機能を担っていたわけであるが、日本語教室が開ける状況になかったので、特別に集まる機会を設けて被災体験を共有し励まし合う時間を作った。

2、「外国人」に対する支援

2-1 外国人に対して、どのような支援策を提供していますか。特に力を入れている活動があれば教えてください。また、その理由は何ですか。

- 外国人の日本語学習支援：
国際化協会主催の日本語講座（初級 1、初級 2、中級、夜間初級 1、夜間初級 2）
→県内各地の市民団体が開催している日本語講座 20 以上ある。日本語学習支援団体のサポートや、定期的な講座に通うことができない学習希望者を対象にマンツーマンで学習支援をする人材の紹介を行っている。日本語指導は国際化協会の職員の人ではなく、市民の方々のご協力で成り立っている。
- 通訳サポート対応：
医療機関、公的機関関係の事物に関して通訳サポーターを紹介。病院に雇ったり、色んなところに相談したりしたい際に言葉のサポートを紹介するという取り組みを行っている。コロナ対応でも通訳サポーターの紹介は行なっている。
e.g. コロナ陽性になった人の様子を伺うために、通訳サポーターが保健所へ出向

き、電話をかけ通訳を行うなど

他の国際交流協会と比べるとHPも活動内容もしっかりしているように感じるが：

地域国際化協会は行政が責任を持って置いている組織で、任意団体とは予算規模も人員配置の手厚さも違う。

→よその地域国際化協会、政令市の国際交流協会は大体同じようなことを行っているため、それらと比較してとりわけ宮城県国際化協会が充実しているかと言われれば、疑問。

2-2 外国人への支援情報を、どのような形で提供していますか。(例：広報、SNSの活用など)

活動の対象者への活動の周知の仕方はどのような方法で行っているか？

特別な方法は行っておらず、WEB上でのお知らせやチラシの送付を行っている

協会の認知度は地域の在住外国人に対しては高いか？

自信はない。特に最近の県内の外国人の在留状況を見ると、留学生と技能実習生の増加が突出している。

→留学生に関しては、宮城県国際化協会は県の外郭団体であるが、仙台市の外郭団体で仙台観光国際化協会と同じような活動をしている組織があり、留学生は仙台市に主に住んでいるので、留学生のケアは主に仙台観光国際化協会が行っている。

→技能実習生に関しては、仙台市以外の市長村に多く住んでおり、そういう人たちに情報を届けたいわけであるが、中々情報が行き渡っていないかも知れないという課題はある。

→インドネシア人に関しては、技能実習生たちのグループがあるので、グループの人に情報を流すことができ、ベトナムに関しては、技能実習生/留学生問わず、ベトナム人のコミュニティがあるので、その代表の人に情報を流したりはするが、どれほど全体的に情報が行き渡っているかはちょっとわからないので、今後も努力が必要だと感じている。

外国人コミュニティの中のリーダーに当たるような、キーパーソンとは常に連絡が取れる関係性になっているのか：

ある程度はそうである。

3、「外国人労働者」に対する支援

3-1 「技能実習生等との共生の地域づくり推進事業」に関して教えてください。

「技能実習生等との共生の地域づくり推進事業」の対象：

技能実習生のみならず、特定技能も含む

→事業を始めた当初は技能実習生の増加が際立っていたので、技能実習生を対象に行なっていたが、これから特定技能も増えてくるだろうし、技術人文知識国際業務の在留資格の人も増えてくるので、属性にこだわらずに様々な事業の対象になってくると考えている。

では単身で来日し、短期間で帰国するような外国人との地域づくりを推進する事業と捉えて良いか：

それで問題ないと思う。

何がきっかけでこの事業が始まったのか？

技能実習生たちが地域の人たちと繋がりたいのに繋がれない現状に問題意識を感じていたことから始まる。

4、5年前から技能実習生が増え始めて、管理団体や受け入れ企業から「通訳を紹介してほしい/日本語を教えられる人を紹介してほしい」というような問い合わせや相談が増えてきて、業務上も技能実習生の増加を実感していた。更にデータ上も技能実習生の数が増えていた。

→技能実習生はやはり地域とのつながりが薄いという実態が見えてきていた。

→市町村の地域担当の方にデータを持ってお話を聞きに行っても、「見かけることはあるが、実態としてはよくわからない」という話があった。

→インドネシア人技能実習生コミュニティの集まりに呼ばれて初めて行った時は、コミュニティセンターに100人程度の技能実習生が集まっていたが、その場にいた日本人は少なく、たまたま国際結婚をした等の限られた人しかいなかった。コミュニティセンターの周りの人はそこにそういう人たちが集まっていることを全然知らない訳である。

→後に、コミュニティセンターの管理を行っている町内会の人に話を聞いても「たまに外国人が集まっているけど、何している人たちだかよくわからないんだよね」という話をされた。

→それを聞いて、数は増えているのに、地域との繋がりが薄い状態は問題だろうと感じた。

→それはもしかしたら、大規模な災害が起きたら、リスク要因の一つにもなりうるだろうと考えており、地域と技能実習生の接点というのはやはり意識的に作って行ったほうが良いのではないかと考え、平成28年度から「技能実習生との共生の地域づくり推進事業」という活動を始めた。

・初めは塩浜という特定の地域の企業に勤める技能実習生と地域住民を対象に定期的に集まって交流をするという事業を行ったところ、うまくいったため、翌年は対象地域を広げて別の地域でも交流の機会を作るということを行っていった。

→やっていくうちに行政や市民団体などでも、技能実習生の存在を意識し始めて、最初は国際化協会から仕掛けていかないと色々難しかったが、段々行政と市民団体でも関係性が出来始めてきたので、一からなんでもやらずとも行政や市民団体と連携をして何かを行うという方向に事業の形態が変わって来ている。

・技能実習生に話を聞くと、やはり会社と寮の往復だけで人と話す機会が全然ないが、日本語の勉強はしたいし、日本文化に興味があるという話は出てくる。

・震災前に来ていた技能実習生と、震災後に来た技能実習生は年齢層や国の属性は少し異なる。近年来るようになった技能実習生は、以前来ていた様な技能実習生とは異なり働いてお金を稼ぐだけではなく、日本文化に興味を持っているようだという話が企業側からも出ている。

→企業側としても地域と関係性を良くしたい、そして実習生と地域の交流機会を持たせたい、という様な企業も中にはある。そういうニーズは実習生と企業側どちらにもあるということが段々わかってきた。

→ただ、最近はコロナで人と交流するということが中々難しくなってきているので、昨年度今年度は少し交流会事業が減ってきている。代わりにオンライン事業が少し出てきたりはするが。

技能実習生の現状を把握するのに厳格な調査は行っていない。在留者統計や、企業/管理団体側からのアプローチが増えたということから実感していた。

目ぼしい自治体への聞き取りに至った背景は何か？

技能実習生の聞き取りに焦点を当てたわけではなく、県の人と市町村を毎年いくつか回る際に、その地域ごとの国際化の現状やそれに関する取り組みに関して情報交換を行う機会を設けており、その時に技能実習生の話をトピックの一つとして出した。

パイロットプログラムを実施に至った背景は何か？

実習生の数が増えているのに、地域住民は彼らのことを全然知らず、技能実習生も地域との繋がりが無いという、その地域になんだかよくわからない人たちが集団で住んでいるということはそれだけでよくない、という意識から始まった。

外国人に関わらず、よくわからない属性の人たちがそのコミュニティにまとまって住

んでいることは、それだけでよくない状況であると認識していた。

それまで宮城県の属性で一番多かったのは、都市部以外だと国際結婚のために来日した配偶者（中国やフィリピンなど）で、そういう人たちは家庭に入り込んでいるので、地域との繋がりが無いわけではない。

→しかしながら、技能実習生活はそうではない人たちなので、色々外から何かを仕掛けていかないと中々そういう繋がりが生まれないのではないかと、ということ考えた。

・事業を始めてから、技能実習生は働きにきている労働者という側面だけではなく、当たり前ではあるが、人として色々な要素や側面を持っていて、異文化紹介のリソースになる人もいれば、若い人たちでもあり、日本や日本文化に興味のある人もいて、人としても色々な要素を持った人たちであるので、そういう側面を活かすではないが、そういう側面も色々知ってほしいなと感じた。

→よくやることでは、母国の紹介をやってもらおうと技能実習生も上手に紹介を行ってくれる。

→最初にインドネシア技能実習生と交流の機会を持ったときは、インドネシアの文化の紹介や、踊りを披露してもらったり、料理を作ってもらったりした。

→労働者以外の側面でも能力を発揮できる人たちを、そういうところに焦点を当てないままにしておくのは勿体無いと感じた。技能実習生の労働者以外のところにもっと着目して、地域でそれを活かしてもらおう、そういう視点を持つても良いのかなと、実際に始めてみてからそう思う様になった。

→やる前はそうは思わなかったけど、やり始めてみたらすごく力のある人たちだとわかった。そういう力をもっと地域で発揮してもらおうように、プラスの面をもっとみてもいいのではないかと思った。

・制度的にはすごく問題のある制度であると自身も認識している。

→ただ、目の前にいる人たちとどうお付き合いしていくかということ考えたときに、支援の対象だけではなく、その人たちにはこういう良さがあり、地域に貢献してもらおう要素があるよということをもっと意識しても良いのではないかなと思うようになった。

パイロットプログラムの手応えを感じたから、事業として継続していったかと思うが、その際の手応えとは具体的になんだったのか？

目に見える手応えとしては、アンケートを双方に取ったところ、双方からかなり良い評価をもらった。技能実習生からも「とても良いプログラムだったので、もっとやっ

てほしい」という声があり、日本人からも「今まで知ることのなかったインドネシアのことや、技能実習生の存在がわかってよかった」という声があった。

→実際に交流している場を見て、とても良い雰囲気だということを感じた

活動を行うことで、行政や市民団体でもつながりができ始めたとおっしゃっていたが、具体的にどういった連携が取れる様になったか？

繋がりができ始めたというよりは、すでに繋がっていた団体や行政でも、技能実習生の存在を意識し始めた、と言った方が正確かもしれない。例えば、石巻にある日本語教室では、配偶者を対象とした日本語教室を元々行っていたが、技能実習生が増え始めた背景から、技能実習生が通いやすい週末に新たな日本語教室を設けた。

→塩浜は技能実習生に招待状を出して、市長が来た人たちに「今日はこういう人たちが来ています」という話を式辞の中でお話をした。その市役所が出すお知らせを、国際化協会がインドネシア語やベトナム語、やさしい日本語など多言語化にするお手伝いをしたこともある。そのような形での行政との連携もでき始めた。

→元々、行政や市民団体とも繋がりはあったが、技能実習生関連で繋がりがなかったものの、技能実習生の増加を受けて、技能実習生に目がむき始めたところに、国際化協会でもこういうことを行っているの、こういうことを一緒にやりましょうよということで、交流会を一緒にやったり、多言語化のお手伝いを始めたり、そういう動きが出始めた。

技能実習生に意識が向くのは、対処療法的にならざるを得ないと思われるか？

そうだと思う。やはり労働者、働き手という目でしか見ていないので、生活者としてどういうサポートが必要なのか、ということ为先回りして考えることはあまりない。戦略的に外国人をこういう形で受け入れて行くから、生活環境も整えていかないといけない、ということを受け入れ前から考えている自治体は、宮城県の場合そんなにはないのではないか。

技能実習制度は国の制度ではあるし、企業の人手不足解消の手段としての外国人労働者の受け入れなわけではあるが、その生活環境や地域の受け入れ環境を整えるのは、誰がやるのか、ということあまり議論されていない。なので、意識のある市町村や市民団体が現状に対応する形で行っているという限界は現状ある。

企業から「技能実習生が抱えている問題をどうにかしたい」という話を聞いていたと言っていたが、定期的に意見交換ができる関係性ができているのか？

定期的に意見交換ができる窓口はない。たまたま繋がった企業や監理団体に、双方何かあった時に電話したりメールしたり情報交換をする程度。網羅的に県内企業全体と

情報交換をしているというような感じではない。

「地域と技能実習生の繋がり」という点に関して、日本人地域住民の変化は何かあったか？

具体的な意識の変化を図るような調査は行っていないので、はっきりとしたことは言えない。ただ、継続的な交流に携わってくれた人や、単発的にやった技能実習生に焦点を当てたセミナーの後にアンケートをとることはあるが、大体の人が「技能実習生のことを今までは知らなかったけれども、こういう人たちなんだということがわかり、実習生についてのイメージが変わった」という声は多かった。単発的なアンケートからは、実際に会って話すとイメージが変わるのだろうなということは見とれた。

地域に居住する技能実習生への偏見があった訳ではなく、そもそもの交流がないから、見えない存在だった実習生たちが、交流会を通じて可視化され、理解が促されたということになるのか？

そうである。そもそも差別以前の問題。見えない存在に気づけた。実習生に対するイメージが変わった。

技能実習生と地域をつなげる事業の今後の展開はどのようなものになっていくか？

国際化協会としては日本語学習支援ともしっかりと連動させていきたいと考えている。コロナで今中断しているが、仙台の隣の棚上という市で、公民館や市民活動サポートセンターと呼ばれる、いわゆる中間支援組織と連携して、定期的に集まって日本語を介した交流をする場を作りたいと考えている。また、もう一つ別の地域でオンラインで日本語学習支援を定期的に行っていこうという動きもある。継続的な日本語学習支援の場に技能実習生をもっと参画させようと考えている。

これらプログラムは土日に行われるのか？

基本技能実習生が参加しやすい曜日を考えると週末になるので、交流イベントは週末に行っていた。また夜間の日本語学習支援も検討中である。

地域住民と技能実習生の交流プログラムを行ったその後に、地域住民と技能実習生が自発的に交流を行っているような事例はあるか？

最初の塩釜でやった時は、地域交流サポーターという名目で「実習生と定期的に交流をしてください」という人たちを募った。最初に育成講座を行い、企業の話を知ったり、制度的なところを理解してもらったり、やさしい日本語に関して学んでもらった人を交流サポーターということで、その後も継続的に交流をしてもらった。交流サポ

ーターの1人がその後、塩釜の国際交流協会の会長になった。それまで、国際交流協会は、活発に活動はしていなかった。交流サポーターの中に塩釜国際交流協会の昔からのメンバーがおり、後に国際交流子愉快の会長に指名された人が、すごく活発に活動をしている人だったため、国際交流協会の会長の指名を受け、会長になった。それからは、また活動が活発化して、会の活動として日本語教室が開かれていたり、市と連携をして交流会が開催されたりといった動きが生まれている。

→初年度の取り組みから、その後の塩釜の活発な活動に繋がったのかなと思っている。

地域交流サポーターは今も続いているのか？

塩釜は国際交流協会の活動に、全員ではないがサポーターが引き続き混ざっており、取り組みに参加している。

→棚上も同じように交流サポーターの育成を行い、活動が始まったところであったが、コロナで中断している。コロナが落ち着いたら、活動を再開するのではないかと考えている。棚上の方の活動はできれば公民館事業として継続できたらと考えている。

「地域が技能実習生に対し意識してもらおうような土壌を作りたい」という話だったと思うが、国際化協会が全部を担うのは難しいから、自助・共助の形で技能実習生を地域の一員として包摂できたらいい、ということだろうか？

そういうことです。

棚上のミャンマー人技能実習生と交流サポーターを対象に防災研修を行った

→その時に公民館のネットワークで技能実習生の住んでいる地域の町内会の役員や、地域の防災を担う団体の役員などにも来てもらい、同じテーブルを囲んで話をした中で、技能実習生は若い人が多いので「有事の際には自分をおぶって避難させてほしい」という話が出てきた。

→有事の際には、彼らが支援をする側に回ることは大いにあると考えているので、技能実習生との関わりには、そういう点ももっと意識してもらえたら良いのではないかなと思う。

3-2 外国人労働者への支援情報を、どのような形で提供していますか。(例：広報、SNSの活用など)

技能実習生をプログラムに呼びたい際に、どのように呼びかけているのか？

様々な方法をとっているが、基本は企業さんの理解を得ないといけないので、企業さ

んにはきちんと説明をしている。直接国際化協会から説明をすることもあるし、すでに企業と繋がっている行政や市民団体を經由することもある。基本的に実習生本人に伝えるのみならず、企業側にも趣旨をお伝えして、理解を得てから参加してもらっている。

技能実習生に直接プログラムの案内を出す時はどのような経路でお知らせするのか？

こちらも様々ではあるが、すでに日本語教室をやっているような場合であると、そこに学習者として来ている実習生に伝えている。また、全然違う集まりの場や、インドネシア人のコミュニティのリーダーに「こういうイベントがあるのでどなたか協力してくれませんか」と繋いでもらったりしている。

日本語教室の活動に技能実習生が来てくれるような体制がとれているからこそ、技能実習生と繋がりやすい背景などはあるのか？

かつては国際化協会の日本語講座に技能実習生が来てくれていたこともあったが、今は来ていない。技能実習生が来てくれている日本語講座は、他の市や町で開かれている日本語講座の例である。ただ、日本語講座はその地域の多文化共生の地域づくりの中心のとても大事な場所だと思うので、日本語講座を經由して技能実習生につながっていくのは一つの大切なルートだとは思う。

3-3 上記質問1の回答以外で、民間団体が行う活動としての外国人労働者支援の限界があれば教えてください。

最近感じ始めたのは、様々な交流会に参加してもらうときに企業側の理解を得ているわけであるが、必ずしもそれをやらなければいけないのだろうか、ということを感じ始めている。

→技能実習生も企業から言われたから参加している場合がなきにしもあらず。週末の勤務時間以外のことは本来であれば、何しても良いはずである。企業の関与や管理抜きに、もう少し自由に実習生の意思で気軽に参加できるような体制が取れたら本当は良いのだろうかということを感じ始めている。

今までは絶対企業の理解がないとダメだということやってきてはいたし、それはごもっともだと思うが、究極的には別に休みの日のことであり、四六時中企業の庇護の元にいる存在ではないので、もう少し自由に動けるようになるのが本来のあり方であろうが、同時に難しくもあるのが最近感じ始めた課題である。

3-4 特にコロナ禍において影響を受けた外国人労働者が多いかと思いますが、そういつ

た支援が必要な人に確実にアクセスできるような対策は何か講じていますか。

特別なことは現状なく、今までと同じように行政や市民団体、企業さんとなるべくアンテナを高くして繋がっていくことぐらいである。すぐには繋がるルートを確立はできないが、今様々な形で技能実習生を、可視化というと即物的な言い方で嫌だが、技能実習生の存在を広く気づいてもらえるように、様々な機会に技能実習生を表に出すことを心がけている。

→例えば、大学でお話しをする機会がある時に技能実習生に来てもらいお話をしてもらったり、様々な防災や多文化共生をテーマにしたセミナーやシンポジウムにも技能実習生に登壇してもらいお話しをしてもらったり、ニュースレターで技能実習生のことを紹介したり、様々な形で技能実習生のことを地域に意識してもらおうようなことは努めている。

→こういった取り組みが、遠回りではあるが、地域に広く技能実習生の存在に気づいてもらうことになれば良いなと思っている。

国際化協会では多言語の相談対応を行っているが、現状は電話かメールかで対応をしている。しかしながら、技能実習生は携帯を持っているものの、通話の契約をしていない子がほとんどである。そうすると相談が公衆電話から来たりする。なかなか相談しづらい体制なので、FBなどのSNS経由で相談できるような体制にしないといけないと感じている。技能実習生側からももう少しアプローチしてもらいやすそうな配慮をこれからしていかなければと思っている。

外国人技能実習機構の多言語相談も電話のみである。

→全国の地域国際化協会も電話相談が多いが、少しずつ「SNSでも相談受けます」というところがで始めたので、宮城県国際化協会も考えなければと感じているところである。

4 今後の活動の展望を教えてください。

コロナでICTの活用が急激に進んで、日本語学習支援や通訳サポートもZOOMや電話での遠隔対応になったりして、コロナが収束したとしても、そういうICTの活用は引き続きやっていかなければならないと感じている。

→日本語学習支援の体制整備に力を入れていこうと思っている。日本語教室がない地域もあるので、そういった地域でも学習機会の提供ができるようになりたい。文化庁で都道府県や政令指定都市を対象とした日本語教育の体制整備をなさいという補助の枠がある。その活用を文化庁が各都道府県や政令指定都市に勧めている。東北では、それを

活用しているのがまだ岩手県と仙台市だけであり、宮城県では来年からその補助を活用してその地域日本語教育の体制整備にさらに力を入れようと、宮城県国際化協会が県と連携をして動いている段階である。

今後多文化共生に関する取り組みが、今まであまり連携をとっていなかったような団体との連携が必要になってくると考えている。その先駆けとして、棚上の話を先ほどしたが、中間支援組織、NPOを支援するNPOの「棚上市民活動サポートセンター」というところが核になっているわけであるが、考えてみたらそういう中間支援組織が、該当地域の課題解決の一つのテーマとして外国人労働者のことに触れるのはごく自然なことだと考えているので、いわゆる中間支援組織と多文化共生の市民づくりが今後もっと進めて行ってもいいのではないかと思っている。

青年海外協力隊から帰ってきた人たちのボランティア組織JOCAが、岩沼に立派な拠点施設を作った。JOCAがその地域の多文化共生に乗り出しており、現在も情報交換を行っているが、そういうところとの連携を来年度以降も行なっていきたいと考えている。JOCAは岩沼市からの助成を受けて多文化共生を展開しているが、岩沼市は地方創生の一環としての多文化共生という形で取り組んでいる。地方創生の予算は国から自治体へすごく付きやすい。地方創生と多文化共生は考えてみればごく自然な結びつきなので、自治体の地方創生の一環としての多文化共生というものに宮城県国際化協会も関わっていけるようにならないといけないのではと思っている。

JICAも最近多文化共生に力を入れ始めおり、今後JICAとの連携が出てくるかもしれない。また、県内の社会福祉協議会と連携して今度やさしい日本語の研修を行う。今まで社協との連携はあまりなかったが、地域の福祉を進めるという意味では外国人がターゲットになっても不思議なことではない。

→今まで連携してこなかった、多文化共生に関わってこなかったような中間支援組織（JOCA、社協など）との連携が今後もっと出てきてほしいし、国際化協会からも連携を促していきたいと考えている。

以上。

下記はホームページより得た情報を添付する。

公益財団法人宮城県国際化協会ホームページ：

<https://mia-miyagi.jp/>

団体概要：

公益財団法人宮城県国際化協会（通称 MIA / Miyagi International Association）は、県民の豊かな国際感覚を育み、国際交流及び協力に関する幅広い活動を促進するため、市町村及び各種国際交流団体の連絡調整や情報交換の活発化を促進し、かつ、広範な情報の収集及び提供並びに援助等を行うことにより、世界に開かれた宮城を目指し、県民参加による国際交流及び協力の推進を図ることを目的に設立されました。

沿革：

1955年12月 財団法人宮城県海外協会設立

1987年8月 財団法人宮城県海外協会を発展的に改組し、財団法人宮城県国際交流協会設立

1989年10月 国際交流コーナー（研修室、交流ラウンジ、図書資料室）を設置

1990年1月 自治省（現総務省）より地域国際化協会の認定を受ける

2012年4月 公益財団法人に移行し、名称を公益財団法人宮城県国際化協会に改称

事業内容：

多文化共生への取り組み

- 日本語講座の開設
- 日本語サポーターの紹介
- 保健・医療及び生活相談通訳サポーターの派遣
- みやぎ外国人相談センターの設置
- 外国籍の子どもサポートセンターの設置
- ニューカマーのための生活適応支援プログラムの実施
- 災害時通訳ボランティアの派遣
- 技能実習生等との共生の地域づくり推進事業

東日本大震災以後、全国的に外国人技能実習生は増加の一途をたどっています。しかしながら、行政においては、制度そのものや地元の技能実習生についての理解が充分とは言えず、また、一般市民の間でもそれは同様で、現状としては、本県内では技能実習生が「見えない存在」となっています。

こうした状況の改善のため、当協会では、平成28年度、塩竈市において水産加工企業で働く技能実習生と地域住民とのつながりを深める「技能実習生と地域を

つなぐプログラム」を実施し、一定の成果を上げました。このプログラムの実施を通して、技能実習生と地域をつなぐ人材や適切な機会が存在すれば、両者の距離が近づき相互理解を深めることが可能であることが確認できましたので、平成29年度以降は、対象範囲を広げ、県内の様々な市町村で防災研修、交流会等を展開しています。

- 私費留学生を対象とした生活資金の無利子貸し付け

国際交流・国際協力に関する事業

- 機関紙「みやぎの国際情報誌倶楽部 MIA」の発行
- 国際理解教育推進のための外国人講師派遣
- 日本語教育教材・国旗の無料貸し出し
- 『みやぎの国際活動団体 DIRECTORY』の作成

「みやぎの国際活動団体 DIRECTORY」は、宮城県内の国際活動（国際交流・国際協力）に携わる団体及び関係機関をネットワークングすることにより、それぞれの活動をより有機的なものにしていただくことを目的として作成したものです。

- 県内市町村国際交流協会
- 親善交流を主たる目的とする団体
- 特定の国や地域との親善交流を主たる目的とする団体
- 国際協力・支援を主たる目的とする団体
- 在住外国人が主たる会員の活動団体
- その他・在住外国人相談支援活動団体
- 国際活動団体との連絡会議の開催
- 国際交流団体の行催事の開催に対する協力
- 「みやぎのふるさとふれあい事業」
- 国際協力セミナーの開催
- 宮城県海外研修員日本語研修の実施
- 海外移住者への支援

以上。

下記は団体より得た資料を添付する。

多文化共生事業事例集				年度
				29
団体名	公益財団法人 宮城県国際化協会	助成金名：多文化共生のまちづくり促進事業	ジャンル	
		事業費総額 741千円	意識啓発・地域づくり	
事業名	技能実習生との共生の地域づくり推進事業			
特徴	技能実習生が増加の一途を辿っているものの、地域で孤立する状況となっていることから、地域社会とのつながりを作るための様々な取り組みを実施した。			
事業のポイント		事業の概要		
<p>◇技能実習生を地域住民として少しでも「見える存在」とするため、市町村職員や一般市民を対象とした多様且つ全県的なプログラムを実施した。</p> <p>◇技能実習生や受入企業などの当事者の話を聞く機会や、実習生と市民とが直接交流する機会を設けた。</p> <p>◇交流会やセミナーでは出来る限り技能実習生が「主役」となり、日本人側がサポート役に回るよう配慮した。</p> <p>◇市町村職員を対象とした研修は県との共催で実施し、県の多文化共生施策においても、技能実習生の存在を意識してもらう契機とした。</p>		<p>1. 市町村職員を対象とした研修会の開催 県内市町村の多文化共生推進担当職員等を対象として、住民としての技能実習生について理解を深めてもらうための研修会を県国際企画課との共催で実施した。 ・実施日：9月8日(金) ・参加者数：28名 ・内容：技能実習制度及び宮城県における受入状況の説明、実習生と地域とのつながりづくりの事例紹介等</p> <p>2. 一般市民向けのセミナーの開催 地域住民としての技能実習生について理解を深めるためのセミナーを開催した。 ・実施日時：1月28日(日) ・参加者数：90名(うち実習生40名) ・内容：技能実習制度についての説明、企業での受入事例の紹介、インドネシア人実習生による民族舞踊、ベトナム人実習生による実習内容の紹介、参加者同士の懇談等</p> <p>3. 技能実習生をサポートする人材の育成 実習生の日本語学習及び地域住民との関係づくりをサポートするために役に立つ情報や基礎的な知識を身に付けるための講座を実施した。 (1) 仙台会場 ・実施日時：7月15日(土)、29日(土) ・参加者数：29名 (2) 石巻会場 ・実施日時：1月15日(月)、22日(月) ・参加者数：33名 内容：外国人技能実習制度について、企業における受入の実例、地域におけるサポートの実例、やさしい日本語について、実習生出身国の文化と言葉、等 ※仙台会場・石巻会場共通</p> <p>4. 実習生と地域住民との交流の場の提供 (1) 石巻 市民団体の主催する日本語教室で学ぶベトナム人技能実習生と地域住民との交流会を開催した。 ・実施日：10月1日(日) ・参加者数：約120名(うち実習生33名) (2) 仙台 ベトナム人技能実習生が寮の近くにある小学校を訪問し、ベトナム紹介、児童による日本文化紹介等を通して交流を深めた。 ・実施日：11月28日(火)、29日(水)、30日(木) ・参加者数：実習生計10名、児童計93名 (3) 気仙沼 ベトナム人技能実習生が高校を訪問し、高校生と懇談した。 ・実施日：12月16日(土) ・参加者数：実習生2名、生徒教員約50名 (4) 塩釜 インドネシア人技能実習生と H29年度「技能実習生と地域をつなぐプログラム」に参加した日本人、町内会役員、その他関係者との交流会を開催した。 ・実施日：1月14日(日) ・参加者数：50名(うち実習生20名)</p>		
事業の背景・目的				
<p>◇県内の技能実習生の数は、東日本大震災前と比較して3倍以上になっており、なかでも、沿岸部の水産加工業や内陸の建設業の分野の実習生が多く、震災からの復興を担う貴重な人材となっている。</p> <p>◇しかし、多くの一般市民は上述の実態を知らず、実習生も職場以外で人間関係を築く機会が限られていることから、地域住民と実習生の間に距離が生まれている。</p> <p>◇そうした状況の改善のため、H28年度に「技能実習生と地域をつなぐプログラム」(多文化共生のまちづくり促進事業助成対象)を塩釜市内でパイロット的に実施し、適切な機会があれば、実習生と地域住民の距離が近づき相互理解を深めることが可能であることが確認できた。</p> <p>◇技能実習生は今後も増えることが予想されることから、H28年度事業から対象地域及び内容を拡大し、彼らを地域住民として受け入れるための環境づくりを目指した。</p>				
				
ベトナム人技能実習生と地域住民との交流会		技能実習生による小学校でのベトナム理解講座		

事業実施における工夫点・事業の成果等

◇市町村職員を対象とした研修会では、専門機関である国際研修協力機構(JITCO)職員に制度概要を説明してもらったほか、当協会の「技能実習生と地域をつなぐプログラム」の成果について説明し、市町村でも地元の技能実習生との共生の地域づくりを考えてほしいと伝えた。参加者からは「今後実態の把握に努め、地域住民との交流の機会を作りたい」といった声が聞かれ、職員の意識啓発の一助になったと考えられる。

◇一般市民向けのセミナーは、技能実習生をさまざまな角度から紹介し、地域住民としての技能実習生について理解を深めてもらう場とした。参加者へのアンケートでは全員が「技能実習生について理解が深まった」と回答した。また、「技能実習生を知り身近に感じるよい機会だった」「仕事以外の姿が若者らしく、楽しんでいる姿を見て安心した。このような若者を大切にしたい」といったコメントが見られ、技能実習生を新たな視点で捉える契機となったことが窺える。

◇サポート人材の育成講座では、「やさしい日本語」の使い方や日本語能力試験の概要等、日本語学習支援に役立つ基礎情報を伝えたほか、サポート経験者の体験談を基に、日本語学習支援にとどまらず、職場以外の人とのつながりが持ちにくい技能実習生と地域社会との接点になるような関わりをしてほしいと伝えた。また、受入企業から「最近の技能実習生は日本語・日本文化への興味関心が高い」「交流を通して技能実習生の見聞を広めてほしい、相互理解を深めてほしい」という話があり、企業側も地域住民によるサポートに意欲を見出していることが確認できた。

◇技能実習生と地域住民との交流の場の提供は、石巻、仙台、気仙沼、塩釜の4地域で計6回実施した。石巻では、市地域振興課、市民団体と連携し、同団体主催の日本語教室で学ぶベトナム人実習生と地域住民との交流会を開催した。実習生自らのプレゼンテーションで、地域の基幹産業である水産加工業や建設業に従事する彼らが震災からの復興の一翼を担っていることを伝えるとともに、手作りのベトナム料理の試食等を通して、普段は接点の少ない実習生と地域住民が直接交流する機会を創出した。実習生からは、「ベトナムのことを世界に紹介したい」という自分の夢がかなった」「ベトナムの文化や歴史を紹介できて、幸せと誇りを感じた」という感想が寄せられ、普段の実習では得られない達成感を味わったことが窺えた。

仙台では、スーパーの総菜加工に従事するベトナム人実習生が寮に隣接する小学校を訪れ、ベトナム文化や実習内容の紹介等を行った。系列スーパーを利用したことのある児童も多数おり、自分たちの暮らしと技能実習生とのつながりを実感してもらう機会ともなった。

気仙沼では、高校で当協会職員が地域における外国人労働者・技能実習生の現状について説明した後、船の溶接作業に従事するベトナム人実習生2名が実習内容を紹介し、生徒からの質問に応じた。同校は文科省のスーパーグローバルハイスクール(SGH)の指定校であるが、今回の取組は、生徒が身近な「グローバル化」について理解を深める場となった。

塩釜では、前年度事業に参加していた「地域交流サポーター」(※)及びその知人、町内会役員、警察官等とインドネシア人実習生とが交流を深めた。前年度の事業終了後もNPOが主体となって、または「地域交流サポーター」の関わりによって実習生が地域との交流を続けていることを振り返る時間も設け、今後もそうした取り組みを続けることを確認した。※「地域交流サポーター」: H28年度「技能実習生と地域をつなぐプログラム」に参加し、実習生と継続的に交流していた市民ボランティア。

◇本事業では、地元の市民団体等と何らかのつながりのある企業や、それまでの当協会事業を通して関わりがあった企業で働く技能実習生が主な対象となったが、上述の各プログラムの実施に当たっては、事前に担当者による趣旨の説明し、企業側の理解を得ることに配慮した。

今後の課題・将来に向けての展望等

◇技能実習制度の拡充、新しい在留資格の創設等、外国人労働者が今後も増加することが見込まれるなか、受け入れる側がこのことに関心を持ち、地域の新しい住民として関係を築く意識を持つことが今後も一層求められる。

◇今回の事業で得た経験を基に、今後も市町村や市民団体等と連携を図って地域住民と技能実習生等の労働者が接点を持つ場を創り出し、共生の地域づくりを推進する取り組みを続けていく予定である。

◇当協会がこのような事業を直接的に手掛けることなく、県内各地域で、労働者をはじめとした定住外国人を自然な形で受け入れ、各種地域活動に積極的に巻き込むような取り組みが行われることが望ましく、それを促す働きかけをしていく必要がある。

事業担当者のふりかえり

- ⇒ メディア上の技能実習生関連のニュースの大半はネガティブなもので、ともすれば一般市民の間でもその存在がマイナスのイメージで捉えられがちである。しかしながら、適正に受け入れて地域社会と実習生の関係づくりを望む企業も存在し、また、実習生自身も日本語や日本文化への関心が高く、地域住民との交流に積極的な人が多いことを実感したし、それはこの事業に参加した人たちにも伝わったのではないかと。
- ⇒ 技能実習生は、「労働者」としてのみならず、さまざまな形で地域の活性化に貢献できる存在であることもわかった。今後、そうした認識が広まり、仕事以外でのさまざまな場面でも、彼らの社会参画が進むことが望まれる。

外国人も地域の仲間 技能実習生、市民と交流・仙台

県内で暮らす外国人技能実習生について理解を深めてもらうと、県国際化推進会は28日、仙台市青葉区の市民区民活動サポートセンターでセミナーを開いた。

県内の水産加工会社などで働くインドネシア人とベトナム人の技能実習生約40人と、市民約50人が参加。実習生を受け入れている企業4社が、日本語の実習生の働きぶりや、仙台周辺の住民との交流行事に参加する様子などを紹介した。

インドネシア実習生を受け入れている塩釜製菓の「せんぽよれん製菓」の佐々木藤さん(53)は「実習生は積極的に活動熱心。日本人従業員も刺激を受け、職場の活性化につながっている」と語った。

実習生と実習生が勤務する時間もあり、インドネシアとベトナムの音楽が響きあわれた。

インドネシア人実習生が年増者に歓迎の気持ちを表す民族舞踊を披露した。

石巻市の産産会社「ヤマトミ」で働くベトナム人のグエン・ティ・トアさん(27)は「もっと多くの日本人と知り合い、日本の文化を知りたい」と話した。

会場の主催者(しゅくり)高橋子さん(65)は「これまで労働者としてしか実習生のことを見ていなかった。機会があれば、同じ地域住民として交流したい」と述べた。



インドネシア人実習生(左)とベトナム人実習生(右)が市民らと交流する様子

飯村真由

河北新報電子版(2018年1月31日)



サポート人材の育成講座

「技能実習生と地域をつなぐプログラム」について

公益財団法人宮城県国際化協会

1. 目的

地域の産業の貴重な担い手となっている技能実習生を対象として、防災研修や地域住民との交流の機会を提供し、技能実習生も地域住民として取り込んだ形での共生型社会の構築を目指すもの。

2. 主催

公益財団法人宮城県国際化協会（MIA）

3. 助成

（一財）自治体国際化協会「多文化共生のまちづくり促進事業」

4. 後援

塩竈市

5. 対象

塩釜市内の企業で実習をしている技能実習生及び地域住民

※技能実習生：ぜんぎょれん食品(株)、(株)東北トクスイで実習中のインドネシア人21名

6. 実施期間

平成28年6月～12月

7. 内容

（1）「地域交流サポーター」の育成

この事業に参加し、技能実習生との交流活動を支援する「地域交流サポーター」を育成する講座を実施した。

日時	場所	内容	講師
6/25(土) 13:30～16:30	塩竈市公民館	事業説明、地域の国際化の現状、技能実習生受入の現状、インドネシアの生活習慣	ぜんぎょれん食品、MIA 日本語サポーター、留学生等
7/2(土) 13:30～16:30	塩竈市公民館 本町分室	入門インドネシア語、外国人とのコミュニケーションのコツ	MIA 日本語講座講師、留学生

（2）「日本語交流教室」の開催

技能実習生と「地域交流サポーター」を対象として、参加者の日本語によるコミュニケーション能力を高めること、及び参加者同士の相互理解を深めることを目的とした、日本語を用いた対話活動や交流会の実施に向けた共同作業を行う場を設けた。

回	日時	場所	内容
1	7/24(日) 13:30～15:30	塩竈市民交流センター	参加者同士の自己紹介
2	7/31(日) 13:30～15:30	塩竈市北浜コミュニティセンター	「私の健康法・ストレス解消法」というテーマでの対話活動（『にはんごおしゃべりのたね』(スローネットワーク)活用)
3	8/7(日) 13:30～15:30	同上	防災について学ぶ（防災の基礎知識、防災用品の活用法、非常に使う用語等）
4	8/21(日) 13:30～15:30	同上	交流イベントの準備
5	9/4(日) 13:30～15:30	同上	同上
6	9/18(日) 13:30～15:30	同上	同上
7	12/11(日) 13:30～15:30	同上	プログラムの振り返り

(3) 交流イベント

技能実習生と地域住民との交流の機会を設け、地域住民のインドネシア及び技能実習制度に対する理解を深めることで、多様な文化背景を持った人たちとの共生の地域づくりの一助とすることを目的とした公開型のイベントを開催した。

- ・実施日：平成28年9月25日（日）
 - ・場所：塩竈市公民館大会議室
 - ・参加者数：約100名
 - ・内容：インドネシア文化の紹介・実習内容の紹介・民族舞踊・インドネシアに関するクイズ・インドネシア料理の試食・民族衣装の試着等
- ※当日の様子はNHK仙台のニュースで放送。

(4) スタディツアー

本県の風土や環境保護活動について共に学ぶとともに、地域の食文化の一つである「芋煮」の調理と試食を行うことで、実習生の本県に対する理解を促進するとともに、参加者同士の交流を深めたためのスタディツアーを実施した。

- ・実施日：平成28年10月2日（日）
- ・訪問場所：伊豆沼・内沼サンクチュアリセンター、ラムサール公園広場
- ・参加者数：約150名
- ・協力：栗原市国際交流協会

(5) 街あるき

地元NPOのガイドにより市内中心部の施設等を歩いて巡ることで、自分たちの暮らす地域について理解を深めること、新たな魅力に気づくこと、及び参加者同士の交流を深めることを目的とした「街あるき」を実施した。

- ・実施日：平成28年10月23日（日）
- ・訪問場所：御釜神社、旧あびや旅館（カフェはれま、塩竈まちかど博物館）、おさんこ茶屋、荻原醸造
- ・協力：NPO みなとしほがま



日本語交流教室



交流イベント



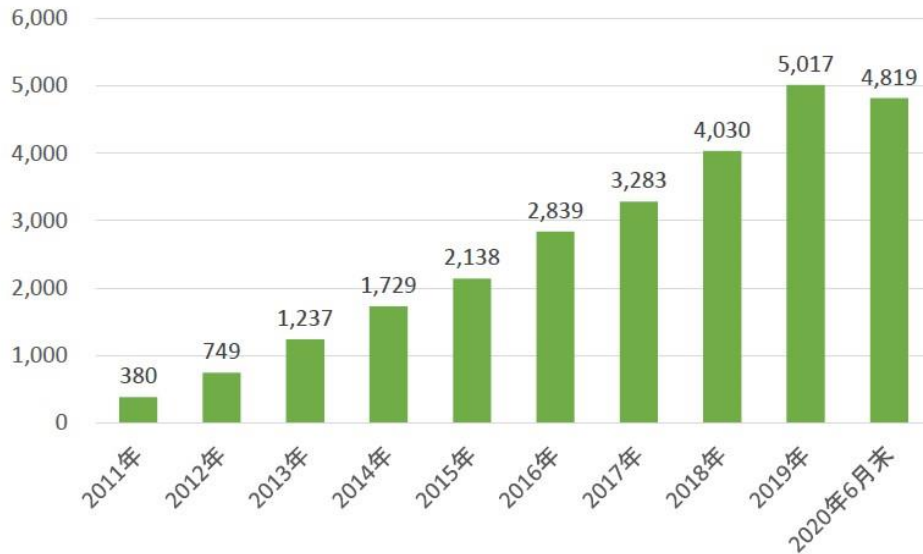
街あるき



スタディツアー

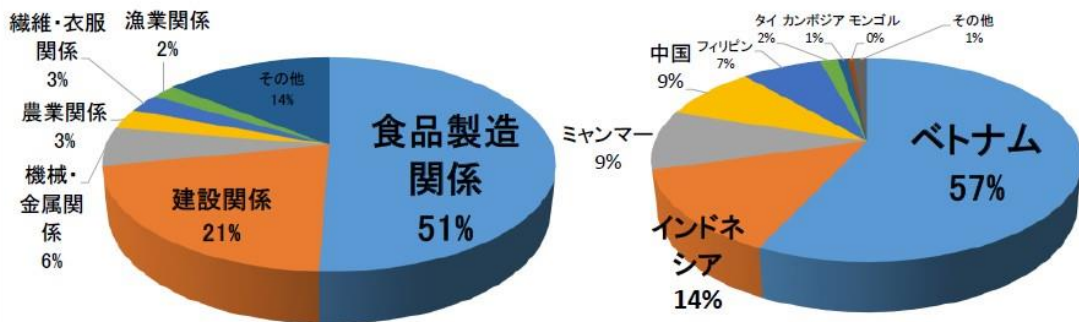
(2) 宮城県内の現状

宮城県内の技能実習生数の推移



・法務省データを基に作成
 ・2020年以外が各年12月末現在

宮城県内の技能実習生の職種と国籍



職種別 技能実習計画認定件数構成比
 (令和元年度)

国籍・地域別 技能実習計画認定件数構成比
 (令和元年度)

外国人技能実習機構(OTIT)令和元年度業務統計を基に作成

3. 技能実習生をめぐる「地域の課題」の 解決につながる宮城県内の取り組み

(1) 宮城県国際化協会による取り組み

年度	事業名	特徴	内 容
H 28	「技能実習生と地域をつなぐプログラム」(H28年度CLAIR多文化共生のまちづくり促進事業補助事業)	塩釜市に地域を限定してパイロット的に実施	<ul style="list-style-type: none"> 技能実習生をサポートする人材の育成 日本語交流教室(全7回) スタディツアー 市民との交流イベント 街あるき
H 29	「技能実習生との共生の地域づくり推進事業」(H29年度CLAIR多文化共生のまちづくり促進事業補助事業)	H28年度成果を踏まえて地域を拡大して実施	<ul style="list-style-type: none"> 市町村職員を対象とした研修会 一般市民向けのセミナー(仙台) 技能実習生をサポートする人材の育成(仙台、石巻) 技能実習生と地域住民との交流会・懇談会(石巻、仙台、気仙沼、塩釜)
H 30	「技能実習生地域共生推進事業」等	他団体の取り組みに協力する形で実施	<ul style="list-style-type: none"> 市町村職員を対象とした研修会 技能実習生と地域住民との交流会・懇談会(塩釜×2、気仙沼) 防災研修(気仙沼)
R 元	「技能実習生地域共生推進事業」等	他団体の取り組みに協力する形で実施	<ul style="list-style-type: none"> 技能実習生と地域住民との交流会(塩釜×2) 防災研修(気仙沼) 一般市民向けのセミナー(多賀城)
R 2	「技能実習生等との共生の地域づくり推進事業」	県からの委託事業として実施	<ul style="list-style-type: none"> 技能実習生をサポートする人材の育成(多賀城) 技能実習生と地域住民との交流会(多賀城) 防災研修(気仙沼、多賀城)

上記事業校外の取り組み

- ・機関紙で技能実習生や支援団体にインタビュー
- ・外部団体の各種研修で事例を紹介
- ・大学に出講する際に技能実習生をゲストと呼ぶ
- ・日本語学習支援
- ・各種セミナーで技能実習生に登壇してもらう



スタディツアー：郷土料理の「芋煮」の鍋を囲む



スタディツアー：環境保護学習施設を訪問



街あるき：老舗の味噌醤油屋さんの前で



街あるき：地元NPOのガイドで散策

その後、塩釜市内では・・・

H28年度事業で「地域交流サポーター」として参加していた方が、その後、塩釜国際交流協会の会長となり、同会として、技能実習生を対象としたさまざまな取り組みを展開中。当協会も事業を共催するなどして連携。



河北新報(2020.10.31)



ベトナム人技能実習生が市内小学校を訪問し、児童と交流。(主催：塩釜国際交流協会、共催：当協会/内容：技能実習制度の説明、受入企業担当者による実習内容の紹介、技能実習生によるベトナム紹介) 2020年2月

次年度以降、多賀城市内では・・・

公民館を会場とした日本語教室の開設を目指し、今年度と同じ協働体制で取り組む予定。

※ <多賀城市民活動サポートセンター>の関わりについて

- ・「企業×地域づくり」の事業を展開しているなかで、市内の技能実習生雇用企業とつながる
↓
- ・市内に暮らす技能実習生を交えた「街あるき」を開催する際に当協会とつながる（R元年度）
↓
- ・当協会から提案をして、多賀城市国際交流協会にも参画してもらい、技能実習生について理解を深める市民向けの研修会を連携して開催（R元年度）
↓
- ・多賀城市民活動サポートセンターの声掛けで、技能実習生が多く暮らす市内大代地区の公民館にも参画してもらい、4者協働（公民館、多賀城市国際交流協会、多賀城市民活動サポートセンター、当協会）で事業を展開（R2年度）

市民活動・地域づくり全般の促進に携わる中間支援組織 × 多文化共生

レアケース？

他地域でもあっていいのでは？？

当協会事業に参加した技能実習生の感想

もっと多くの日本人と友達になりたい。



この交流会を通じて、日本の文化、生活などを理解できました。

会社以外の日本人と交流できて、日本語を学ぶいい機会でした。

子供たちがベトナムを理解してくれて嬉しかったです。

ベトナムの文化、歴史を紹介できて、ベトナム人として、幸せと誇りを感じました。

この機会に、新しい友達を作ることにも出来ました。両国の交流を深め、母国を紹介することも出来ました。とても楽しく、素晴らしい交流会でした。とても感動しました

やさしい地元の方とコミュニケーションがとれて嬉しいです。

日本の方たちにミャンマーのことに興味を持ってもらっていると感じました。

どのようにして受入企業とつながったのか・・・

- ・当協会の登録ボランティアが技能実習生の日本語学習をサポート
 - ↓
 - ・その技能実習生の受入企業につないでもらう
 - ↓
 - ・その企業に別の企業を紹介してもらう。
 - ↓
 - ・それらの企業の技能実習生と一緒に実施したイベントに、別の企業担当者が参加。「一緒に何かしませんか？」と提案
-
- ・市の産業振興担当課からの紹介
 - ・市の多文化共生推進担当課からの紹介
 - ・市会議員からの紹介
 - ・日本語教室を実施している市民団体からの紹介
 - ・「企業×地域」の活動に取り組んでいるNPO支援組織からの紹介

(2) 県内市町村による取り組み

塩釜市



市が多言語表記の招待状を送り、技能実習生が成人式に出席。
(2020年1月)

コロナウイルスの影響を受けている技能実習生に、市が食料を詰めた「応援パック」を支給⇒技能実習生が感謝の手紙を市長に書く⇒技能実習生が市長に感謝の言葉を直接伝える場を市が設定。
(2020年8月)



5. 市民団体・行政などによる最近の取り組み



加美町国際交流協会主催の「異文化交流を楽しむ会」(2019年3月)
町内の企業8社に勤める技能実習生も参加



実習生との交流イベント(主催：県、共催：塩竈市・MIA)の様子が、市報「広報しおがま」(2019年3月号)の表紙に

20



日吉山王神社(松島町)例大祭(2019年4月)
インドネシア人技能実習生が神輿の担ぎ手として参加

※「東北家族」(インドネシア人技能実習生の親睦団体)提供



多賀城市市民活動サポートセンター主催の「ユニバーサルまちあるきツアー」(2019年6月)
多賀城市内および塩竈市内の企業3社に勤める技能実習生が参加

21

付録 F：松山鋼材株式会社へのインタビュー調査の質問票

松山鋼材株式会社へのインタビュー調査で用いた質問票を添付する。

1, 貴社に関して (HP は一通り拝見しました。)

- 1-1 どのような会社か教えてください。
- 1-2 貴社のインドネシア拠点会社に関して教えてください。
- 1-3 なぜインドネシアに進出したのですか。
- 1-4 SNS にて工場の様子を多く発信されているかと思いますが、発信を大事にされている理由はなんですか。
- 1-5 今後の展望を教えてください。

2, 外国人従業員に関して

- 2-1 外国人従業員は何人いますか。
- 2-2 外国人従業員に対する職場環境の整備において実際に行っていることや、心掛けていることはありますか。
- 2-3 外国人従業員と一緒に働くにあたって、日本人従業員に対して行っている指導等がありますか。
- 2-4 森のモスクを作るに至ったきっかけは何ですか。また、それらはどのような影響をインドネシア人技能実習生たちに与えていると思いますか。
- 2-5 自助共助としての行政や民間団体との草の根的連携や、立場の異なるステークホルダー同士の連携等があれば具体的に教えてください。またそれら連携から期待されるインパクトは何ですか。
- 2-6 貴社で働いた経験が、外国人従業員の帰国後どのように活きると思いますか。
- 2-7 外国人従業員を雇うのであれば、会社として何か心掛けたほうが良いことはありますか。

以上。

付録 G：松山鋼材株式会社インタビュー調査の調査結果

松山鋼材株式会社の調査結果を添付する。

松山鋼材株式会社調査結果

インタビュー実施日：2021年10月28日

インタビュー形式：対面インタビュー

所用時間：1時間40分

インタビュアー：池本先生、田村

インタビューイ：代表取締役 向後賢司さん、常務取締役 向後善子さん

1, 貴社に関して

1-1 外国人技能実習生を受け入れるようになった背景を教えてください。

20年ちょっと前から実習生を受け入れているとのことだったが、受け入れるようになったきっかけは何か？

その当時は飯岡のみならず、全国的に不法滞在が多く、飯岡も不法滞在が多かった。ある時、イランの人が飛び込んできて「仕事で使ってくれ」ときた。その当時はまだ実習生などを受け入れていなかった。20年以上も前の時代なので、その当時外国人を雇うと白い目で見られてしまうのではないかという懸念があったのが当時の本音だった。その当時の彼らに対しても「ちょっとうちでは厳しい」という話をしていたが、何度も何度も訪ねてきた。来れば日本語は上手だし、何よりも我々をくすぐる会話が上手であった。「自分の妹を大学に行かせたくて、医学の道を歩ませたい。自分は日本でお金を貯めてイランに帰りたい。休まなくてもなんでもいいから仕事を与えてくれ。」という話に心を打たれ、そのイラン人を採用したら、他のイラン人やそのイラン人の弟がくるようになった。一番多い時は不法滞在のイラン人が4人、バングラデシュが2人、韓国が1人いた。その当時は、警察も不法滞在がいることは承知しており、事件を起こさないことと、どこでどういう人たちが働いているかを把握できていれば、不法滞在であっても目を瞑っていた時代であった。

→そうこうしているうちに全国的に問題やら事件が起きて、世の中が不法滞在はダメという風潮になってきた。不法滞在者をそのまま雇用すると会社の信用に関わると思い、泣く泣く彼らに頭を下げて会社を辞めてもらった。

→辞めてもらった後には、7-8人で回していた穴が埋められず、労働力的なところで困ってしまった。そこで県庁に連絡をし、相談をしたところ、「技能実習制度というものがある」と言われ、どういう所が扱っているか紹介をしてもらった。また、どういう国の実習生が良いかと相談したら、その当時は確か、インドネシア・中国あたりを勧め

られて、県の職員に深い意味はないだろうが「インドネシアあたりが良いんじゃないでしょうか」と言われたところからインドネシア技能実習生を受け入れている。

インドネシアからの実習生を受け入れて良かったと思うのは、彼らの笑顔が良い。彼らと会話をするのも楽しみだし、インドネシアからの実習生が来るのを楽しみにしている。

これは何年ぐらいの話でしょうか？

実習生が入って来たのが1997年で、1992年ぐらいに不法滞在の方を受け入れていた。→1997年から3人のインドネシア人研修生から始まり、その当時は、社員数は50人以下だったので毎年呼べる技能実習生がマックス3人だった。一度の研修で3年間入られるので、最大で9人同時にいた時もある。またある年は仕事の関係で受け入れ人数を1人に減らしたこともあったが、ほぼ9人で推移していた。その後段々社員数が100人を超えたので、いっぺんに呼べるのは6人であるが、6人を2回ずつに分けて12人を1年に呼ぶことができる。

会社の背景から話すと、一昨年国立競技場の仕事に携わり、ドーナツ型の国立競技場の周りは木が植えられているがその中は全て鉄で、そこを全周松山鋼材で請け負い、また天井も請け負った。国立競技場やオリンピックの施設関連の仕事を行なっているときは、東京都内でオリンピック開催中に都内にブルーシートや工事現場があると見栄えが悪いことから、強い指導があったわけではないが、都内の仕事を抑えていた。そのため、オリンピック/パラリンピックが終わったら仕事がバブルになるよと聞いていた。そのため意識的に実習生を増やし、40人近くになったのだが、オリンピックが1年伸び、バブルも今年にずれ込んだ。そんな状況でありつつも、今実習生は帰る子供（実習生）はいても、来日する子供（実習生）がいないため18、9人ほど人が減り、現状は仕事があってもお断りをしており、非常に人間的に苦しい。

鉄鋼新聞という鉄の業界での新聞に自分の考え方を訴えた。建設現場は外国人技能実習生に頼らざるを得ない。それが今完全に入国できなくなり、実習期間を終えた実習生の出国だけは出て行くため、供給が減っている。飲食店などが困っている以上に建設業界は大変だと考えている。それを一度鉄鋼新聞の一面に掲載させていただいた。私にしてみると、現場の労働的な面で呼びたいのと、来日する予定の子供（実習生）が12人いる。その子供（実習生）が日本に来られないとなると、向こうの家族も困るだろうと思う。

インドネシアから実習生を松山鋼材に派遣している団体（アイムジャパン）が抱えてい

る、日本に派遣予定だが、コロナの影響で日本に来られない実習生が約5万人いる。実習生は大体10万は家族に送金しているから、5万人X10万円で50億円もの外貨がインドネシア国内に入らないから、インドネシアの労働省も困って早く入国させてくれないかとかけあっているようである。

今は緊急事態宣言の解除に伴いルールを緩和しているが、実習生を守るためにもこの間までは会社のルールをきつく決めていた。千葉と東京には行ってはいけないことや、各自のスーパーやコンビニでの買い物も禁じた。仕事の休み時間を2時間与えるから会社の車でスーパーに行って1週間分の食材を買わせた。彼らは忠実に会社のルールを守ってくれた。

派遣する管理団体がまず優良管理団体という点数をとれていないといけず、次に受け入れ企業も優良受け入れ企業という点数を取らないと行けない。そして3年の実習を終えた子供たち（実習生）が新たな言葉の試験とものづくりの試験に合格しないと、さらに2年の更新ができない。それに受かるためにうちでは日本語を教えたり実技を教えたりしている。

アイムジャパンという管理団体を通して実習生を受け入れている。アイムジャパンが派遣している実習生の中で一番多いのがインドネシア人。

→実習生として松山鋼材で受け入れているのはインドネシア人だけ。

→アイムジャパンはインドネシア国内に学校を6、7箇所持っており、一箇所に100人ぐらい生徒がいて、その中で鉄鋼業を希望するものを面接して、受け入れている。

→現在ネパールから男女3人、ベトナムから女性1人、技術人文知識国際業務のビザで働いている。元々は留学生で、新卒の従業員として採用した。

技能実習制度に関しては鎖国的な要素が強いと思っている。海外行ったら様々な国の人が個々の責任と生活のために頑張っている。自由で権利を持ってさらに責任を持つ社会であるべきだと考える。

震災をきっかけに卒業していった実習生と連絡が取れるようになったと言っていたかと思うが、卒業した実習生のネットワークはあるのか？

現地法人に卒業した実習生のネットワークを作るように指示しているが、震災時に実習生の呼びかけの音頭をとったZ氏が日本に来てしまっていること、そして彼ももうすぐ永住ビザが降りる手続きに入ろうとしていることから進んでいない。帰国後に連絡が取れない子が半分以上はおり、ある意味ではその後が心配でもある。実習生が日本に来るのは、言葉を悪く言えば出稼ぎである。出稼ぎである故に、一番遊び盛りの若い

時に親元を離れて、3年間も日本に来ている。彼らの人生で一番大事な若い時期に日本に来て、日本での経験が、精神面でも経済面でも将来の生活の糧になるようにならないと申し訳ないという意識を私は持っている。日本では使わず、少しでも多くお金を貯めて帰れと指導をしているが、それよりも帰国した後の生活をできれば様々な面でフォローしてあげたいと考えている。ところが、最初に帰って行った実習生は帰国したらすぐに大きな家を建てたり、田んぼや畑を購入した人は財産になるからまだいいが、バイクを買ったりした人もいる。またインドネシアの文化で「人に施す」という文化があり、彼らが日本で働いている間も、または帰国した後も、両親のもとへ親戚から遠い親戚まで様々な人が訪れ「お宅の〇〇が日本へ言って随分お金を稼いでいると聞いたのだけでも、できれば私のところ困っているから少しお金を貸してくれないか？」というケースが結構ある。最初の卒業生2、3人から帰国後「自分の家に送金したお金が、帰国したら全くない。両親が親戚中にお金を配ってしまった」という連絡を受けた。それから「日本も景気が悪いから、お給料は少ないですとあらかじめ言っておきなさい。またインドネシアは月給2、3万の国だから、毎月2、3万円を長く送金してあげなさい。一度に50万、100万のお金を送金したらすぐに無くなってしまう。」という説明を行っている。実習生が実習後に、第二第三の人生を歩めるように、日本に来て働いて貯めたお金とかけた時間を犠牲にさせたくないと思っている。そのためにも、選択権は彼らにあるが、3年で帰る子に、もう2年松山鋼材で働くことを勧めている。これらは彼らを1社員として、また私は年もいっているので彼らの親父として、人生の遠回りをさせたくないと言って言っている。

まとまった1つのグループはないが、FBの方では帰国した実習生と全員ではないが、ほとんどの方とは繋がれてはいる。

1-2 技能実習生の受け入れは企業単独型で行っているのか、団体管理型で行っているのか。

団体管理型

1-3 SNSにて工場の様子を多く発信されているかと思いますが、発信を大事にされている理由はなんですか。

これには会社のPRに関しての考え方から来ている。

松山鋼材は営業活動を行わない。営業マンがいない。工場が都心部になく、仕事に関東全域を市場としているから回りきれない。代わりに消費者が営業を行ってくれて、松山鋼材に仕事を出してくれている。宣伝媒体としては新聞広告や、ネット上のSNSを活用して、松山鋼材で何が出来るかどういいうものができるかということを訴えている。特に、

他の会社と同じものを作っている、作る方法と手段とやり方が違うということを訴えたい。

2, 外国人従業員に関して

2-1 外国人従業員は何人いますか。

社員数：106人

外国人従業員：30人、内21人がインドネシア人技能実習生

9人ネパール・ベトナム・インドネシア・日系アルゼンチン

技能実習生：年12人受け入れている。

→技能実習生たちは社長のことを「お父さん」と呼ぶ。

実習生は全員男性なのか？

全員男である。

飯岡には女性のインドネシア人はいるのか？

介護職の実習生で女性の方は最近増えてきたように思う。

技能実習生のみならず、外国人従業員を受け入れるようになった背景は何かあるか？

学校の先生からの要請があって、受け入れた。面接をしてみたら頭も良いし、日本語の両力が高いこともわかった。言葉に関しては時間と共に覚えて慣れて行くものだと考えているから、しゃべれるしゃべれないで採用するつもりはない。彼らの熱意を感じると老婆心的な同情をして、自分の考えとしては会社の経営や採算上許せる範囲で多くの日本人外国人を問わず多くの人を受け入れたいと思っている。人と人との接点ができるのは財産だと思うので、いつか娘たちの時代に、娘たちがインドネシアへ行きました、どこかの国に行きました、誰誰がいるね会いに行こうか、そんな繋がりができるといいなと思っている。

学校の先生からの要請と言っていたが、それはどんな要請であったのか？

たまたま飯岡出身の先生であり、このコロナ禍で留学生が就職難になってしまった。本来であれば商社で通訳などの仕事を得ることができたが、大手であればあるほどかなり自宅で仕事ができる時代になってしまったからか、入口が狭くなったようである。留学生の就職先を見つけるにあたって先生たちも苦勞をし、就職先が見つからない留学生が相当数帰国している。日本に夢を持って来た人たちが、志半ばで帰国するのは大変な事態だと捉えている。松山鋼材に面接に来た留学生は多くいて、一次面接30人程度をZoomで行ない、二次面接に10人通り、10人の留学生と全員話したが、みんな優秀

で働き口を見つけたいという意欲を全員から感じ取った。しかしながら松山鋼材現状を考えると雇えるのは4人が限界であり、一人一人に「私があなただを選ばなくても、がっかりしないでくれ。あなたのような人は絶対どこかで誰かが採用する。残念ながら自分の力が及ばないために全員を採用することができないので不採用になることもある。しかし、もしどこも行くところがなくて決まらなかった時にはもう一度私に連絡をください。その時には考えますよ」とお伝えした。

社員として外国人を受け入れたのはこのコロナ禍になってからなのか？

今回受け入れた4名は専門学校から来てくれたが、それは今年（2021年）になってから。一番初めに、実習生ではなく社員として受け入れた外国人はZ氏が初めて。東北大震災があって、震災の年に社長夫婦が初めてインドネシアへ渡航し、大勢の実習生たちがジャカルタに集まった際にみんなをまとめてくれていたのが実習1期生のZ氏。その方はジャカルタの日系企業で大活躍していたのだが、社長がインドネシアに来るなら私が人を集めますと率先的に協力してくれて卒業した実習生を集めてくれた。その時にZ氏が「もう一回お父さんと一緒に働きたくなっちゃったなあ。また日本に行きたい」という話になり、そこからどういうビザで来れるのか探って、初めてZ氏を外国人社員として迎え入れた。

それ以降はコンスタントに外国人の社員の採用も行なっているのか？

それ以降はZ氏の友人の方で、アトムジャパンを通して関西の方で実習をしていた方を採用したり、ハローワークを通じて働きたいという方を採用知りしたりしたことはあるが、ポツポツという形で、特別積極的に採用をしていたわけではない。技能実習生は入れ替わりで毎年採用していきたいと思っている。

技能実習生の面接において何か採用基準などはあるか？

インドネシアへ行くと学校の先生が技能実習生候補の学生の通知表を見せてくるが、通知表はほとんど見ない。一番見ているのは両親の職業と家族構成。インドネシアはここ10年でものすごく発展している。ある面接の際にお断りしたのは材木屋の息子さんで、真剣みが全く感じられなかった。しかし山の山の山奥から家族のために危険を冒してでも出稼ぎに行くんだという心持ちがしっかり見える子供（実習生）がいる。やはりそういう人は来日後も真面目に働き、お金も大事にする。またご両親が農業をやっている子供（実習生）も割としっかりしている。重要なのは態度と目の輝き。

いつも面接に行くときは、社員2人と娘婿を通訳として連れて行くなど5人くらいで、4泊5日程度で行く。事務所の人たちのほとんどをインドネシアに連れて行ったことがあるし、工場の社員も交代交代でインドネシアの技能実習生を担当している社員を優

先的に連れて行っている。そうすると日本人の社員も技能実習生の国がどういうところで、どういう暮らしをしているかわかるようになる。時と場合によっては実習生の家庭訪問などを行う。お互いに理解を深められるように、毎年、年に2回訪問していた。日本人社員をインドネシアに連れて行くようになってから、日本人社員の技能実習生に対する意識や見方は一気に変わったように感じる。ある意味では、インドネシアをもっと遅れた国だと思っている人もいたと思う。

20年前から実習生を受け入れているが、その時は派遣団体からの紹介のみで、場所が遠いことと、自分も中々休めないこともあって面接には行かず、ずっとお任せしていた。10年ちょっと経ってから東北大地震が起き、関東では唯一飯岡町が津波にあった。

→震災が世界的に報道されたので、音信不通だった技能実習の卒業生からFBなどを通して連絡がきた。

→この際、一度お礼がてらインドネシアがどういうところか行ってみようと思い立ち、初めてインドネシアを訪問した。グリーンの松山鋼材のTシャツをお土産に持っていた。

→現地ではリーダー格の技能実習卒業生が人を集めて、卒業した実習生が20人くらい、更にご家族を含めて50人くらいが出迎えてくれた。ジャカルタのシャングリラホテルで再会をした。

スマトラなどインドネシアの端からくると飛行機で6時間くらいかかる。とある卒業生は、社長に会うために山奥からバスで片道2日間かけてジャカルタに出てくるため、会社を1週間休むと言われた。それは「会社に迷惑がかかるから飛行機で来なさい。そのお金は私が負担するから」と遠方から来る人は全員飛行機で来させた。

インドネシアを訪問した際に、卒業生の家族などが社長を歓迎してくれ、初めての訪問であったが、自分の第二の故郷のように感じた。それからは毎年、年に2回ずつ実習生の面接に行くようになった。それからはインドネシアも十数回訪問し様々な街を訪問した。

長女の婿が会社に来ていたインドネシア人技能実習生。

→近くの鉄工所が景気が悪くなり、まずインドネシアの実習生を減らすとして、9人の技能実習生が帰国させられることになった。それを聞いた社長が「日本人が自分達の都合で呼んで、自分達の都合で帰すのは日本の恥だ」として、9人全員を引き取ると提案をしたところ、4人引き受けることになった。そのうちの一人が娘婿になった。

→現在はインドネシアのメダンというところに事務所があり、メダンは娘婿の出身地で、娘婿を社長にした現地法人を作った。

→現地法人の付近に北スマトラ大学(有名大学)があり、その日本語学科の学生が「外資系の会社」であるということから、面接希望が多く、今は半数くらいが北スマトラ大学の卒業生が働いている

→毎日現地法人と仕事のやり取りをしているが、最初に現地法人を作った際には英語で情報交換を行っていたが、その後ローマ字になり、今は漢字を交えた日本語でやりとりができるようになった。

コロナの影響で日本に入国できていない、主に3年間の実習を終えて延長して2年くる予定の実習生たちを現地法人にて手伝わさせている。

今いる子供たち(実習生)と帰っていった子供たち(実習生)を足すと100人超えるくらいになってきた。インドネシア全土に、どこかしら3-4時間圏内には誰かしらがいる状況になっている。

帰っていった子供(実習生)が今度自分の弟を実習に来させたいとして、兄弟で実習に来たのが3人ほどいる。また、特別うちの会社が良い条件であるわけではないが、兄弟の次に従兄弟を派遣したいという形で続いている。

携帯もまだ普及していない20年前から、最初3人の実習生から始まった時に、ホームシックになっている子供たち(実習生)も多くいた。そういった子供たち(実習生)の要求に対して、娘たちが手取り足取り面倒を見てきた。我々家族としては実習生たちはファミリーである。家族ぐるみでお付き合いをしてきて、特に社長の誕生日になると工場の隣の自宅の前に実習生たちが隠れ、社長が家から出てきたらギターで歌を歌ってお祝いしてくれ、彼らも自分達のことを想ってくれている。

技術人文知識国際業務ビザで来ているZ氏は、自分の産まれた子供に、社長の名前をとって賢治とつけた。また、ある子供は(実習生)は、自動車の修理屋さんを「賢治モーターズ」と名前をつけて開業した。別の子供(実習生)も、社長が7月12日生まれで、松山鋼材の車のナンバーは712で統一しているが、インドネシアで「712モーターズ」という車の修理屋を始めた。最近鉄工所を始めた子供(実習生)もいて「712スチール」もある。

私は彼らをただ単に工場の手足というか、いわばワーカーという形だけでは絶対に考えたことはない。彼らのおかげで全部助かっている。彼らにとって私はあくまで日本での親父である。

コロナ前はよく食事に連れて行ったりもしたが、若い実習生たちがどこかへ行って食事に行ったり飲んだりしたいときは「ダメだ、行くときは俺が連れて行く。金は俺が出すから、日本で遊びなどにお金を浪費してはダメだ。」とした。日本のお給料はインドネシアに行くと10倍の価値がある。なので「金を使うならばインドネシアで使え。日本では使わない。日本で使いたくなったら俺に言え。」として、よく食事に連れて行ったり、社員旅行に連れて行ったりした。

社員旅行も去年は行けなかったが上海や、その前の年はタイのバンコクで行った。バンコクは日本から技能実習生を連れていき、インドネシアの現地事務所スタッフもバンコクで合流をした。社員旅行は年に1回連れて行く。

→社長を始め会社がイベントやお祭りが好きな会社である。零細企業だから出来る特権。

2-2 外国人従業員に対する職場環境の整備において実際に行っていることや、心掛けていることはありますか。

私が考えるに、日本人の一般的な目線からいうと、この辺の職場だと仕立て工と呼ぶが、外国人技能実習生を自分達の手足のように使いたいと思うのが一般的だと思う。

松山鋼材は初めからインドネシアから来た子供（実習生）に対して、リーダー性を芽生えさせようという思いがあった。一つの機械を提供して、2・3ヶ月でその機械の使い方を覚えさせ、「若いんだからリーダーになりなさい」と、技能実習生の下に日本人従業員をつけた。こういう形で働かせた子供（実習生）も結構いる。現在は機械の数よりも、人の数の方が増えたために全てそういう形をとっているわけではないが、「この機械の操作は自分にしかできない。自分にやらせれば上手に早く正確に扱える。」という操作性をマスターできれば、他の誰も自分に文句をいう人もいなければ、仕事のやりがいも生まれると考えている。日本人の補助のスタンスで仕事をすれば、仕事はつまらないと思うよ、と伝えている。実習生たちを色々な面で自立させてあげたいと考え、工場の内1つに武蔵と小次郎と名付けたロボットラインがあるが、このロボットラインを動かせるのはインドネシアの子供たち（実習生）だけである。その工場の責任者は操作できるが、それ以外の日本人は操作できる人がいない。極端な話をすれば、日本とインドネシアの間に何か問題が起きて、実習生が全員帰国したら、工場の一部の機械の操縦が止まることになる。ほとんどの子供たち（実習生）に、パナソニックさんに来てもらってロボットの取り扱いの教育を受けさせ、資格を取らせている。またクレーン操作に関しての資格も取らせている。なので日本人とやる仕事に遜色はないし、逆にインドネシアの人だけにしかできないものが結構ある。

様々な工事を毎日出荷しているが、インドネシアチームだけで作って出したものもある。彼らが、例えば日本人に奴隷のように扱われて我慢をして、ただ仕事をこなしているだけではかわいそうだと思う。

彼らが間に合わないと自発的に日曜日に仕事を行う人もいれば、早く終われば日本人が仕事をしていたとしても早めに切り上げたり、選択権をかなり彼らに任せている。彼らも彼らなりに日本人に気がつかっており、日本人も彼らが帰ったり人数が減ると、「あいつがもっといてくれたら助かるのにな」とか「近々帰ってしまうんだな、どうしようかな」といった具合に工場内の日本人とインドネシア人の調和は取れているのではないかと思う。本当は実習生が帰る前に送別会を行い、歌を披露したり、演劇をしたり、インドネシアの実習生と大きなお別れパーティーを開くが、普段がむしゃらな男が最後に涙を流して肩を組んでいる。これはうちのみならず、ある意味で日本人の持っている人間性だと思う。とっつきが悪いような人でも気心が知れた時には仕事のカバーをしたり、日本人は誰でも持っているのだと思う。

寮から工場までバスで送迎をしている。実習生は基本的に寮に住んでいる。寮も会社としてかなり快適なものを作り、外国人実習機構がたまに視察に来る際に「自分も住みたいな」と言ってもらえるような綺麗なアパートになっている。ネット環境が整っていたり、団欒スペースがあったりと、実習生が快適に過ごせる空間を提供している。

2-3 外国人従業員と一緒に働くにあたって、日本人従業員に対して行っている指導等がありますか。

まずは、安全面で怪我をさせないように見てあげてほしいという指導をしている。

インドネシアの文化で頭を叩かれたり触られたりすることは、彼らにとって非常に嫌なことである。それがインドネシア人にとって嫌なことだとわかってからは、手を上げるような暴力的な人はもちろんいないが、日本人社員にやってはいけないよと指導を行っている。

社員数が増えて来たこともあり、自分が自ら現場に入って指導をするということは最近あまりしなくなっているが、各工場の責任者が社長のやり方を理解しており意向を汲んでいると思う。

山の方の工場には建屋がいくつかあって、一番から五番まで建屋があり、各建屋にリーダーがいて、その元の実習生が分散している。建屋のリーダーは、特に自分の元に配属

された実習生に関しては他の実習生よりも可愛がり、ものすごく面倒見が良い。

イスラム教に関する理解を日本人社員にどのように促しているか？

日本人社員は工場内にモスクができたことに関して特に何も思っていないと思うし、お祈りをやることに関して「そういうものか」という目線で見ていると思う。逆に会社のお弁当が出るが、地元のお弁当やさんに協力してもらい、インドネシア人ムスリムは豚肉が食べられないため、豚ありメニューと豚なしメニューのハラール弁当を分けて出している。

日本人社員はインドネシア人実習生を可愛がっている。実習生の年齢的にも平均して22、23歳で、最近では19歳で来た子もいて、弟分であったり、子供であったり、と可愛がって接している。仕事場において欠かせない人材として育てている。

日本人の社員さんの平均年齢はどのくらいなのか？

バラバラである。

実習生と関わる建屋のリーダー格の人などは何歳ぐらいになるのか？

4、50代が多い。下手すると実習生が自分の子供くらいの年齢であることもあるので可愛がっている。

2-4 森のモスクを作るに至ったきっかけは何ですか。設営にあたり気をつけた点や参考にしたモスクなどはありますか。モスクの運営形態はどのようになっていますか。また、それらはどのような影響をインドネシア人技能実習生たちに与えていると思いますか。ラマダンなども行っているのか。

帰国後の思い出にもなるだろうと実習生だけに基礎から加工、組み立てとやらせた。だから彼らもモスクを綺麗につかっている。

インドネシア人技能実習生は休憩時間にこっそりお祈りしていた。彼らは若いのに宗教心を持ち、親や兄弟に対する気持ちの入れ方も非常に良い国民性があり「お祈りは堂々とやりなさい」と伝えた。

→技能実習生が増えてきて、40人近くになったため、「自分達で仮設ハウスのプレハブを購入するので、工場の隅に置いていいか」と、集団でお祈りする場所が欲しいと相談を受けた。それに対し「それはダメだ。それは俺が作ってやる」とプランを考え、建設には半年ちょっとかかった。本業に影響が出ないように仕事の合間や日曜を活用して

作った。

→モスクの完成後は、お昼や 15 時休憩、夕方の 17 時などにみんなで礼拝を行っている。

イスラム教には 1 日 5 回の礼拝があると思うが、彼らは 1 日 5 回礼拝を行っているのか？

基本的にアイムジャパンの方から派遣前に指導が入っており、1 日 5 回の礼拝があると思うが、その時間は日本では就業時間であるので、就業時間にお祈りはしてはいけないことや、お祈りは休憩時間内に行うことなどと、厳しく言われている。なので、仕事中に抜けて礼拝を行うことなどはない。

礼拝はお昼などに行っているのか？

10 時休憩や 15 時休憩などあるが、お昼だけでなく柔軟に礼拝は行っている模様である。

礼拝に関して、礼拝を先導するリーダー的な人がいるのではなく自主的に行っているのか？

自主的に行っている。礼拝に関しては全員が礼拝に参加しているのではなく、礼拝に参加しない実習生もいる。

ラマダンはどうしているのか？

アイムジャパンの方から、ラマダン中であれば会社を休むことはしてはいけないと指導が入っているので、その辺のトラブルが起きたことはない。ラマダン期間は断食をしながら働いている。ラマダン中は日本人の方が気にかけて「ふらふらしてるんじゃないか？ちょっと休んでこい」などと面倒を見ている。

モスクが出来たことによって実習生に何か変化はあったか？

実習生が落ち着いたように思う。社長の考えを理解しようとする姿勢が見受けられるようになった。

2-5 貴社で働いた経験が、外国人従業員の帰国後どのように生きると思いますか。

必ずしも日本と同じ仕事がインドネシアにあるわけではない上、松山鋼材で覚えた仕事がイコールで現地で生きるものではないが、仕事を通して我慢や努力と言った精神的なものをまず身につけてほしいと思っている。

2-6 外国人従業員を雇うのであれば、会社として何か心掛けたほうが良いことはありま

すか。

まず実習生に対して「外国人」という考え方を私はほとんど持っておらず、家族と捉えている。事あるごとにこういった話を社員にするため、自身の考え方が自然と社員にも浸透していると思う。また、新しい子供（実習生）が増えるとワクワクする。また新しい仲間というか、家族が増えることによって様々な夢が膨らむ。そういった心持ちで受け入れるので、おそらく他の社員も同じような期待感を持ってウェルカムな状態で受け入れている。

彼ら実習生の手足になってどのくらいフォローしてあげられるかは、松山鋼材に関していうと、自分（社長）の気持ちに対して、娘たちが応えてくれてフォローしてくれる。更にそれを見て社員も理解を示しフォローしてくれるという、一つの好循環の形が出来上がっているように思う。例えば私が外国人技能実習生が来た時に、冷めた目線でただ単に労働力が増えたと考えて接していたとするならば、他の人たちもみんな同じ目で見えて考えていくようになると思う。だからある意味では、自分の役割というものは大事なのではないかと思う。

3 今後の展望を教えてください。

コロナがなかったら実習生がもう 30 人くらい入る予定だった。そうすると約 50 人体制になる。ビジネス的にも昼夜幅広く仕事ができるようになるので、売上にもつながる。また少しでも多くのインドネシアの子供（実習生）を呼んで、多くの知り合いを作りたい気持ちもあるし、それは必ず彼らの役にも立つので、Win-Win な関係を築くためにも 50 人くらいは実習生が欲しいし、今後も実習生を呼ぶつもりではある。

今後も実習生の受け入れは基本的にインドネシア人になるのか：

指導や管理には 1 国の方がやりやすい。1 国故に、その国と何かあった際は困ると思う。保険をかけるのであれば、二、三カ国の方が良いのだろうと思う。

留学生に関しては定期的に採用するつもりはない。特にコロナ禍で実習生が足止めになり、全然入ってこれなくなったので、日本人の若者を増やそうと採用活動を行っていたが、結果全く日本人の応募がない。たまに電話がかかってくると、永住権を持った外国の方が多い。

以上。

下記はホームページより得た情報を添付する。

松山鋼材株式会社ホームページ：

<http://www.matsuyama-kozai.co.jp/>

会社概要：

経営理念 仕事を通して人の輪の拡大

経営方針 工夫創造

私たちは、一般鋼材の一次加工や鉄骨建築用の鋼材・胴縁の二次加工を行う鋼材加工屋です。お客様に安心と信頼をもって喜んでいただけるよう、ご注文をいただいてからご納品、ご納品後のサポートまで、社員一同徹底的に目配り、気配り、丁寧できめ細やかなものづくりに励んでおります。

また国内各地の案件のほかにも、ユニークな発想とチャレンジ精神で、中南米ニカラグアやホンジュラスの医療施設への母屋・胴縁の納入や、日本国政府のタンザニア共和国支援案件として、アフリカのビクトリア湖畔のキルンバ魚市場建設など海外案件にも携わりました。

現地の方々の安全のために、採算を顧みず完工したことは当社の誇りであります。

今後も私たちは鉄を通して、建築業界、社会に貢献できる会社を目指します。

工場数 8工場

月産能力 3,500トン

敷地面積 約20,000坪

加工機 42台

クレーン31基

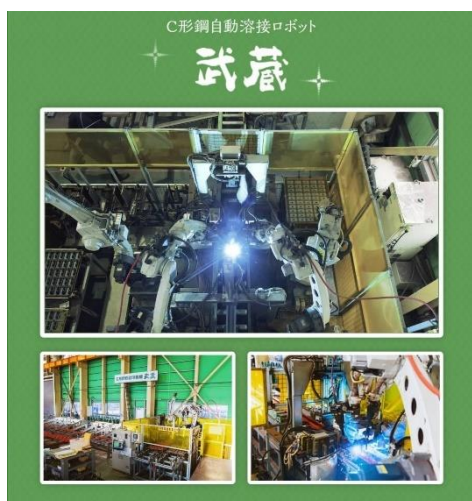


図 G1 自動溶接ロボット武蔵

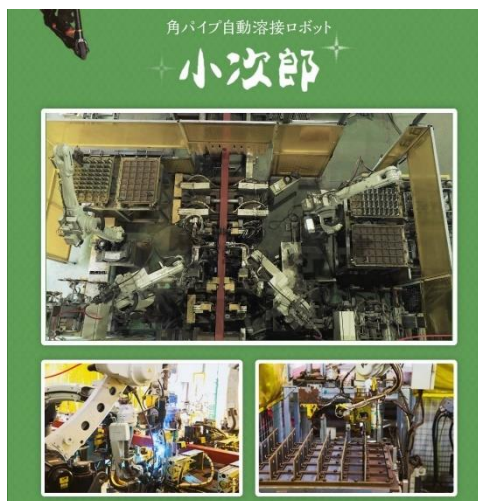


図 G2 自動溶接ロボット小次郎



写真 G 1 松山鋼材株式会社概観 (著者撮影)



写真 G 2 松山鋼材工場内のモスク外観
(著者撮影)



写真 G 3 松山鋼材工場内のモスク内観
(著者撮影)



写真 G 4 工場内で働くインドネシア人技能実習生と自動溶接ロボット小次郎 (著者撮影)

下記は松山鋼材より得た資料を添付する。

2021年 9月 22日
9月 22日
2021年
9月 22日
1984年(日刊)
日刊・紙日は別刊

鉄鋼新聞

Japan Metal Daily

発行所 鉄鋼新聞社
〒100-0001 東京都千代田区千代田1-1-1
電話 03(5561)2200 FAX 03(5561)2202
03(5561)2203 FAX 03(5561)2204
03(5561)2205 FAX 03(5561)2206
03(5561)2207 FAX 03(5561)2208
03(5561)2209 FAX 03(5561)2210
03(5561)2211 FAX 03(5561)2212
03(5561)2213 FAX 03(5561)2214
03(5561)2215 FAX 03(5561)2216
03(5561)2217 FAX 03(5561)2218
03(5561)2219 FAX 03(5561)2220
E-mail: info@japmetdaily.com

編 鋼 板

和 株式会社 丸 和

鋼材加工・鉄筋工事業

外国人技能実習生不足が深刻

建設需要回復の足かせ懸念

鋼材加工・鉄筋工事業の建設需要回復が、大進捗に近づいていない。外国人技能実習生の不足が深刻な状況にある。建設需要の回復が、外国人技能実習生の不足によって足かせを食っている。建設需要の回復が、外国人技能実習生の不足によって足かせを食っている。建設需要の回復が、外国人技能実習生の不足によって足かせを食っている。

目鉄ステンレス、線材値上げ

国内向け、9〜11月契約

Ni系3.5万円、Cr系1万円

日本鋼管(株)は、9月10日、国内向けに目鉄ステンレス、線材の値上げを発表した。Ni系は3.5万円、Cr系は1万円を値上げする。これは9〜11月の契約に適用される。目鉄ステンレスは、Ni系3.5万円、Cr系1万円を値上げする。これは9〜11月の契約に適用される。

諸コスト高でベースも改定

鋼材加工・鉄筋工事業の諸コストが高騰している。ベースも改定される。鋼材加工・鉄筋工事業の諸コストが高騰している。ベースも改定される。

鉄鉱石の塊鉱ブレミアム

過去に例のない最安値に急落

中国高炉の購買姿勢が翻弄

鉄鉱石の塊鉱ブレミアムが過去に例のない最安値に急落した。これは中国高炉の購買姿勢が翻弄されたためである。鉄鉱石の塊鉱ブレミアムが過去に例のない最安値に急落した。これは中国高炉の購買姿勢が翻弄されたためである。

配管資材総合会社
100 years endower for better
KOJIMA
株式会社 古島
東京都中央区日本橋本町2-17-7
TEL:03(3686)4338 FAX:03(3684)5088
http://www.kojima.co.jp

米・ニューコア
電炉・薄板工場新設へ
2970億円投資、年産300万ト

米・ニューコアの電炉・薄板工場新設に関する詳細情報。投資額は2970億円、年産300万ト。米・ニューコアの電炉・薄板工場新設に関する詳細情報。投資額は2970億円、年産300万ト。

米・ニューコアの電炉・薄板工場新設に関する詳細情報。投資額は2970億円、年産300万ト。米・ニューコアの電炉・薄板工場新設に関する詳細情報。投資額は2970億円、年産300万ト。

外国人技能実習生不足が深刻な状況にある。建設需要の回復が、外国人技能実習生の不足によって足かせを食っている。建設需要の回復が、外国人技能実習生の不足によって足かせを食っている。

付録 H：株式会社菅原工業へのインタビュー調査の質問票

株式会社菅原工業へのインタビュー調査で用いた質問票を添付する。

1, 貴社に関して（HP は一通り拝見しました。）

- 1-1 どのような会社か教えてください。
- 1-2 貴社の CSR 活動に関して教えてください。
- 1-3 なぜインドネシアに注目したのですか。
- 1-4 今後の展望を教えてください。

2, 外国人従業員に関して

- 2-1 外国人従業員は何人いますか。
- 2-2 外国人従業員に対する職場環境の整備において実際に行っていることや、心掛けていることはありますか。
- 2-3 外国人従業員と一緒に働くにあたって、日本人従業員に対して行っている指導等がありますか。
- 2-4 インドネシア料理店やモスクを作るに至ったきっかけは何ですか。また、それらはどのような影響をインドネシア人技能実習生たちに与えていると思いますか。
- 2-5 自助共助としての行政や民間団体との草の根的連携や、立場の異なるステークホルダー同士の連携等があれば具体的に教えてください。またそれら連携から期待されるインパクトは何ですか。
- 2-6 貴社で働いた経験が、外国人従業員の帰国後どのように活きると思いますか。
- 2-7 外国人従業員を雇うのであれば、会社として何か心掛けたほうが良いことはありますか。

付録 I：株式会社菅原工業インタビュー調査の調査結果

株式会社菅原工業の調査結果を添付する。

株式会社菅原工業調査結果

インタビュー実施日：2021年10月29日

インタビュー形式：対面インタビュー

所用時間：55分

インタビュアー：池本先生、田村

インタビュイー：代表取締役社長 菅原渉さん

1, 貴社に関して

1-1 どのような会社か教えてください。

コーポレートスローガン：この町を作る

→このスローガンの元、地域と企業の課題を、海外と繋がることで解決して、建設業ならではの「地域の当たり前の日常を当たり前にする」ということを、地域の皆さんに提供して、未来への道づくりをする

たくさん掲げてある表彰状はどういったものなのか？

建設業関係の現場の表彰やグッドデザイン賞、ジャパンコンストラクション賞等

設立 1970 年：現在は 3 代目

→元々会社は住宅の基礎工事から始まった

→その後水道工事

→18年目に現社長が気仙沼に戻ってきて、そこから道路舗装を重点的に行い始め（震災前から）、現在は道路舗装を主に行っている

インドネシアからの技能実習生を受け入れて研修終了後にインドネシアに帰し、インドネシアに現地法人があるので、そちらで働いてもらうという形をとっている

→インドネシアではリサイクルアスファルトの製造を行っている

→リサイクルアスファルト：道路を剥がしたアスファルトをまたアスファルトに戻す。インドネシア初の試み

→現地法人：インドネシアのカラワンとマジヤレンカにある

→人と産業の循環が出来上がったので、次に関係人口や交流人口を増やすことが必要だと考えた。インドネシアとの交流を加速することで地元の人達にもインドネシアの

文化を知ってもらうきっかけになる。

1-2 技能実習生の受け入れは企業単独型で行っているのか、団体管理型で行っているのか。

団体管理型

1-3 なぜインドネシアに注目したのですか。

・元々気仙沼は水産漁業の町で、水産加工場などにインドネシアの技能実習生が多く、それは震災前からそうであった。漁業船の乗組員の、1艘あたり7割がインドネシア人技能実習生の状況。

→港の方へ行くと漁港にインドネシア人が多くいることが当たり前の状況。

・東日本大震災の際に、当時のインドネシア大統領が支援金として日本に現金を送ってくれた。

→日本への支援金と気仙沼市への支援金の現金の額が同じであった

→そこまで思い入れを入れてくれているインドネシアともっと関係性を築きたいなと思い、技能実習生を受け入れて、将来的にインドネシアへ進出するというプランを描いた。

・技能実習生の受け入れを始めたのは震災後

→震災を経験してから、人手不足がかなり顕著になり、この課題から目を背けられない状況になった。

→ただ、人を雇用しても、現在震災後10年目であるが、今後仕事なくなった後にそれを維持できるかといった、人は欲しいけど入れることができない課題も抱え、その際に技能実習生を受け入れて、帰して、菅原工業でインドネシアに進出できれば、両方の課題を解決できるなあと思い立ち、そういった事業計画を震災3年目に作り、そこからインドネシア人技能実習生の受け入れが始まった。

2, 外国人従業員に関して

2-1 外国人従業員は何人いますか。いつから受け入れ始めたか。

・外国人従業員はおらず、技能実習生のみ。

・会社の全体の人数：47人。内、技能実習生は4人。

→本来は12人いる予定だったが、コロナの影響で来日できず。帰国はするが、来日

できず、人手が増えない。

→年に3人の受け入れ＋一度帰国した技能実習生が延長で再び入国したりする。

→2年延長で日本に戻ってきたのが1人いて、日本への入国待ちが2人いる。

実習生の平均年齢：約24、5歳

→20歳：2人、21歳：1人、29歳：1人

技能実習生が行う仕事：道路の舗装

・技能実習生の採用はインドネシアに直接行って面接をしていた。

→コロナ前は、現地法人もある関係でほぼ毎月インドネシアへ出張に行っていた。

→技能実習生の採用基準はコミュニケーション能力の高さを重視

2-2 外国人従業員に対する職場環境の整備において実際に行っていることや、心掛けていることはありますか。

・初めは休憩所に、インドネシア後と日本語を張り出したり「イスラム教ではこういうことを行ってはいけないよ」ということを周知したりした。

・実際に実習生がきてみると、日本語がある程度はできるし、仕事も一生懸命行うので、むしろ我々が構いすぎたかなあという実感がある。

→技能実習生の側が、日本側に歩み寄ってくれている印象。

・技能実習生は管理団体「アイムジャパン」を通してきている。

2-3 インドネシア料理店やモスクを作るに至ったきっかけは何ですか。モスクの運営形態はどのようになっていますか。また、それらはどのような影響をインドネシア人技能実習生たちに与えていると思いますか。

・そもそも技能実習生というよりは一社員として彼らを見ている

→なので、たまたまうちの社員がイスラム教で、インドネシア人で、食べるものにも困っている、お祈りの場所にも困っている、といった時に会社として何ができると考えたら、福利厚生で延長で作ったのが最初である。元々は社内向けに始めたものだった。

→社外向けに関しては、インドネシア文化を地元の人にも知ってもらいたいなという思いがあった。地元の中学生と一生懸命交流を行った。

会社としての地域貢献は昔から行われていたのか？

菅原工業は、道路工事といった公共工事が多い。

→なので、まず菅原工業が発展するためには地域の活性化が必要であると考えた。そこで経済が回って、みんなが税金を納めて、工事の予算が出てくるかなあと考えたので、そういった意味では地域の活性化を何かビジネスに変えて解決していきたいなと考えていた。

モスクやインドネシアレストランが作られた場所が市内の人が集まる場所にあったが、そこに建てることになった経緯は何か？

元々違う場所に横丁があった。その方が横丁を撤退することになり、新しく何かをやりたいねと考えた方がいた。その時にお声がけいただいて、ちょうどお祈りの場とインドネシア料理店を作りたいなと構想していたので、お声がけからトントン拍子で話が進み設立に至った、という形。

モスクは水産加工に従事している他のインドネシア人技能実習生も利用が可能。船に乗る実習生たちがよく使っている。

→交流の場にもなっている。

モスクを中心に、気仙沼に椅子インドネシア人技能実習生のコミュニティが出来上がっているということか？

そこまではっていないと思う。受け入れ企業次第で、夜間の外出を禁じているところなど、厳しい規律を課しているところもある。船に乗っている実習生と、ごく一部の水産加工の実習生でコミュニティはできている。

→コロナ前であると、日本に視察に来るインドネシアの方々がモスクを訪れることはよくあった。

モスクができる前は、インドネシア人技能実習生たちはお祈りを休憩時間などを利用して行っていたのか？

菅原工業の実習生たちは、社宅の方で朝晩まとめて行っていた。

礼拝にはちゃんとしたイマームがいるわけではなく、個人的にお祈りを捧げているのか？

そうである。モスクというと、指導者がいて40人以上入る施設のことを指すのだが、気仙沼に作ったものは規模が小さいのでムショラと呼ぶ。

→開いている時間は日本人も入ることができる。

→インドネシア料理屋が開いている時間は開いている。周囲のお店からの酔っ払いが多く、施錠をしている。

ラマダン期間中はどうしているのか？

怪我や事故につながるので、日曜日だけラマダンを行ってもらっている。

ムショラ：

菅原工業の費用で作った。トレーラーハウスになっており移動式になっている。

インドネシア料理店：

認知度が最近上がってきて、地元の研修生はあまり来ないが、市外の方や船に乗っている技能実習生の方々がくる。毎週来てくれる岩手のお客さんなどもある。

→食材は東京の方からインターネットを使って調達している。コロナ前は現地法人の従業員に買ってもらい送ってもらっていた。

2-5 自助共助としての行政や民間団体との草の根的連携や、立場の異なるステークホルダー同士の連携等があれば具体的に教えてください。またそれら連携から期待されるインパクトは何ですか。

行政：気仙沼市の国際化協会

→正直あまり機能はしていない印象。民間の方が会長を務めているが、行政の一部になっているのが現状。インドネシアフェスティバルを開催したときも「手伝いますよ」と言われたが、来た人は行政の方であった。

気仙沼の国際化協会が行っていること：

毎年お正月に気仙沼に住んでいる在日外国人の方を集めて、懇親会を行っており、これしかやっていない。あとは日本語講座などもあったが、今はコロナで行っていない上、日本語講座は平日なので、技能実習生は受講ができない。

インドネシアフェスティバル：2021年8月に、菅原工業主催で行った。その際にお祈りしている風景を動画で配信した。

インドネシアフェスティバルをやることに至った経緯は何か？

「東北家族」という東北の在日インドネシア人グループの代表の方と交流があり、

「インドネシアフェスティバルやりたいね」という話を2年前からしていた。

→コロナになって開催できずにいたが、今年も本来はハイブリットで行う予定だった

が、気仙沼市自体に緊急事態宣言が出てしまい、完全オンラインで開催することになった。

→気仙沼市がインドネシアの、オリンピック復興ありがとうホストタウンになっていた。その関連もあって、復興ありがとうホストタウンとはなんぞやという情報など色々発信していた。

地域としてインドネシアへの理解が深まってきているのか？

最近深まってきたように感じる。学生が特に敏感になってくれたように感じる。「技能実習生の生活環境の改善をしましょう」や、「何か困っていることはありませんか？」というようなヒアリングが多く来るようになった。(インタビュー時の)夕方にも気仙沼高校からインタビューの依頼が来ている。中学生も自発的に、ごみの分別表をインドネシア語で作ってくれた。その分別表は今、技能実習生の寮に飾ってある。

→子供たちも技能実習生に目を向けるようになって、インドネシアを調べていくと、「食べるものがハラール料理」→「ハラール料理って何？」と文化を知ることにつながっており、文化交流に繋がっている。

気仙沼は元々インドネシア人技能実習生が多いという背景もあり、街として交流の土壌ができてきているのは良い事例のように感じるが：

これも民間が動かないと行政からは動いてくれない。行政主導だと様々な縛りが出てきてしまうが、民間が走れるところまで走って、行政がバックアップしてくれるのが理想的だと思う。

・知る限り、仲の良い漁業関係の会社もインドネシア人技能実習生との関係性構築はできていると思う。

→菅原工業以外にも、例えば水産企業など、インドネシアも漁業が盛んなので、インドネシアに進出を考えている企業はある。

→昨年、菅原工業が主催したイベントで、技能実習生を受け入れている企業の経営者と若手社員、技能実習生、気仙沼の若者を集めて交流会を行った

→お互いの食文化を知りましょうというテーマで開催。最後はインドネシア料理店で懇親会を開催。

→この交流会を通して、技能実習生たちとの風通しは良くなったという声があった。

気仙沼の若者とは？

居住者。みんな技能実習生と喋りたいけどきっかけがない。存在は知っているがタイミングがなかった。やはり外国人が集団で歩いているところに声をかけるのは中々ハードルが高い。

→交流の場が欲しいという声があった。

・一番お世話になっているのは警察。ムシヨラを建てる前から、「何か変わったことはありませんか」と毎月のようにヒアリングに来てくれる。

→一度技能実習生の宿舎の汚水枡が埋められていたことがあり、実習生が取ったがまた埋められていたという嫌がらせを受けていたことがあった。すぐに警察に相談したらパトカーで駆けつけてくれて、それ以降は被害もなくなった。

・ごみの分別に関して、技能実習生はちゃんと行っているにも関わらず、ゴミステーションで分別されていないゴミが出ると会社に電話がかかってきて「技能実習生が分別できてないんじゃないですか？」って聞かれることはあった。

→一部偏見の目を持つ人もいる。

→確かに最初の方はごみの分別ができなかったが、従業員がごみの分別を教え、今は普通に出来るようになった。

・今は地域の人たちとも仲良くしている模様。仕事終わりに、地域のバドミントンチームに入って、地域の皆さんとバドミントンを行っている。

→彼らのネットワークは広いからどこで繋がったのかはわからないが、会社としてはある程度自由に交流をさせている。

→しかし、たまに「～に技能実習生たちが行ったみたいですが、大丈夫ですか？」という確認の電話がかかってくることもあった。

→裏を返せば、それだけ見守りネットワークができているともいえる。が、そこまで行動を制限する必要はないと考えている。「逃げ出すんじゃないか？」という懸念を持たれる方もいるが、それは日本人だって同じだと考えている。

・技能実習生に対して特別何か対応をされていますか？という質問を多方面からいただくが、「一社員として対応しています。特には何もしていません。」とお答えしている。

・外国人技能実習生に関する会議に昨年、一昨年と呼ばれて、入管の方などとお話しをして、確かに色んな団体があるのは確かである。

→駆け込み寺のように技能実習生からの相談をたくさん受けている方もいたが、企業が技能実習生の悩みを把握できていなければ意味がないと考えている。

→技能実習生の相談を受けた企業が相談をする駆け込み寺であれば意味があると思うが、技能実習生が直接相談するのはせめて管理団体までかなと思っている。

菅原工業では技能実習生からのヒアリングはどういった形で行っているのか？

月に一回管理団体からヒアリングと、事務員さんが書類など技能実習生のお世話をしてくれている。

実際に実習生から出てきたフラストレーションを改善した事例などあるか？

宿舎の水回り問題を整備した。洗濯機増設、2階に避難ステージの設置、避難経路の徹底など。

2-6 貴社で働いた経験が、外国人従業員の帰国後どのように活きると思いますか。

・技能実習を終えて帰国したら、引き続き菅原工業と仕事をしたい人は現地法人にて就職する道が用意されており、違うキャリアを積みたい人はそのキャリアを応援するという形が取れている。

・年1回全社員と社長面談があるが、技能実習生の帰国前に帰国後のキャリアをどうしたいかのヒアリングを行っている。

どのくらいの技能実習生が現地法人に就職するのか？

3人に1人

→基本的に技能実習生たちは帰国後のプランを明確に持っている。

→現地法人に就職しない子達は、畑を行ったり、自分で野菜を売ったり、日本で作った道路の側溝をインドネシアで作ったりと、色んなことを行っている。

→極力応援はしたいと考えており、連絡は取り合っている。

技能実習生の卒業生と連絡が取り合えるネットワークができているのか？

ネットワークはできている。

→今度2基目のプラントがインドネシアにできるので、その近辺に居住する技能実習卒業生たちが集まってくれる予定である。

HPに行き来のできる第二の故郷のような関係性を築きたいと書いてあったが、そういった関係性が出来上がってきているということか？

インドネシアはこれからもっと発展していく国である。15年後には日本のGDPを抜くと言われており、インドネシア国内でお金が稼げるようになったら、技能実習

生が果たして日本に来るかといったら来ないと考える。地方の一次産業を支えている技能実習生たちがいなくなって、現状人口減が続いている日本において、地方都市は外国人財が来なくなる未来に対して一番危機感を持たなければいけないところだと考える。

→今回、菅原工業の事業を通して、交流人口や関係人口を増やしているのは、日本で一番インドネシアと交流がある街気仙沼を謳うことによって、10年15年先もインドネシアにとって選ばれる国であり、選ばれる街でありたいと考えている。それによって、卒業していった技能実習生の子達も「気仙沼なら行くよ」と言ってもらえるような関係性を築いていきたい。

技能実習生たちは、日本の技術というよりは、日本の仕事のやり方を覚えに来ている。そういったものは帰国後も生きてくるとは思う。

→管理団体「アイムジャパン」を通して帰る子たちは、帰国時に60万（会社の管理費を積み立てて、帰国前にお祝い金としてもらう。）もらう。それを持って帰国後に結婚する人もいれば、会社を立ち上げる人たちもいる。そういった手厚い支援はある。

→菅原工業に限って言えば、道路の技術を教えて、インドネシアで自国の道路を作っていくという技術移転をしている。

・管理団体に支払う管理費は実は結構高く、報道では技能実習生の最低賃金などがなどと言われているが、一人を雇うのに必要な金額は、日本人従業員と実際そんなに変わらない。

2-7 外国人従業員を雇うのであれば、会社として何か心掛けたほうが良いことはありますか。

技能実習生と会社の繋がりや強さはどれくらいあると思うか：

現場の親分（職長）と技能実習生の絆がかなり強い

→以前、オリンピックの際に某テレビ局が密着取材に来たが、日本人従業員と技能実習生が「一緒に晩御飯を食べる姿が、非常にインパクトがあった」と言っていた。

→子弟関係が出来上がっている。

→最近帰国した3人の技能実習生も、「仕事のやり方がすごい」と尊敬する人に、現場の方々を挙げていた。

そういった関係性が築ける背景には何があると思うか：

社長から何か声掛けをするまでもなく、一社員として技能実習生をみなしており、同

僚または後輩として扱っていることが挙げられると思う。

→インドネシアの実習生たちも一生懸命に仕事をする。お互いに認め合って、リスペクトがあるように思う。現場の方々の面倒見が良くなったのも事実としてある。

- ・病院などのフォローは事務員が行っている。

コロナになって何か実習生に支援を行ったのか？

実習生に限らず、全社員にマスクを配布した。

- ・ワクチン接種に関しては、事務員が全部手配してくれた

他の会社に技能実習生を雇う際にアドバイスを与えるとしたら何か？

1 従業員として扱うこと

→問題のある企業は、おそらく技能実習生だからそういう扱いになっているのではなく、日本人従業員であっても同じ扱いを受けていると思う。ということを考えると、まずは社員を大事にしよう、というところだと思う。

→技能実習生は安い人材ではない。それでも人手不足だから受け入れて一緒に働くので、1社員として扱わないといけないのかなとは思う。

- ・技能実習制度は受け入れ企業次第かなと自身は感じている。

→実習生自身は良い子たちが来てくれるので、受け入れ企業次第なのかなと感じる。

3 今後の展望を教えてください。

- ・今後も技能実習生は年3人コンスタントに採用していきたい

- ・現地法人に就職した卒業生も、今後は支店内転勤でビザが取れるようになるので、そのような形で日本とインドネシアで人の循環を促していきたいと考えている。

- ・菅原工業の技能実習の卒業生は12人いる

→内4人が現地法人に入社したが、4人とも退職した。製造業で仕事をしていたので、品質管理などは向いておらず辞めたが、2基目のプラントでは道路工事ができるようになるので、そこで招集をかけたら4人集まってきた。

下記はホームページより得た情報を添付する。

株式会社菅原工業ホームページ：

<http://sugawarakogyo.co.jp/>

会社概要：

コーポレートスローガン『このまちをつくる』のもと地域に当たり前の日常を提供し、100年後への道を作り続けます。



図 I 1 株式会社菅原工業企業理念

(出典：株式会社菅原工業ホームページ 会社概要)

主業務 工事業：土木一式・舗装・管・水道施設

工事業：特定建設業（特-28）第 4726 号 宮城県知事

運送業：一般貨物自動車運送事業（宮城県）：東北自貨第 321 号

産廃運搬業：産業廃棄物収集運搬業許可（宮城県）：許可番号 0409142474

産業廃棄物収集運搬業許可（岩手県）：許可番号 00300142474

砕石業：宮城県砕石登録 第 607 号

土木工事業 / とび・土工工事業 / 管工事業 / 舗装工事業 / 解体工事業 / 水道施設工事業 / 運送業

従業員数 42 名

CSR 活動：



図 I2 株式会社菅原工業の CSR 活動
 (出典：株式会社菅原工業ホームページ CSR)

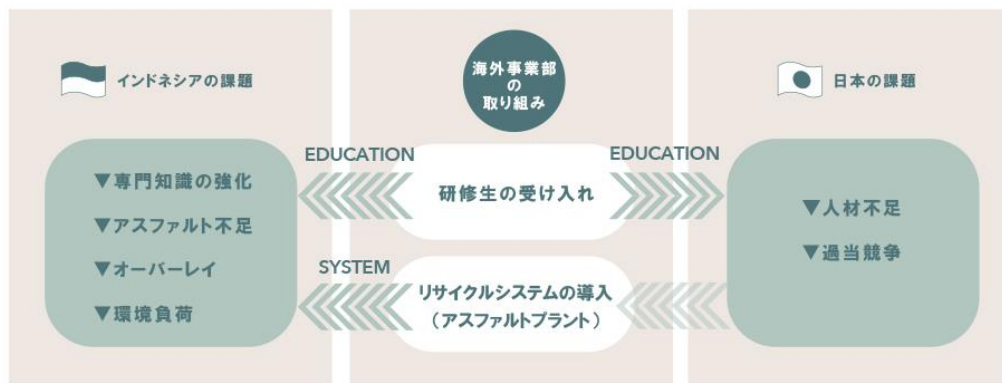


図 I3 株式会社菅原工業の海外事業
 出典：株式会社菅原工業ホームページ CSR)



写真 I 1 株式会社菅原工業外観
(著者撮影)



写真 I 2 株式会社菅原工業内観
(著者撮影)



写真 I 3 AR-RAUDHAH ムショラ外観
(著者撮影)

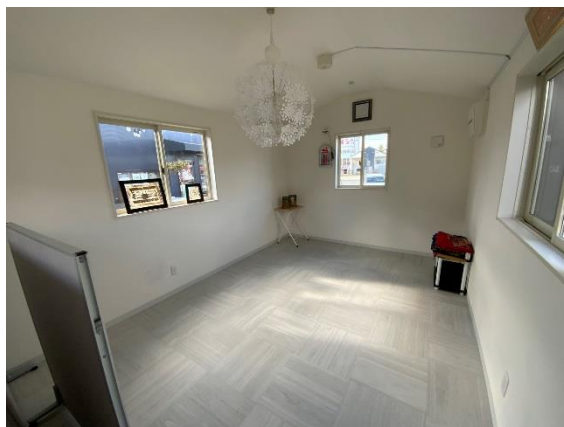


写真 I 4 AR-RAUDHAH ムショラ内観
(著者撮影)



写真 I 5 ムショラと料理店が位置する横丁
(著者撮影)



写真 I 6 菅原工業が作ったインドネシア料理店ワルンマハール
(著者撮影)



写真 I7 インドネシア料理店内観
(著者撮影)



写真 I8 インドネシア料理店で売られて
いるインドネシア食品等
(著者撮影)

付録J：インドネシア人技能実習生へのアンケート調査質問 票

松山鋼材株式会社と株式会社菅原工業に勤務する、インドネシア人技能実習生を対象に行ったアンケート調査で用いた質問票を添付する。質問票は Google フォームを用いて行った。

なお、株式会社菅原工業に勤務するインドネシア人技能実習生には、ムショラが会社の敷地内ではなく、居住地域に建てられたことから問 8 の質問を「ムショラが居住地域にあることはどのような影響をもたらしますか？」と変えている。

職場環境に関する調査/Survey on work environment/ Survei tentang Lingkungan Kerja

職場環境に関するアンケート調査です。所要時間は5分程度です。回答は日本語、英語、インドネシア語でも大丈夫です。ご協力よろしくお願いいたします。何か質問があれば、下記メールアドレスにお気軽に連絡をください。

This is a questionnaire on work environment. The time required is about 5 minutes. You may answer in either Japanese, English, or Indonesian. Your cooperation is much appreciated. If you have any questions, please do not hesitate to contact me at the email address below.

Kuesioner ini adalah survei tentang lingkungan kerja. Kuesioner ini memakan waktu hanya sekitar 5 menit. Anda dapat menjawab dengan bahasa Jepang, bahasa Inggris, ataupun bahasa Indonesia. Kami sangat berterima kasih dengan bantuan Anda. Jika ada pertanyaan, dipersilakan untuk mengontak email di bawah ini.

田村まり, Mari Tamura
tamura.mari.19@dois.k.u-tokyo.ac.jp

*必須

1. 名前/Name>Nama *

2. 年齢/Age/Umur *

3. 家族構成/Family structure/Struktur Keluarga (例、5人家族：父、母、自分、弟、妹 /e.g. 5 people : Father, Mother, Me, Younger brother, Younger sister / Contoh: 5 orang : Ayah, Ibu, Saya, Adik laki-laki, Adik Perempuan) *

4. 信仰宗教/ Religion/ Agama *

1つだけマークしてください。

- イスラム教/Islam
- キリスト教/Christianity
- 特にない/None
- その他: _____

5. 来日日/ Date of your arrival in Japan/ Kapan Anda datang ke Jepang? *

例: 2019年1月7日

6. 職場の雰囲気や人間関係の良いところ/悪いところは何ですか? / What is the best/worst aspect of the workplace atmosphere and workplace relationships? / Apakah hal terbaik / terburuk di tempat kerja yang pernah Anda alami atau tentang hubungan di tempat kerja? *

1行につき1つだけマークしてください。

	はい/Yes/Ya	いいえ/No/Tidak
職場の人達がみんな優しい/All the people at work are kind to me/ Semua orang di tempat kerja berperilaku baik terhadap Anda.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
相談事をいつでもできる/You can always discuss any problems you have/Bisa bertanya kapanpun dan diskusi tentang masalah yang Anda hadapi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
公私共に交流がある/You have relationship both inside and outside of work/ Memiliki hubungan yang baik, baik itu di dalam maupun di luar pekerjaan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
困った時に支援の手を差し伸べてくれる/They will give you the support when you need it/ Selalu mendapat dukungan dan bantuan saat menghadapi masalah	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
会社の一員として自分と対等に接してくれる/They treats you equally as a member of the company/Semua anggota di dalam perusahaan diperlakukan secara setara	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
職場の人たちが自分の文化を理解しようとしてくれている/People at work are trying to understand your culture/ Semua mencoba mengerti budaya yang Anda miliki	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
日本語の指導をしてくれる/They will teach you Japanese/Diberi pelajaran bahasa Jepang	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

7. 職場において何か困ったことはありましたか？(もしあれば) /Have you encountered any difficulties in the workplace? (if any)/ Adakah kesulitan yang Anda alami di tempat kerja? (jika ada)

8. ムシヨラが職場にあることはどのような影響をもたらしますか？(複数選択) /How does having a Musholla in your workplace affect you?(Please select all applicable entries)/ Apa yang Anda rasakan ketika terdapat Musholla di tempat kerja? (boleh pilih lebih dari satu) *

当てはまるものをすべて選択してください。

- 気持ちが落ち着く / Making me feel more relaxed/ Sangat menenangkan
- 他のインドネシア技能実習生との交流が増えた / Letting me interact more with fellow Indonesian technical interns/ menambah interaksi dengan teknisi orang Indonesia lainnya
- 会社への愛着心がわいた / Making me feel more attached to the company/ Punya rasa memiliki terhadap perusahaan ini
- 仕事のメリハリがついた / Letting me keep a better work-life balance/ Bisa memiliki keseimbangan antara kerja dan istirahat
- 会社の一員として認められているように感じる / Made me feel more accepted as a member of the company/ Merasa lebih diterima sebagai bagian dari perusahaan
- 信仰場所があることで安心する / Making me feel relieved to have a place of worship/ Merasa lega memiliki tempat untuk berdoa

その他: _____

9. なぜ日本を選んで来ましたか？(複数選択)/ Why did you choose Japan? (Please select all applicable entries)/ Mengapa Anda memilih untuk datang ke Jepang? (boleh pilih lebih dari satu) *

当てはまるものをすべて選択してください。

親、兄弟、友人に勧められたから/Upon recommendations from parents, siblings, and friends/ Orang tua, saudara atau teman merekomendasikan saya untuk datang ke Jepang

お金が稼げるから/ I can make money/ Dapat menghasilkan uang

日本や日本文化に興味があったから/ I was interested in Japan and Japanese culture/ Tertarik dengan Jepang dan budayanya

日本に住みたいと思ったから/ I wanted to live in Japan/ Ingin tinggal di Jepang

その他: _____

10. 来日前に、日本に働くことに関して期待していましたか？/Before coming to Japan, did you have any expectations about working in Japan?/Sebelum Anda sampai ke Jepang, apakah Anda memiliki ekspektasi tentang bekerja di Jepang? *

1つだけマークしてください。

はい/Yes/Ya

いいえ/No/Tidak

11. 実際に日本で働いてみて、その期待はどのように変化しましたか？/How have your expectations changed after you actually started working in Japan?/Apakah ekspektasi yang Anda miliki tersebut berubah setelah Anda mulai bekerja di Jepang? *

1つだけマークしてください。

来日前の期待以上/It's more than I expected before I came to Japan/Lebih dari yang dibayangkan sebelum datang ke Jepang

期待通り/It's as expected/Sesuai dengan ekspektasi

来日前の期待以下/It's less than I expected before I came to Japan/Tidak sesuai dengan yang dibayangkan sebelum datang ke Jepang

12. 技能実習終了後もまた日本に戻ってきたい/日本で働きたいと思いますか?/Do you want to come back to Japan or work in Japan after completing technical training?/ Apakah Anda ingin kembali ke Jepang / bekerja di Jepang setelah menyelesaikan pelatihan? *

1つだけマークしてください。

- はい/Yes/Ya 質問 13 にスキップします
 いいえ/No/Tidak 質問 14 にスキップします

質問 15 にスキップします

13. それはなぜですか?(複数選択)/Why? (Please select all applicable entries) /Mengapa? (boleh lebih dari satu) *

当てはまるものをすべて選択してください。

- 日本が好きだから/I like Japan/ Saya suka Jepang
 会社や会社の人々が好きだから/I like the company and their people / Saya suka perusahaan ini dan orang-orang di dalamnya
 日本で働いた経験が良い思い出だから/ Working in Japan brought me good memories / Saya punya pengalaman yang indah bekerja di Jepang
 日本の方がお金を稼げるから/I can make more money in Japan / Saya dapat menghasilkan uang lebih besar di Jepang
 日本は安全で暮らしが快適だから/Japan is a safe and comfortable place to live/ Jepang adalah tempat yang aman dan nyaman untuk tinggal
 住んだ地域と人々が好きだから/I like the area and the people where I live/ Saya suka dengan tempat dan orang-orang di sekitar saya tinggal
その他: _____

質問 15 にスキップします

14. それはなぜですか？(複数選択)/Why? (Please select all applicable entries) / Mengapa? (boleh lebih dari satu) *

当てはまるものをすべて選択してください。

- 日本の生活が自分には合わないから/Life in Japan doesn't suit me/ Jepang tidak cocok untuk saya
- 日本での暮らしに嫌な思い出があるから/I have bad memories from my life in Japan/ Saya punya pengalaman yang buruk tinggal di Jepang
- 母国で家族と暮らしたいから/I want to live with my family in my home country/ Saya ingin tinggal bersama dengan keluarga saya di negara asal saya
- やりたいことが母国にあるから/Because of things I would like to do in my home country/ Yang ingin saya lakukan ada di negara asal saya
- その他: _____

15. もし可能であれば今後の調査の為に、E-mailやFacebook等の連絡先を教えてください（任意です）/If possible, please give me your contact information, such as e-mail or Facebook, for future research (optional)/ Jika terdapat kontak yang dapat kami hubungi mengenai penelitian lebih lanjut, dapat dilampirkan di bawah ini (e-mail, Facebook, dst) (opsional)
- _____

このコンテンツは Google が作成または承認したものではありません。

Google フォーム

以上。

付録 K:インドネシア人技能実習生へのアンケート調査の調査結果

インドネシア人技能実習生のアンケート調査結果を添付する。

松山鋼材株式会社勤務のインドネシア人技能実習生調査結果

回答数：21人

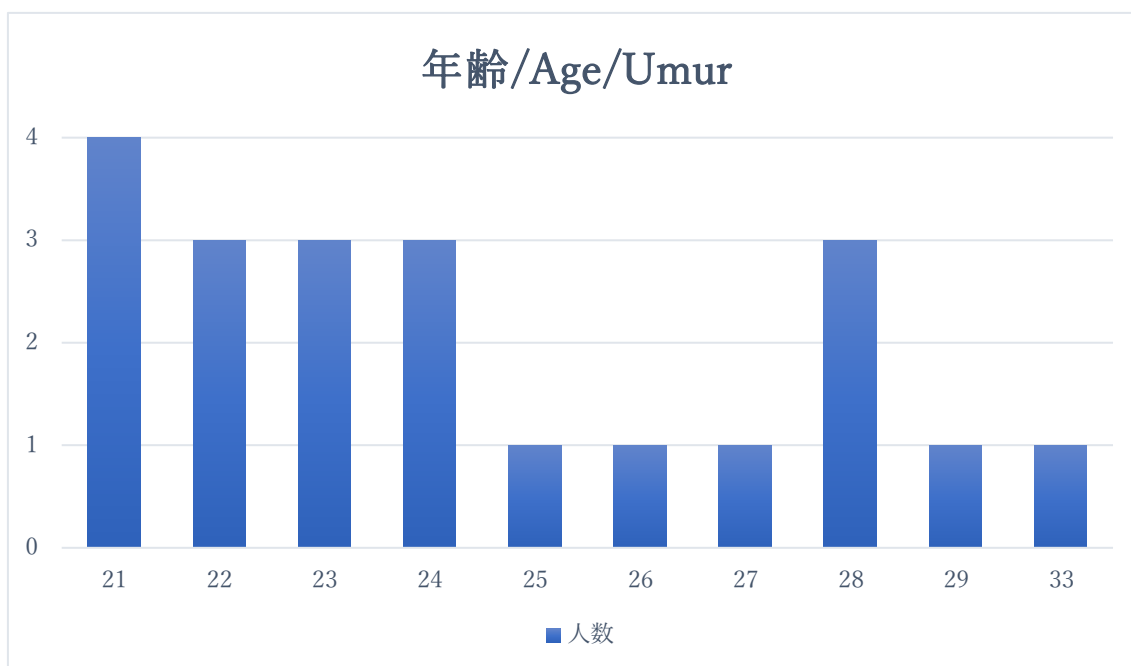


図 L 20 年齢

家族構成：

4人家族：父、母、兄、姉、兄、私

4人家族：父、母、私、妹

5人家族：父、母、兄、姉、私

4人家族：父、母、姉、私

3人家族：母、私、妹

5人家族：父、母、兄、兄、私

5人家族：父、母、兄、姉、私

5人家族：父、母、私、弟、妹

5人家族：父、母、私、妹、妹

3人家族：父、母、私

3人家族：私、妻、子供
 4人家族：父、母、私、兄
 5人家族：父、母、兄、兄、私
 5人家族：父、母、私、弟、弟
 3人家族：父、母、私
 5人家族：父、母、私、妹、妹
 4人家族：父、母、私、姉
 3人家族：私、妻、女の子
 5人家族：父、母、私、弟、弟
 4人家族：父、母、私、妹
 4人家族：父、母、姉、私

信仰宗教/ Religion/ Agama
 21件の回答

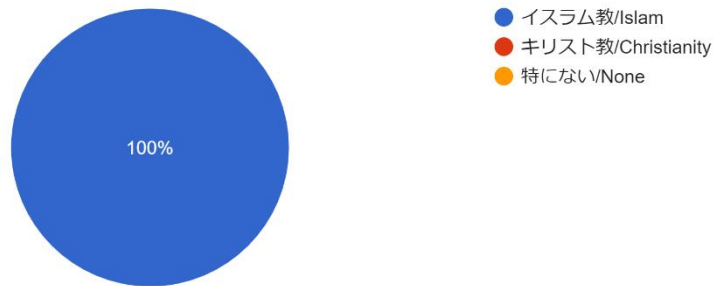


図 L 21 信仰宗教

来日日：

2018年

9月28日(2人)、29日(2人)、12月28日

2019年

4月22日、26日、27日、29日、10月3日(3人)、8日、11月2日(2人)

2020年

8月6日、10月2日、11月2日、12月17日(2人)、20日

職場の雰囲気や人間関係の良いところ/悪いところは何ですか？/ What is the best/worst aspect of the workplace atmosphere and workplace relations...da alami atau tentang hubungan di tempat kerja?

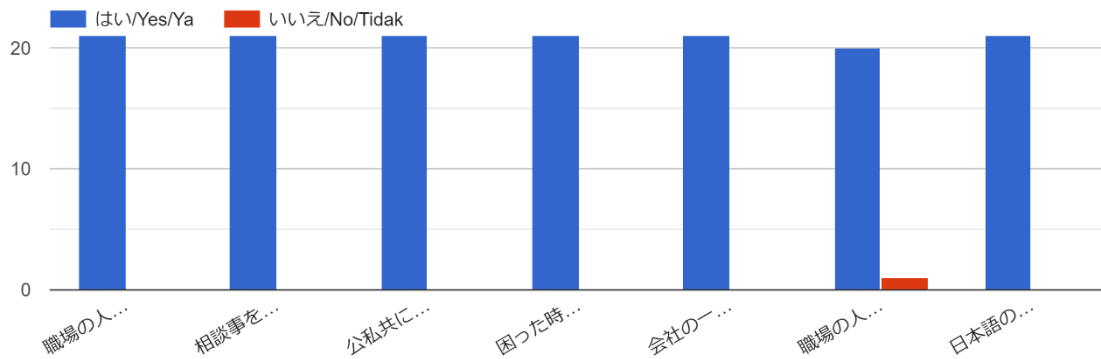


図 L 22 職場の雰囲気や人間関係の良いところ/悪いところは何かの回答

職場において何か困ったことはありましたか？(もしあれば)：

- ・ 日本語
- ・ 日本語がわからない

ムシヨラが職場にあることはどのような影響をもたらしますか？(複数選択) /How does having a Musholla in your workplace affect you?(Please select...olla di tempat kerja? (boleh pilih lebih dari satu) 21 件の回答

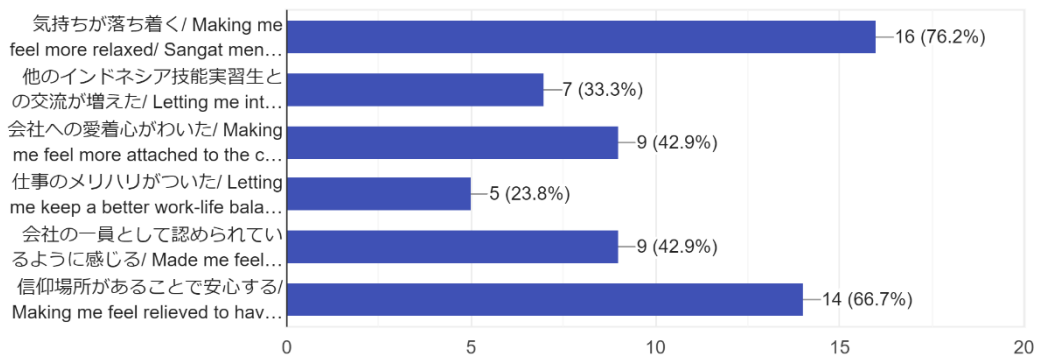


図 L 23 ムシヨラが職場にあることはどのような影響をもたらすかの回答

なぜ日本を選んで来ましたか？(複数選択)/ Why did you choose Japan? (Please select all applicable entries)/ Mengapa Anda memilih untuk datang ke Jepang?(boleh pilih lebih dari satu)
21件の回答

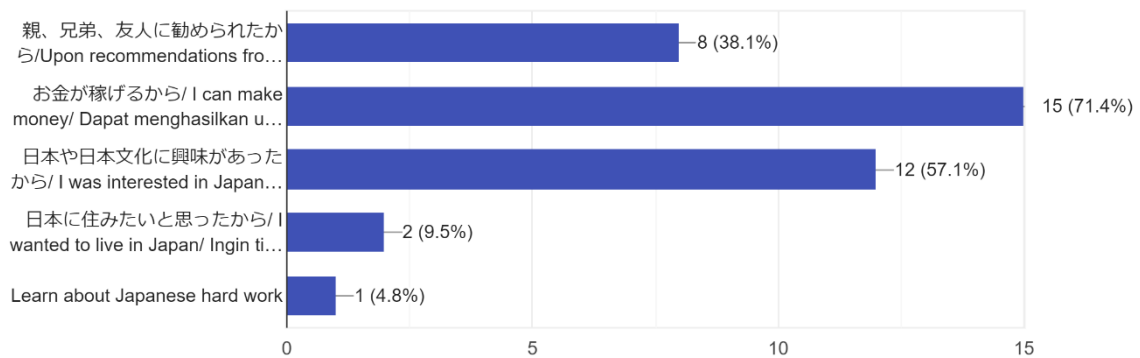


図 L 24 日本を選んで来た理由の回答

来日前に、日本に働くことに関して期待していましたか？/Before coming to Japan, did you have any expectations about working in Japan?/Sebelum... memiliki ekspektasi tentang bekerja di Jepang?
21件の回答

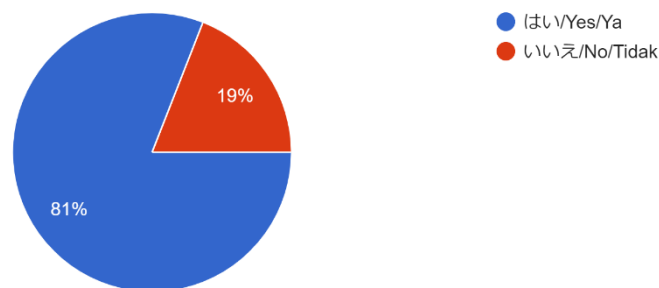


図 L 25 来日前に、日本で働くことに関する期待値の回答

実際に日本で働いてみて、その期待はどのように変化しましたか？/How have your expectations changed after you actually started working in Japan...ut berubah setelah Anda mulai bekerja di Jepang?
21 件の回答

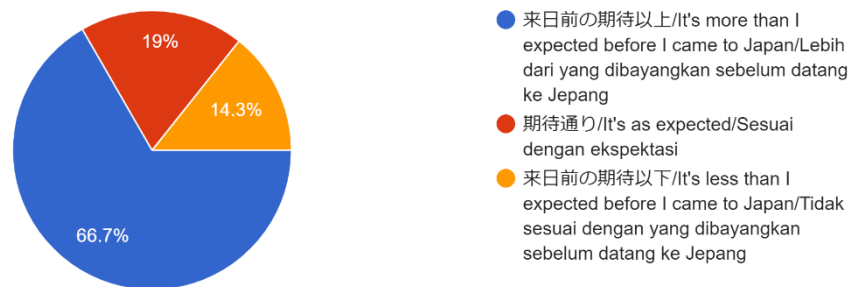


図 L 26 来日後の期待値の変化に関する回答

技能実習終了後もまた日本に戻ってきたい/日本で働きたいと思いますか？/Do you want to come back to Japan or work in Japan after completing training...ekerja di Jepang setelah menyelesaikan pelatihan?
21 件の回答

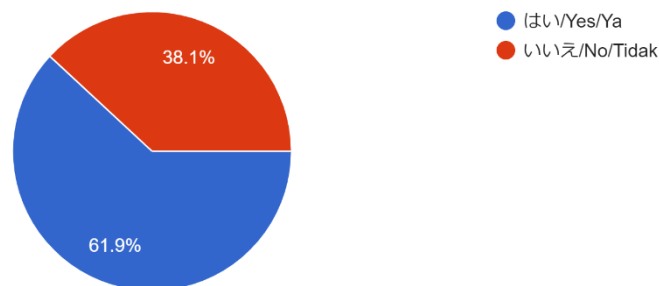


図 L 27 技能実習終了後に日本に戻ってきたい/働きたいと思うかの回答

それはなぜですか？(複数選択)/Why? (Please select all applicable entries) /Mengapa? (boleh lebih dari satu)

13件の回答

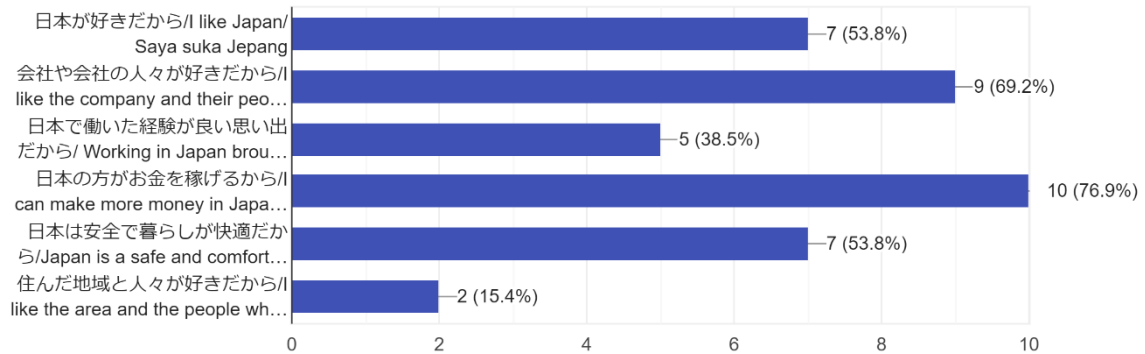


図 L 28 技能実習終了後に日本に戻ってきたい/働きたいと思う理由の回答

それはなぜですか？(複数選択)/Why? (Please select all applicable entries) /Mengapa? (boleh lebih dari satu)

8件の回答

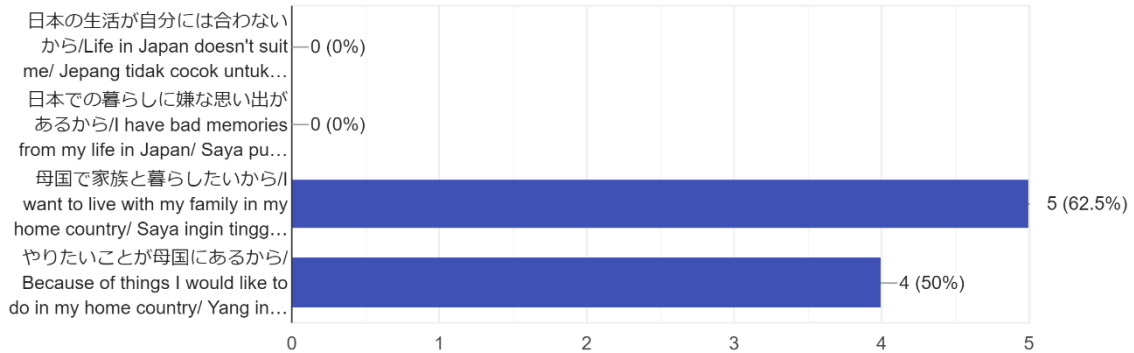


図 L29 技能実習終了後に日本に戻ってきたくない/働きたくないと思う理由の回答

以上。

株式会社菅原工業勤務のインドネシア人技能実習生調査結果

回答数：4人

年齢/Age/Umur
4件の回答

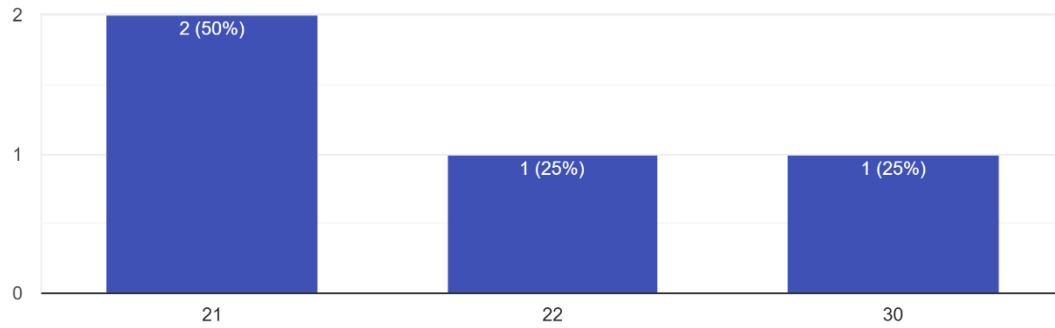


図 L 30 年齢

家族構成：

3人家族: 父、母、自分

5人家族: 父、母、自分、弟、弟

4人家族: 父、母、自分、妹

3人家族: 自分、妻、息子

信仰宗教/ Religious Beliefs/ Agama
4件の回答

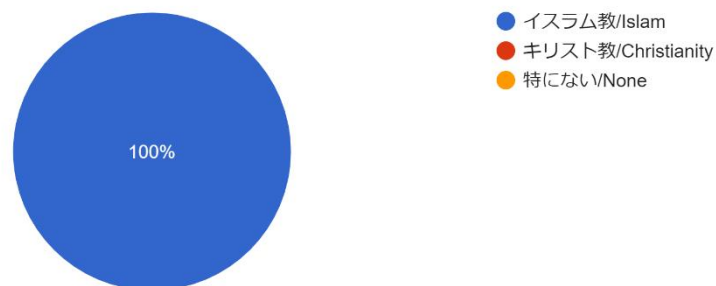


図 L 31 信仰宗教

来日日：

2019年8月25日、2019年8月31日、2019年10月5日、2019年12月5日

職場の雰囲気や人間関係の良いところ/悪いところは何ですか？/ What is the best/worst aspect of the workplace atmosphere and workplace relations...da alami atau tentang hubungan di tempat kerja?

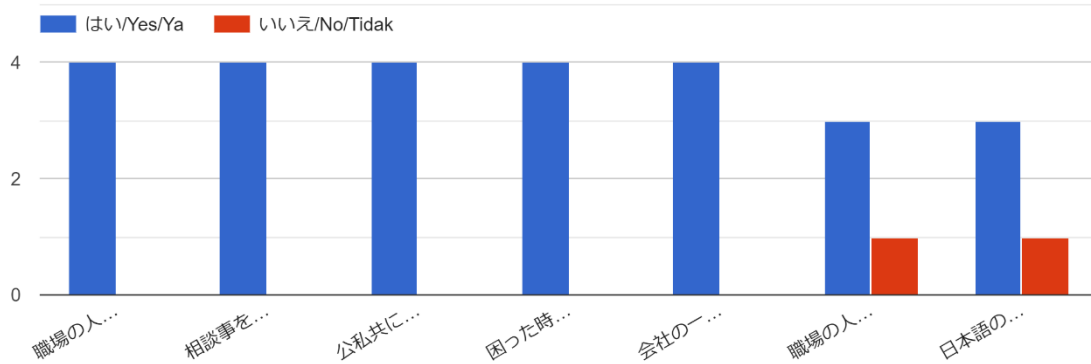


図 L 32 職場の雰囲気や人間関係の良いところ/悪いところは何か

ムシヨラが居住地域にあることはどのような影響をもたらしますか？（複数選択）/How does having a Musholla in your residence area affect you?...holla di tempat kerja? (boleh pilih lebih dari satu)
4件の回答

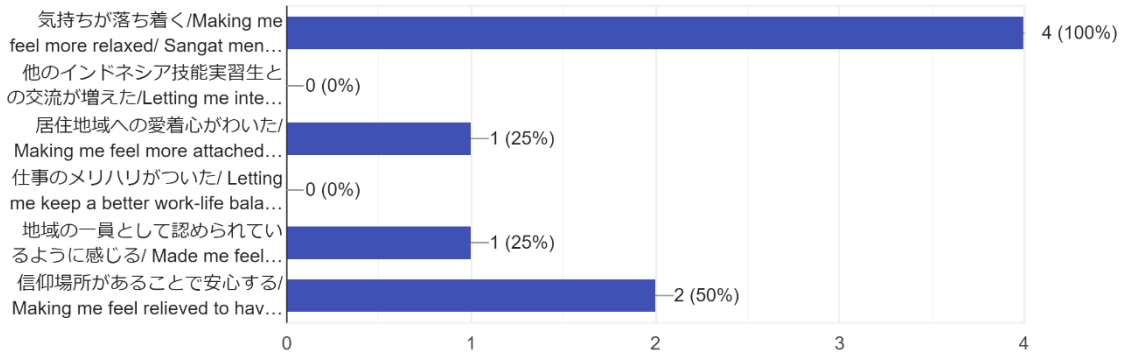


図 L 33 ムシヨラが居住地域にあることがもたらす影響に関する回答

なぜ日本を選んで来ましたか？(複数選択)/ Why did you choose Japan? (Please select all applicable entries)/ Mengapa Anda memilih untuk datang ke Jepang?(boleh pilih lebih dari satu)
4件の回答

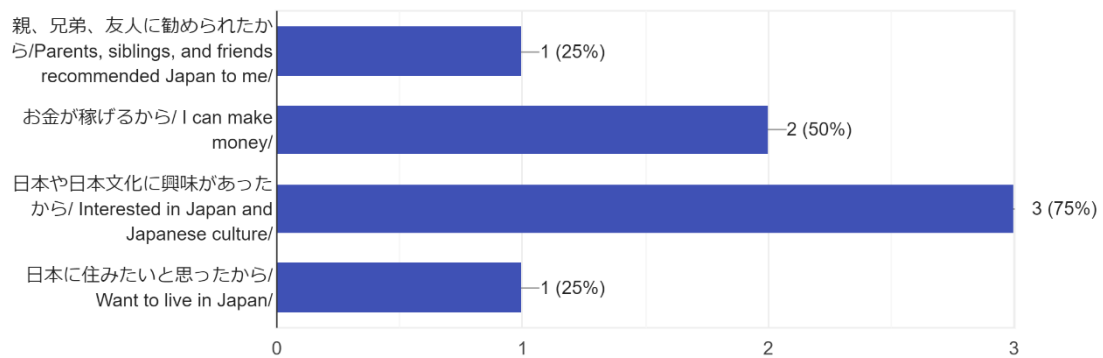


図 L 34 日本を選んだ理由の回答

来日前に、日本に働くことに関して期待していましたか？/Before coming to Japan, did you have any expectations about working in Japan?/Sebelum... memiliki ekspektasi tentang bekerja di Jepang?
4件の回答



図 L 35 来日前の日本で働くことに関する期待値の回答

実際に日本で働いてみて、その期待はどのように変化しましたか？/How have your expectations changed after you actually started working in Jap...ut berubah setelah Anda mulai bekerja di Jepang?
4件の回答

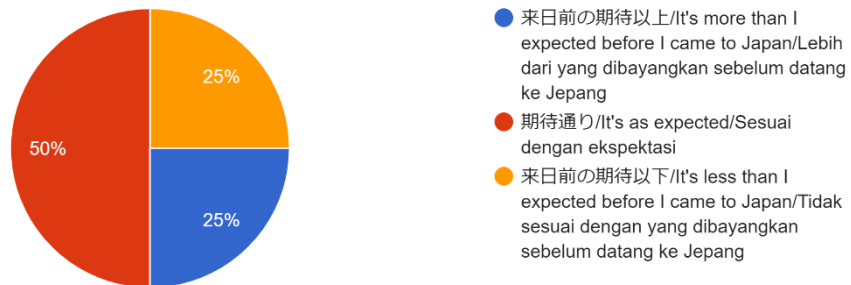


図 L 36 来日後の期待値の変化に関する回答

技能実習終了後もまた日本に戻ってきたい/日本で働きたいと思いますか？/Do you want to come back to Japan or work in Japan after completing t...ekerja di Jepang setelah menyelesaikan pelatihan?
4件の回答

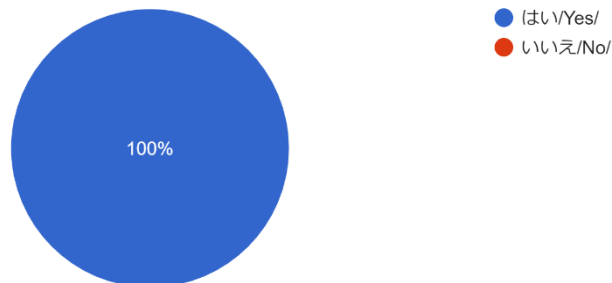


図 L 37 技能実習終了後にまた日本に戻ってきたい/働きたいと思うかの回答

それはなぜですか？(複数選択)/Why？ (Please select all applicable entries) /Mengapa？ (boleh lebih dari satu)

4件の回答

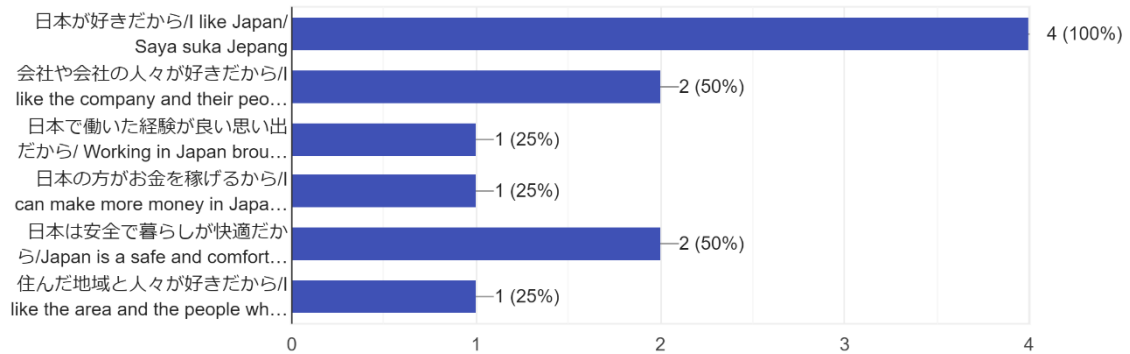


図 L 38 技能実習終了後に日本に戻ってきたい/働きたいと思う理由の回答

以上。

付録 L：インドネシア人技能実習生個別追加質問

松山鋼材株式会社と株式会社菅原工業に勤務するインドネシア人技能実習生に行ったアンケート調査から、一部技能実習生に追加質問を行った。なお回答を得ることはできなかった。ここに個別に送った質問票を添付する。

Perkenalkan, nama saya Mari Tamura, mahasiswi pascasarjana di the University of Tokyo. Terima kasih telah berkontribusi dalam mengisi kuesioner beberapa waktu yang lalu. Saya mengirim pesan ini karena terdapat beberapa pertanyaan tambahan yang ingin saya tanyakan.

Saya mengirim pesan ini kepada responden yang menjawab “Sebelum datang ke Jepang, saya memiliki ekspektasi yang tinggi tentang bekerja di Jepang, tetapi setelah memulai bekerja, ekspektasi saya tidak sesuai dengan yang dibayangkan sebelumnya” di kuesioner yang lalu.

Saya sangat berterima kasih jika Anda dapat memberikan penjelasan lebih mengenai ekspektasi Anda sebelum datang ke Jepang dan mengapa ekspektasi tersebut lebih rendah dibanding kenyataannya. Anda dapat menjawab menggunakan Bahasa Jepang, Bahasa Inggris, ataupun Bahasa Indonesia.

(Saya mengirim pesan ini kepada responden yang menjawab “Sebelum datang ke Jepang, saya tidak memiliki ekspektasi tentang bekerja di Jepang, tetapi setelah memulai bekerja, ekspektasi saya melebihi dari yang dibayangkan sebelumnya” di kuesioner yang lalu.

Saya sangat berterima kasih jika Anda dapat memberikan penjelasan lebih mengenai alasan meningkatnya ekspektasi Anda setelah bekerja di Jepang.)

Jika terdapat alasan pribadi yang tidak bisa diungkapkan, pertanyaan ini bersifat opsional. Terima kasih!

初めまして。東京大学大学院の田村まりと申します。

先日は質問票にご回答いただき、ご協力ありがとうございました。

追加で伺いたいことがあり、連絡させていただきました。

質問票にて「来日前に日本で働くことに期待していたが、実際に働いてみたら期待以下だった」と回答した方に連絡させていただいております。もし差し支えなければ、来日前はどういうことに期待し、なぜその期待値が来日後に下がったのか教えていただけますと

幸いです。(質問票にて「来日前に日本で働くことに期待していなかったが、実際に働いてみたら期待以上だった」と回答した方に連絡させていただいております。

もし差し支えなければ、なぜその期待値が来日後に上がったのか教えていただけますと幸いです)

回答は日本語、英語、インドネシア語でも大丈夫です。回答は任意なので、答えたくなければ答えなくてもいいです。よろしく願いいたします。

Hi! My name is Mari Tamura and I am a graduate student at the University of Tokyo.

Thank you for answering my questionnaire the other day! I would like to ask you some additional questions, so I send this message to you.

I send those who answered "I had high expectations of working in Japan before I came to Japan, but when I actually started working, my expectations were lowered than I expected" in the questionnaire. (I send those who answered "I don't have any expectations of working in Japan before I came to Japan, but when I actually started working, it exceeded my expectations" in the questionnaire.

I would appreciate it if you could tell me why your expectations were raised after you came to Japan.)

I would appreciate it if you could tell me what your expectations were before you came to Japan and why they were lowered after you arrived. You may answer in either Japanese, English, or Indonesian.

The answer is optional, so you don't have to answer if you don't want to.

Thank you!

以上。

謝辞

本研究を進めるにあたり、多くの方々にご指導、ご協力を賜りました。

始めに指導教員の池本幸生教授に厚く御礼申し上げます。研究の進捗をなかなか生み出せないでいる私を今日まで暖かく見守ってくださり、毎回のゼミでは美味しい珈琲と手作りスイーツを用意してくださると共に、研究相談に乗っていただきご指導を多数頂きました。副査の中田啓之教授には、本研究の副査を引き受けて頂き、ゼミにも定期的に参加させていただき、研究の枠組みから多くのご指導を頂きました。ご厚意に感謝いたします。

また、神戸大学大学院国際協力研究科齊藤善久准教授には、初対面ながら突然の副査依頼をお引き受け頂いただけでなく、初めての副査面談でまとまっていない研究の方向性に適切な助言を頂きました。ご厚意に感謝いたします。

国際協力学専攻の先生方、秘書の皆様には、研究内容から大学院の学生生活に至るまで多くのアドバイスと温かいサポートを頂きました。ここに深く感謝いたします。

本研究の調査にご協力いただいた、ミャンマー人技能実習生の方々、大阪府西淀川区役所副区長山本様、総務課中村様、津島市国際交流協会奥谷様、西淀川インターナショナルコミュニティ代表中村様、運営委員坪内様、NPO 法人ライフ・サポート事務局長寛様、理事長崔様、日越ともいき支援会代表理事吉水様、宮城県国際化協会大泉様、松山鋼材株式会社代表取締役社長向後賢司様、常務取締役向後善子様、株式会社菅原工業代表取締役社長菅原様、インドネシア人技能実習生の方々のご厚情に感謝いたします。また研究のご相談に乗っていただき、ミャンマー人技能実習生を紹介してくれた土屋さん、華子さんもありがとうございました。And also I would like to thank Devina Jayadi for helping me the translation!

1 大学院生の研究に快くご協力いただいた皆様に心よりの感謝を申し上げます。

最後に、国際協力学専攻での学生生活は個性豊かな人々に恵まれ、大変刺激的な日々となりました。

私より一足先に卒業した同期の方々とはたくさんの学生生活のシーンを共有し、今後も私の人生において長くお付き合いしていく大切な友人たちとなりました。いつもみんなを困らせてばかりいる私を温かく受け止めていただき、心より感謝しています。今後とも末永くどうぞよろしく願いいたします。

休学した後、復学してから初めて関わりを持つようになった後輩の方々も、入学年が違う中でもいつも対等に接して仲良くしていただき、ありがとうございました。中でも柏の葉キャンパスにいるの方々には、様々な場面でたくさんお世話になり、皆さんがいなければ研究を進めることも、最後の最後まで挫折せずに修士論文を書き上げることもきっと叶いませんでした。

特に修士論文の提出までを一緒に頑張った M2 の仲間たちには大変励まされました。提出

日が近づくにつれ学校に来る M2 が減ってくる中、連日遅くまで、はたまた提出日当日は徹夜をしてまで柏と一緒に粘ってくれた粕谷遥さんには大感謝しかありません。粕谷さんが目の前で一緒に修論に取り組んでくれなければ、私はきっと提出まで辿り着くことができなかつたことでしょう。また、場所は違えど、オンラインで毎日互いに励まし合いながら当日ギリギリまで健闘した、奥村（現佐藤）有菜さん、絹川グリボスタンさん、古賀望さんもありがとうございました。多くの方が寝ている時間帯に LINE を動かすと、すぐにそれぞれから反応があり、みんなも遅くまで頑張っていると大きな心の支えになりました。また、砂原丈太郎さんと中武彰子さんにも感謝の意を表します。修論に取り組んでいる中で、顔を合わせた際に互いの修論の状況を共有したり、時には雑談をしたりと、日々心労が募る状況において共に修論に取り組む仲間であることを意識すると同時に心地よい息抜きになりました。修論執筆時に直接顔を合わせることはなかつたですが、SNS 上で互いに励まし合い、画面の向こう側で共に奮闘した井ノ内綺華さん、李博涵さんの存在も大変励みになりました。

そして、提出日が近づくにつれて、火の車になって精神状態がおかしくなっている私を明るくいつも励ましてくれた M1 の後輩たちには感謝しかありません。定期的に私の生存確認をしてくれた杉浦菜月さん、沼田萌香さん、差し入れをしてくれた黒部寛人くん、小松伸栄瑠くん、須山聡也くん、鄭翔くん、本当にありがとうございました。何か今後困った際に、私に出来ることであればいつでも頼りに来てください。

最後に私の国際協力学専攻での学生生活に携わってくれた全ての人に敬意を込めて心よりの感謝を申し上げ、ここに謝辞といたします。