

第3回あいち多文化共生タウンミーティング@豊橋

- 1 実施日 平成29年9月2日(土) 14:00~16:30
- 2 場所 豊橋市民センター(カリオンビル) 多目的ホール
- 3 参加者数 48名
- 4 ワークショップの結果まとめ



テーマ①：外国人の職の安定に関する意識について

●課題について掘り下げたこと

- ・正社員で時給が高くなるには時間がかかるため、出稼ぎで日本に来ている人は初めから時給の高い派遣で働いてしまう。
- ・最初から帰国を前提に就労しており、将来的なビジョンを持っていない方はそもそも正社員になることを望まない。
- ・派遣先の企業が「できれば日本人に来て欲しい」という場合がある。理由としては言葉が十分に通じないとケガが増えるなどして企業の評価が下がってしまう事があるためである。
- ・日本人でもそうだが、「派遣」という雇用形態では、企業のために尽くそうという思いにはならない。
- ・ハローワークの対応が地域によって異なる。名古屋では外国人の労働相談に対応しているが、それ以外の地域ではなかなかできていないようである。

●課題の解決策及び県に望む取組

- ・日本での働き方のバリエーションについて知らせること(雇用形態、仕事内容・業種、勤務時間等)。
- ・どこの地域のハローワークでも質の高いサービスを受けられるようにすること。
- ・豊田市では行政と名古屋大学が連携して豊田市が費用を負担して地域の国際交流協会等や企業の日本語教室に講師を派遣する仕組みがあり、こういった取組を広げ、言葉の壁を解消していくこと。

テーマ②：起業について

●課題について掘り下げたこと

- ・外国人の視点からは起業に関する情報がない。多くの外国人は起業したいと思っているが、一歩が踏み出せない。日本人向けの起業セミナーは商工会議所を始めいろいろな団体が開催しているが、日本語がネックになり、外国人まで開催情報が届かず、参加したいと思っても通訳がないので壁が厚い。
- ・ブラジル人で店を開いてみたものの、日本人に対する接客方法等がわからず、すぐ潰れてしまったということがあった。
- ・経営管理というビザを取得するためには保証金を 500 万円以上用意する必要があるが、定住者にはそのような制限がなく日本人と同じように起業することができる。しかし日本人たちはあまりそのようなことを知らない。
- ・外国人は社会的信用がなくなかなか起業のためのお金を貸してもらえない。
- ・外国人はお金を稼いでも活かし方がわからずすぐ使ってしまう。お金を増やすという発想がない。(=金融リテラシー)

●課題の解決策

- ・外国人に対して起業に関する情報を提供すること。
- ・外国語で起業について学ぶ場を提供すること。
- ・定住者の有利さを伝える。
- ・貿易や飲食店など、外国人であることを活かした起業の方法を伝える。

●県に望む取組

- ・外資系企業誘致は行政が熱心にやっているが、外国人が県内で起業するための支援施策はないので、これをプランの中で施策と位置づけること。具体的な内容としては情報提供など。
- ・外国人であることでのウィークポイント（言葉・ビジネススタイル・信用）についてできることをサポート。
- ・定住者の有利さを周知させる。
- ・お金の使い方、増やし方等、金融リテラシー向上のための教育の実施。

テーマ③：技能実習生について（1）

●課題について掘り下げたこと

- ・技能実習生が来日してはみたものの、希望通りの派遣先ではないことがある。
- ・労働内容が、日本人の穴埋めになってしまっている（祝日勤務・夜間勤務など）。
- ・日本で働いている間に日本語の資格を取得し、母国で日本語を教えたいという技能実習生がおり、地域の日本語教室にこういった技能実習生が増加している。
- ・雇用主が技能実習生が日本語教室に行くことを制限している。
- ・技能実習生は母国で日本へ来るための実習などを受けており、多額の借金をしている。
- ・日本に来て技能を身につけてもらうことが本来の技能実習制度の目的だが、実際に技能を身につけられているのか、母国で活かしているのかは疑問。
- ・来日前は、日本国内で旅行したり四季を楽しんだりなどの夢をもって来るが、空き時間が少なく、遠出をする余裕がない。また、日本人と交流する機会がない。

●課題の解決策

- ・成功例を共有する。
- ・日本語教室が会社と技能実習生の間に立つ。
- ・日本語教室で、技能実習生が一般市民と交流できるような機会を持ち、日本語だけでなく日本の文化も伝える。

●県に望む取組

- ・企業、実習生、市民が交流する場を提供すること。
- ・若い実習生が、日本に来てよかったと思うような経験を提供する。

テーマ④：技能実習生について（2）

●課題について掘り下げたこと

- ・残業代が払われない、転職が認められていないなど、基本的な人権が守られていない。
- ・外国の送り出し機関から逃れられないなど、制度自体がゆがんでいる。
- ・安い労働力を確保したいとの考えから、労働力の使い捨て状態になっている場合も見受けられ、そういった雇用主から技能実習生が逃げ出し、オーバーステイとなり犯罪につながるなど、日本社会の闇をつくることにもつながる。
- ・技能を外国人に伝えるという建前で労働力不足を補っているという日本社会の問題。
- ・3年で帰国ということで、定住している方と違い日本社会の中にコミュニティをもたないため、何か問題が起こったときに相談できる場所がない。
- ・現在は地域の日本語教室が命綱・ヘルプラインになっている状態。

●課題の解決策及び県に望む取組

- ・技能実習生が1年ごとに第三者（行政など）と面談し、状況を報告できる仕組みを作る（県には法務省に仕組み作りを働きかけて欲しい。）。
- ・技能実習生が多言語で相談できるような相談窓口を設置する（県には法務省に相談窓口設置を働きかけて欲しい。）。
- ・外国人がSNSで悩みを相談できるような仕組みづくり（県には法務省に仕組み作りを働きかけて欲しい。）
- ・地域の日本語教室のスタッフ等が、技能実習生から相談を受けた際にどこへつなげばよいかわかるよう、問題解決の窓口についての情報提供を行うこと。
- ・行政職員や日本語教室スタッフなどに対し、技能実習制度の制度や実情を詳しく知るための勉強会を実施すること。
- ・技能実習生のコミュニティづくりに取り組むこと。
- ・技能実習生を含め労働者に健康診断を義務づけてほしい。そういった問診などの場が、精神面の悩み、労働環境の悩みを他の人に訴える場ともなる。

テーマ⑤：外国人も働きやすい職場づくりについて

●課題について掘り下げたこと

- ・外国人労働者は意欲があり一生懸命働いてくれるので、即戦力にもなり大変大切な存在である。
- ・日本人独特のニュアンスを伝えたり、表情によるコミュニケーションが難しい。同じ言葉を言っても明るい表情で言うのと暗い表情で言うのではまったく違う結果を意味することがあるが、そういったニュアンスが伝わらない。
- ・わからないのに「わかりました」と返事をする外国人が多い。
- ・労働現場では人材育成にかけるお金も時間もなく、日本人の新人でさえ十分な指導を受けられず辞めてしまう人が多くいる中でどうしたら良いのか。

●課題の解決策

- ・コニックス株式会社では、シーンごとの日本人の表現のニュアンスを教えるための動画（15～30秒）を千本くらい作成している。日本人でもいろいろな生活レベルの方がおり、日本人同士でもきちんとニュアンスが伝わっていないことがあるので、国籍問わずこの動画を見せることが有効である。
- ・わからないときに「わからない」と言える関係づくり。日頃から怒られてばかりだとなかなか「わからない」と言えない。
- ・外国人と日本人を同じグループに入れて、外国人が日本語で会話できるような職場環境を整える。
- ・外国人の努力も必要だが、日本人側が伝える努力をすることも必要。

●県に望む取組

- ・ICTを活用したコミュニケーションツール・教材の開発・研究の予算化。
- ・困ったときにどのようなツールがあるのか情報提供してくれるアドバイザーを配置して欲しい。
- ・定住者と、実習生等短期滞在者がお互いにアドバイスしたり質問し合える場づくり。
- ・浜松市が実施している外国人学習支援センターの設置。地域のボランティアの日本語教室はなかなか技能実習生に対応しきれない。様々な立場の人たちに日本語学習の機会を提供できるような学習支援センターを設置して欲しい。
- ・安心して働ける環境作りのため、技能実習生も受けられる健康診断を実施。
- ・「やさしい日本語」の普及。

テーマ⑥：労働現場における日本語・文化への理解について

●課題について掘り下げたこと

- ・派遣会社では、現在人手不足ということもあり日本語ができなくても働ける仕事をいろいろと紹介してくれるが、ハローワークで仕事を探すとやはりひらがな・カタカナがわかり簡単な日常会話ができ、簡単な漢字くらい書けないと職が見つからない。派遣会社の派遣先は大手企業が多く、ハローワークに登録しているのは中小企業が多いということで、中小企業はなかなか通訳を置く余裕などが無いのだろうと思われる。
- ・企業側も、外国人を雇用する上で、外国人には曖昧な言い方が伝わらないこと、相互理解が大切であることを知る必要がある。
- ・一部の地域ではあらゆる場所に通訳がおり、それが外国人の自立を阻害している。
- ・働きながら日本語や日本のルールを勉強する機会は大変少ない。

●課題の解決策

- ・企業の求める「日本語がわかる」の程度がどれくらいなのか曖昧。もう少し具体的にするために、ビデオや写真を使いながら「こういうことができる程度の日本語」ということを示しながら募集して欲しい。また、職場で使う日本語のマニュアル化。
- ・外国人には日本の文化を理解してもらい、日本人も外国文化を理解するとともに「伝える能力」を身につける必要がある。
- ・企業が「やさしい日本語」で指示・指導する方法を学ぶ必要がある。
- ・日本人・外国人のお互いが歩み寄る必要があり、一方通行ではない。現場レベルでお互いに「認め合う」人間関係づくりをすることが大切

●県に望む取組

- ・外国人でもキャリアアップできるという可能性に気づかせるきっかけづくり。具体的にはロールモデルの提示、キャリア教育、大人にはキャリアパスを考える機会の提供。
- ・資格をとる上で日本語が壁になっていることがあるので、この壁を取り除くために試験の翻訳や「やさしい日本語」の使用、費用補助など、キャリアアップにつながる支援の実施。