

パネルディスカッション

日詰氏 外国人受け入れの背景を聞かせてください。
山本氏 アジアの社会福祉従



山本氏

事者の研修を全国社会福祉協議会が行っていて、そこから研修生を受け入れたのが始まりだった。既に30年以上続いている。

10年ほど前から社会福祉分野は働き手が不足するという心配があったが、また10年前は募集しても集まらないという事はなかった。しかし、将来を考えたときに外国人の受け入れも視野に入れていく必要があるだろうと。そのためには職員が外国人と一緒に仕事ができる環境をつくっておかなくてはいけないと思った。



鈴木氏

鈴木氏 鈴生では農業実習の制度利用や手続き、面接など採用に関わるすべてを担当していた。15、6年ぐらい前から露地野菜の農業を学びたいという青年が随分来るようになった。県からも面倒を見たくないかと話があり受け入れた。私どもは1年ごとに農産物の生産・出荷計画を立て労働力が適正であるか計算する。その中で中期の社員は日本人を雇用し、地域や職場の担い手として育成計画を作りキャリアアップしていつてもらう。一方、実習生は3年で帰国しなくてはならない。3年間の短期雇用の人材を活用することで安定的に出荷で

トラブル多い送り出し機関

きるようになった。経営戦略として中長期的な労働力と短期の労働力を使い分けている。

平野氏 従業員140人のうち80人が外国籍。外国人の受け入れは父の時代の時、1980年ぐらいに日系ブラジル人を受け入れた。仕事は典型的な労働集約型の作業で15、6年前から人手不足だった。ちょうど10年ぐらい前、私が入社した時に日系ブラジル人と技能実習制度を組み合わせて外国人の受け入れを積極的に行うようになった。というのも私自身がブラジルにサッカー留学した経験があり、多文化共生を地で行くような国にサッカー留学できたことであまり人種にこだわらない感覚を得ることができた。その感覚があり、日本人、外国人関係なく雇用することに抵抗感はない。

日詰氏 外国人受け入れで苦労したこと。それをどう解決しましたか。

▽大切なのは信頼関係

鈴木氏 言葉がまず大変な壁だと思った。当初は中国人を考えたが、最終的にタイから

の実習生を受け入れた。タイは雇用しやすい国民性だと感じた。毎年タイに採用の面接に行き、採用者のお宅を訪ねる。どういいうお宅でどういいう両親で育った人物か確認する。基本的に信頼関係があればそんなに大きくトラブルでもめることはない。ただ日本への入国前、送り出しの国で健康診断を済ませるが、精度の高さがわかった。鈴生に来て一週間ほどたつてから体調が悪そうだったので病院に連れて行ったら肺結核だと診断され

◇パネリスト

山本たつ子氏 社会福祉法人天竜厚生会理事長

鈴木壽美子氏 鈴生(すずなり)顧問、すずなりキッチン代表取締役

平野 利直氏 平野ビニール工業代表取締役

◇コーディネーター

日詰 一幸氏 静岡大学人文社会科学部学部長(当懇話会研究会会長)

た。隔離病棟に入院し一週間しか勤務できなかった。この実習生はいてもらわなくては困る戦力だった。

平野氏 実習生のトラブルはそんなに大きなものはないが、現地の送り出し機関に非常の問題があった。トラブルが大きき、実習生が帰国しなければ



平野氏

ばならないようなこともあった。例えば入国前に160時間は日本語教育等を行っているはずだが、日本語をほとんど話すことができない。入国前の研修費用は組合を通して現地の送り出し機関に払っている。そのお金はどこへいったのか。送り出し機関が搾取してしまっているようなこともあった。トラブルは起きるものだが、ある程度の問題は実習生とコミュニケーションを図り、心と心さえ通じ合えれ

ばわかり合えると感じている。

山本氏 アジアからの実習生は宗教が皆さん違う。宗派の問題は意外と大変だ。一番の問題は介護分野は言葉が重要だということ。病気については非常に心配したことがある。はつきりするまで家で療養してもらったが、その間の貯金はあるのかと聞いたら全てを送りしてしまったという。EPA（経済連携協定）で来日する場合は6カ月間、横浜で研修を受けて12月1日から実習が始まる。でも横浜でお金を使い果たし、年も越せないという実習生がいた。実習生は来日する目標を見失わないことが大切であり、EPAは介護福祉士の資格を取るために来たことを忘れてはいけない。

日詰氏 外国人採用の効果について聞かせてください。

平野氏 今、社内グローバル化になっている。従業員に外国人に対する抵抗感はなく、大きな効果だと思う。管理職も課長、係長クラスに4人の外国人がいる。彼ら以外でも能力が高く、単純労働だけで

キャリアアップの機会大事

終わらせるのもつたいない外国人人材が多い。

山本氏 介護人材が不足し、多くの外国人に日本に来てほしいという熱い思いがある。一方でただそういうふうで考えるだけではなくてアジアの中で日本は介護の先進国であり、幼児教育も先進国だ。いづれアジアの中でも高齢化や障害者の問題は起きる。日本で学んだことを国に帰り国に貢献していきたいという思いは非常に強いと思う。そこに



私どもが持っている専門性技術、知識を提供し、それが循環できるようにするのが理想だと考えている。そうしたことを考えた時、アジアの中で日本も共存していく仕組みづくりがほしい。

鈴木氏 実習生は大切な有形資産だ。無形資産として従業員の育成の一環で、人財部長をつくった。私どもの農業はICT（情報通信技術）やAI（人工知能）を使って生産現場からのデータをクラウドを使って生産管理できる圃場になっている。大きな機械や複雑なシステムを平然と使いこなす日本人従業員を見て実習生の中には帰国したら鈴生のように仲間と農業組合法人みたいなものをつくり、大都市に出荷したいという夢を語る実習生も出てきている。タイでは鈴生で研修した実習生が私どもの規模拡大型農業で実績を挙げている人もいます。このようにそれぞれの国に帰り、少しでも成果を挙げてくれるようになったらとてもうれしい。

日詰氏 外国人を戦力とするためどのような環境整備をし

ていますか。

▽環境整備は語学の勉強

山本氏 環境整備は挙げたらきりがないが特に二つ気を付けている。一つは毎月一回、日本学校の先生から語学を学ばせている。介護の言葉の勉強も行っている。EPAの場合には3年間確実に語学勉強を行うが、在日の場合は資格取得支援として時間外だが勉強会を設けている。外国人同士の交流会も職員が入り開いているが、外国人同士の情報交換や情報の共有化はすごい。例えば給料とか。介入する必要はないが知っておいたほうがいいと思う。

鈴木氏 8月に帰国する実習生が5人いる。帰国前に全員試験を受けて2年間もう一度入国できる資格を取って帰りたいといっている。日本語検定3級も受けて帰ると言っている。繁忙期に全員が試験に行くと大変だが、実習生が資格を取得して帰国することは会社の義務になっている。頑張っている。

平野氏 企業内日本語教室を開催している。今後も続けていく。優秀な人材にはキャリアアップのチャンスを与えている。フェアになるようにできるだけ評価は数値化している。外国人はパソコン入力ができないとか、苦手というところもある。そうしたところは日本人スタッフがフォローしている。キャリアアップのチャンスは国籍に関係なく与えることはとても大事だと考えている。



日詰氏

日詰氏 多様な言語、風俗、習慣を持つ方が入ってくるが、それが逆に企業全体の活力につながる可能性もある。ぜひ会社経営の中に外国人材を受け入れることを積極的に考えていただきたい。

30年度事業報告など承認

静岡県中部未来懇定時社員総会

一般社団法人・静岡県中部未来懇話会は6月4日、2019年度定時社員総会を静岡市駿河区のホテルで開き、平成30年度事業報告などを原案通り承認した。

総会には正会員127人のうち代理、委任状提出を含め108人と賛助会員、特別会員



が出席した。

冒頭、大石剛会長（静岡新聞社・静岡放送社長）が「令和初の2019年度定時社員総会にご出席いただき、ありがとうございます。2010年4月に法人改革で社団法人静岡政経研究会から一般社団法人静岡県中部未来懇話会に改組し、ことしで

10年目を迎えることができました。会員皆さまのご支援の賜物と改めて感謝します。米中貿易摩擦は泥沼化の様相を呈し、日米貿易問題は参院選までは棚送りとなり、秋以降どうなるかしっかりと見極めていきたい。今後も中部未来懇話会は将来の静岡県の在り方について提言していきます。ご協力をお願いいたします」とあいさつした。

続いて平成30年度事業報告、決算報告、理事の一部変更、を原案通り承認。運営委員、顧問、研究委員の一部変更が報告された。新理事には大須賀紳晃・静岡新聞社常務取締役、新運営委員には石川善太郎・静岡新聞社・静岡放送社長室長、顧問には秋山信彦・東海大学海洋学部長、研究委員には岸本高昌・静岡経済研究所企画担当部長がそれぞれ就任した。

総会後の理事会では中部地域経営会議の経過報告などが行われた。