

# パネルディスカッション

**田中氏** 2019年4月から改正入管法が施行された。今後は既存の外国人受け入れ体制では対応しきれない面も多く出てくる。在留資格により就労意識にばらつきがあり、各企業でも創意工夫が必要になってくる。まず現在の事業と外国人労働者の状況について聞かせてください。



河岸氏

**河岸氏** 今年で創業35年目を迎える。主に自動車運送貨物事業と人材派遣事業を行っている。人材派遣事業は人手不足を解消したい企業に日本人だけでなく多数の外国人を派遣している。

**袴田氏** 昨年9月に創設者から受け継いだ。総学生数は

500人前後。海外から来る一般留学生や日本人、日本人や日本国籍を持っていても日本語を母語としない人たちも含まれる。今とても身分の多様化が進んでいる。静岡校は17年が249人、18年は252人になり、今年は172人とかなり減少した。在留資格を許可してもらえない率下がっている。日本政府が留学生を減らす政策をとっているという印象を持っている。

**山崎氏** お惣菜の製造が本業。吉田にある事業所と蒲原第二工場の事業所を中心に外国人を雇用している。グループ全体の従業員数は



山崎氏

## 留学生のレベルに危機感

1523人(外国人561人、日本人962人)。雇用形態は正社員695人(46%)、非正社員828人(54%)。正社員695人のうち外国人は88人(13%)いる。日本人は607人(87%)だ。

国別ではいつの間にかネパールが247人で一番多くなった。次いでミャンマー、ベトナム、中国、スリランカ、インドネシアの順。在留資格別では永住者が29人いる。そのほか技能実習79人、技術・人文知識資格による就労ビザ88人、海外事業所からの研修5人、語学研修などの留学生276人、家族滞在68人などとなっている。

**田中氏** 静岡県はブラジル、フィリピン、中国、ベトナムの順で外国人が活躍している。なぜ外国人を雇用するようになったのでしょうか。

**山崎氏** 留学生からアルバイトをしたいという話と同時に保証人になってほしいと頼まれたことがきっかけだった。こちらから意欲的に外国人を雇用しようとしたわけではない。そうこうしている間に次々

に来るようになった。生活が苦しく、生活の足しになるようなことをしてあげないとかわいそうかなと思った。段々と増えてきたが、かつては随分レベルの高い留学生が出て来た。現地の大学を出て静岡大や県立大で学ぶ留学生たちだったが、今はかなり厳しい現実だ。外国人の正社員も最近では減っている。

レベル的に質の高い外国人が減ってきたためだ。レベルが高い若者は中国などに行ってしまう。これが今、私どもが抱えている大きなテーマだ

### ●パネリスト

山崎 寛治氏	ヤマザキ会長
袴田 靖子氏	学校法人国際ことば学院 理事長兼国際ことば学院 外国語専門学校長
河岸 雅俊氏	アクト社長
高畑 幸氏	静岡県立大学国際関係学部教授

### ●コーディネーター

田中 昌一氏	清水地域経済研究センター社長 (当懇話会研究委員)
--------	------------------------------

と感じている。

**河岸氏** 元々は自動車運送貨物事業と製造業請負業で会社を設立したが、日本人従業員の人手不足を解消したいという企業ニーズにこたえるため1990年の日系人就業許可の時に人材派遣業を始めた。まず南米のアルゼンチン、ブラジル、ペルーの日系2世、3世から始まり、フィリピン、日系2世、3世、ジャッピーノ（日本国籍の父とフィリピン国籍の母との間に生まれた子供）親子など呼び入れるようになった。現地足を運んで面接し、在留資格の取得手続きを行ったり、入国後も両親が安心して働けるように子どもたちのサポートを行ったりしている。

今ではグループ会社を含む全従業員の6割以上がフィリピン国籍、1割がアルゼンチン、ブラジル、ペルー国籍となっている。本社で約800人、グループで約2000人、合計1000人の外国人従業員が各派遣先で活躍している。**袴田氏** 日本語学校3校と専門学校がある。日本語学校を

卒業すると7、8割が大学、大学院、専門学校に進学する。最近はこちらほらと、現地で大学を出てきた場合は日本語学校卒でも就労ビザをもらえるケースが出てきた。専門学校の留学生は日本語学校を経て来ているので、ほぼ全員が卒業後は日本での就職を希望している。

東南アジア出身が多く、豊かな生活、豊かな将来を目指し、豊かな生活を家族にもさせてあげたいという希望を持つている。

実際に卒業生の多くが日本留学で得た知識や言語力を活かして日本で働いたり、母国に戻っても日系企業や日本と関係がある企業に就職したり、大学で日本語を教えたりして活躍しているため、それを見てさらに若者たちが日本留学



袴田氏

## 多くが日本で就職目指す



を希望する流れができています。日本は技術が高いとか清潔で安全な先進国だという良いイメージがあり、何よりも日本には仕事があるということが大きな魅力になっている。**田中氏** 外国人を雇用するメリットは何ですか。

▽陰日向なくよく働く

**山崎氏** 日本語が下手でコミュニケーションで苦労することが多い。一番の差は生活習慣。私どもは食品を扱う会社。特に衛生面に関する意識の差は決定的で教えることにとても時間がかかる。ネパールの場合は国に帰っても仕事が生きていない。ともかくここが生きやすい場所だ。そういう固い決意でいる。義理堅く、お世話になったと思うと本当に頼りにしてくる。今の日本の若者にはあまりないことだ。基本的なことは日本人と絶対に格差をつけないこと。国の制度のため身分違いで結婚できなかった若者たちがいた。その若者たちの面倒を見てあげたらネパールまで結婚式に招待された。古き良き日本人みたいな関係ができる。どこの国も人間としての情は同じ。陰日向なく本当によく働く。そういう若者は技術の習得、機械のマスターも早い。**田中氏** 多国籍の外国人に能力を発揮して働いてもらうために工夫していることは何ですか。

河岸氏 彼らが生活する上で問題解決を最優先にしている。通訳を配置したり、悩んでいること、困っていることを気軽に相談できる環境をつくったりしている。生活する上で必要な公共機関での手続きの代行、体調が優れない際は病院に付き添い、家族内で起きた問題の解決にも対応するようにしている。

山崎氏 何らかの理由でお金を貸すことがあるが、義理堅く返してくる。本当に立派だと思う。一方で生活環境の違いから近隣とトラブルを起こすことがある。社会的マナーを守るよう教育している。

#### ▽対等な人間関係築く

袴田氏 よく留学生から聞くのは日本では友人ができないという言葉。どこまで仲良くなっても日本人との間に薄いカーテン、心の壁のようなものがあるようだ。こうするのが当たり前、こう思うはずだという考えは日本だけかもしれない。日本独特のものだと思っただけがいい。

以前は日本との格差は大きかったが、格差は縮まってい

る。まずは対等な人間関係をつくり、違う文化を認識し合うことが大切だ。

河岸氏 フィリピン人は家族が健康で幸せであることが一番で彼らが働く意味はそこにある。価値観、人生観のベースとなる宗教の理解も必要だ。

田中氏 働きやすい職場を目指すための解決策はありますか。



高畑氏

#### ▽ケアする立場認識を

高畑氏 働く外国人がどのような状況にいるのか。在留資格もそうだし、単身なのか、家族でいるのか。またどのような意欲を持ち、何を望んで日本で暮らして働くのか。恐らくそれらによってかなり違ってくる。外国人が働きやすい職場づくりは企業によって違うと思うが、外国人を迎

## 生活上の問題解決最優先

える側の環境整備としてケアしなくてはいけない立場にいるという認識を持って接することが重要だ。さらに言えば企業側と外国人とをつなぐ人材を確保する必要がある。互いの間に入って文化を伝えてくれたり、通訳してくれたりする人材を社内でも育てていく。外部からの採用でもいい。人と人で成り立っているのが社会。企業には問題に対して積極的に関わってもらいたい。

#### ▽価値観理解する姿勢持つ

河岸氏 日本人と接する際にも言えることだが、まずは相手のことや価値観を理解しようとする姿勢が大切だ。同じ国籍であっても価値観や性格などは違うので、相手を知ろうとする姿勢を見せることで距離感が縮まり、親密な関係につながっていくのではないかと。その次に実際に相手と関わることで感じる価値観や性格などに合った対応が求められる。例えば勤務態度への

指導であっても相手への理解を示した指導であるかどうかによって指導された側の受け止め方は変わってくる。国籍を問わず相手への理解を示し、相手の価値観に合わせることで共生し合えると思う。

袴田氏 一定の給料や手当など、充実した福利厚生を重視しているが、それがあれば良いということではなく、多くの外国人の場合、対等な人間関係や人としての人権や尊厳を守ってくれる場を求めている。

雇用者側も雇用される側もお互い文化や価値観が異なることは既に分かっている中で、喜んで配慮しようとするのに思ってもらえるような素直な心やそうした受け入れ体制がほしい。相手の価値観を知ることがとても重要だ。

山崎氏 外国人が興味を持つのは私たち自身の生き方や日本社会の仕組みだ。例えばルールをしっかり守るとか、先進国として外国から来た人たちを差別していないとか。賃金水準は日本人と同じにしなくてはいけない。外国

人だからこれでいいというこ  
とは絶対あり得ないし、して  
はいけない。

**田中氏** 外国人のキャリアア  
ップや仕事に対する向上心につ  
いて聞かせてください。

**山崎氏** 日本人以上に職場内  
での競争意識が物凄く強い。

昨日ですね、ミャンマーから  
来た従業員が12月で会社を辞  
めたいと言ってきた。この従  
業員より若い者が主任になっ  
た。それで辞めたいと言って  
きた。ちょっと敗北感を味

わうと挫折感を味わう。そ  
れは強烈だ。「しょうがない  
ね」と言ったが、「もし転職  
するなり、よそでチャンスが  
なかったらまた戻って来なさ  
い」と言った。こういう人た

ちの半分ぐらいは戻って  
くる。それがすごく大事だと思  
う。安心させてあげる、ここ  
とつながっていれば何とかな  
る。外国から一人でできている

若者にとっていかに外国で働  
くことは大変で重たいことか  
と理解することが大切だ。

それだけでなく、しっかり  
引き上げてあげるとかポスト

を与えてあげるといったキャ  
リアアップを示していくこと  
も重要だ。日の当たる場所を  
得た若者、強烈な挫折感を味  
わう若者。いずれにしても、  
そうした若者たちは日本で生  
きていかななくてはいいけないと  
強く思っている。

**田中氏** キャリアアップを示  
すことで外国人の就労意識や  
意欲は変化しますか。

**高畑氏** 日本は終身雇用があ  
るが、終身雇用がない国から  
来ている日系や留学生は多  
い。それだけに今雇われてい  
る状態がいかに貴重かという  
ことが分かって働いているか  
らこそ自分より若い人が先に  
主任になると挫折感を味わっ  
てしまう。強い競争心を持つ  
人たちは次への転職を考えな  
がら働いているかもしれない。  
パフォーマンスを磨いて  
さらにいい就職を目指す。そ  
のような思いの中で働いてい  
るのだろう。

今働いている会社がどのよ  
うなキャリアパスを提示でき  
るのか、彼らが次の転職を考  
えずに留まる理由になるはず

だ。つまり入社した時から彼  
らにどのレベルまでを期待  
し、達成すると待遇やポスト  
がどう変わっていくかをでき  
るだけ明確に示すことだ。ご  
く当たり前のことだが、それ  
ができると働くモチベーショ  
ンは全然違ってくるだろう。

**田中氏** 今後外国人に期待す  
る役割や活用について聞かせ  
てください。

**袴田氏** 単純労働者としての  
人材だけでなく一人ひとりの  
多様性を発揮しているような  
職場や文化を大切にすること  
を日本人も心掛けていくこと  
が必要だと思う。日本人はあ  
まり好きではないがお金にな  
るからという理由で日本にい  
てもらうにはあまりにも寂し  
い。理想的には日本人や日本  
文化にほれ込んで日本との関  
係を大切に思ってくれるよう  
な外国人が一人でも企業や地  
域に残ってほしい。

**河岸氏** 第一に人手不足の解  
消だ。国が懸命に人材確保を  
行っているが、アクトは過半  
数以上の従業員が外国籍。こ

の外国籍の外国人が組織をつ  
くり上げている必要不可欠な  
人材。今まで日本人従業員の  
人手不足の解消として雇用さ  
れていた外国人労働者が国民  
性でもある持ち前の明るさで  
企業を活気づけ、企業にとつ  
て不可欠な人材となっていく  
ことを期待している。

**田中氏** パネリストの皆さん  
の貴重な意見を聞き、在留資  
格や就労目的にとらわれずい  
かに外国人の能力を発揮しや

## 待遇やポスト明確に示す

すい職場、コミュニケーション  
をとったりやすい職場をつくれ  
るかが重要であるように思  
う。外国人雇用を上手に使い  
える企業は業績もいいと聞く。  
外国人にとって働きがいのある  
企業が静岡県に少しずつで  
も増え、地域の発展につなが  
ることを期待します。



田中氏

の外国籍の外国人が組織をつ  
くり上げている必要不可欠な  
人材。今まで日本人従業員の  
人手不足の解消として雇用さ  
れていた外国人労働者が国民  
性でもある持ち前の明るさで  
企業を活気づけ、企業にとつ  
て不可欠な人材となっていく  
ことを期待している。