

2022年12月10日

技能実習生受け入れに際し、心温まる努力をしている事業所について

専門学校 湖東カレッジ 馬場 良二

こんにちは。専門学校 湖東カレッジの馬場です。きょうは、「新時代の日韓共同課題フォーラム」ということで、「技能実習生受け入れに際し、心温まる努力をしている事業所について」お話をさせていただきます。よろしくお願いいたします。

私は日本語教師で、外国の人たちが日本語を学ぶ教室に40年以上かかわってきました。ですから、技能実習生とその制度に興味と関心を持っています。

技能実習生と言うと、日本政府が主導する現代の奴隷制度だとか、給料の未払い、パスポートを取り上げる、などの人権侵害が取りざたされます。昨今では、技能実習生という制度を見直そうという機運が高まり、この11月22日には、「外国人材の受入れ・共生に関する関係閣僚会議」が「技能実習制度及び特定技能制度の在り方に関する有識者会議」の設置を決定しました。

外国人の力なくしては、経済どころか日本という国家の存続さえ危ぶまれ、かと言って、移民として受け入れますとも言えず、国際社会では目の敵にされる。日本政府は、何とかしようと努力しています。

その努力の一環として、JICA、国際協力機構では、日本国内で、外国人労働者の仕事と生活について実態調査を行っています。2022年2月から2023年8月まで、九州では熊本がその対象にえらばれ、実態調査が行われ、いくつかのパイロット事業が実施されています。

私もこの調査に日本語教師として参加し、いくつかの事業所をめぐりました。

きょうは、このJICAの調査に参加して見たり聞いたりした、外国人材の受入れ・共生、技能実習制度の在り方に関する心温まる二つの具体例をご紹介します。

ひとつ目は、社員45名の製造業の工場です。2021年ですから、去年の2月に、初めて、外国人留学生のアルバイトを4名採用し、2022年の10月時点で40名となりました。外国人留学生の採用は、順調だったということでしょう。そして、2022年の7月からベトナム人の技能実習生を9人採用しています。

実習生には、留学生ほどの日本語力はなく、コミュニケーションのトラブルがあつて、日本語教育を実施することにしました。8月から日本語の勉強会を開いています。

9人のベトナム人実習生を2人から3人の班に分け、ひとつの班は毎日1時間、残りの3つの班は毎

日 15 分程度、勉強しています。この 4 つの班は、1 週間サイクルで回ります。

工場には、製造部門と検品部門があり、製造部門は、昼夜 3 交代で 24 時間稼働しています。例えばこの A 班の実習生たちは、今週、製造部門で日中働き、来週からは検査部門で 9 時から 5 時で仕事をします。その次の週は、製造部門に戻り、深夜に、その次の週は、早朝から仕事をします、といった具合です。そして、製造部門の 3 交代制では、会話が中心の日本語教室が 15 分ほどで、一方、検査部門では、60 分で日本語能力試験対策です。1 か月 4 週間のうち、3 週間は会話、1 週間は試験対策というカリキュラムになります。

会話の教室では、好きな食べ物は何ですか、とか、ベトナムで人気のある歌手は誰ですか、などといった、実習生が答えやすい質問を 100 ほどカードにし、そこから会話を広げていくということです。カードの質問を考えるとところから、ベトナム人実習生と日本人従業員との交流が始まっていると言えるでしょう。

1 時間の教室では、試験対策の問題集を宿題とし、勉強会で日本人の担当者が採点、質問に答えます。担当者は、従業員で、日本語教師ではありません。

勉強会を始めるに際し、現場が工場長に交渉、業務中での教育実施の許可を取り付けました。外部の教師を呼ぶという発想はなかったそうです。とにかく、時間を確保する、あとは、自分たちで何とかする、そういう考え方、姿勢が見てとれます。すばらしいことだと思います。

現場のリーダーは、当初、教育に乗り気でなかったそうです。勤務時間を取られてしまうわけですから。ですが、勉強している様子を見て、実習生のおかれている状況と勉強会の目的とが理解できました。実習生の日本語力は徐々に向上し、それによって、日本人従業員との間の壁も解消されています。

教室担当の方の「どんなに忙しくても日本語教室の時間をとるようにしている」という言葉をたのもしく感じました。

もう一つの例は、熊本の高齢者施設です。この施設では、2017 年に EPA、経済連携協定でフィリピンから看護師、介護福祉士候補者を受け入れ、それに合わせて、日本語教師を採用しています。今年の 7 月時点で、外国人支援のための職員も 4 人在籍し、うち 2 名が日本語教師です。

2021 年 1 月にインドネシア国籍の技能実習生 3 人を受け入れました。受け入れにあたり、職員 80 名全員にインドネシアの文化や宗教、技能実習生についてなどの勉強会を実施しました。3 か月に 1 回、実習生受け入れの 1 年前からだそうです。これから一緒に仕事をする相手のことを知ろう、勉強しようという姿勢は大切です。

実習生たちは、3 年後に帰国したらインドネシアに介護施設を作りたいと思っているし、日本人スタッフは、その施設がよりよくなるようにという意識を持って、教えています。互いが互いを高め合っている、いい関係です。

また、日本人は、体調を崩したり、あるいは、仕事上の指導を受けたりして、欠勤することがあるけれども、インドネシア人は、ほぼありません。体調管理がしっかりしているし、インドネシアで介護施

設を作るという明確な目標があるからです。

この事業所は、実習生を貴重な人材だと言っています。日本人の手が足りないから外国人を代わりにしている、のではなく、欠勤しない実習生がいないと、事業所の仕事が回らない、ということだと思えます。

人手不足の穴を埋めるための外国人ではなく、日本社会を構築するメンバー、この社会には欠かせない役割を持った力となっているのです。

以上、二つの例をお聞きになり、「心温まる努力」を感じていただけたと思います。

ところで、今回のフォーラムのタイトルは、「日韓の外国人政策と多文化社会」です。でも、二つの事例に「政策」はでてきません。政府は会議を設置しているし、JICA は調査をしています。でも、事業所の中の実習生と日本人、受け入れる側と受け入れられる側の心温まる努力、交流が日本政府の政策に反映されているとは思えません。どのようにして政策に生かしていくのか、なんとかして生かしていきたいと思えます。