

Project	地域協働専攻 地域政策グループ
25	外国人の就労と定住を支援するプロジェクト(&U Project)
メンバー	[学 生] 大平 彩 / 木村 紘 / 高橋 心愛 / 渡邊 はるか
	[担当教員] 森谷 康文 [アドバイザー] 中小企業家同友会政策委員会委員長 河村 悦郎
【背景】	
<p>近年、函館市は人口減少の一途をたどっており、域内需要の縮小や労働力不足などをもたらすことが懸念される。こうした状況を反映して、函館はもちろん日本国内では外国人技能実習生の受け入れが増加している。一方、外国人技能実習制度は、安価な労働力・雇用の調整弁となっているなどの批判もあり、単なる安価な労働力の確保ではなく、共にまちづくりをすすめ企業を担っていく「人財」として外国人を受け入れていくことが求められている。</p>	
【目的】	
<p>函館市内の中小企業における外国人雇用を促進していくことが&U Projectの第一の目的であった。しかし、就労で苦労している外国人の話聞き、また日本語や文化的背景が異なることを不安に感じ雇用をためらう企業も少なくないことが見えてきた。そこで、最初から外国人の雇用を提案するのではなく、「職業体験」の段階を踏んで雇用をすることを検討してもらうプログラムを提案することとした。</p>	
【概要】	
<p>企業に雇用してもらうことを想定した「職業体験プログラム」の実施を計画した。プログラムの構築にむけて、函館に在住している外国人からの就労に関する聞き取りや外国人を雇用している企業への取材、障害者向けの就労支援を行っている企業での就労支援体験を行い、企業側に「外国人の職業体験」に興味を持ってもらえるプレゼンテーション資料を作成した。</p>	
【プロセスと成果】	
<p>はじめに、函館での生活をはじめたばかりの外国人の日本語の学習支援や宗教行事に参加して、就労にむけての様子を聞き、困難や課題の把握に努めた。就きたい仕事やアルバイトでの経験を聞き取り、どのような職業体験を実施すれば対象の就職につなげていけるかを検討した。対象者と接する際には、「被支援者」と「支援者」という壁をできるだけなくすよう信頼関係の構築を心がけた。</p>	
<p>次に、函館周辺で外国人の雇用経験がある中小企業(池田工業株式会社)を訪問し、外国人を雇用することになった経緯や、雇用するにあたって特に配慮していた点、雇用した外国人の勤務の様子について取材をした。道南地域の人口減少に伴う地域の担い手不足が生じており、池田社長は池田工業への若い求職者も少なくなってきたことを危惧していた。そこで、会社を担っていく人材として外国人の可能性を検討し、外国人を継続的に採用する基盤を整えるために、約2年前にはじめて外国人を雇用している。昨年も新たに1名の外国人を採用している。池田工業では、外国人を雇用することで、社員の多くが外国人社員に対して日本語を教えたり、優しく接したりすることで、社内の雰囲気はよくなったという。また、実際に外国人を雇用したことで、外国人に安全面や仕事を教える手順が社内構築できたという話を聞き、これらを企業へのプレゼンテーションに活かすことができた。</p>	
<p>&U Projectは、当初、企業に対して最初から外国人の雇用を提案することを想定していた。しかし、中小企業の事業主や社員と話しをするなかで、少なくない中小企業が外国人を雇用することは想像できず、不安があることが感じられた。そこで、学生が外国人に付き添って「職業体験」をすることで、企業側に外国人の働く姿勢を見てもらうことが効果的ではないかと考えた。そして、学生によるサポートのヒントを得るために、障害者就労支援施設(ジョブシード)に伺い、就労支援を体験し、支援者はどのような工夫を行っているかを学んだ。「外国人の就労支援」と「障害者の就労支援」の共通点として、支援者(学生)が業務を熟知していること、その上で業務を教える際に工夫できることがあれば準備しておくこと、支援者(学生)に周囲を見る力が求められること、日本人しかいない職場で職業体験をおこなうことは外国人にとって不安であるため、利用者の外国人が困っていないかよく様子を見てサポートをおこなう必要があることなどのヒントが得られた。</p>	
<p>12月には、J-ILA(日本国際語学アカデミー函館校)の学生との交流会を行い、将来の希望やアルバイトでの不安に感じた点などを聞いた。実際に日本で働いた経験を聞き、今後の就労支援につなげられることがあった。</p>	

こうして、「外国人」と「企業」の両方の視点から、外国人就労に向けて活動してきた。実際に、企業に対して職業体験の依頼をするまでには至らなかったものの、中小企業家同友会函館支部の政策委員長河村さんのご尽力のもと、同友会定例会の場で企業向けに作成した「職業体験を依頼するプレゼンテーション」を行った。そこで指摘された意見からスライドの内容や発表の仕方を改善するとともに、来年度の&U Projectメンバーが活用するものとして、「外国人就労支援パンフレット」を作成し、今年度の活動を終えた。



J-ILA 交流会の様子



ジョブシードにて職業体験をする様子

【総括と反省・今後の課題】

前期は、主な活動として企業に向けた外国人の職業体験の依頼作成をおこなった。また、北海道教育大学函館校で実施されていた外国籍の子どもたちの日本語学習支援に参加し、そこで就労を希望している者(17歳)との交流を図ることや、外国人雇用経験のある企業への取材もおこなった。さらに、北海道中小企業家同友会函館支部の政策委員会にも参加し、企業の外国人雇用にかかわる意識を把握した。これらを集約し、外国人の「職業体験」プログラムの検討を開始することができた点が最大の成果であったと考える。

後期は、障害者就労支援施設(ジョブシード)を訪問し、支援員から就労支援の在り方や効果的な就労支援の方法について学ぶことができた。J-ILA日本国際語学アカデミー函館校の留学生とも交流し、外国人が日本でどのようなキャリアを形成しようと考えているのか、外国人が日本で就労するにあたってどのような支援を求めているのかについて学ぶことができた。今年度の活動を今後も継続するべく、今後のプロジェクトや企業向けの資料も作成した。

一方で、「職業体験プログラム」は実際におこなうことができず、外国人と企業を結びつけるという目標は達成することができなかった。今後の課題として、今年度の活動で企画した外国人の職業体験を実行に移し、外国人を雇用に結びつけることが求められる。

【地域からの評価】

2021年の出生数が81万人を割り込むという、データが存在する1899年以降で過去最低の数字を叩き出している昨今、渡島管内の中小企業にとっては単純な労働力不足に留まらず、企業の中核となる「人財不足」も深刻な状況にある。経営の神様と讃えられた松下幸之助が折に触れて「企業とは人なり」と説いていたことを深く心に刻み込んでいる経営者も多いが、2022年は「ヒト、モノ、カネ、情報」という伝統的な経営資源の中でも「ヒト」が差別化要因＝強みになる時代の真只中であった。

弊社で雇用する外国人の子息の就労支援を学生が行ったことは、地域の中小企業と大学が協力し、困難な外部環境を経営戦略上の「機会」と捉えることのできる可能性を示してくれた。

この国の新しい外国人雇用の在り方にとって貴重な示唆を頂いたこと大変感謝している。

(中小企業家同友会函館支部
政策委員長 河村 悦郎 様)

【年間スケジュール】(毎週木曜日定例会議)

■前期

- 7月-9月 日本語学習支援
- 4月 函館在住アフガニスタン一家の宗教行事(ラマダン・イフタール)に参加
- 5月23日 パキスタン出身者の飲食店開業に向けた相談に同席
- 6月14日 中小企業家同友会政策委員会
- 7月11日 池田工業取材
- 7月19日 中小企業家同友会政策委員会
職業体験の依頼資料作成
中間発表準備

■後期

- 9月26日, 10月14日, 11月10日
障害者就労支援施設(ジョブシード)訪問
- 12月23日 J-ILA(日本語学校)留学生との交流会
後輩向け外国人就労支援のガイドブック作成
成果発表準備

