



2022 レポート

わくせい
PROJECT
in 土佐市

わくせい
PROJECT
in 土佐市

レ
ポ
ー
ト
2
0
2
2

土佐市地域おこし協力隊 2022年度報告書

ミッション | 国際交流

外国からの技能実習生と地域住民との交流づくり

2024年、土佐市に「わくせい」というスペースが誕生する(予定)。

そこには、さまざまな世代、国籍、性別の人々が

それぞれの目的で集まってくる(予定)。

ある人はインドネシアのスパイスを買いに、

ある人は言語やデザインを学びに、

ある人は月に一度売り出されるバインミーを求めにやってくる。

そうして集まったさまざまな背景をのせたまま、

この「わくせい」はぐるぐるとまわり続ける(予定)。

この報告書は、これらの(予定)を実現すべく奮闘する

ふたりのメンバーによる高知県土佐市からのレポートである。



Chap.	0	イントロダクション	8
-------	---	-----------	---

Chap. 1 高知県・土佐市にて

1-1	技能実習制度について改めて	12
1-2	最初に考えたこと	19
1-3	監理団体への聞き取り	22
1-4	実習実施者への聞き取り	32
1-5	とさし日本語サロン	41
1-6	技能実習生への聞き取り	51
コラム①	Uのこと	61

Chap. 2

新しい試みに学ぶ

2-1	視察 1 comm cafe	70
-----	----------------	----

Chap. 3

トライアル

コラム②	持続するための場—プラットフォーム	92
2-2	視察 2 ライフの学校	99
2-3	視察 3 ワルンマハール	120
2-4	視察 4 U-ToC	144
コラム③	日々の継続が生む関係—ワールデン	170

Chap. 4

これからの計画

3-1	イベント	180
3-2	勉強会 1 講師 一斉藤善久さん	188
3-3	勉強会 2 講師 一岩佐和幸さん	198

私たち、阿部航太と児玉（阿部）美香は、2021年の秋に地域おこし協力隊の制度を活用して、高知県土佐市に移住することを決めました。当時、阿部は東京でデザインの仕事を、児玉は名古屋でまちづくりの仕事をと、別々の場所にいましたが、結婚を機に、一緒に働き、暮らすことができる移住先を探していました。その際に土佐市が地域おこし協力隊のミッション（活動のテーマのようなもので、各自自治体がそれぞれの意図にそって提示している）として掲げていた「国際交流―外国からの技能実習生と地域住民との交流づくり」というフレーズに興味を持ちました。もともと阿部が、異なるルーツを持つ人たちとの協働を目指すアートプロジェクトを実施していたこと、そして児玉が、まちづくりの仕事を通して感じていた、人と人が関わることで生まれる場（コミュニティ）の変化やおも

しろさを、他の地域でも実践してみたいと考えていたことがここで繋がり、このミッションであれば自分たちの技術と経験を活用できるかもしれないと考えました。

私たちは2022年3月に土佐市に引っ越し、4月1日よりこの地で活動を開始しました。興味を持ちつつも、土佐市についても技能実習生についてもほとんど無知な状態で活動をスタートした私たちは、まずは現状を知ることから始めることにしました。さまざまな場所に出かけ、人に会い、話を聞き、メモを取り、市役所にもどって調べ、考える。それを繰り返すことで、だんだんと土佐市のこと、制度のこと、実習生たちのことが見えてきました。

この報告書は、2022年4月から9月までの半年間における活動を通して知ったこと、考えたことの記録です。たった6ヶ月の活動で、現状のすべてを理解したわけではありません。しかし、自分たちのプロジェクトを前に進めるため、そしてそのプロセスを共有し

て、この課題を共に考えてくれる人を増やすために、この段階でいったん外に出そうと思っています。

また、ここで報告するリサーチやイベントは、すべて地域おこし協力隊の仕事として、土佐市の市職員の方々のサポートを受けて実施されたことですが、その経験を経て記される見解や、意見は、市の総意ではなく、あくまでも執筆者である阿部航太・児玉（阿部）美香の個人的なものである、ということをここに明記したいと思います。

Chap.

1

高知県・土佐市にて

技能実習制度について改めて

「外国人技能実習制度」とは、技能実習制度の運営・拡大を進める「国際人材協力機構（JITCO）」により、以下のように説明されています。

外国人技能実習制度は、1960年代後半頃から海外の現地法人などの社員教育として行われていた研修制度が評価され、これを原型として1993年に制度化されたものです。技能実習制度の目的・趣旨は、我が国で培われた技能、技術又は知識（以下「技能等」という。）の開発途上地域等への移転を図り、当該開発途上地域等の経済発展を担う「人づくり」に寄与するという、国際協力の推進です。制度の目的・趣旨は1993年に技能実習制度が創設されて以来終始一貫している考え方であり、技能実

習法には、基本理念として「技能実習は、労働力の需給の調整の手段として行われてはならない」（法第3条第2項）と記されています。技能実習制度の内容は、外国人の技能実習生が、日本において企業や個人事業主等の実習実施者と雇用関係を結び、出身国において修得が困難な技能等の修得・習熟・熟達を図るものです。期間は最長5年とされ、技能等の修得は、技能実習計画に基づいて行われます（*1）。

仕組みとしては、まず現地の「送り出し機関」と日本の「監理団体」が、現地の実習生と日本の実習実施者（雇い主）とをマッチングします（*2）。面接などを経てマッチングが成立すると、入国前の研修と入国の手筈を送り出し機関が、入国後1ヶ月の研修は監理団体がを行い、その後に実習実施者と実習生は労働基準法にのっとり雇用契約を締結のうえ、実習を行います。実習の期間は最長5年（*3）となっており、1号から3号へ移行しながら実習が続きます。（図1・2）

技能実習制度は現在、さまざまな構造的な問題が指摘されています。制度自体の課題とし

て、転職の自由が保証されていないこと、滞在が短期に限定されていること、家族の帯同が認められていないことなどがあげられる他、悪徳な送り出し機関によって多額の借金を負わされる可能性がある構造も指摘されています。そしてその結果が、実習生に対する給料未払いや、パワーハラスメント、また、実習生たちの失踪というかたちで表出しており、それらがニュースとして取り上げられることも増えてきています。また、国際人材協力機構が示す「技能移転」というのは建前である場合が多く、働く側も受け入れる側も素直に「労働力」の需要と供給という意味合いで技能実習制度を活用していることは認めざる得ない事実です。私たち個人としては、技能実習制度の構造を改善すべき（廃止して労働者として制度を整えて受け入れをすべき）と考えますが、すでにその制度を活用して働く実習生や、日本人の担い手が期待できない状態で海外からの働き手が必要とする農家や工場、そしてその間を繋ぎ関係をケアする監理団体がいることも忘れてはならないことであり、そういった実状も踏まえながら制度構造の改善について考えていく必要性を感じています。

2020年末、高知県における外国人住民の人口は4,832人となりました。数だけ見

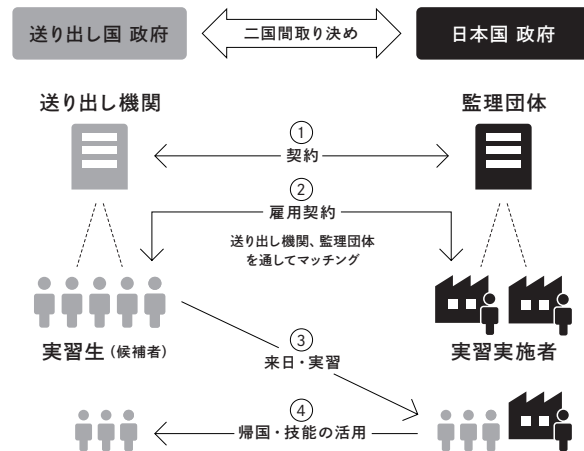


図 1

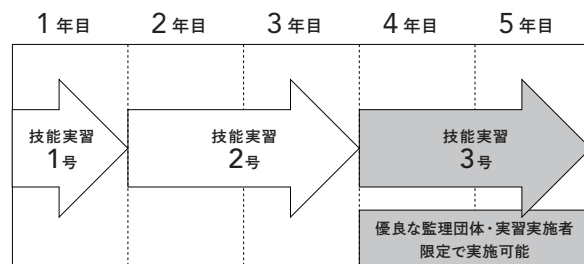


図 2

市町村名	H28 (2016)	H29 (2017)	H30 (2018)	R1 (2019)	R2 (2020)	市町村名	H28 (2016)	H29 (2017)	H30 (2018)	R1 (2019)	R2 (2020)
高知市	1,601	1,706	1,798	1,879	1,825	芸西村	36	41	55	80	81
室戸市	80	89	85	95	48	本山市	24	35	22	22	22
安芸市	37	39	52	60	75	大豊町	34	38	43	39	39
南国市	263	294	341	354	318	土佐町	20	27	32	33	29
土佐市	282	329	334	414	408	大川村	1	1	0	0	0
須崎市	508	523	515	486	436	いの町	39	39	40	46	35
宿毛市	69	71	81	87	97	仁淀川町	31	24	28	41	48
土佐清水市	61	62	66	70	67	中土佐町	30	31	40	45	41
四万十市	118	121	119	136	129	佐川町	31	47	55	67	66
香南市	162	187	231	291	343	越知町	13	14	14	19	17
香美市	268	287	280	329	331	梶原町	3	2	3	3	5
東洋町	12	13	14	20	20	日高村	11	15	17	18	21
奈半利町	10	11	12	14	14	津野町	29	28	32	35	30
田野町	9	9	11	8	8	四万十町	87	99	99	90	94
安田町	3	3	3	3	4	大月町	11	12	17	21	20
北川村	5	5	4	5	3	三原村	10	18	16	13	13
馬路村	2	2	3	3	2	黒潮町	97	110	118	141	143
合 計	3,997	4,332	4,580	4,967	4,832						

※登録者数は、各年12月末日現在のデータである。

図3 | 高知県市町村別外国人住民数推移 (*4)

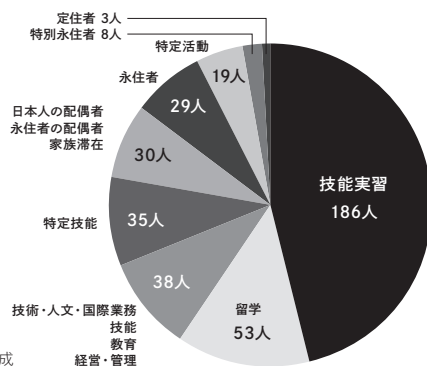


図4 | 土佐市住民基本台帳 (2022年5月末) より作成

れば全国で46位となりますが、2016年から2020年の4年で約2割増となっております。確実に増加しています。市町村別では、土佐市には高知市、須崎市に続き、県内で3番目に多くの外国人住民がおり、4年で約4割とハイペースな増加が見られます(図3)。最新の統計によると、2022年5月の時点で土佐市における外国籍の住民は401人、総人口26,418人に対して比率は1・52%となっています。そしてその401人の中の46%、186人を技能実習生が占めています(図4)。土佐市の実習生たちは、市の基幹産業である農業を中心に、漁業や製造業(電子部品工場や、惣菜工場など多岐にわたる)などに従事しています。このように多くの実習生が土佐市で働き、暮らしているのです。まちで2、3人組の実習生らしき若者が自転車にまたがり道を横切っていくのを頻繁に見かけます。電車やバスなど公共交通機関が整っており多くの人が自動車を使用する土佐市において、自転車が唯一の移動手段である彼ら、彼女らはある意味で目立っています。しかし、そうして存在することに気づいていながらも、実習生たちがどんな生活を送っているかはほとんど知られておらず、言葉を交わしたことがある地域の人もほとんどいないと思われます。

この状態から、実習生と地域住民との間をどのように近づけていけるか。今後さらなる増加が予想され、ますます市の産業を支える存在になっていくであろう実習生たちと、地域の人たちが良い関係を築いていくことは、お互いにとって必要なことであると感じます。ただ、「必要」というよりも、そうできたほうがいいに気持ち良く、おもしろく、このまちで生活ができるのではないか、というのが新しく土佐市の住民となった私たちの考えであり、このプロジェクトへのモチベーションです。

- *1 JITCO. “外国人技能実習制度とは”. (公財) 国際人材協力機構.
<https://www.jitco.or.jp/>, (参照 2022-07-15).
- 技能実習法：「外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する法律」の略称
- *2 「企業単独型」は別の方式をとります。Chap.4で改めて解説します
- *3 特定技能という別の在留資格に移行して滞在を延長するケースもあります
- *4 “高知県市町村別外国人住民数推移【5年間】”. 高知県.
https://www.pref.kochi.lg.jp/soshiki/140201/files/2021120300120/file_202112260104259_1.pdf, (参照 2022-08-03).

Chap. 1-2

最初に考えたこと

私たちは、土佐市が募集していた「国際交流―外国からの技能実習生と地域住民との交流づくり」という地域おこし協力隊のミッションに応募する際に、へまちなかにさまざまなルーツを持つ人たちが集って交流できる「拠点」をつくる〜というアイデアをまとめました(図5)。その拠点には、「言語の学校―技能実習生へ向けた日本語学習支援」「デザイン」の学校―地域の中高生へ向けたデザイン教育」「オルタナティブスペース―地域のすべての人へ開かれた交流の場／スペース(カフェ?)の運営、イベント・ワークショップの開催」という3つの機能を持たせるという計画でした。

ここでの重要なポイントはふたつ。

① 複数の機能を持たせ、その場に訪れるさまざまな理由をつくる

その場所を「交流するスペース」とうたったところで交流は生まれません。また個人的には「交流」だけを目的とする場所にはどこか退屈な印象を持っています。だからこそ、それぞれの理由（モチベーション）でその場に来たことが「結果的に交流する」ことになった、という構造の方が長続きする活動になるだろうと考えました。

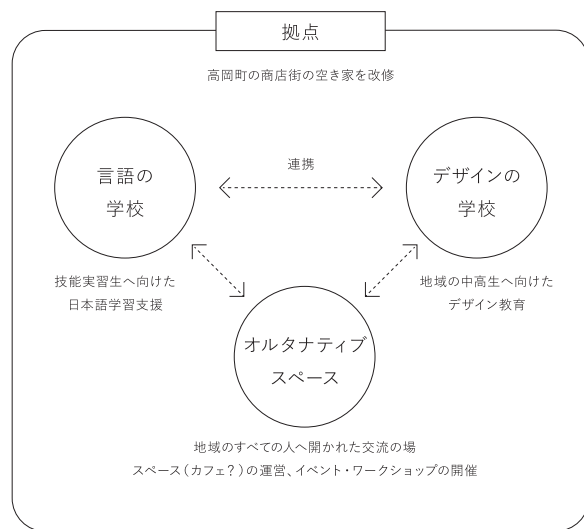


図 5

② 「学ぶ」という行為を通して、交流を生む

異なる文化圏で生まれ育った人とコミュニケーションを交わすことは、違いを通して、相手のこと、そして自分のことを「学ぶ」経験になります。そしてその経験は多様性を許容する場をつくる際の鍵になると考えました。ここでは、どちらもコミュニケーションの要素である「日本語」と「デザイン」を通して、互いに学びあう場をつくることを目指します。

と、ここまでは活動開始前に描いた「仮説」です。図の中だけではうまくいきそうですが、おそらくそう簡単には実現しません。どこでやるのか？ 運営は誰がやるのか？ ビジネスとして成立するのか？ そして実際に技能実習生たち、そして地域の人たちはこのような場所を求めているのか？ なにも確信がない状態ですが、まずはこの計画を指針とし、これからのリサーチもすべてこの計画を前に進めるために行います。

監理団体への聞き取り

活動を始めて最初の取材先は監理団体でした。とりあえず「誰か実習生と繋がりがある人はいいますか？」と市の職員さんに聞くと、「Aさんがやっているα組合という監理団体のところへ行ってみましょうか」と提案されました。「監理団体」とは、現地の送り出し機関から送り出されて入国した実習生を受け入れ、約1ヶ月間、日本語をはじめ、日本での生活に関する知識や法的保護に必要な情報などについて研修を行い、最終的に実習実施者（雇い主）へ送り出す組織です。また実習が始まってからも、実習生と実習実施者の間で実習が問題なく実施されているかを監理する役割でもあります。土佐市に来る前、私たちは技能実習制度についての情報を、主にその制度の問題点を指摘する書籍やニュース記事から得ていました。そこでは送り出し機関や監理団体という地位を悪用したブローカーの

存在がよく報じられており、自分たちのイメージの中でも「監理団体」という言葉とその印象が結びついていました。だからこそ、最初に「監理団体のところへ」と提案されたときに少したじろいだことを覚えています。

α組合の事務所に伺うと、そこは少し大きめの一軒家で、奥のガレージには農業に使うような器具が見えます。どなたの姿も見えず、声を大きくして呼びかけると、奥からAさんが出てきて「ごめんね、私は耳が遠くて」と言い部屋の中へ招き入れてくれました。大変失礼ながら想像していたよりご高齢で、自分のイメージしていた「監理団体」の印象とどうも異なります。県外から来て、今は技能実習生たちについて調べる活動をしていると話す私たちをAさんは歓迎してくれているようでした。そして、私たちが質問するのを待たずしてAさんは話し始めます。

Aさんは以前、監理団体を通して実習生を受け入れていた農家のひとりでしたが、その監理団体とのやりとりで不満があり、自身で受け入れをやるうと思いいちました。そして、

農業の仕事の続けながら、α組合を立ち上げ、現在では市内外で農業に従事する実習生の受け入れ・監理をされています。

「実習生の一人ひとりと向き合わなくちゃいけない。監理団体は一人ひとりのことを把握していただくしかないの。」

これは、Aさんが繰り返し発していた言葉です。α組合では現在、40〜60名の実習生を受け入れており、近年はインドネシアから来る実習生がほとんどいうことでした。そのすべての人たちのことをAさんは把握していると言います。監理団体という存在を、入国後に研修を行い実習先に送り出すだけの存在だという印象を持っていましたが、Aさんの話によると、実習が始まってからも、実習生からさまざまな連絡がSNSを通してAさんのスマートフォンに届くようです（またもや失礼なことですが、高齢のAさんがSNSやスマートフォンの使いこなしていることにも驚きました）。この取材の後にわかってきたことですが、実習生たちはSNS上（主にはFacebook）で、同じ国出身で同じ境遇で働く

他の実習生たちと母国語で連絡を取りあい、オンライン上で親密なコミュニティを形成しています。オンラインですから、そのコミュニティは土佐市という範囲に限定されず、例えば日本に来る前の送り出し機関で一緒だった、日本に来たときの監理団体が同じだった、といったきっかけを通して、県内外のさまざまなまちで働いている実習生たち同士が繋がっています。それはインドネシアの実習生に限らず、ベトナムや他の国からの実習生たちも同じ。しかし、そのコミュニティに日本人は参加していません。数少ない繋がりを持つ人としてAさんのような人がいるのみです。Aさんに実習生からどんな連絡がくるのかと聞くと、いくつかエピソードを話してくれました。

「なんでも。小さなことでも。『炊飯器が欲しいんだけど余ってるの？』とか。でも一番多いのが、書類。『会社からこれをもらったけど、なにが書いてあるか、どうしたらいいかわからない』って写真付きで連絡が来る。あとは在留資格のこととか。病院のこともあります。この間、ひとりの実習生が指にできものができてしまっって、どうしたらいいかって相談があつて。『病院行きなさい』と伝えただけで、『お金がないから』っていうのね。」

でもちゃんと保険が適用されるからって、私が病院に連れて行ったんだけど。」

実習生たちは入国後、監理団体による約1ヶ月の研修の中で、入管法や労働基準法などの法的保護について、社会保険労務士等の専門的な知識を有する者による講習を受けます。しかし、それだけで外国の難しい制度を理解し、正しい判断をすることはそう簡単ではないはずです。だからこそ、Aさんがするようなその場その場でのケアが必要になるのでしょう。

また同時に、雇い主による実習生に対するケアも重要になります。雇い主は「実習実施者」と呼ばれ、監理団体の指導のもと「技能実習計画」を作成し、その計画にそって実習を実施し、なおかつ実習生の生活管理にも細かく配慮し、実習を円滑に行う責任があります。しかし、Aさんによると、実習生をただの安い労働力とみなしてその責任を負おうとしない雇い主もいるそうです。

「外国人を雇おうと思ったら、日本人を雇うよりお金も手間もかかりますよ、と伝えるようにしてる。でも、やっぱり差別的な人もいて、『外国人なら給料安くていいでしょ』という感じ。でもそうじゃないですよって先に伝える。」

後日、AさんとFacebookで友達になったのをきっかけに、Aさんのページを覗いてみると、そこにはたくさんの実習生たちの写真、コメントが溢れていました。

それから数週間後、私たちはβ組合という市内にある別の監理団体に話聞きに行きました。事務所を訪れると、そこは2階建ての建物で、中は明るく新しいオフィスのような場所でした。β組合が受け入れているのは、電子部品製造をはじめ、惣菜、食品の製造業などに従事する技能実習生で、その9割以上がベトナム出身者です。また、高知県内を中心としながらも、県外に支社や工場を持つ企業との繋がりがあり、鹿児島、大阪、京都、三重、岡山などにも実習生を送り出しているとのことでした。規模も大きく、2022年5月の時点で380名もの実習生が在籍しており、その月の末には新しく108名の実習生

が入国する予定とのこと。話を伺ったBさんに、その人数の実習生とどのように接しているかを尋ねると、いくつかの具体的な工夫を教えてくださいました。

「独自の取り組みとして、在留カード（*1）とは別に、 β 組合とそれぞれの実習先の連絡先を記した名称カードをつくり、それを携帯するように伝えていきます。これまでも道に迷ってしまった実習生を見つけた人が、そのカードを見て組合宛に電話をしてくれたり、交通事故に遭ってしまったときに連絡をもらったりしました。なにかあったときにはすぐに組合か通訳に連絡がくるようにしています。」

特に日本にきたばかりの実習生の中には、日本語を話すことにまだ慣れておらず、自分が働いている会社の名前も正確に伝えることができないケースもあります。また、Bさんは別の事例も話してくれました。

「時折、給料明細を見た実習生が『税金、控除とはなに？』と相談してくることがあります。

こちらでは、賃金台帳や出勤簿を実施者さん（実習実施者Ⅱ雇い主）と共有しているので、一緒に確認するなどして丁寧に対応しています。また、法的保護などの説明が難しい部分については、そのつど通訳を通して誤解のないよう、細かくやりとりをしています。」

実習する際の小さな誤解や、言語の障壁に起因するすれ違いが、互いの信頼関係を損なっていくことは想像できます。そこで受け入れ側が「どうせわからないだろう」「複雑で伝えるのが面倒だ」という態度になってしまったら、どうなるでしょうか。また、前述したSNSコミュニティにおいて、実習生たちは日々情報を交換しあっています。そこでは、それぞれの実習先の待遇などさまざまなことが共有され、中には仲間と比べて自身の待遇を不当と感じた実習生が改善を主張するケースもあるそうです。そういった主張を受けた実習実施者や監理団体がそれに対応しようとせず「ベトナム人はトラブルが多い」と乱雑に判断することもあるといいますが、その一方的な態度には、対話を放棄し、実習生たちを労働力として搾取しようとする姿勢が見てとれます。

「ある実習生を受け入れた実施者さんから、彼が『ノンビリしている。同じミスを何度も

する。以前に受け入れた実習生と比べて出来が悪い』といった意見をいただくことがあります。しかし、それに対しては、実習生はそれまで育ってきた環境も習慣も異なるし、個々の能力や性格も違う。そうしたそれぞれの実習生に業務を教えていくことも私たちの役割だと考えています。個人差も段階もすべて受け入れるようにしています。」

単に「労働力」という視点だけで見ると、その不足の部分にだけ目がいつてしまっています。しかし、実際に働いているのは、いうまでもなくそれぞれの事情を抱えて来日した個人です。 β 組合の取り組みのように、そのことを監理団体という立場から理解を促していくことはとても重要に感じます。

コロナ禍に入ってから中止が続いているようですが、 β 組合では毎年夏にサマーカーンプという大規模な屋外イベントを開催しているそうです。市内の海に面した広場を借り切つて、組合のスタッフや実習生をはじめ、受け入れ先の企業の人たちやその家族が集まり、そこでベトナムの料理を出したり、バーベキューをしたりすること。県外で実習して

いる実習生もそのタイミングで土佐市に戻って来て、久々の再会をする機会にもなっているようです。「すごく楽しいですよ。ぜひ来てもらいたいです。ただ今年も中止ですかね……」と残念そうにBさんは話していました。

* 1 在留カード：日本に中長期在留する外国籍の外国人に対して交付されるカード。住居地や就労制限の有無、在留期間などを確認することができ、身分証明書ともなる。

実習実施者への聞き取り

監理団体の方々に話を聞かせてもらった後は、実習生の受け入れ先である実習実施者（雇い主）への聞き取りを実施し、これまでに4者に話を伺いました。4つの実施者のうち、3者はメロンやピーマン、文旦、生姜などを栽培する農家さんで、あと1者は電子部品を扱う企業です。

農家さんからの話で共通していたのが、「農家へ就職する日本人の若者がほとんどいないため、人手不足な状態が続いている」ということ。働きにくる若者がいても、他に働く場所がなくていやいや就農するというケースも多く、やる気がなくトラブルになり離職する傾向があるとのことでした。そのような状況の中で、常時働いてくれる技能実習生はとて

も貴重な存在だといえます。それぞれの実施者に実習生たちのことを伺うと、工夫を凝らしながら、お互いの関係を築こうとしている様子を垣間見ることができました。文旦と生姜を栽培する農家Aは、実習生たちは能力も高く、やる気があるので飲み込みも早いと話します。

「単純作業だけでなく、機材の扱い方など新しいことを教えると、より手応えを感じてやる気をもって作業してくれる。剪定で思いっきり失敗したこともあったけど、その場でなんでそう切ったの？と話しながら切り方を理解してもらえたら、次に繋がります。それから、2人目として来た実習生はかなり自由奔放に振る舞うので、最初はトラブルもあったんですが、向き合って話したり、先輩にあたる1人目の実習生のサポートもあり、今ではトラブルもなく、仕事に励んでくれています。先輩後輩の間で教え、学ぶ関係ができてきて、これがうまくいくと、だんだんと自分たちの手を離れて、自ら農場を管理できるようになるんじゃないかと考えています。」

他にもビニールハウスでメロンを栽培する農家Bでは、実践しながら学ぶ練習用のハウス、通称「トレーニングハウス」を設置したことを話してくれました。このハウスは実習生だけでなく日本人も含めた従業員のなかから志願した人が順番で担当することになっています。担当になると、周りの人にサポートしてもらいながら、約3ヶ月間つきっきりでハウスの管理を行います。これを経験することで、ハウスの管理や栽培の知識を身につけられるのはもちろんのこと、仕事に取り組む姿勢に変化があったり、実習生にとっては日本人とのコミュニケーションをとる機会が増えたりと、さまざまな成長が見られるとのことです。そして、このトレーニング期間を2回ほど経験すると、大きいハウスの管理者として認められるそうです。

雇い主である実施者が、来日したばかりの実習生たちのことを仕事ができる、できないだけで評価してしまつては、それ以上の成長は難しくなつてしまいます。話を伺った農家さんたちからは、もししたらその仕事を理解して、正確に作業を進めることができるようになるのかを実施者として試行錯誤し、改善していくとする姿勢を感じました。その姿勢

は、雰囲気がよく働きやすい環境づくりに繋がるだけでなく、自分から成長していくという実習生をはじめとした従業員の意識づくりに繋がるように思います。

また、職種にもよりますが、実習生がどの程度日本語ができるかということ、仕事をするうえで重要なポイントになります。来日して最初の1ヶ月は、監理団体に研修を受け、その中で日本語を学ぶ機会があります。ただ、研修を終え実習先へ移った後は、日本語学習のサポートは実習実施者に責任があるとされており、「日本語教室等の入学案内」「日本語学習教材の情報提供等」の支援義務が定められています。実習先で仕事が始まってからの日本語学習について農家Aの経験を聞かせてもらいました。

「最初は言葉の壁があり、翻訳アプリなどを使用して苦労しましたが、休み時間や移動時間などを利用して勉強に付き合っていたら、どんどん上達していきました。」

農家Cでは、実習生に地域の日本語教室「日本語サロン」への参加も勧めているようです。

「言葉について特に問題を感じてはいませんが、漢字の読み書きも含め、今後のためにも勉強してはどうかと話しています。日本語サロンにも行っているようです。」

実習生の状況によって必要なサポートはそれぞれだとは思いますが、そのなかでも個人的に勉強に付き合ったり、職場外の学習機会に関する情報を提供するなどのサポートを行っていることがわかりました。農家Bでは来日前からオンラインでの学習サポートに取り組んでいるとのことでした。

「実習生が来日する前に、オンラインで日本語の勉強をサポートしています。実習生として働いている先輩が、自分の勉強として、これから来る人たちに日本語を教えているんです。面接が終わってから来日までの約半年間、オンラインでのやりとりなどを通して、新しく来る実習生の性格や考え方をすることもできます。また、すでに日本にきている実習生たちにはグループで勉強することを勧めています。例えば、日本語能力試験や実技試験などでは、試験日の1ヶ月前までに試験範囲の勉強を全部終わらせる、という目標をグループ

で立てて、みんなでその目標に取り組むようにしています。」

こうした来日前からの学習サポートが実施できれば、さまざまな面で実習をスムーズに行うことができそうです。しかし、日々、実習生に仕事を教え、生活のサポートを行うだけでも、人手不足を課題に抱えた実施者にとっては大変な仕事であることが想像できます。それに加え、日本語学習のサポートも行うとなると、どれだけの実施者が対応できるのか……。対応できたとしても、その内容や充実度は、受け入れる実施者側の考え方や余裕の度合いによって左右されてしまうでしょう。そういった条件下で、話を伺った農家さんたちは、自身ができる範囲で工夫をしながら、それぞれの方法で実習生を受け入れているという印象を受けました。

農家さんに話を伺った後に、電子部品を扱う企業Dの方にも話を伺う機会をいただきました。この企業では、技能実習制度の中でも「企業単独型」という方式で実習生を受け入れています。企業単独型は送り出し機関と監理団体を経由せず、「日本の企業等が海外の現地

法人や取引先企業の社員を受入れて技能実習を実施する方式」と説明されています（*1）。企業Dはベトナムに工場を持っており、日本で働く実習生のはほとんどは、その前にベトナム工場で勤務していた人たちです。通常は、まずベトナムの工場内で希望者を募り、その中で面接などの選考を経て実習生となる人が決まります。その後、ベトナムで日本語学習などの研修を経て日本へ派遣されるとのことです。

こうした企業単独型の利点は、送り出し機関や監理団体を通す必要がないため、それらに支払う経費を抑えることができるという点にあります（実習生たちが来日のために多額の借金を負う必要がなくなります）。加えて特筆すべきは、実習生は皆すでに自社で働いていた経験があるため、互いに信頼関係がある状態で実習を始めることができるという点です。そしてもうひとつは、日本で身につけた技術と経験を現地に持ち帰ることができる、という技能実習制度の本来の目的である「技能移転」を達成できるという点も注目すべきでしょう。ちなみに、日本国内全体でみても企業単独型での技能実習生の活用は2021年末の時点ではたった1・4%となっており、とても稀なケースだということ

がわかります（*2）。

企業Dでは、実習期間を終えた実習生がベトナム工場に戻ってその成果を発揮してもらうという道筋を用意しており、優秀であればベトナム工場内でリーダーになるケースもあるそうです。同じ分野で働くことによる経験値の積み重ねや技術の移転（向上）は、実習生にとってだけでなく、企業にとっても利点があるといえるでしょう。

一方で、送り出し機関や監理団体の存在がないため、実習生に対するサポートは企業自身の責務となります。企業Dでは、外部の日本語教師を雇い、週1回のペースで日本語を勉強する機会をつくったり、生活するための寮や通勤のための自転車を用意したり、できる限り細やかに対応されているようです。また、実際にお話を聞かせてくれたご担当の方が、実習生たちのサポートを一手に引き受けているようで、実習生たちの中でなにか困りごとがあればいつでも連絡が来る、とのことでした。

「前に、『さん休とりたい』ってメールをもらったことがあって……。本当に驚いて、まず

は『体調大丈夫なの？』ってあせてその子のところに駆けつけたんです。そうしたら『3日に休みをとりたい』という意味だったという……。」

苦笑しながら話してくれたこのエピソードからは、担当の方が親身になって実習生をサポートされている様子が伺えます。実習生の妊娠について法律で保護されている一方、解雇や強制的に帰国させられるのではないかといった懸念から、雇い主などに相談できずに中絶や孤立出産に追い込まれてしまうケースも発生しています。企業Dの中には、日本人の社員とベトナム人（技能実習終了後に結婚した方を含む）が結婚して日本で家庭をもっているケースも存在します。多くの実習生は20代の若者です。その彼ら、彼女らに対して「恋愛することを止めることなんてできない」と担当の方と会話を交わしたことが印象に残っています。

* 1 高知県外国人材確保・活躍ガイドブック。高知県 商工労働部 雇用労働政策課, 2022, p3.

* 2 JITCO. “外国人技能実習制度とは”. (公財) 国際人材協力機構.
<https://www.jitco.or.jp/>, (参照 2022-07-15) .

Chap. 1-5

とさし日本語サロン

このプロジェクトを開始してからすぐに、私たちは「とさし日本語サロン」という市民ボランティアが中心となる日本語学習支援の活動に参加するようになりました。それは、技能実習制度に関わる人たちへの聞き取りとは異なる角度で制度に触れる経験となります。

とさし日本語サロンは、2019年に高知県国際交流協会（KIA）の働きかけにより始まりました。サロンの開設や運営にまつわるKIAのサポートを経て、現在では市民ボランティアと土佐市の共催事業として運営されています。市内の公営施設を会場とし、水曜日の夜と、日曜日の朝に1時間半のクラスがあり、それぞれ隔週で開催されていま

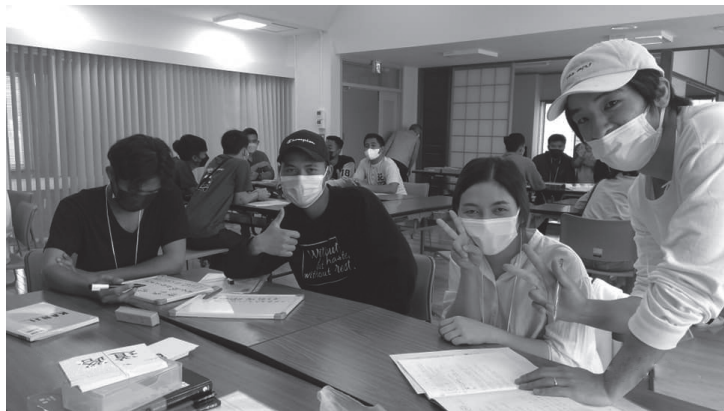
す。名称が「サロン」となっているように、この活動はプロの日本語教師が日本語を教える「教室」ではありません（日本語教師の方も参加されていますが、あくまでボランティアとして参加されています）。学習者それぞれのペースにあわせて日本語学習をサポートしたり、日本語学習を通したコミュニケーションを学習者とボランティアが一緒に楽しむ時間を大切に活動しています。

私たちが初めて参加したのは4月6日で、新型コロナウイルス感染拡大のために長らく活動を休止していたサロンが再開するその日でした。開始時間よりもだいぶ早く会場へ着いた私たちを、サロン代表のMさんが歓迎してくれましたが、「どれだけ学習者が集まってくるか」と心配しているようでした。開始時間が近づくにつれ、市民ボランティアの方々が5、6人ほど集まってきて、机を並べたり、学習者にわたす書類をまとめたりと、それぞれに準備を始めます。それを見ていて驚いたのが、学習者の名簿の資料が大量にあること。とさし日本語サロンには、初めて来た学習者に名前、来日した日付、働いている場所、日本語のレベルなどを聞き取りながら記入する登録フォームがあり、これらの情報をも

とに学習者と相談しながら学習内容を考えます。後に運営者から発表された集計データによると、2019年から2022年6月までに登録された学習者は合計で158名にのびります。

準備を手伝っていると、ガヤガヤと声が聞こえて学習者と思われる人たちが部屋に入ってきました。その中には、少し前に話を伺った監理団体α組合のAさんもいました。どうやらサロン再開の知らせを受けて、Aさんがインドネシア、ベトナムからの技能実習生たちに声をかけて連れて来てくれたようでした。Aさんのおかげでその日は十数名の学習者が集まりましたが、学習をサポートするボランティアの人手が足りなくなり、見学のつもりで来ていた私たちふたりも急遽参加することになりました。

私たちが技能実習生と言葉を交わしたのはこのときが初めてでした。当時、私たちが実習生に会おうとすると、監理団体が実習実施者に紹介をしてもらうしか方法がありませんでしたし、それも、互いに信頼関係がない中では紹介してもらうこともできません。そのよ



とさし日本語サロンに参加したインドネシア、ベトナムからの学習者たちと

うに遠い存在だったはずの実習生が、サロンではそれぞれ簡単な自己紹介を済ませてしまえば、すぐに会話を交わせる距離にいました。もちろんこれは、とさし日本語サロンが今までの活動の中で学習者やその周辺の人たちとの間で信頼関係を築いてきたから実現していることだと思いますが、「日本語学習」というきっかけにより外国人住民と日本人住民とがてらいなくコミュニケーションを交わしているのを見て、この時間は互いにとって貴重な機会になっていると感じました。

実習生たちと話をして驚いたのが、彼ら、彼女らが想像以上に日本語を話すことができることでした。「技能実習生に関わる活動をしている」と、このプロジェクトのことを日本人に話すと、多くの person から「ふたりはベトナム語とか現地の言葉ができるの？」と尋ねられます（ちなみに私たちふたりとも半端な英語を話せる程度です）。それは実習生たちが「日本語ができない」ということを前提とした質問だと思います。私たちも同じような先入観を持っていたため、学習のサポートについた実習生たちと、ほとんど苦勞もなく日本語で会話できたことには本当に驚きました。もちろん実習生それぞれによって日本語のレベル

は異なります。中にはコロナ禍の影響で来日できず、現地で足止めされていた間は学校にも通えなかったため、一度覚えたはずの日本語を忘れてしまったという実習生もいました。ただ、実際に実習生たちと話せば話すほど、壁をつくっているのは「言語でのコミュニケーションができない」と相手を事前に判断してしまう日本人の方ではないかとも思うようになります。

学習者たちが日本語サロンに来る理由はそれぞれです。学習者は技能実習生が大半を占めますが、監理団体や実習実施者に言われて来た人、日本語能力試験のために勉強をしたい人、日本語で喋りがしたい人など、モチベーションにも差があります。今、とさし日本語サロンで課題となっているのは、学習者の定着率の低さです。毎回参加し続ける学習者は少なく、多くは監理団体による来日後1ヶ月の研修期間中に1、2度参加した後、実習先の仕事が始まってしまおうとサロンには顔を見せなくなってしまうです。特に農業に携わる技能実習生のほとんどは週6日働いており、自分の貴重な自由時間を日本語学習にあてることはなかなか難しいのかもしれない。ただ、この状況から「日本語学習の需要がな

とさしにほんごサロン

日本語を勉強したい人、もっと話したい人、日本のことを知りたい人、一緒に勉強しませんか。
ご近所や職場の外国人の方にこのサロンのことをお伝えいただけませんか。

じかん すいようび 水曜日 7:00pm-8:30pm
にちようび 日曜日 10:30am-12:00
※毎週じゃありません。カレンダーをみてください。

ばしょ つな一で
土佐市複合文化施設
M2階研修室

ききたいこと メール: nihongosalon.tosa@gmail.com

Lớp học tiếng Nhật ở thành phố Tosa.
Bạn có từng nghĩ về việc học tiếng Nhật với tình nguyện viên bản xứ?
Địa điểm: Cơ sở văn hóa phức hợp Tsuna-de của thành phố Tosa.
Thời gian: Từ Thứ Tư hàng 7:00pm - 8:30pm. Chiều Chủ Nhật hàng 10:30am - 12:00.
● Lớp học miễn phí. Bạn có thể tham gia bất cứ lúc nào bạn muốn. ● Không cần phải đăng kí trước, bạn chỉ cần đến thôi. ● Chỗ đỗ xe có sẵn.
● Lớp học sẽ nghỉ vào tất cả các ngày lễ.

Kelas Bahasa Jepang Kota Tosa
Buat anda warga negara asing yang tinggal di kota Tosa dan merasa kebingungan karena kurangnya kemampuan dalam bahasa Jepang, maukah Anda belajar bahasa Jepang bersama dengan volunteer masyarakat Jepang?
Tempat: (Kompleks Budaya Kota Tosa) 3451-1 Otsu, Takaoka-cho, Kota Tosa-shi
Waktu: Hari Rabu pk 19:00 - 20:30 Hari Minggu pk 10:30am-12:00
● Tidak dipungut biaya. Boleh datang berapa kalipun. Tidak diperlukan reservasi. ● Silahkan datang secara langsung ke kelas. ● Terdapat tempat parkir. ● Hari libur dan tanggal merah, kelas diilburkan.

土佐市日本語教室
和志郎君（日本人）一起学习日语吧！志愿者们可以帮助大家学习。还可以练习日语会话、文字读写。
地点：土佐市文化园区 つな一で
时间：星期三 7:00pm - 8:30pm 星期日 10:30am - 12:00pm
● 免费参加日语教室，且不限参加次数。● 无需预约，可直接来教室上课。● 提供停车场。● 休息日：法定节假日、连休日。

Japanese Language Class in Tosa City
Have you thought about studying Japanese with volunteer native speakers? We can help you!
We offer conversation, reading and writing practice etc...
Venue: (Tosa City Cultural Complex) 3451-1 Otsu, Takaoka-cho, Kota Tosa City
Time: Wednesday, 7:00pm - 8:30pm Sunday, 10:30am-12:00
● Classes are free. You can attend any time you want. ● Reservations are not necessary; you can just turn up! ● Parking is available. ● There will be no class on national holidays and all days. Included in three or more consecutive days of holiday

主催：とさし日本語サロン 共催：土佐市 後援：公益財団法人高知県国際交流協会

とさし日本語サロンの広報チラシ

い」と単純に判断するわけにはいきません。現状、職場と寮（同じ出身地の実習生仲間のコミュニティ）だけが生活圏となっている実習生たちは、積極的に日本語を学ぶ必要性を感じていない可能性があります。しかし、もし地域のコミュニティに接する機会がさまざまなかたちで存在し、そこに興味を抱くようになれば、実習生たちが日本語を学習する理由が生まれます。そうして日本語を学ぶ人が増え、地域とのコミュニケーションが活発になることは共生の大きな一歩となるはずです。今はその機会と呼べるものはこのサロンしかありませんが、今後このような活動が複数生まれたときには、このサロンの重要性は増すことになるでしょう。とさし日本語サロンでは、現在もSNSでの発信や、チラシの掲示、イベントの開催などを通して、より必要と感じている人たちに届けようと工夫が続けられています。

とさし日本語サロンが開設された2019年には、国により「日本語教育の推進に関する法律」が施行され、その中では具体的な内容は記されていないものの、国、地方公共団体、外国人を雇用する事業主に「日本語教育の推進」のための責務があると明記されました。

た。第十六条には「地域における日本語教育」について以下のように記されています。

国は、地域における日本語教育の機会の拡充を図るため、日本語教室（専ら住民である外国人等に対して日本語教育を実施する事業をいう。以下この条において同じ。）の開始及び運営の支援、日本語教室における日本語教育に従事する者の養成及び使用される教材の開発等の支援、日本語教室を利用することが困難な者の日本語学習に係る環境の整備その他の必要な施策を講ずるものとする。

法律の中で「地域」という単位で日本語教育を推進するという方針が掲げられ、それを国が支援・施策を講ずるものと表記されています。その中で、技能実習生が多くを占める土佐市の外国人市民に対して、行政がどのようなサポートができるかは今後のポイントとなるでしょう。とさし日本語サロンでは、市民ボランティアや市職員などによる合同の検討会を定期的に開催し、今後の連携の在り方について模索が続けられています。

初参加の後、私たちは水曜日と日曜日のサロンにできる限り参加するようになりました。実習生をサポートしたいという思いもないわけではありませんが、自分たちにとって学ぶことが多いのと、少しでも話をして仲良くなった実習生たちにまた会いたい、という思いで通っています。

Chap. 1-6

技能実習生への聞き取り

監理団体、実習実施者への聞き取りを続け、ようやく技能実習生たちに話を聞く機会がつかれるようになりました。実習生を取り巻く環境についてリサーチすることも必要ですが、当然の本人たちの声を聞くことがなによりも重要です。当事者である彼ら、彼女らが、具体的にどのような生活を送り、休日にはなにをして、どんなことを考えているのか。それを知りたいと思いました。

実習生への聞き取りは、アンケートとインタビューをあわせたような形式で実施しました。具体的には、事前に質問用紙を実習生たちに手渡し（『やさしい日本語』で記載）、それを見ながら口頭で答えてもらい、それを私たちが筆記します（中には回答者が多く、自筆に

より回答してくれたこともありましたが、質問内容は主に実習生たちの生活に関する事柄にフォーカスしましたが、そう決めるのに少しだけ悩みました。仕事に対する不満や生活上の悩みなど、より技能実習制度の課題を浮き彫りにしていくような質問を投げかけることも可能でした。しかし、信頼関係が築かれていない状態でそういった内容を聞くことは、ただ実習生たちを不安にさせるだけだと考えました。そもそも、実習生たちのことを知ろうと考えるのであれば、この一度の聞き取りだけで終わるはずがないわけで、継続して彼ら、彼女らと関わっていくことを前提に、最初の聞き取りを実施しました。

質問の例

- ・仕事（しごと）は 何時（なんじ）から 何時（なんじ）までですか？
- ・お休（やす）みは 何曜日（なんようび）ですか？
- ・お休（やす）みの日（ひ）は 何（なに）をしますか？
- ・なにか あったときは、誰（だれ）に 相談（そうだん）しますか？
- ・買い物（かいもの）は どこでしますか？

・技能実習（ぎのうじっしゅう）が 終（お）わったら、何（なに）を したいですか？

これまで話を聞かせていただいた監理団体や実習実施者（雇い主）に連絡を取り、実習生に話を聞きたい旨を伝えると、思いのほか多くの方々から快諾してもらいましたが、連絡をした時期（5月～7月ごろ）が農家さんにとっては収穫等で繁忙期であったこともあり、中にはインタビューが実現しなかったところもありました。結果として、3つの実習先で働く実習生と、監理団体で研修を受けていた実習生、あわせて30名の実習生に答えてもらうことができました。

以下、実習生たちの答えの中で、傾向として多かったものの一部を抜粋します。

◎日々の生活について

- ・休みは友達の家まで遊びに行ったり、ひとりでYouTubeをみたりする
- ・1ヶ月に1回くらいはバスで高知市のショッピングモールに行き、洋服などを買う

- ・買い物はいつも市内にある業務用スーパーに行く。理由は安いから
- ・インターネットで服や靴、調味料を買うことがある
- ・国道沿いにある古着屋さんまで自転車で行く

◎コミュニティについて

- ・日本で働く同郷の友達とは、SNSを通じて常に連絡を取りあっている
- ・家族とは毎日ネット電話で話すようにしている
- ・日本語はYouTubeで勉強する
- ・なにかトラブルがあったら社長か監理団体に相談する
- ・日本人の友達はいない

◎技能実習修了後について

- ・帰国してお店を開きたい（食品関係、コーヒー屋、おもちゃ屋など）
- ・帰国して家を建てたい

- ・帰国して日本語の先生になりたい
- ・帰国して結婚したい
- ・帰国して日系の会社で働きたい
- ・家族を残して来日しているが、どうするかはまだ決めていない
- ・特定技能に移行してもっと日本で働いて稼ぎたい

アンケートの答えや、実習生たちとの会話から、以下のようなことがわかってきました。

◎実習生たちが地域住民と同じ場所で生活を営んでいること

市内にあるいくつかのスーパーの中で「安さ」を理由に利用する店を選んだり、休日は高知市の中心部に遊びに出て買い物を楽しんだり、私たち日本人とほとんど変わらない場所です。

◎日本人との繋がりほとんどなく、関わりがあるのは職場と監理団体にいる日本人のみ

であること

同じ場所で生活しているにもかかわらず、そこで日本人と知り合うことは皆無であるようです。今回の聞き取りで、「日本の友達がいる」と答えたのは30人のうちたったひとり。3年以上日本で暮らしていても日本人の友達はひとりもない、という人もいて、その状況はやはり不自然に感じました。ただ一方で、同郷の友人間では、休みの日を一緒に過ごしたり、SNSを通じて連絡を取りあったりと、コミュニティがしっかりと存在しているようで、その点では充足感を持っている印象を受けました。

◎実習生それぞれに制度を利用して日本で働く目的があること

例えば、農家で働く実習生たちの中で、帰国後に同じ作物を現地で栽培する予定がある人たちはとても少なく、本来の実習制度の目的である「技能移転」が期待できない状況にあります。ただしそれとは関係なく、実習生はこの制度を利用して日本で働くそれぞれの目的（実習期間後にやりたいこと）を持っています。

◎実習生たちにとっての休日是一定ではないこと

製造業などの屋内で働く業種では、休みの日が週末などに固定化されている傾向があるようです。一方で、農業に携わる実習生たちについては、収穫期（繁忙期）や天候（屋外での作業は雨天では休みになる）によって休みの日が変わることでした。また、残業手当を求めて時間外に働くことを望む声もあり、週6日働いている実習生も多く、お金を稼ぐことを優先に忙しい日々を送っている様子が垣間見れました。

◎交通手段における選択肢の少なさが、実習生たちの行動範囲を限定していること

自動車を持たずに限られた交通手段で移動するしかない実習生は、主に自転車を利用しています。また、土佐市には電車／汽車が通っており、隣の高知市など市外へ出ていく際にはバスを使うことになりましたが、そこにかかる片道1000円ほどの運賃が「高い」と、多くの実習生がこぼしていました。

現時点で集めた回答や、聞き取りの際の会話から、私たちの今後の活動において検討すべ

きポイントがいくつか見えてきました。

◎職場以外の日本人との接点をつくる

この課題は、活動開始時からあがっていたものでしたが、今回の聞き取りを経てその実情を具体的に確認することができました。また、接点を持つてもらうためには、実習生たちがそれを希望する／必要と感じるためのなにかが必要であることも実感しました。

◎忙しい日々の中で、関わりを保つ

交流する機会として「イベント」を開催しても、日々忙しい実習生たちの仕事がその開催日に休みである保証はありません。実習生たちとの関わりを持つために、一時的な催しではなく、恒常的に機能する仕組みを考える必要性を感じました。

◎市内で買える／できる選択肢を広げる

公共交通機関の改善は簡単には実現しないことが想像できます。そうすると、彼ら、彼女

らが自転車を通える範囲での、買い物、レジャー、文化的体験における選択肢を広げることはできないかと考えます。聞き取りの際に「出身国の料理に使う調味料を高知市の店やインターネットで購入している」という答えがいくつかあがっていました。例えば、そういった「必要だけど土佐市には無い」と実習生たちが感じるものを市内に展開していただくでしょう。それは、もともと土佐市内で暮らす人たちの選択肢をも広げることになるはずです。

最後に、今回の聞き取りを通して実習生たちと直接話せたことは私たちにとって大きな経験となりました。これまで、実習実施者や監理団体の人たちから間接的に様子を聞いたり、日本語サロンの限られた時間の中で話した程度でしたが、今回は同じ場・時間を共有しながら顔を合わせて言葉を交わすことができました。段々と名前と顔が一致するようになり、日本語サロンや、スーパールの駐車場で「再会」するといったことも起こるようになってきました。「今度いっしょにベトナム料理会をやりましょう」、「今度パーティーがあるときは呼びます」など、実習生たちと交わした約束もあります。私たちも彼ら、彼女らの

ことを少しずつ知っていくことに喜びを感じています。

コラム① Uのこと

Uと会ったのは、とさし日本語サロンに初めて参加したときのことだった。「インドネシアでは、どんなスポーツが人気？」という僕のありきたりな質問に対して、「サッカーが人気です」とありきたりな回答を返した後で、Uは「でも私はあんまり好きじゃない」と付け加えた。その言い方が少しひねくれていておもしろいなと感じ、「じゃあUはなにが好き？」とようやく会話しやすい会話が始まった。「音楽が好き。最近では、日本の音楽も聴きます。『あいみょん』とか。」

UはインドネシアのKlaten(クラテン)という州の出身で、そこはジャワ島の中心地であるジョクジャカルタから車で2時間弱のところにあるという。兄がひとりいて、クラテン

のジュースの販売店で働いているらしい。2020年12月に土佐市にきたUは、現在技能実習生としてピーマン農家で働いている。仕事は朝8時から夕方5時までで、忙しい時期は残業もある。週に6日働いて日曜日がお休み。市の中心部である高岡地区に住み、西の北原地区、南東の新居地区、南の宇佐地区と、3箇所の農場への3、40分程度の道のりを自転車ですべて通っている。その忙しい中でも、4、5月あたりはよく日本語サロンに顔を見せていた（最近はまだ顔を見せなくなったが）。2020年に来日したUは、今年（2022年）の春にコロナ禍での渡航規制が解かれて一気に来日した実習生たちの「先輩」にあたる。その頃よくサロンに参加していたのは、後輩たちを連れて行くよう監理団体から頼まれていたからだろう。

ある日、市役所で仕事をしているとUを受け入れている農家さんから電話があった。「うちの实習生たちが今度引っ越しをすることになって、いろいろな家財道具が必要になった。つい最近、布団とかそのあたりを整理して捨てたばかりだったのに……。もしそういった家の不用品を売ったりできるフリーマーケットみたいなものが定期的にあれば、そういう

のをとっておいて有効的に使えるのに、と思って。それで、阿部さんたちに相談しようとして……。」家財道具も含めて実習生の住まいを整えるのは実習実施者（雇い主）の役割とされているので、こういった悩みも出てくる。貴重な意見をいただいたことにお礼を言いつつ、ふと自分の家に古い冷蔵庫と電子レンジがあるのを思い出した。「冷蔵庫と電子レンジがあるのですが、使いますか？ 古いけど正常に動くものです」と伝えると、「ぜひ使いたい」と返ってきた。Uたちの引っ越し先は、監理団体が最近新しく建てた寮で、複数人が一緒に住む予定であるため、そういった家電があればあるほどありがたい、ということだった。

次の日、農家さんとUのふたりが軽バンに乗って我が家に来て、冷蔵庫とレンジを車に運び入れた。その作業をうちの猫が不思議そうに眺めていると、Uがおもむろにちょっかいを出す。インドネシアの実家ではたくさんの猫を飼っているらしい。そのまま引っ越し先へ同行すると、そこは倉庫を改装したような場所で、真ん中のリビングを囲うように個人部屋が並んでいる。土間、流木でできたテーブル、オレンジの床材が相まって、異国感の

新しい寮に引っ越してきたばかりの技能実習生たち



ある雰囲気漂う。インドネシアってこんな感じなのだろうか。農家さんは買い物に出ていき、Uを含めた実習生3人と僕らふたりは残り、そこで少しだけ話をした。最近は暑くてハウスの中での作業が大変であること、ここに住む予定の他の実習生たちのこと、この庭でバーベキューをやろうと考えていること。「バーベキューやるときは呼んでよ」と伝えると「ぜったい呼びますよ」と笑いながら答えてくれた。

この日を境に、Uとの距離はあきらかに近くなり、なにかあればFacebookのメッセージで連絡を取りあうようになった。その数週間後、僕たちが主催するイベント（Chapter）をやっていた週末にUから「こんにちは、こんばんはバーベキューをやりますよ、ひまだったらみんなさん来てください（原文ママ）」と初めての招待メッセージが来た。何故こんな忙しいときに……と思ったが、ここで断ったりしたら次にまた誘ってもらえるかはわからない。イベントのために東京から来ていた仲間と一緒に4人で彼らの寮に向かった。夜に来たのは初めてだったが、彼らの寮の周りには電灯が少なくかなり暗い。暗闇の先に寮の光がもれて、玄関のところで肉を焼いているのがうつすら見える。挨拶をす

ると、みんなが「こんばんはー」と迎えてくれる。初めて見る顔も多いが、ほとんどがインドネシアからの技能実習生（数人、特定技能の人もいた）で、今日はイスラム教のイード・アル・アドハ（犠牲祭）という祝祭の日ということで集まっていたらしい。スパイスで焼き上げた鶏肉を手土産としてUに渡す。「ありがとうございます」と受け取ってくれたものの、誰も手を出そうとしない。ムスリム（イスラム教徒）の彼ら、彼女らのことを考慮して鶏肉を選んだつもりだったのだが、すでに調理してあるものは、調味料も含めてなにを使っているかがわからず食べるには不安なものなのかもしれない。次は果物とかの方がいいのだろう。まだまだ想像力が足りないと少し反省する。

その日僕は別の実習生たちと話をしていた、Uは美香と話していた。後で美香に聞くと、Uは週に一度、夜にタコ焼き屋でタダ働きしながら料理を教えてもらっているらしい。技能実習生は副業が禁じられている。だからお金をもらわない代わりに、働きながら料理を学び、自分でつくったものを賄いとして食べているのだそうだ。そんなに働いて体は大丈夫なのか……と思う一方、Uが以前に「経験が欲しい」とこぼしていたことを思い出した。

後日、実際にそのお店に行くと、Uがキッチンに立っていて、僕らが注文したタコ焼きを上手につくってくれた。「おいしい！」と素直に伝えると恥ずかしそうに「まだまだ」と照れていた。そのお店はもともとUの通勤途中にある店で、たまに立ち寄るようになったUは店主とも次第に話すようになり、後に働きたいと自ら打診をしたそうだ。

技能実習を終えてインドネシアに帰国したら、インドネシアの国全体をまわるバックパックスの旅をしたい、とUが話してくれたことがある。海に浮かぶ無数の島々を、電車とバスと船で回りたいとのことだった。前に小説や詩を書いているとも話してくれたUだから、その旅の中でもいろいろな風景を見たり、考えたり、綴ったりするのだろうか。Uは「それをやろうとしたら、だいたい2年かかる。その後は、こっちに戻ってくるかも。でも、それはまだわからない」と言っていた。

Chap.

2

新しい試みに学ぶ

私たちの計画を現実的に進めていくために、他県の先進事例の視察を行うことにしました。総務省が作成した「多文化共生事例集（令和3年度版）」や技能実習生に関するニュースなどを参考にし、私たちが抱える課題（例えば、持続可能な活動を実現するにはどうすればよいか、技能実習生と地域住民との繋がりをつくるには、など）を解決するためにヒントとなる取り組みをしている団体や活動にコンタクトをとっていきました。

大阪府箕面市

視察先 — comm cafe（公益財団法人箕面市国際交流協会 MAFGA）



箕面市立多文化交流センターの外観



箕面市立多文化交流センター1階にあるコミュニティ・カフェ「comm cafe」

日程—2022年5月24日(火)

2013年、箕面市国際交流協会(MAFGA)の拠点となる「箕面市立多文化交流センター」の開館と同時に、その1階にコミュニティ・カフェとしてオープンした「comm cafe(コムカフェ)」。地域で暮らす外国人市民の社会参加を促進するとともに、互いの文化を理解し合う場を提供するカフェとして運営しています。カフェでは、日替わりで外国人市民が「ワンデイ・シェフ」として、母国の家庭料理をランチとして提供しており、これまでに40の国と地域から、80名を超える外国人市民がシェフとなり、年間1万名もの地域内外の人が来店しています。comm cafeの活動を説明する上で使われるフレーズ「しごと(＝出番と役割)をつくる」の意図と、その活動を持続可能なものにするための工夫について、箕面市立多文化交流センター館長の岩城あすかさんと、カフェを運営するメンバーのひとりである崔(チェ)さんに話を伺いました。

——comm cafeへの関わり方として、ワンデイ・シェフとボランティアというかたちがあるようですが、それぞれの役割について教えてください。

岩城 comm cafeでは、シェフひとりを1日オーナーとして、その日のお店の運営すべてを担ってもらうことになっています。売り上げた金額のうち、7割はシェフが受け取り、3割は協会に払ってもらう。カフェの運営には、シェフとボランティアが関わっていて、それぞれにルールは存在しますが、共通して「みんなで協力して、利益の追求型ではないコミュニティをつくること」ということをコンセプトとしています。あくまでも「外国人の方々が地域社会に参加することを応援するぞ」ということです。

シェフになるためには、その前に最低2回、他のシェフのランチをボランティアとして手伝うことを条件としています。キッチンの使い方をしっかりわかっていないと事故が起こればかねないし、食中毒が発生してもいけない。それに、朝に仕込みをして、料理をつくって片付けもして、床も掃除してとなるとやることも多いので、慣れていない人はすごく時間がかかってしまいます。それから、やっぱり言葉も必要になってきます。その人

がシェフとしてオーナーになるので、日本語ゼロではできない。指示が出せないと結局はなにも伝わらないじゃないですか。だから、日本語が話せない場合は、まずは日本語教室に通ってから来てください、ということになる。一方、ボランティアになるのは自由です。言葉ができなくても、食材をカットしたり、皿を洗ったりするなどの作業をしてもらいます。

—— シェフになるためのハードルは高そうですね、挑戦する人はいますか？ また、ボランティアには日本人も参加しているのでしょうか？

岩城 ボランティアの経験はこれからシェフになる人の人材育成に繋がっています。その経験を経てシェフになることは、その人にとってものすごく自信になるんです。またボランティアやシェフとして活動するようになると、日本語がすごく上達します。日本語教室の先生が嫉妬するくらい上手くなる。必要は発明の母というように、「自分でやらなくちゃ」と思ったときにすごく伸びるんです。

ちなみにボランティアには日本人も多いのですが、コンセプトにもあるように「シェフを主役にして、あなたたちは黒子に徹してください」と伝えていきます。「黒子」ってことは、自分を消さないとだめなんです。自分を消して、シェフがやりたいことをサポートして、やれることが増えていくことを喜んでもらう。そうじゃないと「私、料理がうまいから」とか「レシピ教えて」とか、結果的に外国人シェフの持っている力を「おいしいとこ取り」されてしまうので、それは絶対にやめようという話をしています。

また、「こんな盛り付け変だよ」とか「色合いが良くない」とか、どれだけおかしいと思っても黙っておいてください、という話もしますね。その人がいいって言っただったら、もうそれでいきましょう、と。そういった意識が持てるようになると、ボランティアの人たち自身のさまざまな人との関係の持ち方、例えば自分とパートナーや子どもに対する見方が変わったりするので、ボランティアの方の人材育成にも繋がっていく。やっぱり考え方が違う人たちと一緒にやるっていうのは、もやっとすることも多い。すごく居心地がいいってわけじゃないので、対立することもあります。なので、日本人ボランティアには、



イラン人シェフ・アスィエさんによる日替わりランチ
ほうれん草のオムレツやハルバ（小麦粉のデザート）など母国の家庭料理が並ぶ



アスィエさんがオートミールスープの材料について教えてくれる

自分を抑えるっていうことを覚えてもらっています。

それからミーティングもシェフとボランティアとで別々に行っています。一緒にやったこともあったのですが、そうするとシェフが喋らなくなるんですよね。外国の人たちと日本人たちで一緒にミーティングをやると、日本人の方が強くなる。日本人は「こういう方がいいよね」ってすぐに言えるけど、外国人はすぐには反応しづらい。結局、シェフたちから「話せない」とか「おもしろくないから嫌だ」という声が出てきて、また別々で行うことにしました。

——状況を見ながら、ミーティングの仕方を変えていってるんですね。

comm cafeなどを運営するメンバーとして、外国人市民からなるチームがあると伺いました。そのチームについて教えてください。

岩城 チーム・シカモ（＊）は、地域に暮らす外国人によるグループで、いろいろな国の絵本の読み聞かせや、料理教室などを通じた異文化理解の授業を行っています。comm

cafeでは、メンバーたちが有償ボランティアとして店に入りながら、運営全般を担う中心的存在でもあります。このカフェを発案したのはチーム・シカモの代表の崔さんです。先ほど話したようなぶつかり合いがおこったときには、崔さんが仲裁に入ることもあります。両者の言い分をしっかりと聞きながら落としどころを探っていくんです。

——崔さん、チーム・シカモやcomm cafeで活動されている理由やモチベーションはどんなところにあるのでしょうか？

崔 理由はね、いろいろとあるんですが、その中のひとつは、私自身が日本に最初来たときに、日本語が全然できなくて、MAFGAみたいに日本語を教える所もなかったというのがすごく心細かったし、寂しかったっていうのがあるんですね。そういう思いが、今の外国人市民も同じようにあるように感じていて。時間が経ってもそういう問題はなかなか解決しないというのもある。新しい外国人市民がもつと日本の社会に溶け込もうとするときに、リラックスした状態で入れるようにできないかな、ということ、

MAFGAでお手伝いすることになりました。

一番いいのは、ここに關わって、やっぱり日々成長して出ていく人たちを見たときです。それは、すごく喜びであり、励みにもなります。これはやっぱり誰かが常にしなければならぬことなのだと思います。

—— 私たちがいる土佐市には海外からの技能実習生がたくさん暮らしています。実習生たちは仕事で忙しく日本人や地域との繋がりはほとんどないので、comm cafeのような人が集まれる場所をまちの中にひらくことで、実習生をはじめ、いろんな人たちが接点を持てるようにしたいと考えているのですが……

岩城 そうなんです。実習生について、今はこのカフェの担い手としては、全然繋がりが無い状態です。これまでに、スポッ的に手伝ってくれたり、ベトナムの人たちがやっているイベントのときに来たりとかはあったんですが、やっぱり仕事で忙しかったり、何年か経ったら帰国したり、手伝ってもらったことに対して謝礼を支払うことができない（副

業にあたるため）こともあって、まだまだ実習生に対しては動いていない状況です。

実習生のニーズとしては「日本語をしっかり」と学びたい。実習生から特定技能に移り、試験でいい成績をとって、ちょっとでも時給を上げたい」というのがあると思いますので、「日本語」というのがキーワードになると思います。あともうひとつはやっぱり「食」ですね。普段は自炊していますが、すごく切り詰めているので、好きなものを好きなだけ食べられる環境ではないので、そういう意味では手伝ってもらって、いっぱい食べてもらい、余った持って帰れる、というのであれば、実習生に対してお金は介在しません。繋がりを持つとしたら、そんなやり方もあるかもしれないですね。

崔 これから、研修だったりで外国人市民が増えていくと思うんですけど、そういった場所（さまざまな人と接点を持てる場所）が外国人市民の居場所になると思います。日本人たちや自分と同じ立場の人たちと繋がることによって、彼女ら、彼らの「生活地帯」が精神的に安定するようになります。そうになったら、ちゃんと日本の社会と向き合って、ちゃんと生きていく。そういう下準備ができるので、これからますます必要になると思います。

ここでも、シェフとして最初はすごく戸惑いながらもやっていて、その中で自分の悩みとかを自然に話し合ったり、日本に暮らす外国人市民の先輩から話を聞いたりとかね。そうすると、すごくリラックスすることができるので、こういった場所は貴重な場所だと思います。

comm cafeはすごく広くなくても、もうちょっとこじんまりとしたところで顔と顔をあわせて話せば安心できるし、信頼している人に対してだったら安心して話すことも行動することまでできる。そう思えたらすごくリラックスできます。日本人に対してもすごくおおらかになっていて、常に警戒するのではなくなっています。

それから、こういう場所があったらね、外国人市民と日本人が自然に交じることになると思います。comm cafeをやっていると、日本人の中でもね、居場所を求めている人がたくさんいることがわかります。私がここに関わって感じるのは、日本人であっても外国人市民であっても、みんな同じだっていうことですね。ここがたまたま日本だけで。なにを言っても、みんな同じ対等な立場で聞かし、話せるよっていうのが自然にできたらね。大事なのは「してあげる側としてもらう側」に分けたら絶対だめです。そうしないようにすれば、

キッチンの中では、ワンドレーシェフやボランティアが和気藹々と作業している



日本は全然怖くないんだって、受け入れてもらっている安心感が生まれます。そのためには、やっぱり主催側が根気を持って見守る。その姿勢はとっても大事だと思います。

—— 崔さんがおっしゃる「支援する側とされる側に分けない」というのは、理屈はすぐわかるんですが、実際やるとなると難しそうですねと思います。

崔 それが一番の根本だからです。なかなかできません。例えばね、ここできうとボランティアは日本の人が多いでしょう。だから、常に日本の目線で見ちゃう。ランチをセットしたら、食べ物がいっぱい茶色で、「日本ではこんなじゃだめだから、色変えたら」っていうんですよ。でもそれは日本です。私の国では色は関係ない。味だったり、量だったり、それが問題で、色は関係ない。でもここは日本だから、そうやって言うのもわかる。一応お金をもらって提供しているし、日本的には色合いは大事だし。でもそのときの言い方が問題ですよ。『日本ではこう』じゃなくて、『日本はこうだとしても、今日のシェフの責任者はあなたなので、ここはあなたの家の料理を出す場所でしょ。だから、あなたの好き

にしている。ただ、ひとつアドバイスをするとしたら、なにか色があったら、ちょっと風景が違うよね』って。『でも、選択はあなたがしますよ』って。そういう言い方をするのと『日本はこうじゃないよ』って言い方は全然違います。

岩城 こういったぶつかり合いは日常茶飯事なんですけど、崔さんのように、自身も外国人市民としての経験を持っていたり、いろんなフェイズのいろんな人たちの気持ちがいかにわかっていてキーパーソンに関わってもらえるといいですよ。

—— 自分としてはそうは思っていないけども、無意識に支援する側としてコメントをしてしまっていることはありそうですね。

comm cafeはすでに10年ほど活動されていますが、活動を継続していくための工夫などはありますか？

岩城 活動を持続可能にするためには、結論から言うと、やっぱり家賃が無料とか、な

んらかの行政からの補助がないと、維持するのは相当しんどいと思います。)) (comm cafe) も、売り上げだけで回せるほどにはなっていません。またお隣の豊中市には、NPOの団体で民間のお金だけで運営している所がひとつだけありますが、それ以外はみんな1、2年で活動が終わってしまいましたね。一時的な活動ではなく、ある程度は常設的にしておかないと、なかなか機能しないっていうところもありますから、そういった常設的な活動をする中では、行政からのなんらかの支援のスキームがないと、継続していくことは非常に厳しいと思います。

一方で、行政は行政で、実施する人たちに対して、この人たち本当にできるだろうか？ と思って見ているわけですから、最初はやっぱり自分たちでやってみる必要がある。持ち出しも多いと思うけれど。そのときに、日本人中心でやってしまいたくなるんですが、それをやってしまうとたぶんおもしろくなくなってしまうし、外国人も来なくなると思います。

でも、外国人もいろんな人がいるので、自分のお店としてビジネス的にやりたい人もいれば、居場所がほしいと思って関わる人もいます。どういったスペース（コミュニティ）をつ

くっていくかというバランスが大事ですね。コミュニティをつくるっていうのは、非営利の動きなんだけど、維持させるという持続可能性については、やっぱりビジネスの要素は必要になってくるので。お金を回すって話と、非営利な動きと、実は相反する方向を両方見ることができる人がいないとしんどくなってくると思います。

——そのバランスを見極めるのはなかなか難しそうです。土佐市においても、例えば日本語学習のサポートについて、行政と市民がどのように連携してその活動を運営していくべきか、ということが模索されている最中です。

岩城 日本語サポートの活動はいいとして、活動の運営部分についてはどれだけのことを無償でできるのかという話がありますね。そこは、行政は今まで「できていた」という気持ちを変えていく必要があると思います。今までは「できていた」ではなくて、「なんとかできていた」だけなのだと。でも、そういう時代じゃなくなってきた。みんなお金が無い中で必死じゃないですか。だから、時給的にそんなすごいお金を払う必要はないん

ですが、少しは対価を支払えるようにするなど、ボランティアの活動を搾取しないことが大切だと思います。そういう意味で、入管庁や文科省などからの補助金を活用して、仕組みをつくっていくこともできるのではないかと思いますね。外国人の力っていうのは「若い世代の力」なので、うまく取り込むといざというときに地域の大きな支えになります。その意味ではそこに行政が力を入れる価値はあるはずです。

—— 自力での経営が難しいという話でしたが、それでも続けていくことの意味をどのように考えていますか？

岩城 それはね、ビジネスじゃないんですよ、究極にやりたいところは。本当にやりたいのは、地域も変えて、国の制度も変えることです。それこそ「外国人市民に参政権を」と、遠くまで見ているので。この世の中、すべてがビジネスで成り立っているわけではない。特に基本的人権の尊重に関わる部分は、お金とは分けるという考え方がベースにあります。私たちが今取り組んでいるのは、マイノリティの外国人で、その人たちの支援ということ

ろは、基本的には採算ベースでは成り立たない。成り立たないところをやるうとしてるわけですよ。ただ、ちょっとでも足しにしようと、クラウドファンディングをしたりして、お金を集めて、分配して、未来に向けて増やしていく。どうやって増やしていくかはいろいろな考え方ができるので、ビジネスそのものを否定はしていません。ただ、やっぱりビジネスばかりにいつてしまうと、削ぎ落とされていくものもあると思うので。たぶん土佐市でやらないといけないのは、誰ひとり取りこぼさないかたちのコミュニティづくりなんじゃないかと思います。とはいえ、実習生には謝礼などのお金を支払えないっていう条件があるので、よっぽど魅力的に、居場所などをつくっていく必要がありますよね。居場所っていうのは「人」につくんです。かっこいい設備とかじゃなくて、そこに魅力的な人がいて、うちの団体でいったら崔さんとかですけれども、あの人と喋りたいから来るわけですよ。あの人に相談して、あの人に話を聞いてもらいたい、そういう人をいかに発掘していけるかっていうのも大切だと思います。それと、その人にはお金を支払うかたちで来てもらうようにしないと。その人の能力をただ消費するだけになってはいけない。

ボランティアでやってくれるからということで、「タダでやってよ」っていうのは、やっ



この日のメンバー（一部） 左 | 崔さん 右 | 岩城あすかさん

*1「シカモ」はスワヒリ語で目上の人に対する「こんにちは」の意

ぱり続かないと思います。

崔 こういった場所の運営は、はっきりいって金儲けはできないと思うんです。まずは信頼関係を築いた後で、次の段階で外国人市民が働ける場所をつくる。そうしてステップアップしたときには、本気で利益を取りにいいと思います。最初のスタートで儲けることは無理だと思います。もちろん利益追求型でやるのもひとつだけど、長く、本物をつくるためには、まず築くべきものは信頼関係だと思っています。私たちも、この場をいろんな人に対しての雇用を生む場になりたいと思っていて、今その仕組みづくりを探っているところです。

コラム② 持続するための場—プラットフォーム

話し手 阿部一郎さん（二財）自治体国際化協会 地域国際化推進アドバイザー

ミッションである「国際交流—外国からの技能実習生と地域住民との交流づくり」に取り組もうとする中で、色々な事業のアイデアは浮かぶものの、どれも「誰がお金だすの？誰が実際にやるの？」というもののばかりで、現実性、持続可能性に欠けているという課題を抱えていた。

そのような状況の中で、高知県国際交流協会が開催したセミナーで阿部一郎さんと出会った。阿部さんはそこで講師として登壇しており、国際交流事業において「持続可能」な活動を目指すこと、そのために「経営」という視点を取り入れることの重要性について話されていた。セミナー後に約束をとりつけ、comm cafeの視察（Chap. 2-1）のために大阪に

訪れた際に、阿部さんにも時間をとっていただき、自分たちの現状や課題について話を聞いていただいた。その上で、阿部さんは「プラットフォーム」というキーワードを交えていくつかの可能性を提示してくれた。

「例えば日本語教室というと、地域によって留学生が多かったり、技能実習生が多かったりとかかなり違いがあると思うんですけど、本来は（プラットフォーム（複数の機能をもつ場））の中にあるべきだと思います。外国人だけが集まる特定の間ではなくて、地域のさまざまな人を受け入れる（プラットフォーム）の中のひとつの機能として日本語教室がある。そして、そのプラットフォームには、他にもカフェがあったり、就労相談ができた、地域の祭りが行われていたりする。日本語教室はその中のひとつだ、と捉えるのです。」

かつて、プラットフォーム的な役割は町内会、商店街組合、農協などが担っていたのだが、構成する人たちの高齢化などの理由で、従来のように機能しなくなってきた状況があるという。「そんな中で、新たなプラットフォームを提案する時期に来ています」と阿部

さんは話す。阿部さん自身も、行政、市民とともにこのプラットフォームをつくるプロジェクトに取り組んでいる最中だという。

「こういったプラットフォームは地域の人たちとどのように一緒に運営していくかが大事になるんですが、いろいろな人が集まると摩擦や軋轢が生じるものなので、そこを調整する人が必要になってくる。例えばコーディネーターやソーシャルワーカーと呼ばれる人たちですね。必要なのはリーダーではなく、そういう人たちです。」

「多様性」というと良い響きだが、バックグラウンドや価値観の異なる人たちが集まると、その間のすれ違いは確実に発生する。しかし、それを溝のまま残すのではなく、すれ違いが発生する度に丁寧に間を繋ぐ役割が求められるということだろう。そして、その役の人たちが機能することで、逆にその「多様性」が地域の課題解決のために力を発揮することになる。「そこでみんなが自分の抱えてる悩みだったり、課題だったり、みんなのアイデアとか、サポートで解決できるんです」。

プラットフォームに可能性があるとすると、次にそのプラットフォームをいったい誰が主体性をもって運営するのだろうか、という問いが浮かぶ。特にそれが技能実習制度と絡むとき、実習生たちをサポートすべきなのは実習実施者（雇い主）なのか、監理団体なのか、行政なのか、市民なのか、という問いにも繋がってくる。しかし、どれかひとつに頼りきる、ということとはどのみち現実的とは思えない。

「だから、お金がまわらないとだめなわけです。仕事がそこにあって、利益を生み出す仕組みをつくらないといけない。そのプラットフォームで、福祉的なことばかりやっていたら、それは行政の仕事だとなってしまう。そうではなくて、そこで仕事が生まれて、ちゃんとそこに利益が落ちる仕組みを考えないといけないんですけれども、それがなかなかできない。その方法がなかなか見つけられないという状況があります。」

阿部さんは、そういった自立の方法を模索しつつも、それぞれの立場・理屈でプラット

フォームを支え合う仕組みをつくるアイデアも共有してくれた。

アイデア① 行政からサポートを受ける

税金をどのように使うかは、住民のニーズを考慮しなければならないという理屈がある。それでいうと外国人も住民税は納めている。それであればその税金を、外国人住民を含む地域の人たちの裁量で使えるような仕組みをつくり、プラットフォームの運営資金にする。

アイデア② 企業からサポートを受ける

技能実習生がたくさん来ている地域には、実習生たちによって産業、企業が支えられている面があるはず。元来、企業は地域社会に貢献することが求められる存在でもあるので、企業が技能実習生たちを起用して得た利潤の一部を地域に還元する仕組みをつくる（「寄付」という行為を通しての還元は考えられる）。

アイデア③ 国際交流協会をつくる

国際交流協会は「第三セクター」と呼ばれている団体で、行政と市民とを繋ぐ役割を担う存在である。行政の手が届きづらい部分を、行政から委託を受けるかたちで事業を行うケースもある。ここでは行政の国際交流事業として委託を受け、プラットフォームを運営する。

ここにあげられたのはアイデアにすぎないが、要するに「みんなが繋がって、持続可能な活動にしよう」というのが趣旨だと、阿部さんは話す。それは、国際交流分野の話だけではなく、少子化や高齢化などの地域の課題をそれぞれの専門団体だけで解決しようとして、疲れ切った活動が終わる、というような状況を止め、「プラットフォーム」という異分野間で協力できる場所をつくり、力を合わせて継続的に運営していくことだ。

「ただ、今『プラットフォームだ！』と言って協力者を募ろうとしても難しいでしょう。新しい発想ですので、誰にもすぐにはイメージできません。これはもうやってみないとわからないですね。トライアンドエラーなんです。最初は技能実習生にベトナム料理をつくってもらったり、互いの文化を紹介しあったりするような交流会でいいと思います。そ

いうことを少しずつ積み重ねることが大事。そうすることでコミュニケーションが進化していき、いろんな悩みや相談がちゃんと地域側で受け止められるようになると思います。試行錯誤こそ、地域の未来を創るための重要なプロセス。無理だと思うことをアイデアで乗り越える。理想を現実に変えられる新しいアイデアをみんなで出し合う、話し合う、そしてチャレンジする、それがプラットフォームの醍醐味です。」

最後に阿部さんは、地方でそのような活動を行う場合、「内発的な発展」を目指す必要性を説いてくれた。「内発的な発展」とは都会企業の資本による再開発といった「外発的な発展」ではなく、「今、地域にある資源をつかって、どう地域経済をつくっていくかを考えること」だという。地域に密着した問題を、地域の資源をつかって、地域のプレイヤーが主体的に解決するという姿勢は、その活動を持続可能なものにするだろう。

Chap. 2-2

視察2 ライフの学校

宮城県仙台市

視察先一社会福祉法人ライフの学校

日程一 2022年6月1日（水）

ライフの学校は、仙台市の中心部から車で20分ほど離れた若林区で運営されている社会福祉法人です。特別養護老人ホームから、デイサービス、就労支援センター、シェルター等の一時的な住まいの提供など、さまざまな分野の福祉事業を展開されています。今回、お話を伺った代表の田中伸弥さんは「子どもと地域」というテーマで活動をしていると、自然とこのような多岐にわたる事業が生まれたと話します。



話を伺ったライフの学校代表の田中伸弥さん



ライフの学校「萩の風キャンパス」の庭は、生垣を取り払い地域に開かれている地域から持ち込まれた家具や植木が使われており「嫁入りの庭」と呼ばれている

ライフの学校では、今年（2022年）の夏から介護の分野でインドネシアからの技能実習生の受け入れを始めるそうです。そして、その技能実習生たちの住まいとしての「シェアハウス」と障害者が働く場としての「地域の食堂」のふたつの機能を持つ新しい施設を計画中とのこと。技能実習生を受け入れる理由と、その新しい施設をつくる意図を田中さんに伺いました。

—— 今年度から技能実習生の受け入れを始めるとのことですが、まずはその経緯から伺えたらと思います。

田中 コロナ禍の影響で実習生が来るのを2年も待ったんですよ。それが今年度ようやく来日できるようになって。ただ、この仙台周辺ではもともと介護の実習生の受け入れは進んでいないですね。

——まだ始まったばかり、ということでしょうか？

田中　そうですね。仙台は108万人都市なので、現状は介護人材をぎりぎり確保できているんです。だから過疎地域に比べると悠長に構えていて。「外国人だと日本語は難しいでしょ」みたいなことを言う経営層も多くて。だから「人手が足りないから外国人を活用する」っていうモチベーションはまだ少数なんです。

ただ私はまた別の方向で受け入れを考えていて……「難しい日本語を勉強して日本で働きたい」という外国からの若者の熱量に、今の日本人の若者は負けちゃう」って考えているんです。だから技能実習生の受け入れはいい変化、多様性がもたらす変化になると考えています。多様性は多様性のあるところでしか育ちません。今の日本の制度はとにかく区分けすることに重点をおきますが、区分けの中では狭い価値観しか生まれません。だから人手は足りているけれど、あえて海外から介護人材を採ろうと考えて、今まで6ヶ国をまわって視察をして動いてきました。それでこれから、というときにコロナで止まってしまった、というのが現状です。

私は「子どもと地域」というのを個人的なテーマとしています。例えば、おじいちゃん、おばあちゃんってなんで長生きするんだろう？って。医療が進んだってのもあるんですが、長生きするのはいいなんのためなんだろうってことを、この業界に入ってから考えるようになりました。なぜそんなことを考えるようになったかというと、介護が必要な高齢者が、同じような高齢者しかいない所に収容されることに違和感を覚えたのがきっかけです。その状態がまるで「『ただ』生かされてる」ように見えてしまっていて……。

「なぜ長生きをするのか」という疑問に対して、今自分が考えていることをすごい端折って言うと「子どものため」だと思うんですね。きっと昔はそうだったはずなんです。地域でじいちゃんが老いていくのを見て「ちょっと怖いな」と思いますが手助けしたりして、死に様を見守る。そうやって子どもたちが「生きる」を自然に学んでいく。昔にはあったそんなプロセスを、自分でもやっていきたいというのが私の根本にあります。だから技能実習生も働き手というよりも、その登場人物のひとりみたいな感じですよ。

——地域の登場人物ですね。

田中 そうです。例えば技能実習生の住む場所をつくろうとなったとき、ふつうの介護福祉施設だとただ寮をつくって終わり、となります。でもこれだと実習生たちは職場と寮の行き来だけで孤立してしまう。「地域の登場人物」にはならないわけです。だから地域の人たちとゆるく交わるためにはどうしたらいいか、ということをしごく考えました。

それで今度、地域食堂と寮があわさったような施設をつくろうと計画しています。1階には障害のある方の就労支援の場としての食堂が入り、2階には実習生を主とする外国籍スタッフが暮らすシェアハウスが入った施設です。1階と2階は直接的には繋がっていませんが、内側の吹き抜けでゆるやかに繋がっています。食堂に食べに来る地域の人、そこで働く障害のある人、そしてその上で生活する実習生たちがゆるく関わりあうことをイメージしています。そうやって新しい循環がここで生まれて、その気配が上からも下からもにじみ出てくるような場所になってほしいと考えています。

——今回採用されたのは、どんな人たちですか？

田中 今回は4人の実習生を採用しています。みんなインドネシア出身の人たちです。コロナ禍の影響による2年間の待機期間中、4人とは毎月オンラインで話すようにしていました。先が見えないと気持ちも折れちゃうんですよ。だからオンラインでメールを送りながら待っていたんです。ちなみに、今回採用した4人はみんな料理が好きな人です。ほとんどの候補生は面接の際に「私は、利用者の尊厳を……！」とかつて定型文で答えるんですが、「そんなのいいから、なんの料理が得意ですか？」って聞いて、それぞれ得意料理が違う人を採用しました。そんな実習生たちがつくったミーゴレン、ナシゴレン、あとはチュミゴレン（イカの料理）などもこの食堂で出せたらと思っています。

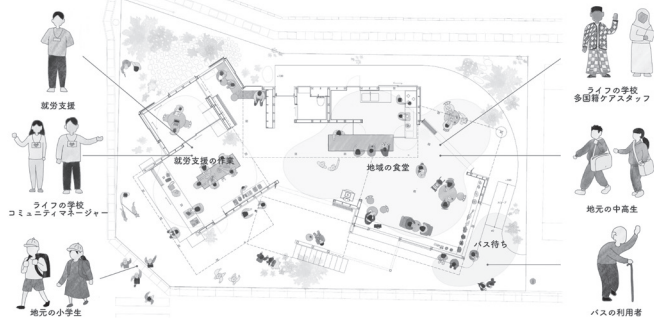
しかしご存知だと思いますが、技能実習生には副業が認められていません。ただ研修への参加というかたちで「手当て」を支払うことはできる。通常の介護業務だけでなくもっと稼ぎたいという実習生に対して、食堂で料理をつくってもらう業務に手当てをつけるというかたちを想定しています。それが週1回なのか、月1回なのかはまだわかりません。ま



食堂と寮の機能を持つ新しい施設の模型（設計 | トミトアーキテクチャ）

空間の使い方とユーザー

使い方例① 地域の食堂 + シェアスペース利用



さまざまな世代・バックグラウンドの利用者が想定されている

—— 仕事場以外に地域の人と関わる機会があると、実習生たちの生活にも広がり生まれそうですね。

—— 介護の仕事に慣れるのが先決なので、3、4か月くらいして慣れてきた段階で月1、2回とか食堂に入ってみるとか。そのうちそっちの方が向いている実習生が来て介護から切り替えるか、って話になるかも（笑）。

田中 どこまでいっても福祉施設なんですよ、ここ（法人本部である「萩の風キャンパス」）は。一般の地域の人がここの門をくぐるのにはハードルが結構高い。そうなってくると、やっぱり「食」です。福祉施設とはうたわずに、「地域の食堂」として認知してもらえたら、地域の人も入ってこれるかもしれない。そこで出会う実習生を「ライフの学校で働いてる外国人です」と紹介することで、地域から孤立させないようにできるのではないかと。あととは実習生たちがどうやって1階と関わるかです。そこは介護じゃなくて、障害者の就労支援です。介護を勉強してくる実習生にとっては初めての場所。しかもうちで働いてい

るのは精神の障害を抱えた人が多いので、見た目ではわからないんですよ。実習生たちも学びながらその人たちと共に過ごすことになる。そうやってそれぞれに初めて同士で接していくのがすごくおもしろいなと思って。

—— たしかに。どうなっていくのか想像できないですね。

田中 実はライフの学校ではすでに4人の外国人が働いてるんですよ。バングラデシュ人とベトナム人とネパール人。みんな留学生です。現地の日本語学校を出ていて日本語能力試験（*1）のN3、N2をもっています。今は日本人と同じ普通の介護の専門学校に通って介護を学んでいます。

—— 留学生はアルバイトとして働いているのでしょうか？

田中 そうです。ただ専門学校の授業もあるので、夕方にちょっとと土日にどかっと働く、

といった感じです。それでも生活は結構苦しいので、うちでは「生活資金の貸付」を行っています。月に1万5000円から3万円を本人に選んでもらいます。いざ返すことが前提ですが、5年間ここで働いたら返済は免除することになっています。そうして続けられる人は、そのままここで働いて、資格も取って、永住権も取る。介護福祉士の資格を取ると、家族の帯同が可能になり、在留期間更新の回数制限もなくなります。だから頑張っって働いて資格を取る人は多いです。

—— 留学生をアルバイトとして雇うようになったのは、先ほどおっしゃっていた実習生を受け入れようと思ったのと、同じ理由なのでしょうか？

田中 それもありますね。ただ、そもそも仙台が一番大きくて、うちも出身の子がたくさんいる介護の専門学校が定員割れしちゃっていて、海外に営業して生徒を集めることを始めたんです。来日して日本語学校に入ってもらって、その後に入學試験を受けてその介護の専門学校に入る。ただその斡旋を専門学校自体でやろうとするとお金がかかるので、「こ

ここにこういう人がいますから、日本語学校から就職までの生活支援とアルバイトの面倒を見てくれませんか？」って介護分野の企業に投げかけるんです。そうして企業とのマッチングを前提に日本に連れてくる。そういったかたちで受け入れているのが今いる4人の留学生です。だから生活資金の貸付もするし、アパートの保証とかも全部やっています。

——なるほど。マッチングありきな部分など技能実習制度との共通点もあるように感じました。それでは留学生も含めてとなりますが、外国人スタッフの日本語学習についてはどのように考えていますか？

田中 外国人が介護で働く場合、通常の業務だけだと日本語の上達はなかなか難しいと思います。だからか、実習生はデイサービスや訪問介護などの通所系のサービスでは働けないんです。許可されているのは特養か有料老人ホーム、グループホームなどの居住系のサービスです。通所系では運転もあるし、細かなコミュニケーションも必要になります。

——コミュニケーションがネックということでしょうか。

田中 はい、通所系ではオペレーションが色々あるからだと思います。まあそれも理解できなくもないけど……、じゃあ特養だからって喋れないままでいいのかっていうのがね……本当にそれが技能移転として正しいかという疑問は残るんですけど。

ただ、今働いてる外国の子たちを見ると、喋れないが故に非言語とか準言語のコミュニケーションが豊かです。こう（ジェスチャーをして）やるんで。今、日本人の新卒の子はこれやらないんで。マスクもしてるし。だからそういう意味でも「もう負けてる日本人！」って思いながら見えています。

ネパールのKという留学生がいるんですけど、Kさんが働くユニットで他のユニットから来た先輩スタッフが仕事を手伝ったときに、「その方はそれじゃなくて、こっちのスペインがいいよ」って先輩にアドバイスしたそうなんです、タメ口で。そんなふうに、先輩に対しても「こうした方がいい」ってことをちゃんと議論したり、意見するってこと、日本

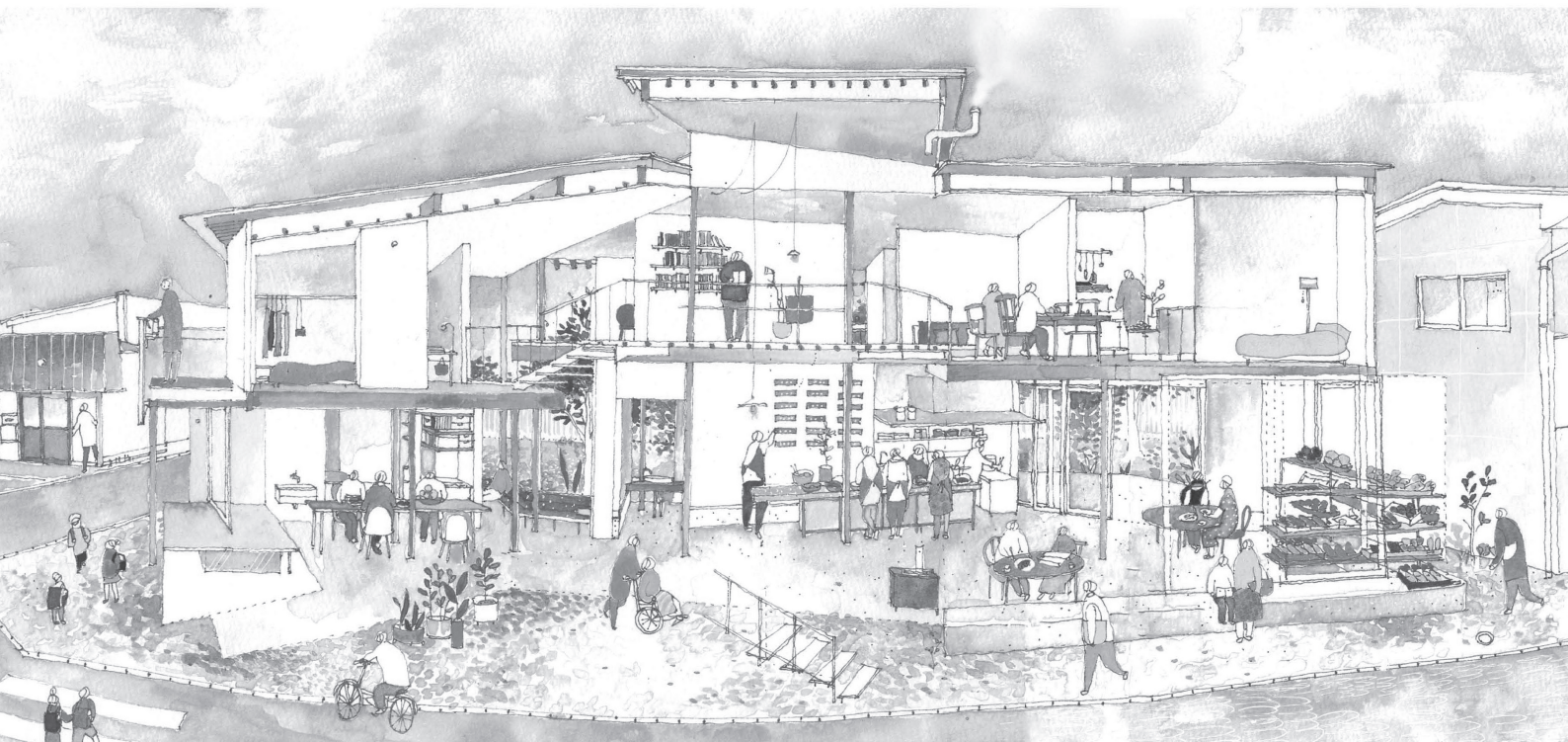
人にはなかなかできない。奥ゆかしさとかいうけど、それともう要らなくて。やっぱり良いものは良い、悪いものは悪いって言っていないか。だからコミュニケーションについては、すごい杞憂だったというか、そこまで心配する必要はなかった。ただ、日本語の上達という点では、ずっとここで働いて、家に帰ってから同じ国の同僚と母語で話して、という繰り返しだとやっぱり成長しません。かなり前から実習生を受け入れている介護事業者からもうそういう話を聞いています。なので、先に説明した新しい施設では、仕事のオフだけど、日本人との関係自体はプライベートの生活にも続くようにしたいと思っています。まあ部屋に入れば関係ないし、プライベートも尊重します。ただ、寂しいというよりはこう外に出てみたら、と。そこには職員も地域の人もいるから。そんな安心感をつくれたらと思うんです。

——「関係が生活にも続く」ことができたならお互いにとってすごく豊かなことだと思っています。一方で、もし運営側の視点で考えると例えば食堂などが経営的に成り立つのか？とい

うことに悩む気がします。持続可能であるための経営についてはどのように考えていますか？

田中 我々のずるいところは、やっぱり福祉を絡めているところですね。それがないと絶対厳しい。障害者の就労といってもそう簡単ではない。そういうところでひとつの事業として食堂を運営するのは難しいんだけど、福祉と絡めることで補助がある中で事業展開ができます。やっぱりなにかしらの制度をうまくかけ合わせないと、多分ものってできないんじゃないかな。

——福祉や多文化共生の分野において、経済的な循環が無い中で事業をやろうとすると、どこかで自分たちが「してあげてる」という感覚に転びそうだなと、個人的に危惧しています。だから、シェアハウスとともに「食堂」という機能を入れたのには、例えばそこが補助金で成立しているとはいえ、その事業に経済活動を介在させる意図があったのかなと思います。



田中 そうですね。そもそも、我々の法人の理念には「ケアする側、される側という区分を無くしたい」というものがあります。その中で14年やってきて思ったのは、どうしても「介護施設」には限界があるっていうことです。やっぱり建築の空間としても「介護施設」では届かないところがある。だからこそ「飲食」っていうのはキーワードとしてずっとありました。そして、飲食であっても「お客さん」かどうかみたいなのを入れ替えたいと思っています。その飲食として「金払ってんだから、なんだこれ？」じゃなくて、「今日○○さんだからごめん！」みたいな。で、それをどうマネタイズするかっていう話だと思っうんですけどね。そこをどうするか、あえて見せていくのか、自主運営していくのもありなのか……。うちは「子ども食堂」をやっているんですけど、それも赤字ですよ。まあ、社会福祉法人は地域で公益的な取り組みをする責務があるのでそれはやります。でもそれを見て、地域の有志が私たちも食堂できるんじゃないかって、完全ボランティアで月1回「沖野はのぼの食堂」が始まったんです。それはまあ、経済っていうよりも、完全なるコミュニティのサロンの活動ですけど。

—— 子どもと地域という目線になると、もうなんでも繋がってきますね。

田中 そうです、本当に繋がってるんですよ。だから僕らがやろうとしていることは、多分阿部さんたちふたりがやろうとすることと一緒に、その本丸の収益をどうするか、ですよ。でも、行政と絡めたり、福祉施設と絡めたり、いくつか方法がありそうですね。

—— そうですね。ただそうなる場合は「かわいそうな外国人を助ける事業」ではないっていうことを協働の相手にも理解してもらう必要はありそうですね。

田中 確かにそうじゃないですよ。

—— 今の田中さんの話を聞いていて、私たちがやろうとしていることはそもそも「外国



* 1 日本語能力試験：日本語を母語としない人たちの日本語能力を測定する試験で、N1～N5のレベルがある。読む・聞くにおいて、N1は幅広い場面で使われる日本語を理解することができ、N4は基本的な日本語を理解することができる。

参照：国際交流基金、日本国際教育支援協会。「日本語能力試験とは」．日本語能力試験．<https://www.jlpt.jp/about/index.html>, (参照 2022-09-11) ．

人と呼ぶために環境を整える」っていうことではないんだ、と思えました。その地域が持続的におもしろくあるためには多様性が必要で、多様性を持つためにも外国人と日本人と一緒に生活できる地域である必要がある。そうすると自ずと魅力的な地域になるんだから、外国人か日本人かに関わらず結果的に人が来る……ということですね。だから私たちも「多文化共生」とか「国際交流」って言うのと伝わりやすいのでそう言いますが、本当はおもしろい地域で生活したいってことに尽きるんだと思います。

田中 例えば、ちっちゃい100坪ぐらいの田んぼがいくつかあって、いろんな国のやり方でそれぞれの田んぼをやるだけでも楽しいじゃないですか。私が小さいときタイ米が給食で出たことがあったのね。当時は衝撃的でしたよ。長いし、パサパサだし。でもおもしろいじゃないですか、今では好きになってるし。逆に一度定着したら外国人は集まりやすくなりますからね。そのうちスーパースーパーにいろんなものが置かれるようになるかも。日本人の方も「意外におもしろいね、これ、どうやって食べるの?」とかっていう循環になるといいですよ。だから、まずは土佐市で、そこでおもしろいことをやったらいいと思いますよ。

視察3 ワルンマハール

宮城県気仙沼市

視察先—ワルンマハール（運営—株式会社菅原工業）

日程—2022年6月2日（木）

ワルンマハールは、建設業を営む株式会社菅原工業が運営するインドネシア料理店です。菅原工業では、インドネシア出身の技能実習生を受け入れており、そのほとんどがイスラム教徒。彼らが食や祈りの場に関する課題を抱えていたことから、自社の従業員に対する福利厚生の一環として、イスラム教徒に配慮したレストランと、日々の礼拝の場として、お祈りの場（ムシヨラ）をつくりました。

福利厚生の一環として従業員の居場所をつくった菅原工業ですが、それ以外にも会社という枠組みを超えたさまざまな取り組みを実践しています。その実践のモチベーションやそこに至るまでの経緯について社長の菅原涉さんに話を聞きました。

——ワルンマハールができるまでの経緯を伺いたいと思います。
はじめに技能実習生を受け入れた理由を教えてください。

菅原 まず菅原工業内の人手不足を解消しなくてはならないというのがありました。震災復興の仕事もいっぱいあるし、災害の大雨や大雪って必ず起こるじゃないですか。その度に地元の建設業者が出るんですよ。24時間体制で出勤して。それが「人手不足で行けません」っていったら、まちの人の当たり前の日常って当たり前じゃなくなるんですよ。水道が出ません、学校に行けません、通勤できませんってなる。

当たり前の日常を守るためにうちらのような建設業者がいるんだ、と思っています。だから



菅原工業社長の菅原渉さん



トレーラーハウス型の店舗集合型横丁「みしおね横丁」内にある
「ワルン マハール」

らうちらが人手不足になったらまずい、という危機感ですね。ただ、募集をかけても誰も来ないから、インドネシアからの実習生を受け入れようと思ったんです。気仙沼にはもともと、水産加工とか漁業で来ているインドネシアの子が普通に港まちを歩いていたので、インドネシアの人に対する抵抗感は自分にはあまりなかったんですよ。じゃあインドネシアの技能実習生を受け入れたとして、期間が終わって帰るときにただ帰すのもったいないし、今の震災復興が終わったあたりに、それまで雇用した人たちの現場がなくなったら雇用をどう維持していけばいいんだっていう悩みもあったんです。人は欲しいけど、この先を考えたら雇用を続けられない、という両極端な課題です。そこで、インドネシアから人を呼んで、育てて、向こうで働けるように菅原工業が海外進出しよう、というのが始まりだったんです。

中小企業だからこそできる柔軟性と地域に寄り添う目線を持って、お互いの課題を解決できるようにしたいと思い、現地のインドネシアの企業にヒアリングをしていきました。その中で、リサイクルアスファルトのニーズが確実にあることがわかってきた。その事業を現地で展開をしていくことで、人と産業の循環ができてきました。

それで次はなにが必要かって考えたら、文化が欲しかったんですよ。文化の交流が。それとインドネシアの子たちはイスラム教徒だったので、食事での課題がありました。豚肉が食べられません、お酒が飲めませんといった課題があり、日本のカップラーメンとかにも豚肉エキ스가入っているし、醤油にもアルコールが入ってるから、すごい制限されているんです。その課題を解決してあげたいなっていうので、まずハラール料理（*1）が食べられるインドネシア料理店をつくることにしました。それから、お祈りをする場所も近くにないと言っていたので、その場所をつくったんですね。

もともとうちの技能実習生の福利厚生の一環ということでしたので、せっかくつくったのであれば地元の人たちにもっと文化交流してほしいと思ったんです。それで地元の中学校に出前授業に行ったときに、中学生に「インドネシア料理×気仙沼の食材」で、メニューを考えてくれとお題を出しました。中学生たちはメニューを考える中で「ハラールってなに？」といって調べたり、食べ物に制限があるんだってことがわかったり。実習生たちは日本での食事に困ってるんだ、じゃあ、私たちにできることはなんだろうっていうのが、文化交流の入口となりました。多文化共生っていうのは、まず相手のことを知る・

認めることが大事だと思うんです。彼らの課題や大変さを知った上で、一緒に共存しようという受け入れるっていうのがすごく大事なかなと思っています。やっと認めるっていうところまで気仙沼はこれだと思ってるんです。

——意地の悪い言い方になりますが、実習生は働ける期間が決まっているので、不要になったときには一番切りやすい人材とも言えると思うのですが、それを雇い続ける、関係を維持し続けるという発想はどのようにして出てきたのでしょうか？

菅原 まず、気仙沼の一次産業を支えているのは技能実習生たちなんです。それと、自分がインドネシアに会社をつくってみてわかったのが、これからあと10年、15年で、日本のGDPを抜く勢いなんです。今のインドネシアの成長のスピードって。そうなると、わざわざ日本に来てまで働かないじゃないですか。自国でそのくらい稼げちゃったら。じゃあ、今来ているような技能実習生たちが来なくなったら、気仙沼の経済はどうなってしまうのだろう、と。だったら、インドネシアが成長したとしても、選ばれる国「日本」であ



りたいし、選ばれるまち「気仙沼」でありたいというのが強いんですよ。「日本で一番インドネシアと交流があるまち」っていうのを言わせてもらっているんですが、それによって気仙沼だったら行きたいし、技能実習生で来た子たちが帰国して、子どもができたときに、うちの子も気仙沼に行かせたい。そういった交流を続けたいと思ったんです。

それと、インドネシアの子たちに「国へ帰ったらなにしたい？」と聞くと、「起業したい」っていう人がほとんどなんです。あとは「日系企業に勤めたい」っていう人が多い。ここで学んだ技術を母国に活かしたいとみんな言います。でも「どうやってやるの？」って聞くと「わからないです」という答えが返ってくる。じゃあ会社つくるからそこでやれよ、と。

——なるほど。技能実習制度のシステム的には、本来の目的である「技能移転」を行うのに課題がありますが、それを素直にやるとなると、向こうに会社が必要だということになったということですね。

菅原 そうですね。今、インドネシアの人口が2億7000万人いるんですけど、その中

で、うちの事業を知っていて、日本語も話せて、僕たちの目の前で育った子たちって、うちの会社で働いた子たちしかいないんですよ。それだけで優秀じゃないですか。その子たちがうちの仕事をやってくれたら安心感が違ってくるですよ。でも実際には帰国してから繋がっている子たちは、全体の1/3です。向こうで田んぼやっている人もいますし。

——ちなみに日本人の従業員は、社長の判断に対してどういう反応でしたか。

菅原 最初はね、自分も構えてたんですよ。注意事項とかをインドネシア語で壁に張り出したりとかしたんですけど、構えすぎちゃったら、逆にインドネシアの子たちも構えちゃって、ちょっとギクシャクしたんですよ。でも現場の人たちはめっちゃめっちゃ優秀というか、コミュニケーションを取るのが上手で、すごくうまく溶け込んでましたよ。ただ最初の1期生の子たちに作業を教えるときには、だいぶ苦労したみたいなんですけどね……。その分、日本人従業員たちがすごく面倒見がよくなったんですよ。そこから2期生が入ってきて、実習生の中でも先輩後輩ができてからはだいぶ変わりました。

——ワルン マハールのお客さんは、インドネシアルーツの人と日本人と半々だとお聞きしたのですが。

菅原 日本人は、仙台とか一関とか、市外の方が多くですね。秋田とか岩手とか、県外にいる実習生が来たりもしますよ。コロナ前は、津波の関係でインドネシアからお客が来ていました。インドネシアにも津波が来て、そのためにいろんな視察で日本に来るらしいんですよ。そのときにうちの店を経由することが増えてたんですね。あと高知のカツオ漁船が気仙沼で水揚げするときにも、船に乗っている実習生たちがここに集まって来ます。毎年その季節に気仙沼のうちの店でみんなが再会するんです。

——ワルン マハールの店内にはお祭りのような写真が貼られていたのですが、そういったイベントにも関わっているのでしょうか。

菅原 インドネシア・パレードです。それは震災前から、20年近くやってるんですよ。毎年8月の第1日曜日に気仙沼で大きなお祭りをやるんですが、その一部として、インドネシア・パレードを商工会議所の青年部が主催でやっているんです。震災のときには当時のユドヨノ大統領が気仙沼に来て、災害復興の支援金を気仙沼市に送ってくれたんですね。その支援金は気仙沼市図書館の新築に使われたので、中には「ユドヨノ友好こども館」という児童図書エリアがあるんです。

——今日図書館に寄った際に、日本とインドネシア間で行われた映画祭のパンフレットが置いてあるのを見て驚きました。こんなにもインドネシアとの繋がりがあるのかと。映画祭では技能実習生についてのドキュメンタリー映画の上映もあったようで、気仙沼の中でインドネシアの実習生の存在が認められているんだと感じました。

菅原 まだまだ最近のことですよ。昔は失踪を恐れて「あんまり外に出るな」って実習生に指導することもあったらしいので。それに対してうちは逆にオープンすぎるぐらいで

やっています。去年はインドネシア・フェスティバルっていうのもやりまして、うちの技能実習生が踊るっていうので、他の会社の女の子を誘ったんですが、コロナ禍っていうのもあって「あんまりうちの従業員を誘わないでください」とっていう電話が雇い主側から来たそうです。企業によっては実習生を外出禁止にしてしまう所もあるようなのですが、日本人の同い年の人を外出禁止にできるかっていったらできないじゃないですか。こういった差が出るのには、違和感がありますよね。同じ従業員じゃないですか。会社の一従業員なんだし、同じ気仙沼の市民じゃないですか、今は。だから技能実習生っていう線引きをしないで接した方がいいのかなとは思っていますね。

よく「技能実習生に対してなにかやっていますか？」って聞かれるんですけど、うちの従業員がたまたまインドネシア人で、たまたまイスラム教徒だったという感じなんですよ、自分にとっては。別に差をつけているわけでもないし。うちの従業員が食に困っています、お祈りに困っていますとなったら、じゃあつくってあげようか、という。他の日本人も困ってたら、手を差し伸べるじゃないですか。最低限の技能実習生のルールの範囲内でお互いが共存していける環境を模索していきたいと考えています。



店内で飾られているインドネシア・パレードの写真

——お店をつくることは福利厚生の一環だと先ほどおっしゃっていましたが、パレードやフェスティバルもその延長ということでしょうか。

菅原 そうですね、延長線上のものです。東北の技能実習生とか、留学生とか、在日インドネシア人を毎年開催する祭りのときに気仙沼に集合させたいんですよ。今年は、ほんとはケチャダンスっていうバリ島の踊りを夜にやる予定だったんですけど、踊れる人がいなくて流れちゃったんですが、「夏はケチャをやり気仙沼に行こう」っていうのを根付かせたいなと思っています。

——「気仙沼を」っていうフレーズを聞いていると、菅原さんが捉えている単位が「まち」なんだなと感じました。福利厚生は人対人というか、インドネシアから来ている実習生に対してのケアだと思うんですが、もうひとつのレイヤーとして「気仙沼とインドネシア」という要素を掛け合わせようとしている。そこにどんな狙いがあるのでしょうか。

菅原 狙いというか、菅原工業って道路工事とかの公共工事が多いんですよ。公共工事を安定的に出すためには、みなさんの税金が必要なんです。イコール、気仙沼も活性化しないと、うちの会社も同時に衰退しちゃうんですよ。そうならないために、地域活性化はうちにとっても重要なんです。

——その鍵がインドネシアということですね。

菅原 そうです。もう日本で一番になりたいんで、「インドネシアと交流があるまち」として。言ったもん勝ちだよって何年か前に言われたので、それからずっと言ってます、「日本で一番インドネシアと交流があるまち」って。

——今までお聞きした取り組みについて、類似する前例はなかなか無いと思うのですが、その中でもやろうと決断できたのはなぜでしょうか。



インドネシア料理は辛くて甘い料理が多い



ワルン マハールの向かいにあるムショラ（お祈りの場）

菅原 始めたのが震災2年目だったんで、やんなきゃだめだったっていう状況でしたね。それと、気仙沼の市長がすごかった。「復興とは人を育てることだ」と言って、「経営未来塾」というのを若手経営者向けに開いてくれたんですよ。そこで徹底的にしごかれまして。当時は37、38だったのかな。なんで30代後半になってこんなに怒られなきゃなんないんだろうと思いました。

その半年間で、このインドネシアに関する事業のベースをつくったんです。地域の当たり前を守るためには建設業が人手不足になったらだめなんだということや、それを持続可能にするためには、やっぱりインドネシアとの繋がりをつくらなければいけないということ。それを踏まえてインドネシアでリサイクルアスファルトの製造をすることにしたんです。向こうにもメリットがあることを循環させましょう、と。そこに文化っていうのをだんだんと付け加えてやってきたんですよ。

根本的な部分は、自社の社員のためなんですよね。いかに菅原工業の社員と、その家族を幸せに迷うことなく雇えるかっていうのが大前提じゃないですか。人手不足とうちの売上

店内には、社長の豊原さんがインドネシアから仕入れてきたというお菓子や調味料が並び



げっていう課題から派生してきたのがインドネシアであり、リサイクルアスファルトであり、インドネシア料理店。菅原工業の課題を中心に回っているような感じですよ。

——これまでの取り組みの中で地域の企業や住民にも関わってもらう方法として、なにか実践していることはありますか？

菅原 うちともうひとつ水産加工の会社と一緒に、社内研修みたいなのをやりました。技能実習生、若手社員、経営者というメンバーで、相手方も同じ。それと地元の若者、移住者もごっちゃまぜにして。

——そこに若者や移住者をいれるというのがおもしろいですね。

菅原 みんな同じじゃないですか。移住してきたっていう点で。それから全部シャッフルして席も適当につくって、日本だとお正月におせち料理を食べます、夏だと〇〇を食べま

す、というような季節の食べ物の話をしたんですね。日本だとこんなふうだけど、インドネシアではどうですか？というように。そこも食を通じた文化交流なんです。最初は日本語、次はインドネシア語でやったりとか。その後の二次会でワルンマホールに集まって、彼らの困りごとについて話し合ったんです。それをやったことで、彼らはこんなことで困っていたんだということが可視化できたんですね。それをごはんを食べながらやったんで、風通しが良くなったと言われました。移住者と実習生も仲良くなって、SNSを交換したりとか、それから交流が生まれるっていうことがありました。

——それは企業とは関係ない移住者なんですよ。

菅原 そうですね、でも企業にとってもおもしろいじゃないですか。客観的な視点になりますしね。うちの会社では、ここ6年くらい毎年、夏と春の1ヶ月間、大学のインターン生に来てもらっていて、彼ら、彼女らはそういう客観的な視点を持っているんですよ。

インターン生とは、最初に「建設業のイメージアップ」を図るための活動から始めました。前に気仙沼の全小中高生にアンケートをとったとき、「建設業に興味がありますか」という質問に対して、小学生は40%が「興味があります」、中学生は20%、高校は1%という結果になりました。これだと建設業に誰も来ない。母数を増やすにはどうしたらいいのかということ、インターン生と3人で中学校に授業をしに行きました。そうすると、20%だったのが80%になって。その流れで5年後にうちの会社に入社してくれた子もいます。それでね、地元の中学生在いかに地元の企業を知らないかっていうのがわかったんです。それだけじゃなくて、職場体験先を調整している先生も異動などがあったりで、「地元の企業はわかりません」という状態でした。地元の企業を知る機会って無いんですよ。その発見を経て、今では地元企業を紹介するイベントを中学校の体育館で開催したり、それをきっかけとした職場体験なども実施しています。

阿部さんたちの地域おこし協力隊の事業も中学生と接点を持てると思いますよ。僕もそこからスタートして動いていたことがたくさんありました。技能実習生と中学生との接点をつくってあげると、学校の探求学習に繋がっていくかもしれないし。「地域おこ

し協力隊」というので入って行って、活動の内容を話していくのもいいと思う。中学生はいい切り口になると思いますよ。

あとは、やっぱり自分たちで始めることですかね。民間が動くことによって、行政がついてくるんですよ。行政主導でやっちゃうと、どうしてもありきたりになっちゃって、平らにしないといけないじゃないですか。尖る役目ってやっぱり民間なんですよ。お祈りの場をつくるようになったときに、なにをしているか怪しんで半年前からうちの会社に警察が毎月来ていました。行政主導だったらつくれなかったと思います。

* 1 ハラル料理：イスラム教の教えに沿って食べることが許されている料理のこと。料理だけでなく食品までを含めてハラルフードとも呼ぶ。

静岡県

視察先—U-ToC（浜松市外国人学習支援センター）

日程—2022年6月9日（木）

U-ToC（ユートック—浜松市外国人学習支援センター）は、もともと町役場だった建物を耐震補強して、無料の日本語学習支援講座をはじめ、多文化理解・交流事業、外国人の子どもに対する就学のサポートなど、多文化共生を軸に総合的な学習支援事業を展開しています。U-ToCの注目すべき特徴は、浜松市により出資されている「公営事業」という点です。「公営」であることが、日本語学習や、多文化共生の事業においてどのような意

味を持つのか、事務局の内山夕輝さんに伺いました。

——私はもともと「ニッポン複雑紀行」（*1）の記事でU-ToCのことを知りました。記事の中でU-ToCが技能実習生を対象としていないことは明記されていたので、それは認識しています。それでも今回お話を聞きしたいと考えたのは、行政が場所を持って公的に運営しているという点です。それがどのような意図、仕組みで、運営されているのかをお聞きできたらと思います。まずここが始まったのは2010年と記事で拝見しましたが、それまでは日本語学習の支援は、どこで、どういったかたちで行われていたのでしょうか。

内山 その歴史は長くて、民間のボランティア団体さんの日本語教室にはもう30年とやってくれているところもあります。あとはHICE（ハイス—浜松国際交流協会）が市の委託というかたちで運営する教室を持っていましたが、それらの教室ではU-ToCほどの回数で講座を開催していませんでした。全国的にもそうですけど、市がやっているものは

とんどは、国際交流協会が週1回の3ヶ月タームの講座を年間3回やるとか、その程度の回数です。ここができる前まで、HICEがやっていたのは年間2コースぐらいだったかな。場所はHICEが持っているスペースでやっていました。

—— おそらく今の高知県でやられているスタイルと似ているんじゃないかと思います。

内山 多分そういうふうにはかやれないと思います。

—— やれないというのは、お金や場所の問題ですか？

内山 そうですね、市がそれをやるノウハウはないし、担当をつけてやるほどではない。そこで国際交流協会にまると委託する、という流れですね。

—— それとUTCとの違いはどこでしょうか？ 毎日やっているという頻度でしょうか？

内山 そうですね、回数とやっぱり「箱」。建物を恒常的に使えるのも大きいですね。箱があるメリットは、まず事務局が置けます。人も置けます。部屋がいくつかあるので、その予算内で自由に専門家、日本語教育に関する人たちがコースデザインができる。空いてる空いてないに左右されずにすむわけです。例えば「年間で毎日やる教室を立ち上げましょう」とか、そんな発想ができる。それに付随したイベントとか、関係する講座とかも自由に組み合わせができるというのは大きいです。あとは、学習者の方は、みんなこのことを「学校」って言うんですね。私たちは学校とは言っていないですけど。学習者の方はみんなこの学校の生徒だと思っていて、安定して学べるっていう雰囲気がありますね。箱を持たずに市の施設を借りて行う教室のときは、施設の予約を他のいろんな団体と常に争わなければならないし、市が例えば公民館祭りみたいなイベントをやると、その週の教室はできないとか……。そういうのが結構大変だというのは他の団体からいつも聞いているので。



U-ToC が運営されている施設外観



お話を伺った内山夕輝さん。背景の書架には教科書などの書籍が並ぶ

—— U-ToCは、浜松市が運営しているという言い方で間違いないですか？

内山 そうですね。市の100%のお金で、中身の運営の委託をHICEが受けています。ひとつだけ言うならば、年間委託なんです。なので、来年どうなるかは今の時点で全く保証されていないわけですね。とはいえよっぽどなにかない限りは続くとは思っているんですが。でも、どうなるかは誰にもわからない、というのが現状です。

—— U-ToCでは日本語教師が主導する教室と、ボランティアの人たちが主導する教室があります。どちらの教室も受講は無料なのでしょうか？

内山 完全に無料です。ただ、あまりに気軽に出入りができるとかえってすぐに辞めちゃうんですね。そのためにも、あえて最初の入口を「重く」しています。登録票があって現状や希望についてみっちり話を聞き、プレテストをしてレベルをチェックしてからコースが決まります。「ここまでやって入ったよ」「ここですっかりやれるといいよね」みたいな

感じがあると思いますね。JTOCは本当に日本語能力ゼロの人を対象にしている、そんな人にはこのコース、すでにある程度できる人は読み書きだったらこのコースですかねというように色々なかたちで案内しています。

—— 入口を重くするというのは考えたことがなかったです。

内山 権威をつけることって日本人は嫌いだけど、中にはその意味がある人達もいるんですよ。うちのブラジル人スタッフから聞いたんですが、「HICEがいかに大きな機関と繋がってるかを見せることで、ブラジル人コミュニティからの信頼を集められる」ということもあるようなんです。だから信頼してもらうことって結構大事かな。うちの場合はですけどね。

—— それでいうと、「プロの日本語教師がいる教室」というのが、信頼感や手応えに繋がっているのでしょうか。一方でJTOCにはボランティアの人たちが中心となる教室もあり

ます。そのふたつの大きな違いはどのようなところでしょうか？

内山 日本語教師の方は専門的な知識を持っており、どのように日本語を学習してもらうかという教授方を知っているのです、その人の日本語レベルをある一定のところまで引き上げるテクニックを持っています。そして、教室を運営するという面でも力を発揮します。一方でボランティアさんが、そういった専門的なことを同じくらい勉強してきて知識を持っているかというと、そうではない。そこは大きく違うと思っています。でも逆に、ボランティアさんたちの方が得意とすることもあるんです。例えば一対多数じゃなくてマンツーマンで学習を見たときに、生身の人間として、一人ひとりしっかりと心を通わせながら、本人がやる学習を温かくサポートすることができる。そういう人の力って、すごく大きいなと思います。

—— ボランティアの教室には、ボランティアさんは何人くらい参加されていますか？



たいせつなひと

6/22 ソフィアさんのたんじょうび ~

はっぴょうかい



内山 ボランティアさんは今、80名ぐらい登録してくれていますが、1回の教室ではボランティア10名と日本語教師が2名、最大12名でシフトを組んでいます。

——日本語教師も入るんですね。

内山 はい。この「読み書きクラス」っていう方がボランティアさんが中心になってくれている教室なんですけれども、それは7つのコースに分かれています。例えば「ひらがな」「カタカナ」「漢字」「読解」というように分かれてて、そのうち教師が指導した方がいいコースがふたつあって、そこだけは教師の人に入ってもらっています。それ以外の、例えばひらがなを1文字ずつ覚えるみたいなものには、ボランティアさんについてももらいます。その方がマンツーマンできめ細かく学習者に伴走することができます。

——ボランティアは10名と決めているのですか？

内山 ボランティアさんには交通費を一律の金額でお支払いしています。それもあってまずは10人分の予算で計画して、あとは学習者の人数次第で調整しています。ただ、学習者の人数がものすごく増えてもボランティアさんは最大10人。予算がないので、それ以上はつけられません。H I C Eの職員がコーディネーターとして学習者の人数に応じてシフトを組んでいます。

——登録されているボランティアの80名は、どのような傾向がありますか？

内山 H I C Eではこのセンターができる前からボランティア養成講座をずっとやってきているんです。基本的にはその養成講座を終えた方で、うちでやりたいって言ってくれた方に入ってもらっています。浜松は、グローバルに展開している企業が、大中小と規模は違えど多くありますので、海外駐在経験者やその家族という方がけっこう多いですね。海外でお世話になったので、日本に住んでいる外国人の方々に恩返ししたいといった方とか。ただ、うちは80人でもう満杯なんですよね。なかなかやりたいって言うってもらっても、



日本語教師が担当する教室ではペアワークも積極的に実施されていた



教室終了後、学習者と会話する HICE の職員

やりたいときにやれないことがある、というのがボランティアの難しいところで。その方々をどう生かしていくかというのは課題ですね。なんとかしたい。

—— さきほどコーディネーターの話がありましたが、ボランティア活動の運営などを担うリーダーのような役割をやりたいという人はいらっしやいますか？

内山 自分が立ち上げて、行政と交渉して、いろいろやる！みたいな人はなかなかいないですよ。稀にいらっしやいますけれど、多くの人は安定した場所で、コーディネーターがきちんといて、そこで自分がシフトの中で「この日をお願いします」って言われて、その日に来て楽しく支援して、後で交通費をちよっともらえる……みたいな。そういうシステマチックな中でボランティアをしたいのであって。逆に、例えば「小学校で新しくボランティアグループを立ち上げたいんですけど、誰か行く人いませんか？」と言っても集まらない。ピンポイントで声をかけても「それはちよっと」という感じで難しい。



学習者を一対一でサポートするボランティア



「読み書きクラス」にて各々の課題に取り組む学習者たち

——なるほど。でも気持ちはわかるような気がします。自分がやるとしても、ボランティアアとはいえない作業量や責任を負うことになるとしたら、逃げたくないそうです。

内山 そうですよ。だから行政が、ボランティアさんを養成するので教室自体はその人たちが運営してね、と投げてしまうのは結構図々しいことだと私は思っています。それをするには、リーダーを保障してあげないと、誰もやらないよねって思います。

——その保障になぜ市が資金を出す必要があるのか？という問いにぶつかりそうです。技能実習生たちへのサポートも、同じところにぶつかると思うのですが。それは行政がやることなのか？と。

内山 行政が技能実習生にお金を投じない理由として、サポートは雇っている会社の方がやることでしょうかというのもあるけれど、一方で実習生たちが「絶対に帰る人たち」であるというのがありますよね。そこにはお金かけたくないっていう。

——それは大いにあるのかもしれませんが。ただ、それは行政の態度というよりも、在留期間を限定している制度自体がそのサポートを難しくさせているように思えます。

内山 逆に浜松市の場合は、外国ルーツの人たちが定住して30年になります。ただ、もう30年も経ったのに進んでないよねっていう課題意識が私の中にあります。ゼロじゃないけれど「思い描いてる多文化共生の状況ですか？」って言われたら「？」ってなるし。次世代、孫世代の日本語習得の課題ものすごく感じているので、やっぱりそこにお金を入れていかないと、階層が固定化されてしまいます。派遣で働く方々がもうそこに固定化されてしまって、なにかのきっかけで治安が悪くなってしまうという危険性も孕んでいる。今はたまたまそれが表に出てないだけだと思います。

前にブラジル人の人が言っていたのが「自分はある工場で働いていて、そこにはアジア系の人もいる。あっちの方が日本語がちょっとできるんだ。」と。なんでかと思ったら、彼らは技能実習生で、日本に来る前も来た後も日本語を学んでいると。「俺らが来るときに

はなにもなかった。いきなり来て働いた。ずるい。」と言っていて。だから、私たちが一括りにしている外国人の中にも階層があるんです。そうして下の人が固定化されればされるほど、なにかのきっかけで弾ける可能性が出てくる。それは日本人と外国人の間でも同じです。ほとんどの日本人は、勝手に自分たちが「上」だと思っていますし。

——公営でやれることと民営でやれること、それぞれにあるのかなと考えているのですが、公営だからこそできることとはどういうことだと思いますか？

内山 保障の部分ですかね。公共として言語保障をしなければいけないと思っています。日本では外国人の方が日本語を学ぶ権利や義務は無いんです。それは、国にとっては「その人が学ぼうが学ばないがどちらでもいい」という態度なんです。そうやって、個人にその判断が委ねられている態度を示しておいて「多文化共生」って。それってどんな社会を思い描いているんだろう？と。多くの人が多文化共生の社会を描くときに、きっと日本語が使われている社会を描いてますよね？ということは、外国人の方に日本語がで

きてもらわないと、描いてる多文化共生は実現しないじゃないですか。ちょっとここで誤解があるといけないんですけど、その人の言語を否定するのではなくて、その人に日本語“も”使ってもらえるようになる、という意味です。そうやって“共通言語”として日本語をつかう多文化共生社会を描いてるんだったら、個人にその責任を押し付けられないで、公的に日本語教育を保障するべきだと思います。それは公営でやることです。

——逆に公営だからこそできない、届かないところがありますか？

内山 できないこととしてあるのは“レベル”ですね。現状だと習得する日本語のレベルの上限をこちらで決めてしまっているんです。TOEICの場合は、ということになります。例えば、ものすごく高度な日本語習得に予算を投じて、その部分の教育に力を入れるというのは、今はできていない。その部分は逆に民間の日本語学習ビジネスが担っているといえます。高度な日本語を学びたい人は、自分のスキルアップ、キャリアアップのために、自分が投資してそうした民間の学校に行って学んでいます。逆に、うちは本当に最低限の

言語保障を、もう網の目が無いぐらいしっかりやる、ということを意識しています。

——日本語学習以外のことでよいのですが、多文化共生の分野で民間の企業らと連携されている事業はありますか？

内山 企業の方にどのようなアプローチをすればいいか、私たちもいい答えをまだ見つけられていません。ただ、市としても留学生などが地元の企業に就職をするような動きをつくろうという動いているんです。浜松にはすごい技術を持っているもののヤマハやスズキほど世界に名が知られていない中小企業がたくさんあります。そこに留学生が入ることによってグローバルな市場に道が開かれる、という狙いです。HICEはその一環で、市から委託を受けて初めて外国人を受け入れる企業にアドバイスをしたり、異文化の研修や「やさしい日本語」のレクチャーをしたりしています。あとは従業員が日本語能力試験N2以上を取得するために、企業が日本語学校などに日本語教育を委託する場合、その学費の一部を市が補助するという制度もあります（浜松市外国人人材等日本語学習支援事業費

補助金)。だから、企業も多文化共生のためにちゃんとお金を使ってねっていうことですね。

—— それについて、企業側はどのように応えているのでしょうか？

内山 浜松市では昨年度から「外国人材活躍宣言事業所」というのを認定しています。それは外国人の方を優良に、よいかたちで雇っている企業を認定する、という取り組みです。認定された企業には、市の発注業務で優遇措置があったり、先ほど説明した日本語教育の補助金の上限が上がったり、というメリットがあります。昨年初めてやったのですが、20社も認定されたんです。これは結構すごいことだと思っています。企業も応募したいって思うんだ！と。応募はさらに多くあったと思います。私はこの企画に直接は関わっていないので、どうして応募したかのモチベーションまでは聞けていないのですが。

—— こんな取り組みを市と国際交流協会がやっているんですね。しかも企業がそれに結構乗ってきているってことですね。

内山 そう！こんなに反応があるんだ、とびっくりしました。初年度だから、もともと意識が高い企業が多いのかもしれないんですが。でも、いろんな業種なんですよ。介護系とか、製造業もあるし、通信系とか、自動車学校も。もうとにかく幅広い業種。銀行もありましたね、たしか信用金庫。1回目だけど、これはちょっと新しいし、市がやることで効果があったと感じました。

—— 2010年から始まって、12年。このような場所を持って、毎日の講座を実施することによって現れてきた手応えや成果は実感されていますか？

内山 教育の成果をどう出すかというのは全国的な課題でして……、量的には非常に出しにくい。質的なものだったら、いくらでも言えるものはあります。例えば「ほんとにゼロレベルだった人が終わったときには最低限の会話はできるようになっています」とか。そういうことは日常的に起こっていますが、それを「じゃあ具体的に数値化して見せろ」と

うちやま
M i k i

おなけを まもましょが。 腰を 守れ
おなけを まもましょが。 腰を 守れ
おなけを まもましょが。 腰を 守れ
おなけを まもましょが。 腰を 守れ

私の大切な人は主人です。
私が好きですから、スゴ一のテレビを見ます。
そして、週末は中田島公園で走ります。料理
が上手いですから、週末、料理を作ります。と
もおかしいです。

何カ"上"手
"カ"手

2012.2.27

1	1	2	3	4	5
2	ふた	よ	む	よ	いちご
3	さん	む	にん	さん	ご
4	よ	む	さん	し	ご
5	いちご	ご	ご	ご	ご

九九数え方

言われても難しい。でも、ひとつ考えているのは、市が主催する外国人市民共生審議会などの会議に外国人当事者が声をあげる側になる場があるときには、うちの学習者（修了生）を推薦しているんです。そうやって外にアピールできる場に人を輩出しています。

—— 数的な成果を行政から求められることはありますか？

内山 はい、それはずっとプレッシャーとしてはあります。ただ、今のところ言われることもあるけど、こちらが出せないのもなんとなくわかってはいるので、「受講者数」で許してもらっています。ただ、受講者数が多いからそれが成果かっていうと、それもまた難しい部分があるなと思っていて。

例えば、果たしてここに人が殺到するほど来ることが本当に成功だろうか？ と。基本的にここに来る方って生活者の方で、日常生活を送りながら日本語学習をちょっとやってみるか、という方なんです。一方で、もう30年ぐらい住んでいる方の生活には、このスケジュールはマッチしてないんですね。それは自覚していて、本当に届けたい人にこの施

設は有効なのかという話によくあります。その「本当に届けたい人」ってというのは、長く日本に住んでいて、日本語ができないまま生活を続けてる方。その方々に、うちの施設の限定的なスケジュールで届けられるかといったら、それは簡単じゃない。例えば、夜間に毎日教室を開いたとしても、残業があれば毎日に来ることができない。来られたとしても仕事で疲れ切った後で3時間集中して学習ができるのか。またスタッフの夜間手当を予算としてつけてもらえるのか、などいろいろあります。だからその部分をやれていないのに、受講者数だけ言われても、ちょっと厳しいよっていうのはあります。結局「待ち」でしかないんですね、待ってるしかなくて。こっちから誘いに行けないっていうか。今そういう状況なので、そこを変えていきたいなと思っていますところ

* 1 ニッポン複雑紀行：日本の移民文化・移民事情を伝えるウェブマガジン。
U-ToCは2019.09.25の記事で紹介されている。

コラム③ 日々の継続が生む関係―ワールデン

話し手 一 及川啓太さん ワールド・スマイル・ガーデン代表

愛知県刈谷市で行われている「ワールド・スマイル・ガーデン（略称「ワールデン」）プロジェクト」。地域に暮らす日本人だけでなく、フィリピンやブラジル、アメリカ、台湾、中国など、さまざまなルーツを持つ人たちが参加し、コミュニティガーデンにて野菜や花を育てている。「協働して畑をやる」という秀逸なアイデアと、すでに10年近く続いているその継続性に興味を持ち、現在代表をつとめる及川啓太さんにオンラインでお話を伺った。

2017年2月に愛知県国際交流協会により発行された冊子「ワールデン物語―緑とやさしさを育む多文化共生コミュニティガーデン―」には、プロジェクトが発足してから2016年までの活動がまとめられている。2013年、地域の人々が共同で運営する農

園「コミュニティガーデン」を通して国際交流を実現するという愛知県国際交流協会の企画は、刈谷市一ツ木町で実施されることが決まる。刈谷市が市として以前から多文化共生事業を実施していたこと、その市内で一番多くの外国人住民がいるのが一ツ木町である（*1）ことが背景にあったようだ。

冊子には国籍や年齢などに関係なく、さまざまなルーツを持つ人たちが集い、土に手足を突っ込んで畑作業をし、採れた野菜をみんなですべて食べる様子が載っている。その風景はとても豊かでワールデンを中心としたコミュニティが存在することを証明しているようにみえる。このような関係に参加者同士が築いていくために、なにかしら特別な（良い）方法があるのかと及川さんに聞いてみると、「ごく最近まで、参加者をどう集めて、継続的に参加してもらえるかはずっと抱えていた課題だった」と返答があった。

「初期の頃、地元のホテルから技能実習生が来ていたりもしたんですが、実習生も忙しくてなかなか続かないという状況でした。他にも、手間がかかる珍しい野菜を育てたり、イベ



ントを大きく開催したりもしていましたが、そのときはたくさんの方が来るけれど、準備が大変なうえに、イベント以外では人が集まらないということもあって、なんのためにやっているんだろう、という課題が最近まであったんです」と及川さん。そんな状況が変わっていったのは、あるキーパーソンとの出会いだったという。

「日本人の方と結婚しているフィリピンの方が参加してくれるようになったんです。その方はワールデンの活動をいろいろと発信してくれたり、知り合いにこの活動を勧めてくれたりして、そこからいろんな人が参加してくれるようになりました。やっぱり、誰か信頼できる人に勧められた活動だと参加してみようかなと思いますよね。キーマンをひとりでも見つけられると全然違います」

もともとワールデンは愛知県国際交流協会、刈谷市、一ツ木町の自治会が協働してプロジェクトを推進していたが、より市民による自律的な活動へのシフトを目指して、現在は一ツ木町内に住む有志によって運営されており、行政は案内の窓口として、自治会は金銭面で

運営をサポートしているという。協会や行政からの資金や人員のバックアップが無くなった今、どのように活動を継続しているのだろうか。

「はじめは、私たちだけで運営を続けていくことは不可能ではないか、という思いもあったんですが……。でも今の感想としては、私たちだけでも少しはうまくやれているのかなと思っています。また自治会も私たちの活動を応援してくれています。逆に協会や市の手が離れることによって自由に自分たちのペースでやれるようになったというのはあります。前は『あれやりましょう、これやりましょう』と提案してもらったのを結構無理してなんとかやっていたところもあって。先行事例のノウハウを取り入れよう、とか。イベントもそうです。協会や行政も全力で私たちをバックアップしてくれるのは、とてもありがたかったのですが、でも、畑の手入れや水やりをメンバーで担っている中、加えて大きなイベントを開催するのは大変な苦勞もあり、大きなイベントになるほど分不相応なのではと思っています。だからそういうことはもうやめて、みんなが集まって楽しくやれたらいいじゃん、ぐらいの身の丈に合った、無理をしない感じでやっていますね。」

今は、月1、2回「合同作業」の日を定期的に設けて、それをメインの活動にしているという。キーマンの存在や、継続的な活動の成果で参加者が定着していく中、及川さんは参加者のモチベーションについて考えることがあるという。

「これまで、参加者は畑作業や収穫を楽しむにきているんだと思っていました。でも、この前メディアの取材を受けてインタビュに答える参加者の話を聞いていたら、『コミュニケーション能力を磨きたい』とか『日本の社会に溶け込みたい』と活動に参加していると答えていて。そんな熱意と勇気を持ってここに来てくれていることに、周り（日本人）は気づけているだろうか？と思いました。それに気づく前は、コロナもあったので会話を控えていたところもあったんですが、それを知ってからはもっとこちらから話していかなくちゃいけない、と思うようになりました。」

日々の活動の中で生まれた関係は、単発のイベントで生まれた関係よりも、より息の長い

ものになるのではないか。及川さんの気づきを聞いて、そう考えた。最後に、ワールデンの活動に中高生が関わってくれることのメリットについても。

「地元の中学生がボランティアに参加するという制度があるんです。中学校に募集を依頼すると生徒が来てくれるという。彼らは私たちと違い、小さいときから外国にルーツを持つ人が周りに多くいて、外国人との交流に抵抗を持つ子は少ないと言われています。ワールデンに参加すれば、ボランティア活動を実践できるだけでなく、外国の人でも日本人でも、いつもは話さない人と話したり交流ができます。また、SDGsや自分の将来のことを考えるきっかけになりますよね。そういう意味でも中高生がワールデンの活動に参加してくれると、新しい風が吹くのではないかと思います。」

及川さんはこれまでの活動を踏まえて「前提として、かたちになっていくのには（成果がでるには）時間がかかるのではないかと思いますね。根気良く続けていくことが大事」と、私たちにエールを込めて話してくれた。

*1 2013年当時、一ツ木町に住む外国人住民は379名。内訳はフィリピン176名、ブラジル114名、中国46名、韓国・朝鮮20名、その他23名だった。参照：愛知県国際交流協会、ワールデン物語 ～緑とやさしさを育む多文化共生コミュニティガーデン～、2017, p60.

Chap.

3

ト
ラ
イ
ア
ル

活動をスタートさせた当初、「今年度の活動は、技能実習制度や実習生を取り巻く環境についてのリサーチや勉強に徹しよう」と考えていました。しかしその活動は、こちらから技能実習生に対してお願いして協力してもらおう、という一方的なものであったため、活動が進むにつれて、実習生が主体的になって取り組める機会もつくりたい、と思うようになりました。また、交流の場として思い描いているスペースの中には、地域の中高校生に向けた「デザイン」の学校」という機能も入る予定であり、その部分も実験してみたいと考えました。

そこで、企画したのは、リソグラフという印刷機を使ってZINE（ジン／さまざまなテーマのもとに、個人的に制作される小さい冊子）をつくるワークショップです。あえて「技

能実習生向け」のイベントには仕立てずに、地域のイベントに技能実習生が参加する、というかたちを目指すことにしました。以下、イベントの概要です。

International ZINE Exchange in 土佐市

—リソグラフでZINEをつくる—

日程：2022年7月9日（土）、10日（日）

場所：旧・とくや玩具店（土佐市高岡町商店街）

講師：Hand Saw Press（菅野信介・安藤僚子）

協力：（有）日本タイプ商会、高岡 蚤の市

企画：土佐市地域おこし協力隊（阿部美香・航太）

主催：土佐市

Workshop①「リソグラフを自由に体験」

日時：7月9日（土）、10日（日）10:00-13:00

参加費：300円

Workshop②「となりの人のZINEをつくる」

日時：7月9日（土）、10日（日）14:00-16:30

参加費：[学生・技能実習生] 300円、[一般] 1,000円

定員：各日 12名

=====

開催実績（2日間を通して）

総来場者数：81名

ワークショップ参加人数：44名

（うち中学生0名、高校生2名）

技能実習生見学者：2名



ワークショップでは「となりの人のZINEをつくる」と題してペアになり、インタビューを通して互いのことを紹介するZINEをつくった



リソグラフプリンターでプリントするスタッフと参加者

イベント自体は成功したと思います。東京でリソグラフィスタジオを運営するHand Saw Pressの手により、クリエイティブな空間と体験を提供できましたし、普段は愛媛でALTとして働き、今回特別にアシスタントとして入ってくれたカナダ人のレイさん、アメリカ人のショウさん、また参加してくれた留学生たちなどのおかげで、イベントタイトルとして掲げた『International』な『Exchange（交換）』を体験する場はつくれたと思っています。土佐市以外にも高知市や須崎市などからたくさんの方が参加し、個性的なZINEが生まれていく様を見るのはこちらとしても貴重な体験でした。しかし、参加をしてもらうことを目標にしていた技能実習生、そして地域の中高生にはほとんど届かなかったという結果に終わりました。

まず、広報の時点でたくさんさんの課題がありました。技能実習生への広報では、監理団体や実習実施者に連絡をして、イベントの趣旨を伝えた上で、声をかけてもらうようお願いしました。ただ「参加費」があることについて「有料だと誰も参加しないよ」と言われることもありました。また、日本語サロンに通う実習生たちには、チラシを渡しながら直接内

次に地域の中高校生へ向けての広報。土佐市に来たばかりの私たちには、学校との繋がりはほとんどありません。市の職員さんをお願いをして、土佐市とその近郊にある中学校・高校にアポイントを取ってもらい、チラシを持参して生徒に配ってもらえるようお願いをしてまわりました。しかし、開催を予定していた7月前半は試験があったり、イベント会場から離れたところに住む中高校生にとっては、当日に送り迎えをしてくれる家族の協力が必要

容を伝えましたが、なにしるイベントの内容を説明することに骨が折れました。意識して「やさしい日本語」をつかった実習生向けのチラシもつくったのですが、そもそもリソグラフやZINEという存在自体が複雑で、必死に説明をしても伝わった感触が全くありません。結局もともとシンプルな表現（ZINEではなく「本／ほん」と表現するなど）でチラシをつくりなおすことになりました。また、同時に進めていた実習生たちに対する聞き取りから、そもそもイベントを開催する土日に実習生たちの仕事が必要休みなわけではないこともわかってきました（詳しくはChap.16を参照）。そうしてなにも手応えがないまま日々が過ぎていきました。



右 | 一般向けのチラシ 左 | 技能実習生向けのチラシ



改変後の技能実習生向けのチラシ

であるなど、いくつかのハードルがあることがわかってきました。

結局、技能実習生の参加者は0名、高校生の参加者は2名でした。そう簡単にはいきません。ただ、SNSのメッセージで呼びかけた技能実習生がふたり、会場に遊びに来てくれました。「参加する？」と声をかけたところ「絵が描けないからいい」と返されてしまいました。30分ほど会場にいて他の人たちがつくったZINEを眺めては少し話をして、という時間を過ごしました。彼らが帰った後で「きてくれてありがとう。またあそぼう。」とメッセージを送ると「またあそびたいです」と返してくれました。また、参加してくれた高校生のひとりとは後日、「学校の課題でZINEをつくるので、できあがったらまた見てほしい」と連絡をくれました。

今回、「イベント」のおもしろさと難しさを同時に痛感しました。休みが一定でなかったり、交通手段に制限があったりする人たちに届けることを考えると、今回のような単発のイベントは適さないようです。イベントであれば定期的に開催をする、またはイベントではな

く恒常的な場所を用意する、というように、それぞれのタイミングでアクセスできる場づくりが必要だと考えるようになりました。

活動を開始して最初の4か月は、私たちふたりで監理団体、実習実施者、技能実習生たちへの聞き取りを繰り返していました。たった数ヶ月間のリサーチではありますが、それを経て技能実習生やその周りの人たちの姿が以前よりも高い解像度で見えるようになってきました。そこには、現実問題としてその制度を使わざるを得ない人たちがいて（しかもその人たちが担う産業は私たちの生活に直接的に関わっています）、その人たちは制度の中でできる限りの工夫をされています。しかしながら、その工夫で制度自体の欠陥が完全に解消されるわけではないという事実もあります。その課題感を抱えながら、どうやって実習生やその周辺の人たちと関わっていくべきだろう？と自分たちの中で迷いが生まれてきていたため、一旦考えを整理する必要性を感じていました。

もうひとつ、普段から協力してもらっている市職員の人たちと、技能実習制度に関わる課題を共有したいとも考えました。というのも、職員の人たちにプロジェクトの相談をするときに、技能実習制度をどのように捉えているか、どこまで知識があるかを、毎度探りながら、気遣いながらの話し合いが続いていたため、制度についての見解を一度共有したいと考えました。それに加え、市職員の人たちは市についてのスペシャリストです。市の内情とも深く関わっている現状の課題に対して、市職員の人たちだからこそ持ちうるアイデアもあるはずと考えました。

自分たちの考えを整理する、そしてその課題を市職員の人たちと共有する。このふたつを達成するために専門的に研究・活動されている方を講師として招いた「勉強会」を開催することになりました。全2回で計画し、市役所その他の部署の職員さんたちにも参加してもらおうとチラシを制作し、担当の職員さんを通じて各部署に告知してもらいました。最終的に、私たちが所属する産業振興課だけでなく、農業委員会、建設課、企画財政課、土佐市社会福祉事業団、土佐市商工会など、さまざまな部署や関係機関から合計15名の参加がありました。

初回の講師には神戸大学大学院国際協力研究科准教授の斉藤善久さんをお迎えしました。斉藤さんは日本で働くベトナム人などの外国人労働者の保護の観点から入管法や技能実習法について研究されており、現場での支援から得られた知見をもとに論文やメディアを通じて関係制度の改善を訴えられています。斉藤さんと実施する初回の勉強会のテーマは「技能実習制度の仕組みと課題を理解しよう」と設定しました。まずは前提として制度の現状を把握しよう、という意図です。

斉藤さんに勉強会への出演を打診した際に、インドネシア人留学生でインドネシアから日本への移民労働者保護について研究されているリアさんと、大阪で行政や病院、メディアなどで通訳として活躍されているベトナム人のゴックさんを連れていきたいと提案がありました。技能実習生について考える際に、現地から来日した経験を持ちながら制度について理解があるふたりの意見を聞くことはとても意味があるのでは、という意図でした。

勉強会当日、斉藤さん、リアさん、ゴックさんを高知駅でピックアップして土佐市に向かう途中、3人から「太平洋が見たい」とリクエストがあり、新居地区の海岸に立ち寄り、

観光交流施設である南風(まぜ)の避難タワーからみんなで海を眺めました。リアさん、ゴックさんの地元にも海があるとのことでした。

勉強会の前半は斉藤さんにレクチャーをしていただきました。まずは、技能実習制度における問題点の整理から。おさらいとして、学んだことの一部をここに列挙します。

① 制度のタテマエに由来する問題点

◎ 転職制限

あくまでも実習として従事しているため、労働条件を理由に転職をする選択肢が設けられていない。しかし実際には、その仕組みは人手不足が深刻な産業に実習生を繋ぎ止める機能として働いている。

◎ 期間限定

実習を終えた後に母国へ習得した技能を持ち帰ることを前提としているため、在留期間に限度が設けられている。しかし実際には、その期間限定の条件が、受け入れ

る側（雇い主、行政、社会）の長期的なコストを軽減し「労働力」だけを効率的に搾取する構造を強化している。

② 制度のタテツケに由来する問題点

◎ 民間業者主体

本来は国策の制度ではあるものの、それを実施するのは民間業者に丸投げされている。そのため、現地の送り出し機関では、制度や働きに出る国のことについてリテラシーが低い実習生候補者たちへ情報操作を行いながら契約を交わし、来日にあわせて多額の借金を負わせるという行為が横行している。

◎ 時給制の容認

実習実施者（雇い主）との主従関係が強化される。残業代を期待して働きに来ていた実習生たちも多いが、期待した分の労働時間・給料には届かないこともあるため、常に不安定な収入になりやすい。

また、これらの問題が引き起こすシビアナハラスメントの事例などが紹介されました。ここでは具体的に述べませんが、それらは賃金未払いから、暴力、性的搾取、労災隠し、中絶、孤立出産など、多様なかたちで表出することです。そしてそれは、不正を行う人の責任を問うべきである一方で、先述の構造的な問題がその不正に繋がっているという意識も必要になります。

また、実習生たちがどのような環境から技能実習制度を使って来日しているかについて、ベトナムを例に説明がありました。ベトナムから海外へ派遣される労働者の人数は2019年に15万人を超え、その中で日本へは82,703人が派遣され、前年度に続き最大の派遣先となっています（*1）。

ベトナムは国として自国で職を得ることができない人々、特に地方の若者たちを労働力として海外へ輸出しています。土佐市に来ている実習生たち出身地域を聞いても、ほとんどが地方出身だと答えていたのを思い出しました。斉藤さんによると、ベトナムの送り出

し機関は、簡単な面接で実習生候補者を入所させ、求人業種に合わせて経歴を「作成」し、どこかに採用されるまでそれを繰り返し続けるところが多いとのこと（一定期間経過後は自宅待機させるケースもあるそう）。その中で、実習生候補者は自分が派遣される場所や職種を一応は選択しているようですが、適正な情報が送り出し機関から伝えられているとは限らず、実習生候補者としても少しでも早く実習先が決まり、実習を始められることを優先して契約を交わします。そして、いざ実際に来日した時に自分が想定していた条件や環境との乖離に気づく、ということになります。

レクチャーの後に休憩をはさみ、後半は市職員が主体となるディスカッション形式のワークショップを行いました。3つのテーブルに分かれて、斉藤さん、リアさん、ゴックさんにファシリテーターとして各テーブルについてもらいます。ディスカッションのテーマは「行政としてできることを考える」。前半のレクチャーで学んだ制度の課題に対して、「行政」に何ができるか？みんなでアイデアを出し合います。ゲストによるファシリテーションのおかげもあり、各テーブルで想像以上に活発な議論が交わされていました。その中で出たアイデアの一部を共有します。

◎既にあるコミュニティとつなぐ

- ・消防団、地元のサッカーチーム
- ・自治会など地域の活動に参加してもらう
- ・仕事以外での地域住民との接点をつくる

◎関わりを持つきっかけ

- ・来日後の1ヶ月間の研修中がチャンス
(慣れるほどに同郷の仲間のコミュニティから外に出なくなる傾向がある)

◎実習生たちの生活圏を把握する

- ・よく行く場所が情報取得やコミュニケーションのスポットになる
- ・実習生たちが扱うSNSなどのツールを把握する

◎行政は実習生たちにとっての相談窓口になれる

- ・技能実習機構などの公的なサポート機関へと繋ぐ役割

◎土佐市での生活をサポートする教室



講師の斉藤善久さん



ディスカッションした内容を共有するリアさん

・語学以外にも、土佐市の生活に順応するための教室を行政として開く
・生活教室をしながら相談窓口も兼ねる

どのアイデアも実習生を孤立させない、という意図が見て取れます。今回、「行政として」という部分をきっかけにしてみました。最後に斉藤さんは「コミュニティや、まち全体で実習生たちを受け入れることが大切」と強調しました。実習生を受け入れることを、実習実施者や監理団体にすべてを負わせるのではなく、行政ができること、市民ができることをそれぞれに考える。そして互いに「連携」していくことが何より大事になります。そのネットワークが強固であれば、実習生が孤立することも、不正が横行することも無くなっていくはずです。そのように連携がとれて、まち全体で受け入れることができている状態を、斉藤さんは「何処に誰がいるかがわかる状態」と言い換えていました。現状を考えるとまだまだ実現の道筋は見えませんが、この勉強会をその出発点にできればと考えています。

*1 庄浩充. “2019年のベトナムからの労働者派遣先、日本が2年連続で最大”. JETRO. 2020-02-28, <https://www.jetro.go.jp/biznews/2020/02/7be43459e0ada7da.html>, (参照 2022-07-15) .

第2回の勉強会では高知大学人文社会科学部教授である岩佐和幸さんを講師として迎えました。岩佐さんはアジア経済論、農業・食料経済論、地域経済論を専門に、マレーシアをフィールドにして研究されています。岩佐さんに勉強会への出演を打診したのは、もともと岩佐さんの2017年度のゼミ生たちが執筆した調査報告書「人手不足と外国人労働者―高知県の外国人技能実習生を中心に―」(*)を私たちがインターネット上で読んだことがきっかけでした。岩佐さんと相談をして、第2回の勉強会のテーマは「地域における国際交流の現状と課題―外国人技能実習生を中心に―」と設定しました。初回は制度全体を把握することが命題でしたが、第2回ではより高知県、土佐市に焦点を絞って考えてみよう、という意図です。初回と同じように前半は岩佐さんからのレクチャーです。岩佐さんからは1920年代か

ら始まる日本の多国籍化の歴史を丁寧に説明していただきましたが、ここでは高知県に関わる内容を主として学んだことの一部を列挙したいと思います。

◎実習分野

高知県内では「農業分野」での技能実習生の起用は全体の32%（全国で3位の割合で極めて高い）。その背景には、高知が農業県であることと、個人農家が減る一方で大規模化・法人化して雇用労働に頼る農家の増加がある。

◎実習生の出身国

以前は中国、韓国が多数を占めていたが近年はベトナムが最多の出身国となっている。ただし、ベトナムも経済成長が進む中で実習希望者の減少が予想されており、代替としてミャンマー、ネパール、カンボジアの実習生が増加している（＝焼畑的）。

◎賃金

実習生は最低賃金で雇われるケースがほとんどである。その際に最低賃金が全国でも最も低い値（*2）である高知県に実習生は集まりづらい。

農業分野での技能実習が盛んであるということには、高知県において農業が基幹産業のひとつであること、そして基幹産業であるにもかかわらず人手不足であることが現れています。日本人の代わりに、海外からの実習生が働いているのです。しかし一方で、今回のレクチャーでも説明のあった「賃金」の面では、高知県は「不利」だと言われています（初回の講師の斉藤さんからも、技能実習生たちの優先度はなによりも「賃金」だと聞いていました）。現状は、ベトナムやインドネシアの地方出身の若者たちが高知県内で農業に従事していますが、今後、実習生（実習生候補者）たちの生活水準が上がり、よりリテラシーが高くなってその賃金の低さを理解したときに、高知、そして農業は選ばれなくなってしまうのではないか、という懸念が生まれつつあります。それを見越して、まだリテラシーの低い他の国の若者を狙い、ミャンマー、ネパール、カンボジアなどへの関心が高まっている、とのことですが、その鞍替えの繰り返しが行き着く先はいいのだらう、と考えてしまいます。

また岩佐さんが共著された『日本農業市場学会研究叢書 21 アグリビジネスと現代社会』の中

で、「外国人の受け入れとは労働力の越境移動であり、一方で出身地⇨途上国内での生存基盤の剥奪、他方で日本国内での経営（資本）と労働の再結合という本源的蓄積過程の一環である。そのため、送り出し側には格差構造に基づく労働力『奪取』を、受け入れ側には労働市場の分断化をもたらし可能性がある。」と労働力の移転が与える出身国への影響を厳しく指摘されています（*3）。

このように、高知県、土佐市を拠点に技能実習制度について考えていくと、その問題は外国人労働者にまつわる問題というだけでなく、日本や送り出し国の中での地域格差の問題、一次産業にまつわる問題、グローバル資本主義の中での搾取構造の問題とも直接的に繋がっていることがわかってきます。しかしそうなってくると、それが手のつけられないスケールの大きな問題として感じるようになり、どうしたらよいかと呆然としてしまいます。私たち自身がそのような状態になりがちであることを岩佐さんにこぼすと「そうですね。だからこそまずは自分たちが見える範囲から始めないとですね」と応えてくれました。岩佐さんはレクチャーの最後に「高知・土佐市における課題解決に向けて」としてふたつのポイ

ントを挙げていました。

◎外国人の直面する現状把握と課題解決に向けた支援のあり方

◎雇用側、外国人、地域住民、行政の関係をいかに構築していくか

「現状把握」とさまざまな立場の人との「関係の構築」。これは、初回で斉藤さんが述べていた「何処に誰がいるかがわかる状態」「まち全体で実習生たちを受け入れること」と重なります。その意識の上で、地域としてどんなことができるのか、ワークショップでアイデアを出し合います。

◎言語を介さない交流イベント

- ・バーベキュー＝定期的に開催し、無料で食べられる（「子ども食堂」のような）
- ・サッカーなどのスポーツ大会
- ・地元の祭り＝大綱まつり（*4）に参加してもらう

◎地域の繋がりという魅力

◎困りごとの調査

- ・SNSにおける多言語の情報発信や、コミュニティ形成
- ・どんな生活をしているのか／どんなことに困っているのか
- ・病気や仕事などでトラブルがあったときに相談できる場所も必要

◎構造自体を再検討する

- ・自治体同士（例えば土佐市とベトナムの〇〇市）で契約して、送り出し機関を通さない（借金無く来日が可能になる？）

出てきた案を見ると、とにかく「どうやったら技能実習生たちと関われるか」という視点で議論があったことが見て取れます。大きな構造の問題に目を向けることも大事ですが、同時にすでに目の前にいるはずの人たちに対してできることを考えることがやはり最初の一歩だと再確認できました。

ワークショップを終え、岩佐さんは「やっぱりこうやって主体性を持って議論ができるとい

いですね。もうちょっと時間があつたら、もっともつと意見が出そうですね」とコメントをくれました。また、初回と今回にかけて、参加してくれた市職員の人たちから「初めて知ることが多かった」「今日の話が聞けてよかった」「なにかできることを調べてみます」という言葉をもらいました。日々の業務の中で、緊急性が見えにくいとされる国際交流の分野はどうしても後まわしにされがちです。だからこそ、岩佐さんと職員の人たちからのコメントを聞いて、今回の勉強会がみんなにとって、一度立ち止まって技能実習生やその背景にある構造について考えを巡らす貴重な機会となった、という実感がありました。楽観的ではありませんが、市役所内に技能実習生たちをサポートするための種は撒くことができたのかもしれない。そして、こういった機会を定期的ににつくすることも私たちの役割のひとつなのだと感じました。

* 1 高知大学人文学部国際社会コミュニケーション学科／人文社会科学部国際社会コース 岩佐ゼミナール。“人手不足と外国人労働者—高知県の外国人技能実習生を中心に—”。2018-02, <http://jinbun.cc.kochi-u.ac.jp/international/deliverables/pdf/iwasa/iwasa-2017.pdf>, (参照 2022-05-25)。

* 2 第2回勉強会を行った2022年8月1日時点の高知県の最低賃金は820円。最低賃金が最も高い東京都は1,041円。

* 3 冬木勝仁, 岩佐和幸, 関根佳恵. アグリビジネスと現代社会 (日本農業市場学会研究叢書). 筑波書房, 2021, p258.

* 4 大綱まつり：毎年8月に土佐市高岡町で開催され、土佐市の特産品「紙(不織布)」で作られた長さ約80メートル、重さ約1.2トンにもなる大きな綱を引き合うまつり。



ディスカッションの成果を共有する



講師の岩佐和幸さん



2022年4月から活動を開始して、この報告書をまとめているのが9月。たったの6ヶ月ですが、その中でさまざまな人たちに会い、話すことを続ける中で、自分たちがやろうとしていること、技能実習生たちが求めていること、そして地域として必要であることが少しずつ見えてきました。

今後に変化していくものではありませんが、今考えているスペースの計画をここに記します。

「わくせい」は、高知県土佐市において、さまざまな背景を持つ人たちが、それぞれの目的を持って集う場所です。「わくせい」には大きく3つの要素があります。(図6)

①「多国籍スパイスショップ」

土佐市には、多くの海外からの技能実習生たちが働き生活していますが、その彼ら、彼女らの文化圏で食される調味料、ハーブ、インスタント食品、お菓子などを取り扱うショップです。技能実習生たちにアドバイスをもらいながら、商品をセレクトし、実習生たちが故郷の味を楽しめる機会と、地域の人たちが新しい食文化に触れる機会を同時につくります。

②「デザインの学校」

地域の中学生、高校生を対象としたデザインを学べる私塾を開きます。デザインの基本はコミュニケーション。自分で考え、調べ、発信するという一連のプロセスを、さまざまな背景を持つ人たちが集う場所で学びながら実践します。

③「コミュニティスペース」

「わくせい」は①、②といった具体的な機能を持ちますが、一方ですべての人に開かれたコミュニティスペースでもあります。定期的にイベントやワークショップを開催したり、日常的に立ち寄れる場があったり、日常の中でさまざまな出会いを生む場所を目指します。

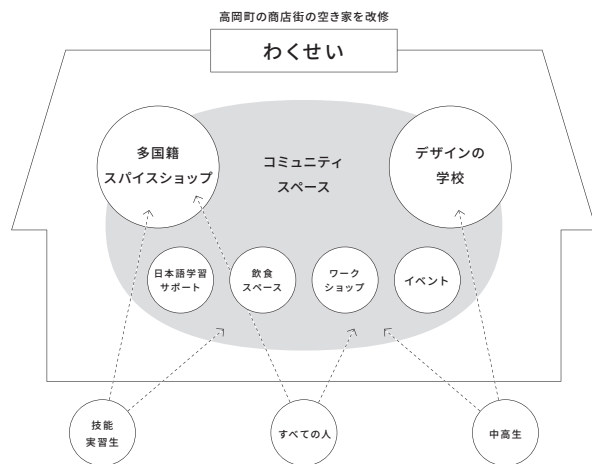


図 6

4月の活動開始時の計画から、以下のポイントで変更が加えられています。

- ・恒常的に存在する場所であり、それぞれのタイミングで訪れることができる
- ・ここに来る人すべてが、主体的に関わることができる余白がある
- ・とさし日本語サロンと実習生たちを繋ぐ存在となる
- ・スペースの内外で複数の経済的なサイクルをつくる

そして、このようにイメージを膨らませたスペースを「わくせい」と名付けました。この名にはさまざまな文化や価値観が共存する場所になりたいという思いが込められています。こうまとめると、なんだか実現できそうな気がしますが、例えば「スパイスを仕入れたとして、実習生が購入できる値段で販売することができるのか？なおかつそれで利益が出せるのか？」、「デザインの学校に本当に受験や部活で忙しい中高生が集まるのか？」、「外国人と触れ合うことに慣れていない地域の人たちをどのようにこの場所に招き入れるのか？」など課題は山積みです。だからこそ、今後もしばらくは変わらずにリサーチや実験

を続ける予定ですし、その都度、この計画を調整し続けることになると思います。

ここでこのレポートはいったん終わります。専門的な知識の乏しい私たちの文章ではありませんが、私たちのような素人が「わくせい」という場所をつくるまでの経験とプロセスは、きっと誰かのヒントになる、そんなことを思いながら、なるべく余すことなく活動を記すことを意識しました。ただし、本書はあくまでも「中間報告」です。これを機に興味を持っていただけようであれば、ホームページやSNSなどを通して今後の「わくせい」の行方を追っていただけたら嬉しいのです。最後に、この半年間、活動にご協力いただきましたみなさん、時間をとって話をお聞かせていただいたみなさんに深く感謝いたします。ありがとうございました。

わくせいPROJECT in 土佐市 レポート2022
土佐市地域おこし協力隊 2022年度報告書

執筆・製作 | 阿部航太、児玉(阿部)美香〔土佐市地域おこし協力隊〕

表紙アートワーク | 山口洋佑
デザイン | 阿部航太

校正協力 | 笹田理恵

印刷・製本 | グラフィック

発行日 | 2022年9月
発行 | 土佐市

問合せ | 土佐市地域おこし協力隊(阿部)
〒781-1192 高知県土佐市高岡町甲2017-1(土佐市役所)
e-mail kyoryoku.tosa.info@gmail.com
web wakusei-tosa.com



土佐市地域おこし協力隊
2022年度報告書

ミッション | 国際交流

外国からの技能実習生と地域住民との交流づくり