

In April 2022, Osaka City University and Osaka Prefecture University merge to Osaka Metropolitan University

Title	(第 2 章)技能実習生と包摂的なホスト社会のありかた：企業におけるコミュニティハブ的な役割に注目して
Author	陸 麗君, 坂井 晴香, 吉川 芙美香
Citation	URP「先端的都市研究」シリーズ. 33 巻, p.16-44.
Published	2022-03-15
ISBN	978-4-904010-48-8
Type	Book Part
Textversion	Publisher
Publisher	大阪市立大学都市研究プラザ
Description	外国人・寮付き派遣労働者の地域生活を支える社会的インフラ：コミュニティハブ概念の構築
DOI	10.24544/ocu.20220516-025

Placed on: Osaka City University

Osaka Metropolitan University

第2章

技能実習生と包摂的なホスト社会のありかた 企業におけるコミュニティハブ的な役割に注目して

陸 麗君・坂井 晴香・吉川 芙美香

1. 技能実習生の受け入れ現状と問題の所在

1-1 技能実習生制度とその変遷

日本社会は少子高齢化が進み、生産労働年齢人口の減少による労働力不足問題が深刻化にしている。近年技能実習生が急増している背景には、こうした日本社会の労働力不足問題が存在している。法務省(法務省 2021)によると、2020 年末において、日本に在留する外国人のうち技能実習生は永住者(80 万 7517 人)の次に多い 37 万 8200 人となっている(図 1)。コロナ前の 2019 年まで技能実習生の増加率が永住者に次ぐ 2 番になっており、近年技能実習生の急増が読み取れる。日本における外国人技能実習生制度の大まかな概要を見てみよう。外国人技能実習生制度は「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」である。「その目的・趣旨は、日本の技術を開発途上国等へ移転することで、開発途上地域の経済発展を担う「人づくり」に寄与するという、国際協力の推進」である⁷。この意味で当初の技能実習生制度は「研修」に重点をおいていた。しかし、2010 年に入管法の改正と併せて、制度の抜本的再編が実施された。改正後、技能実習生という資格で入国し、初めから労働者として企業と雇用契約を結び、途中で技能資格 1

⁷ JISCO 公益財団法人国際人材協力機構による。

<https://www.jitco.or.jp/ja/regulation/> 2022 年 3 月 14 日最終閲覧。

号から2号に移行するという形に変わった(労働新聞社 2019)。

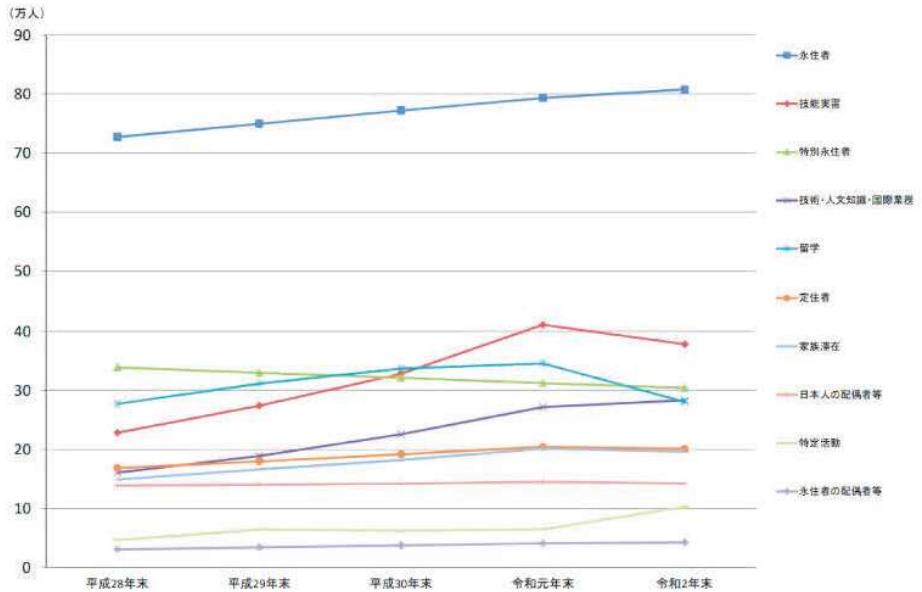


図 1：在留外国人の推移（主要在留資格別）
出典：法務省(法務省 2021)

2016年11月28日には、2010年の制度改革をベースとしつつ、制度の拡充と実習生の保護・管理体制の大幅強化を図り、入管法から独立した法律として技能実習生に関する法律が整備された。2017年11月1日に、外国人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が新たに公布された。この公布により、「技能実習の適正な実施や技能実習生の保護の観点から、管理団体の許可制や技能実習計画の認定制度等が新たに導入された一方、優良な管理団体・実習実施者等に対しては実習期間の延長や受け入れ人数枠の拡大といった制度の拡充」(JISCO 公益財団法人国際人材協力機構 2021)も図られるようになった。具体的には、一定の要件を満たした優良な管理団体であれば、実習期間が3年間から最長5年間までの延長が認められるようになったことや、常勤

従業員数に占める技能実習生の割合が 5%から最大 10%へと変更されたことが挙げられる。

さらに 2019 年 4 月には、更なる外国人労働者の受け入れ拡大に向けて、政府は特定技能 1 号及び 2 号という新たな在留資格を設けた。資格条件を満たし、在留延長手続きを行えば長期滞在することは可能となり、特定 2 号の資格を得れば家族の帯同も認められている。つまり、定期的に更新を行えば、日本に永住することも可能となる。「技能実習」は途上国への技術伝達などを目的として始まったのに対し、「特定技能」は特定分野の人手不足解消を目的として始まったものである（藤井他 2020）。図 2 でわかるように日本の産業において人手不足が深刻な製造業、農業、介護などの分野に外国人材が特定技能の滞在資格で従事している。

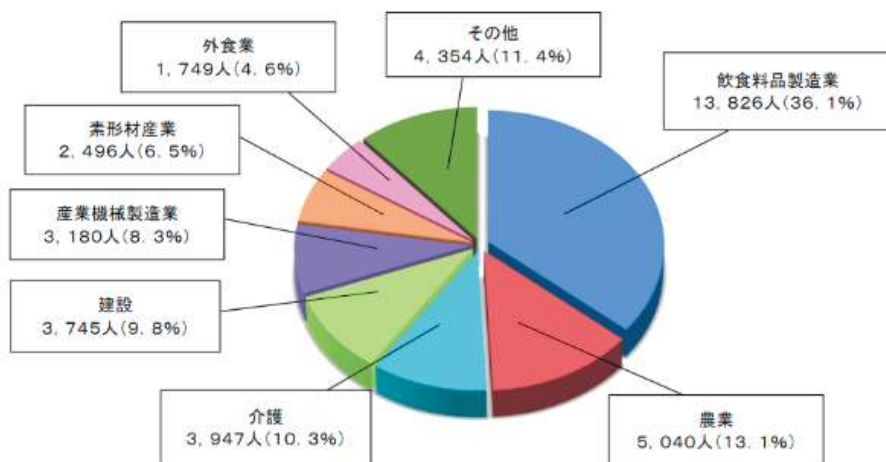


図 2：特定技能 1 号 特定産業分野別割合（（2021 年 9 月現在）

出典：出入国在留管理庁(2021)

このように制度の諸改正を経た技能実習生制度は、「技能実習の適切な実施・技能実習生の保護を図り、人材育成を通し開発途上国への技能、技術又は知識の移転による国際協力を推進する」ことである(技能実習法 1 条)と謳いつつ

も、一連の制度改正により、実際のところ、技能実習生制度は日本に労働力を受け入れるための制度となったと言っても過言ではない。

1-2 技能実習生の受け入れ現状

実際に技能実習生を受け入れる企業の現状はどうであろう。厚生労働省の調査データをまず見てみよう。厚生労働省が実習生などから相談や通報を受け、2020年の1年間で全国8124の事業所に労働基準監督署による立ち入り調査を行った結果、労働基準法などの違反が確認されたのは5752の事業所で、全体の70.8%にも上った(厚生労働省 2021)。具体的な違反内容としては、職場の安全管理、違法の時間外労働及び残業代の未払いなどである。次に県レベルにおける事業所による違反は、本章における調査対象地域の1つである佐賀県でも事例が多く報告されている。佐賀労働局によると(中島 2020)、2019年に外国人技能実習生を雇用している佐賀県内の96の事業場を訪問調査したところ、75%にあたる72の事業場で法令違反があった。違反事例(日本人労働者関係分を含む)の詳細は厚生労働省の調査とほぼ同じで多い順に労働安全基準、労働時間及び賃金問題などである。これらの調査からわかるように外国人労働者の受け入れ企業はまだ多くの問題を抱えている。

1-3 問題の所在

2019年に特定技能1号と2号の在留資格を設けたことで、将来外国人労働者の日本長期滞在が可能になったが、目下多くの外国人技能実習生は、期間限定の労働者として日本で働いており、受け入れ企業での仕事を中心とした生活を送っている。技能実習生が自由に働く場所を変えることができないため、受け入れ企業の労働環境、労働条件が技能実習生の日本の生活・労働を大きく左右するものとなる。一方多くの技能実習生は仕事が忙しい上に日本語が充分とはいえず、技能実習生自身の力だけでは日本のコミュニティと直接に関わる機会が乏しい。この意味で、受け入れ企業は技能実習生がホスト社会と関わる第一窓口であり、技能実習生と日本社会の橋渡しでもある。

今後、日本社会において、技能実習生が滞在期限限定の労働者、暫く居住する(以下は「暫住」と言う)住民ではなく、長期滞在も可能な労働者と新住民

として日本で生活していくためには、彼ら・彼女らが自立生活を可能にするサポートプラットフォームの整備が必要であろう。これまで、私たちは「コミュニティハブ」概念を採用し、主に市民社会と行政による「サポートプラットフォーム」の形成とそのポテンシャルに注目してきた。技能実習生についてあまり重視してこなかった受け入れ企業のコミュニティハブの役割に注目する必要がある。

日本は技能実習生制度が 1993 年に創設され、技能実習生を受け入れ始めてから 30 年が経とうとしている。この長い年月のなかで、問題点が多く指摘されてきた。もう一方で受け入れの実践も重ねてきた。制度面の整備もなされてきた。今後も日本が技能実習生制度を持続的に実施し外国人労働者を包摂的に受け入れていくには、技能実習生と事業所の関係が良好な事例研究を通して、ホスト社会として何をすべきかを考えることが非常に重要であろう。

本章は以上の問題意識を持ち、農村地域と地方都市において技能実習生と関係が良好な受け入れ企業をピックアップし、技能実習生の仕事、生活状況、そして受け入れ企業が技能実習生の就労と生活における役割を中心に聞き取り調査と質問紙調査を行った。その結果から技能実習生と関係が良好な受け入れ企業の特徴を把握し、技能実習生が地域社会の一員として生活し、受け入れ企業と技能実習生双方が win-win の関係の構築において、技能実習生にとって職場や地域の人との関わりにおいて企業ができることは何か？それらの問題を通して技能実習生にとって包摂的なホスト社会のあり方を考えたい。

1-4 調査方法

技能実習生が働く地方都市の SD 社（福岡県田川市）、JC 事業所（佐賀県武雄市）の 2 か所に対して、2021 年 7 月から 10 月にかけて技能実習生及び日本人従業員を対象に聞き取り調査と質問紙調査を行った。質問調査は今回は言語の問題もあり、基本的な状況を把握するために使った。質問紙調査においては、1) 技能実習生の仕事や生活の現状、2) 技能実習生と日本人従業員の交流、3) 技能実習生と地域の日本人との交流、4) 技能実習生の日本語学習の意欲やモチベーションの 4 点について調べた。2 か所の対象事業所で、2021 年 10 月現在に在籍している技能実習生計 24 名に回答をお願いした。日本人従業員は、対象

事業所で技能実習生の管理を行う日本人責任者、現場で技能実習生と働く日本人従業員、それから技能実習生の生活指導員を担当する日本人従業員計 4 名 (SD 事業所:2 名、JC 事業所:2 名)に回答をお願いした。

また、前述した地方都市の SD 事業所、JC 事業所に加え、タイプの異なるもう 1 か所の佐賀県 EK 事業所の調査を行った。

以下では、受け入れ企業のタイプ別に技能実習生の就労と来日後の状況、各企業の取り組みを考察することを通して、技能実習生に対する包摂的なホスト社会の構築における企業の役割を見てみよう。

なお、特別な説明がない限り、以下の内容は全て筆者たちのインタビュー調査及び質問調査によるものである。

2. 個人経営の EK 事業所と技能実習生の実態

2-1 EK 事業所の概況と受け入れ体制

まず佐賀県江北町にある建築会社の EK 事業所とそこで働く技能実習生の状況を紹介しよう。この事業所主な業務内容は一般住宅と特殊建物の建設であり、1968 年に先代が設立され、今の E 社長は 2 代目で 1992 年に先代から受け継いだ。2022 年 3 月現在の従業員は日本人従業員 6 名、ベトナム人技能実習生 2 名の計 8 名である。建設業は、過酷な労働環境であることから日本人の従業員の確保が容易ではない。そのため、この事業所においても人手不足が深刻化したことで、2017 年 7 月から技能実習生の受け入れを開始した。なお、この事業所では外部の仲介会社を通し技能実習生を受け入れるが、その後は通訳などを設けずに事業所が直接技能実習生の就労・生活をサポートしている。

EK 事業所の社長である E さん(50 代)によると、ベトナム人の技能実習生は真面目によく働いてくれるため、事業所としてはとても助かっているという。また E さんは、技能実習生たちはベトナムから何もわからない状態で来日し、懸命に家族のために働いているため、そんな技能実習生たちを支えることは当たり前であると考えている。さらに、建設業という決して楽ではない職場で貴重な戦力となってくれる技能実習生たちに対して、普段から感謝の気持ちで接

しており、20代の若さで海外で立派に働いている技能実習生たちのことをリスペクトしている。

E社長の発言を少し紹介しよう。以下の発言から、E社長が技能実習生に技術の習得や日本の文化やルールについてしっかり教える一方で、技能実習生を可愛がっていることがわかる。

「日本に来る技能実習生たちは、お金稼ぎが大事な目的であり、多くの技能実習生が出稼ぎに海外に行く人が多い村の出身であることが多い。また、技能実習生から村での暮らしぶりを聞くと、インフラや農業などにおける様々なものが日本の昭和初期の様な感じであるため、日本から国に技術をたくさん持って帰ってほしい。技能実習生と関わるときは、日本の文化やルールをあえて厳しめに教えることを心がけている。技能実習生が言うことを聞かないときもあるが、自分の子どものように可愛く思う。」(E社長)

技能実習生が問題を起す原因は、労働に対して十分な賃金が得られていないからだとの見解も示した。EK事業所では技能実習生が満足できる賃金を出しているという。また、聞き取り調査からE社長が技能実習生の家族について、母国についての情報をたくさん知っている様子を見ても、技能実習生と雇用主の距離が近く、普段から仕事以外の会話も活発に行われていることが見て取れた。

2-2 EK事業所で働く技能実習生の就労と生活状況

2020年の11月と2021年の1月に、EK事業所で働く技能実習生Bさんを調査した。また2020年11月調査ではBさんの友人で、熊本県、長崎県の農村地域で建築関連会社で働くAさんとNさんも同席した。AさんとNさんはそれぞれ熊本県・長崎県の農村に暮らしており、佐賀県農村地域で働くBさんと同じような傾向が見られたため調査した。三人ともベトナム出身である。今回の調査は主に日本で働く目的、家族への送金、日本語の勉強、会社の人との関係、地域の日本人との交流を中心に話を聞いた。

調査に協力してくれた技能実習生の概要は次のとおりである。

表1：ベトナム技能実習生の概要（2020年10月現在）

協力者(仮名)	ジェンダー	職業	婚姻状況	母国への送金	住所
Bさん(30代)	男	建設業	既婚	月に10万円	佐賀県 (EK社)
Aさん(20代)	男	宮大工	未婚	月に10万円	熊本県
Nさん(30代)	男	鉄骨組み立て	既婚	月に10万円	長崎県

出典:筆者が聞き取り調査を基に作成.

今回の調査から、技能実習生の多くは日本の治安や食べ物などが安全で、かつ自然災害における面でもベトナムより安心できるという思いで来日していることが分かった。BさんとNさんは既婚者で母国に妻や子どもがおり、家族を養い子どもに良い教育を受けさせるために日本で技能実習生として働いている。そのため、毎月の送金においても、自身の稼ぎの半分以上を家族に送っている。

日本語のレベルについては、N5と高い水準とはいえないため日本に来る前や来日直後に日本語学校で学んだ日本語を、事業所に行ってからどれだけレベルを保てるかが重要であるということが出来る。また、農村で働く技能実習生ならではの、各地方の方言に対応できないという問題や、仕事で日本語を使用するの会話は問題ないものの、日本語を読む際の文法や漢字が難しいという問題も見られた。

そして、今回の調査からベトナム人の技能実習生たちは一緒に来日した技能実習生たちと来日後も活発に連絡を取り合い、事業所が近いもの同士は頻繁に集まり、そうでなくともFacebookなどのSNSを通じて容易に近辺にいる母国出身の技能実習生と知り合い、休日などは彼らと過ごすことが多いということが分かった。

一方で、技能実習生の職種や居住地域によって、技能実習生の地域の日本人

との交流機会に差があることが分かった。例えば、Bさんは、大工の仕事を地域住民の家に行ってするため、その際に地域住民と会話する機会があった。更に、地域の住民の家で農作業があり社長が手伝いに行く際には、社長がBさんも一緒に連れて行くこともあり、Bさんと地域住民の交流機会が多い。地域の皆さんとも顔見知りである。これに対して、熊本県の農村地域にある事業所で働くAさんの場合、職場も寮も周囲にあまり人の住んでいない山間部にあるため、地域の日本人と関わる機会はほとんどなかった。それに伴い、日本語の使用機会は、事業所で話す必要最低限の会話や買い物の際の単純な会話に留まっていた。

会社の人との交流においては、今回の調査で話を伺った技能実習生の場合はその事業所も関係が良好である。例えばBさんの働く事業所では、社長のEさんがBさんに住居を無料で与えるだけでなく野菜やコメなどを「おすそ分け」している。また、Aさんの事業所では、Aさんが休日に出かける際には日本人の従業員が車で送迎をすることもあるという。このように、今回の調査対象となった農村部の事業所では、対応に差があるものの、日本人従業員や雇用主が技能実習生の仕事面・暮らし面を積極的にサポートしている様子が見られた。

「日本での仕事は難しいが面白い。日本のテレビ番組で聞く日本語は分かるが、佐賀弁が難しい。会社に技能実習生は自分一人しかいないが(聞き取り調査当時)、社長が面白く日本人の同僚たちもみんな優しい。だが、技能実習生として日本に滞在する期間は帰国できないため、祖母が亡くなった時にも帰国できなかったときは悲しかった。でも、今の日本の暮らしには満足しているので、いつか母国にいる妻と子どもも日本に連れてきて一緒に暮らしたい。」(Bさん)

「日本人は真面目なイメージで、日本で働くことで新たな技術を身に付けられると思いき技能実習生になった。技能実習生は車の免許を取得できないため、移動ではいつも自転車を利用している。初めはきつかったが今は慣れた。技能実習生期間を終えたら、ベトナムに帰ろうと思っているがどんな仕事に就くかは未定である。会社の日本人の同僚は、初めはたくさん怒られたが今は優しい。日本人の、仕事をするときには厳しく、休憩の時はやさしく接してくれるところがいいと思っている。」(Aさん)

「技能実習生として来日する前は、日本は雨と台風が多いという印象があったが、実際に働いてみて日本人は仕事がきれいでよく働くと思った。日本で鉄骨組み立ての仕事に従事している。初めは高い所が怖かったが、今は高い所にも慣れた。普段スーパーに行ったとき、よくベトナム人の姿を見るので、日本にはベトナム人が多いと感じる。」
(Nさん)

2-3 個人経営者による直接的サポートと技能実習生

以上のように、三人の技能実習生全員が職場で日本人従業員との交流がある。日本人従業員は車で送迎など技能実習生をサポートしているケースが見られた。また日本語学習の面において日常会話に不自由がないものの、方言に慣れない面も見られた。

一方、地域の人々との交流には差が見られた。監理団体の監理・監督以外に、小規模の事業所で働く技能実習生の就労・生活環境が雇用主である社長の考えと対応に大きく左右されるといえよう。上でも述べた通り、EK事業所は従業員数の少ない小規模な事業所である。加えて、3Kにあたる業種であるため日本人には敬遠されてしまい人手が足りない。そんな職場だからこそ、技能実習生のことを貴重な労働力と考え、彼らに常に感謝すると同時に彼らの暮らしを少しでもサポートし快適に暮らせるように心がけていると考えられる。しかし、それだけではなく、今後技能実習生を単に安価な労働力としてではなくE社長のよう技能実習生と事業所の日本人側が対等な関係で接する経営者が増えることによって技能実習生に対する不当な扱いや、それに伴い失踪する技能実習生も減らすことができるのではないだろうか。

3. 仲介会社のサポートを中心としたSD社の取り組みと技能実習生の実態

3-1 SD社の概要と受け入れ体制

SD社は福岡県田川市にあり、機能材料や先端部品を扱う企業のグループ会社として1974年に設立され、樹脂成型部品の生産を行う自動車部品メーカー

である。2021年10月時点では457人の従業員が働いている。SD社では、2015年から人材仲介会社を通してタイ人の技能実習生の受け入れが始まり、技能実習生たちは、タイのバンコクの工場で、2~3か月日本と類似した仕事をしてから来日するので、来日後仕事はある程度出来る場合が多い。タイ人技能実習生が一番多い時（2018年の時点）では、全従業員の四分の一にあたる120名余りの人が働いていた。しかし、近年のコロナウイルスの影響により新規の技能実習生が来日できないため、新規の受け入れを行わなくなった。一方すでに来日した技能実習生が在留資格の期限が来たため帰国したことから、2021年10月現在は10名しか働いていない。

SD社には、タイ人技能実習生と彼らが働く事業所の間において言語面で架け橋となる通訳が、仲介会社のT会社から派遣されている。多い時は4人の通訳者がある。通訳者は、技能実習生の業務時間は待機しており、必要に応じて通訳を担当する。

その通訳の一人であるT会社の従業員KSさんは、かつてタイの大学で日本語を学び、それから来日して日本で働き始めた。現在は日本人男性と結婚して日本に帰化し、日本語のスキルを活かしてタイ人技能実習生たちと日本の会社側のパイプ役を担っている。彼女のようなタイ出身で日本語も堪能な人材は、言語面で事業所と技能実習生をつなぐ重要な存在となっている。

3-2 SD社で働く技能実習生の就労と生活状況

今回はSD社で働く10名の技能実習生の基本状況を把握したうえで、そのうちの7人に対して聞き取り調査を行った。聞き取り調査にあたって、KSさんが通訳してくださった。この10名の技能実習生の基本状況は表2の通りである。

表2：SD社に勤務する技能実習生全員（計10名）の基本状況
(2021年10月現在)

項目	詳細状況
性別	男性：8名

	女性：2名
年齢	20代：3名 30代：6名 40代：1名
婚姻状況	未婚：4名 既婚：4名 離婚：1名 不明：1名
日本滞在歴	2-3年：6名 4-5年未満：3名 5年以上：1名

出典：筆者が聞き取り調査を基に作成。

また2021年の3月と7月に詳しい状況を把握するために以下の7名に聞き取り調査を行った（表3）。

表3：聞き取り調査を応じた7名の技能実習生の概要（2021年10月現在）

協力者	性別	結婚	家族構成	日本滞在歴*
Gさん(31才)	女性	既婚	夫、息子	2年以上5年未満
Yさん(37才)	男性	未婚	両親、4人兄弟	3年
Wさん(35才)	男性	既婚	妻、子ども1人	2年以上5年未満
Nさん(24才)	男性	未婚	両親、妹2人	3年
Aさん(30才)	男性	離婚	両親、兄2人、娘1人	3年
Kさん(27才)	女性	未婚	不明	3年
Sさん(29才)	男性	未婚	両親、妹1人	3年

出典：筆者が聞き取り調査を基に作成

*日本滞在歴の表記が違うのは、筆者らが2回にわたり聞き取り調査をした結

果、その当時の回答方法が違ったためである。

①来日の目的、母国への送金及び日本語学習の状況

来日の目的について、全員が母国より高い給与が得られることを挙げている。SD 社の場合は技能実習生の出身国であるタイに同じ会社が経営する工場があることで、技能実習生たちが来日前に自身が日本でどんな仕事をするのかということや、実際に技能実習生期間を終えた元実習生たちに話を聞く機会などもあり、来日前の仕事に対する準備や日本で暮らすことに対する心構えなどを比較的しっかり行うことができたことが分かった。そして、給与の低いタイで働くよりも給与の高い日本で働いた方が、借金をしたとしても長い目で見れば将来的にはお金を多く得ることができると判断し、多くの若者は技能実習生になることを選択し来日していた。

来日後、みんなの手取り額は基本的に月額 11-13 万円で、この給与について技能実習生 10 人中半数に当たる 5 人が、現在の給与に「非常に満足している」、または「どちらかという満足している」と回答した。技能実習生たちは給料の 4 割から 6 割を母国に送金にしており、多い技能実習生は月給の 4 分の 3 を送金に充てていた。送金の用途に一番多いのが兄弟や子供の教育費である。他には今後の起業資金のためというケースがある。住居費用の支出が 2 万円になるそうで⁸、みんなが日本での生活を切り詰めて母国へ送金していることが分かる。

日本語の勉強について、全員日本に来る前に 2 か月間、日本に来てからは 60 時間の研修を行っており、そこで日本語を勉強している。ただし、来日後の日本語研修は来日時期によって事業所が繁忙期に来日した技能実習生は勉強の時間が十分に取れなかった場合も見られた。これらの研修を通して日本で普段は基本的な日本語で困ることはないものの、日本で銀行を開設するときやタイに郵便物を送るときに不自由さを感じるが、通訳者に助けられている。

⁸ 技能実習生が会社が手配した近くのアパートで住んでおり、一か月の賃料の 4 割に当たる 2 万円が自己負担で残りの 6 割 (3 万円) が SD 社が負担している。

日本語学習のモチベーションを尋ねる質問において、10人中8人もの技能実習生が「将来日本語を活かして働きたい」と回答し、日本語学習への意欲の高さを読み取ることができたが、最近半年以内の平均的な日本語の勉強頻度を尋ねたところ、10人中2人が「1か月に1回」、そして大半にあたる8人が「特に勉強していない」と回答した。このことより、技能実習生は自身の将来のためにも日本語を上達したいと思っているにもかかわらず、十分勉強できていないということができる。その理由として、普段の勤務と並行して日本語の勉強にも時間を割くことが難しく、通訳者のKSさんによると、通訳者たちがJLPTの試験（日本語能力試験）を受けたいという実習生のサポートもするが、なかなか合格は簡単ではないそうである。日本で経済的・環境的に不自由な状況にある農村の技能実習生にとって、日本語教室にアクセスするのが容易なことではないということが関係していると考えられる。地元の田川市にあるボランティアによる日本語教室はボランティア教師が少なく、技能実習生を受け入れていない。

そうした状況の中で、研修が終わってもAさんやYさんはYouTubeを利用して日本語を勉強している。Aさんは分からない単語があった場合、すぐにインターネットで翻訳するようにしているとも話していた。ここから分かるように、技能実習生たちは身近に通訳者がいるものの、インターネットを活用し来日後も自主的に日本語を勉強している。実習生たちの発言について少し紹介しよう。

「日本に来た理由は、息子の教育費を稼ぐためである。そのため日本ではなるべく節約して、旅行などにもあまり行かず少しでも多くのお金を息子のために送金できたらという思いで働いている。来日当初は、日本のゴミ捨て等の時のルールが厳しいと感じた。タイでは多くの女性が縫製業に従事するか、メイドとして働くか、子育てをするかという風に職業が決まっている。」(Gさん)

「技能実習生として来日する前、既に彼女が技能実習生として日本で働いていたので自分も技能実習生になった。日本のルールは勉強になることが多い。また、普段の日本語の勉強はYouTubeでリスニングの勉強を中心に行っている。近所のスーパーでアル

バイトしているタイ人や、小倉や直方（会社より公共交通で 30-60 分前後で着く街中一筆者注）近くに遊びに行ったときに会ったタイ人に話しかけることが多い。技能実習生期間が終わったら、タイでお店を開くかタイの電気で働きたい。」(Y さん)

「来日前はタイの実家で農業を手伝っていた。日本に来て、タイに比べ日本の物価が高いこととタイのように道に屋台がたくさんないことに驚いた。タイにいる妻とは毎日電話するが、毎日ケンカしている。技能実習生期間が終わったら、日本で稼いだお金で自分の夢であった牧場を経営したい。」(W さん)

「タイに妹が 2 人いるため、日本で稼いだお金の半分以上を送金している。休みの日は、家で休んだり近くに買い物に行ったりする。技能実習生期間を終えたら、次は韓国に働きに行きたい。」(N さん)

「日本では N さんと一緒にプラスチックを形成するラインで働いている。日本の機械だから業務にも安心して取り組んでいる。来日してから足を怪我したことがあったが、通訳の方と一緒に病院に行って無事良くなった。」(A さん)

「来日前はタイでセールスマンをしていた。日本に来てからは塗装の仕事などを担当した。休日は日本人の同僚と出かけることもある。技能実習生期間を終えタイに帰ってから何の仕事に就くかは、まだ決めていない。」(S さん)

以上のように、来日の前の職業はまちまちであるが、みんなが家族のためにあるいは今後自分のビジネス（牧場経営）のために働いており、日本での就労は期間限定的なものを見なし、いずれは本国に帰るか他の国へ就労に行くとして計画している。EK 社の B さんのようにいつか妻子を呼び寄せて日本で長く暮らしたいという考えがないようである。

②職場及び地域の日本人との交流

SD 社内では日本人従業員と技能実習生の交流が多く行われていた。これについて日本人従業員で技能実習生の雇用管理などを担うマネージャー Ha とも

う技能実習生と共に働く現場の責任者である工程管理等責任者 Ha に話を聞いた。Ha と Hb がほぼ毎日技能実習生と社員の交流があると回答した。また、コロナ禍以前の飲み会や忘新年会など社内行事への技能実習生の参加についても、二人とも技能実習生を「参加させている」と回答した。その理由として、「コミュニケーションを図るため」、「仲良くなるため、コミュニケーション」を挙げた。技能実習生側も、10人中7人が仕事の時に日本人従業員との交流があり、仕事の時以外では10人中5人が「1か月に数回程度」、または「ほぼ毎日」交流していると回答した。

また、SD社には通訳以外にも個人的に技能実習生をサポートする従業員が存在する。例えば、タイ人の女性と結婚したことでタイに関心が高く、技能実習生のこともよく気にかけている従業員がおり、休日なども率先して彼らを観光などに連れて行っている。そのためコロナ前の技能実習生たちは、休日も日本人従業員とプライベートでもよく交流している。

一方、会社以外に日本人との交流について、コロナ禍の前では、技能実習生たちが会社を通して地域の人々との交流の場である祭りにも参加していたり、地域の交流活動にタイのカレーを作ったりして参加していたが、それ以外に地域との関わりは多くなかった。実際の日本人との交流についての質問では、「交流したいと思っているが機会が少なく参加できない」を選択した技能実習生が最も多くなった。しかしコロナ禍で状況が変化した。コロナの影響により社内で行われる地域の方との交流の場であるお祭りがコロナの影響で中止され、コロナ感染を危惧して実習生に多くの人が集まる場所に行かないようお願いをしている場合もあったため、それが技能実習生の日本人との交流機会の減少という形で影響を及ぼしたことが分かる。

③技能実習生の医療サービスの利用状況

蕭ら（2021）による外国人が病院で困ったことについてと調査結果を見てみよう。回答者の半数が「日本語が話せない/外国語対応できる人がいない」（264人、50%）と回答し、次いで、「何科に行けばいいかわからない」の156人（29%）、「待ち時間が長い」の137人（26%）、「治療費・保険料が高い」の120人（23%）となっている。この結果から、外国人が病院を受診する際に、

半分の人が言語による問題に直面していることが分かる。ここでは技能実習生が就労や普段の生活以外に、日本で急な怪我や病気に遭った場合で、母国ではない不安を感じながら、病院をどのように利用するのか、そこに受け入れ企業はどんな役割を果たしているのかを考察したい。

まず、技能実習生が加入する医療保険のことについて少し紹介したい。日本の医療保険制度は国民皆保険制度なので、外国人住民を含む全ての人が公的医療保険に加入している。この公的医療保険制度は病気や怪我で病院を受診する際、保険証を提示すると医療費の3割負担で治療が受けられる制度であり、技能実習生も加入している。そのほかに技能実習生を対象とする保険は主に以下の二つである。

(a) 外国人技能実習生総合保険

これは、技能実習生が母国出国から帰国するまで、「技能実習1号」「技能実習2号」を合わせた講習期間を含む実習実施期間中の全期間をカバーする保険である。治療費用については、国民健康保険、健康保険等の資格取得の時期を考慮し、母国出国から一定期間は治療費用が100%補償される。公益財団法人国際研修協力機構(JITCO)が窓口となって取扱うことで、一般の個別契約よりも割安な保険料で加入できる。支払われる保険金は治療費用保険金、死亡・後遺障害保険金、疾病治療費用保険金、疾病死亡保険金、救済者費用等保険金、賠償責任保険金があるが、出産に関する病気や歯科疾病等に関しては支払われない。(国際人材協力機構 2020:3-5)

(b) 特定技能外国人総合保険 (JITCO 保険)

それは、特定技能1号の外国人を被保険者としている。支払われる保険金は治療費用保険金、死亡・後遺障害保険金、疾病治療費用保険金、疾病死亡保険金、日常生活賠償保険金、救済者費用等保険金があり、外国人技能実習生総合保険と同様に、出産に関する病気や歯科疾病等に関しては支払われない。(国際人材協力機構 2020:3-5)

SD社の技能実習生は全員、雇用保険、健康保険、厚生年金保険に加入しており、会社から事前に保険の説明を通訳者にしてもらい、理解したうえで事務の人が手続きを進めてくれることになっている。外国人技能実習生総合保険への加入は任意だが、会社側が加入できるように手続きを行ってくれるので技能実

習生は全員加入している。SD社では、保険について通訳者が間に入って説明しており、技能実習生が保険制度を理解したうえで、安心して働けるようサポートしている。

SD社の技能実習生のみんなは来日した際には頭痛薬や風邪薬といった常備薬を持ってきており、Nさんはそれに加えて腰痛の薬を持ってきていて、1年に1回タイに帰るときに補充するようにしている。しかし、常備薬や自力では治せない怪我や病気になった時には、まず通訳者に事情を説明し、企業側に病院へ行った方がいいという判断をされてから行く。その時には、通訳者と企業側で会社からできるだけ近くて、通いやすい病院を決めてもらっている。1回目の受診では、通訳者が付き添いとして一緒に行くため、病院に行くことについて特に困ったことや不安だったことはないが、問診票を記入する際は、1人では分からなかったため、通訳者に説明してもらいながら記入したと話していた。

YOLO JAPANの調査結果では、外国人が初回受診の際に問診票の記入など日本語の問題や、どの科を受診すればよいか戸惑うといった問題があるが、SD社は通訳者のサポートがあるので、技能実習生たちは安心して受診できる。

治療費に関してはAさんとKさん、Sさんも1回につき2000円から3000円くらいで高いとは感じているが、健康保険に加入していることで3割のみの負担で、満足度の高い治療を受けられるので納得しているようだ。

表3の7人のうちYさんは日本の病院を利用したことがなく、その他の人は利用したことがあった。その都度、通訳者に病院に連れて行ってもらっていたようだ。利用した症状としてAさんは足の裏で菌が増殖し、腫れて皮膚がくっついた状態になったことを挙げていた。そして通訳者に車で病院まで送ってもらい、その後、塗り薬を処方され徐々に治癒していったようだ。Nさんは腰痛が起きた時に、またSさんは筋肉痛で受診したと話していた。

ここで特にKさんの事例を紹介したい。Kさんは日本に来てから慣れない環境や言葉にストレスを感じ、精神的に不安定になり、不眠や鬱の症状が現われたため3年前から現在も通院している。Kさんも初めて病院に行く時は通訳者に付き添ってもらったため、医療機関を受診することに対しての不安はなく、病院を利用できたと話していた。おかげで、最初は精神安定剤と睡

眠薬を処方されて服用していたが、今では少しずつ睡眠薬を服用する頻度が減っているようだ。前述の身体面での疾患に比べ、メンタル面の疾患で受診する際は症状についての説明、そして医者による説明はかなり高度な日本語力が必要とされる。しかし、技能実習生にはそこまでの日本語力がないため、サポーターである通訳者の役割が大きい。通訳者がいたからこそ、すぐ受診ができ、不自由なく意志疎通ができた。実際に K さんの病状が好転していることも、このサポート体制の有効性によるものが大きいと思われる。こうした医療面のサポートは異国の地で精神的に不安定な患者にとって安心できる制度であると評価できる。

以上のように、SD 社の最大の特徴は、サポート体制がしっかりしていることである。技能実習生と事業所のパイプ役となる仲介会社の通訳数名が常に技能実習生を見守っている。また、通訳のみならず技能実習生と現場で一緒に働く日本人従業員も技能実習生と積極的に交流している。技能実習生や彼らの母国に興味を持ち、積極的に交流する日本人従業員の存在は、技能実習生にとって大切であると考えられる。事業所や日本人従業員側が技能実習生に関心を示すことで、技能実習生たちも心を開いて信頼関係が築きやすくなるのではないだろう。

4. 受け入れ企業自身のサポートを中心とした JC 事業所の取り組みと技能実習生の実態

4-1 JC 事業所の概要と受け入れ体制

JC グループ会社は 2001 年に創業し、製造、物流、販売、エンジニア、官公庁部門において人材サービスを提供している会社である。また、計測器・試験機の「校正サービス」を通して日本製品の品質保証・信頼性の確立に努め、モノづくりの現場をサポートしている。そして、筆者たちが調査した佐賀県武雄市北方町にあるこの JC グループ会社に属する JC 事業所は自動車部品の製造工場である。2021 年 10 月現在の従業員は、日本人従業員 26 名、ベトナム人技能実習生 14 名の計 40 名である。また、この会社は自動車メーカー TOYOTA の部品を製造しており、親会社から仕事を請け負って生産活動を行っている。

JC 事業所が外国人人材の受け入れを始めた背景には、人材不足の深刻化があった。製造業は、土日にも出勤せねばならず夜勤もある勤務体系のため、日本人に向けた求人を出してもなかなか人が集まらない。しかし、自動車メーカーから委託される仕事は多いため、労働力不足に悩まされていた。そこで、2018年にベトナムのホーチミンにある送り出し機関と提携し、技能実習生の受け入れを開始した。この工場では技能実習生の仕事・暮らし面で困ったことが無いか気をかけ、何か問題があった場合はサポートする「生活指導員」の制度を完備している。現在は4名（女性3名、男性1名）の生活指導員がいる。

生活指導員とは、技能実習生の生活のサポートを普段から行い、技能実習生を実習期間に支える従業員である。この役割は、技能実習法など技能実習生を雇用するにあって必要な法律や制度に対する講習を受講し、最後にテストを受験し、合格する必要がある。そのため、生活指導員はその講習やテストを通し技能実習生制度の知識を深めている。ただJC事業所の生活指導員は技能実習生の母語であるベトナム語を話すことができない。普段は優しい日本語で技能実習生たちと交流している。今回は生活指導員のHrさんとYbさんの二人にお話を伺った。

4-2 生活指導員によるサポート体制

HrさんはJC事業所の所長でもある。社内には、ベトナム語での挨拶をまとめた紙や、作業や設備の利用における注意事項をベトナム語で書いた紙などが従業員の目につくところに貼られて技能実習生との意思疎通を図っている。コロナ以前は日本人従業員の多くが参加するスポーツ大会や旅行などの社内行事も活発に行われていた。この事業所では、日本側が技能実習生の母国に関心を持つ、また地域の祭りに参加させ地域の人とも関わりを持たせようとするなど、技能実習生のことを知りなおかつ日本のことも知ってもらおうと努力している姿や姿勢が見られる。生活指導員の従業員は技能実習生を仕事や健康など、様々な場面でサポートを行っている。例えば、仕事で困ったことが無いか常に気をかけ声をかける、日本文化に触れる機会を作る、日本語試験を受ける際は試験の申請から当日の試験会場への送迎まで手伝うなど、技能実習生をあらゆる面でサポートし確かな信頼関係を築いている。

表 4： JC 事業所に貼られているベトナム語の表

簡単なベトナム語を学びませんか？

ベトナム語	意味	読み方
Xin chào	こんにちは	シン・チャオ
khỏe không?	元気？	くオエー・くオン？
Cảm ơn	ありがとう	カーム・オン
có sao không?	大丈夫？	コー・ジャオ・くオン？
đang ở đâu?	今どこにいる？	ダン・オー・ダウ？
ăn cơm chưa?	ご飯を食べた？	アン・コーオム・チュア？
có mệt không ?	疲れた？	コー・メット・コーオン？
cẩn thận nhé !	気を付けてね！	カン・タン・ニャエ
chú ý !	注意！	チュウ・イー
hiểu chưa ?	分かった？	ヒエウ・チュア？
cố lên !	頑張って！	コー・レン！
hẹn gặp lại !	また！	ヘン・ガップ・ライー！

※"ト"等の語末にある文字が発音しないことです。

出典：筆者が入手

Hr さんの話から、技能実習生と関わる際には、ゆっくり話すことを心がけていることが分かった。Hr さんら生活指導員の従業員は、日本語が堪能でない外国人でも理解しやすいような「やさしい日本語」について講習で学んでいるため、聞き取り調査においても技能実習生に対してわかりやすく丁寧な言葉遣いで話している様子が見られた。また、技能実習生に日本文化を教え触れさせるために、技能実習生に希望を募り県内外の観光地に連れて行く行事も開催してきた。しかし、コロナの影響でそのような機会が失われた。そして、ベトナム人技能実習生と関わったことで、ベトナムやベトナム語に興味が湧き、現

在ベトナム語を勉強している。それから、技能実習生とのかかわり方で気を付けていることに関して、技能実習生たちのプライベートやライフイベントには、年齢差もあり異性である自分にはあまり話したくないだろうからあえて立ち入らないようにしていることが明らかになった。ただ、困っていることがないかは意識して聞くようにしていた。

「現在在籍中の技能実習生は、技能実習生としての 3 年を終えた全員が、更に長期間の滞在が可能な『特定技能実習生』に資格変更が済んでいる。最近県内や周辺地区での外国人材の受け入れが進んだと実感するし、ベトナム人は手先が器用で真面目だと感じる。」(Hr さん)

生活指導員たちの努力によって、全事業所において四人の生活指導員を始めとする日本従業員と技能実習生の関係は良好で、Hr さんは技能実習生から「お父さん」と呼ばれているほどである。

4-3 JC 事業所で働く技能実習生の就労と生活状況

技能実習生たちは会社から 2.5Km 以内の、会社が法人契約をした住居に住み、自転車通勤している。2 シフト制で勤務している。手取り月額給与は人によって違うが凡そ 10 万円である。残業がある月は 12 万になることもある。

表 5 : JC 事業所に勤務する技能実習生全員 (計 14 名) の基本状況 (2021 年 10 月現在)

項目	詳細状況
性別	女性:14 名
年齢	20 代 : 9 名 30 代 : 3 名 無回答:2 名
婚姻状況	未婚: 10 名

	既婚： 2名 離婚： 2名
日本滞在歴	1年未満： 1人 1-2年未満： 3人 2-3年未満： 3人 3-4年未満： 7人

出典：筆者が聞き取り調査を基に作成。

① 来日の目的、母国への送金及び日本語学習の状況

全員の基本状況を把握した上で、2021年の7月と10月に、JC社で技能実習生5名と生活指導員の日本人社員3名を対象に聞き取り調査を行った。調査に協力してくれた技能実習生の概要は次のとおりである。

表6：聞き取り調査を応じた技能実習生の概要（2021年10月現在）

協力者(仮名)	ジェンダー	日本滞在歴	在留資格	結婚状況
Hさん(27才)	女性	3年	特定技能	未婚
Cさん(26才)	女性	3年	日本人配偶者	既婚
Hさん(27才)	女性	3年	特定技能	未婚
Hさん(34才)	女性	3年	特定技能	離婚
Fさん(28才)	女性	3年	特定技能	離婚

出典：筆者が聞き取り調査を基に作成

聞き取り調査から、技能実習生の来日の主な理由は「お金」つまり高収入の獲得である。お金が必要な理由としては、自身の趣味や娯楽のためという声がある一方で、ほとんどの実習生たちが家族のためにお金が必要であると回答した。そのため、彼女たちはみな「残業をしたい」という。それはEK社及びSD社の技能実習生と類似している。

母国への送金について尋ねたところ、14人中9人が毎月5万円から7万円を送金している。彼女たちの手取りが月額半分以上に当たるということが分かった。現在の給与についての満足度に関する質問では、14人の内4人が「どちらかという満足していない」と回答した、コロナ禍で残業ができなくなり、技能実習生が「お金を稼ぎたいのに最近残業ができない。残業したい!」と話していた。2021年10月末になってようやく残業ができるようになった。

一方、日本語学習について、14名全員が独学で勉強している。「無料の日本語教室」などの日本語教室で勉強している実習生は、1人しかいなかった。このことから、技能実習生は日本語の勉強をするにあたり、ボランティアが開催する日本語教室に通うなどして、第三者機関で教わるという方法で日本語を勉強することができておらず、自力で勉強をしている。日本語学習の環境が恵まれているとはいえないが、日本語への学習意欲が総じて高い。Hさんは技能実習生期間が終了しても日本で働きたいため、日本人ともっと交流して日本語を上達したいと話していた。また、Cさんは日本人と結婚したことで、今後日本で暮らすことを考えてもっと日本語を上手になりたいと話した。日本語の勉強頻度における質問で「ほぼ毎日」と回答した技能実習生が6人いることが分かった。更に、「1週間に2、3回」と回答した技能実習生は3人で、合計すると9人もの技能実習生が日本語の勉強に積極的に取り組んでいるということがわかる。また、日本語レベルは、「N2」の実習生は1人、「N3」は2人、そして6人が「N4」であった。多くの技能実習生が日本語の勉強を独学でありながらも熱心に勉強しており、高いレベルを持つ技能実習生も存在していることが分かった。JC社は実習生一人一人のレベルや日本語学習意欲にそって勉強や資格試験受験の機会を提供していることが良い影響を与えたと考えられる。

②職場及び地域の日本人との交流

技能実習生に対して、2020年から現在まで仕事以外において事業所の日本人とどのくらい交流しているかという質問をしたところ、「1か月に数回程度」、「ほぼ毎日」と比較的日本人との交流が多いと回答した技能実習生は、14人中6人であった。この生活指導員の日本人従業員が普段から技能実習生と密な交流を行っていることが分かった。

また、実習生たちはコロナ以前には社員旅行などで遠出も楽しんでいた。社員旅行は、JC 事業所の親会社にあたる企業から実習生たちの日本文化体験のために毎年支給される補助金で、事業所が県内の観光地などに実習生たちを連れて行っていた。またスポーツ大会を開催したりしていた会社内の聞き取り調査の際に、その当時の写真を見せていただき、日本人従業員も技能実習生も一緒に楽しんでいる様子が印象的だった。

しかし、コロナ禍の影響でそのような行事ができない今、実習生にとって日本人との交流は社内の日本人に限られている。JC 社の周囲には民家もあまり見当たらず、技能実習生はアパートと事業所の往復では日本人との交流機会がない。しかし、実習生の中にはインターネットを利用して日本人と交流し、休日にその日本人と会って交流するなど、日本人との交流を強く望む実習生 H さんも存在した。そして、H さんは他の実習生に比べインタビュー時の受け答えもスムーズで日本語の会話スキルが高かった。

更に、技能実習生に休日について話を聞くと、SNS などを活用して知り合った日本人の友人と積極的に交流し、彼らから日本語を熱心に学んでおり、日本人の友人との交流を積極的に行っている技能実習生は日本語のスピーキング能力を磨いていた。よって、日本人との交流が多い技能実習生は日本語の勉強も積極的に行っており、日本人との交流が日本語学習のモチベーションの向上につながっているといえる。

③医療サービスの利用と会社のサポート

JC 事業所の技能実習生は雇用保険、健康保険、厚生年金保険に加入している。保険に加入する際にも、その保険について技能実習生本人が本社にいる通訳者の R さんから直接説明を受け、実習生が内容を理解してから加入している。任意だが JITCO 技能実習生総合保険に加入できるようにしており、この保険に加入していると医療費の自己負担分 3 割も戻ってくるので、できるだけ全員に加入させるようにしている。ここから、JC 事業所では技能実習生の負担が少なくなるように考え、工夫されていることが分かった。

聞き取り調査した 5 人の実習生は全員日本の病院を利用したことがあり、皮膚科などにかかる軽度な症状の場合は自転車に乗って 1 人で病院に行った

り、各々の判断で病院に行ったりするが、1人で行けない程度の怪我や病気の場合は生活指導員の車で連れて行ってもらう。また、ベトナムから常備薬として風邪薬を持ってきていたが、3年間日本で生活しているので全員、今ではなくなってしまっている。JC 事業所では、生活指導員はベトナム語を話せないが、本社にベトナム人通訳者の R さんがいるため、技能実習生が怪我や病気になったときは生活指導員か R さんに連絡して相談したり、診察を受けるときも言葉が分からないときは電話をして対応したりしてもらっている。そのため、技能実習生たちは病院に行く際も不安は特になかったという。

JC 事業所の技能実習生たちでも治療費は1回につき2000円から3000円かかったそうだが、JITCO 技能実習生総合保険に加入しているので、治療費に関してはすべて保険でカバーできるので助かっていると話していた。ただ、最近ではコロナウイルスの影響で病院に行くと感染するのではないかと不安を感じているようだ。JC 社としても、感染者が発生しないよう感染対策を徹底しており、毎日体調管理として体温や体調を記録し、外出をできるだけ控えるよう呼び掛けている。また新型コロナウイルスワクチン接種に際して、予約などが実習生にとって難しいこともあって、生活指導員たちが代わりに予約をし予防接種を受けさせた。

このように JC 社では SD 社と比較すると、技能実習生自身で判断して行動してもらうこともあるが、必要な時には生活指導員や通訳者の力を借りて医療機関を利用していることが分かった。

以上のように、JC 事業所は社内に4人の日本人従業員の生活指導員と本社にいる通訳者との連携で技能実習生たちを支えている事がわかった。

5. 技能実習生にとって企業のコミュニティハブ的な役割

以上、三つのタイプの技能実習生の受け入れ企業とそれぞれのサポート体制を見てきた。各タイプの企業は各々のサポート体制と特徴がみられた。EK 事業所のような小規模の事業所で働く技能実習生は雇用主である社長と事業所の従業員によって直接サポートしてもらっている。EK 事業所は従業員数の少ない小規模な事業所である。加えて3Kにあたる建築業であるため日本人には

敬遠されてしまい人手が足りない。そんな職場だからこそ、技能実習生を貴重な人材と考え、彼らに常に感謝すると同時に無料で住居を提供など彼らの暮らしを少しでもサポートし快適に暮らせるように心がけていることがわかる。また規模が小さく、個人経営であるため、技能実習生への対応も柔軟になっている。社長は技能実習生を地域と「隔離」するのではなく、地域住民の家で大工の仕事をさせたり、社長が住民の家で農作業に行く際に同行させたりして技能実習生が地域に溶け込むように工夫している。地方の農村地域で比較的閉鎖的だと思われがちだが、地元住民の社長が仲介して地域全体が技能実習生を受け入れている。実習生も地域の一員として順調な日本での暮らしを可能にした。

一方、SD社とJC事業所の場合では、EK事業所のように社長が自ら技能実習生を直接にサポートすることができない。SD社のサポート体制は、技能実習生と事業所のパイプ役となる仲介会社の通訳者4名が常に技能実習生を見守っていることである。このように言語面で技能実習生が困ったときに通訳として日本人従業員と技能実習生の間に入り説明を行うなどしてサポートしている。また体調面などで技能実習生が困った際には、技能実習生の相談窓口となり事業所と技能実習生の間を取り持つなど、技能実習生と事業所のパイプ役となっている。技能実習生は、来日前に日本語を学んでくるとはいえ、日本語が流ちょうに話せて堪能なわけではない。だからこそ、このタイプの事業所のように何かあった際に技能実習生がすぐ母国語で相談できる存在があることは、技能実習生にとって心強いと考える。このような言語面でのパイプ役の存在は、事業所の規模によっては常駐、常駐でないなどの差は出るかもしれないが、どちらであれ存在する方が望ましいだろう。

また、技能実習生のサポートをするパイプ役の日本人従業員が多いJC事業所の例もある。技能実習生の日本での生活をサポートする存在として、各事業所に最低1人いなければならないとされている生活指導員が、技能実習生14名に対し生活指導員は4名在籍しており、生活指導員1名につき3名から4名の技能実習生をサポートしていることになる。この生活指導員は、勤務時間に何か困ったことはないか技能実習生を気にかけるだけでなく、技能実習生が体調不良になった際は技能実習生を病院に連れて行き、問診の際や治療後の説明の際にも技能実習生と一緒に医師の話聞き、技能実習生が理解できていな

い際には医師の言葉をやさしい日本語に言い換えて説明するなど、重要な役割も担っている。さらに生活指導員が言語面で対応できない場合は本社にいる通訳者の助けが得られる。技能実習生にとって、生活指導員は困ったときなどに気軽に相談でき、日本での就労・生活にとってなくてはならない存在である。

更に、SD社とJC社のようなタイプの受け入れ企業では日本人従業員との交流の多さも魅力である。例えば、コロナ前の技能実習生を日本人従業員との社内旅行などの行事に、強制的にはないが参加を促していた。社内行事があることで、技能実習生は日々の息抜きとなるだけでなく、勤務時間にはなかなか日本人従業員と話す時間が無くても、行事の際にお互いのことを共有しより親交を深める機会になる。日本人従業員にとっても、行事で技能実習生のことを知ることで親しみを持つことができ、行事後会社での交流がよりスムーズになる効果が期待できると思われる。

しかし、問題点も残されている。SD社とJC社のように比較的企業の体制がしっかりしている分、技能実習生の日本人との交流も企業内で完結してしまっている傾向があり、地域との直接的なつながりが希薄である。事業所が休みの際に何か問題が発生し、事業所の日本人従業員が対応できないという状況に陥った際に、技能実習生が孤立してしまいがちである。地域とのつながりがあれば、技能実習生が地域の人に助けを求めることができ、技能実習生が孤立することなく問題に対処できる。地域とのつながりを作るために、事業所が技能実習生と一緒に持続的に地域地域行事に参加するなど地道な努力が必要である。それを通して、地域の方々も技能実習生たちもお互いを身近な存在であると認識できる機会を多く設けていく必要がある。

以上、本章の事例からもわかるように、技能実習生が来日して一番最初しかも一番多い関わりを持つ受け入れ企業は技能実習生が日本社会との関係性をもつ仲介役を果たしている。ホスト社会において「暫住者」である技能実習生たちを今後地域社会のメンバーとして受け入れていくには様々な課題を解決していかななくてはならないが、その第一歩として、受け入れ企業が技能実習生の「サポートプラットフォーム」を構築し、事例からみたように、企業がコミュニティハブ的な役割を果たし、技能実習生の直面する就労・生活の課題を解決していくことが大変重要である。受け入れ企業のコミュニティハブの役割を

しっかり果たし、その上地域社会との繋がりも築くことを通して、初めて日本社会にとって貴重な労働力人材を包摂し、技能実習生とホスト社会が互いに win-win の関係性の形成が可能になるであろう。

【参考文献】

国際人材協力機構（2020）「外国人技能実習生総合保険のご案内」、3-5。

http://www.k-kenshu.co.jp/pdf/jitco_02-20140701.pdf（2022年1月6日最終閲覧）。

出入国在留管理庁（2021）「主な国籍・地域別 特定産業分野別 特定技能1号在留外国人数」『特定技能1号在留外国人数（令和3年9月末現在）概要版』。
[001357709.pdf \(moj.go.jp\)](http://www.moj.go.jp/001357709.pdf)（2022年3月15日最終閲覧）

蕭閔偉・北山玲奈・水内俊雄（2021）「在日外国人による医療サービス利用の実態と課題—株式会社 YOLO JAPAN によるアンケート調査の分析から」陸麗君・蕭閔偉・水内俊雄編『大都市における人口構造の変化と空間の変容』URP「先端的都市研究」シリーズ 28 大阪市立大学都市研究プラザ、41-56。

藤井恵・松本雄二・軽森雄三（2020）『すっきりわかる！技能実習と特定技能の外国人受け入れ・労務・トラブル対応』税務研究会出版局。

法務省（2021）「R2.12末在留統計資料 第2-1図」

<https://www.moj.go.jp/isa/content/001344904.pdf>（2022年3月15日最終閲覧）。

労働新聞社（2019）『まる分かり 2019年施行入管法～特定技能資格の創設～』労働新聞社。