

外国人労働者の就労・キャリア支援に関する考察

長尾 晴香

Viva おかざき！！ 代表

1. はじめに

筆者が活動する愛知県岡崎市は、総人口約 39 万人の中核市である。自動車産業で有名な豊田市に隣接し、岡崎市も自動車関連を中心とする製造業をおもな産業としている。その影響もあり、1990 年に改正入管法が施行されたあとは、愛知県の他の都市と同じように日系ブラジル人住民が増加し、現在は外国人住民 11,383 人(2018 年 10 月 1 日時点)となり、総人口に対する外国人比率は 2.9%となっている。岡崎市も一時は、外国人集住都市会議¹の会員都市となったほど、日系ブラジル人の集住が顕著であった。

筆者自身は、岡崎市の出身ではないが、就職を機に岡崎市に転居し、国際交流活動を始めた。その中で、日系ブラジル人をはじめとする外国人住民の課題に気付き、2010 年に Viva おかざき！！を市民活動団体として立ち上げ、国際交流活動、地域住民への理解促進活動、防災セミナー、日本語教室の実施等を行ってきた。こうした活動の中で、特に強い問題意識として感じているのは、外国人労働者の就労・キャリア支援の課題である。本稿では、筆者が持つ、外国人労働者の就労・キャリア支援に関わる課題意識を整理するとともに、これまでに行った実践を記述することとする。

2. 本実践の背景

筆者がこれまで Viva おかざき！！の活動の中で出会ってきた外国人は、日系ブラジル人、技能実習生としてやってきた東南アジア出身者、日本人の配偶者としてやってきた中国人など多岐にわたる。しかし、その中で最も課題として感じたのは、日系ブラジル人が派遣社員として労働する姿を目の当たりにしたときである。彼らは、日本にルーツを持つという理由で、「定住者」や「永住者」など身分による在留資格を取得し、労働に対する制限なく日本で就労している。しかしながら、その雇用形態は、派遣社員やパートが中心で、正社員はほとんどいない。愛知労働局のデータ²によれば、2017 年 10 月時点で愛知県全体で製造業に従事する外国人労働者は 46.3%だが、岡崎市を含む西三河地区では 67%と非常に高い割合になっている。また 2015 年 10 月末のデータ³だが、外国人労働者のうち派遣・請負労働

者の割合は、愛知県全体で 32.1%、西三河地域では 41.8%となっており、日本人の派遣社員の割合が 2～3%と考えると 10 倍以上の差がある。

こうした背景から、2008 年のリーマンショックでは外国人に大きな影響が出て、その多くが派遣契約を継続できず、路頭に迷い、帰国に追いやられたことが当時盛んに報道された。その後、景気回復により、2009 年には 0.55 倍にまで落ち込んだ有効求人倍率は、2018 年 8 月時点で 1.98 倍まで向上したが、外国人労働者の雇用形態はさほど変わっていないように感じる。むしろ、有効求人倍率が高くなるにつれ、派遣やアルバイトの賃金も上がり、リーマンショック後に外国人の間でも派遣や非正規雇用への不安感があったものが、薄れていっている感覚がある。事実、前述した通り依然として、リーマンショック後の悲惨な経験の後も、外国人労働者の多くが派遣・請負業に従事している。そういったことから、外国人労働者への問題意識が 2016 年ごろから強くなりはじめ、改善のための準備を少しずつ進めてきた。

現状を生んでいる背景として、企業が外国人雇用にハードルを感じているのではないか、また外国人の働く意識に問題があるのでないかと考えた。日本企業の立場から考えると、派遣社員は景気によって調節が簡単で、社員として社会保険などを払う必要がない。そして、派遣会社が日本語や日本の生活に不慣れな外国人のサポートをしてくれるケースが多く、派遣会社を通さずに外国人を雇用することは負担だと考えるのではないかと思う。一方で、外国人の働く意識にも課題があるように思った。というのも、派遣社員の方が一見すると手取りでもらえる給料が高く、正社員になるメリットがないという外国人の意見を聞いたこともあり、外国人が日本社会での働き方に偏った思い込みや、知識不足があるのではないかと感じることもあったからだ。つまり、日本企業も外国人を派遣労働以外で雇用することに抵抗を感じている上、外国人労働者も積極的に働き方を見直してこなかったことが原因で、外国人労働者が不安定な環境に置かれたままなのではないかと考えた。

3. 方法

筆者の周囲には前述したような状況があるものの一部の外国人や外国人雇用企業についての情報に過ぎず、さらに実態を調査する必要性を感じた。そこで、実際に外国人雇用企業、外国人労働者を対象にヒアリングを行い、外国人就労者の就労環境についての実態を明らかにしたいと考えた。これまで少しずつヒアリングを行ってきたが、ここではそのヒアリングについて実施の過程や結果を記述する。

4. ヒアリング内容について

2017年3月から8月に愛知県内で外国人を直接雇用（正社員、契約、パートを含む）している企業9社に直接訪問して、聞き取り調査を行うことができた。ほとんどの企業が直接雇用と派遣が混在する形態であったので、なぜ派遣ではなく直接雇用をすることにしたのか経緯を伺った。規模としては、従業員5名から200名の中小企業で、職種は限定しなかったが全て製造業であった。外国人を雇用した経緯や外国人を雇用する上で工夫している点、現在感じている課題について聞き、日本企業が外国人を採用・雇用する際の課題や、その対応方法についてヒントを得たいと考えた。

表1. ヒアリングを実施した企業の概要

調査対象地域	愛知県内
調査対象	正社員、契約、パートを含む直接雇用（派遣、技能実習生以外）の形態で、外国人従業員がいる企業
職種	製造業
規模	従業員5名から200名の中小企業
調査方法	聞き取り調査、録音して内容を分析
調査企業数	9社

また、2017年11月から2018年10月外国人10名に聞き取り調査を行った。仕事を選ぶ基準、職場での日本語の使用頻度や満足感などを中心に1人30分～1時間程度かけて話を聞いた。国籍としては、ブラジル、中国、ペルーの3か国である。

表2. ヒアリングを実施した外国人の概要

国籍	ブラジル、中国、ペルー
性別	男性8名、女性2名
在留資格	永住者、定住者、日本人の配偶者

年齢	20代1名、30代3名、40代6名
日本の滞在期間	2年～14年
日本語能力試験	なし3名、N5級1名、N3級2名、N2級2名、N1級2名

（1）外国人雇用企業

まず筆者は、外国人を雇用している企業の実態を知る必要があると考え、企業に聞き取り調査を行いたいと考えた。企業とのネットワークがなかった為、知人の紹介で日本人の学生やフリーターのキャリアカウンセリングや就職支援をしているA社のI社長に相談をした。そこで、愛知中小企業家同友会を紹介いただき、事務局に趣旨を説明した上で、聞き取り調査に協力してもらえる企業を募った。それと同時に、筆者は2016年に岡崎商工会議所の「外国人雇用管理研修会」で講師をした繋がりがあったことから、岡崎商工会議所にも協力を依頼し、愛知県内の9社にヒアリングを行うことができた。

外国人を直接雇用するようになった理由として、どの企業も挙げたのが人材不足の深刻化だった。募集をかけても日本人が集まらず、やっと採用できても日本人の若者はすぐ辞めてしまうという。そういった状況の中で、海外進出を見越して外国人社員を採用することに戦略的に決めた企業もあれば、特に外国人を採用したかった訳ではないが、外国人から応募があり、日本語も問題なかったため採用したという企業もあった。興味深かったのは、派遣社員から直接雇用へ切り替えているケースは少なく、今回ヒアリングした9社の内では2社だけだった。その2社が直接雇用へ切り替えた理由は、日本語も堪能で、現場のリーダーとして活躍している優秀な人材だったことや、家庭があり持ち家を購入するなど定住することが見えたことが決め手になったという。企業が外国人を戦力として採用しようとする傾向は出てきている一方で、派遣契約から直接雇用には切り替わりにくい状況が見えてきた。原因としては、派遣社員の多くは、日本語や高いスキルを必要としない仕事内容を担当していることが多く、長年働いていてもスキルアップにつながらないことが予想される。また派遣社員と受け入れ企業とのコミュニケーションが不足している、又は十分に取れないことで、個人の能力を評価してもらいにくい環境にあるのではないかと思った。

表3. 工夫している点、意識している点

要素	エピソード
存在の肯定	現場に行った時には必ず声をかける
	年に2回は個別面談を行う
	将来どうしたいのか本人の意向を聞く
日本人従業員と同等に扱う	日本人向けに行っている研修に外国人にも参加をしてもらうように声をかけている
	現場のリーダーとして、日本人にも指導を行う
活躍の場をつくる	海外の工場とのやり取りを担当
	資格取得ができるようにサポート
企業への所属意識を高める	社内行事や社員旅行に参加をしてもらい交友を深める
	改善提案を毎年出して、職場をより良くする意識をつくる
	会社の理念やビジョンも共有できるように翻訳
責任ある仕事態度の育成	安全教育、品質管理の講座も受講し、なぜ大切なのかを理解してもらう
	月間スローガンも外国人に説明し、一緒に達成できるように取り組む
文化の違いを受け入れる	家族都合で休むことがあると、同じ職場の社員も理解する
	通訳をしている社員から、誤解を与えない伝え方のアドバイスを受け、コミュニケーションを取る

次に、外国人従業員との関係構築の中でどのような工夫をしているかを見ていきたい。ヒアリングで出てきたエピソードの中から、要素ごとにまとめたものが表3である。

聞き取りの結果、必要に応じて通訳や翻訳を介することがあるものの、外国人従業員とのコミュニケーションを積極的に取り、意識を共有する工夫をしている企業が多いことが分かった。職場によっては必ずしも日本語を必要としないケースもあったが、ことばを越えた「信頼関係」を構築していくことが外国人雇用の上では重要だと回答する企業が多かった。

つまり、実際に外国人を雇用している企業は、「ことば」の問題よりも、企業の「文化」や個々の持つ「文化」について理解を深め、お互いが安心して働ける環境づくりに力を入れていることが分かった。

企業が感じる課題として出たのは、採用・マッチングの支援機関がないことや外国人が多言語で受けられる試験や研修が少ないことが挙げられた。中小企業の多くは採用基準が明文化されていないケースがほとんどで、外国人の日本語能力やその他のスキルをどう判断したらいいのか困るという声があった。また、通常業務では日本語能力に問題がなくても、資格や研修を受けるとなると問題が出てくるという話もあった。この問題は、企業が社内の教育や管理職の育成での課題になるだけでなく、外国人自身がスキルアップをしたくても難しいという状況をつくっているのではないかと感じた。

（2）外国人労働者

外国人労働者の声を聞くため、これまで当団体の日本語教室の学習者など繋がりのある外国人や、その友人等にヒアリングの協力を依頼した。10名に話を聞いたが、その中で印象に残った2人について紹介したい。

A氏は日系ブラジル人の30代前半の男性で、12年前に来日してからブラジルに1度も帰っていない。永住ビザを取得し、今後も日本にずっと住むつもりだという。ブラジルでは現地の学校に通いながら、小学2年生から中学2年生くらいまでは親に言われて週3日は近所の日本語学校にも通って日本語を勉強していたという。それでも、来日直後は分からないことばかりだったそうだ。友人の誘いで地域の日本語教室に通いはじめ、そこから自分でも勉強をするようになり、日本語能力試験のN2に合格するまでになった。筆者と話す時にも、流暢な日本語で、彼なりにじっくり考えながら質問に答えてくれた。

来日してから11年間、同じ派遣会社に在籍して製造業の工場でライン作業をしてきたが、現場作業に嫌気がさしたという。工場では夏場は暑く、冬場は寒い上、重い荷物を運ばなければならない。当日の15時くらいに残業できるか聞かれ、断れば「早めに言ってほしい」などと文句を言われるような扱いも嫌だったという。ただ、何より許せなかったのは、日本語ができることでラインのリーダーになり、派遣会社と派遣先の会社とのやり取りの裏側を見たことだったという。日本語が分からない外国人には都合が悪いことは伝えず、問題が起きても面倒だからと必要な報告をしないなどの様子を見て、「ここには入れない」と11年在籍した派遣会社を辞めることにしたそうだ。そんな彼が選んだ転職先は、日本語が使いたいという理由で日本の派遣会社への登録を経て、物流管理の仕事だった。聞き取り調査を行ったのが転職から2～3ヶ月後だったが、職場にはA氏の他にブラジル人はおらず、フィ

リピン人はいるが日本人がほとんどの職場で、楽しくやっているということだった。外国人の派遣会社と比べて、日本人の派遣会社のサポートは少ないというが、日本人の同僚と日本語を話しながら働ける環境に本人は満足そうであった。

ここで私が最も驚いたことは、N2 を取得してもなお、A 氏が就職活動をするにあたって派遣会社以外の選択肢を持ち得なかったことだ。「日本語が使いたい」という理由であれば、派遣社員にこだわる必要はないし、彼の年齢と日本語能力なら正社員などにも十分チャレンジできたと感じた。ただ、聞き取りを行う中で A 氏以外にも「ライン作業はずっとやってきたから、できる自信がある。他の仕事は、どこまでできるか自信がない」「日本語が通じるか不安」という声が多かった。A 氏のように「ことば」の問題をクリアできている外国人でも、情報不足やロールモデルが不在であることでイメージができず、派遣労働以外の選択肢が浮かびにくい状態を作っているのではないかと感じた。つまり、外国人の就職先の選択肢を狭めているのは、必ずしも「ことば」の課題だけではなく、日本の企業について知識や情報の不足、就職後のサポートがないことへの不安感など様々な要因が考えられる。

もう 1 人、日系ペルー人の 40 代後半の男性のエピソードを紹介したい。B 氏は、日本語の流暢性は高いが語彙が少なく、決して日本語能力が高いとは言えないものの、ハローワークを通じて介護施設に転職をした。日本に来てから長年、他の日系人と同様に派遣会社を通じてライン作業を行っていたが、年齢が上がるにつれて身体的につらくなったことと、現場の日本人従業員の乱暴な言葉遣いなど「外国人の自分を大切に考えてくれていない」と不満を感じて転職を決めたそうだ。介護という職種を選んだのは、幼い頃に祖母の手伝いをして感謝されて嬉しかった経験からだという。B 氏の働く介護施設は、他に外国人はおらず、B 氏が初めての外国人従業員として採用された。介護現場ではむずかしい専門用語も多く苦勞することもあるようだが、ノートに専門用語の意味を書き留めるなど、日々勉強をして何とか対応をしているようだった。最も困っているのが、日本語で日報など記録を書くことだが、「一人で日本語の文章を書くことはむずかしい」とはっきり伝え、分量が少なくてもいいと了承をもらったり、同僚からサポートを得ているという。また、高齢者の方言が分からないこともあるというが、「何と言いましたか？と聞けば教えてくれるので大丈夫です」とあっさりと答えてくれた。また、職場で何かおかしいと感じることがあった場合には、「最初は職場の様子を見ていたけど、おかしいと思う事ははっきり言います」と我慢せずに自分の意見を伝えているとのことであった。

B 氏のエピソードで非常に興味深いと思ったのは、決して日本語能力は高くないが、職場の「文化」と自分の「文化」を上手に折り合い、日本人と交渉をして、自分が働く上で必要な環境を作り出している点である。B 氏の性格や、年齢的に人生経験からコミュニケーション力や交渉力が身に付いたことが予想されるが、日本語能力はある一定程度あれば、それ以外の部分で補うことは可能なのではないかと考えられる。

また、介護業界の人手不足という現状も大きく影響しているようだ。B氏の働く介護施設は、B氏が転職をした1年前には外国人従業員がゼロだったものの、将来的に地元の日本語学校と提携をして、外国人人材を受け入れるという話も出てきた。2019年1月にB氏から「日本語学校で勉強した人が働きに來ます。なので、私が英語とスペイン語でマニュアルをつくるように言われました」という話があり、会社として外国人従業員の受入れを考えなければならない局面に來ていることが予想される。介護業界だけでなく、人手不足が深刻な業界では、企業自体が外国人従業員の受入れに向けて、これまでの職場の環境を見直し、柔軟に対応していかなければいけないという意識を持ちはじめているのかもしれないと感じた。

5. 外国人労働者の支援

ヒアリングから見えてきた結果を踏まえ、既存の外国人労働者に対する支援にどのような課題があるのかを整理することにした。

（1）厚生労働省の取組

公的な支援としては、厚生労働省が外国人雇用対策として取組を行っている。外国人が集住している地域を中心とするハローワークに、外国人求職者の専門の相談員や通訳（スペイン語、ポルトガル語、中国語、英語等）を配置したり、東京・名古屋・大阪の3箇所「外国人雇用サービスセンター」を開設するなど、外国人の職業相談・職業紹介のサポートをしている。岐阜県の労働局1カ所と、静岡県労働局3カ所には、生活全般に対応できる相談窓口として「外国人出張行政相談所」を設置している。

また、一般財団法人日本国際協力センター（JICE）が厚生労働省の委託を受け、就労の制限のない在留資格者を対象に「外国人就労・定着支援研修」を行っている。日本語も含めた職場でのコミュニケーション、日本の労働法令、雇用慣行等の基本的知識、履歴書の作成等の知識を習得する内容を行っているようだ。以上の支援をまとめたものが表3である。

課題としては、実施されている地域が限定的であり、外国人が集住していない地域では支援を受けることが難しい状況にあるということだ。内容については、就労についての相談や、働く上での最低限の日本語や知識を学ぶ機会は作られているものの、企業とのマッチングや、就職後のサポートまではカバーできていない点があげられる。

表 4. 厚生労働省の外国人労働者向けの取組

取組	支援内容	箇所数
ハローワークの通訳配置	職業相談・職業紹介	31 都道府県 125 カ所
外国人雇用サービスセンター	職業相談・職業紹介	3 カ所
外国人出張行政相談所	生活全般の相談	4 カ所
外国人就労・定着支援研修	日本語能力の向上と基礎知識	17 都府県

（2）地方自治体での取組事例

そんな中、最近では人材不足の影響で、自治体が地方創生として外国人労働者と企業とのマッチング事業などを行っている例も見られるようになってきた。

例えば豊橋市では、2016 年から日本語研修・ビジネスマナー研修を修了した定住外国人と事業者をマッチングする「定住外国人等就労支援事業」を行っている。試用雇用の後、正規雇用等による就労の安定化を支援することを目的として、定住外国人を採用しようとする企業に最大3カ月分の最低賃金を補助している。この事業は、NPO法人ABT豊橋ブラジル協会が受託して、日本語研修・ビジネスマナー研修を実施しているが、就職後のサポートは行っていないという。

静岡県でも、2016 年から就労制限のない在留資格者を対象に、就業と職場定着を支援する「静岡型定住外国人就業・定着システム構築事業」を行っている。静岡県国際交流協会が委託を受け、企業と外国人のマッチングや、就業前の教育訓練、試用期間にアドバイザー派遣などを行っている。

6. 支援のあり方

既存の取組を見ながら、全体的な傾向として、外国人に日本語や日本の文化を学んでもらい、企業とマッチングできるようにする支援に重点が置かれていて、外国人労働者のキャリア支援という視点が欠けているように感じた。というのも、豊かな人生を送るための仕事であって、仕事をするための人生ではないはずである。そんな違和感を持つ中で、NPO や企業のコンサルティングを行う S 氏にどう状況を整理するべきか相談し、他分野ではあるが先

行事例として、福祉分野での就労支援のあり方が参考になるのではとないかとアドバイスをもらった。

調べてみると、障害者の就業ということは、戦後頃は、厚生行政における「福祉的就労」と、労働行政における「雇用就業」とに分けられがちだったという。そういった縦割りの支援ではなく、障害者に向き合う支援が求められる中、1997年頃に障害者雇用促進法の改正によって、併設施設や提携施設で基礎訓練を実施する「あっせん型雇用支援センター」が制度化された。2001年には21カ所ができ、そのうち18カ所で「障害者就業・生活支援の拠点づくりの試行的事業（モデル事業）」が実施され、就業支援担当職員と、生活支援ワーカーの配置が可能になったそうだ。關（2016）によると、「通勤寮などの宿泊施設に用語学校在校生を受入れて生活指導を行ったり、地域の関連機関や企業などと密接なネットワーク連携を促す「運営協議会」を構築した」と財団法人日本障害者リハビリテーション協会の月刊誌⁵で当時の様子を語っている。こうした経緯を経て2002年5月に誕生したのが「障害者就業・生活支援センター」であるという。2018年4月時点で全国に334カ所あり、厚生労働省は趣旨を「雇用、保健、福祉、教育等の地域の関係機関との連携の下、障害者の身近な地域において就業面及び生活面におかえる一体的な支援を行う」としている。

まさに、外国人労働者への既存の支援は、「就業」という面にのみ着目し、「生活支援」が抜け落ちていることが分かる。また、「保健、福祉、教育等」の観点もなく、地域の関係機関の連携もできていないのが現状で、NPOや国際交流協会が単独で企業とのマッチングのみを行うことに限界があることは言うまでもない。

（1）外国人の就労支援における課題

では外国人の就労支援での課題は何なのか、①ことば、②文化、③スキル、④環境、⑤生活、の5つの視点から整理してみることにした。

「ことば」は、挨拶、日常会話から専門用語まで、幅広く考える必要がある。日本人の新入社員も専門用語などが分からなくても大きな問題にならないのは、研修や先輩から教わる機会が用意されていたり、分からないことを聞いても許される環境があるからである。最低限のコミュニケーションが取れる日本語能力は必要だが、日本人側も使用する日本語を工夫したり、外国人が分かりにくい「ことば」とは何かを理解してフォローする機会や環境を整備していくことも考える必要があるのである。

次に「文化」は、日本社会での常識やルールだけでなく、企業文化など個々やグループが持っている「文化」も考える必要がある。日本人だからといって全てを共有しているわけで

はなく、それぞれの特有の文化に適応していく必要がある。日本人でも、属するグループの文化と違う行動を取ると上手くいかない。新入社員が話の通し方が分からず、職場で上手く仕事が進まないというのは、まさに「文化」の課題だ。外国人にとっては、日本人が当たり前と思う文化を当たり前にならなかつたり、文化的な距離が遠い程、理解ができないことが多く苦勞することは予想される。

「スキル」は、業務を行うスキルであるが、日本での同業種での経験の有無によりスキルがあると評価されることはあるが、母国での学歴やキャリアは評価されないケースが多い。母国では、医者や弁護士をしていた専門性のある人も、日本語が分からないからライン作業をしているというのが現状である。「ことば」の壁も大きいですが、そもそも外国人のスキルや経験を活かす仕組みがないことが大きな問題である。

「環境」は、勤務時間や人間関係を含めて、その人にとって働きやすい環境であるかどうかということである。外国人は母国に帰るために1ヶ月以上休みを希望する場合もあるが、そういったことを許容できるのかなど、職場の理解も含めて考える必要がある。

そして最後に「生活」だが、前述したように、障害者の就労支援の現場では、当事者の「生活」をどう整えていくかが、就労において重要な課題として認識されている。外国人にとっては「ことば」の問題もあるのが、毎日のゴミ分別や近所づきあい、市役所での手続きや病院など日本の仕組みを理解して利用していくことにハードルがある。派遣会社を通して働く外国人が多いのは、「生活」のサポートを手厚くしていることも1つの理由ではないかと考えられる。外国人のヒアリングでも、「派遣会社は家族まるごと見てくれるから、甘えてしまう外国人が多い」というコメントもあった。縁もゆかりもない土地で周りに相談できる相手がない場合も多く、相談できる相手がいたとしても同国出身者のみで、日本社会とのつながりが弱いために適切な情報や支援先にアクセスしづらいケースも少なくない。就労支援において日常の基礎となる「生活」を安定させることは非常に重要なことである。

以上のことから、外国人の就労支援を考える上で、「ことば」の課題ばかりに注目しがちであるが、さまざまな視点から外国人の就労支援の課題を捉え、対応していくことが必要なのである。

（2）「生涯にわたるキャリアガイダンス（lifelong guidance）」という視点

欧州では、「キャリアガイダンス（Career Guidance）」という用語に個別のキャリア支援（キャリアカウンセリング、キャリアコンサルティング等）を含めて語る事が多いそうだ。日本では、キャリアガイダンスとは、学校内で行われるような「就職ガイダンス」を指すこ

とが多いが、深町（2016）によれば「キャリアの進み方や意思決定の仕方、職業情報や自己理解に関する信頼できる情報を人々に提供し、将来の方向性や選択肢を自律的に自覚し見出しってもらうための一連の諸活動を示す広い概念」がキャリアガイダンスだと述べている。また、学生や若者の就職という特定の時期にキャリアガイダンスを行うだけではなく、人生の様々な時期においてガイダンスを受けるという「生涯にわたるキャリアガイダンス（lifelong guidance）」という考え方のもと、さまざまな年齢層の移民に対しても欧州ではキャリアガイダンスが行われる施策が進んでいるという。CEDEFOP（2014）から引用して「教育・訓練・雇用に関する様々な情報や選択肢がバランス良く、あらゆる国民へ明確に提示されている状態が保証されていることが望ましい」として、それは「移住先の国での仕事を見つけやすくするだけでなく、社会的統合にも寄与するため有効である」と深町も説明している。

しかし、日本では外国人労働者に対するキャリアガイダンスの機会はほぼなく、気軽に相談したり、情報を得ることができないのが現状である。単に企業に就職することをゴールにしたマッチング支援ではなく、広い視点で外国人労働者のキャリア形成を支えるコーディネーター的な関わり方が必要なのではないかと思う。

7. おわりに

筆者は、これまで市民活動という立場で、外国人の生活のサポートをしてきた。しかし、適切な就労・キャリア支援が行われていない現状では、外国人が自分の人生を考え、日本で働き・暮らすことはむずかしいと感じる。「ことば」や「文化」を日本企業が求める形に合わせていく支援中心では、採用面接で通るその場しのぎの応募書類をつくったり、面接の場面に必要になる言葉だけを丸暗記することになってしまい、本人への本質的な支援にはならない。1人1人の「生活」や「人生」を見据え、就労・キャリア形成を支援するコーディネーターが必要である。特に、2019年4月に改正入管法が施行となり、今後ますます外国人労働者を増やそうとしている今こそ、外国人の就労・キャリア形成の支援のあり方を考え直さなければならないと強く感じる。

そういう思いから、2019年2月に「株式会社 link design lab」を設立し、市民活動では十分にできなかった外国人の就労・キャリア支援事業を展開していこうと考えている。まずは、外国人が派遣以外で働く選択肢を増やせるように、企業と外国人のマッチング支援を行いながら、外国人を単なる労働力ではなく、社員として大切にす企業を見つけていきたい。そして、外国人が「人生」も大切にしたい働き方ができるようにサポートしながら、後輩になる外国人を支えるような人材の育成につなげていきたい。今後は、そういった実践を進め、外国人の就労・キャリア形成を支えるコーディネーターとして必要なことを具体的にでき

るように検証し、「生涯にわたるキャリアガイダンス」を全国で提供できる仕組みを整備していきたい。

参考文献

厚生労働省 外国人雇用対策<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/gaikokujin/index.html>2018年3月10日検索

一般社団法人 日本国際協力センター, <http://sv2.jice.org/tabunka_kenshu/tabunka_gaiyo.htm>2019年3月15日検索

豊橋市 定住外国人等就労支援事業<<http://www.city.toyohashi.lg.jp/31739.htm>>2019年3月15日検索

静岡県 静岡型定住外国人就業・定着システム構築事業<<http://www.pref.shizuoka.jp/sangyou/sa-210/gaikoku.html>>2019年3月15日検索

独立行政法人労働政策研究・研修機構 資料シリーズNo.170 (2016) 「キャリア形成支援の国際的な理論動向の紹介－IAEVG 国際キャリア教育学会日本大会基調講演及びアジアシンポジウムより」, p5-27

CEDEFOP (2014). Career guidance in unstable times: linking economic, social and individual benefits, CEDEFOP Briefing Note 2014 December.

¹ 日本国内でニューカマーと呼ばれる南米日系人を中心とする外国人が多く住む地方自治体が集まり、地域の課題を議論している組織。静岡県浜松市の呼びかけで、2001年に設立。

² 愛知労働局 (2017) 「【別表3】地域別（名古屋・尾張・西三河・東三河）の状況」参照
<https://jsite.mhlw.go.jp/aichi-roudoukyoku/var/rev0/0119/7081/201812694516.pdf>

(2018年9月3日検索)

³ 愛知労働局（2015）「地域別外国人雇用事業所数及び外国人労働者数」参照。
<https://jsite.mhlw.go.jp/aichiroudoukyoku/var/rev0/0109/6374/2014127142622.pdf>

（2018年9月3日検索）

⁴ 厚生労働省（2018）『「外国人雇用状況」の届出状況まとめ』参照。

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_03337.html（2019年4月29日検索）

⁵ 關宏之（2016）「「障害者就業・生活支援センター」が始まったころ」, 『ノーマライゼーション 障害者の福祉』2016年1月号, 財団法人日本障害者リハビリテーション協会を参照