

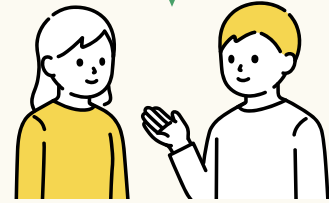
外国人材との
共生をめざす
創造的対話のススメ

～持続可能な地域と職場づくりに向けて～



一般財団法人 CSOネットワーク
CSO Network Japan

なぜ「対話」なの？



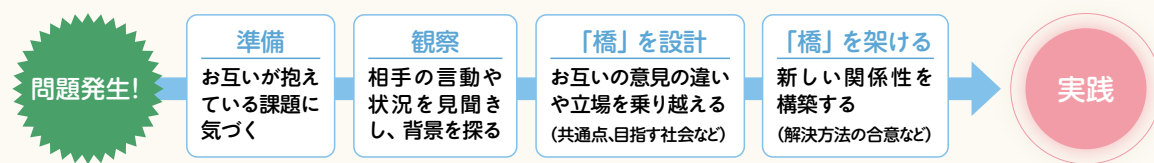
今、外国人材の周りでさまざまな問題が起こっています。外国人材をめぐる問題を解決していくためには、外国人自身やその周りの方々が、それぞれの事情や背景を慮りつつ「対話」を進めることが重要と私たちは考えています。

「対話」とは何でしょう？それは議論や相談とはどう違うのでしょうか？

私たちは問題を改善していくための「対話」について、相手の意見の背後にある立場や文化や思いを理解しあい、互いの意見を超えて解決策に向けてコミュニケーションしていくイメージから「創造的対話」と名付けてみました。そして、そのプロセスを以下のように想定しています。

私たちもまだ「対話」について考え始めたばかりですが、この「創造的対話」が、外国人材をめぐるさまざまな問題を解決に向かわせ、日本人と外国人材が共に暮らすより良い共生社会に繋がってくれることを願っています。

対話プロセス



宇田川元一 (2019) 『他者と働くー「わかりあえなさ」から始める組織論』ニューズピックス、マルクス・ガブリエル (2022) 『わかりあえない他者を生きる』PHP研究所など「対話」に関する文献を参考にCSOネットワーク作成

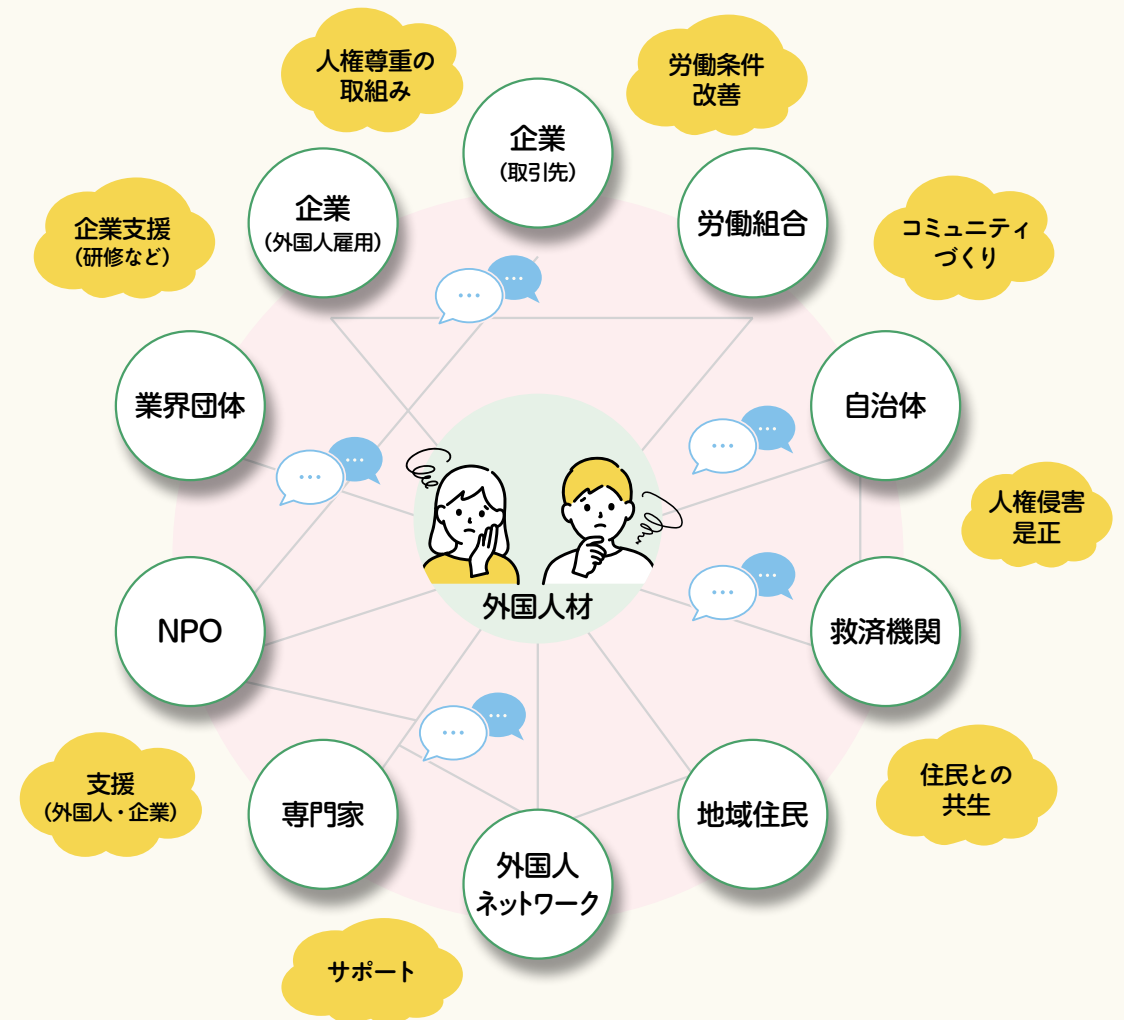
目次

- 1 外国人材に関わる人々による外国人材を中心に置いた「対話」を
- 2 それぞれの立場や場面から考える「対話」
- 4 こんなケースもあります「創造的対話」のための手法いろいろ
- 5 外国人材との共生社会を目指して「創造的対話」を進めるための原則とは

外国人材に関わる人々による外国人材を中心に置いた「対話」を

外国人材をめぐる問題には、それを取り巻く実に多くのさまざまな関係者が関わっています。下記の図は、外国人材を取り巻く関係者のイメージですが、それぞれに取り扱う問題や関わり方、できることなどが異なっています。一方で、外国人材の暮らしの中では、さまざまな問題は繋がっており、置かれている立場や背景が共通していることを理解する必要があると思われます。

現在は、労働・人権、保健衛生、教育、地域参加等々、別々に扱われることの多い外国人材をめぐる問題を、外国人材を中心に置き、その理解の上に立った「創造的対話」が期待されています。



それぞれの立場や 場面から考える「対話」

外国人材の労働をめぐる問題を改善していくためには、多様な立場の方々が、さまざまな場面で、それぞれの事情や背景の理解に努めながら進める「創造的対話」が重要になると考えます。

真っ先に浮かぶ場面としては、外国人材とその働く職場の雇用主や職場の方々との「対話」ですが、言葉の問題や、時間や余裕のない中でコミュニケーションになりがちなことから、「創造的対話」を組入れることは簡単なことではないでしょう。

また、外国人材をめぐる問題は労働の現場に限られるものだけでなく、サプライチェーンのさまざまな場面にも存在します。そのような間接的に外国人材を取り巻く場においても「創造的対話」に取り組むことにより、外国人材のみならず、雇用企業や地域にとっても良い影響が出てくることが期待できると考えます。

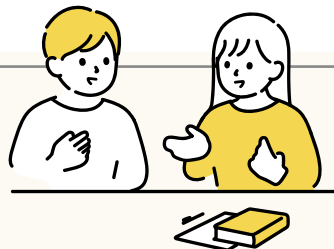
ここでは、「創造的対話」の要素を組込むことで、より良い結果を得られる可能性が考えられる3つのケースをご紹介します。

Case 1

【外国人材と受入企業】 残業させてほしいとの訴えにどう対応？

地方の工場で勤務する外国人材の中には、残業を増やしてほしいと切実に語る人も多い。

背景には、日本に来るまでに背負った借金を返済するため、故郷で暮らす家族への仕送りの額を増やすため、物価の高騰に対応するためなどさまざまな理由がある。



「創造的対話」のためのポイント

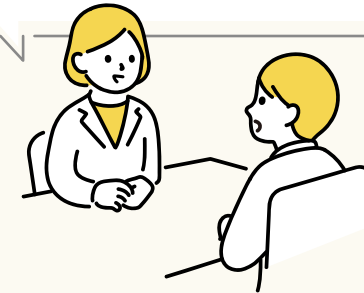
- 外国人材の実状を丁寧に聴く
- 現在できること、将来できることなどを外国人材に寄り添って対応する
- キャリア形成など将来像が描けるようにする
- 法律やガイドラインを尊重しながら問題の改善に取り組むことも理解してもらう

Case 2

【外国人材の受入企業と取引先】 実習生を雇用しているだけで取引停止？

ある地方の企業の担当者は、ここ数年の技能実習制度への風あたりの強さを語る。

取引先企業による監査では、技能実習生を雇っている時点で取引を取りやめるといった例も出ており、外国人材に対して適正な労働条件・労働環境を整備してきた経営者の中からは、こうした実態に対する不満の声も聞かれる。



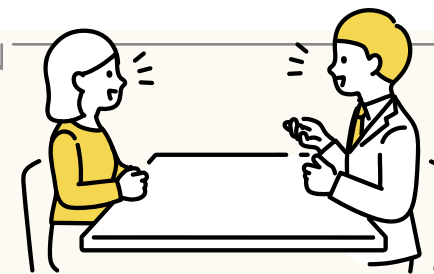
「創造的対話」のためのポイント

- 取引の開始・継続の際に対話の申し出をする
- 外国人材の問題について、法令遵守その他労働環境改善の取組みをまとめた文書を用意する
- 中立的な第三者に対話の仲介をお願いする

Case 3

【外国人材の受入れ企業と労働環境改善のための専門家】 原則論を説かれても改善に繋がらない？

企業の実態はさまざまであり、外国人材の労働環境改善のためのガイドラインやチェックリストを全部そのまま適用することは難しい。現実的な改善指導でないと、逆に対策の遅れを招いたり隠蔽を生じさせかねない。



「創造的対話」のためのポイント

- 実態に即して動くために何をすべきかを念頭に置く
- 問題解決のために課題について、丁寧に話し合う
- 外国人材の生の声を聴く
- 労働環境改善のためのロードマップを作り、ステップを踏んで納得しながら取り組む

こんなケースもあります

従業員の満足や不満を知る

- 従業員アンケートの実施
- 定期的に対話の機会を設ける

仕事のルール

- 理由や背景をわかりやすく知らせる
- 希望を聴き対応する

キャリア形成

- 将来のなりたい自分のためのキャリア形成相談
- 技術・スキル獲得

仕事や暮らしの困りごと相談

- 日本語研修支援
- 仕事、生活などの困りごと相談

地域住民との交流

- 地域の文化や風習を伝え合う

労働環境の整備

- 人権や労働者の権利などを学ぶ
- 日本人とともにより良い労働環境を作る

「創造的対話」のための手法いろいろ

第三者に入ってもらおう

対話の場面に、両方のことをよく知る公平な立場の人に入ってもらおう



立場や思いを可視化する

意見の背景となっている互いの事情を文字や図にして共有する



共通のコミュニケーション手段をつくる

言葉の壁を乗り越えるために、ジェスチャーや合言葉などを開発・共有する



外国人材との共生社会を目指して「創造的対話」を進めるための原則とは

「創造的対話」を進めるためには、互いの立場や事情を理解することに努めるとともに、誰もが平等に与えられている人としての権利を尊重する姿勢も大切になります。

コミュニケーションの不足が偏見を生み差別につながると言われることがありますが、コミュニケーションの前提として、お互いを尊重することが重要になると考えます。

このような対話に挑む際の心構えをまとめたものが、「創造的対話」のための7原則です。

外国人材との共生社会実現のための創造的対話 7原則

- 1 人権や人間らしい働き方に関する国際規範を確認しよう
ビジネスと人権に関する指導原則、ILO中核労働基準など
- 2 外国人も日本人と同じように「平等に」対応しよう
- 3 宗教、言語、文化、伝統など「意見」の背景を理解しよう
- 4 必要なルールの背景や理由を丁寧に説明しよう
- 5 意見を述べたことを持って不利益な取り扱いはいしない
- 6 意見の違いを尊重し、認め合おう
- 7 十分に話し合い、合意点を探そう

「創造的対話の原則」は外国人材に関わる人々の「対話」の際の指針である。そこでは外国人の人権を尊重して外国人との共生社会を築くにあたって求められる考え方を示している。原則の策定にあたっては、国際的に認められた人権や移住労働者に対する国際的原則である「ダッカ原則」などを参考にしている。

2024年3月1日初版

編集・発行：一般財団法人CSOネットワーク

〒169-0051 東京都新宿区西早稲田2-3-18 アパコビル5階

TEL：03-3202-8188

*本書の一部または全部を許可なく複写・複製・転載することは著作権の侵害になります。

©一般財団法人CSOネットワーク

*本パンフレットは、公益財団法人トヨタ財団の助成を受けて作成しました。