

## 「見えてきた「希望」と「課題」」調査報告会

2025.12.16

## Q &amp; A ①

Q. 日本に行くことを決めたきっかけ、紹介者（斡旋業者等）はどのように選んだのか？そして紹介料に見合ったサポート体制だったのか？

A. 日本に行くことを決めたきっかけや紹介者の選択については、近年、SNSや知人ネットワークを通じて情報取得が増えており、その中には誤情報や誇張された内容が含まれているケースも見受けられます。ネパールで来日を希望する459人を対象に行った調査結果によりますと、送り出し機関や日本語学校（仲介業者）の選択については、友人の紹介で決めたと回答した人がほとんどでした。また、紹介料が高額化する傾向があり、必ずしも紹介料に見合った就労後・生活面でのサポートが提供されていない可能性が指摘されています。紹介者や紹介料の水準と、来日後の就労・生活満足度との関係については、現時点では十分な検証ができていないため、今後、来日者を対象とした調査を実施し、実証的に分析する予定です。

Q. 労働者不足から安易に外国人を受け入れる岡山ローカルの中小企業が増えているが、日本語が上手く話せない、日本の習慣が理解できていない方を受け入れるために企業側がすべき具体的なサポートは何が必要ですか？

A. 労働者不足を背景に外国人材を受け入れる場合、まず重要なのは、日本側が一方的に日本のやり方を求めるのではなく、受け入れた方の母国の文化や生活習慣、価値観を理解しようとする姿勢を持つことだと考えます。その上で、日本の職場文化や慣習との間に生じるギャップについて、日常的な対話を通じて丁寧共有し、相互理解を深めていくことが必要です。ネパールでの調査では、中東諸国の事例を見ることができました。必ずしも労働者本人がアラビア語を話せる必要はなく、現地の言語に対応できる担当者を企業側が配置し、現場での業務説明や指導、さらには生活面でのサポートを行う体制が整えられています。そのため、労働者を採用する際に、言語能力を必須条件としていないケースも少なくありません。もちろん、日本での長期滞在や定着を想定する場合には、日本語能力の習得が重要になります。しかし、短期就労を目的として来日する外国人労働者に対しては、日本企業も中東諸国と同様に、企業側が通訳・生活支援担当者を配置するなどの受け入れ体制を整えることが望ましいと考えられます。言語の問題については、本人の努力に委ねるのではなく、業務マニュアルや注意事項の多言語化、やさしい日本語の活用など、企業側の工夫が求められます。併せて、就労後も継続的に日本語学習の機会を提供し、日本語能力の向上を支援することが、職場での円滑なコミュニケーションや定着につながると考えます。

Q. 送り出し機関、受入機関等の構築は、元々日本政府が構築すべき内容であり、勝手に各国が構築するものではないと思いますが、日本人の方はどのように考えていますか。元来、日本人（組織、政府）が、労働者の受入れを本気で検討しないと100%のいい人材の受入れ選択は不可能であると思います。

A. 送り出し機関や受入機関の構築については、本来、日本政府が主導して制度設計を行うべきものであり、各国や個別機関に任せきりにする現在のあり方には課題があると考えています。外国人労働者の受入れを本気で進めるのであれば、日本政府および関係機関が責任を持って全体像を設計しなければ、質の高い人材を安定的に受け入れることは難しいと思います。その上で、移民政策の先進国の制度や運用から学び、日本の社会状況や地域特性に合わせて適応させていくことは非常に重要だと感じています。ただし、海外事例を導入する前提として、まずは日本政府の方針や、自治体ごとの受入方針・役割分担を総合的に整理し、明確化することが必要ではないかと感じており、今後の調査研究の課題と捉えています。



## 「見えてきた「希望」と「課題」」調査報告会

2025.12.16

## Q &amp; A ②

Q. 日本に長期に滞在するために、日本政府に対して入国、日本語教育、就職、住居、住民との交わりのための生活情報等に対してどのようなシステムが欲しいという希望はありますか。日本人として、他力本願ですが、希望としては、日本在住経験者のグループを構成して日本政府にアピールすることが重要です。例えば、ドイツやカナダの入国システムが外国人にとって非常に便利な形となっていることです。それらを十分調査して、日本政府に対して情報を提供することです。これは、日本に入国された各国経験者の方々の後輩のために、非常に重要です。

A. 日本に長期に滞在するためには、多岐に渡る生活情報が、来日直後から一体的に提供される仕組みが必要だと考えます。特に、入国時や転入手続きの際に、居住地の自治体窓口において、どこに行けば、どのような支援や情報にアクセスできるのかを丁寧に案内する体制が重要ではないでしょうか。また、日本での生活や就労を経験した外国人の意見や知見を集約し、政策に反映させる仕組みの構築も求められます。移民を受け入れる諸外国から、入国から定着までを見据えた制度設計や情報提供のあり方を十分に調査し、日本の制度改善に生かしていくことは、今後日本を目指す人々にとっても非常に意義のある取り組みだと考えます。

Q. ①今後、日本で展開される育成就労制度は、課題の解決に寄与しますか？見えてきた「希望」が何かが、まだ見つけられていないです。  
②日本を選んでもらえるために、暴力のない安全、安定などの魅力を多くのターゲット層に情報を届けるためにはどのような方法があるでしょうか？選ばれる国になるためのヒントが欲しいです。

A. 育成就労制度については、従来制度の課題を踏まえた改善の方向性は示されているものの、実際に外国人労働者のキャリア形成や権利保護につながるかどうかは、現時点では不透明だと感じています。制度の趣旨が現場でどのように運用されるかが、今後の成否を大きく左右するのではないのでしょうか。また、日本を選んでもらうためには、「安全」や「安定」といった従来の強みを強調するだけでなく、長期的なキャリアアップの可能性や、人として尊重される就労・生活環境が整っていることを、具体的に発信していくことが重要だと考えます。本報告で示されたように、SNSや現地説明会など、ターゲット層に届きやすい手段を活用し、正確で実態に即した情報を提供していくことが、選ばれる国になるための一つのヒントになると思います。

Q. 暴力行為が多いのには少々驚かされました。  
今、日本政府は法律やルールを守らない外国人には厳しく接すると言うことが報道されています。片や、外国人を雇用している日本人や日本企業が厳しくペナルティを負うようなことが必要ではないかと感じた次第です。高市政権成立後、「外国人政策の見直し」が叫ばれ、来年1月に発表される予定です。高市政権の「外国人政策の方向性」についての意見・評価をお願いします。

A. 外国人政策の見直し自体は必要であると考えています。しかし、その方向性が「管理強化」のみに偏ることには懸念があります。今後の政策においては、外国人労働者を単なる管理対象として扱うのではなく、日本社会の一員としてどのように受け入れ、共生と定着を図っていくのかという視点を中心に据えるべきだと思います。また、法律やルールを守らない外国人への対応を厳格化するのであれば、同時に、違法または不適切な雇用を行っている日本人や日本企業に対してもより厳しいペナルティを科す必要があります。雇用する側の責任を明確にし、受入体制の不備や構造的問題にも目を向けなければ、外国人労働者をめぐる暴力やトラブルの根本的な解決にはつながらないと感じています。



# 「見えてきた「希望」と「課題」」調査報告会

※転載禁止

2025.12.16

## Q & A ③

Q. 職種による暴力経験の中で、介護で利用者からの暴力があるということですが、どのような暴力があったのでしょうか。気になります。どの職種も危険な業種で、どうしても言葉がきつく荒くなる傾向があるのでしょうか。

A. これまで聞き取りを行ってきたインドネシア人介護人材の話によれば、施設においては認知症などの疾患を抱える利用者は、感情が不安定な状態になることがあり、その結果として、叩く、つねるといった行為が見られる場合があります。こうした行為は、現場では「やむを得ないもの」「仕方のないもの」として受け止められることも多い一方で、状況によっては利用者からの暴力として認識されることもあります。外国人介護人材にとっては、どの行為が医療・介護上避けがたいものなのか、どこからが明確な暴力と捉えられるのかを学び、区別することが必要であると考えます。実際に聞いた事例の中には、髪を引っ張られた、着用していたヒジャブを引っ張られたといった経験をした方もいました。

Q. 職場でのいじめは日本人に対してもあります。外国人の方は労働組合に加入していますか。

A. ミャンマー人を対象とした調査において、労働組合に加入している人はいませんでした。インタビュー調査の際、相談をすすめましたが断られました。いじめを経験した場合、技能実習生は3年間の我慢だと考えている人が多く、我慢できない場合は日本側の組合のミャンマー担当者に相談されています。しかし、日本語で相談をするのは大変で面倒だと感じているようです。いじめの問題が発覚することもあります。調査機関が調査に来たとしても本当に自分の声は届かないのではと考えているようです。失職のリスクがある、帰国を促される心配がある、また相談手続きも面倒だと感じており、相談しない人が多いです。一方、日本語能力も高く、仕事の資格などを持っている人は、相談せず黙って転職しています。そのため、相談できる団体を希望する人は多いです。



ありがとうございました