

SDGs と難民雇用に対する現場社員の アティテュード（態度・気持ち）

可 部 州 彦

1. 本報告の位置付け

本稿は、持続可能な開発目標（SDGs: Sustainable Development Goals）を自社の経営戦略に盛り込み企業価値向上を目指すなかで、難民の背景を持つ人々⁽¹⁾の採用や定着に対して行動観察調査とヒアリングで得られた社員のアティテュード（態度・気持ち）の現状を報告するものである。

SDGsを背景にした難民雇用は、各国で活発化しており、難民の補完的保護の文脈でもその存在感は増す。本邦に視点を向けると、SDGsを通じた自社のブランディングや、SDGsの考えと日本企業との親和性が高い事を背景に、第二次世界大戦最悪と言われる難民問題へ注目が高まり、その結果、合法的に就労可能で、かつ高い学歴を持ち、様々な経験を有する難民に対して企業の高い求人ニーズが確認できる。ただ従前から企業の社会的貢献からダイバーシティ企業経営の文脈からも同じような求人ニーズは生じており、文脈の何れであっても、難民の「採用」から彼ら・彼女らの「社内定着」に至るプロセスで生じる課題は、留学生をはじめとする外国籍人材の採用時に発生するそれと共通する。日本語能力の高低や、働き方文化の違いから生まれる衝突は代表的である。これら既出の課題に対して、多様なセクターから様々な解決案が提出され、受け入れ社員に対する研修も充実しつつある。しかしながら、企業経営者からは、頭では人材不足や多様な人材採用を通じた企業価

値向上の重要性に理解を示しつつも、実際には外国人ネガティブな反応を示す社員が多い、との声が多い。

当初、本調査は2020年7月に開始し2020年12月末に終了する予定であった。その際、先行研究を参照しながら、行動観察やヒアリングを通じて難民が雇用される現場で起こっている問題のうち、受け入れ側の気持ちや態度は何なのか、それが難民雇用にどのような意味を与えるのか、といった問いに答えたいと検討した。しかしながら新型コロナウイルス感染拡大の影響から、度重なる緊急事態宣言の発出と解除までの長期化に伴い、調査は全面的な見直しを行わざるを得ない状況となった。現在、企業からの強い意向もあり調査委の再設計と今後の再開を検討する議論の途中にある。この事を勘案し、本稿ではこれまでに得られた事例紹介に止め、分析等を行う事が難しいため試みない。

2. 行動観察の方法

後述する事例は、難民の採用を積極的に進める中小企業で特に採用や人材育成の担当者、難民の背景を持つ者、支援者の合計で5名の人物の行動観察を実施した。具体的行動観察の手法を説明する。観察対象者には、実際の採用場面や業務面談時を行動観察場面として設定して頂いた。その際、その場に臨む人に陪席してもよいかどうか確認を

した。その際、行動観察実施中であること、筆者が観察対象者に同行し、会議や面談を傍聴しメモを取り、その後、個人情報や企業が特定されない形で公表する事に合意を得た。

表 1 行動観察を実施した会議・面談一覧（2020年8月末をもって中断）

企業名（仮名）	業種	内容	日程
A 社	医療・福祉	会議	2020年7月23日
C 社	製造	面談	2020年7月31日
F 社	情報通信	面談	2020年8月21日

3. 難民の現況

ここで、本稿のキーワードとなる難民の現況を確認しておきたい。国連難民高等弁務官事務所（UNHCR）の年間統計報告書「グローバル・トレンドズ・レポート」によると、2020年、紛争、迫害、暴力、人権侵害などにより故郷を追われた人の数は、新型コロナパンデミックにも関わらず、8,240万人近くにまで増加した、と示した。この数字は、戦後最大規模、7,950万人を記録した2019年度末時点の統計から4%の増加で、第二次世界大戦後、最悪と言われる。

UNHCRは、このような難民のうち、18歳未満の子どもが全体の42%を占めることを強調する。更に、レポートは2018年～2020年に約100万人の子どもが難民として生まれ、その多くがこの先数年にわたって難民状態のまま過ごす可能性が高い事を示唆する。

筆者も毎年参加するUNHCR Annual Tripartite Consultations on Resettlement⁽²⁾（ATCR）では、2020年、2021年のいずれも新型コロナウイルス感染の拡大防止策に伴い各国で難民再定住プログラムの中断が報告された。2021年、ある会議で一緒になったある政府代表者は、会議の席で「迫害や

虐待、暴力のリスクに直面した人々は庇護に値する、というコンセンサスは損なわれつつあり、グローバルな連帯を維持しようとする国際的な努力は新型コロナ拡大感染で難しくなかった」と発言した。

そのような中で、2021年6月20日世界難民の日）に寄せたコメントで、高等難民弁務官事務所のグランディ難民高等弁務官は「難民や酷な避難民は、外出制限かで無くなってしまおうような日雇いの仕事で生計を立てていることから、新型コロナウイルスでますます貧困に陥ってしまう。保健という側面以上に複雑な問題⁽³⁾」と、懸念を示した。

4. SDGs と難民

次に、SDGs と難民の関係について国際的な議論、および日本政府の考え方を記す。

持続可能な開発のための2030アジェンダは、地球上で最も脆弱で周縁化された人々の権利と福祉を向上させるために策定された。そこには、「誰一人取り残さない」と明言され、多くの箇所でも難民や無国籍者、その他の避難民についての具体的な言及がある。しかしながら、当初、持続可能な開発目標の達成に向けた進捗状況を測るために作

られた指標のフレームワークには、難民や避難民について言及した指標がなかった。この事は、指標フレームワークを測定ツールとして使用することの意図しない結果として、フレームワークの外にあるものは測定されず、数えられず、報告されず、その帰結として包括的な目標の達成には関係がないと解釈される可能性があった。

他方、難民に関するグローバル・コンパクト（GCR）は、難民とその多くを受け入れる国やコミュニティが取り残されないようにするため包括的な多国間・マルチステークホルダーのプロセスを経て策定され、2018年12月に国連総会で承認された。難民がおかれた状況を2030アジェンダおよび持続可能な開発目標（SDGs）と明確に結びつけ、SDGs達成に向けた活動に難民が含まれる取り組みを支援するフレームワークである。これらのフレームワークは、避難民や無国籍の人々が開発プロセスから取り残されることなく、包括的かつ総合的なアプローチによって避難民問題に取り組む

ことを目指す。

「誰一人取り残さない」という約束には、2020年3月に国連統計委員会で承認された難民に関する新しい指標を契機に、難民が明確に含まれる。難民に関する指標が具体的に盛り込まれたことで、難民の保護を主張する人々が持続可能な開発に関する議論に加わることができるようになった。強制的な避難を引き起こす状況を防ぎ、すでに避難している人々のために耐久性のある解決策を見つけることは、SDGsを達成するための一部となり、そして人道と開発の結びつきが強調され、持続可能な開発の中心となった。

日本政府は、第1回持続可能な開発目標（SDGs）推進本部において、当時の安倍首相は「難民を始め深刻な人道危機に直面する中東地域の社会安定と包摂的成長のため、本年からの3年間で、約2万人の人材育成を含む約60億ドルの支援を行います。同時に、シリアの若者に日本への留学機会を増やし、また、難民支援の現場にJICA 専門家

表2 SDGs and the Global Compact on Refugee (目標8)

Goal	Contribution made by the Global Compact on Refugees	Relevant SDG Targets	Relevant GCR paragraphs ⁷
Goal 8: Promote sustained, inclusive and sustainable economic growth, full and productive employment and decent work for all	With a view to fostering inclusive economic growth in refugee-hosting areas, the Global Compact on Refugees seeks 'to promote economic opportunities, decent work, job creation and entrepreneurship programmes for host community members and refugees, including women, young adults, older persons and persons with disabilities'. This is to include measures to promote private sector investment, recognise and strengthen skills and qualifications, close the technology gap, and expand access to financial services. The Global Compact also provides for measures to combat work-related abuses, most notably trafficking in persons.	8.1, 8.2, 8.3, 8.5, 8.6, 8.7, 8.8	13, 32, 51, 57, 58, 59, 60, 64, 70, 71, 72, 77, CRRF 5(a), 5(e)

等を派遣したいと思います。」と発言⁽⁴⁾した。この事は、日本政府の中東政策⁽⁵⁾として、JICAが実施するシリア平和への架け橋・人材育成プログラム⁽⁶⁾を創設した。当該本プログラムは、JICAでは初めて、就労にまで踏み込んだ支援を行い、本稿で取り扱う目標8とも関連性が強い。

また、2020年12月にSDGs推進本部が提出したSDGsアクションプラン2021では、外国人材の受入れ・共生のための総合的対応策も、SDGs達成に向けた取り組みとして位置付けている。総合的対応策では、その基本的考え⁽⁷⁾として「政府としては、条約難民や第三国定住難民を含め、在留資格を有する全ての外国人を孤立させることなく、社会を構成する一員として受け入れていくという視点に立ち、外国人が日本人と同様に公共サービスを享受し安心して生活することができる環境を全力で整備していく」と、難民に対して明確に言及する。

5. SDGsと国内企業

SDGsの担い手としての「顔」を前に出し、難民の背景を持つ人々の雇用に取り組む企業が増えている。この事は、2019年に経産省が発行したSDGs経営ガイドの冒頭で、三方よしの精神や渋沢栄一の道徳経済合一説に言及し、日本企業や日本社会の価値観がSDGsに親和的であるのは論を待たない、と強調する。また、企業のブランド力を向上させる、という意味においてもSDGsと積極的な接近が進む。

SDGs議論以前から、人材不足を背景に、特に日本人不足に苦しむ業界から、日本で合法的に就労できる人という意味において難民に対する求人ニーズは一定程度存在してきた。最近ではDX人材に代表されるように、高い語学能力や伝統的な

職場文化への理解の障壁が低く、スキル獲得を通じた安定した生計維持、キャリアアップが期待できる業界からも難民採用の実施、検討の動きが活発化している。

これらの企業では、雇用と経済成長に直接関係するSDGs（目標8）「包摂的かつ持続可能な経済成長及びすべての人々の完全かつ生産的な雇用と働きがいのある人間らしい雇用（ディーセント・ワーク）を促進する」に言及し、自社の経営戦略を描く。国際労働機関⁽⁸⁾（ILO）によると、ディーセント・ワークとは「公正な所得、安心できる職場と家族の社会保障、自己啓発と社会統合のよりよい見通しを提供できる生産的な雇用機会を誰もが得られる」と説明する。この事は、難民条約第3章で職業に関する規定全般、4章の第24条で定める労働法制及び社会保障⁽⁹⁾と関連が強い。

6. 社員のアティテュード（態度・気持ち）

SDGs達成として掲げられた目標8は、令和3年6月15日に関係閣僚会議で決定した「外国人材の受入れ・共生のための総合的対応策（令和3年度改訂）」が示す基本的な考えと目指す方向と大きく重なる。難民を含む外国人材を積極的に受け入れる考え方や施策が次々と表明され、企業経営者もSDGs目標達成を自社の経営戦略に取り入れる傾向は強まっている。現場でもこの動きに歩調を合わせ、順調に採用や定着につながる活動ができていのだろうか？今回協働している複数企業の現場で行った行動観察調査時に、難民雇用に対する社員のアティテュード（態度・気持ち）の把握ができた2事例と、コロナ禍で現場行動観察が不可能となった結果、オンラインでヒアリングした事例の概要を報告する。

6.1 公正な所得？

一般社団法人 A は、就労支援、生活介護、生活訓練に加えグループホームサービスを提供する福祉施設を運営する。同法人では「入居者に外国人も増えており、支援を提供する際に日本語よりも人として本質的なコミュニケーションが求められる。語学はそこまで課題になると思っていない」と発言があり、難民の背景を持つもの B に対する積極採用姿勢が示された。しかしながら、B の採用判断採取段階で、採用負担やコミュニケーションに対する不安から現場担当者から懸念が示され、法人の方針に反して、採用に消極的な姿勢が増した。そこで、同法人内で外国人と働く勉強会を開催した。その際のやりとりを記す。

職員側：外国人スタッフとどのように向き合えば良いのか？

支援側：研修員に業務上の注意をする場合、その場で、何が悪いをお伝え頂くのが一番いい。色々溜めて後から伝えた場合「なぜ、その時に伝えてもらえないのか？あの時注意されなかったから大丈夫だと思った」と不信感が生まれる。その場で、何が悪いのか、どうすべきなのかをお伝え頂くことが一番必要だ。

支援側：どう注意をしたらいいのか分からない。気を使ってしまう。

支援側：もしかしたら外国人に対する心の壁、言葉の壁から注意しにくいと思われるかもしれない。その場合は遠慮なく日本語で注意をして頂きたい。今日のワークショップで本人も認めているように日本語力は課題で、それを伸ばす事が大切、組織内で認めてもらえると本人は認識している。「だめ、よくない」といった日本語はすでに本人は理解をしている。そこから時間がかかるかもしれないが「なぜよくないのか、どうしたらいいのか」

の指導をお願いしたい。その時、本人には言われたことはメモをとる、録音して後で聞き直せるように指導している。皆さんからもリマインドをお願いしたい。

職員側：日本語が話せなくても、周りが何とかしてくれる、それで我々日本人と同じお給料もらえると思われると非常に困る。そういう意識が強いのではないのか？

支援側：もし、そうお感じになるなら、採用はされないよう進言をしたい。事前に、経営層に対しては外国人採用の、それも日本語能力が低い外国人採用のメリット・デメリットは真摯にお話をしてきた。組織として、外国人採用に対する意見が割れているならまずまとめて頂きたい。日本語は課題である。それは変えられない事実で、本人に対しては地域の日本語ボランティアグループや、オンライン授業等を紹介し日々日本語力を上げるよう指導している。求める人材として期待できないのに採用が進むと双方にとって不幸である。外国人採用進めても現場が言葉の壁、心の壁で「SDGs やダイバーシティ企業経営など立派なビジョンや目標をたてても、受入で苦勞するのは現場だ」というわだかまりは必ずある。不安があるなら採用は再考されたほうが良いと思う。

以上で明らかのように、語学が課題で日本人と同量業務が担えず、日本人側がその分業務を負担することになるにも関わらず、給与は同額なのか納得がいけない、社員の気持ちが生々しく示された。

6.2 自己啓発？

製造業を営む中小企業 C では難民 D が持つ高い専門性とスキルと実務経験から、同社の将来を担うエンジニアとして採用を決めた。多くの中小

企業と同様に、C社の経営層やDの上司Eは、採用した社員一人一人が自発的に経営者視点にたって更に売り上げ増加を目指して、職域に幅を出し多能工として活躍してくれることを期待した。しかしながら、入社半年後、C社の上司EとD社員との面談では次のようなやりとりが発生した。

上司E：本気で働く気があるのか？自己成長しようとしな。日本語ができなくても日本人社員が何とかすることに甘えている、同じ給与額なのに。

社員D：ほかの社員に聞いても、何年も前から目の前にある仕事すべて。この仕事の延長線上に何か新しい事があるのか分からない。

上司E：それは自分で考えるべきだろう。自分で会社に必要な事は何か、それを感じて提案すべきだろう、その結果、給与は勝手についてくる。

上司E：就業時間外で勉強し会社の成長に貢献しようとする姿勢がない、不満だ。

社員D：頑張れば、色々新しい事を任せたい、と言うが、そもそも会社のビジョンや将来が見えない。

多能工や職域に幅を出すことに高い期待がある中小企業ほとんどの採用面接時に、経営者視点をもって自己啓発、成長あるいは自律できる人を望む、と言うも、具体的な目標は示されていない。

6.3 いつまで難民なのか？

企業Fでは、これまでアルバイト枠やパートタイム枠で外国人留学生や日本人配偶者の雇用経験があった。そのため、異なる背景を持つ人々を採用し、一緒に働く際に直面する課題への対応経験は豊富と自負していた。特にDX人材を募集するなかで、(当時)東京オリンピック・パラリンピックの開催が危ぶまれるなか、難民選手団への注目

が集まった。同社は、その後、難民の背景を持つ方々の積極採用に踏み出し、1名採用にこぎつけた。その後、育成を担当する事になったGが支援者Hに面談を申し込み、次のようなやりとりが行われた。

育成係G：難民はずっと難民なんですか？

支援者H：質問の意味がよく分からないのですが？

育成係G：テレビやネットでは、難民の人がものすごく大変な状況で、お金もなかったり、色々大変って。だから、仕事に何か指摘したりするとかわいそうなのかな。そういうのをしてはいけないのかな、と思ってるんです。でも、仕事上どうしても注意したり、クライアントからの対応に入ってもらったりする必要あるんですけど。それができないと困るんですけど、難民の人にそういう事したらいけないのか、と思って。

支援者H：御社では、難民ではなくあなたと同じ社員ですよ。難民という人はいません。まずはあなたと同じ社員として、話をしてみてください。

買い物難民など、日本の文脈では、何かを行うことが「難しい人(民)」と定義づけられることが多い。しかし難民条約に沿って言えば、迫害という「難を逃れる人(民)」である。オンラインをはじめとする様々な媒体を通じた難民のイメージは、貧困、無教育を想起させ、その結果、一般的にできるであろうことが「難しい人」が強い。その結果、本来同じF社の社員であるにもかかわらず、社員の一員として受け入れに至っていない現状が明らかになった。

7. 事例から得られる示唆と限界

SDGs中のディーセント・ワークは「公正な所得、

自己啓発と社会統合のよりよい見通しを提供できる生産的な人間らしい雇用機会」を意味する。この事を掲げ難民雇用に取り組む企業の、難民と日本人が共に働く現場に目を向けた結果、そこで発生している課題は特段目新しいものではなかった。しかしながら、その課題に向き合う日本人社員のアティテュード（態度・気持ち）からは、SDGs 達成につながる新たな問題解決のヒントを示唆する。

まず、本稿 6.1 では「公正な所得」に関係する。難民採用に伴う日本人側への負担増にもかかわらず、両者が同じ給与であるところに対する不満が明らかになった。何をもちて公正なのか、給与の増減だけが解決に至らないことを示唆する。具体的には、暗に難民側がこの状態を当たり前に思っていない、自分自身で迷惑をかけないように頑張ろうとする姿勢の表明がない事に対する不満だ。

6.2 では、その内容は自己啓発に直結する。このやりとりで明らかになった点は、難民側は自己啓発そのものに否定的な見解を示しておらず、自己啓発の先（目標）を示すように上司に伝えている。しかしながら、上司は自己啓発の結果なにを獲得するのか、それがどう企業価値をあげるのか、といった点には全く触れず、ただただ「やれ」、そして「自分で考えろ」と上司として部下を指導、育成する役を放棄している。ここで示唆されることは、難民側と話がかみ合わないのか、そこに「なぜ」という疑問をもって見つめなおしの再確認だ。

6.3 は、社内の統合という観点から、さらには社会統合に通じる改善点を示唆する。確かに、難を逃れなければならない状況・背景をもっていたかもしれないが、現在はそのような事はなく、企業 F の社員として働いている。同じ社員ではなく、難民として接することは、違い＝他者であることを強調する行為に他ならない。その事は、結果的に、双方の関係性を深めることにつながらず、社内の

統合（社会統合）の達成は遠い。このような状況に、既存の解決案は、社員に社内統合の意識をもたせる、あるいは外国語（日本語）を学ばせる、といった事を示してきた。しかし、それらがうまく機能していない証左が、今回の事例が示すところであろう。では、何が示唆されるのか？この事は、現時点での調査結果だけでは導き出せない。今後、新型コロナ感染拡大が落ち着き、本調査が再開した際に、さらなる事例を通じて、検討していきたい。

8. 最後に

筆者は、SDGs の理念やテーマが目指す方向性は、難民の経験、スキル、そして多様な背景を積極的に評価し採用に踏み出す企業の増加は、当事者である難民と企業にとどまらず、社会全体にとって良い循環を生むと考える。それを後押しするために、その核となるディーセント・ワークの実現の理念を掲げるのみならず、その理念の陰に隠れている、難民雇用に対する職員のアティテュード（態度・気持ち）の把握と向き合いが求められる。その事が、新たなアプローチを導き出し、各企業で取り組む SDGs を通じた難民雇用のよりより採用と定着の実践につながる事が期待される。

SDGs を掲げ難民を採用することは、何か難民特有の、そして高い専門性が求められる支援が必要なのだろうか？本稿で紹介した難民と企業の取り組みで明らかかなように、誰にでも起こりうる課題であり、手に届くところに解決につながる取り組みが示唆される。

様々なアプローチが期待される中で、日本のみならず世界で、SDGs を背景に難民雇用には踏み出す際の共通出発点は、難民を「難しい人（民）」として特別視することではなく、難民の背景を持つが、今や企業、地域社会を「共に担う人」とし

て位置付けることから、初めて自社の将来像に重ね合わせた取り組みのスタート地点に立つことができるのではないだろうか。

参考文献

- (1) ここでいう難民の背景を持つ人々とは、第三国定住難民、留学の在留資格で日本政府が受け入れた難民の背景を持つ者、条約難民である
- (2) <https://www.unhcr.org/annual-tripartite-consultations-resettlement.html>
- (3) <https://www3.nhk.or.jp/news/html/20210620/k10013094881000.html>
- (4) <https://www.kantei.go.jp/jp/singi/sdgs/dail/gijiroku.html>（議事録）
- (5) <https://docs.google.com/viewer?url=https://www.mofa.go.jp/mofaj%2Ffiles%2F000158289.pdf>（2016年5月にSDGs推進本部を立ち上げ、その中で、中東地域の安定化のための協力の一環で「難民をはじめとする中東地域の諸課題の根本原因に対象するため、中長期的な観点から「人づくり」に力を入れることとし、シリア人留学生の受入拡大を行うと表明」）
- (6) https://www.jica.go.jp/press/2017/20170821_01.html
- (7) https://docs.google.com/viewer?url=https://www.kantei.go.jp/jp/singi%2Fgaikokujinzai%2Fkaigi%2Fpdf%2Ftaiosaku_r03kaitei_honbun.pdf
- (8) <https://www.ilo.org/tokyo/about-ilo/decent-work/lang-ja/index.htm>
- (9) https://www.unhcr.org/jp/treaty_1951