

# SDGs 関連企業に採用された高資格難民の雇用と キャリアプランに対する態度・気持ち

可 部 州 彦

## 1. 本報告の位置付けと背景

本稿は、カルチュラル第16巻で行った拙報告「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）」で取り上げた企業で採用された難民の雇用に対するアティテュード（態度・気持ち）に着目し、その現状を報告するものである。その際、特に高資格（大卒以上、あるいは専門職の資格）を有し、来日前に専門職に従事していた難民が日本の労働市場にアクセスしキャリアアップを視野に入れた就労時の経験に対象を絞る。

本報告の元になる取り組みは、採用した難民に対する社内定着、キャリアアップ支援を検討する前出企業活動の一環である。その際、企業・難民双方からの協力要請があり、2022年4月から7月に実施した。具体的には、先行研究を参照しながら、ヒアリングを通じて難民の自身の仕事（雇用）に対する態度の把握に努めた。本稿では、本ヒアリング結果を踏まえた企業取組み途中にあることから、得られた内容紹介にとどめ、分析等は試みない。また、2023年に計画をしている同企業とのキャリアアップ支援立案にも関係するところ、企業の認識も報告する。

## 2. 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、2021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、8,930万人を超え、2022年5月には1億人を突破したことが発表された。この数字は、国内避難民に加えて、ウクライナをはじめ世界各地で発生した人道危機に直面する人々の数も含めたものである。

筆者も毎年参加するUNHCR Annual Tripartite Consultations on Resettlement<sup>(1)</sup>（ATCR2022）では、難民の雇用についてパネリストの1名から次のように包括発表があった。

雇用へのアクセスは、（ホスト社会への）統合に必要な手段だ。しかしながら、現地の言語スキルの欠如が統合への主要な障害となっている。ホスト・コミュニティが、（難民に対する）理解と経験を共有する場を作ることによって、文化的ギャップに対処できるようなサービスを開発する準備をする必要性が期待される。

2022年11月7日～3日間にわたって来日した国連難民高等弁務官のフィリップ・グランディ氏<sup>(2)</sup>は「コロナ禍で中断されていた第三国定住の再開をはじめ、JICAによるシリア人学生の受け入れ事業、アフガニスタンやウクライナなどからの難民受け入れは歓迎すべき取り組み」とコメントし、更に「日本が2023年12月に開催される「第2回

グローバル難民フォーラム」の共同議長国にも決定していることを紹介し、この分断された時代において、平和、対話、国際協力などにおいて、日本が推進国となってほしい」と期待を表明した。

### 3. 課題の所在

雇用は、難民の効果的な社会統合にとって、個人の幸福と生活のため、そして受け入れ側のコミュニティと経済へのより広い恩恵のために重要であると認識されている（例：2009; Phillimore and Goodson）。外国人材の受入れは日本政府が関係閣僚会議で打ち出した外国人材の受入れ・共生のための総合的対応策の中心であるが、労働市場へのアクセスを制限する矛盾した政策や課題解決に至っておらず、特に高資格難民が直面する雇用への障壁をさらに高めている。この事は、日本語力の不足、日本での競争的な就職活動に慣れていない、対人関係やチームワーク、コミュニケーション能力などの「ソフトスキル」の欠如といった内的な要因に加えて、特定の職業の免許や登録の要件、アクセス可能な情報の欠如、難民を含めた外国人材に対する差別や在留資格上の就労制限など彼ら自身の影響力の及ばない外的な要因にも特徴づけられている。

2021年のアフガニスタン、2022年のウクライナをはじめ、世界各地で紛争や迫害を原因とする人道危機により、国際的保護を必要とする人の数は、1億人を超えた。この危機に応答する文脈で、難民雇用は、A whole of society アプローチを通じて、直接あるいは補完的保護を通じた雇用など、各国でその動きは一層強まっている。日本国内において、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、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。しかしながら、難民自身に視点を向けると、日本語力が指摘されるも、これまでの専門性（スキル・経験）を活かした雇用に至らない点に対する失望感が漏れ聞こえてくる。その事は、企業内では十分に把握されておらず、期待値ギャップから生じる「社内定着」や「キャリアアップ」の方向性に一方的になる点に懸念が示され、どのように考えればいいのか分からない、とする声が特に中小・中堅企業経営者や現場責任者から多く聞こえる。

### 4. ヒアリング調査方法

対象者は高資格（大卒以上）の難民3名である。事前に所属する企業において自身の社内定着、キャリアアップに質する課題把握と検討案の協働協議に必要な課題を言語化（見える化）することを目的であることを伝え、ヒアリング可否の許可を得た。その際、ヒアリング内容が、就労先で本人の不利益につながらない事、個人情報や企業が特定されない形で公表する事に、本人と企業の双方から合意を得た。

ヒアリングは英語で行い、主に1) 環境変化への認識、2) 雇用に対する期待と現実、の2項目（質問）に対して回答を得た。新型コロナウイルス感染拡大の影響などから、調査は対面とオンラインのハイブリッド式で実施した。

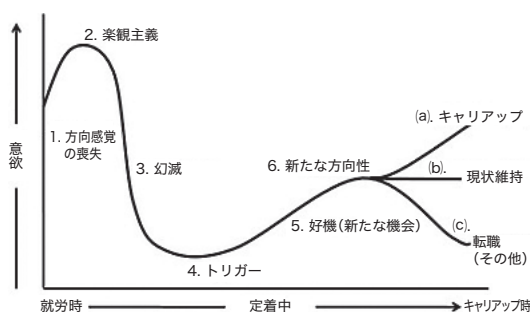
また、難民が所属する企業経営層に対して、彼らのキャリアアップに対する自社の課題認識と今後の可能性をヒアリングした。

表1 ヒアリングを実施した難民・企業一覧 (2022年5月～7月)

| 企業名 (仮名) | 業種    | 内容    | 日程         |
|----------|-------|-------|------------|
| A社       | 医療・福祉 | 対面・面談 | 2022年5月23日 |
| C社       | 製造    | 対面    | 2022年6月21日 |
| F社       | 情報通信  | 面談    | 2022年7月31日 |

## 5. 先行研究

Marshall (1992) が提案した難民の雇用に関する移行モデルは、就労等の支援策検討・立案に有益と位置付けられる。このモデルは、難民の雇用や将来の見通しについて楽観的になるも、その後、幻滅し、うつ状態に陥ることが示される。仕事を確保しよう、キャリアアップを視野に入れた試みに挫折した際、新しい情報の提供などのきっかけは、訓練コースや資金調達などの機会につながり、その結果が適切な雇用であるかどうかによって、灯籠に迷わない選択・決断ができるか、難民の心理・行動変容が直線的な移行モデルで示される。同モデルを参考にした先行研究から明らかな要点を以下に示す。

表2 難民の雇用に関する移行モデル<sup>(3)</sup>

Marshall (1992) を元に筆者が再構成

高資格難民は、高給で地位の高い仕事に就いてはならずであり、自分のスキルに見合った雇用を確保できないことは、自尊心の喪失や職業上の下

方移動と関連している (Mesthenos and Ioannidi, 2002)。

このような人々は、「...自分の専門や職業がアイデンティティの軸となる傾向があり、それを放棄することは、収入や地位の喪失だけでなく、アイデンティティの喪失を伴う」(Colic-Peisker and Tilbury, 2003) のである。

(もし再就職できたとしても) 再就職には長いプロセスが必要であり (Morrice, 2009), 「管理職や事務職の経歴を持つ有資格者は、就職へのルートという点で最も不利なグループである」(Morrice, 2009)。

彼らは、大学院での教育やボランティア活動など、より長い道のりを歩んでいるが、ほとんどの場合、再定住地域で適切な雇用を見つけることができない」(Shiferaw and Hagos, 2002: 9)

## 6. 難民の雇用に対するアティテュード (態度・気持ち)

ヒアリングに応じた難民は、それぞれ母国や避難をした隣国において、国家資格試験合格後、高い専門性が求められる就労経験を持つ。彼らは、以前の仕事が自身にとって重要な意味をもっていた、と語り、日本でも同様の業種に就くことを希望、期待したと語った。自身の過去の仕事に対して、「責任」、「信頼」、「やりがい」、「社会への貢献」、に強く動機づけられ、やりがいを感じていたと表明し

た。現在、彼らは以前の仕事との関連性が弱い、あるいは関係がない業務に従事していることから、自尊心や動機に与える複雑な影響について応答があった。その際、かつては社会から必要とされる人物として、その裏付けとなる高い社会的・経済的地位と現在の雇用環境とのギャップについて、どう受け止めればよいのか、「自身に喪失感を感じる」、「自信を失った」といった言葉から応答があった。

今回得ることができたヒアリング結果から彼らの経験は、マーシャルモデルが示す比較的直線的なプロセスで推移したとは言い難い。難民は自身の就職活動段階のみならず、就労後においても樂觀から幻滅、そしてまた戻ってくることを何度も繰り返していることが明らかになった。難民からは、1) 環境変化への認識、2) 雇用に対する期待と現実の両方にまたがる形で回答を得ることができた。以下に記した内容は、本人から合意を得た範囲である。

現在の仕事が家族や社会の役に立つことは励みになる。しかし、せっかくこれまで得た知識や経験が生かされないとすると、気持ちが沈んでこれまでの自分の能力が失われたような気がして、何となく落ち込む。根気さえあればチャンスはある、と前向きな気持ちになることもある。しかし、時々、私はまるで役立たずではないのか、私がしてきたすべての仕事が無価値であったのではないか、その思いが常に付きとう。(難民A)

長い訓練と長年の実務経験にもかかわらず、今、またスタート地点に戻らざるを得ず、プロの階段を登り始めなければならないことに憤りを感じた。そして自信と自尊心を失うことと、それまでの仕事を通じて得た経験を失う怖さに直面した。(難民B)

とにかく安全で落ち着きたい、英語力をつけたい、自分自身や家族を地域に根付かせたい、子どもを学校に通わせたいなど、さまざまな思いがある。何でも、練習と慣れ、試行錯誤の繰り返しです。日本語が話せるようにならないと何もできない。そのためには、全て練習機会だと思って、何より家族を路頭に迷わせないために、どんな仕事でも引き受けたい。その結果、いずれまた自分の専門性を活かした仕事に携わりたい。(難民C)

## 7. 難民のキャリアアップに対する企業のアティテュード (態度・気持ち)

ヒアリング対象の難民が所属する企業経営層に対して、自社がどのように難民のキャリアアップ課題や可能性を認識しているのか、対面で話を聞いた。以下は、経営層2名から得ることができた内容である。

外国人材の採用は、受入直後は様々な刺激が生まれる。特に、外国人採用し彼女、彼らのキャリアアップを推進したいが、アップを目指せば目指すほど日本人しかできない業務になる。中長期で組織を担っている人材としてのキャリアアップの道筋が不明。中小企業で、高度人材を組織のイノベーション(新サービス開発、改善)を担う人材として活用出来ていない企業が多いように感じる。あくまで、安定・定着してくれる作業能力が高い人材にとどまる。正直、企業もそれ以上のことイメージできない。(経営層A)

優秀な外国人材が採用・定着し、日本語は流暢になるが、それ以上の業務がない。そのため、日本語ができる現場で頑張ってくれる、「便利な外国人材」で終わってしまう。(経営層B)

採用、定着までに労力・コストと時間がかかるなかで色々と施策を打つなかで、外国人材の定着モチベーションに暗い影を落とす。特に日本語、文化・慣習、担当業務の3つを同時並行でOJTや定期的な振り返りを通じて習熟が必要で実践をしている。そのなかでも、文化・慣習が職場定着に重要と考える。担当業務にも強く関係するので、会社として労力と時間をかけている。日本語能力の高さと、職場や日本人特有の文化・慣習は、慣れる事は別物であると実感する。どうしても、外国人材の個を活かす形よりも、まずは職場を担う誰が必要とするスキルや経験を取得することが優先される。この現状を打開するために、会社のニーズ/課題の掘り起こしを一緒にすすめながら、自身のやる気・専門性を活かしたキャリアアップを実現する環境作りは、経営課題解決につながる可能性があると思う。(経営層A)

ただ、外国人材の職場定着やイノベーション人材として活用するには、日本人職員側の意識や心持ちの変革がとても大切に考える。難民を含めて外国人と日本人スタッフでは、今まで生活してきたバックグラウンドが違うので、日本人側も理解する事で、なかなか此方の意図が伝わらなくても、伝え方に工夫したり、心持ちも穏やかになることで職場内のコンフリクトも少なくなると思う。(経営層B)

社員がより能力を発揮できる対個人の能力開発、組織としての仕組み作りを求めるが、どこに活路を見出すか、何を動機にするか常に悩む。難民のキャリアアップや彼らを通じた組織イノベーションに着手できるようになれば、日本人職員にとっても、組織エンゲージメントを高める機会になると思う。それには、自社の既存事業と難民が持つこれまで

の知識やスキルを活用した新規分野への可能性も広がる。それにより、地域に新たな雇用創出機会の拡大に繋がると考えている(経営層B)

## 8. 双方へのヒアリング結果と Marshall モデルの比較から分かった事

今回ヒアリング対象となった難民の雇用に対する心理・行動変容は、Marshallのモデル(表1)に見られる、時間の経過とともに楽観主義から幻滅へと進行するという概念を概ね指示しているが、いくつかの重要なニュアンスを含んでいた。Marshallのモデル用語に従えば、特に「4.トリガー(きっかけ)」地点から5(新たな機会)、6(新たな方向性)に同意し、その先にある(a)、(b)のいずれかへの導線である。実際に対象難民の心理・行動変容は、Marshallが示唆するほど直線的ではなく、就労前、就労後のいずれにも楽観視と幻滅のサイクルがあり、異なる段階で様々な誘因や機会が起こっている可能性がある。

難民の回答からは、モデルで想定されている「幻滅」だけでなく、非常に楽観的(あるいは思い込み)な感情を持った、就職活動が示唆される。ここで言う悲観、あるいは思い込みは、研修員は当初、自分の学歴・前職にアイデンティティを持ち、その地位を回復しようとする積極的な姿勢は強い。この事は、ある難民は、楽観的でありながら、日本語力が上達すれば、あるいは資格を取得できればするまで、自分の選んだキャリアで働くことができると自身の将来に期待する。その間、あくまでも自身が「許容できる業種」ではあるが、他の技能職(技術職ではなく)に就くことも選択肢として検討する。

一方で、難民の就職活動経験から、日本での就業体験や雇用者の紹介がないことが深刻な問題で



あると感じているが、同時に、日本での労働文化や求職活動、また入社後のキャリアアッププロセスに対する認識不足、企業内での方向性や育成方法不在も深刻であることも確認された。難民本人の個人的・職業的な文化的規範の両方により、彼らはこれまで自分のキャリアアップ希望、そのために必要な経験、スキルについて適切な人間（職場の上司や経営層）に相談した、あるいは相談はしたが改善に向けた助言を得たことがない、あるいは非常に限定的であった。例えば、経営層に対して自分をアピールし、コミュニケーションやチームワーク力を示す際、行動よりも「自分たちのことをわかってきている」という考え方が強い事が分かった。

## 9. ヒアリングから得られる示唆

英国の先行研究 (Colic-Peisker and Tilbury, 2007) と企業側のヒアリング内容から、難民の人的資本は高いといえる。そして、雇用機会のみならず、入社後のキャリアアップ獲得を得ることができる立場にあるが、語学力と日本企業の文化・習慣に対する理解促進が重要である。

英国の指摘では、医療サービス、工学、会計などの高度に専門化した雇用やキャリアアップ分野で、外国人材に対する訓練、助言、指導に関する専門知識をもつ一般的な人材育成を担うものはほとんどいないと指摘する。日本においても、公的機関・民間人材事業会社が提供する支援サービスは、顧客と関わり、その信頼を得ているが、高資格の難民に対するサービス向きではない。難民の背景や特性を踏まえた上で、それぞれの職業やキャリアアップに関する専門的な知識は必要とされるも、それを企業単体で用意する事は至難の業である。外部サービスに依頼したいが、その機能や展開される

べき形に無いため、有用性は限られたものになる。本稿で対象にした高資格難民のキャリアアップの実現を裏付けるプロセス立案の中身が問われる段階にある。

### 註

- (1) <https://www.unhcr.org/annual-tripartite-consultations-resettlement.html>
- (2) <https://www.unhcr.org/jp/49937-ws-221111.html>
- (3) Attitudes to Employment of Professionally Qualified Refugees in the United Kingdom - Scientific Figure on ResearchGate. Available from: [https://www.researchgate.net/figure/The-transition-model-Source-From-Marshall-1992\\_fig1\\_263496744](https://www.researchgate.net/figure/The-transition-model-Source-From-Marshall-1992_fig1_263496744) を参考に著者が再構成

### 参考文献

- Colic-Peisker, V., and F. Tilbury, 2003 "'Active' and 'passive' resettlement: the influence of support services and refugees' own resources on resettlement style", *International Migration*, 41: 61-91.
- Colic-Peisker, V., and F. Tilbury, 2007 "Integration into the Australian labour market: the experience of three "visibly different" groups of recently arrived refugees", *International Migration*, 45 (1) : 59-85.
- Mesthenos, E., and E. Ioannidi, 2002 "Obstacles to refugee integration in the European Union member states", *Journal of Refugee Studies*, 15 (3) : 304-320.
- Morrice, L., 2009 "Journeys into higher education: the case of refugees in the UK", *Teaching in Higher Education*, 14 (6) : 661-672.
- Phillimore, J., and L. Goodson, 2006 "Problem or opportunity? Asylum seekers, refugees, employment and social exclusion in deprived urban areas", *Urban Studies*, 43 (10) : 1715-1736.
- Shiferaw, D., and H. Hagos, 2002 *Refugees and Progression Routes to Employment*, Refugee Council, London.