

## 建築会社の社長たちと語った教育と現場の意識のずれ違いが 起きる入社採用試験の現実

### ◆27 万人の行く先

毎年この時期になると、卒業が徐々にみえてくる時期になる。卒業ということは、今通っている日本語学校や大学などの学生生活を終え、次のステップに進むということの意味している。当然「外国人留学生」であっても、日本人の学生であってもそのことは変わらない。

では「次のステップ」とは一体何であろうか。通常、義務教育以外の教育課程にある学生にとって、卒業後の選択肢は大きく分けて二つある。一つは「進学」、もう一つは「就職」である。しかし、外国人留学生にとっては、もう一つ別な、本人が望むか望まないかは別にして「帰国」という選択肢もあるのだ。政府は外国人「留学生 30 万人計画」を進め、優秀な人材を日本で雇用することを考えている。このことは、すでに何回も紹介した通りである。

この卒業を前にした時期は、留学生の中にも「進学」をする人、「就職」が決まった人、自分の意志で「帰国」を決めた人、そしてまだ進路が決まっていない人、様々な人がいる。日本語学校の先生方にとっては、各人への未来に向けてのアドバイスが必要とされる時期であり、その意味で、最も気を使うご苦勞の多い時期ではないかと思う。

その外国人留学生は、日本語学校・大学・大学院も含めて 2017 年 5 月 1 日現在で 26 万 7042 人。この中には、母国に戻り日本との懸け橋になることを望んでいる学生も少なくない。しかし多くは、日本での就職または日本の国内において活躍することを望んでいる。ではこの約 27 万人の学生のうち、何人が日本に残るのであるだろうか。

その「日本に残るかどうか」の一つの基準が、会社の採用試験ということになるのではないかと。では、「日本人」と「留学生」において、この企業の採用試験というのはどのように異なるのであろうか。今回は、「進学」ではなく「就職」に絞ってその事情を考えてみようと思う。

### ◆「人手不足」な日本の建設業の現状

さて、先日ある建設業の会合にお邪魔して、そこに参加している社長さんたちと話をした。色々な話をし、かなり親しくなつたうえで、彼らの留学生・外国人従業員

に対する本音と思える部分を聞いてみたのである。

なお、その前に、日本の建設業と外国人従業員の関係について考えてみよう。現在日本の建設業は、非常に人手不足であるということがいえる。2020年に開催される東京オリンピックの施設工事に、東北の復興、第二東名高速道路に北海道新幹線・東北新幹線などの整備新幹線構想、そしてリニアモーターカー。いずれも、国家を挙げてのビッグプロジェクトであることは間違いがない。しかし、労働力が不足しているのである。

その理由は、一つには「少子化」の問題がある。子供そのものが少なくなっているということは、当然、現在の労働人口が少なくなっているということになる。人口減による建設業従事者数の減少は、社会現象であるといってよい。本来ならば、それに合わせて施設や建設工事件数も減少するはずであるが、それでは、企業も経済も縮小してしまうので、国家的なプロジェクトは非常に多く存在することになる。また、人口が少なくなったからこそ、便利な生活にするための機械化など、施設整備が必要になるという部分もある。そのために、建設工事件数と、建設工事に従事する労働者の不均衡ということが発生するのだ。

しかし、それだけではない。もう一つの理由に「企業イメージ」というものがある。俗に建設業のような肉体労働は「3K」といわれ「きつい」「汚い」「危険」ということで若者が敬遠するようになってしまっている。特に一人っ子が多く、過保護に育てられている若者にとっては、ハングリー精神がなく、少しでも厳しくものを言われたり、あるいは自分の思い通りにいかなかったりすると、すぐにやめて長続きしなくなってしまう。その上、中でも日本の建築業は「徒弟制度」のようなことが今でも続いており、そのような制度になじまない日本の若者が少なくない。徒弟制度の中には不条理や不合理なこともあるが、多くの経験則が含まれていることが結構ある。しかし、残念ながらそこまで理解する若者が少ないということも事実なのである。

そのような事情で、日本人の建設業の就業者数が少なくなっているのがある。その部分を現在埋め合わせているのは、ほとんどが外国人労働者であり、その多くは「企業研修」のビザで入っているのである。要するに、正規採用によってきちんと従業員として入ってきている人は少ない。もちろん、大手のゼネコンは海外での仕事も多く受注するので、その現場での採用も少なくはないが、中小企業となると海外の仕事を単独で受注することはほとんどなく、また、国内の仕事なのに外国人が多く、非常に苦勞しているという。

「海外に進出していない我々のような中小の建築会社は、なかなか留学生が入社希望を出してくれないんですよ」

ある社長の言葉である。片方では日本で勤めたいのに勤め先がないと言い、片方では留学生が欲しいのに、入社試験に来てくれないと言う。

「だいたい、我々の会社は、現場のイメージが大きく、現場の監督や人員の募集、下請け会社との調整など様々な仕事があるのに、外国人の皆さんは現場に出されるというようなイメージになる。大学出て、設計を学んでいるのに現場で大工仕事をさせられるのは嫌だと言って、大手のゼネコンの設計などの部署は（入社試験を）受けるのに、我々のところには来てくれない。偏見というか差別というか、困っているんです」

なるほどとしか言いようがない。もちろん、中小というと現場のイメージが大きい。そのために、留学生などは知る機会が少ないので、何をさせられるのか不安なところが多いのかもしれない。その辺の不安の解消はどのようにしているのでしょうか。入社採用試験の現状を深く聞いてみることにした。

#### ◆文化を理解する学生が欲しいのに技術をアピールする留学生たち

では、そもそもどのような採用をしているのでしょうか。留学生の話の聞いたり、あるいはマスコミの報道などを見たりしていると、「せっかく設計や建築を大学で学んでも、まったくその学業のことは聞いてくれない。サークル活動などばかり聞いて、本当に建設業や専門の職種に就けてくれるのか不安」と言う。数十年前、我々が入社採用試験を受けた時も、確かに学業の内容については、全く触れられなかったような気がする。どのような課外活動やサークル活動をしたのか、大学で印象に残ったこと、海外での経験などが面接で聞かれたことの内容であったような気がする。同じような疑問は、実は日本人の入社試験経験者からも多く聞かれるのである。この辺のことを、建設会社の社長に聞いてみた。

「そりゃそうですね。入社ということは、一生うちの会社でいてよいということですよ。それならば、その時の勉強ができるということよりも、これから何十年も会社の中で人間関係がうまくゆくか、新しい技術に興味をもって（取り）入れてくれるか、そういうこと、つまり、頭脳の明晰さではなく人間性の方が重視されるのです。我々はそれを知りたいんですよ」

他の社長はこのように言う。

「一つのプロジェクトで一緒というだけならば、そのプロジェクトにおいて発揮できる能力を知りたいのです。逆に言えば、プロジェクトだけならばそのプロジェクトが終わった時点で使い捨てでよいのです。しかし、社員といえはそうはならないでしょう。新しい事業もやらなければならないし、苦楽を共にしなければならない。勉強した内容ではなく、一緒にいることが楽しいか、チームワークを大事にできるかの方が重要なんじゃないでしょうか」

つまり、多くの留学生が考えているような「自分の学業を活かす」ということではないことが求められている。「学ぶ」ことを通して得られた「人間性」を求められているのである。「特に、建築なんかは、親方と弟子の関係が強く残っている世界。中には伝統工芸の職人のような気質を持っている人も少なくない。最も日本らしく、最も家族らしいあり方の業界で

す。外国のゼネコンとはそこが違う。だから、日本の建築には法隆寺のように世界最古というものが山ほど残るんですよ。自分の勉強したものを出して役に立ちたいということはわかりますが、しかし、我々でもまだ、昔の人から学んでいて、自分の勉強したことや経験したことが何千年の歴史の中ではほんのちっぽけなものとしか感じないことが少なくない。心意気は買うけれども、知識は買わない。またその辺を理解してくれる人でなければ、日本の現場は維持できないんです。これは機械化しても、コンピューターが出てきても同じ。もしも留学生が来てくれるならば、そのような『日本らしさ』を受け入れる感覚を見せて欲しいし、それであれば、多少日本語ができなくても、技術が劣っていても、一つの現場や、場合によっては将来会社の役員を任せられるような人材になることができると思う。大学や日本語学校では、できればそういうところまで教えて欲しい。もちろん、AIが出てきても、そのような人間らしさがなければ、道具として使うだけで仲間としては認められないんだよ」

今回は建築会社だけであったが、しかし、その人々は「日本の建築技術が素晴らしいのは、日本の徒弟制度を含む日本の企業文化があるから」と言い、その文化を理解する人ならば喜んで受け入れると言う。逆に、多くの学校が「技術」は教えるけれども文化は全く教えないということに、会社の社長は不満を持っていると言うのである。お互いに求めるものが違うという状況と、それを見誤ったことによる教育と現場のずれ違い。それが、この業界の入社採用試験の中では、特に留学生との間に起きてしまっているのかもしれない。

日本の言葉を教えるのではなく、文化を教える。実は日本企業が求めているのはそのような留学生ではないか。改めて、そのようなことを考えて留学生の皆さんにアドバイスを試みてはいかがであらうか。