

世界はともだち



特大号
Special Edition

P2-P3 平成30年度 主要事業報告

Main Events of the 2018 Fiscal Year
2018年度主要项目实施情况

P10 2019年度 主要事業計画

Main Planned Events for the 2019 Fiscal Year
2019年度主要工作计划

P4-P5 特集1 入管法改正のメリットと課題

Merits and problems of the new immigration policy
关于入境法修改的有利之处和课题

P11 インフォメーション

Information
信息

P6-P9 特集2 インタビュー 外国人と共に働く現場から

From the scene of working with foreigners
来自与外国雇员共同工作的职场的声音

P12 協会からのお知らせ&ピカリちゃんの留学生活

Announcements from the International Association & Pikari's Study Abroad Life
来自国际交流协会的通知 & 小小星的留学生活

H30年度 主要事業報告

Main Events of the 2018 Fiscal Year 2018年度 主要项目实施情况

H30年度の新規事業



地域国際化推進会議 (4/16～4/23) Regional Internationalization Promotion Conference 地域国际化推进会议

多文化共生、国際化推進の観点から地域の取組活性化に向けて、県、市町村、市町村国際交流協会及び当協会の4者の合同会議を県内4地域で開催しました。

We held a joint-conference meeting with the prefectural government, municipalities, local international associations to discuss building a new multicultural society and further globalization of the overall region.

为了从多文化共生，国际化推进的观点探讨地域活性化对策，在县内的4个地区召开了县，市镇村、市镇村国际交流协会以及本协会的联合会议。



地域国際化人材育成研修 (7/2～8/3) Regional Internationalization Human Resource Development Training 地域国际化人才培养研修

地域の国際化、多文化共生を担う人材を育成するため、市町村及び市町村国際交流協会職員等を対象に研修を実施しました。

A training was held which targeted members from various municipalities and local international associations to further cultivate valuable human resources for promoting internationalization of the region and building a multicultural society.

为了培养能够胜任地域国际化，多文化共生的人才，实施了以市镇村以及市镇村国际交流协会职员为对象的研修。



外国人患者受入体制構築 Foreign Patient Acceptance System Construction 构建外国人患者接纳体制

外国人からの医療相談対応研修会 (11/21、盛岡)
外国人の医療支援セミナー (3/3、釜石)

A training on medical consultations from foreigners was conducted on November 21 in Morioka, and a seminar for providing medical support to foreigners was held on March 3 in Kamaishi.

实施了外国人医疗支援讲座 (3/3、釜石) 和从外国人角度谈医疗咨询对应的研修会 (11/21、盛岡)。



国際交流・国際協力、多文化共生 リソースバンク International Exchange, International Cooperation, Multicultural Symbiosis Resource Bank 国際交流・国际合作・多文化共生 资源库

外国人支援や多文化共生の課題の取組に役立つ情報を共有するため、リソースバンクを開設する準備を始めました。また、外国人支援に関する各種ハンドブック(改訂版)の作成を開始しました。

We have decided to build a new resource bank to share useful information and knowledge for supporting foreign residents and also solving issues that may emerge in multicultural societies. Preparations are now being made; a handbook (revised version) containing information about foreign resident support will also be compiled.

为了共享对外国人支援和多文化共生课题对策有助的信息，开设了资源库，并进行了相关准备。同时开始制作与外国人支援相关的各种手册(修正版)。



多文化共生地域づくりワークショップ Multicultural Community-Building Workshop 多文化共生地域构建研讨会

住田町 (6/18、7/29)

夏祭りで外国人との国際交流コーナーを設けました。

岩泉町 (11/25、12/18)

岩泉町在住の若者と、外国人に向けた観光PRのパンフレットを作成しました。

宮古市 (2/18、3/10)

宮古港に大型客船が寄港した際に、外国人をどのように受け入れるのか考えました。

一戸町 (3/5、3/20)

御所野遺跡が世界遺産登録後に直面するインバウンド対応を想定した縄文講演や博物館運営について考えました。

Multicultural community-building workshops were held in Sumita (6/18, 7/29), Iwaizumi (11/25, 12/18), Miyako (2/18, 3/10), and Ichinohe (3/5, 3/20).

在住田町 (6/18、7/29)、岩泉町 (11/25、12/18)、宮古市 (2/18、3/10)、一戸町 (3/5、3/20) 等地实施。



外国人相談
Consultation for Foreigners
 外国人问题咨询

従来の中国語、韓国語、英語対応に加え、ベトナム語対応も始めました。
 In addition to our regular consultaion in Chinese, Korean, and English, we have started consultation in Vietnamese.
 在以往的中文，韩语，英语对应的基础之上，新增加了越南语对应。



災害時外国人支援体制構築
Multilingual Disaster Support
 灾害时外国人支援体制建设

災害時多言語サポート英語講座(5/27~11/18、盛岡&釜石)
 やさしい日本語研修会(8/24&9/7、盛岡)
 基礎研修(10/13、盛岡)
 ブラッシュアップ研修(1/27、盛岡)
 実践訓練(2/11、盛岡)を実施。
 Multilingual Disaster Support in English (5/27-11/18, Morioka&Kamaishi)
 Easy Japanese Training (8/24 & 9/7, Morioka)
 Basic Training (10/13, Morioka)
 Brush-up Training (1/27, Morioka)
 Hands-on Training (2/11, Morioka)
 岩手災害時多语种支援英語講座(5/27-11/18、盛岡&釜石)
 简单易懂日语研修会(8/24&9/7、盛岡)
 基礎研修(10/13、盛岡)
 精进研修(1/27、盛岡)
 实践训练(2/11、盛岡)



いわて青年国際塾
Iwate Youth International Seminar
 岩手青年国际塾

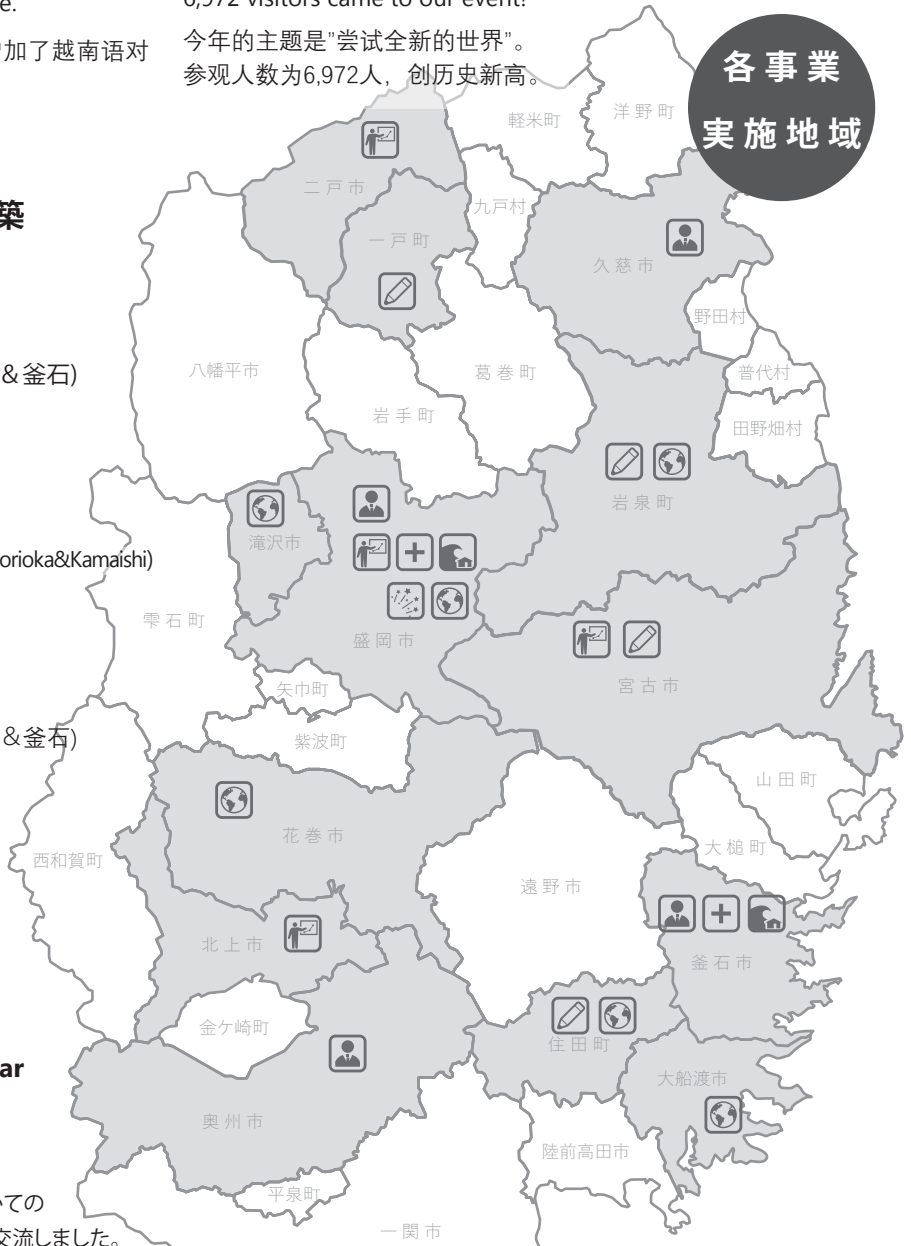
合宿研修(9/22~9/24、滝沢)
 英語での自己PR法や、海外で活躍するための考え方についてのワークショップなどを行いました。イラクからの研修生とも交流しました。
岩手県立花巻農業高校(5/29)
 ハラルに適応したソーセージの開発やドイツの食文化について考えました。
住田町(6/10)
 町内にゆかりのある方から、アメリカの高校のライフスタイルについて学びました。
岩泉町立釜津田小学校(11/12)
 ペルーの文化紹介やクラフト体験をしました。
岩手県立大船渡高校(1/17)
 留学生や海外在住経験のある大学生、県内在住の外国人と交流しました。
マザーハウス山口絵理子氏講演会(3/1、盛岡)
 発展途上国でのものづくりを通して世界の多様性について考える講演。
若者×SDGs×地域(3/20、盛岡)
 地域の問題をSDGsとつなげて考えました。



2018ワン・ワールド・フェスタinいわて
2018 One World Festa in Iwate
 2018同一个世界庆祝日in岩手

今年のテーマは「世界にトライ!」来場者は過去最高の6,972人でした。
 This theme for this year's Festa is to "TRY International". A record 6,972 visitors came to our event!
 今年の主題是“尝试全新的世界”。
 参观人数为6,972人，创历史新高。

各事業
 実施地域



Training camp (9/22 - 9/24, Takizawa)
 Hanamaki Agricultural High School (5/29)
 Workshop in Sumita (6/10)
 Iwaizumi Kamatsuda Elementary School (11/12)
 Ofunato High School (1/17)
 A lecture by Eriko Yamaguchi from Motherhouse Co. (3/1, Morioka)
 Young Adults x SDGs x Region (3/20, Morioka)
 实施了合宿研修(9/22-9/24、滝沢)
 花巻农业高校召开的研讨会(5/29)
 住田町研讨会(6/10)
 岩泉町釜津田小学召开的讲演(11/12)
 大船渡高校召开的交流会(1/17)
 Motherhouse山口絵理子講演会(3/1、盛岡)
 青年×SDGs×区域(3/20、盛岡)



入管法改正の メリットと課題

2019年4月に入管法が改正されます。ニュースで大きく取り上げられている話題ですが、何がどのように変わるのか、どのような背景があるのか、全体像が今一つ分からないと感じている方も多いのではないのでしょうか。このことについて、行政書士の横山勝先生に解説していただきました。

現代日本は、著しい少子高齢化時代を迎え、産業界では長年労働力不足に悩んできました。外国人が私達の生活にも身近な存在になってきましたが、この「働く」という面では外国人には厳しい規制がありました。従来の入管法では、専門知識や高い技能を有する、いわゆる「高度人材外国人（経営者、大学教授、通訳翻訳、調理人等）」の就労しか想定しておらず、単純労働分野では外国人の就労を正面からは認めていませんでした。

ところが、産業界で発生している労働力不足というのは高度人材ではなく、いわゆる「単純労働人材」です。外国人の労働力によって、なんとか単純労働人材不足を解決できないかということで、留学生のアルバイト、南米日系人、外国人技能実習制度が利用されてきた経緯があり、現在では外国人労働者の約8割が、これら本来働くことを目的としない外国人が占めているという状況にまでなりました。一方、アルバイトが目的で留学をする偽装留学問題、技能実習制度での悪質な人権侵害、技能実習生の失踪・不法就労など、本来働くことを目的としない外国人が働くことにより新たな問題も発生してきて、日本社会に悪影響を与えていることは周知の事実です。

今回の入管法改正では、単純労働分野にも外国人の就労を正面から認める在留資格「特定技能」が創設されることになりました。具体的には、介護、建設など14の特定産業分野を指定し、技能試験と日本語試験に合格した一定の技能を持つ外国人には、この在留資格「特定技能」を与え通算5年の就労を認めるというものです。技能実習を3年以上経験した外国人には、無試験で在留資格を付与するなど現行制度ともリンクしています。

この特定技能制度によって、外国人の労働力を借りることで、より良い製品、より良いサービスが拡大し、産業界そして私達の生活がより豊かになるということは喜ばしい限りです。一方、日本社会は本当に物心両面で外国人労働者を受入れることができるのか？そもそも外国人は労働の場として日本を選んでくれるのか？というシビアな課題があります。そのためにも、この特定技能制度が日本人にとっても外国人にとっても良い制度となるよう、その行く末を私達国民一人ひとりが注視していく必要があります。現行技能実習制度で発生しているような問題は、新しい特定技能制度で発生する可能性の方が高いくらいなのです。外国人はもはや遠い国の縁遠い人ではなく、私達と同じ地域社会で生活する隣人になろうとしています。外国人への心の壁をなくし、日本人と外国人が共に手を取り合って、より良い社会を実現していくためにはどうしたらいいのか？今、日本人一人ひとりに問われているのです。



写真は平成31年2月28日（木）に行われた講演の様子。外国人労働者の受入拡大に向けた取組動向について話していただきました。



Merits and Issues of the New Immigration Policy

A new immigration policy will be effective on April 2019. News stations have widely reported on it but there are still many who are unsure of the actual changes, the history of this new policy, and about the immigration policy in general. We've asked our administrative consultant, Mr. Masaru Yokoyama, to explain to us the details.

As Japan is experiencing a decline in birthrate and an aging population, many industrial sectors are in a dire shortage of labor. While it has become normal to see foreign residents in our daily lives, many foreign residents still face strict regulations in finding work in Japan. The current immigration policy only allows foreign residents with specialized skills such as business owners, university professors, translators, interpreters, professional chefs, and others a valid work visa while unskilled workers weren't officially recognized.

However, the shortage of labor is not within the specialized skills but of unskilled workers. To cover this lack of unskilled workers, many businesses and industries hire part-time international students, South American-Japanese descents, and foreign technical intern trainees. As a result, around 80 percent of current foreign workers in Japan are occupied with people who originally didn't have intentions of working. On the other hand, there are also current issues that we can't ignore such as international students entering Japan with an intention of illegally working, cruel abuse of the technical intern trainees' system, or disappearances or illegal work of technical interns, which is giving a negative influence to the Japanese society.

The new immigration policy will officially create new visas to allow unskilled workers to be employed legally in Japan. Specifically, 14 industrial sectors such as nursing and construction will be designated,

and when the foreign worker successfully passes the skills test and a Japanese-language efficiency test, a new visa will be issued that allows the worker to stay in Japan for a maximum 5 years. The new policy will also slightly affect the current policy which gives foreign technical intern trainees with a 3-year experience an opportunity to obtain a visa without any tests.

With this new visa system implemented, we will be able to ask help from foreign residents to work in creating better quality products or services. It will be beneficial for Japan since that will lead to an increased enrichment to our daily lives. However, the question now is whether the Japanese society is ready to accept these foreign workers in both soft and hard aspects? Would these foreign workers choose Japan in the first place? These are examples of some difficult questions and issues we must face. Each of us must observe carefully the progress of this new visa system so that it will be beneficial for both sides. The problems we are experiencing with the current system may simply increase even if we move to a new system. We must recognize that foreigners in Japan aren't just people from a faraway place but our neighbors who live and work in the same society. It is time for each of us to question what would be the best way to drop our internal barriers and work hand-in-hand with the foreign workers to build a better society.

关于入境法修改的有利之处和课题

2019年4月入境法被施以修改。虽然这个话题被媒体大肆报道，但究竟发生了什么样的变化，有着什么样的背景，对于总体情况还是没弄清楚是怎么回事的人不占少数。关于这个问题，行政书士横山胜老师为我们做出了讲解。

当今日本已经进入了显著的少子高龄化社会，常年劳动力不足的问题困扰着生产行业。虽然现如今我们的生活中会接触到外国人，但是在工作就业方面对于外国人仍有着很严苛的规则。以往的入境法要求外国人是具备专业知识的高科技人才，通常来说，只有「作为高科技人材的外国人（经营者、大学教授、口译笔译、烹饪师等）」才被认可在日本就业。而在单纯的体力劳动领域，外国人的就业却不被正面认可。

然而，生产行业劳动力不足指的不是高科技人才，而正是「单纯的体力劳动者」。曾经也试图利用外国人的劳动力来解决单纯体力劳动者不足的问题，有些企业雇用了留学生，南美日系移民或是外国人技能实习生等。目前约80%的外国人劳动者来日的本来目的不是工作。另一方面，还存在着主要目的是想打工的伪装留学问题，技能实习制度中的恶性人权侵害，技能实习生的失踪，非法就业等问题。众所周知，随着非工作目的来日的外国人却在日本工作的状况，又产生了新的问题，而且对日本社会造成了恶劣的影响。

此次的入境法修改创设了新的再留资格「特定技能」，从正

面认可了在单纯体力劳动领域外国人的就业。具体指定了看护，建设等14个特定产业领域。通过了技能考试和日语考试，并拥有一定技能的外国人可以获得5年的就业资格「特定技能」。有3年以上技能实习经验的外国人可以免试获得此再留资格。

随着特定技能制度的实施，旨在借助外国人劳动力生产制作出更加精良的产品，提供更好的服务。能让产业界，乃至我们的生活更加富足是大家喜闻乐见的事情。一方面，我们还面临着一些严肃的问题，日本社会真的能从物心两面接受外国人劳动者吗？外国人会选择来日本工作吗？所以为了能使这个特定技能制度成为日本人和外国人都能够受益的制度，作为国民的每一个人都应该给予必要的关注。现行的技能实习制度中存在的问题，在新的特定技能制度实施过程中发生的可能性也很高。对于我们来说，外国人已经不再是生活在遥远国度，平时无法接触到的人群，而将成为与我们生活在同一地域社会的邻人。该如何打破对外国人的隔阂，让日本人和外国人共同携手创建理想的社会是每一个日本人都应该思考的问题。



外国人と共に働く現場から ～優秀な人材、増やしたい～

岩手県内では、年々外国人労働者が増えていますが、私たちが働く外国人の様子を目にする機会はなかなかありません。彼らの働く現場はどんな状況なのか。実際に外国人を受け入れている企業の方のお話を伺い、外国人との共生のためのヒントを探ります。



和同産業株式会社（花巻市、照井 政志社長）は、1941年創業の除雪機生産高日本一の会社です。2018年から外国人の受入を開始しました。受入の理由や採用の方法、受入後の状況など、同社の金 進取締役員リスク統括本部長（写真左）、渡邊 正^{こん すずむ}リスク統括本部管理部長^{わたなべ ただし}総務課課長代理（写真右）の2人に聞きました。

Q：どの国の外国人をいつから、何人、どんな職種で受け入れていますか。

金本部長：2018年4月、5人のベトナム人を技能実習生として受け入れました。職種は、塗装が2名、溶接が3名。秋から更に5人を受け入れ、1年間で10人受け入れました。

Q：外国人を受け入れた理由は何ですか。

金本部長：当社では、仕事量はあるものの人手不足の状態でした。どうしようかと考えていた中で、一昨年くらいから外国人の受入を考え始めました。ただ、当初は二の足を踏んでいたというのが実情です。

Q：どうして二の足を踏んでいたのですか。

金本部長：言葉の壁など、抵抗感がありました。準備や段取りなどもよく分からず、受入後の生活やメンタルの部分でも、躊躇していました。特に当社の現場に入れた時、言葉の壁はどうなのだろうという心配がありました。

Q：受入に着手するきっかけは。

金本部長：実習生を受け入れる際に、どういう人がいて、何をして、どんな状況でというのが見えない状態でした。いろいろな会社のケースを聞くと、実際に来たときに「話が違うよね」みたいなのもありました。当社では、たまたま花巻市内にある外国人を派遣する団体を知り、そちらと直接やり取りしました。現地に行って、相手と面接して、直接顔を見ながら決めていくという手法

でした。いろいろ学びながら受入が可能と考え、着手することに。

Q：現地（ハノイ市）に出向き、面接されたわけですね。

金本部長：私と渡邊の2人で2017年の秋に現地に行きました。直接募集をかけ、その中から選抜して、日本に来てもらうという形です。現地では実技試験と面接をしました。試験をやって、その日のうちに合格を出します。

渡邊課長代理：ベトナムには国営の機関があり、そこでは、実習生の募集をかけるに当たってベトナム全土に情報を流しています。

Q：何を基準に選抜したのですか？

金本部長：実技では、実際に塗装や溶接をしてもらい、その具合をみながら決めました。

渡邊課長代理：技術の方は、最低限必要なスキルがあるかどうかみます。向こうの学校で勉強している方々なので、素人ではないです。実際にやってもらって、製造に耐え得るどうかの技術を見ました。

金本部長：面接では人柄と動機を重視しました。それぞれ動機や目的を聞き、やる気を判断しながら決めます。母国に戻ってから工場や店を持ちたいとか、ベトナムの日本企業に勤めたいなどがありました。面接は、全て日本語ですが、必ず通訳を介して行いました。最近は合格者の家族の方にも会い、当社がどういう会社なのか説明します。「うちの息子を頼みます」のようなお願いが圧倒的に多いです。一度ご家族と顔を合わせるの大きい

意味があります。

Q：受入にあたり、準備したことは。

金本部長：ベトナムで4か月間、日本語の勉強をします。終了後に、日本に来て、1か月間、生活に関することを学んでから、会社に入ります。仕事現場では名札、安全に関してのカード、毎朝使う100か条などをひらがな表記にしました。

渡邊課長代理：生活に必要な物を全部そろえる必要があります。最初は手探り状態でした。自分の子供が東京に就職するような気持ちで、準備に当たりました。

Q：受入後、現場の反応や外国人の仕事ぶりはどうですか。

金本部長：最初はやはり職場の抵抗感がすごかったです。その後は、うまくやっているようですね。仕事は優秀です。経験のある人は、覚えが早いです。

渡邊課長代理：一緒に働き始めれば、日本人もベトナム人も互いに順応しています。仕事では、日本人でもなかなかできないような仕事をこなす人もいます。

Q：日本語の対応はどうしていますか。

金本部長：細かい部分やニュアンスについてはうまく伝わらないということで、通訳にその都度来てもらいコミュニケーションを取ってます。将来的には日本語研修のようなことを継続的に実施する必要があると考えてます。

Q：受け入れての率直な感想はいかがですか。

金本部長：仕事を頑張ってくれています。完全に当社の戦力になっています。今年も、半年おきに5人ずつ受け入れ10人増やします。いずれも、ベトナム人です。その後も増員を検討中です。

Q：4月から新しい入管法が施行されます。どのように考えてますか。

金本部長：技能実習から特定技能への在留資格の変更が可能になるようですが、当社はまだ3年たっていないので何とも言えません。実習生が果たして延長を望んでいるのかは定かではありませんが、企業側としては、選択肢が増えるという意味で良いことだと認識しています。

(取材・文 大森不二夫)



工場の外には、完成した機器がたくさん!

From the Scene of Working with Foreigners “We want to increase our business potentials”

Each year, we see an increase in foreign residents working in Iwate but it's often rare to see them in action. What sort of place are these people working in? We interviewed a company that hires foreign workers to hear their story. We hope this will give us an example of building a new society with foreigners in Japan.

INTERVIEWEES

The Wado Sangyo Co., Ltd., located in Hanamaki, is currently Japan's top producer of snow blowing machines (established in 1941; current president Mr. Masashi Terui). In 2018, the company began hiring foreign workers. We interviewed Mr. Susumu Kon, Director of the Risk Management Headquarters and Mr. Tadashi Watanabe, Deputy Director of the General Affairs/Management Division, Risk Management Headquarters regarding their reason for hiring foreign workers, hiring practices, current situation, and others.

Continued on the next page →



Q: Which countries did you hire from, how many, and for what position?

Director Kon: We hired 5 Vietnamese technical intern trainees in April 2018. As for the work positions, two are in the (machine) coating section and the other three are in the welding section. In autumn, we hired an additional 5 trainees so in total we have 10 trainees in just one year.

Q: Why did your company decide to hire foreign workers?

Director Kon: At our company, we had a problem with labor shortage in contrast to the workload. So as we struggled to decide how to tackle the problem, we eventually decided to try hiring foreign workers about two years ago. Although, we have to admit we were hesitant at first.

Q: Why were you hesitant?

Director Kon: We had fears in language barriers and other possible issues. We weren't sure how to prepare and arrange accepting foreign workers, even whether we're able to provide support in their daily life or mental health struggles here. Especially, once the workers start working in the field, there were concerns of miscommunications caused by language barriers.

Q: What made you finally decide on hiring the trainees?

Director Kon: There wasn't a clear information of the type of people, what they do, and their current situation in regard to hiring trainees. We researched companies that have actually hired trainees. Some companies have noted that, once the trainees arrived, things were "different (from what was agreed on)." Luckily for us, we were able to contact a local organization in Hanamaki that dispatches foreign workers so we directly consulted with them. After much discussion, we eventually agreed that visiting the country, interviewing applicants in-person, and deciding by meeting face-to-face was the best option and a good opportunity for us to learn about hiring trainees.

Q: So you actually went to Hanoi and interviewed there, right?

Director Kon: Yes, in autumn of 2017, Watanabe and I went to Hanoi. We did our recruitment and interviews there. In addition to the interview, we actually made them do a practical test to evaluate their skills. The decision whether to hire or not was made that day and announced to the applicants.

Deputy Director Watanabe: Recruitment was done by going through a state-sponsored organization and spreading information about it all over Vietnam.

Q: What qualifications were you looking for during the interviews?

Director Kon: For the practical test, we tested the applicants their coating and welding skills by evaluating the result product.

Deputy Director Watanabe: For technical skills, we checked whether they had the minimum required basic skills. They all learned and acquired their skills in Vietnam so they weren't amateurs. We had them show their skills on the spot and assessed whether their skills were able to withstand our production.

Director Kon: We evaluated their personalities and reasons of

applying for the interview part. Each applicant stated their reasons or motives, which we based our decisions on that. Some said that they want to be able to open their own factory or store once they return from the training, while others expressed their wishes to work in a Japanese company. The interview was entirely in Japanese so we had an interpreter that worked with us through the process. Recently, we also make efforts in meeting the families of successful applicants and explain our company background to them. A lot of the families thanked us and expressed their wishes to us about "taking care of their son." It certainly added a lot more meaning when we meet the families.

Q: What things have you done to prepare for their arrival?

Director Kon: Prior to arriving Japan, we had them take Japanese lessons for four months in Vietnam. Once they arrive in Japan, we gave them one month to settle into a new environment. At work, all names, safety instruction cards, and 100 words or phrases they will use daily are displayed in hiragana for easier communication.

Deputy Director Watanabe: We also helped them gather everything necessary to live in Japan. Initially, it was all fumbling around because we weren't sure what was needed. It felt like preparing for and sending off our children to move to Tokyo.

Q: What were the responses at your company and how are the trainees doing so far?

Director Kon: There were a lot of resistance from local workers at first. But, I think things have improved then. The trainees do an excellent work. Those with prior experience are quick to adapt and learn.

Deputy Director Watanabe: Both local Japanese and Vietnamese workers are pretty comfortable working together now. Some of the Vietnamese trainees work on tasks even a Japanese person may find it difficult to do.

Q: How are you dealing with the Japanese language barrier?

Director Kon: For detailed works or nuances, we have an interpreter come by our factory for a smoother communication. We are thinking of implementing a Japanese language training also in the future.

Q: What are your honest impressions after accepting the trainees into your company?

Director Kon: They are hard-workers and certainly becoming a strength to our company. This year, we plan to recruit another 5 Vietnamese trainees every six months to have 10 more workers. We do plan to increase more in the future as well.

Q: What do you think of the new Immigration Law that will be passed this April?

Director Kon: I heard it's about changing the residency status of technical interns to a specialized skill but I don't really have anything to say since we aren't at that 3-year mark yet. We're not sure if our trainees will consider extending their stay but I think it's a good thing that they will have more options for when that time comes.

(Interviewed and written by: Fujio Omori)



来自与外国雇员共同工作的职场的声音 “希望能够引进更多优秀的人才”

虽然岩手县内的外国人劳动者年年在增加，我们却很少有机会看到外国人工作的样子。他们在什么样的环境下工作的呢？为了探寻与外国人共存的启示，我们向接纳外国雇员的的企业询问了这个问题。

受访者

同产业有限公司（花卷市、照井政志社長）是在1941年创建的日本除雪机产量最高的公司。从2018年开始接纳外国雇员。关于接纳外国雇员的理由和雇佣方法，以及进入公司后的状况，我们对公司的金进董事长兼风险综合管理总部长，渡边正风险综合管理总部管理部总务课代理课长两位进行了专访。

问题：贵公司是从什么时候开始接纳外国人的？是哪个国家的，多少人，从事什么職種？

金总部长：我们在2018年4月接纳了5名来自越南的技能实习生。职种为涂装2名，熔接3名。从秋季开始我们又陆续接纳了5名实习生，一年总共接纳了10名实习生。

问题：贵公司为什么要接纳外国人雇员呢？

金总部长：我们公司当时工作量很大，处于人手不足的状态。在多番考虑之后，在大概两年前决定开始接纳外国人。不过说实话，当时我们确实对这个决定感到十分犹豫不决。

问题：为什么会感到犹豫不决呢？

金总部长：首先我们担心存在着语言不通等问题，而且我们不太了解如何准备和整个的流程安排。以及该如何在雇用后对外国雇员给与生活和心理方面的支持，都是让我们感到犹豫的原因。尤其担心当外国雇员进入公司工作时，会不会因为语言不通的问题产生误解。

问题：着手接纳外国人的契机是什么？

金总部长：在接纳实习生的时候，是无法得知对方是什么样的人，是做什么的，处于什么样的状况。根据很多家公司的经验之谈，有的实习生来公司之后，会提出“这跟当初说的不一样啊”之类的质疑。我们公司恰巧认识花卷市内派遣外国人的团体，与他们直接取得了联系，得知公司可以去当地直接对应聘者进行面试。考虑到这种能够直接见到本人在决定是否录用的方法比较稳妥，我们公司开始着手雇用外国人。

问题：然后贵公司就前往当地，对应聘者进行面试了吗？

金总部长：我和渡边两个人在2017年秋天去了当地，直接进行招聘选拔，让合格者来日本。在当地进行了实际技能考核和面试，考核当日给出结果。

渡边代理课长：在越南有国营机关，去那里求助发布招聘实习生的信息的话，他们会把信息发布到全国。

问题：是按照什么标准选拔的呢？

金总部长：我们让应聘者进行涂装和熔接操作，根据他们的实际操作情况进行考核。

渡边代理课长：在技术方面，要看是否具备最低限度的必要技能。应聘者本身也是在当地的学校学习相关专业，所以并不是完全没有经验。通过实际操作考察应聘者是否具备相应的制造能力。

金总部长：面试的时候比较重视考察应聘者的人品以及应聘的目的。在听取每个人应聘的目的和动机之后，判断对方是否具有对

工作的热情和干劲。有的应聘者想从日本回国之后创立自己的工厂或店铺，还有的应聘者以后想在越南的日企工作。面试全程为日语，但会请翻译在旁辅助。最近也会与应聘合格者的家属见面，说明一下我们是什么样的公司。好多家属都会对我们说“我们的儿子就拜托了。”之类的话。跟家属见一次面还是有很大意义的。

问题：关于接纳外国人雇员需要做哪些准备？

金总部长：在越南会学习4个月的日语。之后来到日本，在学习一个月关于生活方面的知识后正式进入公司工作。在公司内部使用的姓名卡，有关安全的卡片以及每天早上员工一同确认的100条公司规则都使用平假名标注。

渡边代理课长：生活相关所有的东西都必须提前准备好。刚开始因为不确定需要什么，所以处于摸索的状态。就抱着像自己孩子要去东京就业一样的心态为他们打点好一切。

问题：来到公司工作之后，其他员工的反应和外国人工作的状态是怎样的呢？

金总部长：刚开始的时候的确大家有很大的抵触情绪。不过后来就慢慢步入正轨，顺利很多了。我们聘用的外国人在工作上都很优秀。而且有经验的人，对工作内容也能很快适应。

渡边代理课长：在一起开始工作的话，日本人和越南人也都会互相适应。在工作方面，有的越南人甚至能够完成一些日本人不能做到的工作。

问题：日语方面的应对怎么样？

金总部长：有些细节和情感上的细微差别还是很难正确传达给对方，有时候会请翻译过来辅助沟通。还是考虑将来继续让外国人雇员学习日语。

问题：关于接纳外国人雇员有什么感想？

金总部长：他们在工作上非常努力，完全成为了我们公司必须的一份子。在今年每半年还要接纳5人，总共会增加10人，全部是越南人。之后的对外国人的增加招聘还在探讨中。

问题：从4月开始实行新的入境法。您觉得对贵公司的政策方向会有什么影响吗？

金总部长：虽然可以从技能实习转为特定技能，我们公司的外国雇员还没满3年，所以现在不好说什么。我们还不是很清楚实习生是否真的希望能够延长在日工作年限，但是作为企业方来说，他们能够有更多的选择固然是件好事。

（采访·执笔 大森不二夫）

2019年度 主要事業計画

外国人県民の増加や国際交流を取り巻く環境の変化に対応し、10年後の将来を見据えて活動を積極的に展開していくため、今般、長期ビジョンを策定しました。目指す将来像の実現に向け、3本の柱と6つの先導的プロジェクトに整理した各種施策を順次展開します。

目標とする10年後の将来像

同じ地域の構成員として、日本人県民と外国人県民等が、個々の力を発揮し、互いに尊重し合い、共に快適で住み心地のよい岩手が築かれている。

県全体で多文化共生の理解と体制づくりが進み、県内各地域において、外国人県民等が必要な支援を受けられている。

国際交流や多文化理解等を通じてグローバルな視点を持った岩手と世界をつなぐ人材が育ち、活気ある岩手の地域づくりに貢献している。

将来像を実現するための施策

6つのプロジェクト (2019年度から順次実施)

協会設立
30周年記念
プロジェクト

ILC支援
プロジェクト

働く外国人支援
プロジェクト

多文化共生の地域づくり
(ダイバーシティ)プロジェクト

グローバル人材育成
プロジェクト

外国人留学生等
就職活動
支援プロジェクト

3本の柱に基づいた主な事業 (2019年度実施分)

1 地域に根ざした 国際交流・理解の推進

新規 協会設立30周年 記念事業の実施

当協会設立30周年の節目に、記念講演、表彰、交流パーティ、30周年記念誌の作成、イメージキャラクターの制作を実施します。

地域国際化推進会議の開催

多文化共生、国際化推進の観点から地域における取組の活性化に向けて、県、市町村、市町村国際交流協会及び当協会の4者合同会議を県内4地域で開催します。

国際交流関係団体等との共催事業の実施 海外青少年招聘事業

ニュージーランドの高校ラグビー部を招聘し県内高校生とのラグビー交流等を、関係団体との共催で実施します。

地域国際化人材育成研修の実施

地域の国際化、多文化共生を担う人材を育成するため、県内4地域で、市町村及び市町村国際交流協会職員等を対象として、多文化共生について学ぶ研修を実施します。

多言語の国際交流情報紙の発行
英語、中国語及び日本語の情報紙を年6回発行します。

国際交流センターの運営

情報収集・提供、外国人の生活支援、国際交流の拠点となっています。

2 多文化共生の地域づくり

新規 外国人労働者受入体制 推進事業

外国人が働きやすい地域社会の構築を目指し、セミナーやパンフレットによる啓発を行います。外国人労働者の受入状況の実態を調査し、受入態勢の整備につなげます。

新規 「いわて日本語学習コンテンツ」の作成と活用

日本語学習支援者のいない地域や日本語学習の時間が不定期な外国人の日本語学習者が「岩手」について学びながら日本語が学べるコンテンツを作成・公開します。

2019ワン・ワールド・フェスタinいわての開催
協会設立30周年事業と同日の11月4日(月)開催予定です。

3 次代を担う人づくり

「いわてグローバル人材育成推進協議会」事業の運営

県と協働して、事務局機能を担い、文部科学省事業「トビタテ!留学JAPAN」の活用や、在住外国人と企業との交流機会創出に取り組みます。

インフォメーション

- 👤 主催/Organizer/主办方 🏠 場所/Where/地点 🕒 日時/When/日期 💷 参加費/Fee/参加費 ✍️ 申込み/Apply/申請
❓ 問合せ/Contact/咨询 📞 電話/Tel/电话 📠 Fax/传真 ✉️ メール/E-mail/電子メール 🌐 ホームページ/Homepage/主页

英語コーナー

English Corner 英語角

ネイティブスピーカーを囲み気軽に英会話を楽しむ交流会です。

- 👤 岩手県国際交流協会
🏠 アイーナ5階国際交流センター
🕒 4月6日(土)14:00~15:00
💷 無料
☑️ 予約不要
❓ 岩手県国際交流協会、孫(すん)
📞 019-654-8900
✉️ chatland@iwate-ia.or.jp

A casual conversation group led by native speakers.

- 👤 Iwate International Association
🏠 International Exchange Center (Aiina, 5F)
🕒 6th April (Sat) 14:00 – 15:00
💷 Free
☑️ Reservations not required.
❓ Iwate International Association, Ms. Sun
📞 019-654-8900
✉️ chatland@iwate-ia.or.jp

可直接与英语母语会话者进行轻松的会话交流。

- 👤 岩手県国際交流協会
🏠 Aiina 5 楼 国際交流中心
🕒 4月6日(土)14:00-15:00
💷 無料
☑️ 无需提前预约
❓ 岩手県国際交流協会、孫
📞 019-654-8900
✉️ chatland@iwate-ia.or.jp

スペイン語コーナー

Spanish Corner 西班牙语角

スペイン語のこと、中南米のことなど、楽しく交流しながらスペイン語圏の文化に触れる交流会です。

- 👤 岩手県国際交流協会
🏠 アイーナ5階国際交流センター
🕒 4月13日(土)14:00~15:00
💷 無料
☑️ 予約不要
❓ 岩手県国際交流協会、孫(すん)
📞 019-654-8900
✉️ chatland@iwate-ia.or.jp

A casual conversation group led by native speakers.

- 👤 Iwate International Association
🏠 International Exchange Center (Aiina, 5F)

- 🕒 13th April (Sat) 14:00 – 15:00
💷 Free
☑️ Reservations not required.
❓ Iwate International Association, Ms. Sun
📞 019-654-8900
✉️ chatland@iwate-ia.or.jp

在轻松愉快的氛围中交流西班牙语知识及中南美洲概况，接触和了解西班牙语国家的文化。

- 👤 岩手県国際交流協会
🏠 Aiina 5 楼 国際交流中心
🕒 4月13日(土)14:00-15:00
💷 無料
☑️ 无需提前预约
❓ 岩手県国際交流協会、孫
📞 019-654-8900
✉️ chatland@iwate-ia.or.jp

中国語コーナー

Chinese Corner 中文角

中国語を話しながら、中国の伝統文化や習慣に触れる交流会。

- 👤 岩手県国際交流協会
🏠 アイーナ5階国際交流センター
🕒 5月11日(土)14:00~15:00
💷 無料
☑️ 予約不要
❓ 岩手県国際交流協会、孫(すん)
📞 019-654-8900
✉️ chatland@iwate-ia.or.jp

Speak Chinese, while learning about Chinese culture and customs.

- 👤 Iwate International Association
🏠 International Exchange Center (Aiina, 5F)
🕒 11th May (Sat) 14:00 – 15:00
💷 Free
☑️ Reservations not required.
❓ Iwate International Association, Ms. Sun
📞 019-654-8900
✉️ chatland@iwate-ia.or.jp

使用中文进行会话交流，接触和了解中国的传统文化和习惯。

- 👤 岩手県国際交流協会
🏠 Aiina 5 楼 国際交流中心
🕒 5月11日(土)14:00-15:00
💷 無料
☑️ 无需提前预约
❓ 岩手県国際交流協会、孫
📞 019-654-8900
✉️ chatland@iwate-ia.or.jp

フェアトレード・デー

Fair Trade Day

映画「ポバティー・インク」の上映(解説あり)。途上国支援のあり方について考えます。

- 👤 岩手県国際交流協会
🏠 アイーナ5階国際交流センター、4階アイーナスタジオ
🕒 5月11日(土)15:30~18:15(予定)
💷 無料
☑️ 要予約(電話、メール)
❓ 岩手県国際交流協会
📞 019-654-8900
✉️ event-ia@iwate-ia.or.jp

A screening of the movie "Poverty, Inc. (with commentary)." This will be a good opportunity to reflect on how it should be to support developing countries.

- 👤 Iwate International Association
🏠 International Exchange Center (Aiina, 5F) Studio Aiina (Aiina, 4F)
🕒 11th May (Sat) 15:30 – 18:15 (Tentative)
💷 Free
☑️ Reservations required (Tel, E-mail)
❓ Iwate International Association
📞 019-654-8900
✉️ event-ia@iwate-ia.or.jp

放映电影“Poverty, Inc.”(有评论)。我们将考虑如何对发展中国家提供支持。

- 👤 岩手県国際交流協会
🏠 Aiina 5 楼 国際交流中心、4 楼 Aiina 录音室
🕒 5月11日(土)15:30-18:15(予定)
💷 無料
☑️ 需要予約
❓ 岩手県国際交流協会
📞 019-654-8900
✉️ event-ia@iwate-ia.or.jp

第9回 ユニセフ・ラブウォークinいわて

世界の子どもたちのために歩きましょう!

- 👤 岩手県ユニセフ協会/盛岡市ウォーキング協会 / 岩手県ウォーキング協会
🏠 盛岡城跡公園広場
🕒 5月19日(日)9:15~(8:00受付開始)
💷 大人500円、18歳未満200円
☑️ 要予約(電話、メール)5月10日締切
❓ 岩手県ユニセフ協会
📞 019-687-4460
✉️ sn.iunicef_iwate@todock.jp



協会からの お知らせ

Announcements from the Association
来自协会的通知

〒 アイーナ5階 国際交流センター
International Exchange Center (Aiina, 5F)
国际交流中心 (Aiina, 5楼)

行政書士による相談

Consultation with a Legal Administration Expert
专家对应咨询日

- 🕒 毎月第3水曜日 15:00~18:00
※要予約⇒ ☎019-654-8900
- 🕒 3rd Wednesday of the month, 3:00pm-6:00pm
※Prior booking is essential⇒ ☎019-654-8900
- 🕒 毎月第三个周三 15:00~18:00
※请提前预约⇒ ☎019-654-8900

外国人のための相談窓口

Consultation for Foreigners/外国人问题咨询

外国人相談員による相談

Consultation in Foreign Languages
外国人问题咨询员接待时间

- 🕒 中国語 随時事前予約可
韓国語 毎月第3水曜日 14:00~16:00
英語・ベトナム語 水曜日 14:00~16:00
- 🕒 Chinese : Reservation available at any time
Korean : Third Wednesday of the month 2:00 pm - 4:00 pm
English/Vietnamese : Wednesday 2:00 pm - 4:00 pm
- 🕒 中国語: 随时、可提前预约
韓国語: 毎月第三个周三 14:00~16:00
英語/越南語: 周三 14:00~16:00

盛岡 × 台北

ピカリちゃんの留学生活

台湾出身の留学生が描いたマンガを連載しています。
第7回いわてマンガ大賞特別賞受賞作品です。

春の盛岡は
ふわふわなピンクの桜に
囲まれています。



Fluffy, pink cherry blossom trees surround Morioka City in spring.
春天的盛冈被美丽的粉色樱花所包围。

夏には
花火大会があります。



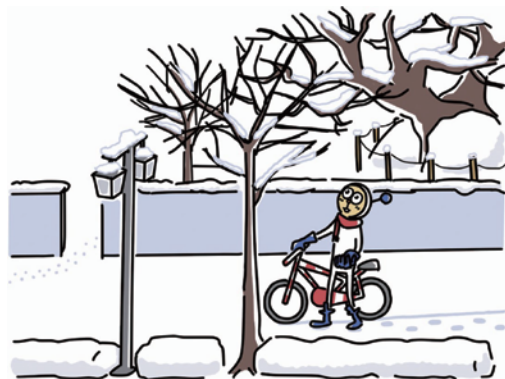
Fireworks lit up the dark summer skies all over the city.
夏天会举办花火大会。

秋の盛岡は
紅葉がいっぱいです。



You can catch a lot of fallen autumn leaves as you stroll through the city.
秋天的盛冈红叶烂漫。

静かな冬の夜では、
美しい雪景色を
楽しめます。



Lastly, you can also enjoy the quiet and beautiful winter scenery here.
寂静的冬夜可以欣赏到美丽的雪景。

ピカリちゃんへの
メッセージ募集!



一年間、読んでいただきありがとうございました。このマンガの感想を募集しています。
kikanshi@iwate-ia.or.jp までメッセージを送ってください!