

한일 외국인정책과 다문화사회

2022년 12월 10일

기능실습생 수용에 관해 마음이 따뜻해지는 노력을 하는 사업장

전문학교 코토칼리지 바바로지

안녕하세요. 전문학교 코토칼리지 바바입니다. 오늘은 “신시대 한일 공동과제 포럼”에서는 “기능실습생 수용에 관해 마음이 따뜻해지는 노력을 하는 사업장”에 대해 이야기를 하겠습니다. 잘 부탁드립니다.

저는 일본어 교사이며 외국인들이 일본어를 배우는 교실에 40년 넘게 관여해 왔습니다. 그래서 기능실습생과 그 제도에 관해 관심을 가지고 있습니다.

기능실습생이라고 하면 일본 정부가 주도하는 현대 노예 제도, 월급 미지급, 여권을 빼앗는다 등 인권 침해가 거론됩니다. 최근은 기능실습생 제도를 재검토하자는 기운이 높아져 지난 11월 22일에는 “외국인 인력 수용·상생에 관한 관계 각료 회의”가 “기능실습 제도 및 특정기능제도 방향성에 관한 전문가 회의” 설치를 결정했습니다.

외국인 힘 없이는 경제는커녕 일본이라는 국가 존속마저 위태롭습니다. 하지만 그렇다고 해도 이민으로 받아들일 수 없어 국제사회에서는 눈엣가시로 여겨집니다. 일본 정부는 어떻게든 해결하려고 노력하고 있습니다.

그 노력의 일환으로서 JICA, 국제 협력 기구에서는 일본국내에서 외국인 노동자의 일과 생활에 대한 실태 조사를 실시하고 있습니다. 2022년 2월부터 2023년 8월까지 규슈에서는 구마모토가 그 대상으로 선정되어 실태조사가 진행되며 몇 가지 시범사업이 실시되고 있습니다.

저도 이 조사에 일본어 교사로 참여하여 여러 사업소를 돌아다녔습니다.

오늘은 JICA 조사에 참가해 알게 된 외국인 인력 수용·상생, 기능 실습 제도 방향성에 관한 마음이 따뜻해지는 두 가지의 구체적인 사례를 소개합니다.

첫 번째는 직원 45명의 제조업 공장 사례입니다. 작년 2021년 2월에 처음으로 외국인 유학생 아르바이트를 4명 채용해 2022년 10월 시점에서 40명으로 늘어났습니다. 외국인 유학생 채용은 순조로웠다는 것이죠. 그리고 2022년 7월부터 베트남인 기능실습생 9명을 채용했습니다.

실습생은 유학생 수준의 일본어 실력이 없고 의사소통에 문제가 발생했기 때문에 일본어 교육을 실시하기로 했습니다. 8월부터 일본어 스터디를 하고 있습니다.

9명의 베트남 실습생을 2명에서 3명 반으로 나누어 한 반은 매일 1시간, 나머지 3개 반은 매일 15분 정도 공부하고 있습니다. 이 4개 반은 일주일 주기로 돌리면서 진행합니다.

공장에는 제조 부문과 검품 부문이 있으며 제조 부문은 주야 3교대로 24시간 가동되고 있습니다. 예를 들어 A반 실습생들은 이번 주 제조 부문에서 낮에 일하고 다음 주부터는 검사 부문에서 9시부터 5시까지 일합니다. 그다음 주에는 제조 부문으로 돌아가고 심야에, 그다음 주는 이른 아침부터 일하는 식입니다. 그리고 제조 부문의 3교대제에서는 회화 중심의 일본어 교실을 15분 정도 진행하고, 한편 검사 부문에서는 60분간 일본어 능력 시험 대책을 합니다. 한 달 4주 중 3주는 회화, 1주일은 시험 대책이라는 커리큘럼입니다.

회화 교실에서는 “좋아하는 음식이 무엇입니까?” “베트남에서 인기 있는 가수는 누구입니까?” 등 실습생이 대답하기 쉬운 질문을 100개 정도 카드로 만들고 그것을 계기로 대화를 넓혀갑니다. 카드에 적혀 있는 질문을 생각할 때부터 베트남인 실습생과 일본인 종업원과의 교류가 시작된다고 할 수 있을 것입니다.

1시간 교실에서는 시험 대책 문제집을 숙제로 내고 스터디에서 일본인 담당자가 채점, 질문에 답합니다. 담당자는 종업원인데 일본어 교사가 아닙니다.

스터디를 시작했을 때 현장 인력이 공장장과 교섭해 업무 중 교육을 실시하는 허가를 받았습니다. 외부교사를 부르겠다는 생각은 없었다고 합니다. 어쨌든 시간을 확보하고 나머지는 스스로 해결하겠다는 자세를 볼 수 있습니다. 훌륭한 일이라고 생각합니다.

현장 리더는 당초 교육에 긍정적이지 않았다고 합니다. 근무 시간을 뺏기게 되기 때문입니다. 하지만 공부하는 모습을 보고 실습생이 놓인 상황과 스터디 목적을 이해해줬습니다. 실습생의 일본어 실력은 서서히 향상되고 이에 따라 일본인 종업원과의 장벽도 해소되고 있습니다.

교실 담당자가 “아무리 바빠도 일본어 교실 시간을 가지려고 한다”고 해서 아주 든든하게 느꼈습니다.

또 다른 사례는 구마모토 고령자 시설입니다. 이 시설에서는 2017년 EPA, 경제동반자협정으로 필리핀에서 간호사, 돌봄 복지사 후보자를 받아들이고 이에 맞춰 일본어 교사를 채용했습니다. 올해 7월 시점에서 외국인 지원을 위한 직원도 4명 재적해 그중 2명이 일본어 교사입니다.

2021년 1월에 인도네시아 국적의 기능 실습생 3명을 받아들였습니다. 이에 앞서 직원 80명을 대상으로 인도네시아의 문화와 종교, 기능실습생에 대한 스터디를 실시했습니다. 3개월에 한 번, 실습생을 받아들이는 1년 전부터 시작했다고 합니다. 앞으로 같이 일할 상대를 알아보고 공부하려는 자세는 중요합니다.

실습생들은 3년 후 귀국하면 인도네시아에 요양시설을 만들고 싶어 하고 일본인

스태프들은 그 시설이 더 나아졌으면 하는 의식을 가지고 가르치고 있습니다. 서로서로 높이는 좋은 관계입니다.

또한 일본인은 컨디션이 나빠지거나 혹은 업무상의 지도를 받고 결근하는 경우가 있지만 인도네시아인은 거의 없습니다. 몸 관리를 잘하고 인도네시아에서 요양시설을 만들겠다는 명확한 목표가 있기 때문입니다.

이 사업소는 실습생을 귀중한 인재라고 합니다. 일본인 인력이 부족하기 때문에 외국인으로 대신하는 것이 아니라 결근하지 않는 실습생이 없으면 사업소 일이 돌아가지 않기 때문인 것으로 보입니다.

일손 부족의 구멍을 메우기 위한 외국인이 아니라 일본 사회를 구축하는 멤버, 사회에 빼놓을 수 없는 역할을 가진 힘이 되고 있는 것입니다.

이상 두 가지 사례를 들으시고 “마음이 따뜻해지는 노력”을 느끼셨을 것입니다.

그런데 이번 포럼 제목은 “한일 외국인 정책과 다문화 사회”입니다. 그러나 두 사례에 “정책”은 나오지 않습니다. 정부는 회의를 설치하고 JICA 는 조사를 진행하고 있습니다. 하지만 사업소에 있는 실습생과 일본인, 받아들이는 측과 실습생 측의 마음이 따뜻해지는 노력과 교류가 일본 정부의 정책에 반영되어 있다고 생각하지 않습니다. 어떻게 정책에 활용할 것인지 어떻게든 활용하도록 하겠습니다.