

# Co-Creation & Co-Working

人権に根ざす共創・協働の「安心の居場所」④

## 「外国人派遣」から「すべてのひとに応える」ダイバーシティ経営へ — 株式会社アンサーノックス(山梨県)の事例から —

早稲田大学大学院 加藤 丈太郎

### 「差別」を乗り越え「共創・協働」へ

株式会社アンサーノックス(<https://answerknocks.com/>)はリーマンショックの3カ月後、2008年12月に山梨県甲府市で始動した。女性社長の元、外国人の人材派遣を主な事業とする中で「女性だから」「外国人だから」という差別に幾度も直面しながらも、それらを跳ね返してきた。そしてアフター(ウィズ)コロナの日本で、多様性を強みに新たな事業を展開しようとしている。同社の歩みを振り返る中で、本連載のテーマである多文化における「共創・協働」のヒントを提示したい。

### 多国籍・多世代なメンバー

アンサーノックスは「人種、国籍、性別、年齢、障がいの有無、宗教、文化、ライフスタイル、性的指向などのダイバーシティを尊重します。ひとりひとりが最大限の力を発揮できる場所を提供できるよう努力します」というミッションステートメントを掲げている。社内からその精神は体現されている。

「愛読書は高村光太郎の『道程』です」と話すのは管理部マネージャーのWICKRAMASINGHE MUDIYANSELAGE INDIKA THUSHARAさん。周りの日本人からすると、とてもお名前が長いので、社内ではTHUSHARA(トゥシャーラ)を短くし

て「トシさん」と呼ばれている。スリランカ出身の元留学生である。山梨県内の大学院で日本近代文学を専攻した後、同社へ入社した。筆者が授業を受け持っている法政大学にゲスト講師としてお招きした際には『道程』の見事な朗読を披露してくれた。

そんなトシさんの部下は、80代、70代のシニア世代である。筆者は同社を何度か訪問しているが、オフィスで実際にシニア世代が働いている姿を見るとこちらが元気になる。80代のメンバーは「次代を担う若い世代から吸収しきれない程の刺激を受けながら、毎日楽しんで仕事をしています」と話す。同社では、2020年度新卒入社20代から80代の16名のメンバーが世代を超えて共働している。

16名のメンバーを牽引しているのが代表取締役社長の渡辺郁(かおり)さんである。以下、渡辺さんへのインタビューに基づき、同社の歩みを振り返る。創業からここまでの道のりは差別との闘いでもあった。

### 外国人派遣会社での違和感

渡辺さんは、東京の大手派遣会社・リクルートスタッフィングで女性として初めて1クオーター(3ヶ月)で1億円を売り上げたトップセールスウーマンであった。その後、一時的に病気を患い、2000年

代に幼少期を過ごした山梨県へと戻ってきた。病気が徐々に回復する中で、山梨県において外国人が経営する派遣会社でキャリアを再スタートさせた。

この派遣会社は、業界に精通してきた渡辺さんにとってでさえ、全く未知なる世界であった。渡辺さんは「コンプライアンスが全くない」ことに驚いたという。派遣会社は雇用保険料を労働者から徴収だけして、納付はしない。派遣スタッフが契約よりも安い時給で働かされており、文句を言おうものならすぐクビになる。外国人が外国人を搾取する構造がそこには存在していた。

同じ頃、総務省(2006)は「地域における多文化共生推進プラン」を発表し、地方自治体においても多文化共生推進施策の策定が求められていた。甲府市でも多文化推進計画策定委員を市民から募集しており、渡辺さんはこれに手を挙げた。委員を集めた会議では、「山梨県内にもさまざまな外国人が存在し、働いていること」を教わった。渡辺さんは、「今までも周りに外国人がいるはずなのに、それに気づいていなかった自分に驚き、これからは何かをしたい」と思った。

以上の2つの経験から、渡辺さんは外国人派遣を主体とした派遣会社の創業を思い立つ。外



渡辺さん(左奥)と多国籍・多世代なメンバー

国人が経営する派遣会社を退職し、すぐさま起業準備に取り掛かった。

### リーマンショックから3ヵ月後の創業

渡辺さんにとって起業は初めての経験であったが、周りからの協力もあり、急ピッチで準備は進んだ。そのさなかの2008年9月にリーマンショックが起きた。しかし、起業準備は大詰めを迎えていたので後には引けなかった。2008年12月に株式会社アンサーノックスを創業した。ゼロどころかマイナスからのスタートである。

アンサーノックスのリーマンショック後の様子は、コロナ禍の現在を考える上でも参考になる。派遣会社を営んでいるのに、求職者に来てもらっても求人がなく仕事を紹介出来ない。企業に連絡をしても「女に社長なんてできるのか?」「日本人でさえ仕事がないときに外国人になんて!」と怒ったまま電話を切られてしまう。しかし、仕事を求めて続々と外国人がやってくる。不況で薄くなってしまった求人誌を見て外国人と一緒に電話をかけたり、社内でフードバンクを始め、来社した人に食べ物を無料で配ったりした。

同社が初めて対応した外国人は黒人系のアメリカ人男性であった。彼が日本語を上手に話せる方であったので、また、中国人留学生をはじめとしてコンビニエンスストアには既に外国人の採用実績があるため、彼の紹介を試みた。しかし「黒人は雇ったことがないので」の一言で断られてしまった。さらに、接客の必要がない工場でも同じように断られ、彼をスタートラインに立たせることすら出来なかった。渡辺さんは社名・アンサーノックスを「ドアを叩いてくれた人すべてに応えたい」という

---

## Co-Creation & Co-Working

---

思いからつけていた。「あのときはとても悔しい思いをした」と振り返る。

そこで、渡辺さんが取り組んだのは「履歴書+@」という取り組みだった。派遣社員の場合、求職者本人に関する細かい情報は派遣先企業は聞いてはいけないし、求職者にも聞かないのが通例である。しかし、渡辺さんは、外国人求職者の情報を細かく聞き出し、書類にまとめていった。国籍、家族構成、子どもが日本の公立学校に行っているなど、採用で聞くのはタブーとされていることを、敢えて聞き出し書類にまとめ、求職者の側から企業に伝えることで、企業に外国人を採用することをイメージしてもらいやすいようにした。そしてお互いが安心して働ける状況を目指した。少しずつ派遣先を開拓し、今では、派遣先企業は約100社、登録スタッフは累計約5,000人にのぼる。

### 「アンサーキッズ」の誕生

アンサーノックスは、多様な人材を活用して成果を上げている企業を表彰する経済産業省平成30年度「新・ダイバーシティ経営企業100選」に選出された。ホンダなど日本を代表するような企業と並んで選出されたのは、2017年に同社が開設した企業主導型保育園「アンサーキッズ」が注目を集めたからである。企業内に保育園を作るこの取り組みは、社内での日常から誕生した。

アンサーノックスの外国出身のメンバーが、出産後ほどなくして子連れ出勤を始めた。産後すぐに子どもを保育園には預けられないが、早く復職をしたかったためにメンバーは子連れ出勤を願い出た。子連れ出勤が流行る前の出来事であった。

派遣会社の仕事は派遣先企業と登録スタッフの板挟みの中で進む。登録スタッフの無断欠勤で企業からクレームが来るなど、決して楽な仕事ではなく、時に社内が険悪な雰囲気になる場合もある。しかし、0歳の子どもがいるとそのような雰囲気も自然に和らいでいったという。

この子どもが1歳になり、保育園への入所が決まると、子連れ出勤もなくなった。渡辺さんをはじめメンバー一同とても寂しく思っていたところに、内閣府が企業内保育園の開設支援を決めたという報が飛び込んできた。アンサーノックスはすかさず手を挙げた。同社は登録スタッフの90%以上が外国人である。日本という外国で働き、さらに子育てをするのはとても大変だろうと思ってきた。企業内保育園を開設すれば、彼／彼女らを応援出来ると考えた。

企業内保育園「アンサーキッズ」は社内の奥に位置している。大きな特徴として、登録スタッフの保育料は完全に無料である。おやつ、給食、文具、帽子などにかかる費用は親から徴収するように内閣府からは言われているが、全て保育園で負担をしている。

登録スタッフの「保育料無料」ということもあり、筆者は通ってきている子どものほとんどは外国にルーツを持つものと想像していた。これまでにトンガ、ネパール、フィリピン、ブルキナファソ、ペルーにルーツがある子どもを受け入れてきているが、実際には、子どもは日本出身と外国ルーツがほぼ半々であるという。

山梨県は東京都よりも広く、場所と場所の間に距離がある。アンサーノックスは甲府市役所の向かいという甲府市中心部に位置するが、職場

「先見えぬ仕事」自分の経験いかす

# 外国人ハケン、一緒に

山梨市の渡辺郁さん(38)は、外国人向けの派遣会社を昨年末に設立し、今年4月から事業を始めた。ブラジル、ペルー、中国、フィリピン、タイ、マレーシア……不況で雇い止めになった外国人を中心に、この5カ月で登録者は200人近くに上る。「一緒に頑張りますよ」。仕事を求めて訪ねてくる一人ひとりに向き合い、こう語りかける。(佐藤美鈴)

渡辺さんは、都内の専門学校を卒業後、大手派遣会社で約5年間、派遣業に携わった。体調を崩したことをきっかけに中高時代を過ごした母親のふるさとの山梨に戻り、外国人向けの派遣会社に勤めた。しかし、そこで出合ったのはこれまでとは全く違う「ハケ

## 山梨市の渡辺郁さん、会社立ち上げ支援



求人相談に応じる渡辺郁さん(右)＝甲府市丸の内2丁目のアンサーノックス

■「ドアをたたいてくれた人すべてに応えたい」

「この仕事だった。個々の能力に見合った選択肢やキャリアアップがなく、社会保険も有休もない人がほとんどで「先見えぬ仕事」と感じた。甲府市丸の内2丁目のアンサーノックス」

市での多文化共生推進計画の策定委員を務めたことも重なって、外国人が抱える数々の問題に触れ、「自分の経験を生かして何かできないか」と思い立ち、会社を立ち上げた。それでも、有効求人倍率が過去最低を記録し続ける県内の雇用状況に「ここまで悪くなるとは想像していなかった」とため息を漏らした。派遣先となる企業を探す傍ら、一人ひとりの経験を聞きながら履歴書や自己PR書を無料でつくる。ハローワークや役所までついていくことも多い。週2回、日本語教室にもボランティアとして参加している。会社を訪れる人たちからは「親切丁寧」「安心して相談できる」と信頼は厚い。会社名は「アンサーノックス」。「ドアをたたいてくれた人すべてに応えたい」という思いを込めた。逆境の中でも「仕事は生活を豊かにする。派遣も本来はキャリアアップの一環」という信念が背中を押す。「地域社会には外国人を受け入れる土壌が必要。それを結ぶ、接着剤のような存在になりたい」



## Co-Creation & Co-Working

と距離が離れている場合には送り迎えが困難であり、想像していたほどには外国ルーツの子どもが集まらなかった。一方、日本人の家庭からは多数問い合わせが来るようになった。それはなぜか。アンサーキッズでは、フィリピン出身の英語教師・NAZARETH HELENA CANA(ヘレナ)さんの元、毎日英語レッスンを行っている。日本語の歌を1曲歌ったら、英語の歌を1曲歌うという感じで、英語を日常の中に取り入れている。色や動物の名前は教材を使って覚えていく。さらに、ハロウィーンをはじめ世界の行事を体験する。これらの内容が関心を集めたようである。登録スタッフではないので、無料には出来ないが、「地域枠」で日本人の子どもも受け入れることになった。常時キャンセル待ちが出るほどの人気であるという。

外国人に特化して始めた事業が、日本人にも波及し、子どもたちの間で「共創・協働」の空間が生まれている。幼少期から多文化に慣れ親しむ経

験は、多文化に理解のある人物を育てる。アンサーキッズには全国から視察が来ていて、その取り組みは今も注目されている。

### コロナのピンチをチャンスに さらなるダイバーシティ経営へ

2019年11月、アンサーノックスは甲府警察署と災害時の多言語支援で協定を結んだ。災害時には災害情報や支援情報を多言語で伝えられる人材を警察に無償で派遣をする。外国人を中心とした派遣事業を10年以上やってきたからこそ、可能となる事業である。このように、株式会社という枠を超えて、公益にも資するような事業を展開している。

2020年からのコロナ禍はリーマンショックと同様に外国人派遣の分野にも甚大な影響をもたらすと想定される。解雇をされる者、仕事に就きたくても就けない者が出てくるであろう。しかし、渡辺さんの語り口は驚くほど前向きである。既に次を見据えて動いていた。

山梨県でも高齢化は進んでおり、本来であれば高齢者介護施設に入所したいのに入所出来ず、コロナウィルスが収束しない中、自宅で不自由な生活をしているお年寄りがいる。コロナウィルスによってますます外出が困難になっている。このような状況を踏まえ同社では家事代行サービス事業「アンサーキッズ」の立ち上げ準備を進めている。「猫の手は人を助ける。そして猫は人に寄り添う」から「キャッ



ハロウィーンを体験する子どもたちとメンバー



甲府市長もアンサーキッズを訪問

ツ」にしたそうである。助けを必要とする高齢者、一時的に仕事を必要としている求職者、双方にとって利点があるであろう。また、対象は高齢者に限らず、この事業を通じて「家事は女性がするもの」「家事をしない女性は手抜き」といった「世の中の・・・でなければならない」を払拭していきたいという。

家事代行を希望する人の中には、家の中の書類等を外から来た人に見られるのを嫌がる人がいるという。「日本人ではなく、日本語が母語ではない外国人に依頼したい」という要望が既にアンサーノックスにも寄せられている。また「フィリピンの方が日本人よりもホスピタリティが高い」と好まれる場合もあるという。このように思わぬところにニーズは眠っているのかもしれない。

山梨県内でも技能実習生、外国人材の受け入れが拡大し、多数の会社が外国人を雇用するようになった。渡辺さんは多数の会社が外国人雇用に携わることを歓迎しつつ、外国人派遣については、自社は一定の役割を果たしたと考え、アフター（ウィズ）コロナの中、「外国人+@」のダイバーシティ経営を見据えている。

具体的には「アンサーファーム」(仮)という農場を作ることを計画している。農場は屋外で活動で

きることで、三密のリスクが軽減される。また「農場だと、誰でもそこにいていいという絵が浮かぶ」と渡辺さんは話す。外国人、性的少数者、お年寄り、障がい者、元引きこもり、子連れ、独身者など、多様な属性の人が農場で共に作業する。また、山梨県が東京の近郊という点を活かし、東京の人にもリトリート(一時、日常を離れ、自然に近い場所でリフレッシュすること)という形で農場を訪れてもらう。「アンサーファーム」(仮)という農場で多様性に触れ、新たに何かを考え始め、また元気を取り戻してもらえたらと構想を練っている。

渡辺さんはインタビューの最後に「これからの(アフター/ウィズコロナの)時代には愛が必要」と真剣に語っていた。これまでは損得の基準でキャリアの最大化を目指してきたが、コロナ後のこれからは「愛を基準に幸せの最大化を目指すのが肝要である」と話す。本連載の第1回を担当した川村(2020)も「愛他精神とケア」を安心の居場所の要件として挙げている。

アフター/ウィズコロナの時代にこそ、今までにない発想が課題解決のためにも必要とされる。コロナウィルスで国境が閉じられているから、もはやダイバーシティを考える必要がないのではない。むしろ、コロナ後のより良い社会のために、多様なアイデアを生み出すダイバーシティに着目していく重要性をアンサーノックスの取り組みは示している。

#### Profile

加藤 丈太郎(かとう じょうたろう)  
早稲田大学大学院アジア太平洋研究科博士後期課程、法政大学キャリアデザイン学部兼任講師/共著に『多文化共生 人が変わる、社会を変える』(にほんごの凡人社、2018年)、論文に『「不法性」と共に生きる—非正規滞在者が日本で暮らすことを可能にする要因は何か』『移民政策研究』vol.11(2019年)などがある。