

# わが社のダイバーシティマネジメントを考える

## —外国人との共生を見据えて—

株式会社三共製作所 代表取締役社長 松本 輝雅

### ●はじめに

今日のメニューですけれども、自己紹介をさせていただいて、そのあと国内人材の実情、海外人材、国際化について、という感じでお話していきたいと思います。

まず、動画をご覧ください。

A：人手不足が進む中、外国人材の受け入れが4月から拡大され、さらに多くの外国人が日働きに来るようになります。

B：現状はどうか、こちらのグラフで見えていきます。既に日本で働いている外国人の割合をグラフで示したものののですが、この中の4割ほど、多くを占めているのが、アルバイトとして働く留学生、そして技能実習生なのです。

A：全体の4割を占めているということです。今日は、既に大阪で働く技能実習生の現場を見て、外国人材の受け入れ拡大で、今後どのような対応が求められるか考えてみます。

松本：これはうちの会社です。

D：東大阪市にあるアパートの一室です。食事をともにしているのは、それぞれ国籍の異なる10代の女性たちです。

E：私たち2人はネパール人、こちらの3人はスリランカ人で、さらにこちらの3人はミャンマー人です。

D：女性たちが働いている東大阪市の金属加工の会社です。技能実習生として自動車などの精密部品を製造しています。技能実習は、外国人が日本で働きながら技術を学ぶ制度です。関西だけでも3万5,000人ほどいます。この会社では、技能実習生などの外国人が従業員の6割を超えています。精密機械の操作など、専門的な仕事を任されている人もいます。

F：仕事は難しくないです、もう慣れてるから。

G：難しい言葉とか仕事とか教えてもらったから、もう大丈夫です。

D：外国人がここまで増えたのは、深刻な人手不足が理由だと言います。

松本：ここにマイナビさんに広告を出した結果があるのですけれども、約40日間、広告を出しました。実際に来られたのは、2から3名だったと思います。

D：製造業の中小企業は、「3K職場」などとして、日本

の若い世代からは敬遠されがちです。このため会社では実習生などのかたちで、20年ほど前から外国人を受け入れています。今では欠かせない存在です。

松本：ほぼ彼女たちは不良ゼロなのです。1か月通してずっと同じ作業でもミスをしない。外国人が入ってこなければ、いずれ高齢化に行き詰まってしまうという恐怖を感じます。

D：しかし、実習生の受け入れをめぐるっては、各地で問題が起きています。劣悪な労働環境から実習生が失踪するケースも少なくありません。そのため、この会社では、実習生の生活支援に力を入れています。これは会社の寮です。共同で生活をしています。実習生の大半は、より多くの収入を求めて日本に来ているといいます。スリランカから来たマユミ・コシラさんです。同じスリランカ出身の2人と相部屋での生活です。母国には年老いた両親を残しています。母親は心臓が悪いため、治療費なども含めて毎月10万円ほどの仕送りしています。

マユミ・コシラ：私のお母さんとお父さんは、ちょっと年を取っているから、病気もあるし。私が頑張って仕事をしているとお金を送れるし。

D：会社が生活を支援する背景には、多くの実習生が、仕送りなどをしながら働く状況もあるのです。ただ、実習生は、会社にとっては人手不足の中で呼び寄せた貴重な労働力です。

H：今から日本語の勉強をしましょう。

C：はい。初めて日本に来たのは5年前の春です。

D：力を入れているのが、日本語の習得です。毎週2回、専門の講師を招いて、日本語教室を開いています。日本語を身につけることが、技術をいち早く習得することにもつながるからです。

I：漢字は難しいですけどおもしろい。

J：だんだん慣れてきましたから大丈夫です。

D：松本社長は実習生に加えて、会社の中核を担う社員にも外国人を採用していきたいと考えています。

松本：全てのシーンで人が足りないんですね。ますますこれから厳しくなってくると思います。私たちのような金属系の会社も外国人がつくる時代が来ていると思いますけど、もう既に。

A：人材が足りない現場で、本当にもう外国の人材はなくてはならない存在になっているんですね。

建島：はい、人手不足が深刻な中、VTRで紹介した技能実習生などが既に貴重な働き手になっているのです。さらに4月からは、より多くの外国人がこれまでとは違う新たな資格で日本に働きに来るようになります。具体的には、こちらですけれども、特定技能という資格で、14の業種が対象です。これまで、技能実習の制度では認められていなかった外食業、それから宿泊業などでも多くの外国人が働きに来ることになります。今後5年間で34万人あまりの受け入れが計画されているのです。

B：34万人というのと相当な数ですけれども、対応する体制はできているのでしょうか。

建島：国は日本に来る外国人に、事前に母国で日本語の試験を受けてもらったり、全国100か所に相談窓口を設けたりして、仕事や日常生活で困ることがないようにしたいとしています。ほかにも、事業や教育など、さまざまな分野はじめ、地域の中で直接に接する私たちも含めて、外国人の方を受け入れる環境を整えていく必要があります。

A：ここまで外国人材の受け入れについて、建島記者がお伝えしました。

松本：NHKが3から4年前に来まして、撮ってくれた画像。寮のことも、日本語の先生のことも、全部うちの会社なんですけど、包み隠しなく全部お見せしまして、今の画像ができました。とても上手にできていると思います。

## ●自己紹介

私についてですけれども、私は1度大学を出まして、それから、49歳のときに思い立って、同志社大学のビジネス研究科に入学しました。MBAを取得しまして、それで終わってしまうのはちょっともったいないと思い、博士課程に進みました。とても大変な日々を送りましたが、10年目にやっと博士号を取ることができて、その結果、いろいろと学会にちょっと顔ができたか、先ほどのニュースじゃないですけども、いろいろなマスコミの方と関係ができて広がっていった。ただ単に自己満足で勉強しただけではないというふうに思っています。もし、皆さんも縁がありましたら、ぜひ今後、大学ではなくて、もう少し自分の興味の方向を向いた勉強をされることをぜひお勧めいたします。これは個人ごとですけど、「昔、実はアイススケートをやっておりまして、国体にも出たことがあります」という話をしましたら、皆さん私の風体を見て、「アイスホッケーですか」とって、まず返ってくるんですけど、「違います」と言ったら、大概が「スピードスケートですか」と言うんですけど、これも違います。実はフィギュアスケートをやってました。当時はもうもっとスリム、20キロぐらいスリム。当時のことですから2回転半ジャンプとかやってまして、冗談で3回転なんかもやって

たことあるんですけども、そういうことを経てきています。これは修験道という行なんですけれども、実はこれをもう約30年やっております。こういう装束を着て、山に上がったり、滝行をしたり、お経を唱えたり。修行をして、自分の持っている本性を持っている能力を外に出すという、そういう思想のものです。ですから、私はそこまでやってないですけど、山伏の人が何日も山に登って修行して、そのうちいろんな能力が芽生えてくると。例えば、人の病気を治すことができるようになったり、あまり言い過ぎたら何かオカルトみたいになってくるんですけども、実際そんなのは見たことがあるような。それとか、将来が見えてくるという人も見たことがあります。うそみたいですけども、私は本当と信じておりますけれども、そういうことを趣味というか、人生の別枠として、実はずっと続けております。

## ●ビジネスの展開

ビジネスのほうですけれども、三共製作所というのはちょっと古いので、実は90年を超えています。金属づくり、ものづくりの三共製作所というのを中核にして、実は別にこれだけあります。大正というのとは人材ビジネス。ものづくりには人材というのは欠かせないので、これをビジネスにして中に持ってしまおうというのがこの会社です。先ほどの技能実習生とか、外国人の技術者であるとか、特定技能とか、こういう人たちを扱うところです。一般の会社では実はできませんで、協同組合というものを通してでないと、一般には入れないので、こういう組合を私たちが主体で作りまして、それを経営しているというのが今です。あと、サンキョウティー・キューという三共製作所とほぼ似ているんですけども、金属切削で、純粋にものをつくるだけ。間接・管理部門というのは全部三共が持っています。ただ単に高性能のものをつくるという純粋な会社として、このティー・キューっていうのをつくりました。それともう一つ、BASIC日本語学院という、海外の方を主体にした日本語学校を持っております。主体っていうか、海外の方だけですけれどね。今、ベトナム人、スリランカ人、ウズベキスタン人、インドネシア人、その他もろもろで、多分8か国人いると思います。キルギスという国、あまり日本では有名ではないんですけど、受け入れようとしています。で、なぜキルギスかという話なんですけれども。キルギス人というのは、風体、見た感じが日本人にそっくりな民族らしいんです。世界一似ていると言われてます。そういう人たちに会ってみたいよなっていう、そんな単純な発想なんですけど、たまたまNHKでキルギスの話をしてしまして、内陸にあるんで産業がないし、日本に留学行きたい人もたくさんいます。日本語ブームもできています。ちょっとキルギスに面白さを感じています。早速社内でも話をしたところ、

キルギスの大使館に行って大使と会って、うちの社員が話をしてきました。あまり、キルギスっていうのはポピュラーじゃないんで、日本人として名乗りあげた2番目がうちの会社らしいです。

### ●三共グループ

会社は1929年創業で、資本金が1,000万。従業員数が、現在、170ほどいると思います。自動車部品とか、防災、住宅、油圧、変圧器、金属部品をつくっています。東大阪市の鴻池に本社があり、箕輪というところに工場があります。BASICというのは大阪の大正区にあります。もともと大正区出身なんで、そこにあった工場を改造して、日本語学校をつくっております。年間売り上げが18億から20億円ぐらいです。ここが本社の事務部門、管理部門がこの上にありまして、ここは基本的に倉庫、そしてこれが工場です。先ほど言いました箕輪というところにも、ここより少し大きい工場があります。部分的ですけど、こんな感じで集合写真を撮りました。この中にも、例えばこれドイツの方がベルギー工科大学からしばらく来て日本にいました。ジュリコさんというとても優秀な子でした。その他ブラジル人、カンボジア人、この中だけでも10カ国ぐらいいるはずなんですけど、集まったらこんな感じです。うちの会社は、どこの外国人国ということは関係なくて、一緒になって食事をするし、一緒になって仕事をするし、一緒になって話もして、冗談も言ってるっていうような感じです。結構外国の人はノリがいいので、結構笑ってくれます。こんな感じがうちの会社のイメージです。よくあるのは、働かして、強制的にやらしてとか、悪いイメージで捉える人いるんですけど、全然そんなことはなくて、とても皆さん仲がいいです。例えば先ほどの女子の寮のネパール人とミャンマー人とスリランカ人が、一緒に手をつないで買い物に行くなんていうこと、一般的に起こっています。で、先ほど食事の風景出ましたけど、一般的に、ああいうふうにみんなで作って食べています。ただ、東南アジアなんかカレーは好きなんですけど、みんな、スリランカのカレー、インドネシアのカレー、何とかのカレーって、全然味が違うので、さすが自分たちは自分たちで作っているという、そんな感じがしますけれども、とてもよい雰囲気です。

金属加工というのは、給湯器の部品とか、油圧、建設機械です。これは消火器ですけども。これは、自動車部品です。これはIT関係ですけど。少々写真が古いのですけれども、今とは違いますけども、あらゆる業界の鉄のであったり、ステンレスのであったり、コパールという独特の材料のであったり、いろいろと加工しております。どこのこの協会に偏り過ぎるっていうことは、強さであって、弱さで

あると思うんで、私たちは業界にこだわらないというか、業界をあえてまたいで動いています。できるだけ1業種1社で貫き通したいと思っているんですけど、なかなかそうはいきません。自動車が最近増えているのですけれども、お客さんが153社から158社ほどです。

これもうちの会社の写真ですけど、ブラジル人、インドネシア人、スペイン人の方々です。普通に写真を撮ったら、こんな人数になるんです。日本人のほうが少ない。

### ●独自性

先ほどの話ですけども、どうしても日本の下請けシステムというのは、お客さんがいて、その下に孫請けがあったり、だんだん階層が下になるというのが一般的なものです。大企業あって、子企業があって、孫企業があつてと、こんなイメージなんですけど、これはとても不合理なんです。どこかで切れたら困るので、この人たちは、もうヒヤヒヤ、ハラハラの生活のはずなんです。私たちは、お客さんを選択してるというイメージです。その下に、もちろん私たちが発注するもとももあるんで。こうなったときに、例えばこの線が切れても、全然怖くないんです。この線が切れても怖くないんですね。また、1つつくればいい。大体年間2~3社ずつ増やしていますので、この大企業A、B、C、D、Eも、2から3社が毎年増えていって、あんまり切れることないです。ゼロではないですけど、ほとんど切れることはないです。こういうのが私の考え方、イメージです。

少し余談ですけども、国際交流活動というのも実はやっています。これも少し古いんですけども、色々な方たちや大学の方たちとか、このときには確か静岡大学の教授が参加されました。この方は遠藤秀平さんという、神戸大学大学院の教授です。この方は、京都の先端技術の会社の課長さんです。その他、企業の社長さんとか、色々な方が参加されるツアーを主催しています。このツアーの面白いところが何個かあるんですけども、1つは、とても値段がリーズナブルです。普通こういうツアーだったら、20万ぐらい取ったりするんですけども、私たちは10万ぐらいで行けてしまいます。なぜかといったら、利益が目的でもないし、私たちの費用は私たちが出しているので、1人あたり必要な経費だけ分担していただいているという、そんなイメージでとても安い。それと、現地で企業訪問が必ずセットになっています。現地企業、大体日系が多いんですけども、日系企業の方と直接いろいろとお話をさせていただいたり、できたら夜、そこの社長に来ていただいて、一緒に食事をとるといこともよくやります。海外に進出のこととか、この国、実はどんな難しさがありますかとか、賃金は実はいくらなんですとか、共産党は難しくないですかとか、

という話しする機会を設けます。ですから、とても面白かったとか、勉強になりましたという評価が高いです。で、大阪府の外郭の方が、手を組んでくれというふうに言われたことがあります。私たちは、そんな手を組むも何も、私たちだけでやっているのも、もし、参加されたい人がおりましたら、紹介してください、その費用分担で行ってもらいますからという話をします。手を組むというふうではないけども、こういう活動もやっております。

これは、先ほど言いました神戸大学の大学院教授、遠藤秀平さんという方ですけども。最近実は独立されて、教授を辞められて、遠藤秀平設計事務所に専念されて、かなり有名な活動をされています。

## ●製造業イノベーション

私が大学院で研究したのは、イノベーションダイアグラムというものです。知の具現化と知の創造ということが世の中にあります。知の具現化というのは、実際、例えばビデオカメラだったら、それをどうつくるか、一般的に企業では開発というところですよ。何かのものを、ビデオだったらビデオをどうやって安くつくるかというのが、この世界です。何かを既存の知を価値づけられた技術で、ポールを立てていく。売り上げを伸ばしていくとかってというのがこのイメージです。知の創造っていうのは、研究です。例えば青色ダイオードなんかは、こっちの世界です。今までなかったものをつくらうと。これには絶対利益が伴わないんですけども、もちろん後ほど利益になるんですけども、はっきり分からないと。それを研究することで、これとこれの関連で、何か付加価値のあるものが出てくるよというのが、このイノベーションダイアグラムなんです。

東大阪をはじめとする製造業で、飛びぬけて珍しい企業があります。飛びぬけて利益の高い企業があり、それが私の計算では129社日本には実はありまして、金属加工業でその129社のうちの12社。

例えば東大阪だとフセラシという会社があります。また、タカコというのが、元東大阪にありました。今は京都が本社になっています。こういう企業のトップ、社長とか会長とかにインタビューしまして、その企業はどうして伸びていたかという分析をしたのが、この私の研究です。大阪に全部あるわけじゃなくて、これは京都ですし、これは金沢ですし、これは大阪です。これは山形ですし、これは山梨ですし、日本中走り回って、お願いしてインタビューして、できてきたものがこれです。よく似た研究をされてる方っていうのは実はあまりなくて。2月3日にも少しセミナーやってほしいって言われてるんですけど、これについて特化したセミナーをやることになってはいますが、これが私の研究してきたことです。

## ●近頃の人材について

今、企業というのは人が全然足りないです。特に若い人たちが足りない。製造業に来る人が少ない。もともと少ない上に、製造業が少ないので、大変困っています。大手企業でも困っている。中小企業なんて、特に困ってるはずですよ、ましてや、今まさにオミクロン株で、海外から人が入ってこない。要するに、もともとこういう状況に、海外から入ってくる人たちを止めてしまったから、こういうことが極論で起きてると。

私たちは、実はずっと以前、もう20年ぐらい前、30年ぐらい前から外国人に目をつけてやっています。なぜかという、昔、バブルがあったんです。皆さん、バブルのころは知らないと思うんですけども。坪300万の土地が翌日になったら坪400万になっているという世界だったんです。そんなときに、人はもう、お金の高いほう、高いほうへ流れて行くんです。自動車業界は強いんで、時給2,000円、2,500円ほどでしたから、日本中から人いなくなってしまうんです。私たちは実は、外国人に目をつけて、当時日系二世、三世というのが就労を認められたんで、ブラジル人とかがいっぱいいました。東大阪鴻池で外国人っていったら、うちの社員と思われるぐらいいました。多分、当時でも30人か40人いたと思います。そういうことを経験して、こういうことをあみ出したということです。

## ●人材の変化

あとは、終身雇用の崩壊です。終身雇用というのがなくなって、今でもますますなくなりつつありますけども、定年45歳とかっていう話が出てきてますけども、そういう時代ではなくなってきているということですね。職人という人たちが東大阪にはたくさんいます。うちの会社にもいます。こういう人たちは、実は、とても便利な存在なんです。いろんなテクニックを持っていて、かたや、その人が離職したときどうなるかは大きなリスクなんです。見方にもよるんですけど、このリスクという見方をすれば、こんなのは若い世代のことではないんです。しかも少子高齢化で、新しい人は入ってこない。だから、どうやって傳承するのかという話に行き詰まってしまうんで。だから、職人はリスクが高いのです。逆に人の問題を解決するということは、製造業で勝っていけるはずであると。製造業の一番弱いところは、実は人材なんです。人の問題なんです。人さえしっかりそろえば、もちろん利益が出てくるはずなんです。なぜ、利益が製造業は出ないかという、よい人材がいらないということと、よいお客さんがいないということ。この2つの悪い組み合わせが起こってるんです。ですから、よい人材を入れることによって、随分と流れが変わってくるはずなんです。本当にどこのまねでもなく、外国人を沢

山入れて、今でも半分以上外国人なんです。少々リスクが高いのですが、全然問題なく実はできています。品質も先ほど言っていました、NHKで取り上げられましたけども、とても安定しているんです。他社よりも品質が高い。なぜか。簡単な話、外国人だからです。目がいい、手先が器用、ハングリー。これは外国人だからのものです。日本人には、やっぱり環境が違います。日本人にそれを期待しても、やっぱり限度があります。ということで、ブラジル人とベトナム人を雇用しました。なぜベトナム人かって言ったら、インスピレーションです。先ほどのキルギスじゃないですけど、初めてベトナムに行き、何の基礎知識もなかったんですけど、行って見て、話しして見て、一緒に食事して、「ああ、この人たちは絶対いける。この人たちは多分、職人になれる人に違いない」というインスピレーションで、もうそのときに契約して、そのときから半年後ぐらいに入り出して働き出しました。私がベトナムに行き、うちの会社はベトナム人いるんですよって言ったら、皆さん分からないので、どんな人たちかも分からない。今の人たちは知ってますけども、「ああ、ベトナムか」という話しか返ってこなかったです。今だったら、雑貨があったり、メコン川があったり、アオザイがあったりとかみんな知っていて、「旅行で行くんです」「そうですね、いいですね」となるんですけど、昔は怖いイメージしかなかったんで、私たちはどちらかというと、奇異な目で見られて、「そのうちに三共は全部ベトナム人に支配されて、社長もベトナム人になるの違うか」とって、半分冗談、半分真剣に言われてたんです。そこで信念を貫き通しました。

## ●海外人材のリスク

外国人の人材っていうのは、実は、リスクがあります。日本人とちょっと違うリスクがあります。なぜか。これは退職のリスクです。日本人とほぼ同じぐらい退職します。外国人は退職しやすいからっていう人いるんですけど、日本人と比べて、ほぼ一緒なんです。「日本人は、おたくは退職しないんですか」と言ったら、「いやいや、うちもたくさん辞めますよ」という話をされますけども、それぐらいです。だから、しょうがないんです。どんなときに辞めるかといったら、3か月目。寂しくなるとか、3年、慣れてきて違うものが見えてきて、転職したいとか。結婚する若者であれば30あたりで、結婚したがるんですけども。そのときに、祖国帰りたいよねとか。子どもが幼稚園に行ったとき、幼稚園のその日本で教育するか、向こうで教育するかという教育問題に当たります。それと、母国語をどこにするか。日本語にするか、向こうの言葉にするかという、その辺りもあります。少し年がたって、両親の不調があったり、家長制度っていうのは、結構海外にもあり

ます。長男があとを継ぐとか、儒教なんですけども、それで帰りたいとか、帰らなければならないとかいう話が出たり、子どもたちが巣立って、終の住処、どこにするかということもリスクがあります。ずっと日本にいる人は少ないです。終の住処は、元に戻りたいという話をする人が多いです。こういうリスクは、実は外国人にあるんですけど、これはもう仕方がないです。これは飲み込むしかしょうがなく、止めるわけにいかないです。ですから、それも日本人も一緒なんです。外国人だから、こんな特殊な問題があるという、捉え方が間違えているんですね、日本人も同じなんで、同じようにリスクは抱えていて、そのリスクを上回るだけの手を打ってほしいなあという気がします。

実は外国人で日本で働くことができるのは、技能実習生、高度人材、留学生、日本人の配偶者、ワーキング・ホリデーと、もう一つ特定技能です。今、技能実習生は、右肩下がりになっています。高度人材が伸びてきています。これはもう日本人と同じ、就労権を持つんですけども、これは伸びてきています。日本人の配偶者も、これも外国人はかなり入ってきてるんで、日本人と結婚するのは当然増えてくるんです。ワーキング・ホリデーは、日本はあんまり人気ありません。ですから、それほど実は伸びていません。

## ●各社の人材戦略

海外人材のリスクと育成なんですけども、これは土佐電子さんのやり方で、こちらは、日亜化学の会社。土佐では一番大きい会社ですけれどもヤマトプロテックという、消化器シェアナンバーワンのヤマト消化器さんです。大和プラスチック、これ、日本では堺に本社がありますが、ベトナムはハノイとホーチミンで、それぞれ1,000名ずつぐらいの人材がいます。あとタカコという、これはもともと東大阪にありましたが。それぞれ企業の考え方があって、外国人をどのように生かしているかとか、例えば実習生なんかはどのようにしているかっていう方法を持っています。ただ単に受け入れて帰してるだけでなくということ。

あと、エクセディという会社もあります。リクシル、大同、カヤバ、日東精工、H社、S社。S社はうちの会社のことです。H社というのは、ノーリツの子会社のことです。それぞれ戦略があるんですね。ただ単に人を入れて、人を帰してるっていうものではなくて、皆さん賢く考えられています。

実はそういうことを、EXEDYの考え方、LIXILの考え方、カヤバの考え方、日東精工の考え方、三共の考え方、これはノーリツの子会社の考え方。外国人がいて、技術者がいて、派遣会社がいて、パートがいて、日本人社員がいて、こういう賃金と専門性という位置で、ここに派遣社

員入れる。さらに外国人技術者入れるというのを配置しています。一応方向性は持っています。

## ●多国籍について

外国人採用におけるメリットについては、海外進出時の人脈とか情報になります。武器になります。労働の安定供給ということもあります。先取りで日本に単純労働者がいなくなるので、今のうちに入れておこうと。多様化、ダイバーシティです。海外の方と日本人とがお互い理解することによって国際交流になる。また、大きな話しをすれば、世界平和につながっていくかもしれないというのが私の考え方です。

これはベトナム人です。アオザイがすごいきれいですけど。日本人がアオザイを着ても、全然きれくないんですけど、やっぱりベトナム人が着たら、アオザイはものすごくきれいです。日本人がまさに先日成人式があって着物着て、本当きれいですけど、やっぱりお国柄の服っていうのはよく似合います。

こちらはミャンマー。これも全部うちの社員ですけども、すごく控えめでいい方たちです。みんなあったかいい人たちでした。全部祖国で就職してます。今でも Facebook とか、メールが来たりします。とてもみんな優秀でした。

こちらはインドネシア。これもうちの社員たちでしたけれども向こうはヒジャブという、着ける人も、着けない人もいるんですけども。最近、もう宗教の問題じゃなくて、おしゃれで着けるということになってます。とても信頼のおける方たちです。

ネパール人の方々です。ネパール人も、こういう民族衣装を着たらすごいきれいです。何か口先でいい加減なことを言わないというのが、ネパール人のいいところ。

あと、タイ人。タイ人は珍しいのですけれども、うさぎのような民族と言われていて、すごく寂しがりです。いつも何か、寄ってたかって何かしています。1人になったら心細くなるっていう、そんな人たちです。