

関西経済同友会 人口減少社会委員会 ヒアリング結果

1. 自治体：(滋賀県)

①現状：

- (1)日本に居住する外国人を『生活者』(労働者では無く)として位置付け、『多文化共生施策』として外国人と日本人の地域に於ける共生を支援する立場である。
- (2)滋賀県の産業構成は、第1次産業が約半分で製造業の比率が高い。外国人労働者にはブラジル人が多く、地政的には近畿ブロックだが外国人労働者の出身国構成では中部ブロックに近い。近畿圏は『韓国・朝鮮』比率が高い。
- (3)日系ブラジル人は約150万人いると言われているが、既に32万人が日本に来ているので頭打ち。今後は中国、フィリピン、ベトナムにシフトする傾向にある。

②就労について：

- (1)主要幹線道路(名神高速/国道1号)周辺に工場が多く、派遣会社より工場へ外国人労働者が派遣されている形態が多い。

③生活基盤について：

- (1)課題として大きいのは『コミュニケーション』『教育』。全校生徒360人中60人が、外国人のケースもある。子供の教育、親とのコミュニケーションが困難。
- (2)外国人派遣会社が経営しているブラジル人学校(5校)がある。私塾扱いで、親の労働時間(8:00~20:00)に合わせた託児所的な側面も持つ。
- (3)医療費については、外国人の滞納額より日本人の滞納額の方が多く聞いている。
- (4)社会保障(医療保険/年金)面で日伯間に協定が無く、日本で10年程度掛け金を支払っても途中解約した場合は3年分しか戻らない。日本では25年支払い続けないと受給資格が無く、多くの外国人は条件に満たないことが見通せるため支払わない傾向にある。老齢になった際、年金支給も収入も無くなることから生活保護対象者になる可能性が高く、自治体の財政を圧迫する恐れがある。
- (5)市役所で外国人対応の為に通訳を雇用しているケースがある。
- (6)ブラジル人が多い自治体(滋賀県/群馬県/長野県/岐阜県/静岡県/愛知県/三重県/名古屋市)で『多文化共生推進協議会』を発足させ、国に対して提言を行っている。

2. 第1次産業：(JA兵庫中央会)

①現状：

- (1)兵庫県内には14の農業協同組合(JA)があり、農家への直接指導・対応は14のJAが行っている。JA職員には兼業農家の人もいる。
- (2)兵庫県は近畿圏農業生産額の1/3を占め、農家戸数は全国2位であるが、ほとんどが零細な兼業農家。
- (3)兵庫県経済に占める農業の割合は0.5%程度であり、産業としてインパクトは小さいが、

農村部において地域を維持している役割は大きい。

- (4)兵庫県には 77,300 ヘクタールの耕地があるが、耕地利用率は但馬の様に 70%程度しかない地域もある。
- (5)農業の役割を考える場合に『土地・国土・地域・村を守る』との視点も重要。農業を行わない土地は荒れる。農業は産業の視点のみで議論できない面もあり、国土保全の観点からも行政は支援して欲しい。
- (6)農地改正法案は、2009 年 1 月から始まる通常国会に提出される見込みで、農地の貸借がより進むようになると思われる。
- (7)高齢者が作業可能な『少量多品目生産』により、卸売市場を通さず『直売所』で販売するケースが増加中。直売所は、食の安全の観点や珍しい品種があることから人気があり、農家によっては卸売市場向け販売金額より直売所での販売金額が大きい人もいる。
- (8)WTO では、市場価格に影響を及ぼす政府の価格補償政策は削減する方向にあるが、EU 等では、国土保全の観点等も入れながら農民の所得補償を行っており、我が国においても必要な施策と考える。日本の政策は『十把一絡げ』の全国一律になってしまっている。ある地域にマッチする施策であっても、別の地域には合わないケースも多い。特定の担い手のみを対象とした現在の政策は、兵庫県では余り対象になりにくく、兵庫県の主体となっている兼業農家でも、地域農業や地域環境を守っている一員として支援してもらえよう、それぞれの地域にあった政策があるべきだ。

②就労について：

- (1)農業分野での高齢化・人口減少は加速度的に進んでいる。兵庫県の農業従事者の年齢構成は『逆三角形』。基幹的農業従事者(農業を主として仕事をしている人)の 2/3 が、65 歳以上。大型農業機械の運転等以外は、かなりの高齢者でも出来る作業が多いので、高齢になっても比較的農業継続は可能であったが、現在の 65 歳以下の農業従事者はサラリーマンであった人が多く、戦力としては劣る。今後 5 ～10 年以内に、真に担い手不足の状況に陥る。
- (2)農業への新規参入者は少ない。40 歳未満の新規就農者は学校卒:10 名、U ターン就農者:31 名、新規参入者:8 名の 49 名のみ(平成 19 年実績)。新規就農者は、①収入よりも農業が好きでやりたい人や、②有機農業を目指す人など。
- (3)兵庫県内には約 4,000 の農業集落があるが、小規模農家では農業機械等への投資負担が大きい為、『集落営農組織』の育成を進めており、現在 825 集落で組織化されている。平成 27 年に 1,500 の集落組織を目標としているが、個人営農を続けたい人も多く、全集落の 1/3 の集落で実現すれば成功といえるのではないか。
- (4)農業は大規模化にすれば単純に収益が上がる規模の経済性が、工業のようにうまく適用されにくい面も多い。
- (5)JA では JA 出資の別法人(農業生産法人)を設立し、規模の小さい農地や耕作放棄地をまとめて営農を行う仕組みを構築中。これらの法人には、将来独立して農業に取り組む若手

育成の機能も期待している。

- (6) 兵庫県では外国人農業就業者は少ない。和歌山県の梅・みかん産地のように、大規模に販売目的に生産している産地では、外国人労働者が入っているかもしれない。
- (7) 兵庫県には、効率的農業生産を目指す認定農業者が 2,321 人、集落営農組織が 825 組織あるが、これだけの人・組織では兵庫の農業は支えられない。
- (8) 農業従事者数を増加させる画期的施策は無いが、新規就農希望者等に対して県農業会議が新規就農相談センターを運営しており、相談者数は増加している。県では『新規就農駅前講座』も開設中。本県農のような兼業地帯では、週末農業従事者(平日は別勤務)や早期(定年)退職者等も重要な地域農業の担い手と考えている。

### ③生活基盤について：

- (1) 農家の目標年収を 550 万円程度に設定しても、所得目標の達成は容易ではない。農産物の値段は上がらず、特に米は昭和 50 年頃よりむしろ低い。野菜も輸入品の台頭により、価格は頭打ち。
- (2) 収入が多い農家は、大変な経営努力や工夫をしている。神戸の弓削牧場のように、牛乳生産・加工・販売・こだわりのスイーツ製造・レストラン・結婚式の演出まで、多角化して成功している酪農家もあるが一部で、経営管理の出来る人材は不足している。集落営農は、経営効率はよくない(収益性の高い品目を作るというより、農地の維持管理が主目的である面が強く、ある程度やむを得ない)。
- (3) JA の中には、農業従事を対象とした『無料職業紹介所』を運営しているところもあり、パートで農作業の手伝いをしたい主婦など希望者とのマッチングを行っている。外国人家族による日本での農業従事については、今まで考えたことがなかった。
- (4) 農業が儲かる事業になれば、従事者は増加すると考える。

## 3. 第2次産業／第3次産業：(製造業・サービス業数社にヒアリング)

### ①現状：

- (1) 日本人だけでは人材が不足しており外国人活用は必須。
- (2) 人件費抑制の為に外国人活用は必要。
- (3) 仕事量の変動に対応する為に外国人請負いを活用。
- (4) 海外市場開拓・シェア拡大・顧客対応に外国人労働者を活用。
- (5) 日本人であれ外国人であれ従事職種の実務経験・能力により活用。
- (6) 生産拠点のグローバル化への対応を視野に入れ外国人を採用している。
- (7) 外国人配属時に 3 年間の育成計画を策定し、2 年目面接や個別にメンター(日本人社員相談役)をつけている。
- (8) 海外現地採用の外国人社員に 3 ヶ月程度日本の各部署で働くプログラムを提供。目的は本社業務の理解と人脈ネットワーク作り。

### ②就労について

- (1)優秀な人材であれば日本人/外国人は関係無い。
- (2)外国人採用試験・面接は日本人と同様（日本語による選抜試験）。
- (3)日本のビジネス習慣は『暗黙知』。外国人を活用するには『形式知化』が必要。
- (4)外国人は手塩にかけて育てても、日本のビジネスに習熟した時点で他社から引抜かれる。
- (5)日本での就労を自身のキャリアの通過点としてしか見ていない。
- (6)外国人は日本企業でキャリア・アップ出来ないと考えている。
- (7)外国人を採用・管理することで全社的なイノベーションにつながった。
- (8)将来的に海外拠点を設置する為に外国人労働者に会社の状況を知ってもらう。
- (9)博士号取得のため日本に留学していたインド人研究者を雇用し副社長にまで昇格させた。
- (10)本社(日本)で働いた経験を有する外国人社員を母国への海外進出の際の責任者とする  
ことを見据えて人材育成を進めている。
- (11)日本への留学生は大学で学問/技術と共に日本の文化を学んでいるので即戦力になる。
- (12)キーとなる外国人を育てれば以降の外国人労働者のリーダーとして活用出来る。
- (13)外国人高度人材は日本人に無い発想を業務に活かしたり、本社の考えを海外拠点に伝えたり出来る。企業の持続的発展には不可欠な存在であり、新規採用枠の 10%程度は外国人を採用している。

### ③生活基盤について

- (1)外国人に日本の習慣を理解させることが重要。
- (2)外国人の受入条件や社会制度が未整備の現状下、受入れには慎重を期すべき。
- (3)外国人と日本人を区別しない雇用制度を確立している。外国人であっても教育費（インター等）を特別扱いはしない。
- (4)外国人向け相談窓口・情報提供サイトを設定してサポート中。

## 4. JETRO 大阪：

### ①現状：

- (1)全国 6ヶ所（東京、横浜、名古屋、大阪、神戸、福岡）で『対日投資ビジネスサポートセンター』を展開。外国企業の日本進出準備の為、オフィスを 50 日間無償で貸し出し。
- (2)1,000 社/年程度の外国企業を発掘し 100 社/年程度が日本に進出。関西への進出は 10 社/年程度。ほとんどが関東に進出しており、関西は二次進出として拠点を設けてもらう様に取組み中。
- (3)過去の成功例として『IKEA』や『H&M』がある。
- (4)関西へ進出する外国企業は大阪に顧客企業がある為という理由が多い。
- (5)対日投資有識者会議(内閣府) が 2008 年 5 月 20 日付で以下 5 つを提言。①M&A の円滑化に向けた制度整備、②外資規制の在り方の包括的検討、③セクター別の重点戦略の策定、④ビジネスコストの削減と制度の透明性の向上、⑤外資誘致による地域活性化と外資歓迎アピールの強化。

(6)大阪市でも大阪企業誘致センター（IBPC 大阪）があり JETRO と協働している。

## ②就労について

- (1) 昨年は業種として機械関係、国として中国とドイツが多く、日本への進出期待としては販売部門設立が多い。
- (2) 日本進出の大きな壁は『在留資格取得の厳しさ』、『投資・経営』の在留資格取得には外国人 1 名に対して『資本金 500 万円以上の投資』若しくは『日本人 2 名以上の雇用』が必要。
- (3) 在留期間は 1 年若しくは 3 年の期間となるが、明確な判断基準は無い。事業計画等を参考に当局が個別判断。
- (4) 『駐在員事務所』設置の場合は『企業内転勤』の枠で在留資格の取得可。
- (5) 日本で一番外国人比率が高い業界は『日本相撲協会』。力士の 30%は外国人。日本の大学教諭の外国人比率は東京大学 5%、京都大学 9%。

## ③生活基盤について

- (1) ATC(大阪) では中国企業誘致を推進していることもあり、ATC 周辺では中国人コミュニティが形成されている。
- (2) 欧米人には神戸に居住する傾向がある。インターは神戸と千里にある。神戸にはマツダの外国人役員が居住し広島まで通勤している例もあり。（通勤は新幹線で 1.5 時間）

## 5. 人材関連事業会社（パソナグループ）

### ①現状：

- (1) 『パソナグローバル社』では、海外進出日系企業の現地法人に人材斡旋事業を展開中。日本への留学生は母国帰国後、現地日系企業に就職するケースが多い。元留学生は現地外国人に比べ最低 2 倍は長く勤務する。
- (2) 『アイセック』という世界的学生 NPO 主催のシンポジウムで、日本への外国人留学生が、なぜ日本(関西)に残らないのかとの問題意識の提示があった。日本企業がしっかりと考えるべき問題。
- (3) 文科省が展開している JET(Japan Exchange & Teaching Program/在日外国人と日本子女の異文化交流/語学教育)で活動している外国人は、日本でキャリアが将来自分のキャリア形成にプラスになるとの考えを持っている。
- (4) 継続的な正社員として雇用されている女性の方が出産率は高い(中途半端な雇用形態の女性の方が出産率は低い)。

### ②就労について

- (1) 関西財界セミナー等で知の集合としての海外人材受入れを提唱しており、外国人介護士受入れは多様な人材の社会進出の後押しになるとの認識。
- (2) 同社は住友金属工業(株)と共同で『パソナスパークル』という介護士派遣事業を展開しているが今の日本の介護保険制度では国の介護制度により、従業員の待遇を抑制せざるを

得ないのが現状でもあり、課題が多いと思う。介護保険制度により民間企業が同産業に参入しづらくなっている。

- (3)日本企業は留学生確保を戦略的に取組むべきと考えるが、留学生の本社採用に人数の限界があるのが本音と思う。
- (4)外国人にとっては東京大学も世界 17 位。優秀な外国人は米国へ行く傾向がある中、如何に日本に呼込むか、日本での経験が本人のキャリア形成に役立てる様にするかを検討する必要があるだろう。
- (5)日本企業の国際人事制度は脆弱。パソナに制度設計サポートの依頼が来ている。
- (6)女性は子育てで休職した際、それ迄積上げたキャリアが白紙に戻ってしまうことが一番の関心事項。子育て中に時短だけでなく、キャリアパスを考えた制度がほしいとの意見が多い。女性の復職制度確立が望まれる。
- (7)事務職分野の派遣社員は全労働者の 2%程度。今後、労働形態の多様化が進むと予想している。『女性』や『シニア』の労働市場をターゲットにしている。
- (8)海外駐在経験シニアを対象に海外で働く場を提供するマッチングセミナーを開催した際、求人は 2 件/人あり。海外工場長やマネージメントにニーズがある。案件を個人で探すことは困難。パソナがサポート中。
- (9)新規独立就農者を支援する事業として『パソナチャレンジファーム(兵庫県淡路島)』を 2008 年 9 月より開始した。

## 6. 人材関連事業会社 (リクルート)

### ①現状：

- (1)同社グループの事業は、①広告、②人材斡旋 (マッチング)、③派遣(業界 1 位)の 3 つだが、人口減少に対して深くは検討していない。
- (2)今後、多様な人材を性別/国籍の区別無く活用する職場の多様化時代になるが、その時に価値観が 1 つ(伝統的日本企業の価値観)だけで良いのかは疑問あり。
- (3)フィリピン国内で韓国のプレゼンスが大きくなっている。韓国からフィリピンへの留学生が増加。韓国には英語を理解する国民数を増加させる戦略がある。
- (4)中国人を中心に外国人の新卒採用を開始した。採用枠は日本人と全く同じで日本語には支障無し。社員間でも名札を見て初めて外国人だと分る。採用目的は同社のカルチャーをしっかりと理解した外国人社員数を増やすこと。

### ②就労について

- (1)外国人留学生を対象としてアルバイト情報提供(From A navi)の留学生版を 2005 年より開始。インターネットサイトに於ける情報提供言語は、日本語/韓国語/中国語/英語。
- (2)海外高度人材は日本でなく欧米に流れる。同社 Works 編集長によると、日本企業の意思決定過程が不透明(会食場所や煙草部屋で意思決定がされることもある)。日本企業は意思決定をフェアに明確に可視化すべき。

### ③生活基盤について

- (1)介護領域に対する情報提供事業を上げた。介護が必要な人(予備軍を含む)向けに情報提供雑誌も刊行。
- (2)子育て中の女性の為に24時間営業の託児所、医療機関付き託児所、オフィス街で企業の合同施設としての託児所等が必要と考える。

## 7. 外国人向け日本語教育施設：(国際交流基金/関西国際センター)

### ①現状：

- (1)同センターは外務省傘下組織。外務省傘下には、JICA(経済交流担当)、国際交流基金(文化交流(含日本語普及))の2つがある。
- (2)全世界の日本語学習者は2003年235万人、2006年298万人と増加中。欧米の伸びは鈍化(オーストラリアは減少)しているがアジア(特に中国、東南アジア)が増加。約60%がアジア(オーストラリアを含めると75%がアジア太平洋)。
- (3)日本語教育専門家を全世界に約100名派遣中。
- (4)日本語能力試験を運営中。受験者数は2005年29万人、2007年43万人と増加中。試験は1~4級あり、3級:簡易な会話、2級:日本人と普通に会話出来るレベル。現在5段階化を検討中で2年後に導入予定。インドネシア人介護福祉士候補者の日本語力は、研修終了時点で3級程度。
- (5)外国人向け日本語教育は複数の省庁に跨っている(文科省/経産省でも実施)。総合的に考える部署を政府内に作るのも一法。

### ②就労について

- (1)専門技能を持って日本で働く外国人に対する日本語教育機関が少ない。外務省の予算で外交官に日本語教育を開始して30年(545人研修済)。現在、そのうち53名が駐日外交官として再来日・駐在している。
- (2)インターネットのサイト(日本語でケアナビ(<http://www.nihongodecarenavi.jp>))で看護/介護分野向け日英辞書を提供開始。ポケット辞書も提供予定。現在サイトのインドネシア語版を作成中。ポルトガル語/中国語版も作成したいが、予算手当ての目処が立たず具体化していない。
- (3)民間への意見として、外国人には日本語教育を施してから現場に配属する方が良いと考える。OJTのみでは語学能力は伸びない。

### ③生活基盤について

- (1)外国人留学生30万人計画の達成には全世界の日本語学習者(300万人)の拡大が必要。
- (2)海外の日本語成績優秀者/大学生/高校生を日本側費用負担で招聘し日本語研修実施中。(研修後の日系企業への就職等の紐付きでは無い)

## 8. 介護施設/病院：(医療法人健和会)

### ①現状：

- (1)介護は『人が行う事業』で一部は可能かもしれないが基本的に機械代替は不可能。日本が人口減少/高齢化することに対しては10年前から危機感を持ち対応してきた。約7年前より本格的にタイ/ベトナム/フィリピン等を訪問し対応を検討してきた。
- (2)フィリピン、インドネシアについては、現地財団の協力を得ている。またタイについては、日タイロングステイ協会に参画し情報を得ている。
- (3)奈良東病院グループでは高齢者をターゲットにした One Stop でのトータルサービスを標榜しており、病院、介護施設、訪問介護、医療関係の人材派遣、高齢者用住宅販売等を展開中。
- (4)同施設には800人が入居中。在宅介護は750人程度。スタッフ(従業員)は約800人(平均年齢約30歳)。奈良県ではトップクラスの規模。
- (5)欧州の優良老人ホームを視察し同施設の手本とした。ドイツでは病院を中心に据え周囲に高齢者用住居を設置し、スタッフは調理等裏方も含め半分が外国人。ドイツでは徴兵制度を導入しているが『徴兵に行くか』『介護に従事するか』の選択肢あり。

### ②就労について

- (1)エコノミストによるとサービス業では2004年で87万人の人手不足になったとの試算がある(2005年には92万人の介護スタッフが不足【朝日新聞】)。同グループの老人福祉施設(特養)では200人収容施設に600人が入居待ちの例がある。
- (2)同施設にはインドネシア看護師2名、介護福祉士2名を受入れる(2009年2月に配属)。
- (3)外国人労働者を受入れる際の壁は『言語(日本語)』。看護師等国家試験は専門知識を問うものであり『言語』は英語で受験可能化を提言した。『日本語能力試験』と『資格国家試験』は分けて考えるべき。
- (4)雇用構成のイメージとしては、10年前:直接雇用100%から10年後:直接雇用65%、パート:20%、派遣:8%、日系外国人・FTA:7%。
- (5)国により法定人数(高齢者の人数に対する職員の人数)が決められおり介護保険報酬は『法定人数×保険報酬』により決まる。収入予想が容易なので経営は安定するかもしれないが工夫の余地は少ない。法定人数は最低人数を規定するもので、この人数では現場運営は困難。追加職員費用は施設負担となり経営を圧迫する。

## 9. 外国人派遣事業者：(アバンセコーポレーション)

### ①現状：

- (1)繊維関係業務から23年前に人材派遣業に業態変革実施。役員には日系ブラジル人もいる。
- (2)同社が派遣している人数は過去3,000人居たが、現在は2,300~2,400人程度。2008年5月頃から派遣増員要請が頭打ちになり2008年8月より急減した。2009年4月頃には1,200人程度まで落ち込むと予想している。

## ②就労について

- (1)メーカー（工場）への外国人派遣が多いが、メーカーは子会社を設立し子会社経由で派遣会社を起用。外国人派遣に係わるトラブルが本体に影響しない様な仕組みを構築しており、外国人労働者が日本社会に対する不信感を抱く元凶となっている。工場近隣に外国人派遣社員の寮を作ることへの反対もあり、日本人は外国人労働者と働くこと以外に関係性を持ちたく無いとの意識が強い。
- (2)外国人派遣受入企業は人件費(固定費)を変動費化したいので、派遣企業を利用している。派遣産業は雇用のリスクを負うことにより(当該ニーズを満たすことにより)成長してきた産業。企業は景気動向に対応する為のバッファの位置付けで派遣労働者を使ってきたが、5～10年働いた労働者をバッファと位置付けて良いのか疑問あり。派遣切りで労働運動を行う人たちと日系人の労働者とは別の問題。尚、社会的に弱い立場にいる日本人の派遣社員と日系人・外国人労働者が仕事を奪い合う足許の構図を看過し、日系人や外国人への対応を怠っている、将来的に景気が回復して外国人労働者が本当に必要になった際、仇となって返ってくることになる。
- (3)外国人派遣社員の出身国はブラジル／ペルー／フィリピン等でメーカーへの派遣が多い。職種としては組立て(男性)、検査(女性)の他、コンビニ向け弁当工場等。弁当工場は天気により弁当の増減産数の変動が大きく、突然の派遣要請となり日本人労働者は対応を嫌がることから外国人労働者派遣に帰結する。
- (4)外国人労働者を受入れるのであるなら、入管法の門戸を開くだけでは無く、彼等が日本社会に溶け込める様な配慮が必要。直近の不況で雇用維持が困難であれば1～2年程度の期間で徹底した職業訓練を施す等、人材として養成することも考えるべき。優秀な日系ブラジル人の間では、為替（レアル高）の影響もありブラジルに帰国するケースが増えている。理由は正規雇用が皆無に近いから。努力が報われない国だと思っているのが外国人。又、日系人はブラジル国内では出稼ぎの単純労働者と見られ日本で就労したキャリアが帰国後にマイナスの評価にしかならず、優秀な人材が日本に来ない。
- (5)外国人看護師/介護福祉士の受入れが開始されたが、日本の国家試験を日本語で受験し合格することを要求しており、外国人を『入れない』為の試験になっていると感じる。日本は介護レポートが書けるか等の形式のみに拘泥しており、介護業務や高齢者に対する思いは問われない仕組みになっている。台湾ではフィリピン人による介護が多く、国際競争力が無い部分は外国人に担ってもらう戦略的な仕組みを導入している。
- (6)複数の派遣受入企業と派遣会社が共同で社団、財団、公益法人等で『職能別共同体』を作り溶接等の業務を共同で行う組織を創り、未来が描ける雇用を創出することも一法。

## ③生活基盤について

- (1)現在日系外国人はブラジル、ペルー、アルゼンチン等の南米系、中国残留孤児、フィリピン、インドネシア等のアジア系、二重国籍、一世等の合計 60 万人程度おり、その内就労しているのは約 35 万人。12 万人程度は失業する可能性があり、彼らは失業すれば即

- 座に住居を失う人が多い。日本社会はこれら失業者を含め外国人労働者に対して『無関心』であることが一番の問題でトラブルの種になっていると考える。日本人は失業中に職業訓練を受け、他産業へ就業することも可能だが、職業訓練は外国人には開かれていない。永住権を与えているにもかかわらず政府にも自治体にも外国人労働者に一貫して対応する部署が無く、外国人労働者を育成するという発想が無い。
- (2)入国管理局は入国時のみ、厚生労働省は雇用届けのみを担当する等で相互の連携が無いことから外国人が何処に居るのか把握されておらず、二重国籍の日系人は重婚しているケースも散見される。全体の 30%程度は外国人登録住所と実際の居住地が異なると考える。
- (3)就学している日系ブラジル人子弟数が減少している。ブラジル系学校はブラジルの制度に合わせ 8 年制(小学校)を取る学校が多いが、中学 3 年から日本の学校に移ってもついで行けないので公立高校への進学は困難。受入れてくれるのは私立高校のみとなるが、私立高校の授業料を払える日系ブラジル人は少なく、子弟は将来像を描けない。
- (4)日本と米国の入国管理/ビザの構成は「身分」と「活動」を基本としている点で似ている。日本は入国の『資格』さえ整っていれば良いという考え方が根底にあると思料する。『日本が必要とする人材像』を打ち出すべきと考える。ドイツでは受入れる外国人材にビザ更新時に 500 時間のドイツ語の履修を課す等の明確な方針を打ち出している。
- (5)愛知県/一宮市(同社所在地)はフィリピン人、中国人、ベトナム人研修生が多い。国際交流協会等は上層部の留学生、ワーキングホリデー、行政研修等で行われており、日系人はかわいそうだからという福祉プログラムのみ。行政官は 3 年程度で異動し、専門性や歴史観を持って外国人労働者に取組むことは無い。『顔の見えない定住化』という指摘は正しいと思う。
- (6)急激な外国人労働者の増加に日本人は戸惑っている。横断的対応が可能な外国人庁、移民局の様な組織で一貫した取組みを検討し、「具体的にどうするか」まで踏み込む必要があると考える。
- (7)NPO 法人交流ネット(外国人派遣会社の集り)で、ホームレス外国人対応・労働相談を行っており、2008 年 11 月に『緊急提言』(\*)を国会議員/県会議員自治体等に提出したがほとんど反応は無い。日本は黙って安く働く労働者は受入れるが、個別対応が必要になると切り捨てる。人材を資産ではなくコストと考える企業が急増しており、長期的な視点を欠いた経営者が急増している。短期的視野の株主から評価されないことが理由かもしれないが、働く人に不信感を抱かせる社会には疑問がある。(※緊急提言骨子：雇用環境が悪化し、コミュニティーが混乱している日系ブラジル、ペルー、フィリピン人実情を説明し関心を向ける様に提言。提言元は「NPO 法人交流ネット(外国人人材派遣会社の集合)」)
- (8)国内での終身雇用を前提に作られた公的な保険や年金は、短期労働が中心の外国人労働者から見ると不合理な点が多い(雇用保険;失業後すぐに帰国した際に失業給付金が支給

されない・職業訓練校の使い勝手が悪いなど、国民年金途中で脱退した際に払い戻される掛け金は3年分が上限など）ことが、不払いの原因になっている。彼らに非があるのか、制度を変えない日本人が悪いのか、よく考えるべき。

## 10. 外国人留学生：(タイ人留学生)

### ①現状：

- (1)タイのチュラロンコン大学(タイのNo.1大学)日本語学科より大阪大学への留学生(2008年10月～2009年9月の1年間)にヒアリング。
- (2)文科省主管の国費留学生制度により、タイから7名の留学来日し、各大学(大阪大学/一橋大学/筑波大学/埼玉大学/東京学芸大学/東北大学/早稲田大学)に在籍。
- (3)留学試験は、・日本語試験(日本語検定1～2級の間程度のレベル)、・面接試験(日本文化、日本の若者、日本の社会問題等について意見を聞かれる)がある。タイでは100名受験し7名合格(6名はチュラロンコン大学出身/1名はプラサーミット大学出身)。
- (4)タイの私立校では小学1年生より、公立校では中学1年生より英語教育開始。高校の選択外国語としては、日/仏/独/中国/韓国語の選択肢がある。受講生数は、1位:中国語、2位:日本語/韓国語(同位)、3位:仏語、4位:独語の順。

### ②就労について

- (1)タイ(チュラロンコン大学)では日本語学科に所属。将来は漠然とではあるが、タイで大学教授もしくは経営者を目指す。日系企業への就職は修士号が必要で困難との認識を持っているが、1～2年程度日本で働く経験を積んでみたい。
- (2)チュラロンコン大学日本語学科の学生は90%が女性。就職希望先第1位は『エッソ』。エッソはインターンシップ制度があることも理由の1つかもかもしれない。

### ③生活基盤について

- (1)日本の生活で良い点は交通機関が正確、薬局等が多い、店毎にポイント制度がある等。悪い点は生活費が高い、日本人は利己主義、殺人事件が多い等があり、最初の1～2年は日本が好きになっても後に嫌いになるケースも側聞する(タイは英国好きの人が多い)。

以上