

第1部

【報告】

# 外国人住民の実態と 今後の可能性を探る

報告者：東京外国語大学特任研究員／日本経済団体連合会産業第一本部長  
多言語・多文化教育研究センター研究員  
東京外国語大学特任研究員／明治学院大学心理学部教授  
多言語・多文化教育研究センターフェロー／四谷ゆいクリニック臨床心理士

コメンテーター：日信工業株式会社総務部主幹

総合司会：多言語・多文化教育研究センタープログラムコーディネーター

井上 洋  
大木義徳  
阿部 裕  
石塚昌保  
倉島和幸  
杉澤経子



**杉澤** 続きまして「阿部・井上班」の調査研究の報告をさせていただきたいと思います。阿部・井上班というのは、本学の特任研究員として参加いただいている日本経団連産業第一本部長である井上さん、そして精神科医であり明治学院大学の教授であります阿部さんのお2人の名前をとって研究班名としているもので、上田の課題に対して井上さんは経済の面から、阿部さんは精神医療面からのアプローチで、上田市の担当の方たちと一緒に調査研究をしてきました。

第1部の報告については、調査にご協力くださった日信工業の総務部主幹の倉島様にコメントをいただくことにしています。それではよろしくをお願いします。

**井上 洋** 日本経団連の井上です。今日は東京外国語大学の特任研究員として上田にまいりました。本日ここでプレフォーラムをやり、12月には東京で本フォーラムがございますので、そこまでしっかりと調査研究を続けていきたいと思いません。

**大木 義徳** 協働実践研究「阿部・井上班」研究員の大木と申します、本日はよろしく願いいたします。私どもの略歴は、お配りしました『共生社会に向けた協働のモデルを目指して—長野県上田市在住外国人支援から見てきた課題と展望』（シリーズ多言語・多文化協働実践研究2）の130ページ以降にそれぞれ載っています。バックグラウンド等について一定のご理解をいただきながら聞いていただけたら幸いです。

**阿部 裕** 明治学院大学、それから東京外国語大学特任研究員の阿部です。我々は、外国人の方々に、精神的な視点とか心の視点まで踏み込んで支援を考えると、ということが現状ではなかなかないように思っていたので、その辺のところを実際に調査しました。そこから見てきたことをお話ししたいと思います。

**石塚 昌保** 多言語・多文化教育研究センターフェローの石塚と申します。私も阿部先生と一緒にヒアリング調査をさせていただきました。井上先生と大木さんの方は、マクロな視点のお話ということになるかと思いますが、阿部先生と私はミクロな話というか、もうちょっと具体的なところでお話をさせていただきます。いろいろな方のご意見、お考え等をいただけると大変ありがたいです。

## ■外国人の雇用の現状と将来展望

### ◆活力に富んだ地域社会を目指す

井上 最初に私から、活力に富んだ地域社会をつくるということで、日系人などの活用を促す官民共同プロジェクトの提案をさせていただきたいと思います。最初に結論めいたお話をして、それを裏付けるという意味で最近の外国人雇用の実態、あるいは政府の取り組みなどを、こちらの大木さんから話していくという手順にしたいと思います。



井上 洋

このところ「地域経済が疲弊しているのではないか」あるいは「東京の一人勝ちで、日本全体としては沈んでいるのではないか」、「東京だけどんどん上がって行って、非常にバランスの悪い社会ができていないか」という話がよく聞かれます。そういう観点から、地域ごとに核となる都市が活力に富んだ形で、その地域を引っ張るような形というのが重要ではないかと思うわけであります。

長野県の実態を見ますと、長野県は4つの地域に分かれていて、ここは東信という地域だとお聞きしていますが、そのほかにも諏訪や松本、長野あたりにもやはり、まだまだしっかりとした地域社会、産業都市の基盤があります。長野というのはそういう意味では東京一極集中に対抗していく力のある県ではないかということで、私は経団連という組織の職員ですが、その傘下にある長野県の経営者協会の皆さんと、21世紀の地域社会というのはどうあるべきかということをずいぶん議論いたしました。

上田にもこの研究に入る前に1度来ていまして、「2025年の日本社会」をテーマにお話をさせていただいた記憶がございます。その際、1番最初に示したものがこの図です (p.33 図1)。皆さんもご覧になったことのある図ではないかと思うのですが、人口減少と高齢化の現実というものです。1970年を見ますと、非常にバランスの取れたピラミッド型をしています。ちょうど社会に出ようとしていた団塊の世代の人たちが1番大きなグループを形成して、なだらかなピラミッドができていたという状況です。

それが、この下の方にありますように、2000年、25年、50年と、どんどんどんどん上にずれていくわけです。そのかたちはツボ、そして花瓶のようになっていきます。25年というのは高齢化のピークを迎える時期ですが、その先、少子化から来る人口減少が大変な勢いで進んでいき、50年になると日本の人口はだ

いたい9,000万人ぐらいになってしまいます。今、1億3,000万人ですから4,000万人も減ってしまうのです。

高齢化しながら人口が減るということは、今までの日本の社会にないことです。それにどういう対応をしていくかというのが、大きな意味で我々に課せられていることであります。実は、人口というのは非常に大きな意味を持つのですが、日本社会はどこまで人口に依存していけるのかということを示したのがこちらです（p.33 図2）。これは80年代の前半から90年代の後半、すなわち日本が非常な勢いで世界の表舞台に出て、「ジャパン・アズ・ナンバーワン」といわれた時期からバブル崩壊があり、ちょうど10年前に金融不安で経済が最悪になった時代の潜在成長率を示しています。

潜在成長率という、経済学を学んだ方でないと理解が難しいと思いますが、「労働力」で寄与する部分と、「資本」すなわち皆さんが貯蓄したものを銀行が企業に貸して、それが設備投資につながる部分、それからTFPと書いてありますが、一言で言えば「イノベーション」あるいは「技術革新」の部分、この3つの要素しかありません。そうしますと、80年代の前半の非常に成長率が高かったころの労働は、たった0.5%分しか成長に寄与していないのです。

90年代の後半になりますと、リストラが非常に増えマイナスになっています。おそらくこれからの日本の潜在成長率のベースは、この労働がどんどんマイナスになっていくということでもあります。では、そのマイナスが続くことを前提に、何を伸ばしたらよいかということですが、やはりベースとなるのは、資本の部分ですね。いかに貯蓄されたものを投資に回すかということです。企業にはできれば国内に投資をしてもらおうというのが大きなポイントです。日本の企業は今、アジアに工場などをつくり稼いでいますが、そのお金が還流してきません。日本の税制の問題もあるのですが、海外で稼いだお金を何とか日本に戻して日本で投資をしてもらおうということが、非常に大きなテーマです。

それからもう1つは、ただ今、「イノベーション」「技術革新」と言いましたが、この部分を伸ばさなくてはいけないということです。これは、必ずしも最先端のものを研究し、開発するということだけではありません。経団連の前会長は、トヨタの奥田さんという方でしたが、トヨタには「カイゼン」という有名な言葉があります。例えば1つの部品を取りに行くのに2歩かかったところを1歩にするのも大きな「カイゼン」です。それによって1台の車をつくるのにかかる時間を短くでき、コストを削減して付加価値を高めることができる。そういった生産工程の様な工夫も含め、このイノベーションを強化していこうということでありま

す。要するに、イノベーションにより何とか潜在成長率をキープしながら頑張るといふ戦略を取らざるを得ないということです。そういう観点から、この上田の調査に入ったわけです。

経団連の中でも、多様な人々の多様な力、創意工夫、考え方を経済や産業に活かさないと、先ほど言ったイノベーションにつながらないのではないかということがよく議論になります。とても元気な高齢者も多い時代ですから高齢者を活用しよう、女性もまだまだ能力は引き出せるのではないか、それから若者もフリーターとかアルバイト、引きこもりとかいろいろ言われてはいますが、できれば正規社員として働いてもらいたい。そういうことに加えて、外国人も積極的に活用していこうということでもあります。

政府の総合的な施策というのは非常に重要です。病気のため途中で退任されてしまいましたが、安倍元総理は比較的この外国人受け入れ策を総合的に考えた方だと思います。その当時、大木さんは内閣府におられて、まさにその施策のベースを作られていましたので、後ほどご説明をいただきます。入管制度、就労在留管理の制度、あるいは社会的な受け入れの制度、そういったものを整合性のとれたかたちで整理しつつ、地域市民による支援というのが必要になってくるだろうということです。問題は、こういった制度的な問題をクリアしていくと、企業において本当に外国人の活用というのがうまくいくのかどうかということです。我々としては、外国人の雇用実態が今どうなっているかということも踏まえて、提案をさせていただこうと思っております。昨年来この上田に入りました。何社かの企業の方にご協力いただき、お話を伺う機会がありました。最近の外国人雇用というのは非常に変化があります。一般的なお話をしますと、非熟練労働者へのニーズというのは、日本人、外国人を問わず、低下しているのではないかということが言えます。

ある程度長期間働けて、技能を身に付けた者を特に処遇していこうという動きが出ています。比較的しっかりとした資本基盤を持っている公開会社、いわゆる上場企業ですと、たいていはアジアのどこかにいくつか生産拠点を持っています。そこで、比較的汎用性の高い、コストを下げなければやっていけないような製品の生産は任せ、国内では開発、設計あるいは海外生産管理などをしていくということです。

その意味では、コア人材と我々が呼ぶ人材を正規社員で何とか囲い込みたいという意向も非常に強くなってきている。それで、開発や設計、海外生産管理につく人材を育成するというのが、最近の日本企業の大きな流れではないかというこ

とです。

その一方で、現場で働いている人の中には当然、請負とか派遣という方がまだいるわけですが、それでもやはり正規雇用という方向が目指されています。国内の生産拠点は非常に付加価値の高い、要するに売値の高い製品を作っていますので、当然あまり技能レベルが低い人では困ることがあります。社内の育成システムによって長期雇用を期待しているということです。最近では七五三という言葉がありまして、中卒の人は3年、高卒が5年、大卒は7年、このぐらいで辞めてしまうというのが平均的な姿のようです。できれば長期雇用でその企業の経営戦略をしっかり理解してもらい、自分たちでその企業の伸ばすべき分野というものを見つけ、新しい分野に進んでいくというようなことをやれる人材を確保していきたいというのが、企業の意向ではないかということです。

## ◆第二世代育成プログラムの提案

そういう大きな流れの中で外国人雇用も多様化しています。やはり単純作業中心というのが日系人のこれまでの姿だったと思いますが、現在は、どちらかという、進出している国、地域の人材を、研修や技能実習制度でもって受け入れるというような方向が出ています。実は上田での調査でも、日系人の派遣を受け入れている企業から、研修技能実習制度で中国系の人たちを受け入れているというような企業まで、インタビューすることができました。

日系人はやはりすぐ辞めてしまう、というお話も伺いました。ですが、研修技能実習制度だと原則3年間はそこの企業にいるわけなので、例えば彼らが中国やベトナムに戻ったときに現地の生産拠点の有力な人材になり得るという話を、インタビューをした経営者の方から伺いました。日系人のライバルというのは、この研修技能実習生で来られている方々なのかなという感じもしました。現実をそれを斡旋している方々が今日も来ていらっしゃるかもしれませんが、その両者がさや当てと言ったら失礼かもしれませんが、「自分たちの方が正しい」というようなことを言い合うような場面に、最近私は何度か出くわしています。そのような観点からみても、これまでの「単純作業員イコール日系人」という非常にシンプルだった図式が変わりつつあるということです。

それから、技能、技術の向上に努める人材、特に若い世代への期待が大きくなってくだろうということがあります。もちろん、若い世代だけではなくて、今働いていらっしゃる日系人のお父さん、お母さん方が能力を発揮してもらおうということも重要ですが、若い世代は日本語が読み書きできます。日本語で公教育をしつ

かり受けていれば、将来日本に定住してもらって、頑張ってもらえるのではないかと期待です。そういう観点から、私は、「第二世代育成プログラム」という提案をしたいと思います。上田市およびその近隣市町村に在住する日系人のいわゆる二世、三世の方々を育成し、地域社会の活性化の原動力としてはどうか、産業の活性化を通じて地域社会の活力を増し、地域の居住人口の増加を目指してはどうか、ということです。

上田市が参加主体となって声を掛け、長野県内あるいは上田市内の経済団体や企業に参加してもらおう。内容は5つですが（p.34表1参照）、まず小中学生に対する企業見学の実施です。これはもうすでに行われているという話ですが、少し体系化、プログラム化をして、第二次産業だけではなくて第三次産業も、それから農業の現場も、農業生産法人などでやっているようなところを見てもらうというのも、1つの売りになるのではないかと考えています。

それから2番目は、高校生や大学生に対するインターンシップ制度であります。ここ上田では定時制も含めて高校に通う方が何人かいるということですが、大学生となるとあまり聞いていません。ただ、上田には長野大学がありますので、そこに留学している学生も含めてインターンシップ制度を創成してはどうかということです。

そして3番目は、高校進学者に対する奨学金の供与です。これはすでにあるのですが、あまり申し込みがないということです。我々が考えているのはもう少し金額的に大きな、例えば月額数万円規模の奨学金を与えて頑張ってもらおうというものです。こういう面では企業の皆さん、経済団体の皆さんに一肌脱いでいただかなければいけないかもしれません。

4番目は、学業、生活面での相談窓口の開設です。これは常設しておくことが非常に重要です。彼らは日本語ができますので、そういう意味では日本語しかできない日本人でも対応できます。

それから5番目は、定住化についてですが、お子さんだけが日本に残るというケースもあるのではないかとということで、その場合の里親制度を創設してはどうかということです。一緒に住むということではなくて、少なくとも就職するまで親身になって面倒を見てあげるような家庭があってもよいのではないかと。そして、日本人のそういう家庭に対する助成があってもよいのではないかとということです。いろいろなパターンがあるとは思いますが、お子さんだけが残るというケースも考えた制度をぜひお願いしたいです。

最後ですが、国際交流協会など新組織を立ち上げる場合には、ほかの地域、都

市の交流協会にない独自の新しいプログラムをぜひ最初から入れることを考えていただきたいと思います。日本語の学習や相談窓口も重要ですが、やはりこの地域が一味違う外国人受入プログラムを、持っているということを打ち出していただければということです。私からの説明は以上です。それでは引き続き、大木さん報告願います。

### ◆上田市の企業へのヒアリング調査から

大木 それでは引き続き私の方から、井上さんの説明を裏付ける観点からお話しさせていただきたいと思います。外国人に関連する法制度の現状ということで制度の説明をすると、どうしても硬いところがあります。法律にこう書いてありますからという説明は、あまりすべきではないと思いますが、若干はご容赦ください。事実関係中心の説明になりますが、外国人の問題を考えるときには、日本の入管法（出入国管理及び難民認定法）がどういった類型を用意しているか、どうしてもそれを考えざるを得ません。どの部分を話のテーマにしているのかということ念頭に置く必要があります。



大木義徳

大別して5つの類型に分けておりますが（p.34 図3）、右端の不法滞在という部分は、問題の外に置かせていただきます。上田の場合にも典型的の事例であります日系人、または研修・技能実習生あるいは留学生・就学生の資格外活動としての労働、そのあたりでどのような点が問題になっているかを、まずは考えていただく必要があろうと思います。例えば先ほどの類型の中で日系人というところに着目をすれば、当然上田市の様子も見えてまいりますし、北脇センター長が市長をお務めであった静岡の浜松市といったところも然りです。

日系人、研修・技能実習生それから留学生・就学生、この3種類の在留者数が、右肩上がりでずっと増えていたということです（p.35 図4）。先ほど母袋市長からご紹介がありましたように、平成18年をピークとしてこの値が少しずつ下がってきていることは注目すべきで、いろいろなことを示唆しているのではないかと思います。

いったん制度論は終わりにするにあたり、研修・技能実習生に触れておきたいのですが、中国からの入国者が圧倒的に多いです。日系人の送り出し国はブラジル、それに続いてのペルー、ボリビアというところがございますが、研修・技能実習生となりますと、ほとんど中国との兼ね合いといったところが多く出てまい



ります。この後紹介します上田の企業の実態につきましても、日系人だけではなく、中国に事業展開されている企業を中心に、研修・技能実習制度を活用しておられる先は多々ございます。受入れ上位の都道府県ではありませんが、長野県は増えてくる可能性を秘めているという印象がでございます。

さて、本日は上田までまいりましたので、ここからは上田の企業さんにご協力をいただいて調査した結果を中心に、話をさせていただきたいと思います。昨年の7月から9月ぐらいいにかけて、上田市のご紹介で、おおむね10社程度でヒアリングを行うことができました。私どもなりに典型的な事例だろうというところについて、ご紹介をしたいと思います。

人材派遣を手掛けるA社では、斡旋している外国人はピーク時が300人であったところ、現在は100人程度まで減少しているということです。それから、モーター、発電機製造業をされているB社では、請負で日系ブラジル人が700人働いていたところ、事業撤退により180人に減りました。これらが去年の7月から9月にかけて見られた1つの現象です。

これらの実態がどのような事情に依存するのかというところですが、業種・業態として見ますと、電機産業は繁忙期と閑散期の労働需要の開きがどうしても大きい。一部に報道されたメーカー幹部の発言では電機産業というのは「3カ月先は闇である」、まったく読めないということです。その辺を反映しているのだろうと予想されます。一方、自動車産業の労働需要は比較的安定している。注文が決まるまでは時間がかかって利幅も薄いものの、いったん受注すれば2～3年の間に3,000から4,000という部品数が出る。単価は低いがそれなりの件数も出るし、しかもそれが比較的長期にわたる。要するに、モデルのサイクルが幾分長いのでそういう意味では労働需要は比較的安定するということが、うかがい知れた状況です。但し、調査後の1年間の状況はというと、特にアメリカの景況が悪くなって、生産台数が落ちています。輸出も台数が落ちるでしょう。そのようなことになるとさらに厳しい状況が懸念されます。

井上さんから説明がありましたが、日系ブラジル人の雇用は請負、派遣を通じたもので不安定な面があります。それを顕著に語っているのがB社です。労働者が不足する局面で、日系人がたくさん来てくれて救われたんだという指摘があって、善し悪しは別にしまして、こういう実態は当時あったろうと思います。

一方で、幸か不幸か、いったん勤めても経済合理性が働いて、より条件がよいところに転職するケースがあります。要するに日系人の場合は入管法上の活動制限がなく、どこに住んでもいいし、何をしてもいいということで、なかなか

安定的に働いてくださるとは限らないという面もある。これを補うのが、言ってみればそのマイナスを解消している研修・技能実習生です。3年間は勤続してくれるのが、企業側から見ると非常に利点で、どうしても勤続してもらいたいと考える企業は、日系人よりは研修・技能実習制度を活用する傾向があると思います。特に中国に事業展開をされている場合は、この制度の意義が大変に深いです。

例えば、プラスチック製品製造業のE社ですと、金型技術の継承が困難になることを心配されて、そこは長く働いてくれる人にどうしても頼りたいということがあると言えます。

調査結果の説明として最後に2点申し上げますと、例えば、E社のように中国だけでなくインドネシアやベトナムでも生産をしている、果敢に打って出ている企業があります。この多様な事業展開というのが上田市において見られるということは、大変興味深いと考えています。

それから、制度改正をするときの1つの視点になるのではないかと思ったことを付け加えますと、日本人なら出身大学とか保有資格がわかればおおよそその潜在能力は想像できる。外国人の場合は判断できないから、基準を示すような資格が欲しいという要望がありました。日本の現行制度では、いわゆる就労可能な在留資格と位置付けられているものは大卒もしくは実務経験10年、このいずれかが必要とされます。卒業した大学レベルなどは問われず企業の裁量にゆだねられています。そういう仕組み、学歴評価、能力評価の仕組みが入ると望ましいというお話が聞けたことは、私にとって大変に示唆的な事例でありました。

最後に現在の政府部内での取り組みの最も象徴的なところを紹介します。集住都市に限らず、日系人が住んでいるところでは、多様な問題がもはや周知のところとなっています。

語弊を覚悟で申し上げますが、外国人の方についていわゆる5W1Hがなかなか正確に把握できない。従って的確な行政サービスを自治体として提供できないということが、切実な悩みとしてあったわけです。日本人向けには住民基本台帳制度というものがあり、これに類似した形での制度を設計するという大きな動きが今進んでおり、次の通常国会に法案が提出されます。注目していただきたいと思います。以上で私の話は終わらせていただきます。

**井上** それでは、ここで質疑応答をしたいと思います。私どもは昨年、上田市内の各社を訪問させていただきましたが、最初に訪問したのが日信工業さんでした。そのときに倉島さんにお会いして、本当に目からうろこという感じでいろいろな

お話をお聞きすることができました。今日は倉島さんに会場に来ていただいていますので、日系人の雇用と今後の展望のお話、あるいは企業として協力できるとすればどのようなことなのかということをお話しいただきたいと思います。

**倉島 和幸** こんにちは。ただ今ご紹介いただいた、日信工業の倉島と申します。私の方からは、企業としての状況と、今後どうしたらいいのかということで、お話をいたします。ただ、企業の中でもいろいろな状況がございますので、私の言っていることについてはある視点からの意見ということでお聞き願えればと思います。

今、いろいろとお話が出ていますように、企業として外国人の方に働いてもらっている理由として、製造業では品物をつくっていかねばならない中で、実際に働く人を募集すると、なかなか集まらないという現状があります。採用に当たり、昔と違って高学歴の人が増え、よりよい条件のところに入りたいようなイメージが皆さん非常に大きく、高校を卒業して製造業で働きたいという人は、現実にはどんどん減ってきています。

そうした中で、受注メーカーとして製造するには、請負とか派遣とかいう形で自分たちの採用ではない会社から来ていただいて、生産をしてもらうことをお願いせざるを得ない状況です。当社でも、直接雇用をしているのは、長野県内だけではございませんが事業所全部で2,500人です。そして、派遣でお願いしている人たちは約480人です。生産拠点は約4事業所ですので、各事業所に100人ぐらいずつはいらっしゃいますし、そういう中で半数以上が日系人の方というのが現状です。

先ほどもお話がありました少子化ということを考えますと、製造業としても、これからどうやって人を確保していくのかということところが非常に大きな観点となってくるのではないかと思います。実際には現場の高齢化も進んでいますので、国の法律にもございますように、65歳までの再雇用制度で対応するとか、女性の働き手の活用という形などを考えています。男女雇用機会均等法により、交代勤務、夜勤も含めて女性ができるということはあるのですが、子育てや深夜勤務を含めて、女性が本当に製造業の中でばりばり仕事ができるかということ、まだまだ大きなバリアーがございます。



倉島和幸

そういう意味では、今後も外国の方とも、地域の方々と一緒に共存をしていかなければならないのが、今の企業の実態ではないかなと思っているところです。そんな中で企業としてどういうふうに人を求めているかということ、やはり安定的にいてもらいたいということです。私どもは生産受注メーカーですので、非常に忙しいときとそうでないときの差があることに、どう対応していくのかということがあります。短期の半年とか、1年という形で働く場をお願いするとか、いろいろな雇用形態があるのではないかと思います。

雇用状況は正規社員か派遣社員か、契約社員としてか、企業それぞれだと思うのですが、今の状況で正規で外国人を雇用するに当たっては、やはり在留資格が肝心です。ある在留資格では働けない業務がございまして、特に製造業では、定住者とか日本人の配偶者とか、ある一定の決められた在留資格の方でないといけないという規程があります。では、果たして二世のお子さん方が高校や大学を卒業し、本当に企業の正規雇用で働けるかということ、やはりそこには制限があるのではないかと思います。

当社も実際に、大学を卒業した外国籍の方を正規社員で雇用した実績はございますが、やはりそういった中で多少の幅というものがあろうかと思います。採用となりますと日本人の方とのレベルの違いとか、語学の問題とか、基本知識などを含めてどうなのかという部分もありますし、先ほどもお話ししたように少したつと条件の良いところに移ってしまうということもありますし、いろいろな国民性もあると思います。

企業としても、こういうことをトータルで考えていくと、やはりそこで働くということはそこで生活をしなければいけないということを考える必要があります。安定して気持ちよく生活するにはどうすればよいのかということ、やはり学校や家族の問題、それから住まいの問題などいろいろあると思いますが、そういう面も充実させていかないと、そこで安定して働くということにはつなげていかないと思います。企業側も正規で働いていただく実績がまだないのは、いろいろな意味で不安を感じているというところが、本音ではないかと思います。

そういった中で、先ほどの提案にありました第二世代育成プログラムの内容をお聞きしていると、この中で企業としてできるところ、できないところがあると思います。これからそれについていろいろ議論を深めていきながら、対応していければと思います。企業の実態ということで、一応、私どもの感じたことを若干述べさせていただきました。

井上 どうもありがとうございました。私と大木さん、それから倉島さんからのお話に対し、会場の方からご質問、ご意見があればお受けしたいと思います。

質問者 倉島さんにちょっとお尋ねしたい。企業として安定的にいてもらいたいという人と、短期的に働いてくれる人というお話がありましたが、外国人でも安定的にいてもらいたいというような人はいらっしゃるのでしょうか。

倉島 なかなか普通の採用の方がいない中で、受注量をこなしていくためには、どうしてもある一定の人の力が必要です。先ほどの話の中では、大幅な受注量で増やす人もいるということで、受注量によってはやっぱり安定的に雇用をし、または、1年、2年、3年という形でいる人もいます。そういう意味で安定的にという話をさせていただきました。

質問者 その場合の安定的にいてもらいたいという外国人の具体的なイメージというか、こういう資格を持っている人だとか、もうちょっと属性みたいなことをご説明いただけるとありがたいんですが。

倉島 これは当社の話だけかもしれませんが、製造業ですので当然ラインで従事して品物を作っているところでの仕事です。特有な技能とかそういうものは特段求めていません。当然日本人の方でも、必要な資格だとかそういうこともないので、通常の製造ラインに携わっていける人ということで認識していただければと思います。

質問者 わかりました、ありがとうございました。

井上 ありがとうございます。では、このあたりで私どもの方の発表、ご提案は終わらせていただきたいと思います。

## ■外国人家族調査から見てきた課題と地域活動の可能性

### ◆第二世代の子どもを取り巻く問題とその支援

阿部 それでは、今度は我々の方から話をさせていただきます。井上さんたちの

話は、非常にマクロ的な話から絞り込んでいくというお話でしたが、我々はまったく逆の視点から、むしろミクロからマクロにどう広げていくかという視点でお話したいと思います。先ほどどういう就労の人間がほしいのかというお話がありました。必要な人材ということ考えたときには、やはりそのような人材をどう育てるかということになってきます。今の第二世代の子どもたちの話におそらく移っていくのだと思います。



阿部 裕

そうすると、今、小学校や中学校、高校での外国人の生活支援ということも必要でしょうが、もう少し踏み込んだ形で成長を見ていかないと、なかなか立派な一人前の人間に育っていかないといいことがあります。そこをどうしていったらいいのかということで、今日は外国人家族調査から見えてきた課題と地域生活の可能性についてお話しします。

全体的なお話としまして、外国人が日本にやってきますと、日本にやってきたというだけで、いろいろなリスクファクターを持ってくることがあります。ご存じだとは思いますが、まず移住に伴う社会的、経済的地位の違いがあります。向こうでは、例えば弁護士とか学校の先生、医師などをしている、こちらへ来ると単純労働という人もいます。それから十分な言葉が話せない。あとは単身で来たり、向こうにお父さん、お母さんを置いてきたりという人もいます。それから日本側がどういうふうな温かい気持ちで迎えようとしているのかという問題があります。

先ほどから集住という話が出ていますが、お互いに同じ文化圏でもなかなかコミュニティをつくれないう問題があります。それから、移住してくる前にすでに向こうでいろいろな家族内の問題を持っていたり、対人関係に問題を持っていたりという人たちがいます。また、お年寄りや自我同一性を確立する世代の人がいます。この世代というのは、移住ということでも不安定な人たちですから、このような人がいるということは、リスクファクターにつながるということです。

そういう人たちを3群に分けてみました(表1)。「短期滞在者群」ですと、旅行者や短期派遣社員です。『パリ症候群』という本も出ていますが、カルチャーショックの一種で、自分はパリに行ったら絶対に成功するというある意味で妄想的な思い込みというようなのを日本から持って行って、外国で現実に直面して実

表 1 在日外国人のこころの諸問題

①短期滞在者群：旅行者、短期派遣社員 →旅行精神病、病的旅
②長期滞在者群：留学生、駐在員 語学教師、出稼ぎ労働者 →反応性精神障害、bouffées délirantes
③移住者群：外国人花嫁、難民、中国帰国者 →様々精神障害

際に発病してしまうわけです。

それから、「長期滞在者群」になりますと、留学生、駐在員、語学の先生などが入ってきますが、言葉とか対人関係、慣れない習慣から反応

的に精神障害を起こしたりします。これは急性錯乱のようなものです。

そして移住者で、今、問題になっているのは、山形県を中心とした農村の長男に嫁いだ花嫁さんの問題、あるいは難民や中国帰国子女の問題です。日本にすでに住んで 15 年から 20 年ぐらいになると精神障害を起こしてくるということがあります。お父さん、お母さんを母国に残してきていたり、学校に慣れてきた子どもがどうしているのか、どういうことで困っているのかが気がかりだったりする。お母さん、お父さんはポルトガル語、子どもは日本語ということで、子どもの悩みを聞いてあげようにもなかなか聞いてあげられないというようなストレスもあります。家族が病気になった場合にも、言葉で困るということがある。

それから職場のコミュニケーションの問題ですね。先ほど企業の話が出ていましたが、やはり日本語ができないということで、ちょっとしたコミュニケーションも取れないために、その誤解を解消することができず、持続的なストレスに結びつくというようなことがあります。さらに、失業とか経済的な悩み、将来をどうするかという悩みがあります。

中心は第二世代に移っていくと思われまます。第二世代の特徴としましては、幼児期からお母さん、お父さんと異なった文化の中で生活するというハンデがあります。日本にいて、家庭内で祖国の文化を学ぶというのは非常に困難です。家庭の中では、日本の文化を学ぶのはお父さんから、お母さんからはブラジル文化というような具合ですからこれも難しいことがあります。

それから、日本において自我同一性と同時に、文化同一性を獲得していくという難しい状況があります。家庭の中では、どちらかというとならぶ生活になるし、学校はもう完全に日本の世界ということで分断されています。また、日常生活の言語には困らないが、自分の感情を表現したり授業を理解していくということになってくると、かなりの語学力が必要となります。この辺のところ学

校では見過ごされていることがあります。日常会話ができるんだから普通に授業を理解していくことができるだろうという、必ずしもそうではない。

さらに、子どもたちの周りで日常に起こるいろいろな問題もあります。学校の問題やその対人関係の問題などが起こっても、両親が言葉の問題で対応できない、学校へ行ってもお話しすることができない場合がある。それから、例えばブラジル人であればブラジルの文化に中心を置いていいのか、日本の文化に中心を置いていいのかということで、非常に迷ってしまうということがあります。

このようなさまざまなことで、異文化の子どもたちのストレスということになっていきます。大人と似ていますが、文化、言語の問題、それからコミュニケーション不足からくる問題です。家庭内での両親と本人のコミュニケーション不足、価値観の違い、それから学業の差から出てくる問題。やはり、漢字ができないということで就学が厳しい。それからどちらの国で暮らすのか、子どもたちには決定権がないということがあります。

私は、ちょうど2年半前に、外国人支援のため多文化外来クリニックを四谷（東京都新宿区）に開きました。これまでの2年5カ月間に外国人の初診患者数が331人になりました。これを簡単に分析させていただきます。

これは全体ですが、感情障害<sup>1</sup>、神経症障害<sup>2</sup>が非常に多い（p.36 図5）。それから、身体の不調、不定愁訴やパニック障害のような症状を訴える患者さんが非常に多いです。見ていただくとわかりますが、女性が圧倒的に多いです。私の推測としては、女性もやはり必ず働いています。仕事プラスお子さんたちの面倒を見る、さらに家事という三重の重荷が女性の患者さんを増やしているのかなという気がします。

統合失調症<sup>3</sup>などは一定の患者数がだいたい出てきます。それから少し注目していただきたいのは、発達障害<sup>4</sup>です。第二世代の子どもたちがだんだん大きくなってきますと、日本人と同様、当然この発達障害というものも出てきます。そうすると言語の問題が絡んできますので、例えば自閉症<sup>5</sup>を取り上げてみても、もともと言葉が出てこないのか、それとも環境が変わって日本という中で日本語が出てこないのかという、判断が難しいケースが急増してきます。これはブラジル人だけを見ていまして、だいたい100人近くいますが、やはり感情障害が多いことがわかります。それから神経症性障害も女性が多い。そして発達障害もやはり日系人の患者さんで、両親がブラジル人の子どもが多いという傾向があります。



最後になりますが第二世代の日系ラテンアメリカ人の子どもたちの年齢と診断方向を示してみました (p.36 図 6)。やはり AD/HD<sup>6</sup>ですとか自閉症とか発達障害などが出てきます。14 歳ぐらいを過ぎますと、統合失調症、神経症、感情障害、この辺りが出てくるということで、このような病気の子どもさんに対しては、病気に合わせた治療や支援が、外国人にも必要だろうと思います。

## ◆外国人家族へのヒアリング調査結果報告

石塚 私の方からは、外国人家族ヒアリング調査の概要を発表します。昨年 8 月から 9 月末ぐらいいかけて、上田市在住の外国人の方にヒアリング調査をさせていただきました。私自身は、東京で日本人の小中学生の不登校の子どもたちの支援をしています。在日ブラジル人の第二世代の子どもたちの不登校が多いということを知り、この協働実践研究班に興味を持ちました。先生方のお話を聞き、親御さんと子どもの中で使う言語が違う中でどのようにコミュニケーションを取っているのだろうか、いつブラジルに帰るかわからないし日本に居続けるかもしれない、そういった状況でどういった学校生活を送っているのかという疑問がわかりました。やはり実際に住んでいる人に生の声を聞いてみる必要があるのではないかと、今回ヒアリング調査をさせていただくことにしました。

上田市に在住されている在日ブラジル人の子どもたちや、第二世代の親御さんたちの世代が、どのようなことに困っているのか明らかにできればということを目的に、まずヒアリングをしました。基本的には半構造化面接といいまして、ある程度質問をこちらで用意しておきながら、あとはインタビューの流れに任せながら聞く方法で、上田市の方に在日ブラジル人家族 15 組をご紹介いただきお話を聞きました。インタビューを行うにあたっては、もちろん個人が特定されないこと、調査目的以外でデータを使わないことを誓約した上で昨年 8 月から 9 月下旬に調査をさせていただきました。質問項目は、基本的には日本で生活していく上で困った経験と良かった経験、保護者の方に対しては子どもたちの教育についてどういうふうに考えているのかということを中心にお聞きしました。

保護者の方はだいたい 20 代後半の方から 40 代後半の方までで、お子さんにお父さんとお母さんが同席してお話を聞きましたが、仕事の関係で忙しいお父さんも多く、お母さんとお子さんだけの場合もありました。お子さんは、兄弟、姉妹のいる子もあわせて計 28 人でしたが、1 歳未満の乳幼児のお子さんからもう就労している 18 歳になるお子さんまで、幅広い年代層の方に聞くことができました。

日本の小学校に入る前にブラジルから日本に来た方が6人、日本生まれの方が16人。小学校の年齢でブラジルから日本に来た方が8人でした。聞き取り内容をどういふふうにまとめていかはよく考えなければいけない部分だと思のですが、今回は1つの質問項目に対して、例えばAさんやBさんが発言をされた内容ををまとめ、その中である程度の共通なものを探し出し、そこから概念、共通の傾向を導き出すということで分析させていただきました。



石塚昌保

結果は1から6まであって、簡単に説明しますと、この表(p.37表2)で下線の引いてあるところが、共通しているのではないかと考えた部分です。移住の経緯は、経済的な理由であったり、親族の方が先に住んでいたり、あるいは日本についてもっと知りたいということで来日されている方もいらっしゃるようです。日本の生活については非常に教育の質がよいということをおっしゃられる方が多くて、日本の学校に行かせてよかったという意見があったのには私もちょっとびっくりしましたが、日本の学校にこのまま通わせたいという方が多かったという印象があります。

また、サポート源が非常にあるということで、市役所に行けばわからないことを教えてもらえる。これは各市役所の方からしてみれば異論はあるかなと思うのですが、サポートしてくれるところがあるとか、近所の方が手助けしてくれるということでした。困った経験としては、やはり日本語と日本文化をどういふふう理解したらよいかかわからない。例えばお子さんは、学校の中では漢字学習が大変だったり、日本の食べ物、給食に慣れないとか、何で日本の学校の習慣や規則に従わなくてはならないのだとか、理解できないという話があったりということです。親御さんからしてみると、お子さんについてどういった将来設計をしたらいいのか見通しが不透明、接触時間の少なさの問題などが挙げられていました。

気になったところとしては、やはりコミュニケーションの問題です。親御さんはポルトガル語で話して、お子さんは日本語で返すというそういうスタイルが結構多く、「どれぐらい理解できているの?」と聞いてみると「だいたいわかる」との回答でしたが、親御さんから見ると非常に気になっているところなのかな、と感じられました。

教育については、ブラジルの考え方をもっと与えたいが、今は日本で生活しているから教えていいのか、どちらの文化を子どもたちに教えたらいいのか。一貫した教育をしたいという文化伝達の葛藤のような部分もあるのではないかと思います。

ました。今の生活については、仕事に対する不安、差別、偏見があるとはっきりとおっしゃられる方もいました。それから親御さん自身が将来どうするのか、いずれブラジルに帰りたいがいつ帰るとは言えない、先がわからないというようなことが多かったです。

これらの結果を簡単に図式化したものがこの図（p.38 図7）ですが、やはり初めに日本語や日本文化の理解というところで、お子さん方は学校生活、保護者の方だったら地域生活、その生活の部分で困っている。それから将来どういう仕事に就くか、お子さんたちがどういう仕事に就いて、どこに住むのか、どういう大人になりたいのかという部分で、話を聞いている中で、非常に揺らいでいることが感じられました。

これをもう少し簡単にすると、三重構造になっていると理解できます（p.38 図8）。初めに日本語、日本文化の理解という大きな壁。そこに、例えば生活の中で日本語に困らなくなっても、実際には自分の気持ちを表現できなかったり、学校の先生の言っていることが本当に日本語として全部わかっているのかというところでもないというようなことがあったりします。中核にはやはり将来の見えにくさや、アイデンティティーの問題があると感じました。

次に、ヒアリング結果からどういう支援が考えられるかということですが、15組のご家族の方のヒアリング調査なので、概して全体にイえるかどうかということがありますが、そこはちょっとご容赦して聞いていただければと思います。ヒアリング結果をあわせると、心の支援とコミュニケーション支援、あとはキャリアデザイン支援というこの3つの柱でプログラムを組めるかと思っています。実際どういうふうなことをできるのかといろいろ考えてみたいのですが、こんなことが考えられます。

## ◆第二世代育成プログラムの可能性

心の支援とコミュニケーション支援、キャリアデザイン支援は、それぞれが決して独立しているわけではなくて、例えば小学校の低学年や中学年ぐらいを対象として心の支援というものを組んだり、ある程度日本語が上手になってきた子どもたちに向けてコミュニケーション支援という日本語教室のネットワーク化を中心としたプログラムを組むことができます。

中学生とか高校生向けには、どういうふうな職業に就く、どういう大人になるかという部分の支援になるかと思っています。第二世代の子どもたち向けのプログラム、保護者の方向けのプログラムも個別に考えていければと思います。

実際に阿部・井上班としても、昨日、阿部先生がブラジル田舎祭りの中で「こころの相談会」を開催したり、日本語教室のネットワーク化に関して、別の協働実践研究班の「野山班」や地域の日本語教室のボランティアの方たちと連携しながら行っていています。今後、研究班としてキャンプ活動に取り組もうという検討もしています。井上先生が先ほど提案された職場体験とかインターンシップという部分もあります。

実際どういうことをやるのかというと、例えばキャンプ活動は、第二世代の子どもたちがたくさんいるある特定の地域を抜き出して、日本人も第二世代の子どもたちも一緒にキャンプをして、その地域の中でのコミュニティーをつくれる支援をする。ひいては、それを学校生活に反映できればと考えています。あとは開放教室です。これは親御さんたちの中には帰りが遅く、8時、9時になる方がいます。子どもたちは4時から5時には下校し親が戻るまでの間1人になってしまう。そこで学校が終わってからの放課後の居場所づくりとしての教室を設け、そこにバイリンガルの先生がいれば日本語と同時にポルトガル語も自然に勉強できる。さらに、学校の宿題とか勉強も教えてもらえるというような、開放教室ができたらということを考えています。

コミュニケーション支援は、上田市ではすでに行われていると思います。「虹のかけはし」(集中日本語教室)が第二世代の子どもたちの日本語教育の中核的な機能を担っていますが、地域の日本語教室と連携し、「虹のかけはし」を卒業した後どういう支援をしていくか、教育相談なども非常に重要になってくるのではないのかと思っています。日本語を覚えてもらうというだけではなく、日本人向けにブラジルを知る教室であるとか、子どもたちにポルトガル語を勉強してもらう機会を持ってもらうというような場、また、家庭でもう少し親御さんとポルトガル語でできるようになるような教室があるといいなと考えています。

キャリアデザインについては、進路相談などのもっとしっかりとしたプログラムを持って職場体験、合宿などを行う。そして、地元の大学生に協力してもらいながら、中高生向けの学習塾などが開けるようになると、第二世代の子どもたちにとっては身近にロールモデルがいるということで、いい機能を果たすのではないのかなと考えています。

**阿部** 石塚が調査の内容を話しましたが、最後に重要なことをいくつか話したいと思います。今度上田に多文化共生を推進する新組織ができる予定になっていますが、そこと一緒にできればやりたいなというものを話したいと思います。その

ような組織の活動は、今まではどちらかというと全部が生活支援、あるいは学習支援のような形でなされていました。就学から進学、就労といった小さいころから大人になるまでという1つの視野の下に、外国人の支援、第二世代の子どもたちの支援ということはあまり考えられなかったという反省があると思います。当然すべてはつながっているのですが、それぞれの部分でしっかりとした子どもたちへの介入が必要だろうということを考えています。

昨日も「こころの相談」をやっていて気づいたのですが、お父さん、お母さんと子どもの主要言語が違いますから、本当に子どもさんが悩んでいるときに相談しようがない。お父さん、お母さんは子どもが何か心配を抱えていると思っているが、それが伝わらないというところをどうつなげるかという問題があります。先週ブラジルへ行ってきたのですが、今、現地で問題になっているのは、ブラジルへ戻ってからの子どもさんたちの再適応の問題です。子どもたちは将来にわたって日本にいるという想定の下でいろいろな支援などを行っているわけですが、実際にはある時点で、もしかしたらブラジルに帰るかもしれないということになってくると、ブラジルでの再適応が非常に問題になるという構造があります。子どもたちがたとえブラジルへ戻ってもやっていけるような部分も身に付けておかないといけない。子どもたちは日本に来て日本語で勉強しているのだから、子どもの母語であるポルトガル語教室などは別にいらんのではないかということもある。お母さんたちだって日本にいるけどポルトガル語しかできないよ、というそんな感じで、何かお父さん、お母さんに対する尊敬の念というか、そういうようなものは日本にいることによって失われているように思われます。

そういう意味ではやはり母語は大切であるということは、お父さん、お母さんたちを尊敬する、お父さん、お母さんたちの文化を尊敬するということになりますので、実際に母語を完璧に話せないとしてもやはり母語をある程度忘れないように勉強しておくということが必要かと思えます。以上で2人の話は終わります。何かございましたらどうぞ、遠慮なくご質問なさってください。

**質問者** 昨年近県にブラジル人学校をオープンした者です。先ほど阿部先生のお話でとても共感できた部分がありました。開校したときは、とても落ち着きがなくAD/HD傾向のあるお子さんが多くいて、私は驚きました。その対応に本当に苦労したのですが、なかなか親御さんの理解を得ることができず指導がとても難しかったです。そのような場合はどのようにしたらよろしいでしょうか。学校としてできる対応について教えていただきたいと思えます。

**阿部** 私たちが見ていてもそうですが、本当にそのAD/HDなのか、あるいは日本にいて非常に不安定な気持ちでいるために学校へ行って1カ所に座ってられない、先生の言うことをなかなか聞けないということなのかというのは、非常に見分けることが難しい。またAD/HD的な傾向を持っている子が、不安をかかえた学校環境の中でよりなりやすいということがあると思います。日本の学校では工夫がされていることがいくつかあると思います。ほんのちょっとした対応で違ってきますので、その辺を指導なさることが大事です。

また、外国人という点で言うと、特にお母さんが必要以上に非常に心配していて、それが本人につながっている場合があります。例えば学校で落ち着かない子どもは、家に帰ってきて、というのでしょうか。要するに子どもたちに対して、理解する、わかり合うというよりは注意を与えてしまうような、そんな対応のお母さん方は多いと思います。しかし、お母さんたち自身も本当にどうしたらよいかわからない。お母さんたちが不安になっているとそれがそのままお子さんたちに通じてしまっているということがありますので、やはりお母さんと子どもがきちんと話し合うということが大切です。ポルトガル語ができる方に間に入ってもらって、常にきちんと話し合うような機会を持つということが、子どもさんが教室の中で落ち着いていられるということにつながっていくと思います。

それでも改善が見られないということであれば、AD/HDかを診断してもらい、例えばお薬を処方するというようなことになってきますので、その場合は医療機関へ相談することが必要であると思います。

**質問者** 先ほどコミュニケーション支援として、日本語教室のネットワーク化という話がありました。実は私も日本語教室のネットワーク化のメンバーであり役員になっています。実際には人が集まっただけでまだ活動はしていません。このネットワーク化ということがコミュニケーション支援になるのには、どのような形で動いていけばいいのか、どういう方向を目指していったらいいかというところについてご指導いただきたいと思います。

私どもが考えていたのは、各教室の紹介や、時間や受入れ者の調整、どのような内容を中心にやっていくかというようなPRのことでした。アドバイスがありましたらお願いします。

**石塚** 私は日本語教室のことには勉強不足ですが、お話を伺ったことには、日本語教室のネットワーク化によって日本語を覚えたり話したりということのみなら

ず、その場所に行くことで顔の見える関係になり、それによって地域でのコミュニケーションが増えるということです。その意味で、コミュニケーション支援の1つにネットワーク化を入れました。

第2部で登壇される伊東先生がご専門ですので、詳しくは伊東先生にお聞きする方が確かだと思います。

杉澤 発表ありがとうございました。

---

[注]

- <sup>1</sup> 感情障害 機嫌や感情、気分の変化が何週間も続いたり、変化の頻度が多かったり、季節的な変化をしたりする症状が主である。いわゆるうつ病などを含む。
- <sup>2</sup> 神経症性障害 心理的な原因によって起こる精神の機能障害。自分の症状に対して、非常に強い不安を感じている場合が多い。不安神経症、強迫神経症などを含む。
- <sup>3</sup> 統合失調症 多く青年期に発病し、妄想や幻覚などの症状を呈し、しばしば慢性的に経過して人格の特有な変化が見られることもある。人格の自律性が障害されると周囲との自然な交流が難しくなる。
- <sup>4</sup> 発達障害 通常幼児期や児童期、または青年期に初めて診断される。自己管理や言語機能、学習、移動、自律した生活能力、経済的自立等のいくつかの領域で機能上の制限がある場合に診断される。
- <sup>5</sup> 自閉症 広汎性発達障害の1つ。対人関係の問題（社会性の問題）や言語の問題、特定の状態や物への固執などを呈する。医療、教育、福祉などの多方面からの治療教育的アプローチが必要である。
- <sup>6</sup> AD/HD 注意欠陥／多動性障害（Attention-Deficit / Hyperactivity Disorder）。注意の障害と多動を基本特徴とする。注意の障害は、課題の持続性が低気が散りやすい。多動とは、じっとしていなければならぬ状況で過度に落ち着きがない状態である。子どもの年齢および知的能力に比して著しい場合に診断される。

[資料]

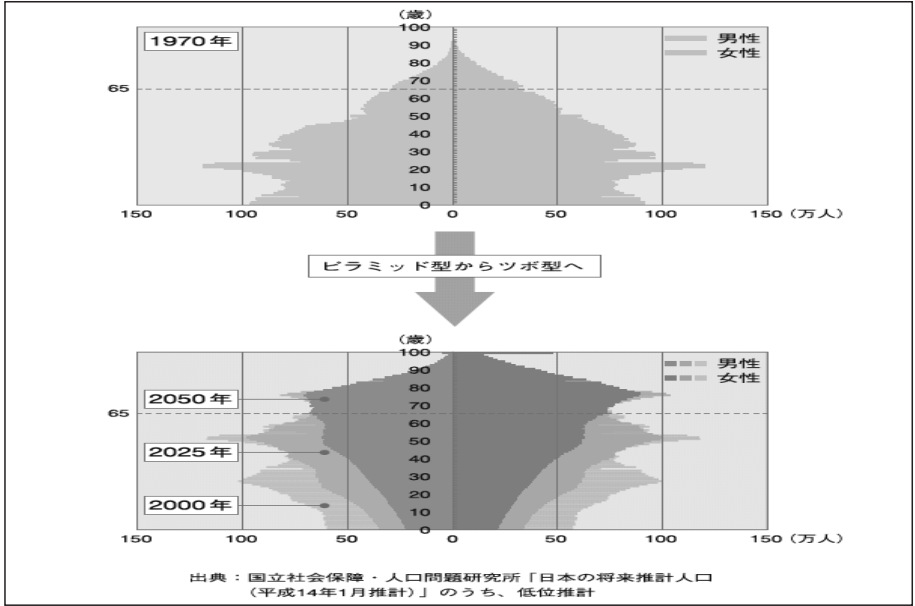


図1 人口減少と高齢化の現実

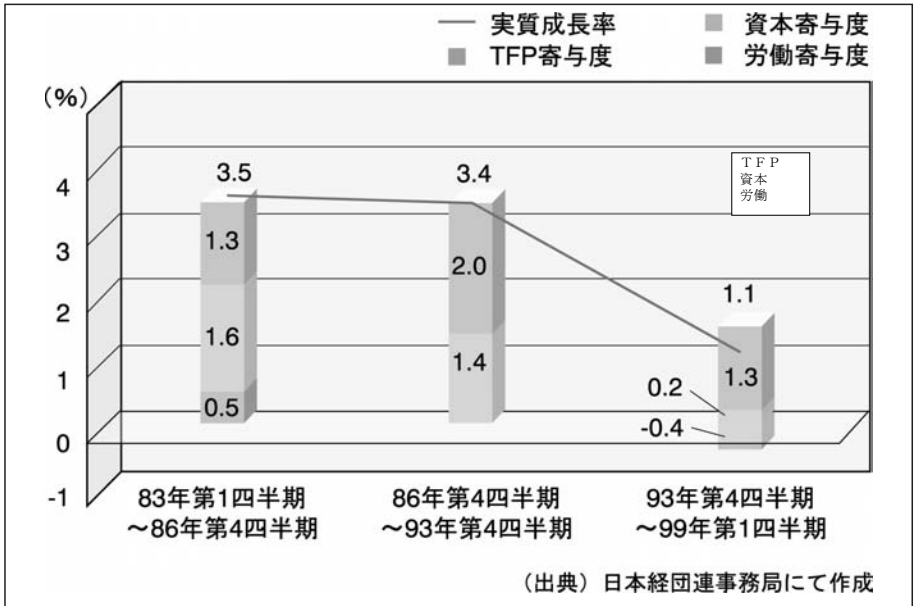


図2 90年代における潜在成長率



表1 日系人等の「第二世代育成プログラム」の提案

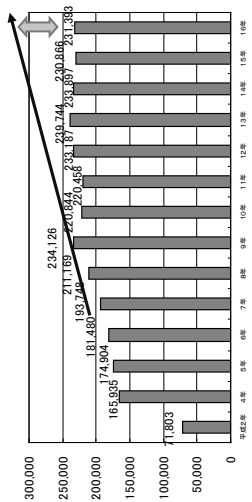
<p><b>目的:</b>                  上田市及びその近隣市町村に在住する日系人等のいわゆる第二世代(三世等)を育成し、地域社会の活性化の原動力とする。産業の活性化を通じて、地域社会の活力を増し、地域の居住人口の増加を目指す。</p> <p><b>参加主体:</b>                  上田市、長野県内・上田市内の経済団体、企業</p> <p><b>内容:</b>                  (1) 小中校生に対する企業見学の実施                  (2) 高校生・大学生に対するインターンシップ制度の創設                  (3) 高校進学者に対する奨学金の供与                  (4) 学業・生活面での相談窓口の開設                  (5) 子弟だけが日本に残るケースに対応する「里親制度」の創設                  (里親となる家庭への助成、本人に対する支援等)</p> <p>本プログラムは、国際交流協会などの新組織を立ち上げる場合に、その主要業務として位置づける。</p>
---

※ 統計は平成17年現在(ストックベース)

分類	高度人材 (専門的・技術的分野) 【約18万人】	研修・技能実習生 【約13万人】	日系人 【約23万人※】 <small>※ 永住者は含まない</small>	留学生、就学生 【約10万人※】 <small>※ アルバイトの数</small>	不法滞在 【約19万人】
入国資格	専門的・技術的分野(大学教授、芸術家、企業経営者、研究者など)14カテゴリー。	電子機器組立、機械加工、縫紉・衣服製造など62職種114作業。	日系ブラジル人など日系人2世、3世及びその配偶者。	・大学等で学ぶ外国人(留学生) ・日本語学校や高校等で学ぶ外国人(就学生)	・観光目的等で入国後不法に残留。 ・研修・就学・留学目的で入国後失踪。
就労可否	在留資格の範囲内で就労が可能。	研修終了後、受け入れ企業内で実習生として就労が可能。	就労可能(業種制限なし)	勉学に支障のない範囲でアルバイト可。(原則業種制限なし)	
問題点	・興行(エンターテイン)が3.6万人を占め減少傾向であるが依然高水準(新規入国者の8割)。 ・技術、技能等の新規入国者は、横ばい乃至増加傾向。	・研修等の終了後、能力活用や更なる能力向上の機会が不十分。 ・失踪、資金未払い等の問題も発生。	・不十分な日本語能力に起因する地域社会との摩擦。 ・子弟の教育環境が未整備。	・急激な受入の拡大に伴い、不法就労目的での入国も増加。 ・一部に犯罪にまで手を染めるケースも存在。	

図3 在留資格の類型毎の問題点

日系人、日本人の配偶者等の労働者数の推移

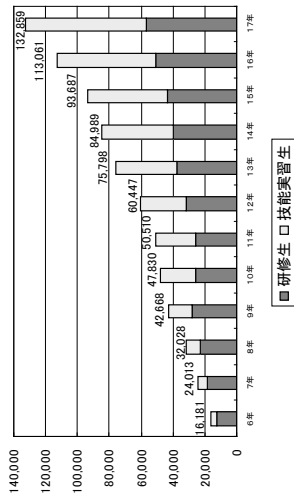


出所)法務省入国管理局の資料に基づき厚生労働省が推計  
 (注) 日系人等の労働者とは、「定住者」、日本人の配偶者等及び「永住者の配偶者等」の在留資格で日本に在留する外国人のうち、日本で就労していると推定される外国人を指す。

平成10年から労働者数がほぼ横ばいで推移しているが、これは同年2月から永住許可の取扱いの見直し・緩和を行ったため、「永住者」の在留資格へ切り替える者が増加したことが原因。永住者を含めた場合の日系人の労働者数は30万人以上と言われる。

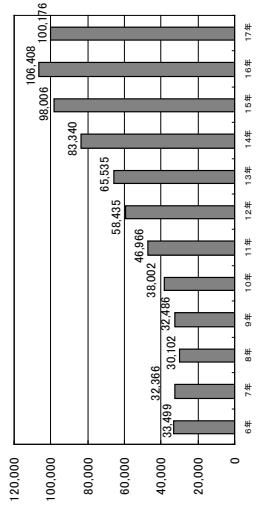
- 永住者数の変化(ブラジル、ペルーのみ)  
 平成11年 9,348人  
 ↓  
 平成16年 72,982人

研修・技能実習生の推移



出所)JITCO自書

留学生・就学生等のアルバイトの推移



出所)法務省入国管理局  
 注)アルバイトは、「留学」「就学」等の在留資格で在留する外国人がアルバイトをするために「資格外活動許可」を受けた件数。

図4 日系人、研修・技能実習生、留学生・就学生等の推移

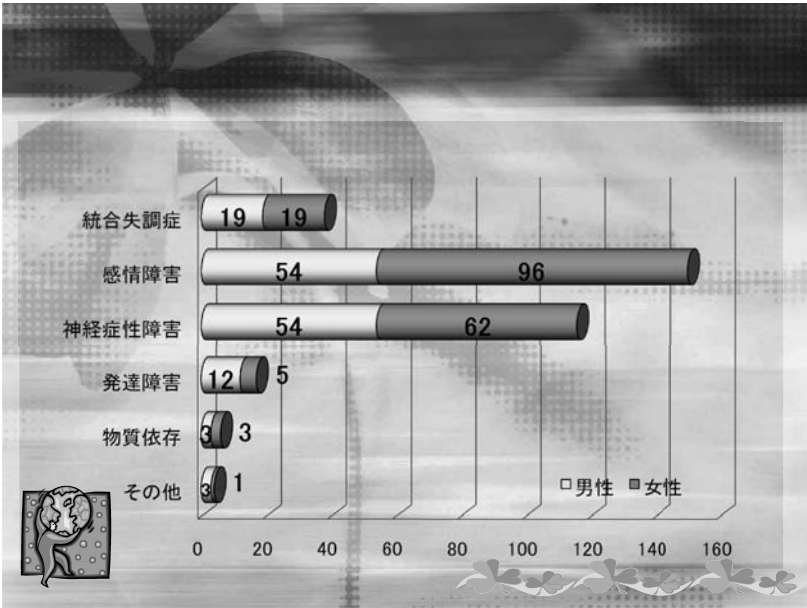


図5 こころの病気

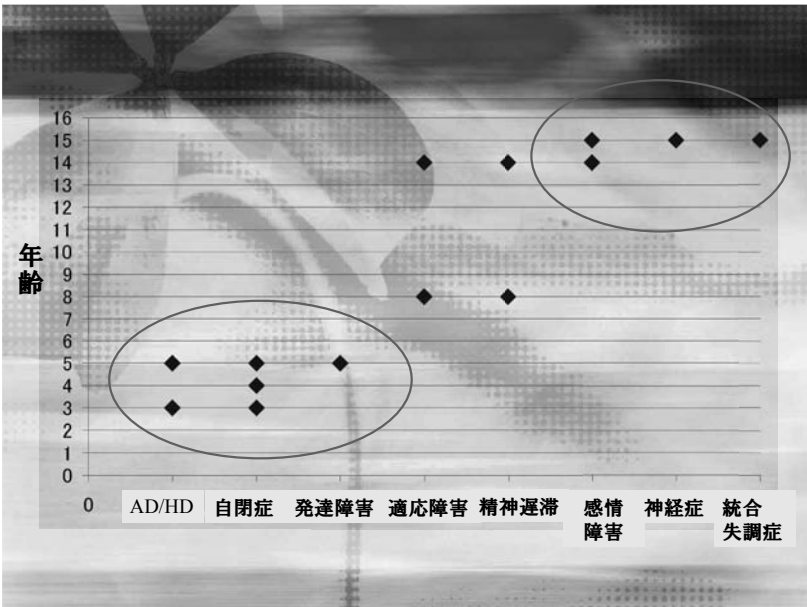


図6 子どもの年齢と診断の関係

表2 上田市在住の在日ブラジル人へのヒアリング調査結果

<p>結果1</p> <p>移住の経緯</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>経済的な理由</b> 「お金を稼ぐために来た」「経済的な理由で」</li> <li>● <b>親族が先に日本に住んでいた</b> 「上田には姉がいた」「主人が10カ月ほど先に日本に来ていて、それで」 「家族が日本にいたから」</li> <li>● <b>日本への親和性の高さ</b> 「日本についてもっと知りたい」 「日本語という言葉を覚えたいという気持ちがあった」</li> </ul>	<p>結果4</p> <p>最近の子どもの様子で気になること</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>子どもが置かれている社会的状況</b> 「いじめられる」「麻薬の問題」「暴走族」 「宗教的アイデンティティを失っている」</li> <li>● <b>将来の見通しについて</b> 「ブラジルには帰りたいくない」「ブラジルには遊びでは行きたいと思うが子どもたちの教育は日本で終えたい」「日本の大学に行きたいと思っている」</li> <li>● <b>子どもとのコミュニケーション</b> 「子どもは日本語が理解できず、子どもにもどのように伝えたらよいかかわからない」</li> </ul>
<p>結果2</p> <p>日本の生活で良かった経験について</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>教育の質が良い</b> 「中学校までは同じ水準の教育を受けられる」「日本の教育の方がよい」 「日本の学校に行っていて、いろいろな活動があり、参加していて、子どもにとって良い」</li> <li>● <b>サポート源がある</b> 「庭がいてわからないことは通訳してくれる」 「市役所に行けばわからないことを教えてもらえる」 「近所の人が手助けしてくれる」 ころの相談室など。</li> </ul>	<p>結果5</p> <p>子どもたちの教育について</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>日本での一貫した教育</b> 「子ども達の教育は日本で終えたい」 「中途半端なことはしたくないのでずっと日本で勉強させたい」</li> <li>● <b>文化伝達の葛藤 (アイデンティティ)</b> 「ブラジル人の考え方もっと伝えたいけど、子どもたちは日本の生活の中で生きているので、教えてよいのか」 「子どもたちが今の自分たちのような生活をしていまいかに頑張っていきたい」</li> </ul>
<p>結果3</p> <p>日本の生活で困った経験について</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>日本語と日本文化の理解</b> 「漢字が大変だった」「言葉がでなくて大変だった」「食べ物に慣れていない」 「日本の学校の習慣や規則に従いたくない・理解できない」</li> <li>● <b>子どもの将来の見通しが不透明</b> 「日本の学校に入れたらどどのような将来になるのかわからなかった」</li> <li>● <b>子どもとの接触時間の少なさ</b> 「帰ってくるまで1時間ほど子どもが1人」 「子どもたちと一緒に過ごす時間が少ない」</li> </ul>	<p>結果6</p> <p>今の生活について</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>仕事に関する不安・福利厚生について</b> 「一定の生活水準を保てない」「国民健康保険が高い」 「年金問題を解決することが今後の課題」 「パートナートの勤める工場が閉鎖しないかということが不安」</li> <li>● <b>差別・偏見</b> 「苦情を言うことができない」「差別をされていると思う」</li> <li>● <b>将来への見通しが不透明</b> 「ブラジルに帰りたい。日本に残り続けるのは意思というより流れ」</li> </ul>

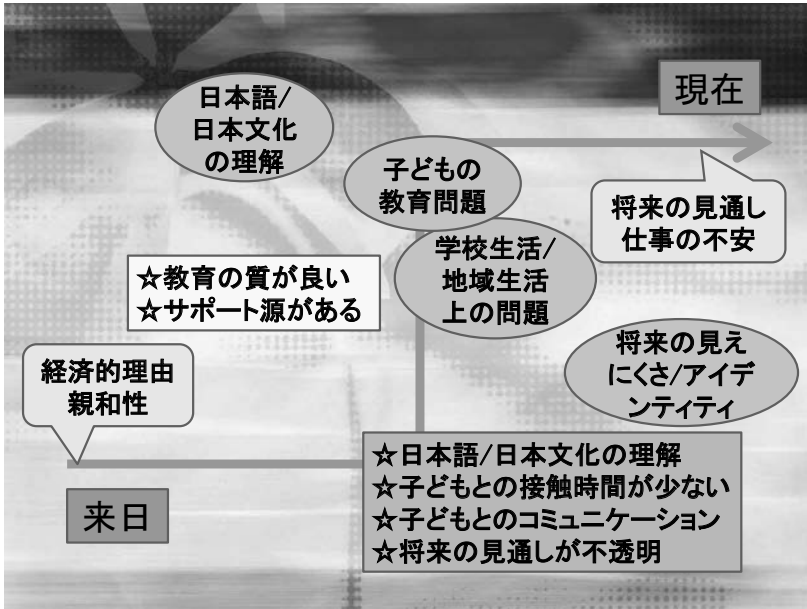


図 7

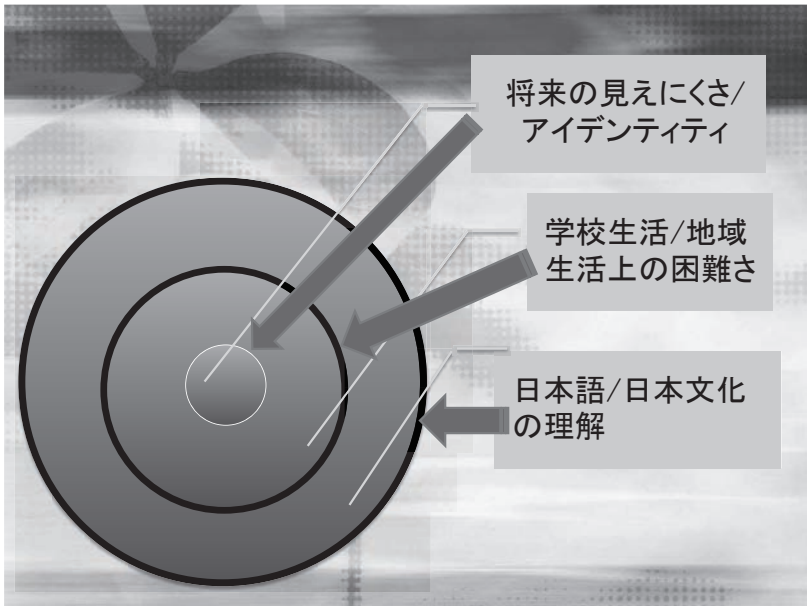


図 8