

新しい外国人労働者の活用モデルの模索（その1） —インドネシアの技能実習生（派遣前）の予備的調査—

見館 好隆

1. はじめに

（1）研究の背景と目的

法務省（2019）「平成30年末現在における在留外国人数について」によると、平成30年末現在における中長期在留者数在留外国人数は240万9,677人、特別永住者数は32万1,416人で、合計273万1,093人となり、前年末に比べ6.6%増加し過去最高となった。在留資格別にみると、「技能実習」が32万8,360人と対前年末比19.7%増と最も増え、全体の構成比としては12.0%で永住者（28.3%）、留学（12.3%）に次いで多くなった。さらに2019年4月より施行された「特定技能」による外国人労働者の受け入れ拡大は、技能実習の対象職種はもちろん、新しく追加された外食や宿泊業なども含めて、特に地方都市における人材不足解消の一手になり得るだろう。

しかし、全国の労働基準監督機関において、実習実施者に対して7,334件の監督指導を実施し、その70.4%に当たる5,160件で労働基準関係法令違反が認められ、件数としては過去最高を記録した（厚生労働省2019）。また、法務省（2019）「平成30年の在留資格取消件数について」によると、平成31年及び令和元年に在留資格の取消しを行った件数は993件で、前年に比べ161件（19.4%）増加で過去最多を記録し、在留資格別では「技能実習」が336件（33.8%）を占め、「留学」（427件、43.0%）に次いで多い。さらに、保証金を徴収している等の不適正な送出し送出国の存在（法務省・厚生労働省2015）や、監理費に該当しない金銭を送出国から受け取る監理団体の存在（法務省・厚生労働省・外国人技能実習機構2017）など、課題は山積している。

本稿では、外国人労働者（技能実習生）自身のキャリア形成はもちろん、受入先（実習実施機関）の職場活性化および良質な人材獲得にも寄与する、新しい外国人労働者の活用モデルの構築を目的とする。

（2）技能実習制度の改善点について

法務省・厚生労働省（2015）は、技能実習制度の改善点として、①技能等の修得・移転の確保、②監理団体及び実習実施機関の適正化、③人権侵害等の防止及び対策、④送出国の適正化の4点を挙げている。この改善点に沿って、先行研究を敷衍する。

① 技能等の修得・移転の確保

石橋（2019）は、外国人労働者の受け入れ拡大は、短期的には人手不足を緩和する効果があるとしつつも、従来型業務の維持のための外国人労働力の活用にとどまれば、低生産性・低収益性企業の退出を妨げ、経済全体の生産性の低下につながる可能性もあることを指摘し、改善

点として、外国人受け入れ拡大を契機に、長期的視点で、生産性向上に向けた改革を断行することを提示している。また、鄭（2015）は、日本における外国人雇用についての課題として、技能実習が短期的な労働力としか見られていない場合、外国人労働者が将来への展望に失望し、その勤労意欲が継続しない問題が発生しやすく、本来の意味、つまり日本の国際貢献や発展途上国への技術移転などを目的として作られた政策意義を失うことになることを指摘している。さらに二階堂（2019）は、技能実習制度における技能移転を通じた国際協力・国際貢献というその基本理念について、現実との齟齬が生じていると指摘し、その根拠として帰国した元技能実習生の中には、求職中の人も少なくないことを挙げている。実際、厚生労働省（2018）「平成29年度帰国技能実習生フォローアップ調査」によれば、帰国後「仕事を探している」と回答した人は29.8%となっている。

ゆえに、実習実施機関が単なる安価で短期の労働力としてではなく、「特定技能」への移行も加味して、職場活性化および良質な人材獲得を視座に持つことが重要である。また、技能実習生が母国でキャリアアップするために必要な技術が得られる実習実施機関を選べるようにすることが肝要である。しかしながら、まだ社会人経験がほとんど無いインドネシアの若者が明確なキャリアプランを描くことは難しい。よって、少なくとも「日本で働いた職歴」と「日本語能力」が、帰国後のキャリアに有意であることを調べる必要があるが、技能実習生がどのようなキャリアをイメージして挑み、どのような事前学習および研修中の支援が、帰国後のキャリアに役に立ったのかといった研究は岩下（2018）を除きほとんどされていない。

② 監理団体及び実習実施機関の適正化

尾家（2019）は、技能実習生に対し、労働者としての権利は十分に保障されないのに、労働力だけは期待される、という実態、構造的問題があるとしている。具体的には、来日のために多額の借金をして渡航費用や保証金を支払う人が多く、結果、職場に問題や不満があっても、制度上、技能実習生は職場を移転するのは困難であり、逃亡してしまうことになる。また、それを阻止するために、パスポートの取り上げや、賃金未払いを行う受入先があるなど、現在の技能実習制度は「現代の奴隷」だと指摘している。さらに尾家は、技能実習生はその制度の構造ゆえに、労働者としての最低限の権利すら保障が不十分であるとし、雇い主との関係で極めて弱い立場に置かれ、特に女性の実習生は、その弱い立場に乗じた性被害を受けることすらあると指摘している。

ゆえに①と同じく、実習実施機関が単なる安価で短期の労働力としてではなく、職場活性化および良質な人材獲得を視座に持つことが重要である。また、そもそも送り出し機関自体が、派遣する若者の将来のキャリアを考え、良質な実習実施機関を選択し派遣することができれば避けることができるはずである。本稿で取り上げるインドネシアの送り出し機関A社は、その姿勢を貫いていた。また、著者が2020年1月にミャンマーで視察した送り出し機関B社は、ミャンマーに自費で視察に訪れ、実習候補生と面談させることを徹底していた。実習実施機関へのこれらのような指導についての言及は、先行研究ではほとんどみられない。

③ 人権侵害等の防止及び対策

飯牟禮（2019）は、少子高齢化が著しく進む秋田県において、技能実習生が企業の労働力を支える重要な役目を担っているとしつつも、単に「働かせる」のではなく技能実習生ら外国人労働者を1人の人間として考え、彼／彼女らが日本や秋田県での生活に価値を見いだせる環境づくりは未熟であると指摘している。また、前田（2018）は、日本語レベルが低いこと、日本文化を重視する程度が低いことは、フィリピン人技能実習生のメンタルヘルスを悪化させるリスクとなり得ることが示唆し、改善点として、日本語レベルを高めること、日本文化に慣れ親しんでもらえるようなサポートを行うこと、母国の家族からの心理的サポートを得やすい環境づくりをすることが、フィリピン人技能実習生のメンタルヘルスを保持増進するための方策の一つであると提示している。

ゆえに①と同じく、実習実施機関が単なる安価で短期の労働力としてではなく、職場活性化および良質な人材獲得を視座に持つことが重要である。また、②と同じくそもそも送り出し機関自体が、安心できる実習実施機関のみに派遣すればいいことになる。前述した送り出し機関A・B社は、日本に営業担当者を置き、現場を見ることを徹底している。また、送り出し機関A・B社は、実習先で苦勞しない日本語レベルの獲得に力を入れ、トラブルが起きた時の窓口設置についても言及していた。これらのサポートの必要性について提案する先行研究はあるが（前田 2018 など）、その成果についての研究はほとんどみられない。

④ 送出し機関の適正化

片岡ら（2008）は、技能実習生の問題を改善するために、送出機関の段階で帰国後もその仕事を従事したい者を選定することや、研修派遣先も労働力の供給のみとしないシステムを形成していること、例えば法令順守はもとより、労働のみではない教育・研修機会の提供を行っているなど、マッチングの重要性を指摘している。また豊田ら（2019）は、技能実習生の受け入れがうまくいっている事例を研究し、結果、より柔軟な制度設計の必要性や、報酬や職場環境の改善などとあわせ、受入れ後の明確なキャリアプランの提示などの必要性を示唆している。

ゆえに①②③に通底するが、そもそも送り出し機関自体が、その国の若者が日本で得られる技術が、帰国後に役立つことを見極めた上で、その技術が習得できる実習実施期間に派遣すれば済むことである。また、③で指摘されているが、実習実施機関とのトラブルをさけるためにも、自らの意思や意見をしっかりと伝えられる日本語能力の獲得を大前提すべきだろう。そして当然ながら、母国の若者から派遣にかかる費用において過度な利益を搾取しなければ、返済を意識して実習実施機関からの過度な要求を我慢すること、そして失踪することも防げるはずである。つまり、送り出し機関の適正化が、悪意のない実習実施機関がその送り出し機関のみを選択することに繋がり、技能実習生の健全なキャリア形成に繋がる可能性が高いはずだ。この視点における先行研究はほとんどない。

まとめると、本校の目的である、外国人労働者（技能実習生）自身のキャリア形成はもちろん、受入先（実習実施機関）の職場活性化および良質な人材獲得にも寄与する、新しい外国人労働者の活用モデルの構築を目指す研究は、有意であると考えられる。

2. 研究方法

外国人労働者（技能実習生）自身のキャリア形成はもちろん、受入先（実習実施機関）の職場活性化および良質な人材獲得にも寄与する、新しい外国人労働者の活用モデルを構築するためには、このモデルにチャレンジしている適正な送り出し機関にて、日本語を学び、研修終了後のキャリアをプランした上で日本で働き、帰国後満足できるキャリア形成を具現化している外国人労働者を追跡調査する必要がある。そこで本稿では、そのモデルを明らかにするための予備的調査として、適正な送り出し機関で学んでいる、技能実習に挑む前の若者にアンケート調査を行った。アンケート項目については、送り出し機関A社の代表と話し合って策定した。その結果をまとめ、考察を行う。

（1）研究対象とした送り出し機関A社について

本研究で対象とした送り出し機関A社は、九州の大都市にて介護事業を行う某企業が、インドネシアに設立し、日本で就労や実習活動を行うインドネシア人学生を対象に日本語教育を行う法人である。もともと親会社の介護施設への派遣を目的としていたが、現在は日本の大手ホテルチェーンなど、親会社以外への派遣も行っている。A社の特徴は、まず、代表者が実習実施機関と直性会って日本語教育のレベルの要望を個別に対応し、必要な日本語教育や研修終了後のキャリアプランをアクティブ・ラーニングの手法を用いて習得させている（著者は参与観察をして確認している）。また、A社の責任者が責任をもってインドネシア内の大学や高校と直接やり取りをし（つまりブローカーを介さない）、派遣する学生を面接して選出し、学習意欲の高い学生のみを派遣している。さらに、インドネシアの銀行と提携し、日本語学校の学費を貸し付け、実習中に得た報酬から6カ月の分割払いで支払う制度を提供し、技能実習生に返済についてのプレッシャーを掛けないようにしている。結果、過去、失踪・違法滞在・強制送還などのケースはゼロである。つまり、本モデルにおける「適正な送り出し機関」としてふさわしいと考えた。なおA社の企業概要は以下である（2019年9月取材当時）。

- 従業員数：日本語教師 28 名、管理部門社員 12 名、計 40 名
- 保有教室数：19 教室（年間輩出可能数 570 名）
- 提携教育機関（インドネシア国内）：大学 38 校、高校 72 校
- 人材輩出実績：
大学インターンシッププログラム：計 42 名（農業 27 名、介護 9 名、宿泊 6 名）
技能実習：計 110 名（ベッドメイク 67 名、リネンサプライ 25 名、水産加工 18 名）

（2）インドネシアの若者について

法務省（2019）「令和元年6月末現在における在留外国人数について（速報値）」によると、インドネシア人の技能実習生は30,783名で全体の8.4%で、ベトナム(51.4%)、中国(22.1%)、フィリピン(9.1%)に次いで第4位である。また、インドネシアの人口は2億6,766万人で

第4位。日本語教育を行う機関も2,842と韓国に次いで2位であり（国際交流基金2019）、調査対象国として問題ないとする。

また、インドネシアの平均月収は約18,804円（Badan Pusat Statistik 2020、1ルピア＝0.0067円、2020年3月29日のレートで換算、以下同じ）である。地域の差も大きく、ジャカルタは約30,222円で全国平均より1.6倍も高い。また、学歴別にみると、中卒が約13,897円、高卒が約18,117円、大卒が約29,395円と、特に高卒と大卒の格差が大きい。さらにインドネシアの労働人口の最終学歴（2019年度）は、小学校以下が最も多く（40.5%）、次いで高卒（17.9%）、中卒（17.8%）、専門学校卒（11.3%）、大卒（9.8%）、ディプロマ（2.8%）である（Badan Pusat Statistik 2019）。

なお、日本の平均月収30.9万円（国税庁2019）で、インドネシアの約16倍である。また、日本で最も安い都道府県の最低時給が790円（2020年3月29日現在）。1日8時間、22日間働いて約14万円となる。家賃や食費などを引いても少なくとも5～7万円は残ることになり、インドネシアにおける大卒の平均給与より高くなる。

よって、経済的に大学に行けなかった、特に地方出身の若者の多くが、日本でお金を稼ぎたい、その職歴を活かして帰国後、高卒では就職できなかった、より収入の高い職業に就きたいと考えることは想像に難くない。

（3）研究対象者とした若者について

送り出し機関A社はインドネシア国内に3拠点教室（a・b・c）を展開しており、これから技能実習で日本に赴く予定である若者84名（a校22名、b校30名、c校32名）に対し、webを用いてアンケートを実施した。アンケート実施期間は、2020年9月19日から10月2日まで。なお、派遣職種と開始日、派遣先の都道府県は以下。全員、技能実習1号口（団体監理型）である。

また、派遣先から求められている日本語レベルは、介護職に限り「日本語能力検定」4級（N4）またはそれ以上の「資格取得」が求められ、それ以外の職種は資格取得が求められていないが、業務の遂行上、同検定4級以上の「会話力」の習得を目指している。なお、N4とは、「基本的な日本語を理解することができる」レベルを指す（日本語能力試験公式webサイトより引用。N3は「日常的な場面で使われる日本語をある程度理解することができる」）。

- 2-2-1 養殖業（まがき養殖作業）
合計4名（広島2名、岡山2名）、2020年1月より研修開始
- 7-13-1 介護職
合計22名（千葉10名、埼玉9名、栃木3名）、2020年1月より研修開始
- 7-12-1 ビルクリーニング職種（ベッドメイキング）
合計58名（東京9名、大阪21名、沖縄18名）、2019年12月より研修開始

3. 結果と考察

(1) 対象者の基本情報

① 学歴・性別・年齢

高卒がほとんどである理由について送り出し機関A社の代表曰く「インドネシアの就職市場は学歴優先であり、高卒の若年層の中にはインドネシア国内での就業では必要とする所得を得にくいため、第三国への就職や活動を求めているケースが多い」とのこと。上林（2012）が中国人技能実習生 50 名に行ったアンケートでは、中卒（44%）、高卒（54%）、短大卒（2%）であり、UTグループ（2019）がベトナム・ミャンマー人技能実習生 772 名に行ったアンケートでは、高卒（46%）、専門学校卒（9%）、短大卒（23%）、大卒（22%）であり、国や職種によって差があることがわかる。

② 性別

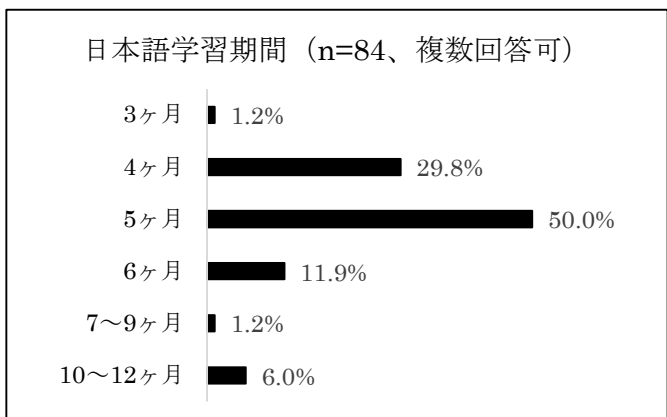
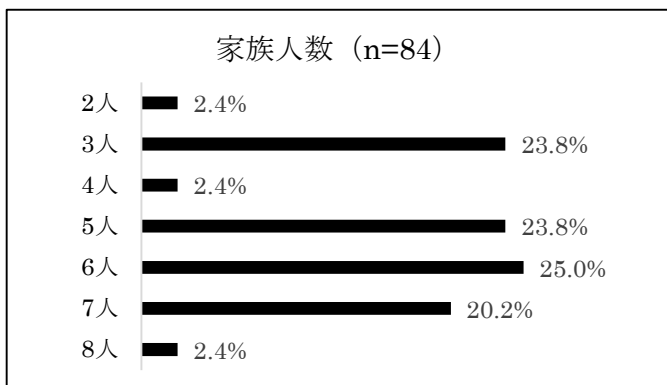
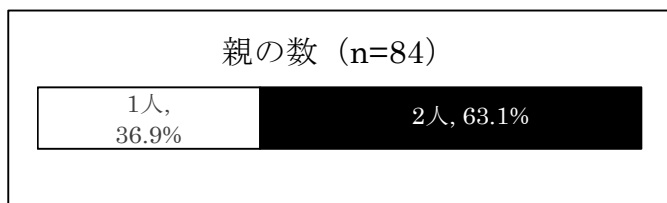
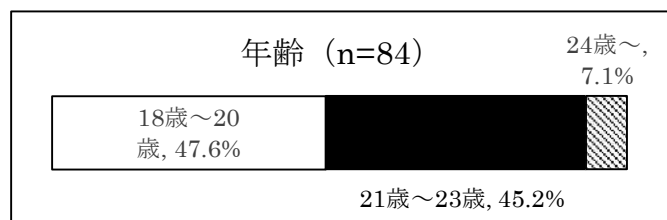
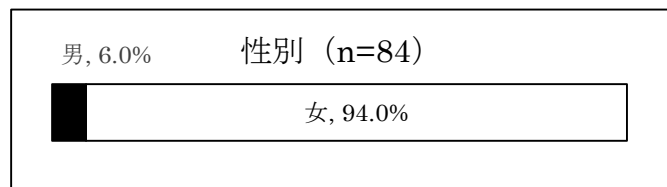
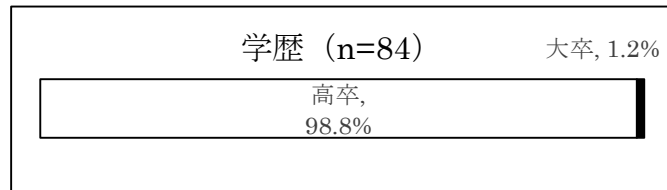
女性がほとんどである理由について送り出し機関A社の代表曰く「派遣先がベッドメイキングや介護であるため、人材の依頼が女性中心であるため」とのこと。これもアンケートによってバラバラであり、職種によって違いがあることが想定される。

③ 年齢

年齢については、学歴と通底して、高収入が得られない状態から早く脱したいという思いがうかがえる。

④ 家族構成

片親が 36.9%と比較的多い理由についてA社代表曰く「インドネシアで片親が多いという事ではなく、経済的に不利な人物は片親の場合が多い傾向がある」とのこと。家族人数が二つのピークを持っているのは、親の数によることが推定される。



⑤ 日本語学習期間

技能実習生の受入れにあたっては、監理団体が講習を行うことが法令によって義務づけられており、派遣後の講習時間を短縮するためには、「入国前の6ヶ月以内に1ヶ月以上かけて160時間以上の講習を行う」とされている（国際研修協力機構2016）。例えば1日8時間学べば、20日間で到達する計算になる。しかし、送り出し機関A社の場合、5カ月がピークとなっており、かなり手厚く日本語の指導を行っていることが分かる。

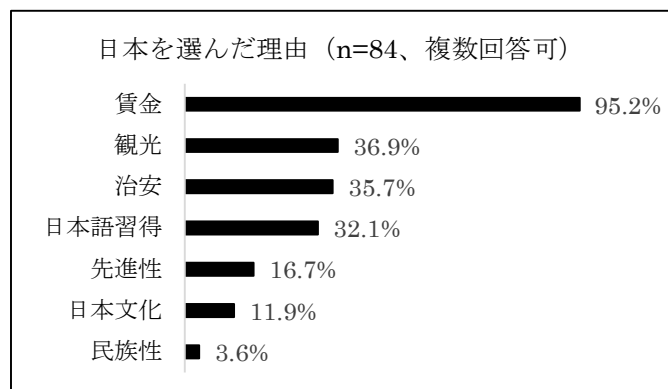
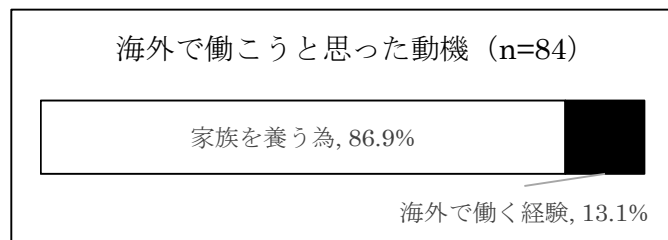
⑥ 世帯収入

世帯収入の平均金額（月額）は、約23,038円であり、前述したインドネシアの平均月収（約18,804円）より少し高いが、学校のある地域が大都市近辺であり、おおむね平均あるいは平均よりも若干高めの家庭であることが推察される。

（2）海外で働く動機や日本を選んだ理由

① 海外で働く動機

「家族を養う為」が86.9%で圧倒的に多く、次いで「海外で働く経験を積む為」が13.1%である。技能実習制度の趣旨は、「我が国が先進国としての役割を果たしつつ国際社会との調和ある発展を図っていくため、技能、技術又は知識の開発途上国等への移転を図り、開発途上国等の経済発展を担う人づくりに協力すること」を目的としている。この点については本制度との齟齬があるが、UTグループ（2019）が技能実習生772名に行ったアンケート結果「技能実習生として日本に来た理由」は「高い収入が得られる（65%）」がトップで、「日本の文化に興味があった（46%）」「高い技術を学べる（43%）」であり、労働政策研究・研修機構（2016）が技能実習生578名に行ったアンケート結果「技能実習生として来日した目的」は「お金を稼ぐため（74.2%）」がトップで、「技術の習得のため（69.2%）」「日本での生活を経験するため（48.6%）」「日本語を習得するため（44.8%）」である。つまり、本研究のみならず、技能実習制度の目的との齟齬は既に存在していることが分かる。



理由」は「高い収入が得られる（65%）」がトップで、「日本の文化に興味があった（46%）」「高い技術を学べる（43%）」であり、労働政策研究・研修機構（2016）が技能実習生578名に行ったアンケート結果「技能実習生として来日した目的」は「お金を稼ぐため（74.2%）」がトップで、「技術の習得のため（69.2%）」「日本での生活を経験するため（48.6%）」「日本語を習得するため（44.8%）」である。つまり、本研究のみならず、技能実習制度の目的との齟齬は既に存在していることが分かる。

② 日本を選んだ理由

設問に「日本の高度な技術の習得」を含めていない点は否めないが、「賃金（95.2%）」と圧倒的に高く、次いで「観光（36.9%）」「治安（35.7%）」「日本語習得（32.1%）」であった、前項の「海外で働く理由」が「家族を養う為」がトップであることと通底していることが分かる。

(3) 将来について

① 毎月のお金の使い道

技能実習中の、毎月のお金の使い道は、当然家族への仕送りが 100%となる。次いで、せっかく日本に来たのだからと、旅行やショッピングを考えているところが、あえて日本を選んだ理由（観光 36.9%）に通底する。

② 貯金金額

将来のための貯金をいくらするかについては、101～150 万円が最も多い。この金額は著者がインドネシアに滞在時に知った、ジャカルタ郊外の一戸建ての価格とほぼ同額であり、後述する貯金の使い道「家を建てる（21.4%）」と通底する。

③ 貯金の使い道

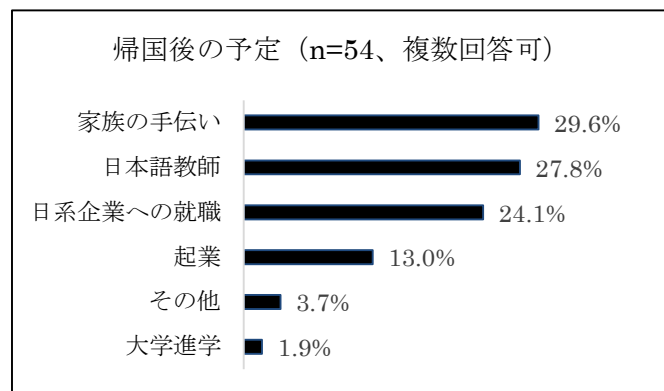
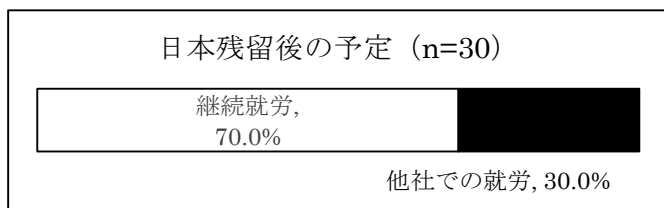
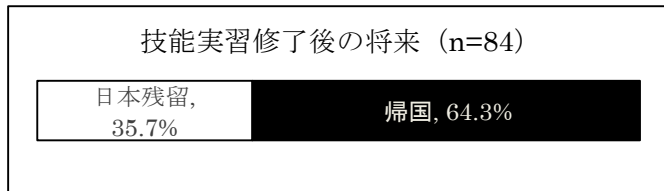
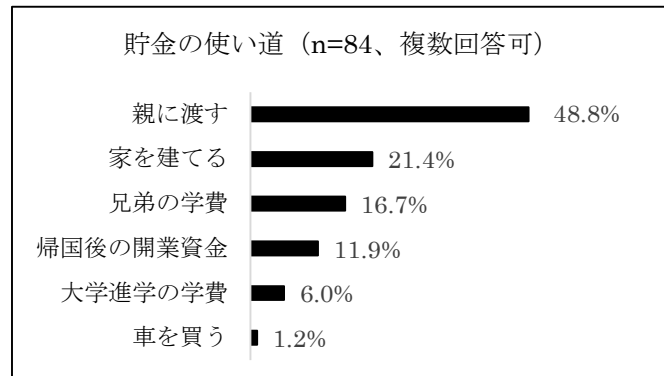
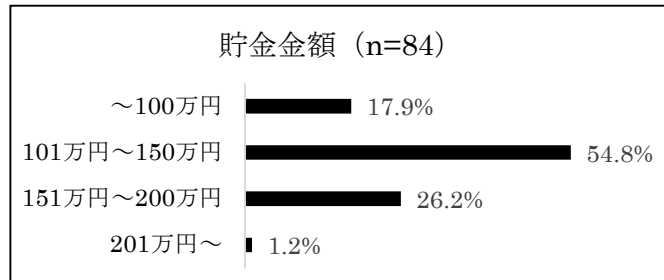
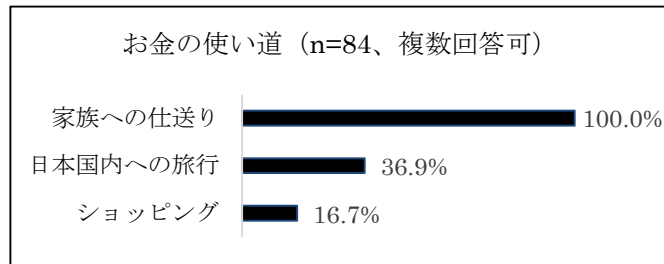
貯金の使い道のトップは「親に渡す（48.8%）」である。第2位の「家を建てる（21.4%）」も自らが住む家ではなく、親のためという意味では同じ理由であろう。海外で働く動機のトップが「家族を養う為」であることにも繋がっていることがわかる。

④ 技能実習修了後の将来

技能実習修了後の予定については、日本残留が 35.7%、帰国が 64.3%となった。これについては何が要因になって、継続と帰国に分かれるのか大変興味深い。継続して研究を行う。

⑤ 日本残留後の予定

日本残留後の予定については、継続が 70%、他社への就労が 30%となった。これについても何が要因になっているのか大変興味深い。継続して研究を行う。



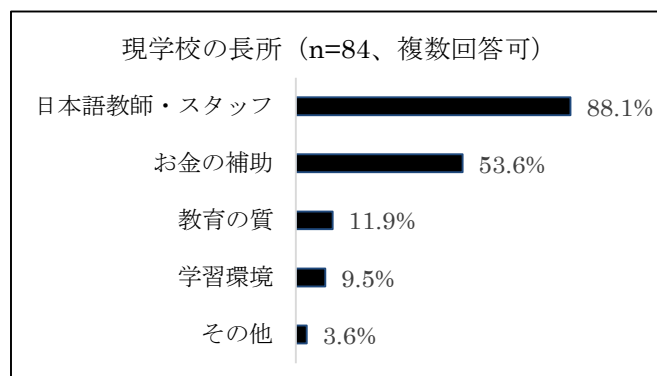
⑥ 帰国後の予定

「家の手伝い (29.6%)」がトップで、次いで「日本語教師 (27.8%)」「日系企業への就職 (24.1%)」「起業 (13.0%)」となった。本来の技能実習制度の目的からすれば、「起業」、そして「家族の手伝い」の一部が今回の技能実習で得たスキル (ベッドメイキング、まがき養殖、介護) と繋がっているかどうかは本アンケートでは見極められない。この件については継続して研究を行う。しかしながら、「日本語教師」「日系企業への就職」は学んだ日本語を活かすキャリアアップであり、技能実習制度の目的には沿っていない。岩下 (2018) はベトナムに帰国した技能実習生 20 名に聞き取り調査を実施した結果、実習中に従事した職種とリンクする帰国技能実習生は一人もいなかった結果を示した。逆に日本語教師が 13 名で最も多く、次に送り出し機関 3 名、残るが日系企業 1 名、IT 企業 1 名、進学 1 名、タクシードライバー 1 名だった。本アンケートの結果も類似した結果となっていることが分かる。

(4) 日本語学校について

① 現学校の長所

「日本語教師・スタッフ (88.1%) が最も多く、次いで「お金の補助 (53.6%)」だった。送り出し機関 A 社が力を入れている点や、サポートしていることをしっかりと理解していることがよくわかる。また、帰国後のキャリアとして日本語教師を多くあげている要因になっていることも推定できる。さらに実習開始後、日本語学校での学習がミスコミュニケーション防ぐなど、効果を実感できるかヒアリングをしたいと考える。



② 改善点

この設問は自由記述の分析となり、まだ完全ではない。ただし俯瞰すると「寮のシャワーブースを増やしてほしい」など、女性の寮生活ならではの要望であり、授業に対する不満は見られなかった。これについても実習開始後、開始前の日本語学習において何が必要か、振り返って語っていただきたいと考える。

4. 今後の課題

本研究は、外国人労働者 (技能実習生) 自身のキャリア形成はもちろん、受入先 (実習実施機関) の職場活性化および良質な人材獲得にも寄与する、新しい外国人労働者の活用モデルを構築するため、技能実習生および実習受入機関双方に配慮している送り出し機関 A 社の協力を得て、予備的調査を行った。もちろん、アンケート設計に未熟な点があつたが、「新しい外国人労働者の活用モデル」のヒントを 3 つ得ることができた。

まず一つ目は、技能実習参加の動機と成果の整合性を示すことである。本研究で明らかにな

ったように、技能実習を通して日本で働く動機が、技能実習生にとっては、日本の技術を母国に活かすことを必ずしも目的としていなかった。この点については岩下（2018）も技能実習が技能移転につながる事例はなく、帰国技能実習生たちが日本滞在によって得たものは、「日本語能力」「日本のマナー」「日本の仕事の方法」であると指摘している。そして帰国後、習得した日本語を生かしてキャリアアップを図る技能実習生が多く存在し、日本語習得による高収入のモデルケースが SNS などを通じて拡散されていることも報告している。岩下が調査したのはベトナムであるが、インドネシアにおいても同じ傾向を見出すことができた。もちろん、技能実習の本来の目的を否定するつもりはなく、実際に日本で学んだ技術を活かせればそれに越したことは無い。しかしながら、まるで日本の大学生が海外留学や海外インターンシップを通して得た異文化理解能力や語学力を就職活動に活かすように、日本における技術実習を通して得た日本語能力や日本での労働経験を母国でのキャリア形成に活かすことを否定する必要はないだろう。现阶段の為替レートにおいては、インドネシアと日本の平均年収は大きな差があり、例え日本の地方における（最低賃金を下回らない）安価な報酬であっても、家族を養うこと、そして帰国後のキャリア形成に活用できるのであれば、それも否定する必要はないだろう。必ずしも技術移転のみに拘らず、日本語能力や日本での労働経験を活かすケーススタディを明確にするアプローチもあってもいいのではないだろうか。

二つ目は、送り出し機関と実習受入機関の連携である。多くの先行研究でも指摘されているように、実習受入機関が技能実習生を「安価で短期の労働力」として悪用してしまえば、日本語能力の向上も、日本で良質な労働経験も得ることは無い。ひいては日本に残留して働くことも、帰国後の新しいキャリア形成にも繋がらない。それを防ぐためには、送り出し機関Aが徹底して行っている、実習受入機関と密にコミュニケーションを取り、安心・安全で、技能実習生が望む実習受入機関を提供することとである。言い換えれば、「安価で短期の労働力」ではなく「職場活性化および良質な人材獲得」として技能実習生を受け入れる企業団体を見出し、提供することが重要であることが想定できた。

三つ目は、技能実習修了後の予定について、日本残留（35.7%）と帰国（64.3%）に大きく分かれ、さらに日本残留後の予定についても継続（70%）と他社への就労（30%）に大きく分かれた点である。これはなぜなのか。また、このキャリアプランは技能実習中に変化するのか。変化するのであればどのようなイベントや環境が引き起こすのか。今回のアンケートでは読み解くことはできなかったため、今後の追跡アンケートやインタビューなどで明らかにしていきたい。

参考文献

平成30年末現在における在留外国人数について（法務省 2019）

http://www.moj.go.jp/nyuukokukanri/kouhou/nyuukokukanri04_00081.html

技能実習生の実習実施者に対する監督指導、送検等の状況（平成30年）（厚生労働省 2019）

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_06106.html

平成30年の「在留資格取消件数」について（法務省 2019）

http://www.moj.go.jp/nyuukokukanri/kouhou/nyuukokukanri10_00057.html

法務省・厚生労働省（2015）「技能実習制度の見直しに関する法務省・厚生労働省合同有識者懇談会」報告書 <https://www.mhlw.go.jp/stf/shingi2/0000073222.html>

法務省・厚生労働省・外国人技能実習機構（2017）送出機関との不適切な関係についての注意喚起 <https://www.otit.go.jp/files/user/docs/291218-06.pdf>

石橋未来（2019）外国人労働者の受け入れを拡大する分野に見られる課題 従来型業務の維持ではなく、生産性向上に向けた改革が求められる、人と社会、大和総研

https://www.dir.co.jp/report/research/policy-analysis/human-society/20190208_020626.html

鄭安君（2015）日本における外国人雇用の現状と課題：日系人、実習生、留学生を中心に日本経営倫理学会誌、22、pp273-287

二階堂裕子（2019）外国人技能実習制度による国際貢献に向けた課題 ベトナムにおける農業分野の技能移転の可能性、西日本社会学会年報、17、pp47-61

厚生労働省（2018）平成29年度「帰国技能実習生フォローアップ調査」

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_00593.html

尾家康介（2019）「人間の安全保障」と日本の外国人労働者受入れ政策—とくに女性労働者の立場について、学術の動向、24（6）p.24-27、日本学術協力財団

飯牟禮克年（2019）秋田県における外国人技能実習生受け入れへの課題と提言：秋田県とベトナムでの現地調査を踏まえて、国際教養大学アジア地域研究連携機構研究紀要、9、41-64

前田憲次（2018）フィリピン人技能実習生のメンタルヘルスに関連するリスク要因：文化変容方略に着目して、国際保健医療、33（4）、p.303-312、日本国際保健医療学会

片岡美喜・家串哲生（2008）外国人研修・技能実習制度のあり方とその可能性に関する実態分析 茨城県銚田市のA農業協同組合とG事業協同組合を事例に、農林業問題研究、44（1）、pp.111-115、地域農林経済学会

豊田哲也・中川秀幸・山部理沙・大金優子・三宅裕揮（2019）外国人材の戦略的受入れに向けた自治体の先駆的取組みの検討—秋田県仙北市と大潟村の事例—、国際教養大学アジア地域研究連携機構研究紀要、9、pp.15-39

法務省（2019）「令和元年6月末現在における在留外国人数について（速報値）」

http://www.moj.go.jp/nyuukokukanri/kouhou/nyuukokukanri04_00083.html

- 国際交流基金（2019）2018年度「海外日本語教育機関調査」結果（速報）
<https://www.jpf.go.jp/j/about/press/2019/029.html>
- Badan Pusat Statistik（2020）Average of Working Hours in Previous Week and Average of Net Wage/Salary per Month (rupiahs) of Employee by Province and Main Occupation
<https://www.bps.go.id/subject/19/upah--buruh.html#subjekViewTab3>
- Badan Pusat Statistik（2019）Lulusan SD Masih Mendominasi Angkatan Kerja di Indonesia、Pekerja Indonesia Berdasarkan Latar Belakang Pendidikan（2017-2019）
<https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2019/05/22/lulusan-sd-masih-mendominasi-angkatan-kerja-di-indonesia>
- 国税庁（2019）平成30年分民間給与実態統計調査
<https://www.nta.go.jp/publication/statistics/kokuzeicho/minkan2018/minkan.htm>
- 日本語能力試験公式webサイト「N1～N5：認定の目安」
<https://www.jlpt.jp/about/levelsummary.html>
- 上林千恵子（2012）中国人技能実習生の出身階層と技能実習の成果～母国への送金と職場規律・生活規律の習得、「経済危機下の外国人労働者に関する調査報告書－日系ブラジル人、外国人研修・技能実習生を中心に」、連合総合生活開発研究所、pp. 52-76
<https://www.rengo-soken.or.jp/work/2012/04/301159.html>
- UTグループ（2019）外国人技能実習生772名を対象とした実態調査
<https://www.ut-global.co.jp/news/ocs44h0000000isu-att/release20190516.pdf>
- 国際研修協力機構（2016）講習の日本語指導ガイド
<https://www.jitco.or.jp/ja/service/guidebook/>
- 労働政策研究・研修機構（2016）企業における外国人技能実習生の受入れに関する調査
<https://www.jil.go.jp/institute/research/2016/157.html>
- 岩下康子（2018）技能実習生の帰国後キャリアの考察－ベトナム人帰国技能実習生の聞き取り調査を通して－、広島文教女子大学紀要、53、pp. 33-43