

2019年度 豊岡市・神戸大学共同研究

「外国人住民に関する調査研究」

報告書

2020年3月

目次

序 章 本調査研究プロジェクトについて	1
1. 現代日本における外国人の動向と政府・自治体の対応	1
2. 本調査研究プロジェクトの目的と特色	2
3. 調査研究の方法	4
4. 豊岡市における外国人住民の概況：統計データから	5
5. 豊岡市における外国人住民と本調査データ	14
6. 調査研究プロジェクトメンバーと各章・各節の執筆者について	16
第1章 個人調査票の回答結果から見る外国人住民（短期・長期）	18
1. はじめに	18
1.1 在留資格と性別	18
1.2 国籍	19
1.3 年齢	20
2. 豊岡市に来る前の生活	21
2.1 来日前	21
2.2 来日から豊岡市に来るまで	22
3. 豊岡市での生活	23
3.1 豊岡市に来たきっかけ	23
3.2 居住形態	24
3.3 日本語の理解度・学習経験	26
3.4 地域との接点	27
3.5 交友関係	29
3.6 豊岡市の住みやすさ	30
4. 職場との関係	31
4.1 業種	31
4.2 就業形態	32
4.3 職場の所在地	33
4.4 職場への不満	33
5. 母国との関係	34
6. まとめ	35
第2章 事業所調査票の回答結果から見る外国人雇用事業所	37
1. 但馬地方の「外国人を雇用する事業所数」と「外国人労働者数」	37

2. 事業所調査（質問紙調査・聞き取り調査）の概要	40
2.1 質問紙調査（事業所調査票）	40
2.2 聞き取り調査	42
3. 事業所調査票の回答から見る外国人を雇用している事業所	43
3.1 外国人雇用事業所の従業員規模	43
3.2 外国人従業員の雇用人数・出身国・性別	46
3.3 外国人従業員の雇用開始年	48
3.4 外国人従業員の就業形態・職種・待遇	49
3.5 外国人従業員の採用ルート・雇用理由	52
3.6 外国人従業員の雇用満足度・今後の雇用意向	53
4. 事業所調査票の回答から見る外国人を雇用していない事業所	54
4.1 外国人従業員の過去の雇用有無	54
4.2 人手不足の実感	55
4.3 外国人従業員の今後の雇用意向	56
4.4 外国人従業員を雇用しない理由	57
4.5 外国人従業員の雇用に関する支援の必要性の有無	58
5. 自由記述から見る外国人従業員の雇用に関する見解	58
6. まとめ	61
 第3章 外国人雇用事業所と外国人住民（短期）	 63
1. 外国人住民（短期）と事業所との相互関係	63
1.1 事業所の採用事情と外国人への対応	63
1.2 外国人住民（短期）にとっての「母国」と「日本」：技能実習生を中心に	67
1.3 外国人住民（短期）と事業所の関係形成	77
1.4 外国人雇用の新たな取り組み	89
2. 製造業（機械、化学など）	92
2.1 聞き取り調査（事業所・外国人住民）の概要	92
2.2 外国人従業員の勤務状況	95
2.3 外国人従業員の生活環境	97
2.4 外国人住民（技能実習生）の回答	100
3. 観光宿泊業	103
3.1 観光宿泊業における外国人雇用の概要	103
3.2 事業所・関係機関への聞き取りから	105
3.3 外国人就労者への聞き取りから	108
3.4 小括	112
4. 医療・福祉（介護など）	113

4.1 聞き取り調査（事業所・外国人住民）の概要	113
4.2 外国人従業員の勤務状況	114
4.3 外国人従業員の生活環境	116
4.4 外国人住民（技能実習生）の回答	119
4.5 小括	121
5. 地場産業およびその他産業	124
5.1 漁業	124
5.2 靴産業	124
5.3 食料品製造業と縫製業	126
5.4 その他産業	126
6. まとめ	129
 第4章 外国人住民（長期）	 131
1. 外国人住民（長期）の暮らしと育児	131
1.1 はじめに	131
1.2 外国人住民（長期）の2つの世代	131
1.3 調査結果にみる外国人住民（長期）の暮らし	133
1.4 外国人住民（長期）の子どもの問題	137
1.5 日本での教育と育児を希望すること	140
1.6 小括	142
2. 中国人住民（長期）	143
2.1 はじめに	143
2.2 短期滞在から国際結婚を通じた移住	146
2.3 中国で結婚した後の移住	149
2.4 生活実態	150
3. フィリピン人住民（長期）	156
3.1 はじめに	156
3.2. フィリピン人住民の概要	156
3.3 国際結婚のフィリピン人（長期）	159
3.4 その他のフィリピン人（長期）	162
3.5 小括	166
4. その他の外国人住民（長期）：アジア系を中心に	168
4.1 韓国・朝鮮人	168
4.2 国際結婚を通じた移住者（1）	173
4.3 国際結婚を通じた移住者（2）	178
5 まとめ	181

最終章「小さな世界都市 - Local & Global City - 」と外国人政策	184
1. 豊岡市における外国人住民の生活世界	184
2. 今後の外国人政策へむけて	186
謝辞	188
資 料	189
豊岡市外国人住民に関する調査（外国人個人調査・質問票）	190
豊岡市外国人住民に関する調査（事業所調査票）	196

序章 本調査研究プロジェクトについて

1. 現代日本における外国人の動向と政府・自治体の対応

「国際化」あるいは「グローバル化」は、もはや単なる合い言葉ではなく、日本社会におけるわれわれの生活のあらゆる局面で進展していることが実感されている。実際、出入国在留管理庁の発表によると、2019年6月末における在留外国人数は過去最高の282万9,410人に達し、前年末に比べ9万8,323人（3.6%）の増加をみせた（法務省 2019）。この結果、外国人住民は日本の総人口の2.24%を占めることになった。

在留資格別でみた際に増加が特に顕著なのは、構成比では第5位（9.1%）の「技術・人文知識・国際業務」であり、前年比13.6%の増加。次に第2位の位置にある「技能実習」（13.0%）はそれに次ぐ12.0%の増加率を示している¹（法務省 2019）。これは、高度な専門性を持った外国人の就労が増えている一方、しばしば労働・雇用環境において問題が指摘される技能実習生の増加も続いていることを意味している。

少子高齢化がますます進行し、労働力人口の減少に直面している現代日本において、労働・生活・教育・福祉等々のさまざまな面で、外国人住民をどのように受け入れ、共生してゆくかを探ることが喫緊の課題となっていることは誰の目にも明らかである。

ただし、在留外国人の53.7%が東京、愛知、大阪、神奈川、埼玉の5都府県、特にその都市圏に集中していること（法務省 2019）、また各地方の産業構造に応じて外国人の出身地構成が大きく変化していることなどを考えれば、それぞれの地域の事情に即した形でこうした「国際化」の現状やその影響などを調査分析する必要があるのもまた明らかである。

特に、公式かつ体系的な「移民政策」が存在しない現在の日本において、外国人住民の実態に即して、共に住みよい社会を築いてゆくことは、各地方自治体の手に任せられ

¹ 第5位までの数値情報（法務省出入国在留管理庁「令和元年6月末における在留外国人数について」より）。

	在留資格	人数	前年比増加率（%）
1	永住者	785,513(27.7)	+1.5
2	技能実習	367,709(13.0)	+12.0
3	留学	336,847(11.9)	-0.05
4	特別永住者	317,849(11.2)	-1.1
5	技術・人文知識・国際業務	256,414 (9.1)	+13.6

ているといつてよい。こうした事情から、近年地方自治体によるさまざまな外国人住民への調査が実施されている。

例えば2009年、大阪市は、特に在日韓国・朝鮮人住民の多い市内二区の外国籍住民及び日本国籍住民を対象に、地域社会との関係や公的サービスへのアクセスの現状などを調査した（大阪市 2009）。また、2016年、多くの外国人住民を擁する愛知県（ブラジルからのいわゆる「日系人」が多い）は、県内16市に居住する外国人住民およそ20万人から8,000人（20歳以上）を抽出し、調査票調査（回収率約30%）を実施した（愛知県 2017）。同じくブラジル人住民の多い豊橋市では、2013年から継続的に外国人市民（ブラジル人のみ）への意識調査を実施し、そのニーズの一端を明らかにしようと努めている（豊橋市 2019）。他にも、大都市圏および外国人集住地域を中心とする多くの自治体が、それぞれの事情と問題意識に従った実態調査に取り組んでいる²。

日本政府もこうした取り組みに押される形で、2016年に法務省の委託によって「史上初」とも言われる外国人住民調査を実施した（人権教育啓発推進センター 2017）。全国37市区に在留する18歳以上の外国籍住民から計1万8,500人を抽出して行われた質問紙調査によって、特に外国人差別や偏見の今日的な状況が初めて明らかとなった。また、外国人労働市場の実態を明らかにするため、2019年には内閣府政策統括官による初めての包括的な分析が公開された（内閣府 2019）。

2. 本調査研究プロジェクトの目的と特色

こうした動向を踏まえ、豊岡市の現状や方針も考慮した上で、本調査研究プロジェクトは以下のような問題意識に基づいて計画立案された。

まず、「小さな世界都市 - Local & Global City -」を目指す豊岡市において、少子化・高齢化、人口減少が進む一方で、今後も外国人住民の増加が見込まれ、またそれが期待されてもいる。あり得べき多文化共生社会構築のための課題を発見し、指針を策定するためにも、その生活実態を総合的かつ包括的に把握する必要がある。そのためには、解決すべき「問題」という視角からではなく、まずは外国人住民をめぐって地域社会の中でなにが起きているのか、またそれがどのような作用を及ぼしているのかを正確に知るように努めることを、調査の基本目的とすべきである。この目的を達成するために、市内のできる限り多くの外国人住民や事業所・関係団体に対し、量的調査（質問紙）および質的調査（聞き取り）を複合的に実施し、相互のデータを有機的に連関させながら

² 最近のものだと、群馬県（2017）、島根県（2019）、名古屋市（2016）、堺市（2018）などがある。

分析することが必要となる。このことにより、外国人住民を「労働力」としてだけでなく、地域社会の一員である「生活者」として位置づけ、また雇用や生活支援の現場を通じてその生活実態や意識を立体的に描き出すことができる。

さて、上で概略を示したが、各自治体や政府によるこれまでの調査・研究から得られた知見は、現代日本における外国人住民の現状を知る上で極めて貴重な情報であり、今回の調査実施にあたっても大きな参考とさせていただいた。だが、以下に示すいくつかの理由から、今回の調査研究にとっては多少の「不満」があると言わざるを得ない。

まず、先行調査のほとんどは、あらかじめ外国人住民をめぐる「問題」を設定した上でその実態を明らかにするために計画・実施されている点。もちろん、その意義自体を否定するものではないが、今回豊岡市で行ったような、地域の実情を積極的に探る「課題探索型」あるいは「アウトリーチ形」調査とはその目的や手法をずいぶん異にしている。また、こうした調査は主として外国人住民率の高い、あるいは集住地区を内包する地域を対象として取り組まれているわけであるから、豊岡市とは事情が全く異なる。

また、多くの調査はその地域の事情（人数及び居住範囲）から、調査対象者をなんらかの手法によって抽出することで実施されている。もちろん、社会調査の方法としてこれ自体は問題ではないが、昨今の調査回答率（「回収率」）の低さを考慮したとき、これではどうしても信頼性や細やかさが低下してしまうことも事実である。実際、上述の豊橋市における調査では、市内のブラジル人（7千人強）のうち1%強のみからしか回答を得られていない（豊橋市 2019）。また、これも上述の法務省委託外国人住民調査は、各市区あたり500人を無作為抽出した上で調査票を郵送することで実施されているが、その回収率は23%に過ぎない（人権教育啓発推進センター 2017）。今回の調査では、豊岡市に生活する外国人住民（18歳以上）全員へ個人調査票を郵送することができた。また、回答に応じてくださった方やその後の調査でお会いした方に直接お話を伺い、さらに細やかな情報を入手することが可能となった。また、豊岡市商工会の協力を得て、市内の事業所の多くに調査票を送付し、さらに外国人を雇用している多様な業種からの聞き取り調査も実施することができた。

さらに、本調査研究の目的のためには、生活と就労を別個のものではなく、相互に密接に関連しているものとして捉える必要がある。また、共生を単に「文化」の問題のみとして設定するのではなく、就労や教育、あるいは行政サービスや地域コミュニティへのアクセス、さらに国・地域の諸制度と関連させて考える必要がある。先行調査の大半とは異なり、本調査では市内各事業所や関連団体にも広く調査（質問紙および聞き取り）

を実施し、具体的な社会のなかでの外国人住民のありかたを浮き彫りにすることに努めた。

こうした調査の計画と実施が可能になったのは、もちろん豊岡市の外国人住民数が比較的少なかったからでもある。だが、以上に述べたような問題意識と背景から、「問題」に事後的に対処するのではなく、現場で実際に生起している実態に複方向から迫り、今後の社会構築へとつながるような課題探索型・アウトリーチ型調査であることに、本調査研究プロジェクトのなによりの特色があると言えるだろう。

3. 調査研究の方法

以上のような目的と特色を有した本調査研究であるが、具体的には以下のような調査を実施した。調査票は2019年5月末から7月初頭にかけて郵送した。ただし、個人調査票については、一部その後の調査実施の際に追加で配布・送付したものもある。聞き取り調査の実施期間は2019年5月20日から2020年2月7日である。

①質問紙（アンケート）調査

(1) 外国人住民個人調査票

・送付数702件（2019年6月10日時点の住民基本台帳に登録された18歳以上の外国籍住民）、有効回収数272件、回収率38.7%

・英語、中国語（簡体字・繁体字）、タガログ語、韓国・朝鮮語、ベトナム語、インドネシア語、タイ語、やさしい日本語³の計9バージョンを作成。全てやさしい日本語版とセットで送付。

※送付数は21件の返送分を除く。

(2) 事業所調査票

・送付数1,642件、有効回収数327件、回収率19.9%

※回答中、外国人の雇用有40件、雇用無287件。

※送付数には、外国人雇用の可能性が低いと思われる豊岡市商工会会員の1～2人規模事業所1,166件が含まれるため、実質的な有効回収率はこの数値よりも高くなるものと推

³ 阪神・淡路大震災における外国人被災者支援を機に、弘前大学社会言語学教室の佐藤和之教授を中心として研究開発が進んだ日本語表現。簡潔明瞭な表現と文構造を持ち、ふりがなの使用などにより、日本語に不慣れな外国人にも理解が容易なよう工夫されている。実際に、さまざまな外国人支援の現場で注目・活用されている。調査票の翻訳は「NPO法人にほんご豊岡あいうえお」に依頼した。

計できる。

★送付した調査票（外国人住民個人・事業所）は巻末に資料として添付する。

②聞き取り（インタビュー）調査

(1) 外国人住民聞き取り⁴

i 短期：37人 国籍）ベトナム、インドネシアほか：技能実習76%

ii 長期：32人 国籍）中国、フィリピンほか：女性75%

※国籍、性別、在留資格などを考慮

(2) 外国人雇用事業所聞き取り

・事業所：33箇所 業種例）漁業、宿泊業、製造業、医療・福祉業

(3) 地域の関係者・関係団体聞き取り

・関係者・関係団体：19箇所 例）教育委員会事務局、教会、外国人支援団体、各区分長

4. 豊岡市における外国人住民の概況：統計データから

さて、次章以降で詳細な分析に入る前に、本節では主として各種統計資料を用い、豊岡市における外国人住民について概観しておきたい。なお、統計資料により公開・利用できる時期にばらつきがあったこと、また図表作成時期のズレなどにより、典拠データに多少の差異が生じていることをご了承いただきたい。

豊岡市住民基本台帳（2019年12月31日時点）によれば、豊岡市に在住する外国人は計845人であり、人口の1%を超え、2014年末以降、人数・比率双方で着実な増加を示している（図1）。本章1節でも述べた全国の外国人比率2.24%と比べると低いものの、0-39歳の年齢層に限ってみれば1.8%（2019年11月30日時点）と、ほぼ50人に1人が外国人という比較的高い数値を示している（図2）。また、その女性と男性の比率は62:38とややアンバランスであり、これは全国平均の51:49（法務省 2019）と比べると女性の比率が高くなっている（図2）。

⁴ 「短期」「長期」類型化の説明は本章4節後半を参照のこと。

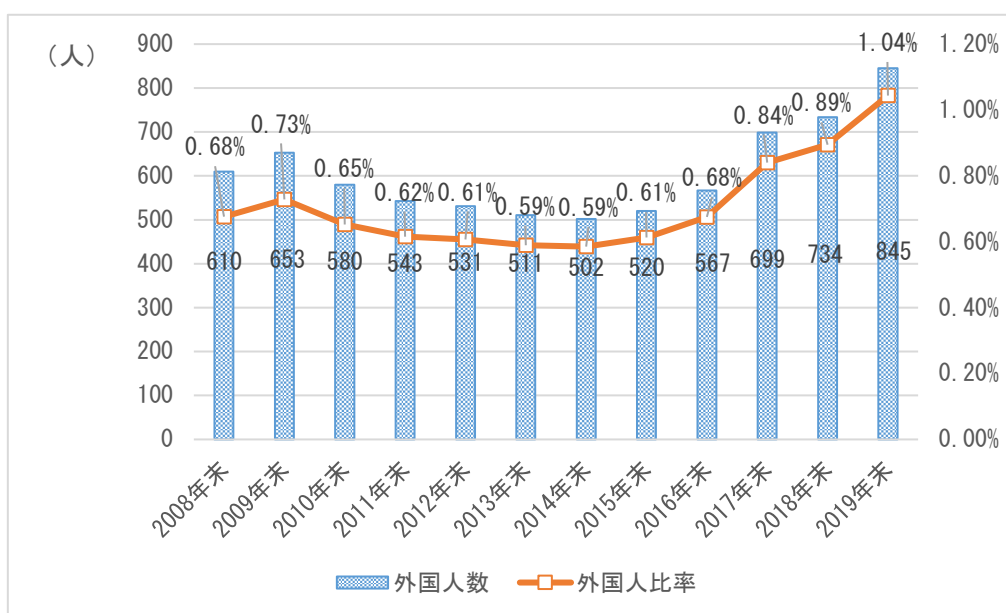


図1 外国人住民数の推移（住民基本台帳データ）

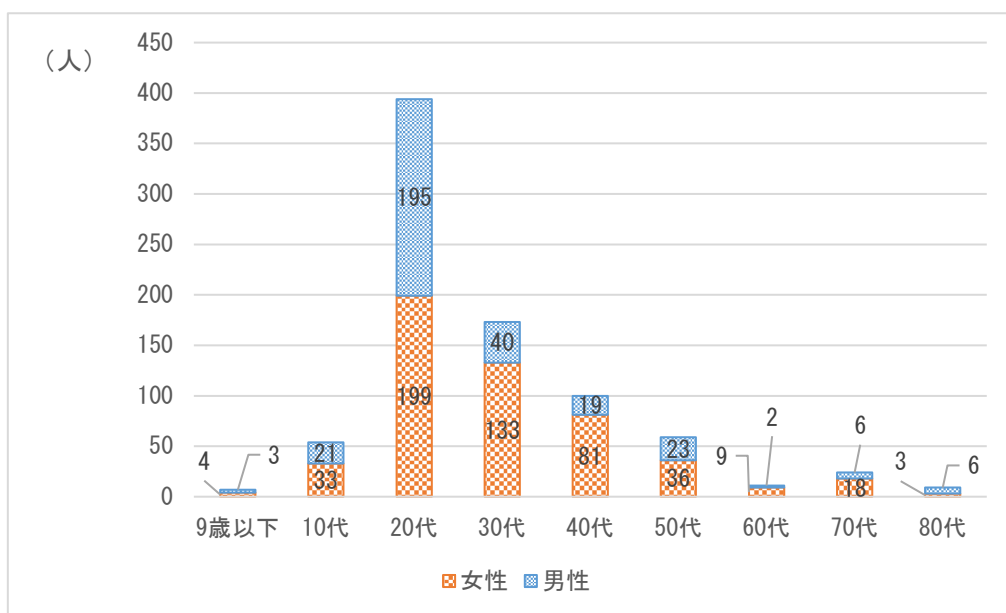


図2 男女別年齢別外国人住民数（住民基本台帳データ2019年11月30日時点）

また人口変動に着目すれば、ベトナム、フィリピン、インドネシアの3ヶ国出身者が最近顕著な増加を示しているだけでなく、全国的には多数を占める中国および韓国・朝鮮籍を人数的にも超過している／しつつあることがわかる（表1）。全国と比べた場合、ブラジル国籍者の占める割合が極めて低いことも特徴といえる。ただ、総計で約20ヶ国にものぼる多様な国・地域の出身者が豊岡市で生活しており、国籍の多様性は高いとい

える。

表1 国籍別在留外国人数(2019年)

	全国 (6月末) 人 (%)	豊岡市 (11月末) 人 (%)	豊岡市の変化 (3月末～11月末) 人
中国	786,241 (27.8)	185 (22.3)	10
韓国・朝鮮	451,543 (16.0)	68 (8.2)	-8
ベトナム	371,755 (13.1)	225 (27.1)	41
フィリピン	277,409 (9.8)	162 (19.5)	25
ブラジル	206,886 (7.3)	4 (0.5)	-2
ネパール	92,804 (3.3)	14 (1.7)	-3
台湾	61,960 (2.2)	30 (3.6)	-4
インドネシア	61,051 (2.2)	66 (7.9)	14
米国	58,484 (2.1)	16 (1.9)	-3
タイ	53,713 (1.9)	29 (3.5)	8
その他	407,570 (14.4)	32 (3.9)	6
総数	2,829,416 (100.0)	831 (100.0)	84

男女別に見た場合、女性の国籍上位3ヶ国はベトナム、中国、フィリピンとなり、計392人は女性外国人の76%を占める。また男性についてはベトナム、中国、フィリピンの順で、計180人が男性外国人の57%を占めている（図3(a)・図3(b)）⁵。またこの図からわかるとおり、人数だけでなく年齢構成についても、男女及び国籍により大きな差異を示している。

⁵ 図3(a)・図3(b)の「韓国」には韓国籍の特別永住者を含む。

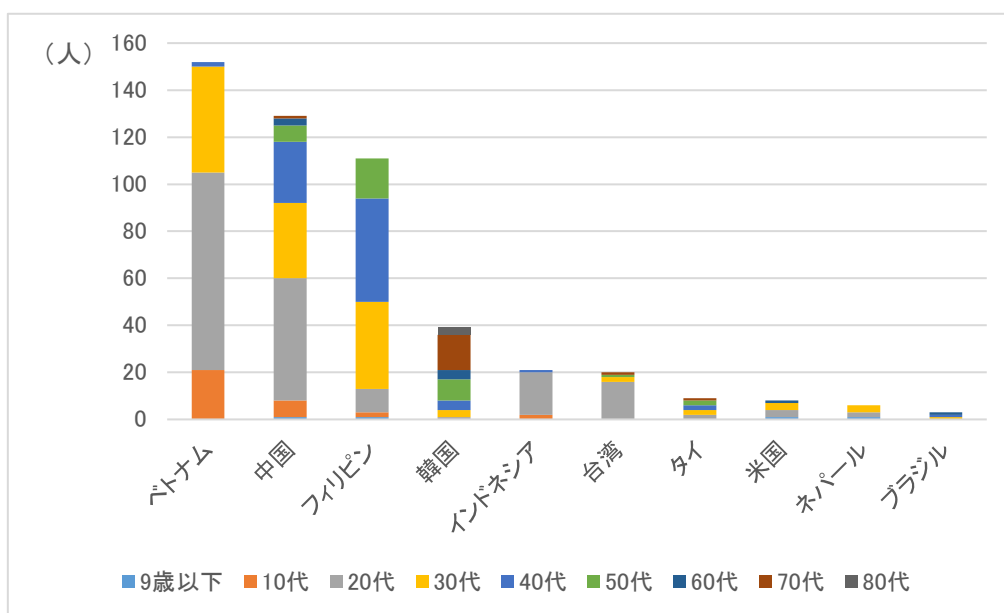


図3(a) 国籍別外国人住民数（女性）（住民基本台帳データ2019年11月30日時点）

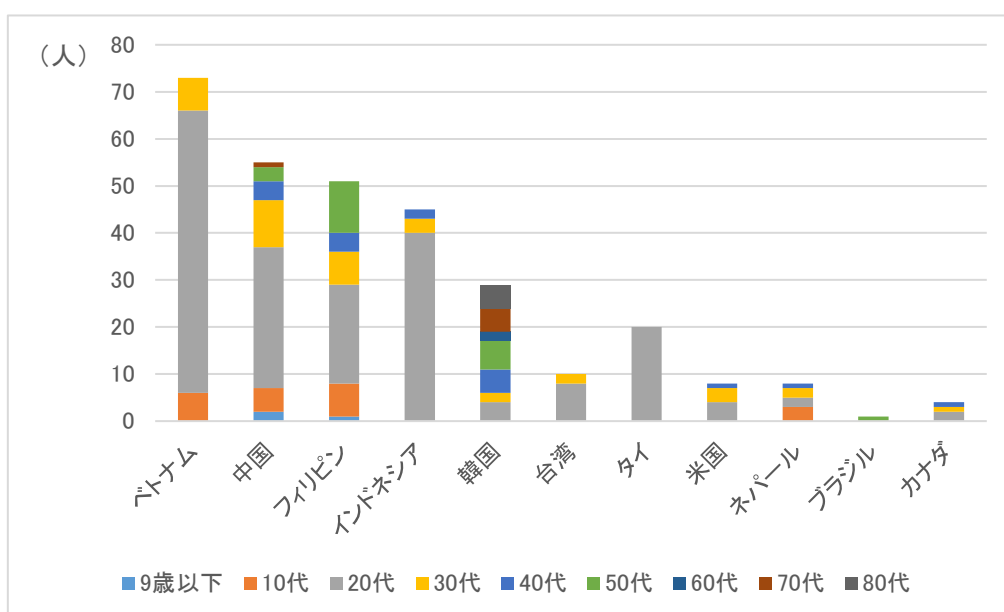


図3(b) 国籍別外国人住民数（男性）（住民基本台帳データ2019年11月30日時点）

つぎに、在留資格別に見た特徴について示す。下の表2からは、「技能実習」の占める比率が特に高く、また増加も著しいことが明らかである。また、全国と比べた場合、「特定活動」（主としてインターンシップ）の占める割合が高いこと、また「技術・人文知識・国際業務」（専門職）・「留学」および「家族滞在」の比率が低いことも見て取れる。

表2 全国および豊岡市在留資格別在留外国人数 (2019年)

	全国 (6月末)	豊岡市 (11月末)	豊岡市の変化 (3月末～11月末)
特別永住者	317,849 (11.2)	62 (7.5)	-5
永住者	783,513 (27.7)	140 (16.8)	6
技能実習	367,709 (13.0)	355 (42.7)	53
留学	336,847 (11.9)	2 (0.2)	1
技術・人文知識・国際業務	256,414 (9.1)	48 (5.8)	16
定住者	197,599 (7.0)	64 (7.7)	13
家族滞在	191,017 (6.8)	20 (2.4)	0
日本人の配偶者等	143,246 (5.1)	57 (6.9)	2
特定活動	61,675 (2.2)	52 (6.3)	7
技能	40,361 (1.4)	8 (1.0)	0
永住者の配偶者等	39,537 (1.4)	2 (0.2)	0
経営・管理	26,148 (0.9)	3 (0.4)	0
教育	12,769 (0.5)	17 (2.0)	-1
文化活動	2,934 (0.1)	-	-9
その他	51,798 (1.8)	1 (0.1)	1
総数	2,829,416 (100.0)	831 (100.0)	84

豊岡市外国人住民の上位5ヶ国を占めるベトナム、中国、フィリピン、韓国・朝鮮、インドネシアについてその推移を示したのが下の図4である。中国および韓国・朝鮮籍は近年緩やかに減少している一方で、他3ヶ国、とくにベトナム出身者の人数および増加が特に顕著である。これは、主として技能実習生の増加に起因するものだが、同様の変化は豊岡市だけでなく全国的にも見られる。

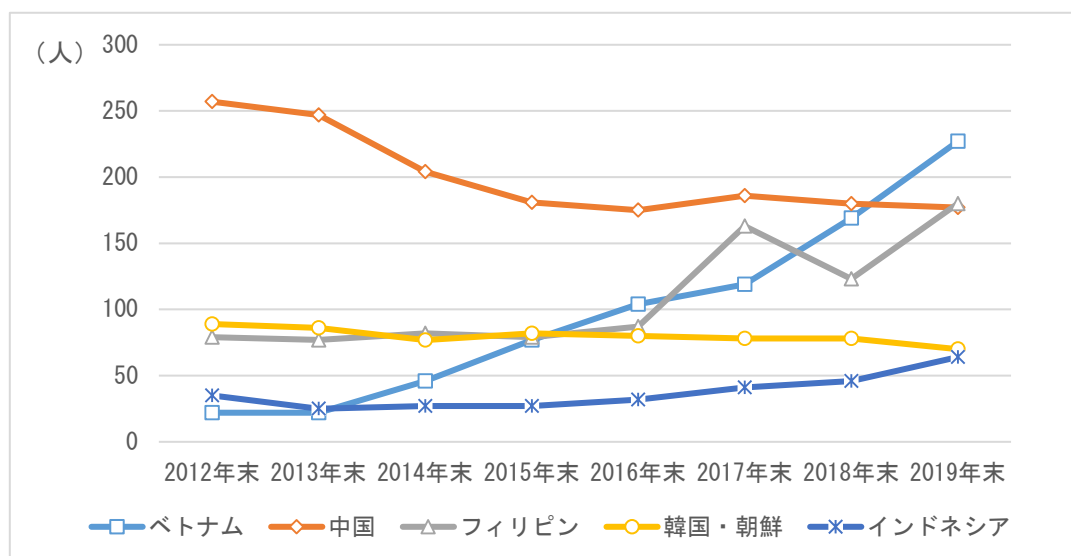


図4 外国人住民数上位5ヶ国の推移（住民基本台帳データ）

さて、次に外国人住民の地理的な差異について見てみよう。まず、市内の地域別に見た外国人住民数は以下のようにになっており、その過半数は豊岡地域に居住しており、かなりの差をつけて日高地域がそれに次いでいる⁶（図5）。また、全体として女性比率が高いことはすでに示したが、出石地域ではそれが逆転していることも興味深い。

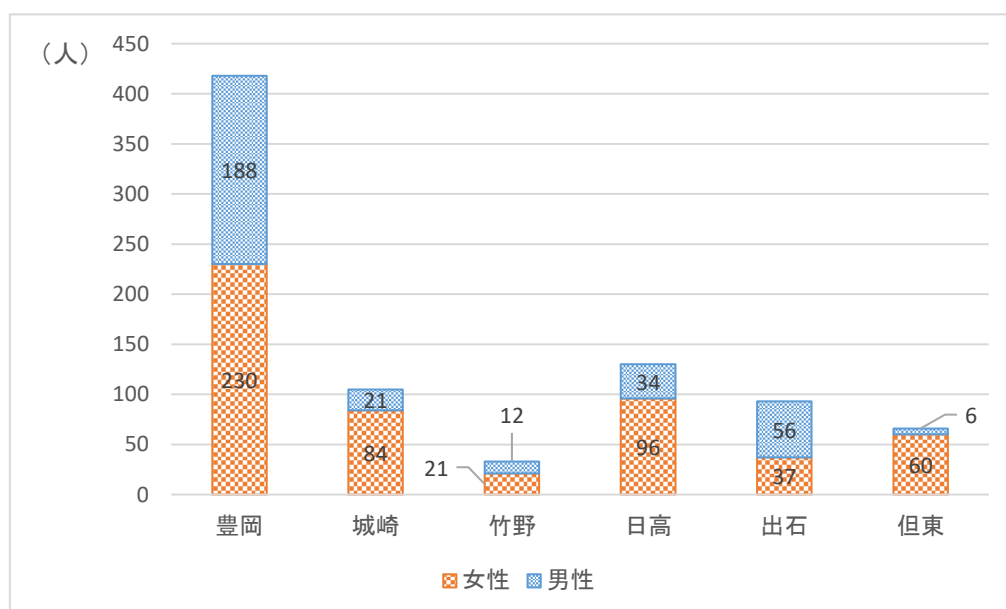


図5 地域別外国人住民数（住民基本台帳データ 2019年12月31日時点）

⁶ 本報告書では、2005年の合併前の豊岡市を示す場合、豊岡または豊岡地域と記す。

さらに詳しく地区別で見ていくと、地理的要因によるさらなる多様性が明らかになるだろう。まず地区別に外国人住民数を棒グラフで示した地図（図6）を見てみると、豊岡地域のなかでも特に五荘（101）と豊岡（76）、また地区としてみても日高（76）・城崎（71）の順で外国人住民が多いことがわかる。このように、地区によって外国人住民数に大きなばらつきがあることがはっきりと見て取れる。また、各地区ごとにその国籍分布を見てみると、例えば五荘にはフィリピン人、港にはインドネシア人、合橋・高橋・神美にはベトナム人、城崎には上述5ヶ国以外の出身者が多いなど、各地区の地理的要因や産業構造に応じた特徴がはっきりと示されている（図7）。

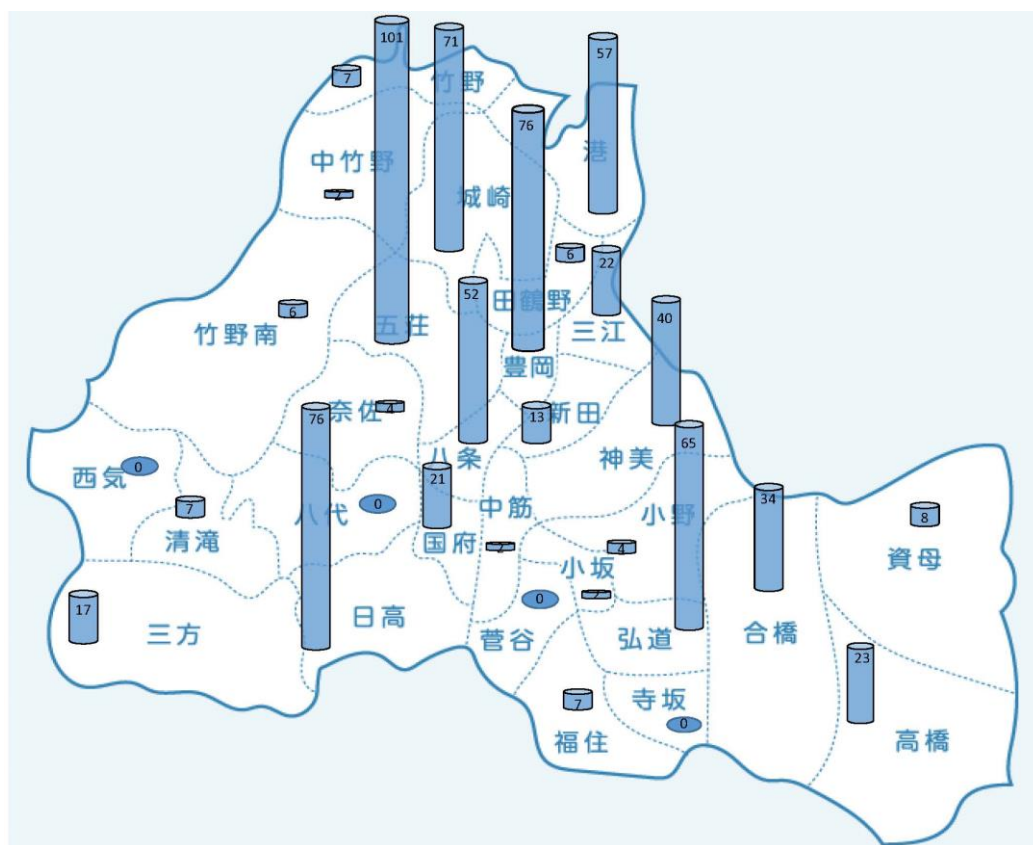


図6 地区別外国人住民数（住民基本台帳データ 2019年6月10日時点より作成）

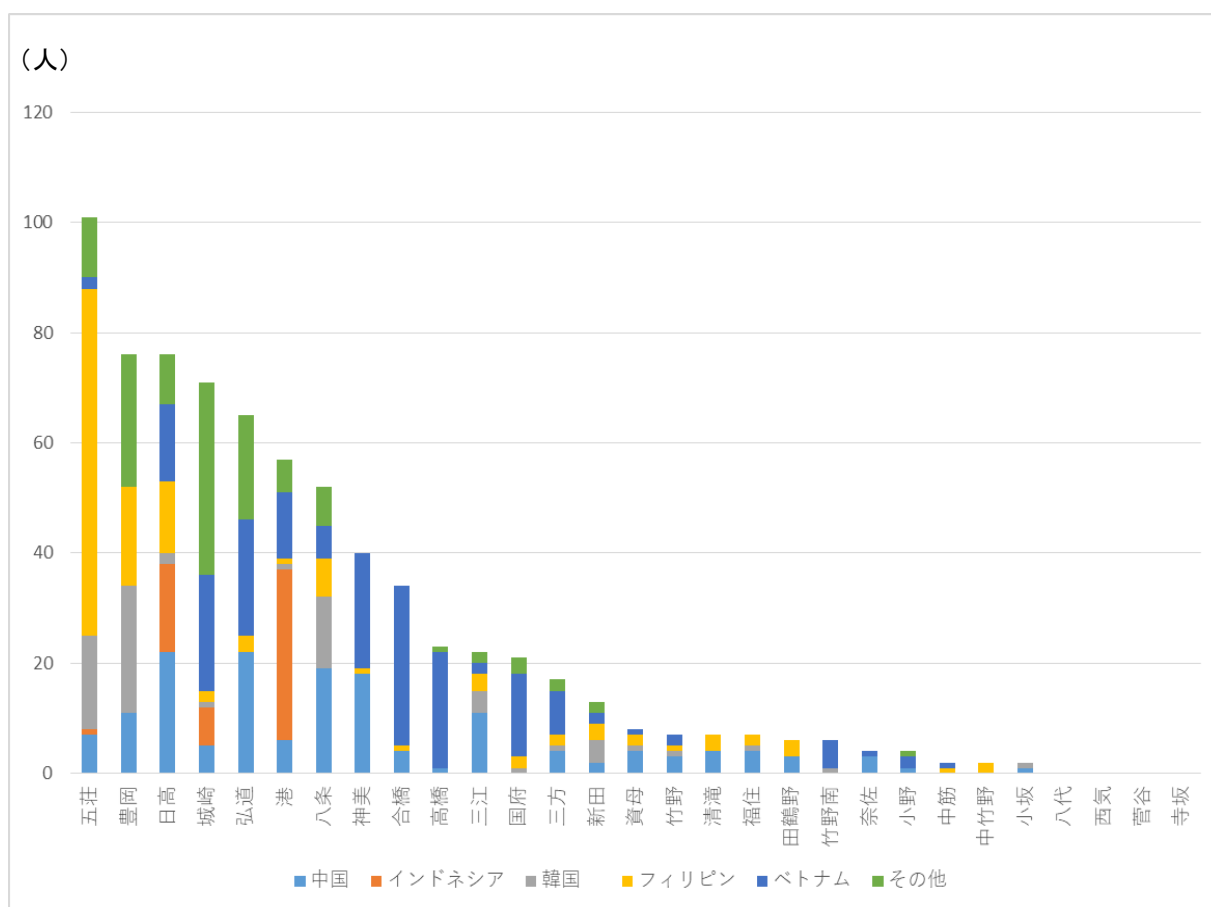


図7 地区別国籍別外国人住民数（住民基本台帳データ2019年6月10日時点より作成）

以上、豊岡市における外国人住民の持つ諸特徴、また各地区・地域によるその多様性について概観してきた。調査データに基づくより詳細な分析と考察は後段に譲るとして、ここで以降の論文で使用する外国人住民の類型について簡単に説明しておきたい。

本報告における議論をやや先取りすることになるが、調査の過程で外国人住民を（あくまで便宜的にはあるが）在留資格をもとに「短期」「長期」の二つに分けて論じることが適切であると調査メンバー間での合意がなされた。「短期」は「1年から数年の滞在を意図して来日した者」、「長期」は「それ以上の滞在が想定される者」とおおまかに定義する。この類型化の意義と効果については各章で判断していただくとして、さしあたり下の分類を適宜参照されたい（表3）。また、イメージを掴んでいただくために、国籍・在留資格タイプ別の表も作成し、以降の記述において重要になると思われる数値は赤字で強調しておいた（表4）。

この分類に従うならば、「短期：長期」比率は全国では「5：5」なのに対し、豊岡市では「6：4」と、やや「短期」在留の方が多いことになる。

表3 在留資格による豊岡市在住外国人住民の類型

在留資格	2019年11月末人数 (%)	備考	報告書における呼称
技能実習	355 (42.7)	インターンシップ等 専門職 専門職 専門職 ALT等 上記の方の家族等	「短期」 計506人 (60.9)
特定活動	52 (6.3)		
技術・人文知識・国際業務	48 (5.8)		
技能	8 (0.9)		
経営・管理	3 (0.4)		
教育	17 (2.0)		
企業内転勤	1 (0.1)		
留学	2 (0.2)		
家族滞在	20 (2.4)		
永住者	140 (16.8)	「日系人」など	「長期」 計325人 (39.1)
特別永住者	62 (7.5)		
定住者	64 (7.7)		
日本人の配偶者等	57 (6.9)		
永住者の配偶者等	2 (0.2)		

出所：住民基本台帳データ2019年11月30日時点

表4 豊岡市の主な国籍・在留資格タイプ別外国人住民数

	外国人住民「短期」				外国人住民「長期」			小計
	教育・ 専門職 等	技能 実習	特定活 動・留 学等	家族 滞在	永住 者・ 配偶者	定住者	特別 永住	
ベトナム	21	183	12	2	14	0	0	232
中国	17	88	8	6	58	8	0	185
フィリピン	2	7	2	0	97	54	0	162
韓国・朝鮮	2	0	0	1	5	0	62	70
インドネシア	0	54	10	0	2	0	0	66
台湾	10	0	18	0	2	0	0	30
タイ	0	23	0	0	6	0	0	29
北米	9	0	0	2	4	0	0	15
中南米	1	0	0	0	4	2	0	7
豪州地域	3	0	0	0	3	0	0	6
ヨーロッパ	3	0	0	0	2	0	0	5
その他の アジア	9	0	4	9	2	0	0	24
小計	77	355	54	20	199	64	62	831

出所：住民基本台帳データ2019年11月30日時点

5. 豊岡市における外国人住民と本調査データ

最後に、ここまで説明してきた概観と、今回の調査によって得られたデータの関係について説明しておく。

まず、上で示した豊岡市全体の外国人住民データ（2019年11月30日時点）では、「短期」居住者と「長期」居住者の比率はおよそ61:39となっている（表3）。これに対し、本調査の外国人住民個人調査票で得られたデータの同比率は69:31であり、短期の比率がやや高くなっている（第1章1.1を参照のこと）。

また、全体の外国人女性:男性比率は65:35であり、在留資格別にみれば、「技能実習」（42.7%）、「永住者」（16.8%）、「特別永住者」（7.5%）と続く（表2）。これに対し、本調査の外国人住民個人調査票の回収データを見ると、女性:男性比率は61:39、在留資格は「技能実習」（52.6%）、「永住者」（14.3%）、「日本人の配偶者等」（7.4%）となっており、技能実習の比率がやや高くなっているものの、概ね実状を反映したものとなっている（表5）。

表5 調査票回答者の在留資格別内訳（2019年）

在留資格	人（％）
永住者	39（14.3）
特別永住者	7（2.6）
定住者	13（4.8）
日本人の配偶者等	20（7.4）
永住者等の配偶者等	5（1.8）
特定活動	18（6.6）
家族滞在	4（1.5）
技能実習	143（52.6）
技術・知識・国際業務	12（4.4）
教育	6（2.2）
留学	2（0.7）
その他	1（0.4）
無回答	2（0.7）
合計	272（100.0）

また、国籍別に多い順から列举すれば、豊岡市全体では、女性：「中国」「ベトナム」「フィリピン」、男性：「ベトナム」「中国」「インドネシア」となっているのに対し、調査では、女性：「ベトナム」「フィリピン」「中国」、男性：「ベトナム」「中国」「インドネシア」となっている。男女ともにベトナム人の回答率が高い一方、中国人男性からの回収率はやや低かった（表6）。

18歳以上の全外国人住民を対象にした調査票の郵送に対し、すでに示したようにほぼ4割の回答があったわけだが、これまで説明した豊岡市全体の統計情報とも比較・総合して判断すれば、一定の信頼度を確保するに十分な分量を有する、バランスの良いデータが得られたと言えるだろう。

また、事業所調査についても、豊岡市における外国人雇用の概略と特徴を分析するために、さしあたり必要なだけの質と量をもつデータが得られた。

表6 豊岡市の性別・国籍別外国人住民の割合と調査票回答者の割合（一部）

	豊岡市		調査票回答者	
	女性	男性	女性	男性
中国	27%	18%	25%	5%
ベトナム	25%	24%	35%	34%
フィリピン	23%	11%	22%	16%
インドネシア	3%	14%	1%	20%

6. 調査研究プロジェクトメンバーと各章・各節の執筆者について

・調査研究プロジェクトメンバー

梅村 麦生（日本学術振興会 京都大学/神戸大学）

奥井亜紗子（京都女子大学）

齊藤 優（神戸大学・院）

佐々木 祐（神戸大学：研究代表）

施 瑤（神戸大学・院）

徳宮 俊貴（神戸大学・院）

平井 晶子（神戸大学）

福田 恵（広島大学）

藤井 勝（神戸大学）

藤岡 達磨（関西学院大学）

吉村航一郎（神戸大学・院）

（50音順）

・各章・各節の執筆者について

梅村 麦生 序章、第2章、第3章1節、第3章2節、第3章4節

奥井亜紗子 第4章1節

齊藤 優 第4章3節

佐々木 祐 序章、第3章3節、第3章6節、最終章

徳宮 俊貴 第1章

平井 晶子 序章、第1章、最終章

福田 恵 第3章1節、第3章5節

藤井 勝 第4章4節、第4章5節

藤岡 達磨 第4章2節

吉村航一郎 第2章

[文献]

愛知県, 2017, 「平成28年度愛知県外国人県民アンケート調査の結果について」(3月25日更新), <https://www.pref.aichi.jp/soshiki/tabunka/h28gaikokuzinkenmin-chosa.html>

大阪市, 2009, 「『外国籍住民のコミュニティ生活意識実態調査』の結果について(平成21年12月)」(2020年3月), <https://www.city.osaka.lg.jp/shimin/page/0000065275.html>

群馬県, 2017, 「定住外国人実態調査の結果について」(2017年6月9日), https://www.pref.gunma.jp/04/c15g_00017.html

堺市, 2018, 「平成29年度 堺市外国人市民意識調査報告書(概要版)」(平成30年2月), <https://www.city.sakai.lg.jp/shisei/kokusai/suishin/kokusai/kokusaikakeikaku/H29gaikokujinsiminisikichosa.files/H29chosagaiyou.pdf>

島根県, 2019, 「令和元年度, 島根県外国人住民実態調査等報告書」(2019年10月), https://www.pref.shimane.lg.jp/life/international/kouryu/kokusai/data/jitaichousa_h17.data/houkoku_R1.pdf

人権教育啓発推進センター, 2017, 「平成28年度法務省委託調査研究事業 外国人住民調査報告書-訂正版-」(平成29(2017)年6月), <http://www.moj.go.jp/content/001226182.pdf>

豊橋市, 2019, 「外国人市民対象, アンケート(ブラジル人対象)調査結果(平成30年度版)」, <http://www.city.toyohashi.lg.jp/secure/44370/30hpgaikokuzinn.pdf>

内閣府, 2019, 「企業の外国人雇用に関する分析, -取組と課題について-」(令和元年9月) <https://www5.cao.go.jp/keizai3/2019/09seisakukadai18-6.pdf>

名古屋市, 2016, 「平成27年名古屋市市民アンケート調査結果について」(2016年4月25日), <http://www.city.nagoya.jp/kankobunkakoryu/page/0000080743.html>,

法務省, 2019, 「令和元年6月末における在留外国人数について(速報値)」(10月25日), http://www.moj.go.jp/nyuukokukanri/kouhou/nyuukokukanri04_00083.html

(以上、すべて2020年3月10日最終閲覧)

第1章 個人調査票の回答結果から見る外国人住民（短期・長期）

1. はじめに

第1章では、外国人住民個人調査票（以下、個人調査票）の回答結果をもとに、外国人住民の豊岡市に来る前の生活、豊岡市での生活、職場との関係、母国との関係を説明する。

1.1 在留資格と性別

はじめに、個人調査票有効回収数全272件について確認しておく。まず、在留資格の別を見ると、短期ビザ保持者（以下、短期）が68.8%（187）、長期ビザ保持者（以下、長期）が31.3%（85）である⁷。次に性別を見ると、男性38.2%（104）、女性58.8%（160）、その他0.4%（1）、無回答2.6%（7）であった。

この第1章では、一定の傾向をつかむために、短期男性81人、短期女性99人、長期男性23人、長期女性61人の4グループ、計264人に限定して説明する（表1.1.1）。

⁷ 短期／長期の区分については、序章4節を参照。なお集計にあたっては、たとえば本人が長期区分の在留資格を選択していても、他の設問への回答から総合的に判断し、短期に分類するなどの対応を処した。

表1.1.1 在留資格と性別 (N=264)

		男	女
短期	特定活動	7 (8.6)	11 (11.1)
	家族滞在	–	4 (4.0)
	技能実習	65 (80.2)	72 (72.7)
	技術・知識・専門等	6 (7.4)	6 (6.1)
	教育	2 (2.5)	4 (4.0)
	留学	–	2 (2.0)
	技能	1 (1.2)	–
	小計	81 (100.0)	99 (100.0)
長期	永住者	9 (39.1)	28 (45.9)
	特別永住者	3 (13.0)	4 (6.6)
	定住者	5 (21.7)	8 (13.1)
	日本人の配偶者等	5 (21.7)	15 (24.6)
	永住者等の配偶者等	–	5 (8.2)
	無回答	1 (4.3)	1 (1.6)
	小計	23 (100.0)	61 (100.0)
合計		104 (100.0)	160 (100.0)

註) 性別その他(1人) および無回答(7人)を除く。数字は実数、括弧内は%を指す。以下同じ。

1.2 国籍

短期においては、ベトナム、インドネシア、タイの3ヶ国で65.0%を占め、長期においてはフィリピンと韓国／朝鮮で63%を占める。中国は短期(20.0%)も長期(23.8%)も2番目に多いため、以下では必要に応じて、中国(短期)と中国(長期)を区別する(表1.1.2)。

表1.1.2 国籍 (N=264)

	短期		長期	
	男	女	男	女
中国	14 (17.3)	22 (22.2)	2 (8.7)	18 (29.5)
ベトナム	32 (39.5)	54 (54.5)	-	4 (6.6)
フィリピン	-	4 (4.0)	12 (52.2)	29 (47.5)
韓国／朝鮮	-	-	6 (26.1)	6 (9.8)
インドネシア	15 (18.5)	2 (2.0)	-	-
台湾	3 (3.7)	6 (6.1)	-	-
タイ	12 (14.8)	2 (2.0)	-	2 (3.3)
ネパール	-	1 (1.0)	-	-
アメリカ	2 (2.5)	3 (3.0)	1 (4.3)	1 (1.6)
その他	3 (3.7)	5 (5.1)	2 (8.7)	1 (1.6)
合計	81 (100.0)	99 (100.0)	23 (100.0)	61 (100.0)

1.3 年齢

基本属性として年齢を見てみると、短期（男女）のうち76.7%（138）が20代である。長期女性は30代と40代を合わせると、75.4%（46）になる（表1.1.3）。国別では、ベトナム、インドネシア、タイに20代が多く、フィリピンに30代～40代が多い。

表1.1.3 年齢 (N=264)

	短期		長期	
	男	女	男	女
未成年	2 (2.5)	6 (6.1)	-	-
20代	69 (85.2)	69 (69.7)	4 (17.4)	3 (4.9)
30代	8 (9.9)	24 (24.2)	5 (21.7)	15 (24.6)
40代	2 (2.5)	-	4 (17.4)	31 (50.8)
50代	-	-	6 (26.1)	5 (8.2)
60代	-	-	-	3 (4.9)
70代以上	-	-	4 (17.4)	4 (6.6)
合計	81 (100.0)	99 (100.0)	23 (100.0)	61 (100.0)

2. 豊岡市に来る前の生活

2.1 来日前

来日前の生活を知るために、まず外国人住民の最終学歴を見ると、短期男性の49.4%が高等学校卒業であるのに対して、短期女性は、20.2%が中学校卒業、37.3%（37）が大学または大学院卒業である（表1.2.1）。台湾とアメリカは、回答者全員が大学または大学院卒業であった。

表1.2.1 最終学歴（N=264）

	短期		長期	
	男	女	男	女
小学校	－	－	－	4 (6.6)
中学校	－	20 (20.2)	3 (13.0)	11 (18.0)
高等学校	40 (49.4)	22 (22.2)	4 (17.4)	18 (29.5)
短期大学・専門学校	22 (27.2)	14 (14.1)	4 (17.4)	11 (18.0)
大学	19 (23.5)	33 (33.3)	9 (39.1)	9 (14.8)
大学院	－	4 (4.0)	2 (8.7)	3 (4.9)
なし	－	1 (1.0)	－	－
その他	－	4 (4.0)	－	1 (1.6)
無回答	－	1 (1.0)	1 (4.3)	4 (6.6)
合計	81 (100.0)	99 (100.0)	23 (100.0)	61 (100.0)

次に来日前の職業を見ると、短期（男女）は工場勤務（36.1%、65）と学生（28.9%、52）が多い。短期男性に農業・漁業従事者が一定数（13.6%）見られる（表1.2.2）。

表1.2.2 来日前の職業 (N=264)

	短期		長期	
	男	女	男	女
工場	26 (32.1)	39 (39.4)	2 (8.7)	6 (9.8)
商店・食堂	2 (2.5)	11 (11.1)	1 (4.3)	9 (14.8)
事務・営業	3 (3.7)	13 (13.1)	–	16 (26.2)
農業・漁業	11 (13.6)	1 (1.0)	–	2 (3.3)
専門職	7 (8.6)	3 (3.0)	6 (26.1)	1 (1.6)
無職	2 (2.5)	–	2 (8.7)	8 (13.1)
学生	24 (29.6)	28 (28.3)	2 (8.7)	3 (4.9)
日本育ち	–	–	7 (30.4)	7 (11.5)
その他	6 (7.4)	2 (2.0)	3 (13.0)	6 (9.8)
無回答	–	2 (2.0)	–	3 (4.9)
合計	81 (100.0)	99 (100.0)	23 (100.0)	61 (100.0)

2.2 来日から豊岡市に来るまで

来日後、豊岡市に来る前に市外に居住していたのは、全グループ中39.4% (104) であった。しかし、短期男性の76.5%は市外での居住経験がなく、外国から直接豊岡市に来ている (表1.2.3)。

表1.2.3 豊岡市外での居住経験 (N=264)

	短期		長期	
	男	女	男	女
あり	17 (21.0)	45 (45.5)	18 (78.3)	24 (39.3)
なし	62 (76.5)	52 (52.5)	4 (17.4)	35 (57.4)
無回答	2 (2.5)	2 (2.0)	1 (4.3)	2 (3.3)
合計	81 (100.0)	99 (100.0)	23 (100.0)	61 (100.0)

市外での居住経験があるものの中で、長期 (男女) は近畿地方に居住していた者が多く (59.5%、25)、そのうち兵庫県内では、香美町、新温泉町、朝来市、宝塚市、養父市、川西市、加西市に居住していた。短期 (男女) は中国地方 (59.7%、37) とくに鳥取県、岡山県、広島県に居住していた者が多い (表1.2.4)。これらの県には、来日した技能実習生に1ヶ月間の講習を実施する監理団体 (1次受入機関) がある。短期 (男女) の83.9% (52) の居住期間が1年未満であるのも、そのためである (表1.2.5)。

表1.2.4 豊岡市以外での居住地域 (N=104)

	短期		長期	
	男	女	男	女
近畿地方	1 (5.9)	14 (31.1)	11 (61.1)	14 (58.3)
中国地方	11 (64.7)	26 (57.8)	3 (16.7)	1 (4.2)
その他	5 (29.4)	5 (11.1)	4 (22.2)	9 (37.5)
合計	17 (100.0)	45 (100.0)	18 (100.0)	24 (100.0)

註) 居住経験なし (153人) および無回答 (7人) を除く。

表1.2.5 豊岡市以外での居住期間 (N=104)

	短期		長期	
	男	女	男	女
～1年未満	13 (76.5)	39 (86.7)	5 (27.8)	2 (8.3)
～5年未満	3 (17.6)	3 (6.7)	5 (27.8)	9 (37.5)
～10年未満	–	2 (4.4)	1 (5.6)	5 (20.8)
10年以上	–	–	6 (33.3)	6 (25.0)
無回答	1 (5.9)	1 (2.2)	1 (5.6)	2 (8.3)
合計	17 (100.0)	45 (100.0)	18 (100.0)	24 (100.0)

3. 豊岡市での生活

3.1 豊岡市に来たきっかけ

豊岡市に来た理由として、短期 (男女) のうち81.7% (147) が、技能習得を挙げている。長期女性は結婚にともなって豊岡市に来た者が59.0%であった (表1.3.1)。

表1.3.1 豊岡市に来たきっかけ (N=264)

	短期		長期	
	男	女	男	女
技能習得	68 (84.0)	79 (79.8)	9 (39.1)	9 (14.8)
専門職	3 (3.7)	6 (6.1)	2 (8.7)	1 (1.6)
結婚	–	1 (1.0)	1 (4.3)	36 (59.0)
家族呼寄せ	–	3 (3.0)	3 (13.0)	7 (11.5)
旅行・観光	1 (1.2)	1 (1.0)	–	–
日本育ち	–	–	5 (21.7)	5 (8.2)
その他	4 (4.9)	7 (7.1)	3 (13.0)	2 (3.3)
無回答	5 (6.2)	2 (2.0)	–	1 (1.6)
合計	81 (100.0)	99 (100.0)	23 (100.0)	61 (100.0)

3.2 居住形態

豊岡市内での生活実態として、まず居住形態を見てみると、地域別では豊岡がもっとも多い（全グループ中42.8%、113）。特徴的なのは、短期男性のうち38.3%が出石に住んでいること、短期女性のうち26.3%が但東に住んでいることである（表1.3.2）。これは職場や宿舍の所在地に関係しているだろう。

表1.3.2 居住地域 (N=264)

	短期		長期	
	男	女	男	女
豊岡	29 (35.8)	32 (32.3)	19 (82.6)	33 (54.1)
城崎	11 (13.6)	27 (27.3)	–	1 (1.6)
竹野	5 (6.2)	–	–	1 (1.6)
日高	2 (2.5)	10 (10.1)	2 (8.7)	15 (24.6)
出石	31 (38.3)	3 (3.0)	1 (4.3)	3 (4.9)
但東	3 (3.7)	26 (26.3)	1 (4.3)	8 (13.1)
無回答	–	1 (1.0)	–	–
合計	81 (100.0)	99 (100.0)	23 (100.0)	61 (100.0)

次に居住期間を見ると、短期（男女）は技能実習生が多いため、89.4%（161）が3年未満までに集中している。逆に長期女性のうち47.5%（29）は10年以上住んでいる（表1.3.3）。とくにフィリピンが多いのだが、それは彼女たちが結婚にともない豊岡市に定

着した人たちだからだろう。

表1.3.3 居住期間 (N=264)

	短期		長期	
	男	女	男	女
～1年未満	33 (40.7)	37 (37.4)	2 (8.7)	2 (3.3)
～2年未満	28 (34.6)	33 (33.3)	7 (30.4)	5 (8.2)
～3年未満	5 (6.2)	25 (25.3)	5 (21.7)	8 (13.1)
～5年未満	11 (13.6)	3 (3.0)	1 (4.3)	5 (8.2)
～10年未満	–	1 (1.0)	1 (4.3)	12 (19.7)
～20年未満	1 (1.2)	–	1 (4.3)	16 (26.2)
20年以上	–	–	6 (26.1)	13 (21.3)
無回答	3 (3.7)	–	–	–
合計	81 (100.0)	99 (100.0)	23 (100.0)	61 (100.0)

外国人住民は誰と暮らしているのか。短期（男女）のうち82.2%（148）が、友人または同僚と同居している。事業所が提供する宿舎などに住んでいるためだろう。長期女性のうち78.6%（48）が配偶者（パートナー）と暮らしており、子どもがいるのは44.2%（27）であった（表1.3.4）。また配偶者（パートナー）の国籍を見ると、69.1%（47）が日本国籍であり国際結婚が多いが、フィリピンなどに同国人どうしの事例も26.5%（18）見られる。

表1.3.4 同居人 (N=264)

	短期		長期	
	男	女	男	女
ひとり	6 (7.4)	14 (14.1)	8 (34.8)	8 (13.1)
友人・同僚	71 (87.7)	77 (77.8)	–	1 (1.6)
配偶者 (パートナー)	3 (3.7)	3 (3.0)	4 (17.4)	16 (26.2)
配偶者 (パートナー) と子ども	1 (1.2)	1 (1.0)	5 (21.7)	19 (31.1)
子ども	–	1 (1.0)	–	2 (3.3)
配偶者 (パートナー) とその親	–	–	–	7 (11.5)
配偶者 (パートナー) とその親、 子ども	–	–	1 (4.3)	6 (9.8)
配偶者 (パートナー) と自分の親、 子ども	–	–	2 (8.7)	–
その他	–	3 (3.0)	3 (13.0)	2 (3.3)
合計	81 (100.0)	99 (100.0)	23 (100.0)	61 (100.0)

表1.3.5 配偶者 (パートナー) の国籍 (N=68)

	短期		長期	
	男	女	男	女
日本人	1 (25.0)	–	5 (41.7)	41 (85.4)
同国人	3 (75.0)	4 (100.0)	6 (50.0)	5 (10.4)
無回答	–	–	1 (8.3)	2 (4.2)
合計	4 (100.0)	4 (100.0)	12 (100.0)	48 (100.0)

註) 配偶者 (パートナー) と同居していると回答した者に限る。

3.3 日本語の理解度・学習経験

外国人住民の日本語能力は、総じて言えば、日常生活に困らない会話ができる程度である (全グループ中33.3%、88)。しかし、短期男性のうち30.9%がまったくできないと回答している。逆に長期女性のうち49.1% (30) は日本人と同程度にできると回答した (表1.3.6)。

また、日本語学習の機会として、短期とくにベトナム、中国 (短期)、タイは母国の日本語学校での学習経験がある。長期女性は、一方で39.7%が豊岡市内の日本語教室での学習経験があるが、他方で学習経験のない者も29.3%見られる (表1.3.7)。

表1.3.6 日本語の理解度 (N=264)

	短期		長期	
	男	女	男	女
日本人と同程度の読み書き会話	7 (8.6)	10 (10.1)	6 (26.1)	11 (18.0)
日本人と同程度の会話	8 (9.9)	1 (1.0)	–	19 (31.1)
仕事・学業程度の会話	9 (11.1)	15 (15.2)	2 (8.7)	4 (6.6)
日常生活程度の会話	30 (37.0)	36 (36.4)	4 (17.4)	18 (29.5)
できない	25 (30.9)	18 (18.2)	9 (39.1)	6 (9.8)
その他	2 (2.5)	18 (18.2)	1 (4.3)	2 (3.3)
無回答	–	1 (1.0)	1 (4.3)	1 (1.6)
合計	81 (100.0)	99 (100.0)	23 (100.0)	61 (100.0)

表1.3.7 日本語学習経験 (複数回答)

	短期		長期	
	男	女	男	女
母国の学校	24 (29.6)	34 (34.3)	3 (13.0)	4 (6.9)
母国の日本語教室	53 (65.4)	58 (58.6)	1 (4.3)	8 (13.8)
豊岡市の学校	–	1 (1.0)	3 (13.0)	4 (6.9)
豊岡市の日本語教室	6 (7.4)	10 (10.1)	5 (21.7)	23 (39.7)
豊岡市以外の学校	2 (2.5)	3 (3.0)	5 (21.7)	8 (13.8)
豊岡市以外の日本語教室	3 (3.7)	8 (8.1)	1 (4.3)	3 (5.2)
学習経験なし	4 (4.9)	5 (5.1)	9 (39.1)	17 (29.3)
その他	2 (2.5)	4 (4.0)	–	2 (3.4)

3.4 地域との接点

外国人住民と地域社会との接点として、まず地域行事への参加の程度を見ると、全グループ中43.2% (114) が参加すると回答した。しかし参加しない人も一定数見られ、とくに長期男性のうちフィリピンなど65.2%が参加していない。なお、地域行事について知らないと回答した者の中では、ベトナムなどの短期女性 (18.2%) が比較的多い (表1.3.8)。

また、地域自治会に参加する者は、地域行事に参加する者よりも少なく、とくに短期 (男女) のうち27.2% (49) が情報を知らないと回答している (表1.3.9)。

表1.3.8 地域行事への参加 (N=264)

	短期		長期	
	男	女	男	女
参加する	41 (50.6)	38 (38.4)	7 (30.4)	28 (45.9)
参加しない	34 (42.0)	42 (42.2)	15 (65.2)	27 (44.3)
知らない	6 (7.4)	18 (18.2)	1 (4.3)	3 (4.9)
無回答	-	1 (1.0)	-	3 (4.9)
合計	81 (100.0)	99 (100.0)	23 (100.0)	61 (100.0)

表1.3.9 地域自治会への参加 (N=264)

	短期		長期	
	男	女	男	女
参加する	23 (28.4)	14 (14.1)	5 (21.7)	29 (47.5)
参加しない	41 (50.6)	52 (52.5)	16 (69.6)	25 (41.0)
知らない	17 (21.0)	32 (32.3)	2 (8.7)	4 (6.6)
その他	-	-	-	2 (3.3)
無回答	-	1 (1.0)	-	1 (1.6)
合計	81 (100.0)	99 (100.0)	23 (100.0)	61 (100.0)

このような地域の情報は、職場の同僚から入手することがもっとも多い（全グループ中53.0%、140）。このほか、短期男性のうち50.6%は同国人から入手している。インターネットを活用する者も見られ、とくに短期女性のうちベトナムなど66.7%がそうしている。長期女性は配偶者（パートナー）から情報を得ることが多いようである（表1.3.10）。

表1.3.10 地域情報の入手経路（複数回答）

	短期		長期	
	男	女	男	女
行政HP・広報誌	7 (8.6)	7 (7.1)	4 (18.2)	7 (11.9)
日本語教室・ボランティア	8 (9.9)	7 (7.1)	3 (13.6)	13 (22.0)
近隣住民	14 (17.3)	8 (8.1)	4 (18.2)	16 (27.1)
同国人	41 (50.6)	27 (27.3)	7 (31.8)	12 (20.3)
職場の同僚	53 (65.4)	59 (59.6)	10 (45.5)	18 (30.5)
子どもの学校の親	-	-	-	4 (6.8)
インターネット	38 (46.9)	66 (66.7)	7 (31.8)	8 (13.6)
その他	-	3 (3.0)	3 (13.6)	12 (20.3)

3.5 交友関係

外国人住民の交友関係について見てみると、長期（男女）のうち78.6%（66）が、日本人の友人がいると回答したが、一方で短期女性のうちベトナムなど51.5%がいないと回答している（表1.3.11）。逆に、同じ短期女性のうち87.9%（87）が、同国人の友人がいると回答した（表1.3.12）。他国人の友人については、どのグループもいない者が多いが（全グループ中57.6%、152）、短期は勤務先の事業所が複数の他国人を雇用している場合に、また長期は職場のほかに日本語教室などで、交流する機会があるものと考えられる（表1.3.13）。

表1.3.11 日本人の友人（N=264）

	短期		長期	
	男	女	男	女
たくさんいる	7 (8.6)	1 (1.0)	6 (26.1)	12 (19.7)
いる	29 (35.8)	39 (39.4)	11 (47.8)	37 (60.7)
いない	36 (44.4)	51 (51.5)	6 (26.1)	11 (18.0)
無回答	9 (11.1)	8 (8.1)	–	1 (1.6)
合計	81 (100.0)	99 (100.0)	23 (100.0)	61 (100.0)

表1.3.12 同国人の友人（N=264）

	短期		長期	
	男	女	男	女
たくさんいる	21 (25.9)	5 (5.1)	7 (30.4)	14 (23.0)
いる	46 (56.8)	82 (82.8)	8 (34.8)	29 (47.5)
いない	8 (9.9)	12 (12.1)	7 (30.4)	12 (19.7)
無回答	6 (7.4)	–	1 (4.3)	6 (9.8)
合計	81 (100.0)	99 (100.0)	23 (100.0)	61 (100.0)

表1.3.13 他国人の友人 (N=264)

	短期		長期	
	男	女	男	女
たくさんいる	3 (3.7)	1 (1.0)	–	3 (4.9)
いる	23 (28.4)	22 (22.2)	6 (26.1)	20 (32.8)
いない	43 (53.1)	65 (65.7)	15 (65.2)	29 (47.5)
無回答	12 (14.8)	11 (11.1)	2 (8.7)	9 (14.8)
合計	81 (100.0)	99 (100.0)	23 (100.0)	61 (100.0)

3.6 豊岡市の住みやすさ

豊岡市の印象については、全グループ中じつに80.3% (212) が住みやすいと回答している (表1.3.14)。その理由として、たとえば、「静かで穏やか」、「人が優しい」、「自然環境が良い」、「治安が良い」、などが挙げられた。反対に、住みにくい理由としては、「交通の便が悪い」、「冬の寒さが厳しい」、「勉強にならない」、「成長できない」などが挙げられた。

表1.3.14 豊岡市の住みやすさ (N=264)

	短期		長期	
	男	女	男	女
とても住みやすい	48 (59.3)	54 (54.5)	11 (47.8)	30 (49.2)
住みやすい	23 (28.4)	23 (23.2)	7 (30.4)	16 (26.2)
どちらともいえない	5 (6.2)	18 (18.2)	2 (8.7)	9 (14.8)
少し住みにくい	3 (3.7)	3 (3.0)	–	3 (4.9)
住みにくい	1 (1.2)	–	2 (8.7)	2 (3.3)
無回答	1 (1.2)	1 (1.0)	1 (4.3)	1 (1.6)
合計	81 (100.0)	99 (100.0)	23 (100.0)	61 (100.0)

また、豊岡市での居住予定を見ると、短期 (男女) の55.0% (99) が3年未満まで、長期女性のうち36.1%は10年以上を予定している。ただし、考えていない者、わからない者も一定数 (全グループ中35.6%、94) 見られる (表1.3.15)。

表1.3.15 豊岡市での居住予定年数 (N=264)

	短期		長期	
	男	女	男	女
～1年未満	9 (11.1)	15 (15.2)	–	–
～3年未満	35 (43.2)	40 (40.4)	1 (4.3)	1 (1.6)
～5年未満	12 (14.8)	11 (11.1)	–	–
～10年未満	2 (2.5)	3 (3.0)	1 (4.3)	4 (6.6)
10年以上	4 (4.9)	3 (3.0)	4 (17.4)	22 (36.1)
考えていない	9 (11.1)	10 (10.1)	6 (26.1)	17 (27.9)
わからない	10 (12.3)	16 (16.2)	10 (43.5)	16 (26.2)
無回答	–	1 (1.0)	1 (4.3)	1 (1.6)
合計	81 (100.0)	99 (100.0)	23 (100.0)	61 (100.0)

4. 職場との関係

4.1 業種

ほとんどの外国人住民が、就業しているか、または以前就業していた（全グループ中89.0%、235）。短期にはインターンシップ（主に中国（短期）、台湾、インドネシア、タイ、ベトナム）も見られる（表1.4.1）。

業種別に見ると、全グループ中59.5%（153）が工場勤務だが、女性のうち台湾など20.0%が商店・食堂・旅館で働いている。また短期男性のうちインドネシアなど16.5%が漁業に従事している（表1.4.2）。

表1.4.1 就業の有無 (N=264)

	短期		長期	
	男	女	男	女
働いている	70 (86.4)	83 (83.8)	19 (82.6)	47 (77.0)
以前働いていた	–	–	3 (13.0)	13 (21.3)
働いたことがない	2 (2.5)	4 (4.0)	–	1 (1.6)
インターンシップ	9 (11.1)	11 (11.1)	1 (4.3)	–
学生	–	1 (1.0)	–	–
合計	81 (100.0)	99 (100.0)	23 (100.0)	61 (100.0)

表1.4.2 業種 (N=257)

	短期		長期	
	男	女	男	女
工場	50 (63.3)	59 (62.1)	12 (52.2)	32 (53.3)
商店・食堂・旅館	8 (10.1)	19 (20.0)	3 (13.0)	14 (23.3)
介護	-	1 (1.1)	-	3 (5.0)
事務・営業	-	4 (4.2)	1 (4.3)	1 (1.7)
農業	-	2 (2.1)	-	-
漁業	13 (16.5)	4 (4.2)	-	-
専門職	4 (5.1)	5 (5.3)	2 (8.7)	3 (5.0)
その他	2 (2.5)	1 (1.1)	3 (13.0)	5 (8.3)
無回答	2 (2.5)	-	2 (8.7)	2 (3.3)
合計	79 (100.0)	95 (100.0)	23 (100.0)	60 (100.0)

註) 働いたことがない(6人)を除く。

4.2 就業形態

短期(男女)のうち68.4%(119)が技能実習生として働いており、長期男性のうち52.2%が契約社員、長期女性のうち43.3%がパート／アルバイトである。正社員は全グループ中7.8%(20)と少ない(表1.4.3)。

表1.4.3 就業形態 (N=257)

	短期		長期	
	男	女	男	女
正社員	2 (2.5)	4 (4.2)	5 (21.7)	9 (15.0)
契約社員	12 (15.2)	12 (12.6)	12 (52.2)	20 (33.3)
技能実習生	54 (68.4)	65 (68.4)	-	-
パート、アルバイト	2 (2.5)	4 (4.2)	2 (8.7)	26 (43.3)
インターンシップ	8 (10.1)	8 (8.4)	-	-
自営主・雇用主	-	-	2 (8.7)	2 (3.3)
家族従業者	-	-	-	1 (1.7)
その他	1 (1.3)	1 (1.1)	-	-
無回答	-	1 (1.1)	2 (8.7)	2 (3.3)
合計	79 (100.0)	95 (100.0)	23 (100.0)	60 (100.0)

4.3 職場の所在地

職場の所在地は、総じて言えば豊岡が多いが（全グループ中36.6%、94）、短期男性のうち出石に勤務する者が、ベトナム、中国（短期）、タイなど41.8%、短期女性のうち城崎で働く者が、ベトナムなど29.5%、但東が27.4%見られる（表1.4.4）。

表1.4.4 職場の所在地（N=257）

	短期		長期	
	男	女	男	女
豊岡	24 (30.4)	26 (27.4)	15 (65.2)	29 (48.3)
城崎	10 (12.7)	28 (29.5)	3 (13.0)	5 (8.3)
竹野	5 (6.3)	—	—	2 (3.3)
日高	2 (2.5)	10 (10.5)	2 (8.7)	9 (15.0)
出石	33 (41.8)	3 (3.2)	1 (4.3)	6 (10.0)
但東	3 (3.8)	26 (27.4)	1 (4.3)	4 (6.7)
その他	1 (1.3)	—	—	3 (5.0)
無回答	1 (1.3)	2 (2.1)	1 (4.3)	2 (3.3)
合計	79 (100.0)	95 (100.0)	23 (100.0)	60 (100.0)

4.4 職場への不満

職場に対する不満としては、総じて給料に関するものが多いが（全グループ中34.6%、89）、その理由としては、「生活費・物価が高いこと」が挙げられている。居住環境に対する不満は短期（男女）に特徴的である（14.9%、26）。職場の日本人との関係に対する不満は、短期男性に比較的多く（16.9%）、一部ではあるが「パワハラ、モラハラを受けた」、「同僚としてもっと友好的な関係を築きたい」という声も聞かれた（表1.4.5）。

表1.4.5 職場への不満（複数回答）

	短期		長期	
	男	女	男	女
給料	30 (39.0)	34 (37.0)	4 (19.0)	21 (38.2)
労働時間	4 (5.2)	8 (8.7)	4 (19.0)	9 (16.4)
通勤距離	3 (3.9)	—	1 (4.8)	4 (7.3)
居住環境	14 (18.2)	12 (13.0)	—	—
職場の日本人との関係	13 (16.9)	2 (2.2)	3 (14.3)	4 (7.3)
職場の母国人との関係	5 (6.5)	2 (2.2)	—	2 (3.6)
日本人との接触機会	7 (9.1)	6 (6.5)	1 (4.8)	4 (7.3)
日本語学習機会	9 (11.7)	8 (8.7)	5 (23.8)	5 (9.1)
技術学習機会	10 (13.0)	2 (2.2)	2 (9.5)	5 (9.1)
特になし	29 (37.7)	40 (43.5)	6 (28.6)	15 (27.3)
その他	2 (2.6)	4 (4.3)	3 (14.3)	6 (10.9)

5. 母国との関係

最後に、母国との関係を見てみると、母国には父母（全グループ中76.9%、203）や兄弟姉妹（70.5%、186）のほか、祖父母（27.3%、72）や甥姪（37.5%、99）がいる者も多い。短期女性のうちパートナー（18.2%）や子ども（22.2%）がいる者が、ベトナム、中国（短期）に比較的多い（表1.5.1）。母国へ仕送りをしているか、または以前していた者は、全グループ中70.2%（179）である。ただし、短期女性のうち中国（短期）など33.3%が仕送りをしていないことは注目される（表1.5.2）。母国の家族親族を日本に呼び寄せたことのある者は、総じて少なく、とくに短期（男女）では17.2%（31）となっているが、フィリピンなど長期女性には比較的（45.5%）多い（表1.5.3）。制度上、家族滞在ビザにはいくつかの制約があるが、観光を兼ねた短期間だけの訪問を含めると、広い意味での家族親族が多く来日していることも想定される。

表1.5.1 母国の家族／親族（複数回答）

	短期		長期	
	男	女	男	女
配偶者（パートナー）	6 (7.4)	18 (18.2)	2 (9.1)	2 (3.4)
子ども	9 (11.1)	22 (22.2)	4 (18.2)	13 (22.0)
父母	61 (75.3)	92 (92.9)	11 (50.0)	39 (66.1)
兄弟姉妹	54 (66.7)	84 (84.4)	9 (40.9)	39 (66.1)
祖父母	23 (28.4)	41 (41.4)	4 (18.2)	4 (6.8)
甥姪	16 (19.8)	46 (46.5)	9 (40.9)	28 (47.5)
誰もいない	8 (8.9)	3 (3.0)	4 (18.2)	8 (13.6)

表1.5.2 仕送りの有無（N=255）

	短期		長期	
	男	女	男	女
送っている	62 (76.5)	63 (63.6)	9 (45.0)	30 (54.5)
以前送っていた	2 (2.5)	3 (3.0)	2 (10.0)	8 (14.5)
送っていない	17 (21.0)	33 (33.3)	8 (40.0)	17 (30.9)
無回答	—	—	1 (5.0)	—
合計	81 (100.0)	99 (100.0)	20 (100.0)	55 (100.0)

註）長期のうち、日本生まれで母国に家族親族のいない者（9人）を除く。

表1.5.3 家族／親族の呼び寄せ（N=255）

	短期		長期	
	男	女	男	女
あり	14 (17.3)	17 (17.2)	6 (30.0)	25 (45.5)
なし	66 (81.5)	80 (80.8)	13 (65.0)	29 (52.7)
無回答	1 (1.2)	2 (2.0)	1 (5.0)	1 (1.8)
合計	81 (100.0)	99 (100.0)	20 (100.0)	55 (100.0)

6. まとめ

本章では、個人調査票の回答結果をもとに、外国人住民の豊岡市に来る前の生活、豊岡市での生活、職場との関係、母国との関係を、短期男性、短期女性、長期男性、長期女性の4つのグループに分けて概観してきた。最後に、本章をとおして見えてきた外国人住民の特徴について、ごく簡単に整理しておく。

外国人住民（短期ビザ保持者）の76.1%（137）が技能実習生である。しかし、短期のなかにも、母国の家族親族（とくに女性の場合は子どもも含む）のために仕送りをする、いわゆる出稼ぎの層と、インターンシップ制度等を利用して、自分自身のキャリアために豊岡市に来る、より若い層がいるようである。近隣の日本人との交流が少ないことが懸念され、滞在期間が比較的短くとも、「ゲスト」ではなく「住民」として受け入れる体制づくりが課題となるだろう。

外国人住民（長期ビザ保持者）のうち、国際結婚世帯や特別永住者は、豊岡市に定着している層であるが、必ずしも豊岡市に永住するわけではなく、仕事があれば他地域に移動していく層も、定住者ビザ保持者を中心に一定数いるようである。外国人であるとはいえ、労働市場でも地域のなかでも若い人材である彼らは、サポートが必要な対象というよりも、豊岡市に新しく入って来る外国人をサポートすることができる住民、地域社会を支える住民である。このような認識に立って、外国人住民が活躍できる機会を積極的に設けていくことも、検討してよいだろう。

第2章 事業所調査票の回答結果から見る外国人雇用事業所

1. 但馬地方の「外国人を雇用する事業所数」と「外国人労働者数」

第1章の個人調査票の調査結果にも現われていたように、豊岡市に在住する外国人住民の多くは短期も長期も含めて何らかの仕事に就いている⁸。本章では始めに、豊岡市単独のデータではないが、兵庫労働局によって公開されている「外国人雇用状況」の届出状況より、「但馬地方」で外国人を雇用する事業所の概要を紹介する⁹。

まず、2018年10月末時点と2019年10月末時点の但馬地方の「外国人を雇用する事業所数」である（表2.1.1）。

表2.1.1 但馬地方の「外国人を雇用する事業所数」

		外国人を雇用する事業所数
但馬地方	2018年10月末	152
	2019年10月末	224
兵庫県	2019年10月末	7,275
全国	2019年10月末	242,608

出所：兵庫労働局2019，2020；厚生労働省2020より作成。

以上を見ると、2018年10月末～2019年10月末の1年間に、但馬地方において外国人を雇用する事業所の数は約1.5倍に増加し（47.4%増）、224事業所となっている。

その増加傾向は、「外国人労働者数」にも現われており、但馬地方の事業所で働く外国人の数は同じ2018年10月末～2019年10月末の1年間うち、約1.3倍に増加し（31.2%増）、1,098人となっている。

この期間の外国人労働者数を「在留資格別」に見ると、以下のとおりである（表2.1.2）。2019年10月末時点で、特に「技能実習」は前年比40.8%増（649人）、「専門的・技術分野の在留資格」は前年比23.8%増（104人）である。また、「身分に基づく在留資格」も、前年比で16.8%増加している（333人）。

⁸ 本報告書の「短期」と「長期」の定義については、序章4節を参照のこと。

⁹ 以下の「外国人雇用事業所数」と「外国人労働者数」は、事業主によって各ハローワークに外国人労働者（特別永住者、在留資格「外交」・「公用」の者を除く）の雇い入れ及び離職時に届出のあった件数の集計による。本稿で言う「但馬地方」はハローワーク豊岡（豊岡公共職業安定所）の所管である豊岡市、美方郡（香美町、新温泉町）、養父市、朝来市を指す。ただし、兵庫労働局の資料では「但馬地域」と記載されている。

表2.1.2 但馬地方の「在留資格別外国人労働者数」

	専門的・ 技術分野 の在留 資格	特定活動	技能実習	資格外 活動	身分に 基づく 在留資格	計
2018年10月末 但馬地方	84 (10.0)	4 (0.5)	461 (55.1)	3 (0.4)	285 (34.1)	837 (100.0)
2019年10月末	104 (9.5)	6 (0.5)	649 (59.1)	6 (0.5)	333 (30.3)	1,098 (100.0)
兵庫県 2019年10月末	7,881 (19.2)	670 (1.6)	11,856 (28.9)	9,771 (23.8)	10,905 (26.5)	41,083 (100.0)
全国 2019年10月末	329,034 (19.8)	41,075 (2.5)	383,978 (23.1)	372,894 (22.5)	531,781 (32.1)	1,658,804 (100.0)

出所：兵庫労働局2019，2020；厚生労働省2020より作成。

同期間の但馬地方の「外国人労働者数」を産業別に見たものは、以下のとおりである（表2.1.3）。

表2.1.3 但馬地方の「産業別外国人労働者数」

		建設業	製造業	情報通信業	卸売業、小売業	宿泊業、飲食サービス業
但馬地方	2018年10月末	19(2.3)	586(70.0)	2(0.2)	10(1.2)	45(5.4)
	2019年10月末	34(3.1)	663(60.4)	2(0.2)	17(1.5)	63(5.8)
兵庫県	2019年10月末	2,242 (5.5)	17,128 (41.7)	353 (0.9)	4,471 (10.9)	3,775 (9.1)
全国	2019年10月末	93,214 (5.6)	483,278 (29.1)	67,540 (4.1)	212,528 (12.8)	206,544 (12.5)

		教育、学習支援業	医療、福祉	サービス業	左記以外	合計
但馬地方	2018年10月末	26(3.1)	11(1.3)	81(9.7)	57(6.8)	837(100.0)
	2019年10月末	24(2.2)	21(1.9)	109(9.9)	165(15.2)	1098(100.0)
兵庫県	2019年10月末	2,215 (5.4)	1,434 (3.5)	5,929 (14.4)	3,536 (8.6)	41,083 (100.0)
全国	2019年10月末	70,941 (4.3)	34,261 (2.1)	266,503 (16.1)	223,995 (13.5)	1,658,804 (100.0)

出所：兵庫労働局2019、2020；厚生労働省2020より作成。

経済センサスによれば、但馬地方の事業所のうち豊岡市が占める割合は約5割（2016年6月時点で50.8%）であり¹⁰、また兵庫県の推計人口によれば、但馬地方の人口のうち豊岡市が占める割合も約5割（2020年1月1日時点で49.0%）である¹¹。したがって、上記の但馬地方の「外国人を雇用する事業所数」（2019年10月末時点、224件）と「外国人労働者数」（2019年10月末時点、1,098人）についても、豊岡市がおおよそ半数近い割合を占めるものと考えられる¹²。

¹⁰ 2016年6月に実施された「経済センサスー活動調査」の結果によれば、但馬地方の事業所数10,112件（100.0）のうち、豊岡市5,145件（50.9%）、香美町1,183件（11.7%）、新温泉町739件（7.3%）、養父市1,318件（13.0%）、朝来市1,727件（17.8%）、である（兵庫県2018a、2018b）。

¹¹ 2020年1月1日時点の兵庫県推計人口によれば、但馬地方159,478人（100.0%）のうち、豊岡市78,192人（49.0%）、美方郡29,833人（18.7%）、養父市22,294人（14.0%）、朝来市29,159人（18.3%）である（兵庫県2020）。

¹² ハローワーク豊岡による2019年8月分の「新規求人数」と「就職件数」の割合を見ると、ハローワーク豊岡合計1,522人（100.0%）／242人（100.0%）のうち、豊岡本所750人（49.3%）／135人（55.8%）、香住出張所296人（19.4%）／24人（9.9%）、八鹿出張所195人（12.8%）／34人（14.0%）、和田山分室281人（18.5%）／49人（20.2%）である（ハローワーク豊岡・香住・

2. 事業所調査（質問紙調査・聞き取り調査）の概要

2.1 質問紙調査（事業所調査票）

本調査では、事業所調査票を2019年5月に豊岡市内の1642事業所に送付し、327件の回答を得た（2020年2月28日時点、回収率19.9%）¹³。そのうち、外国人を「現在雇っている」という回答があったのが12.2%（40）、「現在は雇っていない」「雇ったことがない」との回答が87.8%（287）であった。

事業所の所在地別に見た回答数は、以下のとおりである（表2.2.1）。

表2.2.1 所在地別・事業所調査票回答数（事業所調査票「所在地」回答より）

所在地	外国人従業員 雇用あり	外国人従業員雇用なし	合計
豊岡地域	22 (55.0)	108 (37.6)	130 (39.8)
城崎地域	7 (17.5)	44 (15.3)	51 (15.6)
竹野地域	2 (5.0)	20 (7.0)	22 (6.7)
日高地域	2 (5.0)	54 (18.8)	56 (17.1)
出石地域	2 (5.0)	37 (12.9)	39 (11.9)
但東地域	2 (5.0)	15 (5.2)	17 (5.2)
複数回答	2 (5.0)	6 (2.1)	8 (2.4)
無回答	1 (2.5)	2 (0.7)	3 (0.9)
合計	40 (100.0)	287 (100.0)	327 (100.0)

回答全体では豊岡地域が39.8%（130）を占め、日高地域が17.1%（56）でそれに続く。「現在、外国人を雇っている」回答に限ると、事業所の所在地は豊岡地域が5割を超え（55.0%、22）、その次が城崎地域である（17.5%、7）。

また業種別の回答数も以下に挙げておく（表2.2.2）。

八鹿・和田山 2020）。

¹³ 送付先の内訳として、①豊岡商工会議所・役員議員事業所（85件）、②豊岡市ものづくり支援センター（豊岡市役所環境経済部環境経済課内）訪問企業（48件）、③農業法人（30件）、④介護保険事業者（15件）については、事業所調査票を郵送した。⑤但馬漁業協同組合津居山支所（14件）と⑥豊岡市商工会（1,450件）については、各団体の職員に委託し戸別訪問により配布した。

表2.2.2 業種別・事業所調査票回答数（事業所調査票「業種」回答より）

業種	外国人従業員雇用 あり	外国人従業員雇用 なし	合計
農業	－	13 (4.5)	13 (4.0)
漁業	12 (30.0)	－	12 (3.7)
建設業	－	42 (14.6)	42 (12.8)
製造業(食料品以外)	10 (25.0)	51 (17.8)	51 (15.6)
食料品製造業	3 (7.5)	11 (3.8)	14 (4.3)
卸・小売業	2 (5.0)	71 (24.7)	73 (22.3)
宿泊業	10 (25.0)	22 (7.7)	32 (9.8)
飲食店・飲食サービス業	－	21 (7.3)	21 (6.4)
医療・福祉	2 (5.0)	12 (4.2)	14 (4.3)
その他	1 (2.5)	43 (15.0)	44 (13.5)
合計	40 (100.0)	287 (100.0)	327 (100.0)

「現在、外国人を雇っている」と回答した事業所の中では、漁業（30.0%、12）、食料品製造業を除く製造業（25.0%、10）、宿泊業（25.0%、10）の順に回答数が多かった。他方で農業（13）、建設業（42）、飲食店・飲食サービス業（21）については、いずれの事業所の回答も外国人従業員を雇っていないというものであった。

参考として、経済センサス（2016年6月1日時点）による豊岡市の産業別事業所数と従業者数を挙げておく（表2.2.3）。

表2.2.3 豊岡市の産業別事業所数および従業者数（経済センサス、2016年6月1日時点）

産業	事業所数	従業者数	産業	事業所数	従業者数
農業、林業	43(0.8)	370(1.0)	学術研究、専門・技術サービス業	171(3.3)	707(2.0)
漁業	6(0.1)	61(0.2)	宿泊業、飲食サービス業	909(17.7)	5,376(15.1)
建設業	521(10.1)	2,985(8.4)	内、宿泊業	270(5.2)	2,721(7.6)
製造業	546(10.6)	6,883(19.3)	内、飲食店、持ち帰り・配達飲食サービス業	639(12.4)	2,655(7.4)
内、食料品製造業	54(1.0)	756(2.1)	生活関連サービス業、娯楽業	374(7.3)	1,353(3.8)
電気・ガス・熱供給・水道業	6(0.1)	94(0.3)	教育、学習支援業	146(2.8)	751(2.1)
情報通信業	37(0.7)	240(0.7)	医療、福祉	295(5.7)	3,682(10.3)
運輸業、郵便業	74(1.4)	1,001(2.8)	複合サービス事業	51(1.0)	688(1.9)
卸売業、小売業	1,295(25.2)	7,890(22.1)	サービス業（他に分類されないもの）	381(7.4)	1,908(5.5)
金融業、保険業	97(1.9)	1,212(3.4)			
不動産業、物品賃貸業	193(3.8)	518(1.5)			
合計				5,145(100.0)	35,719(100.0)

出所：総務省統計局2018より作成。

2.2 聞き取り調査

外国人従業員を雇用している事業所への聞き取り調査については、事業所調査票で外国人を「現在雇っている」と回答があり事業所名と連絡先の記載のあった事業所15件¹⁴と、事業所調査票以外の方法で聞き取り調査を依頼することのできた事業所18件に対して、2019年5月～2020年2月の期間に聞き取りを実施した¹⁵。以上に加えて、外国人従業員を雇用している事業所のうち、事業所調査票で「現在雇っている」と回答のあった事

¹⁴ 事業所調査票には任意で事業所名と連絡先を記入する欄を設けており、外国人雇用事業所40のうち31件から事業所名等の回答があった。

¹⁵ 調査日は2019年5月21日、7月6日～9日、8月10日～11日、9月10日～12日、11月1日、12月5日～7日、12月9日、2020年1月16日～17日、2月5日～6日である。調査時間は各事業所に対して1時間30分程度である（一部の事業所については、複数回の聞き取りを実施した）。ただし、上記「それ以外の事業所」18件のうち2件は電話で15分程度の聞き取りを実施した。

業所以外の事業所で聞き取りを実施していない3件について、個別の質問紙を2019年11月～2020年1月の期間に送付し回答を得た。

以下に所在地別と産業別の聞き取り調査（33件）および個別質問紙調査（3件）の実施数を挙げておく（表2.2.4）。

表2.2.4 聞き取り調査および個別質問紙調査実施数（左：所在地別、右：産業別）

所在地	事業所数	産業	事業所数
豊岡地域(港地区除く)	8(22.2)	農業	1(2.8)
港地区	5(13.9)	漁業	3(8.3)
城崎地域	5(13.9)	建設業	1(2.8)
竹野地域	2(5.6)	製造業（食料品以外）	11(30.1)
日高地域	7(19.4)	食料品製造業	4(11.1)
出石地域	4(11.1)	卸・小売業	4(11.1)
但東地域	5(13.9)	宿泊業	5(13.9)
合計	36(100.0)	医療・福祉	2(5.6)
		教育・学習支援業	1(2.8)
		その他	1(2.8)
		合計	36(100.0)

聞き取り調査の結果については、主に第3章で紹介する。本章の以下の節では、事業所調査票の回答を現在の外国人従業員の雇用の有無に沿って見ていくこととする。

3. 事業所調査票の回答から見る外国人を雇用している事業所

以下では、事業所調査票で「外国人を現在雇っている」と回答のあった事業所の回答を、各項目に沿ってに紹介する。

3.1 外国人雇用事業所の従業員規模

まず、外国人雇用事業所の従業員数である。併せて、外国人従業員を雇用していない事業所の従業員数と両者を含めた数字を挙げておく（表2.3.1）。

表2.3.1 外国人雇用事業所の従業員数（事業所調査票「従業員数」より）

従業員数	外国人従業員雇用あり	外国人従業員雇用なし	合計
1～4人	2(5.0)	124(43.2)	126(38.5)
5～9人	9(22.5)	54(18.8)	63(19.3)
10～19人	8(20.0)	39(13.6)	47(14.4)
20～29人	5(12.5)	18(6.3)	23(7.0)
30～49人	8(20.0)	24(8.4)	32(9.8)
50～99人	3(7.5)	14(4.9)	17(5.2)
100人以上	4(10.0)	11(3.8)	15(4.6)
無回答	1(2.5)	3(1.0)	4(1.2)
合計	40(100.0)	287(100.0)	327(100.0)

回答全体の中では「1～4人」の従業員数の事業所が38.5%（126）と最も多いが、「現在、外国人を雇っている」と回答した事業所の中では「5～9人」（22.5%、9）が最も多く、「10～19人」（20.0%、8）と「30～49人」（20.0%、8）がほぼ同数でそれに続いている。合計すると、「30人未満」の事業所で6割を占めており（60.0%、24）、特に「5～29人」の従業員数の事業所が過半を占めている（55.0%、22）。

表2.3.2 外国人雇用事業所の業種別の従業員数（事業所調査票「従業員数」より）

業種	1～4人	5～9人	10～19人	20～29人	30～49人	50～99人	100以上	無回答	合計
漁業	2(16.7)	9(75.0)	1(8.3)	-	-	-	-	-	12(100.0)
製造業 (食料品以外)	-	-	2(20.0)	1(10.0)	2(20.0)	2(20.0)	2(20.0)	1(10.0)	10(100.0)
食料品 製造業	-	-	1(33.3)	1(33.3)	1(33.3)	-	-	-	3(100.0)
卸・ 小売業	-	-	-	1(50.0)	1(50.0)	-	-	-	2(100.0)
宿泊業	-	-	4(40.0)	2(20.0)	2(20.0)	1(10.0)	1(10.0)	-	10(100.0)
医療・ 福祉	-	-	-	-	2 (100.0)	-	-	-	2(100.0)
その他	-	-	-	-	-	-	1 (100.0)	-	1(100.0)
合計	2(5.0)	9(22.5)	8(20.0)	5(12.5)	8(20.0)	3(7.5)	4(10.0)	1(2.5)	40(100.0)

また、外国人雇用事業所の従業員数を業種別に見たものは以上のとおりである（表2.3.2）。

参考として、「外国人雇用状況」の届出状況（2019年10月末時点）より、兵庫県と全国の「事業所規模別の外国人雇用事業所数」を挙げておく（表2.3.3）。

表2.3.3 兵庫県と全国の事業所規模別の外国人雇用事業所数（2019年10月末時点）

従業者規模	兵庫県	全国
30人未満	3,998(55.0)	146,000(60.2)
30～99人	1,490(20.5)	44,384(18.3)
100～499人	1,006(13.8)	27,630(11.4)
500人以上	300(4.1)	9,098(3.8)
不明	481(6.6)	16,596(6.8)
計	7,275(100.0)	242,608(100.0)

出所：厚生労働省2020；兵庫労働局2020より作成。

併せて、経済センサス（2016年6月1日時点）による豊岡市と全国の「従業者数別事業所数」を見ると、以下のとおりである（表2.3.4）。

表2.3.4 豊岡市の従業者規模別事業所数（経済センサス、2016年6月1日時点）

	豊岡市		全国	
従業者規模	事業所数	従業者数	事業所数	従業者数
1～4人	3,352(65.2)	7,023(19.7)	3,047,110(57.1)	6,516,332(11.5)
5～9人	894(17.4)	5,782(16.2)	1,057,293(19.8)	6,940,748(12.2)
10～19人	522(10.1)	6,994(19.6)	649,836(12.2)	8,768,303(15.4)
20～29人	183(3.6)	4,299(12.0)	232,601(4.3)	5,530,991(9.7)
30～49人	97(1.9)	3,661(10.2)	163,074(3.1)	6,133,936(10.8)
50～99人	53(1.0)	3,749(10.5)	100,428(1.9)	6,864,826(12.1)
100人以上	29(0.6)	4,211(11.8)	61,679(1.2)	16,117,690(28.3)
出向・派遣 従業者のみ	15(0.3)	－	28,762(0.5)	－
計	5,145(100.0)	35,719(100.0)	5,340,783(100.0)	56,872,826(100.0)

出所：総務省統計局2018；総務省・経済産業省2018より作成。

3.2 外国人従業員の雇用人数・出身国・性別

次に「現在、外国人を雇っている」事業所の回答より、外国人従業員の雇用人数を業種別に挙げておく（表2.3.5）。

表2.3.5 外国人従業員の雇用人数（事業所調査票、問2、業種別）

業種	1～3人	4～6人	7～9人	10～19人	20人以上	合計
漁業	12(100.0)	－	－	－	－	12(100.0)
製造業（食料品 以外）	3(30.0)	4(40.0)	1(10.0)	－	2(20.0)	10(100.0)
食料品製造業	1(33.3)	1(33.3)	1(33.3)	－	－	3(100.0)
卸・小売業	2(100.0)	－	－	－	－	2(100.0)
宿泊業	8(80.0)	1(10.0)	－	1(10.0)	－	10(100.0)
医療・福祉	2(100.0)	－	－	－	－	2(100.0)
その他	－	1(100.0)	－	－	－	1(100.0)
合計	28(70.0)	7(17.5)	2(5.0)	1(2.5)	2(5.0)	40(100.0)

全体として、「現在、外国人を雇っている」と回答した事業所うち、「1～3人」の外国人従業員の雇用が大半を占めている（70.0%、28）。ただし製造業に関しては、それより多くの雇用が見出される。

外国人従業員の雇用人数を出身国別・性別に聞いた回答の合計は、以下のとおりである（表2.3.6）。回答の中ではベトナム出身者（67人、31.2％）の人数が最も多く、フィリピン出身者（61人、28.4％）、インドネシア出身者（29人、13.5％）がそれに続いている。

表2.3.6 出身国別・性別の外国人従業員数（事業所調査票、問3）

出身国	男性	女性	計
中国	13(11.1)	11(11.2)	24(11.2)
ベトナム	28(23.9)	39(39.8)	67(31.2)
フィリピン	29(24.8)	32(32.7)	61(28.4)
インドネシア	26(22.2)	3(3.1)	29(13.5)
台湾	1(0.9)	5(5.1)	6(2.8)
タイ	16(13.7)	－	16(7.4)
その他	4(3.4)	8(8.2)	12(5.6)
計	117(100.0)	98(100.0)	215(100.0)

また業種別・外国人従業員の出身国別に見た事業所数は、以下のとおりである（表2.3.7）。漁業のインドネシア人男性（12）を別とすると、ベトナム人女性（8）、中国人女性（7）、フィリピン人女性（6）を雇用する事業所の占める割合が高い。製造業と宿泊業に関しては、外国人従業員の出身国が多様である。

表2.3.7 業種別・外国人従業員の出身国別の外国人雇用事業所数（事業所調査票、問3）

	中国		ベトナム		フィリピン		インドネシア	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性
漁業	-	-	-	-	-	-	12(100.0)	-
製造業	1(10.0)	3(30.0)	3(30.0)	2(20.0)	1(10.0)	4(40.0)	-	-
食料品 製造業	-	-	-	2(66.7)	-	-	-	-
卸・ 小売業	1(50.0)	1(50.0)	-	-	-	-	-	-
宿泊業	-	2(20.0)	-	4(40.0)	-	1(10.0)	-	2(20.0)
医療・ 福祉	1(50.0)	-	-	-	-	1(50.0)	-	-
その他	-	1(100.0)	-	-	-	-	-	-
合計	3(7.5)	7(17.5)	3(7.5)	8(20.0)	1(2.5)	6(15.0)	12(30.0)	2(5.0)

	台湾		タイ		その他		合計
	男性	女性	男性	女性	男性	女性	
漁業	-	-	-	-	-	-	12(100.0)
製造業	-	-	2(20.0)	-	1(10.0)	-	10(100.0)
食料品 製造業	-	-	-	-	-	1(33.3)	3(100.0)
卸・ 小売業	-	-	-	-	1(50.0)	-	2(100.0)
宿泊業	1(10.0)	3(30.0)	-	-	1(10.0)	2(20.0)	10(100.0)
医療・ 福祉	-	-	-	-	-	-	2(100.0)
その他	-	-	-	-	-	1(100.0)	1(100.0)
合計	1(2.5)	3(7.5)	2(5.0)	-	3(7.5)	4(10.0)	40(100.0)

3.3 外国人従業員の雇用開始年

「現在、外国人を雇っている」と回答した事業所のうち、業種別に「外国人を雇い始めた年」の回答を3年単位でまとめたものが以下の表である（表2.3.8）。

表2.3.8 外国人従業員を雇い始めた年（事業所調査票、問4）

業種	2004年 以前	2005～ 2007年	2008～ 2010年	2011～ 2013年	2014～ 2016年	2017～ 2019年	合計
漁業	-	1 (8.3)	6 (50.0)	2 (16.7)	2 (16.7)	1 (8.3)	12 (100.0)
製造業(食料 品以外)	1 (10.0)	1 (10.0)	1 (10.0)	-	3 (30.0)	4 (40.0)	10 (100.0)
食料品製造業	-	1 (33.3)	-	1 (33.3)	-	1 (33.3)	3 (100.0)
卸・小売業	-	-	-	1 (50.0)	-	1 (50.0)	2 (100.0)
宿泊業	-	1 (10.0)	-	1 (10.0)	1 (10.0)	5 (50.0)	10 (100.0)
医療・福祉	-	-	-	-	1 (50.0)	1 (50.0)	2 (100.0)
その他	-	-	1 (100.0)	-	-	-	1 (100.0)
合計	1 (2.5)	4 (10.0)	8 (20.0)	5 (12.5)	7 (17.5)	13 (32.5)	40 (100.0)

全体として見ると、外国人従業員を10年以上前（2009年以前）から雇用しているのは3割弱（27.5%、11）であり、10年未満（2010年以降）の事業所が7割近く（67.5%、27）を占めている。また業種別に見ると、漁業は「2008～2010」年に雇い始めた事業所が半数を占めている（50.0%、6）。製造業は外国人を雇用している事業所からの回答の中で最も古い「2001」年（10.0%、1）に雇い始めたとの回答があった一方で、近年の「2017～2019」年に雇い始めた事業所の割合が高く（40.0%、4）、宿泊業についても同様である（50.0%、5）。

3.4 外国人従業員の就業形態・職種・待遇

次に外国人従業員の就業形態についてである（表2.3.9）。

表2.3.9 外国人従業員の就業形態（事業所調査票、問5、複数回答可）

業種	正社員	派遣・ 請負社員	パート	技能実習	インターン シップ	その他	合計
漁業	-	-	-	12(100.0)	-	-	12(100.0)
製造業(食料 品以外)	3(33.3)	1(10.0)	4(40.0)	6(60.0)	-	-	10(100.0)
食料品製造業	-	-	1(33.3)	2(66.7)	-	-	3(100.0)
卸・小売業	2(100.0)	-	1(50.0)	-	-	-	2(100.0)
宿泊業	3(30.0)	-	3(30.0)	2(20.0)	6(60.0)	-	10(100.0)
医療・福祉業	-	-	-	1(50.0)	-	1(50.0)	2(100.0)
その他	-	-	-	1(100.0)	-	-	1(100.0)
合計	8(20.0)	1(2.5)	9(22.5)	24(60.0)	6(15.0)	1(2.5)	40(100.0)

全体として、技能実習の割合が高く（60.0%、24）、パート（22.5%、9）と正社員（20.0%、8）がそれぞれ約2割を占めている。業種別では、漁業はすべて技能実習（100.0%、12）であり、宿泊業はインターンシップ（60.0%、6）が最も多い。

表2.3.10 外国人従業員の職種（事業所調査票、問6、複数回答可）

職種	男性	女性	合計
専門・技術職	4/1	2/1	6/2
販売	1/1	-	1/1
サービス	1/1	14/7	15/8
漁業	26/12	-	26/12
生産工程	85/5	71/15	156/15
運搬・清掃・包装	-	2/2	2/2
介護	2/1	2/1	4/2
その他	1/1	4/1	5/2
合計	120/21	95/22	215/40

※斜線の左：人数、右：事業所数。

外国人従業員の職種については、以上のとおりである（表2.3.10）。「現在、外国人を雇っている」と答えた事業のうち製造業の割合が高いことを反映して、「生産工程」に従事しているという回答が最も多かった（156人、15事業所）。

外国人従業員の給与形態については、「月給」（62.5%、25事業所）、「時給」（55.5%、22事業所）の順に多く、金額としては月給で「15万円以上20万円未満」（52.0%、13事業所）、時給で「900円以上1,000円未満」（40.0%、9事業所）の割合がそれぞれ最も高かった（表2.3.11）。

表2.3.11 外国人従業員の給与形態・金額（事業所調査票、問7、複数回答可）

給与形態	事業所数	金額(月給)	事業所数	金額(時給)	事業所数
月給	25(62.5)	15万円未満	9(36.0)	900円未満	8(36.4)
日給	1(2.5)	15万円以上20万円未満	13(52.0)	900円以上1000円未満	9(40.9)
時給	22(55.0)	20万円以上	6(24.0)	1000円以上	1(4.5)
無回答	1(2.5)	合計	25(100.0)	無回答	4(18.2)
合計	40(100.0)			合計	22(100.0)

※無回答は金額(月給)で回答した事業所を含む。

外国人従業員の勤務時間と勤務日数については、それぞれ「4時間以上8時間未満」（65.0%、26事業所）、「週5日以上」（60.0%、24事業所）との回答が最も多かった（表2.3.12）。

表2.3.12 外国人従業員の勤務時間・日数（事業所調査票、問8～9、複数回答可）

勤務時間	事業所数	勤務日数	事業所数
4時間未満	－	週3日未満	1(2.5)
4時間以上8時間未満	26(65.0)	週3日以上5日未満	18(45.0)
8時間以上	15(37.5)	週5日以上	24(60.0)
無回答	2(5.0)	無回答	1(2.5)
合計	40(100.0)	合計	40(100.0)

また、外国人従業員への福利厚生の提供についてである（表2.3.13）。

表2.3.13 外国人従業員に提供している福利厚生（事業所調査票、問10、複数回答可）

外国人従業員に提供している福利厚生	事業所数
住居の提供・住宅手当	29(72.5)
通勤・交通手当	18(45.0)
食事の提供・食費補助	22(55.5)
保険・医療制度およびその手続き補助	28(70.0)
日本語教育	14(35.0)
社内行事・活動	29(72.5)
その他	1(2.5)
無回答	2(5.0)
合計	40(100.0)

外国人従業員を雇用していると回答した事業所のうち、7割以上の事業所が「住居の提供・住宅手当」(72.5%、29事業所)、「保険・医療制度およびその手続き補助」(70.0%、28事業所)を実施していると回答した。加えて、「社内行事・活動」への参加も同様の割合を示している(72.5%、29事業所)。

3.5 外国人従業員の採用ルート・雇用理由

外国人従業員の採用ルートについては、外国人従業員の就業形態のうち「技能実習」の割合が高かったことを反映して、「監理団体」が47.5%(19)と最も多く、それに「仲介業者」が27.5%(11)で続いている(表2.3.14)。

表2.3.14 外国人従業員の採用ルート（事業所調査票、問11、複数回答可）

外国人従業員の採用ルート	事業所数
ハローワーク	7(17.5)
一般公募	7(17.5)
監理団体（協同組合・商工会など）	19(47.5)
仲介業者（人材紹介業者・人材派遣業者など）	11(27.5)
その他	4(10.0)
無回答	2(5.0)
合計	40(100.0)

外国人従業員の雇用理由としては、「人手が足りないから」という回答が85.0%(34)と多数を占めている(表2.3.15)。

表2.3.15 外国人従業員の雇用理由（事業所調査票、問12、複数回答可）

外国人従業員の雇用理由	事業所数
人手が足りないから	34(85.0)
外国人としての能力が必要だから	3(7.5)
その他	5(12.5)
合計	40(100.0)

3.6 外国人従業員の雇用満足度・今後の雇用意向

また、「外国人を雇ったことに満足していますか」との問いに対する回答は、以下のとおりであった（表2.3.16）。

表2.3.16 外国人従業員の雇用に関する満足度（事業所調査票、問13）

業種	満足 している	ほぼ満足 している	あまり満足 していない	満足して いない	合計
漁業	8(66.7)	3(25.0)	1(8.3)	－	12(100.0)
製造業(食料品以外)	2(20.0)	8(80.0)	－	－	10(100.0)
食料品製造業	1(33.3)	1(33.3)	1(33.3)	－	3(100.0)
卸・小売業	1(50.0)	1(50.0)	－	－	2(100.0)
宿泊業	4(40.0)	6(60.0)	－	－	10(100.0)
医療・福祉	1(50.0)	1(50.0)	－	－	2(100.0)
その他	1(100.0)	－	－	－	1(100.0)
合計	18(45.0)	20(50.0)	2(5.0)	－	40(100.0)

全体として、「満足していない」との回答はなく、「満足している」（45.0%、18事業所）と「ほぼ満足している」（50.0%、20事業所）が回答の大半を占めている（95.0%、38事業所）。業種別に見ると、「満足している」との回答の割合は漁業で最も高くなっている（66.7%、8事業所）。

今後の外国人従業員の雇用予定については（表2.3.17）、現在と同等（50.0%、20事業所）あるいはそれ以上（30.0%、12事業所）に雇いたいとの回答が8割を占めている（80%、32事業所）。業種別に見ると、漁業（58.3%、7事業所）と製造業（60.0%、6事業所）が同等の雇用を希望する割合が高く、宿泊業（50.0%、5事業所）は現在以上の人数で雇用することを希望する割合が高かった。

表2.3.17 今後の外国人従業員の雇用予定（事業所調査票、問14）

業種	人数を増やして雇いたい	同じ人または同じ人数を雇いたい	人数を減らして雇いたい	今後は雇わない	複数回答・その他	合計
漁業	2 (16.7)	7 (58.3)	2 (16.7)	－	1 (8.3)	12 (100.0)
製造業(食料品以外)	2 (20.0)	6 (60.0)	－	－	2 (20.0)	10 (100.0)
食料品製造業	1 (33.3)	1 (33.3)	－	－	1 (33.3)	3 (100.0)
卸・小売業	1 (50.0)	－	－	－	1 (50.0)	2 (100.0)
宿泊業	5 (50.0)	4 (40.0)	－	－	1 (10.0)	10 (100.0)
医療・福祉	1 (50.0)	1 (50.0)	－	－	－	2 (100.0)
その他	－	1 (100.0)	－	－	－	1 (100.0)
合計	12 (30.0)	20 (50.0)	2 (5.0)	2 (5.0)	6 (15.0)	40 (100.0)

4. 事業所調査票の回答から見る外国人を雇用していない事業所

続いて、現在は外国人従業員を雇っていないと回答した事業所の各項目を見ていく。

4.1 外国人従業員の過去の雇用有無

まず、外国人従業員を雇ったことがあるかどうかについてである（表2.4.1）。現在は外国人従業員を雇っていないと回答した事業所の中で、「以前雇っていたが、現在は雇っていない」との回答が5.2%（15）であり、残りの94.8%（272）は「雇ったことがない」との回答であった（表2.4.1）。業種別に見ると、「製造業」（13.7%、7事業所）と「医療・福祉」（16.7%、2事業所）に1割以上ずつ、かつて外国人従業員を雇ったことのある事業所が見出される。

表2.4.1 外国人従業員の雇用の有無（事業所調査票、問1）

業種	以前雇っていたが、 現在は雇っていない	雇ったことがない	合計
農業	－	13(100.0)	13(100.0)
建設業	1(2.4)	41(97.6)	42(100.0)
製造業（食料品以外）	7(13.7)	44(86.3)	51(100.0)
食料品製造業	－	11(100.0)	11(100.0)
卸・小売業	1(1.4)	70(98.6)	71(100.0)
宿泊業	2(8.7)	21(91.3)	23(100.0)
飲食店・飲食サービス業	1(4.7)	20(95.2)	21(100.0)
医療・福祉	2(16.7)	10(83.3)	12(100.0)
その他	1(2.3)	42(97.7)	43(100.0)
合計	15(5.2)	272(94.8)	287(100.0)

4.2 人手不足の実感

次に人手不足の実感についてである（表2.4.2）。現在は外国人従業員を雇っていない事業所の中でも、「人手不足の実感がある」と回答した事業所は約半数にのぼる（47.9%、137事業所）。業種別に見ると、建設業（73.8%、31事業所）と医療・福祉（75.0%、9事業所）は7割を超える事業所が「人手不足の実感がある」と答えている。

表2.4.2 人手不足の実感（事業所調査票、問15）

業種	ある	ない	その他	合計
農業	6(46.2)	5(38.5)	2(15.4)	13(100.0)
建設業	31(73.8)	9(21.4)	2(4.8)	42(100.0)
製造業（食料品以外）	21(41.2)	26(51.0)	4(7.8)	51(100.0)
食料品製造業	2(18.2)	8(72.7)	1(9.1)	11(100.0)
卸・小売業	28(39.4)	38(53.5)	5(7.0)	71(100.0)
宿泊業	11(47.8)	8(34.8)	4(17.4)	23(100.0)
飲食店・飲食サービス業	9(42.9)	11(52.4)	1(4.8)	21(100.0)
医療・福祉	9(75.0)	3(25.0)	－	12(100.0)
その他	20(46.5)	20(46.5)	3(7.0)	43(100.0)
合計	137(47.9)	128(44.4)	22(7.7)	287(100.0)

4.3 外国人従業員の今後の雇用意向

そして今後の外国人従業員の雇用意向である。まず、「人手不足の実感」の有無別に見たものが以下のとおりである（表2.4.3）。全体として、外国人従業員を「雇う予定がない」との回答が大半を占めている（84.7%、243事業所）、「人手不足の実感がある」と回答した事業所に関しても、外国人従業員を「雇う予定がある」と答えた事業所が2割近くに及んでいる一方で（17.5%、24事業所）、「雇う予定がない」との回答がやはり8割を超えている（80.3%、110事業所）。

表2.4.3 今後の外国人従業員の雇用予定（事業所調査票、問16、人手不足の実感の有無別）

人手不足の実感	今後の外国人従業員の雇用予定			合計
	ある	ない	その他	
ある	24(17.5)	110(80.3)	3(2.2)	137(100.0)
ない	5(3.9)	121(94.5)	2(1.6)	128(100.0)
その他	－	12(54.5)	10(45.5)	22(100.0)
合計	29(10.1)	243(84.7)	15(5.2)	287(100.0)

また、外国人従業員の雇用予定を業種別に見たものについては、以下のとおりである（表2.4.4）。他の業種と比較すると、「医療・福祉」（33.3%、4事業所）と「宿泊業」（21.7%、5事業所）において外国人従業員を「雇う予定がある」と答えた割合が高い。加えて、事業所調査票では「現在、外国人を雇っている」との回答がなかった農業（15.4%、2事業所）、建設業（11.9%、5事業所）、飲食店・飲食サービス業（9.5%、2事業所）の各業種でも、今後の雇用を検討している事業所が出てきていることがわかる。

表2.4.4 今後の外国人従業員の雇用予定（事業所調査票、問16、業種別）

業種	ある	ない	その他	合計
農業	2 (15.4)	10 (76.9)	1 (7.7)	13 (100.0)
建設業	5 (11.9)	37 (88.1)	－	42 (100.0)
製造業（食料品以外）	3 (5.9)	45 (88.2)	3 (5.9)	51 (100.0)
食料品製造業	1 (9.1)	10 (90.9)	－	11 (100.0)
卸・小売業	3 (4.2)	66 (93.0)	2 (2.8)	71 (100.0)
宿泊業	5 (21.7)	14 (60.9)	4 (17.4)	23 (100.0)
飲食店・飲食サービス業	2 (9.5)	17 (81.0)	2 (9.5)	21 (100.0)
医療・福祉	4 (33.3)	8 (66.7)	－	12 (100.0)
その他	4 (9.3)	36 (83.7)	3 (7.0)	43 (100.0)
合計	29 (10.1)	243 (84.7)	15 (5.2)	287 (100.0)

4.4 外国人従業員を雇用しない理由

さらに、外国人従業員を「雇う予定がない」と回答した事業所にその理由をたずねたものについては、以下のとおりである（表2.4.5）。

2.4.5 外国人従業員を雇う予定がない理由（事業所調査票、問16）

外国人従業員を雇う予定がない理由	事業所数
外国人とコミュニケーションが取れない	1 (0.4)
社内の受入体制が整っていない	27 (11.1)
手続き（在留資格・社会保障など）がわからない	3 (1.2)
そもそも雇用するつもりがない	72 (29.6)
文化・習慣の違いによるトラブルが心配である	7 (2.9)
短期間で帰国してしまう	4 (1.6)
特に理由はない	25 (10.3)
その他 ^{註)}	99 (40.7)
無回答	5 (2.1)
合計	243 (100.0)

註) 地元の人を採用する、資格等の専門性が必要、高度な日本語力が必要、家族経営、など。

「そもそも雇用するつもりがない」(29.6%、72事業所)、「特に理由はない」(10.3%、25事業所)といった回答が多い一方で、「社内の受入体制が整っていない」(11.1%、27事業所)との回答も1割以上見られた。

4.5 外国人従業員の雇用に関する支援の必要性の有無

そして「外国人の雇用について、何らかの支援が必要だと思いますか」という問いに対する回答を今後の雇用予定の有無別に見ると、以下のとおりである（表2.4.6）。

表2.4.6 外国人の雇用に関する支援の必要性（事業所調査票、問17）

今後の雇用予定	支援の必要性			合計
	思う	思わない	無回答	
ある	25 (86.2)	2 (6.9)	2 (6.9)	29 (100.0)
ない	110 (45.3)	95 (39.1)	38 (15.6)	243 (100.0)
無回答	11 (73.3)	2 (13.3)	2 (13.3)	15 (100.0)
合計	146 (50.9)	99 (34.5)	42 (14.6)	287 (100.0)

「今後、外国人を雇用する予定はない」と答えた事業所の中でも、「外国人の雇用について、何らかの支援が必要だと思う」と回答した事業所（45.3%、110事業所）のほうが、そう「思わない」と回答した事業所（39.1%、95事業所）よりも多くなっているが、とりわけ「今後、外国人を雇用する予定がある」と答えた事業所の中では、8割以上が「何らかの支援が必要だと思う」（86.2%、25事業所）と回答している。

求められている具体的な支援策の内容については、以下の最終節で紹介する。

5. 自由記述から見る外国人従業員の雇用に関する見解

事業所調査票の回答結果からは、「現在、外国人を雇っている」と回答した事業所においては、外国人従業員を雇用していることに関する満足度が高く、今後も継続して雇用していきたいと考えていることがうかがえた。また「外国人従業員を雇っていない」と回答した事業所においては、「人手不足の実感」をもつ事業所が約半数にのぼったものの、今後の外国人従業員の「雇用を予定していない」との回答が8割を超えるというギャップがあることがわかった。

この違いについて考えるため、本章では最後に事業所調査票の自由記述からいくつかの意見を紹介する。

まず、外国人従業員を雇用している事業所のなかで、外国人を雇ったことに「満足している」（事業所調査票、問13）と回答した事業所のうち、具体的な理由を挙げているものとしては以下のような回答があった。

- ・ 人手不足を補ってくれている（漁業、食料品製造業、医療・福祉、サービス業）
- ・ よく働いてくれる（漁業）
- ・ よく働き、社内にとけこんでいる（食料品製造業）
- ・ まじめである（製造業）
- ・ 勤勉である。その反対に、日本人の定着には不安がある（宿泊業）

「満足している」理由に言及した回答のなかでは、人手不足の解消、人材の確保に関するものが最も多かった。そのなかでも、「よく働く」「勤勉である」といった回答に加えて、「スキルが高い」といった記述も見られた。その裏返しとして、日本人従業員の定着に不安を抱えているとの回答もあった。加えて、「日本人と比較すると、給与が低く抑えられる」や「（日本人の）派遣社員に比べれば、コストが安い」との回答があった一方で、「（日本人を雇用する場合よりも）監理に人手・資金が必要な点には不満がある」との記述もあった。

次に、外国人従業員を雇用している事業所のなかで、外国人の雇用に関して「何らかの支援策が必要だと思う」（事業所調査票、問17）と回答した事業所のうち、具体的な支援策を挙げているものとしては以下のような回答があった。

- ・ 日本語教育（漁業、製造業、宿泊業、医療・福祉、サービス業）
- ・ 住居の整備・確保（漁業、製造業、食料品製造業、宿泊業）
- ・ 交通手段の整備・確保（漁業、製造業、医療・福祉）
- ・ （文書の多言語化を含む）公的な手続きの際のフォロー（卸・小売業、宿泊業）
- ・ 外国人どうしの交流の場の構築（漁業）

まず、「日本語教育」の支援や拡充に言及したものが最も多い。外国人従業員の雇用に関する自由意見を聞いた箇所（問18）でも、「生活支援も必要だが、教育支援も必要である」や「技能実習制度では来日後の日本語教育がサポートされていないと感じており、受入れ事業所単独での対応は困難である」との記述があった。支援策に関しては、日本語教育に続いて「住居」と「交通手段」が課題として挙げられている。また他方で、外国人従業員の「心のケア」の必要性を挙げる回答や、外国人従業員に対する「差別的な事をなくしてほしい」とする回答もあった。

続いて、現在は外国人従業員を雇っていない事業所の自由記述を見ていく。

まず、外国人従業員を雇用しない理由である。

- ・ 人手が足りている（製造業、卸・小売業、宿泊業）
- ・ 通年の仕事がない（農業）
- ・ 単純作業がない（建設業）
- ・ 資格取得が困難である（建設業、卸・小売業、医療・福祉）
- ・ 言葉の問題がある（建設業、医療・福祉）
- ・ 日本人と外国人を問わず、紹介や職務に合う人からの応募があれば検討する（建設業、医療・福祉、その他）

「雇用しない」理由を挙げた回答の中では、現時点では「人手が足りている」、あるいは「近隣での募集で間に合っている」との記述が最も多かった。職務に関する資格取得の困難さや、言葉の壁を挙げる回答もあった。他方で、外国人従業員の雇用をまったく否定しているわけではなく、今後の状況次第で雇用する可能性を示している回答も複数見られた。

次に、必要だと思う支援策（事業所調査票、問17）についてである。

- ・ 日本語教育、日本の文化・生活習慣を身につけるための支援（農業、建設業、製造業、食料品製造業、卸・小売業、宿泊業、医療・福祉）
- ・ 住環境の支援（農業、製造業、卸・小売業、飲食店・飲食サービス業）
- ・ 受入体制構築の支援（建設業、卸・小売業）
- ・ 相談窓口の設置（卸・小売業、飲食店・飲食サービス業、医療・福祉）
- ・ 外国人コミュニティ構築の支援（製造業、宿泊業）

最も多くの業種で挙げたのが、日本語教育や日本の文化・生活習慣を身につけるための支援である。そして外国人従業員を雇用している事業所と同様、住環境の支援を挙げる回答も複数あった。事業所側への支援としては、受入体制の構築に関わる支援や、外国人従業員の雇用に関する相談窓口の設置を挙げる回答も見られた。また外国人従業員に関する支援としては、外国人どうしの交流や外国人コミュニティの構築の支援も挙げられている。

最後に、外国人従業員を雇用していない事業所からの、外国人従業員の雇用に関する

自由意見（問18）である。

- ・外国人を雇用できる会社になっていない（農業）。
- ・外国人を雇うにはどうしたらよいか、見当がつかない（建設業）。
- ・外国員従業員を指導する人手にも不足している（建設業、卸・小売業、医療・福祉）。
- ・長期的な雇用は難しいと思う（製造業、食料品製造業）。
- ・受入れる側が外国の方に慣れていない（製造業）。
- ・外国人観光客に対応するための人材は必要だと思う（卸・小売業、飲食店・飲食サービス業、その他）。

「受入れる側が外国の方に慣れていない」という記述にも見られるように、受入体制の未整備や情報の不足が挙げられている。また「長期的な雇用は難しいと思う」との回答がある一方で、インバウンドによる「外国人観光客に対応するための人材は必要だと思う」といったように今後の可能性を示唆する記述もあった。

6. まとめ

本章では現在の外国人従業員の雇用の有無別に、今回の事業所調査票の回答を紹介した。外国人従業員の受入れに関する課題や懸念は実際に雇っている事業所と雇っていない事業所の間で大きな違いが見られないが、そうした課題や懸念を超えて、「現在、外国人従業員を雇っている」事業所は単なる「人手不足」の解消を超える成果を得られていると感じていることがうかがえた。そのうえで、日本語教育を始めとする日本での定着のための支援、地域での受入れ、外国人どうしの交流の場の構築といった面では、すでに雇用している事業所も含めて依然として大きな課題として捉えられている。

今後の外国人従業員の雇用予定については（表2.3.17）、現在と同等（50.0%、20事業所）あるいはそれ以上（30.0%、12事業所）に雇いたいとの回答が8割を占めている（80%、32事業所）。業種別に見ると、漁業（58.3%、7事業所）と製造業（60.0%、6事業所）が同等の雇用を希望する割合が高く、宿泊業（50.0%、5事業所）は現在以上の人数で雇用することを希望する割合が高かった。

〔文献〕

- 厚生労働省, 2020, 「『外国人雇用状況』の届出状況表一覧(令和元年10月末現在)」, <https://www.mhlw.go.jp/content/11655000/000590311.pdf> (2020年2月27日最終閲覧)
- 総務省・経済産業省, 2018, 「平成28年経済センサス―活動調査(確報) 産業横断的集計 結果の概要」, http://www.stat.go.jp/data/e-census/2016/kekka/pdf/k_gaiyo.pdf (2020年2月28日最終閲覧)
- 総務省統計局, 2018, 「産業(小分類), 従業者規模(8区分), 経営組織(4区分)別民営事業所数, 男女別従業者数及び常用雇用者数―都道府県, 市区町村 28205 洲本市～28209 豊岡市」『e-Stat』, <https://www.e-stat.go.jp/stat-search/file-download?statInfId=000031721320&fileKind=1> (2020年2月28日最終閲覧)
- ハローワーク豊岡・香住・八鹿・和田山, 2020, 「月報とよおか 但馬地域の労働市場」(令和元年8月内容).
- 兵庫県, 2018a, 「兵庫県の地域別事業者数・従業者数」『平成28年経済センサス―活動調査に関する結果報告(確報)』
- 兵庫県, 2018b, 「兵庫県の市区町別事業者数・従業者数」『平成28年経済センサス―活動調査に関する結果報告(確報)』, <https://web.pref.hyogo.lg.jp/kk11/documents/tokei7.pdf> (2020年2月28日最終閲覧)
- 兵庫県, 2020, 「兵庫県推計人口 令和2年1月1日現在」(更新日:2020年1月31日), <https://web.pref.hyogo.lg.jp/kk11/jinkou-tochitoukei/suikeijinnkou.html> (2020年2月27日最終閲覧)
- 兵庫労働局, 2019, 「兵庫労働局における『外国人雇用状況』の届出状況(平成30年10月末現在)」, <https://jsite.mhlw.go.jp/hyogo-roudoukyoku/content/contents/h310131gaikokujinkoyou.pdf> (2020年2月27日最終閲覧)
- 兵庫労働局, 2020, 「兵庫労働局における『外国人雇用状況』の届出状況(令和元年10月末現在)」, <https://jsite.mhlw.go.jp/hyogo-roudoukyoku/content/contents/20200131gaikokuzinkoyozyokyo-r0110.pdf> (2020年2月27日最終閲覧)

第3章 外国人雇用事業所と外国人住民（短期）

—産業別の分析—

本章では、外国人住民（短期）が置かれる事業所の雇用環境と個々人の生活状況およびそれらの産業別の特質について、主として聞き取り調査結果にもとづいて記述する。

事業所と外国人個人への聞き取り調査の項目は、つぎの通りである。事業所調査では、質問紙調査（事業所調査票）の事項をふまえながら、創業時期、組織構成、事業所形態、製品・サービス内容、景況感、外国人募集・選考・採用の経緯、雇用・勤務・賃金の状況、採用後の問題や指導・支援体制、雇用継続の意向、満足度、行政への要望などを聞き取りした。

外国人住民（短期）への聞き取りについては、主として技能実習生を前提として以下の調査項目を作成した。出身国における生活および出稼ぎの状況、技能実習生選択の経緯、日本での生活と仕事および意識、今後の仕事と収入の用途、技能実習生問題、日本滞在の意向等である。

本章の構成は以下の通りである。本節（1.）では、外国人住民（短期）と事業所の関連について基本的な概観を示す。次節以降では産業別の分析にうつり、製造業（2.）、観光宿泊業（3.）、介護産業（4.）、地場産業およびその他産業（5.）の順に、外国人住民（短期）をめぐる実態を報告する。

1. 外国人住民（短期）と事業所との相互関係

1.1 事業所の採用事情と外国人への対応

本節では産業分野を超えてみられる外国人住民（短期）の雇用環境と生活状況について、事業所の採用事情と外国人の訪日事情に着目して、聞き取り調査の概観を示す。その際、短期居住者のなかでも圧倒的多数であった技能実習生を中心的に取り上げ、事業所と外国人との関心のズレおよびお互いの関係形成のあり方について報告する。

事業所側の事情については、1) 人手不足、2) 採用の情報ルートと選考過程、そして3) 採用時の懸念事項と4) 採用後の生活諸課題を取り上げる。

1.1.1 人手不足の広がり

事業所側はなぜ外国人住民（短期）を採用しているのだろうか。第2章で明らかになったように、大半の事業所（85.0%）はその理由として人手不足を挙げていた。聞き取

りでも、地元高卒者の確保困難や中途採用の増加（機械製造業）、高齢者の退職（金属製品製造業）、食事の配膳や接客の不足、50代の割合の増加（宿泊業）、漁業者の妻の減少（水産加工業）などの声が聞かれた。

こうした人手不足は、産業分野によって深刻化する時期がずれているものの、様々な業種に広がりつつある。いち早く外国人を採用した漁業分野や一部の大規模製造業などでは、十年以上前から、主に日本人若年男性を雇用しても離職者が頻発し、ハローワーク等の募集にかけても人員を十分に確保できない状況に至っていた。その後、中小の製造業でも中高年層が多くなることで新たな労働力が補充しきれない状況が顕在化していった。女性が主力となってきた食料品製造業や縫製業などでも人手不足が生じ、現在では観光宿泊業や介護分野、あるいは一部の靴メーカーなどにも広がりを見せている。

このように人手不足の状況は、事業所の規模を超えて拡大し、また男性ばかりではなく女性を基幹労働力としてきた産業分野にも進行しつつある。むろん地域の高齢化が背景にあるが、単に従業員の高齢化というだけではなく、従業員の父母の介護や子育てなどの家族事情により、女性を含めた働き手が手薄になっている点に注視する必要がある。

1.1.2 情報ルートと選考過程

従業員の年齢構成や男女比などの雇用バランスが崩れるなかで、外国人の採用がはじまったわけだが、その情報ルートは様々である。監理団体や仲介業者等の情報は、豊岡市内外の「同業他社」や「取引先」あるいは「親会社」によってもたらされたケースが多かった。漁業や大規模製造業など地域内で先行する他業種の情報を得たケースもある。ちなみに長期居住者の求職情報は、ボランティア団体や知人から得るケースが多いので、短期居住者に関しては産業界の幅広いネットワークが利用されていることがわかる。現在では、監理会社から電話等で直接人材紹介の案内が入ることが増えているが、信頼できる情報を得るために業界や地域のつながりは依然として重要視されている。

技能実習生の場合、事業所の経営者や外国人担当者が現地に出向いて人材調達をしているケースも多い。事業所の仕事の内容に合わせて、学歴や職歴、体力、視力、器用さ、計算力、我慢強さなどの基準に照らして、試験や面接などの選考を行っている。なかには、監理団体を複数視察して、日本への送り出し前の教育環境（日本語教師の質や全寮制か否かなど）を確認し、技能実習生の家庭訪問まで念入りに実施している事業所もある。

中小規模の事業所では、採用前に経営者が従業員へ外国人の採用について、説明、相談していることが多かった。はじめは従業員に戸惑いや疑問などの声があるが、実際に採用してみると、そうした声は少なくなるようである。親会社や関連会社が人事権をもっている場合には、十分な説明がないまま外国人が採用されるケースも生じている。ある事業所では、会社が現場からの要求を聞かず、十分な教育環境を整えることなく、ある程度慣れた段階で別の国の実習生に切り替えてしまうので、現場が混乱しているという。

1.1.3 採用時の懸念材料：日本語と住居の確保

事業所が直面する採用時の主な課題としては、日本語でのコミュニケーション、住居の確保などが挙げられた。

経営者も従業員も、当初は採用した外国人と日本語での意思疎通ができるかどうか心配しているが、具体的な作業を教え、外国人がそれを身につけるにしたがい、一定の安堵感を得るようである。仕事上の限られた言葉を覚えれば、最低限のコミュニケーションはとれるとの声は多くの事業所で聞かれた。ただし、3年契約の技能実習生の場合は、やはり1年目を乗り切ることが重要になってくる。大規模な事業所のなかには、通訳を雇って対応しているケースがあるし、適宜、ボランティア団体に日本語指導を依頼している事業所もある。また、仕事の内容について、採用年度が違う実習生同士で引き継ぎを行うケースもあるし、漁業分野では、実習生が夜に自主学習の時間を設けて、先輩が後輩に業務上の専門用語等を指導しているケースもみられる。なお、意思疎通ができず苦慮する例として、外国人が病気になった際の病院での手続きや診察内容の説明を挙げる事業所は数多かった。現状では監理団体の通訳担当者やインターネット翻訳などに頼っているが、大病になった場合や入院が必要になった場合にはさらなる対応が求められることになろう。

事業所が外国人の採用時に必ず考えねばならない課題として住居の確保がある。基本的には、自社で寮や宿舎を設置している場合と、アパートや戸建てを借り上げている場合がある。前者については、事業所の一部を改装するケース、併設するケース、別の場所に確保しているケースに分かれる。後者については、アパートごと借り上げているか一部だけ借りているか、あるいは空き家を借りているかなどの違いがある。貸借時に外国人が居住することを家主に伝えたところ契約を断られた例や、農村部で適当な住居がないため、外国人の採用（ないしは採用拡大）に踏み切れない例があり、市営住宅の活

用を提案する声なども聞かれた。外国人の居住地をいかに確保するかという課題に対しては、事業所のみならず地域住民の理解や行政支援などが必要である。こうした住居形態は、つぎにみる生活上の諸問題とも深く関わっている。

1.1.4 採用後の生活課題：騒音、ゴミ出し・通勤等への支援

つぎに、外国人採用後に生じやすい生活上の諸課題とそれに対する事業所の対応についてふれておく。

事業所のなかで最も多く聞かれた生活課題は、「騒音」と「ゴミ出し」に関わる問題であった。例えば、実習生が騒いで近所から交番に通報された例や会社に苦情が入った例などがある。ゴミ出しについては、事業所や監理団体がある程度指導しているが、母国に比べて詳細な分別が必要であるため、正確にゴミ出しができず、回収されずに自治会からクレームが入った例などが少なからず確認された。いずれも、住居が事業所から離れた住宅地域にあり、しかもそこを借り上げているような状況下で、事業所の目が届きにくい場合に生じやすい問題である。騒音問題については、日本の生活習慣を説明し注意を促すことが基本になるが、ゴミ出しについては、改善が難しいことを見込んで事業所がゴミを預かっているケースもみられた。

このほかにも、重要な生活課題として、通勤や買物に関わる問題がある。郊外や農村部に住む場合には、居住地と職場あるいは主要店舗まで数キロ離れているケースも少なくない。例えば会社まで3キロ、コンビニまで7キロといった事業所もある。そうした場合、自転車を貸与しているケースや自社の車で送迎をしているケースもある。山間部のある事業所では10万円の電動自転車を支給した例もみられた。外国人の多くは少しでも節約するために仲間と一緒に自炊をしている。その食材調達（および生活必需品の購入）は、相当な量に達するため、事業所にとっても大きな課題となっている。数人で自転車を利用して買い込むことができればよいが、1、2週間に一度あるいは1ヶ月に1度のペースで、事業所側で車を出して対応している場合も少なくない。ちなみに市街地から離れている事業所では、買物のついでに銀行等で給料の出金や仕送りの手続きをすることもある。

その他の生活課題としては、インターネット環境の整備や機械の使用方法的指導がある。現在ほとんどの事業所では、監理団体からの指導もありWi-Fiを設置している。外国人のほとんどはスマートフォンを持っていて、母国や仲間ともSNS等で連絡を取り合っているため、インターネット環境の整備は生活保障の一部としても欠かせないものと

なっている。最後に、日本で生活する際には、日本製の電化製品や洗濯機などの使用について説明する必要もある。場合によっては、エアコンなどを使いすぎて、高額的光熱費が発生することがあるため、事業所からの注意が向けられている。

1.2 外国人住民（短期）にとっての「母国」と「日本」：技能実習生を中心に

外国人住民（短期）の事情については、1)「母国」での出稼ぎの状況、2) 実習生の選択経緯、3) 家族収入と経済的負担、4) 日本での仕事と生活、5) 訪日の目的と収入の用途を取り上げる。

なお、技能実習生への聞き取り調査に対する回答者は15人、同様の調査事項を記した調査票（基本的には母国語で作成）への記入回答者が67人であった。以下では、両者を合わせた計82人分の調査結果をもとに結果を報告する。出身国の内訳は、ベトナム人48人、インドネシア人19人、中国人15人である（表3.1.1）。

表3.1.1 技能実習生の聞き取り調査国別回答者

出身国	人数（名）
ベトナム	48
インドネシア	19
中国	15
計	82

註）母国語の調査票調査を含む。

1.2.1 「母国」での出稼ぎ状況

まず、技能実習生の出身地域と出稼ぎの状況についてふれておく。ベトナムの実習生の出身地は、ハノイやホーチミンなどの大都市とその近郊農村を中心として、地方各所の中小都市や農村部にまで広がっている。ただし、少数民族が多く住む地域（例えば山岳部）からの出稼ぎ者は限られていた。中心的民族であるキン族（47人）によってほぼ占められており、少数民族はタイ族1人にすぎなかった。インドネシアでは、西スマトラ州、中央ジャワ州、西ジャワ州など、人口周密地帯を基本としているものの、漁業関係者の出身地は地方各地の漁業基地周辺であることも少なくない。中国人実習生の出身地は、山東省、江蘇省、浙江省、遼寧省、黒竜江省などであるが、後述するとおり、中国国内での実習生の確保は困難化しており、大都市近郊から地方都市あるいは内陸部へ移行しつつある。

出身地域にどの程度の出稼ぎ者がいるか聞いた質問において、ベトナムでは48人のうち26人が地域に1割以上、そのうち23人が3割以上いると回答し、インドネシアでは、19人中9人が1割以上、そのうち3人が3割以上と回答した。ベトナムの出稼ぎ先としては、国内ではハノイ市、ホーチミン市、ダナン市など、海外では日本、韓国、シンガポール、台湾、ロシア（その後の質問での回答を含めると、ポーランド、ドイツ）など、インドネシアではジャカルタなどの国内都市の他、日本、マレーシア、韓国、台湾などが挙げられた。中国では出稼ぎ者の割合について十分な回答を得られなかったが、出稼ぎ先としては、日本、韓国、カナダ、シンガポール、アメリカ、オーストラリア、ロシアなどが挙げられた。

以上、三ヶ国のなかでは、特にベトナムでの出稼ぎ者の多さが目立つので、その詳細を学校と家族のレベルでも確認しておく。最後に在籍した学校（クラス）の状況を聞いたところ、48人中12人は5割以上の同級生が卒業後出稼ぎに行ったと回答している。ある実習生（縫製業・高校卒）は、同級生の50人中30人が日本と韓国など、また別の実習生は、40人中15人が日本、韓国、ポーランド（食料品製造業・高校卒）に出稼ぎしたと語り、なかには120人中30人が日本に来たという例（農業・大学卒）や、同級生全員がホーチミン、ダナンや海外に出稼ぎに行き、そのうち日本と韓国は10%程度だったとの例（製造業勤務・短期大学卒）もある。

家族レベルでみると、回答のあった10人中4人が複数名の出稼ぎ者を家族から輩出していた。例えば、出稼ぎに行っているのが家族成員7人中3人、そのうち弟と妹はホーチミン市、自身のみ日本に来ているとの例（製造業・男性）、4人中2人、そのうち母が台湾でパン製造の仕事をし、自身が日本に来ているとの例（農業・女性）、9人中5人、そのうちホーチミン2人、台湾1人、日本1人、不明1人といった例（宿泊業・女性）があった。

1.2.2 実習生の選択経緯

つぎに技能実習生の選択経緯についてみておきたい。実習生の情報源（複数回答も含める）については、ベトナムでは、47人中、インターネット・SNS13人、友人12人、家族6人、教師・学校5人、親族3人、先輩（出稼ぎ経験者含む）2人、知人2人、送り出し機関3人、パンフレット1人、その他4人、インドネシアでは、友人9人、先輩3人、親族2人、家族2人、教師・学校1人、その他（校内での送り出し機関の説明）1人、中国では、労務会社（送り出し機関）8人、インターネット2人、友人1人、親族1人という結果であった

(表3.1.2)。ベトナムの場合、友人をはじめとした身近な人ばかりではなく、インターネット・SNSなど、複数の情報源に頼る傾向がある。

表3.1.2 技能実習生の情報源（複数回答） 単位：名

出身国	インターネット・SNS	友人	家族	親族	教師・学校	先輩	知人	送り出し機関	パンフレット	その他
ベトナム	13	12	6	3	5	2	2	3	1	4
インドネシア		9	2	2	1	3				1
中国	2	1		1				8		

こうした個々人の選択にあたって、次のような出稼ぎ者をめぐる成功談の影響は無視できないだろう。

「日本で出稼ぎから帰国して日本語教師になった人がいる。」

「日本に留学した隣人は日本語能力N1¹⁶の証明書を取得できました。現在5年間、日本で仕事をしています。」

「(帰国後) 商売、会社を開いた。ベトナム日系会社や日本語教師として働いている。」

(以上、ベトナム)

「出稼ぎに行った後、帰郷して、ふるさとの人々のために新しい仕事を作った人がいる。」

「(帰国後) 自分のお店を経営して、成功した人が多い。」

「稼いだお金でインドネシアに帰って起業する人の話を聞いた。」

「日本で稼いだお金を使って起業する人の話を聞いたことがある。」

「出稼ぎから得たお金で自分の会社を始めて、社長として働いているという話は聞

¹⁶ N1とは、国際交流基金と日本国際教育支援協会が主催する日本語能力検定試験（N1からN5まで5つのレベルを設定）のもっともむづかしいレベルを指す。日本語能力試験は、就職や進学、社会的な資格認定などの条件になっていることがあり、外国人の日本語能力を認定するものとして広く活用されている。

いたことがあります。」

「出稼ぎから帰ってきて、起業して成功した話を聞いたことがある。」

「知り合い、同じ村の人が日本に行って、漁業の仕事をやって帰ってきて田んぼを買って、土地、家を買った人がいた。」

(以上、インドネシア)

「日本への出稼ぎで成功して帰郷した。出稼ぎの貯金を資金として起業した。」

「知り合いの人がカナダで起業して成功した。今友達と一緒に建築の会社を経営している。雇用している社員はほとんど当地のカナダ人だ。」

(以上、中国)

ただし、成功談ばかりではなく、苦勞したり失敗したりする話も耳にしている人は少ない。

「私の家の近くの人台湾へ働きに行きました。給料が低いし残業がないので、1年間だけ働いて、勝手に仕事を辞めて外に逃げました。」

「友達で逃げた子がいる。逃げた理由は契約と違って、生活が苦しかったため。」

「友達が韓国に行って、多額の借金をしたが返せずに逃げて帰国した。もう一人は北海道に行って、寒すぎて1年間で帰国した。金銭的にたいへん損をした。1億ドン（約45万円）の借金だった。」

「韓国で労働災害にあった人がいる。」

(以上、ベトナム)

「台湾に行った二人の友達は、漁業の仕事がきついから、途中で帰ってきた。」

「知り合いで、台湾の漁業について、具体的な問題はわからないが、肉体的心理的にいじめがあった。(最終的には途中で帰国した。)」

(以上、インドネシア)

「(知人で出稼ぎに行った人は)プレッシャーが大きい、結婚して子どもが欲しい、仕事に慣れないなどの原因で帰国した」

(以上、中国)

海外での出稼ぎは、具体的な労務内容が把握しきれないことも少なくないため、結果的に失踪や途中帰国に追い込まれ、借金を負う人々もいる。そうしたリスクを回避し、「成功」に至るために、正確かつ信頼の置ける情報源が必要となっているのである。とりわけ、ベトナムでは、後述するとおり、技能実習制度の広がりも含め、複数の出稼ぎの選択肢があるため、人と情報のネットワークが綿密に張り巡らされている状況にあるといえよう。

1.2.3 家族収入と経済的負担

つづいて、技能実習生の置かれる家族環境についてみておきたい。実習生の多いベトナムの例を以下に示す。家族の年間収入については、30世帯中、50万円未満14世帯、50万円以上100万円未満5世帯、100万円以上11世帯という結果であった（表3.1.3）¹⁷。経済的に厳しい世帯層から、比較的裕福な世帯層まで、収入階層には大きな開きがあることがわかる。実習生の父親の職業をみると、48人中農業（牧畜業2人含む）31人、商売4人、職人1人（大工）、労働者（建設業、運転手等）7人、その他（無職、病気、死亡等）5人となっている（表3.1.4）。大規模な農業経営者や商店経営者、労働者層のなかにも100万円以上の給与所得者がみられる。また、母親が商業や労働者である実習生（11人）もいることから、共働き世帯が中上位の収入階層に一定数いることも確認できる。

表3.1.3 技能実習生（ベトナム）の家族の年間収入

家族の年間収入	世帯数（戸）
50万円未満	14
50万円以上100万未満	5
100万円以上	11
計	30

¹⁷ 為替レートは1円223ドン（2020年3月11日15:13時点）で計算した。ちなみに、ベトナムにおける2016年の一人当たりGDPは、2,171米ドルである（総務省統計局、2019）。

表3.1.4 技能実習生（ベトナム）の父親の職業

出身国	人数（名）
農業	31
商売	4
職人	1
労働者	7
その他（無職、病気、死亡等）	5
計	48

こうした家族状況のなかで大きな負担となるのが、出稼ぎに関わる経費である。特に技能実習生の場合は、送り出し機関に少なからぬ渡航費や教育費を支払っている。ベトナムにおける送り出し機関への支払額は以下の通りであった（表3.1.5）。A社は81万円（渡航費54万円、日本語授業料9万円、日本語教育期間の寄宿料等生活費18万円）、B社は53万円（内訳不明）、C社は90万円（学費と渡航費41万円、その他家賃生活費等）、D社は、派遣先によって経費が異なり、約60万円（手続き手数料と仲介手数料50万円、生活費9万円（9,000円×10ヶ月）、健康検査2回計6,700円）と約21～32万円、E社は63～68万円、F社は41～63万円（内訳不明）、G社は、68～90万円、H社は51～61万円であった¹⁸。

¹⁸ 回答した実習生によって、経費が異なる場合はその上限と下限を示した。

表3.1.5 技能実習生の送り出し機関への支払額

国名	送り出し機関名	支払概算額（万円）
ベトナム	A社	81
	B社	53（内訳不明）
	C社	90
	D社	60
		21～32
	E社	63～68
	F社	41～63（内訳不明）
	G社	68～90
	H社	51～61
インドネシア	I社	7～11（内訳不明）
	J社	29（内訳不明）
中国	K社	3（内訳不明）
	L社	5（内訳不明）

註）回答者により経費が異なる場合は、その上限と下限を示した。D社は二つの事業所に送り出しているため二つの支払額を示した。

これに対して、インドネシアの支払額は、I社7～11万円、J社29万円であり、中国では、K社3万円、L社5万円であった¹⁹。内訳が不明であるため、このなかに渡航費などが含まれていない可能性があり、3カ国の厳密な比較はできない。ただし、聞き取りによれば、インドネシアと中国に比べて、ベトナムの経費が高く、ベトナム人実習生が借金の返済に苦慮している様子がうかがえる。ある実習生は、91万円の諸経費を借金して支払い、2018年2月に来日、2020年1月に返済を終える予定であり、その後、月々父親に2万7千円、母親と姉にそれぞれ9千円を送りたいと語っていた。この場合、実習期間3年のうち、じつに丸2年近くを借金の返済に費やしたことになる。あるインドネシア人実習生（男性・漁業）が、7万円の経費のうち、5万円は両親、2万円は友人に借りて送り出し機関に支払いをし、来日後早々に全額返済したという例とは非常に対照的である。こうしたベトナム人技能実習生の置かれる状況についてはあらためて後述する。

¹⁹ 為替レート（2020年3月11日水曜日 20:05時点）は、1.00円137インドネシアルピア、1中国元（人民元）15.10円で計算した。

1.2.4 日本での仕事と生活

それでは、技能実習生は日本に来てからどの程度の収入を得ているのであろうか。実習生の聞き取りからは、10～15万円との回答がほとんどであった。前章で把握されたとおり事業所側の情報によれば、月給の大半（52.0%）が15万円以上20万円未満だったことから、実習生が回答した額は、必要経費（住居費や水道、光熱費等）を差し引いた手取りの額と考えてよいだろう。母国の賃金水準に比べると高いわけだが、実習経費の返済等を考えると、少しでも収入を増やしたいのが実状である。「残業」を望む実習生が非常に多い理由もそのあたりにあろう。

勤務状況は、多くの場合、週5日8時から17時の定時の勤務であるが、工場や介護施設などでは夜勤を含む2交代制、3交代制が敷かれている。宿泊業では、ピークに合わせて、午前中と夕方からの勤務に分かれることが多い。漁業は、年間の出漁期間と休業期間が決まっており、他の業種と比べて労務時間が大きく異なっている。

休日（たいていの場合は週2日）には、自宅で休養することが多く、掃除、調理、買物などの家事のほか、日本語の勉強や友人との会話などをして過ごしている。ショッピングや大都市の訪問など、趣味やレジャーに要する時間や機会は非常に限られている。漁業実習生は、スポーツやバンド活動などを行っているがあくまで少数派である。

ただし、母国の家族や友人との連絡は頻繁に取っている。家族と週に1回以上インターネット電話やSNS等で連絡を取っている実習生は9割を超えており、週4, 5回、毎日との回答も少なくない。友人ともSNSを通じて、連絡を取り合っている。国内の別の会社や地域に実習生の友人がいることもあるが、会う機会は限られており、また日本人の友人は少ないようである。

節約しているため、交際関係にお金を費やすことが難しい状況であることに加えて、夜勤等の理由で友人と会えないケースや、農村部にいて交通機関が制約されるケースもみられる。それだけに遠距離でもコミュニケーションがとれるスマートフォンやSNSは必要不可欠なものである。余暇の選択肢が限られるなかで、後述するとおり、地域活動への参加が徐々にではあるが増えつつある。

それでは、こうした仕事と生活を実習生はどのように感じているのであろうか。仕事への満足度については、82人中「満足」70人、「不満足」2人、無回答10人という結果（表3.1.6）であり、満足と答えたなかには、「同僚が親切」「給料がいい」「（労働環境が）快適」「仕事が安定している」などの声があった。生活への満足度については、「満足」66人、「不満足」2人、無回答14人（表3.1.7）であり、「住む場所がきれい」「家具（家電

も含む)が装備されている」「日本人と関わる機会がある」「交通が便利」「衛生的」「礼儀正しい」「規律を守っている」「安全」などの回答があった。ただし、満足と答えたなかにも不満足な点を挙げる人も多かった。例えば、「交通が不便」「給料が低い」「同僚との人間関係」「仕事がたいへん」「残業が少ない」といった声や騒音や料理の匂いなどによる苦情への不満も聞かれた。

表3.1.6 技能実習生の仕事への満足度

満足度	人数(名)
満足	70
不満足	2
無回答	10
計	82

表3.1.7 技能実習生の生活への満足度

満足度	人数(名)
満足	66
不満足	2
無回答	14
計	82

表3.1.8 防災ハンドブックの認知

認知の有無	人数(名)
知っている	40
知らない	30
無回答	12
計	82

このほかにも、防災や災害に関する不安をもつ実習生が少なからずいた。災害への不安について聞いたところ、「不安あり」26人、「不安なし」18人、「無回答」10人という結果であった。豊岡市が作成した防災ハンドブックの存在については、「知っている」40人、「知らない」30人、「無回答」12人という結果であった(表3.1.8)。実習生からは次のような声も聞かれた。

「災害が起こったとき、情報を知らせて支援していただきたいです。」

「天気、台風などの情報は、テレビを見ていてもわからない。会社や工場にも（防災に関する掲示が）貼ってあるが、内容が分からない。」

「1回、豊岡市の人と警察の人が来て災害の備えについて説明があった。訓練もあった。」

災害時の支援ばかりではなく、災害時の報道や防災に関する正確な伝達が求められているし、地域ごとに生じやすい災害の説明や避難訓練、講習なども必要であろう。

以上のように、実習生は、総じていえば「満足」しているものの、不満足な点や不安な点がないわけではない。後述する日本人とのコミュニケーションの問題も含め、両方の意識をつかみ出すことが何よりも重要であろう。

1.2.5 訪日の目的と収入の用途

最後に、技能実習生が日本に来た理由と、収入の用途について確認しておく。実習生を選んだ理由（複数回答も含む）を聞いたところ、経済的理由60人（お金を稼ぐため44人、家族支援16人）、日本経験39人（文化4人、様々な経験35人）、仕事・勉強14人（仕事の仕方、専門の能力を上げる、日本語等）、その他（自分を変えたい等）12人という結果であった（表3.1.9）。経済的理由が最も多いが、日本を経験したいという理由も無視できない。ただしこの場合、経済的理由を含めた他の理由と合わせて回答するケースが多かった点に留意する必要がある。日本での経験のみを理由として挙げることはきわめて少ないが、追加的理由としてはよく挙げられていたということである。加えて専門的な知識や技術、日本語を身につけたいという明確な理由をもつ実習生がいたが、その場合進学や留学を考えているケースも含まれていた。

こうした訪日の理由は、収入の用途や帰国後の人生設計とも深く関わっている。日本で得た収入を何の用途に使うのか聞いたところ、家族支援43人、起業・開店・事業拡大等20人、借金返済10人、個人消費8人、進学・留学・免許・資格取得5人、家の建築6人、結婚資金3人、貯蓄5人、その他（将来のため、生活の改善等）10人という結果であった（表3.1.10）。家族支援が最多であることは、訪日理由として経済的理由を挙げていることとも重なる。むしろ注視すべき点は、「店を開く」「ビジネスをする」「起業する」などの回答が少なからずあった点であろう。具体的には、飲食店や小売店、農業（山羊の飼育、養鶏等）、料理や美容など、商工業や農業分野を中心とした諸種の起業や事業

拡大を目指す実習生が多くいるのである。一般に、アジア諸国（特に東南アジア）では、農村部でも商工業に参入する動きが活発であるから、そうした社会的志向性を反映したものともいえよう。また、進学や資格取得、あるいは家の建築や結婚等の用途もふまえると、個人や家族のそれぞれのライフステージを意識して資金を運用しようとする実習生の姿が浮かび上がってくる。

表3.1.9 技能実習生の訪日理由（複数回答）

訪日理由	人数（名）
経済的理由	60
お金を稼ぐため	(44)
家族支援	(16)
日本経験	39
文化	(4)
様々な経験	(35)
仕事・勉強	14
その他	12

表3.1.10 技能実習生の収入の用途（複数回答）

収入の用途	人数（名）
家族支援	43
起業・開店・事業拡大	20
借金返済	10
個人消費	8
進学・留学・免許・資格取得	5
家の建築	6
結婚資金	3
貯蓄	5
その他	10

1.3 外国人住民（短期）と事業所の関係形成

以上、事業所と外国人住民（短期）の双方の事情について述べてきた。事業所側は構造的な広がりを見せる人手不足に対して、業界や地域のネットワークを利用して外国人の採用に至っており、日本語や住居に関わる当初の懸念を払拭しつつ、騒音やゴミ出し、通勤等の生活諸課題に対応してきた。それに対して、短期居住者側は、友人、家族、学

校やインターネット、SNSを活用して出稼ぎルートを開拓し、経済的理由と日本での経験、知識や技術の習得という目的に加え、帰国後の起業や進学、結婚等の人生設計を頭に描いていた。基本的には満足した仕事と生活を送っているが、送り出し機関に対する経費負担や諸種の生活上の不安なども同時に抱えていた。

やや図式化して捉えるならば、経営、労務上の短期的かつ限定的な役割を求める事業所に対して、様々な長短期的目的をもち、かつ包括的な関係性を求める短期居住者という構図が読み取れる。両者の間には少なからぬ溝があるわけだが、それを穴埋めしようとする事業所側の様々な試みもはじまっている。また、増加している技能実習生の現状を直視しつつ、新たな選択肢と可能性が模索されている。以下では、1) 外国人担当者の役割、2) 事業所内の関係形成、3) 地域社会との関係形成、4) 技能実習制度の評価と課題、5) 多様な短期居住と今後の方向性の順にふれたい。

1.3.1 外国人担当者の存在とその役割

外国人の生活支援は、たいてい事業所内の担当者や窓口となる人物を通してなされている。大きな事業所であれば、専任の担当者がいて、実習生の人事や生活指導の一切を任せられていることがある（製造業）。人事担当と生活担当が分かれていることもあるし、外国人の専任担当をおかず、他の仕事と兼任していることもある（宿泊業）。通訳がいる場合は、事細かな生活の相談を通訳担当者に任せ、重要な内容だけ相談に乗る日本人の担当者もいる（製造業）。小さな事業所では、経営者やその妻が仕事面だけではなく、先に示したゴミ出しや買物など生活面でのフォローを行っている例も少なくない（製造業、漁業）。外国人対応の要に位置するこうした担当者は、職場の相談や生活支援ばかりではなく、つぎにみるような二つの関係形成にも深く関与している。

1.3.2 事業所内の関係形成：事業所内交流型

一つ目は、事業所内の関係形成である。例えば、M社（機械製造業）は、日帰りバスツアー（神戸ルミナリエなど）を企画したり、出石のお城祭りや竹野浜に外国人を連れて行ったりしている。また懇意になった日本人同僚から「お米を安く買ったり、一緒にバーベキューに行ったりもしている」という。N社（機械製造業）は、社内イベントである忘年会を本社と合同で開催し、O社（建設業）では、月1回の懇親会を実施している。P社（介護施設）では、パクチー用の畑の貸与を行うなどの例もみられる。こうした諸事例は、事業所内の外国人と日本人との関係を深める意味をもつから、事業所内交

流型の試みとみなすことができよう（図3.1.1）。

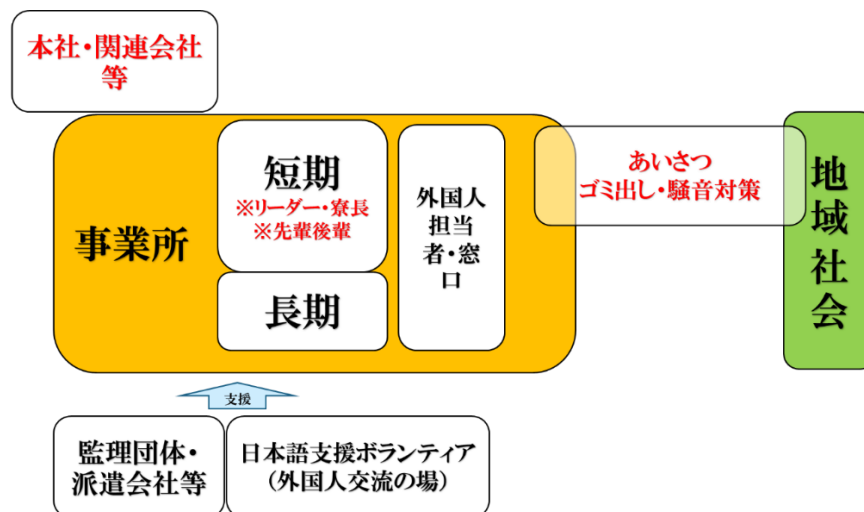


図3.1.1 事業所内交流型の模式図

ちなみに、なかには複数の同業者の民間会社や組合、協議会で、外国人の支援を行うケースもある。民間まちづくり機関では、登録しているインターンシップ学生を団体一泊旅行（京都など）に連れて行っている。漁業分野では、監理団体でもある組合（但馬漁協津居山支所）や技能実習生の協議会（漁船経営主の連合体）が、京阪神への旅行を支援し、サッカー場利用（計2万円、1回2,000円）やユニフォーム代の援助も行っているし、期間満了時には送別会も実施している。事業所単独ではなく、複数の事業連合体として、外国人支援を行うことによって、バラバラになりがちな外国人同士の交流機会を増やし、事業所間の連携や問題共有を図るというメリットがあろう。

1.3.3 地域社会との関係形成：地域交流型

もう一つは、地域社会との関係形成である。例えば、工業団地30周年の祭りへの参加（機械製造業）や区の運動会への参加（食料品製造業、漁業）、だんじり祭への参加（漁業）などがある。年間を通して、多岐にわたる地域活動に参加、協力するケースもみられる。Q社（介護施設）は、インターン学生の英語力を生かして、小学校での英語体験に協力し、餅つき大会や卒業式に参加している。その他にも、認定こども園や地域の祭り、成人式にも活動機会を広げ、インターン学生のウェルカムパーティーには地元区長、小学校の先生を招待している。R社（機械製造業）でも、技能実習生の新人歓迎会（バーベキューパーティー）に地元の人を招待したり、花見、春祭り、秋祭り（だんじりの

担ぎ手)などの地元行事、あるいは奉仕作業の草刈りなど地域の日役に積極的に参加したりしている。こうした諸事例は、外国人と地域社会の人々との関係を深める意味をもつから、地域交流型の試みとみなすことができよう(図3.1.2)。

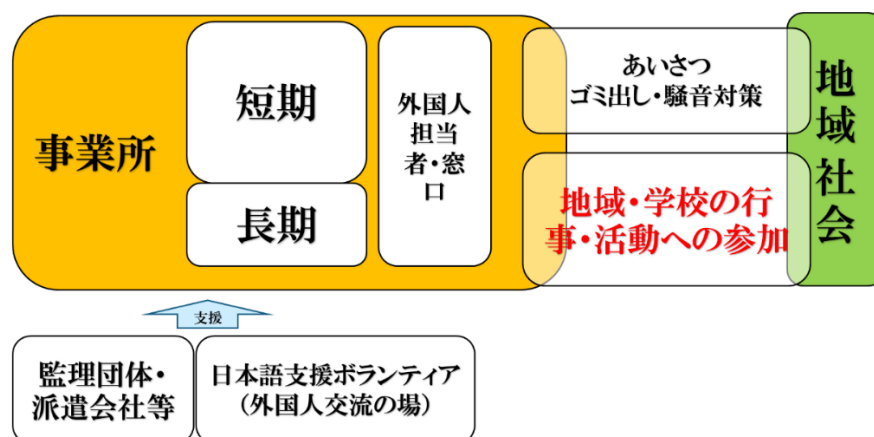


図3.1.2 地域交流型の模式図

事業所の経営者や外国人担当者が地域社会との関係を深めようとする背景には、先にふれた騒音やゴミ問題など、近隣住民とのトラブルにつながりかねない諸課題への表面的な対応だけでは互いの関係や理解が深まらないとの認識があろう。例えば、次のような声が聞かれた。

「受け入れ時に一番気をつかったのは、地元の人たちの印象。（その印象を良くするために）地元の人たちと関わりがある方が良いと思い、実習生たちに日役に出てもらった。」（機械製造業）

「こちらとしては、できるだけ地域の行事に参加して、（地域の人たちに技能実習生の）顔を覚えてもらうほうが良いと思っている。（その結果）今は地区の人たちから彼らが野菜をもらったりもしている。」（機械製造業）

「（騒音で近所から苦情があったが）地元の人の中には理解のある方もあり（現在では）交流がある」（製造業）

地域社会との円滑な関係を築くために、事業所では、地域活動への参加を積極的に進めつつある。こうした地域との連携を、区などの住民組織のみならず、様々な関連機関も巻き込んで進む可能性がある。ある事業所では、外国人採用者が道路規則を知らずに交通事故に巻き込まれたり、詐欺に巻き込まれたりするケースが生じたため、区（自治

会)、病院、警察、郵便局、振興局などと連携した情報共有や協力体制を模索する動きも出始めている。

1.3.4 技能実習制度の評価と課題

事業所では外国人住民（短期）に対するさまざまな支援や関係形成の試みがなされているが、依然として多くの問題が山積しているのも事実である。特に技能実習制度をめぐっては、事業所からも、実習生からも、評価する声と課題を指摘する声が入り交じっている状況にある。

前章で明らかにされたとおり、外国人従業員の雇用に関する満足度については、大半の事業所(95%)が満足していた。技能実習生を採用した事業所もこの点変わりがない。

「導入前に心配していたよりも、すごく上手くいっている」「満足している。日本人を雇おうとしたらコスト高になる」「たいへん有り難い」「(実習生が) 休まない、辞めない」「良く働く。目的がしっかりしていて無駄がない」などの声が聞かれた。

だが、それと同時に技能実習制度の問題点を指摘する声も少なくない。関係者のなかでは、主として、実習生の必要経費、調達地域の変化、失踪や残業などの諸点が不安視されている。まず一点目は、事業所側が技能実習生の採用に際して監理団体と送り出し機関に支払う経費についてである。ある事業所では、毎月一人あたり監理団体に2万円、送り出し機関に5千円を支払っており、また経費の軽減と取引上の信頼感を確保するために複数の監理団体から技能実習生を採用している。また他の事業所では、面接、教育費2～3万円と渡航費のほか、管理費5～6万円を支払っているという。こうした初期費用や採用後の費用は、事業体の経営を圧迫し、実習生の賃金をおさえる一因となっている。

二点目の実習生の調達地域の変化については、次のような声が聞かれた。

「中国では山東省から西安へ（調達地を）移すも人が集まらない。」（製造業）

「(中国人技能実習生) 6人の定員に対して（倍率は）3, 4倍だったが、現在（希望者は）10人程度。レベルは日本語能力も含め年々落ちている」（製造業）

「今のベトナム人は高卒だが（今後）確保できなくなる可能性も。監理団体はカンボジアに視察に行っている。」

「ベトナムからは韓国や台湾へも多数働きに出ているので、人材の取り合いの状況がある。韓国や台湾のほうが外国人労働者の福利厚生や受け入れ制度が整備されているので、今のままの日本の状態は非常に危ない。賃金も韓国・台湾が日本と比べ

て低いわけではないし、働ける期間も日本に比べて長い。」（以上、製造業）

技能実習制度では、短期滞在の実習生を採用するため、送り出し国と受け入れ国の条件が合わなければ、その関係は解消されることになる。近年、中国からの送り出しが難しくなってきたため、代わってベトナムがその受け皿になってきた。しかしながら、そのベトナムの人材調達も競争が激化してきており、監理団体は他の国々を視野に入れている。こうした状況のなかで、事業所は、異なる国の実習生を受け入れるたびに、一から教育する必要が生じ、せっかくなのであげたそれまでの関係性やお互いの文化への理解などもリセットせざるを得ない。こうした問題は、短期滞在を前提としている限り、容易に改善できない。中長期的な視野に立った制度設計が求められる一つの理由であろう。

三点目の失踪や残業については、次のような意見があった。

「（本社では以前、技能実習生）15人雇用。その時の約半数が失踪するなどの経験をした。（そのため）失踪しない身元のしっかりした人を選ぶことになった。」

「残業ができないせいで逃げた実習生がいるという話は耳に入っている。お金を稼がたいのに8時間しか働けない、ある程度残業ができないとなると不満がたまる。」

「昼間だけの勤務にしたら、逃げ出したところもあると聞く。」

技能実習制度をめぐっては、前身の研修生制度の時代から失踪の問題がたびたび指摘されてきた。豊岡市内でも研修生、技能実習生の失踪や途中帰国を経験した事業所は存在している。思うように残業を増やせず、低い賃金のままであることもその一因であるが、その他の就労状況や生活環境の諸条件を多面的に勘案する必要がある。

つぎに、当事者である実習生自身のこの制度に対する評価をみておきたい。総じていえば、仕事と生活への満足度と同様に、実習生になったことへの肯定的な評価が多く聞かれた。「若者が安定した仕事と学ぶ機会を得る」「若い労働者に先進国で働くチャンスを提供する」「新しいことを学べるし、多くの海外の友達と知り合いになれるし、日本の文化をもっと理解することができる。」（以上、ベトナム人実習生）、「三年間を経て、自分が成長できて、仕事の経験も積んだ。」（中国人実習生）など、日本での仕事と生活の経験が人生にとってプラスだと考える実習生は数多い。

しかしながら、前述したとおり、こうした満足感と不満や不安感は併存している。残

業が十分できないことは多くの実習生にとって不満の種になっていたし、送り出し機関に支払う実習費は、特にベトナムで大きな負担となっていた。また出稼ぎに関する成功談ばかりではなく、失踪や途中帰国、借金、労働災害などの情報を母国で得ていた実習生もいる。そこで、現在の技能実習制度をめぐる諸問題への認識について実習生に質問した。まず、賃金未払いや低賃金について聞いたことがあるか確認したところ、82人中「聞いたことがある」と回答したのは18人、「聞いたことがない」42人、無回答22人という結果であった（表3.1.11）。「聞いたことがある」と答えた実習生のなかには次のような意見がみられた。

「給料を払わないということは、友達からはあまり聞いたことがないが、残業代を払わないということは聞いたことがある。自分自身は深夜の仕事に就きたいが就くことができない。」

「同じ監理団体の建設業の男性が賃金が安くて失踪した。」

「おじさんの家の息子が岡山で建設業の実習生をしていたが、2ヶ月で失踪して連絡がつかない。」

「未払いは聞いたことがないが、低賃金の話を聞いたことがある」

「詳しく知らないが、他の会社の人から聞いた。賃金が低くて、一ヶ月に手に入れるのは10万ぐらい。」

また、日本で生じている技能実習生の問題について、知っているかどうかについて聞いたところ、82人中「知っている」15人、「知らない」41人、無回答26人という結果であった（表3.1.12）。語られた意見は、以下の通りである。

「問題を聞いたことがある。本当にダメだと思う。実習生たちが日本に来るために家族や友達や国から離れたのに、そんなに酷く扱われて許されないことです。」

「私の友達は二週間前に胃の手術を受けたばかりでしたが、まだ痛くて回復していないのに、仕事をしなければなりません。休暇を取るように依頼すると、叱られました。」

「ベトナムの人材派遣会社のせいで、そんなことがたくさん起こったと思います。日本に来る前に労働者に明るいことばかり伝えたのに、日本に来たらぜんぜん逆で、仕事は大変で、給料もとても低い。一方労働者も詳しく情報を調べていません。」

「知り合いの男性が職場で殴られて失踪した。」

「労働者を保護できる組織がほしいです。」

「人材派遣会社によって仲介手数料が違って、固定的な金額がありません。このプログラムによると、実習生は仕事をしながら経験や専門を学びますが、実は労働者として働きます。帰国後の実習生は、日本での経験を生かした仕事を探すのが難しいです。」

表3.1.11 賃金未払いや低賃金の見聞状況

見聞状況	人数（名）
聞いたことがある	18
聞いたことがない	42
無回答	22
計	82

表3.1.12 技能実習生問題の認識状況

認識状況	人数（名）
知っている	15
知らない	41
無回答	26
計	82

以上のように、友人、知人、親戚が、残業代の未払いや低賃金、失踪を経験しており、十分な雇用環境や福利厚生を与えられていないという話は、実習生の身近にも存在している。インターネットやSNSで、こうした問題を見たり聞いたりした実習生はさらに多くいる。実習生のなかには、「我慢や頑張る気がない人なら失敗する」というような声も散見されたが、日本側としては、個人の問題に帰することなく、仲介業者や事業所のチェック体制を整備し、「労働者（技能実習生）を保護できる組織」を検討するなどの対応が求められよう。最後のコメントにあるように、「技能実習」という目的を掲げながら、実質的には「労働者」としての役割を求められるという状況は、事業所では変えようがないため、やはり法制度の抜本的な見直しが必要となろう。

1.3.5 多様な短期居住と今後の方向性：「孤立型」の解消に向けて

1) 「孤立型」と社会関係の保障

技能実習制度を含めた外国人住民（短期）の置かれる問題をいかに把握し改善すればよいのであろうか。事業所では、外国人と日本人の関係形成に向けた動きがはじまっていたが、そうした相互の関係性から考えた場合、次のような状況に置かれた外国人は問題を抱えやすいといえる。それは、事業所内での人的関係や共同活動が少なく、地域社会との関係づくりもなされないような例であり、事業所内交流型にも地域交流型にもあてはまらない、「孤立型」ともいえる状態である（図3.1.3参照）。ある事業所では、外国人と従業員との日常的な接触を避け、外部の人との面会を禁止しているケースもみられた。また、母国の家族や友人とコミュニケーションをとるために必要なWi-Fiなどのインターネット環境が十分に整備されていない事業所も少ないが存在した。外国人担当者をおかず、仕事現場の指示に終始して生活支援がおざなりになれば、外国人の孤立はより深まっていくことになる。技能実習生に典型的にみられる諸問題は、賃金や労働環境のみならず、最低限の社会関係の保障という観点からも検討する必要がある。



図3.1.3 孤立型の模式図

外国人の短期居住は、数年数ヶ月のサイクルでなされるため、せっかくできあがった関係が切れてしまい、繰り返し孤立しやすい状況を生み出してしまう。こうしたリスクを回避するためにも、短期居住の多様な選択肢を吟味し、中長期居住に向けた選択肢を増やす努力も必要となろう。以下では、事業所の今後の外国人雇用、短期居住のいくつかの方向性、外国人の今後の就労・居留意識、中長期的居住に向けた新たな試みについてふれる。

2) 事業所の今後の外国人雇用

前章で指摘されたとおり、事業所は今後の外国人従業員の雇用について、増員と現状維持（約8割）を考えており、現在雇用をしていない事業所（約1割）も雇用を検討している。その際、技能実習生を採用するかどうかの一つの分岐点となろう。例えば、次のような意見がみられた。

「今後の状況にもよるが続けたい」（製造業）

「これ以上増やすつもりはない。住まいや通勤の問題がある。……略……送迎バスが必要になるかもしれない」（製造業）

「（寄宿舎の収容人数の問題があるため）実習生を増やす予定はない」（製造業）

「人手不足が解消しないため、技能実習生6人の導入を検討中。半々の可能性。派遣社員にする可能性もある。国際結婚の人は限られている」（製造業）

「技能実習生を導入する予定なし」（宿泊業）

「インターン継続の予定」（宿泊業）

「実習生制度は今後も利用するつもりだが、このままでは安定的な人材確保と外国人の定住、永住はなされない。」（食料品製造業）

「技能実習生たちは、帰国してから何をするのか。仕事が活かせないのであれば、お金儲けのためだけに来ていることになる。……略……夫婦で来てもらって、ここに根付くことができれば良いかもしれない。」（製造業）

以上のように、技能実習生を導入し続けるケースがある一方で、通勤や住居の確保の問題があり増員に踏み切れないケースもみられる。また、長期居住者を採用してきた事業所でも、派遣社員や技能実習生の導入を検討する例がある。宿泊業界でも、城崎の旅館協同組合が技能実習生の受入を検討しているが、1年限定のインターンの採用を継続しようとする事業所も少なくないため、城崎でインターン確保の要になってきた機関と調整中である。一方では、短期の居住の選択肢を天秤にかけた比較検討がなされており、他方では、最後の二つの意見にあるように、「安定的な人材確保と外国人の定住、永住」や夫婦での来日といった長期居住への移行も意識されている。

3) 多様な短期居住の方向性

それでは、短期居住の具体的な方向性としては、どのような試みがなされているのだ

ろうか。

一つは技能実習生の採用枠の拡大と年限の延長である。例えば、技能実習制度に新設された「優良な実習実施者」に申請して、許可4人枠のところ8人認められた例がある。また、4年目5年目の滞在が可能となる第3号技能実習生について検討しているいくつかの事業所も確認された。ただし、前者の場合、採用枠の拡大が望めるのは、住居の確保等ができる事業所に限られる。後者の場合、実際に延長して採用しているケースも徐々に増えているが、一度帰国した実習生は結婚適齢期にあたるなど、帰国後の諸事情から延長申請するとは限らないため、事業所としては必ずしも安定的な選択肢とみなしていない状況もある。なお、新たに設けられた特定技能については、検討している事業体や外国人もわずかながらいるが、いまだ実現には至っていない。

もう一つは、技能実習生以外の外国人住民（短期）を採用する方向である。インターンについては先にふれたが、主として大学生を受け入れる方策は宿泊業や一部の介護施設で行われている。大学の在学期間内に、教育カリキュラムの一環として来日するため、各自の動機づけは、技能実習生に比べて明確（かつ限定的）であり、事業所にとっては身元の保証もなされているメリットもある。ただし1年間という契約である場合が多いため、日本語習得の問題等を含め、事業所とインターン生（あるいは大学）双方の意向の調整や適切なマッチングが必要である。

少数ではあるが学校や自治体で働く外国語指導助手（ALT）や国際交流員（CIR）も、雇用されている。ともに地方社会のグローバル化にとって、欠かせない役割を果たしているが、いずれも1年更新の最長5年契約であり、日本にその後も残りたい外国人にとって有効な選択肢とはなっていない。

介護分野では、EPAで採用しているケースもある。厳しい選抜があり、事業所にとって容易に選択できるものではないが、今後の一つの選択肢ではある。来日3年後に介護福祉士の試験を合格する必要があることから、ハードルが高く、長期の雇用につながるかは未知数である。

このほかにも、スポーツトレーナー（技能）などの資格に基づく短期居住者もわずかながらいる。豊岡市では、「留学」や「教育」「技術・知識・専門」などの在留資格者についても非常に限られているから、こうした外国人の技術や知識を吸収しつつ、多様な短期居住のあり方を確保することも必要であろう。

4) 今後の就労と居住の意向

外国人住民（短期）は、滞在期間を終えた後、今後も日本で働きたい、ないしは住みたいと考えているのであろうか。技能実習生に対して、「実習期間終了後、日本でまた働きたいと思うか」について聞いたところ、「働きたい」50人、「働きたくない」12人、無回答20人という結果であった。継続して働くことを希望する実習生が多くおり、2年の延長を視野に入れているケースも多くみられた。働くことを希望しない場合は、結婚や仕事等、母国での人生設計を立てていることが多い。また、「日本での長期居住、定住をしたいか」について尋ねたところ、「はい」33人、「いいえ」29人、無回答20人という結果となった。長期居住、定住の意向の有無はほぼ拮抗している。今後も働きたいが、長期居住、定住は考えていない層が一定程度いるが、それでも長期居住や定住を視野に入れている実習生は少なくないことがわかる。以下に、「働きたい」「住みたい」と答えた実習生の声を紹介しておく。

「帰ってきたい。（技能実習）3号であと2年働きたい。もし可能なら2号から特定技能に移行したい。」（ベトナム人・女性）

「また働きたいです。また2年間ぐらい追加したいと思う」（ベトナム人・男性）

「日本に帰ってきて30才くらいまで働きたい。実習生ではなく、普通の仕事で。」
（ベトナム人・女性）

「日本でまた働きたいが、同じ仕事に就きたくない。もし他の種類の仕事に就職できるなら、日本で働きたい。」（中国人・女性）

「日本にはもっと長く住みたいが、働かずに日本にある大学へ進学したいと思う」（インドネシア人・女性）

「実習期間が終わったら日本で留学したい。」（中国人・男性）

「ずっと日本で住みたい。日本人にはなりたくないけど、インドネシア人のままで日本に定住したい」（インドネシア人・男性）

「もし母親も来たら、一緒に日本で長く住みたい」（ベトナム人・女性）

今後も日本で働きたいという場合、同じ職場で、2年延長できる3号技能実習生や、長期の居住が可能となる特定技能を視野に入れているが、別の仕事で来日したいという実習生もいるし、仕事ではなく留学を希望する実習生もいることがわかる。定住については、具体的な意見が限られていたが、国籍や家族の問題などを勘案するようである。

ところで日本での滞在延長や長期居住、定住を躊躇する一因として、日本人とのコミュニケーションギャップや心理的葛藤を挙げる短期居住者は少なくなかった。

「日本人が本音で話してくれない。意見を聞いてくれない。」（ベトナム人・男性）

「日本人と友達になりにくい。……略……（職場では同僚から）あまり話しかけられない。職場以外だとよく挨拶され話しかけられる。（働いているかどうかで）全然ちがう人になる。」「日本人との人間関係で、友達ができない。挨拶ぐらい。仲良くなりたいのに仲良くなれない。輪に入れてほしい。」（インドネシア人・男性）

「同僚の人ともう少し話をしたい。今でも話はできているが、忙しくなるとなかなか相談できない。……略……職場以外で日本人と会う機会が少ないので、外国人と日本人との交流会などがあれば良いと思う。去年までは英会話教室が開かれていたが、それがなくなってから日本人と〔仕事以外で〕話すことがほとんどなくなった。」（欧米人）

ベトナム人のなかでは、「日本人は二つの顔を持っている」と語られることがあるようである。「二つの顔」とは、ベトナムのことわざで、言うことと考えることが違うことを意味しているという。本音と建て前が異なることや、職場とプライベートでの態度が急変したり、一定の距離を保ち続けたりすることに驚き、戸惑う外国人はこのほか多い。聞き取りのなかでも、日本人の「友人」を望む外国人がきわめて多かったことを考えると、「日本人と会う機会」や人間関係の「輪」に入れるなんらかの社会的装置が必要であろう²⁰。

1.4 外国人雇用の新たな取り組み

最後に、外国人雇用に関する三つの新たな取り組みについて紹介しておきたい。ある宿泊業者は、事業所の年齢構成とその変化を予測しつつ、外国人の積極的な雇用を進めている。調理や客室清掃、接客など従来の雇用を補充すると同時に、海外の顧客への新たな対応を強化するために、高度専門職、高度人材、技能実習生（今後は特定技能も検

²⁰ そうした社会的装置として、事業所レベルでは、外国人担当者を軸とした活動事例の情報共有や実習生同士の交流会の実施、地域レベルでは、旧町村、地区、区ごとの外国人の状況把握や地域活動への参加の呼びかけおよび事業所との連携（事業所からの相談受け付け）、行政レベルでは、ホームページや広報誌等での外国人の活動事例や実習生・事業所の紹介、母国語での生活支援や生活マップなどの情報提供、旧町村ごとの日本語支援の充実、定期的な交流機会やスペースの提供、他機関との連携レベルでは、交通指導やスポーツ大会の実施などがあろう。

討)、インターンなどを組み合わせて、戦略的な雇用形態を模索している。

また、ある介護施設では、フィリピンの大学と密接な関係を築いて、インターンを導入し、その期間中は研修にくわえて、地域活動や学校行事など多くのイベントを経験させている。将来的には、インターン学生及び卒業生と長期的な関わりをつくり、「地域福祉」や「国際福祉」に貢献できる人材の育成を目指している。

ある製造業者は、身近で生じた研修生、技能実習生の諸問題を改善するために、知人と協同組合（監理団体）を立ち上げ、安定的な雇用と外国人の長期雇用や定住に向けた日本語学校の設立に関わった。2019年に開校したこの学校では、外国人を100人受け入れ一年間勉学を積んだのち、「技術・人文知識・国際業務」の在留資格を付与し、関連企業に2年ほど勤務することを目指している。事業所にとっては、技能実習生と違い、初期費用や採用後の費用がかからず、長期採用も可能であるメリットがあり、外国人にとっては、3年後以降事業所を選択でき、長期居住の選択肢を確保できるメリットがある。

それぞれの事例は、複数の雇用形態の組み合わせ、事業所と「母国」との架け橋になる専門的な人づくり、安定的な人材育成システムの構築という特徴的な取り組みを実践しているが、共通して模索されているのは、外国人との中長期的な雇用の確保ないしは信頼できるグローバルな社会関係の構築であろう。先にふれたように、事業所内や地域社会との関係形成は雇用の現場で徐々に進みつつある。つぎに必要なのは、こうした活動の情報共有を進め、ローカルなネットワークを創り出していくことであり、同時に、豊岡市の事業所で働いた経験をもつ数多くの外国人との中長期的なつながりを積み上げていくことであろう。

「孤立型」に陥るリスクを孕む特定の雇用形態に過度に依存するのではなく、ローカルかつグローバルな視野をもった中長期的な関係形成を目指していくのならば、図3. 1. 4に示すとおり、外国人住民（短期）や事業所ばかりではなく、地域社会や支援組織（日本語ボランティア団体等）、行政、事業連合、あるいは母国に戻った帰国者や日本に長く滞在する長期居住者などの協力も必要となろう。

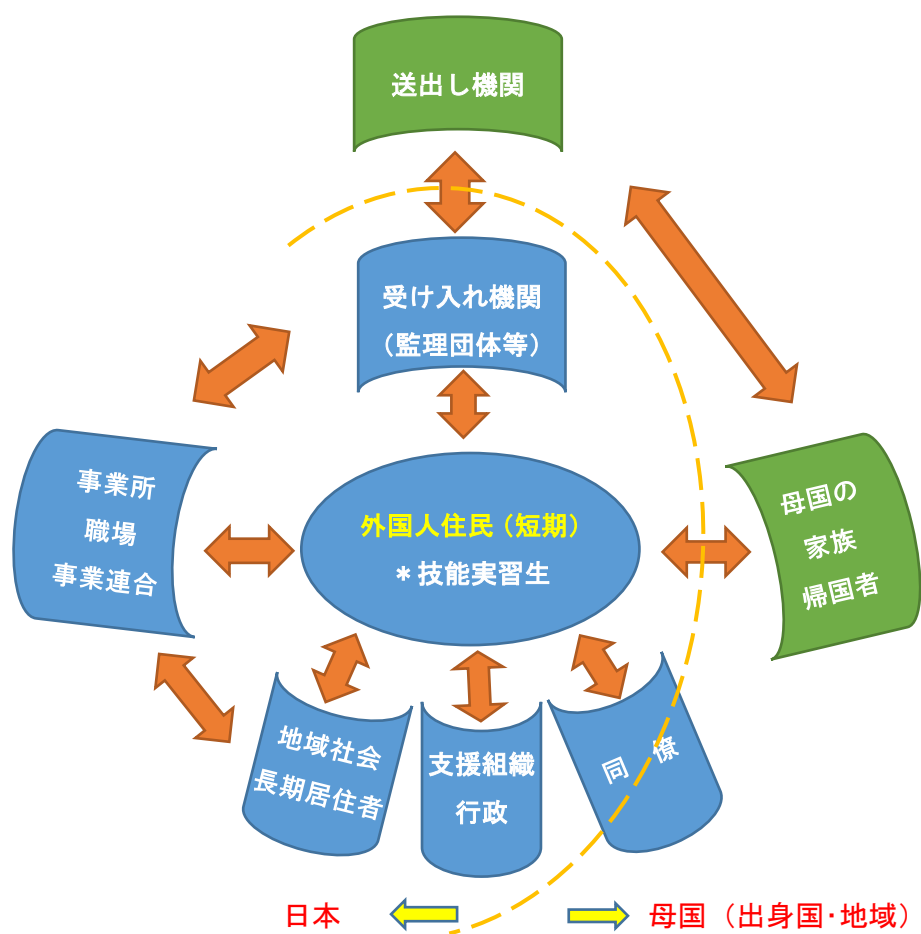


図3.1.4 外国人住民（短期）をめぐるネットワーク

〔文献〕

総務省統計局, 2019, 『世界の統計』

2. 製造業（機械、化学など）

2.1 聞き取り調査（事業所・外国人住民）の概要

本節では、5節で扱う食料品製造業、繊維工業、かばん製造業を除く業種の製造業と、そこで働く主に外国人住民（主に短期）に関する聞き取り結果を紹介する。以下、本節で「製造業」と言う場合、この食料品製造業、繊維工業、かばん製造業を除く業種の製造業を指す。

まず、聞き取り調査を行った「製造業」事業所の概要である（表3.2.1）²¹。以下に挙げる8件のうち、3件は事業所調査票で回答のあった事業所であり、それ以外の5件のうち2件は個別に質問紙を送付しその回答を聞き取り内容として扱っている。

表3.2.1 製造業（食料品製造業、繊維工業、かばん製造業を除く）事業所聞き取り調査概要
（カッコ内は事業所数）

地域	豊岡(2)、竹野(1)、出石(3)、但東(2)	
業種	プラスチック製品製造業(2)、生産用機械器具製造業(1)、電子部品・デバイス・電子回路製造業(1)、電気機械器具製造業(1)、輸送用機械器具製造業(3)	
従業員数	10～19人(1)、20～29人(1)、50～99人(3)、100～199人(1)、200～299人(2)	
外国人従業員の雇用開始年	技能実習(当初の研修を含む)：2000年頃(1)、2003年(1)、2006年(1)、2010年以前(1)、2017年(1)、2018年(1)、正社員：2016年頃(1)、派遣社員：2017年(1)	
外国人従業員 (調査時点)	雇用人数	4～6人(3)、7～9人(1)、10～19人(2)、20～29人(1)、30～49人(1)
	雇用形態	正社員(3)、契約社員(1)、派遣社員(1)、技能実習(6)
	国籍	ベトナム(6)、中国(5)、インドネシア(1)、タイ(1)、イタリア(1)
	在留資格	技術・人文知識・国際業務(2)、技能実習(6)、家族滞在(1)、永住者または日本人の配偶者等(2)
聞き取り年月	2019年7月(1)、9月(3)、11月(1)、2020年1月(1)、 質問紙受領：2019年12月受領(1)、2020年1月受領(1)	

²¹ 本節での「業種」は聞き取り内容に基づき、日本標準産業分類（総務省2014）を参照して規定した。また本節の聞き取り調査の対象事業所には、第2章で紹介した事業所調査票とは異なる質問紙を個別に送付した2件の事業所を含んでいる。そして本節の「外国人従業員」には特別永住者（韓国・朝鮮籍）を含めておらず、複数回の聞き取りを行った事業所の「聞き取り年月」は最も長く聞き取りを行った回の年月を挙げている。

聞き取りを実施した「製造業」事業所中の業種の下位分類は、表3.2.1の「業種」のとおりである。そのうち「輸送用機械器具製造業」の内訳については、2件が「自動車部分品・附属品製造業」であり、1件が「鉄道車両用部分品製造業」であった。また、聞き取り調査（個別質問紙を含む）を実施していない事業所調査票回答事業所のうち、本節の「製造業」（食料品製造業、繊維工業、かばん製造業を除く）に含まれる事業所は3件あり、その業種は「パルプ・紙・紙加工品製造業」1件、「プラスチック製品製造業」1件、「電気機械器具製造業」1件であった²²。

また、聞き取りを実施した「製造業」事業所のなかで、従業員数は最小が「10～19人」規模であり、最大が「200～299人」規模であった。事業所調査票で「製造業」に回答した事業所のうち、聞き取り調査（個別質問紙を含む）を実施していない事業所は、「10～19人」1件、「50～99人」1件、「100人以上」（「100～199人」）1件であった。

外国人従業員の雇用人数は、最小が「4～6人」規模であり、最大が「30～49人」規模であった。事業所調査票で「製造業」に回答した事業所のうち、聞き取り調査（個別質問紙を含む）を実施していない事業所の中では、「1～3人」1件、「4～6人」1件、「50～99人」1件であった。

外国人従業員の雇用形態は、「技能実習」6件が最多であり、「正社員」3件と、他に「契約社員」1件、「派遣社員」1件があった。事業所調査票で「製造業」に回答した事業所のうち、聞き取り調査（個別質問紙を含む）を実施していない事業所の中では、「技能実習」1件、「パート」1件、「請負社員」1件であった。

外国人従業員の国籍（性別）は、「ベトナム」6件（男性3件、女性2件、男性・女性1件）、「中国」5件（男性2件、女性3件）であり、他に「インドネシア」1件（女性）、「タイ」1件（男性）、「イタリア」1件（男性）があった。また、事業所調査票で「製造業」に回答した事業所のうち、聞き取り調査（個別質問紙を含む）を実施していない事業所の中では、「フィリピン」2件（男性・女性1件、女性1件）、「タイ」1件（男性）が見られた。

外国人従業員の在留資格は、本報告書の定義での「短期」に属するもののうち、「技能実習」6件、「技術・人文知識・国際業務」2件、「家族滞在」1件であった。他方で本報告書の定義での「長期」に属するものは、「永住者」または「日本人の配偶者等」2件であった²³。

²² 聞き取り調査を実施していない事業所調査票回答事業所の業種（日本標準産業分類の「中分類」以下）については、事業所名他の回答から判断した。

²³ 聞き取り調査（個別質問紙を含む）を実施していない事業所調査票回答「製造業」事業の外国

また、事業所への聞き取り調査と並行して実施した外国人住民への聞き取り調査のうち、食料品製造業、繊維工業、かばん製造業を除く「製造業」事業所で働く外国人住民を対象とした聞き取り調査の概要は以下のとおりである（表3.2.2）²⁴。

表3.2.2 製造業（食料品製造業、繊維工業、かばん製造業を除く）事業所に勤務する外国人住民への聞き取り調査概要（カッコ内は人数）

居住地域	豊岡(6)、出石(8)、但東(2)、不明(1)
国籍	ベトナム(9)、中国(1)、フィリピン(6)、タイ(1)
性別	男性(11)、女性(6)
雇用事業所の業種	プラスチック製品製造業(7)、輸送用機械器具製造業(2)、電子部品・デバイス・電子回路製造業(1)、電気機械器具製造業(7)
雇用形態	技能実習(8)、正社員(2)、契約社員(1)、請負社員(4)、パート(1)、不明(1)
在留資格	技能実習(8)、永住者または日本人の配偶者等(6)、定住者(3)
聞き取り年月	2019年8月(6)、7月(1)、9月(3)、12月(4)、2020年1月(3)

「製造業」に勤務する外国人住民の聞き取り対象者の国籍（性別）は、「ベトナム」9人（男性6人、女性3人）、「中国」1人（女性）、「フィリピン」6人（男性4人、女性2人）、「タイ」1人（男性）である。その在留資格は「技能実習」8人、「永住者」または「日本人の配偶者等」6人、「定住者」3人であり、本節では主に「技能実習」8人の回答を参照する。

併せて、技能実習生向けに実施した質問紙調査の回答のうち、「製造業」事業所3件に勤務する22人の回答についても、適宜参照する²⁵。

人従業員の在留資格は、事業所調査票の設問にないため不明であるが、外国人従業員の雇用形態および個人調査票と個人聞き取り調査の結果から、「技能実習」1件、「永住者」「日本人の配偶者等」または「永住者の配偶者等」2件、「定住者」（日系3世ほか）1件と考えられる。

²⁴ 聞き取り調査の実施時間は1件あたり1時間～1時間30分程度である。ただし、以下に挙げる17件中1件だけは15分の聞き取りであり、1件は外国人住民の家族（外国籍）も同席した（家族分は本節の聞き取り人数には含めていない）。聞き取り対象者のうち、日本国籍をもつ人は除いている。また聞き取り対象者の勤務先事業所6件のうち、事業所調査票の回答と聞き取りがあった事業所2件、事業所調査票の回答のみあった事業所2件、個別に質問紙を送付し回答のあった事業所2件である。

²⁵ 技能実習生向けの質問紙調査を実施した「製造業」事業所3件のうち、事業所調査票の回答と聞き取りがあった事業所1件、個別に事業所向けの質問紙を送付し回答のあった事業所1件、技能実習生向けの質問紙のみ回答のあった事業所1件である。業種は、「生産用機械器具製造業」1件、「輸送用機械器具製造業」1件、「印刷・同関連業」1件である。

以下では、まず事業所への聞き取り内容を中心に、各項目に分けて紹介する。

2.2 外国人従業員の勤務状況

「製造業」事業所への聞き取り調査の結果から、まず外国人従業員の業務内容に関する回答を挙げておく。

「装置を使ってモノを組立てている。作業工程の中では、例えば3人で10数台の数値をいちどに見ており、その3人のうちに技能実習生が1人入っている」（技能実習生）。

「オペレーターとして、金型に原料の補給をすることを担当する。1人で2～3台の機器を見る。女性は手先が器用なので、向いている」（技能実習生）。

「女性でも働けるが、現場の日本人の職人気質に合わせるには、男性のほうがよい。現場の日本人従業員もほとんど男性である。夜勤や有機溶剤の使用など、女性には働きにくい」（技能実習生）。

「メインがプレスと、不良品を目視検査することである。マシンの操作と検査は基本的に日本人従業員が行っている。基本的には一人で完結する作業である」（技能実習生）。

「主な業務内容は組立てと検査である」（技能実習生）。

「主な業務内容はゴム成形、冷間鍛造、そして機械保全である」（技能実習生）。

「作業工程としては、同じ製品がないので、まったくの個別生産のロットが1台ずつで、ほぼ図面を見ながらの組立て作業になる。ベトナム人派遣社員に関しては、隣りに日本人、もしくはベトナム人国際結婚女性に付いてもらっている」（派遣社員）。

「組立て作業が中心のため手先の器用さが重要になる。女性向きの仕事だと思う」（正社員）。

次に外国人従業員の勤務時間・給与体系に関する「製造業」事業所の回答である。

「製造部門の他の社員と同様、日勤と夜勤の4勤2休の交代制である。給与は時給900

技能実習生の国籍・性別は、「ベトナム」13人（男性5人、女性8人）、「中国」9人（女性）である。質問紙はそれぞれベトナム語と中国語（簡体字）で作成した。

円だったが、兵庫県の最低賃金が10月に899円に上がった際にそれに合わせて910円に上げた。最低賃金アップの波及効果はあると思う。1ヶ月の手取りは残業代と深夜手当を含めて、20数万円になる」(技能実習生)。

「(来日後の数ヶ月間を除き) 正社員と同様、日勤と夜勤の2交代制である。時給は兵庫県の最低賃金に合わせている(1年目も3年目も同じ)。このところ毎年最低賃金が上がっているの、正社員やパートと同様にそれに合わせて上げている」(技能実習生)。

「勤務は日勤と夜勤の2交代制で、8時間勤務に場合によって残業が発生する。深夜手当もあり、実習生は残業をしたがっている(ただし、上限以上には残業させられない)。時給で兵庫県の最低賃金に準じている。今871円で、10月から899円になる。また技能実習生といっても、彼らの時給に加えて、監理団体や送り出し機関に支払う費用があり、全体としてはけっこうお金がかかっている」(技能実習生)。

「技能実習生は『パート』扱いで雇用している。正社員でないという意味では地位が低いかも知れないが、給料などの面で日本人のパートと同じ扱い、あるいはそれ以上になっている。1ヶ月の給料は多ければ22~23万円で、寮費、税金、社会保険料を差し引いて手取りは16~17万円というところである。給料の査定は3年目から行い、ランクによって時給の上乗せがある。N1を取得すれば時給1,000円を超えることができる」(技能実習生)。

「勤務時間は1日8時間、勤務日数は1ヶ月約20日である。給与は月給換算で14万8,800円である」。

「最初はパートで、みな1年で正社員になっている。パートは県の最低賃金に合わせており、年々上昇している。正社員は賞与でカバーしている」(正社員)。

「勤務時間は休憩時間を除き日中7時間30分で、残業もお願いしている。基本的に土日祝休みである」(派遣社員)。

また、どのような経緯で外国人従業員を雇用するに至ったのかについて、「製造業」事業所の答えを以下に挙げておく。

「現地工場の設立後に、当初はこちらで働いてから現地工場でも働いてもらうためにも、研修生を導入した。ただし現在、帰国後の技能実習生たちは地元に戻りたがり、現地工場でも働いてくれない」(2003年～、研修生・技能実習生)。

「地元で人が採用できなくなったことによる。新卒はまだ採れるが、忙しい時期だけ臨時雇用しようと思っても一昨年、昨年あたりからできなくなった」(2018年～、技能実習生)。

「新たに日本人を採用しようと思っても地域に若者は少なく、来たとしてもすぐ辞めてしまう。そのため外国人技能実習生を採用しようという話になった」(2017年～、技能実習生)。

「人手不足がある中で、関連企業のつながりで紹介があった」(2017年～、派遣社員)。

「技能実習生を受入れることが決まってから事前にベトナム人契約社員を募集し、人材派遣業者を介して採用した」(2018年～、契約社員)。

「地域で仕事を探している人がいるとの紹介があった」(2016年頃～、正社員)。

加えて、特に技能実習生に関して、採用後に日本人従業員の間でどのような反応があったかについても、以下に紹介する。

「最初どう思っていたかはわからないが、実習生たちはまじめで一生懸命働いており、仕事上では仲良くやっており特に問題ない」(技能実習生)。

「技能実習生を含めて外国人従業員が増えたことの効果かもしれないこととして、日本人の新入社員もすぐに辞める人がほとんど出なくなった。以前は職人気質で若手や新人に厳しく接する従業員も少なくなかったが、この間に外国人従業員が現場に入るようになったことで、古株も外国人従業員とのやりとりに苦勞する中で、むしろ昔よりも若手や新人の扱いも良くなった」(技能実習生)。

「導入前に心配していたよりも、すごくうまくいっている。彼らの人柄が周りに受け入れられており、地元の人たちとも日本人の同僚とも仲が良い。同僚たちとは一緒にバーベキューに行ったりもしている」(技能実習生)。

2.3 外国人従業員の生活環境

続いて、「製造業」事業所で働く外国人従業員の生活環境についてである。まず、居住環境について、事業所が提供している事例からの回答である。

「アパートと一軒家を自社で借りてそこに住んでいる。工場までは自転車で20分ほ

どかけて通っている」(技能実習生)。

「工場から自転車で数分のところにあるアパートの2DK、3DKの部屋を会社で複数借り、そこに分かれて住んでいる。部屋を借りる際には、オーナーが外国人の入居を認めているところのうち、近場にあるものを選んだ。2DKがひと部屋あたり家賃4〜5万円で、水道・光熱費を含めた一部について、給料から差し引いて負担してもらっている。Wi-Fiは事前に監理団体から言われ、各部屋に設置している」(技能実習生)。

「工場から3kmほど離れた町中に自社で建てた一つの建物を寮にしており、寮から工場までは自社で支給した自転車で通っている。寮費は水道光熱費込みで1ヶ月2万円である」(技能実習生)。

「工場の2階にある、もともと仮眠室で日本人も寝泊まりしていたところを改装し、技能実習生向けの寄宿舍にした。人数が増えたので、ここ3〜4年で増築した。Wi-Fiは実習生たちから要望があったので、寄宿舍内に2回線引いた」(技能実習生)。

「工場から1kmちょっと離れたところにある2階建ての空き家を改築し(Wi-Fiも設置した)、そこに住んでいる。寮費は水道光熱費込みで徴収している。自社で電動自転車を支給し、それで通勤している」(技能実習生)。

「工場から歩いてほど近くにある広い2階建ての空き家を自社で購入し、リフォームしてそこに住んでいる」(派遣社員)。

次に、外国人従業員の日常生活についてである。

「普段は自転車で10分ほどのところで買い物をしており、休日には30分ほどかけて市内まで出ている。バスはほとんど使っていない」(技能実習生)。

「普段から自炊をしており、買い物には市内まで自転車で30分ほどかけて、あるいはバスを使って出ている」(技能実習生)。

「1〜2週間に一度、事業所の担当者が市内に車で買い物に連れて行っている」(技能実習生)。

「普段は自転車で4〜5kmかけて買い物に行っている。大型店に行くときや雪のときは、事業所の担当者の車で30〜40分かけて一緒に出かけている」(派遣社員)。

日常的な通信状況については、特に技能実習生について以下のような回答があった。

「日常的に家族とテレビ電話をしたり、母国の人たちや日本にいる同国人どうしのコミュニティでSNSを利用している」（技能実習生）。

「母国に子どもがいる技能実習生もあり、昔は公衆電話でたまに電話をかけるぐらいだったが、今はスマホで毎日顔を見ることができる」（技能実習生）。

「SNSで現地の家族や友だち、日本に来ている親戚などと連絡をとっている。今は毎日家族や友だちと連絡することができ、ひっきりなしにスマホの通知音が鳴っている」（技能実習生）。

また、外国人従業員の言語面と日本語学習に関してである。

「仕事の言葉はわかるが、日常会話のほうに難しい。今は3年目の実習生が1年目の実習生を教えるという仕組みができている」（技能実習生）。

「受け入れ時に『にほんご豊岡あいうえお』に相談し、最初に豊岡市のごみ出しなどを説明してもらった後、来日後1ヶ月ごろまで数回日本語教室を開講してもらった」（技能実習生）。

「以前は自社で日本語を教えることもあったが、交代制の勤務体制のため共通の休み時間がとれず、現在は実施していない。ただし、『にほんご豊岡あいうえお』に来てもらって日本語教室を開いてもらうなどして、日本語能力検定試験に備えている」（技能実習生）。

「言葉の細かい部分のニュアンスを伝えることは難しい。日常的にはスマホのアプリでグーグル翻訳を使ったりしているが、精度はまだまだである。困ったときは、監理団体の通訳に電話をかけてやりとりしている。文書の翻訳や生活指導もしてもらっている」（技能実習生）。

「言葉が一番の問題であるが、来日前に勉強してきている。日常会話で多少わからないことがあるのは仕方ない。専門用語は派遣会社において翻訳版を作ってもらっている。今は日報に漢字も使っており、1人は今年、日本語検定試験を受験した」（派遣社員）。

そして、外国人従業員と地域との関わりについてである。

「地域との関わりは特にはない。企業団地内での掃除に参加できる人が参加することはある」（技能実習生）。

「受け入れ当初は大声で騒いでいて交番から連絡が来たこともあるが、本人たちにきちんと話をしたらわかってくれた。今は交番や地域の人たちも理解してくれている。地元では外国人アレルギーがあるかもしれないと思ったが、だんだんと馴染んできている。地元の人たちとの関わりのために、地域の日役にも出てもらった」（技能実習生）。

「来日時に地域の人たちに顔を覚えてもらうため、バーベキューを行っている。他にも花見、春祭り、秋祭りのだんじり、日役にも参加している」（技能実習生）。

「最初に受け入れる際には、地区、区、交番、市役所に説明した。平日はほぼ関わりがないが、日曜日や正月、お花見などの区の行事にはちょくちょく参加しており、地域の人たちからは手を差し伸べてもらっている」（派遣社員）。

「子どもたちが地域の行事に参加しているので、親も付き添いで参加していると思う」（正社員）。

2.4 外国人住民（技能実習生）の回答

ここでは、「製造業」事業所に勤める技能実習生に対する聞き取りと、質問紙の回答を項目ごとに抜粋して紹介する。

【来日の動機】

- ・ 家族をサポートするために来た。
- ・ 収入と経験のため。将来は自分でお店を開きたい。
- ・ もともと日本が好きで日本に来た。今学んでいることは、帰国後も役に立つと思う。
- ・ 日本語は独学で学んだ。技能実習の3年が終わったら、帰国して日本語学科のある大学に進学したい。

【休日の過ごし方】

- ・ 日本語を勉強したり、掃除をしたりしている。
- ・ 散歩したり、映画を観たり、料理をしたりしている。
- ・ 買い物をしたり、料理をしたり、日本語を勉強したりする。家族と連絡する。

- ・日曜日には、カトリック豊岡教会のミサに参加している。そこで同国人とも知り合った。
- ・母国の旧正月のときは、仕事で休めない。

【仕事面の評価】

- ・会社がいろいろとサポートしてくれる。
- ・仕事はあまり大変ではなく、会社の人も親切である。
- ・上司は優しく、給料は安定している。
- ・事業所の担当者が良い人なので満足しているが、仕事ではもっと残業したい。

【生活面での評価】

- ・現在の生活は快適で、毎日楽しく過ごしている。
- ・駅や銀行、スーパーが近くにあり便利である。
- ・住居は狭くて人数が多いので、不便である。家具も不足している。
- ・日本語が勉強できることを教えてほしい。

【日本人従業員・住民への意見】

- ・生活には満足しているが、日本人は本音で話してくれず、意見を聞いてくれない。
天気や台風などの情報は、テレビを見てもわからない。
- ・日本人は二つの顔をもっている（考えていることと、口に出すことが違う）。外国人でも日本の社会に入れるようにしてほしい。

【帰国後の意向】

- ・自分で起業したり、お店を開いたりしたい。
- ・また日本の会社で働きたい。
- ・母国の日系企業で働きたい。
- ・日本語教師になりたい。
- ・技能実習の2年間の追加を考えている。

2.5 小括

まず、「製造業」での勤務状況は、組み立て等の作業を一人で行うことが多く、24時

間稼働している工場では交代制が敷かれている。給与は兵庫県の最低賃金がベースになっており、近年の最低賃金上昇が反映されている。勤務時間や夜勤手当、休日手当の差で、月額給与には事業所ごとに一定の幅があった。

そして採用の経緯としては、海外に現地工場を構えている事業所の雇用が最も早く、業界内での紹介、また人手不足が深刻化した2010年代後半から雇用を始めたところもある。地域の国際結婚女性等の雇用も進んでいる。日本人従業員の間では、当初とまどいがあったかもしれない中で、貴重な若手の従業員として重宝されている姿もうかがえた。

〔文献〕

総務省，2014，「日本標準産業分類（平成25年10月改定）（平成26年4月1日施行）」，http://www.soumu.go.jp/toukei_toukatsu/index/seido/sangyo/H25index.htm（2020年3月5日最終閲覧）

3. 観光宿泊業

3.1 観光宿泊業における外国人雇用の概要

豊岡市における産業の一つの軸が観光宿泊業にあることは間違いない。本業種の特色として、季節によって必要とされる労働力が変動すること、また繁忙期にはとりわけ集中的な勤務形態が必要とされることがあげられる。一方、とりわけ城崎温泉を中心とした観光地においては、その勤務地自体のもつ魅力から、単なる労働条件を超えて人々を引きつける力があることも確かである。

本調査において、こうした観光宿泊業においても多くの外国人が雇用されていることが明らかになった。本節ではその背景について概観した後、事業所及び関係機関の聞き取り、さらに実際に就労されている外国人の方々への聞き取りを中心として、そこから見えてくる実態について説明する。

具体的にどの地域からどれほどの人数が就業されているかについては、現在使用している統計データからは正確なことは断言できないが、調査から相当数の人数が雇用されていることが見えてきた。正社員あるいは派遣社員として雇用されている方もいれば、「特定活動」資格においてインターンシップに従事されている方や「技能実習」資格で就労されている方も多い。また、「定住者」等の資格を有する方が、アルバイト・パートタイムで雇用されているケースも多いようだ。

この背景には一般的な人手不足があるが、それに加えて上述したように地域の持つ魅力が外国の方を呼び寄せる大きな資源となっていることも特筆すべき事実である。また、城崎においては、後述するように地域の事業所ぐるみで外国人労働者の誘致と雇用に取り組んでいることも大きな特色といえる。

さて、質問紙調査およびあるいはその後に実施した聞き取り調査から見えてくる、豊岡市における観光宿泊業における外国人雇用の概要は以下の通りである（表3.3.1）。

表3.3.1 観光宿泊業事業所調査票回収・聞き取り調査概要
(カッコ内は事業所数・ただし「国籍」欄のみ人数)

地域		城崎(8)、豊岡(1)、但東(1)
従業員数		10～19人(4)、20～29人(2)、30～49人(1)、50～99人(1)、100人以上(2)
外国人従業員の雇用開始年		2013年(1)、2015年(2)、2016年(2)、2017年(2)、2019年(1)、無回答(2)
	雇用人数	1～3人(6)、4～6人(2)、10～19人(2)
	雇用形態	正社員(5)、派遣社員(2)、技能実習(1)、研修(4)、インターンシップ(4)、パートタイム(3)
	国籍(人数)	ベトナム(19)、中国(9)、インドネシア(6)、台湾(6)、ネパール(6)、アメリカ・フィリピン・ミャンマー・モンゴル(各1)、計50人
回収・聞き取り時期		2019年7月～2020年2月

雇用は城崎地域に集中していることが推測され、また雇用開始時期も比較的近年であると思われる。また、国籍もベトナムを筆頭にアジア地域からの来日が多いことがわかる。また、雇用形態については正社員から技能実習・パートタイムまで幅広く、比較的多数の外国人を雇用している事業所内では複数の雇用形態の併用も見られた。本節では基本的に短・中期居住者を対象に分析・考察を行うが、必要に応じて長期居住者についても適宜言及することになる。

表3.3.2 観光宿泊業事業所・関連機関に勤務する外国人住民への聞き取り調査概要
(カッコ内は人数)

居住地域	城崎(6)、豊岡(1)
国籍	台湾(2)、ベトナム(2)、キルギス(2)、アメリカ(1)
性別	男性(1)、女性(6)
雇用形態	インターンシップ(3)、技能実習(2)、契約社員(1)、国際交流員(1)
在留資格	技能実習(2)、特定活動(3)、技術・人文知識・国際業務(2)

聞き取りを行った7人の内、6人が城崎地域の観光宿泊業にて、また1人が国際交流員として観光振興機関に雇用されている(表3.3.2)。本節では基本的に前者6人を中心とした聞き取り内容について分析する。

3.2 事業所・関係機関への聞き取りから

本調査では、城崎地域において5事業所から、さらに豊岡地域および但東地域において各1事業所、さらに関係機関の方からも聞き取りを行った。

3.2.1 城崎における外国人インターンシップ受け入れ機関について

城崎では、地元の観光・商工関連関連団体が合同で出資して、2012年に民間まちづくり機関が設立された。その業務内容としては、豊岡市からの観光関連施設の指定管理業務の受託や、地区内施設の共同管理など、城崎地域における継続的な収益事業を実施している。また、2018年には木造建築物をゲストハウスとして転用・運営するなど、「地域おこし」的な事業にも取り組んでいる。特に近年では、訪日外国人の増加を背景に、外国人インターンシップの受け入れ事業も積極的に行うようになってきている。具体的には、「特定活動」資格において就労するインターンシップ生の受け入れ窓口となり、個々の旅館にとってはハードルの高い諸手続きを代行し、それぞれの事業所へ人材を紹介・斡旋している。また、就労についてだけでなく、インターンシップ生に対しての日本語教育や生活相談、またリクリエーション活動や各種イベントの企画など、日常生活全般についても手厚い支援活動を行っている。もともと城崎では、「外国人の雇用に関してはブローカーに対する不信感などから躊躇する雰囲気があった」と語ってくれた旅館関係者の方もおられたが、特に「城崎国際アートセンター」の開設以来、城崎を訪れる外国の方が増加したこともあり、ここ数年で当機関を通じて外国人を雇用する事業所が増加するようになったという。こうした活動を開始した当初は、台湾の大学のみとの提携を行っていたが、現在では他にベトナムやインドネシアなどの大学とも提携を結び、調査時点では、およそ20人のインターンシップ生が事業に従事している。近年では、インターンシップ生の「取り合い」が生じていると語る方もおられるように、優秀な人材を確保することが難しくなっているともいう。当機関では、毎年各国の大学に出向いて説明会を行い、「汗をかきながら」関係づくりを行い、安定した紹介ができるよう努力しているという。

また今後はインターンシップ生だけでなく、技能実習生の受け入れがより必要になるとの見方を示している旅館関係者の方もおり、その場合はこの機関を通じてだけではなく、旅館協同組合等が主体となって人材の確保を行うことになるかもしれないとのことであった。

3.2.2 城崎地域事業所への聞き取りから

本調査では、聞き取りで印象的であったのは、一般的な人材不足を背景としながらも、ただその理由一点から外国人を雇用しているわけではない、と語られる方も多かったことである。

「外国人を雇用するとどうしても人手不足みたいな思われ方をされるのがすごく嫌で。特に城崎全体としてそうなんですけど、あくまでも人材として優秀なので雇用している、という。(略)むしろ日本の方のほうが能力にばらつきがあって」

「(現在働いている台湾人インターンシップ生は) まだ日本語はおぼつかないが、お客さんと仲良くなって食事をおごってもらったり、一緒に遊びに行ったりしている。そうした意味で、コミュニケーション能力をおおいに発揮してくれている」

このように、単に「人材不足の補填」あるいは「安価な労働力」としてではなく、それぞれの個性や能力を活かした外国人の雇用が実践されている、あるいは期待されていることに本調査地の特色があるといえる。もちろんこれは、前述のまちづくり機関をはじめとした多くの方々の取り組みの成果である(ただし、全ての事業所がこのルートでインターンシップ生を雇用しているわけではない)。また実際、関連団体への支払経費や生活のため諸手当などを総合的に考えた場合、外国人の雇用は日本人と比較して大幅に安くなるわけではない、あるいはあまり変わらない、と答えてくれた方も多かった。

もちろん、人材の確保、特に大卒者採用には苦労していると語る事業所が多かったのも事実である。また、人材派遣会社のスタッフに大きく依存している事業所もあったが、それだけで労働力をまかなうことは難しくなっているという。このように、さまざまな雇用形態を複合的に組み合わせながら経営を行わなくてはならない状況に置かれている事実も指摘しておかなくてはならないだろう。

これと関連して、採用の契機と背景についても述べておきたい。各事業所によって外国人雇用の経緯などは様々であるが、ここでもいくつか特徴的な発言を引用しておきたい。

「(中国人派遣社員を試しに) 受け入れてみたら、日本語も仕事も抜群にできた。その印象が良かったので、その後も中国からのインターンシップ生を受け入れることにつながった」

「2016年に、インターンシップ一期生で受け入れたA君(香港系カナダ人)が当館

を気に入り、卒業後も一年の間、ワーキングホリデーで就労した。また同じ時期に、まちづくり機関の紹介で台湾人のインターンシップ学生も一年間受け入れた。この二人を受け入れた一年間の印象が非常に良かったため、外国人の雇用に積極的になった」

「2016年2月に、二人のベトナム人を初めて雇った。ここで、『使えるな』と実感して」

このように、一般的な人手不足への「やむを得ない」対応として開始された場合もしばしばだが、実際の雇用経験が肯定的な要因となってその後の継続雇用や雇用拡大に繋がったケースも多い。また、経営規模の大きな事業所では、一般的な接客事業を担当するインターンシップだけでなく、より高度な業務や通訳に中心的に従事する高度専門職・高度人材の雇用や、惣菜調理業務のために技能実習生を導入するなど、それぞれの業務内容に応じ、多様な事情から外国人雇用がなされていることもわかった。

業務遂行のためには不可欠の人材であるこうした方々への支援体制も、事業所によって違いはあるもののおおむね手厚く実施されていることも聞き取りから明らかになった。前述の機関が実施するイベントへの参加だけでなく、各事業所にて食事会や小旅行などを企画し、外国人同士、また日本人従業員との交流や慰安が行われている。また、比較的狭い地域に外国人雇用者が生活しているため、自然と日常的な交流も行われているようで、事業所としてもそうしたつきあいを規制するようなことはせず、精神的な面にも配慮していることもうかがえた。城崎における観光宿泊業という、接客・対面勤務の比率が相対的に高い雇用の特質が、こうしたメンタル面での安定に配慮した対応を生んでいると言えるかもしれない。

もちろん、雇用や就労における問題点も存在することが明らかになっている。観光地という事情から、シーズンによる宿泊者数の変動とそれにとまなう勤務時間・内容のアンバランスさが生じるが、厳密に労働条件を遵守することとこうした現状の間にはどうしても齟齬が存在する。また、収入を増やすために、外国人雇用者自身が、規定の労働時間を超えて就業することを希望する場合もあるとの声がしばしば聞かれたが、こうしたニーズや現実とどのように対処すべきかについては、制度的な面での対応を含めて今後の課題となるだろう。また、特に接客における日本語能力や文化的ギャップへの不安の声もいくつかうかがったが、一方で近年めざましい発展を遂げている翻訳機器・アプリで十分対応できている、との意見もあった。総じて、今回の聞き取りでは格別深刻な

問題や懸念があったとは言えない。

3.2.3 豊岡・但東地域事業所への聞き取りから

城崎地域以外の二件の聞き取りについては、いわゆる観光地ではないという事情からも異なる側面が明らかとなった。まず、両事業所とも近隣に居住する既婚者の外国人女性をパートタイム労働者として雇用している。客室清掃・ベットメイキングの他、フロントでの接客をも担当する場合もあるという。お二人とも日本人と差異の無い一般募集によって採用されているが、事業所関係者との人的つながりや、関係機関からの紹介なども介在していることが特徴的である。また、片方の事業所では5-6年前にも一度外国人女性をパートで雇用したことがあるというが、今回の募集は人手不足によるものであり、両事業所とも賃金を低く抑えることは特に目的とはしていないとのことである。このように、両事業所とも「外国人だから」という理由で雇用を行ったわけではなく、今後なるべく長期間にわたって勤務してくれる方を希望されている。

当地域における聞き取りでは、外国人労働者雇用に関する特徴はさしあたり見いだせなかった。ただ、定住外国人の増加が見込まれる、あるいは必要とされるこれからの社会において、こうした事例もより増えることが予想される。観光地でも産業地域でもない現場における外国人住民の就労については、今後も注視していく必要があり、またそこで蓄積された経験や知恵を広く共有していくことが求められるだろう。

3.3 外国人就労者への聞き取りから

本セクションでは、城崎地域で居住・就労している外国人本人を対象とした聞き取りから、その生活の実態や課題について考察していきたい。上述したように、ここでは6人のインフォーマントの語りのみが中心的なデータとなるが、城崎での外国人雇用の特徴を踏まえれば、その一般的な傾向や雰囲気をここである程度再構築できるものと考えられる。

3.3.1 インターンシップ生

まず、城崎地域での外国人住民の一つの特徴であるインターンシップ生（「特定活動」ビザでの滞在）についてみていこう。今回聞き取りを行った3人（ともに20代前半）は、いずれも前述のまちづくり機関と提携した大学から派遣され、基本1年を期限に大学で定められた研修の一環として観光宿泊業に従事していた。また、来日前に大学で3年間

の日本語学習経験があり、どなたも程度の差はあるが、日本語での会話や意思疎通には問題は見られない。台湾から来日された方（女性）は、大学のプロジェクトによって研修先が割り振られたとのことで、事前にはとりたてて豊岡・城崎のイメージは持ち合わせていなかったとのことである。また、キルギスの方（男女）も提携企業の説明会において城崎を斡旋されたとのことであったが、「日本に行けるのであれば行き先はどこでもよかった」とも話されていた。事前に負担する費用はケースにより異なるが、基本的に渡航費は自腹での支払いとなる。

勤務については、観光宿泊業の特質からシフト制となっており勤務日・休日は時期によって異なる。業務内容は客室案内、配膳、清掃、食器洗い等。また、勤務時間は午前7時から午前10～11時および午後4時から午後8～10時となっており、特に終業時間は状況に応じて変動する。支払われる基本給は1時間あたり900円、社会保障や住居費などを差し引いた1ヶ月の手取りはおおよそ7万円から9万円程度となる。それぞれ、事業所が用意した寮・施設に居住しており、同国人と相部屋になる場合もあるが、そのほうが個室よりも寂しくなくてよいとの意見も聞かれた。

同国人や他のインターンシップ生、また会社の同僚の日本人などとの日常的な交流もあり、居住・就労地域の相対的な狭さもあり、交友関係は盛んなようであった。また、現代では欠かせないスマートフォンやSNS等を介した国内外の友人・家族との連絡も密に取っているとのことである。休日は城崎や豊岡で観光や買い物をしたり、電車や同僚の車で遠出することもある。

城崎での生活やインターンシップ経験については満足していると言い、観光地ならではの環境を満喫しているようであった。また、日常生活や仕事場での細かな問題もあるようだが、基本的には機関担当者とのやりとりにて解決されていると説明された。

1年という短い間の滞在だが、どなたも帰国・卒業後はまた城崎あるいは日本に戻ってきたいとの希望を口にされていた。事実、事業主のすすめもあり、研修先で改めて正規に就労することを考えていると語る方もおられた。こうした肯定的な感想は、日本人調査者を前にしての発言とも思われるが、次の事例で見られるように単なるリップサービスとは言えない側面もある。

3.3.2 契約社員（インターンシップ経験者）

次にお話を伺った方（20代前半・女性）は、2017年にインターンシップ生として台湾から来日、翌年7月に帰国して大学を卒業後、2019年8月に再来日し、研修先と同じ事業

所（温泉旅館）に契約社員として就職した。在留資格は「技術・人文・国際業務」で、毎年の更新が必要となる。業務内容については配膳、接客、調理補助、城崎案内など。中国・台湾の他、オーストラリアやタイなどからの宿泊客が多いという。

前回の来日時と同様に会社の用意した寮で生活するなど、生活面ではインターンシップ時と共通した部分が大きい。現在の収入は額面およそ17万円であり、この仕事には満足しているという。また、同じ大学出身者も含め、類似した経歴の台湾人が多く、日本人の同僚との関係も含め、交友関係に不満はない。また、日常的な問題や必要な情報の入手については、かつてまちづくり機関で対応してくれた方と現在も相談しながら対応しているとのことであった。

現在の仕事はあと2-3年は続けるつもりであり、またさらに高度な日本語を身につけることで、ここで習得した「おもてなし」の能力を活かす職業に就くことを望んでいる。

ただ、就労資格と業務内容の変化に伴い、以前は目につかなかった問題にも気づくようになったようだ。特に、同僚はほとんどが年上で長期勤務者のため、業務内容がパターン化・ルーチン化されていると感じることもあるようだ。特に、大学では専門としてホテル業務を学んだこともあり、そうした知識・技術やアイデアを活かす場がもっとあれば良いとも思っている。また、バス・電車の本数が少なく、やや外に遊びに行きにくいことにも多少の不満を抱いているようだ。ただ、こうした変化は城崎や業務自体への不満というよりは、短期滞在・就労を終え、より長い時間的スパンと経験を持って現実を捉え直すことができるようになったためと見なすべきであろう。「日本に来ること」を一つの目的としていたインターンシップ生から、「日本で生活していくこと」が現実の目的となった彼女にとって、生きていくために真剣に解決しなければならない問題として、こうした気づきが立ち現れてきたといえる。上述したように、こうしたケースが今後増加する可能性があるわけであり、それに応じた対策が求められていくことになるだろう。

3.3.3 技能実習生

上で見てきた事例と異なり、豊岡市における観光宿泊業での技能実習生雇用は、現時点ではまだ大規模事業所に限定されているといえる。だが、今後の事業拡大、あるいは受け入れ体制の整備に伴い、より多くの技能実習生が地域の一員として生活を営むようになる可能性も高い。こうした背景も踏まえ、ここでは2人の聞き取りをもとにその生活を概観しておきたい。

お話を伺ったのはともにベトナム出身の20代前半の女性であり、2019年夏の聞き取り時にはそれぞれ滞日1年および2年目であった。双方ともにハノイで観光宿泊業教育を行う短期大学の出身者であるが、日本語学習の経歴は数ヶ月しかなく、日本語での意志疎通にはまだ支障があるようであった。また大学在学中、共にハノイのホテル・レストランで5ヶ月のインターンシップを経験しており、卒業後すぐに来日したという。

ベトナムでの出身家庭の経済状況は異なり、特に一方は現地の感覚でいえば資産家と言ってもよい。また、共に周囲に海外へ出稼ぎに行った知人がおり、そこで得た資金や経験を活用してよりよい生活を送っている人も多いという。ただ、しばしば問題になっているように、技能実習の現場における契約違反や厳しい労働条件により、そこから逃亡した友人も知っているそうだ。送り出し機関へ支払った経費は、渡航費などを含めて20～35万円。

城崎での勤務時間は午前6時半から11時半まで、休憩をはさんで午後4時から7時半（残業があるときは8時過ぎまで）、休日は月に6～8日確保されている。業務内容は総菜調理で、収入は1ヶ月15万円程度。勤務については、内容も時間も「楽だ」と答えており、同僚も親切であり特に不満な点はない。

生活面では、事業所が準備した寮に住んでおり、城崎の環境は気に入っている。ただ、寮が城崎駅から遠いこと、また豊岡を始め都市部までの距離があることにやや不満を感じている。城崎ではベトナム人の知り合いはおらず、また日本人との交友関係もないが、同じ受け入れ機関を通じて来日したタイ人や中国人の知り合いがいる。また、母国の友人・家族とはFacebook等のSNSを通じて連絡をとっている。

お二人とも、日本語での会話能力や読み書きについては不安を感じているが、休日に寮で独学する程度で日本語学校などには通っていない。そもそも、勤務時間や地理的な問題から、利用できる教育機関は限られているようだ。

技能実習期間を終えて帰国した後の予定について、滞在1年目の方は、また日本に戻って大学への進学を望んでいる。日本語能力はまだ不十分だが、この経験を活かして日本での正規就労につなげたい、できれば30歳ぐらいまで働ければ、とのことであった。滞在2年目の方は、日本での生活については望んでいないとしながらも、帰国後も日本語の学習を続け、日本と関係のある仕事を始めたいと考えている。日本での技能実習の経験は、料理関係の仕事をするのに役に立つだろうと期待する。ここで稼いだお金は、家族のために使うだけでなく、こうした自分の勉強にも役立てたいとのこと。

以上、お二人のお話を簡潔にまとめてきた。報道では非人道的な扱いが報道されるこ

ともある技能実習生だが、今回の聞き取りからはそうした深刻な不満や問題は見えてこなかった。むしろ、日本で得られた知識・経験と資金を資源に、母国あるいは日本での新しい生活の可能性を追求しようとする大きな意志と希望が感じられた。これは、城崎の環境ならびに従事している職種（ホテルにおける総菜調理）の専門性の高さによるものとも考えられる。とはいえ、上で見たインターンシップ生と比較したとき、日本人との交流の少なさ、そしてそれに伴う日本語能力の不十分さは対照的である。このように、現実には「より恵まれた環境」を提供できる豊岡市だからこそ、さらにこうした細かな問題に対応できる余裕があるということもできるだろう。

3.4 小括

以上、特に城崎を中心に、観光宿泊業における外国人雇用の概要を踏まえ、事業所および就労者の双方の視点から、その具体的な様相を描き出すことを試みてきた。当地域の特質により、ユニークな外国人住民雇用が実践されていることの一端が明らかになったかと思う。

個別の事例から見えてくる問題点についてはそれぞれの箇所で指摘したが、そうした課題に対処できる制度や社会を模索していくことは、城崎での個別の事情に対応するだけでなく、広く豊岡市における共生社会構築のためにも貴重なヒントを与えてくれるに違いない。

4. 医療・福祉（介護など）

4.1 聞き取り調査（事業所・外国人住民）の概要

近年、少子高齢化の進む日本の諸産業の中で、建設業と並んで人手不足と言われているのが医療・福祉である（高畑2018）。介護人材の需要が高まる中で、当初の日系人や国際結婚女性の参入、2008年からの「EPA介護福祉士候補者」の受け入れ、2017年からの在留資格「介護」の新設、技能実習への「介護」職種の追加などを経て、介護労働者としての外国人の雇用も次第に進んでいる。また、2019年に新設された「特定技能」の中にも介護が含まれているなど、さらなる受け入れの増加も見込まれている（厚生労働省2017, 2019；定松2019）。そのなかで但馬地方および豊岡市においても、まだまだその数は少ないものの、介護に携わる事業所での外国人従業員の雇用が始まっており、今後の動向が注目されている（神戸新聞NEXT 2019）。

以下本節では、本調査の聞き取り対象のうち、医療・福祉（主に老人福祉・介護事業）事業所と、そこで働く外国人住民（主に短期）に関する聞き取り調査の内容を紹介する。

まず、聞き取り調査を行った事業所4件の概要である（表3.4.1）。うち2件は事業所調査票で回答のあった事業所であり、残り2件はそれ以外の事業所である。

表3.4.1 医療・福祉事業所聞き取り調査概要（カッコ内は事業所数）

地域		竹野(1)、城崎(1)、出石(1)、日高(1)
業種		老人福祉・介護事業(3)、老人福祉・介護事業および障害者福祉事業(1)
従業員数		20～29人(1)、30～49人(1)、50～99人(1)、100～199人(1)
外国人従業員の雇用 開始年		技能実習：2019年(2)、正社員：不明 (1)、EPA介護福祉士候補者：2016 年(1)、インターンシップ：2018年(1)
外国人従業員 (調査時点)	雇用人数	1～3人(2)、4～6人(1)、20～29人(1)
	雇用形態	技能実習(2)、正社員(1)、EPA介護福祉士候補者(1)、インターンシ ップ(1)
	国籍	ベトナム(1)、中国(2)、フィリピン(2)
	在留資格	技能実習(2)、特定活動(2)、永住者または日本人の配偶者等(1)
聞き取り年月		2019年5月(1)、7月(1)、12月(2)

聞き取りを実施した事業所の業種は、特別養護老人ホーム等の運営を中心とする老人福祉・介護事業であり、うち1件は障害者福祉事業の施設を併設していた。従業員数「20～29人」1件と「30～49人」1件の事業所は、但馬地方の豊岡市以外の自治体に法人の所

在地があり、そのうち豊岡市内で運営されている特別養護老人ホームのみを聞き取りの対象としている（従業員数以下の数字についても同様）。「50～99人」1件と「100～199人」は豊岡市に法人の所在地がある社会福祉法人であり、当地で高齢者複合施設を運営している。

外国人従業員の雇用人数は、いずれも30人未満の小規模な雇用であり、「1～3人」2件、「4～6人」1件、「20～29人」1件であった。

外国人従業員の雇用形態は、外国人住民（短期）の雇用に関しては「技能実習」2件、「EPA介護福祉士候補者」1件、「インターンシップ」1件であり、外国人住民（長期）の雇用として「正社員」1件があった。

外国人従業員の雇用開始時期について、「技能実習」に「介護職種」が追加されたのは2017年11月であるが、聞き取り調査先でも「2019年」に2件の事業所で受け入れが開始されている。また「EPA介護福祉士候補者」と「インターンシップ」についても、それぞれ「2016年」と「2018年」という近年に導入されている。

外国人従業員の国籍（性別）は、「ベトナム」1件（女性）、「中国」2件（男性1件、女性1件）、「フィリピン」2件（男性・女性1件、女性1件）であった。そのうち「技能実習」以外の在留資格に関しては、「EPA介護福祉士候補者」と「インターンシップ」が「特定活動」、「正社員」が「永住者」または「日本人の配偶者等」であった。

また、聞き取り調査を実施した事業所のうち、1件には技能実習生2人に聞き取り調査を行い、1件には技能実習生5人に技能実習生向けの質問紙を配布し回答を得た。以上の技能実習生に対する聞き取り調査の結果と質問紙調査の回答についても、適宜参照する。

4.2 外国人従業員の勤務状況

まず、外国人従業員の業務内容に関する回答である。

「技能実習生は施設の各区画に1人ずつ配属しており、シフトに応じてそれぞれに日本人を1人つけている。業務内容は介護業務全般を含む。仕事ぶりは一生懸命であり、業務を覚えようと頑張っている。現時点で一番困っているのは日本語のことであり、特に方言はスマホで調べてもわからないと言っている」（技能実習生）。

「外国人従業員1人につき、日本人の担当職員2人とサブを1名付けており、シフトによる入れ替わりがあるがなるべく同じ人が指導に当たるようにしている。採用後半年を過ぎてからは、夜勤も始まっている。サポートが必要だったのは最初だけで、

何をするにも積極的である。EPA派遣者は学力も高く、出身家庭も中流である」(EPA介護福祉士候補者)。

次に、外国人従業員の勤務時間・給与体系に関する回答である。

「月給で固定給15万8千円プラス残業代を支払っている。この金額は高卒新入社員と同額であり、残業は基本的にないが日本語教室があるときだけ超過勤務扱いで手当を出している。以上の基本給から、寮費1万円（水道光熱費とインターネット代込み）と税金、社会保険、退職積立金が引かれるが、その残りの中からたくさんの仕送りをしている」（技能実習生）。

「EPAでは日本人と同等の給与待遇をする必要があり、現在雇っている人の資料も提出しなければならない。したがって、日本人従業員の給与待遇に合わせている。とはいえ、技能実習生の場合は監理団体等にも支払わなければならないので、事業者が実際に支払う分には大して違わないと思う。派遣者たちはあくまで習慣的なものとして仕送りもしているが、いわゆる「出稼ぎ」のイメージではなく、就職先の一つとして海外に来ており今を楽しもうという気持ちが強い」（EPA介護福祉士候補者）。

次に、医療・福祉の事業所において、どのような経緯で外国人従業員の受け入れを始めたのかについて、導入の時期と併せて事業所ごとの回答を挙げておく。

「業界のつながりで法人本部に提案があり、本部の主導で受け入れを始めることになった」（2016年～、EPA介護福祉士候補者）。

「最初は外国人人材の導入にはむしろ消極的であり、まったく予定になかったが、施設の人員不足が明確になったため、（法人本部の主導で）受け入れを始めることになった」（2019年～、技能実習生）。

「介護での技能実習生受入れの法整備がなされるよりも前の段階で、法人の関連事業所で先行して技能実習生が受け入れられていた関係から、今後を見据えて準備が進められていた」（2019年～、技能実習生）。

「現地の大学の自動車学科から自動車整備の研修で、またホテル学科からフロント業務の研修で3ヶ月間のインターンシップの受け入れをしており、どちらも介護業

務には従事していない」(2018年～、インターンシップ生)。

また、外国人従業員の採用前後に日本人従業員の間でどのような反応があったかについては、以下のような回答があった。

「事前には諸手で賛成であったわけではなく、技能実習生に経費をかけるのであれば日本人の給料をもっと手厚くして、日本人従業員を増やしてほしいという意見もあった。しかし、そもそも日本人の応募がないので、少なくとも日本人と外国人の採用を同時進行で進めないといけない、という話をした。そしていざ実際に受け入れが始まると、日本人従業員の反応はとても良く、技能実習生たちに早く一人前になってほしいと思うようになっている」(技能実習生)。

「当初は日本人従業員に英語への抵抗感があった。しかし、いざインターンシップ生たちが来たら、日本人従業員たちもよく頑張っており、毎日1時間英語の勉強もしている。職員たちがそういう風にならなくなっていったのが一番の収穫である」(インターンシップ生)。

4.3 外国人従業員の生活環境

続いて、事業所で働く外国人従業員の生活環境についてである。

まず、居住環境に関しては、主に国際結婚等で同居家族と住む自宅のある「永住者」または「日本人の配偶者等」の正社員とは異なり、外国人住民（短期）に対しては他の業種と同様、何らかのかたちで事業所が住居を提供している。

「事業所が借りた地域内のアパートに2人1部屋で暮らしている。家財道具の購入や入室の手続きは事業所が行った」(技能実習生)。

「アパートを借りる手続きまではこちらが行い、家賃は各自支払ってもらっている。同じアパート内で1人1部屋ずつ借りている。もともと事業所からある程度の距離のところに、製造業の工場で働く単身者向けのアパートが多くあった」(EPA介護福祉士候補者)。

「施設内でフロアと扉で区切って宿舍を設けており、男女別に棟も分けている。1部屋2～3人で住んでいる。日本語の勉強をするには1人部屋のほうが良いが、ホームシックにかからないようにするには複数人の部屋が良い」(インターンシップ生)。

「施設内に寮を作った。最初は個室にしようと思ったが、1人部屋だと怖がるという話を聞いたので、2人部屋と3人部屋を設けた。食事の場所とシャワーは共同である」(技能実習生)。

次に、外国人住民（短期）の日常生活についてである。

「事業所が用意した自転車で、アパートから施設まで通勤している」(技能実習生)。
「普段はアパートから施設まで自転車か徒歩で通っている（雪の日は徒歩になる）。自宅と職場の延長線上に買い物先があるが、場合によっては日本人従業員の車や、近くで働く同国人の外国人住民（短期）の車に同乗して出かけている。希望休なので他の人たちと休みを揃えることもでき、休日には近畿から西日本にかけて広く遊びにも出かけている」(EPA介護福祉士候補者)。

「日用品の買い物は、地域内のスーパーやコンビニを利用しており、ときおり日本人従業員の車で豊岡市街地まで行っている」(インターンシップ生)。

「普段の交通手段としては、事業所が支給した自転車を利用している。休日が揃う日には、事業所の担当者が車で豊岡市街地まで買い物の送迎をしている」(技能実習生)。

また、外国人従業員の言語面と日本語学習に関してである。

「現在の技能実習生の一番の課題は、日本語が十分できないことである。受け入れ段階では日本語能力検定「N3」レベルと聞いていたが、とてもそのレベルにあると思えない。介護職では（従業員どうしても、利用者との間でも）他の業種に比べて会話・コミュニケーション力が非常に重要になる。そのため、現在の技能実習生たちは介護の技術そのものの習得度は高いものの、言語面の能力では心配がある。「N3」が取得できるかどうか心配である」(技能実習生)。

「『にほんご豊岡あいうえお』に月2回来てもらい、『N3』のテキストを使って日本語を勉強している。日本語教室を開いてもらえる日にシフトを調整し、超過勤務の扱いにしている。技能実習の介護は『N4』がないと入国できないが、さらに技能実習2号に移行するためには『N3』と実技試験に合格する必要がある。加えて、日本語を勉強しておくと、帰国後も（日系企業で働けるなど）役に立つという話を伝え

ている」(技能実習生)。

「勤務時間内のうち、1時間を学習の時間に充てている。一つはEPAの協会から送られてくる介護福祉士資格向けのテキストによる勉強で、もう一つが日本語の勉強である。日本語については、『豊岡市国際交流協会』の日本語教室から先生を派遣してもらって受講している。仕事柄夜勤が多く、本人たちが出向くことが難しいので、変則で対応してもらっている」(EPA介護福祉士候補者)

「インターンシップ生たちは大学で日本語の基礎は習っている。とはいえ、来日当初は日本語ができないが、若いので覚えるのが早い。今は通訳もいらない。当初は『豊岡市国際交流協会』に日本語教室をお願いしていたが、インターンシップの期間が3ヶ月間だけなので、継続するのが難しくその後は止めている」(インターンシップ生)

外国人従業員と地域との関わりについては、一つの事業所から以下の回答があった。

「今年1月には5人に成人式への招待があった。また地域内では小学校、認定こども園の行事や、地区コミュニティの教室やお祭りにも参加してもらった。そうした行事に参加すると、地区の人たちからも喜んでもらえる。子どもたちからも、1、2回会うだけで向こうから声をかけてくれるようになる」(インターンシップ生)。

そして、外国人従業員の今後の雇用意向である。

「当事業所に限らず、介護の現場では人手不足が激しい。現在の技能実習生たちの受け入れによって成果が出れば、引き続き外国人人材を増やしてゆくことになると思う。現時点で日本語に問題はあるが、技能実習生たちは人柄がとても良い。日本人を募集しても人材は集まりにくく、介護施設の場合、人手不足は(設置基準を満たせないことから)施設そのものの全面休業につながる可能性がある。技能実習が最長5年可能になったことも、介護分野にとって魅力的である」(技能実習)。

「3年の技能実習よりも、もう少し長くいてほしいと思っている。介護では1人前になって十分働いてもらうには、5年は必要である」(技能実習)。

「今後、外国人従業員の採用を増やしていくつもりである」(EPA介護福祉士候補者)。

「みんなまた日本で働きたいと言っているが、送り出し国側で就労目的の出国許可

を得るのも簡単ではない」(インターンシップ生)。

4.4 外国人住民（技能実習生）の回答

以下、医療・福祉の事業所に勤める技能実習生に対する聞き取りと、質問紙の回答を項目ごとに抜粋して紹介する。

【来日の動機】

- ・日本に親戚や知人が来ており、もともと日本が好きだったので日本に来た。
- ・将来母国でも高齢化社会の到来が予想されており、先に高齢化を迎え介護のシステムが発展している日本で学ぶため、インターネットで送り出し機関を探して応募した。
- ・大学の先生に紹介され、お金を稼ぎ経験を積むために応募した。
- ・Facebookで情報を知り、家族を経済的にサポートしたいと思って応募した。
- ・高校生のときに日本のアニメが好きになり、一度日本に来たいと思っていた。

【収入と用途】

- ・月給16万円である。そのうち8～10万円は家族に仕送りをしている。必要な生活費以外は今後の私費留学ために貯金したい。
- ・月給16万円である。今は主に自分のために貯金をしており、将来は投資の資金にしたい。
- ・収入は（手取りで）月12万円である。家族の支援と将来に向けた貯蓄のために倹約している。
- ・収入は（手取りで）月11万6千円である。倹約し、チャンスがあればビジネスをしたい。

【休日の過ごし方】

- ・普段はチャットで友だちとやりとりすることが多く、ビデオを見るなどインターネットをよく利用している。外にもよく出かけている。一番遠くまで行ったのは、鳥取県である。
- ・主に周りをぶらぶらしている。遠くても豊岡市内までしか出かけない。
- ・買い物をしたり料理をしたり、日本語を勉強したりしている。

- ・ ゆっくり休んだり、日本の映画を観たり日本語の勉強をしたりしている。

【仕事面の評価】

- ・ 日本語がまだうまく話せないが、みんなに丁寧に教えてもらっている。
- ・ 全般的に満足している。
- ・ 仕事はあまり大変ではなく、働く時間も快適なので満足している。ただし、毎日日報を書かなければいけないのが面倒なのと、来年5月までに日本語能力が「N3」のレベルに達していなければならないのは心配である。
- ・ みんなやさしくて親切で、仕事には満足している。しかし、給料は少し低く、方言（但馬弁）は理解できない。
- ・ 仕事と生活が安定している点は満足しており、みんな熱心で助かっている。しかし残業がなく、給料が低い点は不満である。

【生活面での評価】

- ・ 環境も人も良くて、安らかな生活が送れていることには満足している。しかし、2人1部屋で住むところが狭く、交通が不便であることには不満がある。
- ・ 生活には満足しているが、バスは本数が少なく値段が高く、買い物には不便である。
- ・ 周辺はきれいで静かであり、駅も近い。ただし、スーパーやショッピングモールが遠いのは不便である。
- ・ 特に問題はない。駅からショッピングモールが遠いのは不便だが、事業所の人に月に2回買い物につれて行ってもらっている。
- ・ 寮に生活設備が整っており、職場からも近いので便利である。ただし、職場に近いこともあり、少し騒がしくただけで文句を言われるのが不満である。

【日本人従業員・住民への意見】

- ・ 所長も同僚もみんな優しいので、満足している。
- ・ 以前は冷たいイメージがあったが、今は付き合いやすいと思っている。
- ・ みんな親切ではあるが、時間が経っても中々距離が縮まらないのは少しさみしい。
- ・ 日本人はまじめで責任感が強い。職場も住居もとても清潔である。

【必要な情報・支援してほしいこと】

- ・日本語の面で支援してほしい。
- ・同国人どうしが情報を交換できるサイトがあれば教えてほしい。
- ・災害が起こったときは、情報を知らせる手伝いをしてほしい。
- ・日本語を勉強できる場所や、スポーツの活動をしている場所を教えてほしい。
- ・少し給料を上げてほしい。

【帰国後の意向】

- ・今はまだ帰国後のことは詳しく考えていない。とりあえず介護の知識と経験を身につけたい。
- ・技能実習が終わったら、日本で留学したい。
- ・帰国後は病院で介護の仕事に就きたい。
- ・帰国後は日系企業で働きたい。
- ・できればまた日本に戻り、今の仕事を続けたい。
- ・帰国してからは病院で働くつもりだが、できればもっと長く日本で働きたい。

4.5 小括

まず、EPA介護福祉士候補者、技能実習生、インターンシップ生に共通して、地域では早い時期での導入ということもあり、主に法人本部の主導で受け入れが始められている。とりわけ技能実習生に関しては、2017年に「介護」職種が追加されてから年月もなく、今後を見据えての導入開始という点も主張されていた。

業務に関しては、外国人従業員1人1人に日本人従業員が対応するようになっており、研修期間終了後は夜勤にも入っている。ただし、日本語面では事業所側からも外国人従業員本人の側からも、現時点では課題があると感じられている。医療・福祉では、利用者とのコミュニケーションも重要であり、座学では学べず、アプリ等で翻訳ができない方言も一つの壁として感じられている。また外国人従業員の受け入れ前は、日本人従業員の側から異論もあったと複数の事業所が回答しているが、そのいずれも実際に受け入れが始まってからは彼・彼女らの働きぶりを受けて、日本人従業員の側も変わっていったと言われている。

外国人従業員の居住環境に関しては、事業所の所在地や雇用人数に応じて、近隣でアパートを借りるか、寮や宿舍を敷地内に設けるかしている。生活環境は住居の所在地域

によって多かれ少なかれ似ている状況にあるが、EPA介護福祉士候補者やインターンシップ生と技能実習生との間では、暮らしぶりに多少の差も見られた。

また医療・福祉の事業所では、業務上でコミュニケーションが必要とされることに加えて、在留資格との関わりもあって日本語学習が重視されており、勤務時間内にも学習時間が設けられている。複数の事業所では日本語教育に携わるNPOからの協力も受けていた。ただし、勤務時間内の学習だけでは時間が足りないので自習もよく行われているが、日本語教育に関する支援を求める声は事業所の側からも外国人従業員の側からも聞かれた。

医療・福祉の事業所による外国人従業員の今後の雇用意向に関しては、介護の現場での人手不足が変わらない状況の中で、導入後の手応えや、そして何より外国人従業員の働きぶりや人柄を受けて、今後の増加を望む声が複数聞かれた。ただし、但馬地方ではやがて高齢者の数そのものも減少を迎え、地域内での介護施設自体が過剰になっていく傾向にあるという率直な意見もあり、長期的な展望の難しさもうかがえた。そして技能実習生への聞き取りと質問紙の回答からは、今回の実習期間の終了後について、現時点では考えられないとの答えもあったが、技能実習の経験を活かして母国の病院で介護職に就く希望や、日本に戻って同じ職場で働く希望に加えて、母国の日系企業で働くことや、今度は日本に留学で来ることなど、日本語を活かした職場や進路の希望も聞かれた。

〔文献〕

厚生労働省, 2017, 「外国人技能実習制度への介護職種の追加について」, <https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000147660.html> (2020年3月10日最終閲覧)

厚生労働省, 2019, 「介護分野における新たな外国人材の受入れ(在留資格「特定技能」)について」, https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_000117702.html (2020年3月10日最終閲覧)

神戸新聞NEXT, 2019, 「介護人材の不足に技能実習生——新温泉や豊岡で受け入れ」, <https://www.kobe-np.co.jp/news/tajima/201907/0012545920.shtml> (2020年3月10日最終閲覧)

定松文, 2019, 「介護準市場の労働問題と移住労働者」『大原社会問題研究所雑誌』729: 29-44.

高畑幸, 2018, 「介護の専門職化と外国人労働者——日系人から結婚移民、介護福祉士

まで」駒井洋監修・津崎克彦編著『移民・ディアスポラ研究7 産業構造の変化と外国人労働者——労働現場の実態と歴史的視点』明石書店，66-82.

5. 地場産業およびその他産業

本節では、豊岡市の地域経済を支えてきた漁業や鞆産業、食品加工業、縫製業（鞆を除く）などの地場産業と、その他産業の外国人雇用の現況についてふれる。

5.1 漁業

漁業は、豊岡市のなかでも外国人を率先して雇用してきた業種の一つである。市内最大の津居山港では、沖合底引き網漁業の人手不足を補うために、2007年度からインドネシア人男性を毎年採用（1期生から12期生）しており、2019年8月現在、14隻中13隻に、総勢30人（1期10～11人）が乗船している。当初は、豊岡市が受け入れていたが、2011年度から但馬漁業協同組合津居山支所が実習生の受け入れ監理団体となった。ほとんどの実習生は、インドネシア各地の水産関係の学校を卒業したのち、母国の送り出し機関を通して、日本側の受け入れ機関（但馬漁協）の面談を受け実習生となっている。

漁船の操業期間は、9月から5月で、イカ、カニ、ミズガニ（ワカマツバ）、カレイ、赤エビ、ハタハタ、ニギスなどの沖合底引き網漁に従事している。時化（しけ）休みがあるが、通常、一航海あたり、24時間操業となる。6月から8月は休漁期間で、網の修繕等の作業を行っている。

実習生は、みな漁港の倉庫を改装した「インドネシアの家（寮）」で集団生活を送り、食料調達やゴミ出しなどの生活支援は、実習生受け入れ事業協議会（主に船主が中心だが、実質的には船主の妻からなる女性部）が担っている。慰安旅行、サッカー等の余暇のほか、香住、浜坂にいるインドネシア人実習生とも頻繁に交流を重ねているし、秋祭りや地区の運動会にも積極的に参加している。また、事務手続きや生活全般の相談役として、漁協の外国人担当者も重要な役割を果たしている。

給与は、ある事業所では、月給制（1年目14万7千円、2、3年目が15万7千円、4、5年目は20万1千円、2019年8月現在）で、実習生の母国への年間仕送り額は、少ない場合でも100万円弱、多い場合では150万円以上となっているようである。技能実習生の契約期間は3年だが、終了後、再契約（3号技能実習生の契約）を結ぶケースも一定数ある。実習生になる主たる目的は、結婚資金や家の新築費用、新規事業費の確保などである。

5.2 鞆産業

日本でも屈指の鞆の産地であり流通拠点でもある豊岡市には、多種多様な事業体が集積している。鞆業界は、基本的に、メーカー、問屋、小売店から構成されているが、例

例えば、メーカーと一言にいても、大規模な経営規模の事業体もあれば、下請けを主体とする小経営の事業体もある。同様に、問屋のなかには、産地問屋と全国各地の消費地に近接する問屋が存在するし、また近年では、小売店ばかりではなく、通販やカタログの販売業者なども台頭してきている。こうした分業体制のもと、豊岡市には様々なタイプのメーカーと問屋が集積しており、前者を束ねる工業組合には63社、後者の卸組合には22社が加盟している（兵庫県鞆工業組合、2019）。

全般的には、従事者の高齢化と人手不足が生じつつあるが、豊岡市の鞆業界全体が一律的に外国人の雇用を必要としているわけではない。他の産業で顕著になっている技能実習生の採用は今のところ一部事業体に限定されている。例えば、ある鞆流通業者（問屋）は、東京事務所で営業職が不足したため、大学卒のバングラデシュ人男性を正社員として採用しているほか、NPO団体の依頼で国際結婚をした中国人女性を自社工場のパートとして雇っているが、技能実習生を採用する意向はないという。また、鞆の部品を製造するあるメーカーでは、知り合いからの依頼で、国際結婚女性（中国人、ベトナム人）を採用し始めたという。ある大規模メーカーでは、ベトナムに工場を持っていたことから、技術移転を名目として、国内自社工場でベトナム人研修生15人（1年間）を雇うことが可能となり、ベトナム人社員（企画貿易担当1人・通訳2人）も採用しているほか、フィリピン人の国際結婚女性3人も雇っている。また、下請けを依頼している複数の会社では人手不足がさらに深刻化しているという。

以上のように、聞き取りの限りでは、国際結婚女性を雇うことが多く、技能実習生以外のパートや研修生、正社員としての外国人採用もみられる。大都市圏の鞆産地で不法就労などの問題があったため、技能実習生を採用することが難しかったと語る業者もあるが、そのほかにも鞆産業に特有の以下のような事情もあったと考えられる。

柳行李を起点とする豊岡市の鞆産業は、女性の内職がその発展過程を支え、各事業所が工場を持つようになってからも、「縫い子さん」と呼称された多くの女性たちが働いていた。ある関係者によれば、50代の縫い子はまだ多いが、40代が手薄になってきたという。そうしたなかに、外国人女性が入っていくわけだが、たいていの職場は少人数で対面的かつ濃密な関係を保持しており、子どもを抱えることが多い女性たちの労働時間に配慮したシフトが組まれている。こうした人的関係や柔軟な子育て環境があることから、国際結婚女性が参入しやすく、事業所側も数年単位で入れ替わる外国人住民（短期）よりも、長期居住者のほうが安定的な関係を維持できると考えている。しかしながら、そうした長期居住者の数は限られているため、今後は外国人住民（短期）も視野に入れ

た事業体が増える可能性も指摘されている。

先にふれたとおり、なかにはグローバル化を視野に入れたメーカーや問屋もある。海外工場をもち、欧米やアジアでの販売拡大を目指す動きもあるし、高度人材、通訳などを採用する事業所もみられる。こうしたグローバル企業も含めて多様な事業体が集積していることから、経営規模、販路、景況感もまちまちである。そのため、外国人の雇用をすべての事業所が求めているわけではなく、組合や協会による一枚岩的な対応（例えば監理団体としての登録等）がやや難しい状況にある。一部では、実際に技能実習生の採用に踏み切っている事業所もあるため、今後、外国人をめぐる業界の雇用環境が変わる可能性もあろう。

5.3 食料品製造業と縫製業

食料品製造業では、3事業所で外国人の雇用を確認した。ある業者は、14年前から中国人、ベトナム人、インドネシア人を20人以上採用し、別のある業者は17年前から中国人、現在はベトナム人10人弱を採用している。いずれも女性の研修生・技能実習生であるが、残る業者は国際結婚をしたフィリピン人、インドネシア人計8人をパートで雇っている。食肉や水産加工などの加工業は、もともと地域に密着した業種であり、多くの地元女性（特に主婦層）が従事してきた経緯がある。しかしながら、近年、若年層の新規採用が減少し、従事者の高齢化が進んできたため、およそ15年前頃から中国人を皮切りとして、その後、インドネシア、ベトナム人を加えながら、労働力の不足を補充してきた。外国人の大半は女性だが、一部男性の採用もみられる。

縫製業を中心とした繊維産業分野では、3事業所でつぎのような外国人の雇用を確認した。ある業者では、技能実習生15人（ベトナム人）、国際結婚をした長期居住者5人（ベトナム人3人、フィリピン人1人、中国人1人）を採用している。別の業者は、8人と9人のベトナム人技能実習生をそれぞれ採用している。いずれも女性のみであった。養蚕が盛んだった但馬地方では、グンゼをはじめとした繊維産業が盛んであり、多くの女性が生糸や縫製の仕事に従事してきた。繊維業界全体で人手不足の傾向が強まるなかで、組合や同業他社の情報をもとにして、外国人の採用に至った例が多い。

5.4 その他産業

最後に、その他の産業として、農林業、建設業、スポーツ支援、エスニック料理店、人材派遣業、学校、自治体などの外国人の雇用状況についてふれておく。

農林業の事業所で外国人を雇用している事業所は数少ない。ある事業所では、林産物の収穫と出荷のために、ベトナム人女性10人以上を技能実習生として採用している。もともとは中国人を採用していたが、実習生のレベルが下がり、指導がしにくくなってきたため、2014年頃からベトナム人を雇うようになったという。農業分野では国内各地の野菜等の大規模経営層を中心として技能実習生が増加しているが、豊岡市ではその傾向はみられない。

建設業で外国人の雇用を確認した例はきわめて限られていた。ある業者は、京阪神の同業他社からの情報をもとにして、ベトナムの技能実習生2人（男性）を採用している。全国的にみると、建設業の外国人採用は急増しているが、豊岡市では顕著な増加を確認できなかった。その一因として、市内事業を京阪神の建設業者が請け負っている業界の事情があると考えられるが、今後技能実習生を中心とした外国人の採用を視野に入れている業者も少なくない状況にある。

スポーツ支援（教育学生支援業）の仕事に携わる外国人もいる。例えば、母国で培ったスポーツ経験を生かして、技能（スポーツトレーナー）の在留資格を取得し、地元住民の指導に当たる例などがある。カレーや中華料理など、自国の料理を提供するエスニック料理店も市内で数店舗営業している。その他、人材派遣業では、多くの外国人労働者が雇用されているが、その請負や派遣の実状については十分に把握しきれなかった。

最後に、学校や自治体で雇用されている外国人も少ないながら存在する。一般財団法人自治体国際化協会の協力を得て地方自治体が実施している「語学指導等を行う外国青年招致事業」（通称JETプログラム）にもとづき、小中学校や高校の語学教育に従事する外国語指導助手（ALT: Assistant Language Teacher）や、都道府県・市町村の国際交流事業に貢献する国際交流員（CIR: Coordinator for International Relations）などが各地に配置されている（自治体国際化協会、2013・2017）。豊岡市では、外国語指導助手を市内全小学校に配置し、観光や芸術など市のグローバル施策を支える人員として国際交流員を採用している。いずれのケースも1年更新で最長5年まで契約を結ぶことができるが、その後の人生設計を考えながら業務に当たっているのが実状である。採用者の中には、さまざまな人々と交流を広げるケースもあるが、勤務が多忙で日本人との交流がことのほか少ないという思いを抱えているケースもみられる。

〔文献〕

自治体国際化協会、2013、『ALTハンドブック』<http://jetprogramme.org/wp-content/>

MAIN-PAGE/current/publications/altcirseahandbook/alt-2013.pdf (2020年3月7日最終閲覧)

自治体国際化協会, 2017, 『国際交流員ハンドブック』 <http://jetprogramme.org/wp-content/MAIN-PAGE/current/publications/altcirseahandbook/2017%20-%20CIR%20Handbook.pdf> (2020年3月7日最終閲覧)

兵庫県鞆工業組合, 2019, 「兵庫県鞆工業組合組合員名簿」 http://www.bag.or.jp/kougyou_meibo/kougyoumeibo_20190520.pdf (2020年3月7日最終閲覧)

兵庫県鞆卸商業組合, 2019, 「兵庫県鞆卸商業組合組合員名簿」 http://www.bag.or.jp/oroshi_meibo/oroshimeibo_20190520.pdf (2020年3月7日最終閲覧)

6. まとめ

本章では、事業所と、実際にそこで雇用されている方の双方への調査から、豊岡市における外国人の就労について分析を行った。ここでは、外国人住民（短期）の就労の特徴が明らかになったとともに、豊岡市各地域の地理的・産業的特性に応じた多様性も浮かび上がってきた。以下では、もう一度全体的な観点からこれを整理し位置づけ直すとともに、以降の議論につながるような論点を示しておきたい。

まず、外国人を雇用している事業所においては、受け入れ体制整備や日本語でのコミュニケーション、また生活習慣や文化の違いなどについて、不安や問題があったことが共通しているが、こうした課題は最終的にはさほど深刻な問題とはなっていないことがわかる。次に、特に技能実習生への調査からは、訪日の理由として家族支援や起業を含む経済的要因が大きいことは確かだが、それだけではなく、日本での生活を経験してみたいという理由や進学、資格取得を見据えた技術・知識の習得などの理由も大きいことが明らかになった。また、事業所と技能実習生双方の求める方向性には少なからぬズレがあることがわかるが、それを補正しようとする取り組みも行われている。

さらに、外国人住民（短期）と事業所・地域との関係を分析するなかで、彼らの一定数が「孤立型」とも類型化しうる社会状況に置かれていることが明らかになる。よりよい地域環境づくりのためには、事業所・地域双方に対していくつかの課題がここで提示された。技能実習生の多様性や、今後の中長期的居住へ向けた希望などを考慮し、豊岡市の実態にあわせたより細やかな取り組みが求められている。

次に、製造業、観光宿泊業、医療・福祉、地場産業等にわけて、産業種別ごとの特質を分析した。こうして見た場合、豊岡市でも技能実習生だけではなくさまざまな在留資格において就労する外国人住民が生活していることもわかる。また、特に観光宿泊業や漁業といった、豊岡市に特徴的な産業に従事する方々の姿が明らかになったことも非常に興味深い。業種によってその就労形態が異なることはもちろんだが、分析によって外国人就労者の間にもさまざまな差異があることがわかった。また将来についての質問からは、日本での経験を活かして母国でのよりよい生活を希求する者や、日系企業での就労を望む者、またいずれ日本に戻り就労・生活を希望する者など、さまざまな夢があることがわかる。彼らは現在、職場での貴重な若手として重宝されているが、今後は中長期的な住民として地域を担う重要な人材となる可能性も秘めていることがここから明らかとなった。

以上、本章では外国人住民（短期）の就労に焦点を当てて分析を行ってきたわけだが、

考察のなかで、彼らを単なる労働力としてではなく「生活者」として、また今後の地域社会活性化のための鍵として扱う必要性が大きくクローズアップされてきた。この観点を改めて提示したうえで、次章以降の議論につなげていきたい。

第4章 外国人住民（長期）

—世代・子どもおよび出身国・地域別の分析—

1. 外国人住民（長期）の暮らしと育児

1.1 はじめに

本章では豊岡市在住外国人の約4割を占める外国人住民（長期）についてまとめる。外国人住民（長期）は長期ビザを保持する外国人である。2019年3月12日現在の豊岡市における外国人住民（長期）数は309人であり、内訳は「永住者（永住者の配偶者等含む）」44.3%、「日本人の配偶者等」17.4%、「定住者」16.5%、「特別永住者」21.6%となっている²⁶。

国別の分布をみると、最も多いのがフィリピン39.4%で約4割、続いて韓国・朝鮮23.6%、中国22.0%の3ヶ国で85%を占めており、短期ビザの多くを占めるベトナムは第4位で4.8%に過ぎず、タイ、台湾、インドネシア、モンゴル等その他1～数名のアジア各国と同じ程度である。また各々若干名ではあるが、アメリカ、オーストリア、カナダ、イタリアなども「永住者」または「日本人の配偶者」等でみられ、豊岡市に定住する外国人住民の国籍は幅広い。

本章では、まず1節において、外国人住民（長期）の属性や暮らしの概要を質問紙調査（以下、個人調査票）及び聞き取り調査データをもとに把握したうえで、特に長期在住の際に問題となってくる彼らの子どもの存在に着目し、外国人住民の子どもの現状や抱えている問題などについて考察する。続いて2節では、外国人住民（長期）のなかで大きな割合を占める中国人を、3節ではフィリピン人を取り上げ、聞き取り事例からそれぞれに固有の現状や課題を検討する。最後に4節ではそれ以外のアジア系外国人住民について分析を行う。なお、上述した長期ビザのうち、「特別永住者」ビザの住民についてはオールドカマーでその多くは日本生まれであり、その他の長期ビザの外国人住民とは異なる実態や問題があると考えられるため、本節の概要には含めず、4節において言及するものとする。

1.2 外国人住民（長期）の2つの世代

質問紙回収272票のうち、外国人住民（長期）は85人、うち日本生まれ14人を除く71

²⁶ 本章では個人調査票配布時の状況により近い3月12日時点のデータを使用している。

人をここでの分析対象とする。

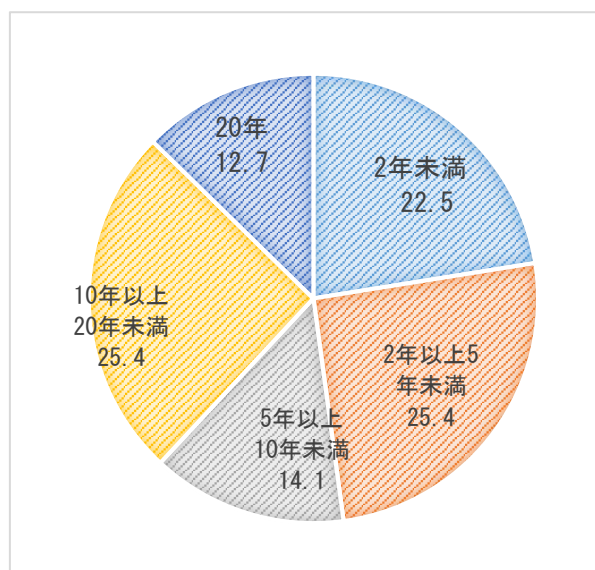


図4.1.1 豊岡市居住年数 (%) (実数N=71。)

はじめに豊岡市での居住年数をみてみよう (図4.1.1)。2年未満が22.5% (16)、2年以上5年未満25.4% (18) を加えて約半数を占める一方で、10年以上が38.1% (27)、うち20年以上は12.7% (9) を占める。豊岡市での居住年数10年以上のグループ27人と5年未満のグループ34人はそれぞれ異なる特徴を持つため、ここでは「旧世代」「新世代」としてその特徴の変化を見ていく。なお、豊岡市居住年数5年以上10年未満 (10人) は旧世代と新世代の特徴が混ざったいわば「中間世代」であるが、来豊時期による特徴を明らかにするのが目的であるため、原則として本章では言及しないものとする。

まず両世代の特徴をみてみよう (表4.1.1)。まず、居住歴10年以上の旧世代は1人を除いて全員が女性であり、国際結婚により直接豊岡市に来たケースが85.2% (23) を占める。居住歴5年以下の新世代になると男性が44.1% (15) と約4割占めるようになる。また、豊岡市に来る前に日本の他の地域で居住した経験のある者は73.5% (25) と多数派になり、豊岡市に来た経緯も様々である。在留資格をみると、旧世代は「永住者」74.1% (20)、「日本人の配偶者等」14.8% (4) である一方、新世代では「日本人の配偶者等」38.2% (13)、「定住者」32.4% (11) が多くなり、特に男性に関してはほとんどが日系フィリピン人であった。

表4.1.1 世代別にみた特徴

	旧世代	新世代
豊岡市居住期間	10年以上	5年未満
人数	27人	34人
割合	38.0	47.9
性別	ほぼ全員女性	男性4割（44.1）
他地域居住経験	直接豊岡市に来る	他地域から転入
豊岡市にきた経緯	国際結婚	多様
ビザの種類	「永住者」	「定住者」ほか
定着／流動	定着	流動

ここから、2010年以前に豊岡市にきた旧世代は、その多くが日本人と国際結婚をするために母国から直接豊岡市に来て、そのまま豊岡市に定着する女性を中心であったのに対し、2015年以降に豊岡市にきている新世代は男性も一定数を占め、様々な理由で日本の他の地域から転入しており、それゆえまた転出していく可能性のある人々によって構成されていることが明らかとなる。

以上でみてきた近年の外国人住民（長期）の性格変化を踏まえて、彼らの豊岡市での暮らしについて世代別の特徴に着目しつつみていこう。

1.3 調査結果にみる外国人住民（長期）の暮らし

1.3.1 誰と住んでいるか？

同居成員をみると（図4.1.2）、「配偶者（パートナー）と子」32.4%（23）が最も多く、続いて「配偶者（パートナー）」21.1%（15）、「配偶者（パートナー）とその親（+子）」19.8%（14）となり、全体の約7割が豊岡市で家族と共に居住している。パートナーがある者のうち、配偶者の国籍が日本人である者は79.2%（42）とほぼ8割を占めた。

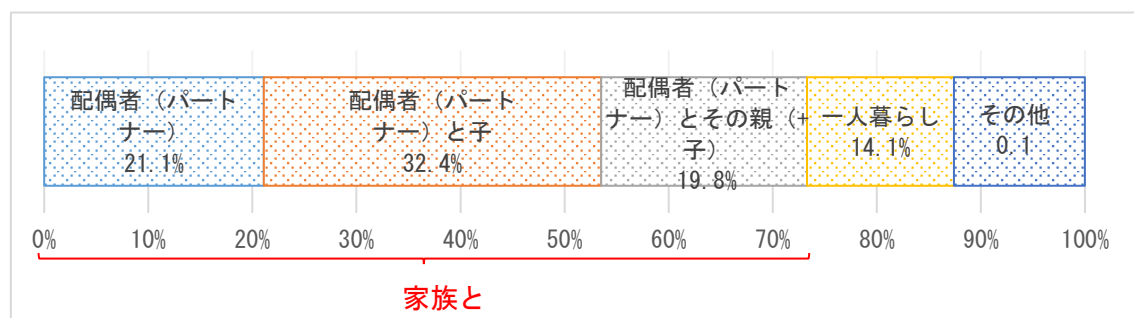


図4.1.2 同居成員（実数N=71。）

居住歴別に同居成員をみると、10年以上の旧世代では「配偶者（パートナー）と子」37.0%（10）、「配偶者（パートナー）とその親と子」29.6%（8）となっており、核家族や直系家族などいわゆる典型的な「家族」の形を形成している割合が高いが、5年未満の新世代になると、上述2パターンに加えて、「1人」17.6%（6）、「配偶者（パートナー）」20.6%（7）、「子ども」5.9%（2）、「友人・同僚」2.9%（1）、「その他」14.7%（5）など、典型的な「家族」に収まらない多様な形で住んでいることがわかる。

1.3.2 どのような仕事をしているか？

外国人住民（長期）の83.1%（59）と大多数が仕事を持っている。就業形態は契約社員42.9%（30）、パート・アルバイト34.3%（24）であり、正社員は14.3%（10）であるが、旧世代はパート・アルバイトが50.0%（13）を占め、正社員も19.2%（5）であるのに対して、新世代は契約社員64.7%（22）が圧倒的に多くなっている。アンケート調査で職場の改善してほしい点として最も多く挙げられたのは「給料」で32.8%（21）となっているが、聞き取り調査では、契約社員ではなく正社員での就業を希望する声が目立った。

就いている業種は工場が57.1%（40）と過半数を占めており、商店・食堂・旅館が20.0%（14）、介護4.3%（3）と続く。業種については世代別に大きな違いは見られないが、聞き取り調査を通じて明らかになったのは、特に旧世代が職場において果たす役割の大きさである。旧世代が働く工場では、豊岡市居住歴の浅い新世代の外国人住民（長期）のみならず、外国人住民（短期）の技能実習生たちも雇用されている。旧世代の女性達は、日本語が不自由で日本社会にも慣れていない彼らのサポート役としての役割を果たしており、また会社からもそれを大いに期待されている。自身も工場のライン担当として働きながら、体調の悪い技能実習生を病院に連れて行ったり、電話を介して技能実習生が携帯電話を購入する際の通訳をしたりなど、こまごまとした生活のサポートをしている事例もあった。

ところで、彼らの最終学歴をみると短大・専門学校が18.3%（13）、大学以上（大学院含む）が28.1%（20）と高等教育を受けた者が少なくない。世代別にみると、旧世代は高等学校29.6%（8）が中心で、それ以下の学歴も一定数あるのに対して、新世代では大学以上（大学院含む）が35.2%（12）と最も多く、短大・専門学校26.5%（9）を加えると6割以上が高学歴を有していることがわかる。来日前はエンジニアや会計関係など専門的知識を要する職に就いていた者も豊岡市では工場勤務をしているというケー

スがあるが、日本語の壁で持っている専門性を活かさないというジレンマは、特に新世代の定住者の聞き取りにおいてよく聞かれた。

ケース1 30代男性 日系フィリピン人

「フィリピンで大学卒業後病院の検査技師をしていたが、日本のほうが稼げるので2015年に来日し、愛知の自動車関係の工場に勤務した。翌年から豊岡の工場で請負社員として勤務し、実家に仕送りをしている。今後も日本に住み続けたいと考えている。自身の専門性や資格を活かせる仕事に就きたいが現状は言語の壁があり難しい。それでも日本語の医学系の辞書を購入して勉強している。」

1.3.3 どれくらい日本語ができるのか？

このように、言語の壁は外国人住民（長期）にとって大きな問題であるが、彼らの日本語能力はどの程度のものなのだろうか。図4.1.3をみると、「日本人と同程度の読み書き会話」ができる者は8.7%（6）、「日本人と同程度の会話」と回答した者は29.0%（20）となっており、やはり読み書きのハードルが高い様子がうかがわれる（図4.1.3）。一方、「日常生活程度の会話」は31.9%（22）、「できない」も20.3%（14）と2割に上っている。

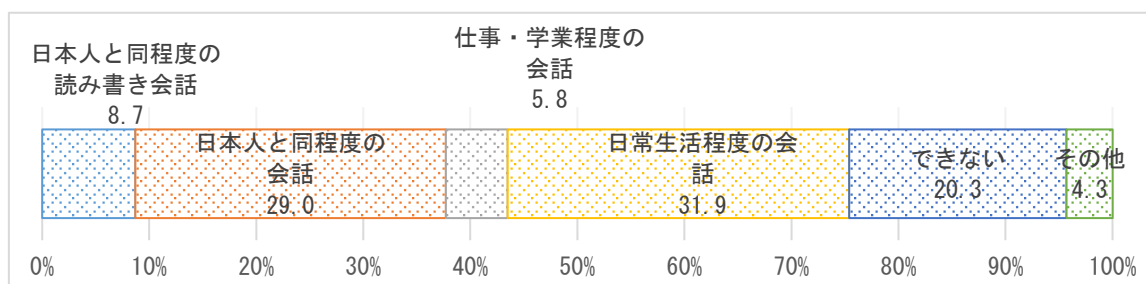


図4.1.3 日本語能力（実数N=70、無回答（2）を除く。）

世代別にみると、旧世代は「日本人と同程度の読み書き会話」14.8%（4）、「日本人と同程度の会話」44.4%（12）で約6割を占めており、読み書きは厳しいまでも会話は日本人並みにできる者が多数派であるが、新世代では「できない」が43.8%（14）、「日常生活程度の会話」34.4%（12）と日本語に不自由する者が8割弱を占めるようになり、なかでも男性は「できない」が64.3%（9）を占める。

女性の場合は新世代でも日本人の配偶者を持つ者が一定数おり、また仕事も商店・食

堂・旅館などの接客業で多少なりとも日常生活において日本語を使わざるを得ない状況がある一方で、男性は有配偶でも配偶者の半数は同国人であり、また職場も接客系は殆どなく、工場などさほど日本語を必要としない業種が多数を占めることも、こうした性別の違いの背景にあるものと考えられよう。

1.3.4 地域活動にどの程度参加しているか？

次に、地域活動への参加状況を世代別にみてみよう（図4.1.4）。お祭りなどの地域行事への参加をみると、旧世代は44.4%（12）、新世代は35.4%（13）が「参加する」あるいは「時々参加する」と回答している。一方、地域の自治会への参加状況をみると（図4.1.5）、旧世代が59.2%（16）と約6割が参加するのに対して、新世代は27.2%（9）と参加する割合が大幅に低くなっており、単発的な地域行事と定期的継続的な地域自治会の活動には参加しやすさに差があることが読み取れる。なかでも日本語が「できない」「日常生活程度の会話」と回答した者は参加しない割合が高く、地域活動の存在自体を「知らない」と回答する者もいる。前述した日本語能力の性差を考えると、新世代男性は地域社会に出てきていないという状況が浮かび上がる。

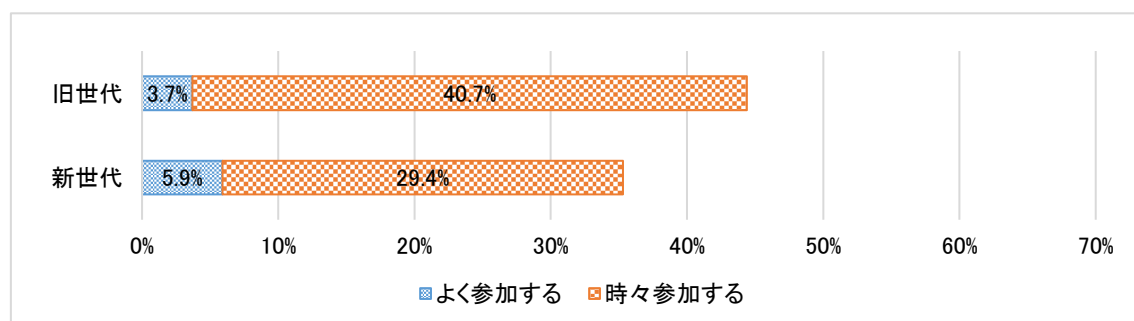


図4.1.4 地域行事への参加（実数Nはそれぞれ旧世代（27）、新世代（34）。）

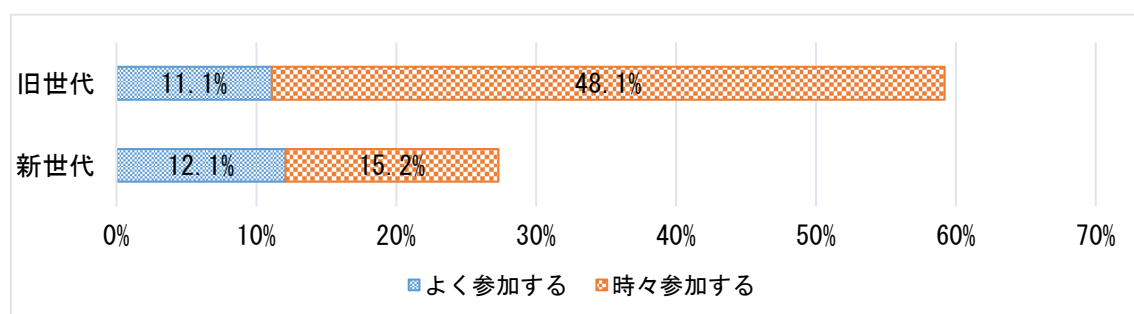


図4.1.5 地域自治会への参加（実数Nはそれぞれ旧世代（27）、新世代（33）。）

地域活動への参加を促す要因としては、さらに子どもの存在があげられる。子どもを持つことが地域活動に参加する契機となるのは日本人にもあてはまることであるが、外国人住民（長期）においても、子どもの有無は地域活動への参加状況に影響を及ぼしている。「子の有無と地域行事への参加」（図4.1.6）、「子の有無と地域自治会への参加」（図4.1.7）をみると、いずれも子どもがいない者より子どもがいる者のほうが参加すると回答する割合が高く、特に地域自治会への参加はいない者が24.5%（8）のところ、いる者は55.3%（21）と過半数に及んでいることが分かる。

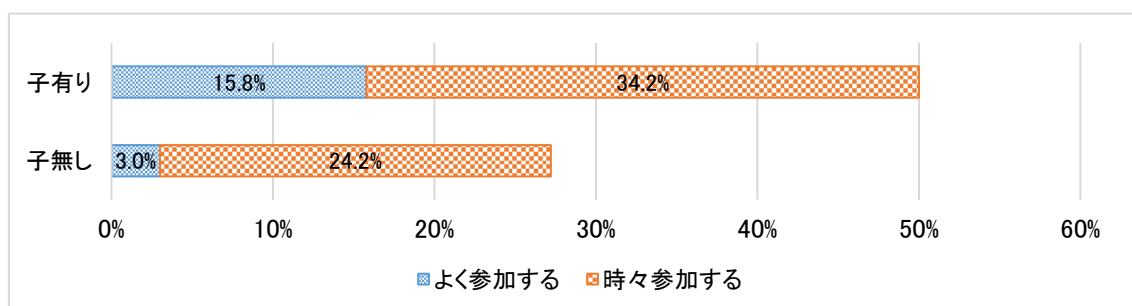


図4.1.6 子の有無と地域行事への参加（実数Nはそれぞれ子有り（38）、子無し（33）。）

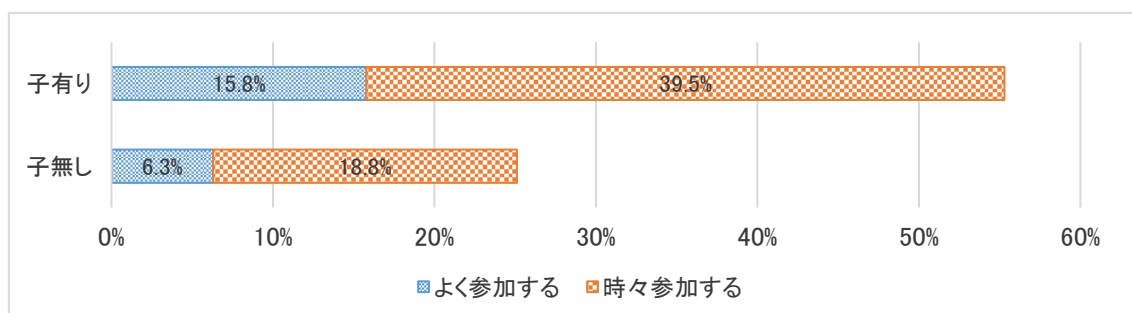


図4.1.7 子の有無と地域自治会への参加（実数Nはそれぞれ子有り（38）、子無し（32）。）

1.4 外国人住民（長期）の子どもの問題

1.4.1 日本での子育てにおいて困っていること

子どもの存在は外国人住民（長期）の地域社会への包摂を促進するが、日本で子どもを育てるにあたっては様々な困難も出てくることが予想される。

ここでは日本に子どもがいる外国人住民42人（短期4人含む）が子育てにおいて困っていることをみてみよう。ただし、日本生まれの外国人住民は問題の構造が異なるため、本節の分析からは除外することとする。

子育てに関して困っていることとして複数回答で挙げられたものを上位3位までをみ

ると（表4.1.2）「学校からの手紙を読むこと」11人を筆頭に、様々な内容があげられているが、中国人とフィリピン人別に傾向をみると、中国人は学校の手紙にはさほど困らないものの、教員や他の親との会話、子どもの日本語や進路、あるいは病院での会話や説明など多様な悩みを挙げており、また相談相手がいないという回答もみられる。一方、フィリピン人は中国人と比較すると全般的に悩みが少なく、相談相手にも不自由していないようであるが、学校からの手紙には苦戦している、という違いがみられた。こうした出身国による悩みの内容の違いを把握することは、親へのサポートを考えるうえでも参考となるだろう。

表4.1.2 子育てにおいて困っていること

	内容	N
1	学校からの手紙を読むこと	11
2	学校の先生や他の親との会話 子どもの日本語の勉強 中学校卒業後の進路 病院での会話・説明	各5
3	困ったことの相談相手がいない	4

1.4.2 外国人住民の子どもの現状

ここで外国人住民全体の子ども達の現状をみてみよう。個人調査票では、回答者の子どもが日本にいる場合、1人1人の子どもについて回答してもらう項目を設けた。それによると、外国人住民の子どもは全部で70人（うち親が短期ビザの子ども6人）であり、うち豊岡市内在住が68.6%（48）と7割弱を占める。年齢は1歳から30歳までで平均15.01歳であるが、子どもの性別年齢構成をみると、男性は女性に比べて年齢層が高く20歳以上も一定数みられる（図4.1.8）。

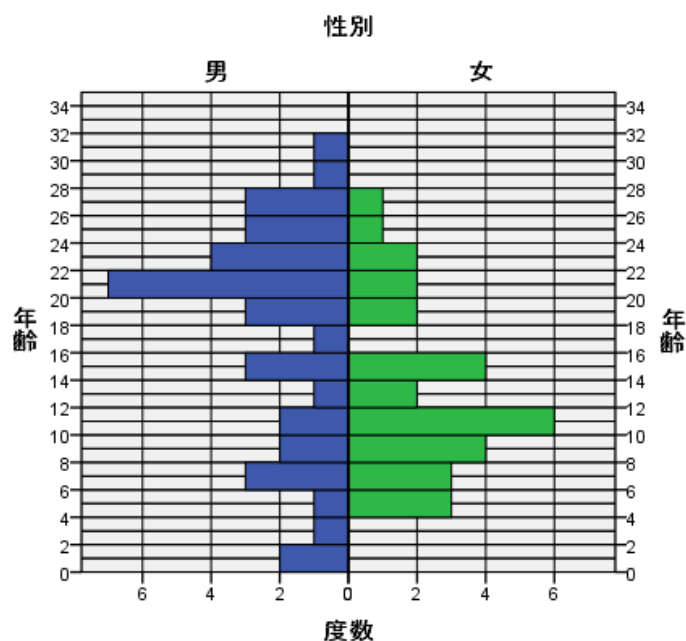


図4.1.8 外国籍住民の子どもの性別年齢別構成

(実数Nはそれぞれ男 (38)、女 (30)。無回答 (2) を除く。)

親の母国をみると、フィリピン52.9% (37) が最も多く過半数を占めており、次に中国22.9% (16) が約2割となっている。ベトナム7.1% (5) までで上位3ヶ国であり、その他アジア系とアメリカが若干名であった。本人の国籍は日本が45.7% (32)、母国37.1% (26) と日本国籍を保有する子どものほうが多かった。

子どもの現在の状況をみると、就学中が48.6% (34) と約半数を占めており、小学校19人、中学校9人、高等学校1人、専門学校・高専・短大3人、大学・大学院が2人となった。就学前児童は11.4% (8) と1割強である。一方、働いているのは30.0% (21) であり、そのうち正規雇用で働くのは61.9% (13) であった。

1.4.3 子どもの日本語能力

外国人住民の子ども達はどの程度日本語ができるのだろうか。ここでは親からみた子どもの日本語能力をみてみよう。全体では小学生以上の子どもの52.6% (30) が「日本人と同程度の読み書き会話」ができるとされているが、「日本人と同程度の読み書き会話」ができるのは日本国籍の子どもでは80.0% (20) と大多数を占める一方、母国の国

籍の子どもでは16.7% (4)、「日常生活程度の会話」20.8% (5) や「できない」20.8% (5) も一定数存在しており、国籍によって日本語能力に著しく差があることがわかる。これは一つには同国人との配偶者の間の子どもであること、またある程度母国で成長してから来日した子ども（連れ子含む）など、いくつかのパターンがあげられる。聞き取り調査においても、途中来日した子どもの日本語習得で苦労した話があり、母国で小学校を卒業した後、豊岡市に来てからもう一度小学校をやり直したケース、小学校高学年で来日し、日本語教室の先生の手厚いサポートで何とか日本語を習得したというケースなどがあげられる。

ケース2 10代女性 中国人

「日本に来たときは大変でした。＊＊先生に、いっぱいお世話になってようやく日本語が分かるようになった。」（中国/現中学生本人の語り）

ケース2の彼女は両親とも中国人であり、外国籍児童として市の教育委員会が把握しているが、国際結婚をして日本国籍を持つ子どもについては、転入手続きの際に親が教育委員会に立ち寄ることで把握しており、文部科学省の実施している調査でおおよその人数は分かるものの、市としての統計情報はないという。

外国にルーツを持つ子どものサポートに関しては、来日してから1年間は県の多文化共生サポーターを付けることができ、それ以降は豊岡市の予算で半年間追加をすることが出来るが、サポート自体は週1回程度である。豊岡市においては現在数名の就学児童がサポートを受けているが、課題としては但馬内居住のサポーターの絶対数が少ないことであり、現在はサポートを必要とする就学児童が3人と少ないためなんとか回している状態であるという（2019年9月豊岡市教育委員会ヒアリングによる）。

一方、聞き取り調査では、多文化共生サポーターの仕事をしている、あるいは他の自治体でしたことがあるという外国人住民（長期）からも話を聞くことができた。サポーターの仕事は時給がよく、本人にとっても日本の学校文化を学べるという利点があるものの、支援が必要な児童の有無によって仕事量が決まることから、安定した収入を得ることができないことがネックであるという。

1.5 日本での教育と育児を希望すること

子どもの中学卒業後の進路については無回答 (12) や未定 (3) も一定数いるものの、

81.5% (22) と8割以上の親が日本の高校に進学させる意向を持っている。聞き取り調査によると、外国人住民（長期）は日本の公教育を母国の公教育に比較して良いと考えており、その後の大学進学に対しても意欲的な親が多かった。国際結婚女性は概して教育熱心な印象であったが、なかには日本人の夫の側がさほど子どもの教育に意欲がなく、特に娘の場合は大学に進学させる必要性を感じていないということに対する焦燥感や不満の声が聞かれた。この背景には女子の大学進学に対して依然そこまで肯定的ではないという地方社会に根強いジェンダーに、通学圏内に大学がないことから経済的負担が一層重くのしかかるという構造的な問題がかけ合わさっているとみることができよう。

冒頭で外国人住民（長期）を旧世代、新世代に分類したが、10年以上前に豊岡市に来た旧世代の聞き取り調査からは、日本の教育のみならず社会に対する一定の信頼感を看取することができた。国際結婚で日本に来た女性たちは、治安の良さや国際社会における日本の立ち位置、日本のパスポートの強さ、ビザなしで行ける国の多さ、などから、子どもを日本人として育てるほうが「価値がある」と考えていた。そのため、もし結婚生活が破綻したとしても、親兄弟や親族ネットワークがあり育児サポートが期待できる母国に帰らず、日本で子どもを育てるために奮闘するのである。

あるフィリピン人女性は幼い子どもを抱えて日本人男性と離婚した後、母国に戻らず日本で子どもを育てようと決心したきっかけは、新潟中越地震の際に土砂崩れで生き埋めになった母子の子どもが救出されるニュースを見たことだったと語った。

ケース3 30代女性 フィリピン人

「川があって反対側からテレビでアップされてるんです。…すごいじゃないですか、中継で。で赤ちゃんだけが救出される。日本にいたら（子どもの※筆者注）生きるチャンスが長くなる、すごく感じた。（略）私は日本人としてこの子を育てるって思った。その時のみんなが、一生懸命助けようとしている。その時の映像がすごかったのかな。日本人として育てた方がいいと思った。…そんな簡単じゃないけどな。」

彼女は再婚を機に数年前から豊岡市に転入しているが、前居住地でダブルワークをしながら日本語で子育てをし、PTAなど地域の役もこなしたという。

このエピソードが示すのは、外国人住民がどこで子育てをするのかを決める際には、経済的基盤は当然のことながら、ただしそれだけではなく、当該社会やそこに暮らす人々に対する基本的な信頼感というものも決定要因の一つになりうるということであ

る。今回の個人調査票では、豊岡市を住みやすいと回答した人に対してそう感じる理由を自由記述で尋ねたところ、「人が優しい」(24)、「治安が良い」(11)という回答が多く出てきた。こうした印象を持つ外国人住民が多いほど、この地域で定着し子どもを育てようという気になるのではないだろうか。

1.6 小括

本節では、外国人住民（長期）の暮らしについて、豊岡市居住歴をもとに2つの世代に分けて傾向を見たうえで、彼らの子どもの現状について個人調査票と聞き取り調査の結果をもとに概説してきた。次節に移る前に、本節を踏まえて外国人住民（長期）をどのように把握すべきかについて論点整理をしておこう。

居住歴10年以上の旧世代の主流を占める国際結婚女性は、日本社会に対する一定の信頼感を持って地域に定着し、家族を形成し職場においても重要な役割を果たしている。彼女たちは現在急増傾向にある外国人住民（短期）と社会をつなぐ能力を有する存在であるが、企業、あるいは行政のサポーター制度などは、その能力を正式に評価することなく、いわばボランティア的に処遇している。今後、多文化社会のキーパーソンとなる彼女達を、地域社会における有用な人的資源としてより正当に位置づけていく必要があるだろう。

ただし、彼女達のように定着を前提として入ってくる旧世代は、今後なくなることはないまでも、増加することもないと考えられる。近年の国際社会における日本の立ち位置の低下を背景に、国際結婚の相手先として日本がかつてほど選好されなくなっていることに加えて他にも様々な理由が考えられるが、地域社会としては、現在の旧世代が世代的にある程度限定された人的資源であることを認識したうえで、その存在意義を正当に評価する必要があると考えられる。

そして、2019年春に入管法が改正されたことを受けて、今後増加が見込まれるのは、本節でみた新世代タイプの外国人住民である。流動性が高く、地域社会への包摂のチャンスが少ない新世代の外国人住民に地域がどのように対していくのか、というのは、現在豊岡市に在住する外国人住民（短期）をめぐる問題と合わせて取り組むべき新しい課題となるであろう。

2. 中国人住民（長期）

2.1 はじめに

本節では豊岡市在住外国人（長期）の中国人についてまとめる。なお、ここでの中国人住民（長期）とは中華人民共和国、中華民国の国籍を保持し、長期ビザを保有する住民を指す。豊岡市における短期・長期合わせた中国人住民の人口は2012年末の258人から2019年9月末の203人へと減少傾向にあり、そのうち豊岡市に在住する長期ビザ保持の中国人住民は2019年9月末の段階で68人である。その内訳は「永住者」38人、「日本人の配偶者等」22人、「定住者」8人であり、豊岡市における外国人住民（長期）の約2割を占めている。特に外国人住民（短期）の人口では、中国人からベトナム人へとその中心が推移したが、外国人住民（長期）という観点から見ればいまだに一定の人口規模を保っていると言えるだろう。

本共同研究において行われた個人調査票では、20人の中国人住民（長期）から回答を得ることができた。まずこの内容を確認してみよう。まず、表4.2.1にあるように、回答者は圧倒的に女性が多く、ほとんどが日本人男性配偶者を持っている。

表4.2.1 本人性別と同居する配偶者（パートナー）の国籍（N=17）

		配偶者（パートナー）		
		日本人	中国人	無回答
本人	男		1	
	女	14	1	1

*配偶者（パートナー）のない3人を除く。

次に彼らの最終学歴について、図4.2.1を確認しよう。小・中学校が35%（7）、高校が30%（6）、専門・短期大学が15%（3）、大学・大学院が15%（3）の割合を占めており、低学歴者から高学歴者まで満遍なく含まれていることが分かる。回答者の大部分が、配偶者のいる年齢の中国人女性であることを加味すると、高校以上の学歴を持つ者の割合は高いと言えるのではないか。

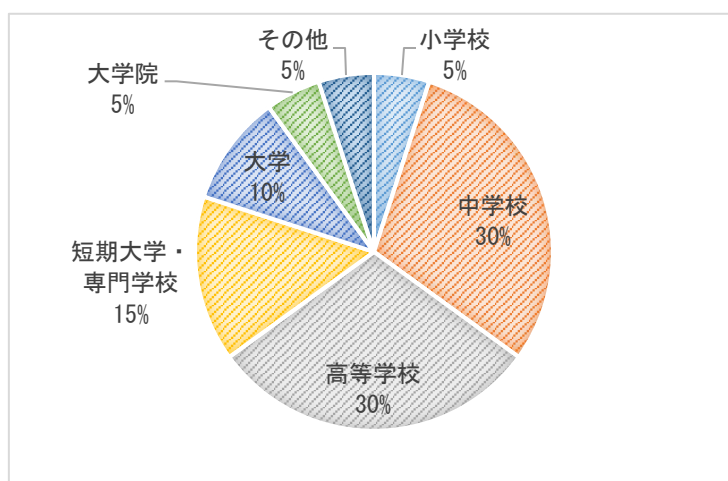


図4.2.1 中国人住民（長期）の最終学歴（%）（N=20）

次に彼らの豊岡市における居住年数別の分類では、5年未満が45%（9）で、5年以上10年未満が20%（4）、10年以上が35%（7）となっており、前節での考察と同様、ここでも居住年数5年未満（新世代）と10年以上（旧世代）の二つのグループが存在することを確認できる。

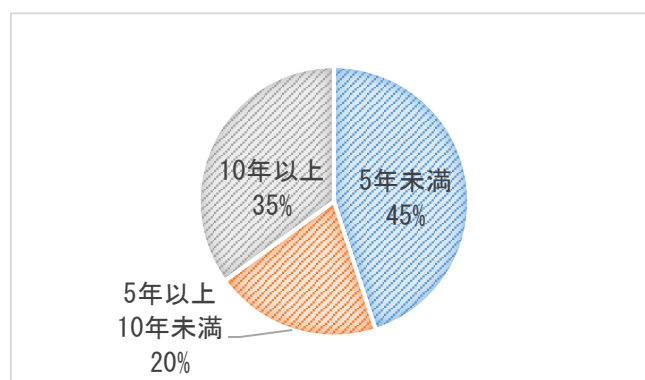


図4.2.2 豊岡市居住年数（%）（N=20）

表4.2.2 居住年数と日本語能力（N=20）

	日本人と同程度の読み 書き会話	日本人と同程度 の会話	仕事・学業程度 の会話	日常生活程度 の会話
5年未満			1	8
5年以上10年 未満	1	1		2
10年以上	1	1	3	2

居住年数と日本語能力の関係について確認すると（表4.2.2）、居住年数が少ないほど日本語能力が低い傾向があり、5年未満の居住年数では日本人と同程度の日本語能力を持つ回答者はいなかった。5年以上の居住者で日本人と同程度の日本語能力を持つ回答者が4人現れるように、居住年数が長くなるにつれて日本語能力は向上していくが、一方で5年以上10年以上居住した場合でも、一定数の回答者は日常生活程度の日本語能力しか獲得していない。つまり、居住年数が長くなることは、一部の居住者の日本語能力を向上させるが、全ての居住者の日本語能力の向上は期待できないことが分かる。この差異は居住者たちの生活形態に関わっていると考えられる。そこで彼らの生活形態について考えるために、彼らの子ども数及び雇用形態について確認する。

表4.2.3 居住年数と子ども数（N=20）

	いない	1人	2人	3人
5年未満	4	4	1	
5年以上10年未満	2	2		
10年以上	2	2	1	2

子どもの数に関しては、子どもを持たない回答者がどのカテゴリーでも見られた。それ以外で最も多い回答は子どもが1人というもので、0から1人という回答が回答全体の大部分を占めている。2人以上の子どもを持つ例は少ないが、10年以上の長期居住の場合では、2人以上の子どもを持つケースもそれなりに見られる。

表4.2.4 居住年数と雇用形態（N=20）

	正社員	契約社員	パート、 アルバイト	無回答
5年未満	2	3	4	
5年以上10年未満		2	2	
10年以上		1	4	2

雇用形態に関しては、概して居住期間が短い方が正社員や契約社員という安定的な雇用を得やすい傾向がある。中国人住民（長期）の回答者で正社員待遇の回答者がいたのは、5年未満のものだけであった。逆に居住期間10年以上の場合では、ほとんどの回答者がパート・アルバイトで働いている。10年以上の居住者でも、日本語能力があまり高くない者もいることを踏まえて推察すると、仕事上で日本語を用いる機会が少なく、あ

まり高度な日本語が要求されにくい環境で生活していることが想像できる。

ここからは中国人住民（長期）9人に対して行った聞き取り調査の資料を用いて、その特徴についてまとめていく。調査対象者は29歳から53歳の女性で、全員が最終的に結婚生活を契機として豊岡市への居住を選択している。調査対象者のうち再婚者は5人で、うち2人は前夫との間に子どもがあり、豊岡市での生活の安定後、子どもを呼び寄せている。もっとも典型的な例は、実習生などの短期の在留資格で来日し、知人の紹介あるいは職場で豊岡市在住の夫と出会い、結婚するケースである。しかし、それ以外にも中国大陆を含む豊岡市以外の都市で出会い、結婚あるいは育児をきっかけとして豊岡市で定住生活を始めるケースも散見される。来日の年次については2000年代後半（もっとも早い事例で2005年）のグループと、2015年以降に来日したグループに分けられる。ただし、移住のタイミングと結婚の経緯のパターンは必ずしも重複しておらず、傾向としては、早い時期の移住者が豊岡市以外の都市で知り合い、結婚生活によって豊岡市への移住に至ることが多いものの、近年の事例でも同様のケースに出会うことがあった。同様に、短期滞在中に日本人男性と国際結婚し、定住に至るケースも2010年以前から見いだせる。いずれの場合であっても、豊岡市における中国人住民（長期）にとって、結婚と家庭生活が移住のきっかけとなっていることは指摘できるだろう。

2.2 短期滞在から国際結婚を通じた移住

2.2.1 結婚の経緯1 職場恋愛

短期滞在から外国人住民（長期）へと切り替わるパターンの中から、職場で現在の夫と出会い、結婚する事例について確認してみよう。すべてのケースで夫の年齢が妻より高く、最大で27歳差の夫婦の事例もあった。中国人長期居住者（妻）は再婚のケースが多く、日本人夫が再婚の事例も複数ある。基本的に技能実習での3年間の滞在中に交際が開始されており、結婚のタイミングは妻の帰国の時期と重なることが多い。場合によっては、帰国後も交際が続き、結婚して配偶者ビザを取得して再来日するケースもあるものの、妻の帰国までの期間のうちに結婚を予定している事例が支配的である。つまり、帰国までの期限が存在することによって、日本での生活を継続させるために、結婚を決定するという背景があるように思われる。この背景に、一般的に中国では、離婚歴がある女性は日本以上に忌避される傾向があり、彼女たちの中国での境遇が日本で生活することへの動機づけになっていることが指摘できよう。

ケース1 50代 中国人女性（技能実習から再婚後、離婚・子どもなし）

「日本に来た当初から、日本はすごく綺麗で印象がよく、帰りたくなかった。研修生が終わって帰らずに結婚した一因でもある。言葉は分からないが、仕事があって生活できれば十分だと思っていた」

「(中国の親戚とは) 連絡をとっており、家族は帰ってきて欲しがっているが、帰りたくない。日本に住んでからは結婚した時に1回帰っただけ」

この調査対象者は「日本でずっと暮らしたいので家を買いたい」と述べており、彼女の豊岡市での友人もほとんどが日本人であることなどを踏まえると、この地域で最後まで生活する意思を持っていることがうかがえるだろう。また、このような再婚のケース以外でも、伝統的な中国の家族慣習に対して、調査対象者が違和感を表明する事例があった。

ケース2 30代 中国人女性（技能実習から職場結婚・初婚・子ども2人）

「私は、あまり親族に子育てを手伝ってもらうのが好きじゃないです。中国の知り合いには、1人で2人の子どもの面倒を見るのは大変じゃないって言われるんだけど、自分の子どもは自分で面倒をみたい。中国の親にも『2人いるから1人は中国に置いておいたら？』って言われるんですけど、感覚的に全然合わないので『怖っ！』って思って嫌だった」

彼女らは全員が来日後に日本語の勉強を開始しており、数年が経過しても、日常会話レベル以上に上達している例は少ない。つまり、彼女たちは以前から日本に対する強い興味関心があったことによって来日したとは考えにくいように思われる。つまり、どちらのケースも日本的な生活を求めてというよりは、中国的ではない生活を求めて移住を決断しているのだと推察される。

2.2.2 結婚の経緯2 知人の紹介

同じく短期滞在から結婚を通じて外国人住民（長期）へと切り替わるパターンであっても、職場での出会いというよりは、本人よりも早期に日本に居住している友人や知人の紹介によって、短期滞在中に日本人夫と知り合うケースもみられる。この場合、当該の中国人女性は、来日当初は豊岡市以外の場所で生活しているケースが多く、結婚を通

じて豊岡市に移ってくる。職場恋愛の事例と比較すると、年齢差が少ないケースが多いが、最大で12歳差の事例もある。移住の契機としては、彼女の人間関係やネットワークに予め日本に移住している人間が含まれているか、または、その知人が豊岡市在住の日本人男性と繋がりを持っているかが鍵となる。移住の経緯が人間関係に依存しているため、歴史的に日本との関わりが深い地域（中国東北部）や海外に進出しやすい民族的背景（朝鮮族）をもつ対象者が多く見られた。すべての事例で、豊岡市近郊の知人の紹介を通じて現在の夫と知り合い、SNSなどを通じて一定期間連絡を取り合った後に入籍し、ビザを切り替えて豊岡市での長期居住生活を開始している。今回の調査対象者の中で、知人の紹介によって国際結婚に至ったケースでは、夫婦関係が良好である場合が多かった。

ケース3 40代 中国人女性（知人の紹介・初婚・子ども2人）

「夫は大阪の建材の会社で事務をしている。連休の時に会いに行ったり、帰ってきたりする。今は遠距離だから、久しぶりに夫と会うと恋人同士みたいな気分に戻る」

ケース4 30代 中国人女性（知人の紹介・再婚・子どもなし）

「週末は家事をしている。土曜日は夫も休みなので二人で出かけることが多い。日曜日は夫が仕事だが、彼が餃子を好きだから毎週日曜日は餃子を作っている」

どちらの事例でも、彼女たちは平日に週5日近く勤務しているが、週末は夫婦で過ごす時間に当てられている。どの事例でも夫婦間のコミュニケーションは活発であった。この特徴は、知人の紹介を経ているとはいえ、彼らの関係性の起点は個人対個人の色合いが濃く、その後の関係性の発展が一般的な恋愛結婚に近いことから生じていると考えられる。その裏返しとして、これらのケースでは、外国籍であることを理由に、結婚に至るまでに夫方親族の反対に遭うこと（ケース3）や、結婚後もほとんど夫方の親族と交流を持たず、関係が希薄である事例（ケース4）も見られる。夫婦二人の関係性の成熟が、夫方の親族とは無関係に行われていたことの証左だろう。つまりこれらの事例では、生活上の必要性というよりは、個人的な選択として国際結婚が選択されている。このパターンの中国人住民（長期）は他の地域で働いている時期には、会社勤務などホワイトカラー職に就いていることが多く、職場恋愛のケースと比較して相対的に高学歴な

傾向がある。

2.3 中国で結婚した後の移住

日本国内ではなく、両者が中国在住時に出会い、結婚以降しばらく経って、豊岡市に移住してくるケースもあった。どの事例でも、当該の中国人女性は中国大陆で日本料理店や日本式喫茶店などの運営や経営に携わっており、そこに夫となる日本人男性が出入りすることで関係を深めている。このパターンは最も夫婦間の年齢差が少なく、最大の事例でも7歳差までであった。夫が中国で居住している時期に知り合っているのも、夫も中国語を解する場合が多い。妻は20代で店舗を経営しており、学歴や資産に恵まれている場合が多い。また日本人男性（夫）と出会う環境という条件から、妻の出身地は上海や蘇州などの大都市であることが多い。また、すべてのケースで、中国滞在時に現在の夫と結婚しており、結婚当初は来豊の意思はない。

ケース5 30代・中国人女性（中国で結婚・初婚・子ども2人）

「結婚の時から、両親には反対されていました。でも、結婚のとき旦那は『中国が好きだから日本には帰らない』という約束で、両親を説得して。だからこの時（※日本への移住時）、父はものすごく怒って『ウソつき』って旦那に。わたしも、その時までは旦那を信じて、絶対日本には帰らないものだと思っていました」

結婚当初には来豊の意思がなかった彼女たちは、結果として、なぜ夫方の実家がある豊岡市へと移住することになったのだろうか。ある調査対象者は日中外交関係の悪化なども要因として挙げたが、それ以外の彼女たちの移住の契機は、主に育児と教育に関わる問題であった。これは彼女たちが、家事や育児に時間を割きにくい自営業者であったことも影響していると考えられる。中国に居住していた際は、家政婦を雇うか、親族の手伝いによって子どもの面倒をみてもらっている場合が多いが、保育園などの幼年教育を開始する際、日本式の教育を選ぶことが日本への移住のきっかけになった。

ケース6 30代 中国人女性（中国で結婚・初婚・子ども2人）

子どもがちょうど3歳で保育園に入るタイミングで、中国の保育園じゃなくて日本式の保育園に入れようかと考えたのですが、日本式の保育園はめちゃ高いし、預かってくれる時間が短くて。私は自営業で一番忙しい時間が夜で。家族をとるか、店

をとるか難しい選択を迫られました」

つまり、彼女は子どもに日本式の教育を受けさせるために、夫方の実家がある豊岡市に移住することを決断したことが分かる。育児と教育を理由とした移住の場合、移住後の育児要員として期待されているのは夫方の親族である。しかし一般的に移住者が新しい環境に適応するのは容易なことではなかったようだ。

ケース7 40代 中国人女性（中国で結婚・初婚・子ども2人）

「出生登録のやり方が分からないし、問い合わせても要領を得ない感じで。仕方なく、日本で産むことにしました。でも、特に環境が違うから大変で。ストレスがたまったらヘルペスが出ました」

このような困難を抱えつつも、彼女たちは子どもに日本の教育を受けさせることを望んで日本での生活を開始している。この背景には、豊岡市の教育と育児環境に対する高い評価があると考えられる。

2.4 生活実態

2.4.1 生活に対する評価

中国人住民（長期）による豊岡市の生活環境に関する評価は悪くない。特に、静かであることや子どもが遊べる環境が整っていることを評価する声を多数聞くことができた。しかし、一概に中国人と言っても、近年の中国の発展を背景に、元々の居住環境が個々の事例で異なるので、中国の大都市から豊岡市に移住してきた場合には、不満を覚えることもあるようだ。

ケース8 30代 中国人女性（中国で結婚・初婚・子ども2人）

「(嫌だったことは) 一番は日本に来ることそのもの。上海はすごく良い街だったから。その次はここが田舎だったことかな。山。山がある。自然がある。山しかない。百貨店も何にもないし、娯楽施設がない。買い物もスーパーが多いでしょ。なんかお母さんが買い物に行くようなところしかない」

このように中国人住民（長期）の場合、豊岡市への移住によって生活の利便性が高ま

るとは言えないケースが散見される。先述した娯楽面のほか、特に交通面での不便さを訴える事例が多かった。現在の生活に満足している居住者たちも、多くは免許の取得と自家用車の購入によって問題を感じなくなったと述べており、交通手段を私有できるかどうかは生活の充実に大きく影響している。また、彼女たちは車を運転できるかどうかによって、豊岡市での職探しに大きな影響が出ると考えており、実際多くの中国人住民（長期）は運転免許の取得後に、契約社員やパート社員としての継続的な勤務を開始している。このように自動車の所有は重要な条件であるが、しかし中国人にとって、運転免許試験の難易度が高すぎることは、今後の課題として指摘できるだろう。今回の調査対象者から聞いただけでも、合格まで10回以上試験を受けた例があった。彼女たちが育児を契機として豊岡市に移住することが多いという背景を考慮に入れるとき、子育てを行いつつ、免許の試験勉強を同時並行で行うことは容易なことではないと考えられる。

一定数の中国人住民（長期）にとって豊岡市が都市的ではないという評価は逆に、だからこそ豊岡市への居住を選択する要因となることもある。

ケース9 30代 中国人女性（知人の紹介・再婚・子なし）

「そうだな、困ったことはほとんどないです。実際、私はこの豊岡での生活を気に入っています。これまで国外では大きな都市でばかり暮らしていました。毎日10時間以上働いて。と言っても、仕事が10数時間あるわけではないです。しかし、人口が密集してる都市部だと車で通勤できないでしょ。だから地下鉄を使うしかなくなって。仕事が終わって、歩いて電車に乗り、さらに歩いて帰宅するまでの時間が10数時間ということです。10時からの出社の場合でもおそらく7時半には家を出ないとならない」

彼女は人口1千万人以上の都市で数年にわたり働いた経験を持っていたが、だからこそ豊岡市の生活は快適だという。同様のことは、特に豊岡市は子育て向きの環境であるという表現で多くの調査対象者から聞くことができた。車さえあればという条件付きではあるが、豊岡市の生活のし易さは中国人住民（長期）が、豊岡市での生活を選択する要因の一つとして挙げられるだろう。

2.4.2 子どもの教育

ほとんどの調査対象者が子どもに日本語での教育を受けさせており、少なくとも高校

までは日本の教育を受けさせたいと語っていた。家庭内での言語も日本語が選ばれることが多く、保育園や学校に上がって以降は、日本語での会話が支配的になるようだ。ただし、環境的に中国語を耳にする機会は多く、多くの子どもは少なくとも中国語での聞き取りや簡単な単語を発することができる。特に、長期休みを利用して1ヶ月程度の里帰りを行っている家庭は多く、その過程で子どもたちは中国語に慣れることができる。また、反対に家族が育児の手伝いのために1年のうち3ヶ月間ほど来豊し、その間、子ども達は祖父や祖母とは中国語でコミュニケーションを取る、というケースもあった。1つの家庭の中で複数の言語が飛び交う状況は、多くの日本人にとって未知のものであるが、子どもたちは特に問題なく環境に適応しているようだ。

ただ一方で、日本人夫が家庭内での中国語の使用を禁止しているケースもあり、妻に連れ子があった場合、日本語のみを解する夫と中国語しか話せない子どもの間での没交渉が生じている事例もあった。来日後1年もすると、子ども側が日本語を解するようになるため問題は解消されていくが、来日当初の子どもに大きなストレスがかかっていたことは想像に難くない。いずれにしても、全てのケースで子どもの第1言語が中国語であった事例はなく、日本語が選択されており、母親の母語である中国語は学年が上がるにつれてほとんど話されなくなっていく傾向にある。

学校教育については、ほぼ全ての調査対象者が日本の教育制度に対する高い信頼を示していた。彼らは特に現在の中国で行われている詰め込み式の教育を肯定的に評価しておらず、中国では受験のための競争が過酷すぎるので、もっと子どもにゆとりのある教育環境を与えたいと考えているようだ。反面で、学力向上という点では、中国の教育のほうが優れていると考えており、日本と中国の同学年の生徒を比較すると中国の生徒のほうが学力は高いという指摘があった。実際に、中国で学校教育を受けてから来日した子どもたちの成績に関しては、特に理数系科目で定期テストの学年順位1桁を取ったケースが複数見られた。同時に、この事実は彼女たちが子どもを中国の高校や大学へ送ることを諦める要因ともなっている。先に日本で教育を受けた場合、彼らを中国の受験競争に再参加させることは難しいということであろう。ただし、ほとんどの調査対象者は、彼女らの子どもに対して、大学進学後に中国への語学留学を希望しており、最終的には中国語も話せるようになってほしいと考えていたことは付け加えておく。

また彼女たちは子どもが日本の学校へ進学することを希望しているものの、日本の学校文化に不慣れであることについて不安を訴えるケースが多数見られた。多く挙げられたのは、子ども会やPTAへの参加で、次いで日本の学校に特有の物品（「給食袋」「水泳

バック」「道具箱」「体育館シューズ」)の調達の問題などである。このような問題は、今回の聞き取りでは、同じ小学校に通う友人を見つけることや、義父母に相談するなどの方法で解決されている場合が多かったが、このような人的資源を欠いた場合には、子どもの学校生活になんらかの不便が生じている可能性もある。

2.4.3 母国との関係

情報通信技術の発達に伴い、中国人住民(長期)の中国大陆に居住している親族との関係は、移住後も連続的なものになっている。ほぼすべての事例で1週間に3回以上、半分以上の事例では1日1回以上、中国に居住する父母や兄弟などと連絡を取っている。連絡の方法は、中国でもっともシェアの高いSNSであるWeChatが用いられている。またこのSNSには、豊岡市近郊在住の中国人居住者たちのチャットグループも存在し、毎日10数件以上のメッセージが中国語で送受信されている。これ以外にも、春節などの中国における家族団欒の時期などは、SNSのビデオ通話を繋ぎっぱなしにしておくこともある。このようにSNSを有効に利用することによって、遠隔地の親族と頻繁に連絡が保たれ、同時に現地での中国人の連絡も担保されている。

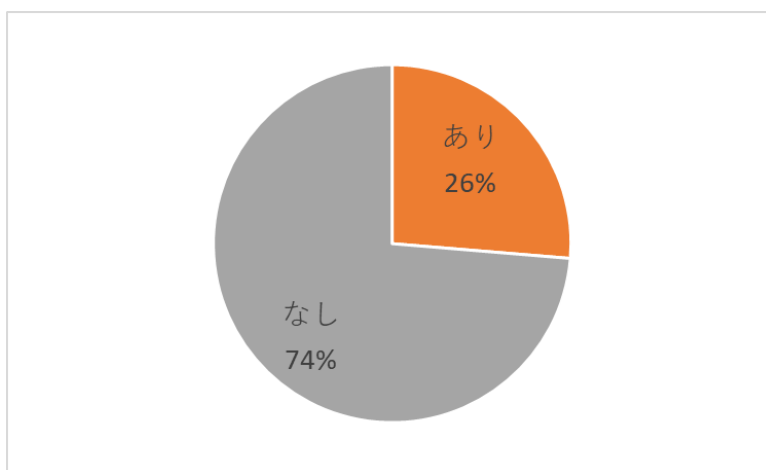


図4.2.3 家族/親族呼び寄せ経験 (N=19)

日常的な連絡だけでなく、実際に人の往来が頻繁にある事例もある。もっとも顕著な事例では、家族呼び寄せを利用して1年間に母が3ヶ月間、姉が3ヶ月間、来日しており、家族の中で手がすいているものが交代でやってくるようになっていた。中国の家族でよく見られる家族・親戚による育児支援が、国境を越えた形で機能しているということだろう。これほど極端なケースでなくとも、年間に1ヶ月以上家族及び親族が滞在する事

例はよく見られた。この点では、聞き取り調査と個人調査票の結果の印象が食い違っている。図4.2.3によれば、質問紙の回答者のうち74%（14）は家族や親族の呼び寄せを行ったことがないと回答している。今回の聞き取り調査の対象者は、一部個人調査票の対象者と重複があるものの、個人調査票を返送しなかった居住者もかなり含まれており、その点でどちらの調査結果が信頼できるものなのか継続的な調査が必要になるだろう。少なくとも聞き取り調査の結果では、家族親族の呼び寄せは積極的に行われていた。ただし、人の往来が頻繁に行われている家庭は、すべて夫方の家族との同居を行っていないかった。義父母への遠慮や生活する空間の問題から呼び寄せを行いにくなる、または義父母という支援の担い手があるため実際上の必要性が薄いのだと考えられる。

また家族が来ない場合でも、夏休みなどを利用して妻と子どもが里帰りをすることは多く、その場合は1ヶ月間ほど中国に滞在する事例が多かった。この間、夫は休暇を利用して1週間ほど滞在するか、そもそも中国に行かない事例が多い。少数派の事例として、日本での結婚後ほとんど中国に帰っていない事例も存在する。この事例では、すでに調査対象者の両親が物故しており、兄弟は会いたがっているが、当人は積極的に帰省したがついていなかった。

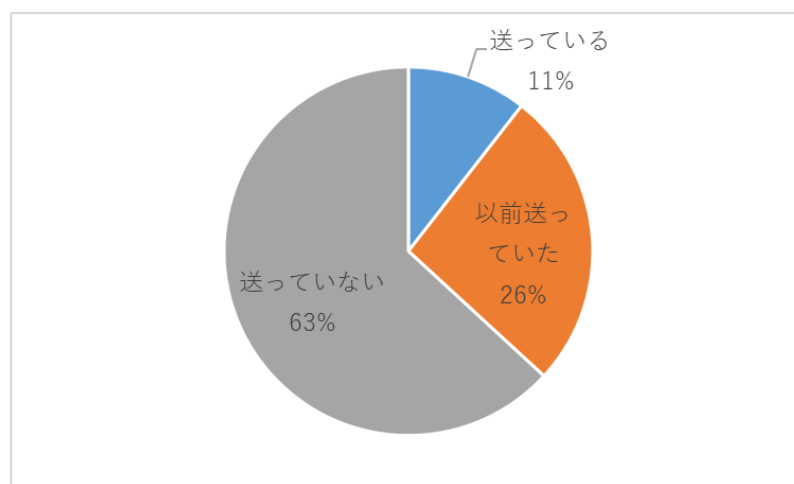


図4.2.4 母国への仕送りの有無 (N=19)

金銭や物品のやり取りについては、帰国の際のお土産などは買って帰っていたものの、全ての対象者が定期的な仕送りや物品の送付を行っていないかった。この辺りの傾向は、個人調査票での結果とも整合する（図4.2.4）。個人調査票での仕送りの有無に関する質問の中国人長期居住者の回答では、仕送りを送っている回答者が11%（2）、以前送っていた回答者が26%（5）であるのに対して、63%（12）の回答者は仕送りを行っていない

い。経済的な必要性や母国の家族への援助のために日本行きを決意するという形態は、少なくとも今回の中国人調査対象者の事例からは多く見出すことができなかった。金銭の送付が行われた場合でも、両親が入院した際の見舞い金や中国の不動産売却時の送金など、なんらかの特別な理由がある場合のみ行われていた。

豊岡市の中国人住民（長期）たちの母国の親族との関係は、移住後も頻繁に連絡を取り、人の往来は活発に行われているものの、金銭や物品のやりとりはあまり行われておらず、彼らの交流の形式は、物質的なものから精神的なものへと移り変わってきていると言えるかもしれない。

3. フィリピン人住民（長期）

3.1 はじめに

3節では豊岡市在住のフィリピン住民（長期）の現状と彼らが抱える課題について検討する。節の構成としては、まず豊岡市在住フィリピン人の全体的な特徴を豊岡市が把握する統計に基づいて整理する。その上で、本節の主たる対象であるフィリピン人（長期）を2つの類型に分類し、両者の特徴・抱える課題についてまとめる。今年度の調査では、質問紙調査（個人調査票）と聞き取り調査を実施した。個人調査票ではフィリピン人（長期）からは42票の回答を得ている。これは質問紙総回収票の15.4%、長期の回答では5割を占めている。フィリピン人（長期）への聞き取り調査はのべ17人に実施した。（一部日本国籍者あり²⁷）。

本節では、個人調査票及び聞き取り調査の結果を基に、フィリピン人（長期）を国際結婚とその他の2つの類型に分類した。今年度の調査から彼らは豊岡市で生活する同じフィリピン人住民同士ではあるが、両者の見ている生活世界には異なる特徴があることがわかった。国際結婚のグループは日本人夫とフィリピン人妻による夫婦が主である。彼女たちは本章1.2で指摘された旧世代に相当する人たちが大多数を占める。その他の類型は日系フィリピン人がそのほとんどを占めている。このグループは比較的近年になってから豊岡市に移り住んできた住民たちであり、本章1.2の定義における新世代に当たる人々と言える。彼らは豊岡市在住外国人の新しい人の流れを生み出している。それでは、まず豊岡市におけるフィリピン人住民の全体像から見ていこう。

3.2. フィリピン人住民の概要

豊岡市で生活しているフィリピン人住民たちはどのような人たちなのだろうか。本項では豊岡市住民基本台帳データに基づき、彼らの男女比、年齢構成、在留資格をまとめる。フィリピン人住民は豊岡市における外国人住民の中でベトナム人、中国人に次いで3番目に多い。

はじめに、男女・年齢別人口分布を見てみよう（図4.3.1）。フィリピン人住民は男女別に見てみると、男：女＝1：3の分布となっており、女性が圧倒的に多い。男性は20代が最も多く、そのほかの世代は数名程度である。20代までは男女の人口に大きな差はな

²⁷ こうした日本国籍者は日比国際結婚により誕生した人たちである。彼らは幼少期をフィリピンで過ごし、10代後半で来日した。フィリピンでの生活年数が長期間であること、来日後に日本語を習得していることなどから他のフィリピン人たちと類似した課題を抱えていると推測される。そのため、聞き取り調査の対象者に含めている。

いが、30代以上では圧倒的に女性の方が多くなっている。30代、40代女性の人口は豊岡市におけるフィリピン人住民の約56%を占めている。

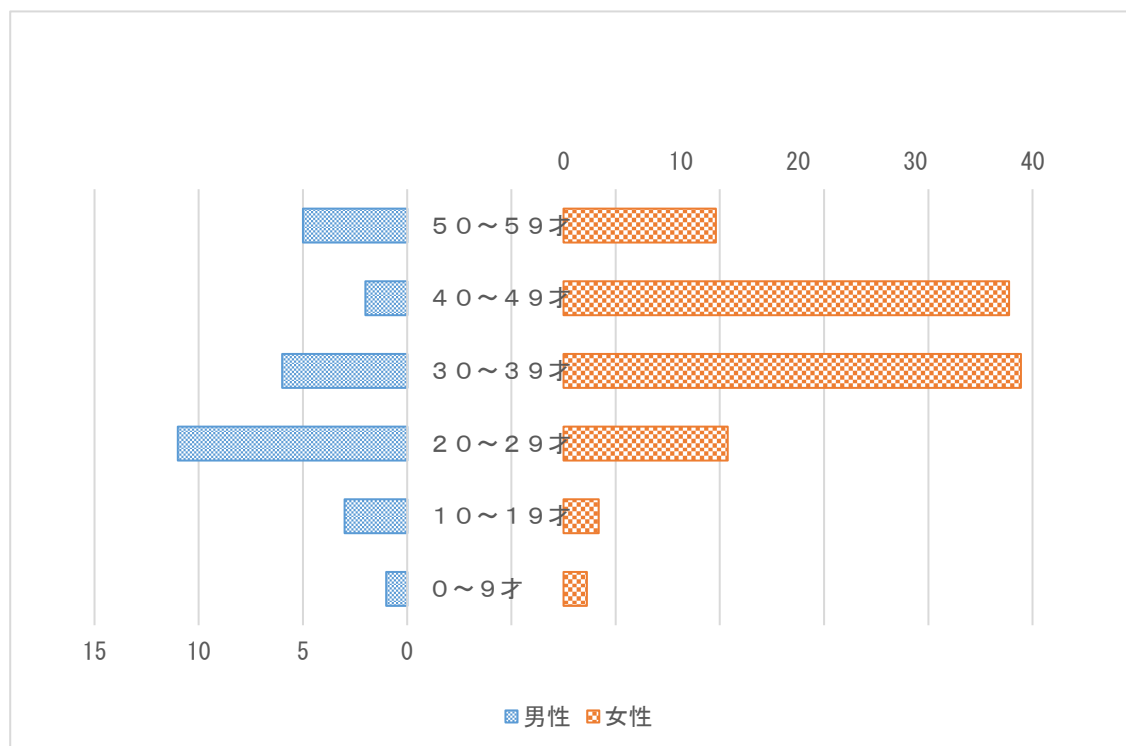


図4.3.1 豊岡市におけるフィリピン人の男女・年齢別の人口分布（人）

（出所：豊岡市住民基本台帳データ2019年3月12日時点より作成）

続いて、フィリピン人住民の在留資格における特徴を整理する（図4.3.2）。彼らが保有する在留資格で最も多いのは永住者44.5%、2番目は定住者27.7%、3番目は日本人の配偶者等16.1%、4番目は文化活動6.6%となっている。この数値からわかるように、長期に分類される在留資格の保有者が9割近くを占めている（88.3%）。短期に分類されるフィリピン人住民は1割程度にとどまっている。

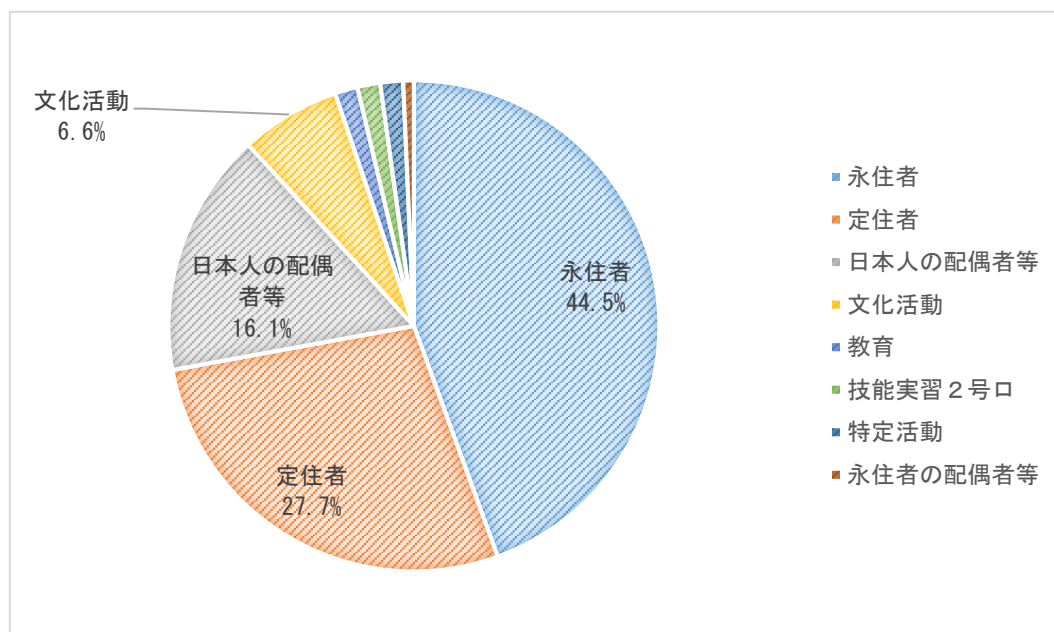


図4.3.2 豊岡市におけるフィリピン人の保有する在留資格 (%)

(出所：豊岡市住民基本台帳データ2019年3月12日時点より作成)

ここで、近年のフィリピン人住民における人口推移を確認しよう(図4.3.3)。今年度の調査研究をするにあたり、人口データを確認できたのは2006年～2019年である。フィリピン人住民の人口は2006年～2016年までは80人程度で推移していたが、2017年には約160人に急増している。2018年には約120人に減少したが、2019年では再度160人程度に人口が回復している。以上のようにフィリピン人人口は2017年以降、増減が大きくなっており、住民の出入りが激しいことがわかる。

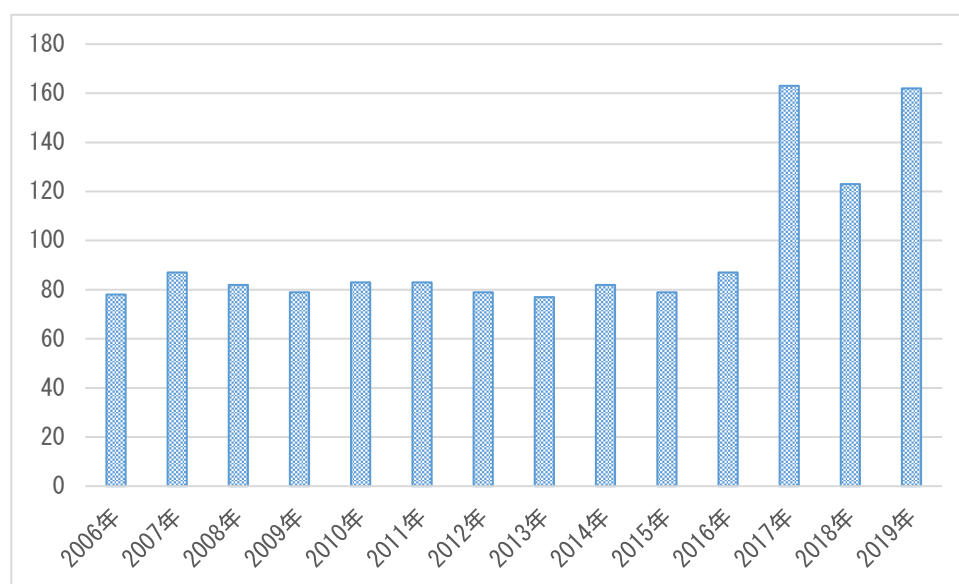


図4.3.3 豊岡市におけるフィリピン人の人口推移（人）

（出所：豊岡市住民基本台帳データより作成）

以上の統計的な特徴を踏まえて、次項以下ではフィリピン人住民（長期）を国際結婚とその他（大半は日系フィリピン人）の2つの類型から整理し、両者について詳しくみていく。

3.3 国際結婚のフィリピン人（長期）

3.3.1 結婚と生活

本項では個人調査票と聞き取り調査から得られたデータを基に国際結婚フィリピン人の特徴・傾向、彼女たちが抱える課題についてまとめる。国際結婚した人は、個人調査票のフィリピン人（長期）全体の54.8%（23）を占める。夫婦の組み合わせは日本人夫とフィリピン人妻の夫婦が主である。個人調査票においては、性別無回答の1名を除く、全員（22）が女性であった。一部、離婚を経てフィリピン人母と子どもで生活している世帯もある。年齢層は30代以降が中心である（表4.3.1）。また、聞き取り調査の事例からは夫との年齢差が大きいことが多いことがうかがわれた。

表4.3.1 国際結婚における性別と年齢

		年齢					
		20代	30代	40代	50代	無回答	合計
性別	女	1	6	13	2	0	22
	無回答	0	0	0	0	1	1
	合計	1	6	13	2	1	23

さらに、彼女たちは豊岡市での居住年数も長い。個人調査票の結果では居住期間が3年未満の住民はおらず、3年から5年の住民であっても、わずか8.7%（2）であった。それに対し、10年以上居住している人たちは69.6%（16）と7割近くになる（図4.3.4）。

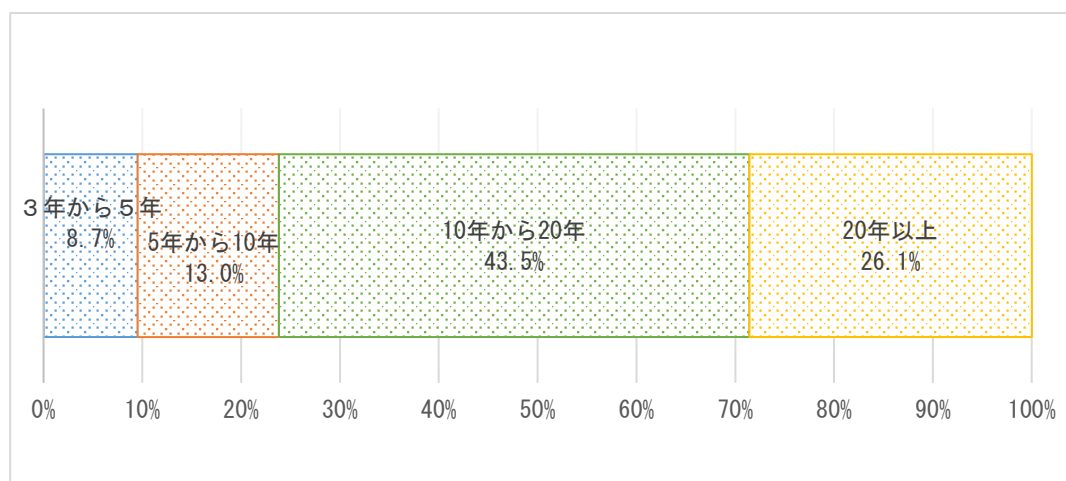


図4.3.4 国際結婚したフィリピン人の豊岡市居住年数 (N=23)

彼女たちは日本語での会話が堪能である。聞き取り調査を日本語で問題なく行うことができた。日本での居住年数が長いために、日本語を習得したと思われる。また、一部の家庭ではフィリピン人の母が意識的に英語で話しかけ、子どもに英語能力を身に付けさせようとしている。一方で、その他の家庭内言語は日本語中心となっている傾向がみられる。この傾向は特に夫の両親と同居している家庭に多くみられる。

彼女たちの中には、取得した日本語能力を生かして活躍している人たちがいる。彼女たちは日本語とフィリピン語の両方が堪能な貴重な人材である。今回の聞き取り調査にあたって、日本語でのコミュニケーションに課題のあるフィリピン人住民（その多くは日系フィリピン人）への聞き取りの際には通訳を務めてもらった。彼女たちのおかげで聞き取り調査を円滑に進めることが可能となった。

彼女たちはバイリンガルの貴重な人材であるにもかかわらず、その能力に対する正当な評価や、待遇面の改善は道半ばのようである。多文化共生サポーターは支援する子ども的人数によって仕事が決まるため、安定した収入を得ることが難しい。

国際結婚女性たちは自動車の免許を取得しており、行動範囲が広い。そのため、公共交通機関に頼ることなく、必要な用事を自力で済ませることができている。さらに、聞き取り調査を実施した方々はほとんどの人が子どもをもうけていた。そうした関係もあり、居住する地域の活動に関わっている人が多い。聞き取り調査を実施した40代女性は地域の行事によく参加すると話してくれた。聞き取り時には月末に行われる地区の運動会に参加予定であった。彼女は家族の応援だけでなく、実際競技にも参加するそうである。彼女によると、周りはみんなお年寄りばかりで若い人が少ない。そのため、彼女も競技の参加者として期待されているそうである。

聞き取り調査を実施した国際結婚のフィリピン人は皆仕事に就いており、地域を支える働き手として活躍している。実際に職場では退職する際には、上司からなんとか職場に残ってほしいと引き留められることもあったそうである。地域の産業である靴産業や、介護の分野で働いている方もいる。彼女たちはハローワークを通じて仕事を見つけていた。日本語の会話が堪能なため、ハローワークを有効に利用することができたのである。30代女性は転職の際に初めてハローワークを利用した。以前はインターネットなどを用いてバイト先を探していたが、友人の勧めでハローワークを利用しようと思ったそうである。ハローワークであれば、担当者に相談しながら仕事を探すことができる。その際に自分の希望を伝え、自分に合う仕事を紹介してもらおう。また、志望する会社への連絡等も担当者がしてくれた。インターネットを使って自力で探す場合は読めない漢字もあるため、ハローワークを利用して良かったと思っていると満足気に話してくれた。

3.3.2 抱える課題

国際結婚女性たちは日本語の会話が堪能で、日常生活を日本人住民たちと変わりなく過ごしているように見えるかもしれない。しかしながら、「外国人」であるために差別や不利益を被っているという事例が聞き取り調査から見て取れた。ある女性は夫の両親や親戚との関係に難しさを抱えている。またある女性は、交通事故に遭った際に、相手側に過失があるにもかかわらず、女性の方に過失があるように処理されてしまった。自分の主張をきちんと聞いてもらうことができなかったそうである。彼女はそうした時、外国人であるが故の不利益を感じたと話してくれた。

日本語に関する難しさとしては、漢字の読み書きについては会話能力以上に苦勞していることが分かった。聞き取り調査対象者は日本語での会話に問題はなかったが、漢字の読み書き、書類の記入については依然として難しいと答えていた。ある女性は病院や市役所での書類の読み書きが難しいため、娘に付き添ってもらっている。また、業務で使用する書類の記入についても難しさを感じていることが分かった。

フィリピンには家族や親戚を仕送りによって支えるという文化があるが、そのことに対して夫や家族の理解を得ることは簡単ではないようである。個人調査票では国際結婚関係者の86.9% (20) が仕送りを行っているという回答している。こうした母国の家族への仕送りが夫婦の問題へと発展してしまうこともある。

子どもの教育に関する課題としては、子どもの教育は夫や夫の両親が決めてしまうため、母としての居場所がないという声があった。夫と年齢差のある夫婦では、夫が高齢であっても子どもはまだ就学中である場合が多い。母親としては子どもを大学まで行かせたいが、金銭面に不安を抱えている。こういった点は次節で述べるベトナム人女性たちが抱える問題と類似している。

3.4 その他のフィリピン人（長期）

3.4.1 日系フィリピン人の特質と生活

ここでは国際結婚者以外のフィリピン人（長期）の特徴及び、彼らが抱える課題をまとめる。本項で焦点を当てる人たちは、豊岡市におけるフィリピン人住民の中で、新しい流れの中心となっている人たちである。個人調査票と聞き取り調査から、国際結婚者以外で長期に該当するフィリピン人住民の大半が日系フィリピン人であることがわかった。彼らの多くは定住者の在留資格を所有している。定住者に該当する人たちは2019年3月の時点では40人程度であったが、11月末日では50数名に増加している²⁸。

また、日系フィリピン人の中には、永住資格を取得している人たちもいる。これらの在留資格は母国にいる家族の呼び寄せが比較的容易なため、しばしば家族を呼び寄せ共に生活している。個人調査票において日系フィリピン人と推測される人たちはフィリピン人住民（長期）の45.2% (19) を占めている。彼らへの聞き取り調査はのべ12人に実施した。それでは、その他のカテゴリーにおいて大半を占める日系フィリピン人とはどのような人たちなのだろうか。

日系フィリピン人は大きく2つのルーツを持つフィリピン人たちで構成されている。

²⁸ この数値は豊岡市住民基本台帳データに基づく。

一つは、1945年以前にフィリピンへ移住した日本人の子孫。近年では孫世代とその家族が来日するケースが多い。もう一つは1945年以後、日比国際結婚により日系の資格を有するようになった世代である。なんらかの理由で両親が離婚し、フィリピンで育てられた子どもの世代が該当する場合が多い²⁹。本項では両者を日系フィリピン人と総称している。

聞き取り調査から明らかになった範囲内ではあるが、1945年以前にフィリピンへ移住した日本人の子孫にあたる日系フィリピン人は、豊岡市では、単なる個人ではなく、しばしばその家族と共に生活している。そしてとくに配偶者（妻または夫）は直接には「日系人」ではないが、家族として同伴して日本に定住している。また子ども達は「日系人」とあるという特徴はさらに薄れているが、やはり家族として日本に移住してきた。また、とくに中年世代の日系人には、子どもの将来のために日本に移住したという意識が強い。

日比国際結婚により日系の資格を有するようになった世代も豊岡市で生活している。彼らの多くは幼少期をフィリピンで過ごし、10代後半で来日した（日本国籍をもっている場合もあるが、その実態は「日系フィリピン人」に近い）。彼らはフィリピンでの生活が長く、そこでは現地語を使用していたため、日本語は来日後に勉強を始める傾向にある。彼らが来日を選択する背景には、もうひとつの母国である日本に対する思いや、日本で生活する父または母との再会を希望するといったことが挙げられる。

ここで、個人調査票から明らかになったことを中心に彼らの特徴を整理する。豊岡市が把握する統計によると、彼らは男女ほぼ同数の人口である。さらに、特定の年代に偏りがあるのではなく、就学児～50代までどの年代にも満遍なく広がった人口分布をしている³⁰。この傾向は個人調査票からも確認することができた。男女別の比率は、男性が63.2%（12）、女性が36.8%（7）である。国際結婚者は皆女性で、かつ30代以降の人たちが主であったのに対して、その他（主に日系フィリピン人）は表4.3.2からわかるように男女ともに年代による大きな偏りは見られない。

続いて、彼らの豊岡市での居住年数を見てみよう。表4.3.3が示すように、居住年数は全員が3年未満である。つまり、日系フィリピン人たちは近年豊岡市に移り住んできた新世代の外国人住民である。さらに彼らの移動を詳しくみると、彼らはフィリピンから直接豊岡市に移住してきたのではなく、日本のほかの地域から移住してきた傾向にある（表4.3.4）。

²⁹ この分類方法は高畑（2015）に依拠している。

³⁰ この数値は豊岡市住民基本台帳データ（2019年3月12日時点）に基づく。

表4.3.2 その他（主に日系フィリピン人）の性別と年齢

		年齢				
		20代	30代	40代	50代	合計
性別	男	4	3	1	4	12
	女	1	1	5	0	7
	合計	5	4	6	4	19

表4.3.3 その他（主に日系フィリピン人）の性別と居住年数

		居住年数 1年未満	1年から 2年	2年から 3年	合計
性別	男	1	6	5	12
	女	1	4	2	7
	合計	2	10	7	19

表4.3.4 その他（主に日系フィリピン人）の性別と以前の居住経験

		以前の居住経験			
		あり	なし	無回答	合計
性別	男	11		1	12
	女	6		1	7
	合計	17		2	19

彼らは豊岡市でどのような暮らしをしているのだろうか。個人調査票の就業の有無に関する質問では、84.2%（16）が現在就業していると回答している。その業種については、89.4%（17）が工場勤務を選択していた。雇用形態では無回答者を除くと、全員（16）が契約社員を選択していた。個人調査票のサンプル数には限りがあるが、それでもなお、日系フィリピン住民たちの仕事に関しては大きな偏りがあることが明らかとなった。また、その他のフィリピン人（主に日系人）も国際結婚者と同様に母国への仕送りをおこなっている。個人調査票では78.9%（15）が仕送りをしていると回答している。

聞き取り調査対象者は1名以外全員が現在就業しており、工場の契約社員である。聞き取り調査において、彼らの多くは自らの雇用形態を「請負社員」とであると表現していた。彼らは工場の稼働に合わせた3交代あるいは2交代制の勤務シフトで就業している。雇用契約は2ヶ月や3ヶ月毎といった、数ヶ月単位での更新制がとられている。彼らは会

社が用意した住居で生活している。給料の一部が家賃として差し引かれている。また、彼らの多くは勤務地までの送迎バスの停留所付近に居住している。彼らは国際結婚のフィリピン人たちとは異なり、自動車免許を取得していない場合も少なくない。そのため、日常の移動手段は自転車または徒歩となり、行動範囲が限られている。彼らの世帯構成は日系フィリピン人とその家族のみで構成される傾向にある。

近年増加している、その他のフィリピン人（主に日系人）たちの移動傾向が示唆することは、彼らは雇用契約が続く限り、あるいは豊岡市で仕事があれば定着する可能性のある人たちであるということである。実際に、仕事のある時期にはその人数が急増している。しかし、一方では雇用契約が終了する、あるいは仕事に就くことができれば他の都市・地域へ移動せざるを得ない人たちでもある。実際に、彼らの中には数年間他の都市・地域で就労し、その後豊岡市へ移住してきた人が少なくない。このように、彼らは流動性を持っている。

3.4.2 抱える課題

その他のフィリピン人（主に日系人）の大多数は契約更新を数ヶ月単位でする必要がある仕事に従事している。そのため、今後の生活について具体的な将来像を描くことが困難な状況にある。とりわけ、就学時の子どもがいる世帯はこの課題が切実なものとなっている。両親としては、生活にも慣れ、友人もいる現在通学する豊岡市内の学校で子どもを卒業させてあげたいと思っている。子ども自身もそのことを望んでいる。しかしながら、いつまで契約更新が可能かは不確定である。会社が提供する住宅で生活しているため、契約解除となれば転居をせまられてしまうだろう。彼らは職と住まいを一度に失ってしまう可能性がある中で生活しているのである。

さらに、彼らは日本語能力に大きな課題を抱えている。個人調査票における日本語能力の設問において、できないと回答したその他のフィリピン人（主に日系人）は68.4%（13）にも及ぶ（図4.3.5）。彼らの仕事は高度な日本語を必要としないため就業は可能ではあるものの、日常生活においては課題を抱えていると思われる。彼らは挨拶程度の言葉はわかるが、日本語によるコミュニケーションは難しい。そのため、聞き取り調査を行うに際にも、フィリピン語通訳の同席で実施する、または英語による聞き取りをする必要があった。日本語能力の習得が進んでいない要因としては、居住年数の短さや、勤務シフトの関係で日本語学習に十分な時間を割くことができていないことが関係していると考えられる。

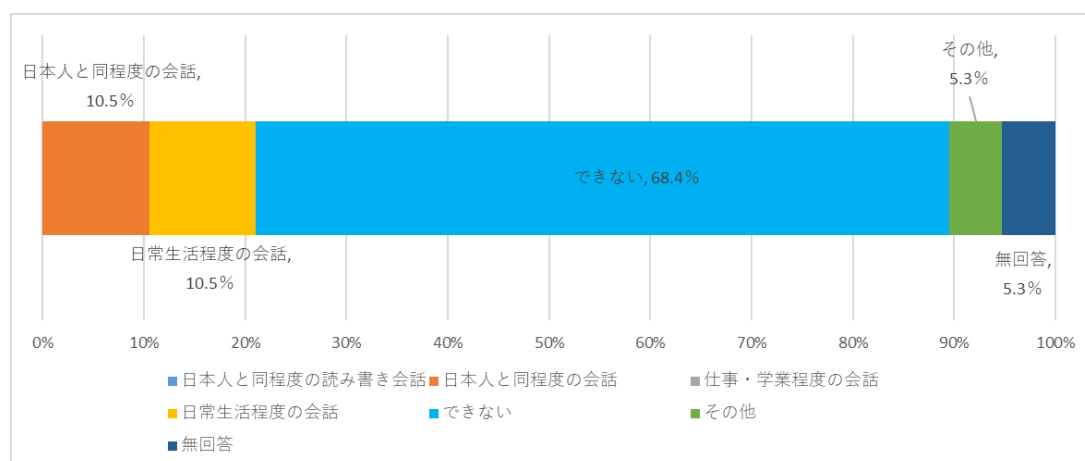


図4.3.5 その他のフィリピン人（主に日系人）の日本語能力（実数N=19）

3.5 小括

3節では豊岡市で生活するフィリピン人住民（長期）の特徴、彼らが抱えている課題をまとめた。フィリピン人は豊岡市における外国人住民の中で3番目に多い集団である。本節ではフィリピン人住民（長期）を国際結婚者とその他（主に日系フィリピン人）に分けて整理している。両者は同じフィリピン人住民ではあるが、見ている生活世界や抱えている課題にはちがいがあることが今年度の調査から明らかになった。

国際結婚者は女性が大半を占めている。彼女たちは豊岡市での居住年数が長く、日本語によるコミュニケーションも十分に可能である。大多数の人は仕事に従事しており、地域の働き手となっている。また、地域の行事などに積極的に関わっている様子が伺えた。この傾向は子どもがいる家庭ではとくに顕著である。このように、彼女たちは「地域の住民」として生活している。しかしながら、「外国人」であるが故の不利益や差別が生じていることも現実としてあることがわかった。また、彼女たちは長年の努力により日本語の会話によるコミュニケーションは堪能であるが、漢字の読み書きについては依然として難しさを抱えている。

その他のフィリピン人住民（主に日系）は豊岡市での居住年数が短く、近年移住してきた新世代の住民である。彼らの大半は仕事に従事しており、地域の働き手となっている。しかしながら、その雇用形態は数ヶ月毎の契約更新が要する不安定なものであることがわかった。さらに彼らは日本語能力に大きな課題を抱えており、日本語によるコミュニケーションが難しい。そのため、地域において存在感が増してきているものの、地域社会との接点は限定的なものとなっている。ただし、彼らは一定期間で必ず帰国する技能実習生たちとは違い、日本への定住が可能な在留資格を持っている。そして、彼

らの中には豊岡市での定住・永住を希望している人たちがいる。こうした新世代の住民への定着に向けたアプローチが今後求められるのではないだろうか。

両者は日常生活の中では必ずしも交差したネットワークを築いているわけではないようである。両者が交差する可能性のあるカトリック教会などにおいてもそのような様子はほとんど確認されていない。異なる生活世界で暮らしていること、両者のもつ特性の違いを認識した上で、それぞれに応じた関係づくりのアプローチや支援を考えていく必要があるだろう。

〔文献〕

高畑幸, 2015, 「人口減少地におけるフィリピン人結婚移民と新日系人の定住」『国際関係・比較文化研究』13(2): 1-19.

4. その他の外国人住民（長期）：アジア系を中心に

4.1 韓国・朝鮮人

豊岡市では、中国、フィリピン以外のアジア系外国人住民（長期）として、ベトナム人、タイ人、モンゴル人、韓国・朝鮮人などがいるが、人口規模として最も大きいのは韓国・朝鮮人である。そのほとんどは特別永住の在留資格を持つ人々である。かつての日本の植民地統治のなかでさまざまな経緯によって日本に移住した人々、およびその子孫である。第1世代の死去、日本への帰化（つまり日本国籍の取得）、さらに他地域へ流出などによって、人数はこの間漸減しており、豊岡市統計（住民登録）では、韓国・朝鮮籍の人口（すべての在留資格）は2006年に114人であったものが、2011年には96人、そして最近（2019年11月末）には70人になっている（うち特別永住は62人）。それでも、豊岡市の中では、4番目に数の多い外国人集団である。

本共同研究はいわゆるニューカマー、つまりグローバル化の進行のなかで来日した外国人を主な対象としており、個人調査票の設問も主にはニューカマーに向けて作成された。このため、特別永住者には回答しにくい個人調査票の内容や形式となったこともあり、韓国・朝鮮籍の外国人住民（長期）に該当する回答者数は12人（つまり、実際に住民登録されている数の20%弱）と多くなかった。回答者は、調査票中の「在留資格」を問う項目で「特別永住」ないし「永住」と答えているが、回答内容全体から総合的に判断すると、「永住」と答えた人も、実際には「特別永住」と推定される。

4.1.1 高齢化と子ども世代の流出

12人の概要は、表4.4.1のとおりである。男性・女性各6人に回答をいただいた。50歳代以下の世代はすべて大学・短大卒業者である。男女とも60歳以上が5割を占めており、高齢化の傾向を反映している。70歳以上の6人の内、単身居住者が4人を占めるので、高齢者の独居率も高くなっていることになる。これら高齢者層にはほとんどは子どもがいるので（3～4人というケースもある：表4.4.2）、子ども達はすでに独立してほかの場所に住んでいることを意味している。12人の回答者の子ども世代の居住地をみると（表4.4.3）、15歳未満を除くと、80%以上（10）が豊岡市外に居住しており、流出が激しい。とくに女性はすべて豊岡市外での居住となっているので、豊岡市で問題になっている女性の地元定着率の低さが、ここにも示されている。

表4.4.1 韓国・朝鮮籍住民の概要

			同居者				合計
			なし=単身	配偶者（パートナー	配偶者（パートナー）と子ども	配偶者（パートナー）と自分の親、子ども	
男	年齢	30代	1				1
		40代				1	1
		50代		1			1
		70代以上	2		1		3
	小計		3	1	1	1	6
女	年齢	40代		1			1
		60代	1	1			2
		70代以上	2	1			3
	小計		3	3			6
合計			6	4	1	1	12

表4.4.2 韓国・朝鮮籍住民の子ども数

			子ども数					合計
			なし	1	2	3	4	
男	年齢	30代	1					1
		40代			1			1
		50代	1					1
		70代以上	1		1		1	3
	小計		3		2		1	6
女	年齢	40代			1			1
		60代	2					2
		70代以上		1	1	1		3
	小計		2	1	2	1		6
合計			5	1	4	1	1	12

表4.4.3 子ども世代の居住地

			子どもの居住地			合計
			豊岡市	豊岡市以外	無回答	
男	子どもの年齢	5～15歳未満	2			2
		15～30歳未満		1		1
		30～50歳未満	1	2		3
		50歳以上	1	2		3
	小計		4	5		9
女	子どもの年齢	15～30歳未満		1		1
		30～50歳未満		2		2
		50歳以上			1	1
	小計			3	1	4
無回答	子どもの年齢	50歳以上		2		2
	小計			2		2
合計			4	10	1	15

4.1.2 結婚と国籍

個人調査票では、同居者している配偶者（パートナー）についてのみ国籍を質問したが、該当する6ケースの内、配偶者（パートナー）が日本人であるのは5で（なおその内1ケースは、一度韓国人と結婚したが、離婚し、現在は日本人と再婚しているものであった）、韓国・朝鮮人であるのは1ケースに留まっている。日本人との結婚が進んでいることを意味している。もっとも韓国・朝鮮人同士の結婚のケースは年齢が70代以上であること、また聞き取りでは、自身（40歳代）は日本人との結婚だが、両親はともに韓国人であるとの話も聞いたので、より古い世代では、同国人同士の結婚が相対的に多かったものと推定される。

加えて注目すべきことは、子ども世代が母国籍（韓国・朝鮮籍）を引き続き選択する傾向があることである。表4.4.4のように、12人の回答者の子ども世代では母国籍の者が33%（5）いる（無回答3を除けば、40%以上になる）。しかも、とくに男子では過半数が母国籍を継承している。女性が、無回答を除くと、すべて日本籍になっているのは、結婚を契機に日本籍に変えるなどするためと推察される。こうした傾向は、父系・男系を重視する韓国の文化的伝統の反映と思われるが、一方では、男子でも年齢が若くなるにつれて日本籍が増える傾向があるので、伝統文化の継承も弱まりつつあるかもしれない。

い。もっとも、子どもは成人になる時に国籍の選択ができるので、韓国・朝鮮籍に移すことは可能であるから、今後どのように推移するかは興味深いところである。

表4.4.4 子ども世代の国籍

			国籍			合計
			日本	母国	無回答	
男	子どもの年齢	5～15歳未満	2			2
		15～30歳未満	1			1
		30～50歳未満	1	2		3
		50歳以上		3		3
	小計		4	5		9
女	子どもの年齢	15～30歳未満	1			1
		30～50歳未満	2			2
		50歳以上			1	1
	小計		3		1	4
無回答	子どもの年齢	50歳以上			2	2
	小計				2	2
合計			7	5	3	15

4.1.3 社会的ネットワーク、そして地域

このような婚姻状況を反映していると思われるのが、表4.4.5のような社会的ネットワークに関する回答である。友人がどの程度いるかについての質問について、「日本人」と「同国人」（つまり韓国・朝鮮人）を比較すると、日本人の友人のほうが多いという傾向がみられる。つまり全体では、「友人がいない」とする者は、「日本人」に関しては3人であるのに対して、「同国人」では8人になっている。友人を多く持つかどうかは個人の性格という要因も影響するものの、全体として、友人関係が日本人に傾斜していると言えよう。現実的な問題として、韓国・朝鮮籍の外国人が周囲に少なくなっており、また結婚相手も日本人であるなどしているので、生活環境が日本人とあまり変わらないことによる傾向であろう。

このことは、韓国・朝鮮人との関係が弱くなっていることを意味するわけではない。以上の友人関係とは別に、韓国・朝鮮籍の外国人住民（長期）の方々にはそれぞれ親族（つまり、祖父母、親、キョウダイ、オジ・オバ、イトコ、甥姪など）があり、そこに

は日本人もいれば、韓国・朝鮮籍の人、さらに日本に帰化した韓国・朝鮮人もおり、そのなかでネットワークを形成しているからである。聞き取りでも、こうした親族のネットワークが豊かに存在し、多様な人間関係が築かれていることを知ることができた。また親族の集まりや行事では、帰化した者・そうでない者の区別なく、共に韓国・朝鮮にルーツを持つ人らしいコミュニケーションがなされるとのことである。

表4.4.5 韓国・朝鮮籍住民の交友関係

			友人の有無：日本人				友人の有無：同国人				
			たくさん いる	いる	いない	合計	たくさん いる	いる	いない	無回答	合計
男	年齢	30代		1		1				1	1
		40代		1		1			1		1
		50代	1			1			1		1
		70代以上	1		2	3		1	2		3
	小計		2	2	2	6		1	4	1	6
女	年齢	40代		1		1				1	1
		60代		1	1	2			2		2
		70代以上	3			3			2	1	3
	小計		3	2	1	6			4	2	6
合計			5	4	3	12		1	8	3	12

表4.4.6 韓国・朝鮮籍住民の豊岡市での居住年数

			居住年数						合計
			5年未満	5年～ 10年未満	10年～ 20年未満	20年～ 30年未満	30年～ 50年未満	50年以上	
男	年齢	30代		1					1
		40代				1			1
		50代						1	1
		70代以上				2		1	3
	小計			1		3		2	6
女	年齢	40代	1						1
		60代					1	1	2
		70代以上			1			2	3
	小計		1		1		1	3	6
合計			1	1	1	3	1	5	12

ところで、12人はすべて「日本で育った」と回答しているので、厳密には出生地の情報はないものの（内2人は、日本で生まれ育ったと自由記述欄で記している）、70歳代以上を含めて、日本で生まれ育ったものと考えてよかろう。もっとも子ども時代からずっと豊岡市で過ごしてきたのではなく、途中から（つまり就職・転職や結婚を契機として）転入してきたと回答した者が8人もいる。実際の居住年数をみると、表4.4.6のように、70歳以上でも居住歴30年未満の者が半数を占めている。転入者の前住地は但馬や京都府のほか、大阪も複数ある。このように来歴は多様であるが、豊岡市が住みやすいと回答した者は9人、「住みにくい」「少し住みにくい」と回答した者は2人（他に無回答が1人）だったので、概ね豊岡市での生活に満足していると考えてよい。

4.2 国際結婚を通じた移住者（1）

これに対して、中国人・フィリピン人以外のニューカマーのアジア系住民（長期）は、ほとんどが国際結婚による移住者である。そのほとんどは女性である。このような国際結婚には大きく2タイプあるが、一つは、1980年代より深刻になる、日本の農村や地方における嫁不足を背景にして、アジアの女性が結婚相手となって移住してきた場合である。これは全国的な現象であったが、豊岡市でもとくに周辺部（つまり旧豊岡市以外の地域）においても見られた。すでに考察した中国人女性やフィリピン人女性が日本人男

性と結婚したのも同様の背景によるが、日本人男性との結婚のプロセスや結婚後の生活などには、女性の出身国によって一定の違いがあるように思われる。

4.2.1 結婚のプロセス

つまり中国人女性の場合は旅行による短期滞在や技能実習生の経験、またフィリピン人女性の場合は興行ビザによる滞在経験が結婚プロセスの出発にあることが多いが、その他のアジア系女性では結婚斡旋会社の利用に特徴がある。実際、豊岡市や周辺の自治体には国際結婚を斡旋する会社が複数あり、これらの会社を通じて結婚がなされた。結婚相手となる女性の多くはベトナム人である。実際、神戸大学のグループが数年前に実施した調査でも、ベトナム人女性の結婚移住者は、豊岡市だけではなく、豊岡市の近隣市町に広がっていることがわかった。

豊岡市では、ベトナム人はこの7、8年間に20人程度から200人以上へと10倍の増加があったが、その増加分は技能実習生等の労働者であり、それ以前から現在まで居住するベトナム人のほとんどは、国際結婚によって移住してきた女性である。最近の豊岡市の住民登録データ（2019年11月末）にもとづけば、ベトナム国籍の国際結婚女性は10数人と推定される。予想よりすこし少ないようだが、すでに2010年頃から事業所によってはベトナム人研修生を受け入れ始めていたので、元々いた国際結婚女性は20人弱いうところである。加えて、この間に日本国籍を取得した人もいるので、現在10数人というのは妥当な数字である。本共同研究の個人調査票では4人から回答をいただいたが、さらに聞き取り調査を通じて、諸般の事情から個人調査票に回答できなかった方などからも情報を得ることができた。以下では、聞き取り調査と個人調査票の結果を総合しながら考察する。また母集団が小規模なので、プライバシー保護の観点から、個人調査票の結果の掲載は省略する。

彼女たちが日本に来た時期は人によって異なるが、多くは10年前頃であり、現在まで継続的に新規の女性に移住してくるという傾向は見られない。本章1節で提示された「旧世代」にほぼ対応する。一方で、住民登録統計（兵庫県）によれば、ベトナム人は2000年が0人（合併前の6市町の合計）、2005年（新「豊岡市」発足直後）が2人になっているので、15年以上前に遡る結婚もほとんどない。女性たちは20才の頃に結婚しているので、年齢は現在30歳前後になっている。年齢の高い人でも40歳代である。多くは農村部の男性と結婚して、現在まで夫の実家などに居住している。そして結婚当初より夫の父母と同居し、義父母達が高齢化するなかで、介護に関わる必要も次第に生じているというの

が典型的に姿であろう。すでに義父母が死去しているケースもある。

聞き取りによれば、斡旋会社による国際結婚では、結婚前に現地で一定期間、集中的に日本語の訓練を受けるのが通例のようである。このためまったく日本語を知らずに日本に来るわけではないが、来日してからの日本語習得には苦労が多かったであろう。また豊岡市に来てからは、「にほんご豊岡あいうえお」や「豊岡国際交流協会」といったNPO組織が主宰する日本語教室に通うなどして、日本語の上達に向けた努力をしている。

4.2.2 就労とネットワーク

結婚した夫の家はもともと農家であることが多いが、夫自身は会社員や公務員として働いているので、女性達が農業労働力として大きな期待をされている訳ではないようである。聞き取りのなかでも、農業を積極的に担っているという姿は見えなかった。加えて、女性達は専業主婦であることは少なく、事業所調査にも示されているように、周辺の事業所（製造業が多い）で働いている。パートが多いが、一部は正社員になっている。かつて農家の主婦などの働き場となった農村工場や地場の中小事業所のなかに積極的に参入し、働いているという姿が見られる。また中国やフィリピンの女性と同様、夫の協力なども得ながら、苦労して運転免許を取得することにより、移動や活動の範囲を拡大している。

彼女らが働く職場には、自分の出身国からの国際結婚女性、他の国からの国際結婚女性、さらに同じ国からの技能実習生なども働いていることがあるので、職場のなかで、日本人、同国人、あるいは同じ外国人女性とのネットワークを広げることができる。ある女性の職場では、ベトナム人、フィリピン人、中国人などが一緒に働いているそうである。もっとも職場の繋がりの中なかでは、同国人、とくに国際結婚という同じ立場の女性との関係が強くなり、一般の日本人に比べると、人間関係の範囲は相対的に狭くなる傾向があるように思われる。一方では、個人の性格にも影響されるであろうが、近隣関係に恵まれて、日本人と積極的に交流しているケースもある。

4.2.3 夫と子ども

日本人の夫との関係については聞き取りを丁寧に行ってはいないが、離婚にかかわる話題は当事者や周辺からもほとんど聞かなかったのも、とにかく夫婦関係は安定しているのであろう。また、個人調査票と聞き取り調査のいずれでも、離婚経験のある事例はなかった。この国際結婚では、夫が妻より30歳ほど年齢が高いというのが一般的なの

で、国の違いによる文化のギャップだけではなく、世代間のギャップも大きいと思われるが、にもかかわらず大きな問題が顕在化していないのは、女性の適応のための努力などが効を奏しているのであろうし、夫側もさまざまな努力をしているものと推察される。また女性達自身も母国ではほとんどが農村部出身者であるため、農村の生活に適応しやすいという側面もある。

夫婦の間には、ほとんどの場合、子どもが生まれている。結婚10年前後が多いので、子ども達も10歳前後になっている。ただし子ども数は多くなくて1~2人である。理由としては、すでに述べたように、夫との年齢差が大きいので、数多くの子どものをもうけると、養育という面で将来に不安があるためであろう。そして、子どもが非常に幼い頃は別として、女性達は、子どもが一定の年齢に達すると日本語で会話するように心がけている。母国語を教えたい気持ちはあるが、やがて学校で学び、さらに日本の社会で生きてゆくことを考えると日本語能力を高めることが大切になってくるからである。そうすると、夫や義父母など、家族内の日本人が子どもの教育に関与してくる部分は当然大きくなる。実際、女性達は日本語の読み書きが十分ではないので、学校と家庭との連絡、さらにPTAを初めとした活動などについては、夫などに頼る部分は大きくなる。自分として積極的に関わりたいという意志は強くあっても困難な面がある。そして子ども達の問題としては、日本語能力、そして学力への影響はどうかも気になるところである。女性達からは、子どもの日本語や学力について問題があるとする回答はとくになかったが、それで安心するのではなく、身近にいる教員など、関係者や専門家の評価をしっかり受ける必要があると思われる。

4.2.4 母国の家族との関係

技能実習生だけではなく、国際結婚女性についても母国の家族の支援は役割として期待されているように思われるが、聞き取りでは、定期的な仕送りはかならずしも顕著ではなかったが、個人調査票では仕送りをしていると回答が多かった。まったく経済的な支援をしないのではなく、必要な場合は協力するというスタンスではなかろうか。フィリピン人女性に比べると、経済的支援に関する規範はすこし緩いように思われる。実家には親が存命であるが、兄弟達が地元に残っているので、日常的には、そちらに面倒も看てもらっているようである。実際、女性達も日本での子育てなどに費用がかかるので、継続的な仕送りをするには困難な面がある。また女性達が経済的な支援を行うことについては、夫側も承知している。

母国への帰省については、毎年は難しいが、数年に1回は帰省するようにしている。その時には、夫はともかく子どもは連れてゆく。滞在期間は1ヶ月から1週間で、子どもが学校に上がるようになると期間が短くなる傾向にある。一方、母国の親を日本に呼び寄せるということも、多くの場合なされていることが、聞き取りや個人調査票でわかった。結婚後1, 2回は呼び寄せるというのが普通である。とくに母親を出産時に呼び寄せて、出産前後の世話を頼むというケースが見られる。他には、旅行のため1ヶ月程度滞在するといったかたちである。

実家の親や兄弟姉妹とのコミュニケーションという点に関しては、すでに何度も言及されているように、一昔前とは違って、インターネットが発達した現代ではかなり容易である。特に兄弟姉妹とはFacebookやLINEを使って、人によってはほぼ毎日連絡を取っている。これらの機器を使えない父母についても、兄弟姉妹が仲介することによって、コミュニケーションは図られている。SNSの発達が国際結婚女性や外国人労働者の生活やコミュニケーションに与えるインパクトは、何度も繰り返すことになるが、やはり非常に大きい。

4.2.5 将来の生活など

夫は地元の出身であり、その実家で子どもを養育していることもあり、将来とも現住地に住み続ける可能性が高い。したがって女性達は、地元で根付く人材であると十分に期待できる。国籍については、すでに日本国籍を取得した人もいるが、聞き取りでは、永住権で特に不便はないという認識が強かった。とくに母国との往来を考えると、母国籍のほうが便利であるとの意見が何度か聞かれた。もちろん子どもについては、基本的に日本籍になっている。

将来に対しては、不安や心配がないわけではない。女性達本人からというより、夫を初めとした周囲の人からの心配を知ることができた。すでに記したように、夫婦の年齢差は30歳程度あるので、現在、多くの夫達は60歳前後になっている。中国人やフィリピン人の女性に比べても、夫との年齢差は大きいのではなかろうか。つまり夫は定年を迎える世代となっている。停年延長がこれから進むとしても、10年以内に定年であろう。それまで夫が健康で働き続けることができるかという問題もある。ある日本人の夫は、自身が数年前に大きな病気をしたことによって、その実感を強くしていると語った。そこで生じる心配は子どものこと、そして妻（国際結婚女性）のことである。

子どもに関しては、夫が70歳前後になる頃に子どもが高校卒業を迎えるケースが多く

なる。女性達は子どもを大学に行かせたいと漠然と思っているが、その時に、大学に進学させる経済力を親の側が持っているかどうかである。ある事例では、子どもに学資保険を掛けているので、大学に進学させることを念頭においた将来設計を立てているが、入学時点はともかく、入学後の子どもの経済的支援が継続的に可能かどうかという心配は残っている。一方、女性側としては、夫が高齢化したり、先だって死去したりした後、どの程度安定した生活が送れるか、あるいは自立できるかという問題があり、これは子どもの将来のことと複雑に絡んでいる。年齢が30歳前後離れているため、問題は現実的である。国・自治体には、先を見越した対策を講じることが求められるであろう。

4.3 国際結婚を通じた移住者（2）

国際結婚には、もう一つ別のタイプがある。グローバル化のなかで、若者などが旅行、留学、仕事などで海外に出向く機会が増え、そうした場面で出身国の異なる男女が知り合い、交際を深めるなかで結婚するタイプの国際結婚である。このような結婚の結果として、豊岡市内に居住することになった外国人住民（長期）が一定数存在する。本章では、中国の大都市で仕事をする日本人男性が現地で中国人女性と結婚して、それぞれの理由から豊岡市に移り住んだ事例がすでに考察されているが、この中国人との結婚もまさにこのタイプの国際結婚に属している。そしてその他のアジア系外国人との結婚の一部にも、このタイプの結婚は見られる。

4.3.1 結婚のプロセス

この結婚は人の様々な移動と結びついているで、当事者の出会いもそのなかで発生する。豊岡市の事例でも、海外での旅行や仕事、そして留学などが重要な契機となっている。個人調査票や聞き取り調査で知ることができた事例では、アジア人同士の結婚の場合は、日本人が男性（夫）、外国人が女性（妻）である。もっとも出会いの場は海外のこともあれば、日本国内のこともある。つまり、男性が旅行や仕事で海外に出かけ、その国で現地の女性と知り合い、結婚する場合もあれば、女性が日本に仕事や留学で来日しているときに知り合い、結婚に至ったという場合もある。第3国での出会いもある。しかしながら、いずれも妻の側（つまり日本以外のアジアの国）に住むのではなく、夫の側に住むことを選択したことによって、現在は豊岡市内に住むに至っている。当初は大都市部に住んでいた事例もある。豊岡市に住むことになった理由は、いずれの場合も、夫の実家が豊岡市内にあるということであり、多くの場合は、夫が家や家業を継ぐ、あ

るいは親と同居・近居することが期待されたことによる。その居住地域は夫の実家がどこにあるかに左右されるので、豊岡市内に散在して居住している。

日本語の能力は全体として高いように思われる。日本語の学習経験は人によって異なるが、それぞれの環境になかでスキルアップしてきた。中国人の場合もそうだったが、逆に、夫の側が妻の母国語に習熟しているケースもあり、そこに、このタイプの国際結婚の特徴がよく示されている。

4.3.2 夫婦

夫婦の世代はさまざまで、50代の場合もあれば、20代のこともあるが、全体としては若い世代に生じつつある。夫婦の年齢差も顕著ではなく、日本人同士の結婚の場合とあまり違いが無い。この特徴も、最初のタイプの国際結婚とは違うことが明確に示される点である。また夫だけではなく妻の側も大学や大学院に進学しており（中退も含む）、職業としては、夫婦ともに事務職、専門職、経営者（自営業）が主なものである。子育て中の場合は、国際結婚女性（妻）が正規職から離れているのが実情であるが、将来は自らのキャリアを活かしたいと考えている。しかしながら、豊岡市や、その近隣地域では希望する職種の見つけにくいという実情があり、そのことに対する不満、あるいは将来の不安も持っているように思われる。

4.3.3 家族関係とネットワーク

この結婚でも、日本人の夫の実家で生活するために豊岡市に移り住んできたために、女性達は夫の親と同居・近居している。このことは当然に嫁－舅・姑問題を発生させる。より世代の上の女性の場合には、夫の親との関係で苦労したこともあったケースもあった。一方、より若い世代の女性は、高学歴であることも手伝って、日本的な家族関係に対する客観的な考え方をしっかりもち、義父母との接し方に対しても独自の考え方を持っているように思われる。

残念ながら、女性達は、自身が抱える問題を相談できる友人を身近に見つけることは難しい傾向にある。同国人の女性が地域内にいたとしても、社会的背景が異なるなどの理由から、ネットワークを作りにくい面がある。むしろ、自身の経歴や経験にもとづいて、豊岡市という枠に限定されない独自のネットワークをそれぞれ形成する傾向がある。もちろん豊岡市内のNPOの活動に参加することもあるので、それらの場を通じて地域的なネットワークも形成可能である。

4.3.4 子どもの教育

50代以上の女性を除けば、女性達は子育ての真最中である。子ども数は決して多くはないが、1～2人の子どもをもうけている。就学前の子どもを抱えているケースもある。とくにより若い世代の女性は自身の子どもの教育、とくに言語教育について独自の考えをもち、単に日本語能力を高めればよいというのではなく、自身の母国語の教育も必要であるという認識をもち、バイリンガル、さらにトリリンガルな能力の育成を目指している。日本語や日本文化へ同化することだけを目標にしているのではない。同時に、豊岡市周辺部では子ども人口の減少がとくに厳しく、地元の学校の子どもの数の減少や統廃合に直面しているので、こうした地域に住む女性は、子どもの学校のことについても心配をしている。質の高い教育を子どもに提供できないのではという不安がある。

4.3.5 将来

国籍をどうするかについては、若い世代ではまだとくに問題になっていないが、一方で、上の世代の事例では、日本国籍取得申請をしようとしたが、申請手続きの書類が煩雑すぎ、最終的に書類不備で許可されなかったと、帰化のハードルが高すぎることへの怒りも聞かれた。詳しい事情はわからないが、結婚移住女性達やその家族が明るい将来を描けるような対応が求められよう。また、このタイプの結婚の外国人女性は高度人材という側面をもっている所以、それに相応しい活動の場が与えられるなら、地域のなかで非常に大きな力を発揮することであろう。国や自治体による適切な対応が求められるところである。

5 まとめ

本章では、豊岡市に現在居住する外国人住民（長期）について、その居住期間をもとに「旧世代」と「新世代」に分類して考察することによって、外国人住民（長期）の今日的な特質や問題をクローズアップした上で、主な外国人集団ごとに、つまり中国人、フィリピン人、在日韓国・朝鮮人（特別永住者）、さらにベトナム人等について、それぞれの特徴を考察した。以下では本章の考察を補足することによって、「まとめ」としたい。

まず考察の示すとおり、中国人やフィリピン人を筆頭として、数多くのアジア系女性が国際結婚によって豊岡市に移住し、生活していることである。女性の出身国によって国際結婚の経路やプロセスはさまざまであり、それぞれに特徴のある結婚が生み出されているが、最終的には、豊岡市にしっかりとした生活の拠り所を形成していると言える。また「旧世代」に含まれるような、長期の定住者の層が厚く存在し（多くは永住権をすでに取得）、将来の日本や地域社会を担う次世代を生み育てるとともに、地場産業等における働き手としても活躍したり、地域社会の活動に参加したりもしている。そして、フィリピン人女性にとくに顕著のように、母国の家族・親族のネットワークを大切にし、経済的な支援にも積極的な人が数多く存在する。加えて、流入する同国人技能実習生等と職場を同じくする場合には、その相談相手や仲介者となっている場合もある。われわれ神戸大学のグループは数年前に豊岡市および近隣地域に在住の国際結婚女性について調査研究を行ったが（藤井勝・平井晶子編『外国人移住者と「地方的世界」：東アジアにみる国際結婚の構造と機能』昭和堂、2019年所収）、本共同研究では、様々な出身国のアジア系女性（あるいはその配偶者）への聞き取り調査を、短期間にもかかわらず数多く実施することによって、国際結婚女性の生活の実相により幅広く、かつ深くアプローチすることができたように思われる。

つぎに、ニューカマーの外国人住民（長期）の代表格である日系のブラジル人やペルー人に関してである。聞き取りによれば、約20年前には、数多くの日系ブラジル人が市内（旧「豊岡市」）の工業団地で就労しており、これら日系ブラジル人向けにブラジルの食材や生活用品を移動販売する業者さえ市内を巡回していたとされる。ブラジル人は、2000年の国政調査では68人（男33、女35）（合併前の6市町の合計、旧「豊岡市」は40人）、2006年の豊岡市統計でも44人（男20人、女24人）となっている（ほとんどは日系と推定される）。そして2000年頃は、中国人の増加がまだ顕著でなかったため、ブラジル人は韓国・朝鮮人に次いで人口規模が大きく、日系ブラジル人は、一時期はこの地方を代表

する外国人集団の1つであった。しかしながら、2011年には9人、最近（2019年11月末）は4人（永住2、定住2）と、集団として極めて小さくなっている。また、ペルー人はもともと数が非常に少なかったが、最近でも2人にとどまる（しかも、これらブラジル人やペルー人は日系人とは限らない）。本共同研究では日系ブラジル人の関係者に聞き取りはできたものの、日系ブラジル人を集団として見つけ出すことはできなかった。

現在、豊岡市では、日系ブラジル人等に代わる存在として、本章の考察の対象となった日系フィリピン人住民（長期）が数年間で急増している。彼らも、日系人との認定を母国で獲得することによって、一般の外国人技能実習生とは全く別のプロセスを経て、「定住者」等として日本で長期に働き、生活する権利を獲得している。ただし本章で示したように、豊岡市の日系フィリピン人の勤務先は特定事業所に集中し、その雇用環境の変化とともに流入・流出しているので、現状では、決して地域社会に定住するとは限らない。しかしながら聞き取り等によれば、彼らは日本への非常に強い定着意志をもち、豊岡市にも好感をもっているので、地域社会のなかで適切な就労・生活条件が整備されることにより、長期にわたって豊岡市に定住することは十分あり得るであろう。しかも家族（妻や子ども）を帯同するケースが相当数あり、雇用の流動性による頻繁な地域移動は子ども達の発達や修学に悪影響を及ぼすと考えているので、親たちはできれば同じ地域で子育てを続けることを望んでいる。

これともかかわるが、本共同研究における一つのポイントは子どものことである。個人調査票や聞き取り調査でも子どもについて比較的詳しく質問を行った。国際結婚関係者そして外国人定住者にとって、その子ども達（連れ子も含めて）の育児・教育、そして子どもの成長は大きな関心事である。国際結婚の親たちは、多くの場合、子ども達の大学進学を期待している。一方、家族を帯同する日系フィリピン人の移住理由は、収入の問題だけではなく、子ども達の将来ということもあった。つまり子ども達が日本で安定した将来を獲得できるようにという考えから、日本への移住を決断している。さらに、これらの子ども達は日本や地域社会の将来の担い手になるので、子ども達が暮らす地域社会の側も子ども達に対して関心をもっている。本章にも示されたように、この子ども達は年齢の幅が大きく（成人した子どももいれば、乳幼児もいる）、育てられた経緯も様々であり（日本で育った子どももいれば、移住者の母国で育った子どももいる）、国籍も多様であり（外国籍もいれば、日本国籍もいる）、日本語能力にも大きな差がある。このため、それぞれの子ども達が置かれた多様な状況にあった修学上・生活上の支援がなされることが望まれよう。

最後に、豊岡市には欧米系の外国人住民（長期）も暮らしていることである。本章では、豊岡市の実情にあわせて、アジア系住民に焦点をおく考察を行ったが、非アジア系、とくに欧米系（ただし、日系ブラジル人等を含む中南米出身者を除く）の外国人住民（長期）も住民登録上は10人程度存在している。その主な属性は、アジア系と同じく、国際結婚による結婚移住者であると推定される。個人調査票でも、回答を得た欧米系4人中の3人は日本人と結婚している住民である。その中には豊岡市在住歴20年以上が2人、10年以上が1人となっているので、地域社会への定着度はアジア系住民（長期）以上と言えるかもしれない。日本語能力も、「日本人と同程度に会話できる」という住民が2人いる。また、大学・短大卒業者が3人、事務職・専門職・自営業が4人、母国の家族への送り経験がない住民が4人などとなっており、本章4節で考察した「国際結婚を通じた移住者（2）」のタイプに属していることがわかる。もっとも結婚移住者3人中の2人は男性であるから、男性の結婚移住者の多さが欧米系の特徴となっている。いずれにしても、アジア系結婚移住者と共に、豊岡市における多様性の増大や多文化共生の推進に貢献している。

最終章「小さな世界都市 - Local & Global City - 」と外国人政策

1. 豊岡市における外国人住民の生活世界

「序章」で示したように、本調査研究は外国人住民を「問題」として捉え、それを事後的に検証する従来の調査とは異なり、現時点ではまだそれほど多くはない豊岡市の外国人住民と地域の現状と未来を探るための「アウトリーチ型」あるいは「課題探究型」の視座をとっていることにその独自性と特色がある。また、広範囲な個人調査票ときめ細やかな聞き取り調査を組み合わせ、様々な当事者の取り組みや事情・意見を精緻に描き出すことを目指したことも、本調査の特色である。こうした独自性によってもたらされた様々なアドバンテージは、以上の報告・分析において遺憾なく示されていると考えられる。

本節では、本報告書各章での議論を振り返りながら、豊岡市における外国人住民をめぐる課題を改めて焦点化しておきたい。

まず、第1章「個人調査票の回答結果から見る外国人住民（短期・長期）」では、外国人住民の生活の背景と現状について、個人調査票の結果に基づいて数量的に分析した。ある程度予想された結果ではあるが、外国人住民（短期）では20代の若者が、長期居住者では30-40代の層（特に女性）が多いことがわかった。また、学歴について見ても、高校卒業以上の比較的高学歴者が多いことがわかる。滞在歴からは、長期居住者女性のほぼ半数が10年以上豊岡市で生活していることがわかるが、その大多数は国際結婚で来日した女性である。次に、日本語能力や地域との接点・交友関係についての調査結果からは、地域社会におけるコミュニケーションをより促進させる必要があることが浮かび上がってくる。本章において注目すべき結果の一つは、「住みやすさ」については大多数が肯定的評価を示している一方で、長期居住者の58%以上が今後の居住継続について「考えていない・わからない」と回答していることである。次に、仕送りについてのデータからは、外国人住民（短期）のうちに、単なる経済的動機のみではなく（＝仕送りをしていない）、多様な理由から来日した層が一定数存在することもわかった。

こうした外国人住民の多くは短期・長期含め何らかの仕事についているわけだが、第2章「事業所調査票の回答結果から見る外国人雇用事業所」においては、雇用側の観点からその実状について分析を行った。郵送・配布した調査票に対し、外国人を「雇っている」という回答があったのは12.2%にあたる40件であり、その過半数は豊岡地域に集中していた。またその内訳の上位3業種は漁業・製造業（食品以外）・宿泊業であるが、

経済センサスにおける事業所数と比較した時、特に漁業そして宿泊業における雇用が極めて特徴的である。外国人従業員の雇用理由としては人手不足をあげる事業所が大多数を占めており、また業種によって異なるが、ほとんどがこの10年以内に雇用を開始している。外国人従業員の雇用についてはその95%が「満足」「ほぼ満足」しており、また8割が今後も継続して雇用を行う予定である。ところで、調査票の自由記述からは、外国人従業員に対するさまざまな支援（日本語教育・生活環境・異文化理解・人的交流等）の充実を求める声が聞かれたように、より人間らしい生活を営めるような環境づくりが今後の課題となるであろう。

続いて、第3章「外国人雇用事業所と外国人住民（短期）―産業別の分析―」では、外国人を雇用している事業所と、外国人従業員双方への聞き取りデータを基に、それぞれの業種による就労の特徴や外国人住民の生活状況を描き出した。序章でも述べたように、こうした複合的な分析が可能なところに本調査研究の一つの特色はある。さて、第2章における分析でも幾分示された点だが、調査に協力していただいた事業所においては外国人従業員を単なる人手不足解消の手段としてではなく、それ以上の価値を与えてくれる存在として位置づけている事例がしばしば見られたことを強調しておきたい。例えば製造業においては「貴重な若手の従業員」として、また観光宿泊業においては「優秀な」「使える」人材として彼ら・彼女らを評価する声が聞かれた。また、当初は各雇用現場において戸惑いや混乱はあったものの、「人柄がとてもよい」「何をするにも積極的」な外国人従業員とともに働くうちにそうした問題が克服されてきたことも見て取れる。ただし、こうした類型が豊岡市の、ましてや日本の「あらゆる」事業所に妥当すると主張するつもりはない。次に、外国人従業員自身の語りからは、まず第1章で示したような来日動機の多様性が改めて明らかになった。次に、主に言語的・文化的理由による不満も聞かれたことは事実であるが、豊岡市における生活を楽しみながら、現在の就労経験を将来に活かしていこうとする積極的な姿勢が分析から浮かび上がる。一方、地域社会とつながる機会や日本人との交流の少なさを残念に思う声も多く聞かれた。このように、外国人従業員自身も豊岡市での生活を単なる経済的動機だけから位置づけているわけではなく、「生活者」として地域に関わる意志があることがわかる。

このように、外国人従業員を単なる労働力としてではなく、地域社会の一員として位置づけ、ともに暮らしてゆくための方策を構築することが求められるわけだが、第4章「外国人住民（長期）―世代・子どもおよび出身国・地域別の分析―」には、そのために必要な重要なヒントが示されている。ここでは、長期滞在の際に問題となる一方で、

外国人住民と地域をつなぎ、また社会を未来へとつなぐ重要な鍵となる子どもたちの存在を軸として分析が行われた。まず、第1章での分析でも示されように、来日理由や経路の変化にともない、特に2015年以降に豊岡市にやってきた外国人住民には男性も多く、また移動の可能性も高いことがより詳細に説明される。次に、子育てや就学・教育についての分析では、それぞれの来日時期や国籍によって当事者たちの直面する問題に多様性があることが明らかになる。また、そうした課題に対処するための体制・人材がまだ不足していることも示された。しかし、さまざまな困難を抱えながらも、多くの外国人住民が、子どもを日本で教育・進学させることを切望している。また調査から、外国人住民（短期・長期）と地域や職場をつなぐ能力を持つ重要な人的資源としての国際結婚女性の存在もクローズアップされた。一方で、今後増加が見込まれる新たなタイプの外国人住民の存在も含め、多様化する外国人住民と地域と行政がどのように協働していくかが改めて問われている。

今回の調査研究プロジェクトは、冒頭で述べたように課題探究型の性格を持つものであったが、以上見てきたように多様なアプローチを通じて豊岡市における外国人住民の生活世界の一端を描き出し、またその多様性や解決すべき諸問題を浮き彫りにすることができた。こうして焦点化された諸点をより深く分析するためには、さらなる調査研究が必要となることは言うまでもないが、ここまでで得られた知見は、今後の外国人政策を構想する上での重要な手がかりとなるだろう。

2. 今後の外国人政策へむけて

以上、本調査研究によって明らかになった諸点を踏まえ、以降では今後の動向とその対応についても簡単に考察と提言を行い、報告の結びとしたい。

まず、地方都市における外国人住民に対する従来のイメージを刷新する必要があることがわかる。まず、外国人住民（短期）（特に技能実習生・インターンシップ生）に対する調査から、仕送りや貯蓄といった経済的動機によってだけでなく、「海外・日本で暮らしてみたい」「新しい経験をしてみたい」という、いわば非経済的な「自己実現」的動機によって来日・就労する若者が多いことも明らかになった。だが、彼ら・彼女らをめぐる制度や就労・生活環境といった現実を見てみると、そうした動機とはしばしばギャップがあることも明らかになった。こうした人々を、「都合の良い・安価な労働者」とみなすのではなく、高齢化の進む地方社会に生きる「今時の若者」として向き合っていくことが今後ますます必要となるだろう。また、調査からも明らかになったように、短

期滞在を経た後、再び日本へ戻って就労する、あるいは就労を希望する人々も現れてきている。こうした若者をいかに地域へと引きつけるかが、人口減少社会における一つの課題となる。

また、長期居住者（国際結婚および就労者・専門職など）についても、従来とは異なる新しい特徴が見えてきた。まず、国際結婚者層は、単なる家庭内労働者あるいは補助的労働力としてではなく、多様な文化的バックグラウンドや語学能力を有したグローバル人材として位置づけられるべきである。こうした人々に対しては、日本語教育を含めた制度的なサポートが必要なことは明白だとしても、そうした受け身の存在としてではなく、その能力を能動的に発揮できるような環境作りが求められることになるだろう。また、調査からこうした人々は必ずしも豊岡市に長期居住している、あるいはする予定があるわけではないことも明らかになった。つまり、地域社会において活躍しうる有能な人材を、いかに豊岡市に引き寄せ、定住してもらうかも、今後の課題となる。

次に、これらの課題に取り組むためにも、研究によって見えてきた対応の方向性について述べておきたい。本調査研究の果たした副次的な、だが重要な役割として、豊岡市における外国人住民をめぐるネットワーク構築および情報共有の端緒となったことをここであげておきたい。まず、各事業所および関連団体、外国人支援組織、行政、地域の自治組織そして大学の間で、情報や経験を今後も継続的に共有する関係を作ること、より外国人住民の実状に即したサポート体制や人間関係を構築していくことが期待できる。こうしたネットワークはまた、外国人住民にとってだけでなく、事業所や地域社会にも大きなメリットをもたらしてくれることだろう。また、このネットワークに外国人住民自身にも参入してもらうことにより、相互の情報・経験の共有を通じた新たな共生社会の創出も期待できるだろう。これはまた、近年対策が求められるようになっている災害対策ネットワークの構築・強化にもつながりうる。こうしたネットワークを通じ、外国人住民を含めた地域社会の、より細やかな実態把握も可能となるだろう。

このように、豊岡市における外国人住民をとりまく環境の詳細を明らかにするとともに、今後の多様な取り組みのための手がかり・指針として、本調査研究を位置づけておきたい。

謝辞

本調査研究の実施にあたっては、多くの方々にお世話になりました。まず、調査にご協力いただきました外国人住民のみなさま、事業所のみなさま、とくに外国人を雇用している事業所のみなさまに、心よりお礼を申し上げます。NPO法人にほんご豊岡あいうえお、豊岡市国際交流協会、豊岡市商工会、但馬漁業協同組合津居山支所、カトリック豊岡教会、市内各区の区長など関係機関・組織のみなさまにも、調査先のご紹介や聞き取りにあたってたいへんお世話になりました。

本調査研究は、豊岡市と神戸大学大学院人文学研究科の共同調査として実施されましたが、豊岡市民のみなさま、豊岡市役所の方々にも感謝いたします。

その他にも、さまざまな方々にもご協力・ご尽力いただきました。全てのお名前をあげることはできませんが、ここに、心より感謝の意を表します。

資 料

外国人住民個人調査票および事業所調査票を以下に収録する。なお外国人住民個人調査票については、以下の日本語版原本をもとに、英語、中国語（簡体字・繁体字）、タガログ語、韓国・朝鮮語、ベトナム語、インドネシア語、タイ語、やさしい日本語の計9バージョンを作成した。

1-6. あなたは学校（日本語学校を含む）や日本語教室（日本語講習を含む）で日本語を勉強したことがありますか。あてはまるものにすべて○をしてください。

1. 母国の学校 2. 母国の日本語教室
3. 豊岡市の学校 4. 豊岡市の日本語教室
5. 日本の学校（豊岡市を除く） 6. 日本の日本語学校（豊岡市を除く）
7. 学校や日本語教室で学んだ経験が無い 8. その他（具体的に： ）

1-7. 豊岡市での仕事について教えてください。

(A) 豊岡市に住んでから、仕事をしていますか。

1. している 2. していたが現在はしていない 3. したことがない
4. インターンシップ 5. 学生 6. その他（具体的に： ）

↓

【「1.」「2.」「4.」と答えた人のみ、(B)～(F)にご回答ください。】

(B) 主な仕事の内容として最も近いものに○をしてください（○は1つだけ）。

1. 工場で働く 2. 商店や食堂、旅館で働く
3. 介護施設で働く 4. 会社や団体の事務や営業 5. 農業
6. 漁業 7. 専門職（教員など） 8. その他（具体的に： ）

(C) どのような地位で、その仕事をしていますか（○は1つだけ）。

1. 正社員 2. 契約社員 3. 技能実習生 4. パートやアルバイト
5. インターンシップ 6. 自営主・雇用主 7. 家族従事者
8. その他（具体的に： ）

(D) その職場の場所はどこですか。

1. 豊岡地域 2. 城崎地域 3. 竹野地域 4. 日高地域
5. 出石地域 6. 但東地域 7. 豊岡市外

(E) よろしければ、その会社名などを教えて下さい。→

(F) 現在、あるいは以前までしていた仕事に関して改善してほしい点について、あてはまるものにすべて○をしてください。

1. 給料 2. 労働時間 3. 職場までの距離
4. 寮・社宅（勤務先が提供した住居）の環境 5. 同じ職場で働く日本人との関係
6. 同じ職場で働く母国人との関係 7. 日本人と接する機会が少ないこと
8. 日本語を学ぶ機会が少ないこと 9. 技術を学ぶ機会が少ないこと
10. 特にない 11. その他（具体的に： ）

1-8. 地域の祭りや行事に参加していますか。

1. よくする 2. ある程度する 3. あまりしない 4. しない
5. 地域の祭り・行事があることを知らない 6. その他（具体的に： ）

1-9. 地域の自治会の活動に参加していますか。

1. よくする 2. ある程度する 3. あまりしない 4. しない
5. 地域の自治会活動があることを知らない 6. その他（具体的に： ）

1-10. 地域生活のために必要な情報をどのような方法により、あるいは、どのような人から得ていますか。あてはまるものにすべて○をしてください。

- | | | |
|--------------|-----------------|-------------|
| 1. 行政のHPや広報紙 | 2. 日本語教室やボランティア | 3. 近隣住民 |
| 4. 同国人 | 5. 職場の同僚 | 6. 子どもの学校の親 |
| 7. インターネット | 8. その他（具体的に： | ） |

1-11. 豊岡市でのあなたの友人関係について教えてください。

- | | | | |
|------------------------|---------|-------|--------|
| (A) 日本人の友人はいますか。 | 1. 沢山いる | 2. いる | 3. いない |
| (B) 同国人の友人はいますか。 | 1. 沢山いる | 2. いる | 3. いない |
| (C) 同国人以外の外国人の友人はいますか。 | 1. 沢山いる | 2. いる | 3. いない |

1-12. あなたは、豊岡市を住みよいまちだと思いますか。

- | | |
|--------------|------------------|
| 1. 住みよい | 2. どちらかと言えば住みよい |
| 3. どちらともいえない | 4. どちらかと言えば住みにくい |
| | 5. 住みにくい |

1-13. 上の‘1-12.’で、そのように回答した理由をご記入ください。

1-14. あなたは、今後、豊岡市に何年間住む予定ですか。

- | | | |
|------------|-----------|-------------|
| 1. 1年未満 | 2. 1～3年未満 | 3. 3～5年未満 |
| 4. 5～10年未満 | 5. 10年以上 | 6. 特に考えていない |
| 7. わからない | | |

2. あなたの母国(出身国)のことについてうかがいます。

2-1. あなたの母国はどこですか。

- | | | | |
|-----------|---------------|----------|----------|
| 1. 中国 | 2. ベトナム | 3. フィリピン | 4. 韓国/朝鮮 |
| 5. インドネシア | 6. 台湾 | 7. タイ | 8. ネパール |
| 9. アメリカ | 10. その他（具体的に： | | ） |

2-2. あなたは、現在、どのような日本の在留資格をお持ちですか。

- | | | | |
|---------------|----------|---------|---------------|
| 1. 永住者 | 2. 特別永住者 | 3. 定住者 | 4. 日本人の配偶者等 |
| 5. 永住者等の配偶者等 | 6. 特定活動 | 7. 家族滞在 | |
| 8. 技能実習 | 9. 特定技能 | 10. 介護 | 11. 技術・知識・専門等 |
| 12. 教育 | 13. 留学 | | |
| 14. その他（具体的に： | | | ） |

2-3. 母国にはどのような家族や親族がいますか。あてはまるものにすべて○をしてください。

- | | | | |
|------------------|--------|----------|---------|
| 1. 配偶者（またはパートナー） | 2. 子ども | 3. 父母 | 4. 兄弟姉妹 |
| 5. 祖父母 | 6. 甥姪 | 7. 誰もいない | |

2-4. 母国の家族や親族に仕送りをしていますか。

- | | | |
|---------|--------------------|----------|
| 1. している | 2. 以前はしていたが今はしていない | 3. していない |
|---------|--------------------|----------|

2-5. 母国の家族や親族を呼び寄せたことはありますか。

1. ある 2. ない

3. あなたの子どもについてうかがいます。

3-1. あなたには、日本にいる子どもは何人いますか。 → () 人

→日本にいる子どもがいない場合は「0」を記入し、「4.」に進んでください。

3-2. 日本にいる子どもについて詳しくうかがいます。

(A) それぞれのお子さんの状況についてお答えください。

日本にいる1番目の子どもについて

- ①年齢 () 歳 ②性別 1. 男 2. 女 3. その他
 ③国籍 1. 日本 2. 自分の母国 3. その他 ④居住地 1. 豊岡市 2. 豊岡市以外
 ⑤最後に卒業した（または現在通学中の）学校
 1. 就学前（乳幼児） 2. 小学校 3. 中学校 4. 高校
 5. 専門学校 6. 高等専門学校・短期大学 7. 大学・大学院
 8. その他（具体的に： ）

⑥現在の状況

1. 正規雇用で働いている 2. 非正規雇用（契約、パートなど）で働いている
 3. 就学中 4. 無職 5. その他（具体的に： ）

⑦中学校卒業後の進路をどう考えていますか。【小学校または中学校に就学中のお子さんのみ】

1. 日本の高校に進学する 2. 外国人学校の高校に進学する
 3. まだ考えていない 4. その他（具体的に： ）

⑧日本語はどの程度できますか（○は1つだけ）。

1. 日本人と同程度に読み書きや会話ができる
 2. 読み書きは十分にできないが、会話は日本人と同程度にできる
 3. 仕事や学業に差し支えない程度に会話できる
 4. 日常生活に困らない程度に会話できる 5. 日本語での会話はほとんどできない
 6. その他（具体的に： ）

日本にいる2番目の子どもについて

- ①年齢 () 歳 ②性別 1. 男 2. 女 3. その他
 ③国籍 1. 日本 2. 自分の母国 3. その他 ④居住地 1. 豊岡市 2. 豊岡市以外
 ⑤最後に卒業した（または現在通学中の）学校
 1. 就学前（乳幼児） 2. 小学校 3. 中学校 4. 高校
 5. 専門学校 6. 高等専門学校・短期大学 7. 大学・大学院
 8. その他（具体的に： ）

⑥現在の状況

1. 正規雇用で働いている 2. 非正規雇用（契約、パートなど）で働いている
 3. 就学中 4. 無職 5. その他（具体的に： ）

⑦中学校卒業後の進路をどう考えていますか。【小学校または中学校に就学中のお子さんのみ】

1. 日本の高校に進学する 2. 外国人学校の高校に進学する
3. まだ考えていない 4. その他（具体的に： ）

⑧日本語はどの程度できますか（○は1つだけ）。

1. 日本人と同程度に読み書きや会話ができる
2. 読み書きは十分にできないが、会話は日本人と同程度にできる
3. 仕事や学業に差し支えない程度に会話できる
4. 日常生活に困らない程度に会話できる
5. 日本語での会話はほとんどできない
6. その他（具体的に： ）

日本にいる3番目の子どもについて

- ①年齢 () 歳 ②性別 1. 男 2. 女 3. その他
③国籍 1. 日本 2. 自分の母国 3. その他 ④居住地 1. 豊岡市 2. 豊岡市以外
⑤最後に卒業した（または現在通学中の）学校
1. 就学前（乳幼児） 2. 小学校 3. 中学校 4. 高校
5. 専門学校 6. 高等専門学校・短期大学 7. 大学・大学院
8. その他（具体的に： ）

⑥現在の状況

1. 正規雇用で働いている 2. 非正規雇用（契約、パートなど）で働いている
3. 就学中 4. 無職 5. その他（具体的に： ）

⑦中学校卒業後の進路をどう考えていますか。【小学校または中学校に就学中のお子さんのみ】

1. 日本の高校に進学する 2. 外国人学校の高校に進学する
3. まだ考えていない 4. その他（具体的に： ）

⑧日本語はどの程度できますか (○は1つだけ)。

1. 日本人と同程度に読み書きや会話ができる
2. 読み書きは十分にできないが、会話は日本人と同程度にできる
3. 仕事や学業に差し支えない程度に会話できる
4. 日常生活に困らない程度に会話できる
5. 日本語での会話はほとんどできない
6. その他（具体的に： ）

(B) 豊岡市での子育てに関してあなたが抱えている問題として、あてはまるものにすべて○を
してください。

1. 学校からの配布物を読む
2. 学校の先生や他の親とコミュニケーションを取ること
3. 子どもの日本語習得
4. 子どもの学業成績
5. 子どもの進路（についての選択肢が少ないこと）
6. 病院で医師や看護師とコミュニケーションを取ること（子どもの病状の説明など）
7. 母国の言語や文化を身に付けさせること
8. 子育ての方針や考え方が家族のなかで食い違っていること
9. 子育てについての悩みを相談する人がいないこと
10. その他（具体的に：_____）

4. 最後に、あなた自身のことについて教えてください。

4-1. あなたの性別は次のうちどれですか。

1. 男 2. 女 3. その他

4-2. あなたの年齢は次のうちどれですか。

1. 20歳未満 2. 20代 3. 30代 4. 40代
5. 50代 6. 60代 7. 70代以上

4-3. あなたが最後に卒業した学校はどこ（どれ？）ですか。

1. 小学校 2. 中学校 3. 高等学校
4. 短期大学・専門学校 5. 大学 6. 大学院
7. なし 8. その他（具体的に： ）

4-4. あなたは日本に来る前は、主に何をしていましたか（○は1つだけ）。

1. 工場で働いていた 2. 商店や食堂で働いていた
3. 会社や団体の事務や営業をしていた 4. 農業や漁業をしていた
5. 専門職（教員やエンジニア）をしていた 6. 無職（家事含む）だった
7. 学生だった 8. 日本で育った
9. その他（具体的に： ）

4-5. あなたが最初に豊岡市に来た時の主な目的やきっかけは何ですか（○は1つだけ）。

1. 仕事や技能習得のため 2. 専門的職業（教員など）に就くため
3. 結婚するため 4. 家族や親族と暮らすため 5. 旅行や観光のため
6. 日本で育った 7. その他（具体的に： ）

4-6. あなたが日本や豊岡市の生活のなかで日頃思っていることがありましたら、以下に何でもご記入下さい。

※本調査では、豊岡市在住の外国人の置かれた現状をより詳しく知るために、インタビュー調査も計画しています。お話を聞かせていただける方は、氏名と住所・連絡先をお教え下さい。

お名前 _____

ご連絡先（電話番号など） _____

ご住所 _____

豊岡市外国人住民に関する調査 (事業所調査票)

【事業所について】

業種

1. 農業 2. 漁業 3. 建設業 4. 製造業（食料品以外） 5. 食料品製造業
6. 卸・小売業 7. 宿泊業 8. 飲食店・飲食サービス業
9. 医療・福祉 10. その他（ ）

従業員数

1. 1人以上5人未満 2. 5人以上10人未満 3. 10人以上20人未満
4. 20人以上30人未満 5. 30人以上50人未満 6. 50人以上100人未満
7. 100人以上

※派遣社員、契約社員、パート・アルバイトなどの非正規雇用と、外国人技能実習生・研修生を含む。（直近1年間の平均でお答えください）

上記の従業員数のうち、非正規雇用の従業員数： 人

所在地

1. 豊岡地域 2. 城崎地域 3. 竹野地域 4. 日高地域
5. 出石地域 6. 但東地域

【外国人の雇用について】

問1 あなたの事業所では、これまでに外国人を雇ったことがありますか。

※派遣社員、契約社員、パート・アルバイトなどの非正規雇用と、外国人技能実習生・研修生を含む。（問2以下も同様）

- | | |
|-----------------------|--------|
| 1. 現在雇っている | 問2～14へ |
| 2. 以前雇っていたが、現在は雇っていない | 問15へ |
| 3. ない | 問15へ |

以下、問1で「1. 現在雇っている」を選択した方へ

問2 現在、何人の外国人を雇っていますか。

（ ）人

問3 現在、雇っている外国人の出身国はどこですか。男女別の人数と合計人数をご記入ください。

	男性	女性	計
中国	人	人	人
韓国	人	人	人
ベトナム	人	人	人
フィリピン	人	人	人
インドネシア	人	人	人
台湾	人	人	人
タイ	人	人	人
その他 ()	人	人	人

問4 いつから外国人を雇い始めましたか。

平成 () 年 () 月から

問5 どのような就業形態で外国人を雇用していますか。あてはまるものすべてに○をしてください。

1. 正社員 2. 契約社員 3. 技能実習生 4. 研修生
5. アルバイト 6. パート 7. その他 ()

問6 雇っている外国人はどのような職業に従事していますか。男女別の人数と合計人数をご記入ください。

	男性	女性	計
管理職	人	人	人
専門・技術職	人	人	人
事務	人	人	人
販売	人	人	人
サービス	人	人	人
保安	人	人	人
農業	人	人	人
漁業	人	人	人
生産工程	人	人	人
輸送・機械運転	人	人	人
建設・採掘	人	人	人
運搬・清掃・包装	人	人	人
その他 ()	人	人	人

問7 雇っている外国人の給与形態と金額について、あてはまるものすべてに○をしてください。
(研修生の生活実費も給与に換算してお答えください)

- 給与形態：1. 月給 2. 日給 3. 時給 4. その他 ()
- 月給の場合：1. 15万円未満 2. 15万円以上20万円未満 3. 20万円以上
- 日給の場合：1. 7,200円未満 2. 7,200円以上1万円未満 3. 1万円以上
- 時給の場合：1. 900円未満 2. 900円以上1,000円未満 3. 1,000円以上

問8 雇っている外国人の勤務時間について、あてはまるものすべてに○をしてください。

1. 4時間未満 2. 4時間以上8時間未満 3. 8時間以上

問9 雇っている外国人の勤務日数について、あてはまるものすべてに○をしてください。

1. 週3日未満 2. 週3日以上5日未満 3. 週5日以上

問10 雇っている外国人への福利厚生について、実施しているものすべてに○をしてください。

1. 住居の提供・住宅手当 2. 通勤・交通手当 3. 食事の提供・食費補助

4. 保険・医療制度およびその手続き補助 5. 日本語教育 6. 社内行事・活動

7. その他 ()

問11 雇っている外国人の採用ルートについて、あてはまるものすべてに○をしてください。

1. ハローワーク 2. 一般公募

3. 監理団体（協同組合・商工会など）による紹介

4. 仲介業者（人材紹介業者・人材派遣業者など）による紹介

5. その他 ()

問12 外国人を雇った理由は何ですか。あてはまるものすべてに○をしてください。

1. 人手が足りないから 2. 外国人としての能力が必要だから

3. その他 ()

問13 外国人を雇ったことに満足していますか。

1. 満足している 2. ほぼ満足している

3. あまり満足していない 4. 満足していない

満足している理由/満足していない理由を具体的にご記入下さい。

()

問14 今後も外国人を雇い続けるお考えはありますか。

1. 現在より増やして雇いたい 2. 現在雇っている人を雇い続けたい

3. 現在雇っている人でなくても良いが、同じ人数を雇い続けたい

4. 現在より減らして雇いたい 5. 今後は雇うつもりがない

以下、問1で「2. 以前雇っていたが、現在は雇っていない」「3. ない」を選択した方へ

問15 現在、人手不足の実感がありますか。

1. ある 2. ない

問16 今後、外国人を雇う予定はありますか。

1. ある 2. ない

「1. ある」を選んだ方 どのような職業に何人程度、外国人を雇いたいとお考えですか。男女別の人数と合計人数をご記入ください。

	男性	女性	計
管理職	人	人	人
専門・技術職	人	人	人
事務	人	人	人
販売	人	人	人
サービス	人	人	人
保安	人	人	人
農業	人	人	人
漁業	人	人	人
生産工程	人	人	人
輸送・機械運転	人	人	人
建設・採掘	人	人	人
運搬・清掃・包装	人	人	人
その他 ()	人	人	人

「2. ない」を選んだ方 雇わない理由があれば、ご記入ください。

1. 外国人とコミュニケーションが取れない。
2. 社内の受入体制が整っていない。
3. 手続き（在留資格・社会保障など）がわからない。
4. そもそも雇用するつもりがない。
5. 文化・習慣の違いによるトラブルが心配である。
6. 短期間で帰国してしまう。
7. 特に理由はない。
8. その他（ ）

以下、すべての方への質問

【ご意見や今後のご対応について】

問17 外国人の雇用について、何らかの支援が必要だと思いますか。

1. 思う 2. 思わない

「1. 思う」を選んだ方 具体的にどのような支援が必要か、ご記入下さい。
()

問18 外国人の雇用について、ご自由にお考えをご記入下さい。

以上、ご回答ありがとうございました。よろしければ、貴社名等をご記入ください。

連絡先

貴社名： _____

代表者名： _____

連絡先（住所）： _____

（電話番号）： _____（ ） _____

今後、豊岡市における外国人の雇用に関するより具体的な実態調査を進める予定です。インタビュー調査へのご協力のお願いで貴社にご連絡差し上げてもよいかどうか、以下にお答えください。

1. 可 2. 不可