

## 上田市の在住外国人の現状と課題

ウラノ・エジソン・ヨシアキ 森 大和 玉川俊夫 阿部 裕 井上 洋



井上 ありがとうございます。それではこれからパネルディスカッションに移ります。本日、参加いただく方は、一橋大学フェアレイバー研究教育センターのシニア・リサーチフェローで東外大本センターフェローでもありますウラノ・エジソン・ヨシアキさん。上田市教育長の森大和さん。上田市で実際に企業活動をされている日軽松尾株式会社の玉川俊夫総務課長・生産管理グループ課長、それに私ども特任研究員の精神科医であり明治学院大学教授の阿部裕さんと私、井上でございます。

本日は、最初にウラノさん、森さん、玉川さん、そして阿部さんの順で、10分ほどお話をいただきたいと思います。研究はまだ初年度ということで、何か結

論を出してまとめていくということよりも、課題をたくさん出してそれを少し整理する材料としていきたいという形です。従いまして、行政あるいは企業、そして研究者の立場、あるいは実際に上田市に入っているいろいろ調査された阿部先生と、それぞれ見ているところが違っているかもしれませんが、むしろそれが外国人受け入れが進んでいる地域の実態であると皆さんにはお考えいただければと思います。

## ラテンアメリカ人の移住過程と今後の課題

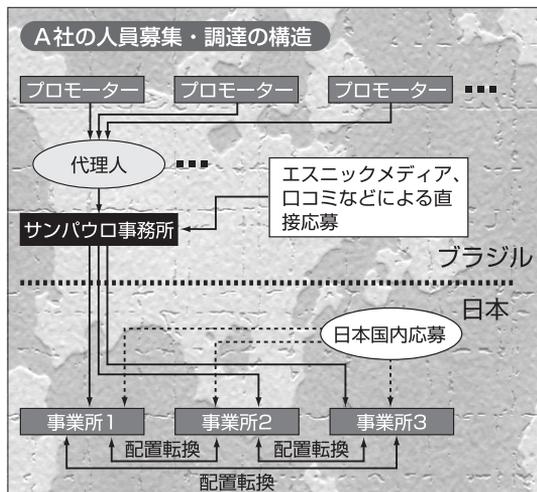
**ウラノ** ウラノ・エジソンです。私のプレゼンテーションですけど、タイトルが「ラテンアメリカ人の移住過程と今後の課題、トランスナショナル社会アジェンダの必要性について」という長ったらしいタイトルですけど、なぜこういうタイトルになったかといいますと、もう移住過程が20年ぐらいたってしまっていて、これから地域での取り組みを考えるとしても、グローバルな視点からものを見ていく必要がありますし、いろいろな自治体そして各国の政府の取り組みが、そういった観点を含めて取り組みを立てていく必要があるという立場に立ってこういうタイトルにしました。

### ● ブラジル人労働者に今何が起きているか

永住ビザの増加というブラジル人は、明らかに増えています。ただ、それが直接定住化につながっているかという点、そういうことでもない。ただし、確かにその状況は変わってきています。労働と教育と社会保障といったものを少しリンク付けしながら話をしていきたいと思うのですが、要するに、04年に派遣法が改正されて、前と比べるともっと自由に派遣というものができるようになった。もうひとつは、業務請負業者と従業員を社会保険に加入させるための指導を強化するということが政府が言い出した。私が言いたいことは、こういった対策というのは雇用の流動化、今までよりもブラジル人がもっと不安定な雇用状況に追い詰められて、雇用の流動化が生じ、子どもの教育問題を含めたその移住者の生活をずっと揺さぶり続けているという状況になってきているということを強調したいと思います。

例えばこんな例があります。ブラジルでプロモーター、旅行会社とかが斡旋してサンパウロなどの事務所が管理する会社ですが、この事業所となっているところが、日本国内の大手企業だったりします。ですので、日本側で人材が必要になるとブラジル側にその必要性を発信して、プロモーターにつながって、ブ

ラジルでの日系人コミュニティーのいろいろな人が斡旋されて日本に来るという仕組みになっています(右図参照)。また、別の例ですが、電子機器を製造している会社に請負業者が人々を派遣していました。何を言いたいかといいますと、生産に波があります。それに伴って従業員数が上がったり下がったり。私たちが使っている携帯の製品の寿命がとても短いです。です



ので、ヒットしたらバナーと作る、ダメになったらもう従業員がいらなくなると。そうしたらどうするかというと、ひとつの事業所からまた別の事業所に移したり、いろいろ請負業者、派遣会社がそういった工夫をしながら人を派遣しているわけです。

## ● グローバルな視点の必要性

### ▼教育問題

ただ、こういった動きが激しくなることによって、それはもう当然人々の生活、子どもの教育に大きな影響を与えるわけです。私がここで言いたいことは、その教育問題を考えるときに、親御さんが人によっては教育問題への関心が希薄とかそういった側面もあるかもしれないけど、それより構造的な、社会的な、経済的なそういった要因で皆さんを左右している。しかも、それが1国あるいはひとつの市町村の問題だけではなくて、グローバル、世界規模の動きがそういう影響を与えているということを強調したいのです。

日系ブラジル人といってもさまざまな人がいます。日本で定住することに伴って課題が出てきますが、中には定住化とはいっても還流というか、ブラジルと日本を行き来している人、あるいはこの時期でも初めて来る人もいます。これは教育につながっています。教育を考える上で、少し皆さんにある事例について考え

ていただきたいと思います。

紹介する2人はブラジル・サンパウロ市郊外の学校で勉強していましたが、中学校までは日本の学校で勉強していました。日本での学校は、ブラジルの日系人コミュニティの学校でした。そこではポルトガル語のカリキュラムもあるし日本語も教えられた。なので、面白いことは彼女たちは文化的な志向や言葉などいろいろな面で日本が好きです。だからできれば日本で生活し続け、勉強も続け、仕事もしたいという気持ちがあったんですけど、親が工場で働いて、もらっている収入では日本の大学には通えない。ですので、両親はずっと日本の工場で働き続け、子どもはブラジルのよい学校で勉強してブラジルの大学に行くという。



ウラノ・エジソン・ヨシアキ

これはどういうことを意味しているかということ、越境的な、トランスナショナルな動態の中で、皆さんが無責任な計画とかではなくて自分なりに計画を立てて、これどうまくいくのではないかという。もちろん親というのは子どもによりチャンスを与えたいというのが当然だと思います。ですので、この問題を考えるときには、道徳的な判断ではなくて少し客観的に何が起きているかということを見て、もしかしたら親御さんが子どもに選択した進路が間違っているかもしれない。失敗かもしれない。だけどそれは諸要素があって、とても複雑なプロセスがそこにあるわけで、それを自分たちで処理できないがために、ドロップアウトしたりいろいろなことが起こるということだと思います。

健康保険などの社会保険の問題もあります。10年、20年先のことを考えたときには避けて通れない問題だと思います。保険に入る入らない、入れる入れないということをまとめてみますと、例えば会社があるコストを回避して入れないというケースもあります。請負先企業も黙認しています。私が思うには、日本の場合は現在労働者を代表する組織=労働組合があまり機能していない。外国人に対しては一層そういうふうになっていると思います。労働者が組合組織から排除されていること。そして社会保険制度自体の問題もあるわけです。年金ひとつとっても、それが掛け捨てになるから、単純に計算しても割が合わない。だから入らないということもあります。そしてそうしたことの背景には、雇用状況が不安定であるがために、継続的に保険料を支払うことが非常に難しい。雇用契約が2カ月、3カ月で、例えば国民健康保険にしても、そのときは収入が40万円、50万円ですけれど、その次の年にアルバイトで10万円ぐらいいしか月にもら

えない。そうすると、その40万円に対して保険料が掛かるじゃないですか。どうやって払うんですか、10万円の収入で。難しいですよ。それは外国人にまつわる問題だけではなくて全体的な制度の問題です。

### ● トランスナショナルに政策構築を

この雇用の在り方については、私たちの班の中ではいろいろと意見が分かれるかもしれません。規制改革賛成派、反対派、私はどちらかといえば反対派ですけど、そういったテンションをプラスに転じてこれからディスカッションを重ねていきたいと思います。

アウトソーシング市場で新たな競争過程を生み出すことで、さらなる雇用の不安定化が促されます。外国人労働者に対する社会保障の適用が困難になる可能性があります。そして、生産主義とフレキシブルな労働力利用といった組み合わせに対して、他の選択肢を考える必要があります。それは政府もそうですし、企業もそうですし、労働者もそうだと思います。トランスナショナル、越境的な文脈で社会政策を構築する必要性、政策の有効性との関係ということはどう構築していくかということだと思います。要するに実態とかけ離れて、デスクワークで思い込んでことを紙に書いて現場に押し付けても有効性はゼロだと思います。ですので、今こうして各界の立場の人が一堂に集まっての取り組みはとても大事なことだと私は考えています。

教育というときには、子どもの教育について考えられることが多いですが、労働者の教育、これも大事です。発想の転換です。今はコストをカットすることが企業にとって生き残りのために本当に大変なところだと思いますが、要するにコストではなくて投資として考えていただきたい。そういう投資をするという発想がどこにも見当たらない場合は、中長期的に、働いている人々はどのようにするかというのが私の疑問です。長野県の場合でも、他のところとはそんなに差はないと思います。電子機器メーカーなどで外国人が就労しています。例えばその生産拠点が中国に移ったりすると、ブラジル人労働者が数百人単位で不安定な状態に置かれます。グローバルな市場競争のしわ寄せが、外国人のみならずその非正規労働者全体にかかってくる。経済、雇用、労働は誰のためにあるのかという部分、商品のためにあるのかということなのか、人々の生活のためにあるのかという根本的なところをみんなで一緒に考えていくことがひとつの課題ではないかと思っています。

## ● 生活へのさまざまな不安

最後に、上田市に行っているいろいろとブラジル人たちのお話をうかがった研究員の福永絵里さんと近藤菜月さんの感想を少しお話しさせていただきます。

**福永絵里** こんにちは、第1部で発表をされました石塚さんや堀之内さん、それからウラノ先生と一緒にヒアリング調査をさせていただいております。今回、上田市で調査をさせていただいて、どの家族の方たちも、少し大げさに言えば明日どこに住んでいるか分からないというか、いつまで日本にいられるか分からないといったような不安を抱えていらっしゃる、そういうことを感じました。その生活の見通しのなさから子どもたちが学業面ですとかいろいろなところに漠然とした不安を感じているということがうかがわれまして、その不安の質というのは学業面、生活面という現実的なものから、心理的な絶望、そういうような不安までいろいろなものがあるのかと感じました。その例として、例えば子どもが将来の見通しが立たない、一貫した教育が受けられるかどうか分からないということから、将来の希望が持てないでいるという部分が少しあるのかなと考えました。

**近藤菜月** そういった状況を少しでも安定に近づけるためには、家族が安心して自分らしく日本で暮らしていこうと思えるようなことが望ましいと思いました。そのためには社会保障と企業の福利厚生などを含む親世代の安定がまずは保障されることが、例えば先ほど大木さんのお話にもあったような、住民である外国人への支援にもつながるかもしれません。このような視点を持って今後も研究を進めていきたいと思っております。

**ウラノ** 最後に少しだけお話をしたいと思います。教育、生活の健全化は労働現場の健全化が大前提だと思えます。そして、健全な職場とは企業、労働、労働者を代表する機構、その三者の均衡から成り立っていると思えます。そのどこかが欠けていると、やはりひとつの方向に暴走してしまって、それは誰にもプラスではないと思います。このバランスの欠如が社会、地域の生活が壊れる現象とは無関係ではないと思います。

その地域、自治体政策もやはり地域にあっても、グローバルな視点と枠組みがととても大事なことであるということです。以上です。

**井上** ありがとうございます。続きまして上田市の森教育長からお願いします。

### 在住外国人の教育への対応と課題

**森 大和** このたび多文化協働実践研究ということで、私の郷里に調査に入ってくださいました、大変感謝をいたしております。上田市は、外国籍市民支援会議

というものを05年に立ち上げました。そして、多文化共生のまちづくりを標榜しまして推進しております。しかしなかなか進まないという面もあります。教育委員会でも外国籍児童・生徒を支援していく上で今回の調査を通じ、さまざま分析などをお聞きしながら、どのように進めるかということで大変期待しております。

### ● 行政は教育にどう対応してきたか

私がこの場に出席をさせていただくということに関しては、私はあくまでも教育行政に携わっていますので、そういった観点から実態と、それに対して教育行政としてどう対応したか、そしてその中からどのような課題が出てきているか、さらに次にどういう方向にいったらいいかと、こんなところまでをお話しできればいいかなと考えています。

まず、実態についてですが、先ほど堀之内テレーザさんから話があったわけですが、私どもも全く同じようにとらえております。多少の重なる部分があるかと思いますが、それに対して何をどうしたかということも含めて、お話をさせていただきたいと思います。上田市における外国籍児童・生徒の事例ということについて、決して万全とはもちろん言えない取り組みでありますけれども、その結果を4点に絞ってお話をさせていただきます。



森 大和

### ▼ ニューカマー急増と対応策

1点目は、入管法改正によるニューカマーの急増とそれに対する対応です。これはご存じのように1990年に入管法の改正ということで、日系南米人、特にブラジルから多くの人々が来日するようになったわけです。また製造業が盛んな地域への集中が顕著となっていると、これは先ほどからも説明にある通り、その多くが間接雇用での形態を取っているのではないかと思います。上田市ですが、自動車や電子機器関連の製造業が盛んで、このころから外国人登録者が増加を始めました。90年は888人がいましたけれども、06年には6,093人、つまり約7倍になったということでもあります。現在上田市の総人口が16万6,800人余であります。外国人登録者はそのうち5,664人ということで、うち半数がブラジル人、あとは多い順から言いますと中国、ペルーということで、南米系の国籍保持者が60%を超えている状況です（資料p.113、116参照）。

こうした中で、市では増加するブラジル人住民への対応ということで、96年にブラジル日系人を嘱託職員として採用し、ポルトガル語に通訳あるいは必要な文書についての翻訳、そういったことを開始したわけです。結果、生活にかかわる相談が増えましたので、2000年に外国人総合相談窓口を市民課に設置、開設をしたということです。これがニューカマーの急増に対する対応、取りあえずの対応ということです。

### ▼ 児童・生徒増加への対応策

2点目は、外国籍児童・生徒の増加に伴う、いわゆる学校教育面での支援対応ということについてです。外国人に就学の義務がありませんが、「国際人権規約」あるいは「児童の権利に関する条約」がありますので、それに沿って希望があれば日本人の子どもと同様に受け入れると、これは当然のことであると思っています。しかし、ニューカマーの子どもの教育には日本語習得に困難が伴っていますので、市においても日本語を理解できない子どもが増加したということで、受け入れた学校では大変苦慮したということも確かにあり、現在もそういう悩みを持っています。

市内の小中学校の在籍状況の推移は、90年34人、7年後の97年はその3倍の99人、04年には208人になり、07年5月1日現在で299人、10月1日で313人、うち162人、約52%がブラジル人です。次にペルー人47人、これは15%になります。続いて中国人の26人。圧倒的にブラジル人が多くて、南米国籍保持者が70%以上を占める状況です（資料p.114参照）。

増加する外国籍児童・生徒に対する支援を具体的に立ち上げたのが92年で、バイリンガルの日本語指導員を対象の学校に派遣するということ、これも先ほど堀之内さんから話がありました。07年度のことですが、小学校11校、中学校5校に1回2時間から3時間、週1回から多い学校で4回派遣をしております。市内には36校の小中学校がありますが、そのうち16校にバイリンガルの日本語指導員を派遣しました。

### ▼ 言語支援

3点目は、就学手続きや家庭訪問の際に言語そのものが通じないということ、そういったことで家庭訪問者にどういうふうに支援をするかと、こういった問題になります。県の日本語教育担当教員の配置や、市の日本語指導員派遣によってこれが目前に発生した課題への対処という感を免れないですけれども、当面学校

の深刻な状況に一応対策ができたかと、こんなふう思ったわけです。しかし、就学に伴う教育委員会、学校での手続き、学級担任による家庭訪問の際など、子どもたちの教育には保護者の協力が不可欠ということですが、日常的な意思疎通の難しさから、保護者との関係において支障が多いという実態が浮き彫りになってきました。

このことから、転入する学齢外国人の就学相談、家庭訪問など、学校と保護者との仲介、学校配布文書の翻訳などを担当する、ポルトガル語が話せる外国児童・生徒支援員を06年から配置するようになりました。これは保護者の家庭への支援が、結局子どもたちの支援につながるということを意図しての対応策ということでした。

### ▼「虹のかけはし」

さらに次の段階として模索したのは、来日直後で日本語や日本の生活習慣を全く知らない子どもたちに、学校生活に適応していくための初期指導を一定期間集中して行う教室を開設するということでもあります。これも先ほど堀之内さんからお話があった「虹のかけはし」ですが、これが4点目の取り組みです。これについては、県教育委員会にも大変理解をしていただいたと思います。この取り組みは県内で初めての取り組みでありまして、県教委もなかなかこういった時世でありますので、人員の配置など行革が進んでいる中でありまして、人員配置ということは大変なことになるわけですが、理解を示していただいたということで、県の協力を得まして06年8月に開設しました。

県採用の先生、それにバイリンガルの指導補助員を加え、さらにボランティアの皆さんもよく協力をしてくださって、大変好評です。最大限ここまでだろうということで、一時は定員15人で進めましたが、外国籍生徒が20人を超えて、順番待ちの状況になったわけです。小学校1年生から中学校3年生までの幅広い年代でありますし、日本語レベルも多様な子どもたちを指導するわけですから、受け入れる人数にも限界があります。また、集中日本語教室を必要としている子どもたちも多いということもあったわけで、07年の5月に、地理的な条件、つまり市の真ん中に千曲川が流れているわけでありまして、1校目は河岸東側に開設したわけですが、西側に2カ所目の「虹のかけはし」を開設しました。

いずれも小学校内に設置しています。なぜ小学校内に設置したかということ、音楽など本校児童と一緒にできる教科もあります。いろいろな行事にも一緒に参加するということができるわけで、できるだけその学校に早めに参加して、日本の

友達ができるとかあるいは日本の学校の様子も自分の目で確かめられるような、そういったメリットがあるのではないかと考えたわけです。

### ● 進学や多言語への対応などが課題

以上、4点の取り組みを紹介しましたが、今後さらに取り組まなければならない課題というものも新たに見えています。先ほどのお話にもありましたが、初期指導、例えば「虹のかけはし」などを終えて本来在籍すべき学校にこの子どもたちは戻るわけですが、その次なるステップでの問題になるわけです。学習言語の習得とそれと共に基礎学力の定着、さらには学力向上への支援をどのように実現していくかと、こういった課題です。戻った学校に日本語教室、これは今、市内に小学校6校、中学校2校ありますが、在籍する学校に日本語の教室があればいいが、ない学校の場合に直接その学級で学習しなければならない。それぞれの学校ではこの辺の事情をよく理解をし、工夫をしているわけですが、このところ高校進学を希望する生徒が増加する傾向にあります。進学を考えた場合、特に小学生段階から教科学習に絡む日本語の指導をどのようにするかということは、今後の大きな課題ではないかと思っています。市としては、子どもたちが望む限りは将来が保障されるような道を探らなければいけないと思っています。

もうひとつの課題ですが、多言語対応の必要性ということです。先ほども堀之内さんの話に出てましたが、「虹のかけはし」の学習補助指導員ですが、これに対応できるのはポルトガル語、もちろんスペイン語も多少理解するということがあります。市には多くの国の子どもたちがおりますので、それに対応できる言語が必要になっているということです。人材の確保やそれに伴う財源の問題で、行政としては大変ハードルが高いということをごろ思わざるを得ないという状況があります。何とか方法があるだろうということで模索をしている部分がありますが、もしかしたら大変難しいかとこんなふうにも考えています。

市では企業の参加も得て05年に「上田市外国籍市民支援会議」を立ち上げて、さまざまな連携の可能性を探っています。教育分野でも、今後何とか成果を上げて子どもたちが素直に明るく成長して、将来ができるだけ展望できるようなそんなまちづくりに取り組んでいきたいと思っています。

私たちは、国は異なっても子どもたちがそこにいる限り、これは最善を尽くすのが道理だと思っています。しかし、多くの子どもたちは言葉や文化、そして制度の厚い壁の中で不安な日々を過ごしているというそんな実態を知ることだけでも、小さな自治体にいったい何ができるんだろうというそういった思いに駆ら

れるということがある、ということを経済に申し上げて、私の話を終わります。  
井上 引き続きまして、企業の立場で本日おいでいただいた日軽松尾株式会社の  
玉川俊夫総務課長をお願いします。

### 外国人労働者受け入れの最前線では

玉川俊夫 最初に誤解のないようにお伝えしておきます。ここに出席させていた  
だいているのは上田市の企業を代表してということではありません。あくまでも、  
日軽松尾株式会社の人材戦略の考え方をお話するというので参加をさせていた  
だいておりますので、ご承知ください。

#### ● 企業はどう対応しているか

私どもは、直接外国籍の方々を社員として迎えているケースは非常に少なく1、  
2人しかいません。その方々もほとんどが派遣労働者もしくは構内下請け業者か  
らの労働者です。数年前に労働者派遣法が変わりまして、製造業の派遣ができる  
こととなり、派遣の方に切り替わっています。また、国内の就職状況はここ3～  
4年は改善してきていると思います。それまでは非常に人員の確保が難しい時期  
がありました。かつては、日本人社員を増やさず、外国人労働者を受け入れるこ  
とで労務費という問題に、照準をおかなければいけなかった。要は社員を採ると  
いうことは定年雇用制を確立させていかなければならず、企業の先行き不透明感  
からもどうしても労務に掛かるコストが大きな問題だったわけです。

#### ▼ コストバランスと人材育成

昨今、外国の方々、特に安い労働から今度は社員を増やしていこうという動き  
になりました。なぜそんな背景になったか。当社は、アルミの鋳造鋳物をやって  
おりますが、実は非常に外観の品質が問われます。自動車部品は不良を作っては  
いけないため、ここにおいてコストバランスと信用という問題が出てきました。  
コストバランスに非常に注意するという半面、人材育成をどうやってつくってい  
くかという問題が重要になってきています。その中で、我々中小はなかなかいい  
人材が集まりません。国籍とかを問うてはられない状況もあります。外国人勞  
働者の中でも、特にブラジル人が多いのですが、どうしても作業者に従事してい  
る、要は技能、技術の方にはあまり携わりたくない。その背景には、永住権の問  
題などがあると思います。我々の思い描いているのは、永住権を取っていただ  
いた方々や、そのお子さんたちに期待したい。特に3世の方々についてはちゃんと

教育を受けて、日本の資格もしくは客観的な評価ができるものがあれば、例えば大学の何々学部を出ましたとか、どこで仕事をしていました、こうしたことがあれば国籍は関係ないと思っています。むしろ、そういう方々を多く採ってきたいです。

### ▼ 1円でも高いところに動く



玉川俊夫

では、今の親たちはどうなのかというと非常に問題になっていると思います。今の親たちはどちらかというと2～3年したら母国に帰ってしまう。交代制という勤務ですが、24時間を3つで割り3交代になります。2交代だとある程度残業が付きますが、3交代になると残業が付かないから辞める人が出てくる。こういった現状であります。今の世代の人たちに言語を覚えてもらうことについてはなかなか難しいと思っています。マズローの理論、欲求の理論は確かにそうだと思いますが、安全の欲求と社会性の欲求が満たされていないと自我の欲求が出ないわけです。だから頼られるとかそういうものを嫌うわけです。その上で自己実現ということはあり得ないわけです。ですので、やる気が出るかなんていうとそれは難しい。割り切ってしまうと、お金が1円でも5円でもその労働対価が多く払われているところに行ってしまうということが、我々としても非常に残念ではあります。

実際経験したことですが、非常に技能的に優秀な方が、社員化を薦めましたがその方は帰国してしまいました。育ててこちらがいいなと思って母国に帰る、こういったところがあって、なかなかこのコミュニケーションがうまくとれない。企業側としては、例えば行政にそういった資格要件的なものが明確に日本と比較できるもの、もしくはもっと明確に外国人雇用を推進するための外国人の資格や日本ではない資格で日本の企業に役立つもの、こういったものの提唱をしていただけると非常にありがたいと思っています。

### ▼ 企業の困惑

ビザやパスポートなどについて、企業として分からないところがあります、本物かどうかも含めて。実は、うちの会社にも中国籍の方が派遣会社から来ましたので、パスポートのコピーを取らせてもらいました。ところが、入管が来まして、どうも偽造パスポートだということで翌日5人が一挙にいなくなりました。そう

かと思えば、9・11テロがあったころの話ですが、公安が、やはり従業員がイスラム教だということでも来たりとかがありましたが、企業でそういうことを調べる権限も能力も持っていない。市役所に聞くと、パスポートは本物かどうかよく分かりません、と。

でも、この辺のところをもう少し精査できることをやっていかないと、企業側としてもスキルの問題とその人の身元の保証をどこまで確認していいのかが分からない。人材として当然能力があれば投資もしますし、定年雇用も考えていくという構えで私どもの会社は考えています。コストで国内生産するには限度がありますので、外国人を安く使おうということは、全く考えておりません。それで逃げている企業は今ももう持たないと思っています。あくまでもコアコンピタンスを介してケイパビリティをつくらないと、企業は成り立たない時代になっていると思いますので、その辺のところを今後10年ぐらいの間にはキチンと整理しないといけないと感じます。これはほかの会社も同じように考えていると思いますけど、特に中小の中にはそういう傾向が強いと思います。

私どもも市の外国籍市民支援会議に入って活動させてもらっています。また学校側でもいろいろなボランティア活動などもしているようですし、既に市でもいろいろな活動をされて頑張らせていただいています。もう少しさまざまな活動をつないでよい施策ができればいいかな、ということを感じています。

**井上** ここまでのお話で上田市の、労働し生活する日系人の立場、施策を展開する行政の立場、日系人を雇い入れている企業の立場について、皆さんにお分かりいただけたのではないかと思います。むしろいろいろなことが錯綜して分からなくなったという方もいらっしゃると思うのですが、実際に市に入って調査されている阿部先生に、こういった状況の中でどういうところに焦点を当てて取り組むべきなのかをお話しいただきたいと思います。

### 特任研究員からのコメント

#### ● 子どもの教育について精神科医の立場から

**阿部** 私は主に子どもの調査を中心に、全体的にお話をまとめてみたいと思います。

最初の問題は、日系ブラジル人の教育定住化ということです。その場合にやはりどうしても大人が中心に来日するわけですけれども、子どもが小さいころに来る、あるいは日本に来て子どもが生まれるという二世代の問題が当然同時に出てきます。大人は就労の問題が中心になるし、子どもであれば教育の問題が中心になります。

### ▼さまざまな選択肢の提供を

一見、それは分かれているように見えるかもしれませんが、家族の問題とかあるいは地域の問題、コミュニティーの問題、アイデンティティーの問題というふうなところを基本的な形でやはり押さえていかないと、外国の方々、大人も子どもも併せてうまい支援というのはやはりできないだろうと思うのです。

この支援ですが、外国人をどう見るかという2つの視点があります。ひとつは、多文化政策を積極的に行う英国的な外国人移民政策の仕方でのいいのか、仏文化に統合しようとする仏国的なやり方で見るとかということがあると思います。その辺のところをおそらく政策の方で出てくると思うのですが、基本的に外国人が日本に来た場合に、ある程度それなりのハンディを負って来るということを大前提に、どう支援するかという立場に私は立って考えています。

最初に言いましたようなアイデンティティーの問題や家族の問題など、やはりそれなりの日本人に支援するのは違ったプラスの何かというものが必要だろうと思っています。先ほど円を中心にアイデンティティーというふうなことが出ました（p.56 図参照）が、外国人が日本に来てアイデンティティーとして持ってもいいし、あるいは日本のアイデンティティーを持ってもいいし、第三のアイデンティティーを持ってもいいと思います。日本に来た人たちにいろいろな選択肢があるという場の提供、そういう支援をしていく必要があると思います。

コミュニティーということを言うと、どうしても集住都市の静岡県浜松市や群馬県の太田市や大泉町とか、愛知県豊田市とかを思い浮かべるとは思います。いずれも本来のコミュニティーになっていなくて、やはり働く場というか企業というか、働くということでみんなが結び付いているのであって、本当に生活とか家族とか地域とかいうふうな結び付きはないと思うのです。だからそれがないと、今後子どもたちも当然アイデンティティーの問題とかさまざまな問題が出てくるということで、いろいろな領域において少し違った支援、僕が考えているのは教育を受けるにしてもやはりそこに何らかの心の支援まで入れた教育をしていかなきゃいけないと思っています。それにプラスして、やはり本来のコミュニティーをつくっていくためには、先ほど出ましたけれども第二世代の人たちにスポットを当てて、第二世代の人たちにリーダーを担ってゆくようにしていただいて、そこに新しいコミュニティーを形成して、どういうふうに分たちが支援を受ける



阿部 裕

べきなのかを共に考えてゆくことが必要かなと思います。

井上 ここで質問もお受けしたいと思いますが、もう少し上田市の実情あるいは長野県の実情を知ってもらいたいということもございます。そこで、この班の協力者である長野県国際交流推進協会の春原直美常務理事兼事務局長が会場にいられていますので、協会の立場からお話しただければと思います。

## 県としての対応

春原直美 貴重な時間をいただきましたので、長野県で私どもがかかわっている事業について、少し駆け足になって恐縮でございますがお話しさせていただきます。私どもの協会は通称「サンタプロジェクト」という事業の事務局を担当しています。これは正式には「外国籍児童支援会議」という組織で、外国籍の子どもたちの就学支援の事業を行っています。不就学の子どもの数をなくすということが大きな目的であります。

### ● 支援会議の活動とは



春原直美

経済的要因で学校に行けない子どもたちが大勢いる状況が01、02年ごろから増えてきました。これを解消するために民間主導で02年に最初の組織が立ち上がっています。具体的に言いますと、外国語で授業を行っている学校は長野県には朝鮮学校とブラジル学校しかありません。ブラジル学校に通う子どもたち、就学する子どもたちに学費の援助をする、それで不就学を少しでも減らそうとそんな目的でしてきました。子どもたち、親から申請が出されるわけですが、経済的な理由ということを最重視して審査を行います。月に1万円ないし2万円の学費の補助をしています。月にだいたい30人ぐらいの子ども、金額にすると50万円、そのような支援を予算の中でやっております。03年から執行していますが、07年11月現在延べ1,700人を超える子どもたちに学費の援助をしています。この中には七十数人の不就学だった子どもたちも含まれております。

仕組みですが、現在39の団体で構成する支援組織になっており、いろいろな分野からの参画をお願いしています。この支援事業の趣旨に賛同いただいた企業、一般県民は、賛助会費という形で納めていただいて原資にしています。そのほか、一般寄付のお願い、それから私どもはサンタですから寒いときも当然行きますが、

夏の暑いときにも街頭募金などをさせていただいています。06年から県が350万円の補助金を出しています。合わせるとだいたい年間1,000万円を少し超える規模で運営しています。ほかの援助の事業は、学校の教育設備を整えるということ、それからテキストを購入するための補助、就学につながるためのボランティア活動などの団体に助成金を出しています。

### ● 政策提言のための研究も

これからの課題とと思っていることですが、先ほどサラッと申し上げましたが、この基金となるお金を頂戴するのが大変キツイ。あと個条書的に申しますと、ブラジル学校は規模が小さく経営基盤も脆弱ですので、各種学校になるべくアドバイスなどを行っているところですが、学校の規模などからなかなかそこに到達できない。それから、子どもたちは将来どこに住み生きていくか、「学校を選ぶ基



準は何か」、これも大きな課題だと思います。先般、私どもはアンケートを保護者に行いましたが、「帰国する」という方が圧倒的に多いのですが、ではいつ帰るのという質問に対して、10年先という答えが多数出てきたのです。これは10年たったら一時代終わってしまいますので、「本当にそうなのか」といった疑問がわいてきます。それから、私どもの支援組織は、対症療法的な目の前の現象に対するだけでよいのか、こういう指摘も多々あります。そんなことから、昨年から支援会議の中に研究会というものを立ち上げ、この支援の在り方、また原資となるものを確実に調達するような方法等々いろいろなことを研究し、少し大それた発想ですが政策提言という形で、行政などにも提案すべきではないかということで研究を重ねています。

私はこういう機会を与えられて、全国の皆さんにお話ししたいのですが、長野県ではまだまだ知られていない事業です。逆にフィードバックしていただければ大変助かります。それからいつも賛助会費または一般の寄付を「いつでも受け付けているよ」ということで募金箱を回すのですが、今日、私は他に出張してきた関係で箱は持っておりませんが、皆さんにはお気持ちをぜひお願いしたいと思っています。

最後に教育について申し上げますと、04年度から県教育委員会と共催で、外国籍の子どもたちの高校進学ガイダンスという事業を県内4カ所で開催しております。そんなことで、いずれにしろ一緒に長野県に住んでいる、たまたま国籍が外国にあるだけです、一緒に育っていきたくと、そんな思いで取り組んでおります。

## コメント・意見・質疑応答

### ● 机上の空論にしない

井上 今日課題を出し尽くすというのが目的ですので、ここでまとめることはあえていたしません。この外国人児童の支援をめぐるっては、実は親の問題も含めて、それから親を雇用する企業の姿勢なり取り組みなども含め、かなり変数の多い方程式ではないかと思っています。もちろんそれを解いただけですべての人が救われるわけではないのですけれども、それにしてもやはり全体が少しでも改善されるように、それぞれの取り組みが加速されるという方向を目指したいわけです。



井上 洋



一応、我々のグループは研究者だけではなくて具体的に政策にかかわった人間、あるいは企業の周辺で活動している私のような人間、それから実際に現場で日系の人たちの抱える問題に対応して協力をして支援をしている者が入っております。非常に多様な人々が参加しているということで、その参加者のベクトルをある程度合わせながら、ひとつのところを突破口にしてなるべく多くの課題を解決していくという方法が一番よいのではないかと考えています。要するに考え込んだり、抱え込んでなかなか前に進まないよりも、何か試行錯誤的にやってみて、それが非常にうまくいくところとあまりうまくいかないところを整理をしていく。そしてやり方を変えていくというような方法です。机上の空論にしないことがとても重要であると考えています。

最後にご意見でもご質問でもいいですが、お願いしたいと思います。

**ウラノ** 移民の話になりますと、日本では法務省は反対とか、経済産業省は賛成だとか、厚生労働省はあだとか、縦割り行政のそういった話が出てくるのですが、諸外国で見ますとその移民政策が進んでいるところのように、例えばイミグレーションとシチズンシップ、要するに移民を受け入れるということの前提として、市民権というものがあるという設定をこれから考えていく必要があるので

はないかということだけを最後にお話ししておきたいと思います。

**森** 私は、子どもはどこの子どもでも基本的に全く同じ、というのは原則の大前提ですが、日本の子どもと外国籍の子どもとどう違うかということ、やはり日本の子どもは学校の制度によってしっかり守られているという部分があります。外国籍の子どもたちは、なかなかそういった部分がなくて、先ほどからお話があるように、例えば高校へ行きたいけど行かれるのか、もしかしたら、どこか違うところへ転居するのではないか、あるいは帰国するのではないかとか、あるいは学力がつかないとか、いろいろな悩みを持って現実の生活をしているということです。日本の子どもでも悩みを抱える子どもはたくさんいますけれども、その悩みの質がやはり違うんだらうと思うところがあります。従って、私どもが現場で教育行政にかかわるといったときに、何が大事かということ、基本であるとか原則であるとか論理であるとかいろいろあるんですが、私どもは、今、目の前にある困った子どもたちをどうするか、ここのところにしか今のところはないということです。そんなこともありますので、どうかこの子たちに対する支援ということに関しては、皆さんの絶大なるご協力をお願いしたいと思っております。

**井上** 玉川課長、いかがですか、一言。

**玉川** やはり現実問題として、先ほどお話ししたように次世代のところでコミュニティをつくっていくしかないということは非常に重要だと感じています。企業もそこら辺のところにつきましては全然抑圧しているわけではなくて、柔軟にむしろ積極的に受け入れたいと考えているということをご承知いただきたいと思えます。

**井上** 阿部先生はどうですか。

**阿部** 少し精神医学の視点からお話をします。今、実際に日系の方々那不登校になっているとかいろいろ問題があります。そこに発達障害が結構絡んでいる子どものケースもあります。ごく普通の子というのはどんな状況の中でもアイデンティティーを自然と確立して自分なりに生きていけるんだらうと思えますけれども、そうじゃなくてやはり少しハンディを負っているような人たちを支援するとすると、心の問題に重点を置いたような支援も入れていかないと。今20～30%那不登校になっているという現状もありますし、心の支援というような形で支援してあげれば、アイデンティティーの形成に役立ったり、現場の改善により、力を発揮する可能性がありますので、そういう視点で支援をしたいと思っています。

**井上** 会場から質問なり、ご意見がありましたら。

**質問者その①** 玉川さんにお聞きします。先ほどいい人材であって永住する気がある、しかもパスポートが本物ならば積極的に採用したいと。その条件の中に日本語ができる、できないというのはありますか。

**玉川** 当然、言語というのは非常に重要だと思っております。ただ、産業形態の中ではラインを受け持つ、もしくはどこの役割に就くかということで言語が重要でない場合もありますので、要件によるものだと思います。

**質問者その①** 例えばインドだったら、ITで来た人は英語しかできない人もいますが、積極的に採用している。中国人にもそういう人がいると思います。ブラジル人、ペルー人についてはどうなのかという意味でそういう質問をさせてもらったのですけど。やはりおっしゃる通り、職務形態によって日本語が必ずしも必要じゃないということもありなのですね。

**玉川** あります。あとは役割です、どのポジションに立つか。リーダーシップのところに立つのか、あくまでも技能的に走っていくのか、その縦と横の関係で、ポジショニングで言語というのは決まってくると思います。

**質問者その②** 玉川さんに質問します。「しかし採用時にその能力を評価する物差しを持ち合わせていないので、よい人材を見極められない」と配布資料にあったんですけども、例えば期間従業員として採用し、その中で正社員に雇用するというそういった案は考えられないのでしょうか。

**玉川** 当社としては、日本人であろうが外国人であろうが派遣での、要するに繁閑の作業員で労働力だけいただく。ただし、我々がその中から採用したい、社員に持っていきたいのは技能職とか技術、要はナレッジの継承者ということになります。この辺のところを重要視しています。

**井上** まだまだお聞きになりたい方、ご意見をおっしゃりたい方はたくさんいらっしゃると思いますが、ここでこの分科会を終えたいと思います。あえてまとめないということでございましたけれども、ともかく課題が非常に多いが、どこに焦点を当てていくかというのは何となく浮かび上がってきていると思います。これをさらに研究実践によって明確にしていくのが我々の目標でありますので、来年もこのフォーラムにお越しいただければと思います。どうもありがとうございます。