

紹介

# 地域における外国人労働者の定着を 支援する取り組み

## ——南米系外国人子弟への定着支援をめぐって

堀 永乃

(一般社団法人グローバル人材サポート浜松代表理事)

### 目次

- I はじめに
- II 外国人労働者を取り巻く社会と環境
- III ブラジル人学校でのキャリア教育の実践と立ちはだかる壁
- IV 外国人労働者の受け入れに対する社会的価値観の共通認識の必要性
- V おわりに

### I はじめに

ちょうどウクライナへのロシアにおける軍事侵攻が2カ月を過ぎた。日本国民がウクライナ避難民を自分ごとのように考え、日本でも企業や民間レベルで積極的に避難民の受け入れをしようとしていることから、改めて日本の外国人受け入れについて皆さんと議論したいと思う。人を受け入れるということは、人の生命の営み（生きる、働く、産む、育てる、養う、看取る、死ぬ）をその人らしく過ごせる社会を構築していく継続的な努力を絶やしてはいけないからである。この論考は、20年以上に及ぶ静岡県浜松市での実践を基に得られた経験と知見から、今まさに日本で生まれ育っている外国籍児童・生徒の未来を、日本社会はどう受け入れて、どう見据えていくのかという大きな課題を提示するものである。

実は既に日本のサイドドアから入国して定住し

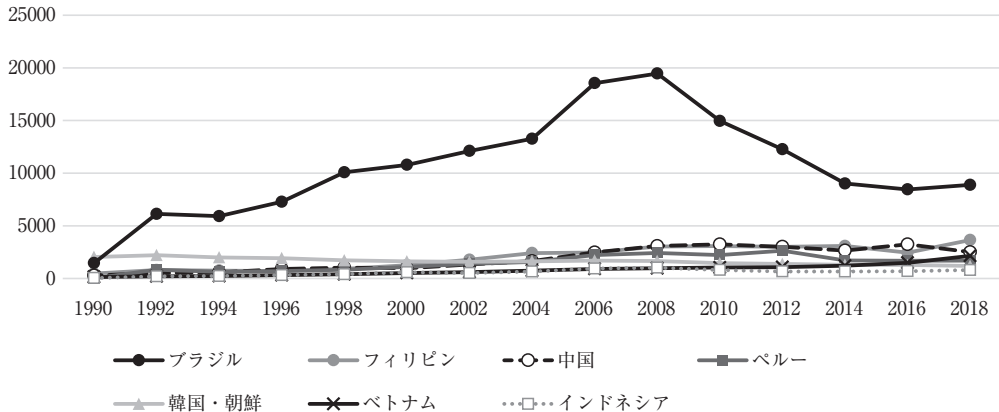
てきた外国人労働者がいるということ、いわば移民である彼らの存在と彼らを取り巻くさまざまな課題が解決されていない現状を知ること、日本が避難民や世界の人々から「住みたい」「働きたい」と思われる国であるのかどうかを今一度、考えるきっかけになっていただければ幸いである。

### II 外国人労働者を取り巻く社会と環境

浜松市は、静岡県西部に位置し、スズキやヤマハ、カワイ、ローランド、浜松ホトニクスといった輸送機器や楽器、電子機器、光学機器の国際的一流企業の拠点のある「ものづくりのまち」である。そのため、これらの企業を取り巻くサプライヤー企業が多くあり、そこで働く外国人労働者が数多くいる外国人集住都市である。

1990年の出入国管理及び難民認定法の改正以来、「日系人」という在留資格が創設されたことで、ニューカマーと称されるブラジルやペルーといった若者たちが“Dekasegui（デカセギ）”として来日するようになった。当時、日本政府は「日系人は日本語がわかる」という認識であったのだろう。彼らは戦前南米へ移民した日本人にルーツがあるため、日本に対する理解もあるという判断もあったのだろうと思われる。ちょうど1992年にバルセロナオリンピックが開催されるなど、日本経済も時代の追い風を受け、携帯電話などの家

図1 浜松市における外国人人口推移



出所：浜松市より筆者作成

電や自動車の製造が盛んになっていた。経済の発展に伴い、労働力不足を補うために、1992年から浜松市の外国人労働者は一気に増えていった(図1)。

この当時の日系2世の第1世代の受け入れは、日本社会もあまり苦勞なく進んでいったように思われる。彼らは1世から日本語を学んでいたことからある程度の日本語がわかり、根本的な出稼ぎの考え方を持っていたため、3年を目処に日本で働くことで目標である留学資金や開業資金を貯めて帰国した。そのため日本人側も「帰る人たち」という認識があったと思われる。しかしながら、日系人は増加の一途をたどっていった。第2世代のデカセギ日系人とその配偶者や家族たちは日本語でのコミュニケーションができないまま、次から次へと単純労働者として容易に入国してくるようになった。

すると、地域でさまざまなトラブルが生じるようになった。彼らは残業を好み早朝から深夜まで働き、派遣会社の送迎バスで工場と家を往復し、ご近所付き合ひもなく「顔が見えない」外国人となった。そのうち騒音やゴミ出しといったご近所トラブルがあちこちで起きるようになった。公営住宅には外国人住民が増え、いつしか団地のほとんどが外国人居住者で埋まった。またデカセギたちの多くが、社会保険に未加入であるため高額な医療費を負担できず、医療費未払いの問題も生じた。救急車で運ばれたり、重篤な病気であっても外国人が逃亡したこともあった。

外国人の増加に伴い、浜松市では92年に浜松市国際交流センター(浜松国際交流協会の前身、現在は公益財団法人浜松国際交流協会(HICE))を設置、95年に市民ボランティアを募り地域の日本語教室を立ち上げるなどして、地域住民と外国人をつなぐ取り組みを始めるようになった。医療ボランティアは外国人のための無料健康相談と検診会を行うようになった(この相談会は2013年で終了)。外国人の医療費未払いでは労働災害の時など国民健康保険の加入を遡って支払うことで対応したり、日本の学校に馴染めず不就学の子どもたちが顕在化し始めたことから不就学対策としてカナリーニョ教室<sup>1)</sup>を開設したりするなど、浜松市は全国でも先陣を切って外国人労働者の医療、子弟の教育に力を入れてきた。しかし、自治体が単体で外国人問題を解決するのは決して容易なことではないことから、外国人が多く集住する都市の首長に働きかけ、2000年に外国人集住都市会議を設置。過去10年以上に及ぶ活動によって、国への提言を行うことで、外国人労働者も社会保険に加入させること、外国人子弟も公立学校で学ぶことのできる環境整備をすることが義務付けられるようになった。これまでデカセギ外国人の都市間の移動が把握できず税金の滞納などの問題があったが、2012年に外国人登録制度が廃止され新たに在留カードができ、マイナンバーカードの連動など画期的な情報把握の仕組みができるようになったのは大きな成果であると言える。

浜松市における南米系外国人労働者はリーマン

ショックを機に大きな打撃を受けた。彼らは派遣・請負雇用という不安定な雇用体系であったため、多くの労働者が職を失った。派遣会社から与えられていたアパートからは即刻退去を求められ、住む家を失った。子どもたちの中には、通っていた私立の学校やブラジル人学校は学費が払えなくなり、学校を辞めた生徒もいた。なかにはすべてを失ったことへの失望感から自殺に追い込まれた人もいた。帰国支援事業<sup>2)</sup>で帰国する人もいたが、日本に残ることを決意した人たちはハローワークに駆け込み、何としても日本での生活を守ろうとしていた。浜松市はワンストップ支援センターを設置。当時、私は浜松国際交流協会に勤務しており、いち早く就労のための日本語教育が必要であると考え、ハローワークや関係部署と共に、職場体験を具体的に組み入れた日本語教育・就労研修を計画し、日本初の日系人就業準備研修事業という就労支援<sup>3)</sup>に尽力した。

リーマンショックはデカセギに多くの試練と気づきを与えた。彼らは入国時に日本語能力は求められないことから、困ったときには派遣会社の通訳が対応してくれたり、市役所や病院の窓口には通訳がいたりするので言葉の不自由をさほど感じなかった。しかし、リーマンショックでやっと正規雇用と日本語でのコミュニケーションの重要性に気づいた。これまでは単純労働者として非正規雇用だったからこそ、外国人労働者たちは生活に不安を抱えて生きていかなければならず、帰国しても仕事がない悪循環の中でもがき苦しんでいた。このことが契機となり、外国人でも介護の資格を取得させようとグローバル人財サポート浜松が立ち上がったのは2011年のことだった。ちょうどこの頃、在住外国人のうち65歳以上が100人に迫っており、在住外国人の高齢化という問題が見え始めた頃でもあった(ちなみに2021年の時点で、外国人の要介護認定者が114人である<sup>4)</sup>)。外国人に介護という新たな活路を見い出させたのもリーマンショックであった。

浜松市の外国人人口の多くは南米系外国人である。彼らは今や日本人と同様に一戸建てを購入し、日本の公立学校へ通う日本生まれ日本育ちの子どもたちをもつ。自治会やPTAの役員を担っ

ている人たちもいる。「いつか帰る」と思われていたデカセギの人たちは、日本で家族を持ち、子育てを始めたことで、日本での生活を決意し20年以上日本にいるという人たちになりつつある。彼らの高齢化も始まっている。日本人の状況と何ら変わらない生活体系がある。それならば当然、彼らの生活を保障し、彼らの子弟の教育についても考えなければならないだろう。なぜならば、この子どもたちがいずれ、日本の未来を背負う可能性が高いからである。

### Ⅲ ブラジル人学校でのキャリア教育の実践と立ちはだかる壁

2020年、未曾有の事態がおきた。新型コロナウイルス感染拡大の影響により、またもや非正規雇用の外国人労働者が苦境に立ったのだ。二度目の「まさかの坂」である。いつだって、大人の事情に振り回されるのがデカセギの子どもたちである。通っていたブラジル人学校を辞めてしまったり、日本の公立学校を中途退学したブラジル人の子どもたちは、その後どうしたのだろうか。

ブラジル人学校の設立経緯は2つある。1つは、90年代に来日したデカセギのために、私設の託児所として経営していくうちに預かってきた子どもたちが学齢期になったことから民間の学校として運営が始まったケースである。一方、ブラジルへ帰国する予定の子どもたちが本国の教育を受けられるようにするために設立されたケースがある。静岡県内には現在6校の南米系学校があり、2021年5月時点で263人が通っている<sup>5)</sup>。各種学校法人を取得している学校は2校で、他4校はNPO法人や企業が運営している学校である。その4校はブラジル人によって経営されている。認可がない学校では県からの補助金がないため、生徒一人当たりの学費は送迎代を含めて約5万円である。日本の公立学校よりも高い学費を払ってまで、なぜブラジル人学校に通うのだろうか。

福岡昌子<sup>6)</sup>によると、保護者がブラジル人学校に子どもを通わせる理由は、「ブラジルに帰ってからも、円滑に国の教育を受けられるように」が51%と最も多く、「自国の文化とことばを学べ

るように」(20%)、「日本へ長く滞在するつもりがないこと」(11%)、「日本の小学校よりも教育環境が良いこと」(6%)、「ブラジル人の仲間がみんなブラジル人学校で学んでいるから安心である」(5%)であった。保護者は、なぜ日本の公立学校に子どもを通わせないのかを考えてみると、同調査では「子どもや自分が小学校に馴染めなかったら怖い」が57%と最も多く、「母語を忘れてしまう」(11%)、その他の任意記述には「ブラジルの大学に行ってほしいから」「働いてほしいから」「差別やいじめが気になるから」という回答があったという。彼らは日本への滞日年数を「5年～10年未満」(38%)「2,3年」(32%)と予定しており、来日理由も82%が「就労のため」と回答していることから、彼らはデカセギとして来日していることがわかる。

保護者は短期で帰国すると言っているが、実際のところ帰国できずにいる場合、その子どもたちは「いつ帰国するかわからない」という状況におかれて、進学するのか就職するのかもわからぬまま学校生活を送ることになる。だから最悪の場合、学費が払えず学校を辞めざるを得ない状況になる。そして、退学後は必然的に派遣労働者として工場で働くことになる。こうしたブラジル人学校の子どもの卒業後の多くが非正規労働者になっている実態から、当法人がブラジル人学校でのキャリア教育の必要性を静岡県に提案し2年に渡り実施してきたのが外国人学校生徒未来応援事業<sup>7)</sup>(以下、未来応援事業と称する)である。

ブラジル人学校は言うまでもなく、ブラジル国の教育システムの中にあるが、個人の価値観を重視するブラジルと日本の教育のシステムは大きく異なる。例えば、給食や掃除といった当番制と、部活や遠足などの課外活動で児童生徒の社会性を養う日本とは異なり、ブラジル人学校では掃除は掃除者がいて、給食は学食でレストランのように提供される<sup>8)</sup>。授業時間も午前か午後の2部制で高校生と中学生が入れ替わり、午前・午後で同じ教室を使っているなどしており、生徒同士でいろいろなものを共有している。学校に通うには、家と学校の往復は学校の送迎バスを利用する。ブラジル本国では学校までの送迎は保護者が責任を

持つて行くことや、公教育に係る費用は税金で賄われているため鉛筆一本から無料で支給されることなど、国の教育制度の違いも影響している。そのため、送迎バスを使用しているブラジル人学校の生徒のなかには、公共交通機関を使うことができないという子どももいる。自転車に乗ることさえできない子どももいるのだ。

それから、日本の公立学校では中学生の時に近所の店舗や工場でさまざまな職場体験を行い、働く意味を考える機会がある。学校の教員以外の大人から褒められたり評価されたりすることで、小さな成功体験が少しずつ増えていくのであるが、ブラジル人学校ではこのような学習機会がほとんどない。

そこで、未来応援事業では、日本語教育+キャリア教育+職場体験という一連の流れを構成し(以下、図内参考)、ブラジル人学校の高校生を対象にキャリア支援を行った。しかし、正規雇用された成果は1件もなく、多くがアルバイト採用となった。そして、高校3年生の進路はやはり非正規就労がほとんどだった。

〈未来応援事業概要〉

- ・期間 2021年7月～1月
  - ・対象 ブラジル人学校に通う高校生1～3年生
  - ・日本語教育 各校50時間(初級・中級2クラス制)、3時間/回
  - ・キャリア教育 各校10時間、2時間/回
  - ・職場体験 一人当たり3日間
- ※ただし、いずれも学校の希望で日程や内容を変更するなど臨機応変に対応

なぜ、これだけの支援活動をして就職支援に繋がらなかったのか。それは子どもと親の関係性と親のキャリア教育への意識、ブラジル人学校にとって生徒はお客様だという認識があったり就労サポートをしていないことが起因していた。

未来応援事業を通して、筆者が驚いたことがいくつもある。まず、日本の学校では祝日は休日だが、日本にあるブラジル人学校ではその日が親が働く工場の休みでない限り学校は休みではないのだ。保護者の仕事の都合に合わせた対応のため、子どもが午前中に学校が終わる場合、保護者の迎

えがあるまで子どもたちを預かるので、ブラジル人学校は学校だけでなく託児所を兼ねていることがわかった。そして、ブラジル人学校では進路や就職指導というシステム自体がないということも驚いた。そのため、卒業後の生徒の進路・就職に関する情報を学校は一切関知しない。もちろん学校によっては生徒の管理をしっかりされており、進路状況を把握している学校もあるが、それは日本人経営だからこそ成せることで、日本人経営の学校でも進路状況を把握していない学校もあるのだから、生徒の進路を把握することが学校にとって当然のことではないということも判明した。さらにブラジル人学校の新学期のスタートは1月からになるため、高校3年生は12月に卒業をせねばならないことから、学校と就活の時期が重なることがなく、日本の高校生とは新卒採用の時期が異なることもわかった。最終的に、ブラジル人の生徒は卒業後は親の定めたルールで親と同じ派遣会社に入ることが想定されていることがわかった。親が子どもを自分と同じ派遣会社に入れる理由は、卒業したての社会を知らない子どものことは（ブラジルでは18歳は成人だが）自分の管理下に置いておきたいという意向があるからである。ブラジルで言う自立は、実家から出て一人暮らしをすることであり、それができて初めて自分で自分の選択をすることができる。そのため、生徒の多くが「早く一人暮らしがしたい」と言う。筆者はキャリアコンサルタントとしてキャリア教育を担当していたこともあり、自身のキャリアについて考えてもらう時、生徒たちにいろんな質問を投げかけた。卒業後の進路について問うと生徒たちが口々に「どうせ工場でしか働けない」と言ったことは最も衝撃的であった。なんと本人たちは、親の敷いたレールの上でしか生きられないと思いつ込んでいたのである。なりたい自分になれる夢を、あくまでも夢として捉えており、実際のところ自分のキャリア選択はできないと考えているのであった。先述の調査では、親は子どもに日本やブラジルで両言語を使って活躍する人になってほしいと願っているようだが、キャリア教育の必要性を理解しているものの、我々の授業に参加する生徒たちは3年生よりも1,2年生のほうが多かつ

たという結果を受けて、我々は改めてプロジェクトのあり方、内容の精査が必要だということを痛感した。

さて、ブラジル人学校の高3生には学校卒業後の4月までに自動車免許を取得する者もあり、その後4月から派遣労働者になるケースもあった。親からの独立や要望もあり、免許取得の費用を貯金するためアルバイトに励む生徒もいた。ただ、アルバイトをするには一定レベルの日本語能力が必要で、そうした生徒たちは独学で日本語を学んでいたりと、日本の公立小学校に通う経験のある者たちであった。日本語ができるとマクドナルドやセブン-イレブンといった店舗で働くことができ、より高い日本語能力を有していると携帯ショップで働く生徒もいて、そうした日本語ができる生徒たちは同級生たちから羨望の眼差しで見られていることもよくわかった。生徒たちのなかには、日本語を学びたくても学校では週1回程度の日本語授業のみで、午後も勉強しようとする別途授業料がかかるため学びたくても学べない生徒がいた。

日本で生活しながらもホストランゲージとしての日本語を学ぶ時間が少ない子どもたちにとって、卒業後に日本で働くにはかなり大きな壁が立ちただかる。日本語ができなければ求人情報を見たり、履歴書を書いたり、面接を受けたりといったことができない。そればかりでなく家を借りることも難しいだろう。そうすると、日本語がわからない、仕事がない、生きる意欲が沸かないというようなナイナイづくしに陥ってしまうだろう。しかしながら、90年代から南米系外国人を母国から連れてきて工場に繋いできた派遣会社があれば面倒なことを考えずに済む。その派遣会社が違法な取り扱いをしているかどうかの判断などは一切考えない。彼らはトラブルにあつて初めて自身の抱えている問題に立ち向かわなければならなくなるのである。それでも生徒たちは、結果的に非正規雇用者となり、単純労働者になる。するとまた情勢によるまさかの坂があれば打撃を受け、最悪の場合、帰国もできず生活保護受給などの日本のセーフティネットに頼らざるを得なくなってしまう。それでは、負のスパイラルがずっと続いて

いくことになるだろう。そのスパイラルはいつ断ち切れるのだろうか……。

改めて、ブラジル人学校に通う子どもたちと日本の学校に通う子どもたちには、その教育環境に大きな違いがあり、キャリアを考えようにも国の制度の狭間に居るため十分なサポートが得られない状況があるという課題があるのだ。

#### IV 外国人労働者の受け入れに対する社会的価値観の共通認識の必要性

定住外国人の支援を長年行っていると、90年からの日本社会の外国人労働者の扱いが、あまりにも人権を侵害している、人をモノとしか扱っていないという企業側の意識が垣間見られる。2021年アメリカ国務省は、日本の技能実習制度は奴隷制度であると明言しており、悪質なブローカーの存在を排除できない日本政府のあり方を是正するよう提言している<sup>9)</sup>。技能実習から特定技能に移行してでも人材確保をしなければならぬ事業所は、外国人労働者の受け入れについて、どのように考えているのだろうか。

2019年にパーソルが行った「外国人雇用に関する企業の意識・実態調査<sup>10)</sup>」によると、技能実習制度を活用して外国人材を雇用する理由は「人手不足」「若い労働力確保」「海外事業展開」「人材コストダウン」が上位という。しかも、日本人との賃金格差は「(同職務内容の)日本人よりも低水準」と答えた割合が46.7%と半数近くにもなる。外国人材の離職率の高い職場は、外国人と日本人の賃金格差が大きいことが判明し、その金額の平均月給比較をすると、日本人よりも外国人の方が10.6万円低いというのだから、「失踪」といったトラブルが起きるのは当然のことだろう。だから、アメリカの指摘も頷ける。このような状況を改善するために必要なことは、企業側の意識を改善することにある。

外国人の離職率の低い企業は、労働者本人に対して、コミュニケーション機会の創設、生活環境サポート、マニュアルや業務資料の準備といった支援内容が手厚い。そして、職場向けに受け入れ研修を行うなど、日本人同僚への異文化理解の醸

成にも取り組んでいる。このように外国人と日本人と双方向への支援体制ができれば、双方にとって働きやすい環境が整備となるだろう。しかしながら、実際にどのようにして環境整備を進めていくのか、具体的な点検項目と改善計画が必要であることから、当法人では「職場の外国人受け入れ環境整備プロジェクト<sup>11)</sup>」(以下、プロジェクト)を立ち上げた。

このプロジェクトは、外国人を雇用している又はこれから雇用しようとする事業所が、1事業所あたり、外国人の雇用に関わる8つの項目で基本的な知識を得ている初級監査人を最低1人配置し、初級監査人が自らの職場環境をセルフチェックシートにて評価を行い、その結果をもとに社内で3カ年の改善行動計画を立て、事業所は上級監査人のヒアリングとアセスメントを受けて、最終的に優良企業として認定を受けるというものである。このプロジェクトでは、外国人を適切に受け入れ、かつ丁寧に人材育成をしている企業を正しく世論に評価することで、外国人を不当に扱ったり受け入れ方が悪質であったりする企業を撲滅していくことを目標に掲げている。この取り組みには企業規模の大きさにかかわらず、少しずつだが賛同を得られるようになり、実施が進められている。企業がこのプロジェクトに参画する理由は、持続可能な社会の実現に向けたSDGsの取り組みと同様に、企業はESG投資やコーポレートガバナンスにおける社会的評価を得るためである。既に磐田市や浜松市の製造業、ビルメンテナンス業、建設業といった中小企業が参画していることで、彼らが積極的に外国人労働者の受け入れ体制を整えようとしていることは明らかであり、企業の外国人雇用に対する課題感の強さを感じた。それは、やはり国際社会からの自社に向けられる視線を意識し、企業が国際的にも高い評価を得られることで、日本人のみならず外国人材からも「選ばれる」企業にしようと考えているからだと思われる。しかし、こうした考え方はまだ成熟しているとはとても言い難い。

2021年から群馬県では多文化共創カンパニー認証制度が、浜松市では外国人材活躍宣言事業所認定制度があり、自治体でも独自に企業評価を行

う動きがある。群馬県は、この制度は外国人材に群馬県を「働く場」として選んでもらうためとしており、自治体としても事業所の人材確保のために「選んでもらう」施策をしている。少子高齢化は日本だけの問題ではなく、人材確保は国際レベルで行われており、フィリピンでは日本より韓国を選ぶ人が増えているという実態もある。外国人労働者の売り手市場側にとって、働く環境が良いかどうかは大きな判断基準になる。そのため、企業はもとより生活をする町も安心安全で、誰もが暮らしやすい町としてPRされるように自治体も工夫をしているのだ。

日本人側の意識啓発としてこうした取り組みは必要である。なぜなら外国人にとって働きやすい環境ということは、日本人にとっても働きやすい環境となると考えるからである。職員同士のコミュニケーションが創出されれば、相互理解が深まり、良好な人間関係が構築できる。職場の人間関係が良好であれば、従業員の離職率は下がり、組織への貢献意識も高められるだろう。そういう意味で捉えると、外国人のための職場環境の改善・整備は実は日本人にとって大きなメリットとなる。その認識を企業は共通認識として、日本が「選ばれる」よう、より良い職場環境を推進しようとする企業のムーブメントが必須である。

## V おわりに

国際社会では、国連によるSDGsやアメリカ・バイデン政権による人権外交の推進、2011年に発足とした「ビジネスと人権に関する指導原則」をきっかけにして、欧州を中心としたサプライチェーン全体での人権状況への関心の拡大といった潮流が大きくなっている。2023年4月からドイツではサプライヤーチェーン法が施行されることから日系企業もあらゆるステークホルダーに対して職場環境整備を進めなければならない。

企業が今後も安定した人材を確保し、事業を継

続していくこと、多様な人材を受け入れている企業を支援して持続可能な社会を形成していくためには、外国人労働者への適正な対応と、現状を可視化して取引先や国際社会に示すことが急務といえる。そして、企業の人的資本に関する情報開示(ISO30414)は重要な人事戦略で、企業の人的投資は労働者の判断基準でもある。今後、ますます多様な在留資格を有する外国人労働者が増えることから、われわれは誰もが活躍できるよう、外国人労働者も私たちと同様に育てていくという意識を持つことが重要だと考える。今こそ、外国人労働者は「知らない」、外国人労働者には「教えない」、外国人労働者には「やらない」というようなナイナイづくしはもうやめて、外国人労働者の有無に関わらず、企業にとって環境が整備されていることが特別なことではない社会にしていくことが私たちの使命なのではないだろうか。

- 1) 浜松市外国人児童学習サポート事業(2002年~2006年)。
- 2) 厚労省「帰国支援事業」:国は帰国支援として渡航費用上限30万円を補填してくれた。
- 3) 厚労省「日系人就業準備研修事業」:南米系外国人労働者のための日本語教育事業(HICEは2011年のみ実施した)。
- 4) 浜松市国際課による。
- 5) 静岡県多文化共生課による。
- 6) 福岡昌子「ブラジル人学校の保護者への意識調査とその指定への日本語指導に関する研究」『三重大学国際交流センター紀要2016第11号』(2016年)。
- 7) 静岡県多文化共生課「外国人学校生徒未来応援事業」(2020年~):当法人が2年間事業受託した。
- 8) 学食がない学校の場合は、有料の給食を提供されるか、生徒個人で売店等で買うか昼食を持参している。
- 9) アメリカ合衆国国務省人身取引監視対策部「2021年人身取引報告書」。https://jp.usembassy.gov/ja/trafficking-in-persons-report-2021-japan-ja/
- 10) 株式会社パーソル研究所「外国人雇用に関する企業の意識・実態調査」(2019年9月)。https://rc.persol-group.co.jp/think-tank/data/employment-of-foreigners.html
- 11) 職場の外国人受入環境整備プロジェクト。https://g.tekiseishien.com/

ほり・ひさの 一般社団法人グローバル人財サポート浜松代表理事。近著に『初級からこんなに話せる!ナラティブで学ぶ日本語160時間』(凡人社、2020年)など。