

「日本語教師」になる元技能実習生の現状

——インドネシア人技能実習生の帰国後の
キャリアから問う技能実習制度——

木元 茜・東 弘子・藤倉哲郎

はじめに

日本の技能実習制度は、数年のローテーションで外国人労働力を都合よく調達する制度であるとして、これまで多くの批判にさらされてきた。送出し国当局さえも、技能実習制度を当該国民の海外就労機会として利用してきた現実もある。「国際貢献」を掲げる技能実習制度がはじまって20年を経た最近の制度見直しの動きのなかでは、帰国後の元技能実習生のフォローアップ強化が課題としてあがってきている。

2016年、筆者は、インドネシア西ジャワの地方都市ジョグジャカルタとクラテンにおいて、元技能実習生たちを対象とした聞き取り調査を実施した¹⁾。そこでは、一部の元技能実習生が、技能実習制度で得た技能を活かす職業ではなく、新たに技能実習生を日本へと送出す機関や研修センターで「日本語教師」として働いていた。つまり、元技能実習生が技能実習生を再生産するビジネスの一環を担っていたのである。なぜこうしたことが起こるのかが、本研究の最初の問題意識である。

これまで、この制度の国内外での悪質な運用を告発する調査がなされてきた。しかし、現地社会において、この技能実習制度がどのように受け止められ、現地での人材育成、所得向上や雇用創出などにどのように影響しているかを検討する調査研究はかぎられているように思われる。今後の制度見直しにおいては、そうした調査研究からの政策的示唆が必要であると思われるが、筆者のかぎられた現地調査をこうした論考として公表することによって、そうした調査研究の一助となればと考えている。

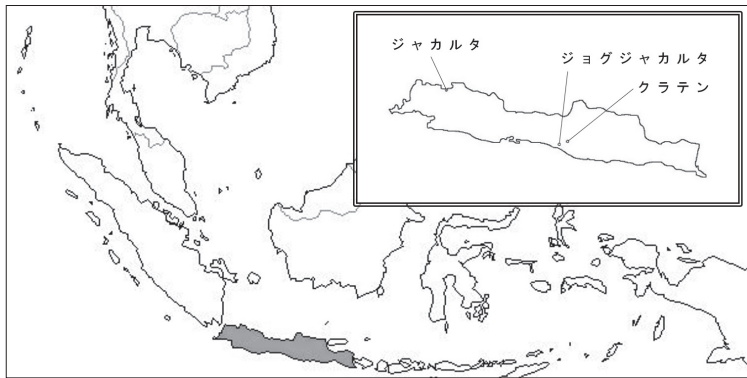


図1 ジャワ島地図

出所：筆者作成

第1節 技能実習制度の現状と帰国後フォローアップ

1. 技能実習制度の現状

(1) 制度の変遷

技能実習制度は、開発途上国への技能・技術移転を図ることを通じて、人材育成の面から開発途上国の経済発展に協力すること（厚生労働省「技能実習制度推進事業等運営基本方針」）を理念とし、1993年にはじまった。来日後1年間の研修後、さらに1年間、技能実習として就労を認め、計2年間の在留を認めたものである。これに先立つ1990年の出入国管理及び難民認定法（以下、入管法）の改正で、商工会や中小企業団体が直接研修生を受け入れて、研修実施者にあっせんする「団体監理型」の研修制度（1年間、ただし3分の1の期間は日本語教育等の非実務研修にあてるものとされた）がはじまっていた²⁾。技能実習制度の設立は、外国人がより実務にかかわる技能実習の期間を確保することをねらったものである。その後1997年に、技能実習期間は2年に延長され、来日1年目の研修期間とあわせて、最大3年間の在留が認められるようになった。

このような技能実習制度設立の背景には、1980年代後半以来、国内の中小零細企業での深刻な労働力不足がある。海外からの単純労働力の受入れを認めないという国の方針を維持しつつ、そうした労働力不足への対応をはかろうとした制度である面が大きい。上述の団体監理型の設立も、労

働力不足にあえぐ中小零細企業が、研修・技能実習名目で外国人労働力を受け入れやすくするためでもあった。理念と実際の受入れ目的とのあいだにこうしたずれがあることにより、制度趣旨に反する不適正な受入れが相次いだ。とくに労働関連法令による保護の対象とされなかった来日1年目の「研修生」をはじめ、弱い立場にある外国人研修・実習生に対する、不当な低賃金、時間外労働、残業代・休日手当の不払いや、生活面でのさまざまな制約など、深刻な労働問題・人権侵害の事例が告発されてきた（外国人研修生問題ネットワーク編：2006; 2009）³⁾。

こうした制度の運用に対して、多くの批判と改善を求める声があがり、2010年、入管法が改正された。この改正によって、来日1年目の研修生たちも労働者として扱われ、労働関連法令による保護の対象となった。同時に、「研修」とは別に「技能実習」の在留資格が設定され、来日1年目を「技能実習1号」、2～3年目を「技能実習2号」とした⁴⁾。これに対応して、日本企業が、海外の現地法人、関連企業、取引先企業から現地人従業員を受け入れる企業単独型を「技能実習1号イ」、「技能実習2号イ」とし、さらに前述の団体監理型を「技能実習1号ロ」、「技能実習2号ロ」とした。

2014年には、法務省と厚生労働省の合同で、技能実習制度の見直しに関する有識者懇談会が設置され、技能実習制度は設立以来の画期をむかえた。同懇談会による2015年1月付報告書も踏まえ、同年3月、技能実習制度に関する新法案が国会に上程され、2016年11月に可決された。この「外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する法律」（以下、技能実習法）の成立により、制度設立の1993年以来、入管法による在留資格設定と厚生労働省による「基本方針」によって運用されてきた技能実習制度は、はじめて個別の法律によって規制されることになった。

同時に、技能実習法では、優秀な実習実施者や監理団体に限定しつつも、4～5年目の技能実習生（技能実習3号）の受入れが新たに設定され、事実上、技能実習期間の延長がなされた。さらに厚生労働省は、技能実習法の施行にあわせて、近年、国内での人手不足が深刻である介護分野を技能実習制度の対象分野として加える方針を示している（厚生労働省「外国人技能実習制度への介護職種の追加について」）。

なお、この技能実習法について専門家からは、一定の制度改善をみとめつつも、技能実習生を保護するための規制の不十分さが指摘されている。

そして、「適正化」を担保にして、「使い勝手のよい安価な労働力」を求め
る市場の声に応じるかのように、制度を拡大し続けてきたこれまでの経緯
を厳しく問う声があがっている（鈴木 2017）。

(2) 技能実習生受入れの現状

図2は、法務省統計をもとに2010年以降の技能実習生数の推移を国籍
別にみたものである。過去6年間に、技能実習生の人数が10万人から23
万人近くへと倍増している（右目盛り）。国籍別の内訳（左目盛り）は、
中国、ベトナム、フィリピン、インドネシア、タイが上位四か国で、全体
の9割半ばを占めている。

近年の変化は、ベトナムからの技能実習生が急増し、2016年には中国
国籍者を抜いて最も多くなっていること（8万8,000人で全体の38.6%）で
ある。また、2014年からは、カンボジア、ミャンマー国籍の技能実習生
が増加傾向にある。

さらに、同じ法務省統計によれば、団体監理型受入れ（技能実習1号・
2号ロ）は全体の9割半ばを占めている（2016年：96.4%）。厚生労働省
の人材サービス総合サイトの「職業紹介事業」を検索したところによれば、

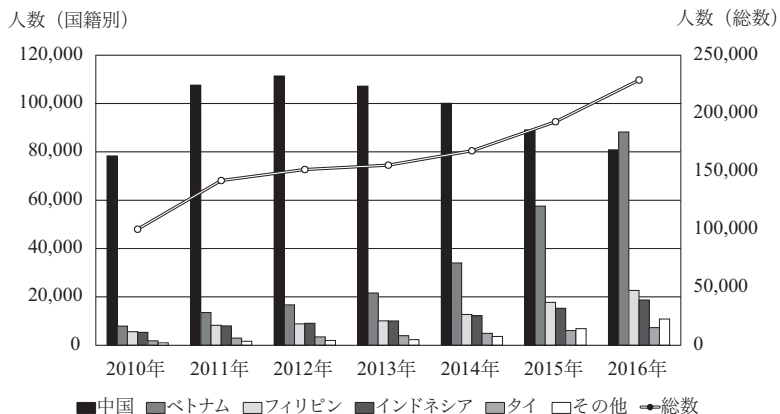


図2 国籍別技能実習生の推移

注：在留資格「技能実習1号イ」、「技能実習1号ロ」、「技能実習2号イ」、「技能実
習2号ロ」の合計。

出所：法務省「在留外国人統計」および「登録外国人統計」より筆者作成。

技能実習を取り扱う職業紹介事業所すなわち監理団体の数は、2016年11月1日現在、全国に2,268件あり、そのうちの2,011件が協同組合、そのほかに商工会・商工会議所（73件）、公益財団法人（24件）、公益社団法人（12件）などがある。協同組合のなかには、国際交流・人材事業の協同組合のほか、農業組合、漁業組合があるが、多数は中小零細企業や個人事業主が集まった組合であるとみられる。

また、厚生労働省「技能実習のデータ」によれば、2015年時点で、団体監理型を通じて技能実習を実施する企業の50.9%が従業員10人未満、15.5%が10～19人の中小零細企業である。このデータから、日本の技能実習制度を活用して技能実習生を受け入れている企業の半数以上が中小零細企業であるということがわかる。この中小零細企業こそが、慢性的な労働力不足で悩んでいる企業である（産経ニュース 2016年6月29日付）。これらのことから、「人材育成」よりも「労働力確保」を目的に、この制度が運用されていることが容易にうかがわれる。

2. 技能実習生の帰国後フォローアップの課題

技能実習制度が、人材育成を通じた国際協力事業であるならば、習得された技能が、帰国後にどのように活かされて、彼／彼女のキャリアにどう影響したのかを検証するプロセスがあつてしかるべきである。この点について、団体監理型の技能実習制度を支援するために設立されている公益財団法人・国際研修協力機構（JITCO）は、少なくとも2008年度に帰国した技能実習生から、「帰国実習生フォローアップ調査」を行うとともに、自身のウェブサイトいくつかの好事例をまとめている。2014年度以降、「帰国実習生フォローアップ調査」は独立行政法人の労働政策研究・研修機構（JILPT）が実施し、厚生労働省がその概要を発表している。

厚生労働省が公表している平成28年度（2016年度）版の「帰国実習生フォローアップ調査」の概要によれば、技能実習期間を通じて学んだことが「役に立った」との回答は、回答者の95.7%に達し、その具体的な内容（複数回答）は、「修得した技能」（69.8%）、「日本で貯めたお金」（62.2%）、「日本語能力の修得」（60.1%）と続く。また、帰国後の就職状況については、「雇用されて働いている」（28.7%）、「雇用されて働くことが決まっている」（12.4%）、「起業している」（14.2%）、「仕事を探している」（28.6%）となっている。また、現在従事している仕事の内容について「実習と同じ仕事」

(50.2%)と「実習と同種の仕事」(20.3%)が多数を占めていた。

しかし、このフォローアップ調査については、前述の「技能実習制度の見直しに関する法務省・厚生労働省合同有識者懇談会」の会合において、回収率が10%台の当該調査に対する信頼性に疑問の声があがるとともに、調査の充実が求められている(2014年11月25日第2回会合議事要旨より)。また同懇談会は報告書において次のように述べて、フォローアップの重要性を強調している(厚生労働省 2015a: 3)。

技能等の移転を確実に担保するためには、送出し国側との協力も必要であり、監理団体や実習実施機関が送出し機関と協力して、帰国後の技能実習生について、一定程度の期限を設けて追跡調査を行う等フォローアップを行うことを要件とするなどの方向で見直しを行うべきである。同時に、本国においても日本で修得した技能等を生かして活躍することができるように、帰国後に就いた業種・職種が日本で修得した技能等の業種・職種と厳密には同一でなくとも、日本で修得した技能等が活用されるとの積極的な評価ができる場合にはこの点を評価するなど、技能等の移転がより行われやすくすることに留意する必要がある。

このように指摘されながらも、2016年11月に成立した技能実習法においては、技能実習生の帰国後フォローアップに関する規定は盛り込まれなかった。人材育成を通じた国際協力として技能実習制度の有効性を検証するためのフォローアップの制度化は、今後の課題として残されている。

3. 監理団体における実習生フォローアップの実例

(1) 監理団体の役割

主務大臣の許可を得て監理団体となる組織は、海外の送出し機関から直接、技能実習生を受け入れ、非営利で実習実施者へとあっせんしている。監理団体には、商工会議所又は商工会、中小企業団体、職業訓練法人、農業協同組合、漁業協同組合、公益社団法人、公益財団法人などがある。また、監理団体の役割には、技能実習計画の作成のほか、日本語や生活習慣に関する事前講習の実施、実習実施事業所等への巡回、監査報告書の地方入国管理局への提出などがある。技能実習生の帰国後をフォローアップす

る役割はとくに与えられていない。こうした仕組みが、実習受入れを名目に、人手不足にならむ企業などへ技能実習生をあっせんすることを可能とし、強い批判にさらされてきた。

他方で、アジア諸国との二国間経済協力の促進を目的とする民間組織には、日本で訓練を受けた技能実習生を、現地日本企業にあっせんすることを事業とする監理団体も存在する。1980年代半ば以降急速に進んできた日本企業のアジア進出が、1997年のアジア通貨危機を挟んで、2000年代にはますます進展してきたことを背景としている。こうした監理団体の場合には、技能実習生の帰国後のフォローアップが事業の一環として組み込まれている。そうした性格の監理団体のなかから、以下、本項では、インドネシアからの技能実習生の受入れ事業を行っている監理団体を取り上げる。

(2) 日本・インドネシア経済協力事業協会（JIAEC）の取り組み

日本・インドネシア経済協力事業協会（JIAEC：ジーク）は、1968年4月に日本・インドネシア経済協力事業団として発足している。同年8月にはインドネシア政府系組織とのあいだに、人材育成事業推進で業務提携を開始している。1971年に国から公益法人として認可をうけて現在の組織名となった。同協会は、発足当初から人材育成を通じてのインドネシア経済への貢献を目的としている。以下、筆者によるJIAEC中部総局における職員への聞き取り調査（2016年8月9日）⁵⁾の結果と、JIAECが公表している資料を参考に述べていく。

JIAECは、その事業目的について、「優秀な青年男女の技能者を育成することにより、発展途上にあるインドネシア及びアセアン諸国の産業発芽の基礎たらしめ」、日本とこれらの国々との親善関係を深めることで、アジアの経済的、平和的発展に寄与すること、とうたっている。現在、JIAECの主要な事業は技能実習生受入れ事業であるが、他に経済連携協定（EPA）による看護・介護支援事業、日本語教育や日本文化の普及啓発事業、経済協力に関するコンサルティング、翻訳・通訳事業なども手掛けている。

JIAEC本部は東京にあり、国内に8か所の支局⁶⁾がある。さらに、インドネシア・ジャカルタに代表部が設置されており、これがインドネシア側の送出し機関となっている。このように監理団体と送出し機関が一体となっていることがJIAECの特徴である。技能実習生が日本語や生活習慣

に関する事前講習を受ける研修センターは、インドネシアに3か所（ジャカルタ、ジョグジャカルタ、スラバヤ）あり、また日本国内にも研修施設がある。これらの研修拠点で技能実習前の基礎教育や事前講習を行っている。

JIAEC はこれまで、約600の会員企業に対して、のべ2万人を超えるインドネシア人技能実習生をあっせんしてきた。現在は約240の企業が実習実施者となり、約2,000人のインドネシア人技能実習生を受け入れている。JIAEC による技能実習生受入れの特徴は、第一に、インドネシアにも日本人職員がいて、国内外で連携をとり、日本企業が現地で求める人材と技能実習生とのミスマッチ防止に努めていること。第二に、来日後にも JIAEC の国内研修施設で研修を行うことで、日本語や日本の生活習慣の知識が十分ある技能実習生のあっせんが可能であるということである。

「JIAEC 平成27年度事業計画」では、「研修・技能実習によって得た日本語力や技術・技能をもつインドネシア人が育成されることで、日本企業のインドネシア進出を促進することと、日本でスキルを身につけたインドネシア人が、それを活かせる職場づくりを推進することで、両国の経済発展に貢献する」とされている。JIAEC は、インドネシアの若者を育成しながら、日本企業のインドネシアへの進出を促進し、日本で日本語能力や技術を身につけた若者たちが活躍する場が増えることで、日本とインドネシア両国の経済発展につながると考えている。

また JIAEC は、近年その使命として、労働人口の減少が進み、急激な経済成長が見込めない日本社会のなかで、企業の海外進出を後押しすることで、「日本の企業を守る」（聞き取りをした職員の言ママ）ことを念頭に入れている。そのために JIAEC では、日本企業のインドネシア進出をサポートし、現地の日本企業で技能実習生を雇用するシステムを作り上げている。先述の厚生労働省のデータによると、実習実施者の半数以上が中小零細企業であったが、JIAEC の場合には会員となっている企業の7割は、インドネシアにも拠点を持っているかあるいはこれから進出しようとしている比較的規模の大きな企業であるという。

こうした人材育成と雇用のシステムを一体化しようとしている JIAEC では、帰国した実習生たちが現地の日本企業や関連会社で勤めることができるよう、ジャカルタ代表部にリクルートチームを設けて就職支援をしている。日本語能力試験のN1、N2合格者⁷⁾や日本で資格を習得した者は、

とくに優先的に雇用されているようである。聞き取り調査では、帰国した技能実習生の7割が日系企業で就職すると成果が強調されていた。

しかし、帰国した技能実習生のなかには、農村部に帰郷する者、家業を継ぐ者もいる。そうしたなかで、現在JIAECが帰国した技能実習生にサポートしているのは日本企業への就職に限定され、彼／彼女らが帰国後に日本企業に就職する以外に、技能実習経験を活かせる機会を増やす役割までを担うわけではない。

このように、日本企業の現地進出と人材育成のサポートを目的に、両国にとってメリットのある制度運用を目指している監理団体も存在する。そうした運用が実現できるのは、インドネシアにも支局を持ち、送出し・受入れ・帰国後のサポートを一貫して実施しているシステムにある。しかし、JIAECによれば、このような監理団体は少数である。安価な労働力確保のために技能実習制度を利用している監理団体・実習実施者が多数を占めるなかで、JIAECの取り組みは、制度趣旨と日本企業の利害を両立させた希有な例であるといえよう。

第2節 インドネシアにおける日本の技能実習制度

1. インドネシアの海外就労政策と日本の技能実習制度の利用

人口2億人超の人口大国であるインドネシアでは、毎年200万～250万人が新規に労働市場に供給されるため、新たな雇用を創出するためにも、一定の経済成長が必須とされる（佐藤 2011: 18-19）。インドネシアは、1980年代後半から輸出指向工業化を梃に経済成長を実現してきたが、1997年のアジア通貨危機に端を発する不況により経済成長は鈍化した。そのため国内での雇用創出の限界を認識したインドネシア政府は、インドネシア人の海外就労に力を入れるようなる（奥島 2013: 338-339）。

インドネシア人の海外就労は、言語・民族的同質性の高い隣国マレーシアやシンガポール、華人コミュニティ間のつながりがある香港や台湾、イスラム信仰を共通とする中東諸国への就労を中心としてきた。しかし、こうした国や地域での無資格・不法労働の問題、給与不払いや虐待といった問題が多発し、海外就労者の人権擁護や労働問題の是正が課題となってきた（奥島 2014: 66-67）。現在、インドネシア政府は、とくに虐待問題が深刻であったサウジアラビアなどへの家事・介護労働者の送出しを凍結しつ

つ、海外就労先をインフォーマル部門（家事労働など）からフォーマル部門（工場や病院・介護施設での勤務）へと転換しようと図っている⁸⁾。そうしたなかで、比較的新しく送出しのはじまった日本や韓国⁹⁾は、フォーマル部門へ送出しができる国として有望視されている。

また、インドネシア労働省は、国内の問題として、若者の雇用機会がかぎられていることをあげている (Secretary of Directorate General of Manpower Placement Development 2013)。今後、就職の上で必要な技能を得た人材を育成し、そこから派生的に新たな雇用創出につなげていきたいとしている。その政策のひとつである「Overseas apprenticeship」のなかで、日本の技能実習制度を利用して技能を身につけたインドネシア人の若者たちが、帰国後に日本企業へ就職するだけでなく、起業などによって新しい雇用を生み出すことが期待されている。したがって、インドネシア政府が日本の技能実習制度に期待していることは、必ずしも厳密な技能移転だけではないことがわかる。

日本の技能実習制度に関するインドネシア政府側の窓口は、労働省の訓練・生産性開発総局 (Directorate General of Training and Productivity Development, Ministry of Manpower：以下、訓練総局) である。2010年に訓練総局は、日本側の窓口である JITCO とのあいだに、技能実習制度の健全な発展をめざすことを確認する討議議事録 (R/D: Record of Discussions) を取り交わしている¹⁰⁾。

2. インドネシアの技能実習生送出し関係機関と帰国後フォローアップの現状

(1) 日本への技能実習生送出しまでの流れ

インドネシアの訓練総局が認定している、インドネシア側の技能実習生送出し機関（以下、認定送出し機関）は2016年12月15日現在139ある。そのうち日本人あるいは日本語を理解する職員がいる機関は79ある。認定送出し機関は、首都ジャカルタを中心にジャワ西部および中部の都市部に集中している。また、公益財団法人・国際人材育成機構（通称アイム・ジャパン）のように、政府直接派遣技能実習生と呼ばれる技能実習生の受入れを専門に行っている機関もある¹¹⁾。現地では、送出し機関からの技能実習生は *sewasta*（「組合」の意）の実習生、アイム・ジャパンの実習生は政府・国の実習生と称されている。

さらに、送出し機関のほかに、送出し機関で行われる事前講習に先立つ

基礎教育を行う研修センターや日本語学校がジャワやスマトラなど各地にある¹²⁾。研修センターや日本語学校は、送出し機関が直営している場合もあれば、独立した事業所で、各地の送出し機関に、基礎教育を修了した技能実習志望者を送っている場合も少なくない。基礎教育の期間は平均2か月ほどで、その後、送出し機関にてさらに1～2か月の事前講習を受け、日本語能力試験や体力テスト、面接等を経て合格した者が、技能実習生として日本へ渡航する手続きを取る仕組みになっている。

以下では、インドネシアで実施した現地調査から、日本への送出しまでの実際をみていきたい。調査対象となったのは、いずれも、中部ジャワのジョグジャカルタ¹³⁾とクラテン¹⁴⁾にある研修センターと日本語学校である。前節でも取り上げた JIAEC のジョグジャカルタ研修センター、認定送出し機関 X が直営する学校 Y、送出し機関での研修に向けて基礎教育を独自に行っている研修センター Z の三つである。

(2) JIAEC ジョグジャカルタ研修センター

JIAEC ジョグジャカルタ研修センター¹⁵⁾は、郊外の農村地域にある。同研修センターでは、約2か月半の基礎教育で、日本語や日本の文化・生活習慣を教えている。このセンターでの課程を修了し選抜された技能実習志望者は、さらに JIAEC ジャカルタ代表部に併設されているジャカルタ研修センターで1か月、事前講習として日本語のほかビジネスマナー等を学び、日本語能力試験、体力検査、面接などによる最終選抜を受ける。

ジョグジャカルタ研修センターには、調査時点で、約70人の研修生がいた。4分の3が男性で、年齢層は20歳前後と若い。大卒者は数人で、高等学校¹⁶⁾の卒業生が大半であった。そのうち工業系や農業系の専門高等学校 (SMK) の卒業生が多くみられた。

この研修センターでは、集団生活のなかで日本的な生活規律の習慣づけを徹底するため、研修生たちは寮生活をしている。朝4時起床、日本のラジオ体操で一日が始まり、清掃や朝礼の後に日本語の授業を夕方まで受ける。授業後は、清掃、体力トレーニング、課題をこなし、一日が終わる。授業では、「報連相(ほうれんそう)」¹⁷⁾が教え込まれ、一斉に大きな声であいさつをしたり、教科書『新・日本語の基礎』を音読したりと、「日本の企業文化」そのものにみえた。

このジョグジャカルタ研修センターには20人の職員がおり、そのうち

11人が日本語教師である。ここにはJIAECの日本人職員は駐在していない。日本語教師は、全員が大学で日本語を専攻した者で、JIEACが現地で日系企業とやりとりをする際の通訳の業務も担っている。また、研修センターの運営や管理に携わっている職員のなかには、JIAECを通じて技能実習生として日本へ渡航した経験のある者もいた。

ジョグジャカルタ研修センターは基礎教育を専門に行う場所であるため、帰国した技能実習生のフォローアップについての実態はわからなかった。JIAECジャカルタ代表部の方には、リクルートチームがあり、現地日系企業からの求めに応じて就労あっせんをしているとのことである¹⁸⁾。こうしたフォローアップの体制が、ジョグジャカルタ研修センター出身者に対しても機能しているかは不明である。ジョグジャカルタ研修センターでの聞き取り調査によると、日系企業が多いジャカルタやその近辺を出身地や居住地としている元技能実習生たちは、帰国後に日系企業や関連企業の職に就くこともあるが、そのほかの地域出身の技能実習生たちは、帰国しても自分の住まいの周辺で日系企業の職や関連した仕事を探すことは難しく、自営業に携わる者が多いとのことであった。

(3) 認定送出し機関Xと直営日本語学校Y

つぎに認定送出し機関Xの直営日本語学校Yについて述べていく¹⁹⁾。運営母体の認定送出し機関Xは西ジャワ州ブカシにあり、設立者は、日本での留学・就業経験があるインドネシア人である。従業員は約50人で、うち2人が日本人職員である。送出し機関Xでは、インドネシア人日本語教師による基礎教育・事前講習の両方が行われている。受講者たちは日本語レベルに応じて4つのクラスに分けられている。認定送出し機関Xには学校Yのほかにもいくつかの直営の日本語学校や研修センターがある。

日本語学校Yは中部ジャワ州の東側、ジョグジャカルタからおよそ40km離れたクラテンにある。調査時点で、日本語学校Yには5人の受講生がおり²⁰⁾、日本語教師はインドネシア人4人で全員が元技能実習生であった(うち1人は認定送出し機関Xを通じての技能実習)。日本語学校Yに通う受講生には、専門高等学校を卒業し技能実習生を目指す者だけでなく、大学生や社会人で日本語や日本文化に興味があって日本語を学びたいという者もいた。

日本語初学者学向けの学校Yでは、最低限の日本文化を学ぶ座学は設け

られているが、JIAECのような徹底した日本的規律を教え込むような教育プログラムもなく、授業時間も午後と夜間のみと比較的かぎられていた。しかし、技能実習制度に関わる一機関として、専門高等学校の生徒を対象に説明会を実施する等、認定送出し機関Xの情報をクラテン周辺地域に発信する役割も担っている。

この認定送出し機関Xは、帰国した技能実習生に対する、復職、進学、日本語教師、通訳・翻訳、周辺日系企業への就労あっせん、起業支援等、様々な形で帰国後フォローアップを実施していることを、重要な事業内容として挙げている。とくに、日本滞在中に技能資格を取得したり、日本語能力試験により高い日本語能力を認定された技能実習生には、日系企業への就労あっせんが優先されるなど、帰国後の技能実習生たちが活躍できるよう努めている。送出し機関Xは、滞在中のサポート（インドネシア人職員を日本へ派遣し、技能実習生の生活相談にのる等）も実施している。

このように日本へ技能実習生を送り出すだけではなく、滞在中のサポート、帰国後の就労あっせんまでを一貫した事業としているところに送出し機関Xの特徴がある。それ以上に興味深かったのは、送出し機関Xから日本に渡った技能実習生が、日本での技能実習を終えて帰国後に、直営の日本語学校Yで「日本語教師」として働いているということであった。これは、厳密に制度趣旨に沿った帰国後の就労ではないが、付随的に習得した日本語のスキルが個人のキャリアにつながっていたケースである。送出し機関Xが示す帰国後の就労業種にも、「日本語教師」、「日本語通訳・翻訳」と記されており、日本での技能実習経験そのものではなく、日本語習得が、帰国した実習生たちのキャリアにつながっていることがうかがわれた。

(4) 研修センターZ

研修センターZはジョグジャカルタ郊外の農村部にある²¹⁾。設立者は元技能実習生で、職員及び日本語教師の5人も全員が元技能実習生である。調査時点で生徒は約50人で、4分の3が男性であった。JIEACジョグジャカルタ研修センターと同様、専門高等学校の卒業生が多かった。生徒たちは約2か月間、寮で集団生活をしながら、この研修センターで日本語や日本の文化、生活習慣について学んでいる。ここで基礎教育を修了した者は、各地にある送出し機関へ行き、健康診断や体力検査、日本語能力試験、面接などの選抜を経て、それらの送出し機関の研修生となる。さらに2か月

のほど事前講習を受けたのちに最終選抜が実施される。

この研修センターZは、技能実習志望者向けの基礎教育の実績にもとづいて、送出し機関の認可をインドネシア当局に申請中であるという。現在は、基礎教育を専門に実施している研修センターZは、送出しの直接の当事者ではないため、帰国した技能実習生たちへのフォローアップに関する取り組みは行われていない。

以上、いくつかの送出し機関や講習を担う研修センター・日本語学校をみてきた。JIAECは、送出し機関と監理団体をともに傘下にしているという特徴を持ち、帰国後の実習生のフォローアップとして現地の日本企業への就労あっせんを行っていた。認定送出し機関Xは、日本の監理団体に送出しを行う組織であるが、帰国した実習生へのフォローアップにも積極的に取り組んでいる。今回の調査で、帰国した技能実習生へのフォローアップについて実態を確認できた範囲では、日系企業への就職に限られていた。

JIAECや送出し機関Xでは、日系企業や関連会社への就労あっせんをしているようだが、日系企業はジャカルタなど都市部に集中しており、都市部に暮らす元技能実習生に支援の対象が絞られてしまうのが現状である。送出し機関Xでは、各地にある日本語学校・研修センターへの就労もあり得るが、あくまで技能実習を通して付随的に習得した日本語が、就労につながっている例にすぎない。今回の調査で、技能移転という趣旨に沿った帰国後のフォローとして成立が確認されたのは、日本の技能実習先と同企業の現地工場又は関連企業での就労のみである。

では、日系企業がほとんどない地域で暮らしている実習生たちは、帰国後どのような進路を歩んでいるのだろうか。次節で詳しくみていく。

第3節 帰国後の元技能実習生の就労状況

1. 調査概要

2016年9月13日～21日、ジョグジャカルタとクラテンにて、当該地域に暮らしている元技能実習生19人から聞き取りを行った（以下、対象者にA～Sのアルファベットを振る）²²⁾。調査対象者は、前節でみた日本語学校Yの日本語教師Aと研修センターZ設立者Eからの紹介者を主とする。調査では、技能実習を志望した経緯から、帰国して今日にいたるまで

の就労歴を聞き取った。そこから、技能実習制度が、彼らのキャリアにとってどういった意味があるのかを考察していきたい。

本調査は、帰国後のインドネシア人元技能実習生の実態の全容を明らかにするには、データ上の制約が大きい。しかし、既述の厚生労働省による「帰国実習生フォローアップ調査」では把握されていない重要な一面がわかる。そうした点で今後の制度検討に示唆的な知見があると考えられる。

調査対象者19人のうち男性が16人、女性が3人であり、調査時の平均年齢は34歳（最年長40歳、最年少23歳）であった。出身地はジョグジャカルタ13人、クラテン3人でいずれも農村部の出身であった。

以下、調査結果にもとづいて、①日本との接点の重要度、②技能実習と帰国後の職業の対応関係、③技能習得の重要度という3つの視点から考察していく。

2. 技能実習生になるまでの経緯：日本との接点の重要度

調査対象者は、2002年から2016年のうちの3年間、日本で技能実習を行っていた。もっとも多かった期間は2003年から2006年の3年間で、7人であった。彼らの来日時の平均年齢は24歳で、最年長が32歳、最年少が20歳であった²³⁾。

対象者の来日前の最終学歴は、専門高等学校が10人、普通高等学校が7人、短期大学が1人（A：日本語専攻）、四年制大学が1人（E：教育学専攻）であった。短大卒のAと普通高等学校卒のHは、帰国後に四年制大学に進学し、ともに日本語を専攻していた。

インドネシアでは、中・高等学校の選択科目として日本語の授業が設置されている学校があり、日本のポップカルチャー人気を背景に、日本・インドネシア間の文化的交流も盛んである。そこで、「日本語を学んだ」という経験や、「日本が好き・興味がある」等といった個人的な「日本との接点」が、技能実習生という進路を選択するにあたって、どれほどの重要度を持っていたのか尋ねてみた。

まず、「中・高等学校や大学で日本語を学んだか」との質問に対して、技能実習生を志望する前から日本語を学んでいたのは19人のうち2人にすぎなかった。他の17人は、日本語学習を始めたのは、研修センターや送出し機関に入ってからであった。技能実習生を目指す前から日本語を学んでいた2人のうち、1人は先述の短大で日本語を専攻したAであり、も

表1 日本への技能実習を志望した理由(「収入のため」以外)

	志望理由	実習前の日本との接点
A	日本で働きたい	短期大学で日本語を学ぶ
D	キャリアアップのため	日本企業で工場労働
E	帰国後の起業のため	なし
G	日本が好き	日本に興味があった
S	他に選択肢がなかった	専門高等学校で日本語を履修

出所：聞き取り調査にもとづき筆者作成。

う1人は専門高等学校で日本語を履修したことのあるSであった。

つぎに「どうして日本へ行こうと思ったのか」の質問には、14人が「収入のため」と回答した。さらに、「収入のため」と回答した対象者に、技能実習で得た収入の使途を質問したところ、「家や車を買う」という回答がほとんどであった。インドネシアよりも高い給料水準で働き、まとまった収入を得るという目的が、技能実習制度を選ぶ最大の理由であることがうかがえる。

他方で、「収入を得る」以外の回答については、表1のとおりである。参考に技能実習前の日本との接点を付記しておいた。ここで「キャリアアップのため」、「起業のため」と回答したDとEに共通してみられたことは、帰国後のキャリアプランをはっきりと持って日本へ技能実習に行ったという点である。Dは、実習前に日本企業の工場に働いていたという日本との接点を持っていた。Dは、日本語や日本について学ぶことで、帰国後の昇進や通訳者としての就労を期待して、技能実習生になった。また、研修センターZの設立者である元技能実習生Eは、帰国後の起業を目指し、その資金蓄えの目的に加えて、日本的な規律や仕事ぶりを学ぼうと、技能実習生を志望した。この2人にみられるように、一部の技能実習生がこの制度に期待していることは、実習による技能習得そのものではなく、資金調達や付随的に得られる知識や日本語の能力であった。

また、「日本で働きたい」、「日本が好き」と回答したAとGに特徴的だったのは、収入の話題が出てこなかったという点である。短大で日本語を学んでいたAは、日本へ行きたいが自費で行くことは厳しいため、技能実習制度を利用して日本へ行くことを選んだ。単に日本へ行くための手段として技能実習を選んでいった例である。Gも、日本文化が好きで技能実習生を

志望した。2人とも現在は日本語教師として働いている（後掲表2参照）。

そして「他に選択肢がなかった」と回答したSは、専門高等学校で日本語の授業を受けた経験のある者であった。Sは卒業後、専門高等学校で学んだ船舶関係の仕事を志望したが諸事情により実現できなかった。そこで、高等学校で学んだ日本語を頼りに技能実習生志望を選択したのだという。

これらをまとめると、技能実習生を志望する以前に、日本との接点を持っていたのは、日本語を学んでいたAとS、個人的に日本に興味を持っていたG、日系企業の工場に就職していたDのわずか4人であった。技能実習生を志望するにあたって、日本との接点の重要度は低いことがわかった。さらには、日本で習得する技能そのものも重視されていなかった。

3. 技能実習職種と帰国後の職業との対応関係

つぎに、日本で実習をした職種と帰国後の職業とがどれほど対応しているのかについてみていく。次頁の表2は技能実習の内容、帰国直後の進路、現在の職業をまとめたものである。

帰国後に実習業種に関連のある職についた者は、19人中2人（FとN）にすぎない。Fは送出し機関からの紹介で、帰国後に実習業種と同業種の会社に工場労働者として就職した。またNは帰国後、実習先会社の在インドネシア工場で工場労働者として働いていた。しかし両者ともその後転職し、調査時点で、Fは日本語教師、Nは自営業（飲食店）と、実習業種とは全く異なる職に就いている。

FとN以外の17人は、帰国後の求職活動にもかかわらず、帰国直後から調査時点までに、実習業種と関連のある職に就いた者は見当たらない。現在の職業を人数別でみると、「日本語教師」が8人、「自作農・自営業」が8人、「経営者」が1人、「無職」が2人であった。工業団地がなく、日系企業での就業機会の乏しいジョグジャカルタとその周辺では、実習業種に関連した職に就くことや、実習先の在インドネシア工場で働くといった機会が少ない。そのなかで、元技能実習生が選択しているのは、地域の生業である農業か、技能実習で得た収入を元手とした自営業、あるいは付随的に学んだ日本語を活かした日本語教師などである。

4. 現在の生活について：技能習得の重要度

最後に、技能実習生にとって、技能習得の重要度はいかなるものなのか

表2 技能実習職種と帰国後の職業

	性別	技能実習職種	帰国直後の職業	現在の職業	備考
A	女	包装	大学進学	日本語教師(直営日本語学校Y)	
B	男	機械加工	清掃員	日本語教師(直営日本語学校Y) 兼自営業(飲食店)	
C	男	鉄工	自作農	日本語教師(直営日本語学校Y)	
D	男	鉄工	日本語教師	日本語教師(直営日本語学校Y)	
E	男	部品加工	研修センターZ経営者	研修センターZ経営者	
F	男	塗装・部品組立	工場労働(送出し機関の紹介)	日本語教師(研修センターZ)	
G	男	機械加工	日本語教師(高等学校)	日本語教師(研修センターZ)	
H	男	機械加工	大学進学	日本語教師(研修センターZ)	
I	男	金属プレス	日本語教師(研修センターZ)	日本語教師(研修センターZ)	
J	女	包装	自作農 兼自営業(娯楽施設)	自作農	注1
K	男	部品組立	自作農 兼自営業(娯楽施設)	自作農	注1
L	男	紡績	海外就労(韓国)	自営業(畜産・養殖)	注2
M	男	機械加工	海外就労(韓国)	自営業(運転手)	注2
N	男	機械加工	工場労働(実習先会社の在インドネシア工場)	自営業(飲食店)	
O	男	防水施工	自営業(賃貸アパート経営)	自営業(賃貸アパート経営)	
P	男	トビ	海外就労(韓国)	無職(求職中)	注2
Q	男	鉄筋加工	海外就労(日本)	自作農	注3
R	男	プラスチック成形	自作農(畜産)	自作農(畜産)	
S	女	印刷	無職(求職中)	無職(求職中)	注4

注1：JとKは帰国後に結婚、調査時点で夫婦である。

注2：L、M、Pは帰国した2006年に中部ジャワを襲った地震で被災。

注3：帰国直後の日本での就労内容は「養鶏」と回答していたが詳細不明。

注4：調査時点で帰国後1か月。

出所：聞き取り調査にもとづき筆者作成。

を考察したい。本節第2項では「日本との接点の重要度」という視点で調査結果を考察した。そこでは、「どうして日本へ行こうと思ったのか」という質問に対して、「技能習得のため」と回答した者がいなかった。彼らにとって日本での技能実習は、大半は収入のためであった。キャリアアップを目指していた一部の元技能実習生も、実習を受けた技能そのものへの関心は低かった。つまり彼らは、制度趣旨である技能習得を求めて技能実習生を志望したのではなかったのである。

さらに前項でみたように、実習業種と帰国後の職業とは、帰国直後には

2人が一致していたものの、最終的には19人全員が一致しないという状況にあった。これは、帰国後のフォローアップが不十分であったということもあろうが、直視すべきは、彼らが技能実習制度を通して得ようとしているものが直接的には収入であり、技能習得それ自体の重要度が低いということである。

ここで、帰国直後に実習業種と職業が一致していたFとNについて、帰国後の経緯をたどってみたい。Fは、帰国後に送出し機関の紹介があって、ジョグジャカルタ外で実習業種と関連する職業に就いていた。5年後、日本で知り合っていた知人の紹介で別業種の仕事に転職した。さらに元技能実習生Eから研修センターZを紹介され、現在は同センターで日本語教師をしている。彼は帰国直後に習得した技能を活かした職に就くも、知人・友人の紹介で転職を繰り返していた。このFの経歴が示すのは、元技能実習生に、帰国後の就業支援があったとしても、実習で習得した技能は職業選択を大きく左右しないのではないかということである。すなわち、彼にとって実習業種に関連する職業に就く意味は小さく、技能習得それ自体は所得向上につながっていないのではないかということである。

つぎにNは、帰国後にジャカルタにある実習先と同じ会社の在インドネシア工場で働いていたが、6か月で退職し、出身地のジョグジャカルタに戻って現在は自営業をしている。6か月で会社を辞めた理由は、「インドネシア水準の給料で日本と同じ仕事をするのがいやになってしまった」というものであった。また、Nの話からは、技能実習制度を海外出稼ぎとみなしている元技能実習生にとって、帰国後に、家族・故郷のもとに戻ることがごく自然な選択であることがうかがえた。帰国後、実習経験を活かせる職であったとしても、再び家族・故郷から離れて働きに出ることへの消極性がみられた。この調査では、帰国後に都市部の工場での就労経験のあるのがNのみであったため、十分な検証はできなかった。しかし、ここで興味深い論点は、インドネシア人元技能実習生の帰国後の職業選択において、出身地や家族観との関係も重要であるという点である。

今回の調査対象者19人をみても、技能実習に際して、技能習得それ自体の重要度は低かったことがうかがえる。FやNのように帰国後に就業支援があれば、実習業種と一致する職への就職につながることもある。ただし、技能を活かせる職場が限られ、技能習得が所得向上につながらなければ、それは一時的な通過点で終わってしまう。制度の理念上は帰国後の所

得向上に寄与すべき技能習得より、日本滞在中に得られる収入や付随的に学んだ日本語のほうが、実際には彼らの帰国後の所得向上に役立っていることが明らかになった。

おわりに

技能実習制度がはじまってから20年を経た制度見直しのなかで、ようやく、帰国した実習生のフォローアップが論点としてあがってきた。すでに多く指摘されているように、技能実習制度はその理念にもかかわらず、日本が海外から単純労働者を受け入れない国の方針を維持しながら、事実上、労働力不足の中小零細企業へと、安価で立場の弱い労働者を供給するためのシステムとして運用されてきた。そうしたなかでも、帰国した技能実習生をフォローアップし、現地進出日系企業の人材として活用しようという受入れ組織（監理団体）がわずかながら存在する。アジアへの日本企業の進出がますます拡大するなかで、帰国した実習生をいかに現地進出日系企業が活用できるのかを考えれば、制度見直しにおいてフォローアップが論点としてあがってきたことは、時宜にかなったことといえる。

そうした日本側の現状をみながら、本稿では、インドネシア側が日本の技能実習制度をどのように位置づけているのかを、現地調査にもとづいて考察した。まず政府当局は、基本的に海外就労政策の一環としてみている。日本で訓練された技能そのものによる所得向上やインドネシア産業発展への貢献以上に、インドネシア人が事実上の海外就労でまとまった収入を得られることと、帰国後の起業や日本語の活用による派生的な雇用創出効果への期待が高い。帰国後の技能実習生からの聞き取りからも、技能実習制度利用の第一の目的は、技能習得そのものではなく、一時的な高収入つまり出稼ぎである。技能実習生を送り出す国の政府レベル、国民レベルでみても、日本の技能実習制度は、国際的な労働力の需給システムなのである。

他方で、インドネシアへの日本企業のさかんな進出をみると、現地日系企業での雇用というかたちで、技能実習制度の本来の趣旨による技能移転が、インドネシア人のキャリアアップや所得向上に貢献する可能性が期待できる。しかし、地方出身の元技能実習生の帰国後の経歴に着目してみると、そのような機会もかぎられていることがわかった。「技能実習」という名の海外出稼ぎの機会を、全国の若者が志望することは当然と言えるが、

帰国後に日系企業に採用されるような機会は、全国一様ではない。そのような機会は、インドネシアではとりわけ首都ジャカルタとその周辺に集中しているとみられる。聞き取り対象となった元技能実習生のごく一部は、帰国後にジャカルタの日系企業で勤めるが、海外出稼ぎにつづけて故郷や家族から離れての国内出稼ぎは長続きするものではなかった。

そうした地方出身の元技能実習生が見つげ出した就労機会は、日本語教師であった。ある者は、技能実習選抜プロセスの末端に位置する研修センター・日本語学校をみずから設立し、同じく元技能実習生を日本語教師として雇っているのである。皮肉なことに、技能実習制度は、海外就労として継続することを前提に、インドネシアにおいて基礎教育・事前講座のビジネスを生み出すことによって、雇用創出に貢献しているのである。

以上の調査結果が示唆することは、途上国国民の所得向上や現地社会経済の産業発展に寄与する制度として、すなわち本来の趣旨通りに、技能実習制度を運用するためには、現地社会においてどのような人材需要があるのか、さらには現地社会における地域差はいかなるものかを実地調査したうえで、より念入りなプランニングが必要であるということである。すでに日本国内では、本来の技能実習制度と海外からの労働力確保の制度とを分けるべきだという提言がみられる（外国人研修生問題ネットワーク 2009: 174-189）。そうした見直しの手始めの分野として現実味があるのは、技能実習制度と日系企業の現地人材調達システムとの連携ではないであろうか。本稿でみた JIAEC の事例は、そうした連携への期待が高まっていることを示すものである。技能習得後の雇用先が適切に設計されてこそ、活かされるのが人材育成ではないだろうか。

また、今回の調査では、元技能実習生が、技能実習時に付随的に日本語を習得したに過ぎないにもかかわらず、いわばもぐりの的に日本語教師になっている事実が明らかになった。本来ならば、教育機関で、語学教師としてのスキルを習得した者が、日本語教師になることが適切である。海外で活動する日本語教育人材の育成も、もう一つの課題とみるべきであろう。

付記

本稿は、木元茜（愛知県立大学外国語学部国際関係学科2016年度卒業生）が2017年1月に提出した卒業論文「インドネシア人技能実習生の帰国後の現

状からみる技能実習制度」をもとに改稿したものである。本研究は、木元が、「トビタテ！留学 JAPAN」日本代表プログラム第2期生（2015年度）での留学中にジョグジャカルタで目にした、元技能実習生が帰国後に母国で「日本語教師」をしているという驚きを出発点としている。そして、木元が日本に帰国した次の年度に、再度現地調査に出かけ、現地の視点から技能実習制度のあり方を問おうとしたものである。

論文指導には東・藤倉の両名があたった。フィールドワークにもとづく論考としては荒削りながらも、その着眼点、木元が現地で集めてきた情報は、公表の価値を十分備えたものであると、東・藤倉の判断が一致し、木元に論文としての投稿を強く勧めた。卒業後、一般企業に就職し研究に専念できる身にならない木元に代わり、藤倉が、技能実習制度の現状に合わせた第1節の大幅な改稿を行ったが、それも卒業論文段階での木元による基本的な文献調査がベースにあってこそ円滑になしえたものである。共著者三名で最終稿にいたるまで確認作業をしており、本稿の責任は、著者三名が共同して負う。

注

- 1) インドネシアでの現地調査は木元が実施した。
- 2) この技能実習制度の元となる技能研修制度は、1982年の入管法の改正により、留学生や就学生と区別された「研修」での在留資格が認められるようになったことをもってはじめたものである。
- 3) アメリカ政府の『人身取引報告書』でも、日本の技能実習制度が取り上げられ批判されている。2016年版の報告書では、技能実習の現場で強制労働が発生していることや、本来は実習生への技能習得を促進するための制度が、短期滞在の外国人労働者を効率よく獲得するための制度になっていると指摘されている（U.S. Department of State 2016: 217-220）。
- 4) この改正にともない、以後、「研修」の在留資格は、非実務研修のみの場合や、実務研修を含んだとしても、国や地方自治団体、独立行政法人による事業等にかぎられている。
- 5) 木元が実施。
- 6) 東北支局、北関東支局、高崎支局、静岡支局、中部総局、関西総局、岡山支局、大分支局の8つ。
- 7) 日本語能力試験（国際交流基金・日本国際教育支援協会主催）にもとづく日本語能力はN5～N1の5段階に分けられ、N1が「幅広い場面で使われる日本語を理解することができる」、N2は「日常的な場面で使われる日本語の理解に加え、より幅広い場面で使われる日本語をある程度理解することができる」レベルとされている。

「日本語教師」になる元技能実習生の現状

- 8) 2011年の新規海外送出し人数は、インフォーマル部門が316,325人、フォーマル部門で264,756人であったとされている(奥島 2013: 338-339)。
- 9) 韓国には日本の技能実習制度に類似した研修制度がある。対象年齢(18歳~39歳)、実習期間(最長9年間)、実習先変更(5回まで)などの面で、送出し側や当事者にとって、日本の制度より利用しやすい面をもつ。また韓国は、2004年に雇用許可制度による単純労働者の正規雇用を開始している。
- 10) ここ数年で、技能実習生の送出し人数が急増しているベトナムも、雇用創出目的が強い点で、インドネシアと事情が似ており、「労働力輸出」(ベトナム語からの直訳)の一環として、日本の技能実習生を利用している。JITCOのカウンターパートとしてベトナム労働傷兵社会省海外労働局が、日本側と討議議事録を取り交わしている。
- 11) アイム・ジャパンは、ベトナム、タイ、インドネシアの各国政府と直接協定を結び、現地政府選抜の技能実習生を受け入れている監理団体である。
- 12) 基礎教育および事前講習ともに授業料が必要である。支払い方法は前払いと帰国後に支払う後払いがある。
- 13) ジョグジャカルタ特別州の州都。人口約40万人。ジャワ中東部の古都であり、内外から観光客が訪れる。国立ガジャマダ大学をはじめとした高等教育機関が集まる教育文化都市としても知られている。
- 14) 中部ジャワ州クラテン県の県都。人口約12万人の地方都市。
- 15) 調査日は2016年9月19日。インドネシア人職員3名からの聞き取り調査と日本語授業の見学。
- 16) インドネシアの高等学校は、SMK (Sekolah Menengah Kejuruan) = 専門高等学校、SMA (Sekolah Menengah Atas) = 普通高等学校に区別されている。
- 17) 報告・連絡・相談の略語で、1980年代以来の日本の労務管理の典型。
- 18) この就労あっせんが有料か無料かは不明。
- 19) 調査日は2016年9月21日。日本語教師1名からの聞き取り調査と日本語授業の見学。
- 20) 調査後の2016年12月のメールでの照会によると受講生は19人となっていた。そこから認定送出し機関Xへ行く予定の受講生は5人であるとのこと。
- 21) 調査日は2016年9月21日。研修センターZの設立者からの聞き取り調査と日本語授業の見学。
- 22) 調査方法は、19人のうち18人は対面での聞き取り調査で、1人が電話での聞き取り調査であった。聞き取りに用いた言語は日本語とインドネシア語である。インドネシア語については通訳を介した。
- 23) 卒業直後に技能実習生になった者が10人、卒業後数年働いた後に技能実習生になった者が9人であった。

参考文献

- 奥島美夏 2013 「来日する移住労働者：技能研修生から看護師・介護福祉士候補まで」 村井吉敬・佐伯奈津子・間瀬朋子編『現代インドネシアを知るための60章』明石書店、pp. 338-343。
- 2014 「インドネシアの労働者送り出し政策と法：民主化改革下の移住労働者法運用と『人権』概念普及の課題」 山田美和編『東アジアにおける移民労働者の法制度：送出国と受入国の共通基盤の構築に向けて』アジア経済研究所、pp. 63-106。
- 外国人研修生問題ネットワーク編 2006 『壊れる人権と労働基準（外国人研修生自給300円の労働者1）』明石書店。
- 2009 『使い捨てを許さない社会へ（外国人研修生自給300円の労働者2）』明石書店。
- 厚生労働省 2014 「2014年11月25日 第2回 技能実習制度の見直しに関する法務省・厚生労働省合同有識者懇談会 議事要旨」 <http://www.mhlw.go.jp/stf/shingi2/0000069769.html> (2017年9月6日閲覧)。
- 2015a 「技能実習制度の見直しに関する法務省・厚生労働省合同有識者懇談会 報告書」(2015年1月30日付) <http://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-11801000-Shokugyououryokukaihatsukyoku-Soumuka/0000073218.pdf> (2017年9月6日閲覧)。
- 2015b 「平成26年度『帰国技能実習生フォローアップ調査』の結果を公表します」(2015年5月22日付) <http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000085862.html> (2017年9月6日閲覧)。
- 2017 「平成28年度『帰国技能実習生フォローアップ調査』の結果を公表します」(2017年8月2日付) <http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000173470.html> (2017年9月6日閲覧)。
- (掲載日時不明) 「外国人技能実習制度への介護職種の追加について」 <http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000147660.html> (2017年9月6日閲覧)。
- (掲載日時不明) 「技能実習のデータ」 <http://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11800000-Shokugyououryokukaihatsukyoku/0000143745.pdf> (2016年9月18日閲覧)。
- 厚生労働省職業安定局 「人材サービス総合サイト 職業紹介事業」 <http://www.jinzai-sougou.go.jp/srv120.aspx> (2016年11月17日閲覧)。
- 国際研修協力機構 「帰国実習生帰国後フォローアップ調査報告」 http://www.jitco.or.jp/about/chousa_houkoku.html (2017年9月6日閲覧)。
- 佐藤百合 2011 『経済大国インドネシア』中央公論新社。

「日本語教師」になる元技能実習生の現状

産経ニュース「中小企業の55%が『人手不足』日商調査」(2016年6月29日付)
<http://www.sankei.com/economy/news/160629/ecn1606290035-n1.html> (2016年12月8日閲覧)。

鈴木江理子 2017「『技能実習制度』の再考を」WEBRONZA (2017年1月19日付)
<http://webronza.asahi.com/national/articles/2017010300001.html> (2017年9月3日閲覧)。

Secretary of Directorate General of Manpower Placement Development 2013, *Youth Employment in Indonesia*, http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-jakarta/documents/presentation/wcms_214659.pdf (2016年11月17日閲覧)。

U.S. Department of State 2016, *Trafficking in Persons Report 2016*, <http://www.state.gov/documents/organization/258880.pdf> (2016年12月8日閲覧)。