投稿論文

韓国人 IT 技術者の送り出し過程と 日本の外国人高度人材受け入れ

----2000 年代の拡大局面に注目して

宣 元錫 中央大学講師 松下 奈美子 一橋大学大学院博士後期課程

倉田 良樹 一橋大学教授 津崎 克彦 四天王寺大学講師

キーワード: 高度人材の国際移動、韓国人 IT 技術者、送り出し過程の制御

高度人材の国際移動が拡大しているが、その移動メカニズムについてはまだ多くの研究課題が残されている。日本でも2000年以降、IT分野を中心とした外国人技術者の就労が拡大した。2000年代の日本で海外からの技術者の就労が拡大したのはなぜか。筆者らはその原因を探るべく、特に韓国人IT技術者に注目し、その移動メカニズムに関する調査を行った。本稿ではこれらの調査をもとに、技術者の就労拡大の要因として、次の点を指摘した。第一に、経済的な危機を背景として、送り出し側である韓国政府が自国の情報通信産業の海外展開と若年者の海外就労を強力に支援したこと、第二に、1980年代から日本で就労していた韓国人技術者が起業したIT企業が、移動する技術者の日本での就労の受け皿になっていたこと、第三に、韓国の若年層の海外就労意識が高く、地理的、言語的な背景から日本での社会関係資本を形成しやすかったことである。

高度人材の移動については従来型移民と対比して、国家の政策や仲介機関に依存しない「自由な移動」が可能であるという議論があるが、送り出し側による「移住過程の制御」や地理的、歴史的条件によって形成されたネットワークが、こうした移動に寄与していることは強調してよい。高度人材の移動に関する研究においては、受け入れ国間の「獲得競争」という議論に終始するのではなく、送り出し国の状況についても解明していく必要がある。

1 本研究の課題

(1) 問題意識と課題

OECD による報告書『高度人材をめぐるグローバルな競争――ハイスキル人材の移動』によれば、知識経済化がグローバルな規模で進行する 21 世紀において、高学歴を有し、高度な専門的・技術的職業能力を発揮することのできる高度人材 Highly Skilled の国際的な労働移動が盛んになっており、この動向に対応して、各国の政府が高度人材を求めて競い合うタレント獲得競争 War for Talent が広がっていることが指摘されている(OECD, 2008)。だが、高度人材の国際移動が実際にはどのようなメカニズムで動いているのか、すなわち、移動に対して送り出し国および受け入れ

国の政府による政策やそれを仲介する諸機関はどのように寄与しているのか(寄与していないのか), という点については、まだ充分な学術的な検討がなされているわけではなく、移民研究者や移民政 策研究者によるさらなる解明が待たれている。

社会学と政治学の領域では「高度人材」の国際的な労働移動のメカニズムを「従来型移民」のそれと対比しながら研究する視点が重視されている。高度人材と従来型移民とでは、その移動メカニズムはどのように異なっているのか。さしあたって議論の出発点となるのは、伝統的な移民の移動に対して「制御された移動」、高度人材の移動に対して「自由な移動」というラベルを貼ることによって、両者を対極的なものとして捉える二項対立的な認知枠組みである。この認知枠組みによれば、伝統的な移民が経験する「制御された移動」の特徴は、第一には、送り出し国と受け入れ国による出入国に関する法律と規制による厳重な管理のもとに置かれていることであり、第二には、移住と就労を仲介する様々な機関に強く依存した拘束的な移動が行われていることである。これに対して高度人材が経験する「自由な移動」の特徴は、第一には出入国に関する規制は相対的に寛大だということであり、第二には、移住と就労を仲介する機関にそれほど依存することなく自律的な移動が行われていることである。

社会学者や政治学者による高度人材の移動に関する先行研究が示唆しているのは、「自由な移動」というラベルがそのまま当てはまるのはごく一握りのワールドクラスの人材についてだけであり、高度人材の移動メカニズムを研究するうえでも、「制御された移動」という視点を保持し、送り出し国と受け入れ国による政策的な統制の在り方や移住と就労を仲介する諸機関がもたらす影響についてきちんと分析しなければならない、ということだった(Cornelius *et al.*, 2001: Brown *et al.*, 2005: Smith and Favell, 2009)。そしてそうした作業を行うことによって初めて、従来型移民には見られない高度人材に固有の移動メカニズムを解明していくことができるのである。

本論文においてはこうした先行研究の成果を踏まえて、2000年代に日本に移住した韓国人IT技術者の移動メカニズムに関する事例研究を行う。なぜ2000年代において韓国人IT技術者の日本への移住は拡大したのだろうか。本論文ではこの拡大プロセスにおいて、韓国と日本の出入国に関する政策がどのような効果を発揮したのか、そして移住と就労を仲介する機関はどのような役割を果たしたのかを明らかにすることによってこの問いに答えることを試みる。

(2) 2000年代中盤の日本における韓国人 IT 技術者の増大

2000年代初頭から2008年の世界的な金融危機による景気後退が始まるまでの期間に日本に移住した外国人専門職のなかで、最も顕著な増大傾向を示しているのが技術ビザによる入国者である(図1)。

そしてこの間、最も大きな比率で日本での就労を拡大させたのが韓国人技術者であった。技術ビザによる外国人の本格的な入国が始まる直前の2001年とその流れがピークに達する2007年における新規入国者数を比較すると、全体で3,396名から10,959名まで増大(3.22倍)している。この間の新規入国者数の変化を出身国別に見れば、国籍別総数が第一位である中国は、942名から5,403名までの増加(5.73倍)であるのに対し、第二位である韓国は314名から1,999名までの増加(6.36

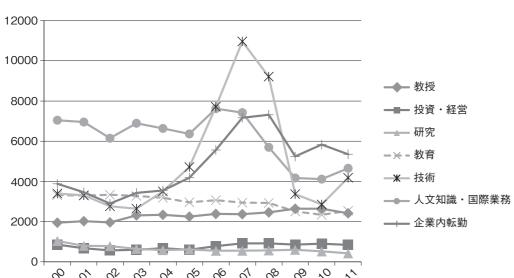


図1 在留資格別新規入国者数(2000 ~ 2011 年)

出所:法務省入国管理局統計 HPより作成

倍)となっている。同様に 2000 年末時点とピーク時である 2008 年末時点における技術ビザによる外国人在留者数を比較すると、全体で 16,531 名から 52,273 名まで増大 (3.16 倍) している。この間の在留者数の変化を出身国別に見れば、第一位である中国は、11,334 名から 27,665 名までの増加 (2.44 倍) であるのに対し、第二位である韓国は 1,537 名から 8,647 名までの増加 (5.62 倍) となっている。フローベースで見てもストックベースで見ても、総数で第二位である韓国人技術者の増加率は第一位である中国人を上回っていることが注目される。本研究では、日本で就労する外国人技術者の一つの大きなクラスターであり、2000 年代において急速な拡大を遂げた韓国人技術者の移動と定着の過程を事例として、前項で取り上げた問いに取り組む。職種に関しては、2000 年代に入国した外国人技術者のうちの最大のグループであり、かつ日本政府の導入政策の主要な対象とされていた、という理由から IT 技術者に限定することにした。

(3) 研究の方法

本稿では、2000年代における韓国人IT技術者の拡大をもたらしたメカニズムを解明するために、はじめに受け入れ国である日本の状況について考察する。日本の情報通信産業とIT技術者の現状を検討するとともに、政府による受け入れ政策が行われるようになった文脈、および政策が果たした効果について検証を試みる。続いて韓国の状況に目を転じ、情報通信産業とIT技術者の現状を検討するとともに、送り出し政策が行われるようになった文脈、および政策が果たした効果について検証する。さらにはアジア通貨金融危機以後展開されるようになった韓国政府の海外就労支援政策に着目し、この支援策を活用して公私の訓練機関、大学、駐日韓国系企業などが構築した移住・就労の仲介システムによってIT技術者の日本での就労が広がっていく過程を韓国サイドから解明

することを試みる。

本研究では既存の先行研究ならびに関連する政策文書を精査するとともに、日本での受け入れ企業となっている駐日韓国系 IT 企業と韓国での送り出しに関わる訓練・仲介機関を対象にした聞き取り調査を実施した 1 。本稿ではこれらの調査から得られた主要な知見を踏まえて、 $^{(1)}$ 項で示した研究課題に取り組んでいくことにする。

2 日本における外国人 IT 技術者受け入れ

(1) 日本の情報通信産業と外国人 IT 技術者

日本の外国人高度人材受け入れ政策においては、情報通信分野への積極的な受け入れという方針が当初から強く意識されていた。2000年の第二次出入国管理基本計画においては、今後の方針として次のような記述がなされていた。「専門的、技術的分野の外国人労働者の受入れに関しては、積極的に検討していくこととする。特に今日、情報通信分野の発展は、その他の産業分野の発展にも大きく寄与するものであり、積極的な人材の確保や交流に、出入国管理行政としても貢献していく」。また、同年に日本政府が発表した「IT 基本戦略」では、政策目標として2005年までに3万人程度の優秀な外国人を受け入れる、という数値目標が示された。そしてその達成に向けて、IT技術者の在留資格の要件を緩和する、という施策を実行することが表明された。。ほぼ時期を同じくして、日本政府は1990年代末から2000年にかけてインド、韓国、中国、シンガポールとの間で二国間IT協力の協定を締結した。中でも韓国は行政手続きの電子化を世界に先駆けて実施していたこともあり、IT立国を目指しe-Japan計画を掲げた日本にとって、人材獲得先として主要ターゲット国の一つとなった。注目すべきは、産業と職種を公に特定した上でさらに目標人数まで明示するような積極的な方針は、過去の日本の入国管理政策において前例のないものであったことである。

2000 年代初頭に打ち出された IT 技術者の受け入れ政策に呼応するかのように技術ビザによって 入国した外国人 IT 技術者はその後急速に増加している。だが,入国管理政策の規制緩和とその背後にあったとされる日本の IT 市場拡大による労働需要の増加という要因を中心に外国人 IT 技術者の国際移動メカニズムを解明し尽くすことができると考えるのは早計であろう。また,労働市場の需要拡大という点についても,確かに IT 産業全体の市場規模は 2000 年代に拡大したが,その中で日本政府が外国にまで求めようとしたような高度な技術を持つ「優秀な」技術者を重点的に獲得しようとする姿勢が日本の業界にどの程度あったのかという点については疑問の余地が残る。日本の高度人材受け入れは多くの国で導入されている労働市場テストは含まれておらず,IT 産業への外国人 IT 技術者導入政策を決定する前に,技術者の国内での供給不足に関する厳密な調査をした形跡もない。つまり日本では,日本人技術者では充足できない高度な技術分野とはどのような分野であるのかを精査したうえで,ターゲットを定めて外国人の受け入れを図ったというわけではないのである。

(2) 技術者の需要をめぐる行政・業界間の認識の違い

日本では1980年代から主に行政側からソフトウェア技術者の人手不足が強調されていた。例えば1984年に当時の通商産業省の産業構造審議会は、報告書の中で「1990年には60万人、2000年には97万人のソフトウェア技術者が不足する」と述べていた(通商産業省機械情報産業局、1987)。また、1999年に通商産業省は、1999年から2004年までの間に情報化に伴い創出される雇用増加は情報通信産業だけで76万人と推計した(通商産業省機械情報産業局、1999:19)。しかし、情報サービス産業協会の調査によれば、IT産業の技術者の中でも特にボリュームゾーンを占めるプロダクト開発及び保守・運用の技術者が不足していると考えている企業はそれぞれ8.2%、5.1%と1割にも満たず、逆に不足感の強かったのはITコンサルタント56.9%、プロジェクトマネージャ42.1%、高度ITスペシャリスト48.7%と、一部の上流部分の職種のみであった(情報サービス産業協会、2001)。また2001年に厚生労働省の委託によってIT企業1,000社を対象に実施された調査は、企業に対して職種別に技術者の不足率がどのくらいであるのかを尋ねている。これによれば、プロジェクトマネジメントとコンサルテーションにおける不足率(それぞれ16.7%、16.1%)は設計、開発・プログラミングにおける不足率(それぞれ13.3%、10.5%)を上回っており、技術者の不足は上流部門においてより顕著に発生していることが示されている(富士総合研究所、2002)。

IT 技術者の単純な量的不足を強調する行政に対し、業界は人材の質的不足を指摘しており双方の間には温度差があった。行政は量的不足解消の選択肢として外国人の導入を考えたのかも知れない。だが、業界として不足感を持っていた IT コンサルタントとプロジェクトマネージャという職種はいずれも高度な日本語運用能力と業界慣行への知識を要する仕事である。これらの職種に関していくら国内で人材が不足しているからといって、これを外国人によって充足するというような発想は業界の認識からは縁遠いものだったのではないだろうか。

外国人IT技術者は実際にはどのような領域で活用されていたのだろうか。上記の厚生労働省委託調査によると、調査時点で外国人IT技術者を雇用している企業は20%、「過去にいたが現在はいない」が14%、「過去も現在もいない」が65%となっている。実際に就労している職種の分布を見ると、開発・プログラミングが6割を占め、次いで設計が18%と、この2職種で全体の8割を占めていた。ここから、不足度の高い職種を中心に外国人による充足が行われているわけではないことを読み取ることができる。また、回答企業の約7割が今後人員を増やすと回答したものの、外国人IT技術者の雇用に関しては「現在活用していないし、今後もその予定なし」という回答が53%と過半数を占め、「現在活用していないが今後は活用するつもり」は25%に留まっていた(富士総合研究所、2002)。

さらに、外国人 IT 技術者の新規入国のピーク時点である 2008 年に情報処理推進機構が実施した調査によると、外国人 IT 技術者を雇用していると回答した 186 社の「活用する理由」として、最も多かったのは「特に日本人と区別していない (結果として外国籍だった)」という回答で 43%であり、次いで「日本人 IT 人材の不足を補うため」が 19.9%、「海外と円滑なコミュニケーションが取れる人材が必要なため」が 8.6%、「技術力の高い人材を確保するため」が 8.1%、「人件費を抑えるため」が 3.8%という結果になった。また、外国人 IT 技術者を活用する上での課題としては、「言

語の問題によりコミュニケーションが難しい」という回答が54.3%で最も多く、次いで「仕事に対する姿勢や責任の捉え方が日本人と異なる」が41.4%、「特に問題は感じていない」が26.3%という結果になった(情報処理推進機構、2009:9-80)。

以上の結果からは、技術者の人材不足に直面した日本のIT企業が、不足度合いが著しい上流工程の職種にターゲットを定めて、外国人高度人材を活用する、というような戦略的な姿勢で取り組んできたわけではないことがわかる。同時に外国人IT技術者の雇用の難しさが浮き彫りにされている。これらの意をふまえると、IT基本戦略に盛られたような「優秀な人材」の積極的な受け入れという政策目標やそのための規制緩和という政策手段が成功した、というような受け入れ側中心の安易な解釈は成り立たないのではないだろうか。以下では送り出し側の事情に着目し、韓国を事例として詳しく探っていくことにする。

3 韓国の情報通信産業とアジア通貨危機以降の海外就労支援政策

韓国人IT技術者の日本での就労を可能にしたメカニズムを韓国サイドから観察すると、2000年代前半に官民が協力して有効な送り出しシステムを形成したこと、そして以前から日本で操業していた駐日韓国系IT企業がこの送り出しシステムの受け皿として重要な役割を果たした、という二つの重要な事実が浮かび上がってくる。韓国人IT技術者の日本での就労は、韓国の立場からは、技術者の募集・訓練・選抜から受け入れ・定着までが一体となった独自の送り出しシステムの構築の所産として語ることができる。以下においては、(1)項でこのような独自の送り出しシステムの形成を可能にした韓国の情報通信産業に固有の諸条件を指摘する。(2)項では送り出しシステムの4つの担い手に着目して、システムの作動するメカニズムを明らかにする。(3)項では韓国から送り出されたIT技術者の日本での就労と定着について、駐日韓国系IT企業のパイオニアとして早い段階から日本で操業し、その後の事業拡大に伴い支社を韓国に設立したC社の事例を取り上げ、同社が国際移動のメカニズムを構築するのに成功していく過程について詳述する。

(1) 韓国の情報通信産業と送り出しシステムの形成を可能にした諸条件

なぜ韓国ではIT技術者の日本での就労を促進する的確で安定的な送り出しシステムを形成することが出来たのだろうか。送り出しシステムの形成を可能にした要因として、ここでは次のような3つの事情を指摘しておきたい。

第一の要因は、日韓両国の間でソフトウェア開発に関する様々な業務提携の経験が長年にわたって蓄積されていたことである。1985年の時点で韓国において情報通信産業の市場規模は約120億円で、圧倒的な輸入超過状態にあり、同時期の日本の情報通信産業の市場規模1兆3860億円と比較するとはるかに小さかった。しかし、韓国の情報通信産業で働く技術者の約8割が大学卒以上の学歴を有するなど、学歴水準は韓国内の他産業と比較しても、また他国と比較してもかなり高かった。また大型コンピュータのユーザー企業が電子データ処理部門を別会社として独立させ、大手企業で経験を積んだ技術者が独立してソフトウェア企業を立ち上げ始めるなど、すでに情報通信産業

の裾野が広がり始めていた (機械振興協会経済研究所, 1988:7)。この時期, 日韓両国企業のあいだでは、韓国から日本に技術者を派遣して共同開発を実施したり、日本の大企業が韓国に合弁会社を設立したり、あるいは韓国からの技術者を日本で受け入れて研修事業が行われるなど、日韓両国の企業間で様々な形の提携関係が結ばれていた ^{*3}。

1980年代半ばには日本国内で多くの業務が電算化されるようになった。欧米言語とは大きく異なる構造の日本語に対応するソフトウェアの開発は高コストな作業であったため、日本国内でもIT技術者の需要が大きく高まっていた。一方で中国語や韓国語は日本語と似た構造であるため、1980年代に日韓でソフトウェアの共同開発を進めることはお互いにメリットがあった¹⁴。

第二の要因は、韓国 IT 産業が持つ強い海外進出志向である。1997年のアジア通貨危機によって韓国は一時的に IMF の管理下に入り、政府は深刻な打撃を受けた国内経済の早急な立て直しに迫られた。この時期、大企業の多くがリストラを進めたが、他方で韓国政府はベンチャー企業の支援策を打ち出した。1998年に韓国政府はソフトウェア産業振興法を制定してベンチャー企業の育成を支援したことで、ソフトウェア産業や情報通信分野でのベンチャー企業が数多く誕生した。1990年代末期のアメリカのドットコムブームにも牽引され、これらの情報通信関連ベンチャー企業は韓国経済の回復の立役者となった。しかし、2000年3月にアメリカでドットコムバブルが崩壊すると、大手親会社や母体事業を持たない韓国の IT ベンチャー企業の多くが経営の危機に直面した。この危機の際に韓国では多くの IT 企業が今後の生き残りをかけた経営戦略として、海外進出という選択をとったのである(崔、2001)。

このような韓国 IT 企業の強い海外志向は、経営者自身の志向性を反映している。1990 年代末における起業ブームとその後の停滞は韓国の IT 企業が海外進出を図る大きな契機となったが、日本と比較するとかなり早い年齢で退職が要求される韓国の雇用慣行も技術者が海外へ進出するきっかけとなった。40 歳前後に企業を退職した技術者はその後、他の企業に就職する人もいるが、独立志向が強い技術者の場合は起業を模索する例も多い。IT 企業については、韓国の経済危機以前に企業内転勤などで日本の IT 産業で就労していた人たちが定年を迎え、韓国に帰国せずそのまま日本で起業したケースや、当初は帰国する予定だったものの、ちょうど経済危機と重なり、やむなく帰国を諦め日本で起業したという例もヒアリング調査から明らかになった 5。後述するように、1990 年代に日本で起業した韓国系 IT 企業はその後、2000 年代以降韓国から送り出される IT 技術者の重要な受け皿となっていった。

第三の要因は、深刻化した若年失業問題の解決策の一つとして、高学歴層の海外就労という選択 肢が積極的に追求されるようになり、このなかで IT 技術者の海外就労支援が政府の政策として実 行された点である。1997年以降、韓国国内では通貨危機に加えドットコムバブル崩壊の余波もあ り、大企業は事業縮小や人員整理を進め、非正規雇用を増やすと同時に新規学卒者の採用を大幅に 削減する方針を取っていたため、大学を卒業しても就職できない若年失業者が増大した。この時 期、大卒以上の高学歴失業者数は 2000 年 8 月の 16 万 9000 人から 2001 年 2 月までの半年間で 23 万 2000 人へと激増した(朴、2009)。

こうした背景の下で、韓国政府は若年失業者を中心に国内の人材を IT 技術者として育成し、国

内外の IT 産業に送り込むという人材育成・就労支援事業を開始した。政府はプログラミングやソフトウェア開発といった就職に有利な分野での教育訓練プログラムに政府予算を投入して若年失業者対策にあたった。さらには、若くても即戦力となる人材を欲しがる企業のニーズに合わせて IT などの実務研修や技能教育に重点を置く大学が学生の間で特に人気が高まるようになっていった (日本労働研究機構, 2002)。IT 技術者の海外就労支援を目的として教育訓練へ公的資金が投入されることによって、送り出しシステムは安定的な運営の基盤を獲得することができた。

(2) 送り出しシステムの4つの担い手

前項では送り出しシステムの形成に至る歴史的な背景に着目したが、韓国からIT技術者は具体的にどのように育成され、送り出されているのだろうか。韓国から日本への移動のプロセスを韓国側の視点を中心に図式化したものが図2である。日韓両政府はIT協力イニシアティブを締結し、それに基づき日本の法務省は入国管理制度を一部変更した。それまでの技術ビザの発給要件であった、10年以上の実務経験もしくは情報処理等の専攻という条件を撤廃し、韓国で日本の厚生労働省に相当する雇用労働部の傘下機関である産業人力公団が実施しているIT資格試験で、「情報処理技士」あるいは「情報処理産業技師」の資格を取得すれば、日本の情報処理推進機構が実施しているIT資格試験の「基本情報技術者」あるいは「応用情報技術者」と同等とみなし、その資格取得を技術ビザ発給要件として認定したのである。

海外就労を希望する大学生は自らが在籍する大学に海外就労支援プログラムが用意されていればそれに応募し、語学とITの研修プログラムを受講することができる。それ以外の学生や大卒未就業者で海外就労を希望する者、あるいは海外就労を希望する既就労者も、産業人力公団内の支援事業対策である貿易アカデミーまたは民間の海外就労支援機関に応募し、同様のプログラムを受講することができる。研修終了後の就職活動は主に韓国で行われる。研修機関が韓国人IT技術者を採用したい日本企業に積極的な就職斡旋活動を行うと同時に、人材を募集している日本企業が貿易アカデミーや大学に出向いて採用活動を行う。このため、わざわざ日本に行って就職活動を行う必要はなく、人材の育成からマッチングまでのプロセスのほとんどは韓国内で行われるのである。

韓国内での人材育成から採用活動までの過程で大きな役割を果たしているのが、産業人力公団とその中の専門部局である海外就業局である。政府機関である産業人力公団は韓国国内で実施される IT 資格試験を実施し、また政府予算を投入して海外就労向けのプログラムに対し政府助成金を出している。こうした助成をもとに、大学・貿易アカデミー・民間教育研修機関などがそれぞれ海外就労向けのプログラムを用意し、人材育成を行っているのである。筆者らはこの産業人力公団の海外就業局、貿易アカデミー、民間 IT 教育研修機関、大学の4つを韓国内の送り出しの重要な担い手と位置づけ、聞き取り調査を行った。

① 産業人力公団と海外就業支援センター (現海外就業局)

産業人力公団は韓国雇用労働部の傘下機関である。同公団はすでに 1970 年代から海外就労斡旋 事業を実施していた。この事業は 1980 年代の経済発展以降しばらく中断されていたが、通貨危機

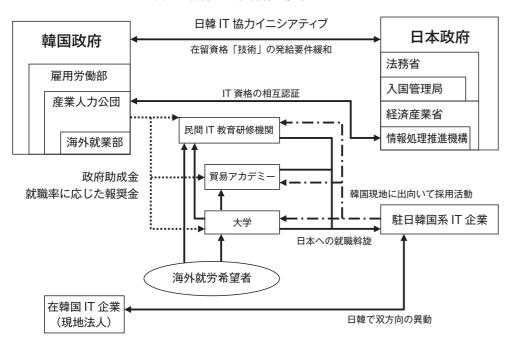


図2 日韓の IT 技術者の移動システム

後の1998年から再開された。2004年には同公団の中に「海外就業センター」(2013年現在は「海外就業局」に改編)という担当部署が設けられ、予算を大幅に増額して主に高学歴層を対象に海外就労支援事業を本格化させた。この海外就業支援センターは、産業人力公団、中小企業振興公団、専門大学¹⁶、研修機関などが連携し、IT技術者、看護師、旅客機客室乗務員など海外で需要の高い人材を育成し、海外就業を希望する求職者と韓国人人材を雇用したい外国企業との間で就業斡旋までを行う総合的な人材育成、就労支援を担当した。大学卒業後、海外就労を希望する若者たちがこの海外就労向けの専門教育と語学研修プログラムを受け、海外送り出しの人材として蓄積されていった。また 2001年には情報通信部の傘下機関であるソフトウェア振興院の海外出先機関として東京に IT 支援センターが開設され、韓国 IT ベンチャー企業の日本進出をサポートする役割を担うことになった。こうして韓国人 IT 技術者の日本就労の体制が徐々に形成されるようになったのである。

海外就労支援事業は教育と就労斡旋の二つの柱からなり、産業人力公団は複数の民間教育研修機関に委託して、教育研修にかかった費用の一部を政府の予算から支給する形で支援している。この支援事業の受講費は実施機関によって差があるが、1人700万ウォンから1200万ウォン(約70万円~120万円)の費用のうち、5割以上を産業人力公団や民間教育研修機関が負担するため受講者個人の負担は大体3割~5割であった⁷。こうした制度のもとで2005年から2009年10月までに産業人力公団を通じて海外に就労した人は合計7041人で、その内訳は、1位が中国、2位が日本の順で、この2ヶ国で全体の7割を占めていた。中国向けは財務や人事など企業の経営サービスの

需要が多く、IT 分野は日本での需要が多かった。2004 年に海外就労向け教育事業を本格化した当時は日本向けの研修生募集に定員の数倍の申請があるほど若年層にとって人気の教育プログラムであった。2001 年に日韓で IT 技術関連資格の相互認証の協定が結ばれたことで、大学で情報処理分野を専攻しなくても韓国国内の定められた IT 資格を取得すれば日本の技術ビザが発給され、就労が可能になったことが受講者の増大につながった。なお、この点に関連して筆者らが実施したアンケート調査によれば、日本への移住にあたって海外就労支援機関を経由して来日した韓国人 IT 技術者は 101 名中 42 人であり(41.6%)であり、日韓相互認証資格制度を利用したのは 94 人中 50 人(54.2%)であった ¹⁸。これらの数字からは、日本政府の規制緩和政策が韓国の送り出し政策の動きを後押しする効果を持った、と評価することができるだろう。

海外就労のための教育支援事業のなかで産業人力公団が直接果たす役割は、委託先の民間教育研修機関の選定、教育費支援、教育研修機関の就職結果に対する事後評価に限られ、実際の研修生の募集・研修・就職先の開拓、就職活動支援など一連の事業は委託先の民間教育研修機関の担当であった。民間教育研修機関には完全な民間営利団体から公益法人、大学などがあり、教育研修の成果は研修生の就職率で判断された。就職率が高い機関には産業人力公団からの支援金が増額され、逆に就職率が低い機関は研修の成果が出ていないとして支援金が減らされる場合もあった。このように、韓国政府は自国の高学歴若年層の海外就労を促進するために、政府の予算を投入して積極的に後押ししていたのである。

② 貿易アカデミー

産業人力公団の委託を受けた教育研修機関の一つである「貿易アカデミー」は韓国貿易協会が会員企業や一般向けに貿易と関連する人材育成を目的に設立した教育機関であり、最も早くから海外就労のための IT 技術者育成事業を行ってきた団体である。2001 年には貿易アカデミーの中に、IT 技術者の育成と海外就労支援を目的とした「IT 教育センター」が設置され、2001 年から 2008年にかけて研修を修了した約 1300 人のうち、約 800 人が海外で就職したが、その就労先のほとんどは日本であった。

IT 教育センターに入校する研修生の属性は、大学新卒者から30代前半までと幅広いが、年齢別では28歳から31歳が最も多く、男女比では男性が7~8割を占めていた。韓国では大学卒業後就職してから3年から5年働いたあと転職先として海外を希望する人が多い。海外就労支援事業を始めた当初に入校した人の動機は、韓国国内での就職難を回避して海外就労を希望するというものであったが、貿易アカデミーでの聞き取り対象者の見解によれば、最近では日本のアニメや漫画、テレビドラマなどを通して日本に興味を持ち、日本で生活することを望んで海外就労を希望するという人が増えているという。

③ 民間教育研修機関 A 社

A 社は海外就労向け研修ビジネスが韓国国内で拡大した 2004 年から研修事業に参入した。同社 は韓国大手新聞社の情報通信関連事業を担う子会社である。当時は海外就職率も高かったため、産

業人力公団からの支援金や報奨金を目的に A 社のように海外就労支援事業に多数の民間企業が参入してきたという。

A 社は事業開始以来、常に 35 人のクラスを $2\sim3$ 運営してきた。産業人力公団からの支援金は一人あたり最大 350 万ウォンを基準に、教育時間、教育人員などを考慮した調整係数をかけて算出される。研修プログラムは、IT や日本語の初心者向けの 1 日 8 時間、週 5 日、10 ヶ月の計 1600 時間のコースと、どちらかを既に専攻した既修者向けの 6 ヶ月コースがある。

就職状況に関しては、ほとんどの研修生が日本で就職していた。2008年までは1人の研修生が10社以上の企業から内定をもらうケースも珍しくなかったが、2008年後半以降は海外、とりわけ日本での採用が激減した。約1年間の海外就労教育研修を受ける研修生にとって、海外での就職の展望は研修期間中のモチベーションを維持する重要な要素となる。2008年までは研修期間中の脱落者は少なかったが、海外での就職状況が厳しくなるにつれ、努力が就職に結びつかないかもしれないという不安から、研修を終了する前に韓国国内で就職活動をするケースが増えてきた。研修生が途中で研修をやめると産業人力公団から受け取った支援金を返納しなければならないため、研修希望者が減少しさらに研修生の就職率が悪い状況では、海外就労支援教育は採算が合わないビジネスとなりつつある。実際にA社においても2008年以降、募集定員を割り込むことがある。海外就労支援事業全体をみても日本での就職状況が厳しいことが響き、それまで50~60社以上あった民間教育研修機関の多くがこの事業から撤退し、10社程度にまで整理されたという。

④ B 大学

B大学は韓国の私立大学で、学生向けに海外就労支援事業を行っている。このB大学の他にいくつもの大学が海外就労支援事業を実施している。B大学は比較的後発ではあるが、2006年から大学4年生の就職活動支援業務の一つとして海外就労支援事業を開始した。就労先を日本と想定し、日本でのソフトウェア開発業務に従事することのできる技術者を育成する研修プログラムを設置した。定員は30人でプログラム参加者は工学部の4年生が90%を占め、残りは卒業生である。研修は7月にスタートし翌年の2月に修了する8ヶ月のプログラムである。就職のためとはいえ、1日7時間、8ヶ月の研修プログラムは学生にとって負担が大きい。学生の参加を促し、モチベーションを維持するために、大学側は3年前から研修プログラムを工学部の卒業に必要な専門科目の単位として認めるようにした。研修プログラムに参加する学生は就職の選択肢を広げるという意味合いもあるが、それ以上に最近では日本への関心から日本での就労を希望する、というタイプの学生が増えているという。

事業開始以来,103人の研修生のうち91人が修了,64人が就職し,就職率は70%と好調であったが,2008年の世界金融危機の影響は大きく,2008年度には就職率が35.7%にまで落ちた。海外就職率の悪化により政府からの補助金も研修プログラムへの応募者も減少し,2010年の時点では定員割れ状態であった。

以上、韓国の海外就労支援事業に携わる、組織形態が異なる4つの機関を取り上げてその送り出

しシステムの実態を明らかにした。こうしてみると韓国側の人材育成、送り出しは国家による周到な支援と制御のもとに行われていることがわかる。民間の教育研修機関も、日系ブラジル人やフィリピン人女性エンターテイナーの送り出し斡旋組織のように移住者本人から高い手数料を取ることで利益を上げ、渡航後の日本での生活支援なども含めて中間搾取するブローカー的組織ではなく、韓国政府からの助成金や報奨金が事業収益の中心であり、また手がけているのも就職活動の支援までである。これらの機関が渡航後の生活支援などを行っている事実は見当たらなかった。これは、移住者の語学力や専門的技術力といった人的資本に加え日本での生活に必要な社会関係資本も高いがゆえに、包括的な支援の必要性が日系ブラジル人などに比べて低いことにもよると考えられる。しかし韓国内で人材育成を行うだけでは海外就労は実現せず、日本での就職先が確保されない限りは就労に必要な在留資格を取得することはできない。では、海外就労支援教育を受けた人材はどのように就労先を確保していくのだろうか。次項では海外就労希望者の就職プロセスについてみていくことにする。

(3) 海外就労支援教育を受けた IT 人材の就職: C 社の事例

日本の労働市場には新卒一括採用の慣行が存在しており、IT 産業も例外ではない。こうした制度的枠組みの外にいる韓国内で海外就労支援教育を受けた人材は、日本のIT 産業にどのようなルートで就職していったのであろうか。

聞き取り調査からは、研修を終えた修了生が日本で就労するためのルートには3つの種類があることがわかった。第一は、韓国人IT技術者を採用するために貿易アカデミーやその他の民間教育研修機関に出向いて、面接や選抜を行っている日本企業に応募して就職するというルートである。第二には、韓国の教育研修機関と協力して募集活動を行っている日本の人材派遣会社に就職して、派遣会社経由で日本のIT企業で就労するというルートがある。しかし第一のルートは採用担当者が日本人であり、求められる語学水準も非常に高く、短時間の面接では情報処理の技術水準が高くてもそれをアピールしきれずにうまくいかないというリスクが伴う。第二のルートである派遣会社への就職は、日本で安定した就職先を求める研修修了生にとっては労働条件の面で有利なものとは言えない。これに対して、経営者が韓国人である駐日韓国系企業への就職という第三のルートは、自分の専門性を活かしつつ日本で安定した就労を希望する研修修了生にとって様々な意味でより魅力的な選択肢となっていた。就労経験が一度もない韓国人大学生や、韓国で情報通信系の学部を卒業し、IT技術者としてのキャリアはあっても日本語研修を1年弱しか受けていない人にとっては、周りのスタッフの大半が韓国人である韓国系企業は安心して働ける職場であった。

第三のルートに該当するケースとして、駐日韓国系IT企業のC社の事例をとりあげる。C社は最も事業規模が拡大した2007年頃には従業員規模が200名に達した中堅の受託開発型情報サービス企業である。C社は駐日韓国系IT企業の中ではかなり規模が大きく、日本本社の他に韓国とアメリカに支社を持つ、ベンチャー型IT企業の成功例である。重層的な下請け構造を特色とする日本のIT業界において、C社は元請けに近い大企業を顧客として、比較的安定的なサブコントラクターとしての地位を確保することに成功してきた。C社の経営者は元々韓国の大手情報サービス会

社の社員として日本支社に海外転勤の形で来日し、主に日本の大手電機メーカーの子会社やグループ会社から受注した仕事を担当していた。1995年にその会社を退職した後、韓国に帰国して独立することも検討したが、ちょうど韓国が通貨危機に見舞われたタイミングであったため、帰国を諦めて20年近くIT業界で働き人脈もある日本で起業した。日本での経営が軌道に乗った2002年、C社は韓国支社を設立して日韓両国で事業展開を始めた。

C社が日本で雇用している技術者はその大半が韓国から移住してきた人々であった。C社は二つのルートから韓国人IT技術者を受け入れていた。第一のルートは貿易アカデミーやその他の民間教育研修機関からの直接採用,第二のルートは自社の韓国支社からの企業内転勤であった。C社の韓国支社は会社の規模が大きくなるにつれ,日本本社からのオフショア案件や韓国国内でのプロジェクトを受注するようになるが,韓国支社設立の当初の目的は,日本向けの海外就労支援機関出身者の韓国側採用拠点として採用担当者を常駐させることにあった。韓国支社からの企業内転勤が最も多かったのは2006年から2007年にかけてで,約20人が日本本社へと異動している。韓国支社は2008年の世界金融危機以後,日本本社での余剰人員の受け皿としての機能も果たすようになる。第一のルートに関しても,日本のIT業界の慣行に精通した経営者自身が韓国に出向いて応募者の面談を行い,応募者の適性,日本語能力,技術力などを見極め,日本でも充分通用する人を選抜していたため,採用後ミスマッチによる早期離職の例は少ないという。入社後,プロジェクトごとに客先に常駐するような勤務形態が取られることもあるが,事業形態が派遣ではないので,C社は個々の技術者ごとのキャリア・ディベロップメントに配慮して社員教育を頻繁に実施するなどの人材マネジメントを行っていた。また生活面においても,低価格での住宅の確保をはじめとして,技術者たちの日本社会での適応のための支援を積極的に行っていた。

以上のようにC社は、外国人IT高度人材の受け入れという日本政府の政策とは全く異なる文脈において、韓国と日本をつなぐ移動経路の確立に成功した。C社は韓国の海外就労支援事業を効果的に活用して日本で働きたい韓国人IT技術者を採用し、C社独自に蓄積した管理ノウハウによって、国境を越えるIT技術者の移動と定着パターンを作り上げたといえる。

ところで C 社の事例を見ると、1980 年代から徐々に形成された社会関係資本の蓄積が2000 年代以降に越境する移住者の移動を促進するネットワークになっていることもわかる。移住ネットワーク論では、先発移民は移住先に社会関係資本を持たない状態で移動するが、そこで形成された社会基盤や先発移民との関係が社会関係資本となるため、後発の移民の移動コストや障壁は大きく減少する、という命題が提出されている(梶田、樋口、丹野、2005:81-82)。C 社の経営者は1980 年代に IT 技術者として韓国企業から日本に派遣されて、日本での経験や人脈を蓄積した後90 年代後半に日本で起業し、自社の人材を主に韓国から充当している。高度人材の場合は、移住先におけるエスニックグループによる紐帯は比較的弱いとされるが、こうした人々にとっても、共通の母語に基づく関係性は日本での就労と生活を安定したものとするうえで貴重な社会関係資本であり、的確な情報収集や心理的なストレスの軽減に寄与する重要な要素である。韓国人 IT 技術者の事例においても、こうしたネットワークが国境を越える移動システムを促進させていることは明らかであろう。

4 結論と残された課題

既述したように、日本では2000年代の中盤において中国、韓国をはじめアジア各国からの外国人技術者の新規入国者が継続的に増大した。2000年の入国管理政策の規制緩和がその呼び水となったことは確かである。だが、日本政府により表明された2005年までに優秀な外国人IT技術者を3万人程度受け入れるという高度人材受け入れ計画は、国内のIT産業における技術者への需要を正確に反映したものではなく、この間の外国人技術者の増大を、単純に政策効果として説明することには問題がある。少なくとも韓国人IT技術者の受け入れに限ってみれば、日本政府の高度人材導入という政策目標や入国管理の規制緩和という政策手段だけでその移動メカニズムを説明することはできず、むしろ韓国側において官民協同で独自に構築された送り出しシステムがもたらした効果にもっと着目する必要があるだろう。

また、日本の入国管理制度においては、高度人材といえども、就労先が決まらなければビザを取得することができないという制約条件がある。ビザ発給を可能にする雇用の受け皿として重要な役割を果たしたのが、1980年代後半から来日して日本のIT産業で就労していた元技術者らが起業した駐日韓国系IT企業であった。国策として人材を海外に送り出したい韓国政府、時期によって海外就労を決定する動機に違いはあれども、海外就労を希望する韓国の若年層、それを日本国内で人材確保のルートとして活用した駐日韓国系IT企業という三者の思惑が重なりあった結果、日本の高度人材受け入れ政策とは別の次元で、IT技術者の国境を越える移動のメカニズムが作動したのである。

就労を開始した韓国人IT技術者の日本での定着という点に関しては、韓国の若年層の海外就労意識がもともと高く、地理的、言語的な背景から日本での生活に適応していくために求められる社会関係資本を形成しやすかったことが見出された。受け入れ国である日本側は、定住支援という点では特段の施策を展開したわけではない。

本稿では、日本の IT 産業の中で韓国人 IT 技術者がどのような働き方をしているのかについては紙幅の都合上述べることができなかった。筆者らの調査からは、韓国人 IT 技術者が日本の IT 産業の中にインサイダー化することで一定のポジションを獲得していった経緯など、興味深い事実発見が多く得られたが、アンケート調査の詳細な考察から明らかになるこれらの事実については別稿に譲る。また、中国やインドに加え、近年の日本で増加傾向にあるベトナム・フィリピン系の IT 技術者との比較研究や、2008 年以降の状況についても今後の課題である。本研究はいわゆる外国人「高度人材」全般を扱うものではなく、職種として IT 技術者に限定して考察を進めてきた。 IT 技術者のみならず「高度人材」の越境移動に関する今後の研究においては、「自由な移動」という観点を強調して、受け入れ国側の政策がもたらす効果や、受け入れ国間の「獲得競争」という側面ばかりではなく、送り出し側の状況に注目してその過程がどのように制御されているのかを検証していく視点が必要であると思われる。

- *1 聞き取り調査の概要は以下のとおりである。日本国内で外国人IT技術者を雇用している韓国系IT企業4社,日系IT企業2社への企業ヒアリング(2010年1月~2011年2月),韓国現地での聞き取り(2011年9月 産業人力公団,民間海外就労支援機関,在学生の海外就職支援教育を実施している私立大学,韓国内で採用したIT技術者を日本本社に送り出しているIT企業への聞き取り)。
- *2 具体的な在留資格の発給要件緩和の内容は、法務大臣が定める情報処理技術に関する試験に合格し、もしくは日本政府が相互認証したインド、シンガポール、韓国の国内で実施されている情報処理資格を有している場合には「技術」の在留資格発給要件である学歴または10年以上の実務年数という条件を満たさなくても、「技術」ビザを申請できる、というものである。インド、中国、台湾、韓国、シンガポール、フィリピン、タイ、ベトナム、ミャンマー、マレーシア、モンゴルの11ヶ国でIT資格の国家試験として実施される情報処理技術者試験の一部は、この特例措置の一部となり、日本のIT資格と相互認証措置を受けられるようになった。
- *3 日韓企業の提携や協力には以下の例がある。ハドソン×サムスン,野村コンピュータシステム×韓国証券電算,東芝×ラッキーエンジニアリングカンパニー,日立製作所×ラッキー金星グループ,富士通×現代電子など(伊東, 2002:41)。
- *4 1バイト内に収まる欧米言語とは異なり、2バイト言語である中国語、日本語、韓国語、ベトナム語はそれぞれの国名の頭文字を取って CJKV 言語と言われる。CJKV 言語によるソフトウェア開発は欧米系の技術者にとってはかなり障壁が高いとされる(Lude, 2002)。
- *5 筆者らが駐日韓国系 IT 企業の経営者に対して実施したヒアリング調査では、企業内転勤の形で来日し働いていた韓国人 IT 技術者が起業したケース、韓国に本社がある IT 企業から日本の IT 企業のプロジェクトに派遣されて出向していた技術者が起業したケースなどがあった。
- *6 韓国の専門大学とは、高校卒業後に2年間専門分野を学ぶ、日本の専門学校や一部の短期大学に相当する教育機関である。
- *7 2011年9月14日に行った産業人力公団海外就労支援事業担当者へのヒアリングによる。
- *8 筆者らは2010年1月から2月に駐日韓国系IT企業で働く韓国人IT技術者を対象としたアンケート調査を 実施した。機縁法により駐日韓国系IT企業6社を通じて183通を配布・郵送し、104通を回収した(回収率 47.3%)。

《参考文献》

- 伊東暁人, 2002「情報サービス産業における国際提携戦略の変遷―日本-韓国間関係を例として」『静岡大学経済研究』Vol.6(4)、35 ~ 55 頁
- 梶田孝道・樋口直人・丹野清人、2005『顔の見えない定住化―日系ブラジル人と国家・市場・移民ネットワーク』 名古屋大学出版会
- 機械振興協会経済研究所、1988「ソフトウェア産業の国際分業と技術移転に関する調査研究」1987年度報告書
- 情報サービス産業協会, 2001「IT エンジニアに関する緊急調査」
- 情報処理推進機構 IT 人材育成本部編, 2009『IT 人材白書 2009』
- 崔相文, 2001「韓国のドット・コム (.com) 企業の現在と未来」九州大学韓国研究センター『韓国経済研究』Vol.1 (2), 31 ~ 44 百
- 崔東術, 2002「日韓 IT 人材交流の現況―韓国政府の日本就職 IT 教育への支援を中心に」『関門地域研究』下関市立大学産業文化研究所, 95~105 頁
- 通商産業省機械情報産業局、1987『2000 年のソフトウェア人材一高度情報化社会を担う人材育成について』コンピュータエージ社
- 通商産業省機械情報産業局, 1999「雇用構造転換メカニズムの構築を目指して」
- 日本労働研究機構. 2002 年度版「海外労働時報」日本労働協会
- 朴昌明, 2009「韓国における若年層の失業・未就業問題―大卒者を中心に」『駿河大学論叢』Vol.38, 123~144 頁
- 富士総合研究所, 2002「IT 分野の外国人技術者の受入れに関する調査・研究報告書」平成 13 年度厚生労働省委 託調査
- 廉宗淳, 2009『電子政府・電子自治体への戦略』時事通信社

- Brown, P., A. Green and H. Lauder, eds., 2005, High Skills: Globalization, Competitiveness and Skill Formation, Oxford University Press
- Cornelius, W. A., T. J. Espenshade and I. Salehyan, eds., 2001, The International Migration of Highly Skilled: Demand, Supply, and Development Consequences in Sending and Receiving Countries, CCIS, University of California, San Diego
- Cho, Joonmo & Freeman, B. Richard, 2012, The Korean Labour Market After the 1997 Economic Crisis, Routledge
- Lude, Ken, 1999, CJKV Information Processing: Chinese, Japanese, Korean and Vietnamese Computing,
 O'Reilly Media (小松章・逆井克己訳, 2002『CJKV 日中韓越情報処理』オライリージャパン)
- Mahroum, Sami, 2000, "Highly skilled globetrotters: mapping the international migration of Human capital", R&D Development, 30, pp.23-31
- OECD, 2008, The Global Competition for Talent: Mobility of the Highly Skilled (門田清訳, 2009『科学技術 人材の国際流動性』明石書店)
- Smith, M. P. and A. Favell, eds., 2009, *The Human Face of Global Mobility: International Highly Skilled Migration in Europe, North America and the Asia-Pacific*, Transaction Publishers

The Sending Process of Korean IT Engineers and the Reception of the Highly Skilled in Japan:

Focusing on the Rapid Increase in the 2000s

SUN Wonsuk Chuo University
MATSUSHITA Namiko Hitotsubashi University
KURATA Yoshiki Hitotsubashi University
TSUZAKI Katsuhiko Shitennoji University

Key Words: international labor migration of highly skilled, Korean IT engineers, management of sending process

Despite the expansion of the highly skilled labor migration in recent years, academic researchers have not yet solved much about the mechanism of their migration. In the 2000s, the number of foreign engineers increased in Japan, in the IT sector above all. Why did the number of foreign IT engineers increase rapidly in this period?

In order to answer this question, the authors have done a field research focusing on the migration mechanism of the Korean IT engineers working in Japan. We found that there were three main factors that caused the rapid increase in this period. Firstly, after the 1997 economic crisis, the Korean government took a strong policy initiative for the overseas business development and for the sending of young qualified job seekers abroad. Secondly, Korean IT engineers had already started to work in Japan in the 1980s, and some of them had established their own venture firms. These firms could provide good employment opportunities for the newly coming Korean IT engineers in the 2000s. Thirdly, from the outset, these IT engineers had a high orientation to work overseas. Furthermore, owing to the linguistic and geographical conditions, it was easy for them to establish a convenient social network between Korea and Japan.

Our research shows that we need to investigate more about the situation of sending countries in the study of highly skilled migration, apart from such a popular argument as 'War for Talent' among receiving countries.

投稿論文

公立学校の日本語指導員が現実に果た す多様な役割

――愛知県豊田市の事例から

山本 直子 慶應義塾大学大学院博士後期課程

キーワード: 外国につながる子ども、日本語指導員、社会福祉

日本では、「出入国管理及び難民認定法」が改正された 1990 年頃から外国人の増加が目立ち始め、現在では非常に多様な外国につながる子どもたちが学齢期を日本社会の中で過ごしている。こうした子どもたちのうち、日本の公立学校に通うことを選択する者は少なくない。しかしながら、学校を始めとした日本の社会制度は、様々な事柄が外国につながる子どもやその家庭が置かれている状況に即したものとはなっていないのが現状である。このような状況の中、様々な困難を抱える子どもたちをあらゆる面でサポートする役割を担っているのが、「日本語指導員」等と呼ばれる、地方自治体により独自に採用されている非常勤の公務員である。本稿は、外国につながる子どもたちに対して、日本語指導員が現実に果たしている役割に注目し、愛知県豊田市を調査対象地域として実施した聞き取り調査によって、教育現場において日本語指導員が行政側の想定を超え、行政文書では予定されていない多様な役割を担っている実態を明らかにした。すなわち、日本語指導員は、典型的な日本語指導や通訳といった職務に留まらず、児童・保護者と学校との間の橋渡し役として、両者の意思疎通の円滑化等に尽力しており、さらに問題を抱える児童・保護者を外部の専門家につなぐといった役割等も果たしていたのである。

1 はじめに

国境をまたいだ人々の移動は近年になってますます増加し、世界のあらゆる場所で人種・民族・言語・文化の多様化が進んでいる。日本においても、「出入国管理及び難民認定法」が改正 ¹¹ された 1990 年頃から外国人は増加し始め、2013 年 5 月の段階で、外国人登録者数は 192 カ国から 203 万 3656 人 ²² となっている。こうした外国人の増加は、必然的に外国人の子どもの増加を伴う。従前から日本で生活していた在日韓国・朝鮮人の子どもに加え、インドシナ難民の子ども、中国帰国者の子ども、90 年以降に急増した主に南米を中心とする日系人の子ども、国際結婚の子ども等、非常に多様化した「外国につながる子どもたち ³³」が、学齢期を日本社会の中で過ごしている。しかしながら、日本ではそもそも国の教育政策として公立学校に多様な背景を持つ子どもを受け入れ