

【論 文】

アジアの貧困軽減と人的資源育成に対する日本の技能 実習制度の貢献：タイとスリランカの経験について

The Contributions of Japanese Technical Internship Program to Poverty
Alleviation and Human Resource Development in Asia:
the Case of Thailand and Sri Lanka

鹿毛 理恵

Rie KAGE

ラタナーヤカ ピヤダーサ

Piyadasa RATNAYAKE

【要 旨】

本稿の主な目的は、創設から30年続いてきた日本の外国人技能実習制度について、アジアの視点を中心にマクロレベルとミクロレベルで実証的に検証することである。ちょうど30年目の節目に技能実習制度が大幅に見直されることとなり、国内の労働力不足を全面に打ち出し、人材確保と人材育成を目的とする新制度の創設が決定されている。これまでの外国人技能実習制度は、日本が先進国として国際貢献の役割を果たしつつ、国際社会との調和ある発展をはかるため、開発途上国等の外国人を日本で一定期間（最長5年）に限って受け入れて、OJTを通じて技能や技術、知識を移転しながら、開発途上国等の経済発展を担う「人づくり」に協力することを目的に制度設計されたものであった。日本の人づくりの手法は、アジア諸国の貧困、不平等、失業などの深刻な経済的社会的問題の軽減に貢献し、持続可能な経済発展を実現させる可能性を秘めている。日本で設計された外国人技能実習制度の下では、「学問的知識」と同時にその知識を具現化する「実証的訓練」と「社会的価値観」の発展を目指した人的資源育成を重視している。同時にその能力を「生産化」できる資金も提供できるものである。つまりOJTを通じて「働きながら学ぶ」機会と、「学んだ知識を生産化」できる「資金」と、日本の「労働価値観」を獲得できる機会をアジアの人々に与えているといえる。このような人的資源育成のやり方は貧困削減の実現可能性を高める。日本や韓国、台湾などの東アジア諸国が急速に経済発展を実現できた要因の一つには、こうした独特の人的資源育成のあり方が鍵であったと考える。

本稿は、この30年にわたる国際貢献を軸に展開してきた日本の外国人技能実習制度の貢献について検討する。第一に、日本の外国人技能実習制度の30年間の展開と実績をマクロレベルで分析する。第二に、修了し帰国した技能実習生が日本で獲得できた知識、とくに社会的価値観と労働倫理、および資金について、彼らはどの程度、自己の貧困軽減に役立てることができたのかについて、タイとスリランカで実施した聞き取り調査から明らか

かにする。そして最後に、日本の政府・財団・民間団体によるアジア人的資源育成活動に関する長所・短所を明らかにする。

本研究で明らかになったことは次のとおりである。日本の外国人技能実習生の多くはアジア出身である。しかしながら、中国のように経済発展の結果、中国人技能実習生の送り出し数と割合は小さくなった。一方で東南アジア諸国からの受入数はベトナムを中心に拡大していった。東南アジア諸国との経済関係は、日本の海外直接投資の拡大とともに日系企業が進出し、同諸国における人的資源育成の必要性が高まっていた。ベトナムをはじめ多くの東南アジア諸国は自国労働力を海外に送出することで得られる外貨や外国との経済関係の深化のために、労働力輸出政策を積極的に展開している。需要と供給がマッチングし、日本はベトナムを中心に多くの技能実習生を受け入れるようになっていった。しかし「研修生」の数が大幅に減少し、代わりに技能実習生の受け入れが拡大していった点を見ると、労働力不足が起因していたと考えられる。都道府県別でみると、明らかに食品製造、建設、農業、機械・金属の分野に集中し、高齢化と労働力不足が問題となっている地域・分野で多くの技能実習生が受け入れられている。このことから、労働力不足が最も大きな技能実習生の受け入れ要因になっていることが示唆される。

次にタイとスリランカで実施した聞き取り調査の結果から、現地政府の協力を得て、技能実習制度のあり方を理解した財団等が、技能実習生候補者に対して費用負担を強わずに、受入れを希望する日本企業側のニーズに合わせて、適正な人的資源育成を実施することで、実習修了生の満足度を高められることが明らかになった。修了生は日本語能力を高め、そのコミュニケーション力で日本人との交流を続けているケースが多くみられた。また、タイ人修了生の経験から、貧困軽減に効果があることも明らかとなった。

キーワード：日本の外国人技能実習制度の貢献、貧困軽減、人的資源育成、タイ、スリランカ

1. はじめに

人的資源の概念とその経済発展への役割と効果は、開発経済学でしばしば議論の余地ある現象としてみなされている。学者が指摘するように、人的資源は経済において所得を生み出す主体としての人間の「エンタイトルメント」、つまり人々が持つ労働力や物的資源を活用できる「ケイパビリティ」を発展させることに貢献する。それによって社会のすべての人々に自国の経済発展プロセスに平等に参加できる機会を与えることを通じて、最終的にはより多くの人々に経済発展に貢献できるようになる。同時に経済成長の利益を大多数の国民に平等に配分することにも貢献しうる。したがって、人的資源は国内の貧困を緩和し、不平等と失業率を削減することによって持続可能な開発を達成する上で重要な役割を果たす。とはいえこの議論の核心は社会の貧困層に属す人々の土地、労働力、資金、そ

他の物質的資源などの経済資源を生産的な目的のために効果的に活用し、人々のキャパシティ・ビルディングを増大させられるかどうかである。しかし、それは当該国で「開発された人的資源のタイプ」に基づいたものであることに留意すべきである。

アジアの多くの国々における人的資源育成のやり方では、貧困、不平等、失業などの深刻な経済的社会的問題の軽減に貢献する持続可能な経済発展を達成できないことが示唆され続けてきた。なぜならアジア諸国の従来型の人的資源育成、いわゆる学問的知識の伸長だけでは持続可能な貧困軽減の実現は困難である。「学問的知識」と同時にその知識を具現化する「実証的訓練」と「社会的価値観」の発展を目指した人的資源育成が要になる。同時にその能力を「生産化」できる資金も必要である。現在、実施されている日本の「技能実習制度」は、「働きながら学ぶ」機会と、「学んだ知識を生産化」できる「資金」と、日本の「労働価値観」を獲得できる機会をアジアの人々に与えている。このような人的資源育成のやり方を制度化したものであれば、アジアの人々が経済的資源不足の状態にあっても、貧困削減の実現可能性は非常に高くなる。日本が急速に経済発展を達成させた要因の一つには、こうした独特の人的資源育成のあり方に鍵があったと考える。

しかし、多くのアジアの国々では主題の知識だけが向上している。同諸国では、大学教育などを通じて高い教育水準のある人材を生み出しているにもかかわらず、持続可能な経済成長を引き起こせる効果的な労働力・人材はまだ育成できていない。本研究では、有意義な人的資源育成に必要な最も重要な要素は、実践的なスキルと主題の知識を同時に体得する労働力の「社会的価値観」(Social Values)と「労働倫理」(Work Ethics)と定義する。具体的には、規律、責任感、相互理解、チームワーク、仕事への取り組み、職場の変化に適応する能力、自信、誠実さ、義務への忠誠心、規則や規制への服従を含む。東アジア(日本、韓国、中国、台湾、香港、シンガポール)の経済的成功は、これらが統合された人的資源(社会的価値観と労働倫理)によって、比較的短期間で持続的な経済発展にどのように貢献してきたのかを示唆している。これらの国々の物質的資源や人口規模、予期せぬ世界経済危機などの障害に直面したにもかかわらず、継続的な経済発展の状況は長期的に続いている。

本研究は、日本の技能実習制度(Technical Intern Training Programme: TITP)はアジアの人的資源育成と貧困軽減にどの程度の貢献をしているのかについて、これまで実施した研究から議論したものである。研究の主な目的は、① TITPの30年間の展開と実績をマクロレベルで分析すること、②研修生・実習生が日本で得た知識、とくに社会的価値観と労働倫理、および資金を帰国してから、どの程度の貧困軽減に役立てられたのかについて、タイとスリランカの実習修了生の経験の語りから実証的に明らかにすることである。

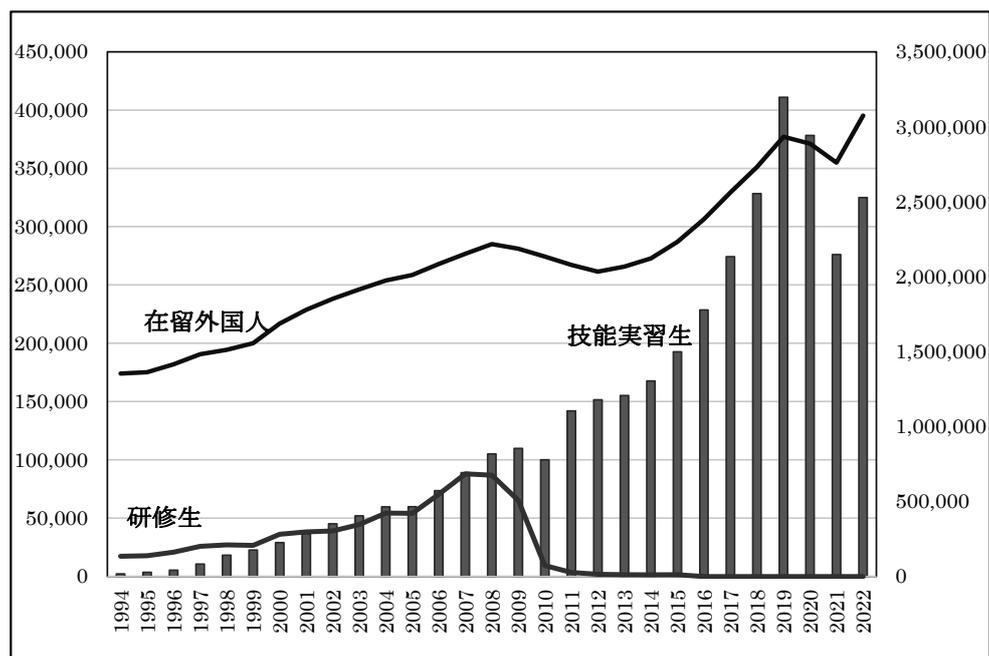
2. アジアの人的資源育成に対する日本の協力：外国人研修・技能実習制度の展開と実績の概要

2.1 外国人研修・技能実習生受入れ全体の展開と実績

技能実習制度は、主に日本の労働力不足を克服することを主な目的として1993年に導入され、労働者の受け入れ国（日本）と労働者の送り出し国（アジアの発展途上国）の双方に利益をもたらし、双方にとって有益な状況をもたらした政策であるといえる。労働者受け入れ国は、国内労働力の雇用機会を保護しながら、労働力不足の問題を克服し、生産性を維持しながら農産物や工業製品の比較優位を担保することができる。労働者送り出し国にとって、単純労働力の研修・訓練、失業問題の解決への支援、国の発展プロセスを促進するための外貨の獲得、研修生・実習生とその家族の権利と生活水準の改善など、複数の目的を達成することができる。これらの仮定を基礎として、本研究はまた、両国間の強固な関係を確立することにより、両国の利益が日本とアジア双方の安定した社会経済発展に貢献し、長期的には統合されたアジア地域経済につながるといふ仮説を立てている。

図1と表1は、1994年から2022年までのアジアを中心とした発展途上国からの技能実習生の受け入れの推移を示したものである。表1が示すように、法務省によると2022年の実習生の総数は324,940人で、この時点で日本に在留する外国人の総数3,075,213人の約11%を占めている。技能実習生の数は1994年から2022年の間に152倍に増加しており、現在は日本に居住する外国人全体の中で重要なグループを形成している。入管法改正後の数年間で技能実習生の受け入れ数が若干減少したことを除けば、この間の日本への技能実習生の受け入れ数は予想外のペースで増加している。

図1：日本における技能実習生、研修生及び在留外国人の動向



出所：法務省「在留外国人統計」（旧登録外国人統計）統計表；OTIT「外国人技能実習機構」；JITCO白書

表 1：日本における技能実習生、研修生及び在留外国人数

年	在留外国人 総数	技能実習生 (A)	研修生 (B)	合計 (A+B)	総数に占める (A)の割合(%)	合計に占める (A)の割合(%)
1994	1,354,011	2138	17,305	19,443	0.2	11.0
1995	1,362,371	3611	17,713	21,324	0.3	16.9
1996	1,415,136	5339	20,883	26,222	0.4	20.4
1997	1,482,707	10,550	25,806	36,356	0.7	29.02
1998	1,512,116	18,259	27,108	45,367	1.2	40.25
1999	1,556,113	22,615	26,630	49,245	1.5	45.92
2000	1,686,444	29,002	36,199	65,201	1.7	44.48
2001	1,778,462	36,673	38,169	74,842	2.1	49.00
2002	1,851,758	45,184	39,067	84,251	2.4	53.63
2003	1,915,030	51,958	44,464	96,422	2.7	53.89
2004	1,973,747	59,707	54,317	114,024	3.0	52.36
2005	2,011,555	59,755	54,107	113,862	3.0	52.5
2006	2,084,919	73,580	70,519	144,099	3.5	51.1
2007	2,152,973	89,033	88,086	177,119	4.1	50.3
2008	2,217,426	104,990	86,826	191,816	4.7	54.7
2009	2,186,121	109,793	65,209	175,002	5.0	62.7
2010	2,134,151	100,008	9,343	109,351	4.7	91.46
2011	2,078,508	141,994	3,388	145,382	6.8	97.67
2012	2,033,656	151,477	1,804	153,281	7.4	98.82
2013	2,066,445	155,206	1,501	156,707	7.5	99.04
2014	2,121,831	167,626	1,427	169,053	7.9	99.16
2015	2,232,189	192,655	1,521	194,176	8.6	99.22
2016	2,382,822	228,589	0	228,588	9.91	100.0
2017	2,561,848	274,233	0	274,233	11.10	100.0
2018	2,731,093	328,360	0	328,360	13.15	100.0
2019	2,933,137	410,972	0	410,972	14.01	100.0
2020	2,887,116	378,200	0	378,200	13.10	100.0
2021	2,760,635	276,123	0	276,123	10.00	100.0
2022	3,075,213	324,940	0	324,940	10.57	100.0

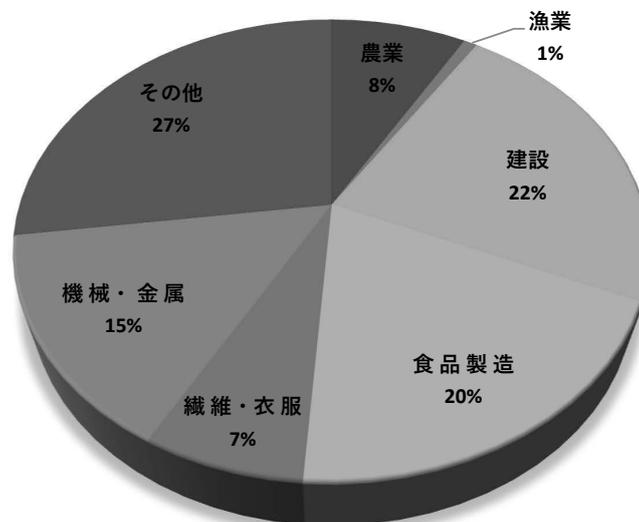
出所：法務省「在留外国人統計」（旧登録外国人統計）統計表；OTIT「外国人技能実習機構」；JITCO 白書

もう一つの大きな傾向は、日本の途上国に対する国際協力政策の一環として日本が受け入れる「研修生」の数が減少していることである。日本ではこのような研修生の数は1994年の17,305人から2007年の88,086人に5倍の増加であったが、その後は減少に転じ、2015年には1,521人となってピーク時の58分の1にまで激減している。この研修生の数は1994年において技能実習生の8倍の規模だったが、2015年になると研修生の数は技能実習生の127分の1にまで減少している。2015年までに日本の技能実習生に占める研修生の割合は1%未満になっている。2010年に新たな制度改正が施行されて以降、研修生は減少し続け、2010年の9,343人から2015年には1,521人となった。これは日本政府が国内経済のニーズに応えるために従来型の研修制度を大幅に変更したことを明示している。つまりこの時点で、海外展開を促進するのではなく、中小企業の人手不足を解消すること主な目的に制度変更を行ったのである。技能実習制度の主な目的は労働力が不足している日本の中小零細企業—とくに3Kタイプ（きつい・危険・給料低い）の仕事に従事する人材を欲する企業—に若い外国人労働者を供給することであるのが実情である。技能実習制度はもはや発展途上国に、知識、技能、技術を移転する真の国際協力的な研修プログラムとは言い難い制度になってしまっている点は否めない。これは技能実習生の主な受け入れ企業の規模と業種をみれば明らかである。

2.2 業種別技術実習生受入れ状況

図2は外国人技能実習機構が2022年3月に調査して統計を取ったものから技能実習計画を認定した件数を業種別の割合でみたものである。この統計によれば、技能実習生の受け入れ先の業種は、建設が最も多く22%、続いて食品製造の20%、機械・金属が15%であり、それ以降は農業8%、繊維・衣服7%、漁業1%、その他27%という状況であった。

図2：職種別技能実習計画認定件数（構成比）、2022年度



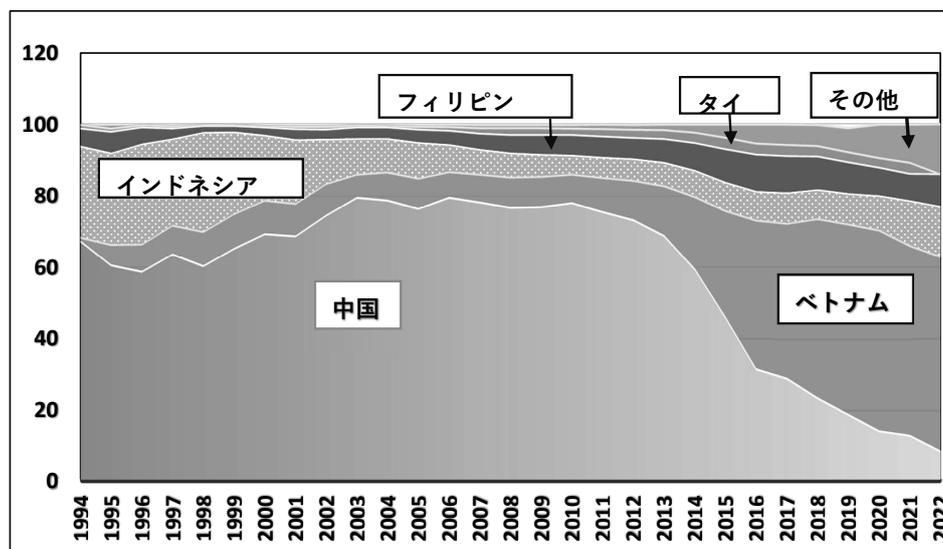
出所：https://www.otit.go.jp/gyoumutoukei_r3/

日本の作業現場などでは十分な安全対策などははかられているはずだが、それでも近年の労働者不足や労働者の高齢化などによって、とくに建設業の死亡の労働災害の発生は毎年、相当数報告されている（厚生労働省ホームページ『労働災害発生状況』）。死亡事故だけでなく、休業4日以上の労働災害対象者も多く、墜落・転落、はさまれ・巻き込まれ、崩壊・倒壊、激突され、動作の反動・無理な動作、切れ・こすれなど、作業中の災害は建設、製造、機械、金属加工などでみられる。また、死亡事故は60歳以上の高齢の労働者に多いといわれている。技能実習生たちはアジア諸国の20代の若者が多いことから、少子高齢化による健康で体力のある若い労働者不足に悩む地方の各産業の現場を支えているといえるのではないかと。

2.3 国別技能実習生

過去29年間（1994年から2022年まで）に、技能実習生は主に東南アジアを中心とした35カ国から約370万人（累計）の若者を技能実習生として受け入れている。同制度を開始時から国別で技能実習生の比較を図3と表2で示している。資料によると、同時期に受け入れた技能実習生のうち、最も高いシェアを占めたのはアジアからである。2022年になると、アジアから受け入れた技能実習生のほぼ100%を占めている。ヨーロッパ、北米、南米、オセアニアを合わせても技能実習生の割合は約2%にとどまっていることから、同地域からの技能実習生の受け入れはごく少数であることがわかる。同期間に新しい出入国管理法が制定され、制度的な改定がなされているが、だからといって、日本の技能実習生受け入れの多くはアジアからであり、その他地域からの受け入れの割合に変化がもたらされることはなかった。アジア依存型であるといえる。

図3：技能実習生の国籍別割合（％）



出所：図1および表1と同じ。

2018年から2022年までの直近5年間の受け入れ傾向をみると、技能実習生の90%はベトナム、中国、インドネシア、フィリピン、タイのアジア諸国からである。おそらくインドネシアのイスラム教的文化をのぞけば、これらの国々は日本と社会文化的特徴や形態的特徴を共有しており、技能実習生と日本企業が相互に協力しやすい点も指摘できる。アジアのこれらの国々以外の国・地域や南アジアからの受け入れは、あまり増えてこなかった点はもう一つの特徴であろう。南アジアはアジアで最も多くの貧困人口を抱えており、疑いの余地なく技能実習制度本来の目的である知識、技能、技術の移転が最も必要とされている地域である。しかしながら、現状では南アジアから受け入れられた技能実習生は技能実習生受け入れ全体のわずか1パーセントにも満たなかった。

技能実習制度の創設以来、中国人は技能実習制度の最大のシェア（約50%）を大幅に占めてきた（図3および表2）。しかし中国出身の技能実習生の割合と数は2016年から減少し始めるようになった。中国人技能実習生の割合は2015年の46%から2022年の9%に減少している。実際の受け入れ人数も減少している。その背景には、中国の急激な経済発展に伴って、より良い労働条件での雇用機会が国内で増加したこと、中国国内の賃金率が上昇したことなどがこの減少の主な原因であると考えられている。

近年、ベトナム、インドネシア、フィリピン、ミャンマー、ネパール、タイなどのASEAN諸国からの技能実習生受け入れの数と割合が著しく増加している。このうち最も高い伸びを示しているのがベトナムで、その数とシェアは1994年の約21人（1%）だったものから、2022年には17万6,443人（54%）にまで増加している。これらのASEAN諸国、とくにベトナムでは、日本企業など海外からの直接投資の増加によって、進出した日本企業によるベトナム人への人材育成の機運の高まりと、急速な経済成長を達成している点はその主な理由と考えられる。また、ベトナムにおいて、国家のさらなる経済発展のために必要な新しい技術ノウハウや労働文化、そして資本蓄積のための外貨獲得のために、労働力を日本のような自国との経済関係が深い先進国に輸出する政策を積極的に推し進めている。現在、これらの国々と日本との間には経済的、技術的格差が大きく、そのキャッチアップに向けて多くの人々が日本で働き、日本で訓練を受けたいと願っている。

ベトナム、中国、フィリピン、インドネシア、タイからの技能実習生が多くなっていることに関するもう一つの主な理由は、これら5か国が日本と強い経済、貿易、投資関係を持っていることである。1994年から2022年の期間に蓄積されたデータによると、実習生の約90%がこれら5か国から受け入れられていることが明らかになっている。送り出し国からの技能実習生の増加の主な要因は、送り出し国の経済発展のレベルや技術的ニーズではなく、経済関係であると主張することもできる。

表 2：技能実習生の国別の割合、(%)

年	中国	ベトナム	インドネシア	フィリピン	タイ	その他
1994	67.6	1.0	25.4	4.9	1.0	0.1
1995	60.8	5.8	25.5	5.9	0.9	1.1
1996	59.0	7.7	27.9	4.6	0.6	0.3
1997	63.9	8.1	24.0	2.9	0.6	0.5
1998	60.6	9.6	27.6	1.8	0.3	0.2
1999	65.5	9.7	22.7	1.7	0.3	0.0
2000	69.6	9.4	18.0	2.2	0.3	0.5
2001	69.0	9.1	17.7	2.9	0.7	0.6
2002	74.8	8.8	12.3	2.7	0.8	0.6
2003	79.8	6.4	9.9	3.1	0.5	0.2
2004	79.0	7.8	9.3	3.1	0.4	0.3
2005	76.7	8.4	9.9	3.6	0.8	0.6
2006	79.8	7.1	7.5	3.9	1.0	0.7
2007	78.5	7.7	6.9	4.4	1.5	0.9
2008	77.0	8.4	6.7	5.0	1.9	0.9
2009	77.2	8.4	6.1	5.4	1.9	0.9
2010	78.3	7.9	5.3	5.6	1.8	1.0
2011	75.8	9.5	5.6	5.8	2.1	1.2
2012	73.5	11.0	6.0	5.8	2.3	1.3
2013	69.1	13.9	6.5	6.5	2.5	1.5
2014	59.7	20.3	7.3	7.6	2.9	2.2
2015	46.2	29.9	7.9	9.2	3.2	3.6
2016	31.8	41.6	8.1	10.2	3.1	5.2
2017	29.2	43.3	8.6	10.2	3.1	5.6
2018	23.7	50.1	8.2	9.2	2.9	5.8
2019	19.1	53.2	8.6	8.7	2.8	6.6
2020	14.5	56.1	9.7	7.8	2.7	9.2
2021	13.3	53.0	12.6	7.5	3.1	10.5
2022	8.9	54.3	14.1	9.0	0.0	13.8

出所：図 1 および表 1 と同じ。

2.4 都道府県別技能実習生の推移

日本の各都道府県による実習生の受け入れパターンは、主に 2 つの要因が関係している。第一の要因は、各都道府県における産業の分布パターンである。第二は、少子高齢化によって決定される労働力の確保である。表 3 は 2021 年度におけるこれら 2 つの要素に基づいてランク付けした都道府県ごとの技能実習生の受け入れ状況を示している。

表 3 のデータによると、技能実習生の 70% 以上が日本の 47 都道府県のうち 18 県で働いており、そのうち受入数上位 14 県だけで技能実習生全体の約 61% を占めている。これ

表 3：都道府県別技能実習計画認定件数（2021 年度）

都道府県	合計	割合	農業	漁業	建設業	食品製造	維・衣	機械・金属
愛知県	16,377	9.6	706	0	2,992	1,781	674	3,780
埼玉県	9,074	5.3	189	0	3,204	2,010	224	851
大阪府	8,878	5.2	7	0	2,524	1,499	287	1,642
茨城県	8,188	4.8	3,475	57	931	1,063	123	1,104
千葉県	7,815	4.6	1,137	138	2,426	1,740	156	469
神奈川県	6,571	3.8	57	0	2,678	1,460	5	478
静岡県	6,448	3.8	260	8	1,237	1,404	116	1,421
東京都	6,386	3.7	0	0	3,398	1,118	102	196
岐阜県	6,223	3.6	109	0	874	517	939	1,613
兵庫県	6,147	3.6	175	141	1,182	1,099	225	1,464
広島県	6,033	3.5	193	604	912	789	439	861
北海道	5,937	3.5	1,132	145	1,011	2,689	52	70
福岡県	5,889	3.4	627	0	1,655	1,219	133	631
三重県	5,106	3.0	170	38	639	580	256	1,652
群馬県	4,411	2.6	596	0	548	906	148	769
岡山県	4,343	2.5	147	139	660	839	633	809
熊本県	3,954	2.3	1,775	5	454	620	193	335
栃木県	3,385	2.0	459	0	546	543	188	632
鹿児島県	3,146	1.8	762	12	419	1,234	67	284
富山県	3,025	1.8	62	35	513	355	211	775
長野県	2,970	1.7	557	0	269	168	39	957
愛媛県	2,842	1.7	130	38	303	626	468	172
香川県	2,589	1.5	352	0	391	655	66	266
滋賀県	2,582	1.5	31	0	240	481	164	502
京都府	2,462	1.4	40	0	544	609	109	355
石川県	2,458	1.4	41	60	314	458	324	472
新潟県	2,091	1.2	244	0	462	512	152	352
福井県	2,069	1.2	14	22	435	209	599	363
宮城県	2,013	1.2	63	26	409	1,104	27	141
大分県	1,944	1.1	349	2	361	138	103	286
宮崎県	1,863	1.1	529	115	251	485	167	127
山口県	1,782	1.0	41	5	312	469	77	166
福島県	1,691	1.0	101	0	279	443	260	274
奈良県	1,432	0.8	35	0	233	191	123	201
岩手県	1,306	0.8	152	6	171	545	89	127
徳島県	1,265	0.7	303	7	172	283	233	54
佐賀県	1,250	0.7	87	0	210	372	123	53
長崎県	1,244	0.7	389	63	165	263	131	38
山梨県	1,242	0.7	33	0	260	264	48	221
青森県	1,213	0.7	256	62	68	496	178	55
高知県	977	0.6	324	83	113	147	83	20
山形県	963	0.6	44	4	125	255	239	121
沖縄県	956	0.6	143	0	325	161	0	6
和歌山県	778	0.5	75	0	109	144	109	110
島根県	764	0.4	44	7	131	148	242	58
鳥取県	733	0.4	27	23	75	163	152	154
秋田県	572	0.3	25	2	76	92	228	33

出所：外国人技能実習機構、http://www.otit.go.jp/gyoumutoukei_r3/

ら 14 都道府県には日本の総人口の約 3 分の 2 が居住している。人口の 3 分の 1 を占める残り 33 県では技能実習生の半分未満が受け入れられている。

このように日本各都道府県に技能実習生が不均等に分布している主な理由は、技能実習生数の多さと、日本の大規模資本集約産業、とくに自動車産業（トヨタ、三菱、ホンダ、日産、マツダ）が集中していることと強い相関関係があるからである。たとえば、技能実習生の割合が最も高い愛知県には、世界最大の自動車会社であるトヨタ自動車株式会社の本拠地である。愛知県の豊田市に本社を置くトヨタ自動車は愛知県経済を牽引する重要な原動力になっている。愛知県には 3,100 社以上の輸送機器・機械関連企業があり、27 万人以上の従業員が働いている。これらの業界に関連する他の事業を加えると、その数はさらに大きくなっている。愛知県の輸送用機械器具の出荷額は、同分野における日本の出荷額の約 3 割を占めている。隣接する岐阜県には愛知県の自動車産業に関連する金属加工工場、金型工場、部品下請け企業が数多く存在している。また、化学や機械、鉄鋼、プラスチック、食品などの産業が多い茨城県にも多くの実習生が働いている。同時に、ものづくりの街として知られ、マツダ株式会社や三菱重工業、日本製鋼所、海運業などの大企業が多く広島県に集積している。しかし本研究の分析では、前述の県に多数見られるような大規模で資本集約的な製造工場では技能実習生がそれほど多く雇用されていないことが判明している。大規模資本集約的産業は日本人を中心に日系人などの労働力に対する高い需要を生み出しており、これらの県の中小企業や零細企業は技能実習生の雇用を余儀なくされている状態なのである。これが都道府県別の技能実習生数と労働力人口のマイナス成長率との間に相関関係がわずか (0.28) しか見られなかったのはこのためだと考えられる (Ratnayake and De Silva, 2018)。

各都道府県の人口と労働力人口に占める技能実習生の割合はそれほど大きくはないが、すべての都道府県で人口が徐々に高齢化していることと労働力人口の減少が相まって、現状の規制を満たすためにさまざまなラベルの下で外国人労働者の増加に影響している点ももっともらしい理由だと思われる。

3. タイとスリランカにおける労働力海外送上のマクロ経済的効果

3.1 経済社会関連の基本的状況

ここでは、表 4 および表 5 のデータを用いて、技能実習生を送り出す国としてのタイとスリランカ、技能実習生を受け入れる国としての日本の人口、労働、貧困、産業の状況についてみていきたい。表 4 より、人口増加率をみるとタイとスリランカは 0.1 ~ 0.2% 台の増加であるが、日本はマイナス成長である。日本では総人口の 9 割が都市部に集中し、続いてタイが約 6 割規模である。スリランカは総人口の 8 割が農村部に居住している。労働参加率では、スリランカが 50% 未満にとどまり、とくに女性の労働参加率は 30% ほどとジェンダーギャップが大きい。さらに失業率も 4.7% と高い。一方のタイにおける労働

参加状況は3か国の中で最も高く、女性の労働参加率も高い。スリランカでは現在でも失業と貧困の問題は深刻である。次に表5で産業構造をみていくと、日本が圧倒的に第一次産業の割合が就業人口でもGDP寄与度においても数%にとどまっている。タイもスリランカも農林水産業などの第一次産業に従事する労働者の割合が3割前後を占めていることから、農村貧困の存在が示唆される。タイは外資を積極的に取り入れながら、キャッチアップ型の工業化と輸出拡大を展開し、1997年通貨危機に見舞われた時期をのぞいて経済発展は比較的順調に推移してきた国であるが、所得格差の問題は深刻である（末廣，2000；山本，2022）。JETROの報告によれば、2021年3月現在においてタイで活動が確認された日系企業は5,856社あり、業種別にみると、最も多いのが製造業2,344社、続いて卸売業・小売業1,486社、そしてサービス業1,017社である（JETRO，2021年4月1日）。タイには日本企業が多く進出しているが、技能実習制度は企業のタイ進出の際に、技術移転をはかり、タイの人材を育成する上で多いに活用されてきた側面がある。一方のスリランカは、国内での内戦や暴動、経済危機などによって、タイのような工業化の発展はみられなかった。なお、JETROの報告によれば、2023年11月現在においてスリランカに進出している日系企業数は107社ほどである（JETRO，2023年11月24日）。また、スリランカの主な産業は、繊維・衣料縫製産業とゴムなどの加工、茶やココナッツ、香辛料などの農業生産である。

表4：タイ、スリランカ、日本の人口、労働、貧困の状況（2022年）

	総人口 (百万人)	人口増加率 (%)	都市人口 比率 (%)	労働参加率 (%)			失業率 (%)	貧困人口 比率 * (%)
				計	男性	女性		
タイ	69.9	0.2	57.1	68.1	76.6	60.3	1.3	6.2
スリランカ	22.2	0.1	19.0	49.8	70.5	32.1	4.7	14.3
日本	125.1	-0.4	92.0	62.5	71.4	54.2	2.6	-

出所：Asian Development Bank (2023) *Key Indicators for Asia and the Pacific*.

注*：貧困人口比率は2019年の世界銀行(The World Bank, Data Catalog)からのデータである。

表5：タイ、スリランカ、日本の産業別就業人口割合と産業別GDP寄与率（2022年）

	産業別就業人口割合			産業別GDP寄与率 (2021年)		
	第一次産業	第二次産業	第三次産業	第一次産業	第二次産業	第三次産業
タイ	30.4	22.2	47.4	8.8	35.0	56.2
スリランカ	26.5	26.5	67.7	8.7	30.3	56.1
日本	3.0	23.2	73.8	1.0	28.8	69.9

出所：Asian Development Bank (2023) *Key Indicators for Asia and the Pacific*.

注：第一次産業... 農林水産業、第二次産業... 製造業、鉱業、建設業、第三次産業... サービス業に分類して算出した。

3.2 海外送金の経済的効果

表6と表7は、2022年における3か国の海外在住労働者の海外送金の経済的な位置づけについてみたものである。表6より、2022年における一人あたりGDPは、タイ6,909米ドル、スリランカ3,354米ドル、日本33,815米ドルであった。3国より海外に支払われた海外送金は、ミャンマーを中心に周辺諸国から、約220万人にのぼる流入外国人労働者の多いタイでは65億米ドル、日本は45億米ドルであり、スリランカからは計上がない。一方、3国が受け取った海外送金について、タイは89億米ドルを受け取り、それはGDPの1.8%に相当する。スリランカは38億米ドルを受け取り、それはGDPの5.1%を占める規模に相当する。タイおよびスリランカの第一次産業のGDP寄与率が8%台であることを考慮すると、GDPの5.1%規模に該当するスリランカの海外就労促進策の経済効果は非常に大きいということが理解できる。

表7は国際収支統計から2022年における経常収支をまとめたものである。日本は世界的にみても第一次所得収支の受取の多い債権国である。2022年は、世界的なコロナ感染による国際的な経済活動の停滞、ロシア・ウクライナ戦争などの影響、アメリカや欧州の金利引き上げ政策等によるドル高・ユーロ高と自国通貨安などによる原油などのエネルギー価格の高騰などが影響し、日本は大幅な輸入超過となって貿易収支赤字にみまわれた年である。スリランカは例年に増して2022年上半期の経済危機が影響して深刻な経済的混乱を招いた。コロナ感染から明けるとすぐにスリランカから約31万人以上もの就労目的の海外渡航者が急拡大している（Central Bank of Sri Lanka, 2022:178）。タイとスリランカは第一次所得収支がマイナス計上される債務国である。この第一次所得収支には、対外資産からの利子や配当などの受取りと、対外負債に対する利子や配当などの支払いが計上される。日本企業はアジアや欧米に支店や製造拠点があり、営業利益等の利子や配当などの受取額が毎年巨額である。そのため第一次所得収支は黒字で推移している。一方のタイやスリランカは、日本など海外企業の直接投資を受け入れて誘致していることから、営業利益を進出企業への利子や配当などとしてより多く支払っているため、第一次所得収支が赤字計上されている。一方、第二次所得収支について、日本は赤字計上だが、これは外国への無償援助・贈与などの支払いのためによる。タイとスリランカでは黒字計上になっているが、これは外国からの無償援助・贈与の受け取りと、海外で働く自国出身労働者による本国への送金の受け取りが多いためである。先進国や諸外国から国際協力や援助を多く受ける国や、海外に自国労働者を多く送り出して、海外送金額の受け入れ額が大きな国は、第二次所得収支が黒字傾向にある。その結果、毎年のように輸入超過で貿易赤字を計上し、進出し投資してきた外国企業への利子・配当の支払いや、外国政府からの借款等に対する返済額の大きなスリランカのような国にとっては、海外で働く自国労働者による海外送金の受け入れは、自国の慢性的な経常収支赤字を軽減させる効果があるとして、マクロ経済の安定策として、海外就労促進政策が重視される傾向にある。

表 6：タイ、スリランカ、日本の海外在住労働者による海外送金の状況（2022年）

	GDP (10 億 US\$)	一人あたり GDP (US\$)	送金支払 (10 億 US\$)	送金受取 (10 億 US\$)	送金の GDP に 占める割合 (%)
タイ	495	6,909	6.5	8.9	1.8
スリラン カ	74	3,354	0.0	3.8	5.1
日本	4,231	33,815	4.5	5.4	0.1

出所：The World Bank, *Data Catalog*, <https://datacatalog.worldbank.org/home>

表 7：タイ、スリランカ、日本の経常収支の状況（2022年）

	経常収支					
		貿易サービス収支			第一次所得 収支	第二次所得 収支
		貿易収支	サービス収支			
タイ	-17,230	-11,318	10,814	-22,132	-14,771	8,859
スリランカ	-1,453	-3,075	-5,185	2,110	-1,874	3,496
日本	87,022	-162,650	-120,008	-42,642	268,511	-18,839

出所：Asian Development Bank (2023) *Key Indicators for Asia and the Pacific*.

4. アジアの農村貧困軽減と人的資源育成に対する技能実習制度の貢献：タイとスリランカの帰国技能実習生に関する聞き取り調査

この節からは、研修生・実習生が日本で得た知識、特に社会的価値観と労働倫理および資金を帰国後にどの程度の貧困軽減に役立てることができたのかについて、タイとスリランカの帰国した実習修了生の経験の下で実証的に明らかにすることと、日本の政府・財団・民間団体によるアジア人的資源育成活動に関する長所・短所を明らかにする。

4.1 調査対象者と調査実施時期

調査対象者は、日本の技能実習制度に参加し、実習を終えて帰国したタイ人男性 2 名とスリランカ人女性 4 名である。公益財団法人国際人材育成機構（以下、財団 I）の協力の下、バンコク駐在員事務所とコロンボ駐在員事務所の紹介を受けて調査対象者を決定している。その他、知人の伝手から、技能実習修了後に介護福祉士として在留していたスリランカ人修了生とその元実習生の友人の紹介を受けて、スリランカ人技能実習修了生は 4 名の対象者を確保することができた。表 8 に対象者の属性と調査時期、聞き取り調査の方法などをまとめている。調査は 2023 年 7 月から 9 月にかけて、タイ、スリランカ、日本で行った。詳細は注に明記している。対象者は、6 名中 5 名が農村出身者であった。タイ人 2 名はいずれもタイ東北部の農村の貧困家庭の出身であった。スリランカ人 4 名のうち 3 名は農村地域の出身者ではあるが、現地の水準で貧困世帯に属さない家庭環境であった。タイ人 2 名と、C をのぞくスリランカ人 3 名は、実習修了後に帰国して以来、日本で就労等の

ために再入国をしていない。タイ人2名は実習修了後、現地に進出している日系企業や進出を検討していた日本企業との共同経営などを通じて、タイの事業を拡大させ、成功している。スリランカ人4名はRKをのぞいて3名全員が実習修了後にスリランカ人男性と結婚している。帰国後、スリランカ国内の企業に就職はせず、主婦業をこなしながら、現地の日本語学校やオンラインを通じて日本語を教えたり、日本の介護福祉士試験合格を目指すスリランカ人向けにシンハラ語で介護技術などを教えたりしている。技能実習生の時に介護福祉士に合格したCのみが、スリランカでは起業して登録し、日本では介護福祉士として就労している。

また、日本の政府・財団・民間団体によるアジア人的資源育成活動の実態を調査するために、上述の調査対象者からの聞き取り以外に、財団Iとタイとスリランカの送り出しの政府関連機関の協力を受けて、現地の研修施設で訓練中の技能実習生の訓練生からも聞き取りを行っている。また、財団Iおよび現地の送り出し政府関連施設を訪問し、訓練校などを見学させてもらった。タイでは2023年7月13日、スリランカでは同年9月13日～15日の期間、政府関連機関および訓練所をたずね、現地職員からも聞き取り調査を行っている。

表8：調査対象者の基本的情報

対象者	調査方法	国籍	出身	実習時期	実習分野	現在の仕事、状況、居住地
R (30代) 男性 既婚	対面	タイ	農村	2008 - 2011	金属	タイで起業家・経営者（レストラン、塗料など）をしながら、大学院で経営学の博士号取得をめざす。
P (30代) 男性 既婚	対面	タイ	農村	2004 - 2007	建設	タイで日系企業との取引のある工場経営（金属加工）をしながら、大学院博士課程でも勉強している。
C (20代) 女性 既婚	対面	スリランカ	農村	2018 - 2021	介護	国家資格取得（介護福祉士）として日本の介護施設で働く。副業でオンラインを使ってシンハラ語で介護技術の指導や国家試験対策を教える。
K (30代) 女性 既婚	対面	スリランカ	農村	2018 - 2021	介護	育児中の主婦。スリランカで副業として自宅で日本語を日本就労希望者向けに対面で教える。軍人の夫が退職後の2024年に日本で就労できるように日本語を教えている。
L (30代) 女性 既婚	電話	スリランカ	農村	2019 - 2022	介護	スリランカで主婦。日本での再就労を希望している。特定技能(介護)ではなく、技人国の在留資格を取得したい。理由は夫を早く日本に連れていきたいため。
RK (30代) 女性 未婚	電話	スリランカ	都市	2018 - 2021	介護	スリランカの大学で日本語を学んだ後に技能実習制度に参加した。父親の介護があるので、スリランカに残り日本語学校で教えている。

注：タイ人対象者のRとPは2023年7月13日にそれぞれの職場を訪問し、対面にて聞き取り調査を実施した。スリランカ人対象者について、Cは2023年8月11日に日本国内某所にて対面にて聞き取り調査を実施、Kは同年9月15日にスリランカの自宅にて対面にて聞き取り調査を実施、LとRKはそれぞれ同年9月16日と18日に電話にて聞き取り調査を実施した。

4.2 調査方法

調査方法は、半構造化インタビューを採用した。対面で実施するほか、時間的制約に対応するために電話による調査も実施している。事前に大まかな質問項目を準備し、聞き取り中は、調査対象者が自由に話せるような環境を提供し、話の内容とタイミングを尊重して調査を実施した。全員が帰国後も頻繁に日本語を使っているため、対象者に対して直接日本語で聞き取り調査を行うことができた。また、事前に調査の結果は学術的な目的で利用すること、調査結果を公表する際は個人が特定できないようにすること、対象者の不利にならないよう配慮すること、記録した資料等は厳重に管理・廃棄することなどを伝えた。今回の主要な質問項目は以下のとおりである。技能実習の応募動機、出発前の実習内容、費用、日本での実習先と仕事内容、実習中に生じた問題、実習中の学び、実習中の地域の日本人や同僚との関係性、実習を通じて学んだこと、給与や労働環境、実現できた貯金額、実習中の学びが現在の自分にどのように役立っているか、帰国から現在までの状況、現在の仕事や環境について、今後の目標について語ってもらった。

4.3 結果と考察

4.3.1 貧困軽減の効果

タイ人修了生の R と P はともにタイ東北地方の農村出身であり、苦学し、真面目にかつ誠実に日本人との交流を大切に続けてきたことで、自己の経済的成功につなげた事例である。2 人とも成功につながる自分を変革させるきっかけは、技能実習生として日本で働きながら過ごした経験が大きいと語った。また、技能実習生時代に獲得した日本語力やコミュニケーション力を生かし、仲良くなった日本人との関係性によって、帰国後も継続的なビジネス機会を得ているという。

日本に行って考え方が変わった。自分の日々の習慣も変わった。タイでは田舎の農家出身でそれほど裕福ではなかった。タイが発展するためには開発や改善しようと思う気持ちが大切だとわかった。もっとこうすれば良くなるのにとアイデアが浮かぶようになった。タイの悪いところがよく見えるようになった。技能実習生として日本の会社で社長さんや上司や同僚と接するうちに、もっと出世したいと考えるようになった。もっと勉強したいと思うようになった。帰国後は日系企業や日本人相手の通訳をしながら MBA を取得し、起業したり、日本人経営者と共同運営をはじめたりした。現在は経営管理の分野で博士論文を書いている。もし、技能実習生としての経験がなかったら、周囲の友人たちのようにのんびりすごして、普通の農家かサラリーマンになっていただろう。(タイ人修了生 R)

Pはタイ東北地方の極貧家庭の出身であった。子どもの時からお米はあっても金がない生活で家の農作業に明け暮れていた。家には家具など何もなく、欲しくても買えず、小学校もまともに通えず、常に空腹状態の毎日だった。当時のタイ農村の小学校の教育の質は良くなく、12歳になってもタイ語の文字が読めなかった。近所の人から100バーツ借金をして、家族でバンコクに引っ越した。親は自分を養えなかったのでバンコクのお寺でお坊さんとしてあずけられた。そこではじめてまともな教育を受けることができ、13歳でやっと文字が読めるようになった。通信教育を受けて中学を卒業した。その後、お坊さんをやめて18歳で東北地方に戻ったが、働かなければならないので通信教育で電気を学ぶために高校を卒業した。20歳のときに技能実習生の試験があった。塾で数学を学んで、その後、試験に合格できた。そして日本で働いた。日本の会社はとても厳しいようだけど、子どもの頃からタイの田んぼでつけた体力と、貧困に耐えてきた精神力があったから、自分は日本の寒さ以外で辛いと思ったことはなかった。(タイ人修了生P)

スリランカでは、財団Iのリクルートおよび訓練・研修が開始したのが2018年であった。修了生の多くは財団Iによる送り出しが初めてのケースが大半であった。そのため、タイ人2人のような貧困世帯の階層ではなく、どちらかといえば中間層であり、教育もあり、情報や政府系アナウンスにアクセスしやすい層の出身者が多かった。

訓練所では、財団Iが徹底的に貯金の仕方や無駄使いをしないようにと指導を受けるといふ。スリランカ人修了生たちの話によれば、生活費を1日500円以内と決めて生活することに慣らすような指導も受けたという。そうすると帰国時に約500万円(2023年9月レート換算で1000万スリランカ・ルピー)の貯金の実現できると話していた。しかし、日本滞在から数年目になると、色々と買い物したくなり、実際に貯金できたのはその半分くらいであるという。こうして日本で蓄えた資金は、スリランカでは家を建てたり、起業資金などに使ったという。

4.3.2 技能、技術、知識の獲得とその後のキャリア

修了生全員がしっかりとした日本語力を身につけていた。技能実習生時代に学んだことを後から入社してきた新人の日本人社員に教えることもできた。介護分野の技能実習生修了生の日本語力はより高いレベルにあった。タイ人2名は帰国後も国内の教育機関等を利用しながら、電子機械や経営学等の知識を深めていた。そして経営者として従業員を十数名抱える規模の会社を運営している。彼らは日本の会社で学んだ「飲みにケーション」で職場以外での交流を大切にすることや、日本語や日本の習慣や文化を親身になって教えてくれた日本のお母さんのような方との交流や支援を得られたことで、自分も何か日本に対して恩返しをしたいと思うようになったという。今では、日本人の学生や地域の人々が訪

問してきたら、ボランティアでお世話をしたり、インターンシップを引き受けたりしているとのことだった。

スリランカ人修了生4名も日本の介護技術については、人に教えられるほどの力を身につけていた。スリランカに帰国して1年から2年ほどであるが、4名のうち3名が帰国後に結婚している。そのため、家事や育児、親の介護の合間にオンラインを使って日本語指導や試験対策をするほか、シンハラ語で介護技術指導などをして収入を得ている。介護福祉士の国家試験に合格した修了生Cは、その後、日本に再入国して在留資格「介護」を取得して関東地方の介護施設で働いている。夫も呼び寄せている。妹にも技能実習制度を紹介しており、彼女も2023年10月から関東地方の介護施設で働き始めている。

4.3.3 日本の技能実習制度の課題

タイには日本企業が5,800社以上も進出しているため、技能実習修了後に帰国しても何か日本企業に関連する仕事に就ける可能性は高い。一方、スリランカは進出した日系企業数はまだ少なく、とくに女性の場合は就労機会が乏しく、女性の労働参加率が30%台と非常に低い。社会は女性に妻・母・娘としてのケアの役割を強く期待する。介護福祉士の国家試験に合格できなかったスリランカ人修了生3名のK、L、RKは再び日本に行きたいと望んでいた。日本語力と介護の経験があるため、2019年に新設された特定技能1号で再入国も可能だが家族帯同が許されていないため、妻として夫と離れて暮らすわけにはいかないという。また、未婚のRKは親が高齢となっているため、親から介護を頼まれたり、早く結婚をしてほしいと頻繁にいわれるようになったという。非漢字圏出身者にとって、技能実習生の期間内で介護福祉士の国家試験に合格するのは至難の業である。さらに帰国後は結婚適齢期で家族をもつようになるため、再び単身で日本の介護業界に働きに行く選択が難しくなる。介護の市場化がほとんど進んでいないスリランカでは、帰国しても日本で学んだ介護技術を仕事に活かせる機会がない。

財団Iは労働省や海外雇用局のような現地の政府機関との連携で、4か月かけて訓練所で実習生を育成している。技能実習生の候補生となるには、まずは数学や体力などの試験を受けて合格しなければならない。その後、来日前に4か月間の研修施設で缶詰状態になって毎日体力をつけながら、日本語、日本文化、規律、時間厳守、挨拶、5S（整理、整頓、清掃、躰）などを身につけるプログラムになっている。この間の訓練費用や渡航費、日本企業とのマッチング手数料などは、技能実習生候補生は負担する必要はない。彼らが負担するのは4か月間の食費、パスポート申請費用、健康診断費用等のみであり、少額である。日本のこのような訓練・研修の内容と実施は、日本人にしかできないと現地の研修担当職員に言わしめるほど、独特のものに見えるようだ。せっかく試験に合格しても、体力維持のための毎日の運動や携帯電話を使えない時間があることが我慢できずに、途中で研修をやめて辞退する者もいるということであった。厳しい訓練を耐え抜いた者が、財団Iで育

成された技能実習生として来日するのである。

本研究にあたって、財団 I の訓練所を視察訪問した。また、そこで訓練を受けて日本で技能実習生として活動して帰国した修了生から聞き取りを行ったが、修了生たちは日本的訓練を受けたことについて、出身国にはないやり方で、良い思い出になったと語っている。訓練中は男女の交際等が厳しく禁じられていたが、そこで出会って結婚に至ったカップルは少なくないということであった。また、日本の受け入れ先では、人間関係の問題に悩まされることや、他社と比較して賃金に不満を持つこともあったが、最後はある程度貯金もでき、良い経験になったと話していた。しかしながら、財団 I などのように現地の政府機関の協力が得られて、技能実習生候補生本人に渡航費や訓練費などの初期費用を負担させずに日本へ送出できる機関はごく少数である。多くの送出し機関は、技能実習生候補生本人に 100 万円以上ものそうした費用を負担させている。また、日本の受け入れ先の企業も余計な負担をかけたくない中小零細企業が多い。こうした状況から、途上国への国際貢献と技術移転を実施できている受け入れ企業は少ないのではないかと。適正に同制度を今後も続けることはやはり困難がともなうのではないだろうか。

5. おわりに

技能実習と特定技能の両方の制度的見直しが政府の有識者によって検討が行われ、2023 年 11 月 24 日に技能実習を「育成就労制度（仮称）」という名称案が出ていることをメディアが報じている（毎日新聞、2023 年 11 月 25 日）。これまで、厳しい職場環境にあるとして批判の多かった技能実習制度であった。しかし多くはメディア的な批判を踏襲するような論調が多く、送り出しのアジア諸国からの視点で技能実習制度が評価される調査研究の成果物はほとんど出されてこなかった。本研究は 30 年目の節目となる日本の技能実習制度が、アジアの貧困軽減と人的資源育成についてどの程度貢献できたのか、限られた情報アクセスのなかで敢えて検討を試みたものである。

謝辞：本調査にご協力いただきました公益財団法人国際人材育成機構の皆様、タイ、スリランカのご協力いただいた皆様に深謝いたします。

参考文献

- ADB, Asian Development Bank (Various Issues, 2015) *Key Indicators for Asia and the Pacific*, The Philippines: ADB.
- Becker, G.S. (1993) *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education*, 3rd Edition, Chicago: The University of Chicago Press.
- Benson, J., Gospel, H. and Zhu, Y. (2013) Workforce Development in Asia: Skill Formation and Economic Growth, in Benson, J., Gospel, H. and Zhu, Y. (eds.) *Workforce Development and*

Skill Formation in Asia, Great Britain: Routledge.

Central Bank of Sri Lanka (2022) *Annual Report*, Available at <https://www.cbsl.gov.lk/en/publications/economic-and-financial-reports/annual-reports> (アクセス: 2023年11月26日)

JETRO, 日本貿易振興機構 (2023年11月23日) 「概況・基本統計」『スリランカ』独立行政法人日本貿易振興機構. Available at https://www.jetro.go.jp/world/asia/lk/basic_01.html (アクセス: 2023年11月26日)

JETRO, 日本貿易振興機構 (2021年4月1日) 「在タイ日系企業数が5,856社に、前回調査から412社増加」『ビジネス短信』独立行政法人日本貿易振興機構. Available at <https://www.jetro.go.jp/biznews/2021/04/20d5c3d9315e11b9.html> (アクセス: 2023年11月26日)

JITCO, Japan International Training Cooperation Organization (Various Issues) *JITCO White Paper: Technical Intern Training Programme and Training Programme Implementation Report*, Tokyo: JITCO.

Lin, T.C. (2004) “The role of higher education in economic development: an empirical study of Taiwan case”, *Journal of Asian Economics*, Vol. 15, pp. 355-371.

Ministry of Justice, Immigration Bureau of Japan, Immigration Control Report, Various issues, Available at <http://www.immi-moj.go.jp/english/seisaku/index.html> (Accessed: July 12, 2016)

Ratnayake, P. (2004) *Lost Opportunities: Sri Lanka's Economic Relationship with Japan*, Sri Lanka: Karunaratne & Sons Ltd.

Ratnayake, P. and De Silva, S. (2018) *Human Capital Development in Asia with Japanese Technical Intern Training Programme: Opportunities and Challenges*, Japan: Saga Printing Co. Ltd.

Ratnayake, P., De Silva, S. and Kage, R. (2016) “Workforce Development with Japanese Technical Intern Training Program in Asia: An Overview of Performance”, *Saga University Economic Review*, 49(3), pp. 01-32.

The World Bank (Various Issues) *Data Catalog*. Available at <https://datacatalog.worldbank.org/home> (Accessed: November 15, 2023).

厚生労働省 (Various Issues) 『労働災害発生状況』, 厚生労働省ホームページ. Available at <https://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/anzeneisei11/rousai-hassei/>

末廣昭 (2000) 『キャッチアップ型工業化論—アジア経済の軌跡と展望』名古屋大学出版会。法務省入国管理局編 (Various Issues) 「出入国管理」, Available at <http://www.moj.go.jp/content/001231195.pdf> (Accessed: May. 5, 2016)

毎日新聞 (2023年11月25日) 「技能実習に代わる新制度『育成就労』を提言 政府、関連法案提出へ」

山本博史 (2022) 「経済発展と格差問題—タイを事例として—」小林尚朗・山本博史・矢野修一・春日尚雄編著『アジア経済論』文眞堂, pp. 194-208.