

地研通信

発行人 梅澤 真樹子
編集人 島内 高太
発行所 三重短期大学
地域問題研究所
津市一身田中野157番地
〒514-0112 電話(059)232-2341

題字 岡本祐次元学長

2011年 地域問題研究所研究員

(研究期間2011年4月～2012年3月)

研究員

雨宮 照雄	「自治体財政分析手法の開発」
茂木 陽一	「近代三重県域における人口動態の研究」
楠本 孝	「新しい在留管理制度と『外国人住民』」
山川 和義	「三重県における労働・雇用問題に関する政労使の取り組み」 「労働法的问题にかんする日韓比較研究」(奨励研究テーマ)
島内 高太	「自動車リサイクル企業の現状と課題」
梅澤 真樹子	「若者の食意識と食生活状況調査」
岩田 俊二	「伊賀市農村集落の景観分析に関する研究」(継続)
平尾 竜一	「持続可能な社会システム構築のための環境福祉学の基礎論的検討」
長友 薫輝	「皆保険体制の持続可能性～国保再生に着目して～」
駒田 亜衣	「津市における特定健診の受診率向上を目指した介入研究」

2011年度 地研運営体制 (2011年4月1日現在)

所長	梅澤 真樹子
会計担当	岩田 俊二(前期) 南 有哲(後期)
年報担当	茂木 陽一
通信担当	島内 高太
HP担当	雨宮 照雄
交流集会担当	山川 和義

地研運営委員

法経科	茂木 陽一
生活科学科	岩田 俊二(前期) 南 有哲(後期)

所員 本学の専任教員は研究所の所員となります。

研究員 研究員は、研究費の支給を受けて、自ら設定したテーマについて地域に関する自主研究に従事します。(研究期間2011年4月～2012年3月)

【研究概要】

研究者名 (共同研究者名)	研究テーマ	研究概要
雨宮 照雄	自治体財政分析手法の開発	<p>近年、財政健全化比率の算定・公表や財務諸表の作成を通じて、自治体財政に関する情報は充実してきている。また、総務省において決算カード、財政状況等一覧表、財政比較分析表などの財政情報の公開が進み、自治体財政の比較が容易になってきている。</p> <p>しかしながら、発生主義と複式簿記に基づく財務諸表をどのように財政分析に活用するかについては、財政学サイドと会計学サイドでは異なった評価が下されており、共通の了解に達しているとは言い難いのが現状である。</p> <p>本研究では、従来、決算統計をベースに実質収支比率、経常収支比率、実質公債費比率などの指標を用いて行われてきた自治体財政分析と財務諸表に基づく財政分析とを整理し、統一的な自治体財政分析手法を提示したい。</p>
茂木 陽一	近代三重県域における人口動態の研究	<p>一昨年末まで継続していた近代三重県域におけるマビキ慣行の研究のまとめと、他地域における近代マビキ慣行の比較研究。</p>
楠本 孝	新しい在留管理制度と「外国人住民」	<p>2009年の法改正により外国人登録法が廃止され、外国人住民は住民基本台帳法の対象とされた。この法改正の問題点を検証する。</p>
山川 和義	三重県における労働・雇用問題に関する政労使の取り組み	<p>本研究では、三重県において労働・雇用問題に政労使が現にどのような取り組みをしているかについて分析し、今後の課題を提示するものである(対象は当該年度または昨年度の取り組みとする)。</p>
島内 高太	自動車リサイクル企業の現状と課題	<p>産業・企業の研究において、製品の生産にかかわる動脈部に加えて、リサイクルや適正処理を担う静脈部の企業研究が求められてきている。</p> <p>本研究では自動車産業の静脈部、とくに自動車リサイクルに焦点をあて、その市場特性と企業行動の特徴について考察する。</p>
梅澤 真樹子	若者の食意識と食生活状況調査	<p>ライフスタイルの多様化、外食産業の規模拡大など食生活を取り巻く環境の変化に伴い、個人の食行動は大きく変化してきている。特にコンビニエンスストアやファストフード店の普及は、カロリーや脂質の過剰摂取、不規則な食事時間などの食行動上の問題を引き起こす要因になっている。このような変化の影響を受けやすい若者について、現在の食生活状況を知り、かれらの食意識を改善させる食育のありかたを検討するものである。</p>
岩田 俊二	伊賀市農村集落の景観分析に関する研究 (継続)	<p>地元の人々へのアンケート結果、同じアンケートを三重短大生に対して行った結果、それらをふまえた景観形成指針についてまとめる。</p> <p style="text-align: right;">研究協力者(中井加代子:生活科学科助手)</p>

平尾 竜一	持続可能な社会システム構築のための環境福祉学の基礎論的検討	<p>人類をとりまく社会環境世界の急速な変化にともなって、人間の生活や心的風景に深刻な影響が及ぼされている一方、福祉や心理、教育などの人間形成や対人援助に関わる諸学問のいっそうの発展と同時に、人らしい生活を営むことを可能とする豊かな国際福祉社会への転換やそうした環境の創造を可能にする持続可能な社会システムの構築が期待される場所である。</p> <p>こうした諸課題は、高度先端化する科学技術、医療技術の発展、持続可能な地球環境の保全のあり方などの進展というマクロ社会的なものを包含しつつ、社会システム全体の変化とともに、対人援助活動をふくめた意味での人間の社会行動についての総合的な研究の必要性を提起する。このような問題意識に基づき、産業界のみならず家庭内での廃棄物としてのパソコン（PC端末）のリサイクルを中心に、地域経済の活性化や障害者の就労可能性の拡充をはたすと期待されて注目を集める、コミュニティビジネスの形態について調査検討するとともに、あるべき環境福祉のコンピテンシーの探求を行うものとする。</p>
長友 薫輝	皆保険体制の持続可能性 ～国保再生に着目して～	自己負担が増えた上に失業や収入減に見舞われ、家計を守るために受診を控えざるを得ない状況となっている。結果的に重症化を招き、政府が掲げる医療費抑制策の意図にも反することになると考えられる。コスト面も含めて国保再生の道筋を探りながら皆保険体制の持続可能性を追求したい。
駒田 亜衣	津市における特定健診の受診率向上を目指した介入研究	<p>これまで三重県津市の特定健診データから、性別、年代別等に分類した特徴を見出し、有効な保健指導のあり方の方策について津市保健センターと協議してきた。</p> <p>しかし、特定健診の受診率が向上しなければ、津市全体の健康レベルを上げることは出来ない。そこで本研究では、津市の1地区を対象とし、受診率の向上を目指すことを目的とした介入研究を実施する。津市の1地区で無作為に抽出された受診対象者に対し、受診支援を郵送で行う。抽出されなかった受診対象者と比較して受診率が向上しているかを検証し、受診支援の効果を確認する。</p>

【奨励研究】

山川 和義 （文 普玄：韓国教育開発院日本調査員、名古屋国際センター）	労働法的问题にかんする日韓比較研究	<p>本研究は、日本と韓国に共通する労働法的问题をとりあげ、当該問題に対応する法政策を比較することで、それぞれの問題の特徴を明確にし、その法的解決のための法政策を検討することを目的とする。対象となりうる問題としては、例えば非正規雇用、労働組合の活動にかんする法制度などがあげられるが、2011年度は日韓の労働法制の特徴を整理しつつ、1ないし2つの問題を取りあげる。</p> <p>本研究の成果として、日韓の法制度の特徴の整理や共通する問題への対応の比較検討により、日本における新たな問題解決の示唆が得られるものと考えられる。</p>
--	-------------------	--

日系人雇用問題から日本のものづくりの課題を考える

島内 高太

はじめに

2008年9月、三重短期大学公開講座『外国籍住民と地域社会』⁽¹⁾において「外国人の就労」と題する報告を行った。当日は、東海地域で暮らす南米日系人の就労状況について、彼ら・彼女らの仕事・生活の不安定性に焦点を当てて議論した。その際、筆者が経営学の立場から強調したことは、日本の大手メーカーと下請企業との独特の関係性（後述する下請系列システム）が、日系人労働者の今日的状況を生み出す大きな要因になっているということであった⁽²⁾。

公開講座の開催と同時期に、世界は、米国の名門投資銀行リーマン・ブラザーズの破綻をきっかけとした大不況に襲われていた。とくに北米市場に対する製品輸出によってグローバル化を進めていた自動車メーカーなどは大きな打撃を受けており、大幅な生産調整を進めつつあった。そしてそれは、津市内の中小下請企業で働く日系人労働者の仕事・生活にも、大きな影響を与えていた。筆者らのヒアリング調査に対して、ある日系ブラジル人男性は次のように話してくれた。

「来日後1年半は、食品会社A社で働いた。その後、自動車部品企業B社に勤務。トヨタ、ホンダ、スズキなどと取引している会社で、最近の経済状況悪化の影響を受けている。6ヵ月ほど前から残業が減ってきていたが、生産が落ち込み、ついに60人が解雇された。私はそのうちの一人になってしまった。仕事は派遣会社を通じて見つけているが、・・・一つの会社で長く働きたい。とにかく娘のためにどうかしないといけない。」（2008年11月下旬）

従来、“デカセギ”目的で就労することが多かった日系人労働者のなかに、近年では定住化傾向が生まれている。しかしそうした日系人労働者は、多くの場合、不安定な形態で雇用され続けており、仕事・生活上の深刻な問題に直面している。なぜそんなことになったのだろうか。小論ではその原因と帰結について、日本自動車産業の競争力という観点から検証する。具体的には、大手自動車メーカーが国際競争力を高めるために展開している下請管理の性格が、中小下請企業に安くて切りやすい労働力としての日系人雇用を強いる要因になっていることを、トヨタ自動車の下請系列の事例から明らかにする。そのうえで、生産現場を支える重要な存在になってきている日系人労働者のキャリア開発を重視しなければ、中長期的には下請系列システム全体の技術力の低下をまねく可能性があることを論じたい。

1. 日系人労働者の就労

(1) 日系人労働者の位置付け

「出入国管理及び難民認定法」（入管法）が定める在留資格に基づいて、合法的に就労している外国人労働者は、2009年時点で約56万人である。外国人の在留資格は、「活動に基づく在留資格」と「身分または地位に基づく在留資格」の2つに大別され、それぞれ次のような内訳となっている。

- ・活動に基づく在留資格
 - 就労目的で在留が認められる者（専門的・技術的分野中心）＝約10万人
 - 特定活動従事者（技能実習生など）＝約11万人
 - 資格外活動者（留学生のアルバイトなど）＝約10万人
- ・身分に基づき在留する者
 - 永住者、日本人の配偶者、定住者など＝約25万人

このうち小論が目にする日系人労働者の多くは「身分に基づき在留する者」に含まれているが、この資格の重要なポイントは、身分に基づいて在留しているのであり就労には制限がないという点である。

日本政府は外国人労働者の受け入れに関して、経済のグローバル化に対応するため専門的・技術的分野の「高度人材」は積極的に受け入れるが、国内労働市場への悪影響を考慮して「単純労働者」の受け入れは原則的に認めないというスタンスをとってきた。しかし、1980年代末～1990年代初頭の「バブル経済」期に、製造業生産部門において労働力不足が深刻化したのも事実であった。そこで「入管法」が改正（1989年制定、1990年施行）され、日系人については3世まで、就労に制限のない「定住者」資格が付与されることになった。こうして、日系人を中心に日本の製造業生産部門に外国人労働者を受

け入れる法的な基礎が形成されたわけである^③。

(2) 日系人労働者の就労実態

次に、日系人（特に日系ブラジル人）労働者の就労実態について、厚生労働省『外国人雇用状況届出状況』（平成21年10月末）に基づいて確認してみよう^④。

- ①外国人労働者全体の2割をブラジル人が占める。その99%以上が「身分または地位に基づく在留資格」によって、つまり就労に制限のない形で働いている。
- ②ブラジル国籍者の5割以上は、製造業で働いている。
- ③外国人労働者が働く事業所は主に中小規模事業所である（4割が従業員規模50人未満事業所に就労）。
- ④外国人労働者の約3割は派遣・請負労働者であり、製造業とくに輸送用機械器具製造業・電気機械器具製造業においては派遣・請負比率が4割を超えている。
- ⑤外国人労働者が製造業で働く場合、その約9割が生産工程作業員として働いている。
（この部分については、『外国人雇用状況報告（平成18年6月1日）』を参照）
- ⑥外国人労働者全体に占める東海4県の労働者比率は約25%であり、その5割以上が製造業で働いている。また東海4県で働く外国人労働者の派遣・請負比率は、全国平均より高い45%に達している。

以上より、就労に制限のない日系人労働者の多くは、東海地域を中心に輸送用機械器具や電気機械器具分野の中小規模企業で生産工程作業に従事していること、またその場合、派遣・請負などの非正規雇用形態で就労していることが分かる。これを、日系人就労の主要なパターンと見なすことができよう。

このパターンを踏まえると、日系人労働者の不安定雇用は、日本の自動車・電機産業の産業構造やそこで活動する中小企業の人的資源管理によって規定されているのではないかと推測される。そこで、日本の自動車・電機産業の中小製造企業の多くが大手メーカーの下請企業として事業展開している事実注目し、以下では、日系人労働者の仕事・生活は大手メーカーの下請管理に強く影響を受ける中小下請企業の人的資源管理のあり方によって規定されるという仮説をたてて、トヨタ系下請系列システムの実態を検討してみたい。

2. 下請系列システムと日系人雇用

(1) 下請系列システムの二面性^⑤

日本自動車産業の競争力を支える重要な要素として下請系列システムをあげることができる。日本の自動車メーカーは、市場で売れるものを、売れる量だけ、売れる速度で生産するジャスト・イン・タイム（JIT）生産によって高い競争力を生み出しているが、自らの部品内製率は20～30%程度であり、JIT生産方式を実現するには部品供給を担う下請企業の組織化が課題となる。日本自動車メーカーは、米国のように部品事業を垂直的に統合するのでも、欧州のように部品企業と水平的に分業するのでもなく、自社を頂点に個別部品企業を自社系列として統合する準垂直統合的な企業間関係を形成している。

小林敏男（1999）は、こうした日本の下請系列システムの特徴を「長期的なギブ・アンド・テイクの構図」と特徴づける。それは、自動車メーカーが下請企業を指導・育成しつつ長期継続的取引関係を形成する反面、下請企業に対して納期、品質、コストに関する厳しい要求を押しつけるという、下請関係の二面性を捉えたものである^⑥。

たとえばトヨタは、戦後の早い時期から下請企業の体質強化に取り組み、品質管理やJIT生産に関する技術・生産管理手法を継続的に指導してきた。それは自社の要求水準を満たす下請企業を確保するためであり、技術力・生産管理能力を向上させた企業とは長期的取引関係を結んだ。そのなかで下請企業も一定量の注文の確保や社会的信用の向上を実現することができた。

しかしトヨタと下請企業との取引関係は、単純に相互利益的な関係なのではない。それは、管理する側とされる側という非対称の関係である。下請企業の多くは自らの市場を持って販売を行う自己完結性を持たないため、自動車メーカーの支配に基づく管理を受けざるを得ないのである。こうした関係性を背景として、トヨタは長期的視野から下請企業を指導・育成すると同時に、短期的には部品の納期・品質・価格の押しつけを行い自らの競争力を高めてきた。

しかし近年、国際競争の激化や長期不況を背景に、自動車メーカーは従来以上のコスト競争力と柔軟

な事業運営を迫及しており、部品調達の側面でも世界最適調達や下請系列外調達、そして下請系列システムの再編を進めるようになってきている。そうしたなかで自動車メーカーは、グループ企業・下請企業に対して長期的な組織能力の構築よりも、短期的なコスト削減等を求める傾向があり、そのことが下請企業の人的資源管理のあり方にも大きく影響している。

（２）大手メーカーによるコスト削減要請と下請企業の人的資源管理

トヨタでは従来から年２回、下請企業に対して１～１.５％の単価値下げ要請を行ってきたと言われる。それが２０００年代以降は、国際価格を意識した原価を実現するために、主要部品メーカー・原材料メーカーと連携して３０％の原価低減を目的とする活動を推進している。こうしたなかで、中小下請企業は従来以上のコスト削減を迫られており、それがより安い労働力を調達しようとする傾向を生んでいる。

たとえばあるトヨタ系二次下請企業では、原材料をリサイクル品に切り替えるなどの合理化努力に加え、人件費を従来の７割まで削減したが、その際、工場労働者のほとんどを正社員の約８割の賃金コストで雇用できる外国人派遣労働者に切り替えたという⁽⁷⁾。また、トヨタ系三次下請企業の経営者は、「一次下請からの要求がきつい。３０％のコスト削減は並大抵の合理化努力では達成できない」として正社員５人に退職を促し、ベトナム人研修生に切り替えたという⁽⁸⁾。

また、下請企業は自動車メーカーの生産変動の増減に同期化して事業展開する必要があるために、安だけでなく切りやすい労働力を調達しなければならなくなっている。リーマン・ショック後の２００８年末～２００９年はじめにかけて、トヨタの減産により下請企業の仕事が半減した際、豊田市保見団地の日系ブラジル人約４,０００人（そのほとんどがトヨタ系下請企業にて就労）の６割が雇止めなどにより失業したのは、下請企業の人的資源管理の性格をよく表している⁽⁹⁾

以上のように中小下請企業は、トヨタの大幅なコスト削減要請や激しい生産変動に対して、もはや改善活動や技能者養成という積極的かつ中長期的な経営施策によってではなく、非正規雇用形態の安くて切りやすい労働力を活用する方法によって急場を凌がざるを得なくなっているのであり、更にそのなかで、非正規雇用労働者の内容を日本人から日系人へ、直接雇用から間接雇用へと切り替えてきている。自動車関連下請企業で働く日系人の就労実態は、このような下請構造の文脈から理解することができる。

３．日系人労働者活用のあり方と企業の競争力

安くて切りやすい労働力としての日系人雇用は、下請企業のコスト削減や雇用調整を容易にし、自動車メーカーのコスト競争力や事業の柔軟性にも貢献する。しかしそれはあくまでも短期的な効果である。そうした人的資源管理が企業の組織能力を高めることはない。ジェフリー・フェファー（２０１０）は、企業が発展するための秘訣が、やはり雇用保障や能力開発による組織能力の向上にあることを、多くのデータや事例を基に明らかにしている。それが示唆するところは、雇用のアウトソーシングのように、市場で誰でも入手可能な資源の活用は競争優位の源泉にはならないということである。

またそれだけではない。中小下請企業では、今日、多くの日系人が派遣や請負といった非正規雇用形態で雇用されているが、その低賃金かつ短期・流動的な働き方は、非正規労働者の生活を不安定なものにし、キャリア形成の機会を遮断し、企業へのコミットメントを低下させることが考えられるし、非正規雇用労働者が職場構成員の一定割合以上を占めるようになると、現場における品質の維持、正規従業員の育成、技能・技術の蓄積が困難になることを示す研究もある⁽¹⁰⁾。現在の状況が続けば、中長期的には下請企業ひいては日本の自動車産業全体の実力が低下することも懸念される。

もちろん現実には、人口構造の変化やグローバル化の進展という中長期的課題に対応するために、外国人雇用に前向きに捉える企業もある。たとえばトヨタのグループ企業にも、直接雇用の日系人期間工に対して正社員登用の門戸を開き、外国人の雇用維持と外国人雇用ノウハウの獲得を同時に進めようとしてきた企業が存在する。また二次下請企業にも、国籍を問わずに全社員に平等にチャンスを与える人事制度を構築し、技能向上のために資格取得を奨励してその成果を賃金に反映させている企業が存在する⁽¹¹⁾。しかし、こうした取り組みは一部の企業の試みにとどまっている。その今日的な理由のひとつは、下請系列システムの頂点に位置するトヨタなど大手自動車メーカーによる短期的な要請が、中長期を要する積極的な人的資源開発の余地を奪っているということにある。

むすびにかえて

グローバル化下の大競争と長期的な経済停滞のなかで、多くの日本企業がコスト削減と柔軟性確保のために非正規雇用労働者を活用するようになってきている。とりわけ自動車産業の中小下請企業は、大手メーカーの大幅なコスト削減要請と激しい生産変動に対応すべく、日本語能力が低く、日本の労働法や社会保障制度に関する知識の不足している日系人労働者の労働条件を切り下げ続けることで何とか経営維持しているという実態がある⁽¹²⁾。こうした日系人雇用の実態は、日系人の人権・雇用差別・機会均等という視点からすればもちろん速やかに是正されるべき問題であると同時に、小論で紹介したように、企業や産業の競争力構築という視点からも見直しを迫られている。

丹野清人（2007）は、下請企業が自動車メーカーの管理の下で厳しい競争にさらされ汲々とし、長期的な展望をもてず、そのときそのときで安価に済む労働力を集めようとする雇用のあり方を「後ろ向きの雇用戦略」と定義付けた⁽¹³⁾が、いまや日系人労働者が日本の生産現場を支える重要な存在になっていることを考えれば、彼ら・彼女らを企業の持続的競争優位の源泉として位置づけて育成し、その活躍に見合った処遇を展開する「前向きの雇用戦略」が求められている。日本自動車メーカーの競争力は、下請企業との相互依存関係のなかで構築されてきた。そうした下請系列システムの強みを活かそうと考えるのであれば、やはり中長期的に下請企業と相互に成長するという視点が欠かせない。大手メーカーには、中小下請企業に典型的に見られる「後ろ向き」の雇用が日系人の生活と自らの競争力に与える影響を考慮し、下請系列システムのあり方を見直すことが迫られている。この課題に正面から取り組むことは、日本自動車メーカーが発展するための大きな機会であると考えられる。

注記

- (1)公開講座は、2008年9月20日にアスト津で行われたものである。公開講座には、多くの地域の方々にご参加いただき、様々なご意見、ご感想を頂きました。参加者の皆様にこの場を借りて感謝申し上げます。
- (2)小論では、外国人労働者雇用問題に下請関係の視点から接近したが、もうひとつの重要な視点は労使関係である。大手メーカーとその正社員組合（企業内労働組合）は労使一体となって競争力を追求してきたが、その背後では、不安定雇用形態で働く周辺労働者が組織化されず常に弱い立場に置かれてきた。外国人労働者の未組織化は、外国人労働者が仕事・生活上の深刻な問題を抱え続ける大きな要因となっている。近年の外国人労働者の組織化の動向については、尾崎正利「移住労働者の組織化と労働組合の国際連帯の可能性」（『青森中央学院大学研究紀要』第13号、2009年）が参考になる。
- (3)その結果、日系人の増加を背景に、1990年に15万人であった外国人労働者（不法残留者を除く）は、2000年には約47万人、そして2009年には約56万人と増加し続けてきた。
- (4)ここでは簡略化のために割合のみを示し、実数は省略した。
- (5)この項については、下川浩一『グローバル自動車産業経営史』（有斐閣、2004年）、植田浩史「下請はリスクシェアリングか」上井喜彦・野村正實編著『日本企業 理論と現実』（ミネルヴァ書房、2001年）、および今田治『現代自動車企業の技術・管理・労働』（税務経理協会、1998年）を参考にした。
- (6)小林敏男「組織間関係の管理」塩次喜代明・高橋伸夫・小林敏男著『経営管理』有斐閣、1999年、146頁。
- (7)『東洋経済』2007年2月24日号。
- (8)『朝日新聞（朝刊：名古屋）』2008年5月12日付。
- (9)宋艶荅「トヨタにおける金融危機への対応」猿田正機・杉山直編著『トヨタの雇用・労働・健康』中京大学企業研究所、2011年。
- (9)ジェフリー・フェファー（守島基博監訳）『人材を活かす企業』翔泳社、2010年。
- (10)中部産業・労働政策研究会『ものづくりの伝承と中期的な労務政策』2003年、155頁。
- (11)中部経済産業局『東海地域の製造業に働く外国人労働者の実態と共生に向けた取り組み事例に関する調査報告書』平成19年5月
- (12)小松史明「多文化共生のためのソーシャル・ネットワーク形成の課題」守屋貴司編著『日本の外国人留学生・労働者と雇用問題』晃洋書房、2011年。
- (13)丹野清人『越境する雇用システムと外国人労働者』東京大学出版会、2007年、165頁。

【受入図書一覧】

本研究所で2011年1月以降に受け入れた図書は次の通りです。

書名	ISBN/ISSN
データでみる県勢2011	9784875493365
全国市町村要覧 平成22年版	9784474026285
中小企業施策総覧 平成22年度	9784990264864
家計調査年報 貯蓄・負債編 平成21年	9784822336776
在留外国人統計 平成22年版	09154876
ジェトロ世界貿易投資報告 2010	9784822410919
防災白書 平成22年版	9784903729824
地方自治からみた市公安条例の問題	***
分権時代の自治体職員制度に求められているもの	***
政権交代をめぐる政治経済財政	***
行政機構図 平成22年度版	***
改正地方財政詳解 平成22年度	***
地域経済総覧2011	***
類似団体別市町村財政指数表 平成22年	***
環境白書 平成22年	***
三重県子ども・若者白書 平成22年版	978492447936
財務省金融庁要覧	***
平成23年版文部科学法令要覧 平成23年版	9784324092477
学校基本調査報告書(高等教育機関編)平成22年度	9784904260746
学校基本調査報告書(初等中等教育機関 専修学校・各種学校編)平成22年度	9784904260739
21世紀施策要覧 2011年度版	***
日本子ども資料年鑑 2011	9784877583637
社会生活統計指標 2011	9784822336875
社会福祉の動向 2011	9784805833988
平成22年度 地方交付税制度解説(単位費用篇)	***
平成22年度 地方交付税制度解説(単位費用篇) 別冊	***
平成21年度 三重県埋蔵文化財年報	***
平成20年度 三重県埋蔵文化財年報	***

編集後記

この度の東日本大震災において被災され、また原子力発電所事故によって、避難生活を余儀なくされておられる方々に対して、心からお見舞い申し上げます。また不幸にして犠牲になられた方のご冥福を衷心よりお祈り申し上げます。今回の大震災とその甚大な被害は、地域のあり方を改めて考え直す機会ともなっています。地域の未来を展望するためにどのような調査研究を展開できるのか。今年度は、10名の研究員がそれぞれ設定した研究課題に取り組んでいます。

今号では、東海地域に多く見られる日系人労働者の就労問題を、自動車産業の下請系列関係という視点から考察した論稿を掲載いたしました。次号以降でも地域問題に関する研究員・所員の多様な研究成果を発信いたします。どうぞご期待ください。(KS)