

外国人住民の自立に向けた包括的支援事業
報告書

1. 事業概要	P. 2
2. 実行委員長からのご挨拶	P. 3
3. 実行委員会	P. 4
4. 事業報告	P. 5
(1) 事業報告概要	
(2) 介護職の下位資格である介護職員初任者研修	
(3) 介護職員初任者研修資格取得者を対象としたフォローアップ研修会	
(4) 国家資格である介護福祉士の資格取得支援講座	
(5) 就労支援講座	
(6) 情報格差（デジタルディバイド）解消のための講座	
(7) 国際シンポジウム	
5. 国際シンポジウム	P. 8
(1) 実施概要	
(2) フィリピンにおける日本への介護人材送り出しにおける課題 講演録	
(3) インドネシアにおける日本への介護人材送り出しにおける課題 講演録	
(4) パネルディスカッション 介護人材受け入れにおいて、外国人住民が果たすべき役割とは	
6. 受講者の声	P. 28
7. 講師として講座に携わって	P. 29
(1) 就労支援講座 講師 荒久美子氏	
(2) 情報格差（デジタルディバイド）解消のための講座 講師 石井浩平氏	
8. 本プログラムの今後の可能性—それぞれの学問領域・現場経験から探る	P. 31
(1) 井上文二氏	
(2) 南野奈津子氏	
(3) 川村千鶴子氏	
(4) 水上徹男氏	
(5) 野呂芳明氏	
9. 総括	P. 36
資料編 講座カリキュラム	P. 37
—介護職員初任者研修資格取得者を対象としたフォローアップ研修会	
—国家資格である介護福祉士の資格取得支援講座	
—就労支援講座・情報格差（デジタルディバイド）解消のための講座	
国際シンポジウム アンケート回答	

1. 事業概要

世界的な規模でグローバル化が進行し、日本に定住する外国人住民が増加している。こうした現象は 1980 年代半ば以降から顕著となっているが、定住化の中で外国人住民の抱える問題もより複雑になり深刻化している。現在、若者たちの貧困が社会問題化しているが、一方で、経済的に困窮する外国人住民も増えている。職業に関するスキルを持たない、言語の壁やパソコン等を操作できないことから適切な情報を取得できないなどの問題も生じている。当団体に相談に訪れる外国人住民についても包括的な支援が必要と思われる外国人が急増している。職業的なスキルを身に付ける、日本語能力を向上させる、職を得て社会の一員として自立するまで包括的な支援をしていくことが課題である。

本事業では、キャリア形成のために介護職員初任者研修の取得をめざすが、さらに上級の資格である介護福祉士の資格も取得できるよう支援をしていく。また情報格差（デジタルディバイド）が顕著なことからパソコンの操作能力を向上させることで、大量の情報の中から自らに役立つ情報を選び出す力をつけてもらう。さらに、外国人の就労支援につなげていく。

（１）介護職の下位資格である介護職員初任者研修の実施（８月から２月）

介護の資格取得により就職活動がより有利となる。労働条件の向上、収入の増加などを目指す。

（２）介護職員初任者研修資格取得者を対象としたフォローアップ研修会（２月・３月）

介護の下位資格である介護職員初任者研修の資格を取得した外国人住民に対して日本語能力の向上支援、取得した資格を活用できる知識などを伝えることを目的とする。

（３）国家資格である介護福祉士の資格取得支援講座（９月から２月）

介護福祉士は介護職の最上位資格であり、資格を取得することで、雇用機会が拡大する。外国人住民は介護職員初任者研修の資格までは取得するが、この最上位資格は多くの困難にはばまれて資格取得ができない。福祉の専門家の講義により外国人でも最上位資格が取得できる道筋を講座の中で伝えていく。受講者の中から、介護に携わる外国人住民のロールモデルを形成することを目指す。

（４）情報格差（デジタルディバイド）解消のための講座（１１月から３月）

パソコンを操作できないために適切な情報を得ることのできない外国人住民が、パソコンに触れ、パソコンへの苦手意識を払しょくすることを目的とする。Microsoft Word で文章が作成できる、Excel で簡単な表が作成できる、インターネットで求人情報など自らが必要とする情報にアクセスできる状態となることを目指す。

（５）就労支援講座（１１月から３月）

外国人が日本で就労をするに当たって、最も戸惑うのが日本独特の雇用制度である。終身雇用、ジョブローテーションなど、諸外国と日本との違いを理解することが重要である。外国人住民の就労機会を拡大することで、外国人住民が社会の一員として自立することを目的とする。

（６）国際シンポジウム（３月）

日本は急速な高齢化社会を迎え、介護労働者の不足は深刻な事態となっている。外国人介護士の受け入れに関する議論が参加になってきている中、介護人材送り出し国における課題を考える。また、本事業の成果を報告し、状況認識について話し合うとともに経験の共有作業を行うことを目的とする。

2. 実行委員長からのご挨拶

「外国人住民の包括的支援事業」は、外国人住民に対して多角的な支援をする事業です。平成 27 年度『独立行政法人福祉医療機構 社会福祉振興助成事業』の「貧困・格差対策等社会的支援（福祉的支援）を行う事業」としての助成を受けています。WAM 自体が「地域における互助や共助、支え合いがあらためて重要となり、NPO 法人などによる民間の福祉活動に対する期待が高まっています」と表明しており、地域社会における NGO の取り組みの重要性が認識されてきています。

前年度は多文化家族の自立に向けた支援を行いました、これまでの事業を見直し、継続する事業と新規に開拓した事業により、より幅広い領域にわたる包括的な取り組みとなりました。外国人住民、かれらが形成する多文化家族などが日本社会で直面している問題については、本事業の中心的な役割を果たしてきた APFS の事業などで、取り上げてきました。本事業は、特定非営利活動法人 APFS (ASIAN PEOPLE'S FRIENDSHIP SOCIETY) と特定非営利活動法人高島平 ACT (ASIAN COMMUNITY 高島平) が共同で取り組み、それに各方面からの専門家が加わって実施しました。

広い意味での外国人住民の生活支援を行う中で、より具体的には就労支援や情報提供があります。前者は資格取得支援やそれにかかわる研修などであり、アイ・ヘルパースクール（現ヨウコーケアカレッジ）における介護職員初任者研修を中心にフォローアップ研修会も行いました。情報提供としては就労支援・デジタルディバイドによるコンピュータの使用に関する新たな講座の開設による事業展開などです。資格取得については、支援講座も実施しました。支援を通しての資格取得だけでなく、一部とはいえ実際の福祉現場での就労実績、目標達成への向上心の高まり、など様々な社会貢献を確認することができます。

また 2016 年 3 月 5 日に国際シンポジウム「介護人材送り出しにおける課題と外国人住民支援—フィリピンとインドネシアの経験に学ぶ—」（立教大学池袋キャンパス）を開催しました。現在日本は介護職員の不足という社会問題に直面していますが、介護にかかわる人材を送り出しているフィリピンとインドネシアから専門家を招聘しての講演と日本国内の専門家によるパネルディスカッションを行いました。フィリピンの政府機関関係者とインドネシアから移住女性に関する研究者による講演は示唆に富んでおり、今後の私共の活動だけでなく、今日の行政の対応などについて再考する良い機会となりました。本シンポジウムの主催は APFS、共催が高島平 ACT ですが、協賛として立教大学グローバル都市研究所、立教大学平和コミュニティ研究機構、後援に豊島区、日本社会福祉士会、東京都社会福祉協議会に参加していただきましたこと、お礼申し上げます。

特定非営利活動法人とそれを取り巻く人々と組織の繋がりや連携による活動は、今後ますます重要になっていくでしょう。APFS や高島平 ACT という NPO とアイ・ヘルパースクール（現ヨウコーケアカレッジ）や大学関係者など共同連携の結果による実績について、ここに報告することができました。ここに至るまで多くの方々のご協力、ご支援を受けております。「外国人住民の包括的支援事業」は、まだまだいろいろな課題が残されており、今はじまったばかりという見方もできます。本事業を足がかりに、さらなる展開へ進むことを計画しておりますので、一層のご支援、ご鞭撻をお願い申し上げます。

2016 年 3 月 17 日

立教大学社会学部
水上徹男

3. 実行委員会

(1) 実行委員会 概要

事業実施に向けた問題意識の共有、課題の整理、役割の分担、事業全般の進捗状況の把握をすることを目的に実行委員会を設置した。実行委員は、外部有識者 5 名、主催団体から 2 名、連携団体から 1 名、計 7 名で構成する。実行委員会は 5 回行った。

(2) 実行委員会 名簿

<委員長>

水上 徹男（立教大学社会学部 教授）

<委員>

井上 文二（アイ・ヘルパースクール（現ヨウコーケアカレッジ）スクール長）

川村千鶴子（大東文化大学環境創造学部 教授）

野呂 芳明（立教大学社会学部 教授）

南野奈津子（昭和女子大学人間社会学部 専任講師）

<主催団体>

加藤丈太郎（特定非営利活動法人 ASIAN PEOPLE'S FRIENDSHIP SOCIETY 代表理事）

吉田真由美（特定非営利活動法人 ASIAN PEOPLE'S FRIENDSHIP SOCIETY 副代表理事）

<連携団体>

吉成 勝男（特定非営利活動法人 ASIAN COMMUNITY TAKASHIMADAIRA 相談役）

(3) 実行委員会 実施状況

第 1 回 2015 年 8 月 31 日（月） 於：APFS 事務所

議題：実行委員会、事業概要説明、国際シンポジウム

第 2 回 2015 年 9 月 28 日（月） 於：APFS 事務所

議題：事業進捗状況報告、国際シンポジウム

第 3 回 2015 年 11 月 26 日（木） 於：APFS 事務所

議題：事業進捗状況報告、国際シンポジウム、次年度以降の展開について

第 4 回 2016 年 1 月 23 日（土） 於：APFS 事務所

議題：事業進捗状況報告、国際シンポジウム、事業報告書の作成について

第 5 回 2016 年 3 月 5 日（土） 於：立教大学池袋キャンパス 12 号館

議題：アンケートの実施について、事業報告書の作成について、事業報告、意見交換（今後に向けて）、国際シンポジウム打ち合わせ

4. 事業報告

(1) 事業報告概要

団塊の世代が後期高齢者となる 2025 年度に、約 38 万人の介護労働者が不足すると厚生労働省が予測している。現状はどこの施設においても介護労働者が不足しており、深刻な問題となっている。政府は不足する介護人材を日本国内から女性や中高年などを調達し、活用することで乗り切れると考えている。これについては外国人材を積極的に導入するべきであるとの意見が経済界や介護業界から強く求められている。

いずれにしても国内の日本人を中心とした人材の登用だけでは全く対応できないことは明らかである。多面的な移民施策を立案する中で、介護人材についても受け入れる方向を打ち出す時期に来ていることは確かである。同時に、日本に滞在している外国人住民のキャリアをさらに形成することにより介護職場に受け入れていくことも一つの解決への道と言える。

とくに言語的なハンディや文化・習慣が異なることで介護職に参入することを躊躇している外国人女性の背中を押してあげることで、貧困や生活苦、格差や孤独をわずかでも解消することができ、日本社会への結束を深めて行けるものと考えられる。

本事業はこうした観点から「外国人住民の自立に向けた包括的な支援」を目的としており、日本人住民と外国人住民が文化的に対立、抗争をするのではなく、共に生きていくこと、とりわけ外国人住民を日本社会に統合していくことをめざしている。

今年度の事業は①介護職員初任者研修の資格取得援助、②介護職員初任者研修修了者を対象としたフォローアップ研修会、③国家資格である介護福祉士の資格取得支援講座、④就労支援講座、⑤情報格差(デジタルディバイド)解消のための講座、⑥国際シンポジウムの6つのプロジェクトから構成されている。⑥の国際シンポジウムを除いて、どのプロジェクトも外国人住民を対象として構成されており、とりわけ女性の支援に重点を置いた。その結果、各プロジェクトの参加者は④と⑤を除き、すべて外国人女性となった。6つのプロジェクトについて、インターネットを活用した公募、これまで実施団体を訪れた外国人への参加呼びかけ、他の支援団体を通じた情報共有などで参加者を募った。

(2) 介護職員初任者研修の資格取得講座

このプロジェクトは就職の機会に恵まれない外国人女性に着目し、そのキャリア形成と就職の機会を拡大することをめざして構想された。昨年度も多文化家族の自立に向けた包括的支援事業を行ったが、その成果を受けて、今回も外国人女性の資格取得支援では定評のあるアイ・ヘルパースクールを業務委託先として 2015 年 8 月から 2016 年 2 月にかけて実施した。



前述のとおり公募により 5 名の参加者を選抜し、介護職員初任者研修の資格取得のための講座を受けさせた。この資格は数年前から筆記試験が導入されたこともあり漢字圏ではない外国人住民には、きわめてハードルの高いものであるが、外国人住民の特性を考慮したアイ・ヘルパースクールの授業の組み立てや熱心な教師の存在によって 5 名全員が 2016 年 2 月に試験に合格し、資格を取得した。加えて 4 日間にわたる OJT（介護施設において実施）を受けることができた。

(3) 介護職員初任者研修修了者を対象としたフォローアップ研修会

このプロジェクトは、介護職員初任者研修を修了した外国人女性を対象として介護技術や福祉に関する知識の向上とレベルアップ化、介護に関する日本語力の充実を目的として実施された。5 名を定員として公募したうえ、選考した結果、全員がフィリピン国籍を有する女性となった。全員の日程を合わせる事が難しく、講師と受講者の話し合いで研修会の日程を決めてきたが、3 月末日までに予定通り全 5 回の研修会を終了することができた。

このプロジェクトは受講者全員が介護職員初任者研修を修了しており、資格を取得したのちに介護施設で就労しているものも 3 名ほどおり、現場での問題や直面した困難などを話し合う、より実践的、具体的な研修会となった。本事業が目的としている外国人住民のキャリア形成にとって有意義な研修会であった。

（４）国家資格である介護福祉士の資格取得支援講座

2000 年に介護保険法が施行されて以降、介護福祉士の需要は大きく高まっている。とくに介護保険制度では介護福祉士が一定数いる事業所や施設を優遇しており、今後も介護福祉士の求人は高まるものと考えられる。

本講座では公的資格である介護職員初任者研修の資格を取得し、実際に介護職場で働いているが、より高い職位、責任を持った仕事をしたいと考えている外国人女性を対象として構想された。

実際に介護福祉士は事業所や施設において管理職や主任クラスとして働いており、給与も介護職員初任者研修修了者よりも高くなっている。

この講座は 2015 年 9 月から開講し、全 16 回を予定していた。3 月末までにすべての日程を終了し、国家資格である介護福祉士の資格取得までに至る道筋、過去の試験問題、克服しなければならない日本語の語彙力などについて授業を受けた。参加者は 5 名であり、全員がフィリピン国籍を有する女性であった。5 名は事業所や介護施設で就労をしており、資格取得に関する知識を学ぶだけでなく、日ごろの悩みや困難などを具体的に話し合う機会もあった。



（５）就労支援講座

日本の雇用制度は年功序列、終身雇用制などを基本としており、外国人住民から見ると複雑で分かりにくくなっている。近年は、非正規雇用が飛躍的に増加し、こうした日本型雇用制度も崩れつつあるが、雇用慣習などまだまだ外国人には理解できないものもある。また就労の機会があっても日本語力の問題からエントリーシートを作成できない、面接がうまくいかないという話もよく聞く。

さらに労働基準法や労災保険法など労働者を守る法律なども英文化されてはいるものの、理解するまでに時間がかかり、就労先で不利益な扱いを受ける場合もよくみられる。

就労支援講座は、労働問題の専門家を招き、外国人住民に日本の雇用システムや慣習、母国の制度との相違点、労働者を守る法律に関する簡単な知識を基礎から学んでもらうことを目的としている。あわせて、近年導入されたマイナンバー制度に関する話も出て、現状を反映するものとなった。参加者は常に 10 名近くとなり、実際に就労をしている外国人住民からは職場で直面した問題や悩みなど具体的な質問が多く出された。

本講座は極めて好評であり、継続を希望する受講者が多くいた。日本で働くいわゆる外国人労働者は 90 万人を超えており、こうした現実を反映したものであったといえる。実施団体としても、今後は個々の労働相談を実施する中で受講者の要望に応じていきたい。



（６）情報格差（デジタルディバイド）解消のための講座

情報化時代の真ただ中であって持てる者と持たざる者の格差は年々広がるばかりである。とくに有用な情報の取得についてパソコン等の情報端末に接する機会のない外国人住民も少なくない。高度で専門的な IT 技術を持った外国人が多数来日し、働いている中で意外に思われるが、外国人だからと言って高い専門的な知識を有するものばかりではない。これは日本の在留資格制度の問題点であるともいえる。

とりわけ本事業が対象としている身分にもとづく在留資格で滞在している外国人女性（例えば日本人の配偶者等や永住者の配偶者等など）や途上国から来日して間もない外国人住民にとってパソコンを駆使できる能力を持った者はそれほど多くはない。

本講座は、パソコンなどの機器に日頃触れることのない外国人住民や新聞や雑誌など紙媒体からすらも情報を得ることのない、いわば情報弱者の側に寄り添ったプログラムである。パソコンの起動、Word による文字入力と印刷、Excel を使った表作成や計算、インターネットでの情報検索などを学んだ。この講座は全 10 回にわたって開かれ 10 名の外国人住民が参加した。初めて触れるパソコンのキーボードに、最初は戸惑いを隠せなかったが、慣れるにしたがってインターネットによる情報検索なども行えるようになり、確実に参加者の世界は広がりを見せていた。



今後、可能であればスキルアップのための講座を実施することで、自由にパソコンを使いこなし、仕事の間でも活用できるまでに育てていきたい。

（7）国際シンポジウム

外国人住民の自立に向けた包括的支援事業を振り返り、今後に向けた外国人住民支援活動の方向性を模索すべく国際シンポジウムが 2016 年 3 月 5 日に立教大学で行われた。当日は同時通訳も導入した。

シンポジウムではフィリピンで移民問題を担当する政府関係者とインドネシアの移民労働を研究する大学教授をゲストスピーカーとして招聘した。報告のメインは EPA（経済連携協定）で来日している介護士候補生に関する問題点や課題などであったが、そのほかにも移民政策など多岐にわたっていた。



また第 2 部としてシンポジウムが行われたが、介護士養成の専門学校のスクール長をはじめ、立教大学や大東文化大学の教授なども登壇し、今回のプロジェクトの進行に即して議論が展開された。シンポジウムには 90 名近くの参加者があったが、とくに介護施設で働くフィリピン女性の姿が目立った。

最後に、本事業は独立行政法人福祉医療機構 社会福祉振興助成事業の助成を受けて行われた。事業期間は 2015 年 4 月から 2016 年 3 月末の 1 年間であった。この事業では 6 つのプロジェクトをほぼ同時進行で行った。プロジェクトが多岐にわたっており、また介護に関する専門性などを必要とされることから多くの困難もあったが、実行委員長の水上徹男立教大学社会学部教授を先頭に実行委員の先生方のご協力によりほぼ目的を達成することができた。

2014 年度から継続して助成をいただいた独立行政法人福祉医療機構に深く感謝いたします。この助成によってキャリア形成をし、就労の機会を拡大していった外国人住民が数多く生み出されました。

5. 国際シンポジウム

(1) 実施概要

日 時 2016年3月5日(土) 14:00～17:15

会 場 立教大学池袋キャンパス 8号館 8101教室

参加者 86名

【第1部】

介護人材送り出しにおける課題—フィリピンとインドネシアにおける経験から—

14:00～14:10 開会挨拶

水上 徹男氏(立教大学社会学部教授)

14:10～14:40 フィリピンにおける日本への介護人材送り出しにおける課題

Ivy Miravalles氏(Commission on Filipino Overseas, Director)

14:40～15:10 インドネシアにおける日本への介護人材送り出しにおける課題

Sulistiyowati Irianto氏(インドネシア大学 教授)

15:10～15:30 質疑応答

【第2部】

介護人材受け入れにおいて、外国人住民が果たすべき役割とは

15:40～16:00 外国人住民の自立に向けた包括的支援事業 事業報告

吉成 勝男(特定非営利活動法人 ASIAN PEOPLE'S FRIENDSHIP SOCIETY、特定非営利活動法人 ASIAN COMMUNITY TAKASHIMADAIRA 理事・相談役)

16:00～17:05 パネルディスカッション

パネリスト

井上 文二氏(アイ・ヘルパースクール(現ヨウコーケアカレッジ) スクール長)

川村 千鶴子氏(大東文化大学環境創造学部教授)

南野 奈津子氏(昭和女子大学人間社会学部専任講師)

野呂 芳明氏(立教大学社会学部教授)

コーディネーター

水上 徹男氏

コメンテーター

Ivy Miravalles氏・Sulistiyowati Irianto氏

17:05～17:15 総括・閉会挨拶

加藤 丈太郎(特定非営利活動法人 ASIAN PEOPLE'S FRIENDSHIP SOCIETY 代表理事)

【懇親会】

17:30～19:00 立教大学池袋キャンパス 第一食堂にて開催(参加者数 31名)

主 催 特定非営利活動法人 ASIAN PEOPLE'S FRIENDSHIP SOCIETY (APFS)

共 催 特定非営利活動法人 ASIAN COMMUNITY TAKASHIMADAIRA (高島平 ACT)

協 賛 立教大学グローバル都市研究所、立教大学平和・コミュニティ研究機構

助 成 独立行政法人福祉医療機構 社会福祉振興助成事業

後 援 豊島区、日本社会福祉士会、東京都社会福祉協議会

(2) フィリピンにおける日本への介護人材送り出しにおける課題 講演録

◆Ivy Miravalles 氏 (Commission on Filipino Overseas, Director)

海外フィリピン人委員会のディレクターとして、フィリピン人の国際移動の分析や海外でフィリピン人が直面する問題対応などに関わってきた。経済問題だけでなく移民の家庭や子孫の教育問題などについて国際会議などで報告してきた。

どういう順序で話すか申し上げます。まず話したいのは、フィリピンから日本へ介護人材を送り出すことにおける課題です。家事労働者それから介護士も含みますが、女性の重要性についてです。よくご存知だと思いますが、介護士・看護師はほとんどすべてこの性別なのです。私からは最新情報を申し上げたいと思います。

あらためまして、Ivy Miravalles と申します。Commission on Filipinos Overseas Office で働いています。海外にいるフィリピン人に関する事柄を扱う組織です。私の専門知識は何かと言いますと、フィリピンの女性、例えば結婚し移住している「結婚移民」と言われる方たちや永住者のサポートをしています。また看護・介護に関心があるため本日この場におります。加藤丈太郎さんにお招きいただいたお陰です。APFS はアジアの人たちの友情をはぐくむ NGO ということで、熱意を持って日本への移民を支援してくださっていることに感謝申し上げます。また研究者の方々とも同席でき、喜ばしく思います。私の発表がみなさまそれぞれの研究に役立てるよう望んでいます。ぜひ、ウェブサイトに乗っている調査やスピーチ、移民のための討論もご活用ください。

まず概要からお話しします。移住民とは何なのか。フィリピンの移住民についてですが、ご存知のようにフィリピンにはさまざまな機関があり支援しています。フィリピンの海外委員会や海外移民の福祉局、パスポートを出す外務省、大使館、総領事館などがあります。フィリピンの移住民たちの協会もあります。海外には 1000 万人以上のフィリピン人がいると言われています。ずいぶん多いですね。困難に直面している人たちもいます。非正規の移民もいて、おそらく労働者や元学生でしょう。あるいは法的な立場はあったけれどもそれが失効した後、保護がかからないという人もいます。正規ではない、保護がかからない人たちは日本にもいるのでしょうか。一方、定住している人たちの中には日本人と結婚した人たち、そしてその子どもたちも含まれます。

フィリピン人の人口の 10% が、世界の 200 の国と地域に住んでいると言われています。フィリピン人のグローバル化がお分かりになると思います。このため、私が専門的に働いている「海外フィリピン人委員会」では、海外のフィリピン人の安全確保・促進、権利と安全の保護などに努めています。海外フィリピン人のコミュニティを誇り高く、また尊敬されるものとして形成し、かつ母国と強い絆を保てるよう支援もしています。外国人の婚約者、配偶者、パートナーとして、出国する前に研修をするのも私たちの仕事です。

45 万 5000 人～50 万人ぐらいが外国人と結婚すると言われています。日本はその中で 2 位です。ということは、フィリピン人の相当数が日本に行っています。そして女性たちの人口のほぼ半分でしょうか、49% が移民派です。移民が女性化しているとも言えます。女性化と申し上げましたが、移民の展開として何が起きているのか。第一に、このスライドでよく分かります。女性の移住労働者、国連の経済社会委員会から取ったものです。また、OECD の 2013 年のデータによると 1960 年に



比べ、2010 年には女性の率が 46.7%から 49%に上昇しています。ただ、地域ごとに違いがあります。女性の比率は、アジアでは 42%、アフリカ 46%、ヨーロッパ 52%です。全体的な女性の移住民ですが、グローバル的には 42%です。地域別で見ると、フィリピンからさらに先進国へ移動するというときには、52%になります。男性より女性が多い。

ではもう少し所見したところをお見せしましょう。アジアにおいての女性の移住労働者ということです。日本、そのほかの詳しいことはまた別に申し上げます。アジアからの女性の移住労働者の多くは熟練者です。より高等な教育を追求し、より良いキャリアの機会を求め外に出ることが多いとされています。家族との再会や、配偶者と一緒になるとの理由だけではないわけです。機会やスキルの向上を求めており、そこにはたとえば看護師や介護士があるでしょう。経済的な目的もあります。しかしながら熟練者であっても高学歴であっても、悲しいことですが、非常に未熟練者の雇用、例えば家事労働などしかなく、法的保護も弱いという現実があります。

現在、家事労働は女性たちの本当の仕事だとは思われていません。女性が行う仕事については男女格差というか、偏見が高まってきていきます。母性本能といったものを自国で発揮できなくなっているわけです。女性の大部分はかなり高技能ですが、他の国では資格ではないと考えられてしまっています。

現時点での私たち MDG（ミレニアム開発目標、開発分野における国際社会共通の目標）のゴール、この目標の重要性をご存知かと思いますが、「5.4」というのがあります。何かといいますと、ジェンダーの平等をデータベース化するものです。公共サービス、インフラおよび社会保障の提供ならび各国の状況に応じた家族内における責任分担を通じて、無報酬の育児、介護や家事労働を評価、認識するというものです。これが目標とされております。というわけで、私たちの国、そしてそのパートナーを組もうとしている 2 国間の合意におきましては、だいたいですが、グローバルなこの SDG（持続可能な開発目標）の発展のための目的を理解しております。これはかなり議論があるように思われるかもしれませんが、この目標に向け厳密にルールを守っていきたいと考えているわけです。

これに関しましては、また後でお話します。私たちフィリピン政府側ですが、積極的に国内、そして国際間の努力を行い、方針や政策、メカニズムなどが移民にとりまして最善になるよう努めています。特に海外に行く女性については、よく理解しております。フィリピン政府は、ILO（国際労働機関）のセッションに行き、その中で「第 189 号」という、家事労働者条約を結びました。実際にこの条約によって、何百万の家事労働者の生活を良くする結果につながりました。伝統的に女性がやってきた家事労働は、今までその価値を低く見られていたわけです。

このような国際的な仕組みが、インフォーマルなスキルである家事労働に適用されたのは初めてでした。この会議、この条約の重要性に鑑みまして、その後にフィリピンでは 2012 年に国内法を作りました。国内の家事労働の法律といったものを包括的にかつローカルでも守ろうとするものです。

移民するということについてですが、これは送り出し国にも責任があると考えています。ただ、最近この責任といったものが相手国にも移ってきています。つまり、最近のいくつかの協定において、受け入れ国もきちんと協力し責任を負おうということです。フィリピンのような送り出し国と責任を分けるということです。

これは、日本も含め各国との協定に表れています。これは 2013 年ですが、サウジアラビアとフィリピン間の労働雇用が、その草分けとなる合意をまずひとつ行いました。その中では、両国が認める標準的な雇用契約があり、労働者には 24 時間 365 日のアシスタントがあること。それから、契約完了後または危機的な状況が発生した際にはすみやかに出国できるビザを発行するとしております。また、ドイツとは医療従事者の分野で、「トリプルウィン」の協定を結びました。内容としては、フィリピン人介護者の実際の雇用における配置のことを考慮しています。キャリアのチャンスに加えきちんとした配置について書いております。

フィリピンの看護師と介護人材については、日本でも同じことをやろうとしています。国内の方たちと共通かつ平等な扱いをしてもらおうと考えているわけです。これについては107の覚書がありますが、フィリピンは79の国と9つの領域とでやっています。いろいろな法律がありまして、すべての省庁に対してフィリピンの女性や海外にいる労働者たちを守るようきちんと担保しております。

では、今日私がここにいる理由です。これはかなり議論があり、まだまだ早期かもしれませんが、どういった影響があるかを評価するには時間がかかると思っています。フィリピンと日本との2カ国間の貿易協定ですね。一般的には多国籍間で行うのですが、これは2国間である唯一のものだろうということで、かなり特殊だということが伺えます。これからのトレンドを設定するようなものでもあると考えております。特にこれはニューエイジの自由貿易協定だと言われ、かなり包括的なものでもあるのですが、人材問題についてのものを見ていきましょう。

これはJPEPA（日比経済連携協定）のことですが、フィリピンの経済を日本の産業システムの中に取り込もうとするものです。国境を越えた人、物品、サービス、そして資金といったものがフィリピンと日本を自由に行き交いできるようにするものです。日本は現在70%がサービス業ですので、これは外国人が浸透するには大変な大きな分野です。言ってみれば、私たちが歓迎されていると。日本がオープンに、看護師のようなプロの人材をフィリピンから受け入れてくれているというのは、良い知らせだと思います。これにより、外国人に対して差別なき処遇がされていくことを願っています。

次に、介護士と看護師の話をしていきましょう。これにはきちんとした公式の取り決めがあります。もちろん、色んな要件というものが他にもあります。まず、最初のものですが、この協定は政府間の制度になっています。雇用に関してのものです。この側面を見てみると、顕著なものがいくつかあります。例えば、人材育成、情報、コミュニケーションといったものなどです。フィリピンの官庁もきちんとかかわっています。フィリピンの看護師の候補者たちは、フィリピンで3年間の業務経験と4年間の学位取得プログラムを修了した国家資格を持ったものでなければなりません。介護士の候補者については、4年制大学を卒業しフィリピン政府がプロの介護士と認めた国家資格を持つものでなければなりません。この協定は2006年にできましたが、実際に批准されるまでに2年かかりました。というわけで、だいたいこの2009年あたりからの7年間にに関して、海外の雇用事務局からデータが出ています。まず第1群は、日本での看護師枠が126名、介護士枠が240名の計366名の枠がありました。必要としていた施設は看護師42カ所、介護士93カ所です。そこにフィリピンから実際に登用されたのが合計283名です。次の第2群は数字が小さくなりましたが、安定しており118名が登用されました。今までのところはこうした数字になっております。現在のところ合計

YEARS/BATCH	NO. VACANCIES	NO. OF FACILITIES	TOTAL DEPLOYED
2009/1 st batch	126 (N) & 240 (CW) 366	42 (N) & 93 (CW) 135	93 (N) & 190 (CW) 190 283
2010/2 nd batch	62 (N) & 62 (CW) 124	29 (N) & 29 (CW) 58	46 (N) & 72 (CW) 118
2011/3 rd batch	102 (N) & 85 (CW) 187	41 (N) & 39 (CW) 80	70 (N) & 61 (CW) 131
2012/4 th batch	43 (N) & 93 (CW) 136	15 (N) & 28 (CW) 43	28 (N) & 73 (CW) 101
2013/5 th batch	76 (N) & 100 (CW) 176	32 (N) & 37 (CW) 69	64 (N) & 87 (CW) 151
2014/6 th batch	51 (N) & 46 (CW) 97	22 (N) & 66 (CW) 88	36 (N) & 147 (CW) 183
2015/7 th batch	83 (N) & 253 (CW) 336	29 (N) & 100 (CW) 129	75 (N) & 218 (CW) 293
2015 returnees/ change employers			1 (N) & 5 (CW) 6
TOTAL	543 (N) & 979 (CW) 1,522	210 (N) & 392 (CW) 602	413 (N) & 853 (CW) 1,266

1266名の看護師と介護士が、JPEPAのもとで活用されています。ただ、数字は数字です。それぞれの物語を見てみるとユニークなものがあり、私たちへの教訓がとても多いです。

数字のみに目を向けるのではなく、実際に個人個人の中で何が起きているのかを見ていこうと思います。どのようなギャップがあったのでしょうか。これについては介護士や専門家、研究者などと面談をしました。大きく1点目は、とにかくいろいろなギャップがあり、日本・フィリピン両政府で規制を緩め入国を楽にしようと考えていますが、実践にはまだまだ難しい状況です。ただ、看護師、介護士の国家資格を取得するのが大変だという事実

は変わりません。トレードオフということがあります。もし緩めてしまうと、もしかしたら質が変わってしまうかもしれない。ただ一方で、何らかの保護策をもってこの課題を解決できるかもしれません。また、フィリピンと日本の両政府も努力しており、予備的な対応、例えば出国前の教育をきちんとするようにしています。

2点目は、フィリピン側で見てみましょう。フィリピンに在籍する間に相当、日本語を勉強するように求められており、日本に入ってから、トレーニングに加え言語教育を受けます。ガイドもフィリピン政府がきちんと行っています。ですが、言語はまだ障壁であり続けており、これも恒久的に取り組まなければなりません。もっと積極的なアプローチが必要かと思います。ですので、例えば教育システムの中で、人の移動性ということも考え、外国に行こうと言っている人や海外でサービス業に就こうとしている人たちに対し、言語教育の選択肢を増やすことも必要でしょう。また、心理的なストレスについてですが、3度目の挑戦で試験に不合格だと帰国しなければいけないという恐怖があります。これは、この試験を受けようとしている人たちにも、落ちた人たちにも、どのプロにもかなりのトラウマを負わせます。試験に落ちるのではないかと自分で自己認識にマイナスに働き、それが作業にも影響するのです。3点目ですが、きちんとモニターしないといけませんが、プロの看護師、介護士であるフィリピン人を不当に扱い、いじめや差別につながるケースがあります。また、研修期間だからと、賃金が相当安いケースもあります。

もし私が試験に落ちてしまったとしましょう。そしてただ、自分が提供できるサービスでお金を稼ごうとしたら、どうするでしょう。そうするとどんな給料でもどんな仕事でも、とにかく、稼ぐために残ることになるでしょう。すると、本来は質の高いフィリピンの看護師なのに、力量を無駄にしていることになります。4点目に、日本で働く際の看護師の条件、業務条件や給与体制が改善されないと、フィリピンの看護師を入れることはできないと思います。これはみなさん、いろんな話を聞くと分かります。恐らくですが、この雇用システムの間に介在する人がいて、システムを駄目にしてしまうケースがあるということです。5点目ですが、かなり高い言語のレベルが必要であり、これがもうどうしようもない障壁となっています。特に看護師にとってはどうしようもなく、これは積極的に対処していかなければなりません。言語の専門家を使い、早めにどんどん訓練する必要があるでしょう。これにも政府の力が必要です。それから6点目、これは安価な労働力として使われてしまう現実です。3点目とも繋がるのですが、きちんとモニターしないといけませんが、不合格になった人たちがほかの仕事に行ってしまうのです。本来なら頼りにならないような施設に行ってしまう、社会的な問題を起しかねず、さらに記録のないフィリピン人として日本に在籍することになります。7点目です。これはJPEPA下での特に看護師の話ですが、単に経済分野での商品とされるべきではないと考えます。これについては人材要件だけではなく、フィリピンでも活発に議論がなされています。インドネシアでも同様で、グループでこれをやめさせようとしている動きもあります。これは、つまり、2カ国のGDPに寄与している話で、経済分野でちょっとした変化があり、それから投資レベルでも変化が起こったということです。

そのほかに、試験に合格した人が帰国してしまう問題があります。人数は少ないのですが、ただ、インドネシアとフィリピンから合格する人たちは少ないのです。その中から、合格した後に戻って来ってしまう。なぜかと言うと、ほぼ全員女性なのですが、ちょっとお金を稼ぐと、自国に帰らないと自分の母性を発揮できないということになるのです。自分の子どもの世話をできないということになってしまうのです。日本だけではなく、もっと若い人たちも含め各国が労働力として必要としています。ヨーロッパやほかの国でも、こうした看護師などが必要とされています。それと、日本に対する予期・期待と、現実に差があります。フィリピンで試験をきちんと通過してプロの看護師としてフィリピンから日本にやってきて、何が起きるかと言いますと、日本ではアシスタントとしてしか扱われないわけです。看護師の補助としてしか使われません。そうすると給与もそうですが、良い経験もできません。こうした状況の改善や日本の要件が緩和されないと、フィリピンの看

護師はほかのアジア諸国に行ってしまうでしょう。しかしながらもちろん、規制を緩くするとほかの問題が起きます。

最後に、私が実践者として提案するステップです。移民問題に取り組むプロとして、まず1つ目はフィリピンと日本のパートナーシップにおいて、両国が協力し改善していかなければならないと考えます。もちろん、看護師、介護士のトレーニングから始められます。この必要な教育を日本政府は提供できていますが、フィリピン政府も誠実にやってくれば助かると思います。2つ目は、日本に入国後の問題です。海外で仕事をする人にとっては大事なのですが、セーフティーネットを作ることです。政府間での雇用システムですので、これを民間レベルにしてしまうと、大変なことになると思います。3つ目ですが、これは労働に關しての違反です。例えばトレーニーという立場のため、残業代が払われないとか、非常に給料が低いとか。人身売買といった問題も出てきています。こういったものは無視できません。みなさんも、こういったものを見ないようにするのをやめましょう。どこかで起きているのです。それがまかり通ると、非正規という移民につながるのです。それからその人身売買問題。これには、きちんとした監視と管理の必要性があります。しっかりと高いレベルで採用・雇用し、しっかりと監視体制でやっていく。政府機関の体制が必要です。情報キャンペーンも、もっと必要です。一般に対して、こうした問題についてどんなものが必要とされているのか。JPEPAはなぜあるのか、私たちのプラスになるのか、その中で何が起きているのかなどの情報を広く伝えることは不可欠です。こうした情報をどんどん提供し、強化すべきでしょう。もしかしたら反対派もいるかもしれませんが、女性問題や協定について知らず、これを辞めさせようとする人もいるかもしれません。情報キャンペーンが欠かせません。

協力体制や受け入れ施設に関するプロジェクトやプログラムの立案も必要ですし、看護師、介護士たちが日本に溶け込めるようさらなる議論をすることも大切です。プログラムで数年滞在した後、どうするかということです。日本はきちんと定住者として認めてくれるのでしょうか。それとも帰るように言うのでしょうか。それに関する何らかの健全なプログラムがあるのでしょうか。これは政府間の雇用システムですので、これらのことを考えるのは不可欠です。

このほかに、別の文化的・専門的な知識を持っているフィリピンの若い人、そして日本人と結婚している移民者たちにも、もっと力を入れていく必要があるでしょう。フィリピンの若者は日本に大勢います。結婚によって日本に移民した人もたくさんいます。言ってみれば、フィリピンと日本の多文化は、かなりの経験を積んでおり、もっと社会心理的なサポートを提供できるのではないかと考えています。最後に、日本は短期的な労働力ではなく、長期的な定住プログラムといったものを進める必要があります。

フィリピン政府は、女性の移民者をきちんと保護しようと努めています。79カ国と107の協定を結んでいます。雇用、生活、社会保障に関してなど、さまざまな面から結んでいます。フィリピン政府に関しては、各協定といったもの、日本とのJPEPAも深刻に考えています。大使館も目を光らせておりますし、日本に来る前の、出国前のトレーニングなども行っています。日本入国後も進めています。女性の問題に戻りますが、私たちはこのようなプログラムにおいてはもっと女性についてのことを考えなければなりません。女性にフレンドリーな政策が必要です。看護師や介護士というのが主に女性だからであり、こういったプログラムに私は取り組んでいます。ご清聴どうもありがとうございました。



(3) インドネシアにおける日本への介護人材送り出しにおける課題 講演録

◆Sulistiyowati Irianto 氏 (インドネシア大学教授)

法人類学を専門として、インドネシア大学のジェンダーおよび女性研究所の所長を務めた。インドネシアの多様な民族、言語、宗教で構成される社会の法体系や女性の地位に関して国際的な研究報告を行ってきた。

皆様、ご来賓の皆様、こんにちは。ここに来られましたことを、大変名誉なことと考えております。私から、水上先生に感謝申し上げます。加藤丈太郎さんにも感謝申し上げます。この場に招いてくださり、感謝したいと思います。

ここから私の発表に入ります。インドネシアから日本への移住、また、グローバルなケアのために私たちが送り出す人材についてですが、それはそれで問題がございます。

ではまず、概念的な枠組み、手段、手法から説明したいと思います。移民については、押しやり引いたりという理論だけではなく、学際的、多面的な研究が必要となっております。人類学とか社会学とか、あるいは歴史学などの研究が必要だと言われております。移住労働者という点では、多くの面から語られますが、主には、在宅介護要員として語られます。

この概念ですが、もともとその定義としましては、歴史的な部分でも、そして文化的にも特定の定義されてきたと思います。たとえば家事労働者とか、あるいは社会向上ですとか、あるいはセカンドシフトであります。あるいは介護人材の不足、国際的な労働力不足、あるいはグローバルな介護の連鎖という風に語ってこられました。

私の発表ですが、最新のグローバルなケアの連鎖というところから申し上げたいと思います。最新のものでは、特にマクロの、そして定量的なところからが私の研究であります。定数、定量を組み合わせたもの、そして民俗学的な研究を行っています。私はかつて、民俗学や人生を通じた方法論をとってまいりました。それをお話ししましょう。

(送り出しにおける) 社会経済的な背景ですが、なぜ看護師、そして介護士を送り出すのか、理由は 3 つあったと思います。まず、グローバルな必要性です。世界の人口は高齢化の傾向を迎えております。20~25 年もすれば、インドネシアも高齢化を迎えると言われております。高齢者には、幅広い介護・ケアが必要です。そして、介護の担い手は先進国の女性から途上国の女性へと入れ替わっていくと考えています。また、5300 万人の家事労働者が世界中にいると言われておりますが、そのうち約 83% が女性だと言われております。IVY さんも私と同じようにおっしゃっていましたね。この性別、ジェンダーの問題が介護の問題では重要だとおっしゃったのは、まさにこの所以にあります。

日本は、介護の担い手を受け入れる目的国であります。経済提携協定は 8 カ国で結ばれました。そこに含まれるフィリピン、インドネシアは 2007 年 9 月に協定を結びました。その受け入れ側というのが日本です。インドネシアとフィリピンはどちらも、看護師、そして資格介護士候補として、最初の 2 年間で 1000 人送ることを約束しました。しかし、目標は達成できませんでした。

インドネシアでは、移民を送り出すことに理由が一つだけということはないんですね。労働者の面から考えますと、インドネシアには 2 つのタイプがいると言われております。一つ目のタイプですが、未熟練労働者のような女性が多いのですが、彼らが海外に行く理由は所得を稼ぐということです。また精神的、宗教的に親しみやすいという理由を持つ女性の多くは中東に行きます。サウジアラビア、アラブ首長国連邦、ヨルダン、ドイツなどですね。

そして 2 つ目のタイプは、高い教育を受けている女性です。専門知識を持って高学歴であり、より高い所得を望む人は台湾、香港、日本へ行きます。一部はヨーロッパにも行き



ます。

では、政府から見たらどうでしょうか。移住労働者の需要の高まりに応えたい、というのがインドネシア政府側の視点としてあります。移住労働というのは、海外からの雇用の“安全バルブ(安全弁)”になり得るわけです。すなわち、国内では存在しない雇用が海外で提供されることで、(インドネシアに)送金があるわけです。送金というのは経済的な貢献になります。これは1984年から第4回国家戦略5カ年計画でも盛り込まれており、現在も続いています。

ではなぜ、看護師、介護士を日本に送るのでしょうか。インドネシアと日本とのEPA経済提携協議合意の下で、何百人というインドネシアの介護士が日本に送られました。2009年の調査によりますと、すべての看護師の学生のうち28%が海外に出たいと、そしてそのうちの56%が日本に行きたいと答えたそうです。その主な理由としましては、高い給料が得られる、あるいは、日本の生活様式や宗教が好きだという答えがありました。

2008～2011年の3年間、800人の候補が送られました。正介護士、正看護師です。ところが、日本での国家試験を2011年に通過したのはわずか17人、2015年までに、国家試験を通過し登録されたのは看護師98人と介護士214人のみです。これが詳しい数字ですが、第1団、それから第2団、3、4、5、6、7、8団までありますね。この合計が312人です。わずか312人の看護師、介護士しか国家資格を持つための国家試験を通らなかったのです。

The National Exam of Indonesian Nurse and Care Worker in Japan																		
Year of passed	1 st batch		2 nd batch		3 rd batch		4 th batch		5 th batch		6 th batch		7 th batch		Re-entry	Total		Total
	N	C	N	C	N	C	N	C	N	C	N	C	N	C		N	C	
2009	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0	0	0
2010	2	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	0	2
2011	15	-	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	15	0	15
2012	8	35	22	-	3	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	34	35	69
2013	-	10	14	75	3	1	3	-	-	-	-	-	-	-	-	20	86	106
2014	-	1	-	5	7	40	5	-	3	-	-	-	-	1	-	16	46	62
2015	-	-	-	2	-	11	2	34	1	-	4	-	-	4	-	11	47	58
Total	23	46	38	82	13	52	10	34	4	0	4	0	0	6	-	98	214	312

Source: The Indonesian Ministry of Labour 2015

Source: The Indonesian Ministry of Labour 2015

障壁は何なのか。インドネシアもフィリピンも同じだと思います。同じような問題を抱えていると思います。言語の障壁があり、国家試験に通りにくいのです。さらに、医学用語や介護用語を日本語でマスターするのが極めて難しいのです。また、学習時間もまちまちです。彼ら候補生たちの意見によりますと、6カ月の言語訓練では不十分だと考えているようです。それから、介護教育と実践との違い、乖離、介護教育における日本とインドネシアの教育体制の違いも障壁としてありますね。介護士に関しては、業務規定が東南アジアと日本とでは違う。また、意思疎通、コミュニケーションの障壁については、(学習した)日本の医療用語や介護用語が、病院や施設職員が普段使う「現場での言葉」と違ったりする。そのため、インドネシアの看護師たちは「看護助手」として扱われる。たとえば、爪を切ったり、髪を洗ったりということはさせられるけれども、それ以上のことはもっとできるのにやらせてもらえない。配属も不適切です。看護師は、たとえば外科やクリニックで働いてきた看護師であっても、急に日本で精神病棟に回されたりする。そこに全く事前の説明がない。そのため、配置が不適切だと感じているようです。さらに、日本での生活費は高いです。衣食住、光熱費や税金も高いです。そんなに高くは貯金もできないし、送金もできない。ほかの問題としては、非常に孤独感にさいなまれる。故郷の家からこんなに遠く離れているんです。

またさらに深刻なのが、出発前の情報が不足しているという問題です。たとえば空港に来た時に契約書に署名をさせられる、ということを経験した人もいたようです。出発直前の話ですよ。

フィリピン政府は、こういう意味では看護師そして介護士たちを私たちよりも非常によく扱っていると思います。

教育背景について申し上げます。看護師と介護士になるための教育、学歴です。まず高校レベルがありますが、介護職に就くための数年間を拡大するという計画を私たちの政府はもっています。介護士養成学校に拡大するということです。次に看護師の教育です。こ

これは職業学校になりますが、准看護師であります。ほとんどがこの専門学校の卒業生です。職業学校の卒業生ですので実践、理論もなかなかよく知っていますし、経験も持っています。看護学士、正看護師ですが、それにはAとBの2つのプログラムがあります。どちらも正看護師の資格を得られますが、Aプログラムは5年間訓練を継続し、Bプログラムは学士を継続する内容です。AとBを終えた人たちがよく日本に送り出されます。しかしながら、たとえ学士課程を継続・修了しても、看護助手として日本で扱われたりする。これが不満につながっています。

次に看護修士です。学位を持ち、あるいは博士まで行ける可能性があります。私の在籍する国立インドネシア大学にもこうしたプログラムがあります。看護学修士、博士、どちらもあります。

この資料でお見せしたいのは、移民労働者の一般的な学歴はどうなのかということ です。そして、日本にきた人たちの学歴はどうなのか、というのをお見せします。一般的に言いまして、インドネシアの移民労働者の数は、現在およそ60～70万人だと考えられます。そのうち80%が、教育課程では6～9年ということは、小中学校くらいの学歴ということですね。こうした人のほとんどは中東へ行きます。学歴が低いということで、知識や交渉力、あるいはいろいろなことに対する洞察力が不足することがあるようです。権利の知識もない。そうしますと脆弱な立場に置かれ、搾取や不正、詐欺に遭ったり、あるいは暴力を受けたり、あるいは他の当事者からも搾取を受けたりします。

こちらの写真をお見せしますが、この方たちとはアブダビのシェルターで出会いました。アラブ首長国連邦のインドネシア大使館の隣にあります。みんな小学校を終えた程度です。一切、教育を受けていないという人も1名おりました。本当に文字も読めないという状態でした。約70名がエージェントや雇用主から逃げてきていました。どういった状況に置かれていたかといいますと、暴力や性的な乱暴ですとか、そういったものを受けていたのです。男性だけでなく、女性からも被害を受けたという方もおりました。

私はある手法をとりました。この社会に埋め込まれた構造がどうなっているのか？ 女性と家族、女性とブローカー、そして採用の担当者、さらにインドネシア人とアラブ人との関係を書いてくれと彼女たちにお願しました。多くの人たちは図の真ん中に「カーバ神殿（メッカの中心部にある建物でイスラム教における最高の聖地とみなされる聖殿）」を書きました。メッカを目指す人たちが行くカーバ神殿です。このカーバというところに行くのだと言うのです。カーバ神殿はアラブ首長国連邦にはなく、サウジアラビアにあります。しかし彼女たちは、カーバ神殿に行くことを想像しているのです。彼女たちは、こうした宗教的な同一性といったものが非常に大事なために、この国に行ったことが分かるわけです。

次に送金のお話をいたします。これは2014年と2015年ですが、この送金額はかなり巨額になってきております。80億ドルを超えています。これは国際的援助や海外からの負債を超えており、かなりの多額になっています。

No.	Levels of Education	2011		2012 (People)		2013 (People)	
		Number of People	%	Number of People	%	Number of People	%
1	Graduate	819	0.14	44	0.09	352	0.07
2	Undergrad	6,349	1.08	5,662	1.14	6,340	1.24
3	Diploma	24,276	4.14	26,572	5.37	29,012	5.66
4	Senior High School	104,370	17.79	119,714	24.20	124,825	24.37
5	Junior High School	233,775	39.84	195,092	39.44	191,542	37.4
6	Primary School	217,213	37.02	147,129	29.75	160,097	31.26
	Total	586,802	100.00	494,609	100.00	512,168	100.00

Source: BNP2TKI, 2013



この送金がどこから来るのかというと、中東、米国、ヨーロッパ、アジア太平洋地域、主にこれらが数字としては大きいですね。そして日本もあります。すみません、私のデータが古いものになってしまいましたが、2009 年はインドネシアは 16 位でした。これは何かといいますと、送金を受ける金額として、何位にあるのかを見たものです。16 位です。労働省のある部門の長は、この送金の使い方として、きちんとビジネスを伸ばすために使われているのが 2 割であると言いました。残りの 8 割というのは消費されてしまうと聞きました。なぜでしょうか。これは（送金する側の）知識がないためです。この送金をきちんとしたチャンネルを通してできるかということ、そうした知識がないために、送金の途中できちんと管理されていないということになるのです。もう一つの理由としては、その家族がきちんと送金されてきたものを生産的な目的に使うという知識がありません。だいたい家族に送金されていますが、たとえばその学期ごとに、学費として送っているということもあります。

Table 3: Remittances

Year	Registered migrant worker	Unregistered migrant worker	Total	
1999	> US \$ 1 billion			
2004			US \$ 1,866 billion	
2005			US \$ 5,420 billion	400% higher
2008			US \$ 6,794 billion	
2009			US \$ 6,793 billion	
2010			US \$ 7,135 billion	
2013			US \$ 7,404 billion	
2014			US \$ 8,345 billion	

Source: counted from unpublished ILO document (Irianto.et.al 2015)

Countries with Highest Revenue from Remittance in 2009

No	Country	Remittance (in US \$ million)	Percentage of Remittance to Gross Domestic Product (%)
1	India	49,256	3.9
2	China	48,729	1
3	Mexico	22,153	2.5
4	The Philippines	19,766	11.7
5	France	15,531	0.6
6	Germany	10,879	0.3
7	Bangladesh	10,523	11.8
8	Belgium	10,360	2.2
9	Spain	9,904	0.7
10	Nigeria	9,585	5.6
11	Poland	8,816	2.0
12	Pakistan	8,720	6.0
13	Lebanon	7,558	22.4
14	Egypt	7,150	4.0
15	UK	6,847	0.3
16	Indonesia	6,793	1.3
17	Vietnam	6,626	7.0
18	Morocco	6,271	6.6
19	Serbia	5,406	12.6
20	Russia	5,359	0.5

Source: World Bank, 2010

次に法的保護という話をいたします。法律の番号は 2005 年の第 39 号、「移民労働者の配置及び保護法」というのがありますが、法的保護はこれしかありません。効力はかなり弱いところがあります。というのは、これは保護よりも人を配置することに力点を置いております。この名前を見ると分かると思います。移民労働者の「保護」ではなく、まず「配置」が最初に来ています。この中で、保護に関しては条文の中では 8 つしか該当しません。条文は 86 ありますが、これは「配置」するための条文となっています。それから、大統領名による 2006 年の第 6 号というのがあります。また、すべての移民労働者の権利の保護に関する国際条約というものもあります。これは、政府が圧力をかけられ、学術界のほうからプレッシャーを受けまして、初めて批准されました。それから 2007 年の第 21 号、これは人身売買に関する犯罪の撲滅に関する法律です。ただ、この法律にかなり弱いところがあり、デモ、抗議といったものが行われました。移民労働者たちも相当数が参加しました。

最後に、私からの推奨案を提示します。この看護師と介護士、インドネシアから日本への移民ですが、これには両国相互の理解が不可欠で、そしてさまざまな利害関係者がしっ

かり関わり、サポートすべきです。インドネシア政府側については、まずはきちんと採用し、さらに出発前の段階でのモニタリングが必要でしょう。こういったモニタリング、干渉かといいますと、人材を選ぶ際の専門知識など、こうしたことをきちんと保証できるようなモニタリングが必要です。教育レベルや技能の認定です。政府サイドで、より高いレベルでの統制を行うことが省庁内でも必要だと考えております。それから出発前の段階ですが、インドネシア政府がやるべきこととして私から推奨いたしますのが、確実に知識、日本の文化・社会に関する情報といったものをトレーニングのカリキュラムに入れるべきでしょう。今まで私が見てきましたのは、これはアラブ首長国連邦に行ったインドネシア人の移民労働者の中で分かったことですが、出発前のカリキュラムを行っているのが、採用エージェントなのです。そのため、政府側からの監視がきちんとされていませんでした。知識や法的知識をつけさせることを真剣に考えていなかったんですね。トレーニングがきちんと行われなかったため、アラビアの文化についても、行先の国の家族に関する情報も全然、知らされていない状態でした。

今度は逆側から見てみましょう。UAEのアラブ首長国連邦の採用側の代理人ですが、そちらのほうではパンフレットや書籍といったものがありました。内容というのは、労働者、家事労働者が関係するような資料などの情報がかなり細かく伝えられておりました。名前と住所だけではなく、もちろん住所は嘘を書いているものはあり得ますが、どんな技能を必要としているのか、どんな技能を持っているのか、写真なども、すべて行先の家族に関する情報が揃っていました。しかし、そうした雇用主に関する情報は、女性たちには伝えられていなかったのです。そのため、女性たちは到着するとショックを受けてしまう。というのは、雇用主の1家族だけではなく、たとえば3家族とか3世帯の面倒を見なければいけないということになったりして、驚くことが多いのです。いきなり、かなり大きな邸宅に行かされ、その中に部屋が10個以上あるとか。ですので、事前に行先の情報、また文化・社会についての知識を伝えることが大切です。もちろんインドネシア政府側がやることですが、インドネシアの看護師、介護士に関しても保護をすべきだと思います。

日本政府に対しては、まずは言葉の壁を解決するための突破口を考え、言語の教育方法を考案していくべきだと思います。病院や介護施設における責任者や、前任者からのサポートも必要です。社会や地域社会からの協力も得て、日本の文化教育を導入することも必要です。また、看護と介護に関するインドネシアのトレーニングのカリキュラムについては、日本のものとのギャップを埋めるようなトレーニングが必要でしょう。私のほうからは以上です。どうもありがとうございました。



(4) パネルディスカッション

—介護人材受け入れにおいて、外国人住民が果たすべき役割とは

◆登壇者プロフィール

●コーディネーター

水上 徹男 氏（立教大学社会学部教授）

国際的な人の移動とエスニック・コミュニティの変容などを主な研究テーマとしている。主な著書に *The Sojourner Community: Japanese Migration and Residency in Australia* (Leiden: Brill. 2007) 他。

●パネリスト

井上 文二氏（アイ・ヘルパーズスクール（現ヨウコーケアカレッジ）スクール長）

2004年にアイ・ヘルパー・ジャパンを設立し、代表取締役およびスクール長に就任。スクールの理念として「ユビキタスケア」を掲げ、スクールでは、外国人と日本人が共に学ぶ教室を実現してきた。

川村 千鶴子 氏（大東文化大学環境創造学部教授）

多文化社会研究会理事長、新宿区多文化共生まちづくり会議部会長、移民政策学会理事として、地域社会の多文化共生に関する研究と実践に関わってきた。『多文化都市・新宿の創造—ライフサイクルと生の保障』（2015）などの著書がある。

南野 奈津子 氏（昭和女子大学人間社会学部専任講師）

日本国際社会事業団ソーシャルワーカー、貞静学園短期大学保育学科専任講師などを歴任し、2014年4月より現職。専門は社会福祉学（児童家庭ソーシャルワーク・多文化ソーシャルワーク）。

野呂 芳明氏（立教大学社会学部教授）

主な研究分野としては、都市社会学、地域社会学、福祉社会学と呼ばれるエリア。より具体的には、都市社会のさまざまな生活場面で生成するニーズと地域政策・福祉政策などとの相互関連性に関する調査研究を行っている。

◆パネルディスカッション

水上 パネリストの方々をもう少し紹介したいと思います。先ほど吉成先生から事業報告ございましたが、昨年度の事業報告時、多文化家族の自立支援ということで、初任者研修の資格を取得できました。我々の努力というよりは、一所懸命頑張った外国人女性の方々の成果とも言えるのかもしれませんが、その時もアイ・ヘルパーズスクールスクールの井上文二先生にはご尽力いただきました。昨年度は、井上先生にご講演をお願いしました。

次に川村千鶴子先生。川村先生は多文化社会研究会の理事長です。特に新大久保、新宿多文化共生町づくり会議部会長も兼ねて、新大久保に関しては、まさに多文化共生の研究と実践、両方を行っています。ついこの間も『多文化都市・新宿の創造—ライフサイクルと生の保障』というご著書を上梓されて、その研究分野においてまさに第一任者の方です。新大久保はコリアンタウンで知られていますが、それ以外に中国人コミュニティ、それからムスリムコミュニティと、様々な顔を持っている新大久保に関して、まさにご専門の方です。

それから南野奈津子先生。南野先生は、APFSの事業でも福祉相談を担当されてきました。実際の現場の福祉相談の役割をこちらの団体で担っております。

それから野呂芳明先生。野呂先生は私と一緒に大学院の授業で APFS、ACT と連

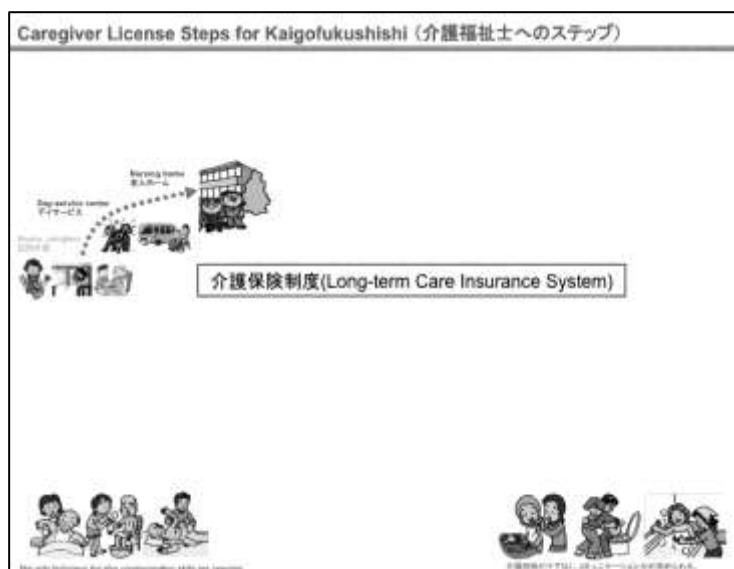
携しています。NGOと大学がどのようにタイアップできるかについて今模索している所です。バングラデシュのダッカに大学院生、授業担当教員、それから APFS スタッフと共に調査に行ってきました。日本に出稼ぎに来て、強制送還になってしまった人達が今どうしているか、というようなことについてインタビュー調査などを実施してきました。野呂先生は、都市社会学、地域社会学などをご専門にされています。

それでは、まず井上先生から、事業のこと、それから今日のことなどをご紹介いただきたいと思います。よろしくお願いいたします。

井上 はい、井上でございます。よろしくお願いいたします。始めたいと思います。ちょっとすいません。非常に緊張しているのと、原稿が先ほど出来上がったばかりなので、それと加えて今日はフィリピンから IVY MIRAVALLS さん、インドネシアから SULISTYOWATI IRIANTO さんが来られております。同時通訳していただいておりますので、ちょっと原稿をですね、読みながらゆっくりとご説明させていただければと思います。よろしくお願いいたします。

これからですね、私は日本の介護現場の種類、どういう種類があるかと、それと外国人の方が日本の介護職としてお仕事するにあたり、何が大事なのか、それと、介護職の資格について、この3点についてお話をさせていただきます。

まずは日本の介護現場の種類のお話になります。真ん中にありますように、介護保険制度というものがあまして、その法律・ルールの下、現場で今介護を提供させていただいています。で、種類としてはこの左上の方を見ていただければと思うのですが、おおざっぱですけども、3つ掲げております。まず下ですね、訪問介護・House caregiver と書いてありますが、その訪問介護から次がデイサービス、日帰りのサービスですね、最後に老人ホーム。この3



つに分けて、ちょっとお話をさせていただきます。まず高齢者の方がですね、家にお住まいで、それで介護必要になったという場合に、当然、住み慣れたお家にいたいわけです。そのためには時々、ホームヘルパーさんがお家にお伺いし、その生活の支援、介護を提供させていただく。これがこの訪問介護ですね。在宅介護とも呼んでおります。で、それからお家に住んでいると、中々お風呂に入るのが難しくなったりだとか、ずっとお家にいると部屋に閉じこもったりして、人と話す機会がなくなったりして、こう刺激が無くなる。そうすると、特に認知症の方々になると、どんどん悪化される原因になってしまう。もしくは、介護されている家族の方が、時々休みたいという場合にですね、お家に住んでいる高齢者の方、ご利用者さんと呼びますけども、時々職員の方がお家までお迎えに来ていただき、お風呂に入ったり、皆さんと一緒にお食事をしたり、レクリエーションで楽しまれたりということで、一日過ごされるのがデイサービスになります。で、そうやってお家を基盤に生活されているんですけども、どうしても介護度が高くなって、お家だけでは生活できな

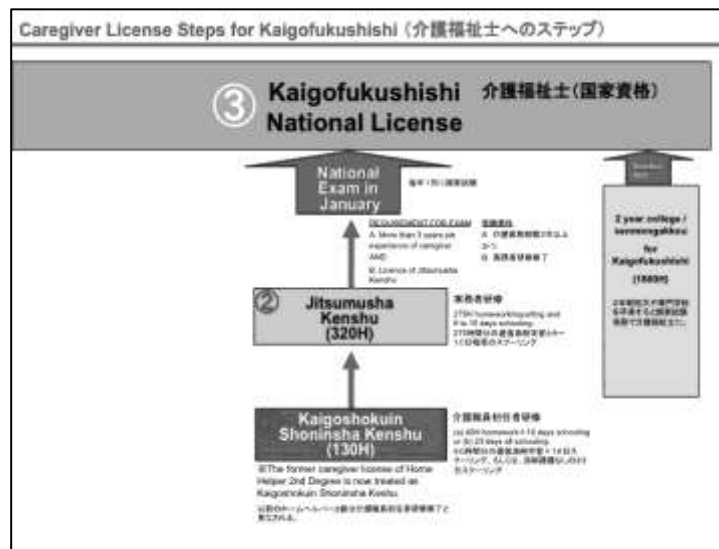
い、ということになると、最後、老人ホームの選択肢、老人ホームの方に行かれるというように、段階を追って訪問介護・デイサービス・老人ホームという、そういう介護現場であります。

おおざっぱにこういう風にお話したんですけども、そこでこのような日本の介護現場で、外国人の方がお仕事をしようと思った時に、何が大事なポイントなんだろうと。当然、介護技術というのは必要ですけども、私たち、スクールが考えるのは、コミュニケーション能力だと思っただけですね。そのコミュニケーションを駆使して、いかに高齢者の方が安心して、自分でも頑張っていこうという気を維持できる、そういう所を支援する、そういうものだと思っております。ところが、日本の今の高齢者の方、私の親も 86、88 になりますけども、他の人にお世話になりたがらない方が非常に多いんですね。病院だと仕方ないから、お医者さんや看護師さんに全てをこう委ねますけども、介護現場になりますと、そこは利用者さん、高齢者の、彼らの生活の場なんですね。主人公なんです、彼らが。ですので、我々が介護させていただく時は、利用者さんが自分でしたいんだ、他の人になんでもかんでもやってもらいたいと思ってないんだという、そういう気持ちを心して介護にあたらないかならないんじゃないかと。日本で外国人の方が介護職として、頑張っているために、介護の資格を取るのも必要ですけども、それ以上に、今ちょっとお話を、日本人高齢者の特有の考え方を理解した上で、その介護の方法を学ばなければならないと思っております。それはですね、自立支援・自己決定という考え方に基づいて、どうコミュニケーションを取りながらどう支援していくか、です。

外国人の方によく見られるのが、利用者さんを家族の一員と思って介護する姿、これは本当に大変素晴らしく、日本人には中々できないことなんです。でもここで気を付けなければならないことは、利用者さんが愛おしく可愛く思い、なんでもかんでも手伝いしてしまっているのか、ということなんです。戦争時代を生き抜いた方々、戦後の復興を担ってきた方々、これまでの人生で自負、誇りを持たれております。そこで、介護の仕事を始める前に、日本人を含め、相手の方を理解するための医学や心理の基礎知識を学び、介護が必要になった高齢者の方々を理解して、受け入れ、寄り添えるよう

にならなければなりません。そして、それは自立支援・自己決定の原則に基づいていなければなりません。自分ではできるだけ自身でやってもらう、ご自身で決定してもらおうという、この考え方です。そこでそれを学ぶのが、何度も今までにお話にでてきましたが、介護職員初任者研修という資格講座であり、130 時間の勉強になります。

で、そこで今申し上げた介護職員初任者研修という資格から、介護職としてどのような資格に進んでいくのか、お話をさせていただきたいと思います。日本の介護の資格はここにある、数字で書いておりますけども、①・②・③と 3 つの資格になっております。で、入り口が①番の介護職員初任者研修。この入り口でしっかりと技術だけでなく、先ほど申しあげました、日本の介護の基本、日本人特有の高齢者の



次ですね、真ん中の実務者研修という資格があります。基本は 450 時間のカリキュラムなんですけども、介護職員初任者研修で 130 時間、通常勉強しておりますので、実際は差し引きして 320 時間勉強して、試験に受かるとこの②番の資格が貰えると。で最後は一番上にあります、③番、介護福祉士というこれが国家資格です。これは毎年 1 月の終わりの方の日曜日に、国家試験があるんですけども、まあ、これに合格しなければならないと。で、現状の受験要件は、介護の仕事を 3 年以上経験してなきゃいけない。それが一つ。それともう一つ。この真ん中にある 2 番の実務者研修の資格を持ってなきゃいけない。この 2 つが揃って受験ができるということです。そこで、合格に向けて頑張るんですけどもフィリピンの方 昨年度



で、③番、一番上の介護福祉士というのは、国家資格で一番上にありますということで、日本の今の介護保険制度の中で、介護の仕事をするにはオールマイティなんです。何でもできる資格になります。では②番と①番でどういう資格か。残念ながら現場の責任者の方々でもよくわかっていない方がいるくらい、複雑なんですけども。ちょっとこのお話させていただければと思います。まず①番の介護職員初任者研修。これはですね、図の一番下です。訪問介護。介護保険制度の中で、お家に行って介護をする場合、この資格がなきゃできないという。そういうものになっております。130 時間しっかり勉強して初めて、一対一で介護のお仕事ができる資格。で、②番はですね、その訪問介護というお仕事をする事業所の責任者になれる資格なんです。任用資格。一人で 40 人のご利用者さん、高齢者の方を担当し、それに

携わるホームヘルパーを管理する。正式名称はサービス提供責任者と呼ばれております。その責任者になる資格が②番。①番で一人で介護できる、②番でその責任者になれると。で、③番がオールマイティと、そういう位置づけだとうご理解いただければと思います。

デイサービスや老人ホームでは、資格はどうかというのと、まだまだ介護のお仕事をしてみようと思っている方が少ない中、垣根を高くしたら人が集まってこないだろうという配慮で、今デイサービスや老人ホームでは資格を要求しておりません。ただ、人の介護というのはお家の中も、老人ホームの中も一緒ですので、国の方も、近いうちにどの介護職員も最低 130 時間相当の基礎的知識と考え方を持たなきゃいけないだろう、ということで、3 年前にホームヘルパー2 級という資格からカリキュラムを変えて今の初任者研修になっておりますので、いずれ全介護職員が必要な資格になると。そういう見通しになっております。

以上、ちょっと拙いお話でしたけれども、日本の介護現場が介護保険制度の中でどういうものがあるか、在宅・訪問・介護、それからデイサービス、最後は老人ホーム。そこで働くために必要なものは、介護の資格だけでなく、日本の高齢者特有なその考え方、人にお世話されたくない、自分でするんだという所を持って、コミュニケーションを通じて、その方々が自分で頑張ろうという所に持っていく。そういう支援をするための勉強をしなければいけない。そのための勉強が、この資格制度になって、初任者研修・実務者研修・介護福祉ということになっている。そういうことで、概略お話させていただきました。今回、プロジェクトで 5 名のフィリピンの方が、2 月、先月勉強されて、この①番の資格を取られました。介護職員初任者研修は、筆記試験だけでなく実技・技術の試験もあります。全て日本語です。で、私共のスクールはそれに加えて現場実習。皆さん 4 日間最低行かれたのかな。フルに勉強されたかと思います。ぜひ、頑張っていたきたいと思います。ありがとうございました。

水上 井上先生、ありがとうございます。続きまして、川村先生、よろしいでしょうか。

川村 皆様、こんにちは。私は介護の 3 つ視点をお話します。まずは、ケアワーカーの国際移動と連携です。太平島嶼国のポリネシア人の移住と送金を調査しました。トンガやサモアのポリネシア地域からは、環太平洋のアメリカ、カナダ、オーストラリア、ニュージーランドなど非常に多くの人びとが、出稼ぎにでかけております。女性は高齢者介護、男性は屋根工事の職人などに携わり、母国のポリネシアの島々に送金し、子どもの教育に当てています。先ほどのフィリピンのお話と非常に、似ています。私が調査にでかけますと、現地で「フィリピン人ですか？」と言われるくらい、そのポリネシアの人々とフィリピンの方々は仲が良いということを感じてきました。先ほどのご報告の中で、フィリピンの 1048 万人の方々が海外でケアワーカー、ケアギバーとして働いている現実には、歴史的にもすごい実績を持ってきているということを感じます。



二番目は「異文化間介護」の重要性です。私は『異文化間介護と多文化共生—誰が介護を担うのか』という編著を 2006 年に出版しました。「異文化間介護」とは、何か。異なる国籍、文化、民族、言語、習慣を超えた介護の状況を「異文化間介護」と呼んでいます。それは単に外国人が日本人を介護する、というような一義的な介護ではありません。日本には、200 数十万人の外国人が定住していますが、高齢者が増えています。永住者、特別永住者の他に日本に帰化した方も 50 万人以上います。

在日コリアンの1世、2世の方々も約13万人。高齢者の中で、多くの%を占めています。そしてその方達への介護は異文化を配慮しているだろうか。視点を変えて見てみると、そこには「異文化間介護」の重要性が浮き彫りになってまいります。

在日コリアンの人びとの無年金の問題もありました。それが在日2世、3世に押し加かってくる。私も老親の介護を約20年間やっておりますけれども、さまざまな費用が掛かります。年金や介護保険の適用がなかったら、どんなに大変だろうと想像できます。日本人は介護される側、そして外国人は介護するのではなく、もっと多様な介護の形態があるという認識が生まれてきます。

ところでAPFSの30年間こういったような支援の蓄積をして、そして外国人介護士への支援。生活支援だけではなく、就労支援という風に非常にステップアップされていることに対して、心から敬意を表したいと思います。そのような団体が本当はもっと生まれなくてはいけないのに、実は非常に少ない。本腰を入れるNPOは少なくなっております。今日、皆様方と一緒に、フィリピンとインドネシアの専門家をお呼びしてお話を伺うという機会を得たことを、心から感謝しております。

日本の各地で、異文化間介護はスタートしており、成功例も非常に多いです。

国会では、介護の在留資格を新設することが検討されました。これまで介護の在留資格と無かったのです。2006年からスタートしたEPAしかなかったわけですが、今後は、介護福祉士の資格を取って、活躍される外国人も増えていくと思われます。今日は3月5日ですが、恐らく今月中には決まるのではないかと期待をしております。

そうした動きの中、介護者と被介護者との間の信頼関係の構築が重要です。施設長が、最初に紹介するときに、「この人は信頼できる介護士です」ということを伝えることが、異文化間介護に新しい信頼関係を作っていく一歩となります。日本人と同一労働・同一賃金というのは当然です。

異文化間介護がこれからの高齢化社会を支える土台となる。外国人の高齢化にも視野を向けるべきです。日本政府は、「移民」という言葉をさけているようです。

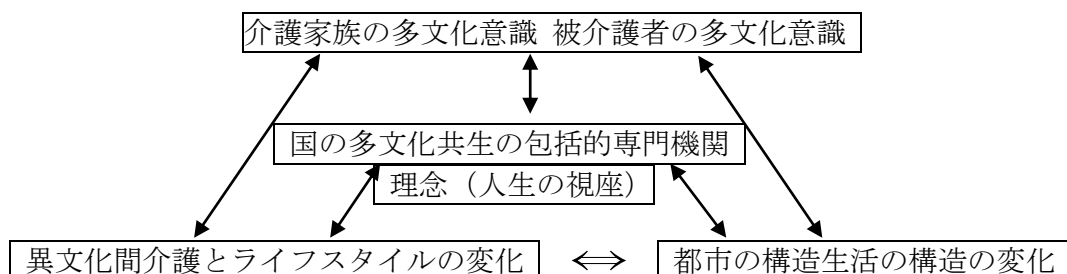
「移民」という言葉はつかわず、「外国人」「生活者としての外国人」といったように、直さなければならないというのが未だに続いております。3世、4世の時代になっても、日本には移民はいないのでしょうか。今年5月に、伊勢志摩サミットありますが、移民・難民問題について日本としてのビジョンを明らかにするときだと思えます。外国人介護士が、日本に定住されれば、その方達への介護が必要となってくる。インドシナ難民や中国帰国者達の高齢化も問題となってきました。高齢化は日本人だけの問題ではないということを、念頭に置きたいと思っております。

三番目には、介護とは「幸福な老い」を知る質の高い仕事で、叡智を生み出すということです。介護の先には「看取り」という情景があります。介護は、人生に寄り添う仕事であり、質の高い仕事です。介護を通して、国籍の概念を超えてグローバルな人のつながりが生まれてきます。認知心理学者エリクソンのライフサイクル論では「死」に注目しています。人間にとって、国とはなにか、国籍とはなにか。自分の人生を振り返って、人生を肯定的に受け入れて、そして次の世代に繋がっていく、ということを実感するときに、「幸福な老い」を実感できると説いています。介護という仕事は、「幸福な老い」とは何かを知る仕事です。システムの構築を積極的に考えていかなければならないと思っております。

今後に向けて、人生の視座とビジョンの発信が大事だと思いますので図をご覧ください。介護家族の多文化意識の高まりがライフスタイルに変化を及ぼし、外国籍看護師や介護士・ヘルパーを受容する仕組みを構築していく関係性を以下の図式にしました。その連携には、中核となる国の多文化共生の専門機関が必要不可欠であることを強調したいと思います。

介護家族の多文化意識、そして被介護者の多文化意識というのが、介護を通して

高まっていく。そして介護者の異文化間介護とライフサイクルが変化していく。日本は残念ながらまだ、各省庁が縦割りになっておりまして、移民の人生を包括的に捉えてはいません。移民を受け入れるというのは、移民の人生を包括的に受け入れていくということなのです。



【図:介護家族の意識改革とライフスタイルの変化に伴う社会構造の変化(川村作成)】

2025年には日本の高齢者率が25%。4人に1人は高齢者、2030年には3人に1人が高齢者という風になっていきます。外国籍介護者の導入は、老人施設などの補助要員として受け入れるということだけではなくて、恐らく家庭内介護にも参入する可能性が出てくると思います。ホームヘルパーの仕事は、生活援助とか身体介護、それから相談・助言などの3つの仕事がありますが、外国籍ワーカーがこれをこなすためには、コミュニケーション能力、介護の技術や知識だけでもない。チームワークに必要な協調性とか、あるいは日本社会の常識、そして異文化の相互理解が必要になると思います。家庭の中に入った時に、介護士は思います。「あーここに日本の文化があった。」という事を実感する。日本に長年いながら、日本の家庭に招かれたことがない、という人がいっぱいいるわけですが、家庭の中に入る介護士の仕事というのは、実は文化の中にどっぷり浸かる、ということにもなります。体験に学ぶ異文化理解が、多文化意識に繋がっていくと思います。

日本人誰もが移民政策を真剣に考えていかなければならない。そして移民の人生の終末期、介護・看取りを通して人生の統合を考える。それが私は社会統合政策と繋がっていると考えます。経済的な格差が広がっていますが、裕福な方もケアが無ければ生きていけません。ケアの概念は「生の保障」に繋がります。介護に携わる人びとは、人が生きることの意義を思い「叡智」を、生み出すことができるのです。どうも、ありがとうございました。

水上 川村先生、ありがとうございました。それでは引き続き、南野先生、お願いします。

南野 はい、よろしくお願いいたします。私の方からは介護従事者のサポートプログラムに講師として関わらせていただいた経験から感じたことを何点か、お話させていただきます。講座の方に参加していただいた女性の方は、来日3年くらいの方から25年くらいの方、様々でした。で、現在介護の仕事をしている人、これから探す人、両方含まれておりました。プログラムの中では言語支援もかなり多くを占めたのですが、1点目として「言語支援の重要性」というのが、やはり外国人の介護者の方を受け入れる上で、日本側のしなければならないこととして大きいなという風に感じました。漢字圏から来ている方は、ある程度日本語の様々な言葉、または漢字2文字から4文字の組み合わせから出来ている病名であるとか、そういったものはある程度理解するのが早いのですが、英語圏やローマ字表記を使う国から来ている方にとっては、カタカナ・ひらがな・漢字、そしてそれぞれの組み合わせというのは非

常に困難です。それ以外に医療現場特有のものの言い方、例えば「水を飲む」というのが「水分を摂る」、同じ「水」でも読み方が変わるとか。「朝ごはんを食べる」というのが「朝食・昼食・夕食」という表現で書いてあるとか。そういったことが「実はこの言葉とこの言葉は同じことを意味するんだ」という事がやはり理解するのが非常に難しいということが、一緒に勉強を通して非常に、支援としてですね、そういったことが起きるんだという事を受け入れ側はどれくらい知っているのかな、という風に感じました。で後は元々病気の治し方とか、病気になった時のケアの仕方というのは、国によって多少違ってくる所があります。そういった所でも言語支援に関係して、日本人の施設なり、一緒に働く人々の方で支援をしていく所が必要なのではないかと思います。今からお話する、今お話ししたことは海外から EPA などである介護者の方もそうですし、日本で生活していて、それから介護の仕事に就く人においても、そういった支援は仮に 20 年くらい生活している方であっても必要なんだなあという事は、私もやっぱり直接関わって見えてきたことでした。

で、2 点目です。この勤務体系に応じた支援で例えば、日本の介護サービスというのは今、通所・入所・訪問と様々な形があります。そして介護職にしてみても、働く時間やシフトというのが、非常にバリエーションが豊かです。そういった職場、それぞれの中で必要な知識や使われる言葉という所を、やはり丁寧に説明をしていく事が、やはり受け入れ側としては大事ではないかなと思います。また、ある時、雑談をしていた時に、介護保険料の話になった時に自治体によって払う金額は違うんだというお話をしていた時に、「あ、そうなんだ。」というお話になったりしました。やはり雑談の中で見えてくる日本の社会制度とか、介護の考え方というような所をやはりなかなか得る機会が無い方もいらっしゃると思いますので、そういった雑談もプログラムの中でした事は役に立っていたのではないかなという風に思います。

今日のシンポジウムを始める前に、Irianto さんとちょっと雑談していた時に、インドネシアでは高齢者を施設に入所させるという事が、非常にまあ、批判的に見られる行為だというお話を伺ったわけですね。で、そういう文化から来た人にとって、日本のその介護サービス・施設のやり方というのは、色々な意味で戸惑いを覚えるのは、それは当然のことだと思います。ですので、日本の職場というそのものの理解を深めるための努力を、日本側がやはりする必要があるのではないかなと思います。日本人も同様に、職場で同僚とのコミュニケーションが上手くいくという事が、その人のやりがいにおいては、非常に大切なことになります。ですので、やはりコミュニケーションを支えるという所でも、これは 1 点目の言語支援もとても重要ではないかなという風に思います。

そして最後の所ですが、外国人ケアワーカーの方が持っている、高齢者に対する非常に温かい思いであるとか、ケアワークに対する基本的な素養的な高さという所を、日本は非常に強みとして活かす力を育てていかなければいけないのではないかな、と思っています。今回私が関わったプログラムの参加者は日本で生活をされている外国人女性の方ですので、日本の生活経験者としての知識・経験もお持ちですので、こうした方々、今後日本に EPA や介護実習の形で来る方々を、また日本人と一緒に支える側にもなれると思っていますので、日本人と日本に暮らす外国人女性がやはり協働関係を持って、これから外国人の方々を受け入れるという力になればいいかなという風に考えております。私からの報告は以上です。ありがとうございました。



水上 南野先生、ありがとうございます。それでは野呂先生、ご準備大丈夫でしょうか。

野呂 はい。立教大学の野呂でございます。私は、先生方がこれまでお話ししてくださっているところをある意味受ける役割だと思っておりますので、ざっくりといきたいと思っております。

こうした場に参加させていただいて、いろいろお話を聞かせていただく中で、今回で言いますと外国人のケアワーカーさん、しかも EPA であったり、今後「介護」を在留資格の中に入れていくという話もあったりと、色々な形で来訪して働く人達の安定した生活ということを考えていく時に、どうも 3 つくらいファクターがありそうだなと思いましたので、それを簡単にお話したいと思います。

一つは言うまでもなく、今のお話の中でもよく出てきていたコミュニケーションだと思います。コミュニケーションというのは、主にはオフィス・職場ですね。そこでの同僚の人、あるいは多くの場合は日本人だと思いますけれども先輩、そして上司などとのコミュニケーションが、大きなファクターになるであろうということ。

それからもう一つ、これは少し違いますけれども住宅・生活空間というものとても大事ではないかと感じております。具体的にこのような立場の人が暮らす所というと、例えば寮 (dormitory)、あるいはアパートメントハウスのような賃貸住宅などになるのでしょうか。一人で暮らす場合もあるでしょうし、同じような外国人の仲間、同僚と住むということもあるのかと思います。

第 3 点目として、抽象度は少し違いますけれども、人々の交流というのも大事です。コミュニケーションとどう違うんだ、という突っ込みはここではちょっと無しにすると、要は友人それも同国人の友人だけではなくて日本人の友人との交流という部分は、とても大切なファクターだと考えられます。で、多くの場合、非常に忙しく働いている時間帯が長いと思われそうですが、例えば職場の日本人の同僚とオフタイムでどういう風な付き合いを持つか。そのような交流というのも、多分すごく大事な意味をもつのではないかと考えております。

このような事を感じるようになったのは、先程水上先生の方からも話がありましたけれども、立教大学の社会学部・社会学研究科と APFS さんなどと協力して進めている一つのプロジェクトがきっかけです。バングラデシュからかつて沢山の人が日本に **Migrant workers** として来て、多くの場合非正規滞在だったので強制送還になってしまうわけですが、そういう人達に対して、我々のプロジェクトでは実際にバングラデシュまで訪問して、インタビューをこれまで 20 人くらいの人達に対して実施してきております。本日のテーマである EPA などに来る介護士・看護師の人とはちょっと立場が違いますけれども、彼らに対する質問の 1 つとして、非常に長い時間現場で労働する生活の中で何が一番楽しかったかと尋ねると、例えば休日に花見に行ったとか、あるいは渋谷の交差点を観に行ったというような経験が語られる。そこに誰と一緒にいったのかと聞くと、自分の働いている会社のボスの家族であったり、あるいは同じく働いている日本人の仲間であったりと、こういう人達とそういう事をした、という思い出が強く印象に残っているという話を何人ものバングラデシュ人から話してもらった経験があります。

忙しい生活をしていく中で、コミュニケーション・住宅・交流という先に述べた 3 点のいずれについても、その生活空間は狭くなってしまいがちだと思いますが、そういう中でも身近な同僚、とりわけ日本人の仲間と、どのように密なコミュニケーションや経験の共有ができるかということが、実は働き続けていく意欲を保ち続けていくにあたってとても大事なのではないかと考える次第です。

まとめになります。こうした日々の多忙な生活の中で、いかに孤立せず特に日本人とのコミュニケーションや交流の機会と空間を作ることができるか。そこでは職場の雇用主の配慮というものがすごく大事になるのではないかと感じております。

以上でございます。

水上 野呂先生、ありがとうございます。日本の状況について、制度や事業などを含めてご報告いただきました。

6. 受講者の声

(英語で書いていただいたものを日本語訳しています。)

(1) 介護職員初任者研修

- アイ・ヘルパースクールと関係者の方々が、決して嫌がることなく私たちをサポートしてくださったことに大変感謝しています。特に、日本語の部分では、100%の思いを持って生活のことも含めて教えてくださいました。すばらしい方々と共に勉強できたことに感謝しています。
- 多くのほかの学生さんと共にアイ・ヘルパースクールで学べたことに対し、APFS、ACTに対しても大変感謝しています。

(2) 就労支援講座

- 外国人住民のための就労支援講座セミナーはとても良い勉強になりました。荒久美子先生はとても良い先生です。彼女はとてもよく説明をしてくれました。私は彼女の講義と説明を忘れることはないでしょう。もし、受講者の誰かが日本語がわからないときには、加藤さんがいつもサポートをしてくれました。彼女の指導方法はとてもよく組み立てられていました。私は彼女がプロの講師だと思います。彼女と一緒にクラスを受けたことは大きな喜びでした。本当に色々有難う御座いました！心から感謝しています。頑張ってください。
- APFSを知ることができてとても幸せです。たくさん助けてもらい、また多くの友人ができたので、大変嬉しく思います。アフリカ出身の人々は APFS から助けていただいています。APFS 本当にありがとうございます。

(3) デジタルディバイド解消のための講座

- 最初から、石井浩平先生はとても良い印象でした。彼は明確な英語を話すので、私たちが容易にコミュニケーションを取ることが出来ました。また、私たちは容易に質問をすることが出来ました。彼はすべての質問に良い答えと説明を提供してくれました。彼の肯定的な教え方はクラスに良い影響を与えました。本当に勉強になりました。ありがとうございました。
- この機会を作ってくださってありがとうございました。このクラスが延長されればなと思います。様々な国と民族の人々に出会い、友情と日本での暮らしを良くするという希望を分かち合えたことに、嬉しく思います。忘れ難い経験となりました。

※本報告書作成時点で、全日程が終了している講座分のみ掲載しています。

7. 講師として講座に携わって

(1) 就労支援講座

荒 久美子氏（日比谷ステーション社労士事務所社会保険労務士）

1. 外国人向けの就労支援講座を担当しての感想

11月より5ヶ月間にわたり、「就労に関すること」を労働法規を中心に説明をさせていただきました。

講師をさせていただいた中で最も驚いたことは、講義に参加された皆さんの熱心さです。

労働条件や労働保険、社会保険の内容は、日本人でも複雑でわかりにくいと思われますが、特に労働条件については、とても詳しい方々が多くいらっしゃいました。実際にご自身がどのような状況で働かれているのか、また、どのような状況が「あるべき姿」なのかをよくご存じの方が多く、その知識の深さに驚かされました。

また、労働保険や社会保険の金額や給付等については、参加者の方々から多くの質問をいただき、講義の時間がほとんど質疑応答で終わってしまう回もありました。

やはり、ご自身の生活に直結した内容であるからか、「しっかり理解をしておきたい」という強い想いが伝わってきました。

今回は、1回1時間、全5回という内容で講義をさせていただきましたが、5時間では足りないというのが正直な感想です。

より多くの外国人の方々に、日本で働くルールをもっと良くご理解いただき、その上で心地よく働いていただきたいと心から感じました。

2. 今後、外国人が日本で就労するにあたり、どのようなサポートが必要か

今回講座を行い、多くの外国人就労者の方々とお話をさせていただく中で、「自分は外国人だから」と色々なことに躊躇をされていらっしゃる方が多いのではと感じました。

今後、外国人が日本で就労するにあたり、必要なサポートとしては、2つあると考えられます。

1つ目は会社への働きかけ、2つ目は外国人就労者の方々の精神的なサポートです。

外国人就労者の方々が安心して働き続けていくためには、「頑張っていることは、会社はちゃんと理解している」ということ、外国人であることは関係なく皆平等に評価している、ということを会社が継続的に伝え続けることが必要だと考えられます。

そして、外国人就労者の方々が日本で働く上で、嫌な思いする、不便に感じることもあるといったときに、心に想っていることをしっかり伝える場所、それを受け止められる場所が必要だと考えられます。

以上の2つのサポートが出来れば、外国人就労者の方々が、より心地良く働くことが出来、より日本を好きになってくれるのではないかと思いますし、そうであってほしいと期待しています。



(2) 情報格差（デジタルディバイド）解消のための講座

石井 浩平氏（日本アイ・ビー・エム IT スペシャリスト）

全 10 回（5 日間・各日 2 回構成）の情報格差（デジタルディバイド）解消のための講座（パソコン講座）を担当しての報告と所見を、以下に述べる。

講座の内容としては、まず一般的な汎用 PC 本体の初歩的な操作方法の説明から始め、代表的な OS である Windows の基本操作に続き、アプリケーションの操作や、アプリケーションで作成されるファイルの操作について扱った。左記のような初歩的なトピックから始めることで、これまで PC に触れた経験がほとんどない参加者においても、以降の内容を理解できるように構成した。

続く講座においては、トピックとしてインターネットを取り上げた。インターネットとはそもそも何であるか、インターネットを使って何ができるか、といった基本的な理解の後、実際にインターネット上で情報を検索する方法や、有用なポイント・テクニックについて扱った。併せて、インターネットを利用する上で留意・注意すべき事項（セキュリティやネチケット等）についても取り上げた。

上記に続き、アプリケーションの知識・操作能力習得のために、代表的なオフィススイートである Microsoft Office を取り上げた。Office 共通のユーザーインターフェースを説明しつつ、Office の中核的なソフトウェアである Word, Excel, PowerPoint それぞれの基本操作方法を扱った。

最後に、学習した内容が講座終了後の参加者の生活に資するように、今後 IT 技術を社会生活において活用することの意義を考える時間を設け、一連の講座のまとめとした。

いずれのトピックにおいても、説明やデモンストレーションと、実際に参加者に触ってもらう練習・実技講習とを組み合わせ、基本的な知識と技術をともに習得できるように内容を構成した。また、限られた期間内・時間内ながら基本的な IT リテラシーの範囲をある程度カバーし、参加者が自分自身で必要な知識・技術を習得するための足がかりとなるように内容を構成するよう、努めた。左記に加え、講座内容の発展的なトピックや、IT 分野の最新動向となるトピックを適宜補足事項として織り交ぜ、参加者に興味・関心を抱いてもらえるよう、内容の構成にあたり工夫をした。

上記の内容を担当し、私が感じたことは以下の通りである。

個人がスマートフォンなどのモバイル端末をネットワークに接続された状態で所有することが一般的となった現在、在住外国人においても限定的な範囲で IT の基本的な知識・技術を備えていることが多く、本講座の参加者においても例外ではなかったと言える。しかしながら、IT リテラシーの観点からは知識・技術が偏っているため、既にある程度の PC スキルを持っている参加者においても知識・技術を補足するものとして、本講座は有用なものであったと考えている。

一方で、講座参加者の現在の知識・スキルレベル（講座を受講する言語の習熟度を含む）や、身につけたい知識・スキル分野が各々で異なるため、一律に同内容の講座を提供することが難しく感じられる面もあった。

参加者の興味・関心や IT リテラシー習得への意欲は高く、上記のような講座内容や、期間・時間の制約を克服する多面的で継続的な IT リテラシー講座の提供が必要である旨を、痛感した。今後、上記の点を踏まえた上で本講座のような企画の継続や展開が望まれると考えている。

8. 本プログラムの今後の可能性—それぞれの学問領域・現場経験から探る

(1) 井上文二氏 (アイ・ヘルパースクール (現ヨウコーケアカレッジ))

外国人住民が自立するためには、安定した雇用の下で、安定した収入を得られることと、自身や家族のために必要な時間を確保できることが重要になってくる。

一方、日本では、介護職の分野ほど、国籍、年齢、学歴、性別に関係なく、平等に雇用される分野はあまり見当たらない。加えて、介護職では本人の能力はもちろんだが、一般的に資格と経験が処遇に反映される傾向にある。介護の現場では、介護職の資格を取得し、本人が希望すれば、たとえ外国人であろうとも正規雇用の道が開かれやすくなるのである。また資格があると、自分の希望に合ったパートタイムの仕事も探しやすくなる。

これらを考えると、本プログラムが実施したように、外国人住民に「介護職員初任者研修」という介護職としての資格を取得させることの意義は大きい。

しかし、次に考えなければならないのは、彼らが日本の介護現場に就職した後に、如何にその仕事にやり甲斐をもち、介護職として定着できるかである。介護現場は、日本人でも離職率が高い。そしてその離職理由の一番多いのは、「職場の環境」という調査結果がある。これは対職員との人間関係であり、対利用者（介護を受ける高齢者）との関係に他ならない。

外国人住民の対職員との関係については、チームワーク・情報共有において重要な日本語でのコミュニケーション、日本語の読み書きが課題になる。本プログラムで、アイ・ヘルパースクールの介護職員初任者研修講座を受講した外国人住民のメンバーは、その受講を通して、日本語のコミュニケーション能力もかなり養われたと思う。

対利用者については、母国と日本での介護現場の違いを理解すること（制度の下での他人による施設介護がアジア諸国では一般的でないこと、日本の利用者は介護職に身体介護を求めているのではなく、自分に寄り添って欲しいと願っているのだということ等）が大切である。そのためには、日本での介護の基本をしっかりと学び、就職する前に、様々な介護現場を体験する中で、自身がどういう介護現場で、どう頑張っているのかを見極める機会を提供することが欠かせない。

これからの外国人住民の自立に向けた支援においては、日本語でのコミュニケーション能力を培う場と、日本流介護の基本を学び、介護資格を取得できる場を充実させ、提供することに重点をおくことが望まれる。

(2) 南野奈津子氏 (昭和女子大学人間社会学部専任講師)

本プログラムの今後の可能性について、社会福祉の視点より以下の二点に整理したい。

第一に、外国人女性が抱えやすい不利・疎外への自立支援としての可能性である。平成25年度における外国人の生活保護受給世帯 44985 世帯のうち、母子世帯数は 7645 世帯であり、外国人生活保護受給世帯の約 17%を占める。近年問題となっている子どもの貧困の背景に存在する女性、母子家庭の貧困は外国人女性においても例外ではなく、本事業の参加者には離婚を経験して所得の確保に困難を経験している子育て中の女性が含まれた。

日本における福祉課題への脆弱性は、属性による序列が存在する。性別という視点で見ると、女性は男性に比較して平均所得が低い、子育てによる就労継続困難となりやすい、DV被害を受けやすい、などの事情により、男性よりも脆弱性が高い。そして国籍という視点でみたとき、外国人は言葉の壁や社会保障制度へのアクセスの困難、移住労働者ゆえの労働環境の安定の欠如などを体験するゆえに、日本人より脆弱性が高い存在である。さらには、出身国がいわゆる途上国とされる国から経済発展国である日本に渡日している外国人は、日本のシステムや国家間の関係では従属的な立場となるような構造に身をおかざるを得ない。これらをすべて経験する外国人女性は、日本での外国人としての不利、女性としての不利、そして先進国における途上国出身者としての不利、という三重の不利を経験することになる。こうした多層的な不利のなかで福祉課題を抱えやすい存在であり、貧

困に陥りやすい存在である女性たちの不利を軽減するために効果的な方法の一つは、社会参加の場の保障であり、職を得ることで生まれ得られる自立生活、そして自立できているという意識である。

介護職という職業は、外国人女性にとって日本人の生活や家族文化を知る機会でもあり、日本の社会及び福祉システムの理解を深め、日本人の生活の内側を知ることにつながる仕事でもある。介護職として社会に関わることが、日本での生活力を高めることにつながっているという点でも、女性にとっては就労の場として有意義であろう。

第二に、介護福祉分野における人材充足に向けた事業としての可能性である。介護現場での人材不足が深刻なのはいうまでもない。厚生労働省「働く女性の実情」(2014年)によれば、約559万人、女性雇用者総数の22.9%は医療・福祉分野での就労である。将来的にもこの分野では人材の拡充が必要であり、女性の活用が必要とされる。外国人の介護職は、介護現場では利用者への温かく熱心な接し方ゆえに高い評価を得ている。今後、介護福祉分野で外国人女性の就労の機会を広げることは実践現場にとっても期待されている。その際、業務において必要な言葉の修得、特に読み・書きの支援が必要である。また、入所施設、通所施設、そして個々の利用者の状況等によっても従事者に求められる知識や技術が異なるため、それぞれの現場に対する理解を深めるための情報支援も大切であろう。さらに、介護現場での就労は様々な病や障害を抱える人と関わることで、精神的にも消耗しやすい側面ももつ。本事業のような支援プログラムを通じて、女性と利用者や職場の同僚とのコミュニケーションを支えることが外国人女性の精神的支えや自信につながると思われる。就業支援のみならず、離職防止のための支援としても言語支援、及び関係形成の支援は重要である。

本事業に参加した外国人女性と直接接する機会を得るなかで、人のために何かしたい、社会の役に立ちたい、そのために勉強したいという、女性たちの真摯で誠実な思いに触れたことは大きな学びであり、彼女らに対する敬意を感じさせた経験となった。3月に行われた国際シンポジウムで外国人女性の発言を聴く機会を得た参加者も、同じ思いを抱いたと確信している。今後も本事業が継続されることが、日本に暮らす外国人への支援、そして日本社会にとっても有意義である。

(3) 川村千鶴子氏(大東文化大学環境創造学部教授)

外国人住民を対象に、介護職員初任者研修とフォローアップ研修、介護福祉士資格取得支援・就労支援・パソコン講座などを実施し、外国人住民が自信をもって就労できる道を拓くことは、高齢化と多文化化する日本社会を構築する基盤であると思います。

今回のシンポジウムは、フィリピンとインドネシアにおける日本への介護人材送り出しにおける現状と課題をそれぞれの国の専門家から学ぶ貴重な機会となりました。

◆異文化間介護への眼差しの変化

介護の仕事は、人生の終末期、介護と看取りを通して人生の統合と加齢の価値を知る重要な仕事です。人の媒介役となるケアの接触領域(contact zone)を可視化することができます。頑張っておられる方がたは、言語や制度の壁を乗り越え、国籍や文化の異なりを超えて、人間として生きる自信と英知を生み出しています。「介護人材不足が深刻だから」という理由だけでなく、共に老後を支えあう視点が培われています。

◆異文化間介護の展開とまちづくり

さらに異文化間介護の信頼感は、多文化都市の基盤を形成します。要介護者が抱えている不安に共感し、思いやりのあるケアの実践は、命の尊さを相互に学ぶことになりま

す。今回、ケア・ギバーの送出国の事情を学ぶことができました。介護の領域には、言語や知識だけでなく、相互理解と異文化間トレランスが求められています。

今年は、介護の在留資格も新設され、制度面でも改善が検討されているとのこと。双方の多文化意識が、介護の評価と質を高めることに繋がるのではないのでしょうか。

◆グローバルに幸福な老いを見守る

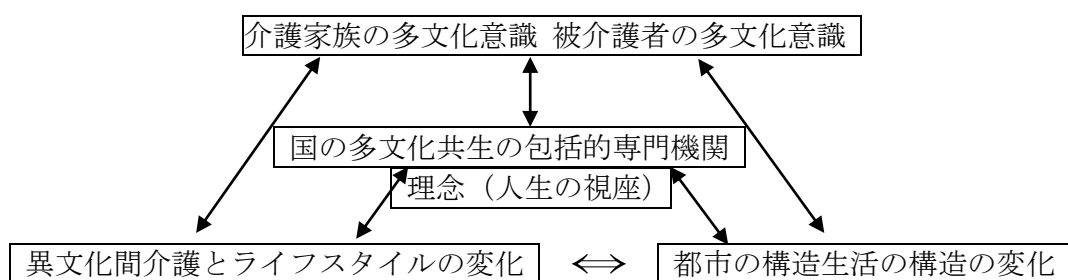
エリクソンは、人が死に直面するとき、「世代継承の中に自らを位置づけること」の重要性を説き、人生を俯瞰し、一度限りの人生に納得し、祖父母の時代から次の世代への引き継ぎができることが「幸福な老い」に意味をもたらすとしています。人生の統合は、国籍を問わずあらゆる高齢者の「幸福な老い」を意味しています。日本人が介護される側と決めつけずに、永住者、特別永住者などをはじめ在住する外国人高齢者や外国人介護士の高齢化をも視野に入れ、相互に幸福な老後を見守りたいものです。

移民の受容とは、移民の人生を受け入れることです。外国人介護者が、日本で高齢期を迎えた時には、日本社会が支えるというグローバルな互惠性が不可欠だと思います。

◆今後に向けて：人生の視座とビジョンの発信

介護家族の多文化意識の高まりがライフスタイルに変化を及ぼし、外国籍看護師や介護士・ヘルパーを受容する仕組みを構築していく関係性を以下の図式にしました。

その連携には、中核となる国の多文化共生の専門機関が必要不可欠であることを強調したいと思います。



【図：介護家族の意識改革とライフスタイルの変化に伴う社会構造の変化（川村作成）】

2025年には、日本の高齢者率が25%、4人に一人は高齢者という高齢社会となります。2030年には、3人に一人が高齢者となり、在住外国人の比率も増していくことでしょう。外国籍介護者は、老人施設などの補助要員として働くということだけではなく、家庭内介護にも活躍する時代がくることでしょう。

ホームヘルパーの仕事は、「生活援助」「身体介護」「相談・助言など」の三つに大別されますが、外国人ケア・ワーカーがこれらをこなすためには、コミュニケーション能力や介護の知識や技術だけでなく、チームワークに必要な協調性や日本社会の常識、異文化理解が必要です。そして介護には、人間同士の「信頼関係」が最も重要であり、基盤であることを強調しておきたいと思います。

（４）水上徹男氏（立教大学社会学部教授）

独立行政法人福祉医療機構（WAM）の助成によるプロジェクトとして「外国人住民の自立に向けた包括的支援事業」を１年間実施してきました。昨年度のテーマであった多文化家族の自立に向けた包括的支援も WAM の助成を受けました。前回は、外国人女性に対するスキルアップ、研修講座に派遣して就職を支援、日本語学習のサポートなどが主な事業でしたが、法律や福祉の専門家による生活相談もありました。2015 年度も介護職員を希望された方々が資格取得をする支援は継続、それ以外に外国人住民を対象に、それ以外に介護職員初任者研修修了者へのフォローアップ研修、介護福祉士資格取得支援講座、就労支援講座、パソコン講座など、より専門的なスキルアップに向けた幅広い支援をしています。

特に本事業では、NPO と介護者養成の専門学校であるアイ・ヘルパースクール（現ヨウコーケアカレッジ）の連携による事業が実を結びました。広い意味での生活支援や情報収集およびその発信について大学関係者との連携もありました。APFS や高島平 ACT に代表される NPO は、行政サービスの行き届かない領域や制度上の対応が困難な領域を埋めるような活動をしてきました。市民的な権利を考慮した際に不安定な立場で暮らす人々に対して、その内容は時代とともに変化しても、生活支援を続けてきました。また、外国人住民の人権にかかわることなどで、政策提言も行っています。しかしながら、このような NPO の活動を支えているのは、ボランティアスタッフで、社会貢献に直結するような活動であっても運営自体には寄付や助成が必須になっています。

これまでの課題を整理して、いくつかの活動を継続、新たな課題に取り組むにあたって、NPO としても人材の確保、養成、そして多様な活動への援助が必要になります。外国人住民への支援は、その活動を通して高齢化が進む日本社会での高齢者への援助にもつながり、それ以外に外国人住民と関係する日本の一般市民への支援とも関係します。これまで法律相談には弁護士、福祉相談には福祉の専門家に加えて、社会学の専門家がかかわってきました。ここでの社会学のかかわりは、公共とのコミュニケーションの役割を果たすことが望まれています。実際 NPO との連携をさらに効果的に進めるためには、公共社会学のようなスタンスが必要でしょう。APFS は草の根活動から展開されてきましたが、その活動を活かした交流の機会を生みだし、様々な支援や援助とともに活動が広がっています。異なる文化集団がともに生活する社会の中で、NPO の草の根活動がグローバルな領域にかかわる社会学を含めた多様なコラボレーションを築いて、地道な活動を続けながら、次の展開に進めることを願っています。

(5) 野呂芳明氏（立教大学社会学部教授）

2年間、本プログラムに関与させていただく中で、私として以下の意義と課題を感じている。

これまでの日本の外国人受け入れ政策が決して体系的とも積極的とも言い難いなか、近年の在留外国人数は200万人を超えて、2015（平成27）年末では前年より11万人増の223万人と、増勢が加速しつつある。ただし、いわゆる「高度人材」として優遇される外国人は、「ポイント制」がスタートした2012（平成24）年度が313人、2015（平成27）年は1,508人と、増えているとはいえごく少数であり、在留資格の中でずっと多いのは10年以上の定住や日本人配偶者との婚姻生活3年以上継続等を理由とする「永住」（約70万人）、日系人やその配偶者等の「定住」（約16万人）、「日本人の配偶者等」（約12万人）などである（法務省報道発表資料による）。

単なる文言にとどまらない「日本社会の国際化」のためには、このように増加しつつある長期在留の外国人が私たち日本人と同じコミュニティの構成員として共に暮らす社会を形成していくことが必要であり、そこにおいてA. P. F. S.や高島平ACTのような市民レベルでの交流、相互理解や支援に努める活動の意義はとても高いといえる。なかでも、本プログラムのなかで試行している就労支援の取り組みは、日本社会における外国人在留者の法的・社会的地位の獲得・保全を目指すところから、活動のステージを一步を踏み出そうとするものと位置づけられるのではないか。すなわち、仕事や活動を制限されない在留資格をもつ多数の外国人の経済的・社会的自立の支援である。

この新たなステージにおいて市民活動団体（A. P. F. S. や高島平ACTのような）が果たしうる独自の意義と役割については、今後の実践を通じて明らかになる部分が大きいと思われる。そのなかで本プログラムにおいて試行されたのは、団体単独による支援の取り組みはもとより、それと公的な就労支援、職業訓練教育機関やプログラム等との有機的な連携を形成して、“一人ひとりの外国人に対する具体的な支援の枠組みにパッケージ化する”という道筋であり、この枠組みを受講した外国人に対しては、資格取得など実際の成果に結実しつつあることが立証された。就労に向けたニーズをもつ外国人と、複数の公的・私的な職業・就労支援機関や団体の間を取り結び連携に導く、いわば「つなぎ役」として市民活動団体が果たしうる役割については、大きな可能性を見いだすことができるのではないだろうか。

本プログラムは、増加する外国人市民と日本人市民が共に暮らす社会のために、コミュニティレベルで活動する市民活動団体がどのような積極的役割を果たしうるか、その新たな取り組みを試みるパイロット的な実践の契機として、大変有意義であったと感じている。その成果を踏まえ、今後は少数者の支援から広範な支援、継続的な支援を可能にする方法論を検討する必要があるだろう。

9. 総括

(1) 在住外国人介護士のロールモデル形成を目指して一望まれる事業の継続

2014 年度に続いて、今年度も福祉医療機構社会福祉振興助成事業を受けることができた。昨年度に比べ、格段に事業の幅が広がった。新規事業を中心に成果を振り返る。

「国家資格である介護福祉士の資格取得支援講座」では、現在、介護職として就業している外国出身の女性たちが「介護福祉士」を目指し学習に取り組んだ。9 月～3 月と長い期間の講座であったが、脱落する者もなく、和気あいあいと学びを深めた。講座の合間には料理を持ち寄り、クリスマスパーティーをすることもあった。外国出身者として介護現場で働く者同士が、意見交換をする「居場所」としての機能も本事業は果たしたと言える。しかし、16 回の講座だけで、「介護福祉士」の資格を取得することは至難の業である。講師の南野奈津子氏からも指摘があったとおり、介護現場において用いられる「言語」の支援を継続していく必要がある。

「就業支援講座」では受講者からの質問が毎回殺到した。労働現場において、外国出身者が差別的な、不当な扱いを受けていることが改めて顕在化したとも言える。「国際シンポジウム」に来場していた外国出身者の中には、「高齢者介護は好きだけれども、差別に耐えられない」と介護の職を辞した者も存在した。もし、外国出身者と職場の間を取り持つ仕組みがあれば、外国出身者は就業を続けることもできたかもしれない。次年度は、当団体において「労働相談」を新たに行うことも検討したい。

「デジタルディバイド解消のための講座」は講師が、英語が得意であることもあり、英語で説明がなされることも少なくなかった。しかし、受講者からは、「日本語でも説明を理解できるようになりたい」と、日本語学習への要望が多く寄せられた。また、多国籍の仲間と一緒に勉強することへの喜びが表明された。自治体等での日本語教室を案内したりもしたが、「ここがいい」とのことであった。介護職をはじめ就業している場合、人によって就業時間がまちまちであり、一律の教室型の日本語教室ではニーズに応えることは難しい。オーダーメイド型の日本語教室の展開を検討したい。

全ての事業に共通しているのは、3 月で講座や研修が終わることを外国出身者がとても残念に思っていることである。「在住外国人介護士」のロールモデルが誕生するまで、事業を継続することが望まれる。

(2) 介護現場で在住外国人が架け橋となる可能性

「国際シンポジウム」において、Ivy Miravalles 氏、Sulistiyowati Irianto 氏の両氏ともが指摘していたのが、受け入れ国において、言語・文化理解の機会を提供することの重要性であった。また、日本に既に在住している「在住外国人」が、新しく日本に来る介護士と、日本的な介護現場をつなぐ架け橋になる可能性が改めて見出された。「在住外国人」は日本で日常生活を送り、子育てを行っている。日本的な価値観を内在化している。一方で、生まれ育った母国の価値観も有している。

送り出し国には、既に日本の民間介護事業者が殺到し、介護士向けの研修プログラム等の提案をしていると聞く。一方で、日本国内の外国人向けに介護職になるための研修や講座をしている事業者はまだ多くない。介護現場に「架け橋」を増やすためにも、在住外国人に研修や講座を施していくことには、大きな可能性がある。

(3) WIN-WIN の受け入れの実現のために ―受け入れ国の中からも政策提言を

Ivy Miravalles 氏、Sulistiyowati Irianto 氏はいずれも示唆のある具体的な提案を「国際シンポジウム」において述べられた。送り出し国だけではなく、受け入れ国の中からも政策を提言していく必要性を改めて認識した。

当団体は約 30 年間の活動において、在住外国人の人権擁護に関する政策提言を沢山行ってきた。そして、実行委員会を中心とした研究者とも緊密に連携が深まっている。それらを活かし、具体的に政策提言を関係省庁、自治体行っていくことにも挑戦したい。

資料編 講座カリキュラム

(講師・受講者の都合により、一部日程等の変更があります。)

(1) 介護職員初任者研修修了者を対象としたフォローアップ研修会

- 第1回 2016年2月27日(土) 16:00~16:45
 ①自己紹介・オリエンテーション
 ②しょにんしゃけんしゅうをおえたひとが
 はたらくことのできるしょくばについて：こうれいしゃにゆうしょせつ
- 第2・3回 2016年3月12日(土) 15:00~16:30
 しょにんしゃけんしゅうをおえたひとがはたらくことのできるしょくばに
 ついて(つうしょせつ、しょうがいしゃのせつなど)
- 第4・5回 2016年3月19日(土) 15:00~16:30
 にほんでかいごしょくとしてHAPPYにはたらくために
 (にほんのせつの文化、かんがえかた、こんごのべんきょうほう)

(2) 国家資格である介護福祉士の資格取得支援講座

回数	日程	時間	内容
第1回	9月26日(土)	13:30~14:15	自己紹介・オリエンテーション
第2回	9月26日(土)	14:15~15:00	今の仕事、今後の仕事について考える ：ワークシート作成
第3回	10月24日(土)	13:30~14:15	日本で働く外国人の実情
第4回	10月24日(土)	14:15~15:00	介護現場での外国人の実情
第5回	11月21日(土)	13:30~14:15	介護福祉士資格とは
第6回	11月21日(土)	14:15~15:00	介護福祉士を取得するメリット 生活・経済面
第7回	12月26日(土)	13:30~14:15	どのように介護福祉士の資格を取る？① 介護の言葉や方法を学ぼう
第8回	12月26日(土)	14:15~15:00	経験者の話(ゲストスピーカー)
第9回	1月23日(土)	13:30~14:15	どのように介護福祉士の資格を取る？②
第10回	1月23日(土)	14:15~15:00	介護の言葉や方法を学ぼう
第11回	2月6日(土)	13:30~14:15	どのように介護福祉士の資格を取る？③
第12回	2月6日(土)	14:15~15:00	介護の言葉や方法を学ぼう
第13回	2月27日(土)	13:30~14:15	今後のプラン作り
第14回	2月27日(土)	14:15~15:00	試験に向けた取り組み
第15回	3月12日(土)	13:30~14:15	試験に向けた取り組み
第16回	3月12日(土)	14:15~15:00	まとめ・交流会

(3) 就労支援講座・情報格差（デジタルディバイド）解消のための講座（パソコン講座）

	就労支援講座 各回 14:00～15:00	パソコン講座 各回 15:30～16:30 16:30～17:30
11月15日（日）	① 概要（諸外国との比較・日本の雇用制度・マイナンバー制度等）	①パソコン基礎① （電源入切、マウス操作） ②パソコン基礎② （キーボードの使い方）
12月20日（日）	②これだけは知っておきたい働くための法律①	③インターネット情報検索 ① ④インターネット情報検索 ②
1月17日（日）	③これだけは知っておきたい働くための法律②	⑤インターネット電子メール ⑥Word（文字入力）
2月21日（日）	④履歴書を書いてキャリアを整理しよう	⑦Word（文字入力から印刷まで） ⑧Excel（データの入力）
3月20日（日）	⑤面接方法 Q&A（まとめ）	⑨Excel（グラフの作成まで） ⑩まとめ

資料編 国際シンポジウム アンケート回答

■本日の国際シンポジウムの内容の内容全般について、ご満足いただけましたか。（4 択）
とても満足 9 名 満足 20 名 やや不満足 3 名 不満足 0 名 無回答 0 名

■コメント

<シンポジウムへの評価>

- 私は介護の仕事に携わっていますが、川村先生のお話をきき心打たれました。いかに介護が重要なのかあらためて分かりました。でも、日本の介護士でも残業代が払われていなかったり、過酷な労働をさせられたり、障害者のパワハラなど様々な問題がたくさんあります。フィリピン人、インドネシア人の方が日本で働くことは今の段階では難しいような気もしましたが、介護現場の人たちが声をあげていかなければいけないと思いました。
- フィリピン・インドネシアの送り出し状況の話が聞けて良かった。
- 私は看護、介護、地域の福祉関係に関わる可能性が高く、将来、外国人の方と働く時があるかもしれないと思うと、今回のお話しは彼らをよく理解することにつながると思いました。ありがとうございました。
- 非常に勉強になりました。（本当はとても「満足」なのですが、自分自身の英語力のなさから理解できない部分があった。）
- もともと、興味のあったトピックだったので、とても勉強になりました。なかなか実態を知るチャンスがない（テレビでは一部しか取り上げず、公式HPだと問題点や実情が見えない）ので、これからもこのようなセミナーがあれば良いと思います。
- 今後も外国人人材に関しては必要になってくると思うので、この様なシンポジウムを数多く開催して頂ければと思います。
- 日本の介護人材不足の危機的状況を外国人労働者を迎え入れるための課題が非常によく分かった。資料に「2025 年までに 38 万人の介護人材が不足」とあり、外国人に頼らざるを得ない状況の中で、どのように日本が外国人にとって魅力的と思える労働環境を作っていくのか、とても興味が沸いた。
- 先駆的なプロジェクトを行っていたことが知れて良かった。

- 非常に多くの学ぶこと、新しく知ることがありました。
- 看護・介護の現場で活躍されている外国人の方々の現状や困難さなどを知ることができました。
- 介護と国際交流のつながりがあることがはっきり分かりました。日本の国会について移民を扱っていない事についてとても残念に思いました。その様な事を学べて良かったです。
- 同じようなシンポジウムにまた参加したいと思っています。
- もっと研究事例が聴きたかったです。特に現場における実践事例の話を教えてくれると嬉しいです。また、是非お話を聞きたいです。報告書楽しみにしています。
- 今回初めて APFS という団体を知りシンポジウムに参加いたしました。外国人労働者の受け入れに大変興味があります。活動に参加したいです。

<介護に関して>

- 日本人・外国人関係なく介護の仕事の社会経済的地位を上げていくことが、介護現場の労働環境を向上させより質の高い介護を提供することにつながると思います。また IVY さんがコメントされたように、日本の社会全体が介護を受けるにあたり介護労働者に対するハラスメントが起こらないよう教育していくことが必要だと思いました。
- 日本語学校の職員として非常に考えさせられることの多い内容でした。留学生の進路としての介護、外国人+在日外国人への日本語学校の果たす役割について考えていきたいと思う。
- 実際に日本に来ていらっしゃる方々の生の声を聞いたことが一番の収穫でした。また、フィリピンとインドネシアのシステムの違いや日本の受け入れ体制が整っていないことなど、現状を知ることができて良かったです。せっかく志を持って来日された外国の方々が、心折れることなく希望を持って日本で仕事に就くことが出来る環境が整うことを心から願います。自国での経験や資格が生かされますように。小さいことですが、私自身はもし職場に外国人の方が雇用された時にコミュニケーションがとれるよう、英会話の勉強をしようと思いました。また、利用者の方やスタッフとのかけはしとなれるよう支援したいです。収入の面に関して疑問なのですが、日本人でも賃金が安く離職者が多い介護職に就いて、生活や仕送りができるのでしょうか？
- 外国人の介護士と共助していくために日本人の考えや日本社会のあり方を変わっていかないといけないと思いました。静岡県や神奈川県では外国人介護士の実態調査が行われているが、国全体としての調査も必要だと感じる。
- The reason why I joined the symposium is that I wanted to regain my interest on care giving as a worker which was temporarily lost due to a bad experience in my workplace, even I do speak Japanese write in Japanese and can communicate well, but still co-worker treated me as I am an idiot. I work for 6 months and can't able to stand the stress, so I quit the job although I loved my patients, but to be with those monstrous co-workers (Japanese) were at the back in spite of the fact that over long time work & didn't much care about it even if it is my time for my daughter... still I love to take care of the elderly. The problem is just so simple → working with people who are foreign residence here in Japan. I graduated from I helper school and my license and it will be a waste if I no longer use it just because of bad treatment by co-worker. I just hope both Japanese Nationals and Foreign workers would be able to work harmoniously without discrimination, so that my willingness to serve Japanese people will be more effective.

<シンポジウムへの要望>

- パワーポイントをうつしている場所は照明が消えているともっと見やすいです。白黒印刷でハンドアウトを配布するのはコスト上仕方ないですが、使われている色によっては一部真っ黒でハンドアウトが見えづらいです。
- 久しぶりに国際シンポジウムに参加しました。講演が 30 分で短いです。内容が一通りの型になってしまいますので、聞いていてこちらが消化不良でした。(通訳のスピードに慣れる

までに少し時間が必要だったので)それで、もし時間が限られていたら、テーマを一つたててそれに対して司会+ゲスト2人(同じ場で)二人のダイアログというような形で討論する方が Point もしぼれて、面白く聴けるかと。司会の力量が問われますけどね!

- 質疑応答がもう少し長くても良かったかもしれないです。
- 受け入れる側、特に介護ヘルパーの identity の変化など聞いてみたかった。
- 実際の事例をもっと紹介してもらえたらということも思いました。同時通訳の機材の不調で第一部の英語進行の内容の日本語通訳が聞きづらいことが、度々あったのは残念でした。
- 通訳の機械の不備があったように思います。少し聞きづらかったので、改善していただければと思います。
- 外国人介護士の現場の実情と問題点(給与、利用者とのトラブル、本人の帰国後の状況)や仲介業者の実態を詳しく知りたい。
- パネルディスカッションがディスカッションになっていなかったが、各有識者からの話はとても良かったです。
- タイムマネジメントをもう少し徹底した方が良いと思う。中途半端な終わり方で、言っぱなし的に感じる。中身は大変興味深いものでした。シンポジウムの開催ありがとうございました。大変勉強になりました。本当に日本はこのような支援 NPO が少なくて残念です。政府だけでなく市民の関心もうすいのか。今後何かしたいと思っています。
- 助成を受けて資格を取得したフィリピン人女性の話を聞いてみたい。外国人との協働、協同を考える良いきっかけとなった。
- 外国人住民支援のもっと具体的な事例に沿った支援方法を知りたい。外国人支援において受け入れる日本人側のいろいろな課題は理解できたのだが「文化」にどのように介入したら障壁を崩していけるのか。諸外国の支援等も含め考える機会を期待したい。
- 「知識について」が多かったような気がする。もう少しディスカッション形式の方が面白いと感じました。海外の方から直接考えを伺えたのは、とても良かったです。

外国人住民の自立に向けた包括的支援事業
報告書

編集・発行
特定非営利活動法人 ASIAN PEOPLE'S
FRIENDSHIP SOCIETY (APFS)

E-mail apfs-1987@nifty.com
URL <http://apfs.jp>

2016 年 3 月