

インドネシア人介護人材予定者から見た日本の介護老人福祉 施設への就労イメージ

A Image of Working in Japanese long-term Care Welfare Facility for Indonesian long-term Care Givers

大阪人間科学大学 人間科学部 社会福祉学科
秦 康宏

Osaka University of Human Sciences Faculty of Human Sciences Department of Social Services
HATA Yasuhiro

本稿は、インドネシア人介護人材予定者に日本の介護老人福祉施設への就労イメージを調査した報告である。2020年、インドネシアのボゴール（Bogor）とジャカルタを訪問し、日本での介護就労をテーマとした講演会に集まった学生や教職員に対して、「集合調査」と「グループインタビュー」を実施した。外国人労働者受入れに関する先行研究と同様に、彼女/彼らに対し、外国人介護職員であると同時に「生活者、地域住民である」という「共生」意識をもち、最終的に自立支援を目指す視点が必要となることが明らかとなった。また、日本の先駆的な介護老人福祉施設の紹介を見ても、日本とインドネシアの基本的な介護に差はないという答えが80%近くを占めた。さらに、日本で働くことの心配事にお祈りと食べ物があげられた。この結果は、日本の受け入れ施設側とインドネシア介護人材との意識に差がある可能性と課題を示唆している。

This paper is a report of an attitude survey of prospective Indonesian long-term care givers who wish to work in Japan. I visited Bogor and Jakarta, Indonesia, and conducted Group Surveys and Group Interviews. This study builds on pioneering ideas about accepting foreign long-term care workers. "Coexistence" is to be aware that they are not only long-term care workers but also consumers and local residents. We must consider how to support the independence of foreign care workers. As one of the results of this survey, their worries about working in Japan are Islamic prayers and food. This indicates that there may be a difference in consciousness between Japan and Indonesia.

1 はじめに

1. 1 外国人介護人材を取り巻く社会的背景と調査目的

我が国の人口は、2020年1月現在で約1億2千400万人となった。11年間続いた減少であり、2019年から約50万人の減少である。一方、2005年頃以降から顕著となる労働人口の減少で、介護人材不足が話題となり¹、東アジア、東南アジアを中心とした外国人に介護労働を認め、外国人介護人材受け入れ促進を求める声²が高まってきた。2008年から始まったEPAでは、介護福祉士取得後、4分の1程度が帰国等をしているという報告³もあり、人材の受け入れの課題がある。

2019年4月からは、新しい在留資格での「特定技能制度」が開始されている。このような社会的状況の中、外国人介護人材が日本の介護施設で定着していくためのポイントを把握することが求められている。

本調査の目的は、インドネシア人介護人材予定者及び教育関係者への現地での意識調査（集合調査）とインタビュー調査（フォーカスグループインタビュー）を通じて、日本の介護施設で働くイメージ、働く場合の就労期間、日本で働く場合の心配事といった意識を把握することである。このような基本的な就労意識やイメージを得ることにより日本での定着、成長、介護施設内でのよりよい関係の構築等に寄与することを目的としている。

1. 2 2008年以降における日本の外国人介護人材⁴の受入れ形

まず、2008年以降から発展してきた日本の外国人介護人材の受入れの形態を整理する。2008年にEPA介護福祉士候補という制度が開始されてから、在留資格介護を得る方法は2020年までに4つの形に展開されてきた。①EPA→介護福祉士②介護留学→介護福祉士③介護職種の技能実習（以下、介護技能実習生）→介護福祉士④特定技能→介護福祉士である⁵。入り口は4つあるとしても、出口としては、介護福祉士取得から労務契約に

¹ 2020年に共同通信社 都道府県所在地と政令市の52自治体でアンケートを実施した回答結果では制度の問題点に介護現場の人材不足が45自治体で最も多かった

² 2020年、全国老人福祉施設協議会（介護人材対策委員会外国人介護人材対策部会）が実施した外国人介護人材に関するアンケート調査では、「約3割の施設で既に外国人介護人材を受け入れ」しており そのうち、「56%は今後5年間の方針として、現状維持もしくは増やしたい」と回答している。週刊高齢者住宅新聞オンライン(2020)『外国人材受け入れ8割影響全国老人福祉施設協議会』2020年6月3日号 [https://www.koureisha-jutaku.com/newspaper/synthesis/20200603_02_2/\(2020-0806\)](https://www.koureisha-jutaku.com/newspaper/synthesis/20200603_02_2/(2020-0806))

³ 公益社団法人 国際厚生事業団角田 隆 (2017) 『外国人介護士の現状～EPAによる受入れを中心として～』 http://www.mcw-forum.or.jp/image_report/DL/20170420-1.pdf (2020-0807)

⁴ 外国人介護人材という言葉の使用について操作的に整理をしておく。他の研究では外国人介護士、外国人介護職員、外国人介護従事者、外国人介護労働者等の用語も見かける。厚生労働省ではこれまで外国人介護人材という言い方が比較的良好に使われてきたことを含め、本研究では、筆者のこれまでの研究通り外国人介護人材という言葉を用いる。しかしながら、インターン的な意味合いであっても、労働者であっても現に施設で介護職として働いている状況を指し示す場合は、外国人介護職員の呼び名が法令上はより適切であると考えられる。

⁵ むろんこれらの基本パターンの組み合わせによる亜型があり得る。

より「在留資格介護」を得て、継続的な日本での介護就労が可能となる。もっとも、全ての外国人介護人材が介護福祉士資格取得を最終目標としているわけではない。はじめから3年ないし5年、10年のスパンで働くことを目標としている場合もあれば、介護福祉士を目指したものの結果的に不合格となる場合もある。ちなみに、①EPA と③介護技能実習に関しては「インターンシップ的な位置づけ」、②介護留学に関しては「資格外活動としてのアルバイト」、④特定技能1号は「就労」と分けることができる。

1. 3 日本の外国人介護人材の受入人数状況

①特定活動 EPA が、2008年7月から2019年までの12年間で5,063人を受け入れている。

②介護留学は、2014年から2019年までの6年間で、介護福祉士養成施設での留学生として4,138人が入学している⁶。この介護留学生は2019年度入学者だけで2,037人であり、EPAと比較した場合、2019年度の約1年間で、EPA 12年間分来日者数の4割相当を占める。相対的には、「急増」と表現できるだろう。介護留学生の数は、介護養成施設の入学定員のキャパシティに準拠するものの、定員充足率は2019年度で48.5%であり、まだ増える可能性を有している。

③介護技能実習は、2018年7月に、介護職種の技能実習生第1号として2人の中国人が来日している。介護技能実習生の仕組みは、2018年から実際に稼働し始めたという状況であろう。2018年10月末までに986人の申請があり、認定された472人のうちの274人が来日している。その時の内訳は、インドネシア144人、中国142人、ベトナム60人の順となっている。注目すべきはEPAで実績のあるフィリピンが、介護技能実習生数でベスト3に入っていない点、技能実習生全体では圧倒的な人数を誇るベトナムが60人とどまっている点である。これは、技能実習生の場合に、N3⁷に不合格となった場合に帰国しなければならないリスクが一つの要因になっていると考えられる。厚生労働省によると2018年11月末現在で1,233人の申請があり、そのうち637人の来日が認定、2019年末では約800人が来日している。

④特定技能1号の介護は、2019年4月から開始された。活動による在留資格としての在留資格介護以外の（つまりは単純労働の）介護に「就労」という形が認められた。技術移転を名目とする技能実習制度ではなく、特定技能制度は、あくまでも就労であるという点において評価を受け、期待が寄せられていた。しかし、2020年3月末時点での受け入れ人数は、56人とどまった。1年目で5,000人、5年間で累計6万人の受け入れを見込んでいた数の約5%の達成率である。もっとも、介護技能実習生を経て、特定技能1号に移行することは、2020年時点ではありえず、初年度の実績だけで評価はできない。

⁶ もっとも2014年度の入学者数は17人、2015年度の入学者数は94人である。

⁷ ※N3とは、能力検定試験のレベルのことである。

特定技能介護に関しては、現地での日本語能力、介護能力の確認、評価がある。その介護日本語評価試験と介護技能評価試験の合格者が約2,000人弱いることから、2020年以降の新型コロナの影響を抜きにしても肩透かし感が残る⁸。

1. 4 特定技能の制度的脆弱性

特定技能は、技能実習生よりも入国手続きが簡素になる利点がある。同時に、受け入れに必要な特定技能試験が決まらないうまく見通せないデメリットがある。ベトナムは2017年頃以降の傾向として、入国手続きが複雑な日本を避け、長期滞在が認められやすい台湾やドイツなどで働くケースも増えている。たとえば、2017年時点のドイツでは、13万人の外国人介護人材が働いている。賃金格差の縮小の影響から東欧出身者の介護人材確保が困難となり、アジアの人材確保に本格的に乗り出し、ベトナムやフィリピンからドイツへの介護人材数は増加傾向⁹にあるという。

特定技能1号は、技能実習生の在留期間が3年以上になれば無試験で資格を取得できる仕組みを有し、技能実習生の制度とは異なり、転職の自由がある。この特定技能が定着すれば、技能実習生制度を廃止してもよいのではないかという議論が本格化することも考えられる。しかしながら、2019年12月より、駐日フィリピン共和国大使館海外労働事務所（POLO）は特定技能に係る書類の受付を開始しているものの、日本で入国を認められたとしてもフィリピン側が雇用を認めない限りは就労ができないという事態が発生している。これは特定技能に限らず、技能実習生の場合も同じである。つまり、日本側の事情だけでプッシュ（送り出し）とプル（受け入れ）は進まず、特定技能の制度的見切り発車の様相もうかがえる。現在の特定技能には、このような制度的脆弱性が包含されている。

2 調査対象者の属性と質問項目、方法

2020年2月10日、インドネシア、ボゴールを訪問し、A介護学校¹⁰及びB介護施設を会場とした筆者による「インドネシア人介護人材の日本での介護労働（Seminar “Peluang & kondisi kerja bagi Caregiver profesional di Jepang”）」講演会参加者を対象に無記名式調査用紙（選択式+記述式）を配布し、当日回収した。回収率は98%。有効回答数は36であった。講演の中で日本のR老人ホームの活動紹介を行い、その後で調査用紙を配布した。日本語からインドネシア語、インドネシア語から日本語への通訳はG日本語学校に依頼した。対象者及び内訳は、教育機関長（校長）：16人、学生：8人、教員：6人、教育機関員：5人、介護職業高等学校教員：1人、保護者：0人の合計36人であった。教育機関長

⁸ 特定技能1年目が不調に終わった原因については日本と東南アジア諸国とのコミュニケーション不足というところが大きいはそのことは別稿に譲る。

⁹ 2019年8月18日山陰新聞宮本恭子

¹⁰ インドネシア国内にも介護専門学校は2箇所ある。

は、高校の校長、教育機関員は高校の教員、教員は看護や介護専門学校教員である。28名の教員及び教育関係者はインドネシア全土から集まっている。学生の中には看護学校を卒業し、現在、日本語学校で学んでいる学生もいた。

2020年2月11日には、ジャカルタのC看護大学で同じテーマの講演会に参加した学生、教員を対象とし、うち37名から回答を得た。配布、回収の方法は同様である。学生:28人、教育機関員:8人、教員1人の合計37人であった。学生28名のうち、既に日本語を勉強し始めており日本の介護施設で働こうと思っている学生が、12人いた。こちらの看護学校は貧困地区(スラム街と表現しても良い)の中にあり、看護学生のほとんどは地方から出てきている。

表1 調査対象者の属性(人)

属性	10日	11日	総計
学生	8	28	36
教育機関長	16		16
教育機関員	5	8	13
教員	6	1	7
介護職業高等学校	1		1
総計	36	37	73

対象者の内訳は、学生36人(49%)、教育機関長16人(22%)、教育機関員13人(18%)、教員7人(10%)、介護職業高等学校1人(1%)、計73名という構成である。介護職業高等学校とは4年制の介護コースである。2020年現在、インドネシアで2箇所ある介護職業高等学校を全国で8校ほど開校する計画がある。講演会には、高校の介護福祉に関心のある政府高官やジャカルタの9つの大学の統括、ジャカルタの職業学校連盟の代表らが来ていたが、アンケートには回答していない。ただし、意見交換は行った。

質問項目は、以下の通りで、③、⑥、⑦は4件法で尋ねた。

- | |
|--|
| <p>①. 日本の老人ホームの説明を聞いて、どう思いましたか。(Apa pendapat Anda ten tang panti jompo di Jepang?)</p> <p>②. 日本とインドネシアにおける介護が必要なお年寄りへの支援, たとえば, 食事介助や着替介助、排泄介助、入浴介助に関して大きく異なる点があると思いましたか。(Apakah menurut anda ada perbedaan yang signifikan dalam hal perawatan bagi orang tua yang membutuhkan keperawatan antara DIJepang dan Indonesia, seperti bantuan makanan, ganti pakaian, bantuan ekskresi, dan bantuan mandi?)</p> <p>③. 老人ホームで働いてみたい(興味が湧いた)と思いましたか。あるいは働かせてみたいと思いましたか。(Apakah anda tertarik untuk mencoba atau menyarankan siswa/anak anda untuk bekerja dipanti jompo seperti?)</p> |
|--|

- ④. 働いてみたい、働かせてみたいと思われた方におうかがいいたします。どれくらいの期間で働いてみたいと思いますか。(Bila anda tertarik, atau sedikit tertarik, berapa lama anda ingin bekerja?)
- ⑤. もし、日本で働くとしたら何が一番心配になるでしょうか。(Bila anda bekerja di Jepang, apa yang paling anda khawatirkan?)
- ⑥. 日本の老人ホームに遊びに行きたい、あるいは、見学してみたいと思いますか。(Apakah anda ada maksud ingin meninjau pantompo seperti?)
- ⑦. 日本人と同等のお給料もらえることについてはどのように思われますか。(Apa pendapat anda tentang "mendapatkan gaji yang sama dengan orang Jepang?")
- ⑧. 私は日本で介護職員として働こうという人を応援したいと思っています。そのためにはどのようなサポートがあればいいと思いますか。教えてください。自由記述(Kami ingin memberikan dukungan kepada mereka yang ingin bekerja sebagai caregiver di Jepang. Dukungan apa yang anda inginkan? Tolong beritahu saya. Tuliskan secara bebas. Terima kasihbanyak.)

であった。また、それぞれの学生グループへは約1時間のインタビューを行った。

分析方法は単純集計及びクロス集計、自由記述のユーザーローカル テキストマイニングツール¹¹による分析である。倫理的配慮に関して、日本社会福祉学会の研究倫理指針に基づいて行った。また2019年7月30日に大阪人間科学大学研究倫理委員会において研究計画の承認(2019-8)を受けた。調査用紙配布当日研究の趣旨データの取り扱い及び管理ついて口頭および文書で説明し、了解を得た。結果公表の際にはプライバシーの保護を厳守することを伝え、同意を得た。インタビュアーは、日本国内の介護事業や監理団体の仕事には従事しておらず、利害関係を有していない。

3 インドネシアの学生や高校教員等から見た日本の介護労働—調査結果—

3. 1 日本の老人ホームの説明を聞いてどう思いましたか。

調査用紙の配布は、講演の後に行った。講演では日本で介護職として活動するための4つのルートとそれぞれのメリット、デメリットについて説明を行った。まだ、制度や仕組みが十分に整っていないところも話した。日本で外国人労働者が増えている状況、日本の介護人材不足、東・東南アジアを中心に家事介護人材の移動の歴史、台湾や香港でのインドネシア人家事介護人材の現状と日本で求められている介護人材との違い、インドネシア人EPA介護福祉士候補生の評判の良さ、日本の技能実習制度の悪いイメージと介護技能実習との違い、日本のプル要因、インドネシアのプッシュ要因、これからの課題などについて話した。次に日本の特別養護老人ホームであるR施設の紹介を行なった。R施設は2014年に開設された北欧の介護方式を取り入れた施設であり、水鏡やエントランスホールのグランドピアノがなど優雅な雰囲気を持っている。施設の中には、カラオケルーム、喫茶ルームがあり、フィンランド式のフィットネスマシンやスウェーデン製のリハビリ器

¹¹ <https://textmining.userlocal.jp/> (2020/10/06)

具も備えている。アロマを用いたハンドマッサージやメイクなど活用した認知症ケアにも取り組んでいる。介護ロボットの導入に積極的であり、移動・移乗介助機器、ロボット見守りセンサーを活用した先駆的な特別養護老人ホームである。コミュニケーション型介護ロボットでは、大学との共同研究を行なっている。海外からの見学やテレビ局の取材を受けたこともあり、外国人技能実習生を受け入れている施設である。

日本の老人ホームの説明を聞いてどう思いましたかという問いに対して、52名中38名が「進んでいると感じた」と答えている。その他に「綺麗なところだと思った」14、「皆が笑顔にという考え方が素晴らしいと思った」11、「建物や設備が豪華だと思った」10、「介護の機械をたくさん導入していることに驚いた」9、「お年寄りを大切にしている理念が伝わった」8という回答が続いた。一方、「インドネシアと同じと思った」という回答が5あった。日本ではインドネシアのことを「高齢者介護の存在しない国」と表現したり、「インドネシアには日本のような老人ホームは存在しない」と思われている節もある。しかし、この結果は、それが必ずしも正しい表現ではないことを示唆している。日本とインドネシアの介護に異なる部分はあるながらも、基本的にあまり変わらないという認識は、日本で働く上においても大きなズレが生じにくいということを示している。日本のユニット型特別養護老人ホームがインドネシア国内で普及しているわけではないが、インドネシアにも「老人ホーム」というものは存在する。また、先進的な介護も少しずつ入ってきており、整備がなされつつある。看護学生たちの看護知識が、日本の介護にどれくらい役立つのか（即戦力性）、共通性があるのか、その点に関しては確認できていない。話した感じでは、老人看護学と共通性があるということである。

関連する設問となるが、**日本とインドネシアにおける介護が必要なお年寄りの支援、たとえば食事介助や着替え介助、排泄介助、入浴介助に関して大きく異なる点がありましたか**という質問に対して、「あまり変わらない」という回答が53人（73%）、「かなり似ている」という回答が5人（7%）あった。学生に関しては36人中、「かなり似ている」4人（11%）、「あまり変わらない」が25人（69%）となっている。さらに教育機関長や教育機関員といった日本の介護に精通していない群が、「かなり似ている」、「あまり変わらない」と答えている。一方、「かなり異なるとの回答」は15人（20%）であった。

表2 日本の老人ホームの説明を聞いてどう思いましたか。(人)

属性	あまり変わらない	かなり似ている	かなり異なる	総計
学生	25	4	7	36
教育機関長	13		3	16
教育機関員	9	1	3	13
教員	5		2	7
介護職業高等学校	1			1
総計	53	5	15	73

3. 2 日本の老人ホームで働くことへの興味、関心

日本の老人ホームで働いてみたいあるいはそのようなことに興味が湧いたと思いましたか。あるいは働かせてみたいと思いましたがという問いに対して、「興味が湧いた」という回答が51人(70%)、「少し興味が湧いた」という回答が18人(25%)、「あまり興味がない」という回答が3人(4%)であった。学生だけで見れば、「興味がわいた」25人(70%)、「少し興味が湧いた」が9人(25%)であった。インタビューでは日本の介護施設の美しさや豪華さに魅力を感じた様子が伝わってきた。お年寄りを大切にしているという理念は、介護や日本語の勉強をしていない学生にも通じる様子であった。

表3 日本の老人ホームで働くことに興味が湧きましたか、あるいは働かせてみたいと思
いましたか。(人)

属性	興味がわいた	少し興味がわいた	あまり興味がない	全く興味がない	総計
学生	25	9	1	1	36
教育機関長	12	3	1		16
教育機関員	7	5	1		13
教員	6	1			7
介護職業高等学校	1				1
総計	51	18	3	1	73

3. 3 日本での就労期間への意識

働いてみたい、または、働かせてみたいと思われた方におうかがいします。どれくらいの期間で働いてみたいと思いますかについては、「3年から5年」というのが38人(52%)で一番多かった。特定技能という仕組みが、まだインドネシアでは十分認知されておらず、このことが回答に影響を与えているのかもしれない。次に「3年未満」というのが22人(30%)であった。働く期間については、「3年から5年」が主流を占めている。結婚に関することをグループインタビューで確認した。家族主義の国であるインドネシアにとって、10代、20代の女性が数年間を日本で働くということで、「結婚が遅くなるかもしれないという不安」が高くないかを確認した。その中では、結婚に対する心配は聞かれなかった。「介護福祉士を取るために勉強します」ということを口々に話していた。また、「インドネシアでも晩婚化が進んでおり、必ずしも早期の結婚が求められるような時代ではありません」という意見も聞かれた。学生の年齢については今回データの欠落により取得することができなかった(日本語には記載していたが、インドネシア語への翻訳にあたり落ちてしまった)。学生に関しては18歳から20歳代である。約30%が、「3年未満」の短期的な就労期間を意識している。クロス集計からは、教員の立場からは長期間の就労をイメージしにくいことが推察できた。反対に学生の中で、「5年以上の就労を意識している」が10人(27%)あり、うち3人(8%)は「10年以上の就労期間」と答えている。このように就労期間に関しては多様性があった。技能実習から特定技能に移行することが可能であることが認識されるにつれて、長期化していく可能性も考えられる。

表4 もし日本で働くとしたらどれくらいの期間で働くと思いますか。(人)

1. 属性	10年以上	7年から10年	5年から7年	3年から5年	3年未満	総計
学生	3	2	5	17	9	36
教育機関長	2		1	12	1	16
教育機関員				2	11	13
教員				6	1	7
介護職業高等学校				1		1
総計	5	2	6	38	22	73

3. 4 日本の老人ホームに見学に行ってみたいと思いましたか

日本の老人ホームに遊びに行ってみたい、あるいは、見学してみたいと思いましたかという質問に対しては、73人中、「とても思う」が45人(62%)、「少し思う」が19人(26%)と回答しており、関心の高さがうかがえた。この結果には、日本での介護就労という講演に参加しているというバイアスは存在する。

表5 日本の老人ホームに遊びに行ってみたいあるいは見学してみたいと思いましたか。

(人)

属性	とても思う	少し思う	あまり思わない	思わない	総計
学生	24	10		2	36
教育機関長	10	2	1		16
教育機関員	5	5	2		13
教員	5	2			7
介護職業高等学校	1				1
総計	45	19	3	2	73

3. 5 給料について

日本人と同等のお給料もらえることについてはどのように思いますかという質問に対する回答は、「とても魅力的である」との回答が 54 人 (74%)、「やや魅力的」という回答が 13 人 (18%)、「あまり魅力的ではない」という回答が 1 人 (1%) であった。今回の回答者の学生は、現在ジャカルタやボゴールに在住している。インタビューを通して、学生自身は、かならずしも十分な金銭感覚を持ち合わせていないかもしれないことがわかった。ボゴールやジャカルタの学校に来ているものの、学生の多くは地方出身者で、月給というようなまとまったお金をもらった経験が少ない。平均給与月額は、ジャカルタで約 4 万円、地方で約 3 万円である。日本円で 200 万円あればインドネシアの地方で家が買えるという意見を聞いた。

表 6 日本人と同等のお給料もらえることについてはどのように思いますか。(人)

属性	とても魅力的	やや魅力的	あまり魅力的ではない	魅力的ではない	総計
学生	30	5			36
教育機関長	11	1		1	16
教育機関員	7	5			13
教員	5	2			7
介護職業高等学校	1				1
総計	54	13		1	73

3. 6 インドネシア人介護人材の日本での心配事と望むサポート

もし日本で働くとしたら何が一番心配になるでしょうかという質問を行った。結果は、「宗教・お祈り」と答えた回答が 24 人、「ハラールフード」が 19 人、「日本での生活」が 17 人、「日本語」が 14 人、「介護の仕事」が 5 人、「結婚」4 人という結果であった。

1 位は、「イスラム教のお祈り」をすることができるかということである。インドネシアは、世界第 4 位、約 2 億 6200 万人の人口を有し、その 9 割近くがイスラム教徒であり、その教徒数が世界一である。お祈りや宗教は、一番の位置を占めていた。インタビューによると、「お祈りは 1 日 5 回、1 回あたり 5 分から 10 分程度というのが平均的な時間」である。日本の介護施設にあてはめると、日勤では、昼休みの時間だけが該当する。つまり 昼休みの時間以外に別に祈りの時間を設ける必要はない。お祈りができるかとい

う心配事が払拭されていくのはこれからであろう。イスラム教には、「厳格な宗派と比較的ゆるい宗派がある」そうである。「ヒジャブというベールにおいても、頭だけを覆う場合、全身を覆う場合など一様ではない。」とのことである。ジャカルタなどの都市部ではカラフルなヒジャブも目にする事が多い。日本でも全くなじみがないこともないであろうが、インドネシアと日本の文化的共通点というのはそう高くない。グループインタビューからは、「ヒジャブを外して就労するように指示されること」が彼女たちが気にしている点であることがわかった。このような指示は、「インドネシアにおいても外資系のホテルなどではあり得る」ことらしい。逆に言えば、イスラム教の慣習を大切にすることが、ブル(日本に引き寄せる)要因になる。

2位は、「ハラルフード」である。ハラルフードは「イスラム教(ムスリム)の戒律によって食べることが許された食べ物」のことである。たとえば、インドネシア人のイスラム教徒は豚肉を食べないという事は、現に介護施設などで外国人介護職員の指導に当たっている職員は理解していることが多いであろう。そうであったとしても、「イスラム教徒のインドネシア人にとって中華料理に豚肉が入っているかもしれないというような懸念、危惧を抱いている」というところまで理解できている人はほとんどいないであろう。つまり、中東諸国のイスラム教国での共通項、安心感というものは日本では少ない。このようなハラルフードの確保の困難さというのが無意識的にも現れた結果かもしれない。学生において、21人中11人が「ハラルフードが心配」と回答している。ハラルフードをしっかりと尊重することが、心配を軽減する第一歩である。なお、イスラム教の宗派によってヒジャブの扱いが異なるように、「厳密にはハラル食品の扱いも、宗派によって異なる」と聞いた。

3位の「日本での生活」というのは、具体的には、「外国人である自分たちが優しくしてもらえるのか」というところのようである。

「日本語に対する心配」は4位になっている。インドネシアは、約300の民族、約580以上の言語が使用されているそうである。また、インドネシアと日本の言語的共通性も低い。イスラム教でアラビア語に馴染んでいたり、マレー語圏の共通性を持っていたりというようなことは日本には少ない。外国介護人材の受け入れに当たって日本語の能力が重要という日本側の意識(2021: 秦「東・東南アジア外国人介護人材導入事例の検証～成功事例における教育、サポート、管理システム上の創意工夫～」)に対して、インドネシアの方が日本語の能力を一番には心配していない結果は、ミスマッチを生むリスクもはらんでいる。もっとも、日本語に関しては日本語学校との連携をしている看護学校があり、独自のアプリを開発して数ヶ月間でN4レベルになるところまでの方法が確立されてきているようである。また、日本に望むサポート(後述)では、日本語教育に関する意見が多かった。そういったところが、日本語に対する心配を少なくしているのかもしれない。

総括するならば 介護人材予定者の心配は、「宗教（お祈り）、食事（ハラールフード）、生活、日本語」と言える。少ないデータ件数や単純な集計ではあるが、「宗教や食事」というものが「日本語や介護の仕事」と同等あるいはそれ以上の不安要素であった。

グループインタビューでは、「携帯電話の sim カードが日本では使えるのか」といった日常的なものから「治安」についての質問も聞かれた。グループインタビューの中では、結婚の問題は大きな話題には上がらなかったが、集合調査では、心配にあげている人が4名おり、等閑視できる数字ではない。それだけの覚悟を持って来日しているということをしつかりと受け止める必要がある。労働者を受け入れるということは、「結婚、妊娠」「家族の呼び寄せ」ということに対して、しつかりとした対応を用意するということであるのかもしれない。

3. 7 日本で介護職員として働くためにあればよいと思うサポート

日本で介護職員として働くためにはどのようなサポートがあればよいと思いますかという自由記述に対する回答は、以下の通りである。

表7 日本で介護職員として働くためにあればよいと思うサポート

イスラム教徒に対する寛容。意見の自由と礼拝の自由。礼拝の自由、日本への出国を促進、安全で快適な生活場所、健康手当、仕事に応じた給料などの適切な手当の促進。日本語/日本語コース、適切な住宅、日本に住んでいる間の最初のオリエンテーションのための保護者の受け入れ。ハラール食品がある。安全性の確保をサポート。良好な社交でサポート。日本での生活に関する情報。インドネシア人介護職員の安全を確保する。日本人のおもてなし。日本人の従業員とインドネシア人介護職員との相互尊重。良い施設。ファミリータイム(家族で過ごす時間)が提供される。数週間の家族のための休暇がある。日本語。介護職員の候補者がより簡単に日本語を学習できるように、日本語の本を増やす。N3/N4 証明書を取得する最も安価で最速の方法。日本語を勉強するためのトレーニングと奨学金を得る支援。日本人とのコミュニケーションが容易になるように、最大限の日本語学習を促進することによるサポート。学生が時間通りにN3を合格できる場合、介護者になりたい学生のための奨学金サポート。インドネシア人介護職員への介護トレーニングを提供する。学生が日本語を学びたいと思う動機を与える。学生がすぐに日本で介護職員として受け入れられるように日本語を学ぶ費用の問題を補助してください。手頃な価格で日本語をマスターするサポート。日本語コースを開く。日本語ネイティブ教師。人材(日本語教師)健康保険。日本でのキャリアを継続したい若者向けの詳細情報。日本への技能実習生に関するセミナーを増やす。インドネシア人が日本での介護就労を実現する方法。低コストの支援施設。資格を取るための勉強機会を与えられ、インドネシア人介護職員の健康支援。手頃な授業料。面倒ではないルール。低コストで日本に行ける。インドネシアの労働者より大きな報酬。介護職員になる機会の簡素化。外国人労働者の福祉のための保険支援。インドネシア人介護職員に娯楽を提供する(観光)。介護職員が収入を得た後に払い戻されるトレーニング費用と書類の費用に対するローン援助。すべての関係者がアクセスできるインドネシア語ベースのウェブサイトを紹介した情報。日本国内の合法的な受け入れ機関との明確で詳細な手順と段階。通信方法の簡素化。
--

言葉の出現回数は、「日本語、介護、サポート、受け入れ、N3、奨学金、情報、支援、提供、促進、礼拝、自由」という言葉が多かった。自由記述からは「奨学金を受けたい」意識があることがうかがえた。日本の介護施設は、受け入れに当たり、この点を擦り合わせる必要がある。また、インドネシアの学費は日本に比べて安い、それでも学生にとって、あるいは学生を送り出す教員にとって、学費の問題は心配事であり、日本語への学びが不安要素になっている。さらに、技能実習の場合、「借金を抱えるリスクがあるようなイメージ」が根強くある。その他、家族との時間を大切にするファミリータイムや家族に会うための休暇があげられていた。講演で、「都市部の繁華街ではヒジャブをかぶっている女性を見ることが多く、特に特別な意識を持つことがない」という話をしたところ拍手が起きた。「イスラム教徒に対する寛容」ということが書かれており、「世界的にムスリムを見る目の厳しさ」があるのかもしれない。

表8 日本で介護職員として働くためにはどのようなサポートがあればいいと思いますか

という自由記述に対する言葉の出現回数(回)

日本語	12	自由	3
介護	8	方法	3
日本	8	情報	3
職員	5	N3	2
サポート	5	礼拝	2
支援	4	受け入れ	2
介護士	3	奨学金	2
促進	3	手当	2
費用	3	手頃	2
トレーニング	3	適切	2
提供	3	学習	2
日本人	3	施設	2
学生	3	コスト	2

4 考察

4. 1 インドネシア高校介護課程

インドネシアでは「高校介護課程」を、全国に拡大させることが検討されており、その出口方略の一つとして、日本での介護就労が政府レベルで検討されている。介護課程の高校を卒業と同時に介護技能実習等で日本に行くことが可能性となる。この場合、高校卒業と同時に来日し、10年間働いたとしても20代である。インドネシアにおいて、介護技能実習をはじめとする日本での介護就労というものが少しずつ認知されている。

4. 2 介護イメージに対しする乖離の少なさ

日本の介護老人福祉施設の「豪華さ」や「介護ロボットを用いた先駆性」に驚きながらも、「基本的な介護の認識に対して大きな差はない」、「かなり似ている」という結果は、介護のイメージに対して乖離は少ないという調査結果となった。

4. 3 日本で働く心配

もし日本で働くとしたら何が一番心配になるでしょうかという質問の結果として、「宗教・お祈り」と答えた回答が1位、「ハラフード」が2位、「日本での生活」が3位という結果であった。グループインタビュー調査では、結婚のことについて突っ込んで質問した。結婚の時期が遅れるかもしれないという心配よりも、彼ら/彼女たちが心配していたことは、「お祈りと食べ物（ハラフード）」のことであった。まず、インドネシアから望むサポートは、この「お祈りと食べ物（ハラフード）」に集約された。しかし、専門的介護の勉強や日本語の学習ということが1番、2番に来ていないことはポイントであるかもしれない。インドネシア人介護人材から見た日本の介護老人福祉施設への就労イメージは、生活者としての「日本での生活、暮らしへの意識」でもあった。日本で暮らし始めるという意味においては、サポートを必要としていることが確認できた。また、日本の職員とうまくやっていくことができるか、外国人としていじめられないか、イスラム教徒に対する厳しい視線はないのかということをお心配していた。外国人介護労働者という視点だけでなく、「地域で暮らす生活者」として理解しようと努めることが求められる。彼女たち/彼らにとっては、「働く」ということだけでなく、「日本で暮らす」ということそのものに不安を抱えていた。一方、それは、受け入れ側の日本からすると、「介護業務の指導」、「日本語支援」だけでなく、「生活支援」への姿勢が問われていることにもなるかもしれない。

4. 4 インドネシア外国人介護人材の自立と日本との温度差

外国人介護人材を先駆的に受け入れている施設は、生活支援、日本語の学習支援、住宅支援、授業料・生活費の補助、勤務時間における勉強時間の確保、帰国のためのまとまっ

た休暇など様々な「支援」が行われている(2021: 秦、再掲)。これらのサポートをインドネシア側が当たり前と捉えるのか、自立までのプロセスととらえるのかは、今後の論点となろう。今回の調査で、日本での介護就労を希望しているインドネシア人看護学生にとって、日本語に対する心配というものは確かにあった。しかし、その程度は、日本の介護施設が大切に感じているほど、あるいは「求めている日本語能力像」ほどには、感じていないのではないかという印象を受けた。この危惧は、外国人介護人材と日本の介護福祉施設との間にある意識の「微妙なズレ」「温度差」である。この感覚の差は「お金」「支援」に関しても感じた。卒業生を送り出すかもしれない高校の教員からも、日本からの経済的な支援、奨学金、金銭的な補填を望む意見が聞かれた。インドネシア人介護人材に関わる「本音」とどう向き合っていくのかが問われている。

5 おわりに ～インドネシア人介護人材との「共生、協働」に向けて

5. 1 外国人介護人材との共生、協働

近年、外国人との「共生」という言葉をよく耳にするようになった。この言葉は、社会福祉関連の書籍としては、吉本充賜(1987)『共生福祉論—障害者・保育・施設・医療』¹²にさかのぼる。しかし、社会福祉文献では必ずしも、専門用語として扱われてきたわけではない¹³。多文化共生¹⁴、地域共生、共生社会等のように使用されることが多く、また文脈的には障害、地域住民等とともに生きていくという意味で使われることが多い¹⁵。近年においては、厚生労働省の「地域共生社会」の構築というコンセプトのもとに浸透¹⁶している言葉である。そして、外国人介護人材の方向性やあるべき姿を示す言葉として、「共生、協働」が盛んに用いられている。それは、向かうべき方向性を示す「目的概念」として使用されている。今回、来日を考えているインドネシア人介護人材候補にとって、日本人とうまくやっていくことが、目的の一つとなることが明らかとなった。今後、共生や協働は、お互いのキーワードになっていくであろう。

5. 2 「生活者」として

外国人との共生に関して、住谷¹⁷は、「ソーシャルインクルージョンの理念を取り入れ、外国人労働者を1人の住民として捉え、共生して暮らせるまちづくりが求められる」

¹² ミネルヴァ書房

¹³ 岡村重夫、孝橋正一、硯川真旬、小倉襄二等の著名な書籍に共生という言葉を見つけることはできなかった。

¹⁴ 山脇啓造 NHK 解説委員会設営アーカイブス外国人材受け入れ拡大を考える②多文化共生社会に向けて視点論点 <http://www.nhk.or.jp/kaisetsu-blog/400/315273.html>(2020/07/06)

¹⁵ 浅川晃広(2019)『知っておきたい入管法 増える外国人と共生できるか』平凡社でも、共生という語が使用されている。

¹⁶ 上野谷加代子(2020)『共生社会創造におけるソーシャルワークの役割—地域福祉実践の挑戦』などがある。

¹⁷ 2018年11月18日山陰新聞

と述べている。言うまでもなく、地域共生社会の実現には、外国人を地域住民として受け入れることが前提となる。久保田（2019）は、外国人を労働者ではなく「生活者」として捉える視点の重要性を指摘している¹⁸。同様に、宮島（2019：6）は、「外国人労働者を受け入れるということは、『地域住民』として受け入れることであり、住宅が用意され医療に不安がなく、日本語を学ぶ場が保証され、世代間再生産も可能な文化やアイデンティティの権利も認められる環境がなければならない」としている。

このような「地域共生」という視点の重要性は、今回の調査結果からも示されている。外国人介護人材の介護施設でのよりよい定着にあたっては、「介護労働者」であると同時に「生活者」としても捉えながら、「共生、協働」を目指す視点が求められている。吉本はともに育つ「共育」という観点をあげている。つまりは、共生社会への向き合い方である¹⁹。たとえば、それは、宗教、ハラル食事といった文化の違いにどう向き合うかという形で問われる。介護労働力は欲しいが、言葉や文化がわかりにくい人はいないはない。

5. 3 外国人介護人材の建て前と本音

和田（2019）が指摘している²⁰ように、受け入れ側である日本に国際貢献や技術の移転という「建前」があり、労働力の獲得という「本音」がある。介護人材不足に喘ぐ介護現場において、介護人材を3年から5年あるいは10年、あるいはそれ以上という期間で「雇える」意味は大きい。

歴史的に見て、介護は、ヨーロッパの医療、看護から発祥し、主に家庭女性のアンペイドワークから発祥している。これは日本も同様である。この経過により、日本に限らず、介護労働者の賃金格差という問題が伝統的に存在してきた。それでもなお、東南アジアの経済的格差と人手不足を背景として、日本への来日が増加しているのが現状である。安価な介護労働としての安易な受け入れは、邦人介護人材の待遇改善、介護における専門性の向上、途上国への国際貢献のあり方と同時進行で考えていかなければならない課題である。

自明のことかもしれないが、今回の調査で、外国人介護人材側に「日本円の獲得」「出稼ぎ」という「本音」が存在することがインタビューから明らかとなった。将来的に、1. 本国に戻り日本語を活かす仕事をする、2. 本国で介護の仕事をする²¹、3. 日本で、継続的

¹⁸ 島根県立大学久保田典男は外国人を労働者ではなく生活者として捉える視点の重要性を指摘している。山陰経済ウィークリー2019年5月14日

¹⁹ 少なくとも移民という言葉を受け入れるか移民という言葉に変わる言葉を意識しないと支援体制の整備を遅らせる（2020/01/12 山陰新聞日本国際交流センター 李恵珍）

²⁰ 和田謙一郎（2019）「外国人介護労働者の受け入れと課題その後の動向について（解説）」姜美香『外国人介護労働者の受け入れと課題』p. 186

²¹ 高齢化率が7%から14%に要する期間である倍加年数は、ベトナムが17年、インドネシアが20年年である（国立社会保障人口問題研究所人口統計資料2016より）つまりは、東南アジアの国々も人口のオーナス期がやがて到来する。

に在留資格介護を更新する、4. その他など外国人介護人材のキャリアパスにもさまざまな本音が存在する。このような「本音、立場性を理解した上での共生」という受け止め方が必要ではないかと感じた。

5. 4 外国人介護人材の要支援性と自立支援

これから日本に行く予定の介護人材予定者は さまざまな不安や心配事を抱えていた。日本での暮らしを十分に理解しているというようにも見えなかった。来日してから様々な困難に直面することが予想された。外国人介護人材は、「生活者としての脆弱性」に着目すれば、「生活支援を必要としているひとりのクライアント」であった。日本語や日本の文化、制度に慣れていない時点において「支援が必要な人」という要支援性を有している。

ソーシャルワークでは、支援を開始する前に、「何に困っているのか」などについて、信頼関係を構築しながら、双方向コミュニケーションで把握していく。そして、外国人介護人材が、日本での生活や日本語に慣れていない時の「クライアント性」に焦点をあてるならば、最終的に「外国人介護人材の自立支援は、どうあるべきか」というソーシャルワーク的な視点に立つ必要があるのではないかという課題が見えた。何を求めているか、どうすればよいかという場当たり的な対応ではなく、現実的妥当性を踏まえた「実体概念としての外国人介護人材との共生、協働」を図る perspective の構築が望まれる。

《引用・参考文献》

浅川晃広(2019):『知っておきたい入管法 増える外国人と共生できるか』平凡社

一般社団法人シルバースービス振興会(2019):『外国人技能実習生(介護職種)のためのよくわかる介護の知識と技術指導の手引き』中央法規出版

上野谷加代子(2020):『共生社会創造におけるソーシャルワークの役割ー地域福祉実践の挑戦』ミネルヴァ書房

介護専門誌情報誌介護福祉 2019 夏季号 NO.114(2019):『特集介護現場における外国人介護職員との協働』公益財団法人社会福祉振興・試験センター

加藤美知代, 桑原禎子, 小林 秀樹, 黒木 葉子(2020):『写真とイラストでわかる! 外国人のためのやさしい介護』アスク出版

姜美香(2019):『外国人介護労働者の受入れと課題』晃洋書房 p.186

久保田典男(2019年5月14日):『山陰経済ウォークリー』

公益財団法人日本介護福祉士会(2019):『実践現場のための専門誌介護福祉士 2019.4 No24』日本介護福祉士会

布施直春(2019):『改正入管法で大きく変わる外国人労働者の雇用と労務管理』中央経済社

宮本恭子(2019年8月18日):『山陰新聞』

宮崎里司(2019):『外国人介護職への日本語教育法 ワセダバンドスケール(介護版)を用いた教え方』日経メディカル開発 p.26

宮崎里司, 西郡 仁朗, 神村 初美, 野村 愛(2018):『外国人看護・介護人材とサステナビリティー持続可能な移民社会と言語政策』くろしお出版

湯川智美(2019):『外国人介護職員受入れへの一 2019 歩』第一法規

和田謙一郎(2019):「外国人介護労働者の受け入れと課題その後の動向について(解説)」

労働新聞社(2019):『まる分かり 2019 年施行入管法～特定技能資格の創設～』労働新聞社