

インドネシア人介護職のキャリアパス

— 日本の介護現場におけるグローバル・キャリア教育 —

千葉大学 佐々木綾子 (6002)

キーワード：外国人介護職 国際移動 キャリアパス

1. 研究目的

本研究は、経済連携協定（EPA）下における外国人介護福祉士候補者の渡日と日本での業務や学習、国家資格取得後の雇用、また介護職への外国人技能実習制度の対象拡大と実習年限の延長が、渡日する外国人たちの人生やキャリアパスにどのような影響を与えるのか、特にインドネシア人に焦点を当てて考察する。

2. 研究の視点および方法

報告者は、EPA 下での外国人介護福祉士候補者の受け入れ等、上記で述べた政策が「国際協力」や「国際貢献」とはなり得ていないのではないかという立場に立つ。しかしながら、渡日を決め、現実に日本で就労する外国人介護職個々人の人生設計やキャリア形成におけるメリットは確実にあると認識している。当日は、そうしたメリットが「国際貢献」という概念よりはむしろ「グローバル・キャリア教育」といった範疇で捉えられるのではないかという観点から報告を行いたい。なお、ここでいう「国際協力」とは「先進国から途上国に対して供与される開発促進のための支援」であり、「国際貢献」とは「国際社会の一員としてより良い秩序作りのために協力すること」である。

外国人看護師・介護福祉士の受入れに関する先行研究のほとんどは、「いかに日本で働く介護人材として育成し、定着させるか」を念頭に考察したもので、相手国政府政策の意図や国際移動する本人たちの意志については、日本社会に有利か不利かを軸に分析し、議論している。そこで本研究では、政策上の課題や両国政府の政策意図あるいは認識のズレ等を概観した後、自身の人生設計やキャリア計画のなかで日本に移動するインドネシア人に焦点を当て、これらの制度が日本社会にどう有効に機能するのかという視点ではなく、彼らの人生やキャリアにどのような影響を与えているのかについて、既に刊行された先行研究や筆者によるインタビュー調査をもとに分析を行った。

3. 倫理的配慮

日本社会福祉学会の「研究倫理指針」に基づき配慮を行った。インタビュー調査結果の公表については、匿名を原則として同意を得た。

4. 研究結果

奥島（2010:69）によれば、経済労働省は2004年の「新産業創造戦略」において、既に日本経済をけん引する新たな産業の一つに健康・福祉サービス分野を挙げて従来の技能実習制度の

延長での受け入れを検討していたが、厚生労働省では、同時期より議題となっていた EPA 下での外国人看護師の受入れに対する看護協会等の反対を背景としつつ、医療・福祉の特例的「高度人材」としての受入れを模索してきた。一方、法務省の方針から、在留資格は「特定活動」という「高度人材」としての専門性を担保しないものが発給され、業務内容も現実的には専門的な看護・福祉の補助的な位置付けとなっている。インドネシア政府は、日本で彼らが置かれているこうした複雑な状況に戸惑いを感じていること、また、インドネシア政府が日本の国家資格取得ではなく、人間同士の交流を重視すべきだという解釈をしていたこと（浅井・宮本, 2011:23）は、今後の政策の方向性を考える上での重要な問題である。

グローバル化の進展と政府政策の後押しによって数ある国際移住労働先の選択肢を持つようになった多くのインドネシア人にとって、日本への移住は単に選択肢の一つにすぎない。だが、給与面や資格等の条件の厳しさのほか、男性の看護師及び介護職希望者も多いインドネシアに対し、日本では看護・介護は「女性向き」の仕事とされ、「女子寮しかない」等の理由で多数の優秀な男性がマッチングの結果、採用に至らないといった問題点もある（奥島, 2010:65）。女性の場合には、宗教上の理由もあり、一定の年齢までには結婚すべきといった規範を内面化していることも多い。更に、母国では同領域での求人が少なく、帰国後もより給与の高い別職種への就職を選択する等、日本での学習・実習成果や経験が必ずしも母国での看護・福祉といった枠組みで活用されていない（2014年7月奥島へのインタビューより）。

ただし、「読売新聞」（2014年6月27日）が報じるように、資格取得後に帰国した者がインドネシアの日系企業に採用されることもあり、また「日本での経験」を他国での就職に有利に働かせている者もないわけではない。こうした状況からは、上記に関する日本の諸制度は、インドネシア人のグローバル・キャリア教育としての機能は果たしてはいるが、必ずしも日本社会や母国での看護・介護領域への直接的貢献へは結びついていない現状が浮かび上がる。

5. 考察

考察すべきは、候補者や資格取得者が日本や母国の看護・介護領域で直接役立つ人材として成長していないことをどう評価するのかという点である。もし、介護職としての定着や母国の看護・介護領域の質の向上等に貢献する人材を生み出すことを目指すならば、彼らの一時的な利用や活用ではなく、外国人介護職が日本でキャリアパスをしっかりと描ける仕組みを整備しつつ、介護施設や病院の運営やマネジメントを理解し、母国社会での看護・福祉の領域を自ら開拓・整備していけるような学習機会の提供や実践経験をしてもらう必要があると思われる。

文 献

奥島美夏（2010）「インドネシア人介護・看護労働者の葛藤-送り出し背景と日本の就労実態-」『歴史評論』722, 64-81.

浅井亜紀子・宮本節子(2011)「日本・インドネシア経済連携協定による看護人材受入れをめぐる組織コミュニケーション-政府間における意味生成と共有過程に注目して-」『多文化関係学』8, 17-33.