

平成21年度社会参画活動育成事業
「外国人留学生による外国人県民の
実態調査事業」

調査結果報告書

外国人県民を支援する会

目次

I. はじめに	2
II. 外国人留学生による外国人県民の実態調査	5
1. 日本における外国人の生活・就労における問題・不安点の考察 — 国家試験・ハラルフードに関するインドネシア人看護師・介護福祉士の 事例	5
2. Filipino Caregivers in Aichi (愛知県のフィリピン人介護労働者)	17
3. 在日中国人の生活・労働実態	26
4. 日本に滞在する中国人に対するインタビュー調査.....	30
5. 愛知県における外国人研修生の労働状況	36
III. おわりに：外国人県民の社会参画—その可能性と課題	49

I. はじめに

本事業は、「外国人留学生による外国人県民の実態調査事業」と題し、愛知県「平成 21 年度社会参画活動育成事業」として実施されたものである。名古屋大学大学院国際開発研究科に在籍する外国人留学生が主体となり、愛知県内における外国人県民の実態に関する調査研究を行った。

1. 調査事業の背景と目的

愛知県は、その外国人県民の人口の多さと行政・地域社会における積極的な取り組みにより、多文化共生の推進、また、外国人県民の豊かな生活が保障されつつある。

一方、名古屋大学、特に大学院国際開発研究科には多くの外国人留学生が在籍しているが、そうした留学生のほとんどは大学院における数年間を過ごすそのまま本国へ帰国する。外国人留学生は同じ愛知県に居住していながら、自国出身の外国人県民の労働・生活実態やそこでの課題を知る機会は著しく少ないのである。そこで本事業では、外国人留学生の社会参画を目指し、留学生自身による愛知県内の外国人に対するインタビュー調査を行うこととした。この調査を外国人留学生が担い、外国人県民に直接アプローチすることで、留学生たちが自らの居住する地域社会の現状を理解することになり、今後、彼ら／彼女らのより積極的な地域社会への参画が促進されるのではないだろうかという意図が込められている。

また本事業は、外国人県民の 1 人でもある外国人留学生がいかに地域社会に参画すべきかを検討することを第一義的な目的としながらも、外国人県民の実態を明らかにし、愛知県に暮らす外国人への支援供給方法の模索を試みた事業でもある。さらに、本事業における調査結果を広く社会還元することを目指し、それによって調査対象者である外国人県民についても社会参画の機会を拡充することを目的としている。

2. 調査の概要

本事業における調査は、2009年8月～2010年2月にかけて愛知県内の各所で行われた。調査実施者とその対象についての概要は、以下の通りである。

参考：調査の概要

調査者	ファティヤ	Mary Jane Alcedo	張慧婧	宿金語	(非公開)
国籍	インドネシア	フィリピン	中国	中国	(非公開)
属性	①看護師候補者 ②介護福祉士候補者	介護労働者	会社員	会社員	研修生
人数	①2名(2) ②4名(1)	4名(4)	1名(1)	1名(1)	4名
内容	労働実態・生活実態				
調査地	愛知県内	名古屋市	名古屋市	名古屋市	愛知県内

※調査人数の（ ）内の数字は女性の人数。

3. 調査事業の成果

本事業の最大の目的は、外国人留学生が地域社会の現状に関する理解を深めること、そしてそれを通じて社会参画を進めることであった。前者に関しては、以降の章における留学生による外国人県民の実態調査報告にも表れている通りであり、その目的は達成されたと言える。また、後者の目的については、2010年3月に開かれる成果発表会において留学生が自身の調査内容を報告することで、社会参画を明確に果たすことができると考えられる。さらに、留学生と外国人県民の間における相互扶助的ネットワークの可能性が見られつつあることも興味深い。

また、外国人県民への調査について、母国語を使用し、また同国出身者が調査実施者（インタビュー）となることによって、日本人調査者と比較して、より詳細かつ正確なデータを収集することができたと感じている。

4. 報告書の構成

本報告書の構成は、事業の概要やその成果を示す第Ⅰ章と、外国人県民へのインタビュー調査をもとにした各調査実施者による報告の第Ⅱ章（第1、2、3、4、5節）と、事業の総括を行った第Ⅲ章で構成されている。

第Ⅱ章第1節「日本における外国人の生活・就労における問題・不安点の考察」では、先ごろ EPA（Economic Partnership Agreement; 経済連携協定）で来日したインドネシア人看護師・介護福祉士候補者に対してインタビューを重ね、彼ら/彼女らの生活・労働に関する不安や課題を取り出した。第2節「Filipino Caregivers in Aichi（愛知県のフィリピン人介護労働者）」において取り上げられたフィリピン人介護労働者は、第1節に登場する外国人県民と同様の職種でありながらも、滞日歴が長く地域や職場に溶け込み、現在の職場に働き甲斐を見出している姿が特に描き出されている。第3節「在日中国人の生活・労働実態」では、留学生として来日し、そのまま就職・定住を進める中国人について取り上げる。調査者は、同じ外国人県民として、故郷を離れ異国で暮らす人々のストレス経験・感情の抑圧についても深い理解と共感を持ち、調査対象者に寄り添った視点からの異文化適応と多文化共生について意見を述べている。第4節「日本に滞在する中国人に対するインタビュー調査」においては、留学生として来日した外国人が、就職したり日本人と結婚したりする中で日本社会に定着している例が紹介されている。専門的知識・技術を持った外国人人材の獲得を考えるための端緒となるだろう。第5節「愛知県における外国人研修生の労働状況」では、調査対象者とその就労先への配慮から、対象者の国籍・調査実施者の氏名等を非公開とさせていただいた。愛知県内で就労する外国人研修生・技能実習生の現状が、その背景や関連機関の実態も含め明らかになっている。

以上が本報告書の構成である。調査対象者の国籍も、在留資格も、就労先も、抱えている課題も様々であり、また、量的調査ではないという点からも、この調査から愛知県に暮らす外国人県民の実態をマクロ的に捉えることは難しい。しかし、外国人留学生が同国出身者に対し実施した質的調査として、この地域に生活する外国人県民がどのような課題を抱え、またそれを乗り越えてきたのかを明らかにすることができたと考えている。外国人県民の率直な声と留学生による丁寧な調査研究により、本報告書を手にしてくださった人々に対し、彼ら/彼女らの実態を少しでも伝えることができれば幸いである。

Ⅱ. 外国人留学生による外国人県民の実態調査

第1節

日本における外国人の生活・就労における問題・不安点の考察
—国家試験・ハラールフードに関するインドネシア人看護師・介護福祉士の事例—

ファティヤ

キーワード：JIEPA (Japan Indonesia Economic Partnership Agreement)、看護師、介護福祉士、国家試験、宗教、ハラールフード

1. はじめに

2005年6月にユドヨノ大統領と小泉首相との間で「日本・インドネシア経済連携協定交渉の開始に関する共同発表」が出され、二国間の経済連携協定（以下 JIEPA と記述）の交渉立ち上げに合意した。議論の概要としては、次のようである。

- ① 物品貿易（鉱工業品、農林水産品、原産地規則）
- ② 税関手続
- ③ 知的財産
- ④ 競争政策
- ⑤ 基準認証／相互承認（MRA）
- ⑥ 投資・サービス貿易
- ⑦ 鉱物資源・エネルギー
- ⑧ 人の移動
- ⑨ 政府調達
- ⑩ ビジネス環境整備
- ⑪ 協力

本報告書では、⑧の人の移動に関して記述する。人の移動の実践としては、看護師・介護福祉士の受け入れというのが提案され、2008年の7月1日にインドネシアの看護師・介護福祉士の受け入れが発効された。同年8月7日に104人のインドネシア看護師と104人の介護福祉士が来日した¹。

JIEPAの実践としての看護師・介護福祉士の受入が発効されてから彼らが来日するまでの期間が1ヶ月しかないため、インドネシアにおける研修期間も短かった。異国で

¹ 2008年8月8日に読売新聞にて掲載。

ある日本で文化・言語が壁になるのではないかという議論が多く、彼らの中に不安が大きいであろう。

この JIEPA に関して、様々な議論があり、賛成の声も反対の声も上がった。日本では、「本当に外国人を受け入れる必要があるのか」、また、「彼らを受け入れて、日本で馴染んで看護・介護出来るのか」という疑い・不安がある。一方、「外国人を受け入れることにより、良い刺激になるのではないか」、また、「日本は高齢社会になりつつも、人材が不足しているため、いずれにしても外国人を受け入れる必要がある」というポジティブな意見もある。

インドネシア国内にも同じように賛成・反対の意見があった。「JIEPA は本当に彼ら（インドネシアの看護師・介護福祉士）のためになるのだろうか」また、「受入のために、無理な条件が与えられ、本当に受け入れる気があるのか、むしろ利用してばかりではないか」という批判が多かった。それに対して、賛成の意見もあり、「先進国である日本で働くため、スキルが磨けるであろう」、また、「彼ら自身のキャリアにも役立つのではないか」などである。

本報告書には、これらの議論に関して分析しない。しかし、今まであった議論を踏まえて、彼らに関してより真剣に考えて考察したい。彼らの現在の生活を通し、彼らとの距離を縮めることによって、彼らが抱えている不安・問題点を取り出すことができるのではないであろうか。

2. 考察対象及びデータ収集方法

看護師・介護福祉士の候補者の生活・就労における問題・不安を知るために、筆者は愛知県の病院・介護施設にいる看護師・介護福祉士の候補者らをインタビューし、データを収集した。対象者は、次のようである。

- ① 病院 X で働いている 2 人の看護師候補者
- ② 施設 Y で働いている 4 人の介護福祉士候補者

3. 受入の流れ

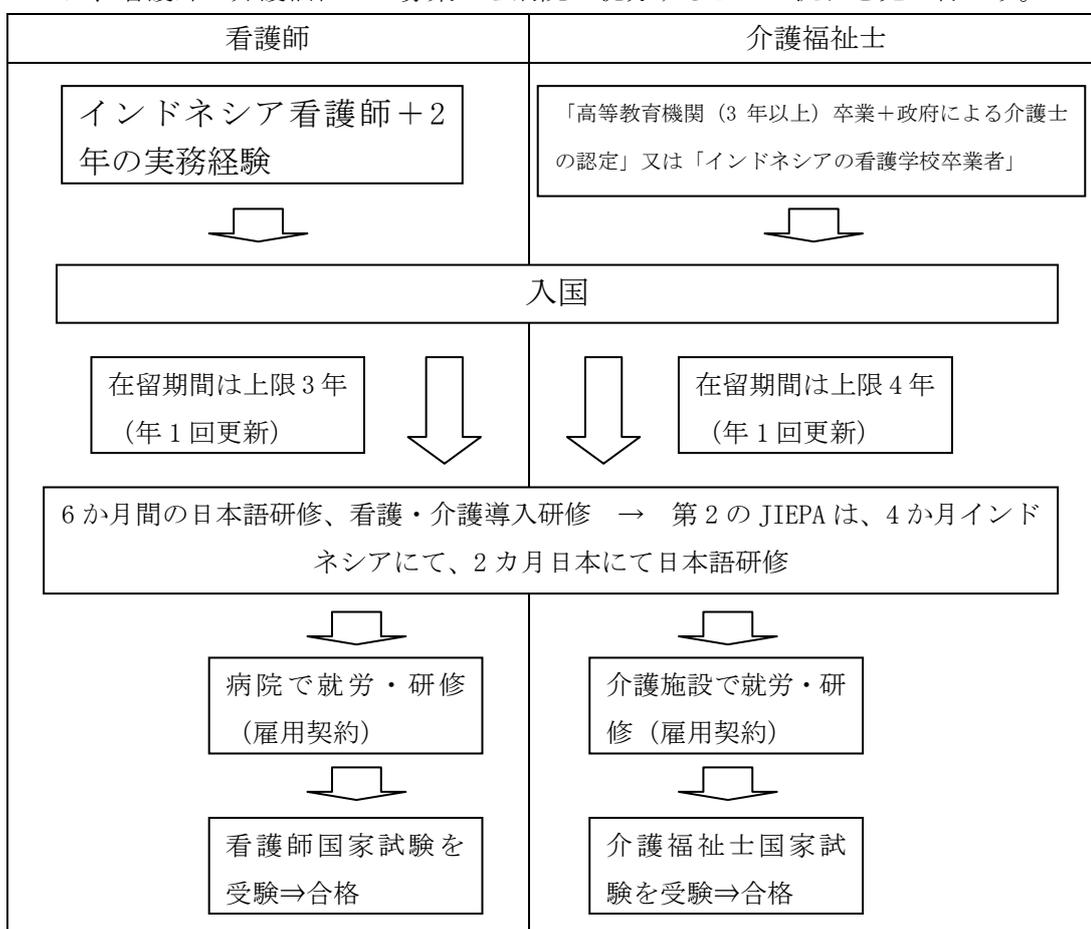
インドネシアの看護師・介護福祉士を受け入れるために、いくつかの条件が出されていた。まず、看護師候補者に応募するためには、2 年以上の実務経験が必要とされる。それに対して、介護福祉士候補者の応募には、実務経験が必要とされないが、介護士認定又はインドネシアの看護学校の卒業者でなければならない。それは、インドネシアでは介護福祉士学校がないため、条件が看護師候補者の場合と異なり、それほど厳しくない。確かに介護福祉士の学校はない。しかし、看護師学校には、介護に関する科目がいくつか導入されているようである。

もう一つ条件があり、国家試験の合格である。彼らは、日本で引き続き看護師として就労するため、滞在中に国家試験を合格しなければならない。ようするに、決めら

れた滞在の期間中に国家試験に合格出来なければ、インドネシアに帰国しなければならないということになる。

契約上、彼らは日本人と同様の給与が与えられるため、日本人と同様の条件が当然であろう。しかし、日本人で合格率が50%のようであるが、漢字の読み書きも医療専門用語も分からない外国人の彼らにとっては、相当難しいであろう。むしろ無理に近いと考えられる。両国においてこの国家試験をめぐる議論は多く、「国家試験の内容自体を変えず、言語を変えるべき」などの工夫が必要ではないだろうかというインドネシアの政府から新たな提案があった。これに関して、日本政府が検討する方向である。

では、看護師・介護福祉士の募集から病院に就労するまでの流れを見て行こう。



※国家試験に不合格の場合（資格を取得しなかった場合）は、帰国する。

※国家試験の取得後は、引き続き、看護師、介護福祉士として滞在・就労が可能（更新あり、上限なし）

インドネシア労働省（2008）

4. 既に行われた研究

昨年までに、日本は3回外国人の看護師・介護福祉士を受け入れた。対象国は、第1陣はインドネシアで、第2陣はフィリピンで、第3陣は再びインドネシアである。第1回目の看護師・介護福祉士に関して既にいくつかの研究がされた。それらの研究を参考にし、彼らの来日目的、彼らが気になること、働く場所のこと、生活の満足度などを以下に述べる。

安立清史、クレアシタ、小川玲子、平野裕子、大野俊、川口貞親、2009、「二国間経済連携協定に基づく外国人看護師・介護福祉士の導入に関する研究（1）—施設配属前のインドネシア介護福祉士候補者の意識—」、第82回日本社会学学会・移民（民族・エスニシティ）

この調査の対象は、施設配属前のインドネシア介護福祉士候補者のみである。残念ながら、看護師の声が述べられなかった。

では、なぜ彼らが今までの仕事を捨て、来日したのだろうか。この調査によると、「日本とインドネシアの友好関係を深めることができるから」「日本での経験を、自分のキャリア形成に生かすため」「家族を経済的に支援するため」などが大きな理由であった。また、働くことになる施設については、あまり詳しく知っておらず、看護師の資格を持ちながら、介護福祉士という未知の仕事と資格に挑むことになることについての戸惑いが見られた。そして、施設での給与の手取額や、施設の近くに宗教施設があるかどうか、ハラールフード²の店舗やレストランがあるかどうか、どれくらい生活費がかかるか、などについての不安が見られた。

彼らが気にかかることとして、いくつか取り上げられた。「国家試験に合格するかどうか心配である」「日本語での会話が難しい」「食事についての不安」「自分の信仰生活を守ることについての不安」などが主なものであった。

生活の満足については、配属前の回答であるが、「とても満足」22%、「満足」69%に対して、「不満足」9%であった。実際彼らが働き出し、上記に上げられた不安点また満足度がどうなるのか、インタビューから取り出したい。大人数に対する調査ではないため、質的分析を行う。

5. 病院・施設の意見

小川玲子、平野裕子、安立清史、川口貞親、2009、「二国間経済連携協定に基づく外国人看護師・介護福祉士の導入に関する研究（2）—インドネシア人看護師・介護福祉士候補者の受け入れ病院・施設の比較調査—」、第82回日本社会学学会・移民（民族・エスニシティ）

²ハラールは、イスラム法で許されたもの。特に、食品に関する規定の要件を満たしているもののことである。簡単に言えば、ブタ肉とアルコールが成分に入っていない飲食品である。また、牛肉などはイスラム教の儀式で殺された動物の肉でなければならない。

第一陣の JIEPA による候補者を受け入れたのは、全国 47 の病院と 53 の施設である。この調査は、23 病院（回収率 49%）と 20 施設（回収率 37.7%）を分析対象とした。その結果として、次のように述べる。

- ① なぜ外国人看護師・介護福祉士候補者を受け入れたのかということに対して、病院では、「職場を活性化させたい」、「国際交流の一環として協力したい」、「将来の職場の国際化に備えたい」、「国の政策に協力したい」、「日本人スタッフとどの程度コミュニケーションが取れるのか見てみたいから」が高かった。一方、以上述べた理由もあり、「ケアの質を向上させたい」、「介護労働力の不足を解消したい」という理由も並んで上がった。
- ② EPA に対して、病院・施設側が次のように意見を持っている。病院でも施設でも、「候補者を受け入れる時の病院の負担を軽減すること」、「病院に任されている国家試験を行政が支援すること」、「候補者を看護人員配置基準に算入すること」、「政府は看護師の雇用に関し、より積極的に海外に門戸を開くこと」が高かった。また、病院では「外国人看護師の国家資格取得者には永住権を与えること」も高かった。それに対して、施設側は「国家資格は必要だが 4 年のうちに義務付けなくてもよい」という声も上がった。

6. 看護師のインタビュー結果

二人の看護師候補者をインタビューした（以下、A さんと B さんとして記述）。彼らは今、病院 X で働いており、病院 X の寮に住んでいる。

① 学歴及び来日した理由

A さんも B さんもジャカルタ出身である。家族に勧められて、看護師学校に入っていた。彼女らは、3 年間で看護師学校を終え、インドネシアの病院で働いていた。

A さんは 10 年間の看護師としての実務経験を持ち、室長であった。B さんは 3 年 9 ヶ月間の実務経験を持っていた。A さんも B さんも経済的にも安定していたが、それを捨てて日本に来た。なぜであろうか。それは、日本で医療・看護の技術を身につけるためであった。高い収入も目的の一つだった。

インドネシアは中東諸国にも看護師を送り出している。JIEPA の形とは少し異なり、間には仲介業者が入っている。そして、JIEPA ほど条件が厳しくない。彼らが、なぜ条件が厳しい日本を選んだのか興味深いことである。二国間の政府が行ったプログラムなので、行くための費用がかからないのは理由の一つである。二つ目は先進国である日本では医療の技術が優れているからである。日本で看護師の仕事ができれば、将来のキャリアのためにもなる。

② 来日する前に日本の生活・仕事についてのイメージとした後の実態の比較

日本のイメージは、先進国なので、高層ビルが多く、町がきれいというイメー

ジである。物価が高い国である。ITが進んでいるので、電化製品が優れている国である。日本語ができていないが、なんとか日本で生活がやって行けるであろうと思っていた。

看護師助手として仕事をする。仕事内容も来日する前から分かっていた。シーツ交換、オムツ交換、部屋掃除という仕事内容である。インドネシアには、看護師助手という地位がない。この仕事をやっていく中で何か新しい看護のスキルが教えられるだろうと思っていた。厳しい条件が与えられたので、今まで積んでいたスキルも必要とされるのではないかと思い、日本を選んだのである。

そして、インドネシアにいる時から既に言われていた、日本でもらえる給与とは175,000円～200,000円である。しかし、誤解があったようで、その金額が手取だと思われ、家族への仕送りができるのではないかと思ったようである。

来日した後の日本の生活・仕事の実態：

来日してすぐ研修センターに入っていた。6ヶ月間の日本語研修期間が与えられ、日本語も含めて、日本での生活と仕事の内容の説明などに関して研修が行われた。この研修で日常会話の日本語ができるようになった。確かに生活には困っていない。

6ヶ月間の研修を終え、彼らは病院に配置された。日常会話には、それほど問題がないが、仕事上では、円滑なコミュニケーションがとれないのが事実である。同僚との適応、患者の扱いなどで頭を抱えている。

看護師助手として仕事をしている中、与えられた仕事は契約上のものであった。オムツ交換、シーツ交換、部屋掃除などの簡単な仕事しか与えられなかった。今までの経験が活かさないのは辛かったという。

現在、看護技術の面では、それほどの知識を教わっていない。しかし、何も学べないというわけではない。日本のサービス文化を含めて、日本の風習が分かるようになってきた。特に、病院のスタッフ（看護師らを含めて）は患者に対する態度・言葉遣いが丁寧であり、インドネシアと違った良い面を新たな知識として受け止めている。

また、インドネシアと比較しながら仕事するのは仕事の内容が一番覚えやすいという。それも新たな発見であり、新たな知識として受け止めている。例をあげると、インドネシアでは熱が出れば、一定の温度のお湯で頭を冷やすのであるが、日本は、氷又は低い温度の水で冷やす。このように異なる点を強調することにより、仕事の覚えが早くなるという。

③ 上司・同僚・患者との交流

上司（看護部長・室長）は、JIEPAに関してある程度理解があるので、彼らを指導して見習わせる。言葉の限界があるため、簡単な日本語で見本を見せて仕事を覚えてもらうという形にした。

同僚も様々である。理解のある同僚もいれば、理解が不足だという人もいる。しかし、彼らが仕事を覚えたのは同僚の力が大きかった。しかし交流している間に、いくつか誤解が生じていた。例を一つ取り上げると、日本の習慣として、飲み会というものがある。AさんとBさんが病院に配置された時、歓迎会として飲み会が行われた。二人のための歓迎会なので、彼らが払う必要がないというのは当然のことである。二人とも違う理由で同じことを思った。インドネシアでは、誘われた側が払う必要はなく、全ては誘った側の負担である。これは誤解を生じる大事な点である。ある日、新しく働いた看護師のために歓迎会が行われた。彼ら二人も誘われた。歓迎会の最後に彼ら二人を含めて皆からお金を集め、一人5千円を払わなければならないということが分かってびっくりしたが、口にはしなかった。単に「誘われたから、・・・」「誘ったから、・・・」のではなく、歓迎会は人間関係作りのためでもあるということがようやく分かったとのことである。

職場でのコミュニケーションは、部署によって異なる。外国人を受け入れたことのある部署の日本人らは自ら声をかけてくれ、片言の日本語でもコミュニケーションできる。一方、外国人がなかった部署には、日本人らは静かで、自ら声をかけない。しかし、AさんとBさんが話をし始めると、喋り出す職場の仲間が多い。優しい人たちだが、恥ずかしがり屋という日本人の印象がますます強くなってきた。

職場の同僚とのコミュニケーションは問題がないが、患者とのコミュニケーションに関する問題が多い。日本では相手によって話し方また使われる言葉が異なるので、使い分けが出来ていない。例えば、子供の患者に対してものと、大人の患者、またお年寄りに対しての言葉遣いが異なる。尊敬語を使い、普通形を使うその使い分けができていない。そもそも日本語力が高くないので、コミュニケーションが取りづらい。しかし、周りに日本人の看護師がいるので、患者と何か問題があれば、直ぐに助けを求めることができる。従って、仕事をしている時も安心して仕事が続けられる。

二人ともイスラム教なので、1日5回礼拝しなければならない。キリスト教の病院である病院Xでは不自由ではないかと不安があった。しかし、礼拝また断食（ラマダン）も出来るので、不自由ではなかった。職場で宗教の信仰もできるというのは、彼らにとって大きいことである。

④ 抱えている問題・不安点

● 宗教の理解がまだ不足している

インドネシアはイスラム教の国ではないが、人口の90%はイスラム教の信者である。風習はほとんどイスラム教の教えに従われる風習である。インドネシアと宗教のことにに関して、日本人のスタッフは確かに学んでいた。しかし、一般的なものしか分からないようである。一番困っているのは、豚肉と

アルコールのことである。豚肉とアルコールだけではなく、豚だし、豚・アルコールの成分が入っている食べ物・飲み物も口にしてはいけない。AさんとBさんの日本語が限られているので、説明できなかった。説明できないまま生活を続けている。その面では少し辛いということである。

- 国家試験

国家試験の合格率が低いどころか無理に近いというのが自分でも分かっている。しかし、精いっぱい頑張りたい。病院側も手間をかけて国家試験対策を行っている。成果をとにかくして、病院側の期待のためにも、自分のためにも精いっぱい勉強し、国家試験を受けたいと思っている。

国家試験に受かったとしても、新たな不安がある。看護師になれば、今のように日本人の看護師に助けを求める訳にはいけないので、今より看護技術・日本語能力もアップしなければならない。それができるかどうかの不安も大きい。しかし、国家試験に受からなければ、インドネシアに戻り、以前の仕事に戻るということである。機会があれば、中東諸国で看護師として応募するかもしれないということである。

⑤ JIEPA のプログラムの実践において改善してほしいこと

- 国家試験を工夫してほしい。内容ではなく、言語の問題である。インドネシア語版の試験問題を作る。又は、日本人にもインドネシア人にも同じ英語で問題を出す。インドネシア人は皆英語で話せる訳ではないので、母国語ではない英語にすれば、公平ではないかということである。
- 全て病院側がしてくれることに対して、政府にももう少し責任を持ってほしい。看護師・介護福祉士のためにももう少し考えてほしい。

7. 介護福祉士のインタビュー結果

施設 Y に働いている 4 人の介護福祉士候補者にインタビューした。(以下 C さん、D さん、E さんと F さんとして記述)

① 学歴背景及び来日した理由

彼ら 4 人は、3 年間の看護学校を卒業し、この JIEPA を応募した。C さんは、東ジャワで、D さんは中部ジャワで、E さんはバンドゥンで、F さんはジャカルタの出身である。3 人はイスラム教で、F さん一人はキリスト教である。JIEPA に応募したきっかけは、当時の看護学校の先生からこのプログラムに関して情報が流れた。メディアなどには、まだ報道されていなかった。なぜ、日本を選んだかというと、日本という受け入れ国が魅力的だからである。C さんと E さんは実は看護師として応募したかったのであるが、実務経験がないため、応募できず介護福祉士を応募した。

② 来日する前に日本の生活・仕事についてのイメージとした後の実態の比較

日本のイメージとして、日本はきれいで、頭の良い人ばかりで、技術も進んでいるということであった。日本に来て、確か日本はきれいで、発展した国であるが、人々は思ったより静かでオープンではない。友達になりづらく、少しがっかりということである。道に迷って、そこに通った人に聞こうと思っていたが、近づいたら逃げられたというCさんの経験があった。

また、生活の面で日本は何もかも便利だと思っていた。しかし、研修センターから離れて、介護施設に配置された時から自分でゴミを分別しなければならないことが本当に不便に思ったそうである。インドネシアではゴミを分別しないため、最初あまり慣れず、ゴミを混ぜて捨てた時があった。そうすると、ゴミが取られず、部屋の前に置かれていた。厳しいということが分かって、それ以降分別して捨てている。

インドネシアでは、介護福祉士というものはないので、仕事の内容があまりわからない。しかし、扱われる相手はお年寄りの方々がということが十分理解していた。介護福祉士学校がなくても、看護学校の一科目として、介護福祉士に関して教えられる。また、日本で6ヶ月間の研修期間中にも日本語をはじめ仕事の内容についても教えられた。

③ 上司・同僚・患者との交流

職場での雰囲気はいいが、誤解が良く生じる。その誤解を説明しようとしても、言葉が限られているので、また別の誤解が起こってしまうというパターンがよくあった。例えば、自分のシフトの前の人がミスしてしまい、ミスが発見された時のシフトの自分のせいにされてしまったことが何回かあった。説明しようとしても、片言の日本語ではうまく通じなかった。結局自分だけが怒られ、悔しいということである。日本語がもっとできれば、このような誤解が減らせるのではないかと彼らは思っている。

上司でも同僚でも、皆力を貸して、指導してくれるので、仕事を覚えるのに問題がない。皆は優しいが、仕事の時はちゃんと仕事をしている。職場では、同じインドネシア人でもインドネシア語が使用禁止になっている。厳しいが、皆が理解できるように発言することが大事ということが彼らにも理解できたようである。

患者との交流もなかなかうまくいかない。相手は介護が必要なお年寄りなので、言葉もはっきり言えず、感情不安定な方もいる。しかし、言葉が理解できない場合は、同じ職場の日本人に助けを求めるのが可能なので、安心して働ける。

④ 抱えている問題・不安点

- 一番大きな問題はやはり言語である。日常生活のコミュニケーションには問題がない。しかし、同僚・患者ともっと話したいが、言語力が不足しているので、不自由を感じている。

- 宗教的な面で、礼拝などが問題にならない。しかし、ハラールフードがないため、食堂で食事出来ない。スーパーで買い物する時が一番つらく思っている。豚肉。豚・アルコールの成分が入っていないのかを確認しなければならないため、いつも袋の裏に書かれている原材料を見て確認する。しかし、ほぼ漢字で書かれるので、大変である。現在、彼らは名古屋市内にあるハラールフードを売っている店からハラールフードを取り寄せている。そこに行けなければ、肉を我慢して魚類の料理で生活するそうである。
- 言語と並んで、一番不安なことは国家試験である。施設側からも試験対策のために、勉強会が開かれた。国家試験に受かりたいのは彼らの気持ちであるが、1回の挑戦では無理であろうと思っている。介護福祉士候補者には滞在4に国家試験が1回しか受けられないという現状がある。受からなければ、インドネシアに戻って、機会があれば、海外（中東諸国など）に看護・介護の仕事をしたい人もいれば、地方でお年寄りの介護相談所を起こしたいという人もいれば、インドネシアの病院で働きたいという人もいる。

⑤ 施設から学んだこと

職場では、日本語で発言しなければならない。日本語力がそれほど高くなくても、出来るだけの日本語で話すというのはルールである。また、少し介護室から離れるためにも、必ずリーダーに許可を得る必要がある。たとえ、トイレに行くためでも、許可をもらうのが基本である。確かに、最初はややこしいと思っていたが、他の人に迷惑をかけないというその良さに気付いたそうである。

その介護施設には介護福祉士以外に、医師はもちろんのこと、看護師もいる。患者に何か問題があるとき、自分（介護福祉士）だけで判断してはいけない。必ず看護師に聞いてからお風呂に入れたり、薬を与えたりするのである。この点は、インドネシアと違う。インドネシアでは、彼ら自身も看護師なので、自分で判断できると考えられるので、システムとしてはややこしくない。しかし日本のシステムは、ややこしいが患者に安心感を与えるのでよいシステムであると考え、彼らは新たな知識として受け止めている。

⑥ JIEPA のプログラムの実践において改善してほしいこと

- 国家試験の機会を再検討してほしい。1回では合格率がほぼ0に近いのであるため、このプログラムを真剣に考えるのならば、政府は国家試験のことを考えるべきである。
- 外国人を受け入れるということは、様々なところにも国際化にすべきなのではないかと彼らの意見である。例えば、スーパーにあるものの原材料を漢字だけではなく英語も用いるなどである。
- 給料のこともインドネシアでの研修期間中に具体的に説明した方がよいという。彼らの契約上には、175,000円～200,000円の給料がもらえる。インドネ

シアにも税金制度と保険制度があるので、所得税に引かれるものは手取だということが分かった。しかし、インドネシアでは、年金制度がないため、そこまで計算しなかったという。実際日本で働いて、手取を見てびっくりしたそうである。たくさん引かれるとは思ってなく、がっかりしたという。このようなことがないように、インドネシアで詳しく説明した方が彼らのためにもなる。彼らは、仕送りしなければならないため、自由なお金を計算しなければならない。税金・年金・保険で引かれるということを知っておかなければならないだろう。

8. 結び

この JIEPA は二国間によって決められたものである。従って、このプログラムを実践する以上、両国政府の支援が必要である。送り出す国であるインドネシア側にも看護師・介護福祉士候補者を送り出す以上、そのための必要な準備（言語力向上のための支援・受け入れ先に関する情報提供など）をしなければならない。一方、受け入れ国である日本にも外国人を受け入れる以上、やはり様々なところを国際化にするべきではないだろうか。

病院・施設側にとっては、外国人を受け入れることによって、仕事が増えてしまう。受け入れた外国人の人材を育てるということに膨大なお金を使っている。しかし、国家試験に不合格であれば帰国しなければならないという条件が与えられているため、最終的には育成した人材を失う恐れがある。病院・施設側だけがこのような負担を負うのではなく、政府からの支援が必要である。病院・施設側としては、人材を育てる以上、やはり長期的にその人材に働いてもらいたいというのが本音ではないだろうか。

看護師候補者は現在看護助手として雇われているが、仕事をしている中で、新たな知識を学べる。その知識は将来の仕事のためにもなる。国家試験に合格することが一番厳しい条件であり、合格率は低いと考えられる。彼ら自身は、将来日本で働きたいと考えているが、国家試験の難しさは将来の希望の道を遠ざけてしまう。国家試験という障壁に対して、工夫が必要なのではないかと彼らは思っている。

介護福祉士候補者は、看護師候補者と同様に施設から様々な新たな知識を得た。同僚・上司・患者との摩擦があるにしても、それほど問題にはなっていない。問題になっているのは、やはり国家試験である。彼らには4年の滞在期間が与えられている。その4年間に1回しか国家試験に受けることができない。日本人であっても、国家試験の合格率は50%である。医療専門用語・漢字がそれほど分からない彼らには、1回で合格するのがやはり無理に近い。従って、国家試験を受ける機会を再検討してほしいというのが彼らの本音である。それに対して政府は応えられるのであろうか。

そして、日本の食文化とインドネシア人の彼らの食文化とはことなるため、少なくとも病院・施設側の食堂にハラールフードを備えてほしいということである。

9. 参考文献

- 小川玲子 (2008)、「外国人介護職と異文化間ケア—フィリピンの日本人高齢者施設の経験から—」、九州大学アジア総合政策センター『紀要第3号』
- 奥島美夏 (2009)、「日本のインドネシア人社会—国際移動と共生の課題—」、明石書店
- 織田由紀子 (2008)、「英国における外国人看護師受入研修」、日本赤十字九州国際看護大学『IRR 第6号』
- 川村千鶴子、宣元錫 (2007)、『異文化間介護と多文化共生—誰が介護を担うのか—』、明石書店
- 安立清史、クレアシタ、小川玲子、平野裕子、大野俊、川口貞親 (2009)、「二国間経済連携協定に基づく外国人看護師・介護福祉士の導入に関する研究 (1) —施設配置前のインドネシア介護福祉士候補者の意識—」、「二国間経済連携協定に基づく外国人看護師・介護福祉士の導入に関する研究 (2) —インドネシア人看護師・介護福祉士候補者の受け入れ病院・施設の比較調査—」、第82回日本社会学会・移民 (民族・エスニシティ)
- 山口裕子 (2007)、「地方社会のムスリム食事情—岡山県におけるハラール食品の製造と流通—」、『アジア・アフリカ言語文化研究』70号、49-77項
- 山田亮一 (2006)、「グローバリゼーションとフィリピンの看護労働力移動」、高田短期大学読売新聞オンライン『インドネシア人の看護師ら200人来日』(2008年8月7日)
- Hirano, O. Yuko, Wulansari Sri Ayu (2009), “The Japan-Indonesia Economic Partnership Agreement through the Eyes of Indonesian Applicants: A Survey and a Focus Group Discussion with Indonesian Nurses”, 九州大学アジア総合政策センター『紀要第3号』、www.mhlw.go.jp/bunya/koyou/other21/dl/index01.pdf (労働省のホームページ) (2009年8月検索)
- www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko (外務省のホームページ) (2009年8月検索)

第 2 節/Chapter 2

Filipino Caregivers in Aichi

Mary Jane Alcedo

1. General and Life Information of 4 Filipino Caregivers working at X-Center

Series of interviews which were to identified Filipino Caregivers who are working at an care-giving institution(X-Center), held several times from October 19 to November 21, 2009.

Based on the questionnaires, 75% of the Filipino caregivers are in the range of 40-50 years old while 25% is in the range of 30-39 years old. 100% of them have a residence/permanent status of residence and have already lived in Japan for more than 10-19 years, their level of Japanese is Level 2(2 級).

There are many literatures stating that majority of OFWs(Overseas Filipino Workers) work abroad to have higher income and send it to their families in their respective countries. Same in this case, result revealed that 100% of the Filipino caregivers in X-Center have their family in the Philippines and they send financial and material support to them. Of the interviewee, majority (75%) of them are living far from their working place while 25% lives near their working place. They usually have contacts with their neighbors – talking, karaoke party and sometimes having meals together. Although there are many Filipino organizations/community in Aichi Prefecture, result of the interview revealed that 100% of them do not join any Filipino community/organization in Nagoya mostly because of some bad experiences they had with some members of the Filipino community/ organization.

Majority (75%) of them uses the resources of the community every day, others (25%), use once or twice a week and at the same time they are all satisfied with the local resources in Aichi Prefecture. With their more than ten years stay in Japan, 75% have experienced major problems usually related to work, family, human relations and language barrier while 25% didn't experienced major problem. According to the interviewees language barrier was their major problem at first. Speaking the language is very important in Japan most especially when they look for a job. With those who

experienced problems, 100% of them usually share their problems with their friends because sharing problem with close friends can somehow release their stress.

With regards to the problem on language barrier, they study more Japanese – watching Japanese movies etc. Talking about acquiring information about life in Aichi Prefecture, 100% said that they get information mostly from their friends (Filipino & Japanese). Result of interview also reveal that they are all contented already with the Aichi Prefecture local government but 25% suggested that Aichi Prefecture local government should try to increase the salary of caregivers in Aichi Prefecture.

2. Work and Job Satisfaction of Filipino Caregiver in X-Center

It is said that people can find job in different ways, here, 100% of the interviewee said that they were able to know/find the job from friend's recommendation. Before working at X-Center, some of them worked as a factory worker and some were working as a caregiver in a different institution. Of all the Filipino caregiver in X-Center, 75% are regular staff and 25% are provisional for which after three to six months will become permanent staff depending on their performance. All the interviewees are regular staff already and had been working for 1 – 1.5 years in the institution. They all have flexible eight working hours per day and have their health insurance and accident compensation insurance.

The main duties and responsibilities of the caregivers are cleaning, caring for the patients, bathing, changing clothes/pampers/ beddings of the patients, feeding, sometimes carrying the patients, buying things for the patients, talking with patients, preparing reports, all around cleaning. All of the caregivers encountered minor problems in their work which relates to their working condition and human relationship. When such problems happen, majority (75%) asks advice to their superiors and friends and the other (25%) doesn't take the problems seriously and just try to adjust to the situation. Accordingly, asking advice from superior helps a lot and at the same time, they can express themselves to their superiors. Some said they didn't take the problems seriously because they prefer not to create their problems with their co-employees worst.

With regards to job satisfaction, basing on the information gathered, 100% of them

are satisfied with their present work as a caregiver in the institute where they are currently working. Indicators and criteria for such conclusion were based on the following aspects in the questionnaire for which 100% of the interviewee were all satisfied of.

- general working condition
- salary/ benefits/ compensation and promotion potentials
- Relationship with co-workers (superior and co-employee relationship)
- work activities
- feeling of personal accomplishment
- working environment

In addition, all of the interviewee said that they expect themselves to work in X-Center until they retire and all of them said that they are not thinking for much more rewarding jobs or considering/changing their career plans in the future. They are all satisfied and they see their present job as challenging, responsible, motivating and secured job.

3. A Story of Filipino Caregiver in Aichi Prefecture

This is a story of one Filipino caregiver in Aichi. Although this story does not reflect in general the experience and life of a caregiver in Aichi, this story shows how Janice (not her real name) was able to adjust to her current life here in Japan.

Janice is 44 years old, who have graduated from an elementary school in the Philippines, a mother of one child and she's a caregiver.

At the age of 27, Janice arrived in Japan in 1992. Her status of residence was "entertainer" at that time. She worked for 8 years as an entertainer in Shizuoka. In 2001, she went back to the Philippines. Her Japanese boyfriend followed her months later and they got married. She came back to Japan with her husband in 2002. She is now living with her husband in Nishi-ku. As of this moment, they are not blessed with a child but she has an 18-year-old son in the Philippines whose father is Filipino. She currently supports him financially and materially (Ex. sending goods and different kind of items).

Since Janice has been staying in Japan for ten (10) years already, hence, she has been able to learn how to communicate in Japanese which was her major problem during her early years in Japan. Janice seldom makes use of community resources because of her busy life and her house is near her working area. She has already established a relationship with her neighbors near her place, mostly Japanese and some Filipino friends. They eat dinner together, go to karaoke and sometimes hold a barbeque party together. Unfortunately, Janice seldom joins Filipino activities and is not a member of any Filipino community/organization in Aichi because of her past unpleasant experience which she encountered from the Filipino members. She only gets information about news/ events/ life in Aichi from T.V and from friends. When asked about her expectation from Aichi-ken Local Government, she said that she's already contented of the services the Aichi-ken Local Government is giving.

Now, Janice is working as a caregiver in X-Center, a private institution, for two years already. Before she started working at this institution as a caregiver, she worked in a factory. While she worked at the factory, she took a caregiver class every Saturday from 9:00a.m-5:00pm. After she was able to finish her class as caregiver, her teacher had informed her that X-Center was in need of a caregiver staff. Hence she was immediately employed in this institution after three months of provisional.

She is now a regular staff and working a flexible eight (8) hours a day. All employees are provided with health insurance and accident compensation insurance. She is being paid Y180,000 (all tax deducted) per month. Her main duties and responsibilities as a caregivers are cleaning, caring for the patients, bathing, changing clothes/pampers/beddings of the patients, feeding, sometimes carrying the patients, buying things for the patients, talking with patients, preparing reports and all around works. She said that being a caregiver is really difficult, that you must have lot of patience, endurance, compassion, must be tough hearted sometimes and have much understanding to survive and to enjoy what you are doing. When asked about major problems encountered in her work, she never had one major problem. There were minor problems with co-employees' relationship but she just doesn't take it seriously to avoid making the problem worse.

With regards to Janice' job satisfaction, she said that she's already satisfied with her present job because she has a good working environment and the institution has a

good employer to employee relationship. According to Janice, she is allowed to ask for a break anytime for as long as she meets the 8hrs per day. She has 30 days (not sure of the number of days) sick leave and paid vacation. At the same time her working place is just 1hr bike from where she stays.

She is highly satisfied with her salary/benefits she receives. She said that her salary might be small amount for others but she's contented with it. Aside from the salary, she receives also 2.8months bonus two times in one year and likewise, if she doesn't have any day off in a year, she receives an additional 8,000 yen. She said that her salary is enough for herself and family's day to day basic needs.

Janice is highly satisfied with superior-subordinate relationship. Her boss is very kind to all the employees. There is no discrimination. He treats all of them as part of the family. Janice said that her boss was very proud of them (employees) that he even invited them to his house for dinner and simple barbeque party. Likewise, she has a good working relationship with her co-employees. "We work as a team, we help each other, share tips/advice on how to work and even give moral support to each other, there is professionalism in our work" said Janice. According to her, her co-workers know their responsibilities as employees and that they are mature enough in understanding each other's weaknesses, hence, they always maintain a good working relationship. She said that it's better to concentrate doing her job rather than looking at other's mistake and shortcomings because it will just creates gap between her and co-employee.

With regards to her day to day activities, she said that she was not stressed out from her job. She enjoys doing her day to day activities. She has a variety of responsibilities and has different patients to deal with which makes her job challenging and also motivating. If she sees her patient do things which they don't usually do, for example talking, walking, smiling – these simple things make her happy, "it's like a sense of accomplishment in my part seeing progress of my patients" she said. Likewise, she said that she was also learning more of herself – how to adjust herself in dealing with different people with different characters/disabilities. Her past work as an entertainer had helped prepare herself to the job where she is now. In her job, high flexibility is needed because, aside from her cleaning job in the institute, she is dealing with different patients too. Her job also gives her a clear picture of the cycle of life and she envisions herself as a patient in one homecare institute when she grows old in the

future.

Janice sees herself to be in the institution/work until she retires. As of this moment, she's not looking for a much more rewarding job or considering changing her career plans because she has fully adjusted already to the institute and the working environment where she is now. She's not much concern of the wage but she's concern more on the good working environment she has already. She said "it's useless having high salary if you are not happy with your work or stressed up always". She considers the institute as her second home and the people as her second family. According to her, she feels so at home when she's at work. This makes her job meaningful.

第2節（要約）

愛知県のフィリピン人介護労働者

メリー・ジェイン・アルセド

1. フィリピン人介護労働者の概要と生活実態

本インタビュー調査は、名古屋市内の介護施設 X（以下、施設 X と記述）で働く 4 名のフィリピン人介護労働者に対し、2009 年 10 月 19 日から 11 月 21 日の間に行われた。

インタビューの対象者は全員が女性である。そのうち 3 名が 40～50 歳、1 名が 30～39 歳である。全員の滞日歴は 10 年～19 年の間で、日本語 2 級を取得している。

フィリピンの OFWs（Overseas Filipino Workers）の就労目的は高い収入とそれによる母国への送金だと広く言われてきたが、今回の事例もそれに合致していると言える。対象者の 100%がフィリピンにいる家族に対し、金銭的・物的援助を続けていることが明らかになっている。

日本での生活について言及すると、彼女らは近所の人たちとの交流があり、おしゃべりしたり、カラオケに行ったり、時には食事をともにすることもあるという。また、愛知県にはフィリピン人コミュニティや組織がいくつかあるが、そこには属していないようだ。

対象者のうち 75%が「地域のリソース」³を毎日活用しており、全員がそれらについて満足している。

また、10 年以上の滞日生活の中で、75%は仕事・家族・人間関係・言語障壁に関する問題に直面している。特に来日当初は、言語の問題が大きかったという。そうした問題に直面したとき、全員が「友達と問題を共有する」と答えた。特に言語面では、日本映画を観たりして日本語を勉強したという者もいた。

2. 仕事への意識と満足度

インタビュー対象者の全員が、友人・知人からの紹介・推薦により仕事を見つけたと答えている。また全員が施設 X の正職員であり、すでに 1 年～1 年半は勤務を続けている。

彼女らの主な仕事は、掃除、ケア、入浴、着替え、ベッドメイキング、食事介助等であり、利用者と話したりすることもある。これまでに労働環境や人間関係に関するささいな問題にぶつかったことがあるという。そうした場合、75%は先輩や友達に助言を求め、25%は深刻に考えすぎず、状況に適応しようと努めるという。

仕事の満足度について、100%が施設 X における介護労働者としての仕事に満足している。その満足度を図るために、以下のような質問の方向性をとった。

³ ここでは、地域社会において住民が利用できる様々な資源を指す。公共交通機関、病院、スーパーマーケット、郵便局等。

- 労働状況
- 給与・利益・労災の有無等
- 同僚・先輩らとの関係
- 仕事内容
- 達成感
- 労働環境

彼女らは現状に満足しており、現在の仕事をやりがいや責任感のある、そしてやる気を刺激されるものであり、保証のある仕事だとみなしている。

3. あるフィリピン人介護労働者の事例

以下は、調査対象者の中から 1 人のフィリピン人介護労働者（以下、Janice(仮名)と記述する）の話を取り出したものである。愛知県介護労働者全体の経験や生活を実際に反映するものではないが、Janice がいかに日本での生活に適応してきたのかを明らかにしたい。

Janice は 44 歳、フィリピンの小学校を卒業しており、子どもを 1 人もつ。27 歳のとき、彼女は来日した。当時の在留資格は「興行」であった。現在、日本人男性と結婚し、名古屋市に住んでいる。フィリピンには 18 歳の息子がおり、彼に対して経済的・物的支援を続けている。

10 年間の滞日生活の中、当初は大きな問題であった日本語でのコミュニケーションも、徐々に学ぶことができた。また、近所の人々と友好的関係を築いており、一緒に夕食をとったり、カラオケに行ったりもするという。残念なことに Janice は愛知県にあるフィリピン人コミュニティまたは組織には参加していない。以前そこに属するフィリピン人メンバーから、いやな仕打ちを受けたためであるという。ニュースやイベント、生活に関する情報は、テレビや友達から入手している。

介護施設 X での就労はもう 2 年になる。以前は工場で働いていた。その際、土曜日の 9 時～17 時のホームヘルパー 2 級講座に通い、資格を取得したという。Janice は、介護の仕事はとても難しく、多くの我慢、辛抱強さ、思いやりを持たなければならず、強い心と、仕事をまっとうし楽しむための理解が必要であると語った。仕事をしてきた中で、大きな問題にぶつかったことはないが、同僚との関係でささいな問題があったという。しかしその際には、状況を悪化させないために、深刻になりすぎないようにしたという。

Janice の仕事に対する満足度について言えば、すでに十分満足していると言える。それは、良い労働環境にあること、施設 X が雇用者—従業員の間にも良い関係を築いていることが理由として挙げられていた。また、給与面でも満足しており、自分自身と家族の日々の需要には十分足りているという。

さらに Janice は、職場における先輩—後輩関係に大いに満足しているようである。上司は従業員全員に対しとても親切であり、家族のように扱ってくれているという。上司は従

業員のことを誇りに思っており、ときどき家に招いてくれることもあるという。Janice は「チームとして働いている。互いに助け合い、仕事上のアドバイスを共有している。私たちの仕事にはプロ根性がある」と語った。同僚らは自らの従業員としての責任に強い自覚を持ち、お互いの弱さについても理解するほどの十分な分別がある。だから、常に良い仕事上の関係を保つことができているのである。Janice は、「ミスや欠点を観て同僚との間に不一致をもたらすより、仕事に集中した方がよい」と述べている。

日々の仕事について、神経をすり減らすことはないという。自分の仕事を楽しんでいるようである。彼女はさまざまな責任を持ち、複数の利用者への対応をしている。彼女は、担当している利用者が、いつもはしないことをするとき、例えば話したり、歩いたり、笑ったり—こうしたシンプルな出来事に触れたとき、幸せを感じるという。「利用者さんの前進をみるのが、ある種の達成感につながっているみたい」と語っている。こうしたことが、介護の仕事をやりがいのあるものに行っているようである。

Janice は施設 X で働く現状について、非常に満足している。「仕事に満足できなかつたり、いつも神経をすり減らしていたりするのでは、高い給料をもらっても無駄でしょ」と語っていた。彼女は施設 X を第二の我が家と感じ、そこにいる人々も彼女のことを第二の家族として見てくれていると感じている。彼女によると、働いているときくつろぎを感じるという。こうしたことが、彼女の仕事を有意義なものに行っているのである。

※本稿は、Mary Jane Alcedo による報告書を部分的に抜粋し、要訳したものである。

第3節

在日中国人の生活・労働実態

張慧婧

1. はじめに

本章では、愛知県に居住する20代後半の在日華人女性（Gさん）に対するインタビュー調査をもとに、彼女の生活・労働実態とそこで直面してきた課題について述べる。

2. Gさんの事例—職場・生活上の課題

Gさんは中国では日本語を10年間学んだことがある。大学卒業後、日本に留学するために2004年から愛知県内の大学院に入学した。修士課程修了後、2007年4月から名古屋港の近くにある中小規模の物流会社に勤めるようになった。

Gさんは日本語が堪能な方なので、「言葉の問題」や「生活上の問題」（買い物、交通、病院など）、「生活習慣の問題」（食べ物、住まいなど）はほとんどないという。唯一の悩みは、仕事上における「文化的差異の問題」（価値観、労働習慣など）だと言っている。例えば、時間に対する感覚、公私の区別に対する考え方、物事の決定の方法やそれに要する時間、仕事の指示の与え方や評価の仕方、仕事の分配の方法や責任範囲のとらえ方、仕事上のミスに対する注意の仕方、チームワークや上司と部下の関係に対する考え方などは、育ってきた国や地域、文化によってさまざまな違いがある。

Gさんが入社したばかりの頃に、一日の勤務時間は7.5時間であった。しかし、約3カ月後、残業や自分の業務とは全く関係のない仕事を頼まれて、時には夜中の11時、12時まで仕事がかかることもあり、早くても夜の8時、9時まで仕事をするが多かった。「長時間働いているのに残業代を払ってもらえない」、「関係の無い仕事や手伝いをしたのに、感謝どころか文句ばかりを言われる」、「拘束時間が長いし、上司・部下・同僚といった社員同士のコミュニケーションが非常に薄いので、身体的にも精神的にも疲れている」とGさんがつらそうな表情で語ってくれた。

Gさんによると、会社の中には「国際性」を持つ社員、すなわち異文化理解への関心を持ち、多文化共生意識の高い人もいて、そうでない社員もいるとのことである。外国語を身に付け、外国の事情を知っている日本人社員とのコミュニケーションは取りやすいが、ほとんどの社員はグローバルな意識を持っておらず、なかなか多様な視点を受け入れてはいないという。Gさんは営業職に勤め、唯一の外国人社員として上司に期待されているそうだが、職場の中で人情の温かさが感じられず、何度も辞職を考えていた。しかし、なかなか仕事が見つからないため、ずっと我慢してきているという。Gさんが勤めている会社は海外市場に関係するため、最近、会社において英語や中国語教室も設けられている。言

葉を学ぶことによって、その言葉が使われている地域の価値観や文化を少しずつ習得することが期待されている。

Gさんは中国人の友達が非常に少ない。また、中国人の集まりや、イベントなどへの参加もほとんどないようである。週に3、4回程度、インターネット（Skype）を通じて実家の両親とチャットを続けているが、周りに友達がなくて大きな孤独感に襲われている。Gさんはまだ独身であるが、仕事があまりに忙しくて結婚相手を探す暇もなく、将来に対して大きな不安感を抱いている。「中国人の友達がほしいです。中国人の生活に便利な情報（イベント情報も含めて）をどうやって手に入れるのか分からない」と語ってくれた。また、Gさんは近所とのつきあいがほとんどない。日本人の友達も少ない。まったく孤立した世界に住んでいるように感じている。「確かに学生時代よりお金に余裕がありますが、心に余裕がなくなります。外国人が参加できるイベントなどをもっと多く作ってほしい」とGさんは願っている。

Gさんは現在名古屋駅の周辺に住んでいる。毎日地下鉄と電車を利用しているので、何も不便も感じていない。しかし、仕事帰りにストーカーに襲われたことがあって、トラウマになったという。調査者の観察では、Gさんが確かに精神的に不安定なところがある。実は二年前にGさんと2、3度話したことがあり、非常に明るい人だというイメージを受けていたのであるが、なぜかいまは元気が見えなくなり、全くの別人のように感じられる。仕事や日常生活による疲れやプレッシャーがかかっているのであろう。

3. 外国人の異文化適応

外国人は他国で生活する中、感情の抑圧やストレスが避けられない状況に陥るに違いないだろう。調査者は昨年、在日外国人10名を対象にしてインタビュー調査を行った。その結果明らかになったことは、ほとんどの人は抑えた気持ちを持っているということである。確かに、他国での生活にはストレスとなる要因が多くあるだろう。他国での生活というのは、慣れない外国語とともに一日中生活をするということ、外国という環境の中で生活を送るということ、外国人との人間関係、生活上の習慣の変化など、実に多くのストレスを作り出す要因に満ちているのである。しかし、これまで見てきたような要因も、アイデンティティの問題をもとにしてとらえるべきではないだろうかと考えられる。

なぜアイデンティティ問題としてとらえるのかというと、まず、文化相対主義の中で「違いへの適応」という段階から考えてみたい。「適応」とは、人が異文化に入り、その文化のやり方に合わせた行動ができるようになるもので、ここでは「郷に入っては郷に従え」という意味で調査者はとらえている。異文化を適応するために、自分の出身国由来の文化を通じて物事を見ることや行動することなどができなくなるのであろう。結局、自分はどの文化に所属しているのか、自分は居場所がないのではないかと、ということを感じ始めたりする恐れがあるし、完全に自分はその国（他国）の人にならなければいけないのか、自分の母国の文化とはどう付き合えばいいのか、そういう疑問を持ったりすることもあると考

えられる。日本にいる外国人の場合には、たとえ日本にもだいぶ馴染んで、日本語もでき、生活も落ち着いていても、自分は一体何者だというアイデンティティの問題になってくる可能性がある。したがって、日本人だけでなく、外国人自身も、唯一つの文化の目ではなく、多文化すなわち国際化された目で物事を見るべきではないだろうかと考えている。

4. 異文化摩擦の経験

また、Gさんには異文化摩擦の事例を二つ挙げてもらった。

まず、ある日本人社員が、デパートで同僚の中国人社員（Gさんの友達）から「お金を貸してくれませんか」と言われた時のことである。中国人社員：「お金を貸してくれませんか」日本人社員：「あっ、はい」中国人社員：「どうもありがとうございます。明日必ず返してあげます」。この時の言葉は日本人社員を怒らせた。

日本語の「あげる（与える、やる）」に相当する中国語の「給（ゲイ）」は移動の方向しか示さないで、この中国人社員はその「給」という中国語をそのまま日本語に訳して使えばいいと思った訳であろう。しかし、結果として、文化摩擦を引き起こしてしまった。なぜかと言うと、日本語の「あげる」は授受動詞として使われる場合には恩を与える人と受ける人の関係があるという文化的な意味に中国人社員が気づかなかったからである。「返してあげる」というと、中国人社員が日本人社員に恩を与えるというまったく意図に反したことを伝えることになるのである。文化的背景を無視して言語を使うと、もとの気持ちを伝えようとしても、伝わらないことになり、結局、居心地の悪さが残る結果を招いてしまうに違いないだろう。このように見てくると、スムーズにコミュニケーションをする上で、異文化理解がいかに大切なかが理解していただけるのではないか。

ここで、もう一つの事例を挙げる。日本の防災訓練の場合においては、額に白い包帯を巻くのは、ごく普通のことであるようだが、中国では、本当の傷がなければ、白い包帯、布などを頭に巻くのは、親が死亡したということの意味する。したがって、防災訓練の際、Gさんはちゃんと自国の風俗習慣を守って、白い包帯を巻かなかったのである。タブーのぶつかり合いは、異文化の摩擦の中で目立った問題だと考えられる。

5. おわりに

異質な文化価値観、考え方がお互いにぶつかりあい摩擦を起こしたとしても、私たちはさまざまな角度から相手を理解しようと努める。少しの麴によって米の発酵が進み、まったく別の物質である酒が醸造されるように、「待つ」ことにより第三の視点が開けてくるまで、異文化との出会いに対して寛容で忍耐強くなければならないということだろう。上述したタブーのぶつかり合いにしても、他の異文化の摩擦にしても、お互いに相手の立場や考え方から理解、あるいは、妥協しなければ、解決しようがないだろうと調査者は考えている。

Gさんは、郷に入っては郷に従うべきであると言っていた。とはいえ、自分のアイデン

ティティを失いなくないという。日本文化に同化するのではなく、日本文化を生活基盤の中心としながらも自分の文化を維持するといった多文化共生の視点を持つべきではないかとGさんが最後に語ってくれた。今後、Gさんはどのような滞日生活を送るのかを観察し続けたいと思っている。

第4節

日本に滞在する中国人に対する個人インタビュー調査

宿金語

1. はじめに

今回の調査事業においては、愛知県名古屋市に住んでいる中国人女性に対する個人インタビューを行った。このインタビューを通して、外国人県民が地域社会でどのように生活しているか、また、多文化共生へどのような意識を持っているかについて述べたい。

2. インタビュー内容

1) 調査対象者：「Aさん」

2) 来日当初の生活について

Aさんは40代の女性であり、中国のハルビンから日本に渡ってきた。初めて日本に来たのは1994年だった。日本にはもう10年間生活している。1994年に日本に来た時は国費留学で来たが、現在は愛知県内の大学の医学部の教員として働いている。つまり、留学ビザから仕事ビザに変わった⁴。更に現在は日本人の男性と結婚し、配偶者ビザ⁵を持っている。なぜ日本に来たか、その理由は何でしょうかで聞くと秘密だと答えられた。

3) 学歴や仕事について

彼女は中国の大学で修士学位を取得し、日本に来た。日本で研究し、博士を卒業した。そして、1992年には中国で日本能力試験の一級を取った。その時に中国では一級を取れる人はかなり少ないという状況だった。日本で勉強した彼女に、日本の大学と中国の大学はどういう違いがあるかを聞いた。彼女は中国では医学の勉強し（心臓内科）、そして基礎知識の勉強をしたが、日本では実際にやることを重視すると答えていた。仕事についてはまず時間は不確定と答えていた。普段は朝9時に出勤し、夕方5時に帰宅するが、実験の時に遅くまでやることも多い（医学は春休みや夏休みは関係ない）ということだった。

⁴ 在留資格が「留学」から「教授」に変化した。

⁵ 在留資格「日本人の配偶者等」。

4) 現在の生活

今は日本人と結婚し、夫は会社員なので、彼女も社会保険に加入している。そして、自分で買ったマンションに住んでいる。マンションなので、あまり町内の掃除等をする必要はない（管理費を払うと、管理者の人がやってくれる）。更に、近所付き合いはあまりしないという。同じマンションに住んでいてもあまり隣の人と会わないし、話もしない、挨拶程度だけである。Aさんは毎日地下鉄で職場まで通っていて、とても忙しいので、あまり近所との付き合いは考えないと言っていた。Aさんは結婚して、日本に住むようになった。子供は今日本の大学に通っているのだから、あまり中国に戻る暇がない。しかし、親は中国にいる。親はよく日本に遊びに来るが、あまり長期間の滞在はしない。では、日本の生活に慣れたかと質問すると、自分の時代はちょうど中国の文化大革命の時期だったので、かなり苦しい生活を送っていたという。そのため、日本に来て、生活環境が良くなっていると思うので、食べ物などには最初は慣れなかったが、すぐに慣れたと答えてくれた。さらに、今の生活上に何か困ることがあるかと聞くと、もう10年以住んできたから、困ることはあまりないという。しかし、今の留学生を見て、とても大変だと感じたと言ったため、それはなぜでしょうかと聞くと、自分の時代はまだ国費留学の学生が多かったが、今は私費留学の学生が多い。日本に来て勉強だけではなく、生活費の格差があるためアルバイトしなければならない。アルバイトによって、勉強する時間は減るし、日本で様々な文化を体験したくても時間やお金がないから、なかなかできない、ということであった。特に医学部の学生たちは実験をすることになるとかなり時間を取らないと研究が進まない。しかも実験の時間は不確定なので、アルバイトをやるとしても難しいし、生活上の保障ができないという。もし政府からもう少し奨学金をもらえたら助かるのではないかと、この考えを述べてくれた。また、名古屋市への意見として、名古屋市は税金を払う人は多いし、しかもたくさん払っているのだから、皆が払った税金で何に使っているかが分からない。その税金の少しだけを使って、日本にいる留学生を助けたらどうか、と述べていた。また、例えば名古屋大学は全国でも有名な大学だし、優秀な人材を育ててきているから、その人材は将来的に日本に貢献する人たちかもしれないので、優秀な人材に対する援助はとてもよいことだと思ふ、話していた。さらに、外国人県民への視座について、在日外国人に対する理解は長期的に培われていくものであり、一時的に理解しようと提唱しても意味がないと思ふ、と彼女の率直な考えを述べてくれた。

5) 彼女の属性

彼女の場合は他の外国人と違い、日本語の問題がなく、日本で留学し、日本の常識や文化を学び、日本人と結婚したという状況である。彼女は留学生であったが、専門的な知識を持った人材として日本に定住するということに特徴がある。

3. もう一つの事例

ここでは、私の友人である「Bさん」の例として、彼女が国際結婚で来日し、経験したことを挙げたいと思っている。彼女は中国のハルビンの出身であった。そして、仲介会社を通して、日本の鹿児島県の種子島に住んでいる日本人の男性と結婚した。最初は日本語が全く話せず、とても困っていた。そして、愛情を全然持っていなかった夫、夫の母と3人で暮らし、毎日農業の手伝いと家事をやらされたという。それに、日本の生活ルールが全く分からない彼女はゴミ捨てルールを間違えてしまい、近所の人に何度も怒られたことがあった。彼女の話によると、最初の日々は辛かった。しかし、彼女は明るく、何でも頑張る性格なので、自分で乗り越えようとした。ある日彼女が家で片付けをしていた時に、最初市役所で登録をしたときに渡されたパンフレットを見つけた。そこには、外国人支援プログラムとして日本語教室と料理教室情報も載せられていた。彼女はそれに積極的に参加し、少しずつ日本語を話せるようになっていった。そして、彼女が初めて料理教室で勉強したのは味噌汁の作り方であった。夫に初めて味噌汁を作り、おいしい、ありがとうと言ってもらったとき、彼女はとてもうれしかったという。今の彼女はとても幸せだし、近所の人々から様々なことを学んでいる。町内のことも積極的に参加するし、お祭りの手伝いもする。近所の人々に中華料理の作り方を教えたりもするので、とても忙しいと良く私に電話で話している。

Bさんの行動から見ると、多文化共生は人で決まると思う。国際結婚には確かに様々な問題が起こるが、Bさんの例から見ると、自分が持っている文化を捨ててもいいし、さらに自分が持っている文化を異文化に溶け込ませていた。一方、周りの人々も変わってきたのだと思われる。

4. 外国人への支援活動

日本では、様々な地域で外国人に対する支援が行われている。例えば、私は今、愛知県が開催している外国人県民あいち会議に委員として出席している。私は留学生なので、留学生の立場から日本の生活上で感じたことや悩んだことなどを話せるが、就労や国際結婚

で来た人たちの立場からは発言できない。委員の中に国際結婚で来た韓国人女性もいたが、彼女の経験を聞くと、やはり彼女も先述したBさんと同じぐらい問題があった。彼女にとって、一番困ったのはやはり日本語が話せないという問題だった。彼女の話によると、最初は「助けてほしい」という気持ちが強かったという。しかし、外国人が日本に来て住むには壁があるが、自分で乗り越えようとしなないといけないと思い、日本人に理解してもらえるように時間はかかるが努力しようと思っていた。

5. 個人聞き取り調査及び経験例によるまとめ

以上のことから考えると、多文化社会と呼ばれている日本社会において、日本人は様々な国や地域から来た外国人と共に住んでいる。そこでは文化や人種などの違いによって、摩擦も生まれてくるだろう。その摩擦を減らすためにやはり異文化交流、つまりコミュニケーションが最も大事だと考えられる。どのようにコミュニケーションを取るか、多文化社会を作るためにどうすればよいかは市民にも関わる重要なことであると思っている。異なる文化を持つ外国人を日本社会の活力としていくことができるとすれば、その促進と日本人との橋渡し役を行う担い手が必要となる。地域社会においては自治体、国際交流協会、市民団体、企業、外国人住民自身、宗教団体など、様々なアクターが活動している。しかし、その促進と日本人との橋渡し役を行う担い手が組織ではなく、一人一人の日本人自分自身ではないかと思っている。

考えてみると、日本社会は良く共生社会だと言われる。しかし、共生社会とは、言うほど容易ではないだろう。共生社会について言及するのならば、まず共生とは何かを知らなければいけない。「共生」については、内閣府政策統括官共生社会政策担当発出の『『共に生きる新たな結び合い』の提唱』に詳しいため、そこから紹介する。

まず、共生は異なる者の共生であり、異なる人々が、自由な活動と参加の機会を相互に承認し、相互の関係を積極的に築き上げてゆけるような社会的結合であるという(井上 1986⁶)。また、三重野 (2000)⁷は共生とは、第一に、異質なもの、多様なものが、それぞれの差異にもかかわらず、共に在り、共に存在し、生きることを表し、第二に、他者を受容し、ときには葛藤し、ときには協働することを意味するとした。さらに、人と人との関係における共生の概念には、差異を差異として認め、許容するパーソナリティ、自己、自我の存在が望まれ、同質性と異質性が錯綜したなかでの共存、共生

⁶ 井上達夫. 1986. 『共生の作法—会話としての正義』創文社.

⁷ 三重野卓. 2000. 『「生活の質」と共生』白桃書房.

的結合が主要テーマとなるとともに、差異を踏まえた他者への許容性、そこにおける対話が必要とされることも指摘している。それに加え、利益に基づいた共生のみならず、共感に基づいて共に在るということも論点になるとし、共生社会には「生活の質」に対して社会全体が責任を負うという視点があり、人びとの連帯、統合が重視されることが指摘されている。

共生の形式は様々であり、例えば、自然との共生、民族間の共生、外国人との共生、男女の共生、障がい者との共生等々、極めて多種多様な領域でこの言葉が使用されている。しかし、これら多種多様な分野で使用されている共生概念は必ずしも厳密に定義されたものとはなっていない。

では、どういった条件のもとで人々が「共生」でき、「共生社会」が実現するのかといった観点からの議論を概観すると、金子・長谷川（1993）⁸、金子（2002）⁹は、「内実ある共生であるために満たすべき条件」として、主体それぞれが「異質性、多様性を踏まえ」ることを挙げている。そして、次の5つの視点が必要であるという。それらは、①「各自の欲求を抑えてはならず、低い次元での満足や現状肯定を強いてはならない」こと、そして、②「一元的な価値への帰依を求めるものではなく、さまざまな価値関心やライフスタイルの多元性・多様性を認め、それをうながし育てる」こと、それに、③「自立と依存のダイナミズムによって支えられた緊張感にみちている」こと、それから④「平等と公正の原理に基づくこと」、最後に⑤「透明で開かれた政策決定過程」であるという。

また、田中（1996）¹⁰は、「個人と個人、個性と個性とがお互いに認め合い共存」する「共生の原理」の存在のためには、「違う人間、違う世代、違う職業、違う学問、違う文化集団など、あらゆる異質なもの」との接触の機会が多く設定されていることが重要であると述べている。

共生の形式と言え、よく取り上げられるのが多文化共生である。村井（2003）によると、外国人との共生や民族間の共生がこれほどまでに語られねばならないのは、「外国人労働の搾取や民族紛争や、場合によってはもっと大きな戦争の危険に満ちているから」という。しかし、多文化共生の理想的なのは外国人のまま、日本社会で生きることである。だが、実際に現代社会において共生は可能だろうか。貧富の格差があることも、共生への障害の一つだと調査者は思っている。日本においては、少子高齢化と共に労働力が減少し、

⁸ 金子勇・長谷川公一．1993．『マクロ社会学』新曜社．

⁹ 金子勇．2002．「少子社会における『共生』の問題」社会政策研究第三号．pp. 70-90．

¹⁰ 田中豊治．1996．「個人と集団・組織の共生関係をめぐる課題」、坂田他編『共生社会の社会学』文化書房博文社．

外国から来た人々は増加しつつある。多民族共生や異文化共存の在り方が現実問題として認識されている。共生ができる基礎はお互いの理解がとても重要であり、相手のことを同情するのではなく、共感する努力が必要だと私は思う。この共感を得るためコミュニケーションをうまく取ることは非常に大切であると考えている。どのようにうまく取れるかというと、まずは基本的な態度として、相手の尊重、相手へのオープンな気持ち、相手に関しての正確な知識、自分への気付き、自己管理能力などの大切さを一貫して強調することである。次は相手の物の見方を共有し、相手の物の見方で実現を再構成することで「相手の体験に知的かつ情動的に参加」することも大切である。つまり、相手と自分はそれぞれ個別の特有な人間なので、相手の経験をそのままにはわからないが、「仮に自分が相手だったとしたらこのような気持ちなのだろうか、このような経験なのだろうか」というように、相手が見ている枠組みに沿って、分かろうと努めることは共感という。しかし、共感の目的は完全な理解は不可能であるので、「完全な理解を目指すのではなく、自分と相手との違いを前提としたコミュニケーションが大切なのだ」と私もそう思っている。

参考文献・URL

村井忠政. 2003. 「共生をめぐる若干の疑問—共生概念の再検討の試み」『多文化共生研究年報』

内閣府政策統括官共生社会政策担当

<http://www8.cao.go.jp/souki/tomoni/index.html>

(最終閲覧日：2010年2月28日)

第5節

愛知県における外国人研修生の労働状況

1. 調査の目的

本調査は、愛知県内で居住している外国人労働者の労働状況を知るために、行ったものである。愛知県において、外国人労働者の人数は東京都と並んで2番目に大きい。愛知県における外国人労働者数は2001年17,126人と記録されており、それは2004年には24,077人と1.4倍に増加した。さらに、外国人労働者のニーズは次第に大きくなり、2009年には64,000人に上った。外国人労働者のニーズが高まっていることにしたがって、愛知県の外国人県民の労働実態を明らかにすることが本調査の目的である。

2. 調査の概要

本調査は、愛知県における外国人労働者に含まれる外国人研修生を対象に行ったものである。外国人研修生とは、開発途上国の民間または国公営の送り出す機関から送り出されて来日し、日本側の受入れ機関（協同組合）において研修を受ける外国人のことである。研修期間は2年間とされているが、その後、日本国の技能検定基礎2級相当に合格するなど、所定の要件を満たした場合には、同一機関（会社）で実践的な技術取得のために雇用関係の下でさらに2年間滞在することが可能となる。これを技能実習といい、研修・技能実習とあわせると3年間の滞在期間となる¹¹。

外国人研修制度は1981年に開始され、以降毎年外国人研修生の来日する人数が増加している。外国人研修生の数は2001年には59,064人だったが、次第に増加し2009年に92,837人と記録されている。外国人研修生と外国人研修生を受け入れる企業の間には、様々な問題が数多く発生する。たとえば、パスポート取り上げ、強制貯金、研修生の時間外労働、権利主張に対する強制帰国、非実務研修の未実施、保証金・違約金による身柄拘束、強制帰国を脅かし文句に使って性行為を迫るような性暴力などである。さらに、時給300円程度で残業をさせられたり、残業代が払わされなかったりなどの事件もしばしばである。

そのような問題は、外国人研修制度に問題があるのではないかとの議論も過去になされており、日本経済団体連合会による外国人研修制度の見直し提言も2007年に行われている。外国人研修生が毎年増加していることにつれ、様々な問題が生じることに違いないが、そのような問題を解決できる新たな制度を探ることは今後の課題と思われる。

¹¹ <http://ja.wikipedia.org/wiki/>

したがって、本調査は、まず、外国人研修制度の仕組みを明確にし、外国人研修生がどのような経路で来日しているのかを明らかにする。それには、外国人研修生は来日するためにどれぐらいのお金を母国で払っていたのかなども含まれる。さらに、外国人研修生が来日してからどのような問題を抱えているのかを明確にし、その原因を探る上で、今後の課題を検討する。

そのために、愛知県における外国人研修生の生活実態、労働状況、日本語能力、日本社会での交流、住まい環境などを含め、外国人研修生はどのような問題を抱えているかを中心として、調査を行った。そして、外国人研修生が来日するまでの経緯、仕事上の問題、帰国後の計画として、おもに3つに分けて調査を進めた。その結果をもとに、本調査では、外国人研修生が抱えている問題及び、どのような支援が必要であることを明確にすることを目的としている。

3. 調査方法

本調査は愛知県における外国人研修生のうちX国出身者の研修生（以下、X国出身の研修生を言及する際には「X国人研修生」とのみ記述する）¹²を対象にし、2010年2～3月の間にインタビュー式で聞き取り調査を行った。愛知県に研修生として来日した4人の研修生がインタビューに対応してくれた。インタビューは一人の研修生に対し1時間から1時間半程度の時間を利用して行った。インタビューに応じてくれた研修生の労働状況や個々の問題などにしたがって、電話でのインタビューを行った。なお、研修生の個人情報もれないように、本調査では、名前の代わりにA、B、C、Dなどのローマ字を使用する。さらに、研修生が通勤している会社、研修生の住所なども公表しないこととする。

4. 外国人研修制度の概念

4.1. 日本と外国人労働者

外国人労働者が発生する原因は、各国の間における経済の格差にともなうものと思われる。また、東南アジアを含む開発途上国の労働力余剰と先進国の経済成長による労働力不足な現状も考えられる。日本において、1980年以降から単純労働力¹³が不足になり、特に韓国とフィリピンからの労働者が日本に流入した。しかし、日本政府は単純労働者の受入れを認めなかったため、彼らは観光ビザ、留学ビザなどで来日し、日本の建設業や製造業で不法就労という形で働くようになった。

一方、日本の外国人労働者数は、他の先進国と比してかなり低いのである。2000年において、ドイツに外国人労働者数は355万人であり、それは労働人口の8.9%を占めることになる。また、フランスは158万人の外国人労働者を抱え、労働人口の6%を占め

¹² 本報告書においては、調査対象者とのその就労先への配慮から、研修生の国籍を明らかにしないことをお断りしておく。

¹³ 3Kといわれている「きつい・汚い・危険」という仕事を中心となる労働力。

ている。それに対し、日本の外国人労働人口は71万人とわずかであり、労働人口の1%であることが明らかとなっている。

4.2. 外国人研修制度

外国人研修制度とは、開発途上国への国際貢献と国際協力を目的として、日本の技術・技能・知識の修得を支援する制度である¹⁴。1981年、開発途上国へ技術移転として国際貢献の一環として、外国人研修生を受け入れる在留資格が創設された。研修生は日本で修得した技術や知識を帰国後母国で活かすことを目的にし、外国人研修制度が始まった。外国人研修生の研修は日本の中小企業において実施されることになり、日本の技術と技能を身につけることが可能になった。日本の中小企業にとって、日本で求人募集を行っても応募がない産業や中小企業が人材を確保できるようになり、送り出す国と受入れ国、双方にメリットがある制度になっている。当時の制度は研修のみの1年間滞在することを許可されていた。1993年にその制度が緩和されるようになり、研修期間の終了後は技能・実習生として同会社で2年間働くことが可能になり、滞在期間は3年間に伸びた。

外国人研修生の受入れが可能な職種は63種あり、それは113作業に及ぶことになる。研修生のほとんどが機械・金属、繊維・衣服、食品製造、建設、農業と漁業と幅広い業種で採用されている。

図1. 外国人研修生の3年間の流れ

年度	在留資格	研修生の身分	年度別研修内容	給与支払いの制度	条件
1年目	研修	研修生	座学（1/3程度）、実務研修（2/3程度）	手当でのみ（研修期間は給料ではなく手当で）	特になし
2年目	特定活動	外国人労働者	雇用関係の下での実習	労働基準に従う	技能検定基礎2級を合格すること
3年目					技能検定基礎1級を合格すること

資料：筆者作成

外国人研修生は1993年から3年間滞在することが可能になり、図1に表しているように1年目は3～4ヶ月間程度座学を受けることが必要である。それを外国人研修生を受け入れる事業を行っている協同組合が提供する義務がある。座学とは、研修生に日本語教育、技能教育と生活支援などに関する勉強をさせることである。その後、実務研修期間と

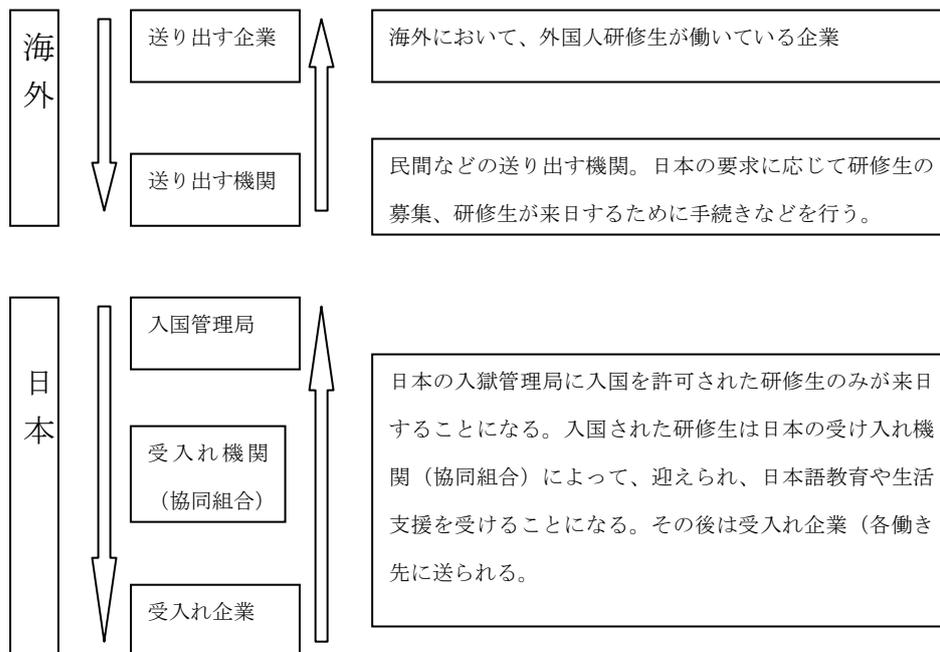
¹⁴ <http://ja.wikipedia.org/wiki/>

して、企業で実際働くことになる。しかし、研修生は研修期間であるため、賃金が低いうえ、残業をすることも禁止されている。研修期間を終えて、2年と3年目は同企業において、雇用関係の下で実習され、賃金は一般労働者並みに上昇する制度になっている。しかし、研修生は技能検定基礎2級や1級などに合格する必要がある。

外国人研修生の受入れ方式について、大きく2種類に分けることが出来る。事業協同組合や商工会議所などがそのメンバーである企業などと協力して行う研修生を受け入れる形態は「団体監理型」であり、受入れ機関の合弁企業・現地法人・一定の取引先企業などから企業単独で受け入れる形態は「企業単独型」である。受入れが可能な研修生数は、原則として、受入れ企業の通常職員20名に付き、研修生1名である。ただし、「団体監理型」では、受入れ可能な人員の枠が緩和されている。

図2は、外国人研修生が日本の企業で働くまでの流れを表している。海外において、送り出す機関は日本の外国人研修生の要望によって、研修生を募集したり、または、企業の従業員を研修生として日本に送り出したりなどの役割をする。送り出す研修生の数が確保できたら、日本の受け入れ機関によって、入国管理局で入国手続きが行われる。入国が許可されたら、送り出す機関が責任をもって、日本に送り出すことになる。来日した研修生は、日本の受け入れ機関によって、日本語教育や生活支援の指導（座学）を受ける必要がある。座学の機関が終了したら、それぞれ働く現場（受入れ企業）に送られ、研修がスタートする。しかし、2年目からは外国人労働者として、就労することが可能になる。

図2. 外国人研修生の受入れ流れ



資料：筆者作成（参考：外国人研修生.jp）

5. 愛知県における外国人研修生の労働状況

本調査は、愛知県における外国人研修生を対象にして行われたものである。

5.1. X国人研修生

X国は、アジアに位置する開発途上国であり、経済の低迷が続いている。国内総生産（GDP）についても、他のアジア諸国と比しても低水準にあることが明らかになっている。

経済発展が遅れていることが原因で、大学を卒業しても職に就かない若者が増加している。さらに、海外で労働者として出稼ぎすることは、X国の人々の間で人気を集めている。1980年代以降から、日本は、X国人の出稼ぎ先として人気が高かった。2000年以降から、タイ王国、マレーシア、シンガポールと韓国などにもX国人労働者が行くようになった。海外へ労働者として入国するために、費用は日本円にして18～36万円ほどかかる。それは、航空券と手数料などが含まれているが、航空券よりも手数料のほうが高く付けられていることが多い。その原因は、X国国内の事情によって仕事を見つけることがなかなか難しいうえ、海外へ出稼ぎを希望する人は急増しているため、派遣会社側が高い手数料で求人を行うようになっている。

以上のようなことと同様に、日本へ研修生を派遣している会社も日本円で27～45万円と高い手数料で行われていることが事実である。研修生といいながらも、X国人にとって、日本への出稼ぎというイメージがあるので、高い手数料でも平気に払っている人がほとんどである。したがって、日本へ出稼ぎというのはX国の人々にとって、人気が高く、研修生であろうが、条件が厳しかろうが、多くの人が行きたがることと考えられる。

5.2. インタビューの内容

X国人研修生の労働状況を知るために以下のようなインタビュー内容で調査を行った。

1. 研修生の基本情報

年齢、母国の家族状況（親の職業、兄弟）、日本語能力レベル（会話、読解、筆記）

2. 来日するにいたるまでの経路

母国での職種（仕事の内容）、日本で働くきっかけになったこと、日本語学習など

3. 母国の送り出す機関（派遣会社）との関連について

送り出す機関（派遣会社）との出会い、送り出す機関に払った金額（手数料）、そのほかにかかった金額、母国の派遣会社での契約内容、母国で聞いた仕事の内容、月給、通勤時間など

4. 来日後の状況

受入れ機関による日本語教育や生活支援の状況、月給、残業、パスポートの取り上げなど

5. 仕事上の問題

仕事内容に対する説明、指導など

6. 帰国後の計画

帰国後はどのような仕事をする予定なのか？日本の研修で取得したことは活かされているのか？

したがって、X国人研修生の来日する前、来日後、帰国後の状況を明らかにすることができると考えている。

5.3. 調査の結果

以上のようなインタビュー内容で調査を進めたところ、調査結果は以下のようになった。

1	名前	Aさん
2	性別	男
3	年齢	24歳
4	学歴	2005年に理系大学を卒業した。
5	出身地	X国、Y州
6	日本語能力	X国で6ヶ月間、週に3回程度日本語教室へ通って習ったことがあったが、あまり話せない。ひらがなとカタカナ読める程度。日本語能力試験は受けたことがない。
7	X国の派遣会社へ支払った金額	1000米ドル（9万円）を航空券代と手数料として払った。そのほかに、家の売買契約書と45万円程度の現地通貨を担保として預けなければならない（本人が犯罪、失踪などをするときの保証金として）。さらに、謝礼金として払ったお金もある（謝礼金は本人が誰にも言わないことをX国で約束してきたから聞くことが出来なかった）。
8	来日日付	2007年11月に研修生として来日した。2010年11月に満期となり、帰国する予定である。
9	来日後日本語教育、生活支援の有無	来日後、受け入れ機関による日本語教育指導や生活支援を受けることがなかった。さらに、来日して3日目に仕事が始まった。
10	仕事の内容	木材で箱などを作る仕事
11	通勤時間	8時～17時
12	給料	135,000円（月給）（3年目、技能生としての給料）
13	仕事上の問題	特にない。
14	帰国後の予定	お店を経営したい
15	研修制度について一言	

Bさん

1	名前	Bさん
2	性別	男性
3	年齢	24歳
4	学歴	高校卒
5	出身地	X国、
6	日本語能力	日本語教室に通ったりはしなかった。日本語は自分で勉強をしたが少ししか話せない。日本語能力試験は受けたことがない。
7	X国の派遣会社へ支払った金額	派遣会社を利用しなかった。当時、日本で働いているおじさんが呼び寄せしてくれた。航空券代以外の費用はかからなかった。
8	来日日付	2007年7月に来日した。2010年7月に満期になり、帰国する予定である。
9	来日後日本語教育、生活支援の有無	来日後、協同組合による日本語教育指導、生活支援などを受けたことがなかった。来日して4日目に仕事が始まった。
10	仕事の内容	木材で箱やフラットを作ったりする仕事。
11	通勤時間	8時～17時
12	給料	135,000円（月給）（3年目、技能生としての給料）
13	仕事上の問題	特にない。日本語は話せないがX国人研修生が多いから、X国語でコミュニケーションできる。
14	帰国後の予定	帰国後、また違う国へ行っても働きたい。
15	研修制度について一言	

Cさん

1	名前	Cさん
2	性別	男
3	年齢	22歳
4	学歴	2008年、英語専門で大学を卒業
5	出身地	X国
6	日本語能力	2ヶ月間、週に3回日本語教室に通った。日本語はあまり話せない。ひらがなとカタカナが読める程度。日本語能力試験は受けたことがない。
7	X国の派遣会社へ支払った金額	航空券代と手数料として2000米ドル(18万円)を支払った。そのほかに、担保として45万円程度の現地通貨と家の売買契約書を預けてきた。
8	来日日付	2007年7月に来日した。2010年7月に満期になるが、本人は日本で働き続けたい意欲を持っている。
9	来日後日本語教育、生活支援の有無	来日後、協同組合による日本語教育と生活支援を受けたことがなかった。来日して4日目に仕事がスタートした。
10	仕事の内容	溶接関係の仕事
11	通勤時間	8時～17時
12	給料	135,000円(月給)(3年目、技能生としての給料)
13	仕事上の問題	<p>1年目の仕事は溶接の仕事だったから特に問題はなかった。2年目から違う工場へ移動され、溶接以外に日本語能力が必要な仕事もさせられたから、仕事をしていくのは大変だった。</p> <p>他に、問題を抱えているX国人友達もいった。来日して1ヶ月を経たとき、同じ工場で働いている同じ時期に来たX国人研修生が仕事でけがをした。鉄板を運んでいる最中、研修生の首が鉄で傷つけられて、病院に運ばれ、6ヶ所縫った。事件の翌週には出勤するように命令された。けがしているから工場ではなく、オフィスで仕事をさせられたことがある。</p> <p>他にも、日本人上司に仕事が遅いといって、足でけられたから、X国人研修生と日本人のけんかも工場内であった。</p>
14	帰国後の予定	もし、出来れば日本で仕事を続けたい
15	研修制度について一言	研修生の時給は1年目500円、2年目(実習生)で750円なるが、同じ仕事をしているほかの外国人労働者は1300円を得ているから、時給の差が納得できない。

Dさん

1	名前	Dさん
2	性別	男
3	年齢	24歳
4	学歴	高校中退
5	出身地	X国
6	日本語能力	6ヶ月間日本語教室に通ったが、あまり話せない。日本語能力試験は受けたことがない。
7	X国の派遣会社へ支払った金額	1000米ドル(9万円)を航空券代と手数料として払った。担保として45万円相当の現地通貨と家の売買契約書を預けてきた。そのほかに、謝礼金の支払いも要求された。
8	来日日付	2007年7月に来日した。2010年7月に満期になるが、また日本に居たい。
9	来日後日本語教育、生活支援の有無	来日後、協同組合による日本語教育や生活支援を受けたことがない。来日して、3日目に仕事が始まった。
10	仕事の内容	溶接関係の仕事
11	通勤時間	8時～17時
12	給料	135,000円(月給)
13	仕事上の問題	<p>日本語が通じなくて誤解されたことがある。上司の日本語が分からないまま、「はい」と返事をしたら、逆に怒られたことがあった。その後、辞書で調べたら、それは「昨日は仕事をさぼって早く帰ったでしょう？」のような今だったのが分かった。</p> <p>そのほかに、仕事でクレーンを運転したとき事故を起こして、肋骨を骨折したことがある。治療を受けたが完全に直らずに、時々痛くなる。</p> <p>溶接の仕事をしているので、目がだんだん悪くなっていくと思う。来日する前は正常視力だったが、溶接の仕事をしてだんだん視力が弱まってきている。今ならメガネをかけないと見えなくなった。</p>
14	帰国後の予定	出来れば、また日本で働きたい。
15	研修制度について一言	日本語を教えてくれる施設があってほしい。

5.4. 調査のまとめ

本調査は、愛知県内にある協同組合によって来日されたX国人研修生達をインタビューしたものである。筆者は2年前から同協同組合で来日したX国人研修生たちの様々な問題に日本語とX国語の通訳として、ボランティアの形で携わったことがあり、研修生達の生活と仕事上における問題に関心を持つようになった。

筆者が通訳をした2年前は、X国人研修生の残業代の未払い、研修生の身分で残業をさせること、研修生が事故で通勤できないときは手当（一時間500円）を払わないこと（研修制度によれば、研修期間は給与ではなく手当であるから、研修生が欠勤をしても企業側が払わないといけないことになっている）、強制的帰国させること（在留期間が残っていることにも関わらず、強制的に帰国をさせた）、職務中にけがをしたが、まともな治療を受けられなかった、パスポートを取り上げられるなどの問題があった。それらの問題は、X国人研修生自身が入国管理局で報告をし、問題解決を要求した結果、そのような問題が改善されるようになった。

したがって、インタビューに対応してくれた研修生たちのなかで、ほとんどの問題が改善された現在の状況に満足している人もいる。しかし、自分達の今の状態に不満を持っている研修生もいた。特に、日本人労働者と一般の外国人労働者と比較して自分達の給料が低いことに不満を持っている研修生が多いようである。自分達は研修生として名づけられているだけで、仕事の内容は他の労働者と同じような仕事をさせられているとX国人研修生Dさんが話してくれた。さらに、研修期間は一時間500円の手当てしかもらえなかったが、研修らしいことは何も実施されないまま、他の労働者と同じような仕事をさせられたと実情を話してくれた。

インタビューに対応してくれたCさんの話によると、自分が来日してから半年の間に残業をさせられたが、残業代が払わされないままだったという。半年を経てから本人が企業側へ要求をしたら、3ヶ月分の残業代をやっと払ってくれたケースもあったとのことだった。しかし、研修制度によれば、研修期間は残業をさせてはいけないことになっている。だが、企業側が研修生に残業をさせた上に、残業代を払おうとしなかったのは事実である。

また、来日後に日本語教育と生活支援という座学の期間を設けていないことは、研修生達へのインタビューで明らかになった。研修制度によれば、来日後3～4ヶ月間は座学期間として、日本語教育、生活支援（ゴミの分別、交通安全、防災訓練など）を受入れ機関である協同組合が指導をしないといけないことだが、そのようなことも存在しなかった。さらに、研修生が来日してまもなくの間で仕事をさせていることが事実であった。工場仕事が始まる前に、研修生達に向けて工場案内を行っているようだが、それは通訳者を利用せずに、日本人の従業員が研修生達に案内をしているようである。したがって、研修生達は仕事の内容や様子が分からないまま、仕事が始まることになっている。

そして、そのような要因が労働災害の一因となっていると思われる。研修生達のほとんどは日本語の読み書きが出来ない人ばかりである。そのような人たちに日本人の従業員が

日本語会話で工場を案内し、仕事の説明をすることは、無意味であると考えられる。研修生達は日本語教育も受けられない、ちゃんとした仕事の説明もないまま、仕事をスタートした結果、職務中にけがをしている人も大勢にいる。インタビューに対応してくれたDさんの場合、車の運転免許などを獲得してないことにも関わらず、クレーンの運転をさせられ、それが事故につながり、肋骨が骨折したケースがあった。他にも、機械の操作を良くわからないまま運用してけがをした研修生も過去に何人かいたようである。

そのほかに、研修生の中で不満を持っていることは、一般の日本人との交流が難しいところに住まわされていることである。現在、X国人研修生たちは、通勤している工場が集まっている工場団地の寮に住んでいる。工業団地に住んでいるX国人研修生達は、一つの受入れ機関である協同組合を通して来日したものばかりである。研修生達が通勤をしている工場は溶接関係、木材関係など、様々である。研修生達は自転車を利用して通勤しているようである。協同組合が提供している寮は工業団地の中にあり、通勤には便利などところにある。しかし、一般の住民は居住しない地域であり、交通アクセスも不便なところで、駅やバス停まで30分も自転車で移動しないと行けないのである。実は、工業団地であるため、一般の人の居住は許可されておらず、住宅街などで一般的に設置されている公共施設が存在しないのである。したがって、そのような状態に不満を持っている研修生もいれば、3年間経ったら帰国するから、気にしないという研修生もいるのである。しかし、せっかく来日したのに、寮と働き先の工場のみで終わってしまい、他の体験が出来ないことは、残念だと思っているようである。

5.4.1. 協同組合の事業の問題

以上述べたインタビューのまとめにあるように、X国人研修生たちは日本の受入れ機関（協同組合）によって来日し、協同組合の指導の下で行動をすることが一般的である。協同組合の事業は研修制度に従うべきであるが、インタビューの結果研修制度の規則から外れているところが多くあることが明らかであった。しかし、X国人研修生側から考えてみると、研修制度の内容や規則はどのようなものであるか、どのような規則で構成されているかを誰も分かっていない。したがって、過去にあった問題を例にすると、研修期間中に、手当が支給されなかったことについて、本人が研修制度の規則を理解していなかったから、自ら要求をしようとも思わなかった。

研修生達は、研修制度の下で研修を1年間受け、3年目から雇用関係の下で実習され、3年目から労働基準に従って雇用されることになっている。協同組合及びX国人研修生は、研修制度にしたがって、事業を行っているため、研修制度の内容並びに規則を外国人研修生たちに説明をし、理解を得たうえで、仕事を始めることは大事と思われる。そのような研修制度の細かな説明は、受入れ機関である協同組合のほうで行うべきであると考えられる。

5.4.2. 企業側の問題

上述したように、協同組合のほうで研修制度の説明がなかったため、企業側が研修制度に違反する行為をしやすくなっている。したがって、パスポートの取り上げ、残業代の未払い、2年目から外国人労働者として雇用するべきであるが、時給を他の外国人労働者より低く抑えるなどの問題が起こっている。

企業側は外国人研修生を受けることによって、1年目は時給500円（手当て）しか払わないことだけで、賃金をかなり抑えることが可能であると思うが、その期間が終了しても、安い賃金で支払い続けていることは、ある意味、搾取の手段であり、早々と解決してほしいと思う。

研修制度の概念として、「日本の技術・ノウハウを開発途上国へ移転して国際貢献をする。外国人材を受け入れて日本の産業人材を確保する」などがある。しかし、現実をみると、X国人研修生の場合、日本の技術を取得できるような研修期間も存在しない、仕事の内容もいろいろあるが、簡単な作業をしているところは誰でも出来るので、特別な技術が身につくとは思えない。また、立派な工場で技術が要求される職場において、そこで取得した技術はX国で活かせる場所（職場）がないのである、X国人、または開発途上国にとって、研修制度は役に立っているのかを問う必要があると思う。

もしも、研修制度は日本の産業が人材確保のために作ったのであれば、人材確保をしているのだから、それに妥当する賃金を払うことが必要であると思われる。

6. 今後の課題

外国人研修生を巡る問題は、受入れ機関（協同組合）と研修先の企業側による不正な行為が原因で生じたものが多いと見られる。外国人研修生を受け入れることによって、事業に関わっている全ての者は外国人研修制度に従うべきであろう。外国人研修制度は日本で創設され、日本語で記されている。外国人研修生のほとんどは日本語の読み書きが出来ず、外国人研修制度にどのような事項が記載されているかもわからない。したがって、協同組合と企業側による不正な行為をされても、それが外国人研修制度に反していることもわからないのである。外国人研修生を巡る問題を解決するためには、まず、外国人研修制度の内容を外国人研修生にも明らかに理解してもらう必要があると考えられる。今後の問題発生を予防するためには、外国人研修制度の文書を各外国人研修生の母国語でも作成し、研修生が来日したときに知らせることが必要ではないだろうか。

また、外国人研修生のほとんどは、日本語が話せないことから、自分の思いを伝えることが出来なく、仕事に誤解されたり、仕事仲間の日本人とのコミュニケーションがうまくとれなかったりするケースも見られる。そして、不正な行為をされた場合、誰に助けを求めればいいのかを分かっていない人が多いようである。そのようなことから、諸問題が重なり、職場で解決できない段階に発展していくこともある。そのような問題が発生しないように、外国人研修生が気軽に利用できる通訳サービスなどを提供することが大切であ

る。また、同国の外国人同士の交流を可能にするネットワークを設ける必要がある。そして、それらの情報を外国人研修生のところへ確実に伝えることが最も大事な課題であると思われる。

さらに、日本語教育を提供することも考え得るが、職場で重労働をしながら、日本語学習をすることは難しいであろうと考えられる。その上、研修生にとって日本の滞在期間は3年間に限られているため、日本語を努力して覚えようと思わない人が多いのではないかと感じられる。したがって、日本語能力と高い技術能力を身につけた研修生のみ、在留期間の延長、または、一般の外国人労働者として認めるなどの対応を外国人研修制度の見直し案として考えるべきではないだろうか。

参考資料

1. 『外国人研修・技能実習制度の見直しに関する提言』（社）日本経済団体連合会 2007 年
2. <http://ja.wikipedia.org/wiki/>
3. 図録外国人労働者数の推移<http://www2.ttcn.ne.jp/honkawa/3820.html>
4. JITCO-財団法人国際研修協力機構<http://www.jitco.or.jp/>
5. 外国人研修生. Jp <http://www.gaikokujinkenshusei.jp/>
6. 厚生労働省 <http://www.mhlw.go.jp/index.shtml>

Ⅲ. おわりに：外国人県民の社会参画—その可能性と課題

1. 調査報告の概要—地域社会における外国人

本調査報告書においては、「外国人留学生による外国人県民の実態調査事業」の成果をもとに、愛知県に生活する外国人が抱えている/抱えていた課題を明らかにし、各調査事例について検討してきた。報告書のまとめとして、本調査の対象となった外国人県民がどのような困難にぶつかりがちであるか/あったか、また、そうした困難にいかにして対処してきたのかを概観したい。

まず、インタビューを受けた外国人県民たちが一様に経験したと述べているのは、言語に基づく問題であろう。滞日歴の比較的短い者は、今なお言語的障壁に起因する問題を職場等で抱えているようであるし、滞日歴の長い者でも、来日当初に経験した主要な問題として述べている。さらに、文化・習慣の差異に基づく問題についても多く言及されており、その差異が職場で誤解を招く契機になったという事例も報告されている¹⁵。また、特にインドネシア人の調査対象者については、宗教的側面への地域社会からの配慮・認識不足も大きな問題となっている。例えば、多くの調査対象者は公共サービスや地域社会での生活に満足しているが、インドネシア人対象者からは、ハラールフードの入手に困難を覚えるといった主張が出された。愛知県内において比較的その人口規模の小さい外国人県民については、自治体や職場、地域社会によるきめ細かな対応が依然として発展段階であると考えられる。

また、第1節、第3節、第4節に共通する課題であるが、専門的知識・技術を持った高度外国人人材についても、言語的障壁や異文化摩擦は避けられないようである。高度人材としての外国人県民の地域社会への定着についてもその支援の方針を検討する必要があるだろう。

外国人県民の人々が1日のうちの多くの時間を過ごす職場において、言語的・文化的要因から生じる問題にぶつかることは、彼らの豊かな生活の実現を妨げることになり得るだろう。第三節において筆者が述べているように、ただでさえ「多くのストレスを作り出す要因に満ちている」異国での生活である。言語的障壁は低い方がよいし、異文化摩擦も起こらないに越したことはない。だが、実態調査で明らかになったように、外国で暮らすことは確かに様々な抑圧・制約を伴ったものであるし、彼ら/彼女らは各々に課題を抱えてきた。

では、調査対象となった外国人県民らは、そうした問題をいかにして乗り越えてきたの

¹⁵ 文化・習慣の差異によって外国人県民が抱える課題については、特に第1節、第3節を参照のこと。

だろうか。ここでは特に、フィリピン人、インドネシア人の調査対象者について言及する。第2節で取り上げられたフィリピン人介護労働者4名は、滞日歴が10年～19年と比較的長く、しかも現在の職に就いてから1年以上が経過した者ばかりである。彼女らも、来日して間もない頃に直面した大きな問題として言語障壁を挙げている。特に、就労目的で来日した彼女らの場合、日本語能力も職の獲得への重要な要因であったのであろう。そのため、日本映画を観るなどして日本語を勉強したという者もいる。また、フィリピン人介護労働者は、職場での問題について具体的には言及していないが、問題に直面した際には、近い友人たち¹⁶と話して問題を共有し、ストレスを発散したと語っている。彼女らは今や自分の仕事にやりがいを感じ、熱意を持って働いていることが調査から明らかになっている。また、インドネシア人対象者の場合、EPAを通じて来日して間もないため、日本語障壁も高く、日本社会自体への適応もまだ始まったばかりである。例えば彼女らは、言語的問題から、患者とのコミュニケーションにおいて困難を抱えていたが、周りにいる日本人の同僚・先輩等に助けを求めることで「安心して仕事を続け」ることができているという。EPAで来日する人々の場合は、病院・施設への配属前に日本語研修が定められているうえ、配属先でも日本語や専門的技術等の勉強を続けることができる（配属先の裁量に任されてはいるが）。こうした日本語学習の機会が継続的に設けられていること、また、実際に働くなかで、日本人の同僚らからの理解があること等が、愛知県で働く外国人県民の不安や課題を取り除く要素となるであろう。

2. 可能性と課題

報告書の最後に、外国人県民のより積極的かつ効果的な社会参画の実現に向けての可能性と課題について言及したい。

まず、今回の調査を通じて、留学生と外国人県民の相互扶助的なネットワーク構築に寄与することができたと考えられる。本調査の間には、そのネットワークを活用し、来日して間もない外国人県民にエスニック・コミュニティへの参加を可能にしたことや、留学生がインタビューの相手から刺激を受けることもあった。また、筆者がインタビューに同行した際、対象者が非常に嬉しそうに、リラックスした様子で留学生と会話しているのを何度か目にした。さらに、第2s節の調査において言及されていたが、外国人県民が問題に直面したとき、同国出身者と話すことがストレスの解消につながるという。特に来日して日の浅い外国人県民や滞日歴の短い人にとっては、ネットワークの活用次第で留学生がその話し相手になったり、同国人同士をつなぐ橋渡しの存在となったりするのではないだろ

¹⁶ 調査対象となったフィリピン人介護労働者4名はすべて、愛知県のフィリピン人組織には参加していないと述べていた。そのことが彼女らの日本社会・就労先への適応を早めた可能性もあるが、本報告書ではフィリピン人組織への参加との関連についてはこれ以上言及しないこととする。

うか¹⁷。このことから、留学生と調査対象者の間におけるネットワークの形成やエスニック・コミュニティの重要性を再認識し、特に愛知県において人口規模的にマイノリティである国籍の人々への配慮（同国人たちが集まれる場や機会の提供等）も必要だと実感している¹⁸。

また、課題としては、調査対象者の国籍が偏り、愛知県における国籍別人口割合に応じた調査ができなかったことが挙げられる。特にブラジル・韓国・朝鮮籍の人々については県内の外国人県民の中でも人口規模が大きいですが、今回の調査では諸般の事情から調査対象とすることができなかった。そうした人々のニーズ把握の方法を検討するとともに、本会としての支援対象者の拡充も望まれる。

愛知県に生活する外国人は、出身国・年齢・職種等について多様性を内包しており、彼ら/彼女らすべてへの包括的・画一的な支援の実現は困難であると考えられる。しかし喜ばしいことに、愛知県における多文化共生・外国人県民支援は多様なアクターが関わりながらますますの充実をみている。外国人県民の社会参画の促進と多文化共生の実現のためには、エスニシティの枠を超えた県民の交流や協同が必要となるだろう。今回の調査を通じて培った留学生と調査対象者とのネットワークを生かし、また、名古屋大学の留学生という頼もしい人材を活用しながら地域における県民同士の交流イベント等を企画するなど、外国人県民を支援する会としてどのような活動ができるのかを模索したい。今回の調査実施とその成果の公表が、調査に携わった外国人留学生の社会参画の機会となるだけでなく、外国人県民の実態を広く知らしめることで、地域社会を巻き込んだ外国人県民全体の社会参画につながることを願ってやまない。

¹⁷ 調査者からは、「(外国人県民に対して) 母国語で相談を受けることができる」、「調査結果を愛知県民にも知ってほしい」等、外国人県民としての自らの役割について前向きな意見・感想が寄せられている。

¹⁸ ただし、交流イベント等を企画・実施するにあたっては、それらを必要とする外国人県民に対して確実に情報が届くよう、また、ニーズに合致したイベントを企画・実施できるよう配慮する必要がある。

執筆者紹介

FATIYAH (ファティヤ) 名古屋大学国際言語文化研究科博士前期課程 1 年[第 1 節]

Mary Jane Alcedo (メリー・ジェイン・アルセド)

名古屋大学国際開発研究科研究生[第 2 節]

張 慧婧 (ちょう けいせい) 名古屋大学国際開発研究科博士前期課程 2 年[第 3 節]

宿 金語 (スー ジンユウ) 名古屋大学国際開発研究科博士前期課程 1 年[第 4 節]

(非公開)

名古屋大学国際開発研究科大学院生[第 5 節]

蕪城 恵美里 (かぶらき えみり)

名古屋大学国際開発研究科博士後期課程 1 年[I 章、III 章、編集]

外国人県民を支援する会
愛知県 平成 21 年度社会参画活動育成事業
「外国人留学生による外国人県民の実態調査事業」
調査結果報告書