

## 第8章 滞日外国人労働者の介護分野への就労可能性と課題

### 1 はじめに

前章の聞き取り調査結果から、日本にいる外国人労働者で介護分野での就労をめざしているのは興行の資格で来日し、日本人と結婚したフィリピン出身の女性が多いこと、外国人介護人材を育成している企業はヘルパー講座と介護分野への人材派遣を併設しているところが多いこと、フィリピン人女性以外の外国人を介護人材として育成している例は相対的に少ないこと、これは教える側の外国語能力の問題と受講生側の職歴、日本語能力の問題、さらに、他の就労機会とそこでの機会費用が関係していること、受け入れる介護施設の課題として、職場の人間関係の問題、施設利用者、利用者の家族から理解を得るかどうか大きな課題になっていることがわかった。

では、実際に介護分野で就労している（あるいは就労を志している）外国人労働者はどのような考え方をしてどのような働き方をしているのか。この章ではアンケート調査結果を利用して介護分野における外国人労働者の就労実態を検討する。

### 2 個人アンケート調査の概要

上記のような問題意識のもとで、以下のようにアンケート調査を実施した。

#### （1）調査期間

2008年9月から2009年2月にかけて実施した。調査期間が6か月にわたっているのは、外国人向けにヘルパー2級講座を運営している企業、介護分野で外国人の人材派遣を行っている企業に調査票の配布・回収を依頼したためである。調査対象者に直接配付・回収することも考えたが、今回はこのように間接的に配付・回収する方法をとった。

#### （2）調査対象者の選定

調査対象者の選定と受講中の者と既に講座を修了・就労している者等との配分は、就労中の者を多くするように依頼したが、最終的には個々の業者の判断に任せた。

#### （3）配付数と回収数およびその内訳

5つの企業に対して50票ずつ調査票の配布を依頼した。配布を依頼した250票のうち回収できた数は133票であった。このうち89票は現在ヘルパー2級講座を受講している外国人からの回収票で、44票は講座を修了した外国人からの回収票である。

調査の手続きから明らかなように、対象者に代表性はないので、集計結果を一般化はできない。

### 3 個人アンケート調査結果の概要

#### (1) 調査回答者の基本属性

回答者は全員女性で、フィリピン出身である。第7章の聞き取り調査の概要からもわかるように、ヘルパー2級講座を受講中の外国人および修了した外国人のほとんどがフィリピン出身の女性であることを反映していると思われる。回答者の平均年齢は約35歳（標準偏差4.03）である。

#### (2) 既に資格を取得した外国人労働者についての集計

以下では、既にヘルパー2級講座を修了しヘルパーとして介護施設等で就労している者と講座は修了したがヘルパーとして就労していない者を選び出して、調査結果を概観していく。

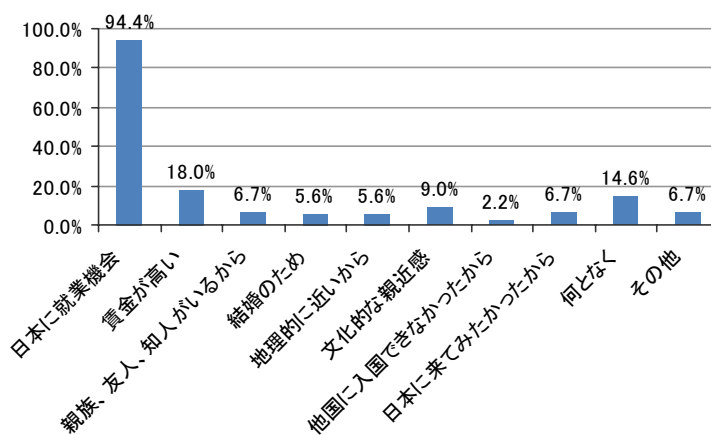
##### (ア)基本属性

既にヘルパー2級講座を修了しヘルパーとして介護施設等で就労している者、講座は修了したがヘルパーとして就労していない者の平均年齢は35.0歳（標準偏差3.5）、全員がフィリピン出身の女性で、既婚者である。滞日年数の平均は約13年（標準偏差5.1）、このうち累計就労年数の平均は11.6年（標準偏差5.1）であった。

最終学歴は中等教育修了者（中等職業教育、中等後教育機関）が95.5%、大卒者が4.5%である。

初来日の歳の平均年齢は23.4歳（標準偏差2.7）で、特定の範囲で就労可能な在留資格（興行）が95.5%、日本人配偶者が4.5%であった。興行の場合はいうまでもなく就労目的で来日したわけであるが、その具体的な内容を複数回答してもらった（第8-1図）。集計結果を見ると、「日本に就労機会があったから（日本の仕事を紹介されたから）」が最も多く94.4%、以下、「日本の賃金が高いから」が18.0%、「何となく」が14.6%等となっている。

第8-1図 来日の目的(N=42)

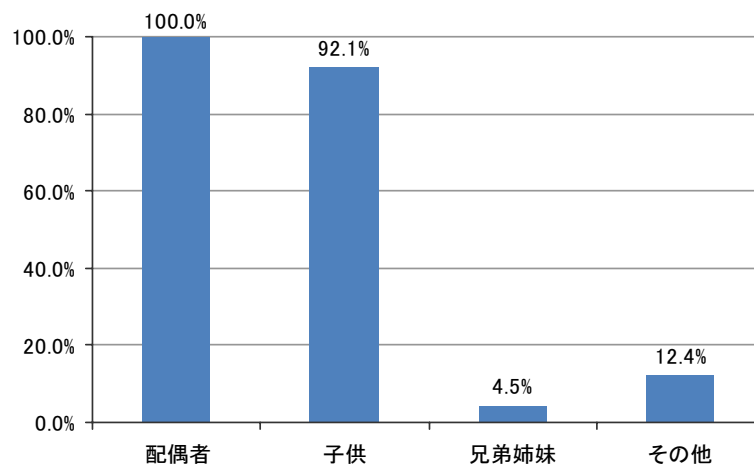


現在の家族構成を見ると、全員が配偶者と同居し、9割以上が子供と同居している。その他の同居家族では配偶者の親が挙げられていた（第8-2図）。同居している末子の平均年齢は7.6歳（標準偏差4.8）で学齢期の子供を持つものが多い。

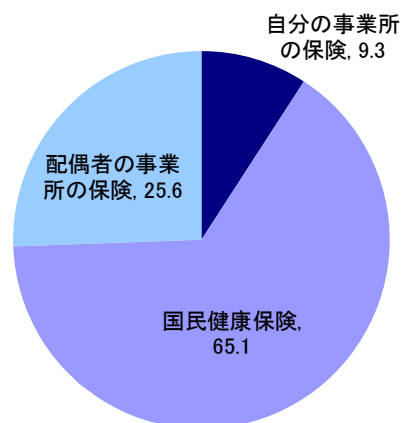
既にヘルパー2級資格を取得しているので、回答者はある程度の日本語能力を有していると考えられるが、どの程度の日本語能力なのであろうか。主観的であるが日本語能力を評価してもらった。その結果、会話能力については、全員が「仕事で困らない」と回答している（N=42）。また、筆記能力については、「漢字が少し書ける」が89.3%、「漢字が書ける」が10.3%と回答している（N=39）。さらに、読解能力については、「漢字が少し読める」が90.0%、「漢字が読める」が10.0%と回答している（N=40）。

健康保険への加入状況については、「国民健康保険」が65.1%、「配偶者の保険」が25.6%、「自分の事業所の保険」が9.3%となっており、全員が公的保険に加入している（第8-3図）。

第8-2図 調査対象者の同居家族（N=44）



第8-3図 健康保険の加入状況（N=43）



#### (イ) 職歴

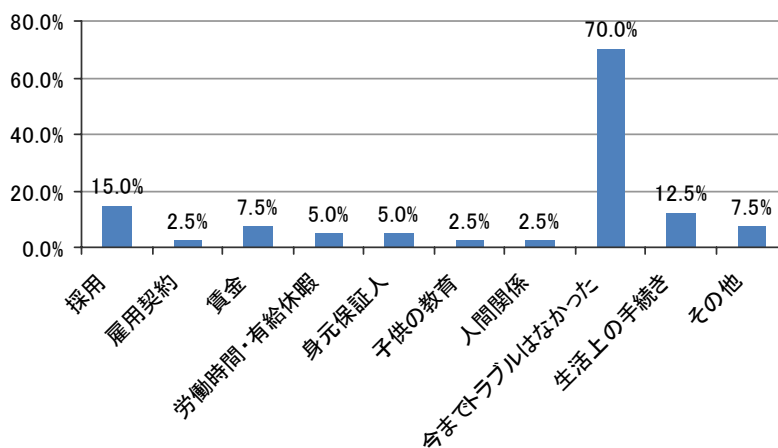
これまでの職歴について最長職に限定してたずねてみた。まず、最長職の業種は、「飲食店・宿泊業」が90.5%、製造業が9.5%となっている（N=42）。製造業が最長職の業種となっているのは、日本人との結婚後に就いた仕事が最長職になっている場合である。

また、最長職の仕事内容は、「販売・調理・給仕・接客」が88.4%、「生産工程作業」が11.6%である（N=43）。

#### (ウ) これまで経験した就業上・生活上のトラブル

来日以来これまで経験した就業上のトラブルを複数回答してもらった（第8-4図）。比較的多いトラブルとしては、「採用に関すること」が15.0%、「生活上の手続きに関すること」が12.5%となっている。しかし、70.0%の者が「今までトラブルはなかった」としている。採用上のトラブルの内容として「なかなか仕事が見つからない」、「日本語能力を理由に採用にならない」といった点が上げられている（個人からの聞き取り調査でのコメント）。この点は既に見たような日系人を対象としたアンケート調査結果、聞き取り調査結果と共通している。

第8-4図 これまで経験した就労上・生活上のトラブル（複数回答、N=40）



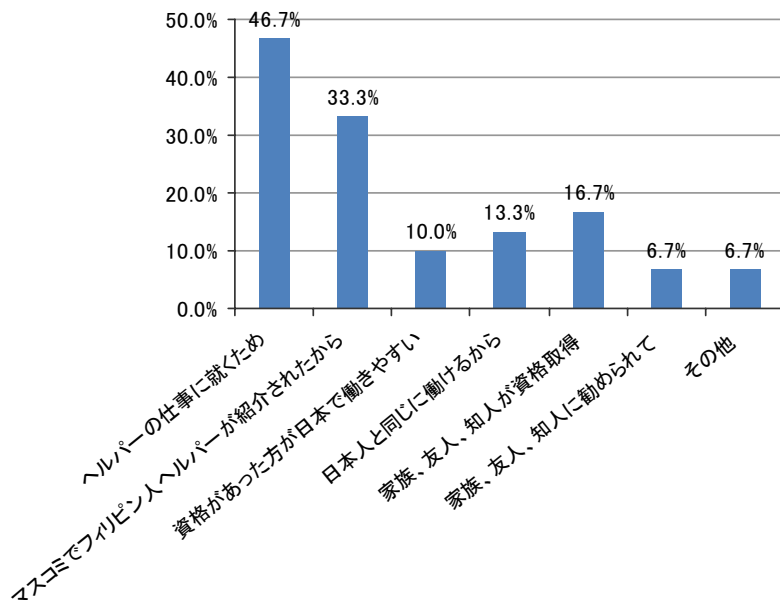
#### (エ) ヘルパー 2 級資格取得動機

回答者はなぜヘルパー 2 級資格を取得しようとしたのか、複数回答してもらった（第8-5図、N=30）。最も多かったのは、「ヘルパーの仕事に就くため」の46.7%、以下、「テレビや新聞などマスコミでフィリピン人ヘルパーが紹介されていたのを見て」が33.3%、「家族、友人、知人が講習を受けて資格を取ったから」が16.7%などとなっている。

動機の中で「資格を取ることによって日本人と同じように働くことができると思うから」（13.3%）という回答は、就労の制約がないとはいえ、現実的には日本語能力の問題などで就労機会が制約されている外国人に特徴的な回答であると思われる。既に見たように、飲食店

等の仕事から移る仕事として介護の仕事を選んだ者が多い。

第 8 - 5 図 ヘルパー 2 級資格取得の動機 (N=30)

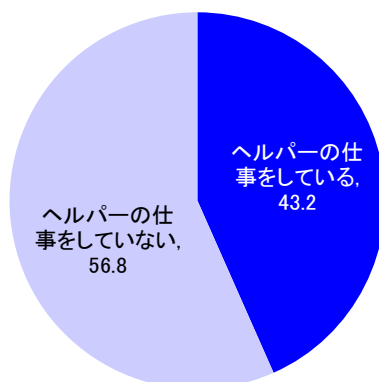


(オ) 就労状況

では、外国人の中で実際にヘルパーとして仕事をしている外国人はどれだけいるのであろうか。また、ヘルパーの仕事をしている外国人はどのような条件で働いているのであろうか。もし、資格取得後もヘルパーの仕事に就けない（就かない）のであるならば、それはなぜなのか。以下では、実際にヘルパーの仕事に就いている外国人と資格取得後もヘルパーの仕事に就いていない外国人について分けて見ていくことにする。

回答者の中でヘルパーの仕事に就いている者は43.2%、ヘルパーの仕事に就いていない者は56.8%であった（第8-6図）。まず、ヘルパーの仕事に就いている外国人労働者の働き方を見ていくことにする。

第 8 - 6 図 ヘルパーの仕事への就労状況 (N=44)



#### (カ) 労働条件

ヘルパーの仕事に就いている外国人労働者の就業形態は、「今の事業所の非正規従業員」が16.7%、「人材派遣会社や請負会社に雇われて、今の事業所に派遣されている」が83.3%となっている（N=18）。このまま数値を解釈すれば、外国人労働者がヘルパーの仕事に就く際にも間接雇用が多いことになるが、アンケート調査実査の手続きから、実際の状況とは異なっている可能性がある<sup>56</sup>。

ヘルパーの仕事をしている事業所等の属性を見ると、従業員規模は「10～29人」が73.7%、「9人以下」が10.5%（N=19）で、このうち外国人は「2～4人」が73.7%、「1人」が26.3%となっている（N=19）。前章で見たように、派遣会社が外国人を介護施設などに派遣する場合、現場で孤立しないように2名以上派遣するという方針をとっている場合があるので、これを反映している可能性がある。

就労期間の分布を見ると、「6か月以上1年未満」が47.4%、「3か月以上6か月未満」が26.3%等となっている（N=19）。相対度数は少ないが、「1年以上2年未満」という者も含まれている。また、勤続期間の数値には施設等で働きながらヘルパー講座を受講した場合も含まれている可能性があるが、アンケート調査票では区別できないので、これ以上は立ち入らない。

ヘルパーの資格を取得した後、実際に仕事に就くまでの期間をみると、「すぐに見つかった（2週間以内）」が84.2%、「少し時間がかかった（2週間から1か月くらい）」が15.8%となっている。資格取得後には比較的短期間でヘルパーの仕事に就くものが多い。

ヘルパーの仕事に就くまでに相対的に長い時間がかかった者にその理由をたずねてみたところ、賃金、労働時間などの要因ではなく、全員が「その他」の理由としている。残念ながら具体的な理由についての記述はなかった。

#### (キ) 雇用管理

介護の仕事に就いている外国人はどのように雇用管理されているのであろうか。引き続き個人アンケート調査結果から見ていくことにする。

まず、採用時の書類の確認については、全員が「旅券」、「外国人登録証明書」の書類の確認があったと回答している。さらに、「その他」の書類の確認があったという者が52.6%あり、これは、ヘルパー2級修了の書類、運転免許証の確認があったという既述があった（N=19）。

具体的な労働条件を見ていくことにする。労働時間については、前月の労働日数と1日当たりの平均的労働時間を回答してもらった。本来であれば特定の1か月を指定して回答してもらふべきところであるが、アンケート調査の実施期間が企業ごとに異なるので、調査の前

<sup>56</sup> アンケート調査票がヘルパー講座を運営している企業を通じて、講座の受講生と修了生に対して配付されたことによる。また、この企業が介護人材の派遣を行っているので、回答者が偏ることはやむをえない。

月1か月について回答してもらった。その結果、日数は「20日以上25日未満」が71.4%、「15日以上20日未満」が28.6%となっている（N=14）。また、1日当たりの平均労働時間は、「5時間以上8時間未満」が78.6%、「3時間以上5時間未満」が21.4%となっている（N=14）。

賃金はどうであろうか。前月1か月の賃金について回答してもらった。その結果、「15万円以上20万円未満」が57.1%、「10万円以上15万円未満」が46.1%となっている。なお、就業形態によって労働条件に差があるかどうか検定してみたが、統計的に有意な差はなかった。

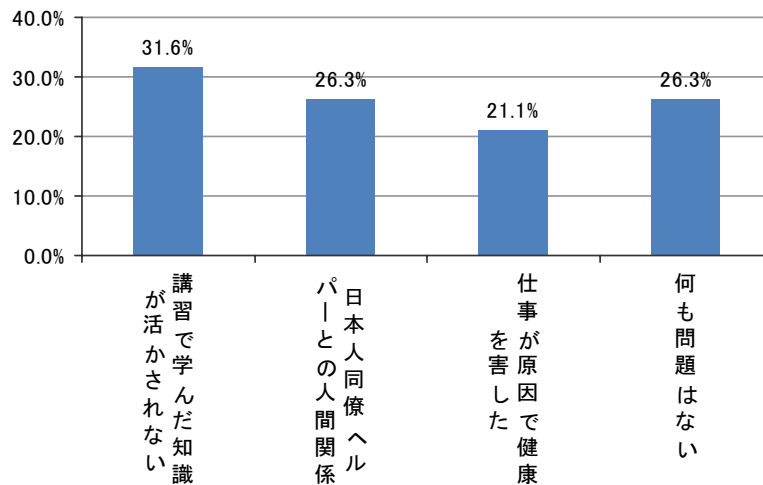
では、雇用保険の加入状況はどうであろうか。雇用保険に「加入している」という回答者が15.8%であったのに対して、「加入していない」という回答者が84.2%となっている（N=19）。加入しているという回答者の属性は、いずれも施設に直接雇用されている者であった。人材派遣で介護の仕事についている場合も製造業派遣などと同様に雇用保険への加入者は少ない。

#### (ク)ヘルパーの仕事をする上での課題

外国人労働者がヘルパーの仕事をしていく上でどのような課題があると感じているのか、複数回答してもらった（第8-7図）。集計結果をみると、「講習で学んだ知識が活かされない」が31.6%で最も多く、以下、「日本人同僚ヘルパーとの人間関係」が26.3%、「仕事が原因の健康問題」が21.1%等となっている。一方、「何も問題はない」という回答者も26.3%あった（N=19）。

アンケート調査に先立って実施したインタビュー調査では、「日本人同僚ヘルパーとの人間関係」についてのコメントが多かった。第7章の聴き取り調査でも指摘されたことであるが、介護施設では様々な制約下で介護が行われているので、効率的に仕事を進めることが求められる。そうした中、日本人ヘルパーと外国人ヘルパーの仕事のペースが合わないこと、直接雇用の日本人ヘルパーと人材派遣の間接雇用の外国人ヘルパーという就業形態の違い、そして、外国人ヘルパーの賃金の方が場合によっては高額であること等が原因になっているとのコメントがあった。

第8-7図 外国人ヘルパーの就業上の問題点 (N=19)



#### (ケ) 仕事の満足度

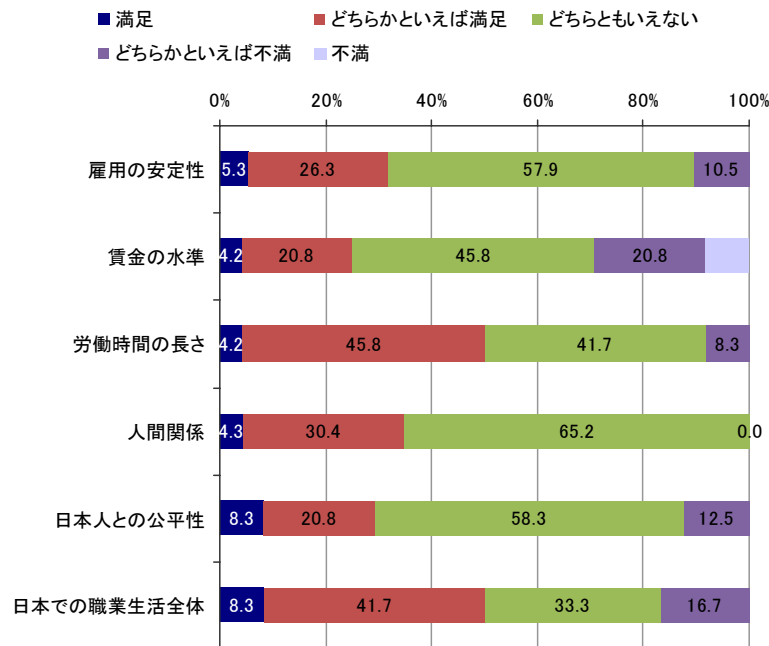
では、介護分野で働く外国人の仕事の満足度はどうであろうか。「雇用の安定性」など6項目について、「満足」から「不満」までの5段階で評価してもらった(第8-8図)。

全体の満足度を見ると、満足傾向が高い。個別の項目については、「労働時間の長さ」や「職場の人間関係」、「日本での職業生活全体」について満足傾向が特に高い。一方、「賃金の水準」や「日本人との公平性」については相対的に満足傾向が低い。特に「賃金の水準」については不満という回答者が多い。これは、回答者が他の仕事に就いていたときの賃金額と比較して回答したと考えられる。後で見るように、飲食店などで働いた場合、20万円～30万円程度の賃金を得ることができるので、回答者が介護の仕事をすることで得る賃金とは10万円以上の差がある。その結果、賃金の満足度が低くなったと考えられる。なお、就業形態によって労働条件に差があるかどうか検定してみたが、統計的に有意な差はなかった。

本問での人間関係の満足度は高いが、就業上の問題点として「日本人同僚ヘルパーとの人間関係」が挙げられていたので、回答が矛盾しているように思われる。この点を検討するためにクロス集計して検討したところ、就業上の問題点として「日本人同僚ヘルパーとの人間関係」を挙げた回答者は、「職場の人間関係」で「どちらともいえない」、「日本人との公平性」で「どちらでもない」「どちらかという不満」と回答しており、この回答だけを見ると「満足」してはいない。しかし、具体的にどのような点に満足していないのか、どのような点が改善されれば満足度が高くなるのか、アンケート調査結果だけではわからなかった。



第 8 - 8 図 外国人ヘルパーの仕事の満足度 (N=19)



### (3) 介護人材として就業を希望する外国人労働者

一方、25人の回答者がヘルパー 2 級講習を修了しながらヘルパーの仕事に就いていない。この理由を検討するために、現在ヘルパーの仕事に就いていない者の回答結果を見ていくことにする。

#### (ア) 就業意欲

まず、ヘルパーの仕事に就く希望があるかどうか質問したところ、11.1%が「ヘルパーの仕事をしないうもりである」と回答している (N=18)。その理由は、賃金や労働時間といった労働条件ではなく、「予想していたのと実際の仕事内容が違っていたから」と回答しており、講習時の実習と就労後の仕事の差が就業意欲を阻んでいると考えられる。

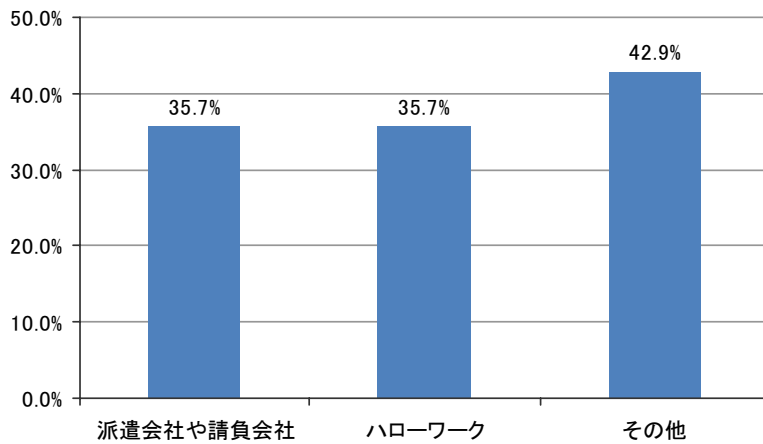
この点について、講習を運営している企業担当者は、「実習の時は利用者と楽しく接するだけでよかったが、現場に出るとそれ以外の業務も任されるので、そのギャップに悩む人が多いのではないか。これは日本人も同じ」とコメントしている。

一方、88.9%の回答者が「ヘルパーの仕事をしたい」と回答している。では、就業意欲があるのに就業できないのはなぜであろうか。

まず、求人・求職のマッチングについてはどうであろうか (第 8 - 9 図)。求職方法としてどのような方法をとっているのか複数回答してもらったところ、「派遣会社や請負会社に登録して仕事を紹介してもらう」「ハローワークで探している」がともに 35.7%、「その他」が 42.9%となっている (N=14)。なお、「その他」の回答が相対的に多いが、「友人・知人へ

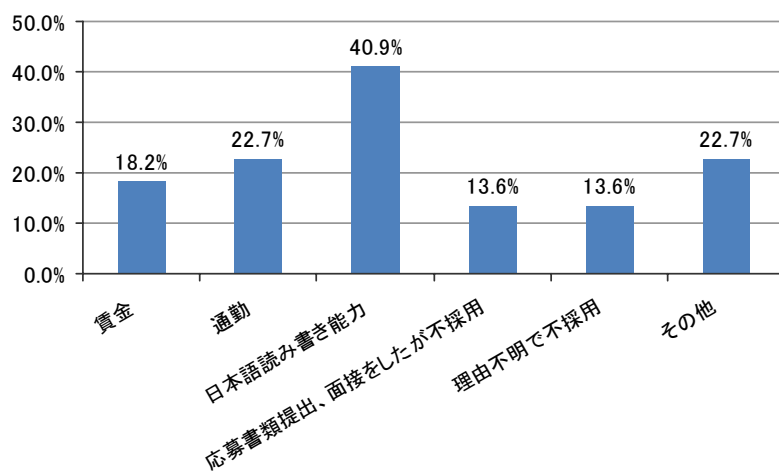
の依頼」という内容の記述があったほかには具体的な記述がなかったため、これ以上は検討できなかった。

第8-9図 ヘルパーの仕事の求職方法（複数回答、N=14）



ヘルパーとしての就業意欲があるのに就業しない（できない）理由を複数回答たずねてみた（第8-10図）。集計結果をみると、「日本語で読み書きできる高い能力が求められるから」が40.9%で最も多く、「通勤できる場所に仕事が見つからない」、「その他」がともに22.7%であった。なお、応募書類を出したり、面接を受けても採用にならなかったという回答が13.6%あった。「通勤」については、外国人のヘルパーのほとんどが施設で就労しており、居住地に外国人のヘルパーを受け入れている施設がないということが考えられる。また、子供が小さい場合も通勤時間の長さが就業する際に考慮する条件になると考えられる。

第8-10図 ヘルパーの仕事が見つからない理由（複数回答）

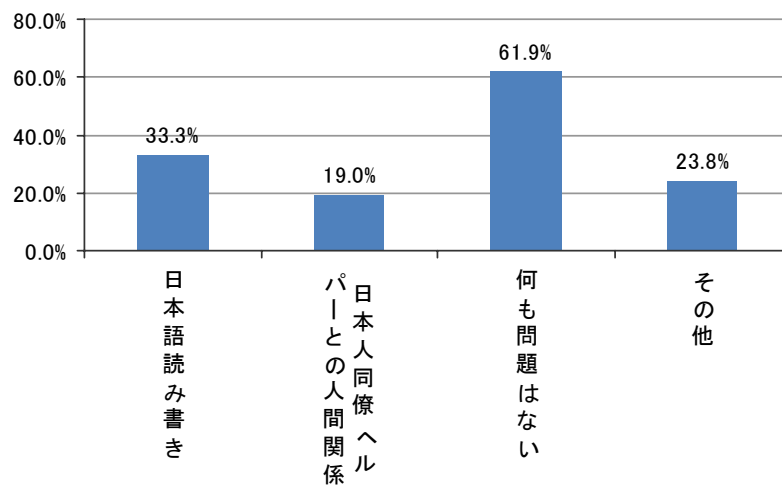


この結果は、ヘルパーの仕事をする上での不安なことについてたずねた質問にも反映されている。アンケート調査では、ヘルパーの仕事に就く前に外国人求職者がどのような点につ

いて不安を感じているかを複数回答でたずねた（第8－11図）。その結果、「何も不安はない」が61.9%で最も多かった。しかし、「日本語での読み書きができない」ことへの不安が33.3%、「日本人同僚ヘルパーとの人間関係」への不安が19.0%、「その他」の不安が23.8%と回答している。

なお、求職期間を見ると、「2週間から1か月くらい」が47.8%で最も多く、「1か月から3か月くらい」が39.1%、「2週間以内」が13.0%となっている（N=23）。

第8－11図 ヘルパーの仕事に就く上で不安材料（複数回答、N=24）



#### (イ) 希望する労働条件

賃金や労働時間といった労働条件はヘルパーとして就業を阻害する要因として挙げられていなかったが、アンケート調査ではどのような条件で就労することを希望するかをたずねてみた。まず、希望賃金額の平均は時給では921.4円（標準偏差141.0）、月額では197000.0円（標準偏差27357.3）となっており、既に見た実際の賃金額が金額よりも高めになっている。

また、労働時間（日数）についてみると、1か月当たりの就労希望日数は「10日以上15日未満」が83.3%、「5日以上10日未満」が16.7%で、実際に就業している外国人ヘルパーの就労日数よりもやや少ない。

労働時間については、「応募先の条件による」という者が87.5%、「8時間以上10時間未満」が12.5%となっている。

#### 4 ここまでの小括

以上、既にヘルパー2級資格を取得し、実際にヘルパーとして就業している者とまだ就業していない者についてアンケート結果を見てきた。主な結果を整理すると、以下のようになる。

(1) 回答者は全員がフィリピン出身の女性で30歳代半ば、配偶者と子供（学齢期が多い）と生活している。彼女たちは興行の在留資格で来日し、現在の在留資格は日本人配偶者で、滞日年数は10年以上になる。

(2) 日本での就労年数も10年以上になる。職歴を見ると、最長職は飲食店での接客業務である。また、これまで仕事上・生活上のトラブルを経験していない者が7割に達する。

(3) 全員が公的健康保険に加入しており、この点で既出の日系人労働者とは異なる。また、日本語能力も比較的高い。ただし、調査手続きから比較的日本語能力が高い者が選ばれていることも考えられる。

(4) 4割の回答者が現在ヘルパーとして介護の仕事に就いており、人材派遣会社などから介護施設なのに派遣されている者が8割近い。

(5) 介護の仕事をしている事業所の従業員規模は10人～29人で2人以上の外国人がいる場合が多い。これは、外国人が孤立することを防ぐための人材派遣会社の配慮である。

(6) ヘルパーの仕事に就業するまでの期間は全員が1か月以内であり、現在の勤務先での勤続期間が半年以上になる者が半数を超える。

(7) 外国人ヘルパーは一日5～8時間、月20日以上働き、10～20万円の賃金を得ているが、雇用保険加入者は直接雇用されている者だけである。

(8) 就労上の問題として、資格取得時に学んだ知識が活かされないこと、日本人ヘルパーとの人間関係が挙げられているが、何も問題がないという者も同じくらいいる。

(9) ヘルパーとして仕事をする上での満足度をみると、賃金水準の満足度は低い、それ以外の項目は満足度が高い。

(10) 2級講座を修了しながらまだヘルパーの仕事に就いていない者もヘルパーの仕事への就業意欲は高い。ヘルパーの仕事が見つからない理由として、日本語の読み書きの能力を挙げる者が多い。このことがヘルパーとして就労する上での不安材料にもなっている。このほか、賃金や労働時間については、実際の労働条件よりも短い就労日数、高い賃金水準を希望している。

## 5 現在ヘルパー2級講座を受講している外国人についての集計結果

さて、現在ヘルパー2級講座を受講中の外国人（以下、受講生）はどのような就業行動なのであろうか。以下では、受講生を対象とした集計結果を概観していくことにしたい。

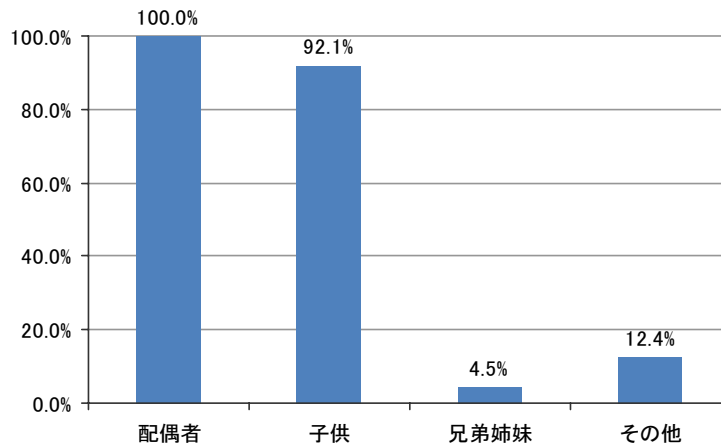
### (1) 基本属性

受講生の基本属性をみると、全員がフィリピン出身の女性で、平均年齢は35.3歳（標準偏差4.7）、最終学歴は中等教育（中等職業学校、中等後教育機関）卒業者が約9割、大卒者が1割である。

全員が日本人と結婚しており、同居の家族構成は配偶者、子供と同居しており、末子の年

年齢は約7歳（標準偏差4.2）である。他に親と同居している場合もある（第8-12図）。講座修了者やすでにヘルパーとして就業している者と違いはない。

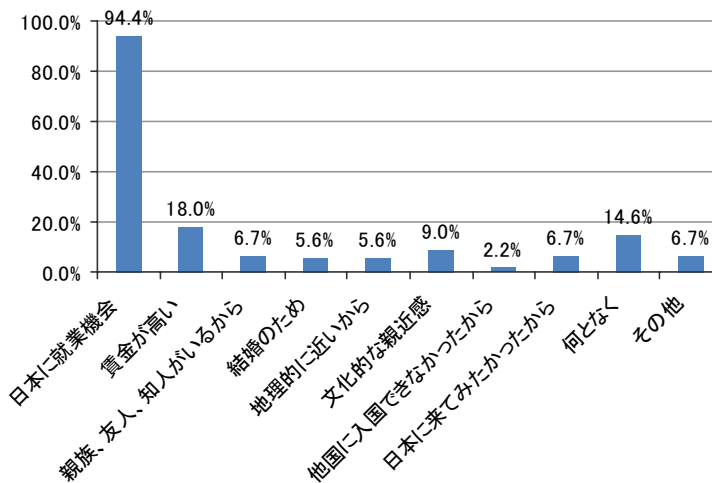
第8-12図 同居の家族 (N=89)



滞日年数の平均は12.5年（標準偏差4.8）、日本での就労年数は10.9年（標準偏差4.8）である。滞日年数と就労年数との差は、出産・育児のための期間である。

初来日時の在留資格は全員が興行で、就業目的のために来日している（第8-13図）。

第8-13図 来日理由（複数回答、N=89）



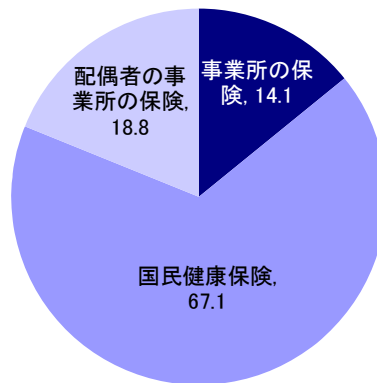
(イ) 職歴

職歴については最長職に限定してたずねた。最長職の業種は「飲食店、宿泊業」が92.6%に達する。そのほかの業種としては、製造業（6.2%）、その他サービス業（1.2%）があった（N=81）。また、最長職の職業は、「販売・調理・給仕・接客」の仕事が91.6%、「生産工程作業」が8.4%となっている（N=83）。

(ウ) 健康保険の加入状況

受講生も全員が公的健康保険に加入している（第8-14図）。内訳を見ると、「国民健康保険」が67.1%、「配偶者の会社の保険」が18.8%、「勤務先の事業所の保険」が14.1%となっている（N=85）。

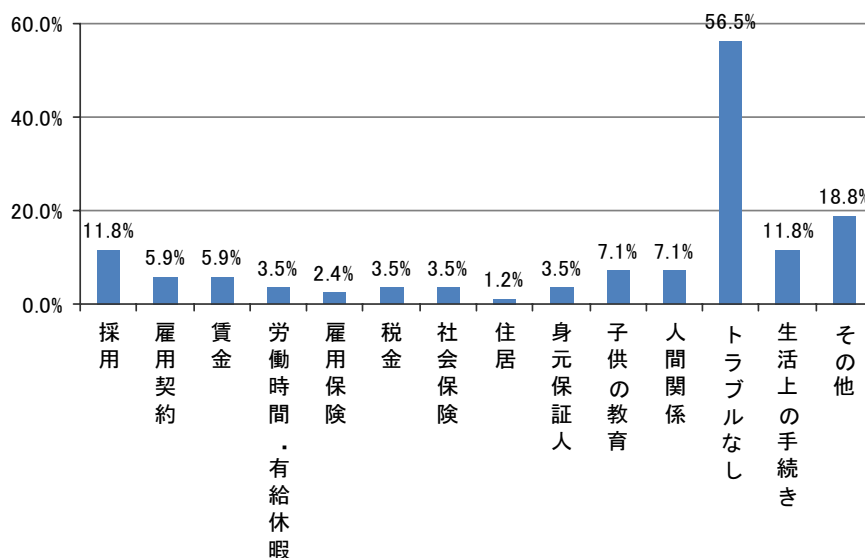
第8-14 健康保険の加入状況（N=85）



(エ) 日本語の能力

受講生の日本語能力を会話、筆記、読解に分けてたずねてみた。自己評価による回答であるが、会話能力については全員が「仕事で困らない」と回答している。筆記能力については「漢字が少し書ける」が70.8%、「ひらがなが書ける」が29.2%であった。さらに、読解能力については、「漢字が少し読める」が66.3%、「ひらがなが読める」が33.7%と回答している。既にヘルパー2級資格を取得した者に比べると、日本語能力がやや低いように思われる。

第8-15図 これまで経験した就労上・生活上のトラブル（複数回答、N=85）



(オ) これまで経験した日本での就労上・生活上のトラブル

受講生は、これまで日本で働いたり生活したりする上でどのようなトラブルを経験してきたか複数回答でたずねてみた（第8-15図）。

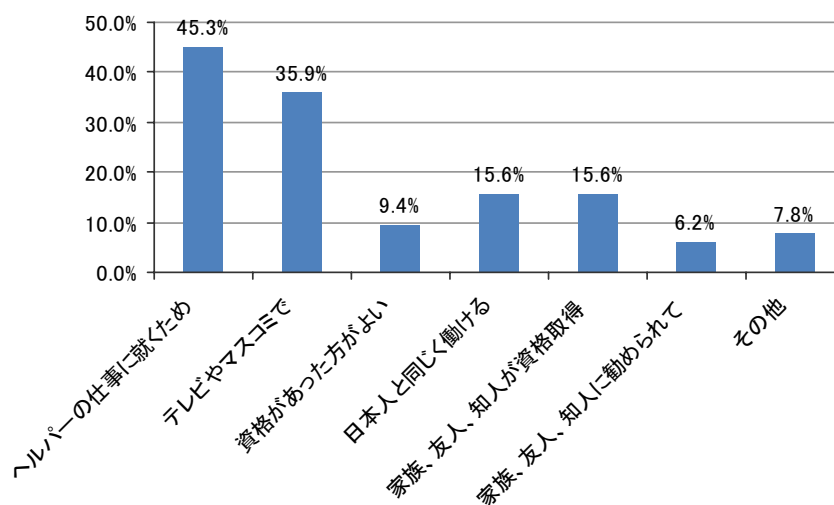
「今までトラブルはなかった」という回答者が56.5%で最も多く、以下、「その他のトラブル」（18.8%）、「採用に関すること」と「生活上の手続きに関すること」がそれぞれ11.8%等となっている。

(カ) ヘルパー2級講座の受講動機

受講生がヘルパー2級講座を受講しようと思った動機は何なのであろうか。複数回答でたずねてみた（第8-16図）。

回答結果を見ると、「ヘルパーの仕事に就くため」が45.3%で最も多く、「テレビや新聞などマスコミでフィリピン人ヘルパーが紹介されていたのを見て」が35.9%、「資格を取ることによって日本人と同じように働くことができると思うから」と「家族、友人、知人が講習を受けて資格を取ったから」がそれぞれ15.6%等となっている。

第8-16図 ヘルパー2級を取得しようと思った動機（複数回答、N=64）

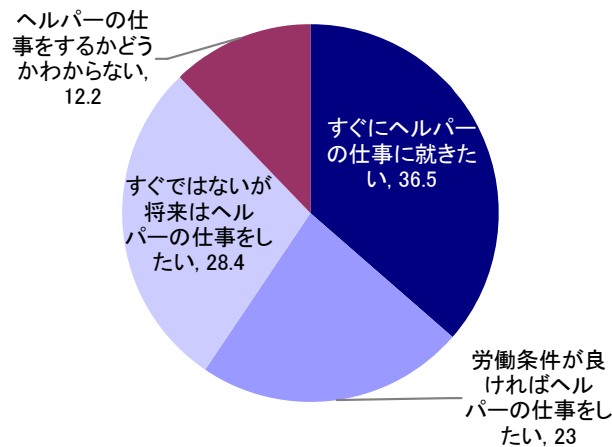


(キ) ヘルパーへの就業意欲

ヘルパー2級講座を受けようと思った動機で一番多かったのが「ヘルパーの仕事に就くため」であった。では、実際にヘルパーとして就業しようと考えている受講者はどれくらいいるのであろうか（第8-17図）。

回答結果を見ると、ヘルパーの労働条件や就業開始までの時間は確定していないが、9割近い回答者がヘルパーの仕事に就くことを考えている。

第8-17図 ヘルパーへの就業意欲 (N=74)



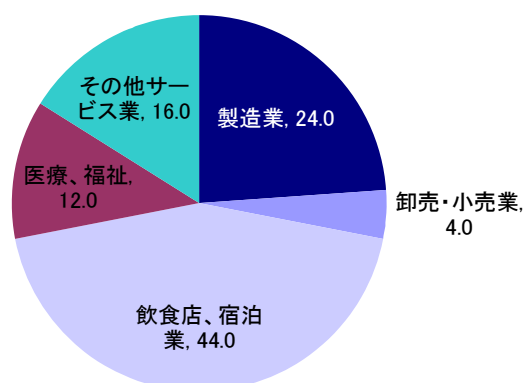
(ク)現在の就労状況

受講生は現在仕事を持っているのであろうか。受講生の就労状況をみると、57.3%の者が就業している。以下では現在就業している者と現在就業していない者の就業行動、失業行動を検討していくことにする。

現在就業している受講生の就業形態は、「今の勤務先の非正規従業員」が62.0%、「人材派遣会社や請負会社に雇われて今の職場に派遣されている」が34.0%、「今の勤務先の正規従業員」が4.0%となっている。先に取り上げた日系人労働者と異なるのは、直接雇用されている者が相対的に多いということである (N=50)。

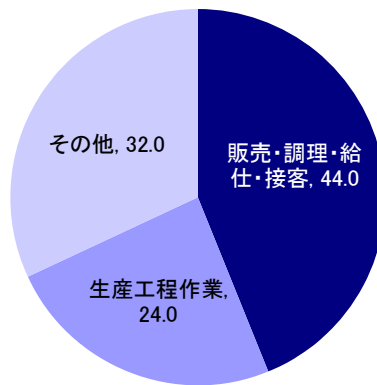
次に、勤務先の業種をみると、「飲食店、宿泊業」が44.0%で最も多く、以下、「製造業」が24.0%、「その他サービス業」が16.0%等となっている (第8-18図)。業種の構成についても日系人の場合は製造業が多かったのに対して、フィリピン人の場合はサービス業が多く、両者の間では異なっている。なお、第8-18図の現在の勤め先の業種の中に「医療、福祉」(12.0%)が含まれているが、これは介護施設等に人材派遣されているような場合である。介護施設に人材派遣されていることでヘルパー2級資格を取得するきっかけの1つになったと考えられる。

第8-18図 現在の勤め先の業種 (N=50)





第8-19図 現在の勤め先での仕事内容 (N=50)

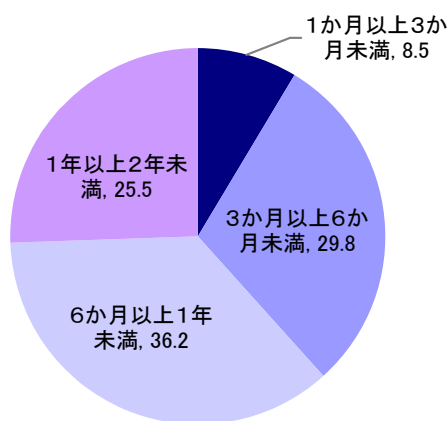


勤め先の従業員規模を見ると、「10～29人」が38.7%、「9人以下」が29.0%、「わからない」が29.0%等となっている (N=31)。このうち、外国人労働者の数は、「2～4人」が54.5%、「1人」が45.5%である (N=11)。

仕事内容を見ると、「販売・調理・給仕・接客」が44.0%、「生産工程作業」が24.0%、「その他」が32.0%で、勤め先の業種を反映している (第8-19図)。

さらに、現在の勤め先での勤続期間を見ると、「6か月以上1年未満」が36.2%で最も多く、以下、「3か月以上6か月未満」が29.8%。「1年以上2年未満」が25.5%等となっている (第8-20図)。

第8-20図 現在の勤め先での勤続期間 (N=47)

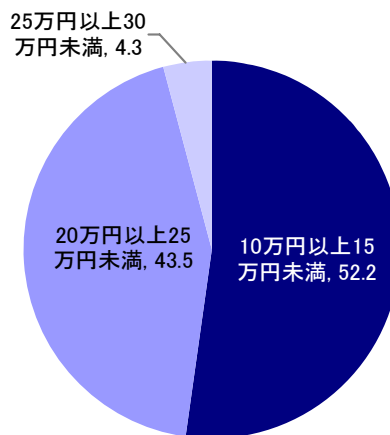


現在の仕事への入職経路は、「派遣会社や請負会社から派遣されている」が41.5%、「その他」が56.1%等となっている（N=41）。「その他」の入職経路がどのようなものをさしているのか、具体的に記述されていたものを見ると、「(勤め先への) 直接応募」との記述があったが、ほとんどが具体的な記述がなかったため、確認はできない。なお、業種や仕事内容とクロス集計すると、「製造業」の「生産工程」の仕事や「医療、福祉」ではほぼ全員が派遣であるのに対して、「飲食店、宿泊業」の場合はほとんどが「その他」の入職経路である。

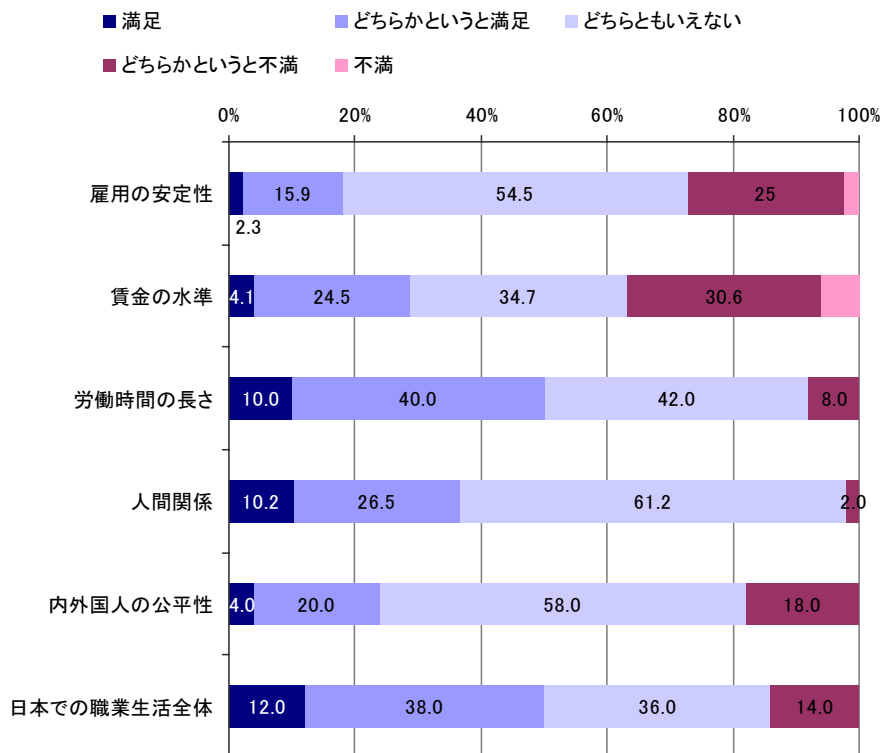
では、現在の勤め先の収入はどれくらいなのか、たずねてみた（第8-21図）。最も多かったのが「10万円以上15万円未満」の52.2%、「20万円以上25万円未満」が43.5%、「25万円以上30万円未満」が4.3%となっている（N=46）。アンケート調査票では労働時間（日数、1日当たりの労働時間）のデータをとっていないので詳しい分析はできないが、業種や職種とクロス集計すると、業種では「飲食店、宿泊業」、職種では「販売・調理・給仕・接客」がそのほかの業種、職種よりも収入が多く、統計的に有意にも有意な差があった。

雇用保険への加入状況については、「加入している」という者が12.0%にとどまる。雇用保険への加入状況と回答者の属性との関係についてクロス集計してみたが、属性間で統計的に有意な差はない。

第8-21図 現在の勤め先から得る収入（N=46）



第8-22図 現在の仕事の満足度



さて、現在就業している受講者の仕事の満足度はどうであろうか（第8-22図）。「雇用の安定性」など6項目について「満足」から「不満」までの5段階で評価してもらった。

集計結果を見ると、日本での職業生活全体としては満足している者が多く、1つ1つの項目を見ても強い「不満」を感じている者は少ない。「労働時間の長さ」「職場の人間関係」については満足している者が多い。

一方、満足度が低い項目をみると、「雇用の安定性」「賃金の水準」は不満という者の方が多い。「内外国人の公平性」も満足している者の方が多いが不満という者との差は6%ポイントである。

#### (ケ) 就業していない者の状況

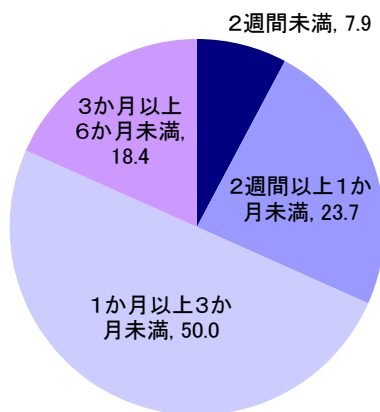
現在就業していない受講者はどのような働き方をしようとしているのであろうか。なぜヘルパー2級資格を取得しようとしているのであろうか。こうした点を念頭に置いて、現在就業していない38名の回答者に関する調査項目を見ていくことにしたい。

まず、基本属性の中でどのような要因が就業・非就業を分けるのかを検討するために集計を試みたが、就業と非就業に有意な差がある項目はなかった。

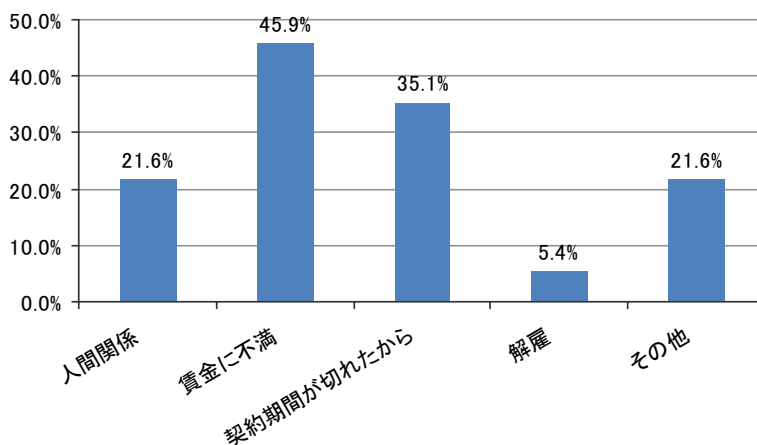
次に、非就業者がどれだけの期間仕事をしていないかを見ると、「1か月以上3か月未満」という者が50.0%いた。また、「2週間以上1か月未満」が23.7%、「3か月以上6か月

未満」が18.4%等となっている。仕事をしていない期間が3か月以内の者が8割を占めている。

第8-23図 仕事をしていない期間(N=38)



第8-24図 前職を辞めた理由(複数回答、N=37)



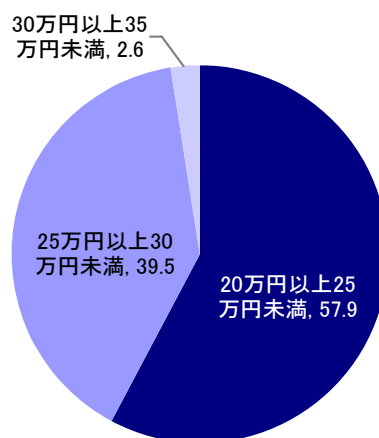
では、前職を辞めた理由は何なのか、複数回答してもらった(第8-24図)。離職理由で最も多かったのは「賃金に不満があったから」(45.9%)で、以下、「契約期間が切れたから」(35.1%)、「上司や同僚との人間関係のため」(21.6%)、「その他」(21.6%)、「解雇」(5.4%)となっている。「その他」について具体的に記述されていた内容をみると、「子供が大きくなったから」「子供のことを考えて」「仕事が夜だったから」といった記述があった。

では、前の勤め先はどのような属性であったのか。業種は全員が「飲食店、宿泊業」で、「販売・調理・給仕・接客」の仕事に就いていた(人数は少ないが、複数の仕事に就いていた者が含まれていた)。就業形態は、「勤務先の非正規従業員」が84.2%、「勤務先の正規従業員」が15.8%である。

離職理由で一番多かったが、賃金に対する不満であったが、前職での賃金額はどれだけであったのか、前の勤務先の賃金の平均月額をたずねてみた（第8-25図）。その結果、「20万円以上25万円未満」が57.9%、「25万円以上30万円未満」が39.5%等となっている。賃金額を見ると就業を継続している受講者と比べて低いわけではなく、むしろ賃金額が高い者が多い。

この点について個人からの聞き取り調査を行ったところ、「賃金を引き下げる話があったので、前の仕事を辞めた」、「仕事内容と賃金額とのバランスを考えて仕事を辞めた」というコメントがあった。

第8-25図 前職での賃金額（N=38）

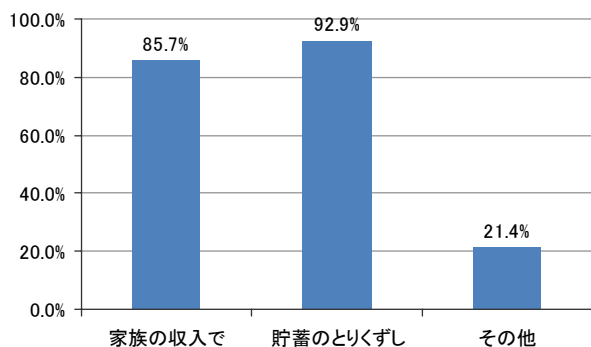


現在仕事をしていない受講者はどのようにして生活しているのか、複数回答でたずねてみた（第8-26図）。集計結果を見ると、「貯蓄のとりくずし」が92.9%、「家族の収入で」が85.7%、「その他」が21.4%となっている。その他についての具体的記述はなかった。

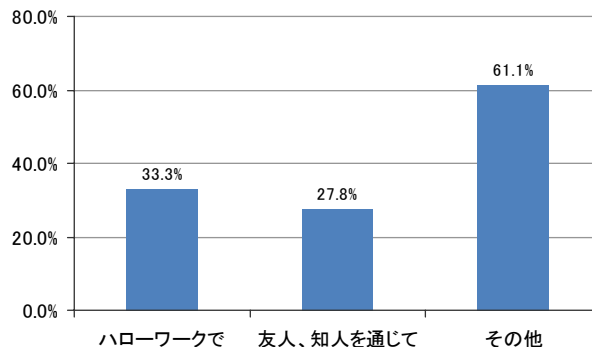
仕事に就いていない受講者38人のうち、職探しをしている者の比率は52.6%にあたる20人である。これらの人に求職方法を複数回答でたずねたところ、「その他」が61.1%、「ハローワーク」が33.3%、「友人、知人を通じて」が27.8%となっている（第8-27図）。「その他」の具体的な記述はなかったが、既に見た回答結果と同じであるとすれば、募集先への直接応募が考えられる。

どのような仕事を探しているかについても複数回答でたずねた。その結果、「勤務時間帯が昼の仕事」と「通勤時間が短い仕事」がともに62.5%となっている（第8-28図）。これらの点については、回答者が学歴の子供を持つ女性であること、さらに夜間の飲食店勤務からそのほかの仕事に働き方を変えたいという希望がこうした結果につながっていると思われる。さらに、「賃金が高い仕事」と「どのような仕事でもかまわない」がそれぞれ37.5%となっている。

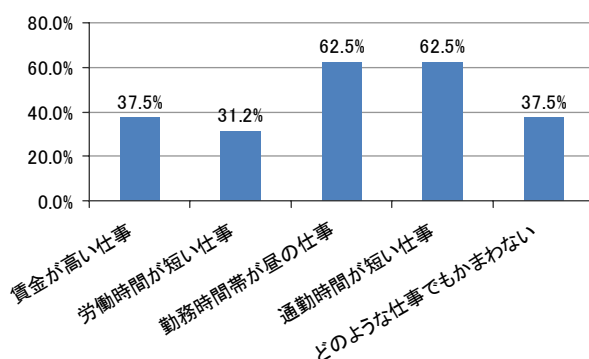
第8-26図 生活資金（複数回答、N=28）



第8-27図 求職方法（複数回答、N=18）



第8-28図 希望の仕事（複数回答、N=16）



繰り返しになるが、アンケート回答者数が限られているので、この集計結果から一般的な含意を導き出すことは慎重であらねばならない。

## 5 滞日外国人の介護分野での就労の可能性

以上、企業聞き取り調査と個人アンケート調査によって介護分野における滞日外国人労働者の就労の現状と課題を整理してきた。これまでの議論は第8-29図のように整理することができるであろう。

まず、興行の資格で来日し、日本人と結婚したフィリピン人女性は、年齢が高くなり、飲食店で仕事を続けることが難しくなり、また、家庭内の事情や子供の成長に伴い飲食店での仕事から他の仕事へと転職をはかろうとしている。

製造業における雇用調整が本格化し、派遣や請負で就労してきた外国人労働者は仕事を失うことになる。2つの外国人労働者のグループに共通していることは、就労先がきわめて限定的であるということである。また、彼（彼女）等は日本語能力の問題や製造業における派遣・請負、飲食店での限られた範囲のキャリアしか持っていないからである。

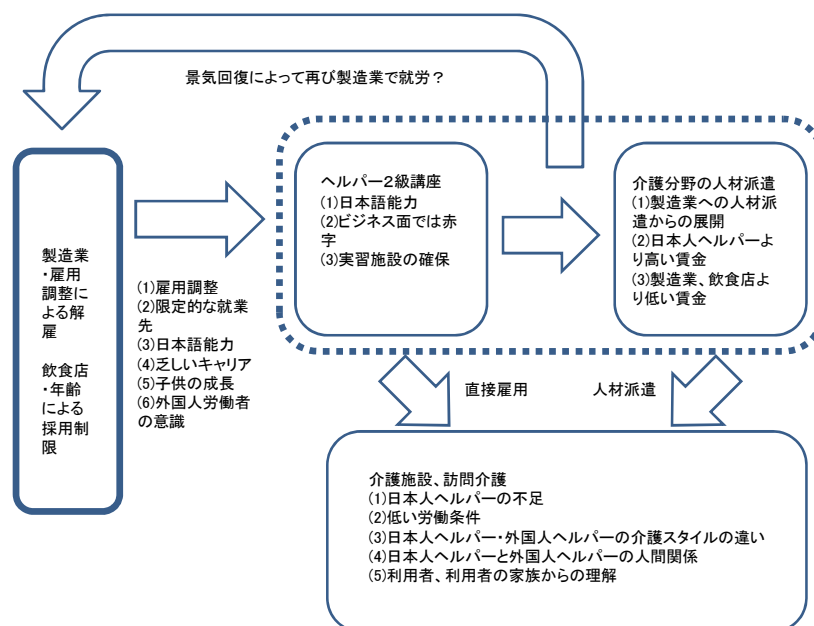
一方、これまで製造業への派遣・請負によって事業を拡大してきた派遣会社は、急激な景

景気後退によって外国人労働者の雇用を維持することができなくなり事業を縮小した。派遣会社は次の事業の方向として介護ビジネスに乗り出すことにした。かつての製造業と同じように、介護施設でも慢性的に人材が不足していたからである。製造業では日本語能力が高い者が少数いれば他の者は日本語ができなくてもラインを動かすことができたが、介護の仕事では外国人一人一人が日本語で利用者とコミュニケーションすることが求められる。日本語で記録することも必要である。

そこで、外国人労働者を雇用してきた派遣会社・請負会社ではヘルパー 2 級講座を開設し、そこで日本語を教えている。限られた時間で日本語を教え、習得することは困難であるが、ヘルパー 2 級講座を就労支援としてみた場合、日本語の習得は日本で就労する上で不可欠である。ここで、一般的な「日本語教室」に近い形式で講座を開設している事例は外国人受講生のモチベーションを維持できないようである。受講生のモチベーションを維持する工夫をしている事例では外国人介護人材の育成に成功している。

ところで、ヘルパー講座を開設している企業は、ヘルパーの講座だけでは赤字であるが、外国人介護人材の派遣を行うことでビジネスとして成り立つようにしている。派遣会社からすれば、飲食店での就労経験があるフィリピン人女性はサービスの仕事になれているので、比較的円滑に介護人材となると考え、フィリピン人女性は子供が成長し、飲食店の仕事から他の仕事に移るため、そしてヘルパー 2 級の資格を取ることで日本人と同じスタートラインに着くことができると考えたのである。

第 8 - 29 図 外国人介護人材育成と活用の現状と課題



しかし、いくつかの課題も明らかになっている。まず、講座を運営していく上で実習施設の確保が非常に困難であった。介護施設としては日本人であっても外国人であっても同じくヘルパー2級の資格があれば活用していくつもりでいたが、利用者本人やその家族の理解がなかなか得られなかったからである。次第に利用者やその家族から理解されるようになったが、依然としてある種の差別感は消えていない。

講座を修了した外国人ヘルパーは派遣で就労するが、なかなか定着しない。その理由の1つは職場における日本人ヘルパーとの人間関係である。外国人ヘルパーの賃金は施設に直接雇用されている日本人ヘルパーより高めに賃金が設定されている。このため、日本人ヘルパーと外国人ヘルパーとの人間関係によって職場への定着が思うように進まない。また、日本人ヘルパーと外国人ヘルパーとで介護のスタイルが異なることもトラブルにつながっているとの指摘もある。

このほか、介護施設サイドからは景気後退によって介護の仕事に就いた外国人ヘルパーが、景気が回復し、雇用機会が増えてくれば介護分野から製造業分野へと戻っていくのではないかとの危惧の声も聞かれた。

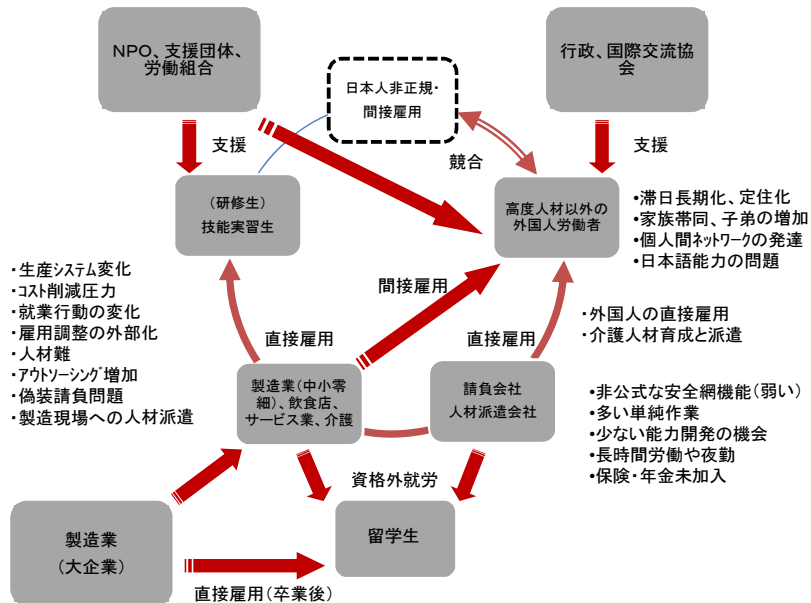
日系人労働者がこれまで介護分野で就労することはなかった。製造業での就労機会に恵まれていたからである。そのため、日系人の介護人材育成の環境はフィリピン人女性に比べて必ずしも整っているとはいえない。



## 終章 まとめと残された課題

以上、この報告書で取り上げた聞き取り調査結果およびアンケート調査結果は、第9-1図のように整理することが出来るであろう。

第9-1図 調査結果の全体像



企業は「国際競争の激化」、「きびしい価格競争」、「取引先からのコスト切り下げ圧力」、「若年者の採用難と定着の悪さ」といった環境の中にある。また、製造業、非製造業を問わず、非正規労働者が増加している。国際競争及び価格競争の激化によってコスト削減圧力が強くなる。日本の賃金コストが高く、競争相手国の賃金コストが低ければ低いほどその圧力は大きくなる。それに対応する方策の1つとして、企業は生産量の変動に合わせて雇用量も調整して雇用の柔軟性を確保する。そのために高い技能・技術が必要な工程とそれ以外の工程を分け、後者については製品をモジュラー化してアウトソーシングを進めることで対応した。それによって、高い技術・技能を持たない日本人の未熟練労働者や外国人労働者を生産現場で活用することができる。

労働市場の状況に目を向けると、長期的には少子高齢化によって若年労働力が減少するが、中短期的には2002年以降続いた好況によって企業では労働力の確保が重要な課題となった。若年労働力の減少によって相対的に労働需要が大きくなり、そのため労働力の確保ができなくなる企業が増加した。大企業で労働需要が大きくなったとき、中小零細企業では労働力不足が深刻になる。バブル崩壊以降中小規模の企業で雇用されていた若年労働力が、景気回復によってより労働条件の良い企業にシフトしていった。この背景には長期不況による「不本

意な」就職をした者が景気回復によって転職したと解釈できる。

さらに、企業の偽装請負問題が表面化し、それに対応するために製造業企業では人材派遣を活用するようになった。受入れ企業から出された指揮命令を理解できることが求められる。当然のことながら、日本人労働者ではこうした問題は発生しないが、外国人労働者の場合、日本語能力に問題があるので、従来、外国人労働者は業務請負で活用されることが多かった。これは佐野による外国人労働者の雇用形態でも指摘されたことである。しかし、作業工程の外国人労働者全員が日本語を理解できなくても、一部の外国人が日本語の指揮命令を理解できれば人材派遣であっても問題はない。こうして外国人労働者は業務請負だけではなく人材派遣でも活用されるようになった。その点で佐野の分類から変化が見られた。以上が図の左下方に記されたことである。

人材を確保できない小零細企業が注目したのは技能実習生である。技能実習生はこれまで安価で計算できる労働力という点だけに注目されてきたが、それだけではなく、10年程度の経験者を採用することが出来るという点も小零細企業にとって十分な誘因になったと考えられる。一部では間接雇用の外国人労働者から研修生・技能実習生を受け入れることによって長期的な好況下の人材不足に対応した。

図の右側に目を転じると、外国人労働者が置かれた環境が描かれている。外国人の置かれた環境は、技能実習生の増加、留学生の増加、日本企業による留学生採用の増加など、いくつかの変化は見られたが、今回の調査対象の企業を見る限り、基本的には2008年春までは大きく変化していない。基本的には製造工程に従事する外国人が多いことには代わりはない。人材派遣の外国人労働者の拡大も、より実態に即した形になったという見方が出来る。人材派遣会社や業務請負会社で就業することは仕事の確保だけではなく、住居の確保、日常生活、場合によっては子弟の教育までサポートする非公式な安全網を得ることであった。外国人労働者の多くが、実は労働や生活上のトラブルを経験していないと述べている。しかし、依然として長時間労働、能力開発の機会の少なさ、さらに雇用保険や社会保険への未加入といった問題は未解決のままである。

急激な景気の悪化はこうした構図を大きく揺るがした。派遣労働者、請負労働者の傭止めは「派遣切り」などと呼ばれ、日本人労働者、外国人労働者を問わず大量の失業者を生み出した。雇用保険に未加入の外国人労働者が多かったため、外国人労働者の失業はより深刻である。

失業が長期化することによって外国人求職者の希望する労働条件は低くなってきている。失業前の自動車関連工場や電気・電子関連工場で就労していたときと同じ水準の賃金を希望していた者が業種や職種を問わず求職している。希望する労働条件を下げても、外国人労働者の再就職は思うように進んでいない。企業は日本語能力に問題があることを理由に外国人労働者に面接も行っていない場合がある。帰国を選ぶ外国人もいるが、帰国しても日本以上に就業機会が少ないため、日本で求職活動を継続する外国人労働者が多い。

こうした外国人労働者の就業支援には、同じ外国人集住地域でさえも対応に地域間で違いがある。従来外国人労働者が少なかった地域で、企業誘致によって外国人労働者が増加した地域では通訳を配置するといった対応にとどまっている。

外国人の高齢化やDVによって外国人による生活保護申請が増加しているとの指摘があったが、失業することによって生活の基盤を失った外国人労働者が生活保護申請を行うことは、当初それほど多くなかった。その理由として、外国人の多くは生活保護制度そのものを知らないこと、外国人が申請方法を知らないことが調査から明らかになった。しかし、日本人の失業者による生活保護申請が増え、それとともにNPOなど外国人労働者の支援団体が外国人の生活保護申請を支援する動きが見られる。

一方、従来から労働組合、NPO、教会、支援団体によって外国人の失業者の支援が行われている。これまで外国人労働者の労働面のトラブルに関する相談は、外国人労働者自身はどこに相談すればよいかわからなかったり、解決のために時間がかかること、さらに労働組合に外国語での相談に対応できる体制が整っていなかったため、うやむやにされることが多かった。また、外国人労働者の支援組織としてのNPOは企業と交渉力がないので、生活支援が中心であった。しかし、労働組合では解雇や賃金不払いといったトラブルについての相談件数が急増し、外国人を含めた組合も結成されている。

比較的円滑に外国人就労支援、生活支援が行われている地域では、行政、労働組合、NPO等の支援団体間で連携して取り組んでいることが多い。場合によっては企業や介護施設と連携している場合もある。

この報告書では、外国人の就労支援の1つとして介護人材の育成を取り上げた。これまでも外国人を対象とした介護人材育成の動きはあったが、ある程度日本語が出来るフィリピン女性が対象であった。外国人介護人材の育成は介護施設への人材派遣と組合せて成り立っているが、実際にはヘルパー2級講座を修了しても実際に介護人材として就業する外国人は少ない。外国人の日本語能力不足がよく指摘されるが、それだけではなく、雇用管理や人間関係を含めて外国人の介護人材を受け入れる施設にも解決すべき課題があるし、介護施設の利用者や家族の理解も不可欠であろう。

今回の調査ではいくつかの課題が残されたままになっている。その1つは、第2章で見たように、日本で就労する外国人労働者のなかで中国人労働者がひととき増加している。なぜ中国人労働者が増加しているのか、企業の中で彼（女）等はどのように活用されているのか、今回の調査では明らかにすることは出来なかった。日本の中国人労働者の構成を見ると、高度人材が多いこと、技能実習生が多いこと、さらに日本に留学しそのまま日本で就職する者が増加しつつあるという特徴が見られる。さらに日本人との結婚も増加しているとの報道もある。この報告書では高度人材以外の外国人労働者に焦点を当てていたこともあって、高度人材が多い中国人を扱うことが出来なかった。別途調査している高度人材の外国人労働者でこの点を検討する予定である。

---

JILPT 調査シリーズ No.61

外国人労働者の雇用実態と就業・生活支援に関する調査

発行年月日 2009年6月25日  
編集・発行 独立行政法人 労働政策研究・研修機構  
〒177-8502 東京都練馬区上石神井 4-8-23  
研究調整部研究調整課 TEL:03-5991-5104  
印刷・製本 株式会社相模プリント

---

©2009 JILPT

\* 調査シリーズ全文はホームページで提供しております。(URL:<http://www.jil.go.jp/>)