

母国の介護必要度にあった技能実習を

「介護人材の国際的循環」の実現をあらためて考える

2021年8月25日

一般社団法人国際介護人材育成事業団

理事長 金澤剛

はじめに

一般社団法人国際介護人材育成事業団（事業団と呼ぶ）は、その開設目的に介護人材の国際的循環を掲げた。

全国の介護現場を運営する有志が集い会を開設したこともあって、日々苦戦していた介護人材不足に対する策として開設した思いも強かった。

それは、介護が必要な、あるいはそのうち必要になる国々の若者を採用し、OJT方式をもって教育し、日本で培ってきた介護を母国に待ち帰る、そのことを通して事業団の目的を達成するための第一歩と想定したのであった。

かつ、当然人材不足対策にも役立つと思っただけのことでもあるが。

その手段として、取りあえず「技能実習制度」を利用したのであった。

介護が必要となる社会の出現は、国の経済発展、農村型社会の崩壊、平均所帯人数の減少、高齢化などの進捗を図る指数に強く表れる

それは、我々の言う介護は家事としての介護から、社会全体でこなしていく社会的業務としての介護であるため、ごく当然のことでもあるのだが。

主に我々が対象とするアジア諸国、特に南アジア、東南アジアはもともと米作を基幹にした農村型地域社会であり、それが経済発展とともに労働者の排出基地として機能した結果、都市への人口集中が起り、農村型地域社会の崩壊が生じたのであった。

そうであるがために先の3要素との関連が発生するのは当たり前であるが。

その時代的变化の物差として3要素に注目したのである。

今、我々は、その指数をみることにより、送り出し国の介護の必要度を図り、それに合致した介護の伝習を意図して図らなければならない。

なぜならば、海外出稼ぎの必要度も当然国の経済発展に強く起因して、その発展とともにその必要性も薄れる、同時にそれは、国の介護の必要度も増すことなのである。

実習生を迎い入れるにあたって、その必要にあった実習を計画実施する必要がある。

現況の技能実習制度は、たてまえと違い単純に不足労働者の充足を目的とするため、実際のところ、帰国後のことは埒外に考えていることも事実であるが。

開設後6年にして、第一期技能実習生の第一期の実習が来春に終了。
ある者は残りさらに就労、実習を続ける、ある者は帰国し実習の成果を母国に披露する段階に来た。
そのことは、事業団が初めてその目的達成が現実的に問われることとなり始めたことでもある。
その段階になり、あらためて目的達成のために先に記したことを強く意識した対処を必要とするようだ。

そこで、改めて、そのことを明確にしてみよう。
以下の項目に従って、論を進めてみよう。

- I 国が想定する日本の介護人材不足の予測と対策
- II 外国人材受け入れ環境の点検
 - 2 技能実習制度はそろそろ機能不全を起こしそうだ。
 - 3 送り出し国の国策としての海外出稼ぎ
 - 4 受け入れ側の事情
- III 送り出し国はいつまで送り出し可能なのか
 - 1 経済発展と海外出稼ぎ 平均世帯人数、一人当たりの GDP 額、高齢化率、の3要素
 - 2 出稼ぎの終了と介護を必要とする社会の到来
- IV 母国に必要な介護とは
- V 終わりに
 - 2 介護人材の国際的循環の萌芽は始まっている

その結果

果たして送り出し国それぞれに合致した技能実習は何か、
あるいは何が、またどうすれば循環は可能になるのか、またその要素は何か、などの疑問に答え始めてみよう。

I 国が想定する日本の介護人材不足の予測と対策

厚労省が2021年7月に発表した「第8期介護保険事業計画に基づく介護職員の必要数について」によると

介護現場には、2019年に約211万人が就労しており、それを起点に2025年では約32万人の増加が必要とされ、2040年においては69万人の増加が必要と推計される。

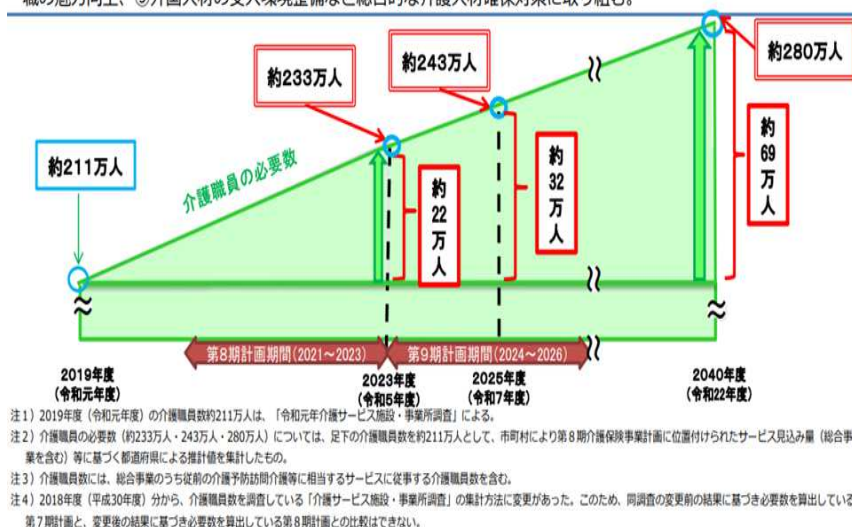
それを満たすには毎年 5.3 万人、2025 年からは 3.3 万人の増加があって達成される推計である。

第8期介護保険事業計画に基づく介護職員の必要数について

- 第8期介護保険事業計画の介護サービス見込み量等に基づき、都道府県が推計した介護職員の必要数を集計すると、
 - ・2023年度には約233万人（+約22万人（5.5万人/年））
 - ・2025年度には約243万人（+約32万人（5.3万人/年））
 - ・2040年度には約280万人（+約69万人（3.3万人/年））
- となった。 ※（）内は2019年度（211万人）比

※ 介護職員の必要数は、介護保険給付の対象となる介護サービス事業所、介護保険施設に従事する介護職員の必要数に、介護予防・日常生活支援総合事業のうち従前の介護予防訪問介護等に相当するサービスに従事する介護職員の必要数を加えたもの。

- 国においては、①介護職員の処遇改善、②多様な人材の確保・育成、③離職防止・定着促進・生産性向上、④介護職の魅力向上、⑤外国人材の受入環境整備など総合的な介護人材確保対策に取り組む。



現実は今のところは、毎年3、3万人の増加にとどまっている。

又、その不足を補う施策としては記されているように、以下のものである。

- ①介護職員の処遇改善、
- ②多様な人材の確保・育成、
- ③離職防止・定着促進・生産性向上、
- ④介護職の魅力向上、
- ⑤外国人材の受入環境整備など総合的な介護人材確保対策に取り組む

しかし、介護人材の絶対的不足が喫緊の課題と言われてから久しい。現場感覚としては、何よりも「介護」の専門性の社会的認知と地位向上が必要と思はれるが。

さて国による様々な施策の実行性に期待をしておこう。

II 外国人材受け入れ環境等の点検

厚労省が不足対策としている外国人材の受け入れ環境整備につき少し考えてみよう。
外国人が日本で介護職として就労する制度としては。以下などがある。

- ① 身分に基づく在留資格（日本人の配偶者等）
- ② EPA
- ③ 技能実習
- ④ 特定技能
- ⑤ 医療
- ⑥ 介護
- ⑦ 資格外活動

現況では

- ②の EPA
インドネシア、フィリピン、ベトナム
2020年10月現在、3,155人
- ③の技能実習介護
2020年10月現在、18,034人
- ④の特定技能介護
2021年3月現在、1,705人
- ⑥の在留資格介護
2020年6月現在、1,324人

（国際厚生事業団調べ、外国人技能実習機構、入管庁資料による）

以上約2万5千人弱でありほかに日本人の配偶者などの「身分に基づく在留資格」などが約同数と推計でき約4～5万人の人たちが就労中である。

－ 2 技能実習制度はそろそろ機能不全を起こしそうだ

1993年より開始された技能実習制度は当初から理念と実際運用の乖離を伴って運用されてきた。

国際人材協力機構（JITCO）によれば

『技能実習制度の目的・趣旨は、我が国で培われた技能、技術又は知識（以下「技能等」という。）の開発途上地域等への移転を図り、当該開発途上地域等の経済発展を担う「人づくり」に寄与するという、国際協力の推進です。

制度の目的・趣旨は1993年に技能実習制度が創設されて以来終始一貫している考え方であり、

技能実習法には、基本理念として「技能実習は、労働力の需給の調整の手段として行われてはならない」（法第3条第2項）と記されています。

しかし現実運用はまさに「労働力の需給の調整の手段として採用されている」
そのたてまえと実際の違いが、諸外国から「現代の奴隷制度」とレッテルを張られるほどの現実を生む原因に他ならない。

たてまえはともかく、送り出し国の「出稼ぎ」としての認識と、受け入れ側の「安価な労働力、まして制度上転職が認められないがための安定雇用」

このようなお互いの win-win の関係で維持されているのが現実。

その結果、約 40 万人を超える技能実習生が就労中で人手不足産業には一定の役割を占めていることも事実である。

しかし、たてまえと現実運用の違いに蓋をすることに役立たせ、産業として成立させる役割を担っている監理団体などの関係企業の在り方などの齟齬が表に現れ始めつつあるのも事実である。

それが、近年「特定技能制度」の成立を生む要因であろう。

－ 3 経済発展と送り出しの関係

海外出稼ぎによる仕送り、それに至る送り出し機関などの事業は、開発途上国にとっては主たる産業の一つとなっている。

技能実習制度を支える諸機関などは国の重要な産業としての既得権化をもたらしている。

海外労働者による送金が自国の GDP 増加に一定の役割を占めていることもあるが。

一例をあげれば

フィリピン	年間送金額	350 億 7100 万ドル	GDP の 9.8%
	出稼ぎ人数	55 万人	
ベトナム	年間送金額	166 億 7900 万ドル	GDP の 6.4%
	出稼ぎ人数	16 万人	
ミャンマー	年間送金額	30 億 3500 万ドル	GDP の 4.6%
	出稼ぎ人数	30 万 5 千人	

(世界銀行調べ等)

開発途上国においては出稼ぎが重要な産業として位置づけられている。

約四半世紀を超える技能実習制度実施の実績は、とりもなおさず、それに関わる諸機関が産業として発展していることの証でもある。

国を挙げて、自国民を海外就労に送り出し、その結果、自国の収入にあてがう事業は当然それを推進する仕組みの成長を生み、その結果既得権も発生さえ、改善などの変更には様々な抵抗を生み出すのも事実ではあるが。

ベトナムの現状

本来であれば、ミャンマーの送り出しにかかわる国の事情などが知りたいところであるが、現在のミャンマーの混乱状況ではあまりにも不明な個所が多すぎて、記しても正確性に欠け今後の予測など立てても意味がないし、たてられない。そこで少しベトナムの例でみてみよう。

1976年の南北統一によって成立したベトナム社会主義共和国は、約20年に及ぶ戦争の結果疲弊した国家の再建から始まった。

さしたる産業がない状態で海外出稼ぎに活路を求めるのは当然であり、国はそれを推進した

- * 1990年初頭までは、社会主義諸国による経済相互援助会議(COMECON)に加盟し、東ドイツ、ブルガリア、ソビエト連邦共和国などと2国間協定を結び、それに基づいて自国民の出稼ぎを推奨してきた。
- * その後ソビエト連邦の崩壊などにより COMECON も解散し出稼ぎ先の変更が余儀なくされた。
- * その後1980年代後半までは、イラク、リビア、アルジェリアなどの産油国を対象に市述べ30万人ほど送り出したが湾岸戦争を境に送り出し先の変更を余儀なくされた。
- * 1990年以降は「ドイモイ政策」の実施により市場経済化と対外開放政策のもと、国が発行するライセンス制を導入し、それまでの国営企業にまして民間企業の参入を促進した。
- * 2000年以降はドイモイ政策の推進の結果生まれた貧困に対しその解決策として海外出稼ぎが政策化された。
- * 2009年～2020年の期間「貧困県の労働力輸出推進を支援し貧困削減に貢献するプログラム」を公布し実施した
それは期間中に、全国61の貧困県から約12万人の送り出しの計画であった。
所轄機関を「労働・傷病兵・社会省(MOLISA)」統一し体制も強化した。
- * MOLISAは体制として首相直属の①非営利送り出し機関②株式を保有する国営送り出し機関2社を所有。
- * 「ベトナム労働輸出協会」を業界団体として設立し、政府認定民間送り出し機関の管理強化を実施した、現在に至っては、会員は2020年1月段階で421社が認定さ

れている。

*しかし、送り出し機関の急増などにより出稼ぎ希望者などに対する不当な請求など多発、対策も含め請求できる上限額など決めてその抑制管理等に努めた。

現在に至っては、日本への技能実習生に対しては、ベトナム労働・傷病兵・社会省（MOLISA）の通知により、3年契約の場合には3,600USドル以下、1年契約の場合には1,200USドル以下と上限額が定められて、他の受け入れ国にも同様な基準を決めている。

*実際には出稼ぎあっせん業は確かに制度が作られ実践されているが、以下の多様な携わりを持った仕組みで運用され、多様な組織が介在していることも事実のようだ。

- ① 各省庁系列国営企業
- ② 民間大規模企業
- ③ 民間中小企業
- ④ ライセンス借りで成り立っている企業
- ⑤ 個人

このように国策産業としてDGPに占める割合増に寄与する一方「儲かる商売」として位置づけられその結果様々な社会問題を生じていることも事実である。

送り出し国の事情はこの様である。

送り出し国の事情はそれぞれ違うが、国策としての出稼ぎ産業の育成策はその必要性、またそれが生まれる事情などは当然共通している、開発途上国として発展過程の宿命のようである。

— 4 受け入れ側の事情

日本では国策として移民を受け入れない

それは、あたかも鎖国時代からの日本の国是のようでもある。

現状でも、ただ受け入れるのは原則移住労働力だけなのである

2018年の安倍首相の国会答弁

「政府としては、例えば国民の人口に比して、一定程度の規模の外国人を家族ごと期間を定めることなく受け入れることにより国家を維持していこうとする政策については専門的、技術的分野の外国人積極的に受け入れることとする現在の受け入れ方に相いれないためこれを採ることは考えない」

との答弁の中でも表れている。

そのような中、介護のように圧倒的人材不足の現実的解決策として、また農業、食品製造業などの単純労働者不足に悩む産業に対しても「国際貢献事業」などという詭弁を弄して実

施し続けているのである。

それが技能実習制度なのであろう。

それは、開発途上国の若者に日本の発展した技能を実習させ、それを習得するために人手不足の職場で働き、技能を習得し、それをもって帰国し母国の発展に寄与させる。

そのための仕組みとして技能実習制度。

その仕組みは、明らかに実態とたてまえの違いを埋めるための方策として制度設計され、たてまえ維持のためだけに運用され、実際の就労現場の事情とは無縁の制度であると言って良いほどの実際である。

制度の原則は、外国からの実習生は非営利の監理団体に所属しその団体からの委託で労働者不足に悩む事業所にて実習を実施、その実習実施の手当てとして給料を支給されることとしたのである。

実際は、時として事業所の事情により過度の労働を強いられたり、あるいは母国に実習参加のために多額の借金を残し返済のため文字どおり寝食を忘れ働き詰めたりする現実を生んだことも事実である。

この現実を見た場合、誰も監理団体の実際を見て非営利団体とは考えていない。まして母国発展のための実習、ひいてはそれが国際貢献につながるなど誰も思っていない。

ただ純粹に家族の生活のための出稼ぎと、人手不足のため何とか先細りを食い止めるための策として藁をも掴む思いの事業所が為しているだけなのである。

また技能実習にかかわる監理団体事業などは、うまみのある商売と思われているのも事実である。

さもなければ、4千近い監理団体など生まれるはずはない。

その結果、受け入れる日本では一つの業種として外国人紹介、斡旋業として監理団体事業が存在しているのである。

監理団体は儲かる商売であるようだ。

現在約40万人の技能実習生が就労中。

制度的に、実習生の管理が義務つけられており、その費用として監理団体は送り出している事業所に管理料を請求している、その額は実習生一人につき約月4万円が平均であるとされている。

管理料収入、月間160億、年間約2千億、ほかに紹介料、教育費などのイニシャルな収入約1千~2千億。

合計約3千億~4千億の売り上げが推計される業種なのである。

確かに、業種としてはあまり大きくないが、その業種事態が実態と違う方便を維持するため

に作られたアリバイ制度のためだけにある業種であるため、何ら社会的生産は行っていない、無駄の権化である。

簡単な言葉で表せば無くても良い仕組みなのである。

他の国々の移住労働者の受け入れに関して教育の為、ひいては国際貢献のためなどの理由付けで単純労働者を外国から引き入れている国は聞いたことがない。

このように送り出し国はともかく、受け入れ側の日本では全く無駄と言ってよいほどの仕組みを作り上げ実行しているのが実情である。

送り出し側、受け入れ側のそれぞれの仕組みの結果、すべてのしわ寄せが実習生、あるいは出稼ぎ労働者にかかる仕組みそのものを称して言葉の使用については、同意はしないが「現代の奴隷制度」よんでいるのであろう。

何も就労先の過重労働や労基法違反の実態や中間業者の金貸しをだけを称して言うのではない。

III 送り出し国はいつまで送りだし可能か

1 経済発展と海外出稼ぎ

①一人当たりの GDP 額、②高齢化率、③平均世帯人数、の 3 要素

送り出し国がいつまで自国民の送り出しが可能なのか、また介護が必要となる時期はいつなのか、その到来を予測する要素は何か検討しよう。

「経済発展が進むにしたがって、出移民が増加しさらに発展が進むと出移民が減少し始め入移民が増え続け、あるポイントで出移民と入移民の数が逆転する、」とした国際移動転換理論」があるが、別に何も～理論とあえて称する必要もないほど、当たり前の出来事に過ぎない。

その理論によると、昨今の転換点は国民一人当たりの GDP が 7,000 米ドルと言われている (IMF レポート)

真意のほどは解らないが、中国に当てはめてみるとそれが、確かに当てはまる。

中国の GDP 一人当たりの額が 7,000 米ドルを超えたのは、2013 年である。

確かにその年を境に技能実習生として在留数は減少。

その指摘はそれぞれの国が抱えた事情により多少の違いはあるが、大まかなところで基準になるようだ。

その関連は、経済成長率—高齢化率—所帯当たり人数—介護必要度などの項目の相関が見えてくるようだ

① 一人当たりの GDP 額と出稼ぎ人数の関係

例えば、中国の一人当たりの GDP 額の推移は (IMF データ)

2012 年— 6,327 ドル

2013 年— 7,105 ドル

2014 年— 7,657 ドル

2019 年— 10,218 ドル

7,000 ドルを超えたのは 2013 年である

② 実習生の在留数を見ると (外国人技能実習機構)

2012 年—111,400 人

2013 年—110,811 人

2014 年—105,384 人

2015 年— 96,120 人

であり、2013 年から減少に向かっている

タイでは

① の一人当たりの GDP の推移は

2017 年—6,596 ドル

2018 年— 77,293 ドル

2019 年—7,815 ドル

であり、2019 年に超えている。

② の実習、研修の在留数を見ると

2015 年—5,469 人

2016 年—6,781 人

2017 年—7,898 人

2018 年—8,644 人

2019 年—10,656 人

であり、7,000 ドルを超えても微増は続いている。

その要因は？よくわからないが確かに傾向は表れている。

ベトナムでは

① の一人当たり GDP

2018 年—3,211 ドル

2019 年—3,415 ドル

である。(米ドル換算)

ただ経済成長率が年6～7%と計画しておるので約10年後の2030年前後には7,000ドルに達成すると推計される

確かにかつて実習生の過半は中国からであったが、2017年を境にベトナムが第1国になった。

その後あと5年は続くが10年はどうも疑問であるが、ベトナムからの出稼ぎは継属されると推計される。

ただし、一人当たりのGDP額は、出移民のピークのタイミングを計る推計値であり、あくまでも目安である。

その意味でほかに高齢化社会の到来時期、あるいは農村型社会の崩壊の目安としての世帯当たりの人数の変化などの指数など含めて、おおよその目安を推計してみたい

② 高齢化との関係 (以下データは国連人口統計)

高齢化社会—65歳以上の高齢者が人口の7%を超える社会

高齢社会—14%を超える社会

超高齢社会—21%

日本

高齢化社会—1970年、高齢社会—1995年、この間24年間

中国

高齢化社会—2000年、高齢社会—2021年、この間21年

ベトナム

高齢化社会—2017年、高齢社会—2034年(推計)この間17年

タイ

高齢化社会—2002年、高齢社会—2022年(推計)この間20年

ミャンマー

高齢化社会—2022年(推計) 高齢社会—2046年(推計) この間24年

なぜ平均世帯人数を物差しの一つとして設定したのかといえば、一般的に言う介護は日本において家事として扱われ「お世話」として家事行為として扱われてきた

「介護」が業務、仕事、職業として社会的地位を獲得し始めたのは、ここ半世紀前からである。

確かにそれ以前から「お世話」と呼ばれ「介護」と呼ばれた領域はあったが、それはあくまで家事行為の延長であってたとえ他人がそれを実施することがあっても、代行に過ぎなか

った。

今、我々が「介護」と呼ぶのは職業として成立する介護であって本来ならば、互換可能な技術体系に裏打ちされた技能のことである、少なくともそれを目指す行為でもある。

我々の言う「介護」は高度経済成長が進み、少子高齢化が進み、家庭介護力が崩壊、高齢者、身障者など他人のお世話を必要とする人に対し社会全体でそれに対処する必要が生んだ技能体系、あるいは社会システムのことを言う。

日本の場合はその必要から 1970 年から 2000 年にかけて生まれ、2000 年の「介護保険制度成立」により介護の社会化が確定し現在に至っている。

その意味で当時の状況の近似値を介護の生まれ出る社会と想定した
したがって平均世帯人数の点検が必要となるのである。

③ 平均世帯人数 (国連人口データより)

日本の場合 1965 年 3.67 人、1970 年 3.45 人、1995 年 2.82 人
2000 年 2.76 人

中国の場合 1964 年 4.43 人、1990 年 3.96 人、2010 年 3.10 人、2020 年 2.62 人であるが、

中国の場合、国土が広大で人口も多いため、農村部と都市部の落差が激しいため

農村部は 1985 年 5.1 人、2008 年 4.0 人

都市部は 1985 年 3.9 人 2008 年 2.9 人

タイ 2007 年 3.3 人

ベトナム 2019 年 3.6 人

ミャンマー 2014 年 4.39 人 である

2 出稼ぎの終了と介護を必要とする社会の到来

先の国際移動転換理論。

経済発展が進むにしたがって、出移民が増加しさらに発展が進むと出移民が減少し始め入移民が増え続け、あるポイントで出移民と入移民の数が逆転する。

との考え方を踏まえて

今でも我々の言う介護を次要とする国

中国

2013 年に一人当たりの名目 GDP が 7,000 ドルを超え

日本に在留している実習生も同年を基準に減少

高齢化率は 10.4%、2021 年には 14%を超える
世帯当たり人数も 2010 年に 3.1 人に減少し
明らかに、家庭介護から社会的介護の変化を要求されている。

ベトナムに関しては

2030 年に出稼ぎが減少するとされている一人当たりの GDP7,000 ドルに到達すると推計されている
世帯当たりの人数は 2019 年 3.6 人
高齢化率 2000 年に 7%を超え、高齢社会に到達するにわずか 17 年と推計されている。このようなことから介護の社会化に到達するにはあまり時間を要しないであろう。

ミャンマーは

高齢化社会に達するのは 2022 年、それから 24 年後の 2046 年に高齢社会が到来すると想定される。

以上からも当初想定した

今にも介護が必要な国の人材育成

また近いうちに必要となる国への人材育成

と分けて実習生に対処するとの考え方に間違いはなよさそうだ

そのうち高齢化社会に到達する速度の早まりがそれぞれの国の介護を準備する必要度に色濃く反映している。

日本に送り出しているそれぞれの国は濃淡は別としてその必要が迫っていることは事実のようだ。

IV 母国に必要な介護とは

「介護とは、単独で日常生活を送ることが困難な人に対し、生きていくために必要な生活全般を支援し、自立を目指す行為を指します。」と現在の日本では一般的に規定されている。そのために、国が定めた制度、あるいは援助、支援の方法などを示す介助などの技術を総称して介護と呼ぶ場合もある。

いずれにしても日本の場合、この概念が定まることなく現実の少子高齢化の進行が早く、結果的に携わるそれぞれが、その必要から概念を作り上げてきたのが現実のようだ。

その中で、国の制度として成立している技能実習制度かの実習生に対しての伝習させる介護は、国家資格である介護福祉士に必要とされる技能、技術、知識であるようである。

現実の介護現場はそれぞれの現場にて培われ、伝わってきたそれぞれの介護が語られ伝習

されているのが現実のようだ。

「介護は先輩から教わる」このようなことが平然と語られているのが日本の介護現場でもある。

介護の歴史はごく浅い。

そもそも日本に介護が生まれ定着し始めたのは半世紀前からである。

確かに介護が生まれ出でるまでには、社会福祉活動家の懇親的な働きがあり、一方で、国による施策も存在はしていたが、中心はやはり篤志家などの民間の活動が主であった。

その流れは、戦後高度成長期が終焉を迎え、少子高齢社会を迎え、国の主なる課題が高齢者対策であるとの社会が到来するまで続いていた。

その後、対策として介護保険制度が成立してからははっきりと国の主なる政策の柱に代わって行くのであるが。

そのころに生まれたのがここで言う介護である。

さて、振り返りがてらその出自を点検してみる。

- ① 財界、宗教団体、篤志家などにより開設され戦前からの歴史を誇る社会福祉施設などの流れをくむ潮流。

福祉の伝統と実践の中から生まれた介護

それは現在の介護の理念の一つである「利用者の尊厳の重視」はその潮流が生み出した理念である。

近代日本の高齢者対策は制度的に明確なものはないに等しい、ただあるとすれば高齢者策が内実の窮民対策であった、それはそれを必要とする時代であったからでもあるが。それを担っていたのは養老院などを運営していた中心は篤志家であった。

国の政策としては、昭和初期の救護法時代の救護施設、旧生活保護法時代の保護施設などがそうであり、ほかに養老院などがあったが、はっきりと制度としても確立を始めたのは現生活保護法における養老施設の出現などからであろう。

昭和38年の老人福祉法の制定により擁護老人ホームが生まれその需要に病老人が多出ることによりその処遇の必要から特別養護老人ホームが生まれ、その後の介護保険制度下におけるサービスラインの原型が生まれた。

その段階になり始めて、それまでの寮母による介助技術を基にしたそれより専門職による介護の必要性が認識され、その専門職が介護職として生まれるに至ったのである。

このように日本の介護は高齢社会の生まれるスピードに追い付く形付けられていったのである。

この現場の社会福祉の実践を支えて来た潮流が生み出した技能を介護として昇華

し現在の介護の骨組みを作り上げてきたのである。

それは現在の介護の理念である「利用者の尊厳」に引き継がれている。

② 看護界から生まれた介護

看護は当然 狭い意味での医療領域以外の生活領域にかかわる範囲にも業務が発生する、

その領域も看護の延長としてとらえそれを介護と位置づけている。

看護の範囲として介護をとらえている潮流。

看護過程ならぬ介護過程体系を同じ手法で作成し、科学的介護概念を作成しようとしている潮流。

③ リハビリ界から生まれた潮流、

ノーマライゼーションの重要性が認識され、それを主導してきたリハビリ界がその延長として、あるいはリハビリに含まれる概念として介護を主張している潮流

自立支援の考え方と技術を介護に持ち込む。

介護のもう一つの理念である自立支援の考え方を生んだ潮流。

大まかに言って日本の介護は以上3潮流により成立し今に至っている。

その3潮流はそれぞれに主張しあい、割と激しい相互批判を繰り返してきた。

③の潮流などは、例えば「寝たきり状態」の発生原因を医療に伴って発生するとし、それを改善する力が③の潮流にはある、それを介護の力であるとして医療、特に看護の在り方に批判を強める形で介護の存在を浮き彫り化させる、との戦略をとることにより介護の概念づくりにあげる作業に力を注いだ。

その潮流は、介護は利用者の「生きる力」の回復に力を注ぎ利用者の自律を援助する科学的技能であるとし、それまでの介護は単に利用者に寄り添うだけで、介護の主体性が見えてこない、など①、②の潮流を批判したりしながら潮流の主張の鮮明化などはかってきた。

例えば、このように相手の存在を否定するような激しい批判を繰り返しながら現在の介護が成立したこと事実のようだ。

しかし、全体を俯瞰してみると全体を通して介護である、との「おおらかさ」を持っているのも介護であるが。

言い換えれば、そのように広い領域を担わざるを得ないのが日本の介護であったからのようでもある。

ともかくこの3潮流が作り上げている総体が現在の日本の介護といえる、したがって今のところ統一した介護概念がないのが事実のようだ。

現実にはそれぞれの現場に、それぞれの介護があるようだ。

その違いはその現場の出自あるいは経営者の立場の違いが反映しているようである。

したがって、技能実習生が配属された介護現場にて OJT 方式をもって日本の介護を学ぶとしても、それは各現場で培った介護であって統一性に欠ける、ただ言い方を変えれば「それが日本の介護」であるともいえるが。

だが、今日になり、国はその必要からの技術、あるいは高齢者の生活にとって必要で、かつ、あった技術の体系化するとの目的で、それを政策としている。

もはや、単に寄り添っていけば済むとの介護から利用者にあった最大限の自立した生活を送ることができるための援助方法の確立、はやりの言葉を使えば、エビデンスに基づいた介護の確立に動き始めたようだ。

昨今、診療報酬で誘導し始めた科学的介護情報システム (LIFE)の制作の動きであろう。それは、今後の日本の介護と呼ばれる領域になる可能性も含んで。それは、日本の介護現場にて実施されている介護実践の計画から実施効果までを、診療報酬システムを使い、收拾、しデータベース化する壮大な実験である。願わくば、その結果、介護技術のスタンダード化が進み、世界に先駆け普遍的介護技術ができることを願うのが現場の夢でもあるが。

介護をあらためて見直してみると

そもそも、介護が家事としての領域から社会全体でこなす事業として成立させる必要があり、それをつかさどる技能あるいは制度として成立させる必要に答えることが介護に課せられた最低の条件と言われた時代から、例えば医療行為の必要性に伴って発生した寝たきりや、おむつ、胃ろう等の装着など日常生活にとって不自由な状態からの改善作業なども、介護の役割と期待されるに至ってきた。

それが介護領域であるか、否かなどの議論は確かにあるが、それは生活にとって不自由の原因であって、かつ、ほかに改善の役割を担う部分がなく、介護にてそれが可能であれば実施するのは当たり前であり、それも介護であると言い放っても何ら問題はない。このように介護概念が定まっていない世界にとって介護は、必要と思はれることは実施し、それを介護であると言い切ってもさしさわりはないと思う。そのように介護世界はおおらかなはずであるから、

したがって、技能実習生に教え母国に持ち帰ってもらいたい介護は、広義な意味での介護ではなく、日本で必要から生まれた職業としての介護、あるいは専門職の介護技能である、

それは実践している介護の目的、根拠、などを説明する力、あるいは他人にその技術を伝え、あるいはその技術を受ける人が納得する説明能力である。

他人に、自分が実施している行為を説明、納得させる力を獲得しそれを持ち帰ってほしいのである。

要は職業として成立することができる力を獲得し持ち帰ってほしいのである。

ただその時、日本の介護技術の根幹となっている「自立支援」は利用者ができないことを変わってお手伝いする家庭介護の実際とは真逆な考え方並びに手法をとるため、定着には苦勞するはずであるが。

だからこそ、その説明には知識を有し、逆に納得できる説明ができる人のことをプロとしての介護人といえるし、そこから職業としての介護も認知されていく。

このように日本で取得した介護技術の説明能力をもって持ち帰ってほしいのである。

だが、それを生かすのはそれが成立する社会条件が必要となる。

何もいまだ日本で概念が統一されていない介護概念の持ち帰りを希望しているわけではない、それは無理である。

ただ先に示した介護行為の説明能力などの狭義の意味での介護技術を持ち帰ってほしいのである、母国においてその技術を発揮して母国にあった介護を作り上げ、あるいは広げること期待したいのである。

さて具体的に

中国には

いまだ介護は家事の延長としてとらえられ、お世話の代行役としての家政婦的役割を担うのが介護人であり、必要とされているのは「おもてなし」に長けた人材を職業的介護人として認識され求められているようだ。

その能力を日本への技能実習生に求めているようだ。

このようなことを期待している介護現場に自立支援介護を実践しても誤解を受けるだけである。

しかし、中国における介護必要度の需要はその域を脱して社会的介護を必要とし始めている、特に急激な少子高齢化社会の到来は施設介護の多量の開設でも間に合わないほど急激で多量である。

地域介護の確立が急務である。

いま、そして今から中国が介護先進国日本に求めているのは地域介護の実践の能力であろう

しかし、日本の介護技能実習制度は地域介護の実践は許されていない。

かように、そのたてまえと実際の違いが露呈する。

このように、たてまえに忠実に実践しようと思うと、至る所にほころびが露呈する。やはり技能実習制度は、ただただ日本の不足する労働力の補充策としての役割であることが証明されるのであるが。

それでは、取り合えず、事業団は、中国のように今でも介護が必要な国からの実習生には、制度を駆使しながら、送り出し機関等からの具体的要望を踏まえた教育計画に基づいた受け入れをする。

したがって送り出し機関などとの契約に基づいた技能実習を実施

ベトナム、などの今後近いうちに介護が必要となる国からの技能実習生受け入れに

関しては、

ごく近いうちにベトナムも介護が必要となるはずである。

旧軍人や、富裕層の間にはもう必要度が増しているようだ。

その層などを対象にしたモデル事業などを計画し今後必要となる介護の実験事業的位置づけで、そこから開始したい、そのため意を同じくする送り出し機関などとの具体的教育計画の協議を必要とする。

ミャンマーなどとは

介護が必要となる時期までまだ時間があるので、帰国しても職業としての介護の需要はないに等しい、

したがって、その需要が生まれるまでそれを担う人材の育成をする、そのため次の介護技能実習生候補者の育成に努める、具体的には実習生の送り出しにかかわる人材を増し近い将来の介護の必要に備える。

以上に様な帰国後の保証を具体化して本来の意味での技能実習制度の実践をするのが事業団の使命であろう。

それが介護人材の国際的循環づくりの最初の作業なのであろう。

V 終わりに

介護が必要となる社会を測る物差しとして一人当たりの GDP、高齢化率、平均世帯人数などに求めた、その中でも特に海外出稼ぎのピーク時を推計できる物差しを想定してみた。

今我々は介護現場の人手不足対策として海外の若者の力に期待している。

そのため各国の GDP の格差を利用した途上国からの出稼ぎに期待をしている。

かつて日本に在留する労働者の主なる排出国は中国であった、それが今では世界を席卷する巨大な国家と成長した、それもほんの 10 年かからない時間の中で。

その後、その位置をベトナムが占めている、それもあと 5 年から 10 年の間に終焉を迎え次にはミャンマーが控えていると言われている。

この時代変遷に対し、ただ現況の人手不足に対し単純にその対策として送り出し国からの若者を受け入れるとの方法では、おのずと終わりを迎えることが明確となっている。その後も働き手不足必然ではあるが、今、その手法に頼るのではなく、少なくとも介護界にあっては持続可能な手法を模索したい。

一方で、我々が介護と呼んでいる世界はつい最近その概念の独自性が認識され自立を始めた世界である、したがって必要が生んだ自然発生的所産でもある。例えば、医療などと違い世界に通じるスタンダードなど持ち得ていない、しかし、今後世界的課題として、介護が何たるかの共通用語、あるいは共通概念を必要とするであろう。

先に記した LIFE つくりなどを政策化している日本の介護は、一方で、伝統的に持ち合わせていた「親にする介護、身内にする援助」などの所謂家族愛などと言われてきた、やさしさ等をないがしろにしがちである。

それは、関係の疎遠が為せることなのかもしれない、あるいは医療が陥った「病気を診て患者を見ない」などの疎外状況に陥りがちな傾向を強くすることが問題となっている、介護も陥りがちな傾向にあり課題となっている。

あくまで介護の大前提はお互いの人格を認め合うところから始まるのであるはずであるからだ。

2 介護人材の国際的循環の萌芽は始まっている

介護の専門領域が科学的になればなるほど、得てして医療が陥った轍を踏みがちである。我々が実習生にミャンマーの若者を選んだのも、徐々にそれに陥りがちな介護現場になりつつあるとの不安を覚えていたからである。

そして、いざ現場にて就労を開始すると、やはりスタッフに対する刺激は強く、既存スタッフに、今一度そのことの重要性に再確認させる機会となったのである。

その意味で、介護人材の国際的循環は部分的にもはや始まっているのかもしれない、ごく萌芽であるが。

今、我々の新たな宿題はミャンマーからの実習生が強く持ち合わせ、日本人の介護職が忘れがちである、他人に対する配慮の深さ、そしてそれに裏打ちされた日本の介護技術のスタンダード化とその方法の発見、そして確立であろう。

何せ、介護労働は飛行機の乗客乗務員と同じ「感情労働」なのだから。

その「感情労働」に裏打ちされたプロの技術技能の発揮こそ、介護の専門性、あるいは介護そのものなのかもしれない。

我々が、ミャンマーからの実習生に求めたのは、かの国がいまだにその価値観を持ちそれが国民性として定着させる環境、文化、社会を保ち続けているからであろう。

確かに実践をしてみて、我々の想像とおりの結果を生んだ。

次の作業はその定着であり、そのための仕組みづくりである。

ミャンマーとは違い、高度成長後の少子高齢化社会に変化した日本にとっての他人との関係性の再構築なのであろう。

それをかつての家庭介護力により介護が成り立っていた時期を思い描いても成り立たない。

我々はいかにして今風にそれをはぐくみ仕事に生かすかが宿題であろう

そのヒントとして介護労働は感情労働であるとの解釈が必要なのかもしれない。

その先例として、飛行機業界の乗客乗務員に学ぶことも大切かもしれない。

我々は結果として介護先進国となった日本の介護をこれから必要となる国の若者に伝え母国に伝習してもらいその国に合致した介護を作り上げてもらい、その過程で彼らが強く持ち合わせている、他人に対する心からの親切心に裏打ちされた援助実践などから共通項を見出し、その集大成の中から介護のスタンダードを見つけ出していきたい。

それは今実習生を迎え日本の介護を教える毎日の中に逆に実習生たちから刺激を受けることの中に、今後の可能性を見出すことができる。

我々は目的達成の作業に取り掛かった。

目的に向かう第一歩の歩みができようだ。

以上