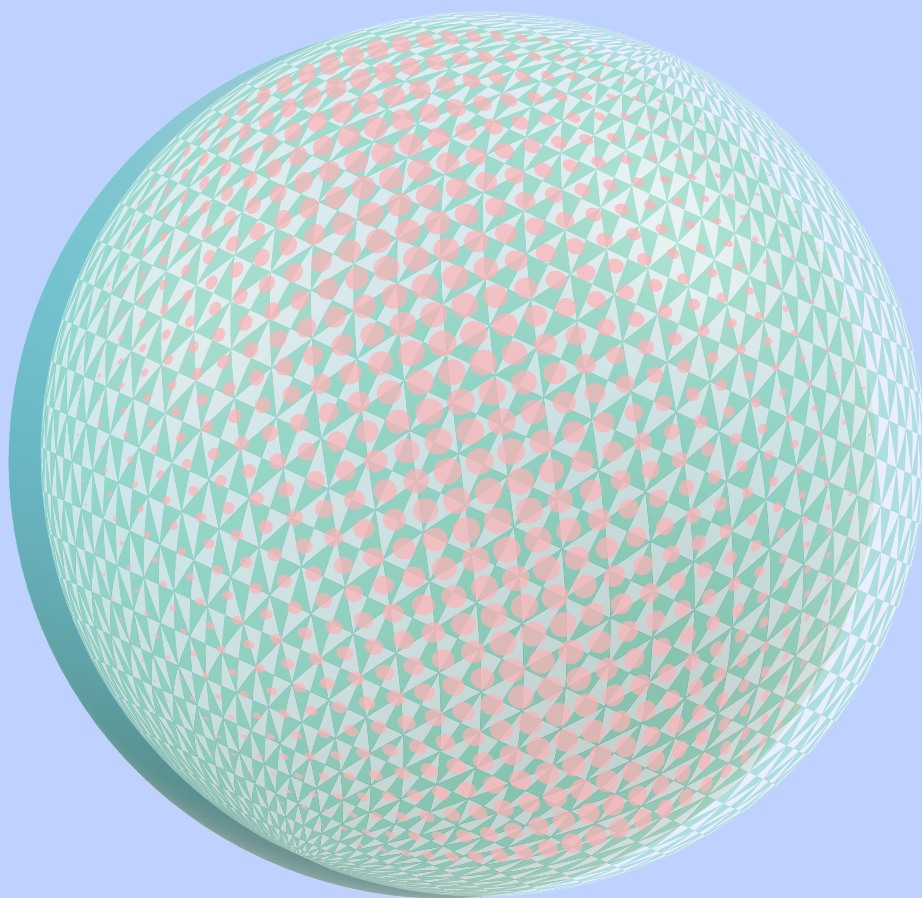
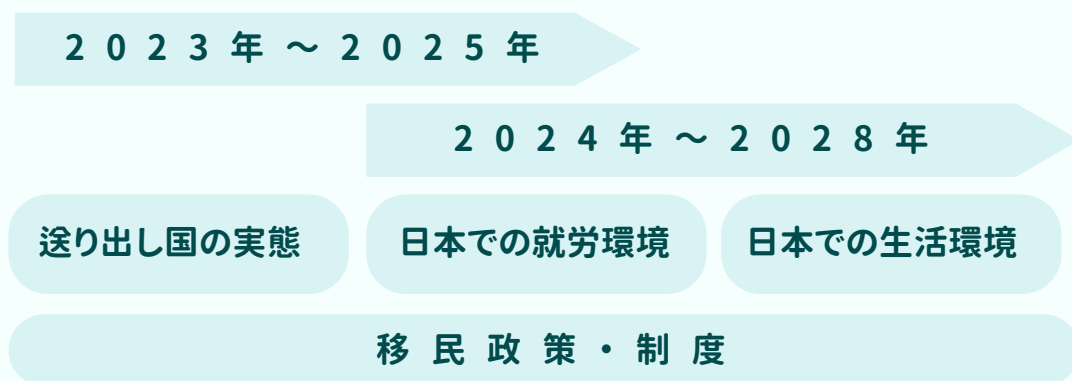




## はじめに

本研究所は、多様性・多文化を受け入れ、お互いを認め合い、個々が尊重される社会の実現に寄与することを目的として、移民や格差・貧困といった社会課題に関する調査研究を行っております。

2024年度は、これまで重点を置いてきた送り出し国における人材育成や送り出しシステムの調査に加え、日本国内、特に岡山県における来日者の就労・生活環境に焦点を移し、現地での聞き取り調査や実態把握に力を注ぎました。移動のプロセスを一貫して見つめることで、制度と現場の接点、またその間に生じる課題を立体的に捉える試みです。



本報告書は、2024年度に実施した調査研究と関連活動の概要を取りまとめたものです。移民政策に関わる多様なステークホルダーの皆様との対話や協働を促進する一助となることを願っております。また、本報告書が、研究分野における知識の共有と発展に寄与し、ひいてはより包摂的な社会づくりに貢献することを期待しております。

最後に、本調査研究にご協力いただいた関係者の皆様に心より感謝申し上げます。

## 調査研究

### ★送り出し国の実態

|                            |   |
|----------------------------|---|
| インドネシアからの日本への送り出しについての調査-1 | 5 |
| インドネシアからの日本への送り出しについての調査-2 | 6 |
| ネパールからの日本への送り出しについての調査     | 7 |
| ミャンマーからの日本への送り出しについての調査    | 9 |

### ★日本での労働環境

|                                                    |    |
|----------------------------------------------------|----|
| 職業不安定性尺度（OCIS）日本語版の妥当性および信頼性の検討                    | 11 |
| うつ病・不安・ストレス尺度（DASS-42）を用いた日本人従業員の<br>精神的健康状態に関する研究 | 12 |
| 岡山県における外国人介護士と、彼らの地域や職場においての経験と<br>課題を探る           | 13 |

### ★日本での生活環境

|                        |    |
|------------------------|----|
| 外国籍市民の日本での暮らしに関する調査報告書 | 17 |
|------------------------|----|

### ★その他

|                                       |    |
|---------------------------------------|----|
| 重度身体障害児者のセクシュアリティに対する看護師・介護職の態度<br>調査 | 20 |
|---------------------------------------|----|

### ★事業

|                            |    |
|----------------------------|----|
| Support Links 労働者の権利パンフレット | 23 |
| 国際交流事業                     | 25 |
| 携帯電話貸与事業                   | 28 |

### ★受託事業

|           |    |
|-----------|----|
| インドネシア大使館 | 31 |
|-----------|----|

## 公表実績

### 採択論文等

- SK Karki, Determinants of Community Engagement and Its Role in Income Poverty Reduction: Evidence from Jajarkot, Nepal, Helion
- SK Karki, ネパールにおけるカースト制度に基づく社会的排除と貧困問題, アジア経営研究 No.30-1 (2024)
- Andi Holik Ramdani, Waode Hanifah Istiqamah, Tokiko Inoue, Japanese Language Education and Examination for Indonesian Specified Skilled Worker (SSW) Candidates: An Analysis of the Pre-Departure Program, JAPANEDU 第9巻第1号
- 井上登紀子他, 介護分野の特定技能1号生の受け入れと定着支援の実践の経過分析 -A社会福祉法人を事例として-, 介護福祉士学会 第30号
- Niklas Holzapfel, A Depression, Anxiety, and Stress Scale (DASS-42) Study on the Mental Health Conditions of Japanese Employees, Japanese Psychological Research (2025)
- SK Karki, 「第11章 貧困問題とBOPビジネス」, 『入門 企業論』, 法律文化社 (2024)
- Waode Hanifah Istiqomah他, 「TERPERANGKAP DALAM JARING: MENGEKSPLORASI INDONESIA DI PERAIRAN JEPANG」, 『Rampai Buruh Perikanan』 (2025)

### 受託研究

- インドネシア大使館受託研究 (Waode Hanifah Istiqamah, Andi Holik Ramdani)

### 報告書

- インドネシア送り出し実態 (Andi, Waode)
- ネパール送り出し実態 (shyam)
- ミャンマー送り出し実態 (moe)
- 2023\_定住意向調査 (moe, shyam)

## 送り出し国の実態

## インドネシアからの日本への送り出しについての調査-1

### 送り出しから受け入れまで

### ～インドネシア人材派遣にみる多様化と制度再編の 動向～

調査研究担当者：Andi Holik Ramdani、Waode Hanifah Istiqomah

本報告書は、インドネシアから日本を含む諸外国への労働者派遣に関する制度的枠組み、歴史的背景、現地の実態、および制度間の課題を多角的に検証するものである。インドネシアの労働者派遣の歴史は19世紀末にさかのぼり、1970年代以降、政府主導による制度化が進んだ。現在では湾岸諸国や台湾、香港などへの派遣が盛んであり、とりわけ家事・介護分野において女性労働者の割合が高い。一方、日本への派遣は技能実習制度や特定技能制度など複雑な制度構造の中で行われており、派遣費用の高さや手続きの煩雑さが依然として課題となっている。

このような背景のもと、インドネシアにおいては、送り出し機関（Sending Organization、以下SO）、職業訓練機関（Lembaga Pelatihan Kerja、以下LPK）、移住労働者派遣会社（Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia、以下P3MI）といった制度的機関が並立しており、それぞれ異なる役割と規制のもとで運用されている。技能実習制度と特定技能制度の接続、送り出し機関の認可・監査、送り出し機関連合体（Asosiasi Penyelenggara Pemagangan Luar Negeri、以下AP2LN）などの連合体の存在など、派遣の質と透明性を確保するための取り組みも進んでいるが、経済的負担や情報格差など、現場での実態には多くの改善の余地が残されている。特に、特定技能制度の導入に伴う認可取得の難易度や、制度間の移行における不整合が問題視されている。

さらに、特定技能制度における「MANDIRI（個人）スキーム」と「P3MIスキーム」といった複数のルートの存在が候補者の準備状況やアクセスに影響を及ぼしており、日本企業との直接契約が可能な体制も整いつつあるものの、現場レベルでは既存のSOやLPKが事実上の支援機関として機能している。また、制度の複雑さが新規参入の障壁となっており、送り出し機関の再編や連携による新機関の設立といった動きが活発化している。

本報告書では制度的枠組みに加えて、宮城県石巻市のゼロコスト漁業人材派遣モデル、仙台育英学園による教育型介護人材育成プログラム、西ジャワ州のインドネシア教育大学のインターンシップ制度など、多様な送り出し実践も取り上げている。これらの事例は、単なる労働力確保にとどまらず、教育・訓練・地域連携を通じた持続可能な人材育成の新たなモデルとして注目される。宮城県や静岡県などの自治体によるインドネシアとの協力関係構築も、地域社会における外国人労働者の定着を支える要素として評価されている。

最後に、本報告書は、労働力の国際移動が制度、教育、および地域社会と深く結びつく複合的な現象であることを強調する。インドネシアと日本の政府機関・民間機関・教育機関の連携により、公正で透明な送り出し体制と、外国人労働者が安心して働き、暮らすことのできる受け入れ環境の整備が喫緊の課題である。今後は、「送り出し」から「定着・共生」までを見据えた包括的な視点に立った制度設計と政策連携が求められる。

インドネシアからの日本への送り出しについての調査-2

## インドネシアにおける日本への人材派遣の費用構造 —技能実習・特定技能を中心に—

調査研究担当者：Waode Hanifah Istiqomah

### 研究概要

インドネシアから日本への人材派遣は、従来の技能実習制度を中心に展開されてきたが、2019年に特定技能制度が導入されたことで新たな送り出し経路が加わった。本報告では、両制度に焦点を当て、インドネシアにおける送り出し費用構造を分析する。

技能実習制度では、費用規定の不在や非公開の慣行により、候補者が高額な費用を負担する傾向が強まっている。特定技能制度は、制度設計上、費用の抑制が可能とされるが、実際には情報の非対称性や仲介機関依存の構造が続いており、技能実習と同様に高額化・不透明化が進行している。さらに、日本側との不均衡な関係や求人提供の不履行なども、費用増加の一因となっている。今後、費用の透明化と公平性を確保するためには、制度運用の見直し、日本側の監督体制強化、情報提供の整備、日本語教育への戦略的支援が不可欠である。

当調査は、2023年から2024年にかけてインドネシア現地にて、送り出し機関、日本語教育機関を中心に約60機関へのインタビューを通じて得られた知見に基づく。

ネパールからの日本への送り出しについての調査

## ネパールにおける来日者のためのシステムの現状 把握調査

調査研究担当者・報告者：Karki Shyam Kumar

### 調査の背景と目的

本調査は、日本の労働市場における人手不足解消のため導入された技能実習制度および特定技能制度の現状と課題を背景に、近年来日者が増加しているネパールに焦点を当てて実施された。目的は、日本の受け入れ制度とネパール人材のニーズの適合性、特定技能制度の実効性、現地の人材送り出し機関の運営実態、両国における社会経済的影響、文化的相互理解の現状、そして2023年4月に報道された「育成就労」制度改正案が両国の労働力移動に与える影響について包括的に検証することである。これにより、持続可能な外国人労働者受け入れのあり方と、日本・ネパール間の互恵的な人材交流の可能性を探ることを目指す。

### 調査方法

本調査は、ネパール人技能実習生と特定技能の受け入れ状況とその問題点について考察するため、関連する政府機関の二次データ、およびネパールのカトマンズにおける主な情報提供者と送り出し機関とのインタビュー調査から収集した一次データをもとに定性的な分析を行った。インタビュー調査は、ネパールの政府機関、非政府機関、研究者、記者、送り出し機関、日本語学校の校長など、計13名の専門家を対象に実施された。また、送り出し機関45機関と日本語学校15校へのインタビューも計画され、一部は既に実施済みである。

### 調査結果

- ネパール人労働者の日本への受け入れ現状と課題

2023年末の統計によると、在留外国人全体に占めるネパール人の割合は5.2%であるものの、技能実習生では0.5%、特定技能では2%に留まっている。これは、ネパール人労働者の潜在力が十分に発揮されていない現状を示している。日本政府は労働力不足緩和のため、1993年から技能実習生、2019年からは特定技能外国人の受け入れを強化してきたが、ネパールからの受け入れは他国と比較して低い水準にある。特に、技能実習生と特定技能外国人に限定した場合、ネパールの国別比率はインドネシアやミャンマーよりも低い。

- ネパール人の海外就労の現状

ネパール国内の雇用機会不足を背景に、多くのネパール人が海外での就労を選択しており、2021年の国勢調査では約219万人が海外労働者として海外に居住している。これは全人口の約8%に相当し、世帯数の約23%が海外労働に渡航している。海外就労者からの送金はネパールのGDPの約26.3%を占め、国家経済の重要な柱となっている。主な渡航先はマレーシアや中東諸国であり、日本への就労は相対的に少ない。

- 分析結果に見る主要な課題

インタビュー調査の結果、ネパール人技能実習生および特定技能の受け入れが少ない原因として、主に以下の5つの課題が明らかになった。

1. 複雑な制度と不透明な送り出しプロセス：ネパール政府による送り出し機関や手数料に関する政策の不明確さ、認可手続きの複雑さ、そして求人募集までの異常な時間のかかり方が指摘されている。特に、日本語基礎テストや技能評価試験の受験機会がネパール国内で限られていることが、ビザ取得の大きな障害となっている。
2. 情報提供の不足と認知度の低さ：特定技能制度に関する情報が就労希望者に十分に提供されておらず、多くのネパール人が準備不足のまま応募プロセスに臨んでいる。これにより、ビザ取得に必要な準備が不十分なケースが増加している。
3. 日本語能力と技能の不足：日本語能力試験や技能評価試験の受験がネパールでは難しく、合格率が低い現状がある。日本語学習に時間がかかることや、試験機会の不足が、特定技能労働者の日本への渡航を阻害している。
4. ネパール政府の政策の不安定性：ネパール政府の頻繁な政策変更が、持続可能な制度構築を困難にしている。政府の過度な関与が制度の効率性を低下させ、民間企業が主体となるべきとの意見も出ている。
5. 日本側の協力と制度改善の必要性：日本政府や日本企業がネパール人労働者に正確な情報を提供し、透明性のある採用プロセスを導入する必要がある。韓国の雇用許可制（EPS）のように、政府間での協力体制を強化し、労働者への情報提供と教育支援を充実させることが求められている。

## 結論と提言

本調査により、ネパールから日本への特定技能労働者が少ない主要な要因として、ネパール政府側の制度的な問題、情報提供の不足、日本語能力と技能の不足、ネパール政府の政策の不安定性、そして日本側の協力と制度改善の必要性が複合的に絡み合っていることが明らかになった。これらの課題は、ネパール人労働者の日本での就労機会を制限し、両国間の人材交流の可能性を十分に引き出せていない現状を示している。

これらの課題を解決し、持続可能で互恵的な人材交流を促進するためには、以下の提言を行う。

- 制度の透明化と簡素化：ネパール政府は、送り出し機関の認可プロセス、手数料体系、および求人募集手続きを明確化し、透明性を高めるべきである。また、日本語基礎テストや技能評価試験の受験機会をネパール国内で拡大し、アクセスを容易にすることが不可欠である。
- 情報提供の強化：日本の特定技能制度に関する正確かつ詳細な情報を、就労希望者に対して積極的に提供する仕組みを構築する必要がある。政府機関、送り出し機関、日本語学校などが連携し、多角的な情報提供チャネルを確立すべきである。
- 日本語教育と技能訓練の充実：ネパール国内における日本語教育の質と量を向上させ、技能訓練の機会を増やすことで、労働者が日本での就労に必要な能力を習得できるよう支援を強化すべきである。特に、試験対策に特化したプログラムの導入も有効である。
- 政策の安定化と民間との連携：ネパール政府は、労働力送り出しに関する政策の安定化を図り、頻繁な変更を避けるべきである。また、送り出し業務においては、政府は監督・モニタリングに徹し、民間企業が主体的に運営できる環境を整備することが望ましい。
- 日ネパール両国政府の協力強化：日本政府とネパール政府は、労働者の権利保護と経済的利益の両立を目指し、より緊密な協力関係を構築すべきである。透明性のある採用プロセスの導入、情報共有の促進、そして共同での教育・訓練プログラムの実施を通じて、両国にとってWin-Winの関係を築くことが期待される。

## ミャンマーからの日本への送り出しについての調査

# ミャンマーの労働力分析：日本への労働移動

調査研究担当者・報告者：Mi Moe Thuzar

### 調査概要

本調査は、2021年の軍事クーデター以降のミャンマーにおける政治・経済情勢が労働移動に与える影響を分析し、特に日本への労働者派遣に焦点を当て、現地の制度運用と若年層の選好行動を明らかにすることを目的とした。本研究では、送り出し機関30社へのインタビュー、来日希望者150名へのアンケート、および30名への半構造化インタビューを通じて、ミャンマーにおける送り出し制度の現状と課題、制度選択の背景にある個人の資源や意識を分析した。

### 調査結果

- ミャンマーの政治・経済情勢と若者の移住動向

2021年の軍事クーデター以降、ミャンマーは深刻な政治的混乱と経済の悪化に直面している。GDPは大幅に減少し、貧困率は倍増、教育システムも機能不全に陥っている。これにより、多くの若年層が海外就労を強く志向しており、特に日本は高収入、安全性、社会保障制度の整備といった点で魅力的な移住先として浮上している。軍政は外貨獲得と兵力確保のため、海外移住に対する規制を強化しているが、若者の国外脱出の動きは加速している。

- 送り出し制度と関係機関の実態

ミャンマーから日本への労働移動は、2010年代の制度整備と2021年のクーデターを契機に急増した。技能実習制度と特定技能制度は、ミャンマー労働者に経済的機会を提供する一方で、若者や熟練労働者の「頭脳流出」という負の側面も持つ。送り出し機関は、ミャンマー海外就労斡旋業者協会（MOEAA）の管理下にあり、語学教育、研修、渡航手続き支援などを提供している。しかし、多層的な承認手続き、情報アクセスの不平等、費用負担の重さなど、構造的な課題を抱えている。特に、軍政による規制強化は、送り出しプロセスに実務的な制約を強めている。

- 若年層の意識と制度選択の実態

来日希望者は、自身の語学力や経済状況、将来計画に応じて技能実習制度と特定技能制度を戦略的に選択している。技能実習制度は手続きや情報入手の容易さ、支援の手厚さから参加ハードルが低いが、初期費用が高額となる傾向がある。一方、特定技能制度は高収入や将来的な定住の可能性といった魅力があるものの、語学や技能試験の負担が大きく、準備に時間と資源が必要である。若者たちは、母国の不安定な状況から脱し、日本での安定した生活と経済的自立を強く求めている。

### 結論と提言

ミャンマーからの労働移動は、日本の労働力不足を補う上で不可欠であると同時に、ミャンマーの若者にとっての「出口」としての役割を担っている。しかし、ミャンマー国内の政情不安と軍政による規制強化は、労働移動のプロセスに大きな課題をもたらしている。今後、持続可能で倫理的な労働移動を実現するためには、送り出しプロセスの透明化と簡素化、日本語教育と職業訓練の質向上、そして倫理的な機関運営を支援する制度設計が求められる。日本側は、ミャンマーの現状を踏まえた政策的対応を継続し、協力的かつ信頼性の高い人材移動制度の構築に努めるべきである。

## 日本での労働環境

# 職業不安定性尺度（OCIS）日本語版の妥当性および信頼性の検討

調査研究担当者：Niklas Holzapfel

日本の労働環境において、技術革新の急速な進展に伴い、労働者の職業不安定性への懸念が高まっている。職業不安定性とは、技術変化によって自身の職業を失う可能性に対する不安や懸念を指すものであり、労働者の精神的健康や生活の質に深刻な影響を及ぼす可能性がある。

本研究では、Roll et al. (2023) が開発した職業不安定性尺度（OCIS）を日本語に翻訳し、その妥当性と信頼性を検証することを目的としている。この日本語翻訳版質問票の心理測定学的特性を詳細に評価することで、職業の不安定性に直面している日本の労働者が抱える実際の体験や懸念を適切に測定できるツールの確立を目指す。

本研究の成果は、技術変化と従業員の心理的健康との関係性について重要な知見を提供するとともに、自動化が進む現代の労働環境において職業不安定性による心理的影響を受けている労働者に対する効果的な支援策や介入プログラムの開発に寄与することが期待される。

# うつ病・不安・ストレス尺度（DASS-42）を用いた日本人従業員の精神的健康状態に関する研究

調査研究担当者：Niklas Holzapfel

日本の労働文化は過酷であることがその特徴と知られており、労働者の精神的健康を定期的に評価することが不可欠となっている。この研究プロジェクトでは、日本人従業員におけるこれら3つの精神的健康状態の有病率を評価するための心理学的評価ツールとして、うつ病・不安・ストレス尺度（DASS-42）を使用し、23歳から61歳までの1,174名の参加者（平均年齢34歳）を対象としたオンライン調査を実施した。

結果として、回答者の大部分がうつ病、不安、ストレスの正常範囲を上回るスコアを示したことが明らかになった。具体的には、平均スコアから日本人従業員は一般的に重度のうつ病、極度に重篤な不安、中程度のストレスを経験していることが示されている。

特筆すべきことは、心理的苦痛が男性と比較して女性により多く見られること、また、年齢や教育レベルなどの要因は、うつ病、不安、ストレスの発症の有意な予測因子として現れなかったことである。しかし、農業や金融を含む特定の職業分野で働く個人は、精神的健康障害を発症するリスクが高まる可能性があることが観察された。

本研究の結果は、日本人従業員が直面する精神的健康の課題に対処するための的確な介入策が急務であることを浮き彫りにしており、特に高リスクの職業分野や女性労働者においてその必要性が強く求められている。

Holzapfel, N. (2025). A Depression, Anxiety and Stress Scale (DASS-42) Study on the Mental Health Conditions of Japanese Employees. Japanese Psychological Research. Advance online publication. <https://doi.org/10.1111/jpr.12587>

# 岡山県における外国人介護士と、彼らの地域や職場においての経験と課題を探る

調査研究担当者・報告者：坂入悦子

## 1. 研究の背景（文献調査より）

「外国人介護人材の受入環境の整備に向けた研究事業」三菱UFJリサーチ＆コンサルティング(2019)より

- EPA介護職員を受け入れている施設における外国人介護職員の生活面に対する支援のうち、地域生活に関する支援は低い割合に留まっていた。
  - ＊地域・周りの日本人との交流の支援 42.5%
  - ＊他施設の外国人介護職員との交流の支援 38.9%
  - ＊地域・周りの同じ出身国の外国人との交流の支援 26.7%等

「日本人介護福祉従事者が抱く外国人介護福祉従事者に対する意識調査—青森県八戸市における高齢者福祉施設職員へのアンケート調査より—」熊谷大輔(2018)より

- 地方において外国人介護士の受け入れの問題を考える際には、地域・介護施設・介護従事者間という3つの場面での課題を明らかにし、それらの課題の解決に向けての実践が必要となるが、地域という場面においては外国人労働者の存在がまだまだ見えにくい。

「外国人技能実習生と地域住民の顔の見える関係の構築—岡山県美作市における地域再生の試み—」二階堂裕子(2019)より

- 外国人労働者の受け入れ拡大をめぐる議論があっても、そこには外国人労働者が日本の地域や職場でどのような課題を抱えているのかという外国人労働者当事者の視点が抜けていたり、外国人労働者の受け入れ施設と地域社会の社会資源との連携の少なさも問題となる。

「外国人介護人材等に関する調査」神戸市(2019)において、施設側へのアンケートの中では以下が挙げられていた。

- ①言葉の違いによる教育の難しさ
- ②方言を使用する利用者とのコミュニケーションの問題
- ③記録を書くことの難しさ
- ④文化の違いの問題等

また、Asis（2020）によると、日本で働く外国人介護士（EPA外国人介護士候補者を含む）は以下の課題を感じている。

- |          |             |
|----------|-------------|
| ①同僚との関係  | ②職場での差別     |
| ③職場でのいじめ | ④文化の違い      |
| ⑤文化の違い   | ⑥ワークライフバランス |
| ⑦言葉の壁    | ⑧健康状態       |
| ⑨低賃金     | ⑩メンタルヘルス    |

## 2. 研究の概要

本研究は、外国人介護士が岡山県の地域や介護の職場においてどのような経験をしているのか、地域や職場に外国人介護士を受け入れるにあたり、そこにはどのような課題があるのか、また外国人介護士はどのような形での人々との交流を望み、それらは彼らを取り巻く人々の経験や、考える課題や交流の形とどのように相違しているのかを知る目的で行った。

この研究は2つの研究から成り立っている。

**研究1**：外国人介護士の日本の地域社会への移行やそこに住む経験や課題と、彼らが望む交流の形を探り、彼らの周囲の人々の経験や考えと比較した。

地域社会での外国人介護士の経験や課題を理解することに焦点を当てている。

**研究2**：外国人介護士の職場での経験や課題を探り、彼らの周囲の人の外国人介護士を介護の現場に受け入れる経験や考えと比較した。

職場での外国人介護士の経験や課題を理解することに焦点を当てている。

最終的には、この研究から得た知見をもとに外国人介護士と彼らの周囲の人々それぞれに必要な支援や研修への提言や、「岡山県外国人材等支援推進条例案」など政策面への提言を行う。また、この研究の意義として、以下の3点が挙げられる。

- 岡山県初の包括的研究

外国人介護士、受け入れ担当者、地域住民、日本人介護士、介護を受ける利用者それぞれの視点から、交流の形や課題を明らかにする初の試み。

- 中国地方における視点の提供

大都市圏や過疎地域で行われた研究と異なり、中国地方で各当事者への聞き取り調査を実施した点が特徴的である。

- 地域住民の望む交流の形や課題を探る

岡山県国際交流協会のアンケートで示された「交流の場の提供」「文化や習慣の理解」「積極的な交流」の3点に基づき、地域住民の望む具体的な交流の形や課題を探る。

## 3. 実施した調査

| 研究1                 |                 | 研究2                       |                 |
|---------------------|-----------------|---------------------------|-----------------|
| 対象者                 | データ収集方法         | 対象者                       | データ収集方法         |
| 1.外国人介護士            | インタビュー          | 1.外国人介護士                  | インタビュー          |
| 2.外国人介護士<br>受け入れ担当者 | インタビュー          | 2.外国人介護士から<br>介護をうけている利用者 | インタビュー          |
| 3.地域住民              | インタビュー<br>アンケート | 3.外国人介護士<br>指導担当者         | インタビュー<br>アンケート |

## 4. 研究結果（分析途中のため、一部公開）

### 研究1

岡山県の介護施設の外国人受け入れ担当者が外国人介護士受け入れにあたり職場や地域でどのような経験をしているのかを理解することを目的として行った調査。11名の外国人介護士受け入れ担当者のインタビューを分析したところ、外国人介護士の受け入れ過程において、日本のルールや慣習を暗黙の前提として外国人介護士に適応を求める状況が見られた。

ゴミ分別の問題では、外国人介護士が日本のゴミ分別のルールを十分に理解しないまま適応を求められ、偏見や誤解が生じた結果、住居資源へのアクセス制限を受ける状況が起きていた。食文化の違いでは、日本食への適応が期待される場面が多く、外国人介護士の文化的背景が十分に考慮されない状況が発生していた。また、回覧板の扱い方や書かれている事がわからないことから地域の情報へのアクセス制限がおこっていたり、アパートの賃貸契約拒否が見られ、これらに対し、受け入れ担当者はゴミ分別のルールの多言語化を希望したり、施設でゴミを処分を行ったり、回覧板がスムーズにまわるための支援を行うなど、外国人介護士が地域から取り残されないような取り組みを行っていた。日本の制度や文化が前提化されることで、適応できない外国人介護士が追いやられる構造的不正義が明らかになり、関係者全体で責任を共有する仕組みが必要である。

具体的には以下のような取り組みが必要になる。

- 異文化の理解と尊重を促す：地域住民と外国人介護士が共に参加出来る文化交流の機会を設け、相互理解を深める。
- 多言語対応の拡充：ゴミの分別や回覧板の内容など、地域生活に必要な情報を多言語で提供するシステムを構築する。
- 住居資源に関するサポートと不動産契約の改善：外国人介護士向けの専用住宅や住居支援の制度を整備する。また不動産契約における差別を防ぐためのガイドラインを策定する。
- 受け入れ担当者への支援：必要な手続きに関する助言や支援システムを構築することで受け入れ担当者の負担を軽減する。

### 研究2

岡山県の介護施設に勤務する外国人介護士が職場でどのような経験をしているのかを理解することを目的として行った調査。10名の外国人介護士へのインタビューを分析したところ以下の状況が見られた。

①言語の問題：日本語の方言や高齢者が使用する古い言葉が理解しにくいことが課題の一つ。日本語のクラスが存在する施設と、職場内で同僚や高齢者からその都度学ぶことで対応している例が報告された。

②コミュニケーションの違い：日本の物事を間接的に伝える表現や「空気を読む」文化が、外国人介護士に不安や疎外感を与えていた。

③職場からの期待や比較：一部の外国人介護士は職場からの期待にプレッシャーを感じたり、同じ国から来た同僚や先輩と比較されることによる精神的な負担を抱えていた。

④労働条件の不十分な説明：母国で来日前に受けた説明と日本での現実の仕事条件との間に差があり、特に休暇の取り方についての課題が見られた。

⑤差別：一部の施設では外国人介護士が「掃除や汚物の処理」を割り当てられるなどの不平等が報告されているが、宗教に基づく差別は報告されなかった。この研究結果は、より包括的で公正な職場環境を整える必要性を示している。

## 日本での生活環境

# 外国籍市民の日本での暮らしに関する調査報告書

報告者：Mi moe Thuzer、Karki Shyam Kumar

## 調査概要

調査期間：2024年2月～4月

調査対象：岡山県に住む外国籍市民

調査方法：インターネットアンケート調査

有効回答数：383件

## 主要調査結果

### 1. 日本居住希望理由

全年齢層を通じて、日本に住みたい理由として最も多く挙げられたのは「社会福祉」であり、次いで「仕事」、「生活水準」という結果となった。特に25歳から29歳の年齢層からの回答が最も多く、この年代が日本での定住に最も関心が高いことが明らかになった。

### 2. 滞在期間の希望

調査結果によると、回答者の多くが10年未満の滞在を希望しており、特に20歳から24歳の年齢層では大半が5年以下の滞在を考えていることが判明した。これは、若年層においては日本での長期定住よりも、一時的な滞在を前提とした生活設計を立てている傾向を示している。

### 3. 留学生の定住意向

留学生に焦点を当てた調査では、53%が5年未満の在留を希望しており、10年以上の長期滞在を希望する割合は16%にとどまった。留学生が最も重要視する定住理由は「社会福祉」が34%を占め、「生活水準」14%、「保険サービス」13%、「仕事」12%という順位となった。

### 4. 国籍による違い

調査結果から、出身国によって滞在期間の長短に違いがあることも明らかになった。これは、各国の経済状況、文化的背景、日本との関係性などが影響していると考えられる。

## 分析と考察

### • 社会福祉制度の魅力

日本の社会福祉制度が外国籍市民にとって最大の魅力となっていることは注目すべき点である。医療保険制度、年金制度、各種社会保障制度の充実が、外国籍市民の日本選択の重要な要因となっている。

### • 短期滞在志向の課題

多くの外国籍市民が短期滞在を希望している現状は、日本の人口減少社会において長期的な労働力確保の観点から課題となる。特に25歳から29歳の年齢層にとって「仕事」の魅力が中程度にとどまっていることは、日本の労働市場における外国人材の活用において改善の余地があることを示している。

- 留学生の就職意向

留学生の多くが短期滞在を予定し、日本での就職を希望しない傾向は、日本の国際化や技能ある人材の確保において重要な課題である。教育投資の効果を最大化するためには、留学生の日本での就職促進策が必要である。

## 今後の提言

- 魅力的な就職環境の整備

外国籍市民の長期滞在を促進するためには、魅力的な就職機会の創出が不可欠である。特に若年層に対しては、キャリア形成の機会や働きやすい環境の整備が重要となる。

- 国籍別アプローチの必要性

出身国によって滞在期間の希望に差があることから、国籍や文化的背景を考慮した個別のアプローチが効果的である。

- 社会福祉制度の活用

日本の社会福祉制度が高く評価されていることから、この強みを活かした外国人材の受け入れ政策の検討が有効である。

## 結論

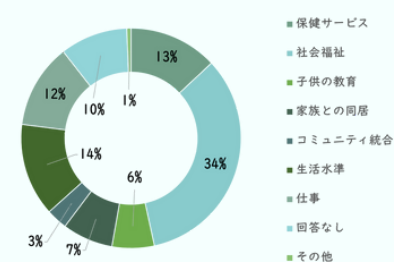
本調査により、外国籍市民の日本での暮らしに対する意識や希望が明らかになった。社会福祉制度の魅力を維持しながら、就職環境の改善や個別ニーズへの対応を通じて、より多くの外国籍市民が日本での長期滞在を希望するような環境づくりが求められる。

## 参考

### 1. 居住希望理由

| 定住の理由    | 年齢層 |       |       |       |       |       |     | 合計  |
|----------|-----|-------|-------|-------|-------|-------|-----|-----|
|          | <20 | 20-24 | 25-29 | 30-34 | 35-39 | 40-44 | >45 |     |
| 保健サービス   | 0   | 8     | 21    | 13    | 3     | 1     | 0   | 46  |
| 社会福祉     | 1   | 19    | 54    | 24    | 5     | 2     | 0   | 105 |
| 子供の教育    | 0   | 4     | 10    | 5     | 0     | 2     | 0   | 21  |
| 家族との同居   | 0   | 3     | 12    | 8     | 5     | 1     | 0   | 29  |
| コミュニティ統合 | 0   | 3     | 5     | 3     | 1     | 1     | 0   | 13  |
| 生活水準     | 0   | 16    | 22    | 13    | 2     | 0     | 0   | 53  |
| 仕事       | 1   | 24    | 20    | 14    | 4     | 1     | 4   | 68  |
| 回答なし     | 0   | 13    | 16    | 11    | 6     | 0     | 0   | 46  |
| その他      | 0   | 0     | 1     | 0     | 0     | 1     | 0   | 2   |
| 合計       | 2   | 90    | 161   | 91    | 26    | 9     | 4   | 383 |

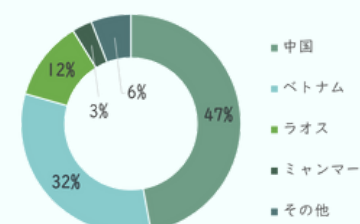
25～29歳の年齢層の回答



### 2. 滞在期間の希望

| 年齢層   | 定住意向年数 |      |       |       |       | 合計  |
|-------|--------|------|-------|-------|-------|-----|
|       | 1年未満   | 5年未満 | 10年未満 | 10年以上 | 分からない |     |
| <20   | 0      | 0    | 1     | 1     | 0     | 2   |
| 20-24 | 4      | 34   | 27    | 23    | 2     | 90  |
| 25-29 | 1      | 49   | 62    | 36    | 13    | 161 |
| 30-34 | 1      | 24   | 40    | 22    | 4     | 91  |
| 35-39 | 0      | 10   | 8     | 5     | 3     | 26  |
| 40-44 | 1      | 0    | 5     | 3     | 0     | 9   |
| >45   | 0      | 1    | 1     | 1     | 1     | 4   |
| 合計    | 7      | 118  | 144   | 91    | 23    | 383 |

5年未満の滞在を希望している  
20～24歳の年齢層の出身国



その他

# 重度身体障害児者のセクシュアリティに対する看護師・介護職の態度調査(研究継続中)

調査研究担当者・報告者：坂入悦子

橋本財団は、2023年10月から茨城県立医療大学と早稲田大学と共同で、重度身体障害児者のセクシュアリティに対する看護師や介護職の態度を調査している。この研究では、看護師や介護職の態度を測定するための尺度を開発し、それを基に教育プログラムの作成や支援の評価に役立てることを目指している。最終的には、この結果を障害者権利条約の審査資料としても活用し、支援の現場や政策改善に貢献することを目指している。

## 研究の概要

- 患者や利用者を守るべき立場にある病院職員や施設の介護士による、障害者への性的虐待事件が後を絶たない。
- セクシュアリティはデリケートな課題であるからこそ支援が求められているが、日本では具体的な支援策が十分に構築されていないのが現状。
- 先行研究では、海外の文献において知的障害者のセクシュアリティに対する支援者の態度を測定する尺度が存在し、日本語への翻訳も試みられている。しかし日本国内においては、重度身体障害児者のセクシュアリティに関する看護師や介護職の態度を調査する研究や、それに基づく尺度の開発が十分に行われていないという現状がある。また、身体障害者の性の権利が十分に守られていないこと、そして専門職に対するさらなる教育の必要性が指摘されている。

## 2024年度活動報告

2023年10月より開始された文献研究では、重度身体障害児者のセクシュアリティに関する看護師・介護職の態度に焦点を当て、国内外の文献をレビューした。これに基づき、倫理審査の申請準備を行い、研究が正式に始動した。

- 2023年10月～ 文献研究並びに茨城県立医療大学に倫理審査申請
- 2023年12月末 茨城県立医療大学の倫理審査を通過
- 2024年2月 岡山県内の施設Aにプレテスト依頼
- 2024年4月下旬 施設Aの倫理審査通過
- 2024年7月 日本看護福祉学会にて文献調査の結果を発表
- 2024年6月～8月 施設Aの協力を得てプレテストを実施。

現在、このプレテストを経て改良を行った尺度を使用し、岡山県の本調査としてアンケート調査を実施している。また、岡山県内の病院、入所施設、就労継続支援A型事業所協議会などの諸事業所からの協力を得て、引き続き参加者のリクルートを行っている。

## 文献調査とプレテスト

### • 文献調査

プレテスト、本調査に使用する尺度作成にあたり、看護師、介護職の重度身体障害児者のセクシュアリティに関する態度についての構成要素を明らかにする目的で、国内文献と海外文献それぞれの構成要素の特徴を比較した。海外文献に関しては2013年からの10年分、国内文献に関しては2003年からの20年分をレビューし、身体障害児者のセクシュアリティに関するもの、看護師、介護職（支援者）を対象とする文献、などの条件に即して文献を絞り、国内文献、海外文献それぞれに構成要素を比較した。

国内文献：①身体障害者の性への関心・性行動、②本人・家族への具体的な支援等を含む4要素

海外文献：国内文献に含まれる4要素に加え、身体障害や文化がセクシュアリティに及ぼす影響等の2要素が見られた。

### • プレテスト

施設Aとの協力により、プレテストを実施し、初期の尺度の有効性や回答の課題を確認した。このプレテストを通じて得られたフィードバックは、尺度改良において重要な示唆を与えるものであった。看護師や支援者からはケースバイケースによるアンケート回答の難しさが聞かれた。例えば周囲からの支援状況や障害の種類や程度によってもセクシュアリティに関してどれほど支援が必要になるのかが変化する。また、何をセクシュアリティとするのかも、子どもであれば好奇心や気を引くための態度なのか、それとも明らかに性的な興味なのかを区別するのも難しいというものが挙げられる。しかし、これまでこのようなことを考える機会がなかった為、このアンケートを経験することで自分の実践を振り返るとてもいい機会になった等のコメントが見られている。

今後の予定としては引き続き岡山本調査のデータ収集を5月末頃まで行い、8月末までに分析の終了を目指す。

## 事業

# Support Links 労働者の権利パンフレット

事業担当者・報告者：井上登紀子

様々な調査の中で、日本の労働制度を理解していないこと、伝えられていないことが引き起こすトラブルが確認された。労働者の権利パンフレットは、労働者が法律で守られている権利について簡潔に紹介するものであり、労働者が自身の権利を理解し、問題が発生した際に適切な行動を取るための手助けとなる情報を提供している。もし職場でこれらの権利が守られていないと感じた場合、相談窓口に連絡することを推奨している。

パンフレットでは、以下の11項目について解説している。

|        |                                                             |
|--------|-------------------------------------------------------------|
| 雇用契約書  | サイン前の内容確認と保管の重要性、労働条件の詳細（賃金、勤務時間など）の確認                      |
| 給与／給料  | 最低賃金以上が支払われているか、月に一度直接支払われているかの確認                           |
| 給与明細書  | 明細書の確認と保管、不当な控除がないかの確認                                      |
| 残業     | 残業代の支払い、働いた時間の記録、割増賃金の権利                                    |
| 有給休暇   | 取得条件（6ヶ月勤務、8割以上出勤）、取得理由の不要性、会社による不当な扱いの禁止                   |
| 休日     | 会社のカレンダーと就業規則での休日確認、週に1日または4週間で4日以上の日休の権利                   |
| 休憩     | 休憩時間の確保、賃金への置き換え不可、労働時間に応じた休憩時間の義務                          |
| ハラスメント | 証拠の保存（誰が、いつ、何をしたか）、ハラスメント報告による不当な扱いの禁止、身体的・言動的・心理的ハラスメントの定義 |
| 解雇     | 30日前予告または30日分の賃金支払い、不当解雇の禁止（労働災害、妊娠、出産など）                   |
| 退職     | 退職の自由、会社の退職手続きの確認、退職後の必要書類（雇用保険被保険者証、年金手帳、源泉徴収票、離職票）の受け取り   |
| 労働組合   | 労働組合への相談権利、組合加入を理由とした不当な扱いの禁止                               |

「外国人労働者の権利について知ろう」ホームページ  
<https://linksproject.wixsite.com/rights/>



がいこくじん ろうどうしゃ  
外国人労働者の  
けんり  
権利について知ろう

日本語, English, 中文, 한국어, မြန်မာဘာသာ,  
Indonesian, Português, Tiếng Việt, ភាសាខ្មែរ



### 1 雇用契約書

✓ 雇用契約書はサインする前に内容を確認しましょう  
✓ 雇用契約書は保管してください

会社は、可能な限り、あなたの言語で契約書を提供することが求められます\*  
雇用契約書には労働条件の詳細（例：賃金、勤務時間）が記載されます。就業規則も確認しましょう。

>> 雇用契約書は、労働者としてのあなたの権利と責任を明示した合意書です。新しい仕事を始める際に、雇用主はあなたの労働条件を詳細に記した文書を提供しなければなりません。\*雇用契約書や就業規則を翻訳してもらえない場合は、日本語を話せる人と内容を確認しましょう。

### 2 給与・給料

✓ 最低賃金以上を支払われていますか？\*  
✓ 月に一度直接給料をもらっていますか？

給料は直接（現金の手渡し・銀行口座への振り込み）あなたに支払われなければなりません。  
給料は、雇用契約で指定された日に少なくとも月に一度支払われなければなりません。

>> 最低賃金とは、会社が労働者に支払わなければならない最低限の金額で、時給で計算されます。地域や産業によって金額は異なります。もし地域の最低賃金と業種の最低賃金に差があれば、高い方の金額が適用されます。\*2024年10月現在、岡山県の最低賃金は882円です。

[日本語版](#)

[英語版](#)

[中国語版](#)

[韓国語版](#)

[ミャンマー語版](#)

[インドネシア語版](#)

[ポルトガル語版](#)

[ベトナム語版](#)

[カンボジア語版](#)

# 国際交流事業

事業担当者・報告者：坂入悦子、川越恭子

## 活動の概要

岡山市南区の社会福祉法人に勤務する外国人介護士の日本語能力向上と地域交流を目的として、2023年4月より地域交流会を開始した。この活動は、外国人介護士達の日本語教師からの「様々な人々が話す日本語を聞くことが重要」という提案や、外国人介護士受け入れ担当者からの「外国人介護士は地域とほとんど関わっていない」という声を受けたことをきっかけに、職場以外での交流の場を作ることや同世代の日本人との交流を目指し、同法人の系列団体である橋本財団を中心に、岡山県内の大学（岡山大学、ノートルダム清心女子大学、就実大学など）のメンバーからなる国際交流サークルの協力を得てスタートした。2023年3月には、外国人介護士からの要望の聞き取りを行い、その中で「同世代の日本人との交流」「日本語を使う機会」「文化を学び合う活動」が求められていることが分かり、これらのニーズに応える形で月1回の国際交流活動が進められている。

## 2024年度活動報告

2023年4月より、月に1度のペースで定期的に外国人介護士との交流会を行っている。以下は、2年目となる2024年度の活動記録である。

| 日時        | 参加者／合計数                         | 活動内容／場所                                                                                                      |
|-----------|---------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 2024/4/20 | 12名+スタッフ4名<br>合計16名             | スポーツ大会（卓球、バレーボール、バドミントン、野球）／橋本財団、下石井公園<br>大学生と、大学生の家にホームステイしていた外国人、公園に遊びに来ていた子供達も含めて交流を行う。                   |
| 2024/5/19 | 26名+スタッフ5名<br>合計31名             | インドネシア料理を作ろう／国際交流センター<br>サテ、ナシゴレン、野菜スープとデザート（果物のスープ）を作る。インドネシア語を勉強している方が参加。                                  |
| 2024/6/22 | 19名(うち子供2人)<br>+スタッフ4名<br>合計23名 | ミャンマー料理を作ろう／暮らしの保健室（K's café）<br>モヒンガー、ミャンマーのピザ、ファルータを作る。地域のジム等に応報を行ったため地域の方の参加があった。赤穂のあたりから来てくれたミャンマーの方もいた。 |
| 2024/7/19 | 24名+スタッフ4名<br>合計28名             | BBQと手持ち花火／旭川河川敷<br>BBQ、手持ち花火や打ち上げ花火を楽しむ。手持ち花火が初めての経験となった方も。                                                  |
| 2024/9/20 | 1名+スタッフ4名<br>合計5名               | 岡山城を見学し、備前焼を体験（お皿を作成）／備前焼工房（岡山城）、岡山城                                                                         |

| 日時         | 参加者／合計数             | 活動内容／場所                                                                                       |
|------------|---------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------|
| 2024/10/20 | 10名+スタッフ4名<br>合計14名 | ベトナム料理を作ろう／国際交流センター<br>バインセオ、にらのスープ、魚のあげ団子、チャーを作る。当日の飛び入り参加あり。                                |
| 2024/11/27 | 6名+スタッフ3名<br>合計9名   | 尾道への小旅行<br>ロープウェーにのり、尾道の千光寺を見学し、猫の小道などを散策                                                     |
| 2024/12/21 | 10名                 | ワールドキッチンにて多国籍料理を食べる会とフットサル／北長瀬ドーム<br>財団のブースに来てくれた人にお菓子をプレゼント。                                 |
| 2025/1/25  | 17名+スタッフ3名<br>合計21名 | インドネシアのスイーツを楽しむ会／北長瀬ハッシュタグ<br>マルタバマニス、ピスチョック、おあげの中に野菜をつめて焼いたものを作る。講師が教えているインドネシア語クラスのメンバーが参加。 |
| 2025/2/27  | 2名+スタッフ2名<br>合計2名   | 今年度の交流会に参加してくれた人達を招いて活動の振り返り／コワーキングスペース<br>料理講師が参加。来年の予定や、反省点などを話し合う。                         |

一般的に2024度は参加者が少なかったが、地域でベトナム料理店を営んでいる方や、インドネシア語を教えている方から、ベトナム料理を作りたい、インドネシアのスイーツを作りたい、とそれぞれ要望があり、外国人が発起人となる様子が見られた。これまでは外国人支援のNPOのイベントと一緒に参加したり、財団が主導で交流会を行ってきたが、2年目を迎え、少しずつ当事者が主体となる様子が見られている。

## 2. 参加者の声（外国人介護士へのヒアリング内容報告）

2025年2月17日から21日にかけて、外国人介護士30名ほどの協力を得て、交流会や日常生活に関する聞き取り調査を行った。以下がヒアリング内容と抽出テーマである

| 質問事項          | 抽出テーマ                                                                                                                                                          |
|---------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 岡山/日本に来た理由    | 気候が良い・災害がない / 物価が安い / 日本の文化を学びたい / 人が少ない / 面接に合格 / 住みやすい / 親族が岡山在住 / お金 / 組合の紹介 /                                                                              |
| 今後の仕事について     | 大変なこと：仕事が多くて大変 / 岡山弁の理解 / カンファレンスでの記録（聞けるけど、メモが苦手） / 認知症ケアが大変 / 申し送り /<br>よかったこと：先輩が優しく教えてくれる（厳しい人もいるが、全体的に良い） / 分からないことを聞きやすい / 施設の食事がおいしくて安い / 利用者との会話が楽しい / |
| コミュニティについて    | Facebookでのつながりはあるが、直接会うことはない。LINE、フィリピンのコミュニティがあるがあまり関わっていない。                                                                                                  |
| 地域の人との関わりについて | 全然ない / 近所の人に挨拶する程度 / 東畦の寮や邑久では野菜や魚をもらったこともある                                                                                                                   |

| 質問事項                  | 抽出テーマ                                                            |
|-----------------------|------------------------------------------------------------------|
| 交流会について<br>(参加が難しい理由) | 日程があわない / 忙しい / 交流会の存在を知らない / ラインを開いていないと通知に気づかない / 希望休提出に間に合わない |
| 今後の交流会について            | 食事会 / 日本の文化体験 / スポーツ / 旅行 / 花火 / BBQ / 花見 / カラオケ / 多国籍の料理を作る     |
| 岡山/日本への定住について         | 定住意思あり (特に岡山)。岡山市は便利 (銀行、郵便局、スーパーあり) 邑久・日生はちょっと田舎とすることも。         |

同出身国のコミュニティがあっても、facebookなどのオンラインが主要で、実際に会う事が少ない事が頻繁に報告された。また、日本語を話す機会は全員があり、職場でも先輩が積極的に話しかけてくれる。また、全般的に先輩方は優しく、困った時はすぐに相談できる環境があることがうかがえた。地域住民との関わりについては、寮生活者からは、野菜や魚をもらったりなど、住民との交流の機会の話が報告された。しかし、独り暮らし者は近所との交流はなく、挨拶しても返事がかえってこないという経験をしている人もいた。

今年度は交流会の参加者が少なく、その理由を聞いたところ、交流会の存在を知らなかったり、LINEを使用していない、使用していても開かないと通知に気づかない、日程通知が遅く希望休提出に間に合わないで早めの通知がほしいとの希望が聞かれた。インタビューに応じてくれた全員が交流会の継続を希望しており、希望する活動としては食事会 (特にBBQは人気) や多国籍料理を作る、旅行やスポーツ、ゲーム、日本の文化を知る機会などを挙げていた。今年は外国人介護士達は最寄りの地域公民館から声をかけられて地域の防災イベントに参加したり、所属法人でも朝市に行くなどのイベントを行ったり、スポーツサークルにも参加するなど、外国人介護士が参加可能な交流イベントが職場や地域で増加してきており、他団体が主催の交流機会が増えたことも当国際交流に参加出来なかった要因であることも考えられる。

### 3. 参加者の声 (アンケートより)

交流会終了毎に寄せられた参加者からのアンケートの結果を要約する。

交流イベントでは、多国籍な人々との出会いや異文化理解、料理体験やアクティビティを通じて楽しい交流ができた点が好評である一方、参加者数や会場の制約があり希望する交流会に参加できないこと、文化理解の深まりなどに課題があることがわかった。今後は、食やスポーツ、文化体験を通じた多様な人との交流を希望する声が多く、規模や頻度にも工夫が必要である。

# 携帯電話提供事業

事業担当者・報告者：松本あゆみ

## 事業内容および目的

2022年～2023年に実施した、ホームレス経験者への聞き取り調査において、路上生活者含む生活困窮者にとって携帯電話はただの“贅沢品”ではなく、社会保障や住宅確保、就労などへの強力なアクセスツールとなることが明らかとなった。また携帯電話は社会で生活していく中での一つの身分証明の役割も果たしているが、通信困窮者に対する直接的な公的支援策はほとんどないのが現状である。本事業では、携帯電話がなく様々な場面で不利な状況に置かれている生活困窮者の方々へ有期で自己負担なしの無償携帯電話（番号付与）を提供することを通じ、彼らの社会的自立を支援する。また、通信困窮者の実態や携帯電話貸出による効果を明らかにすることで、公的な支援策の必要性を示したいと考えている。

## 実施方法

本事業は「合同会社合同屋」のアプリの入った携帯電話の貸与事業である。当事業の利用者条件は、事業利用について覚書を交わしている支援団体から支援を受けていることとしている。支援団体とは、携帯電話提供の目的や利用方法を伝えることを目的に、覚書を交わし、携帯電話貸出期間中の対応においては生活困窮者などの支援を行う団体に委託し協働で事業を行う。

＊合同会社合同屋 <https://godo.llc/>

## 費用

simカード基本使用料・通話料（32台） 約80万円/年

業務委託料（2万2000円/月）

備品消耗品費／端末追加購入、周辺機器等 約10万円

| 財団側の主な業務                                     | 支援団体側の主な役割                      |
|----------------------------------------------|---------------------------------|
| 団体との覚書締結                                     | 財団との覚書締結                        |
| スマートフォン（050電話アプリ）設定・管理                       | 利用者の選定                          |
| システム管理会社「合同会社合同屋」へ依頼：<br>番号購入・番号登録・初期化       | 貸出手続き同行                         |
| 団体職員および当事者との誓約書サインによる<br>貸出手続き、通話アプリ使用に関する説明 | 貸出中の利用者見守り・対応                   |
| 携帯、通話に関するトラブル対応                              | 「合同会社合同屋」へ番号登録の依頼<br>（団体の希望による） |
| 利用者および利用状況に関するデータ管理<br>（Excel）               |                                 |
| 返却時の対応（ヒアリングおよび初期化設定）                        |                                 |

## 2024年度報告

これまでに覚書を交わしたのは15団体である。2024年度は新たに3団体が加わっている。当初は岡山市内の団体が中心だったが、徐々に事業の認知度が高まり、他市からも依頼があった。2024年度に貸出を行った人数は41人（前年度比-3）である。そのうち男性が33人（約8割）、女性が8人（約2割）であり、多くが男性の利用者であった。貸出を行った人の年齢は10代から70代まで幅広い。貸出理由・利用目的（重複あり）は「住居確保」と「就職活動」が19人で最も多く、「支援連携・見守り」のためが6人となっている。現在貸出中の人数は17人（2024年4月17日現在）である。2024年度内に返却した人数は31人であり、うち当初の目的を達成したり、携帯確保へと繋がったりした方は24名だった。7～8割ほどの利用者が次のステップへと歩み出している。

携帯電話返却時に実施している聞き取り調査で確認された内容は、以下である。具体的な活用場面については、住居を契約する際の保証協会の審査時、入居時の不動産との連絡、アルバイト探し、職場への連絡、支援団体職員、福祉事務所などの行政機関との連絡等、幅広い場面で利用されている。一方で、050から始まる電話番号では契約できない不動産があったほか、通話時間が長くなってしまい、制限がかかる利用者もみられた。

## 結果と考察

既存の制度やサービスからもこぼれ落ちてしまっている方が電話番号を持つことで、賃貸契約や就職活動時における信用保証が得られている。携帯電話が、住居確保や就職へと繋がったことで、社会的な自立への第一歩を支えるツールとしての重要性が改めて確認でき、事業成果を実感できている。また、今年度においては10代から20代の若者のニーズも増えた。若者は、スマートフォンが生活必需品となっており、貸出携帯で生活基盤を整えた後、すぐに自分のスマートフォンを再契約するため、貸出期間が短い傾向にある。携帯電話がより身近になっている現代において、生活困窮者・通信困窮者の社会的今後の課題としては、貸出が長期化している利用者への対応である。1年間の貸出期間を設けてはいるが、本人の就労や生活に変化が特に見られない場合の対処がこれまで曖昧となっているため、本人の意欲を促す意味でも、支援者等とも相談しながらこちらで貸出の上限を決める必要があるのではないかと考えている。また、携帯電話を貸し出したにもかかわらず、残念ながら罪を犯してしまった利用者もいた。事業開始時からの目標でもあるが、本事業を通して引き続き通信困窮者の実態を明らかにしながら本事業の意義を示していくことにより、公的な支援介入の必要性を訴えていきたい。自立を支援する本事業は大きな意義を持つことが明らかとなった。

## 受託調査

# インドネシア人労働者の日本への派遣、受容、支援における草の根戦略とトップダウン戦略

調査報告者：Waode Hanifah Istiqomah、Andi Holik Ramdani、  
井上登紀子、川越恭子

## 研究の目的と重要性

本研究は、インドネシア人労働者の日本への移住増加を背景に、地方自治体、NGO、地域団体による効果的な支援のあり方を分析している。草の根アプローチとトップダウンアプローチの比較を通じて、安全かつ円滑な受け入れと社会統合を実現する方策を探ることを目的とする。

## 研究方法

文献レビュー、キーパーソンへのインタビュー、フィールドワークを組み合わせて実施。全国の地方自治体の取り組みを比較分析し、特に宮城県、静岡県、美作市における具体的事例を詳しく調査した。

## 主要事例研究

### 宮城県の取り組み

宮城県では少子高齢化による労働力不足が深刻で、特に漁業、水産加工業、介護、農業分野で顕著な問題となっている。2022年7月にインドネシア労働省と「人材確保に関する覚書」を締結し、2023年現在、外国人労働者16,586人のうち約9%がインドネシア人である。

宮城・インドネシア連邦評議会を中心とした多層的交流システムが発展し、宮城インドネシア協会と東洋ワークが連携してインドネシア人労働者の受け入れから配置まで一元管理している。赴任前教育や日本語研修、文化的エチケット指導に加え、イスラム教徒労働者に配慮したハラール食品普及や礼拝施設整備も実施。宮城県国際交流協会（MIA）と現地NGOが協力して多文化共生推進や日本語教育プログラム、定住支援を提供している。

2025年4月に大崎市に宮城県公立日本語学校が開校予定で、地域活性化と多文化共生社会の実現を目指している。しかし、宗教的・文化的慣習への理解不足、言語の壁、文化的差異、一部地域住民の偏見などの課題が残されている。

### 静岡県の取り組み

静岡県は多様な外国人コミュニティを有し、2023年現在、日本に住む外国人の3.18%を占める。インドネシア人の人口増加が顕著で、外国人労働者の約60%が技能実習制度を通じて製造業で雇用されている。

CAMELIA多言語相談窓口が在留資格から医療まで8言語で総合相談サービスを提供し、技能実習制度ではeラーニングツールや企業向けセミナー、無料法律相談を通じて制度の適切な活用を支援している。地域密着型日本語教育推進方式により外国人住民の日本語学習を支援し、講師向けワークショップやボランティア研修も実施。

静岡県海外高度人材活躍支援事業では、インドネシア（西ジャワ州）、モンゴル、ベトナムからの専門外国人労働者の直接採用を促進。浜松市では多文化共生都市ビジョンのもと「協働」「創造」「心の安らぎ」の理念を掲げ、国際交流センターや外国人学習支援センター（U-ToC）が多言語相談や就労指導、日本語教育を提供している。

## 福岡・九州地域の取り組み

九州地域は高度外国人材の受け入れを戦略的に推進しており、福岡県だけでも89,518人の外国人住民が暮らしている。福岡県は「FUKUOKA IS OPEN」をスローガンに掲げ、多言語対応のポータルサイトを通じて教育、医療、雇用、住宅に関する包括的な情報提供とサポートを実施。九州経済産業局と「九州高度外国人材地域コンソーシアム」は、大学、企業、政府機関が連携し、中小企業における外国人材の採用と定着を支援している。しかし、多くの留学生が地域に定住せず他地域へ移動する傾向が課題となっている。

## 美作市（岡山県）の取り組み

岡山県美作市は人口減少と高齢化が著しい地域で、農業や観光業における労働力不足を補うため外国人労働者の受け入れを積極的に推進。国際医療福祉専門学校との連携を通じて介護分野での外国人材育成と確保に力を入れている。地域住民と外国人住民の交流イベントや多言語対応の生活情報提供により、外国人住民が地域社会に溶け込みやすい環境を整備している。

### 人口動態と労働力動態の分析

日本全体で少子高齢化が進み、多くの都道府県で生産年齢人口が減少している。政府は2040年までに688万人の外国人労働者が必要と推計しているが、現在の供給は591万人に留まり、約97万人の労働者が不足すると予測されている。技能実習生や特定技能の在留資格を持つ外国人労働者が製造業や介護業、農業などの分野で重要な労働力となっており、その数は増加傾向にある。

## 提言

日本とインドネシア間の労働者受け入れ制度改善のため、政府間パートナーシップの強化が急務となっている。ビザ申請プロセスの透明性向上、産業別研修プログラムの協力開発、出国前の語学研修と文化オリエンテーションプログラムのガイドライン策定・実施が必要である。特に日本語教育については、各産業分野の具体的な要件と整合させることで、労働者が日本の労働市場でより効果的に活躍できる環境整備が求められている。

## 結論

これらの提言は、インドネシア人労働者の日本での成功的な受け入れと長期的な活躍を実現するための包括的な戦略を示している。草の根レベルでの地域住民との交流促進と、政府主導による制度的枠組みの整備を同時に進めることで、多層的で効果的な支援体制の構築が可能となる。今後は各地方自治体の成功事例を共有し、全国的な支援ネットワークを構築することで、インドネシア人労働者の日本社会への統合を促進していくことが重要である。

## ソシエタス総合研究所2024年度報告

2025年7月 印刷・発行

発行 公益財団法人 橋本財団 ソシエタス総合研究所  
〒700-0903 岡山県岡山市北区幸町8-20 AQUAテラス幸町10F