

## 研究ノート

# インドネシア介護士資格創設からみる 再生産労働の「技能化」

平野 恵子

## はじめに

本稿は、インドネシアにおける介護士資格創設の含意を国際労働移動の制度の水準から検討する。再生産労働が「国際商品」化されるプロセス、そしてそこに「技能」というレトリックが使用される背景を、インドネシアにおける介護士資格創設から考察しようとするものである。

インドネシアにおいて、介護はながらく世帯成員そして家事労働者によって担われてきた。海外雇用政策で多くの移住家事・介護労働者を輩出してきたインドネシアは、日本への再生産労働者送出しを契機として看護師や介護士といった国内の再生産労働者の資格を整備している。本稿では、移住労働を起点とする再生産労働者送出し国の制度変容、そしてその含意を、インドネシアの事例から考察したい。

本稿の構成は次の通りである。第1節では、インドネシアの海外雇用政策の歴史的経緯を振り返る。続く第2節では、インドネシアから日本への移住労働者送出しを滞在資格ごとに整理し、第3節では、現地調査をもとに送出し機関による資格創設と国家機関による職業確立試みの背景を考察する。その後第4節において、海外雇用政策でなぜ「技能化」が採用されるのか調査で得られた知見をもとに分析する。

## 1. 再生産労働者送出し国としてのインドネシア——海外雇用政策の歴史的経緯<sup>(1)</sup>

インドネシアは、国家開発計画において1979年に移住労働者送出し目

標数を初めて設定した(REPELITA III)。開発5カ年計画第4期報告書によれば、当初の移住労働者送出し目標数10万人は達成できなかったものの、次期5カ年計画である1984-89年期には、22万5000人を送り出すことを目標値として設定し、それを上回る29万人強が海外で就労している。1980年代のインドネシアは70年代のオイルショックを受けてそれまで石油産業に依存していた歳入形態から別の回路を創出する必要に直面していたのだが、そこで代替案として着目されたのが輸出志向型工業と移住労働送出しであった。この移住労働への着目の背景には、インドネシア国内における労働力の余剰問題が存在する。例えば1976年当時の失業率をみると、都市部19%、農村部で24%となり、1980年には同17%、27%と農村部での失業率が深刻になりつつあった(REPELITA IV: 261)。加えて、上述のように1973年のオイルショックが海外雇用政策に影響を与えた。中東湾岸諸国における労働力不足は南アジアや東南アジアからの建設労働者を必要としていた一方、インドネシアの移住労働者送出しは、先行して積極的に送出しを推進していたフィリピンやタイといった国々の後塵を拝していた(Robinson 2000: 253)。主に男性の移住労働者を必要とする中東湾岸諸国の建設ブームは1983年頃をピークに減少傾向となるが(宮本 2000: 68-71)、その後は男性労働力の需要とともに、女性、特に住み込みで再生産労働を担う女性移住労働者の需要が増大していったのである(図1)。

インドネシア側の事情として、1983年初頭にインドネシア政府が中東湾岸諸国への移住労働者送出しに関して仲介業者(斡旋業者)の参入を許可し民間資本が参入したことも、80年代以降の移住労働者数の飛躍的な増加を下支えした(Robinson 1991)。宮本(2000)は、メッカへの巡礼を仲介する斡旋業者が、巡礼を希望する者たちへの金銭を融通したり、巡礼費用を完済できない巡礼者に経由地での労働を斡旋したりする様子を記述して、巡礼の斡旋業者が移民産業に歴史的に深く関わっていたことを指摘している。

近年の渡航者の職種を見てみると、再生産労働者の割合が高いことが

---

(1) 本節の一部の記述は平野(2020)と重複している。



の女性化」と指摘している(Castels and Miller 2009=2011: 11-14)。世界的な再生産労働の需要増に伴って、インドネシアにおいても1980年代に「移動の女性化」が顕著となっていく。

## 2. 日本への送出し——研修制度、技能実習制度、EPA看護師・介護士、特定技能

日本は1954年に開発途上国援助を定めたコロンボ・プランへの加盟を決定し、戦後賠償とODA(政府開発援助)による経済協力がミャンマーを皮切りに東南アジア各国で順次おこなわれていった。インドネシアからは同じく1954年に研究生受け入れを開始している(JICA 2018)。その後1982年には、入管法の改正により、新たな在留資格「研修」が創設され、現在の技能実習生の前段である技能研修生制度が開始される。技能実習制度は日本社会に徐々に定着し、研修生労働市場が形成されていった。インドネシア出身実習生の多くは、製造業や建設業に従事していた(Is-tiqomah 2023: 上林 2009)。

1993年には、現行の技能実習制度が開始される。当初は2年だった実習期間が97年には3年に延長される。さらに2010年には在留資格として「技能実習」が設置され、技能習得期間のうち実務に従事する期間はすべて労働者として扱われることとなった。従来制度では労働法制が適用されず低賃金や長時間労働など、労働者としての基本的な権利が充足されにくいことから新たな在留資格が導入されたという背景がある。本稿で扱う技能実習生「介護」が導入されたのは、2017年のことである。

2008年になると送出し国インドネシアにとって初めてのG to G方式、すなわち政府間で移住労働者を送り出す制度が始まった。相手国は日本で、日本—インドネシア経済連携協定(Economic Partnership Agreement: EPA)制度の一環として看護師候補生、介護福祉士候補生が送り出されることになった。第1節で述べた湾岸諸国への移住家事労働者送出しも、また技能実習制度も、実質的には人材派遣企業が送出しを担っていた。拙稿(平野 2020)にあるように、海外雇用政策が本格化した1980年代から移住労働者の人権侵害が報道されていたが、関連法が制定され

たのは2004年のことで、それまでは国家関与のもとに移住労働者を送り出す制度が整備されてはいなかった。移住労働者支援をおこなう市民団体からは国家管理による送出しが強く求められていたこともあり、その意味で、EPA看護師候補生、介護福祉士候補生の送出しはインドネシア政府にとっても、市民社会にとって画期的な制度だったと言えよう。

もう一点、日本への送出し開始がインドネシアの海外雇用政策、特に再生産労働分野に影響を与えた点がある。それは、EPA看護師・介護福祉士候補生送出しを機に、インドネシアにおいて看護師国家資格が創設されたことである。それまでインドネシアには看護師の国家資格はなく、受入国の看護師受け入れ基準に合致していないという理由から、看護師の海外への送出しに制限がかけられる状態となっていた。看護師を職業として成立させたい保健省の意向もあり、従前より議論は続いていたが、後押しとなったのは日本への送出しが強く影響した(保健省スタッフへのインタビュー、次節参照)。

介護士についても同様だ。インドネシアには介護士という職業自体が存在しない。それは家事労働者や家族によって介護が担われてきたからで、高齢化が進むインドネシアにあっても職業として確立していないのである。しかし、2019年6月に技能実習生送出し機関による介護士国家資格創設が現地発行新聞に掲載された(2019年7月10日じゃかるた新聞およびNNAニュース)。看護師国家資格と同様に、日本への送出しが契機となり、送出し国内の職業の確立が進展していく事態となっている。

次節では、インドネシア初の介護士資格を創設した技能実習生送出し機関A社のライセンス開発事例と保健省が資格創設に取り組んだ背景を、現地インタビュー調査で得られた知見をもとに考察する。

なお現地調査は、2020年2月、2022年9月、2023年3月、2023年8月・9月に実施した。保健省、技能実習生送出し機関、インドネシア移住労働者保護庁(Badan Penempatan Pekerja Migran Indonesia、現インドネシア移住労働省)、インドネシア看護師協会に対して、半構造化インタビューをインドネシア語、日本語によりおこなっている。

### 3. 「資格」の創出——送出し機関による資格創設と国家機関による職業化試みの背景

本稿で取り上げる技能実習生送出し機関Aは、1995年にインドネシアで設立され人材サービス業務を展開する日系企業で、特に製造業を中心に技能実習生を送出してきた。インタビューによれば、2017年に技能実習に介護が追加され2019年に特定技能が創設されたこと、またその拡大が見込まれることから、介護資格を考えるようになったという。

A社は介護資格の認証・発行をおこなう介護ライセンスセンターを2019年に西ジャワ州に設立、インドネシア国家資格庁(Badan Nasional Sertifikasi Profesional : BNSP)よりライセンス付与機関として認可を取得することに成功した。BNSPから権限を付与されたA社のライセンスセンターが、BNSPに認定されたカリキュラムにしたがって150時間のトレーニングを課すことによって「介護士」資格を認定し、BNSPのサインが入った資格証明書を授与するというスキームである。

A社の介護士ライセンス開発には、元EPA介護福祉士候補生の2人が携わっていた。2人はそれぞれ看護短期大学卒業者で、インドネシアで看護師として就労していた経験を有し、1期生(2008年)と5期生(2012年)として、日本での就労経験がある。2人とも4年間の滞在ののち、帰国しA社に職を得たという。

A社は、ライセンス開発にあたり東京都で介護専門学校を運営するB学校と協定を結んでおり、上記の元EPA介護福祉士候補生2名を介護トレーナーとして派遣して6か月の研修を受けさせている。B学校のカリキュラムをもとにして、A社ライセンストレーニングのカリキュラムを組んでいることから、日本仕様のカリキュラムであることがわかる。このカリキュラムがBNSPが定める国家資格の基準に認定されるには時間がかかったそうだが、結果的に資格証明書が国家機関から授与されることで、「候補学生のリクルートおよび送出し先の病院、介護施設の市場開拓をおこなう上で大きなアドバンテージとなった」(A社スタッフ2023年8月)。

これまで看護系短期・大学中心におこなってきた学生のリクルートに

つについては、A社スタッフによれば、「他にも看護系以外で、『おもてなし』『気配り』ができるホスピタリティが関係するところ」を開拓している。「例えば観光、宿泊(ホテル)、外食とか、人とのコミュニケーションやケアとか(そういったことが仕事の中心となる分野)にリクルートしに行っている」という(括弧内筆者、以下同じ)。なぜ、観光、宿泊、外食がターゲットとなるかを問うと「こういった分野の学校のカリキュラムは、介護のカリキュラムと近いんですよ」との説明があった。例えば「宿泊はベッドメイキングがあるし、ホテルだとコミュニケーション結構丁寧に勉強しているんですよ。(介護と)カリキュラムが近い」ためであるという。宿泊産業養成校ではおむつ交換などの介護にかかわる実践的な学習はないものの、対人基本のコミュニケーション、例えば「きちっと目を見て話ができるとか、気配り」を学ぶことに重きを置いている(A社介護トレーナー 2023年8月)。

国家資格の認定を受けたことによって、現在、A社は従来の看護短期大学や看護大学、助産師短期大学からの学生に加え、観光、宿泊、外食の専門学校・高校へとリクルートの規模、範囲を拡大している。また実習生受け入れ先の市場開拓においても、介護士国家資格が認定されたことにより、従来の顧客であった特別養護老人ホームに加え、日本の病院からのオーダーが増加しているという。新たにA社の顧客となった病院の一つは、かつては実習生の受け入れを経営陣が承諾していなかった。それは日本での報道により、実習生の仕事は「単純労働」というイメージを抱いた経営層が、実習生受け入れに難色を示している、というのが理由だった。しかし、深刻な人出不足を背景に技能実習生受け入れ要望が病棟から提出され、それを受けて経営層への説得材料として用いられたのがA社開発の介護ライセンスだった。「介護ライセンスによって、ケアの担い手の質が担保され、単なる単純労働ではなく、専門性を有するスタッフとして雇用可能である」と説得可能となったという(A社スタッフ 2023年8月)。

「介護」の資格は人材派遣業のみならず、インドネシア国内の看護師、助産師育成および資格を管轄する保健省においても検討が開始されている。2008年以降の日本へのEPA介護福祉士派遣、そして技能実習生介

護の開始を契機として、2020年2月より保健省による検討チームが組織された。2021年2月には、省内での協議を受けて「インドネシアの高齢者介護者の国家資格枠組みに関する保健省保健人材の質向上センター長決定」<sup>(2)</sup>が発出されたという。本決定は、介護士資格の枠組みを提示するもので、具体的には、介護実践者、介護監督者という二つのカテゴリーを想定している。介護実践者は32個の、そしてより高度の資格となる介護監督者は42個のコンピテンシー研修群を履修する計画で、前者の介護実践者は高卒レベルを、後者の介護監督者は短期大学卒業レベルを想定しているとのことだった。しかし、介護士資格開発を協議した看護師協会から、高卒レベルに資格を授与することに異論が出たことが主たる要因となって、現在まで保健省による国家資格創設には至っていない。ここで確認しておく、現在のEPA介護福祉士候補生は、インドネシアの大卒、短大卒で、高学歴である<sup>(3)</sup>。

保健省が資格創設を推進した背景には看護師や助産師、特に短期大学卒の助産師の就職困難があるという。2023年に成立した新たな法律の下で助産師は大卒が要件となったため、短大卒が大多数を占める既存の助産師にとって就労環境はより悪化している。法案段階で既存の助産師たちの就職状況悪化が予想されたことから、救済措置として日本への移動が検討された。国家資格の創設により職業として介護士を確立し、日本へ助産師を送り出すことが目指されたわけである。

もう一点指摘すべきは、看護、介護の序列であろう。介護士が職業として確立していないインドネシアにおいては、看護師資格を有する人材を介護労働に従事させること＝看護師のダウングレードとの認識が存在

---

(2) KEPUTUSAN KEPALA PUSAT PENINGKATAN MUTU SDM KESEHATAN BADAN PPSDM KESEHATAN NOMOR: HK.02.03/2/2397/2021 TENTANG PENETAPAN KERANGKA KUALIFIKASI NASIONAL INDONESIA BIDANG CAREGIVER LANJUT USIA

(3) A社は当初は保健省と共同開発する計画だったが、ほとんどすべての技能実習生が高卒であるため、学歴が障壁となり保健省との共同開発を断念し、結果労働省と交渉開始、会社独自のライセンスとして国家資格認定されるにいたっている。

している(浅井・箕浦 2020:25)。先に述べたように介護は従前より家族や親族が担うか、もしくは住み込みであれ、通いであれ家事労働者が担うものとされてきた。この認識は、筆者がインタビューをおこなった各ステイクホルダーに共有されている。例えば、看護師資格の運営をおこなっている看護師協会へのインタビュー時に強調されたのは、介護士という職業を確立すること自体に対する否定的な認識であった。

介護はソーシャルワークなのであって、看護の仕事ではない。介護は家事労働と何が違うのか。例えば老年学を学ぶ看護師は(老年学の)専門看護師として働くべきであって、介護士のような仕事に就くべきではない……中略……介護士だなんて、保健省による介護士研修、資格認定には懐疑的だ(インドネシア看護師協会:2023年8月)(カッコ内筆者)<sup>(4)</sup>。

本稿を執筆する2025年5月現在、保健省管轄の国家資格は制定されていない。ただし、保健省スタッフへのインタビューによれば、日本のみならず需要が大きいヨーロッパ諸国への市場開拓を企図し、インドネシアの看護師や助産師に介護士資格を付与して再生産労働を担う移住労働者として派遣できるよう、再度保健省でも介護士資格の創設、トレーニングを日本の国際協力機構(JICA)支援で計画しているという。

本節で検討したのは、送出し機関による国家資格創設の事例と、看護師・助産師の資格を統括する保健省による介護士国家資格創設の試みであった。前者は日本への技能実習生送出しに特化した人材派遣企業による介護士国家資格の取り組みであった。そこで焦点となっていたのは、主たる受入国としての日本の介護士受け入れ、雇用状況に合致したいわば「雇用主定義による技能」(Boucher 2021:192-193)と呼べるものである。一方、後者は、同じく日本への移住労働者送出しを契機としつつも、インドネシア国内に介護士という職業を生み出そうとする試みといえるだろう。

次節では、さらに国際労働移動、特に再生産労働の国際分業の観点か

---

(4) このような発言がなされる前段として、日本で介護福祉士候補生として滞在したインドネシア人看護師が帰国後インドネシアの看護師として活動を再開できない問題が存在する(看護師協会:2020年2月)。

らなぜ「技能化」が重視されるのかを考察したい。

#### 4. 再生産労働における「技能化」の側面——なぜ「技能」が必要なのか

既述のように、インドネシアにおいて介護士は職業として確立されていない。家族介護を基本とするため、介護については一部を看護師が、主には家族・親戚、そして家事労働者が担ってきたためだ。このようにインドネシア国内で確立されていない介護士という職業に関し、技能実習生送出し機関のA社であれ、介護士「資格」創設を目指す保健省であれ、国家資格としての介護士に問われるのは「技能」(インタビュー時の用語では“*keterampilan*”)であると主張する。ここで問われる「技能」とはいったい何だろうか。

労働社会学においてながらく議論されてきたように、そもそも「技能」とは「客観的な経済的事実であるどころか、しばしばそれを遂行する労働者の性と権力によって、ある種の仕事に課せられたイデオロギー的カテゴリー」(Vallas 1990 : 391)であり、社会構築的な概念であるといえよう(惠羅 2005, 2019 ; 小井土 2019 ; Vallas 1990 ; West 1986)。たとえば、ジェンダーの観点から「技能」の捉えなおしを試みたステインバーグは、「技術革新に伴って男性労働者が女性労働者にとって代わられるという仮定は、女性の労働はほとんど定義上、不熟練であるという考えに基づいている」(Steinberg 1990 : 452)と指摘する。ステインバーグによる「ジェンダー化された技能」論は例えば石井(2018)の研究にもみることができよう。石井は電話交換手という職業に着目し、当初男性の職業だったそれが女性の職業として変容する過程を、また技術がジェンダー化する過程を日独比較より明らかにしている。

本稿で議論してきた家事・介護労働は、管理職を除けば一般的に非熟練労働に分類され、搾取や虐待がより一般的であることが指摘されているわけだが(Stasiulis & Bakan 2005)、それでは移住家事・介護労働の文脈における「技能」はどのように議論されてきたのだろうか。移住労働者、特に再生産労働者の「技能化」について先行研究を整理するブーシェは、そもそも移住労働者の「『技能』」の定義が国によって異なるため、

世界全体の労働フローに占める技能労働の割合に関する信頼性の高いデータは入手できない」(Boucher 2021 : 188)と指摘し、何をもって「技能」とするのか、概念自体がそもそもあいまいであることを示す。また、ジェンダーによる移住労働者の「技能」ビザの偏りに着目し、高技能ルートでは男性が主な熟練申請者として優位を占めるのに対して、女性は低技能ルートや非正規労働者として、経済移民として入国する割合が高いことを明らかにする(Boucher 2021 : 195)。そして介護関連職種の移民の多くは非熟練ビザを通じて入国していることも先行研究より明らかとなっている(Boucher 2016 : 45-46)。注意しなければならないのは、雇用主がスポンサーとなるモデルは、移民の選考判断がより透明性の高いポイント・テストではなく、最終的には雇用主の決定に依拠しているため、民族的であれ言語的であれ、暗黙の偏見リスクを高める可能性がある点だ(Boucher 2021 : 192)。これらブーシェの仕事が示すように、移住労働者、特に移住家事・介護労働者の「技能」に関する先行研究の議論は、「技能」が男性優位の職業に適した形で、差別を内包する形で構築されてきたという視点を提供している(Boucher 2016, 2021)。

このように移住家事・介護労働者送出しにおける「技能」はあいまいかつジェンダー化され、差別を内包しているにもかかわらず、送出しにおいてはよりいっそう労働者の「技能化」の試みがなされているという。ジェンダーと国際労働移動の分野で議論されてきた「再生産労働の国際分業」(Parreñas 2001)は、再生産労働の主たる担い手である移住女性のエスニシティやジェンダーを根拠として、彼女たちが低賃金に向いているという言説が生成される構造を明らかにしたが、その先の展開として、再生産労働の「技能化」を指摘している。例えば、フィリピン人ケアギバー送出しにおけるコンピテンシーを議論した伊藤・小ヶ谷・テネグラ・稲葉(2008)は、再生産労働者送出国フィリピンにおいて進展してきたのは、従来「不熟練」とされてきた家事労働者などの再生産労働を「技能労働」化する企てであることを示す(伊藤・小ヶ谷・テネグラ・稲葉2008 : 119-120)。また、カナダへの送出しを契機としたフィリピン国内のケアギバー国家資格創設を事例として移住家事・介護労働者送出しにおける「技能化」を論じた小ヶ谷(2009)は、送出国の海外雇用政

策で展開される「技能化」方針に新自由主義的な言説を見出している。加えて小ヶ谷はこの「技能化」が、送出し国家の側からは移住女性、特に住み込みの移住家事女性が遭遇してきた目的国での種々の人権侵害を「回避」するための「権利保護」言説として機能していると明らかにする。例えば移住女性は「不熟練」な家事労働者ではなく「技能化」されたケアギバーへの転換のために資格を取得するように呼びかけられるわけだが、その費用は移住女性の自己負担である。自己責任での権利保障を求めることにより、国家はそのコストを労働者個人に転嫁することが可能となっている。また「技能化」ディスコースによって、「質の高い」労働者を供給するとして、送出し政府は移住労働市場で競争力を高めることができるだろう。再生産労働は今後も安定的な需要が見込まれる分野であるからこそ、その分野で人権保護のコストを労働者自身に転嫁させることで国家のコスト負担を軽減させ、「技能化」された「質の高い」再生産労働者を安定的に輸出することが可能となるという、送出し国家の新自由主義的国家のロジックを指摘するのである(小ヶ谷 2009)。

海外雇用政策においてはフィリピンの後追いをしているといっても過言ではないインドネシアにおいても、移住女性、特に住み込みで就労する移住家事労働者の移住先での人権侵害が1980年代以降数多く報道されてきた(平野 2013)。移住家事労働者が「低技能」であるからこそ、給料が低く人権侵害に遭いやすいとのディスコースは、移住女性世帯や移住女性自身も含むインドネシアの海外雇用政策の各ステイクホルダー間で一貫して共有されてきたといえる。インドネシアの場合には、大卒者も市場に参入するフィリピンと比較して一般的に移住家事労働者の学歴が低いことも相俟って移住家事労働者とは農村出身の低学歴で「貧しい」女性が「働かない夫」や家族を扶養するために就く仕事であるとの認識、そしてそれに付随する「かわいそうな」家事労働者といったスティグマが、インドネシア社会において共有されている。だからこそ、海外雇用政策における家事労働者「技能化」推進はフィリピン同様「権利保護」に有効であるにとらえられている。筆者が参与観察をおこなった国内家事労働者支援団体が主催する家事労働者「技能化」のためのテーブルセッティング講習は、受講者抽選となるほど家事労働者に人気が高かった。

テーブルセッティングの技能が必要とされるレストラン勤務の労働者よりも高い給与を得ている大都市の家事労働者たちが、その講習をこぞって受講する姿から、家事労働者自身の「家事労働者ではない何か」への渴望が見いだせるのではないだろうか(平野 2020)。

以上をふまえると、インドネシアにおける家事労働者へのスティグマは再生産労働担い手のジェンダーに加え、学歴や出身地域(農村、都市)とも交差しているからこそ、前述の保健省内部で介護士資格が検討されたとき、学歴の「ダウングレード」を理由に反対がなされたと考えられるのだ。

本節では「雇用主義による技能」(Boucher 2021 : 192-193)が海外雇用政策でなぜ重視されるのか検討してきた。「技能」とはそもそも社会構築的概念であり、ジェンダー化された形で生成されてきたことを確認した。また伊藤・小ヶ谷・テネグラ・稲葉(2008)や小ヶ谷(2009)の仕事から再生産労働者送出国フィリピンでの「技能化」ディスコースが、「質の高い」再生産労働者を安定的に供給することを可能にするとともに、「技能」獲得の負担を労働者個人に負わせ、それにより人権保護のコストも労働者に転嫁することが可能になる論理を確認し、「技能」というきわめてあいまいな概念をベースに海外雇用政策が新自由主義的傾向を強めているという、再生産労働の国際分業の新たな傾向を指摘した。最後に、フィリピン同様に多くの移住家事・介護労働者を送出しているインドネシアの海外雇用政策においても、「技能」が叫ばれ、それが家事労働者へのスティグマを再生産し強化していることを明らかにした。

## 終わりに

本稿は日本への介護技能実習生送出しを契機としたインドネシア国内での介護士資格創設から、再生産労働における「技能化」が海外雇用政策においてどのような含意を有するのか考察してきた。社会構築的概念でありジェンダー化された「技能化」が海外雇用政策で採用されるのは、「国際商品」である再生産労働を供給する送出国家にとって都合の良いロジックであるからだ。

インドネシア介護士資格創設からみる再生産労働の「技能化」

インドネシアにとって、2024年現在、日本は4位の移住労働者送出し先となっている。特に介護は今後も日伊政府双方が送出し、受け入れ・送出し拡大を企図する分野であり、だからこそ民間企業による「雇用主定義による技能」化、資格化が技能実習生分野で先行したといえるだろう。

しかしながら、保健省主導の介護士資格創設が頓挫した背景から明らかのように、海外雇用政策から生じた「介護士」が職業としてインドネシアで確立されるか否かは、家族介護だけではなく施設介護が今後いかに普及していくのかというインドネシア社会の変化とともに、従来介護を担ってきた家事労働者の就労環境、権利保護とあわせて考察する必要がある。これらについては、今後の課題としたい。

謝辞：本研究は科研費基盤A・19H00607(代表：小井土彰宏)、科研費基盤C・22K12640(代表：筆者)科研費基盤B・23H00888(代表：定松文)の成果によるものです。最後に、学部時代にインドネシアにおけるジェンダー課題というテーマの可能性を信じてくださり、進学という道を開いてくださった石田憲先生のご指導に心より感謝申し上げます。

## 参考文献

- 足立真理子、2008、「再生産領域のグローバル化と世帯保持(householding)」伊藤るり・足立真理子編、『国際移動と〈連鎖するジェンダー〉——再生産領域のグローバル化』作品社、224-62.
- 浅井亜紀子・箕浦康子、2020、『EPAインドネシア人看護師・介護福祉士の日本体験——帰国者と滞在継続者の10年の追跡調査から』明石書店.
- Boucher, Anna, 2016, *Gender, Migration and the Global Race for Talent*, Manchester: Manchester University Press.
- , 2021, “Gender Bias in Skills Definition, Labour Market Dynamics and Skills Recognition,” Claudia Mora and Nicola Piper eds., *The Palgrave handbook of gender and migration*, Cham: Palgrave Macmillan, 187-202.
- 恵羅さとみ、2005、「柔軟性の追求における技能再生産のジレンマ——住宅産業における下請制を事例として」『社会学評論』56(1)：112-128.
- 、2019、「熟練技能形成と社会統合——建設業における移民労働者受け入れ

- をめぐる一考察』『アジア太平洋研究』44：3-22.
- 独立行政法人国際協力機構(JICA)、2018、『インドネシアに対する日本の協力の足跡』JICA.
- Hawthorne Lesleyanne, 2002, "Qualifications Recognition Reform for Skilled Migrants in Australia: Applying Competency-based Assessment to Overseas-qualified Nurses," *International Migration*, 40(6): 55-91.
- 平野恵子、2013、「湾岸諸国におけるインドネシア家事労働者『問題』とネットワークの可能性」『白山人類学』、16：93-108.
- 、2020、「インドネシアにおける家事労働者の権利保護——189号条約を起点とする『技能化』と組織化」伊藤るり編、『家事労働の国際社会学』人文書院、82-107.
- Hugo, Graeme, 2009, "Care worker migration, Australia and development. Population," *Space and Place*, 15(2): 189-203.
- 石井香江、2018、『電話交換手はなぜ「女の仕事」になったのか——技術とジェンダーの日独比較社会史』ミネルヴァ書房.
- Istiqomah, Hanifah Waode, 2023、「インドネシア人技能実習生の動機の多様化——拡大する移住インフラ影響に着目」『国際交流研究(フェリス女学院大学国際交流学部紀要)』25：179-208.
- 伊藤るり、小ヶ谷千穂、ブレンダ・テネグラ、稲葉奈々子、2008、「いかにして『ケア上手なフィリピン人』はつくられるか?——ケアギバーと再生産労働の『国際商品』化」伊藤るり・足立眞理子編、『国際移動と(連鎖するジェンダー)——再生産領域のグローバル化』作品社、117-143.
- 伊藤るり、2024、「国際社会学研究会(2024年1月27日)での「技能」をめぐると議論の論点」於image-j2科研研究会.
- Kurniati Anna, C.M. Chen, F. Efendi, R. Ogawa, 2017, "A deskilling and challenging journey: the lived experience of Indonesian nurse returnees," *International Nursing Review*, 64(4): 494-501.
- 宮本謙介、2000、「国際労働力移動の歴史的位相——サウジアラビア・マレーシア・シンガポールで就労するインドネシア人」『経済学研究』50(2)：67-86.
- 小ヶ谷千穂、2009、「再生産労働のグローバル化の新たな展開——フィリピンから見る『技能化』傾向からの考察」『社会学評論』60(3)：364-378.
- 、2019、「フィリピンと日本から考える『人間のメンテナンス』——移住ケア労働に日本が求めるものとは」『現代思想』47(5)：101-111.
- 小井土彰宏、2019、「技能——日本の理解を刷新するとき」、高谷幸編、『移民政策と

インドネシア介護士資格創設からみる再生産労働の「技能化」

は何か——日本の現実から考える』人文書院、205-225.

Parreñas Rhachel, 2001, *Servants of Globalization: Women, Migration and Domestic Work*, Stanford: Stanford University Press.

Steinberg Ronnie, 1990, "Social Construction of Skill: Gender, Power, and Comparable Worth," *Work and Occupations*, 17(4): 449-482.

Vallas, Steven, 1990, "The Concept of Skill: A Critical Review," *Work and Occupations*, 17(4): 379-398.

West, Jackie ed., 1982, *Women, Work and Labour Market*, London, Boston: Routledge & Kegan Paul.