

投稿論文

高齢化のなかケアの枯渇とどう向き合うか —在日フィリピン人介護労働者と「介護ロボット」に着目して—

池内 須摩

わが国では近年介護人材確保のために様々な対策が実施されている。本論文ではその中から外国人介護労働者（特にフィリピン人）と「介護ロボット」に着目し、両者を対比することで、介護を取り巻く言説においてケアの価値がどのように語られ計られる傾向にあるのかを分析する。在日フィリピン人の中では、ニューカマー介護参入の草分け的存在である結婚移民が接客業や家庭生活で磨いた感情労働スキルを活かして介護業界に貢献してきた。しかし彼女らの高齢化に伴い、技能実習・特定技能外国人という新しい波が実質的な短期出稼ぎ労働者として存在感を増してきている。他方、より少ない人手でも回る福祉の現場を実現するために介護の生産性向上を推進する政府は、介護ロボット開発普及事業に多額の予算を注ぎ込んできた。テクノロジーの力で介護業務をできる限り自動化・効率化していこうというビジョンを支持する関係者は多いものの、なかにはその目的や影響を疑問視する慎重な声も聞かれた。外国人労働者と「介護ロボット」は一見相容れない存在であるかのように見えるが、両者に共通するのは数値化され取引される「資源としてのケア」の側面である。これは裏を返せば、感情や身体を駆使した「実践としてのケア」が政策では考慮されにくくなっていることを示している。ケアという資源の不足のみを表層的に捉えるのではなく、そもそもどうして資本主義社会ではケアが枯渇するのかという抜本的な議論も求められている。

How Japan Grapples with Care Shortage amid Population Aging —With a Focus on Filipina Care Workers and “Care Robots”—

In contemporary Japan, addressing a dire shortage of care workers has become an urgent priority, prompting the implementation of various policies. This paper focuses on the recent developments in the areas of migrant caregivers and “care robots.” The aim is to analyze the evolving discourse surrounding eldercare, including how it conceptualizes and measures care. Among the Filipino community, those migrant women who settled in Japan through marriage have played a pioneering role among foreign care workers, leveraging their well-honed emotional labor skills acquired from service sector and domestic life to make significant contributions to the caregiving industry. However, with the aging of these individuals, a new wave of technical trainees and specified skilled workers has emerged as a substantial short-term labor force. At the same time, the government, in its pursuit of “increasing productivity” in the eldercare sector to achieve the goal of “realizing

medical and welfare services with fewer workers,” has allocated substantial budgets to the development and dissemination of “care robots.” While many stakeholders endorse the vision of utilizing technology to automate and streamline caregiving tasks, some remain cautious about the objectives and consequences of this endeavor. When contrasting the seemingly unrelated entities of foreign caregivers and “care robots,” it becomes apparent that the emphasis in eldercare policies is shifting rapidly from “care as a practice,” which is grounded on embodied interpersonal praxis, towards “care as a resource,” which is abstracted and quantified for the purpose of transaction.

はじめに

2015年の世界人口における高齢化率（65歳以上の割合）は約8.5%だったが、2050年までに約16.7%とほぼ倍増する見込みである（He et al., 2016: 3）。この世界的傾向の先を行く日本の高齢化率は、2022年の29.0%から2050年には37.1%にまで増加すると推定され、2045年頃まで世界一の「高齢化先進国」であり続ける見込みである（内閣府 2023）。また2025年には32万人、2040年には69万人の介護職員が不足するという厳しい予測も出ており介護人材確保が喫緊の課題となっている（厚生労働省 2021）。このような現状を受けて、国は介護労働者の処遇向上や介護保険法改正など多角的な対策を講じており、また民間でも多様な人材確保のための様々な動きが見られる。本稿ではこのうち近年特に動きの多い（1）外国人移住者介護参入と（2）「介護ロボット」開発導入に着目する。移住者とテクノロジーという一見相反する存在をあえて比較することで、現代日本社会でケアの価値がどのように語られる傾向にあるのかを考察する。

社会的背景

家族社会学者の落合恵美子はおおよそ1955年から1975年までを「家族の戦後体制」と呼び、女性の主婦化など様々な戦後の社会通念がこの時期に初めて「当たり前」になったことを論じている（落合1997:98-108）。そしてこの時期に子育て・家事・介護といった再生産労働は主に女性が家庭で行うべき無償労働であるとする考えが強固になり、1978年の厚生白書では同居家族が「福祉における含み資産」と評されるに至った（厚生省 1978）。しかし1990年台から本格化するバブル経済崩壊・雇用の流動化・晩婚未婚の増加・三世代世帯の減少などの社会変動を受けて、家族の戦後体制は急速に揺らいでいった。「介護は家族に丸投げ」という考え方に強く疑問がもたれるようになり、特に2000年に介護保険制度が始動すると、施設介護や訪問介護など介護のアウトソーシングがより広く受け入れられるようになる。その一方で介護市場における人材不足は年々深刻なものとなっていった。

このような状況の中、2000年代から外国人の介護参入が目立つようになる。先陣を切ったのは興行ビザで1980年代後半から続々と来日し多くはクラブやスナックなどで働いた経験を持つフィリピン人女性であり、既に日本人男性との婚姻等を通して定住資格を取っていたことから、

ビザの心配をしなくていいというのが雇用者にとっての利点であった（高畑 2019）。その後、EPA経済連携協定（インドネシア2008年・フィリピン2009年・ベトナム2014年）、在留資格「介護」（2017年）・技能実習（2017年）・特定技能（2019年）など、外国人が介護業界で働くことのできる在留資格の整備が続き、特にEPA・技能実習・特定技能にはフィリピン人が一定数含まれていた（出入国在留管理庁 2023a）。この他にも、定住者ビザや日本国籍を取得した日系フィリピン人とその帯同家族がブローカーの仲介で来日した後、介護施設へと派遣されて働く事例が2000年代から散見されるようになる（石田 2011）。以上の経緯により、2000年代から現在まで、日本で介護職に従事する外国人又は外国にルーツをもつ者の中でフィリピン人の存在感は非常に大きい。

しかし2017年に技能実習生の雇用が介護でも解禁された後はベトナム人介護者が急増している。統計『『外国人雇用状況』の届出状況表一覧』で「医療・福祉」に従事する外国人労働者数を見ると、2021年時点では1位フィリピン人（14704人）、2位ベトナム人（12722人）だったが、2022年には1位ベトナム人（17331人）、2位フィリピン人（16950人）と逆転している（厚生労働省2022a; 2023a）。フィリピンにルーツをもつ介護労働者の中に一定数存在する帰化者すなわち日本国籍保持者はこの種の統計に含まれないため注意が必要であるが、ここ数年のベトナム人移住者（特に技能実習・特定技能）の急激な増加を鑑みるに、これから外国人介護労働者におけるフィリピン人の割合は微減していくであろう。しかしニューカマー外国人介護参入の草分け的存在であること、そして日本人の妻・母・祖母として日本社会と多様な関わりを持ってきたことから、フィリピン人介護者の質的な重要性は変わらないと思われる。

他方、2010年代から政府は介護ロボットの開発導入事業に多大な予算を投入し始めた。2012年に経済産業省と厚生労働省が「ロボット技術の介護利用における重点分野」を策定し、翌2013年に「ロボット介護機器開発・導入促進事業（2013～2018年）」という五ヵ年計画が実施された。その後も後続・類似事業が続き、例えば2020年からは「介護ロボットの開発・実証・普及のプラットフォーム事業」が国によって実施されている。一連事業の支援対象となるのはもちろん「介護ロボット」であり、初期に国によって「利用者の自立支援や介護者の負担の軽減に役立つ、情報を感知し（センサー系）、判断し（知能・制御系）、動作する（駆動系）知能化した機械システム」と定義されている（厚生労働省a）。さらに国は6分野13項目の開発重点分野を定めており、「移乗支援」「移動支援」「排泄支援」「見守り・コミュニケーション」「入浴支援」「介護業務支援」が公的に重要な分野とされている（厚生労働省b）。機器の開発・導入にあたり援助を受けられるかは、この公式定義と開発重点分野に当てはまるかどうかによって左右されるので、支援を希望する研究機関や民間企業は自然とこれらに寄り添うことになる。結果「ロボット」と聞いてヒューマノイドや動体系をもつ機械を想起する人が多い中、このような一般的なイメージには合致しない機器やソフトウェアまで介護業界では「ロボット」と分類・呼称されるようになった。例えば、利用者の下腹部に貼られたマッチ箱大サイズの排尿予測装置を見て「ロ

ボットだ」と思う一般人は少ないが、国の定義によれば「介護ロボット」ということになっている。よって「介護ロボット」の定義ひとつをとっても、国の舵取りと公的援助を前提として発展してきた分野であることがわかる。

フィリピン人介護労働者と介護ロボットの短い歴史を対比すると、「下から（民間から）」と「上から（政府から）」という対照性が浮かび上がってくる。フィリピン人介護者には当初の来日目的が介護ではなかった者が多く、かつその介護業界参入は主に外国人定住者に目をつけた民間派遣会社によるヘルパー二級や初任者研修講座によって加速されたという点で「下から」の傾向が非常に強い（高畑 2009）。近年は国が外国人介護従事者向けの在留資格を多く創設しているが、その取得者の数はフィリピン人の中ではまだ相対的に少ない。2022年12月の時点でEPA 1,426人、在留資格「介護」682人（出入国在留管理庁 2023a）、2023年7月の時点で介護の技能実習が732人、介護の特定技能が2,053人である（厚生労働省2023b:14,23）。この四つの在留資格を合計しても、介護・医療分野で働く（帰化者を含まない）フィリピン国籍者の三割にも満たないので、現時点ではまだ254,398人いる配偶者・定住者・永住者などの「身分に基づく在留資格」保持者がフィリピン人介護・医療従事者の圧倒的多数を占めていることがわかる。よって日本人との家族関係を通して定住した中高年フィリピン人女性やその子ども世代による「下から」の介護への貢献がまだまだ大きい。しかしこれから国が特定技能や類似制度を介護において拡大していくならば「上から」の統制の色が濃くなっていくので、今が過渡期の始まりであろう。

対して介護ロボットは初期から厚生労働省と経済産業省が音頭を取り、「介護ロボット」の定義分類・開発導入予算の編成・介護保険の適用など手厚い保護のもと、近年では介護機器の輸出に関する諸外国の法律調査まで国が率先して行っており、「上から」の色が濃い。国が構築した産官学連携システムの生み出した最新介護機器がいざ現場のスタッフに使用されると脱着に時間がかかるなどの理由で不評に終わるなど、いわゆるお上のビジョンを現場がいまいち共有できていないという状況も多々発生しているほどである。さらには筆者がフィールドワークを行う中で、介護ロボットの関係者に「政府はこれから介護ロボットを輸出産業に育て上げることを目指しているが、アメリカの需要はどうなのか」などの質問を受けることもあった。日本という国が「技術大国」であることは自負しても「移民国家」は標榜しないことから来る差がここに如実に出ているのではないか。

先行文献と問題の所在

そもそもなぜ介護は社会「問題」になるのだろうか。しばしば自明の事実とされる介護「危機」の発生メカニズムを先行文献を通してまず見つめ直しておきたい。

再生産労働とは家事・育児・介護などの生命をつなぐ労働のことであるが、人が生きていく上で必要不可欠なこの種の労働がどのようにして資本制下の家族内では「タダ」になるのかを

追究したマルクス主義フェミニズムの貢献は大きい（竹中 1985; Armstrong, 1983; Engels, 2000[1884]; MacKinnon, 1982）。その議論を俯瞰すると次のようになる。資本の原始的蓄積は市場の外に置かれた資源の略奪により起こる。わかりやすい例に「自然」がある。資本主義発展の初期において自然はまるで無限かつ無償の資源のように扱われるので、やがて持続可能性を度外視する開発が大気・土壌・海洋を汚染し環境資源を枯渇させるというものだ。そして自然資源と同様に、市場の外にあるという理由から正当な対価なしに利用されてきたのが、しばしば「家族」という領域に囲い込まれる再生産労働すなわちケアという資源である（上野 1990; 2011）。資本家が労働力の安定供給を得るためには、労働者という人間が衣食住の家事を通して日常的な生活を保持し、また妊娠・出産・育児・介護という行為を通して世代間の命の再生産を行う必要がある。しかし、資本家は質の良い労働力を得る上で必要不可欠である日常的・世代間のケアについては、家庭において（主に女性が）無償で行うべきものとして直接対価を支払わず、その恩恵のみを労働力という形で買い取ってきた。結果的にケアが「まるでタダ」であるような錯覚が社会に染み渡ってしまい、介護を含むケア労働が市場化されても「元来家庭で誰でもできる」仕事だと見なされ低賃金に留まりがちである。

つまり「家族」という領域が「市場」から切り離されその外側に位置づけられることで、相応の対価を支払う必要のない「ケア」という資源が創出される。こうしてケアは「タダ同然」になってしまう訳であるが、この錯覚に基づいてケアを対価を払わずとも無尽蔵に湧いてくる資源であるかのように扱うと、やがて枯渇する。というのもケアを供給する家族は、提供できる時間と労力に限りのあるれっきとした人間だからだ。出産離職や介護離職などがいい例である。人が家族と共に命を繋いでいくためには育児や介護などのケア労働に時間を割く必要があるが、市場がこの事実を鑑みずケアの恩恵である成人労働力のみを買取り続けようとする時、乏しくなるケアを補うために致し方なく「離職」する人々が出てくる。この現象はケアが無償でも無尽蔵でもなく、市場が正当な対価を支払わず容赦無く吸い上げればやがて乏しくなり枯渇する資源であることを示している。つまり、介護「危機」すなわちケア資源の不足は性分業と資本制というシステムの人為的産物であり、人口動態の変化に伴い必ず派生する自然現象ではない。

さて、以上の経緯から介護力不足に直面した社会はどのような手を打つか。ケアと労働が両立しやすいような働き方改革を敢行し、女性へと集中しがちであったケア労働の公平な分配を心がけ、無償もしくは低賃金で行われてきたケアに正当な対価を支払い、安心して次世代へと命を繋いでいくことのできる社会保障の整った「ケアの持続可能な社会」の創出を目指すだろうか。

なかなかそうはならないのが現実である。実際には、自国のケア資源が乏しくなれば、まだ少子高齢化が進んでおらず安価な労働力が豊富な他国からケア人材を「輸入」する国が多い（小川&定松 2020; Lan, 2006）。その過程は女性学や社会学などの分野でよく研究されており、例え

ば家事育児労働者として欧米に渡ったフィリピン人女性たちが母国に残した幼い子どもの面倒を見るために自国のより貧しい境遇にある女性を雇う現象が「グローバルなケアの連鎖 (global care chains)」として注目された (Hochschild, 2015)。また、介護は「職務上要請される感情の管理・表出・体験・商品化」と定義される「感情労働 (emotional labor)」の一種であるが、介護労働に理想的とされる「明るさ」や「思いやり」などの感情表現が「女らしさ」や「フィリピン人らしさ」といった属性 (性別・民族・人種) と結びつけられて、国際的移動の女性化を後押ししている点も指摘されている (Hochschild, 1983; 鈴木 2009: 13)。

そして外国人介護人材の受け入れと同様に、介護者への対価を大幅に上げることなくケアの枯渇を乗り切ろうとする施策が、科学的介護と生産性向上を謳った介護のオートメーションである。戦後日本は労働力不足を正規の移民ではなく労働の機械化・自動化で補って来た経緯があり、この成功体験が現在の介護政策の方向性にまだ強い影響を及ぼしている (Robertson, 2018: 18-19)。産業用ロボットによる生産効率化のプロセスが介護用ロボットによるサービス効率化にどこまで適用できるのかは、「対物」と「対人」という大きな違いがあるため、不透明であると言わざるを得ない。しかし日本にはロボットを「自然」なものとして受け入れる文化的土壌があるという言説とあいまって、「ロボットが日本の介護を救う」というような救世主的な期待もメディアで散見される (Robertson, 2018: 15-16; 中川&福田 2013)。またロボット導入による介護の機械化・自動化・デジタル化は、アイコンによる直感的操作や音声による申し送り入力などを可能にすることから、日本語の読み書きが不自由な外国人労働者の介護現場投入をより容易にするだろうとの見方も出ている (Wright, 2023)。つまり他国からの人材に頼らない自国の介護ロボットが必要なのだという「外国人移民VS.日本産ロボット」という構図は実は成り立たず、ロボットを含めたテクノロジー導入が外国人労働者介護参入の敷居を下げるかもしれないのだ。

以上をまとめて問題提起すると以下ようになる。日本におけるフィリピン人介護者の存在はグローバリゼーションにより移民の国際移動が盛んになったことの証左であり、現状の処遇で介護という肉体的にもきつい仕事をこなしてくれる貴重な労働力として受け入れられている。また明るく笑顔で利用者と接する「フィリピーナホスピタリティー」のイメージに見て取れるように、感情労働のスペシャリストとしてもしばしば描かれる。つまり肉体労働の安定的供給源であると同時に、対人サービスにおける感情労働の適材として、彼ら彼女らの提供するケアの価値が認知される傾向にある。他方で、介護機器は国の推奨する「科学的介護」と「生産性向上」、すなわちケアの規格化・効率化・自動化を更に推進するカギとして産学官連携のもと発展してきた。限られた介護労働力でより多くの利用者をまわし、介護人材不足をテクノロジーで軽減・解決しようとするものである。本稿では、フィリピン人介護者と介護ロボット機器に焦点を当て両者を比較することによって、ケアの意味や価値がどのように語られ計られる傾向にあるのかを考察する。

研究方法と研究対象

筆者は2019年に1ヶ月の予備調査を日本で行った後、パンデミックによる2年間の停滞を経て、2022年5月～12月に日本でフィールドワークを行った。参与観察は、フィリピン人の登録住民数が全国一である愛知県を拠点として、フィリピン人履修生の多い介護初任者講座を軸にフィリピン人住民をサポートするNPO・カトリック教会・池田公園まつりなどその他のイベントに定期的に足を運んだ。またスノーボール方式で合計25名のフィリピン人移民（内介護職経験者20人）に半構造化インタビューを行った。介護機器に関する調査では愛知県に加えて北九州・大阪・神奈川・東京にまで調査に出向き、福祉介護機器フェア・ロボット学会・介護ロボット研究室・リビングラボなどを随時訪問調査した。視察のスケジュールがまちまちで半構造化インタビューは難しく、相手の都合に合わせて聞き取りを実施した。2019年当初は許可を頂いた介護施設に継続的に働き手として入る予定であったが、コロナ禍により2年待った後、倫理的理由により断念し計画を変更、かわりに特養などの介護施設の見学・家族介護者支援NPOグループ訪問・デイサービスでのボランティアに専念した。またフィリピン人や介護ロボットに関する言説についてのアーカイブ資料収集を国会図書館や大宅壮一図書館などで行った。

フィリピン人介護労働者

2022年12月の時点で日本に住むフィリピン国籍者は298,740人であり、中国人とベトナム人に次いで3番目に多い（出入国在留管理庁 2023a）。在日フィリピン人には（1）1980年代から興行ビザで来日して主に水商売に従事しながら日本人と結婚し定住した女性ら、（2）定住者ビザ等で1990年代～2000年代に来日するようになった旧日系フィリピン人、（3）2008年の国籍法改正に伴い生後認知を受けて来日した新日系人とそのフィリピン人母親など、日本人との婚姻・血縁関係に基づいて定住資格を得た人が目立つ。前述したようについ最近まで医療・福祉に従事する外国人住民の中で最も多いのはフィリピン人であったが、大多数は最初から介護職を希望して来日したのではなく、日本人の家族・子孫として定住資格を得た者がやがて介護に参入したという流れになっている。EPAや在留資格「介護」など、介護・医療職に特化された在留資格で来日したフィリピン人ももちろん存在するが、上述したようにその数は少ない。しかし2017年に介護分野でも技能実習制度が解禁され、2019年には特定技能という在留資格も設けられたことによって、状況は急変している。数年の短期ビザで来日する介護の出稼ぎ労働者ともいうべき人々が、コロナ禍による水際対策で一時停滞したものの、ここ数年で急増しているのだ。

よって（1）1980年代から来日し家族関係に基づいて定住した中高年の女性、（2）1990年代～2000年代にかけて来日し始めた新旧日系フィリピン人、（3）2010年代からEPAや在留資格「介護」で入国した者たち、そして（4）2017年以降に入国した技能実習生と特定技能外国人がフィリピン人介護者内の主要グループであると言える。以下ではこのうち比較的数の多い（1）（2）（4）に属するフィリピン人女性の語りを紹介したい。

Aさんは61歳の小柄な女性で、36年前25歳の時経済的理由から興行ビザを取り単身来日した。1980年代後半当時日本はまだバブル経済に沸いており、名古屋市でフィリピンパブの集中する池田公園界隈は「まるでマニニ（マニラの歓楽街）みたい」だったという。そしてフィリピンの家族に仕送りをしながら日比間を行ったり来たりして数年が経った頃、働いていたお店で出会った27歳年上の日本人男性と結婚した。その後夜の仕事を数年続けたが、30歳で妊娠した時に夫の強い希望で水商売からは足を洗い、息子を育てながらホテル清掃などの仕事を転々とした。やがて44歳の時夫が病気を患い4年間介護したが亡くなったのを契機に介護の仕事を強く意識するようになり、ヘルパー2級（当時）の資格を取ってグループホームに転職、それ以来13年介護一筋である。日本人相手の夜の仕事と家庭生活を経験したAさんが話すのはまさに「生きた」日本語であり、会話に軽い冗談を散りばめながらよく笑う。介護の仕事はどうかという筆者の質問に「私人気あるよ、トイレ介助の時おじいさんに新婚旅行に行こうかって言ったらみんな笑う」と朗らかに答えた。しかし介護の仕事だけでは老後の蓄えがままならないので悩んでいるとのことだった。

Aさんのような結婚移民の介護従事者・経験者には合計12人インタビューしたが、彼女らの語りに共通するのは、(1) 多くが興行ビザや配偶者ビザで来日し日本人男性と家族関係を結ぶことで長期的な在留資格を取得、(2) 育児・子どもの成長・自身の高齢化などの理由により夜の仕事から卒業、(3) 介護職の収入には決して満足していないがその安定性や社会的信用に魅力を感じている、などの点である。さらに(4) 水商売時代の生きたやり取りで鍛えた感情労働のノウハウを介護職でもフル稼働していることが多々ある。Aさんの「新婚旅行に行こう」もそのひとつであるが、他人に下の世話をされるという一種やるせない状況を冗談めいた言動で間接的に明るくすることが上手い。例えばBさんは、入浴介助でセクハラを受けた時は決然と「いけませんよ」というのではなく、「おっぱい片方だけだとバランス悪いよ、もうひとつもさわる？どうする？」と返すと、おどおどとした反応を期待していた利用者は大体恥ずかしそうに引き下がるという。他にも多数似た語りが聞かれたが、総括すると様々な経験をくぐり抜けてきたフィリピン人結婚移民の多くは、相手を真っ向から否定せず場の雰囲気を保ったまま利用者の感情に働きかけるのが上手い。感情労働の引き出しが深くまた豊富であるという印象を受けた。

次に新日系人のCさん（27歳）の語りを紹介しよう。Cさんの母親は1990年に興行ビザで来日した後日本人であるCさんの父親と出会い、1996年にCさんを日本で出産、次にCさんの弟を身ごもった際にフィリピンに里帰りした。当初は一時帰国の予定であったが、滞在中にCさんの父親から実はすでに日本人の妻子がいるので結婚はできないという衝撃の事実を聞かされたため、Cさんの母親は別れる決心をしてフィリピンに留まった。「壊れた家族」で育ったと語るCさんだが、2009年13歳の時に転機が訪れる。日本人妻と離婚した父親がCさんの母親と正式に結婚することを申し出たのだ。これで認知など法的なハードルをクリアしたCさんは20歳にな

ってすぐ定住者ビザを取得、「生まれた国」日本に渡り弁当工場の夜勤で働き始める。数年後両親が日本に住み始めたので自身も定住を決意、それならば長期的に安定して働ける職に就こうと2022年に介護初任者研修講座に通い始めた。筆者はこの講座でCさんと出会い、修了後近郊の病院に晴れて正社員として就職したところまで見届けている。

講座には6人のフィリピン人生徒がいたが、うち半分は前述のAさんのように水商売と介護の経験がある中高年女性、もう半分は20代から30代前半の新日系人を含む比較的最近移住してきた女性たちで、後者は前者よりも日本語での会話力がまだ低かった。Cさんも日本人相手のサービス業経験が皆無であり、「今からオムツを交換しますね」など教科書に載っている声かけを懸命にローマ字で音写するなど勉学に真摯な姿勢で取り組んでいたが、この台詞を柔軟に言い換えたり冗談を加えたりするというような高度な感情労働スキルはまだ見られなかった。

最後に特定技能のDさん(35歳)の語りを紹介する。フィリピンに夫と子ども2人を残し、2019年8月に3年間の技能実習ビザで来日した。しかしこの時の費用を捻出するため15万ペソ(約35万円)もの借金を作ってしまう、愛知県のとある裁縫工場で働き始めても、借金返済と家族への送金で全然貯金できなかった。このままでは目的を達成できないまま帰国させられてしまうと焦ったDさんは、技能実習から特定技能にビザを切り替えられると聞いた時にすぐ契約延長を決心し、より給料の高い介護に分野も変更した。人手不足の介護ならより長期間日本で働かせてもらえるのではないかという読みもあったという。インタビューした2022年12月時点でDさんの介護歴は4ヶ月とまだ浅く、慣れないことからくる苦労が尽きないようであった。例えばトイレ介助したばかりの利用者が自室に戻った途端またトイレに行きたがり「出ちゃう出ちゃう」と訴えられることがあるが、自分には何もできなくて困ってしまうというのだ。この他にも「お腹は空いてるけどご飯は食べたくない」と言う利用者に何と返したらいいのかわからないなど、言葉を使って相手の気持ちに働きかける感情労働スキルにはまだまだ伸びしろがある印象を受けた。

以上の3つの語りはくしくも社会的統計的現実を反映している。主に1980年代から2000年代前半に来日した結婚移民はAさんのように高齢化して孫がいてもおかしくない年齢になっており、老年にさしかかっても続けられる介護職の安定性を評価する反面、給与が老後の蓄えに必ずしも充分ではないことなどを不安視していた。そして彼女らの数はこれから漸減していくことが予想される。対して定住者ビザや日本国籍を持つ新日系人は、上記の結婚移民よりも一まわり若く、介護をこれから数十年続けていくことは可能である。しかし在留資格に仕事を選ぶ自由があるので、まだ若く他の選択肢のあるうちに介護を選ぶ者はCさんのような事情のある一定数にとどまる可能性が高い。実際介護初任者の資格は保険として取っただけで、主に給料の高さを理由にフィリピンパブや工場夜勤の仕事を選んだ女性たちに筆者も出会っている。また日系人という血縁関係に基づくビザの取得者が近い将来大幅に伸びる見込みはない。そこでこれから増える余地があるのがDさんのような技能実習生・特定技能外国人たちである。脱走

でもしない限り数年間ひとつの職場に人材を安定確保できるというのが会社側から見た利点であり、激化する介護人材の国際獲得競争で優位にあるうちは、その人数を大幅に増やすことも可能である。しかしフィリピンは人材輸出のノウハウが豊富で様々な国に自国民を送り出すシステムが確立されているので、日本が魅力的な取引先となれるかは疑問の残るところである。

以上から浮かび上がるのは、労働人材確保に対する日本のアプローチの変化である。1980年代以降家族・血縁関係に基づき定住・永住を許容するかたちで多くの外国人を受け入れてきたが、現在技能実習・特定技能という実質的な短期ゲストワーカーシステムへの過渡期が始まっている。理論上、技能実習・特定技能で入国した介護労働者が在留資格「介護」にビザを切り替えて定住・永住することは可能であるが、その条件である国家資格介護福祉士取得という壁は短期労働者にとって限りなく高いことから、大多数は数年で母国へ帰るものと思われる。今はフィリピン人介護労働者の7割超を占める結婚移民などの定住者たちが、長年の接客業や家庭生活（中にはAさんのような日本人夫の介護経験）を通して鍛えた感情労働スキルを駆使してまだ働いており、日本人利用者と経営者は彼女らのケアの剰余価値を享受している。しかしこれから彼女らの存在が短期労働者に置き換えられていくならば、この貴重なケアの剰余価値は介護市場から徐々に消失していくだろう。基本的に定住が許されない技能実習・特定技能という数年契約の出稼ぎシステムに依存するようになるにつれ、生きた日本語を駆使した感情労働という対人スキルの長期的発達に難しくなりその質は変化していくことが予想される。

技能実習という「技能・技術・知識の途上国への移転」を建前とした実質的な短期労働者受け入れ制度は、当初から内外の非難にさらされてきた。介護職の追加の可否を議論するために2014年から2016年にかけて開かれた厚生労働省の検討会でも、「現行の技能実習制度が技術移転ということにはほど遠い現状である」（厚生労働省2015a）ことなどを理由に何人もの有識者構成員が反対している。最終的には2017年に技能実習、2019年には特定技能が介護職にも開放されたことは周知の事実であるが、もともと対物作業における「技能」移転と活用を掲げた制度の対人サービス介護への適用はある種のひずみを生んだ。要件として「移転の対象となり得る技能であること、適切な技能評価システムが構築されること」（厚生労働省2014b）とあり、介護の何が技能評価試験で測定可能な知識・技能なのかという点が活発に議論されたが、これは同時に一律的な測定が難しい感情労働スキルが徐々にシステム構築から除外されていくことを意味した。

例えば検討会では「普通の日本語、正確な日本語だとか、そういう日本語が使えなくても、当然、相手の表情だとかそういうのでわかる」（厚生労働省2014a）、「やはり介護の世界の場合、いわゆる言葉だけで何かコミュニケーションをとっているわけではなくて、本当に全てのもので、表情から、それから態度といったらいいのか、そういうものからもコミュニケーションをとっている」、「もちろん日本語はすごく大事だけれども、必ずしもバーバルなものだけではない、ノンバーバルな部分も大事だということだろうと思います」（厚生労働省2015b）など、情

動や身体性を駆使した実践としての介護という側面を強調する構成員が複数いた。入国時にどれくらいの日本語レベルを要件とするかの議論でこのような意見が散見されたが、最終的には入国時にN4・二年目にN3という要件で現行システムは機能している。やはり試験という標準的手段で測定可能なスキルが公的システムには組み込まれやすく、現場で柔軟に発揮される感情労働を含めた実践としての介護は制度化されにくい。

この点は結婚移民たちの感情労働を通した介護現場への貢献が現行システム内では見えにくくなっていることとも関連してくる。上記の検討会ではEPAなど近年創設された資格で新規入国したフィリピン人介護労働者を、おそらく結婚移民として随分前に来日したフィリピン人定住者の同僚が、職場から日常生活まで幅広く母国語でサポートしている例が記録されている(厚生労働省2014a)。筆者もフィールドワーク中に技能実習・特定技能生が在日生活の長い結婚移民の同僚や親戚からサポートを受ける場面に遭遇しているが、このような「下から」のサポートが可視化されないまま政府の政策運営にわずかなりとも貢献しているのだ。また、結婚移民らが生きた日本語を話し感情労働の引き出しが豊富であることはすでに述べたが、この手のスキルは試験での測定が難しく、よって彼女らの待遇向上には繋がりにくい。多くは客相手の夜の仕事や日々の家庭生活を通して耳と口で覚えた日本語を話すことに長けている一方、教科書の日本語や「正しい」日本語文法と読み書きには弱いことが多いからだ。介護でキャリアアップするためにはいわゆる教科書の日本語で介護実務者などの試験に合格することが求められるので、彼女たちの感情労働スキルを通した貢献は正式には評価されにくいというのが現実である。

「介護ロボット」

厚生労働省保険局が発行した資料『2040年を展望した社会保障・働き方改革本部のとりまとめ』についてによると、2040年へ向けて高齢者の増加は落ち着くものの、介護保険の担い手である現役世代は急減するので、「より少ない人手でも回る医療・福祉の現場を実現」することが必要である(厚生労働省 2019)。この目標へ向けて提唱されるようになったのが「生産性向上」と「科学的介護」だ。生産性向上とは、介護業務からムダやムラを極限まで減らしより少ない人手でより多くの利用者をまわすことができるようにすることである。これを実現するために必須だとされるのが「科学的」すなわち「エビデンスに基づいた介護の実践」であり、介護施設の業務データを収集・分析した結果を再度現場にフィードバックすることで介護の科学度の向上が期待できるという(厚生労働省c)。そこで利用者の身体機能・栄養状態・服薬情報・リハビリ計画など多様かつ莫大なデータを蓄積・分析するシステムが必要になるが、このために2021年から厚生労働省が本格的に運用し始めたのが科学的介護情報システムLIFE(Long-term Care Information System For Evidence)である。数値化されたデータを数ヶ月おきに介護施設か

ら収集しそれを長期的に分析することで、サービスの効果を「見える化」し介護の質の向上につなげることが目的であるという。

以上のような「科学的介護」に基づいた「生産性向上」という国が思い描くビジョンの前提となるのが、介護から生じるあらゆるデータの標準化・数値化・デジタル化である。このために必須なのが情報の「見える化」を可能にするテクノロジーであり、ここでいわゆる「介護ロボット」の役割が重要になってくる。それでは実際にどのようにして生産性向上が現場で進んでいるのかを、全国で介護ロボット導入が最も進んでいる施設のひとつである東京都大田区の善光会を例にして示したい。

介護ロボットの開発・実証・普及を促進するために現在全国で8箇所のリビングラボが厚生労働省により設置されているが、社会福祉法人善光会のCare Tech ZENKOUKAI Labは高齢者介護施設に併設にされている唯一のリビングラボである。このラボが拠点を置くサンタフェ総合研究所は善光会の運営する特別養護老人ホームと同じ建物内にあり、羽田空港に程近い最寄り駅から徒歩15分くらいの距離に位置する。筆者が2022年に視察に訪れた時には地中海を意識した開放感のあるデザインの正面玄関がまるでホテルのロビーのようだという印象を受けた。まず出迎えてくださった担当者の方に会議室で施設についての説明を受け、その後実際に機器が導入されている特養を見学した。

Care Tech ZENKOUKAI Labはリビングラボになってからの3年で130種類以上の介護ロボットやICT機器を運営する介護施設に実験的に導入したが、実際に残ったのは20種類のみであるという。このことからいかに現場のニーズにフィットする商品開発が難しいかがわかる。この選別に耐え、視察した時点で実際に使用されていた介護機器の主な種類は(1)レクリエーション用のヒューマノイド型ロボット、(2)HALやHUGといった移乗ロボット、(3)ピアットなどの入浴介助ロボット、(4)D-FREEという排泄予測装置、(5)眠りSCAN・HitomeQなどの見守り機器、(6)SCOPという介護業務ソフトウェアであった。

このうち生産性向上に最も役立ったのは見守り機器と介護業務ソフトだという。そこでこの2つをもう少し詳しく見ておこう。まず眠りSCANであるが、マットレスの下に敷かれることでベッド上の利用者の動き（呼吸、心拍、寝返り、起き上がり、離床）を随時感知そして測定し、無線LANで施設のパソコンにデータを送ることができる。すると職員はひとつのスクリーン上で利用者すべての睡眠状況をアイコンや色分けなどを通して直感的に把握でき、一目でどの利用者に注意する必要があるかを見分けられるので、特に夜勤の見回りの効率化に有効である。また測定された体動とバイタル情報はすべてデータとして蓄積されグラフに変換されるので、不眠の傾向があるなどの問題を察知しやすく、この場合いち早く投薬などの解決策へとつながることができる。

次にHitomeQであるが、利用者の部屋の天井に取り付けられる半球型のカメラであり、筆者が視察した個室ではベッドのほぼ真上に設置されていた。センサーが利用者の行動に異常を察

知した時にのみ、部屋全体の映像が職員の業務用スマートフォンやタブレット等に送られるようになっており、職員はカメラについたマイクを通して「どうされましたか」と声かけをすることもできる。しかしこれは何か問題のある時のみであり、通常時はプライバシー保護の観点から映像は送られないようになっている。

眠りSCANやHitomeQなどの介護機器（国の定義では「介護ロボット」）は、SCOP（Smart Care Operating Platform）という善光会が独自開発した情報管理システムとクラウドで連動しており、データはそこで自動的に蓄積・分析される。大手が開発した同類のIoTソフトウェアは介護報酬請求に機能が偏りがちでコストも割高であるのに対して、SCOPは「現場の職員がいかに生産性高く働けるかを追求」しているという。例えば、入浴順に利用者の名前を並べ替えられるようになっているので、上の方からバイタルを取ってすぐお風呂に回すことで、「〇〇さんをお風呂に入れたいがまだバイタルが取れていない」というような時間のロスを防ぐことができる。また介護職員も軒並み高齢化しているため、直感的に入力できるようにアイコンを多用し、申し送りは音声入力でも可能である。このように現場のニーズを最優先したことが功を奏し、SCOPは2021年に日本医療研究開発大賞を受賞している。そして言うまでもないことだが、SCOPは国の構築した介護情報システムLIFEと非常に親和性が高く、これからの介護政策の方向性と非常によくマッチしている。

以上のようなテクノロジーを開発・導入・活用してきた努力が実り、2015年には介護職員1人当たり利用者1.86人だった比率が、2019年には2.79人、2021年には2.82人まで上がった。つまり、同じ数の介護職員で6年前と比べて5割増超の利用者を回せるようになったということであり、国の推奨する「生産性向上」の理想の姿ここにあると言ってもいいだろう。ただ現行の法規制により職員1人当たりの利用者数を3人以上に増やすことは禁じられているので、数字的にはこの程度で頭打ちだろうという。それでも介護職員1人当たり利用者数が全国平均2人という事実と照らし合わせた時、善光会は生産性において非常に優れているということになる。また案内して下さった職員の方によると、「顔のつきたいかにもロボット」といったヒューマノイドよりも、見守り機器や介護業務ソフトウェアの方が生産性向上への貢献が大きい印象を受けるという。つまり直接人と触れ合う場面では人間の方がいいが間接業務や事務作業にはロボットが役に立つというように、人間とロボットの分業を見極めることも肝要だというのだ。これに通底する意見は他の視察先でよく聞かれた。例えば別のリビングラボの責任者によると、介護ロボットの中で一番の有望株は見守り機器であり、2022年時点で入居型施設の17%で導入済み、そしてこれからも伸びるだろうとのことであった。

しかし中には懐疑的な声もあった。例えば厚生労働省による有識者の定例会に社会保障審議会・介護保険部会があるが、2022年7月25日に行われた会議では、全国老人福祉施設協議会の代表である梶田和平委員が「業務の改善であつたり、効率化というのは避けては通れない」が、「なぜ介護現場に生産性という言葉が使われるのかという抵抗感があります」と述べている（厚

生労働省 2022b:11)。またUAゼンセン日本介護クラフトユニオン会長の染川朗委員が「介護施設は工場ではありません」とはっきり述べたり（同上: 17）、日本医師会常任理事江澤和彦委員が生産性向上は「当然進めるべきテーマ」だが「効率化の名目の下、生活を作業化してはならない」と注意を促している（同上: 33）。この他にも見守り機器におけるプライバシーの問題（同上: 19）やテクノロジーの導入によって人員が削減できるという考え方を検証する必要（同上: 29）など、国に直接意見を述べることができるようなトップの有識者の間でも懐疑的な声が少なくないことが見て取れる。また筆者が2022年に訪問した先々でも似た声が聞かれた。大阪で開催されたロボットフェアでは、国の介護ロボット関連政策に関わったこともあるロボット工学第一人者が講演中に「見守りなんて言ってるけどあれは体のいい監視ですからね」とはっきりと発言する場面があり興味深いものがあった。またとあるリビングラボの関係者は生産性向上が本当に介護サービスの質向上のためならば素晴らしいのだが、「緩和だと言って人員削減したいのが見え見えだから困る」ともらしていた。

以上をまとめると、人材不足という厳しい現実の中テクノロジー導入や介護業務の効率化が重要であるという認識は多くの関係者に共有されている反面、生産性向上という大義名分のもと推進される介護ロボット導入についてはその目的・過程・影響に懐疑的な声も聞かれた。介護職員の業務効率や利用者のバイタルデータをテクノロジーで「見える化」し国が中央管理するLIFEに送信するということは、すなわち介護に直接関わる人々の活動が企業や政府に「見られる化」することを意味する。2021年に新設された「科学的介護推進体制加算」を手にして施設がより多くの介護報酬を受け取るためには必要なことなのだとされればそれまでである。しかし他方で、「何のため誰のための生産性向上なのか」「生産性向上のためなら何をしてもいいのか」という問いを發する関係者が一定数存在するのは致し方のないことであろう。

結論

本稿では、フィリピン人介護者と介護ロボット機器に焦点を当て、ケアの価値や意味がどのように語られ計られる傾向にあるのかを考察してきた。

フィリピン人介護者の中では、パイオニアである結婚移民定住者から比較的若い技能実習生・特定技能外国人という短期労働者への過渡期が始まったところである。技能実習・特定技能ビザから定住への確かな道筋と介護業界でのキャリアアップ方法が確立されない限り、短期外国人労働者への依存は介護職が単純労働であるというイメージをさらに広めその社会的地位低下につながりかねない（小川 2019; 福嶋 2020）。また、在日生活がしばしば数十年にも及ぶ中高年の結婚移民らは、日本人相手の客商売や家庭生活で身につけた感情労働スキルを介護にも活かしている場面が多々見られた。これに対して、滞在年数が数年に限定された特定技能を含む技能実習生らが外国人介護労働者の主力になれば、長期的な日本語での感情労働スキルの発達

はより難しくなる。日本社会が意図せず享受してきた初期フィリピン人移住者の高度な感情労働というケアの剰余価値が、これからは同じように期待できなくなるかもしれない。

人類学者のエラーナ・ブッチ (Elana Buch) によるとケアは「倫理的な主体間の感応の実践 (moral, intersubjective practice)」であると同時に「循環し時に不足する社会的資源 (circulating and potentially scarce social resource)」でもあり、複数の性質を持っている (2015: 279)。前者の「実践としてのケア」は言語と身体を駆使してその場で相手に寄り添うことで深まる一方、後者の「資源としてのケア」は家庭において無償で提供されたり市場で賃金を介して売り買いされたりする。ケアはいかなる時もこのような多面性を内包して揺らいでいると言っている。この枠組みを本稿に応用すると、結婚移民らは夜の仕事や家庭生活など様々な場面で日本人を接客・世話してきたので「実践としてのケア」の経験が豊富である一方、技能実習生などは短期契約を終えれば母国に帰る人材だと位置づけられていることから国際的に取引される「資源としてのケア」の提供者として評価される傾向にあると言える。建前上は「技能移転」を通して長期的な人材育成を目的としているが、実際は数年単位で置き換えられる短期労働者制度であり、2023年11月30日に政府の有識者会議が提出した報告書もようやくこの目的と実態の乖離をはっきりと認めた上で、技能実習制度の廃止と「育成就労制度」の創設を提案している (出入国在留管理庁 2023b)。「実践」と「資源」というケアの両面を完全に切り離すことはできないが、技能実習や特定技能のような国策の重点がどこにあるかに注目した時、その答えは「資源としてのケア」になるだろう。

他方、介護ロボット導入による生産性向上という現在進行中の取り組みは、「より少ない人手でも回る医療・福祉の現場を実現」という前述の厚生労働省の目標に表されるように、貴重な介護力をどのようにして効率的に配置し無駄なく使い切るかという一点に的が絞られている。ここで「介護人材」や「介護労働者」と書かずあえて「介護力 (care power)」という言葉を使ったのは、生産性向上におけるケアがあくまで数値化できる量的な労働力 (labor power) だと捉えられているからである。これは生産性向上に関してのデータに「人員配置1対2.4」など小数点単位の人数が頻繁に記載されていることから明らかだ。つまりテクノロジーの力を介して最小限の労働力で最大限の被介護者数を看ることによって生み出される利益がケアの価値だと見なされていると言える。よって賃金と引き換えに売買される「資源としてのケア」としての側面が非常に強い。逆に感情・言葉・身体を通して行われる「実践としてのケア」は、その標準化と数量化が困難であることから生産性向上の直接の対象にはなっていない。もし生産性が飛躍的に向上し介護者の負担が軽減された結果、ゆとりのできた介護者が被介護者との関係構築により時間をかけられるようになれば、生産性向上が「実践としてのケア」の質を間接的に高める可能性はある。しかし介護ロボットによる業務の効率化を理由に、人員配置を利用者対職員3対1から4対1に「緩和」しようという動きが出てきている今、生産性向上の恩恵はゆとりある介護だという言い分に一抔の不安を覚える関係者も多いことだろう。

以上、フィリピン人介護者の定住者から短期労働者への移行と、介護ロボット導入による生産性向上の目的や影響を対比的に分析してきた。一方は「外国人を含めた多様な介護人材の確保」もう一方は「介護ロボットの開発実証導入」という異なる国策の産物であるが、両者に通底するのが「ケアは市場で取引され循環する資源であり、標準化数値化できる労働力である」という観念だ。資本主義社会において介護が市場化された以上、このような考え方は避けて通れない。しかしケアのもうひとつの側面である「関係性を通じた感応の実践」がそこから抜け落ちていった時に、「介護施設は工場ではない」という批判的な声上がることも事実である。

政策の方向性に不安や不満を感じる関係者も多い中、現場では特定技能生の受け入れや介護ロボットの導入が依然として続いている。この動きを支持する人々の口からよく聞かれたのが、数十万人単位の介護人材不足が悪化の一途という危機的状況なのだからもうとにかく「やるしかない」のだ、といった発言である。現状の深刻さを見れば致し方ない意見ではあるが、とにかく「やるしかない」のだと突き進んでいった先にあるのはどんな未来だろうか。そこに行き着く前に今一度立ち止まり「そもそもなぜ資本主義社会ではケアが枯渇するのか」という根幹的な問題に立ち返ることも必要だろう。例えば介護「危機」の原因に少子高齢化・現役世代の減少・介護職の賃金の低さ、などがある。なぜ結婚して子どもを産みたい人が皆安心してそうできる位の賃金水準や社会保障が難しいのか？なぜケアと労働が両立できる働き方が当たり前の社会を実現できない（あるいはしない）のか？そもそもなぜケアの給料は安いのか？このような問いを発して社会的基盤を見つめ直さないまま展開される「やるしかない」論には注意する必要がある。前述したように介護「問題」は自然現象ではなく人為的事態だからだ。ケアの枯渇という症状に対して緊急処置を打つことも重要であるが、より抜本的な対策を練るためにはこの人為的事態を長い時間をかけて造り出した社会構造のあり方自体を問い直すことも肝要である。

引用文献

石田路子(2011)「日本におけるフィリピン人介護職の受け入れに関する現状」(『城西国際大学紀要』19.3)47-62頁。

上野千鶴子(1990)『家父長制と資本制マルクス主義フェミニズムの地平』岩波書店。

_____(2011)『ケアの社会学 ―当事者主権の福祉社会へ』太田書店。

小川玲子(2019)「外国人がケアすること・外国人をケアすること」(『福祉労働』164号)38-46頁。

____・定松文(2020)「在留資格「特定技能」の制度化の実態: 介護分野に関するフィリピン・ベトナム調査からの発見と考察」(『移民政策研究』12号)28-48頁。

落合恵美子(1997)『21世紀家族へ: 家族の戦後体制の見かた・超えかた』有斐閣選書。

厚生省(1978)「むすび」『厚生白書（昭和53年版）』（2023年9月5日アクセス）

https://www.mhlw.go.jp/toukei_hakusho/hakusho/kousei/1978/dl/06.pdf。

厚生労働省a（出版年不明）「介護ロボットとは」（2023年7月15日アクセス）

<https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-12300000-Roukenkyoku/0000210895.pdf>。

_____b（出版年不明）「介護ロボットの開発支援について」（2023年7月15日アクセス）

https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-12300000-Roukenkyoku/2_3.pdf。

_____c（出版年不明）「科学的介護情報システム（LIFE）による 科学的介護の推進について」 老健局老人保健課（2023年8月28日アクセス）

<https://www.mhlw.go.jp/content/12301000/000949376.pdf>。

_____（2014a）『2014年11月20日 第2回外国人介護人材受入れの在り方に関する検討会議事録』（2023年12月8日アクセス） <https://www.mhlw.go.jp/stf/shingi2/0000069819.html>。

_____（2014b）『2014年11月27日 第3回外国人介護人材受入れの在り方に関する検討会議事録』（2023年12月8日アクセス） <https://www.mhlw.go.jp/stf/shingi2/0000069822.html>。

_____（2015a）『2015年1月8日 第5回外国人介護人材受入れの在り方に関する検討会議事録』（2023年12月8日アクセス） <https://www.mhlw.go.jp/stf/shingi2/0000073740.html>。

_____（2015b）『2015年1月23日 第6回外国人介護人材受入れの在り方に関する検討会議事録』（2023年12月8日アクセス） <https://www.mhlw.go.jp/stf/shingi2/0000075286.html>。

_____（2019）『「2040年を展望した社会保障・働き方改革本部のとりまとめ」について』 保険局（2023年8月28日アクセス）

<https://www.mhlw.go.jp/content/12401000/000517328.pdf>。

_____（2021）「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」（福祉基盤課 福祉人材確保対策室2021年7月9日発行）（2023年5月18日アクセス）

https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000207323_00005.html。

_____（2022a）『「外国人雇用状況」の届出状況表一覧（令和3年10月末現在）』（2023年5月18日アクセス） <https://www.mhlw.go.jp/content/11655000/000887555.pdf>。

_____（2022b）『議事録「介護人材の確保、介護現場の生産性向上の推進について」』（2023年9月6日アクセス） <https://www.mhlw.go.jp/content/12300000/000982186.pdf>。

_____（2023a）『「外国人雇用状況」の届出状況表一覧（令和4年10月末現在）』（2023年7月15日アクセス） <https://www.mhlw.go.jp/content/11655000/001044544.pdf>。

_____（2023b）『外国人介護人材の業務の在り方に関する検討会 基礎資料』（2023年7月24日アクセス） <https://www.mhlw.go.jp/content/12000000/001123771.pdf>。

出入国在留管理庁(2023a)「国籍・地域別 在留資格（在留目的）別 在留外国人」（2023年7月15日アクセス） <https://www.e-stat.go.jp/stat->

search/files?page=1&layout=datalist&toukei=00250012&tstat=000001018034&cycle=1&year=20220&month=24101212&tclass1=000001060399。

出入国在留管理庁(2023b)「技能実習制度及び特定技能制度の在り方に関する有識者会議最終報告書」(2024年3月13日アクセス) <https://www.moj.go.jp/isa/content/001407013.pdf>。

鈴木伸枝(2009)「フィリピン人の移動・ケア労働・アイデンティティ：移動労働政策・ジェンダー化・自己実現のはざままで」(『立命館言語文化研究/立命館大学国際言語文化研究所 [編]』20(4)) 3-17頁。

高畑幸(2009)「在日フィリピン人の介護人材育成—教育を担う人材派遣会社」(『現代社会学』10号) 85-100頁。

_____ (2019)「在日フィリピン人と介護労働—社会的評価獲得の手段として—」(『比較家族史研究』33号) 8-31頁。

竹中恵美子(1985)「I女子労働論の再構成：雇用における性分業とその構造」(『社会政策叢書』9号) 3-34頁。

内閣府(2023)『令和5年版高齢社会白書（全体版）(PDF版)』(2023年9月11日アクセス) https://www8.cao.go.jp/kourei/whitepaper/w-2023/zenbun/pdf/1s1s_01.pdf。

中川雅博・福田恵介(2013)「介護はロボットが救う」(『週刊東洋経済』7(6)) 98-101頁。

福嶋美佐子(2020)「日本における外国人介護人材受入政策—特定技能『介護』の新設は社会にどのような影響を与えるのか—」(『東京家政学院大学紀要』60号) 31-47頁。

Armstrong, Pat, and Hugh Armstrong. 1983. "Beyond Sexless Class and Classless Sex: Towards Feminist Marxism." *Studies in Political Economy*, 10(1), 7-43.

Buch, Elana. 2015. "Anthropology of Aging and Care." *Annual Review of Anthropology*, 44, 277-293.

Engels, Friedrich. 2000 [1884]. *Origin of the Family, Private Property, and the State*. Marx/Engels Internet Archive.

He, Wan, Daniel Goodkind, and Paul Kowal. 2016. "An Aging World: 2015." U.S. Census Bureau.

Hochschild, Arlie Russell. 1983. *The Managed Heart: Commercialization of Human Feeling*. University of California Press.

_____. 2015. "Global Care Chains and Emotional Surplus Value." In *Justice, Politics, and the Family* eds. D. Engster and T. Metz, 249-261, Routledge.

Lan, Pei-Chia. 2006. *Global Cinderellas: Migrant Domestic Workers and Newly Rich Employers in Taiwan*. Duke University Press.

MacKinnon, Catharine A. 1982. "Feminism, Marxism, Method, and the State: An Agenda for Theory." *Signs: Journal of Women in Culture and Society*, 7(3), 515-544.

Robertson, Jennifer. 2018. *Robo Sapiens Japanicus: Robots, Gender, Family, and the Japanese Nation*. University of California Press.

Wright, James. 2023. *Robots Won't Save Japan: An Ethnography of Eldercare Automation*. Cornell University Press.

*The research that informs this article was generously funded by the National Science Foundation, Award # 2110838 "Dimensions of Care Giving and Eldercare Technology in an Aging Society.

池内 須摩 (いけうち すま)

(カリフォルニア大学サンタバーバラ校東アジア言語文化学部/sikeuchi@ucsb.edu)