

海外就労ソーシャルワーカーの異文化適応と専門能力育成の課題

—シンガポールにおける台湾人ソーシャルワーカーを事例として—

莊秀美・許凱翔・楊智凱

1. はじめに—問題の所在

現在、アジア地域においては、ほとんどの国家は、労働力の送り出し国であると同時に受け入れ国でもあり、労働力の国際移動の課題に直面している。労働力の国際移動の広がり、経済のグローバル化のなかで、経済格差が拡大してきたことを反映しているが、移入国にとっても移出国にとっても、その社会に貢献するところもあれば、損害するところもある。

近年、台湾は経済不況に伴い労働条件が悪化しており、中国、シンガポールなどは有利な労働条件で台湾からハイテク人材を吸収することから、海外へ流出してきている(台湾経貿網 2011)。さらに、ハイテク業に続き、飲食、医療、看護、保育などのサービス業も海外へ流出する人が多くなってきた。このような海外流出の増大に関連して様々な社会問題が生じてきたことから、2011年になって、政府に対して政策的な対応が求められるようになった。

ソーシャルワーク分野でも、一部のソーシャルワーカーは新たな職業生活を求めてシンガポールで就労している(楊智凱 2012)。現段階では、流出しているソーシャルワーカーの数は分からないが、この現象はソーシャルワーク専門職にとって何を意味しているのか、その影響は興味深い課題である。

これまで、台湾はソーシャルワーク人手不足が常態であるとはいえ、彼らが海外に向かってシンガポールで就労することは、誰もが予想してはいなかった特別な路線であると考えられる。台湾のソーシャルワーカーの海外就労という現象は、少人数の一時的な現象であるのか、あるいは「ソーシャルワーカーの海外出稼ぎ」の始まりであるのか、台湾のソーシャルワークの労働条件が悪く、シンガポールの良好な就労環境が吸引しているのかなど、様々な疑問がある。

ソーシャルワークに関連した課題として、これまで見聞した情報は、留任率や、関連知識や技術など専門能力の向上などであった。それに対して、ソーシャルワーカーの海外出稼ぎに関連した課題は、ソーシャルワーカーがなぜ家族を置いて遠く離れた海外に就労の機会を求めるのかという社会的背景や、彼らの海外での適応状況については、ほとんど情報はなかった。また、シンガポール国内のソーシャルワークに関する情報も台湾にはほとんど入ってこなかった。

以上のような背景を踏まえ、本論文は、海外就労している台湾人ソーシャルワーカーに着目し、彼らが海外ソーシャルワーカーとして就労するなかで、出稼ぎ発生の要因を検討

し、海外就労においてどのような生活課題に直面しているのか、職場環境、労働条件、利点と不備な点、さらに、シンガポールにおいて、外国籍のソーシャルワーカーの導入は長期的であるか、彼らはシンガポールの労働環境をどのように評価しているのか、満足状況はどうなっているのかなどを明らかにし、シンガポールのソーシャルワークのソーシャルワーク専門認証制度を分析し、海外で就労する台湾のソーシャルワーカーの専門能力養成に関連した課題を考察するものである。

2. ソーシャルワーカー国際移動の課題

(1) ソーシャルワーカーの海外就労の序曲

台湾は、1989年に低技術類の外国人労働者を受け入れ始め、1992年には『就業サービス法』の実施に伴い、外国人労働者を大量に導入し、労働力不足問題の解決を求めてきた。当初は3K労働者や家庭看護者が中心で、外国人労働者の適応問題、職場環境などが課題であった。ところが近年、国際労働力移動は、台湾人の海外就労に変わり、人材流出が課題となった。しかしながら、そのなかで、ソーシャルワーカーの海外就労はあまり注目されていなかった。それは人数が少なく、国内の採用には影響を与えていないからであろう。

現在では、どれぐらいのソーシャルワーカーが海外で就労しているのかは不明である。しかしながら、国内のソーシャルワーカーの就業状況や職場環境の状況は、ソーシャルワーカーがなぜ海外へと出稼ぎするかを検討する手掛かりになる。

台湾では、ソーシャルワーク専門教育は1951年に発足し、長い間専門職として独立するための準備段階に留まっていたが、この数十年の間に、関連学科及び大学院は大幅に増加した。専門教育の急速な拡充の結果、供給と需要とのバランスがとれなくなっていく傾向が見られる。林萬億・沈詩涵(2008a; 2008b)によれば、毎年関連学科・大学院の定員人数は、学部2,600人、修士課程260人、博士課程15人である。また、老人サービス事業管理学科などの学生をも含めれば、3,000人を超える勢いである。教育部統計処の資料によると、2012年のソーシャルワーク学科の卒業生人数は2,539人に達している(教育部統計処, 2015)。今後、新たに設立した学科を含めて、ソーシャルワーク学科の卒業生はますます増加していく傾向が見られる。現段階において、ソーシャルワーク人材のニーズは、ソーシャルワークの学生の供給が需要を上回る状況にあることから、学生が就業チャンスに自信を持たなければ、専門意識の養成は難しい。他方、マンパワーの供給は過剰な現象を表わしたが、労働環境、労働条件が余りにも悪かったため、離職率が比較的高く、労働環境の良くない施設では、いつも人材募集中だという(莊秀美 2010)。

そこで、現職のソーシャルワーカーにとって、ソーシャルワーク職を続けたければ、おそらく海外で就労することはひとつの選択肢となるであろう。台湾の社会福祉施設は採用が多いと思われるが、台湾でソーシャルワーク教育を受けたソーシャルワーカーの一部が、新たな可能性を求めするために、シンガポールに新境地を開いているといえる。これはソーシャルワーク人材の流出の序曲を意味するのであろうか。2014年に学生運動の引き金とな

った「海峡兩岸サービス貿易協定」¹⁾が、今後推進されていくなかで、台湾のソーシャルワーカーの中国流出、逆に中国のソーシャルワーカーの台湾進出、という状況も考えられないこともない。すなわち、台湾のソーシャルワーカーの挑戦は絶えることはない。ソーシャルワーカーの海外就労の現象は、ソーシャルワーカーの国内就労が最も良い選択ではないことを示しているのであろう。

(2) 国際移動に対応するソーシャルワーク教育

ソーシャルワーク国際移動に関する課題はソーシャルワーク教育であり、議論の焦点は「国際ソーシャルワーク」である。

激しいグローバル競争のなかで、国々の所得格差や地域間格差もまた拡大しつつある。格差の拡大は、多くの先進国や新興国においても大きな問題となり、また国際的なテロと暴力の背景にも貧困問題がその背後に潜んでいる。格差の拡大は、憂慮すべき社会不安で、その事態が広がっていることは確かである。問題にすべきは、格差がもたらす社会的排除の実態である。このような格差社会と社会的排除の解消や緩和をめぐることは、社会政策・社会保障・社会福祉等それぞれの立場からのアプローチが開始されている（野口定久他 2009）。

大橋謙策（2008）が指摘したように、国際ソーシャルワーカー連盟と国際社会福祉教育学校連盟が 2004 年にソーシャルワーク教育のグローバル・スタンダードを設定し、国際化が進展する中で、地球規模でのヒューマンセキュリティの確立のためにどのような国際協力・国際貢献ができるのかを検討していく必要がある。世界には、1日1ドル以下の生活をしている人が約 13 億人いるといわれているし、開発途上国にあっては従来のような経済成長を前提とした「福祉国家」発展モデルにより社会開発を進めていくことは困難である。ユネスコが 1985 年に提起した『学習権宣言』の趣旨のとおり、住民をエンパワーメントし、住民の学習能力を高め、行政と住民とが協働して地域づくり、社会づくりをしていく、新しい社会哲学が求められている。それを展開していくのは、まさにコミュニティソーシャルワークの役割である。日本の場合、あまりにも社会福祉行政が精緻に作られているために、ソーシャルワーカーは制度化されているサービスをどう利用するかは考えてきたが、住民のニーズに応えるために新しく福祉サービスを開発するという考え方は弱かった。今後、日本でも国際的に通用する、新しい福祉サービスを住民とともに開発できるコミュニティソーシャルワーカーを育てていかなければならない。国際化時代が急速に進み、世界的レベルでのソーシャルワークの実践が求められている。ユニセフや JICA の職員として、あるいは青年海外協力員として海外で活躍している卒業生もいるように、今後、国際的にソーシャルワーカーが求められるようになる。現在、国際社会福祉教育学校連盟や国際ソーシャルワーカー連盟は社会福祉教育のグローバルスタンダードを求めて作業をしている。

ヨーロッパ型、アメリカ型とは異なるアジア諸国の文化に根ざしたソーシャルワークの発展は、アジア諸国の社会発展に貢献することであり、今それが求められている。そのた

めにも、アジア諸国の文化・宗教等を相互に尊重しあいつつ、アジア型ソーシャルワーク教育のグローバルスタンダードを確立することが必要である。ヨーロッパでは 1999 年に 29 カ国の教育大臣がイタリアのボローニャに集まり、ヨーロッパ高等教育圏を構築するために、国を超えて相互に資格として承認できる比較可能な学位のシステムを導入し、労働力の移動に支障がないようにする「ボローニャ宣言」を採択した。その後、ボローニャプロセスを作り、高等教育の相互互換性とそれに伴うソーシャルワーカーの移動がすでに始まっている。

今後、アジア諸国においても自由貿易圏が拡大することに伴い、高等教育の相互互換が求められるようになる。そのようなことも視野に入れて、今後「アジア型ソーシャルケア教育（ソーシャルワークとケアワーク）のグローバルスタンダードの確立と国家資格の互換性」に関する研究を進めて行かなければならない。

アジア地域では、国々の文化、宗教も多様であり、ソーシャルワークの交流は未だ緒に就いたばかりである。アジア域内のソーシャルワーカー移動に必要な専門能力の検討は、それぞれのソーシャルワーク教育の養成を思考する手掛かりを提供している。台湾においては、ソーシャルワークの国際移動はソーシャルワーク教育にはどんな示唆を与えるのであろうか。

3. 研究方法

以上のような課題を念頭に置いて、以下の研究目的に基づいて、研究を行った。

- (1) 出稼ぎの原因や台湾の労働環境に対する評価を明らかにすること。
- (2) 生活適応や職場適応などを把握すること。
- (3) 台湾人ソーシャルワーカーの専門能力の優勢条件を分析し、台湾国内に関連情報を提供すること。
- (4) シンガポールの海外ソーシャルワーカー導入の背景、現状、認証制度などを把握し、後継者に参考情報を提供すること。
- (5) 海外就労のソーシャルワーク専門能力養成の方向性を考察すること。

既存文献の分析や研究目的に基づいて、以下の研究課題を設定した。実証調査はシンガポールに出稼ぎしているメディカルソーシャルワーカーを対象とし、集団聞き取り調査を行なった。聞き取りの設問は以下のとおりである。①海外就労の要因に関する事項、②台湾のソーシャルワーク労働環境に関する事項、③シンガポールのソーシャルワーク実践状況に関する事項、④シンガポールの職場環境に関する事項：シンガポールのソーシャルワーカーの資格、規定、およびソーシャルワークの継続教育に関する事項、⑤シンガポールにおいて、外国籍ソーシャルワーカーの必要性や将来性に関する事項、⑥台湾のソーシャルワーカーの海外就労関連の専門養成に関する事項。

調査は 2014 年 8 月 1 日と 8 月 2 日にシンガポールで 2 回に分けて行なった。調査対象

は 8 人のメディカルソーシャルワーカーであり、そのうち男性 3 人、女性 5 人、平均年齢 34.8 歳、シンガポールでの平均職歴年数は 4.5 年である。シンガポールで就労する前に、台湾での職歴は、長い者は 11 年にも達し、豊富なソーシャルワーク職の経験を持っている。

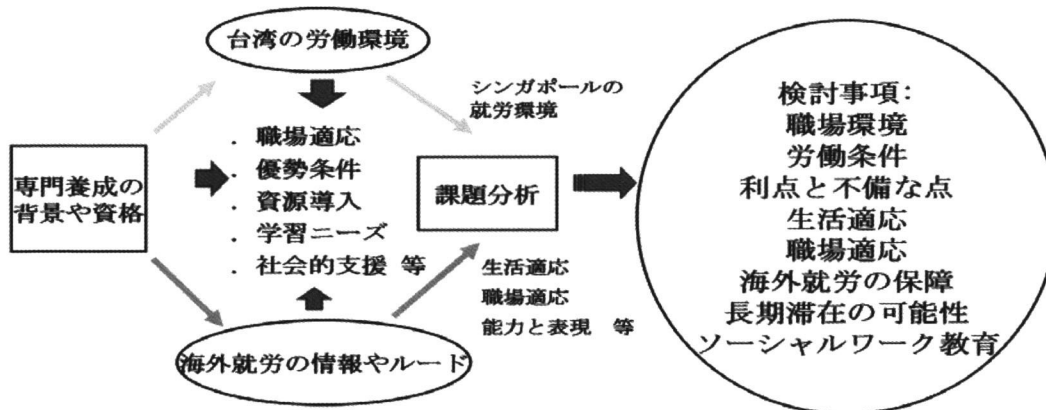


図 1 研究構成

4. 調査結果の分析

(1) 海外就労の要因に関して

海外就労しようと思った主たる理由、その他の要因は以下のようなものである。

① 高い給料が最も重要な誘因

「……給料が唯一の要因ではないとはいえ、ここの給料は良かったわ。……」

「Singapore Contact はシンガポール移民の関係情報を提供するホームページである。その情報によれば、ソーシャルワーカーの給料は 2,333～2,875 ドル。台湾では、ソーシャルワーカーの初任給は約 969 ドルだけであり、しかも上がる見通しもあまりないけど。……」

「シンガポールでは就労環境が比較的良いし、給料も高い。特に若い世代のソーシャルワーカーにとっては、それは十分に魅力的である。」

「シンガポールでは、病院の給料が割と高い方です。……シンガポールでは、ソーシャルワーカーの給料は高い方です。……」

「現実には、ここで 2 年働いた貯金は、台湾で 8 年働いた貯金より多い……」

② タイミングが重要な役割を果たしている

「ちょうど仕事の契約が終わる時点で、親が募集を見て、催促したから……」

「……シンガポールにいる親族もいるから、生活の側面も支援してくれる人がいて、ちょうどその機会がきて、自分にチャンレンジしたくて来ました。……当時台湾では、専科ソーシャルワーカー制度を推進している時期で、自分はソーシャルワーカー」

クの専門性とそのライセンスによって証明されるものではないため、そこから逃げたくて、この機会があって、まずその枠から出たかったからです。……外が良かったら、帰らないかもしれない。必要であれば、帰ってもう一度やればよいのではないかと思った。……」

「……実はその時もう止まっているような感じがした。台湾ではソーシャルワーカーとして、何ができるのかと迷ってしまいました。……」

③ チャンスを失いたくなかったから

「……チャンレンジだと思いますね。やってみたかったのです。やはり、異なる職場と生活様式を試したかったのです。……ソーシャルワーク分野では外国に出る機会はあまりないからね……」

「……自分の英語が余りよくなくて、英語で面接されたら、絶対受からないと思いながら、自分が独身で負担がないから、応募してみても受からなくても何も損がないかなど、結局通りました。……契機といえば、それほど特別でもないね。まあ～、それはチャンスではないかと思って、一旦失ったら、将来は後悔するかもしれない……」

「自分は卒業したばかりで、まだ若いから、やってみようと思ってきました。……」

(2) 台湾のソーシャルワーク労働環境に関して

① 見通しなし

「家庭内暴力ソーシャルワークは非常に挫折しやすい領域でしたね。政策面も完備してなくて、サービス認定が難しかったね。結局バーンアウトしてしまうね。だから、1年で離職して、メディカルソーシャルワークに変った。……台湾では、メディカルソーシャルワーカーは本当に貴族のようですね。……家庭内暴力ソーシャルワークよりも、メディカルソーシャルワークの仕事が好きです。自分自身の専門能力も十分に対応できるし、……が、自分が定年まではメディカルソーシャルワーカーだと思ったが、インターネットで応募の記事をみたら、動きたくなった。自分が就職してからもう8年で、この分野では外国に出る機会が少ないから、……」

「我われ精神専科ソーシャルワーカーにとっては、先に行く道はないわ、昇進制度がないから……」

② 歪んだ発展方向

「……専科ソーシャルワーカー制度は歪んでいると思う。……継続教育は大切ですが、専門的スーパーバイザーを加えて、持続的な反省の方が大切です。その紙(ライセンス)だけで何か証明できるか……それがあって専門能力が上がるのか。良いサービスができるのか。私はそう思っていないわ。……」

③ 悪劣な労働条件

「台湾のソーシャルワークワークは、労働条件が厳しい、業務量が多いし、給料が低い

です、それは無力感のもとです。……」

(3) シンガポールのソーシャルワーク実践状況に関して

① 専門制よりも技術性

「シンガポールでは、ソーシャルワーカーはカウンセリングの技術を多く導入し、疾病による生活問題の対応を扱う。そこで、ソーシャルワークは、専門性よりも技術性の方が重視されている。」

「カウンセリングはものすごく重要である。それは台湾でそれほどのトレーニングを受けていなかった。」

「シンガポールにおいても、台湾においても、疾病適応支援や退院支援は最も多く提供するサービスである。」

「シンガポールでは、ソーシャルワーク助手が設置されているので、ソーシャルワーカーはより深層的社会心理サービスをする余裕を持っている。」

② 重要な英語力

「私の英語はあまり良くない、……対象者の多くが華人ですが、ほとんどの場面は英語で話しているし、教学も全部英語で、……最初の1年間半、本当に苦しかった……話すこと、書くこと、本当に挫折でした。……よかったのは、スーパーバイザーがついて、チェックしてくれる。少なくとも周りの人が読める、分かるように……でも人に頼るのはね、……勤務時間が終わって皆帰ってしまったらね、助けてくれる人がない。……入院のケースが多い場合、殆ど毎日人を頼んでいる。……会話でも、シンガポール人のように自由に話すことはできないね。……」

「言葉の問題は苦しかった。完全に英語でケースワーク業務を執行できるまでは、1年以上かかります。チームワークならば3年かかりますね……」

「単一のケースの対応では、1年ほどです。実は入社時点から、ケースワークの能力が要請されています。チームワークは3年かかるね。」

③ 経済補助が中心

「シンガポールは国民健康保険制度がなくて、医療補助制度は制限も厳しいため、経済的支援のケースが多い」

「シンガポールでは、ソーシャルワークの業務内容は台湾とは大変違っている。ここでは、経済的補助関連業務がほとんどですが、……」

「台湾の病院では、国民健康保険があるから、経済的扶助のケースは少ない。それに対して、シンガポールでは、経済的困難のケースが多い……」

「経済扶助のケースが大きな割合を占めている。私の病院では、in patient と out patient という2つの業務に分けて、in patientの方は支出の証明が中心で、out patientの方は経済扶助が中心である。……台湾では、メディカルソーシャルワーカーは主に疾病適応の支援をしているのに……」

④ 政策が先

「ここでは、別に反省とか、批判とかは要らない。政策に従えばよい。……時には、ソーシャルワーカーの役割が何か分からなくなった。……給料だけが満足で、仕事の満足度は、やはり台湾の方が高いです。……」

⑤ ソーシャルワーカーが権威的

「シンガポールでは、means testing によって、支援を許可する、ソーシャルワーカーがわりに権威的です。……ソーシャルワーカーの後ろには政府という大きな頼りがある。……」

(4) シンガポールの職場環境に関して

① シンガポールのソーシャルワーカーの資格規定

「シンガポール国家社会サービス委員会 (NCSS) が規定するソーシャルワーカーの給料から、シンガポールのソーシャルワーカーの昇進制度を見出すことができる。一般的に、ソーシャルワーカーの給料は新任者、一般、進級者および専科者、スーパーバイザーという級等に分けられ、それぞれ 2,145、2,735、3,543、4,259 ドルの給料を支給しているという。多くの病院は以上の 4 ランクの職位を分けており、ソーシャルワーカー自身は行政、教学、臨床、および研究に力を注いでいく。どの職別でも規範、学歴条件、必要な専門技術などを明確に規定している。」

「シンガポールでは、ソーシャルワーカーライセンス制度はない。ライセンスの概念はアメリカ式であり、シンガポールはイギリス式である。ここでは、大学関連学科から卒業すれば、資格 OK。重要なのは、登録することです。……申請する際に、研修した時間、内容などを明記しなければならない……」

「シンガポールでは、ソーシャルワーカーは「登録制度」に基づいて認証する。国立シンガポール大学及び新躍大学 (SIM University) 両校のソーシャルワーク学科の卒業生はソーシャルワーク認可相談委員会 (SWAAB) に認可されている。他国のソーシャルワーク学科の卒業生の場合、その卒業の大学はイギリス連邦 (Commonwealth of Nations) ²⁾ の加盟国のソーシャルワーク関連機構、あるいはアメリカソーシャル教育協会 (The Council on Social Work Education, CSWE) の認定校でなければならない。」

② ソーシャルワークの継続教育

「シンガポールでは、ソーシャルワークのスーパーバイザーがどこでもいつでもついていて、困難な状況の対応を支援してくれたり、ケースマネジメントの方法を教えてくれたりして、臨床上の大きなサポートがある。」

「スーパーバイザーによる評価制度も完備している。スーパーバイザーが学習ニーズ分析 (LNA) によりワーカーのニーズを確認しながら、TPM (Total Productive Maintenance) ³⁾ による業績評価をし、ワーカーの不十分な点や再学習の必要な項目を評価する。この評価制度においては、ワーカーが評価者と一緒に参加し、目標

を設定し、業務執行を検討する。」

「実践のソーシャルワークの質を確保するために、ソーシャルワーカーは2年ごとに認証を受けなければならない。認証のためには、160時間の在職訓練教育課程を研修することが必要である。在職訓練教育課程は、社会サービス院（SSI）、家庭資源及び訓練センター（FRTC）、及び人力発展局（WDA）などが提供している。」

「……私は、シンガポールの継続教育は良かったと思う。プログラムが豊富です。……」

「継続教育は、職場内部に限らず、シンガポール社会サービス局（social service institute）が様々な研修プログラムを現職のソーシャルワーカーやソーシャルワーカーに従事したい者に提供しています。……」

(5) シンガポールにおいて、外国籍ソーシャルワーカーの必要性や将来性に関する事項

① 外国籍ソーシャルワーカーの必要性

「高齢化社会に伴う社会問題に対応するために、今後ともシンガポールはソーシャルワーカーが大量に必要だと思う。」

「シンガポールのボランティア団体には多くのソーシャルワーカーが必要である。」

「シンガポールは外国人労働者が必要で、外国移民は必要ではない。貢献のできない人はいらぬ国です。……」

② 外国籍ソーシャルワーカーの将来性

「シンガポールはソーシャルワーカーが必要であるが、短期契約制で不適任の外国籍ソーシャルワーカーを排除する。」

「努力すれば、持続してやっていけると思う。」

「台湾籍が減りました。……契約を継続してもらえない場合、帰るしかない。……台湾のトレーニングは香港に負けないのにね、台湾人は努力するしかないわ……」

「最近、香港に行って募集しているようですね。香港のソーシャルワーカーも出国する意欲が高くて、……主な原因は、香港人の英語力だと思う……」

「近年、シンガポール衛生保健部（Ministry of Health, MOH）の人材募集の方向から見れば、台湾の卒業生よりも香港の卒業生の方を好んでいる。ただし、現段階では、台湾の卒業生にとっては、シンガポールの外国籍ソーシャルワーカーの導入は暫く続いていくと思う。シンガポール衛生保健部の人材募集機関（the Holding Company of Singapore's Public Healthcare Assets, MOHH）は台湾の大学で行われる就職活動でソーシャルワーカーを募集しているようである。……」

「長期滞在したいなら、PR（居留権）の申請、あるいはシンガポール人に帰化することが必要ですね。シンガポールでは、継続教育をととても重視しているが、やはり外国人の身分なら、参加できないプログラムがある。PRとシンガポール人なら、海外研修プロジェクトを申請できるのに、外国人にはできない。制限が多い。……」

「……多くの研修プログラムでも、外国人なら、全額が自己負担になっています。……」

(6) 台湾のソーシャルワーカーの海外就労関連の専門養成に関する事項

① 国際化の課題

「ここで就労するのに有利な点は、福建方言を話せること、人間関係が作りやすいこと、反省能力をもつこと、などである。不利な点は、英語能力が不十分であること、公民身分に欠けること、である。」

「台湾人ソーシャルワーカーの多元的文化能力は良いと思います。……」

「台湾人ソーシャルワーカーの方が批判的ですね。シンガポール人ソーシャルワーカーはストレートで、follow だけです。……」

「台湾教育で重視されている多元文化能力の訓練は、クライアントに対する理解と支援には大変役にたつ。」

「外国で就業するのは良かったと思う。……十分に準備すれば怖いものはないわ……」

② ソーシャルワーク専門の養成

「ここで就職して分かるのは、台湾のソーシャルワーク養成や訓練は全体的に言えば、まあまあ良かったと思うが、強化するところもまだ残っている。」

「英語教学が必要です。」

「多元文化の思考や専門能力の強化が必要である。……」

「私は臨床能力の強化が大切です。……」

5. 残された課題

シンガポールにおける台湾籍ソーシャルワーカーをめぐる出稼ぎの問題は複雑である。シンガポールでは、外国籍ソーシャルワーカーの受け入れが社会福祉の拡張による人材の必要から積極的に展開される一方で、政策上は外国籍ソーシャルワーカーの必要な生活支援が欠如していることや移住規定が完備されていないことが問題となっており、そこで、外国籍ソーシャルワーカーにとっては、不安定感が強く存在している。一方、専門分野においては、社会主義による社会福祉モデルからソーシャルワーク支援方法の差異が顕著で、チームワークで行なうことが阻害されている。

台湾では、ソーシャルワーカー学科が急増し、毎年の卒業生が 2,000 人を超えているが、賃金水準が相対的に低い。特に私立の社会福祉機関に雇用される場合、賃金や労働状況に満足するものが少ない。その背景から、新卒者はソーシャルワークに従事する割合が低い。しかも、ソーシャルワーク職に従事しても、離職率が高いという問題が残されている。

それらの問題に対応するためには、まずソーシャルワークの労働状況を改善することは当然のことであるが、実際、その状況は長期的に続いてきており、すぐに改善することは簡単なことではない。現段階で、緊急な対応策としては、海外へ流出するソーシャルワーカーを対象とした支援が望まれる。例えば、仲介費用の補助、生活手当、家賃手当などである。韓国政府は上述のような措置を採用し、若い世代の海外就労をサポートしている。

また、台湾におけるソーシャルワーカーの育成制度は、これまでは基本的に国内で必要な

専門人材の養成に向けられていることから、今後は海外就労に必要な知識を提供しなければならない。特にアジア地域内のソーシャルワーカーの国際移動の時代がきている。ソーシャルワーカーには国境を越えることも選択肢のひとつであって、国際化に関連した養成教育が考慮されるべきである。

台湾のソーシャルワーク関係者は、ソーシャルワークサービス団体を組織し、ソーシャルワーカーに専門知識、関心及び帰属感を提供することも期待されている。彼らは、シンガポールにおいて短期的滞在するだけで、最終的には台湾に戻ってくる。大切なことは、台湾は海外就労経験が豊富な彼らが帰国後、社会に貢献することを望むならば、国が実際に支援行動を行なって、彼らを帰国させる誘引力を強めなければならない。

以上は、主にシンガポールに出稼ぎしているソーシャルワーカーを対象とするインタビューの内容の言説から彼らの状況を描写したが、今後の課題はシンガポール以外のアジア地域内におけるソーシャルワーカーの国際移動の実態を体系的に明らかにすることである。

[注]

- 1) 台湾、中国間のサービス分野の市場開放を目指し、中国側が金融や医療など 80 分野を、台湾側が運輸や美容など 64 分野を開放する協定であり、台中間の政治問題で懸念が根強くあり、2014 年 3 月のデモ及び国会占拠の原因となった。中国側はサービス貿易協定の早期発効を求めているが、台湾側はまだ合意をしていない。
- 2) 現在の加盟国数は、イギリスを含め 52 ヶ国である。
- 3) 「生産効率を極限まで高めるための全社的生産革新活動」である。

[参考文献]

- 教育部統計處，2015，『教育部大專校院學科標準分類查詢系統』
(<https://stats.moe.gov.tw/bcode/Default.aspx>, 2015.1.9).
- 林萬億・沈詩涵，2008a，「邁向專精之路：台灣社會工作的下一步」『社區發展季刊』121: 199-233.
- 林萬億・沈詩涵，2008b，「1980 年代以來臺灣社會工作與社會福利學術的發展」『社會政策與社會工作學刊』12(1): 219-280.
- 野口定久他，2009，『地域福祉計画・介護システム開発を通じた東アジア型福祉社会モデルの構築に関する研究』. 研究期間: 2006.4.1~2009.3.31. 日本文部科学省平成 18 年度 (2006 年度) 基盤研究 (A) 科学研究費補助金.
- 大橋謙策，2008，「日本の社会福祉専門教育とアジア型ソーシャルワーク教育のグローバルスタンダード——社会発展の触媒としてのソーシャルワーク」『家族・地域を基盤とした福祉社会の創出と地域福祉専門職の養成課題——台日比較研究』国際シンポジウム，台湾東吳大学社会工作学科，文部科学省科学研究費基盤研究 A，日本福祉大学，日本社会事業大学，日本地域福祉学会共同主催，東吳大学第二教研大樓人社院會議室 10F (D1005 室).
- 莊秀美，2010，「從老人福利政策發展趨勢論社工人力需求與培育規劃之方向」『社區發展季刊』129: 215-230.
- 台灣經貿網，2011，「中國，新加坡高薪挖角造成台灣人才外流現象嚴重」
(<http://www.taiwantrade.com.tw/CH/bizsearchdetail/4790715/C/>, 2013.10.15).
- 楊智凱，2012，「海外工作經驗談~當台灣遇上新加坡」東吳邢校訊電子報.

付記：本論文は『海外就労ソーシャルワーカーの適応問題、優勢条件及び異文化専門能力養成の探求研究——シンガポールにおける台湾籍ソーシャルワーカーの観点分析(2013年12月1日～2014年11月30日)』の一部資料を再構成し、加筆したものである。当研究は台湾東呉大学ソーシャルワーク学科から補助を受けており、研究メンバーは次の3名である。研究代表者：莊秀美(東呉大学ソーシャルワーク学科教授、共同研究者:許凱翔(東呉大学ソーシャルワーク学科助理教授)、楊智凱(台湾馬偕病院ソーシャルワーカー、当時はシンガポール中央病院ソーシャルワーカー)。研究にあたって、シンガポールにおける台湾籍ソーシャルワーカーの方々から多大なご協力をいただいた。

莊秀美

所属：台湾 東呉大学ソーシャルワーク学科

E-mail アドレス：hidemi@scu.edu.tw

許凱翔

所属：台湾 東呉大学ソーシャルワーク学科

E-mail アドレス：casehsu@scu.edu.tw

楊智凱

所属：台湾 馬偕病院

E-mail アドレス：yangchihkai.A004@mmh.org.tw