

在日インドネシア人女性の妊娠・出産におけるグッド・プラクティス
ー登録支援機関と特定技能労働者の事例からー
Good Practices of Pregnancy and Childbirth Among Indonesian Migrant Women in Japan:
Case of Specified Skilled Workers and Registered Support Organization

鈴木彩莉（名古屋大学大学院 国際開発研究科）
Sari SUZUKI (Nagoya University, Graduate School of International Development)

キーワード：在日インドネシア人女性、特定技能、SRHR

1. はじめに

セクシュアル・リプロダクティブ・ヘルス/ライツ（SRHR）という言葉には、避妊へのアクセス、不妊および生殖医療、母子保健（妊娠・出産期のケア）、性感染症（STI）の予防と治療、性暴力・ジェンダーに基づく暴力からの保護、安全で健全な人間関係に関する教育など、幅広い領域のサービスが含まれる（世界保健機関, n.d.）。日本は高水準の医療施設を有する国であるが、移民労働者にも医療サービスへの平等なアクセスが確保されているとは言い難い。近年、日本では移民労働者の受け入れが拡大されてきたが、それに伴った移民女性労働者の妊娠・出産に関する支援体制の拡充が十分に成されてきたとは言えない。移民女性労働者の医療サービスへのアクセスにあたっては、言語の壁だけでなく、彼女らを受け入れる企業や登録支援機関の対応も大きな影響を与えている可能性がある。

日本では 2019 年に特定技能制度が導入され、インドネシア国籍の特定技能労働者は 44,306 人と、ベトナムに次いで 2 番目に多く、全体の 17.6% を占めている（法務省、2024）。田中（2020）は日本の移民女性に関する SRHR 施策が国際規範と大きく乖離しており、移民女性が「取り残された」存在になっていると指摘している。日本において、生殖年齢層に該当する移民女性の多くが当てはまる在留資格は留学生や技能実習生である。技能実習生については労働関係の法令が適用されるものの、SRHR を含めた権利保障の周知が十分とは言えない。また、留学生には労働者としての産前・産後休業の権利が保証されていないため、妊娠を理由に退学処分となり、在留資格を失う可能性がある。さらに、高向 & 田中（2022）の研究では、日本と諸外国との間での避妊に関する選択肢の違いや、移民女性に対する情報提供の不足が、妊娠・避妊に関する困難を引き起こす要因になっていると指摘されている。

移民女性労働者の妊娠が発覚すると、雇用主が労働契約を終了させ、帰国を促すケースも少なくない。一方で、一部の登録支援機関では、特定技能の女性労働者の妊娠にまつわる権利を認め、彼女たちへのサポートを行う事例も存在する。本研究では、在日インドネシア人女性の特定技能労働者に関して、妊娠・出産の好事例を分析し、なぜ一部の登録支援機関や企業が移民女性労働者の妊娠を承認し、サポートを行ったのかを明らかにすることを目的とする。

2. 方法

本研究では定性的調査を用い、2024 年 10 月から 2025 年 2 月にかけて対面及びオンライン（ハイブリッド式）でデータを収集した。調査対象者は以下の 2 つグループに分類される。

- 特定技能の在留資格を持つ在日インドネシア人女性（妊娠中または出産経験のある者）
- 登録支援機関の取締役（特に特定技能労働者の妊娠を認め、サポートを行った機関）

本研究のデータ収集には、インタビューを行った。調査対象者の詳細は以下の図 1 の通りである。

特定技能労働者							
匿名	年齢	技能実習の経験	在留資格	業種	住所	避妊方法	妊娠や子供の状況
Mawar	30	あり	特定技能 1 号	食品加工	愛知県	なし	子供 1 歳 4 ヶ月
Melati	26	なし	特定技能 1 号	介護	愛知県	なし	子供 0 歳
Jasmin	28	あり	特定技能 1 号	介護	東京都	カレンダー法	妊娠 7 ヶ月

Dahlia	29	あり	特定技能 1 号	介護	茨城県	コンドーム	妊娠 6 ヶ月
Lily	28	あり	特定技能 1 号	介護	群馬県	なし	妊娠 8 ヶ月
登録支援機関の経営者							
匿名	住所	国籍	支援している人数				
TSK1	愛知県	中国	28 人（1 人出産した）				

図 1 インタビュー対象（在日インドネシア人女性・登録支援機関の経営者）一覧（2025 年 3 月時点）

3. 結果

今回調査した登録支援機関が特定技能労働者の妊娠・出産を支援する背景として、女性経営者の価値観や経験が大きく影響していることが分かった。経営者(TSK1)は人間発達の科学を専攻し、大学院での学びを通じて人権や社会的包摂への理解を深めた。その後、外国人向けの人材紹介会社を 20 年間運営する中で、彼らが直面する課題に対する共感を深め、日本社会における外国人の権利擁護を重要視するようになった。このような経営者の信念は、「人間の当然の形で、働き、家庭を築き、結婚し、子どもを産む」という普遍的な権利の尊重に基づいている。特定技能労働者の妊娠・出産への理解を示し、支援を行うことは、経営者の長年の経験と価値観が反映された結果であると言える。

詳しい聞き取り調査では、①「特定技能労働者も納税者である」、②「特定技能労働者もほかの人と同じように結婚したり出産したりする権利を有している」、③「長く日本で就労してもらうために家族の存在が重要である」といった声がインタビュー対象者から挙げられた。また、移民労働者の妊娠・出産については、会社の意向による影響が大きいことも指摘され、「日本では経営者の多くが男性であり、女性の性と生殖の権利に関する理解が十分でない」との指摘もあった。

特定技能ビザの女性労働者は、その多くが元技能実習生であるが、今回の調査対象者である Mawar と Jasmin には技能実習生時代に妊娠や結婚をしないことを契約書に署名させられた過去がある。今回インタビューした 5 人の現役特定技能労働者として働く移民女性達は、いずれも子供を産むにあたって受け入れ企業や登録支援機関のサポートを受け、産休及び育休の権利が認められ、妊娠中には仕事内容が軽作業に変更されるなどの配慮を受けた。妊娠・出産に成功した移民女性の受け入れ企業と登録支援機関は「生殖の権利は尊重されるべきで、妊娠や結婚に制限をする権利はない」と意識していた。

以上の研究結果から、受け入れ企業の理解や支援団体のサポートが重要な役割を果たしうることが分かる。移民にとって包摂的な社会を日本が目指すならば、移民労働者の受け入れ企業に対して、移民女性の妊娠・出産の権利に対する理解を促進することは大きな意義を持つかも知れない。

本研究は JSPS 科研費 23K28341 の助成を受けたものである。

参考文献

- [1] 法務省, 2024 「特定技能在留外国人数の公表等」 (https://www.moj.go.jp/isa/applications/ssw/nyuukokukanri07_00215.html, 2025 年 3 月 1 日アクセス)
- [2] 世界保健機関, n.d, 「Sexual and reproductive health and rights」 (https://www.who.int/health-topics/sexual-and-reproductive-health-and-rights#tab=tab_1, 2025 年 3 月 1 日アクセス)
- [3] 田中雅子, 2020 「移民女性のセクシュアル・リプロダクティブ・ヘルス/ライツの実現に向けた課題—日本で暮らす留学生と技能実習生の妊娠に関する-考察—」『国際ジェンダー学会誌』 Vol.18: 64-85
- [4] 高向有理・田中雅子, 2022 「在日インドネシア人女性のセクシュアル・リプロダクティブ・ヘルス/ライツ—妊娠・避妊に関する調査から—」『移民政策研究 第 14 号』 108-125