

## 介護労働の国際化

### 外国人介護労働者と介護実態に関する課題

日本大学文理学部准教授 上之園佳子

#### 1. 少子高齢社会と外国人介護労働者

日本とインドネシア・フィリピンの経済連携協定(EPA: Economic Partnership Agreement)に基づき、わが国の介護の現場に、外国人労働者の就労の道が開かれることとなった。この看護・介護分野での外国人労働者の就労については、わが国の外国人労働者政策をめぐる課題と少子高齢社会における介護人材確保の問題とが相まって社会的関心を集めている。

経済連携協定(EPA)は、日本とインドネシア、フィリピンで「二国間協力を含む包括的な経済連携を推進すること」を目的として、アジアにおける経済協力を強化推進する国際的な流れのなかで提携されたものである。今回の外国人介護労働者の受入れは、その一環として看護・介護分野(Health care)の「人の移動(Movement of Natural Persons)」に関する合意がなされたものである。したがって、本来は、将来の介護労働者の需要対策を視野に締結されたものではない。

しかし、他方でわが国は、介護労働者の人材定着・確保の課題や少子高齢化の進展にともない将来的に需要が増えると予想される介護労働力などの課題を抱えており、経済協力の枠を超えて、今後の介護の国際化に関する方向性の模索があわせて議論されるべきものである。

#### 2. 経済連携協定(EPA)での介護労働者受入れ

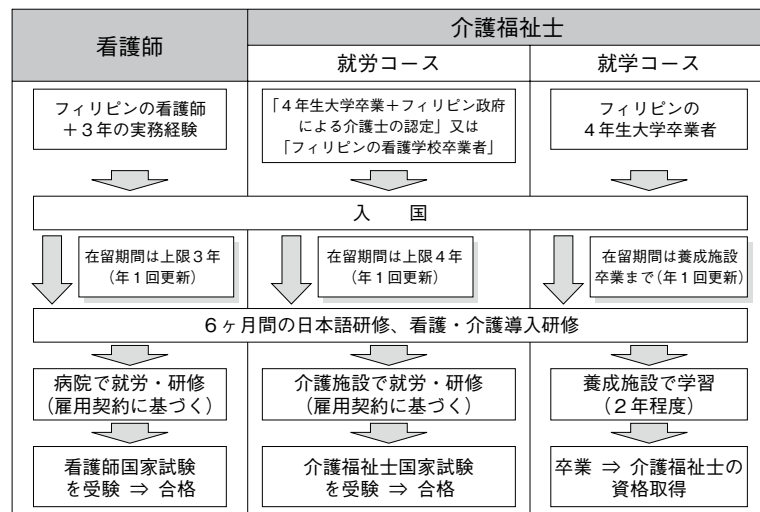
経済連携協定に基づく労働者の受入れは、看護・介護分野において公的な枠組みで特例的に行うものとされている。この制度は、外国人看護師・介護福

祉士候補者として一定期間の滞在を認め、看護師・介護福祉士の国家資格を取得して、わが国で就労・滞在できるようにすることを目的としている。

#### 1) 外国人介護福祉士候補者の受入れの枠組み

フィリピンとの協定では、日本の資格取得を目的とするため就労しながら国家試験受験する就労コースと介護福祉士養成施設で学ぶ就学コースの二つの受入れルートが確立された(図1)。就労コースの場合で資格取得までの流れを説明すると、介護福祉士資格取得候補者は4年制大学卒業者で介護士認定者か、あるいは看護学校卒業者が対象になる。候補者は日本国内で6か月間の日本語研修を受けたあと、介護関連施設で就労し(雇用契約)、働きながらさらに研修を受ける。介護福祉士は4年間の滞在期間(3年の就労経験後1回受験)で国家試験に合格し資格を取得すれば、介護福祉士として滞在と就労が

図1 看護師・介護福祉士の資格取得までの流れ



※在留期間内に資格を取得しなかった者は、帰国する。  
※国家資格の取得後は、引き続き、看護師、介護福祉士として滞在・就労が可能(更新あり、上限なし)

資料：日・フィリピン経済連携協定に基づくフィリピン人看護師・介護福祉士候補者の受入れについて(平成21年6月17日)厚生労働省HP  
日比経済連携協定に基づく看護師・介護福祉士候補者の受入れ関係(平成18年9月9日協定署名)

可能になるが、不合格になれば帰国することになる。  
2) 外国人介護労働者の受入れ状況

実際の看護師・介護福祉士候補者は、2008年8月インドネシアから208人(看護104人、介護104人)、2009年5月フィリピンから283人(看護93人、介護190人)となり、受入れ予定(各国とも初年度最大500人：看護200人、介護300人)の半数ほどとなっている。その要因としては、人材を送る外国側と受入れるわが国側の課題がある。送り手側には、資格取得が義務づけられていることや日本語で実施する国家試験への負担感がある。さらに、介護福祉士がわが国独自の専門職資格であり、外国でのヘルスケア教育・資格と同一でないこと、すでに諸外国での看護師就労の実績があるため、それらの諸外国と比べあまり魅力的ではないという認識がある。

また、受入れ側の介護施設には、受入れ施設条件を満たせない、国家試験合格を支援する学習指導の負担がある、介護保険での人員配置基準の職員数に含まれない、といった課題のほか、国家試験に合格しなければ帰国してしまうなどの懸念があり、積極的に考える施設はまだ少ないのが現状である。

現在、外国人介護福祉士候補者は6か月の語学研修を終え、各地の介護施設で就労と学習を始めている。受入れ施設には、「敬老精神があり他の介護職員にも良い影響がある」という声もあるが、文化の相違や言語によるコミュニケーションなどの課題はある。一方、外国人介護福祉士候補者には難解な漢字や文章表現が必要な介護記録など言語の壁や生活上の不安などの声もあがっている。

国際厚生事業団(JICWELS)が受入れ調整整備を行っているが、入国後の支援、日本語での国家試験受験に向けての学習支援策もこれからである。体系的で継続的なシステムとしては課題が多く、また国民に対する十分な情報提供と議論がなされていないままの実施となっていることは否めない。

#### 3. わが国の介護実態と外国人介護労働者の課題

わが国では2008年度の推計によると、130万人の

介護職に従事しているが、今後高齢化が進み、介護職のさらなる人材確保が必要となることは明らかである。しかし、介護労働への社会的評価が低いこと、給与等の雇用条件の問題、厳しい労働環境などで人材確保が困難な介護現場の実態がある。たとえば「平成20年度介護労働実態調査(介護労働安定センター)」では、雇用形態として施設系(入所型)では正社員7割以上となっているが、訪問系では半数が登録ヘルパー等の非正社員・短時間労働者となっている。平均月収でも介護施設職員の正社員195.3千円(非正社員122.1千円)となり、時間給920円と低い水準である。また、利用者の生活を24時間支えることから、勤務時間も週40時間以上76%、50時間以上12%と長時間勤務となっている。夜勤の平均勤務時間13時間(16時間以上47%)で、「仮眠や休憩がとれない(40%弱)」、「ひとり夜勤の不安」など夜勤(宿直)体制の厳しい業務実態も課題となっている。

こうしたなか、介護労働者の処遇と労働環境に重点を置いた改善を図っていくことが喫緊の課題となっており、現在、介護職員処遇改善や未就労の潜在介護福祉士の就労支援等の介護人材確保対策が推進されてきている。そのさなかでの外国人介護労働者の受入れ実施となったため、介護労働の雇用条件の改善へ及ぼす影響を懸念する意見もある。

こうした点を踏まえ、将来にわたり安定的に介護人材の量・質を確保していくためには、日本人であるか外国人であるかを問わず、介護が労働者にとり働きがいのある職業になることが必要である。外国人介護労働者受入れをひとつの契機と捉え、わが国の介護労働市場の国際化を視野に入れ、①労働条件・環境整備を充実させて魅力ある職業とすること、②高齢社会での安心した生活への社会的支援である介護労働への理解を進めること、③介護の専門性を明確にして社会的評価を高めること、④受入れ介護施設だけでなく地域や社会にとり多文化共生社会への糸口とすることが期待される。

写真：千葉県 特別養護老人ホーム 杜の家  
インドネシアからの介護福祉士候補者が就労する。