

介護現場における外国人介護士の現状と課題

— フィリピン人介護士に焦点を当てて —

大阪人間科学大学 中井久子 (2317)

[キーワード] フィリピン人介護士、介護人材、介護現場の協働

1. 研究目的

介護現場における外国人介護士の就労は、2008年のインドネシアとの政府間プロジェクトとして開始されたEPA介護福祉士候補者の受け入れを皮切りに、2009年にはフィリピンからの受け入れを開始し、2014年にはベトナムからも受け入れが始まる。就労・就学コースで2012年2月現在で約800人のEPAによる介護福祉士候補者が入国している。そして現在までに164名の国家試験合格者が出ている。しかし、介護現場ではEPAでの受け入れに先駆けて、2005年頃から在日外国人の中でも特に日本人男性の配偶者であるフィリピン人女性がヘルパー2級を取得して介護士として就労している現状があり、また2009年頃からは新日系人といわれるフィリピン人が介護士として就労を始めている。外国人の中でも特にフィリピン人女性の介護現場への就労が進んでいる。しかし、同じフィリピン人介護士でもそれぞれの在留資格による立場によって就労における問題点は異なっており、施設はそれぞれ異なる指導や対応が求められている。

本研究ではフィリピン人介護士に焦点を当て、その立場における就労の特徴・問題点を通して今後の介護現場の外国人介護士雇用の課題を整理することを研究の目的とする。

2. 研究の視点および方法

フィリピンは1960年代から政府の経済戦略と労働省の怪異送り出し政策を取り、国内労働人口の2割相当が約190の国・地域で就労している。特に先進国に共通してみられる少子高齢化による人材不足の中で、フィリピン人の海外就労の職種の1位は家事労働者、2位は製造業、3位は介護士である。日本の介護現場においても慢性的な介護人材不足が続く中で、外国人の中でも特に「ホスピタリティ」が国民的素質として強調されているフィリピン人女性の雇用が進んでいる。しかし、同じフィリピン人介護士であっても、EPA介護福祉士候補者、日本人男性の配偶者としての在日フィリピン人介護士、日本人男性とフィリピン人女性の間生まれフィリピンで生活している子ども又はその母親である新日系人介護士、は就労に至る背景や就労上の問題が異なっている。その異なる点を整理して今後の外国人雇用の課題抽出につなげることを研究の視点とする。そのための研究方法として、次の4点を行う。①EPA介護福祉士候補者、在日フィリピン人介護士、新日系人介護士の3タイプの介護士の概観を整理する。②この3タイプの介護士へのアンケート調査やワークショップの結果から、それぞれの現状や介護職に対する意識等の特徴をまとめる。③3タイプのフィリピン人介護士の介護現場における就労の利点、問題点を検討する。④今後の外国人介護士雇用の課題を考察する。

3. 倫理的配慮

アンケート調査に際して、EPA介護福祉士候補者の場合は広島国際センターの研修責任者に、在日フィリピン人介護士や新日系人介護士の場合は施設責任者や人材派遣会社の責任者に調査の趣旨と内容について文書で説明し了承を得た。また本人たちに対しては、アンケート調査票は英語とタガログ語で作成し、調査の趣旨や目的も英語・タガログ語で説明し、調査の同意を得た。

4. 研究結果

フィリピン人介護士3タイプの概観

	EPA 介護福祉士候補者	在日フィリピン人介護士	新日系人介護士
在留資格	特定活動(政策として受け入れ)	日本人の配偶者、永住者	定住者
滞日年数	最大4年(5年)	平均12年	3~4年
平均年齢	30.7歳	39歳	34.5歳
日本での家族構成	単身(既婚28.6%、未婚69.4%)	本人+子20%、本人+配偶者+子30%、その他	単身、本人+子
学歴	大卒	専門学校・短大・大学卒30%、専門学校・短大・大学中退40%	専門学校・大学卒31%、大学中退47%
雇用の経路	政府間協定：JICWELS(日) — POEA(比)	人材派遣会社(日)	日系人就業支援団体(比) — 人材派遣会社(日)
介護職としてのカウント	条件付きカウント	介護職員としてカウント	介護職員としてカウント
日本で介護士として働く動機	・高いケア技術の習得 ・高い給料 ・EPAによる就労の機会	・人の役に立ちたい ・社会的評価を上げたい ・チャレンジ精神	・長く続けられる仕事 ・社会的評価を上げたい ・収入を増やしたい

EPA 介護福祉士候補者：「EPA(第1期)看護師・介護福祉士候補者受け入れに関する調査」報告書、平成23年4月

在日フィリピン人介護士：「2008 在日フィリピン人介護者調査報告書」平成22年3月

新日系人介護士：「定住フィリピン人介護士の現状と課題に関する調査」報告書、平成24年3月

5. 考察

1) 雇用の利点

EPA 候補者：一定の能力が保証されており国家資格取得にモチベーションが高い。日本語学習や就労上の相談窓口など国の支援体制がある。在日フィリピン人介護士：日本人との結婚生活を通して、日本の文化や生活習慣に精通している。日本語の会話能力が高い。新日系人介護士：介護職者として日本に入国しているので介護職以外の選択肢が難しい。夜勤や日祝日の勤務も比較的受けやすい。

2) 雇用における問題点

EPA 候補者：受け入れと国家資格取得のためのコストが高い。国家試験に不合格なら帰国しなければならない。在日フィリピン人介護士：日本人介護士との人間関係が難しい。読み書き能力は低いので、日本語による記録・報告書の記入が困難。新日系人介護士：子供の学校教育や母子の日常生活支援が必要。介護職は来日するための窓口であり、他の2タイプに比べて介護職に対する意識が低いと言える。また2009年の国籍法改正より来日しているので日本語能力が低い者が多い。

3) フィリピン人介護士雇用の課題

3タイプとも介護職に対する認識は、「日本で経済自立をするための有力な手段」ということが共通に存在する。しかし現場における課題は3様である。フィリピン人介護士が定着するには、それぞれが抱えている問題への対応が求められる。今回の調査から見てきたことは、外国人介護士が共通して現場で感じていることは、日本人介護士との人間関係と日本語の記録・報告書記入の難しさである。チームワークが求められる現場で協働していくには双方の異文化コミュニケーションへの理解と日本語教育は重要課題である。EPA 候補者や新日系人介護士には地域における生活支援も必要である。定着するには施設だけのサポートには限界があり、地域の多文化共生の取り組みとの連携も必要になる。