

## 自主企画分科会①

# 在日外国人介護士および日本人介護未経験者を 対象とした教育・研修システムの開発

景気悪化後の首都圏における在日フィリピン人介護職員の就労実態と課題

社会事業研究所研究員

院前期 2009年卒 稲葉 宏

## 1. 研究目的

我が国は、現在急速に少子高齢化が進んでおり、2030年には少なくとも60万人の介護労働者が不足する可能性がある。しかし、介護職は他の職種に比べて給与が低いことなどから、介護職を希望する人自体が少ない上、離職率が大変高い。特に、都市部では慢性的な人手不足の状況が続いていた。しかし、2008年11月から始まる世界的な金融危機以降、都心部では、介護人材の需給状況に変化があり、それに伴い、在日フィリピン人等の在日外国人介護職員の就労実態に一定の変化が見られた。

本研究は、景気変動に伴う在日フィリピン人介護職員の就労実態を明らかにする。そして彼らが介護現場で継続的・安定的に就労するには何が必要かを考察し、介護現場における在日外国人の継続的・安定的就労の実現に資することを目的とする。

## 2. 研究の視点および方法

本研究はアンケート調査と聞き取り調査で構成されている。アンケート調査の実施期間は2008年12月から2009年1月である。調査対象は、全国の特別養護老人ホームおよび老人保健施設であり、各都道府県別に3分の1の施設を無作為に抽出した。また、1都6県および静岡県・愛知県そして京都府・大阪府・兵庫県では、都府県内にある特別養護老人ホーム、老人保健施設、有料老人ホームの全てを調査対象とした。調査にあたって、

まず外国系介護職員を雇用した経験の有無を聞いた。そして外国系介護職員を雇ったことのある施設には、①外国系介護職員の出身国、②外国系介護職員の在職状況、③外国系介護職員の雇用形態の4点を質問した。

そして、アンケートに回答した施設の中で、追加調査の依頼に応じたA県内の施設を直接訪問し、聞き取り調査を行った。この調査は、1施設あたり約1時間の個別面接調査である。聞き取り調査に対応した者は、外国系介護職員を雇用したことのある施設の管理運営担当者である。実施期間は、2009年1月から2010年2月である。調査では、①受入れ施設の基本情報（施設の種別、現時点での人材不足の状況）、②外国系介護職員の基本情報（雇用人数、出身国、雇用形態、在職状況、雇用期間、退職済みの場合は退職した理由）、③外国系介護職員の就労実態（担当業務の内容、就業時間帯）の3点を質問した。

なお、本研究における外国人介護職員とは、留学生に代表される日本に一時的に滞在している人と、日本に帰化・永住した人や日系人などである。

## 3. 研究結果と考察

アンケートの配布施設は、約8000施設（特別養護老人ホーム 約4000施設、老人保健施設 約2200施設、有料老人ホーム約1800施設）である。そのうち約2800施設から解答があり、回収率は35%であった。回答があった2800施設のうち、外国人介護職員を雇用したことがあると答えた施設は465施設（16.6%）である。雇用したことのある外国系介護職員の数人は、978人である。外国系介護職員の出身国については、825人の外国系職員について回答があった。出身国と有効回答に占める割合は以下の通りである。フィリピン人が381人（39%）、中国人が214人（21.9%）、韓国人が

93人(9.5%)、日系人が66人(6.7%)である。また、その他の国の出身者は71人で(7.3%)、出身国が不明の者は153人(15.6%)であった。在職状況については、835人の外国系職員について回答があった。調査時点で在職中の者は481名で、57.6%を占めている。退職者は354名で42.2%を占めていた。雇用契約形態については、833人の外国系介護職員について回答があった。常勤雇用の者が192名で23.0%を占めており、非常勤雇用の者は451名で54.1%である。また非常勤雇用のうち、派遣会社を通じた雇用は190名であり、全有効回答の内の22.9%を占めていた。

聞き取り調査の対象施設は、8施設(特別養護老人ホーム2施設、老人保健施設3施設、特定入居者生活介護付き有料老人ホーム2施設、軽費老人ホーム1施設)である。調査時点での人材不足の状況は、8施設すべてが充足していると答えた。雇用したことのある外国人の総数は、14人であり、出身国はフィリピンが10人、中国が2人、韓国が1人、スリランカが1人である。雇用形態は、派遣会社を通じた非常勤雇用が8人(すべてフィリピン)、非常勤雇用が5人(フィリピン2人、スリランカ・中国・韓国が1人ずつ)、常勤雇用が1人(中国)であった。在職状況は、退職済みが6人、在職中が8人であった。なお退職済みの人はすべてフィリピン人であり、雇用形態は、派遣会社を通じた非常勤雇用が4人、非常勤雇用が2人であった。雇用期間は、3ヶ月未満が5人(すべてフィリピン)、3ヶ月から半年が3人(すべてフィリピン)、半年以上1年未満が3人(フィリピン2人、スリランカ1人)、1年以上が3人(中国2人、韓国1人)であった。退職の理由は、施設側が雇用契約を延長しなかった場合が3事例、外国系介護職員本人の自己都合が3事例であった。前者の場合における契約延長をしなかった理由は、「日本人の経験者が見つかったから」「本人の能力が伸びる見込みが無かったから」「自治体の事業で、施設の負担なしで職員を雇える見込みがあったから」がそれぞれ1つずつであった。自己都合の詳細は、転居、妊娠、体力的にきついが

それぞれ1つずつであった。担当業務の内容は、介護に関する業務全て(記録の執筆を含む)が3人で内訳は中国2人と韓国1人、介護に関する業務全て(記録の執筆を含まず)が7人で、内訳はフィリピン6人スリランカ1人、掃除等の雑務中心が2人、入浴介助中心が2人で共にすべてフィリピン人であった。勤務時間帯は、夜勤を含む全時間帯が4人(中国2人、フィリピン2人)、夜勤以外の時間帯が10人(フィリピン8人、韓国1人、スリランカ1人)であった。

調査結果をまとめると、他の外国系介護職員と比較して、在日フィリピン人介護職員は、施設と直接雇用契約を結ばない人が多く、在職期間も短い。そして、介護現場の業務内容は、記録を書いていない人が全員であり、夜勤を担当している人の比率も著しく低いことがわかった。一方で、中国人・韓国人は、在職期間が長く、記録を執筆しており、夜勤を担当している。

本調査における外国系介護職員の出身国(フィリピン、中国、韓国、スリランカ)のうち、在日フィリピン人介護職員は、特有の雇用形態のため、施設で継続して働くかどうか、本人の意思ではなく、雇用側の意思次第である場合が多い。したがってより能力のある人材が見つかった場合や、政府の雇用対策事業等によって施設の自己負担なしで職員を雇うことが出来るようになると、施設は在日フィリピン人の雇用契約を延長しない。また、入所型施設における夜勤の時間帯では、職員数が少なく1人の職員が身体介助と記録の執筆といった管理業務の両方を担当する可能性が高い。したがって中国・韓国出身者と比較して、日本語の文章執筆能力が低い人が多いと考えられる在日フィリピン人介護職員は、夜勤を担当することが難しいと考えられる。こうした介護現場での実務に必要な能力は、OJTやOFF-JTを通して習得するのが望ましい。しかし、彼らは介護の専門知識以前に文章作成能力に課題があるため、記録の執筆といった日々の実務を遂行するのに必要な技能を身に付けるのに時間がかかる。その上、彼らの雇用形態が直接雇用でない形態のため、施設側

が彼らに対して、OJTやOFF-JTに十分な時間を割くのが難しいと考えられる。

在日フィリピン人は、日本人と比較して母数が少ない。日本人であれば、介護未経験者が介護現場で就労して直ぐに辞めても、新たな未経験者が介護現場に入ってくる可能性が高い。一方、在日フィリピン人の場合、母数が少ないので、未経験者が辞めてしまっても次に続く人が十分いるとは限らない。限りある人材である彼らが介護現場に定着するには、まず継続的・安定的な就労につながる雇用形式の実現と、OJTやOFF-JTに十分な時間を割くことができる環境の整備が望まれる。(本研究は文部科学省科学研究費補助金「外国人介護職の受入れに関する研究(平20～22年)」(研究代表者：植村英晴)の一部である

## 新潟県における在日フィリピン人等外国人介護職員の就労実態と課題

ピーエムシー株式会社 代表取締役 谷 晴 夫

### 1. はじめに

ピーエムシー株式会社は、新潟県の更なる少子高齢化を踏まえ、将来に備えて今から介護人材不足を補うの体制作りを行う事を目的とし事業活動を行っている。具体的には、在日フィリピン人等外国人を介護職員として養成し、独自の体系的・継続的な集合研修および派遣先である介護施設への巡回指導などのフォローを基本として、優秀な在日フィリピン人等在日外国人介護士の育成を行い、新潟県内に外国人介護士教育システムの環境を整備している。また、海外から新たにやってくる外国人介護士に対する教育育成システムの構築を視野にいれて事業活動を行っている。本研究では、新潟県における在日フィリピン人等外国人介護職員の实態と、彼らに対する効果的な就労支援システムのあるべき内容を、筆者の事業・調査活動を通して得た情報をもとに検証し、報告する。