

**講演：移住労働者としての看護師・介護士～日比 EPA による受け入れを見すえて～**  
**安里 和晃さん（経済学博士、(株)リクルート・ワークス研究所客員研究員）**

1. 外国人労働者をめぐる社会的構造

1) 介護職に占めるマイノリティの割合

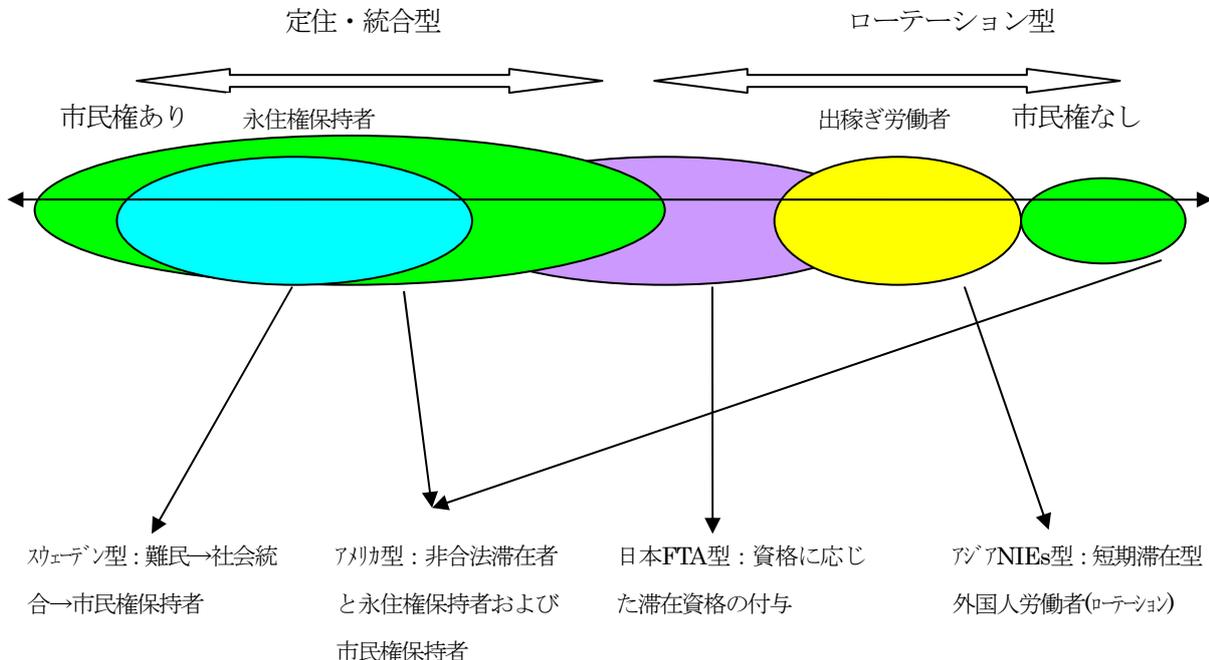
GDP の高い国ではマイノリティの割合が高くなっている。国内では高齢化の進展などにより介護の需要は増大しているが、介護職のなり手が不足しており、需要と供給のギャップが生じている。

	マイノリティの割合	出身地	在留資格
スウェーデン	22%	イラン、ロシア、ソマリアなど	永住権・市民権保持者
アメリカ	85%(CA州施設)	メキシコ、アジア	永住権・市民権保持者
日本	N/A	在日韓国・朝鮮系、日系人、フィリピン人	永住権・市民権保持者
シンガポール	90%	フィリピン人、ミャンマー人、スリランカ人、	短期出稼ぎ
台湾	30%	ベトナム人、フィリピン人、インドネシア	短期出稼ぎ
タイ	0%	N/A	N/A

2) 在留資格と移民・外国人介護労働者

マイノリティにはさまざまな在留資格がある。欧州ではアメリカの定住型、スウェーデンなどの統合型があり、アジア NIE s はローテーション型である。日本の FTA 型は欧州、アジア NIE s の中間にある。

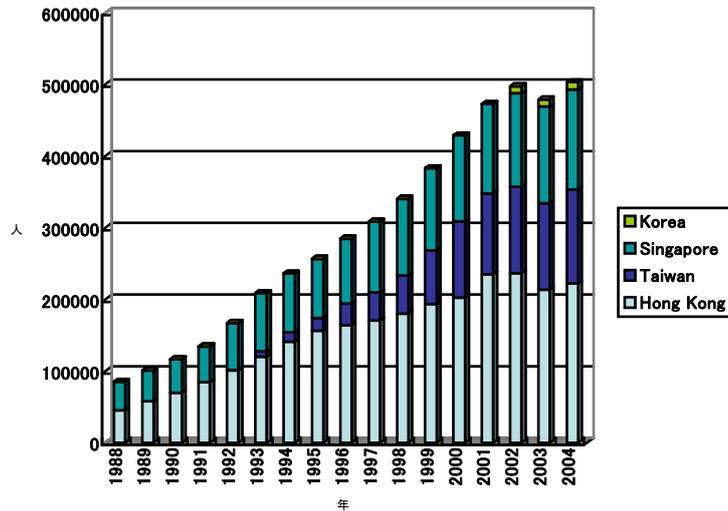
アメリカ、スウェーデンでは国内に既に暮らしているマイノリティが介護労働者に入っている。シンガポールや台湾では、政策的に出稼ぎ労働者を介護職として雇用している。



## 2. 介護需要の増大と追いつかない供給

### 1) アジア NIE s における外国人家事、介護労働者数の推移

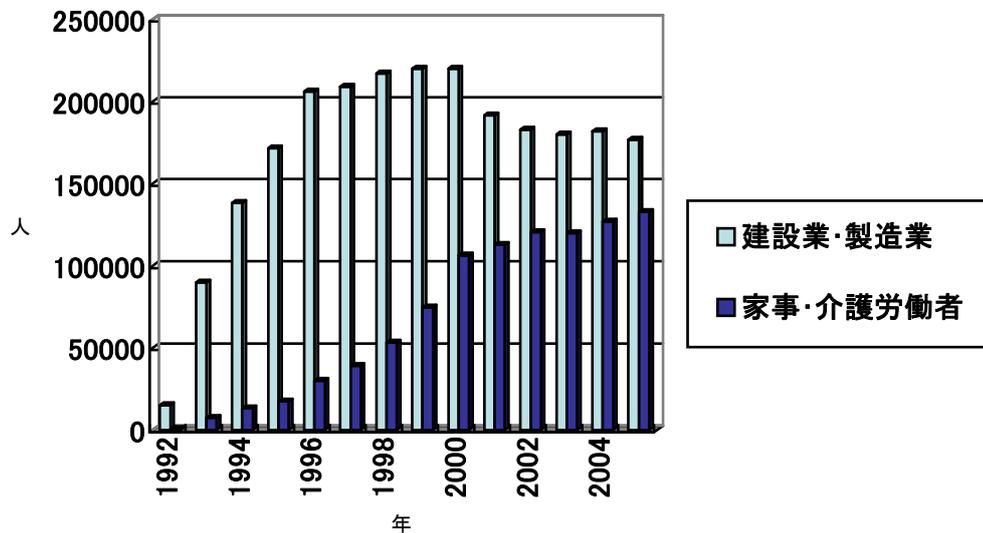
各国における女性の就労機会の増大などにより、家事、介護労働者の需要は増え続けている。台湾では、出産育児の時期にも女性は仕事を継続するのが一般的である。



### 2) 台湾における外国人労働者の推移

英語が通じるフィリピン、シンガポールなどと異なり、台湾では外国人労働者と現地の言語が一致しない。この点において日本と共通しているため、台湾を例にあげる。

アジア経済危機および 2000 年以降、建設業・製造業が減少している。経済動向の影響を受けずに伸び続けているのが家事・介護労働者の分野である。



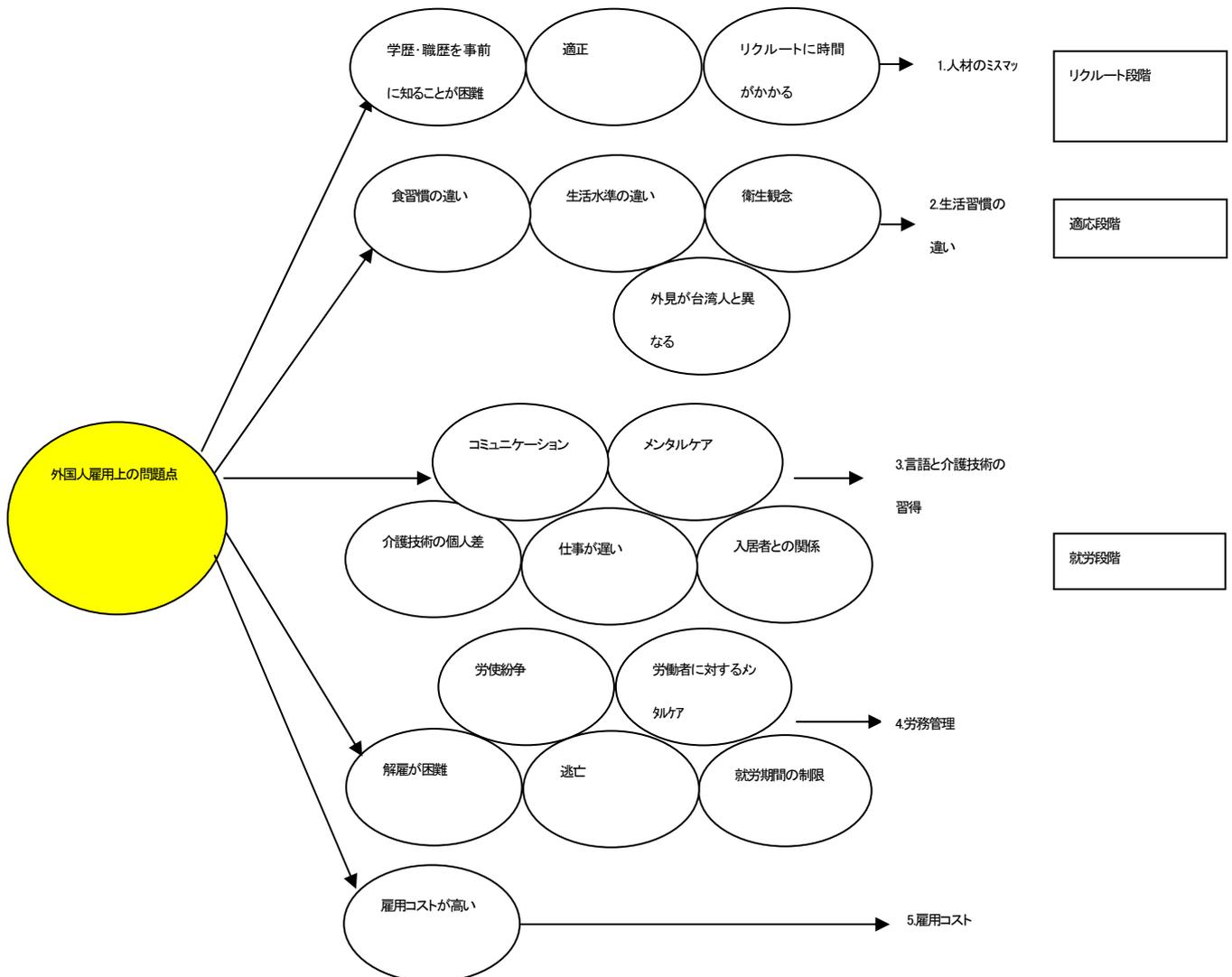
### 3) 台湾における介護労働市場

外国人労働者は労働時間が長く、賃金が安い。

		人	賃金(月あたり)	労働時間(月あ)	推定時給 (US\$)
在宅介護	外国籍家事・介護労働	134,000	550	382	1.4
	台湾籍家事労働者	24,000	850-910	172	5-5.3
	台湾籍ホームヘルパ	3,030	490	89	5.5
施設・病院	外国人介護労働者	4,300	610	310	2
	台湾籍介護士	8,390	910	258	3.5
施設・病院	付添人	NA	1700	NA	NA

### 3. 外国人は「安かろう、悪かろう」か

雇用主が認識する外国人労働者を雇用する上での問題点



4. 外国人介護労働者の介護の質をめぐって

1) 介護の質

- ① 能力（言語、介護技術）：対入居者だけでなく、スタッフ間のコミュニケーション能力も指す。介護技術の基礎的理解は、情報共有の点でも重要であり、就労意欲にも影響する。
- ② 態度（スタッフィング、就労態度）：職員の充足、離職、欠勤などの勤務状況は、直接介護時間、計画的な職員配置に直接影響する。

2) 言語と介護技術に関する制度化（台湾）

	制度化の流れ	施設の対応
出発前	<ul style="list-style-type: none"> <li>1) フィリピン人看護師の採用による技術の担保</li> <li>2) フィリピン人からベトナム人への切り替え</li> <li>3) 現行制度では経歴や資格のチェックは困難 &lt;原因&gt; <ul style="list-style-type: none"> <li>①送り出し国における数多くの斡旋業者</li> <li>②グローバルな送り出し競争による資格乱発</li> </ul> </li> <li>4) 出発前研修(pre-departure orientation)の形骸化</li> <li>5) 業界による人材育成への積極介入 <ul style="list-style-type: none"> <li>①業界団体による研修施設の設置 (台湾のマニュアル・機材の使用、自主的なリクルート基準の設定)</li> <li>②法令よりも現場による介入 (法令は労働者の管理に重点)</li> </ul> </li> <li>6) 介護技術、就労態度の向上 評価はきわめて高い</li> </ul>	<p>【リクルート段階】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>1) 看護師の採用</li> <li>2) 送り出し国で面接試験</li> <li>3) 到着前研修の充実化</li> </ul>
到着後	<ul style="list-style-type: none"> <li>1) 到着後研修(post-arrival orientation) 通訳を伴った研修、言語と技術のマニュアル</li> <li>2) 地方自治体による研修 台湾籍介護士資格に対応した研修</li> <li>3) プレセプター 同国籍労働者による職務と技術指導</li> <li>4) 結果として、教育コストの増大 (研修・訓練は外国籍に効果大)</li> </ul>	<p>【台湾における研修、在職訓練段階】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>1) 到着後研修</li> <li>2) 地方自治体主催研修</li> <li>3) 語学研修</li> <li>4) 通訳の配置</li> <li>5) プレセプターの配置</li> </ul>
就業段階	<ul style="list-style-type: none"> <li>1) 職務のマニュアル化、多言語化</li> <li>2) ルーティンワークに重点、台湾籍労働者との</li> </ul>	<p>【就労段階】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>1) 職務内容</li> </ul>

	<p>役割分業</p> <p>3) 看護師、台湾籍介護労働者との連携によるコミュニケーションのカバー</p> <p>4) 夜間の配置(コミュニケーション問題対応)、昼間の配置(人材育成に重点)、介護以外への配置(不適格と判断された場合)</p>	<p>①職務のマニュアル化</p> <p>②ルーティンワークに特化</p> <p>③台湾席との役割分業</p> <p>④多言語チェックシートの導入</p> <p>2) 緊急時の対応</p> <p>①台湾籍労働者とのペア</p> <p>②看護師との連携</p> <p>3) 配置</p> <p>①夜間の配置</p> <p>②昼勤務に積極的配置</p> <p>③介護以外へ配置転換</p> <p>④外国人のリーダーを設ける</p>
--	--	---

## 5. 言語、介護技術、勤務状況、就労態度

### 1) 安定した労働力としての外国人労働者

#### (1) スタッフィング

- ① 政府による介護士の資格化
- ② 資格取得者のうち新規の施設就労者はわずか1% (台北)
- ③ 病院の付添婦としての就労 (台湾籍)

#### (2) 勤務状況

- ① 頻繁な台湾籍労働者の離職
- ② 制約される就労 (台湾籍労働者)
  - 週末、祝祭日の就労忌避
  - 家庭生活や自営業が就労を制約→求められる介護労働力と不一致
- ③ 外国人労働者にはこうした制約がない
  - モービリティの規制
  - 借金の返済と仕送り義務

### 2) 就労態度

- (1) 評価の対照性 (外国人労働者の評価は高い)
- (2) 指揮命令
  - ① 介護労働者の高齢化：外国人と台湾籍労働者の年齢差 (30.8歳と47.0歳)
  - ② 仕事を断る、何度も指示する (台湾籍)。重労働は外国人。
- (3) 勤勉さ (高い評価を受ける外国人)
- (4) モービリティ規制は短期滞在型の特徴
- (5) 人権問題・メンタルヘルス問題としてのモービリティ規制

3) 外国人労働者と外国籍労働者の相互補完性について  
適正、コミュニケーションは各国に共通性が見られる。

	外国人労働者雇用のメリット	台湾籍介護労働者の問題点
1. 適正	①協力心 ②若い ③体力がある	①年齢が高い ②体力があまりない ③健康問題
1. と 2. の中間		①生活習慣 ②家庭内事情に左右
2. コミュニケーション	①入居者に文句言われても大丈夫 ②積極的なスキンシップ ③優しく接する	①入居者との言い合い ②入居者に対する理解度
3. 労働力としての安定性	①労働者を確保できる ②休日などいつでも就労可能 ③離職率低く安定	①リクルートが困難 ②欠勤が多い ③離職率高い
4. 就労態度	①意欲がある ②仕事を断らない ③勤勉	①ルーティンワークが苦手 ②自己主張が激しい ③指揮命令関係
5. 職務内容	①医療行為	①スキルに個人差

4) 外国人労働者が認識する問題点

1. 適応過程	①ホームシック ②借金、仕送り期待に応える ③社会的地位の下降 ④食事 ⑤人間関係
2. 職務上の問題	①コミュニケーション ②入居者に受け入れられない ③契約と異なった業務
3. 労働条件	①休日の取得ができない ②賃金不払い ③労働基準法違反の雇用 ④就労期間の制限

## 5) 福利厚生とメンタルケア

1. 福利厚生	①カラオケなど余暇施設の設置 ②余暇費の支給 ③ピクニックなどのイベント ④外出許可 ⑤本国との電話連絡を許可
2. 労働条件	①労働基準法の順守 ②給与の前借りを認める ③報酬・表彰制度 ④ボーナス・昇給 ⑤休日の取得
3. 食事	①厨房使用の許可 ②文化に配慮した食の提供
4. メンタルケア	①コミュニケーションを頻繁にとる ②カウンセリング

## 6. 雇用コスト

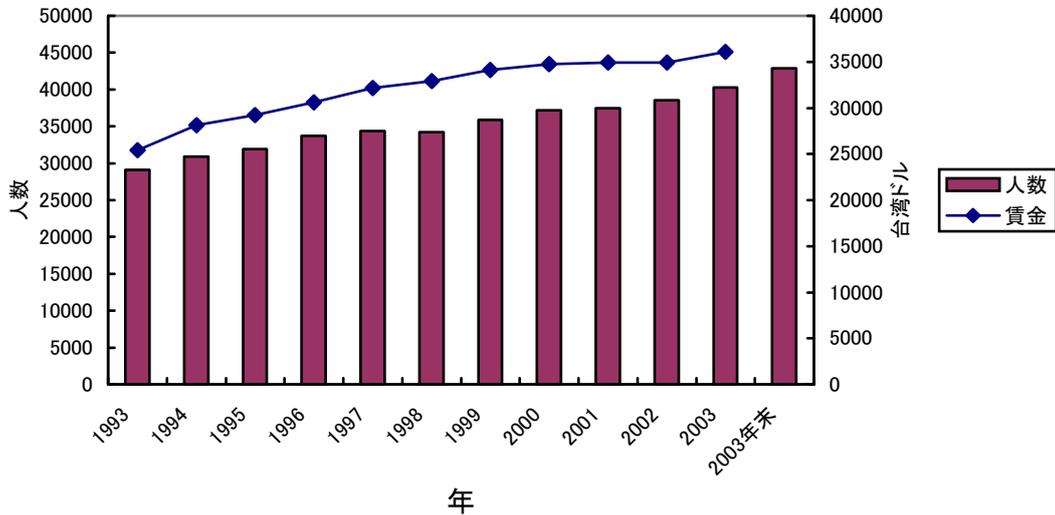
### 1) 外国人労働者と台湾籍労働者の雇用コスト

台湾の施設では、外国人雇用は高コストであるという意識が定着している。



### 2) 医療保険サービス業の賃金と労働者数の推移

出所：行政院主計処編『薪資與生産力統計年報』



## 7. 結論

### 1) まとめ

- ① 言語、技術の問題は、出発前、到着後、就労各段階における受入制度に大きく規定される。
- ② 就労態度、勤務状況は外国人労働者において評価が高い。
- ③ これはモービリティ規制や借金の返済、仕送り業務に由来する。
- ④ ただしモービリティ規制は人権問題に発展する可能性があるため、規制の緩和や労基法遵守、福利厚生の充実などが求められる。
- ⑤ 外国人介護労働者は安価ではなく、また労働市場に悪影響をもたらすとは限らない。

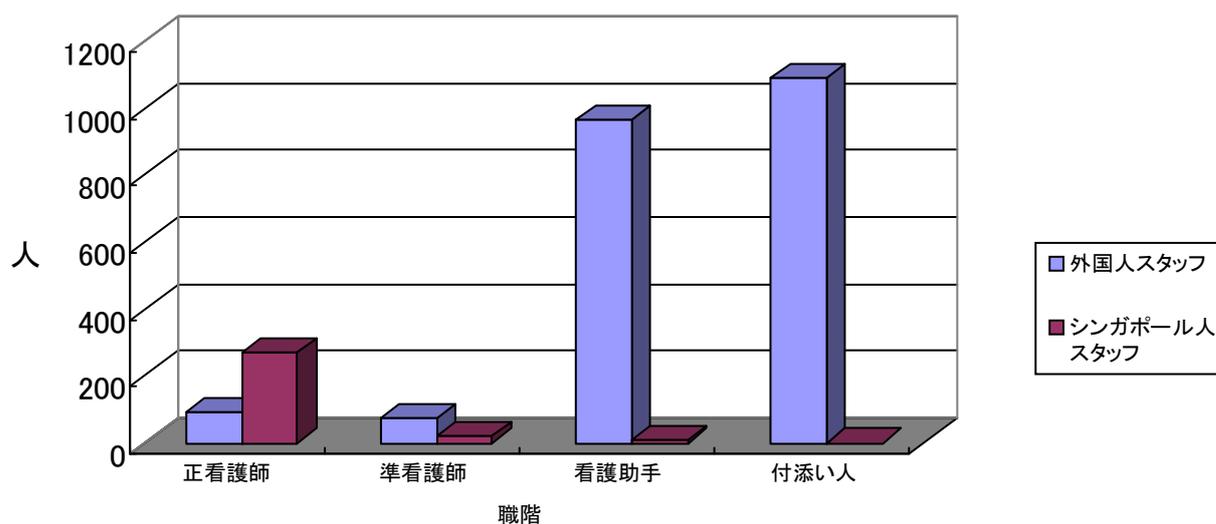
### 2) 政策的インプリケーション（日本フィリピン、インドネシア EPA との比較から）

- ① 言語や介護技術は制度により大きく規定される。研修制度の標準化。  
⇨EPA においては介護教育は施設の個別対応。
- ② 受入段階においてプレセプターを誰が担うか。  
⇨定住フィリピン人の位置づけなし。
- ③ 就労態度や勤務状況は受入国労働者よりも評価が高い。  
⇨性産業従事者としてのフィリピン人に対するバイアス。
- ④ モービリティ規制と福利厚生バランス。
- ⑤ 受入側のマネジメント能力が要求される。  
⇨外国人労働者に対する教育・管理能力の議論の不在

- ⑥ 外国人労働者の雇用コスト高  
⇨EPA においては安価な労働者としての期待大
- ⑦ 外国人の導入と労働市場に及ぼす悪影響  
⇨EPA における懸念
- ⑧ 介護の質を落とさない外国人労働者の受け入れは可能  
⇨後発の利益

<補足資料>

◆ シンガポールにおける職階別介護スタッフの構成 (推計)



◆ 看護業務に関して

- 1) 言語：記録、業務日誌
- 2) 業務内容の違い：プライドと社会的地位の下降
- 3) 看護方法の違い：論理的な説明
- 4) コミュニケーション：「察し」、ほめる、業務の明確化、業務の境界を誰が担うか、用語、医者との関係
- 5) 文化に対するリスペクト：宗教（キリスト教、イスラム教）
- 6) マネジメント：言語・教育、生活全般（ホームシック、金銭）
- 7) 医療通訳：言語手当ての支給
- 8) マニュアルとプレセプター：お手本はいるか

◆ 看護・介護における国際競争

- 1) 医療ハブ（シンガポール、タイ）
- 2) 年金移民の受け入れ：タイ、フィリピンなど
- 3) 看護師：フィリピンは年間約 7000 人の送り出し（イギリス、中東諸国、アメリカ、シンガポールなど）
- 4) 介護（士）労働者：フィリピン（caregiver）、タイ（spa therapist）、ベトナム（看護師）、インドネシア
- 5) 医療・介護の需給ギャップと自由貿易化