

介護業界の人手不足に対して日本がすべき対策

所属:医療ゼミ

1. 要旨(Abstract)

少子高齢化が進む日本では、テレビで介護業界の人手不足を問題視する特集が取り上げられるほど、労働力不足が深刻化してきている。そこで外国人労働者を受け入れることで、労働力を補い、今後の介護業界での人手不足をカバー出来るのではないかと期待する。本研究では、彼らの受け入れに関して現状を把握し、問題点や改善点はあるのか調査していく。

2. 序論(Introduction)

今や日本の高齢化率は世界1位である。それにより、労働力が不足しつつある日本は近い将来、継続雇用が65歳から70歳にまで引き上げられると予想されている。あらゆる職の分野で人手不足が深刻化してきているのだ。その中で、特に深刻化しているのは介護業界である。原因は急速に進む高齢化だ。高齢化が急速に進んでいることにより、高齢者の人数が爆発的に増加し、介護する側の人手、つまり若者が不足してきているのだ。また、このまま少子高齢化が進んだ場合、2060年の高齢化率は38.1%と予測されている。この危機的な事態を防ぐため、日本は介護業界を含む、あらゆる職分野の面で労働力不足を解消しようと外国人労働者の受け入れを本格化させている。ところが、日本が掲げる受け入れ制度の基準は高く、また、制限が付いているものもあり、彼らを受け入れ難い状況にある。そこで、この研究では彼らの受け入れを増加させることを目的として、外国人労働者について現状を把握し、受け入れ制度に関しての問題点や課題点を明確にしなが、今後日本がすべきことを考えていく。

3. 研究方法(Methods)

研究をするにあたって、以下の調査を文献を用いて行っていく。

①現在の全職業における外国人労働者数を調査し、そのうち介護関係に就く人数・割合は全体のどれほど占めているのかを求める

②①の結果より、介護業界に就く外国人労働者数はなぜ他の分野に比べ圧倒的に少ないのか、原因を調査する

③上記の2点を踏まえ、外国人労働者の受け入れを増加させるために、日本は何が出来るのかを考える

4. 結果・考察(Results & Discussion)

2020年10月末時点での全職業に及ぶ外国人労働者数は172万4328人であると厚生労働省が発表した。これは外国人を雇用した際の「外国人雇用状況」の届け出が義務化された2007年以降、過去最高を更新した数字だ。しかし、増加率は前年13.6%から9.6ポイントも大幅に減少し、4%しか増加しなかった。また、介護業界に就いている外国人労働者数は4万3446人であり、割合的に見ると全体の2.5%にしかなかった。(調査①)もし、この状況が続けば2040年には、2019年時点で介護職員として働いている人数、211万人に約69万人が積み増した280万人の介護士が必要と見通しされている。何の対策もしないうちに時間が経ってしまえば、20年後の介護業界は今以上に逼迫しているに違いないだろう。

このような危機的な事態が近い将来に起きてしまう原因を大きく3つにまとめた。まず、外国人が介護士として日本で働く、ということが他分野の職業に比べ困難だからである。なぜなら彼らが介護ビザでの雇用で日本で働く場合、国家資格を取得する必要があるからだ。しかし、その国家資格の合格率は非常に低

かった。実際に平成31年度の合格率を見てみると、日本人の合格率90.1%に対し、外国人は27.4%と5割を大幅に切っていたのだ。資格を取得することは日本人よりもはるかに難しいことがうかがえる。

次に、日本語の問題だ。これは国家資格の合格率が低い原因の1つでもある。なぜなら国家資格は受験者が外国人であろうと全て日本語で行われるからだ。それに介護職は多くの高齢者と直接関わる職業である。だから、一定の日本語力が備わっていないと仕事が成り立たない。一般的には日本語能力試験という、日本で言うと英語検定のような検定でレベルN3以上に相当する力が無い限り就職するのは難しいと言われている。レベルN3とは、5段階あるレベルのうち最上級から3番目のレベルで、日常的に使われる日本語をある程度理解出来るぐらいの日本語力だ。しかし、就労開始の目安であるレベルN3の合格率は2020年度で54%であった。5割を越えているものの、あまり高いとは言えない結果であった。また、在留資格を得るにあたってレベルN4以下の場合、帰国させられてしまうこともあるようだ。

そして最後は、受け入れ制度に制限があることだ。前に説明した「日本語の問題」は、基本的には外国人自身の問題であると考ええる。しかし、受け入れ制度の制限に関しては外国人の問題ではなく、日本がどうかしなくては変えられない。ここで挙げる制限とは、外国人労働者を受け入れる対象国の制限だ。まず、外国人が介護福祉士として日本で働くためには、在留資格が必要である。その在留資格には介護職の場合4種類あり、そのうちEPA介護福祉士候補者、技能実習制度という2種類には制限があった。この2種類は誰もが在留資格を取得出来る候補生にはなれないのだ。前者は日本・フィリピン・インドネシア・ベトナムの4カ国、後者は日本・中国・インドネシアを含む主にアジア州の16カ国しか、資格を取得出来る候補生の対象国になっていなかった。ちなみに、技能実習という制度は外国人労働者に日本の技術や知識を母国に持ち帰ってもらう制度であり、人手不足を補うことが目的ではない。しかし、技能実習で在留資格を得た場合、外国人には在留期間が最長5年認められることになっており、その期間は人手不足を補う事ができるのではないかと考える。それに彼らが日本で学んだ技術や知識を母国に持ち帰ることによって、日本のみならず世界中で問題になっている、高齢化による介護業界の逼迫した状況をあらゆる場所で緩和出来るのではないだろうか。(調査②)

これまでの研究結果を踏まえ、日本がすべきことは何があるだろうか。

まずは、外国人の日本語力を高めることだろう。彼らにとって一番の課題は日本語であると考えられる。それを向上させるには、彼らを受け入れる側の企業や施設が日本語教育をする機会を提供したり、日本語学校に通うための費用を負担したりするべきだと思う。実際に彼らの日本語力を高めることが出来れば、日本語のみで行われる国家資格の合格率もあがるのではないだろうかと考える。

次に、受け入れ制度の制限を緩和させることだ。今の受け入れ制度には在留資格を取得するのに制限があり、限られた人々にしかその権限が与えられていない。そのため非対象国に住む人々は日本で働きたくとも働くことが出来ていない状況だ。だから、そのような人々のためにも対象国の範囲を大幅に広げ、現在よりも多くの人々が資格取得の権限を持てるようにすることが必要である。

最後に、働きやすい職場環境を築くことだ。これは介護職に限らず、全ての職に共通している。あるときスイスの作家が、外国人労働者を受け入れた際に「我々は労働力を呼んだが、やってきたのは人間だった」という言葉を残した。実際、彼のように外国人労働者を受け入れたとき、彼らを人間ではなく労働力としてしか捉えていない人々の認識が多くあるようだ。しかし、受け入れたからには日本人と同様に尊重し、守る義務が存在する。受け入れて終わり、ではいけないのだ。一番大切なのは受け入れた後であり、誰もが働きやすい職場づくりだと考える。以前、介護職の人材紹介サービスを展開する株式会社ウェルクスが、実際の介護職員に外国人介護士の受け入れに対してどのように思っているのかアンケートを行った。すると、外国人労働者が介護職に就くことに対して反対派の意見が4割程あった。その反面、「介護業界だけが鎖国的な空気ではおかしい」という賛成派の意見は6割を占めていた。反対派の意見としては、やはり言語や文化の壁を不安に感じるという意見が目立った。日本人も外国人も等しく働

きやすい職場にするためには、現場の介護職がどのような努力や心遣いをするべきなのか。この研究を機に今後考えていきたい。(調査③)

5. 結論・展望(Conclusions & Outlook)

外国人が介護福祉士として日本で働くためには、高齢者や職場の人とのコミュニケーション、そして、日本語のみで行われる国家資格に合格することが必要最低限の条件であることが分かった。よって、日本が彼らに対して重視しているのは介護の技術というよりも、彼らの日本語でのコミュニケーション力であると考え。また、日本周辺の国々にしか資格を取得できる対象国になっていないことから、より多くの国が対象となるように範囲を拡大するべきだと考える。

従って、この研究の目的である「外国人労働者の受け入れを増加させる」について、日本がすべきことは、**外国人労働者の日本語力向上を図るために教育提供や日本語学校に通うための費用など金銭面での援助、そして、受け入れ制度を改善することの2点だと結論づける。**

本研究が実際に行われた場合、SDGsの目標4「質の高い教育をみんなに」のターゲット4である、「2030年までに技術的、職業的スキルなどの雇用、働きがいのある人間らしい仕事、及び起業に必要な技能を備えた若者と成人の割合を大幅に増加させる」ことについて貢献できると期待できる。

これからますます増えていくだろう、外国人労働者。今現在、介護される側の方々世代は外国人との関わりがさほど無かったため、彼らに自分の生活を支えてもらうことに不安が大きいのかもしない。しかし、グローバル化する現代は多くの外国人と関わり、それが当たり前となっていく社会だ。私達が介護される立場になった未来には、外国人に介護してもらうことが普通なのかもしない。そして今よりかは、彼らに対しての文化の壁や不安は薄く、低くなっていることを期待する。

6. 謝辞(Acknowledgements)

本論文の作成にあたり、研究の進め方や調査の仕方、日本語の書き方など全てにおいて指導を下された先生方、友人、家族に心から感謝すると共に厚く御礼申し上げます。また、研究を進める際に使わせて頂いた参考資料・ホームページを作成した方々に厚く御礼申し上げます。この研究を通して日本がこれから直面する問題について深く考え、あらゆる知識を得ることが出来ました。また論文の書き方について学ぶことも出来ました。この論文がとりあえず完成をみたのも、以上の皆様のご指導や苦勞があったことであり、ここに深く感謝申し上げます。

7. 引用文献(References)・参考文献(Bibliography)

- ・RS-LAB 採用戦略研究所「変化する外国人就労。雇用を増やすには？」2018年
- ・みんなの介護求人「医療・福祉分野の外国人労働者は4万人突破! コロナ禍で失業した外国人の受け入れも進む」2021年
- ・特定非営利活動法人 国際留学生協会「外国人労働者数 過去最高を更新するも増加率が大幅に低下」2021年
- ・PSRnetwork「外国人労働者数約172万で過去最高を更新しかし増加率は大幅に低下」2021年
- ・HR NOTE 人事業務に役立つ情報メディア「【今注目の法改正】外国人労働者の受け入れ拡大、体制は万全ですか? | 注意すべき点を紹介」2021年
- ・介護経営ドットコム「介護職員の不足数2年後には約22万人に、厚生労働省が全国の集計数を公表」2021年
- ・グローバル採用ナビ「外国人介護福祉士の現状と問題点は?【在留資格・メリットは】」2020年

- ・介護のお仕事 研究所「介護職の8割『外国人介護士を受け入れても、人材不足は解消しない。』外国人介護士の受け入れに関する調査を、株式会社ウェルクスが実施」2020年