

(寄稿)

「医療・福祉分野における外国人雇用のあるべき姿」 ～事業者連携による協働体制の構築～

厚生労働省統計によると2013年(平成25年)の有効求人倍率(常用(パート含む))は、0.83倍と、求職者の方が多い状況であった。ところが2018年(平成30年)10月公表の同有効求人倍率では、1.49倍となっており、過去5年間で急速に人材確保が難しくなっていることがわかる。

同統計を職業別にみると「保険医療サービスの職業」は1.31倍から3.04倍へ増加、「介護関係職種」に至っては1.83倍から4.09倍へ増加しており、他の職種と比べても極めて高い水準となっている。医療や介護の事業者においては、日々、実感されていることであり、数値は見るまでもないかと思うが、それでも、人材確保がいかに難しい環境にあるか再認識させられるのではないだろうか。このような環境のなか、労働力を外国人に求める動きは、益々活発になっており、比較的身近な事業者が、外国人雇用に取り組んでいるなど、耳にすることも多いと思われる。ところが、外国人労働者を受け入れる手法は、いくつかの手法(制度)があり、実際は、それぞれの特徴を考慮したうえで、採択し実施されている。

例えば、2017年に出入国管理法の改正により、介護職員も認められるようになった「外国人技能実習制度」や日本と外国との2国間で締結する経済連携協定において、外国人が看護師、介護福祉士の取得を目指す「EPA 看護・介護受入事業」。また、2017年の出入国管理法改正により在留資格「介護」を取得することにより、永続的に日本国内で就労できる「外国人介護留学生」。そして、2019年4月から施行される新たな在留資格で、一定以上の技能を持つと認定された外国人を企業が直接採用できる「特定技能」などがある。実際、いざ検討すると、どの方法を取るべきか迷う事業者も多いと思われる。

本稿は、株式会社メディカルシステムサービス メディカルシステムサービス 事業開発部 次長 兼 一般社団法人 ワムタウン推進本部 理事 福原 亮氏に寄稿いただき、外国人を受け入れる手法について解説いただいた。

前述の四つの手法(制度)について、例えば、日本語教育は、どの機関が行い、また、母国で行うのか、日本で行うのか、必要とされる日本語レベル、看護師や介護福祉士などの資格取得のタイミングやその期限など、制度上の制約条件の解説。さらに、それぞれの手法(制度)に係る費用だけでなく、試験合格率や日本での就労を途中で断念して、帰国するケースの多寡など、統計データに基づいた事例も紹介いただいている。

今後、外国人雇用による人員強化や、さらには職員の処遇改善を検討する事業者にとっては、非常に参考となる内容となっている。

(市川)

NOMURA

2019年1月28日

Healthcare note

(No. 19-01)

寄稿者名：
株式会社
メディカルシステムサービス
メディカルシステムサービス
事業開発部 次長

一般社団法人
ワムタウン推進本部
理事

福原 亮

編集主幹：
野村ヘルスケア・
サポート&アドバイザー
市川 剛志

野村證券株式会社
金融公共公益法人部