

卓見 異見

ファーストスター
ヘルスケア社長
西川 久仁子



にしかわ・くにこ 86年（昭61）東大法卒、92年米スタンフォード大経営学修士修了。00年スーパードクター社長。医療に携わる人材の研修・紹介のファーストスター・ヘルスケアを10年に創業し、社長に就任。新潟県出身、51歳。

前回は、看護師「不足感」解消のポイントの一つ、潜在看護師について述べた。今回はもう一つのポイント、外国人看護師について述べたい。

経済連携強化の一環

現在、経済連携協定（EPA）に基づき、日本はインドネシアとフィリピンから外国人看護師・介護士候補者を受け入れている。インドネシアからの受け入れは2008年度から、フィリピンからの受け入れは09年度に始まった。ベトナムからも14年度から受け入れ予定である。このEPAに基づく外国人候補者は、

はそのうちの数パーセントにすぎない状況であるのに、なぜだろうか。

一つは、欧米で看護師不足対応のために外国人看護師が活用された例があるからだ。例えば、英国は南アフリカの看護師を活用し、米国はフィリピンの看護師を活用した。南アフリカの看護師免許を英国でも使えるように、フィリピンの看護師免許を米国でも使えるようにし、看護師へ優先的に入国ビザの発行をしたそうだ。

また、両国間で看護師のあっせん、仲介を民間にも開放したので、多数の人材会社が参入、一時期ビジネスとしてもて

外国人看護師受け入れ

看護師・介護福祉士の国家資格取得を目的として、協定で認められる滞在の間（看護3年間、介護4年間）に就労・研修する。資格取得後は、看護師・介護福祉士として日本に滞在・就労が可能である（在留期間の更新回数に制限なし）。

厚生労働省は「看護・介護分野の労働力不足への対応として行うものではなく、相手国からの強い要望に基づき交渉した結果、経済活動の連携の強化の観点から実施する」と明記している。

にもかかわらず、看護師不足対策として外国人看護師を挙げる方は多い。今のEPAの仕組みでは各国から年に数百人しか看護師候補が来ず、資格が取れるの

はやされた。看護師不足解消の特効薬として、外国人看護師がクローズアップされたのである。

母国の免許も使えず

一方日本は、外国人看護師は日本の試験に受からなければ看護師として働けない。言語は全く違うし、あっせん・仲介するのは公益社団法人国際厚生事業団（JICWELLS）に限られている。このように全く違う仕組みのだが「欧米でうまくいったのだから日本でも」という考えになるのは仕方がないのかもしれない。

ただ、現在では英国でも米国でも外国

海外人材活用 なお時間

人看護師を積極的に受け入れることはしていないようだ。理由として、一つには給与が母国より高くもらえる、ということと多数の南アフリカの看護師、フィリピンの看護師が海外に出て行き、母国で看護師不足になってしまったことへの非難が出た、ということがある。

二つには特に米国で顕著だったのだが、リーマン・ショック後、多くの米国人看護師が家計を補うために仕事の量を増やしたが、外国人看護師は国内の看護師の職を奪う、ということと、国がトップをかけた。フィリピンの看護師へのビザ支給が急にされなくなり、フィリピン人看護師のあっせんを利益を得ていた人材会社は大打撃を受けた、という話を聞いたことがある。

就労支援後の課題も

さらに、現場の人材会社の声としても、実態はなかなか難しいようだ。豪州の例だが、人材会社は広告宣伝を打ってフィリピンの看護師を集め、豪州に呼び、あっせんした病院で短期就労ビザで働いてもらいながら、長期のビザ取得を支援した。しかし、長期のビザが取得できると、看護師は皆あっせんした病院を辞め、もっと条件の良い病院に行ってしまうのだそうだ。もちろん就労の自由があるので、看護師を引き留めることはできないが、人材会社としては労多くし、という結果になる。

結局何が言いたいのかといえば、日本で看護師が不足するからといって、海外から連れてくるというのは安易だし、現実にはなかなか厳しいということだ。派遣や時短の看護師すらまだまだ定着が難しいのに、外国人看護師が日本の医療・介護現場で定着するのはハードルがかなり高い。まずは日本人で看護師免許を取得した人の活用を工夫すべきではないか、というのが私の考えである。

（次回は「育て上げ」ネット理事長の
工藤啓氏です）