

看護・介護分野で 頭脳流出は起きるのか

J-LPPT主任研究員

渡邊 博顕

①—フィリピン現地調査

I. はじめに

フィリピンで過去5年間に 一〇〇〇病院が閉鎖②

昨年十一月、フィリピンで調査を行っていた時に、新聞にこのような見出しの記事が掲載された。

フィリピンは、かなり前から看護・介護分野での人材を海外に送り出している③。昨年、日本とフィリピンとの間でのFITA交渉の結果、看護・介護分野の労働者受け入れが決まった。

しかし、看護師不足は送り出し国であるフィリピンでも深刻である。看護師の海外流出。看護師の多くが二年足らずで仕事を辞めて海外へ流出した結果、国内の看護師人材が不足しているというのである。とくに地方の公立病院、民間医療機関では事態が深刻であるということである。

このような状況は本誌でも紹介されているし④、同じような状況が南アフリカでも観察されることがテレビ番組などでも取り上げられている。

小論では、昨年実施したフィリピンでの現地調査のなかから、この問題に関連するいくつかのトピックを紹介したいと思う⑤。調査を通じて確認したかったことは三つ。まず、人材の海外

流出は介護・看護の現場にどのような影響をもたらしているのかということ。次に、どのような人が海外での就労を希望しているのか、その理由はなにかということ。そして、いわゆる頭脳流出が起きているのかということである。

なお、以下の記述は、フィリピン国内の一地域で行ったケーススタディに基づいている。したがって、これを一般化できないのはいうまでもない。

II. 送り出し国における影響

冒頭の記事では、フィリピンの民間の病院は二〇〇〇年に約一七〇〇あったのが、医師、看護師、助産師不足によつて二〇〇五年には七〇〇に減少しているというPHAP (The Private Hospitals Association of Philippines) の調査結果が引用されている。

多数の看護師、ケアワーカーが海外就労することによって、送り出し(フィリピン)国内では人材不足が生じているというのだが、医療機関および養成機関ではどのような状況にあるのか。

(一) 医療の現場

ある私立の大学病院は七〇年代に設

立された。ベッド数三〇〇床で、医師二六〇人、看護師三五〇人をはじめ、およそ九〇〇人のスタッフで構成される(このうち研修生は一〇〇人)。

ここでも医師、看護師等の海外就労が多いという。前年は一六〇人の看護師が離職し、ほぼ同数の看護師を採用している。つまり、四割以上の看護師が離職していることになる。

このように、看護師の海外就労が急増したのは四五年くらい前からということである⑥。

仕事ができる人ほど海外就



写真と本文は関係ありません

労を選択する傾向が強いという。この病院の看護師のうち、海外での就労経験がある人は五〇〜六〇人。海外での就労期間は五年程度。海外での就労から帰国後に、この病院で就労する期間は短期間で、再び海外で就労するかスペシャルナース(IIプライベイトナース)として仕事を続けることが多いという⑦。このほか、起業する者もいる。

こうした状況から、看護師の就労期間は数カ月程度というケースもめずら



しくない。新人の看護師の場合でも二年程度⁽⁸⁾。

この病院の場合、看護師を募集する方法は新聞等の広告、直接募集、看護学校への募集などを利用している。

採用は面接、I Qテスト、メディカル試験等による。採用後の導入訓練は六カ月のOJT、その後インテリジェンス・スキル等のプログラムなど、計八カ月かけて教育する。その後もセラピーなどのプログラムが用意されている。

る。

勤務は三交代制で週四〇時間勤務(週五日)。給与は一万八〇〇〇ペソ、毎年五〜一〇%程度昇給する。なお、交通費は支給されない。

定年年齢は六五歳だが五五歳で早期退職が適用され、六〇歳くらいで辞める人が多い。なお、年金は病院の基金(公的年金と同じ額)がある。

実は、この病院は、処遇も比較的に、離職した看護師の補充は比較

的うまくいっている方だと思われる。

しかし、それができない

ことの方が多。もう一つ、公立病院の事例を見よう。

この病院は、一〇〇年近い歴史があり、看護師数二八〇人、ベッド数四〇〇床の規模である。

インタビュイーに対応してくれたベテラン看護師は「病院で働いている看護師は、資格取りたての新人と白髪のベテランばかり」と話してくれました。

この病院でも看護師の離職率が高く、一年間に三割近い看護師が離職している。前年の離職者数八一人に対して雇用人数は四一人で、離職した人数の半分しか補充されていない。その結果、看護師数は純減している。

離職した看護師のほとんどが海外で就労しているという。渡航先で多いのはアメリカ、イギリス、アイルランド等。海外就労する時の経路は、一つは仲介業者の募集への応募。新聞やテレビに募集広告が出ている。そのほか、ジョブ・フェアを利用する。この病院の医師が看護師の資格を取得し、海外就労したケースもあるということである。

この病院では看護師が純減しているが、人材マネジメントはどのようにしているのか。採用は、筆記試験、インタビュー。その後は三カ月の導入訓練を受ける。このうち、一週間はオリエンテーション、医師によるオリエンテーション、各科での研修で構成される。勤務は八時間勤務、三交代制。年二週間の休暇がある。賃金は九三三〇ペソ、これにベネフィットが加算される。そのほか、年間一カ月分のボーナスが支給される。賃金は民間病院よりも高いが、先ほどの大学病院より低い。民間病院の看護師の賃金は最低賃金ぎりぎりのところもあるという。

さらに、看護師に対する聞きとりによれば、養成学校の教育と病院内での育成に差があり、大量養成では経験を積むことが難しいという。学校卒業後、最低でも二年以上ないと一人前にはなれない。つまり、フィリピンでは一人前になるとすぐに海外で就労する看護

師が多いということになる。

既出のベテラン看護師は「看護師の給料は生活するだけでぎりぎりのレベルで、貯蓄はできない。だから、海外で支払われる賃金がフィリピンよりも少しでも高い限り、看護師の海外流出は続くと思う」とコメントしていた。

(二)看護・介護人材育成の現場

①看護大学

多数の看護師が海外へ流出するとなると、それを補うだけの看護師が育成されなければならない。看護師の育成はどのような状況なのだろうか。

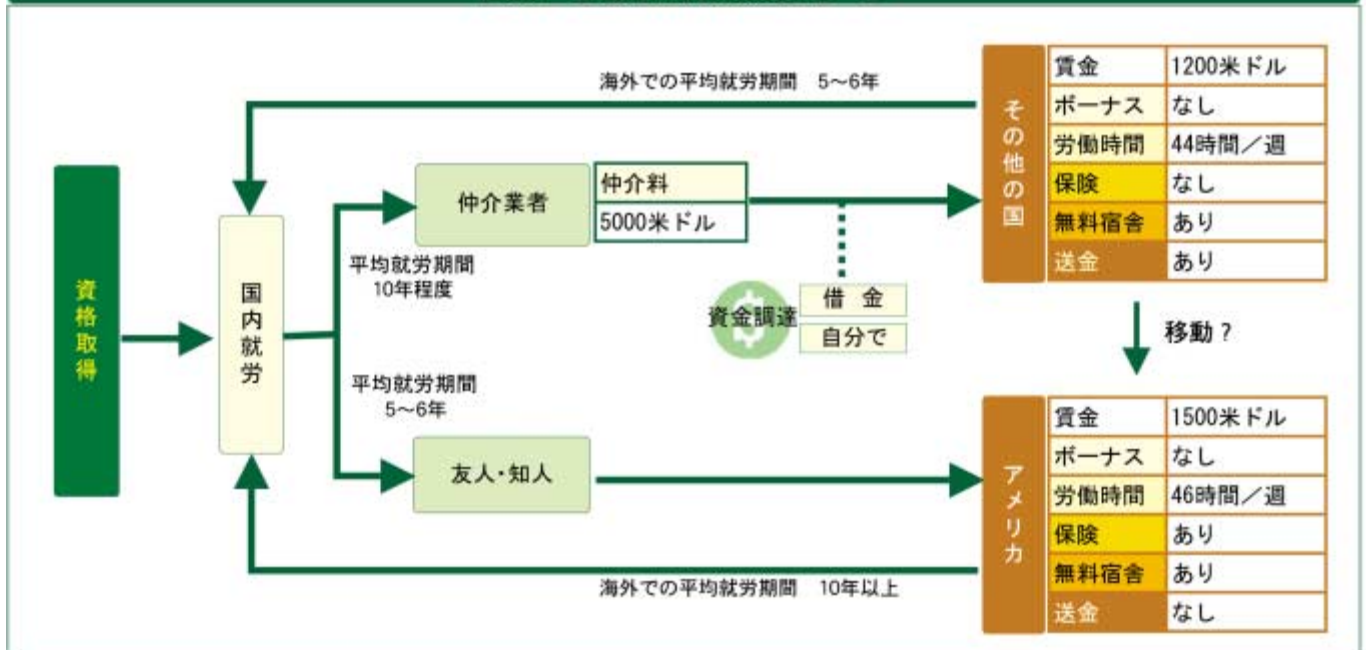
ある看護大学で入学者数は増加傾向にあるとのことであった。インタビューを待つ間、途切れることなく行き来する学生数の多さに私たちは圧倒された。一クラスの人数は四五〜五〇人。さまざまな理由から一年の一学期から次第にクラスが減り、三年時にはほぼ半分になるとのことである。

この大学では、他の学校の学生と競争できるだけの行動、技術、知識を付与するように指導しているという。

海外就労を希望にする看護師が多いことについて、ある大学関係者は、「海外就労する者が増加し、なかには家族を犠牲にするケースがあることを問題視する人もいる。しかし、すべてを一国で満たせるわけではない。ニーズが合えば国内に残るのではない」と樂觀的な見方をしている。

しかし、ほかの大学関係者は、看護師人材の質の低下が問題になっており、資格試験の合格率も低下傾向にあると述べている。また、看護・介護分野の人材不足を認めており、若年人材の海

図表1 看護師の海外就労パターン



外流出による影響が深刻だと述べる者もいた。ところで、この地域では、看護関連の専門学校の設立が相次いでいるという。最近についてみると、〇三年には五校、〇四年には一校の看護専門学校が開校している。これだけ専門学校が増加していると、教員が確保されているのかと疑問に思われる。しかし、ある看護大学からの聞きとりによれば、学校の教員の確保はそれほど難しくなっていない。なぜならば、リタイヤした人材を活用するからだという。

② ケアギバー養成学校

フィリピンでは介護士資格制度を整備し、台湾やカナダなどに介護士を送り出している。ま

た、看護人材の確保も今後の課題となっている⁹⁾。そこで、今回の調査では、介護士(ケアギバー)養成学校の状況についてもインタビューした¹⁰⁾。あるケアギバー養成学校には日本の介護施設関係者がフィリピンの介護士養成の状況を視察に訪れたことがあるとのことだ。この学校には育児コース、高齢者コースがあり、教育内容は、栄養学、基礎医学等多岐にわたる。その他、パーソナリティディベロップメント、インテレクチュアルなどを指導している。

入学者の年齢は二〇歳代後半から三〇歳代前半。卒業後は大半の学生が海外へ行く。以前はカナダへ就労希望する人が多かった。現在はやや状況が変わり、アメリカでの就労を希望する学生が多いとのことである。

フィリピンの場合、高齢者のケアは家族や身内がするのが一般的ということである。そのため、ケアワーカーの専門学校に行くことイコール海外での就労を意味しているという¹¹⁾。

結局、大学であっても、専門学校であっても、養成機関が増増した結果、競争が激化し、生き残りのためには優れた人材を輩出して実績を上げなければならぬということなのである。つまり、看護師・介護士養成機関では優れた人材を養成し、送り出すことに関心があり、彼(女)等の働く場所がフィリピン国内であっても海外であっても構わないという印象がもたれた¹²⁾。

Ⅲ 誰が、なぜ海外へ移動するのか?

(一) 過去の海外就労の経験¹³⁾

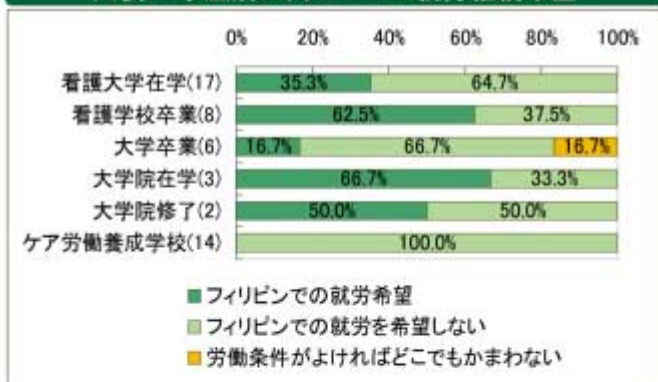
では、誰が、なぜ海外就労を希望するのか。看護師は、いったん海外流出してしまうと、ある国から他の国へ移動するか、帰国したとしても別の仕事に就くことが多いという。そうしたなか、わずかながらあったが、過去に海外就労経験を持つ看護師の経験を調べることができた。

海外就労の概要を整理すると、図表1のようなイメージを描くことができる。

海外就労経験者は、フィリピン国内で看護師の資格を取得後、いったん国内で就労している。国内での就業期間は長くても一〇年程度。しかし、二〇歳代のうちに海外就労しているものが多い。就業国はアメリカとその他の国に分かれる。就業国がアメリカの場合、仲介業者を経由するのではなく、すでにアメリカにいる友人・知人などを頼って渡航している。これに対して、就業国がアメリカ以外の国の場合、仲介業者を経由して渡航している。

処遇は就労国によって若干異なっている。アメリカで就労した場合、賃金の平均は週一五〇〇米ドル、ボーナスはなく、週平均四六時間働いている。保険に加入し、宿舎も用意されるが、フィリピンへは送金していない。これに対して、アメリカ以外の国で就労した場合、賃金の平均は週一二〇〇米ドル、ボーナスはなく、週平均労働時間は四四時間で、アメリカよりやや短い。保険への加入はないが、宿舎が用意され、フィリピンへの送金も行われている。また、渡航の資金は、借金で賄った場合と自己資金だけで賄った場合と

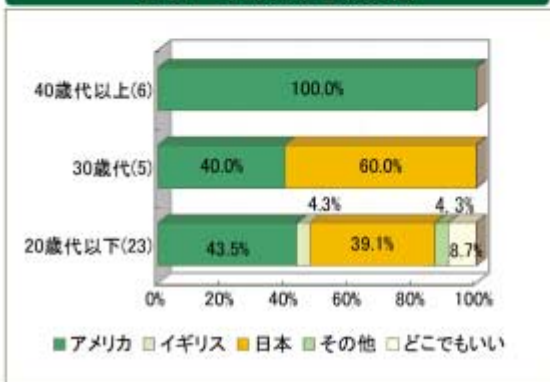
図表2 学歴別フィリピンでの就労継続希望



図表3 就労希望する海外の国



図表4 年齢別希望就労国



半々である。

就労国が異なると、海外での就労期間はかなり異なる。アメリカで就労した場合、その期間は一〇年以上に及んでいるが、アメリカ以外の国で就労した場合、その期間は数年となっている。今回のケースには含まれていなかったが、いったん海外で就労すると、さらに違う国へ移動を繰り返すことが多い⁽¹⁴⁾。

(二)潜在的な移動ニーズ

次に、個人調査に協力してくれたフィリピン人看護師・看護大学の学生、ケアギバーの学生のうち、どれだけの人が海外で就労することを希望しているのかを見る。

まず、海外就労希望の有無をたずねたところ、全体の七割の回答者が海外での就労を希望している(図表2)⁽¹⁵⁾。回答者の属性別にみると、年齢が若い看護大学、ケアギバー養成学校の学

生が海外就労を希望する傾向が強い。とくに、ケアギバー養成学校の学生は、既に述べた理由もあって、全員が海外での就労を希望している。

年齢が高くなると海外の医療機関から需要が小さくなり、国内に家族がいるなど、移動を抑える要因も出てくる。では、海外就労を希望する者はどの国で就労することを希望しているのであろうか(図表3)⁽¹⁶⁾。就労希望先の国をみると、アメリカでの就労希望者が多い。しかし、年齢が若いと希望国の選択肢が広がる(図表4)。

海外での就労希望理由は、いうまでもなく、国内に比べて高い賃金である。そこで、希望賃金を比較してみた。希望賃金額は、学歴、海外就労の希望の有無、就労希望国間で差がある。一カ月当たりの希望賃金の平均金額は、看護大学の学生の方がケアギバー養成学校の学生のそれより高い。また、海外就労希望者の金額の方が国内就労希望者の金額より高い。さらに、就労希望国別に見ると、アメリカ希望者の方がそれ以外の国で就労希望者の金額よりも高くなっている。

労働需給マッチングシステム

(二)で海外就労経験を持つ事例のうち、仲介業者経由で渡航しているケースが半分ぐらいあった。そこで、労働力需給マッチングシステムとしての仲介業者の役割に目を向けることにしよう。

ある仲介業者は二〇〇一年に設立。アメリカへの派遣が中心である。インタビューに対応した同社の関係者自身、以前は看護師をしており、中東で就労

した経験がある。

この企業ではアメリカ本土にある親会社が仕事を配分している。さらに、アメリカで看護師として就労するための試験(CGFNS)⁽¹⁷⁾のNCLEX-RN⁽¹⁸⁾、ただし州によって多少異なる)対策の指導等を行っており、奨学金制度もあるとのことである。

海外での就労希望者は、まず、インタビューで専門および経歴が確認される。看護師の時給は二六―二八米ドル。ケア労働者の場合は一〇―一二米ドル。ただし、時給は六カ月の就労後にあがる。その他、諸手当として、食費、交通費、宿舍などで、六〇〇―一〇〇米ドル支給されている。赴任後の労働時間は一二時間二交代制が多いとのことである。

応募者に性別による差はなく、年齢は三〇歳代半ばまで。医師の資格があるものが看護師として送り出したケースもある。

別の仲介業者は、中東諸国への派遣が中心で、その他、台湾、シンガポール、香港、韓国への送り出し実績がある。仕事内容は看護師や介護労働者に限らず、顧客のオーダー次第。看護師を中東に送り出す場合は、中東にある企業がフィリピンの業者に仕事(人数)を配分する。

送り出し者の属性は変化しており、最近では女性が増加しているとのことである。ケアギバーも女性が多い。

中東への看護師の送り出し数は変動がある。仕事そのものは見つけやすいが、手続きが煩雑である。アフリカ、中東諸国の場合、移動費は雇用主が負担する。経費はケースバイケース⁽¹⁹⁾。

どこにも見られるように、業者の中には費用負担できない人のための融資（高利）を行っているところや違法な業者もあるとのことであった。

IV. 頭脳流出は起きているのか

さて、フィリピンでは、高度な技術・技能を持つ労働者が海外に流出してしまふ「頭脳流出」が起きているのだろうか。冒頭で引用した記事の中で、行政の関係者は、「民間病院が減少しているというのは確実なデータによるものではなく、印象論にすぎない」、「フィリピンは一方で海外に多数の看護師を送り出しているが、他方では、多数の看護師も育成している」と否定的な見方をしている。

P O E A (20) の職員に対するインタ



ビューにおいて、この記事を引き用しながら、「大量の看護師の海外流出によって「頭脳流出」につながる可能性はないのか」と質問したところ、個人的な意見と断ったうえで、「日本は自動車や電機製品を海外に輸出している。フィリピンは自動車や電機製品を輸出していないが、その代わりに労働サービスを海外に送り出している。フィリピンは労働力に余力がある。海外での就労によって家族崩壊につながったという研究もあるが、これも一部の例外的なケースではないか」とのコメントが返ってきた。

確かに、海外で就労した労働者が送金する金額はフィリピン経済に貢献をしていることは事実である。しかし、看護・介護分野で大量の人材が海外に流出し、それがフィリピンの看護・介護の現場に影響を及ぼしていることも事実である。そして、現在のような労働力の海外流出圧力が潜在的に続く限り、残念ながら事態は悪い方向に動いていく可能性が高い（残念ながら正確な裏付けを得るには時間が少なすぎた）。

この問題に関する日本での議論には、受け入れ国としての影響だけしか論じられていないものが散見される。もちろん、それはそれで重要なことである。しかし、一歩踏み出して、送り出し国の状況にも目を向け、われわれが果たすべき役割を考えていく必要があるのではなからうか。

〔注〕

1. 本稿は労働政策研究・研修機構が二〇〇四～二〇〇五年度に実施した研究「外国人労働者問題の現状と課題」の一部

に基づいている。

2. The Philippine Star, 二〇〇五年十一月二十三日付、記事はSheila Cristostomo, Mayen Jaymalin両氏によるものである。

3. たとえば、桑原靖夫（一九九二）「国境を越える労働者」岩波書店、五一ページ以降を参照。

4. 「フィリピン・日本に受け入れを求めるが、看護師不足」「ビジネス・レーパー・トレンド」二〇〇四年二月号。

5. 調査は二〇〇五年一月に聞きとり調査とあわせて実施した。調査は、山越徳協大学教授、吉田良生朝日大学教授、筆者が担当した。なお、個人調査の対象者のプロフィールは次の通り。①平均年齢二九・一歳（標準偏差二・四二）。②性別構成は男性が二〇人、女性が五〇人。③職業は、看護大学・大学院学生が四〇・〇％、ケアギバー養成学校の学生二七・一％、看護師が三二・九％。

6. ちょうどこの時期に英国の看護師受け入れが本格化している。

7. スペシャルナースの賃金は一万三〇〇〇～三万ペソくらいであるとのことであった。

8. この期間は、看護師が海外就労許可される年数と一致している。

9. たとえば、井口泰（二〇〇二）「外国人労働者新時代」筑摩書房、一一〇～一一六ページ参照。

10. 介護分野の外国人労働者の受け入れニーズについては、「日本人に必要な人材の充足が難しい場合、受け入れてもいい」という意見が多い（社会経済生産性本部（二〇〇一）少子・高齢化社会の海外人材リソース導入に関する調査研究）

11. この点については、下平唯子（二〇〇五）「フィリピンの看護師制度の概要」「世界の労働」第五五巻第一〇号を参照。

12. これらの養成機関では、日本語の教師を募集するなど、看護師・介護士の日本での受け入れ対応の準備を進めているとのことであった。

13. フィリピンにおける労働者の送り出しシステムについてふれる余裕がないが、日本労働研究機構編（一九九三）「フィリピン

の労働事情」日本労働研究機構・Joaquin L. Gonzalez III (1998), "Philippine Labour Migration", ISAFSを参照されたい。

14. 一つの事例をあげておく。ある看護師は看護大学・大学院を終えている。三二歳の時からサウジアラビアで就労していた経験がある。仲介業者経由で海外就労しており、五〇〇〇ペソの仲介料を支払っていた。仲介料は自分で工面している。サウジアラビアでの賃金はドル換算で一カ月七〇〇ドル。渡航費、住居費、食費。光熱費といった生活費全般が雇用主の負担となっている。この看護師は三年間の海外就労の後に帰国している。将来も海外就労を希望している。

15. 毎年国内で就労する看護師の数が数％という状況を考えてやや低い、これは、既述のような調査対象者の特性も関係していると思われる。

16. ケアワーカー養成学校の学生に日本への就労希望者が多いのは、調査手続き上のミスによるもので、回答が著しく偏っているので注意が必要である。

17. The Commission on Graduates of Foreign Nursing School.

18. National Council of Licensure Examination.

19. 参考までに、タレントを日本に送り出す際の費用は二〇万円強。概算の内訳は、ライセンス料が一万円、リクルートエージェントが二万円、マネージャーが四万五万円、タレントが四万五万円が構成されるということであった。

20. Philippine Overseas Employment Administration.

わたなべ・ひろあき／労働政策研究・研修機構主任研究員。最近の主な著作に「外国人労働者問題の現状把握と今後の対応に関する研究」労働政策研究報告書No.14、労働政策研究・研修機構、二〇〇四年）。