

第2回 大学院生による専門職現場の課題提起と教員による提言

「日本人と外国人の支援制度格差における懸念」 制度改革による格差と外国人材活用の課題

専門職大学院となる本学大学院福祉医療マネジメント研究科では、医療・福祉分野の各々の専門職が直面する課題について、職域を超えて共有します。そうすることで、職種間の連携や処遇の違い、相互理解の不足など、現場の努力だけでは解決が困難な課題が可視化されます。本レポートでは、大学院で学ぶ福祉医療分野の専門職の方々から、ニュースではなかなか取り上げられない現場課題と専門教員による提言をまとめました。福祉・医療分野の構造改革の一助になればと願います。

◆現状課題

社会福祉法人の運営に携わっています。現在、現場における外国人活用が広まっており、外国人職員に対する処遇の改善が向上しています。その一方で、日本人職員に対しては現状維持となっており、処遇の格差が広がることによる日本人職員のモチベーションの低下を懸念しています。また、外国人職員が制度の趣旨を十分に理解しきれないまま、意図せず異なる形で活用するケースも見受けられ、本来の趣旨と異なる倫理的な課題も発生しています。今回は、日本人職員と外国人職員の間で不平等が生じている状況を報告します。

まず、介護保険サービスを提供する民間会社に対して、介護職員の住宅費負担を軽減する「東京都介護職員宿舎借り上げ支援制度」についてです。この制度は外国人職員に対して無制限に適用され、最大8万2,000円が支援されます。一方、外国人職員の確保には効果がある一方で、無制限に適用してしまうと、一緒に働く日本人職員のモチベーションが下がることが目に見えています。そのため、私たちの法人では無制限には適用せず、職員のスキルレベルに応じて適用しています。一方、無制限に適用している周辺の社会福祉法人に、人材が流れてしまうので運用方法に苦慮しています。

次に外国人職員のみが適用となる「脱退一時金制度」についてです。これは、日本で働いている外国人労働者が老齢年金の受給資格期間である10年を満たさず退職し、母国に帰国する際に納めた年金保険料の一部について払い戻しを受けられる制度です。外国人労働者に日本で支払った年金保険料の一部を払い戻しすることで、掛け捨てになることを防ぐことが目的ですが、制度の穴をつき、本来の目的と異なって悪用されるケースがあります。最大5年間の年金保険料として約100万円が返還されるため、払い戻しをうけて母国に帰国した労働者が再び来日し、別の会社で働きはじめる状況が起こっています。再入国がわかっていながら、行政書士が払い戻しをサポートするビジネスもあり、倫理的な問題と考えています。

◆課題提起者

李 佳
福祉医療マネジメント研究科1年
現職:社会福祉法人保育園施設長



◆提言者

文京学院大学大学院 高橋明美 准教授

専門分野:社会福祉学
社会的活動:東京社会福祉士会国際委員会
委員長
主な研究テーマ:社会福祉法人および福祉サービス経営、韓国の社会福祉(高齢者分野を中心に)、高齢者福祉の歴史、外国人介護職員



◆提言

福祉業界の深刻な人手不足は、社会のインフラを揺るがしかねない喫緊の課題で、矢継ぎ早に政策が打ち出されています。特に物価や地価が高く、人材採用が特に困難な東京都は、人手不足に対処するために独自の政策も多く実施してきています。「東京都介護職員宿舎借り上げ支援制度」、いわゆる家賃補助は、社会福祉法人をはじめ多くの事業者が切望してきた制度の一つであり、また災害時の支援拠点としての役割も期待される重要な制度です。施設定員により上限が設定されているのですが、外国人の場合は上限を超えて申請が可能であり、これにより、日本職員と外国人職員との軋轢や葛藤、および人材流出が起きてしまうという指摘は、大変重要と考えます。さらに後段は、専門職がモラルハザードを惹起している恐れもあり、専門職および事業者としての倫理が問われているとも言えます。

このような実態の中で、倫理的に正しく、そして体系的にマネジメントを行うことに苦しさがあり、さらにそれゆえに人材流出に直面しておられるご様子は理不尽とも言え、制度の矛盾を痛感します。一方で、法人がそれに流されず自らの方針を打ち出し、マネジメントを進めていく姿勢に共感いたします。

福祉業界には高い公益性や透明性が常に求められており、また制度も無期限に実施されるものではないことから、最終的には倫理的かつ体系的なマネジメントを行っている法人が社会と利用者、働く人に選ばれるのだと考えています。