



「入国が相次ぐ外国人介護人材は 介護業界の救世主となれるのか」

～外国人介護人材が安心して介護現場、宿舎を含め、最良の受け入れ準備と
独自の就労支援、学習支援、生活支援の工夫で、やりがいと定着をめざす～

2008年EPA(経済協定)で始まった外国人介護人材の受け入れは、2017年11月技能実習法改正に伴い介護が追加され、深刻な介護人材不足に喘ぐ我が国の介護業界に朗報をもたらした。そして2年が経過した今日、ようやく全国各地で入国が進み就業が始まっている。そこで、「Visionと戦略」令和2年新春号では、「入国が相次ぐ外国人介護人材は、介護業界の救世主となれるのか」をテーマに、現在入国している各国(中国、インドネシア、ベトナム、スリランカ、ミャンマー、フィリピン、モンゴル他)からの技能実習生、留学生、EPAなど外国人介護人材の就業現場を調査し、受け入れ状況、外国人の想い、利用者や職員の評価。また、受け入れ施設の就労支援、学習支援、生活支援の実際をとりまとめたので、報告する。

- | | | |
|---------------|---|---|
| Part 1 | 外国人介護人材の雇用は
組織に多様性と活性化を促す | 『Visionと戦略』編集部 |
| Part 2 | 外国人材の受け入れを契機に
介護人材の定着をめざす | 厚生労働省 社会・援護局福祉基盤課
福祉人材確保対策室 室長 川端 裕之 氏 |
| Part 3 | 制度と実習生を守る
中核的存在としての使命と役割 | 外国人技能実習機構 業務担当理事 小出 賢三 氏 |
| Part 4 | 介護で主流になるのは技能実習生
特定技能は養成校卒業生の受け皿に | 上智大学 総合人間科学部
社会福祉学科 准教授 藤井賢一郎 氏 |
| Part 5 | CASE 1 社会医療法人 愛仁会
看護短大卒業生は看護師の誇りを持つ
帰国後に病院で働ける環境を提供したい | 社会医療法人愛仁会 本部統括部長 坪 茂典 氏
特別養護老人ホーム
豊中あいわ苑 援護科長 介護福祉士 岡部友規子 氏
ドー・ティ・ジウさん
ファム・ティ・タオさん |
| | CASE 2 社会福祉法人 ノテ福祉会
5年以内に500名を受け入れ、
介護福祉士資格も取得してもらおう | つしま医療福祉グループ 代表 対馬 徳昭 氏
ノテ福祉会 理事・執行役員
ノテ地域包括ケア総合相談センター長 荒木めぐみ 氏
ス ライ トウンさん
ドウ ムケイさん |
| | CASE 3 社会福祉法人 はびねす福祉会
外国人を113名雇用
リーダーへの起用は未知数 | 社会福祉法人はびねす福祉会 本部長 長野 芳夫 氏
若水ケアセンター 事業部長 支援相談員 木下真理子 氏
ニ ブトゥ ノヴァ スカリニさん
ニ マデルトノ ファジャル ノヴァヤンティさん |
| | CASE 4 社会福祉法人 恒和会
外国人材はまじめで誠実
職員が雇用を待ち望んでいる | 社会福祉法人恒和会 理事長 中村 雅彦 氏
ケアハウス事業課 課長
(介護支援専門員、介護福祉士) 西依 憲一 氏
チャン・ティ・ニュー・ゴックさん
グエン・ティ・ミー・トウオンさん |
| | CASE 5 社会福祉法人 王慈福祉会
EPA延べ42名を受け入れて
国家試験合格者6名を輩出 | 社会福祉法人王慈福祉会 王慈園 副理事長 高橋 和巳 氏
王慈福祉会 事務局 人事部 矢野 仁美 氏
王慈療護園 生活支援員 和田 未来 氏
カテリーン S バクリンさん
エラ マリー ヌキさん
ラソナベ ミッコ ブライアンさん |
| | CASE 6 株式会社トミオケア
外国人の雇用は当たり前になる
各国を比較してモンゴル人を採用 | 株式会社トミオケア 代表取締役 小泉 道律 氏
事業部長 海老沢正樹 氏
バッドスウリ・ゲレルマーさん
ハンスルソ・ソソレブラムさん |

「入国が相次ぐ外国人介護人材は 介護業界の救世主となれるのか」

外国人介護人材の雇用は 組織に多様性と活性化を促す

外国人介護人材は介護業界の救世主になれるのか——この問いは2つに分けて考察する必要がある。ひとつは業界全体の人手不足を補い得るかどうか。もうひとつは個々の事業者のサービスや経営に寄与するかどうか。

まず業界全体についてだが、技能実習生や留学生の受け入れ数が伸びてくる中、特定技能人材は、政府目標で5年間に最大6万人を受け入れるとしているが、9月末時点では、出入国管理庁の発表によると介護分野の特定技能1号の在留外国人数は16人だ。これは、海外との事業スキームなので、技能実習制度に介護が追加されたときのように、タイムラグが生じるのは当然である。本格的に動き出すのは2020年以降になるだろう。

今回の特集取材でも報告しているように個々の事業者にとっては、救世主として期待できる可能性はある。現時点で過大な期待を持つことは避けるべきだが、外国人材は多様性と活性化など組織強化の救世主として期待できると共に、ダイバーシティ（多様性）経営への転換を図る起爆剤になる。数年前、グーグル米国本社

の元副社長を取材した折に、こんな話を聞いた。「社員を応募していなくても、グーグルには世界中のトップレベルの人材から履歴書が次々に送られてくるが、年齢、性別、国籍に関係なく有能な人材を登用している。会社が問うのは、その人が有能かどうかであり、属性ではない。そうしないと世界市場で勝てない」。

グーグルにとって外国人材登用は当たり前の常識なのだろう。

女性活用や外国人活用などを社会的要請と受け止める組織の多くは「これからの時代

は多様性を重視すべきだ」とべき論で考えがちだ。だが、勝ち組企業は、多様な人材を揃えたほうが組織を強化できることを知っていて、いまだに多様性を表明するにはおそくない。

支援体制を整備してから 受け入れを始めた

技能実習制度に介護職が追加されて以降、介護業界では「看護大学卒業の優秀な人材を確保できる」と期待が膨らみ続けてきたが、シンポジウムやセミナーなどでこのムードを目の当たりにする都度、どうしても違和感を禁じ得なかった。

日本側にとっては歓迎でも、看護師を志した本人にとって、病院ではなく介護施設でキャリアをスタートさせることは、合理的な選択なのか。日本の看護師をイメージしての疑問が出席者から、たびたび提起された。しかし、国家資格もな

ければ、病院も少なく看護師として働けないアジア諸国の現実もある。また、「老いるアジア」に向けて自国の高齢化への備えを考えれば、先進介護のパイオニアの人材になる。

その点、本特集で取材した社会医療法人愛仁会（大阪府西淀川区）は道理を踏んで、ベトナムの看護大学卒業生を受け入れている。外国人材が看護師であることを重視して、日本で高齢者への生活看護を学び帰国後に看護師として活躍できるように、現地での受け皿づくりを構想しているのだ。

さらに重視すべきなのは、そもそも自法人は外国人を受け入れてもよい組織なのかどうか。その見極めである。三菱UFJリサーチ&コンサルティングの調査によると、介護施設が外国人介護職員を受け入れない理由として「生活面における支援体制が整備できない」「日本語能力向上に向けた学習支援体制が整備できない」が約7割、「介護福祉士取得に向けた学習支援体制が整備できない」「介護技術面における支援体制が整備できない」が5割を占めていた。

外国人材の受け入れには、就業、学習、生活の三つの支援体制を整備してから、受け入れをはじめることが鉄則だ。今のところ余力のある法人が受け入れているため、違反事案やトラブルはほとんど聞こえてこない。しかし、介護職が集まらず事業所の閉鎖を避けるためだけに、外国人材の受け入れをする事業所が出るとすれば、きわめて危険で不幸な事態となる。対人サービスだけに、業界としても、なんとしても阻止しなければならぬ。

本特集で取材した外国人は不転の決意で来日し、母国の保護者も同様の覚悟をもって送り出したという。人材補充だけでなく、国際貢献として、本人が夢に向かう道筋を用意してあげてほしい。誠意をもった雇用が、安定的な人材確保につながるなど、事業にプラスとして跳ね返ってくることは、数多くの企業で実証されている。これは外国人介護人材の雇用にも当てはまる普遍的な法則である。

外国人材の受け入れを契機に

介護人材の定着をめざす

2008年にEPAで外国人介護人材が入国以来、2017年9月に在留資格「介護」が創設、同年11月技能実習制度に「介護」が追加されさらに本年4月に特定技能が創設。今日、全国各地で外国人介護人材が入国し、日本の介護現場での就業が始まった。そこで、介護人材確保対策を担う厚生労働省の川端裕之氏にその情勢と課題を尋ねた。



厚生労働省 社会・援護局福祉基盤課
福祉人材確保対策室 室長

川端 裕之 氏

リサーチや日米ヘルスケア産業の交流支援を行っていました。また、過去には、医薬品産業のビジョンづくり、再生医療

■川端室長のこれまでの経歴と今のお立場・役割についてお聞かせください。

川端 今年（2019）7

月に現職に着任しました。2002年に厚生労働省に入省し、主にヘルスケア分野で仕事をしてきました。

前職では、地域医療構想、医師の働き方改革、データヘルス改革などを担当していました。それ以前は、日本貿易振興機構（ジェトロ）ニューヨーク事務所に3年間駐在して、米国の医療と介護の動向

に関する法案づくりといったことにも取り組ましました。

これまでヘルスケア分野を多く経験してまいりましたが、医療と密接に関連し、喫緊の課題となっているのが、介護分野です。特に、今後の介護需要の伸びに備えて、私に課せられたミッションは、その需要に応えるための人材の確保です。人材の確保には様々なアプローチがありますが、できることは全て戦略的に取り組んでいかなければなりません。アプローチには横串と縦串があり、横

串は処遇の改善、生産性の向上、専門性の向上、魅力の向上です。例えば、専門性の向上については、介護職の離職が多い理由のひとつに、キャリアパスがなかなか見えてこないという指摘があります。就職をして自分はどういうキャリアパスを歩んでいくのか、結婚して子供が生まれて、家族を養っていけるのかなど、自らの将来が見えずに退職してしまう例も多いのです。今後は、障がいのある方、子育てを終えた方、外国人の方など参入の裾野を一層広げていく必要がありますが、利用者の方々にとって質・量ともに最適なサービスを提供できるよう、しっかりと介護職の機能とキャリアパスを示して、専門性を高めていくことが重要です。こうしたことが離職の防止にも繋がるでしょう。

今年10月に実施した処遇改善加算は、キャリアを積んでいけば処遇が上がるが見えたという意味で画期的な施策で、こうした施策を打っていくことが重要だと考えています。

■縦串のアプローチには何がありますか。

川端 中高生や子育てを終えた方へのアプローチ、あるいは定年退職を迎えた方へのアプローチがあります。例えば、中高生は、将来の介護分野のリーダーになっていただくことが期待される層です。少子化の流れとはいえ、できるだけ多くの方に参入していただく戦略性が必要です。この点、中高生が自らの進路や職業を選択する時に相談する相手は保護者や進路指導の先生です。

ところが、もし、先生が介護のイメージをきつい仕事でしかないというイメージを持っていないければどうなるでしょう。生徒は、介護現場を知らないまま介護職に就くことを避けるようになってしまいます。

そこで教育現場と協力して、先生方にまず、介護の仕事を

経験していただくプログラムを進めていくことが重要になります。

■外国人材確保は、EPA、在留資格「介護」、技能実習生、特定技能の4つの在留資格で運用されています。それぞれの最新の受け入れに関する情勢や課題について教えてください。

川端 ここ数年で、外国人材の受け入れはスピード感が増してきており、これに対応した環境整備が課題になっています。

まずEPAが2008年に始まり、これまでに累計でインドネシア、フィリピン、ベトナムの3国から5063名の介護福祉士候補者を受け入れてあります。2017年には在留資格「介護」が発足し、2019年6月末現在で499名が資格を取得しました。技能実習制度は2018年11月に介護職が追加され、今年10月末までに6043件の技能実習計画が認定されました。また今年4月に発足した特定技能は11月時点で19名の方が在留しています。

特定技能の試験は今年4月から準備の整ったフィリピン

「入国が相次ぐ外国人介護人材は 介護業界の救世主となれるのか」

で開始し、秋以降、カンボジア、インドネシア、ネパール、モンゴル、国内では東京と大阪で実施しました。今年10月末時点で介護技能評価試験が694名、介護日本語評価試験に733名が合格しています。送り出し国の準備が整い次第、日本に入国してくることが期待されています。

その他、ベトナム、中国、タイ、ミャンマーについても、試験の実施環境が整ったところから順次、実施していきます。

■留学生の動向はどうなっていますか。

川端 介護福祉士養成校の留学生も増えていきます。2019年度に入学した留学生は、2037名ですが、昨年度は1142名、一昨年度は591名、毎年倍増しています。こうした方々が介護福祉士国家試験に合格して在留資格「介護」に移行すれば、介護人材として期待できます。

■特定技能では、介護で5年間に最大で6万人の受け入れをするという政府方針があり

ましたが、伸び悩んでいます。今後の特定技能の受け入れの見通しはいかがでしょうか。

川端 今年の秋以降、試験の実施を増やしているのですが、これから合格者が増えてくる一方で、送り出し国の準備が整っていないために、入国が遅れているという状況があります。出入国在留管理庁と協力して、送り出し国に準備を早めるように要請していきます。

さらに入国してから「日本の介護って嫌だな」と思い、すぐに帰国するという事態にならないように、しっかりと定着の支援も行っていく予定です。

初年度にはまず、5000名の方々に入国いただけよう、取り組んでいます。フィリピンではこの半年間で試験の合格者が数百名規模に達していますが、各国で実施される試験を通じて、多くの方々に来日してもらえよう頑張っています。送り出し国へもプッシュしますし、試験勉強用に日本語と介護技能のテキストも作成しました。今後は各国語への翻訳版も作成します。

■地方の介護事業者は特定技能で雇用した外国人に転職させてしまうことを懸念しています。政府としてはこの懸念に何か対策を考えていますか。

川端 特定技能はEPAや技能実習に比べフレキシブルな制度で、転職は自由です。確かに、給与の面だけ見れば都会は魅力的かもしれませんが。それは外国人も日本人も同様です。大切なのは、事業主が定着に向けた支援をしつかりと行うことです。ここは行政も支援します。どの業種にも言えることですが外国人の方々を選ぶという視点ではなく、外国人の方々から選ばれるという視点が重要です。魅力的な職場をつくって、一人でも外国人の方が定着すれば、SNSによる彼らのネットワークによって、評判が広がって人も集まってきました。

我々も定着の良い職場の好事例を収集して、積極的に周知していきます。

■外国人技能実習「介護」における違反事案は発生していますか。

川端 介護分野では違反事案の報告は受けていませんが、

仮に違反事案が発生したら、外国人技能実習機構と労働基準監督署が対応していきます。一方、違反には至らないまでも、慣れない土地で不安を抱えている外国人の方もいると思います。こうした方々のニーズに応えるため、労働や生活に関する相談を電話やSNSによって無料で受け付ける相談窓口を、今年度国際厚生事業団(JICWEL)において整えています。不安や不信があったら、この相談窓口を活用していただきたいと思っています。

■外国人介護人材受け入れに関し、3機関(送出機関、監理団体、実習実施者)に何を期待していますか。

川端 様々な監理団体があるので、事業者の方々からのどの監理団体が適切なのか、どこを見ればよいのかという声もお聞きます。監理団体には外国人の方々をしつかりと支援していただきたいと思っています。

介護福祉士をめざす方々には合格できるように支援する体制ができている監理団体は好ましいと思います。

すでに地域によっては、社会福祉協議会が自ら監理団体を運営している例もありますし、監理団体と事業者が協議会をつくって情報共有を図っている例もあります。

■外国人雇用に際して活用できる助成制度などありますか。

川端 国としての財政支援では、地域医療介護確保総合基金があります。毎年、使えるメニューを追加しており、例えば外国人の方々に対する奨学金の支給支援を行っています。

就労先の事業者が日本語学校や介護福祉士養成校の授業料に関する奨学金を払う時に、総額の3分の1を補助するものです。その他、特定技能や技能実習生の方々も利用できる集合理論への支援メニューも用意してあります。ぜひ活用していただきたいと思っています。

その他、自治体による送り出し国と事業者のマッチング業務にも支援していきます。本年度すでに12の自治体の手を挙げていきますので、全国に普及していきたいと考えています。

制度と実習生を守る

中核的存在としての使命と役割

現在、アジア諸国を中心に、海外から約37万人の若者たちを受け入れている技能実習制度。この制度の適切な実施と、実習生の保護・支援を担うのが、外国人技能実習機構だ。その使命と役割、現状などについて、業務担当理事の小出賢三氏に話を聞いた。



外国人技能実習機構 業務担当理事 小出 賢三氏

氏 要があると思っております。

■機構の使命と役割は、どのようなものでしょうか。

小出 技能実習

制度は、平成5年に始まりま

■外国人技能実習機構（以下「機構」）の理事として、制度への想いをお聞かせください。

小出 令和元年6月末現在で、在留外国人約283万人のうち、永住者に次いで多いのが技能実習生であり、その人数は約37万人となっています。こうした中において、技能実習制度の趣旨に沿った確な運用がなされるよう、機構の各業務を着実に、そして一層迅速、的確に遂行し前進していく必

制度は、平成5年に始まりました。しかしその後、この制度の趣旨を理解しない者が人手不足を補う労働力確保策として悪用し、低賃金労働等の労働関係法令違反や人権侵害の問題を生じるに至りました。これを改善して制度の趣旨に沿った運用を確保するため、平成29年11月に、「外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する法律」（以下「技能実習法」）が施行されました。

機構はこの法律に基づく認可法人として、主務大臣である法務大臣と厚生労働大臣から、新たな制度の中核的な役割を委ねられて創設されました。

機構は、各業務を通じて、技能実習の適正な実施と技能実習生の保護を図り、これにより人材育成を通じた開発途上地域等への技能移転による国際協力を推進することを目的としています。

母国の将来を担う若者を、技能実習制度では最長5年間お預かりするわけです。その間、しっかり技能実習を行い技能を身に付け、元気で帰国して、母国で活躍してもらおう。そういう気持ちを含めて、技能実習生を育てることが大切なのではないかと思えます。

■機構の組織はどのようなものでしょうか。

小出 機構の組織は、本部と地方事務所・支所で構成されています。このうち、地方事務所・支所は札幌から熊本までの全国13か所に展開しています。職員数は、本部と地方事務所・支所を合わせて587人です。

■機構の具体的な業務内容について教えてください。その中で、まず「技能実習の適正な実施」の観点からはどのような業務になるのでしょうか。

小出 具体的には、監理団体の許可に関する調査等を行うこと、実習実施者の届出を受理すること、技能実習計画の認定を行うこと、実習実施者・監理団体へ報告を求め実地に検査すること、そして、技能実習生に対する保護や支援を行うための母国語相談や援助等の業務を行うことです。

が技能実習に関与しないようにします。また、技能実習開始後には実地検査を行い、法令に定められた各事項を遵守しているか、認定を受けた計画どおりに実習が行われているかを実地に検査します。この実地検査の中で、法令違反等の事実が判明した場合には、改善を図るよう指導し、重大・悪質なものについては、主務省庁に報告し、行政処分の判断を仰ぎます。これらの業務によって、技能実習の適正な実施を図ります。

■「技能実習生の保護」も、機構の重要な業務ですね。

小出 技能実習の適正な実施のための取組と技能実習生の保護は言わば車の両輪であり、双方がきちんと機能することによって技能実習制度の趣旨に沿った運用が実現できます。

まず、技能実習生が日本に入国する際には、空港の入管で「技能実習生手帳」をお渡ししています。

この手帳は、技能実習生が

「入国が相次ぐ外国人介護人材は 介護業界の救世主となれるのか」

日本で技能実習を行い生活していく上で必要な情報や知識を盛り込んだものです。技能実習制度に関することはもちろん、困ったときの相談窓口や、諸制度に関する関係機関連絡先等も記載されています。ベトナム語や中国語等9か国語で作成し、いずれも日本語との対訳になっています。監理団体による入国後講習等でも活用していただいています。

入国後には、本部において「母国語相談」による相談対応体制をとっています。これはベトナム語や中国語等8言語について曜日を決めて、電話やメール、手紙での相談対応を行っているものです。また、地方事務所・支所でも、電話や来所による相談対応を実施しています。これらを通じて、技能実習生の不安を解消したり、問題の解決につながるよう努めています。相談が実地検査の端緒になることもあります。相談の中には、監理団体や実習実施者の法令違反に関する事柄が含まれて

いる場合は、主務大臣に対する申告として速やかに権利の救済を図ります。

監理団体や実習実施者の事情により技能実習を継続できなくなった場合には、監理団体等には新たな実習先の確保に向けた対応をすることが求められますが、もし監理団体等が手を尽くしても確保できないときには、機構が新たな受入先となり得る実習実施者や監理団体の情報を提供するなどして、実習先変更の支援をしています。また、監理団体や実習実施者から不適正な行為を受けたことが原因で、技能実習生が監理団体等の確保する宿泊施設に宿泊できない場合には、宿泊支援を行っています。

監理団体や実習実施者には、相談体制を含め、しっかりと役割を果たしていただく必要がありますが、日本という異国の地にいる技能実習生にとっては、技能実習を行い生活を送る中で、問題に直面することがあると思います。そうした中で、機構は技能実習

生にとって身近で頼りがいのある存在でありたいと思います。

■技能実習制度に「介護」が加わった意義について、どのようにお考えでしょうか。

小出 我が国では、急速に高齢化が進む中で、多様な介護ニーズに対応するためきめ細やかで質の高い介護技術が培われてきました。技能実習生は主にアジアの開発途上国の出身であり、これらの国でも将来的に高

齢化社会になると見られます。我が国が介護分野に技能実習生を受け入れ、技能を修得していただき、将来

本国の介護分野で活躍することは、我が国の国際協力の重要な一分野を占めると思います。

一方で、現在の技能実習制度の中で、介護は唯一の対人サービス職種です。このことから、介護サービスの質の担保とともに、技能実習生の人権擁護や施設利用者の安全確保が重要になってきます。そのため、介護職種には、固有

の要件が定められています。例えば、日本語能力や受入施設、技能実習指導員等に関するものです。

介護分野に技能実習生を受け入れることで、我が国の介護技術が諸国に伝わり、この分野に係る国際協力が進み、また、我が国の介護職に対する評価の向上にもつながるのではないのでしょうか。

■介護における技能実習の認定数や国別の認定数は、どのようになっていますか。

小出 令和元年度10月末までの累計で、介護職種については6043件の技能実習計画が認定されています。また送出国は、平成30年度においては最も多いのがベトナムで、次いでインドネシア、中国等です。

■技能実習の介護分野では、これまで不正行為などの事例はありますか。

小出 介護職種について、不正行為等の報告はありません。ただし、介護分野が

技能実習の対象になり約2年、実際の受入れが始まり約1年半です。今後、監理団体や実習実施者には、固有の要件を含めて正しい理解の下、技能実習を行っていただくとともに、機構においては審査や実地検査等の業務の中で技能実習計画に沿った実習実施状況であるか等を確認させていただきたいと思っています。

■介護を始めとする実習実施者や監理団体などへの、期待や要望をお聞かせください。

小出 介護分野に限らないことですが、技能実習生は、我が国で技能を身に付け、帰国後には母国で活躍し、その将来を担う若者です。我が国と母国の架け橋になってくれるかもしれません。そうした技能実習生の皆さんが安全で安心して技能実習に専念し、帰国するまで元気で生活を送ることができるよう、御尽力いただきたいと願います。次第です。

介護で主流になるのは技能実習生 特定技能は養成校卒業生の受け皿に

EPA、在留資格「介護」、技能実習、特定技能―4つの制度が併用され、受け入れルートが増えた一方で、分かりにくくなった。介護事業のコンサルティングを経て、福祉経営の研究活動に従事する藤井氏に、各制度の使い勝手や、留学生の志向性などを尋ねた。



上智大学 総合人間科学部
社会福祉学科 准教授

藤井 賢一郎 氏

で、ミクロ的にはここが動かないと何も変わらないのですが、医療と介護では根本的な相違があります。医療には営利法人が参入できず、医師や看護師は生涯の仕事だと思っているので、制度変更にも敏感に反応します。一方、介護には営利法人が参入できるので、介護が儲かなければ他業種への転換もできます。プレーヤーの専門性も医師や看護師とは異なります。介護保険制度は医療保険制度と同様の考え方で運用されていますが、制度によるグリップが効きにくいのです。

■藤井先生の簡単な略歴を教えてくださいませんか。

藤井 私は東京大学大学院で学位（博士（保健学））を取得した後、三菱総合研究所に就職しました。時代は1990年代で、介護保険制度の制度設計に関わった他、当時はシルバービジネスが成長産業になると思われていて、名立たる大企業と仕事をさせていた。だき良い経験になりました。

医療と介護は中小零細規模の事業者で構成されているの

こうした実態を理解し、三

ではないことに気づきました。ひとつの問題は賃金ですが、たんに他業界に比べて低いと指摘しても意味がありません。介護職の賃金は高卒女子賃金プロファイルに一致しているのですが、それは高卒女子が圧倒的に多い業界だからです。もし賃金水準を上げるなら、日本看護協会と厚労省と大学が取り組んだように、大卒をベースにして専門性を高め、資格制度もきちんと構築する必要があります。

しかし、介護人材の受給を推計する中で、看護のように資格を確立するのは困難で、外国人の雇用は避けられないと思うようになりました。

■外国人介護人材の在留資格には、EPA、在留資格「介護」、技能実習制度、特定技能の4つがあり、屋上屋を重ねるように新制度が追加されてきました。政府の政策への評価はいかがですか。

藤井 全国のEPA人材を受け入れた施設にアンケート調査を実施して分かったことは、外国人を雇用した経験がない

とか、制度を知らない経営者が雇用する意思がなくて、外国人へのアレルギーは減ってきました。

4つの制度ができたことは温泉宿の継ぎ足し状態のようなものですが（笑）、当面の主流は技能実習生になると思っています。介護EPAは奪い合いになってきて、賃金の高い事業所に移っていく傾向が強まっています。国が保障した制度なので人材の質も保たれていますが、年間1万人という規模にはなりません。

在留資格「介護」は全国老人保健施設協会が推進している制度で、私は一番真つ当な仕組みだと思っています。介護と日本語の勉強をもらいながら現場で介護のアルバイトもらってもいい、卒業後は就労先を選択できるので、雇われる側の権利が保障されます。本来なら一番根付いてほしい制度ですが、費用や養成校の定員の面から、本流にはなりにくいのではないのでしょうか。

特定技能はまだ全体像が見えませんが、就労先を変える

「入国が相次ぐ外国人介護人材は 介護業界の救世主となれるのか」

ことができる制度です。地方の経営者にとっては、賃金水準の高い都市部に転職されてしまうのではないかとというリスクから、4つのルートのうち技能実習生を選びやすいのではないのでしょうか。私が接する介護事業経営者は経営水準が平均以上の方ばかりですが、特定技能の受け入れ計画は聞きません。どこも関心は技能実習です。

私は半信半疑ですが、日本の介護技術が高いと考えている技能実習生は珍しくありません。私は、日本の介護技術に自負をもつても良いのではないかとと思っています。

そうした中で、まだ仮説ですが、来日する介護技能実習生は「技能実習生だから質はちよつと・・・」というようなレベルではないと思います。

■技能実習生は一昨年から受け入れが始まったばかりなので、的確な評価を下せる段階ではないと思いますが、人材の質に不安があるという見方もできますか。

藤井 技能実習生で日本に稼ぎに来るなら、いろいろな職種がありますが、あえて介護を選ぶ人は目的意識があつて、ある一定のレベルは期待できると思います。例えばフィリピンの人が英語の通じるカナダではなく、なぜ日本の介護技能実習を選んだのかを聞いたら、日本の介護技術が高いからと答えてきました。まだ調査のサンプルが少ないので、

■特定技能についてお尋ねします。介護分野だけでも5年間に6万人を受け入れるという政府方針がありました。9月末、法務省出入国管理庁が発表した特定技能1号の在留外国人数は介護分野では16人に過ぎません。この制度は期待できそうですか。

藤井 特定技能は、将来技能実習の受け皿になる以外、当面介護福祉士養成校卒で国家試験不合格の外国人の受け皿になります。日本語と介護技術を学んでいるので、特定技能の適用を受け、介護福祉士資格をめざすというルートが考えられます。また大学の社会福祉学部の留学生が、特定

技能を希望する可能性もあります。上智大学にも中国人留学生が多いのですが、各大学の社会福祉学部にはアジア各国の留学生が多く、日本の介護業界への就職を希望している学生も結構います。

彼らは母国に帰ったら、たとえば介護ビジネスを立ち上げるプランを立てていて、そのための経験を日本で積んでおこうと考えているのです。

福田康夫首相の時代に留学生30万人計画が打ち出され、当初は誰も信じていなかったと思いますが、本当にそうなりそうです。しかも30万人のうち半数が日本での就労を考えていれば、特定技能を希望する学生が数万人規模に達して、特定技能が充実していく可能性は秘めていると思います。

一方で、各国で実施されている特定技能試験の合格率が70%の国もあり予想以上に高く、人材の質が担保されるのかを見守る必要があるでしょう。技能実習生のように介護福祉士等の配置された監理団体から研修受講後就労するわけではないので、当面技能実

習生よりも質が劣るケースがあるかもしれません。

■外国人雇用のコストはどのように考えればよいのでしょうか。

藤井 技能実習生に夜勤をさせたり、記録を書かせるまでの教育に時間を要し、これでは最低賃金を払うのが厳しいという意見も出ています。技能実習生を確保するよりも日本人を確保したほうがコストは見合うという考えになります。

日本人のほうがリスクも軽減されます。ブラックな経営をしている介護事業経営者の思考パターンは知りませんが、私が見る限りでは、真つ当な経営者はそう考えています。

それから、現在でも人材のひつ迫感は、新規事業開設時に限定されるはずで、既存の事業の中で「数合わせで外国人を雇わざるをえない」と考えている事業者は、まず経営を見直すべきです。

■技能実習生を確保する場合、未経験者にとっては、どの監理団体を選べばよいのか

が分からないと思います。助言をいただけますか。

藤井 その監理団体が、どの地域・どの業種をカバーしている、所属している介護福祉士はどんなキャリアを持っているのか。監理団体や送出機関の質は、経営者の経営姿勢の問題です。私が訪問したインドネシアの送出機関の経営者は、技能実習生として大阪の建築現場で働いた経験を持っていますが、「日本人にすぐ可愛がってもらって、お金も儲かって、とても良い経験だった」と振り返っていました。

インドネシアで立ち上げた送出機関では、挨拶から教えています。彼は「日本人に可愛がってもらえるような人材を送り出して、自分のように夢をつかんでもらいたい」と真剣に話していました。技能実習生の確保を考えている経営者は、現地に行つて、送出機関の研修現場を視察することまで考えてよいと思います。そのぐらいのコストをかけるべきではないのでしょうか。

CASE 1 社会医療法人 愛仁会

看護短大卒業生は看護師の誇りを持つ
帰国後に病院で働ける環境を提供したい

「アジア健康構想」にもつぎ、人材還流と技術移転を目的に大阪の3医療法人がコンソーシアムを組織。ハノイの送出機関と連携して介護指導者を派遣し、日本式介護の教育指導を行う『ASP介護スキルラボ』を開設し、現在受け入れが進んでいる。社会医療法人 愛仁会 本部統括部長 坪 茂典氏を訪ねた。



社会医療法人 愛仁会 本部統括部長

坪 茂典 氏

師を派遣しています。

またベトナムでは社会医療法人ベガサス、社会医療法人生

会とともに「大阪A・P・Sコンソーシアム」を組織して、

■法人概要についてお聞かせください。

坪 愛仁会は、大阪府と兵庫県を中心に、病院、介護施設、看護学校などを運営し、急性期から在宅までを幅広くカバーしています。医療・介護事業で約80事業所を展開していますが、大きな特徴はタイとベトナムで展開する海外事業です。タイではバンコクの国際病院と業務提携し、年間を通じて小児科の医師と看護

年齢人口の減少に伴い、介護職が奪い合いになる事態を想定すると、今、手を打たなければなりません。

■愛仁会における外国人材受け入れシステムの特徴と方向性についてお聞かせください。

坪 内閣官房が主導するアジア健康構想にもとづいているので、人材還流と技術移転が柱です。単なる人手不足対策だけでなく、将来、ベトナムに帰って活躍してもらうことを方針に据えています。

しかし現実には、日本で3〜5年働いた人材が母国でリターナーになるにも、職場がありません。先々は雇用の受け皿をつくる必要がありますが、今後ベトナムでも必要と

される高齢者ケアができる看護師として働ける職場ができればと思っています。

彼女たちにインタビューすると「ナースであることに誇りを持っている」「将来はベトナムの日本の病院で働きたい」と答えています。日本では外国人材を介護士として見

ていますが、彼女たちは自分を看護師と認識しているので。そのためには日本でのOJTがとても大事で、その根幹を支えるカリキュラム作成に力を注いでいます。

■外国人材の受け入れ構想と現状の受け入れについて、検証と見直しがありますか。

坪 介護現場での人材不足も

ありますが、医療の世界では病院の看護補助者不足が深刻化しています。ベトナムで看護教育を受けた彼女たちの活躍の場は病院にもあります。特に回復期や療養病棟で入院患者のケアの部分を担当して

もらえば、日本人看護師は看護本来の業務に集中でき、看護師の働き方改革（タスクシフティング）にも貢献すると

思います。また、実習生にとっては帰国後にケアの技術を持つ看護師としての価値が生まれます。

■介護人材確保に向けた法人の事業構想と外国人材活用的人事戦略についてお聞かせください。

坪 事業の持続性を担保するにはフレームワークをつくることが重要です。現地での人材確保が難しくなってきたので、確保する仕組みとして3年制の看護短期大学との提携に取り組んでいます。看護師教育を受けた学生の確保がポイントです。

ただ、ベトナムの看護短期大学には様々なところから提携のオファーが相次いでいるので、私どもに目を向けていただくために「現場を見てください」と「大阪A・P・S介護スキルラボ」の視察を案内しています。

最後に外国人介護人材の活用ポイントは①十分なトレーニングを積む機会が提供されること②職場での介護技術習得とともに適切な生活支援が

「入国が相次ぐ外国人介護人材は 介護業界の救世主となれるのか」



スキルラボで技能実習生にパソコンで指導する岡部友規子氏

あること③安価な労働力として見ないこと——主にこの3点です。

学ぶ姿勢がアグレッシブ 並大抵でない努力の毎日

特別養護老人ホーム

豊中あいわ苑 援護科長

介護福祉士 岡部 友規子氏

■外国人材の受け入れで整備
したことを教えてください。

岡部 平成15年に豊中あいわ苑が開設された時から勤務し、現在介護職の管理職である援護科長として勤務しています。

外国人介護人材の受け入れ
においては、APSS法人に

よるベトナムでの介護人材育

成とその受け入れのプロジェ

クトメンバーとして、現地で

の教育に向けての教科書選定、

シラバス・カリキュラム作成

などを行いました。施設の受

け入れ準備としては、教科書

の文章がわかりやすいようル

ビを振ったり、介護の基準と

手順の約230項目におよぶ

マニュアルを写真付きで作成

しました。マニュアル作成に

は担当した職員のいろいろな

思いが反映されるので、3回

修正して完成に至りました。

■受け入れて以降、働きぶりや

日常の振る舞い

をどのように評

価していますか。

岡部 あいわ苑

の職員数は介護

職35名を含む約

50名で、2名の

ベトナム人実習

生を受け入れて

います。受け入

れに備えて文化

の違いを重視し

ました。

ベトナムでは

時間を守らない、約束を守ら

ない、信号を守らないなどは

普通のことなので、事の良し

悪しで見えてはいけないことを

学びました。これは私自身が

派遣講師として1ヵ月間赴任

したからこそ分ることです。

受け入れてみて感じること

は、ベトナム人は日本人以上

に目上の人を敬うことです。

最近の日本人はお年寄りに対

して尊敬の念を抱いている

人が少ないと思います。人を

敬うことでは、ベトナム人に

劣っていると思います。

日本の介護施設は、どこも

スタッフが時間に追われてい

て余裕がありません。その状

況でも、彼女たち実習生はお

年寄りのことをよく理解しよ

うとしています。さらに、仕

事を終えてからも深夜まで毎

日すぐ勉強していて、その

姿には感服します。介護技

能実習評価試験と日本語能

力「N2」の勉強に励んでい

るのですが、とにかく懸命な

のです。このような姿を間近

で見ていると、私たちは日本

の介護技術と正しい日本語を

しっかり伝えたいといけな

という使命感に駆ら
れます。

■外国人材に対する

サポート体制はどの

ように組んでいるの

でしょうか。

岡部 あいわ苑では

8名の職員が技能実

習指導員の資格を取

得して、毎日1名が

彼女たちに付いてマ

ンターマンで指導に

当たっています。1

年後を目途に夜勤も

担当してもらい、利

用者様がどんな環境

で生活しているかを

理解できるように検討してい

るところです。

さらに生活で何か困ったこ

とが起きたら、24時間いつでも

相談を受け付ける体制を整え

ています。2名とも年頃の女

性なので、私たちと恋愛の話

もありますが、そもそも日本に

来た目的は何かという原点を

彼女たちは大切にしています。

■職員たちの外国人材に対す

る評価はいかがでしょうか。



特別養護老人ホーム豊中あいわ苑の外観。建物前方に位置する服部緑地の池を見下ろすことができ、景観抜群の立地。

岡部 彼女たち2名を受け入

れたことは、職員の意欲を引

き出す効果もあるのではない

かと期待しています。特に、

若い職員にとって、彼女たち

から「先輩、教えてください」

と頼られることで自身の仕事

への積極性が高まって、存在

感を高めていくのではないか

と思います。

彼女たちが来日して寮生

活を送り、働きながら短期

間でこれだけの日本語力を

身につけた並外れた努力に
対して、あいわ苑の職員は
皆、「とても自分にはできな
い」と話しています。例え
ば、分からないことがあれ
ば、周囲の空気に合わせて
流そうとせずに「分からな
いので教えてください」と
必ず尋ねてきます。

■日本人には分かっていなく
ても分かったふりをする人が
少なくありません。

岡部 受け身の姿勢が多い
日本人に比べてアグレッシ
ブに学ぶ姿勢は、職員の間
で高く評価されています。
教えたことはほとんど習得
していますが、それも学ぶ
姿勢に関係しているのだと
思います。難しい日本語と
向き合い、上司や先輩の話
に集中しているからこそ、
きちんと頭に入るのではな
いでしょうか。

担当する仕事は介護です
が、一つひとつ習ったこと
をきちんと習得する能力に、
さすがにベトナムで看護師の
資格を持っている人材だと思
うこともあります。

■利用者の反応と、今後の課
題について教えてください。

岡部 ふたりは利用者様に対
して「ケアをしてあげる」と
いう姿勢でなく、年長者を敬
う姿勢で接しているの、利
用者様もご家族も、ふたりを
大切にしようと思ってくだ
さっていることが見ていて分
かります。

今後の課題は日本語に尽
きるでしょう。「N2」をめざ
して勉強していますが、日本語
力を身につければ介護技術を
習得するペースも速まってい
きます。

彼女たちを受け入れた経
験をベトナムの現地教育に
フィードバックするならば、
申し送りに使う言葉を重点的
に教えることです。

分らない言葉は ジェスチャーでカバー

DO THI DIU

ドー・ティ・ジウさん
今年4月に来ました。こ
の施設に来た時に皆さんが
やさしく声をかけてくれたの
で、気持ちが楽になりました。
ベトナムでは友達や親戚



ドー・ティ・ジウさん (24 歳)

から「日本の利用者様は厳し
い」と言われましたが、利用
者様はとてもやさしいので安
心しました。職員の皆さんも
やさしく細かく教えてくれる
ので、とても勉強になってい
ます。

職員とのコミュニケーション
では分らない言葉はジェ
スチャーでカバーしています。

日本に来るまで、ベトナム
で日本語教育を受けていた
時、日本は時間に厳しい
と聞いていましたが、本当
に時間を守ることに厳しい
国です。それからベトナム
では電車があまりありませ
んが、日本では梅田や難波
では電車が多く、乗り間違
えることもあって、まだ慣
れていません。

介護福祉士の資格を取れば
日本で長く暮らせるので頑張
りたいと思います。(談)

介護福祉士資格を取って 日本で長く暮らしたい

PHAM THI THAO

ファム・ティ・タオさん

今年4月に来ました。毎日、
職員と利用者様と話すことが
とても楽しいです。利用者様
は私のことを孫のようにやさ
しく支えて応援してくれる
ので、安心しています。職員
の皆さんは困ったことがあれ
ば、いつも助けてくれます。

私は、在留カード、健康保
険証、ICカードが入ったカー
ドケースを駅で落としたこと
がありました。先生と駅に行っ
てみると、拾った人が届けて
くれました。感激しまし
た。日本では安心した生活が
できます。言葉の問題では、
利用者様は簡単な言葉を使う
ので理解しやすいのですが、
職員は大阪弁を使うので分か



ファム・ティ・タオさん (23 歳)

らないことが多く、分からな
い時には「もう一度、お願い
します」と話しています。
日本の生活は安全なので、
介護福祉士の資格を取って日
本にずっと住みたいと思っ
ています。(談)

(文／編集部)



(写真右・左) ジウさんとタオさんのケアの様子

「入国が相次ぐ外国人介護人材は 介護業界の救世主となれるのか」

CASE 2 社会福祉法人ノテ福祉会

5年以内に500名を受け入れ、

介護福祉士資格も取得してもらう

「外国人採用の様子見している介護事業者が多いが、もはや様子見をしている段階ではない」と明言する対馬徳昭氏。理由は日本の介護事業者は外国人を選ぶのではなく、選ばれる立場にあるからだという。すでに39名を受け入れ、来年度は約70名を受け入れる予定だ。



つしま医療福祉グループ 代表

氏 徳昭 対馬

り入れ、在宅の高齢者との関わりも日本の介護業界では早い時期にスタートさせました。

定期巡回・随時対応型訪問介護看護には18年の歳月をかけて開発・取り組み、民間の知恵が国の政策に取り入れられるという実績も築きました。

■法人概要と事業の特徴についてお聞かせください。

対馬 つしま福祉グループは9法人で構成され、母体であるノテ福祉会は、高齢者向け各種施設の経営、それから在宅に特化した様々なサービスを展開し、事業所数は89カ所です。特別養護老人ホーム経営を皮切りに先駆的な取り組みを行ってまいりました。例えばオムツ外し、3食の食事メニューのセレクトなどをと

規模多機能型居宅介護をつくり、その数を倍増させる計画を進めています。

ただ、これまで医療には着手してきませんでしたので、病院を買収しました。介護サービス利用者の医療ニーズも把握し、必要な時に必要な医療サービスも提供して、地域包括ケアシステムの完成度を高めたいと考えています。

■外国人材の活用には、いつ頃から取り組んできたのでしょうか。

対馬 6年前に中国の国営企業の日本支社長と知り合い、介護人材を日本で育成したいという意向を聞き、私どもも外国人を雇用せざるをえない時代が来ると想定して、中国

に行き始めました。EPAや留学生などの在留資格には見向きもせずに、独自に動いたのです。

現在は39名の技能実習生を受け入れていて、来年度の受け入れ数は約70名です。中国の看護大学の学生と話して見えてきたキャリア形成は、中国で看護師資格を持ち、日本の介護技術と施設マネジメントを学び、日本語も修得して、3～5年後に中国に帰ったら、看護師としてリーダーシップを発揮する。このキャリア形成を望んでいる学生が中国にたくさんいることも把握できました。2020年4月から希望する技能実習生に対して、施設マネジメント教育を始めます。

■中国のパートナーとは、どのような契約を結んだのですか。

対馬 つしま医療福祉グループの日本医療大学と中国の国立大学が姉妹校契約を結ぶ一方で、今申し上げた日本支社長が独立して監理団体であるアジア人材育成協同組合を立ち上げたので、この組合を

入れて新たに三者で契約を結びました。監理団体から、私どもは入国後二か月講習の介護の基本教育と日本語教育を委託しています。毎年200～600名前後の技能実習生を受け入れる予定で、さらにミャンマーにある日本語学校が毎年700名の内600名を日本に送り出す予定で、その大半を介護施設で実習する方針です。

■当面ノテ福祉会で行う技能実習生の受け入れ予定数は何名ですか。

対馬 向こう5年以内に500名ですが、それでも足



ノテ福祉会の中核施設群のアンデルセン福祉村

りません。そこで、日本医療大学に毎年中国から60〜80名に留学生として入学してもらい、ノテ福祉会にパートで働いてもらおうと思っていました。そして実習生の希望者には日本の介護福祉士資格を取ってもらう予定をしています。日本医療大学には生涯学習センターが開設されているので、技能実習生の研修にも活用します。

■受け入れコストはどのくらいかりますか。

対馬 人件費以外に監理団体への支払いやその他経費で、1人当たり年間100万円かかります。日本人なら一度に39名も採用できませんから、そう考えると、それだけのコストをかける価値はあります。外国人材は介護業界の救世主になるでしょう。



ノテ福祉会 理事・執行役員
ノテ地域包括ケア総合相談センター長
荒木 めぐみ 氏

聞いたたりしています。この会合では、私たちが日本料理の作り方を教えたがり、彼女たちが母国の家庭料理を作って、私たちを

ソーシャルワーカー中心に 支援プロジェクトを発定

ノテ福祉会 理事・執行役員
ノテ地域包括ケア総合相談センター長

荒木 めぐみ 氏

■技能実習生を受け入れるための支援体制について教えてください。

荒木 20歳の時にししま医療福祉グループに入り、約25年が経ちました。私はソーシャルワーカーとしてキャリアを積んできましたが、外国人を支援するにはソーシャルワーカーが必要という判断で、受け入れ前にソーシャルワーカーを中心に支援プロジェクトを立ち上げ、その責任者を務めています。

メンバーは役員クラスの女性、外国人と同世代のソーシャルワーカーなどで、毎月一回集まって情報共有し、悩みを

もてなしてくれるという文化的な交流も行っています。

ある時中国人の実習生が作ってくれた餃子がとても美味しかったので、つしま医療福祉グループが毎年開催する地域住民7000人が集まる「グルメ祭り」で「本場中国の餃子」としてブースを設けましたら、行列ができるほど大人気でした。外国人に対して職場や地域での生活課題を支援することは、まさにソーシャルワークなので、各施設にソーシャルワーカーが配置されていることが、介護分野で外国人を受け入れるうえで強みに働いたのではないかと思います。また、介護の現場は日頃から養成校の実習生を受け入れていることから、「技能の移転」「人づくり」という制度の目的を遂行するための素地があると思っています。

■受け入れる時にどのような不安がありましたか。

荒木 介護現場では人が足りないという切実な問題を抱えています。技能実習生は労働力ではなく、実習の機会を

提供することで国際貢献をしなければならぬという趣旨を周知した中での受け入れでした。初めて技能実習生を受け入れた時は、失踪や死亡事件などでちょうど技能実習制度が社会的に批判されていた時期だったので、その不安も取り除きました。周知した対象は全職員で、3回に分けて勉強会を開きました。

入国前から、送出機関、監理団体と連絡を取り合い、入国後2カ月間の日本語と介護の研修期間中も2週間おきに私たちと監理団体、研修実施機関による会議を開催し、進捗状況を確認していました。

■外国人の受け入れでは異性問題にも注意する必要がありますね。

荒木 彼女たちが異性問題でトラブルに巻き込まれたりしないように、とくに男性職員には周知徹底しました。恋愛が幸せな国際結婚に発展すればよいのですが、彼女たちを傷つけるようなことがあってはいけません。そこで、例えば帰宅時に車に乗せてあげる

とか、二人だけで食事をするなど誤解を招くような行動は慎むように指導しました。私も他の施設長も、この点は目を光らせています。(笑)

ただ、彼女たちを守るためのルールが厳しすぎて、日本人はコミュニケーションが不自由だと思われていないだろうかという心配もあります。

■職員や利用者の反応はいかがでしたか。

荒木 職員は彼女たちの来日を楽しみにしていました。少し来日が遅れたこともあって、空港のゲートをくぐってきた時には、職員たちは涙を流しながらお迎えしました。ご利用者のご家族からも、外国人の受け入れに懐疑的な反応は一切ありませんでした。事前に文書と口頭で趣旨を説明しましたが、その時にも反対するような様子は見られませんでした。

■就労支援と生活支援にはどのように取り組んでいますか。

荒木 実習生は東京の事業所も含め各施設に配属し、施設

「入国が相次ぐ外国人介護人材は 介護業界の救世主となれるのか」

長が実習責任者を務め、実習指導員はユニットリーダー、生活相談員は女性職員が担当しています。

当初はタブレット端末に中国語やミャンマー語の翻訳機能を付けようと考えていましたが、それは違うと判断しました。彼女たちは日本語を覚え、介護福祉士の資格を取ろうとしているのです。自宅での会話はどうしても母国語になってしまうので、日本語に触れる機会は職場だけです。だから、あえて職場内に中国語やミャンマー語を表示しませんでした。通訳を入れたのは、就業規則の説明や感染症予防のトレーニングなどを行った入所時のオリエンテーションぐらいで、普段は日本語で伝達し、お金に関わる事や日本語で伝え切れないこまかなニュアンスを伝えたい時などに、母国語でフォローを入れたらうようにしています。

生活支援では、お金の使い方や貯め方、おおらかな国で育った彼女たちに下着を屋外に干さないこと、着替える時にはカーテンを閉めることな

どを教えています。仕事も大事ですが、多くの日本文化に触れ、生活を楽んでもらいたいと考えています。

■実習生は職場でどのように評価されていますか。

荒木 ご利用者も人手不足をご存じなので、彼女たちが一生懸命に働いていることを好意的に受け止めているのではないのでしょうか。職員たちは、実習生の呑み込みの早さ、ひたむきさを評価していて、懸命な姿勢に励まされることもあります。

介護福祉士資格を取って 日本で10年は働きたい

SukKiang Tun

ス ライ トウンさん
私はミャンマーから来ました。出身はヤンゴンで、家族は両親、弟、妹2人の6人です。だいたい前にお祖父さんとお祖母さんが病気で亡くなって、お年寄りを支えてあげたいと思ったことと、日本の介護技術を学びたいと思って、日本に来ました。私が日本に行くことには、両親とも

「将来のためになるから行ってらっしゃい」と送り出してくれました。

日本は安全な国で、日本人はやさしいと思います。施設では私が分からないことを、施設長や職員は一生懸命教えてくれます。ただ、北海道は思った以上に寒い所で、6月に来たのに寒くて、皆が風邪を引きました。雪道を歩くと転びそうで困りますが、職員が歩き方を教えてくれました。

利用者さんとのコミュニケーションは、最初は難しかったのですが、今ではだいぶ慣れました。皆さん、会話が通じなくても怒ったりせず、やさしくしてくれています。排泄介助、食事介助、移動介助などを先輩といっしょに行っていますが、介護の仕事は私にとって楽しく、辛いことはありません。介護福祉士資格を取って、日本で10年は働きたいと思います。(談)



ス ライ トウンさん

日本で学んだ介護技術を 中国に持ち帰りたい

童 武桂

ドウ ムケイさん
私は中国の四川省から来ました。家族は、両親、兄、妹の5人です。大学で看護の勉強をして、卒業してから1年間はアルバイトをしながら、日本語の勉強をしていました。日本語能力試験では「N3」を取っています。日本に来たのは介護の技術を中国に持ち込みたかったからです。中国ではお年寄りがたくさん増えましたが、まだ介護の技術がほとんどありません。両親とも私が日本に行くことに「遠すぎる」と反対していましたが、私が何度も説明して納得してもらいました。

介護の仕事に就いてみて、思っていた以上に仕事が多岐にわたることが分かりました。一番大切なことは、お年寄りの



ドウ ムケイさん

の尊厳を守ること、できることは自分でやって頂く自立支援の考え方を実行することが思っていた以上に難しかったです。自分に能力があれば、介護福祉士の資格も取りたいと思っています。(談)

(文／編集部)



中国から来た技能実習生の介護現場での活動の様子

CASE 3

社会福祉法人はびねす福祉会

外国人を113名雇用

リーダーへの起用は未知数

EPA人材、留学生、技能実習生の3区分で113名の外国人を雇用する愛媛県新居浜市のはびねす福祉会。介護事業とのリンクを見越して日本語学校を設立し、すでに8期生を迎えている。リーダーへの起用も視野に入れているが、事業の中核はあくまで日本人。



社会福祉法人はびねす福祉会 本部長

長野 芳夫 氏

社社会の実現に貢献します」です。創業者の長野文彦理事長が現在も第一線で陣頭指揮を執っており、こうした理念が

法人運営に色濃く反映されていると思います。

■外国人の受け入れはいつからスタートしましたか。

長野 2008年からです。EPAの介護福祉士候補者の第一陣をインドネシアから1名、フィリピンから2名受け入れ、翌年にインドネシア人4名を受け入れました。今日までインドネシア、フィリピン、ベトナムの3か国からE

■法人の概要を教えてください。
長野 1990年に愛媛県新居浜市で設立され、主に5つの部門があります。高齢者介護、保育、障がい福祉、医療、教育を主軸として事業を展開しています。職員数は約700名です。

経営理念は「私たちは社会福祉事業の責務を自覚し、誠実な行動を通じて質の高いサービスを地域社会に提供することにより安心で豊かな福

PA人材の受入実績があります。私どもの理事長は以前より、北欧の介護先進国やオーストラリア、カナダなど移民先進国の視察を通して、どの国でも多くの外国人が介護スタッフとして働いている現実を見て、日本でも外国人の雇用が本格化することを予見していました。

当時は人手不足が問題になっていませんでしたが、私たちは外国人雇用の先鞭をつけようと考え、EPA第一陣に手を挙げ、受け入れがスタートしたのです。

当初より日本語学習が鍵になると考え、近隣のボランティアの方々の助けを頂きながら、日本語学習を実施しましたが、介護職員中心の日本語学習で

は思うような成果を挙げられませんでした。法人として専門家による体系的な日本語学習が必須であると認識したことで、当地への日本語学校誘致にも動きましたが実現できなかったため、自前での日本語学校設立に至ったわけです。

■開校当時の生徒数は？

長野 2016年の開校当時、留学生数は14名からスタートしました。生活を支援するために、希望者には、はびねす福祉会が介護職や厨房職のアルバイト先を提供しています。留学生の半分は日本語を学ぶことですが、来日する留学生の大きな心配事であるアルバイト先を来日当初から提供しているため、昨今新聞紙上で話題となる違法な就労に留学生は手を染めることなく日本語学習に励んでいます。

現在すでに8期生が入学しています。在校生および卒業生の出身国は、インドネシア、台湾、フィリピン、ベトナム、モンゴル、スリランカであり、2020年4月期にはあと2か国増加する予定です。

例えば、午前中に日本語学校で日本語の授業を、午後から施設での介護職アルバイトを行うことが留学生の一日の流れです。日本での介護職アルバイトを経験した留学生が日本語学校を卒業し母国に帰国後、技能実習生やEPA人材として再来日する事例もあり、今後も増加するものと見込んでいます。

2019年8月にはインドネシアにも日本語学校を設立しました。留学生や技能実習生の募集および入国前日本語学習の場として既に稼働しています。

■はびねす福祉会で就労している外国人は何名ぐらいですか。

長野 EPA、技能実習生、留学生を合わせて113名で、内訳は留学生58名、EPA41名、技能実習生14名です。今後も受け入れていく計画ですが、事業の中核を担うのはあくまでも日本人だと思っています。外国人には日本人が不足している領域をサポートしてもらおうという考え方です。

「入国が相次ぐ外国人介護人材は 介護業界の救世主となれるのか」

■向こう3～5年を見通した場合、外国人職員のウエイトはどうなりそうですか。

長野 人数としては職員の2割が許容範囲ではないでしょうか。法人としては、リターナー職を希望する人には道を開く考えですが、各自の在留期限が到来すると帰国される方が大半です。主に20代前半の彼女たちは結婚・出産や配偶者の帯同という問題にも直面しますので、長く日本で働いてもらうことはなかなか難しいことであると考えています。また、外国、特に東南アジア諸国から見た日本がいつまでも魅力的な国であるとは限りません。

こうした現状および現在の入国管理法を中心とした日本の法制度において、外国人人材を継続して確保できる最も有効な手段が技能実習制度であると私たちは認識し、これまでに準備を進めてまいりました。私たちが注力したことは、①現地リクルート活動、②現地日本語学習、③監理団体、④入国後法定講習の4点全てを自前で準備するというもの

です。これによって、仲介業者を介在させず直接外国人人材にアプローチし来日できる体制を整えることができました。近隣法人の方々も組合員として監理団体に所属することで、こうした技能実習生の受入が可能です。

監理団体を通じて、2019年11月時点で27名の技能実習生が来日し、2020年2月には36名の来日も決定しています。現地では150名超の技能実習生候補の方々が、来日を目指して日本語学習に励んでいる状況です。

こうした技能実習生の方々、これから外国人職員の大部分を占めるようになるのではないのでしょうか。事業の核を担う職員はあくまでも日本人職員を想定していますが、常に新しい外国人人材が入れ替わりながら日本人職員をサポートして頂くというスタイルを想定しています。

介護福祉士をめざす人材には 全力で支援する方針を確立

若水ケアセンター事業部長
支援相談員 木下 真理子氏

■若水ケアセンターの概要と外国人受け入れ状況について教えてください。

木下 介護老人保健施設「若水ケアセンター」は100床、通所定員60名です。在宅復帰率は35～40%で、加算型に分類されています。入居者には、特養待機の方や一人暮らしの方、自宅での受け入れが難しい方もいます。愛媛県内には強化型を取っている老健もありますが、若水ケアセンターの場合、強化型への移行はなかなか難しいのが現状です。

私が入職したのは2006年で、1年目に介護現場を担当し、2年目に支援相談員に就任して現在に至ります。

この施設が外国人材の受け入れを始めたのはEPAの発足時からで、以降、留学生も受け入れてきました。留学生は以前には台湾人もいましたが、最近はインドネシア人が中心となっています。これまで

での外国人受け入れ人数は累計で49名です。今年から3名の技能実習生受け入れが始まっています。

■就労支援にはどのような取り組みをしていますか。

木下 EPA人材と技能実習生はフルタイム勤務ですが、留学生は午前中に授業がある日は午後からの勤務で、午後に授業がある日は午前中に勤務しています。どの就労体系の人も日本人と同じ仕事に従事しています。留学生は日本語の習得を第一に来日しているだけに、まだ日本語が乏しく、こちらの意図が伝わりにくい時には、EPA人材に通訳を引き受けてもらっています。その意味で、EPA人材の存在は、外国人材のコミュニケーション・支援において大切な役割を担っていると言えるでしょう。

記録業務については、法人全体でタブレット端末への入力に統一しているのですが、日本語力はネットになっていません。むしろ

記録業務については、法人全体でタブレット端末への入力に統一しているのですが、日本語力はネットになっていません。むしろ



社会福祉法人はびねす福祉会
特別養護老人ホームプラザナブレイスとクリニック外観

シニアの日本人職員よりもスムーズに使いこなしています。ただ、申し送り事項では、まだ音声入力を取り入れていないので入力作業が多く、フォローが必要な時もあります。

■学習支援についてはいかがでしょうか。日本語の学習と介護技術の学習、この2つの学習がありますが、どのように支援しているのでしょうか。

木下 1年目のEPA人材にはグループ内の日本語学校から先生が教えに来てくれていて、介護技術に関しては事務長や支援相談員が、一定の時間を設定して教育を担当して

います。日本語を向上させるためには、会話の機会を多く設けるなど普段のコミュニケーションが大切であると思います。

法人として、介護福祉士の資格取得をめざす人には「全力で支援する」という方針を掲げています。

■生活支援にはどう取り組んでいますか。

木下 生活支援の担当者は決めています。各フロアに配置される職員がほぼ固定しているの、配置先で職員が相談に乗り必要な情報を伝えています。スーパー等の割引サービス、母国の食材購入先、各宗教の礼拝所など生活情報は先輩の外国人職員に教えてもらう流れができています。

■外国人職員に対する日本人職員や利用者からの評価はいかがですか。

木下 技能実習生はEPA人材と同じように仕事を任せていますが、留学生は日本語力が不十分なので、職員がフォローする体制で仕事をしてい

ます。利用者には違和感なく受け入れていただいていて、外国人に対する抵抗感は見られません。とくにインドネシア人のフレンドリーな行動は、日本人職員も見習わなければならないと思います。

入居者には新居浜の方言を話す方や認知症の方もいるので、外国人にとって会話が難しい場面も少なくありません。日本語力が原因でコミュニケーションを上手く取れない時には、同じフロアの職員を呼んできて、その場でフォローしてもらっているので問題は起きていません。

インドネシア・バリで来日をめざす技能実習生

「チャンスだから頑張れ」両親は励ましてくれた



ニ プトゥノヴァ スカリニさん (23 歳)

NI PUTU NOVA SEKARINI
ニ プトゥノヴァ スカリニさん
私はインドネシア生まれ

で、これから日本の新居浜市に行つて介護施設で働きます。現在は23歳で、2018年6月に3年制大学の看護学科を卒業しました。家族は50歳の父、45歳の母、それに妹の4人です。両親とも日本で働くことに反対せず、「チャンスはたくさん来ないから頑張つて」と励ましてくれました。

日本で働く動機は介護の経験を積みたかったことで、さらにお金を稼ぐことも動機になりました。稼いだお金でインドネシアの家族に立派な家を建ててあげたいと思っています。

本来なら日本で3年働いたらインドネシアに帰りたいのですが、3年では家を建てられないだけのお金が溜まらないので、もう3年働き続けることになるかもしれません。まだ、そこまで明確なプランを立てていませんが…。

日本で行つてみたい所は、奈良、富士山、ディズニーランドです。家族と離れて暮らすことに寂しさも感じていますが、日本で働くことをとても楽しみにしています。(談)

日本で介護技術を覚えて帰国後は看護師の道へ

NI MADERETNO

FAJAR NOVYANTI

ニマデルトノファジャル

ノヴァヤンティさん

私は4年制の看護大学を卒業しました。これから日本に行つて、介護施設でお年寄りのリハビリテーションの仕事に就きます。看護と介護のギャップは感じていません。

日本で介護の仕事覚えて、帰国してから看護の仕事に入れば、看護と介護の2つの技術を身に付けられると思っています。ただ、インドネシアでは看護師の給料が低いので、帰国したら他の仕事を選ぶ可能性もあります。

家族は両親と姉1人、妹1人の5人家族です。両親は日本で働くことを最初は心配していましたが、日本での職場環境や生活環境を



ニマデルトノファジャルノヴァヤンティさん (25 歳)

説明したら、心配は消えて「日本で働けてうれしい」と前向きになってくれました。両親とも日本のドラマを見ていて、日本人はやさしいと思っています。それに姉が技能実習生として熊本のラーメン工場に働いていることも、すぐに心配が消えた理由でしょう。ただ、妹が「話し相手がなくなるから寂しい」と言っていました。(談)

(文／編集部)



はびねす外語学院インドネシア校、技能実習生の面接の様子 日本語学校の授業風景

「入国が相次ぐ外国人介護人材は 介護業界の救世主となれるのか」

CASE 4

社会福祉法人 恒和会

外国人材はまじめで誠実

職員が雇用を待ち望んでいる

恒和会は外国人材受け入れに際して、様々な支援策を講じている。業務マニュアルには使用するツールの写真を掲載して理解を促進し、施設利用者の許可を得た上で全員の顔写真と属性を掲載して、コミュニケーションを支えている。介護業界にとってスタンダードになりそうな支援策である。



社会福祉法人 恒和会 理事長 中村 雅彦 氏

でしょうか。これまで交流の場を設けて、施設への要望などいろいろな意見をうかがってきいていますが、こういう関係は財産であると思っています。

■現在受け入れている外国人材は何名で、どんな在留資格で受け入れているのでしょうか。

■事業概要と経営の特徴について教えてください。

中村 恒和会の設立は1999年で、山口県柳井市を中心に施設サービス、在宅サービス、地域密着型サービスを運営しています。今年で20周年の節目を迎え、恒和会特有の地域包括ケアシステム

■外国人介護人材を受け入れた動機は何でしょうか。

中村 2014年にEPAの説明会に参加したことが始まりでした。この当時は毎年10名前後の新卒職員が入っていました。学校訪問をするたびに、徐々に学生が介護業界に來なくなることを感じていました。以前は4年制大卒を採用できましたが、徐々に採用が難しくなり、これからは採用できる介護人材が枯渇していくと想定して、15年にEPAの受け入れを申請したのでした。

中村 EPAは16年12月にインドネシアから2名が入ってきて、介護留学生在が19年4月にベトナムから2名、さらに予定としては来年(20年)2月に技能実習生がインドネシアから3名、4月に技能実習生がインドネシアから3名入る予定です。

■かつて技能実習生は安いコストで雇えることがメリット

■多くの産業で外国人材を雇用すれば、各地域が多文化共生社会へ向かうでしょうが、この流れに対する意見を聞かせていただけますか。

と言われていましたが、最近では日本人の雇用よりも高くつくとも言われています。コストについてはどのように受け止めていますか。

中村 日本人の採用では発生しないコストが発生するので高いと受け止めています。日本人を採用できなくなると施設を閉鎖することを考えれば、やむをえないと思っています。EPAには国から補助金が支払われるので、法人としてはそれほどコストがかかっていませんが、留学生については、入国からの3年間で1名あたり400万円かかるので、日本人の雇用よりも高額になると思います。現在は介護専門学校の授業料に対する年間60万円の補助金を申請しています。

■外国人材は人手不足の介護業界にとって救世主になれるのかどうか。どのようにお考えでしょうか。

中村 私は救世主になれると思っています。非常によく働いてくれていますし、日本人以上に勉強に取り組んでいると評価しています。まじめで誠実、しかも24時間の中で勉強に充てている時間がとても長く、その姿勢を私は評価しています。

先日、ベトナムを訪問した際に留学生2名の家庭訪問を行い、それぞれの両親と話をしました。どちらの家庭も「しっかりと資格を取って帰ってきてほしい」と確固とした思いを口にされていました。

技能実習生については、監理団体への支払いが1名につき月3万5000円かかりますので、介護職の相場に比べてコストを抑えられていると思います。

■多くの産業で外国人材を雇用すれば、各地域が多文化共生社会へ向かうでしょうが、この流れに対する意見を聞かせていただけますか。

賃金水準はEPA人材、技能実習生とも日本人職員と同額以上で、EPA人材には賞

与も支給しています。技能実習生については監理団体への年間支払額が賞与に相当するコストとして計算できます。

中村 多くの日本人が多くの外国人と共生しなければならぬでしょう。恒和会では、EPA人材と留学生を地域のお祭りなどに連れて行って、地域に溶け込み、地域で認められるように取り組んでいます。私どもの職員たちは外国人材の雇用を待ち望んでいます。

マニュアルに写真を掲載 業務の理解をサポート

ケアハウス事業課 課長

西依 憲一氏

(介護支援専門員、介護福祉士)

■経歴を教えてください。

西依 恒和会に入職したのは12年前ですが、介護に従事して20年を迎えました。介護福祉士とケアマネジャーの資格を持ち、今の担当業務は入居相談やベッドの調整、外国人の指導など業務全般の管理を

担っています。

■外国人を受け入れるにあたって、どのようなプロセスを経たのでしょうか。

西依 老健ではすでにEPAを受け入れていましたが、ケアハウスゆうわ苑で外国人を受け入れたのは初めての経験でした。老健での経験を活かして、まずは業務に就くというよりは、ホームシック対策など彼女たちが安心して生活できる精神的な面も含めた支援を第一に考え、チーム全員でベトナムについて勉強しました。



ケアハウス事業課 課長

西依 憲一氏

ながら、半年をめどに、シーツ交換や清掃などの間接業務から直接業務に移っています。彼女たちには、排泄介助や入浴介助など、直接利用

者さんの肌に触れる業務に慣れたいという意向がありましたので、利用者さんとコミュニケーションが取りやすい直接業務を担当できる環境を徐々に整えていきました。

■間接業務から直接業務に移る時に、彼女たちが示した反応や、適応力はいかがでしたか。

西依 彼女たちは来日前に現地で介護教育を受けており、来日して半年も経たないうちに、直接業務をやらせてほしいと先輩の職員に話していました。向上心はとても高いと思いますが、急かしてもいけないので、当初のプログラム通りに移行させました。

■身体介護技術の習得はどのような状況ですか。

西依 当初は職員が付いて介護に当たっていましたが、今では大半の利用者さんの介護を彼女たちに任せる段階に移っています。

中途採用の未経験者で「介護の仕事でもやってみようかな」という意識の職員と比べると、やる気がある分、彼女

たちのほうが習熟度は高いと思います。指導していても「介護現場で働きたい」という意欲がひしひしと伝わってきます。OJTの場でも反論もせず、教えたことをきちんと受け入れてくれ、指導を終えた時には必ず「ありがとうございます、姿勢もたいへんすばらしいですね。」

■外国人ゆえに困ったという問題はありますか。

西依 日本語で自分の気持ち伝えることがまだ難しく、この仕事ができるか、できないかと判断する時に、中途半端なレベルで「できます」「やります」と言ってしまうことがあります。これを我々が上手に察して、手助けしてあげることが大事です。

■業務や学習の支援にはどのように取り組んでいますか。

西依 ケアハウスゆうわ苑には50名の利用者さんがいらっしやいますので、おひとりずつ許可をいただいて顔写真を



本部拠点施設を構成する施設群の外観。
施設からは穏やかな青い海の瀬戸内海国立公園が一望できる。

利用者台帳に添付、名前や身体などを記入することでコミュニケーションを取りやすいように工夫しています。日本語については、分からない言葉を書いて持参してもらい、皆で疑問を共有しながら教えています。

■生活の支援についてはいかがでしょうか。

西依 現地の生活状態、外国人が日本に来て困ったことなど、まずは職員に外国人に関する基礎知識を教育しました。受け入れの2カ月前に住居を手配し、1カ月前に職員から

「入国が相次ぐ外国人介護人材は 介護業界の救世主となれるのか」



チャン・ティ・ニュー・ゴックさん (21 歳)

TRAN THI NHU NGOC
チャン・ティ・ニュー・ゴックさん
日本語を学びたくてベトナムから来ました。両親と姉の四大家族で、母は当初、私が日本に留学することに「女の子を一人で留学させることは心配。何か起きても駆けつけられない」と心配して反対しましたが、私が留学プログラムを説明したら、納得してくれました。

日本人はとても親切で、こ

衣類や家具を提供してもらい、お金を使わずに生活できるように準備しました。
来日したのは今年4月ですが、5月まで寒かったので2名とも体調を崩しましたが、仕事でも生活でも大きなアクシデントは発生していません。

介護は良い仕事と実感 介護福祉士資格を取る

TRAN THI NHU NGOC

チャン・ティ・ニュー・ゴックさん

日本語を学びたくてベトナム

から来ました。両親と姉の

四大家族で、母は当初、私が

日本に留学することに「女の

子を一人で留学させることは

心配。何か起きても駆けつけ

られない」と心配して反対し

ましたが、私が留学プログラ

ムを説明したら、納得してく

れました。

日本人はとても親切で、こ

の施設では利用者さんがいつも笑顔で話してくれるので、溶け込みやすかったと思います。利用者さんは方言を話すので最初は理解できませんでしたが、職員さんは言葉の意味を説明しながら話してくれます。

食事にもだいたい慣れました。たこ焼きが好きですが、お寿司は酸っぱいので少し苦手です。それにベトナム人は生の魚をあまり食べません。

言葉の問題では、日本人の会話はスピードが速くて理解できませんが、このスタッフは私たちにはゆっくりと話してくれるので助かっています。生活では、夏休みに柳井祭りに参加して、いろいろな食べ物を食べたり、花火を見たり、とても楽しかったです。

介護の仕事は楽しく、日本語学校1年、専門学校2年を卒業したら、日本で3年以上働くプランを立てています。介護福祉士の資格も取るつもりです。

困ったことができれば、課長や職員さんに相談していますし、病気になった時には職

員さんが病院に連れていって

くれました。毎月、学校に行く

時と帰る時には、職員さんが

交代で駅まで車で送り迎えを

してくれています。留学生

なので労働時間に制約があり

ますが、それでも毎月5万円

以上を貯金しています。

介護は良い仕事なので、ベ

トナムの両親や友達にこの仕

事を教えてあげたいと思って

います。(笑)

専門学校に入ってからでも

この施設で長く働きたい

NGUYEN THI MY THUONG

グエン・ティ・ミー・トゥオンさん

ベトナムから来ました。家

族は10人で、両親、妹、弟、

さらに5人の姉がいます。介

護福祉士の資格を取りたくて

日本に来ましたが、チャンス



グエン・ティ・ミー・トゥオンさん (24 歳)

グエン・ティ・ミー・トゥオンさん
ベトナムから来ました。家族は10人で、両親、妹、弟、さらに5人の姉がいます。介護福祉士の資格を取りたくて日本に来ましたが、チャンスがあれば長く日本で暮らし続けたいと考えています。家族

も日本に行くことには反対し

ませんでした。

日本は精神性の強い国で、

近代的な施設にあふれ、自然

が豊かであるという印象を持

ちました。この施設にも近

代的な設備が多いので、勉強

するには良い環境だと思います。

幸運なことでした。

施設で暮らす利用者さんは

方言を話すので、日本語能

力「N3」の私には理解でき

ず困っていますが、課長と職

員さんは簡単な言葉を使い、

ゆっくりと話してくれるので

理解できます。今のところは

職員さんが日本の友達です。

介護の仕事は楽しく、日本で

長く暮らしたいので、結婚も

日本でしたいと考えています

(笑)。日本の料理で好きなのは茶わん蒸しですが、作ったことのある料理はカレーライスです。行ってみたい所は京都と東京で、東京では秋葉原に行ってみたいと思います。来年(2020年)は専門学校に入るのので、この施設で働き続けられるかどうか心配していますが、私は専門学校に入っ



(左) ベトナムの民族衣装アオザイ姿で利用者と団らんしている様子。(右) シーツ交換の様子

からも、この施設で働きたいと思っています。来年2月には「N2」を受験します。(談)

(文／編集部)

CASE 5

社会福祉法人王慈福祉会

EPA延べ42名を受け入れて

国家試験合格者6名を輩出

2009年以降、42名のEPA人材を受け入れてきた社会福祉法人王慈福祉会は、6名の国家試験合格者を輩出してきた。いわば外国人材活用モデル事業者でもある。高橋副理事長に取り組み内容を聞いた。



氏 特別養護老人ホームや在宅・居宅サービス、障がい者支援施設、障がい児支援、保育所、公益・地域事業などを展開し、地域生活を支援しています。全

多文化・価値観・宗教、ご利用者・家族感情等含め、協働することが可能かどうかの検証に入りました。その後、協働可能であると判断し、2014年から毎年EPA人材を、2019年からは介護技能実習生、介護特定技能人材も受け入れています。

延べ受け入れ人数は45名で、うちEPA人材は42名。現在の在籍人数はEPA 24名、介護技能実習生3名、特定技能1名です。EPA人材の介護福祉士国家試験合格者は6名で、在籍中が3名（フィリピン2、ベトナム1）、転職が2名、帰国が1名です。

高橋 特に中小企業では、どの業種も人材獲得は困難です。日本人採用ができた場合でも、広告・宣伝、紹介・派遣、育成費用など、かなりのコストがかかります。EPA制度では、日本語上達にかかわるサポートは大変ですが、学習支援に関する補助金（都道府県により加算有）もあるので、採用・育成に関するコスト面の差はあまり感じていません。

外国人労働者を受け入れる社会モデルとして政府が示した「多文化共生社会」モデルについて、意見をお聞かせください。

高橋 日本経済や社会システム、地域を維持していくためには、外国人労働者を受け入れざるを得ない面があります。地域で共に暮らす人として、多文化、宗教、価値観の違いなど、地域住民との相互理解を進めるとともに、医療や福祉、語学・教育などの生活支援は欠かせません。そうしないと、定着や真の意味での多文化共生社会にならないと考えられています。

■法人概要と経営の特徴を教えてください。

高橋 1961年に、岡山県立備南荘などから、自宅に障がい者を職親として引き取り、仏壇・欄間・神社奉納品などの彫刻技術の指導ならびに生活支援を開始したことが、当法人の前身です。その後、1992年に医療法人を設立し、退院後の生活の場の提供や地域の課題、要望を踏まえて、1994年に社会福祉法人を設立しました。以降、

外国人材の受け入れは、どんな経緯を辿ってきたのでしょうか。

高橋 将来の少子高齢化による人材不足を見込んで、2009年、インドネシアから経済連携協定（EPA）に基づく人材を2名受け入れ、

外国人材の雇用は日本人の雇用以上にコストがかかると言われています。

外国人材の雇用は日本人の雇用以上にコストがかかると言われています。

「入国が相次ぐ外国人介護人材は 介護業界の救世主となれるのか」



王慈福祉会 事務局 人事部

矢野 仁美 氏

（介護支援専門員・介護福祉士）
新卒で入職して今年で18年
目を迎えます。EPAを受け
入れる時に開設された人材育
成以降、外国人材の支援を担
当しています。初めての経験

コミュニケーション意欲は 日本の若者を上回っている

王慈福祉会事務局 人事部

矢野 仁美 氏

■外国人材への支援体制はど
のように整えましたか。
高橋 将来の人材不足に備え
ることを説明し、先行施設へ
の見学、宗教や文化、価値観
の違いを知ることからスター
トしました。外国人材だけで
なく、日本人の新人・中途職
員のわかりやすいマニュアル
を作成するとともに、専任の
人材育成担当者や生活担当ス
タッフを配置し、仕事・プラ
イベート両面でサポートして
います。また、外国人材の先
輩も協力してくれています。

でしたが、日本人の実習生を
受け入れるようなつもりで臨
み、間接的介助から始めて、
その後に直接的な介助に入る
プログラムを組みました。

就労前には1カ月の導入研

修を行い、ゴミ出しや自転車の
乗り方など日本の生活習慣を
教え、さらにベトナムのフエ
大学で教えた経験を持つ日本
語教師を招いて、生活に必要
な日本語を教えました。ただ、

かにN3の日本語力があつ
ても岡山弁を理解できないの
で、日本語教師に岡山弁の授
業も実施していただきました。

業務に関してはシート交換
など基本的なことを教えまし
たが、日本語力によって業務
の遂行に差が出たので、N3

を目標に業務時間内に日本語
教育を習熟度別に実施しまし
た。日本語教育は今でも大変

ですが、外国人材に対しては
日本語教育が鍵であると思い
ます。日本語ができると、個々

の介護業務について根拠を説
明すると、スムーズに理解で
きるのです。

生活に関しては、法人借り
上げのアパートに住んでもら

い、そこに住んでいる職員に
買い物などのサポートを頼み
ました。困った問題はゴミの
分別で、トラブルが起きない
ように研修にゴミの捨て方を
取り入れました。

仕事ぶりを見てみると、ホ

スピリティとコミュニケーション

本人を上回っていると思いま
す。日本人の若者にはコミュ

ニケーションの苦手な人が多
いですが、外国人は笑顔で積
極的にコミュニケーションを

取っています。職員にとつて
は、はじめの1年間は育てる

のが大変ですが、外国人の先
輩が教えられるようになって

きたので、少しは現場の負担
が減っているようです。（談）

介護の根拠の理解は N3でも難しい

王慈療護園 生活支援員

和田 未来 氏

私は福祉系の大学を卒業し
た後、知的障がい者施設に7
年勤務して、2007年に王

慈福祉会に入職しました。E
PAの受け入れを始めた時、
王慈療護園に一気に6名が配



王慈療護園 生活支援員

和田 未来 氏

属されました。利用者さん一
人ひとりの気持ちを大切にし
てほしいことをしっかりと伝
えました。

その当時、王慈療護園で

は、利用者と職員の羞恥心に
配慮して男性職員が男性利用
者、女性職員が女性職員を介

助する同性介助への切り替え
を図っていました。ただ、障

がい者施設には男性利用者が
多いので、男性のEPAを配
属してくれるように本部に依

頼したりもしました。

利用者さんから外国人への

拒絶反応などは見られず、不
明瞭な日本語の発言を聞き直
してくれたり、英語で話しかけ

てくれたりと、気を使ってくれ
る方もいます。外国人は日本

人に比べてコミュニケーション
に積極的なので、利用者さ
んの笑顔が増えたという印象

があります。ご家族からの評
判も良く、「あの外国人職員に
差し上げてください」とお菓



ナーシングホーム王慈園外観

子の差し入れもありました。

ただ、自分にとって難しい

ことを日本語で話すことが苦
手で、理解していなくても「は

い、分かりました!」と元氣
に答えてくるので、同じ国籍

の職員に母国語でフォローし
てもらう場面もあります。と

くに根拠の説明を理解するの
はN3でも難しいので、日本

人職員に本当に理解したのか
どうかを確認してもらったこ
ともあります。（談）

介護福祉士資格を取得 結婚するまでは日本で働く

Catherine S Bacurin

カテリーン S バクリンさん

2015年6月3日にフィ



カレリンさん (32 才)

リピンから来ました。両親と9人兄弟の11人家族で、私は上から6番目です。日本に来た目的は、介護福祉士の資格を取って日本で働くことで、両親は「日本は安全で清潔な国」と言っていて反対しませんでした。年1回フィリピンに帰っていますが、両親も「日本に行ってみよう」と望んでいます。

この施設は、職員がいろいろ教えてくれるし、分からないことは質問すれば説明してくれるので、仕事には問題ありません。大丈夫です。困ったことは、書類に読めない漢字がたくさんあって、日本語の理解が大変でした。

日本に来て良かったことは一杯あります。アパートに一人で暮らしたことで自立できたことや、友達と紅葉を見に行ったり、後樂園に花見に行ったりすることを毎年楽しみにしています。

利用者さんとのコミュニ

ケーションでは岡山弁が分からずに困りましたが、今では岡山弁を理解できるようになりました。怒りっぽい利用者さんに困ることがありますが、。介護の仕事には楽しいことも、楽しくないこともあります。私は利用者さんを可愛いと思っているので、コミュニケーションが楽しいと感じています。

介護福祉士の資格を取りましたが、将来、結婚したらフィリピンに帰国すると思います。特定技能に移るつもりはありません。(談)

認知症の利用者さんにいつも対応を考え続ける

Ella Marie Nugui

エラマリーヌキさん

私は2015年6月3日にフィリピンから来ました。家族はお母さんとお兄さんと私の3人です。日本に来た動機



エラさん (33 才)

は、介護技術が進んでいるので、介護福祉士の資格を取って働きたいと思ったことです。

日本に来た時には、仕事や生活で辛いこともありましたが、友だちと話すことで安心できました。人間関係に慣れなくて困ったこともありましたが、今では辛いことはありません。難しい漢字や専門の言葉が分からずに大変なこともありましたが、今では慣れました。

利用者さんの中には認知症の方もいて、言葉が上手く通じないことも多いので、どうやって理解して頂くか、いつも考えています。利用者さんはそれぞれ違うので、ある利用者さんには「今日は何月何日ですか?」と質問したり、一人ひとりに合わせた対応を考えています。介護の仕事は疲れるけど楽しいです。(談)

EPAから特定技能に移行 大学で学んだ介護を日本で

Rasonabe Mikko Bryan

ラソナベ ミッコブライアンさん

私は2014年5月にフィ

リピンから来ました。家族は

両親と6人兄弟の8人です。フィリピンの大学の介護福祉学科で日本式介護を学んだので、ぜひ活かしたいと思います。日本に来ました。両親は日本に行くことに最初から賛成してくれました。

子供の頃から日本は高いビルが多くて賑やかな国だと思っていて、田舎のことは全然想像していなかったもので、岡山に来たときは少しビックリしました(笑)。フィリピンの介護施設は家族のいない人が入るところで、一部屋に10〜15人が入っています。それに比べて日本の介護施設は個室もあって凄いいました。

フィリピンでは親を自宅で介護しますが、日本では施設に入れるので、最初は可哀そうだなと思っていました。ただ、日本では自宅での介護が難しいので施設に預けていると理解できたので、今では可



ブライアンさん (27 才)

哀そうだとは思っていません。また、日本での人間関係になかなか慣れずに何度もフィリピンに帰ろうと思いましたが、上司がフォローしてくれて乗り切ることができました。私はEPAから特定技能に移りましたが、介護福祉士資格を取るかどうかはまだ分かりません(笑)

(文／編集部)



外国人介護スタッフによるケアサービスとPCでの記録入力の様子

「入国が相次ぐ外国人介護人材は 介護業界の救世主となれるのか」

CASE 6

株式会社トミオケア

外国人の雇用は当たり前になる

各国を比較してモンゴル人を採用

外国人の採用コストは日本人の雇用よりも高くなるという試算もあるが、モンゴル人技能実習生については1人につき50万円。紹介会社経由で日本人を採用する場合よりも低コストだという。モンゴル人の受け入れに注力するトミオケア（埼玉県さいたま市）を訪問した。



株式会社トミオケア 代表取締役

小泉 道律 氏

2013年です。私たちは中小企業なので日本人の新卒採用が難しいことを痛感していて、定期的な採用を模索していた時期で

色を巡って差別的な発言したことがありました。認知症の進行した方だったので理性を抑えられなかったのかもしれないが、この一件を経て、特定の利用者においては肌の色が問題になりかねないことを学びました。また、紹介される人材の履歴を見ると高校中退とか、前職が農業やパン屋の店員などで福祉・医療経験者はいませんでした。私たちの施設は看取りまで行うので、こうした経歴では業務だけでなく福祉・医療の教育をゼロから教える必要がありま

人を選んだという経緯があります。

■最初の1人はどんなキッカケで採用したのですか。

小泉 日本に在日モンゴル留学生会という組織があつて、私が日本の経営者として会に登録していたのですが、SNS経由で就労希望のアプローチが入り、日本語学校の留学生の女性を受け入れました。2017年のことです。彼女はモンゴルの国立看護大学を卒業していました。

我々は介護技能実習生としてモンゴル人看護師の受け入れを考えていたので、彼女に良きリーダーになってもらおうという目的で先行的に受け入れたのです。同時に介護福祉士養成校に入学してもらい、2019年4月に新卒として正規に採用しました。

現在の外国籍スタッフは、モンゴル人2名、中国人1名、フィリピン人1名の計4名です。

■外国人労働者が安価な労働力である時代は終わって、日

本人を採用するよりもコストが高くなることも少なくありません。コストについてはどのように感じていらっしゃるのですか。

小泉 モンゴル人の場合、現地での講習、日本に来てからの講習、渡航費を合わせて約50万円です。フィリピン人にかかった経費は約80万円でした。この金額は新卒採用コストや紹介会社経由の採用コストに比べて安いと思っています。1人50万円の採用コストで定期的に確実に確保できるのですから、決して高いとは思えません。

実習中は研修生の扱いになるので、無資格者のパートタイムと同じ時給、賞与無しの待遇となっています。住居は月8万円のアパートに3名で住み、各自から月1万円を支払ってもらい、会社負担は3名分で5万円です。

■もはや従事者の増加を期待できない日本の介護業界にとって、外国人労働者は救世主になり得るのかどうか。お考えを聞かせてください。

■会社の特徴と外国人介護人材を受け入れた経緯を教えてください。

小泉 もともと住宅事業からスタートして、2012年に福祉事業専門会社として当社を設立しました。事業所は介護付き有料老人ホームが3カ所、社員は90名です。経営

の特徴は外国人材の採用に積極的に取り組んでいることだと思います。

最初に受け入れたのは

■モンゴル人を選んだ理由は何でしょうか。

小泉 じつはフィリピン人を受け入れた時、入居者が肌の

小泉 日本では生産年齢人口の減少が顕著に現れていて、外国人の雇用は救世主というよりも当たり前になってくると思います。あるデータによると、この10年で外国人労働者の数は3倍に増え、実習生も3倍以上増えています。

したがって、会社に余裕のある時期になるべく早く受け入れ体制を整え企業のダイバーシティ化を進めることが、今やるべきことだと考えています。

■特定技能の受け入れでは行政の取り組みが求められていますが、展望はどうでしょうか。

小泉 千葉県が主催した外国人労働者受け入れセミナー講演で、EPA人材、技能実習生も特定技能に移って5年間で介護福祉士を取れるような体制づくりを進めていると聞きました。特定技能がEPA、技能実習生の受け皿となり介護就労ビザ取得を目指すことができるようになります。それは来日した外国人人材が日本で長く活躍できる

社会がやってくるということですよ。

我々には日本人と外国人の壁を取り払って、お互いの文化を尊重しながら、ともに暮らすという共生社会の取り組みが求められていると思います。

人事考課で日本人よりも高い得点が算定された

事業部長 海老沢 正樹氏

■外国人の受け入れ準備にどのように取り組みましたか。

海老沢 私はデイサービスやデイ・ショート複合施設で介護職・生活相談員としてキャリアを積んで、トミオケアには2015年に入社しました。入社の際にはキャリアアップで、入社と同時に施設長として「桜テラス」の開設備備から携わりました。2年前に初めてモンゴル人



事業部長

海老沢 正樹 氏

氏 ていることが、外国人アレルギーを持たれずに済んだのではないかと思っています。むしろ当初から「外国から来ているんだね。大変だね」

女性を受け入れました。外国人の受け入れで一番大事なことは、日本に来て最初に働く施設であることを全スタッフに周知することでした。

受け入れの2〜3カ月前にはスタッフ一人ひとりに個別に説明し、言葉の問題でコミュニケーションが取りにくいことがあるかもしれないと懸念も伝えましたが、外国人へのネガティブな反応は見られませんでした。受け入れプロジェクトチームを編成するようはことまではせず、想定されるトラブルや成功のポイントを抽出して、スタッフに説明していききました。

■入居者の反応はいかがでしたでしょうか。

海老沢 入居者の方にも説明しましたが、結果として、モンゴル人は日本人に外見が似

と親切にしてくださいる方が多くて助かりました。

■受け入れてからの就労支援や生活支援にはどのように取り組んだのでしょうか。

海老沢 いつでも相談できるスタッフを一人決めたほうがよいと考えて、介護主任に相談窓口を担当してもらい、私もサポートしながら「仕事に関することでも、生活に関することでも、何でも相談してください」と2人が対応することを伝えました。

以前の業務指導は1対1で業務を見せながら覚えてもらうことが多かったのですが、彼女に対しては、説明してから業務を見せて覚えてもらう方法を取りました。この方法を取ったことで職員の説明能力も上がり、彼女も呑み込みの早い人なので、すぐに作業を覚えてくれました。

最初の1カ月半ぐらいは、お茶の交換、リネン交換、洗濯などの間接的な業務を覚えてもらい、その間に入居者の



有料老人ホーム桜テラス外観

方とも接するので「外国の人が来たんだね」と理解してもらいました。

■仕事の仕方では日本人との違いはありましたか。

海老沢 言葉の問題を除けば、日本人だから、外国人だから、という違いはありません。意欲のある人なら、どんな知識と技術を吸収して、成長していくのではないかと感じています。日本人も外国人でも最初の1〜2週間の仕

「入国が相次ぐ外国人介護人材は 介護業界の救世主となれるのか」

事ぶりを見れば、任せてよい人なのか、こちらが常に意識を傾ける必要がある人なのか分かりませんが、彼女は前者でした。彼女の場合、モンゴルの看護大学を出て、介護福祉士養成校に通いながら「桜テラス」で短時間パートとして就労していたことも、成長の早さにつながったのではないのでしょうか。

彼女にはカンファレンスや会議にも出席してもらっているのですが、施設の運営方針なども自然に理解し、業務の習得にプラスになったのではないかと思います。

一方、生活支援では、「担当お兄さん」「担当お姉さん」のスタッフを付けて相談にのる体制を固めました。職場の飲み会などにも積極的に誘って親睦を深めています。留学生だったことで、社外に留学生の仲間がいて孤立するようなことはなかったと思います。

■仕事への評価はいかがですか。

海老沢 介護福祉士養成校を卒業したので今年4月から正



バッドスウリ・ゲレルマーさん (25歳)

介護の経験を積んでから アロマセラピーの道へ

BATSURI GERELMAA

バッドスウリ・ゲレルマーさん

私の出身地はモンゴルのダルハン市です。家族は両親と姉の4人で、マッサー

社員に登用しました。彼女は決められたことをこなすだけでなく、日本人スタッフが気づかないことまで気づいて指摘してくれるなど本当に優秀で、広い視野で働いていることが分かります。介護福祉士養成校を卒業して2年目の日本人スタッフよりも、人事考課で高い得点をえています。経営幹部もビックリしていました。彼女に対して日本人スタッフが丁寧に対応しているうちに、日本人スタッフ同士も思いやりが強くなったように思います。

ジ科を持つ看護大学を卒業してから日本の介護を勉強して日本の就職するために、友達と一緒に来ました。両親は日本に来ることを心配していましたが、友達と一緒に行くことを話したら少し安心したようで、納得してくれました。

日本に来てからは日本語学校に入りました。千葉県から電車に乗って東京の日本語学校まで電車で2時間かかりましたが、モンゴルではほとんど乗らなかった電車が私は苦手で、乗ると気持ち悪くなったり、頭がクラクラしたりしました。

この施設は、職員が明るく、雰囲気がとても良いと思います。いろいろと教えていただいたおかげで仕事を覚えることができました。私はいつも笑顔心がけていますが、仕事で辛いこともあります(笑)。思うように仕事ができなかった時には悩んだりしました。

日本で5年間働いて、その後はアロマセラピーの仕事に就きたいと考えています。(談)

モンゴルに帰ったら 病院看護師になる予定

KHANDSUREN SOVBYAM

ハンドスルソ・ソソレブラムさん

私はモンゴルのウランバートル市出身、家族は両親、2人の姉、妹の6人です。日本に来たのは働きながら日本の文化や習慣を知るためです。モンゴルでは看護大学を卒業して、看護師資格を取りました。

日本は気温が高く、街全体がきれいであるというのが最初の印象です。食べ物ではケーキがとくに美味しく、刺身は生まれて初めて食べましたが美味しかったです。苦手な食べ物はありません。

今の仕事は、お風呂や、食事の用意と後片付け、掃除などで、覚えなければならぬことがたくさんありますが、毎日が楽しくて、心配するよ



ハンドスルソ・ソソレブラムさん (26歳)

うなことはありません。日本では3年間働いてモンゴルに帰って、病院で看護師の仕事をするつもりですが、まだ決めていません。日本にいるうちに介護福祉士の資格は取りたいと思っています。(談)

(文／編集部)



外国人介護スタッフによるケアの様子

