

今回の事例からみえてきたこと

今回の事例から、施設・事業所での受入体制の整備や、日常生活を含めたきめ細かなサポートを行うことで、法人職員・外国人材の双方にとって働きやすい環境や、法人職員だけでなく利用者や地域住民とも良好な関係性を構築できることがわかってきました。受入費用については、各制度にもよりますが、入国前後の諸手続きに係る費用以外に、現地採用に係る渡航費用や、学習支援費用、家具・家電といった生活用品の準備などの費用が必要になります。一人当たりの受入れに係る費用は、安価な金額ではありませんが、外国人材の業務に対する勤勉な態度による職員の意識の変化、利用者・家族からの高い満足度といったメリットも生まれており、一定の費用対効果が望めています。

雇用制度の課題と見直し

一方で、現行の外国人雇用制度は、厳しい労働環境やサポート体制が整っていないことによる失踪、途中帰国など様々な課題に直面しており、厚生労働省では人権保護、キャリアアップ、安心安全・共生社会の視点に重点を置き、人材確保から育成・定着へとつなげるための制度へ見直しを検討している状況です。

外国人材と共生できる地域を目指して

今回取材を行った2施設においても、地域で暮らすためのルールの周知や交通手段の確保、相談体制の構築といった日常生活における配慮はもちろんのこと、異文化理解促進のための食事会や休日の外出といった職員同士の交流も行われており、外国人材が安心して働くことのできる環境づくりを行っていました。

今後、更なる外国人介護人材の需要増加により受入れが進むことが見込まれるなか、受入側は働きやすい環境を整備することや、きめ細やかな生活支援、そして地域住民として共に生きていくために地域との関係づくりを行っていくことが求められます。

外国人介護人材受入れのための補助金

高知県外国人介護福祉士候補者受入施設学習支援事業費補助金

外国人介護福祉士候補者(EPA)対象

EPA(経済連携協定)による外国人介護福祉士候補者を受け入れた施設が実施する日本語及び介護分野の専門学習等に係る経費に対する補助

高知県外国人介護人材受入環境整備事業費補助金

技能実習・特定技能対象

技能実習や特定技能の外国人介護人材を受け入れた介護施設等が行う学習支援等に係る経費に対する補助

高知県外国人留学生奨学金等支援事業費補助金

留学生対象

介護福祉士を目指す留学生に対して奨学金等の支援を行う介護施設等に対して、その経費を補助

詳しくは、高知県子ども・福祉政策部長寿社会課のHPに補助金の要綱等を掲載しておりますのでそちらをご覧ください。

事業所マイページ登録 福祉のお仕事
01 福祉のお仕事にアクセスして「求人事業所の方」を押します。
02 ご利用案内を確認して事業所マイページを作成する方は「新規登録」を押します。
www.fukushi-work.jp
求人事業所の方
新規登録
ご利用案内

高知県福祉人材センターを利用すると...

- 事業所詳細情報を使って求人が無い時も施設をアピールできます!
24時間求人票の申請ができます! ※掲載についてはセンター・バンク職員の承認後になります。
求人票を一度入力すると次回からは「再利用申請」でラクラク申請が可能!



テーマ

外国人介護人材の受入れについて

はじめに

日本全体の少子高齢化による労働人口の減少が進む中、全産業においてグローバル化が期待されているのはもちろんのこと、外国人材の受入れが広がっています。特に人材が不足している介護業界においても、将来的な人材確保や育成の観点からも外国人材の受入れに対する関心は高まりをみせています。

令和5年度に高知県福祉人材センターが福祉施設経営法人向けに開催した「外国人介護人材受入れセミナー」で実施したアンケート結果では、約7割の法人が受入れを検討しており、県内でも外国人雇用に対する関心の高さがうかがえます。一方で言語や文化の違いによるミスコミュニケーションを懸念する声や、受入れに係る費用面など様々な課題を抱えていることも浮き彫りになりました。

今号では、先駆的に外国人材の受入れに取り組んでいる法人の事例や考え方を紹介します。

外国人介護人材受入れの背景と具体的な実践ポイント

外国人介護人材の受入れは、平成20年にEPA(経済連携協定)によるインドネシアからの介護福祉士候補生の受入れ開始以降、技能実習生、在留資格「介護」、特定技能の4制度が急速に整備されてきました。

令和5年度の厚生労働省の資料によると、介護業界で働く外国人の在留者数は年々増加傾向にあり、全国で約4.6万人、高知県では244人の介護人材が在留しており、今後も在留者数は増加することが見込まれます。

実際に受入れを行うにあたっては、利用者・家族、職員への説明のほか、外国人材の生活支援など様々な環境を整えることが重要とされており、具体的な実践ポイントとして、次のような体制を整える必要があります。

受入れを行うために必要なこと

外国人介護人材の受入れにあたって

「特定技能」などの在留資格に関わらず、外国人介護人材の受入れにあたっては、

- 外国人介護人材が安心して働き続けることのできる環境の整備
福祉事業所と外国人介護人材、関係機関等との良好な関係の構築

ができるよう、下記の5つの視点をおさえて、準備を進めることが重要です

- 介護について能力と意欲ある人材を採用・育成する
日本人職員と同等な待遇
文化や歴史、信仰(宗教)を互いに認め合う
生活環境の整備
働きやすく魅力ある職場づくり



外国人材が安心して働くための具体的な実践

外国人介護人材に対する誤解・偏見を防ぎ、安心して地域生活を送ってもらうために、法人全体でサポートしましょう。

利用者や家族、職員への説明
信頼関係の構築
業務の見直し
関係機関の把握
在留資格への配慮(更新手続きのサポート等)
入職時の説明
健康診断の実施
介護技術・コミュニケーション能力向上のための支援
●日本生活の留意点
●日常生活面のサポート



# 「外国人介護人材」受入れ施設の取組みと事例紹介



社会福祉法人ふるさと自然村

## 特別養護老人ホーム 陽だまりの里

開設：1998年 事業所地域：高知市



総務課長  
森田 知佐さん

施設長  
森下 正利さん

### 人材不足を見込んで早期から導入

将来的に深刻化すると思われる看護・介護の人材不足の問題に対する解決策の一つであることや、日本国外においても将来的に高齢化が進み、介護が必要となった時に日本で学んだ知識と技術を活かしていただきたいという想いから、EPA（経済連携協定）での受入制度を活用し、平成21年度より介護福祉士候補者の受入れを開始しました。

受入れを行うにあたり、EPAの国内唯一の受入れ調整機関である国際厚生事業団（JICWELS）が開催する現地の合同説明会へ参加しましたが、説明会に同席する通訳者の確保や、候補者生に自分達の法人を選択してもらうためのPR方法が課題であることが浮き彫りになりました。

そのため、来日後の住居確保や、生活家電等の無償レンタルといった住環境の整備をはじめ、日本語教育や資格取得のサポートを含めた生活と学習の両面での支援体制の強化をPRすることで他法人との差別化を図りました。また、法人に在籍しているEPA介護福祉士が説明会に同行することで、通訳としての役割を担ってもらうとともに、現地での人脈を活かしたマッチングを行うことにより、課題解消へとつながりました。

結果、令和4年度までにフィリピンから30名、ベトナムから6名の候補者を受入れており、うち11名がEPAの目的である国家資格の介護福祉士資格を取得しています。

### 学習と生活のサポート

当初は、日本語教育と資格取得の両方を学習する体制が整っておらず、テキストの準備等も法人職員が試行錯誤する日々が続きましたが、現在では、専任講師によるOJTや介護技術等を学べるスキームを組むことで、毎年、介護福祉士国家試験の合格者を輩出することができるようになりました。

また、学習面でのサポートと並行して、法人職員や他の候補者との業務以外の交流や異文化理解の促進を図るために、食事会やクリスマス会等の行事を開催しています。法人職員や同じ境遇の候補者が親睦



を深めることで、実際の業務で良い効果が得られており、最近では、コミュニケーションツールとしてスマートフォンの翻訳機能を活用したコミュニケーションも目立つようになりました。

それ以外にも、買い物や体調不良時の病院への同行、LINEを活用した気軽に相談できる体制づくり、自転車の練習への付き添いといった、普段の何気ない日常生活への配慮も心がけています。

### 定着化・定住化の課題

生活と学習のサポートを工夫することで、充実した生活と勉強に集中できる環境を提供できるようになり、候補者の意欲向上につながり、現在は介護福祉士として8名が法人内に在籍して現場で活躍しています。しかしながら、介護福祉士の資格取得後は、より賃金の高い県外の施設への転職や婚姻で移住するケースも多く見受けられ、高知県内への人材定着のための取組が必要な状況です。

### 選ばれる施設になるために

当初、将来的な労働力の確保といった側面だけでなく、母国での技能活用といった国際貢献を目的にEPAでの受入れを行ってききましたが、ここ数年で外国人雇用のルールも大きく変わってきており、今後は人材確保及び定着を目的とした受入方法にシフトチェンジしていくことも視野に入れていきます。

また、日本国内で就労する外国人同士のコミュニティが存在し、情報交換が活発に行われていることを踏まえ、資格取得後も施設に定着してもらうための法人及び地域の魅力を伝える方法の模索が必要であると考えています。

### 受入れに係る費用

EPA	
受入決定	約60万円（機関へ）
管理費	22,000円/年（受入れ期間中）
教育費	約160万円（年間）※人数割り ※R5年度の額 R5年度の受入れ3名 一人当たり50万円程度
その他 （旅費、イベント、 生活用品等）	
計	112万円+a～



社会福祉法人宿毛福祉会

## 特別養護老人ホーム 千寿園

開設：1971年 事業所地域：宿毛市



介護課 課長 / 二宮 康公さん

（事務課長 佐竹 香）

### 「受入れチーム」を立ち上げて、受入れ開始

高知県西部に位置する宿毛市は、令和6年1月現在で65歳以上の高齢者の割合が41.6%となっており、福祉・介護サービスのニーズが増大・多様化されることが予想されます。このような状況の中で、国際協力・国際貢献の一環でもある技能実習制度を利用した外国人材の受入れを検討することになりました。

技能実習制度を利用するにあたり、平成30年に周辺地域の複数の病院・介護事業所と共同して技能実習生の受入れや活動を支援するための監理団体を設立し、施設でも様々な職種と各ユニットの代表者から構成される「技能実習生受け入れチーム」を立ち上げました。チームでは、技能実習制度や相手国の理解、指導を含めたコミュニケーション方法等を共有し、他の職員にも受入れに関する研修を行うことで受入体制を整え、令和2年に1期生としてベトナムから3名の技能実習生の受入れを行いました。

その後、新型コロナウイルスの影響による出入国制限のため、2期生以降は受入スケジュールが1年以上大幅に遅れることもありましたが、令和5年度までに介護人材としてベトナムから合計8名の受入れを行うことができました。

### 住環境・生活支援を工夫

入国後の住宅確保を行うにあたり、施設周辺にはアパートが無かったため、宿舎としての要件に合い、かつ自転車で通勤可能な範囲の空き家を職員が一軒ずつ賃貸の交渉を行いました。家主が県外在住であったり、修繕費用の負担が発生したりする等の事情から、住居の確保に苦慮しましたが、現在は一軒家に数名がシェアして暮らしており、何かあれば実習生同士で助け合える環境ができるだけでなく、地域の方からは果物などのおすそ分けをいただいたり、柏島と一緒に観光に行ったりするなど、地域での交流も生まれています。

また、生活支援として、週一回の買い物支援、自然災害が発生した時の対応や交通ルールの確認等、生活指導員によるきめ細かな支援を継続的に行っているほか、ユニットで関わる職員が自発的に着物の着付けや、紅葉狩りへ一緒に行くなど、日本での思い出づくりも行っています。特に週一回の買い物支援では、市街地まで職員が送迎する際に、

仕事以外で個人的な悩み事を聞くことができるコミュニケーションがとれる良い機会です。

### 職員・利用者双方へのいい影響

利用者が話す方言を積極的に学ぼうとする姿勢や儉約的な生活態度は、職員に良い刺激になっており、仕事への取り組み方等を改めて見直す機会になっています。また、利用者も実習生とコミュニケーションをとることで、精神状態が不安定な方も落ち着く姿が見受けられ、良い関係性づくりができています。

好影響がある一方で、当初に受入れた1期生3名は技能実習期間終了後、全員が帰国や関西圏へ転出している現状があります。技能実習生ではありませんが、可能な限り施設に定着してもらいたいので、我々と長く仕事をしたいと思ってもらえるような関わり方を行っていくことが大事になると感じています。

### 「ここでずっと働きたい」と感じてもらうために

外国人雇用のルールは変わっていきますが、継続的な外国人の受入れは行っていく方針です。受入当初から現在まで、受入体制を工夫する以外にも、地方で就労することに対する理解度等を選考内容に含める等、試行錯誤しながらノウハウを積み重ねており、今後は他職種の人材も受入れを視野に入れ、ベトナム以外の国からの受入れも検討しています。

経済発展が著しいベトナム等の主要都市と日本の賃金格差が無くなりつつある状況で、受入れた実習生には「日本に来て良かった」、「ここでずっと働きたい」と思ってもらうために、普段のコミュニケーションと困った時のフォローができる環境づくりを今後も行っていく必要があると考えています。



### 受入れに係る費用

技能実習生	
受入決定	約40万円（機関へ）
入国時	約40万円（機関へ）
その他 （家財、生活用品、 移動機具等）	10万円/一人 ※年度によって 変動あり
計	90万円+a～