

おわりに
今回の事例から分かったこと

2施設・事業所ともに法人と外国人材が、雇用後の生活や仕事のギャップが無いよう受入れ前からしっかり意見を擦り合わせることを大切にしていました。また、受入れ後も日本語の勉強や資格取得のサポート、業務・日常生活の困りごとが気軽に相談できる等、環境を整えることで長く安心して働けるよう取り組んでいました。

今回の事例から、外国人介護人材を受入れることで人手不足が解消されシフト負担が軽減でき、安定したサービスを提供できるようになっており、働いている職員だけでなく利用者にとっても安心できる施設・事業所に繋がることが分かりました。

外国人材の受入・定着に向けて

「外国人材活躍ポータルサイト（高知でかなえるあなたの未来）」では、外国人材の雇用相談窓口、雇用事例集、県の補助制度などを紹介しています。

今回紹介した2事例の事業者が活用した補助制度も掲載していますので、ぜひご覧ください。

〈外国人材活躍ポータルサイト〉
<https://kochi-foreigntalent.pref.kochi.lg.jp/>



〈県の補助制度について〉
<https://kochi-foreigntalent.pref.kochi.lg.jp/corporation/subsidy/>



テーマ

外国人介護人材雇用に関わる
ノウハウについて

はじめに

昨今の少子高齢化により、全国では今年度（2025年）が高齢者数のピークとなっていますが、団塊の世代ジュニア（50代）が65歳となる2040年にかけて、高齢者の緩やかな減少以上に稼働年齢層は急激に減少していきます。特に、高知県は出生率が低いことや若者の県外流出も相まって、様々な産業において若い世代の労働人材の確保が難しくなっていることから、外国人材の雇用のニーズが高まっています。

高知県社会福祉協議会では、県内全事業所を対象にした「福祉職場における人材確保、育成及び定着」に関するアンケートを実施したところ、外国人介護人材を受け入れた施設・事業所の約9割が「職員の人手不足の解消」に繋がったと回答しています。

しかし、県内で受け入れている施設・事業所はまだまだ少なく、その理由として、「受け入れるノウハウが無い」「受入れ後に不安がある」との回答も得たため、今回は「外国人介護人材雇用に関わるノウハウについて」をテーマに、県内で先駆的に外国人介護人材の受け入れ及び継続的な雇用を行っている施設・事業所の事例を紹介します。

「高知県内外国人介護人材受け入れ状況（令和6年10月調査）」

外国人介護人材の受入れ状況

受入済	16.5%	未定	32.3%	未回答	5.2%
受入を検討中	7.5%	受入れ予定なし	38.0%		

外国人介護人材受入れの効果（複数回答）

職員の人手不足の解消	89.5%	職員の指導力の向上	28.1%	業務の標準化	10.5%
利用者のサービス向上	28.1%	チームワーク向上	19.3%		

外国人介護人材受入れ後の課題（複数回答）

円滑なコミュニケーション	64.9%	資格取得の支援	50.9%	その他	1.8%
外国人介護人材の定着	57.9%	生活支援	40.1%		
育成方法の確立	50.9%	諸経費の確保	43.9%		

外国人介護人材を受入れてない理由（複数回答）

受入れるノウハウがない	37.8%	諸経費の確保が困難	25.9%	その他	14.4%
受入に取組む余裕がない	31.9%	人材が充足している	21.9%	未回答	8.1%
住まいの確保が困難	31.5%	職員の理解が得られない	10.0%		

参考：高知県社会福祉協議会「福祉職場における人材確保、育成及び定着」に関する現状と課題

令和6年10月調査実施

〔調査対象事業数：1,798箇所（回答率42.8%）〕
※高知県社協が把握する高知県にある全ての福祉事業所対象



令和7年度
社会福祉施設
総合損害補償

しせつの損害補償

インターネットで保険料試算できます
ふくしの保険 検索

老人福祉施設、
障害者支援施設、
児童福祉施設などに

スケールメリットを活かした割安な保険料で
充実補償をご提供します！

◆加入対象は、社協の会員である
社会福祉法人等が運営する社会
福祉施設です。

プラン1 施設業務の補償（賠償責任保険、動産総合保険等）

① 基本補償（賠償・見舞）

▶ 保険金額			
賠償事故	身体賠償（1名・1事故）	2億円・10億円	2億円・10億円
	財物賠償（1事故）	2,000万円	2,000万円
	受託・管理財物賠償（期間中） うち現金支払限度額（期間中）	200万円 20万円	200万円 20万円
	人格権侵害（期間中）	1,000万円	1,000万円
	身体・財物の損壊を伴わない経済的損失（期間中）	1,000万円	1,000万円
	徘徊時賠償（期間中）	2,000万円	2,000万円
	お見舞い等	事故対応特別費用（期間中） 被害者対応費用（1名につき） 傷害見舞費用	500万円 1事故10万円限度 死亡時100万円 入院時1.5～7万円 通院時1～3.5万円

▶ 年額保険料（掛金）	
定員	基本補償（A型）
1～50名	35,000～61,460円
51～100名	68,270～97,000円
100名以降1名～10名増ごと	1,500円

基本補償（A型）
保険料 + 【見舞費用加算】
定員1名あたり
入所：1,300円
通所：1,390円

● このご案内は概要を説明したものです。詳細は「しせつの損害補償」手引またはホームページをご参照ください。●

団体契約者 社会福祉法人 全国社会福祉協議会

〈引受幹事 保険会社〉 損害保険ジャパン株式会社 医療・福祉開発部 第二課
TEL：03(3349)5137
受付時間：平日の9:00～17:00（土日・祝日、年末年始を除きます。）

取扱代理店 株式会社 福祉保険サービス

〒100-0013 東京都千代田区霞が関3丁目3番2号 新霞が関ビル17F
TEL：03(3581)4667
受付時間：平日の9:30～17:30（土日・祝日、年末年始を除きます。）

(SJ24-11108より抜粋)

高知県社会福祉協議会・高知県福祉人材センター
〒780-8567 高知市朝倉戊 375-1 県立ふくし交流プラザ内 1 階
窓口時間 平日（月 - 金）9：00～17：00
TEL 088(844)3511 FAX 088(821)6765
e-mail jinzai@pippikochi.or.jp

高知県福祉人材センター
フクシでグッジョブHP

高知市朝倉戊 375-1 県立ふくし交流プラザ内 1 階
高知県福祉人材センター
（高知市朝倉戊 375-1 県立ふくし交流プラザ内 1 階）

お問い合わせは

～『外国人介護人材雇用に関するノウハウについて』の事例紹介～



施設名：IMC 介護付有料老人ホーム若草南
法人設立：1998 年（当施設は 2023 年開設）
事業所地域：高知市、香川県

株式会社

アイ・エム・
シーライフステージ



施設長
西内 秀行さん



経営企画室 主任
細川 翔太さん

雇用するきっかけ

昨今の人材不足のあおりをうけて、日本人の介護人材を確保することが難しく、新たな取組を始める必要性を感じて 2 年前から外国人介護人材を採用することに決めました。現在法人全体で 12 人、自施設では 6 人のインドネシア・フィリピンの外国人介護人材を受け入れています。

初めて外国人介護人材の受入れが決定した時、社内では賛成の声もありつつも不安や否定的な声もありました。

しかし、実際に受け入れてみると外国人の方は、介護に対する意欲も高く目的意識も明確にあり、日々の業務での頑張る姿を見て採用して良かったと感じています。

受入れに向けた取組

（１）受入れのための体制について

自社に合ったより良い人材を探すため、県内外の複数の監理団体から人材をご紹介いただいています。さらに、サービスの目的や業務を適正に遂行するため、業務の細かい指示や自社の想いを団体から通訳していただくことで、お互いの意見の擦り合わせをしています。また、定期的に面談も行っており、意見や思いのずれ違いが無いよう取り組んでいます。

（２）育成体制について

①日本語の習得支援

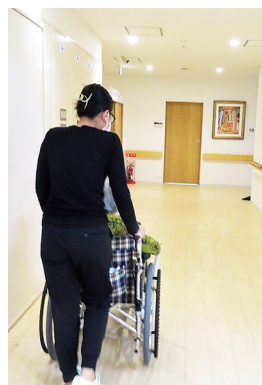
自社内の取組として、高知県の補助金を用いて夕方の 6 時半から 8 時半の間オンラインで週 2 日、2 人の日



本語講師から日常生活の日本語と併せて少しずつ介護用語を交えた日本語も教えていただいています。自社は複数の施設・事業所を展開していますが、法人全体で業務の質の向上を目的に、外国人の資質向上を進めるため、各施設にシフト調整を依頼し、合同の勉強会を実施しています。

②働きやすい環境作り

休憩時間等で外国人の母国文化や郷土料理などの日頃の職員との他愛のないコミュニケーションを通じてチームとしての関係性を構築しつつ、実習指導者を 2 人つけて困りごとをすぐ相談できる体制も整えています。また、法人全体で複数の施設・事業所を経営しているため、各施設に外国人介護人材を 1 人以上配置することで孤立しないように努めています。



今後の展望

外国人介護人材を受け入れることで介護人材が増え、施設全体のシフト負担の軽減につながりました。令和 8 年 2 月にも外国人介護人材の雇用が決まっており、6 月にも採用予定となっています。

これからはサイクルとして定期的に採用できるよう安定した雇用にしていきたいと考えています。また、実家に仕送りをしている方が多い為、給料が上がる介護福祉士等の資格の取得をサポートしていくことで、長く働いていけるよう環境を整えていきたいと思っています。



施設名：土佐市特別養護老人ホーム とさの里
法人設立：2010 年（当施設は 2011 年開設）
事業所地域：土佐市

雇用するきっかけ

職員の高齢化が進むなか、夜勤専属職員の配置の検討や派遣職員の雇用など、様々な形での人材確保を進めましたが、どれも安定せず、利用者の入所制限を検討せざるを得ない状況となっていました。

そこで改めて、本来の目的である「地域の高齢者の暮らしを支えるための介護サービスの維持提供」に立ち返って協議したところ、一定の技能を有し、かつオールマイティに業務ができる職員を採用したいと考え、意欲がある外国人人材の雇用を検討することになりました。

受入れに向けた取組

（１）受入れのための体制について

まずは監理団体等から話を聞き、先進事業所視察を行いました。その後、各種セミナーに参加しメリット・デメリット等を把握するとともに監理団体と契約を結び助成金制度などの情報を集めました。特に、外国人採用には一定の費用が掛かるため、高知県及び土佐市が実施する助成事業を活用するとともに、住まい確保や生活用品購入、インターネット回線契約などの諸経費を法人が負担し、安心して来日できるよう生活体制を整えました。また、面接では、都会と地方の給料面や環境の違いも説明し、理解・納得いただいた方を採用しています。

当初は利用者や家族からの反対なども懸念しましたが、雇用した外国人材の人柄もあっけなく心配には及ばず、むしろ信頼されていることから、現在は 8 人雇用し、安定したサービスの提供体制の継続ができています。また、明るくひたむきな外国人の雇用は現場の新しい風となり、職員の意識向上や業務の見直しなど、互いに学び合う関係性にもなっています。



社会福祉法人 土佐市社会福祉事業団



理事 兼 事務局長
合田 聖子さん



高齢者部門 施設長
青木 綾さん



事務局長次長
上岡 麻里さん

（２）育成体制について

雇用後は、新卒採用の人材育成の仕組みに日本語習得期間を併せた 1 年半の計画で育成しています。技能よりも先に利用者とのコミュニケーションを積極的にとることで、早期に方言が混ざった日本語を習得してもらいました。

技術習得への移行後は、新卒採用と同様の判断基準や育成方法で進めています。特に、適宜 OJT 指導者が面談を行うことで、不安を軽減できるよう意識しています。更に、異文化交流や外国人の生活サポートを行う地域おこし協力隊とも協力しながら、生活の困りごと対応にも一部関わってもらっています。仕事だけでなく、地域の一員としての暮らしもサポートすることで、安心できる環境のもとで働いていけると考えています。



今後の展望

外国人材の主な就労目的は、技能を生かすことと母国に住む家族への経済支援となっています。その希望を叶えられるよう日本語検定合格に向けた学習サポートや、国家資格の取得による賃金アップを応援していきます。

法人としても、定期的に外国人雇用を進めていくことで、安定したサービスを提供していきたいと考えています。