

**「外国人介護人財受入にかかる法人の取組**  
**～技能実習生受入から始まった3年半に焦点をあてて～**

○発表者名 社福) こうほうえん 法人本部研修人財部 高須美香

### 1. 問題提起

2009年EPA介護福祉士候補生受入を経て、多様な人材確保の一つとして2019年から「技能実習」、2022年から「特定技能」の受入を開始した。現在、外国籍介護人財は43名（3.6%）を占めている（表1）。今後は「特定技能」や「介護」を中心とした受入増加が見込まれており、スムーズな職場適応・定着、さらには役割発揮への支援が求められている。

表1 外国籍介護人財(2022年10月現在)

在留資格	人数	国籍
永住	14	中国 6 フィリピン 5 インドネシア 3
特定技能	13	フィリピン 8、ベトナム 5
技能実習	12	フィリピン 8、ベトナム 4
介護	4	フィリピン 3、インドネシア 1



図1 進捗状況の可視化の例

### 2. 目的

今後増加が見込まれる外国人人財の効果的な受入・定着に示唆を得るために、技能実習生受入の3年半を振り返り、記述した。

### 3. 方法

当初は、10年前にEPA介護福祉士候補生の受入経験はあるが、そのノウハウは蓄積されておらず手探り状態だった。また、在留資格やその制度への理解不足、言葉の壁やミスへの不安、指導の負担感などを訴える職員もいた。よって、2019年5月採用前の準備から、特定技能移行半年後の2022年10月に、ベトナム技能実習生6名や受入施設等に以下の取組を行った。

#### 1) 受入側の準備

EPA受入経験のある職員への聞き取りを行い、対応を考えた上で、制度や法人の方針、その国の習慣や文化に関する説明会を行った。職員の不安を聞きながら、やさしい日本語のレクチャー、指導用テキストや翻訳機購入など対策を講じた。また技能実習指導員・生活指導員の関わりが大きく影響する為、其々の講習受講を必須とした。

当初は2施設での受入だったが、将来の受入施設拡大に向け、法人全体、ひいては地域全体に情報を発信した。彼らの個性や活動を身近に感じてもらえるよう社内報・季刊誌・ホームページ等に記事を載せ、暖かい反応を頂いた。

#### 2) 外国人人財への支援：仕事

当法人は、単なるお世話ではなく、専門職としての介護提供を目指しているため、彼らへも相応の要求をした。エルダー制度等既存のOJTシステムの活用に加え、ルビ付き書類や翻訳資料、動画、翻訳機の活用、進捗の可視化（図1）、日本語学習機会の提供等言葉の壁への配慮や、キャリアの可視化、初任者研修・実務者研修等資格取得への支援を行った。テキストや翻訳機購入等は鳥取県の助成金を活用した。

#### 3) 外国人人財支援：生活

生活面の安定と仕事は密接に連携しているため、住環境の整備や生活習慣・宗教への配慮、受診同行、一時帰国への配慮等必要な支援を行った。仕送りやSIM購入等は監理団体の支援を受けながらノウハウを蓄積した。また、介護の専門性は生活支援であるため日本の生活への理解が重要であること、更に、仕事だけでなく日本の生活を楽しまないでほしいという観点から、

日本文化の理解や交流会等の機会も設けた。

これらは自律を尊重しながら見守り、必要時は支援する等、日本人職員や永住者等から逆差別と誤解されないようバランスを取りながら行った。また、生活ルールの遵守、防犯、語学学習に関しては、警察や鳥取県、国際交流財団、介護福祉士会等と連携した。

#### 4. 成果・課題

##### 【成果】

##### 1) 技能実習生の職場への適応や定着：

技能実習生1期生6名の途中帰国はなく3年間を良好に修了し、全員が特定技能に移行した。また2年目に5人が初任者研修修了、4年目である今年度、2名が健康面の理由で帰国し、2名が介護福祉士試験に挑戦する。これらは、キャリアの可視化で全体像をつかみ、段階的に目標設定することにより、より本人の望むキャリアの選択ができたと考えられる。また、我々の関わり以前に、母国での教育がしっかりしている所ほど適応がスムーズであった為、母国での教育や連携が非常に重要であると考えられる。

##### 2) 利用者と職員からの評価：

戦力として期待されるばかりでなく、勤務態度や家族思い、笑顔等は日本人にも良い影響を与えた（表2）。勿論語学力が低いことによるコミュニケーションの問題点はあったが、我々が注意深くその後の行動と合わせて評価することによって大きな問題とはならなかった。1期生の職務態度や能力は、受入側に安心感をもたらし、2期生以降の受入がスムーズになった。

表2 職員や利用者からの評価の例

職員の声	利用者の声
<ul style="list-style-type: none"> <li>・笑顔がいい。利用者や家族の評価も高い。</li> <li>・家族を大切にしたり、仕事へ向き合う姿勢は我々も見習うべき。</li> <li>・非常に優秀。遅刻早退病欠等も皆無で、とても助かっている。いないと困る。</li> <li>・まじめで、責任をもって最後までやり遂げる等、周りからの信頼も厚い。</li> <li>・お国柄が長所であり短所。我々もきちんと話し合うことや、ルールを教えることが大事。</li> <li>・何でも「はい」「大丈夫」「分かりました」と言うが、行動が伴っていない時があり注意が必要。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・優しいし最高。私専属になってほしい。</li> <li>・日本人と何ら変わらない。きちんと仕事をやっている。</li> <li>・異国から一人でやってきて凄い。</li> <li>・彼女が一番笑顔が良い。</li> <li>・いつも声かけてくれる。</li> </ul>

##### 【課題】

##### 1) 「3つの壁（言葉・心・制度）」への配慮は必要だが、特別視しない

技能実習はその仕組みから計画外の実習を行えず介護提供の範囲に限られるが、様々なサポートがあり、その他の在留資格を持つ外国籍職員や日本人職員から不公平感を訴えられたことがあった。これは制度によるものと丁寧に説明するとともに、技能実習生を特別視せず多様な人財の一つとしての受け入れ、人種や在留資格に関わらず個々のニーズに合った支援をする必要がある。

##### 2) 当事者が支援・育成側になるような実績作りが必要

より良い待遇を求めて転職をするのが普通の彼らにとって、後輩の育成に一定程度の理解を示すものの、その認識は日本人のそれと大きな差がある。当法人のエルダー制度を中心としたOJT制度の強みを活かすためにも、一定程度の割合で育成側として成功するような関わりが必要である。

##### 3) 永住・帰国・転職を含め、本人が望むキャリア支援が必要

できるだけ長く働いてほしいが、全員が定年まで働く可能性は非常に低い。帰国や転職等、退職は法人にとって痛手ではあるが、キャリアは本人のものである。できるだけ、キャリアのモデルケースを増やし、本人の納得のいくキャリア支援を行う必要がある。