

令和 4 年度介護保険指定事業所・施設及び有料老人ホーム等集団指導講習会

外国人材の受け入れ事例

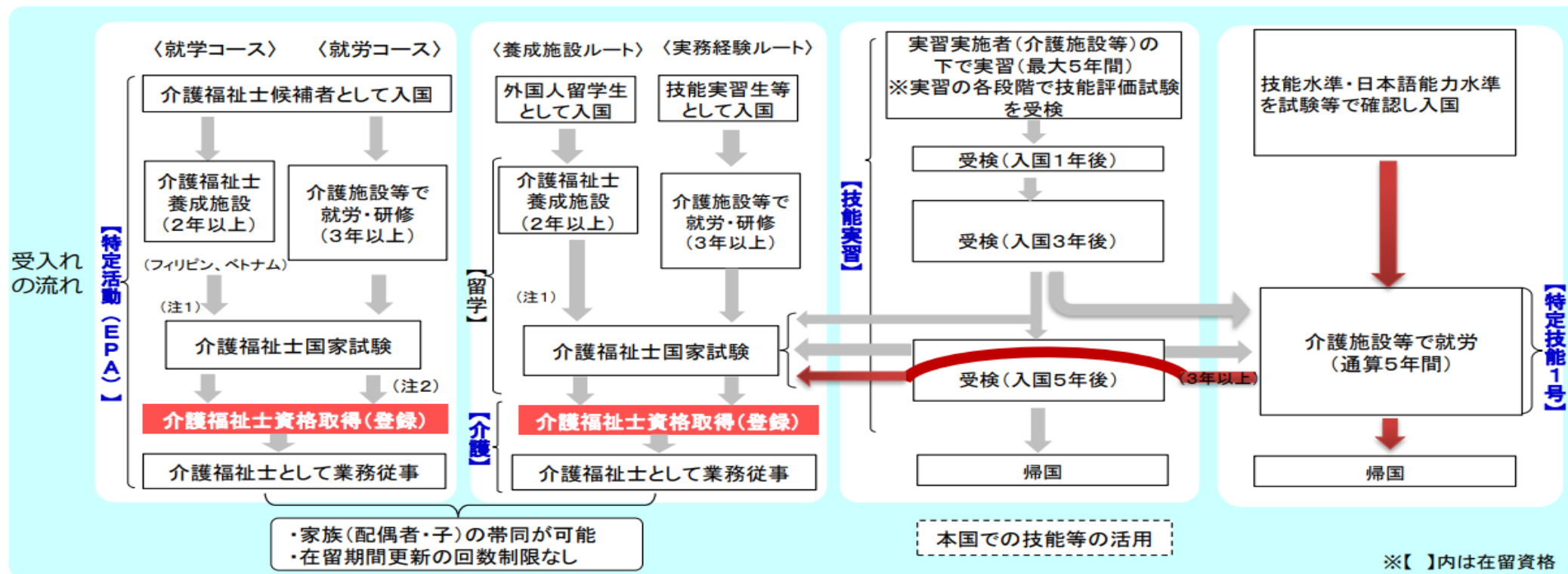
社会福祉法人 井ノ口会

外国人材活躍の施設（5拠点）

＜岐阜市＞	★瑞光苑 (従来型)	介護老人福祉施設	80名
	★さくら苑 (従来型)	介護老人福祉施設 短期入所生活介護	80名 20名
	★あんずの里 (ユニット型)	地域密着型介護老人福祉施設 短期入所生活介護	29名 10名
＜本巣市＞	★フレンドリーおりべ (ユニット型)	介護老人福祉施設 短期入所生活介護	100名 20名
＜大垣市＞	★すいと大垣 (従来型)	介護老人福祉施設 短期入所生活介護	80名 20名

外国人介護人材受入れの仕組み

	EPA（経済連携協定） （インドネシア・フィリピン・ベトナム）	在留資格「介護」 （H29. 9 / 1～）	技能実習 （H29. 11 / 1～）	特定技能1号 （H31. 4 / 1～）
制度趣旨	二国間の経済連携の強化	専門的・技術的分野の外国人の受入れ	本国への技能移転	人手不足対応のための一定の専門性・技能を有する外国人の受入れ



(注1)平成29年度より、養成施設卒業者も国家試験合格が必要となった。ただし、令和8年度までの卒業者には卒業後5年間の経過措置が設けられている。

(注2)4年間にわたりEPA介護福祉士候補者として就労・研修に適切に従事したと認められる者については、「特定技能1号」への移行に当たり、技能試験及び日本語試験等を免除。

※ 出典：外国人介護人材受入れの仕組み（厚生労働省） | PDF

外国人材の受け入れ状況（在留資格別）

①	EPA	二国間の経済連携強化 (介護福祉士資格取得を目指す)	0名
②	在留資格「介護」	専門的・技術的分野への 外国人労働者の受け入れ	1名
③	技能実習「介護」	相手国への技術移転	13名
④	特定技能1号「介護」	人手不足のための一定の専門性・技能を有する外国人の受け入れ	12名
⑤	身分に基づき在留する外国人 「定住者・永住者・日本人配偶者等」		5名
⑥	その他(上限 週28時間) 「留学生(介護福祉士養成校)」	介護福祉士養成校で学ぶ外国人 (介護福祉士資格取得を目指す)	7名
⑦	その他(上限 週28時間) 「留学生(日本語学校)」	日本語教育機関で学ぶ外国人 (日本語を学ぶ)	19名

※ 法人職員数 約300名在籍。

※ 上記の人数には非常勤勤務の外国人を含む。

外国人材の受け入れ状況（国籍別）

国籍	在留資格 「介護」	技能実習	特定技能	身分在留	留学生 介福養成	留学生 日本語	計
フィリピン			1名	7名	1名	1名	10名
ベトナム		13名	2名				15名
インドネシア	1名		8名			13名	22名
ミャンマー			1名		2名		3名
ネパール					2名	3名	5名
スリランカ						2名	2名

※ 法人職員数 約300名在籍。

※ 上記の人数には非常勤勤務の外国人を含む。

外国人材受け入れのメリット

- ・人手不足が深刻になりつつある介護業界において
介護人材の担い手確保として有効
- ・比較的若い外国人が多く、職場の活性化に繋がる
- ・新卒確保が年々困難になる中で、計画的な人員
補充がしやすい

(新型コロナウイルス感染症による入国制限により一時混乱)

業務内容について

日本人介護職員と同様の介護業務の習熟を目指し、
在留資格のみで業務内容の区別を行うのではなく、
個々の「能力」に応じて分担する内容を決める。

「能力」とは、

介護技術・知識の習熟度

日本語の習熟度（話す・聞く・読む・書く等）

就業意欲や姿勢（積極性・コミュニケーション能力等）

勤務形態について

早番・遅番・夜勤など、すべての勤務形態を組み込む。

但し「夜勤」については「業務内容」に比例して、本人の習熟度が大きく影響することから、時期については能力に応じて判断。

「夜勤」編成後も、他の日本人が業務フォローするなどの役割分担は必要。

また、技能実習生は業務について6ヶ月間は配置基準に含むことができないので要注意。

外国人材の課題その①

コスト増・諸事務の手間が掛かる

基本的に外国人材は、同様な業務を行う日本人と同等以上の賃金の支給を求められる

また、技能実習生や特定技能1号外国人は入国までの初期コストに加え、毎月の管理費や支援費といった継続的コストが発生

各種届出や更新、記録の整備など諸事務の手間も

外国人材の課題その②

生活支援・指導に手間が掛かる

日本の生活に不慣れな外国人を色々な面でのサポートが必要

アパートの手配・生活ルール(ゴミ出しやパーティー)の指導・買い物援助・通院援助等々

近隣住民との関係性にも気配りが必要

外国人材の課題その③

業務指導の手間が掛かる

日本語がすべて通じないと、簡単な教育や伝達にも工夫や時間を要する

別途の勉強会を設けたり、業務上も外国人が分かり易いような表示の工夫をすることが求められる

最近では、外国人向けの教材やネット上の配信も増えてきている

外国人材の課題その④

国の文化・宗教や習慣の理解

受け入れする外国人の国籍により、日本人には馴染みのない文化や宗教の考え方や生活習慣がある

日本の文化や習慣を押しつけるのではなく、それぞれの国を理解し、歩み寄っていくことが必要

外国人材の課題その⑤

新型コロナウイルス感染の不安

技能実習生・特定技能1号や留学生等の多くは同じアパート等で共同生活することが多い

ひとりの感染により、同室者が濃厚接触者となることで、一度に複数の職員の勤務ができなくなり、シフトに影響を及ぼすことがある

外国人材の課題その⑥

就業姿勢に個人差が大きい

国籍により習慣や考え方の違いはあるものの、結局は個々の就業姿勢の差が大きい。将来的なビジョンを持ち努力している人とそうでない人の差は歴然。語学力の習熟が業務の習熟度や信頼性に直結してくる

面接・選考の段階において見極めることが困難

5年後、10年後、安定的な人材確保は可能か？ 外国人材を中期的に育成していくことの選択

- ① コスト増・諸事務の手間が掛かる
- ② 生活支援・指導に手間が掛かる
- ③ 業務指導の手間が掛かる
- ④ 国の文化・宗教や習慣の理解
- ⑤ 新型コロナウイルス感染の不安
- ⑥ 就業姿勢に個人差が大きい

この先、外国人材の確保は容易か？

既に外国人材が行く先を選ぶ時代

- ・より高待遇で職場環境の良い介護事業所を
すでに都市圏へ集中する傾向も
- ・外国人材が働く業種は介護だけでない
- ・日本より好条件な諸外国を選択
(国の施策や円安も影響)

ご利用者・ご家族の反応は？

家族会など通じて必要性を説明し、理解を求めることもあったが、外国人材の受け入れには比較的寛容な反応

ご利用者も抵抗感なく、外国人材による介護を受けると
いうことのみで問題になったことはない

仕組みや手続きが何やら大変そう……

外国人材の受け入れも「EPA」がスタートしたのみであった平成20年当初と比較すると、容易になってきた

介護分野での外国人材の受け入れを国も必要と捉え制度が変化しており、今後も変化し続けていくことと思われる
まず、一事例からスタートをされてみては……

令和4年度介護保険指定事業所・施設及び有料老人ホーム等集団指導講習会

ご清聴ありがとうございました。

社会福祉法人 井ノ口会