

福岡市 令和3年度外国人介護人材受入プラットフォームセミナー
「今こそ始める、外国人介護人材受け入れ」

セミナー要旨

- 1 日時 令和3年11月18日(木) 14時から17時
- 2 会場 オンライン (Zoom ウェビナー)
※テーマ別集合相談会は Zoom ミーティング
- 3 参加者数 87名
- 4 プログラム概要
 - (1) 福岡市挨拶 (保健福祉局高齢社会政策課 課長 山下 雅孝)
 - (2) 福岡市における外国人材確保に関する現状等 (同、福祉人材係長 福留 裕一)
 - (3) 基調講演 「外国人介護人材の展望について」
福岡アジア高齢社会デザイン協議会 会長 小川 全夫 氏
 - (4) ショートスピーチ 「KAIGO、そして FUKUOKA へ」
株式会社シティケアサービス グループホームラペ名島 レン・マリー 氏
株式会社ハーティーマインドあまぎ BK GITA 氏
社会福祉法人小石原福祉会特別養護老人ホーム能古清和園 チュチュ スエ 氏
 - (5) パネルディスカッション 「コロナ禍において準備すること」
株式会社ジェイサット 代表取締役 西垣 充 氏
カンボジア日本技術大学 副学長 酒井 亮 氏
社会福祉法人 今山会 統括施設長 朝野 愛子 氏
西日本建和協同組合 事務局長 吉野 淳一 氏
モデレーター 小川 全夫 氏
 - (6) テーマ別集合相談会
 - 外国人受入の仕組みについて (送り出し機関、受け入れ機関など)
吉野 淳一 氏、西垣 充 氏、酒井 亮 氏
 - 施設経営について (受入課題、今後の展望など)
朝野 愛子 氏
 - 人材育成について (施設における教育や生活支援など)
特別養護老人ホーム寿生苑 施設係長 塩田 弓子 氏
- 5 各プログラム要旨：
 - (1) 福岡市挨拶 (保健福祉局高齢社会政策課 課長 山下 雅孝)
介護人材の確保は全国的な喫緊の課題であり、福岡市としても国や福岡県と役割分担や連携をしながら、総合的な人材確保対策を推進しています。

その中で、新たな人材の参入を促進する取組みを行っているところですが、今後、生産年齢人口の減少が見込まれる中、日本人だけではなく外国人の方の力もお借りすることが重要です。

このため、外国人介護人材の受入を促進することを目的に令和元年度から様々な取組みを行っており本セミナーもその1つです。

令和2年度と3年度の前半は、残念ながら、コロナ禍により日本と海外との人流が停滞してしまい、日本への入国が決まっても入国できない状況が続いていましたが、最近の報道にありましたように、明るい兆しも見えてきています。

ぜひ、本セミナーを外国人介護人材の受入に向けた情報・意見交換や相互理解の場として、また、それぞれの事業所様の今後に向けた連携・交流の場として、積極的にご活用いただき、外国人介護人材の受入に取り組んでいただきますようお願い申し上げます。

(2) 福岡市における外国人人材確保に関する現状等

(保健福祉局高齢社会政策課福祉人材係長 福留 裕一)

福岡市では、介護人材の確保に向け、外国人介護人材の受入に関心がある介護事業所をはじめ支援機関等による、相互理解、情報・意見交換、交流・連携が生まれ、さらなる展開が生まれる場として、令和元年度に外国人人材受入プラットフォームを掲げました。本セミナーはその一環として実施しているものでありまして、外国人介護人材の受入が一層進むよう支援するものでございます。

福岡市の現状として、令和3年7月に福岡市介護事業所や労働者に実施したアンケート調査の暫定集計状況をご紹介します。

- 約2割の事業者が、外国人介護人材を雇用しており、約4割の事業者が関心を持っています。
- 外国人介護人材を雇用している事業所の約7割が1～2名雇用しています。
- 外国人雇用で必要だと思うこととして、利用者等や職員との意思疎通力の向上、職場に馴染みやすくするような取組み、指導職員の育成などについて、高いニーズがあります。

行政における外国人介護人材支援策について、介護人材の確保は、国・県・市の役割分担の下、行っているもので、福岡市においては、外国人のコミュニケーション力向上へのニーズを踏まえ、「介護の日本語学習講座」を実施しています。また、外国人が地域で生活しやすい環境づくりとして、外国人介護職員と身近な地域との交流事業も行っています。地域交流に関心のある外国人職員のおられる介護事業所の方はぜひご連絡ください。

また、福岡県においては、介護施設等が行う奨学金等の一部を助成する「外国人留学生奨学金等支援事業」や、例えば、コミュニケーションを促進する取組みや介護福祉士の資格取得に必要な取組みなど、受け入れのための環境整備等の取組みを行った事業所に対する助成制度である「外国人介護人材受入れ施設等環境整備事業」などを行っています。

最後に、福岡市で暮らす外国人全般に関する主な支援策についてご紹介します。暮らしのサポート」では、20の外国語に対応した外国人総合相談センターや、24時間365日対応の医療通訳コールセンターを設置しています。また、災害時の支援や多言語でコロナ情報などを発信するホームページもご紹介します。

(3) 基調講演 「外国人介護人材の展望について」

福岡アジア高齢社会デザイン協議会 会長 小川 全夫 氏

介護人材動向について

なぜ外国人人材を受け入れなければならないのか？という問題があります。働く人たちの中で介護に従事する人の人材を確保するのが難しい、いわゆる介護人材不足の中で、日本政府もようやく認識して今後も構造的に介護人材不足が続くということを公表するようになりました。さらに人材不足は決して介護の分野だけではありません。他の産業分野でも慢性的に人材不足が起こっているということを認識していただかなければなりません。そういうことを示す一つの統計的なグラフ、従属人口指数をみればそのことがよくわかります。

従属人口指数とは15歳から64歳までの人口（生産年齢人口）100人で、14歳以下の子ども及び65歳以上の高齢者を何人支えなければならないか？という指数です。これが右肩下がりになるほど生産年齢人口の人たちにとってみれば負担が少なく、最近ではこういう時代を人口ボーナス社会（人口構成が経済発展には都合のよい時代という意味合い）と呼んでいます。これに対し右肩上がり人口オーナス社会（経済発展にとっては重荷になる社会・重荷を英語でオーナスということから）と呼んでいます。日本は1995年で人口ボーナス時代が終わり、現在日本の社会は一貫して右肩上がりの人口オーナス社会に突入して今後とも続いていくであろうと予測されています。

この状態は日本だけの問題だけでなく多くの国々で時間の相違はありますが、人口ボーナスから人口オーナスへと曲線が変わっていく傾向にあり（フィリピンは例外）、韓国、中国も反転の時期に既にさしかかっています。

今は大丈夫でも2015年～2020年頃から反転して2030年頃には多くの国で人口オーナスを大きな課題にしなければならない時代にはいっていきます。つまり労働力不足が介護の分野だけではなく様々な分野で言われるようになってくるということを意味しています。この状態を極端に示しているのが日本社会で、今後海外に労働力を送り出している国でも徐々に日本と同じような状況になっていくということを意味しています。

人口変化の最先端の日本は介護の分野で色々言われていることを他の国々に対しても適切にメッセージとして送っていく必要があります。

介護の担い手類型別各国状況について

では介護を誰が担っていかなければならないのでしょうか？いくつかのことが考えられ

ます。日本でも介護保険制度が実現する前は、多くの介護が必要になった高齢者は家族の手で世話をしてもらった社会だったわけです。未だに介護は家族の手で行われている国が多い中で、共働きだったり家族が遠くに行ったりと家族だけでは老いた親の世話が難しく、多くの国ではメイドさん、お手伝いさん、家政婦さんを雇って乗り切ろうという社会もあります。例えば中国、インドネシアなどは家族が雇った家庭内労働力で支えています。ほかにメキシコ、地中海の諸国もそういう状態の国でケアギバー、いわゆる労働者としての位置づけで雇っています。台湾などでもそうで、看護工と呼ばれる外国籍の人を家庭内に雇っています。雇用税を政府に収めて雇う権利を得て家庭内で働いてもらっています。これに対し日本はアメリカ、ヨーロッパと同じく雇用労働（専門的知識を持った賃金労働者）という事業所に雇用されて「介護」という仕事を担う人が多い社会になっています。さらに日本は単なる賃金労働者ではなく介護福祉士という国家資格を与えて専門性を主張できるような人に委ねています。

しかし、このことは日本が国際的に介護の労働者を確保していく上で、逆に大きな宿題になってきます。世界的な介護の担い手の状況は各国で違うのだということを前提にして、これからの国際的な介護問題を考えなければならないし、福岡が外国人介護人材を受け入れるに当たっても知っておくべき背景だと思えます。

ケア経済の未来について

徐々に世界経済はかわってきており人口の高齢化は世界共通の課題となっています。

高齢化が進んできている中、高齢者のニーズに応えるような経済をつくっていかねばならずILO（国際労働機関）はこれをケア経済の時代と呼んでいます。

2030年には2億7千万人の保健福祉の労働力が必要になってきます。それは18兆4千億ドル規模の経済になり、21世紀の後半はまさにケア経済の時代になると言っています。これには教育労働も含まれているため、そこは注意深く考えなければなりません、保健福祉分野の活躍の領域が非常に増えてくるという事になります。世界は今、家族で介護するのではなく、きちんとした労働条件が整った職場環境で働く労働力をどのようにして確立させるのかというのが大きな課題です。ディーセントワークが強く言われる時代に、今後日本はそのモデルになるようにしなければなりません。ご存じのように日本は2025年段階では32万人、2040年代には69万人の介護人材が不足すると厚生労働省が予測しており、これに対していろんな施策が講じられています。

今回の福岡市の外国人介護人材プラットフォーム構想もこれに関連しておりますし、福岡県もこれに合わせていろんな事業を組んでいるということでもあります。

この大きな数は現実的に日本人だけで担うことが非常に難しい状況であり、政府は、「アジア健康構想」という方針を国際的に打ち出し、人材の確保については国際的な共同関係を確立しながら体制を整えていこうとなったわけです。

介護労働のパラグラムについて

世界の介護状況は次の4つの領域に分けられます。

- 政府が関与しない非公式で、家族がなんでもお世話する家族機能統合型（フィリピンなど）。
- 政府が関与しない非公式で、メイド・世話人などによる家庭内ケア（タイなど）。
- 政府が公式に関与し、施設などでお世話する職業的な介護。
- 政府が公式に関与し、役割が明確に分かれる高度介護人材（日本）

しかし、今後は機能が分化した介護については、もう一度機能統合を図って地域包括ケアへ移行し公式のサービスの体系を再構築していく時代に入っていきます。他国でもメイドに依存せず公式的な機能統合した地域包括ケアに移行という、シンガポールなどのような動きの国があります。

それぞれについては、様々な問題があり、祖父母と孫だけが残っていて若夫婦は海外に出稼ぎに行っていて仕送りの経済で成り立っているスキップジェネレーションファミリーがあります。また、世話人に依存すると様々な家事労働上の問題に直面しています。技術水準、資格、職業訓練の問題、さらに地域包括ケアのような新しいことをやろうとすると、より高度な知識と技術、意識が重要になってきます。

介護人材のキャリアパスについて

介護労働者をどうやって引きあげていくか、専門的なキャリアパスを整備していくということは世界的な課題ですが、国際的に移動する労働者が各国で違う資格枠組みで育てられているわけですから、それをどのように調整するかというのが重要です。

そこで、ヨーロッパにおける職業資格枠組みを整備して、国際的に移動する労働者の枠組みを調和しようという動きが起きました。現在ではアセアン諸国にまで及んでおりアセアン資格参照枠組みまで出来上がりました。これは1から8までのレベルに職業の世界を分けましてそれぞれの職業を責任と自由裁量権にもとづいてランク分けしていくという考え方です。アセアンとフィリピンで協定を組んで、それぞれの職業を位置づける作業をしています。例えば、フィリピンなどケアギバーの資格を持った人などは下から2番目、ナースは下から6番目。ナースをケアギバーとしてだけ扱くとナースの人たちは降格されたような感じになり抵抗されるということになります。

日本は他国について不勉強だったわけで、ようやく介護プロフェッショナルキャリア段位制度を整備したのですが、スキルの面だけに即して考えおり、介護福祉士を位置付けるとレベル4くらいか・・・という想定のもとにスキルの面では色々チェックしながらランク分けしていこうとしています。

介護プロフェッショナルキャリア段位制度は7段階しかなく、国際的なランクとどうやって調整していくのかというのがまだ不明確であります。インドではもっと細かく10段階に分けてあり、介護に近い仕事も様々位置づけています。

技能実習生、特定技能、介護福祉士など、日本がどうやって受け入れてどうやって各国にお返しするのかをもっと整備することが、国際的に日本が背負っている一つの使命であると思います。

新型コロナ以降の外国人介護人材雇用

新型コロナ以降の外国人介護人材雇用を考えた場合、現在、いろんな在留資格で、外国人を受け入れられるようになりました。

アジア健康構想が出る前は日本人と結婚した人、日系ブラジル人が対象でした。その後、留学生、EPA（看護師、介護福祉士）、技能実習生、それと同時に、留学生として来日した韓国人のように、自国で介護の資格は取ったが日本では認められず施設で働くことができなかった留学生に対するビザの発給がようやく認められて、専門職ビザで働くことができるようになりました。

また、技能実習生というのを始めて、受け入れて訓練していく、そしてその技術をもって母国に帰ってもらう枠組みを作りました。

しかし、技能実習生に対しては、実習生という位置づけに関する国際的な非難が強く、特定技能という在留資格が追加されました。これからは特定技能を中心に展開していく動きが見えています。また、コロナ禍において、技能実習生が一時的に特定技能に変わるということがおこりました。今後は、新たな介護教育の訓練が展開していくことになっていくと思います。

以上です。

(4) ショートスピーチ 「KAIGO、そして FUKUOKA へ」

株式会社シティケアサービス グループホームラペ名島 レン・マリー 氏

株式会社ハーティーマインドあまぎ BK GITA 氏

社会福祉法人小石原福祉会特別養護老人ホーム能古清和園 チュチュ スエ 氏

ショートスピーチでは、これまで外国人の方とあまり接したことのない介護事業所の方に対して、実際に働かされている外国人介護職員の方にお話しただいて、日本語能力や介護に関する考え方などを参考としてお伝えすることを目的に実施しました。

登壇された外国人の方は、在留資格が「技能実習」や「介護」、日本語レベルが N2～N3、出身国がカンボジア、ネパール、ミャンマーの方でした。

始めに、自己紹介いただき、「介護の仕事を選ばれた理由」、「福岡に来られた理由」、「福岡に来られるまでにどのような経過があったか」、「将来どんな夢を持っているか」などについてご質問し、お答えいただきました。

登壇者の皆さまからは、「母国で普段から高齢者と接していて介護をしたいと思った」、「友人がすでに福岡で働いていたので福岡を選んだ」、「将来は母国で介護施設を運営した

い]、「日本語は利用者さんと話しをしながら、あるいは、先輩職員から教えてもらうことで上達していった」などと言った声を聞くことができました。

皆さま、少し緊張されながらも、明るく元気にお話しいただきました。

(5) パネルディスカッション 「コロナ禍において準備すること」

| | |
|------------------|---------|
| 株式会社ジェイサット 代表取締役 | 西垣 充 氏 |
| カンボジア日本技術大学 副学長 | 酒井 亮 氏 |
| 社会福祉法人 今山会 統括施設長 | 朝野 愛子 氏 |
| 西日本建和協同組合 事務局長 | 吉野 淳一 氏 |
| モデレーター | 小川 全夫 氏 |

パネルディスカッションでは、海外情勢に詳しい登壇者から海外の状況をお話しいただいた後、国内の施設経営者および管理団体から外国人介護人材受入の留意点をお話しいただきました。

その後、参加者からの質疑応答などを行いました。以下、各登壇者からの発表を掲載します。

ミャンマー最新現地情報

(西垣様) JSAT の西垣と申します。

まず、ミャンマーから人材が入国できるのかという点についてお話します。ミャンマーからの日本への往来が難しいのは2021年2月1日の政変が原因と思われるが多いかもしれませんが、実は日本におけるコロナの水際対策問題で来られなかったというのが現状です。10月28日、国軍は新型コロナ対策会議で外国往来を12月以降再開、検討すると明らかにしました。学校は11月1日から再開されました。日本でも報道された通り、来年1月から空港が開いてくるということです。

次に、送り出し側については、1月12日にミャンマー政府機関とミャンマー海外人材派遣企業協会(MOEAF)との会合の結果、スマートカード(海外で就労予定のミャンマー人が労働省から取得すべきIDカード)の手続きが煩雑なので一部省略すると発表しました。それが中止されたとは聞いていませんので、現時点で政府として海外労働を禁止する方向ではないと考えます。

したがって、今後、在留資格をお持ちの方、約5000人~8000人の技能実習生が順次日本に入ってくる予定です。

ミャンマーから日本への航空手段について、2021年ANA便が救援便(駐在員対象)ということで、2週間に1回運航しています。ヤンゴンからの直行便は成田行きのため、福岡空港へはシンガポール航空を利用してシンガポール経由で行きます。その後、14日の隔離が必要となっています。週2便、水・金の運行で恐らく12月以降は増便され、福岡渡航も

可能です。航空代金は10万円しないです。

ミャンマーの情勢について、ミャンマーは日本の1.8倍で広く、経済の中心地は首都ヤンゴンで、全体の1割くらいの衝突がここで起きています。市民は、衝突が起きているところを避けて生活している状況です。現地の日系企業は、現在8割はリモートもしくは実地で動いています。

海外で就職したいというミャンマー人の割合は増加しているように思います。日本企業で働くことができなければ日本に行きたいという人がいる中、大切なのは、なぜ日本に行きたいか。介護の仕事をしたのかを見極めることです。

日本では政治中心の報道になっていると思われませんが、生活や経済全般について幅広く状況把握することも重要です。現地情報サイトの一つとして「ジェイサットナビ」というのがあります。見て頂ければと思います。

カンボジアの状況

(酒井様) カンボジア日本技術大学(プノンペン) 介護教員を行っています。この短期大学は170名在籍しており卒業後、日本で就労が可能です。

カンボジアは、人口1600万人、平均年齢が25歳でとても若い国です。人口の75%を35歳以下の若い人が占めています。仏教国ですので日本と似ています。

コロナ状況について、ワクチン接種はほぼ済んでおり、陽性者は1日100人以下で収束しているという認識です。ただ、国民のコロナへの恐怖心は根強く、学校も11月から再開していますが学生たちは集まりにくい状況です。私たちの大学は対面授業の再開はしていません。現在カンボジアから日本に来ることは可能ですが、隔離期間が長いため、実際は厳しいです。新しいビザを取得して入国することは未確定という状況が続いています。政治に関しては安定しています。

教育に関しては日本と同じく6-3-3制ですが、就学率は下がっていきます。カンボジア国内で大学までいくと言うのはエリートです。

日本語学校で感じている課題は、基礎学力と長時間勉強する経験です。そこで学んで日本に行くことができる人達は能力が高いという証拠にもなっています。一方で、家庭の経済事情から生活をしながら勉強していくのは難しいという状況です。

国内では、介護に従事したい人が多くいるかというところとそうでもないと感じています。理由は、介護での就労条件は日本語能力(N4)、特定技能評価試験、介護の日本語試験に合格しなければならず、カンボジア人にはハードルが高いためです。農業、建設ではそこまでの条件を満たさなくても良いのでそちらに移行しています。

介護人材を募集するけれどなかなか集まらない。介護分野に集まらないという現状があります。

With コロナ時代の外国人受入について

(朝野様) 今山会の朝野です。私の法人は特養と在宅サービスを営んでいます。5か国の外国人の方が働いています。現在コロナの影響で入国できない技能実習生が7名待機しています。また、働いている外国人は一時帰国ができない状況です。

当法人が考える在留資格別の特徴について、EPAの強みは、看護大学を出ているので非常に基礎学力が高いことです。また、介護福祉士の資格を取る目標が明確です。弱みとしては、入口が決まっているのでマッチングがしにくいことと、介護福祉士の受験対策が必要であることです。次に、留学生の強みは、介護専門学校との連携ができていることと、介護を専門的に学んでいることです。日本語と介護用語の取得もできています。弱みとしては、最近の学生はわかりませんが介護を目的に来日しておらず、他の職種に転職する可能性があることです。技能実習の強みは、介護に従事することを目的に来日すること。面接候補者が比較的多いことです。期間中は転職できないため安定した雇用ができることもあります。弱みとしては、6か月間は、人員配置基準に加えることができないこと。受入に制限があること。受入後の制約が厳しいことです。特定技能の強みは、受入人数制限枠が大きいことです。弱みとしては、介護に従事したい人ばかりではないこと。転職可能なため定着には不安があることです。

外国人が日本に来ることについて、ここ4、5年は追い風だと思います。しかし、ほかの先進国との人材の獲得競争があるということを私たちは知っておかなければなりません。日本が最も優位とは言えず、日本の魅力が落ちる日が来るかもしれません。では、選ばれるにはどうしたらいいのでしょうか。当法人では、外国と日本の双方にとってwin-winの関係であるべきと考えます。当施設では海外人材委員会で方針を決定しています。技能実習生はミャンマー人、ネパール人を増やしています。ネパールを選んだのは元々ネパール人が在籍していたからです。今後は、特定技能の拡充が必要です。外国人のキャリアアップシステムをつくりたい。彼らはかなり優秀でマネージャークラスに育てるのが私の夢です。

また、新たな取り組みとしてベトナムのドンア大学からインターンシップを受け入れています。特定技能で入国し、その後介護福祉士の取得を目標とします。メリットは看護大学で専門を学んでいて非常に優秀であることです。ゆくゆくは法人内やベトナム、その他地域で活躍できる人材を育てます。彼ら本当に一生懸命働いてくれます。

まとめとなりますが、国内で介護の指導だけするのではなく、彼らの帰国後も支援していきます。介護を通じて社会貢献できる、自分の人生が豊かになる人生を送っていただきたいです。皆さま、一緒になってこれからの高齢化社会を支えていきましょう。

外国人介護人材の受け入れについて

(吉野様) 西日本健和協同組合の吉野と申します。

外国人人材の受け入れ制度について、現在制度が4つあります。技能実習の受入初期費用は35～80万円（管理団体が間に入る）です。課題としては、送り出し国にとって実習生本人の負担が大きいことです。特定技能は同様に25～80万円（登録機関が間に入る）です。

課題としては、現地政府が消極的であることです。留学生の受入初期費用はありません。ただし、在学中は、週 28 時間の労働の上限があります。EPA の受入初期費用は 50～80 万円ですが、マッチング率は低いです。

2021 年 3 月時点の外国人介護人材の受入状況は、技能実習が全国 13,672 人、福岡県 615 人、特定技能が全国 1,705 人、福岡県 48 人です。ベトナムとミャンマーで 50%以上を占めます。なお、現在入国制限があるため、国内在留の外国人の方が特定技能に資格変更するパターンが増えています。また、福岡県は留学生の数が東京・大阪に次いで第 3 位となっています。今後は「留学から特定技能」が増えてくるかもしれません。

はじめての外国人受け入れで気をつけるべきこととしては、次のとおりです。

- 孤独感を生むため 1 名だけの採用はさけたほうがいい。
- 家族のような関係性を築く。
- 一人の担当者にまかせきりにしない。役割分担を明確に。
- 制度の概要を理解すること（無自覚なルール違反をおこさないこと）。
- 本人の理解度を丁寧に確認すること。
- 外国人が安い労働力であるという考え方は早期に捨てる。

※吉野様からは、外国人介護人材のインタビュー動画のご紹介もありました。

(6) テーマ別集合相談会

○外国人受入の仕組みについて（送り出し機関、受け入れ機関など）

吉野 淳一 氏、西垣 充 氏、酒井 亮 氏

○施設経営について（受入課題、今後の展望など）

朝野 愛子 氏

○人材育成について（施設における教育や生活支援など）

特別養護老人ホーム寿生苑 施設係長 塩田 弓子 氏

相談内容の詳細は割愛させていただきますが、各ブースともに活発な意見交換がなされました。各ブースでは講師の方対参加者という構図ではなく、参加者の方から寄せられた質問に対して参加者の方が答えられるという場面も見られ、福岡市がめざす外国人受入支援プラットフォームの一端を見ることができました。

以上