

# 外国人介護人材の受入れと定着支援の現況と課題

## ——受入れ地域・施設を中心に——

金 圓 景 ・ 平 澤 恵 美 ・ 武 川 正 吾 ・ 羅 珉 京  
金 美 辰 ・ 奈 良 夕 貴 ・ 郭 芳 ・ 金 成 垣

### はじめに

国内外において外国人介護人材の受入れが積極的に進むなか介護分野で働く外国人人材は、働きたい国を「選ぶ側」になった(塚田2021)。厚生労働省(2023)が発表した外国人介護人材の受入実績をみると、EPA介護福祉士・候補者は3,257人(2023年1月時点)、在留資格「介護」は6,284人(2022年12月末時点)、「技能実習」は15,011人(2022年6月末時点)、「特定技能」は17,066人(2023年1月時点)に及ぶ。これまで技能移転を目的としていたことから技能実習生は実習修了後、母国に帰ることを前提としていたが本人が希望する場合、日本で働き続けることができるようになった。また、新規入国者や国内で別の在留資格で働いている外国人人材の介護分野への在留資格変更などを行う者が増え続けていくことが期待されており、政府は外国人介護人材の関連予算を確保し、関連事業に取り組んでいる。

しかし、日本で介護人材としての定着を考える外国人人材に選ばれる国になるためには、単なる労働力としての受入れではなく、生活者として将来を見据えたキャリア支援体制とそれを実現させる環境づくりが必要である。さらに、多様な背景を持つ外国人介護人材の受入れ・定着に向けて「来日前」から母国での送り出し機関による適切な支援体制の整備、日本の受入れ

側の事前説明や契約に関する体系的なシステムを構築する必要がある。「来日後」は、受入れ地域の環境や受入れ施設の状況などに応じて、適切な支援体制を整備するなど、時期別に必要な支援が異なる。関連して、三菱UFJリサーチ&コンサルティング(2023)は、外国人介護人材の学習支援に焦点を当て、「来日前」はバックグラウンドの違いを踏まえた体系的な支援が必要であること、「来日後」はとくに介護福祉士国家資格取得までの学習に対する支援として、①職場や関係機関からの支援の必要性と②ICTの活用等による生産性の向上が求められると述べている。しかしながら、「来日後」の支援の在り方は、受入れ地域と施設の特徴などによって求められる支援が異なることが予想される。

本研究は、とくに「来日後」に焦点を当て、受入れ地域・施設が外国人介護人材の受入れ・定着に向けてどのような支援を行っており、どのような課題を抱えているかを検討することを目的とする。そのために、外国人介護人材を受入れている地域・施設の一部を対象に、探索的な事例研究を行う。

### 1 政府による外国人介護人材の受入れ・定着支援と課題

政府は、外国人介護人材の積極的な受入れに向けて、関連在留資格の多様化を進めただけで

なく、その後の定着を望む外国人介護人材が日本での就労を継続できるように、在留資格を流動的に切り替えることができるような仕組みを構築している(金ら2023)。また、外国人介護人材の受入れ・定着支援に向けて、表1のように関連予算を確保し、各種支援を展開している。厚生労働省は、外国人介護人材の受入れに向けて「外国人介護人材受入環境整備事業」に関する予算を確保しているだけでなく、「EPA介護

福祉士候補者への支援」と「外国人留学生及び1号特定技能外国人への受入環境整備事業」の在留資格別に受入れ・定着に向けた支援を実施するための基盤を整えている。さらに、受入れ側の環境整備に向けて「外国人介護人材受入れと施設等環境整備事業」に関する予算を確保するなど、多方面で外国人介護人材の受入れ・定着に向けた支援を展開できるように努めている。

表1 外国人介護人材の関連予算

事業名	事業内容(令和5年度)(概算要求)
<b>【外国人介護人材受入環境整備事業】(生活困窮者就労支援事業費等補助金)</b>	
介護技能評価試験等実施事業	1号特定技能外国人の送り出し国及び日本国内において、介護技能評価試験及び介護日本語評価試験を実施
介護の日本語学習支援等事業	外国人介護人材が、介護の日本語学習を自律的に行うための環境整備を目的に、介護の日本語WEBコンテンツの開発・運用や介護の日本語等に関する学習教材の作成、技能実習指導員を対象にした講習会の開催等を実施
外国人介護人材受入れ・定着支援等事業	・外国人介護人材の介護業務の悩み等に関する相談支援の実施や、外国人介護職員の交流会の開催支援、特定技能外国人の受入施設への巡回訪問等を実施 ・海外において日本の介護をPRし、就労を希望する1号特定技能外国人を確保することを目的に、現地説明会の開催やWEB・SNSを利用した情報発信を実施
<b>【EPA介護福祉士候補者への支援】</b> (* <sup>1</sup> 衛生関係指導者養成等委託費、* <sup>2</sup> 生活困窮者就労支援事業費等補助金、* <sup>3</sup> 地域医療介護総合確保基金)	
外国人介護福祉士候補者等受入支援事業* <sup>1</sup>	就労前の「介護導入研修」や受入れ施設への巡回訪問、就労・研修に係る相談・助言等を実施
外国人介護福祉士候補者学習支援事業* <sup>2</sup>	就労・研修に必要な専門知識等を学ぶ集合研修、介護分野の専門知識に関する通信添削指導、資格を取得できず帰国した者の母国での再チャレンジ支援等を実施
障害者施設等の外国人介護福祉士候補者受入施設学習支援事業* <sup>2</sup>	障害者施設等が行う就労中の介護福祉士候補者の日本語学習や介護分野の専門的知識の学習、学習環境の整備、また、喀痰吸引等研修の受講費用、研修を担当する者の活動に要する費用等を補助
外国人介護福祉士候補者受入施設学習支援事業* <sup>3</sup>	受入施設が行う就労中の介護福祉士候補者の日本語学習や介護分野の専門的知識の学習、学習環境の整備、また、喀痰吸引等研修の受講費用、研修を担当する者の活動に要する費用等を補助
<b>【外国人留学生及び1号特定技能外国人の受入環境整備事業】(地域医療介護総合確保基金)</b>	
外国人留学生への奨学金の給付等に係る支援事業	留学生に対して奨学金の給付等の支援を行う介護施設等に対し、当該支援に係る経費を助成

## 外国人介護人材の受入れと定着支援の現況と課題

外国人留学生及び1号特定技能外国人のマッチング支援事業	マッチング支援団体が送り出し国において特定技能就労希望者等に関する情報収集を行うとともに、現地(海外)での合同説明会の開催等のマッチング支援を実施
<b>【外国人介護人材受入れ施設等環境整備事業】(地域医療介護総合確保基金)</b>	
外国人介護人材受入れ施設等環境整備事業	日本人職員、外国人介護職員、利用者等の相互間のコミュニケーション支援、外国人介護人材の資格取得支援や生活支援の体制強化、介護福祉士養成施設における留学生への教育・指導の質の向上に資する取組等に対する費用を助成
外国人介護人材研修支援事業	地域の介護施設等で就労する外国人介護人材の介護技能を向上するため、集合研修や研修講師の養成、外国人の技能指導等を行う職員を対象にした研修等を実施

出典：厚生労働省、2023、介護分野における外国人の受入実績等、介護分野における特定技能協議会運営委員会、令和4年度第1回(R5.3.29)資料2を参考に、一部編集

しかし、これらの事業は各都道府県の判断で申請・取り組むことになるため、その展開状況に差がある。言い換えると、受入れ地域によって外国人介護人材が受けられる支援内容に差があることが課題である。また、政府による外国人介護人材の受入れに向けて積極的な体制整備が進んでいるが、来日直後の住まい確保や手続きなどの生活者としての支援は、受入れ施設任せになっている。そのため、受入れ施設の負担が少なくないことから一定の規模を持つ法人でないと外国人介護人材の受入れは簡単ではないのが現状である。三菱UFJリサーチ&コンサルティング(2020)の調査によると、受入れ施設のほとんどが住まいの確保(92.6%)や関連手続き支援(91.6%)などの生活面の支援や介護知識技能の習得のための支援(91.2%)など就労に係る支援を担っており、従来の業務から新たな業務が追加されることになる。つまり、新たな業務に対応できる資源や体制を持つ法人が母体となっている施設以外は、そもそも外国人介護人材の受入れに限界がある。

また、筆者らのこれまでの調査では、中長期滞在している外国人介護人材の結婚・妊娠・出

産など、様々なライフイベントを考慮したうえで、ワークライフバランスを実現できる仕組みづくりが必要であることが把握できた(金ら2023)。しかし、受入れ施設の体制や受入れ地域の特徴などによってワークライフバランスの実現が難しい場合、外国人介護人材の定着を阻むことになる。その他、中長期滞在を検討している外国人介護人材を対象に、介護福祉士資格取得に向けた支援など、介護人材としてキャリアアップできる支援体制の構築や資格取得後の適正な待遇の整備などが求められる。

## 2 介護福祉士修学資金等貸付事業と外国人介護人材 —Z地域を中心に—

介護福祉士就学資金等貸付事業(以下、貸付事業)は、介護福祉士の資格取得を目指し、厚生労働大臣の指定する養成施設または実務者研修養成施設に在学する学生を対象に、修学資金を無利子で貸与し、卒業後介護福祉士として介護業務等に一定年数従事した場合、返済が免除される制度である。近年、全国的に貸付事業を利用する外国人が増えていることから本研究では、Z地域を中心に利用状況と課題を検討する

(2022年 9月調査)。

Z地域は、県社会福祉協議会が指定団体として貸付事業を運営している。Z地域において貸付事業を利用する外国人が増え続けている。その詳細として、2017年度の全体利用者146名のうち外国人 8名(5.5%)、2018年度の全体利用者241名のうち外国人110名(46%)、2019年度の全体利用者457名のうち外国人294名(64%)、2020年度の全体利用者352名のうち外国人は274名(78%)と年々増加傾向にある。

また、これまでに貸付事業利用後、介護職を辞めて途中で返還している人は日本人の方が多く、返還を完了している外国人は累積1,321名となっている。年々貸付事業を利用する外国人が増えていることから今後、外国人介護人材の貸付事業の適正な利用に向けた支援だけでなく、返還を完了した外国人介護人材が引き続き介護分野で活躍できるようにキャリアパスを提示する必要がある。さらに、キャリアアップを望む外国人介護人材が受けやすい関連研修システムの整備だけでなく、適切な報酬体系の構築など、知識と技術を備えた外国人介護人材が活躍・定着できる仕組みづくりが求められる。

Z地域の貸付事業の利用状況をみると、受入れ法人が外国人介護人材の連帯保証人になっているケースが8割で現在160法人が保証人として登録されている。近年、返還期間中に転職をする外国人介護人材が増え、受入れ法人との間でトラブルが発生するケースもみられる。しかしながら、県社会福祉協議会は貸付事務を中心に行っており、受入れ法人と外国人介護人材の間で仲介役を担うわけではない。そのため、トラブルが発生した場合、貸付事業を利用している外国人介護人材が自ら保証人を変更しなければならない。こうした場合、外国人介護人材が自ら持つネットワークを中心に情報交換を行い対応するケースが多く、外部の専門機関等から

十分な支援を受けていない。貸付事業を運営する団体は、手続きなどの事務作業だけでなく、適切な利用や定着に向けた相談支援など、包括的な支援を行う必要がある。

また、貸付事業の返還期間終了後、転職する外国人介護人材も一定数いるが、転職の理由に多く挙げられるのが人間関係や賃金に関するものであった。一方で、受入れ法人の困りごととして、一度に複数の外国人介護人材が辞めることが挙げられた。その背景には、同じ法人で働いていた同郷の外国人介護人材たちが自分たちのコミュニティで共有された情報を基に、今より良い条件の法人に同時期に転職する事例が発生したことが報告された。なお、このような事例は、Z地域に限らず、全国的に類似した事例が発生している。

しかしながら、貸付事業は介護福祉士の資格取得などを目指し、専門的な知識と技術を身に付けたいと考えている外国人介護人材にとって有意義な制度であることが把握できた。また、来日前から母国で貸付事業について説明を受け、介護留学に来る人も増え始めている現状を踏まえ、今後、より適切な利用に向けた包括的な支援策が求められる。

### 3 外国人介護人材の受入れ地域の関連取り組みと課題—北海道・京都府でのヒアリングを中心に—

近年、様々な分野で外国人人材の受入れが進んでいるなか厚生労働省は2020年度から2022年度まで「地域外国人材受入れ・定着モデル事業」(以下、モデル事業)を通して、外国人人材の定着における地方自治体や地域が抱えている課題に対し、どのような施策や取り組みが求められるか検討した。本研究では、モデル事業のモデル地域の一つとして選出された(1)北海道を中心に、とくに介護分野の外国人人材に焦点を当

て北海道担当者と委託事業担当者から得られた北海道の実態と課題を検討する(2022年7月調査)。次に、外国人介護人材の受入れ・定着に向けて受入れ法人だけの対応では限界があるなか都道府県レベルで外国人介護人材支援に特化した支援機関を設置している(2)京都府の「京都府外国人介護人材支援センター」の取り組みに注目し、その実態と課題をまとめる(2022年9月調査)。

### (1) 北海道の「地域外国人材受入れ・定着モデル事業」による外国人材の受入れ支援

北海道は、2020年度に厚生労働省が進める「地域外国人材受入れ・定着モデル事業」(以下、モデル事業)のモデル地域として選定され、2022年度まで関連事業に取り組んでいた。その他のモデル地域は、群馬県、福井県、岐阜県、鹿児島県の合計5か所が公募により決定された。モデル事業は、介護、飲食料品製造、農業の3種類において「特定技能」の受入れから定着までを国外の外国人材に対する募集・採用の方法や定着に向けたノウハウなどについての知見を持つ委託事業者によって一貫した支援が行われた。つまり、介護分野における外国人材に限らないが、多くの受入れが介護分野で行われていることから本モデル事業を中心に、北海道の取り組みを紹介する。

これらのモデル事業が始まった背景には、人手不足に対応した外国人材の受入れが都市部などに集中するのではないかという指摘や中小企業においては受入れや雇用管理に関する知識・ノウハウなどが十分ではないとの指摘がある。そこで、外国人材の職場や地域への定着を図るための事例を蓄積し、普及していく必要があることから、当該モデル地域と都道府県労働局が連携し、地域の特性を活かしつつ、「働きやすい職場」、「住みやすい地域」を作ること

で、外国人材が円滑に職場・地域に定着できるよう協調して施策が実施された(厚生労働省HP、2023年9月20日閲覧)。

モデル事業の期間中、委託事業者は外国人材を対象に、受入れてからの双方のギャップを低減するため、内定者との定期面談を通して入国前の関係構築を図っていただけてだけでなく、来日後6か月間、定期面談を行っていた。また、外国人材の採用の段階から受入企業に対し、文化背景理解などの事前レクチャーを行い受入側の異文化理解の促進に努めるなど、外国人介護人材の受入れ・定着に向けて多方面にわたって手厚く支援していた(パーソルキャリア株式会社2022)。しかし、モデル事業が終了した2023年度以降、これらの手厚い支援を続けることは簡単ではなく、各地域の力量が問われている。

モデル事業における北海道の介護の申込事業所は23事業者で、実際に入国し就業に至った外国人介護人材は125名だった。5つのモデル地域全体では390名であったことから、北海道は最も多い入国者数となった。また、北海道における定着率(受入れから6か月後の定着を指標として実施)は100%(5エリア全職種の定着率99.2%)であった(パーソルキャリア株式会社2023)。上述したように、モデル事業では、受入れ施設に対する異文化理解の促進や関係構築を行っており、それらが定着率に影響したと推察される。他にも、マッチングする際には、応募企業と候補者の双方が複数の候補から選択することができるようにしていた。フィリピンの候補者に対しては、育成・訓練プログラムを実施していたが、受験前に公益社団法人日本介護福祉士会のテキスト「介護の特定技能評価試験」を基に、現地語での学習アプリを提供し、100%の記憶定着(アプリが判定)をしてから受験するようになっていた。

さらに、北海道は雪や寒さの関係から外国人

にとっては厳しい環境もある。委託事業者は受入れ施設に対して、外国人介護人材の自宅は法人からできるだけ徒歩10分以内にするよう伝えており、それが難しい場合は送迎付きにするよう伝えていた。北海道では光熱費も高くなることから、できるだけ利便性を高め、冬にかけての工夫を行っていた。関連して、パーソルキャリア株式会社(2023)は、北海道は寒さが入国後の一番の問題となっていることを指摘している。また、委託事業者による定期面談では、寒さに付随して高くなる光熱費や雪の時期に20分以上歩かないと通勤できないことなどへの不満などが原因で転職を考えているとの相談が挙げられている。これらの北海道の冬の暮らしの厳しさが他の地域と比較した際に、不利な条件となる可能性があることから関連支援策が求められていると述べている。

その他、パーソルキャリア株式会社(2023)は、就業前、就業開始後の両時点の外国人材を対象にアンケートを行った結果、キャリアアップや技能形成に強い関心を示す人が多い一方で、受入側が関連する仕組みを整えていないなど、キャリア形成支援ができないことの課題を指摘していた。分野別にみると食料品製造業や農業においては分野を横断するような資格制度などが無いことからキャリアパスを提示することが難しい一方で、介護分野は介護福祉士の資格取得を目指すなど、本人の能力、知識向上の可視化とそれに伴う処遇改善が明確にできると評価していた。明確な目標設定を持つことができれば、受入れ施設、外国人介護人材ともに中長期のビジョンを持ちながらキャリア構築をすることができることから受入企業の中には、長期的に資格取得を促していく姿勢も見られる。ただし、介護福祉士試験の難易度や合格率が課題として残されており、受入施設任せにするのではなく、受入地域レベルでの対策が求められる。

## (2) 京都府の「外国人介護人材支援センター」による受入れ・定着支援

2020年6月、京都府から委託を受けた京都府社会福祉協議会を中心に「外国人介護人材支援センター」(以下、京都センター)が設立された。このセンターは、愛媛県、千葉県に続き全国で3か所目にできた外国人介護人材への支援を専門に担当する機関である。2023年7月時点で、京都センターには専任職員1名と兼任職員3名が在籍しており、介護福祉士の資格をもつ専門相談員が弁護士や社会保険労務士などと連携して、外国人介護職員の仕事や生活の相談及び受入施設の相談を受けている。また、ミャンマー出身の相談アドバイザーも勤務している。

京都センターの理念は、共生社会や多様化する働き方の視点を大切にし、外国人材受入事業所とそこで働く外国人介護職員の双方を支援すること、そして「働く」ことに併せて、「暮らし」や「生活」についても支援することである。これらの支援活動は、京都府内の関係機関・団体と連携して実施されている。主な事業内容として、以下の項目が挙げられる。

①相談員による窓口相談及び事業所訪問。外国人介護人材および受入施設の職員から寄せられる悩みや困りごとに対する相談を受け、窓口相談だけでなく巡回相談も行う。②セミナー&交流会の開催。外国人介護職員の不安の軽減や外国人介護職員同士の交流を促進するため、セミナーや交流会を開催する。③外国人介護職員向け介護技術・日本語能力向上研修。介護技術と日本語能力の向上を目指し、研修プログラムを提供し、地域での研修にも講師を派遣する。④外国人介護人材支援連絡会議の開催。業界団体、職能団体、監理団体などで構成される連絡会議を定期的に開催し、外国人介護職員に関する情報交換を行う。⑤外国人介護人材に関する情報収集及び情報発信。情報誌「With you」

## 外国人介護人材の受入れと定着支援の現況と課題

の発行など、外国人介護人材に関する情報の収集と発信を行う。セミナー&交流会や研修会の詳細、およびそれらの開催頻度については、以下の表2に示されている。

また、京都センターでは毎年、外国人介護人材支援に係る法人アンケート調査を実施し、調査結果の分析を通じて京都府の現状を把握し、外国人人材や受入事業所への支援を模索している。令和4年度の結果(調査対象700法人、回答率43.9%)によれば、現在、京都府内の外国人介護人材を受入れている事業所のうち、介護保険に関連する事業所が88.6%、障害福祉に関する事業所が3.6%、その他が7.8%であることが報告されている。外国人介護人材の受入人数は

501人であり、前年比で17.6ポイント(75人)増加している。受入事由別では、「特定技能」「介護」が急増しており、今後も受入れを希望する法人が増加傾向にあり、今後の受入れに関連する課題や不安も明らかにされている。具体的には、受入れにあたっての課題・不安として「日本語でのコミュニケーションや読み書き」「夜勤や緊急時の対応」「異なる文化や生活習慣の違いへの対応方法」「日本語や介護技術などのスキルアップのための研修費用が心配」などが挙げられた(京都府社会福祉協議会2022)。これらの課題に対する対応が、京都センターの今後の支援活動に期待されている。

表2 京都府外国人介護人材センターの関連事業

事業	内容	開催
外国人介護職員向け介護技術・日本語能力向上研修会	<ul style="list-style-type: none"> <li>・介護の基本</li> <li>・日本文化の理解</li> <li>・生活、介護現場での日本語</li> <li>・人間の自然な心身の動き</li> <li>・介護現場でのコミュニケーションについて</li> </ul>	毎年、北部と南部の会場それぞれ2回ずつ
指導者職員向けフォローアップ研修	実習生受入れ状況や課題、指導方法についての意見交換	毎年、北部と南部の会場それぞれ1回ずつ
外国人介護人材の受入れに係るセミナー	<ul style="list-style-type: none"> <li>・外国人介護職員を雇用できる制度の概要について</li> <li>・職場と地域における外国人受入れについて</li> <li>・外国人介護職員の受入れ(留意点)について</li> <li>・外国人留学生における介護職への希望について</li> <li>・外国人介護職員の受入れをしている施設の事例についてなど</li> </ul>	毎年、1回ずつ
外国人向け介護に係る入門講座	<ul style="list-style-type: none"> <li>・研修内容：基本的な介護の方法、認知症の理解、障害の理解など</li> <li>・実技演習：立ち上がり動作の介助、トロミ茶体験、車いす介助、ベッド上の体位変換など</li> </ul>	2021年度より毎年、2回ずつ
セミナー&交流会	<ul style="list-style-type: none"> <li>・外国人介護職員向け：日本の文化・価値観を知る、日本で安心して仕事をする方法、介護現場で求められる接遇マナー、コミュニケーションとマナーなど</li> <li>・日本人指導者向け：関連制度の説明、異文化理解、国際コミュニケーションの重要性、安心してできるコミュニケーションなど</li> <li>・交流会(悩み共有や意見交換)の実施</li> </ul>	毎年、1回ずつ

出典：情報誌「With you」各号より

#### 4 外国人介護人材の受入れ施設による受入れ・定着支援と課題

本研究では、社会福祉法人として外国人介護人材を積極的に受け入れているところを中心に、探索的に事例を検討する。まず、(1)外国人介護人材を積極的に受け入れているA社会福祉法人へのヒアリングで得られた外国人介護人材受入れに関する取り組みと課題を検討する(2022年7月調査)。次に、(2)多くの外国人介護人材を受け入れているB社会福祉法人へのヒアリングで得られた外国人介護人材受入れに関する取り組みと課題を検討する(2022年9月調査)。

##### (1) 北海道のA法人を中心に

###### ① 法人の概要

A法人は、人口3,000名程度の小さな町に所在する、開設後60年以上の歴史を持つ法人である。児童養護施設から開設し、地域のニーズに応え、異世代交流を視野に次々に事業を拡大していった。2023年9月時点、児童分野3事業所、高齢者分野9事業所、障害分野7事業所、居宅介護支援事業所3事業を展開している。また、社会福祉協議会と共同で地域のお年寄りへ昼食のお弁当を届ける配食サービスを行う、各施設を福祉避難所として提供する、職員を消防団員として派遣するなども行っており、地域に根付いた法人である。

###### ② A法人の外国人介護人材の受入れ状況

A法人は、今後の介護事業継続にあたっては国内人材だけでは不足するとの考えから、外国人介護人材との共生を目指し、2016年に法人内に人材センターを設置した。その後、2017年の在留資格「介護」の受入れを皮切りに、2019年からは「技能実習」や「特定技能」の受入れも開始した。外国人介護人材数増加に伴い、2020年1月には登録支援機関として株式会社を設

立、同年2月には監理団体として協同組合を立ち上げ、介護福祉士資格を有する外国人コーディネーターも配置している。このコーディネーターはかつてA法人で就労していた在留資格「介護」の方であり、その後日本人職員と結婚し(在留資格は「日本人の配偶者等」に切替え)、現在は監理団体の職員として、後輩たちのフォローにあたっている。2022年7月時点で、ベトナム、カンボジア、インドネシアの3か国から受け入れており、在留資格「介護」2名、「技能実習」15名、「特定技能」8名が就労している。

###### ③ A法人の外国人介護人材に対する支援と今後の課題

A法人の外国人介護人材受入れの基本方針は、特別視しないことである。夜勤専属職員、定年退職者、養護学校卒業生の雇用と同じように、多様な人材雇用の一環として、外国人介護人材の受入れを捉えている。A法人では、受入れの基本方針を外国人介護人材の担当者のみならず、法人や施設全体で理解し、対応ができるように工夫している。施設職員による月1回のイベントの企画・実施やプライベートでの交流の機会を設けて「楽しさ」を共有することで、互いの文化理解を深められるよう努めている。月1回のイベントは職員の互助会に位置付けており、施設職員全体が外国人介護人材と関わることで、外国人介護人材を特別視せずに不安や混乱なく受入れることに繋がっていると思われる。また、業務面でもユニットリーダーを中心に、「技能実習」は6か月間、「特定技能」は3か月間の現場研修を実施している。

外国人介護人材の定着支援には、介護福祉士国家資格取得支援が不可欠であるが、「技能実習」や「特定技能」は制度上もともと母国に帰国することを想定していることから介護福祉士資格取得支援は受入れ施設に任せられている。技能実習生には、日本語講座や日本語能力試験



## 外国人介護人材の受入れと定着支援の現況と課題

のN3・N2対策講座を実施し、無料で受講できるようにしている。また、協同組合のテキストを用いて介護福祉現場の職員が講師となり、実践を交えながら教えるなど、外国人介護人材がキャリアアップできるように介護福祉士国家試験取得支援を行っている。

住まいの面では、法人が公営住宅の借り上げや町内で閉店した鮎店を全面改修して宿舎として用意している。「フレンドハウス」と呼ばれる外国人宿舎は、鍵付き個室14室を備えた女性専用の宿舎であり、各部屋にはクローゼットとストーブが備え付けられ、Wi-fiも完備されている。来日後、外国人介護人材が困らずに生活ができるよう家具、家電、生活用品、初期消耗品などの物理的環境整備に加え、受入担当職員を中心に職員間で分担しながら、生活面をフォローアップする仕組みづくりをしている。

外国人介護人材の定着には、地域社会の構成員として地域に受け入れられて生活することも重要であるが、A法人の場合、町内会との繋がりが強く、もともと在住外国人が多い地域特性から地域の理解も得られやすい環境にあった。それに加え、外国人介護人材の入職時には町役場に挨拶に行くなど、外国人介護人材が地域構成員として地域で住みやすい環境づくりに法人が積極的に取り組んでいることが、多文化共生の推進に向けた支援に繋がっていると推察される。

今後は、外国人介護人材の勤務年数も長くなることから各人の業務内容のスキルアップとそれに伴う評価の仕組みづくりや活躍できる場を確保する必要がある。

### (2)大阪府のB法人を中心に

#### ①法人の概要

外国人介護人材を多く受入れているB法人は2004年に開設され、第1種社会福祉事業として

特別養護老人ホームを経営しており、第2種社会福祉事業として老人デイサービスセンター、老人短期入所事業、認知症対応型老人共同生活援助事業、老人居宅介護等事業、生活困窮者に対する相談支援事業を行っている。他にも共益を目的とする事業として居宅介護支援事業、有料老人ホーム、サービス付き高齢者住宅、訪問看護事業、介護予防訪問看護事業を実施している。同時に介護保険法に基づく介護事業を並行しており、約20の事業所を経営している。同法人の職員数は常勤専従者が345人、非常勤者(常勤換算)が36.1人、合計381.1人である(B法人定款及び現況報告書、2023年4月1日現在)。

#### ②B法人の外国人介護人材の受入れ状況

外国人介護人材の受入れは2009年からスタートしている。経済連携協定(EPA)に基づく外国人介護福祉士候補者の受入れ制度が導入されたことをきっかけにして外国人介護人材の受入れを始めた。同法人の外国人介護人材の就労状況は次の通りである。国籍別人数はネパールが25人で最も多く、ミャンマー、フィリピン、ベトナム、中国、韓国、6か国から合計69人が在籍している。在留資格別にみると、「技能実習」と「介護」がそれぞれ22人と14人で半数を占めており、「EPA」と「特定技能」の他にも「留学」「特定活動」「日本人の配偶者等」など、外国人介護人材の受入れにおけるすべてのルートを通じて職員を採用している(B法人本部資料、2023年2月1日現在)。

#### ③B法人の外国人介護人材に対する支援と今後の課題

B法人は高齢者介護施設を経営するうえで、新たに株式会社を設立することで両経営主体が分離経営の形態をとっている。両経営主体の職員総数は約1,000人である。介護職員数は約600人、その中で外国人介護人材が110人である。同法人は今後の外国人介護人材の採用を拡大

し、将来的には介護職員数の約20~30%まで増やす方針である。また同法人は介護福祉専門学校を併設しており、外国人留学生の就労者や中堅の外国人介護人材が技能実習生などのリーダーや相談役になることで人材定着につなげる役割を果たしている。他にも、外国人介護人材に対する支援として、「日本人職員と一緒に買い物に行くことや食事を開くこと」「クリスマスや夏には、果物の詰め合わせなどを理事長からプレゼントする」など、日本の生活になじんでもらい、相互の文化を理解するための取り組みを行っていた。

一方、外国人介護人材の受入れ制度の課題として「特定技能」の制度の建付けに言及していた。「特定技能」の場合、試験に合格すれば、そのまま現場で働けるという条件になっており、一定レベルの日本語と介護の業務能力が必要と感じていた。また、日本人職員と外国人職員がともに働きやすい、やりがいのある職場環境を創るために、法人内の研修システムづくりと地域レベルで外国人介護人材支援に向けたプラットフォームの構築を求めている。

## おわりに

本研究では、外国人介護人材を受入れている地域について都道府県レベルで受入れ施設について母体となる法人を中心に、探索的な事例研究を通して外国人介護人材の受入れ・定着支援の現況と課題を検討した。政府は、外国人介護人材の受入れ・定着支援に向けて各種予算を確保し、様々な支援を展開している。しかし、各都道府県によって関連事業の取組状況に差異がみられるなか受入れ施設の負担が少なくない。本研究で調査した北海道は、厚生労働省の「地域外国人材受入れ・定着モデル事業」に取り組んでいることから介護分野に限らず、外国人人材を採用する側に対し異文化理解セミナーを実施

するなど、外国人人材が暮らしやすく、活躍できる環境づくりに向けて努めていた。しかし、これらのモデル事業が終わった後、各地域がどのような支援を行っていきけるかが問われている。

また、全国的に展開されている「介護福祉士修学資金等貸付事業」の取組みは、介護福祉士の資格取得など、専門的な介護人材として活躍したいと考える外国人材にとって有意義な制度である一方で適切な運用に向けた包括的な支援策が求められる。これらの包括的な支援を期待できる拠点として、京都府が設置しているような「外国人介護人材支援センター」を挙げることができる。外国人介護人材の受入れだけでなく、定着を望む外国人材を対象に、介護分野への理解を持ち、適切な支援ができる専任職員の配置も欠かせない条件であると言える。

筆者らのこれまでの調査を通して、介護分野で働く外国人材が定着を考える際に24時間勤務・3交代という介護施設の特殊な勤務体制と帰国のための長期休暇取得の難しさが大きな課題になっていることが把握できた。これらの課題を解決するためには、受入れ施設任せでは限界がある。参考になるのが、東京都が実施している「代替職員の確保による応援体制強化事業」である(東京都2023)。本事業は、職員が新型コロナウイルスに感染し出勤ができず、介護職員に不足が生じる場合などに、都が代替職員を派遣し、人出不足を解消することを目的とする事業であるが、外国人材の長期休暇取得の際にもこれらの事業を活用することができれば、受入れ施設の負担も大きく軽減されると思う。

本研究は、外国人介護人材の受入れと定着支援に向けて、都道府県レベルと受入れ法人レベルでどのような取組みが行われているかその現況と課題を検討したが、限られた事例検討に留まったことが課題として残された。今後、今回

## 外国人介護人材の受入れと定着支援の現況と課題

の結果を参考に、全国的なアンケート調査を通して外国人介護人材の受入れ地域・施設が抱えている課題を検討することで、関連政策への提言を行うことを試みる。

### 【引用文献】

- 金圓景・羅琺京・金美辰ほか, 2023, 「『生活者』としての外国人介護人材が置かれている現況と課題：在留資格『介護』で就労している介護留学生を中心に」明治学院大学社会学部付属研究所研究所年報, 53, pp.3-15.
- 京都府社会福祉協議会, 「京都の福祉」, 2022年12月号No.604, 2023年9月6日閲覧  
<https://www.kyoshakyo.or.jp/cms/wp-content/uploads/2022/12/202212.pdf>
- 京都府外国人介護人材支援センター, 京都府外国人介護人材支援センター情報誌「With you」, 2023年9月10日閲覧  
[https://fukujob.kyoshakyo.or.jp/kpfsc\\_event\\_cat/widhtyou/](https://fukujob.kyoshakyo.or.jp/kpfsc_event_cat/widhtyou/)
- 厚生労働省, 2023, 「介護分野における外国人の受入実績等」介護分野における特定技能協議会運営委員会, 令和4年度第1回(R5.3.29)資料2, 2023年8月21日閲覧  
<https://www.mhlw.go.jp/content/12000000/001090473.pdf>
- 厚生労働省HP, 地域外国人材受入れ・定着モデル事業, 2023年9月20日閲覧  
[https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage\\_14395.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_14395.html)
- パーソルキャリア株式会社, 2022, 「厚生労働省【地

域外国人材受入れ・定着モデル事業】登録支援機関向けセミナー」資料より

パーソルキャリア株式会社(厚生労働省(外国人雇用対策課)委託事業), 2023, 「地域外国人受入れ・定着モデル事業実施報告書」令和5年3月, 2023年9月20日閲覧  
<https://www.mhlw.go.jp/content/001091465.pdf>

三菱UFJリサーチ&コンサルティング, 2023, 「外国人介護人材の介護福祉士取得に向けた調査研究事業報告書」, 令和5年3月, 2023年8月21日閲覧

[https://www.murc.jp/wp-content/uploads/2023/04/koukai\\_230420\\_12.pdf](https://www.murc.jp/wp-content/uploads/2023/04/koukai_230420_12.pdf)

塚田典子編, 2021, 『日本の介護現場における外国人労働者：日本語教育、キャリア形成、家族・社会保障の充実に向けて』明石書店

東京都HP, 「代替職員の確保による応援体制強化事業」, 2023年9月24日閲覧

<https://www.fukushi.metro.tokyo.lg.jp/kourei/hoken/COVIDdaitai.html>

### 【謝辞】

本稿を執筆するにあたって、調査研究にご協力いただいた関係者の皆様にこの場を借りて心より感謝申し上げます。

### 【付記】

本研究は、2022年度明治学院大学社会学部付属研究所一般研究プロジェクトの助成を受けた研究成果の一部である。