

静岡県と介護事業者と共に目指す外国人介護人材の受入れ ～外国人が働きたいと希望する静岡県の介護業界～

静岡県健康福祉部福祉長寿局介護保険課長 杉山 勝

1. はじめに

外国人人材受入れを通して、介護業界が、“外国人もすべての人の共生社会”づくりの見本となるのではないかと考えています。

静岡県における外国人の介護人材に係る事業が具体化し、効果的に進められてきているのは、社会福祉法人聖隷福祉事業団理事・常務執行役員石岡晃さん、常務執行役員・ふじのくに EPA ネットワーク代表の鎌田裕子さん、一般社団法人グローバル人財サポート浜松代表理事堀永乃さん、聖隷福祉事業団人事企画部の青柳さん、秋山さん、高橋さんの御理解と御協力、そして、御尽力の賜物であり、心から感謝しております。また、私は、介護保険課の諸先輩方が築いてきた外国人の介護人材に係る事業の恩恵を受けています。

私が所掌します介護保険課は、介護保険制度、介護人材の確保、介護保険の保険者（市町村）指導・支援、介護支援専門員・訪問介護員の確保・資質向上、介護保険審査会、介護サービスの基盤整備を担当しています。介護人材の確保を専門に担当する「介護人材班」という一つの組織が平成 24(2012)年 4 月に設けられました。

2. 共に歩む外国人介護人材の受入れ

静岡県では、将来の高齢者人口の増加と高齢化率の上昇を見据え、様々な施策を展開してきています。大きな転換点となった介護保険制度は、家族の介護負担や社会的入院などの問題を解決するため、高齢者が必要とするサービスを高齢者自らが事業者を選択して受けられる制度として平成 12(2000)年 4 月から始まり、平成 28(2016)年 3 月で 16 年が経過し、要介護・支援認定者数は 56,876 人から 164,153 人で 2.9 倍、認定率は 8.6%から 15.9%で 1.8 倍、介護サービス利用者数は 39,110 人から 148,324 人で 3.8 倍と一貫して伸び続けてきており、今後さらに介護需要の増大は予想されます。

このような状況の中、将来に亘り、必要とする質の高い介護サービスが適切に提供される体制づくりに努めていくことが私たちの役割です。

介護人材の確保の中で外国人介護人材の確保に取り組むきっかけは、平成 20(2008)年 7 月 1 日発効の日本・インドネシア経済連携協定（EPA）により外国人介護福祉士候補者の受入れが始まったこととなります。

平成 20(2008)年度当時の状況として、県内の有効求人倍率は、全産業平均 0.87 に対し介護関係は 2.65、平成 21 年度が全産業平均 0.40 に対し介護関係は 1.44 だったが、慢性的な人材不足にあったことは変わらず、長期の目標として、県独自の試算により、平成 42(2030)年までに約 25,000 人（常勤換算）の介護職員が必要と見込まれ、これが目標と

なっていました。

当時から、外国人介護福祉士候補者は、基本的に現地の高等教育機関を卒業しているなど優秀な人達であり、優秀な外国人が介護現場で働くことにより、日本人職員にとっても大きな刺激となり、また、候補者への指導を通じて日本人職員自らの勉強にもなり、日本人職員の質が向上し、ひいては提供する介護サービスの質の向上になると期待されると考えていました。

そして、県は外国人介護人材の支援に取り組み始め、平成 21(2009)年度、EPA の受入れ施設の方々と意見を交換しました。受入れようとする施設は仕事や生活上の指導方法が分からない、候補者は日本語で介護記録を作成することが大変難しい、4年以内に介護福祉士の資格を取得できなければ帰国しなければならない、などの意見が聞かれました。これら皆さんの意見を受けて、平成 21(2009)年9月補正予算で、全国初の取組みとして、聖隷福祉事業団の協力を得て静岡県社会福祉施設経営者協議会へ補助する方法で、受入れ施設で外国人人材の受入れが円滑に進むことをねらいとした事業を展開しました。具体的には、「外国人介護職員受入マニュアル」および介護福祉士国家試験対策の入門的参考書である「介護福祉士ポイント集中レッスン」の英語版を作成し、日本語と英語の2か国語に対応した介護記録システム「バイリンガル記録システム」(パソコン対応)を開発し、これらを県内全ての特別養護老人ホームに配布しました。また、市町には受入れマニュアルを配布しました。

県内で EPA による介護福祉士候補者等の外国人介護職員が増加し、また、国家試験の問題のすべての漢字にふりがながふられるということも分かり、ふじのくに EPA ネットワークの提案から、前述の事業を補完するため、平成 23(2011)年度当初予算で事業化、聖隷福祉事業団へ委託して、平易な日本語に置き換えた資格取得教材「“やさしい日本語版”介護福祉士新カリキュラム学習ワークブック」(5分冊)を作成し、県内の介護保険施設、外国人等へ無償配布をしてきました。

EPA により介護福祉士候補者を受け入れている施設の皆さんと意見を交わして始まった事業は、ふじのくに EPA ネットワークが生まれたことで、さらに生かされてきていると実感します。

これらと同時に、国が平成 21(2009)年に「経済危機対策」として補正予算を組み「介護基盤緊急整備等臨時特例交付金」が予算化されると、県はその交付金を充てた基金を設置し、平成 26(2014)年度まで 90 億円程度を利用して、介護保険施設等の緊急整備を進めた結果、特別養護老人ホームなどを充実することができました。一方で、静岡県の介護関連

の有効求人倍率が 2.0 を超え、現在まで毎年度、倍率は増加しています。

EPA による受入れが増加傾向になって、直ぐに新しい波が訪れました。

平成 26(2014)年 6 月 24 日閣議決定された「日本再興戦略（改訂 2014）」において、①外国人技能実習制度の対象職種に介護分野を追加、②介護福祉士資格等を取得した外国人留学生の卒業後に国内で就労を可能とするため在留資格の拡充、の制度設計等を行うこととされました。これを受けて、厚生労働省は、「外国人介護人材受入れの在り方に関する検討会」を設置し、平成 26(2014)年 10 月 30 日に第 1 回が開かれました。

県では、平成 21(2009)年度から、独自に県内の介護保険施設等で働く外国人の就業状況を調査しています。平成 26(2014)年度の結果では、外国人介護職員の雇用における課題は、「読解力」が 6 割を超えました。雇用の予定では「予定はないが雇用してみたい」が 6 割を超え、雇用に対して前向きであり、過去も同じ傾向の結果でした。

これらを受け、県は、聖隷福祉事業団常務執行役員・ふじのくに EPA ネットワーク代表の鎌田裕子さんと相談させていただき、平成 28(2016)年度当初予算において、次の 2 つの新規事業の予算化が叶いました。①外国人介護職員を受け入れるための制度や支援環境を理解し、受入れを可能とするための情報を提供する「ふじのくに外国人介護人材受入れ準備セミナー」、②介護記録を作成する上で必要な日本語の読み書きを中心とした日本語能力を習得する「外国人介護職員のための日本語研修」です。

この 2 つの取組は、平成 28(2016)年度に入って、具体的なプログラムを組み立てることとなっていました。これらの受ける側に立ったプログラムは、知る限り、全国初であり、全国に誇れる取組として自信を持っています。受入れ準備セミナーと日本語研修の実施を聖隷福祉事業団に委託していますが、それぞれ、対象となる方々に合わせて、参加者の意見も聞きつつ、常に良いものへと見直していただき感謝しております。

以上のように県の事業は、ふじのくに EPA ネットワークの方々の協力を得て築き上げてきました。今、考えられる取組は、体系的にまとまったと感じています。これからは、見直しや補充などを続け、進化していかなければならないと受け止めています。

ここでふじのくに EPA ネットワークの政策提言の功績について言及する必要があります。同ネットワークから候補者を人員配置基準の対象とする提案を受け、静岡県が国へ要望した結果、次の通知を得ることができました。それは、平成 24 年 4 月 6 日付けで厚生労働省から、介護福祉士候補者に関する配置基準上の取扱いの見直しとして「介護福祉士候補者の円滑な受入れを促進する観点から、介護福祉士候補者が雇用契約に基づき就労していることを評価し、就労を開始した日から 1 年を経過した介護福祉士候補者等について、

報酬に係る加算等における配置基準上、職員等として算入することとした」との通知でした。

3. 外国人介護人材の受入れが介護業界の最大のチャンス

昨今、介護に係る話題が尽きることはありません。「介護離職」、「ダブルケア（両親の同時介護）」、「ダブルケア（子育てと介護）」、「老老介護」、「遠距離介護」、「介護放棄」、「在宅介護力」等々。人口減少社会を迎え、さらに労働力人口は減少します。静岡県の介護関係の有効求人倍率は、昨年12月、ついに4倍を超え4.06となりました。介護の担い手の確保は、極めて厳しくなっています。何よりも、提供されるサービス量も機能も低下を招かないよう、さらに努力してまいります。

在宅・施設サービス基盤の整備を進めても、そこで働く介護職員がいなければ機能しません。新卒者はもちろん、県民の中からより多く方に“介護”で働きたいと思っていただけるよう、介護の仕事の“やりがい、喜び、感動”を伝えていきたいと思います。一度に効果を生むことは難しく、普段から、出来ることから、一つひとつ積み重ねていくことが大切と考えています。

私も、ふじのくに外国人介護人材受入れ準備セミナーへ出席しています。昨年度、受入れ施設で働く外国人介護職員の発表の中でこんな発言がありました。①製造業のような機械は無言なのに対して、介護は仕事でも“ありがとう”と言ってもらえる。②事前に勤務シフトが決まることで家族との時間、計画的な行動ができる。③注文数の増減や雨で仕事できないなどで収入が増減する業界と違い、給料が安定している。④インフォーマルな職場の言葉をフォーマルと信じていて、正しい日本語を覚えることができた。⑤多くの利用者とチームの同僚の皆に囲まれ、楽しい気持ちでいられる。と介護で働くやりがいを伝えられるフレーズを教えていただきました。

外国人の介護職員が働きやすい場所は、日本人にも働きやすい場所です。

外国人が介護職員として育てられる施設は、日本人の新人の育成ができる施設です。

外国人介護職員が働く施設は、学生にとっても安心して就職先できる施設です。

外国人を受け入れることで、職場を見つめ直す、職場を変えられます。

昨年の平成28年11月18日、「外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する法律」及び「出入国管理及び難民認定法の一部を改正する法律」が成立しました。私がこの先、退職して、過去を振り返った時、介護業界の大きな一つの分岐点であり転換点に立たせていただいたと考えるような予感します。

技能実習生は、働きながら技術を学び母国の発展に生かすことが目的です。人材の確保

ではありません。技能実習生は必ず帰国します。帰国するからと考えず、技能実習生の方に、この施設で働いてよかった、もっと働いていたかったとっていただく気持ちが、帰国後にその国で伝わり広がれば、静岡県で働きたいと静岡県を目指してもらえと思っています。人材確保には直ぐには結びつかないが、将来に繋がる大切なことではないでしょうか。

題名にもあるとおり、外国人を受け入れることは、その文化も理解し、共に暮らす“共生社会”を実現することです。地域包括ケアシステムは、高齢者も誰もが安心して暮らせる社会づくりです。この社会の中に、当然、外国人が含まれます。介護業界は、外国人介護人材を受け入れ、外国人が働く、働き続ける、共生社会を実現し、他の見本となることを目指していきましょう。

