

〈フォーラム講演録〉

第18回日本社会福祉学会フォーラム  
国際化する福祉人材と社会福祉運営管理  
～地域共生社会を志向するなかで～

- (シンポジスト) 河内 康文 (高知県立大学准教授)  
寶子丸 周吾 (福山市・社会福祉法人「ゼノ」少年牧場理事長)  
山中 康平 (尾道市・社会福祉法人新生福祉会理事)  
久保田 トミ子 (広島国際大学名誉教授)
- (コメンテーター) 和気 純子 (日本社会福祉学会副会長・東京都立大学教授)
- (コーディネーター) 岡崎 仁史 (広島国際大学名誉教授)
- (総合司会) 山本 浩史 (日本社会福祉学会中国四国ブロック理事・新見公立大学教授)
- (開会挨拶) 木原 活信 (日本社会福祉学会会長・同志社大学教授)
- (開会挨拶) 倉田 康路 (日本社会福祉学会理事・西南学院大学教授)

フォーラム

---

○山本浩史 はい、それでは、定刻になりましたので、「第18回 日本社会福祉学会フォーラム 国際化する福祉人材と社会福祉運営管理 ～地域共生社会を志向するなかで～」を開催いたします。

開催の前に要約筆記についてご案内いたします。参加者向けのメールに要約筆記が閲覧できるURLをご案内いたします。

それでは、開会に当たり、本学会木原活信会長がご挨拶申し上げます。

○木原活信 皆さん、こんにちは。今日はこのようにして、「日本社会福祉学会のフォーラム 国際化する福祉人材と社会福祉運営管理 ～地域共生社会を志向するなかで～」というフォーラムを開催できますことは、皆さま関係者の方々のさまざまな配慮や努力があったことであります。心から感謝いたします。また、とりわけ中四国ブロックの方々との関係で、このような会が開催されることを感謝いたします。

さて、この日本社会福祉学会でありますけれども、アカデミズムだけを追求するのではなく、このフォーラムなんかが、そのような1つのあり方でありませうけれども、学会員以外の方々も交えまして、さまざまなトピックスについて議論をするという場が設けられております。特に

このフォーラムは、2008年から開催をしておりますけれども、今回は対面ではなくてオンラインということではありますけれども、ぜひ、重要な課題でありますので、共に議論する場となることができればと思います。

まさに、今、このコロナの状況は、大変厳しい状況であり、皆さま所属の大学や福祉現場のほうも、不便を余儀なくされていることであろうと思います。日本社会福祉学会も例外ではなく、あらゆる面で学会活動に制約がありました。理事会、役員会、その他の委員会、今、このようなフォーラムもオンラインということでもありますけれども、そのような中でも、このような会を催すことができるということに感謝したいと思います。

一方で、このコロナの状況になりまして、雇い止めの問題であるとか、失業、生活困窮の問題、生活保護受給問題、ステイホームにおけるDV、児童虐待の増加、介護施設の集団感染、若い女性の自殺率の増加等々の問題が顕在化してまいりました。このような問題についても、しっかりと取り組んでいきたいというふうに思っております。

そのような中でも、この国際化する福祉人材というテーマは、今まであまり学会としても集

中的に議論をしてこなかった課題でありますけれども、そのようなことについて、中四国ブロックの先生方を中心として、議論が展開できることを心から期待しております。

本日は本当にこのような会を催して下さること、感謝するとともに、大いに期待をしたいと思います。どうぞ、よろしく願いいたします。

○**山本浩史** ありがとうございます。続きまして、シンポジスト、コメンテーター、コーディネーターの方をご紹介します。

まず、シンポジストのお一人目、高知県立大学河内康文さんです。

○**河内康文** よろしく願いいたします。

○**山本浩史** 続きまして、社会福祉法人「ゼノ」少年牧場理事長の寶子丸周吾さんです。

○**寶子丸周吾** どうぞ、よろしく願います。

○**山本浩史** 続きまして、社会福祉法人新生福祉会理事長山中康平さんです。

○**山中康平** 山中です。よろしく願いいたします。

○**山本浩史** ただ今、事情があって参加できてませんが、広島国際大学名誉教授久保田トミ子さんです。

そして、コメンテーターは東京都立大学教授本学会副会長の和気純子さんです。

○**和気純子** よろしく願いいたします。

○**山本浩史** そして、コーディネーターは広島国際大学名誉教授岡崎仁史さんです。

○**岡崎仁史** よろしく願います。

○**山本浩史** それでは、ここからはコーディネーターの岡崎さんをお願いしたいと思います。今、シンポジストの久保田トミ子さんが、今、ちょうど入れられましたけども、後ほど、また、講談のときにごあいさついただけたらと思います。

では、岡崎さん、よろしく願います。

○**岡崎仁史** はい、分かりました。今、学会長、それから、司会の山本先生からご紹介がありましたように、これから、メンバーはシンポジストと、コメンテーターと、それから、コーディネーターとで行います。

学会の運営の仕方ですけれど、オンライン学会の運営ですので、時間が13時30分から17時までです。

4人のシンポジストの報告はありますが、報告と質疑応答の時間はそこに書いてますように、30分報告をいただき、そして、それぞれの報告いただいた後に、10分間、質疑応答の時間を入れます。全部まとめてやるとごちゃごちゃになるので、1つ1つ結構丁寧な報告ですので、それについて10分間だけ質疑応答を入れました。

質問の方法ですけど、最初の画面にもありませんたけれど、ZoomのQ&Aという機能がございますので、それを利用してお名前と、どういう内容なのかということをお書きいただいて送ってください。そして、それをこちらのほうで見させていただいて、それぞれのシンポジストの方に説明いたします。

それから、休憩時間は取りませんので、各自で適宜行ってください。

それから、もう既にあつたと思いますけど、私どもの中国四国ブロックで、この人材確保の国際化の問題についての報告書を作っていく作業をやっていますので、そのために録画をいたします。それから、基本的には出席者の録画はしないというところで対応します。

まず、学会のフォーラムの狙いですが、これは先ほど学会長が言われましたように、社会福祉学会およびその社会福祉というのは、学会の中での研究だけに閉じこもらないで、現代社会が抱えている課題に対して、社会福祉から見た場合の課題と方策を提案して社会貢献するという形で行われています。

今回、地域の少子高齢化、単身夫婦のみの高齢者家族の増加ということですが、私どもの中国四国ブロックは、九州沖縄等と同様に、西日本の地域は、1970年代の半ばから地域の少子化、高齢化が進み、単身・夫婦のみの高齢者家族の増加と、そういう家族構成になっていっていますので、家族で対応しきれなくて、社会的な支援が必要ということで、全国的に注目されておりました。

この間の研究の中では、高齢化率は例えば、東北が高かったんですけど、70年代、80年代の東北では、3世代同居で高齢化率が高かったという研究報告が出ておりますが、西日本は少し違っています。西日本の中も鳥取だけは3世代同居の高齢者家族が当時は多かったというデータがあります。そして、ご承知のように90年代以降、各市町村区域で介護等の社会福祉計画が策定されて、取り組みが進みました。それに応じて、私どもの中国四国ブロック会員の研究も、地域の少子化・高齢化問題関連が非常に多くなりました。そのために、本ブロックの研究として、2014年に中山間地域の福祉課題というテーマを、本ブロックの特定課題研究として設定しました。それで、2018年には中国四国地域ブロック編「中国四国発地域共生社会づくりの課題と展望、中国四国社会福祉論文集」を地域ブロックで出版しました。

続いて、2019年には、地域ブロック大会のテーマとして、中国四国地方での福祉人材確保問題、日本人の就労状況と外国人の受け入れの課題、それから、その他人材確保や人材養成という研究発表がありました。例えば、私であるとか、後に報告いただく高知県立大学の河内会員、他の研究者とか、それから、人材確保の問題は、単に人材確保ではなくって、職員の成長過程の研究、つまりこれは離職防止につながっていくものですので、非常に重要な研究です。

それで、次のところですけど人口減少という新しい局面に入っております。日本社会は2008年に人口自体が減少する人口減少社会に入って、特徴は次のように言われております。生産年齢人口が減少して、東京等の大都市圏域の人口減少率と、それから、中四国等の地方圏域の人口減少率を比較しますと、地方圏域の人口減少率が非常に大きく、当然、その福祉事業所がこの時期に規模を拡大し社会のニーズに応じて規模を拡大していくのですが、必要な従事者数を確保できないで、介護、保育、福祉支援サービス等を提供することができない事態も生じています。

それから、また同時期に、これも大事なところ

ですけど、福祉系大学、養成施設も学生を確保できないで、必要な人的資源を、必要な専門職の要請に応えられてないところがあります。

それで、広島県の状況でいきますと、2015年から2045年の広島県の資料では、県平均がこの30年間の間にマイナス14.6%になるだろうと、国のデータに基づいて広島県が発表しております。そうすると、県平均のマイナス14%に達していないところは、そこまで深刻ではないところは24市町村のうち、たった6市町で25%、広島、福山、東広島、廿日市、府中町、坂町です。県平均以下の、もう少し減少率が大きくなって、深刻な地域は、他の18市町の75%で、稼働年齢の年齢層がやっぱりいないということが挙がってきており、こういうものがすごく影響を及ぼしてると思われます。

それから、人材確保の取り組みとしては、非常にちょっとショックだったんですけども、コムスン事件の2006年の翌年です。2007年の、大学のオープンキャンパスの受付での出来事で、こんなことがありました。私どもの広島国際大学は医療福祉系という、いわゆる医学関連のメディカル系の大学で、リハとか放射、看護とか、そういう医療系と福祉と心理とかっていう、そういう形で出来上がってます。

オープンキャンパスの受付での出来事ですけども、ざーっと各学科がテーブル並べてるわけですね。そしたら、そこに高校生のバスが到着して、こんなことがありました。ある高校生は医療福祉学科を見たいといって、私どものデスクのどこ来ましたが、一緒に来てた親が福祉介護は給料が悪い、リハビリだと言って、子どもを連れて行って福祉から消えていってしまったということがありました。だから、地方大学は福祉系でやってきましたが、地盤沈下がそれ以降続いております。

それから、教育機関では、やはり、なかなか学生に専門教育をしようと思っても、学生が確保しきれなくなってきた。それと同時期に2008年に、広島県庁がわれわれの要望等を引き受けて、われわれの教育団体と専門職団体で、福祉人材確保合同対策協議会というのを作りまし

て、何とか、この人材確保のことを政策課題として対応してほしいということで、県庁と話し合いました。そのことが次のページですけど、2009年以降、それが広島県福祉介護人材確保等総合支援協議会に継承されていき、現在もやっておりますけど、なかなかうまくいかない聞いております。

それから、他方、今日も報告いただきます県社会福祉法人経営者協議会は、やはり自前で人材確保の調査を三、四回ずっとやってきております。なかなか深刻であることが報告されております。そういう中、2018年に入管法が改正されて、EPAの実習生に加えて、特定技能等の海外人材を活用する制度改正が行われて、外国人材の導入が行われております。特に福祉・介護の事業所、それから、介護福祉士の養成施設、それから、福祉系大学の留学生が増加して、将来の福祉介護の担い手において、国際化が、人数は減ってはいるんだけど、国際化が進んでるってということだけは、非常にはっきりしております。

それから、そうするとどういふ問題が起きるかという、事業所および地域での福祉運営管理というものが必要になってくる。外国人材の定着ってというのは、単に日本語、介護技術の習得だけではなく、事業所および地域社会での生活習慣・文化・宗教等の総理解があるということです。それから、外国人の人権尊重というものなどをきちんとやって、定着支援が非常に重要になります。さらに、住宅の確保とか娯楽等の定着支援を進めて、包摂型社会の形成などの地域運営管理が非常に必要になる。ですから、人材確保という課題というのは、事業所の運営管理だけではなく、やっぱり地域・社会全体がどういふふうに変っていくかということが重要になってきます。特に自治体の福祉部局に対して、共生社会担当っていう国の内閣府・経産省系との連携が必要になってきます。特に広島県でも広島県経営対策チームという、こういう20年後のことを考える県の行政組織があって、福祉部局も四、五年前までは、余り知らなかったようでございます。

今日はいろんな状況から多面的な報告いただきまして、福祉人材、過去も含めた福祉人材の国際化、それから、社会福祉運営管理、アジアへの国際貢献等についての研究と、福祉運営管理の実践が進むことを期待しております。これが、今日の私どもがずっとこの半年間、話し合いながら考えてきたフォーラムの目的でございます。どうぞ、そういう趣旨でございますので、よろしく願います。

それでは、続きまして、最初のシンポジストの報告ですけれど、高知県立大学の河内会員から報告いただきます。介護福祉学の視点から、中国四国地域の内外の介護人材の状況と課題についてです。それでは、30分報告いただきまして、10分間質疑応答です。報告をお聞きしながら、質問したい方は、下のほうに付いてるQ&Aのところでご質問いただければと思います。

それでは、河内会員、どうぞよろしく願います。

○河内康文 ご紹介いただきました高知県立大学社会福祉学部の河内と申します。今日はこのような機会を与えていただき、ありがとうございます。私からは「中国四国地域の高齢者介護施設における福祉人材定着のための多面的な運営管理の研究」ということで、主に中四国の介護施設に聞き取りをした結果を中心に報告いたします。構成は福祉人材を巡る背景を踏まえた上で、新卒・社会人・外国人介護人材を巡る知見を踏まえてまとめます。早速背景にいきます。

2021年7月に公表された厚生労働省の総合的な人材確保対策です。対策の柱は介護職員の処遇改善。多様な人材の確保・育成。離職防止、定着促進、生産性向上。介護職の魅力向上。外国人材の受け入れ環境の整備です。

要点をまとめれば、福祉介護人材を巡る不足への対応は3つの取り組みが必要です。すなわち、人口対策。それは多様な人材、新卒とか社会人とか外国人の採用のチャンネル増と、それぞれのチャンネルの量の増加。そして、出口を減らす。すなわち、離職の防止。それから、ICT・ロボットによる業務の効率化です。

背景には、高齢化が進むとともに、担い手の

中心となる生産年齢人口は5年でおおよそ226万6千人の減少が見込まれている動向があります。中四国はそれら課題の先進県が連なっています。広島県は一見すると減少率が低くなっていますが、市町村単位で見れば、広島県呉市が最も人口が中四国の中で減少しています。その背景要因には、日本製鉄の高炉閉鎖があって、基幹産業と関連した地域課題が顕在化しています。また、広島県は後の報告にあります、島嶼部の人材難があり、福祉介護人材を巡る課題は個別化、細分化、深刻化している様相です。

こうした動向に影響を与えるのは、福祉介護業界だけではなく、コンビニの無人化や、最近では小学校教員採用試験の倍率が過去最低という話が出てきていますが、そういった話を取り上げるまでもなく、多くの産業が人材確保競争期にあります。実際、私は4回生の担任をしていて、就職支援をしています、社会福祉学部の学生といえども、他産業から積極的にアプローチをしてきています。学生の立場に立てば、求人を選択肢が多ければ、求職者は分野を超えて、より条件のいい仕事に流れていきます。この現象がさらに危惧されるのは、まだ、人手不足問題の深刻化の途上で、今後さらに進展していくことが予想されているということです。

以上を踏まえて、新卒採用の動向を見ていきます。18歳人口は1992年の205万人と比較して、2018年は1990年比の42%減の120万人。2040年には57%減の88万人となっています。

四国はより深刻です。18歳人口は1992年6.8万人と比較して、2018年には47%減の3.6万人。2040年には63%減の2.5万人となっています。四国の人口は2018年には約400万人なので、四国1県当たり100万人なんです、2040年には約300万人となり、ざっくりした言い方をすると、人口が四国1県分なくなるという計算です。

介護福祉士養成施設の入学人数の推移を見えます。入学人数は2006年に1万9,289人から2020年では7,042人、1万2,430人減っています。既にここで63%減となっています。つまり、18歳人口の減少より、加速して介護福祉士養成施設

設を目指す若者が減っているということになります。そのうち、社会人経験者に対して、実質授業料を免除する離職者訓練制度があるのですが、その制度の利用者も減っています。2019年から2020年を見てみると、入学人数は増えているのですが、その理由は留学生の増加です。7,042人のうち、留学生2,395人と離職失業者の制度を利用する711人を引いた数が、高校新卒者を中心とした入学者になるんですが、3,936人となっています。この人数は2006年の約2万人と比較すると20%の人数、つまり、80%減ということになってます。いくら子どもの数が減っている、18歳人口が減っているといっても、さすがに80%も減っていない。人手不足の前に、若者が介護福祉の養成施設から離れていってしまってる現状を示しています。

私は大学の広報委員をしていて、高校の先生、生徒、親に会う機会が多いのですが、先ほど岡崎先生のご報告の中にもありましたとおり、ブラックな業界のイメージがとても強く、本人が希望していても、苦勞するからやめたほうがいいと猛反対されてしまう「親ブロック」とか、「進路先生ブロック」が働いていることを実感しています。危惧することは、そもそも若い人が入ってこない業界に未来は見出しにくい点です。とにかく福祉介護人材を新卒で採用することが難しくなっています。人手不足の前に、福祉業界を若い人が目指さなくなっている実態は、短期的な課題としても長期的な課題としても、重要な点だと思っています。

確保が難しい動向を見てきましたが、せっかく確保できた人材も1年未満に36.2%、1年以上3年未満が25.0%、計61.2%が3年以内に離職をしています。

やめた理由です。上4つ、職場の人間関係に問題があった。結婚・出産・妊娠・育児のため。理念や運営のあり方に不満があった。他に良い仕事や職場があった。これらは職場環境が影響していそうです。下2つ、将来の見込みが立たなかった。収入が少なかったは賃金の影響が主にありそうです。離職の背景には、労働環境と賃金の課題が根っこにあると思われます。

介護事業所は「採用が困難である」が90%と人材確保への課題認識は高いのですが、「定着率が低い」が18.4%で、定着に関する認識は低いです。確保が難しい動向の中では、定着がより重要視されなくてはいけません、離職の多さに対する定着率への認識の低さが気になるところです。

高知県のデータでは2025年に560人の人材不足が見込まれています。しかし、入職者数1,893人に対して、離職者が2,230人。これはいくら人手不足だといっても、穴の開いたバケツに水を入れるような話です。確保が困難になっていく以上、今後は定着マネジメントへの関心がより高まっていくと考えられます。

就職人数の内訳を見ると、ハローワークを経由した人が最も多い点も着目できるようです。今年度は公務員の中途採用が前年度比で倍増しているそうですが、福祉介護業界も他産業にいた社会人経験者を確保していこうという動きが今後ますます活発化していくと考えられます。

社会人経験者の採用・育成について考えてみたいと思います。リーマン・ショックも背景となって、介護福祉士養成施設では、社会人に対応した制度ができています。この制度を活用する人も、始まった2010年には3,926人いましたが、2020年には711人と、82%減と激減しています。つまり、若い人だけではなく、社会人経験者の関心も、介護福祉からそれてしまっている傾向があります。

中四国の介護施設を中心に、社会人経験がある介護人材や、現場の指導者にインタビュー調査をしたことがあります。介護現場は社会人採用慣れしていない傾向が見られました。社会人経験者は、これまでのキャリアをリセットしてくるため、介護業務に取り組む意識が高い傾向にあります。そして、新卒者に対して、自身の付加価値を付けるべく、これまでの経験、社会人経験の活用を強みとして職務に取り組んでいます。

付加価値とは、例えば、これまでの人生経験で培ってきたコミュニケーション能力です。同

時に一生懸命取り組むあまり、空回りもします。社会人経験者は、経験を活用する部分と、新しく学ぶ介護についてはゼロからやっていかなくてはいけない部分があります。その理解のためには自分を客観視して振り返る、省察の重要性が見いだされています。しかし、これは重要でありながら難しい。例えば、本人の社会人経験者の強みとして認識しているコミュニケーション技術の高さは、たくさんの言葉で滑らかに話すことを認識していました。しかし、福祉分野では共感とか受容とか、待つ力も重要になってきます。ここで社会人経験者に対して、頭ごなしに指摘するのは、プライドもあって、言葉やタイミングを選ぶ必要があります。社会人経験者を現場で指導するに当たっては、経験を尊重する部分と、一方でゼロから福祉分野の知識技術を教えていくという、分岐点を見極めた介入が指導のポイントとなっています。しかし、分岐点が曖昧なまま介入してしまう。加えて他領域から来たために、理想と現実のリアリティショックを受けやすかったり、社会人だからこそ年下には頼りにくかったり、逆に年下を教えにくい職員が存在したり、現場の現象は複雑な様相を呈していました。

介護現場での聞き取りでは、社会人経験者に対する育成の仕組みも、全て新卒一括採用長期雇用システムを前提にしていました。新任研修もOJTも新卒対象の仕組みが基本です。社会人経験者の特徴を踏まえて育成する仕組みが不十分かもしれません。定着率を高める意味でも、事業所が社会人経験者を採用してきた実績を振り返り、より効果的な教育研修体制を再構築する必要があると思われます。

外国人介護人材についても触れておきます。外国人介護人材の受け入れには、4つの制度があります。まず、一番歴史もあり、入国の実績数も多いEPAです。EPAとは、Economic・Partnership・Agreementの頭文字を取ったものです。Economicなので、人材確保が目的ではなくて、経済関係の強化を目的とした制度となっています。現在は締結した3カ国、すなわち、インドネシア、フィリピン、ベトナムから介護

人材が日本に入国しています。入国の条件は、看護学校を卒業した人か、大学等の高等教育機関を卒業した人となっています。このEPAの制度では、看護師の候補者も入国しているのですが、看護と介護の入国条件の違いは、実務経験の有無となっています。入国者数は上限各国300人ですが、増加傾向にあります。EPAに限らず、外国人介護人材は、介護福祉士が在留資格になりますので、国家試験の合格が1つの目標になります。日本人も含めた全体の介護福祉士国家試験の合格率が71.0%であるのに対し、EPAの合格率は46.2%です。母国語を日本語としない人が働きながら専門用語も多い国家試験に合格する人が約半数いるので、個々の力量の高さがうかがえます。国別に見れば、ベトナムに至っては合格率が92.1%と、驚異的な数値となっています。

EPA介護人材が介護現場でどのような経験をしているのかインタビュー調査をした結果を示します。

入国の動機は外貨を稼ぐこととか、日本の文化とかアニメが好きという、個人別の理由もあるんですけども、超高齢社会へ進む母国の未来を見据えて、先輩国日本から学ぼうという動機があります。

そして、これも当然といえば当然ですが、言葉の苦勞をしています。これは、全てのEPA介護人材が経験をしています。教科書で学ぶ日本語と、実際の介護現場で使う言葉が違い過ぎることも相まって、これはかなりの苦勞をしていますし、コンプレックスにもなっています。しかし、「これ知つとるといって教えてるんですよ。正月はこれで遊ぶんじゃとって、その時点で外国人っていうのは分かっているから、日本のこといろいろ教えてるんです」。これ利用者が外国人の方を教えるってということなんですけど、外国人介護人材が言葉が分からなかったり、文化が分からなかったりしているからこそ、利用者が能動的になってる様子が分かります。これは日本人の介護人材には、なかなかできないことです。なので、言葉の困難はコンプレックスである一方で、利用者の力を引き出す

強みにもなっています。「利用者さんの話を聞いていたら、コミュニケーションのスキルが上がってくるんですよ」とあります。そこから、EPA介護人材は利用者への思いが高まり、知識・技術の向上を意識するようになるという相互作用が見られます。

ちなみに、EPAが日本に入ってきた2008年に関連団体は、コミュニケーションの問題等々で外国人介護人材の導入に反対をしていました。しかし、現在はウエルカムな状態となっています。四面楚歌の状態から、何故評価が変容したのか。本人たちの努力はもとより、外国人介護人材を初期にサポートしてきた介護の知識・技術を伝えてきた先生方、日本語の先生方、介護現場の指導者の方っていうのは、前例がないところから積み上げてきましたので、その貢献は計り知れませんが、現場の聞き取りをしてみると、もう1つの理由として、利用者からの評価が高かったということが考えられます。私たちは外国人人材だからこそ、学ぶことができるスキルがまだまだありそうですし、暗黙知になっている実践には、ケアの専門性につながりそうな事柄もあります。それらを可視化して学んでいくこと、可視化したものを外国人介護人材にフィードバックして、強みとして、自身に認識してもらうことも重要だと考えられます。

もう1点、指摘しておきたいことは、生活上の新たな課題です。外国人介護人材の「子どもの日本語学習で人数が少ないのでサポートに入れない。余分にはというのを言われて」であったりだとか、「呼んだ後のご主人の就労先とか、子どもさんいるときは保育園とか」というデータがあつたりします。当たり前のことなのですが、外国人介護人材はそこに生活があるということです。家族があるということです。将来があるということです。外国人介護人材は仕送りをしながら家族とともに暮らすことを夢見て働いてる方も少なくありませんでした。その先にあるのは結婚・出産、そして、教育や医療、福祉の問題が当然起こり得ますし、実際に起こっています。増え続ける外国人介護人材に対して、継ぎ接ぎだらけの制度で何とかやっている

感があります。加えて、受け入れ国、送り出し国、受け入れ施設等々の思惑も加わり、複雑な渦に外国人介護人材が巻かれている印象を受けています。

今や、養成施設の入学者数の3分の1を占める留学生です。留学生の主な世界分布なんですけど、アジアが中心となっています。留学生も母国の高齢化を見据えてという方が多いです。

技能実習と特定技能ですけど、新型コロナ禍で入国が想定より滞ってる現状にあります。4つの制度を簡単に総括すると、国とか看護学校卒業等々、条件を満たしていればEPAの制度、体系的に学びたいとか、学費の準備ができれば留学生、それ以外は、実習目的の技能実習か、労働目的の特定技能で入国するルートになっています。どのルートにも共通している点は、介護福祉士の国家資格を取得すれば、介護職として業務をする限りにおいて、継続して日本で勤務することが可能となります。新型コロナウィルスが落ち着けば、特定技能と技能実習の外国人介護人材の増加が予想され、中心的な外国人介護人材になっていくと思われれます。ただ、両者はEPAや留学生と比較して、母国での経験とか日本での学びに相違があるため、新たな課題が出てくることも考えられ、今後、実践的研究の重要なトピックになると考えられます。

日本人の若者、社会人が養成施設に関心を向けなくなっているという話をしました。今後は世界レベルで高齢化が進み、世界的に介護人材の獲得競争が予想されます。外国人留学生は、右肩上がりです。入学者数が増えています。私は日本人と同じ道をたどるのではないかなと思っています。単に人が足りないから外国人に頼るって目先の話ではうまくいかない。労働、教育、医療、福祉、求められているのは、労働力確保にとどまらない議論です。私たちは将来、この国の形をどのようにすることを願っているのでしょうか。目先のことしか考えていないのではないだろうか。長期的に日本の未来を考える必要があるのではないだろうか。ということを、中国四国地方を中心とした介護現場の方々からインタビューをして思わざるを得ません。

まとめに入ります。中国四国地域の高齢者介護施設における、福祉人材定着のための多面的な運営管理の研究結果の知見として、1点目は採用と育成の関連が大切という指摘ができます。採用は重要ですが、定着も重要です。採用と成長・定着ができる職場環境の整備が重要になります。また、学生を最近見てもよく思うんですけど、ワークライフバランス志向が強く、職場環境の充実は、人材確保へ最大のメッセージにもなり得ます。ここを整備して根拠を持ってしっかり発信していく必要があります。

2点目は、先の課題を実現化すべく、職場での成長を促していくための、現場管理職員の人材マネジメント能力形成の重要性です。ただし、これは個人の能力に依存しては、管理職の負担になりかねません。実際にインタビュー調査で、現場の管理職は人材マネジメントに困難を認識していました。その背景に養成施設では利用者のケアのマネジメントについては教育がなされますけど、職員をマネジメントする教育っていうのは不十分な感があります。とすれば、そもそも学んでいないことをやってくれという酷な話です。従って、経営者を含めた周囲のサポート体制づくり、養成教育段階での教育やリカレント教育を通して、現場管理職の人材マネジメント能力の向上がより重要になっていくと思われれます。

最後に、処遇の課題です。介護に人材が足りないという話には、人がいないという前に、賃金が不十分だから人が来ないということが根本にあると思っています。介護の専門性との課題にも関連してきますが、今後、世界的に介護人材獲得競争が予想される中で、社会に、海外に日本の介護福祉で蓄積してきた知見を発信していくことが大切であると思っています。それが、日本の持続可能性ある社会にもつながるのではないのでしょうか。

以上で高知県立大学河内の報告を終わります。ご静聴、ありがとうございました。

○岡崎仁史 河内先生、ありがとうございました。すいません、河内先生、ありがとうございました。ちょっと事務局の方にお聞きします

が、Q&Aが上がってきてますでしょうか。  
 ああ、未回答の質問もありますか。はい、それじゃ、ただ今から、まだ、10分ぐらい、10分少々時間がありますので、質問がございましたら、河内先生のほうから追加で対応いただきます。ああ、Q&Aはきてないということですね。  
 はい、分かりました。それではですね、いろいろ参加者の方のお考えください。それで、河内先生、細かくいろいろ調査したデータをもとに、いろいろ分析していただきまして、ありがとうございました。ちょっと、それじゃ皆さんが考えていただくために、2点ぐらい私のほうでご質問します。

1点目は、今、最後に言われたまとめのところで、職場環境の充実と、それから、もう1つは、やはり以前から言われてるんですけど、現場リーダーのマネジメント能力、つまり、事業所での職員の管理とニーズに、利用者のニーズに対する職員の運営管理とか、それから、当然もう少し職位が上がれば、財務管理など加わってくると思いますが、そういうケアマネジメントとかケアというのは、これはいいんですけど、今言ったそれを行う人たちを、どういうふうに組み合わせていくのかというところで、利用者の施設あるいは、在宅での生活の質向上を行うための、現場リーダーのマネジメント能力ということですが、これについてそこが課題として見つかるんで、それは私が勝手にしゃべっておりますけど、手挙げてくださいということです、はい。今、この高知県のこういう支援対策協議会のほうで、あるいは高知県の介護施策のほうで、このマネジメント能力を向上させるという、そういうものは具体的に施策として上がっておりますでしょうか。

それから、もう1点は、事業所だけとか、あるいは法人だけにこの問題を任せるという姿勢がかなり見られますけど、むしろやっぱり地方自治体との協働でやるという、そういうのどこかありましたら、ご紹介いただければと思います。ありがとうございます。

○河内康文 マネジメントの課題に対して、どういった対策が取られているかっていうことで

すが、高知県においても人材不足は非常に危機感を持っていて、さまざまなサポートをしているところなんです。高知県社会福祉協議会が、中堅職員とか管理職を対象としたチームマネジメントなんかの研修を打ってるようなところがあります。

一方で、私が現場で聞き取りをして感じるのは、個別具体的な部分を、どうマネジメントしていくかが難しいなと感じています。話を聞いていて、現場の中心を担っている方は、ソーシャルワークをしてるっていう感じなんです。外国人だからとか、社会人だからとかっていうのは、あまり現場の管理者は考えてなくて、そこで働いてるまず人がいて、その人の個性の1つとして外国人という特性があったり、社会人経験者という特性があったりすると。その特性を見極めた上で、どうすれば、この方たちが職業を通して幸せになれるのかっていう、全体を見ている感じがしましたね。そういう意味では、ソーシャルワークとか、社会福祉学が蓄積してきた知見を、うまく応用とか援用していけないかなっていうのは考えています。ただ、今は並列に課題があるので、ポイントを絞って重点的にやる必要があるんじゃないかっていうのが1つ。

もう1つ、人材マネジメントを学ぶに当たっては、施設でチームを組んでやったほうが良いと思います。単に中堅職員だけが学ぶということではなくて、その職場環境を整備するにはどうしたらいいのか。ざっくりした言い方ですけど、中心となる人を置いて、ベテランも新人もそれを施設長のリーダーシップのもとに体制を持ってやるっていうことです。高知県は「ノーリフトケア、持ち上げない介護」をやっている、これが割と学生というか、若い人に刺さってるんです。機械を用いて持ち上げなくて、腰を痛めないための学びをしています。現場の課題を現場から越境をして、それを現場に還元してチームで学んでいく。それがチームの成長にもなるし、知識にもなるし、いったん外に出て研修することによって、自分を客観的に見る機会にもなっていく循環型の成長を促していく仕掛けが、人材マネジメントの領域でも何かできな

いかということとは話を聞いてて思ったとこです。

○岡崎仁史 ありがとうございます。自治体のほうで、あるいは県のほうで、この外国人との共生、外国人の定住に向けての共生の施策とかってというのは、そういうのは具体的に何かおやりに、一緒におやりになってますか。

○河内康文 具体的な施策はないです。ただ、これからやっていかなくはないってということで、地域医療介護総合確保基金の中でやっていこうっていう形ではあります。まず、来てもらわないと、その次の話にはならないので、PRをどうしていくかという段階ですね。なかなか高知県まで目を向けてくれる外国人材が少ない中で、どう目を向けてくれるかみたいな段階にあると思います。

○岡崎仁史 ありがとうございます。まだ、少し時間が5分ぐらいございますが、シンポジストの先生方で、何かお聞きになりたいことあれば、手を挙げてお聞きくださればと思います。1人だけお願いいたします。

はい、それじゃ、またお考えください。最後のほうのコメンテーターの和気先生のちょっと時間が短いんで、この少し浮いた5分の時間を和気先生に差し上げたほうがいいのかと思っております。

○河内康文 私からちょっと、岡崎先生、構いませんか。ちょっとだけ言い残したことってうか。

○岡崎仁史 どうぞ、はい。

○河内康文 お伝えしてもらって終わりにしたいと思います。

外国人だからこそ見えてくる専門性みたいなところの話をしましたけど、何か他にも面白そうなお話があった。例えば、外国人の方って、サービスの枠にとらわれていないというか、そういう支援のあり方が少し面白いなと思いました。例えば、日本は措置から契約でサービス業っていう位置付けですけど、外国人の方は、「家族介護」っていうのが原則にあって、その文化で介護現場に入ってきている。そこのホスピタリティが、利用者への介護に合う部分があるん

じゃないか。これももう少し詳しく調べなくちゃいけないなと思ってるんですけど、そういう可能性が1つあります。

外国人の方も家族と離れて日本に来ていて、利用者も家族と離れて介護施設に来ていてとか、マイノリティー体験とか、共振してる可能性もあるなっていうところを、いろいろ実際調べてみたいなっていうことが1点。

もう1つは、定着の課題で、介護業務をするに限って定着ができるってということなので、他の職種ではそれができないっていう課題があります。最近少しずつ大学院に進学を目指すEPA介護福祉士がいらっやいます。高等教育を出てるってということで、それを利用して大学院で勉強する。介護を勉強したいってということもなんですけど、社会福祉学的なシステムとか、日本の制度とかを学びたいっていう思いがあります。あるいは、去年ちょっと私コーディネートしたんですけど、看護のアイデンティティを持つ方もいますので、看護の大学院に入学したっていう、EPA介護福祉士の方がいらっやいます。ただ、それもなかなか制度的にややこしくってというか、例えば、看護の大学院に来ての方は、労働ビザで来てるんです。特定介護で来ていて、土日を使って大学院に行っている。法務省に確認したら、労働ビザで来て、あと、休みの日は何するかって、何しても勝手だから、大学院に進学してもらっても構わないってということなんです。労働ビザで来てるので、メリットは労働時間、28時間超えて働いてもいいってということなんで、収入の面でメリットがあると。ただ、一方で、留学ビザで来てないので、留学生としての制度を使いにくいっていうのがあるんです。例えば、留学生用の奨学金とか。想定されていない制度的な課題とか、キャリアの積み方の課題とか、最近あるなっていうのを感じたので、話題を提供させてもらえたらと思います。ありがとうございます。

○岡崎仁史 ありがとうございます。今の最後のほうの制度問題という、この外国人を受け入れていくときに、その人の人生を作っていくときに、いろんな拡大していくはずなんで、やっ

ぱり制度と、そういう実態とどういうふうに関調整するかという、制度問題どう考えるかということですね。河内先生、本当、ありがとうございます。また。

○河内康文 ありがとうございます。

○岡崎仁史 それでは、続きまして、シンポジストの2番手として、福山市にあります社会福祉法人「ゼノ」少年牧場理事長の寶子丸周吾理事長から、ご報告いただきます。経営協の話とか、それから、自分の方針で今いろんなことをおやりになってらっしゃるんで、よろしく願いいたします。

じゃ、寶子丸理事長、よろしくお願ひします。

○寶子丸周吾 はい、失礼いたします。ご紹介にあずかりました寶子丸と申します。一応、岡崎先生にお願ひがありまして、この広島県の経営協の調査結果について話をしてほしいということだったんですが、少し、河内先生とかぶるようなところがあるんで、ちょっとそういったかぶるところはですね、省かしていただいて、この「ゼノ」少年牧場で取り組んでいる外国人の人材確保の状況についてですね、中心にお話をさせていただこうかなと、そのように思っております。どうぞよろしくお願ひします。

本日、先ほど言いました社会福祉法人「ゼノ」少年牧場のところの紹介を少しだけさせていただいてですね、それから、国際事業部NGOゼノというところを立ち上げてやってるところの取り組みのこと、そういったところを中心に話をさせていただきたいと、そのように思っております。

この「ゼノ」少年牧場っていう名称についてですね、いろんなたくさんの方々から、この「ゼノ」少年牧場のことを知らない方がですね、何ということかと。子どもたちを動物に例えて、牧場というような名前を付けて、少年牧場っていうかなものかっていうことですね、たくさんのお叱りを受けます。県のほうにもですね、そういった、こういった法人を認可するのはいかなものかっていうことで苦情が来てるっていうことですね、そういったお話を聞きますのでですね、そうではないんですよっていうこ

とですね、そういったものを含めて、今日、紹介をさせていただこうかなと思うんですが。

法人ができたのは1962年でございますが、広島県の福山市沼隈町の草深っていうところにあります。この星印をしてるところですね。福山市が中心街からはですね、かなり遠く離れて、海に近い南部に位置するところがございますが、保育事業と障害福祉事業を主に行ってる法人になります。障害福祉事業については、子どもたちの施設から大人の方々の施設までやっておりまして、従業員については、今、570人という規模なんですね。法人になっております。

法人の成り立ちを言いますと、この「ゼノ」っていうのが、ゼノ・ゼプロフスキー修道士という修道士の名前を取っております。この写真にありますこのひげ、白いおひげを生やしてる方がゼノさんでいらっしゃるんですが、その周りに笑顔で寄っている子どもたちの様子を見ていただくと、このゼノさんの人柄が分かっていただけのかなと思います。この写真については、当法人で記録として保存している写真であるということです。

このゼノ・ゼプロフスキー修道士はですね、長崎で被爆されます。そうした長崎で原爆に遭って、ご自身が被爆された体験をもとにですね、戦後に全国の戦災孤児の救済に尽力された方です。その全国渡り歩いて、その戦災孤児を救済する中で、子どもたちの中に知的の障害のある子どもたちが含まれてるっていうことに気付かれて、障害のある子どもたちの楽園をつくりたいとってたどり着いたのが、この福山市沼隈町であるということですね。当時、ゼノさんの母国であるポーランドっていうのは、牧畜を通して生活をするっていうのが、ごく当たり前の生活であったっていうことですね、子どもたちにも、そうした当たり前の生活ができるように、力強く育ててほしいっていう思いが込められた名前であるということですね、紹介をしています。それから、ゼノさんの口癖は「人間、これみな同じ」っていう言葉ですね、ずっと全国を歩いておられたっていうことでございます。創始者がゼノ・ゼプロフスキー修道士っ

ていうことですね、この写真については、ホームページ等々でも公開しておる写真なんですね、また、ご覧になっていただけたらと思います。

そういった中で、「ゼノ」少年牧場には、今、国際事業部っていうものを立ち上げて、活動しております。この国際事業部っていうのは、ベトナムのダナン市っていうところを中心に活動できるように立ち上げたものですが、ダナン市というのは、ハノイが北部にあります。それから、ベトナムの最大都市ホーチミンの南部にあります。ちょうど真ん中の中間点にある第3の都市で、人口が約200万人の大都市でございますが、20年後の未来に対応する。それから、障害のある子どもたちや、障害者に対応できる外国人の人材の育成というものをですね、考えて立ち上げたものになります。

この20年後の未来に対応するっていうのが、先ほど河内先生のほうから報告がありましたように、もう生産年齢人口が減少していったですね、働き手がなくなるってことは、もう目に見えてるんですが、その中で、福祉分野の外国人の受け入れっていうのは無償化へ、河内先生の話にあったように、EPAであったり技能実習制度であったりですね、特定技能、こういったところを通して、外国人の方が入ってこられるわけです。いずれにしても、介護の分野が中心であるっていうことですね。EPAにしても技能実習生にしても特定技能にしてもですね、最終的には介護ビザを取らなければ、日本では永住できないっていうことになります。5年のうちに日本の介護福祉の国家資格を取らなければ永住できない。これ社会福祉士の国家資格ではなげいけないのか、保育士の資格ではなげいけないのか、疑問があるわけですが、これはもう福祉ビザではなくて介護ビザなわけですね。そういった中で、「ゼノ」少年牧場もEPAであったり、技能実習生の受け入れを目指して活動した時期がございますが、どうしても介護という名前が先行してしまいますので、EPAについては、もう受け入れのパイがないんですね。まず、外国人の方の希望と、募集する法人のマッ

チングが行われますが、EPAの受け入れの実績がないところは、優先順位から外れていくということで、そもそも今からEPAに登録をして、募集をしていくっていう形を取ってですね。障害分野からが入り込んでいく余地がないというような状況になってます。

それから、技能実習生を受け入れるときもですね、非常にこの大きなお金がかかるわけですね。組合であったりっていうところに登録をして、その技能実習生を紹介してもらうわけですが、人件費以外に初年度で約100万円はかかるんですね。管理団体等々に継続して支払うお金が必要であるということですね。

そういった、いろいろな課題がある中で、20年後に備えて何ができるのかっていうことを考えていくんですね、取り組んだということでございます。まず、フィリピンやベトナムにおける障害者というのはですね、日本における障害者と考え方がかなり違うということですね。そもそも介護というところにおいても大きな違いがあるかもしれません。

フィリピンという国は、現在平均寿命が68歳の国なんですね。2020年においては、平均年齢が、国民の平均年齢が25歳ということですね、日本とは大きくその状況もかけ離れてます。日本の平均寿命は、今、男性が81.5歳、女性が87.7歳ということですね。平均年齢は45歳ということですね、平均年齢からもう20歳の差があります。ですから、平均寿命が68歳ですので、お年寄りがそもそも少ないという状況の中で、介護分野の事業は、フィリピンの国ではあんまり進んでないということですね。

ベトナムにおいても、今、平均寿命が75歳、国民の平均年齢は31歳。いずれにしても、非常に国民が若いということでもあります。そうした中で、このベトナムにおいては、障害者っていうのはですね、いわゆるベトナム戦争で枯葉剤によって苦しめられた人たちが、今、障害者施設等々でですね、リハビリ等々、いまだに受けてるっていうような状況です。自閉症の人たち、知的障害の人たち、精神障害の人たち、その理解の度合っていうものに、非常に大きな差

があるということですね。

そういった中で、外国から来られる、フィリピンの方やベトナムの人たちに対して、どうやって障害者のことを分かっていたかということですね。そこは大きな課題だなと感じております。

それから、いわゆる人材が不足してるのは「ゼノ」だけでなくですね、あらゆるところで人材が不足する中で、この活動する中で、「ゼノ」だけでなく、少なくとも広島県東部地区において、福祉人材っていうものを安定して確保できるルートというものが、構築できないかということ、を考えて取り組んだということです。

それから、先ほども申しましたように、管理団体等にですね、多額な費用を払わないといけない。ここを何とか解消できないかということですね、管理団体等々に多額な費用を払わなくてもよい仕組みを、どのように構築するかということを考えて取り組みました。

この後、また、お話をしますが、もう1つの大きな20年後の未来に備えるということ、あらゆる分野で、この日本で働く外国人の方が増加すると、その外国人の方が増加するのと同時に、比例して必ず障害のある子どもたちが生まれてくる。その外国人の障害のある子どもたちやその家族、コミュニケーションのうまく取れない両親に対して、どのように対応できるかということ考えたときにですね、介護人材では対応できないということですね、この国際事業、NGOの取り組みを始めたところですよ。

現在、このNGO ZENOっていうのは、先ほども申しましたように、ベトナム国のダナン市の認可を受けております。ベトナムでNGO活動をするときには、必ずカウンターパート契約をどこかとしなさいといけません。今、ダナン市の障害者・孤児等保護協会と契約合意をして、取り組みをしておるといことでもあります。

合意内容・契約内容としましては、ダナン市の障害者・孤児等保護協会がですね、ダナン市の子どもたちや、あるいは日本で働くってことを希望する若者にですね、日本語を教育し

てほしいということです。それから、日本語を教育するだけでなく、日本の障害福祉について学ぶ機会を提供してほしいということがございます。このコロナの状況がありまして、なかなか、この障害福祉について学ぶ機会を提供するっていうことはできておりませんが、場合によっては、日本での実習等々も計画してほしいというようなことも言われます。

それから、日本の在留資格の特定技能の介護に合格できるように教育をしてほしいということで、これらの教育がうまく進んだときには、「ゼノ」少年牧場で、あるいは「ゼノ」少年牧場の紹介する福祉施設で雇用ができるようにお手伝いをしてほしいっていうことがですね、このNGO ZENOの合意契約内容でございます。現在、オンラインで日本語教室を、このダナン市の障害者・孤児等保護協会と行っているというような状況になります。

この国際事業部っていうのは、このNGOの活動だけでなくですね、在日の外国人の方に対してもですね、日本語を教育するっていうオンラインでの取り組みを開始しておりますが、併せて特定技能介護に合格するできる教育、これを在日の方に行うということですね。こういったことを取り組んでいます。

スタッフは日本人の女性が1人です。この写真も既にホームページ等々で公開してる写真で、いろんなところに使っておる写真ですので、そのつもりで見てくださいと思います。それから、この写真は現地のベトナムの保護協会と一緒にですね、日本語学校を開校するときの開校式の様子がですね、ベトナムのニュースで流れたワンシーンでございますが、この下の写真が「ゼノ」少年牧場のスタッフですね。左に写っている女性が責任者の女性だということですね。この女性、社会福祉士、介護福祉士、精神保健福祉士、公認心理師っていう4つの国家資格を持ってる、非常に優秀な女性ですが、ベトナムに行って、この事業に取り組んでくれるっていうことですね、今、頑張ってくださいっています。

それから、事務員としてベトナム人の女性を

1人雇用しています。それから、日本人の男性2人、この4人のスタッフで、このNGOの活動を取り組んでるということですね。

実績としては、現在、法人内で4人のベトナム人を採用しています。2人は児童分野で働いています。児童の障害児入所施設になっています。この児童分野でですね、外国の方を雇用するに当たって、いろんなたくさんの方がですね、障害のある、それから、特に児童分野では、やっぱりコミュニケーションの取れない外国人は向いてないよってということですね、たくさんのご意見をいただいておりますが、「ゼノ」少年牧場ってというのは、もう冒頭でお話をしたとおり創始者が外国人の方、外国人の方に支えられて出来上がった法人です。この写真を見れば分かるようにですね、言葉が上手に通じなくてもですね、子どもたちと一緒に接するっていうことは普通にできてます。現在、児童分野で働いているベトナム人の男性がいますが、すごく子どもたちにも大人気でですね、今、スタッフの中で一番人気がこのベトナム人の外国人です。子どもたちも喜んでますし、このベトナム人の男性も非常に今、生き生きと働いてくれてるという状況です。

それから、このNGO活動をするに当たってですね、特定技能介護分野の登録支援機関として日本で認可を受けて活動するっていうことにしています。それから、他の法人にもその人材を紹介できるようにですね、法人自体が、国際事業部自身がですね、無料職業紹介所の認可を受けて活動をしておるということですね。こういったところの求人をいただいてですね、「ゼノ」少年牧場で働くんじゃないでですね、やっぱり障害分野じゃなくて、介護分野で働きたいんだっていう外国人の方もいらっしゃいますので、そうした方には他法人を紹介するっていうことです。これも実績が2件ございまして、福山市の内海福祉会っていうところに紹介をさせていただいてるっていうことですね。登録支援機関として登録しておりますので、内海福祉会に採用されたベトナム人の方も、「ゼノ」少年牧場で継続支援をするっていうことですね、

生活の支援、いわゆる銀行に行っただけですね、手続きをしたりですね、住民票の登録をしたり、ビザの申請をしたりっていうようなところはですね、「ゼノ」のほうで支援をさせていただいてるっていうところでもあります。

今後の課題としては、この他職種をどうするかっていうことですね、今、検討をしておるところです。特定技能の外食の分野でですね、福祉施設の調理員等々も就労が可能になっておるといいますので、このあたりも検討していかなければならないのかなっていうことですね、今、検討課題としてみんなで話し合ってるという状況でございます。

少しだけ、広島県の経営者協議会の調査研究部会で調査したところを紹介させていただくと、平成30年度の調査では、外国人の採用についてですね、検討しているっていう回答を含めてですね、外国人の登用については2%から6%でですね、実施率だったんですね。実際に実施しているというところは2%ですね。検討しているっていうところを含めての6%というところで2%から6%。それが令和3年度の調査になりますと、実際に外国人を採用しているっていう回答が28%に上りまして、実に本当に短い期間でですね、大幅に進んでいるっていうことですね。

東京都の社会福祉協議会の調査によるとですね、これは12月14日の福祉新聞に載っている記事から採用しておりますが、都内の高齢者の施設の外国人を雇用している状況です。2017年が34%、2021年になると55%まで引き上がっているっていうことです。急速にこの外国人の採用が進んでいるっていう状況があります。

このような中でですね、われわれあらゆる分野で外国人の雇用が進んだときにですね、日本で結婚して子どもを出産する外国人の方がですね、どうしても増加してきますので、そういったところに、われわれはどのように対処するのかわからないところがですね、大きな課題だっていうふうですね、感じておるところでございます。

それから、人材を育成するっていうところ、

河内先生の話の中でありましたけど、外国人の方を採用したときにですね、外国人の方を駒のように使うんじゃなくてですね、外国人の方がいわゆるキャリアアップできるような仕組みを法人の中であつていかなきゃいけないねっていうことですね、今、就労支援の分野で外国人の、いわゆるベトナムの総菜をつくるとかですね、野菜を売るようなですね、部署ができればいいねっていうところで、今、検討を進めておるといような状況です。

3時が来てまいりました。時間が済みました。少し、まとまりのない話になりましたが、これで、終わりにしたいと思います。ご清聴ありがとうございました。

○岡崎仁史 寶子丸理事長、ありがとうございました。まだ、時間は少しあることはあります。ただ今から15分、あと15分ぐらいございますので、質問がおありの方、どうぞ質問をQ&Aで出していただけますでしょうか。

それじゃ、その出てくるまで。あっ、それから、ちょっと今チャットのほうで連絡があつて、参加者で手を挙げていた方がいらつしたようですので、恐れ入りますが、Q&Aで簡単に書いていただければ、それで、またご返答ができると思います。よろしくお願いします。

それじゃ、その間にちょっと私のほうから少し、もう少し説明いただければと思うようなことをちょっと何点か挙げときます。

1つはこの全然質問じゃないんですけど、ゼノ・ゼプロフスキーさんっていう方は、実は私も大学生のときに、ですから、今から50年前ぐらいのときに、彼が書いた本を読んだことがあります。当時、上智大学の神学部か、上智大学に付設の修道院の修道士をされてた方だったというふうに記憶しております。上智の、上智大学のすぐ近くの、いわゆる貧しい人がたくさん住んでた地域で子ども支援に当たつて、確か本の題名が、「ゼノ、眠る暇ない」とかっているような、そんな題名だったと思います。とても、あの当時も教育学にいましたし、また、その関連の方がいらつしたんで、とても懐かしいなと思っております。

今、いくつか出てきておりますけども、1つはこれだけのことをおやりになつて、地元の福山市とか広島県との外国人の確保と、それから、共生社会づくり支援というものは、今、福山市、それから、広島県っていうのは、関係の部局はどのようになってますでしょうか。特にこの沼隈町というのは、常石造船という世界的な造船業の企業があつて、もう30年以上前から、1980年代の半ばから外国人を導入して、招聘して、ずっとまちづくりと、それから、企業活動をやってらっしゃったと思いますが。市内の行政っていうのは、どういうふうにされてるんでしょうか。あの、「ゼノ」のほうのこの考え方に対して、きちんと応援するっていう方向に、今、向かいつつあるんでしょうか。

○寶子丸周吾 まあ、この国際事業部を立ち上げるときに、まずは広島県に対してですね、やっぱり社会福祉法人が取り組むことですから、この社会福祉法人のいわゆるお金を使うことになりますから、それがベトナムで活動しても良いかっていうところですね、いわゆる定款で公益事業として認めてもらうように話をしに行ったわけですが、そのときには、最初はまかりならんということですね、なかなか理解をしていただけなかったということです。いわゆる前例がないっていうことで、なかなか取り組んで、取り組むこと自体で、認めないようなスタンスだったんですね。粘り強くここは話をして、何とか認めていただいたというような状況ですので、県として何か補助金をくれるとか、そういった後押しをすれば、そのようなものは現段階においてははないということでした。

福山市についてはですね、少しずつ社会福祉協議会であつたり、発信する場があるときには話をするわけですが、何とか福山市も市の行政として、名前だけでもいいから、一緒に取り組んでるんだっていうようなスタンスをいただけないかっていうことでお願いをするわけですが、なかなか実現できないといったような状況です。まずは実績をつくらないと、そういったところに結び付かないのかなっていうふうにて



それでは、続きまして、次の3番目のシンポジストの山中康平理事長から、法人でずっとやってきたこと、それから、今の外国人の共生社会はどうなっているのかということ、ただ今からご報告いただきます。

それから、参加者の皆さまにもう一度お願いですが、各それぞれのシンポジストのご報告を聞きながら、今から山中理事長の報告がございませうけれど、質問したいことがあれば、簡単に結構ですので、Q&Aに入れてください。

それでは、山中理事長、よろしくお願ひします。

○山中康平 はい、お願ひします。今、ご紹介いただきました社会福祉法人新生福社会理事長の山中と申します。今回、岡崎先生にこのような発表の機会いただきまして、今、広島県の島嶼部でどういう状況なのか。また、外国人の採用についてどのように取り組みを行っているのかということをお伝えさせていただくことができたいと思います。本当に今、大変な状況ですので、聞いていただけたらと思います。実際、協同組合についても、作ったのはいいんですけども、なかなか上手くいってないところもございませうので、そういったところもお話しできればと思っております。

私どもの法人が実施している事業につきまして、広島県尾道市の島の中で運営しているのですが、これ以外に、児童福祉のほうも去年の7月から、一部NPO法人がやっていた事業を合併しまして、日中一時支援事業所と子育て支援センターを島内で運営しています。

職員がだいたい200名居まして、私が今目指しているところは、大きく3つありまして。1つは、地域公益活動の推進というところ。当然もう50%近い、当然といいますが、50%近い高齢化率のところございまして、社会資源もあまりないところで、社会資源を作っていないといけないと常に考えておまして、集いの場を2カ所と、買い物支援を1カ所で今、展開しています。基本的に、意識していることは「住民主体」です。私たちが中心であるのではなくて、住民の方が中心となって行ってもら。そ

れと、周りの地域包括だったり社協だったり地域の民生委員さんとか、老人クラブとか、そういったところとの連携を必ず図る。自分たちだけでやると、結構楽なのですけれども、続かないというところもありますので、あくまでも住民主体でやっていただくということを意識しています。入り口の部分にどうしてもなりますので、そこから、だんだん認知症になったり、家での生活が難しくなったりして、私たちの行っているサービスにつながっていくということもありますので、できるだけ、早いところから関わっていく。また、地域と関わっていくことによって、外国人の方もたくさん今働いてますので、外国人の方も一緒に地域で生活を支えるというか、一緒に生活していくという環境を整えていければいいのかなと思つて、今、そのような形で進めています。

それから、2点目は外国人採用を積極的に進めていくところになります。もう、どうしても、高齢化してる島ですから、採用する職員も、だんだん高齢化してきているという現状の中で、早い段階から外国人をできるだけ早く採用して、そして、介護の足りない人材を補っていただく。当然、技能実習っていう性格上、そのノウハウ、介護のノウハウを伝え、そして、それを将来母国に返してもらおうという、第1次的な目的は十分理解してるつもりです。そのまま日本に残りたいという子もやっぱりいますし、帰って自分たちの国、母国で事業を行いたいという選択肢も、当然、両方あるので、そういった中で3年間、技能実習では3年、特定技能では5年という形で、特定技能はより専門を持った人たちですので少し違いますが、そういった形で、今、外国人の採用を進めている。これが2点目です。

もう1つは業務標準化を進めていくことです。どうしても介護は、俗人的なケアになりがちなので、そこをしっかりとケアの標準化を行っていくところをICT使ったりしながら、標準化を行っていくということを3点目として意識しています。後で、業務標準化とはどういう取り組みをしてるかということをお伝えしよう

思うんですけれども、意識しているのは、地域公益活動、それから、外国人採用を進めていくということ、それから、業務の標準化を進めていくということです。

あと、先ほど岡崎先生からお話がありました広島県では、福祉介護人材確保協議会を広島県が主導して作りまして、その中で認証制度を作っています。認証制度は、ある一定の水準にある介護福祉事業所に対して与えられるもので、それが認証制度として、プラチナ法人は、より離職率であったり、研修制度、それから、就業環境などが整備されているところはプラチナ法人を認証する制度ができていますけれども、私もそこに積極的に取り組んでいきたいなと思っています。やはり介護業界というのは就業環境とか、すごく悪いというふうに言われておりましたので、できるだけ働きやすい職場をと常々思っていましたので、そういったものも取っていかないといけないと思ひまして、今、プラチナ法人の認証も、最初の、確か10法人ぐらいだったと思うのですが、その中で選ばれました。そういったことを意識してる法人でもあります。

法人が運営している事業は主に、この生口島というところですね。尾道市なんですけれども、三原丸を付けていますが、三原から船が出ていたり、三原市から船が出ていたり、あとは尾道と今治を結んでいるしまなみ海道の3番目の島に施設事業所があります。主に、尾道から今治はサイクリングロードになっていまして、このコロナ禍になる前は、割と外国の方とかもかなりたくさん来られていまして、夏から、春から秋ぐらいに、日本人の方がサイクリングで来られる、そういう島になっています。観光とか、あとは柑橘、それから造船。造船は、やはり以前から外国人の方がいらっしゃったので、外国人を受け入れることについては、地域の方は全然アレルギーや拒否反応はなかったというのは良かったと思っていますね。

この隣の因島が、だいたい2万人ちょっと。この隣の大三島が5千人ぐらいです。この伯方島になると、確か三、四千人ぐらいだったと思

うのですが、いずれも当然島になりますから、過疎化が進んでいる、高齢化が進んでいる、人口減少が進んでいる状況になっています。

一方では、東京都の足立区、ここが北区になるんですけれども、足立区の端に、令和4年の11月に特別養護老人ホームを開設予定になっています。今、建築中なんですけれども、ベット数が特養150床とショートステイ20床。それから、居宅介護支援事業所だったり、デイサービスが付いてる施設になるのですけれども、こちらに2019年の12月に公募選定いただきまして、7法人の中からです。約2年近く今まで準備してきましたけれども、東京で開設するのは、まずは地元の尾道の島が、だんだん人口減少で高齢者が減ってくる。今はまだ減ってきていませんけれども、これから減ってくるのが予想されている状況の中で、島では、やはり各施設事業所と連携取りながら、少しずつダウンサイジングしながら、事業所施設を残していかないといけないところがあります。

ただ、一方では、そういう事業規模がだんだん縮小していくと、どうしても合併が出てきます。合併することによって、自分たちの主体性が失われることについて考えました。やっぱり主体性のある法人を残していきたいということをおもひまして、今後まだまだ高齢者が増える東京で出したい。そして、そこから採用についても、東京で採用する。そして、その後尾道でもという人が出てくるかもしれないので、人材の流動性や、そういったことも出てくるのではないかと思ひまして、東京に進出することになりました。職員も140名ぐらい採用しないとイケませんので、かなり大変なんですけれども、特定技能の方と日本人のミックスで事業のほうを進めていきたいと考えております。そういった法人になっています。

はい、これが尾道市の今の生口島の状況になってます。顕著なのが、もう25年以上経ちますけれども、高齢化率がこれだけ伸びて45.5%という状況。それから、生産年齢人口もどんどん減ってきてるといふ、そういう島になっています。これからの、この状況が進んでいくと、

この高齢化率が、50%にいくつていう感じではなかったのですけれども、一定程度、まだまだ高齢化率が増えて、伸びていくという状況にあります。

瀬戸田地域の高齢者介護の現状につきまして、第8期の尾道市の計画から抜粋していますけれども、つながりがまだ残っている。買い物だったり、こういう助けをよく見られるのですが、だんだん高齢者が本当の高齢者、後期高齢者になってきて難しくなってきた、こういうつながりを残すために、集いの場をつくったり、買い物が難しい、買い物難民が、やっぱり島だと出てきます。買い物難民の方をどうにかしないといけないということで、地域の方と話しながら、他の支援も行うように。2年ぐらい前から、集いの場は、平成27年なんで、5年以上前からやっています。

そして、人材確保ですね。尾道市内でも一番端の島で、その隣が愛媛県というところになっています。

直面してきた課題ですけれども、高齢化と人材確保をどうしていくのかということと、あと、人材育成。それとICTの活用という、この3点がですね、当時から3年、2019年の3月ぐらいでしたけれども、約3年経って、また、いろいろな報告をしていきたいと思えます。

約3年前の状況ですが、職員数が180人で、60歳代の職員さんが割と多いのです。もう50代後半もそうなんですけれども。50代後半、60代前半というのは、結構な数を占めてるわけです。55名です。介護職も、もうこれだけの方がいらっしゃいます。50代後半から60代後半まで、もう、30人以上で40人近くの職員さんがいらっしゃるとい状況になっています。ここから、今3年後どうなってるかということ、減ってないです、全然。あまり減ってないですけど、こういう状況は逆に20代前半とか、この辺は増えています。この辺は実は外国人の方が来られたからです。技能実習生を介護職としてカウントしていいのかわからないですが、20代前半は増えています。

それから、新人職員の状況につきましては、

3年間にわたって新卒がゼロ。何もしてないわけではないのです。各社協主催の就職説明会であったりとか、あと、各大学、専門学校の訪問、それから実習生の受け入れ、こういったことをやっています。当然実習生も来られますし、その中でしっかりと、実習指導者や介護士資格を持っている職員が実習指導を行っていますし、受け入れについてはしっかりやっていますが、結局ゼロです。3カ年にわたってゼロ人です。ほとんど中途の方が多いです。この前に入られた新卒の方がすぐ辞めるのかといたら、そんなことはないです。新卒の方も結婚で辞められたとか、そういう方以外ほとんど残られてるので、そんなに辞めるのが多いから入ってこないということではなく、これはもう、うちだけではないと。他の全体、全国のこういう中山間、島嶼部にある施設、こういった状況の施設が非常に多いのかなと思います。

さっきもお話しましたが、このように、もう50代以上47%、2年前、36%だったと。これが今60代が少し減りまして、50代、まだまだ多いですけども、60代以降はやっぱり減ってきたと、そういう状況になってます。

そして、現在は、外国人技能実習、特定技能あわせて14名を採用しています。先日、タイの方が3年で終わられて、とりあえず一時帰国したいということで1人帰られたので、それで今14名なのですけれども、2018年に初めて採用してから、今14名の方がいないと成り立ちません。皆さん夜勤をやってくれますし、非常に大切な人材になっています。こういう状況になっています。

当然、先ほど何度も言ってますけれども、住民の高齢化と職員の高齢化っていうこと。それから、20代、30代の職員、多くが外国人材ということで、日本人の若手、将来の地域の福祉介護を支えてくれる人材の確保に、すごく苦労しています。どうしたらいいか、もう教えてほしい状況です。

そのような人材不足の中で、協同組合を作ろうと、2017年からすごく考えていました。中小企業団体中央会と相談しながら進めてきたので

すけれども、メリットとしては、自分たちで送り出しを決めたり、自分たちで安定供給できるのではないかということ。あとデメリットは設立まで手間が、4法人集まったりとか、出資金がいたりとか、事務所つくったりとか、いわゆる協同組合をつくらないといけないので、そういった手間がかかるけれども、自分たちで送り出し機関を決めたり、安定して供給できるのではないかということがあったので作ってみようかと。既存の組合、株式と、当然手続きの手間は省けたり、ルートができてるということだったりがあります。デメリットは、質が悪い組合もあったり、多いと確保できない場合があるのではないかっていうことを、当時は、今はそんなふうには思わないですけれども、思いました。

流れは、結局4法人が集まりました。江田島の法人と竹原の法人、それから、府中市の法人と私たちの法人。4つの社会福祉法人で立ち上げました。先ほど話しましたがけれども、中小企業団体中央会と相談しながら進めました。当然進めるに当たって、理事会で承認が必要です、出資金も出さないといけないということでした。最初100万ずつですけれども、その後、経営的に厳しくなってきた、また100万追加しましたけれども、そのように準備を行いました。2018年度の9月だったと思うのですけれども、8月か9月に、設立総会をして「広島ユニケア事業協同組合」を発足しました。事務所は海田町にあります。職員さんが、事務局の常勤さん1人とパートさん1人。それから、ベトナム人のパートさん1人です。タイもいます。

こういう形で2018年度に設立総会をしまして、それから後に、協同組合を作っただけでは駄目で、今度は外国人を受け入れるための管理団体の申請も行わないといけないので、管理団体も申請しました。もともと立ち上げるときに、知り合いの協同組合でやってきた方がいて、ベトナムを主に考えてたので、ベトナムのルートを教えてもらって、やりとりをずっと続けてたのですけれども。こういう形で進めていきました。

発足については、日本人スタッフを集めることが非常に難しくなってきたので、同時並行で。別の団体から外国人の方を受け入れることにして、こちらの協同組合からタイ人の方2名を受け入れました。その後、自分たちで今やっている協同組合から、管理団体の認定を受けましたので、その後、ベトナムのハノイのほうで面接しまして、受け入れたのですけれども、コロナになってしまって、入れなくなったのです。しかし、一時だけ、ちょっと解除されたときがあって、そのときに一気に2人入っていたんだんです。その後も、私もいろんな協同組合を通じて、いろんな国に行かせていただいて、面接をしたりして、今はタイとインドネシアとベトナムの方が働いています。どこの国がいいというのはないような気がします。

課題は、管理団体を作って、結局、協同組合も自分たちだけじゃなくて他の人にも組合に入ってもらって、面接をオンラインでやってもらったりしてるのですけれども、入れないので、今。入れないから非常に労務管理に苦労しています。お金の問題とか。いわゆる今の協同組合で何がというと、私たちが受け入れてる管理費、外国人の受けてる管理費と、4法人でおむつだったり、そういう備品です。そういうものを協同で買っている、そういう協同組合の活動費のような一部収入があるんですけれども、やはり、外国人の方を、技能実習生に来ていただかないと協同組合の経営は非常に難しいです。だから、今、非常にしんどいです。

ベトナムを想定していたのですけれども、ベトナムもだんだん確保が難しくなっているので、別のルートを当たらないといけないのかと、組合の中では話がありますね。技能実習生の採用で面接を重視をすることは、やはり日本語能力です。当然、日本語能力が一番だと思ってるので、あと、日本語学校での成績や、学歴とか年齢、年齢はできるだけ若いほうがいいと思っています。日本語能力も日本語学校に入ってから、N4を取るまで7カ月ぐらいかかっている方もいます。半年かかっているのか8カ月かかっているのか、4カ月で取っているのかによって、日本語

能力、日本語をかなり早く覚えるんだなど。N4でゴールだったらいいのですけれど、N3、N2ってありますから。そこまで考えて、日本語をいかに早く覚えることができるか。やはりコミュニケーションが一番大事なので、介護では。そこを見ます。それと、日本語学校での成績は、面接で話をしてもなかなか分からないのです。みんな同じようなことを言いますし、なかなか分からないので、学校の成績とか学歴とかに加えて年齢が若いとか、そういう何か順位を付けて選んでいます。

現状の課題については入国できないということです。まだ入国に法定研修がありますので、その施設があまりないので、それをもっとこれから国が増やしてくれるといいのかなと思っています。当然、介護のマニュアル化、手順化って、お話ししましたが課題があります。

やはり、日本人スタッフがちゃんと自分たちで教えないといけないので、会議に対する意識が高まったということと、人材不足を緩和することができた、離職率が下がった。本当にしんどいからもう辞めますっていう子も当然出ていたので、それを埋めることができたということ。それから、人材確保、課題ですけれども、受け入れによって緩和されたっていうことです。これも課題だったのですけれども、外国の方、半年経てば技能実習の方も夜勤ができますので、夜勤の数とか。日本人スタッフの指導力も高まったということです。あと、もう辞めたいのに、もう辞めれない。人がいないからっていう理由で引き止めなくてもよくなってきた。あとは、採用するときも、今まではもう人がいないから、もう無理でもこの子大丈夫かなとか、履歴書がすごい転籍が多い人を無理に採用しなくてもよくなったとか、そういうちょっとしたメリットです。あと、安定的に外国人の方を採用することができますので、そういった良さがあると思えます。

やはりどうしても先ほどもありましたように、今も話しましたがけれども、生産性を上げていくことを大事にしています。ICTを使う、業務標準化する。外国人の方を採用するのは、も

うやらないといけないということだと思っています。これを実現するためには、やはりマニュアルの活用、標準化していく。外国人の方にも分かりやすく、誰がやっても同じような介護サービスが提供できる。質を安定していくことが大事だと。オペレーション統一っていうことが、非常に重要になってくると思っています。

こういうことをしながら、できるだけ職員配置、職員の数をどれくらい確保できるのか、業務の棚卸しをして、各業務おむつ交換、排泄、食事、入浴、それから、後の作業、準備とか片付けにかかる時間をばあっと出しまして、全部棚卸ししまして、1日にかかる職員の数を出しまして、それによって、職員の感覚的に人が足りない忙しいうところを、本当ならばどうかっていうのが分かるように、業務の見える化をするようにして、できるだけ少ない人員で、そして、ICTを活用して標準化を行うことによって、全体的な人数を減らすこと。それを職員の給与だったり、福利厚生なんかに使っていきたいと考えています。それで全体的な給与を上げることができるのではないかと考えてます。

こういうふうにマニュアル化、手順化したものを介護システムに全部載せています。紙に落とすと、ものすごい数になりますので、画像を付けて、そして、具体的にこういう手順でやるとか、こういう形でやるっていうことが、外国人の方も分かるようにしています。これによって、職員の力量や職員の気持ちによって、介護の手順だったり、やり方が変わらないようにということを徹底して行っています。容易に確認できますし、こういうことができるのではないかと行っています。

マニュアル研修とか、リーダー研修を、今、コロナであまり事業所から出なくてもいいように、オンラインでZoomでつないで、月2回ぐらいやっています。マニュアル化はもう徹底的にやって、何回も何回もやっています。そして、リーダー研修も、1回だけじゃなく何回も何回も定期的に1カ月に1回、2回やります。もう研修は、特にマニュアルについて徹底的にやるよ

うにしています。

ICTを活用しています。職員さんとのコミュニケーションツールです。コロナですので、みんなと会うことができないので、エンゲージメントシステムっていうのを使って、アプリを開発してもらって、職員とのコミュニケーションをちょっと密にしています。情報の格差っていうのが一番怖いので、今目指してるのが、何をしてるのか、目指してるのかということが見えるように、とにかく一般職員さんから管理職まで、情報の格差ができるだけ無いように特に意識しています。

最後になりますけれども、多様化するっていうのは当然出てくると思うので、お互い認め合う風土と、あとは、マニュアル化、標準化を、進めていくことによって、介護保険なので、どこにいてもある一定のサービスを受ける権利っていうのは、保険を払っている以上あると思っているので、田舎にある島嶼部、中山間にある施設だからできないのではなくて、どうやったらできるのか。そして、一定のサービスの質が提供できるようなシステムづくりをしていきたいと思っています。

人口は減ってきていますけれども、人口も減ってきて、利用者も減るかもしれないけれども、やはりそこに一定程度の利用者さんがいるので、主体性を持って、その地域の、この瀬戸田町の福祉、介護を支えていきたいと思っています。簡単になりますが、以上でございます。ありがとうございました。

○岡崎仁史 ありがとうございます。質問が3カ所から出ております。山口の方ですけど、「協同組合を設立されておられますが、今日は社会福祉法人、連携法人の仕組みができましたが、どう考えておられますか」ということです。その点について、ご意見いただければありがたいです。

○山中康平 ありがとうございます。協同組合を社会福祉法人4つで作りまして、やはり社会福祉法人は小さいところがたくさんありますので、連携するっていうのは、これから必要だと思っています。当然、難しいのは、どの程度連

携するかというところで、難しいなと思ったのは、職員を集めるのにやはり協働で連携したほうがいいのかと思うのですが、就業規則や給与規定が引っ掛かってくると。それが良い法人だったら良いのですが、悪い法人だと協働で採用されたときに、その悪い法人に行きたがらないということが出てくるかもしれないので、そこどうしたらいいかなとは思うのですが。ただ、アライアンスとか、そういうことを考えていかないといけないのかなと思っています。

○岡崎仁史 ありがとうございます。また、別の方からの質問が3つ出ております。1つは外国人の従事者のことだと思いますが、「夜勤ができるようになるまで、どのぐらいの期間が必要でしたか」ということ。それから、2点目は「日本人の新入職員との現場研修についての相違点はありますか」ということ。それから、3点目は「介護福祉士の資格取得支援を何か対策しますか」。それから、4点目は「ベトナム以外の国を選ぶときの基準がありますでしょうか」ということ、ごめんなさい、4点です。

○山中康平 はい、ありがとうございます。1番目は、半年は絶対技能実習はできないので、それを抜いても半年ぐらいはいると。基本的に、まず日勤業務を覚える、早出、遅出業務を覚える。それから、半年経ったら夜勤に入るのはですが、やはり日本語レベルが肝になってくるので2回ぐらい一緒に入ります、日本人スタッフと。そのときは当然コストがかかりますけれど、そこは一緒に入らないといけないのかなと思って、2回ぐらい一緒に入ります。特に慣れていない1人の夜勤は非常に怖いので、丁寧にやります。外国人だからできないのではないかなと思ってる人もいるかもしれないですが、意外とできます。悪いとか問題あるっていう報告は受けたことがないです。

それから、日本語が分からないこともあるので、ルビを振って、言語だけじゃなくて絵を多用したり。ニュアンスとか、言葉のニュアンスが分からないことがあるので、絵を多少使って、言葉にルビ振って、そういうことで、日本

人より時間かかってるなというイメージはあります。

介護福祉士の資格取得については、まだ受けている人がいないので、これからです。日本語レベルを上げるのは、関連団体に協力をお願いします。関連団体をお願いして、日本語レベルを上げる努力をやっていきますけれど、取得は、すいません、まだですね。

3番目のベトナム以外は、まだまだ出生率が伸びているのかや、経済的に発展してるとことと、賃金が上がってくる。日本がこれから円安になって、国際競争力が落ちてくのが分かっているの、怖いなと思っているのです。なので、まだまだ出生率伸びてるインドネシアとか、例えば、ミャンマーとか、ちょっと国際情勢分からないですが、バングラデシュとかです。とにかく、そういった先を見た運営をしていかないといけないのかなと思っています。

答えになってるかどうか分からないですけど、よろしくお願いします。ありがとうございます。

○岡崎仁史 ありがとうございます。お話の中で、今、コロナで外国人の入国制限をやってる件についてですが、二、三日前の日経新聞でしたでしょうか。3月初めごろに、昨日か昨日ぐらいの日経新聞で、3月初めぐらいに現在の規制を変更して、待機期間も短縮するか、あるいは3回接種すれば、もうなしにするとか、何かだいぶ動きがあるようです。

○山中康平 ああ、そうですか。

○岡崎仁史 ああ、それから、ごめんなさい、もう1つ質問が。

○山中康平 ああ、はい。これはNシステムって広島のベンチャーのノースハンズグループさんがつくってる、広島の府中の会社なのでですけども、そのシステムを使っています。業務化や見える化については、コンサルさんにも外部で入ってもらって、1週間に1回ぐらい来てもらって、棚卸しを一緒にやって、業務の見える化をしています。ただ、多分、システム入れて業務の見える化をやりようと思ってもなかなかできないので、内部で棚卸しをどうやるかは考

えたほうがいいと思います。

それから、情報はもうiPadを使っていますし、職員さんには、アプリでつなぐっていう、エンゲージシステムでつなぐという方法があるのですけれども、エンゲージメントシステムっていったら出てくるのですけれども、いろんな会社でやっているのでも、それで、情報共有をどんどんやっています。職員さんには、大切な情報があったらすぐ見てもらえるように。それで、LINE使うなと言うのです。仕事では職員同士はもうLINEやめてくれと。職員間の連絡にLINEは禁止って言ってます。はい。iPadも当然使ってます。それは現場の中で使ってます。

○岡崎仁史 それから、もう1つ今出てきてるのが、「マニュアル化によるホスピタリティの喪失」というような、そういう弊害はないでしょうか」というのがありますけれど、それはいかがでしょうか。

○山中康平 そうですね。マニュアル化もするので、当然そこまで細かいというか、声掛けとかコミュニケーションは教育だと思っていて、最初に入国したときに、しっかりと言葉遣いとか、何で介護の仕事をするのかとかをしっかりと教え込むことが大事だと思います。なので、日本人スタッフよりも言葉が丁寧だし、ちゃんと、利用者さんの目線だったり、スピードに合わせた介護っていうのをしていると思っています。

○岡崎仁史 はい、どうもありがとうございます。まだまだお聞きしたいことあるでしょうけども、とりあえずは、これで山中理事長の報告と、質問は終わります。どうも本当に新しい内容の報告をいただきました、ありがとうございました。

○山中康平 ありがとうございます。

○岡崎仁史 それでは、続きまして、久保田トミ子会員から、広島国際大学のアジア介護・福祉教育研修センターの、福祉教育の社会貢献の試みをご報告いただきます。

それでは、久保田先生、よろしく申し上げます。

○久保田トミ子 久保田です。声は聞こえていますか。

○岡崎仁史 声は聞こえています。どうぞ、お願いします。

○久保田トミ子 はい、久保田でございます。それでは、画面共有いたします。

○岡崎仁史 それから、出席者の方は久保田会員からの報告をお聞きしながら、質問を考えてQ&Aに入れてください。お願いします。

○久保田トミ子 私は広島国際大学にアジア介護・福祉教育研修センターを立ち上げておりますので、その活動についてご報告させていただきます。

まず、略してアジア介護・福祉教育研修センターをACTセンターと申します。この背景、設立した背景ですが、皆さまご承知のとおり、1987年社会福祉士および介護福祉士法が制定されて、翌年から介護福祉士の養成教育が始まりましたのが全国で25校でございました。その1期校で介護の教育を始めております。今まで3校、介護の養成校を代わりながらも、こういった介護福祉の養成に携わっているものでございます。

2000年に介護保険制度が始まって、この制度により本当に介護人材の需要が増大してまいりました。その中で、当時、本当に何倍の倍率もあって、優秀な学生たちを定員をオーバーして、2割増して入れざるを得ないような状況でございました。そういう中で、先ほど河内先生等丁寧にEPA経済連携協定による制度だとかのご説明がありましたけれども、私は介護福祉士候補者、インドネシアの1期生の介護導入研修の指導をいたしまして、寝食を共にして、約1週間の経験の中で、ある意味、外国人と付き合うということ、外国人の方を教育するという初めての体験をいたしまして、本当にカルチャーショックに遭いました。介護は生活支援ですので、そういったその国の文化とか、あるいは歴史的な背景だとか宗教、それらが介護という生活支援をする仕事に非常に影響を及ぼしますし、どのように指導するかっていうことを、本当に戸惑いながらインドネシアの1期

生、2期生を指導した経験がございます。

そして8年後、2016年の11月に外国人の技能実習制度が改正され、従来の1次産業、農業とか水産業だけではなくて、介護が職種に加えられたときに、「非常にこれは大変だ。日本社会の中に、そして、福祉現場に技能実習生がお入りになるということは、これはそういう体制整備ができていない。これをどうするか。」という問題意識がACTセンターの設立の背景でございます。

そういう中で、翌年2017年の3月にアジア介護・福祉教育研修センター、ACTセンターを設立したという経緯がございます。そして、同じ2017年9月に介護福祉士資格者の外国人の就労が可能になり、ますます福祉現場のグローバル化が進む、それに対する対応をどうするかということを考えさせられて、設立したというのが経緯でございます。

先ほど、河内先生が丁寧にご説明されましたけれども、EPAの方々、基本的には母国で看護師の資格を持つてる人で資格の経験、勤務の経験があるなしで看護の人、あるいは介護福祉のほうにということで、非常に増えてきてるということです。

一方、外国人が多くなる背景としても、近年の介護福祉の正雇の定員を見ますと、養成校、かつて1988年25校でスタートした介護福祉の養成校、多くのとき四百何校、数校ありましたが、介護福祉の養成校、今現場の方々が介護の人材が減ってるって言われますが、一方では、日本人の若年者、18歳人口も減っている。それにも増して、非常に福祉を志す人が減ってきてるってことです。もちろん、そこで養成校、介護の養成校で見ますと、401校からもう347校という状況で、養成校自体も減っている。当然、入学定員数も減ってきているのですが、入学定員数が減ってるのに、なお、定員充足率が46.4%、2016年度ですけれども、半数を割っているというふうな状況です。そして、どんどんどんどん45.7、44.2と減ってきているのですが、実は2019年度から48.5、51.7と定員充足率を上げているのは、今日のテーマである外

国人の留学生なんです。2016年度、外国人の入学者が257名だったのが、今はこういうふうには2,400人程度増えてきているという状況で、介護福祉の養成校も外国人留学生が増えているということです。まさに介護福祉の養成校の入学生の推移は、12年で3分の1に減少してるという状況です。今、入学者の定員が下がりながら、こういうふうには横止まりしているところ、これを支えているのは、実は2015年には94人だった留学生、外国人の方ですよ。その方々がこの留学、養成校に入ってきてるということで、何とか50%程度の定員を確保してるという状況でございます。

これも非常に、当初平成26年度を見ますと、今さっき、どなたでしたか、新卒者3年ゼロとおっしゃっていましたが、まさに新卒者というのが、もうすごく少なくなって、離職者の訓練の受け入れ、中途社会人経験者という方々とか、あるいは外国人の留学生ということですよ。留学生が26年で17人、5カ国だったんですが、今や本当に令和2年はまさに20カ国ですよ。20カ国と広がりを見せている状況が来ております。

そこで、私は先ほど申しましたACTセンターを立ち上げた時は、外国人を受け入れる日本人の指導者を育成して、本当に異文化の人たちと協働できる福祉現場をつくらないといけないという問題認識から、日本人向けのプログラムと、それから、もう1つは、これからアジアが高齢化を迎えるアジア諸国の外国人の指導者向けのプログラムと、大きく2つのプログラムを考えました。

まず、日本人向けプログラムを開発したのは、アジア諸国の福祉現場の指導者に日本式介護の指導を行うことができる指導者養成です。これは、受講対象者は介護福祉士、もしくは看護師で、福祉現場で5年以上勤務した指導者層の方々を対象にしています。

そういう中で、研修内容としまして、異文化を踏まえた視点で介護教育の指導をできるようになるということで、異文化のまず理解、これは私が第1期のインドネシア人に関わったとき

に、本当にインドネシアでしたので、宗教的なお祈りの時間であるとか、ラマダンであるというふうなこと、本当にあまりにも知らないことが多くて、ちょうどもう日本語能力がパスしてて、いきなり福祉や働く予定のところに就職できる人が1期生で3名いたのですが、横浜の施設で日本語をパスした人にいきなり介護導入研修をいたしました。そのときに、ちょうどラマダンのときで、3人のうち2人がイスラム教徒でしたので、施設側が準備してくださった昼食を食べませんっていうこと、入浴介助だとか、入浴の体験をしてもらったんですけども、そうすると水分も取らない。えっ、脱水になるから水分だけでもという、私はその宗教的なラマダンのことを知りませんのでって言ったら、いや大丈夫です、飲みませんということで。まあ、これはその国の宗教的背景だとか、そういう異文化を理解しておくというのはとても大切なことだということを思いましたので。異文化理解の内容、あるいは、介護教育方法をどう現場の指導者層に、自分でできても、それを外国人や新人の方々にどう教育するかっていう方法、その力を付けていただくっていうことで、研修計画を立てていただいて、シラバスをつくるという組み立てる方法。そして、自分が組み立てた研修計画に基づいて模擬指導、模擬指導をしていただくということで、これは毎年8月から10月までの週末に、全7日間50時間を使って日本人の指導者向けのプログラムをしています。

この今までのプログラムの受講者の実績ですが、当初私は広島県、山口県、近県の方を想定していたのですが、受講者15名の定員なんですけれど、神奈川、愛知、三重といった方もこられて、広域の方々でした。1期の受講者に聞きますと、やはり外国人が入ってこられる福祉現場の中で、どう接していいか分からない。だから、こういう機会に勉強したいということで入ってこられたの方々です。17年、18年はずっと10名、8名、8名。もうコロナ禍の中で冷や冷やしながらいきましたが、受講生が少ない状況で。でも、やっぱり継続しておくことが大切だと思ってやっています。それ以外に指導者が

もっと自分たちの基礎の介護技術をしてほしいとか、あるいは、介護過程の展開、その考え方をもうちょっと指導してほしいということで、過去の受講生を対象にしたフォローアップの研修をしています。

これがJAICA、東広島に広島国際大学があるのですが、JAICA中国が近くにありまして、そこと連携をいたしまして、JAICAからアジア諸国の海外青年協力隊として、何年か住んでいらしゃった方々のお話をJAICAで聞いたり、そして、また衣食住、生活さまざまなこと、異文化に触れる体験をJAICAの中でする。そして、JAICAの隣の国際プラザで、そういった食事、他国の方々の食文化を知るとか、そういったことをJAICAにお願いして実施してもらっています。

写真に受講生の中はかなり年配の方がいらしゃいますけれども、自分たちが立てた研修プログラム、どこの国の人たちの、例えば、技能実習生や、あるいはEPAの方、そういう外国人に対して、日本の介護の方法をどのように指導するかということの模擬授業の風景でございます。

ご承知のように、この日本が先に高齢化、高齢社会を迎えて、今、進んでおりますが、アジア諸国も非常に、今後急速な高齢化が進みますので、技能実習生は先に高齢化が進んだ日本社会の中で、日本式の介護、もちろん介護というのはその国の文化がありますので、自分の日本の介護を自国の文化に合わせて、そういったものを自国に持ち帰られるっていう、大きな力を持って帰ってほしいということを思っていますので、そういったアジア諸国の高齢化を見据えながら、どう日本人の指導者を養成するか。また、外国人の指導者を育成する必要性ということを考えております。

2つ目の外国人向けのプログラムの開発ということでございますが、やはり日本の福祉制度、やはり先に高齢化を迎えていて、ある意味制度の整備だとか、そういうことをリハビリの有り様にしても、日本の福祉現場を見たいという方々がおられますので、そういった日本の介

護福祉現場の視察を通して、アジア諸国で日本式介護を実践するための知識や技術を習得するということです。これにつきましては、それぞれの国の目的が、例えば、広島国際大学と連携している台湾の中台科技大学は、現場の福祉施設の方々が大学院に通っていらっしゃる方がかなりおられる。だから、福祉施設の見学も、むしろ大きな施設ではなくて、小規模多機能であるとか、認知症のグループホームを見せてほしいと、日本の。そういうところが見たいんだと。そして、リハビリの勉強がしたいとか、それぞれの国の事情によって、学びたい内容が違いますので、ある程度、日本の高齢者の福祉の理解とか、先方の要望に応じた形でプログラムを編成して行っています。基本パターンは日本の高齢者福祉の理解と日本式介護の実践、そして、日本福祉施設の見学とか、あるいは日本文化を知りたいという方で華道だとか、もうこれは、お花の先生だとか、お茶の大学のクラブ活動の部員たちとも連携したり、浴衣の着付けだとかってということで、それぞれ先方の学習したい内容に応じて、それぞれ私どもの、また近くの福祉施設さんだとか、さまざまな文化をお持ちの方々と連携しながらやっていく形で組み立てております。

これが2017年度からのACTセンターの研修等の受け入れ実績でございます。主に海外の連携してる大学、中台科技大学とかです。中国、台湾、それからインド、それからインドネシア等の受け入れを、過去このように実施しています。中でも、ACTセンターの実績として最も大きいと思っておりますのは、日本のロングライフホールディングさんがアジアに進出しておられて、インドネシアで有料老人ホーム、中国の青島でやはり有料老人ホーム、韓国では在宅部門のデイサービスだとか訪問看護事業を展開しておられて、インドネシアの有料老人ホームで、ハード面は整備しても、人材の育成が追いついてない。日本のような介護福祉の国家ライセンスを持った、それがインドネシアにできないかということがインドネシアの現場サイドから出まして、それで、一緒に経済産業省の3カ

年の補助事業で、何とかインドネシアに、日本のような介護福祉の資格制度を設立すると目的でACTセンターとして動きました。

その中で主にここの2018年の12月にインドネシア政府の方々が、介護福祉の資格制度導入の研修としていらっしゃいました。私はその中で、これは大学の前ですが、びっくりしたのは、そのときの来訪者です。インドネシアでは、ソーシャルワーカーはいらっしゃって、その所轄は社会省。そして、医師や看護師は保健省の所轄です。そして、ヘルパー、身寄りのないお一人を支えるためにヘルパーのような方が訪問するのですが、それは労働省の所轄であると言われて。これは、私はもうこれは大変で、国、制度というのもさまざま、これはどうなってるんだろうと。3カ年の中で、この日本のような介護福祉の資格制度を設立するという壮大なことがどうなんだろうと思いました。ところが、3年間の中で、こうしてインドネシアのそれぞれ保健省の方、労働省の方、それから、国家ライセンスを認定するDNSPという特定の方とか、そして、それから、現場サイドの方ですね。福祉事業を展開していらっしゃるインドネシアでアスリーという協会をつくっていらっしゃるんですが、こういう方が高校で介護の養成をしているという、現場サイドの方、行政担当課、そして、インドネシア大学をはじめ、3大学の看護教育に関わっておられる方々、そういう行政の枠を超えて、また教育機関、現場サイド、そういう方々が一丸となっていて、議論し、そうしたことがある種のこの3カ年で私は、えっ、これ大丈夫かなと思ったんですが、結局は保健省の方が、介護福祉の資格制度を所轄するというので、何とか今年の3月にですね、資格制度ができたということでございます。

私は、今まで、そういうEPAの方々と関わって、自分が日本人としていかに島国で、そういう中で異文化に接した機会が少なかったか。そういう中で、今後の課題をさまざまに感じております。

日本の、今皆さん、シンポジストの方々がご

発表されましたように、日本の人口減少社会、そして少子高齢化の中で、介護人材を確保することが非常に困難である。これは、先ほど河内先生が丁寧にご発表しておられましたけれども、全産業における人材不足がある中で、こういう福祉の人材をどのように確保していくかということは、魅力ある福祉現場でなければ、当然日本の福祉を志す人も減るであろうし、非常にこの大きな課題認識をいたしております。

そして、本当に介護現場のグローバル化が急速に進んでいるという、今はコロナで止まっていますけれども、収束すれば一気に待っていらっしゃる方々が、各国から多くのアジア諸国からいらっしゃるだろうということが推測されます。それに対してどう対応できるか、私はACTセンターでは、ささやかだけれども何とかそういうことに対して対応することが必要だということで、検討しながらしているところです。

日本の地理的・文化的特徴、あるいはヨーロッパに行きましても、EU諸国でも、どっからよその国に入ったか分からないぐらいの地理的な条件ですけれども、日本のような島国の中では、異文化の人を理解したり、あるいは共に共生社会をどう実現するか。三重県なんかでも、かなり受講生のお話を伺いますと、新日系人という類で、日本の企業が進出しているところで、現地の人との間で子どもさんが生まれたら、その子が、今遺伝子検査で日本人の子どもであるということが分かれば、その方々が日本でお子さんを連れて日本にいられている。そうすると、教育の問題、京都でも、子どもさんが異文化に溶け込めない、言葉が分からない。そういう中で、教育の問題として露呈をして、不登校であるだとかが起っています。あるいは、いろんな地域に、借金をして技能実習生が来てるので、いろいろな問題を起こしているということで、司法の問題とか、教育の分野、さまざまな地域の中でも起っている状況の中で、共生社会をどのように実現するかっていうことは、今非常に重要な課題だと認識しています。

そういう意味では、私は1期生、インドネシアのEPAの1期生は、実は大阪の関空近くの、大使会員の方々が研修するところで泊まりをして、研修をしていらっしたんです。そこで、学んだことは、週末、日本語の学習が最初で、当初は、今現地で日本語を研修していますが、1期生、2期生のときには、日本に來られて日本で日本語を研修して、最後の6カ月の終わりごろに1週間介護導入研修をするという仕組みでした。その関空近くのところでは、週末研修がない間は、地域の方々のお宅にEPAの方々をお願いされるということで、そうすると、私は非常に感銘を受けたんですが、赤とんぼを歌ったインドネシアの子どもは、もう日本人よりも情感を込めて歌えている。「誰に習ったの」って言ったら、ボランティアさんで週末受け入れてくれている、その方に教わったってということで、そういう相互、異文化、そういう方々で交流する。缶詰にするんじゃなくて、やはり地域の中に出していく。そして、それは相互のお互いにとっての理解が促進するし、そういうことがやはり必要なんだなということを思いました。

そして、2期生、インドネシアの2期生は実は箱根の山の中で、国会議員さんとかが研修される中であつたんです。富士山は見えますけれども、全く下の地域の方と交流できる環境はありませんでした。お金がない中で、バスを使って下に降りるということはなかなか難しい。地域の方と交流するっていうことができない中での2期生と1期生を比較したときに、やはり地域の中、地域の住民の方々と、やはり福祉、今から技能実習生等も増えれば、いかに生活を共にする仲間になるということが必要ではないかと思いました。

そしてダイバーシティ、いろいろな多様性を受け入れる、私たち自身が意識の改革、これは、日本人誰もがもっと多様性を、障害のある人もない人も高齢者も若い人も外国の人も外国じゃない人もと、みんなが意識改革をする必要があることを思っています。

それから、最後に「日本式KAIGO」、今日本

人の高校生が日本の福祉介護に魅力を感じてないことを嘆いております。介護の養成に初年度から関わった者として、非常に嘆かわしいと思っています。逆に求めておられる、日本の先で構築している「日本式KAIGO」をアジア諸国に出して、そして新たな価値をですね、海外に輸出して、再歩みをして発信をしていくっていうことに、ささやかな夢を抱きながらいるという状況でございます。

久保田からの発表は以上です。ご清聴ありがとうございました。

○岡崎仁史 ありがとうございます。久保田先生、1つ質問が出ております。

○久保田トミ子 はい。

○岡崎仁史 「教育の人間として、技能実習生特定技能制度についての課題ってというのが、どういうものがあるか教えてください。あれば。」ということです。

○久保田トミ子 はい。先ほどから、各シンポジストの方が指摘しておられましたけれども、技能実習生を、これから高齢化を迎えるアジア諸国に地域技能を移転する上で、この技能実習生はとても大切な制度だと思っています。ただ、今の問題は中間マージン、非常に経済的な、10分の1だとか低いところの彼らが、日本にあこがれて来るという間で、非常に先方の中間マージンを搾取してる人が多いということです。だから、いろいろ日本のマスコミに問題がある。給料が高いところに移動したいとか、いろんな事件になるようなことが報道されていますが、その背景には、自分の国にどういう形で来てるかということを理解して、私はそれで知ってる方々と協同組合を、この全産業でもっとクリーンにシンプルに顔の見える先方と手を取り合って、もっとスムーズに來れないか。そういう仕組みがつかれないかということで、今、昨年からは協同組合を立ち上げて、そして、1月12日に管理組合の認可が取れました。それで、もっとスマートに、搾取構造を無くして、みんなが幸せに、福祉が追い求めている、幸せを求める仕組み、そこを作っていくかという課題認識をしています。ですから、特

定技能の方々もEPAで落ちた方のフォローアップでフィリピン、インドネシア等に参りましたが、やはりみんなハッピーでした。そういうの方々をもっと特定技能で来れるような仕組みができないかなってということも考えています。答えになりましたでしょうか。

○**岡崎仁史** はい、ありがとうございました。今日ずっとテーマの1つとなっていたことで、外国人を教える日本人の指導者養成、外国人が外国人を教える指導者養成。それから、きちっとプログラムを作っていて、ずっと前の3人の方もお話していた研修、職場での一番重要な研修に関連するような内容だったと思います。

それから、インドネシアとの関連ですが、思い出すことは、アジア交流という国際社会福祉学会、看護福祉学会等の国際交流という点で、私どもがこれを覚えているのは、アジア社会福祉学会というものを、1980年代の後半から亡くなられた仲村雄一先生を中心とするグループがずっとやっていて、モンゴル、中国、韓国等とつないでおられました。それから、その後、2000年前後ぐらいから、大橋謙策先生らが中心になって、日中韓の資格問題って、国家資格問題っていうのを1本化やろうというんで、かなり精力的に動かれて、社会福祉を中国などでつくられたということです。

それから、韓国ではケアマネと、それから、介護福祉士の制度について白澤政和先生が中心としておやりになっていたので、やっぱり当時の社会福祉学会、それから、教育団体がかなり中心に動いていて、その人らの後に、今、我々がいるわけですので、そのあたりも覚えておかなければいけないと思っています。

どうも、久保田先生、長い時間、貴重なお話ありがとうございました。

それから、今から和気先生からコメントーターとしてまとめていただきますけれど、非常に時間が短くて、今からやっていただいても20分しかございませんけども、よろしくお願います。特に、今回4人の方が先が見えない状況の中で、先を見えていないところを見ながら、歩いてきた人たちですので、分かりづら

いところもあると思いますけど、やはり開拓者という先頭を歩いている人たちという印象を持ちました。

それでは、和気先生、よろしくお願いたします。

○**和気純子** どうも、ありがとうございます。東京都立大学の和気と申します。本学会の現在副会長を拝命しております。資料を共有させていただきます。

あらためまして、本日は中国四国ブロックの皆様への企画によるフォーラム、「国際化する福祉人材と社会福祉運営管理」、当該ブロックより4名の皆様にご発題をいただきました。また、コーディネーターの労をお取りいただきました岡崎先生をはじめ、それぞれのお立場でご報告いただいた4名の先生方には、学会としてもあらためて御礼を申し上げます。私の方からは皆さまのご発題をあらためて整理するとともに、国内外の最新の動向を踏まえ、若干のコメントをさせていただきます。

まず、福祉人材が国際化する背景と近年の動向についてです。中山間地域や島嶼部を抱える中国四国地域では、人口減少、少子高齢化がいち早く顕在化して、多様な組織を巻き込みながら人材確保の取り組みが続けられ、その1つの手立てとして、国際人材の導入が図られた経緯のご紹介がありました。また、この間、世界各国でもグローバル経済の進展から国境を越える人の移動や、移民、難民等も増大する中で、中国四国地方のみならず、日本全体で少子高齢化による労働人口の減少が進み、EPAや技能実習、それから、特定技能の創設など、海外からの福祉人材の導入が本格化しつつあります。私自身は東京に在住し、例えば、人口が90万を超え、現在も増加している世田谷区ですとか、地域の自治体の会などにもよく参加いたしますけれども、人材不足という点では、全く同じような課題に直面しています。

また、介護保険制度の導入以降、福祉多元主義、あるいは福祉資本主義といってもいいかもしれませんが、これが定着する中で、措置の時代には無縁だった福祉経営というものが、避け

て通れない課題になっています。そもそも事業継続の前提となる人材確保こそが、切実な課題となっている組織が少なくありません。本日はこうした厳しい現実と直面しながらも、海外の地域や組織と連携し、信頼関係を構築しながら、教育や雇用の相互交流をしている実践や、地域の法人の皆さまが協同組合を結成し、外国人材を迎え入れる事業の開発や創造に取り組まれている事例、歴史のある日本式介護を普及させる教育的な国際交流の実践など、まさに開拓的なパイオニアとして、地域のニーズや資源を生かした実践について学ばせていただくことができました。それは、いち早く地域の課題、課題の困難性に向き合ってきたからこそ生み出されてきた成果であると考えています。

ところで、本日は社会福祉の運営管理が主題ですけれども、そもそも運営管理とは何なのでしょう。組織とは集団が最大限のパフォーマンスを出せるよう構成されたシステムであり、その組織運営には目標達成に必要な要素を分析し、組織が機能するようにすることであり、そのために戦略を立て、戦略を実行するための仕組みを設け、計画を実行管理するという定義が上げられています。また、この図には、その運営管理に必要な要素を挙げてみましたが、共有価値というものを中心にして、組織や戦略システム、そして、本日のテーマである人材、環境や意思決定、そして、能力・技術というものが要素になります。とりわけ社会福祉の運営管理という点では、この共有価値、福祉の価値というものが重要になってくると考えます。そして、こうした社会福祉の組織運営に必要な理論やスキルというものを、学部教育の社会福祉士養成課程の新カリキュラムに合わせて考えますと、科目名として福祉サービスの組織と経営というものがありますが、こちらのシラバスを見てもお分かりのとおり、非常に分量も少なく、内容も抽象的なレベルにとどまっております。東京という地域においても、組織運営を担当できる専門家が極めて少なく、今後、拡大や深化を図っていかなければならない領域の1つと考えます。

そして、私自身も決してこの領域が専門というわけではないのですけれども、システム理論などを参照しつつ、運営管理の全体像を、インプット、プロセス、アウトプットという流れで整理しました。インプットについては多様な人材、資金、情報などを一定の法制度の下で投入します。それがICTや介護ロボットなどの技術革新、あるいは職員間のコミュニケーション、そして、教育などのプロセスを通して有機的に機能させて、実践のパフォーマンス、あるいは利用者、職員のQOLを高め、そして、組織や地域の発展につなげていく。この一連の流れを運営管理と呼び、この全体のプロセスをマネージングすることであるというふうに考えられます。

また、多様な外国人材はご発題にもありましたけれども、多様な在留資格の方がおられ、そして、日本人材においてもさまざまな方が、さまざまな働き方で関わっておられます。このような多様な方々の、それぞれの能力や個性やモチベーションなどを把握し、長所を生かし弱点をカバーするような適材適所のマネジメントというものが、今まで以上に求められていると思います。一方で、在住外国人や外国人労働者が直面する課題は深刻です。以下3点に簡単にまとめました。

まず、日本では在住外国人の増加にもかかわらず、彼らの日本での社会的統合や、生活人権を保障する法的整備がなされていません。そのため、彼らの支援は個別の企業や、今日ご報告にあったような法人の皆さまの努力に任されていて、いったん失業や退学となれば、途端に生活や医療のセーフティーネットを失うという事態が生じています。

それから、在留資格はもとより、医療、健康、雇用、生活、家族、教育などの各領域が、日本では縦割り構造になっていますが、さらに、在住外国人においては、相談体制が未確立で、言語や文化的理解を文化的コンピテンスと呼ばれるものの情勢が不十分。そして、外国人を労働者として捉える視点が強く、共に地域で生活する隣人として支え合うという意識や仕組みが欠落している。

また、職場のみならず、自治会やさまざまな地域の組織、保健医療、教育の各機関や領域における統合や支援が不可欠であり、労働者本人のみならず、家族の統合というのを支えていく視点も必要かと考えられます。

そして、国際的な福祉人材を生活者であるというふうに捉えた場合は、例えば、福祉の領域では、今、地域共生社会に向けた包括的な支援体制が議論されていますけれども、その際は多文化共生という領域が非常に重要になってまいります。

この概念について、若干の説明をしておきます。総務省が開催した、主催した研究会の報告書で、多文化共生とは、国籍や民族などの異なる人々が、互いの文化的違いを認め合い、対等な関係を保ちながら、地域社会の構成員として共に生きていくことというふうに提起されています。

また、この文化についてもさまざまな提起がありますが、特に社会福祉あるいはソーシャルワークで重要なのは、文化的コンピテンシーという概念です。アメリカソーシャルワーカー協会 (NASW) の定義では、システム、機関、専門職に共通の目的のために統合される一連の行動や態度、指針であり、異文化状況において、これらの機関や専門職が効果的に機能することを可能にするものであるとされ、NASWでは、「文化的コンピテンシスの基準と指標」を構築しています。詳細に触れることはできませんが、例えば、基準などでは多様な労働力として、それから、基準の10では文化的コンピテンシスを高めるリーダーシップが規定されておりまして、ソーシャルワーカーが機関や組織、地域において、多文化集団と効果的に働くためのリーダーシップのスキルを発揮する変革の担い手であると規定されています。

さらに、アメリカのソ教連に当たるソーシャルワーク教育協議会 (CSWE) では、ソーシャルワークのコースの認定に必要なエデュケーション・ポリシー・アンド・アクレディテーション・スタンダードズ (2015 Educational Policy and Accreditation Standards) の中で、

文化的コンピテンシーとして、実践における多様性と差異への対応を全面的に提示して、教育機関においてこのような教育をしっかりと行うことを求めています。

こうした現状を踏まえまして、私および共同研究者が、コロナ禍直前の2019年ですけれども、海外における外国人労働者の支援について、現地調査を行いました。簡単ですが、ちょっとだけ紹介させていただきます。

こちらがフィンランドの事例になります。フィンランドはスウェーデンのような移民大国ではありませんが、欧州難民危機以降、行政においてインテグレーション制度という、2年から3年かけて個人を支援していく制度をはじめとして生活支援ワーク教育、就労援助、健康管理など、これを公費で全て手厚い支援を実施しています。それのみならず、NGOですとか企業などの民間組織、そして、市民活動としても、移民、難民等の社会的統合に向けて協働してさまざまな活動を展開しています。特に重要なのは、一方が一方に統合されるというのではなく、相互にインテグレーションしていくという考え方が、この図においても主張されている件が重要な観点かと思えます。

それから、お隣の韓国ですけれども、日本同様、外国にルーツを持つ配偶者や外国人労働者の増加を受けて、2008年に多文化家族支援法を制定しています。こちら7項目挙げましたけれども、要は国によって、まず実態把握というものが行われ、差別や偏見を防ぐための教育、あるいは、家族構成員への社会適応のための教育であったり職業訓練、それから、DV等の保護や支援、そして、外国にルーツを持つ児童の保育や教育への支援を地方自治体に義務付けている。そして、その家族に対して体系的な支援が提供されているというのが、日本と大きく異なる点で、2019年の時点で、218カ所の多文化家族支援センターが設置され、社会福祉士らはこの支援に従事しておりました。

こうした状況も踏まえまして、昨年2月、1年前ですけれども、福祉施設におけるグローバル化の影響について関東の1都6県の特養と老健

施設あわせて1千カ所に調査を実施しましたので、紹介させていただきたいと思います。

調査は、施設長、それから相談員、そして介護主任、それぞれに対して行っております。中国四国地方のみならず、関東地域においても、介護職員の人員確保が非常に困難であると。おおむね順調と答えた施設は約4分の1にとどまっております、それ以外の4分の3が、何らかの困難を抱えているという状況が明らかになっています。

それから、外国人介護士の導入状況は、4つの種類によって違うんですけれども、特に特養ホームでその導入が進んでいます。在留資格介護では約3割、技能実習でも2割を超える施設が導入し、雇用を検討しているというところもあわせると、その割合はかなり増えているということがお分かりいただけるかと思います。

それから、細かいグラフで恐縮ですが、外国人介護士の対応可能意識も聞いています。この中で特に日本人職員とのコミュニケーションですとか、あるいは、介護の技術そのものというものにはほとんど困難を感じていないというか適切に支援できるというふうに答えている一方で、問題となるのは家族とのコミュニケーションですとか、職場外での地域との交流といったようなもの、それから、住居の支援ですとか、あと、入国管理に関わるさまざまな事務的手続きなどの支援というものが非常に難しいと考えているという実態が明らかになってまいりました。

それから、こちらは厚労省の緊急助成によって行われた全国調査の結果ですけれども、令和2年の3月に報告されているものです。まとめとして、外国人介護職員への期待は非常に高い。本人の状況をよく把握し、日本語学習の手厚い支援、就労条件、地域社会との関わりがキャリア形成以降に影響している。日本語学習、外国人介護士向け研修には、地域内関係機関を巻き込む取り組み、入国前からの支援が必要であるということがまとめとして書かれています。

それから、先進事例として、海外の日本語学校から、それから、就労に至るまで、学費の補

助も含め、足がけ4年にわたる一貫したフォロー体制を築いている留学生プログラムですとか、あるいは、バイリンガルの相談、交流会、メンタルヘルスの研修支援を行う外国人介護支援センターの創設などの事例も報告されています。

最後になりますけれども、外国人介護士、それから、福祉人材、そして、広くは外国人労働者全般の支援の構成要素を、ミクロ、メゾ、マクロのソーシャルワークの視点からまとめたものがこちらの図になります。日本語やコミュニケーションの支援、それから、介護技術の習得支援。これは今までも各施設や法人がやられてきたことかと思いますが、加えて移住や生活面での支援。それから、多文化理解や差別や偏見への解消に向けた支援。これは、行政や法人や企業のみならず、専門職や教育機関も関わっていかねばいけませんし、利用者家族への理解も必要になります。そして、地域住民への働きかけも必要になってきます。社会福祉の運営管理が本日のテーマではありますが、その他にも地域における組織化、あるいは、福祉教育、それから、政策形成といったようなマクロソーシャルワークと言われるものもさらに必要になってきます。そして、文化的コンピテンスに基づくソーシャルワークというものが、教育、それから、実践の隅々にまで浸透できるような研究と教育、実践というものが相互に啓発しながら、これを推進していく必要があるのではないかとこのように考えます。

かなり急いでお話いたしましたけれども、私のコメントは以上になります。ありがとうございました。

○岡崎仁史 和気先生、ありがとうございました。あと、山本部会長のほうにお任せしますが、ちょっと一言、私もこれが最後の発言になりますので、今日は4人のシンポジストの方、先ほど申し上げましたように、誰も見えていないものを一足先に見ようとした方たちでしたので、とても今日は感慨深いシンポジウムになりました。どうも、本当にありがとうございました。それから、それを今、学術的に整理していただいた和気先生も、本当にありがとうございました。

た。今日はもう参加者の方も本当にお疲れだと思えます。

それでは、あと、ここから先は総合司会の山本先生のほうにお任せいたします。どうもありがとうございました。

○**山本浩史** ありがとうございます。それでは、閉会の挨拶をフォーラム担当倉田康路理事が申し上げます。

○**倉田康路** はい、本学会のフォーラム担当の西南学院大学の倉田と申します。第18回のフォーラムを終了するに当たりまして、関係者の皆さま方にお礼を申し上げますとともに、今回、昨年度もそうでしたけども、オンラインで開催されましたので、たくさん会員以外の方も逆に参加していただいているかと思っておりますので、このような機会ですので、本学会のフォーラムについて、少しお話をさせていただきたいと思っております。

私ども、日本社会福祉学会で開催されます大会としましては、まず、春に関東地域において学会の本部が主導して企画して、総会とともに開催されます春季大会というものがございませぬ。また、秋に全国の社会福祉系の大学など、特定の開催校に担当していただきまして、それぞれの開催校のオリジナル性を重視して企画され開催されます秋季大会、全国大会というのがあるわけですが、これに加えて、このたびのような、このフォーラムというものが開催されております。

このフォーラムにつきましては、社会福祉学会は大きく7つの地域ブロックがあるわけですが、それぞれのブロックごとに開催していくことになっております。このたびは中国四国ブロックのフォーラムですけども、前は関西地域ブロックで、やはり今年と同じように、コロナ感染拡大の中での子育て支援をどのようにするかというようなことで議論をしていただきました。ちなみに来年度は九州ブロックでフォーラムを開催するという事になっております。

それぞれの開催ブロックの中で、テーマを決めていただいて、現場に還元できるようなテ

マで議論するという事になってるわけですが、今回は開催される中国四国という地域において、福祉人材の確保、人材育成、養成ということで、運営管理の視点から、またグローバルな視点から、そして地域共生社会の視点から、これからどのように進めていけばよいかということについて議論していただいたわけですが、人材確保の要因としての外国人労働者ということではなく、地域共生社会の構成メンバーとして、地域住民の1人として、外国人労働者を受け入れ、その家族の方も含め、生活を支援していく今、現場での人材確保、人材育成には、そのような視点から施設、法人という単独で行うのではなく、学校とか行政とか、地域のさまざまな団体機関とともに連携していきながら、行っていくことが必要であるということ。そうでなければ結果として外国人労働者は職場に定着し、質の高いサービスを提供することはできないということの示唆をいただいたような気がいたしております。

今回のテーマが全ての地域に共通するテーマであり、現場において、喫緊の課題であるということから、対面での参加ではありませんでしたが、画面を通して切実な問題として緊迫感を持って、お話を聞いていただいたのではないかとと思っております。

それぞれの、お立場から貴重な取り組みを紹介いただきました4名のシンポジストの皆さま、ならびにコメントいただきました和気先生、そして、コーディネートいただきました岡崎先生にあらためてお礼を申し上げたいと思っております。ありがとうございました。また、開催に向けて、これまでにご準備いただきました中国四国ブロックの皆さま方に、心から感謝申し上げます。来年度のフォーラム、九州のほうで、また、機会がありましたら、参加いただいた皆さま方におきましては参加いただきますよう、よろしく願いいたします。

このシンポジウムが終了しましたら、この後、簡単なアンケートがございますので、よろしければ、アンケートにお答えいただきまして、これからのフォーラムに生かしていきたい

と思います。

参加していただきました皆さまには、今後とも日本社会福祉学会に対して、ご支援、ご協力をいただきますようお願いし、閉会のご挨拶にさせていただきますと思います。本日は誠にありがとうございました。

○山本浩史 はい、ありがとうございます。皆

さまには長時間ご参加、ご聴講いただきまして、ありがとうございました。コーディネーター、コメンテーター、シンポジストの皆さま、どうもありがとうございました。それでは、これもちまして、「第18回 日本社会福祉学会フォーラム」を閉会いたします。どうもありがとうございました。