

まずは現場の十分な理解を得るため、長期にわたり外国人材の重要性を啓発

少子高齢化の加速による介護サービスの需要が高まる一方で、地域の介護人材不足の深刻化がきっかけで外国人材の受入れを検討。経営層も人材確保については危機感を持っていたため、上層部の理解を得ることは比較的容易ではあったが、外国人材と接する立場となる現場へは約2年もの時間をかけ、十分に説明。今後の日本の労働力確保の困難さを理解してもらうことから、施設運営に不可欠な人材を確保する手段として外国人材という選択肢があることの啓発まで行い、十分な理解を得た上で受入れをスタートした。困難や課題に直面することもあったが、外国人材へもより分かりやすい業務の形を模索することが、結果的に日本人スタッフにおいても新たな気付きになり、業務全体の改善にも繋がる結果となった。

現在の受入れ状況

2017年に、EPA介護福祉士候補者をフィリピンから受入れスタート。現在は、フィリピンだけでなく、ミャンマー、ネパールからも技能実習2名、特定技能2名、在留資格「介護」2名、EPA1名として計7名の外国人材が活躍。



初めての外国人材はコミュニケーションの面での不安を考慮し、EPA介護福祉士候補者で受入れを行った（介護福祉士を取得する前提の人材のため、比較的レベルが高いと想定）。少しずつ外国人材に慣れていき、現在は技能実習、特定技能での受入れに拡大できている。

外国人職員という新たな担い手を得たことで、安定的な人員配置が可能になり、シフト作成の柔軟性が増し、ケアを提供する体制の維持・強化に大きく貢献している。

日本語学習や介護に関する学習の手厚いサポートで 安心して学べる環境を整備

利用者とのコミュニケーションにおいて柔軟な日本語は必要不可欠なため、日本語学習の時間を確保。週に3日、合計12時間の日本語学習時間を『業務』として設定することで、安心して時間をかけ日本語上達ができる環境を整備。

また、介護福祉士の取得を目指してもらうため、介護に関する学習にも力を入れる。外部から専門の講師も招き、個々のレベルに合わせた指導を行ったり、介護福祉士の受験対策に特化した講座を設けるなど、介護に関する学習においても支援を行う。そのほか、初期段階では複雑な日本語表現やニュアンスの理解が求められる日誌などの記録業務を免除したり、個々の習熟度を定期的を確認しながら、それぞれのレベルに合わせ、徐々に担当業務の範囲を広げることで外国人材のストレス軽減を目指す。

これらのサポートが外国人材のモチベーション向上に繋がり、定着にも寄与している。

将来的にはリーダーや永住権の獲得へ！ 在留資格のステップアップを目指す

現在は、EPA介護福祉士候補者や技能実習から「特定技能」への移行によるステップアップを目指している。そのために、日本語学習・介護学習などの教育支援をより充実させたり異文化理解や相互理解のため外国人職員を含む職場のコミュニティの構築を目指す。

在留資格のステップアップを通じ、将来的には永住権の獲得やリーダー層の創出を目指し、安定的な人材確保に繋がる事を期待。担い手が減少傾向にある介護業界において、外国人材がリーダー層になってもらうため、永住権取得につながる介護福祉士の取得に向け、外国人材のモチベーション維持のための教育支援、生活支援など様々な面からの支援強化を行う予定。

