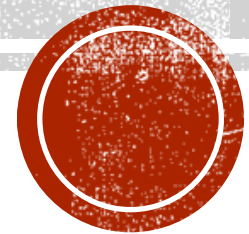


外国人介護人材の活用と展望

社会福祉法人 大樹

常務理事・統括施設長 大宮 憲二



事業構成

新坂町・子平町エリア

「Nextデイ ほくと」

定員15名

「グループホームほくと苑」

定員18名（2ユニット）

「グループホームひなた」

定員18名（2ユニット）

西勝山エリア

「グループホーム木かけ」

定員18名（2ユニット）

「多機能ホーム木かけ」

定員24名

「大樹ケアプランセンター」

ケアマネ5名体制

「特別養護老人ホームせんじゅ」

定員100名

従来型40名

ユニット型40名

短期入所20名

「グループホーム木だち」

定員18名（2ユニット）

「芽ぶき保育園」

定員21名（企業主導型保育事業）



職員数 217名

(令和8年3月1日現在)

常勤職員 137名
非常勤職員 80名
(男性:57名 女性:160名)

介護員 132名
内、介護福祉士 80名
内、技能実習生 13名 (ベトナム・ミャンマー・
インドネシア)
内、特定技能 4名 (ミャンマー)
内、留学生 8名 (ミャンマー)

※派遣職員は、R6.7以降 0名



多様な働き手としての外国人介護人材の活用とその効果について

採用に至った背景・キツカケ

- ・日本の人口推移から将来に向けて働き手が減少することが明らかであるため

厚労省の推計によると2025年度には介護における働き手が約32万人不足すると見込れ、同様に、2040年度には約69万人不足と言われていた。

- ・大樹として外国人技能実習生の採用に向けて動き出した2016年頃にはすでに、人材確保に難渋 紹介料・派遣費用が徐々に膨大し、人件費を圧迫し始めていた。



外国人介護員の受入れ状況

年度	予定	実績	種別・国籍
2019	4名	2名	技能実習 ベトナム
2020	4名	2名	技能実習 ベトナム
2021	4名	1名	特定技能 ベトナム
2022	2名	2名	技能実習 ベトナム
	2名	2名	ミャンマー
2023	6名	6名	技能実習 ミャンマー
	4名	4名	インドネシア
2024	5名	5名	留学生 ミャンマー
	3名	3名	技能実習 ベトナム
	2名	2名	特定技能 ミャンマー
2025	2名	2名	特定技能 ミャンマー
	3名	3名	留学生 ミャンマー
2026	2名	2名	留学生 ミャンマー
	4名	4名	特定技能 ミャンマー
	2名	2名	技能実習 ベトナム

現状
3年で特定に移行その後退職
3年で終了、特定で転職
産育休から退職
3年で終了帰国（内1名途中帰国）
3年で終了、特定で転職
在籍（R8.12 3年満了）
在籍（R8.12 3年満了）
在籍（R9.3 専門学校卒業予定）
在籍
在籍
在籍
在籍（R11.3 専門学校卒業予定）
4月入国（R10.3 専門学校卒業予定）
※2名内定済み
※2名内定済み



多様な働き手としての効果②

多様な働き手を受け入れる土壌

・多様な人材を活用するにあたり、生活・家庭環境や文化、能力等を含めて個々を尊重した柔軟な働き方の整備を図っている。

例えば、記録を日本人職員が担い、その間の業務を外国人が行う等、それぞれが出来る事を互いにフォローし、お互いを認め合える関係性ができてきたことで分業化の考え方も浸透してきている。

結果として、 職員の**寛容性**が向上

✓ 豊かな人間関係や組織を築くためには、異なる信念や文化を持つ人々が共存し、互いを尊重することが求められており、寛容性は、とても重要な要素であると考えています。



外国人人材の活用を通して

人材確保の効果・人件費抑制効果

紹介・派遣0 必要な人員を確保しつつ人件費を圧縮

入退職も少なくなり、現場（介護）の質も安定し、職員も定着した

- ・ケアの質（本質）に向かっていける土壌（環境）が整った

より専門性を追求した、ケアの実践

そこで暮らす方（利用者） - その場で働く方（職員）に

選ばれる施設に向けて 次のフェーズへ



現状の課題 「外国人介護人材の定着」

現場で感じている不安、課題

- ・日本語能力による業務理解の差・生活環境への適応
- ・都市部への転職・途中帰国・失踪

実際の経験

- ・3年で技能実習終了（2019～2022入国の5名）
 - うち2名：特定技能へ移行後1年以内に退職
 - うち4名：関東へ転職
 - うち1名：帰国

・途中失踪

2022年入国のベトナム人技能実習生6か月を経ずに失踪



～ 主なポイント ～

- ① **日本語教育介護現場では日常会話以上の日本語能力が必要
技能実習生としての日本語能力要件「N4」
→ 「N4」では介護の仕事は困難**
- ② **生活支援住居・銀行・医療・地域生活
外国人にとっては、慣れない海外での生活
→ 生活に対する支援に労力を要する**
- ③ **キャリア形成、地域で長く働き続ける仕組み
日本で働く目的と福祉教育のミスマッチ
→ 高齢者介護（福祉）の教育と理解不足**



課題への取り組み（当法人の実践）

① 定着支援（交流の場づくり）

外国人介護人材交流会の開催

お花見・芋煮会・研修会との併催

② キャリア支援（目標：介護福祉士取得）

技能実習修了後、特定技能（5年間）のキャリアを明確化

支援内容

初任者研修受講・実務者研修受講・国家試験対策研修会

＋交流会をセットで開催







これからの展望

地域で支える外国人介護人材

現状の課題

「日本語」「支援生活支援」「定着支援」
事業者間の情報共有など地域で支える合う仕組みが重要になります。

そのためには

「行政」「介護事業者」「教育機関」「支援機関」が連携し外国人材が安心して働き続けられる地域づくりが必要だと考えています



ご清聴ありがとうございました



社会福祉法人大樹

非公認キャラクター たいじゅくん

