

介護 10 ビジョン

OCT. 2014

第2特集 起こってからでは遅すぎる!
利用者・職員・事業所を守る
防災関連サービス特集



総力
特集

もはや待ったなし!

外国人材は 介護現場を救うか?

外国籍人材登用は、是非論の段階を過ぎた。
すでに“隣”で働く彼・彼女たちのマネジメント策こそ、問われている。
事業者の生の声を聞こう。



多くの書籍出版、テレビ出演等でも知られる介護経営コンサルタント・辻川代表が運営する通所介護事業所はっぴーライフでは、これまで3人の外国人スタッフを採用。当初は言葉の問題など不安要素も多かったというが、それらを払しょくするに余りある仕事ぶりや利用者の評価を目の当たりにし、辻川代表自身、外国人スタッフへの認識が大きく変わったようだ。外国人材活用におけるメリット、そして課題について意見を聞いた。【取材・文/竹内三保子】

つじかわ・やすし
日本福祉教育専門学校卒業後、老人ホーム、在宅介護会社勤務を経て、2002年に有限会社はっぴーライフ(05年に株式会社化)、08年にコンサルタント会社、株式会社エイチエルを設立。『朝まで生テレビ』『おはよう日本』などTV出演多数。著書に『福祉の仕事を生きて』(中央法規出版)、『10年後を後悔しない20の言葉』(講談社)等がある。

知り、次世代に語り継いでいくことも大切であるというのが私の考えで、それゆえ日本の介護はやはり日本人自身が担うべきだという思いがいまでも強くあります。実はこうした「文化の伝承」は、介護という仕事の醍醐味でもあるのです。この点をもっと若い世代に理解されれば、介護業界に対するイメージも変わり、魅力が高まるはずなのです。

片言の日本語でも 利用者からは好評

しかし、厚生労働省の人口動態調査を見れば、「思い」だけではどうにもならないほど、働き手である若年層の人口は減少傾向にあります。そんななか、数年前から当社のホームページの求人欄を見たといつて履歴書を送ってきたり、話をかけてくる外国人が増えています。そこで、日本の介護業界で働いて技術を習得したい外国人がいる現状に目を向ける必要があるのでないかと思ひ、テストもかねて実際に採用することにしたわけです。これまでインドネシア人1人とフィリピン人2人を採用し、現在はフィリピン人1人が働いて

外国人スタッフの雇用に 消極的だった3つの理由

当社では、これまで3人の外国人を採用したことがあります。もともと私自身は、長年外国人の採用に反対の立場をとってきました。理由は3つあります。

まず、高齢者の中には外国人に介護されることに抵抗がある人が少なくないと思つたからです。いい悪いは別にして、歴史的な背景など国によっていろいろな思いをお持ちの方がいらつしやいます。

2つ目は言葉の壁です。日本語が堪能であっても、細かいニュアンスを読み取るのは難しいものです。

たとえば、スタッフが利用者には「調子はいかがですか?」と尋ねたときに、利用者が「うん。大丈夫」と答えたとします。日本人なら、本当に大丈夫なのか、あるいは遠慮して大丈夫と言っているのか、言葉のニュアンスや相手の表情から内面まで読み取れます。しかし、外国人スタッフでは感情の機微まで理解できないのではないかという不安がありました。

3つ目は、今の豊かな日本を築いてくれた方々の面倒を子どもや孫の世代が見ない国にしたいのか、さらに介護には「文化の伝承」の役割もあり、本来なら地域の子ども・孫世代が担うべきだ——

という個人的な信念からです。実際、私が介護業界に入ったばかりの頃、認知症の高齢者から地元の武蔵野市に昔プロ野球球団の球場(国鉄スワローズの武蔵野グリーンパーク球場)があつた話を聞かされたことがあります。高齢者と接することで、地域の埋もれた歴史を

います。いずれも女性です。採用にあたっては、会社との相性を見るために2、3日職場に見学に来てもらい、利用者の反応も見ました。

意外だったのは、片言の日本語にもかかわらず、利用者の受け入れが思いのほか良かったことです。彼女らに共通しているのは、見ていだけでこちらが明るくなるような陽気な人柄です。また、大家族で育っているため、高齢者との付き合い方にも慣れていました。言葉以上に大切なものがあることがわかったことは収穫でした。

外国人の中には、仕事へのモチベーションが高く、自費で養成校などに通って介護の資格をとる人もいます。複数の事業所や施設を渡り歩く日本人スタッフなどと比べれば、介護職としての適性があると感じました。当社では幸い外国人に頼らなければいけないほどに深刻な人材難には陥っていませんが、最近、フェイスブックの広告を使って、フィリピン人向けに英語による求人情報を発信したくらいです。

給料などの待遇面でも日本人スタッフと同じ条件で働いてもらっています。

外国人採用は中小企業には高いリスクをとらなう

もちろん、外国人の採用に問題がないわけではありません。まず、教育には相応の期間がかかります。OJTでひとつのことを教えるのに、日本人のおよそ2倍の時間を要します。読み書きは会話以上に苦手なので、日々の業務記録が書けず、日本人スタッフが代筆する必要があります。また、できる仕事も限られているため、シフトにも気を使います。当社の場合、最初の数カ月間は認知症の方の入浴介助とか、配膳・下膳、レクリエーションなどの業務をお願いしました。時間が経るに従い次第に日本語も上達し、担当する仕事も増えていきました。

また、採用に関しては身元の確認も必要となります。EPAなどの法的制度に依拠したものならともかく、一般の外国人の雇用には配偶者が日本人で永住権を持っているなど、日本で働くうえで問題がない人材を選ぶ必要があります。仮に優秀で正直な人材であっても、労働ビザを取得させたり、時には住居を借りるための保証人が必要

なこともあります。仕事に慣れてきたら、本国から家族を呼び寄せたいという人も出てくるでしょう。冷静に考えれば中小企業が外国人を雇うリスクは高いのです。

最近では、人材不足を補うため外国人技能実習制度を「介護分野」にも適用させる動きが出ていますが、実施されても中小の介護事業所がその恩恵を受けるようになるには、解決すべき課題も多いというのが現実です。

一番の理由は、同制度の申請手続きの煩雑さです。外国人の採用枠は、実際には従業員数の10〜15%程度といったところでしょう。当社の従業員は約40人ですから4〜5人です。たった4〜5人を採用するための事務手続きに、膨大な手間と時間をかけるわけにはいきません。選任の事務員を雇って採用業務を行っても採算が取れる大手企業でないとは無理です。

有能な人間であれば国籍を問わず管理職にする

外国人を受け入れるための法的制度を整えることも大切ですが、その前にまずわれわれがやらなければいけないことは、マネージャー

の育成です。経営者や管理者のレベルを底上げし、経営の健全化、業界のイメージアップを図ることが何より急がれます。理想は現場の底上げですが、いわゆる「デモンカ介護職」が大量に流れ込んでいる状況では難しいと思います。助成金給付対象の人材育成プログラム等を活用しても人材が育たない現状が、それを証明しています。

仮にいまの状態のまま大量の外国人が介護現場に従事するようになれば、介護職のイメージダウンを促すことにもなりかねません。そうなれば、日本だけでなく海外でも「きつくてつらい仕事」というイメージが広まり、優秀な外国人材の確保すら危うくなることもあり得ることです。

そうならないためにも、優秀なマネージャーを育成し、その下で外国人材を管理・教育するシステムづくりは不可欠です。待遇面でも十分な配慮を行い、有能な人間であれば国籍を問わず管理職にする——外国人にとってこうした夢のある成功モデルを用意するなど、具体的な外国人材戦略を考えなくてはいけないときに、来ていると思えます。