

が彼らに対して、OJTやOFF-JTに十分な時間を割くのが難しいと考えられる。

在日フィリピン人は、日本人と比較して母数が少ない。日本人であれば、介護未経験者が介護現場で就労して直ぐに辞めても、新たな未経験者が介護現場に入ってくる可能性が高い。一方、在日フィリピン人の場合、母数が少ないので、未経験者が辞めてしまっても次に続く人が十分いるとは限らない。限りある人材である彼らが介護現場に定着するには、まず継続的・安定的な就労につながる雇用形式の実現と、OJTやOFF-JTに十分な時間を割くことができる環境の整備が望まれる。(本研究は文部科学省科学研究費補助金「外国人介護職の受入れに関する研究(平20～22年)」(研究代表者：植村英晴)の一部である

## 新潟県における在日フィリピン人等外国人介護職員の就労実態と課題

ピーエムシー株式会社 代表取締役 谷 晴 夫

### 1. はじめに

ピーエムシー株式会社は、新潟県の更なる少子高齢化を踏まえ、将来に備えて今から介護人材不足を補うの体制作りを行う事を目的とし事業活動を行っている。具体的には、在日フィリピン人等外国人を介護職員として養成し、独自の体系的・継続的な集合研修および派遣先である介護施設への巡回指導などのフォローを基本として、優秀な在日フィリピン人等在日外国人介護士の育成を行い、新潟県内に外国人介護士教育システムの環境を整備している。また、海外から新たにやってくる外国人介護士に対する教育育成システムの構築を視野にいれて事業活動を行っている。本研究では、新潟県における在日フィリピン人等外国人介護職員の実態と、彼らに対する効果的な就労支援システムのあるべき内容を、筆者の事業・調査活動を通して得た情報をもとに検証し、報告する。

## 2. 具体的な活動実績

### 2-1. ホームヘルパー2級開催および就業人数

	ホームヘルパー2級		就業希望数	就業数	退職数	退職理由・備考
	講座回数	受講数				
平成19年度	1	8	5	5 (100%)	3	人間関係1. 能力1. 腰痛1
平成20年度	4	32	11	11 (100%)	4	人間関係1. 能力1. 主人の転勤1. 妊娠1
平成21年度	4	45	25	12 (※48%)	0	※緊急雇用対策等の関係で就業率下がる
計	9	85	41	28	7	平成21年度在籍数 21名
率	受講数/講座回数 (9.4人/回)		希望/受講 (48%)	就業/希望 (68%)	退職/就業 (25%)	21年度在籍数/累計希望数 (51%) 21年度在籍数/累計ヘルパー受講数 (24%)

※ 注1 平成21年9月からの緊急雇用対策における日本人失業者が介護現場に導入された結果、平成10月就業希望者6名の就業は0、平成22年3月上越地区就業希望者5名の就業も現在0ベース

### 2-2. 就業者の就労状況

表2. 平成21年度在籍者の就業先、就業数、夜勤対応、記録記入者、日誌練習対応者

	特養	老健	デイサービス	グループホーム	ショートステイ	有料老人ホーム	高専賃	計	率	備考
施設数	4	1	5	3	3	1	1	18		
就業数	6	1	5	3	3	1	2	21		
内夜勤従事者	2	0	0	2	1	0	2	7	33%	夜勤/就業数
記録記入者	2	0	1	2	1	1	0	7	38%	記入/就業数
日誌練習者※	4	1	1	1	1	0	0	8	28%	練習/就業数
チェックのみ	0	0	3	0	1	0	2	6	28%	チェック/就業数

### 2-3. 就業者の就業後研修の状況

月1回、定期的継続的に就業者および就業待機者に対して、修業後研修を行っている。

表3. 就業後研修の実績

	三条会場			十日町会場※			合 計		
	回数	参加数	平均参加数	回数	参加数	平均参加数	回数	参加数	平均参加数
平成19年度	0	0	0	0	0	0	0	0	0
平成20年度	9	36	4	0	0	0	9	36	4
平成21年度	12	156	13	6	60	10	18	216	12
計	21	192	9	6	60	10	27	252	9

※ 注1 十日町会場は平成21年10月から開催する。

### 2-4. 就業者のフォロー活動等

就業者に対して、勤務施設外のところで面接を行う。日誌指導は、施設で記入した日誌をFAX等

でもらい、指導を入れて返信する。巡回指導は、担当の介護教員が、本人および施設の担当者と面談し指導を行う。

表4. フォロー活動、日誌指導、巡回指導

	就業数	フォロー活動※			日誌指導※			巡回指導回数※		
		PMC 社員			PMC 社員			介護教員		
		回数	月数	平均 回／人月	回数	月数	平均 回／人月	回数	月数	平均 回／人月
平成 19 年度	5	8	1	1.6	0	0	0	0	0	0
平成 20 年度	11	127	12	1.0	0	0	0	0	0	0
平成 21 年度	12	65	12	0.5	10	2	0.4	12	3	0.3
合計	28	200			10			12		

※ 注1 平成 19 年、20 年のケア活動頻度が、高くなっている理由は、フィリピン気質の特に高い人の雇用の結果である。

※ 注2 平成 21 年からは、日本の介護社会の人間関係に不適と思われる人材の雇用を避けた結果である。

※ 注3 日誌指導、巡回指導は平成 22 年に入ってから活動である。

## 2-5. 他の就業者状況調査

表5. 新潟県内で、PMC以外の介護施設で就業する在日外国人調査

番号	国籍	勤務形態	就業施設	勤務年数	夜勤	2級受講	介護知識レベル※			PMC フォローアップ参加
							ADL用語 読める	ADL用語 意味がわかる	記録を書 いている	
1	フィリピン	パート	特養	2	×	他	×	×	×	○
2	フィリピン	パート	特養	6	×	他	×	×	×	○
3	フィリピン	パート	訪問	6	×	他	○	○	○	○
4	フィリピン	パート	特養	6	×	他	×	×	×	○
5	フィリピン	パート	デイ	5	×	他	×	×	×	×
6	スリランカ	社員	特養	2	○	他	○	○	○	○
7	スリランカ	パート	病院	1	×	他	×	×	×	×
8※	フィリピン	派遣	病院	3	×	PMC	○	○	×	○
9※	フィリピン	パート	デイ	2	×	PMC	○	○	×	○

※ 注1 就業形態は、ほとんどパートである。施設側からの話「就業6年でも介護知識はない。パート以外は無理」

※ 注2 夜勤対応者は、1名のみ。

※ 注3 介護知識のADL用語は、「食事」「入浴」「排泄」「移動」「整容」「着脱」「自立」「全介助」「清拭」「誤嚥」の10単語である。

※ 注4 番号8、9は、先に就業してPMCへの受講生である。

※ 注5 面談した方には、PMCのフォローアップ参加を呼びかける。

## 3. 活動に伴う効果点と課題点

### 3-1. 介護人材の確保について

- (1) 効果点 1 講座10名程度の受講者数を確保している。

10名の受講者のうち、就業希望者は5名(50%)。年4開催であり、少なくとも年20名の就業希望者を確保できる。

- (2) 課題点 多くの受講生がつめかけても、現段階では就業先の確保・紹介が十分できない。

背景として、待つ事が苦手な国民性がある。

### 3-2. 介護施設の受入ニーズについて

- (1) 効果点 過疎化している地区(十日町市、柏崎市等)においては、新たに高齢者介護の世界に入る人材が不足している。弊社の活動を通して新たな介護人材候補者を見つけ出すことができる。柏崎市山会・山崎法人事務局長(柏崎市)は「柏崎は介護人材が足りない。今後、PMCさんと一緒に新たな人材を開拓・開発していきたい」とのことである。

- (2) 課題点 新潟県の主要都市(新潟市、長岡市、上越市等)では、新たに介護業界に流入する日本人が一定数見込めため、在日外国人

介護職員に対するニーズは低い。また、将来の人材不足に対する準備という経営的視点に基づく先行投資といった考えにも至っていない。

### 3-3. 受入介護施設のPMCへの評価について

- (1) 効果点 弊社のOFF-JTと介護現場におけるOJTが、相乗効果を発揮し、評価が高まってきている。

(派遣就業先の声)

- i) 長岡三古老人福祉会 近藤法人総務局長  
(県老人福祉施設協議会会長)  
「夜勤もでき、安心できる人材をつくるピーエムシー株式会社の活動に共感する」
- ii) 苗場福祉会 小松統括部長  
「PMCの教育が、法人の教育にとっても影響している。また、外国人という偏見が法人内になくなってきている」
- iii) 十日町福祉会 長谷川法人事務局長(県老人福祉施設協議会 理事)  
「日本人を直接雇用するより経費は高いが、ピーエムシー株式会社の就労後のフォロー・研修体制と本人の取り組み姿勢等が、他の職員に良い影響を与えるなどの効果もあり、今後もいい人材をお願いしたい」
- iv) 医療法人しただ 飯塚人事課長  
「外国人が仕事を求めて本法人にやってくるが、今後面接で良い人材がいた場合、ピーエムシー株式会社を紹介し、ピーエムシーの研修を受けた上で、法人に派遣してもらいます」

- (2) 課題点 就業者個々の能力差のばらつきが大きく、質の安定を担保できない場合があり評価が低い場合がある。

### 3-4. 就業者のモチベーションの確保について

- (1) 効果点 月1回の集合研修であるフォローアップは、同じ仲間が集う場であり、就労

に対するモチベーションの維持に繋がる。

弊社の巡回指導によって、温かく支えられている実感をもつ。将来、フィリピン等の自国にいる親戚等の縁故者が、介護の仕事にこられるようにネットワーク構築に協力している。

- (2) 課題点 主婦であり母親である彼女たちにとって、就労を続け、なおかつ継続的に学習するモチベーションの維持は難しい。

### 3-5. 新潟県内での協力体制について

- (1) 効果点 新潟県知事が弊社派遣先介護施設を訪問、活動の理解と協力を表明する。  
新潟県福祉保健部高齢者福祉課との打ち合わせがはじまる。平成22年4月、新潟県老人福祉施設協議会の協力をえる。
- (2) 課題点 新潟県において組織的・体系的に在日外国人介護職員の養成を行っているのが弊社のみであり、民間企業であるため、公的支援を要請するには限界がある。

## 4. 課題の明確化

弊社の活動は、新潟県内での在日外国人介護職員雇用ネットワークの拡充および教育環境の整備において、既に一定の成果と評価をうけている。今後、在日フィリピン人等外国人に対して、効果的な就労支援システムを創りあげるには、下記の課題を明確にし、改善点を見つける。

- (1) 新潟県の介護施設の多くは、まだ在日フィリピン人等外国人介護士積極的に雇用したいというニーズはない。
- (2) 在日外国人介護職員の個々の能力差(語学力、認知力等)によって、人材の安定した質を保つことが難しい。
- (3) 就業した在日外国人介護職員が継続的に学習を続けるモチベーションの維持が難しい。
- (4) 一私企業であるため、関係施設との連絡や事務処理等を行う人材が少なく、活動の範囲が制限される。

## 5. 改善点

以上の事実を踏まえ、下記の通り改善を行う。

- (1) 個々の能力差（語学力、認知力等）を補うツールとして、「自宅で何度も学習できるDVD介護教材」を開発する。教材コンセプトは「介護の言葉がわかる、すぐに使える、わかるとできる」である。全7コース DVD60分 テキスト20ページ（DVDの補完教材）を予定している。
- (2) 向上心ある在日フィリピン人等外国人介護士に対して、介護福祉士国家資格の取得支援講座を開設する。  
目的は、継続的な学習に対するモチベーションの維持である。
- (3) 介護現場に対して、在日外国人介護職員を雇用する意欲を植え付け、介護人材育成としての共存化を創り出す。
- (4) 新潟県老人福祉施設協議会や大学等との共同研究を行う。

上記（3）の改善を行うに当たって、県老協の協力の下、弊社開発教材を日本人の未経験者および在日フィリピン人等外国人介護士にモニターとして活用してもらい、効果の検証・ローアップを行うことで、介護未経験者・外国人に特化した研修・就労支援システムの開発を行う。

## 在日フィリピン人介護士を受入れて

一研修・支援体制を中心にー

社会福祉法人苗場福祉会事業部長 小 松 順 子

当法人は新潟県内に11施設、千葉県に1施設を持ち、老人福祉を中心に「自らが受けたい医療と福祉の創造」の理念を基に介護サービスを展開している。職員数は正規職員・非正規職員を合わせ655名である。主たる施設は、新潟県の南側と長野県の県境に位置する。豪雪地帯であり過疎化が進む津南町を中心に事業を行っており、常に人材確保には頭を悩ませている状態であった。こうした地域は、過疎化が進んでおり、労働人口自体が少ない。ピーエムシー株式会社の在日フィリピン人等外国人介護士の育成については、共感するところが多く、平成21年2月から人材派遣を受け入れ、現在、本法人では、4施設で合計6名の在日フィリピン人が就労している。就労先施設は、グループホーム3名、デイサービス3名の計6名である。なお、グループホームに勤める3名中、2名は夜勤を担当している。

当法人の人材育成は、法人の基本理念がベースとなっている教育研修（全職員対象）と、人事考課に基づく個人の力量に合わせた研修の2本で構成されている。個人の力量に合わせた研修では、各職員が自分の勉強したい分野に関する研修を受講することができる。

教育研修には、相談員、栄養士、介護支援専門員、接遇、新人育成のプリセプター等に向けた研修がある。また安全管理に位置付けられる感染対策、リスクマネジメント、高齢者虐待・拘束廃止についての研修は、全職員参加の研修である。個人の力量に合わせた研修には、基礎能力開発として新規採用者研修、新人フォローアップ研修、入職2～3年目、4～5年目研修等がある。また管理者には管理能力開発として主任クラス、係長クラス、課長以上クラスの職責別研修を行っている。これらの研修は、勤務時間内に行われ、研修が事前に勤務シフトの中に組み込まれており、勤務の