

(寄稿)

## 「医療・福祉分野における外国人雇用のあるべき姿 2」 ～外国人材の定着化に向けた具体的な取り組み～

2014年から2019年までに介護福祉士養成学校へ入学する日本人学生は半減している。その一方、外国人留学生の入学者数は2014年は17名であったが、2019年では2,037名と急激に増加している。日本人学生の減少は、深刻な労働力不足と経済環境の影響が大きいと思われるが、今後の介護人材の供給は、外国人学生頼りであることは間違いない。

ところが、日本の高齢者を支える人材不足は、単に外国人留学生で補えばよいという数合わせ的な問題ではない。実際に外国人留学生を受け入れてきた施設では、人材の離職防止や定着化の試行錯誤を繰り返しながら、努力を重ねているというのが実情のようだ。外国人材が、価値観や生活習慣が異なる日本で、心地よく働いてもらうためには、母国の生活習慣などをよく理解し、対策を講じなければ、より理解ある職場を求めて人材が流出することになる。

例えば、東南アジア諸国は、結婚年齢が低く、30歳までに出産を経験するケースが多いという。つまり、東南アジア諸国から留学生を受け入れる場合は、留学生のライフステージを理解し、家族を日本へ呼び寄せられる環境も考慮する必要があるという。

外国人材に関するテーマは、2019年1月28日発行 Healthcare note No.19-01「医療・福祉分野における外国人雇用のあるべき姿」で、技能実習制度、EPA 外国人看護師・介護福祉士、介護留学プログラムなど、外国人を受け入れるための制度紹介やその特徴の比較などを取り上げた。本稿では、その続編として外国人材の定着化に向けた具体的な取り組みについて、一般社団法人ワムタウン推進本部 理事・株式会社メディカルシステムサービス 事業開発部 次長 福原 亮氏に寄稿いただいた。

福原氏によると、外国人材の健全な受入れ体制の構築には、「職場環境満足」「社会的環境満足」「生活環境満足」の3つの要素があり、この3つの要素に基づき体系的に解説いただき、さらに外国人留学生が定着し、離職を防ぐために、どのような点に留意しなければならないか、具体的なエピソードを交えつつ分かり易く、ご紹介いただいた。

人材確保難が深刻化する中、外国人材の登用に注目する事業者も確実に増加している。もちろん制度導入にあたっては、制度について具体的に知ることも重要だが、外国人材の受け入れ時や受け入れ後に配慮すべき点を事前準備することが重要であり、折角の努力を無駄にしないためにも、本稿を参考にされることをお勧めする。その際、前述の3つの要素に基づき、日本人学生の雇用の在り方についても考える機会になれば、より魅力的な職場になるかもしれない。

(市川)

NOMURA

2019年11月25日

Healthcare note

(No. 19-11)

寄稿者名：  
一般社団法人  
ワムタウン推進本部 理事

株式会社  
メディカルシステムサービス  
事業開発部 次長

福原 亮

編集主幹：  
野村ヘルスケア・  
サポート&アドバイザー  
市川 剛志

野村證券株式会社  
金融公共公益法人部