

世界が求める東南アジアの介護人材。 介護技能実習生の質を高める教育とは



介護に携わる人材が、大きく不足する未来が予測されている。2035年には79万人の人材が不足するという推計もあるなか、2017年からは海外からの技能実習生が介護の現場にも参加できるようになった。しかし、有能な介護人材を求めているのは日本だけではない。どうすれば日本を選んでもらえるのか？そのひとつの答えが「教育」だ。日本型の介護のノウハウを学び、自国に戻ってそれを広め、そこで学んだ人が再び日本に来てくれる、そんな流れを築こうと挑戦を続けるのぞみグループ理事の甘利庸子さんに話を聞いた。

●プロフィール あまり・ようこ

共立薬科大学（現慶応大学薬学部）卒。結婚・出産後は長く夫の医院を手伝う主婦だったが、1990年にがんと誤診されたことをきっかけに「生きた証を残そう」と「のぞみ薬局」を開設。その後、自身の母親の認知症の介護をきっかけにケアマネジャー資格を取得し、99年に居宅介護支援事業所「シルバーケアのぞみ」を開業する。それを皮切りに、グループホーム、通所介護、デイサービスセンター、保育園など多くの介護事業や福祉事業を展開。介護技能実習生の教育機関である一般社団法人 海外介護士育成協議会や、受け入れ団体である介護施設協同組合の運営も担当。

のぞみグループ
代表取締役社長 理事長 甘利 庸子 氏

不足する介護人材。 海外人材を「育てる」

——甘利さんは2012年、タイのバンコクに介護学校を設立されました。日本語と日本の介護を必須カリキュラムにした介護学校は、東南アジアで初めて。なぜ海外人材の育成に取り組もうと思われたのですか？

私は社会福祉法人の理事長として介護施設を運営してきました。そのなかで介護職の求人難を肌で感じ、「このままでは日本の介護は絶対に破綻する」と確信していました。これを解決するには、ロボット化、AI化、

そして海外人材の確保しかないと考えたのです。

そんな折、2011年の東日本大震災が起こりました。海外からも多くの救援物資をいただきましたよね。同じ年の秋、今度はタイで大洪水が起こったんです。私は「こんな時期だからこそ、タイのバンコクで新しいものをつくろう。きっとそれが援助になる」と思いました。そして12年、バンコクに日本語学校を開き、翌年には日本語で介護や保育を学べる学校に発展させたのです。

——将来的には日本で働いてほしいという思いからですか？

当時の日本では、介護は技能実習生の対象ではありませんでしたから、卒業しても日本で働くことはできませんでした。私は厚生労働省に何度も「技能実習に介護を追加してほしい」と訴えました。しかし、その実現の前にタイでクーデターが起こるなど想定外の事態が続き、タイの学校はいったんクローズすることになりました。

とはいえ、まったくのゼロから海外に学校を立ち上げ、カリキュラム

を作り上げてきた経験は自信にもなりました。「これからは技能実習生の教育を中心にしていこう」と決意する、大きな転機になったのです。

母国での教育と入国後に 段差のないメソッドを

——14年には一般社団法人「海外介護士育成協議会」を、15年には「介護施設協同組合」を設立したのですか。この2つはどのような組織なのですか？

海外介護士育成協議会は、その名の通り、海外人材を介護士として育成するための法人です。

現在、介護技能実習生は母国で日本語などの研修を受け、日本に来たからも入国後講習を受講します。母国の教育は現地の送り出し機関がおこない、日本での教育は日本の監理団体などが担います。ここに段差が生まれるのです。

一方、私たちの海外介護士育成協議会は、母国にいる段階から介護に特化した日本語や介護の研修を行い、日本に入国してからもさらに日本語教育や介護初任者研修を、切れ目のない貫したカリキュラムで提供しています。アジア各国の送り出し機関や、日本全国の監理団体（技能実習生の受け入れや監理をおこなう団体）、実習をおこなう介護施設などからの委託を受けることで、現地での教育と入国後の教育の段差をなくすことができます。

——もう一つの「介護施設協同組合」はどんな団体ですか？

介護技能実習生専門の監理団体です。実習生は現地の送り出し機関と日本の監理団体が協力して受け入れ、入国後も監理団体が指導や監理をする義務があるんですが、2014

年ごろに監理団体のずさんな対応がニュースでも話題になりました。「このままでは介護技能実習制度そのものが壊される。安心できる介護専門の監理団体をつくらなくちゃ」と思って設立しました。

海外介護士育成協議会と連携して教育を担うことで、技能実習生も安心、受け入れる施設も安心、というシステムをつくっています。

現在はベトナム、インドネシア、フィリピンの3か国からの技能実習生を、長野県内の研修センター、寮、実習施設などで受け入れています。

オリジナルテキストで 日本型介護の基礎を伝える

——なぜこれほどまでに教育に力を入れる必要があるのでしょうか。

ひとつには、世界的な介護人材の不足です。もともと欧米では、東南アジアの看護師を介護人材として採用する土壌があります。その条件は日本に比べてとてもいいんです。

たとえばドイツは、ベトナムの看護学校にドイツ語の教師を無料で派遣したり、ドイツ語を学ぶ生徒に奨学金を出したりしています。つまり、卒業した時点でドイツ語がペラペラの看護師がたくさん誕生しているわけです。もちろん、ドイツ国内での給与も日本よりはるかに高い。

国際的な土俵では、日本はとっくに負け組なのです。「国内の介護人材が不足しているなら、海外から集めてくればいいじゃないか」なんて、そんな甘い考えが通じる時代ではありません。

——優秀な人材は他国にとられてしまっている状態なのですね。

はい。私たちはもともと、看護師

資格をもつ人たかを介護技能実習生の候補者にしていました。しかし、インドネシアはまだしも、ベトナムで看護師資格をもった人を採用することが厳しくなってきました。高卒の子、医療系以外の学部を卒業した子なども候補になります。

もちろん看護師資格をもつ方もいますから、知識や経験の差はとて大きいのです。

——その差を埋めていくのが、教育というわけですね。

そうです。介護の技能実習生の場合、日本に入国するまえに最低でも日本語能力試験でN4（基本的な日本語を理解できるレベル）が必要です。これがないと日本に入国できないので、現地の送り出し機関は日本語の教育はしっかりやります。でも、介護の知識や経験の格差を埋めるような教育まではしてくれません。

そこで私たちは、2冊のオリジナルテキストをつくりました。

1冊は『外国人のための やさしく学べる介護のことば』、通称「赤本」です。イラストがたくさん使われ、すべてにルビをふっています。介護の言葉を覚えるだけでなく、入国後の働き方のイメージをもってもらうことができます。

もう1冊が『やさしく学べる介護



右が入国前の研修で使われる「赤本」。左が介護職員初任者研修で使われる「青本」。のぞみメソッドに不可欠なオリジナルテキストだ。



取材の当日、インドネシアから来日したばかりの介護技能実習生3名。右からメガさん、セルリさん、レイラさん。19～22歳の彼女たちは仕事への意欲も見せつつも、「新幹線に乗りたい」「花火が見たい」「遊園地に行きたい」という夢を、流暢な日本語で話してくれた。

の知識・技術』で、通称「青本」。入国したあとの介護職員初任者研修で使われるものです。こちらルビをふり、短い文章で書かれていて、日本型の自立支援を中心とした介護について理解できるテキストになっています。

——「赤本」は、現地の日本語学校などで使われているんですね。

はい。先日もベトナムの日本語学校を訪れたら、「うちではすばらしいテキストを使っている」と見せられたのがこのコピー本でした（笑）。

技能実習生候補の人たちは、現地でN4をとると入国申請ができます。その査証が下りるまでの間に「赤本」の勉強を始めてもらいます。これは、さらに日本語のグレードの高いN3（日常的な場面で使われる日本語をある程度理解できる）を目指す勉強にもつながります。

また、看護師や介護職などの入国要件をもたない実習候補者には、入国前に160時間以上の介護の座学と、160時間以上の施設での実習が義務付けられているのですが、160時間の座学のためのカリキュラムやテキストもつくりました。これが「のぞみメソッド」です。日本での介護に関する基礎的な知識や技術を学んでもらうことができるのです。

▶ 制度をつくるのは政府でも 制度を育てるのは私たち

——このようにして育てていかないと、介護人材の質を担保できないということなのではないでしょうか。

それはもちろんですが、それだけではありません。私は日本と海外の介護に対する認識の差、やり方の違いに関する差も埋めていきたいと思っています。

たとえばフィリピンには「ケアギバー」という介護資格がありますが、どちらかというと「お世話型」なんです。「介護者がなんでもしてあげるから、寝ててくださいね」というやり方ですね。

でも、日本は違います。要介護の高齢者でも、できることは自分でやってもらい、自立を支援する介護をします。日本で介護の仕事をするなら、日本型の介護システムを理解してもらわなくては、施設も本人も混乱するばかりです。教育は必要です。

——日本型の介護システムのノウハウをアジアの国々に伝える「国際アジア健康構想協議会」にも参加されていますね。

内閣官房からの依頼です。まだ介護が技能実習の対象になっていなかったころから、厚生労働省に足を運んで制度の変更を訴えてきました。そこから数年で制度が変わり、

いまでは私に意見を聞いてくださるようになった。これはうれしいことです。

制度をつくるのは国ですが、その制度を育て、根付かせ、介護の質を担保していくのが私たち民間の責任だと思っています。

▶ 「のぞみメソッド」をアジアの介護の共通語に

——介護の分野で働く外国人に「特定技能」の在留資格が加わりました。介護分野の外国人はこれから増えていくと考えられていますね。

介護技能実習終了後に特定技能に移行すれば、さらに5年間就労できます。そしてこの間に介護福祉士の国家試験に合格できると、ずっと日本で就労できます。

でも実際には、日本で経験を積んで数年で母国に帰る人は多いのです。そういう人たちが、母国で日本型介護システムを現地の若者に教育し、そこで学んだ若者たちがまた日本にやってくる。そんな循環型システムを構築することが重要だと思っています。

——ハノイに現地法人をつくっているそうですね。

現在（2019年8月）は申請中ですが、認可されれば「のぞみグルー



ベトナム・ハノイの送り出し機関でおこなった日本型介護の実習。お互いを練習相手にして実践中。「介護は楽しい」と学ぶことに主眼を置いている。

プベトナム有限会社」が誕生します。

現在、現地でベトナム人を2名、教師として採用しています。いずれも日本から帰国したEPA（経済連携協定）に基づく介護福祉士です。彼らが日本で学んだことを、現地の若者に伝えてほしいと思います。

——日本政府がベトナム政府に対して選定した優良事業者に「のぞみグループ」が入っています。ベトナムとの交流はますます盛んに？

国際協力機構 JICA の「ベトナム国 日本式介護学校と介護センターの一体運営モデルの案件化調査」を18年に受託し、今年度中に政府開発援助（ODA）事業として展開できます。これは、ベトナムの人たちのためのベトナムの介護を、ベトナムで作上げる事業です。3年間で完成させる予定です。

このタイミングで、私たちが育てた技能実習生が母国に帰国し始めます。日本の介護を学んだ若者たちが、現地で日本型介護のよさをきっと広めてくれると信じています。

そしていつか、「のぞみメソッド」が東南アジアの介護の共通言語になる、それが私の夢です。

▶ 海外の意欲ある人材は施設内の笑顔を増やす

——現在、のぞみメソッドで学んだ介護技能実習生が11都県の受け入れ施設で実習をしています。施設での反応はいかがですか？

いいことづくめです（笑）。

——いいことづくめ？

はい。もう、いいことしかありません。実をいうと、当初私は2つのことを心配していたんです。ひとつは日本人スタッフへの影響、もうひ



明るく表情豊かに利用者に接する介護技能実習生たち。施設内に笑顔が「伝染」する。

つつは利用者の方々の反応です。

でも、実際に技能実習生が入ったことで問題は何もありませんでした。逆によいことがたくさんおきています。まず、日本人スタッフの意識が変わります。東南アジアの若者たちは、幼いころから祖父母と暮らしているのが当たり前。だから、お年寄りの中に自然にすっと入っていく。日本人は理屈で学ぶんですが、彼女たちは自然に体が動く。その姿から学ぶものは多いです。

そして技能実習生のやる気にあふれた笑顔を見ると、日本人スタッフの中にも自然な笑顔が生まれるんです。あと「彼女たちの前では正しい日本語を使わなくちゃ」と思うのか、言葉遣いも丁寧になります（笑）。

——利用者さんたちの反応はいかがですか？

技能実習生たちをととてもかわいがってくださいます。日本人スタッフには「お世話してもらるのが当たり前」という態度だった人でも、技能実習生にはゆっくり話してあげた

り、励ましてあげたりします。遠くから来てがんばっている若者を支えよう、守ってあげようという気持ちになっているようです。

——人材不足の解消というだけではない、プラスの影響があるんですね。

はい、笑顔は伝染します。施設の空気が変わります。外国人材の受け入れをためらっている施設はまだ多いと思いますが、意識変革が必要だと思います。

——介護技能実習生の受け入れをこれから始める場合、気をつけたい重要なポイントは？

どんな監理団体を選ぶかがとても大切だと思います。選定のポイントは、教育に力を入れているかどうかです。「施設への配属前に、できるだけN3に合格させ、医療や介護の知識を身につけさせているか」「技能実習終了後のキャリアアップや、帰国時のことまでサポートしてくれるか」などに注目して、監理団体を選ぶといいと思います。



長野県小諸市にある「のぞみグループ」の本部