

## 12. 外国人技能実習生について考える

2018年3月4日

先日、お世話になっている施設長から「谷さん、ある会で外国人技能実習生の話題があり、どの施設長も人の確保は厳しいけど、外国人は考えていないと言っていましたよ！」とのお話がありました。私なりに「そうですね……。」と思う気持ちがありました。

それは日本介護福祉会が昨年12月から今年の2月にかけて全国で行った「平成29年度介護職種の技能実習生の日本語学習等支援事業」の説明会に参加すれば、介護を教えることよりも**日本語を教える煩雑さ（1日の半分を日本語教育にあてる、日本語教育を介護事業所が行うなど）**を感じ、かつ日本語能力試験**N3の合否のリスク**がある介護技能実習生の導入は無理だと思ふ気持ちが出て当然だと思っていたからです。

介護技能実習生の入国条件は日本語能力N4レベル以上、入国後10ヶ月目にはN3レベルの合格が必須条件ですが、介護事業所で働きながらのN3レベルの合格は、プロの日本語講師でも難しいと言われています。その難しい育成を介護事業所が行う説明でした。

そのためか今、N3レベルの取得の撤廃の議論が出ているとも耳にしています。

「言葉が上手く話せなくてもいい、言ったことさえちゃんとしてもらえればよい」と介護業務のパートまたは補助的な作業でよしとする関係者の方の意見のようです。この場合、最低限のN4での入国で、**N3のハードルを撤廃**してもらえばありがたいのでしょうね。

さて、皆さまはどのようなお考えでしょうか。

介護技能実習生を導入するとするならば「介護はコミュニケーションが基本、**言葉を理解**した中で仕事をしてほしい」であり、かつ**業務の一連の流れ**がわかり、**早く独り立ち**して仕事をしてもらおう事を期待されるのではないのでしょうか。

このような人材を期待するならば、N4レベルの入国でなく、**N3レベルを取得してからの入国**が、施設の指導者や技能実習生ともに**介護業務の習得に集中**することができ、介護事業所が**期待する戦力化**をより早く図れると思います。要は、なんのために介護技能実習生制度を導入するかです。**N3レベルの取得はその道のプロに任ず**発想が必要です。

国は、「働く女性の確保」「働くシニアの確保」「外国労働者の確保」「生産性の向上」と**人材確保の数字上の帳尻合わせ**をしています。実際は、介護だけでなく全産業で「人はいない、足りない」とグラフや数字での根拠を前のエッセイで示していました。

そして「人がいないから外国人技能実習生の導入」ではなく、外国人の導入を考える前に、**人材の育成**、そして法人施設の**体制の見直し**等やるべき事がたくさんあります。私のエッセイでもその事を書き続けさせていただいています。

しかし、現実として本当に人手が足りなくなり**身動きできなくなってからの外国人介護技能実習生の導入は、より大変厳しい状況になるのでは**との思いで、外国人介護技能実習生の導入がいつでもできる様な**サポート体制の準備**をピーエムシーは行っています。

その準備の一環としてピーエムシーは、N3レベルで入国する介護実習生を、1年で「自ら考え、できる」人材育成ができる『施設のOJTをサポートするパスポートプログラム』を開発しました。今後のご参考までにコンセプトを添付しました。

## ※ 追記

### 1. 教育経費の考え方

N3の教育費を含めた技能実習生経費（給与＋社会保険＋監理団体経費＋教育費＋昇給＋賞与＋他経費）が、日本人の確保経費を含めた額（人件費＋通勤費＋諸手当＋賞与＋昇給＋社会保険＋確保経費等他）と同等以下になれば検討するに値するかと思います。大抵は技能実習生経費が安くなるかと思います。特に派遣を入れている場合は、よりその効果が出ます。そして1年で戦力化できる事を考えての検討が必要と思います。