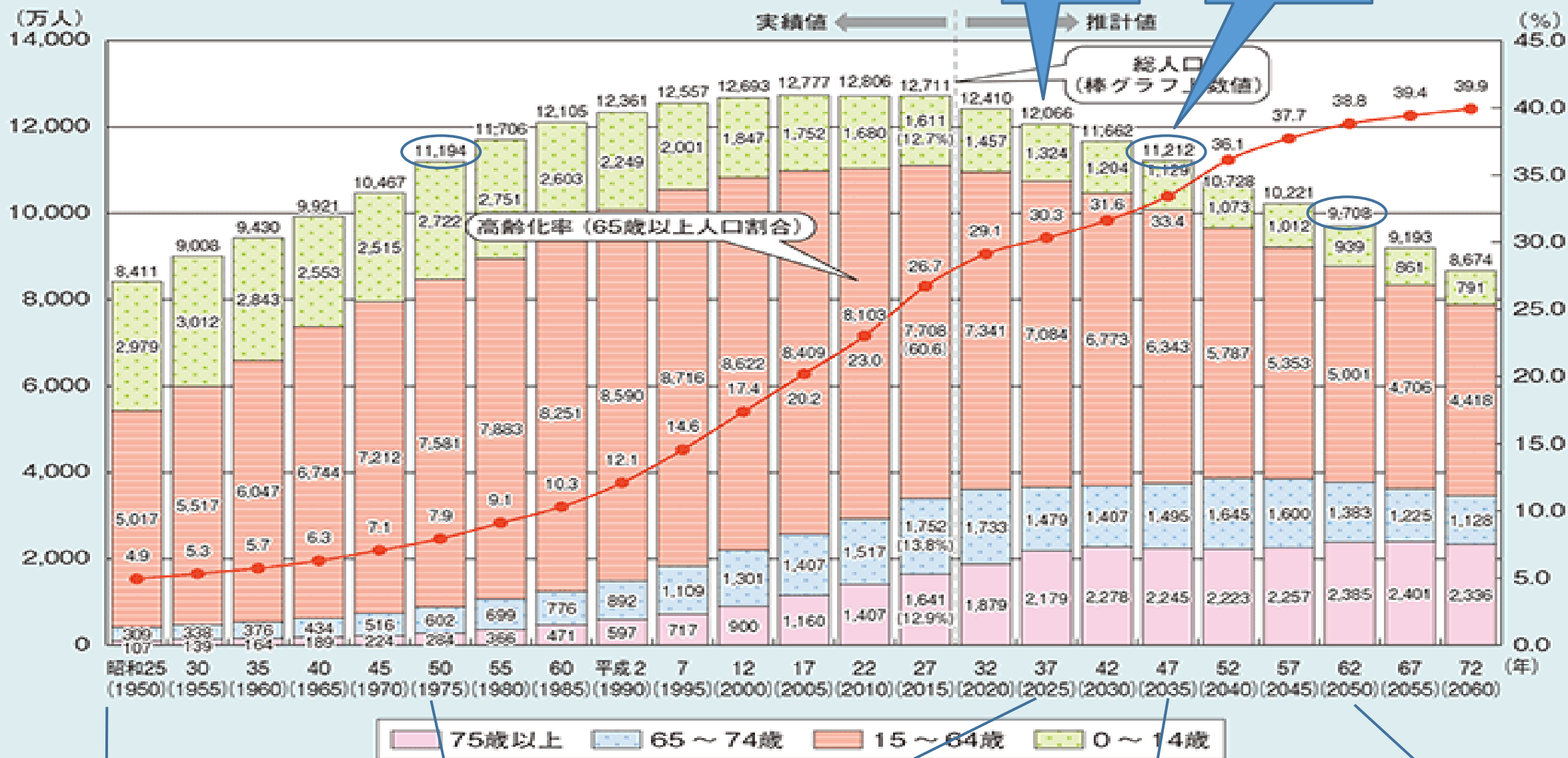


# 労働人口と社会福祉法人



資料：2010年までは総務省「国勢調査」、2015年は総務省「人口推計（平成27年国勢調査人口速報集計による人口を基準とした平成27年10月1日現在確定値）」、2020年以降は国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口（平成24年1月推計）」の出生中位・死亡中位假定

団塊の世代誕生

団塊J r 誕生

団塊の世代 75歳

団塊J r 60歳

団塊J r 75歳

# 社会福祉法人と経営リスク

# 介護事業者を取り巻く経営課題

- 医療、介護保険事業の将来予測

（報酬水準の下落化、制度改革に伴う事業の見直し）

- 介護人材の不足

（中間管理職、新卒採用、中途採用、**外国人採用**等）

- 介護レベルの低下

（現場力の低下、過度な業務省力化、サービス向上意識の低下）

- ICT化、AI、介護ロボット導入に伴う支出増

（導入経費増、費用対効果、報酬）

- 利益低下による財務状況の悪化

（立て替え、設備更新費用の調達、賞与支給率の低下）

- コロナウィルス感染症対策

# 外国人介護人材の在留資格

# 4. 入国4ルートと比較①

	E P A	在留資格「介護」	技能実習	特定技能
制度の目的	介護福祉士国家資格取得を目的とした受入れ（国際連携の強化）	専門的、技能的分野への受入れ	日本から相手国への技能移転（国際貢献）	人手不足対応のための一定の専門性、技能を有する外国人の受入れ
送出し国	インドネシア、フィリピン、ベトナムの3ヶ国	制限なし	「討議議事録」並びに「補足討議議事録」を締結する送出し国15ヶ国	制限なし
在留資格	特定活動	「留学」→「介護」	1年目：技能実習1号 2～3年目：技能実習2号 4～5年目：技能実習3号	特定技能1号
在留期間	<ul style="list-style-type: none"> <li>・原則4年</li> <li>・条件を満たせば5年</li> <li>・資格取得後は更新可能</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>・技能実習1号：1年</li> <li>・技能実習2号：最長2年</li> <li>・技能実習3号：最長2年</li> <li>3号は(優良な監理団体及び実習実施者の限る)</li> </ul>	最長5年
家族の帯同	資格取得後は家族（配偶者・子ども）の帯同が可能	家族（配偶者・子ども）の帯同が可能	家族（配偶者・子ども）の帯同が不可	家族（配偶者・子ども）の帯同が不可
受入調整機関等	J I C W E L S（公益社団法人国際厚生事業団）	特になし	団体監理型：監理団体 企業単独型：企業	登録支援機関のサポート

## 5. 入国4ルートと比較②

	EPA	在留資格「介護」	技能実習	特定技能
外国人介護士に 求められる 日本語能力	<p>◆インドネシア、フィリピン 現地で6ヶ月研修後、N4程度以上で入国。入国後研修6ヶ月を受けてN3合格後に配属</p> <p>◆ベトナム 現地で12ヶ月研修後、N3以上の合格で入国。入国後研修2ヶ月を受けて配属</p>	<p>日本語能力が次のいずれかに該当する者を選抜すること</p> <p>①N2以上に合格した者 ②日本語教育機関で6ヶ月以上教育を受け、N2相当以上と認められた者 ③日本留学試験の日本語科目で200点以上、もしくはBJTビジネス日本語能力テストで400点以上取得した者</p>	<p>◆入国時：N3程度が望ましい水準、N4が要件</p> <p>◆入国後1年後 N3が要件</p> <p>N3に満たない場合は、本人が引き続き勉強に励むこと、雇用する事業所が必要な日本語を学ばせることを前提に在留することが可能。</p>	<p>入国前の試験等で日本語能力水準を確認</p> <p>①ある程度日常会話ができ、生活に支障のない程度の能力</p> <p>②介護の現場で働く上で必要な日本語能力</p> <p>※技能実習3年、介護福祉士養成施設修了者は水準を満たしているものとし、試験を免除</p>
外国人介護士に 求められる 介護等の知識、 経験等	<p>◆インドネシアの看護学校(3年以上)卒業、または高等教育機関(3年以上)+政府による介護士認定</p> <p>◆フィリピンの看護学校(4年)または4年制大学卒業+政府による介護士認定</p> <p>◆3年制または4年制の看護過程修了</p>	特になし	<p>◆団体監理型：外国において「同一業務従事経験」があること、または実習に従事することを必要とする特別な事情があること</p> <p>◆企業単独型：受入れる事業所と密接な関係のある外国の機関の事業所の職員であること</p>	<p>入国前の試験等で次の水準を確認</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・受入れ業種で適切に働くために必要な水準</li> </ul> <p>※技能実習3年、介護福祉士養成施設修了者は水準を満たしているものとし、試験を免除</p>

## 6. 入国4ルートと比較③

	E P A	在留資格「介護」	技能実習	特定技能
介護福祉士の 国家試験の 受験義務	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆国家試験の受験が必須</li> <li>◆不合格でも一定の点数を取得できれば、1年に限り滞在延長できる。帰国後は短期滞在で再入国して受験が可能</li> <li>◆受入れ機関となる事業所は、国家資格取得のための研修とその支援体制を整えることが必須</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆国家試験の受験が必須</li> <li>◆介護福祉士養成施設の卒業者は卒業後5年間は介護業務に従事するか、国家試験に合格すれば介護福祉士の資格を継続できる</li> </ul>	<p>なし（任意）</p> <p>※介護福祉士の国家資格を取得すれば、在留資格「介護」に変更することが可能。</p>	<p>なし（任意）</p> <p>※介護福祉士の国家資格を取得すれば、在留資格「介護」に変更することが可能。</p>
勤務できる サービスの種類	<p>介護保険3施設、認知症グループホーム、特定施設、通所介護、通所リハ、認知症デイ、ショートステイ</p> <p>※介護福祉士の資格取得後は一定条件を満たせば事業所の訪問系サービスも可能</p>	<p>制限なし</p>	<p>訪問系サービス以外</p>	<p>訪問系サービス以外</p>



## 7. 入国4ルートと比較④

	E P A	在留資格「介護」	技能実習	特定技能
配置基準に含まれるまでの期間	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ N 2 以上の場合は雇用してすぐに配置基準に含まれる</li> <li>・ その他の場合は雇用して6ヶ月後より配置基準に含まれる</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 雇用してすぐに配置基準に含まれる</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ N 2 以上の場合は雇用してすぐに配置基準に含まれる</li> <li>・ その他の場合は雇用して6ヶ月後より配置基準に含まれる</li> </ul>	雇用してすぐに配置基準に含まれる。ただし、6ヶ月間は受入れ施設におけるケアの安全性を確保するための体制が必要
夜勤の可否	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆資格取得前：雇用して6ヶ月経過、N 2 以上であれば可能</li> <li>◆資格取得後：可能</li> </ul>	可能	条件つきで可能 ※技能実習生以外の職員を配置することが求められるほか、業界のガイドラインにおいても同様。さらに夜勤業務を行うのは2年目以降に限定する等の努力義務を規定	可能
同一法人内の異動の可否	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆資格取得前：原則不可</li> <li>◆資格取得後：可能</li> </ul>	可能	可能（ただし、実習計画、異動が必要と認められた場合に限る）	可能
介護職種での転職の可否	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆資格取得前：原則不可</li> <li>◆資格取得後：可能（在留資格変更が必要）</li> </ul>	可能	原則、不可	可能

# 社会福祉法人の人事戦略

- 要員計画についての基本方針の確立
- 外国人スタッフの受入人数の決定
  - 長期目標の決定
  - 単年度ごと、施設ごとの採用人数の決定
  - 在留資格別の受入計画
- 外国人スタッフのキャリアパスの確立
- 受入体制の整備（実習指導者の配置等）
- 日本人スタッフとの整合性、日本人待遇を確立する

国民の負託に応える  
社会福祉法人になるために

- 人材不足を理由に定員変更で対応している施設があるが、建設補助金は血税から成り立っているものであり、事業の縮小は法人の理念に反してしまうので、柔軟に経営改善を実践するのみ。
- 外国人の採用経費等を理由にしているが、日本人の採用経費と対比しているのか。時代のニーズに合わせて必要経費を考えなければならない。
- 令和1年において誰がコロナ禍での制限された生活を予測できただろうか。今は日本人がまだ採用できるから大丈夫というが、外国人採用は時間を要す。1年後のリスクを考え、二順位以降は考えず、とりあえず外国人を採用し、受け入れ実績を作るべき。経験は何よりも勝る。
- 介護現場が人材不足で逼迫したら、外国人を育てる余裕はない。今だからやれることをやろう。