

# 技能実習生採用のすすめ

社会福祉法人 三光会  
理事長 松田圭助



毎年定期採用が出来ていますか？

計画的な採用が出来ていますか？

3年未満で退職する人はいませんか？

当法人は全ての項目 「NO」!  
新卒者の採用がゼロの年も珍しくない  
数か月で退職する者も珍しくない  
常に職員募集中  
場合によっては派遣会社を利用  
紹介会社経由での応募者が急増  
それは、地方(日光)も  
都市部(町田・相模原)も状況は同じ

## スタッフ確保に四苦八苦

当法人で支払いの大きかった年で  
派遣会社へ3,000万円以上  
紹介会社へ1,000万円以上

派遣会社・紹介会社への支払いで  
経営は二重苦・三重苦

経費節減と人手不足解消には  
外国人の助けを借りる以外には  
ないのではないか？

技能実習生に関する漠然とした不安  
日本語レベル  
利用者は受け入れてくれるか  
事件に巻き込まれたりしないか  
等々

物は試し

日光に 3 名採用

2019 年 11 月ヴェトナムから来日

来日 2 年目で N3 取得 (1 名は N2 合格)

3名の技能実習生を受け入れて

コミュニケーション能力

利用者からの印象

日本での生活

## 計画的な人員確保

### 年間経費

- ・給与 260 万円(2 年目)
  - ・組合への支払い 54 万円
  - ・住居費 24 万円
  - ・家電製品等調達費 年換算で約 3 万円
- 合計 341 万円

新卒者との比較

法人内(常勤介護職員)平均年収との比較

当法人のこれから

技能実習生は今年 8 名来日

特定技能者は今年 3 名採用

今後はさらに増員(新型であれば各ユニットに 1 名配置)

ただし、日常生活継続支援加算取得に影響がない範囲で(介護福祉士の割合)

人手不足が深刻な介護現場で、職員の採用のために人材紹介会社に支払う手数料が高騰し、介護事業者の経営の重荷となっている。厚生労働省は、適正なサービスを提供する紹介会社を認定する制度を始め、踏み込み不足との指摘もある。

（沼尻知子）

高齢者向けのデイサービスや訪問介護を運営する「RARE CREW（レアクル）」（東京都台東区）は2年半ほど前、紹介会社を通じて介護福祉士の男性1人を採用した。

配置が義務づけられている「サービス提供責任者」になれる人を探す必要がある。介護福祉士の資格を持つ男性に期待を寄せた。

だが、男性は面接で話していた仕事への意欲が全く感じられず、1か月もたずに退社。レアクルの担当者が話を聞くと、「もともと長く勤めるつもりはなかったが、面接では言わないよう紹介会社から助言された」と打ち明けた。レアクルが紹介会社に支払った紹介手数料は約90万円。早期離職時の規定で半額ほど返金されたが、残りは戻らなかった。

レアクルが紹介会社を通じて採用した職員は半年以内に辞めてしまった人が多かったという。今はソーシャル・ネットワークキング・サービス（SNS）など

# 介護人材 紹介料が高騰

■1人平均49万5万円

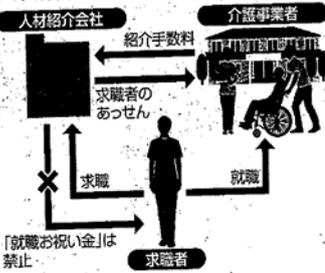
全国介護事業者連盟などが介護施設を運営する約400の法人を対象に昨年8～9月に行ったアンケートによると、紹介会社に支払った手数料は介護職1人あたりの平均で49万5000円だった。手数料は年収に一定の割合をかけて決まることから、職員の給与が相対的に高い

傾向にある大企業の介護付き有料老人ホームに限ると、1人あたり60万6000円に上る。介護保険制度では、施設の人員の配置基準が決まっている。利用者の生活を支えるサービスであるため、一時的に休業するわけにもいかず、欠員があればすぐに補充する必要性に迫られる。大阪府内の特別養護老人ホームの施設長は「紹介会社を、使いたくないのに使わざるを得ない。足元を見られている状況」とため息をつく。

■「お祝い金」で転職

人材紹介を巡っては、新たな職場に就職した時の「お祝い金」で求職者を募り、転職を勧めて繰り返し手数料を得る行為も問

◆人材紹介会社を使った職員採用の仕組み



題視されている。厚生労働省は昨年4月、職業安定法の指針を改正し、「就職お祝い金」を禁止した。ただ、罰則規定はなく、「お祝い金で求職者を呼び寄せている紹介会社は今も少なくない」（介護事業者）という。

人材紹介料は、民間団士の契約のため「紹介料自体に上限を設けるのは難しい」（厚生労働省）という。そこで、厚生労働省は昨年、介護・医療・保育の3分野の紹介事業者のサービスについて基準を策定。手数料の公表や、苦情窓口の設置を求めた。今年度から基準にあてはまる紹介事業者を認定する制度を始めた。

によって異なる。個別の事業所の雰囲気や職場環境を知り、求職者に合った職場を案内して、定着につながるようサービスの質を高めていきたい」と話す。

ただ、人材紹介業は大規模な設備投資などがいらず、参入のハードルが低い。中小まで含めると、分野で1000社を超えるとも言われるが、認定事業者は35社にとどまっている。「認定を受けた会社だけで人材を確保できるとは限らない。悪質業者を公表する仕組みを作ってほしい」（全国介護事業者連盟の斉藤正行理事長）との声もあがっている。

淑徳大学の結城康博教授（社会保険論）は「介護事業者の収入の多くは介護保険料など公的なお金でまかなわれており、紹介会社に高額な手数料が流れる現状は見直されるべきだ。紹介会社のサービスの質が担保できる規制も必要ではないか」と指摘している。

## 事業者の経営の重荷に