

# 障がい者支援施設における外国人材雇用 — 動機・現状・課題・今後の方向性 —



社会福祉法人 南富良野大乘会  
障がい者支援施設 南富良野からまつ園  
園長 宮森 宣行

# 本日の視点：私たちが伝えたいこと

## 1. 地方での人材確保

- ・「人口減少」「過疎地域」「外国人材との出会い」
- ・「募集～採用」プロセス

## 2. 受入れの継続状況

- ・運用実態
- ・制度変更、人材流動性 → 現場の対応方法

## 3. 現場で起きていること

- ・日本人支援員と特定技能者の「化学反応」
- ・「成功体験」「課題」「悩み」を共有

→ 過疎地域における【特別な事例ではない】と考えています。

# 南富良野町の概要について

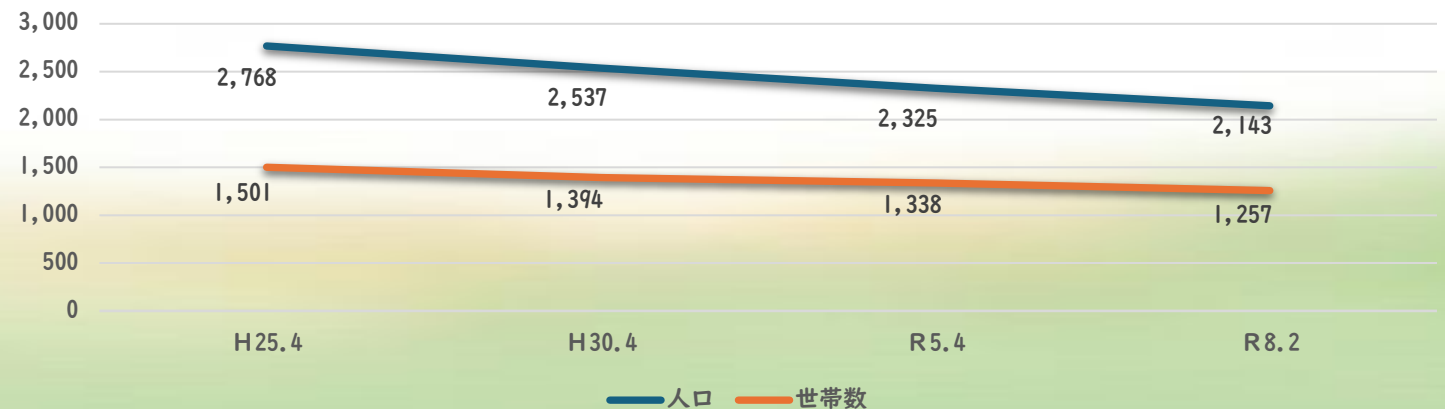
- ・南富良野大乗会は、**太陽**と**森**と**湖**のまち「南富良野町」にあります。
- ・位置→北海道のほぼ中央



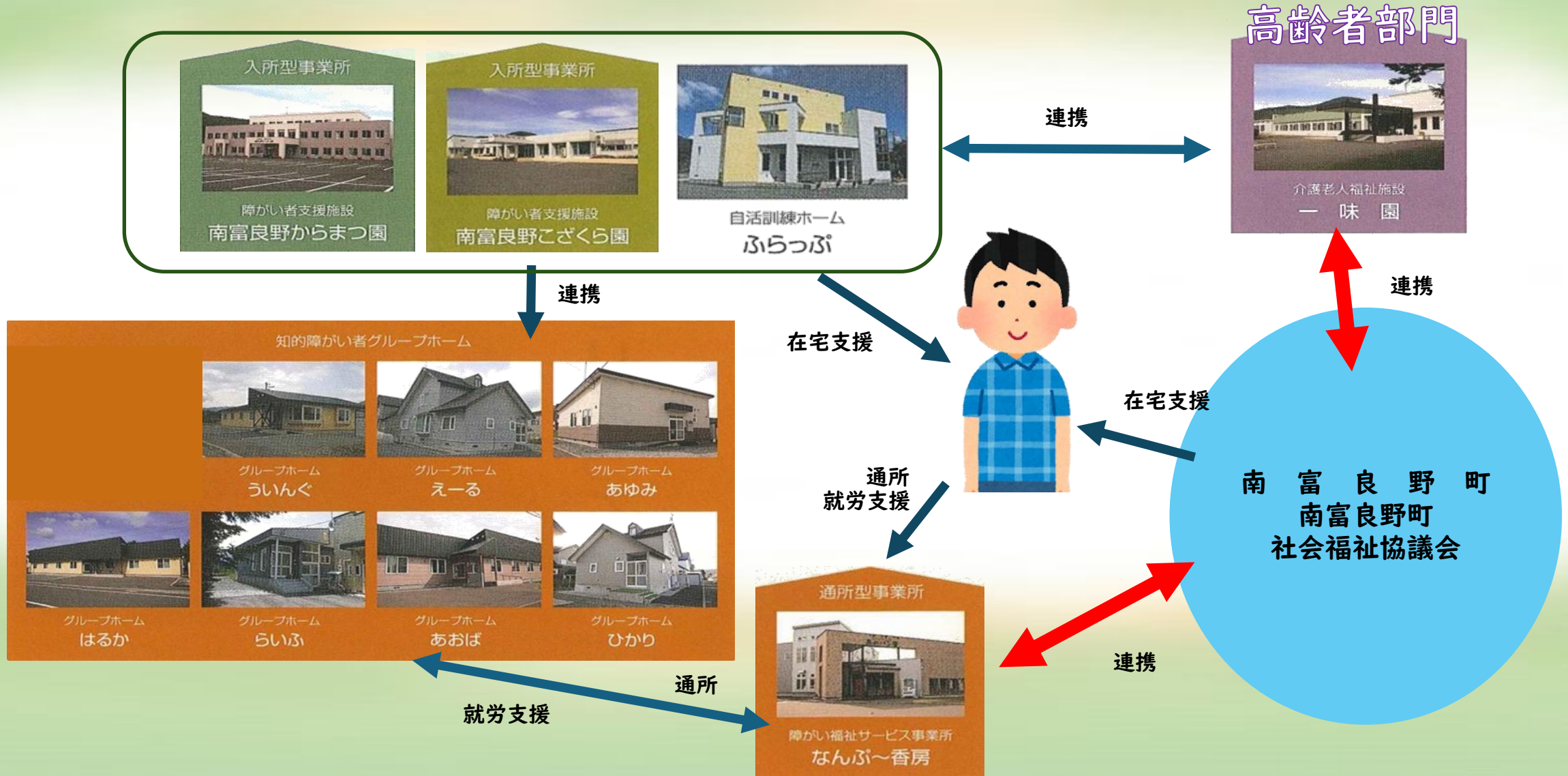
## □ ACCESS (自家用車)

- ・帯広より約1時間30分
- ・旭川より約2時間
- ・札幌より約2時間20分 (高速道路、道東道利用)

## 【 南富良野町の人口・世帯数の変遷 】



# 南富良野大乘会の概要



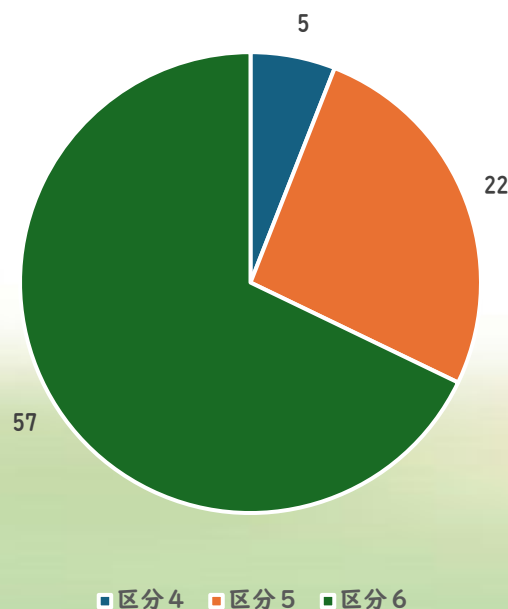
# 南富良野からまつ園の概要

## 【南富良野からまつ園の事業形態とご利用者数】

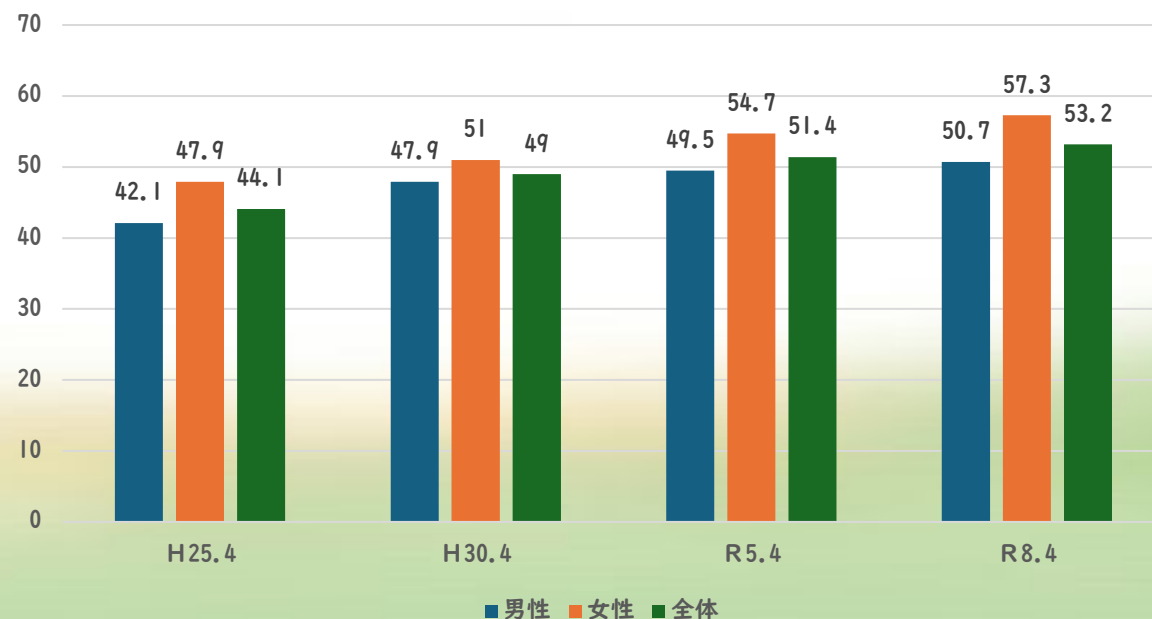
○生活介護・施設入所支援の24時間型入所施設

○ご利用者数85名(男性53名・女性32名)、4ユニット制(夜勤は各ユニット1名配置)

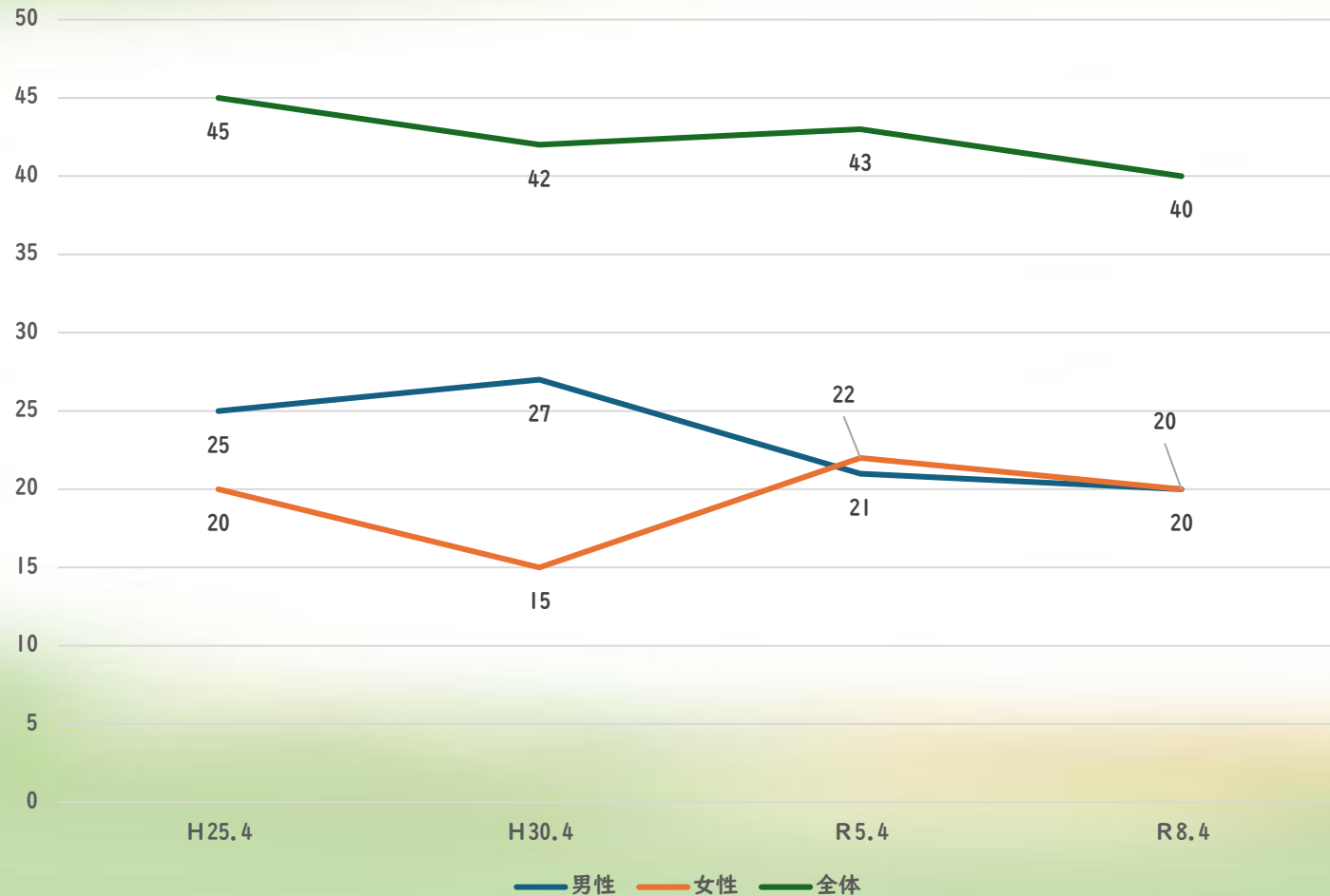
## 【令和8年度障がい支援区分】



## 【ご利用者の平均年齢の推移】



# 南富良野からまつ園支援部職員数の変遷



- 新規採用応募者減
- 日本人の採用が年々困難に



- ご利用者の重度高齢化
- 現場負担増

【必要性からの導入】

# 特定技能者採用の経緯

## 社会福祉法人黒松内つくし園

2017年～ 在留資格「介護」をもつ外国人採用

2020年～ 在留資格「特定技能」1期生採用（カンボジア）

視察 助言 紹介

→ 2022年8月～ 6名採用（インドネシア）

〔 からまつ園 4名 〕  
〔 一味園 2名 〕

これとは別に…

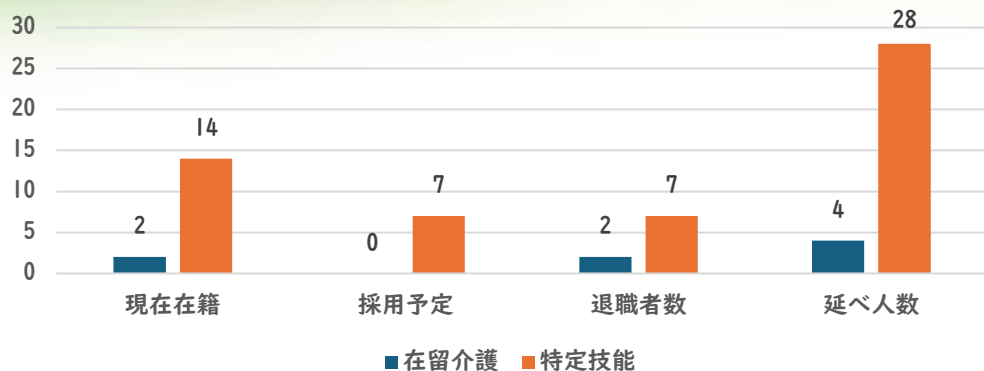
東川町外国人介護福祉人材育成支援協議会 → 在留資格「介護」

2022年4月～ 一味園で1名採用（インドネシア）

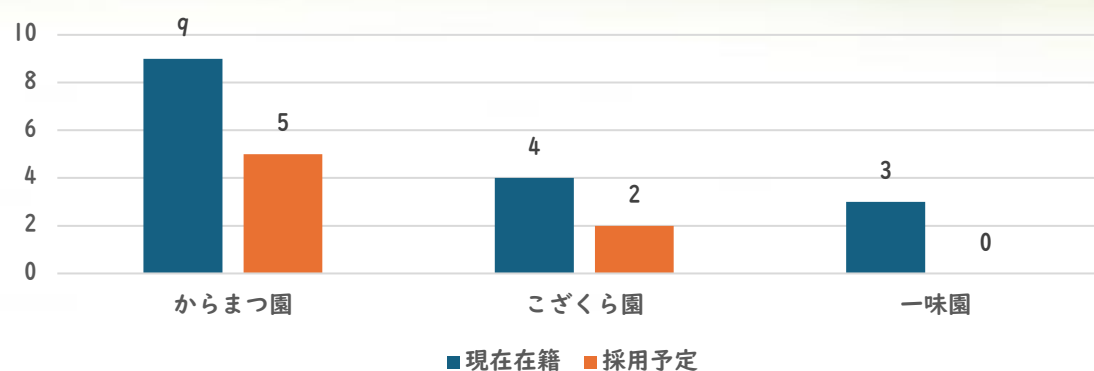


# 特定技能者受入れ人数等の推移

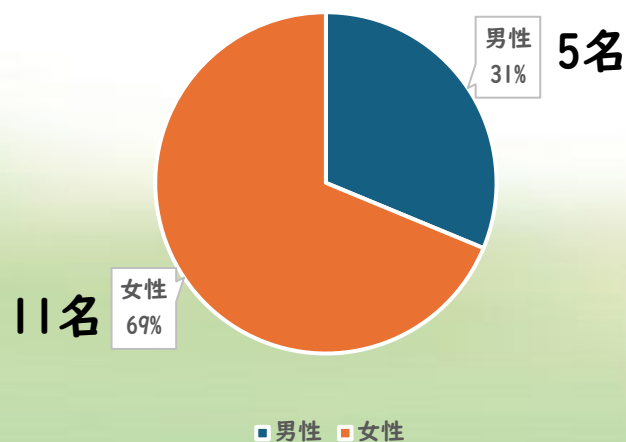
## 【在籍状況】



## 【配属状況(退職者除く)】



## 【現在の男女比】



## 【住宅利用状況】

住居名	定員	現在	空室	補足
A	5名	5名	0室	女性専用
B	6名	0名	6室	令和8年度新規（自立訓練棟） 5期生入国後使用
C	4名	2名	1室	民間 狭隘対策として 4名→3名に変更
D	2名	2名	0室	民間 居間を間仕切り使用
E	4名	3名	1室	借家 一軒家 女性専用
F	4名	0名	0室	法人所有職員住宅(单身用)

# 障がい福祉特有の技術習得

特定技能者の介護技術スキル（来日前の監理団体講習などで習得済）



高齢者を対象とした一般的な介護技術スキル  
支援者の力量・被介護者の体格などは考慮されていない

南富良野からまつ園では・・・

日頃の支援現場（介護福祉士資格保持者・当該ユニット配属職員が付添い）



ご利用者個々の特性に応じた言葉かけの方法、身体介助スキルなど  
支援者の体格や力量に応じた技術  
歩行器・車イス・保護帽などの補装具をはじめ、物品の使用方法や注意点

- ※ 実践の中で多くの職員から指導や助言を行なう
- ※ 特定技能者個々に合った介護技術スキルを考え、見守りの下で実践を重ねる
- ※ 特定技能者が自ら考え、実践の中で反省し、改善する学びの機会としている

# 障がい福祉特有の技術習得(作成した資料)



## 冷蔵庫の使い方と注意事項 Cara menggunakan lemari es dan tindakan pencegahan

**冷凍室 (Freezer)**  
-18℃で凍らせて保存します。  
Bekukan pada -18 dan simpan.

**冷蔵室 (Tempat makanan)**  
0~10℃で冷やして保存します。  
Dinginkan dan simpan pada 0-10℃.

**野菜室 (Tempat sayur)**  
野菜を冷やして保存します。  
Dinginkan dan simpan sayuran.

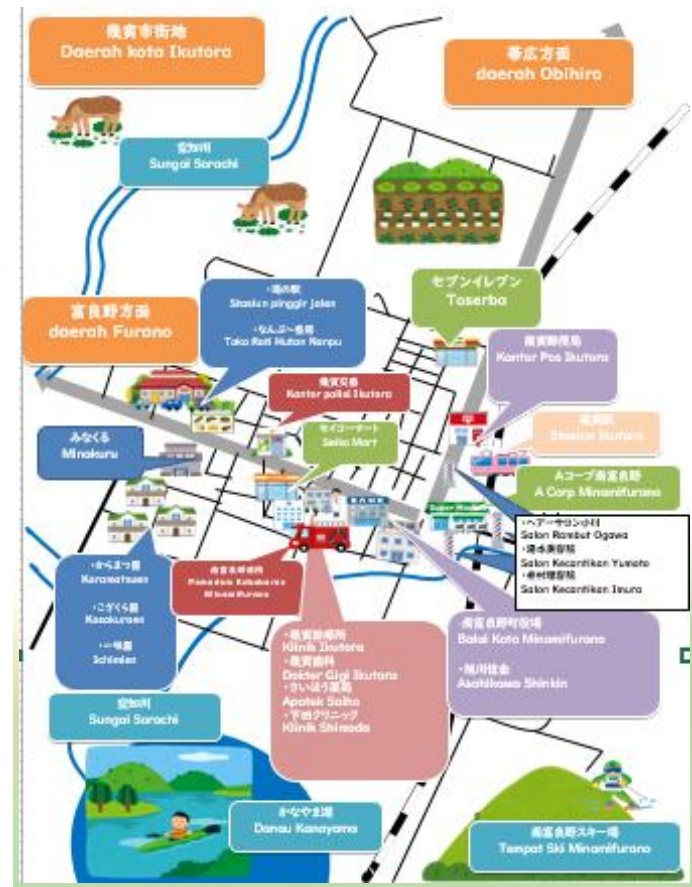
**気を付けて！壊れます！  
Hati-hati! Pecah!**

① 食べ物は冷蔵庫に入れて保存します。  
Simpan makanan di lemari es.

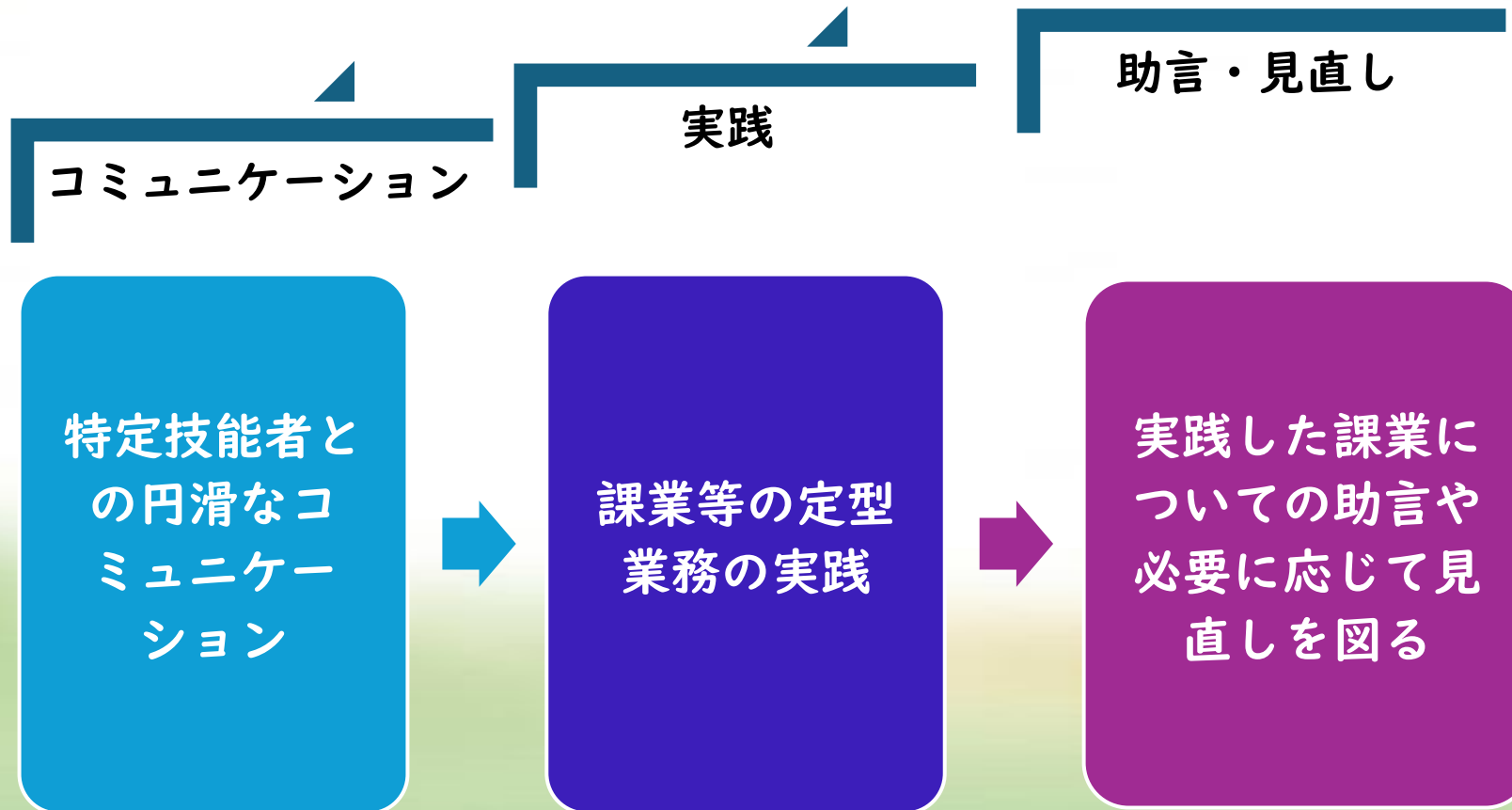
② 冷蔵庫の扉は必ず閉めます。  
Pastikan untuk menutup pintu kulkas.

③ 熱い食べ物は冷ましてから入れます。  
Diamkan makanan menjadi dingin sebelum masukkan.

※わからないことがあれば、聞いてください。  
Jika Anda memiliki pertanyaan, silakan bertanya.



# 理解を深める「PDCAからSDCA」へ



基本的には  
「PDCA→SDCA」の  
標準化サイクルモデル

「これでわかるだろう…」  
「伝わっているだろう…」

【 思い込みは注意!!! 】

- 特定技能者と定期面談  
日常的なコミュニケーション
- 作成資料や口頭説明内容は、  
必ず理解されているか確認!
- 不足があれば意見を聞き取り  
修正を重ねていく

# 理解を深めるコミュニケーション

## 福祉サービスの質の担保

- ・ 高齢者にかかわる支援や介護に従事
- ・ 介護技術スキルは高い、日本語能力も日々向上、勉強熱心
- ・ 知的障がいにかかわる知識習得や概念理解が必要

## 特定技能実習生の教育

- ・ 定期的に日本語にかかわる勉強会や管理団体からの助言がある
- ・ 法人内、事業所内でも、虐待防止や権利擁護にかかわる研修開催
- ・ 日常的に日本語でコミュニケーションをとる環境が必要

## 多文化共生社会への理解啓発と推進

- ・ 生活環境の事前整備は必須事項
- ・ 特定技能者の母国と日本の価値観や考え方の違いをお互いが理解する
- ・ 困りごとや悩みを相談できる体制整備

# 理解を深めるコミュニケーション



# 育成の考え方「補助から戦力へ」

## 1. 意識の変化

「言葉が通じないから補助まで」という限界を決めない  
「共に地域を支える仲間」

## 2. 段階的な役割の拡大

Step 1：生活の補助（清掃、食事配膳、見守り）

Step 2：身体支援の実践（入浴・排泄支援など、技術の習得）

Step 3：個別支援への参画

（ご利用者の特性理解に基づいた関わり）

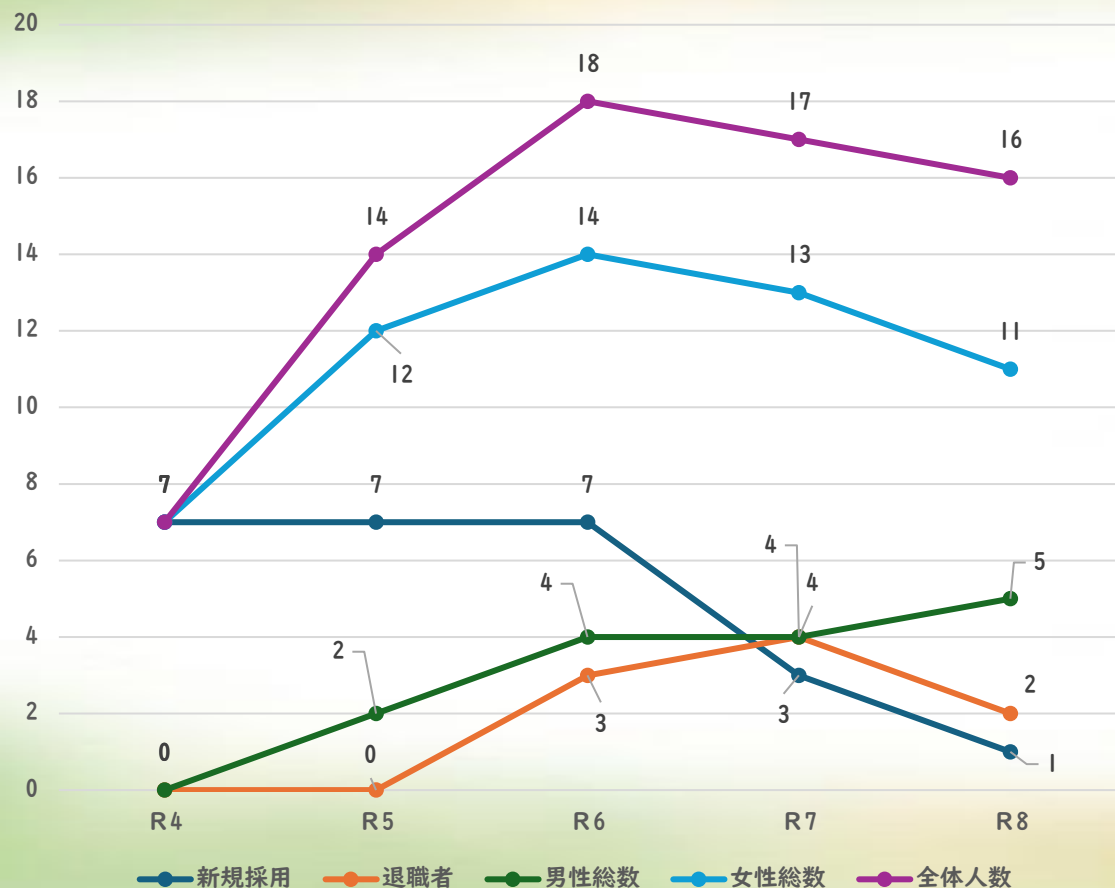
## 3. 「責任」が意欲を育てる

担当業務を明確に、「現場の一員」「あなたが必要」

## 【特定技能者の資格取得状況】

項目	人数
日本語能力試験 N3合格者	8名
日本語能力試験 N2合格者	5名
介護職員初任者研修 受講済み	2名
介護職員初任者研修 受講予定	1名
介護福祉士実務者研修 受講予定	4名

# 直面した壁：育成と流出のジレンマ



※令和8年度中に新規で7名の特定技能者を採用予定。

1. 受入れから数年を経て迎えたフェーズ  
育成は着実に進展、現場の欠かせない戦力  
一方、直近で**複数名退職**
2. 採用と流出の同時発生  
「育てれば定着する」期待 **乖離**  
キャリアを求めて動く現実
3. 在留資格「介護」への移行という壁  
介護福祉士挑戦を支えるが、難関資格という現実  
転職意向増加  
→「送り出した」後に、地域に何が残るのか
4. 現場に突きつけられた「転換点」  
従来手法の継続だけでは、安定的な維持は難しい

# 彼らも「合理的な働き手」である

## [ 抱きがちなイメージ ]

「日本が好き、南富良野が好き」  
「ずっと、ここで働いてくれる」  
「異文化共生への純粋な想い」

## 「特別視」からの脱却

### [ 見えてきた現実 ]

- 都市部志向、他法人への移動
- 労働条件・生活環境の比較
- 「個」としてのキャリアアップ

日本人支援員と同じ視点で考える

### 1. 「特別ではない」という認識

彼らも自分の人生を豊かにするために働く、一人の生活者

### 2. 合理的な選択としての「転職」

都市部志向： コミュニティの広さ、利便性、給与条件

条件比較： キャリアアップ、より良い待遇への移動

※日本の若者が都市部へ流出するのと全く同じ構造

### 3. 支援員としての「自律」を尊重する

「選ばれる」職場であり続ける努力

転職やキャリアチェンジは「成長の結果」

# 生活環境の影響と「定着を阻む壁」



## 1. 住宅不足と住環境の制約

民間賃貸物件「少」、住宅確保困難

「居住地選択肢がない」＝プライベート充足への壁

## 2. 生活利便性の格差

公共交通機関の不足

母国語コミュニティ・特定の食材店が遠方 → 孤独感

## 3. 法人負担の増大

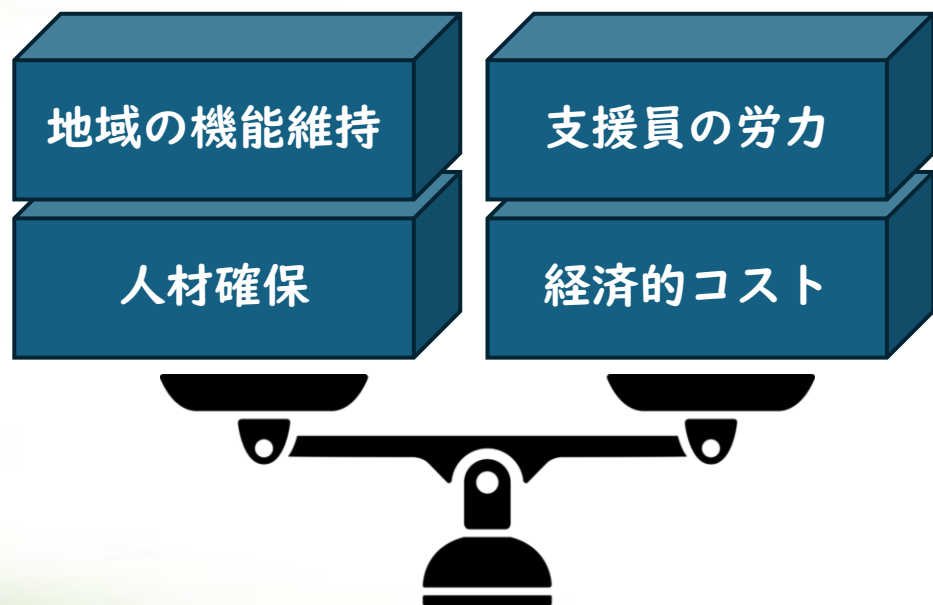
住宅借上げ、送迎、生活全般フォロー

→ 「コスト」と「人的資源」大きい

## 4. 結論：見えない「環境の壁」

地域の生活環境そのものが定着を左右してしまう

# 法人負担の限界と持続可能性



【 投資回収の困難さ 】

## 1. 多重化する経済的コスト

採用経費（紹介料・渡航費）、住宅確保、光熱費の補助  
「初期投資」＋「維持費」膨大  
都市部と同等以上の待遇を維持するための「原資確保」

## 2. 現場支援員の「見えない労力」

言語サポート、通院同行、私生活のトラブル対応  
「育成時間的コスト」>「既存業務」  
＝「制度を支える人」自身の疲弊

## 3. 経営としてのジレンマ

投資人材流出、「選ばれない地域」  
地方単独施設の努力・許容が、**限界に近い**

# 日本人支援員との関係性とリスク

ポジティブな側面	ネガティブな側面
指導を通じた「支援の言語化」能力の向上 ～支援の必要性を考えるきっかけに	指導側の二次疲弊 ～日本人の人手不足、過剰な業務負担
異文化理解と柔軟性の獲得 ～当たり前を疑い、多様な視点に	「お世話係」の固定化 ～特定の者にケア集中、日本人支援員流出
現場での「化学反応」 ～ご利用者への態度、チームワーク	「善意」への依存の限界 ～個人努力への依存は持続不可能
【 多文化共生は「組織の体質改善」 】	【 現場への「重圧」になっていないか 】

【 問い：このモデルは持続可能か？ 】

# 今後、直面する課題

## 「取り合い」の激化

日本国内での人材奪い合い。  
業界全体の衰退へ？

## 「穴埋め」の限界

「数」で抜けた穴を埋める  
→将来、必ず破綻

## 「選ばれる理由」の喪失

「南富良野で働く理由」  
＝「賃金」他に魅力は？

## 雇用を「成功」で終わらせないための自問自答

指導を特定の支援員の「善意」に丸投げしていないか？  
言葉の壁による「情報の欠落」を組織的に防いでいるか？  
ご利用者やご家族の「不安」を置き去りにしていないか？



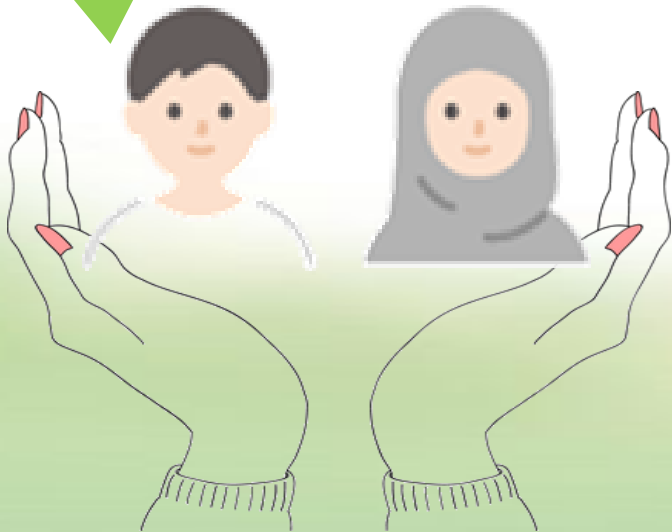
組織としての課題

# 制度ではなく「人」で支える就労環境

制度・手続き

コミュニケーション

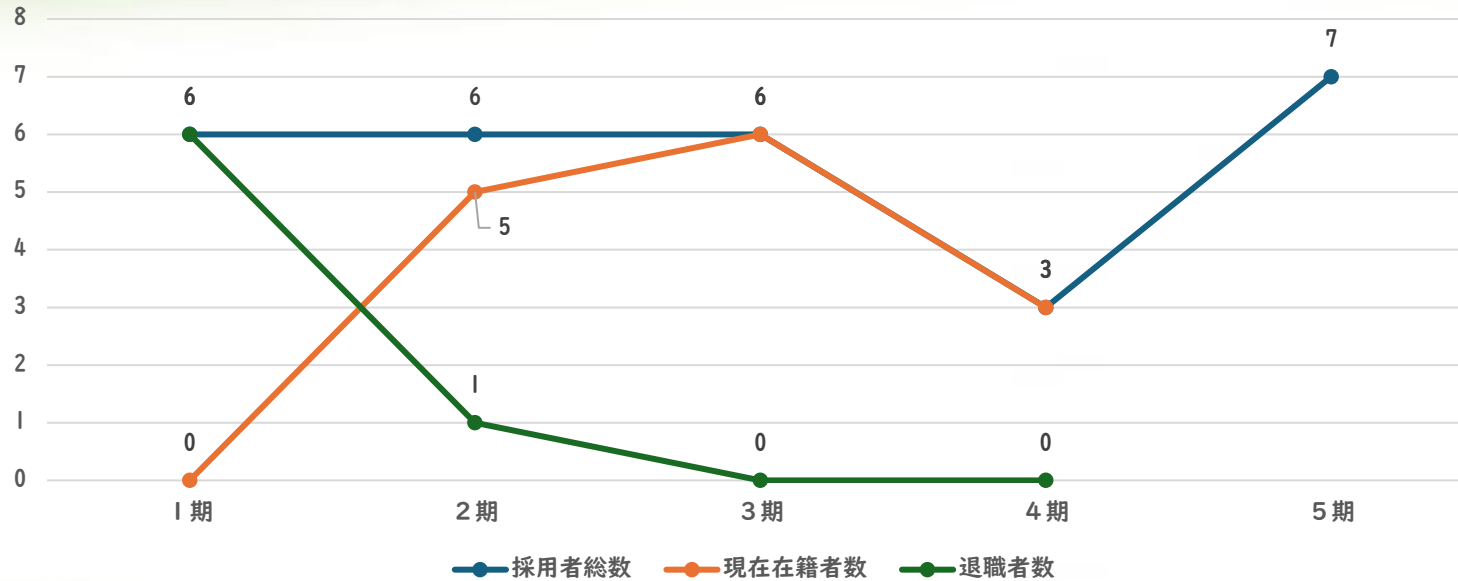
尊敬・尊重



1. 枠組み（制度）の限界を知る  
制度は、あくまで「受入れの入り口」
2. 「日常のかかわり」という定着支援  
余暇の過ごし方への配慮、日本語学習への協力  
お互いを尊重し合う対等な関係、信頼関係
3. 生活基盤の安全性構築  
暮らしを支える仕組みづくり  
「多文化共生」への発展
4. 選ばれる理由は「あなたがいるから」  
「この人たちと働きたい」と思える環境が、最大の武器

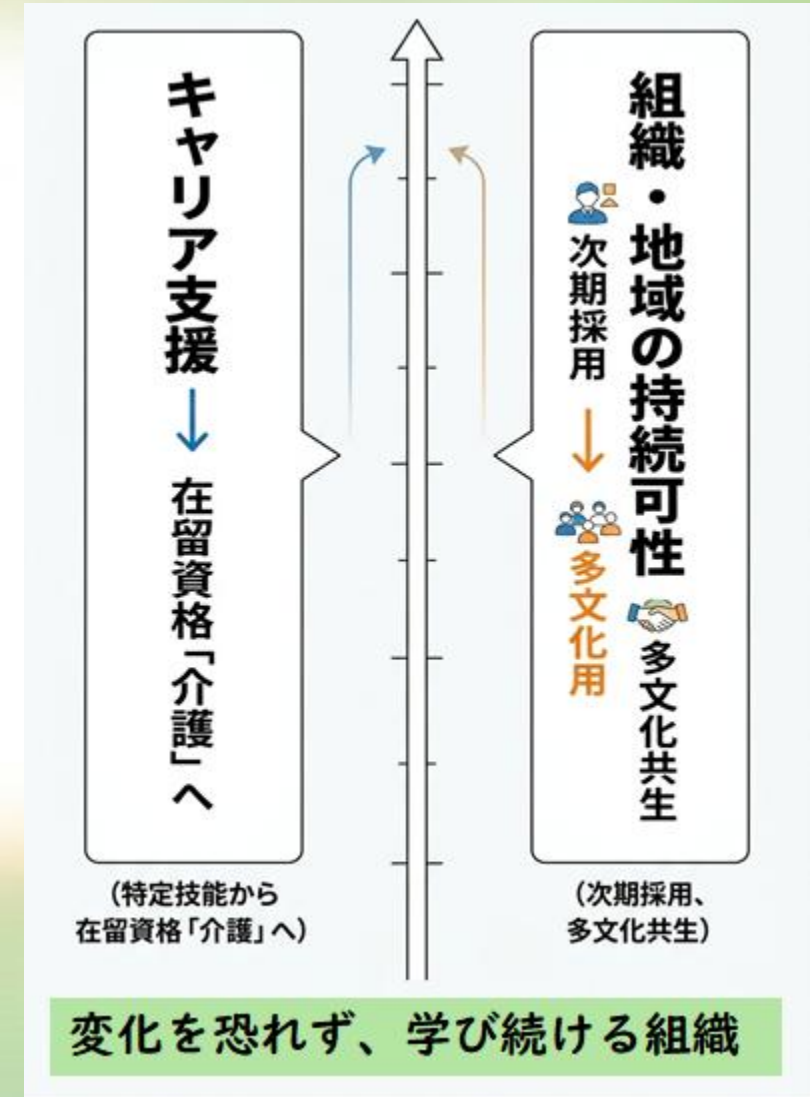
# 今後の展望と「循環型」の支援体制

## 【採用期別定着状況】



## 【今後の展望】

1. キャリアアップへの挑戦を支える
2. 次期採用と育成サイクルの継続
3. 地域と共にある多文化共生の推進
4. 地方福祉の「持続可能なモデル」の確立



# 「障がい福祉の未来を、多様な仲間と共に創る」

「特別なこと」ではなく、「当たり前」の日常に。

- 多様な仲間と共に、地域の福祉を守り続けたい。
- 一人ひとりの支援員が、誇りを持って働ける職場をつくりたい。
- 過疎地域のハンデを、人のつながりの強さに変えたい。

# 【 ご清聴ありがとうございました 】

## 社会福祉法人 南富良野大乗会



公式ホームページ



公式Instagram

