

〈研究論文〉

日本における外国人介護従事者 受け入れ政策の課題

下 山 久 之
牛 田 篤

抄録

日本では、1947年から1949年生まれの第一次ベビーブーム世代が75歳以上となる2025年には、約250万人の介護職員が必要となるだろうと試算されている。介護職の数は微増しているが、高齢者の増加のスピードに間に合わず2025年には約38万人分の介護職が不足すると予測されている。その不足分を補うために地域在住の元気な高齢者に介護の担い手になってもらうことや外国人介護従事者の受け入れ、また介護ロボットやICTの活用も検討されている。そのような背景があり、社会的な必要性が先に立ち、十分な検討を重ねることなく、外国人介護従事者受け入れ政策は進められつつある。

本研究では、経済連携協定、技能実習制度、在留資格「介護」、在留資格「特定技能」、身分に基づく在留資格、在留資格「留学」の各政策の概要とその政策の課題の存在を明らかにした上で、課題解消のための提言を行うことを目的とした。

キーワード：外国人介護従事者受け入れ政策、経済連携協定（EPA）、技能実習制度、在留資格「特定技能」、身分に基づく在留資格

1. 背景

日本では、1947年から1949年に生まれた第一次ベビーブーム世代、いわゆる団塊の世代が揃って75歳以上となる2025年には、約250万人の介護職が必要となるだろうと試算されている。75歳になると約20%の人が要支援または要介護状態になることから、要支援または要介護状態の高齢者の数が急増することが予測されているのである。

現在、介護職の数は微増し続けているが、そのスピードでは間に合わず、2025年に約38万人分の介護職が不足すると言われている。そのため介護保険料を納入しておきながら、介護サービスを受けることが出来ない「介護難民」が都市部を中心に現れることが危惧されている¹⁾。それを避けるため、38万人分の不足を補う手段として、元気な高齢者に多様な介護の担い手となり協力してもらうことや外国人介護従事者を受け入れていくことが必要になるだろうと言われている。また介護ロボットやICTの活用により、介護サービス分野の生産性を向上させることも併せて検討されている。このような状況から外国人介護従事者の受け入れは、議論の余地なく必要なことと考えられつつある。

介護保険制度が始まった2000年頃から既に、将来的には要介護状態の高齢者の増加に介護職の数が追いつかなくなることは予測されていた。そのため2004年11月に日本とフィリピン政府が経済連携協定に基づき介護職、看護師の受け入れを行うことが大筋、合意された。しかし、このころ日本では、介護福祉士の職能団体である日本介護福祉士会をはじめとする多くの団体は外国人介護従事者の受け入れに反対しており、外国人介護従事者の受け入れを十分に議論して検討していく準備は、整っていない状況であった²⁾。

日本介護福祉士会は、安易に外国人介護従事者の受け入れに頼るのでは

なく、国内の介護従事者の雇用環境を整えることを通し、日本人の介護従事者の数を増加させることを第一に考えるべきであるという立場から外国人介護従事者の受け入れに対し、反対の立場を取っていた。

2. 問題の所在

外国人介護従事者の受け入れに対し、反対の立場を取る団体と十分に議論を重ねることをしない間にも、水面下で外国人介護従事者の受け入れ政策は進められていった。そして 2008 年にインドネシアから第一期生として経済連携協定に基づく介護福祉士候補生が日本にやってくるようになった。

経済連携協定に基づく外国人介護従事者の受け入れにとどまらず、その後も技能実習制度による外国人介護従事者の受け入れも検討され、2017 年から介護職種が技能実習制度に追加された。同じく 2017 年に在留資格「介護」が新たに創設され、日本の介護福祉士養成課程を卒業し国家試験に合格した外国人介護従事者がこの在留資格を得られるようになった。更に、2019 年には新しく在留資格「特定技能」という枠組みが作られ、この中に介護職種も含まれることとなった。

要介護状態の高齢者の増加という実態は否定しがたい事実としてあり、その状況に対応するために、外国人介護従事者の受け入れ政策に関する課題を十分に検討することなく、複数の受け入れ政策が施行されることとなった。本研究では、この外国人介護従事者受け入れ政策のそれぞれの制度の概要を整理し、どのような課題が存在するのかを明らかにした上で、課題の解消のための提言を行うことを目的とする。

3. 具体的な外国人介護従事者受け入れ政策

現在、日本では外国人介護従事者の受け入れ政策には、経済連携協定、技能実習制度、在留資格「介護」、在留資格「特定技能」の四種類がある。また実際にはその他の枠組みとして、日本人の配偶者と婚姻状態にある外国籍の者等が、身分に基づき在留資格を得て、日本で介護職として就労している。また在留資格「留学」で国内にとどまる者が、週 28 時間という制限の中で介護職として就労している。

このように実際には、六種類のルートがあり、外国人介護従事者の受け入れが行われている。経済連携協定から順番に、それぞれの制度の概要を整理していく³⁾。

(1) 経済連携協定 (Economic Partnership Agreement; EPA)

2008 年、インドネシアから経済連携協定による外国人介護従事者の受け入れが始まった。2009 年にはフィリピンからの受け入れも始まり、2014 年よりベトナムからの受け入れも行われている。

経済連携協定による外国人介護従事者の受け入れは、建前上は、看護・介護の労働力不足への対応ではなく、二国間の経済活動の連携の強化の観点から、公的な枠組みで在留資格「特定活動」という特例において行われるものとされる。

インドネシア、フィリピン、ベトナムは、それぞれ異なる要件を設定し、人材の選定を行っている。インドネシアは、「高等教育機関（3 年以上）を卒業し、インドネシア政府による介護士認定の資格を得た者」または「インドネシアの看護学校（3 年以上）を卒業した者」としている。フィリピンは、「4 年生大学を卒業し、フィリピン政府による介護士認定を受けた者」または「フィリピンの看護学校（4 年）を卒業した者（看護学士）」

としている。ベトナムは、「3年制または4年制の看護課程修了者」としている。ベトナムの場合、その条件に見合った者が12か月の訪日前日本語研修を受け、日本語能力試験でN3程度以上に合格した者のみ日本に来ることが出来る。その後に、日本の受け入れ施設とのマッチング作業を行い、受け入れ施設を見つけることとなる。

インドネシアとフィリピンは、それぞれの要件を満たした場合、先に日本の受け入れ施設とのマッチング作業を行い、受け入れ施設を見つけることとなる。その後に6か月間の訪日前日本語研修を行い、日本語能力試験においてN5程度以上に合格した者が日本に来ることが出来る。日本に入国後、インドネシア、フィリピンはさらに6か月間の訪日後日本語研修を受ける。ベトナムは、入国後、約2.5か月の訪日後日本語研修を受けることとなる。その訪日後日本語研修受講後、それぞれの受け入れ施設で雇用契約に基づき就労ならびに研修が開始される⁴⁾。

経済連携協定に基づく外国人介護従事者は、入国後、4年目で介護福祉士国家試験を受験することになる。合格した場合は、引き続き在留資格「特定活動」として就労が可能となる。不合格の場合、1年間の滞在延長が認められ翌年、合格した場合は在留資格「特定活動」として就労を継続することが出来る。ただし不合格の場合は、帰国しなければならない。帰国した後も、在留資格「短期滞在」で再度入国し、国家試験を受験することが出来る。合格した場合は、在留資格「特定活動」として就労することが出来る。

国家試験に合格するまでの間は、基本的に転職・居住地の変更は認められない。受け入れ施設との契約を解消した場合、帰国しなければならない。渡航にかかる費用は、二国間経済協定により、政府が負担することとなっている。日本での受け入れにかかる調整業務は、公益社団法人国際厚生事業団が担当しており、他の組織が介入することは出来ない。

経済連携協定で来日し、国家試験に合格し介護福祉士として就労する場

合、家族の帯同が可能であり、長期滞在が可能となる。

(2) 技能実習制度

技能実習制度は、当初、外国人研修制度として高度経済成長期に国内の自動車産業等がやがて海外に工場を移転させる際、その工場の建設予定の国から労働者を雇用し、日本国内で技能を学ばせることを目的として始まった。やがて工場を移転させた際には、その労働者が自国に戻り、現場監督を務め、現地の労働者を管理することが期待されるところから始まったのである。やがて、海外に工場を進出させる予定の無い中小企業においても、日本の素晴らしい技術から学び、そして技能の移転を行うことが可能であろうというところから、実習生受入企業は拡大していった。そして 1993 年に技能実習制度として確立された。

技能の移転を通じた発展途上国への貢献を建前としつつ、やがて日本国内で労働力が集まらない農業、漁業や零細企業の労働力不足を補う手段として活用されるようになっていった。「研修」という建前上、社会保険への加入は義務付けられていなかった。また研修扱いの為、最低賃金も守られていなかった事例も見られ、残業代が支払われていないなど多くの不適切な事例がメディアに取り上げられることとなった⁵⁾。このような状況を改善するために 2017 年 11 月に技能実習法が制定され、技能実習制度を「労働」として明確に定義し、労働関係法の適用ならびに社会保険の加入等が義務付けられることとなった。そして、この時に技能実習制度に介護職種が追加された⁶⁾。

技能実習制度には、大きく分けて二つの枠組みがある。「企業単独型」と「団体監理型」であるが、海外支店を持つ日本の会社が、海外支店で採用した人材を技能実習生として受け入れ日本で研修を行う場合が、企業単独型である。それに対し、日本の中小企業等が日本の監理団体を通し、送出国の「送出し機関」を経由して技能実習生の採用を行うのが、団体監

理型である。介護職種の場合、現在、企業単独型は存在せず、団体監理型での技能実習生の採用となる。

技能実習生は、日本の介護施設に直接、技能実習制度の申し込みをすることは出来ないで、送出国の「送出し機関」と日本の「監理団体」が介入することとなる。送出国の「送出し機関」も日本の「監理団体」もビザの申請等の事務手続きを代行し、更に訪日前研修、訪日後研修等を行う経費を、技能実習生に求めることとなる。この経費は、金額を定めている国と自由設定になっている国がある。技能実習生が支払っている斡旋料の平均額は89万円であり、100万円以上支払っている実習生も60%以上となる。送出国の公務員の月収が日本円にして2.5万円程度であることから、この斡旋料が大変、高額であることがわかってしまう。しかし、この斡旋料を支払うことにより、日本でそれ以上の収入が見込めることから多額の借金を背負って技能実習生として日本へ来ることを希望する者が後を絶たないのである。

技能実習制度に介護職種が追加される時に、介護職種固有の条件が付けられた。他の技能においては、日本語能力は求められないが、介護職種は日本人の利用者とコミュニケーションを取りながら支援を行わなければならないため、技能実習制度の開始時に日本語能力試験 N4 相当であることを求め、1年後に日本語能力試験 N3 相当になることとされた。更に介護職種は安い外国人介護従事者が担う仕事であるという誤解を招かないために、日本人と同等レベルの賃金を支払うこととされた。また単に技術だけを学ぶのではなく、日本における介護の理念等、考え方を学ぶこととされた。そのような条件を満たすことで介護サービス利用者が質の低いサービスを受け、被害を受けることを防止することとされた。

技能実習生を受け入れるためには、技能実習指導員の配置が義務付けられており、1人の技能実習指導員につき5人までの技能実習生を配置することが出来ることとなっている。事業所の職員人数により技能実習生の受

け入れ人数枠は設定されており、技能実習生の数が日本人従業員の数を超えることは認められない⁷⁾。

送出国で研修を受けて来た場合は、日本に来て1か月以上の入国後研修を受講することとなっている。ここで制度の概要や法律、日本語学習、更に基本的な介護に関する研修を受けることとなる。送出国でまったく研修を受けていない場合は、日本に来て2か月以上の入国後研修を受講することとなる。その研修終了後に、日本の受け入れ施設に行き、技能実習生として就労することとなる。

技能実習生は、原則、転職・居住地の変更は認められない。受け入れ施設との契約を解消した場合、帰国しなければならない。もし短期間で帰国した場合、渡航にかかった斡旋料が借金として残ることとなる。

技能実習生は、実習開始1年後に技能検定と日本語能力検定を受験しなければならない、そこで基準に達していない場合、原則、次の段階へ進めないことになっている。ここで日本語能力試験N3相当になっていることが求められる。ただ介護現場で就労しているだけではこの基準をクリアすることは容易ではないだろう。3年終了時に技能検定を受け、合格し、更に受け入れ施設が優良事業所として認定されている場合、あと2年間の実習を継続することが出来る。最長5年間の研修を受けることが出来ることになっている。3年終了時には、一度、1か月以上帰国することになっており、4年目の研修を認められた場合は再入国することになっている。5年目終了時にも技能検定を受けることになっている。そして建前としては、帰国後に日本で学んだ技能を自国の産業に活かすことになる。ただし、実際には技能実習生を送り出す国においては、高齢化率は低く、介護の社会は起きておらず、職業としての介護職は成立していない。

本来、技能実習制度は技能の移転を目的としているため、帰国することを前提としているが、この技能実習生が日本国内で介護職員実務者研修を受講し、3年以上の介護職種としての実務経験を得た時に、介護福祉士国

家試験の受験資格を得ることが出来ることとなった。理論上、このように技能実習制度から介護福祉士国家試験受験が可能となったが、実際には介護福祉士国家試験に合格するレベルの日本語能力と介護福祉の専門性を習得することは容易ではないだろう。

(3) 在留資格「介護」

2017 年より、日本の介護福祉士養成課程を卒業し、介護福祉士国家試験に合格した場合、在留資格「介護」が得られることとなった。在留資格「介護」は、専門的・技術的分野の外国人受け入れの枠組みとされ、高度人材に該当する。そのため家族の帯同が可能であり、長期滞在も可能となる。

この在留資格「介護」を得る前の段階は、在留資格「留学」である。この在留資格「留学」の間にも週 28 時間のアルバイトは可能であり、この期間中に介護職種として就労している者もいる。授業の無い期間中は、週 40 時間まで就労が認められている。

(4) 在留資格「特定技能」

2019 年より、新たな制度が創設された。それが在留資格「特定技能」である⁸⁾。この中の一つとして介護職種も含まれている。この在留資格「特定技能」は、明確に日本の労働力不足を補うために創設された制度である。在留資格「特定技能」には、特定技能 1 号と特定技能 2 号の 2 段階があり、特定技能 1 号は、非高度人材と高度人材の間を埋める「中間技能」として位置づけられている。特定技能 2 号は、高度人材に位置づけられる。

特定技能 1 号は、技能実習制度 2 号（3 年）終了者が希望すれば自動的に移行できるものとされている。または日本語能力検定と特定技能 1 号の検定試験に合格することが求められる。特定技能 1 号は、家族の帯同は認められない。特定技能では、1 号であっても転職・居住地の変更は認めら

れている。

特定技能 1 号の者が、日本語能力検定と技能試験に合格すると特定技能 2 号となる。特定技能 2 号は、家族の帯同が認められ、そして長期滞在が可能となる。

在留資格「特定技能」は、必ずしも送出し機関や監理団体を通さなくても良い自由度の高い制度となっている。企業が、個人と直接、雇用契約を結ぶことも出来る。ただし送出し国によっては、必ず「送出し機関」を通さなければならないとしているところもある。ベトナムやカンボジアは、送出し機関を通さなければならないとしている。ベトナムやカンボジアのように送出し機関から、政府が手数料を徴収することにより、国の収益を得ようとしている場合、この在留資格「特定技能」も技能実習制度と同様に、来日を希望する個人がその斡旋料を負担することとなる。

この在留資格「特定技能」は法務省が進めている制度であるが、試験の実施等、まだ決定していないことが多い。まさに労働力不足という現実的課題を解消するために、詳細を決定しないままに早急に制度を創設した感が否めない。技能実習制度で個人に経済的負担を負わせる形であったことを解消するために、自由度が高い制度としているが、十分な情報を得られない場合、ビザの申請等でやはり仲介業者を必要とし、結果的に斡旋料等の経費が発生してくることになるだろう。

(5) その他

① 身分に基づき在留資格を得る者

この身分に基づき在留資格を得る者には、永住者（永住許可を受けた者）、日本人の配偶者等、永住者の配偶者等、定住者（日系 3 世、外国人配偶者の連れ子等）が含まれる。この立場で日本に居住する者は多く、そして実際に日本の介護現場で就労する外国人介護従事者は、この立場である者が最も多い。

この立場にある者に対する日本語教育や資格取得支援などは、モデル事業として行われている幾つかの事業を別とすると、特に存在しない。現在、愛知県、静岡県、三重県には日系ブラジル人等の多くの身分に基づき在留資格を得る者が居住している。親は自動車産業等に就労に行くが、その子供は日本語を話せず不登校になっているケースが数多く報告されている。また文化の違い等からいじめの対象になることもあるという。日本国籍を持たない場合、義務教育の対象から外されるが、この立場にある者の社会的包摂を進めていくことが重要であろう。

リーマン・ショックの際、多数の日系ブラジル人が自動車産業から解雇された。その後に女性を中心に介護職種に仕事を変更した事例が数多く報告されており、愛知県内の社会福祉法人、三重県社会福祉法人でも積極的にこの立場にある者の雇用を進めているところがある。

外国人住民が抱えやすい課題として、日本語指導の必要な子供の存在や、保護者であれ日本語教育を必要とすることがあり、情報弱者となっているケースが多いことがあろう⁹⁾。親との言語格差も問題となる場合がある。この立場の者の中に、日本語を母語としない介護サービス利用者が現れてきている¹⁰⁾。外国人介護従事者として介護分野に関わるというだけではなく、介護サービス利用者として存在しているというケースは、これから増大していくであろう。

② 在留資格「留学」

日本語学校に通っているものであれ、介護福祉士養成課程に在籍しているのであれ、所属機関に関係なく、在留資格「留学」の立場にある者が、授業期間には週 28 時間、授業の無い長期休暇の期間には週 40 時間のアルバイトが認められている。この在留資格「留学」の立場で、日本の介護現場で就労している者も存在している。

現在、全国の介護福祉士養成課程において留学生の受け入れが進んでい

る。この留学生の出身国は、技能実習生の送出し国と一致している。授業料と2～4年間という学生生活の間に必要とされる生活費を準備しており、アルバイトをまったくしなくても良い学生は少ない。週28時間のアルバイトで授業料と生活費を賄わなければならない留学生が多い。しかし、週28時間では、その授業料と生活費を捻出することは出来ない。そこで違法労働をする者も現れることとなる。偽装留学生の受け入れを行ったとして教育機関が責任を問われるケースも出てきている。東京福祉大学の問題もその一つである。

介護人材を欲する介護施設と介護福祉士養成課程と仲介業者が一体となって、留学生に借金を負わせ、来日させている事例も出てきている¹¹⁾。残念なことに入学後に、消息不明となり、国内で違法滞在しているであろう事例が東海3県の中でも起きてきている。

4. 各政策の課題

経済連携協定で日本に来る外国人介護従事者は、渡航費用等を個人で負担することが無いため、経済的リスクを負うことはない。経済連携協定で日本に来る者は、そもそも自国において高等教育機関等を卒業している者であり、それぞれの国で一定の経済水準以上にある家庭で生まれ育った者たちである。

それに対し、技能実習生、在留資格「留学」は、多額の借金を抱えて来日していることが多い。多額の借金を抱えているために、滞在中にハラスメント等の被害を受けても、訴えることが出来ず我慢している事例も報告されている。転職・居住の変更を認められていないので、受け入れ施設や学校の変更は、原則、認められない。短期間で帰国した場合、借金だけが残ることとなる。精神的苦痛、ストレス等から消息不明となる事例も見られる。消息不明となる者は、技能実習生、在留資格「留学」で滞在してい

るものがほとんどである。

在留資格「特定技能」は、まだ始まったばかりであり、今後、どのようになっているのかを注視していかなければならない。制度上、自由度の高いものであり、送出国の個人が直接、日本の企業や施設と契約を結ぶことが出来るようになっている。技能実習制度から在留資格「特定技能」に切り替える場合には、監理団体を外し、施設と個人が直接契約を結ぶということが想定できるが、そもそもベトナムやカンボジアのように送出国の送出国機関を通さなければならないとしている国もある。そのような場合、やはり技能実習制度のように外国人介護従事者個人がその斡旋料を負担しなければならなくなろう。

在留資格「介護」は、在留資格「留学」の後に得られる場合と、技能実習制度の過程で介護職員実務者研修を受講し、介護福祉士国家試験に合格して得られる場合とが想定されている。在留資格「介護」にまで至った場合には、高度人材となり家族の帯同も可能となり、また長期滞在も可能となる。しかし、その前段階として在留資格「留学」や技能実習制度を経なければならない。その過程で多額の借金をしている場合、介護福祉士国家試験に合格する水準まで勉強に集中できるかどうか不明である。

現在、身分に基づき在留資格を得る者が、外国人介護従事者として最も多く就労している。しかしながら、この立場にある者を支援する制度は、モデル事業以外には存在しない。この立場にある者の社会的包摂を進めるためにも、日本語学習ならびに資格取得支援等の具体的な制度を創設していく必要があろう。希望者には介護福祉士養成課程への修学支援も検討すべきではないだろうか。

5. 課題の解消に向けた提言

2019年、在留資格「特定活動」を創設していく際に、移民受け入れに

つながるのではないかと危惧する声が聞かれた。「移民受け入れではない」と政府は回答していたが、実際には特定活動2号では、家族帯同も長期滞在も認められる。在留資格「介護」でも、経済連携協定で介護福祉士国家試験に合格し在留資格「特定活動」で就労する場合にも、やはり家族帯同と長期滞在は認められる。定住の道は開かれたと言えよう。しかしながら、この議論の背景にあるのは、労働力不足を補うための労働者は欲しいが、生活者は必要ないという身勝手な発想ではないだろうか。都合よく低賃金の労働者を活用しようとする発想からは、十分に質の良いサービスを生み出すことは出来ないであろう。

既に国内には、多数の身分に基づき在留資格を得る者が存在する。そして実際には、この立場にある者で外国人介護従事者として雇用されている数が最も多い。現在は、この立場にある者に対する社会的包摂の支援は十分ではない。海外から新たな外国人介護従事者を雇用するよりも先に、国内に存在する身分に基づき在留資格を得る者に、介護現場で尽力してもらえるように支援制度を整える方が、社会的包摂という理念上も、また経済的な負担を考えても好ましいのではないだろうか。

身分に基づき在留資格を得る者も、経済連携協定に基づき外国人介護従事者として就労する者も、そして技能実習生も、在留資格「留学」で学ぶ者も共通して、日本語教育が大きな課題となっている。そこで介護に必要な日本語を学べる場として地域の介護福祉士養成課程が機能すれば、地域の外国人介護従事者を支援する拠点となれるだろう。また身分に基づき在留資格を得る者が入学を希望した場合は、修学支援も検討していく必要があるだろう。

現在、日本人学生が減少し、定員の50%に満たない介護福祉士養成課程が全国に多数存在する。この介護福祉士養成課程を貴重な社会資源として活用することが出来れば、養成課程にとっても地域の介護施設にとっても、また外国人介護従事者にとっても有益であろう。各介護福祉士養成課

程に、2名程度の日本語教師を配置すれば介護福祉士養成課程は一気に機能的になるであろう。この分の費用を補助金として支給すれば、介護職確保のために多種多様な補助金事業を行い続けるよりも効果的ではないだろうか。

先々、日本が多様性に富む開かれた社会となる時、介護現場でも多様な国々から来た外国人介護従事者を今以上に迎え入れていくことになるだろう。そのような状態に慣れておくためにも、介護福祉士養成課程に在籍している日本人学生が、海外からの留学生たちと机を並べ共に学ぶことは意味があるだろう。

そして定住する外国人が増加していくからこそ、やがて帯同した家族の中で日本語を母語としない介護サービス利用者も現れてくる。日本国内で話される言語の数と同じ数の介護従事者を国内に抱えることにより、日本国内で要介護状態になった場合、どのような背景を持った人であっても最後までその人らしく健やかに生活し続けることを保障することが出来るであろう。決して外国人介護従事者が日本人の高齢者に介護サービスを提供するという狭い発想にとどまることなく、日本が将来、多様性に富む開かれた社会となった時のことを想定しておく必要があるだろう。

6. 結語

日本における外国人介護従事者受け入れ政策は、高齢化率の上昇による要介護状態にある高齢者増加に対応するために、十分な議論を重ねることなく、急速に進められてきた。各制度間の整合性も十分にとられることなく、課題を抱えたままそれぞれの制度は開始されている。

外国人介護従事者受け入れ政策は、移民の受け入れにつながるのではないかという危惧が生じ、それに対し「労働力」の受け入れであって「移民」の受け入れではないという答弁も為されている。しかしながら、経済連携

協定で来日し、介護福祉士国家試験に合格した場合は在留資格「特定活動」、介護福祉士養成課程を卒業し、介護福祉士国家試験に合格した場合は在留資格「介護」、さらに在留資格「特定技能」において特定技能1号から日本語能力検定と技能試験を経て特定技能2号になった場合は、家族の帯同が認められ長期滞在が可能となる。定住の道は開かれたと言える。このような現実を見据え、短期間の安い労働力を活用しようとする考え方ではなく、長期的に必要な費用をかけて人材を育て、日本に住む誰もが安心して生活を継続できるようにするために介護従事者を確保するという視点を持つべきであろう。

また海外から新たな外国人介護従事者を受け入れるという発想だけではなく、既に国内に多数存在している身分に基づき在留資格を得る者を活用していくという視点も必要となろう。身分に基づき在留資格を得る者の社会的包摂は、まだまだ進んでおらず課題が残されている。この人材を活用することにより、当事者の役割の創出と社会的包摂の促進が為され、人材を欲する地域の介護施設にとっても有益であるだろう。

これから増加するであろう多様な外国人介護従事者に対する支援を行うための拠点として、地域の介護福祉士養成課程に日本語教師を配置すると良いのではないか。介護福祉士養成課程に在籍する留学生のみならず地域の多様な外国人介護従事者に対する支援を効果的に行う拠点として介護福祉士養成課程が機能することが求められてくるだろう。

【参考文献】

1. 河合雅司（2017）『未来の年表 人口減少社会日本でこれから起こること』講談社現代新書
2. 出井康博（2009）『長寿大国の虚構 外国人介護士の現場を追う』新潮社
3. 厚生労働省「福祉・介護人材確保に向けた取組について」（2018年9月6日）
4. 古田勝美（2016）『介護事業のグローバル人材活用術』幻冬舎
5. 外国人労働者問題とこれからの日本編集委員会（2009）『〈研修生〉という名の

日本における外国人介護従事者受け入れ政策の課題

『奴隷労働』花伝社

6. 佐藤修編著（2018）『介護就労を目指す外国人の入国および在留に関する解説とQ&A 外国人介護職の正しい雇用のために』厚有出版
7. 公益社団法人日本介護福祉士会技能実習生の適正受入等推進研究会（2018）『Q&A 介護職種の技能実習生受入れの手引き』新日本法規
8. 社会保障審議会－介護給付費分科会「第169回 資料2 新たな在留資格【特定技能】について」（2019年3月6日）
9. 庵功雄（2019）「外国人との対等な関係の構築へ必要とされる〈やさしい日本語〉」『Journalism,2019.5』朝日新聞社
10. 鈴木江理子（2014）「外国人の高齢化」『外国人労働者受け入れを問う、岩波ブックレットNo916』岩波書店
11. 出井康博（2019）『移民クライシス 偽装留学生、奴隷労働の最前線』角川新書

※『『同朋福祉』に関する内規』により「研究論文」として査読済み

下山 久之（本学教授：認知症の理解）

牛田 篤（本学専任講師：介護概論）