

累計約340人の外国人材を受け入れてきました。現状では国別では多い順に、ベトナム52%、ネパール28%、バンラデシ10%という比率です。

受け入れのポイントは、生活支援、学習支援、就労支援です。このうち生活支援の例として職員寮をご紹介しましょう。外国人材の寮には、アメリカで90年、日本では30年の歴史があるトレーラーハウスを利用しています。トレーラーハウスのメリットは①動産（車両）としての取り扱いなので、建築確認申請が不要であり、不動産

外国人材受入れの沿革

	年度	内容	合計	法人 受入総数	うち、 老健さくらがわ	他法人
EPA	2009～2014	厚生労働省にてEPA（フィリピン）受入開始（フィリピン3、ベトナム4）	7名	7名	3名	—
研修学	2011～2018	ベトナムのタンロン大学と協定（1年間の語学留学生を受入開始）	46名	46名	27名	—
大版介護福祉士養成プログラム	2016～2017	日本語学校を1年修了後（現在は2年通学へ移行）養成校入学を目指すプログラムを開始	7名	7名	4名	—
	2018～2022	大老協主導にて、大版介護福祉士養成プログラムを開始（参加7法人）	134名	71名	14名	63名
		養成校から入学する学生を受入	60名	29名	4名	31名
		日本語学校から養成校入学を目指す学生	74名	42名	10名	32名
	2022	大版介護福祉士養成プログラム 受入数	11名	10名	0名	1名
総数			339名	212名	62名	127名

出所：光山誠氏作成資料

取得税、固定資産税も不要②車両扱いだが、一般道路を走行できないので車検取得が不要③減価償却4年定率法が適用され、中古なら1年で償却できる可能性④建築基準法から除外されるので、一般建築のできない土地に設置が可能⑤不要になれば移動も可能⑥発注後2～3カ月で納品、内装・設備工事などに1～2週間、その後に即利用が可能。以上の6点が挙げられます。私どもは今年1月に4台目を搬入しました。（※行政協議が必要な場合もあります。）

外国人材を雇用する経営での利点は「離職率の低下」「職員の平均年齢低下」「維持」「賃金の安定」「採用コストの低減」「外国人介護福祉士増加による売上向上（サービス提供加算Iの算定）」が挙げられます。今後は介護福祉士パート合格への対応、長期滞在、定住化、永住化などを強化する方針です。事業継続の最大の課題は人材対策なので、良い人材には国籍を問わず長く働いてもらう仕組みを整えていきます。

インドネシア労働省と連携
特定技能「介護」人材育成
日の出医療福祉グループは3法人で構成される社会福祉連携推進法人で、兵庫県加古川市を中心に、医療、介護、障害福祉、保育の各事業を展開しています。グループの事業所数は166カ所、従業員は3300名です。グループ法人の博愛福祉会は登録支援機関として特定技能人材をグループ法人だけでなく、地域の外部の法人にも紹介しています。当グループは2022年に、インドネシア労働省と「特定技能（介護）人材育成事業でMOU（協定書）」を締結。メダン職業訓練校で介護技術と日本語を教育する「特定技能人材育成コース」を設置しました。インドネシアでは若年層の失業対策として職業訓練に注力している一方で、日本の介護人材不足を踏まえて締結



社会福祉連携推進法人 日の出医療福祉グループ
経営企画本部 人材支援部 部長
武中 朋彦 氏

したのですが、日本の介護業界ではインドネシア労働省と初のMOU締結です。2024年度は、インドネシアのメダン、スマラン、シドアルジョの職業訓練で、201名の人材育成を実施。これまで累計313名が受講、264名の特定技能合格者を輩出しています。さらにMOUを変更・更新し、協定期間は3年から5年に延長となりました。

当グループの特定技能人材の受け入れには6つの強みがあります。第一に人権重視で、インドネシア政府機関での育成により「借金なし」「中間業者なし」のホワイトなコースで受け入れ、学習から就職までゼロフィー（無料）でサービスを提供しています。この仕組みの背景には人権重視だけでなく、東南アジアの経済規模拡大による賃金格差の縮小や、円安による賃金価値の低減によって、借金をしてまで日本に働きに来る人がいなくなったという実態もあります。

第二に人材の質で、IQ100以上の人材が4倍の選考倍率で選ばれています。第三に日本語教育の質です。

介護に特化した講師陣を揃え、日本語能力検定試験の合格率は80%を上回っています。第四の強みである介護教育では、インドネシアで介護職員初任者研修を修了してから日本の就労先に着任して、介護福祉士資格の取得まで一貫したキャリア支援を行っています。N2取得までは日本語教育を中心に実施して、配属3年目から介護職員実務者研修を通信課程、その後は介護福祉士試験合格に向けてオンラインで介護福祉士試験対策講座を実施しています。

第五の強みは100万円以上のコストを削減できることです。育成費用として初任者研修修了までに27万円程度、介護福祉士資格取得までの育成費用に99万円程度、合わせて126万円以上を支援するので、本人はそれだけのコストを削減できます。そして第六に定着支援です。毎週のオンライン授業を通じて顔の見える関係を築くうえに、特定技能人材育成コースを受講する時点で、来日後に雇用された事業所に最低5年勤続することを約束してもらうことから定着率100%を実現しています。

これら6つの強みは事業継続のための条件でもあると考えています。



富家会グループの外国人介護人材確保と定着率100%の取り組み

富家会グループは医療法人社団富家会、医療法人社団ふけ会、社会福祉法人樹会で構成され、埼玉県ふじみ野市と千葉県千葉市に、病院、特別養護老人ホーム、デイサービス、グループホームなど10事業所を運営しています。外国人スタッフ数はグループ全体で2023年に72人、2024年に92人、2025年に104人というペースで増えています。職種では富家会とふけ会には看護師と看護助手が多く、樹会には介護士を雇用しています。

外国人の雇用では日本語能力が問題視されますが、日本語能力検定試験のN1合格率は27・5%、実用英語技能検定1級の合格率10・0%を上回っているため、日本語能力の上位者ばかりレベルが高いと評価できます。

外国人が日本で看護師になるには

医療法人社団富家会 富家病院
理事長・院長
富家 隆樹氏

①日本人と同様に厚生労働大臣指定の看護師養成所を卒業し、看護師国家試験に合格する
②外国の看護師学校・養成所を卒業して外国で看護師免許を取得したのち、日本で受験資格認定を受けて看護師国家試験に合格する③EPA外国人看護師候補として来日し、最長3年間の研修・就労を行いながら看護師国家試験に合格するーこの3つのコースがあります。

コース別に富家グループで働く外国人を順に紹介しましょう。
富家千葉病院看護部のファンティ・トウ・ハンさんは、ベトナム人看護師養成支援事業プロジェクトの3期生として1999年に来日して都立看護学校に入学し、2001年にN1に合格しました。2002年に日本看護師国家試験に合格し、2002年に富家千葉病院に入職したのち、2013年に臨床工学技士、2014年には透析認定士試験に合格しました。日本の医療専門職には珍しいトリプルライセンスを取得したのです。

富家病院看護部副主任の沈樹敏さんは、中国看護師免許を取得して西

南医科大学を卒業したのち2014年に来日し、2015年にN1に合格しました。2016年に日本看護師国家試験に合格して富家病院に入職し、2019年に看護部副主任に就任、さらに2020年に看護師特定行為研修を修了しています。

富家病院看護部のイナ・ティ・ティさんは、インドネシア看護師資格を取得して2011年にEPAプログラムに参加し、2012年に来日して富家病院に入職しました。2015年に准看護師試験に合格し、2016年に正看護師国家試験に合格しました。この間、イナさんは2017年に結婚し、2019年に第一子、2024年に第二子を出産しましたが、2回とも育児休暇を経て復職しています。

外国人雇用の需要が高まっている中で、私が会長を務めている埼玉県慢性病期医療協会は監理団体に登録し、2019年以降、技能実習生を8施設に累計41名を紹介しています。介護と看護補助者に特化した教育・支援体制の整備に加えて、月2万円の低額な管理費で運用しています。今や先進国の経済成長に外国人材は欠かせません。そのためには選ばれる国にならなければなりません。