

中小企業のダイバーシティ経営セミナー ～多様な「介護人財」の創出～



総務部 人事課 櫻田 直希



■創 立：1950年

■事業数：261事業

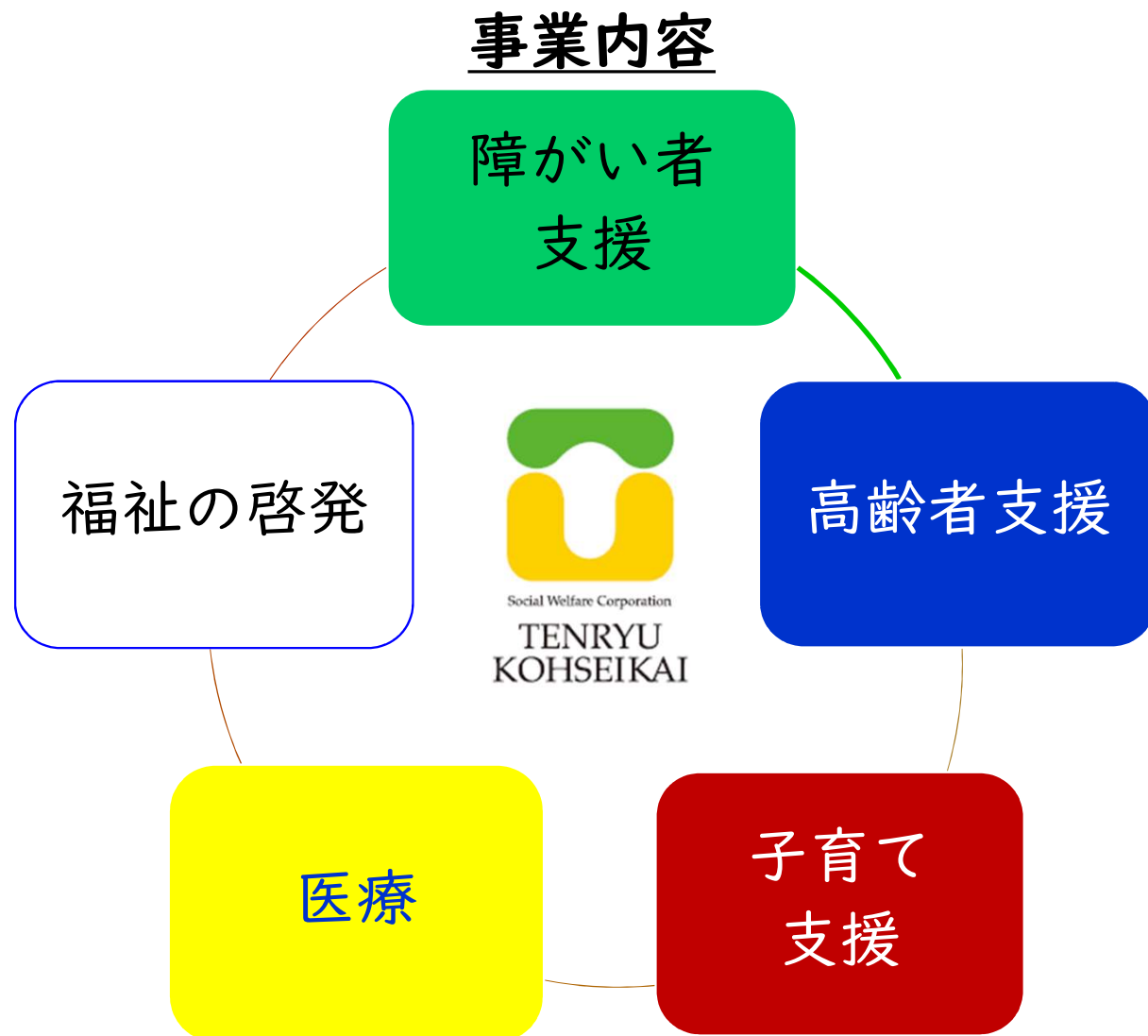
1日の利用者数 約5,600名

■本 部：浜松市天竜区

■理事長：伊藤 栄

■職員数：約2,400名

事業内容



大きく分け、以下の在留資格を中心に職員採用を展開

身分系(在日外国人)

在留資格：日本人の配偶者等、永住者の配偶者等

近隣の定時制高校をを中心に「身分系在留資格」生徒へのアプローチ。

今年度、2名を高卒(新規採用)で採用。

留学生

「外国人介護人材一貫教育プログラム(浜松日本語学院・浜松未来総合専門学校)」に参画。

現在、当該プログラムを通じて**4期8名の留学生**を受け入れ。

奨学金貸与とアルバイト就労を促進している。

特定技能 介護

2022年9月にフィリピン人1名の採用を皮切りに、2023年7月にはインドネシア人4名を採用。

今年度5月には、新たにインドネシア人1名を採用。

EPA (中途採用)

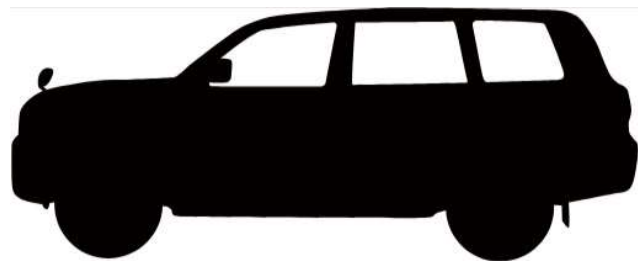
2022年10月にフィリピン人1名を採用。
今年度8月には、新たに1名を採用。

取り組みの背景① ～浜松市の地域性～

浜松市は世界的に有名な自動車やオートバイ、楽器メーカーの大工場が存在。その働き手の中心を担ったのが「在日外国人」の方々であった。

浜松市は「ものづくり産業」が盛んな地域

自動車



オートバイ



楽器



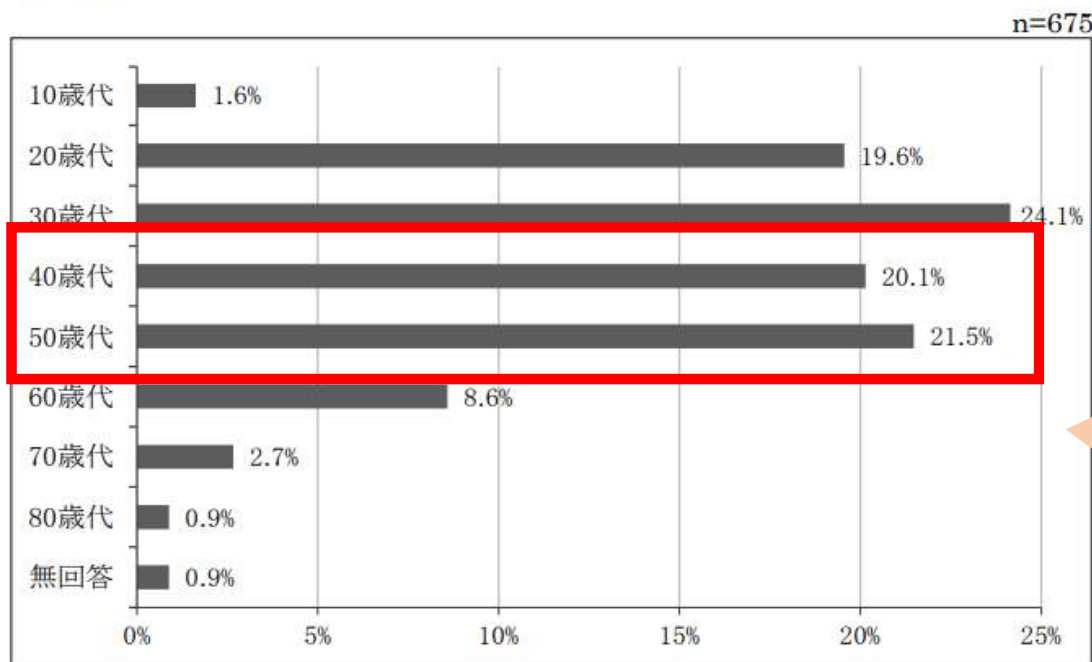
取り組みの背景① 【浜松市の地域性】

2009年から在日外国人の採用を開始

背景には在日外国人の高齢化や介護をはじめとして、将来的な福祉サービス利用に対応していくこと

出典：浜松市における日本人市民及び外国人市民の意識実態調査（2022年1月）

図 1【年齢】



■ 回答者の構成年齢

50歳代 21.5%

40歳代 20.1%

20年後には在日外国人の約40%が
高齢者（65歳以上）となる

在日外国人が福祉サービスを円滑に利用できる環境を整えることが目的

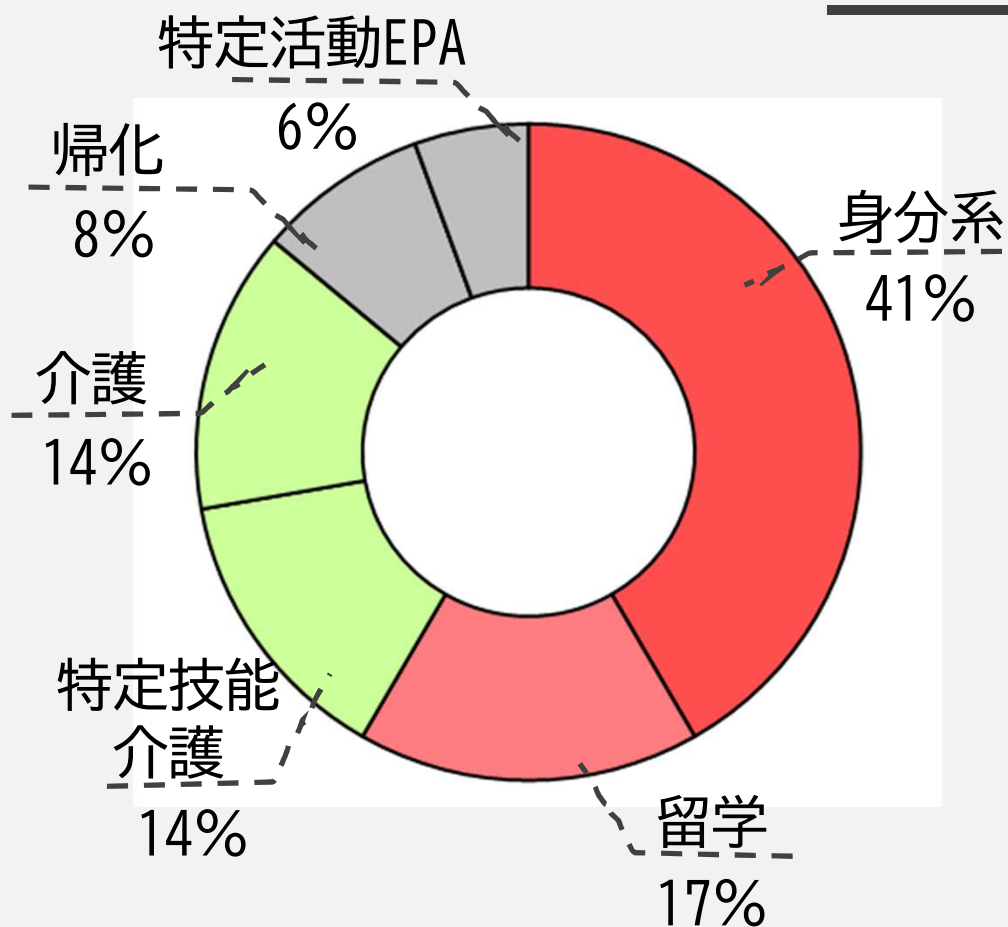
取り組みの背景② 【人財確保】

他方で、人財確保の観点でも「外国人採用」の取り組みを変化させ展開

- 平成21年(2009年) ● 浜松市ふるさと雇用再生特別対策事業の一環「外国人福祉人材雇用支援事業」を活用し外国人職員へ介護技術研修や施設実習を実施し介護基礎の習得を図る。
- 平成25年(2013年) ● 更なる在日外国人の雇用創出を目的に「福祉の仕事に就こう講座」を開講。この研修を通じて採用された職員は現在も活躍中。
- 平成28年(2016年) ● 将来不足する介護人財確保を目的として「EPA介護福祉士候補生」の受け入れを開始。
- 平成30年(2018年) ● 定時制高校の身分系在留資格者の生徒等を対象に福祉教育を開始。背景には「生徒の30%~40%が身分系の在留資格」を所持している状況や、卒業後の不安定就業の背景がある。
- 令和2年(2020年) ● 浜松日本語学院、浜松未来総合専門学校との連携による「外国人介護人材連携教育プログラム」に参画。「外国人留学生」の受け入れを開始。
- 令和4年(2022年) ● 「静岡県主催 特定技能人材マッチング選考会 (WEB)」を通じて「特定技能介護」フィリピン1名を採用。
- 令和5年(2023年) ● 「静岡県主催の特定技能人材マッチング選考会 (インドネシア)」を通じて「特定技能介護」インドネシア4名を採用。

取り組みの成果① ～外国人財の状況(2024年9月時点)～

外国人財
現人数 **37名**



	国籍別	割合
1	ブラジル	22%
2	ミャンマー	17%
3	インドネシア	17%
4	フィリピン	17%
5	ベトナム	11%
6	日本帰化	8%
7	韓国	3%
8	中国	3%
9	ペルー	2%

事例① 身分系(在日外国人) ~定時制高校との連携~

2018年から「福祉教育」を通じた定時制高校との連携・協働を開始



「生徒の30%~40%」が身分系在留資格



卒業後の不安定就業

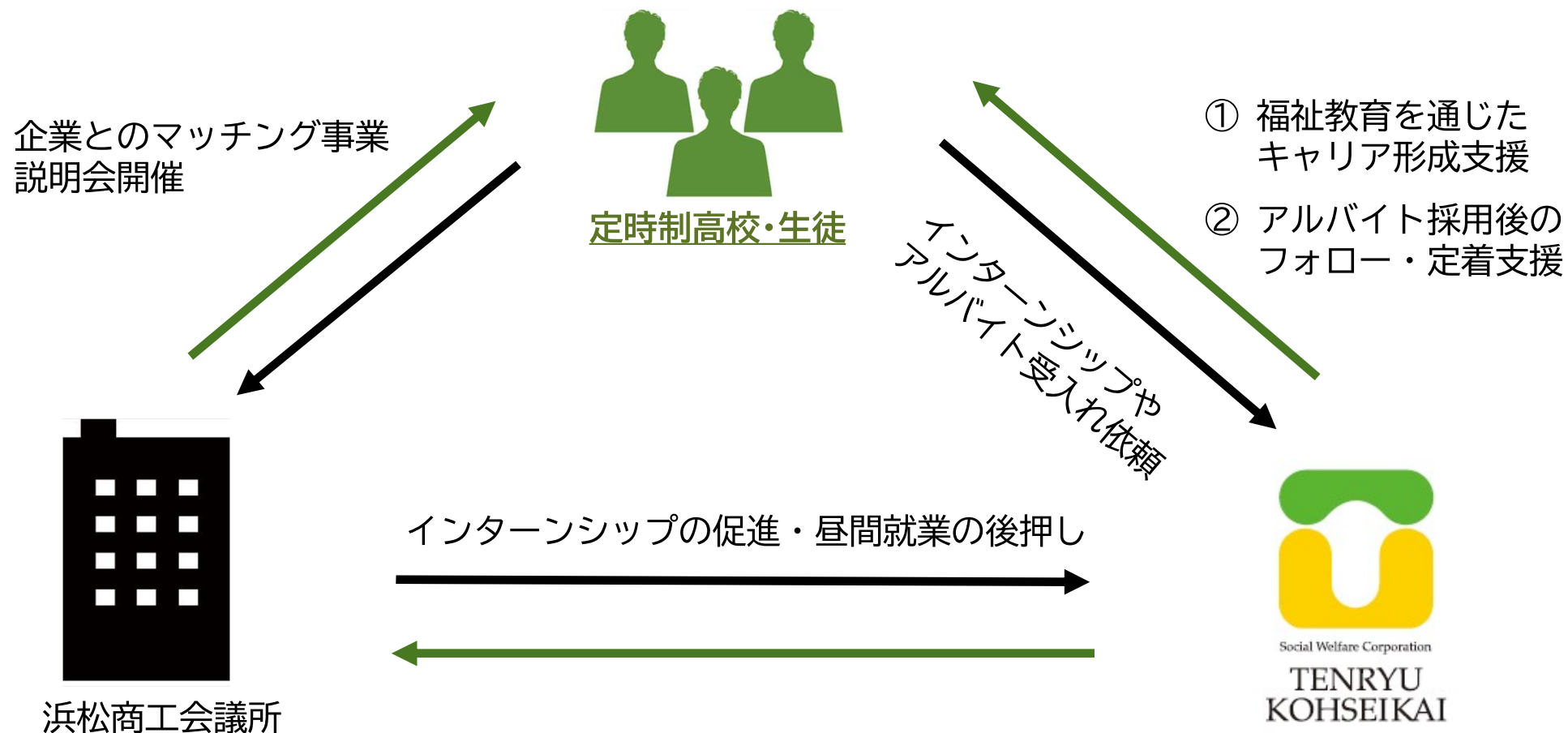
学校としては、安定した生活基盤の確立のため「正規就労」させたい

「キャリア形成支援」と新たなニーズに対応する「社会福祉法人としての使命」

事例① 身分系(在日外国人) ~定時制高校との連携~

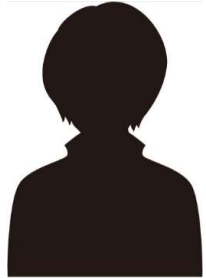
2022年からは浜松商工会議所との連携によって、定時制高校と企業のマッチングが容易となり

経済・教育・福祉の三者連携が実現し、より効果的なスキームに発展



事例① 身分系(在日外国人) ~定時制高校との連携~

浜松商工会議所のマッチング事業を通じて「2名」が高校在学時にアルバイトにつながり最終的に高卒採用（正規就労）に至った。



在留資格：日本人の配偶者等

本人の生き立ちや家庭環境を汲み取った 伴走型採用プロセスを実施

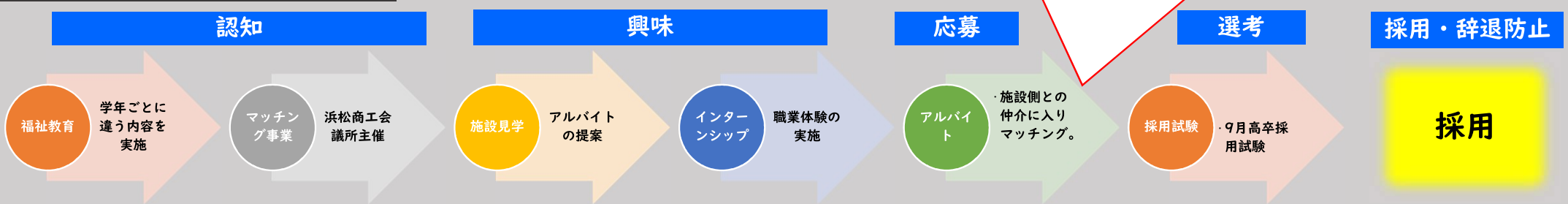


日本国籍とインドネシア国籍の二重国籍
※インドネシア国籍の離脱を調整中

特別養護老人ホーム アルバイト
週5日（在学時）

デイサービスセンターアルバイト
週3日（在学時）

採用までのプロセス



事例② 外国人留学生 ～学校との連携～

「外国人介護人材連携教育プログラム」

※出典（一部加工）：浜松日本語学院 受入れスキーム <https://sist-jlc.ac.jp/pdf/leaflet.pdf>

在留資格「留学」

在留資格「介護」

母国

浜松
日本語学院

浜松未来総合専門学校
国際介護福祉科
等 介護福祉士養成校

介護福祉士
資格取得

介護福祉士として
業務従事

日本語能力
N5以上

日本語能力
N2以上

1年半～
2年の学習

外国人留学生への経済的支援



外国人留学生 介護福祉士奨学金貸与規程



外国人留学生支援事業費補助金

事例③ 特定技能(介護) ~静岡県(自治体)との連携~

2022年度 静岡県 特定技能(介護) 合同面接会inインドネシア に参加

令和4年度 海外高度人材活躍支援事業 静岡県 

採用直結型 **インドネシア「特定技能(介護)」**
合同面接会のご案内

開催地：インドネシア共和国西ジャワ州バンドン市
日 時：令和5年1月19日(木) 20日(金)

**参加無料
5 法人
限定**

- 静岡県と友好関係のあるインドネシア共和国西ジャワ州において、「特定技能(介護)」の試験合格者を対象とする採用面接会を開催します。
- インドネシア共和国は、特定技能に関する二国間協力覚書締結国の中で、人材受入の手続きがもっとも簡素な国のひとつです。
- 面接会への参加は無料です。参加にあたり、往復渡航費、現地宿泊費、食費、内定者の来日旅費、在留資格取得手続きにかかる費用のみご負担いただけます。
- 面接会への出展料、紹介料等は一切かかりません。

日 程 表

1/17(火)	羽田空港 22:55発(機内泊) (SQ635)
1/18(水)	シンガポール 05:15着 10:45発 → バンドン 11:40着 (QZ366)
1/19(木)	合同面接会(1日目)
1/20(金)	合同面接会(2日目)
1/21(土)	視察等
1/22(日)	バンドン 12:35発 → シンガポール 15:30着 (QZ365) シンガポール 22:45発(機内泊) (SQ636)
1/23(月)	羽田空港 06:20着

- 静岡県では、令和元年度から、モンゴル国、インドネシア共和国において、令和2年度からは、ベトナム社会主義共和国において、高度人材「技術・人文知識・国際業務」を対象とした合同面接会を開催しています。
- インドネシア共和国「特定技能(介護)」の面接会は、「技術・人文知識・国際業務」の面接会と同時間開催を予定しています。

事前相談・申込
ご質問、ご相談は、主催の静岡県労働雇用政策課宛てにご連絡願います。
お申込みは裏面FAXにて、静岡県社会福祉法人経営者協議会宛に送信願います。

【募集協力】 静岡県社会福祉法人経営者協議会 (社会福祉法人静岡県社会福祉協議会内)
tel : 054-254-5231 fax : 054-251-7508

【主 催】 静岡県経済産業部労働雇用政策課 (中村、平松)
tel : 054-221-2811 / mail : roudou-koyou@pref.shizuoka.lg.jp

【共 催】 静岡県中小企業団体中央会、静岡県商工会連合会、(一社)静岡県経営者協会、
(一社)静岡県商工会議所連合会、浜松経済同友会、J I C A

【運 営】 フォース/レー・コンサルティング株式会社
tel : 080-7108-2264 (担当 井桁) /mail : shizuoka.global@4thvalley.com

静岡県(自治体)主催の利点

●自治体主催の安心感

自治体主催によって参加法人および面接者ともに、安心して参加することができた。

●採用コストの抑制

参加費は無料はもちろんのこと、紹介手数料が発生しない。加えて、登録支援機関の利用も任意であることから選択次第で「支援委託費」についても抑えることが可能。

●面接者の質は想定以上

本面接会の受験者は12名(男性10名、女性2名)日本語レベルは想定以上であり、質の高い人財確保に至った。

特定技能(介護)職員へのヒアリング結果

設問	A	B	C	D
1 なぜ、日本で働こうと思いましたが？	私は子供時から日本に興味があっていつか日本で働きたい夢を持っていました。日本の介護施設はとも発展し、日本は介護大きい施設がたくさんあるので日本語を高めて、経験を深めます。	高校の時初めて日本の事を勉強しました。その時から色々な日本の事調べて興味になりました。それに日本は安全な国だと思います。	働くチャンスが多いからです。	インドネシアで日本は良いイメージな国で好きになって最初は日本の事とか日本の生活が知りたいと思ってた。今のところは給料が結構もらえるし住むやすくて安心な国で家族の経済が手伝うことができるし家族が安心になります。
2 日本に来るのに、一番心配だったことは何でしたか？	日本語です。	日本語以外は一番心配した事は料理の事です。 イスラム教にして豚とかアルコールとかだめなのでそれが一番心配でした。料理の事なら解決したと思います。日本語なら今までまだまだ上手じゃないけど勉強します。	言語です。	最初は日本の生活が慣れるかとか日本語のこととか心配したて家族と離れるから家族のことお失うのが怖くて心配です。 どんどん日本の生活が慣れてきましたで日本語のことは今までまだ頑張っています。家族の事はいつでもどこでもお祈りして神様にお願いにしています。
3 なぜ、天竜厚生会で、働きたいと思いましたが？ 働くことを決めた1番の理由は何ですか？	1. homepageをかくにんしたとき、御社はとてもきれいで、快適で前向きな職場環境だと思いましたのでぜひ御社で働きたいことを決めました。2. 御社は社宅寮もあったから私の今後生活も安心しました。これはいいチャンスだとおもいましたのでぜひ働きたいと思いました。	インタビューの時天竜厚生会が一番いいと思います。なぜかと言うと、 <u>アパート無料</u> だし介護福祉士を取るために応援すると言いましたから。	天竜厚生会のセミナー参加して興味を持ったからです。	天竜厚生会は良い会社だと思うので働きたかったです。 <u>アパートが無料</u> で給料が良いくてボーナスがもらえます。仕事してから皆んな新設して優しいので天竜で働いているのは快適になります。

※本人たちの原文です。校正していません。

外国人財を活用していく中で起きた「社内の変化」は以下のとおりです



採用力の強化

外国人も立派なチームの一員となる手応えが得られたことから、採用手法に「外国人採用」を確立。近年は「毎年4名以上」をコンスタントに採用している。



多様性の受容

国籍や宗教の違いによって、考え方や生活習慣も異なることから、多様性を受容し、違いを尊重する職場風土の醸成につながっている。



社内の活性化

外国人財の「働く意欲・姿勢」が他職員の刺激につながる。具体的には、日本語教育を学び始めた職員もいる等、職員のキャリア意向にも新たな変化が生じている。

自社に合う外国人採用（在留資格）を採り入れる

在留資格	アプローチ方法	主なニーズ	必要な体制・環境	初期費用	難易度
<u>身分系</u> (在日外国人)	<ul style="list-style-type: none"> ●定時制高校 ●商工会議所 	正規就労の場	<ul style="list-style-type: none"> ●伴走型採用プロセス ●商工会議所との連携 	★	★
<u>特定技能</u>	静岡県（合同面接会）	<ul style="list-style-type: none"> ●宗教・文化的配慮と理解 ●日本語教育 	<ul style="list-style-type: none"> ●義務的支援（10項目）の実施 ※登録支援機関への委託可能 ●日本語を学べる環境の整備（義務的支援にも含まれている） 	★★★	★★★
<u>留学生</u>	<ul style="list-style-type: none"> ●日本語学校 ●介護福祉士養成校 	経済的支援	奨学金貸与制度の整備	★★★★★	★★★★★



職員への事前学習

事前学習を通じて外国籍職員と働く「心構え」を整えるとともに、多様性を受容する「組織風土の醸成」に繋げる。外国籍職員が安心して働くことができる職場環境を整える。



宗教・文化的配慮と理解

宗教上必要になることを整理し労働環境を整える。勤務中の「礼拝環境」をはじめとして、着用義務のある「被服着用の承認」、「食事への配慮」等を本人たちと相談し決めている。

外国人財から選ばれる法人を目指し、以下の取り組みを進めます

01

日本語教育体制の整備

仕事はもちろんのこと、日常生活や社会参加のためにも日本語の習得は必要不可欠。日本語学校や地域の日本語教室との連携を模索し、法人内に日本語を学べる環境を整備する。

02

キャリアアップや日本の介護を学ぶ環境の整備

外国籍職員のリーダー育成についても進めるとともに、介護先進国である日本の技術や知識を学ぶ「介護福祉士」について更なる取得促進を図る。仮にライフステージの移行等で帰国を選択した場合でも「自国の高齢者介護を担う人材」として送り出せるよう育成を大切にする。

03

外国籍職員が安全に安心して生活できる環境の整備

現在の生活面のサポートはもちろんのこと、今後はライフステージの移行に伴う新たな課題に直面することが想定される。状況ごとにニーズを把握し、外国籍職員の立場に寄り添ったサポートを大切にする。

ご清聴ありがとうございました

天竜厚生会の取り組みは、以下のQRコードよりご覧いただけます。

広報誌 あかまつ



Instagram



YouTube



お問合せは【総務部 人事課 TEL：053-546-1117】まで