



✈️ 外国人介護士リーダー育成プログラム

✈️ 外国人介護士導入準備

2018 年度 活動報告書

年度末に際して、フィリピンに於ける外国人介護士育成プログラムの現時点での現況報告、並びに新しい在留資格への取り組みにつきまして成果そして見通し等を中心に以下の通りご報告申し上げます。



目次

——
現況ならびの成果の報告

——
進捗状況の報告

——
2018 年度主要な活動

——
新しい在留資格の概要
及び見解

——
最後に

国際高度人材開発センター
藤野 英治

■ 現況ならびに成果の報告

連日、報道されている技能実習制度の問題点そして新しく4月より施行される在留資格である特定技能1号ですが、技能実習制度の問題点についてはプロジェクト当初より把握し、継続的且つ質の高い外国人人材の育成の為に①送り出し国の選定、②送り出し機関③日本語教育機関④監理団体⑤現地の奨学金等供給窓口(財団)の5項目を個別に研究してきた成果として、報道されるような不安要素は悉く排除出来たと確信しています。

①送り出し国の選定

ベトナム、ミャンマーからの受け入れを検討し、研究していた段階もありましたが、介護分野に於いては国民の93%がキリスト教徒であるということ、欧米をターゲットにした看護人材を多く抱える国、そして以下の状況からフィリピンにフォーカスすることになりました。

技能実習制度の本来の目的は二国間の(高度)技術移転プログラムですが、単純労働の受け入れというのが実態であり、そこに群がる送り出し機関、そして監理団体となる組合等が実習生より現地の年収の5倍から10倍近い不当な手数料を搾取して来たというのが実態です。

如何に受け入れ側が熱意を持って、受け入れ育てたとしても、来日した時点では取り返しのつかないブラインドリスクを抱えています。

フィリピンの場合は前述のように海外出稼ぎ労働者保護の観点からそのようか搾取が出来ないという事もフィリピンを選んだ大きな要因です。

ベトナム、ミャンマーはこれまで海外労働者の送り出し経験に乏しく、それらの不正を取り締まる法律が制定されていなかった事から、不正の温床となってしまったといえます。

尚、ベトナムについてはベトナム政府が282以上ある送り出し機関に対して、政府が認定を与えた送り出し機関のみ送り出しを認めるという厳しい方針を表明した事から、今後は改善が期待出来ると考えています。

今後の外国人介護士への指導要綱作成を目的としたモニタリングの検体目つリーダー候補として、これまで3名の留学生を受け入れ、内ジャーシバルタザル、レジロレイクルスは京都医療福祉専門学校に入学し、来年1月に介護福祉士の国家試験に挑戦する事になっています。

介護福祉士の国家試験に関しては現行の特例措置により試験に不合格した場合でも5年間の猶予が与えられることから、来春4月1日からの市原寮での就労は確定しています。

尚、特例措置に頼らずとも日本人学生よりも優秀な成績を残していることから、合格は間違いないと考えています。

現在、4月1日からの就労許可申請を入国管理局に対して、提出しています。

残り1名ジャニルドゥマはフィリピンに於いて日本語教育、試験のサポートを行いながら技能実習制度下での来日準備を整えています。

②送り出し機関

現在以下の2社の送り出し機関と提携しております。

① UNO Overseas Placement /送り出し機関の協会 APLATIP の副会長で20年以上の送り出し実績・堅実な経営ではあるが、積極性に欠ける。

② Sanko Employment Solutions/日系の新興送り出し機関

・日本語学校の運営にも乗り出し、積極的なプロモーションが得意。

何故、2社必要かというフィリピンは特筆すべき資源や産業がなく、出稼ぎの仕送りがGDPの1割(送金ベースであり、ハンドキャリー及びその資金を基にした消費を考慮すると5割以上と推定されます)を超える海外労働者からの送金が占めている事から、マンパワーという資源保護の観点から、海外労働者保護の厳しい法律と、その資源を扱う企業である送り出し機関には約1100万円もの高額な供託金が義務付けられており、重大な違反行為があった場合は免許取消、供託金没収となります。

提携先の選定には慎重を期していますが、万が一の事態も想定し、リスクヘッジの観点からタイプが違う送り出し機関との連携も行なっています。

③日本語教育機関

教師の派遣、独自教材の開発など、これまで最も注力して来たのが日本語教育となります。

ブラカンへの教師派遣から始まり、国際高度人材開発センターを通じての派遣も合わせると既に7名の教師を派遣して参りました。

又、弊員自身が20校以上のフィリピンの日本語学校を視察した結果を基に、それまでの現地日本語教育の問題点を分析し、独自のカリキュラムと教材を完成させています。

これまでの現地の日本語教育は時間数のみの証明が必要で、実際の実力に関しては何ら要件が設けていませんでした。

そのため時間さえクリアすれば良いということで過密な授業スケジュールが組まれているケースが殆どの現地日本語学校の現状でした。

これにより教師、生徒がどちらも疲労し、モチベーションが上がらない、その結果日本語能力が上がらないという状況を目の当たりにして、フィリピン人の国民性にあったカリキュラムの開発が必要と感じました。

フィリピン人の国民性で最もポジティブな点は明るくホスピタリティが高いということ、ネガティブな点は飽きっぽく持続力が低いということです。

教科書など紙媒体をあまり使わずに、パワーポイントで作成した教材を中心にモニターで見せながら、映像あり、歌あり、身体を使ったゲームありの授業を中心に切り替え、授業時間も4時間に短縮し、ネット上にアップした補習用教材の活用など家庭学習を組み合わせた授業のクラスと従来の1日8時間授業を受けたクラスと1カ月間の授業を行なった後に模試を行い、成績を対比したところ、前者の新しい授業を取り入れたクラスの成績が圧倒的に良い成績を上げました。

この結果を受けて、検証に対して懐疑的であった提携学校もこちらの教育方針に従い、授業のコマ数が減った事で現地教師の負担も軽減され、授業の準備に十分な時間を掛けられるようになりました。

0からの日本語教育に関してはどんなに英語が上手な日本人教師が教えても微妙なニュアンスが伝わらない場合も多く、300時間程度までの基礎教育に於いては現地人教師のスキルアップが必要に迫られ、この点は日本人教師による模範授業を見せながらチューターとして授業に参加させて、レベルが上がってから授業を担当し、日本人教師がチェックをして、修正を掛けるというチームティーチングというスタイルを取り入れ、授業スキルが大幅に向上させることに成功致しました。

加えて、介護の技能実習制の場合、来日要件である N4 来日後 1 年以内に N3 取得が義務付けられている事から、試験対策にも注力しています。

コミュニケーション能力と試験の結果は必ずしも一致しない事はこれまでの検証結果から明らかとなり、過去問への取り組み、特に文章の要約や受験上のテクニカルな部分も重要となります。

現在は提携校のみで行なっていた試験対策を他校の生徒達にも試験対策塾として門戸を開いております。

これにより提携校が一挙に増え、現時点で提携日本語学校の在校生総数が約 2,000 人となり、人材の安定供給ソースも確保出来ました。

大学内の日本語講座についても、現在 2 つの医療系に強い大学との連携が進んでいます。

これにより近い将来看護師の送り出しも現実味を帯びて来た事も併せてご報告致します。

※日本の看護師試験の外国人が受験する場合の要件は現地での看護師資格、日本語能力 N1 レベルに加えて、学歴が 15 年必要でありフィリピンの学校制度は一昨年まで中学高校が各 2 年であったため、看護学部を卒業し看護師資格を持っていても、学歴が 14 年となり受験資格が有りませんでした。現在では 2 年のシニアハイスクールが追加された事により、シニアハイスクールを経由し大学に進んだ看護師は要件をクリア出来ます。

④監理団体

報道で数多くの不正が報告されている技能実習制度上、①送り出し機関とならび最も注意が必要となるポイントです。

提携にあたっては不正事例が多く報告されている異業種組合ではなく、公益団体が提携の対象と致しました。

当初は公益財団法人日中技能者交流センターと連携しておりましたが、財団の名前にも冠されているようにプライオリティは中国という事で、反日や不法残留等問題の多い中国からの受け入れを進めていた事から、現在は提携関係を解消しています。

代わって、今回の受け入れには弁護士、行政書士など法律家の有志が、これまでの技能実習制度の実態を憂いて設立した公益社団さくら研修機構を監理団体とし、現在受け入れ準備を進めています。

さくら研修機構のバックグラウンドは法律事務所であり、技能実習制度上の違法行為は命取りになる事から、違法な監理は先ず行わないというのが選定要因です。

■進捗状況の報告

これまで検体目つリーダー候補として、3 名の留学生を受け入れ、内ジャーシバルタザル、レジロレイクルスは京都医療福祉専門学校に入学し、1 月に介護福祉士の国家試験に挑戦する事になっています。

介護福祉士の国家試験に関しては現行の特例措置により試験に不合格した場合でも 5 年間の猶予が与えられることから、来春からの市原寮での就労は確定しています。

尚、特例措置に頼らずとも日本人学生よりも優秀な成績を残していることから、合格は間違いないと考えています。

現在、4 月 1 日からの就労許可申請を入国管理局に対して、提出しています。

残り 1 名ジャニルドゥマはフィリピンに於いて日本語教育、試験のサポートを行いながら技能実習制度下での来日準備を整えています。

前述の提携日本語学校では 2,000 人中、既に N4 レベルに到達しているのは 300 人おり、内リーダー候補の看護師は 15 名です。来年度早々に N4 到達を見込んでいる看護師も含めると 40 名となります。

11 月、12 月と選定作業を進めており、当月は提携日本語学校の中でも最大人数 120 名の卒業式に参加致しました。※卒業までの基本学習期は半年間で、学習後の成果として N4 到達者以上がチューターや補助教師として来日まで待機しております。

当初、N3 までの現地での育成を目指しておりましたが、日本語レベルが上がれば上がる程、EPA を始めとした他のプログラムに流出したり(※ブラカンの生徒であった 52 名中、3 名が EPA の看護師プログラム、1 名が日本語学校への留学、産業人材の育成プログラムに 2 名参加しています)、資金拠出が可能な産業人材に引き抜かれるリスクが高まる事から、N4 の時点 (N3 未満) で来日させて 2 ヶ月間の集合研修を宮津市のみねやま福祉会マ・ルートで行う予定です。

集合研修の間に N3 以上の取得を目指す学習プログラムを現在作成中です。

上述のように、送り出しの体制は既に整い、選抜そして書類の手続きをすれば来日出来る状態ですが、現在残念ながら日本政府とフィリピン政府の間での調整が必要な局面があり、審査が一時中断しております。

年初には解決される見通しとなっていますので、解決後直ちに在日本フィリピン大使館労働事務所への申請及び監理団体の理事長に対する面接(他国にはこのような手続きは必要有りませんが、問題ある監理団体、雇用主から自国の労働者を保護するという趣旨です。)を済ませた後、今度は技能実習機構の受け入れ許可に入ります。

こちらの手続きには 4 ヶ月必要だとされており、来日に予想月は 4 月のゴールデンウィーク前後、その後 2 ヶ月間の集合研修を経て配属は現時点では 7 月第一週を想定しております。

⑤奨学金支給の財団

AsiaHRD Foundation Inc.

現在、2 名の留学生と同様に介護福祉士養成学校への留学という道も残しておく必要性があり、就労先による直接支援は紐付き留学と見做される事から、サードパーティとして支給する窓口の必要性を考慮し、現地で最難関且つ唯一の国立大学である社会的な信頼度が高いフィリピン大学内に副学長を理事長として設立しました。

残念ながら現在は財源の不足及び技能実習に加えて特定技能と介護分野での在留資格が留学生以外で充たせる見通しもあり、非アクティブとしております。

今後③の日本語学校についての報告させて頂いたように、フィリピン人看護師の受け入れを目的とした育成の場合や、新たなリーダー育成の必要性が生じた場合に本来の機能を発揮出来ると考えています。

■ 2018 年度の主要な活動

2018 年 1 月

通算 6 人目の日本語教師をフィリピンに派遣。

外国人向け介護教材の開発に着手。

2018 年 2 月

技能実習制度の介護分野において公益社団法人さくら研修機構との業務提携。

2018年4月

電子教科書への取り組み及びタブレットを使った授業モデルへの取り組み開始。

2018年8月

通算7人目の日本語教師をフィリピンに派遣。

日本語の試験対策講座も新たに開設。

2018年10月

国際高度人材開発センター主催第二回フィリピン高度人材発掘ツアーを実施。

弊員は人材育成担当者として、以下13名の訪問団を引率させて頂きました。

社会福祉法人みねやま福祉会 2名

// 松寿苑 2名

// カリタス会 2名

// 白寿会 2名

// きらく苑 1名

学校法人南京都学園 京都福祉専門学校 2名

公益社団法人 さくら研修機構 2名

- ・ジョセフ・エストラダ元大統領・現マニラ市長への表敬訪問及び懇談。
- ・CENTRO ESCOLAR UNIVERSITYでの授業参観及び日本語講座開設等の提携協議開始。
- ・CAPS日本語学校に於いて訪問団によるプロモーションイベントを実施。

2018年11月

・与謝野町からの視察団(福祉課4名、地域の老人福祉施設から代表者12名)を花友じゅらくだいに迎えて、留学生達とのトークセッションを実施。

・育成コストが高いルソン島以外の供給ソースの開拓活動の一環として、農業以外の産業が無いネグロス島を訪問し、カトリック系の医療系大学 NEGROS OCCIDENTAL UNIVERSITYとの提携協議を開始。

2018年12月

・フィリピン提携日本語学校の卒業式に参加、同時にN4レベル到達者達への面接実施。

・ローマカトリック系大学院大学 ASIAN SOCIAL INSTITUTE 内に日本語試験対策センターを開設準備。

■新しい在留資格の概要及び見解

来年4月より施行される特定技能は技能実習制度という実態とは大きく乖離した制度から、ストレートに労働者の受け入れを目指し制定されたものです。

技能実習制度下での来日は一度だけで、以後再び技能実習生としての来日は認められていません。

造船など特殊な技術を学んだ実習生達が育った後、韓国や中国という造船分野での競合国への人材そして技術の流出が問題になっていただけに産業界にとっては追い風と言えます。

又、これまで監理団体に対して、月に4万円～5万円もの管理料を支払っていた事から、これをチャンスと考える方々も沢山いらっしゃいます。

ただ、忘れてはならないのが、これまでの技能実習制度下では殆どの場合、管理監督責任を監理団体が負っていたという事実です。入国管理局より違法行為として処分を受けた場合、1年、3年、最高5年の業務停止となります。つまりは管理料はリスク負担料という意味合いもあるという事です。

- 今後、介護分野でも特定技能の導入という事で進めた場合、技能実習制度下の監理団体の代わりに登録支援機関が外国人労働者と受け入れ施設の間に介在する事になりますが、名前の如く"登録の支援"であり、問題が発生した場合は受け入れ施設が責任を負わなければならない、違反内容によっては処罰の対象となるという点を見過ごしてはいけないと思います。

又、受け入れ要件の日本語レベルはN4です。

N4は小学校の低学年レベルの日本語能力だと考えた場合、日本人の労務管理にさえ梃子摺る現状で、小学校低学年レベルの理解力しかない外国人を果たして管理出来るのか？という事になります。

これまでの物を扱う産業人材の技能実習でさえ、過去8年である174人の死亡事故が発生しています。これらの事故が人を扱う介護現場で発生したと考えるとただただ恐ろしい限りです。

更に、特定技能という在留資格で来日した外国人は"労働者"としての権利、そして義務も果たさなければなりません。

この場合の権利とは職場を変える事が出来るという事が受け入れ側にとっての要注意点です。

EPA制度でも問題になりましたが、資格を取るまで如何に支援をしたとしても、資格取得と同時に労働者の権利として、報酬の高い地域や法人に移ってしまうという事を止められません。

逆に技能実習制度下では受け入れ側に余程悪質な違反が無い限り実習の3年～5年間は移れないという受け入れ側の長所もあります。

雇用条件も含め必要十分な受け入れ管理体制の組めない法人そして最低賃金の低い地方の法人は現行の技能実習制度下での受け入れが無難というのが弊員の見解です。

■最後に

新しい在留資格に関してネガティブな見解を述べて参りましたが、これまでの研究そして検証の成果として、如何なる手段での受け入れも円滑に行える体制が既に完成しております。

現状、本格始動迄に若干の時間を費やしていますが、一旦受け入れが始まった後には例え2025年に人材不足がピークとなっても、市原寮は若く優秀且つ明るい外国人介護士によって、良質のサービスが約束されている事を確信しております。以上ご報告申し上げます。

2018年12月28日

一般社団法人 国際高度人材開発センター
藤野 英治