

【愛知】雇用する外国人は約100人、介護事業展開の開業医が語る海外人材活用の長短-松前裕己・医療法人愛礼会理事長に聞く◆Vol.2

2022年12月9日（金）配信 m3.com地域版

「日本人より優秀な人がいる一方、いろいろとコストがかかる」。2006年から介護事業を展開し、約30の施設・事業所を運営する医療法人「愛礼会」（一宮市）の松前裕己理事長は、海外人材活用の感想をこう話す。約10年前から外国人の雇用を始め、現在その数は100人近くまで増えた。これほどの規模感で外国人が働く医療・介護のグループは少ないと想像されるが、どんな経緯・方法で採用を始め、人を増やしたのか。（2022年11月4日インタビュー、計2回連載の2回目）

▼第1回は[こちら](#)



松前裕己氏（本人提供）

——医療法人愛礼会は2006年に介護事業を始め、現在、約30の施設・事業所を運営しています。多くのスタッフがいる中、外国人も積極的に雇用しているとか。

介護事業は現在、医療法人愛礼会と社会福祉法人礼和会、有限会社さくらハーティケアのグループ全体で取り組んでおり、スタッフは計431人（常勤309人、非常勤122人）います。このうち外国人は94人で、71人いるフィリピン人を中心に、ベトナム、インドネシア、中国、台湾、カンボジアの人が1～8人在籍しています。在留資格は、一定の専門性や技能を持つ人に与えられる「特定技能」が36人と最も多く、企業などで働きながら技能獲得を目指す「技能実習」が12人と続きます。

外国人が行っている仕事はほとんどが介護ですが、珍しい例では「技術・人文知識・国際業務」（高度人材）の在留資格を持つフィリピンと台湾の人が内科に所属し、医療事務として請求業務を行ったり、通訳してくれたりしています。台湾の人は看護師になるため看護学校に通っており、将来的にはこちらの分野でも活躍してくれるかもしれません。

——100人近くの規模感で外国人を雇用している医療・介護のグループは少ないと思います。先生はどんな経緯で採用を始めたのですか。

人手不足を何とかしたい思いでした。介護事業の広がりとともに10年ほど前からこの問題が明確になったのですが、ホームページに求人項目を設けても希望は少ない状況でした。その一方で、私たちが運営する介護施設は法律で人員基準が定められており、それを満たすことは必須です。足りないと運営を続けられないため、「人をどう集めるか」は死活問題でした。

転機となったのはちょうどそのころ、ある業界紙が主催するイベントに足を運んだことです。大阪府の人材派遣会社が出展しており、外国人を紹介するサービスを案内してくれました。当時、日本人の応募が全くなかったわけではありませんが、少子高齢化が進むと労働人口が減り、日本人の採用がさらに難しくなるかもしれません。「試しに外国人を雇ってみようか」。医療法人の事務長を務める妻とそう話し、先述の会社を通じてフィリピンに行きました。そこで日系フィリピン人を面談・採用したことが海外人材活用の始まりです。

——人材派遣会社との出会いでアイデアが生まれたのですね。コミュニケーションの面など、外国人の雇用を進めるうえで不安はなかったのでしょうか。

日本人スタッフがうまく受け入れてくれるかは今も不安に思うことがありますが、先述の高度人材であるフィリピンの人が通訳してくれ、諸々の橋渡しをしてくれています。外国人スタッフの仕事や日常生活の悩みなどを聞き取り、私たちにフィードバックしてくれています。

外国人雇用を始めた当初、私たちは人に恵まれました。偶然にも、スタッフの中に日本で育ったフィリピン人女性がいたのです。彼女は日本語とフィリピンの言語の一つであるタガログ語の両方を話せたので、採用した外国人に仕事の説明をする際、細かなところは通訳してもらいました。今は家族の都合で日本を離れていますが、当時は入職者の生活面もサポートしてくれたので助かりましたね。

——外国人スタッフの働きぶりについて思うことは。

介護事業を統括する妻によると、施設入居者などサービスを受ける人からはおおむね好評だそうです。外国人スタッフの中心であるフィリピンの人は気だての優しい人が多い印象で、少なくとも「外国人だから」と難色を示されたことはないと言います。ただ、施設入居者のご家族が外国人の多い現場を見て、「少しネガティブに感じたのではないか」と思ったことはあるそうです。

——外国人スタッフの属性としては、「特定技能」と「技能実習」がおよそ半数を占めます。

妻によると、特定技能と技能実習の人は向学心が強い傾向にあります。日本語を勉強してから来日する人が多いので、片言ですが入職時からある程度コミュニケーションが取れますし、彼女たちの中には「介護福祉士の資格を取って一生日本で働きたい」と考えている人も少なくありません。そのため、来日後も意欲的に日本語の勉強を続ける人が多く、コミュニケーションはより円滑になっていきます。中には日本人スタッフより優秀だと感じる人もいて、こういった魅力に気付けたのは良かったですね。

——「外国人を雇用すると人件費を抑えられるのか」と関心を持つ人もいます。

外国人だからといって、人件費を削減できることはありません。まず、人材派遣会社に払う紹介料が1人当たり約14~50万円かかり、技能実習生についてはランニングコストとして管理団体に払う費用が1人につき毎月4万3000円発生します。給料面でも、私たちのグループでは外国人スタッフの約4割を占める特定技能の人には日本人と同額を払っています。介護報酬は国の方針から医療より低く設定されているため、そんな条件下でやりくりしていくと「安くすむ」ことはないです。

これらのほか、採用しても手続きなどの関係で来日するまで半年ほどかかり、入職しても教育や生活支援の必要もあるため、長所と短所がそれぞれあります。

——最後に、人材面での今後の展望を。

日本人・外国人によらず、今後もスタッフの離職減と定着率アップを図っていきたいです。これまでに残業時間の縮小や有休・育児休暇の取得を進めてきたほか、現場では妻が意識的に各施設に目配りし、働き方や人間関係などに困っている職員がいないか聞き取っています。私たちのグループには多くの施設・事業所があるので、たとえ何か問題があってもその人に合った施設や働き方がないか検討し、提供してあげたいと考えています。

2021年4月には、クリニックのそばに企業主導型保育所を開設しました。看護師など小さな子どもを持つスタッフからの希望を受けたもので、外部の企業に運営を委託し、現在は3人ほどの保育士が常駐しています。以前は出産したスタッフの保育所探しに難航し、育休を延長することが多かったのですが、保育所開設によって早めに復帰できるようになりました。

外国人の雇用は今後も継続していく予定ですが、気になるのは日本の魅力です。円安が進む中、果たして今後も日本が「働きたい国」として外国の人から選ばれるのか。フィリピンには英語を話せる人が多いため、アメリカやカナダなどに目が向くようになった人が増えている印象です。日本の魅力創出に向けた政府の取り組みに注目したいと思います。

◆松前 裕己（まつまえ・ひろみ）氏

1983年関西医科大学医学部卒。1987年名古屋大学医学部大学院修了。労働福祉事業団中部労災病院（代謝内分泌内科副部長）や稲沢市民病院（内科医長）を経て、2000年に「松前内科医院」を開院した。

【取材・文＝医療ライター庄部勇太】

記事検索

ニュース・医療維新を検索

