

【論文】

外国人材の産学連携受け入れによる地域貢献に関する一考察

——城西大学近隣の介護施設との特定技能奨学金構想——

田淵敬光*

キーワード：外国人材、特定技能、介護、奨学金、産学連携

1. はじめに

我が国の外国人材、特に介護分野における外国介護人材の受け入れは、2000年代に入り東南アジア諸国と締結したEPA（経済連携協定）の枠組みによって外国人材の国際移動が緩和されたことから力を入れはじめたとみていいだろう。しかし、EPAによる外国人介護人材の受け入れは、「経済活動の連携強化の観点から、これまで我が国として外国人労働者の受入れを認めてこなかった分野について、二国間の協定に基づき、公的な枠組みで特例的に受入れを行うものであり、看護・介護分野における労働力不足への対応のために行うものではない」と謳っている¹ ことから分かるように、2019年までに約5000人と制度が始まって10年以上経過しているが、介護分野における需要を満たすほどの受け入れをしているわけではない。

介護分野における外国人材受け入れのルートはEPAのほかにも、直接的ではないが、日本に留学生として入国し、介護系の高等教育機関を経て介護福祉士の資格を得た留学生を対象に敷かれた。これに連動して2017年から新たに作られた在留資格「介護」が取得できるようになり、外国介護人材の受け入れが始まっている。さらに、技能実習生や2019年から始まった特定技能1号（介護）の在留資格による受け入れなどがあり、介護分野の人手不足の解消が期待されている。

しかし、介護分野におけるEPAや技能実習生、特定技能などの受け入れにあたっては、于（2020）² や嶋ほか（2020）³ でも指摘されているように、在留資格取得の要件としての日本語能力と実際に職場で必要とされる日本語能力との乖離が生じている。そのため、外国人介護人材の受け入れにあたっては、当該人材の日本語能力をどう引き上げていくかという課題に向き合わなければならないのである。

* 城西大学別科助教

1 厚生労働省告示（2008）『「経済上の連携に関する日本国とフィリピン共和国との間の協定に基づく看護及び介護分野におけるフィリピン人看護師等の受入れの実施に関する指針」等について』

（<https://www.mhlw.go.jp/bunya/koyou/other07/dl/07-e.pdf>）（2021年11月19日）

2 于洋（2020）「わが国における外国人介護人材の受け入れ政策の展開と課題」『城西現代政策研究』第13巻第2号，p.12.

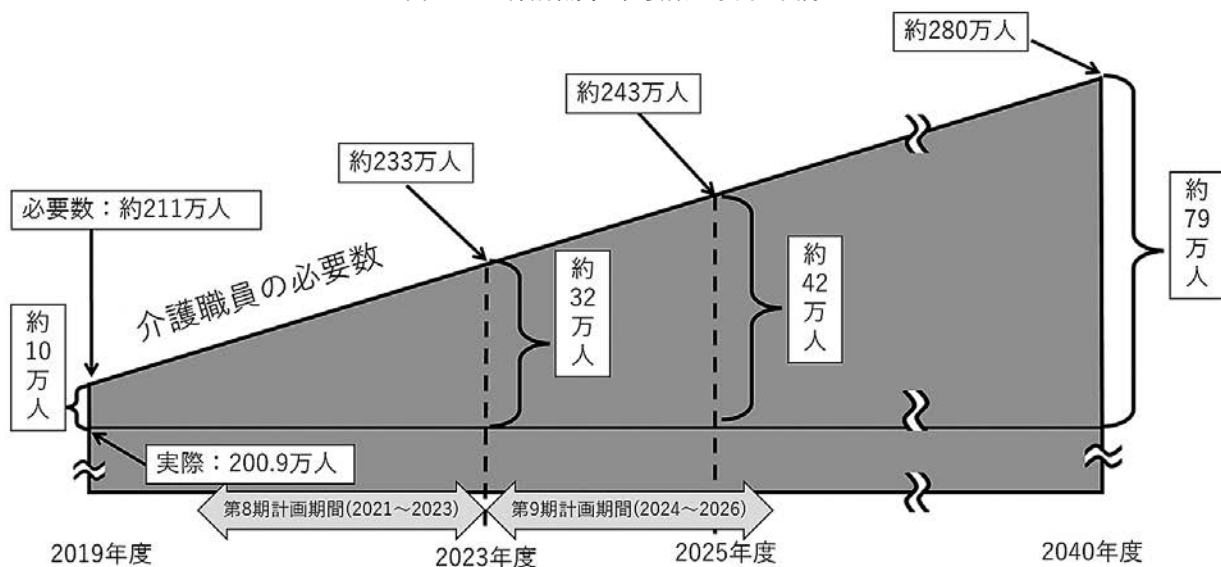
3 嶋ちはる・平田友香・秋葉丈志（2020）「外国人介護人材受け入れの枠組みと北東北における受け入れ事例－4つの枠組みと外国人材に求められる日本語力とは－」『国際教養大学アジア地域研究連携機構研究紀要』第11号，pp.73－98.

このような課題に対して、外国人介護人材を留学生として城西大学別科に受け入れ、在籍期間中にアルバイトとして介護の現場で働きながら、日本語能力を引き上げ、卒業後に特定技能1号の在留資格に切り替えることで、引き続き正規雇用の介護職員としてアルバイト先施設や病院等で就労するといった仕組みを作り、人材不足を解消できないかと考えた。そして現在、この構想について城西大学近隣の病院や介護施設に提案し、いくつかの施設からは前向きな返答があった。本稿では、このような外国人介護人材の受け入れの仕組みを城西大学近隣地域に更に広め、地域の人材不足解消に寄与するものとなる可能性について考察することとする。そのため、介護分野における外国人材受け入れの現状と本構想の概要と進捗状況について整理し、病院・施設に対する実態調査報告書を基に各病院・施設のニーズを把握する。そのうえで、本構想が外国人材をめぐる産学連携受け入れの新たなモデルとなり得るかについて検討する。

2. 介護分野の外国人材受け入れの現状

国内の介護分野における労働市場をみると、2021年9月の全国の有効求人倍率は4.21倍と非常に高い水準を示し、とりわけ埼玉県の有効求人倍率はその全国平均を上回る5.43倍となっている⁴ことから、介護分野の外国人材の受け入れは急務であるといえよう。介護人材の需要逼迫について詳細に検討してみると、2019年の介護職員数200.9万人に対して、同年の介護職員の必要数は211万人と、約10万人の乖離がある。

図2.1 介護職員の必要数の予測と実際



出処：厚生労働省（2021）『第8期介護保険事業計画に基づく介護人材の必要数について（令和3年7月9日）』別紙1』より筆者作成

4 中央福祉人材センター（2021）『福祉人材センター・バンク 職業紹介実績報告【令和3年9月】』p.19. (https://www.fukushi-work.jp/toukei/index_3.html)（2021年12月2日）

また、2025年における介護職員の必要数は約243万人にまで増加すると予測されているため、介護職員の数が2019年水準から増加することがなかった場合、40万人以上の介護人材が不足することとなる⁵。

一方で、2020年の介護分野における外国人材は、技能実習生などの在留資格を合わせても3万人弱である⁶。これは、2019年の介護分野の労働人口である200.9万人の1.5%に相当し、増加傾向にあるとはいえ人材需要を満たしているとはいえない。2020年から続く新型コロナウイルス（COVID-19）の感染拡大により、今後どのような展開となるかはやや不透明となってしまったが、外国人介護人材に対する需要が増加していくことには変わりはないだろう。

3. 特定技能奨学金構想

先述したように介護人材の不足は深刻なものであり、地域の課題としても非常に重要なものとなっている。このような現状に対して、別科では、国外の日本語学校、大学近隣の介護施設との連携による特定技能奨学金構想により地域の人材不足の解消に貢献できないかと考えた。ここでは、その構想の概要と進捗状況について整理することとする。

3.1 特定技能奨学金構想の概要

特定技能奨学金構想は、まず、海外の日本語学校から介護分野での就労を希望する候補者（日本語能力試験 N4 程度）を留学生として別科で受け入れるのであるが、この際の受験料も含めた学納金を給付型奨学金として近隣の介護施設に支払ってもらおう。そして、候補者は入国後、別科で日本語を学びながら当該施設でアルバイトとして週28時間以内の労働をする⁷。また、別科在籍中に特定技能1号（介護）の要件である介護技能評価試験・介護日本語評価試験に合格する⁸。そして、別科卒業時に在留資格を特定技能1号（介護）へと変更し、当該施設で正規雇用の介護職員（病院の場合は看護助手という身分）として引き続き勤務する。なお、特定技能1号の在留資格に切り替えてから最低3年間、当該施設で勤務することで、奨学金の返済を不要とする。つまり、給付型の奨学金なのである。なお、諸事情により当該施設での勤務を継続しなくなってしまった場合は、株式会社NEO SEED⁹（以下NEO SEEDとする）の奨学金補償制度により当該施設に補填される。また、別科在籍中の介

5 厚生労働省（2021）『第8期介護保険事業計画に基づく介護職員の必要数について』（https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000207323_00005.html）（2021年11月19日）

6 厚生労働省（2021）『「外国人雇用状況」の届出状況まとめ（令和2年10月末現在）－〔別表4〕産業別・外国人雇用事業所数及び外国人労働者数』（https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_16279.html）（2021年12月7日）

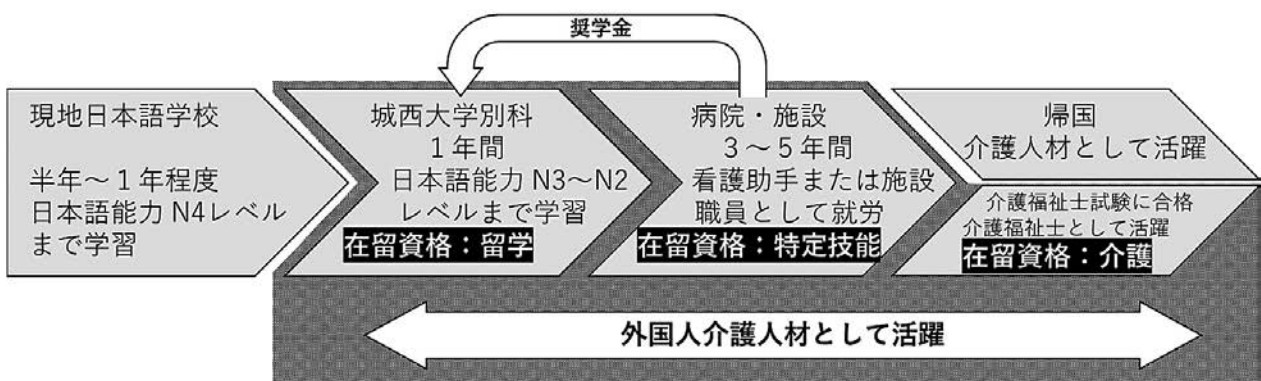
7 実際には学業が疎かにならないよう平日3時間程度、土日に5時間程度で週25時間程度を想定している。また、夏期休業、冬期休業、春期休業時には週40時間（1日8時間）の就労が認められている。

8 試験の合格率は2021年10月実施分で介護技能評価試験が65.4%、介護日本語評価試験が83.9%と、決して低くないが、不合格となった場合、45日間は次の受験ができないため早い段階での合格が望ましい。

9 株式会社NEO SEEDは、主な事業領域として①外国人留学生支援事業、②技能実習生、特定技能支援事業、③外国人労働力導入に関するコンサルティング事業を行っている企業であり、すでに東京都・和歌山県を中心

護技能評価試験対策や諸手続き等のサポートはNEO SEEDが行う。その他、いくつか付帯する事項がある。例えば、別科在籍期間中の生活費（食費、住居費など）については、週28時間以内のアルバイトにて賄うこととしているが、病院・施設側には毎月9万円をアルバイト代の最低保障としてもらう。これは、安心して学業に専念することができる環境を作り、日本語能力の更なる向上を促す狙いがある。また、受け入れの際は原則的に同国出身者2名1組での受け入れとしている。これは、1名のみでの受け入れであった場合と比べ、ホームシックやカルチャーショックをはじめ、受け入れ初期から中期の段階で生じやすいトラブル等への対応を容易にするためである。

図3.1 特定技能奨学生受け入れの流れ



入国までの具体的な流れに関しては、まず、城西大学近隣の各病院・施設における受け入れ予定人数が確定し次第、現地日本語学校に候補者を推挙してもらう。次に、病院側が候補者に対して本構想および介護の仕事に対する理解度や人柄等の事前チェックを行う。その後、別科に出願し、入学試験を経て合格すれば別科で在留資格取得許可申請を行う¹⁰。なお、その際に学費等の支弁者を各病院・施設として申請する。問題なく在留資格認定証明書（COE）が発行されれば、候補者は現地の日本大使館にて在留資格「留学」の査証を取得し、入国することとなる。

3.2 進捗状況

以上のようなスキームにより運用するのであるが、当面の課題としては送り出し機関（現地日本語学校）および受け入れ施設との関係構築がスムーズにできるかどうかである。手始めに、大学近隣の

に外国人介護人材支援の実績がある。また、介護福祉士養成校との奨学金事業にも取り組んでおり、今般より留学と特定技能とを併せた事業を展開しようとしている。NEO SEEDは、病院とコンサル契約を結び、介護人材との橋渡し役となる。また、後述する病院・施設に対する説明会においては、案内状送付や参加可否等の連絡、具体的内容の説明等の中核的業務を担当する。また、受け入れ時には空港から病院・施設までに送迎等のサポート業務も行う。

10 病院・施設側の事前チェックで問題がない場合でも、別科の入試で不合格となる可能性があるため、予定人員確保のためにも現地日本語学校に対して、候補者に当該年度の1回目の入試を受験させることを強く推奨している。また、場合によっては事前チェックと入試の順序が入れ替わる可能性もある。

94の病院・施設宛に本構想についてのオンライン説明会の案内状を送付した。また、現地日本語学校については、既知のミャンマーおよびスリランカの日本語学校の経営者に詳細を説明し協力を要請した。

ミャンマーおよびスリランカの日本語学校については、すぐに承諾を得ることができ、随時送り出しができる体制が整った。ミャンマーの日本語学校は介護分野の技能実習生の送り出しを主として運営していた。ところが、ミャンマー国内でクーデターが起きたことにより技能実習生の送り出しの可否決定機関が軍によって掌握されているため、以前のようにスムーズな送り出しができなくなっていたようである。そこへ本構想についての打診があったため、相互理解に時間はかからなかった。さらに、留学生として出国する場合は送り出し可否決定機関は通らずに済むため、妨害等の心配が無くなるということであった。つぎに、スリランカでは、スリランカルピー（LKR）と日本円（JPY）の為替レートが悪化（円高化）しており日本への私費留学が絶望的な状況となっていたようである。そのため、自己負担のない奨学金制度による留学が可能な本構想はここでも渡りに船であったようである。

病院・施設向けのオンライン説明会については、5か所から参加申し込みがあり、2021年6月22日にNEO SEEDが主体となって実施した¹¹。この頃は、国内の新型コロナウイルスの新規感染者数が減少し小康状態となっていたが、国外で変異株であるデルタ株が急速に拡大していたこともあり、その後の見通しが立たない時期でもあった。このような状況下であったためか、説明会に参加した病院・施設の反応は芳しいものではなかった。また、この時点で既に技能実習生の受け入れが決まっていた病院・施設もあり、その入国が遅れている状態であったことも影響していた¹²。それでも、1か所から前向きな返答をもらい、国外の日本語学校との調整もしつつ準備を進めていたが、7月に入って次第に感染者数が増加し、8月には後に第5波と呼ばれる感染爆発が起きたこともあり、その1か所から受け入れ態勢の構築が難しいため今回は見送り、次回の募集¹³でお願いしたいとの申し出があった。

その後、11月に入り新型コロナウイルスの新規感染者数が急減したこともあり、各病院・施設へのアプローチを再度行うこととした。その際に、6月に実施した説明会に参加した2か所の病院・施設から前向きな返答があり、3月の入試に向けて準備を進めている。また、本構想についての説明会を秋期入学募集開始までに改めて実施することを検討している。

4. 介護分野における外国人材に対するニーズの把握

本稿では、城西大学近隣の病院・施設における外国人介護人材を取り巻くニーズを把握するため、独自のアンケートを実施しようと試みた。しかし、残念ながら本稿のスケジュール上、アンケートの回収が間に合わないこととなった。本来であれば一次資料を基に、地域のニーズについて論じていきたいところであったが、それは次の機会に譲る。ここでは、介護分野における外国人材に対して想定されるニーズについて、三菱UFJリサーチ&コンサルティングが2020年度の老人保健事業推進費等補

11 当日、ネット環境の不具合により1か所が参加できなかったが、後日、NEO SEEDより改めて本構想について案内した。

12 当該技能実習生の受け入れが完了した段階で、再度本件について検討したいとの返答であった。

13 城西大学別科には春期・秋期入学があり、この場合の「次回」とは秋期入学（募集期間は3月～4月）を指す。

助金により2020年11月～翌年1月に実施した介護人材の受け入れ施設に対する実態調査報告書¹⁴を基に論じていきたい。

三菱UFJリサーチ&コンサルティング(2021)は、2020年11月から2021年1月にかけて外国人介護人材を受け入れている全国の5,527(有効回答数1,252件:22.7%)の施設に対してアンケートによる実態調査を実施している¹⁵。この調査では、施設側に対して回答を求めたものと、そこで働く外国人介護人材本人に対して回答を求めたものの2種類のアンケートを実施している。本稿では、1つ目の施設に対する回答を求めたアンケートを中心にみていくこととする。このアンケート項目としては、①施設・事業所の概要、②特定技能外国人・技能実習生の受け入れ状況、③監理団体・登録支援機関の利用状況、④海外現地の送り出し機関や教育機関との関係、⑤外国人介護職員の受け入れ体制、⑥外国人介護職員のキャリア支援、⑦現在受け入れている外国人介護職員の現状と期待、⑧新型コロナウイルス感染症への対応、⑨外国人介護人材の今後の受入れ意向など、を問うている。この中で、特に本構想に関連して注目したいのが、②、④、⑤、と⑥、⑦の一部、そして⑨である。

まず、②特定技能外国人・技能実習生の受け入れ状況であるが、既に特定技能の在留資格で介護人材を受け入れていると回答した施設は、全体の6.9%¹⁶である。特定技能の在留資格は、この調査の前年度から始まった制度であり、翌年には新型コロナウイルスの感染拡大により入国制限が始まった。そのため、特定技能の人材を受け入れている施設はそれほど多くないようである。なお、特定技能の人材の在留資格の取得方法についてみると、「国内試験合格」との回答が41.0%あり、新型コロナウイルスによる入国制限が続く中、6.9%という特定技能の在留資格による就労者数の割合を下支えしているのは日本国内に留まっている留学生をはじめとした中長期滞在者であると推測される。

つづいて、④海外現地送り出し機関や教育機関との関係をみてみると、外国人介護人材の受け入れルートに関しては「監理団体・登録支援機関を通じて」としている割合が圧倒的に多く、64.5%である。これは、監理団体の関与が不可欠である技能実習生の受け入れが、現状ではほとんどを占めていることから、このような数値となって表れているものと思われる。一方で、本構想の受け入れルートと同様である「地域の日本語学校や養成校と連携して」としている割合はわずか4.1%にすぎない。これを見ると、外国人介護人材の受け入れに際して如何に産学連携が行なわれていないかが伺えよう。

それでは、⑤の外国人介護職員の受入れ体制についてはどうだろうか。施設内での相談支援の体制に関しては「事業所・法人内に相談担当者を配置している」との回答が最も多く82.0%で、次に「監理団体・登録支援機関内の相談担当者を活用している」が59.1%となっている。このことから、ほとんどの施設において相談支援体制が確立していることがわかる。ただし、相談支援の際に対応できる言語については、日本語が95.9%で、英語やその他の言語は11%程度である。住居の確保についての支援は、51.5%の施設が住居を借り上げており、それ以外にも住居を所有(24.0%)していたり家賃

14 三菱UFJリサーチ&コンサルティング(2021)『介護分野に係る特定技能等の受入れの実態に関する調査研究事業【報告書】』

(https://www.murc.jp/wp-content/uploads/2021/04/koukai_200423_14.pdf) (2021年12月10日)

15 この調査ではアンケートのほかにヒアリング調査も実施しているが、別冊にて座談会形式での報告となっているため本稿では割愛する。

16 これに加えて、新型コロナウイルスの影響によるものと思われる入国待ち・手続き中が5.8%であった。

を補助（31.5%）していたりするため、支援を実施していない施設はわずか3.9%にすぎなかった。本構想においても、住居に関しては施設の借り上げ住居か、スリランカからの受け入れであれば、住居の斡旋が受けられる。次に、介護業務におけるICTの導入状況についてであるが、導入していないとする回答が44.4%と施設の半数近くがICT未導入であった。外国人職員の場合、漢字圏出身者¹⁷以外は記録業務において紙ベースでの記録を強いられると時間がかかってしまい、業務が滞るといった事態が予想される。したがって、外国人介護人材の受け入れにあたっては、業務におけるICTの導入が支援体制の重要な要素となるのである。一方で、日本人職員に対する研修についてみると、半数以上が「施設・事業所としての外国人介護職員受入れの方針や姿勢（68.4%）」と「外国人介護職員に教育・指導する際の留意点（63.4%）」といったテーマで研修を行っているようである。また、「介護現場で用いる日本語の教育方法（41.5%）」や「日常生活で用いる日本語の教育方法（33.1%）」といった日本語の問題をテーマとした研修も少なくない。また、外国人介護職員の定着・活躍支援について連携している関係機関・団体については、監理団体・登録支援機関が62.9%と圧倒的に多く、日本語学校（13.5%）や介護福祉士養成校（11.3%）をあげている施設は少ない。受け入れの段階に続いて、ここでも産学連携の弱さが見て取れる。

次に、⑥外国人介護職員のキャリア支援と⑦現在受け入れている外国人介護職員の現状と期待の一部をみてみよう。施設が受け入れにあたり重視していること（採用のポイント）については、「介護という仕事に対する理解度（64.1%）」や「日本の介護知識・技能の習得に対する意欲（71.9%）」、「コミュニケーション能力（63.8%）」などがあがっているが、「日本語能力」とした回答が73.7%と最も多かった。また、外国人職員の就労環境や生活面の支援についての回答で、77.4%の施設が「介護現場に必要な日本語習得のための支援」を行っている。このことから、外国人介護人材の受け入れにあたって「日本語能力」が病院・施設にとって重要な要件として、また、コストのかかるものとして考えられていることがわかる。なお、在留資格別の日本語能力で、特定技能の日本語能力をみるとN3相当が54.1%で、N2相当は16.2%、N1相当は5.4%であった。N3レベルの外国人介護人材が多いなかで、日本語習得のための支援を行っているというのは、翻せばN3レベルであるから日本語習得のための支援を行わなければならないということであろう。さらに、⑤の外国人介護職員の受入れ体制であったように、相談支援における対応可能言語がほとんどの場合、日本語のみなのである。したがって、日本語が十分に運用できなければ相談もままならない可能性があるということである。一方で、本構想は、本格的に特定技能1号（介護）の在留資格で働き始める以前の別科在籍中にN3～2レベルの学習を終えるものである。そのため、病院・施設側の日本語能力に関するニーズをある程度満たすものと考えられる。

最後に、⑨外国人介護人材の今後の受入れ意向についてみてみよう。今後3年間の受入れの意向について、72.9%の施設が「積極的に受け入れる意向がある」または、「受け入れる意向がある」と回答している。一方で、新型コロナウイルスの影響による受け入れ意向の変化については、「変化はなかった」とする回答が68.5%であった。これにより、外国人介護人材に対する需要は引き続き見込ま

17 この調査における外国人介護職員の出身国・地域をみると、漢字圏である中国・韓国・台湾出身者を合わせても11.9%にすぎず、ほとんどが漢字を使用しない国の出身者であった。

れることが分かる。したがって、本構想を受け入れ形態の一つとして積極的に大学近隣の各病院・施設へ案内し続け、広く浸透させることができれば、持続的運用の可能性は十分にあると考えられる。

以上のように、三菱UFJリサーチ&コンサルティング（2021）から、産学連携の希薄さや日本語能力（または日本語教育）の不足といった課題が浮かび上がった。これは、本構想の強みともいえる日本語能力の向上に集中できるという点が外国人介護人材の受け入れにあたっての重要な要素であることの証左であるといえよう。

5. 特定技能奨学金構想の期待効果と意義

ここでは、本構想により期待される効果について考察してみよう。まず、現地日本語学校にとっては先述したように、在籍者の安定的な送り出しが可能となるため、広く学生を募集しやすくなる。特にミャンマーにおいては国内の情勢が非常に不安定であることから、本構想について人道支援といった視点からも捉えることができる。これだけでなく、将来的に情勢が安定した際には本構想により介護のノウハウを身につけた候補者らが、そのスキルを活かして自国内の復興にも寄与するといったことも考えられる。内乱が沈静化した時に、まず求められるのは医療・福祉の分野であろう。そのため、ネガティブなものとして捉えられることの多い難民の立場での受け入れではなく、技術・技能を身につけて母国に還元するというポジティブな受け入れとして本構想を運用することが可能である。

そして、病院・施設側にとっては、言うまでもなく人材不足の解消という恩恵がもたらされる。それだけでなく、候補者が別科での日本語学習期間を経て十分な日本語運用能力を身につけることにより、病院・施設の現場における教育・指導コストを抑えられるといった効果も期待できる。日本語能力を高めたうえで就労することの恩恵は、これだけではない。日本介護福祉士養成施設協会（介養協）によると、介護福祉士養成校における2022年3月卒業予定の留学生について、介護福祉士国家試験の結果が、受験者1,353名中、合格者が514名で、合格率38%程度であったとしている¹⁸。このように、外国人留学生にとって介護福祉士国家試験は狭き門なのである。同協会の「介護福祉士国家資格取得に向けた留学生指導についてのガイドライン」によると、介護福祉士国家試験における低得点層の特徴として日本語能力の低さ（N3以下）をあげており、特に専門用語への理解度の低さが問題視されている¹⁹。これに対して、本構想では、別科で日本語能力試験N3～N2程度の学習を終えたうえで、特定技能1号（介護）の在留資格により現場での就労も最大5年間行うことができるため、日本語能力と専門的な知識を十分に身につけられ、介護福祉士国家試験の合格の可能性も高まるものと考えられる²⁰。すなわち、病院・施設側が望む外国人材の定着²¹にも期待が持てるのである。

18 日本介護福祉士養成施設協会（2021）『令和3年3月卒業生 進路調査報告』（<http://kaiyokyo.net/news/2021/000827/>）（2021年12月10日）

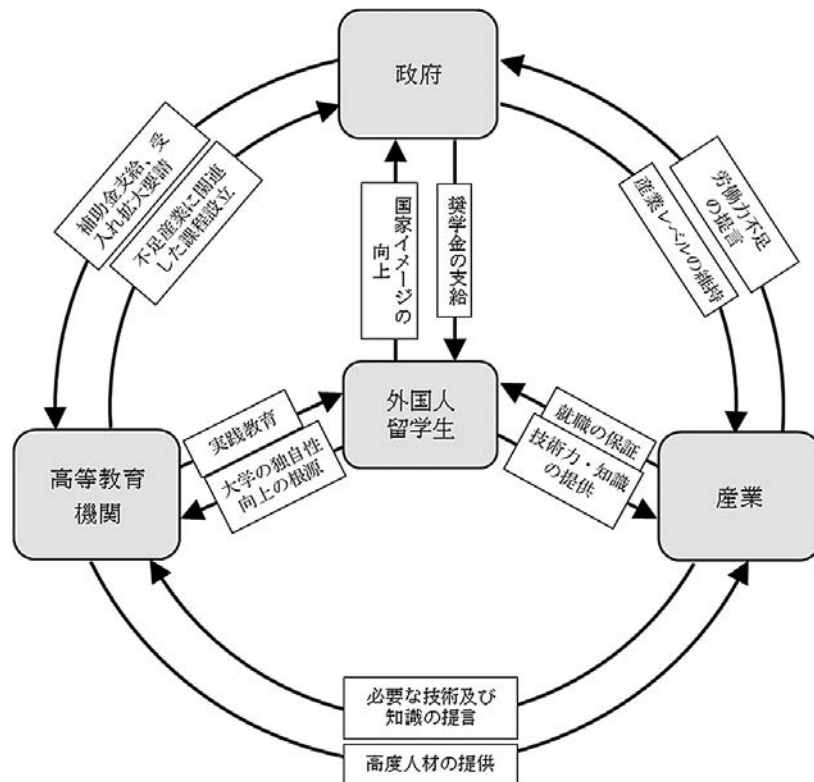
19 日本介護福祉士養成施設協会（2020）『介護福祉士国家資格取得に向けた留学生指導についてのガイドライン』（<http://kaiyokyo.net/book/index.html>）（2021年12月10日）

20 介護福祉士国家試験の受験資格として介護施設等での就労・研修が3年以上との要件があるが、特定技能の在留資格による就労可能年限は5年であるため十分に当該要件を満たすことができる。

21 同掲注14。⑦「現在受け入れている外国人介護職員の現状と期待」の中で、現在受け入れている外国人材につ

一方で、別科の立場から本構想をみると、費用がかからず、安定的に学生を確保するための効果的な手段であり、秋期入学生のための1年半コースや海外エージェントに対する仲介料の支払い、入学金の減免措置等のような煩わしさを回避し、運用しやすいというメリットがある。とまれ、別科は、これまでその組織の特性上、地域貢献といった側面にはなかなか踏み込むことができなかった。しかし、上記のように、地域の病院や介護施設に日本語能力を十分に高めた人材を送り出すといった社会的意義のある活動は、別科のみならず、今後の大学のあり方をも方向づけることにもなるだろう。例えば、拙著（2014）でもあるように、韓国ではすでに「オーダーメイド型教育」として産業界から高等教育機関に対して学生の就職を保証する代わりに教育課程をその産業（企業）に沿ったものにするといったシステムを実施している²²。このような枠組みをさらに拡大して奨学金を軸にした産学官の連携による留学生受け入れといったことも考えられるのである。

図5.1 外国人留学生の産学官連携受け入れスキーム



出処：拙著（2014）『日本の国際人的資源の受入れ政策に関する研究－潜在的高度人材としての留学生を対象に－』東西大学大学院日本地域研究科博士学位論文、p.83より筆者作成。

このような受け入れ体制に対しては、「大学は就職予備校ではない」や「学問の自由が侵される」、「職業選択の幅が狭まる」などといった反対意見もあろうが、就職が保証されることで3年生から就職活動を意識する必要がなくなり、安心して勉学や研究に集中できるという点については教育機関と

いて働いてほしい年数を問うているが、「なるべく長く働いてほしい」が46.6%と半数近くあり、「5年以上（13.0%）」と合わせると6割近くの病院・施設が定着を望んでいることがわかる。

22 田淵敬光（2014）『日本の国際人的資源の受入れ政策に関する研究－潜在的高度人材としての留学生を対象に－』東西大学大学院日本地域研究科博士学位論文、pp.82－83。

して歓迎すべきであろう。また、城西大学では中長期計画（2020～2024年度）で、「地域が必要とする人材を育成するために、企業・自治体との連携教育（インターンシップ含む）、起業家精神の醸成、地域コミュニティに貢献する文理融合教育を推進する」としているように、地域を中心とした産学連携の方針はすでに打ち出しているのである²³。ここにいう人材とは外国人材も当然含まれるものであろう。したがって、本構想は、城西大学がこのような産学官連携による外国人留学生受け入れ体制を構築するための試金石ともなる取り組みであるといえよう。

6. おわりに

本稿では、特定技能1号（介護）の在留資格を利用した奨学金構想について、地域の介護分野における人材不足解消への貢献といった観点から検討してきた。この構想は地域の病院・施設に別科の学納金を奨学金として負担してもらい、留学生として介護人材を受け入れ、日本語能力を高めたうえで病院・施設に特定技能1号（介護）の在留資格を持つ介護人材として送り出すものである。そして、本構想の成否は、病院・施設側が奨学金を支給してくれるかという点が鍵であり、これがなければ始まらない。そのため、病院・施設側のニーズを把握しようと試みた。分析は、二次的な資料である病院・施設に対するアンケート調査報告書を基に行い、日本語能力を中心としたニーズがたしかにあることが確認できた。

本構想は、病院・施設および別科にとっては、安定的に人材・学生を確保することができるようになり、外国人材本人にとっては、卒業後の就職が保証されていることで安心して日本語学習に取り組めるものである。また、彼・彼女らの母国にとっても復興や発展を支える人材として捉えられる等、本構想の多くのステークホルダーに対して何らかの恩恵をもたらすものである。そのため、関係者間で相互補完的な関係を築けると考えられる。このことから、地域連携のあり方のひとつとして本構想を位置づけるといったことも可能なのである。また、本構想は社会的意義やステークホルダーに対する恩恵だけでなく、大学としての留学生受け入れのあり方を示唆するモデルケースにもなり得る。そういった意味でも、本構想を実現させ持続的に運用していきたい。

23 学校法人城西大学（2020）『学校法人城西大学中期計画（2020～2024年度）』p.5.
(<https://www.josai.jp/about/plan/>)（2021年12月20日）

参考文献

- 1) 于洋 (2020) 「わが国における外国人介護人材の受け入れ政策の展開と課題」『城西現代政策研究』第13巻第2号, pp.1-17.
- 2) 嶋ちはる・平田友香・秋葉丈志 (2020) 「外国人介護人材受け入れの枠組みと北東北における受け入れ事例－4つの枠組みと外国人材に求められる日本語力とは－」『国際教養大学アジア地域研究連携機構研究紀要』第11号, pp.73-98.
- 3) 田淵敬光 (2014) 『日本の国際人的資源の受入れ政策に関する研究－潜在的高度人材としての留学生を対象に－』 東西大学大学院日本地域研究科博士学位論文
- 4) 厚生労働省告示 (2008) 『「経済上の連携に関する日本国とフィリピン共和国との間の協定に基づく看護及び介護分野におけるフィリピン人看護師等の受入れの実施に関する指針」等について』
(<https://www.mhlw.go.jp/bunya/koyou/other07/dl/07-e.pdf>) (2021年11月19日)
- 5) 中央福祉人材センター (2021) 『福祉人材センター・バンク 職業紹介実績報告【令和3年9月】』
(https://www.fukushi-work.jp/toukei/index_3.html) (2021年12月2日)
- 6) 厚生労働省 (2021) 『第8期介護保険事業計画に基づく介護職員の必要数について』
(https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000207323_00005.html) (2021年11月19日)
- 7) 厚生労働省 (2021) 『「外国人雇用状況」の届出状況まとめ(令和2年10月末現在)－[別表4] 産業別・外国人雇用事業所数及び外国人労働者数』
(https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_16279.html) (2021年12月7日)
- 8) 三菱UFJリサーチ&コンサルティング (2021) 『介護分野に係る特定技能等の受入れの実態に関する調査研究事業【報告書】』
(https://www.murc.jp/wp-content/uploads/2021/04/koukai_200423_14.pdf) (2021年12月10日)
- 9) 日本介護福祉士養成施設協会 (2021) 『令和3年3月卒業生 進路調査報告』
(<http://kaiyokyo.net/news/2021/000827/>) (2021年12月10日)
- 10) 日本介護福祉士養成施設協会 (2020) 『介護福祉士国家資格取得に向けた留学生指導についてのガイドライン』 (<http://kaiyokyo.net/book/index.html>) (2021年12月10日)
- 11) 学校法人城西大学 (2020) 『学校法人城西大学中期計画(2020～2024年度)』
(<https://www.josai.jp/about/plan/>) (2021年12月20日)

A Study on Contributing to the Local Community by Accepting Foreign Human Resources in Industry-Academia Collaboration

- A Specified Skilled Worker Scholarship Concept with a Nursing Care Facilities
in the Vicinity of Josai University -

TABUCHI Takaaki

Key words : Foreign Human Resources, Specified Skilled Worker, Nursing Care, Scholarship,
Industry-Academia Collaboration

Abstract

In recent years, the shortage of manpower in the nursing care sector has become a serious situation. In particular, the ratio of effective job offers in the nursing care sector in Saitama Prefecture in September 2021 was 5.43 times, which is a very serious situation. In response to this situation, Josai University “Bekka (Preparatory Japanese Language Program)” wondered if it would be possible to accept international students through a scholarship program from nursing care facilities. First, foreign students who have received scholarships from nursing care facilities can enroll in “Bekka” as international students and work part-time in the nursing care field during their time. Next, they will improve their Japanese language skills at “Bekka”, and after graduation, they will switch to a Specified Skilled Worker visa and work at the facility that provided them with the scholarship as full-time nursing care workers. We wondered if this kind of system could solve the shortage of human resources in the region.

Through some analysis, we found that there was a certain level of need among nursing care facilities for this concept. It also proved to be beneficial to various stakeholders. This kind of scholarship concept, which not only has social significance but also builds win-win relationships among stakeholders, should definitely be continued to operate.