

【事例紹介】

留学生制度を活用した介護福祉士養成制度の創設

－ミャンマーからの留学生の受入における産官学連携－

The Establishment of Care Worker Training System with International Students: Cooperation with Industry, Government and Schools for Accepting International Students from Myanmar

佐賀県介護老人保健施設協会事務局長 **傍示 康久**

KATAMI Yasuhisa

(Secretary-General, Saga Prefecture Association Geriatric Health Care Services Facilities)

キーワード：介護福祉士養成、産学連携、留学生支援

1. はじめに

現在、佐賀県では佐賀県介護老人保健施設協会（以下「佐老健」という。）と西九州大学短期大学部（以下「西九短大」という。）が連携し、平成28年に改正された出入国管理及び難民認定法（以下「入管法」という。）を活用した新たな事業に着手しています。

留学生の対象国としては、ミャンマーを選定しています。

この制度を一言でいえば、「ミャンマー人を日本に招き、介護福祉士の養成校である西九州大学短期大学部地域生活支援学科 福祉生活支援コースに入学させ、2年間の教育終了後に介護福祉士資格を取得し、佐賀県内の介護保健施設で就労してもらう。」という事業です。

「なんだそんなことか」と思われるかもしれませんが、改正された入管法を活用し、実際に実現できるレベルで行動を起こしている点では、日本で初めての取り組みではないかと思っています。

また、この事業を推進するためには、多くの方の協力が必要です。今回、この記事の掲載によって、同じようにチャレンジしてみようと思うところが数多く出てくるかもしれませんが、まず以下に示すことをよく理解していただく必要があることを申し上げたいと思います。

今回の留学生制度の仕組みが出来上がった背景は、関係する機関がそれぞれの立場で持っている問題が、この制度を運用することで解消する要因を含んでいることにあります。しかし、ペーパー上で

協議を行ったところでその進展はなく、何度も顔を合わせて意思疎通を図り、それぞれの立場を理解し、相手の立場になって考え、譲り合うことが重要でした。

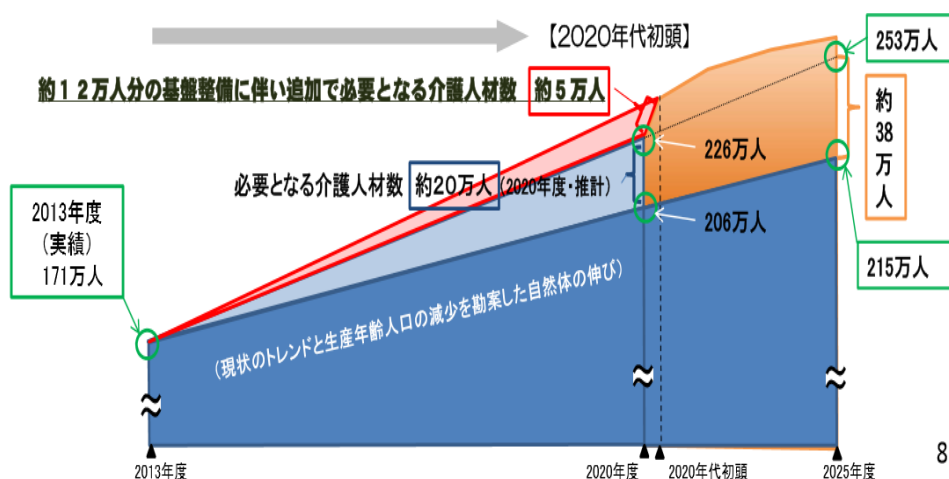
しかし、私たちの取り組みは、まだ実際に外国から留学生として招いておりませんので、不安も抱きながら気を引き締めて取り組んでいるところです。

このマガジンは、教育事業に取り組まれている方々が読者ということですので、留学させることに関する面を詳しく説明する必要があるのですが、この制度が「介護」という一つのキーワードを共通に構築されているために、まず、その実情も理解していただきたいと思います。

2. 日本の介護現場の実情

まず、最初に介護現場の現状をお話ししたいと思います。「2025年問題」という言葉を聞いたことがあると思いますが、昭和22年から昭和24年生まれの団塊の世代と呼ばれる方々が75歳を迎え、後期高齢者になられることを言います。

団塊の世代が後期高齢者になって直ぐにどうなるという問題ではありませんが、日本の人口ピラミッドを頭に浮かべられると、今後、長きにわたり75才以上の後期高齢者が人口の多くを占めるようになってくることが分かります。若い世代が少なくなることで、医療をはじめ介護の世界では、（財源問題は、国にお任せすることとして、）少子化や介護現場を毛嫌いな若者が多いなか、サービスを提供する人材を確保することが極めて重要な問題だと言えることになります。



出典：厚生労働省

この図は、厚生労働省が示している資料ですが、2025年には約38万人の介護人材が不足するものと見込まれています。これは途方もない数字で、実際にこのような状況になれば、人材不足が起因し

て、職員に負担がかかることになり、それが原因となり離職者の増加を誘発し、ひいては現在運営されている介護保健施設の幾つかは確実に閉鎖するところが出てくるものと思います。

当然、この問題の解決に手をこまねいて、傍観しているわけではないのですが、新たに介護福祉士として介護業界に入ってくる若者が殆んどいないのが現状で、新卒者の介護福祉士を確保できる施設は、僅かしかないのが現実の姿です。それゆえ、高齢者を対象とした「介護助手確保事業」や「介護ロボット導入事業」など、いろいろな手法を試みても、介護福祉士不足という問題の抜本的な解決には程遠いものと思っています。

また、介護人材不足の観点から見たときに、この2025年問題は、終わりではなく始まりであるということを考えてみると、向こう20年から30年の間、大きな課題として残るものと思います。

3. ミャンマーと日本の教育に関する現状の差

(1) 教育制度の違い

日本の教育制度は、ご存じの通り「6・3・3」制の12年となっています。一方、ミャンマーは、「5・4・2」制の11年となっており、一般的に入学が6月、そして、卒業は3月といった教育制度を持った国です。

留学生制度を考えるうえで、基本的には12年の教育を受けていること、年齢が18歳以上との条件が頭をよぎると思いますが、ミャンマー人を留学生とするためにはこの問題を確認する必要があります。ミャンマーからの留学生の受け入れに関しては、平成28年12月15日に文部科学省から通知が出されており、こちらを確認する必要があります。¹

(2) ミャンマーの現状

ミャンマーでは貧富の格差が大きいことは書物で知っていましたが、ミャンマーに行き、自分の目で見て、その問題が教育の場まで及んでいることを知りました。家族の死亡等により、自分も生計を立てるために仕事をする必要があり、休学をし、その後復学をするような事態が発生しているのです。私が面接した学生も2年間働いて、また高校に戻り卒業した学生もいました。

ミャンマーの友人が「ミャンマーの現実を見せる」と言って、私を連れて行ってくれた食堂は、平日の日中に明らかに中学生か小学生と思える子供がウェイターとして何人もいるのです。「学校は？」と聞くと「働かないと家族が食べられない」という回答でした。友人は、「現実を見て、知って、制度を作ってください」と私に話してくれました。

¹ 文部科学省「高等学校に対応する外国の学校の課程のうち当該課程を修了した者が大学入学に関し高等学校を卒業したものと同等以上の学力があると認められるものを指定する件について（通知）」

また、この制度に志願する人は、ほとんどが大学を卒業した者です。大学を卒業しても就職する場が無いというのも現実なのですが、ミャンマーはセンター試験のような制度²があり、その試験の点数で自分の意志とは関係なく、進む進路が決まるというのです。そのため、例を挙げると「数学で大学を卒業し学位を持っているが、それを活かした仕事はしない」という人物が多いのが特色です。

(3) ミャンマー語は日本語に似ている

大学で講義を受けるにも、また、介護の職場で仕事をするにも日本語を理解していることは重要です。

私は、ミャンマー語は全く分からないので、正確な情報ではないのかもしれないのですが、日本語とミャンマー語は文法が似ていて、留学生に聞くと「勉強しやすく、短期間で日本語をマスターできる」と教えてくれました。

それが理由で、ミャンマーから留学生を招くのかと思われがちですが、それは一面であり、私は、他の国から色々な制度を利用して、介護の世界に来てもらおうと人材を確保している事例を聞いていますが、勉強する訓練と習慣が身につけていない留学生には、不可能ではないかと思っています。

特に、介護の世界では、介護者の方と会話をする以外にも記録するという作業が必要なのですが、日本には漢字もあれば、カタカナもあるのです。ですから、高等学校や大学で勉学する訓練を受けた留学生が、今回の制度の対象者でないかと、勉強嫌いの自分には思えて仕方ないのです。

4. 介護福祉士養成校の現状

西九短大も介護福祉士養成校の一つですが、介護福祉士を目指す学生数については、毎年、定員40名に対し、20数名しか確保できていませんでした。この現状は、日本の介護福祉士養成校である短期大学や大学、そして、専門学校でも同様な状況だと聞いています。

この現状は、運営主体の観点で見れば、経営面でかなり厳しい数字だと思えます。

介護業界に身をおく私としては、別の意味で危機的な数字にしか思えません。つまり、介護福祉士になる者を生み出す大きな道が無いということなのですから。

それゆえに、今回、共同で取り組む価値を共有できたものと思います。

5. 外国人労働者の受入れの現状

現在、介護現場に外国の方が就労する機会は、幾つかのパターンが考えられるのですが、一般的には大きく2つの方法が比較されますので、この2つの方法との違いを考える必要があります。

² ミャンマーでは、高卒試験と大学入試を兼ねた「セーダン試験」という制度がある。

一つは、EPA（二国間経済連携協定）という制度を利用する形態で、これはベトナム、インドネシア、フィリピンの3つの国に制限されており、それぞれちょっとずつルールが違いますが、この制度で日本に入国された方は、将来、介護福祉士の試験を受けて、EPA 介護福祉士として介護現場で就労することが可能になります。しかし、語学力に関して問題があり、介護福祉士の試験を受けさせるために、多大な費用を要したり、就労の場から逃亡されたりといったことが報告されています。

もう一つは、技能実習制度を活用して介護の現場で就労する方法です。この制度は、平成28年度の入管法の改正で、新たに導入が決まったものですが、文字通り日本で技能を身につけて、3年から5年後に本国に帰国し、日本で身につけた技術を本国に伝えるという制度です。語学力のレベルはEPAよりも低く、介護福祉士の資格を取得することはできません。

私はこの2つの制度には大きな課題があるものと思っております。というのは、介護とは、人と人とのコミュニケーションがあって初めて成り立つものであるということです。このコミュニケーションとは、日本語能力だけでなく、文化に対する理解も含め、相互に理解することが必要と思っておりますが、残念ながら現存する制度ではそこまでの対応を実現できていないようです。

6. 外国人留学生が抱える問題を踏まえた私たちのチャレンジ

これまで、日本サイドにたった留学生の問題を論じてきましたが、留学してくる学生の立場にたった検討も必要だと思えます。ミャンマーから日本に招こうとする留学生が考える不安要素は、下記のとおりだと思っております。

つまり、その問題を解決することが佐老健と西九短大が目指す「外国人留学生制度」となったわけです。

(1) 日本語に関する不安

留学生の語学力の基準として、「N2以上」が大学や専門学校へ入学する一つの条件となっています。

しかし、留学生と雑談等をしてみるとわかると思えますが、N3を取得している学生に関して日本語力はどうかと言えば、日常会話は問題なくできています。N2になると、問題ないどころか、その語学力に感心させられます。ということは、N3を取得していないと日本に来てからも不安があり、講義についてこられなくなる一つの基準と思えます。西九短大にはミャンマー語を話せる教員は一人もいません。講義は勿論日本語です。ですから、講義が理解できない者は、留学生として受け入れることはできないというルールが礎となりました。

それなら、ミャンマーでN3以上の方を対象とした大学入学試験を行えば良いと思われるでしょうが、それは簡単なようで簡単ではありません。

そこで、私たちはいくつかの工夫を施しています。

その一つが、日本語能力の判定基準です。多くの大学の日本語能力試験（JLPT）を判定基準としているのですが、日本留学試験（EJU）や日本語 NAT-TEST³を合否判定の基準とすることにより、通常、年2回の受験機会を複数回可能としています。特に、NAT-TESTは2か月に1回開催されるので、受験生の学習力向上には大きなチャンスとなっています。

初年度で成果として現れるのは、どんなに早くてもあと1年は必要ですので、その成果が出てから報告させてください。

（2）経済的格差

ミャンマーと日本の経済格差は、ミャンマーは日本の経済規模の10分の1以下となっています。この経済格差は皆さんが思っているより大きいのではないのでしょうか。逆に言いますと、この経済格差があるので、日本へ就労のために来てもらうことができるのです。しかし、留学生から見れば、日本に来ることは、最低でも以下の問題が大きいのしかかるものと考えています。

① 学費に対する不安

この制度を利用した場合は、私費留学生として日本にくることになります。つまり、学費を自らが用立てて来るのが原則ですが、まず、ミャンマーの方にはほとんど不可能なことです。

この不安解消には、西九短大と佐賀県がタッグを組んでくれたことにより、学費に関する実質的な負担を0にすることができました。

具体的には、各県でも運用されている「介護福祉士等修学資金貸付」と学費の軽減策の組み合わせですが、西九短大がミャンマーの学生が頑張るほどその効果が出るように工夫しているので、日本に来る直前まで日本語能力を高めようとすることができます。

② 生活費に対する不安

佐老健としては、生活費の負担を軽減することに尽力しています。単に、経済的な支援だけでなく、将来的な介護業務に役立つよう資格外活動の範囲でアルバイトを斡旋するほか、安定したレベルで衣食住を提供できるように生活全般の支援を行うようにしています。

生活費についても、他の大学への留学生の生活を調査し、数字を割り出しています。

（3）介護に適した人材であること

介護の仕事がどんなものなのか知らないで日本に来て、将来、自分の考えと違ったということでの

³ 日本語 NAT-TEST <http://www.nat-test.com/index.html>

離職を防ぐための教育と選別についても、気を使っています。

ミャンマーの現地で、介護福祉士の業務を紹介するビデオを見ることができる環境を作っています。また、介護福祉士として適正であるかは、西九短大の先生が、十分な時間をかけ面接することで選抜をさせていただいています。私もその面接には同席するのですが、適材か否か不思議と意見が一致しています。

7. 西九短大のチャレンジ

こうして、選抜された留学生を将来、介護福祉士として介護業界に送り出すことができる仕組みを作り上げることができました。

でも、これらの仕組みを作るためには、西九短大では多くの論議があったことも事実です。

(1) ミャンマー語が話せる人材がないのに受け入れるということ。

留学生として受け入れるからには、しっかりとした教育を通して一人前の介護福祉士として送り出さないと大学としては責任問題となります。しかし、ミャンマー語を話せる教員は皆無であり、文化や風習の違いも十分に把握できているかといえば、不安だらけです。

この点では、全てがチャレンジで、何度もミャンマーを訪問し、その不安は少しずつ解消しているのですが、逆に、責任の重さを痛感しています。

(2) 入試制度の見直し

初年度は、7月にA0入試の面談を行い、合格者が日本語の特訓を受ける時間をできるだけ多くとれるよう取り組みました。しかし、日本語の勉強期間等を考えると、時期は再検討が必要かもしれません。

まだまだ、試行段階ともいえる制度ですので、できる範囲で工夫を重ねていきたいと考えています。

8. 私たちが目指す外国人留学生制度のこれからの課題

(1) 相手を尊重できる環境を築くこと

私たちは、今回の制度を作る段階で、介護業務に携わる人間として何が重要であるか、その原点が教育できなければ、この制度も成り立たないものだとの思いで一致し、そこに今後の教育目標を定めています。そして、そのことがもっとも重要なことであり、大学と連携して取り組む意義だとも言えます。

幸いにミャンマーは仏教国であり、日本と比べ物にならないくらい信心深い国です。私は、介護に

従事する職員に「命の尊厳」という言葉で、介護を受けられる方々の過去を慮り、対応するように求めているのですが、これが自然と身につけている国民性なのです。

今後は、私たちが留学生のことを慮ることができれば、きっとこの制度は上手くいくものと信じています。

(2) ストレス対策

今、考えている施策の一つに、ストレスの解消策があります。案ずるより産むがやすしということがありますが、今後の検討課題としています。

9. 現状

最初に申し上げましたが、まだ、私たちは留学生を実際に招いている訳ではありません。気持ち的には最終コーナーに入った感覚ですが、まだ、入国させている訳ではないのです。入国管理局にも事前に相談をさせていただいていますが、まだまだです。

日本の介護の現状を打破するには、この策は有効なものだと思っているのですが、留学生を招くということを真剣に考え、どのように対応していくかで、日本とミャンマーの将来に寄与できればと思っているところです。