

伊東重治

一般社団法人医療人材国際交流協会 事務局長



外国人医療人材の 育成・就労を支援し 医療機関とつなぐ役割を担う

日本の労働人口は1990年代をピークに減少を続けている。この問題を解決するため、政府は外国人人材受け入れのためにさまざまな施策を進めており、外国人人材が勤務する医療機関・介護施設が増加している。しかし、新型コロナウイルス感染症の拡大により、外国人人材の入国が難しくなるといった事態も起こった。一般社団法人医療人材国際交流協会の事務局長を務める伊東重治氏に同協会の取り組みなどを聞いた。

いとう・しげはる

大学卒業後、ゴルフ場とホテルを併設した施設のフロントマネージャーとして勤務。その後、大手生命保険会社、医療法人社団徳風会高根病院を経て、外国人医療人材の育成を行う新日本学院に入職。一昨年より、一般社団法人医療人材国際交流協会事務局長を務める

コロナ禍で外国人医療人材の育成は大きな影響を受けている

——最初に医療人材国際交流協会の活動について教えてください。

当協会は、外国人医療人材（看護師、介護福祉士）の育成・就労を支援する、営利を目的としない団体です。国内外の教育機関と連携して、外国人医療人材が十分な日本語能力を習得したり、日本での就労に必要な資格の取得を可能にする環境を整備することで、医療機関・介護施設に対して、ハイレベルな外国人医療人材を紹介することを目指して、2013年に設立されました。医療機関や介護施設は会員となって費用・資金規程に基づき奨学金等を拠出し、外国人医療人材の紹介を受けるという仕組みで、現在の会員数は、病院25法人、介護施設14法人で、このほか学校や賛助会員が参加しています。

初年度である13年は看護師2人の輩出にとどまりましたが、その後は徐々に増加しており、20年までで累計227人の外国人医療人材が現場に出ています。

——新型コロナウイルス感染症の

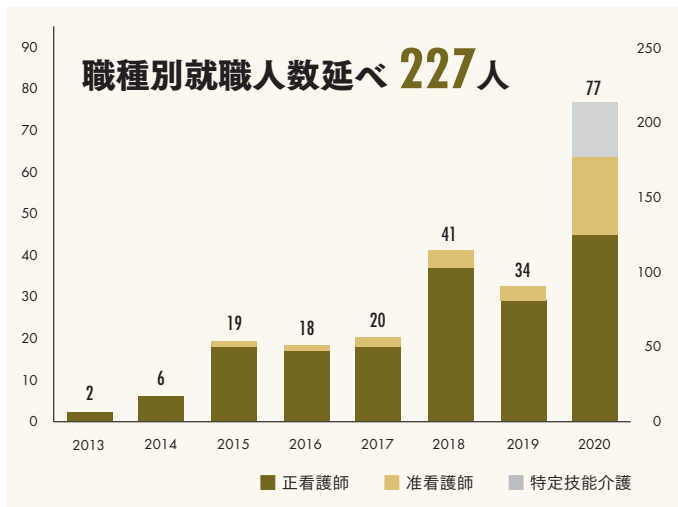
流行により外国人医療人材の採用がストップしてしまっただという声も聞きます。

外国からの入国制限があったので、当協会も大きな影響を受けました。20年については10月に入国制限が緩和されたため11、12月に待機していた学生が入国することができたのですが、21年は入国できず、そのために、人材を輩出できない状況に陥ってしまっています。さらに、在学中に介護施設や病院でアルバイトをしたいと希望する外国人の学生は非常に多いので、当協会では18年度から合同面接会を実施し、会員の病院や介護施設で学生がアルバイトする仕組みを構築してきたのですが、これもストップしてしまっている状況です。

昨年末くらいから「いつ留学生は入ってくるのか」といった医療機関や介護施設からの問い合わせも増えているのが実情です。当協会としても学生が来日できない以上、すべての希望に沿うことはできないのですが、各医療機関や介護施設の要望を丁寧ヒアリングし、当面の対応などのご提案も行っていきます。

このように新型コロナウイルス

図 医療人材国際交流協会の実績



感染症の影響は非常に大きいのですが、だからといって外国人人材の採用を縮小する方向に向かうわけではありません。国は今後も外国人人材の受け入れを推進していく方針です。実際、コロナ禍でもそれを実感するような動きがありました。通常、外国人が医療・介護分野の国家試験を受ける場合、8月までに厚生労働省に申請を行い認定を受ける必要があります。申請は厚生労働省を直接訪れて対面で行う必要がありますが、コロナの流行後はオンラインでも受け付

外国人人材が安心して働ける環境づくりが重要

外国人人材の採用に興味があるけれど、受け入れ

けていました。実は昨年11月3日に中国人の学生が40人ほど来日したのですが、書類審査はあらかじめオンラインで行い、2週間の待機期間を経てさまざまな書類の原本を厚生労働省に持っていくことで認定を受けることができました。政策上もそれだけ重視されていると言えるのではないのでしょうか。

るうえでどんな体制をつくれれば良いかわからないという声も少なくありません。人材を送り出す側として感じるのは、外国人に対する優しさがある病院と、そうではない病院が存在しています。この「優しさ」を一言で説明することは難しいのですが、たとえば、当協会の会員になっている千葉県某の慢性期病院で

は、病院見学时に理事長が出てきて食事とともにしながら学生とコミュニケーションをとっています。また採用時も、友人同士や交際している学生同士と一緒に採用し、できるだけ不安がない状態で働けるように考えています。採用後は病院借上げのアパートやマンションを用意し、さらに運転免許を取得したら車も貸し出しするなど、至れり尽くせりです。そのような環境ですので、この病院で働く外国人人材が増えてきており、コミュニティもできつつあるようです。

なかには、外国人コミュニティができるのを敬遠するところもあるのですが、同院では外国人人材が安心できる環境をつくることで長く働けるように支援しているのです。特に、ベトナムの学生は「仲間と一緒に働きたい」「1人で知らない土地には行きたくない」という思いが非常に強い。そういう国民性、考え方を理解し、尊重してくれるようなところは、外国人人材が活躍できる職場と言えると思います。もちろん、病院単体で外国人人材に対する支援体制を構築するのは容易ではありませんの

で、当法人も、卒業後のフォロー体制づくりにも力を入れていきます。

——具体的に、卒業後にどのようなフォローを行っていますか。

卒業生フォロー活動として、年1〜2回の帰校日を設けているほか、OBOG会を設置しています。帰校日には学校に集まって、就労状況について情報共有を行うほか、仕事や生活における悩みごとの相談にも乗っており、ここでの情報は必要に応じて勤務先にフィードバックしています。

また、OBOG会では、先輩の外国人人材と母国語でコミュニケーションをとったり、アドバイスを受けられるような場をつくりたいという思いでグループワークなどを実施しています。当協会から巣立っていった学生が現場で経験を積み、将来、学生を教える側の教員になってくれるのが夢でもあります。

オミクロン株の流行に伴い、まだまだ先行き不透明な状況ではありますが、外国人人材の確保は重要な経営テーマの一つですので、当協会としても状況に合わせてできる限りの対応を行っていきたく考えています。