



芳香会における外国人材との協働

社会福祉法人 芳香会

外国人受入担当 富張浩俊

（青嵐荘特別養護老人ホーム勤務）



地域の方々に支えられ
ながら芳香会は50周年
を迎えました

社会福祉法人 芳香会について

所 在 : 茨城県古河市上大野698

開 所 : 1970年12月 《50周年を迎えました》

理事長 : 宇留野 光子

職員数 : 500名

施 設 : 高齢事業 入所型3施設 在宅事業

障害事業 入所型4施設 在宅事業

保育事業 2保育園

その他 茨城県地域生活定着支援センター・芳香会研究所・託児所 等々

URL ⇒ [社会福祉法人芳香会 | 人にやさしく 地球にやさしく \(houkoukai.or.jp\)](http://houkoukai.or.jp)

芳香会の採用課題について

各市の人口動態

- 人口は減
- 高齢化率増
- 外国人増
- 人口動態毎年600人減



次世代、担い手の課題

2019年	古河市	結城市
人口（県内44市町村）	約140,000人（5位）	約51,000人（19位）
生産年齢人口 （15-65歳）	約87,000人（62%）	約30,000人（58.8%）
65歳以上	約36,000人（25.6%）	約14,000人（27.5%）
外国人	3,572人（2.5%）	2,230人（4.3%）
出生率	1.38人	1.43人
人口動態 （自然動態）	△427人	△203人

2019年12月末時点



芳香会の採用・目的について

【採用への課題】

(日本人)

- ①人口減による日本人就労者の確保
- ②福祉に対する知識を持った方の採用は減少
- ③事業展開には人材が必要であるが維持で手一杯

【採用発想の転換】

- ①採用を日本人と外国人材の両立に変更

【協働することの目的】

(外国人材)

- ①世界へ日本の福祉の知識・技術の拡大
- ②日本人の世界への関心拡大
- ③採用人数増、日本人・外国人材の教育の時間確保
人員配置や異動、週休・有給取得増等の福利厚生の実施



芳香会 海外の方との協働の目的

芳香会の合言葉 「お互いの国をお互いに好きになる」

大きな目標は世界貢献

【法人として】 福祉の拡大 雇用の拡大 地域への貢献

海外でも芳香会で培った知識や技術が使われる。地域にも外国の住民が増える

【人として】 仲良くなる お互いの国を知る（興味を持つ） 友好関係

これも立派な世界貢献。平和な世界。戦争のない世界の実現。生活が豊かになる

【個人として】 価値観の拡大と自己実現の関係 母国への愛国心（関心）

自身の存在価値を上げることも貢献に繋がる。地域の変化に対応できる住民

職員周知に関して、制度目的は勿論であるが、働くための人員配置ではないと説明している。

お互いにか「学ぶこと」や「能力向上により活躍出来る」ためのチャンスと理解しています。

現在の外国人材採用状況

芳香会では2010年度からEPA制度等を利用し積極的に外国人材との協働を具現化しています

○現在就労者（採用確定者含む） 35名

国	特定活動 (介護福祉士)	特定活動 (EPA)	技能実習	留学	介護	配偶者	合計
PH	1名	6名（4名）					7名（4名）
VN	1名			1名	1名		3名
ID		4名	2名（6名）	2名	4名	1名	13名（6名）
NP				2名			2名

※現在技能実習生6名（ID）採用手続き中

※特定技能2名（PH）面接予定

○現在までの帰国者（退職者） 7名 ○その他在日外国人材やアルバイト等も実施

外国人材就労状況について

《仕事》施設形態や人数等により違いはあるが

就労開始時から計画的に就労

2週間程度 ⇒ 日本の生活訓練

○ヶ月 ⇒ 日勤勤務習得

○ヶ月 ⇒ 早番・遅番習得

○ヶ月 ⇒ 日誌確認や報告

○ヶ月 ⇒ 委員会等に参加

○ヶ月 ⇒ 記録に着手

○ヶ月 ⇒ 夜勤試行（配置人数外）

○ヶ月 ⇒ 夜勤実施

《日本語》国家試験を受ける意思を確認の上、日本語支援の実施

1年目 ⇒ 日本語授業の実施（N3目標）

2年目 ⇒ 日本語授業の実施（N2目標）

3年目 ⇒ 国家試験対策の実施

※就労前過程（留学や他法人経験、配偶者等）や制度、日本語能力により対応が異なるものもあります。

介護福祉士国家試験を合格したいのか意思を必ず確認します。

国家試験合格を目指す方には継続的な学習支援をします。

また、日本語教師との関係性は心のよりどころでもあり、悩みを施設職員とも共有し解決する柱ともなっています。

外国人労働者受入れ(EPA・留学生・技能実習)スケジュールイメージ

母国期間 入国

日本語能力試験		N4	N3	N2	N1
日本語能力レベル		小学生1年レベル	小学生6年レベル	高校生レベル	大学入学レベル
日本語運用レベル		挨拶や定型文可能レベル	日常生活は何とか可能	ある程度新聞を読めるレベル	ニュースが分かるレベル
日本語業務対応レベル		利用者コミュニケーション不可能	利用者コミュニケーション可能	施設要望レベル	申し送り・記録可能
行動理解程度		定型業務可能レベル	業務習得可能レベル	夜勤可能レベル	業務の一部の指導者レベル
特記		1年	1年	1年	1年
EPA	フィリピン	採用人数2~5名	就労期間	延長期間	就労期間
VISA	特定活動(EPA/OE候補)	1年更新	学費本人負担なし	学費本人負担なし	学費本人負担なし
総額費用想定	18,486,400	申込費用 20,000	マッチング 出資金+組合費 500,000	マッチング 出資金+組合費 500,000	マッチング 出資金+組合費 500,000
労働対価額	16,400,000	あっせん料 131,400	あっせん料 131,400	あっせん料 131,400	あっせん料 131,400
付帯事項額	2,086,400	滞在費用 20,000	滞在費用 20,000	滞在費用 20,000	滞在費用 20,000
		日本語指導料 360,000	日本語指導料 360,000	日本語指導料 360,000	日本語指導料 360,000
		給与 2,900,000	給与 2,900,000	給与 3,400,000	給与 3,600,000
		日本語教師 360,000	日本語教師 360,000	日本語教師 360,000	日本語教師 360,000
		その他(出張費用等) 120,000	その他(出張費用等) 120,000	国家試験 15,000	出張旅費・研修費用等

日本語能力試験		N4	N3	N2	N1
日本語能力レベル		小学生1年レベル	小学生6年レベル	高校生レベル	大学入学レベル
日本語運用レベル		挨拶や定型文可能レベル	日常生活は何とか可能	ある程度新聞を読めるレベル	ニュースが分かるレベル
日本語業務対応レベル		利用者コミュニケーション不可能	利用者コミュニケーション可能	施設要望レベル	申し送り・記録可能
行動理解程度		定型業務可能レベル	業務習得可能レベル	夜勤可能レベル	業務の一部の指導者レベル
特記		1年	1年	1年	1年
EPA	ベトナム	採用人数2~5名	就労期間	延長期間	就労期間
VISA	特定活動(EPA/OE候補)	1年更新	学費本人負担なし	学費本人負担なし	学費本人負担なし
総額費用想定	18,486,400	申込費用 20,000	マッチング 出資金+組合費 500,000	マッチング 出資金+組合費 500,000	マッチング 出資金+組合費 500,000
労働対価額	16,400,000	あっせん料 131,400	あっせん料 131,400	あっせん料 131,400	あっせん料 131,400
付帯事項額	2,086,400	滞在費用 20,000	滞在費用 20,000	滞在費用 20,000	滞在費用 20,000
		日本語指導料 360,000	日本語指導料 360,000	日本語指導料 360,000	日本語指導料 360,000
		給与 2,900,000	給与 2,900,000	給与 3,400,000	給与 3,600,000
		日本語教師 360,000	日本語教師 360,000	日本語教師 360,000	日本語教師 360,000
		その他(出張費用等) 120,000	その他(出張費用等) 120,000	国家試験 15,000	出張旅費・研修費用等

日本語能力試験		N4	N3	N2	N1
日本語能力レベル		小学生1年レベル	小学生6年レベル	高校生レベル	大学入学レベル
日本語運用レベル		挨拶や定型文可能レベル	日常生活は何とか可能	ある程度新聞を読めるレベル	ニュースが分かるレベル
日本語業務対応レベル		利用者コミュニケーション不可能	利用者コミュニケーション可能	施設要望レベル	申し送り・記録可能
行動理解程度		定型業務可能レベル	業務習得可能レベル	夜勤可能レベル	業務の一部の指導者レベル
特記		1年	1年	1年	1年
留学生	学校・施設	学費奨学金	母国研修	就労期間	就労期間
VISA	特定活動(EPA/OE候補)	1年更新	学費本人負担なし	学費本人負担なし	学費本人負担なし
総額費用想定	20,000,000	申込費用 20,000	マッチング 出資金+組合費 500,000	マッチング 出資金+組合費 500,000	マッチング 出資金+組合費 500,000
労働対価額	18,000,000	あっせん料 131,400	あっせん料 131,400	あっせん料 131,400	あっせん料 131,400
付帯事項額	2,000,000	滞在費用 20,000	滞在費用 20,000	滞在費用 20,000	滞在費用 20,000
		日本語指導料 360,000	日本語指導料 360,000	日本語指導料 360,000	日本語指導料 360,000
		給与 1,000,000	給与 1,000,000	給与 3,600,000	給与 3,600,000
		日本語教師 360,000	日本語教師 360,000	日本語教師 360,000	日本語教師 360,000
		その他(出張費用等) 120,000	その他(出張費用等) 120,000	国家試験 15,000	出張旅費・研修費用等

日本語能力試験		N4	N3	N2	N1
日本語能力レベル		小学生1年レベル	小学生6年レベル	高校生レベル	大学入学レベル
日本語運用レベル		挨拶や定型文可能レベル	日常生活は何とか可能	ある程度新聞を読めるレベル	ニュースが分かるレベル
日本語業務対応レベル		利用者コミュニケーション不可能	利用者コミュニケーション可能	施設要望レベル	申し送り・記録可能
行動理解程度		定型業務可能レベル	業務習得可能レベル	夜勤可能レベル	業務の一部の指導者レベル
特記		1年	1年	1年	1年
技能実習生	技能実習	学費奨学金	母国研修	就労期間	就労期間
VISA	特定活動(EPA/OE候補)	1年更新	学費本人負担なし	学費本人負担なし	学費本人負担なし
総額費用想定	19,250,000	申込費用 20,000	マッチング 出資金+組合費 500,000	マッチング 出資金+組合費 500,000	マッチング 出資金+組合費 500,000
労働対価額	14,000,000	あっせん料 131,400	あっせん料 131,400	あっせん料 131,400	あっせん料 131,400
付帯事項額	5,250,000	滞在費用 20,000	滞在費用 20,000	滞在費用 20,000	滞在費用 20,000
		日本語指導料 360,000	日本語指導料 360,000	日本語指導料 360,000	日本語指導料 360,000
		給与 2,700,000	給与 2,700,000	給与 2,700,000	給与 3,200,000
		日本語教師 360,000	日本語教師 360,000	日本語教師 360,000	日本語教師 360,000
		その他(出張費用等) 120,000	その他(出張費用等) 120,000	国家試験 15,000	出張旅費・研修費用等

月3~5万/1名
4.5万円算定

送り出し 監理団体選択について

芳香会が選定に重視しているところ

「しっかりと日本語教育、生活指導を行っているところ」

【送り出し機関】

現地での「日本語授業の実施方法」や「日本人教育者の存在」や「生活訓練方法」など。

【監理団体】

管理能力。管理内容は大きな違いはないと思っているが…。

「多くの人数導入可能」や「安く採用できます、人件費を削減できます」、「チラシをFAXで送ってくる営業」等々は信用が出来ないと思っている。しっかり丁寧に行う団体と関係作りをしたいと思っている。

送り出し 監理団体選択について

【事業方針】 どの国を選択するのか？ 制度はどうするのか？ 例)インドネシアの技能実習生 → どうすれば可能なのか。

【団体企業】 研修参加時、営業、紹介(繋がり)、検索等団体企業を選ぶ方法は色々あります。

【芳香会の実例】

主にお付き合いしている団体企業は6社(国際厚生事業団、留学生関係2社、技能実習生関係2社、特定技能関係1社)

技能実習生) 現地での日本語学校を何校か訪問し、「この学校の生徒と一緒に働きたい」という思いから、導入可能な団体企業と関係を開始。

特定技能) EPAからの切替、日本語学校生の採用。企業様とは色々な研修等でお会いし、何度か話を伺いながら関係性を構築。リスクを考え国内採用。

留学生) 日本語学校から介護福祉過程になる際に面接。芳香会の奨学金制度を利用し進学。

【芳香会の判断要素】

寮生活を現地等でしているか → 掃除・料理・規律がきちんと出来ているか。 → 日本での生活を不安をなく過ごすことに生かされてくる。

日本語指導方法 → 日本語指導者がいるか。日本語習得に向けての目標の設定や学習方法。自己学習への取り組み。

→ 就労を開始しても生かされてくる(採用時の日本語・生活の不安・学習の継続)

採用する生徒 → 面接時日本が好きか。日本に行きたいか。成功(仕事・国家試験・目標)したい意欲のある方 → 日本滞在時のモチベーション

現地確認等は企業や団体ツアー、知り合いからの紹介が主だと思います。今はリモートでも現地を確認することができます。

実施しようとする法人の覚悟が一番重要だと感じます。しっかりと手を差し伸べてくれる企業とタイアップすることで実現することができます。

現在の障壁について

外国人材との協働では多くの問題も生じる。現在ではコロナ対策により入国等の処理が大幅に遅れている。採用サイクルの不透明さは否めない。外国人材を受け入れている法人も今後受入れをする法人にとっても、これは良き準備時間ではないかと考えるしかない。

【考え方の展開】

外国人材の日本語能力を更に上げる時間があり、着任する際に日本語の不安を少しでも解消できる時間でもある。
受け入れるため法人や施設での準備期間として対応できる。

【色々な障壁解決重要ポイント】

解決方法 → それぞれの問題に対する相談する窓口の存在

団体企業、受入法人・施設同士、日本語関係者等々。出会いの機会を生かすこと。また、外国人材との協働の経験値が上がれば法人内でも解決できるようになる。

【芳香会にとって次の課題】

- ①合格後の外国人材の目標設定 ②人員配置や夜勤回数、週休数、有給取得率向上等の職場環境整備
- ③日本人職員とのバランス(配置人数、業務内容、資格取得や知識技術の向上ための研修時間確保等々)

育成に力を入れていること

【日本語の習得とは…】

日本語を勉強する時間がある、本人の能力で日本語が上達することではない。色んな環境から日本語を学ぶことを日本のスタッフが理解することが大切。働く環境から意図的に日本語上達を行うことが一番効果的である。英語、国語の習得ではなく言語としての日本語習得であることを職員全員に理解してほしい。日本語のレベルが上がれば、日本の生活が安定し（不安なく生活）、仕事も安定した時間に繋がることになる。

【記 録】

夜勤を行う上で完璧とはいかないが、ある程度の日本語での記載能力を必要としている。確認や訂正する職員が必ず出てくる。

→ それを理解し接することのできる職員

【インプットよりアウトプットさせる機会を意図的に多く作ること】

会話することを意図的に行う。朝礼の申送、報告者等アウトプットの機会を業務として行う。難しくても続ければ出来るようになる。

→ それを理解し接することのできる職員

「日本語が出来ないからダメな職員」と判断をしないようにするためにも、日本語の上達への理解が必要。丁寧に行うことで先輩が育てば、後輩が目標として学習するサイクルが生まれる（受け入れているアドバンテージや求人活動にも繋がる）。「次に繋がる」だからこそ信念を持って「なぜ受け入れる」を浸透させること。これは本来、採用する日本人への対応も同じことであり繋がっているもの。

年 - 月 職員別勤務表

青嵐荘特別養護老人ホーム 技能実習生

施設長	係員	係主任

3月

日付	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	早番	遅番	週休	出張	有休
曜日	月	火	水	木	金	土	日	月	火	水	木	金	土	日	月	火	水	木	金	土	日	月	火	水	木	金	土	日	月	火	水					
																																0	0	0	0	
																																0	0	0	0	
担当者																																0	0	0	0	
行事																																日勤(日) 8:30~17:30 早番(A) 7:30~16:30 遅番(B) 10:00~19:00 休(○) 有休(●)				

月

日付	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	早番	遅番	週休	出張	有休
曜日	木	金	土	日	月	火	水	木	金	土	日	月	火	水	木	金	土	日	月	火	水	木	金	土	日	月	火	水	木	金					
																															0	0	0	0	0
																															0	0	0	0	0
担当者																															0	0	0	0	0
行事																															日勤(日) 8:30~17:30 早番(A) 7:30~16:30 遅番(B) 10:00~19:00 休(O) 有休(●)				

生活訓練リスト

事務処理関係

- 1 出勤時の説明
- 2 パスポートコピー
- 3 在留カードコピー
- 4 VISAコピー
- 5 住民票転入届
- 6 銀行口座作成(IB含む)
- 7 給与関係書類作成
- 8 赴任手当支給
- 9 給与説明
- 10 社宅契約
- 11 厚生年金説明
- 12 住民税説明
- 13 健康保険説明
- 14 労働契約書説明
- 15 研修スケジュール説明(仕事・日本語等)

生活関係

- 1 荷物の整理
- 2 自転車の乗り方(ルール含む)
- 3 家電等物品確認
- 4 家電使用方法説明
- 5 施錠の習慣
- 6 ポストの中の確認
- 7 ごみの出し方
- 8 近隣地域、施設案内
- 9 バス・電車乗り方
- 10 食材買い出し
- 11 日用品買い出し
- 12 携帯購入
- 13 月額支払方法
- 14 宗教について(教会等)
- 15 緊急時の対方法(警察・消防・救急)
- 16 料理

施設関係

- 1 自己紹介カード記入
- 2 法人内施設案内
- 3 法人辞令
- 4 施設長会議挨拶参加
- 5 インフルエンザ予防接種?
- 6 健康診断
- 7 制服合わせ
- 8 特養研修会
- 9 line,soeasy登録
- 10 タイムカード
- 11 3日分程度の食材準備
- 12 勤務表1月確認

その他

- 書類法人提出 起案、PP、VISA含む
- 赴任手当サイン
- 送迎
- 職員名簿作成
- 面接
- 印鑑準備
- 候補生 その他
- 終了時日記記入?
- 空き時間は日本語勉強
- 荷物整理

【近隣地域】病院・スーパー・コンビニ・自転車屋・役場・バス乗り場・衣類屋
銀行・郵便局・本屋・日用品店・薬局・通勤経路
他の海外の方のアパートの場所・食材購入場所

その他 メモ書き

①介護職・介護業界への就職に関する実態

—日本人/外国人それぞれの就職活動に関する特徴

《日本人》古河市結城市における人口動態表から推測しても、生産年齢人口の減、並びに自然動態についても2市で年間600名ほどの減が出ている。10年後はさらに増加する数字が目に見えている。採用の方法の検討は10年前から現れ、実感としても新卒者の採用の減が出ている。

《外国人》地域に住む外国人の採用については声は掛かるが事実上難しことが多い。在日期間は長くても言葉の問題、就労内容、賃金（夜勤の方が単価が高い）等の制約のない労働条件により賃金等を目的とすることが多い。渡日してくるものについては目的（介護）重視のため、働く覚悟が出来ている。同時に仲介に入る団体の重要なポイントであると考えている（Jicwelsや監理団体）。

—介護職を志望する外国人の共通点

介護の仕事としての内容把握は日本側が理想としている知識技術とは差異があると感じる。母国でも教育機関はあるが「車の使い方」や「お風呂がある」や「声掛け」と言うようなシミュレーション的教育が多く、ボランティアもあるが日本の施設とは差異がある。母国での教育者の助言による進路決定はおそらく影響が大きく、次に友人、知人の情報からの希望が一般的。そこに、賃金、日本へのあこがれ、アニメ等趣味や要望が付いてくる。さらに介護希望となると、医学系学科を通ったものが案内等を受ける環境の可能性が高く、趣味や要望等と一致すれば家族を養うため日本に行く覚悟をする（目標の明確さ）ものと考えられる。

その他 メモ書き

②介護職・介護業界の魅力

ー外国人に対して情報発信ができている点

日本式介護の輸出品としての「日本の誇れる福祉」としての魅力を…。日本は「安心」「安全」な国というイメージであり、福祉の魅力＝安定（または日本で安全に）した就労になっているのではないか。ポジティブに理解すれば働く場の提供が出来る業界となっているのではないか

ー外国人に対して今後発信が必要な点

日本式の介護は誇れるものと考えているが、輸出品となった場合、他国で日本のような法律、知識、技術（めんどくさいと捉える）が求められるものなのか疑問となる。「日本で学んだものを生かして、いずれかは母国で…」と面接時話があるが、その仕掛けも必要だろうと考えられる。

その他 メモ書き

③採用の増加や人材育成にあたって実施している取り組み

—情報発信や面接時の工夫

- ・法人の方針説明（法人テーマ：お互いの国をお互いが好きになること・日本を好きになってもらうこと）
- ・日本での生活の安定 そのためにも日本語の習得の必要性を説明、だから支援をするということ。
- ・すでに受け入れている方の紹介
- ・教育に関する支援

—受入体制や国家試験対策・日本語教育に関する取り組み

- ・受入体制の基本は日本人の理解 「日本人と外国人のメリット」の両輪をWin&Winとして明確にして何度も説明をする。
- ・導入の目的を明確化（日本人の価値観の拡大、人員の安定による研修時間の確保や夜勤、有給取得や活動等の労働環境の整備改善）
- ・着任後の生活訓練
- ・交流会等の実施（コロナで中止中）
- ・日本語教育等の整備 現在指導者5名配置 プログラムの設置