

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 《今年で50周年を迎えます》

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)

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ます

○現在就労者（採用確定者） 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	2名	6名 (4名)					8名 (4名)
VN	1名			2名	1名		4名
ID		4名	2名 (6名)	(2名)	4名	1名	11名 (8名)

※今年度も技能実習等追加申請予定中

○現在までの帰国者（退職者） 5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 ⇒ 夜勤付添

○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。

芳香会の採用・育成課題について

各市の人口動態

- 人口は減
- 高齢率増
- 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



芳香会の採用・育成課題について

【採用への課題】

- 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】

- 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採用人数増により、教育の時間、人員配置や異動等の充実

芳香会の目的

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

うれしい出来事

ベトナムからEPA介護福祉士として就労し、国家試験に合格をした。しかし、体調を崩し帰国をすることを選択した方がいた。

帰国し1年が過ぎたころ本人から「もう一度芳香会で働きたい」と連絡を頂いた。体調もよくなり、もう一度日本に行きたいと思う先に、芳香会を選択したことがうれしかった。

在職中に職員同士どれだけ支えあえたか。また、帰国をした後も仲良く連絡を取っていたものもいた。その友情に心が温かくなりました。

「お互いの国をお互いに好きになる」の具現化を感じる瞬間だった。



うれしい出来事②

芳香会では外国の方と協働を開始してから、利用者、ご家族から海外就労者に対して苦情の受付を行ったケースは特にはない。

外国の方は、やはりホスピタリティについては学ぶものはとても多い。

「笑顔で挨拶をしましょう」誰もが知っている知識であるが、現実の実践はどうだろうか。出勤時や利用者の方と接する時の職員の顔や声はどうだろうか。

あるご家族様から、「頭に布をかぶっている方々いますが、いつも笑顔で優しく挨拶をして、皆さんに話かけてくれています。素晴らしいですね」と頂いた。

基本とは何なのだろうかと恥ずかしくなる感情と、ありがたと思う気持ちが交差した。

感動の一言

コロナ禍により外出の機会が少ない。勿論福祉施設で働くものとして感染拡大は最大の危機となる。それを理解していただき職員には自粛をお願いしている。

・日本での生活 ・仕事の悩み ・日本語の勉強 ・友人との時間 ・日本文化体験
等々沢山の不安な要素あり。

最近、インドネシアの方と面談をしていると泣き出すことがあった。悩みを沢山話をした。私から悩む前に色々な話をする時間を作りましょうと提案をした。

「ありがとうございます。少しすっきりしました。悲しい時や楽しい時はありますが、利用者の前では必ず笑顔で支援をします。」と最後に笑顔で話してくれた。

遠く海外から来た方がこのように考え働いてくれることに、私は人として教わることの方が多いのだと再認識をした。

芳香会の第二ステージ

採用計画に海外就労者は全職員の1割（40～50名）を想定していた。10年が過ぎ40名程度になろうとしている。

今後は、各施設配置人数上限にもよるが、日本人職員と外国人材との人数、業務、貢献内容等、「人、職員、国」等バランスを計画しながら協働していくこと。

人員配置、夜勤回数や有給取得率の環境改善等

日本人職員の更なる知識技術UPの研修

外国人材の次の目標（N1、資格や永住権等々）

メッセージ

海外から来て就労をする方々は家族と離れ日本で働くという覚悟を決めています。

私たちも海外の方と働く覚悟をすることです。構えることではなく自分たちの発想の転換をすることです。安い賃金での労働者ではありません（どの制度を利用しようが費用は同じように掛かる）。福祉人として、お互いの成長を考え対応することです。何を目標として何を実現するのか。もう一度一つ一つ振り返るチャンスを与えてくれます。

私たちが変わるチャンスを与えてくれる

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。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（ジュケルズや監理団体）。

—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

—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…。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と。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と。

—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

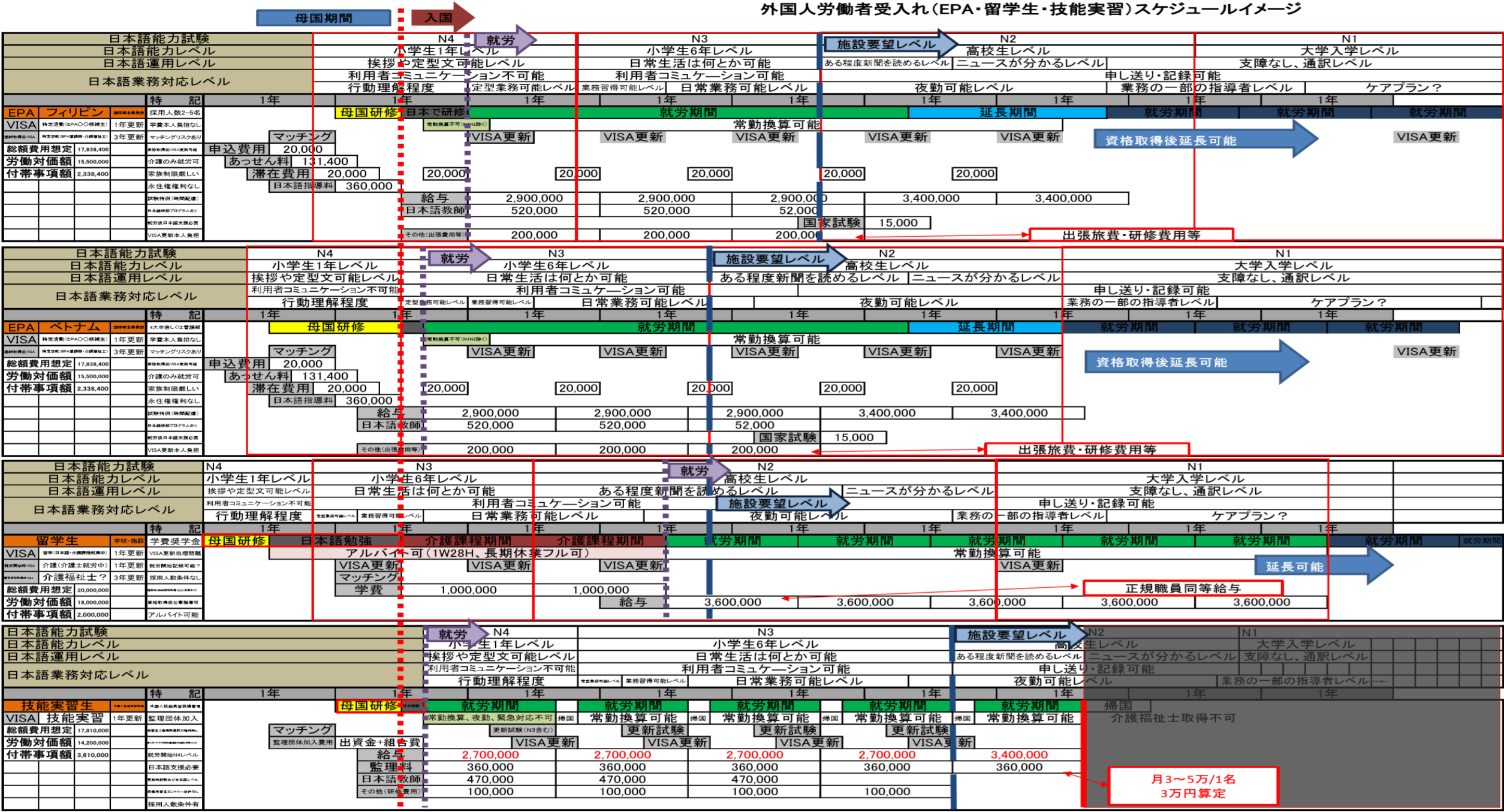
—情報発信や面接時の工夫

- ・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

—受入体制や教育制度に関する取り組み

- ・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）
- ・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

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



月3~5万/1名
3万円算定