

# 永住外国人材の雇用の実態と課題

シンボルマーク



ともに笑い ともに生きる  
(キャッチフレーズ)

ホームページ



採用サイト



社会福祉法人柏崎刈羽福祉事業協会  
事務局長 西川伸作

# 法人紹介

## 法人紹介・沿革

**設立年月日** 昭和34年7月16日

**救護施設** かしわ荘開所

**所在地** 新潟県柏崎市

**職員数** 約440名

### 経営理念

**私たちは、地域の福祉事業の主たる担い手として、  
利用者の尊厳を守り、万全な福祉サービスを提供  
するとともに健全経営に努めます。**

## 法人紹介・事業所

種 別	事業所数	定 員
救護施設	( 2 )	1 8 0 名
特別養護老人ホーム	( 3 )	2 6 5 名
ショートステイ	( 2 )	4 0 名
デイサービス	( 3 )	6 5 名
軽費老人ホーム	( 1 )	3 0 名
小規模多機能居宅	( 1 )	2 9 名
グループホーム	( 1 )	1 8 名
養護老人ホーム	( 1 )	8 0 名

# 1 外国出身者雇用のきっかけ①

- 将来的に介護職員の人材不足が懸念されることから当法人の第2期中期事業計画(h31～r3の3年間)に「外国人雇用の検討」を掲げ、**外国人技能実習、EPA、在留資格**等の受入の検討を開始した
- しかし、**どの制度の受入も様々な準備が必要で、多くの時間と経費がかかることが分かった**
- そんな中、**柏崎市内在住の外国人で永住権等の在留資格を持つフィリピン出身の女性**を令和元年7月1日採用した
- この採用をきっかけに、フィリピン人同士(日曜礼拝で一緒になる友達)の紹介があり、**計5人のフィリピン出身の女性**(準職員・パート)を採用することとなった(当法人は職員紹介制度による報奨金がある)
- この5名は、日本人の配偶者等として永住権を持つため、**就労には制限(在留資格・年数)がない**

# 1 外国出身者雇用のきっかけ②

- そもそも柏崎市は、昭和の後半から**原発建設を契機に**外国人を雇用したスナックやパブがはやり、それ以降、市内に**外国人女性が増えていった**
- 平成に入り、**原発建設が一段落し**、更に、東北大震災により、原発が運転停止となり、スナック・パブが減り、**外国人女性も減っていった**
- しかし、中には**日本人男性と結婚し、日本に残った外国人も多く**、その後、**永住権(日本人の配偶者等)を取得している外国人がいた**
- そこで、様々な制度(**外国人技能実習、EPA、在留資格等**)より先に、**この市内在住の外国人材を確保し、将来を見越した教育を優先すべき**と考えた
- 更に、外国人女性には、それぞれ子供がいて、日本の学校教育を受けており、日本語が出来る。いつかはその子が**母親の姿を見て、介護職員になってくれないかなと期待している(欲張りすぎ)**

# ここで疑問・・・

- 市内に在住する外国人女性(永住者等)がなぜ、今まで介護職員の求人に応募してこなかったのか？
- それは、これまで介護職員に応募するには「介護福祉士」「初任者研修(ホームヘルパー2級)」等の資格を必要としていた
- 従って、外国人が介護の仕事に就きたいと思ってもハローワークの紹介を得ることができなかった(ハローワークで門前払い)
- ところが、介護業界の急速な成長により、この資格を取得している日本人の確保が難しくなり、慢性的な介護職員不足となった
- そこで、現在、福祉・介護事業者のほとんどが無資格者の受入れを行っているように、当法人も無資格・育成型としたことから応募に繋がった
- 採用したフィリピン出身職員から「若いころは、パブの仕事があったが、年齢を重ねるとともに仕事が減った。もともと接客が大好きだったので、人と接することの多い介護の仕事に就きたいと思っていた。けど資格がないからあきらめていた」と聞かされた(潜在的な外国人材がいると確信)

# 市内在住の外国出身者雇用のメリット①

- 市内に自分の住居がある
- かなりの日本語が話せる、理解できる
- ほとんどの「ひらがな・カタカナ」が書ける（漢字も少し出来る）
- ローマ字でも意思疎通ができる

# 市内在住の外国出身者雇用のメリット②

- 一般的な日本の習慣を身に付けている

(例)

- ①部屋に入るときは靴を脱ぐ
- ②お辞儀で挨拶できる
- ③ごみの分別ができる
- ④近所づきあいも上手など

- ほぼ自立した生活(洗濯、家事、育児)が出来る

# 市内在住の外国出身者雇用のメリット③

- 日本円で買物できる(お釣りを間違えない)
- 自家用車を所有し、自分で通勤できる(免許更新もできる)
- 日本の歌のカラオケ、特に昭和歌謡が歌える(しかも上手すぎる)
- 中には日本人のご主人の親の介護を経験し、ある程度の介護保険サービスの内容を知っている人もいる

## 2 外国人材研修計画の策定①

- では、この外国出身者の育成(教育)はどうしよう？
- 法人では事例がないし、研修するツール(資料)もない
- とにかく、何でもいいから研修計画を作ってみようということでスタートした

## 2 外国人材研修計画の策定②

- 先ずは法人職員としての心構えや利用者に対する考え方の確認から！
- 法人の経営理念、職員行動規範をやろう
- 日本語で分かるかな？ということで、職員行動規範を英語版で作成！  
チャレンジ！

社会福祉法人 柏崎刈羽福祉事業協会  
しんさいようしょくいんけんしゅう  
新採用職員研修テキスト (I)

こうどうきはん  
～行動規範～

がいこくじんよう  
(外国人用)



翻訳機能を使い、  
和英対訳の行動規範  
作りました！  
ふりがな入り！  
平仮名はほぼ読める！

1. お世話させて頂く方の人格と威厳を守るための 15 のルール

こうどうきはん  
行動規範①

りようしゃ しんせつ ていねい あたたかいたいおう ころころがける  
利用者には親切、丁寧な温かい対応を心掛ける。

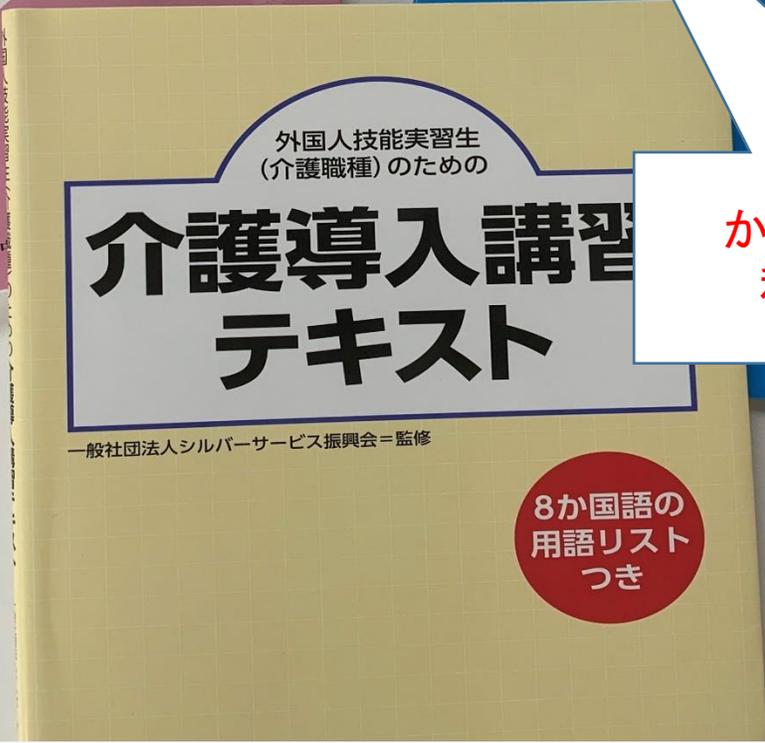
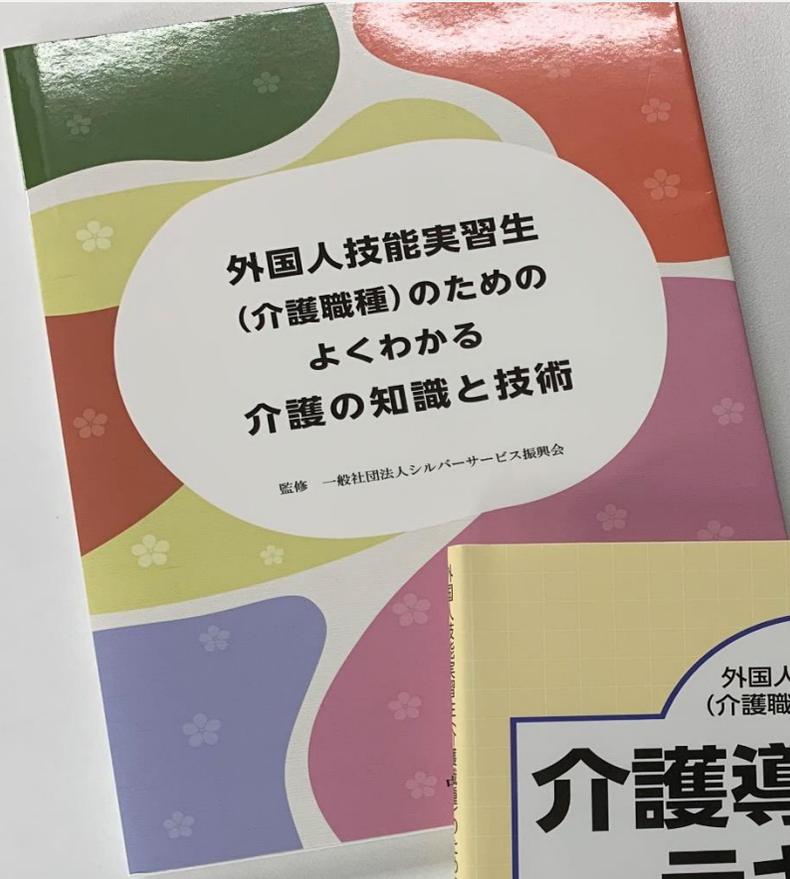
Kindness, polite and warm response to the users of the facilities

どうゆうこと？

英文！訳し方がうまくない部分も  
多数あるけど、、、気にしない！

## 2 外国人材研修計画の策定③

- 次に介護知識や介護技術の研修テキストはどうする？
- 英語版(和英対訳)のテキストは出版されているのか？



8か国語の  
用語リスト  
つき

かなりの数がありました！  
和英対訳のテキスト！

## 2 外国人材研修計画の策定④

- 研修テキストは何冊か見つかったけど、研修として活用するには少し時間がかかりそう
- それならば、複数のテキストの必要な箇所だけ抜粋して研修に使おう



1 うし かくにん 後ろを確認する / Check behind yourself

しょうがいぶつ 障害物がないかなど、はいご あんぜん かくにん 背後の安全を確認する。

Check your rear view for safety of whether there are obstacles.

複数の和英対訳のテキストから抜粋！  
テキストを作ってくれた出版社や関係者の  
皆さんに感謝！

2 うし む こうりん お 後ろ向きに後輪を下ろす / Place the rear wheel backwards

うし む すず こうりん だんさ 後ろ向きに進み後輪から段差をおりる。

Move backwards to place the rear wheel on the gap.



## 2 外国人材研修計画の策定⑤

- テキストは完成！いよいよ**研修計画**だ！
- **いつ**やる？
- **何回**くらい？
- **誰が講師**になる？
- **研修場所**は？
- と悩みながら、、、

## II) 研修スケジュール

回数	実施日	研修内容			
<b>オリエンテーション</b>					
第1回	8月2日 (金)	法人の紹介 行動規範とは			
Part 1					
第2回	8月8日 (木)	介護の基本 I II			
第3回	8月23日 (金)	介護の基本 III			
第4回	9月6日 (金)	コミュニケーション技術	に沿って説明	★	
Part 2 介護の仕事に必要な知識と技術					
第5回	9月20日 (金)	I) 介護の基本 II) 寝起き・立ち座りの動作		★	
第6回	10月11日 (金)	III) 移動介助		★	
第7回	10月25日 (金)	IV) 食事介助	【和英対訳初めての介護】	★	
第8回	11月8日 (金)	V) 清潔を保つ介助		★	
第9回	11月22日 (金)	VI) 入浴介助		★	
第10回	12月13日 (金)	VII) 排泄介助 修了証授与		★	高瀬

研修スケジュールは、約5か月間(全10回)採用後、1か月間は集中的な日程とした研修日以外は、施設の育成担当者を配置した

★は実習指導者資格保持職員

担当職員の方へ

## 2 外国人材研修計画の策定⑥

- ついに、研修内容、テキスト、研修日程などの計画が決まった！
- 仕上げに、**研修目的**や**受講ルール**の確認もフィリピン出身者に事前に説明する必要がある
- いわゆる「学習の手引き」が必要！

# 1. <sup>けんしゅう</sup>なんで研修をするの？ (目的)

- ① <sup>はたらくうえ</sup>働く上でのルールや<sup>かいご</sup>介護の<sup>しごと</sup>仕事に関する<sup>ちしき</sup>知識や<sup>ぎじゆつ</sup>技術を<sup>い</sup>いして働けるようになりましょう。
- ② <sup>はたら</sup>働く<sup>みな</sup>皆さんが<sup>はたら</sup>働きやすいように、<sup>みな</sup>皆さんと<sup>いっしょ</sup>一緒に働<sup>はたら</sup>やすいように<sup>なや</sup>悩みを共有し、<sup>こえ</sup>声にだし<sup>かいけつ</sup>解決しましょう。

研修目的、対象者  
 研修場所、研修時間  
 研修の持ち物  
 研修を欠席する場合などの約束  
 事を決めた

# 2. <sup>だれ</sup>誰が<sup>けんしゅう</sup>研修に<sup>さんか</sup>参加していいの？ (対象者)

- ① <sup>ほうじん</sup>法人で<sup>はたら</sup>働く<sup>がいこくじん</sup>外国人の<sup>かいごいん</sup>介護員等で<sup>けんしゅう</sup>研修の<sup>じゆこう</sup>受講を<sup>きぼう</sup>希望する者。
- ② <sup>こんご</sup>今後、<sup>とうほうじん</sup>当法人で<sup>はたら</sup>働いてみたいと思<sup>おも</sup>っている<sup>がいこくじん</sup>外国人。

# 3. <sup>けんしゅう</sup>研修について

文章には全部ふりがな  
 を入れました

<sup>ば</sup> 場 <sup>しょ</sup> 所	<sup>とくべつようごろうじん</sup> 特別養護老人ホーム <sup>しおかぜ</sup> 荘
<sup>じ</sup> 時 <sup>き</sup> 期	<sup>げんそく</sup> 原則、 <sup>まいつきだい</sup> 毎月第2、 <sup>だい</sup> 第4 <sup>きんようび</sup> 金曜日 <sup>ぜん</sup> (全10 <sup>かい</sup> 回)
<sup>じ</sup> 時 <sup>かん</sup> 間	18:00~19:30 (90分)

# 4. <sup>けんしゅう</sup>研修の<sup>もちもの</sup>持ち物

れたテキスト ②シャープペンシル  
 ⑤楷書(感想) ⑥参加表 ⑦動  
 物は自由に持ってきてください。  
 研修で使うテキストは皆さんへ  
 こんだりしながら、自分が分かりや

# 5. <sup>けんしゅう</sup>研修を<sup>やす</sup>休む<sup>ばあい</sup>場合

<sup>けんしゅう</sup>研修の<sup>まえ</sup>前の<sup>ひ</sup>日までに<sup>えんちょう</sup>園長に<sup>れんらく</sup>連絡  
<sup>けんしゅう</sup>研修をする<sup>ひ</sup>日になって、<sup>きゅう</sup>急な<sup>よう</sup>用  
<sup>ばあい</sup>った場合は、<sup>さんか</sup>参加する<sup>た</sup>他の<sup>さんかし</sup>参加  
 ださい。

(<sup>れんらく</sup>連絡する<sup>ばあい</sup>場合) <sup>しおかぜ</sup>荘へ  
 「〇〇 (<sup>なまえ</sup>名前) です。研修  
 します」

## 2 外国人材研修計画の策定⑦

しかし、日本人職員の説明や理解はどうする？という課題が残った。

そこで、、、

→日本人職員には、「柏崎地域の将来の介護人材確保には、外国人が必要不可欠な時代が来ている。当法人の経営理念である**地域の福祉の主たる担い手**としての役割を果たそう、協力、お願いします」みたいなムード作りを**施設長にお願いした**

さらに、、、外国出身者と日本人職員の**コミュニケーションをとることから**

→①外国人研修の講師は、全員法人職員とした

②研修後には、介護主任を中心に定期的にサポート面談を行うこととした

## II) 研修スケジュール

回数	実施日	研修内容	テキスト	講師	サポート	担当
<b>オリエンテーション</b>						
第1回	8月2日 (金)	法人の紹介	新採用職員研修テキスト	西川局長		

講師は、法人職員の介護主任、看護師、作業療法士、実習指導者(資格保有)職員

介護の仕事を支える考え方						
			【介護導入講習テキスト】	★	相談員	西川
			P1~P25に沿って説明	★	相談員	
第4回	9月6日 (金)	コミュニケーション技術		★	係長	
					介護員	
Part2 介護の仕事に必要な知識と技術						
第5回	9月20日 (金)	I) 介護の基本 II) 寝起き・立ち座りの動作			PT OT	
第6回	10月11日 (金)	III) 移動介助		★	係長	
第7回	10月25日 (金)	IV) 食事介助	【和英対訳初めての介護】	★	係長	
第8回	11月8日 (金)	V) 清潔を保つ介助		★	主任	
第9回	11月22日 (金)	VI) 入浴介助		★	主任	
第10回	12月13日 (金)	VII) 排泄介助 修了証授与		★	次長	高瀬

★は実習指導者資格保持職員

担当職員の方へ

講師・

研修よ  
ただき  
さい。

前段  
後段

く  
も

大ま  
書い  
ご不

オ  
第

第

## 介護主任等によるサポート面談の実施

### Ⅲ) サポート面談

はたらきはじめて1かげつ 3かげつ 6かげつ めやす めんだん じっし  
働き始めて1か月、3か月、6か月を目安に面談を実施します。 めんだん たいしょう がいこくじん  
 面談の対象は、外国人

かいごしょくいんおよびいくせいたんとうしゃとう かんがえ かんじて じゆう おはなし  
 介護職員及び育成担当者等です。それぞれの考えや感じていることを自由にお話しして

ください。かだい かいけつ そうほう はなしあい ひつよう はんだん ばあい そうだんしゃ どうい  
 課題の解決が双方の話し合いが必要と判断される場合は、相談者の同意を

え た  
 得たうえで、情報提供をして、はなしあい きかい せってい  
 話し合いの機会を設定させていただきます。

めんだん きんむじかんない おおむ ていど じっし  
 この面談は勤務時間内にて概ね30分程度で実施させていただきます。

面談 予定	実施日	対象者	内容
	2週間面談	現場の主任等	
	1ヶ月面談	本人	
		現場の主任等	
		次長もしくは係長	
	3ヶ月面談	本人	
		現場の主任等	
		次長もしくは係長	
	6ヶ月面談	本人	
		現場の主任等	

# 3 外国人材研修の実施①

- さあ、これで準備は整った
- とりあえずやってみよう！外国出身者の研修開始！
- その様子を写真で紹介！

真剣に聞いて、勉強しますが、グループワークになると話が止まらず、收拾がつかない場面も・・・

日本語  
英語  
タガログ語  
が飛び交う！





## 2 外国人材研修の実施②

- 外国出身者の職員には、それぞれお子様がおおり、**仕事以外の時間帯(18:00～19:30)に研修(時間外勤務手当を支給)を実施することとした。しかし、その子供の面倒を家でみる人がいなかった。そこで、法人本部職員が交代で研修日に合わせて、研修会場の隣の部屋でお子様の面倒をみた**
- 折り紙、ゲーム、お手玉、輪投げ、時にはおやつタイムなど、まるで保育園のように賑やかだった
- **意外と本部職員も楽しいそうだった**

法人本部職員は、研修日には  
保育園の先生に変身する

お子様は日本語ペラペラ

いつか、、、この子が介護職員になってくれないかな(期待)

## 2 外国人材研修の実施③

- そして、この研修では、毎回(全10回)、宿題を出した

V) 宿題 (質問) しゅくだい (しつもん)

参加者の皆さんへ事前に10枚配ります。研修に参加した日、家に帰ってから研修について振り返りを行なってください。また、その日の感想、分からなかったこと(研修ではなくて仕事のこと)などを書いてください。分からないことは早めに解消しましょう。送り返してください。

毎回、宿題が出ます

なまえ  
名前

□ □ □ □ □ □

かいたひ  
書いた日

令和元年 9月 20日

箴類、分から  
ないこと、くわし  
く知りたい  
こと

RAKUNI NEGAERI YA KURUMAI SU  
NO IDOU SURU YARIKATA GA  
WARIMASHITA.

( 楽に後ろしゃ車椅子の移動するやり  
方が分りました。

宿題の答え(ローマ字)

せっきょくまきに、べんきょうし  
ありがとうございます。おたしたちが、

担当職員が記入

質問

「RAKUNI」とおきていると、りょうしゃも  
あんしんします。ゆっくりきほんを  
みにつけてください。TAKASE

担当者がコメントを記入

V) 宿題 (質問) しゅくだい (しつもん)

参加者の皆さんへ事前に10枚配ります。研修に参加した日、家に帰ってから研修について振り返りを行なってください。また、その日の感想、分からなかったこと(研修ではなくて仕事のことでもOK)などを書いてください。分か  
 しましょう。次の研修の時に、持ってきてください。

漢字が書ける人も!

なまえ 名前	〇〇〇〇〇〇〇〇
かいたひ 書いた日	令和 1 年 8 月 2 日
かんそう、お か らないこ と、くわし く知りた い こと	今日の勉強楽しかったです。仕事の ルールおぼえて わかって がんばります

時には研修担当者(日本人)も  
日本語と英語でコメントをお返し

担当職員が記入

こんかい べんきょう しょくいんこうどうきはん だいじ  
 回、勉強した「職員行動規範」は、とても大事  
 とときどきみなお  
 す。時々見直してください。  
 りようしゃ しょくいん じぶん えがお  
 して、利用者と職員、さらには自分が笑顔になれ  
 けんしゅうかい がんば しゅっせき  
 よう、これからも研修会に頑張って出席して  
 ださい。

officials conduct this time studied is very  
 important. Sometimes, please review. And users  
 and employees, in addition to my smile to be  
 keep it up in a training session, please attend.

しつもん  
質問

## 2 外国人材研修の実施④

- 出席状況等もバッチリチェック

VI) 研修参加者及び参加日 (本部用)

施設	かしわ荘				
参加者	■ さん	■ さん	■ さん	■ さん	■ さん
職種	介護員	介護員	介護員	介	調理員
雇用	パート	パート	準職員	パ	パート
車	○				○

出席状況を担当者が確認

自分の車で通勤

相乗りで通勤

第1回	●	●	●	●	●
	18:00~19:30	18:00~19:30		18:00~19:30	18:00~19:30
8月8日	●●	●●	●●	●●	●●
第3回	●●	●●	●●	●●	●●
8月23日	●●	●●	●●	●●	●●
第4回	●●	●●	●●	●●	●●
9月6日	●●	●●	●●	●●	●●
第5回	●●	●●	●●	●●	●●
9月20日	●●	●●	●●	●●	●●
第6回	●●	●●	●●	●●	●●
10月11日	~	~	~	~	~
第7回	~	~	~	~	~
10月25日	~	~	~	~	~
第8回	~	~	~	~	~
11月8日	~	~	~	~	~
第9回	~	~	~	~	~
11月22日	~	~	~	~	~
第10回	~	~	~	~	~
12月13日	~	~	~	~	~

(担当)

前日までに参加者の確認を施設長に行う。参加予定の場合は該当に○をつける。

(同時に講師の確認も行っておく)

フィリピンの地図と島の名前を使った出席簿(参加表)全10回

Start

バギオ

クラーク

マニラ

ナガ

タクロバン

エルニド村

イロイロ

セブ

ザンボアンガ

ダバオ

Goal

出席状況を本人が確認(○印の中に出席日を記入)

### 3 現在の状況①

- ・職員1名は諸事情で退職となったが、介護職員のフィリピン出身者4名は、**現在もそれぞれ活躍**している
- ・早番、遅番というシフト勤務については1人立ちし、**夜勤ができる職員**もいる
- ・フロア会議など、**翻訳機**や**スマホのアプリ**を使用し、**真剣にメモ**っている
- ・お国柄的に、**めちゃくちゃポジティブ**で、**周り(日本人)を元気に**する
- ・**ただ、日本人が元気に挨拶しないことに疑問**を持っている(フィリピンでは挨拶は当たり前)

### 3 現在の状況②

- ・ギブアンドテイク、すなわち、〇〇したから〇〇してくださいという考えが強く、利用者にチップを要求するのではないかと心配になった

  - ※全く心配する必要はなかった

- ・スナックやパブで働いていたこともあり、利用者を「社長さん」と呼ぶのではないかと心配だった

  - ※そんなことは全くなかった

- ・時間にルーズなことを心配した

  - ※その心配はなかった 無断での欠勤もない

- ・それどころか利用者とのコミュニケーションは、日本人にはない、独特の表現(身振り・手振り)を使い、素晴らしい能力を発揮している

## 4 課題①

- 辞めないか？40歳代の職員が多いのでこれから先10年、20年と働いてほしい。→現在、賃金は日本人の採用時と同額にしているが、今後、人事考課をとおり、昇給できればと考えている。また、メンタル面などフォローを継続する
- 一緒に働く日本人職員はどう思っているか？最初は大変だったが、今は永住外国人をフォローしてくれている。→地域貢献、そして、将来の法人の貴重な人財、存在として理解するよう繰り返し、説明する
- 介護記録がスムーズにできるように(記録は難しい)！今は日本人職員がサポート！介護記録の電子化(言葉(声)による文字(漢字)変換など)は急ぎ！  
→令和4年度から導入、現在、試行・実施中

## 4 課題②

- フィリピン以外にも、中国、モンゴル、タイ、韓国の永住外国人(日本人の配偶者等)も相当数いるが、そのようなマッチングはどうすればいいか？
  - 行政はあまり乗り気ではない！外国人技能実習等が優先！
  - 社会福祉法人経営者協議会、老人福祉施設協議会等の団体の永住外国人の雇用マッチングの働きかけに期待したい
- 更に外国人材の力を借りて、共生していきたい！
  - 技能実習等の制度による外国人雇用も併用していきたい！

# 5 まとめ

- 永住外国人の考え方は、「資格がなければ、漢字が書けないと、介護や福祉施設で働けない」と思っている。また、永住外国人の中には、もともと接客が大好きなので、人と接することの多い介護の仕事に就きたいと思っても、今は製造業や飲食店・コンビニなどで働いている永住外国人がいるはず。この潜在的な永住外国人材の掘り起こしが必要！
- コロナ禍により飲食店業（例：スナック、パブ）等で職を失っている、あるいは、収入が減っている永住外国人もいるのではないか。安定している介護業界に目を向けてほしいため、ホームページを活用して永住外国人材の活躍をアピールすることが必要！

## 6 おわりに

- 今回の事例報告では、フィリピン出身者について紹介したが、当法人では、韓国、中国出身の永住者も現在、活躍中である
- 以前、働いていた中国出身の永住者は、漢字圏なので、日本語能力が高く、社会福祉士に合格し、現在は、別の法人で生活相談員として活躍している
- 最後に、このような事例は、当法人以外でも既に実施していると思われるので、あくまでも参考ということでご了承願いたい



研修最終日には  
修了証書も授与

完

全10回の研修修了式の様子

以上、ご清聴ありがとうございました