

特養・障害者支援施設・重症心身障害児施設での 外国人材の支援・教育の違いについて

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）

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

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（事業種別）

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

施設種別	特定活動 (介護福祉士)	特定活動 (EPA)	技能実習	留学	介護	定住者	配偶者	合計	国
特別養護老人ホーム		4名	4名		2名	1名	1名	12名	PH-VN-ID
身体障害者施設1			3名	2名	2名			7名	PH-ID
老人保健施設	2名	2名		2名	1名			7名	PH-VN-NP
身体障害者施設2		3名	2名		1名			6名	PH-ID
重症心身障害者施設		2名(看護師)	5名					7名	PH-ID
養護老人ホーム									ID
知的障害者施設									ID
合計	2名	11名	14名	4名	6名	1名	1名	39名	

○本年度介護福祉士国家試験4名受験 ○赤文字は実績あり

○その他、韓国やペルー等の方を採用したことあり

PH	VN	ID	NP	合計
10名	3名	24名	2名	39名

法人の目的

法人の目的や方針は明確でしょうか？外国人を採用する目的は明確ですか？

法人には方針があります。

- 1 世界貢献
- 2 地域貢献
- 3 福祉・事業の拡大
- 4 日本の魅力発信
- 5 人材確保
- 6 知識・技術
- 7 職員の意識変化
- 8 日本語の習得 等々



法人には選択肢があります。

選択1

- 1 どの制度を使うか
- 2 どの国を選択するか

選択2（個人）

- 1 地域性や性格、目標
- 2 性別や学歴（医療系）

等々

制度の選択からも

制度	目的	可能国	その他
EPA	国と国との協定	3カ国	国家試験
技能実習(介護)	技術移転	14カ国	3年or5年
特定技能(介護)	就労	8カ国	3年or5年
留学	学業	—	学業優先 就労制限
介護	専門職	—	資格取得
インターン	職場体験	—	—
配偶者・定住者		—	配)就労制限

法人の採用方針、配置する施設の特徴などをよく検討したうえで制度選択が必要。

法人として採用職員への教育目的は…

外国人も日本人も「教育する」方向性は変わらない

【目的】知識や技術を身に付けたしっかりとした介護員になり、知識技術の拡大に貢献すること

しっかりとした介護員とは…

【制度目的】EPAも技能実習生も、目的は知識・技術を習得すること

【教育の目的】

ケアプランを理解し、その人に合った、その人のための支援をすること。常に「なぜ」「どうして」と観察することを意識し、解決のために必要な知識と技術の向上に、常に努めるという考えを持つ事のできる介護員が象徴。

外国人の方を採用すると…

記録を書くことや夜勤をやること、日常のルーティン作業が出来るようになることが最終目的と勘違いをしてしまう。
本人たちは何を求められているのか(どのようになることがゴールなのか)を気にしています。

<例えば>

○知識や技術を学ぶためには日本語能力が必要

だから日本語の勉強をする(N2級は必要-同僚が理解させる基準にもなる)

でも日本語を学ぶことが目的ではない。日本語が出来ないから業務を制限することにならないように。

○夜勤をするために日本語での記録を書かせる

夜勤をすることが目的ではない。夜勤が出来るようになったからといってすべてが出来るようになったわけではない。

○人が足りないから採用する

目的は世界貢献。働くだけが目的の特定技能では法人方針と合致しない。今後は特定技能が中心となれば、法人としての目的や方針は、外国の方々から「選ばれる法人」としての強みにして特定技能でも採用活動をしていく。

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

<継続して外国の方を採用していく中では、必ず振り返り確認するための目的・方針（戻る場所）が必ず必要>

日本語習得について

言語習得は生活する24時間すべてから使用することで学ぶことができる。
日本語の授業をすることは基本を学ぶ時間であり、基礎知識の上に日頃の訓練が必要。インプットとアウトプットを繰り返すことの出来る環境で習得を意識的に作り出す。

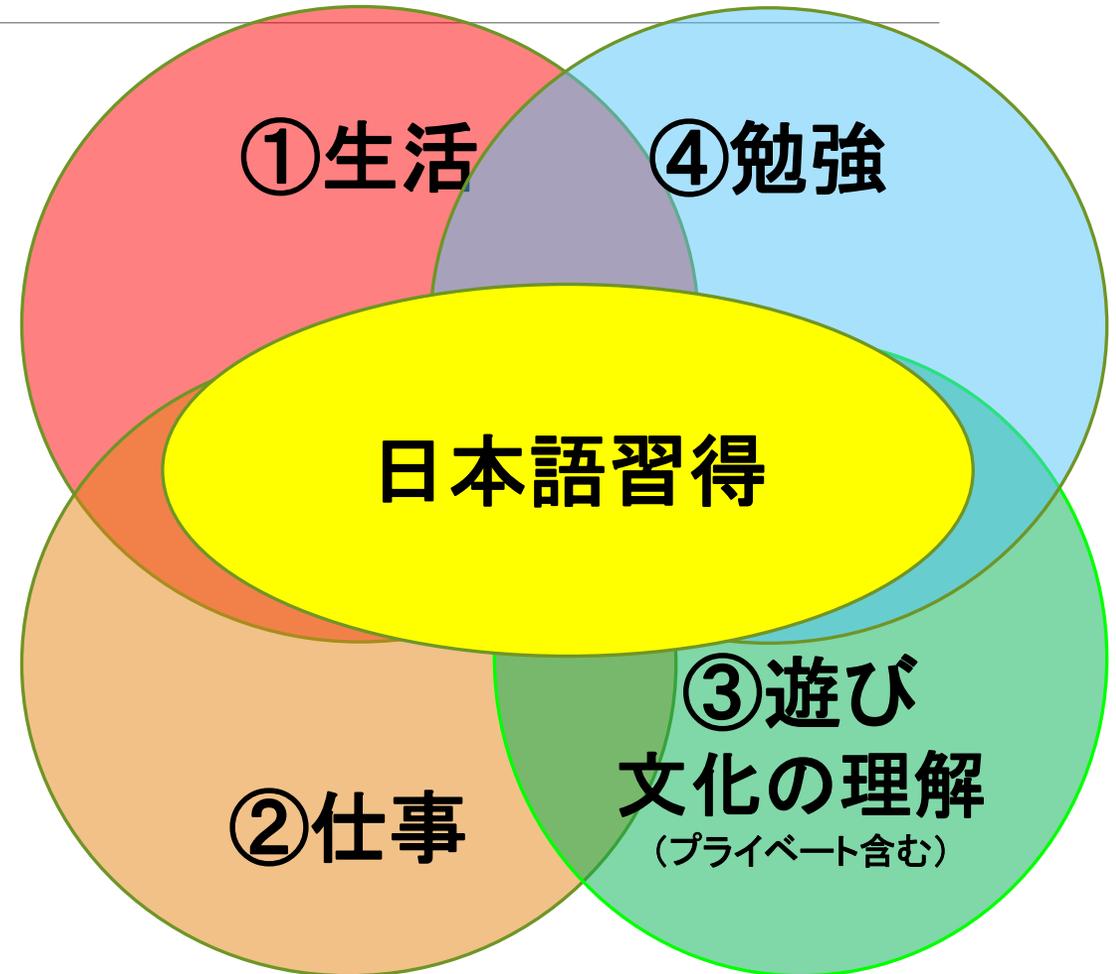
皆さんも日本語を使いますがどのように覚えたのでしょうか。

※当法人での受け入れてきた経験からの考え方。

もちろん個人により違いはあるが日本語を習得する環境としての取組。

言葉に関する個人のセンスもある。

外国人が多くなると…。外国語での解決も可能となってしまうが…。

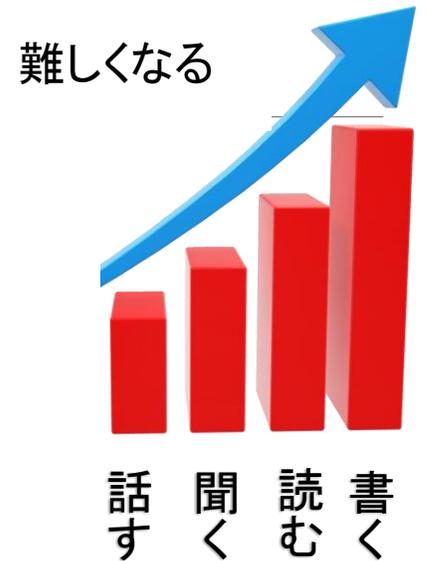


高齢と障害施設の日本語の習得について

※日本語教師が施設で1ヶ月アルバイト実施し調査

日本語の「話す」「聞く」「読む」「書く」4技能（日本語取得の理解が必要）

※日本人職員も業務内の会話やJLPT等で、日本語レベルがどれくらいなのか判断できるようになること



「話す」や「聞く」が少し出来ると業務もなんとなく出来てしまう

→導入当初は日本語能力がなくても業務が出来れば日本語能力が付いたと勘違いをしてしまう（試験も大丈夫）。

高齢施設と障害者施設でも違いがある

→高齢施設の方が会話キャッチボールが成立する場面が多い。

障害者施設では声は掛けるがリターンは一定が多い。相手の言葉に反応し自分の言葉を選択し瞬時に使い分ける言語習得の機会が少ないかもしれない。小さなことかも知れないが毎日繰り返すことで言葉の習得に大きく関わるものとも理解している。

高齢と障害施設の語彙の習得について

おはようございます



おはよう



何気ない日常かもしれません。

次の会話を想像してください。

高齢者施設では…。

職員からは「今日は暑いですね…」

「外は雨ですよ…」等々

ご利用者からは「ちょっと寒いから洋服きせて」

「今日はお仕事かい？」等々

障害者施設では…。

会話は瞬時(反射的に)に自分の頭の中にインプットしている語彙で理解し、使える語彙でアウトプットして言葉にして会話をしている。しかも毎日。

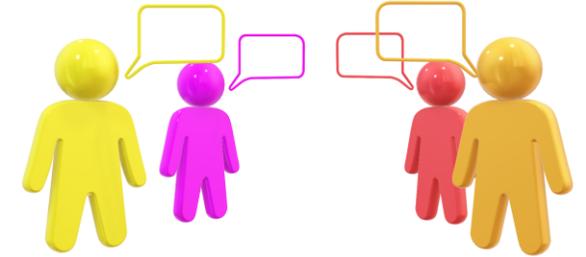
色々な人と話すことは語彙の量も、スピードも聞き取りの能力も必要となる。変換をかけずそのままの言語で理解。

(N2-N3の違いだと思っている…。)

高齢と障害施設の専門用語の習得について

国家資格を取得することは在留期限がかかわる。

国家資格取得（国）＝知識技術の取得（施設）＝日本への滞在モチベーション（本人）



障害施設については高齢施設より国家試験に出てくる語彙が少ないかもしれない

→施設種別により国家試験（介福）に出てくる語彙量は確かに変わるものと理解している。

語彙のインプットの量が違うということは、テキストから学ぶことが多くなる。イメージの中から理解することではなく、文章から理解することには時間がかかるのかもしれない。

母国に障害者施設という認識がない

→自国に障害者施設の認識が少なく採用に繋がりにくい。勉強と仕事は別で、働く場から学ぶという考えも意識しづらいのかもしれない。

高齢と障害施設の専門用語の習得について

○出来ないから 難しいから 教えるのが大変だから → 出来るものだけを… やってもらえば…

○やり続けること 会話を多くする環境 専門用語も多く使われるような工夫

→ 館内放送を使いアナウンス 申し送り報告 記録の継続

より日本語能力の習得をさせる方針や意識。また、職員がそれを深く理解し、実施することのできる環境を作ることが協働、施設が異なったとしてもある程度の成功となるための潤滑油となることは間違いありません。

<芳香会の方針として>

高齢者施設 → 技能実習生 介護 EPA 配偶者

障害者施設 → 留学生 介護 EPA

重心障害児施設 → EPA (看護) 技能実習生 (予定) 知的障害者施設 → 留学生

特定技能 → 日本で介護を経験した者の在留資格変更

なぜ上記のように方針を設けているか。会話の少ない障害者施設ではある程度介護の勉強をしてきた留学生を中心に採用を進めている。但し、留学生については数多く採用することは出来ないこともあり、採用と環境作りを同時に実行する。

国家試験対策について

※勿論個人差がある

前頁のような経験から…

国や施設が違ってもどのように対応するかを理解し実行できれば習得は出来る考えています

- ①障害者施設で会話が少ないことを理解し、職員同士でも会話をする機会を意識的に作る環境
- ②10年以上が経過し制度の進化したことにより、着任時の日本語能力や情報量も格段に上がっている
- ③テキストやEラーニング等の進化により学習スピードも格段に変わった
- ④駄目だと「日本語能力」を否定することなく、人として理解し繰り返し行える環境や職員を作る
- ⑤施設の職員も専門用語などを積極的に教えて行くことも必要

【タガログ語】	<i>Magandang hapon</i>	/ (マガンダン ハーポン)
	<i>Salamat Po</i>	/ (サラマツポ)
【ベトナム語】	<i>Xin chao</i>	/ (シンチャオ)
	<i>Cám ơn bạn</i>	/ (カムオンバン)
【インドネシア語】	<i>Selamat siang</i>	/ (スラマツ シアン)
	<i>Terima kasih</i>	/ (テレマカシ)
【ネパール語】	<i>Namaste</i>	/ (ナマステ)
	<i>Dhannebaad</i>	/ (ダンネバド)

※職員には初めて会うときは相手の国の言葉で挨拶が出来るようにと伝えています。

本日、皆様方との出会いも奇跡的な出会いであり「ご縁」であります。今後とも情報の共有、ご指導をお願いいたします。皆様方のご協力を頂きながら、小さな活動が世界貢献となるように取り組んでまいります。

ご清聴ありがとうございました