外国人材
活躍事例

CASE
4

私達は、個人の尊厳を大切にし、お互いに切磋琢磨し、グローバルな人材育成に努め、地域社会に貢献する事を誓います

COMPANY

社会福祉法人 七飯有隣会

企業概要

●企業名：社会福祉法人 七飯有隣会
●所在地：北海道亀田郡七飯町緑町3丁目1番18号
●設立年：1994年
●資本金：－
●従業員数：120名
●業種：介護・福祉関連サービス
●ホームページ：http://www.nanaeyurinkai.or.jp/

事業内容

軽費老人ホーム（ケアハウス）、特定施設入所者生活介護、介護老人福祉施設、障がい者グループホーム、障がい者生活介護事業所、地域密着型特別養護老人ホーム、就労支援B型等の施設運営を行っており、これからの時代に大切な「地域性」を重視した福祉サービスを提供するため、個人の尊厳を大切にし、お互いに切磋琢磨し、グローバルな人材育成に努め、地域社会に貢献する事を目標としています。

外国人材受入の経緯と現状

企業担当者
社会福祉法人 七飯有隣会
地域密着型特別養護老人ホーム ゆうりんⅡみどりまち
施設長　川村　強

外国人材の採用を始めたきっかけは、日本人の採用が難しくなり将来の介護分野での深刻な人手不足への対策でした。2020年から外国人介護人材の受入を開始し、現在は技能実習6名、特定技能10名の計16名のミャンマー人を採用しています（2025年3月現在）。ミャンマー人の受入からほどなくしてベトナム人の受入も開始しました。やはり、1年目は何をすればよいのかわからず何もかもにおいて苦労しました。外国人材と日本語で意思疎通が出来ず、またどのように介護技術や日本語を教育すればいいのか分かりませんでした。受入1年目の外国人材は、日本語での会話や読み書きに慣れておらず、利用者との会話や日本人職員からの業務の引き継ぎなどで苦労しているようで、日本人職員が試行錯誤しながら指導していました。また、職員や利用者は方言を使うので、日本語の理解の難しさに拍車をかけているようですが、彼らの学習意欲は高いです。指導に時間がかかりますが、彼らが専門知識や日本語の習得に真剣に取り組んでくれたため、2年目以降の受入につながっています。

CASE 4

社会福祉法人 七飯有隣会

外国人材受入のための取り組み

・組織のトップが自ら学ぶ「外国人材採用」

当法人では、受入当初から理事長自らが外国人材受入に必要な手続きや、外国人材が働く介護現場の業務について、積極的に学ぶ努力をしています。日本語の教育など生活の支援も率先して行っており、法人全体が外国人職員をサポートしようという風土になっています。外国人材との付き合いも上手くできていると感じています。また、外国人材を指導する立場にあることから、日本人職員が報告・連絡・相談等の業務の基本を確実に行うなどの良い効果も表れています。なお、指導には手間と時間がかかり最初は大変に感じますが、結局のところ一人前に育てるためには近道だと実感しています。外国人材の受入が負担だと感じてしまうと日本人職員が離職するリスクを生むでしょう。けれども、当施設のように組織一丸となって課題に取り組み、受入のメリットを実感できれば施設の雰囲気が良くなり業務効率化にもつながると思います。

・日本語能力と専門性の向上促進

介護サービスは業務上の専門用語が多く、十分に理解していないと安全面など業務に支障を来すことが懸念されますので、当法人では業務日誌と介護記録を手書きの日本語で作成させています。外国人職員も苦労していますが、日本人職員が添削指導することで特に介護専門用語の習得を促しています。ちなみに、外国人職員は自主的に日本語の勉強をしています。日本語能力試験のN3で入国したあと、1年でN2に合格する職員もおり、学習意欲は高いと思います。外国人材の中には、介護福祉士の資格学校に自費で通って勉強をしている外国人職員もいます。

・職員や利用者、地域との交流

法人内は外国人材のサポートに積極的な風土です。外国人材受入時に町内の一通りの案内を行っていますが、日本人職員が自主的に外国人職員を誘って色々な場所へ出かけています。外国人材同士でもうまく交流しているようで、国籍の区別なく入居しているシェアハウスで暮らしており、外国人材のなかでも先輩が日用品の買い物に連れて行ったりしているようです。施設では特段買い物のサポートをしていません。業務中は利用者と接しますが、利用者からは外国人材と接していて楽しいという声を聞きます。実際、利用者は外国人職員に違和感がない様子で、むしろ孫のように可愛がってくれる姿を見かけます。

日本語教育の実施

当事業では、法人に所属している外国人材に対して日本語教育を実施した。受講者は入国後8か月～4年の技能実習と特定技能のミャンマー人11名で、日本語レベルは日本語能力試験のN2が2名、N3が6名、N4が3名である。介護業務に従事しているため日本語の使用機会が多く、自主的に日本語学習を行っている。入国1年目の外国人材は、会話や読み書きに不慣れなこともあり、利用者との会話や業務日誌・介護記録の記入等に苦戦するため、今回の日本語教育では基礎的な介護用語の学習も組み込んだカリキュラムを作成し日本語教育を実施した。

日本語教育を担当した講師によると、読み書きの速度は日本語母語話者と変わりないが、発話のレベルと比べ、初回訪問時のプレイスメントテスト結果はあまり芳しくなかったようだ。なお、オンライン授業に二人一組で参加し、理解の遅い学習者をサポートしながら学習していた。
同法人の担当者からは、既に使っている介護用語の定着のほか反復学習のおかげで新出用語も身についたようだ、との報告があった。
なお、日本語教育実施後、日本語能力試験に合格した外国人材がいるようで、N2レベルは2名、N3レベルも複数名が合格したそうだ。日本語教育実施後も自己研鑽を続ける外国人材がいるようで、学習意欲の高さが伺い知れた。

専門家のコメント

今後は技能実習制度から育成就労制度へ切り替わり、外国人雇用の流動性が高まると予想されるため、今までとは違うキャリアプランを検討する必要がある。また、会社にとって外国人社員がなくてはならない存在となっているが、今後は外国人採用の環境が急変する可能性もある。今後の変化に合わせ、外国人労働者への依存度を下げることも対策の一つになり得るだろう。
介護の仕事は他の分野と比べて日本語能力が必要となる場面が多い。しかも特定技能2号の対象とはならないため、日本で働き続けるためには介護福祉士試験に合格しなければならない。今後は日本語教育や受験対策支援の必要が出てくることが考えられる。

外国人材
活躍事例

CASE
5

健康と幸せをご家庭に

COMPANY

オシキリ食品株式会社

企業概要

●企業名：オシキリ食品株式会社
●所在地：北海道江別市工栄町5番地7（本社工場）
●設立年：1953年
●創業：1947年
●資本金：5,515万円
●従業員数：238名
●業種：食品製造
●ホームページ：https://www.oshikiri-foods.jp/

事業内容

オシキリ食品は、納豆・こんにゃく・豆腐・揚げ・ところてん・もやしなどの自然食品、伝統食品を通じて多くの皆様に愛されている北海道の総合日配食品会社です。1947（昭和22）年の創業以来、美味しく、栄養豊かな製品を創り、健康と幸せをご家庭にお届けすることをモットーに、日々努力を重ねています。食生活における自然食品の役割は大変重要であるとの考えの下に、日本伝統食品に拘り続け、原料の厳しいチェックを始め生産管理、製品管理、設備の充実を図りながら現在に至っています。

外国人材受入の経緯と現状

企業担当者
専務取締役　菅原 康之

2015年に技能実習生の滞在期間が2年間延長となる特例措置が設けられたことから、技能実習生の受入を始めました。技能実習36名（ベトナム、インドネシア）、特定技能15名（ベトナム）の外国人材を採用しています（2024年11月現在）。この10年で3名の外国人材を正社員として採用しました。受入1年目はまさに手探りで、どのように接すればよいのかわからず現場も苦労していました。生活の面では、外国人材に適した住居がなかなか見つけられず骨が折れました。現在は、社宅を用意して対応しています。業務の面では、外国人社員への指導は当然大変でした。必要な説明や指導は日本人社員が行うようにしておりますが、やはり、日本語ではわかりにくいこともあるようです。そのような時は、まず通訳の先生に説明をお願いし、その後は業務に習熟し日本語が堪能な外国人材に母国語を使ってタイムリーにサポートをしてもらっています。また、工場内の掲示物は必要に応じてベトナム語とインドネシア語で表記するなどの工夫も行っています。

CASE 5

オシキリ食品株式会社

外国人材受入のための取り組み

・採用面接での宗教にかかわる確認

工場内にはイスラム教のお祈りスペースがなく、また、作業中はヒジャブ（イスラム教徒の女性が着用する頭髪を隠すスカーフやベールなどの被り物）は被れないなどの制約がある旨を面接の冒頭に説明して、採用配属後に条件の違いによる不信感が起きないように注意しています。

・業務を通じて日本語能力の向上促進

外国人材の受入を始めて3年目くらいまでは技能実習生の勤労意欲や日本語の勉強意欲が高く、日本人とのコミュニケーションも活性化されていました。やがて外国人材が増えてくると、仕事の指導も先輩外国人社員が母国語でしてくれるようになりました。日本語ではなかなか伝わらなかった言葉を彼らの母国語に翻訳してくれるので理解は早まりましたが、日本語の勉強意欲が減ったように感じました。そのため、難しい説明は業務に習熟した外国人材に母国語で説明をしてもらっていますが、外国人社員の日本語能力向上のため、基本的な仕事の指導はなるべく日本人社員がするよう意識づけをしています。なお、今のところ、まだそれほど受験者は増えていませんが、日本語能力試験（JLPT）でN3レベルに合格した場合は時給を上げ、学習意欲の向上を図っています。

・「労働力」ではなく「人材」としての育成

日本人社員には、外国人材は単なる労働力ではなく、会社の戦力（人材）として教育し育成するよう指導しています。外国人材に限った話ではありませんが、自信を持っている社員こそ成長すると感じています。そのため、各作業に明確な達成目標を与え、小まめなフィードバックを通じて本人に自信を持ってもらうように配慮しています。嬉しいことに、今では製品の品質について日本人社員と意見を言い合える外国人社員もいます。

日本語教育の実施

当事業では、企業に所属している外国人材に対して日本語教育を実施した。受講生は入国後1か月～2年弱の技能実習生で、インドネシア人9名、ベトナム人8名である。食品工場での作業に従事しているが、技能実習制度における入国前後の日本語教育がしっかりとなされており、日本人社員との一般的なコミュニケーションには困らないようだ。仕事上でわからない言葉があったりすると日本語能力の高い他の外国人社員がサポートしているようだ。着実に外国人材の日本語能力を高めていきたいという企業担当者の希望もあり、日本語の基礎能力を高めるカリキュラムを作成し日本語教育を実施した。

日本語教育を担当した講師によると、初回訪問時のプレイスメントテストでは、聞き取りの理解度の個人差があまりないようだが、得点のばらつきは大きかった。発話量の個人差はあったが、クラス全体が授業に意欲的に取り組んでいたようだ。日本語教育終了時に行った最終テストの結果は総じて良く、授業終了後も継続を希望する声があったそうだ。
同社からは、外国人材にも非常に好評で楽しんで受講している雰囲気だったとの報告があった。日本語教育の実施回数が少ないため顕著な成果は出なかったが、勤務に対するモチベーションが上がったようで、単なる日本語能力の向上以外の副次的な効果も見られた。

専門家のコメント

今後は技能実習制度から育成就労制度へ切り替わり、外国人雇用の流動性が高まる見込みであり、今までとは違うキャリアプランを検討する必要がある。また、同社にとって外国人社員がなくてはならない存在となっているようだが、今後は外国人採用の環境が急変する可能性もあるため、今後の変化に合わせて外国人労働者の依存度を下げる必要が出てくることが考えられる。