

# 外国人介護人材の受入事例 (EPA介護福祉士候補者)



社会福祉法人サン・ビジョン

本部 事業創設戦略部長 山本さやこ  
人事部主任 村井直人

# 法人紹介

介護 看護 保育  
 愛知・岐阜・長野県下で！**全国でトップクラスの事業所数！！**  
**40施設155事業所**を展開

年商  
**166億円！！**

法人本部

〒461-0004  
 愛知県名古屋市東区葵3-25-23

代表者

理事長：堤 修三

設立

1987年（昭和62年）

職員数

2,541人

事業収入

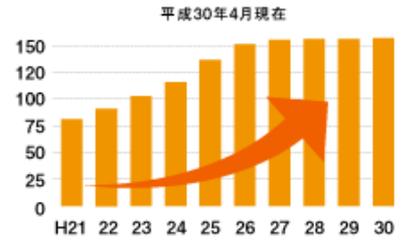
169億（2018年度実績）

事業内容

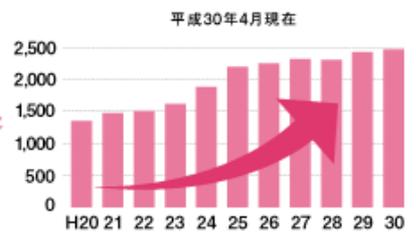
高齢者福祉事業・保育事業・賃貸事業・地域活性化事業



事業所の推移



職員数の推移



高齢福祉サービスに加え、保育事業や賃貸住宅事業、レストラン提携からワイン製造まで、地域貢献を使命とし、様々な分野に率先して挑戦している法人です。



# サン・ビジョンの外国人採用の経緯・ 受入体制の整備

- 2015年、介護人材不足を見越して、外国人職員（EPA介護福祉士候補者）の採用決定。2016年～受入
  - ①外国人職員の労務管理、育成指導、現場指導方法を習得する。
  - ②将来の技能実習や特定技能受入時の指導層育成
  
- 事前情報の収集と方針の周知：他法人の先行事例のヒアリング、先行受入法人責任者・外国人労働の研究者による施設長向け講演会の実施
  
- 法人内のEPA受入に関する労働条件（給与、寮費、学習時間）、受入体制（担当：現場指導、教育・学習支援、在留管理）、規則（寮規程、携帯電話等）の整備

# EPA介護福祉士・候補者

---

- 就労前に公費で1年間程度の日本語研修を受けている(越EPA、N3以上。比・尼EPAも殆どが就労時N3相当)
- 看護学校(大学・短大)の卒業生
- 介護福祉士の受験、合格が目標。そのための施設による学習支援が必須、公費による学習支援制度(補助／通信添削・テキスト給付・集合研修)。
- 国際厚生事業団による仲介あっせんによるマッチング(年1回、1カ国300名まで)と管理。

# EPA介護福祉士候補者の採用数

---

- 2016年 19名(比10名、越9名)
  - 2017年 22名(比12名、越10名)
  - 2018年 17名(比 5名、越12名)
  - 2019年 20名(比 5名、越13名、尼2名)
- 計 78名

■受入事業所:17事業所(特養、老健、グループホーム)

※1 2016～受入のため2020年が国家試験初受験。

※2 上記に加え、他法人からの転職EPA介護福祉士:2名

# 受入準備

---

## □ 周知:

- ①入職前にEPA職員からの自己紹介文の回覧
- ②ポスターの掲示、Facebookでの紹介
- ③施設職員向け説明会(EPAの制度、外国人受入の留意点、本国の文化・社会の紹介)開催  
～日本人職員が親しみ、興味が持てるように～

## □ 寮の確保と準備

## □ Wi-Fiの契約手続代理

## □ 生活圏内の確認(通勤経路、商業施設や公共交通機関)や説明資料づくり

# EPA職員の研修・学習等支援

## □ 入職時オリエンテーション(2週間程度)

辞令交付式と歓迎会

生活支援(転入届、銀行口座の開設、健康診断、法人施設の紹介、入職時の手続、労働条件、法人規則、生活上の留意点やルールの説明)

介護研修(身体介護や認知症ケア、感染症・救急、ノーリフティング等)

## □ 継続的な学習支援(介護福祉士国家試験に向けて)

①日本語学習……プロの日本語教師による授業

日本語スピーチ大会

②介護福祉士国家試験の学習……講師:介護福祉士(教育指導経験あり)

## □ 在留・報告事務

①EPA候補者全員の在留資格更新／変更申請(毎年1回)

「申請等取次制度」を使い、法人でまとめて在留資格更新申請。

②国際厚生事業団提出の定期報告・随時報告

# EPA職員の退職と主な理由

---

## □ EPA職員の退職者

2014入国者	1名（他法人からの転職者）
2016入国者	3名
2017入国者	5名
2018入国者	1名

## 帰国理由：

- 1) 家族の介護・世話
- 2) 英語圏へ移住する家族に同行（比EPA）
- 3) 健康問題
- 4) 母国での起業

# これまでのEPA職員支援事例

---

- 病院受診、救急搬送時の同行（日本語をやさしい日本語に訳す。）
- 交通事故時の警察、加害者、保険会社との対応
- 落とし物（マイナンバー、鍵紛失等）対応
- 同室内のEPA職員同志の不和への対応
- 介護福祉士合格者家族の仕事や家探しの支援
- 寮の水漏れ事故時の管理会社、近隣住民への対応
- 寮・貸与備品の不具合への対応
- 在留資格に関する対応
- 本国家族と本人との間の問題・ニーズ等へのサポート

# EPA職員との会話における留意点

---

- 「～します。」「～しません。」など語尾を明確に。婉曲表現、もってまわった言い方は伝わらない。
- 短文で。
- 文字、数字、記号などを書きながら説明
- 短縮した言葉、業界用語などは最初はわかりにくい
- 意外と日本人側が自覚しない若者言葉や方言

# 外国人人材の受入で留意すること

---

- 就業上の規則、労働条件をわかりやすく説明し、理解してもらうこと。本人にとって利益・不利益も明確に説明。
- 一時帰国のルール(回数、期間、報告時期等)。
- 受入・指導担当者間の情報共有、方針の統一。
- EPA職員自身の意見やフィードバック、協力を得ること。相談しやすい体制。

# EPA職員のモチベーションを左右する事柄

---

- 日本人職員と同様、職場の人間関係
- 同国人EPA職員との関係性や支え合い
- 介護業務、要介護高齢者に対する適応、理解。
- 仕事と給与以外の日本滞在の意義
- 本国家族との関係や家族からの期待

# EPA職員に対する評価

---

- 評価、評判は高い。同僚職員、上司、利用者、家族からもほぼ受け入れられている。今後も受け入れていきたいという評価。
- 人数が増えたため、●●人は～、という評価ではなく、○○さんは～、という個々の評価に変化。
- 日本人職員が、EPA職員と働くこと、彼らの話方、書き方に順応。