

「人材を人財に」変えることができるのか？
経営者次第で全てが変わる！！

ことばの研究社
TEL 086-486-1742
FAX 086-486-1744
kotoba ken@yahoo.co.jp

【人手不足の人材になっているか？！ それは、あなた次第だ！！】

1、外国人一人を雇うと、負担金はいくらになる？（表1参照）

● 雇う側は外国人を一人採用する際、日本人採用とは異なり、給料以外に初期費用と年間経費がかかる。

EPAは一年間で855,000円、特定は640,000円だ。

EPAの場合は、国際厚生事業団に支払う費用で、国によって金額の差異がある。なお、日本語研修費用もこの金額に含む。特定の場合は、登録支援機関に支払う費用で、サービス内容や支援機関によって費用が異なってくる。

表1では、初期費用と管理費は平均数値を記載している。

この費用には、給与と住宅費等は含まれていないことに注目する必要がある。

● 表1では、EPA 3年間、特定5年間の初期費用を含めた合計を記載している。EPAと特定の比較をすると、EPA 895,500円、特定を3年間にした場合は112万円になり、EPAより224,500円高くなる。さらに、特定は毎年24万円の管理費を支払うこととなるので、受け入れ機関は人数が増えれば増えるほど、費用が増大することとなる。この点がEPAとは大きな違いだ。

2、外国人の月収・年収は、どれだけ必要？（表2参照）

● EPAと特定の月給の差は表2で表わした通り、平均2万～3万円だ。これを1年に換算すると、24万～36万円になる。

さらに、特定にはボーナスが加算されるために、年収300万～350万円になる。しかし、EPAにはボーナスの支給は法定化されていないので、受け入れ機関の裁量による。

● 特定の場合は、登録支援機関に支払う年間費用が24万円で、年収にこれを加算しなければならない。その結果、350万円の場合は、合計で374万円が必要となる。この試算はあくまでも管理費が2万円の場合だ。もし、2万円以上の管理費を支払っている場合は、さらに、経費が増大する。そして、人数が増えれば、その経費は膨大なものとなり、受け入れ機関の経営を圧迫する要因となる。

3、給料に見合う労働ができていますか？
【現場の声ベスト3を紹介！！】

● EPA候補者の場合

- 1、学習時間をとって教育しているのに、業務記録を正確に書けないので、日本人の負担は大きいし、業務に支障をきたす。
- 2、国家試験に合格してるのに、日本人と同じ業務ができない。
- 3、利用者の家族対応ができないと、苦情が多数寄せられる。

● 特定技能生の場合

- 1、意思疎通が正確ではないので、利用者対応や家族対応をさせられないから、人手不足の状態が続いている。
- 2、日本語力がないので、電話対応や、緊急時の対応、そして、一人での夜勤業務を任せられるレベルになっていない。
- 3、リーダーになれるような日本語力がないために、後輩を指導できるような人材になっていない。

※ EPAも特定にも共通することは、日本人と同等の給料を支払っているながら、対価に見合う業務ができないことに対し、現場からの不満や不平が起きていることが現状だ。

表1、1年目の受け入れ費用（税別）

	EPA 候補者	特定技能生
初期費用	835,500 円	400,000 円
年間費用	20,000 円	240,000 円
合計	855,000 円	640,000 円

【国際厚生事業団資料参考】

【ことばの研究社月報124号アンケート参考】

※ EPAは3年間で合計895,500円

（初期費用+年間費用2万×3年分）

※ 特定は5年間で合計1,600,000円

（初期費用+年間費用24万×5年分）

表2、一人当たりの月給と年収（平均数値）

	EPA 候補者	特定技能生
月給	18万～22万円	20万～25万円
年収		300万～350万円

【SELECT 外国人雇用のための情報サイト参考】

★「使い捨ての考え」から「育てる考え」に変えることで、明るい現場を創り出す！

A、多額な初期費用を使った人材を単純労働者にするのは、もったいない！！

※ 多額の費用を投じて人材確保をしなければ、施設の運営ができない現状がある。しかし、外国人を採用しながら、適切な指導をしないために、単純労働者に留まらず、意思疎通が十分にできない労働者にしてしまっている現実がある。その結果、施設運営には最低限必要な人材を確保しなければならないが、サービス業としての質は低下する一方で、利用者からの不平不満も出る事態となっている。

B、付加価値のある人財に育てて、日本人と同等の労働力にすれば、財産となる？！

※ 入職して3か月間で、全てが決まる。この期間で、彼らの意識をどのように変えるかが、一番重要なことだ。まず、「認められた人。そして、選ばれた人。さらに、必要な人だ。」という受け入れ側の意識を彼らに知らせることだ。そのことから全てが始まる。「期待されている人」だと彼らが確信すれば、日本人との会話や行動が共に取れるようになる。これが「人財となる第一歩」だ。

EPA 候補者の Before、After

3 回(6 時間)ZOOM 授業で、驚きの変化が！！

※ 今号は「ことばの研究社の教育」を受けた施設の現場の様子と、学習者の変化を【Before,After】型式で公表することにしました。

※ 紹介する施設は神奈川県横須賀市の施設で、日本語学習は、わずか3回(6時間)の教育を受けた特殊な事例だ。3回の教育がどれだけの変化を発揮するか？

※ 注目すべき点は、まず学習者の表情、並びに態度行動がどのように変化するかが、重要なことだ。そして、その結果、職場の雰囲気が変化し、明るくなり、職場環境が良くなったかが重要だ。

※ わずか3回の授業でも、教育指導の仕方次第で職場に大きな変化を起こすことを知って頂きたい。

【質問】	【答え Before】	【答え After】
1、12月に入職直後はどんな日本語力でしたか？授業開始からどのような日本語力の変化が見られましたか？	「えっと、えっと」と言葉が出る時に考えながら語句を選んでいました。	日本語に自身がついたのか本人から積極的に声掛けたり、会話をするようになりました。
2、入職直後は日本語だけで業務ができましたか？授業開始から業務に変化がありましたか？あった場合、どのような変化がありましたか？	ご利用者からの生活支援の希望についても、会話が聞き取れないことも多くあり、どちらかという日本人職員の指示を待っていた印象があります。	自分から自発的にご利用者と会話をしています。生活支援の声掛けだけではなく、傾聴、共感といった会話の幅が広がりました。ご利用者との会話を楽しんでいるようです。
3、入職直後の学習者の表情や雰囲気は、どのような感じでしたか？授業開始からどんな変化を感じましたか？	人と日本語で話す時に、声も小さく、どこか自信が無い様子で、不安で、暗い表情が多く見られました。	笑顔が自然と多くなった印象があります。 言葉の理解に自信がついたのか、明るく、元気になりました。
4、入職直後の職場の雰囲気はどうでしたか？授業開始後はどんな変化がありましたか？	日本人職員やご利用者がサポートするという雰囲気でした。	ご利用者や職員との会話が増えたおかげで、自国の話や文化の話等、候補生からご利用者に提供できるコミュニケーションの質が豊になっています。 そのため、 職場全体が暗かったのが、明るい雰囲気になっています。



特別養護老人ホーム シャローム

<神奈川県横須賀市>
施設長 成田 正幸(右)
教育担当 樋口 洋一(左)
学習者 (真中)

【明るくなった職場と、学習者達】



ことばの研究社の教育に満足していますか？

- とても良かった思っています。私たちは入職半年後から、毎年、ことばの研究社の授業を受けさせていただいています。
- この教育を受けることで、日本語力の総合力を高めるほか、言葉の学び方を理解する過程で、**自習の癖がつくことができる**と考えています。
- 受講後も、候補生の悩みや相談を気にかけてくださる等のご配慮に感謝しています。

施設の声

EPA は事業団の縛りが多いので、嫌だ！

- EPA 候補者と特定技能生を継続的に受け入れ中だ。EPA は事業団の指示に従い、週一回は施設内で学習時間を設けて、日本語教師が来て指導している。神奈川県研修もあるので、研修に行かせる時は業務をさせていないので、休み扱いになっている。
- 人手が足りない中、施設内での週一回の学習時間の確保と、研修に行かせているので、シフトの調整やら本当に大変だ。反面、特定技能生は、業務に集中させられるので、助かっている。
- EPA は、ここまで手厚く学習時間をとって学習させていたのに、入職直後の日本語力と3年目の日本語力に変化がない。この原因は、学習者本人の学習意欲もあるが、教育指導のやり方と事業団教材にも問題があると思う。もし、国家試験に受からなければ、帰国するという気持ちが強い人には、非常に落胆した。
- 現場としては、EPA は週一回の学習時間と研修等に割かれることが、一番痛い。今後は、このような縛りがない特定技能生を中心に受け入れしていきたい。
(神奈川県・H施設)

方針は立派だが、教育の質がない！！

- EPA 候補者や特定技能生を含め10名が在籍している。一つの国に偏ることがないように、多国籍で受け入れ中だ。EAP も特定技能生も、日本語教師が指導している。EPA だけが教育を受けられて、特定技能生は受けさせないという方針は、当法人にはない。
- なぜなら、どちらも日本語力が高まらない限り、業務に支障が出て、利用者サービスの質の低下を招くからだ。他施設では、特定技能生には日本語教育をしないという所も多く聞くが、当法人は外国人を育てる上で、最低限の教育は平等に行っている。
- 長年、同じ日本語教師に依頼し、対面で指導しているが、現場が望むレベルの日本語力に達することは正直、できていない。聞いたり、話したりは入職直後から考えれば、成長が少し見られるが、「書く力」はない。介護日誌はPCで入力できて、利用者の細かい状態を記すことはできないので、口頭で言わせて、日本人が入力する状態が続いているのが実態だ。この作業時間が負担になっている。
- 日本語の学習時間は週一回のため、学習面においても、現場職員が時間を割いてフォローしている。日本語教師の指導がもっと効率よく、効果が出る指導であれば、現場職員はもっと助かるのと思う。上司が見つめてきた教師で、長年の付き合いがあるという理由だけで、変えることができない。しかし、多国籍で人数も増えてきているので、現場は日常的に混乱している。だが、上司は教師を変えようとしないことに失望している。(茨城県・S施設)

現場が悲鳴をあげても何も変わらない！

- EPA 候補者だけを継続的に受け入れてきたが、人手確保のためにも、特定技能生の受け入れも考えるようになってきている。EPA に対しては、事業団の指示に従い、事業団教材を使いながら、施設内で最低でも週一回の日本語学習時間を設けて学習させている。人手が足りない中、学習日は現場業務をさせないので、少ない職員で業務をするしかないから、とても大変だ。
- 週一回、日本語教師が対面で指導しているが、日本語力は、高くなる人もいれば、そうでない人もいます。授業は、主に事業団教材を使って指導しているが、専門知識の理解が難しく、学習意欲にも差が出ている。理解力がある人は、学習する気持ちが維持できるが、そうでない人は、やる気がなくなっているのが、表情でよく分かる。
- 当施設は本部の指示に従って、全てやり方を統一されているので、個々の施設で教師を変更したりはできない。しかし、日本語力の無さが業務に支障をきたすため、現場担当は、毎日悲鳴をあげている。この事を上司に言っても、変わらない。
- EPA 合格率は、高くはないので満足はしていない。合格出来て定着している人もいますが、それでも人手は足りていない。定着している人達が後輩の面倒をみれるようになってくれたら理想だが、まだそのレベルにも、到達していない。
- 当施設は、神奈川県内にあり、県内でも数多くの施設があるので、条件の良い施設に転籍して、県内移動がある。さらに、東京に移動する人も多いのが実態だ。その結果、人手不足が常態化している。
(神奈川・F施設)

EPA のメリットがなく全て受け入れ中止！

- 法人傘下の複数の施設で、EPA 候補者を継続的に受け入れてきた。事業団の指示で必ず、学習時間を施設内で最低時間の確保をすること、事業団教材を中心に教育すること。事業団の言われるがまま、施設はその通りに動き、人手が足りない中、授業時間は業務をさせていない状態が続いていたので、職員の負担は非常に大きかった。
- それでも、何とか国家試験に合格できたら、引き続き、施設と一緒に働けると期待をしていた。教師が指導していて、「聞く・話す力」はある程度、身につく、日常の決まった業務はできるようになってはいたが、「書く力」は望めなかった。
- 今年度から外国人の受け入れを中止すると、法人の方針が確定した。県内でも特定技能生や、留学生など様々受け入れているという施設が増えてきているが、当法人は受け入れ中止を決断したのだ。
- その理由は、法人全体で継続的に沢山のEPA受け入れをしてきたが、合格率の低さ、定着の悪さ、対応の難しさ、そして、受け入れ業務の多忙さや、外国人人材の現場での働きぶりも踏まえ、正直、メリットを感じなかったことにある。今の所は、日本人の採用を考えて動くとしているが、確保できるだろうか、不安だ。
(千葉県・S施設)