

2－3					
主題	外国人介護職員への指導選定シートを使用した OJT とその効果				
副題	戸惑いなく働ける職場を目指して				
キーワード 1	外国人介護職員	キーワード 2	指導選定シート	研究(実践)期間	14 ヶ月

法人名	社福) 浴風会	事業所名	南陽園
発表者(職種)	茂呂麻衣子(介護職員)、川原千春(サブリーダー)		
共同研究(実践)者	金丸勇太(ケアリーダー)、友井香織(サブリーダー)、山口史仁(介護職員)		

電 話	03-3334-2159	FAX	03-3334-1745
-----	--------------	-----	--------------

事業所紹介	杉並区高井戸にある浴風会は、東京ドーム 1.3 個分という自然豊かで広大な敷地の中で様々な高齢者福祉事業を包括的に運営しています。その中にある南陽園は、定員 254 名の大規模な従来型特別養護老人ホームです。現在、介護職員は 117 名、内 13 名が外国人労働者です。
-------	---

《1. 研究(実践)前の状況と課題》

これまでの介護職員への指導はマニュアルや新人育成チェックリストを活用した定期面談、現場での OJT を中心に行っていた。

昨今、増えてきている外国人介護職員の指導の際にも既存のマニュアル等を使用していたが、指導期間中に外国人介護職員が「わかりました」と回答しても実際には業務を遂行できない場面や、独り立ち後に指導不足による課題が明らかになるケースが見られ、外国人介護職員にも混乱や戸惑いが見られた。そのため、再度の説明や指導のやり直しが必要となっていた。なかでも、日本人介護職員への指導と比較して外国人介護職員の日本語能力と指示の理解度に違いがあることが明確になり、どこまで理解できているのか、どこで躓いているのか双方が把握しきれていない課題が出てきた。外国人介護職員個々のレベルや課題を明確にし、指導職員全員が把握・共有した上で、適切な指導や支援を行えるような体制づくりが必要であった。

《2. 研究(実践)の目的ならびに仮説》

本研究は、外国人介護職員の理解度や習熟度を客観的に把握できる評価ツールとなる指導選定シート(以下「選定シート」という)を作成・活用し、個々の課題に応じた指導を実施することで、効果的な人材育成の仕組みを構築することを目的とした。また、共通のツールを用いることで、指導する側の判断基準を統一し、指導内容のバラつきを減らすことを期待した。

選定シートを活用し、外国人介護職員の課題を客観的に評価することで、個々に応じた指導が可能になり、業務習得の促進に繋がると考えた。また、共通のツールによる評価は指導職員間の認識の差を減少させ、統一した指導体制の構築や育成の質の向上、指導者の負担軽減に寄与すると仮定した。

《3. 具体的な取り組みの内容》

本研究では、外国人介護職員の理解度や習熟度を客観的に把握するための「選定シート」を作成した。選定シートは、業務理解・行動・定着度・安全意識など複数の観点から評価できる構成とし、個々の課題を明確化できる内容とした。

- ①作成した選定シートを施設内の全フロアへ配布し、実際に活用してもらった。対象は施設で勤務する外国人介護職員及びその指導職員とした。
- ②各フロアで選定シートを用いて外国人介護職員の現状を評価し、その結果をもとに必要な指導方法を検討した。また、使用前後で双方にアンケートを実施し、選定シート導入による変化や課題、使いやすさについても意見を求めた。
- ③現場から得られた意見を元に選定シートの内容を見直し、より実践的で継続的に活用できるツールとなるよう改善した。これにより、単なる評価にとどまらず、現場の指導に直結する評価ツールとしての運用を目指した。

《4. 取り組みの結果》

外国人介護職員からは、「分からないことを質問した際に職員が答えてくれることで安心できる」「自分ができる業務が増えている実感がある」と言った声が聞かれた。

選定シートの活用により、出来る項目が増える過程を本人と指導者が共有できるようになり、業務への自信や意欲の向上にも繋がったと考えられる。

さらに、指導職員間での指導の進捗状況が一目で共有できるようになり、外国人介護職員個々の理解度に応じた指導方法を検討でき、指導の質や効果が向上したとの評価が聞かれた。

《5. 考察、まとめ》

選定シートを活用することで、外国人介護職員の理解度や課題を客観的に把握でき、個々に応じた指導に繋げることができた。あわせて指導職員間の認識が統一され、共通した指導方針、指導方法をとることができるようになった。これにより、外国人介護職員本人の成長を支えるだけでなく、指導する側の負担軽減や育成の質の向上にもつながったと考えられる。

継続的に活用していく中で、現場ごとの課題や改善点も明確となり、選定シート自体の見直しや精度向上を図ることができた。こうした積み重ねにより、選定シートが単なる評価ツールではなく、実践の中で生かされるコミュニケーションツールとしても定着しつつある。

今後も現場の声を反映しながら内容を発展させ、外国人介護職員の育成だけでなく、新人教育や他職種連携にも応用できる仕組みとして広げていくことを期待する。今回の取り組みは、持続可能な人材育成の基盤作りとしての意義ある実践であった。

《6. 倫理的配慮に関する事項》

本研究(実践)発表を行うにあたり、対象職員に口頭にて確認をし、本発表以外では使用しないこと、それにより不利益を被ることはないことを説明し、回答をもって同意を得たこととした。

《7. 参考文献》

- ・介護サービス事業における生産性向上に資するガイドライン（厚生労働省）
- ・外国人介護人材の受け入れについて（厚生労働省）

《8. 提案と発信》

本研究で活用した選定シートは、外国人介護職員の理解度や習熟度を可視化し、個々の課題に応じた指導を可能にするとともに、指導職員間の情報共有や OJT の標準化にも有効であった。これにより、外国人介護職員が安心して業務に取り組める環境づくりや、指導職員の負担軽減、働きやすい職場づくりにもつながることが期待される。今後は、新人職員や実習生の育成にも応用し、介護現場全体の人材育成と職場環境の向上に役立てていきたい。