

2－5					
主 題	特定技能職員の主体性を育む育成体制の構築				
副 題	育成が循環する仕組みづくりへの取り組み				
キーワード 1	特定技能職員	キーワード 2	人材育成	研究(実践)期間	24 ヶ月

法人名	社福) 永寿会	事業所名	特別養護老人ホーム かりん・町田
発表者(職種)	鴨下佑樹(介護主任)		
共同研究(実践)者	南部一貴(相談主任)		

電 話	042-792-1771	FAX	042-792-1772
-----	--------------	-----	--------------

事業所紹介	平成 27 年 2 月 1 日に町田市に開設した、入所定員 77 名、短期入所 8 名のユニット型特別養護老人ホーム。「あたたか・安心・いきいき」の法人理念のもと、ご入居者一人ひとりの暮らしを尊重したユニットケアを実践し、ご家族や地域とのつながりを大切にしながら、地域に根ざした施設運営を目指している。
-------	---

《1. 研究(実践)前の状況と課題》

2022 年度、当施設では年間 19 名(約 20%)の職員が退職し、人員不足により時間外勤務が増加していた。人材確保のため特定技能一号外国人介護職員(以下、特定技能職員と略)の採用を開始し、現在までに 21 名を採用している。日本人職員からは「教える時間がない」「指導方法が統一されない」との声があり、教育内容にばらつきが生じていた。特定技能職員への指導負担が一部の職員に偏り、施設全体で育成を支える体制が十分に機能していなかった。これらの課題は個人の指導力ではなく育成体制の課題であり、教育方法の見直しが必要であった。特定技能職員が定着するだけでなく、現場の中核として役割を担い、後輩育成にも関われる育成体制の構築が課題であった。

《2. 研究(実践)の目的ならびに仮説》

特定技能職員が安心して働き続け、自ら考え行動できる人材へ成長するための育成体制の構築を目的とした。教育方法を統一し、一部の職員だけに指導を任せるのではなく、施設全体で育成を支える仕組みを整えることを目指した。さらに、育った特定技能職員が後輩育成を担うことで、人材育成の充実につながると考えた。その結果、教育内容のばらつきや指導負担が軽減され、特定技能職員の定着と継続的な人材育成を実現できると仮説を立てた。

《3. 具体的な取り組みの内容》

育成体制を構築するため、以下の取り組みを実施した。

- ① プリセプター制度を導入し、経験・日本語能力に応じて OJT 期間と支援内容を調整した。
- ② 業務手順を動画マニュアル・翻訳資料として整備し、教育方法を標準化した。
- ③ 管理職・ユニットリーダーによる月 1 回の進捗確認会議を実施し、習得状況・課題・指導方法を共有することで、施設全体の育成方針を統一した。

- ④ 母国文化紹介や業務改善の発信機会を設け、主体的な役割を担えるようにした。
- ⑤ 先輩特定技能職員による実践発表会を開催し、経験や工夫を後輩へ伝える場とした。

その結果、先輩職員から後輩職員へ助言する場面が自然に生まれ、育成が日常的に行われるようになった。

《4. 取り組みの結果》

採用した特定技能職員 21 名のうち 19 名が継続勤務し、定着率は 90.5%となった。介護福祉士取得後も勤務を続け、日本人職員と同等にユニット運営の中核を担う職員が育成された。委員会活動への参加に加え、日々のレクリエーションやイベントの企画、業務改善の提案など、自ら考え行動する場面が増加した。さらに、先輩特定技能職員が後輩へ業務や利用者対応、日本語表現を助言する場面が日常的に見られるようになり、後輩育成を担う人材へ成長した。日本人職員では、教育方法を統一したことで、担当者が変わっても同じ内容・同じ手順で指導できるようになり、教育負担の偏りが軽減された。先輩特定技能職員が後輩育成を支える体制が定着し、施設全体で育成を支える仕組みが形成された。その結果、時間外勤務は月 30 時間程度から月 1～2 時間程度まで減少し、業務効率と職場満足度が改善した。時間的な余裕が生まれたことで、利用者の希望に応じた個別の外出支援などの充実にもつながっている。

《5. 考察、まとめ》

特定技能職員の成長には、知識や技術の習得だけでなく、役割を持ち、その役割を次世代へつないでいく育成体制が重要であることが確認された。本実践では、教育方法を統一し、特定技能職員が後輩育成に関わる仕組みを設けたことが、施設全体で人材を育てる仕組みの定着につながった。その結果、特定技能職員は委員会活動やユニット運営、後輩指導など現場を支える役割を担い、日本人職員では教育負担の偏りが軽減された。本実践の特徴は、特定技能職員を育成の対象で終わらせるのではなく、「育てる人」を育てる仕組みを構築し、人材育成が循環する体制を実現した点にある。この育成体制は他施設でも再現可能であり、特定技能職員を受け入れる施設における人材育成の実践モデルとなる。

《6. 倫理的配慮に関する事項》

なお、本研究(実践)発表を行うにあたり、職員には研究主旨を説明の上、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。

《7. 参考文献》

厚生労働省「外国人介護人材の受入れについて」

厚生労働省「介護現場における生産性向上ガイドライン」

公益財団法人 東京都福祉保健財団「外国人介護職員受入れ支援に関する資料」

《8. 提案と発信》

特定技能職員を人手不足を補う即戦力として捉えるだけでは、安定した施設運営や介護の質の向上にはつながらない。丁寧に時間をかけて育成し、次世代を支える人材として成長できる環境を整えることが重要である。その結果、施設は安定した人材確保と教育体制を実現でき、利用者へ安全・安心で質の高いケアを継続して提供することにつながる。本実践では、プリセプター制度、教育方法の標準化、進捗確認会議、実践発表会などを通じて、特定技能職員が現場の中核を担い、後輩育成にも関わる体制を構築した。これにより、定着率の向上、教育負担の軽減、現場マネジメント機能の強化につながった。本取り組みは、特定技能職員を育成するだけでなく、後輩育成を担う人材を継続的に育てる仕組みを示したものであり、他施設においても導入・展開が可能な実践である。