

4-5					
主題	外国人介護人材が安心して働ける職場環境づくり				
副題	チームで支えていく仕組みについて				
キーワード 1	外国人介護人材	キーワード 2	人材育成	研究(実践)期間	12ヶ月

法人名・事業所名	社福) 聖風会 特別養護老人ホーム 足立新生苑
発表者(職種)	小嶋知美(介護係長)、星野龍一(介護係長)
共同研究(実践)者	大津康裕(介護係長)、福井宏美(介護課長)、櫛淵理絵(介護課長)

電話	03-3883-7946	FAX	03-3860-0950
----	--------------	-----	--------------

事業所紹介	特養入居者220名・ショートステイ16名、職員数は120名前後という大規模な施設です。職員の年齢層は幅広く、20～80歳代までが活躍しています。外国労働者が約8名在籍しており、現在もトレーナー制度を活用して新人・中途採用者の育成を行っています。
-------	--

### 《1. 研究(実践)前の状況と課題》

介護業界の人材不足解消のため、ベトナム、中国からの実習生を複数名受け入れ、職員として採用。離職することなく今では新人職員のトレーナーを担うところまで成長している。

一方で人手はまだ不足しており、新たにカンボジアからの留学生を3名受け入れることとなったところで、改めて言葉や文化の壁、習慣の違い等が浮き彫りとなり、職員が受け入れに対して不安を抱えていることが分かった。

どのようにお互いの不安を解消していけば良いか、外国人介護人材との協働をスタンダードに出来るよう、育成マネジメントの更なる進化、改善への模索が必要であった。

### 《2. 研究(実践)の目的ならびに仮説》

外国人介護人材及び、職員も安心して指導を受ける、指導に当たれる礎を積み上げていき、お互いが安心して働くことの出来る環境を作り上げていくことを目指し、管理職だけでなく、部門全体で連携を強化し、包括的に支える仕組み作りに取り組んだ。

支える仕組みを構築することで、外国人介護人材も異国で働くことへの不安の解消・介護現場でのスキルアップ、職員も指導を通じた指導力の向上・組織全体のケアの底上げへと繋がるのではないかと考えた。

### 《3. 具体的な取り組みの内容》

- ・日本の文化にも触れながら、生活の基盤を支えていく。
- ・受け入れ体制を含めた、配属先フロアの精査。
- ・指導する側、される側が困らず安心して働くための準備。

- 日本語能力向上のための取り組み。
- 職員間の交流を深め、親睦を図ること。
- 目標を定めた丁寧な育成により、個々のスキルアップが実感でき、自信に繋がる支援。

#### 《4. 取り組みの結果》

- 祖国を離れても、安心して生活をし、働くことが出来ている。
- 外国人介護人材の受け入れについて、丁寧に説明をし、施設全体での理解を得ることが出来た。
- 育成に当たってのプロセスを仕組み化することで、指導者が代わっても内容が変わることなく、継続的な指導に当たることが出来た。
- 外国人介護人材のみならず、指導を通じ共に成長を実感でき、施設全体としてのケアの底上げにもつながった。

#### 《5. 考察、まとめ》

外国人介護人材の受け入れの際に、その土台から困り事や不安な事を把握し、段階を追いながら丁寧にサポート・フォロー体制を整えていく事で、介護現場で成長できるチャンスを得られた事を実感した。

また、ご利用者の生活を支えていく使命感を共に感じながら、誰もが安心して働く事のできる職場環境というものの礎を作る事ができた。

#### 《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、ご本人(ご家族)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》

「介護福祉士国家資格取得に向けた留学生指導についての指導のポイント」(令和4年3月)、  
公益社団法人 日本介護福祉士養成施設協会

#### 《8. 提案と発信》

外国人介護人材の受け入れから得た、誰もが安心して働ける職場作りと、指導を通じた自己の成長。各施設・事業所での外国人介護人材の受け入れに関する取り組みも参考にしながら、更なる満足度の向上・研鑽に努めていく事とする。

チームで支える仕組みは、施設全体での強みとなり引き継がれていく事とともに、「相手(=外国人介護人材)の笑顔・自分(=受け入れ職員)の笑顔」へと繋がっていく。