

2-8					
主題		「倫理ある介護現場」を目指した効果			
副題		「外国人介護士の働きやすい環境づくり」から「介護職員の定着・離職防止の方法」を見直してみました。			
キーワード 1	人材確保・定着・離職防止	キーワード 2	倫理ある介護現場	研究(実践)期間	21ヶ月

法人名・事業所名	社福)台東区社会福祉事業団 特別養護老人ホーム谷中
発表者(職種)	三浦志帆(介護主任)、海老原麻依子(相談員)
共同研究(実践)者	永牟田ちふみ(介護主任)、一ノ瀬宏美(相談員)

電 話	03-3824-1094	FAX	03-5685-3596
-----	--------------	-----	--------------

事業所紹介	台東区谷中にあり、平成元年5月に開設、2フロア、入居者50名・ショート6名の下町情緒あふれる環境に位置している従来型特養です。平成28年7月に大規模改修しリニューアルしました。ベテラン職員は少なく、平均年齢40歳の介護職員が活躍している施設で、今年、開設35周年を迎える地域に密着した施設です。
-------	---

《1. 研究(実践)前の状況と課題》

令和4年10月に法人内の特養の大規模改修が終了した時期に介護職員の人材不足の状況があった。職員の採用ができない中、退職や病欠する職員もいて非常に厳しい状況であった。

《2. 研究(実践)の目的ならびに仮説》

外国人介護士の受け入れ方法を明確にして、介護職員の定着・離職防止について、現在の人材育成方法を再検証することを本研究の目的として、次の2点を仮説とした。①日本人の介護職員の採用だけでは人材確保は難しいことを客観視し、外国人介護士の受け入れについて具体的な方法を確認させる。②現在の「介護職員の定着・離職防止の方法」を再検証し、新たに「倫理ある介護現場」の構築に重点を置いて取り組む。

《3. 具体的な取り組みの内容》研究期間：令和4年10月から令和6年6月

(1) 外国人介護士の働きやすい環境づくり

①外国人介護士の育成方法と評価方法の確立(事例紹介)

国籍ミャンマー A氏：令和5年4/1から採用 B氏：令和5年9/1から採用

介護技術の評価は、「介護プロフェッショナルキャリア段位制度」(厚労省が推奨する介護人材育成のための制度)の評価シートを基に、当法人用アレンジしたシートを用いる。

②外国人介護士用の育成計画を作成。(チューター制度・日本語勉強会・資格支援取得等)

③日本の文化に触れる機会の提供及び生活支援と法人の人材確保担当との連携。

(2) 「介護職員の定着・離職防止の振り返りと再構築」

①倫理なき施設は、介護職員の離職に関係するとの研究結果を参考に、令和4年10月から、より尊厳あるケアを目指し、職員の定着促進に向け「倫理ある介護現場」の構築に取り組む。

②新人職員の定着と離職防止の為、入職時の不安予防に向け、受け入れ態勢を見直す。

③職員の意欲向上のため、新たにeラーニング研修や働きやすい環境等の整備。

《4. 取り組みの結果》

（１）外国人介護士の働きやすい環境づくり

- ①介護技術の達成度は、「できている」「まあまあできている」「できていない」の3つで95項目ある。A氏：入職時（R5.4）は、「できている・まあまあできている」の合計は、95項目中20項目。現在（R6.5）は88項目となり72%できることが増えた。B氏：入職時（R5.9）は、「できている・まあまあできている」の合計は、95項目中64項目。現在（R6.5）は81項目となり18%できることが増えた。もとより、外国人介護士の2人は、「高齢者を尊重する姿勢」があり、入居者に笑顔がみられ、現場の雰囲気明るくなる効果をもたらした。
- ②チューターとのフィードバックや日本語勉強会を設けるなど、コミュニケーションを図る機会が増えた事で日本語の上達につながった。実務者研修1名合格・1名は今後取得予定。
- ③地域の行事へ積極的に参加してもらう事で、これからもいろいろと体験してみたいと興味津々であった。また、生活面の支援を全面的にバックアップする体制にした事で、外国人介護士が相談しやすい環境になり、生活面から現場のケア方法まで相談内容は多義に渡った。

（２）「介護職員の定着・離職防止の振り返りと再構築」

- ①外国人介護士の「高齢者を尊重する姿勢」を新人職員が入職時から身につけられるよう、新人育成計画に入居者の権利擁護と職務姿勢を「10の心得」として項目に取り入れ、PDCA化を繰り返し行った結果、今年4月に入職した新人4人は、チューターから倫理項目について高評価を得た。職員アンケート調査をした結果、標語をみて言葉遣いを意識するようになり、入居者への対応マニュアルは、その人にあった複数のパターンが確認できケアの質が向上した。
- ②新人職員には、それぞれにチューターがつき、2人は6月に独り立ちし、他2名も予定通り夜勤以外の変則勤務をこなせるようになった。
- ③学びの機会を提供する為「キャリアアップ研修動画（eラーニング）」を自由に視聴できる事が職員の意欲向上につながった。また、介護に集中できるように洗濯は業者に委託、間接業務はアルバイトを雇用、インカム等のICTの導入や癒しロボットをデモ機で試行など、介護士の定着に向け取り組み中である。（離職率：令和4年度36%令和5年度20%令和6年度0%）

《5. 考察、まとめ》

外国人介護士は、真剣に仕事に取り組み、現場に溶け込もうとする共感力があつた事で、職員は、全面的に外国人介護士を受容し、強みを活かした育成システムの確立に繋がった。倫理評価を取入れた新人育成計画を徹底する事は、新人や指導する職員の「高齢者を尊重する意識」を促進し、学びの機会や働きやすい環境整備も相乗して介護職員の定着と離職防止につながった。

《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》

「高齢者介護施設における離職防止に向けたマネジメントモデルの研究」（2021年）早稲田大学審査学位論文博士 人間科学

《8. 提案と発信》

常に介護現場は人材不足で、介護の未来を担う学生や特養での介護実習生も減少している状況である。外国人の多様性を受容し共に専門性を高め、重要なことは、誰が介護士になっても、「高齢者を尊重する姿勢」を崩さない仕組みづくりが「倫理ある介護現場」を促進し、ひいては介護職員の定着と離職防止、最終的には人材確保につながると考える。