

8-3					
主 題		外国人介護職員の定着に向けた取り組み			
副 題		表彰式で輝く外国人介護職員の笑顔			
キーワード 1	外国人介護職員	キーワード 2	夜勤	研究(実践)期間	36 ヶ月

法人名	社福) 櫻灯会	事業所名	特別養護老人ホーム日の出紫苑
発表者(職種)	櫻井稔(本部企画室)、鳥海純一(介護職員)		
共同研究(実践)者	青山潤子(本部企画室)、山崎愛子(介護支援専門員)、他2名		

電 話	042-597-1941	FAX	042-597-1949
-----	--------------	-----	--------------

事業所紹介	1996 年開設の従来型特養老人ホームです。施設デイルームから望む里山の景色は美しく、四季の移ろいを楽しみながら日々を過ごされています。外国人介護職員の母国の食事を味わっていただくフードフェスなどの行事も好評です。ご利用者様とともに職員も楽しむをモットーに明るく楽しく、地域の方々にも親しまれ愛される施設を目指しています。
-------	---

《1. 研究(実践)前の状況と課題》

現在我が国は少子高齢化により生産年齢人口の減少が生じ、企業の人材確保は困難を極めている。深刻化する人手不足の解消に外国人労働者の雇用は必要不可欠であり、当法人でも外国人介護職員の雇用は年々増加傾向である。現状、全介護職員のうち外国人介護職員の割合は3割にのぼる。外国人介護職員の出身はベトナム、フィリピン、インドネシア等多岐に渡り、各々の文化的な背景・日本語能力も様々である。外国人介護職員は日本人介護職員の指導・監督の下業務を行っている。しかしながら夜勤の場合、日勤に比べ介護職員が少なく、手厚い指導・監督は難しい。従前より、外国人介護職員が夜勤を行うにあたり、単独で介護を任せることに対して日本人介護職員から不安の声が上がっていた。一方、人手不足は深刻であり、夜勤可能な職員の確保も早急の問題である。このような中、安心して夜勤を任せられる外国人介護職員を育成することが課題となった。また、育成した外国人介護職員を当法人に長期定着してもらい、ケアの質を上げていくことも課題の一つである。

《2. 研究(実践)の目的ならびに仮説》

目的①安心して夜勤を任せられる外国人介護職員を育成する

目的②育成した外国人介護職員を当法人に定着させる

仮説①外国人介護職員の夜勤開始を許可する評価項目を作成し、それに則って各施設に育成を依頼することで、夜勤可能な外国人介護職員を増やすことができると仮定した。

仮説②合格者に対し表彰式を開催し、理事長より表彰状を授与することで、より自信を持ち信頼できる仲間が増え、結果として職場環境が改善し、外国人介護職員の当法人への定着につながると仮定した。

《3. 具体的な取り組みの内容》

①法人内で独自に三段階のレベルを作成し、外国人介護職員を対象に段階的に評価を行った。第一段階として、挨拶や無遅刻などの一般常識や個人情報保護を理解し行うことが出来る B (Basic) レベルを設定

した。続いて、日中の介護を 1 人で問題なくこなすことができ、夜勤が可能となる T (Training) レベルを設定した。最後に、緊急時対応を 1 人で行うことができる M (Master) レベルを設定した。目標は 2 つ、全外国人介護職員が少なくとも B レベルを合格することと、より多くの職員が T レベルに合格し夜勤可能な職員を増やすこととした。レベル評価（一次）は、直属のユニットリーダーが行うこととし、評価者であるユニットリーダーには、本研究の担当者が評価方法について指導を行った。しかし、一次評価は自施設内での評価となるため、客観的評価に乏しくバイアスが掛かってしまう可能性が示唆された。そこで、合格者に対し、本部及び他施設の職員が二次評価を行うことで、第三者による評価を行い可否が客観的となるよう努めた。

②二次評価の結果 T レベルに合格した者に対しては、理事長より表彰状の授与を行い、外国人介護職員により自信を持ってもらえるよう働きかけた。また、仲間の信頼を獲得する機会になることを期待した。

《4. 取り組みの結果》

①入職時から 6 か月以上経過している外国人職員 44 人に B レベル評価を行った結果、40 人が合格、4 人が不合格となった。次に、B レベル合格者 40 名に対して T レベルの評価を行った。その結果 24 人が合格、20 人が不合格となった。M レベルの評価に関しては合格の難易度が高いと判断し、現状は未施行である。T レベルの合格者は夜勤を開始した。

②T レベルの合格者 24 名に対して、表彰状授与を行った。表彰された外国人介護職員からは業務に自信を得たという声があった。また、日本人介護職員から一定の信頼を得たとの声があった。

《5. 考察、まとめ》

①本研究前から既に夜勤を行っていた外国人介護職員は 8 人であった。今回評価を行うことで新たに 16 人が T レベルに合格し夜勤可能となり、夜勤に携わる外国人介護職員を増やすことができた。今後は、新たに夜勤を開始した職員の様子を観察し、夜勤に問題がないか、ひいては T レベルの評価に問題はないかを精査を継続する必要があると考える。

②B レベルは介護職員として勤務するうえで最低限必要な基本 10 項目だが、残念ながら 6 か月以上勤務しているにも関わらず不合格者が 4 人いた。これに関して、当該外国人介護職員への教育に問題はなかったか、どの項目で不合格なのか、それらの問題点を改善するための方法を精査する必要があると考える。

③今後も本評価を定期的に行い、外国人介護職員の育成を推進する。また、T レベル合格者に対しては次の段階の M レベルに到達するべく、更なる育成を期待する。将来的には、外国人介護職員からユニットリーダーや主任が誕生することが望まれる。

結論として、本研究により夜勤可能な外国人介護職員を増やすことに成功し、外国人介護職員の自信や仲間からの信頼の獲得につながった。

《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》

アクティブ福祉 in 東京 '23 大会資料「外国人介護職員の能力を最大限発揮できる環境作りによる業務改善の取り組み」

《8. 提案と発信》

このような評価・表彰を行うことにより、外国人介護職員が主体的にまた意欲的に業務に携わることや、日本人介護職員と外国人介護職員との間でさらに信頼関係が構築され業務においてより適切に連携することができると、法人全体でケアの質が向上することにもつながる。