

発表題名 外国人人材の活用

副題 ～ 採用・育成・定着への取り組み ～

発表者 県・指定都市 : 岩手県一関市
施設種別・名称 : 特別養護老人ホームやまぶき荘
施設所在地 : 岩手県一関市大東町大原字有南田 2 番地 1
発表者職・氏名 : 施設長補佐 佐藤洋子

【施設・事業所・サービスの概要】

1. 施設の概要

昭和51年4月 旧大東町が町立特別養護老人ホームとして創設
平成14年4月 社会福祉法人室蓬会へ経営移譲
平成18年8月 施設老朽化に伴い移転工事開始
平成19年4月 移転工事完了
平成19年5月 新施設運営開始(オール電化採用)
定員70名 短期入所10名 合計80名 (全室個室ユニット型施設 /1ユニット10名)
令和 6年7月 太陽光発電システム PPA 事業導入

【取り組んだ課題】

2. 外国人人材の採用への取り組み

全国的に介護人材不足が叫ばれている中、当施設も例外ではなく、人材確保が深刻な課題となっている。このような背景から、日本人職員だけの採用には限界があると考え、外国人人材の採用を本格的に検討。当法人では「多国籍文化、政治的しがらみが少なく家族を大切にす文化。そして穏やかで温厚な性格」である点からネパールからの受け入れを決定。

採用までのプロセスは、法人本部が中心となり進めた。

1. 職業紹介事業者へ連絡 : 就労希望者(特定技能1号)の選定を依頼
2. オンライン面接 : 理事長、常務、施設長がオンラインで面接を実施
3. 採用通知発送 : 面接者6名中3名を採用し、通知を発送
4. 入国 : 採用決定から約5ヶ月後の昨年7月29日に入国
5. 辞令・就労開始 : 昨年8月1日付で正式に辞令を交付・就労開始

居住先 青木ハウス

生活の基盤となる住居については、法人職員の空き家を活用。法人職員のご家族が大家となり、生活全般にわたるきめ細やかなサポートを行っている。ネパールの皆さんの日本語レベルは、日常生活での会話や簡単な文章を理解できるN3・N4レベルで、地域住民とも日本語で問題なく意思疎通が図ることができている。

【 具体的な取り組み 】

3. 外国人人材の育成への取り組み

研修プログラム

期 間	内 容
始めの1週間	午前10時～午後7時勤務 入居者の名前・食形態・生活の流れを学習
2～4週目	主任介護士と同じ勤務とし、マンツーマン指導で技術 マナー、言葉遣い、入居者様との関わり方などを習得
2ヶ月目～	ユニット職員が交代で指導 早番、遅番、夜勤などの業務を実施
3ヶ月目～	月6回の介護技術研修実施 緊急時対応研修を実施
4ヶ月目～	独り立ち 夜勤は2ユニット(20名)に対し1名で対応

4. 地域とのつながりと定着への取り組み

地域とのつながり…地区行事への参加を通じて地域との交流を促進

外出・外出で気分転換…陸前高田市の1本松や世界遺産平泉中尊寺の見学など

定期的な外出等で楽しみを設け、気分転換を図りストレス軽減に努めている。

【 活動の成果と評価 】

取り組みの成果

- ・研修の積み重ねによって出来る事が増えたことで自信が付き、笑顔も増え、積極的に入居者様に話しかけるなどのコミュニケーションが可能になった。
- ・職員との距離も縮まり、ユニット内のチームワークが向上した。
- ・一人の職員として役割を果たす事で、ユニット内が円滑に機能するようになった。
- ・目標としていた4ヶ月目での独り立ちに成功。本人達から「大丈夫、難しくない」「介護は楽しい」という言葉を聞くことができた。

【 今後の課題 】

5. 今後の課題と展望

現在の課題

- ・実務者研修の受講に向けた勉強会の実施
- ・介護福祉士取得に向けた取り組み
- ・健康管理、通院支援

今後の展望

- ・入居者様の思いを最大限引き出せるよう、常にコミュニケーションを図り、多職種で連携しながら入居者様と向き合ってほしい。
- ・介護の基本に立ち返り、入居者様一人ひとりへのサービスに質の差が生じないよう、さらに質の高いケアを提供できることを期待する。

最後に **カンチャンさんからのメッセージ**