

発表題名 戦力となる人材の育成と課題

副 題 特定技能外国人は求められる戦力となるのか

発表者 県・指定都市 : 宮城県
施設種別・名称 : 特別養護老人ホーム 第二日就苑
施設所在地 : 宮城県亶理郡亶理町逢隈鹿島字北鹿島 406-1
発表者職・氏名 : 介護支援専門員 菅野 新作

【施設・事業所・サービスの概要】

社会福祉法人日就会が平成 17 年 5 月に開設した全室個室のユニット型特別養護老人ホームです。理念である「敬意・自由・信頼」に基づき、人生の先輩方を敬愛し、ご利用者の自由意思により選択できる支援に心掛けています。また、ユニット型特養のメリットを生かし、入居前の生活に近い環境を整え、プライバシーが保たれ、快適に過ごしていただけるようきめ細やかな質の高い介護サービスの提供に努めています。

法人全体での職員数は 180 名で、令和 5 年から令和 12 年の 8 年間で 19 名の職員退職(70 歳を超える)が推測され、このうち 11 名の介護人材が不足することが明確であり、新卒採用の見込みも図れない状況の中、特定技能の受入れを令和 5 年から 5 年間継続して 2 名を採用し、当苑での研修、育成を行っています。

【取り組んだ課題】

法人全体として、人材の確保と育成を掲げ、年間延べ 161 件の外部研修と 96 件の内部研修を実施していますが、当苑での取り組みは、令和元年から業務改善と ICT 導入による生産性向上や職員育成に力を入れています。しかし、令和 2 年度から新卒者の採用や退職者の補充が難しく、人材不足の問題が中途採用で補充できても、今後の人材不足解消に繋がるかが深刻な課題でした。そんな中、外国人材の受入れの意見が出されたが…受け入れ体制の整備と内部研修や育成等の対策が進まなかった。令和 4 年から新型コロナウイルスの落ち着きに目途が立ち、多角的な視点での人材確保と定着に向けて検討し、特定技能外国人を受入れて、2 年間の研修で独り立ち、4 年で介護福祉士合格を目指し、戦力となる人材の育成に取り組んでいるところです。

【具体的な取り組み】

1 特定技能外国人採用

- ① インドネシア視察 (東北のかいご協同組合 様 主催)
現地の介護事情、文化の理解、送り出し機関、研修センターの視察
- ② インドネシア視察復命と併せて、インドネシア人介護労働者受け入れに向けた勉強会の開催
指導方針、生活支援等の確認、職員間での意識統一を図る
- ③ リモート面接実施 (東北のかいご協同組合 様の仲介により)
採用基準は、日本語能力、介護の知識、取得資格、日本へ来ることの想い……など
- ④ リモート面談 採用内定者と事前打ち合わせ (東北のかいご協同組合 様の仲介により)
宮城県や亶理町、施設内の紹介、本人の希望を確認、質疑応答……など
- ⑤ アパートや生活必需品の準備
- ⑥ 受け入れに向けた資料の作成
方言集、職員の名前、物品管理集……など
- ⑦ 外部講師を招き、職員向けに「やさしい日本語講座」の開催

- ⑧ 特定技能制度を活用し令和6年3月にインドネシア人介護労働者男性2名、令和6年12月インドネシア人介護労働者女性2名をそれぞれ受入れ。
- ⑨ 令和6年度宮城県外国人介護人材日本語・介護技術学習支援事業の受講
(令和6年7月から令和7年2月末まで 全38回オンラインまたは通学にて受講)

2 介護未経験者採用

- ・企業説明会等への積極的な参加
- ・介護知識や技術レベルに合わせ指導するためのマニュアル「新人職員教育プログラム」の整備、運用。
→入職者全ての指導に活用。特定技能外国人にも応用。
- ・令和4年12月 介護未経験者採用 (50代前半 女性)

3 介護補助の受け入れ

- ・令和2年8月から、シルバー人材センターを通し「介護補助者」を1日2時間、毎日受け入れる。
- ・今まで介護職員が実施していた掃除、リネン交換、食器の片付け等、間接的な業務を委託する。
- ・曜日別に介護補助者を固定している(日曜日担当者のみ2名。それぞれ隔週で従事)

4 スキルアップシート(人事考課)による職務遂行能力の評価

実践するための基準を明確にし、自己評価、リーダーや管理者の評価により能力開発、指導育成の効果を高める

【活動の成果と評価】

1 特定技能外国人

- ・日本の文化や習慣を理解し、日本の生活に順応している。
日本人職員やご利用者との関係良好。変則勤務の独り立ちに成功している。
日本人職員に指導、教育の機会を提供。

2 介護未経験採用職員

- ・入職し2年。初めは介護を続ける自身がないとの不安が…。涙を流し仕事に出てこれないこともありま
した。それが、今では施設にとって欠かせない戦力になっています。
現在は、変則勤務を独り立ちしている。

3 施設全体として

- ・離職者数の減少、介護職員数の増加。
(事業所内での令和6年度 離職者数 0、現在も継続中)
- ・年次有給休暇の取得率増加、時間外労働時間の削減。
- ・職員一人ひとりが「チーム」を意識し始める。
指導の中心になる者(リーダー)は、自分の指導方法を中立的に考えるようになる。
指導をサポートする者(中堅職員)はリーダー、新人職員双方の想いに寄り添えるようになる。チーム内での潤滑油としての役割を意識してくる。
- ・少しずつではありますが「業務に追われる」から「今日は何をしようかな」の職場に変わりつつあります。

【今後の課題】

1 人材力のさらなる向上

リクルートへの「攻め」姿勢
確保、定着を進めていくだけでなく、育成にもより力を注ぎたい。

2 「質」に繋げる

ご利用者がサービスの質が向上したことの実感が得られるような取り組みを実践していく。

3 法人内での共有

人材定着に向けた取り組みを自事業所だけでなく他事業所へ波及させる。