

# 戦力となる人材の育成と課題

特定技能外国人は求められる戦力となるのか

---

社会福祉法人  
特別養護老人ホーム  
介護支援専門員

日就会  
第二日就苑  
菅野 新作

---

# 亶理町

1.31現在 人口 32,780人  
2040年には 29,539人

高齢化率 33.6%  
高齢化率 36.8%



第二日就苑はJR亶理駅から西に2KM  
国道6号線から西に400M



それぞれ機能の違う  
ティサービスセンター 悠里荘  
いくゴーステーション 雅



# 特別養護老人ホーム 第二日就苑の概要

---

- 平成17年5月に開設した長期50名、短期20名定員の**ユニット型特別養護老人ホーム**提供されるサービスは、**ユニットケア**を手段とし、入居者一人一人の意思及び人格を尊重し、入居者の立場に立って施設サービスの提供に努めています。

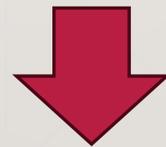
入居者の平均年齢は**91.2**歳。 平均介護度は**4.15**。

令和元年度から業務改善とICT導入による生産性向上、チームケア実践力向上、職員育成に力を入れています。

# 課題

---

- 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）が推測される
- 事業継続のためには、**11名**の介護人材が足りない……
- ここ数年の新卒介護職員採用が1、2人程度。令和6年度はいよいよ**0ゼロ**となった



このままでは事業継続が困難！？

# 具体的な取り組み

---

- 外国人介護福祉士候補生の受け入れと雇用環境の整備
- 介護未経験者を含む中途採用の強化
- 介護助手の活用

事業計画書に  
明記

# ①外国人介護人材の受け入れと環境整備

---

- **供給国、送り出し機関、登録支援機関の選定**

⇒インドネシア視察研修、各種支援機関の説明会に参加

- **外国人介護人材受入れに向けた環境整備**

⇒施設内でインドネシア人介護労働者受入れ勉強会の開催、指導・生活支援内容、職員向けに「やさしい日本語講座」の開催、受入れに向けた資料の作成 等

- **登録支援機関との連携**

⇒採用に向けたアドバイス、受入れに際した課題解決

# 令和6年3月、令和6年12月に 特定技能インドネシア人介護労働者受入れ



## ②介護未経験者を含む中途採用の強化

---

- **企業説明会等への積極的な参加**

- **指導方針、プロセスの再構築**

⇒リーダーに合わせた指導から新人職員に合わせた指導方法に変更

新人職員教育プログラムを整備、エビデンスに基づいた指導方法の統一

- **コミュニケーションの推進**

⇒月に1回以上の面談を実施。問題の早期発見、指導者と新人職員が育成の進捗状況を共有

- **複数のプランを用意する**

⇒問題解決に時間がかかることを想定。実現可能な勤務時間や業務内容を複数用意

## ③介護助手の活用

---

- **業務の洗い出し**

⇒直接業務と間接業務の振り分け、介護職員としての専門性を確認

- **シルバー人材センターとの連携**

⇒介護補助者のマネジメント、問題の早期発見と解決

- **定期的な業務の見直し**

⇒年に1回介護補助者の業務内容を評価

# 効果

---

## ① 特定技能外国人の評価

### ・1ヶ月に1回以上面談を実施(特定技能外国人及び指導担当者)

⇒特定技能外国人からは、一定程度の悩みや不安を聞き出すことができたが…。

ディープなトラブルについては、中々相談されず。

指導担当者からは、特定技能外国人の能力は認めるものの上手く伝わっているか不安の声が上がる。また、指導スケジュールやスピードが他の職員と統一できていないことも判明

# 効果

---

## ①特定技能外国人の評価

特定技能外国人のトラブルについては、登録支援機関に相談。インドネシア人通訳を介し、当苑担当者は入らず事実確認を行う。

⇒トラブルを確認。特定技能外国人と再度面談。課題解決に向け対応することを明言。

指導担当者と課題を共有、施設長に相談。そして、**トラブル悪化せず解決！**

指導担当者の悩みについて、特定技能外国人へ重要な指示や指導をする際は文章で伝えることを推進する。結果、特定技能外国人も内容を見返すことができ、コミュニケーションの行き違いが大幅に減少。特定技能外国人、指導担当者双方のストレスが緩和！

# 効果

---

指導担当者のもう一つの悩み、指導スケジュールやスピードが職員間で統一されていないことについては、統括担当者、指導担当者、該当職員で話し合いを実施。様々な意見を集約し、指導スケジュールについて合意。その結果、該当職員は特定技能外国人の指導について、**他人事から自分事に変化**し、責任を持って指導に当たるようになった。



**一つの課題が職員の指導スキルアップに繋がる  
チーム力も向上！**

# 効果

---

特定技能外国人は、ステップ1からステップ6まである指導スケジュールを用いて、月に1回以上またはステップが変わる毎に面談を実施。能力評価表(195項目 介護技術・知識を数値化)を提示し、**ステップアップ・ダウンの根拠を明確にし本人に伝える。**

ステップアップ・ダウンを繰り返し、令和6年3月から10月までは日勤、11月からは指導担当者に同行する形で変則勤務を開始、**令和7年1月から変則勤務を独り立ちした。**



**特定技能外国人は根拠のある指導で戦力になる！**



# 効果

## ②介護未経験者を含む中途採用の強化

- ・企業説明会に参加。介護未経験中途採用者を

**令和4年12月当苑に1名**

他部署に1名の計2名獲得。

当苑に配属された職員は約2年間、

日勤業務をこなし、令和7年2月から

変則勤務を開始。順調に戦力となっている。



# 効果

**流れを教える指導**ではなく、介護の知識、技術を一つ一つの項目に分け、**丁寧に指導**。

たくさんのご利用者と関わられるようショートステイのユニットに配属。

特定技能外国人指導と同様、**月に1回以上及びステップアップ・ダウン時には面談**を実施。

能力評価表(195項目 介護技術・知識を数値化)を提示し、ステップアップ・ダウンの**根拠を**

**明確にし本人に伝える**。本人より「介護の仕事が続けるのが不安です」と申し出てきたこともあつ

たが、時間をかけステップアップできるよう指導を繋げ、令和7年2月から変則勤務開始！

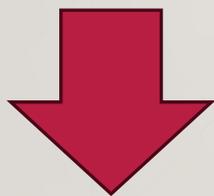


**丁寧に時間をかけ指導することで戦力になる！**

# 効果

## ③介護助手の活用

- ・1日2時間 毎日共有部の清掃、  
リネン交換、食器片づけ 等  
間接的な業務を委託。

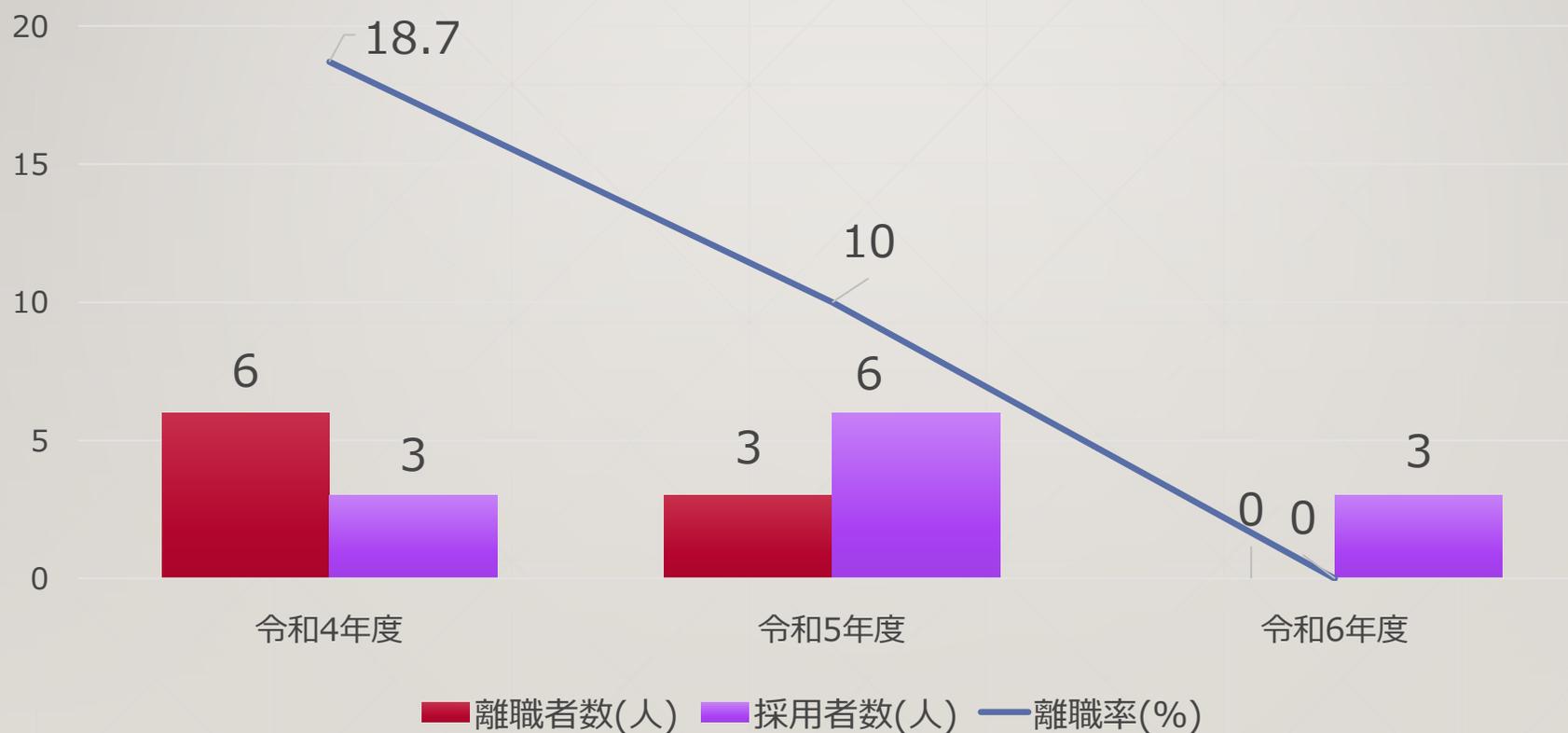


**施設内の清掃維持  
介護職員の専門性向上**



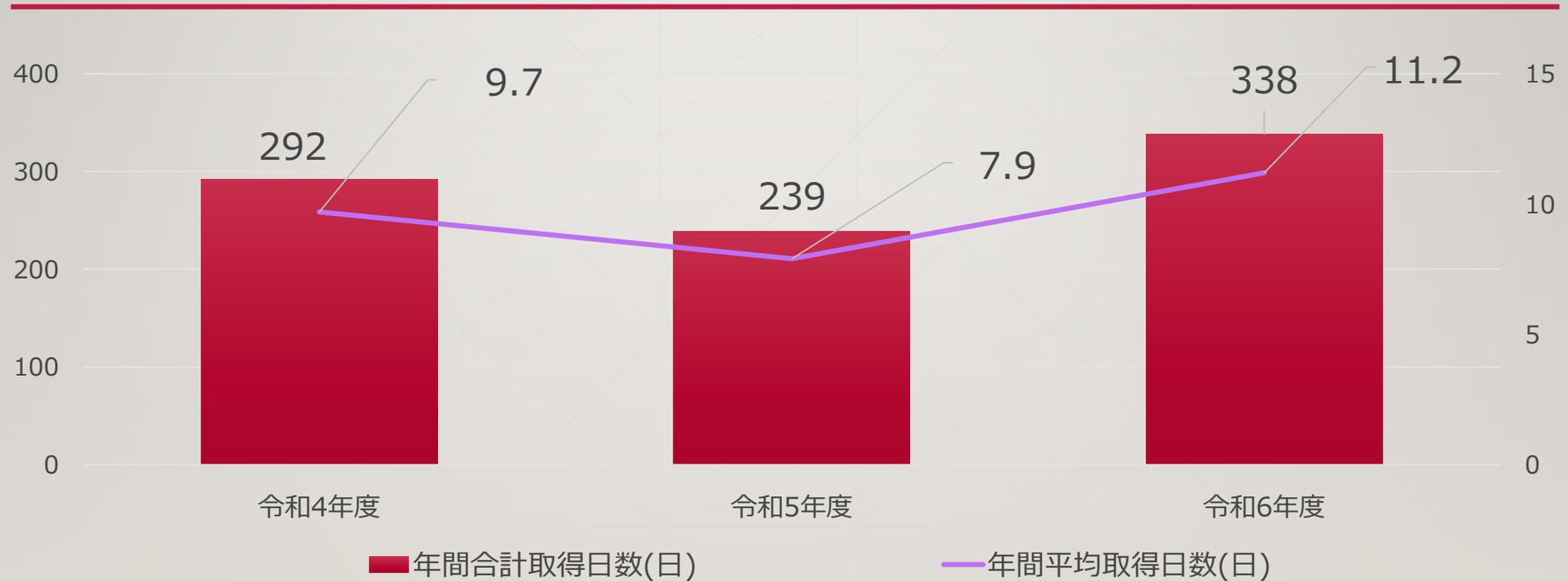
# 採用者数に変化はないも、離職率は劇的に改善！

離職者、採用者グラフ(当苑 介護職員に限る)



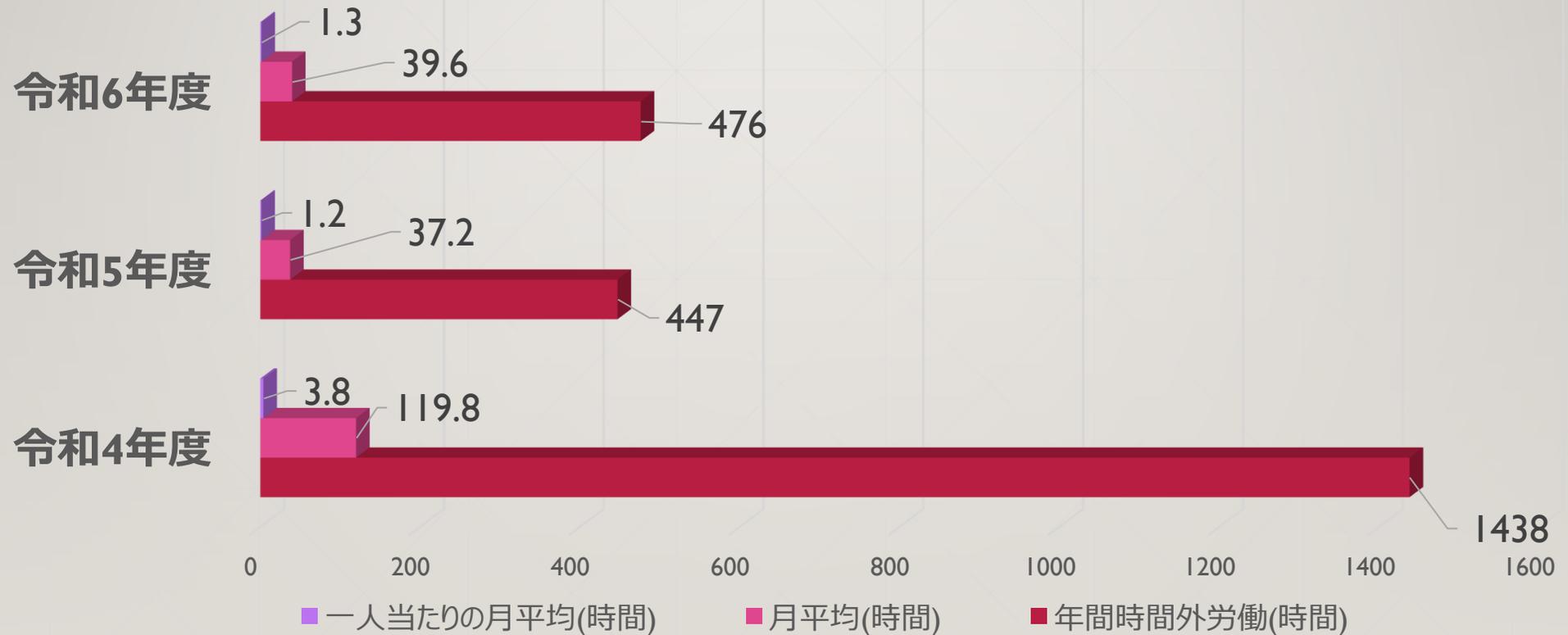
# 令和6年度は年平均11.2日の取得となりました

年次有給休暇取得日数グラフ(当苑 介護職員に限る)



# 令和5年度の時間外労働は1人当たり月1.2時間まで削減

時間外労働時間グラフ(当苑 介護職員に限る)





# これからの課題

---

## ➤ 人材力のさらなる向上

リクルートへの攻めの姿勢、人への投資

## ➤ 「質」に繋げる

サービスの質に繋げ、ご利用者が満足する取り組みを実践

## ➤ 法人内での共有

成功・失敗事例を共有し、法人全体で人材力向上に取り組む

ご清聴ありがとうございました

