



検討会プレゼンテーション

社会福祉法人 青森社会福祉振興団

特別養護老人ホームみちのく荘

園長 中山 辰巳

2014年11月20日(木)

TKPガーデンシティ永田町

1. 概要

所在地:青森県むつ市

法人名:社会福祉法人 青森社会福祉振興団 (従業員:約290人)
特別養護老人ホームみちのく荘

【事業所の概要】

《入居系サービス》

- ・特別養護老人ホーム(2カ所、定員89人)
- ・ショートステイ(2カ所、定員41人)
- ・ケアハウス (定員20人)
- ・グループホーム(定員9人)
- ・住宅型有料老人ホーム(定員24人)

《通所系サービス》

- ・デイサービスセンター(3カ所、うち1カ所は認知症専用 定員117人)

《訪問系サービス》

- ・訪問介護
- ・訪問入浴
- ・地域包括支援センター
- ・ケアプランセンター

《医療系サービス》

- ・クリニック(内科、リハビリテーション科)
- ・デイケア(定員36人)
- ・訪問看護ステーション
- ・訪問リハビリテーション

《その他》

- ・地域交流ホール(介護職員初任者研修施設)
- ・ベトナム・フエ事業所(海外教育研修施設)
- ・フードセンター(真空調理)
- ・美術館

EPA介護福祉士候補者受入状況

<インドネシア>

第1陣 2名：Aさん(女性)、Bさん(女性)

第2陣 2名：Cさん(男性)、Dさん(男性)

第3陣 3名：Eさん(男性)、Fさん(男性)、Gさん(女性)

第7陣 2名：(2014年12月就労開始予定)

第8陣 2名：(マッチング済み)

<ベトナム>

第1陣 1名：Hさん(男性)

2. 業務遂行状況

項目 \ 候補生	A	B	C	D	E	F	G	H	平均
勤務年数	4年	3年	3年	3年	3年	4年	4年	0.3年 (2014年8月就労)	3.4年
日本語学習指導	5.0	5.0	4.0	4.0	3.0	3.0	3.0	5.0	4.0
日本語習熟度	5.0	5.0	4.0	4.0	3.0	4.0	3.0	3.0	3.8
業務習熟度	5.0	5.0	4.0	5.0	3.0	5.0	4.0	—	4.4
日本語能力試験 (N1～N5)	—	—	—	—	—	—	N3	N3	N3

- ・日本語学習指導…5段階評価で大きいほど学習の質と量が大きい
- ・日本語習熟度…5段階評価で、大きいほど日本語習熟度が高い
- ・業務習熟度…5段階評価で、大きいほど業務習熟度が高い

<日本人より長けている業務>

- ・ある意味、コミュニケーション能力が高い。
(利用者との会話、気持ちを忖度出来る、高齢者を尊重できる)
- ・日本語能力が劣っているが故に、その分、介護の基本
(笑顔、声かけ、目線を合わせる等)を身につけている。

<日本人のようにはいかない業務>

- ・緊急時に判断や対応をすることが出来ない。

<任せられる業務内容とそうなった時期>

業務内容	時期
食事介助	6カ月
排泄介助	6カ月
入浴介助	2人介助は6カ月、 1人介助は1年
ユニットでの1人業務	2年
引継ぎ	3年
記録(短い文章記録)	3年
介護計画作成	なし
服薬	なし
利用者家族との連絡	なし

<EPA介護福祉士候補者がいる場合の勤務シフト>

早番、日勤、遅番。夜勤は無し。

<日本語の習熟度と業務の習熟度の関係>

- ・日本語の習熟度＝業務の習熟度とはならない。
- ・日本語能力が十分でなくても利用者との信頼関係が構築できていれば、遂行出来る業務は沢山ある。
- ・認知症介護は高度な技術能力が求められる為、積極的に関わってもらうことにより、理解を深めるようにしている。

3. 教育指導体制

<介護業務にかかる教育指導体制>

- ・ 外国人への日本語指導経験のある日本語教師を週2回で配置。

※1回1時間で、週2時間

- ・ 介護技術指導者を配置し、難易度の高い介護専門用語の解説・
実技指導を行った。同時に介護福祉士受験指導も行った。

＜教育指導にあたって工夫している点＞

- 業務として毎日日記を提出。
- 教育指導係を配置し、業務終了時に毎日30分の振り返り時間を設けた。
- 日中はマンツーマンの担当者を決めて、業務に当たる。

(業務内容習得までの期間)

- 業務マニュアルに全てルビをふったが、あまり意味が無かった。
- 介護職員初任者研修を受講させた。
- 毎日の漢字書き取り指導を行った。

<日本人と外国人で共通する教育指導体制>

- ・日本人と外国人での区別はなく、法人内外で行う研修には参加させた。

例) 内部研修

- ・ フォローアップ研修
(1ヵ月、3ヵ月、6ヵ月、1年目、2年目、3年目)
- ・ 感染症対応研修
- ・ マナー研修
- ・ 介護技術研修 など

外部研修

- ・ 国際厚生事業団主催研修
- ・ 老施協主催研修 など

4. 受け入れによる影響

対象者	良い影響	悪い影響
利用者	<ul style="list-style-type: none"> ・はるばる遠い国から来て日本で働いてくれていることに対して感謝と尊敬の思いが芽生え、明るくなった。 ・尊重してもらっていると感じ、素直に喜ぶ姿が見られた。 ・人は皆、自分の為に何かをしてくれる人、笑顔を見せてくれる人、汗して働いてくれる人に対して、心を開いて受け入れるもの。 	特になし
利用者の家族	<ul style="list-style-type: none"> ・家族は利用者が喜んでいる姿を見て、同様に嬉しさを感じていた。 ・外国人だからという偏見は見られなかった。 	特になし
同僚	<ul style="list-style-type: none"> ・人に関心を持つ、面倒を見るなどの他人を思いやる気持ちを芽生えさせた。 ・利用者に丁寧に接している姿が、同僚に対して、仕事に対する姿勢を改めて見直す機会を提供することとなった。 	<ul style="list-style-type: none"> ・勤務時間内に学習時間を設けている為、一時的に業務から抜けられることや給与や昇給が外国人と同様だということに反発があった。 ※候補者側からも、学習の為に業務を抜けることに負い目を感じていた。
管理職員	<ul style="list-style-type: none"> ・外国人受入の為の話し合いを契機に法人全体で業務改善・見直し(介護そのもの、人材教育研修のあり方、介護現場・管理部門を問わず議論の活発化)をした。 ・利用者を尊重することの重要性を再認識させられた。 ・日本人の価値観や、日本人的な発想だけではいけないということを学ぶことができた。 ・日本の介護を世界に発信できるのではないかと考えるようになった。 	<ul style="list-style-type: none"> ・日本人スタッフに対して、労働条件や給与に関する事(日本人と同等であること)などを理解してもらうことに苦労した。 ・受入態勢準備(家族への説明、プロジェクトチーム結成、宗教・習慣の理解、寮設備確保等)の時間などの労力が想定以上にかかった。
地域	<ul style="list-style-type: none"> ・好意的に受け入れてくれる方が近隣に多く、食事の招待や、おすそ分け、近場への旅行へ連れて行ってもらうなどがあった。 	特になし

5. トラブル等の状況、その後の解決に向けた対応等について

- ①一定期間ではあるが、候補者の中には、わかってもらわなくても「はい」と言ってしまうことで、意思疎通ができなかったという問題があった。
⇒その都度、注意を払いながら確認させた。
- ②日本の社会保障制度について理解するのが難しかったことから、給与から控除される社会保険や厚生年金などの理解をしてもらうのに時間がかかった。
⇒外国語による給与明細書を作成し丁寧な説明を心がけた。
また、現地受け入れ説明会等でも配布した。
- ③介護福祉士資格取得後、ある程度の期間（通算5年程度）は就業して貰えると期待していたが、結婚等の理由で帰国してしまう。