

6-2

演題	今後の介護の担い手と人材育成
副題	～国境を越え、介護を通じて得るものとは～

技能実習生
人材育成

法人名	社会福祉法人 きしろ社会事業会
施設名	稲村ガ崎きしろ

発表者名 (職種)	小俣 拓巳 介護職員	都道府県	神奈川県
共同発表者	府川 広介	住所	鎌倉市稲村ガ崎 4-10-45
共同発表者	YOELANDA	TEL	0467-38-1313
共同発表者	MEGAWATI	FAX	0467-38-1311
共同発表者		メールアドレス	inamuragasaki@kishiro.or.jp
		URL	http://www.kishiro.or.jp/

今回の発表施設 またはサービスの 概要	特別養護老人ホーム 定員 75 床 (入居 65 床、短期入所 10 床) 1 ユニット 10 名のユニット単位 (8 ユニットで形成) 鎌倉市稲村ガ崎の閑静な住宅街に立地
---------------------------	---

研究の目的、PR ポイント

今後の介護の担い手を育成していく為には国境を越えた制度も活用し、技術や知識の実習のみならず、日本語の教育支援や生活文化適応への支援も必要です。単に労働者として受け入れるだけでなく、当法人のビジョンへ共に向かう仲間として受け入れる事を通じて人材育成体制の再構築をすることを目的としました。

取り組んだ課題

当法人が抱えていた人材育成における課題は①新卒採用を重視していたが離職率が高まっていた②介護や福祉に対するネガティブなイメージをポジティブなイメージに変換することです。そこで、これまでの法人独自の取り組みや戦略だけでなく、国の制度の活用も必要と判断し令和 2 年から技能実習生の導入に至りました。

具体的な取り組み

介護現場レベルでは、1 年目から 3 年目までのそれぞれで、必須業務、関連業務、周辺業務に分類した「技能実習計画」を作成し実習に取り組みました。また、対象実習生や実習生に関わる職員を対象としたアンケートの実施。当法人における法人内及び事業所内研修への参加や宿舍の提供等の生活支援を行ないました。

活動の成果と評価

受け入れ開始から 3 年目となりましたが、どのようにしたら同じビジョンのもと共生できるかを受け入れる側も意識する事で変化が表れてきました。例えば、業務中コミュニケーションを取る際に実習生に伝えようとする意識から「ゆっくり話す」、「言葉遣いが丁寧になる」、「話す時の態度が柔らかくなる」といった事が求められる為に徐々に周囲の職員にも同様な意識が自然と生まれてきました。これを機に利用者様への接し方にも変化がもたらされる事が増えました。利用者様からは実習生の日々の成長と共に暖かく見守ってくださる声も挙がっています。これらの事がフロアのみならず法人全体の活性化へのサイク

ルへと繋がっていくと今後も期待されています。

今後の課題

この制度の目的は技能の移転であって人材不足の解消ではなく「国際貢献である」事を認識する必要があります。その為、受け入れ施設側は、労働環境やケアの質の向上を継続的に行っていく仕組みや流れをこの制度を通じて再構築していく必要があります。当法人はこの制度利用開始前から離職率が高くなっていましたが制度利用開始年から 3 年が経過し、全体の離職率 22.33% から 17.84% となり約 4.5% 減少しました。先に述べたように人材不足解消が本来の目的ではありませんが、離職理由の精査や離職しない為の職員へのサポート。利用者様へのケアの質の担保等の取組みを行うことで、この制度利用による成果や評価が今後の人材確保のヒントになるのではないかと考えています。今後の国の制度変更等、動向に注視し柔軟に対応していきたいと思えます。

参考資料など

公益社団法人 全国老人福祉施設協議会 外国人介護人材受け入れ制度早わかりガイド 2020