

2022年12月外国人介護人材セミナー「人づくり」 「外国人材が育つ」ー採用時から長期戦力化の工夫ー

主催：外国人材拡大プレイス

共催：全国社会福祉法人経営者協議会

座談1 「介護プロをめざす育成方法」

社会福祉法人 芳香会について

所 在 : 茨城県古河市上大野698

開 所 : 1970年12月

職員数 : 500名

施 設 : 【高齢事業】入所型3施設 在宅事業 【障害事業】入所型4施設 在宅事業

【保育事業】2保育園

【そ の 他】茨城県地域生活定着支援センター・芳香会研究所・託児所 等々



社会福祉法人 芳香会

外国人受入担当 富張浩俊

(青嵐荘特別養護老人ホーム勤務)

母国期間 → 入国

日本語能力試験		就労 N4		N3		施設要望レベル		N2		N1	
日本語能力レベル		小学生1年レベル		小学生6年レベル		高校生レベル		大学生レベル			
日本語運用レベル		挨拶や定型文可能レベル		日常生活は何とか可能		ある程度新聞を読めるレベル		ニュースが分かるレベル		支障なし、通訳レベル	
日本語業務対応レベル		利用者コミュニケーション不可能		利用者コミュニケーション可能		申し込み・記録可能		業務の一部の指導者レベル			
		行動理解程度		日常業務可能レベル		夜勤可能レベル					
技能実習生		特記		1年		1年		1年		1年	
VISA 技能実習		1年更新		就労期間		就労期間		就労期間		就労期間	
総額費用想定		17,810,000		就労期間		就労期間		就労期間		就労期間	
労働対価額		14,200,000		就労期間		就労期間		就労期間		就労期間	
付帯事項額		3,610,000		就労期間		就労期間		就労期間		就労期間	
		給与		2,700,000		2,700,000		2,700,000		3,400,000	
		監理料		360,000		360,000		360,000		360,000	
		日本語教師		470,000		470,000		470,000		470,000	
		その他(研修費用)		100,000		100,000		100,000		100,000	

月3~5万/1名
3万円算定



介護のプロ(専門職)とは…

【介護のプロとは…】

＜求めるもの何か？＞

専門職？ 介護職員？ 労働者？ お世話する人？

＜仕事の内容は？＞

記録を書く 夜勤をやる 食事介助をする 入浴介助をする 排泄介助をする
申し送りをする レクリエーションをする 傾聴する 等々が出来ればいいのか？

介護職員に何を求め育成するのか プロとはなにか



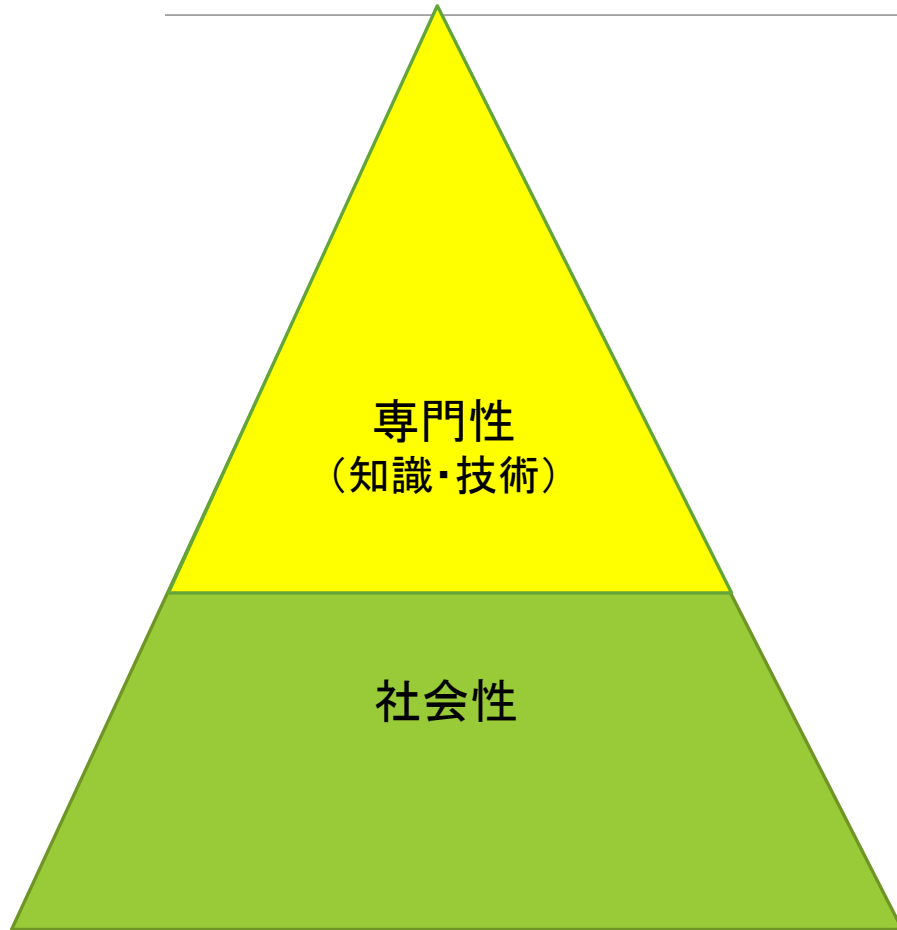
介護のプロ(専門職)とは…

社会福祉法や介護保険等の契約によるサービスの理解。個々のケアプラン等の理解により、利用者背景や日々関わる介護業務から、利用者の生活を観察することで変化(いつもと違う、何だろう)に気が付くことのできる職員。また、利用者の日々の生活の向上や変化への対策や解決(どうすればいいのだろう)、専門的な知識(根拠)を基に科学的に実践や、教え合いながらお互いに刺激をあたえることのできる職員。そのため、常に知識と技術を向上する努力のできる職員。

社会福祉法人 芳香会 青嵐荘特別養護老人ホームでの介護職員像



介護のプロ(専門職)とは…



しかし、プロも社会性の上にある専門職である。

社会性は文化や特性、言語、食事、生活スタイル、また地域によっても異なり色々なものに関わる。一般常識やマナーも含まれるものと考えられる。

外国人の場合、社会性を学ぶのに日本の生活スタイルや日本語能力も大きな課題となる。社会性の基礎を大きくしながら専門性も学んでいく。

外国人に限らず、現在は社会性も、事業の教育を担うものとして実施しなければ職員の確保も難しくなっている。

だからこそ、母国学習の期間から日本滞在期間でも、日本の生活習慣や日本語はしっかりと継続的に学ぶ上に、専門性を重ねるための試行錯誤をしている。日本に滞在するだけでは社会性・専門性の習得は非常に難しい。



介護のプロ(専門職)とは…

介護とお世話の違いとは？(管理者がよく問う言葉)

社会的地位が認められる、誰でも出来るということではなく、より根拠を持った介護を目指し、専門性(知識・技術)の追求、そして継承、拡大がプロの介護職になるのではないか。

長く日本に滞在したい希望＝より高度に専門職としてスキルを磨かなければ在留(VISA)ができない
→その基準の一つがJLPTや介護福祉士という目標と理解している。

就労、働く場を目的として、お年寄りが好き、楽しませたいだけではお世話と理解。その場の指示や理由もわからなければ事故にも繋がる。母国に帰って指導となれば根拠のない技術を継承してしまう。

それなりの知識や技術＝今の日本では滞在期間内のVISA更新・変更は難しい

→期間だけの就労



介護のプロ(専門職)を目指す育成方法…

○日本の生活を理解するためしっかりと安心して生活が出来るようにサポートをする

日本語・生活・食事・通院等々

○業務についても大きな目標と細かな目標をしっかりと立てる

記録を書く(6ヶ月) 夜勤をやる(1年) 食事介助をする(3ヶ月) 入浴介助をする(3ヶ月)

排泄介助をする(3ヶ月) 遅番早番(3ヶ月) 申し送りをする(4ヶ月) レクリエーションをする

傾聴する 名前を覚える 等々いつまでに出来るようになろうと目標を立てる

夜勤をやること、記録を書くことが目標ではなく、利用者を理解するための一部として説明している

更に、最終的にはプロの介護職となれるようにと職員像を目標とする



介護のプロ(専門職)を目指す育成方法…

○指導する職員の考え方も重要

出来ない、難しいという環境を作るのではなく、どのように指導していくかを職員同士で共有すること

国の違い、文化の違い、ハラスメント等の勉強は必要

環境の中で多くの知識が学べるような仕掛けが意識的に作られるような環境整備

大切に育てるは「優しくする」ではなく、専門性を磨く、チャレンジをするようにすること

生活の安定などは積極的にサポートをすること

学ぶ者の考えやモチベーション、センスもありますが、お互いの信頼関係(監理団体や送りだし機関ももちろん含む)により「学ぶ」環境になると考えています



【タガログ語】	<i>Magandang hapon</i>	/ (マガンダン ハーポン)
	<i>Salamat Po</i>	/ (サラマツポ)
【ベトナム語】	<i>Xin chao</i>	/ (シンチャオ)
	<i>Cảm ơn bạn</i>	/ (カムオンバン)
【インドネシア語】	<i>Selamat siang</i>	/ (スラマツ シアン)
	<i>Terima kasih</i>	/ (テレマカシ)
【ネパール語】	<i>Namaste</i>	/ (ナマステ)
	<i>Dhannebaad</i>	/ (ダンネバド)

※職員には初めて会うときは相手の国の言葉で挨拶が出来るようにと伝えています。

本日、皆様方との出会いも奇跡的な出会いであり「ご縁」であります。今後とも情報の共有、ご指導をお願いいたします。皆様方のご協力を頂きながら、小さな活動が世界貢献となるように取り組んでまいります。

ご清聴ありがとうございました