

知的障害者の障害者支援施設における事例発表ZOOMセミナー

知的障害者の障害者支援施設における外国人採用の現状と課題

「カンボジア人材4名・インドネシア人材2名を採用して」

社会福祉法人黒松内つくし園

障害者支援施設しりべし学園成人寮 施設長 遊 部 眞 澄

法人の概要

昭和31年 故廣瀬清藏氏が私財を投じて「児童養護施設黒松内つくし園」を開設

昭和32年 法人認可 以降、認定こども園1ヶ所、

福祉型障害児入所施設1ヶ所、障害者支援施設2ヶ所、

養護老人ホーム3ヶ所、特別養護老人ホーム3ヶ所、

介護老人保健施設1ヶ所、

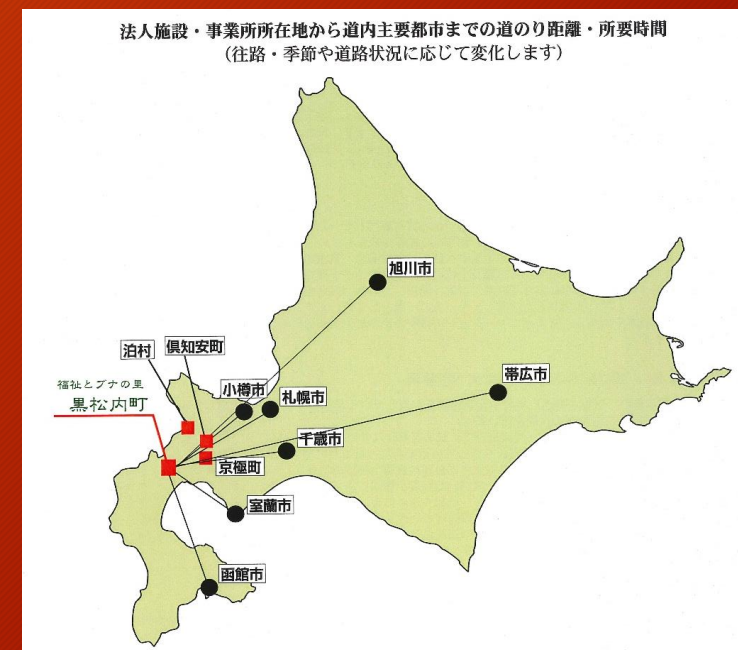
障害者就労支援施設、グループホーム(障がい・高齢者)、

在宅支援事業(児童デイ、老人デイ、通所リハ、居宅介護等)

等、50を超える事業を展開し、職員総数は約500名となっている。

4月1日現在 技能実習15名 特定技能17名 介護福祉2名の

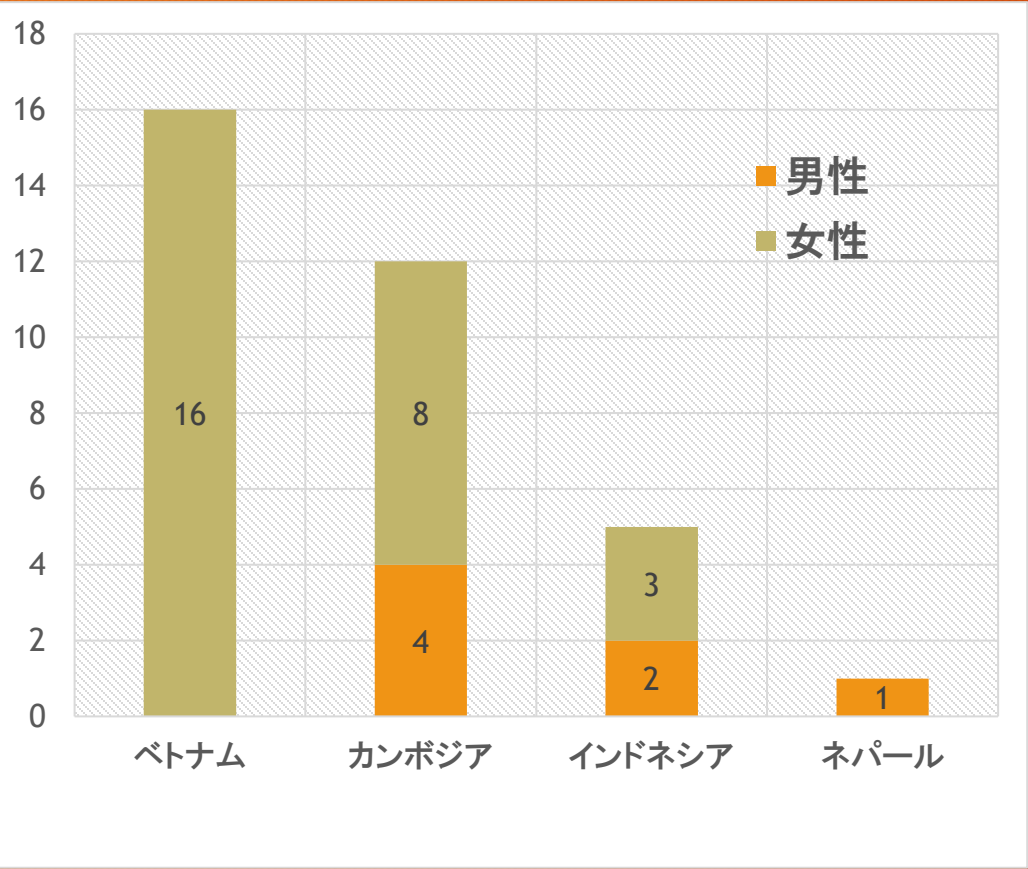
計34名が活躍している。



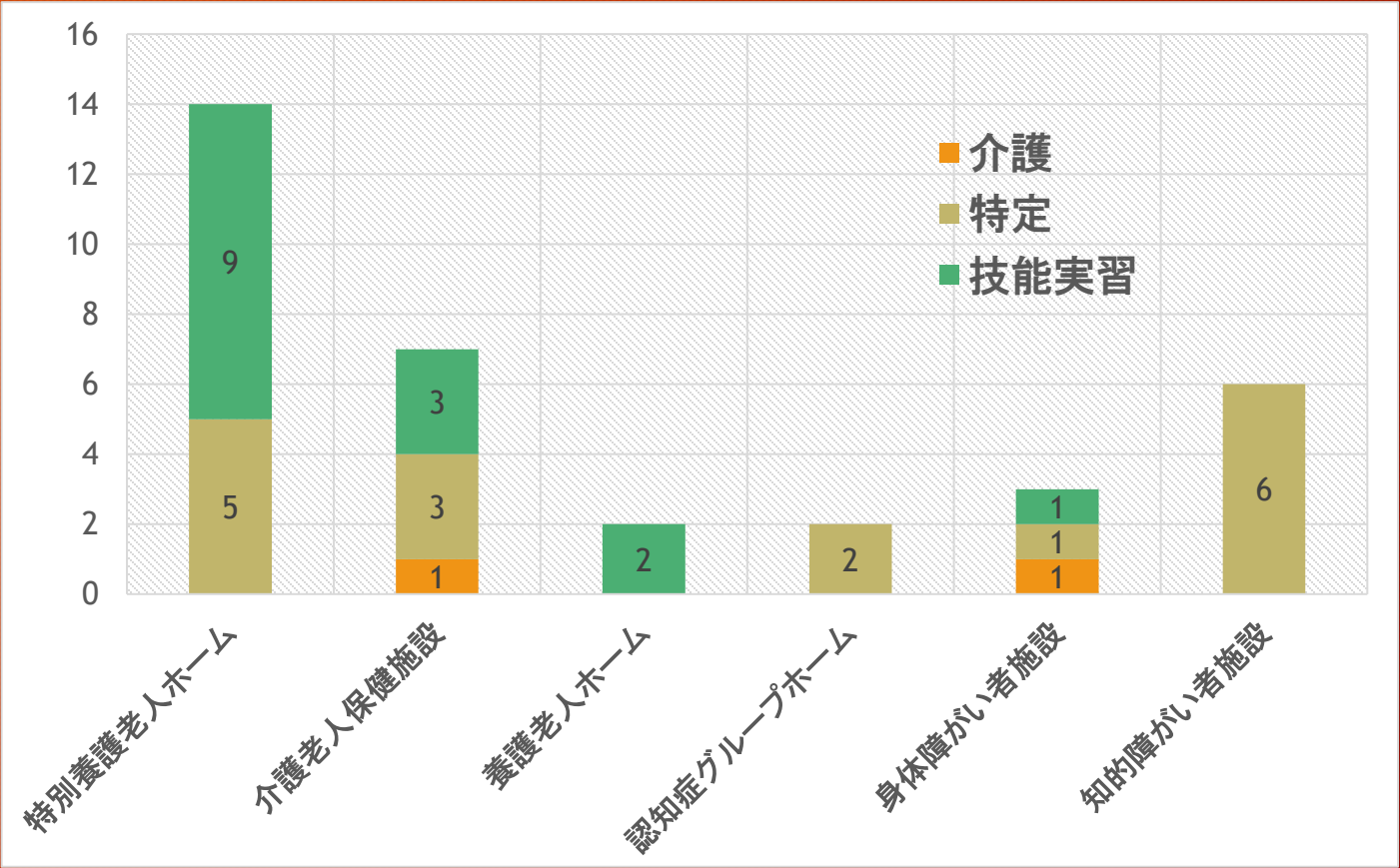
外国人材の採用(介護人材)



出身国/性別



配属先



知的障がい事業所の概要

障害者支援施設しりべし学園成人寮

昭和41年開設の障害児入所施設しりべし学園に併設する形で昭和52年に開設のちに就労継続支援B型事業所、グループホーム5ヶ所も設置している

施設入所支援定員70名に対し在籍62名、生活介護58名（うち通所生活介護4名）就労B型8名で構成

平均障害支援区分は5.0（区分5、6の割合62%）

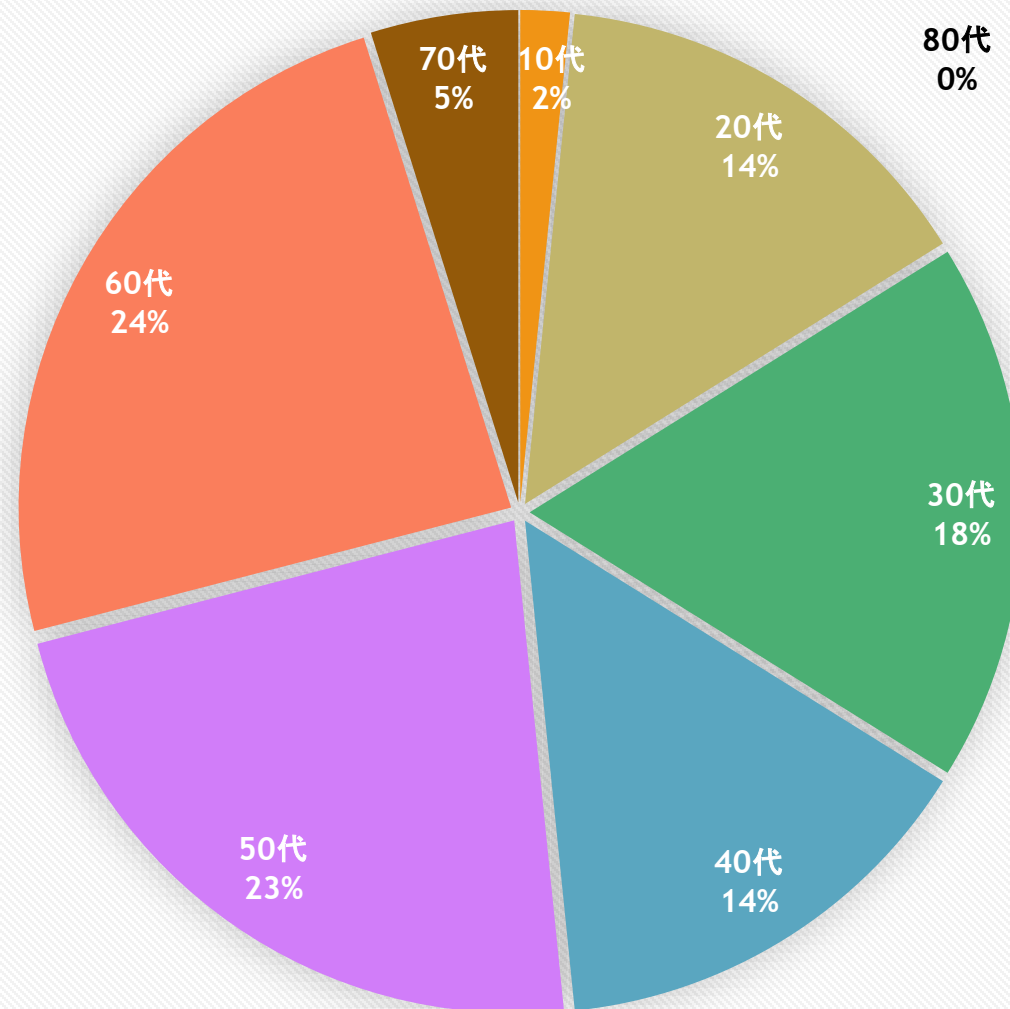
建物は2階建 1階に女性利用者25名、2階に男性利用者37名在籍

サービス管理責任者3名、生活支援員数20名（兼務含む）

介護業務（食事介助・排泄介助・入浴介助等）もあるが、基本的には見守り、声掛け援助が主体の施設

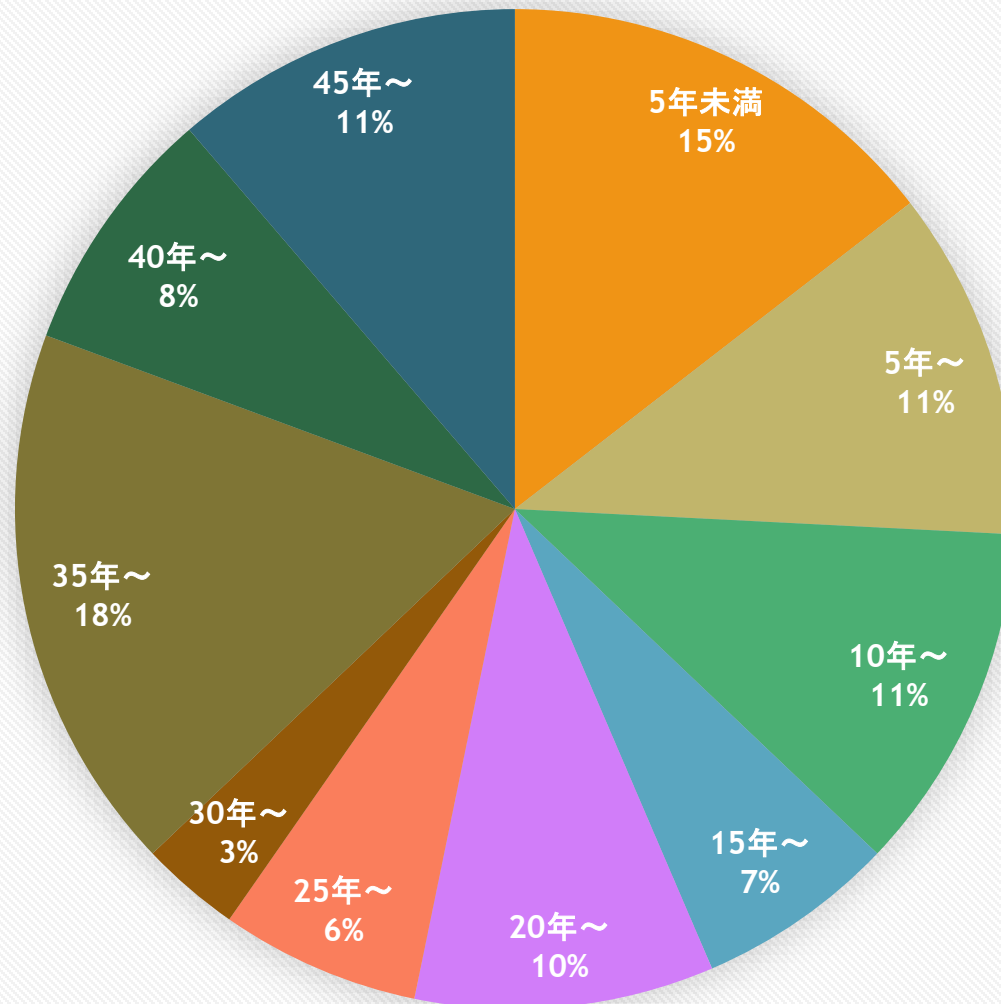
4月1日現在で特定技能 6名（カンボジア4名 インドネシア2名）が活躍している。

利用者の年齢構成



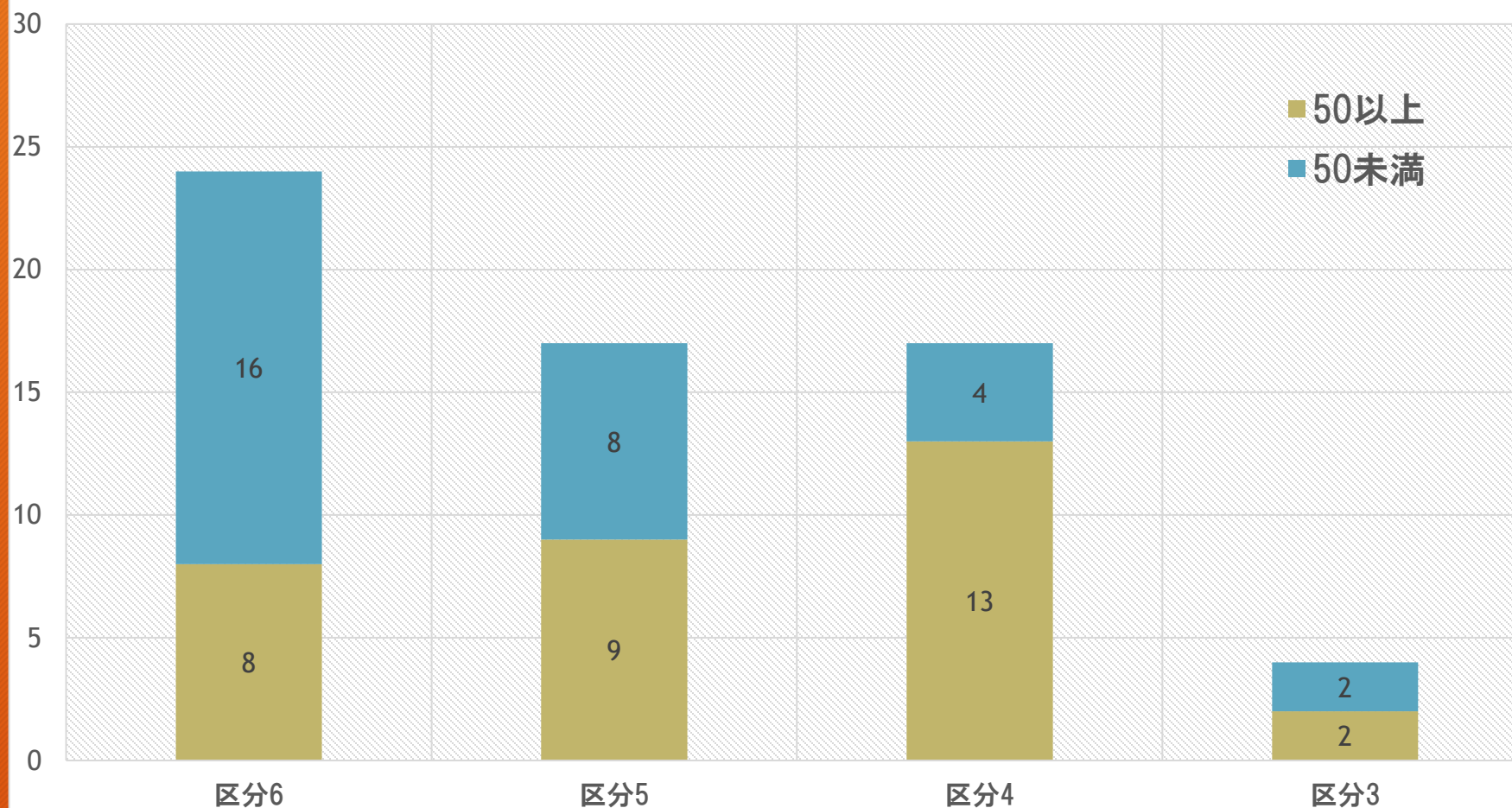
平均年齢
48歳8ヶ月

利用者の在籍年数



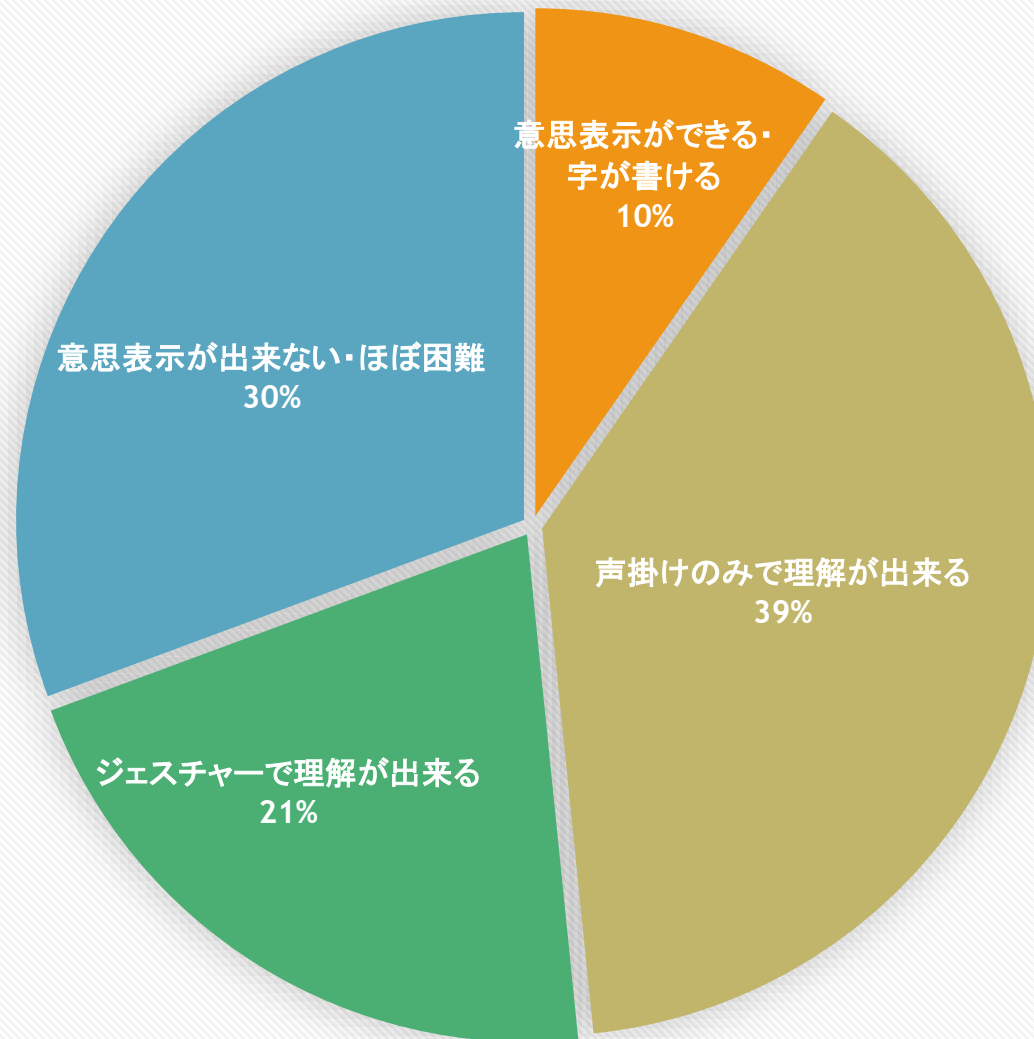
開設からの
平均在籍年数
23.3年

利用者の障害支援区分構成



施設入所
平均支援区分
5.0

利用者の意思表示の状況



特定技能職員の受け入れにあたり

1. 知的障がいの理解

知的障がいをどのように理解してもらうか・・・認知症と混同しがち

■施設側の取り組み

●入職前に知的障害に関するガイダンスを実施

a. 知的障がいの概要を説明

b. 具体的な仕事内容の紹介

入職前ガイダンスの実施

知的障がいとは

生まれつきの脳の障がいや病気のため、様々な能力の発達が遅れた人々です。子どものときに正常な発達が得られなかったため、年齢を重ねても心は子どものままの方が多いです。

そのため、自分の思いが上手く伝わらない時など、パニック(大声や突然走り出すなど)を起こしたり、自分特有のこだわり行動があります。

また、まったく意思表示(コミュニケーション)ができない方もいます。

でも、とっても純粋な人が多いですし、中には特別な才能を持っている人もいます。

入職前ガイダンスの実施

▶主な仕事の種類

- ・食事の準備・声掛け・介助・後片付け
- ・入浴の準備・声掛け・介助・後片付け
- ・排せつや歯磨き、洗面の声掛け・介助

その他、必要な日常の支援・声掛け・お話相手・レクリエーションの企画・実行 など

入職前ガイダンスの実施

2. 勤務環境等の説明

a. 北海道の環境を紹介

b. 夜勤も含めた勤務時間の説明

北海道の環境紹介



北海道は四季がはっきりしていて、それぞれの季節で楽しみがたくさんあります



勤務体制

▶勤務の種類

日 勤 08:30～18:00(休憩12:30～14:00)

約6ヶ月間実施してから次のステップ:早番・遅番勤務を実践させる

早番A 06:30～16:30(休憩10:00～12:00)

早番B 07:00～17:30(休憩12:30～15:00)

早番C 07:00～16:30(休憩12:00～13:30)

遅 番 10:30～20:30(休憩14:30～16:30)

夜勤の実施

1F女子棟1名 2F 男子棟1名体制

入職後、1年以内に実施(個人個人の業務遂行状況に応じて)

夜勤A 16:20～09:20(休憩22:00～23:00・01:30～03:30 男子棟)

夜勤B 16:20～09:20(休憩23:00～01:00・03:30～04:30 女子棟)

夜勤C 20:30～08:30(休憩21:30～23:00・01:00～03:30)

夜勤明け:朝ミーティングで夜間状況の報告(日本語)

特定技能職員と利用者の関り

1. コミュニケーション

特定技能職員の日本語レベルはN4

話すことは比較的できるが、聴き取りが難しい。

■施設側の取り組み

a. 定期的な日本語教育

退勤後に月1回程度の日本語勉強会(任意参加)/先生役は日本人職員

b. 読み書きと会話力の向上を目指す

単語から長文へアプローチ

特定技能職員と利用者の関り

2. 利用者支援

支援時の声掛け

利用者の予期せぬ行動への対応

■施設側の取り組み

a. 業務指導職員の配置

b. 自立支援へのアプローチ

特定技能職員と利用者の関り

b. 変則業務への支援(昼日直や夜勤等で1名体制になる場合)

＊ 指導者として工夫した点

助けを呼ぶための各棟との連携

- ・内線・緊急時の電話の使用方法的指導
- ・緊急時の報告内容のチェックリスト化

宗教への配慮

インドネシアの2名は、1名がイスラム教徒、1名がキリスト教徒である。

イスラム教の1名については、1ヶ月間のラマダンがあるため、その時期だけ業務を早番に限定した対応を取っている。

陽が昇っている間は、水分も摂れないため、入浴介助にも配慮している。

2023年度にはインドネシア(ヒンドゥー教徒)の採用も予定している。

課題

- ▶日本語の文法や同音異義語、漢字の難しさに苦慮している
- ▶介護過多
- ▶冬の寒さ対策
- ▶国籍が増えていった状態での人間関係、居住環境、生活習慣・文化の違いへの配慮
- ▶最大5年勤務してもらえる環境作り→国家資格取得への支援
- ▶地域柄、買い物できる場所が少ないため、近隣市町村への買い物支援を施設として取り組んでいく事での日本人職員の負担

まとめ

法人で技能実習生（ベトナム）の採用を検討した際、当時、私が施設長をしていた身体障害者の入所施設でも受け入れを決めたが、面接の際に当施設を希望した実習生はいなかった。

現地の日本語学校教師に東南アジア圏での障害福祉事情を伺うと、そもそも障害者という概念は無いに等しいが、高齢者に対しては人生の功績をとて敬う慣習が強いという事が分かり、障がいの施設であっても、高齢者と同じく介護を行う施設だという事を根気よく説明していただき、なんとか1名を採用することができた経緯がある。

特定技能(カンボジア・インドネシア)に関しても同様な事象があるか、知的障がいを理解できるか等、不安ではあったが2022年度までに男性2名、女性4名を採用することができた。

この6名に関しては、比較的抵抗もなく業務に入れた印象が強く、毎日笑顔で真面目に頑張っている。その裏には同僚である日本人のサポートがあることも決して忘れてはならない。

利用者の特性上、コミュニケーションの機会は介護施設よりも低いかもしれないが、その分、定期的な教育の中で日本語の実力をつけ、N3、N2に進んでいけるよう支援していきたい。