



# 事例：介護現場に外国人介護人材を 受け入れるということ

特別養護老人ホーム潤生園

施設長 井口健一郎

はじめに

# 社会福祉法人小田原福祉会について

## Vol.1

我が国で初めて嚥下食を開発・導入したバイオニア施設

社会福祉法人小田原福祉会  
特別養護老人ホーム **潤生園**



運営理念  
人は人として存在するだけで尊い。  
真の福祉は、人のいのちの尊さを知り  
個人の人格を心から敬愛するところ  
から始まる。  
潤生園



現在、介護保険法上では、30事業所がある地域に根差した法人である。現在、技能実習から特定技能に切り替えたインドネシア人4名、在留資格介護でネパール人4名、特定技能でベトナム人3名を受け入れている。

# 外国人介護人材 の実際

# 当法人の技能実習の流れ

---

- 2017年12月 外国人介護人材との面接(オンライン)
- 2018年8月 入国後講習(日本語、介護職員初任者研修)
- 2018年11月(施設での技能実習開始)
- 2019年5月(技能実習初級試験)
- 2019年8月(技能実習試験初級合格に伴い、2号へ移行)
- 2021年5月(技能実習専門級試験)
- 2021年8月(技能実習修了)

# 当法人の在留資格「介護」の流れ

---

- 2018年10月 専門学校より紹介があり、本人たちと面談を行い、採用を決定
- 2019年4月 日本人の新卒者と一緒に新入職員研修プログラムを受講
- 2019年6月 現場でのOJT開始
- 2019年12月頃 独り立ち

# 当法人の特定技能の流れ

- 2021年3月 面接及び契約 その後、登録支援機関が就労ビザの申請及び本人の住居確保に動いた
- 2021年5月 合流、まずは介護職員初任者研修を受講した。その際、日本介護福祉士会が開発・運用する「にほんごをまなぼう」サイトで介護の基本や介護の専門用語を学んだ。現場のOJT場面でも有効活用できた
- 2021年9月頃 独り立ち

# 施設側の準備①

---

- 責任者、指導員、生活相談員の選出
- 指導員への教育、入国後講習の視察、教育プログラムの設計
- 申請
- 寄宿舍、住居の確保
- 監理団体、登録支援機関とのやりとり
- 利用者、家族、近隣住民への説明



## 施設側の準備②

---

- 雇用契約の締結
- 入社オリエンテーション
- 市内観光、近隣への挨拶周り
- 介護技術確認
- 住民票の手続き、口座開設、生活上のオリエンテーション、施設までの通勤経路の説明、スーパーなどの案内
- 一連のオリエンテーション終了後、現場着任、OJT開始

- 落ち着かないご利用者の隣に座ったりして、帰宅願望が強いご利用者に丁寧に対応し、ご利用者が落ち着いた。コミュニケーション能力が高い。
- 懸命さがお年寄りに伝わるし、教えてあげようという気になる。ご利用者もやさしい言葉をかけてくれることが励み。
- 利用者が好意的だったのが意外だった。礼儀正しく、お年寄りと目線を合わせたり、一生懸命行っている。家に帰ってからも勉強している様子。やる気があって素直、教えがいがある。



# 現場でのOJT



個別指導を行うと共に指導員はこの時期、月に2回進捗状況の確認、課題の共有、教育方針の確認を行った

にほんごきょうしつ  
**日本語教室**  
IROHA NO KAI **いろはの会** IROHA NO KAI

日本語教室いろはの会は外国出身者に日本語を教えているボランティアグループです。初級から上級まで幅広いレベルの人達が日本語を勉強しています。日本語能力試験の指導も行っています。あなたも多くの仲間と一緒に勉強しませんか、お待ちしております。

～日本語指導ボランティアを募集しています～

**ところ (Classroom)**

☎ 0465-24-6611

おだわら市民交流センター UMECO (栄町 1-10-27) 小田原駅東口から歩いて3分  
(Odawara Community center, three minutes walk from Odawara Station)

**じかん (Timetable)**

- 火曜クラス (Tuesday Class) 10:30～12:00
  - 水曜クラス Wednesday Class) 10:30～12:00
  - 金曜クラス (Friday Class) ①17:00～18:30 ②19:00～20:30
- < かいひ (Fee) : 100円 / 1回 >

**秋季予定表 (Schedule) 9月 (SEP) ～12月 (DEC) / 2019**

## 9月 (SEP)

火 (Tue)	水 (Wed)	金 (Fri)
3	4	6
10	11	13
17	18	20
24	25	27

## 10月 (OCT)

火 (Tue)	水 (Wed)	金 (Fri)
1	2	4
8	9	11
15	16	18
22	23	25
29	30	

## 11月 (NOV)

火 (Tue)	水 (Wed)	金 (Fri)
-	-	1
●	6	8
12	13	15
19	20	22

## 12月 (DEC)

火 (Tue)	水 (Wed)	金 (Fri)
3	4	6
10	11	13
17	18	20
1月6日まで冬休み		

# 日本語の勉強



# 受入れの流れに沿った 事例の紹介

## その1. 入国前～契約まで

### <施設・事業所側>

- 受入れの手続きを進めます



① 外国人介護人材に施設・事業所で働いてほしいけど、何の準備が必要なのかな？

② 現地に行って面談したほうがよいのかな？

### <外国人介護人材>

- 日本に何らかの興味を持ち、現地の送出し機関に応募します



① 日本で働いてみたいなあ

② 日本での経験が将来の役に立ちそうだな

## その2. 契約

### <施設・事業所側>

#### ● 外国人介護人材と雇用契約を結びます



① 外国人介護人材との契約書はどのように作ればよいのかな？

② 契約の際は、どのような説明をしたらよいのかな？

③ 日本語の書類だけで大丈夫？

### <外国人介護人材>

#### ● 施設・事業所と雇用契約を結びます



① 賃金は？住む所は？労働時間は？帰国のための長期休暇は取得できる？

② お祈りをする部屋はある？ヒジャブ ジルバブは着用できる？

## 1. 入国前（受入れ準備）

(1) 実習生に寄り添う指導体制の構築

### 事例 1. プリセプター教育制度

社会福祉法人小田原福祉会  
(特別養護老人ホーム)

#### 「チーム指導により、実習生、指導員共に安心の指導体制」

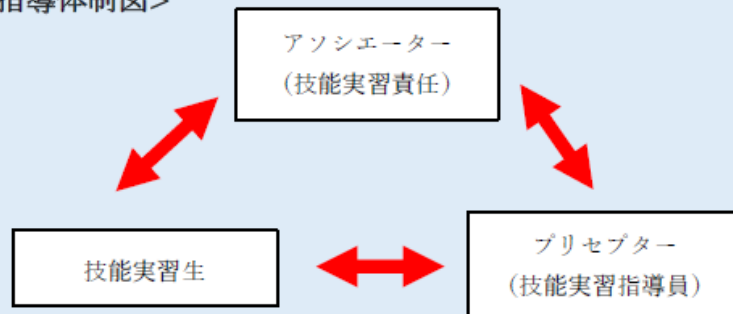
日本人の新人職員と同様、プリセプター教育制度で実習生を指導。1 人の実習生に、1 人の指導員がついて指導を行うが、指導員だけに任せることはせず、双方の関係性や心身のバランスを確認できる者でかつ、介護福祉に造詣が深い者が責任者としてマネジメントを行う。定期的にプリセプター会議を開催し、実習生の教育計画に照らし、個々の進捗状況を確認、評価している。どこにつまずきがあり、いつまでにどのような課題設定が必要かなど共有し、PDCA サイクルをまわしている。



出典『介護職種における技能実習指導員から外国人職員への適切な技能移転のあり方に関する調査研究 事業報告書』

シルバーサービス振興会

#### <指導体制図>



#### 取組のきっかけ・アドバイス等

当法人では6名の技能実習生を受け入れています。実習生は母国を離れ慣れない環境にストレスを感じやすいですが、指導員も同様です。チームとして、指導における役割分担を明確に行うことで、実習生、指導員双方が安心して実習を行えるよう環境を整えています。このシステムは、実習生への指導以外でも、施設内の教育の好循環化にもつながりました。



## 1. 入国前（受入れ準備）

### （2）指導員の支援体制の構築

## 事例 2. 受入れ準備委員会の設置

医療法人正清会（病院）

### 「責任者、指導員、生活指導員、通訳など関係者で受入れを準備」

これまで外国人介護職員を雇用した経験がなく、実習生の受入れにあたって「受入準備委員会」を結成した。メンバーは実習生の指導に関わる者で構成され、責任者、指導員、生活指導員、通訳など 10 名に入ってもらった。入職前に複数回の会議を設け、どのような準備や注意が必要か検討した。

実習生を受入れる際には、各病棟で使用している用語の洗い出しを行い、医療現場特有の用語を翻訳した。受入準備委員会のメンバーが中心となり、実習生への技術の指導、日本語学習指導を実施している。他職員に対しては、受け入れる際に説明会を開催し、技能実習制度や実習生の母国の文化等に加え、受け入れる意義について説明した。その際、単なる人員の補充ではないことは強調して説明を行った。職員全体で実習生を育てていく雰囲気ができている。



#### 取組のきっかけ・アドバイス等

技術修得の評価は、病院で独自に作成しているマニュアルとチェックシートを使用。自己評価、指導員評価、指導員以外の評価と 3 重で確認。実習生にも評価基準は示している。評価の前日に復習してから臨むよう伝え、試験に対する心構えも形成されている。

## 1. 入国前（受入れ準備）

(3) 職員・利用者・利用者家族などへの説明

### 事例3. 実習生の受入れについての事前周知

社会福祉法人泰斗福社会  
(障害者支援施設)

#### 「施設職員や利用者等に周知し、外国人実習生の受入れに対する理解を深めた」

実習生を受け入れることについて、施設職員の理解を深めるため、職員の全体会議などを通じ、可能な限り早期に周知を実施。介護職だけでなく、送迎ドライバーや厨房の職員を含め、職員全員を対象にした。説明会は複数回実施し、シフト勤務の施設でも全員が参加できるよう配慮した。説明会では技能実習制度や実習生の母国文化、注意点などを丁寧に説明し、実習生への理解を深めていった。

また、利用者やご家族向けに説明会を設け、受入れ予定時期や入国後講習での実習生の様子などについて紹介した。法人の評議員にも説明を行った。丁寧な説明を重ねることで、関係者の実習生に対する理解が深まったと同時に、実習生を歓迎する雰囲気醸成され、スムーズな受入れに繋がった。



#### 取組のきっかけ・アドバイス等

職員や利用者、また地域住民の中には外国人に不慣れな方や抵抗がある方もいます。外国人実習生を受け入れる意義や目的等について可能な限り早期に周知しておくことで、関係者の不安を解消し、スムーズに実習生を受け入れることができます。

## 1. 入国前（受入れ準備）

（3）職員・利用者・利用者家族などへの説明

### 事例 4. 実習生が地域の生活者として受け入れられる工夫

社会福祉法人泰斗福祉会  
（障害者支援施設）

#### 「実習生が地域住民と触れ合う場の提供」

実際に生活を始めると細かいルール（ゴミ出しなど）を教えることも必要になるため、まず入職オリエンテーション時に日本の生活習慣、地域のルールなど丁寧に説明し理解を促した。施設職員全体で実習生の生活のサポートを行い、定期的に住居訪問し、気になる所の改善を促した。また、実習生には近所の方に会ったときは挨拶するよう伝えた。施設としては地域の行事に実習生を積極的に参加させ、紹介することで、地域の方に顔を覚えてもらえるよう関わる時間や場所を設けるようにした。その結果、地域住民も実習生を気にかけてくれるようになり、施設外でも声を掛け合う関係となった。

#### 参加した行事

- 地域清掃
- 地域のお祭り（秋祭り・ホタルまつりなど）
- 法人の地域開放行事（夏祭りなど）
- 施設の地域と関わるイベント  
（障害者スポーツ大会・車いす空手など）
- 法人運営のカフェの手伝い



#### 取組のきっかけ・アドバイス等

監理団体を通して、地元の中学校に呼ばれたこともありました。地域で働く外国人というテーマの中で、実習生が母国の文化や現在の仕事について説明し、実習生、生徒たちにとって貴重な経験となりました。

### その3. 入国前～入国まで

#### <施設・事業所側>

- 外国人介護人材を迎え入れるための準備を日本で行います



① 迎え入れるためにどのようなオリエンテーションの準備が必要？

② 施設・事業所の職員には、外国人介護人材についてどこまで伝えれば良いのかな？

#### <外国人介護人材>

- 日本語や介護について学びます



① N4を取ったけど、日本語で話すのは難しいなあ・・・

② 介護って何か良く分からないなあ

## その4. 施設・事業所でのオリエンテーション

### <施設・事業所側>

- 契約内容について今一度説明するとともに、外国人介護人材の疑問に思うこと等の説明をします



① 何をオリエンテーションすれば良い？ 通訳は必要？

② 外国人介護人材の方は、どのくらい日本語を話せるのかな？

### <外国人介護人材>

- 日本に来て、慣れない中で疑問・不安に思うことも多い状態です

① 買い物はどこに？ ゴミの捨て方は？ 四季って何？

② 病気になったら？ 犯罪にあったら？

③ 業務で分からないことは誰に聞けばいい？ モスクや祈りの部屋はどこ？



## 2. 入国後講習中

(2) 監理団体との連携

### 事例5. 入国後講習の内容把握

ヒューマンライフケア株式会社

(介護付有料老人ホーム)

#### 「事前の顔合わせと情報収集が職員と実習生の安心感に。入国後講習訪問」

入国日と入国後講習中の計2回、本社の実習生受入れ担当、育成担当、責任者、指導員、生活指導員などと入国後講習先に訪問。現場でも実習生を気にする声があがっており、実習生との関わりが多い各担当者は全員が訪問できるよう、シフトを調整した。入国後講習先に訪問することで、お互いの顔が分かり双方が安心感を得ることができた。また、介護の技能等に関する科目を見学したことで、実習生の日本語能力の把握や介護に対する姿勢なども知ることができた。講師とも話をすることでできたため、今後の指導方法についての参考となった。監理団体及び入国後講習の講師には、配属までに「報告・連絡・相談（ホウレンソウ）」を理解してもらえよう要望を伝えることもできた。実習生と顔見知りになったおかげで、配属日にはスムーズに受け入れができた。



#### 取組のきっかけ・アドバイス等

実習生がどのような人なのかと、受け入れる側は気になります。同時に、実習生も同様に、受け入れ先はどんな人がいるのかと不安に感じていると思います。入国後講習中に顔を合わせておくと顔見知りとなり安心感が生まれ、配属日もスムーズに受け入れることができます。

### 3. 受入れ開始時（1～2週間）

(1) 指導方針・指導計画の共有

## 事例 6. 移転すべき技能と指導状況の管理

株式会社Q・O・L  
(ショートステイ・デイサービス)

### 一目でわかる、誰でも使える！指導内容の一括管理と情報共有ツールを活用」

技能実習計画を参考に、必須業務、関連業務、周辺業務、安全衛生業務を具体的な業務に細分化し、1日ごとに、各業務について、どの指導員が何を教えたかわかるよう実習事項確認票という独自のツールを作成。その他、毎日の申し送りの際に実習生の情報を共有することで、実習生の指導状況を全員が把握できるようにしている。



#### <実習事項確認表>

(技能実習生)		(技能実習指導員)		指導状況														
O/O/O		◎ ◎ ◎ ◎ ◎ ◎ ◎ ◎ ◎ ◎ ◎ ◎ ◎ ◎ ◎ ◎		10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
必須業務	必須業務																	
11 住居の確保	住居の確保																	
12 食事の提供	食事の提供																	
13 身の介護	身の介護																	
14 洗濯	洗濯																	
15 掃除	掃除																	
16 安全衛生	安全衛生																	
17 周辺業務	周辺業務																	
18 関連業務	関連業務																	
19 指導事項	指導事項																	
20 指導事項	指導事項																	
21 指導事項	指導事項																	
22 指導事項	指導事項																	
23 指導事項	指導事項																	
24 指導事項	指導事項																	

#### 取組のきっかけ・アドバイス等

当施設では、技能実習生2名に対し、6名の指導員を配置しています。実習生に対し複数名での指導を行う際には、指導のばらつきをできるだけなくすることが必要になります。監理団体の担当者と指導に関する相談を行う中で、指導の進捗状況を情報共有できるツールとして、実習事項確認表を提案頂きました。

本ツールを導入し、実習生の指導状況などを一目で把握することができるようになり、指導の進め方や技能移転の修得状況を確認する上でも大いに役立っています。

## その5. 業務への従事

### <施設・事業所側>

- 業務上指示で外国人介護人材と意思疎通がうまくいかないこともあります



① 分かった、と言ったのに、分かっていなかったことがあったけれど、なぜ？

② 介護の基本的な考え方って、説明するのが難しいなあ

② 日本人職員と外国人介護人材、どちらの要望も聞くのは難しいなあ

### <外国人介護人材>

- 業務上、困ることがたくさんあります

① 人によって介護のやり方が違って混乱するなあ

② 母国では看護師だったけど、注射はしてはいけないの？

③ お風呂に入る習慣がなかったから、入浴業務が大変だなあ

④ 90歳や100歳なんて人に会ったことがないよ..

⑥ 母国が恋しい..

⑤ 始業時間には厳しいけど、終業時間はそうでもないね..





## その6. 文化的な側面に関する事柄

### <施設・事業所側>

- 文化的側面から、外国人介護人材に配慮したほうが良いことがあります



① 注意をしたら、予想以上に落ち込んでいるのだけれど・・・

② 宗教への配慮って、何をすればよいの？

### <外国人介護人材>

- 文化的側面から困ることがあります

① 事前の合意がないのにヒジャブ・ジルバブを脱がされたのだけど・・・

② お祈りの時間を取ってはいけないの？



③ ラマダン中なのに業務負担軽減がされず、大変

⑤ 食べ物が違って食欲がわかない・・・

④ ミスを指摘されたけれど、曖昧な表現で何を直してよいかわからないなあ

## その7. 日本語の理解

### <施設・事業所側>

- 日本語の問題で外国人介護人材と意思疎通が難しいことがあります



① 早口で話しているつもりはなかったけれど、聞き取れなかったみたい

② 方言で喋らないように気をつけていたけれど、意識せず使ってしまったて話が通じなかった

### <外国人介護人材>

- 日本語の問題で日本人職員・利用者と思疎通が難しいことがあります

① 利用者の方が話す方言が全く分からない・・・

② 介護の専門用語・略称が良く分からない・・・

③ 申し送りで何を言っているのか理解できない・・・

④ 手書きの介護記録を読んでも理解できない・・・

## その8. 地域で暮らす

### <施設・事業所側>

- 地域の中で外国人介護人材が孤立しがちですが、地域住民とも交流できるよう手助けが必要です



① 遊ぶところが分からず、家にいることが多いみたい・・・

② 職場の人しか話し相手がいなみたいで、寂しそう・・・

### <外国人介護人材>

- 慣れない土地で、周りは外国人だらけで会話もままならないという環境で、地域の中で孤立しがちです



① 周りに何もなくて、車にも乗れないから、どこにも行けないなあ

② 近所の人に話しかけたいけど、嫌がられるかと思うと勇気が出ないなあ

### 3. 受入れ開始時（1～2週間）

（3）指導員と実習生の関係性づくり

## 事例7. 受入れ後の実習生とのコミュニケーション

社会福祉法人空心福祉会  
（特別養護老人ホーム）

### 「交換日記やチャットツールを利用したグループコミュニケーション」

実習生への指導は、日本人の新入スタッフと同様、指導員1人に対し実習生1人というチューター制を採用し、実習生が配属されてから1か月間は「コミュニケーションノート」を使用している。ノートは、業務(技能実習)スケジュールや質問事項、悩みごと、技術の評価など、何でも記載できるものとした。また、実習生同士が日頃から使用しているチャットアプリで、責任者、指導員、その他管理職級スタッフと実習生のグループを作り、業務以外の日常会話や地域のイベント等の紹介を行っている。その他、住まいへの訪問、月1回の面談で定期的に実習生とのコミュニケーション機会を確保している。

実習生が各施設に複数人(法人全体で1、2期生あわせて10名)おり、個々の日本語能力や技能修得スピードは異なる為、一人ひとりのペースに合わせて指導を行った。更に施設毎の指導員と責任者間だけではなく、法人全体で担当者が情報を共有する為、人材育成を管轄する委員会内に外国人材の専門部会を立ち上げた。



**取組のきっかけ・アドバイス等**  
実習生を受入れたことによって、日本人スタッフ自身が自らの介護を見直す機会になりました。これまで日本人スタッフに対してはニュアンスで伝わったことも、実習生に対しては根拠を示し、相手が理解できるよう伝える事が必要となり、指導にかかわるスキルが向上しました。

### 3. 受入れ開始時（1～2週間）

（3）実習生と利用者の関係性づくり

## 事例8. 実習生を知ってもらうための取組

社会福祉法人のぞみ福祉会  
（介護型軽費老人ホーム）

### 「出身地紹介や技術修得状況が会話のきっかけに！」

実習生の受入れにあたっては、事前に利用者や利用者家族に説明を行っているが、配属されてからも実習生のことをより理解してもらうため、実習生本人に出身地などの紹介をしてもらっている。実習生本人がイラストや写真などを活用し、模造紙に記入。事業所の入り口に掲示することで、皆に見てもらうことができ、話のきっかけとなっている。

また、事業所の入り口には、「実習生の介護習得表」も掲示している。実習生の介護技術の修得状況を責任者、指導員だけが把握するのではなく、他職員や利用者・利用者家族なども確認できるようにした。利用者家族からも安心の声が聞かれている。



#### 取組のきっかけ・アドバイス等

「介護修得表」は、実習生を受け入れる際に、他法人の取組などを情報収集した中で出会いました。当法人では、責任者が技能実習計画に沿って、1か月目、3か月目（その後は3か月ごと）に実習生の介護技術を確認し評価しています。できることを示すというポジティブな視点と、わかりやすいイラストで、実習生の自尊心にも配慮しています。

## 4. 実習期間中

(2) 実習生の理解度に応じた指導の実践

### 事例9. 介護基礎技術チェックシートの活用

医療法人光生会

(病院)

#### 「実習生の自己評価と指導員評価で修得状況を確認」

日本人の新人職員と共に、毎月新人ケアワーカー研修に参加しており、月毎にテーマを変えて、身体介護技術の勉強をしている。技術のチェックに関しては、監理団体が作成した介護技術実習の評価基準を踏まえた「介護基礎技術チェックシート」を活用している。1か月、2か月、6か月目に実習生の自己評価と指導員評価を行い、修得状況を確認している。

実習日誌に関しては、既存のものより記載スペースを多く設け、実習生と日々の振り返りを行っている。

病棟での実践場面では、看護師もしくは先輩介護職者が指導にあたっているが、言語のサポートは各病棟に配属されているベトナム人の介護福祉士が行っている。



#### 取組のきっかけ・アドバイス等

当病院は、看護部長、師長、主任、介護福祉士の計20名を指導員として登録しています。実習生を指導するにあたり、介護職者の技術チェックを事前に行い、技術の修得状況を改めて確認をしました。

## 5. 第1号技能実習修了前

(1) 初級試験合格に向けた知識・技術等の修得状況の確認

### 事例 10. 実習生の知識・技術の再確認

株式会社ヒューマンライフケア  
(介護付有料老人ホーム)

#### 「社内資格に合格！介護技能実習試験前の自信につながる」

配属5か月を過ぎた頃、社内資格の介護技術試験を受験してもらうために、本社より介護技術講習を開催。講習では介護の基本であるボディメカニクスを習得し、実技テスト課題の練習を行った。実習生の日本語の理解力を確認できると共に、技術スキルの状況も把握できた。社内資格は見事合格し、3か月後の介護技能実習評価試験（初級試験）に向けて、再度技術講習を行った。試験と同様に、指導員の指示のもと行う介護を本社の担当者が確認。指導員、実習生ともに試験の緊張感も味わうとともに、試験の流れを理解することができた。実際の初級試験に合格した時は、事業所スタッフ全員が喜び、フロアは笑顔があふれていた。



#### 取組のきっかけ・アドバイス等

試験が不合格だった場合、実習生は帰国しなければならないため、不安を感じています。介護技能実習評価試験前に社内資格に合格することで、試験に慣れることができ、自信がついたと思います。また、合格したときには皆で遊園地に行くことを約束し、試験へのモチベーションを高めました。

君が外国人介護人材の  
指導担当者だから  
あとはよろしくね。



2者間だけの関係だと摩擦が起きやすい

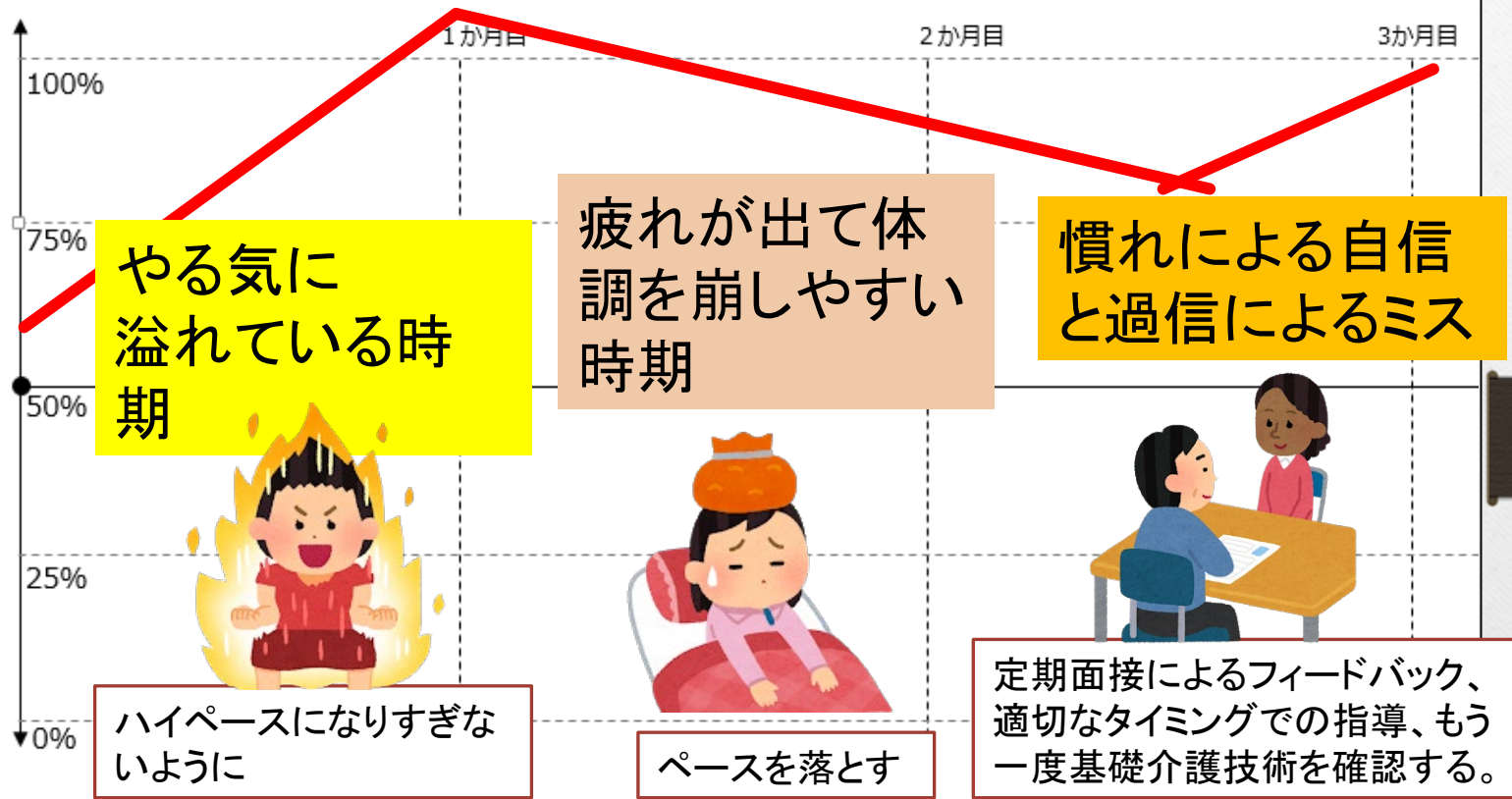
OH NO...



俯瞰して、冷静に判断し、マネジメント  
する立場の人が望まれます。



モチベーションシヨングラフ



**外国人介護人材・指導員双方の  
心身のバランスを確認することを意識して対応した**

# その他の指導時の特筆すべきケース

～当法人で、指導時に実際にあったケース～

---

## ●外国人介護人材側

- メモを取る習慣がない外国人介護人材がいた。
- 何でも「はい、わかりました」「できます」と返答してしまう。
- 利用者に対して日本人が思う以上になれなれしく接してしまった外国人介護人材がいた。

## ●施設・事業所側

- 「私はこうやってるけど」「私はまだまだだけど」など、謙遜している姿勢は外国人にとって自信がない人に映ってしまった。
- 外国人介護人材の指導担当者が他の指導担当者の技術を「違う」と言った。

# 受入れ後の対応

## 受入れ後のステップ

- いきなり一度にあれも、これもと対応しない  
(外国人介護人材がパンクしてしまう。本人たちの状況を見つつ、途中で増やしていくことも可能)。
- 馴れてきたら、信頼できる場所(日本語を勉強できるサークルなど)とつなぐこともできる。

### 【当法人で考えるステップ】

- ①まずは、生活を成り立たせる。
- ②施設・事業所、業務に馴染む。  
(この段階で、本人たちと一緒に目標設定をする)
- ③試験等に臨む。

## 受入れ後の指導（日本語能力的側面）

- ① 受入れ前の日本語のレベルはどうか？
- ② 実際に業務で必要となる日本語とは？



- 日本語能力試験のレベルはあくまで指標。
- N2保持者であっても、意外に聞き取りが困難な方もいるため、外国人介護人材個人の能力を把握しつつ、合った対応をしていく。
- 就業規則や法人内でのルールなど、必ず理解をしていただく必要があるものは、母国語で用意ができれば○



## 言葉が通じないことによるストレス

---

- 言葉が通じない。生活でトラブルが多い。
- その外国人をひとりで面倒見る・・・

**➡ 指導員を孤立させないように。**

※受入れは、施設・事業所の人材育成マネジメント力が問われます。  
現場のOJT指導員も、生活相談員等、兼務の中で人材育成をします。  
失敗すると有能な職員まで離職するリスクも孕んでいます。

## 受入れ後の指導（介護技術的側面）



- 当法人では、介護を教えるにあたり、共通のモノサシが必要であると考えており、どのような価値観で介護を行っているか、予め指導の方向性を統一している。
- 手順は人それぞれ違うが、何に対してアプローチしているかは共通している。指導上の留意点について指導にあたる職員で共有している。

# 報告、連絡、相談について

当法人では、介護における申し送りについて以下の能力が必要であると考えている。

- ① 申し送りを理解している
- ② 申し送りを申し送れる
- ③ 記録に落とせる

## 【①②について】

- 当法人では、外国人介護人材が初期の段階で躓いていたため、「他職員が言った内容はどういった内容であったのか、それを自分に申し送って下さい」と指導員がミーティング後に復習を兼ねて確認していました。現在では、とてもスムーズに申し送りを行っています。
- また、当法人では指導員の指導の下、介護の専門家として育成し、チームケアの一員として教育するため、利用者の変化の兆しや業務遂行について、必ず報告するよう、意識付けを繰り返し実施しています。



## 文化／宗教の観点から考える介護技術の指導 ～当法人で実際にあったケース～

---

- 右手は神聖な手ということで左手のみで排泄介助をしようとした。(ネパール)
- 男尊女卑で女性リーダーの指導を聞かなかった。(ネパール)
- お風呂のお湯加減が分からなかった。(インドネシア)
- ごちゃませ丼にしようとした。(インドネシア)
- ラマダンをして倒れた。(インドネシア) ※他法人

# 母国語で介護の頭を作る

## にほんごをまなぼう

～日本の介護を学び、現場で働く外国人のためのWebサイト～

junseien-admin

\*\*\*\*\*

ユーザIDをブラウザに保存する

**ログイン**

[ユーザIDを忘れてしまった方はこちら](#)

[お試しログイン](#)

はじめての方は**こちら**

**管理者ログイン**

管理者のはじめての方は**こちら**

「にほんごをまなぼう」は、日本の介護を学び、現場で働く外国人、そして日本の介護を伝える人のための総合プラットフォームとして、日本語能力の向上、介護現場で必要とされるスキルの習得をしっかりとサポートしていきます。学習において高い効果を発揮するためには、何よりも学習者が自らが自律的に取り組むことが不可欠です。その環境を提供するのが「にほんごをまなぼう」です。日本語能力(N3レベル)や基礎的な介護技能を身につけることを目的としています。また、各種試験対策や指導者向けコンテンツ、更にはSNSによる情報共有、ユーザー同士のコミュニケーション(つながり)の場を提供します。

[www.google.com](http://www.google.com) を待機しています...

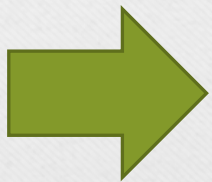




## 日本語指導と介護技術の指導は切り分けられるか？ ～当法人で実際にあったケース～

---

- 日常会話ができても、介護特有の言葉もあります。「便失禁のため、下衣更衣」「仰臥位から右側臥位へ体位変換した」など、一般的な日本語では使わない言葉がたくさんあります。まず、介護記録から頻繁に使う専門用語や逐語記録なども抽出し、基本的な用語の統一を図りました。



日本語は日本語の指導者に任せるだけでなく、介護の特有の用語などは介護技術の指導者の下、指導しないと意味がないと実感しました。

さいごに

## 当法人での外国人介護人材への 指導についての考え方

---

- 異国での生活者として外国人介護人材を支える。
- 介護は誰にでもできる仕事ではない。まずは介護の考え方を母国語で理解する。
- 私たちが作ってきた介護文化を壊さないようにするのが我々の仕事。
- 「外国人」というレッテル貼りをしない。人間としてみる。
- そもそも「異文化協和」が大事。