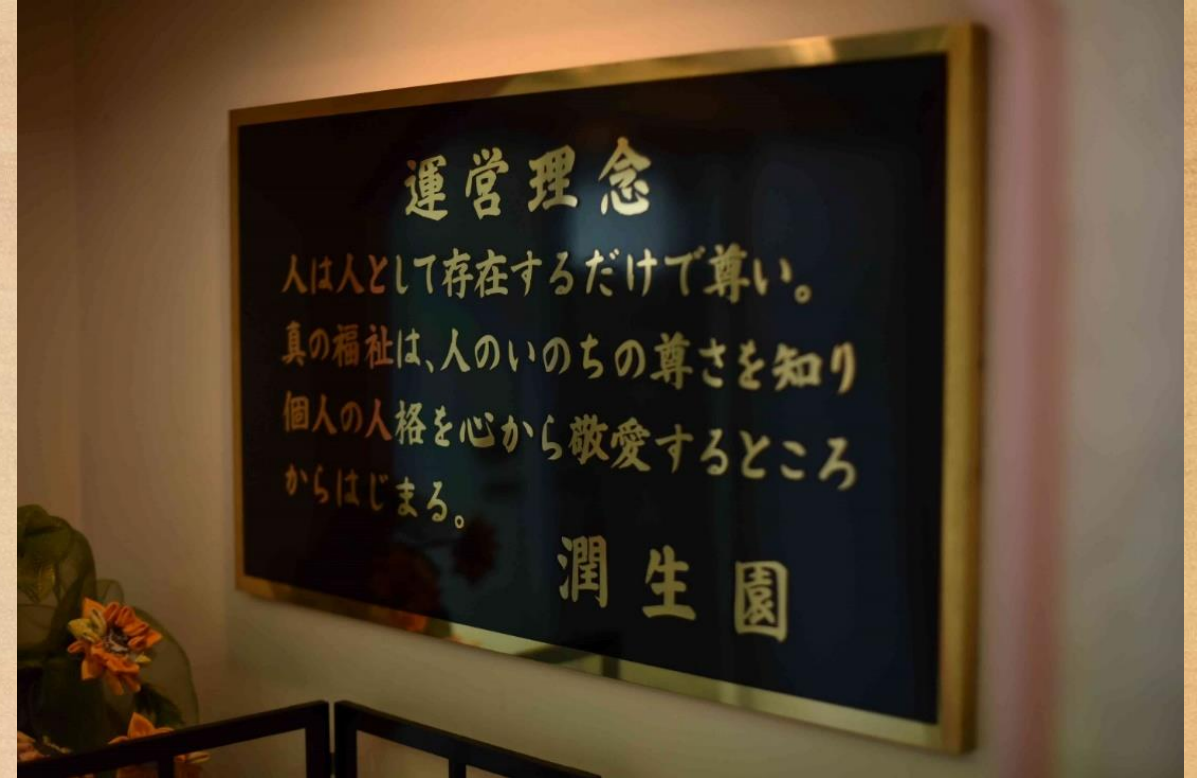


小田原福祉会の取り組み



小田原福祉会 理事

特別養護老人ホーム潤生園 施設長

井口健一郎



小田原市概要



小田原市の概要 (R4.10月1日現在)

- 人口 188,061 人
- 高齢化率 30.52 %



社会福祉法人小田原福社会潤生園について

本社所在地	事業所
神奈川県小田原市穴部377番地	【特別養護老人ホーム 潤生園】 特別養護老人ホーム/ショートステイ 配食サービス ス
本社電話番号	【在宅介護総合センター れんげの里】 ショートステイ/デイサービス/訪問介護/訪問介護/居宅介護支援事業所
0465-34-6001	【小田原市鴨宮ケアセンター】 デイサービス/居宅介護支援事業所
設立	【みんなの家 南足柄】 地域密着型特別養護老人ホーム/小規模多機能型居宅介護/地域交流カフェ
1977年6月	【みんなの家 ほりのうち・地域包括センターひがしとみず】 デイサービス/サービス付き高齢者住宅
資本金	【みんなの家 はくさん】 小規模多機能型居宅介護/サービス付き高齢者住宅
社会福祉法人のためなし	他に13事業所
従業員	沿革
575名	1977年6月 社会福祉法人 小田原福社会 設立
売上高	1978年5月 特別養護老人ホーム 潤生園 開設
19.2億円（平成29年3月期）	2017年10月 おでかけサポート開始 …安全な移動をお手伝いする、要介護高齢者や障害のある方限定の移送サービスがスタートしました

潤生園の施設

潤生園の施設は、地域の安心の拠点です。
介護サービスの提供のみならず、地域で暮らす方々の生活を見守り支えるスタッフが待っています。

毎日100台近く潤生園の車が
市内を走っています。



世界とつながる！

潤生園は、介護を通じて国際交流の舞台を広げています。



日本人のマンパワー不足を補うという理由ではなく、私たちのノウハウを自国で活用して頂くために民間外交を行っています。





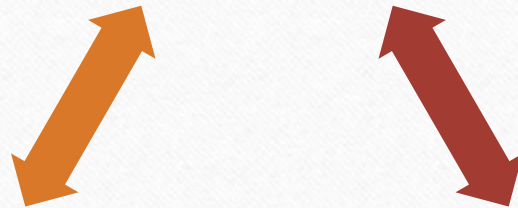
当法人の 現場の体制

当法人での役割分担

- 技能実習責任者・・・計画作成、監理団体とのやり取り、
判断が必要な時に判断を行う。
実習マネジメント、調整役、定期面談
- 技能実習指導員・・・技能実習要件に基づく介護業務指導
- 生活指導員・・・・・・・・生活がきちんとできるように環境整備
健康面についてケアを行い、緊急時には対応する
- 事務員・・・・・・・・寄宿舍の整備、点検

当法人の指導体制 — プリセプター教育制度 —

アソシエーター
(実習責任者)

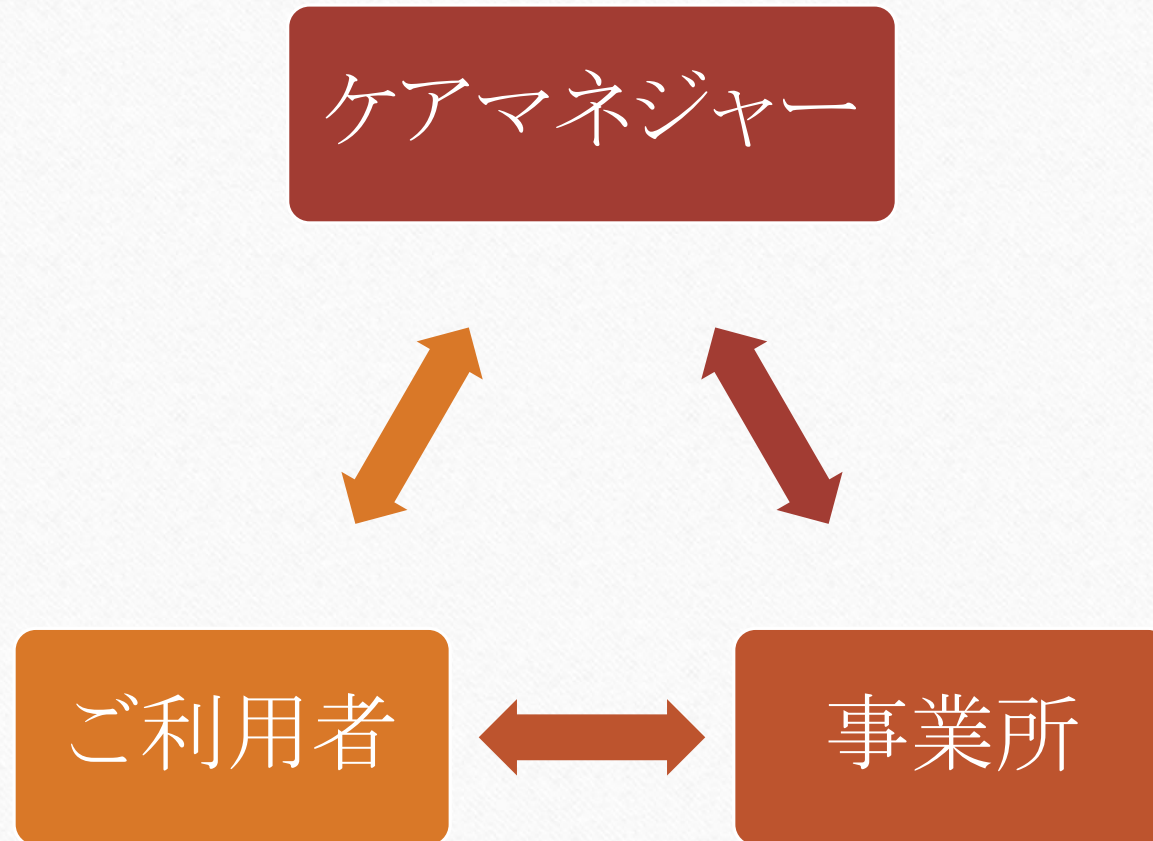


新人

プリセプター
(指導員)



モデルはケアプランサイクルと同じ設計



君が指導員だから
あとはよろしくね。



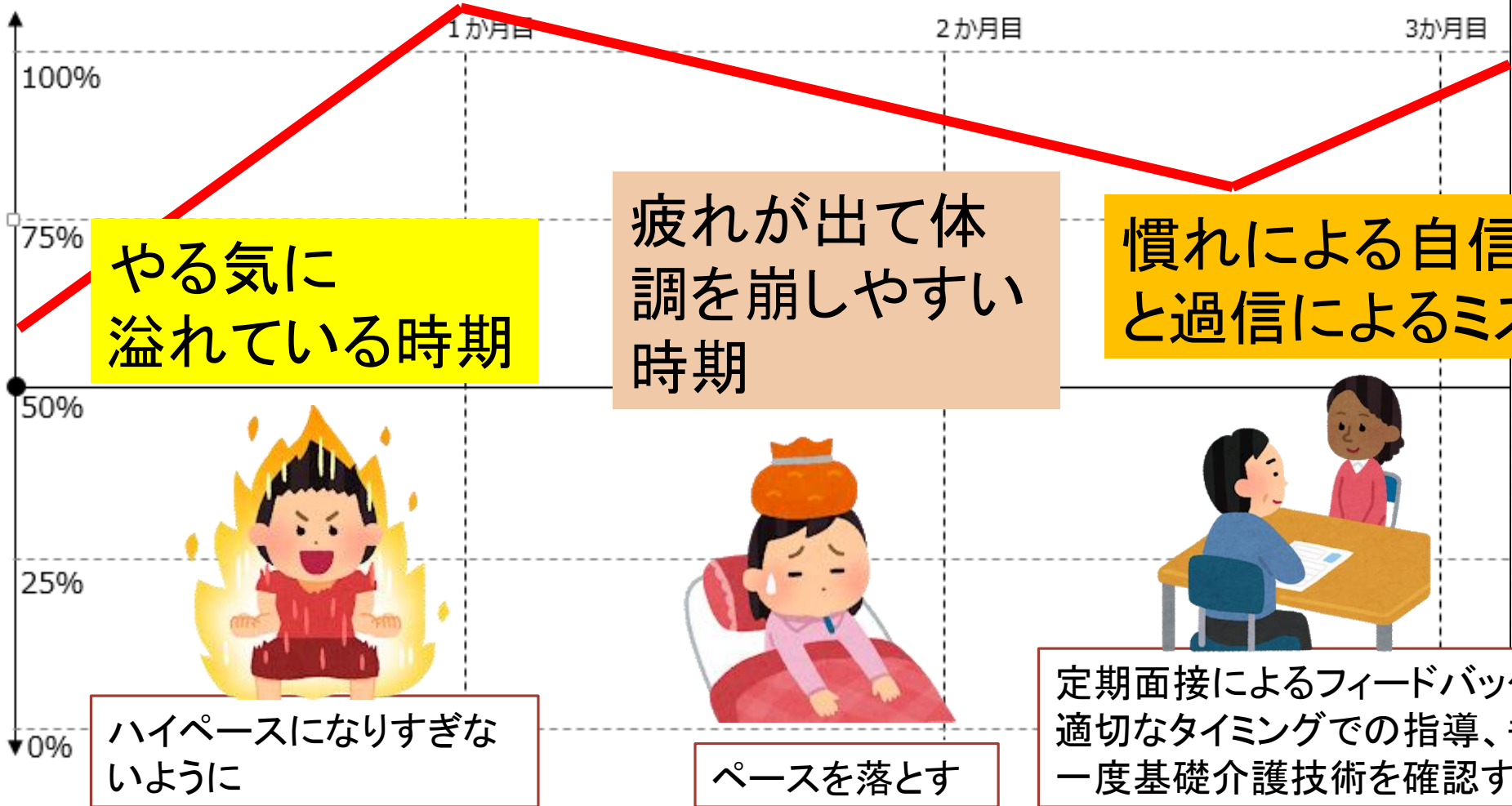
2者間だけの関係だと摩擦が起きやすい

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



実習責任者としては、**実習生・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

規律が大切 人材育成は個人のタスクではなく組織のタスク

指導サイド

- ①有資格者で現場を固めている(常勤職員は最低限介護職員初任者研修以上、
リーダー職員は介護福祉士以上、必ず任期中に介護プロフェッショナルキャリア段位アセッサー、
認知症実践者研修、リーダー研修、介護福祉士実習指導者の受講を義務付けている)
- ②技能実習については全体のスケジュール、到達目標、評価方法を共有し、統一している
- ③リーダー職以外にも育成スキームを共有している
- ④施設内の教育スキームは外国人に限ったものではなく、新卒者、中途採用者、実習生に対して
一貫しているものにしている
- ⑤教育側の主役は法人、理事長、施設長ではなく、現場の教育担当者
- ⑥教育担当者及びフロア内職員のメンタルケアを役職者は行い、安全衛生委員会で共有している

事例 1. プリセプター教育制度

「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。

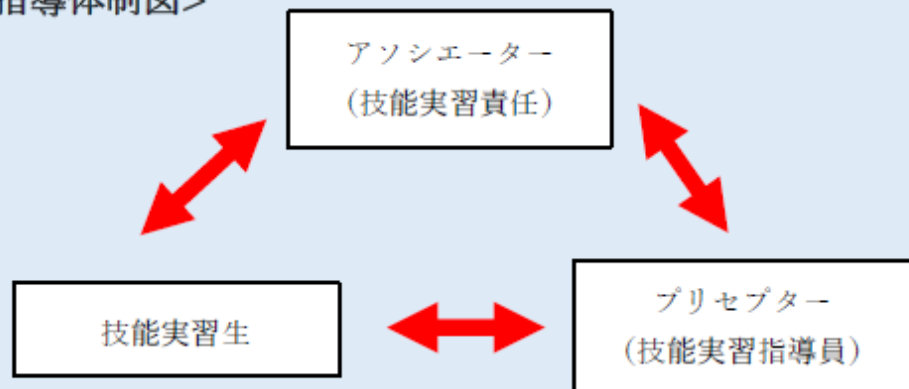
1 人の実習生に、1 人の指導員がついて指導を行うが、指導員だけに任せることはせず、双方の関係性や心身のバランスを確認できる者でかつ、介護福祉に造詣が深い者が責任者としてマネジメントを行う。定期的にプリセプター会議を開催し、実習生の教育計画に照らし、個々の進捗状況を確認、評価している。どこにつまずきがあり、いつまでにどのような課題設定が必要かなど共有し、PDCA サイクルをまわしている。



出典『介護職種における技能実習指導員から技能実習生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』

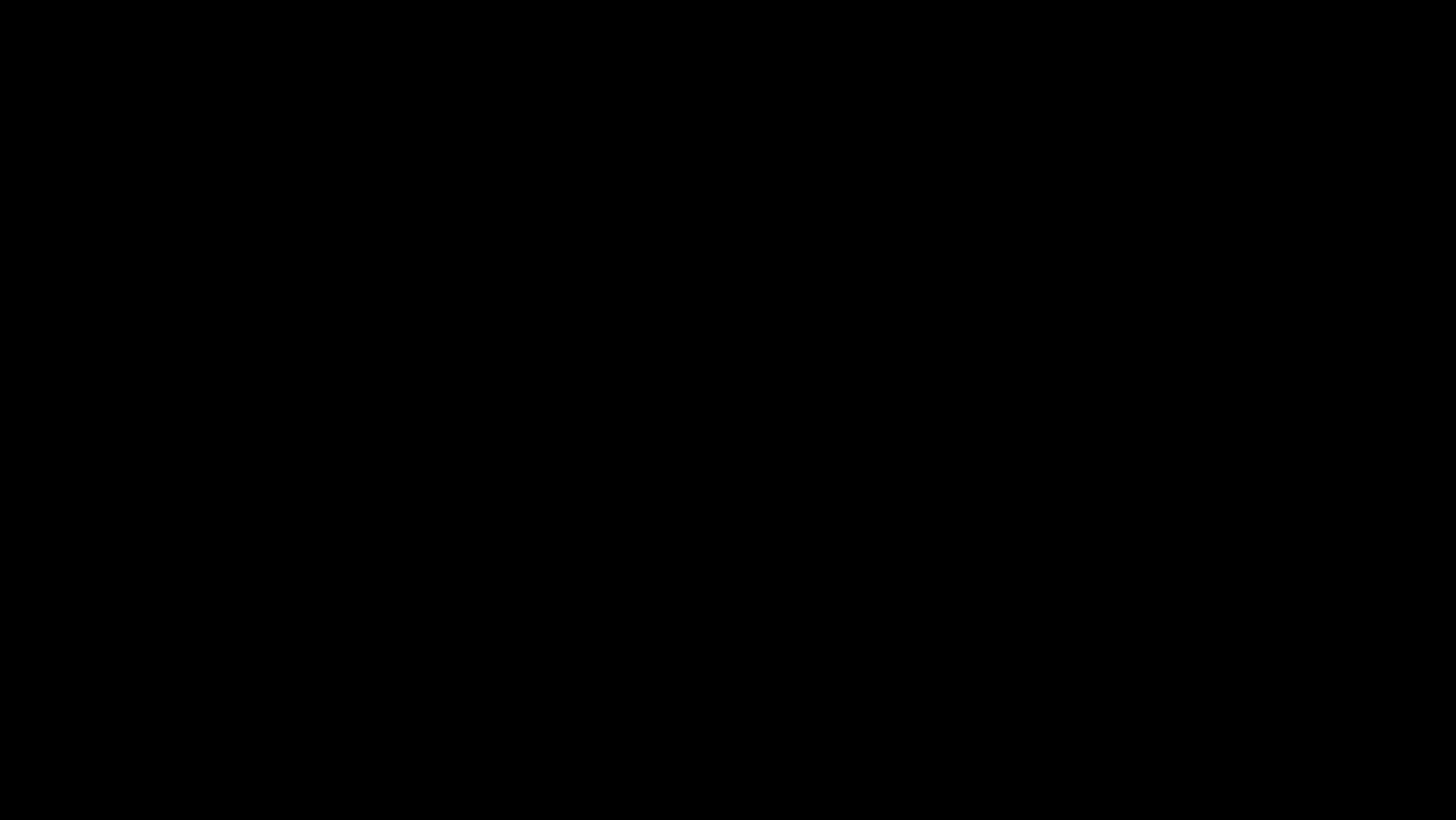
シルバーサービス振興会

<指導体制図>



取組のきっかけ・アドバイス等

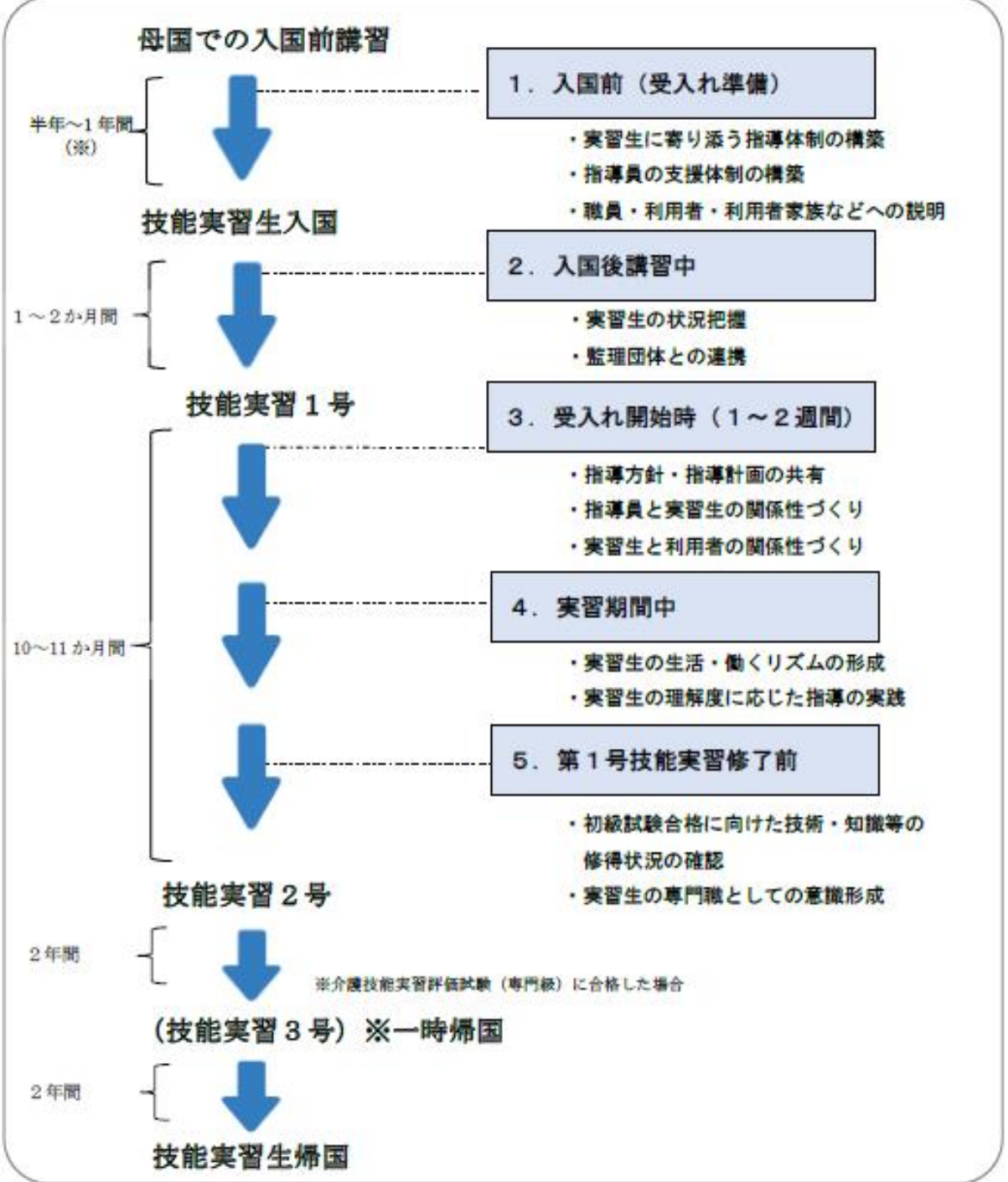
当法人では6名の技能実習生を受け入れています。実習生は母国を離れ慣れない環境にストレスを感じやすいですが、指導員も同様です。チームとして、指導における役割分担を明確に行うことで、実習生、指導員双方が安心して実習を行えるよう環境を整えています。このシステムは、実習生への指導以外でも、施設内の教育の好循環化にもつながりました。



当法人が考える教育について

—実習生たちの生活が落ち着いて、仕事に集中できるように—

- 外国人職員たちは様々なバックグラウンドをもっていることを前提に考える
 - 田舎から出てきた実習生
 - 初めて仕事する、初めて社会人になるということ知らないことだらけという実習生
 - 文化を尊重し、性格を考え、個別的に指導をする。ステレオタイプは捨て、対話で納得いくよう指導する
- 入り口の部分でルールを徹底することが必要
- まず環境調整が必要
 - 知り合いもなく、慣れない初めての異国の地に来る実習生
 - まずは生活者として生活が成り立つように、また、ホームシックにならないよう、一定期間伴走することが必要
 - 最初の半年は、月に数回一緒に出かけてストレス発散ができるように、また地域に馴染めるようにエスコート



出典『介護職種における技能実習指導員から技能実習生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

おまけ

外国人職員がつまづきやすいポイント

チームワーク

- 1 申し送りを理解している
- 2 申し送りで聞いたこととともに、自分の勤務のことを申し送れている
- 3 記録が書けるようになっている
- 4 分からないこと、忘れそうなことはメモしている。
- 5 仕事の優先順位を理解している
- 6 前の日に学んだことを振り返り、次の勤務では活かすことができる
- 7 指示待ちではなく、自ら動けるように心がけている
- 8 指導員との報告・連絡・相談がとれている
- 9 業務のスピードだけを優先するのではなく、ご利用者の身になって考えてケアができている
- 10 ご利用者の普段と違う兆しに気づき、他の職員に報告している
- 11 ヒヤリハットの視点をもち、事故発生時の対応が出来る
- 12 感染症発生時の対応ができる
- 13 身体拘束廃止や虐待について理解している
- 14 ご利用者の特性を理解し、ケアをしている
- 15 ご利用者の特性を理解し、コミュニケーションをしている
- 16 仕事を中途半端にせず、完結している。対応が重なった時には回りにヘルプを求めている