

口演 | 人材

■ 2025年11月27日(木) 14:00 ~ 15:00 ■ 第5会場 (海峡メッセ下関 8F 801会議室)

**[O-P202] 人材 2**

座長：村瀬 慎一 (介護老人保健施設ひまわり)

14:00 ~ 14:08

[27-O-P202-01]

移乗介助に新たな選択肢を加え介助者の身体を守ろう！

神奈川県 ○松井 駿真 (ハートフル瀬谷)

14:08 ~ 14:16

[27-O-P202-02]

認知症対応におけるチームケアの取り組み  
～コミュニケーション技術の実践力向上を目指して～

石川県 ○影山 あかね, 内田 有咲 (金沢春日ケアセンター)

14:16 ~ 14:24

[27-O-P202-03]

No more 腰痛！看護・介護職員の腰痛対策実施中！

愛知県 ○山下 弘哲, 榊原 和真 (介護老人保健施設メディコ阿久比)

14:24 ~ 14:32

[27-O-P202-04]

言葉の壁、心で越えた！ドキドキからワクワクへ

静岡県 ○山田 啓美, 有馬 生英 (介護老人保健施設こみに)

14:32 ~ 14:40

[27-O-P202-05]

“共育（共に育つ）”の仕組みづくり

OJTを通じて新入社員と中堅社員が共に成長する現場

山口県 ○山内 智予, 清水 華織, 岩崎 聡美 (介護老人保健施設 好日苑)

14:40 ~ 14:48

[27-O-P202-06]

外国人スタッフへの指導に関する新たな取り組み  
人材育成のための教育プログラム

大阪府 ○白井 武士 (介護老人保健施設東雄苑豊南)

14:48 ~ 14:56

[27-O-P202-07]

特定技能生 2人が来て私たちが変わったこと

茨城県 ○樋岡 英世 (介護老人保健施設ごぎょうの里)

口演 | 人材

2025年11月27日(木) 14:00 ~ 15:00 第5会場 (海峡メッセ下関 8F 801会議室)

## [O-P202] 人材 2

座長：村瀬 慎一 (介護老人保健施設ひまわり)

14:00 ~ 14:08

## [27-O-P202-01] 移乗介助に新たな選択肢を加え介助者の身体を守ろう！

神奈川県 ○松井 駿真 (ハートフル瀬谷)

【はじめに】利用者の介助を行なう為には介助者の身体が基盤となるが、介助を積み重ねる事で腰痛等のリスクも増加していく。当施設でも腰痛を抱えながら従事している職員が一定数おり、離床及び臥床介助を連続して行なった後には一時的に膝や腰に痛みを伴う経験をされる職員も多く存在する。そこで痛みの原因となりやすい移乗介助に着目し、腰の負担を減らした移乗方法を習得できないかと考え介護職員のスーパートランスの技術獲得を目指していく事とした。スーパートランスとは、主に車椅子とベッド間の移乗時に介護者の腰を守る為に用いられる技術である。手順としては、端座位になっている利用者の両腿裏を90度に位置する職員の片腿の上に掛ける。そこから利用者を前傾にして臀部を浮かせ、全体重を職員の片腿に乗せて移動する介護技術である。現時点でスーパートランスを習得している職員は極一部に限られており、他職員も4年前に受講したものの習得難易度の高さや自信の無さに挫折し未習得となっていた。本研究ではスーパートランスの習得過程とその後の変化について報告する。【目的】本取り組みの目的は、スーパートランスという技術を皆が自然に使用するという空気感作りである。習得が増える事によって難易度が高いイメージを払拭でき、利用者・職員が共に安心して安全な移乗介助を利用者の身体状況や場面に応じて選択できる事を目的とする。【方法】男性職員2名、女性職員2名を対象者とし事前にスーパートランスに関するアンケートを徴取。そのアンケートを基に講習を開き、まずは職員を相手にスーパートランスを実践する。指導者の補助有でも利用者相手に使用可能であると判断したら、全介助且つ拘縮のある利用者を対象に実践し技術の習得を狙っていく。その際、体格等にて習得期間の差や課題が顕在化されたら、後学にも活かしていく。また最後に習得前後の変化等についてアンケートを徴取する。【実施期間】2025年4月10日～6月30日【結果】講習から実技までの期間を約2ヵ月半設けたが、結果として3名の職員が習得する事に成功した。対象者4名は4年前にスーパートランスの講習を受けていた事もあり手順の理解はスムーズであったが、拘縮のある利用者を相手にすると感覚が掴めず苦戦を強いられた。しかし習得者3名は実践3回目以降には感覚を掴んでいき、10回にも満たない回数にて自立レベルの技術を習得する事に成功した。唯一未習得となった女性職員は最も低身長であり、利用者の重心を乗せる為の大腿部の長さが他職員より5～10cm程短く難航する事となった。実践回数を多く設けるも利用者の臀部を浮かし自身の大腿部に重心を乗せるといった点が不得意であり、指導者の補助を必要とする期間が続いた。しかし自身の身長に合わせてベッドの高低を調整する、スムーズに乗せる為にスライディングシートを大腿部に挟む等の工夫を凝らした事で上達していく姿も窺え、習得の兆しは見えていた。今後も練習を重ねれば習得は充分可能であると思われる。【考察】スーパートランスを習得できた職員は日々の業務に取り入れ実践出来ている。自身の大腿部に利用者の膝裏及び臀部を乗せる以上、大腿部の長さは実施のし易さに影響が出やすいが、当施設の入所者を相手にする分には差し支えない程度であった。習得後のアンケートにも「腰への負担が少ない事を実感できた。」という意見が聞かれており、腰痛予防の効果は得られている。今後も介助量の多い利用者相手には積極的に実践していく事が有効であると考えられる。

課題としては、対象職員と出勤日が重なる日に業務の合間を縫って個別で纏まった時間を作る事である。日々変化するフロアの状況に於いては、この時間を生み出す事が何よりも難しく、

技術の習得が長期化する要因の一つとなった。

またアンケートに興味を惹く回答があり「残存機能を活かす老健に於いて、スーパートランスの実施は相手の残存機能を殺してしまうのではないか？」というものであった。この意見に関しては同じ見解であるが、介助量の多い方には介助者の身体を守るという意味合いでも有効であると考えている。【まとめ】スーパートランスは日々継続して使用する事が介助者の自信に大きく結び付く為、介助量が多い方にも積極的に使用を勧めていきたいと考えている。通常のトランスファーより準備や時間が掛かってしまうが、腰痛予防に大きく貢献していくものと思われる。

今回の習得者が指導者となり他職員へ技術を伝達していくことで、将来的には全介護職員が基礎技術としてスーパートランスを習得しているといった状況を目指せるよう今後も邁進していきたいと思う。

口演 | 人材

2025年11月27日(木) 14:00 ~ 15:00 第5会場 (海峡メッセ下関 8F 801会議室)

**[O-P202] 人材 2**

座長：村瀬 慎一 (介護老人保健施設ひまわり)

14:08 ~ 14:16

**[27-O-P202-02] 認知症対応におけるチームケアの取り組み  
～コミュニケーション技術の実践力向上を目指して～**

石川県 ○影山 あかね, 内田 有咲 (金沢春日ケアセンター)

**【はじめに】**

当フロアは定員40名の認知症専門棟であるが、担当する職員の職歴や経験も様々で、各職員の認知症ケアに関する習熟度やコミュニケーション技術に差があることがチームケアにおける課題であった。そこで認知症に関する勉強会や事例検討の取り組みを行いコミュニケーション技術の向上を図った。その過程と取り組みで得た効果について報告する。

**【取り組み内容】**

- 1.認知症利用者対応について、職員の意識を調査するためアンケートを行った。調査対象は当施設内介護職員で95名より回答を得た。
- 2.調査結果を基に、フロア職員全員を対象とした認知症の基礎勉強会、コミュニケーション技法についての勉強会を複数回開催した。
- 3.フロア職員を3グループに分け、事例検討の取り組みを行った。活動期間は令和6年6月~令和6年12月(2ヶ月間の準備と実施5ヶ月)で、取り組み終了後、評価を行った。

**【活動実績1 意識調査】**

職員が認知症利用者に対してどの場面の対応に苦手意識やストレスを感じているのかを明確にするため、アンケートを実施、職員の属性別にどのような傾向があるのかを集計した。

**【活動実績2 勉強会の実施】**

7月ー認知症の基礎(中核症状、BPSD) 10月ーOFF-JTとして認知症フォーラムに参加(フロア内で伝達講習を行い共有) 11月ーコミュニケーション技法の勉強会を開催(バリデーション、ユマニチュード)

**【活動実績3 事例検討】**

フロア職員を若手、中堅、ベテラン混合の3チームに分け、中堅職員をリーダーとしあえてベテラン職員にはチームの相談役となってもらう。各チームはアンケート結果を参考にそれぞれ対象利用者を決め、取り組みを開始、再アセスメント、課題の抽出、介護計画を立案、実施した。毎月のミーティングで中間報告を行い再アセスメント、計画修正しながら繰り返しケアを実施した。

**【活動実績4 事例研究発表】**

グループごとの取り組みで特に成果の見られた利用者A様の事例について、施設内で発表会を行った。以下、発表内容を紹介する。

「A様(女性・87歳) アルツハイマー型認知症。入浴や着脱に関わる際、強い拒否が見られる。何に対して不快感を抱いているのかアセスメント行う。そこからAさんは羞恥心が強いこと、入浴前後に「寒い」の訴えが強いこと、顔にお湯がかかることに対して強い不快感、恐怖心を感じている事がわかった。それらに配慮したケアが必要だと考え計画を立案した。まずA様への信頼を得ることを目標とし誘導時の声かけの際は目線を合わせる、手を握る、行きたいと思えるようなポジティブな声かけを行った。羞恥心に関しては人の目が気にならないよう脱衣場での椅子を壁に向けて設置することで、他者が視界に入らないよう配慮し入浴者が少なくなる最後の方に誘導を行った。寒さの訴えに関しては脱衣場と浴室内の温度を上げ室内環境を整えた他、バ

スタオルを肩にかけた状態で脱衣を行った。洗髪時の不快感・恐怖心に対してはシャンプーハットを使用し、顔面にお湯がかかることを防いだ。またケアの統一を図る為、手順書と記録用紙を作成し、入浴時の記録を基に手順書の更新を随時行いながらケア内容を共有した。これらの取り組みを継続して行った結果、浴室までの誘導がスムーズになり、以前のような大きな拒否反応が和らいだ。」

【考察（取り組みによる効果）】

取り組み期間終了後に実施したフロア職員向けアンケートでは、認知症利用者対応での困りごとが減少していた。またフロア職員の「認知症」への理解度がアップし、効果的なアプローチを意識して行うことで、介助の際の拒否反応が明らかに和らいだことは、主観ではあるが日常でのコミュニケーション技術が向上したといえるのではないかと考える。

【まとめ】

この一連の取り組みでは認知症の方にとっての快適とはなにかを真剣に考え、それを理解するためのアセスメントの重要性を再認識できた。また職員が様々な思い込みを捨てて、利用者様のペースに合わせたケアを行うことが最も大切であり、加えて職員間の連携強化により、情報の共有化・可視化を図ることで、統一したより良いケアを実施できることを確認できた。BPCDへの対応にはまだまだ課題が残るが、認知症専門棟として利用者が安心して過ごすことができる環境を、今後も提供していきたいと思う。

口演 | 人材

2025年11月27日(木) 14:00 ~ 15:00 第5会場 (海峡メッセ下関 8F 801会議室)

## 【O-P202】人材2

座長：村瀬 慎一 (介護老人保健施設ひまわり)

14:16 ~ 14:24

## 【27-O-P202-03】No more 腰痛！看護・介護職員の腰痛対策実施中！

愛知県 ○山下 弘哲, 榊原 和真 (介護老人保健施設メディコ阿久比)

## 【はじめに】

休業4日以上職業性疾病のうち職場での腰痛は約6割を占め、看護・介護の現場においても職業性腰痛の発生件数は大幅に増加しており、その予防を含めた対策が重要な課題となっている。厚生労働省から「職場における腰痛予防対策指針」が発出され、様々な対応策が検討されているが、標準化された方法は示されておらず、地域や施設毎に検討されているのが現状である。そこで、当施設では2019年から腰痛に関するアンケート調査を実施し、腰痛の要因を分析するとともに、分析結果を元に対策を行ってきた。今回、2025年5月のアンケート結果を元に、今後の腰痛対策について検討した結果を報告する。

## 【方法】

当施設看護・介護職員を対象に、腰痛に関するアンケート調査を実施。アンケート開始前にアンケートに関する説明を行い、同意を得られた方の回答を分析した。アンケート調査の項目は、腰痛の有無や程度、腰痛を感じる場面、腰痛の予防方法、ストレスやその対処方法、運動習慣、喫煙歴、飲酒、仕事に対する満足度などについて確認した。

アンケート方法は個人情報が出ないようにID管理にて実施し、集計者は個人が特定できない方法で分析。回答は紙媒体での収集とGoogleフォームによる収集と二つの形式で実施した。

## 【結果】

調査対象者105名のうち、回答が得られ、本調査に同意を得られた方は102名であった。

2019年のアンケート調査の結果では、現在腰痛を感じている職員が61%、腰痛を感じていない職員が39%であった。今回の2025年の結果では、現在腰痛を感じている職員は50%、腰痛を感じていない職員が50%となった。

「腰痛になるのではないかと不安はありますか？」の質問に対し、62.7%の職員が不安を感じていた。現在の腰痛の有無は50%であったが、「過去12か月に腰痛や不快感、しびれはありましたか？」の質問には62.7%の方があったと回答されている。過去12か月で腰痛により業務内容を変更した職員は10.8%であった。

腰痛を感じる場面ではオムツ交換が64.7%と最も多く、次いで移乗介助が52%、トイレ介助、起き上がり介助、入浴介助が36.3%であった。

自分自身で行っている腰痛予防対策では、介助時の姿勢に注意している方が37.3%、ストレッチを行っている方が28.4%、利用者の残存能力の活用を意識している方が25.5%であった。一方で特に何もしていない方が25.5%と多くみられた。しかし、インターネットを活用して勉強している方が6.9%、外部の勉強会への参加、本を読んで勉強している方が0%であった。

腰痛を感じる場面として多かったオムツ交換、移乗介助、トイレ介助、起き上がり介助、入浴介助場面を理学療法士と共に実際の動作を確認し、その場でのアドバイスと、全体への研修を実施した結果、「わかりやすかった。」「動作を意識するだけで腰への負担が軽減することがわかった。」など、前向きな意見が多く見られた。

さらに腰痛予防対策についても研修を実施し、「実際の介護現場で取り入れていきたいと思う。」「腰痛にならないように注意したい。」「業務の合間にストレッチを実施したい。」と腰痛予防に対する意識の向上が見られる意見が多く見られた。

**【考察】**

約半数の職員が腰痛を感じており、過去12か月にさかのぼると6割以上の職員が腰痛を経験している。また、腰痛への不安感も6割以上の職員が感じており、職場での腰痛対策は喫緊の課題と言える。腰痛を感じる場面として多かったオムツ交換、移乗介助、トイレ介助、起き上がり介助、入浴介助では、前かがみになる動作が多く、特にオムツ交換では長時間前かがみ姿勢となることが考えられた。

このことから、実際の介助現場を確認し、前かがみ動作を軽減できる方法を検討する必要があると思われたため、当施設の理学療法士と共に介護動作を確認した。実際に確認すると、腰へ負担のかかる動作で介護しているスタッフが多く、また、福祉用具の適切な使用ができていない場面も散見された。岩切らによると、福祉用具を導入するだけでなく、介護者に福祉用具を使用させる組織的な取り組みが必要と述べており、当施設でもトランスファーボードの使用者は明確にしているが、車いすアームレストの跳ね上げ機能の活用や、ベッドの高さ調整などは不十分であり、対策が必要と感じられた。利用者毎の設定は難しく、業務が煩雑となってしまうため、福祉用具の使用方法について定期的に周知する機会を設けることとし、定期的に朝礼時に研修を開催することとした。

また、腰痛予防対策としては、介助時の姿勢に注意している、利用者の残存能力の活用をしているという回答が多かったが、一方で自主的に勉強する機会を持つ職員が少なく、正しい知識で腰痛予防対策が実践できているかわからず、職場内での研修機会を持つことが重要であると考えられる。インターネット情報や個人での偏った情報のみでの対策となることで間違った腰痛対策をしている可能性もあり、この点からも定期的に腰痛予防に対する研修を実施する必要があると感じられた。

**【まとめ】**

看護・介護職員の腰痛に関するアンケート調査を実施した。アンケート調査の結果を元に、腰痛を感じる場面を理学療法士と共に確認した。また、腰痛対策についてもスタッフ個人間で違い、間違った対策を実施している可能性も高く、敵的な研修会の開催の必要が感じられた。今後も継続して腰痛予防の取り組みを行い、職員の健康増進に努めていきたい。

口演 | 人材

2025年11月27日(木) 14:00 ~ 15:00 第5会場 (海峡メッセ下関 8F 801会議室)

**[O-P202] 人材 2**

座長：村瀬 慎一 (介護老人保健施設ひまわり)

14:24 ~ 14:32

**[27-O-P202-04] 言葉の壁、心で越えた！ドキドキからワクワクへ**

静岡県 ○山田 啓美, 有馬 生英 (介護老人保健施設こみに)

**【はじめに】**

介護人材の確保は、全国の介護施設に共通する大きな課題であり、外国人介護人材の受け入れはその有効な対策のひとつである。しかし現場では、「言葉は通じるのか」「仕事は任せられるのか」「職員の負担が増えるのではないか」といった漠然とした不安が根強く、受け入れに踏み切れない施設も少なくない。

私たちはそうした不安を払拭し、外国人介護人材が安心して働ける環境を整えるため、実践を重ねながら「育成マニュアル」を作成して支援体制を整備した。

本報告では、その準備から定着支援に至るまでの具体的な取組みを紹介する。

**【入所前準備と職員意識の醸成】**

受け入れの成否を左右するのは、法人全体としての受け入れ意識の有無である。そこで私たちは、「寄付」と「共感」の二つを柱として準備を進めた。

**(1) 寄付**

まず、生活家電や日用品(冷蔵庫、洗濯機、電子レンジ、タオル、衣類など)をリストアップし、職員に寄付を募った。この取組みにより、職員が実習生の生活環境を自分ごととして考えるきっかけとなり、実習生への興味や関心も自然に生まれた。寄付を通じて職場全体に“迎える雰囲気”が醸成されたことを実感した。

**(2) Webミーティング**

採用から来日までの期間(半年~1年程度)を活かし、月1回のWebミーティングを実施した。役職者だけでなく、日頃関わる一般職員の参加を促した。

実習生には毎回、日本語の表現や介護に関する基本知識をテーマとした課題に取り組んでもらい、それに対して丁寧なフィードバックを行うことで、学びの質を高めるとともに、双方向的な関係性構築につながった。

画面越しとはいえ顔を見て話すことで、「どんな人が来るのか」という不安が「早く一緒に働きたい」という期待に変わっていった。

**(3) 生活マナー**

文化的背景や生活マナーの違いをまとめた資料を作成し、各部署で共有した。交通ルール、ゴミ出し、寮生活のルール、宗教上の配慮点などをあらかじめ確認し、部署内の会議で話題にすることで、職員の受け入れ意識の向上にもつながった。

また、実習生に対しても来日後すぐに、生活面での基本的なマナーやルールを丁寧に説明する時間を設けた。交通マナー、近隣住民との関わり方、ゴミ出しのルールなど、日本での生活に必要な内容を具体的な事例やイラストを用いてわかりやすく伝えるよう努めた。

このような取組みにより、実習生自身が安心して日常生活を送れるだけでなく、地域や職場においてもトラブルの未然防止につながっている。

**【入所後オリエンテーション】**

来日直後は、生活環境の変化に加え、言葉や文化の違いから強い不安を感じやすい。そのため、私たちは“すぐに働かせない”という方針を採り、最初の2~3週間はオリエンテーションと職場慣れに専念する期間とした。

### (1)自己紹介カード

まず取り組んだのは、自己紹介カードの作成である。氏名・年齢・趣味・好きな食べ物・日本で行きたい場所など、実習生の人柄が伝わる内容を記載しフロアに掲示した。これにより、職員や利用者からの声かけが増え、自然なコミュニケーションが生まれた。

### (2)フロア見学・体験実習

各フロアの見学や軽度な体験実習を通じて、「施設を知る」「利用者と接する」「雰囲気慣れる」ことを目的にした導入期間を設けた。

実際の介助業務は段階的に進めることで、無理なく理解を深めることができ、指導側も実習生の技術レベルや得意不得意を把握する機会となった。

また実習期間中、職員は積極的に実習生に母国語で話しかけたり、簡単な挨拶などを教わる事で相互の文化理解を深める姿勢を示した。

#### 【入社後1～3ヶ月】

入社後1～3ヶ月の期間は、実習生にとって現場での実務に徐々に慣れていく重要なステップである。この期間は、先輩職員とペアを組みながら、段階的に業務に取り組み、少しずつ自立を促すフェーズと位置づけた。

初期は、配膳・下膳、移乗や排泄介助などの基本的な業務から始め、習熟度や理解度に応じて業務内容を調整した。実習生の体格や体力、日本語理解力にも個人差があるため、業務の割り振りや指導者の配置にも柔軟性を持たせた。

#### 【日本語学習サポートの充実】

実習生の多くは日本語能力試験(JLPT)N4相当で来日するが、業務に必要な日本語レベルは高いものが求められる。

当施設では月2回、業務後に学習時間を設け、介護テキストや現場で使う言葉を題材に日本語学習を支援し、学んだ言葉をすぐに現場で使えるよう、実践的な内容に重きを置いた。

また、次の目標としてN3合格を掲げることで、実習2号への移行や本人の自信にもつながるモチベーション維持の一助としている。

#### 【生活指導員の配置と役割】

実習生の多くが「分かりました」「大丈夫です」と返答する場面は珍しくない。しかし、これは必ずしも内容を理解していることを意味せず、曖昧なまま進んでしまうリスクもある。

当施設では、生活指導員を1名配置し、生活面・精神面・学習面の支援を一貫して行っている。

相談窓口としてだけでなく、日々の声かけや学習サポートにも関わり、「この人に相談すれば大丈夫」という安心感を築くことを重視している。小さな声を拾い、寄り添う姿勢が、定着率や職場内での信頼形成に直結している。

#### 【おわりに】

外国人介護人材の受け入れは、「人を育てる」ことに留まらず、「私たち自身が育てられる」貴重な経験でもある。異文化に触れながら協働する中で、職員一人ひとりの価値観や対応力が磨かれ、施設全体の成長にもつながっている。

今後も当法人の理念である「寄り添う心と温かな手」を大切にしながら、外国人実習生とともに成長できる職場づくりを進めたい。

私たちの取り組みが、受け入れを迷っている施設の一步を後押しするきっかけとなれば幸いである。

口演 | 人材

2025年11月27日(木) 14:00 ~ 15:00 第5会場 (海峡メッセ下関 8F 801会議室)

**[O-P202] 人材 2**

座長：村瀬 慎一 (介護老人保健施設ひまわり)

14:32 ~ 14:40

**[27-O-P202-05] “共育 (共に育つ)” の仕組みづくり**

OJTを通じて新入社員と中堅社員が共に成長する現場

山口県 ○山内 智予, 清水 華織, 岩崎 聡美 (介護老人保健施設 好日苑)

**【はじめに】**

当施設では、新入社員の育成現場において「教える人によって手順が違う」「指導内容の引継ぎがうまくいかない」といった声があり、その状況を問題視していた。この状況を教育委員会で協議し、介護手順の見直し、育成基準の作成、指導内容・進捗の可視化、が必要であると判断した。そこで、指導者側の成長も大切にする“共育 (共に育つ)”という考えを軸に、誰もが安心して学べる育成体制と現場の知識・技術の統一を目的に取り組んだ。また、「生産性向上ガイドライン」にも着目し、業務の標準化を介護手順の見直しと同時に進めた。本発表では、OJTを活用した“共育”の仕組みづくりと、業務の標準化を通じた現場の変化について報告する。

**【方法】**

“共育 (共に育つ)”をキーワードに、育成内容の統一とOJTを中心とした育成体制の整備。

**(1) 介護手順書の作成**

1. 食事・排泄・入浴などの日常支援について、標準的な手順書を作成し、育成内容の統一を図った。
2. 新入社員と指導者が共通の理解で育成に関われるように、手順書をファイルで整備し、現場で一緒に確認しながら活用できるようにした。

**(2) 育成の見える化**

1. OJTで得た学びを記録・共有できるよう、「レベル表」「スケジュール表」「振り返り・目標・指導コメント」を含む共育ノート (OJTファイル) を整備し、育成の見える化を行った。
2. 主任と教育担当者が進捗確認を行い、現場の指導者は日々の声かけやOJTファイルへの記録を担うことで、職制も含めた組織全体で育成を支える体制をつくった。

**【結果と考察】**

(1) の介護手順書を作成し活用することで、業務内容の確認のズレが減少し、育成のばらつきが少なくなった。誰が教えても同じ視点で指導できるようになり、指導者の負担は軽減され、新人も安心して取り組める環境に繋がった。

(2) の指導内容・進捗がOJTファイルを通じて、可視化されたことで、指導の属人化を防ぎ、組織全体で育成を共有できるようになった。新入社員からは「教わったことの確認ができて安心する」、指導者からは「教えることで自分の理解も深まる」といった声が聞かれ、“共に育つ”実感が生まれている。さらに、教育への関心や組織の協力意識も高まり、組織全体で育てようとする雰囲気根付きつつあると感じている。

**【終わりに】**

新入社員育成現場における「手順の違い」や「引継ぎの難しさ」に対して、共通の基準づくりと“共育”の視点をもったOJTの仕組みが効果的であることが確認できた。また、生産性向上ガイドラインに沿った業務の標準化も達成し、現場全体の支援の質や連携のしやすさが向上した。

今後は、OJTファイルの運用を継続的に見直し、定着させていくことともに、中堅職員の育成や組織全体での“共育（共に育つ）”の仕組みづくりにつなげていきたい。

口演 | 人材

2025年11月27日(木) 14:00 ~ 15:00 第5会場 (海峡メッセ下関 8F 801会議室)

## [O-P202] 人材2

座長：村瀬 慎一 (介護老人保健施設ひまわり)

14:40 ~ 14:48

[27-O-P202-06] 外国人スタッフへの指導に関する新たな取り組み  
人材育成のための教育プログラム

大阪府 ○白井 武士 (介護老人保健施設東雄苑豊南)

当施設では、ミャンマーからの外国人介護人材の受け入れとして、令和元年6月より技能実習生4名。令和3年2月より技能実習生3名。令和4年7月より特定技能1名。同年8月より特定技能1名を受け入れている。令和7年より、今まで雇用していたミャンマーからの特定技能だけではなく、インドネシア、スリランカからの受け入れを開始。今までの指導体制としては、各フロアの職員が指導を行っており、指導期間に関しても、進捗次第、と曖昧なものであった。そこで国籍に関わらず、一スタッフからリーダーシップを発揮できるスタッフへの育成を目的にマニュアルを作成した。外国人職員の入職は増加の一途をたどっており、国籍に関わらず、一スタッフからリーダーシップを発揮できるスタッフへの育成を目的にマニュアルを作成した。研究対象インドネシア特定技能3名、スリランカ特定技能3名研究期間R7年2月～R7年6月実施内容指導スケジュール内容。初月オリエンテーションとして、老健の仕組みや、フロアの案内、入浴機器の操作方法を指導。2ヵ月目フロア配属し、カルテの内容やケアプランの説明、利用者とのコミュニケーションを中心に指導。3ヵ月目フロア業務として、移乗・排泄・食事・入浴介助を指導。4ヶ月目フロアの雑務や申し送り、他部署との連携方法を指導。5ヵ月目新人指導終了。マニュアルに関しては、進捗状況の確認を目的に、出来ている・出来ていない事を一目で分かるようチェック表を作成。結果実施したスケジュールとして、2月インドネシアから3名入職。オリエンテーションから開始し、面談を週一度実施。面談内容を元に、医療的ニーズが高いフロアや、介助量の多いフロア、比較的ADLが高くレクリエーションを行っているフロアなど適正フロアへの配属を検討。3月、フロア日勤勤務開始。名前、顔が一致するところから始め、排泄、移乗、食事介助をメインに指導行う。月一度面談を行い、マニュアルを用いて進捗を確認。技術面や、コミュニケーションに関する悩みを聞き取る。4月、早出勤務開始。特定技能3名で話し合える場を2週に1度提供(30分)。話し合った内容を元に、介助方法や、介護に関する基礎知識、感染対応に対する知識に関する資料を作成し、その資料を基に月に3回程度、勉強会を行う。勉強会に関しては、介護士だけではなく、理学療法士から腰痛予防、移乗移動介助動作を、看護師から医療的な用語、JCSなど、専門的な指導を行う。5月、遅出勤務開始。勉強会は継続して行う。3名共フロアでの業務、入浴介助で十分に動けており、入職から4ヶ月で新人指導終了となる。6月、スリランカから3名入職。同様に、オリエンテーションから開始し、面談を週一回実施。面談内容から適正フロアへの配属を検討中。考察早期に指導が終了した理由として、勉強会を開き集中的な指導を行った事、短期間で面談を繰り返した事、特定技能のみで話し合う場を設け、自身が苦手な事などを聞き取り、対応・指導出来たからではないか、と考えられる。実際に移乗動作が不安、記録作業が苦手、と複数回意見が挙がり、勉強会の時間を使用し本人が納得できるまで指導に当たれる為、ただフロアで勤務しながら指導するよりは重点的に指導する場が設けられ、有効であった。個別での面談は、今までも行っているが、苦手な事や出来ない事を聞き取るには、面談という形式ではなく、指導者がいないリラックスした状況が適していると考察する。不慣れな日本語で悩みを伝えるというのは難しく、事実私たちが諸外国に出向き、相手の母国語で悩みを相談するのは難しいものがある。もちろん早く日本語に慣れる必要があるのは確かだが、苦手、出来ないなどのネガティブな事を話すためには母国語で

相談できる環境を提供する必要があるのではないだろうか。課題として、現在は業務の自立までを目的としてマニュアル・指導スケジュール作成を行ったが、自立の次に夜勤業務があり、夜勤業務指導のスタートとゴールをどうするかが残っている。現在、既存の特定技能の職員は、入職後3～4か月で夜勤を開始した職員や、1年かけてから夜勤を開始した職員がおり、夜勤開始が遅れることで手当にも影響がでることから、今後は統一できるようにしておかなければならない。ただ業務をこなすだけであれば、自立した時点で夜勤を開始してもよいと思われるが、夜間多発するイレギュラーに対応するためには実際に経験するのが一番である。7月からは夜勤指導者の選定、夜勤ペアの選定を行い、早期から夜勤経験を積めるような指導体制を整えられるよう努めていく。終わりに今回、マニュアル・指導スケジュールを作成し、インドネシアからの特定技能3名に対しOJTを行うことで、4か月で業務の自立に持って行くことが出来た。更に、スケジュールに余裕ができ、ミャンマーの特定技能1名に、5月の研修開催の役割を与えられた。虐待防止の研修を開催し、現場で起こり得る可能性のある事例集め、発表を担当してもらい、新人指導の終了している特定技能に関して、その後のスキルアップの為の場を設けられていなかったが、今回研修を担当して貰い、事例の収集・会場の設営・研修内容の発表など、介護業務以外に携わる事で本人の自信にもつなげる事が出来、良い前例となってくれた。6月現在、スリランカからの特定技能2名を受け入れ中であるが、マニュアル・指導スケジュールを用いることで早期の業務の自立が予測できる。また、今回のマニュアルは、日本人の介護未経験者が入職された場合も応用が利くと思われる。人材育成は一筋縄ではいかないところもあるが、今回期間を区切って取り組むことで、効率良く指導に当たることが出来た。今回の経験を活かし、施設全体で協力し、人材育成に取り組んでいく。

口演 | 人材

2025年11月27日(木) 14:00 ~ 15:00 第5会場 (海峡メッセ下関 8F 801会議室)

**[O-P202] 人材 2**

座長：村瀬 慎一 (介護老人保健施設ひまわり)

14:48 ~ 14:56

**[27-O-P202-07] 特定技能生 2人が来て私たちが変わったこと**

茨城県 ○樋岡 英世 (介護老人保健施設ごぎょうの里)

**【はじめに】**

当施設は昨年から特定技能制度を活用し、ミャンマーから介護員を受け入れています。現在、3人のミャンマー出身の方が勤務しており、先日、そのうちの2人が私の所属する入所フロアに加わることになりました。初めて外国からの職員を迎え入れるにあたり、彼らが業務をどうしたら円滑に進められるのか、私たちは考えました。

**【入職して】**

入職して、まず初めに覚えなければいけない事は、利用者様の名前と顔をしっかり覚える事です。彼らがひらがなを読めることは聞いていたため、仕事がしやすいように、利用者様の名前が書いてあるチェック表関連や食札にはふりがなを振り、使用している車イス、イスなどには、ふりがなと漢字を書いた名前のシールを付けました。そうしたことで入職した日よりスムーズに業務に入ることができました。また、彼らがわからない漢字がある時は、ふりがなを付け、その意味や言葉の使い方を一緒に確認しました。こうした取り組みと彼らの努力もあり、約1ヶ月で利用者様の名前を覚えることができました。

その一方で、介助に入る前の大切な声かけの部分が、不十分なまま介助をしていると感じました。介助に入る前の声かけの言葉や声掛けの方法、その際の利用者様の反応、表情や返答をしっかりと確認する事が大切だという事を伝えました。移乗などの実技に関しての指導は、私やリーダーを中心に1対1で行いました。まずは介助方法を実際に見てもらい、なぜこのような介助をするのか、その理由をしっかりと理解してもらうことを心がけました。難しい専門用語で伝えるのではなく、わかりやすい表現やジェスチャーを交えながら、介助方法を伝えました。私やリーダー以外の職員に付いた時は、その職員に対し、彼らにどういう事を伝えたのか、またわかりやすく伝えるためにどんな事を話したかを確認するようにしました。

このような声掛けの方法や介助の方法を指導していく中で、職員の間でも変化があり、どうしたら彼らに伝わるのか、介助の際はこういう風にしたらわかりやすいのかなど、職員間でも日々の声掛けや介助方法に対して話す機会が増えました。指導を続け、ある程度理解ができたところで、移乗介助の勉強会を実施しました。日々の業務の中で介助方法を実際に見ていたため、複雑な移乗介助も理解が早くスムーズにできていたと思います。

また日本に来て独り暮らしを始めた彼らにとって生活や仕事をしていく中での不安がないか、理事長や事務長、事務職員が話を聞いて、日本での生活に慣れていただくように取り組みました。

**【入職後10カ月】**

入職してから10ヶ月が経過し、彼らは一定の業務を一人で行えるようになりました。介護記録も的確に作成出来るようになり、利用者様への対応も私たちのサポートがなくても自ら判断できるようになっています。夜勤も担当し、自信を持って業務に取り組む姿が見受けられます。

また、フロアの状況を見ながら、転倒の危険性が高い方などの優先順位を考え、適切に対応できています。入社当初に比べて、利用者様とのコミュニケーションも積極的に図り、自信に満

ちた表情が見られ、利用者様からは話しかけると親しみを込めて名前を呼んでくださる方も増え、時には「あなたにお願いしたい」と言われ、頼りにされる存在にまでなっています。こうしたコミュニケーションは双方に良い影響を与えており、良好な関係構築に繋がっています。

2025年3月に発生したミャンマー地震の際には、ニュースを見た利用者様からご家族の安否を気遣う声が多く寄せられ、まるで自分の身内のように心配して声をかけてくださる方も沢山いらっしゃいました。

#### 【私たちにできること】

介護福祉士という資格取得に向け頑張っていく中で、これから彼らに伝えていきたいことは、介護技術だけではなく、介護という仕事の楽しさを知って欲しいということです。イベント事や外出行事に参加することも増え、趣味活動を通して楽しまれている姿や、施設の外に出た時の利用者様の表情が、いつもと違うという一面を見ることで、日常とは異なる環境で利用者様の新たな姿が見られ、介護の面白さや、やりがいを感じることができると思います。彼ら自身も介護の面白さを発見できるようサポートしていきたいと思っています。これからケアプランの担当を持つようになります。利用者様の気持ちに寄り添い、何を望まれているのか、どうなりたい、どうしていきたい等の思いを汲み取り、利用者様を笑顔にできる介護員になってほしいと思います。

#### 【まとめ】

ミャンマーから来た彼らに仕事を教える際、最初は戸惑うことも多くありましたが、彼らは非常に積極的に学ぼうと一生懸命で、言葉使いにも配慮しながら日々の業務に取り組んでいます。

その姿勢に感銘を受け、私も改めて自分の仕事に対し振り返る良い機会となりました。普段使っている言葉をどのように言い換えればより伝わりやすいかを考え、意識的に言葉を選ぶようになりました。彼らへの指導のつもりが結果的に私たちのケアの見直しにつながっているのだと感じました。

私は先輩として、日本での仕事をより快適に進められるよう支援し、当初の目的である介護福祉士取得に向けて、サポートをしていきたいと思っています。