



外国人籍職員の育成と 働きやすい 職場環境づくり

社会福祉法人 楽晴会
世田谷希望丘ホーム
施設長 丸山 義晴

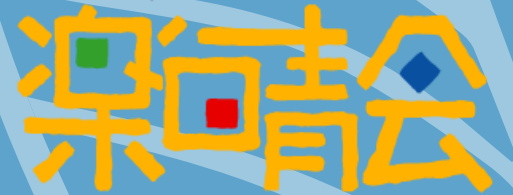
社会福祉法人 楽晴会

昭和42（1967）年5月5日 青森県三沢市にて創設
高齢者・障害児・者への介護サービス・就労支援の他、
生活困窮者への支援などを行っています。

世田谷希望丘ホーム

平成30（2018）年4月1日 特別養護老人ホーム（110床） 開所
併設施設・サービスとして都市型軽費老人ホーム（20床）、
短期入所生活介護（20床）の150床規模の施設に加えて
小規模多機能型居宅介護（利用定員25名）を運営しています。

ENJOY CARE LIFE



地域活動①

地域の防災訓練



保育園との交流

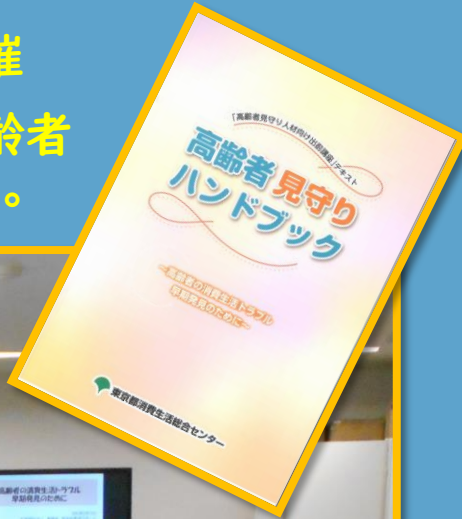


近隣マンション自治会の茶話会に呼ばれての介護教室開催



地域活動②

第1回 きぼうカフェ開催
地域住民にお越し頂いて高齢者
見守り講座を実施しました。



第2回 きぼうカフェ開催
地域住民にお越し頂いて
スマホ教室を実施しました。



第2回 きぼうカフェ

「きぼうカフェ」とは、
地域の交流の場、
地域の見守りの場を目指し、
今年の9月に初めて開催
されました。
2回目は地域のつながりを
促進できるよう、スマホで
コミュニケーションを体験
してもらえればと企画しました！



地域でつながるスマホ教室

～コミュニケーション・ツール(LINE)を使ってみよう～

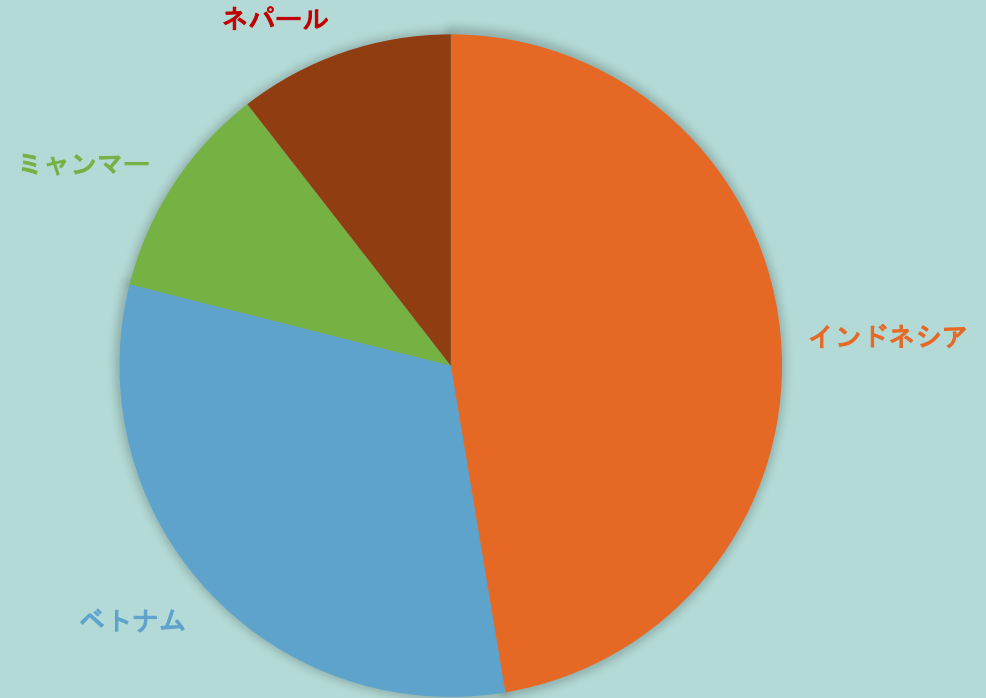
ENJOY CARE LIFE

楽晴会

世田谷拠点における外国籍人材について

2019.4	3名	入職
2020.4	1名	入職
2022.4	1名	入職
2022.6	1名	入職
2022.8	2名	入職
2022.9	2名	入職
2022.10	1名	入職
2022.11	2名	入職
2022.12	4名	入職
2023.8	1名	入職
2024.1	1名	入職

在籍数 19名



First Phase

初めての海外からの受入れ

ベトナムから4名の方を留学生として受入れました

受入れと環境作りについて

(受入れ準備)

- 社宅の用意
- 生活に必要なものを準備
(生活家電・ふとんなど)
- ルールなどをベトナム語でのポスター掲示
- 学校の準備 (資金調達の支援)
- 迷わないように地図の準備
(曲がり角などは写真表記)
- 翻訳機の準備

(受入れ後)

- 公的な手続きの手伝い
- 携帯 (スマホ) 契約の手伝い
- 日本語の練習
- 日本語ボランティアスクールの提案
- 生活面の担当者
(悩み相談・ゴミの出し方・地域の案内 (スーパー・銀行など)・体調不良時の病院への付き添い)
- 就労面での担当者
(日本語学校時代 アシスタント業務を常に一緒に)
(福祉専門学校時代 各ユニットでの介護業務)

『一緒に学んでいこう』のスタンス

トラブル・本人たちの悩みを 乗り越えて

- 4名の留学生の方を同じアパートに住んでもらったことによるトラブル
（プライベートが無い/ベトナム国内でも文化（言葉）が北と南では違う）
（日本語や介護を学ぶ意識が4名それぞれで違う）
- 日本の文化として様々な面で細かいところがあり、息苦しい・・・
- 1名の方が大きな病気を発病 ⇒ ホームシック
- 日本語がなかなか身に付かず、勉強についていけない・・・
- コロナ感染し、介護実習に行けない ⇒ 卒業出来ないかも知れない・・・

在留資格『介護』～正職員へ～

Next Phase

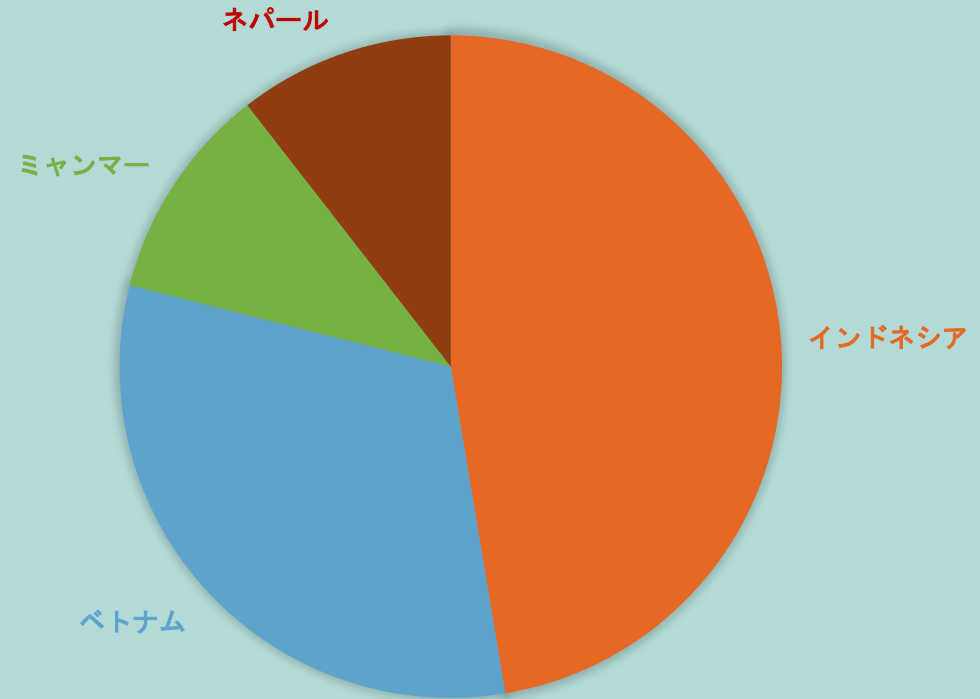
留学生として来られた方達が正式に正社員として
働き出し、順調に仕事に馴染んでいっている
2022年6月より『特定技能』の方の
採用を開始する

世田谷拠点における外国籍人材について

2019.4	3名	入職
2020.4	1名	入職
2022.4	1名	入職
2022.6	1名	入職
2022.8	2名	入職
2022.9	2名	入職
2022.10	1名	入職
2022.11	2名	入職
2022.12	4名	入職
2023.8	1名	入職
2024.1	1名	入職

特定技能

在籍数 19名



新たな挑戦（多様性を受け入れていく） ～働きやすい職場とは？～

インドネシア（イスラム教徒（スンニ派））の方の受入れ

- イスラム教徒って聞くけどどんな宗教？
- ジルバブ（ヒジャブ）は付けたまま？
- 礼拝が1日5回 いつ？
- 礼拝の場所はどうする？
- ラマダンの時に入浴介助って大丈夫？



上記画像 出典：Wikipedia

新たな挑戦（多様性を受け入れていく） ～働きやすい職場とは？～

事前学習と準備をしていることはこの度の受け入れとして合っているのか（準備していることを就業前に確認）

- ジルバブ（ヒジャブ）は付けたままでOK
- 礼拝が1日5回 毎月時間が変わるらしいが、ゆるーいルールを設定
- 礼拝の場所はユニット内の本人が落ち着く場所
- ラマダンの時に入浴介助って大丈夫？ ← 本人に聞いてみよう（結果OK）

準備していた内容を伝えたことで安心して就業を開始される

外国人籍の方の育成について

大きく分けて3つの柱

- 日本語能力（介護で使用する言葉）の向上
- 文化の違いを理解して対応できる
- 介護職員としての技術向上



日本語能力向上・文化の違いを理解


日本語能力向上に向けて

- 勤務中は必ず日本語を使うこと
- 日本語での記録は苦手でも行って頂く
(誤った表現や言葉などを都度訂正し、覚えて頂く)
- 会議でも意見を言うように促す



文化の違いを理解して対応できるように

- (文化の違いとは言いますが) 日本国内でも生まれ育った地域や世代が違うことで差があって当然
- 日本の文化(流儀) ÷正しい ではない
- ご入居者様が心地良いものであるかを基準とする



今後、外国籍人材を受入れて
いきたいとお考えの法人・
施設の方に伝えたいこと
～施設に起きた素晴らしい科学反応～

- 外国籍人材に関わらず、新しいスタッフを受け入れる際に行っている『入職時研修』の内容の向上
- 現場OJTにおける育成手法の向上
- 日本人の日本語能力の向上
- 日本語能力試験（N₁）を取って介護福祉士を取りたいなどと成長を意識されている方が多いことで起こる前向きな自己成長意識が高まる空気ができる
- 様々な取組を行う結果、誰に対しても良い職場へとなる為の機運が高まる



今後、外国籍人材を受入れて いきたいとお考えの法人・ 施設の方に伝えたいこと ～働きやすい環境作りの為に～

(私共もまだまだ、これからですが・・・)

- 生活支援体制 (利便性の良い場所の社宅 (個室) ・ 生活家電の用意 ・ 生活を支援する担当者の設置)
- 日本人と区別をしないこと
- 文化・宗教の違いなどお互いに学ぶ必要があること
- 話を聞く時、時に注意をする時にも丁寧な言葉を使うこと
- 困っていることはないか、日々話しかけること
- 問題は起きて当然 起きた問題こそが施設全体にある隠れた問題と思うこと

外国籍職員を受け入れてきた
ことは
結果的にすべてのスタッフに
とって
『働きやすい職場作り』と
なっていました



2024/2/15

TOKYO 働きやすい福祉の職場宣言事業所の通知書を
頂きました



そして輝く外国籍スタッフさん をKAiGO PRiDEへ



KAiGO PRiDE®
@SETAGAYA

私たちは、世田谷区で働く、現役の介護職です。



マンジョット・ベディ
KAiGO PRiDE 世田谷区
介護・研修センター
マネージャー

歳を取らない人は誰もいない中で、一番大切なのはどうすれば最期まで自分らしく生きられるか、それが目指すべきウェルビーイングの一つの形であり、それを他人夢ではなく自分事として考えた時に、介護の課題にクリエイティブの経験を通して見えてきました。日本の社会の中で介護職がどこか低く見られ、介護員自身すら自分の仕事に誇りと自信を感じられない中で、介護職の声を介護の真実の姿・能力を見える形にする。そして、介護職のself-respectを社会からのリスペクトに繋げ、ネガティブなイメージをポジティブにシフトさせることで介護人材不足の課題に応えます。今後もクリエイティブの力で日本の介護をリデザインし、ウェルビーイングを追求します。

KAiGO PRiDE × 世田谷区 × 世田谷区福祉人材育成・研修センター

KAiGO PRiDE
©Manjot Bedi_KAiGO PRiDE





ご清聴
ありがとうございました