



病院における特定技能介護 活躍できる環境づくりの ポイントとは

帝人グループのシステムインテグレータ、インフォコムに関連企業である人材紹介会社、スタッフプラスは、在留資格「特定技能」の介護人材を医療・介護業界に紹介し、登録支援機関として入国後のサポートにも力を入れる。2023年4月、その紹介でインドネシア人2人を採用したのが、医療法人社団明和会 大野浦病院(広島県廿日市市)である。外国人介護人材の活用をテーマに、スタッフプラス執行役員営業部長の吉本政生氏が、明和会会長の久保隆政氏と語り合う。

病院概要
医療法人社団明和会 大野浦病院(広島県廿日市市)
医療療養病床：86床
回復期リハビリテーション病床：34床



医療法人社団明和会
会長
久保 隆政氏

株式会社スタッフプラス
執行役員 営業部長
吉本 政生氏

吉本 外国人介護人材を採用するようになった経緯をお聞かせください。

久保 言うまでもなく、人手不足です。5年ほど前までは離職率は10%未満でしたが、徐々に10%を超えるようになり、離職者の補充が難しくなってきました。資格を持たない人材は時給単価の高い業界に流れてしまい、苦戦していた採用がますます厳しくなりました。

もう外国人にすぎるしかない、どうせ採用するなら関係づくりは早いに越したことはない——。そんな思いから、2020年4月、技能実習生の採用に踏み切ったのです。

吉本 外国人人材の受け入れがスムーズにいった要因は何でしょうか。

久保 当法人では約20年前から看護助手は介護士と呼称し、助手でなく患

者さんと長時間接する介護のプロフェッショナルとして意識付けを行ってきました。この取り組みにより、日本の介護人材不足の問題と、外国人人材にプロの知識技術を伝えて育てていこう、という意識が職員の間で高まったことが、外国人人材の受け入れがスムーズにいった要因だと感じています。

また、外国人の採用前から計画を練って実行したことで、元々あった人事考課・キャリアラダー制度を改定しました。

キャリアパスについては介護士から始まり、副主任、主任、係長、科長という道筋を明確にしました。

外国人も全く同じ仕組みの中で働いており、成長意欲・働きがいにつながっているのではないかと思います。

吉本 外国人人材でもキャリアアップが目指せる・明確になっている環境は、非常に大事ですね。

久保 外国人人材に限ったことを言えば、やはり互いの理解が欠かせないと思いますから、出身国の文化を職員に学んでもらいました。出身国の料理を職員や患者さんに給食として提供することで、共通の話題になり、よりお互いに興味を持つきっかけ作りになります。

即戦力「特定技能」の魅力は 常勤職員と同数まで採用できること

吉本 その後、在留資格に「特定技能」が加わると、介護人材をその資格者に切り替えよう、と当社にご依頼をいただき、2023年4月にはインドネシア人2人を採用されました。これはやはり、

即戦力としての期待から、ですか。

久保 ええ。採用可能な人数枠が常勤介護職員と同じ数までという点も大きいですね。

半面、技能実習生と違って転職が可能な点が懸念点として挙げられますが、長く働き続けられるように就労環境を整えてきたので定着してもらえらず、と信じています。

ただ一方で、キャリアをほかに求める気持ちは大事にしたい。当法人では提供していない医療を経験するために転職したいというなら、将来のためにも応援したいですね。

吉本 逆に大野浦病院で働くならこの医療を学んでほしいというのは。

久保 摂食嚥下訓練です。ご利用者様のQOL向上のためには重要ですが、地域に対応できる病院が少なかったことがはじまりで、今では「食べる力は生きる力」というテーマを掲げ、ここ20年以上、力を入れて取り組んでいます。食事ケア・口腔ケアという観点から介護職の果たす役割は大きい。大野浦病院でこの訓練に必要なケアを学び、他の病院にも発信してくれるような人材を育てたい、と考えています。日本人・外国人問わず、摂食嚥下訓練に力を入れているから、大野浦病院で働きたい、というきっかけになれば、なお良いと思っています。

のみ込み早く、高い学ぶ意欲 入職から半年で夜勤も開始

吉本 ところで、「特定技能」の人材を受け入れてから半年以上がたちました。現状の評価をお聞かせください。

久保 もともののレベルが高いですね。のみ込みが早い。入職から約半年で2人とも夜勤にも就いています。

そもそも、学ぼうとする姿勢が強い。

初日にさまざまな掲示物の写真を撮影していいかと聞くので、何をするのかと問い返すと、何が書いてあるのか調べてくる、分からないものは教えてほしい、と云うんです。職員は皆、その積極性に喜んで応じています。

吉本 学びたいという気持ちにほかの職員が応えられている。素晴らしい職場環境ですね。

久保 それだけでなく、介護福祉士の資格を取るにはどんな勉強をすべきか、と聞いてくる。人事考課にも用いる目標管理シートには2人とも、資格取得を掲げています。目標達成のためにいま何をすべきか、そんな高い意識で試験勉強に臨んでいます。御社で提供する介護福祉士試験対策のeラーニング教材で積極的に学習しています。

患者さんやご家族の幸せは 医療を担う職員の幸せから

久保 彼女たちの影響で日本人の職員も意欲をさらに高めています。私たちが負けてはいられない、とね。

制度を活用して優秀な人材に巡り合っています。現在、当院の療養病床と回復期リハビリテーション病床の両方で特定技能外国人が活躍していますが、来年の春ごろにさらに7名の追加採用を行います。将来的には、人数枠の上限いっぱいまで受け入れてもいいのでは、と考えているところです。

吉本 当社のサポートについてはどのようにご覧になっていますか。

久保 サポートでは、生活面でのフォローが手厚い。LINEを用いたやり取りのレスポンスが早いですよね。

吉本 はい。生活サポートはかなり手厚く行っています。新しい環境で働き始める際には、言葉や文化の違いなど



色々大変なことがあります。1日でも早く日本に慣れて、楽しく働いてもらうために、スタッフプラスが特に大事にしているポイントです。

例えば、電気代やガス代の請求書が自宅に届いたらどうすればいいのか、等の生活に関する相談、職場で思った疑問・仕事に関する相談などに対して、問い合わせを受けたスタッフがLINEですぐ答えを返しています。母国語でも対応できる体制です。将来に向けた成長をサポートしたいですからね。

久保 そうですね、特に働き始めの生活面のサポートは大事だと思います。医療・介護を支える人材をどう幸せにするか、その働き甲斐をどう向上させるか、大事なことです。医療法人は医療・介護を通じて患者さんとそのご家族を幸せにすることが使命ですが、それを担う職員が幸せでないと、良い結果につながりません。全ての職員がキャリアアップできる就労環境を整えながら、地域にますます貢献していくために、今後も力を尽くします。

お問合せは

infocomgroup

STAFF PLUS

株式会社スタッフプラス

・有料職業紹介事業 13-ユ-306347
・登録支援機関 21 登-005989

TEL: 03-6910-4673

<https://tokuteiginou.staffplus.co.jp/>

