

# 外国人介護員から見た介護施設 …そして日本

～外国人職員を含め人材確保及び定着するためには～



社会福祉法人 済生会支部  
静岡県済生会 小鹿なでしこ苑  
石田遼祐・石川哲也

1

## 今年度の研究発表のテーマが発表

「外国人介護職員から見た介護施設」(～課題と展望～)

- 今、人材不足で困っているのは、医療福祉の分野だけではない
- 少子化の現状
- 人材不足を解消するべく…
- 在留資格「介護」を得るには
- 採用決定～現在までの生活
- いつまで日本ではたらきたいか
- 課題
- 結論



2

## 福祉業界への就職率・離職率 (2023)

・訪問介護員、介護職員を合わせた2職種

採用率→16.9% 離職率→13.1%

※公益財団法人介護労働安定センターの介護労働実態調査より

・全産業

入職率は 16.4%、離職率は 15.4%

※厚労省の雇用動向調査、2023 年度



3

## 【目的】

- ①外国人就業者や学生含め、思いや意向など様々な事を把握する
- ②課題に対してのアプローチを検討する



人材確保や離職率防止の要因に繋がるのではないか



4

## 苑内で2つのチームに分かれ、課題への研究開始

1Fフロア

①アリス学園在籍外国人学生とアリス学園を卒業され、介護の現場で働いている方々にアンケートを実施

2Fフロア

①外国人介護員のコミュニティ内にてアンケートを実施  
②日本人介護員にもアンケート実施

5

## アンケート内容

Q1:なぜ日本に来たのですか？

Q2:日本<sup>で</sup>仕事に就くのに困ったこと<sup>や</sup>嫌な<sup>こと</sup>理由<sup>は</sup>何か<sup>と</sup>楽しかった<sup>こと</sup>、働き甲斐を感じたことは何ですか？

Q3:今の仕事を選んだ理由は何ですか？  
Q6:何かあった際、相談できる相手はいますか？  
Q4:いつまで日本で働きたいですか？

Q5:仕事を辞めたいと思う理由は何ですか？  
Q7:どんな環境なら仕事を続けたいですか？

Q6:何かあった際、相談できる相手はいますか

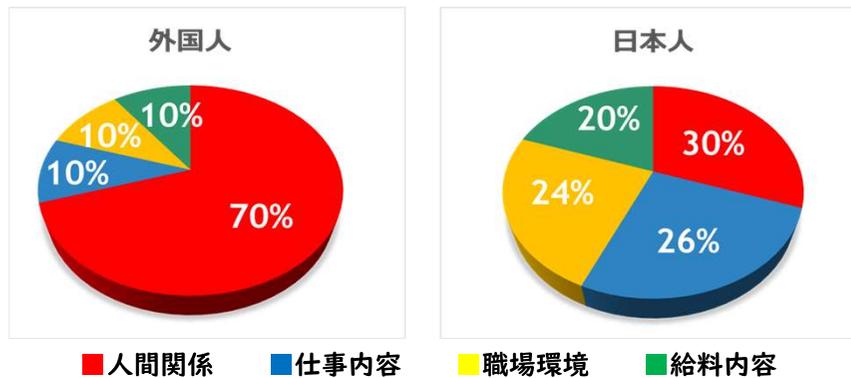
Q7:どんな環境なら仕事を続けたいですか



6

## Q5:仕事を辞めたいと思う理由は何ですか？

※Q5、6、7は日本人職員へも同様のアンケートを実施しています。



7

## 人間関係

- 理不尽な扱いや、パワハラを受けた時。
- 苦手な人と同じ勤務が続くと辞めたい。
- 家族の対応が不安。家族から何か言われるのではないかと怖い時がある。
- 間違っている時に上の人から何も助言や指導がなく、何が間違っているかわからないまま仕事が上手くいかないことが続いた時。
- 「外国人だから」と差別を受けた  
例：分からないと思っているのか指示だけで意見を聞いてくれない
- 他職種の人の指摘が厳しい
- 社会人だから出来て当たり前だと思われる
- 何か悩み事があっても相談できる人や理解者がいないと一人で抱え込んでしまう。
- 責任の押し付け合いや言った言わない等のうわさが広まったり、炎上しないように先回りして接しないといけない。



8

## 仕事内容

- 自分が想像していた以上に身体的、精神的に仕事がついと感じ、我慢が出来なくなった時。
- 自分の成長に繋がらない、変わってない改善されてないと感じたら別の所に経験を見つけようとする。
- 日本語能力が不十分であり、専門用語も難しい。
- 自分の意見や嫌なことを上手く伝えられない。
- 直接、人と関わるためダイレクトに色々なものを受け取ってしまいメンタル的にキツイ。
- 業務が多すぎる。利用者の対応に疲れてしまう。
- 仕事量が増える一方。
- 業務量=人員数のつり合いが取れていないことが改善されない。
- 仕事にやりがいを感じない時。必要とされているか？



9

## 職場環境

- 施設の設備が使いづらく負担。
- 設備の故障が多く、対応に時間がかかりすぎ。業務に支障がでて負担が増える。
- 日本人は間違っている時何も言わず、何が間違っているのか分かるよう、気づくよう言ってくれない。
- 困った事を伝えたいが上手く話せない。
- 残業が多い。休憩が取れないと体力的・精神的に辛くなる。もっと時間にゆとりのある職場を望む。
- 不当な評価と思える体制に不信感しかない。上司が現場の状況を真に把握していないし介入もない。
- 休みが取りにくい。
- 職場が遠い。
- 休む人が多く、人員不足が続いている。



10

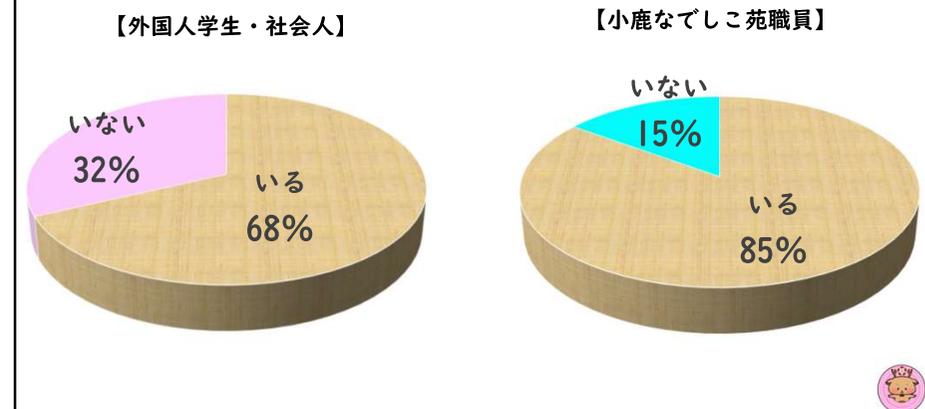
## 給料内容

- 金額に見合っていない仕事を要求され、楽な仕事を選んでやっている人より給料が低いと納得できない。
- 命を扱う仕事なのに召し使いのイメージがあり、色々なことを守りながら仕事しているのに給料が安い。
- 業務内容が多すぎるものの対価に不満を感じる。
- 長く働いても給料が上がらない。昇給が少ない。
- 駐車代がかかるためその分給料が減る。



11

## Q6：相談相手はいますか？



12

## Q7:どんな環境なら仕事を続けたいと思いますか？

- 人間関係が良好であれば大変な業務も協力し合えるため効率よも上がり気持ちよく働ける。
- やりがいを感じる、成長を実感できる。
- 居心地がよくコミュニケーションが取りやすい環境
- 職場の上司、部下、同僚どうしが信用、信頼し合える思いやりのある関係性。
- 仕事の内容と給料のバランスがいいところ。
- 人材育成制度やキャリアアップ制度があると、将来どうなっていたい・どんな仕事をしていたいなど明確に描くことができる。
- ワークバランス、休みを取りやすい、残業が多くない環境であればリフレッシュストレスを溜め込まずに働ける。
- 時間に追われないケア業務を行える人員配置の職場。
- 自分を生かせ、やりがいがあり、職員の余分なことを考えずに済み、仕事のことのみ考えられる環境。
- 給料の歩合制。急な欠員時など少しでも支えている職員に給料を足してほしい。このままでは元気な職員達が辞めていくと思います。



13

## 【今後の課題】

### 私たちが出来る事・考えなければいけない事



- 施設内の良好な人間関係の構築
- ・心地良い挨拶をする
  - ・雑談もコミュニケーションの機会を増やす
  - ・難しい言葉はやさしい日本語に言い換えて伝える
  - ・理解できたのかを確認する



14

## 【考察】

外圍大職員：日本人職員にとっく働きやすい環境を築くことが、人間関係によるものが多い。その部分の改善だけでも離職率低下に影響すると考えられる。



15

## ご清聴ありがとうございました



ホームページ



Instagram



ブログ

16