



外国人材の活用と定着支援 ～魅力のある施設を目指して～

ケアハイツやすらぎ
©小山卓也 松尾昭彦

はじめに

近年、医療・福祉は、どの事業所も人材確保が難しい状況である。当施設でも2015年以降、実習受け入れも少なくなり、外国人材に頼らざるを得ない状況である。

2019年に佐賀県介護老人保健施設協会による留学生2名から受け入れを開始。
現在では、外国人職員7名、10月には9名となる。
今後も外国人材確保と定着していくための取り組みを行い、一定の効果が持続している為、ここに報告する。

ケアハイツやすらぎ

○在留介護・・・2名（2019年～

○特定技能・・・1名（2023年）

○技能実習生・・・4名（2022年～）
（9月13日～6名に）

外国人材活用による効果

○人材確保ができる

○コミュニケーションが活発になる

○日本人職員のスキル向上に繋がる

ケアハイツやすらぎ 施設での活動



交流 おでん会



技能実習生 受け入れ

日本語学習

高齢者疑似体験



技能実習生 受け入れ

現地面接



技能実習生

技能実習生初級試験



スピーチコンテスト



外国人材発表

外国人材受け入れオンライン
セミナー

佐賀老健大会



人材確保・定着に向けて

インスタ開設 **フォロワー数急増中！！**

Instagram始めました。



利用者家族や実習生からもインスタやホームページ見ました！！との声を頂いています。

インカム活用



互助会ランチ会



他部署との交流

職員旅行（日帰り）



国は違いますが、共通言語は
日本語で、仲良くなりました☆

同僚の支援

日課表も母国語に変換

がいこくじん（しんじん）ようにつかひようしゃしんしゆう
外国人（新人）用日課表写真集

အရှေ့ပိုင်းတိုင်း ငါးကိုယ်ပါ ပြန်ပြီး အချိန် နီးလာပြီ။ အစွမ်းကုန်လုပ်ကြရအောင်။
အနီရောင် နဲ့ အဝိုင်း ထွေ လုပ်ချင်ကယ်။

၁၂:၁၀-၁၂:၃၀	အိုးကို ရေ ဖြည့်ပါ။ အိုး အဖုံးကို ရေဆေးပြီး ထမင်းနွဲ့ပါ။ ညစာ အတွက် အလတ်စားပန်းကန် လုံး နှင့် အဓိက အစားအစာ အတွက် ပန်းကန် ခွက်ယောက်ကို ပြင်ဆင်ပါ။ အိုးကို ဆေးကြောပါ။ ထမင်း ပြင်ဆင်ပါ။
14:30-15:00	အဓိက ဟင်းပွဲအတွက် အလှဆင်ပါ။ ဟင်းချိုချက်။ _
15:00-15:50	အလတ်စားပန်းကန်လုံး များတွင် စီးပြီး ကျွေးပါ။
၁၅:၅၀-၁၄:၁၅	ဟင်းပွဲ လုပ်ပါ။ တုတ်ချောင်းကို ရေဆေးပါ။ ပန်းကန်များကို အခြောက်ခံစက်မှ ဖယ်ရှားပါ။ _ နောက်နေ့ မနက်တွင် အဓိက အစားအစာ နှင့် အလယ်အလတ် ဟင်းလျာများကို စီစဉ် ပေးသည်။ _ _ _ နေ့စားကျွေးသော သရေစာ ပန်းကန်များကို ဆေးကြောပါ။ ဟိုတယ်ပေါင်မုန့် စသည်တို့ကို ဆီလီကွန်ကွန်တိန်နာတစ်ခုထဲတွင် ထည့်ပြီး အခြောက်ခံထားပါ။
17:00-17:20	အိုးကို ရေဆေးပြီး ဖယ်ပြီး အိတ်ကို ရေခဲသေတ္တာထဲမှာ ထည့်ထားပါ။ _ _
၁၇:၂၀-၁၇:၃၅	တွန်းလှည်းကို တပ်ဆင်ပါ။

動画マニュアルと写真で教育

2024/3/1

はやで ぎょうむ
早出業務
きりこみ
切り込み

なかばちよう
いんげん (中鉢用)

管理栄養士と栄養士で作成しました！！全100P！！

たまねぎ

ほし
干しいたけ

教育

同僚の支援



ケアハイツやすらぎ離職率と定着率

年度	2018	2019	2020	2021	2022	2023
離職率	16.9	20.6	10.3	17.9	6.0	10.0
定着率	87.7	98.4	94.1	100	95.5	97.1

離職率 全国平均14.1%

定着率 全国平均85.8%（令和3年度介護労働実態調査）

やすらぎ平均勤続年数 8.1年

考察

- 菜園づくりやおでん会、ランチ会を行ったことが、信頼関係作りに繋がった。
- SNSの活用により、施設のPRができた。
- 外国籍職員同士の交流で仲間意識ができ不安の解消に繋がる。
- 他部署との交流で、コミュニケーションが円滑になり、業務がスムーズにできる。
- 交流が活発になると、定着率も良好になる。

今後に向けて

○1～3年未満の職員の育成・早期
離職を予防

○SNSを活用し、施設をPR。
新たな人材確保に繋げる。

○課ではなく、施設全体でフォロー
できるような体制づくり

おわりに

今後も高齢福祉人材不足は、少子高齢化の波から労働力の減少は、持続していく。

福祉業界にとっては、きわめて困難な状況となり、外国人材に頼らざるを得ない状況である

今後、外国人材の活用と定着率の維持を目指し、働きやすい職場環境づくりを継続していきたい。

ご清聴ありがとうございました

