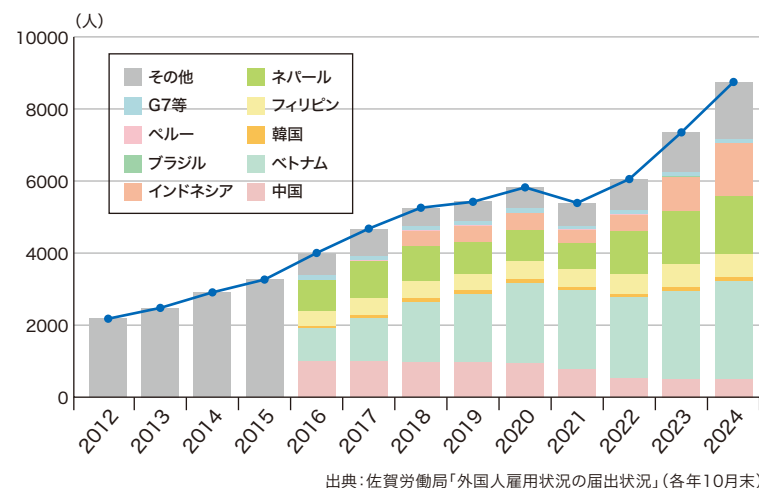


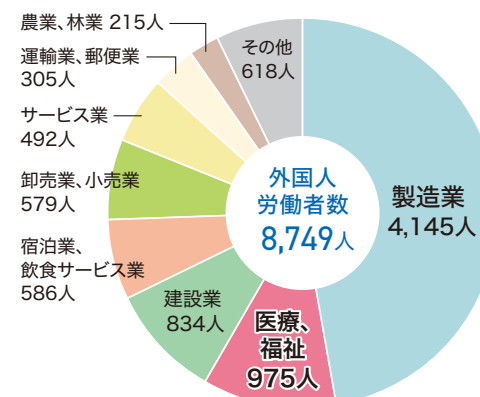
佐賀県における 外国人介護人材の現状

近年は全国的に外国人労働者が増えており、佐賀県でもその数は年々増えています。国籍別にみるとベトナムが一番多く、ネパール、インドネシアと続きます。また、佐賀県で働く外国人労働者のうち、1割以上が「医療・福祉」分野で働いており、介護分野で働く外国人人数も年々増えています。

県内の外国人労働者数



産業別外国人労働者の割合



佐賀県の介護に従事している外国人の在留資格の割合

「特定技能」	66%	※2025年6月末時点(出入国在留管理庁)
「介護」	21%	※2025年6月末時点(出入国在留管理庁)
「技能実習」	12%	※令和6年度単年度統計(外国人技能実習機構)
「EPA」	1%	※2025年1月末時点(国際厚生事業団)

1 介護分野における4つの在留資格を知る

介護職員として外国人材を採用する際の在留資格(受入制度)は4種類あります。4種類の制度の違いや特徴を把握して、外国人材の雇用を進めましょう。

在留資格とは

外国人が日本に滞在するために必要な資格のこと。外国人は日本で行う活動内容や身分・地位に応じた在留資格を必ず1つ取得しなければいけません。介護職員として働く場合には「介護分野で働くことが可能な在留資格」を取得する必要がある、**在留資格によって取得するための要件や能力、就労可能な期間などさまざまな違い**があります。

介護分野における4種類の在留資格

	1 EPA (経済連携協定) →3ページへ	2 介護 →4ページへ	3 特定技能 →5ページへ	4 技能実習 →7ページへ
介護福祉士の有無	無し ただし、資格取得を目的としている	有り	無し 条件を満たせば受験することが可能	無し 条件を満たせば受験することが可能
日本語能力 →10ページへ	N4~N3程度 入国時の要件： インドネシア・フィリピンはN4程度、ベトナムはN3	N2以上	入国時の要件はN4以上	技能実習： 入国時の要件はN4程度 育成就労：N5
就労期間	4年間	永続的な就労が可能 ※更新が必要	最長5年 ^{※1}	最長5年 ^{※1}
佐賀県の介護に従事している外国人の数(又は件数)	就労者数 8人 ※2025年1月末時点(国際厚生事業団)	在留者数 181人 ※2024年12月末時点(出入国在留管理庁)	在留者数 561人 ※2025年6月末時点(出入国在留管理庁)	技能実習計画認定件数 98件 ※令和6年度単年度統計(外国人技能実習機構)

※1：介護福祉士を取得することで、在留資格「介護」に変更することが可能となる。

外国人介護人材受入のポイント

佐賀県の介護事業所で外国人材を受け入れる事業所は今後ますます増えていくことが予想されます。そこで本ガイドブックでは、介護事業所で外国人材を受け入れる際に押さえておきたいポイントをご紹介します。

1 介護分野における4つの在留資格(受入制度)を知る

外国人と日本人の雇用における一番の違いは、在留資格です。介護分野では4つの在留資格(受入制度)があります。それぞれの違いや特徴を把握した上で、どの方法で外国人材を採用するのかを決めましょう。

2 受入体制を整える

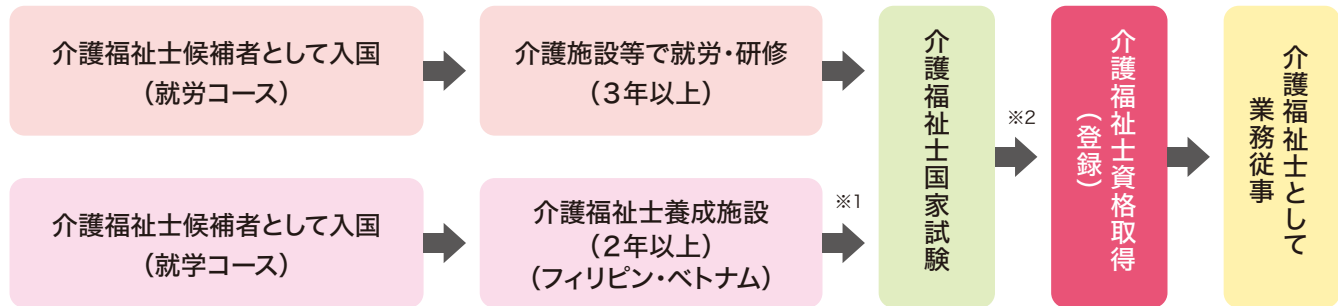
言語や文化、習慣の違いから、外国人材が日本人と異なる考え方や常識を持っていることは自然なことです。お互いの文化を理解しあい、一人ひとりが活躍できる環境や体制を整えましょう。

1 EPA(経済連携協定)



制度の目的	介護福祉士の国家資格取得を目的とした受入れ(二国間国際連携の強化)
受入調整機関	公益社団法人 国際厚生事業団(JICWELS)
送り出し国	インドネシア、フィリピン、ベトナム
在留資格	特定活動
在留期間	介護福祉士取得前:原則4年(一定の条件を満たせば5年) 介護福祉士取得後:制限なし
家族の帯同	家族(配偶者と子ども)の帯同不可 ※介護福祉士取得後は可能
求められる日本語能力	●インドネシア、フィリピン:入国時はN4程度以上(フィリピンは調整中)、就労時はN3程度以上 ●ベトナム:N3以上
求められる介護分野の知識や経験等	●インドネシア:「インドネシアの看護学校(3年以上)卒業」又は「高等教育機関(3年以上)卒業とインドネシア政府による介護士認定」 ●フィリピン:「フィリピンの看護学校(学士)(4年)卒業」又は「4年制大学卒業とフィリピン政府による介護士認定」 ●ベトナム:3年制又は4年制の看護課程修了
介護福祉士受験義務	・受験は必須 ・不合格の場合でも一定点数以上を取得できていれば、1年間に限り滞在延長後の再受験が特例として可能となる ※帰国後も在留資格「短期滞在」で再度入国し、国家試験を受験することが可能 ・受入機関となる介護事業所は、国家資格取得のための研修とその支援体制を整えることが必要
配置基準に含められるまでの期間	N2以上は就労開始から、N3以下は就労6か月経過後から配置基準に含められる (※N3以下の場合でも条件により6か月未満でも可) ※受入施設が、当該候補者の日本語能力及び指導の実施状況並びに施設の管理者、研修責任者等の意見等を勘案し、配置基準として職員等とみなすこととした候補者
夜勤	介護福祉士取得前:雇用6か月経過後又は日本語能力試験N1若しくはN2合格の場合は可能 介護福祉士取得後:可能
勤務可能なサービス	介護保険3施設、認知症グループホーム、特定施設、通所介護、通所リハ、認知症デイ、ショートステイ ※介護福祉士の資格取得後は、一定条件を満たした事業所の訪問系サービスも可能
同一法人内での異動	介護福祉士取得前:原則不可 介護福祉士取得後:可能
介護職種での転職	介護福祉士取得前:原則不可 介護福祉士取得後:可能(在留資格変更の許可が必要となる)

●受入れ後の仕組み



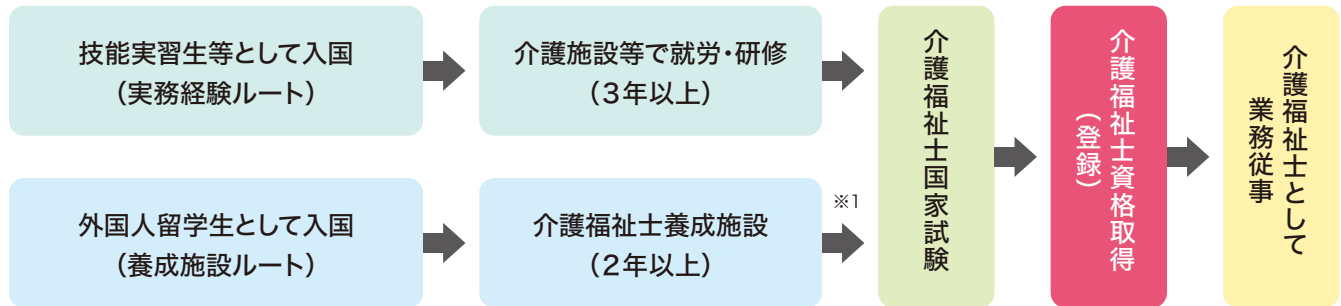
※1:平成29年度から、養成施設卒業業者も国家試験合格が必要となった。令和8年度までの卒業業者には卒業後5年間の経過措置が設けられている。
 ※2:4年間にわたりEPA介護福祉士候補者(フィリピン、ベトナム)として就労・研修に適切に従事したと認められる者については、「特定技能1号」への移行に当たり、技能試験及び日本語試験等が免除される。

2 介護



制度の目的	専門的・技術的分野への外国人労働者を受け入れる
受入調整機関	なし
在留資格	介護 ※介護福祉士養成校に在籍中の在留資格は「留学」となる
在留期間	制限なし
家族の帯同	家族(配偶者と子ども)の帯同可
求められる日本語能力	次のいずれかに該当する者 ・日本語能力試験でN2以上に合格すること ・法務大臣により告示されている日本語教育機関で6か月以上教育を受け、入学選抜のための日本語試験でN2相当以上と確認されること ・日本留学試験の日本語科目で200点以上を取得すること ・BJTビジネス日本語能力テストで400点以上を取得すること
求められる介護分野の知識や経験等	—
介護福祉士受験義務	受験は必須 ※平成29～令和8年度の介護福祉士養成校卒業業者は、卒業後5年間、介護業務に従事すれば介護福祉士の資格を継続することが可能
配置基準に含められるまでの期間	雇用してすぐに配置基準に含められる
夜勤	可能
勤務可能なサービス	制限なし
同一法人内での異動	可能
介護職種での転職	可能

●受入れ後の仕組み



※1:平成29年度から、養成施設卒業業者も国家試験合格が必要となった。令和8年度までの卒業業者には卒業後5年間の経過措置が設けられている。

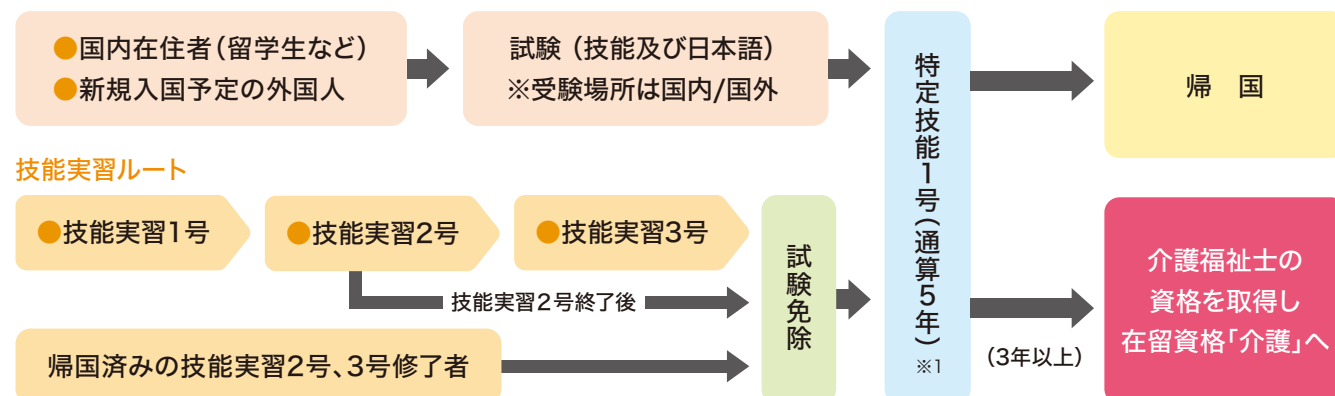
3 特定技能



制度の目的	人手不足対応のため、一定の専門性・技能を有する外国人を労働力として受け入れる
受入調整機関	登録支援機関
在留資格	特定技能1号
在留期間	最長5年
家族の帯同	家族(配偶者と子ども)の帯同不可
求められる日本語能力	日本語能力試験(JLPT)N4レベル以上(又は国際交流基金日本語基礎テストA2レベル以上) ※介護職種の第2号技能実習を良好に修了した者、介護福祉士養成施設を修了した者、又はEPA介護福祉士候補者としての在留期間満了(4年間)した者は、必要な技能水準を満たしているものとし、試験等が免除となる
求められる介護分野の知識や経験等	入国前の試験等で次の技能水準を確認(技能試験の合格が必須) ・受入れ業種で適切に働くために必要な水準 ※介護職種の第2号技能実習を良好に修了した者、介護福祉士養成施設を修了した者、又はEPA介護福祉士候補者としての在留期間満了(4年間)した者は、必要な技能水準を満たしているものとし、試験等が免除となる
介護福祉士受験義務	なし ※介護福祉士を取得すれば、在留資格「介護」に変更することが可能
配置基準に含められるまでの期間	雇用してすぐに配置基準に含められる ※ただし、半年間は受入れ施設におけるケアの安全性を確保するための体制が必要となる
夜勤	可能
勤務可能なサービス	制限なし ただし、訪問系サービスについては、実務経験年数や研修修了等の条件を満たす必要あり
同一法人内での異動	可能
介護職種での転職	可能

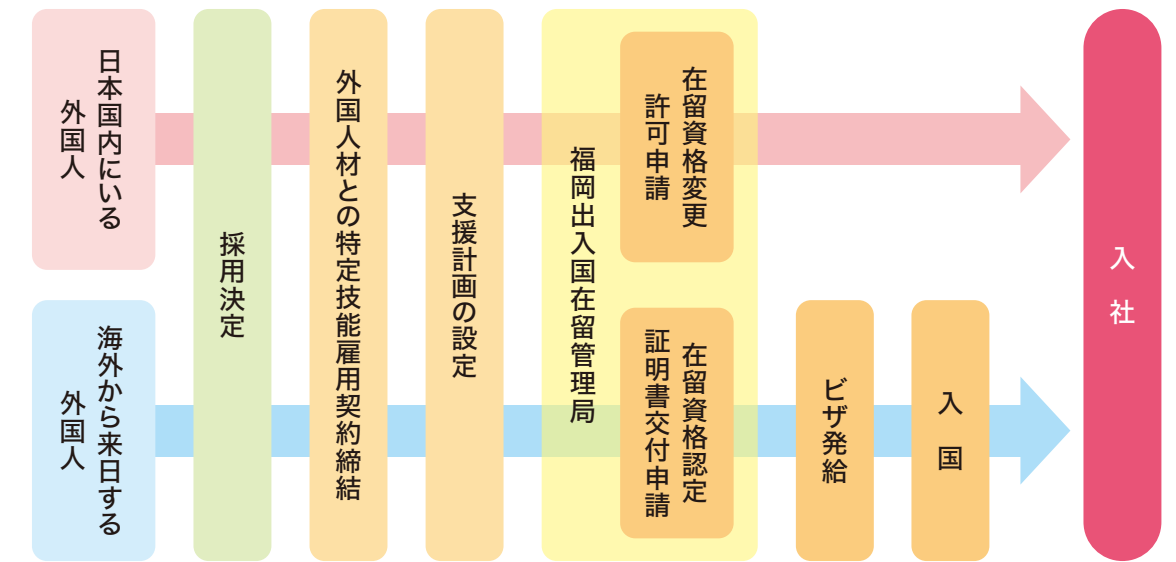
●受入れ後の仕組み

試験ルート



※1:介護分野の技能実習2号を良好に修了した方は技能及び日本語の試験が免除される。

特定技能1号の採用決定から雇用開始までの流れ



受入事業所には、外国人に対する以下の支援を行うことが義務付けられています。

- 事前ガイダンスの実施(母国語等で3時間程度)
- 生活オリエンテーション(母国語等で8時間程度)
- 相談、苦情への対応
- 出入国する際の送迎
- 公的手続等への同行
- 日本人との交流促進
- 住居確保、生活に必要な契約支援
- 日本語学習の機会の提供
- 転職支援(人員整理等の場合)
- 定期的な面談、行政機関への通報

これらの支援を登録支援機関に委託することが可能 /

登録支援機関とは

登録支援機関は出入国在留管理庁長官の登録を受けて、受入機関(事業所)との支援委託契約により、特定技能外国人支援計画に基づく支援の全て又は一部の実施を行う機関のことです。事業所にとって負担とを感じる支援内容を委託することができるため、登録支援機関を利用する受入機関が多いです。

登録支援機関の選び方

登録支援機関は全国に多数存在します。どの登録支援機関に支援を頼むのか、下記を参考に選びましょう。

- 登録支援機関の役割を適切に行っているか
- 特定技能の制度や関連法規に精通しているか
- 人材紹介の免許を取得しているか(人材紹介を受ける場合)
- 採用したい外国人の母国語を話すスタッフはいるか
- 外国人支援の実績があるか
- 費用を確認するため、数社から見積もりをとって比較しましょう
- 緊急時の対応方法は明確か



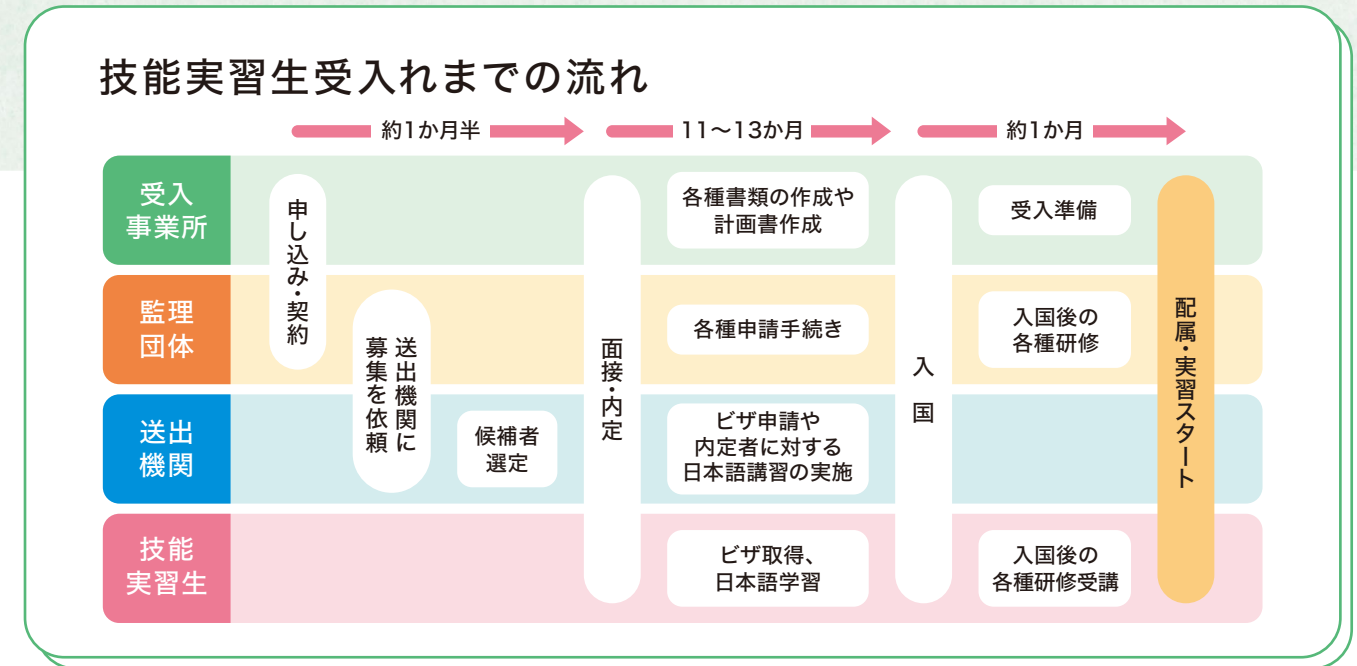
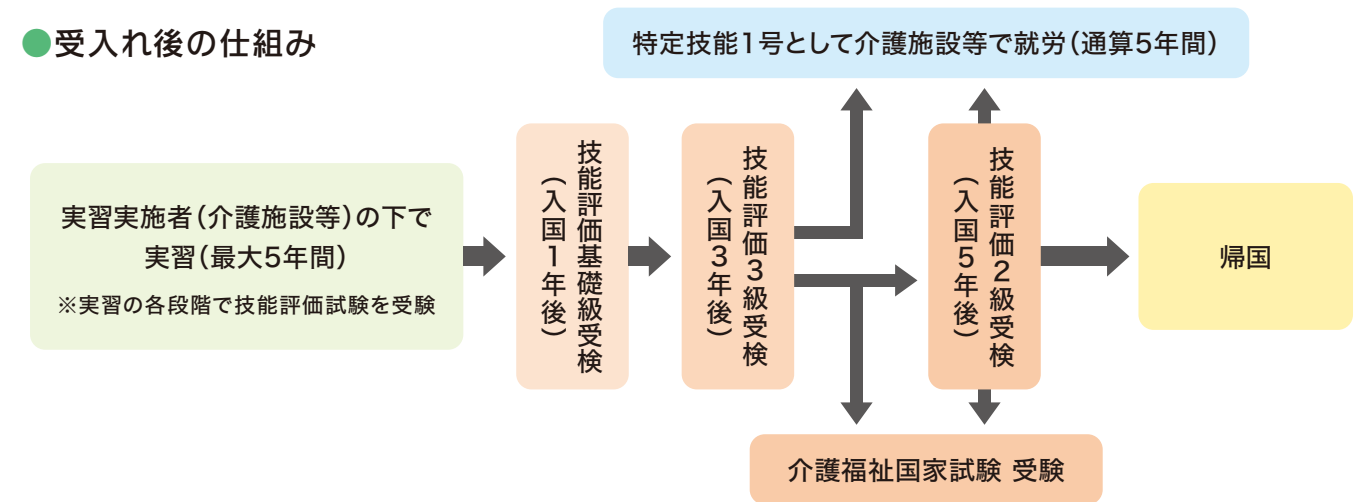
登録支援機関一覧
(出入国在留管理庁)

4

技能実習

制度の目的	日本で技能、技術、知識を習得し、帰国後は母国の地域経済の発展に貢献する
受入調整機関	監理団体
在留資格	1年目:「技能実習1号」 2～3年目:「技能実習2号」 4～5年目:「技能実習3号」
在留期間	技能実習1号:最長1年 技能実習2号(技能実習評価試験の合格後1号から移行):最長2年 技能実習3号(技能実習評価試験の合格後2号から移行):最長2年 合計:最長5年(優良な監理団体及び実習実施者の場合)
家族の帯同	家族(配偶者と子ども)の帯同不可
求められる日本語能力	入国時:日本語能力試験N3程度が望ましい水準、N4程度が要件 入国から1年後の2号移行時:N3程度が要件 ※1年後にN3程度に満たない場合は、しばらくの間、雇用先の事業所で介護の技能の習熟のために必要な日本語を学ぶことなどを条件に、引き続き3年目まで在留することが可能
求められる介護分野の知識や経験等	団体監理型の場合:外国で「同等業務従事経験」があること、 又は技能実習に従事することを必要とする特別な事情があること 企業単独型の場合:日本の企業の海外の現地法人や取引先などの職員であること
介護福祉士受験義務	なし ※介護福祉士を取得すれば、在留資格「介護」に変更することが可能
配置基準に含められるまでの期間	N2以上は就労開始から、N3以下は就労6か月経過後から配置基準に含められる (※N3以下の場合でも条件により6か月未満でも可) ※受入施設が、当該実習生の日本語能力及び指導の実施状況並びに施設の管理者、研修責任者等の意見等を勘案し、配置基準として職員等とみなすこととした実習生
夜勤	条件付きで可能 条件:技能実習生以外の介護職員を同時に配置することが必要であり、業界ガイドラインにおいても技能実習生以外の介護職員と技能実習生の複数名で業務を行う旨を規定されている また、夜勤業務等は2年目以降に限定する等の努力義務について業界ガイドラインに規定されている
勤務可能なサービス	制限なし ただし、訪問系サービスについては、実務経験年数や研修修了等の条件を満たす必要あり
同一法人内での異動	技能実習計画上、技能等を習得するためにその異動が必要と認められた場合に限り可能
介護職種での転職	原則不可

● 受入れ後の仕組み



受入事業所に求められること

- 賃金・労働時間・社会保険等について、日本人と同等以上の待遇の確保
- 居住施設確保の支援
- 実習生ごとに実習計画を作成し、外国人技能実習機構の認定を受ける
- 技能実習責任者、技能実習指導員、生活指導員の選任

監理団体とは

技能実習生の受入れを検討又は希望する事業所などからの依頼に基づき、海外での技能実習生の募集や受入れに関する調整や各種手続きを行います。また、以下の役割も担っています。

- 定期監査(3か月に1回以上、実習計画に基づいて実習が進んでいるかなどの確認)
- 訪問指導(1か月に少なくとも1回以上、労働環境や生活状況などを確認)
- 実習生のための相談体制の整備(実習生の母国語で応じられる体制を確保する)
- 臨時監査 など

受入れ事業所に対し、実績や役割を適切に実施しているかなどを確認し、問題がある場合は改善のための指導を行います。

監理団体の検索
(外国人技能実習機構)

育成就労制度の創設

技能実習制度は制度目的と実態のかい離や外国人の権利保護の観点から解消されることが決定し、新たに育成就労制度が創設されます。育成就労は令和9年4月1日に施行される予定です。

制度の目的	「育成就労産業分野（育成就労制度の受入れ分野※1）」において、日本での3年間の就労を通じて特定技能1号水準の技能を有する人材を育成するとともに、当該分野における人材を確保する。特定産業分野※1（特定技能制度の受入れ分野）のうち就労を通じて技能を修得させることが相当とされるもの				
受入調整機関	監理支援機関				
送り出し国	二国間取決め（協力覚書（MOC））を作成した国からのみ受入れの予定				
在留資格	育成就労			転籍	人権侵害等のやむを得ない事情がある場合の他、一定の要件を満たせば本人の意向による転籍も認められる
期間	最長3年	前職要件	なし		
求められる日本語能力	就労開始前に、日本語能力A1相当以上の試験（日本語能力試験N5等）の合格又はこれに相当する認定日本語教育機関等による日本語講習の受講				
特定技能1号への移行※2	技能に係る試験（技能検定試験3級等又は特定技能1号評価試験）及び日本語能力に係る試験（日本語能力A2相当以上の試験（日本語能力試験N4等））の合格が必要				

※1:育成就労制度の受入れ対象分野は特定技能制度と原則一致するが、特定技能の受入れ対象分野であっても、国内での育成になじまない分野については、育成就労の対象外となる。

※2:特定技能1号の試験不合格となった者には再受験のための最長1年の在留継続を認める。

② 受入体制を整える

外国人材を受け入れる際は、業務だけでなく生活面も含めて安心して働ける環境を整えることが重要です。環境を整えることで、業務効率やチームワークが向上し、能力を最大限に発揮できるほか、定着率の向上にもつながります。

外国人雇用管理体制の構築

仕事だけでなく生活面も含めたフォロー担当を決めましょう。また、分かりやすい業務マニュアルを用意することで、スムーズに仕事を進められます。

生活環境の整備

住居の確保や通勤手段の案内、生活必需品の準備等、生活の基盤づくりを支援しましょう。医療機関の利用等、日常生活に必要なサービス情報も分かりやすく伝えることが大切です。

事業所における外国人採用への理解促進

受入れ前に日本人職員へ外国人材の文化背景や働き方を共有し、混乱を防ぎましょう。歓迎会や交流の場を設けるなど、異文化理解を深めることでチームの一体感を育てられます。

文化と宗教への配慮

それぞれの文化や宗教を尊重し、休暇や礼拝、食事の配慮を行いましょう。母国の祝日や文化的な日を理解し、多様性を受け入れる職場づくりを進めることも大切です。

相談しやすい体制の構築

定期的に面談を行い、業務や生活の悩みを気軽に相談できる体制を整えましょう。外国籍の先輩がいれば、生活面のサポートを担ってもらうことも効果的です。

地域に溶け込むサポート

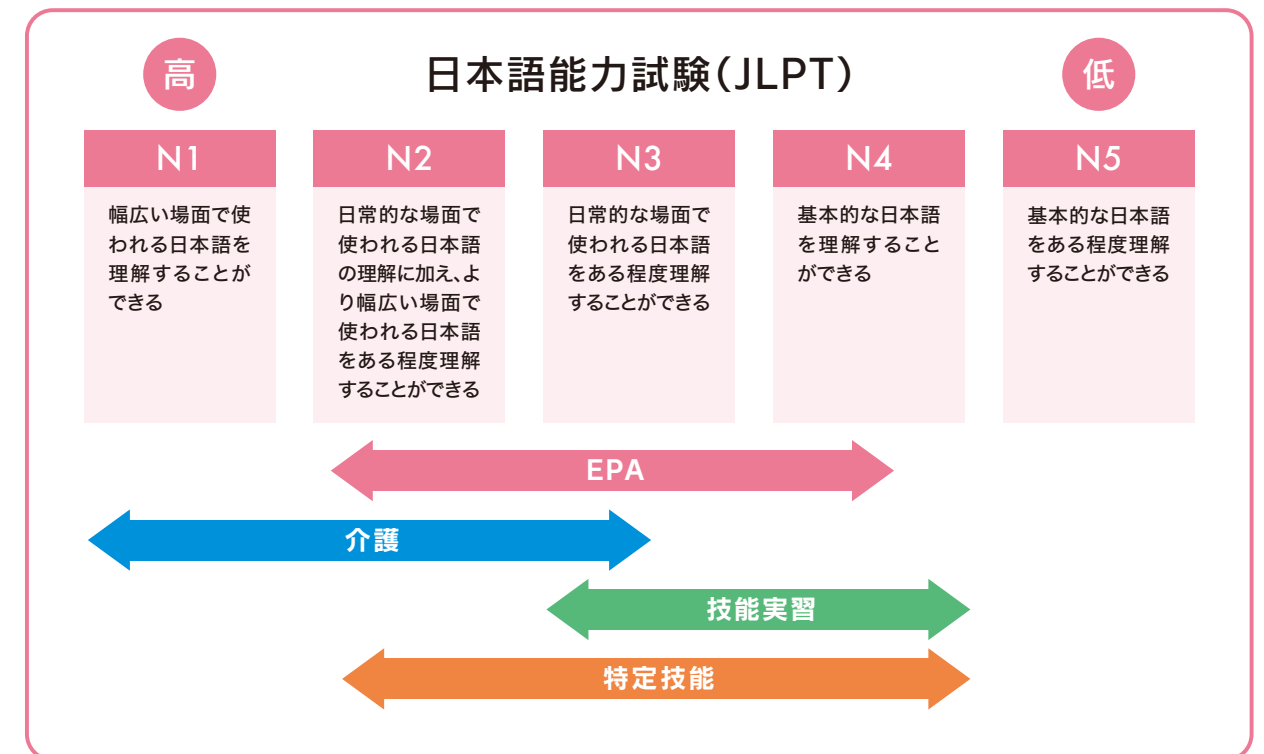
外国人材が地域に馴染めるよう、生活情報や地域イベントを案内しましょう。住民との交流機会をつくることで孤立を防ぎ、安心して暮らせる環境づくりにつながります。

日本語学習とコミュニケーションのサポート

日本語での会話や介護用語の学習機会を提供し、やさしい日本語や多言語マニュアル、ITツールを活用して、職場での円滑なコミュニケーションを促しましょう。

在留資格別の外国人介護人材の日本語能力

外国人の日本語能力の代表的な指標として、日本語能力試験（JLPT）があり、N1～N5の5段階に区分されています。在留資格ごとに必要とされる日本語能力も異なるため、JLPTはその目安として活用できます。



やさしい日本語について

やさしい日本語とは？

外国人にも分かりやすいように配慮した簡単な日本語のことです。方言を標準語に変換したり、難しい言葉を簡単に短い言葉に言い換えるなどの工夫をすることで、誰でも使いやすいコミュニケーション手段になります。外国人材に日本語を学んでもらうだけでなく、日本人の職員も、相手に伝わりやすい日本語を使うように心がけましょう。

やさしい日本語のポイント

- ☐ 難しいことばを避け、簡単なことばを使う
- ☐ 一文を短くする
- ☐ 曖昧な表現を避け、具体的な表現を使う
- ☐ カタカナ・外来語はなるべく使わない
- ☐ 擬音語・擬態語はなるべく使わない など

例

服用している薬はある？

→ 毎日、飲んでいる薬はありますか？

部屋掃除はなるべく早く終わらせて。

→ 部屋の掃除を今日の16時までに終わらせてください。

入る前にドアをトントンしてください。

→ 入る前にドアをノックしてください。

POINT

相手が理解できているか確認しながら会話をしましょう

事例紹介

社会福祉法人済昭園 特別養護老人ホーム済昭園



INFORMATION

所在地 嬉野市

外国人スタッフ数 5人

外国人スタッフ出身国 ミャンマー、インドネシア



事業所インタビュー

外国人採用はいつから？ 2019年4月

外国人採用を決めたキッカケや当時の不安、現在の思いなどについて

今後、介護職員の人材確保が困難なことが予想されたので採用を決めました。文化も言語も違うので利用者が不安に思わないか、チームとして連携が図れるのか不安でした。しかし、採用した方たちは優秀で職場でも信頼されています。中には、主任候補としても期待されている方もいらっしゃいます。

外国人採用後の良かった点や良い変化などについて

言葉の壁は時間が経つことに解消され、現在は方言も交えて利用者とも良好なコミュニケーションが取れています。よく働き、真面目でもあり職員や利用者から信頼されています。

外国人採用で感じる問題や検討事項、今後の課題について

やはり、数年で都会に出ていく傾向があるため、地方で育成して都会で働くという流れをどうにか食い止めたいです。



施設長
馬場 昇

外国人スタッフ インタビュー



ナン アウン ボエ

出身：ミャンマー
勤務歴：4年7カ月

介護の仕事はどうか？

体力的な負担や時々精神的な大変さもありますが、日々の支援を通して利用者さんから感謝の言葉を聞くと大きなやりがいを感じます。

努力していることを教えてください

丁寧な言葉使いや、日本人と同じように話せるよう努力しています。また、分からないことがあると不安で仕事も楽しくなくなるため、自分で見たり聞いたりして、いろんなことを覚えました。

佐賀の好きなところは？

人が多いところがあり好きではないので静かで自然が豊かなところ。空気もおいしいし新鮮な野菜をたくさん食べられるところも好きです。

事例紹介

医療法人財団 友朋会 介護老人保健施設 朋寿苑



INFORMATION

所在地 嬉野市

外国人スタッフ数 6人

外国人スタッフ出身国 ミャンマー



事業所インタビュー

外国人採用はいつから？ 2020年3月

外国人採用を決めたキッカケや当時の不安、現在の思いなどについて

日本において若い方の人材確保が困難となっていく見通しの中、若い外国人材を確保し利用者様の療養環境、職員の職場環境の活性化を目的とし採用活動を始めました。来日前から十分な受け入れ体制を整備できるのかや、面接等において予めコミュニケーションを図る場面はあったものの実際の生活場面や職場において意思疎通がどの程度図れるのかなどの不安がありました。今後ますます地域や職場において外国人の増加が見込まれる中、それぞれの立場を尊重し、同じ目標に向かって協力していくことの大切さを感じています。外国人職員も日本で充実した生活を送っていただきたいと考えています。

外国人採用後の良かった点や良い変化などについて

人員が確保できたこと、異文化交流による現場の活性化につながったこと

外国人採用で感じる問題や検討事項、今後の課題について

定着の問題（人材の関東圏への流出）、教育訓練時の現場におけるパフォーマンスの低下や停滞、業務の偏り、日本人職員との住環境等の待遇の違い



主任
福田 洋史

外国人スタッフ インタビュー



イケカイソー

出身：ミャンマー
勤務歴：5年

介護の仕事はどうか？

介護の仕事はやりがいがあります。介護の分野をしっかりと学んだことで、仕事だけでなく自分の生活にも役に立っています。また、介護の仕事は体力が必要なので、日頃から健康管理にも気をつけるようになりました。大変なこともありますが、その分やりがいを感じられる仕事だと思います。

努力していることを教えてください

日本の職場環境に慣れるために、日本語で会話ができるように努力しています。日本の方と話したり、日本語の勉強を続けたりしています。コミュニケーションを円滑にするために、日本の文化や習慣を自分で調べたり、日本人の先輩たちに教えてもらったりもしました。また、生活を安定させるために、生活に必要な運転免許証を取得しました。

佐賀の好きなところは？

私は佐賀の温泉がとても好きです。静かでゆっくりできる場所が多く、山や美しい景色を見ると心が落ち着きます。佐賀は自然が豊かで、住みやすいところだと思います。

事例紹介

社会医療法人謙仁会 介護老人保健施設 グリーンヒル幸寿園



INFORMATION

- 所在地 西松浦郡有田町
- 外国人スタッフ数 4人
- 外国人スタッフ出身国 ミャンマー、フィリピン



事業所インタビュー

外国人採用はいつから？ 2016年11月

外国人採用を決めたキッカケや当時の不安、現在の思いなどについて

今後、介護人材が不足していくであろうことを予想し、法人としても施設としても介護人材受入れの必要性を検討していました。実際に受け入れた当初は、仕事への理解や言葉の問題など不安もありましたが、これまで働いてくれた外国の方は本当に真面目でよく勉強もしてくれて、そのような不安は今ではあまり感じなくなりました。

外国人採用後の良かった点や良い変化などについて

実際に一緒に働くことで、外国人への理解も進みました。他のスタッフが外国人に対して、生活上のアドバイスやプライベートでの付き合いなど、親身になってお世話をしてくれています。

外国人採用で感じる問題や検討事項、今後の課題について

今後の課題は、やはり「定着」だと思います。実際に東京や埼玉など都会に移住する傾向が強いように感じます。理由の一つとして、都会には同じ国の出身者が住んでいるコミュニティが存在します。佐賀県が外国人介護人材の「養成県」にならないように、オール佐賀で検討する必要があると思います。



事務長
西田 智之

外国人スタッフ インタビュー



ミャ スエ
出身：ミャンマー
勤務歴：4年9か月

介護の仕事はどうですか？

大変なこともあります。利用者様の日常生活を手伝って、「ありがとう」という言葉を頂いたときはとても嬉しく思います。

努力していることを教えてください

日本語の勉強をして、車の免許を取得することができました。

佐賀の好きなところは？

自然が大好きで、佐賀は自然がたくさんあってとても住みやすいと思います。山登りも好きで時々登っています。

事例紹介

株式会社ケアフル・ケア グループホームせせらぎ



INFORMATION

- 所在地 西松浦郡有田町
- 外国人スタッフ数 5人
- 外国人スタッフ出身国 ミャンマー、インドネシア、ネパール



事業所インタビュー

外国人採用はいつから？ 2021年3月

外国人採用を決めたキッカケや当時の不安、現在の思いなどについて

日本人だけでは、いずれ夜勤や日曜祝日の勤務に不安が出るといったことがきっかけです。外国の方と一緒に仕事をするのは初めてでしたので、最初は何から始めていいか不安でいっぱいでした。生活習慣やコミュニケーションの取り方、ひらがなでの表記などに時間をかけ、また担当のスタッフを決めて話しやすい環境を作るようにしました。

外国人採用後の良かった点や良い変化などについて

日本人スタッフにとっては、自分達に足りない面に気づかされた点が多く、一緒に頑張る姿勢が見られるようになりました。考え方も変わったように感じます。また、利用者様も、外国人スタッフの優しさや丁寧さをすごく感じておられ、日本人も負けられないと感じています。

外国人採用で感じる問題や検討事項、今後の課題について

外国人スタッフに定着してもらえようコミュニケーションを密に図り、ここで働きたいと思ってもらえる職場づくりを目指していきたいと思います。また、外国人のスタッフをリーダーにできるような、システムの構築を行っていきたいです。



事業統括
原 久美子

外国人スタッフ インタビュー



キン メトウィン
出身：ミャンマー
勤務歴：3年

介護の仕事はどうですか？

大変なこともいろいろありますが、利用者様の笑顔や「ありがとう」の言葉にやりがいを感じています。

努力していることを教えてください

利用者様ひとりひとりの気持ちに寄り添えるようコミュニケーションを大事にしています。また、安心して過ごしていただけるよう、笑顔で接することを心がけています。スタッフ同士の連携を大切に、チームで協力するように心掛けています。

佐賀の好きなところは？

自然が豊かで、人も優しく落ち着いた雰囲気が好きです。特に佐賀バルーンフェスタや有田の焼き物文化が魅力的だと思います。