



介護現場を支える外国人スタッフ いま私たちができること

人手不足が続くなか、介護現場では
今や外国人スタッフが欠かせない存在
となっています。

日本語を学び、介護の知識や技術も
学びながら、介護職として働く彼ら・
彼女らの素顔に、動画やトークで迫
るとともに、介護現場が抱える現状
と課題、そして私たちのこれからの
“あり方”について考えます。



日時

2026年2月7日(土)
14時05分～15時10分

会場

梅田スカイビル
ステラホール「ホワイエ」



アクセス&会場MAP

参加
無料

プログラム

I 外国人介護スタッフと応援隊活動

- ・動画「利用者の安心を支える、午後のひとこま」
- ・トーク

レ キム タン (地域密着型特別養護老人ホームふれ愛の館しおん介護職員)
青木 伸子 (外国人介護スタッフ応援隊※)

※介護保険市民オンブズマン機構大阪が実施するボランティア活動。日本語
で対話しながら、仕事や暮らしの困りごとに耳を傾け、介護現場で働く外国人
スタッフを支援しています。

II 介護現場の現状と課題、そしてこれから

- ・トーク

川田 誠 (特別養護老人ホーム博愛の園施設長)
加波 拓真 (藤木新生法律事務所 弁護士)



レ キム タン さん



青木 伸子 さん



川田 誠 施設長



加波 拓真 弁護士

【主催】ワン・ワールド・フェスティバル実行委員会 <https://onefes.net>

【協力】大阪弁護士会(家事支援外国人プロジェクトチーム)

特定非営利活動法人 介護保険市民オンブズマン機構大阪

2026年2月7日梅田スカイビルで行われたワンワールドフェスティバル「介護現場を支える外国人スタッフ 今私たちができること」を聞かせていただきました。そのレポートをまとめます。一参加者。

日本の介護を救うのは「外国人」だった？現場で起きている驚きのパラダイムシフト

日本の超高齢社会において、介護現場の担い手不足はもはや他人事ではありません。多くの施設が存続の危機に瀕する中、救世主として期待されているのが外国人スタッフの存在です。

しかし、彼らの役割は単なる「労働力の補填」という枠を遥かに超え始めています。今、日本の介護現場では、外国人スタッフの参入をきっかけに、ケアの質や労働環境そのものが劇的に進化するという、驚くべきパラダイムシフトが起きているのです。

1. 驚きの事実：日本人よりも高い「定着率」

介護現場における最大の悩みは、スタッフの離職率の高さです。しかし、大阪市内で特別養護老人ホームの施設長を務める川田氏の発言は、私たちの固定観念を根底から覆します。

川田氏によると、いわゆる「メイド・イン・ジャパン」である日本人スタッフの場合、採用しても定着するのはわずか3割程度。つまり、7割近くが早期に離職し、中には面接に来ない、あるいは入社当日に欠勤するといったケースも年に3人はあるといます。

対して、外国人スタッフの定着率は9割という驚異的な水準を維持しています。彼らは特定技能、EPA（経済連携協定）、留学生など多様な枠組みで来日していますが、共通しているのは「日本で働く」という並々ならぬ覚悟です。生活の安定や家族への仕送りを背負う彼らにとって、職場は自らの人生を切り拓く大切な場所。今や現場では、外国人スタッフの方が「欠かせない安定戦力」となっているのです。

日本人学生の減少と 「外国人頼み」の現実

少子高齢化が進む中、介護福祉科への日本人入学者は激減しています。多くの現場ですでにスタッフの1/4~1/3が外国籍となっており、彼らは「補助」ではなく「主力」となりつつあります。

入居者20名をたった1人で担当する夜勤もこなす。排泄介助、寝返り対応など、日本人スタッフと変わらない、あるいはそれ以上の戦力として活躍中。

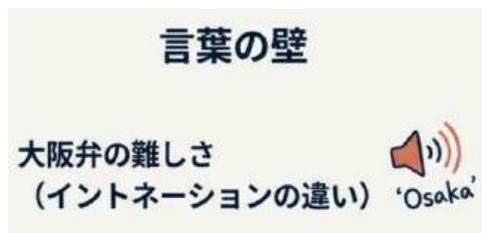
2. 「大家族の伝統」が育む、自然で温かいケア

外国人スタッフがもたらすのは、数字上の安定だけではありません。彼らが持つ文化的背景が、ケアの質に血を通わせています。

例えば、ベトナム出身のタンさんのように、母国で「三世代が同居する大家族」の中で育ったスタッフが少なくありません。彼らにとって、高齢者を敬い、慈しむことは、机上のマニュアルで学ぶ技術ではなく、生活の一部として染み付いた「当たり前の振る舞い」です。タンさんが利用者から言われた言葉が心に響きます。



一方で、異文化ゆえの壁もあります。タンさんは、日本特有の「ちょっと……」という曖昧な断り文句に戸惑った経験を語ってくれました。「ちょっと」を「少しはできる」と誤解してしまったのです。こうした言葉に起因する文化的摩擦を乗り越えるために現場で導入されている「やさしい日本語」は、実は外国人だけでなく、認知症を抱える高齢者とのコミュニケーションにも非常に有効に作用しています。



× Before	✓ After
それはちょっと難しいですね...	その日は行けません
曖昧な表現 (YesかNoかわからない)	はっきりとした否定・単純な動詞
<ul style="list-style-type: none"> ✓ 漢字語 (熟語) を避け、簡単な動詞を使う ✓ 会議では処理する時間を待つ ✓ 「やさしい日本語」は、相手への思いやり 	

3. 利用者とスタッフの「逆転」した関係：日本語教育がもたらす活力

言葉の壁は、捉え方次第で「最高のケア」に変わります。外国人スタッフが日本語や漢字について質問すると、利用者が「先生」となって教える場面が生まれるのです。

特別養護老人ホームなどの施設では、利用者はどうしても「ケアをされる側」という受動的な立場になりがちです。しかし、スタッフに日本語を教えるという「役割 (張り合い)」が生まれることで、高齢者の表情に生き生きとした活力が宿ります。

これは単なる言葉の習得ではありません。高齢者が「誰かの役に立っている」と実感できる、究極の精神的ケアなのです。スタッフと利用者が「教え、教えられる」という相互互恵的な関係を結ぶことで、施設の中に温かなコミュニティが再生されています。

現場の化学反応：入居者が「先生」になる時



懸念：「高齢者は外国人を差別するのでは？」

現実：入居者が日本の文化や漢字を教える「先生」役になり、生きがいを感じている。

4. 労働環境を浄化する「触媒」としての存在

驚くべきことに、外国人を雇用することは、施設全体の労働環境を健全化する「浄化装置」の役割も果たしています。弁護士の加波氏は、この現象を「コンプライアンスの強制力」として評価しています。



外国人雇用においては、入国管理庁の厳しいチェックが入るため、労働基準法の厳格な遵守が不可欠です。有給休暇の取得や残業代の支払い、さらには育休の適用など、曖昧にされがちだった権利が適切に行使されます。川田氏の施設では、家具付きの住居を準備し、家賃負担を2万円に抑えるといった手厚い生活支援も行われています。

外国人スタッフのために整えられたクリーンな労働条件は、当然、日本人スタッフにも適用されます。加波氏は次のように指摘します。

「外国人スタッフが増えることによって、介護施設の労働環境はさらに良くなる、あるいは良くしていかなきゃいけないという意味でプラスの側面が非常に大きい」

5. 突きつけられた現実：「5年の壁」と国家資格のハードル

しかし、現場に希望をもたらす彼らの前には、冷酷な制度の壁が立ちはだかっています。特に「特定技能」などの資格で働くスタッフには「5年」という期限があり、それを超えて働き続けるには、国家資格である「介護福祉士」の取得が必須となります。



この試験が極めて過酷です。現場での実技や夜勤、さらには日本人スタッフへの指導を任される「ユニットリーダー」級の優秀な人材であっても、難解な漢字や専門用語が並ぶ筆記試験に阻まれ、志半ばで帰国を余儀なくされるケースが後を絶ちません。

香川県でリーダーを務めた経験がありながら、試験の壁に苦しむスタッフもいます。日本を支えたいと願い、利用者からも愛されている熟練のプロフェッショナルが、言葉の壁一つで排除されてしまう。この現実、日本の介護における大きな損失と言わざるを得ません。

6. 共に生きる未来への問いかけ

介護現場はすでに、「日本人か外国人か」という議論の段階を通り過ぎています。川田氏は、5年後にはどの施設でも「スタッフの3分の1から半分が外国人になる」と予見しています。もはや、世界基準で人材を捉え、共に支え合う視点は不可欠です。

彼らは単なる「労働力」ではありません。日本の介護に、失われつつあった「大家族の温もり」を呼び戻し、不透明だった労働環境に「光」を当てる大切なパートナーです。

私たちが老後を迎えた時、隣で微笑んでくれているのは誰でしょうか？ その時、私たちは彼らを「支えてくれる大切な隣人」として、心からの敬意を持って受け入れる準備ができているでしょうか。これからの多文化共生社会の真価は、今、介護の最前線から問われているのです。外国人介護スタッフ応援隊の活動事業から実は多くのことを学ばせていただいているのは私たちの方です。

