厚生労働省　令和４年度　社会福祉推進事業

在留資格「介護」の実態把握及び活躍支援に向けた
調査研究事業
報告書

令和５年（2023 年）３月

公益社団法人　日本介護福祉士会

目 次

I.　事業概要 1
１．　目的 1
２．　事業内容..... 1
３．　実施体制..... 3
４．　検討委員会の開催..... 4
II. 在留資格「介護」とは..... 5
１．　在留資格「介護」の概要..... 5
２．　在留資格「介護」の在留者数..... 6
３．　養成施設ルート（留学生）の介護福祉士国家試験合格率..... 8
III. ヒアリング調査 10
１．　調査の目的..... 10
２．　調査概要..... 10
３．　ヒアリングのまとめ..... 11
IV.　アンケート調査 28
１．　調査の目的..... 28
２．　調査概要..... 28
３．　調査結果..... 30
V.　事例集の作成..... 43
１．　作成の目的..... 43
２．　事例集の構成..... 43
３．　事例集 43
VI.　在留資格「介護」の更なる活躍のために..... 58
１．　ライフステージに応じた対応（施設・事業所）..... 59
２．　キャリアパスを設けることの重要性（施設・事業所）..... 59
３．　不合格者・未受験者に対するフォロー（施設・事業所及び養成施設）.... 59
４．　日本介護福祉士会及び都道府県介護福祉士会が果たす役割（職能）..... 60
VII. 参考資料 62
１．　ヒアリング調査個票..... 62
２．　アンケート調査結果..... 105

Ⅰ. 事業概要

１．目的

介護職員として外国人を採用する際に、現在４種類の受入れ制度がある。その中の１つである、平成 29 年（2017 年）９月に施行された在留資格「介護」は、専門的・技術的な分野に対する外国人を受け入れることを目的としており、介護の国家資格である「介護福祉士」を取得した方々の在留資格である。令和４年（2022 年）６月時点で、在留資格者数は 5,339 名であり、年々増加傾向にある。これまでは介護福祉士養成施設（以下、養成施設とする）において必要な知識及び技能を修得し、介護福祉士の国家資格を取得する「養成施設ルート」が主流であったが、令和２年（2020 年）４月より「実務経験ルート」が追加され、実務経験を経て資格取得した者も在留資格「介護」への移行対象となり、今後さらに増加が見込まれる。

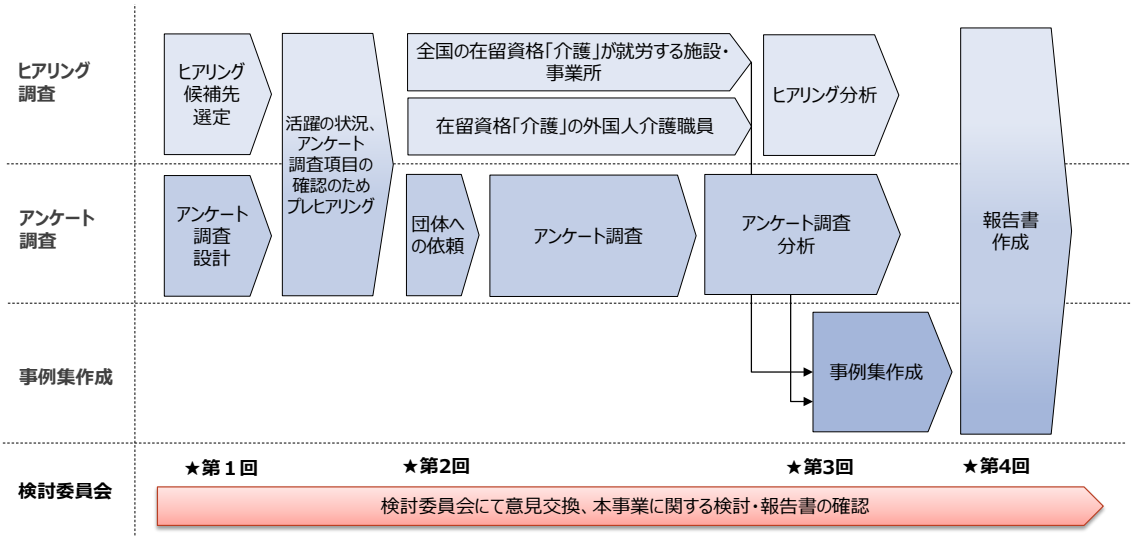
在留資格「介護」の方々は、介護福祉士国家資格の有資格者として、介護現場における外国人介護職員の中核としての活躍が期待され、中には管理職や後輩の育成に携わる者もいる。本調査研究事業では、在留資格「介護」で就労する外国人介護職員及び施設・事業所にアンケートやヒアリングを実施し、就労の実態把握を行うとともに、その結果を踏まえ、より一層の活躍支援に向けた方策を検討していくことを目的としている。

２．事業内容

（１）プロジェクトアプローチ

本調査研究事業では、在留資格「介護」の就労の実態を明らかにするとともに、専門的な知識・技術を有する者として活躍するための方策を検討するため、探索的に全国の事例を収集し、アンケート調査にて実態を把握し、とりまとめた。

本調査研究事業の全体像



（２）ヒアリング調査

検討委員会の有識者や業界団体の紹介を受け、以下の施設・事業所の外国人介護職員及び施設の担当者（主に外国人介護職員の育成に関与している者）にヒアリングを実施した。なお、医療法人敬英会は外国人介護職員２名に対して、ヒアリングを実施した。

	ヒアリング対象	地域
1	社会福祉法人宮城福祉会　特別養護老人ホーム松陽苑	宮城県
2	社会福祉法人松栄会　特別養護老人ホームひまわりの丘	千葉県
3	社会福祉法人奉優会　港区立特別養護老人ホーム白金の森	東京都
4	特定医療法人財団五省会　介護老人保健施設みどり苑	富山県
5	医療法人敬英会　介護老人保健施設さくらがわ	大阪府
6	社会福祉法人正仁会　特別養護老人ホームなごみの郷	広島県
7	社会福祉法人厚仁会　特別養護老人ホーム珠光園	香川県
8	社会福祉法人リデルライトホーム 地域密着型ユニット型介護老人福祉施設ノットホーム	熊本県
9	社会福祉法人立志福祉会　特別養護老人ホーム輝祥苑	熊本県

（３）アンケート調査

全国で就労する外国人介護職員と施設・事業所に対して、アンケート調査を実施した。

① 調査対象

【外国人介護職員票】

アンケートに回答した施設・事業所に所属する在留資格「介護」の外国人介護職員

【施設・事業所票】

アンケートに回答した施設・事業所

※本調査の主な回答先は、アンケートに回答した施設・事業所のうち、在留資格「介護」の外国人介護職員が就労している 43 件

② 調査方法

WEB アンケート

※以下の団体に協力を依頼し、施設・事業所に周知した。

（全国老人保健施設協会、全国老人福祉施設協議会、日本介護福祉士養成施設協会、全国介護付きホーム協会、日本認知症グループホーム協会、全国有料老人ホーム協会都道府県介護福祉士会）

③ 調査時期

2022 年 11 月 1 日～2022 年 11 月 30 日

④　　有効回答

【外国人介護職員票】136 件

【施設・事業所票】179 件（内、在留資格「介護」が就労している施設・事業所は 43 件）

３．実施体制

本調査研究を効果的に実施するため、在留資格「介護」に精通する学識者、有識者等による検討委員会を下記の体制で設置した。

【検討委員会】

赤羽　克子	公益社団法人 日本介護福祉士養成施設協会 総務・政策委員会委員
◎伊藤　優子	龍谷大学 短期大学部 社会福祉学科 教授
今村　文典	公益社団法人 日本介護福祉士会 担当理事
武井　幸一	公益社団法人 国際厚生事業団 外国人介護人材支援部 主任
藤井　満美	公益社団法人 全国老人福祉施設協議会 外国人介護人材対策部会　副部会長
二渡　努	東北福祉大学 総合福祉学部 社会福祉学科 講師
光山　誠	公益社団法人 全国老人保健施設協会 人材対策委員会 人材対策部会長

（計７名、◎は委員長、敬称略、五十音順）

【オブザーバー】　厚生労働省

翁川　純尚	社会・援護局 福祉基盤課 福祉人材確保対策室　室長補佐
水津　秀幸	社会・援護局 福祉基盤課 福祉人材確保対策室 外国人介護福祉士支援係長
藤野　裕子	社会・援護局 福祉基盤課 福祉人材確保対策室 介護人材確保・広報戦略対策官

（敬称略）

【調査研究協力】　株式会社エヌ・ティ・ティ・データ経営研究所

足立　圭司	先端技術戦略ユニット アソシエイトパートナー
奈良　夕貴	先端技術戦略ユニット シニアコンサルタント
保坂　真名	先端技術戦略ユニット コンサルタント

４．検討委員会の開催

調査検討委員会の開催実績は以下の通り。

- 第１回 2022 年８月２日（火）
- 第２回 2022 年 10 月 13 日（木）
- 第３回 2023 年１月 19 日（木）
- 第４回 2023 年３月９日（木）

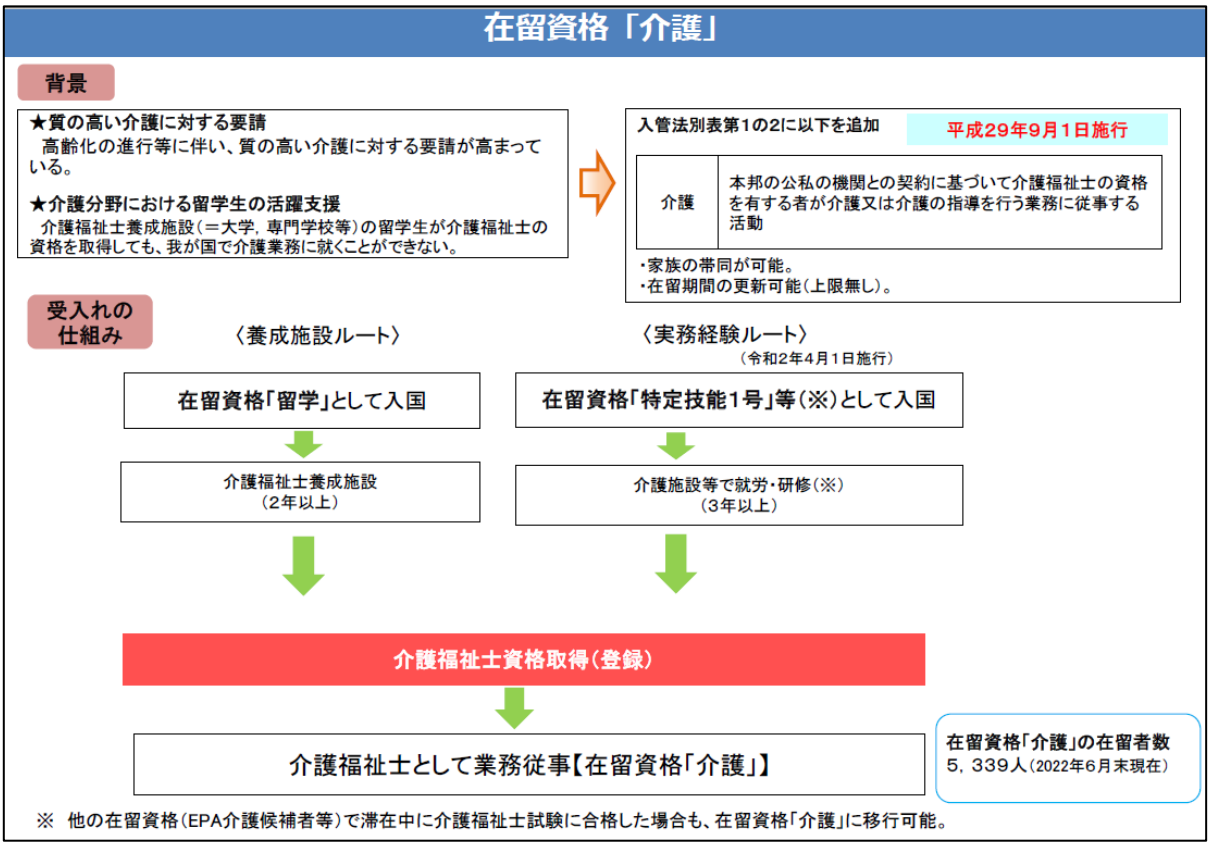
II. 在留資格「介護」とは

1．在留資格「介護」の概要

平成 28 年（2016 年）11 月 28 日に「出入国管理及び難民認定法の一部を改正する法律」（平成 28 年法律第 88 号）が公布され、我が国の養成施設を卒業して介護福祉士国家資格を取得した留学生に対して、国内で介護福祉士として介護又は介護の指導を行う業務に従事することを可能とする在留資格「介護」が新たに創設され、平成 29 年（2017 年）９月１日から施行された。

令和２年（2020 年）４月１日からは、実務経験を経て介護福祉士国家資格を取得した方も、在留資格「介護」への移行対象となった。

在留資格「介護」の概要



出典：厚生労働省 HP　介護福祉士資格を取得した外国人の方に対する在留資格「介護」の付与について

なお、社会福祉士及び介護福祉士法等の一部を改正する法律（平成 19 年法律第 125 号）（以下「新法」という。）の施行により、平成 29 年４月１日から養成施設卒業者が介護福祉士となる（介護福祉士登録を受ける）には介護福祉士試験に合格しなければならない（新法第 39 条）が、新法の施行（平成 29 年４月１日）から令和９年３月 31 日までに養成施設を卒業した者については、介護福祉士試験に合格しなくても（不合格又は受験しなかった者）、卒業年度の翌年度から５年間は介護福祉士となる資格を有する者とする経過措置が設けられている。

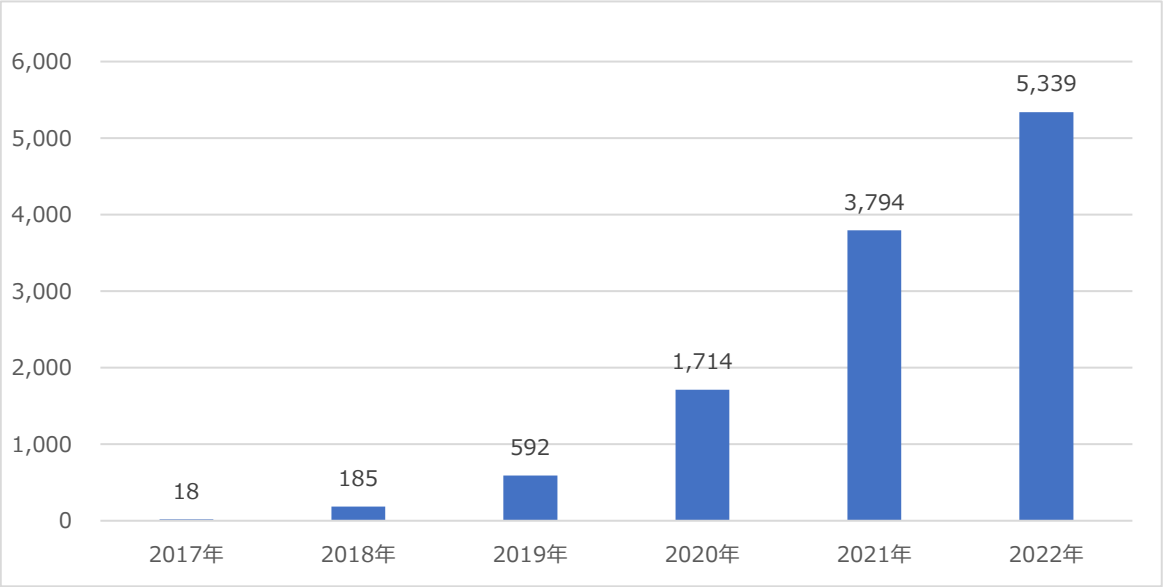
２．在留資格「介護」の在留者数

制度創設後、在留資格「介護」の人数は右肩上がりであり、2022 年６月末時点で 5,339 名が全国で就労している。国籍別で見ると、ベトナムが 2,527 名と全体の約半数を占めており、アジア圏内出身者が多い。

また、都道府県別では、大阪府にもっとも多く在留している。在留資格「介護」は養成施設ルートが主となることから、都道府県内の養成施設数の影響を受けると考えられる。特に、大阪府では公益社団法人大阪介護老人保健施設協会が、全国に先駆け、「大阪介護留学支援プログラム」を立ちあげ、留学生の受入れを行ってきたことも影響している可能性がある。

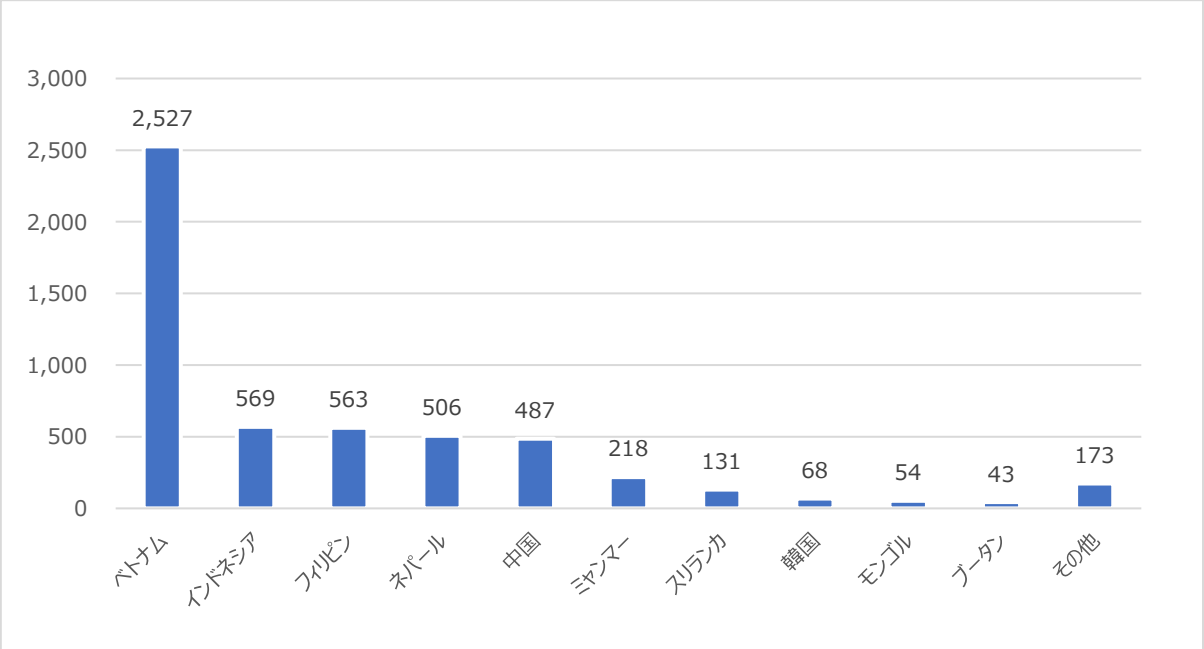
なお、多くの留学生は、「介護福祉士就学資金等貸付制度」を利用しており、養成施設に在学する期間に貸付を受け、卒業後に介護福祉士として、介護の業務に５年間勤務することで返済が全額免除される。各都道府県が貸付を行うことから、卒業後、同一都道府県内にて勤務することが条件となっている場合が多い。このため、養成施設がある所在地に在留資格「介護」の在留者数が多い傾向となる。

在留資格「介護」の在留者数



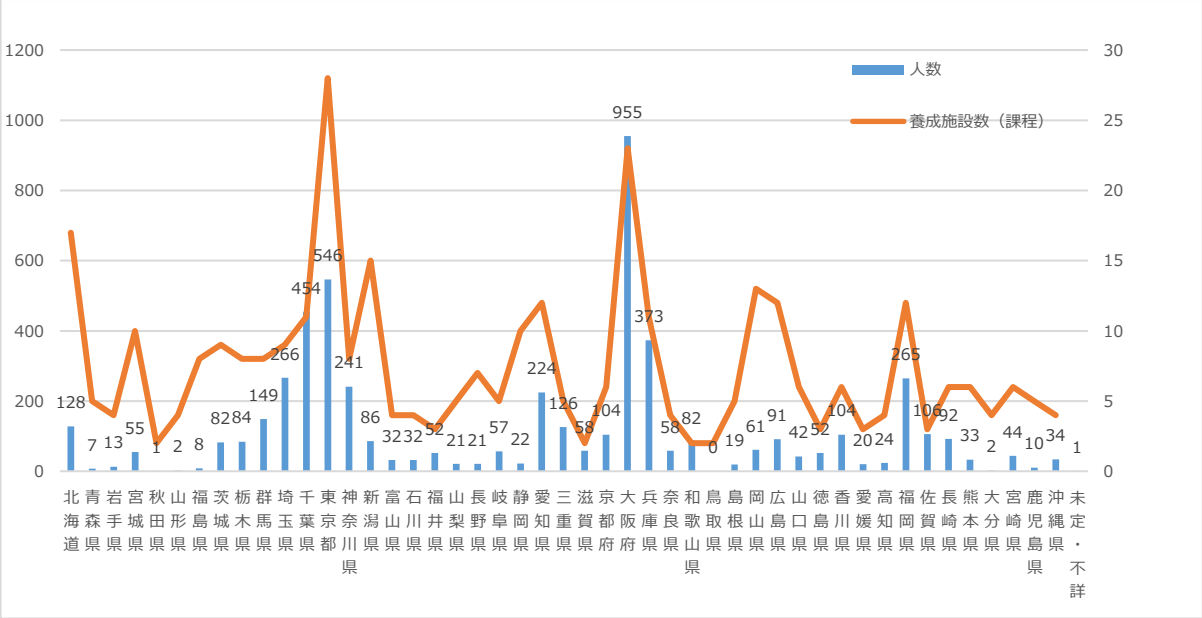
出典：在留外国人統計「国籍・地域別 在留資格別 在留外国人」2022 年 6 月末時点

在留資格「介護」の国籍別人数（2022 年 6 月末時点）



出典：在留外国人統計「国籍・地域別 在留資格別 在留外国人」2022 年 6 月末時点

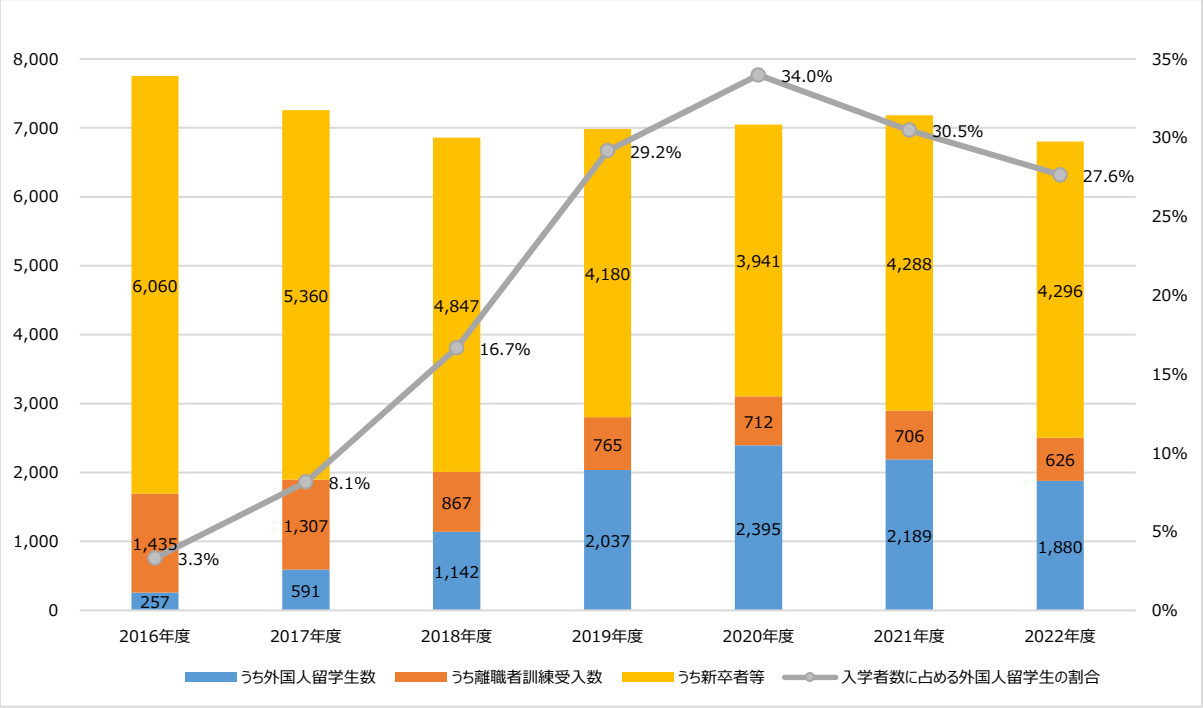
都道府県別の在留資格「介護」の人数と養成施設の課程数



出典：在留外国人統計「市区町村別 在留資格別 在留外国人」2022 年 6 月末時点
厚生労働省　介護福祉士養成施設数（2022 年 4 月 1 日現在）

また、養成施設の入学者に対する外国人留学生の割合は、2020 年度まで増加の傾向にあった。2021 年度、2022 年度は新型コロナウイルス感染症による入国制限の影響で減少したと考えられるが、入国規制が緩和された 2023 年度以降は外国人留学生の割合が増加すると想定される。

養成施設の入学者と外国人留学生の推移



出典：日本介護福祉士養成施設協会調査より

３．養成施設ルート（留学生）の介護福祉士国家試験合格率

現在、在留資格「介護」で在留する者の多くが、養成施設ルートであるが、留学生の介護福祉士国家試験の合格率は３割程度である。令和９年３月 31 日までに養成施設を卒業した者については、介護福祉士試験に合格しなくても（不合格又は受験しなかった者）、卒業年度の翌年度から５年間は介護福祉士となる資格を有する者とする経過措置が設けられている。現在在留する「介護」の養成施設ルートには、合格者に加え、不合格者や未受験者も含まれていることとなる。厚生労働省の「学校種別 令和３年度介護福祉士国家試験受験率及び合格率」によると、令和３年度に養成施設を卒業した留学生 2,265 名のうち、2,046 名が受験しており、受験率は 90.3%であった。

なお、外国人介護人材の合格率でいうと、経済連携協定（EPA）に基づく外国人介護福祉士候補者の合格率は約５割である。養成施設は経過措置後に向けて、合格者を増やす方策を検討する必要がある。

養成施設ルートの受験者数・合格者数・合格率

養成施設ルート（留学生受験者）

		総数			新卒			既卒			学校数
		受験者数	合格者数	合格率	受験者数	合格者数	合格率	受験者数	合格者数	合格率	
第 34 回	R4	2,615	657	25.1	2,053	616	30.0	562	41	7.3	186 校
第 33 回	R3	1,895	646	34.1	1,652	606	36.7	243	40	16.5	167 校

養成施設ルート（全体）

		総数			新卒			既卒			学校数
		受験者数	合格者数	合格率	受験者数	合格者数	合格率	受験者数	合格者数	合格率	
第 34 回	R4	7,144	4,667	65.3	6,226	4,501	72.3	918	166	18.1	359 校
第 33 回	R3	6,452	4,766	72.9	5,907	4,595	77.8	635	171	26.9	359 校

出典：第 33・34 回介護福祉士国家試験養成施設等別合格率（厚生労働省）

（参考）EPA 介護福祉士候補者の合格者数・合格率

		全体			初受験者			再受験者		
		受験者数*	合格者数	合格率	受験者数*	合格者数	合格率	受験者数*	合格者数	合格率
第 34 回	R4	1,014	374	36.9	656	314	47.9	358	60	16.8
第 33 回	R3	953	440	46.2	661	350	53.0	292	90	30.8

＊受験者数は、以下の公開情報（合格者数、合格率）をもとに算出している。

出典：第 34 回介護福祉士国家試験におけるＥＰＡ介護福祉士候補者の試験結果（厚生労働省）

III.　ヒアリング調査

１．調査の目的

在留資格「介護」で就労する外国人介護職員の実態を把握するため、外国人介護職員及び施設・事業所の担当者（主に外国人介護職員の育成に関与している者）にヒアリングを実施した。特に、外国人介護職員が活躍するために施設・事業所が行っているサポートや本人のモチベーション、今後の目標、活躍に必要な環境や支援等を確認する。

２．調査概要

①　調査対象

検討委員会の有識者や業界団体の紹介を受け、以下の施設の外国人介護職員及び施設の担当者（主に外国人介護職員の育成に関与している者）にヒアリングを実施した。なお、医療法人敬英会は外国人介護職員２名に対して、ヒアリングを実施した。

在留資格「介護」に至るまでの経緯は様々であることから、できる限り、在留資格の変移が異なる者を対象とした。

	ヒアリング対象	地域	外国人介護職員 国籍／来日年／在留資格の変移
1	社会福祉法人宮城福祉会 特別養護老人ホーム松陽苑	宮城県	インドネシア・2010 年 EPA 介護福祉士候補者→帰国→ 在留資格「介護」（試験合格）
2	社会福祉法人松栄会 特別養護老人ホームひまわりの丘	千葉県	ベトナム・2013 年 留学→在留資格「介護」（試験合格）
3	社会福祉法人奉優会 港区立特別養護老人ホーム白金の森	東京都	インドネシア・2014 年 EPA 介護福祉士候補者→在留資格 「介護」（試験合格）
4	特定医療法人財団五省会 介護老人保健施設みどり苑	富山県	モンゴル・2020 年 留学→在留資格「介護」（経過措置）
5	医療法人敬英会 介護老人保健施設さくらがわ	大阪府	ベトナム・2016 年 留学→在留資格「介護」（経過措置）
6	医療法人敬英会 介護老人保健施設さくらがわ	大阪府	ベトナム・2016 年 留学→在留資格「介護」（経過措置）
7	社会福祉法人正仁会 特別養護老人ホームなごみの郷	広島県	インドネシア・2019 年（２度目） EPA 介護福祉士候補者→帰国→技能実習（介護）第２号→在留資格「介護」（試験合格）
8	社会福祉法人厚仁会 特別養護老人ホーム 珠光園	香川県	フィリピン・2019 年（２度目） 技能実習→帰国→留学→在留資格 「介護」（試験合格）
9	社会福祉法人リデルライトホーム 地域密着型ユニット型介護老人福祉施設 ノットホーム	熊本県	ベトナム・2015 年 留学→在留資格「介護」（試験合格）
10	社会福祉法人立志福祉会 特別養護老人ホーム輝祥苑	熊本県	ネパール・2017 年 留学→在留資格「介護」（試験合格）

② 調査方法

訪問または WEB でヒアリングを実施

③ 調査項目

主な調査項目は、以下の通りである。

大項目	外国人介護職員向け	施設・事業所向け
基本情報	・ 国籍 ・ 現在の在留資格 ・ 現在の日本語能力 ・ これまでの経緯 ・ 生活の状況	・ 外国人介護職員の就労状況 ・ 法人の方針
活躍の実際（特徴）	・ 現在の立場 ・ 業務内容 ・ 日本人職員との業務や処遇の違い ・ モチベーション	・ 「介護」の方の施設内における立場 ・ 「介護」の方の業務内容 ・ 日本人職員との業務や処遇の違い ・ キャリアパス ・ 活躍の状況 ・ 期待すること
支援内容（工夫）	・ 介護福祉士に合格するまでの勉強方法 ・ 欲しかった支援	・ 業務面での支援 ・ 日本語学習面での支援 ・ 生活面での支援 ・ 本人のモチベーション維持
受入れによる変化	・ 介護福祉士合格（取得）前後の変化	・ 受入れによる施設の変化 ・ 職員の変化 ・ 「介護」の方の本人の変化
課題	・ 現在仕事で困っていること ・ 現在生活で困っていること ・ 相談先	・ 雇用する際の課題 ・ 働きはじめてからの課題
その他	・ 現在の目標 ・ 今後の意向 ・ 他の在留資格の方との関係性 ・ これから「介護」を目指す方に伝えたいこと	・ 外国人介護職員全般に期待すること ・ 「介護」を増やすための方策 ・ 今後、「介護」の方が活躍するために必要なこと

３．ヒアリングのまとめ

（１）外国人介護職員

【活躍の実際】

① 介護職を選んだ理由

今回ヒアリングした外国人介護職員の多くは、母国にて看護系大学等を卒業しており、看護師を目指していた者や、看護に関心があった者が多かった。そのため、当初の希望は看護分野での就労であったが、介護のほうが就職しやすいといった理由から介護職を選んでいる者が複数いた。また、日本に来日してから、日本語学校の先生等から介護の仕事を紹介された者もおり、介護職を選んだ理由は様々である。母国にいる時点で介護について理解していた者は１名のみであり、ほとんどが日本に来てから介護を学んでいた。

外国人介護職員が介護職を選んだ理由は様々であるが、全員が介護に関わるうちに興味・関心を持っており、現在は前向きな気持ちで介護に向き合っていることがわかった。

- ✧ 最初は、ベトナムと日本の介護の違いはわからなかった。病院で働き、看護師と同じような仕事かと思っていた。せっかく介護を勉強したから、資格をとって頑張ってみようと思った。（リデルライトホーム・I）
- ✧ 看護師になりたかったが、フィリピンに帰国した際に、介護の仕事を紹介された。看護よりも日本の介護の方が就職しやすく、家族の経済状況を考えると介護が良いと思った。介護の仕事はゼロからのスタートであったため難しかったが、今はだいぶ慣れた。（厚仁会・H）
- ✧ ベトナムにいた当時は介護について知らなかった。日本に来てから、友達や日本語学校の先生に教えてもらい介護の仕事を知った。日本で働き続けたいし、おじいちゃん、おばあちゃんも好きなので、介護の仕事を選んだ。介護の仕事は大変だと先生から言われたけれど、介護に限らずどの仕事も大変だから、そこは気にならなかった。（松栄会・B）
- ✧ 大学卒業後、仕事を探していた際に、EPA 看護・介護の仕事をたまたま見つけ、申込みを行った。大学時代は看護の勉強をしており、インドネシアの看護師資格を持っている。そのため、看護の仕事に興味はあった。EPA 看護師は 2 年の実務経験が必要であったため応募ができなかったが、介護は未経験でも応募ができた。インドネシアに介護施設が無かったため、応募した時は介護がなにかは分からなかった。（奉優会・C）

② 就労先を選んだ理由

今回ヒアリングした外国人介護職員は、「留学→在留資格「介護」」のルートの者が多く、留学生のころからアルバイトとして同一の就労先で働いていたケースが多かった。また、自治体と法人から奨学金の貸付を受けている者や、母国にいる時点で就労先が決まっていた者も多かった。母国での就労先の決め手は、面接や施設・事業所のホームページから、人間関係がよさそう、施設・事業所の雰囲気がよさそうと感じたという意見があった。母国で就労先が決まっていなかった者は、実習を通して職場の雰囲気がよいと感じた、と回答していた。

EPA 介護福祉士候補者として来日したが、介護福祉士国家試験に不合格だったため一度帰国した者は、再来日の際には「介護福祉士国家試験に絶対に合格したいため、そのサポートがある施設を選んだ」と回答しており、施設・事業所でのサポート体制も就労先を選ぶ理由となっていることがわかった。

- ✧ 給料よりも人間関係が良いところを選んだほうが良いと聞いて、リデルライトホームは人間関係が良さそうで長く働けると思った。（リデルライトホーム・I）
- ✧ モンゴルにいるときにオンラインでみどり苑と面接をしたが、当時は施設のことはよくわからず、インターネットで探して、いいところなのかなと思い選んだ。実際、本当にいいところだった。（五省会・D）
- ✧ 専門学校の時の実習で、施設の雰囲気がよく就労したいと思った。（松栄会・B）
- ✧ 日本で介護福祉士に絶対に合格したいと思っていた。なごみの郷は合格を応援、サポートしてくれるから選んだ。（正仁会・G）

③　現在の立場・働き方

ヒアリングをした外国人介護職員は、役職にはついていない者が多かったが、ユニットリーダーや主任として活躍しているケースもあった。リーダー（各階に１－２名、事業所全体で７名）を任されている外国人介護職員は、最初にリーダーになることを伝えられた際、同施設で初めての外国人のリーダーだったため、自分には無理だと思ったという。しかし、上司や周りの職員から応援の言葉をもらい、支えてもらったから頑張れたと語っていた。現在は、同じ国籍の外国人介護職員の指導や相談対応、通訳、日本人職員への指導を行うなど活躍しており、初めは自信がない場合でも、周囲の職員の理解やサポートを得ながらリーダーとして活躍できることがわかった。

また、主任（職員 22 名の指導を担当）として働いている外国人介護職員は、主任になってから１年半程度の産休・育休を取得し、現在は時短勤務で働いている。育児と介護の仕事との両立をしながら働く様子は、他の外国人介護職員にとって、今後結婚、妊娠、出産といったライフステージが変化する中でも、日本で働き続けるうえでのロールモデルになっている可能性がある。

✧　４月からリーダーをしている。リーダーになってほしいと言われときは、他に外国人でリーダーしている人がいなかったため「無理だ」と思った。今は、なんとなくできているが、周りの人にも支えてもらっている。リーダーは責任を持っているから、色々考えなければいけないし、しっかりしないといけない。（敬英会・E）

✧　リーダーになることを言われた時は日本人のほうが良いと思ったが、主任から「職員にベトナム人が増えているので、大丈夫。応援する。」と言われた。今は同じベトナムの後輩たちの通訳もしている。（敬英会・F）

✧　ユニットリーダーと、海外人材の担当をしている。外国人介護職員で初めてのリーダーだった。リーダーになったときはキャリアの面でも嬉しかった。周りの人から大丈夫だよと励ましてもらった。（宮城福祉会・A）

④　仕事のやりがい

利用者との関わりや、利用者からの感謝の言葉がやりがいとなっているという意見が多くの外国人介護職員から聞かれた。また、介護の技術を高めることや介護職が専門職であることが、やりがいにつながっているという意見もあった。

外国人介護職員の後輩たちを介護職員としてフォローできることがやりがいになっているという意見も複数聞かれた。施設・事業所内で初めて外国人介護職員の役職者となり、主任として活躍している外国人介護職員は、記録チェックやケースチェックといった主任ならではの業務や、職員 22 名の指導、技能実習生への指導も行っていた。彼女はフロアで一番長く勤務する職員で頼られる存在となっており、日本人職員が心配になるほど、ほかの外国人介護職員をサポート、ケアしているという。彼女は、自分自身が外国人介護職員の先輩からあまりサポートを受けられなかったり、自分から他の職員に質問をしにくかったりした経験から、現在自分が受けたかったサポートを外国人介護職員に提供できることがやりがいになっていると語っていた。外国人介護職員が職場で感じた必要なケアやサポートを後輩の外国人介護職員に提供できることが、本人のやりがいや達成感につながっていることがわかった。

- ✧ 利用者に毎日会えて、レクリエーションで笑顔になってくれると嬉しい。自分がその笑顔を作るのに関わることができるのが嬉しい。（松栄会・B）
- ✧ 利用者が日本語や日本について教えてくれたりしている。（五省会・D）
- ✧ 主任になって、外国人介護職員の指導ができるのはよかったと思っている。外国人介護職員から相談しやすいという言葉をもらっている。先輩の外国人介護職員はあまりサポートしてくれなかったし、自分もあまり聞けなかった経験がある。インドネシア人のみならずベトナム人からも、C さんがいるから安心と言われる。外国人介護職員のお母さんのような存在になっている。サポートをしすぎていて、日本人職員から心配されるくらいである。（奉優会・C）
- ✧ 介護は技術も必要で、専門職であることにやりがいを感じている。人間関係や色々な日本人の生活、利用者の生活や文化、制度なども勉強になる。介護職員として後輩たちのフォローができることもやりがいになっている。（宮城福祉会・A）

⑤　介護福祉士取得後の変化

介護福祉士取得の前後で特に変化や違いを感じないという意見が多い傾向にあったが、介護福祉士の資格を持っていると手当が上がるといった待遇に関する変化や、根拠を理解できたことで、自信をもって指導できるようになったと語った外国人介護職員もいた。また、業務の理解が進んだだけでなく、合格後には会議やユニットの委員会などの記録も任されるようになったため、記録面での日本語能力の向上を感じたという意見もあった。介護福祉士国家試験合格のために勉強することや試験合格後の業務の変化によって、外国人介護職員の業務への理解の深まりや自信につながっていることがわかった。

また、資格を取得したことで「介護過程」への理解が深まり、「介護過程」を通して利用者のニーズに対応することができるようになったという、介護福祉士取得による介護の専門性向上に関する意見も聞かれた。在留資格「介護」の外国人介護職員が有する介護に対する専門性の高さがうかがえたといえる。

- ✧ 他の職員を指導する際に、以前は根拠がわからなかったが、勉強して知識が増えたので、理由がわかるようになった。介護福祉士合格後には、自信をもって「これは実は駄目よ」と理由と合わせて指導できるようになった。（正仁会・G）
- ✧ 資格を持っていると、「介護過程」を考えて支援することができる。利用者のニーズに対して「介護過程」を展開するためには、勉強をして介護福祉士をとってからでないと難しいと思う。（立志福祉会・J）
- ✧ 合格前から、通常の記録業務や利用者の担当をしていたが、合格後は介護の記録、会議やユニット委員会の記録を担当している。合格したことで業務の理解が深まっただけでなく、日本語能力が上がったと思う。（宮城福祉会・A）

【支援内容】

① 介護福祉士国家試験に関する支援

介護福祉士国家試験のための支援は施設・事業所で特段用意されていなかったため、自分で試験対策をしたという意見が複数あったが、施設・事業所から支援があったケースでは、多様な支援の内容が語られ、施設・事業所ごとに特色ある支援が行われていることが明らかとなった。具体的には、先輩職員との一対一での勉強会の実施、模擬試験の実施、講師の来訪による勉強会の提供、翻訳付きの本やテキストの配布、介護福祉士国家試験の受験費用負担、受験申し込み等の手続きなどがあった。また、留学生の頃に同一の施設・事業所でアルバイトをしていた際、国家試験の前には休みを増やしてもらう配慮があったという意見もあった。留学生の時から施設・事業所でアルバイトをしている場合は、試験前はアルバイトと試験勉強の両立が難しかったためアルバイトの調整があればよかったという意見や、試験のため勤務時間内に勉強の時間が欲しかったという意見もあり、勉強時間の確保は外国人介護職員にとって魅力の高い支援であるといえる。

✧ 生活相談員と一緒に勉強をした。1 回 1 時間くらいで大体週に 1 回ほど。模擬試験（法人が開催）もあり、ありがたかった。（正仁会・G）

✧ アルバイト時代は、試験前に休みを増やしてもらった。（立志福祉会・J）

② 介護福祉士国家試験以外の支援

介護福祉士国家試験対策以外の学習に関する支援では、日本語や介護技術についての学習支援の提供や、勤務中に勉強時間を確保する取り組みがあるという回答があった。また、母国に一時帰国する際の休暇を取りやすくするといった配慮があり、モチベーションにもつながっているという意見もあった。外国人介護職員がイスラム教を信仰している場合は、ラマダン中のシフトの考慮や、ラマダン中は入浴介助を免除するといった業務面での配慮も行われていた。

EPA 介護福祉士候補者として別施設で働いていたことがある外国人介護職員は、当時の就労施設では、４年間ジルバブをかぶって通勤し、施設ではジルバブを脱いで働いており、お祈りの時間も作ってもらえなかったと語っていた。今回のヒアリングでは聞かれなかったが、施設・事業所が外国人介護職員の文化・宗教上の状況や対応を理解していないケースもあると思われるため、施設・事業所側の理解を高めていくことが、今後の課題であるといえるだろう。

✧ 日本語と介護技術の学習支援が行われている。（奉優会・C）

✧ 帰国がしやすいように調整をしてくれる。（宮城福祉会・A）

✧ まだ母国には帰っていないが、帰る時は 1 か月程度の休暇を取っても良いと言われている。（立志福祉会・J）

③ 欲しかった支援・今後あるとよい支援

介護福祉士国家試験に関して欲しかった支援としては、国家試験のための勉強会の実施、講師による勉強会の実施、母国語での翻訳教材の提供、国家試験受験料の費用負担、勤務時間内

の勉強、勉強時間確保のためのアルバイトの調整などがあった。受験料の費用負担については、試験を毎年受けたいものの金銭的負担が大きいため数年に１度の受験に留まっており、可能であれば毎年受験したいという意見もあった。勤務時間内での勉強については、上限時間を設けて実施している法人もあるため、外国人介護職員にとっても魅力が高く、今後広まりが期待される支援であるといえる。

介護福祉士国家試験対策以外では、Youtube やアプリでの自力での日本語学習には限界があるため、１、２時間でも対面での授業があると良いという意見や、日常会話以外の文法など日本語能力試験に特化した試験対策としての日本語を学びたいという意見など、日本語の勉強についての要望も複数あった。業務を遂行できる日本語能力がある場合でも、日本語の勉強についての支援は需要があることがわかった。

介護に関する学習面では、感染症対策、認知症ケア、薬などの専門知識、介護の専門用語を学びたいという意見もあり、在留資格「介護」の職員の有する介護の業務能力向上への意欲の高さがうかがえた。

業務面では、来日当初は日本語能力がそこまで高くないため、マニュアルや資料も母国語で用意されていると良かったという意見や、日本語の記録は難しく介護記録に時間がかかった、事故報告書の記載が難しいという意見も多くあった。母国語での業務マニュアルの提供や、日本語での記録についての学習機会の提供や支援は需要があるといえるだろう。

- ✧ 介護福祉士国家試験のため、介護保険制度や介護技術などの先生がいると良かった。（奉優会・C）
- ✧ 介護福祉士受験費用を支援してくれると嬉しい。受験料が高い。支援があったら毎年受験したいと思う。本当は先生から直接教えてもらいたいが、難しければベトナム語の翻訳があると良い。勤務時間に勉強できたら嬉しい。（敬英会・F）
- ✧ 介護の言葉の学習支援が整備されていればよいと思う。介護記録を学びたい。（厚仁会・G）
- ✧ 介護記録や事故が起きたときの記録の勉強があるとよい。看護学校を卒業している外国人介護職員が多いため、介護の仕事自体は把握しているが、記録は難しい。書き言葉と話し言葉は全く違う。また、来日時は日本語のレベルも今ほど高くないので、マニュアルや資料が母国語でもあると良かった。（宮城福祉会・A）

④　相談先

外国人介護職員が困ったことがあるときは、同国出身の先輩職員にいつも相談しているという意見や、日本人職員含め職場のリーダーや主任、事務職員など、同じ職場の職員に相談しているという意見が多かった。外国人支援センター、サポートセンター等の外部の相談先については、利用したことがない、そもそも存在を知らなかったという意見も多かった。今回のヒアリングでは、施設・事業所での人間関係が良好で同じ職場の職員に相談できる環境にある外国人介護職員が多かったが、必ずしも相談できる人が周りにいるわけではない場合もあると思われるため、外国人支援センター、サポートセンター等の外部の相談先についての周知が必要であるといえる。

施設・事業所以外の相談先については、養成施設の先生や友人に相談すると語った者も複数

いた。養成施設で試験合格のため一緒に勉強した友人とのつながりが今でもあるという意見もあり、養成施設からの関係性が卒業後も外国人介護職員の支えになっていることがわかった。

また、外国人介護職員が先輩の外国人介護職員に安心感をもらったように、自分自身も同じ施設・事業所の後輩の相談相手になり安心してほしいという意見や、現在、すでに後輩の外国人介護職員たちの面倒を見たり相談に乗っているという回答もあった。外国人介護職員が他の外国人介護職員のサポートを希望し、相談相手となっているケースがあることも分かった。

- ✧ 今、困っていることはない。この施設は何でも教えてくれている。（敬英会・E,F）
- ✧ 学校の先生や周りに相談できる人がいる。（松栄会・B）
- ✧ 学生の時は学校の先生に相談していた。現在は相談先が決まっていないが、学生の頃から主任と良い人間関係ができているため、主任が一番相談しやすい。（厚仁会・H）
- ✧ 職場に同国出身の先輩職員がいて安心したように、自分もこれから日本に来る後輩たちを支えたいと思う。（立志福祉会・J）

【将来】

① ロールモデルの存在

モンゴル出身の外国人介護職員は、職場にいる同じモンゴル人の先輩にわからない言葉や業務について質問しており、先輩の仕事の様子を見たり聞いたりする中で、自分自身の仕事上の目標を決めていると語っていた。また、１学年上で同じ養成施設出身の外国人介護職員の先輩がいる者は、先輩の利用者との接し方、働き方や言葉遣いが丁寧であるため、自身の目標にしているという。同年代の日本人職員が、仕事のスピード、ケアが上手であるため、業務を行う上でのモデルになっていると話した者もいた。外国人介護職員が、職場にいる同国の先輩職員や日本人の同年代の職員から刺激を受けたり、仕事を行う上での目標にしてモチベーションを得たりするなどして、自身の業務遂行や成長に役立てていることが分かった。

- ✧ モンゴル人の先輩にいろいろなわからない言葉や仕事について聞いているため、それを聞いたうえで、自分の目標を決めている。がんばってこれをしよう、など。（五省会・D）
- ✧ 自分と同い年の日本人職員で、魅力があり、仕事も早く、ケアも上手なモデルとなる職員がいる。生活面でも仕事面でも相談できる人である。（松栄会・B）

② リーダー

現時点ではリーダーになりたいとは思えない、まだリーダーになることに不安という意見が多かった。理由としては、リーダーになると日本人職員にも指導しなければいけないことや、リーダーの業務は利用者や職員、職場全体のことを考えなければならず広範な視野が必要な業務をすること、現職場で外国人介護職員のリーダーがいないことなどが語られた。しかし、将来自分と同じ国籍の外国人介護職員が増えた場合は、外国人介護職員たちのリーダーや担当をしてみたいという意見や、まだ施設で外国人のリーダーはいないが、自分がなれるかもしれないと思っている、という意見も聞かれた。リーダーに求められる資質や業務に対して、現時点

では務まるか自信を持てていないものの、外国人介護職員のまとめ役など自身の経験や強みが生かされる状況では必ずしも後ろ向きではないことがわかった。

- ✧ リーダーになることを想像してみたけど、まだ難しいと思う。リーダーはこの施設では結構偉い人。「この利用者は、いつもこの時間に寝るのに違う時間に寝るにはなぜか」と考えたり、この職員が元気ないというのを気にしたり、今日はこのユニットは人が少ないからどうすれば良いかをすぐに考えたりしないといけない。リーダーの仕事は見ていて理解できるが、自分は外国人ということもあり、まだ言葉に誤解が生じてしまうのではないかと思う。（リデルライトホーム・I）
- ✧ インドネシア人が増えた場合、インドネシア人のリーダーや担当はやってみたいと思うが、日本人の指導は自信がない。（正仁会・G）

③　将来のキャリア

将来の展望は、通訳、ケアマネジャー、看護の資格取得など、人によってさまざまである。介護の仕事が合っていると思うため介護の仕事を続けたいという意見や、職場との関係が良い、生活が安定している、日本人と変わらない給与を得られる等の理由で、当面は今の職場で働き続けたいという意見も多かった。将来は母国に帰国することを検討している者も複数いたが、母国で介護の専門性を生かせる仕事をすることを希望しているため、今は日本で働き、いろいろな経験をしたいという回答であった。

母国で看護の資格を有している外国人介護職員は、介護施設で利用者とコミュニケーションをとって支援ができることにやりがいを感じているため、将来は日本でも看護の資格を取得し、介護施設で看護の資格も生かした仕事をすることを希望していた。看護と介護の両方の知識や経験を有した、高度な専門人材として活躍を希望しているケースがあることが分かった。

- ✧ まだベトナムには介護がない。ほとんど看護。そのため、母国の専門学校等で介護を教えたい。高齢者も増えてきている。（敬英会・E,F）
- ✧ 最終的には、日本にくる実習生等のために通訳になりたい。介護を学ぶ人たちの通訳をしたいが、介護以外でも良いと思っている。（立志福祉会・J）
- ✧ 同じ施設で介護職を続けたいと思っている。正職員として働けるここの仕事の方がよい。日本の子育ての制度等が整っていることや、正職員として働けば、日本人と変わらない給与を得られるため、将来も日本での生活を続けていきたいと思う。（厚仁会・H）
- ✧ 日本で働きたい人に日本語を教えたり、介護の知識や技術を教える学校をインドネシアでつくりたい。（宮城福祉会・A）

【課題】

現時点で困っていることはないという意見が多い傾向があるが、生活の場面では困らないものの、介護の現場で専門用語などの日本語がわからないことや、方言に戸惑うことがあるという意見もあった。

在留資格の制度面では、在留資格「介護」で複数年就労していてもビザの更新頻度が１年ご

とになっており、在留資格「介護」に切り替えるメリットがなくなりつつあるという意見もあった。在留期間が１年の場合、クレジットカードの手続きや銀行のアプリの利用制限などがあることに加え、更新のたびに運転免許証・マイナンバーカードの更新も必要であり、外国人介護職員にとって負担になっていることがわかった。在留資格の切り替えに要する負担が他の在留資格と変わらない場合、在留資格「介護」の外国人介護職員として日本で働き続けるモチベーションが低下する要因となってしまう可能性があることがうかがえた。

また、家族帯同が大きなモチベーションとなっている外国人介護職員の場合、在留資格「介護」で家族帯同が可能なことに魅力を感じているものの、来日している、もしくは来日予定の配偶者の今後の日本での仕事や生活に対して不安を感じていた。家族帯同の場合、配偶者や子どもなど、家族に対するサポートが今後必要になってくるといえるだろう。

- ✧ アパートなどを施設が援助してくれるため、生活が楽なのは実習生だと感じる。実習生のマイナスな点は家族と住めないこと。今一番重視したいことは、家族と住めること。（正仁会・G）
- ✧ 「介護」に変えたら、更新期限は長くなると思っていたのに、自分は毎年更新している。熊本の「介護」の人はみんな同じだと思う。在留資格「介護」の魅力がなくなってきている。周りの友人ともそういう話をしている。申請書類は全て自分で手続きしている。入管に紙をとりに行って、会社に書いてもらうものは会社に渡す。なかなかやり直しなく一度で終わることはない。手続きは、自分は会社にしてほしくない。何かあったときに自分で責任を持ちたい。手続きは、本当は外国人１人でもできるはずなのに、１人では通らない。でも、弁護士等にお願いするとお金もかかる。（リデルライトホーム・I）

（２）施設・事業所

【支援内容】

今回ヒアリングした外国人介護職員の多くは、養成施設ルートで在留資格「介護」として働いており、学校等での体系的な学びの経験があることに加え、国家資格保有者でもあることから、施設・事業所としては、介護福祉士として入職した後は基本的には日本人職員と同等と考えられている場合が多かった。

しかしながら、外国人介護職員に対するサポートが全くないというわけではなく、ヒアリングで施設・事業所側から聞かれた支援は、以下にまとめられる。

① 学習面の支援

日々の業務の中でのサポートとは別に、介護福祉士国家試験合格のための支援や日本語教育の支援など、学習面での支援をしているケースが複数あった。例えば、テキストの提供、個別の勉強会実施、模擬試験の提供、就労時間内に勉強時間を設ける、仕事の合間に勉強できるよう研修室を設置する、日本語勉強会の開催、担当職員をつけて一対一で終業後に学習支援をして、フォローが必要な場合は個別に対応する、国家試験受験料の補助などである。こうした支援は、介護福祉士国家試験に不合格になってしまった者や日本語能力試験Ｎ１合格や点数アップを目指す外国人介護職員にとっては有難いサポートであり、施設・事業所の特色となってい

るといえる。

- ✧ 日本語学習面での支援・介護福祉士取得のための支援は、法人全体で N2,N3 対策を実施している。また、勤務時間内の勉強時間は 1 ヶ月 24 時間と法人内で統一されているが、時間の割り振りは施設ごとに違う。施設に来てもらっている先生は、日本語の勉強を含め試験対策の先生が多い。また、施設内に研修室を設けている。外国人介護職員はどの在留資格でも使うことができる。（奉優会・M）
- ✧ 外国人介護職員のみに行う支援としては、サンライズ・ネットワークスの留学生プログラムの中に、国試対策の費用も法人負担というルールがあり、そのルールの中で支援をしている。模擬や受験費用、学費は法人が負担をする。（五省会・N）
- ✧ 木曜日は、地元の大学生が日本語を教えるボランティアをしている。ボランティアのおかげで、外国人介護職員の日本語の助詞の使い方等が上手になり、会話が聞き取りやすくなったと感じる。（宮城福祉会・K）

② 業務面の支援

施設・事業所側が外国人介護職員の状況に応じて、業務面で配慮している話が聞かれた。例えば、業務の内容等については基本的には日本人職員と同等であるが、最初から完全に同じにするのではなく、まずは通常の日本人職員が担当する数より少ない人数を担当してもらう、委員会は種類によっては外国人介護職員が理解を深めた後に入れるようにするなど、徐々に業務量や担当の数を増やしていくような配慮である。その他にも、施設では礼拝のための金曜休暇、ラマダン中のシフトの調整、入浴介助免除など、宗教的な事柄に対する配慮もされていることがわかった。

また、わかりやすい日本語を使う、日本人職員が外国人介護職員に対して問いかけ方や聞き方を工夫して疑問が残らないようにする、ケアカンファレンスの議事録や利用者の家族へのお便りの日本語をチェックするなど、日々の仕事の中でのサポートに関する実践も多くあった。翻訳機を使って会話する、記録のタブレットやソフトの使用など、積極的に ICT を活用している施設・事業所も多く、記録の ICT 機器活用では作業効率が上がるだけでなく、漢字の変換等外国人介護職員にとっても負担の軽減につながっていることがわかった。

- ✧ ラマダンの時は危険を伴うことから、入力介助は免除している。（正仁会・Q）
- ✧ 日本人と同じ質の記録が取れないと外国人介護職員が夜勤に入ることができず、日本で生活するだけの給料が入らない。そのため、外国人介護職員も夜勤ができるような体制を取れるように、医療介護関係の機器のメーカーと一緒に Care workers という記録ソフトを開発した。日本人職員も含め同じソフトを使い、同じ質の記録が取れるようにして、無駄が無くなり業務省力化（記録時間の短縮）が進むことを目的としている。「かんたん入力」と「14 ヶ国語対応」という点を最重要視した。（厚仁会・R）
- ✧ 現在、記録は手書きからタブレットに変更しており、問題ない。もともとは、作業効率をあげるための導入であったが、外国人介護職員も効果的であると感じる。（敬英会・O）
- ✧ 記録の場面では、定型文になりがちである。それも大事だが、その日の利用者の状態の変化を次のスタッフにしっかり伝えなければならないため、思っていることをどのように書くかは一緒に考えることもある。「考えて

いるのに書いていない」と思ったときには、どういう風に感じたのか、どう考えたのかを確認している。客観的に見てわからないといけないため、意味を尋ねることもある。（立志福祉会・V）

③　生活面の支援

外国人介護職員にとって、金銭的に大きな負担となりうる住居については、寮を提供している施設・事業所が多かった。日本人職員にも期限付きで寮を提供しているが、外国人介護職員の場合は支給適用範囲の特例という形で提供期間を長くするという措置をとっている施設・事業所もあった。一方、技能実習生は制度上住宅支援など生活のフォローがあるが、在留資格「介護」の場合にはその支援がないという施設もあり、技能実習生の時より在留資格「介護」の方が、金銭的に余裕がなくなるケースがあることがわかった。当施設では外国人介護職員が家族帯同を予定しているため、家賃のフォローがなくなるものの不動産を探すことや、外国人介護職員の子どもの学校などについても可能な範囲で施設としてサポートする予定であるといい、住居を含めた生活の支援は家族帯同する外国人介護職員にとって特に大きなサポートであるといえる。

また、一時帰国が外国人介護職員にとってモチベーションにつながっているという意見もあり、複数の施設・事業所で外国人介護職員が帰国のための長期休暇をとりやすいように配慮していた。そのような施設・事業所では、日本人職員側も外国人介護職員の帰国のための長期休暇に理解を示しているという話も聞かれた。

在留資格「介護」の場合、外国人介護職員を養成施設の頃からアルバイトとして受け入れているケースが多いが、正式な職員として入職する前のアルバイト時代に手厚い支援を提供している施設・事業所もあった。例えば、食事や、通勤のための自転車を提供するなどである。アルバイトは、留学生にとって学費や生活費等の収入を得る場になると同時に、施設・事業所から支援を受けながら、職場の雰囲気を知り、介護の仕事を早く経験できる重要な機会となっているといえる。

- ✧ 介護福祉士として入職した後は、基本的には日本人と同様の福利厚生制度だが、住居に関しては日本人よりは手厚くサポートをしている。住宅手当の適用範囲が日本人は期間が限定されているが、外国人の場合は期間限定になっていない（支給適用範囲の特例）。（五省会・N）
- ✧ 年休を使っての帰国になるが、家族と会ってリフレッシュすることが必要であると考え、1 カ月程度の一時帰国ができるように制度化している。（宮城福祉会・K）
- ✧ 外国人介護職員は長期で帰国することもあるが、日本人職員から不満が出たことはない。むしろ、よく来てくれたね、という気持ちの方が大きい。（正仁会・Q）
- ✧ 香川県は公共交通機関が不便のため、主な移動手段は自転車となる。留学生のときのみ電動自転車を学校から貸し出している。また、留学生が勉強とアルバイトを両立できるように、身体を休める日として金曜日の授業を休みにして、土日はしっかりアルバイト（同法人内の施設）をできるようにしている。そうして、しっかりと介護の勉強を継続し、在留資格介護を取得して就労し続けることができるようにしている。（厚仁会・R）

④　相談しやすい環境づくり

施設・事業所では、外国人介護職員専属の相談職員の配置や、職員全体で日々の声掛けを積極的に行う、外国人介護職員から気軽に相談してもらえるように対面だけでなく、LINE などのオンラインのツールも用いる、などの取り組みを通して、相談しやすい環境づくりを目指していた。現場から遠い立場の人の方が話しやすいのではという配慮から、守秘義務を持った事務職員が相談の対応をするという取り組みや、それまでは人事部のみが対応していた内容を現場の管理職員にも適宜共有して相談の連携を強化するなどの実践もあった。施設・事業所が、外国人介護職員が悩みを抱えまないように、相談しやすい雰囲気や、相談・サポート体制を作ろうとしていることがわかった。

✧　基本的には、各フロアのリーダーが話を聞いている。わずかな時間でも、「最近どう？」と話を聞く場は、必ず持とうという取り組みをしている。基本的には、各フロアのリーダーが話を聞いている。LINE の方が言いやすかったりもするようなので、個人的な LINE で繋がっている。（正仁会・Q）

✧　法人ではモバイルメッセンジャーアプリケーションを活用し、受入れ施設間や法人本部とタイムリーに情報共有し外国人介護職員の悩みには、公私を問わずレスポンスを早くしている。また、施設では、事務課に外国人介護職員専属の担当者を配置し、公私を問わず対応している。外国人介護職員が安心して話をできるよう、守秘義務も徹底している（奉優会・M）

⑤　他法人との連携

外国人介護職員の受け入れについて、法人間や法人内の他の施設・事業所で情報や資源を共有しながらサポートしていることがわかった。また、現時点では実現していないものの、一法人でできることには限界があるため、複数法人で外国人介護職員に対する支援を行うことを希望する声もあった。

特定医療法人財団五省会では、サンライズ・ネットワークスという別の法人が留学生の受け入れのプログラムを行っており、学校・五省会・サンライズ・ネットワークスの三者が情報共有を行うなど連携をしていた。外国人介護職員が「大阪介護留学支援プログラム」で入職している施設では、大阪介護老人保健施設協会が作成したベトナム語の契約書が活用されており、外国人介護職員にとっても自身の契約を母国語で理解できるだけでなく、契約時の施設・事業所側の負担軽減につながっているといえる。

社会福祉法人奉優会では、法人全体で日本語能力試験Ｎ２、Ｎ３対策や国家試験対策をしたり、施設で発生した課題を蓄積、ノウハウとして規定やマニュアルを整え、それらを他施設へ水平展開する取り組みをしている。一方、法人内で複数の施設・事業所とネットワークを有するからこそ、法人内の外国人介護職員同士の間に差がでて不平不満が生じないよう、待遇や、休暇、研修体制などのルールを統一するようにしているという話もあり、つながりがあるからこその配慮も必要であることが分かった。

✧　サンライズ・ネットワークス、学校とも連携し学習面でのサポートをしている。サンライズ・ネットワークス・学校・法人が常に情報共有をしている。（五省会・N）

✧ 留学生時代は学校があるため、休みの希望があれば調整は行う。学校も試行錯誤で入学の受入れをしていたので、最初の頃は文化の違い等あるときはこういう対応をしたほうがよい等、情報交換をしていた。（立志福祉会・U）

✧ 待遇について、他の施設と違うという意見が挙がることもある。法人内の外国人介護職員同士で繋がりがあるので、差がでて不平不満を生まないよう、法人間でルールを統一するようにしている。法人内で良い事例・悪い事例を問わずノウハウを共有している。（奉優会・M）

✧ 一法人ではできることも限界があるので、複数法人で何かできたら良いかもしれないと思っている。コロナ禍で研修等は、他の法人と合同研修も行うようになったので、外国人介護職員への支援に対してもあっても良いと思う。（リデルライトホーム・T）

✧ 「大阪介護留学支援プログラム」で入職しているため、大阪介護老人保健施設協会にて契約書はベトナム語で用意されている。その他の言語の学生には先輩による通訳や英語で説明を行っている。（敬英会・O）

【活躍の実際】

① 日本人職員との業務や処遇の違い

日本人職員と外国人介護職員で、業務内容や処遇に違いはないという回答が多かった。違いがあるという場合も、外国人介護職員の負担を最初は調整するという意図で、はじめは担当の人数を少ない人数からにする、記録業務には文章作成やパソコンの業務に慣れてもらったうえで入ってもらう、委員会に参加する時期を遅らせるなどである。こうした業務面での配慮は、外国人介護職員の業務の理解や習熟の状況に応じて徐々に日本人職員と同様とするため、当初違いがあっても、施設・事業所側は外国人介護職員に日本人職員と同様に活躍する職員と認識しているといえる。

✧ 日本語面から、最初は記録、申し送り等のリーダー業務はお願いしていなかったが、4 年目くらい（ここ 1 年）から記録業務（日常のケース記録）、リーダー業務を任せている。リーダー業務の前には、PC 業務や日本語を覚えられるという点から、まずはケアカンファレンスの議事録作成を通して、文章に慣れてもらった。そこから記録業務に入ってもらった。（松栄会・L）

② 活躍の状況（具体的な事例）

多くの外国人介護職員が、利用者の担当を持つ、利用者家族との情報交換や夜勤も行うなど、業務面でも日本人職員と区別をせず働き、ユニットリーダーや主任から信頼されて活躍していた。

活躍の具体的な事例としては、外国人介護職員が入居者に少し微熱があったことを他の職員よりも先に顔色だけで気付いたというエピソードや、認知症の利用者に対する介護の場合、声かけが減る人もいるが、しっかり声かけを行えているなど、外国人介護職員の利用者に対する見守りやケアに感心したというエピソードが多かった。こうしたエピソードで語られるスキルは、外国人介護職員特有のものではないものの、外国人介護職員が他の職員の期待値を超えて、高い水準で業務を行っていることを表しているといえるだろう。

また、ベトナム人の外国人介護職員が、日本語が伝わらないベトナム人の技能実習生に対し日本人職員の代わりに注意しなければならない点等を通訳した、技能実習生のサポートに入ったというケースもあり、常勤の介護職員として日本人職員と同等の業務を行うだけでなく、外国人スタッフの先輩として外国人介護職員ならではの立場からも活躍していることがわかった。

- ✧ 常勤の介護職員として、日本人スタッフと同等の業務をおこなっており、近年増えてきた外国籍スタッフの先輩として、育成や相談の面で活躍してくれている。Bさんには、最初からベトナム人の技能実習生の指導に入ってもらった。技能実習生は全然日本語が伝わらなかったので、注意しなければならない点等を通訳してもらい、伝えてもらった。技能実習生の指導には適任だった。（松栄会・L）
- ✧ 入居者に少し微熱があった際、触ればわかるが、Iさんは顔色だけで気づいた。他の職員よりも真っ先に気付いた。また、認知症の方に対しての介助の場合でも、Iさんは声掛けをしっかりする。接し方についてあえて教えたわけではないけど、そういうことがしっかりできる。ユニットリーダーからの信頼は厚い。一度指示したら任せられる。細かいことを言わなくても伝わる。（リデルライトホーム・T）

③　在留資格「介護」のキャリアパス

すべての施設・事業所において、外国人介護職員も日本人職員と同様、本人の希望や能力に応じて国籍等の区別なく役職に就けるようになっていた。一方、日本人職員と同一の昇進テストは難易度が高いため、外国人介護職員専用のキャリアパスがあってもよいのではないかという意見もあった。

また、施設・事業所では外国人介護職員に対し、将来は技能実習生など他の外国人介護職員の指導をしてくれる立場になってくれたら嬉しい、といった期待が多く寄せられていることが分かった。

子育てをしながら働いている外国人介護職員に対しては、外国人介護職員のひとつのモデルケースになっていることへの期待が語られた。今後、外国人介護職員が日本で長くキャリアを積んでいく中で、外国人介護職員ならではのキャリアパスやリーダー業務、リーダー像が描き出される可能性があるといえるだろう。

- ✧ Gさんが介護福祉士を取ったことがとても良い刺激になっている。結婚や子育てをしながらでも働けるというひとつのモデルケースになっていることが、一番大きいと感じる。（正仁会・Q）
- ✧ キャリアを積んでもらって、今後外国人を受け入れていくときにリーダーになってほしいという思いはある。（五省会・N）
- ✧ キャリアパスについては、適材適所で考えており、外国人と日本人で違いはない。本人のキャリアを考えて、法人内の異動等も有り得る。外国人介護職員もゆくゆくはリーダーになってほしい。今は、外国人介護職員が少ないが、今後、外国人介護職員のとりまとめも行ってほしい。（リデルライトホーム・T）

【外国人介護職員受け入れ後の変化】

①　日本人職員の変化

外国人介護職員受け入れ後の日本人職員の変化では、ポジティブな意見が多く聞かれた。例えば、外国人介護職員の明るい性格で職員の連帯感が高まった、フレンドリーで話しやすく、職場の雰囲気が良くなった、などである。外国人介護職員の明るく前向きな性格や介護の仕事に対する真摯な姿勢により、施設・事業所に良い影響がもたらされている。

性格面以外でも、在留資格「介護」は、介護に対する意欲が高く、外国人介護職員の勤勉さや優秀さに日本人職員側が良いプレッシャーや刺激を受けているという意見も多く聞かれた。日本人職員が外国人介護職員の姿勢（細やか、気がつく、配慮ができる、人の心を読めている）を見習うべきであるという意見や、外国人介護職員が疑問に思ったことを日本人職員に聞くことで日本人職員の業務への理解が深まる機会があるなどの意見もあり、外国人介護職員がいることで、業務の面でも日本人職員に良い刺激や成長の機会があるといえる。

また、外国人介護職員と働くことで、異なる文化・国籍の人を受け入れるハードルが低くなる、多様性を当たり前のものとして考えられるようになる、日本人職員が相手の母国語に関心を持ち勉強を始める、国というよりも人としての違いを感じるようになるなどの意見もあった。日本人職員が外国人介護職員との接触や交流を通して、外国人介護職員や異文化に対して理解を深めていることがわかった。

- ✧ 礼拝のための金曜休暇、ラマダン中のシフトの調整（入浴介助をやらない等）、勤務時間中の勉強、帰国のための長期休暇など、当初は日本人の不平等感もあったが、今はなくなった。日本人の働き方も柔軟さを持つなど、考え方にも影響を与えた。結果として、風土も変わったように思う。現場も助け合いを行うようになった。外国人介護職員を受け入れたことで、職員の多様性を受け入れることが当たり前になった。（奉優会・M）
- ✧ 最初はネガティブな反応もあったが、全体的に理解を示す職員の割合が増えるにつれ、自然と反発意見は少なくなっていった。直接説明するより、雰囲気による効果の方が大きかったと思う。外国人介護職員も、職場で受入れられるよう自分なりに努力をして、自国の文化や食の話題をきっかけに会話やコミュニケーションが活発になっていった。（厚仁会・S）
- ✧ 外国人介護職員が優秀で、日本人職員が負けないようにと奮起している。日本人職員が、外国人介護職員の勤勉さや優秀さに良いプレッシャーを感じている状態である。（立志福祉会・V）

② 利用者の変化

特に変化はないという意見や、利用者は介護職員が外国人かどうかあまり気にしていないように感じる、リアクションが特に変わっていないなど、利用者の変化は顕著にみられるわけではないという意見が多かった。はじめは言葉の問題もあり、利用者によっては日本人職員に対応を依頼する方もいたものの、外国人介護職員の日本語能力の向上や生活の理解が進むなかで改善されていったことなど、利用者と外国人介護職員が良い関係を築いている話も多く聞かれた。

利用者の中にはまれに外国人介護職員を好まない人がいるという場合も、日本人職員の場合と同様で、外国人だからというよりは相性の問題と感じるという意見であった。また、地域と外国人介護職員が関わる接点をもっと作ることで、安心して利用者を預けられるということを

伝えたいという希望も聞かれた。外国人介護職員の活躍を地域など施設・事業所の外に周知し、交流の場を作ることも今後重要な取り組みであるといえるだろう。

- ✧ 利用者は、日本人職員、外国人介護職員というところについてはあまり気にしていないように感じる。外国人介護職員は笑顔で丁寧に話を聞いてくれるので、利用者から喜ばれている。（立志福祉会・V）
- ✧ 外国人介護職員もケースを担当するので利用者家族に関わる機会が多い。「頑張っているね」と好意的な家族もいるが、外国人に偏見を持つ家族もいるので、もっと地域に接点を作りたい。施設で外国人介護職員が働いていると地域にアピールして、安心して預けることができるというのが伝わると良いと思う。交流の機会をもっと作りたい。（松栄会・L）
- ✧ 利用者に聞くと、外国人だからという特段の違いはないように感じている。最初は外国人介護職員に利用者がどのような感想を持つか不安があったが、全く不要だった。（宮城福祉会・K）

【課題】

外国人介護職員の受け入れの状況や経験、法人の規模、施設・事業所の所在地域などによって、施設・事業所が直面する課題は異なっているが、ヒアリングから聞かれた課題は、大きく「外国人介護職員に魅力のある施設・事業所」、「家族帯同のサポート」、「試験合格のサポート」、「地域特性へのサポート」の４つにまとめられる。

「外国人介護職員に選ばれる施設・事業所」については、複数の施設・事業所から、これから一層外国人介護職員に選ばれる魅力のある施設・事業所にしなければならないという意見が聞かれた。介護の仕事や施設・事業所の魅力を高めることに加え、日本で就労を希望する外国人にその魅力や情報が届くよう、発信していくことが必要であるといえるだろう。

「家族帯同のためのサポート」については、在留資格「介護」の職員にとって、家族帯同がモチベーションになっているケースが多いが、家族に対するサポートにどこまで施設・事業所が関わることができるか、ライフステージの変化に対してどういった配慮ができるのかといった回答があった。外国人介護職員を多く受け入れている法人では、外国人介護職員がすでに結婚や出産のライフステージになっているため、早くから外国人介護職員を受け入れている施設・事業所の支援の取り組みや体制等から可能な範囲で横展開をすることも重要であるといえる。一方、施設・事業所だけで対応できることには限界があるため、家族帯同のケースで必要な支援体制については、今後さらなる議論が必要であるといえるだろう。

「国家試験合格のサポート」については、介護福祉士国家試験の合格率が低い養成施設では、今後経過措置がなくなった場合に、学習をどう支援し合格率を上げていくかが喫緊の課題となっていることがうかがえた。介護福祉士国家試験合格のための支援は施設・事業所だけに任せるのも難しいと思われるため、養成施設の役割の重要性や期待が高まるほか、養成施設や施設・事業所以外からの支援の検討も必要となっていくといえるだろう。

「地域特性へのサポート」については、東北地方の施設・事業所のヒアリングから、寒い地域のため外国人介護職員の定着が難しく、過疎地域の施設・事業所で働く外国人介護職員に対する買い物への支援などが必要という意見があった。移動手段の確保等、外国人介護職員が働きやすい環境づくりを施設・事業所と一緒に取り組む仕組みが必要であるといえるだろう。

- ✧ 外国人介護職員にも選ばれる施設にしていきたい。施設の魅力をもっと高めていく必要があると思う。（松栄会・L）
- ✧ 施設で発生した課題を蓄積し、ノウハウとして共有することで、規定やマニュアルを整えていった。施設が増える度に整えた規定やマニュアルを水平展開していった。マニュアルや規程等が整備されるのには、3 年くらいかかった。一通り入職から在留資格変更までを経験するのに数年必要なため。今は、結婚や出産のステージにある職員もいるため、変化にあわせた仕組みが必要。（奉優会・M）
- ✧ 日本で働くことのモチベーションの維持をどう形成していくか。各自いろいろな思いで働いているが、それをうまくどうサポートしていけるか。特に家族が一番のモチベーションになっている場合、どうサポートできるか。（五省会・N）
- ✧ 現在、介護福祉士国家試験の合格率が低いので、今後特例措置がなくなることを見据えて、サポート体制の見直しも必要と考えている。例えば、勤務時間中に勉強できるようにする、学校での補講時間分の不足のアルバイト代を支援する、受入れ時の日本語能力要件を高くすること等が考えられる。（敬英会・O）
- ✧ 過疎地域は、買い物に行くことがとても不便で外国人介護職員の定着が難しい。交通の環境整備、タクシー券等の支援が必要だと思う。事業者だけでそこまでの支援は金銭的な面からも厳しい。在留資格「介護」の場合は家族帯同ができるという制度になっているが、家族帯同をする場合、子どもを育てる環境や保育園、配偶者も日本語を話せるわけではないので環境整備が必要だと思う。（宮城福祉会・K）

Ⅳ. アンケート調査

１．調査の目的

在留資格「介護」で就労する外国人介護職員の実態を把握するため、在留資格を得るまでの経緯及び現在の状況、必要な支援等について、アンケート調査を行った。

また、施設・事業所に対しては、外国人介護職員の受入れ状況及び活躍状況を確認し、これまで実際に行ってきた支援等、今後の課題や展開について確認した。

２．調査概要

①　調査対象

【外国人介護職員票】

アンケートに回答した施設・事業所に所属する在留資格「介護」の外国人介護職員

【施設・事業所票】

アンケートに回答した施設・事業所

※本調査の主な回答先は、アンケートに回答した施設・事業所のうち、在留資格「介護」の外国人介護職員が就労している 43 件

②　調査方法

WEB アンケート

※以下の団体に協力を依頼し、施設・事業所に周知いただいた。

（全国老人保健施設協会、全国老人福祉施設協議会、日本介護福祉士養成施設協会、全国介護付きホーム協会、日本認知症グループホーム協会、全国有料老人ホーム協会都道府県介護福祉士会）

③　回収結果

【外国人介護職員票】136 件

【施設・事業所票】179 件（内、在留資格「介護」が就労している施設・事業所は 43 件）

④　調査時期

2022 年 11 月 1 日～2022 年 11 月 30 日

⑤　調査項目

主な調査項目は以下の通り。

【外国人介護職員票】

・　本人の基本情報（国籍、年齢、介護福祉士国家試験の受験状況、合否、在留資格の変遷、日本語能力、家族の帯同状況、奨学金等の利用等）

・　施設での活躍状況（役割、業務内容、待遇、働く上でのモチベーション等）
・　必要なサポート（働く上で必要な支援、実際に受けた支援、欲しかった支援、現在の課題等）
・　今後の意向

【施設・事業所票】
・　施設・事業所の基本情報（法人格、サービス種別、職員数等）
・　外国人介護職員の状況（外国人介護職員の在留資格別人数、在留資格「介護」の受入れ有無・人数、受入れ経緯等）
・　在留資格「介護」の活躍状況（業務内容、待遇、キャリアパス、期待すること、活躍状況等）
・　支援内容（外国人介護職員にしている支援、在留資格「介護」にしている支援等）
・　在留資格「介護」の受入れによる変化
・　課題

※各設問の選択肢の％の値は、少数第二位を四捨五入した値を表示しています。
そのため、単一回答の設問において、すべての選択肢の値を合算した場合、100％ちょうどにならない場合がございます。

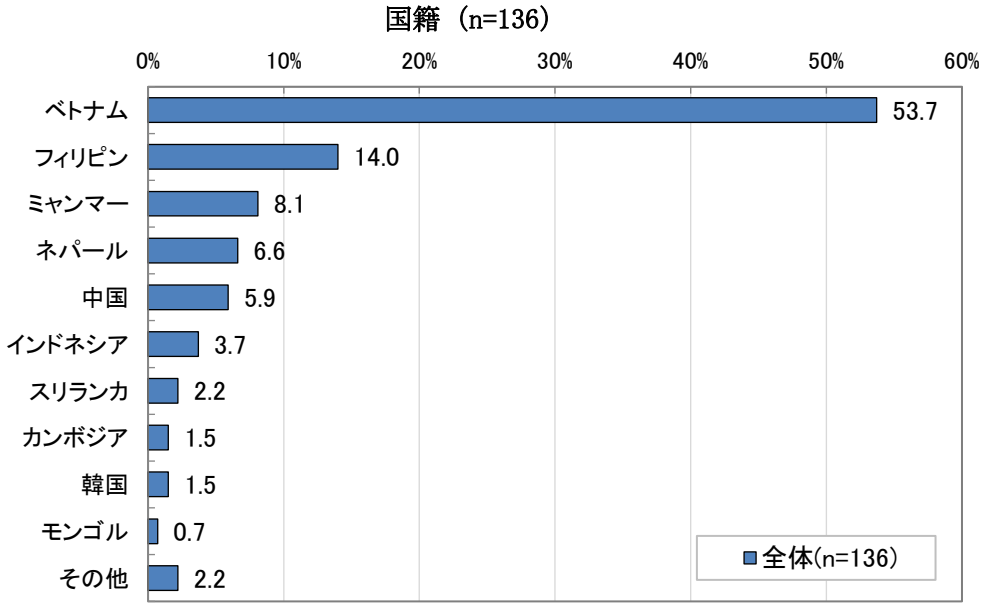
３．調査結果

（１）外国人介護職員票

アンケートに協 136 件のアンケート結果について、主要な結果のみを下記に掲載する。その他の回答結果や詳細については、参考資料として掲載している。

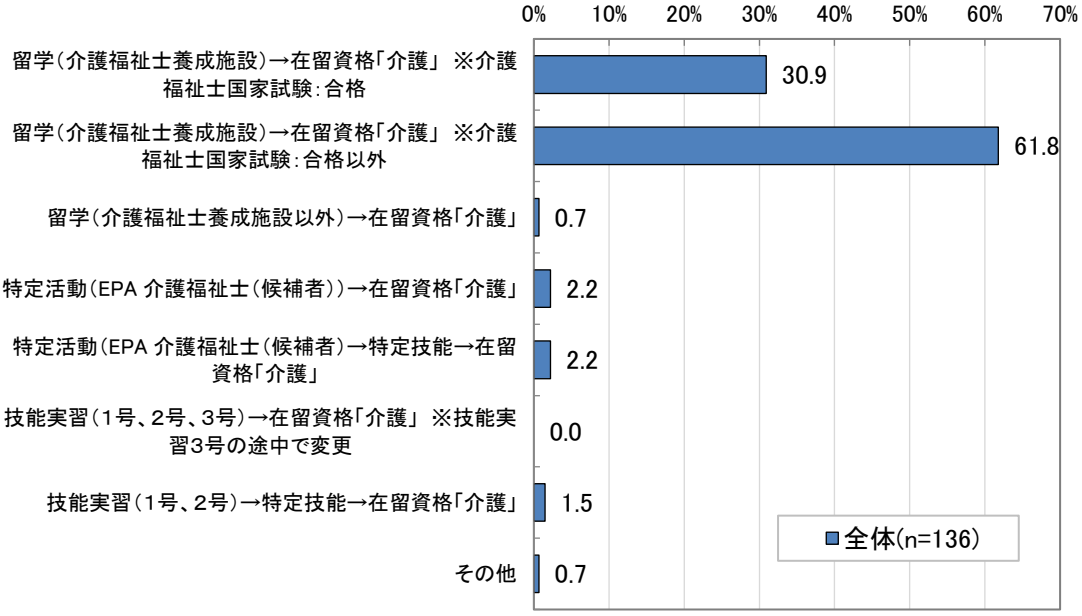
①　回答者の基本情報

- 国籍別では、下記の通り。



- 年齢別では、20～30 歳が 72.1%（98 件）を占めている。
- 介護福祉士国家試験の受験有無は、「ある」が 91.2%（124 件）、「ない」が 8.8%（12 件）となっている。また、受験した者のうち、「合格した」が 40.3%（50 件）、「不合格だった」が 59.7%（74 件）となっている。
- 来日から現在までの在留資格は、「留学（養成施設）→在留資格「介護」　※介護福祉士国家試験：合格以外」が 61.8%（84 件）と最も高い。

来日から現在までの在留資格（n=136）



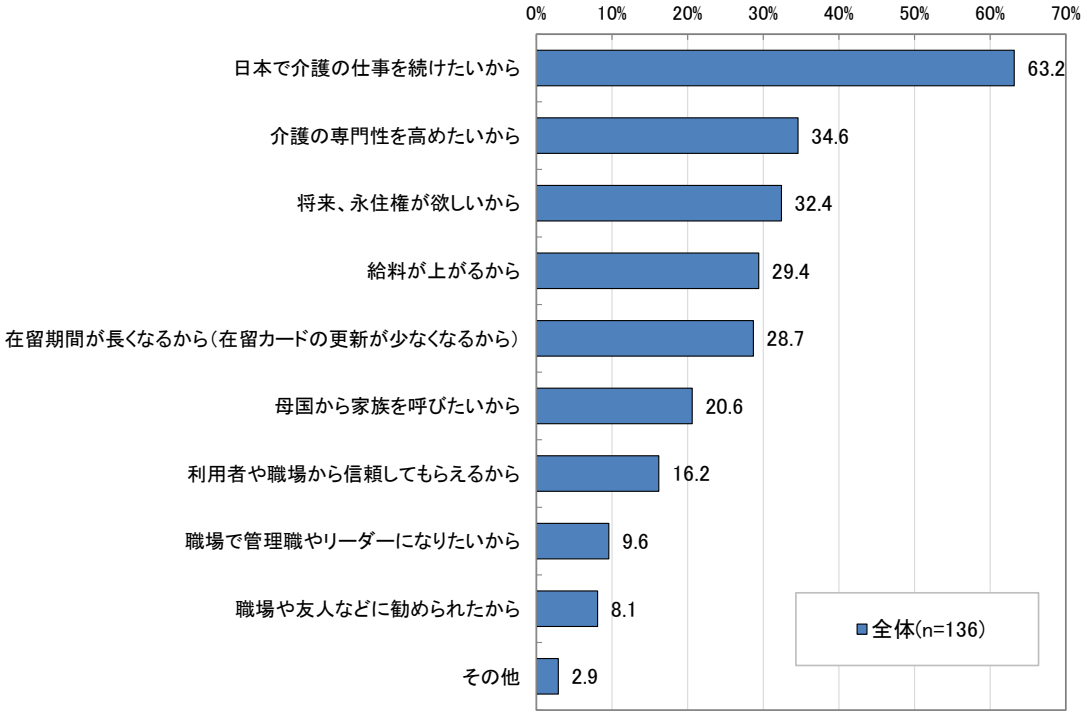
② 職場での役割・業務内容

- 職場内での立場については、「現場の介護職員」の回答が 80.1%（109 件）と最も高かった。
- 同じ役職の日本人職員との業務内容（施設内の委員会活動は除く）の違いについては、「同じ」の回答が 79.4%（108 件）と最も高い。また、同じ役職の日本人職員との待遇（給与、福利厚生、勤務時間など）についても、「日本人職員と同じだと思う」が 68.4%（93 件）と最も高く、在留資格「介護」と日本人職員に大きな差はないと考えられる。

③ 介護福祉士取得後の変化・取得の理由

- 介護福祉士になる前後での待遇（給与、福利厚生、勤務時間など）の変化については、「変わった」が 45.6%（62 件）、「変わらない」が 22.1%（30 件）、「わからない」が 32.4%（44 件）となっており、待遇に変化があったという回答が多かった。
- 介護福祉士を取得したい理由については、「日本で介護の仕事を続けたいから」が 63.2%（86 件）と最も高く、「介護の専門性を高めたいから」が 34.6%（47 件）、「将来、永住権が欲しいから」が 32.4%（44 件）、「給料が上がるから」が 29.4%（40 件）と続いている。
- 「その他」の回答には、「国に介護の学校がなかったため、これから介護資格が必要になると思っています」、「日本が好きだから」等の回答があった。

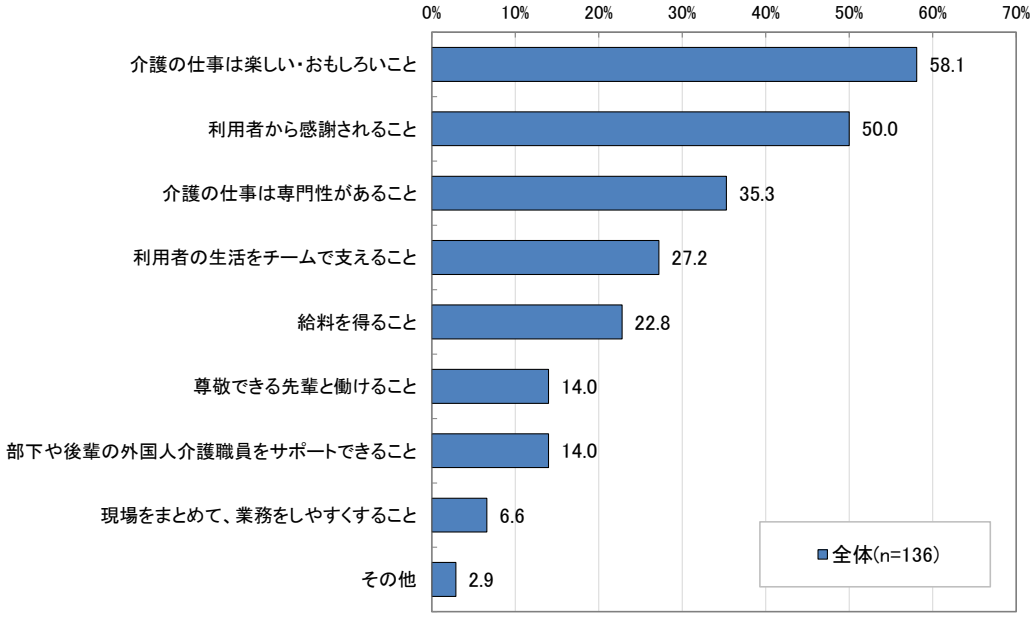
介護福祉士を取りたいと思った理由（複数選択）（n=136）



④　介護福祉士として働くときの「やりがい」

- 「介護の仕事は楽しい・おもしろいこと」が 58.1%（79 件）と最も高く、「利用者から感謝されること」が 50.0%（68 件）、「介護の仕事は専門性があること」が 35.3%（48 件）、「利用者の生活をチームで支えること」が 27.2%（37 件）と続いている。

あなたが介護福祉士として働くときの「やりがい」（３つまで選択）（n=136）



⑤　介護福祉士を受験するまでに「受けた支援」と「ほしかった支援」

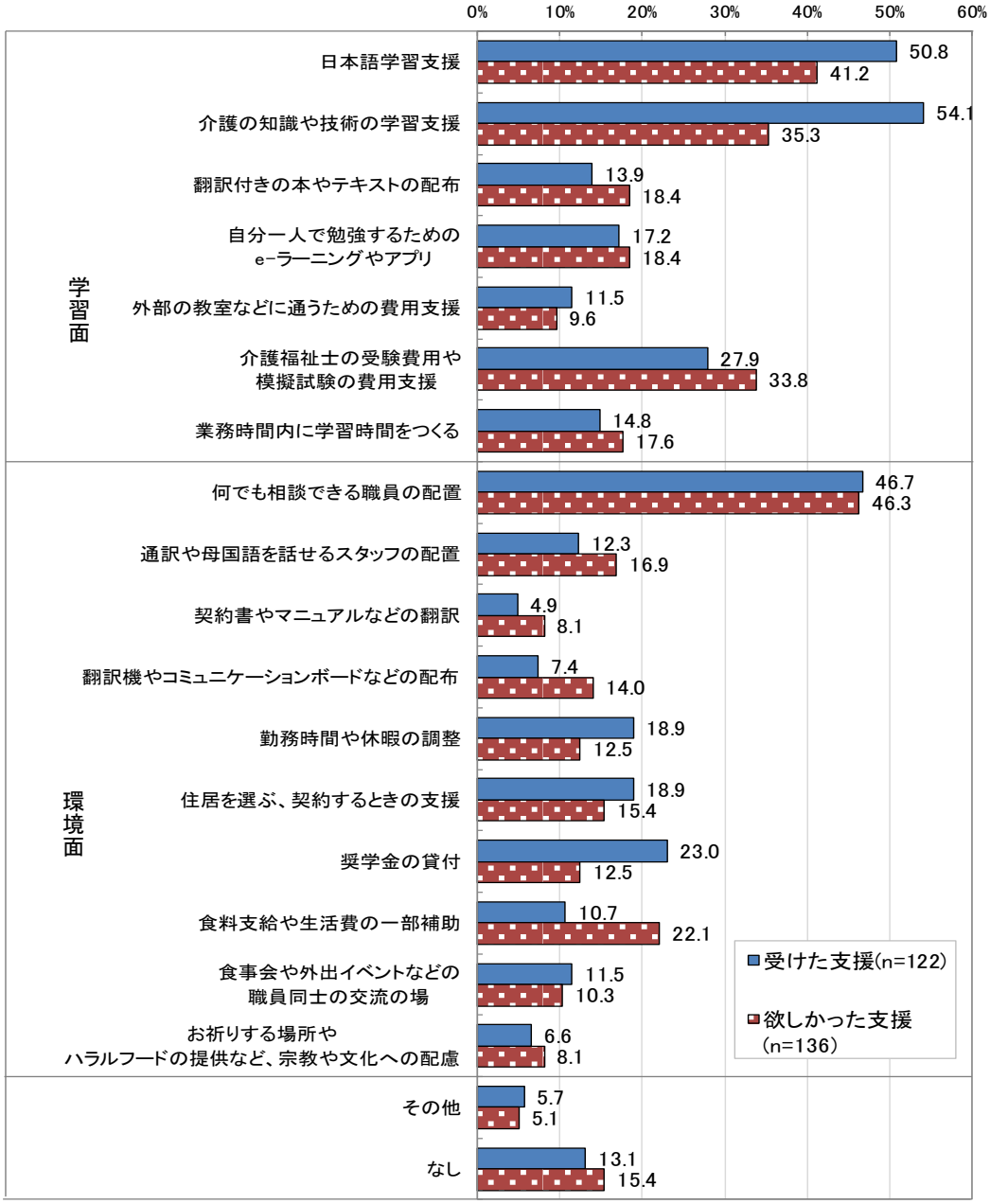
【学習面】

- 受けた支援では、「介護の知識や技術の学習支援」が 54.1%（66 件）と最も高く、次いで「日本語学習支援」50.8%（62 件）となっており、学習支援に関する回答が多かった。欲しかった支援では、「日本語学習支援」41.2%（56 件）、「介護の知識や技術の学習支援」35.3%（48 件）に次いで、「介護福祉士の受験費用や模擬試験の費用支援」が 33.8%（46 件）となった。

【環境面】

- 受けた支援では、「何でも相談できる職員の配置」が 46.7%（57 件）と最も高く、次いで「奨学金の貸付」が 23.0%（28 件）となっている。欲しかった支援では、「何でも相談できる職員の配置」が 46.3%（63 件）と最も高く、次いで「食料支給や生活費の一部補助」が 22.1%（30 件）となった。
- 「受けた支援」よりも「欲しかった支援」が上回っている項目は、「学習面」については、介護福祉士国家試験に不合格または未受験の者が多いこともあり、「介護福祉士の受験費用や模擬試験の費用支援」「翻訳付きの本やテキストの配布」「自分一人で勉強するための e-ラーニングやアプリ」等、試験に関係する項目が「欲しかった支援」としてあがってきていると考えられる。
- 「環境面」では、「通訳や母国語を話せるスタッフの配置」等の言語に関係する支援に加え、「食料支給や生活費の一部補助」が「欲しかった支援」として多くあがっており、介護福祉士国家試験受験前は、費用的な困難を抱えている者が多いと考えられる。

介護福祉士を受験するまでに、「受けた支援」と「ほしかった支援」（複数選択）



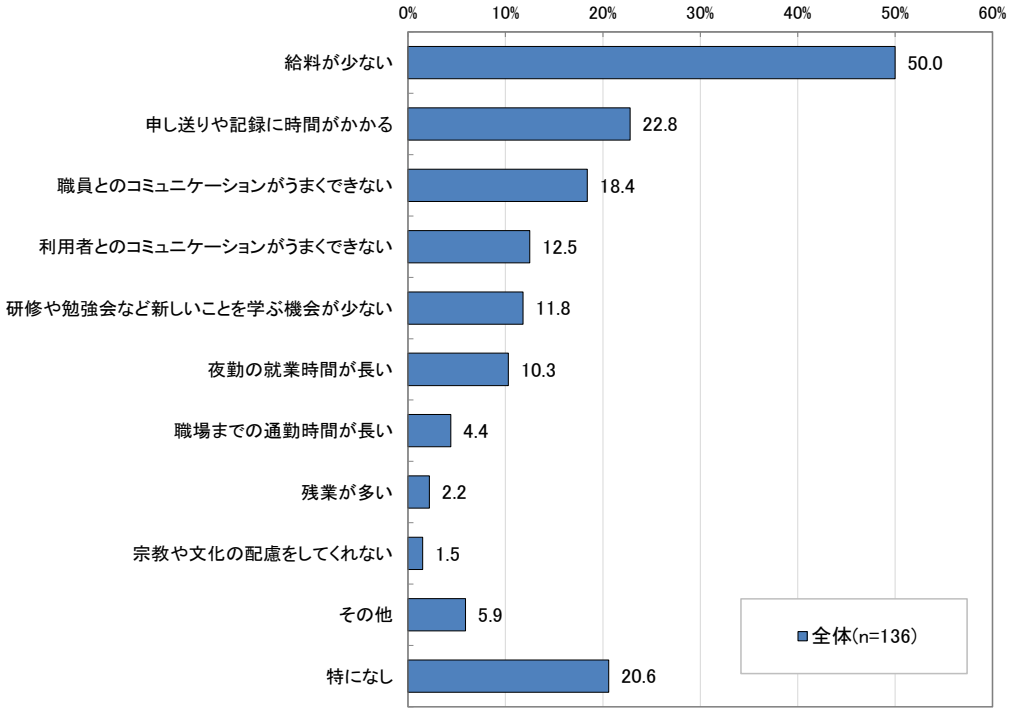
⑥　今後も介護福祉士として働くために、必要な支援（自由記述）

- 必要な支援については、利用者や家族にもっと適切な支援を届けるために日本語が上手になりたいといった「言語面の支援」や、「国家試験受験のための支援」、介護の「技術・知識面の支援」が欲しいという意見が多かった。
- また、給料や休みの取りやすさなどの「待遇面の支援」や、生活で困った際に支援が欲しい、食費のサポートが欲しいといった「生活面の支援」、「在留資格に関する支援」についても回答があった。

⑦　現在、生活や仕事で困っていること

- 生活で困っていることについては、「貯金ができない」が 51.5%（70 件）と最も高く、「特になし」が 25.7%（35 件）、「病院などで病気の症状をうまく伝えられない」が 10.3%（14 件）と続いている。
- 仕事で困っていることは、「給料が少ない」が 50.0%（68 件）と最も高く、「申し送りや記録に時間がかかる」が 22.8%（31 件）、「職員とのコミュニケーションがうまくできない」が 18.4%（25 件）、「利用者とのコミュニケーションがうまくできない」が 12.5%（17 件）と続き、コミュニケーションに関して困難を抱えている者が多いと言える。また、「特になし」は 20.6%（28 件）となっている。

現在、あなたが仕事で困っていること（複数選択）（n=136）



⑧　仕事をしたい場所

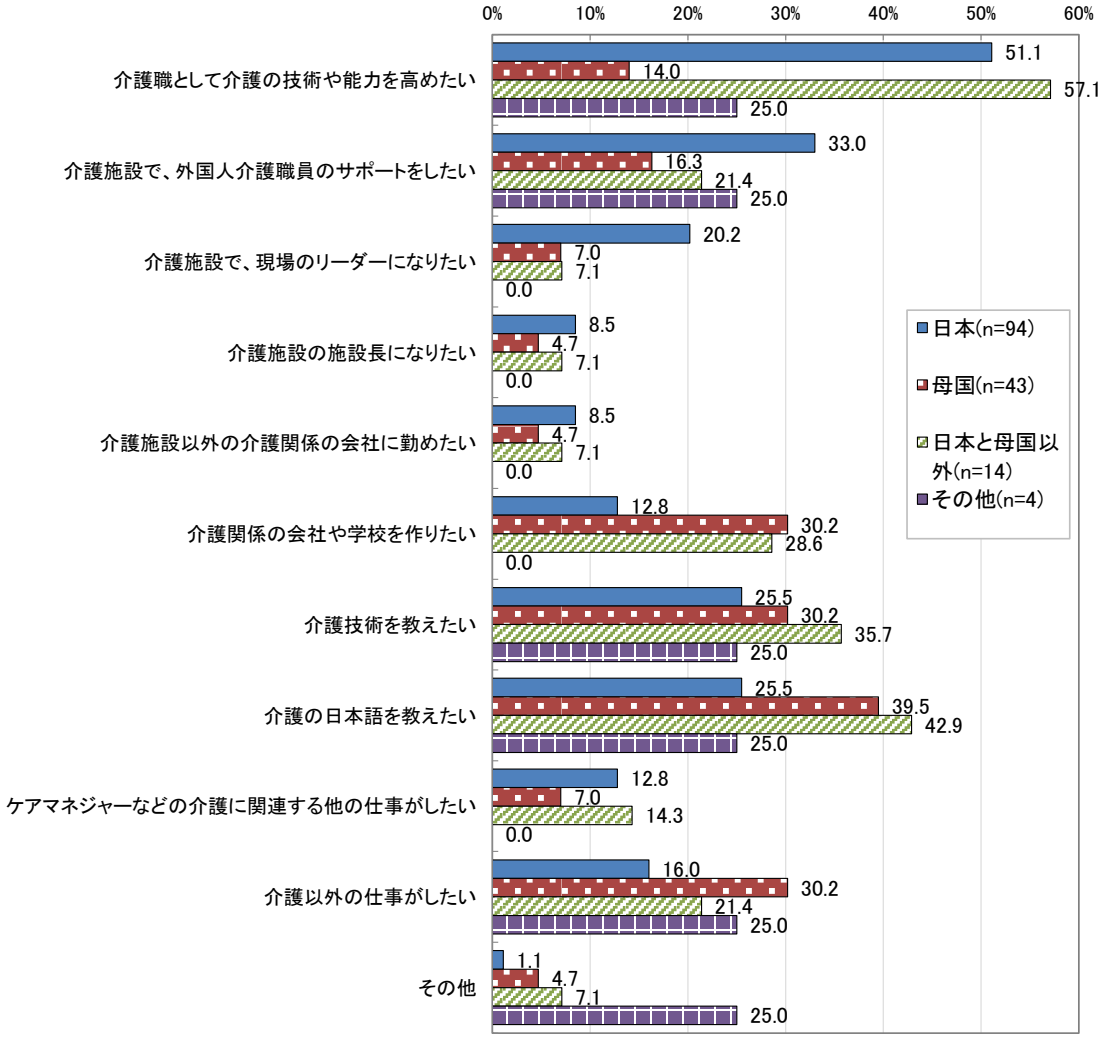
- 現在、仕事をしたい場所は、「日本」が 97.1%（132 件）と、ほとんどの方が日本での就労を希望していた。
- 一方、将来仕事をしたい場所は、「日本」が 69.1%（94 件）に下がり、「母国」や「日本と母国以外」を希望する方が増加した。

⑨　今後の意向

- 現在の職場での今後の就労意向については、「現在の職場で働き続けたい」が 58.3%（77 件）、「わからない」が 24.2%（32 件）、「他の職場で働きたい」が 17.4%（23 件）となっている。

- 将来、日本に在留したいと回答した方の中では、「介護職として介護の技術や能力を高めたい」51.1%（48 件）、「介護施設で、外国人介護職員のサポートをしたい」33.0%（31 件）等、介護の技術を学び外国人をサポートしたいという回答が多かった。
- 一方、母国を選択した方は、「介護の日本語を教えたい」が 39.5%（17 件）と最も高く、「介護関係の会社や学校を作りたい」、「介護技術を教えたい」、「介護以外の仕事がしたい」がそれぞれ 30.2%（13 件）と続いており、介護や介護技術の伝承を希望する回答が多かった。

将来：したい仕事内容（複数選択）



（２）施設・事業所票

アンケートに協力いただいた 179 件のうち、在留資格「介護」の外国人介護職員が就労している 43 施設・事業所のアンケート結果を主に掲載する。協力いただいた他の回答結果や詳細については参考資料として掲載している。

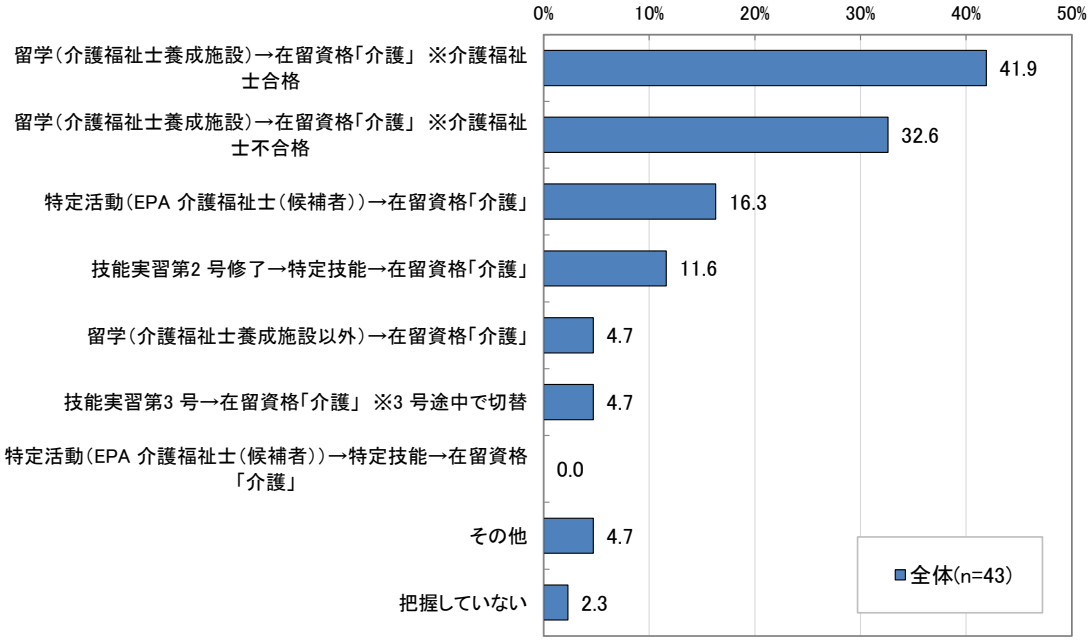
① 施設・事業所の基本情報（令和４年 10 月１日時点）

- アンケートに協力いただき回答のあった施設・事業所の職員数の「平均」は 75.9 人であった。そのうちの介護職員の「平均」は 42.4 人、介護福祉士の「平均」は 27.0 人であった。

② 在留資格「介護」に至るまでのルート別人数と経緯

- 「留学（養成施設）→在留資格「介護」　※介護福祉士合格」が 41.9%（18 人）と最も高い。なお、「留学（養成施設）→在留資格「介護」※介護福祉士合格以外」には、不合格者と未受験者が含まれる。
- また、他の在留資格から在留資格「介護」に切り替えた経緯については、「外国人介護職員本人の意向」が 92.9%（13 件）と最も高かった。
- 「留学→在留資格「介護」」と回答した者以外で、他の在留資格から在留資格「介護」に切り替えた理由は、「わからない」が 50.0%（７件）、「永住権の取得要件になるため」が 42.9%（６件）となっていた。外国人介護職員が転職した場合は、施設側は理由を把握していないことが多いと考えられる。

在留資格「介護」に至るまでのルート別人数（複数選択）（n=43）



③　在留資格「介護」で就労する方と日本人職員の業務内容や処遇の違い

- 外国人介護職員票と同様、在留資格「介護」で就労する方と日本人職員の業務内容の違いは「ない」が 90.7%、処遇の違いは「ない」が 95.3%となっており、日本人職員と同様という回答が大半であった。
- 委員会活動については、在留資格「介護」で就労する方は「全員参加が必須」が 79.1%と高く、委員会活動についても、日本人職員と差がない場合が多かった。

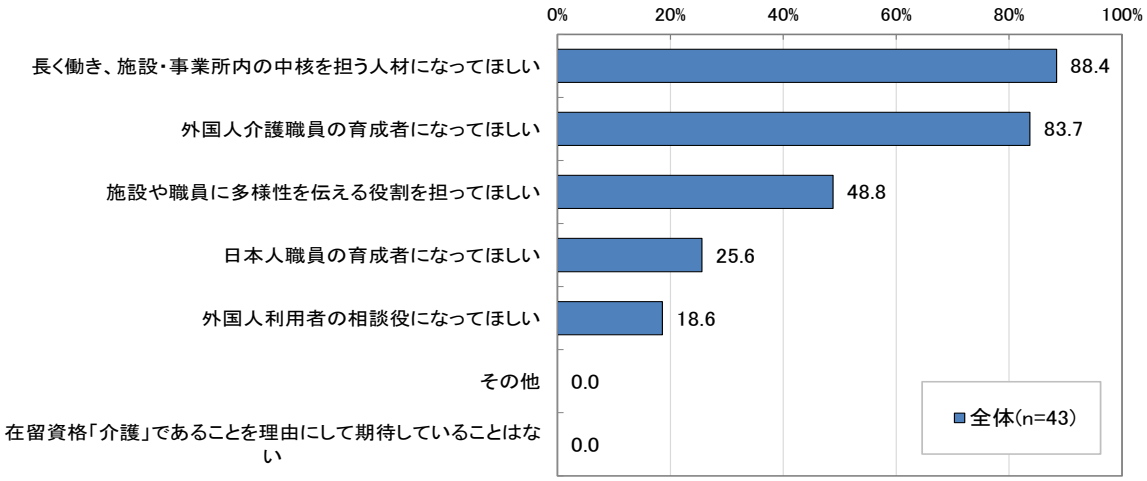
④　在留資格「介護」で就労する方のキャリアパス

- 「日本人職員と同じキャリアパスを用いている」が 81.4%（35 件）と最も高く、「在留資格「介護」で就労する方向けのキャリアパスがある」はゼロであった。

⑤　在留資格「介護」で就労する方について期待していること

- 「長く働き、施設・事業所内の中核を担う人材になってほしい」が 88.4%（38 件）と最も高く、「外国人介護職員の育成者になってほしい」が 83.7%（36 件）、「施設や職員に多様性を伝える役割を担ってほしい」が 48.8%（21 件）と続いている。在留資格「介護」の外国人介護職員に対して、指導者等を担ってほしいなど高い期待があるといえる。

在留資格「介護」で就労する方について期待していること（複数選択）（n=43）

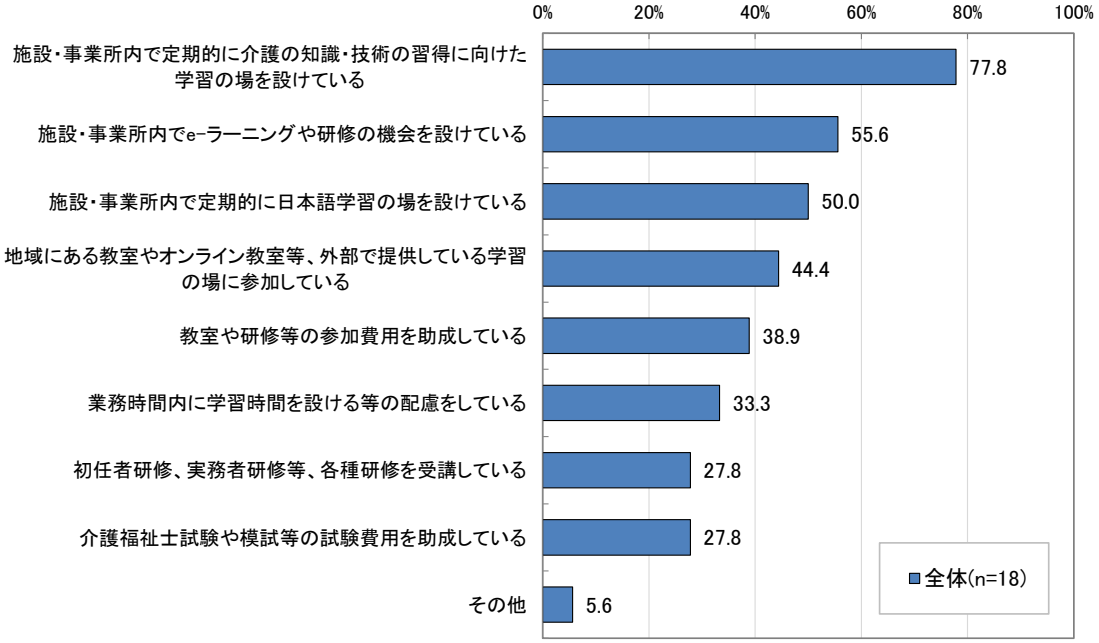


⑥　外国人介護職員の介護福祉士取得に向けた支援

- 外国人介護職員の介護福祉士取得に向けた学習支援を行っている施設は 41.9%（18 件）であり、半分以上は特別な学習支援は実施していなかった。
- 「施設・事業所内（法人含む）で学習支援を行っている」場合の内容については、「施設・

事業所内で定期的に介護の知識・技術の習得に向けた学習の場を設けている」が 77.8%（14 件）と最も高く、「施設・事業所内で e-ラーニングや研修の機会を設けている」が 55.6%（10 件）、「施設・事業所内で定期的に日本語学習の場を設けている」が 50.0%（9 件）と続いている。

施設・事業所で行っている学習支援（複数選択）（n=18）



⑦　特に力を入れた支援内容

在留資格「介護」に限らず、外国人介護職員全体に対してや留学生の頃から支援しているという意見が多かった。

（主なご意見）　※文意を損なわない範囲で修正を加えている場合があります。

- 細かい部分での介助方法などを極力平易な言葉に置き換えて、本人が理解できるよう努めた。
- 方言を標準語に直し、入居者の言葉が理解できるように努めた。
- 本人が不安にならないように、一定期間はほぼ毎日、反省会を行い、困ったことやわからなかったこと、介助についてなど幅広く話す場を設けた。
- 上司が、一人で現場を任せられると判断するまでは、本人にサポート役を付け、常に見守ることができる状態で介護現場には入ってもらった。
- 寮においては住みやすい環境づくり、アパート探しにおいても生活し易い部屋探しを心掛け、電化製品、食器等の生活必需品はすべてこちらで手配し、揃えてあげている。
- 最初引っ越してくる際の家探しや買い物等は特に気を遣った。
- 家族滞在を希望される方、出産・育児について、関係機関と調整を行った。
- 住宅に関しては外国人だけだと断られるケースもあったので、一緒に家探しをして

いる。その際の引越しも手伝っている。
・　介護技術・コミュニケーション技術・書類の作成方法の指導。
・　仕事内容だけでなく、私生活の事でも相談できるような協力体制を作った。
・　徒歩通勤可能な社宅を購入し、市場家賃相場の半額以下で貸与している。
・　介護福祉士国家試験前の合同学習への参加。（法人内にて集合し勉強を実施）
・　日本語学校通学中、生活基盤が整うまでのサポートの実施、寮の完備している。
・　宗教文化の配慮から食器・調理器具などは別々に購入して備品としている。また祈りの時間は休憩時間を２回に分けている。

⑧　これから行いたい支援内容

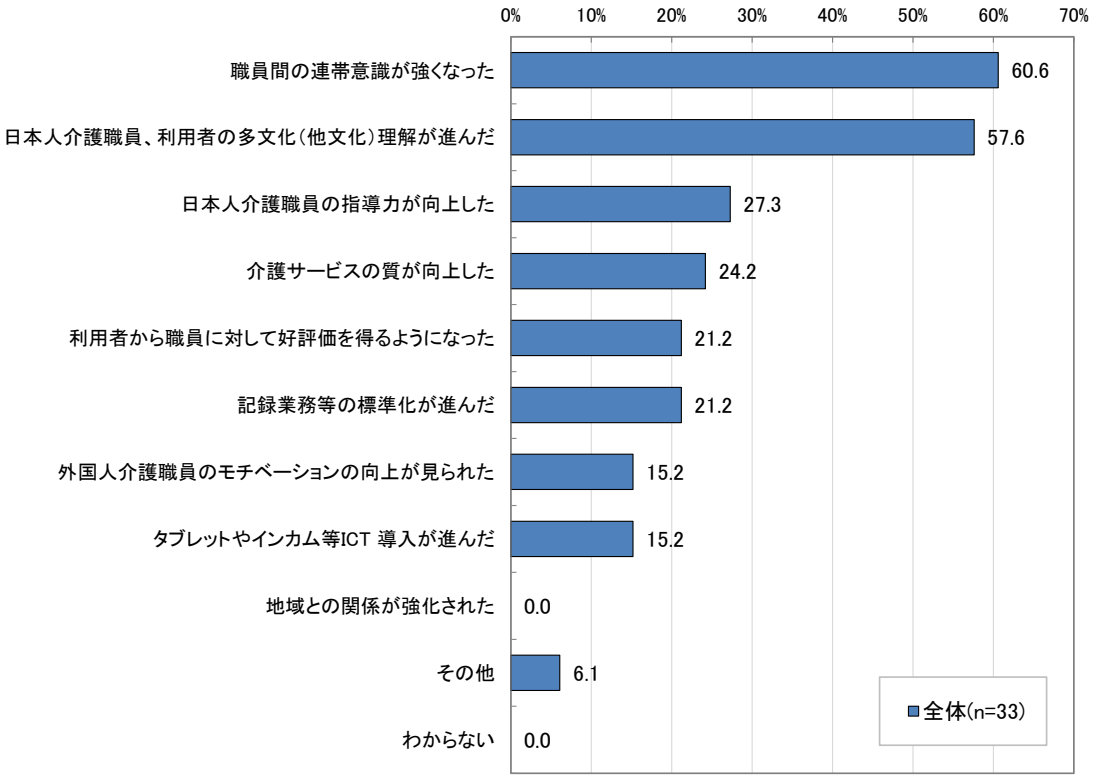
これから行いたい支援については、日本語学習や介護福祉士取得のための学習に関する意見が多かった。

（主なご意見） **※文意を損なわない範囲で修正を加えている場合があります。**
・　介護福祉士の資格を取得したいと強い希望があるので、介護福祉士の資格取得に向けた、学習などの支援を行っていきたいと考えています。
・　継続していきたいこととしては、公私ともに困っていることがあれば積極的に支援していく。
・　言葉の壁は大きいことから、少しでも本人の能力が高められるようなアプローチができればと考える。
・　介護技術向上のための勉強方法について、本人への情報提供を行っていきたい。
・　受け入れ時に文化の違いで戸惑う機会があるので、お互いの交流会などを企画しある程度相互理解を培ってから業務指導などにつなげたい。
・　外国人介護職員はお金を稼ぐということにシビアな面が否めないので、書類関係のことは（年末調整や扶養控除等）確立しておきたい。在留資格「介護」の職員については、下手に日本人と差をつけることなく接していくようにしている。
・　日本で、安心して長く生活ができるように、その都度、課題に対して一緒に取り組みたい。
・　日本語の学習支援を考えている。

⑨　在留資格「介護」の方が就労していることによる変化

- 「良い変化があった」が 41.9%（18 件）と最も高く、「どちらかというと良い変化があった」が 37.2%（16 件）となっており、良い変化があったという回答が多かった。
- 変化の内容については、「職員間の連帯意識が強くなった」が 60.6%（20 件）と最も高く、「日本人職員、利用者の多文化（他文化）理解が進んだ」が 57.6%（19 件）、「日本人職員の指導力が向上した」が 27.3%（９件）と続いている。

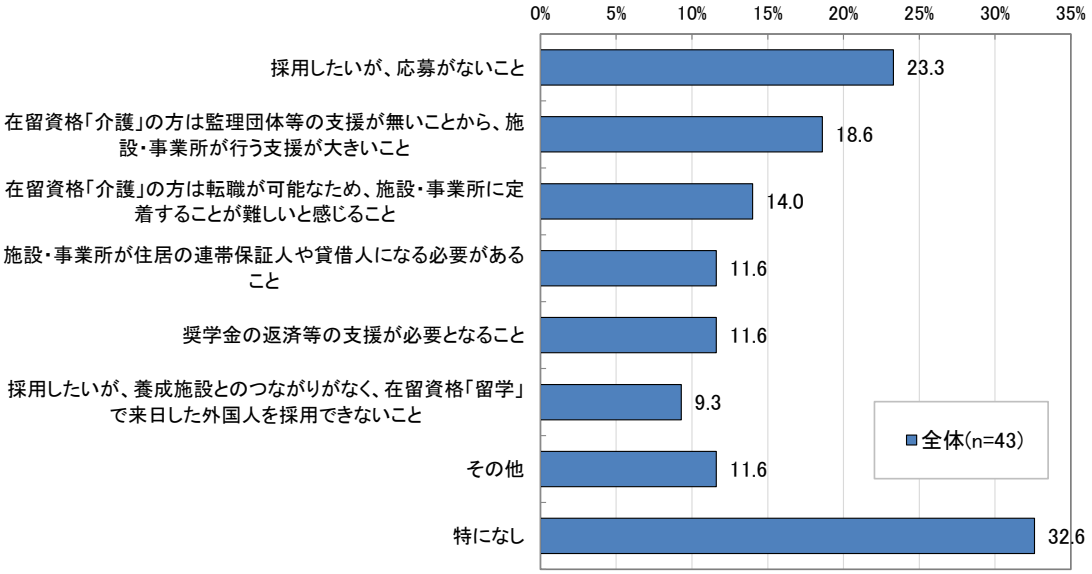
変化の内容（複数選択）（n=33）



⑩　在留資格「介護」の方の雇用にあたっての課題

- 全体では、「採用したいが、応募がないこと」が 23.3%（10 件）と最も高く、「在留資格「介護」の方は監理団体等の支援が無いことから、施設・事業所が行う支援が大きいこと」が 18.6%（８件）、「在留資格「介護」の方は転職が可能なため、施設・事業所に定着することが難しいと感じること」が 14.0%（６件）と続いている。

在留資格「介護」の方の雇用にあたっての課題（複数選択）（n=43）



⑪　在留資格「介護」の方が就労、また一緒に働くことについて感じていること

- 在留資格「介護」の外国人介護職員は、「国内の日本語学校及び養成施設を卒業しており、技能実習生や特定技能に比べて日本での生活及びコミュニケーションもほぼ問題無く即戦力になる」といった人材としての質の高さについての意見や、「在留資格「介護」の方は一生懸命に介護という仕事に対して向き合ってくれるため、指導を行うスタッフのモチベーションも上がり、職場全体が活性化され良い影響をもたらしてくれていると感じている。」といった「施設・事業所の雰囲気等の良さ」や「日本人職員に対する影響についての意見が多かった。

Ⅴ. 事例集の作成

１．作成の目的

本調査研究事業では、在留資格「介護」の実態把握と活躍支援を目的としていることから、ヒアリングやアンケートで得られた内容ともとに『専門性を活かして在留資格「介護」で働く外国人介護職員活躍事例集』を作成した。すでに様々な調査研究事業において、在留資格別の特徴や受入れのスキームは示されていることから、本事例集では、ヒアリングした 10 名の外国人介護職員の活躍状況に着目した。異国の地で専門性を持って働く外国人介護職員の来日から現在までの経緯と活躍状況を伝えることで、改めて、介護福祉士の専門性や魅力も発信したいと考えている。

なお、本事例集は、施設・事業所向けに対して、在留資格「介護」がもたらす効果や活躍のために必要な支援について記載はしているが、外国人介護職員にも手に取ってもらい、自身のキャリアプランの参考にしてもらいたい。

２．事例集の構成

- 在留資格「介護」とは？
- 在留資格「介護」がもたらす効果
- 10 名の在留資格「介護」の外国人介護職員の事例
  ※養成施設ルートと実務経験ルートで分類
- 在留資格「介護」の方の課題
- あると良いサポート（選ばれる施設になるために）
- 在留資格「介護」の外国人介護職員にも活用してほしいサポート

３．事例集

作成をした事例集は以下の通り。

専門性を活かして在留資格「介護」で働く
外国人介護職員 活躍事例集
全国で活躍する10名の 介護福祉士 を紹介します！
エンフバートル ナルマンダフさん (p.5)
デシ スパルカさん (p.17)
ジェニ アゲスティさん (p.21)
ニ プトゥ スパデミさん (p.19)
チャン テイ キム ヒエンさん (p.13)
グエン ティ クイさん (p.3)
グエン テイ アインさん (p.7)
グエン テイ ハウさん (p.9)
カルキ サディさん (p.15)
アグマタ フランセス クレスタ ベルナルドさん (p.11)
宮城
富山
東京
千葉
大阪
広島
香川
熊本
令和５年（2023年）3月
公益社団法人 日本介護福祉士会

在留資格「介護」とは？

現在、日本では、多くの外国人が介護現場で働いています。その中には、国家資格である「介護福祉士」資格を有している方がいます。彼らは、介護福祉士国家試験に合格している、または、専門学校などで介護を学んだ人たちです。

彼らの在留資格は主に「介護」ですが、在留資格「介護」は、専門的・技術的分野の外国人の受入れと留学生の活躍支援の観点から 2017 年 9 月に制定されました。出入国在留管理庁の在留外国人統計によると、2022 年 6 月末時点で全国では 5,339 人の在留資格「介護」の方が働いています。

【在留資格「介護」の受入れの仕組み】

＜養成施設ルート＞	＜実務経験ルート＞
「留学として入国」	「特定技能1号」等（※1）として入国
介護福祉士養成施設（2年以上）	介護施設等で就労・研修（※2）（3年以上）

↓

介護福祉士資格取得（登録）

↓

在留資格「介護」として、介護業務に従事

※1　他の在留資格（EPA介護候補者等）で滞在中に介護福祉士試験に合格した場合も在留資格「介護」に移行可能
※2　実務者研修の受講が必要

よくある質問

Q 他の外国人介護職員とは違うのですか？

現在、介護職として就労が許可されている在留資格は4つあります。そのうち2つ（「介護」と「特定活動（EPA）」）は、介護福祉士として専門性を有する者です。
特に、在留資格「介護」は、実務だけでなく、学問としても体系的に介護を学んでいることから、専門職としての活躍が期待されています。

Q 国家試験に合格しないと、在留資格「介護」にはならないのですか？

2026 年度までに介護福祉士養成施設を卒業する留学生は、国家試験に合格するか、卒業した年度の翌年度の 4 月 1 日から 5 年間介護等の業務に従事する必要があります。2027年度以降の留学生は、介護福祉士国家試験への受験及び合格が必要となります。

Q 在留資格「介護」の人はどうやって採用しますか？

在留資格「介護」の多くは、介護福祉士養成施設の卒業者です。施設・事業所の近隣の介護福祉士養成施設と連携をとることが一般的です。また、技能実習や特定技能等をすでに受け入れている場合、介護業務等を 3 年以上就労して国家試験に合格すると、在留資格「介護」に切り替えることが可能です。

在留資格「介護」がもたらす効果

在留資格「介護」は介護の専門性が高いことから、施設・事業所では即戦力として、また、将来のリーダー候補として期待されています。業務内容や待遇面も、日本人職員と変わらない場合が多いです。在留資格「介護」の方がいることで、施設や一緒に働く職員には以下のような効果がもたらされることが期待できます。

また、外国人介護職員自身も、キャリアアップや介護の専門性を深めることができます。さらに、家族を呼び寄せることができる、在留資格の更新期限を延長できる等のメリットがあります。

【職員や施設・事業所にもたらす効果】

日本人職員

コミュニケーション

- コミュニケーション能力が高まる
- 多文化・異文化理解が進む

技術

- わかりやすい説明ができるようになり、指導力があがる
- 介護技術、実践内容の振り返り機会を持つことで質の向上につながる

介護施設・事業所

雰囲気

- 施設の雰囲気が明るくなる
- コミュニケーションが活発になる
- 多文化に触れる機会が増える

連携

- チーム力が高まる
- ICT 導入が進み情報を共有しやすくなる
- 関係団体との協力により各所との連携が進む

【外国人介護職員にとってのメリット】

外国人介護職員

生活

- 家族帯同が可能
- 在留資格の更新期限が延長される *

技術

- 専門的技術・知識を深めることができる
- 業務の幅が広がる

キャリアアップ

- 施設・事業所内でキャリアアップできる
- 賃金や待遇面が向上
- 外国人介護職員のロールモデルになる

* 在留資格「介護」の場合、在留期限は 5 年、3 年、1 年、3 か月がある。

次ページから、実際に在留資格「介護」として活躍している外国人介護職員を紹介します！

P 3～　養成施設ルート出身者
P17～　実務経験ルート出身者

グエン　ティ　クイさん（クイさん）

千葉県

出　身：ベトナム
日本語能力：N2
家　族：夫（家族帯同）
居住地：千葉県

おじいちゃん、おばあちゃんが好きなので、介護の仕事を選びました。
利用者が笑顔になって、自分がその笑顔を作ることに関わることができて嬉しいです。

来日前
ベトナムでは日本と比べて介護施設が少なく、介護について知りませんでした。

「留学」

2013年4月　来日
日本語学校　入学
日本語を学ぶために来日しました。友達や日本語学校の先生から話を聞いて介護の仕事を知りました。
留学生の時は、違う介護施設でアルバイトをしていました。

2015年4月
介護専門学校（養成施設）入学
日本人と一緒に勉強をしたり、日本語を教えてもらったりしました。生活に困った事があった時はすぐ相談できました。専門学校に通って日本人の友人ができたことは、本当に良かったと思っています。

2017年3月
介護福祉士
国家試験合格

2017年4月
特別養護老人ホームひまわりの丘 入職
専門学校の実習の時に施設の雰囲気が良く、就職したいと思いました。
最初は利用者2名くらいの担当から始めて、今は5名を担当しています。
今では業務の理解が深まり、新人のミスにも気づいてあげられるようになりました。

現在

在留資格「介護」

将来
今の職場で働き続けて、様々な経験を積みたいと思っています。
訪問ヘルパーや介護老人保健施設の仕事も関心があります。
将来母国に帰った時、技能実習生など日本を目指す人たちに自分の経験を教えたいです。

【嬉しかった施設・事業所からの支援は？】
- 来日した時は N5 でしたが、日本語学校卒業時に N2 に合格して、介護福祉士の勉強も始めていたので、特別なサポートがなくても大丈夫でした。
- 同じ年齢の魅力的な日本人職員が施設にいるので、お手本にしています。仕事が早くケアも上手で、ケアマネジャーの資格取得を目指している意欲的な人です。生活面でも仕事面でも相談できて心強いです。

【あなたにとって介護福祉士とは？】
2017 年に介護福祉士に合格しました。
介護福祉士は、高齢者や障害者の日常生活をサポートすることが求められており、日常を生きる喜びと意義を見出せるようにする仕事だと考えています。
私は、介護福祉士になったことで、介護技術がしっかり実践できるようになったと感じています。
これから在留資格「介護」を目指す人には、最初に頑張って日本語を勉強して、国家試験に合格してほしいです。そうすれば日本に長く滞在することもできます。

こうやって介護福祉士に合格しました！
学生の時は友人と暮らしていたため、学校に残って 16:30 頃まで試験勉強をしてからアルバイトに行きました。
22:00 頃に帰宅して夕食を食べた後、翌日の授業の予習をしたり、わからない漢字を調べたりして 1 時間程度勉強しました。
漢字、専門用語、日本の社会制度がよくわからず、学校の先生に教えてもらいました。
合格後もわからない日本語は紙に書いて覚えています。

社会福祉法人松栄会　特別養護老人ホームひまわりの丘
〒270-2218　千葉県松戸市五香西５丁目１９-８
https://www.happy-sunflower.or.jp/

サービス：特別養護老人ホーム／ショートステイ
定　員：従来型50名、ユニット型40名、ほか（計110名）
職員数：190名（内介護職員90名、内介護福祉士49名）
外国人介護職員：17名
「介護」2名、留学（養成施設）4名、
技能実習5名、その他6名
「ベトナム」14名、「中国」2名、「フィリピン」1名

クイさんはキャリアパスにおける職位が中堅クラスであるため、リーダー業務を任せているほか、外国籍スタッフの育成や相談の面で活躍しています。
ベトナム人技能実習生は、通訳も兼ねてクイさんが指導しており、適任だと感じています。

当施設では技能実習生を 3 年ほど前から受け入れており、部長クラスが受入体制の整備をしています。
2020 年からは、千葉県プログラムの留学生も受け入れています。
キャリアパスには「専門職ルート」と、副主任、主任等の役職を目指す「リーダー職」ルートがあり、外国人、日本人を問わずどちらのルートも目指すことができます。

主任
植木さんより

エンフバートル　ナルマンダフさん（ナルマンダフさん）

富山県

出　身：モンゴル
日本語能力：N2程度
家　族：夫、子ども1人（家族帯同）
居住地：富山県

初めて富山県に来たときに大雪が降ってびっくりしましたが、今は慣れました。
立山はキレイです。夫と子どもも、富山県を好きになりました。
これからも富山で暮らしたいと思っています。

来日前

子どもの頃から日本に関心があり、中学生・高校生の時日本語の勉強をしていました。
医学大学を卒業して医師の仕事をしていました。
介護の仕事に興味がありましたが、モンゴルには介護の仕事がなかったため、日本で介護の仕事をしたいと思うようになりました。

医学大学　卒業（モンゴル）

「留学」

2020年 福祉短期大学（養成施設）入学

2020年4月に入学しましたが、コロナのため半年間来日できませんでした。
週末はみどり苑でアルバイトをしており、見守りを中心とした業務を行っていました。

在留資格「介護」

2022年4月 介護老人保健施設みどり苑　入職

就職後は、日本人職員と同じ業務内容です。
先輩方が優しく教えてくれるので、困ったことはありません。
モンゴルの先輩も同じ法人や施設内にいるので、心強いです。

現在

【嬉しかった施設・事業所からの支援は？】

- 国家試験の勉強のための本は、みどり苑に買ってもらいました。
- いろいろな支援がありましたが、みどり苑の職員の方がいつも何か必要なことはないかと聞いてくれました。
  仕事以外に家族や生活についても話を聞いてくれます。

【あなたにとって介護福祉士とは？】

介護の仕事では、利用者に自分の家族のように接すること、そして、コミュニケーションをたくさんとって、相手が何をしてほしいのか気持ちを知ることが大切だと思います。利用者のそれぞれに合った介護を実践するためには、何か変わったことがないかを観察して、よく話を聞いて、何を求めているのか考えなければいけないと思います。介護福祉士になる前は見守りが多かったですが、今は担当する利用者には責任を持って接しています。
利用者の気持ちが理解できるようになっただけでなく、自分ももっと何かしてあげたいという気持ちが強くなってきました。

将来

介護の仕事を続けたいと思っています。まずは 5 年間、みどり苑で働くことを決めていますが、その先ももっと長く働きたいなと思っています。
今年は、モンゴルの医学大学の修士課程に合格しました。
医師の資格は 5 年更新なので、オンライン勉強を頑張りたいです。
プライベートでは、子どもがいるので、ママ友達もできました。
ママ友達たちとはバレーボールをしています。

【富山県内で働く外国人介護職員向け　とやま方言マニュアル】の作成に協力しました！

好きな富山の方言は「きのどくな」（ありがとう、すみませんの意味）と「きときと」（新鮮な、いきいきしたの意味）です。
利用者の方に富山弁を教えてもらうこともあります。
施設では「とやま方言マニュアル」を使ったクイズも実施。
「この富山弁の意味は何でしょう？」とモンゴル人職員に問いかけ、利用者さんがヒントを出して回答。最後にはそれをモンゴル語で何というのか、モンゴル人職員に教えてもらいます！

作成：富山県庁　厚生部厚生企画課地域共生福祉係

特定医療法人財団五省会　介護老人保健施設みどり苑
〒939-8252 富山県富山市秋ケ島146-1
https://www.sainouhp.or.jp/~midori/

サービス：介護老人保健施設
定　員：入所100名、通所70名
職員数：113名（内介護職員49名、内介護福祉士44名）
外国人介護職員：3名
「介護」2名、留学1名
「モンゴル」3名

今後、外国人介護職員の受入れが増えることが予想される中で、将来、ナルマンダフさんのような優秀な外国人介護職員がリーダーになって活躍してくれることを期待しています。

外国人介護職員も日本人職員と同様の人事考課で、キャリアアップすることが可能です。
留学生のときからアルバイトで受け入れているため、学校とも連携し、学習面のサポートを行っています。
就職してからは、現場の職員と人事が連携し情報共有しながら、外国人介護職員のサポートをしています。また、外国人介護職員の場合は住宅手当の適用を期間限定にしていないため、安心して長く働くことができます。

本部
吉田さんより

グエン　テイ　アインさん（アインさん）

出　身：ベトナム
日本語能力：N2
家　族：一人暮らし
居住地：大阪府

暮らしている町は、駅やスーパーも近くてとても便利で、住みやすいと感じています。

同じ施設で働くハウさんの紹介は9ページです！

アインさん　　ハウさん

「留学」

来日前
母国以外の場所で、過ごしてみたいと思っていました。

医療短期大学 卒業（ベトナム）

2016年9月　来日 日本語学校　入学
「大阪介護留学支援プログラム」で来日し、日本語学校に通いました。和歌山県にある敬英会の施設に非常勤職員として入職しました。

2017年4月 介護専門学校（養成施設） 入学
体育祭で友人といろいろなゲームをしたことがいい思い出です。

在留資格「介護」

2019年4月 介護老人保健施設さくらがわ
敬英会の正社員になりました。
日本人職員と業務の違いはなく、リーダーになる前にフロアの異動がありました。利用者を自分の家族だと思って仕事をするように心がけています。

現在
介護福祉士国家試験と日本語能力試験 N1の合格を目指しています。
ベトナムには介護の仕事はなく、ほとんどが看護のため、ゆくゆくは母国の専門学校で介護を教えたいと考えています。

将来

医療法人敬英会　介護老人保健施設さくらがわ

〒556-0022 大阪府大阪市浪速区桜川4-10-13
https://keieikai.com/institution/

サービス：介護老人保健施設
定　員：入所100名、通所30名
職員数：102名（内介護職員56名、内介護福祉士42名）
外国人介護職員：12名
「介護」10名、留学（養成施設）2名
「ベトナム」11名、「ロシア」1名

【嬉しかった施設・事業所からの支援は？】
- 「大阪介護留学支援プログラム」で入職しています。契約書は、大阪介護老人保健施設協会でベトナム語翻訳したものが用意されています。
- 相談しやすいのは主任や直接の上司です。お父さんみたいで話しやすいです。ベトナム語がわかる人はいませんが、職員が支えてくれています。

【あなたにとって介護福祉士とは？】

見よう見まねで介助することもできますが、介護についてしっかりと勉強をすることで、自身の負担軽減になる介助方法を身につけることができます。また、介護の勉強を通して、介護技術について理解を深められるだけでなく、利用者の状況によって判断することができるようになります。
介護福祉士は、資格の取得レベルが高いため、自分自身の職業スキルや価値を高めることができると考えています。
介護の仕事は大変というイメージを持つ方も多いと思いますが、介護はやりがいが大きく、楽しい仕事です。高齢者の方から学ぶこともたくさんあります。

2022年4月にリーダーになりました！（アインさん、ハウさん）

施設では、外国人でリーダーをしている人がおらず、2人とも最初は「無理」と思ったそうです。主任から「職員にベトナム人が増えているので大丈夫。応援する。」と言われて決心しました。後輩の指導や通訳もしています。（アインさん）
周りの人にも支えてもらっています。リーダーは責任があり、いろいろ考えなければならず、しっかりしなければと思って取り組んでいます。（ハウさん）

アインさん、ハウさんがリーダーになったときは、周りはお祝いムードでした。
2人とも明るい性格なので、日本人職員も教えてあげたいという気持ちになっています。利用者に丁寧に接している姿を見て、他の職員も見習おうとしています。

「留学」から正社員になる在留資格「介護」の職員は、アルバイトの時から関わることができ、日本語も上達しているため前向きに受け入れたいと考えています。
外国人介護職員は、就職してからの方が利用者と関わる機会が増えて、楽しそうにしています。早く一人前になりたくて、やる気が出るようです。
現在、記録は手書きからタブレットに変更しています。もともとは、作業効率を上げるために導入しましたが、外国人介護職員の記録業務に効果があると感じています。

本部職員
竹本さんより

グエン　テイ　ハウさん（ハウさん）

大阪府

出　身：ベトナム
日本語能力：N2
家　族：一人暮らし（1月に結婚）
居住地：大阪府

暮らしている町は、ちょっとにぎやかですが、職場からも近くて便利なところが気に入っています。

「留学」

在留資格「介護」

来日前
医療短期大学の先生が日本で看護師をしていたことがあり、話を聞いて、来日前は看護師になりたいと思っていました。

医療短期大学 卒業（ベトナム）

2016年7月　来日
日本語学校　入学
「大阪介護留学支援プログラム」で来日し、日本語学校に通いました。和歌山県にある敬英会の施設に非常勤職員として入職しました。

2017年4月
介護専門学校（養成施設）入学
専門学校では、先生も優しく、日本人の友人もできました。
日本人の友人とは、一緒に勉強をしたり、授業以外でも遊んだりしました。

ハウさん　アインさん

2019年4月
介護老人保健施設さくらがわ
敬英会の正社員になりました。
就職してから今まで給食委員会に入っています。
最初は日本語が通じなくて困ることがありましたが、何でも教えてもらえるので今困っていることはありません。

現在
介護の仕事は自分に合っていると感じており、他の仕事をしたいと思ったことはありません。
介護福祉士国家試験と日本語能力試験 N1 の合格を目指しています。
ケアマネジャーの資格も取りたいと思っています。
結婚を期に退職するかもしれませんが、日本に滞在して何らかの形で介護の仕事を続けていきたいと思っています。

将来

【嬉しかった施設・事業所からの支援は？】
- 大阪府の奨学金制度
- 大阪介護留学支援プログラム

【在留資格「介護」を目指す人に伝えたいこと】
- 介護の仕事は、大変なことばかりの仕事ではありません。勉強ができるいい環境です。

【あなたにとって介護福祉士とは？】

介護の仕事で大切なことは、介護の知識をしっかり持つことと、心を込めて介護をすることだと思っています。
介護福祉士になった後は、もっと自信をもって仕事ができるようになりました。
責任も大きくなるので、もっときちんと仕事をしないといけないというプレッシャーもありますが、給料が上がるなど待遇もよくなるので、仕事のやる気も大きくなります。

職場で語学交流をしています！

介護専門学校の時にアルバイトをしていた和歌山県の敬英会の施設で利用者から和歌山弁を教わったのをきっかけに、普段は和歌山弁を使っています。
職場にはベトナム語に興味を持って学び始めた日本人の同僚がいるので、ベトナム語を教えています。ベトナム語がきっかけとなって敬英会でアルバイトを始めた人もいて、言語の交流が広がるといいと思っています。

医療法人敬英会　介護老人保健施設さくらがわ
〒556-0022　大阪府大阪市浪速区桜川4-10-13
https://keieikai.com/institution/

サービス：介護老人保健施設
定　員：入所100名、通所30名
職員数：102名（内介護職員56名、内介護福祉士42名）
外国人介護職員：12名
「介護」10名、留学（養成施設）2名
「ベトナム」11名、「ロシア」1名

敬英会系列のグループホームに、認知症でもともと全然話をしない利用者がいました。ところが、外国人介護職員が接するようになってからその利用者は、「あんたら、日本語下手やな」と日本語や和歌山弁を教えるようになり、よく話すようになりました。
日本人職員も、外国人介護職員の質問に対して説明することが振り返りにつながっており、教えることを通して良い効果が表れていると感じます。

外国人介護職員は、1か月程度休暇をとり、帰国する方が多いです。
全員が同じ時期に帰国してしまうと困ってしまいますが、アインさん、ハウさんが中心となって外国人介護職員同士で調整して、重ならないように休みを取ってくれています。

主任　西垣さんより

アグマタ　フランセス　クレスタ　ベルナルドさん（フランちゃん）

香川県

出　身：フィリピン
日本語能力：N2
家　族：夫（フィリピン在住）
居住地：香川県

公共交通機関は不便ですが、災害が少ない地域であり、穏やかに生活できています。職場で使う専門用語がわからない時や、方言に戸惑うことがありますが、これからも頑張ります！

来日前
フィリピンの日本語学校に1年半通って日本語能力試験N4に合格しました。日本語能力と経験を生かしたいと思い、日本に行くことを決めました。

2014年10月　来日
山梨県の半導体工場で３年間働きました。
このとき日本語能力試験N2に合格しました。

「技能実習」（他職種）

帰国
帰国後1年半、日系企業で翻訳の仕事をしていました。

「留学」

2019年9月　再来日
介護専門学校（養成施設）入学
日本語能力試験N2を取得しており、日本で介護の仕事ができるため再来日しました。養成施設に通いながら、珠光園でアルバイトをしました。養成施設では介護のカリキュラムだけでなく、日本文化を経験できました。卒業式に袴を着たことは一番いい思い出です。

2021年3月
介護福祉士国家試験合格

2021年4月
特別養護老人ホーム珠光園　入職
介護の仕事はゼロからのスタートだったため、はじめは難しかったです。
アルバイトから正社員になって増えた業務内容は、夜勤と利用者を担当することで、ケアプランも考えます。
委員会活動にも参加しています。

在留資格「介護」

現在

将来
現在自己研鑽として現場で起きる事故等の勉強をしています。
今後も珠光園で働き、日本で生活したいです。
正社員として日本人と変わらない給与で働くことができ、日本は子育て制度が整っているので安心しています。
ケアマネジャーなど他の職種は考えておらず、介護の仕事を続けたいと考えています。

社会福祉法人厚仁会　特別養護老人ホーム珠光園
〒763-0084　香川県丸亀市飯野町東二25-7
http://jukoen.jp/

サービス：特別養護老人ホーム
定　員：61名
職員数：58名（内介護職員37名、内介護福祉士25名）
外国人介護職員：4名
「介護」3名、留学１名
「ミャンマー」3名、「フィリピン」1名

【嬉しかった施設・事業所からの支援は？】
- 留学生の時に、施設から日本語や介護に関する学習支援を受けていました。
- 香川県の奨学金を受けています。安心して留学できる制度です。また、留学中は施設から生活支援費を受けました。

【あなたにとって介護福祉士とは？】
介護の仕事は利用者の状況を個別に把握する必要があります。
また、命に係わる仕事でもあるため、包容力、忍耐力、判断力と観察力が求められます。
介護福祉士に求められていることは、利用者さんの身体状況、精神状況を把握しながらサービスを提供して、普通に近い生活が送れるように環境を整える工夫をすることだと考えています。
介護福祉士になる前となった後では、ビザの有効期間、資格手当の有無、業務内容に違いを感じました。試験前の１カ月はアルバイトもせず勉強して、１回目の試験で合格しました。

職員全員が同じ質の記録を取ることができる記録ソフトを使っています。

「記録ソフトのおかげで、記録作業が楽になっています。端末は iPad を使用しているので、iPad を使って言語や漢字を調べることもできて便利です。」（フランさんより）外国人介護職員が日本人と同じ質の記録が取れないと、夜勤に入ることができず、日本で生活するだけの給料が入らないという問題がおきています。
そのため珠光園では、医療介護関係の機器のメーカーと一緒に Care workers という記録ソフトを開発しました。
「かんたん入力」と「14ヶ国語対応」を最重要視しています。
多くの施設にこのソフトの良さを知り、ぜひ導入していただきたいと思います。

フランさんは、留学生として来られた時からコミュニケーションが得意でした。
専門学校卒業時には国家試験に一回で合格し、２年が経過しますが、仕事上では方言もマスターして、常に素敵な笑顔で利用者さんと関わっています。
今後も長く活躍してもらえることを期待しています。

留学生が勉強とアルバイトを両立して介護福祉士資格を取得できるよう、金曜日の授業を休みにして、土日に厚仁会の施設でアルバイトできるようにしています。
日本人職員と外国人介護職員に業務や処遇、キャリアパスの違いはありません。
日本でいい思い出を作って、介護は面白いと感じてほしいです。

施設長　藤井さん
園長　亀井さん

チャン　テイ　キム　ヒエンさん（ヒエンさん）

熊本県

出　身：ベトナム
日本語能力：N2
家　族：一人暮らし
居住地：熊本県

外国人と日本人が平等に一緒に働くことができる職場は多くないと感じているため、待遇面でもやりがいを感じます。
仕事に行って利用者と会うと楽しく、利用者に合ったケアプランをもっと上手に作れるようになりたいです。

在留資格「介護」

「留学」

- 来日前
- 2015年3月　来日日本語学校　入学
  様々な国の友達ができたことはうれしかったです。皆で一緒にスポーツ大会に参加して、文化交流することもできました。
- 2017年4月 介護専門学校（養成施設）入学
  クラスメイトとグループで勉強することもあり、今でも一緒に食事に行くことがあります。特別養護老人ホーム 輝祥苑でアルバイトをしていましたが、通うのに近いノットホームに移って週2回アルバイトをしました。

- 2021年3月 介護福祉士国家試験合格
- 2021年4月 地域密着型ユニット型 介護老人福祉施設 ノットホーム　入職
  リデルライトホームは人間関係が良さそうで長く働けると思って入職を決めました。外国人は一人だけですが、特に不安はありませんでした。
  今は日本語を学びたい気持ちが強く、介護の専門用語も覚えたいです。
- 現在
- 将来
  介護職を続けながら、通訳の勉強もしたいです。
  もう１回学校に行きたいし、通訳も学校に通って学ぶかどうか悩んでいます。
  日本語のほか、パソコンのスキルも身に付けたいです。
  やりたいことがたくさんあります。

【嬉しかった施設・事業所からの支援は？】
- 法人からの奨学金と熊本県社会福祉協議会の修学資付金がありました。
- 熊本県社会福祉協議会の修学資付金は、５年間熊本県内の施設で働いた場合返還義務が無いものです。

【あなたにとって介護福祉士とは？】

介護福祉士に求められていることは、利用者の生きがいを尊重して、支援することだと思います。また、介護福祉士の専門性は、利用者の自立に向けた介護を実現すること、最期までその人らしく生きるため、支えることだと考えています。
介護の専門職として自分自身の行動に責任を持つべきだと感じています。

在留資格の申請手続きは、自己責任で自分でやっています。

出入国在留管理庁に自分で申請書を取りに行き、会社が記入する書類は会社に作成を依頼します。
やり直しがなく一度で手続きが終わることはありませんが、何かあったときに自分で責任を持ちたいと思って行動しています。
在留資格は、更新するたびに運転免許証やマイナンバーカードも更新しなければならず、負担が大きいと感じます。

社会福祉法人リデルライトホーム
地域密着型ユニット型介護老人福祉施設　ノットホーム
〒860-0862　熊本県熊本市中央区黒髪５丁目２３－１
http://riddell-wright.com/office/#toc8

サービス：地域密着型介護老人福祉施設入所者生活介護
定　員：ユニット型29名
職員数：21名（内介護職員16名、内介護福祉士9名）
外国人介護職員：１名（「介護」、「ベトナム」）

認知症の人の介助では、介護職の会話は一般的に減りますが、ヒエンさんは声掛けをしっかりしています。一度指示をすれば任せることができ、ユニットリーダーからの信頼も厚く、ゆくゆくはリーダーになってもらいたいと期待しています。

外国人介護職員の受入れ実績が少ないため、入職者に個人の要望を聞いて対応をしています。
業務やキャリアパスに外国人と日本人の違いはなく、適材適所で考えています。
まだまだ手探り状態で、一法人でできることには限界があるため、複数の法人で連携できるとよいかもしれません。

管理部長
米田さんより

カルキ　サディさん（サディさん）

出　身：ネパール
日本語能力：N2
家　族：一人暮らし
居住地：熊本県

コロナ禍が過ぎたら、レクリエーションを再開して利用者に楽しんでもらいたいです。
一緒に外出もしたいです。
利用者から「今日も会えてよかった」と言われるだけでとても嬉しいです。

在留資格「介護」

来日前

留学したいという気持ちがあり、家族から「留学するなら日本が良い」と言われて日本に決めました。
そのときは、介護という言葉も知りませんでした。

「留学」

2017年　来日
日本語学校　入学

日本語を皆で頑張って勉強したことが、今では楽しい思い出です。

2019年4月
介護専門学校（養成施設）
入学

日本語学校の先生に介護の学校に行くことを勧められました。最初はやっていけるか不安が大きかったですが、先生やクラスメイトに助けてもらいながら一緒に卒業できたことがいい思い出です。専門学校の時に輝祥苑でアルバイトをしました。

2021年3月
介護福祉士
国家試験
合格

2021年4月
特別養護老人ホーム輝祥苑　入職

輝祥苑は環境がよく、人間関係や利用者への接し方もよかったので、アルバイトからそのまま就職することを決めました。
最初は先輩がついてくれて何でも聞くことができたので、困ったことはありませんでした。2年目からは、記録を一人で書けるようになりました。

現在

感染症対策、認知症ケア、薬学の専門知識を学びたいです。
最終的には、日本に来る実習生のために通訳になりたいです。介護を学ぶ実習生はもちろん、介護を学ぶ人以外の力にもなりたいと思います。

将来

社会福祉法人立志福祉会　特別養護老人ホーム輝祥苑
〒860-0045　熊本県熊本市西区戸坂町23番35号
https://rissi.or.jp/kishouen.html#kishouen_ty

サービス：特別養護老人ホーム
定　員：60名
職員数：45名（内介護職員36名、内介護福祉士27名）
外国人介護職員：6名
「介護」3名、留学3名
「ネパール」5名、「モンゴル」1名

【嬉しかった施設・事業所からの支援は？】

- 施設の奨学金
- アルバイトのときは、試験前に休みを増やしてもらい、専門学校卒業時に介護福祉士国家試験に１回で合格しました。

【あなたにとって介護福祉士とは？】

介護の仕事は利用者の日常を支える仕事です。
介護福祉士の資格を持っていると、「介護過程」を理解できるようになります。
利用者の要望に対応するためには、勉強をして、介護福祉士に合格して、「介護過程」を理解してからでなければ難しいと思います。
介護の仕事についてきちんと勉強することが大切だと思います。

尊敬できる素敵な先輩がいます！

仕事のことは、同じ国籍の先輩に聞きます。
学校も同じだったため一緒にいる時間が長く、気持ちを理解してもらえて信頼しています。
利用者との接し方、仕事の仕方、言葉遣いが丁寧で、お手本にしています。
同じ国籍の先輩がいて安心できたように、これから日本に来る後輩たちを支えたいと思っています。

サディさんは、「入居者に会うのが楽しみ！」と言うように、彼女の笑顔が入居者の表情を明るくしているところが素晴らしいと感じています。ケアの提供に国籍は関係ないことを日々実感しています。

介護福祉士養成施設で学びながらアルバイトをして施設に入職した外国人介護職員は、業務の流れを理解しており、スムーズに業務に入れると感じています。日本語も N2 ～ N1 レベルで意思疎通に問題はありません。
リーダーになるための条件は、コミュニケーションがしっかり取れることと、利用者にきちんと向き合っていることで国籍は関係ありません。外国人介護職員は細やかに気遣いができ、配慮もできるので、いずれはチームリーダーやユニットリーダーの役職に就いて活躍してほしいと思っています。

施設長
今村さんより

デシ　スバルカさん（バルカさん）

宮城県

出　身：インドネシア
日本語能力：N3
家　族：妻、子ども（インドネシア在住）
居住地：宮城県

介護福祉士をとるためにたくさん勉強し、自信をもって3回目の試験を受けました。
宮城県の松島はキレイです。冬はインドネシア出身の友人と一緒に、スキーを楽しんでいます。

来日前
人の世話をすることに興味があり、看護学校に入学しました。看護の就労経験がなく日本で看護師になれないため、介護で働くことにしました。
介護のことは日本で働くことを決めたときに知りました。

看護学校　卒業（インドネシア）

「特定活動」（EPA介護福祉士候補者）

2010年6月　来日
2010年6月～2014年2月
EPAの時は、東京での研修や施設研修もありとても楽しかったです。勉強も頑張って、友達とも交流できました。
横浜で6か月研修を受けた後、現在と同じ法人の養護老人ホーム　松寿園で働きました。

帰国
帰国中は家族と過ごしたり、国家試験の勉強をしたりしました。

在留資格「介護」

2016年3月
介護福祉士国家試験合格
国家試験を受けるために短期滞在で来日して受験し、合格することができました。

2017年4月
特別養護老人ホーム松陽苑　入職
松陽苑に入職するため、再来日しました。
現在は、海外人材の担当者として、インドネシアで開催する施設合同説明会や面接に同行することがあります。

現在

将来
これからも松陽苑で仕事を続けたいと思っています。
将来は、日本で働きたい人に日本語を教えたり、インドネシアに介護の知識や技術を教える学校を創りたいです。

社会福祉法人宮城福祉会　特別養護老人ホーム松陽苑

〒981-1231　宮城県名取市手倉田字八幡80番地の1
https://www.miyafuku.jp/natori/general

サービス：特別養護老人ホーム、ショートステイ
定　員：入所95名、ショートステイ5名
職員数：80名（内介護職員44名、内介護福祉士28名）
外国人介護職員：7名
「介護」1名、EPA介護福祉士候補者3名、
技能実習2名、その他1名
「インドネシア」6名、「フィリピン」1名

【嬉しかった施設・事業所からの支援は？】
- 介護福祉士に合格すると、受験費用は施設が負担してくれます。
- 休みが取りやすく、一時帰国もしやすいところに働きやすさを感じます。
- ビザの手続きを手伝ってくれました。
- 住居の電気製品と Wi-Fi は施設負担で、家賃補助があります。

【あなたにとって介護福祉士とは？】
日本で働き続け、技術を学びたいことと、家族の生活を経済的な面から支えたいという理由で介護福祉士を取りました。
合格後は、会議の記録等を担当するようになり、業務の理解だけでなく、日本語が上達しました。
介護は専門職であるということにやりがいを感じています。

キャリアパスで前進！リーダーになって頑張っています。

2022 年 2 月に、周りの人の応援もあり、外国人介護職員で初めてリーダーになりました。施設のユニットリーダーと海外人材の担当をしており、後輩の外国人介護職員をまとめたり、生活支援をしています。

リーダーは業務も多く、利用者だけではなく職員のことも考えなければならないので大変ですが、キャリアを積んでいけることを実感でき嬉しいです。

食堂

外国人介護職員は、常に笑顔で、優しい方が多いです。
バルカさんもとても優しく包容力があり、利用者の方やご家族からとても信頼されています。

木曜日は地元の大学生が来苑し、日本語を教えるボランティアをしています。ボランティアのお陰で、外国人介護職員の日本語の会話力が上がったと感じています。
また、金曜日には、県の委託を受けている地元の大学が介護福祉士合格のための勉強会を開催しています。介護福祉士資格取得のための講師や大学の先生が教えてくれており、外国人介護職員も参加しています。

副施設長
伊藤さんより

ニ　プトゥ　スパデミさん（プトゥさん）

出　身：インドネシア
日本語能力：N2
家　族：夫、子ども1人（家族帯同）
居住地：神奈川県

外国人スタッフのお母さんのような存在になっていて、相談しやすいと言われます。
サポートしすぎて、日本人職員に心配されることもあります。
住まいの大家さん、保育園の先生、ママ友達みんな親切に接してくれます。

来日前
大学卒業後、看護師として就労しました。
看護に関心がありましたが、未経験で応募できる「EPA介護福祉士候補者」に応募しました。
その時は介護がどういうものかわかりませんでした。

大学・就職（インドネシア）

「特定活動」（EPA介護福祉士候補者）

2014年6月　来日
名古屋で6ヶ月研修を受けました。沢山の仲間と毎日生活して、家族のような絆が出来たと思います。離れてしまいましたが、今でも連絡を取り合っています。日本語の勉強など、分からないことを一緒に考えることができたので安心でした。最終日はみんなと離れるのが寂しくて涙がでました。

2014年12月
特別養護老人ホーム白金の森入職

在留資格「介護」

2018年3月
介護福祉士国家試験合格
在留資格「介護」は、勉強して国家資格を取らないと取得できないためかっこいいと思い、在留資格更新のタイミングで切り替えた。2019年に主任になり、その後1年半程度産休・育休を取りました。

現在
現在時短勤務で職員22名の指導をしています。
技能実習生に介護技術や日本の文化をゼロから伝えることが難しいと感じています。

将来
主任が利用者と一番接点が多いので、仕事が楽しいです。
白金の森は自分の両親も入れたいと思うくらいサービスがきめ細かく、利用者のことを考えているところが好きです。
ここで仕事を続けたいと思っています。
たまたま隣人が別の法人の介護職で働いているインドネシアの方で、家族ぐるみの付き合いをしています。

社会福祉法人奉優会　港区立特別養護老人ホーム白金の森
〒108-0071　東京都港区白金台5-20-5
https://www.foryou.or.jp/facility/shirokane/

サービス：特別養護老人ホーム／ショートステイ
定　員：特養90名、ショートステイ8名
職員数：91名（介護職員53名、介護福祉士19名）
外国人介護職員：23名
「介護」6名、EPA介護福祉士候補者11名、
EPA看護師3名、技能実習2名、特定技能1名
「ベトナム」7名、「インドネシア」16名

【嬉しかった施設・事業所からの支援は？】
- 日本語と介護技術の学習支援があります。
- ラマダン中、妊娠中はシフトの配慮があり、産育休後の復職支援もあって働きやすいです。
- 外国人スタッフがコロナウイルス感染症にかかって宿泊療養になった時は、施設の職員が母国の食事をホテルまで届けていました。

【あなたにとって介護福祉士とは？】

介護福祉士に合格してよかったことは、自分がやっている仕事に自信を持つことが出来たことです。ご利用者の事を第一に考えて行動することが、介護福祉士に求められていることだと思います。
介護の専門性については、根拠を持って仕事をすることだと考えています。
介護福祉士になった後は、自信がついたので自分の意見を言えるようになりました。介護は楽しい仕事であることを伝えていきたいです。

事例研究発表会に参加して発表しています！

事例研究発表会では、先輩職員や上司のみなさんにたくさん褒めてもらえてうれしかったです。認めてもらえてとても感謝しています。
日本語を上手く話せないことと、人前で話すことに緊張しましたが、
一緒に発表する職員の人と仲良くなることができたので良かったです。

白金の森では、プトゥさんが外国人介護職員で初めての役職者となり、記録チェックやケースチェックなど、主任ならではの業務を任せています。

当施設では、事務課に外国人介護職員専属の職員を配置して、公私を問わず対応しています。
専属職員が、学習支援の授業を考慮したシフトの調整もしています。
外国人介護職員が安心して働けるためのマニュアルや規程の整備には 3 年くらいかかりました。イスラム礼拝のための金曜休暇、ラマダン中のシフトの調整（入浴介助の免除等）、勤務時間中の学習時間確保など、長く仕事を続けることができる環境作りをしました。
外国人介護職員を受け入れたことで、日本人職員も多様性を受け入れることが当たり前になり、職員間の連携意識が強くなったと感じています。

施設長
成田さんより

ジェニ　アゲスティさん（ジェニさん）

広島県

出　身:インドネシア
日本語能力:N3
家　族:夫、子ども 1人（家族帯同予定）
居住地:広島県

仕事のレクリエーションのカラオケと、市内のショッピングモールを見て歩くのが楽しいです。
平和記念公園も好きです。
家族と一緒に住むことができるので嬉しいです。

大学卒業（インドネシア）

外国に行ったことがなかったので、最初は日本へ行って勉強してみたいと思っていました。
日本を選んだのは、インドネシアと連携を組んでいて「介護」ができると知ったからです。

2012年　来日
2012年～2016年

大学卒業後、すぐに来日して、香川県で介護の仕事をしました。EPAで働いた法人にはインドネシア人が多く、困ったことがあったら先輩や友達になんでも相談できたことが思い出です。
香川県のうどんはとても美味しくてびっくりしました！

「特定活動」（EPA介護福祉士候補者）

帰国

帰国後、結婚、出産をして仕事から離れました。

「技能実習」

2019年11月　再来日
特別養護老人ホームなごみの郷入職

自分には介護の仕事が合っていると思い、再来日しました。
なごみの郷では、利用者さん・職員みんながやさしくしてくれるので、幸せに感じます。

社会福祉法人正仁会　特別養護老人ホームなごみの郷
〒739-1732　広島市安佐北区落合南町196－1
https://www.nagominosato.jp/

サービス：特別養護老人ホーム
定　員：特養80名、ショートステイ20名
職員数：54名（内介護職員52名、内介護福祉士36名）
外国人介護職員：5名
「介護」1名、技能実習3名、留学1名
「カンボジア」2名、「インドネシア」2名、「ベトナム」1名

【嬉しかった施設・事業所からの支援は？】
- 生活相談員の先輩職員が学習支援の担当者になって、サポートしてくれました。
- 介護福祉士国家試験のための模擬試験（法人が開催）
- 実務者研修費用の施設負担（技術実習生のとき）

【あなたにとって介護福祉士とは？】

介護は、起きてから寝るまでの日常生活のケア（起床後の着脱、洗浄洗顔、食事介助、排泄介助、入浴介助、医療介助）のほかに、利用者とのコミュニケーションを大事にする仕事です。
介護福祉士の勉強をして、業務や作業の根拠がわかるようになり、自信を持って説明や指導ができるようになりました。

在留資格「介護」

2022年3月
介護福祉士国家試験合格

現在

利用者1人を担当して、準備、ケア、家族への連絡をしています。記録はタブレットで全て自分でやっています。
ゆっくりでいいと言われているのがありがたいです。
なごみの郷は、外国人の文化や習慣に理解があるので働きやすいです。

将来

日本語能力試験 N1 とケアマネジャーに挑戦したいです。
大学で看護を学んでいたので、看護の資格も取りたいです。施設では、利用者と楽しくコミュニケーションをとりながら支援できるので、看護の資格を取れた後も施設で働きたいです。
まだ日本人の指導に自信はありませんが、インドネシア人の介護職員が増えたら、インドネシア人のリーダーや担当はやってみたいと思っています。

3回目で介護福祉士に合格！　がんばった甲斐がありました！

1 回目は EPA の時に受験して、6 点足りず不合格だったため、絶対に合格したくてサポート体制が整っているなごみの郷で働くことを決めました。2 回目は 1 点足りず、悔しい思いをしました。3 回目が不合格だった場合は帰国すると宣言して頑張りました。仕事が終わった後、YouTube で勉強して、過去問題集を解きました。1 週間に 1 回 1 時間くらい、生活相談員に勉強を見てもらいました。
三度目の正直で合格できて、とても嬉しいです！

ジェニさんの介護福祉士合格が、とても良い刺激になっています。
今は、アセスメントをした上でカンファレンスにも参加して、多職種の中で意見を言って、モニタリングを作り直すこともしています。
今後は外国人介護職員を指導する立場になってくれることを期待しています。

ラマダン中は入浴介助を免除するなど配慮はしていますが、外国人介護職員は言葉の問題もあり言い出しにくそうにしていることもあるので、月 1 回の全職員向けの面談以外にも、最近の様子を聞く場を設けるようにしています。
リーダーになりたい職員には、追加で研修を用意しています。

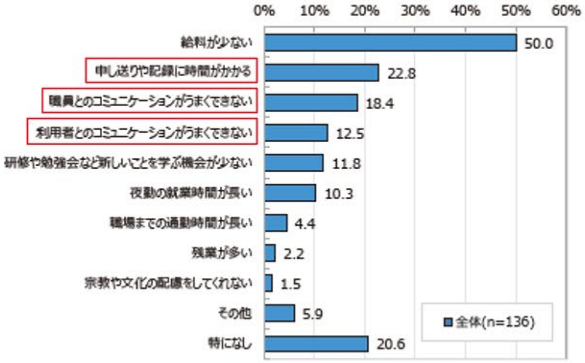
介護支援専門員
中村さんより

在留資格「介護」の方の課題

在留資格「介護」は、他の在留資格と異なり、日本に来日してすぐに取得できる在留資格ではないことから（介護福祉士養成施設の卒業や実務経験等が必要）、「生活に馴染めない」「文化・宗教の違いに戸惑う」といった、外国人が来日初期に感じる不安や困りごとは少ない傾向にあります。言語についても、日本語能力試験で N2 以上に合格した者が多く、介護職種は他の業種に比べ業務面で職員や利用者、利用者家族とのコミュニケーションが必要不可欠なため、課題を抱えている方は少ない傾向にあります。

一方で、業務面での専門的なやりとり（申し送り、記録、利用者とのコミュニケーション等）については、不安や困りごとを抱えており、そのために更なる知識や技術の習得、日本語能力の向上を目指している方が多いです。

現在、在留資格「介護」の方が仕事で困っていること（複数選択）



出典：日本介護福祉士会「令和４年度 厚生労働省 社会福祉推進事業 在留資格「介護」の実態把握及び活躍支援に向けた調査研究事業」

また、今後、「家族帯同」で母国から家族を呼ぶことや、仕事と育児を両立する場面も増えてくることが考えられます。このため、新たなライフステージを迎える外国人介護職員は、これまでとは異なる課題を抱えることが想定されます。施設・事業所が直接支援できることには限界もありますが、課題については理解しておく必要があります。

想定されるケース

来日×年目で在留資格「介護」として職場で活躍。
母国から夫を「家族帯同」で呼び寄せる。
妊娠中で、日本で出産予定。夫は週 28 時間以内でアルバイトをしている。

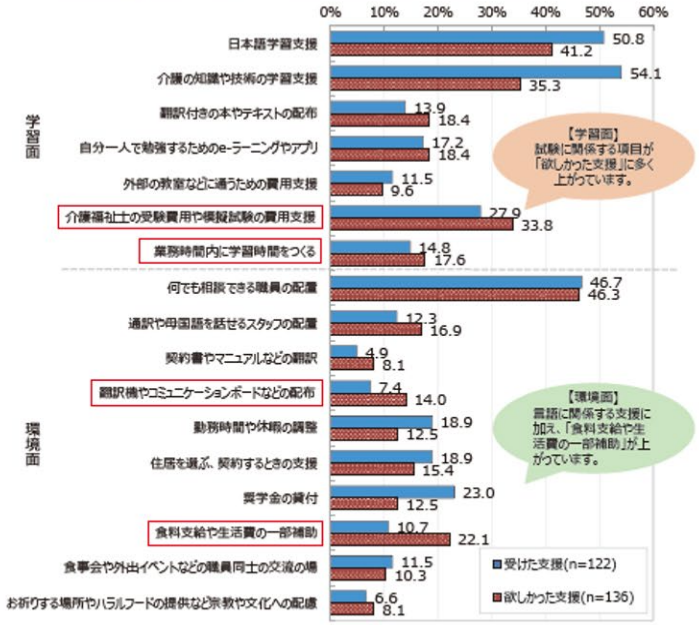
<今後不安に感じること>
→夫の日本語の問題
→産休、育児休暇中の生活や経済面の不安
→子どもの保育園や学校等の準備

事例では、法人が一部サポートしている場面も見られました！

あると良いサポート（選ばれる施設になるために）

アンケートやヒアリングから、在留資格「介護」の方が実際に「受けた支援」と「欲しかった支援」を紹介します。是非参考にしてください。

介護福祉士を受験するまでに「受けた支援」と「欲しかった支援」（複数選択）



出典：日本介護福祉士会「令和４年度 厚生労働省 社会福祉推進事業 在留資格「介護」の実態把握及び活躍支援に向けた調査研究事業」

【在留資格「介護」の方が望んでいるサポート（ヒアリングより一例）**】**

<学習に関する支援>
- 試験前の勉強時間の確保
- 勉強会の開催
- 受験費用の補助
- 外部研修等の参加

<生活に関する支援>
- 家賃の補助
- 携帯電話等生活インフラ整備のサポート
- 食費の支援

<業務に関する支援>
- 記録の内容に関する助言
- 利用者とコミュニケーションをするための方言の習得
- 外部研修等の参加

在留資格「介護」の外国人介護職員にも活用してほしいサポート

相談

介護福祉士を目指す留学生のための相談支援センター

（外国人留学生として介護福祉士養成施設を卒業した方も対象）

在留資格「介護」の方は、留学や技能実習等と異なり、一人前の介護職となることから、その分、他制度ではある外部の支援も少なくなります。生活のこと、お金のこと、勉強のことなど、様々な相談にも対応してくれる相談支援センターがありますので、困ったときは活用してください。

外国人留学生として介護福祉士養成施設を卒業した方も対象になります。

公益社団法人 日本介護福祉士養成施設協会　運営
ＨＰ：https://www.kaigo-ryugaku-support.net/
TEL：TEL.0120-07-8505(平日 10 ～ 13 時、14 ～ 18 時)

電話、メール、LINE@、Facebookでも相談可能です！

介護知識・日本語・交流・相談

にほんごをまなぼう　日本語、介護用語、試験対策に役立つWebサイト

在留資格「介護」の方へのアンケートやヒアリングから、多くの方から「日本語をもっと学びたい」「認知症や介護過程など介護の知識や技術をもっと身につけたい」という声が聞かれています。

公益社団法人日本介護福祉士会では、日本語や介護の専門用語を学びたい人のために、「にほんごをまなぼう」という Web サイトを開発運用しています。日本語能力の向上、介護現場で必要とされるスキルの習得に活用できます。各種試験対策や指導者向けコンテンツもありますので、外国人介護職員だけではなく、指導者の皆様も参考にしてください。

また、SNS による情報共有、ユーザー同士のコミュニケーション（つながり）の場を提供しています。

「にほんごをまなぼう」の特徴

無料	試験合格	自律学習	インセンティブ	日本の介護 ＋	コミュニティ
日本語学習、日本の介護に関心のある方であれば誰でも無料で利用が可能	日本語能力試験、特定技能評価試験等の突破を目指した学習を支援	自らが学習状況を管理できる自律学習支援システムを採用	継続的な学びの中に楽しみを届ける機能を付加	日本の介護現場で必要とされる介護技能コンテンツを搭載	SNSによる情報発信、ユーザー相互の交流、情報共有の場を提供

https://aft.kaigo-nihongo.jp/rpv/

にほんごをまなぼう

公益社団法人 日本介護福祉士会
国際介護人材支援チーム
intl-support@jaccw.or.jp

Ⅵ. 在留資格「介護」の更なる活躍のために

在留資格「介護」は、介護福祉士資格を有する者が介護又は介護の指導を行う業務に従事することのできる在留資格である。また、介護福祉士資格は、介護に係る一定の知識や技能を習得していることを証明する唯一の国家資格である。そのため、施設・事業所の運営にも関わる重要な資格であり、本調査研究事業のヒアリングやアンケートからも、在留資格「介護」がリーダーや、後に続く外国人介護職員の育成者として活躍している事例が多くみられた。

アンケート結果では「今後も積極的に雇用したい外国人介護職員」として在留資格「介護」がもっとも多く、介護福祉士としての専門性の高さから、即戦力になる介護人材として期待されていることがわかる。一方で、「雇用したい」と回答した施設・事業所で在留資格「介護」が就労している割合は半数程度である。就労先が感じる課題として、「採用したいが、応募がない」という回答も少なからずあった。本調査の回答者は、すでに外国人介護職員を受入れている施設・事業所であることをふまえると、実態としては、「採用したいが、応募がない」の割合がさらに高くなると推察される。これは、在留資格「介護」が、平成 29 年（2017 年）９月の制度施行から、まだ５年程度しか経過していないことや、養成施設での一定の学習期間や実務経験を経て得る在留資格であることによるものと考えられる。また、在留資格「介護」は主に、養成施設卒業者であることから、養成施設が少ない都道府県では、在留資格「介護」の人数も少ない傾向にある。

令和２年（2020 年）４月１日から、これまでの養成施設ルートに加え、実務経験ルートが認められ、実務経験を経て介護福祉士資格を取得した者も在留資格「介護」の対象となった。本調査研究でも、他の在留資格から実務経験を経て、介護福祉士国家試験に合格し、在留資格「介護」に切り替えた事例を紹介している。彼らは、日本の介護に関心を持ち、自身のキャリアアップを目指して、日本で介護職として就労することを選択した者であり、今後、このような者が増えることが期待される。

ヒアリングやアンケートでは、「現在、仕事や生活で困っていることはないか」との問いに対して、「困っていない」と回答した者が多くいた。これは、外国人介護職員が就労初期に感じる不安や困りごとを養成施設の在学中や他の在留資格での就労中に経験し、適応してきたものだと推察できる。

しかしながら、この在留資格は制度施行からの期間をふまえると、本調査研究では実態を十分に捉え切れていないことが想定される。例えば、養成施設の卒業者の多くが、就学資金貸付制度や所属する法人による奨学金制度を利用しており、一般的には卒業後５年間、同都道府県内や同一の施設・事業所で就労し続けるケースが多い。今後、転職等により生活や就労環境が変わることで、新たな課題が生まれる可能性もある。

加えて、在留資格「介護」の多くが養成施設卒業者であることから、比較的年齢が若い傾向にあるが、今後は在留資格「介護」の在留年数の伸延や、年代の幅が広がることにより、国内で家族を形成する者や、家族帯同者が増えることが見込まれる。ライフステージが変わっても働き続けることができる環境をいかに提供していくかは今後の課題といえる。

本調査研究事業では、現時点で把握できた実態を踏まえ、在留資格「介護」の更なる活躍のため、課題や必要となる支援について整理を行った。なお、課題や必要となる支援は、外国人介護

職員に特に配慮や支援が必要となる点として記載している。

１．ライフステージに応じた対応（施設・事業所）

家族帯同者に対するヒアリングでは、日本語がまったく話せない・聞き取ることができない状態で家族が来日している事例があった。その場合、外国人介護職員が家族の通訳として生活面を支える部分が大きくなる。さらに、在留資格「家族滞在」等では、就労できる時間に週 28 時間の制限がかかることから、外国人介護職員の経済面での負担も大きくなる。加えて、子どもを母国から呼び寄せた場合は、保育所選び、教育面での手続き等が必要となる。たとえ日本語能力に問題がないとしても、日本で家族のライフステージの変化を経験する外国人介護職員にとっては大きなハードルと考えられる。

ヒアリングでは、同じ施設・事業所の日本人職員が「学校の手続きをサポートする」「子ども服を譲る」等、外国人介護職員の生活を支えている話も聞かれた。また、子育てへの不安や家族の日本語能力等の問題から在留資格「介護」となっても家族帯同をしないという選択をしている者もいた。施設・事業所は、「在留資格「介護」で継続的に働き続けるためには、子育てしやすい環境の整備や母国に帰国する機会が必須であり、精神的健康やモチベーション維持のためにも長期休暇取得の配慮や費用補助など、自治体も含めたサポートが必要」という意見が聞かれた。長期休暇の取得や、休暇をとりやすい環境作りなども含め、ライフステージの変化に応じた環境の提供が必要と考えられる。

２．キャリアパスを設けることの重要性（施設・事業所）

ヒアリングでは、在留資格「介護」がユニットリーダー等として活躍している事例や、他の外国人介護職員のロールモデルとなっている事例があった。また、キャリアが浅くリーダー等の経験のない者からも、「いずれ将来、外国人介護職員たちのリーダーや担当をしてみたい」という意見が多く聞かれた。施設・事業所からは「資格取得後の処遇改善や、外国人介護職員にあわせたキャリアパスの仕組みについての検討が必要」という意見もあった。外国人介護職員であっても実力次第では役職につくことができるという道筋が、本人のモチベーションによい影響を与えていることがわかった。

アンケートからは、現在及び将来行ないたい仕事内容で「外国人介護職員のサポートをしたい」「現場のリーダーになりたい」「介護技術を教えたい」等、育成面に関心を持つ者が多いことがわかった。施設・事業所においてキャリアアップする際の基準を明確にしておくことは、外国人介護職員が目標達成に向けて、どのような知識・技術を培えばよいか考えるための指標となるといえる。

つまり、キャリアパスを設けることは、自己評価や自信を高め、スキルや経験を積み重ねることにつながると期待でき、国籍問わず介護職員のモチベーションや定着率の向上に資すると考えられる。

３．不合格者・未受験者に対するフォロー（施設・事業所及び養成施設）

現在、介護福祉士には、介護福祉士国家試験の合格者、養成施設ルートの介護福祉士国家試験

の合格者、不合格者、未受験者の３つのパターンが存在する。第２章の養成施設ルートの留学生の合格率やアンケート結果からは、合格者よりも不合格者及び未受験者のほうが多いことがわかる。

ヒアリングでは、模擬試験や国家試験の受験料補助、試験対策のための勉強会を開催している施設・事業所があり、外国人介護職員から歓迎されていた。また、不合格者の大半が再受験の意欲を持っており、現在の施設・事業所を選んだ理由としても「介護福祉士国家試験のための学習サポートがあるから」という回答が聞かれた。一方で不合格者からの「受験意欲はあっても勉強の時間が取れない」という回答も多く、不合格者や未受験者に対しては、特段のサポートを考える必要がある。

養成施設ルートの場合は、留学生時代にも現在の就労先の施設・事業所でアルバイトをしており、そのまま就職する事例が多かった。介護現場でのアルバイト経験が専門的な知識・技術を習得する場となっていることから、この間の施設・事業所が果たす役割も大きい。ヒアリングでは、学習面のフォローに限らず、試験前の就業時間調整、食事代の補助（施設・事業所の食事提供等）、家賃補助等を行っていたところがあった。

精神面では、養成施設在学中に出会った仲間や教員との関係が、卒業後も精神的な支えになって いるだけでなく、資格取得に対するモチベーションにもつながっていることがヒアリングの結果からも伺えた。つまり、卒業生同士の交流の場や教員等との関係性の継続が外国人介護職員にとって重要であることがわかる。

なお、介護福祉士の資格取得における経過措置の終了後は、在留資格「介護」になるために、介護福祉士国家試験合格が必須となることから、養成施設にはこれまで以上に、卒業時までの合格 基準に到達できる学習指導が望まれる。

今後の課題としては、不合格者・未受験者に対する支援策は施設・事業所および養成施設のどちらか一方にゆだねるのではなく、合格に向けた学習環境づくりや卒業後の支援を協力して行う必要がある。

４．日本介護福祉士会及び都道府県介護福祉士会が果たす役割（職能）

（１）継続的な学習支援とキャリアアップ

日本介護福祉士会では、厚生労働省補助事業（介護の日本語学習支援等事業）により、外国人介護職員及び指導者等を対象とした国際介護人材支援 WEB サイト「にほんごをまなぼう」を運用しており、日本の介護を学び、現場で働く外国人、そして日本の介護を伝える人のための総合プラットフォームとして、日本語学習、介護福祉士国家試験、介護の特定技能評価試験等の試験対策コンテンツを提供している。また、資格取得後も更なる日本語能力の向上、介護の専門的知識の習得を希望する外国人介護職員の学習ツールとして活用できる。こうした取組は将来的には、近年進められている ICT の活用と外国人介護人材支援を融合することで、より効率的に成果を上げることも可能となると考えられる。

今後は、実務経験ルートも増えていくことが予測されることから、資格取得に向けたサポートだけでなく、介護福祉士として後進の指導・教育を担える外国人介護福祉士の育成も重要である。

介護福祉士資格取得を目指す外国人介護職員にとってロールモデルとなる在留資格「介護」の

存在は大きく、その指導者としての役割を果たすことも期待される。

（2）ネットワークを通じた環境づくり

介護福祉士会は、介護福祉士の有資格者による職能団体である。日本介護福祉士会と都道府県介護福祉士会は、介護福祉の普及啓発にかかる事業として、職能的研修のほか、各種の介護福祉に関連する企画・イベントを実施し、勤務先の施設・事業所以外の介護福祉士と、地域を超えた情報交換や交流できる機会を提供している。このような情報取得や人的ネットワークは、自己成長だけでなく、自身のキャリアプランを考えるきっかけとなり、モチベーションアップや介護人材の離職防止・定着促進につながっている。

今後も資格取得後のキャリア形成において将来を展望できる環境づくり等を進めることは重要であり、日本介護福祉士会および都道府県介護福祉士会のネットワークを通じて、外国人介護職員の介護現場における課題や、活躍し続けるための環境づくり等について、検討していく必要がある。

また上記（1）（2）を通じて、こうした職能団体による活動に対しては、必要に応じて、厚生労働省、都道府県等行政機関におけるバックアップも期待される。

最後に、本調査研究事業に協力いただいた外国人介護職員と施設・事業所には心より感謝申し上げる。

生産年齢人口の減少が本格化していく中、複合化・複雑化する利用者ニーズに応えるためには、質的・量的な介護人材の確保・定着が重要視されている。そこで多様な人材の参入が求められ、介護人材のキャリア・専門性に応じた機能分化や、その多様な人材により組織されたチームによるケアの実践が必要となる。そのなかで介護福祉士は、介護職チームのリーダーとして、チームをマネジメントする役割が期待されている。本調査研究事業の結果及び事例集が、外国人介護職員や施設・事業所に活用され、介護福祉士資格取得の促進や、在留資格「介護」の更なる活躍につながることを願っている。

なお、本調査研究事業アンケート及びヒアリングでは、「介護」という専門分野で活躍している在留資格「介護」の姿にふれることができたが、実態把握という点では一定の活躍状況の把握にとどまった。今後も在留資格「介護」の更なる活躍のために、介護業界全体で支援の在り方を検討し、ガイドライン等を示していくことが必要であると考える。

VII.　参考資料

１．ヒアリング調査個票

（１）社会福祉法人宮城福祉会　特別養護老人ホーム松陽苑（宮城県）

外国人介護職員（A さん）

国籍　　：インドネシア

在留資格：EPA 介護福祉士候補者→帰国→EPA 介護福祉士→在留資格「介護」

※短期滞在で試験を受けて合格

1 基本情報

1.1 来日から現在までの状況

・　2010 年６月に EPA として来日。横浜で半年研修を受け、12 月から宮城県の同法人養護老人ホームで働いた。介護福祉士国家試験に不合格となったため一時帰国（１年半）し、2016 年に試験を受けるために再来日、３回目の受験で合格した。介護技術を学びたい、インドネシアにいる家族の生活を経済的な面から支えるために日本で働き続けたいという気持ちで、介護福祉士をとった。

・　日本語能力は来日時からＮ３程度。

・　施設が借りたアパートで、現在１人暮らし。アパートには、他のインドネシア人も住んでいる。また、インドネシアに妻と子どもがいる。

・　奨学金の受給はなし。

2 活躍の実際

2.1 介護職を選んだ理由

・　人の世話をすることに興味があり、インドネシアの看護学校に入った。２年の就労経験がないと日本で看護師にはなれないので、日本で介護の仕事をすることにした。

・　現在インドネシアには介護の施設はないが、将来介護施設ができる可能性もある。日本で介護の仕事をして経験を積み、インドネシアに施設ができたら仕事をする可能性もあるからいいと思った。

2.2 現在の就労先を選んだ理由

・　人間関係がいい。

・　休みを取りやすい環境で、帰国のための長期休暇も取ることができる。

2.3 現在の立場・働き方

・　ユニットリーダーと海外人材の担当をしている。

・　2022 年２月からリーダーになった。外国人の職員の中では初めてのリーダーだった。リーダーになるときはキャリアの面でも嬉しかった。リーダーになったときは、周りの人から大丈夫だよと言ってもらった。

2.4 業務内容

・　現在は利用者３人を担当している。

・　リーダー業務では、利用者だけではなく職員のことも考えないといけない。

・　海外人材の担当としては、後輩の外国人介護職員をまとめる、体調が悪いときには病院に付き添うなど、生活支援もしている。
・　委員会（身体拘束委員会）に参加している。

2.5 仕事のやりがい

・　介護は技術も必要で、専門職であることにやりがいを感じている。人間関係や色々な日本人の生活、利用者の生活や文化、制度なども勉強になる。
・　指導者として、後輩たちのフォローができることもやりがいになっている。
・　利用者から感謝の気持ちを受けることが一番うれしい。

3 支援内容

3.1 法人・施設からの支援

・　帰国がしやすいように調整をしてくれる。
・　アパートの電気製品と wifi は施設が提供してくれた。家賃も補助があり安い。
・　一時帰国していたため、３回目の受験時の手続きは施設が行った。
・　試験合格の場合は、試験費用を施設が負担してくれる。

3.2 欲しかった支援・今後あると良い支援

・　来日時は日本語のレベルも今ほど高くないので、マニュアルや資料が母国語であると良かった。
・　看護学校を卒業している外国人介護職員が多いため、介護の仕事自体は把握しているが、記録は難しい。介護記録や事故報告書などの記録の勉強があるとよいと思う。書き言葉と話し言葉は全く違う。

3.3 勉強方法

・　一時帰国中も、使ったテキストをもう一回復習しながら、ひとりで勉強を続けた。

4 介護福祉士合格による変化

4.1 処遇・業務の変化

・　収入はアップした。業務面では、いろいろな人の相談対応など、業務量が増えた。

4.2 合格前後で変化を感じたこと

・　合格前から、通常の記録業務や利用者の担当をしていたが、合格後は介護の記録、会議や委員会の記録を担当するようになった。合格したことで業務の理解が深まっただけでなく、日本語能力が上がったと思う。

5 課題

5.1 現在仕事で困っていること

・　自分のことではないが、特定技能や技能実習生は政府から勉強の機会を与えられているわけではないため、自分で学ぶしかない。在留資格によって勉強できる環境が異なっている。国家試験を目指す人たちのフォローをしたいと思っている。

5.2 かつて困っていたこと

・　交流が難しいこと。日本に来たばかりの時は、寂しくて、コミュニティがないことが心配だった。

5.3 困ったときの相談相手

・　施設や大使館に相談するが、相談に至ることはあまりない。

5.4 同国籍のコミュニティ

・　EPA の研修時代の友達が県内にいないため、頻繁な交流はないが年に１回は会う。
・　宮城県の文化センターのモスク（お祈りの場所）でインドネシア出身の人たちと交流することもある。

6 その他

6.1 今後の意向

・　今の施設で働き続けたい。また、医療的ケアも勉強したい。ユニットに医療的ケアが必要な利用者もいるので、看護の勉強の経験も生かして介護が出来たら利用者が助かると思う。
・　日本語能力試験を受験したい。将来は日本で働きたい人に日本語を教えたり、介護の知識や技術を教える学校をインドネシアでつくりたい。

施設・事業所の職員

1 基本情報

1.1 外国人介護職員の就労状況

・　施設の現在の在籍人数は、７名。
・　在留資格別では、在留資格「介護」１名、EPA 介護福祉士候補者３名、技能実習生２名、日本人の配偶者等１名。
・　国籍は、日本人の配偶者等の１名（フィリピン出身）以外全員インドネシア出身。
・　日本語能力はＮ３、Ｎ２の方が多く業務遂行にほとんど問題ない。
・　これまで介護福祉士に合格した方は２名（１名は A さん、１名は退職し関東の施設で就労中)。
・　法人が代表発起人となって、「東北のかいご協同組合」を発足しており、インドネシアから技能実習生を受け入れている。2022 年末に特定技能の登録支援機関の認定も受けており、今後は特定技能のサポートも予定している。

1.2 受け入れのきっかけ

・　10 年くらい前から法人として EPA を受け入れている。
・　インドネシアの技能実習生の送り出し機関に視察に行った際、現地の学校の素晴らしさを肌で感じた。また、当時希望する人数の EPA を集めることが難しかった状況もあり、技能実習生の受け入れに前向きになった。

1.3 法人の受け入れ方針

・　外国人介護職員の受け入れや定着には、現地の送り出し機関との繋がりが重要である。

法人としてインドネシアの技能実習生の送り出し機関とネットワークがあるため、受け入れ国を拡大することよりもインドネシアの送り出し機関との結びつきを強くしていくことを考えている。

2 活躍の実際

2.1 日本人職員との業務や待遇の違い

・ 業務や処遇の違いはない。

2.2 キャリアパス

・ 資格、経験、キャリア、人物像など総合的に見て判断する。介護福祉士の有無は特に条件になっていない。
・ A さんの存在（外国人介護職員からリーダーが誕生したこと）は、特定技能や技能実習生のモチベーションアップになると思う。将来の事業所のビジョンを考える際には、外国人介護職員のリーダーが不可欠だと思う。

2.3 活躍の状況

・ A さんは前向きで包容力があり、人の意見をちゃんと聞く。真摯に相手に応える姿勢がある。
・ A さんは利用者の家族から指名されるくらい家族への対応もしっかりしている。

3 支援内容

3.1 外国人介護職員全般に行っている支援

・ 木曜日は、地元大学の先生と学生がボランティアで日本語を教えている。法人が東北学院大学の先生と接点があり、ボランティアしたいという学生を紹介してもらった。学生の専攻は日本語教育、多文化共生、福祉などである。参加されている人数は６名ほど。
・ ボランティアのおかげで、外国人介護職員の日本語能力の助詞の使い方等が上手になり、会話が聞き取りやすくなっていると感じる。
・ 年休を使っての帰国になるが、家族と会ってリフレッシュすることが必要であると考え、１カ月程度の一時帰国ができるように制度化している。
・ LINE などで相談の機会を持つようにしている。

3.2 介護福祉士取得のために行っている支援

・ EPA については、日勤帯の１時間半くらいを自習時間としている。
・ 金曜日は県の委託を受けている地元の大学が、介護福祉士合格のための勉強会を開催している。講師は、大学が委託している介護福祉士取得のための講師や大学の先生が教えてくれる。

4 受け入れによる変化

4.1 日本人職員の変化

・ 積極的にコミュニケーションをとってくれるという印象がある。

4.2 利用者の変化

・　利用者に聞くと、外国人だからという特段の違いはないように感じている。
・　最初は外国人介護職員に利用者がどのような感想を持つか不安があったが、全く不要だった。

5 課題

5.1 外国人介護職員を雇用する際の課題

・　過疎地域は、買い物に行くことがとても不便で、外国人介護職員の定着が難しい。交通の環境整備タクシー券等の支援が必要だと思う。事業者だけでそこまでの支援は金銭的な面からも厳しい。
・　これまで EPA を 18 人受け入れてきたが、２人しか介護福祉士国家試験に合格していない。いろいろなサポートや関係機関が協力をしても合格は難しいため、技能実習制度や特定技能の方が介護福祉士の試験に受かることは非常に難しいと感じる。介護福祉士合格のためのプロセスを本人や企業に任せるのではなく、プログラムの中に組み込んで、どの在留資格で来日したかに関わらず、長く日本にいて働きたい人をサポートする体制づくりが必要だと思う。

5.2 今後、在留資格「介護」の方が活躍するために必要なこと

・　在留資格「介護」の場合は家族帯同ができるという制度になっているが、家族帯同をする場合、子どもを育てる環境や保育園、配偶者も日本語を話せるわけではないので環境整備が必要だと思う。
・　モチベーション維持のためにも定期的に帰国ができる環境は重要だが、費用がかかる。国や県、自治体として費用面などサポートしてほしい。企業では対応が難しいことへのサポートが必要だと思う。
・　外国人介護職員の場合、家族のために働き、仕送りをして現地の家族を支えているというところは、日本人職員とは全く同じ状況ではないと思う。外国人介護職員をきちんと受け入れる体制を作る必要があると考えている。

（２）社会福祉法人松栄会　特別養護老人ホームひまわりの丘（千葉県）

外国人介護職員（B さん）
国籍　　：ベトナム
在留資格：留学→在留資格「介護」

1　基本情報

1.1 来日から現在までの状況

・　日本語を学ぶため、2013 年４月に来日、２年間日本語学校で勉強をした。その後、介護の専門学校に入学（養成施設２年）。留学生の時は今とは違う介護施設でアルバイトをしていた。2017 年に「ひまわりの丘」に就職した。
・　日本語能力は、来日時Ｎ５、日本語学校卒業時にＮ２。その後は、仕事も忙しく受験していない。
・　介護福祉士国家試験は、2017 年に３回目の受験で合格。当時は学校で受験できる最後の年で不合格の後、２週間後に再受験できた。
　※ 補足：日本介護福祉士養成施設協会が実施する卒業時共通試験のことと思われる。低得点者に対しては、補講、再試験等により対応していたため、再試験２回のことと思われる。
・　介護福祉士を受験した理由は、在留資格「介護」であれば日本での在留が長くなることや、資格があると就職しやすいため。

1.2 生活の状況

・　夫と同居。夫はエンジニアの資格をとるために専門学校に行き、現在車の部品を作っており、自分より長く日本に滞在している。
・　千葉県社会福祉協議会から奨学金を受給した。

2　活躍の実際

2.1 介護職を選んだ理由

・　ベトナムにいた時は、介護について知らなかった。日本に来てから、友達や日本語学校の先生に教えてもらい介護の仕事を知った。日本で働き続けたいし、おじいちゃん、おばあちゃんも好きなので選んだ。介護の仕事は大変と先生から言われたが、介護に限らずどのような仕事も大変だから、そこは気にならなかった。

2.2 現在の就労先を選んだ理由

・　専門学校の時の実習で、施設の雰囲気がよく就労したいと思った。

2.3 現在の立場・働き方

・　役職はなし。現在は妊娠中のため指導はしていないが、以前は技能実習生３名の指導を担当していた。留学生を指導することもある。就職してから２年くらいたってから教える立場になった。

2.4 業務内容

・　現在、５名の利用者を担当している（最初は２名くらいからスタート）。業務内容や研修は日本人と同様。
・　今は妊娠中のため、業務は軽くしてもらっている。記録、食事介助、見守り中心
・　基本的な業務内容は新人でも中堅職員でも変わらないけれど、新人の時よりも仕事の幅や理解が深まり、新人のミスにも気づいてあげられるようになった。

2.5 仕事のやりがい

・　利用者に毎日会えて、レクリエーションで笑顔になってくれると嬉しい。自分がその笑顔を作るのに関わることができるのが嬉しい。
・　以前は、食事介助する時に全部食べてもらうことを大事にしていたが、勉強をしてからは楽しくおいしく食べてもらえるように考えるようになった。

3　支援内容

3.1 法人・施設からの支援

・　技能実習生には、技能実習評価試験前に対策講座のようなものがある。
・　試験対策講座等への受講料補助がある。(B さんは入職時に介護福祉士だったため、利用していない。)

3.2 欲しかった支援

・　外国人には日本語について努力してほしい。支援としては、国家試験の資料がまとめてあると良いと思う。

3.3 勉強方法

・　学生のときは、午後に授業がなくても学校に残って、勉強していた。友人と暮らしていたため、学校に 13:00-16:30 頃まで残り、そこからアルバイトに行った。22:00 頃に帰宅し、夕食等を食べた後、23:00-24:00 頃まで明日どのような勉強をするか整理した（漢字等わからないところを確認）。

4　課題

4.1 現在仕事や生活で困っていること

・　なし

4.2 困ったときの相談相手

・　学校の先生や周りに相談できる人がいる。
・　自分と同い年の日本人職員で、魅力があり、仕事も早く、ケアも上手なモデルとなる職員がいる。生活面でも仕事面でも相談できる人である。

4.3 同国籍のコミュニティ等

・　コミュニティには参加していない

5　その他

5.1 今後の意向

・　職場との関係が良いため、当面は今の職場で働き続けたい。訪問介護や介護老人保健施設で働いてみたいと思うこともある。

・　今は日本で働き、夫と頑張りたいが、将来は母国に戻りたい。利用者の層が変わるので、将来母国に帰って教えるときのために、色々な経験をしたい。母国では、技能実習生等、日本を目指す人達に自分の経験を教えたい。

施設・事業所の職員

1　基本情報

1.1 外国人介護職員の就労状況

・　現在の在籍人数は、17 名（うち、特養 14 名、ショート３名）
・　在留資格別では、在留資格「介護」２名、技能実習５名、留学（養成施設）４名、留学（養成施設以外）５名、配偶者１名。
・　国籍は、ベトナム（14 名）、中国（２名）、フィリピン（１名）。
・　日本語能力は、N２程度（３名）、N３程度（９名）、N４程度（５名）。
・　介護福祉士国家試験は、２名受験し、２名とも合格。

1.2 受け入れのきっかけ

・　最初の受け入れは、2017 年で B さんのみであった。
・　技能実習生は 2019 年くらいから受け入れている。
・　千葉県留学生受入プログラムから 2020 年留学生の受け入れを開始した。

1.3 法人の受け入れ方針

・　受け入れ時には、法人から職員向けの説明会があった。

2　活躍の実際

2.1 在留資格「介護」の方の施設内における立場

・　役職はない中堅職員。

2.2 日本人職員との業務や待遇の違い

・　業務や処遇の違いはない。

2.3 キャリアパス

・　外国人介護職員でも日本人と同じキャリアパス。キャリアパスには役職はつかない専門職ルートと主任等の役職を目指す「リーダー職」ルートがあり、本人が希望すれば外国人、日本人問わずどちらのルートも目指すことができる。「上位キャリア（＝中堅までは一本道で、その後ルートが２つに分かれた後の職位を指す)」は、本人の希望または上長の推薦が必要。１年に１回の評価・試験があり、B さんも同様の試験を受けている。
・　個人的には、２つのキャリアパスの他に、外国人用のキャリアパスがあっても良いのではないかと感じる。全く同じ試験というのは大変かと思う。

2.4 活躍の状況

・　B さんは、常勤の介護職員として日本人スタッフと同等の業務をおこなっており、外国籍スタッフの先輩として育成や相談の面で活躍してくれている。日本語ができない技能実習生の指導に入ってもらい、注意しなければならない点等を通訳して伝えてもらった。

技能実習生の指導には適任で、養成校からの実習生（留学生）についても、ベトナム人の場合は指導をお願いしている。

- 日本語面から、最初は記録、申し送り等のリーダー業務はお願いしていなかったが、４年目くらいから記録業務（日常のケース記録)、リーダー業務を任せている。
- リーダー業務の前に、PC 業務や日本語も覚えられるという点から、ケアカンファレンスの議事録作成を通して文章に慣れてもらい、記録業務に入ってもらった。

3　支援内容

3.1 外国人介護職員全般に行っている支援

- 外国人だからと特別に何かサポートが必要だったというものはないが、日本語はわかりやすい言葉を使うようにした。今は、簡単な日本語の指導を不定期で行っている。「できた？」と聞いた時「まぁ、できた」と回答があったときは、その「まあ」に何かあるのではないかと思い、一緒にやってみたりした。「大丈夫？」と聞くと「大丈夫」と答えがちのため、聞き方を工夫している。
- 特別な支援はないが、ケアカンファレンスの議事録を通して赤ペンチェックをしていた。

3.2 在留資格「介護」の方に行っている支援

- 特になし。帰国のための長期休暇も取りやすい環境にあるためモチベーションにつながっているのではないかと思う。

3.3 介護福祉士取得のために行っている支援

- 以前は、日本語教室を開催していた（担当していた人が、事情がありできなくなってしまい現在は行っていない)。

4　在留資格「介護」受け入れによる変化

4.1 法人や施設での変化

- 技能実習生の受け入れは、B さん（ベトナム出身）がいて、ベトナムとのパイプがあったことが一番の理由となった。通訳や指導を B さんに任せられるという点で、検討する際に前向きな影響があった。

4.2 日本人職員の変化

- 協力姿勢が強くなり多文化理解は進んだと思う。自分もベトナム語を少し勉強した。
- 利用者対応については、外国人介護職員は日本語の面で、日本人とまではいかない場面がある。そのため、介護の質を落とさないためにも、外国人介護職員への指導は必要。日本人にとっても改めて勉強し直す必要がある。

4.3 利用者の変化

- 初めは言葉が伝わらないため、利用者によっては日本人に対応をお願いする方もいたが、現在は外国人介護職員の日本語力の向上や生活の理解が進んだこともあり、日本人職員と同様に頼って良い関係を築けている。

5　課題

5.1 在留資格「介護」を雇用する際の課題

・　特にない。日本人スタッフとほとんど変わらない。

5.2 今後、在留資格「介護」の方が活躍するために必要なこと

・　外国人介護職員に好意的な家族もいるが、偏見を持つ家族もいるので、もっと地域に接点や交流の機会を作りたい。施設で外国人介護職員が働いていると地域にアピールして、安心して預けることができるというのが伝わると良いと思う。

・　外国人介護職員にも選ばれる施設にしていきたい。施設の魅力をもっと高めていく必要があると思う。

（３）社会福祉法人奉優会　港区立特別養護老人ホーム白金の森（東京都）

外国人介護職員（C さん）
国籍　　：インドネシア
在留資格：EPA 介護福祉士候補者→在留資格「介護」

1　基本情報

1.1 来日から現在までの状況

・　2014 年６月に EPA７期生として来日、名古屋で６ヶ月勉強して就職した。
・　在留資格「介護」は、勉強して国家資格を取らないと取得できないためかっこいいと思い、在留資格更新のタイミングで切り替えた。
・　来日前に半年間、インドネシアで日本語を勉強した。来日時の日本語は片言であった。就職時はＮ５程度で 2016 年にＮ２を取得した。
・　介護福祉士国家試験は、2018 年に受験し、１回で合格した。

1.2 生活の状況

・　2019 年３月に家族帯同で夫を呼んだ。
・　インドネシア人の夫と娘と同居。娘は日本の保育園に通っている。

2　活躍の実際

2.1 介護職を選んだ理由

・　大学卒業後に仕事を探していた際に、EPA 看護・介護の仕事を偶然見つけ申込んだ。大学時代は看護の勉強をしており、インドネシアの看護師資格を持っている。そのため、看護に興味はあったが、インドネシアに介護施設が無かったため、応募した時は介護が何かは分からなかった。
・　EPA 看護師は２年の経験が必要であったため応募ができなかったが、介護は未経験で応募ができた。

2.2 現在の就労先を選んだ理由

・　仕事を探している中で偶然見つけた。

2.3 現在の立場・働き方

・　2019 年に主任になった。主任になってから１年半程度産休・育休を取得し、現在時短勤務中。フロア内で一番の古株である。
・　法人内では外国人介護職員の役職者がいるが、白金の森では初めての外国人介護職員の役職者である。

2.4 業務内容

・　職員 22 名の指導を行っており、記録チェックやケースチェック勤務表作成など、主任ならではの業務も行っている。
・　技能実習生の指導では、介護技術や日本の文化等をゼロから伝えることが大変だと感じている。

2.5 仕事のやりがい

・　利用者からの感謝の言葉を言われること。達成感がある。

・　先輩の外国人はあまりサポートしてくれず、自分もあまり聞けなかった経験がある。主任になって、外国人の指導ができるのはよかったと思っている。外国人から相談しやすいという言葉をもらっている。

・　インドネシア人のみならず、ベトナム人からも C さんがいるから安心と言われており、外国人のお母さんのような存在になっている。外国人のサポートをしすぎていて、日本人職員から心配されるくらいである。

3　支援内容

3.1 法人・施設からの支援

・　日本語と介護技術の学習支援が行われている。介護の専門の先生が、週１回３時間程教えに来る。（コロナ過では ZOOM にて対応中）

・　１ヶ月 24 時間シフト中に勉強時間が組み込まれている。仕事の合間に勉強できるよう、研修室も設けられている。

・　外国人介護職員の相談窓口となる職員がいる。（管理部門で専従）

・　ラマダン中・妊娠中のシフトの考慮、産育休後の復職支援も行っている。

・　法人内でも支援体制の違いはあるが、法人内の他の外国人介護職員と話していると、白金の森が一番支援は充実していると思う。

3.2 欲しかった支援

・　介護福祉士国家試験のため、介護保険制度や介護技術など、介護領域以外の先生がいると良かった。

3.3 勉強方法

・　介護福祉士国家試験のため、平日は１日１時間勉強、休みの日は半日勉強するようにしていた。

4　介護福祉士合格による変化

4.1 モチベーションの変化

・　インドネシアで看護師資格を取得していることもあり、日本でも看護師の資格を取得したいという思いを持っている。介護と看護両方の仕事をしていきたい。

5　課題

5.1 現在仕事や生活で困っていること

・　なし

5.2 困ったときの相談相手

・　法人内専属の職員。

6　その他

6.1 今後の意向

・　両親も入れたいと思うほど利用者のことを考えている施設のため、白金の森での仕事を続けたいと思っている。主任が一番利用者と近いので、仕事が楽しい。主任を続けていきたい。

施設・事業所の職員

1　基本情報

1.1 外国人介護職員の就労状況

・　現在の在籍人数は、23 名（法人全体では 194 名）
・　在留資格別では、在留資格「介護」６名、EPA 介護福祉士候補者 11 名、技能実習２名、特定技能１名、EPA 看護師３名。
・　国籍は、ベトナム７名、インドネシア 16 名。
・　日本語能力は、N２が５名、N３が 18 名。
・　介護福祉士国家試験は、３名受験して全員合格。

1.2 受け入れのきっかけ

・　2013 年に EPA３名を受け入れたことが始まり。法人ではじめての受け入れ施設であった。
・　白金の森は看護師の 24 時間体制を整えており、受け入れるだけの体力もあることや、港区の多様性の方針もあり、理解も得られやすかったこと。また、新しいチャレンジをしやすい法人、施設の風土もあった。

1.3 法人の受け入れ方針

・　働きたい方がいれば雇用している。働き方も柔軟に対応しており、その人のライフスタイルを重視している。
・　技能実習生を雇用した経緯は、法人としての社会的使命が大きい。EPA を受け入れてきたことにより事業所にノウハウがある。あまり国籍は気にしていないが、コミュニティを作ってあげるようにしている。もし今後、新たな国籍の方を採用することがあれば、同じ国籍から複数名受け入れたい。

2　活躍の実際

2.1 在留資格「介護」の方の施設内における立場

・　法人全体で 10 名役職についている。介護福祉士でなくても役職につくことは可能。

2.2 日本人職員との業務や待遇の違い

・　業務や処遇の違いはない。

2.3 キャリアパス

・　外国人介護職員でも日本人と同じキャリアパスである。
・　リーダーになる方は、日本語能力やモチベーションが高く、本人の目的意識やビジョンが明確でホスピタリティがあり、表情的にも豊かな方が多い。勉強熱心であり、努力を怠らない。国籍問わず誰とでも平等に接することができる。

2.4 活躍の状況

・　事例研究発表会に参加している人が多い。物事を論理的に考え、PDCA サイクルを回して発表できる。C さんも発表している。

2.5 期待すること

・　長く働き、施設・事業所の中核を担う人材になってほしい。日本人職員の育成者になってほしい。施設や職員に多様性を伝える役割を担ってほしい。

3　支援内容

3.1 外国人介護職員全般に行っている支援

・　法人ではモバイルメッセンジャーアプリケーションを活用し、受入れ施設間や法人本部とタイムリーに情報共有し外国人介護職員の悩みに、公私を問わずレスポンスを早くしている。また、施設では、事務課に外国人介護職員専属の担当者を配置し、公私を問わず対応している。外国人介護職員が安心して話しをできるよう、守秘義務も徹底している。

・　専属の職員は、施設長・副施設長・介護課長と密に連携をとっており、学習支援の先生と現場のパイプ役を担い、授業の予定を考慮してシフトの調整も行っている。現在導入２年目である。

・　日本語学習面での支援は、法人全体でＮ２,Ｎ３対策を実施している。

・　法人内でも学習支援内容に差がある。通学方式を取っているところもあれば、先生が施設に来ているところもある。１ヶ月 24 時間という勤務時間内の勉強時間は法人内で統一されているが、時間の割り振りは施設ごとに違う。施設に来てもらっている先生は、日本語の勉強を含め、試験対策の先生が多い。また、施設内に研修室を設けており、どの在留資格でも使うことができる。

・　待遇について、他の施設と違うという意見が挙がることもある。法人内の外国人介護職員同士で繋がりがあるので、差が不平不満を生まないよう、法人間でルールを統一するようにしている。

3.2 整えた体制や制度等

・　施設で発生した課題を蓄積し、ノウハウとして共有することで、規定やマニュアルを整え、他施設に水平展開していった。マニュアルや規程等の整備に３年くらいかかった。

・　今は、結婚や出産のステージにある職員もいるため、変化にあわせた仕組みが必要。

・　外国人介護職員を受け入れ続けることにより、先輩から後輩へフォローアップできるようになった。

・　日本人・外国人を問わず、未経験の職員でも歓迎する雰囲気を出し、職員間の繋がりを強くすることで、居心地の良い職場をつくり、このような環境が離職防止になると考えている。介護の経験がゼロベースであっても、キャリアアップを積める仕組みを整え、定着してもらえるように心がけている。

4　在留資格「介護」受け入れによる変化

4.1 法人や施設での変化

・　職員間の連帯意識が強くなった。

4.2 日本人職員の変化

・　礼拝のための金曜休暇、ラマダン中のシフトの調整（入浴介助をやらない等）、勤務時間中の勉強、帰国のための長期休暇など、当初は日本人の不平等感もあったが、今はなくなった。日本人の働き方も柔軟さを持つなど、考え方にも影響を与えた。結果として、風土が変わったように思う。

・　外国人介護職員を受け入れたことで、職員の多様性を受け入れることが当たり前になった。

4.3 利用者の変化

・　リアクションは変わっていない気がする。丁寧に対応するので、利用者は受け入れやすいのではないかと思われる。家族も特に外国人であることを気にしていない様子。

5　課題

5.1 在留資格「介護」を雇用する際の課題

・　金銭面での魅力がなくなっており、丁寧に受け入れをしないと選ばれなくなってくると思う。情報をとる力と情報を発信する力をつけていかなければならない。

（４）特定医療法人財団五省会　介護老人保健施設みどり苑（富山県）

外国人介護職員（D さん）
国籍　　：モンゴル
在留資格：留学→在留資格「介護」

1　基本情報

1.1 来日から現在までの状況

・　モンゴルで医学大学を卒業した後、2020 年４月に富山福祉短期大学に入学した。コロナのため入国できず、半年間は母国よりオンラインで授業を受け、2020 年 10 月に来日した。
・　留学生時代（2020 年 10 月～）から、みどり苑でアルバイトをしており、短大卒業後の 2022 年４月に入職。
　　日本語能力は、来日時からＮ２程度であった。Ｎ１は未受験。
・　介護福祉士国家試験は、2022 年受験１回／不合格。

1.2 生活の状況

・　2022 年９月に夫と息子（小学校中学年）が来日し、現在は３人で住んでいる。
・　富山県から奨学金を受給した。

2　活躍の実際

2.1 介護職を選んだ理由

・　モンゴルに介護の仕事はないが、興味がありやってみたいと思った。
・　また、子どものときから将来必ず日本に行く、家族と日本で住みたいという想いがあった。

2.2 現在の就労先を選んだ理由

・　モンゴルにいるときに先生が紹介してくれて、モンゴルからオンラインでみどり苑と面接をした。当時は施設のことはよくわからなかったが、インターネットで探していいところなのかなと思い選んだ。実際、本当にいいところだった。

2.3 業務内容

・　全ての介助を行っており、夜勤もしている。委員会にはまだ参加していない。

2.4 仕事のやりがい

・　利用者が日本語を教えてくれたり、日本について教えてくれたりしている。
・　初めて利用者と話すときは心配していたが、１日終わったら嬉しい気持ちになった。介助したときの感謝の言葉は嬉しい。
・　モンゴル人の先輩にいろいろなわからない言葉や仕事を聞いているため、それを聞いたうえで、自分の目標を決めている。

3　支援内容

3.1 法人・施設からの支援

・ 勉強とお金、どちらのサポートもよかった。

・ 記録は文法が難しかったが、先輩の職員たちに聞いて、今は毎日書いている（記録はパソコン)。

・ 職場にいるモンゴル人の先輩から教科書をもらった。国家試験の本も、みどり苑の担当者から貰った。いろいろな支援があったし、何が必要か聞いてくれた。

3.2 欲しかった支援

・ 勉強するために試験前はアルバイトを調整したかった。

3.3 勉強方法

・ 留学生時代は、月曜日から金曜日まで勉強し、土日にアルバイトをしていた。

4 課題

4.1 現在仕事や生活で困っていること

・ なし

4.2 困ったときの相談相手

・ 職場に日本に来て５年のモンゴル人の先輩がおり、よい関係。同じ国の人がいることは心強く、年が同じなのもありとても仲が良い。

・ 仕事のことは先輩、主任やリーダーに相談している。他にも、本部人事担当者や施設長が色々と相談に乗ってくれる。仕事だけでなく、家族や生活についても、よく聞いてくれている。

4.3 同国籍のコミュニティ等

・ 富山県に住み介護現場で働いているモンゴル人も多く、その人たちからいろいろな経験を聞いている。何かあれば、すぐ連絡をとる。

・ 子どもが日本に来ているので、ママ友達もいる。子ども関係の付き合いも増えた。

5 その他

5.1 今後の意向

・ もっとがんばって介護の仕事を続けたいと思っている。

・ まだ自分の周りには外国人のリーダーがいないが、自分がなるかもしれない。

・ モンゴルでは医学大学を卒業した。今年修士課程に合格したのでオンライン授業をがんばりたい。

5.2 介護の専門性について

・ 介護は人と関わることが大事。学校で２年間勉強をたくさんして、学校に通っていない人とは違うと思っている。

施設・事業所の職員

1 基本情報

1.1 外国人介護職員の就労状況

・　現在の在籍人数は、４名（うち、介護３名、看護１名）
・　在留資格・国籍別では、在留資格「介護」２名（留学→在留資格「介護」）／モンゴル出身、在留資格「医療」１名（留学→在留資格「医療」）／モンゴル出身、「留学」１名／モンゴル出身
・　受け入れてきた外国人介護職員はＮ１、Ｎ２など高い日本語能力レベルの人が多い。最初から Ｎ３以上として受け入れているため、外国人介護職員の日本語力で困ったことはない。
・　介護福祉士国家試験は、これまで２名の外国人介護職員が受験し、共に不合格。留学生と日本人分け隔てなく、落ちたらまた受けるように施設として伝えている。

1.2 受け入れのきっかけ
・　サンライズ・ネットワークスから留学生を受け入れる形で受け入れを開始した。
・　2018 年４月に初めて、留学生から介護福祉士をとった方を正式な職員として受け入れた（現在は退職）。在留資格「介護」は、現在留学生プログラムのみ受け入れている。
※補足：留学生プログラム「公益社団法人　サンライズ・ネットワークス」
外国人の留学生～特定技能、技能実習を受け入れるのにあたり、まずは留学生を受け入れようと、関連法人である「公益社団法人　サンライズ・ネットワークス」を立ち上げた。
サンライズ・ネットワークスは富山県内の３つの医療法人（紫蘭会、双星会、五省会）が母体となってできた団体で、留学生、監理団体、登録支援機関を担っている。
1.3 法人の受け入れ方針
・　雇用したい在留資格に違いはない。関連法人と連携して受け入れていくつもりである。
・　将来に投資するために土壌を作るという意図で、外国人介護職員に取り組んでいる。

2　活躍の実際
2.1 在留資格「介護」の方の施設内における立場
・　日本人と外国人の違いはない。等級制度の人事制度であり、基本的には資格を持っている方がリーダーとなるが、基準表にならう。
2.2 日本人職員との業務や待遇の違い
・　業務や処遇の違いはない。日本人も同等に外国人も等級が上がれば、役職がつく。
・　人事制度は基準も賃金表も含めオープンにしている。
2.3 活躍の状況
・　日本人職員と同じように働いている。
・　みどり苑でイベントをする際には、民族衣装を着たり、母国の料理を紹介したりと、利用者に喜んでもらっている。
2.4 期待すること
・　キャリアを積んでもらい、今後外国人を受け入れていくときにリーダーになってほしいという思いはある。

3　支援内容

3.1 外国人介護職員全般に行っている支援

・　外国人だから特別に何かしているわけではない。

・　日本語については、富山弁の講座を開いたり、方言のマニュアル（富山県庁の厚生部作成）を活用している。

3.2 在留資格「介護」の方に行っている支援

・　留学生時代のアルバイトの受け入れ。

・　介護福祉士として入職した後は、基本的には日本人と同様の福利厚生制度だが、住居に関しては日本人よりは手厚くサポートをしている。住宅手当の適用範囲が日本人は期間が限定されているが、外国人の場合は期間限定になっていない（支給適用範囲の特例）。

3.3 介護福祉士取得のために行っている支援

・　富山県内の養成施設などで講師として行っている職員が現場に何人かおり、施設に勤務しているため、個別に教えてもらう。学習支援は特段設けてはおらず、個別対応になる。

・　外国人介護職員のみに行う支援としては、サンライズ・ネットワークスの留学生プログラムの中に、国試対策の費用も法人負担というルールがあり、そのルールの中で支援をしている。模擬や受験費用、学費は法人が負担をする。

・　サンライズ・ネットワークス、学校、法人が常に情報共有をしている。

4　在留資格「介護」受け入れによる変化

4.1 法人や施設での変化

・　整えた体制や制度については、課題が発生すれば、その都度変えていく。日本人と同じルールで息詰まるところは都度変えている。

・　情報の共有はリアルタイムに LINE 等で共有している。人事もサポートをするが、現場では上席者が外国人介護職員の担当となり、サポートをする。こうした体制が徐々に慣れてきた。

4.2 日本人職員の変化

・　日本人職員のハードルや抵抗感がなくなっている。外国人を入れていく土壌はできたと感じる。

5　課題

5.1 在留資格「介護」を雇用する際の課題

・　現状の課題は特にない。

5.2 今後、在留資格「介護」の方が活躍するために必要なこと

・　日本で働くことのモチベーションの維持をどう形成していくか。特に家族が一番のモチベーションになっている場合、どうサポートできるか。

（５）社会福祉法人敬英会　介護老人保健施設さくらがわ（大阪府）

外国人介護職員（E さん、F さん）
国籍　　：ベトナム
在留資格：留学→在留資格「介護」

1　基本情報

1.1 来日から現在までの状況

・　2016 年に来日。2016 年の時点で敬英会に非常勤として入職。
・　2019 年から正社員になり、介護福祉士として働いている。
・　日本語能力の変遷は、E 氏が来日 N３で N２取得済み、N１の取得を目指している。F 氏は、来日時はN４，５くらいで、N２取得済み、N１の取得を目指している。
・　介護福祉士国家試験は、E 氏は２回受験（不合格）しており再受験予定。F 氏も、３、４回（不合格）受験しており、再度受験予定である。

1.2 生活の状況

・　E 氏は、現在１人暮らしでベトナム人のパートナー（技能実習生（印刷関係）として日本で就労中）がいる。技能実習終了後、自分の家族帯同のビザにするかはまだ考えていない。
　※ヒアリング後の１月に結婚し夫婦で寮で生活。
・　F 氏も現在１人暮らし。特に家族帯同したいという希望はまだない。
・　大阪府から奨学金を受給した。

2　活躍の実際

2.1 介護職を選んだ理由

・　母国の医療短期大学の先生が日本の看護師（ベトナム人）をしていて、色々教えてくれた。E 氏は、日本に来るときは看護師になりたいと思っていた。

2.2 現在の就労先を選んだ理由

・　母国にいるときから、敬英会に入る予定で来日した。アルバイトのときから敬英会。留学時代は、和歌山の同じ法人の別施設でアルバイトをしていた。

2.3 現在の立場・働き方

・　E 氏：今年の４月からリーダー（リーダーは、各階に１－２名、事業所全体で７名配置）、リーダーになってほしいと言われた時は、他に外国人でリーダーしている人がいないため「無理」と思った。今は、なんとなくできている。周りの人にも支えてもらっている。リーダーは責任を持っているから、色々考えなければいけないし、しっかりしないといけない。
・　F 氏：今年の４月からリーダーになったが、最初は「無理」と思った。日本人のほうが良いと思ったが、主任から「職員にベトナム人が増えているので、大丈夫。応援する。」と言われた。同じベトナムの後輩たちの通訳もしている。

2.4 業務内容

・　ショートステイでは入浴の順番を決めたり、勤務を組んだりしている。

・　リーダーになってから業務は大きく変わっていないが、会議が増えた。同じベトナムの後輩たちの指導や、相談に乗ったり、こうしたほうが良いというアドバイスをしている。日本人にも教えることもある。

2.5 仕事のやりがい

・　E 氏：利用者と関わるのは面白い。利用者さんとの関わりで頑張ろうと思う。周りのスタッフと関わるのも面白く楽しいので、やりがいにつながっている。介護の仕事は楽しく自分に合っていると思う。他の仕事をしたいと思ったことはない。

・　F 氏：最初は慣れなかったが、今は慣れた。利用者を手伝って、「ありがとう」と言われると嬉しい。

3　支援内容

3.1 法人・施設からの支援

・　本を買って自分で勉強している。会社で勉強会はあるが、試験対策ではない。介護福祉士も日本語に関しても自分で勉強する。

3.2 あると良い支援

・　食費の支援。

・　介護福祉士受験費用を支援してくれると嬉しい。費用が高いので、支援があれば毎年受けたいと思う。

・　E 氏：ベトナム語の翻訳があると良い（専門用語集は持っている）。日本語の専門用語がはっきりわからないことがある。わからない用語等は、職員に聞いている。

・　F 氏：本当は先生から直接教えてもらいたいが、難しければベトナム語の翻訳があると良い。勤務時間に勉強できたら嬉しい。

4　課題

4.1 現在仕事や生活で困っていること

・　今、困っていることはない。この施設は何でも教えてくれている。

4.2 困ったときの相談相手

・　相談しやすいのは主任や直接の上司。本部職員にも相談する。お父さんみたいで話しやすい。ベトナム語がわかる人はいないが、職員が支えてくれている。

4.3 同国籍のコミュニティ等

・　Facebook で日本に住んでいるベトナム人のグループがあり、色々な情報がやりとりされている。実際やりとりはせず、見るだけ。

5　その他

5.1 今後の意向

・　E 氏：介護福祉士に合格したい。N1 とケアマネジャーをとりたい。色々体験したい。し

ばらくは日本にいたいと思っている。介護は続けていきたいが、まだその後のステップアップまでは考えていない。

- F 氏：介護福祉士、N１取得が現在の目標。５年経ったら母国に戻るかもしれない。母国に戻って、介護の先生になるか、自分で仕事をするか。
- E 氏・F 氏：まだベトナムには介護がない。ほとんど看護。そのため、母国の専門学校等で介護を教えたい。高齢者も増えてきている。

施設・事業所の職員

1　基本情報

1.1 外国人介護職員の就労状況

- 現在の在籍人数は、13 名
- 在留資格では、在留資格「介護」10 名、留学（養成施設）３名
- 国籍別では、ベトナム 11 名、ロシア１名（留学生）。法人としては６か国から受け入れている。
- 介護福祉士国家試験は、10 名中１名が合格。

1.2 受け入れのきっかけ

- 2014 年頃から、日本語で留学に来ている留学生（短期留学１年）の受け入れを行っていた。
- 平成 28 年大阪介護留学支援プログラム開始。日本人職員が集まらなくなり人材不足となっていた。まずはアジア地域から受け入れをしたいと考えた。

1.3 法人の受け入れ方針

- 介護福祉士の実務経験５年間の特例措置が続くのであれば、引き続き「留学」から「介護」を受け入れたい。メリットは、正社員になる前に介護の適正を確認できること、日本語も上達してから入職してもらえること。在留資格「介護」であれば、すぐに人員配置上にカウントできることもメリット。

2　活躍の実際

2.1 在留資格「介護」の方の施設内における立場

- 日本人と外国人の違いはない。リーダーになるために特に資格要件はないが、介護福祉士であると望ましい。10 名の在留資格「介護」の介護職員のうち、役職がついているのは２名（E さん、F さん）のみ。２名がリーダーになったときも、周りはお祝いムードで、特に他の職員から「何でリーダーなの？」というような疑問や声はわかなかった。

2.2 日本人職員との業務や待遇の違い

- 業務や待遇の違いはない。

2.3 活躍の状況

- 利用者に寄り添っており、好かれている。真面目に仕事もしており、後輩の面倒もよく見ている。他職員とのコミュニケーションもとれ、ルールを守ることができる。

・　和歌山県のグループホームの利用者は、認知症でもともと話さない人だったが、外国人介護職員が関わることで「あんたら、日本語下手やな」と、日本語や和歌山弁を教えてくれるようになった。その利用者がそんなに話すようになったのは、職員も初めて見た姿であった。E さんが特に和歌山弁を教えてもらっており、E さんは普段は和歌山弁で話している。
・　E さんや F さんが先輩となり後輩に教えてくれるので、指導がスムーズになった。今まで伝わらなかったことも伝わるようになった。
・　最近、E さんは日本人にベトナム語を教えている。それがきっかけで現在、その日本人はアルバイトとして敬英会で働いている。外国人介護職員が日本人職員を連れてきた。
・　現在、記録は手書きからタブレットに変更しており、問題ない。もともとは、作業効率をあげるための導入であったが、外国人介護職員の記録面でも効果的であると感じる。
・　リーダーになり、ご家族宛にお手紙を書く、リーダー会議、シフト調整、業務調整をするようになった。

3　支援内容

3.1 外国人介護職員全般に行っている支援

・　業務面での支援では、翻訳機を使って会話することもある。施設としてベトナム語のマニュアルは用意していない。翻訳ソフトを使う、先輩が指導する等してフォローしている。新しい介護職員に対しては、先輩職員が通訳に入ることもある。
・　利用者家族等に対してのお便りもお願いしているが、添削している。
・　１か月程度休暇をとり、帰国する方が多い（有給休暇が足りなければ欠勤で帰国する方もおられる）。全員が同じ時期にとってしまうと困るが、外国人介護職員同士で調整してくれている。
・　法人として、寮を用意している。また、通学中の交通費や日本語学校の学費の援助、専門学校の学費の保証人（修学資金貸付金制度を利用）になっている。
・　「大阪介護留学支援プログラム」で入職しているため、大阪介護老人保健施設協会にて契約書はベトナム語で用意されている。その他の言語の学生には先輩による通訳や英語で説明を行っている。

3.2 介護福祉士取得のために行っている支援

・　特に行っていない。質問があれば答える。積極的に助けるというよりは、困っているときに助ける。
・　E さんと F さんは母国でも看護学校卒業で、専門学校も卒業しているので、知識面に関して特に支援は必要としていないと思う。

4　在留資格「介護」受け入れによる変化

4.1 法人や施設での変化

・　リーダーの２名とも性格が明るいので、日本人職員も教えてあげようという気持ちになっている。２名は利用者に寄り添ってくれて有難い。利用者に丁寧に接している２名を

見て、他の職員も見習おうとしている。

4.2 日本人職員の変化

・ 何で何でとよく質問をする外国人介護職員がいるので、日本人職員がそこを説明することで、振り返りや反省につながっている。

・ 外国人介護職員と関わることで、ベトナム語を学び始めた職員がいる。

4.3 利用者の変化

・ もともと短期で留学生（日本語留学）を受け入れていたことから、特に変化はない。

・ 利用者の中にはまれに外国人介護職員を好まない人がいるが、外国人だからというよりは相性の問題と感じる（日本人職員でも相性が合わない利用者はいる）。

5 課題

5.1 在留資格「介護」を雇用する際の課題

・ 現在、介護福祉士国家試験の合格率が低いので、今後特例措置がなくなることを見据えて、サポート体制の見直しも必要と考えている。例えば、勤務時間中に勉強できるようにする、学校での補講時間分の不足のアルバイト代を支援する、受け入れ時の日本語能力要件を高くすること等が考えられる。

（６）社会福祉法人正仁会　特別養護老人ホームなごみの郷（広島県）

外国人介護職員（G さん）

国籍　　：インドネシア

在留資格： EPA 介護福祉士候補者→帰国→技能実習生（介護）第２号→在留資格「介護」（介護福祉士合格）

1　基本情報

1.1 来日から現在までの状況

・　2012 年にインドネシアの大学卒業後すぐに来日、EPA として４年間 A 県で介護の仕事をしていた。介護福祉士に不合格（６点不足）だったことと結婚の希望もあり、インドネシアに帰国し、母国で結婚・出産。インドネシアにいた３年間は日本語も使わず、仕事もしていなかった。

・　2019 年 11 月に技能実習生として、再度来日（広島）。日本語能力は来日時Ｎ３程度。

・　介護福祉士国家試験を３回受験し、３回目（2022 年１月）に合格。

1.2 生活の状況

・　2023 年１月に夫と子どもが来日予定。現在はインドネシア人の同僚と住んでいる。同僚は 10 歳下で妹のような存在に感じており、面倒を見ている。

・　奨学金は受給していない。

2　活躍の実際

2.1 介護職を選んだ理由

・　A 県で４年間介護の仕事をした後、インドネシアに帰国した際に、介護の仕事が自分に合っていると思い、また来日したいと思った。インドネシアに介護の仕事はないので、日本に来た。

2.2 現在の就労先を選んだ理由

・　日本で介護福祉士に絶対に合格したいと思っていた。なごみの郷は合格を応援、サポートしてくれるから選んだ。

2.3 現在の立場・働き方

・　利用者１名を担当している。（日本人は利用者を３，４人担当している）ゆっくり学べることはありがたい。

2.4 業務内容

・　担当でする仕事は、家族への連絡、本人のケア、準備など。ミーティングは１か月に一度参加している。行事も他の職員と一緒に考えている。

・　記録はタブレットで、自分ですべてやっている。漢字も変換で出るので、タブレットの方が良い。

・　申し送りが間違っていたら、後でほかの職員が教えてくれる。朝礼・夕礼は Zoom で開催されており、そこで報告をしている。報告が一番緊張する。

2.5 仕事のやりがい

・　仕事は大変だけど、利用者からの優しい言葉で、疲れは抜ける。

3　支援内容

3.1 法人・施設からの介護福祉士に関する支援

・　生活相談員と１週間に１回ほど仕事の後に一緒に勉強した。

・　仕事から帰宅後、YouTube などをみて勉強していた。子どもと長い時間離れたくなかったため、合格したい気持ちが強く、不合格だった場合は帰国することを宣言していた。

・　実務者研修の受講支援や模擬試験（法人が開催）もあった。模擬試験はありがたかった。

3.2 宗教に関する配慮

・　過去の就労先では、宗教に関する理解がされず、ジルバブの着用やお祈りをすることができなかったこともあり、辛かった。今の事業所では、配慮がされており、お祈りの時間を作ってくれている。

4　介護福祉士合格による変化

4.1 介護福祉士合格の前後に感じる違いについて

・　勉強する前と勉強した後では、違いを感じた。他の職員を指導する際に、以前は根拠がわからなかったが、勉強して知識が増えたので、理由がわかるようになった。介護福祉士合格後には、自信をもって「これは実は駄目よ」と理由と合わせて指導できるようになった。

4.2 待遇の変化

・　少し手当てがあった。

5　課題

5.1 現在仕事や生活で困っていること

・　夫の仕事と、今後の生活が心配。実習生の時は、アパートが援助されていたが、これからは個人の負担になる。日本で仕事をするためには、まず日本語を勉強することが必要だと思う。N４を取れたら仕事があると思うので、そのために学校に行った方が良いと思っている。アパートなどを施設が援助してくれるため、生活が楽なのは実習生だと感じる。実習生のマイナスな点は家族と住めないこと。今は家族と暮らしたい。

5.2 困ったときの相談相手

・　生活相談員か事務長。生活相談員が主に相談に乗ってくれるし、何かあれば相談する。事務長も優しい。

・　外国人支援センター、サポートセンターは行ったことがない。

5.3 同国籍のコミュニティ等

・　Facebook のコミュニティはあり、１年に一度ほどお祈りで会うことはあった。直接会うのは難しい。

6　その他

6.1 今後の意向

・　日本語能力試験 N１、看護師、ケアマネジャーに挑戦したい。大学では看護を学んでいて、看護の勉強を続けたいと思っていた。将来、看護師の資格を取れたら、病院ではなく、施設で働きたいと思っている。病院は薬や治療がメインだが、施設の場合は利用者と楽しく、コミュニケーションや支援ができる。

・　主任になりたいとはまだ思っていない。他の職員に意見を言わなければいけないのが今は怖い。インドネシア人が増えた場合、インドネシア人のリーダーや担当はやってみたいと思うが、日本人の指導は自信がない。

施設・事業所の職員

1　基本情報

1.1 外国人介護職員の就労状況

・　現在の在籍人数は、５名。

・　在留資格・国籍別では、技能実習３名（カンボジア２名、インドネシア１名）、留学１名（ベトナム）、在留資格「介護」１名（インドネシア）。

・　日本語能力はN３レベルで入ってきている。N２にはまだ受かっていない。

・　介護福祉士国家試験は今年度３人受験する予定。

1.2 受け入れのきっかけ

・　2013 年９月に中国の方２名（看護師の免許取得を目指す留学生）を受け入れた。当時の受け入れのきっかけは詳細にわからないが、当時は今ほど人材不足でもなかったので、将来のことをすごく考えていたというわけではなかったと思う。

1.3 法人の受け入れ方針

・　現在は外国人の雇用を進めていかなければいけないと思っている。日本で勉強している人を受け入れるという意味もある。

・　留学生のころからアルバイトで支援しているが、介護の知識や経験が０の状態から受け入れるのは難しいと感じる。介護の勉強は学校でしてきてほしいという思いは、外国人でも日本人でも同じ。一方、日本語がある程度できれば、外国人は介護の知識がなくても受け入れられると思う。

2　活躍の実際

2.1 在留資格「介護」の方の施設内における立場

・　リーダー等に関する要件については、介護福祉士を持つことは必要であるが、何かの試験に通ったら主任になれる等の決まりがあるわけではない。外国人介護職員がなる可能性も０ではない。

・　G さんが介護福祉士を取ったことがとても良い刺激になっている。結婚や子育てをしながら働けるという一つのモデルケースになっていることが、一番大きいと感じる。

2.2 日本人職員との業務や待遇の違い

・ 受け持つ利用者の担当の人数については、配慮していた。技能実習のときはサポートのケアワーカーを１人つけて、困ったときはその職員に聞けるように体制をつくっていた。

・ 日本語の問題もあり、G さんにはまずは１人担当になってもらっている。アセスメントの文章化が難しいように感じる。いずれは、担当を増やしてもいいとフロアリーダーと話している。

2.3 活躍の状況

・ 全部の業務をやってもらっている。委員会の参加はしていないが、個人で利用者の担当はついてもらっている。利用者をよく理解しようとしている姿勢は誰よりも感じる。

・ アセスメントを自分でした上でカンファレンスにも参加し、他職種の中で意見を言って、モニタリングも行っている。あまり日本人職員と区別はせず働いている。家族との情報交換もしてもらっているし、夜勤も１人でやっている。日本語での記録もしている。

2.4 期待すること

・ 技能実習生たちの相談に乗ってくれるなど、外国人介護職員を指導する立場になってくれたら嬉しいという思いは個人的にある。

3 支援内容

3.1 外国人介護職員全般に行っている支援

・ ラマダンの時は入浴介助を免除している。

・ 基本的には、各フロアのリーダーが話を聞いている。外国人だから何かしているということではなく、一職員としてフォローをしている。LINE の方が言いやすかったりもするようなので、個人的な LINE で繋がっている。また、月１回の面談はどの職員に対してもやっている。わずかな時間でも、「最近どう？」と聞く場は、必ず持とうと取り組みをしている。

・ 外国人介護職員は、長期で帰国することもあるが、日本人職員から不満が出たことはない。むしろ、「よく来てくれたね」という気持ちの方が大きい。

・ 在留資格「介護」でも、生活面の支援が必要。在留資格「介護」になると家賃補助等がなくなることから、技能実習生の方が生活に余裕があるのではと感じる。できるサポートとして、G さんは今後家族帯同もすることから、職員からふとんや子供服等を集めて、活用してもらった。

・ 日常の中で教えることはたくさんあるが、日本語を教えることは専門的でとても難しい。何かしたいとは考えている。

3.2 介護福祉士取得のために行っている支援

・ 資格取得のための学習支援は、日本人も外国人も関係なく行っている。それぞれに担当をつけて、学習の支援や模試を３回実施している。

・ 一般的な書籍にはルビがないので、文字でわからないところは、口頭で説明をしている。

4 在留資格「介護」受け入れによる変化

4.1 日本人職員の変化

・　外国人介護職員の受け入れは、周りの職員に対してよい刺激であると感じる。また、難しいケースに対しても、ケアすることができていて、日本人職員からも認められている。「普段は対応が難しい利用者も 100%お風呂に入れてすごい」などの話を職員から聞く。
・　最初に価値観の違いなどはあったと思うが、今は国籍というより人としての違いと感じることの方が多い。

5　課題

5.1 在留資格「介護」を雇用する際の課題

・　特にない。外国人介護職員がいることに日本人職員が慣れすぎると、徐々に気に掛けることがなくなってしまう可能性があるので、気を付けないといけないと感じる。

5.2 今後、在留資格「介護」の方が活躍するために必要なこと

・　モチベーションの形成をどうするかが課題。G さんの場合は「家族を連れてくる」という目的で分かりやすかった。他の外国人介護職員に対して、モチベーションとして提示できることは、施設での手当や、日本で生活ができる、ということくらいだと思う。

（７）社会福祉法人厚仁会　特別養護老人ホーム珠光園（香川県）

外国人介護職員（H さん）
国籍　　：フィリピン
在留資格：技能実習→帰国→留学→在留資格「介護」

1　基本情報

1.1 来日から現在までの状況

・　2014 年に一度目の来日、技能実習生として山梨県の半導体工場で３年間働く。その後フィリピンに帰国し、日系企業で翻訳の仕事を１年半行った。2019 年に再度来日し、介護の養成施設に入学。
・　日本語能力は、技能実習生として来日する前に１年半ほど日本語学校に通い、Ｎ４に合格。技能実習生として来日中にＮ３,Ｎ２に合格。（2016 年にＮ２に合格）
・　介護福祉士国家試験は、１回目で合格。

1.2 生活の状況

・　現在は１人暮らし。2022 年 12 月に結婚相手を日本に家族滞在ビザで連れてくる予定。結婚相手は元技能実習生でフィリピンの日系企業で翻訳者として働いており、日本に来てから仕事を探す予定。
・　香川県の奨学金を受けている。

2　活躍の実際

2.1 介護職を選んだ理由

・　看護師になりたかったが、フィリピンに帰国した際に介護の仕事を紹介された。日本の介護の方が就職しやすそうであり、家族の経済状況を考えると看護よりも介護が望まれた。
・　介護の仕事はゼロからのスタートであったため難しかったが、だいぶ慣れた。来日前にＮ２を持っており、それにより日本で介護の仕事ができることから、養成施設に入学にすることにした。

2.2 現在の就労先を選んだ理由

・　留学生のころからアルバイトで就労していた。

2.3 現在の立場・働き方

・　一般職員。

2.4 業務内容

・　日本人の介護職と変わらない。夜勤は４～５回/月、14 時間夜勤。夜勤を始めたときは大変であったが、今は何とかなっている。
・　アルバイトから正職員になって、夜勤をすることになったことと、利用者を担当することとなったことが大きな違いである。

2.5 仕事のやりがい

・　暗い雰囲気の利用者が、話をすることで明るい雰囲気になってくれるのがやりがいとなる。

3　支援内容

3.1 法人・施設からの介護福祉士に関する支援

・　外国人介護職員に対して特別な支援はない。

・　留学生の時に、施設から受けていた学習面の支援は、日本語学習支援、介護に関する学習支援、翻訳付きの本やテキストの配布、学校授業料の支援、資格受験費用の支援などである。

・　試験前一か月はアルバイトを調整してもらい、勉強していた。

3.2 欲しかった支援

・　あまりないが、介護の言葉の学習支援が整備されていればよいと思う。介護記録を学びたい。

・　現在は自己研鑽として、現場でおきる事故などの勉強をしている。

4　課題

4.1 現在仕事や生活で困っていること

・　生活の場ではあまり困っていないが、一番は言葉である。職場で使う言葉がわからないことがある。また、方言もあり今でも少し戸惑うことがある。

4.2 困ったときの相談相手

・　学生の時は学校の先生。現在は相談先が決まっていないが、学生の頃から主任と良い人間関係ができているため、主任が一番相談しやすい。

4.3 同国籍のコミュニティ等

・　特段ない。

5　その他

5.1 今後の意向

・　同じ施設で介護職を続けたいと思っている。技能実習生より正職員として働けるここの仕事の方がよい。

・　将来的に日本での生活を続けていきたいと思う。日本の子育ての制度等が整っていることや、正職員として働けば、日本人と変わらない給与を得られることも理由。

施設・事業所の職員

1　基本情報

1.1 外国人介護職員の就労状況

・　現在の在籍人数は、４名。

・　在留資格別では、在留資格「介護」３名（全員養成施設ルート、法人全体では７人）、留学１名。
・　国籍別では、ミャンマー３名、フィリピン１名。
・　日本語能力は、N２程度（１名）、N３程度（３名）。
・　介護福祉士国家試験は、受験者（３名）、合格者（１名）。

1.2 受け入れのきっかけ

・　1997 年に養成施設を開設したが、学生数が減少していた。在留資格「介護」の制度が出来たため、養成施設の生き残り策の一つとして外国人留学生の受け入れを開始した。周囲の施設・事業所では、技能実習生受け入れのための契約金を払ったのに外国人介護職員が紹介されないなどのトラブルが多発していた。様々な批判を受けたが、地域で外国人介護職員を探している施設・事業所４施設を仲間にして、外国人留学生受け入れの準備を進めていった。
・　第一期生は３人が入学し、卒業後３施設に就労した。全員定着している。最初に留学生から在留資格「介護」を取得したのは 2020 年である。

1.3 法人の受け入れ方針

・　全員定着している。外国人介護職員が日本で生活を続けている理由として、日本で介護をしたいという理由もあれば、介護は手段であり、仕事をしながら日本の文化を堪能したいという理由もあるように感じる。

2　活躍の実際

2.1 在留資格「介護」の方の施設内における立場

・　リーダー等の役職についている外国人はいないが、日本人、外国人問わず、介護ということにおいては同じ土俵に立っているので、違いはなくもちろん役職者にもなれる。他施設で就職した卒業生にはリーダーを任されている外国人もいる。

2.2 日本人職員との業務や待遇の違い

・　業務や処遇の違いない。委員会は新入職員のときから日本人・外国人を問わず入る。しかし委員会の種類によっては理解を深めた後に入ってもらう。
・　リスクを管理する事故防止委員会のような委員会は、難しい言葉が出てくるほか、判断をかけていく必要があるため、少し時間をかけて委員会に入っていただくことにしている。日本語の慣れの状況や向き不向きによって入る委員会を決めている。

2.3 キャリアパス

・　キャリアパスは、上を目指すというより、それぞれの専門性を伸ばしていくようなものである。介護の中での自分の専門性をいかに伸ばしていくか、どれだけ自分の目標を設定するか、どれだけ達成するかを評価している。(例：認知症やケアプランの作成など)

2.4 活躍の状況

・　国は違っても後輩の外国人介護職員を気にかけているようである。
・　外国人介護職員は、介護の専門学校で学んでいるので、アプローチの方法がうまいと感じることはある。

・　これは、他施設で就職した卒業生のことであるが、就職後、県の介護技術コンテストで県知事賞を受賞した外国人介護職員もいる。

2.5 期待すること

・　日本で介護の仕事をして、少しでもいい思い出を作ってほしいと思っている。日本で「みんなと同じ扱いをしてもらっている」と思ってもらうことも大切ではないかと思う。

3　支援内容

3.1 外国人介護職員全般に行っている支援

・　法人として、養成施設に在学中は支援（アルバイトの時間の都合など）をしているが、就職してからは一切支援していない。

・　日本人職員と同様に、新人研修と研修委員会による研修、また、専門学校の先生を招いて研修を行っている。

・　日本人と同じ質の記録が取れないと外国人介護職員が夜勤に入ることができず、日本で生活するだけの給料が入らない。そのため、外国人介護職員も夜勤ができるような体制を取れるように、医療介護関係の機器のメーカーと一緒に Care workers という記録ソフトを開発した。日本人職員も含め同じソフトを使い、同じ質の記録が取れるようにして、無駄が無くなり業務省力化（記録時間の短縮）が進むことを目的としている。「かんたん入力」と「14 ヶ国語対応」という点を最重要視した。

・　香川県は公共交通機関が不便なため、主な移動手段は自転車となる。留学生のときのみ電動自転車を学校から貸し出している。

・　留学生が勉強とアルバイトを両立できるように、身体を休める日として金曜日の授業を休みにして、土日はしっかりアルバイト（同法人内の施設）ができるようにしている。そうして、しっかりと介護の勉強を継続し、介護福祉士を取得して就労し続けることが出来るようにしている。

4　在留資格「介護」受け入れによる変化

4.1 日本人職員の変化

・　最初はネガティブな反応もあったが、全体的に理解を示す職員の割合が増えるにつれ、自然と反発意見は少なくなっていった。直接説明するより、雰囲気による効果の方が大きかったと思う。外国人介護職員も、職場で受け入れられるよう自分なりに努力をして、自国の文化や食の話題をきっかけに会話やコミュニケーションが活発になっていった。

5　課題

5.1 在留資格「介護」を雇用する際の課題

・　養成施設への受け入れにあたって、課題となったのは入管であった。入管の課題は、N３程度の日本語能力があり、養成施設が入学を許可しても入管が入国を許可しないということがあったことである。

5.2 今後在留資格「介護」の方が活躍するために必要なこと

・　介護の現場では「在留資格」は関係ない。皆が同じ資格を持って、同じ仕事をできるようになることが重要である。

（８）社会福祉法人リデルライトホーム　地域密着型ユニット型介護老人福祉施設ノットホーム（熊本県）

外国人介護職員（I さん）
国籍　　：ベトナム
在留資格：留学→在留資格「介護」

1　基本情報
1.1 来日から現在までの状況
・　2015 年３月末に来日、日本語学校に入学。２年間就学した後、2017 年４月に九州リハビリテーション専門学校に入学。卒業後、2021 年４月にノットホームに就職
・　来日時の日本語能力はＮ４レベル。2018 年にＮ２に合格した。
・　介護福祉士国家試験は、専門学校卒業時に受験し、１回で合格した。
1.2 生活の状況
・　日本語学校時代は、学校の友人と同居、介護の専門学校に入ってからは１人暮らし。
・　法人と社会福祉法人熊本県社会福祉協議会の奨学金をもらっている。

2　活躍の実際
2.1 介護職を選んだ理由
・　最初は、ベトナムと日本の介護の違いはわからなかった。看護師と同じような仕事かと思っていた。せっかく勉強したから、資格をとって、頑張ってみようと思った。
2.2 現在の就労先を選んだ理由
・　家から近い。学生時代は、別の事業所でアルバイトをしていたが、家から遠かった。
・　給料よりも人間関係が良いところを選んだほうが良いと聞いて、リデルライトホームは人間関係が良さそうで長く働けると思った。
2.3 現在の立場・働き方
・　一般職員。
2.4 業務内容
・　日本人との業務の違いはない。
・　介護記録などは、１人で書いている。
・　委員会活動は、正社員の中でも長く勤めている人のみなので、自分は所属していない。
2.5 仕事のやりがい
・　利用者と会うと楽しい。
・　外国人と日本人が平等に一緒に働くことができる職場は多くない気がするので良い。ノットホームは外国人と日本人が平等に働くことができる職場である。
・　介護の勉強をして、家族にシェアしたいと思っている。日本で勉強してよかったのは、認知症や病気になった時の食事形態等、年をとった時の対応がわかったこと。24 時間家族が介護することは大変だと思うが、いつか自分が家族を介護するときもストレスを溜

めないで対応することができると思う。

3　支援内容

3.1 法人・施設からの支援

・　特になし

3.2 今後あると良い支援

・　日本語を毎週教えてくれると嬉しい。YouTube やアプリは限界がある。１～２時間でも良いので、教室や対面が良い。日本語能力試験は日常会話だけではないので、文法や新しいことを学ぶ必要がある。普段の業務では新しいことを学ぶというのは少ないので、試験用の日本語を学びたい気持ちがある。

・　介護の専門用語も学びたい。記録を書く時には必要。今は、インシデント等があると、時間内に書くのは大変である。普通の記録は問題ないが、事故報告書、特記などは日本人よりも時間がかかる。

3.3 勉強方法

・　学生時代は小テストもあり、間違えたところは、何回もノートに書いて覚えた。介護福祉士テストのアプリも、夜寝る前と昼休みに見るようにした。暗記できるくらい何度も見た。

・　試験前はアルバイトを減らした。

・　専門学校時代は、クラスメイトとグループで母国語禁止にして勉強することもあった。当時は、ベトナム人が多かった（５人くらい)。他にネパール、フィリピン等もいた。クラスメイトとは、今も食事に行く仲である。

4　課題

4.1 現在仕事や生活で困っていること

・　在留資格「介護」に変えたら、更新期限が長くなると思っていたが、自分は毎年更新している。熊本の在留資格「介護」の人はみんな同じだと思う。そのため、在留資格「介護」に切り替えることの魅力がなくなってきており、周りの友人ともそういう話をしている。在留期間が１年の場合、クレジットカードの手続き、銀行のアプリ等制限がある。更新するたびに、運転免許・マイナンバーカードの更新も必要である。

・　在留資格に関する申請書類の手続きは、何かあったときに自分で責任を持ちたいので、会社ではなく全て自分で行っている。手続きは、本当は外国人１人でもできるはずなのに、１人では通らない。しかし、弁護士等にお願いするとお金もかかる。

4.2 困ったときの相談相手

・　利用者に関係することは、職場の人に相談する。困ったときはすぐに市役所に行ったり、友人たちに相談する。

5　その他

5.1 今後の意向

・　介護の仕事は生活が安定しているので、しばらく続けたい。今は、日本語能力試験を受験することと、貯金をして、通訳の勉強をしたい。そのための学校に通おうか悩んでいる。
・　リーダーになることは想像してみたが、まだ難しいと思う。リーダーはこの施設では結構偉い人。「この利用者は、いつもこの時間に寝るのに、違う時間に寝たのはなぜか」と考えたり、職員が元気ないときは気にしたり、今日はこのユニットは人が少ないから、どうすれば良いかを考えたりしないといけない。自分は外国人ということもあり、まだ言葉に誤解が生じてしまうのではないかと思う。

施設・事業所の職員

1　基本情報

1.1 外国人介護職員の就労状況

・　法人としては、３名（他、養護老人ホーム１名、特別養護老人ホーム１名）。正規職員はＩさんのみ。

1.2 受け入れのきっかけ

・　2019 年の途中から週２回のアルバイトで受け入れ、2021 年４月に就職した。成績も良いとのことで、九州リハビリテーション学院からの紹介だった。もともとは別の事業所でアルバイトしていたが、距離が遠いということで、本人の希望で移ってきた。
・　その後、アルバイトで１名外国人を受け入れたが続かなかった。施設としては、その２名しか外国人介護職員を知らないため、何か外国人介護職員のために準備をしたり、体制を整えたりしているわけではない。

1.3 法人の受け入れ方針

・　今は特に検討していない。

2　活躍の実際

2.1 在留資格「介護」の方の施設内における立場

・　一般職員。

2.2 日本人職員との業務や待遇の違い

・　業務や処遇の違いはない。
・　委員会活動は、法人で 10 設置しており、各施設から１名ずつ選任している。ノットホームの介護職が全員入っているわけではなく、今は、管理職や、経験のある介護職員が委員会のメンバーになっている。今後、Ｉさんにも委員会活動に参加してもらいたいとは思っている。

2.3 キャリアパス

・　キャリアパスの仕組みは、特になし。適材適所で考えている。
・　外国人と日本人で違いはない。本人のキャリアを考えて、法人内の異動等も有り得る。

2.4 活躍の状況

・ 入居者に微熱があった時、I さんは顔色だけで真っ先に気づいていた。また、認知症の人に対しての介助では、声掛けをしっかりしている。接し方についてあえて教えたわけではないけど、そういうことがしっかりできる。

・ ユニットリーダーからの信頼は厚い。一度指示をすれば任せられる。細かいことを言わなくても伝わる。

2.5 期待すること

・ 行く行くはリーダーになってほしい。今は、外国人介護職員が少ないが、今後外国人介護職員のとりまとめも行ってほしい。

3 支援内容

3.1 外国人介護職員に行っている支援

・ 普段の会話は全く問題ないが、方言はわからないことも多いので教えることもあった。しっかりした勉強会というよりは、利用者が話す方言でわからないことがあれば教えた。

・ 今は学習に関するサポートはしていない。もし勉強したいなどの要望があれば、勤務形態等の調整はしたい。

・ I さんはしっかりした方で、自分でできることと施設にお願いすることを整理して考えている。先月 10 日間帰国したが、その時は半年前から計画して、有給休暇の調整をしていた。

3.2 今後したい支援

・ まだまだ手探りだが、一法人ではできることも限界があるので、複数法人で何かできたら良いと思っている（コロナ禍で研修等は、他の法人と合同研修も行うようになったので、外国人への支援に対してもあっても良いと思う）。

4 在留資格「介護」受け入れによる変化

4.1 日本人職員の変化

・ 職員の連帯感が高まった。I さんの雰囲気もあり、職員の中では中心的な感じである。

5 課題

5.1 以前退職した方

・ 以前アルバイトで続かなかった人は、友人たちとの遊びが優先になってしまった。仕事で遅刻等が増えてしまい、退職となった

（９）社会福祉法人立志福祉会　特別養護老人ホーム輝祥苑（熊本県）

外国人介護職員（J さん）
国籍　　：ネパール
在留資格：留学→在留資格「介護」

1　基本情報

1.1 来日から現在までの状況

・　2017 年に来日、日本語学校に入学した。２年間就学した後、2019 年４月に九州中央リハビリテーション学院に入学し、卒業後の 2021 年４月に特別養護老人ホーム輝祥苑に就職。
・　日本語能力は、介護福祉士国家試験時はＮ２だった。Ｎ１も受験したが、２点足りず不合格だったが、再受験する予定。
・　介護福祉士国家試験は、専門学校卒業時に受験し、１回目で合格した。

1.2 生活の状況

・　一人暮らし。
・　施設から奨学金を受給した。

2　活躍の実際

2.1 介護職を選んだ理由

・　最初は「介護」という言葉も知らなかった。日本語学校の先生から、介護の学校に行くことを勧められた。日本語スピーチで家族について話したことがあったので、それを聞いて勧めてくれたのかもしれない。

2.2 現在の就労先を選んだ理由

・　養成施設時代にアルバイトしており、そのまま就職した。実習先で他の施設にも行ったが、輝祥苑の方が利用者にも慣れているし、環境も良いと思った。人間関係、利用者への接し方が決め手となった。

2.3 現在の立場・働き方

・　一般職員。

2.4 業務内容

・　日本人と変わらず、委員会活動も行っている（褥瘡委員会に入っている）。
・　記録はパソコンを使用しているが、最初は、事故報告書等を書くのが難しかった。まずは自分で書いてから、先輩に聞くようにしていた。現在は、記録は一人で書いており、不安なときのみ確認してもらっている。２年目からはほとんど見てもらわなくても大丈夫になった。

2.5 仕事のやりがい

・　介護過程に介護の専門性を感じる。認知症のケアは難しい。今も調べることがある。
・　利用者に感謝されることが嬉しい。「今日も会えてよかった」と言われるだけで嬉しく毎

日楽しい。コロナ禍が過ぎたら、レクリエーションを再開して、利用者を楽しませたい。他にも、利用者と外出したい。

3　支援内容

3.1 法人・施設からの支援

・　外国人だからということで特別な支援はない。

・　まだ母国には帰っていないが、帰国の際は１か月程度の休暇を取っても良いと言われている。

・　アルバイト時代は、試験前に休みを増やしてもらった。

3.2 今後あると良い支援

・　感染症対策、認知症ケア、薬などの専門知識を学びたい。法人内、施設内でも WEB 勉強会はあるが、最近はあまり開催されていない。

3.3 勉強方法

・　専門学校で購入した日本語のテキストを使用していた。ネパール語だとわかりづらいので、翻訳されたテキストは必要ない。

・　学校時代は学校がサポートしてくれた。職員にも質問したら教えてくれた。

4　課題

4.1 現在仕事や生活で困っていること

・　最初のうちは先輩がついていて、特に困ったことはない。

4.2 困ったときの相談相手

・　仕事面では、同じネパール出身の K 先輩に相談する。同じ国籍の方のほうが気持ちを理解してもらえる感じがする。

4.3 同国籍のコミュニティ等

・　熊本県内のネパール人の集まりには１度だけ参加したことがある。今も参加できるなら参加したいが、仕事も忙しいので参加していない。養成施設時代の友人同士で集まったりもする。

5　その他

5.1 今後の意向

・　当分は日本で生活したい。最終的には、日本にくる実習生等のために通訳になりたい。介護を学ぶ人たちの通訳をしたいけど、介護以外でも良いと思っている。

・　同じネパール出身の先輩がいて安心したように、自分もこれから日本に来る後輩たちを支えたいと思う。K 先輩は利用者との接し方、働き方、言葉遣いが丁寧であり、目標とする先輩である。

5.2 介護の専門性について

・　資格を持っていると、介護過程を考えて支援することができる。利用者のニーズに対して介護過程を展開するためには、勉強をして介護福祉士をとってからでないと難しいと

思う。

施設・事業所の職員

1　基本情報

1.1 外国人介護職員の就労状況

・　現在の在籍人数は、６人。
・　在留資格別では、在留資格「介護」（養成施設ルート）３人、「留学」でアルバイトしている方が３人。
・　国籍別では、ネパール国籍２人、モンゴル国籍１人。
・　日本語能力は、就労開始時には全員Ｎ１～Ｎ２レベルであり、言葉の問題はない。
・　介護福祉士国家試験は３名とも専門学校卒業時に合格している。

1.2 受け入れのきっかけ

・　グループ法人の養成施設（九州中央リハビリテーション学院）が 2017 年度より留学生の受け入れを始め、アルバイトで受け入れてほしいと言われたのがきっかけ。最初の留学生が正職員になったのは 2020 年からで、それから毎年受け入れている。

1.3 法人の受け入れ方針

・　基本は、留学生時代からアルバイトで関わり、在留資格「介護」として就労する方を受け入れている。法人の立場としては、介護福祉士を目指してほしい。そこに国籍の違いはないと思っている。
・　技能実習については、グループ法人内に監理団体はあるものの、受け入れは今の段階では検討していない。特定技能の受け入れは即戦力として検討している。介護福祉士は必要ではあるものの、そうではない即戦力となる外国人介護職員の活用も必要と考えている。

2　活躍の実際

2.1 在留資格「介護」の方の施設内における立場

・　役職はない。
・　いずれはチームリーダーやユニットリーダーの役職につけていくことを考えている。2023 年度にユニットリーダーに１名を配置したいと考えている。

2.2 日本人職員との業務や待遇の違い

・　業務や処遇の違いはない。

2.3 キャリアパス

・　リーダーになるためには、日本人・外国人関係なく、コミュニケーションがしっかりとれること、利用者への向き合い方等を総合的に判断する。
・　どの層でどの研修を受けてほしいといったキャリアパスは、現在構築中。中間層の育成は、法人だけではなく、他の法人とも組んで検討している。今の３人は十分素質があると思う。

2.4 活躍の状況

・ ネパール出身のＫさんはとても明るくフレンドリーなので、はじめての利用者ともすぐにコミュニケーションがとれる。
・ モンゴル出身のＬさんは、利用者に熱発者が出た時、よく見に行っており、日本人以上に利用者を気にかける印象がある。ユニット型のため他の利用者も気に欠けないといけないとは伝えつつも、見守り方が細かい印象がある。
・ 利用者に多職種で対応するなかで、職種間で意見が食い違うこともあり、苦労していたように見受けられた。「入居者のために」ということは常に意識していたと思うが、時に職員間の調和を優先せざるを得ない状況に、現場でもっと活躍したいと思っても、そこに葛藤を感じているのではないか。
・ 在留資格「介護」は、介護に対する本気度が高いと感じている。日本人職員が外国人介護職員の姿勢（細やか、気がつく、配慮ができる、人の心を読めている）を見習うべきである。

3　支援内容

3.1 外国人介護職員全般に行っている支援

・ 特になし。留学生時代は学校があるため、休みの希望があれば調整は行う。
・ 学校も試行錯誤で入学の受け入れをしていたので、文化の違いがあるときはこういう対応をしたほうがよいなど、最初の頃はよく情報交換をしていた。
・ 留学生は夜 20-21 時くらいまで働くため、委託業者と相談して、格安で夕食を提供している。宗教的に食べられないものにも配慮している。
・ 日本人・外国人問わず、施設長として、職員の顔色を見て愚痴を聞くことがある。リーダーに言えないこともあると思うので、声をかけている。

3.2 新人教育の概要（新人教育を外部の会社に委託）

・ 日本人・外国人問わず新入職員が配属されたユニットで、新人教育を委託している担当の方が週３日程度一緒に働き、OJT のような形で教育している。
・ 外国人介護職員から記録を見てほしいといわれ、日本語の指導を行うこともある。記録の場面では定型文になりがちであるが、その日の利用者の状態の変化を次のスタッフにしっかり伝えなければならないため、思っていることをどのように書くかを一緒に考えたりする。客観的に見てわからないときは、意味を確認することもある。
・ 教育を行うにあたり国籍による違いは全く感じていない。教育にあたり養成施設ルートで就労した外国人介護職員（日本語能力試験Ｎ１、Ｎ２レベル）は、ほとんど業務に支障がないと感じている。

4　在留資格「介護」受け入れによる変化

4.1 日本人職員の変化

・ 外国人介護職員が優秀で、日本人が負けないようにと奮起している。日本人が、外国人の勤勉さや優秀さに良いプレッシャーを感じている状態である。

4.2 利用者の変化

・　利用者は、日本人職員、外国人介護職員についてあまり気にしていないように感じる。外国人介護職員は笑顔で丁寧に話しを聞いてくれるので、利用者から喜ばれている。

5　課題

5.1 今後、在留資格「介護」の方が活躍するために必要なこと

・　外国人介護職員は一生をかけて就職していることもあるので、それに応えられるようなサポート体制を法人で整えておくとよい。新人を受け入れる環境（新人を教育する担当を決めておくことや、悩みを聞けるような体制を整えること等）が必要と考える。

２．アンケート調査結果

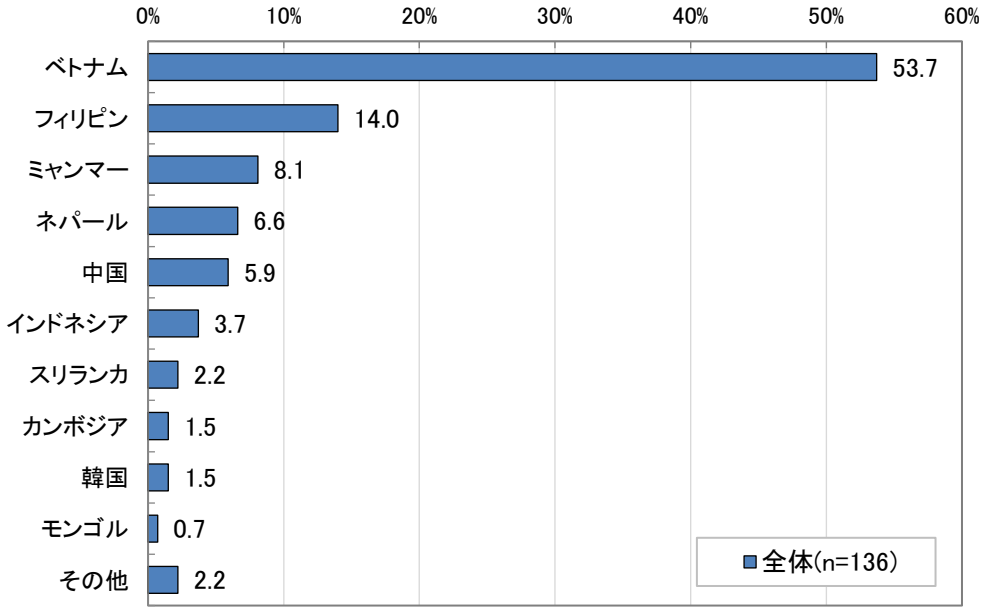
（１）外国人介護職員票

問 1.　国籍

全体では、「ベトナム」が 53.7%（73 件）と最も高く、「フィリピン」が 14.0%（19 件）、「ミャンマー」が 8.1%（11 件）、「ネパール」が 6.6%（９件）、「中国」が 5.9%（８件）、「インドネシア」が 3.7%（５件）、「スリランカ」が 2.2%（３件）、「カンボジア」が 1.5%（２件）、「韓国」が 1.5%（２件）、「モンゴル」が 0.7%（１件）となっている。

「その他」2.2%（３件）の回答は、バングラデシュ１件、不明２件となっている。

国籍（n=136）

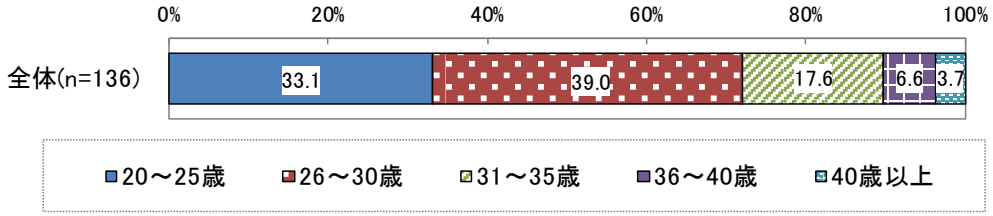


問 2.　年齢

全体では、「26～30 歳」が 39.0%（53 件）と最も高く、「20～25 歳」が 33.1%（45 件）、「31～35 歳」が 17.6%（24 件）、「36～40 歳」が 6.6%（９件）、「40 歳以上」が 3.7%（５件）となっている。

「平均」が 28.5 歳、「最小値」が 20 歳、「最大値」が 46 歳であった。

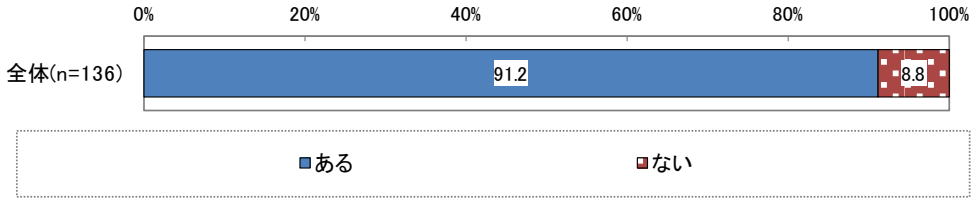
年齢（n=136）



問 3.　介護福祉士国家試験の受験有無

全体では、「ある」が 91.2%（124 件）、「ない」が 8.8%（12 件）となっている。

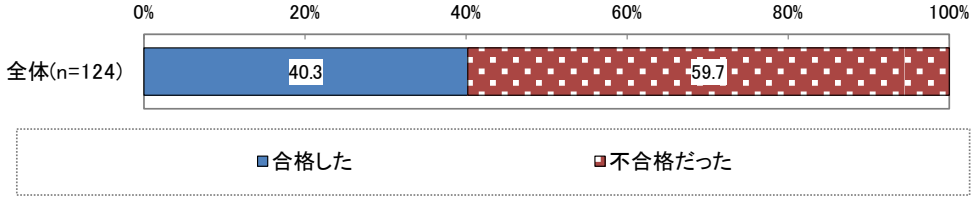
介護福祉士国家試験の受験有無（n=136）



問 3-1.　介護福祉士国家試験の合否　【問 3 で「1．ある」と回答した方】

全体では、「合格した」が 40.3%（50 件）、「不合格だった」が 59.7%（74 件）となっている。

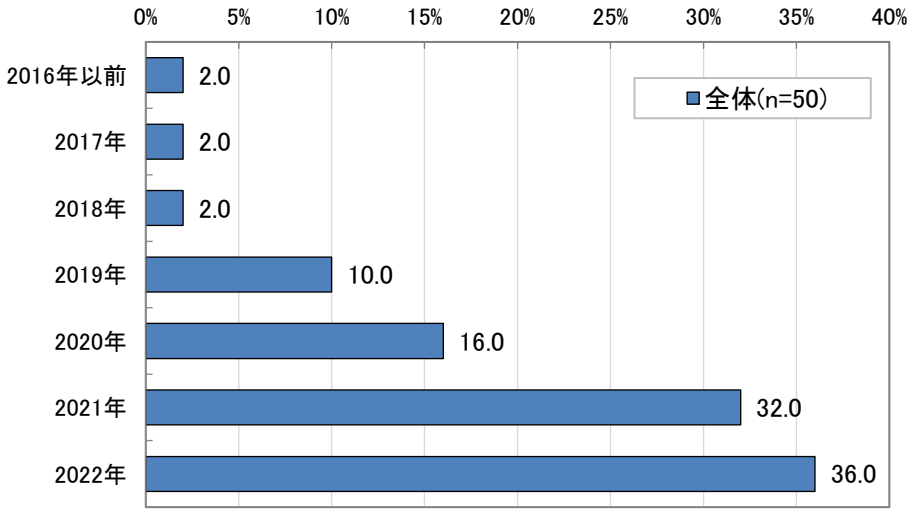
介護福祉士国家試験の合否（n=124）



問 3-2.　介護福祉士国家試験に合格した年　【問 3-1 で「1．合格した」と回答した方】

全体では、「2022 年」が 36.0%（18 件）と最も高く、「2021 年」が 32.0%（16 件）、「2020 年」が 16.0%（８件）、「2019 年」が 10.0%（５件）、「2017 年」が 2.0%（１件）、「2018 年」が 2.0%（１件）、「2016 年以前」が 2.0%（１件）、となっている。

介護福祉士国家試験に合格した年（n=50）

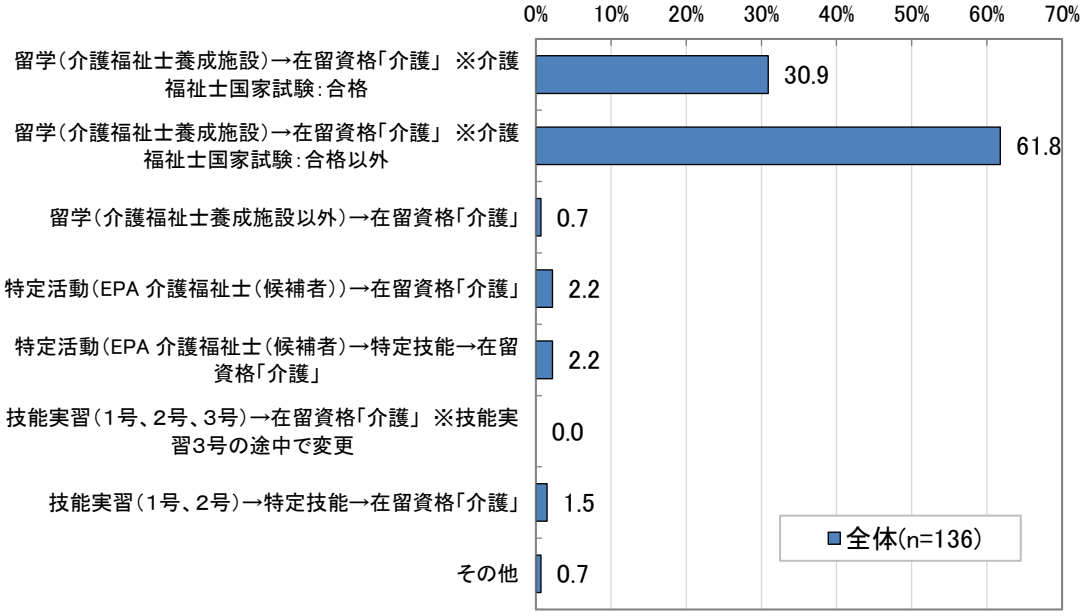


問 4.　来日から現在までの在留資格

全体では、「留学（養成施設）→在留資格「介護」　※介護福祉士国家試験：合格以外」が 61.8%（84 件）と最も高く、「留学（養成施設）→在留資格「介護」　※介護福祉士国家試験：合格」が 30.9%（42 件）、「特定活動（EPA　介護福祉士（候補者））→在留資格「介護」」が 2.2%（３件）、「特定活動（EPA　介護福祉士（候補者）→特定技能→在留資格「介護」」が 2.2%（３件）、「技能実習（１号、２号）→特定技能→在留資格「介護」」が 1.5%（２件）、「留学（養成施設以外）→在留資格「介護」」が 0.7%（１件）となっている。

「その他」0.7%（１件）の回答は、「特定活動（EPA 介護福祉士（候補者）→帰国→技能実習（１号、２号）→在留資格「介護」）があった。

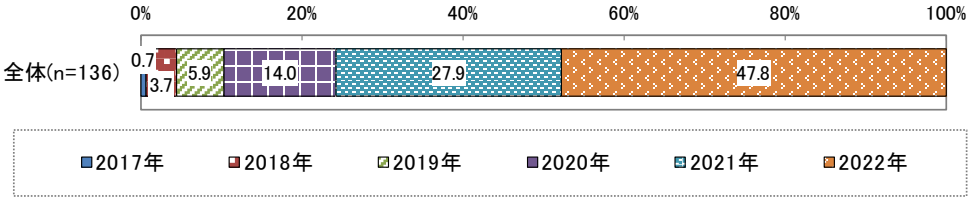
来日から現在までの在留資格（n=136）



問 4-1.　在留資格「介護」に切り替えた年

全体では、「2022 年」が 47.8%（65 件）と最も高く、「2021 年」が 27.9%（38 件）、「2020 年」が 14.0%（19 件）、「2019 年」が 5.9%（８件）、「2018 年」が 3.7%（５件）、「2017 年」が 0.7%（１件）となっている。

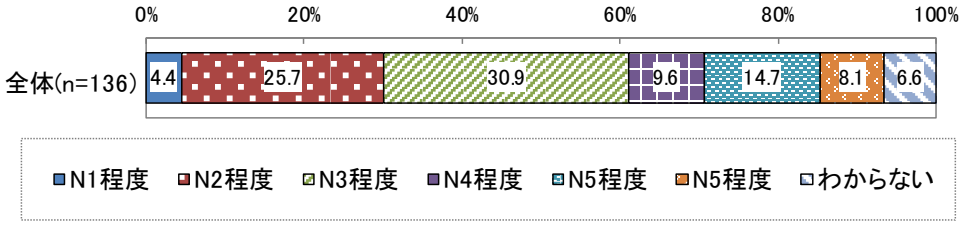
在留資格「介護」に切り替えた年（n=136）



問 5-1.　来日したときの日本語能力（日本語能力試験でどのくらいのレベルか）

全体では、「N３程度」が 30.9%（42 件）と最も高く、「N２程度」が 25.7%（35 件）、「N５程度」が 14.7%（20 件）、「N４程度」が 9.6%（13 件）、「N５程度以下」が 8.1%（11 件）、「N１程度」が 4.4%（６件）、「わからない」が 6.6%（９件）となっている。

来日したときの日本語能力（n=136）

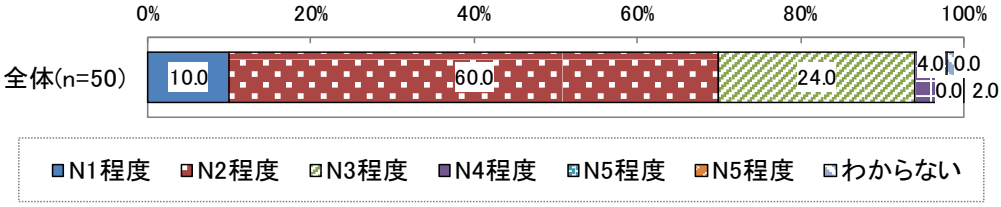


注）N1 程度（NAT-TEST　1 級、J-TEST「A-C レベル試験」　準 B 級以上）
N2 程度（NAT-TEST　2 級、J-TEST「A-C レベル試験」　C 級）
N3 程度（NAT-TEST　3 級、J-TEST「D-E レベル試験」　D 級）
N4 程度（NAT-TEST　4 級、J-TEST「D-E レベル試験」　E 級）
N5 程度（NAT-TEST　5 級、J-TEST「F-G レベル試験」　F 級）
N5 程度以下（J-TEST「F-G レベル試験」　G 級）

問 5-2.　介護福祉士国家資格に合格したとき（合格者のみ）の日本語能力（日本語能力試験でどのくらいのレベルか）　【問 3-1 で「１．合格した」と回答した方】

全体では、「N２程度」が 60.0%（30 件）と最も高く、「N３程度」が 24.0%（12 件）、「N１程度」が 10.0%（５件）、「N４程度」が 4.0%（２件）、「わからない」が 2.0%（１件）となっている。

介護福祉士国家資格に合格したとき（合格者のみ）の日本語能力（n=50）

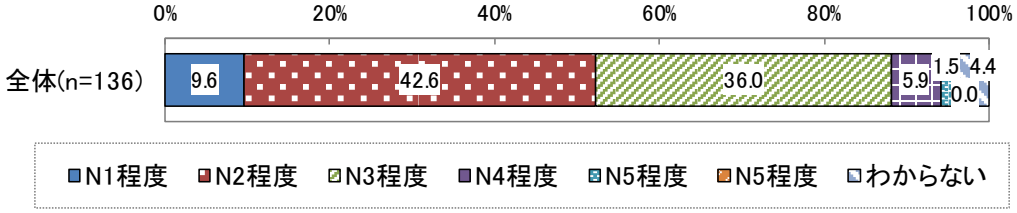


注）N1 程度（NAT-TEST　1 級、J-TEST「A-C レベル試験」　準 B 級以上）
N2 程度（NAT-TEST　2 級、J-TEST「A-C レベル試験」　C 級）
N3 程度（NAT-TEST　3 級、J-TEST「D-E レベル試験」　D 級）
N4 程度（NAT-TEST　4 級、J-TEST「D-E レベル試験」　E 級）
N5 程度（NAT-TEST　5 級、J-TEST「F-G レベル試験」　F 級）
N5 程度以下（J-TEST「F-G レベル試験」　G 級）

問 5-3.　現在の日本語能力（日本語能力試験でどのくらいのレベルか）

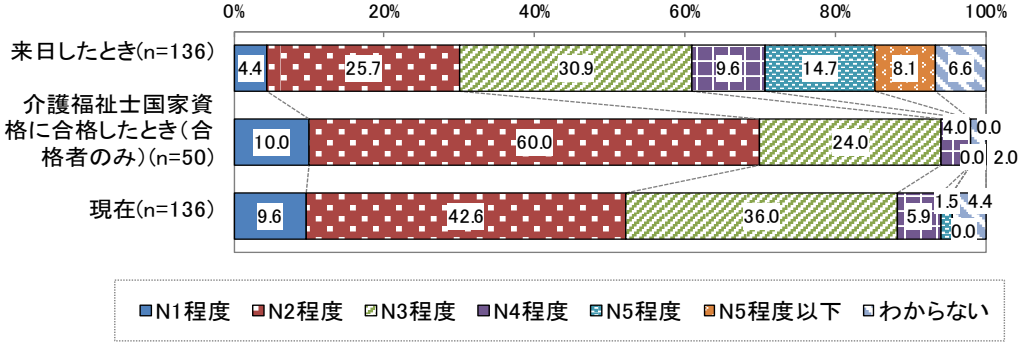
全体では、「N２程度」が 42.6%（58 件）と最も高く、「N３程度」が 36.0%（49 件）、「N１程度」が 9.6%（13 件）、「N４程度」が 5.9%（８件）、「N５程度」が 1.5%（２件）、「わからない」が 4.4%（６件）となっている。

現在の日本語能力（n=136）



注）N1 程度（NAT-TEST　1 級、J-TEST「A-C レベル試験」　準 B 級以上）
N2 程度（NAT-TEST　2 級、J-TEST「A-C レベル試験」　C 級）
N3 程度（NAT-TEST　3 級、J-TEST「D-E レベル試験」　D 級）
N4 程度（NAT-TEST　4 級、J-TEST「D-E レベル試験」　E 級）
N5 程度（NAT-TEST　5 級、J-TEST「F-G レベル試験」　F 級）
N5 程度以下（J-TEST「F-G レベル試験」　G 級）

（全体）来日・介護福祉士国家試験合格時・現在の日本語能力（n=136）

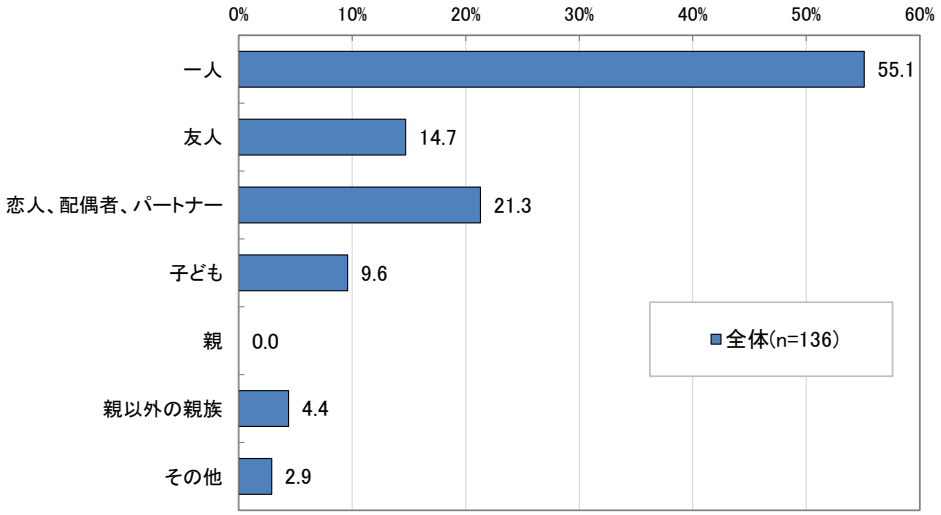


注）N1 程度（NAT-TEST　1 級、J-TEST「A-C レベル試験」　準 B 級以上）
N2 程度（NAT-TEST　2 級、J-TEST「A-C レベル試験」　C 級）
N3 程度（NAT-TEST　3 級、J-TEST「D-E レベル試験」　D 級）
N4 程度（NAT-TEST　4 級、J-TEST「D-E レベル試験」　E 級）
N5 程度（NAT-TEST　5 級、J-TEST「F-G レベル試験」　F 級）
N5 程度以下（J-TEST「F-G レベル試験」　G 級）

問 6.　同居人（複数選択）

全体では、「一人」が 55.1%（75 件）と最も高く、「恋人、配偶者、パートナー」が 21.3%（29 件）、「友人」が 14.7%（20 件）、「子ども」が 9.6%（13 件）、「親以外の親族」が 4.4%（６件）、「その他」が 2.9%（４件）となっている。「その他」には、「同僚（外国人）」（２件）の回答があった。

同居人（n=136）

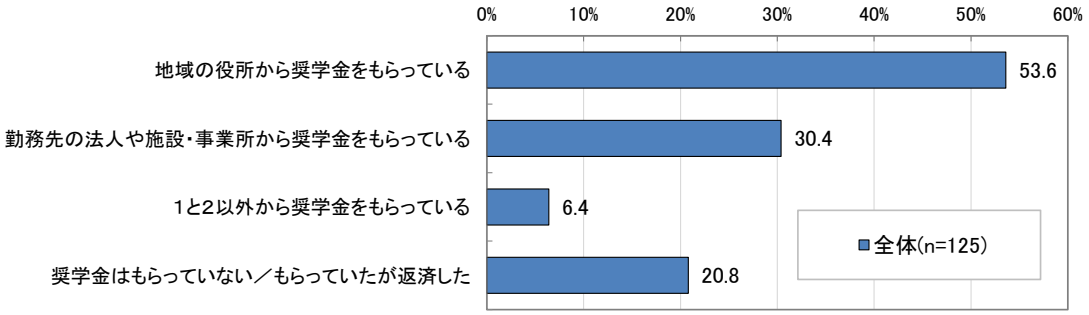


問 6-1.　奨学金の有無（複数選択）　【問４で「１、２．留学（養成施設）→在留資格「介護」」「３．留学（養成施設以外）→在留資格「介護」」と回答した方】

全体では、「地域の役所から奨学金をもらっている」が 53.6%（67 件）と最も高く、「勤務先の法人や施設・事業所から奨学金をもらっている」が 30.4%（38 件）、「奨学金はもらっていない／もらっていたが返済した」が 20.8%（26 件）、「１と２以外から奨学金をもらっている」が 6.4%（８件）となっている。

「１と２以外から奨学金をもらっている」には、「NPO」「学校」等の回答があった。

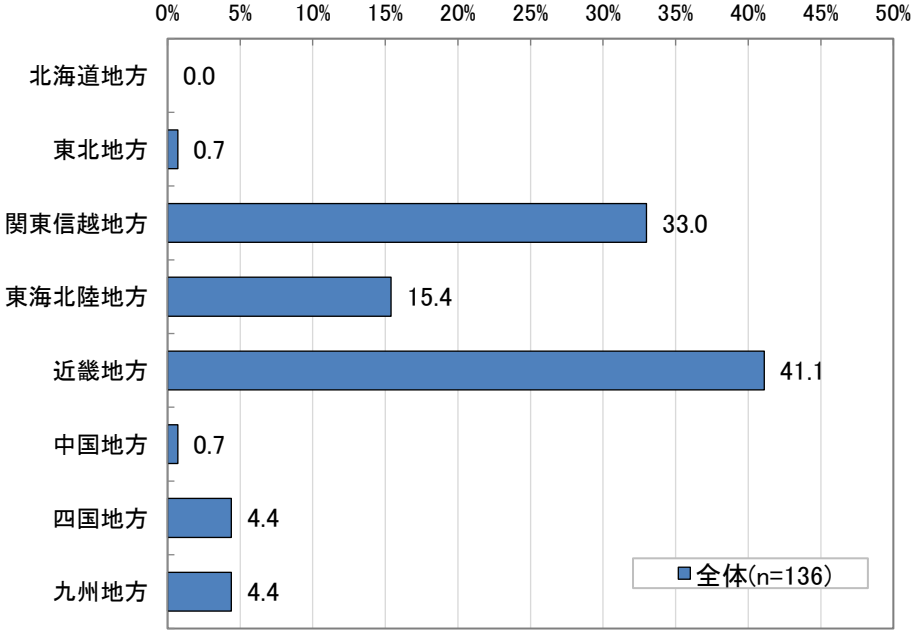
奨学金の有無（複数回答）（n=125）



問 7.　就労先の都道府県

全体では、「近畿地方」が 41.1%（56 件）と最も高く、「関東信越地方」が 33.0%（45 件）、「東海北陸地方」が 15.4%（21 件）、「四国地方」と「九州地方」が 4.4%（６件）、「東北地方」と「中国地方」が 0.7%（１件）となっている。

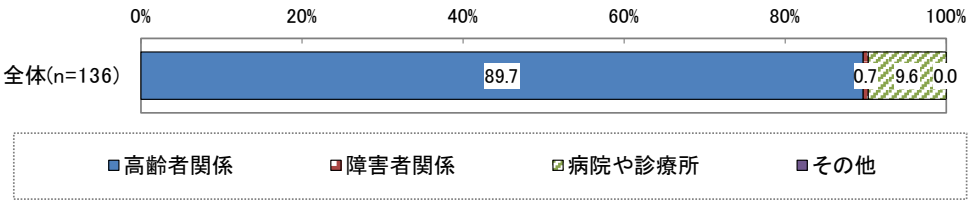
就労先の都道府県（n=136）



問 8.　就労先の事業内容（サービス種別）

全体では、「高齢者関係」が 89.7%（122 件）と最も高く、「病院や診療所」が 9.6%（13 件）、「障害者関係」が 0.7%（１件）となっている。

就労先の事業内容（サービス種別）（n=136）

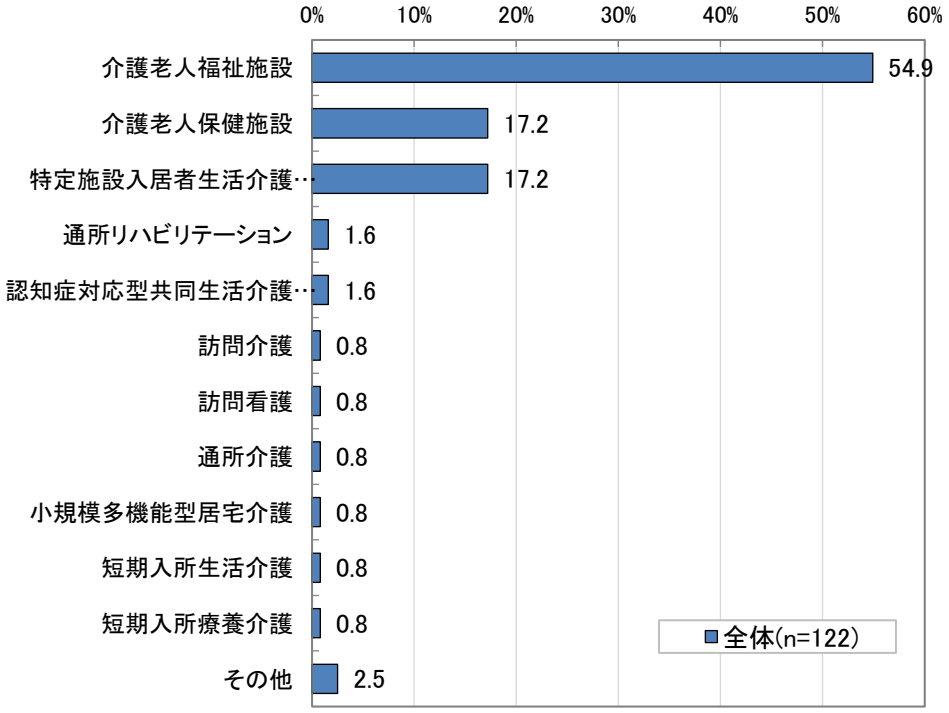


➢ 「高齢者関係」のサービス種別の内訳

全体では、「介護老人福祉施設」が 54.9%（67 件）と最も高く、「介護老人保健施設」が 17.2%（21 件）、「特定施設入居者生活介護（有料老人ホーム、軽費老人ホームなど）」が 17.2%（21 件）、「通所リハビリテーション」と「認知症対応型共同生活介護（グループホーム）」が 1.6%（２件）、「訪問介護」「訪問看護」「通所介護」「短期入所生活介護」が 0.8%（１件）となっている。

「その他」の回答は、不明である。

「高齢者関係」のサービス種別（n=122）



➢ 「障害者関係」のサービス種別の内訳

「障害者支援施設」が 100.0%（１件）となっている。

➢ 「病院や診療所」のサービス種別の内訳

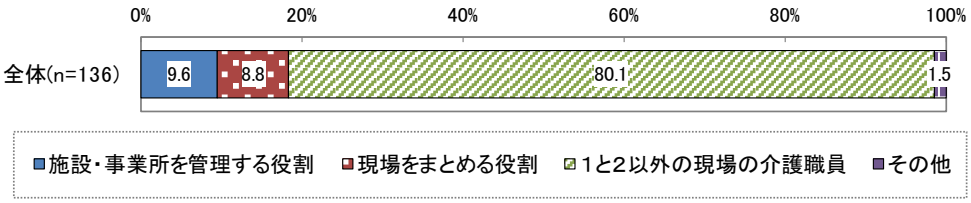
「病院」が 100.0%（13 件）となっている。

問 9.　職場での役割

全体では、「１と２以外の現場の介護職員」が 80.1%（109 件）と最も高く、「施設・事業所を管理する役割」が 9.6%（13 件）、「現場をまとめる役割」が 8.8%（12 件）となっている。「その他」の回答は、不明である。

「施設・事業所を管理する役割」と回答した者は、20 代後半に偏りがあることから、「現場をまとめる役割」と混同した可能性が考えられる。

職場での役割（n=136）

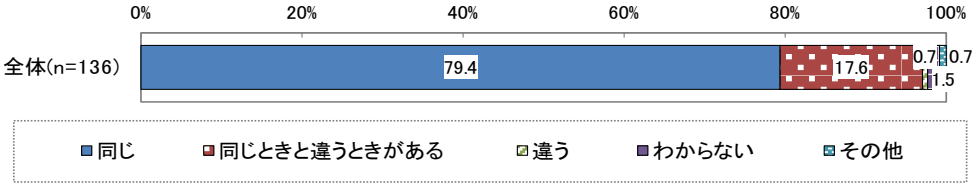


問 10.　同じ役職の日本人職員との業務内容の違い（施設内の委員会活動は除く）

全体では、「同じ」が 79.4%（108 件）と最も高く、「同じときと違うときがある」が 17.6%（24 件）、「違う」が 0.7%（１件）、「わからない」が 1.5%（２件）となっている。

「違う」と回答した方の業務内容の違いは、不明である。

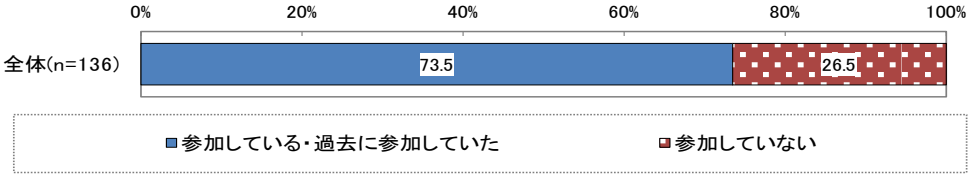
同じ役職の日本人職員との業務内容の違い（n=136）



問 10-2.　施設内の委員会活動の参加有無

全体では、「参加している・過去に参加していた」が 73.5%（100 件）、「参加していない」が 26.5%（36 件）となっている。

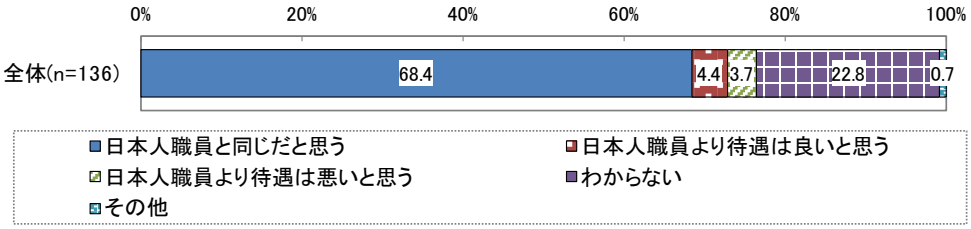
施設内の委員会活動の参加有無（n=136）



問 11.　同じ役職の日本人職員との待遇（給与、福利厚生、勤務時間など）の違い

全体では、「日本人職員と同じだと思う」が 68.4%（93 件）と最も高く、「日本人職員より待遇は良いと思う」が 4.4%（６件）、「日本人職員より待遇は悪いと思う」が 3.7%（５件）、「わからない」が 22.8%（31 件）となっている。

同じ役職の日本人職員との待遇（給与、福利厚生、勤務時間など）の違い（n=136）

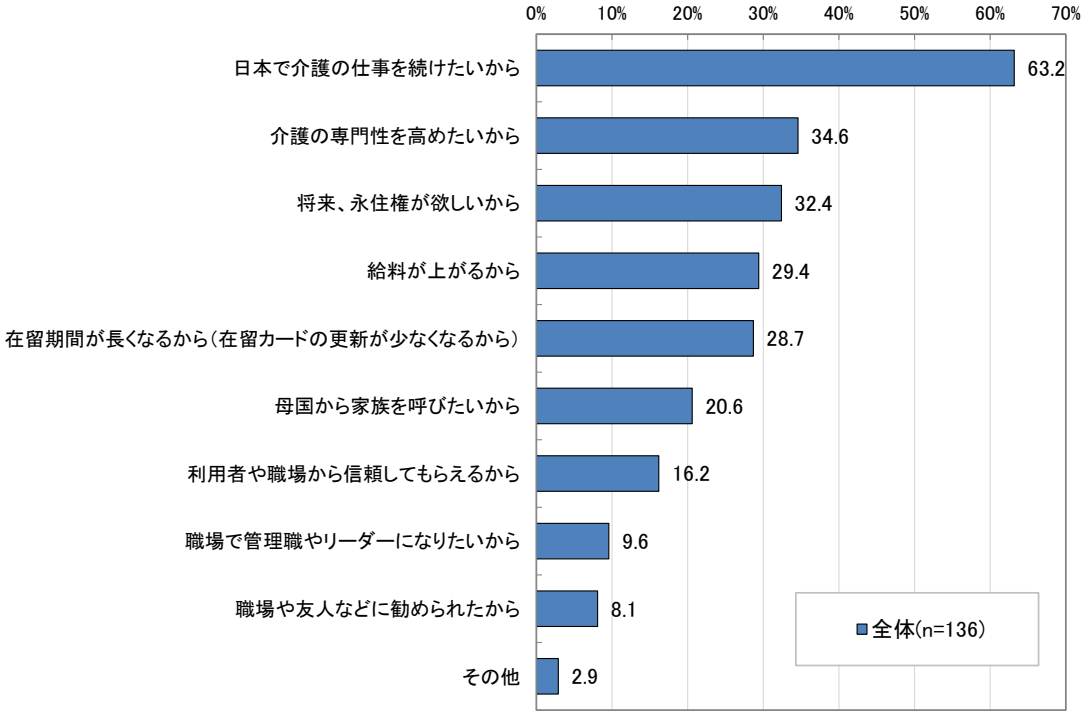


問 12.　介護福祉士を取りたいと思った理由（複数選択）

全体では、「日本で介護の仕事を続けたいから」が 63.2%（86 件）と最も高く、「介護の専門性を高めたいから」が 34.6%（47 件）、「将来、永住権が欲しいから」が 32.4%（44 件）、「給料が上がるから」が 29.4%（40 件）、「在留期間が長くなるから（在留カードの更新が少なくなるから）」が 28.7%（39 件）、「母国から家族を呼びたいから」が 20.6%（28 件）、「利用者や職場から信頼してもらえるから」が 16.2%（22 件）、「職場で管理職やリーダーになりたいから」が 9.6%（13 件）、「職場や友人などに勧められたから」が 8.1%（11 件）となっている。

「その他」の回答には、「国に介護の学校がなかったため、これから介護資格が必要になると思っています」「日本が好きだから」「介護福祉士は役に立つ仕事だから。高齢者はお世話をして欲しい」があった。

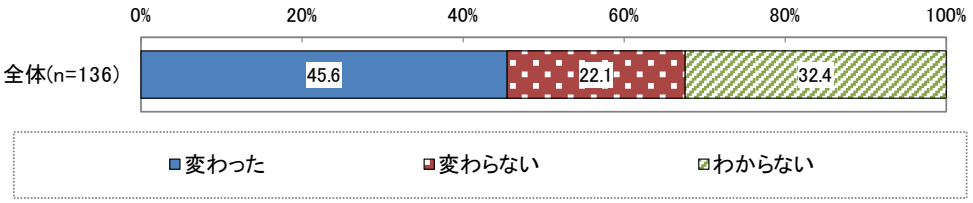
介護福祉士を取りたいと思った理由（複数選択）（n=136）



問 13.　介護福祉士になる前後での待遇（給与、福利厚生、勤務時間など）の変化

全体では、「変わった」が 45.6%（62 件）、「変わらない」が 22.1%（30 件）、「わからない」が 32.4%（44 件）となっている。

介護福祉士になる前後での待遇（給与、福利厚生、勤務時間など）の変化（n=136）

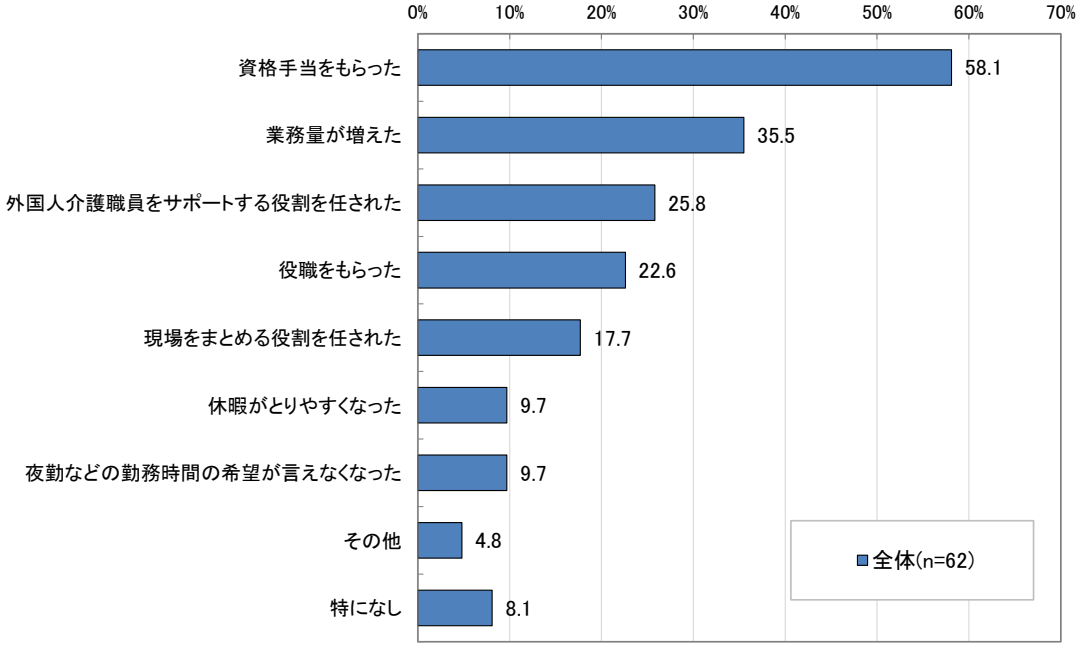


問 13-1.　待遇で変わったこと（複数選択）　【問 13 で「１．変わった」と回答した方】

全体では、「資格手当をもらった」が 58.1%（36 件）と最も高く、「業務量が増えた」が 35.5%（22 件）、「外国人介護職員をサポートする役割を任された」が 25.8%（16 件）、「役職をもらった」が 22.6%（14 件）、「現場をまとめる役割を任された」が 17.7%（11 件）、「休暇がとりやすくなった」が 9.7%（６件）、「夜勤などの勤務時間の希望が言えなくなった」が 9.7%（６件）となっている。また、「特になし」が 8.1%（５件）となっている。

「その他」の回答には、「いつも同じ曜日休みではなくなった」があった。

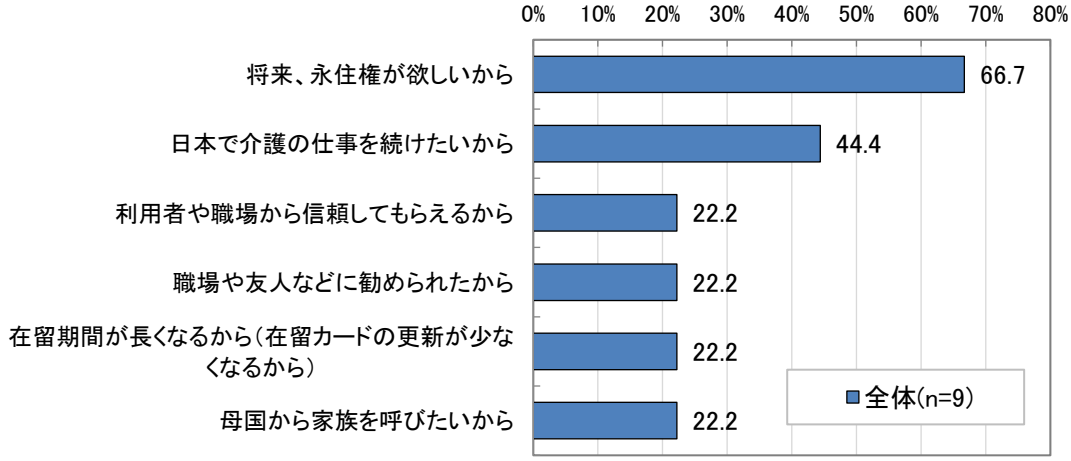
待遇で変わったこと（n=62）



問 14.　在留資格「介護」への変更理由（複数選択）　【問 4 で「１．留学（養成施設）→在留資格「介護」※介護福祉士合格」「２．留学（養成施設）→在留資格「介護」※介護福祉士合格以外」」以外と回答した方】

全体では、「将来、永住権が欲しいから」が 66.7%（６件）と最も高く、「日本で介護の仕事を続けたいから」が 44.4%（４件）、「利用者や職場から信頼してもらえるから」「職場や友人などに勧められたから」「在留期間が長くなるから（在留カードの更新が少なくなるから）」「母国から家族を呼びたいから」が 22.2%（２件）となっている。

在留資格「介護」への変更理由（複数選択）（n=9）

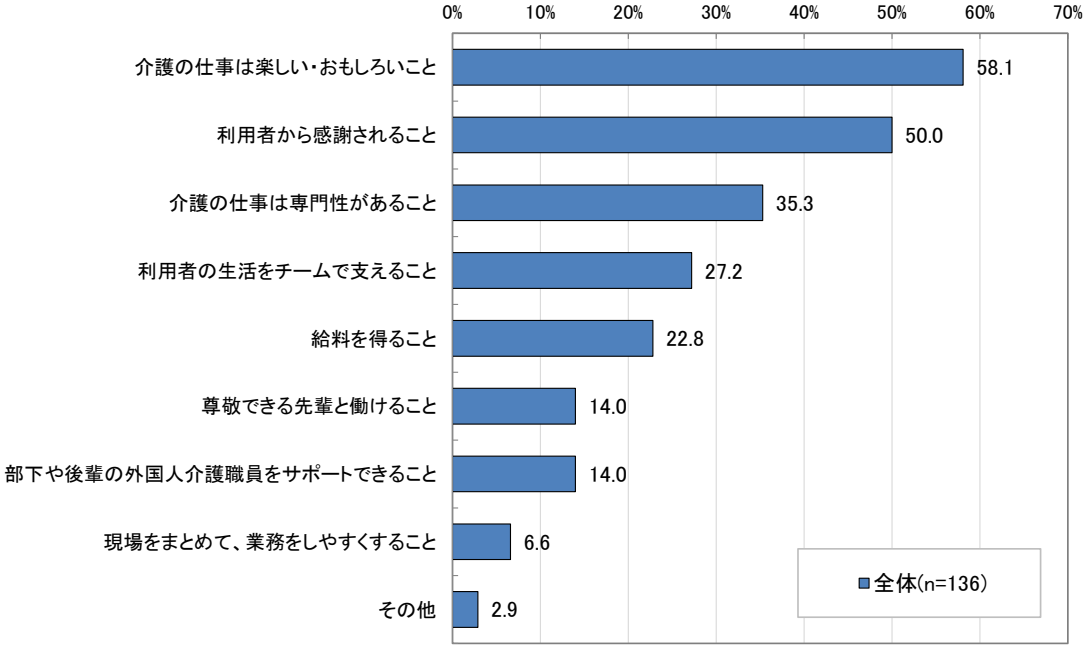


問 15.　介護福祉士として働くときの「やりがい」（３つまで選択）

全体では、「介護の仕事は楽しい・おもしろいこと」が 58.1%（79 件）と最も高く、「利用者から感謝されること」が 50.0%（68 件）、「介護の仕事は専門性があること」が 35.3%（48 件）、「利用者の生活をチームで支えること」が 27.2%（37 件）、「給料を得ること」が 22.8%（31 件）、「尊敬できる先輩と働けること」が 14.0%（19 件）、「部下や後輩の外国人介護職員をサポートできること」が 14.0%（19 件）、「現場をまとめて、業務をしやすくすること」が 6.6%（９件）となっている。

「その他」の回答には、「辞めたい」が１件あった。

あなたが介護福祉士として働くときの「やりがい」（３つまで選択）（n=136）



問 16.　介護福祉士を受験するまでに「受けた支援」と「ほしかった支援」（複数選択）

【問 3 で「介護福祉士国家試験を受験した」と回答した方】

＜受けた支援＞

「学習面」については、「介護の知識や技術の学習支援」が 54.1%（66 件）と最も高く、「日本語学習支援」が 50.8%（62 件）、「介護福祉士の受験費用や模擬試験の費用支援」が 27.9%（34 件）、「自分一人で勉強するための e-ラーニングやアプリ」が 17.2%（21 件）「業務時間内に学習時間をつくる」が 14.8%（18 件）、と続いている。

「環境面」については、「何でも相談できる職員の配置」が 46.7%（57 件）と最も高く、「奨学金の貸付」が 23.0%（28 件）、「勤務時間や休憩の調整」と「住居を選ぶ、契約するときの支援」が 18.9%（23 件）、「通訳や母国語を話せるスタッフの配置」が 12.3%（15 件）、「食事会や外出イベントなどの職員同士の交流の場」が 11.5%（14 件）、と続いている。

「その他」の回答には、「他職員と相談しながら、協力できる体制」とあった。「特になし」は 13.1%（16 件）となっている。

＜欲しかった支援＞

「学習面」については、「日本語学習支援」が 41.2%（56 件）と最も高く、「介護の知識や技術の学習支援」が 35.3%（48 件）、「介護福祉士の受験費用や模擬試験の費用支援」が 33.8%（46 件）、「翻訳付きの本やテキストの配布」が 18.4%（25 件）、自分一人で勉強するための e-ラーニングやアプリ」が 18.4%（25 件）、と続いている。

「環境面」については、「何でも相談できる職員の配置」が 46.3%（63 件）と最も高く、「食料支給や生活費の一部補助」が 22.1%（30 件）、「通訳や母国語を話せるスタッフの配置」が 16.9%（23 件）、「住居を選ぶ、契約するときの支援」が 15.4%（21 件）、「翻訳機やコミュニケーションボードなどの配布」が 14.0%（19 件）と続いている。

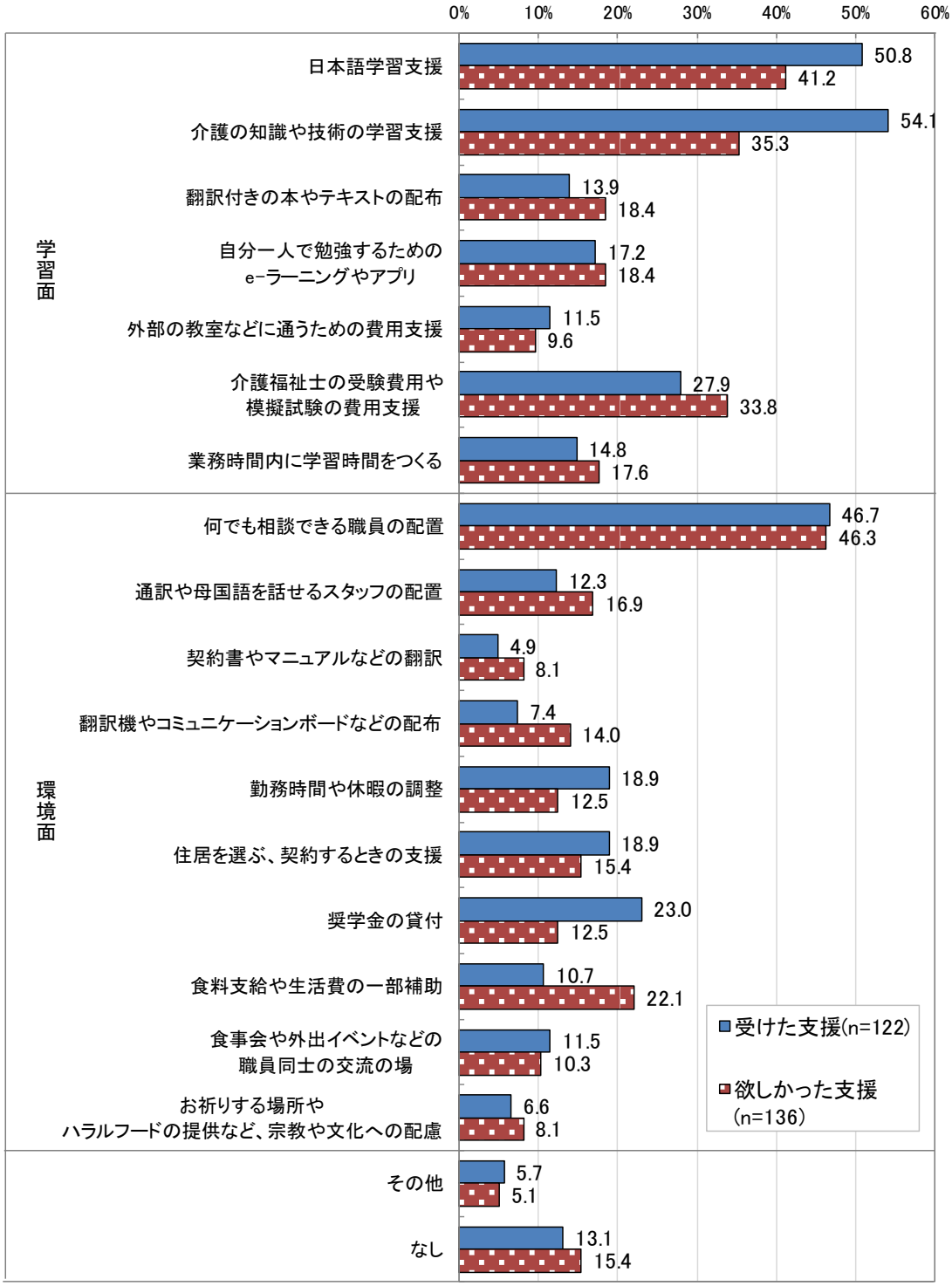
「その他」の回答には、「VISA の期限を 1 年から複数年に延長してほしい。コロナ禍で、外出するのがはばかれる中、更新手続きが煩雑。」とあった。「特になし」は 15.4%（21 件）となっている。

＜「受けた支援」よりも「欲しかった支援」が上回っている項目＞

「学習面」については、介護福祉士国家試験に不合格または未受験の者が多いこともあり、「介護福祉士の受験費用や模擬試験の費用支援」「翻訳付きの本やテキストの配布」「自分一人で勉強するための e-ラーニングやアプリ」等、試験に関係する項目が「欲しかった支援」としてあがってきていると考えられる。

「環境面」では、「通訳や母国語を話せるスタッフの配置」等の言語に関係する支援に加え、「食料支給や生活費の一部補助」が「欲しかった支援」として多くあがっており、介護福祉士国家試験受験前は、費用的な困難を抱えている者が多いと考えられる。

介護福祉士を受験するまでに、「受けた支援」と「ほしかった支援」（複数選択）



問 17.　今後も介護福祉士として働くために、必要な支援（自由記述）

（主なご意見）※文意を損なわない範囲で修正を加えている場合があります。

【言語面の支援】

・　日本語が上手になりたいです､知識や技術を増やしたいです。
・　日本語支援が欲しいです。
・　利用者に適切な支援を届ける為に、ご家族や介護者、地域の方々等と連携することが必要となります。それが上手く出来る為に、私は外国人の介護士として仕事をしながら、もっと日本語を勉強できる環境を整備して欲しいです。
・　方言などわからない言葉の支援があるといいです。
・　介護福祉士として働くために、私に仕事をする時最初は日本語のレベルが上がりたいです。指示とか申し送りを書く時書き方にとして上手く書けないので日本語のレベルが上がりたいです。利用者さんと家族さんとコミュニケーションをする時も話す事に支援貰いたいです。
・　母国語を話せるスタッフの配置があるといい。
・　英語を話せる担当者がいるといい。
・　わからない事がある時は具体的な説明出来る人が居て欲しい。

【国家試験受験のための支援】

・　介護福祉士国家試験受けたいですが日本語での勉強が難しい為、翻訳している本やソフトアプリ、受験時も母語で受けられるようになって欲しいです。
・　国家試験の費用支援欲しいです。
・　外国人向けの介護福祉士国家試験の学習支援が欲しい。

【技術・知識面の支援】

・　介護福祉士を合格した先輩からもっと介護関係の経験を勉強したいです。
・　介護福祉士の知識やスキル高めるために、これからも研修などに参加させて欲しいです。
・　介護の技術とコミュニケーションについてもっと教えてもらいたいです。
・　介護の知識や技術の学習支援
・　介護福祉士になると、施設より介護専門用関係が色々と教えてもらいたいです。
・　何でも相談できる専門の職員の配置、記録の書き方などの定期的な指導
・　介護福祉士として働くために、施設では利用者様のいろいろコミュニケーションと技術、介護の知識もっと条件付けたいだと思います。
・　介護の現場の中で利用者の役割事学んで。利用者の日常生活できるように働いていたいです。

【待遇面の支援】

- 給料が上がって欲しい。
- 収入を稼ぐ方法を増やして欲しい。
- 給与が手取り 20 万円ぐらいは欲しい。
- 給料とボーナスを上げて欲しい。
- 資格手当をもらいたい。
- もっと働きたいけど、働けない、収入方法が足りない為困った。学生の時がお得であった。
- 休暇をとりやすくしてほしい。月々の公休をもっと自由に決めたい（月々に２日しか希望できないから）。
- 国へ帰る時(休暇）できれば１ケ月程度欲しい。
- 勤務時間の調整。(遅番から次の日早番；夜勤明けから次の日早番の勤務はできればやめて欲しい)
- 重要な文書や情報は、第二言語で識別する必要がある。（通訳や母国語を話せるスタッフの配置)

【生活面の支援】

- 外国人として家賃手当てがほしい。
- 日本生活費が高いため、家賃手当てが欲しいです。
- アパート、ガス、電気、水道が無料だとよい。
- 無料の宿泊施設の提供。
- 家賃や光熱費を少し援助してもらいたい。
- 生活の中で困った事がある時、支援を頂ける事です。
- ひとり親で中学の子供がいるから学費の返済について支援してほしいです。
- 外国人に何かある時、相談できるところ。
- 食料サポート支援の実施。
- 腰が痛いので貼り薬を一ヶ月 15 枚ぐらいちょうだい！

【在留資格に関すること】

- 大学を通って介護福祉士になったので試験に合格・不合格関係無く５年ビザがもらえたら嬉しいです。１年ごとに更新すると時間やお金も沢山かかるし、日本で何も出来ません。すごく困っています。
- 日本の高齢者のお世話をしているけど自分の両親のお世話が出来なくなっている。自分の両親と日本で一緒住む事が出来る制度が有れば幸いです。
- 日本で長い時間に安心に働くために、在留期間が長くなってほしいです。
- 日本で介護福祉士として働いている外国人は帰国期間が緩くなるような支援が欲しいです。

【その他】

- 外国人でも働きやすい職場環境です。
- 職場で人間関係が悪くならないように！
- 仕事場をもっと雰囲気が良いことです。職員たちが相談しやすいもっと良いです。
- みんな楽しく仕事が出来る。
- 利用者さんの気持ち安全のために介護をしたいです。
- 利用者が安心できるよう支援が欲しいです。
- 尊厳できる場所で働きたいと思います。
- 自分として何でも出来るようになりたい。
- 判断を下したりアドバイスを与えたりせずに自分のニーズに耳を傾ける誰かが必要です。
- 優しく、安全、尊重する。

問 18. 現在、あなたが仕事で困っていること（複数選択）

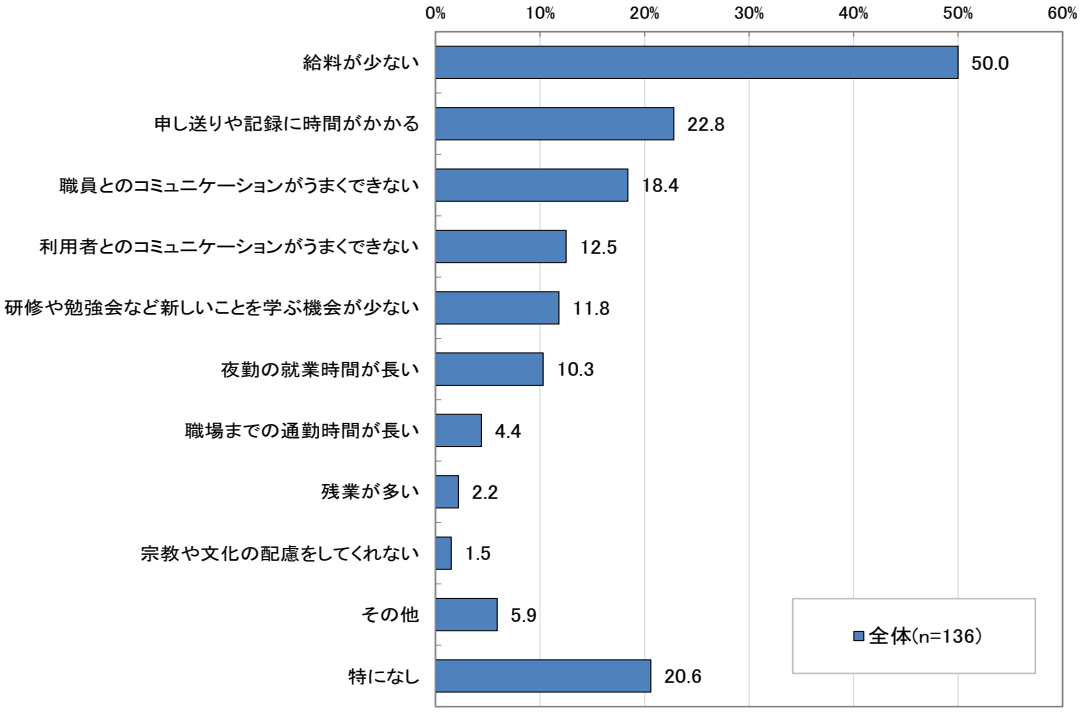
全体では、「給料が少ない」が 50.0%（68 件）と最も高く、「申し送りや記録に時間がかかる」が 22.8%（31 件）、「職員とのコミュニケーションがうまくできない」が 18.4%（25 件）、「利用者とのコミュニケーションがうまくできない」が 12.5%（17 件）、「研修や勉強会など新しいことを学ぶ機会が少ない」が 11.8%（16 件）、「夜勤の就業時間が長い」が 10.3%（14 件）、「職場までの通勤時間が長い」が 4.4%（６件）、「残業が多い」が 2.2%（３件）、「宗教や文化の配慮をしてくれない」が 1.5%（２件）となっている。また「特になし」は 20.6%（28 件）となっている。

「その他」の回答には、以下の内容が含まれる。

（主なご意見） **※文意を損なわない範囲で修正を加えている場合があります。**

- 申し送りがうまく出来ない。
- 緊急時について教えてもらっていないので、看護師に応援できない。
- 腰が痛い。
- ボーナスが少ない。
- 残業が少ない。
- 帰国時間を長くしたい。
- ご利用者の家族とコミュニケーションを取り、悩み事を解決すること
- 職場で電話対応すること

現在、あなたが仕事で困っていること（複数選択）(n=136)

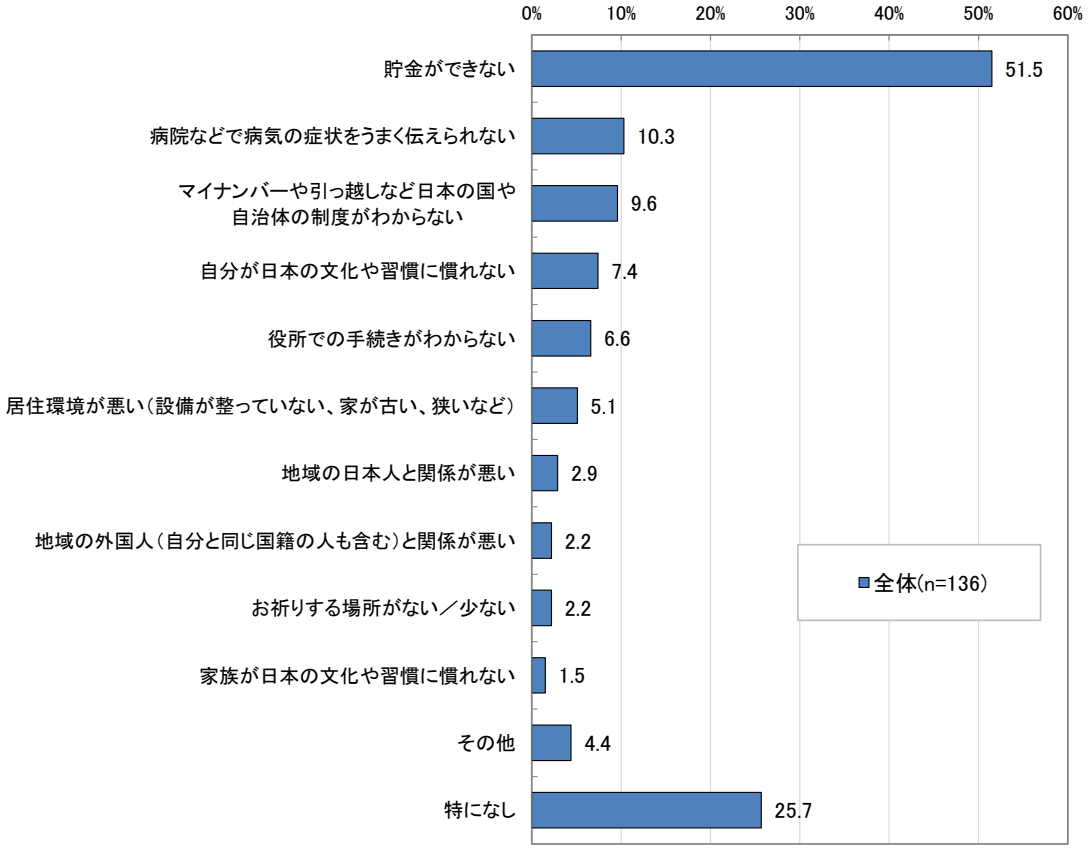


問 19. 現在、あなたが生活で困っていること（複数選択）

全体では、「貯金ができない」が 51.5%（70 件）と最も高く、「病院などで病気の症状をうまく伝えられない」が 10.3%（14 件）、「マイナンバーや引っ越しなど日本の国や自治体の制度がわからない」が 9.6%（13 件）、「自分が日本の文化や習慣に慣れない」が 7.4%（10 件）、「役所での手続きがわからない」が 6.6%（9 件）と続いている。また「特になし」が 25.7%（35 件）となっている。

「その他」の回答には、「賃貸マンションは日本人の保証人がいないと借りることができない」「お金が足りない」があった。

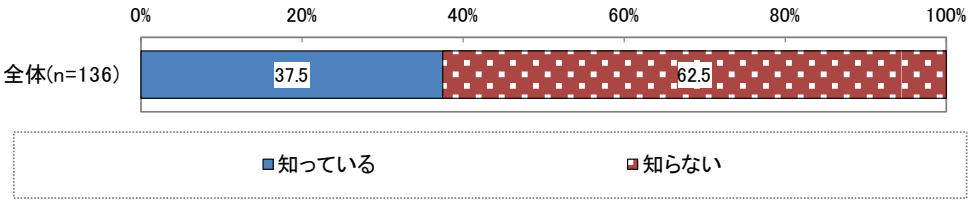
現在、あなたが生活で困っていること（複数選択）（n=136）



問 20.　困ったときに相談できる外国人向けサポートセンターなどの相談機関の認知

全体では、「知っている」が 37.5%（51 件）、「知らない」が 62.5%（85 件）となっている。

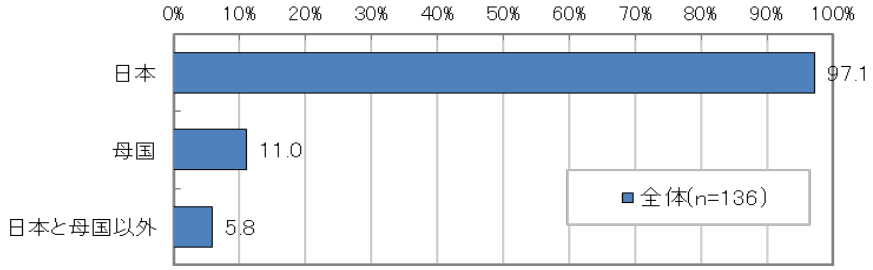
外国人向けサポートセンターなどの相談機関の認知（n=136）



問 21[A].　現在：仕事をしたい場所（複数選択）

全体では、「日本」が 97.1%（132 件）、「母国」が 11.0%（15 件）、「日本と母国以外」が 5.8%（7 件）となっている。

現在：仕事したい場所（複数選択）（n=136）

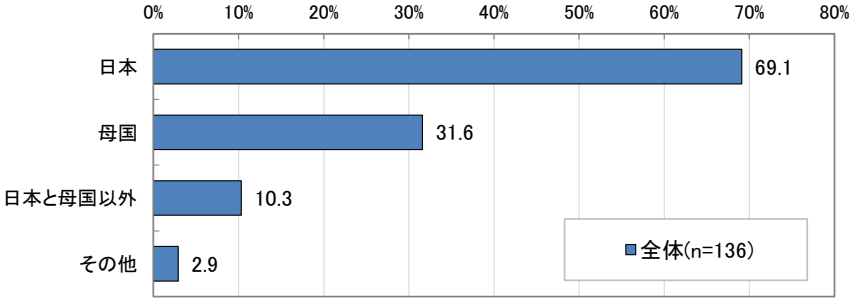


問 21[B]. 将来：仕事をしたい場所（複数選択）

全体では、「日本」が 69.1%（94 件）、「母国」が 31.6%（43 件）、「日本と母国以外」が 10.3%（14 件）となっている。「その他」には、「わからない」との回答があった。

「現在：仕事をしたい場所」と比べ、「日本」を回答した者が減少し、「母国」「日本と母国以外」を回答した者が増加した。

将来：仕事したい場所（複数選択）（n=136）



問 21.1[A].　現在：したい仕事内容（複数選択）【問 21[A]で「各選択肢」を回答した方】

＜日本＞

全体では、「介護職として介護の技術や能力を高めたい」が 81.1%（107 件）と最も高く、「介護施設で、外国人介護職員のサポートをしたい」が 35.6%（47 件）、「介護の日本語を教えたい」が 23.5%（31 件）、「介護施設で、現場のリーダーになりたい」と「ケアマネジャーなどの介護に関連する他の仕事がしたい」が 11.4%（15 件）、「介護技術を教えたい」が 10.6%（14 件）、「介護以外の仕事がしたい」が 9.8%（13 件）、「介護施設以外の介護関係の会社に勤めたい」と「介護関係の会社や学校を作りたい」が 7.6%（10 件）、

「介護施設の施設長になりたい」が 1.5%（２件）となっている。

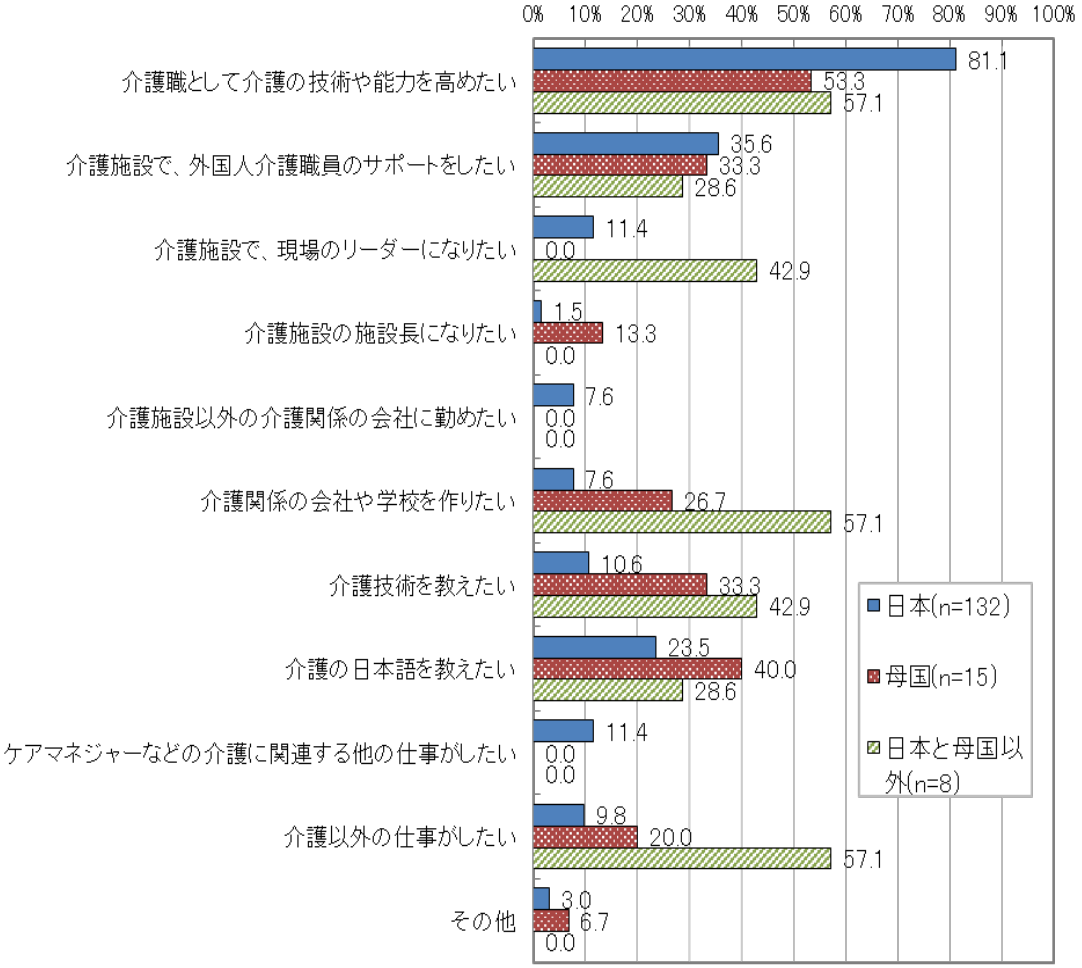
＜母国＞

全体では、「介護職として介護の技術や能力を高めたい」が 53.3%（８件）と最も高く、「介護の日本語を教えたい」が 40.0%（６件）、「介護施設で、外国人介護職員のサポートをしたい」、が 33.3%（５件）、「介護関係の会社や学校を作りたい」が 26.7%（４件）、「介護以外の仕事がしたい」が 20.0%（３件）、「介護施設の施設長になりたい」が 13.3%（２件）となっている。

＜日本と母国以外＞

全体では、「介護職として介護の技術や能力を高めたい」と「介護関係の会社や学校を作りたい」が 57.1%（４件）と最も高く、「介護施設で、現場のリーダーになりたい」「介護技術を教えたい」「介護以外の仕事がしたい」が 42.9%（３件）、「介護施設で、外国人介護職員のサポートをしたい」と「介護の日本語を教えたい」が 28.6%（２件）となっている。

現在：したい仕事内容（複数選択）



問 21.1[B]. 将来：したい仕事内容（複数選択）【問 21[B]で「各選択肢」を回答した方】

＜日本＞

全体では、「介護職として介護の技術や能力を高めたい」が 51.1%（48 件）と最も高く、「介護施設で、外国人介護職員のサポートをしたい」が 33.0%（31 件）、「介護技術を教えたい」と「介護の日本語を教えたい」が 25.5%（24 件）、「介護施設で、現場のリーダーになりたい」が 20.2%（19 件）、「介護以外の仕事がしたい」が 16.0%（15 件）、「介護関係の会社や学校を作りたい」と「ケアマネジャーなどの介護に関連する他の仕事がしたい」が 12.8%（12 件）、「介護施設の施設長になりたい」と「介護施設以外の介護関係の会社に勤めたい」が 8.5%（８件）となっている。

＜母国＞

全体では、「介護の日本語を教えたい」が 39.5%（17 件）と最も高く、「介護関係の会社や学校を作りたい」「介護技術を教えたい」「介護以外の仕事がしたい」が 30.2%（13 件）、「介護施設で、外国人介護職員のサポートをしたい」が 16.3%（７件）、「介護職として介護の技術や能力を高めたい」が 14.0%（６件）、「介護施設で、現場のリーダーになりたい」と「ケアマネジャーなどの介護に関連する他の仕事がしたい」が 7.0%（３件）、「介護施設の施設長になりたい」と「介護施設以外の介護関係の会社に勤めたい」が 4.7%（２件）となっている。

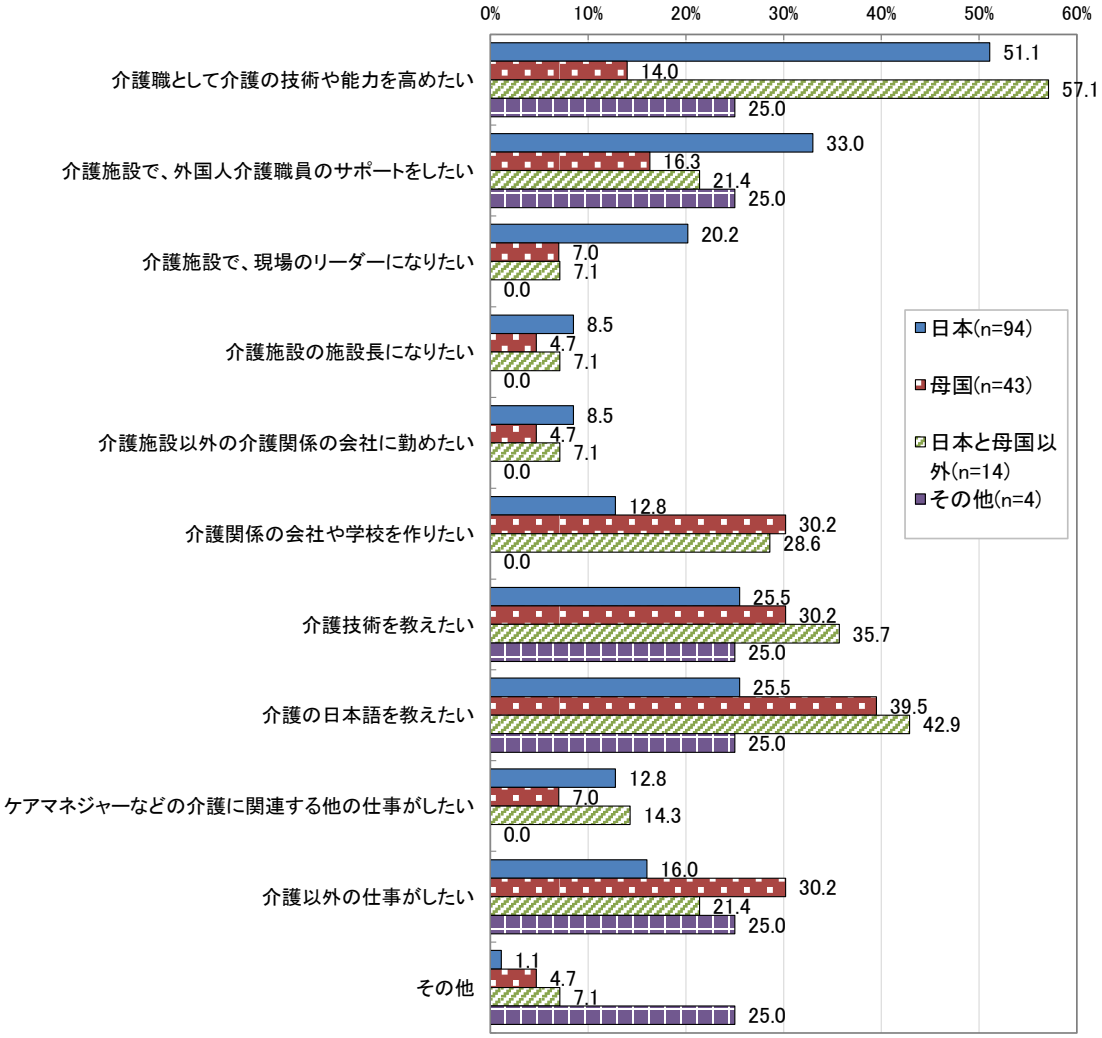
＜日本と母国以外＞

全体では、「介護職として介護の技術や能力を高めたい」が 57.1%（８件）と最も高く、「介護の日本語を教えたい」が 42.9%（６件）、「介護技術を教えたい」が 35.7%（５件）、「介護関係の会社や学校を作りたい」が 28.6%（４件）、「介護施設で、外国人介護職員のサポートをしたい」と「介護以外の仕事がしたい」が 21.4%（３件）、「ケアマネジャーなどの介護に関連する他の仕事がしたい」が 14.3%（２件）、「介護施設で、現場のリーダーになりたい」「介護施設の施設長になりたい」「介護施設以外の介護関係の会社に勤めたい」が 7.1%（１件）となっている。

＜その他＞

全体では、「介護職として介護の技術や能力を高めたい」「介護施設で、外国人介護職員のサポートをしたい」「介護技術を教えたい」「介護の日本語を教えたい」「介護以外の仕事がしたい」がそれぞれ 25.0%（各１名）となっている。

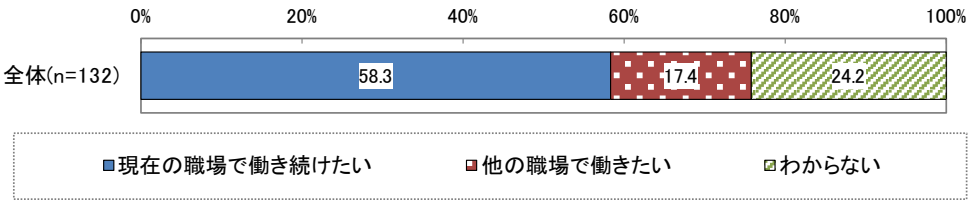
将来：したい仕事内容（複数選択）



問 21-1.　現在の職場での今後の意向　【問 21[A]現在もしくは問 21[B]将来で「１．日本」と回答した方】

全体では、「現在の職場で働き続けたい」が 58.3%（77 件）、「他の職場で働きたい」が 17.4%（23 件）、「わからない」が 24.2%（32 件）となっている。

現在の職場での今後の意向（n=132）



問 21-2. 問 21-1 現在の職場での今後の意向の理由

（主なご意見） ※文意を損なわない範囲で修正を加えている場合があります。

【現在の職場で働き続けたい】の理由

- 人間関係が良く、遠慮無く何度も相談出来る仲間達がいる。施設長まで皆様優しく、何でも相談出来る。生活困った時にも助けてくれる。安全を感じます。信頼出来る。
- 相談できる先輩や他の仲間との支えがあること。
- 職員が優しくてサポートしてくれます。
- 職員さん優しい、リーダーも優しい。リーダーと施設長とも面会あるので困ったことがあれば相談することが出来ます。
- 同僚は親切で親しみやすい。
- 皆さんは優しくて、何でも教えてくれました。いつも私たちの立場を考えてくれました。今は上司ではなく私のお父さんみたいです。
- 職場の師長さん、先輩たちって親切や優しくて環境が良いと思っている。
- 働きやすい環境で、人間関係も良いからです。
- 仕事内容が慣れているし，利用者様と仲良いし，職員さんも皆親切だからです。
- 現在の職場で働き続けたいのは今職場と利用者様のコミュニケーションをいろいろ取れなかったので、もっと長く働いて経験とコミュニケーション、知識、意識を学びます。
- 日本の介護の仕事は大変ですが、いつも側に優しい日本人の職員さんと利用者の方がいらっしゃるから続き働きたいです。
- 日本で介護について、長い時間発展からたくさん勉強して、いつか帰国してから父母に介護させて頂きます。
- 給料がちょっと安いと思いましたが、環境と仕事など慣れたし、奨学金ももらっていますから。
- 引越ししたくないから。
- 待遇のいい会社です。
- 今の職場でスキルアップ出来るから。
- 現在の職場で慣れているし、職員同士で差別なく接して下さるため。
- 同じ役職の日本人職員と給与・勤務時間などが同じだから。
- 勤務業務の調整ができるから。
- 楽しい、日本文化を知っている為、住みやすい、きれいなど。
- 業務内容と利用者様の支援方法を慣れました。
- 永住ビザを取りたい。

【他の職場で働きたい】の理由

- スタッフが不足で、疲れています。

・　体がしんどいし今も辞めたい。
・　職員を大切にしているのを感じられない現場で働きたくないです。
・　収入を増やしたい。今の施設はダブルワークもできないし、最大可能収入も限られているのです。
・　給料が少ないです。
・　お金を貯金できない。
・　家族を養うために、自分ら(夫婦)の将来を考えて、最も収入を増やしたい。経済的に安定感が欲しい。そしてキャリアをアップと共に、一人でも多くの人々の力になりたい。
・　他の施設をもっと経験したいです。色々な介護のやり方を知りたい。
・　病状の異なる病院で試してみたい。
・　色々な介助のサービスを勉強したいと思います。
・　現在の職場は人間関係がいいけど給料が安い。他の職場に変わって経験や知識をもらいたいと思っています。
・　仲間が仲良くない。上司も相談の信頼度が低かったです。

【わからない】の理由
・　今一人暮らししているので生活するのが難しいです。給料は思っていたより少ないので生活して貯金することが全くできていません。
・　身体の状態による。
・　現在の会社と将来の事をまだ分からないが、今の感じた事は職員を大切にしていない現場で働きつづけたくないです。
・　相談したいことがある、同意してくれたら現在の職場で働き続ける。
・　経験を積むため、色々な所で働いてみたいです。
・　給料が少ない。仕事に慣れましたが給料がちょっと低いためまだ考える。

問 22.　日本の介護や職場について意見がありましたら、自由に記入してください。

（主なご意見）　※文意を損なわない範囲で修正を加えている場合があります。

【日本の介護について】
・　介護仕事のやりがいがあると思うし利用者の身体の状況によって今まで学校で生かしたこと仕事に頑張りたい。
・　色々な事情で、家で高齢者の世話ができない家族は多いことから、介護の職場はすごく役に立っていると思います。また、介護制度により心身的な問題があるにも関わらず生活ができるので、やっぱり日本は立派な国です。
・　日本人の方は優しいだと思います。
・　優しい人でなければ介護の仕事をたとえ日本人でもやって欲しくない。
・　日本の介護が必要な高齢者が多いです。

・　介護サービスは色々な種類がある。
・　大変です。心身も大変ですが、自分のメンタルの整えと技術を正しく活かせなければならない。
・　介護の仕事は大変な仕事です。身体的に大変だし、精神的にやられます。大変さは当たり前が、こんなに大変な仕事なのに給料が安いと思います。

【職場環境について】
・　今の環境はあまりいいものではなくぐちゃぐちゃです。障がい者施設にいきたいと思います。
・　施設がすごく綺麗(ホテルみたい)だが、給料や手当てなどちょっと安いと思う。
・　もっと残業したい。２ヶ月前にこの職場に入っており、まだ仕事に慣れない。
・　しっかり挨拶をする。利用者さんと職員さんと笑顔でコミュニケーションをするわからないことを先輩職員さんと相談して仕事をする。
・　意見を話しづらい。電話の対応は難しい。
・　アパートの家賃少しもらう良いと思います。
・　専門用語が難しく記録や申し送りの時などに時間内に終わらない事があります。
・　職場の管理やサービスなどはいいと思います。
・　フレンドリーな職場環境です。
・　男性職員を募集して欲しい。
・　勤続年数の長い女性職員が新入職員のことをいじめている。研修をしっかり行われていない。
・　日本人の職員がなまけもの。
・　日本人は仕事中ほとんどちゃんとしない。いつも人に任せる。全員じゃないけど私のところがいる。
・　外国人に尊厳できれば、良い職場と思います。
・　職場で帰国期間はちょっと緩くしてください。

【その他】
・　自分の両親の事もうちょっと大切にしたほうが良いと思う。両親が居なかったら僕はいなかったでしょうと考えて欲しいです。
・　現在、日本で介護や職場がいろいろです。
・　介護を学ぶ時に外国人向けの支援制度が意外に少なかったし、就職活動する時外国人だから断られた事があるのでもっと外国人に優しくして欲しいです。
・　ベトナムより新人のトレーニングがいいと思う。

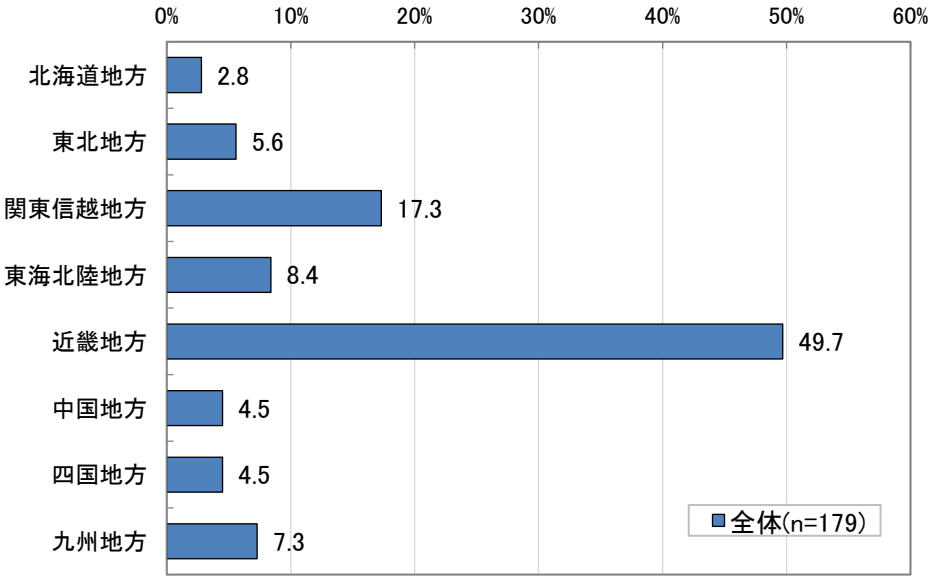
（２）施設・事業所票

アンケートに協力いただいた 179 件のうち、在留資格「介護」の外国人介護職員が就労している 43 件のアンケート結果を主に掲載する。

問 1. 貴施設・事業所の都道府県

全体では、「近畿地方」が 49.7%（89 件）と最も高く、「関東信越地方」が 17.3%（31 件）、「東海北陸地方」が 8.4%（15 件）、「九州地方」が 7.3%（13 件）、「東北地方」が 5.6%（10 件）、「中国地方」と「四国地方」が 4.5%（８件）、「北海道地方」が 2.8%（５件）となっている。

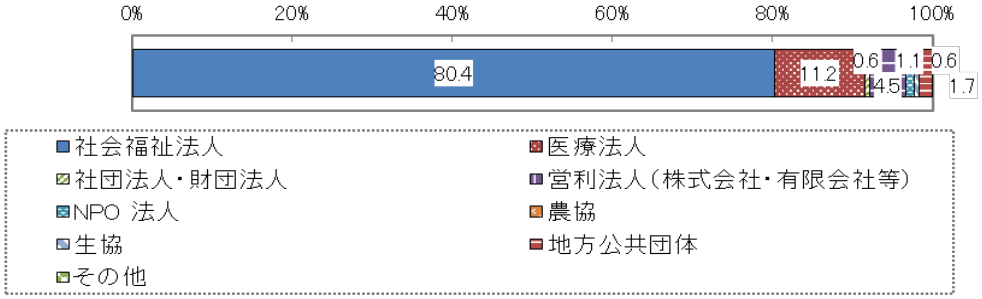
施設・事業所の都道府県（n=179）



問 2. 貴施設・事業所の開設主体の法人

全体では、「社会福祉法人」が 80.4%（144 件）と最も高く、「医療法人」が 11.2%（20 件）、「営利法人（株式会社・有限会社等）」が 4.5%（８件）、「地方公共団体」が 1.7%（３件）、「NPO 法人」が 1.1%（２件）、「社団法人・財団法人」と「生協」が 0.6%（１件）となっている。

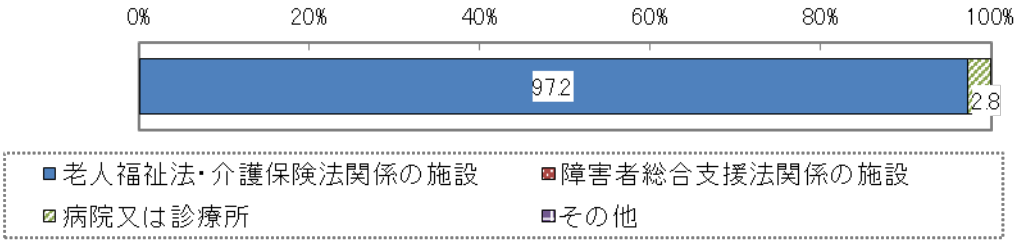
開設主体の法人格（n=179）



問 3. 貴施設・事業所の事業内容（サービス種別）

全体では、「老人福祉法・介護保険法関係の施設」が 97.2%（174 件）、「病院又は診療所」が 2.8%（５件）となっている。

施設・事業所の事業内容（サービス種別）（n=179）

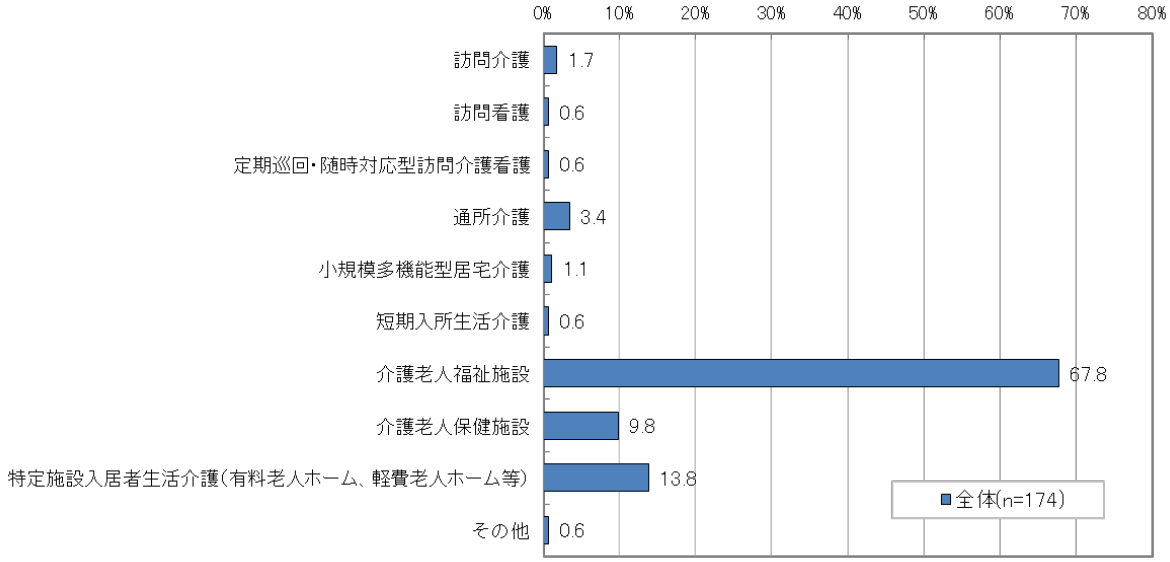


問 3-1. 貴施設・事業所の事業内容（サービス種別）【問 3 で「老人福祉法・介護保険法関係の施設」と回答した方】

問 3 で「老人福祉法・介護保険法関係の施設」と回答した 174 件のうち、「介護老人福祉施設」が 67.8%（118 件）と最も高く、「特定施設入居者生活介護（有料老人ホーム、軽費老人ホーム等）」が 13.8%（24 件）、「介護老人保健施設」が 9.8%（17 件）となって

いる。

施設・事業所の事業内容（サービス種別）（n=174）



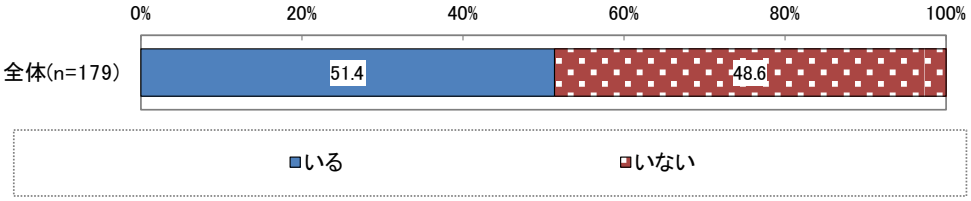
注）「問 4.　貴施設・事業所における在留資格「介護」の方の就労の有無を教えてください。」と「問 5.　在留資格「介護」以外で、貴施設で就労する外国人介護職員の人数を教えてください。」は、以下の通り、在留資格「介護」を含めた外国人介護職員数の有無と人数を算出した。

問 4. 貴施設で就労する外国人介護職員の有無

全体では、「いる」が 51.4%（92 件）、「いない」が 48.6%（87 件）となっている。

「いる」と回答した 92 件のうち、在留資格「介護」が就労している施設・事業所は 44 件となっている。

施設で就労する外国人介護職員の有無（n=179）



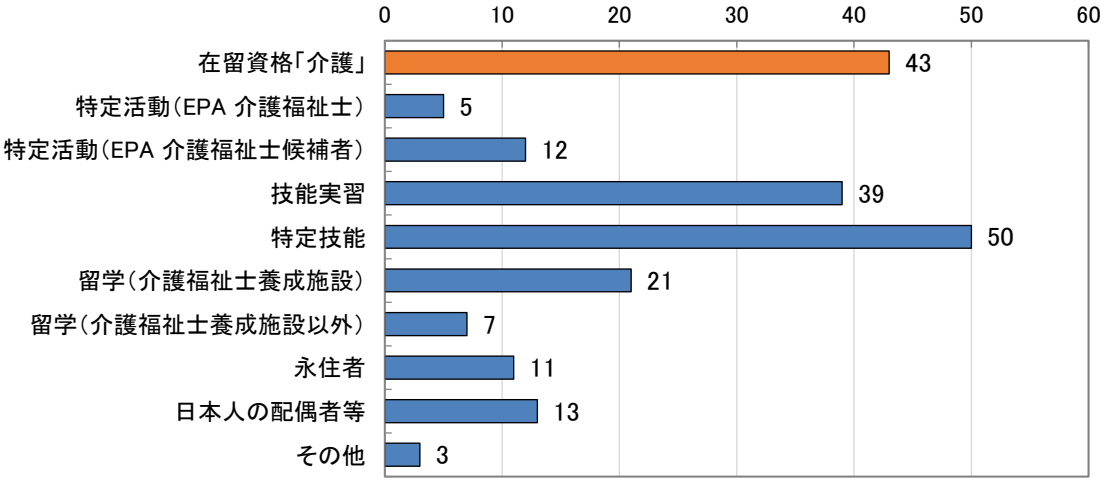
問 5. 施設で就労する外国人介護職員の在留資格（複数選択）

外国人介護が就労していると回答した 92 件では、全体で 204 名の外国人介護職員が就労している。在留資格の内訳は、「特定技能」が 50 人と最も高く、「在留資格「介護」」

が 43 人、「技能実習」が 39 人と続いている。

「その他」は、「技術・人文知識・国際業務」の回答があった。1 施設・事業所あたりの外国人介護職員数は、2.2 人である。

施設で就労する外国人介護職員の在留資格（複数選択）／人数

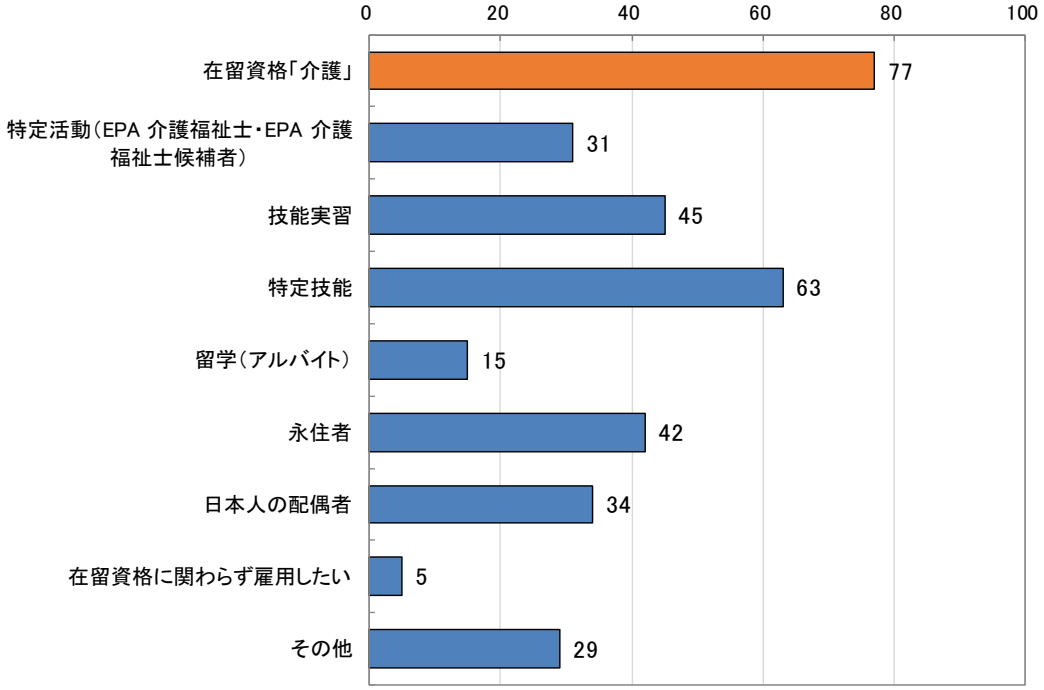


在留資格「介護」が就労している施設・事業所では、平均で 2.7 人が就労しており、最も多いところで 10 人が就労している。

問 6.　今後も積極的に雇用したい外国人介護職員（３つまで選択）

回答のあった 179 件のうち、今後も積極的に雇用したい外国人介護職員で最も多かった在留資格は「在留資格「介護」」の 77 件である。続いて、「特定技能」が 63 件、「技能実習」が 45 件、「永住者」が 42 件、「日本人の配偶者」が 34 件、「特定活動（EPA 介護福祉士・EPA 介護福祉士候補者）」が 31 件、「留学（アルバイト）」が 15 件、「在留資格に関わらず雇用したい」が５件となっている。

問 6.　今後も積極的に雇用したい外国人介護職員（３つまで選択）／件数



問 6-1.　問 6 で選んだ理由

（主なご意見）

※文意を損なわない範囲で修正を加えている場合があります。

※複数回答のため、複数の在留資格を選択し回答しています。

【「在留資格「介護」」を選択した理由】

- 介護の労働力として一定のレベル、安定、継続しての就労を望むため。
- ある程度介護技術もしくは医療的知識を持っていたりするため。
- 日本語が堪能である方が多く、日本語教育を省けると考えるため。
- 雇用期限の制限がなく、他の在留資格に比べて報告や手続き上の煩雑さがない点。
- 介護職員が不足しているため。外国人介護職員の能力が高いため。
- 雇用がしやすく勤務の制限もない。
- 日本人の常勤スタッフも足りない中、十分な教育もできないと感じています。比較的短期間で即戦力となり得る人材を要望しています。
- 日本での生活に慣れている。生活面のサポートがほとんど必要ない。
- 現在就労している技能実習生が今後、特定技能若しくは在留資格「介護」として働いてくれる事を期待して。
- 介護技能、日本語能力を持った人材を確保したい。

・　できるだけ長期間にわたって常勤職員として働いていただきたいと考えているため。
・　長く就労してくださる方が望ましいので。
・　就学費用に奨学金(国、県の補助金あり)。学校と共に職員の育成が可能。介護福祉士資格有資格者の雇用となる。
・　即戦力としてある程度の日本での介護経験者を採用することで人手不足感を早期に解消できる上に日本での生活のトラブルを回避できるため。
・　施設での研修期間が短いため。
・　資格取得という目標に向けて意欲、技術が高い。また、福祉（介護）の発展への貢献ができる。
・　長期にわたる安定した雇用が期待できる。
・　介護福祉士（有資格者）を確保したい。そのために介護福祉士専門学校に通学する留学生を雇用したい。但し介護福祉士に関する経過措置（令和８年度までに養成施設を卒業する学生が,社会福祉士及び介護福祉士法の一部を改正する法律(平成１９年法律第１２５号）の附則第６条の３の適用を受ける場合）が延長されるかどうかで方針変更を検討する予定。
・　過去に受け入れをしていた経緯があるため。

【「特定活動（EPA)」を選択した理由】
・　EPA は１年間の研修期間があり、就労してからも日本語や業務の飲み込みが早くて優秀な印象である。
・　ある程度介護技術もしくは医療的知識を持っていたりするため。
・　日本語能力もある程度高く、日本人職員とのコミュニケーションも取りやすいため。
・　現在、就労している外国人介護福祉士候補者は真面目に働いている。
・　日本語レベルがある程度必要となるため。
・　受け入れの経験があるため、スムーズに受け入れられると考えているため。

【「技能実習」を選択した理由】
・　技能実習・・・やる気があり、覚えるのも早い。
・　即戦力として期待が出来る。　※「特定技能」も選択
・　技能実習生は制度として途中退職が少ないため。
・　現在当施設にいる技能実習生３名は、目的、目標をしっかり持っている。伝えること、教えることを通し既存の職員のレベルアップにも繋がることを期待する。
・　実習生は「労働力」ではないことを職員が理解し手厚く指導している。そのおかげでコミュニケーションが取れており、特定技能に移行し職員となった後も双方問題なく働くことができている。仕事についても、３年間日本人職員の仕事を見ていることから色んなことができるため、日本人職員の負担を考えると、現時点

では技能実習→特定技能への移行が望ましい。
・　技能実習生受入れ実績がある為。
・　人員不足もあり、技能実習生として受入れ将来的に資格取得し長く働いてもらえればと考えて。
・　中間業者の取扱いが多いから　　※「特定技能」も選択
・　信頼できる組合の協力が得られること。

【「特定技能」を選択した理由】
・　就業期間が確保されている。
・　来年度の雇用に向けて現在、手続き中であるため。
・　人材確保を目的としていることから。
・　日本人と同条件で雇用出来て、指導は必要となるものの、技能実習生より手間がかからない事と、コスト的にも技能実習生より安い。
・　特定技能の方については、ある程度、日本での生活や文化を理解されていることに加え、日常会話をはじめ、日本語スキルもある程度習得されていることで、スムーズに業務の伝達や職場内でのコミュニケーションを図ることが出来るため
・　介護福祉士の資格取得を見据え、長期的な就労が期待できるから。
・　介護業務は勿論介護技術が重要ですが、日本語をよく理解できないと介護にとって重要な意思の疎通ができません。「特定技能」は比較的日本語ができると考えるからです。　※他、「永住者」「日本人の配偶者」も選択
・　ある程度の日本語能力があること、介護の勉強をしてきていることもあり、割とスムーズに業務につくことができているため。
・　長く勤めてもらいたい。
・　中間業者の取扱いが多いから。　　※「技能実習」も選択
・　特定技能に関しては介護職経験者、または母国で看護系を学んだことがある人材であれば雇用したい。

【「留学（アルバイト）」を選択した理由】
・　雇用して働いてもらうより、日本の文化を学んで頂きたい思いの方があるから。
・　近隣に日本語学校があり、勤務時間制限のある留学生の受入をしている。

【「永住者」、「日本人の配偶者」を選択した理由】
・　在留期間を気にしなくてよいし、日本に長くいる人が多い分、日本語が堪能であることが多いから。
・　安定して長期間働き続けてくれる方を採用したいから。
・　長期にわたる就労が期待できるため。
・　資格等取得後、帰国する事例を見聞きするから。
・　手続きが煩雑に思うため。

・　日本語がある程度理解できており、コミュニケーションがスムーズに取れるから。
・　語学力及び日本の風習等について一定程度の習熟及び理解があると見込まれるため。
・　介護業務は勿論介護技術が重要ですが、日本語をよく理解できないと介護にとって重要な意思の疎通ができません。「永住者」「日本人の配偶者等」は比較的日本語ができると考えるからです。　※他、「特定技能」も選択
・　永住者、日本人の配偶者は、日本での生活に慣れているということと、何か分からないことがあってもご家族に話をすることで解決することが多い。

【「在留資格に関わらず雇用したい」を選択した理由】
・　資格を持っていなくても、雇用しながら資格を取ってもらい育成していきたい。
・　日本人スタッフだけでは人材確保できないから。
・　介護人材が不足している中、介護職を志す人材は在留資格に関わらず共に働きたいと思います。

【「その他」を選択した理由】
・　特に雇用を考えていない。
・　現在特段必要性を感じない。
・　施設の環境上、１フロアを１人の職員で対応する状況が多いため、難しい。
・　田舎であり　通勤に車が必要、住居見必要であり、今のところ外国人介護職員については、保留。
・　介護職員が充足しており、外国人介護職員を採用する計画はない。
・　今のところ、日本人の採用で充足している。
・　まだまだ、日本には差別があり外国人が日本で働くのは難しいと思います。せっかく日本に来て真面目に働きたいと思っている外国人の気持ちを壊してしまう可能性が高いと思われます。その為には給料などや外国人がストレスをためない環境整備を整える必要があると思います。日本に夢を見て来た外国人がフタを開けると自国の方がましと思うような事がまだまだ有ると思います。しかし日本に来て介護の仕事をすると、大変な事は沢山あると思います、自国へ帰った時に日本で勉強できて良かったと思えるような環境整備をして頂きたいです。
・　技能実習生を受け入れたが、経費もかかるし現場の職員の負担も大きい。しかし、いい人材であれば外国人でも日本人と差別することなく雇用したいとは思う。
・　文化や宗教の違いが懸念されるため、現時点では外国人の採用は考えていない。

問 7.　貴施設・事業所の職員の人数（令和４年 10 月１日時点）

全体では、「平均」が 75.9 人、「中央値」が 70.0 人、「最小値」が 5.0 人、「最大値」が 190.0 人であった。

そのうちの介護職員では、「平均」が 42.4 人、「中央値」が 43.5 人、「最小値」が 5.0 人、「最大値」が 90.0 人であった。

そのうちの介護福祉士では、「平均」が 27.0 人、「中央値」が 26.5 人、「最小値」が 4.0 人、「最大値」が 49.0 人であった。

施設・事業所の職員の人数（令和 4 年 10 月 1 日時点）（人）

	全体	平均	中央値	最小値	最大値
全職員数	43 100	75.9	70.0	5.0	190.0
そのうちの介護職員	42 100	42.4	43.5	5.0	90.0
そのうちの介護福祉士	42 100	27.0	26.5	4.0	49.0

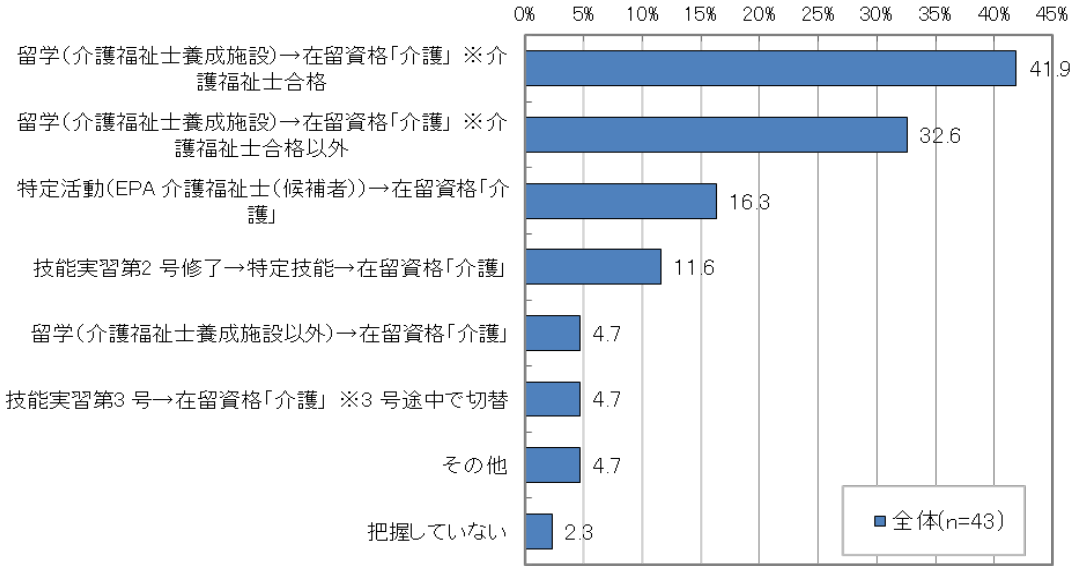
問 8.1.　在留資格「介護」に至るまでのルート別人数（複数選択）

全体では、「留学（養成施設）→在留資格「介護」　※介護福祉士合格」が 41.9%（18 人）と最も高く、「留学（養成施設）→在留資格「介護」※介護福祉士合格以外」が 32.6%（14 人）、「特定活動（EPA 介護福祉士（候補者））→在留資格「介護」」が 16.3%（７人）、「技能実習第２号修了→特定技能→在留資格「介護」」が 11.6%（５人）、「留学（養成施設以外）→在留資格「介護」」、「技能実習第３号→在留資格「介護」※３号途中で切替」が 4.7%（２人）となっている。

「留学（養成施設）→在留資格「介護」※介護福祉士合格以外」には、不合格者と未受験者が含まれる。

「その他」には、「紹介のため不明」と「EPA 不合格→帰国→技能実習→在留資格「介護」※２号途中で切替」が含まれる。

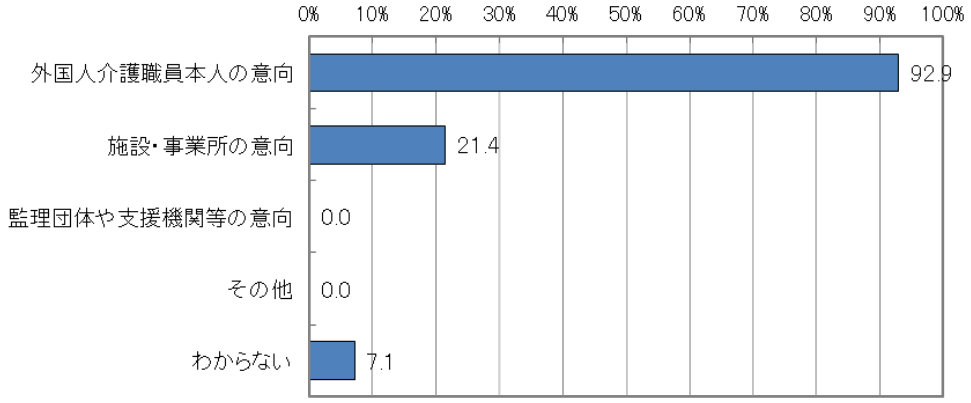
在留資格「介護」に至るまでのルート別人数（複数選択）（n=43）



問 8-1.　他の在留資格から在留資格「介護」に切り替えた経緯（複数選択）【問 8.1 で「留学→在留資格「介護」」と回答した者以外】

全体では、「外国人介護職員本人の意向」が 92.9%（13 件）と最も高く、「施設・事業所の意向」が 21.4%（３件）となっている。また「わからない」が 7.1%（１件）となっている。

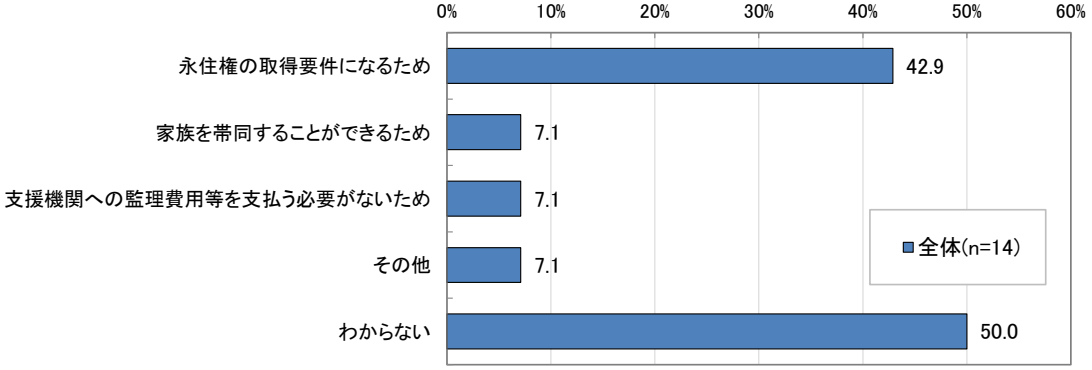
他の在留資格から在留資格「介護」に切り替えた経緯（複数選択）（n=14）



問 8-2.　他の在留資格から在留資格「介護」に切り替えた理由（複数選択）【問 8.1 で「留学→在留資格「介護」」と回答した者以外】

全体では、「永住権の取得要件になるため」が 42.9%（６件）と最も高く、「家族を帯同することができるため」が 7.1%（１件）、「支援機関への監理費用等を支払う必要がないため」が 7.1%（１件）となっている。また「わからない」が 50.0%（７件）となっている。「その他」の回答にも「他事業所から転職してきたので切り替える前提であった」とあるように、外国人介護職員が転職した場合は、施設側は理由を把握していないことが多いと考えられる。

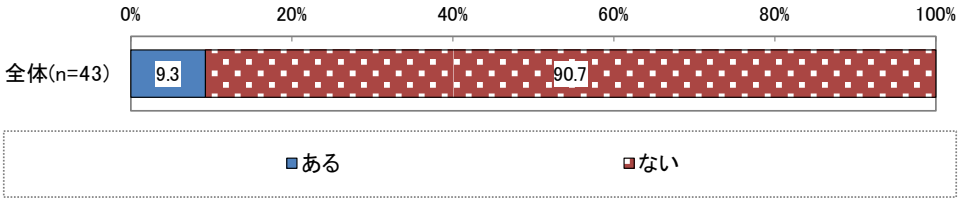
他の在留資格から在留資格「介護」に切り替えた理由（複数選択）（n=14）



問 9.　在留資格「介護」で就労する方と日本人職員の業務内容の違い

全体では、「ある」が 9.3%（４件）、「ない」が 90.7%（39 件）となっている。「ある」と回答した中には、「ご家族との苦情等の電話対応は極力控えている」「コミュニケーション技術に差を感じる」があがっている。

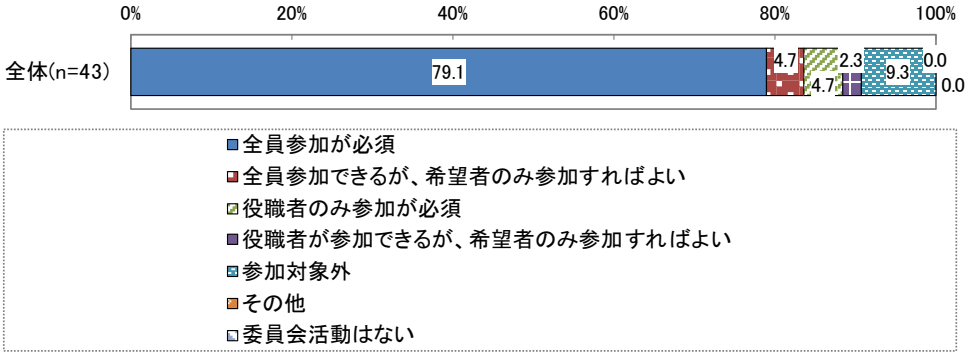
在留資格「介護」で就労する方と日本人職員の業務内容の違い（n=43）



問 10.　在留資格「介護」で就労する方の施設内の委員会活動への参加基準

全体では、「全員参加が必須」が 79.1%（34 件）と最も高く、「参加対象外」が 9.3%（４件）、「全員参加できるが、希望者のみ参加すればよい」が 4.7%（２件）、「役職者のみ参加が必須」が 4.7%（２件）、「役職者が参加できるが、希望者のみ参加すればよい」が 2.3%（１件）となっている。

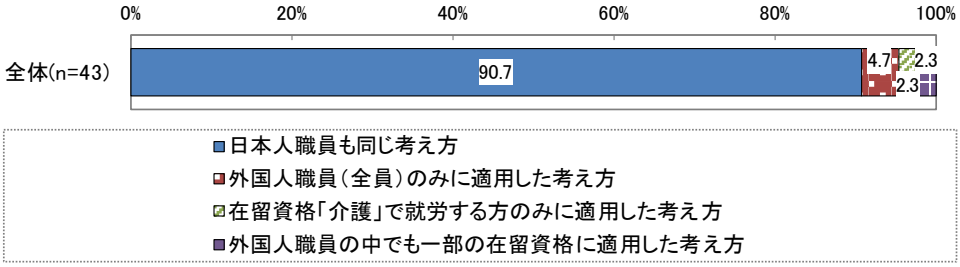
在留資格「介護」で就労する方の施設内の委員会活動への参加基準（n=43）



問 10-1.　日本人職員と外国人介護職員との委員会活動の参加基準の違い

全体では、「日本人職員も同じ考え方」が 90.7%（39 件）と最も高く、「外国人介護職員（全員）のみに適用した考え方」が 4.7%（２件）、「在留資格「介護」で就労する方のみに適用した考え方」が 2.3%（１件）、「外国人介護職員の中でも一部の在留資格に適用した考え方」が 2.3%（１件）となっている。

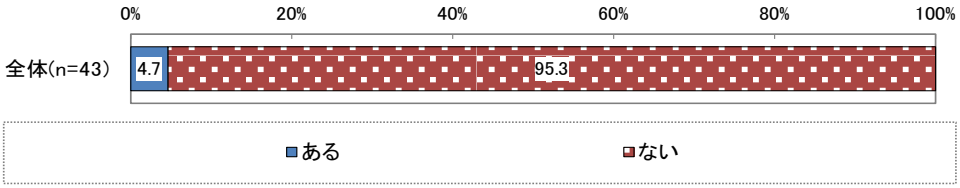
日本人職員と外国人介護職員との委員会活動の参加基準の違い（n=43）



問 11.　在留資格「介護」で就労する方と日本人職員との処遇（給与や福利厚生、勤務時間、評価基準等）の違い

全体では、「ない」が 95.3%（41 件）、「ある」が 4.7%（２件）となっている。

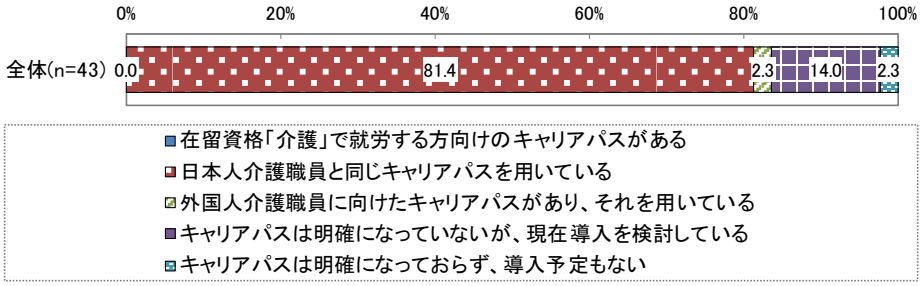
在留資格「介護」で就労する方と日本人職員との処遇の違い（n=43）



問 12.　在留資格「介護」で就労する方のキャリアパス

全体では、「日本人職員と同じキャリアパスを用いている」が 81.4%（35 件）と最も高く、「キャリアパスは明確になっていないが、現在導入を検討している」が 14.0%（６件）、「外国人介護職員に向けたキャリアパスがあり、それを用いている」が 2.3%（１件）、「キャリアパスは明確になっておらず、導入予定もない」が 2.3%（１件）となっている。

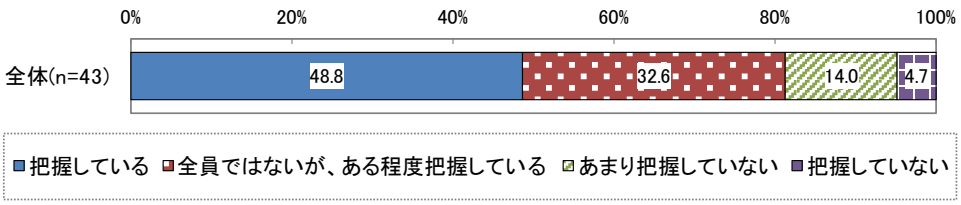
在留資格「介護」で就労する方のキャリアパス（n=43）



問 13.　在留資格「介護」で就労する方の在留の意向や将来の目標の把握

全体では、「把握している」が 48.8%（21 件）と最も高く、「全員ではないが、ある程度把握している」が 32.6%（14 件）、「あまり把握していない」が 14.0%（６件）、「把握していない」が 4.7%（２件）となっている。

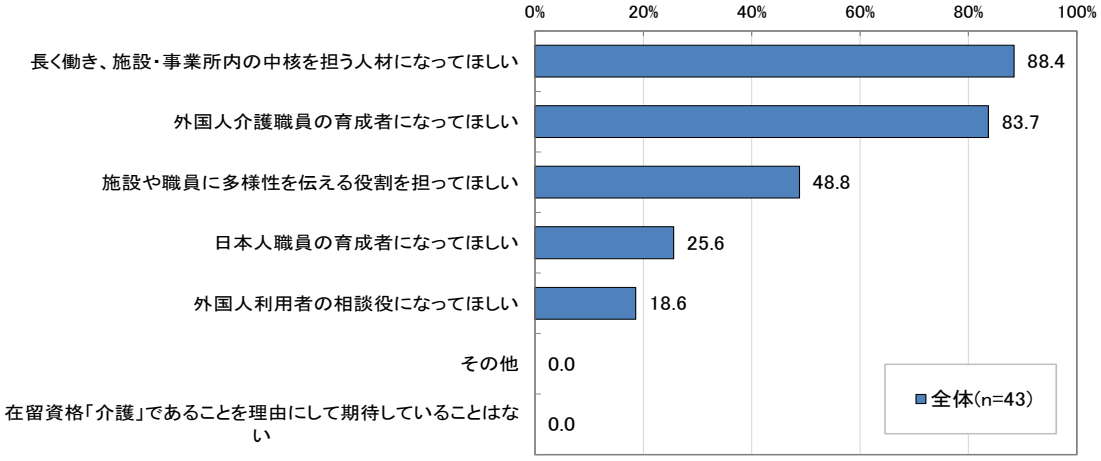
在留資格「介護」で就労する方の在留の意向や将来の目標の把握（n=43）



問 14.　在留資格「介護」で就労する方について期待していること（複数選択）

全体では、「長く働き、施設・事業所内の中核を担う人材になってほしい」が 88.4%（38 件）と最も高く、「外国人介護職員の育成者になってほしい」が 83.7%（36 件）、「施設や職員に多様性を伝える役割を担ってほしい」が 48.8%（21 件）、「日本人職員の育成者になってほしい」が 25.6%（11 件）、「外国人利用者の相談役になってほしい」が 18.6%（8 件）となっている。

在留資格「介護」で就労する方について期待していること（複数選択）（n=43）



問 15.　在留資格「介護」で就労する方の活躍事例

【A さん（フィリピン）】
日本語能力も高く、また、英語も堪能ということから、新しく特定技能として入職された外国人の方に対しても、日本人が伝えきれない細かな部分でのアドバイスや同じ外国人であるということから不安の解消にもつながっている。

【B さん（フィリピン）】
施設の季刊誌を作成する際にレイアウトや写真配置等、行ってくれた。パソコンの操

作なども日本人に教えてくれています。

【C さん（ベトナム)】
ベトナム人就労者において一番日本語での受け答えが有能なので、他のベトナム人との間に入って情報交換等の担い手になってくれており、ユニットリーダーの補佐的存在として頑張ってくれている。

【D さん（ネパール)】
介護現場での実践年数が違うため、それぞれが今の仕事に向き合っている段階。在籍が一番長い D さんについては、ユニット内で職員間のバランスを取りながらケアに向き合っており、入居者からのある意味信頼もある。次年度以降役割を担って頂くことを想定している。

【E さん（国籍未記入)】
日々の業務の中で責任介護職員として職員の取りまとめを行っている。

【F さん（インドネシア)】
在留資格「介護」は１名のみ。当法人は外国人介護職員の国籍をインドネシアのみにしており、当人が特定技能の職員たちのよい手本・相談相手になっている。日本人職員と遜色なく就労しており、外国人だからとか関係なく活躍して欲しいと期待している。

【G さん（ベトナム)】
ベトナム人就労者、実習生、留学生の通訳兼指導伝達係をしています。

【H さん（ベトナム)】
養成施設を卒業し、今年４月より入職。日本人の職員と同じ業務を同じペースでこなし頑張っている。

【I さん（国籍未記入)】
施設からデイサービスと多岐に亘り活躍している。

【J さん（インドネシア)】
役職：主任、スタッフの取りまとめ、勤務表作成などリーダー業務を行っています。

【K さん（中国)】
リーダーとしてその日の業務の割り振りやスタッフの取りまとめ、多職種間で円滑な情報共有を図ることができるよう情報伝達の役割を担っている。

【L さん（ベトナム）】
常勤の介護職員として、日本人スタッフと同等の業務をおこなっており、キャリアパスにおける職位も中堅クラスです。近年増えて来た外国籍スタッフの先輩として、育成や相談の面で活躍してくれています。

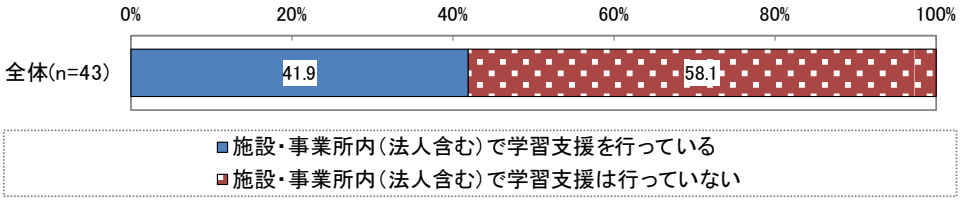
【M さん（インドネシア）】
現在、管理職者として、介護現場の主任を行ってもらっている。また、介護支援専門員の資格も取得し、ケアマネジャーとしても活躍している。

【N さん（ベトナム）】
昨年介護福祉士取得している。日本人職員と遜色なく勤務している。現在、外国人介護職員は１名であるが今後増員した場合にリーダー的役割を担っていただきたいと思っております。

問 16.　外国人介護職員の介護福祉士取得に向けた学習支援の有無

全体では、「施設・事業所内（法人含む）で学習支援は行っていない」が 58.1%（25 件）、「施設・事業所内（法人含む）で学習支援を行っている」が 41.9%（18 件）となっている。

外国人介護職員の介護福祉士取得に向けた学習支援の有無（n=43）

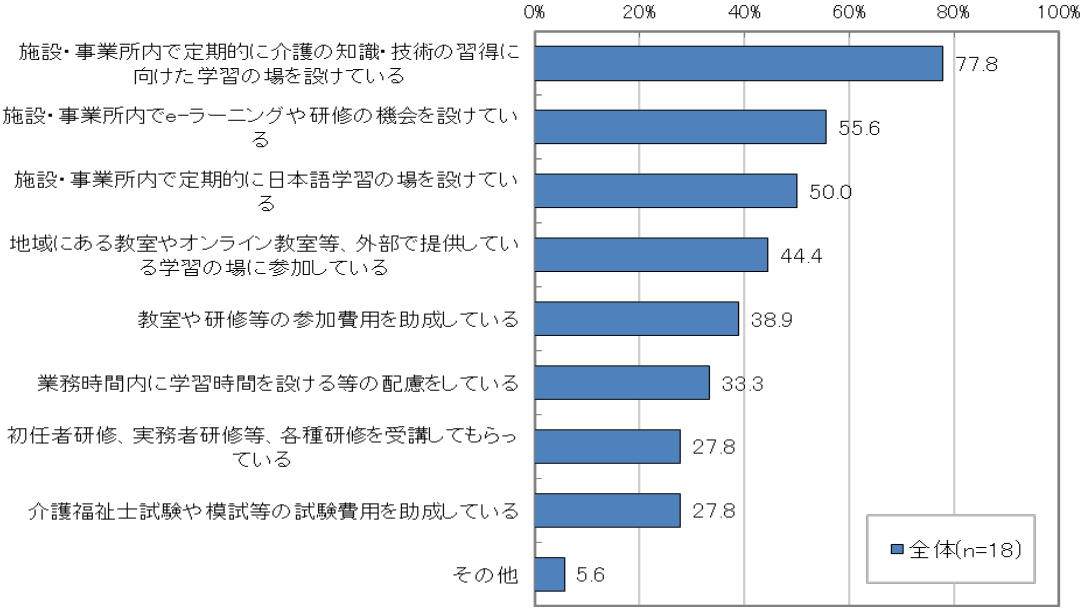


問 16-1.　貴施設・事業所で行っている学習支援（複数選択）【問 16 で「１．施設・事業所内（法人含む）で学習支援を行っている」と回答した方】

全体では、「施設・事業所内で定期的に介護の知識・技術の習得に向けた学習の場を設けている」が 77.8%（14 件）と最も高く、「施設・事業所内で e-ラーニングや研修の機会を設けている」が 55.6%（10 件）、「施設・事業所内で定期的に日本語学習の場を設けている」が 50.0%（９件）、「地域にある教室やオンライン教室等、外部で提供している学習の場に参加している」が 44.4%（８件）、「教室や研修等の参加費用を助成している」

が 38.9%（７件）と続いている。

施設・事業所で行っている学習支援（複数選択）（n=18）



問 16-2-1.　外国人介護職員、在留資格「介護」の方に対して、貴施設・事業所内（法人も含む）で行っている学習面以外の支援（それぞれ複数選択）

※JICWELS、監理団体、養成施設等の支援は除き、施設・事業所内で行っている支援のみ回答

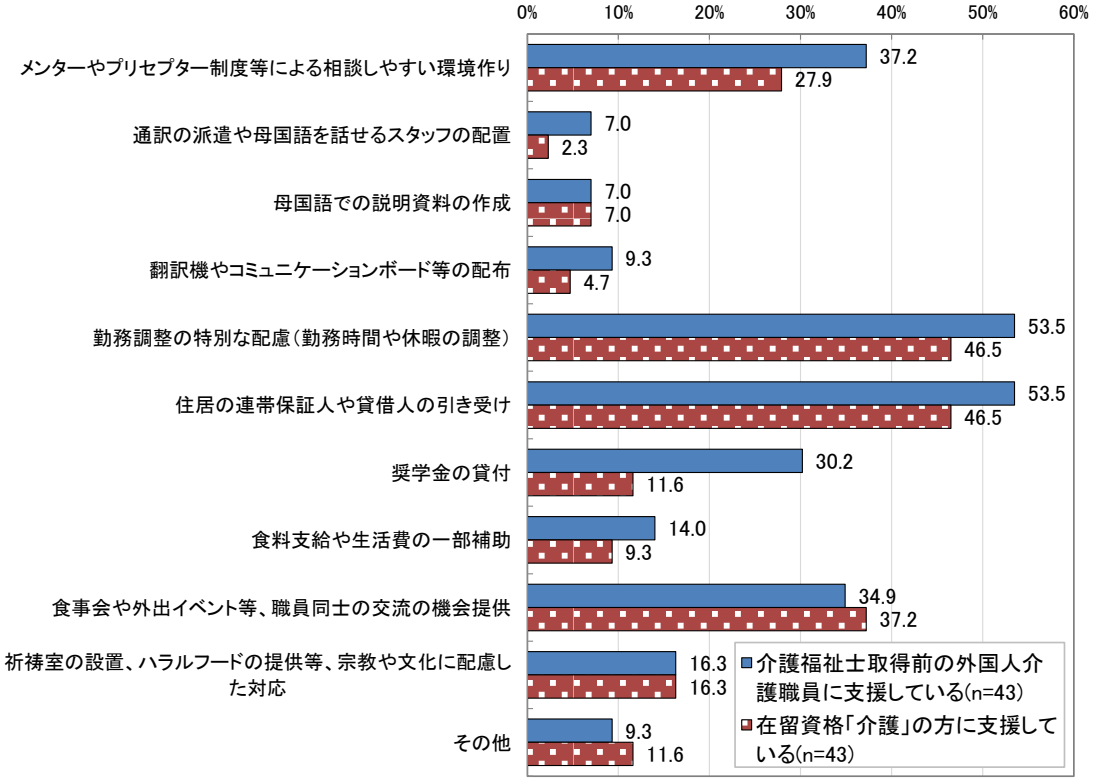
＜介護福祉士取得前の外国人介護職員への支援＞

全体では、「勤務調整の特別な配慮（勤務時間や休暇の調整）」が 53.5%（23 件）と「住居の連帯保証人や貸借人の引き受け」が 53.5%（23 件）と最も高く、「メンターやプリセプター制度等による相談しやすい環境作り」が 37.2%（16 件）、「食事会や外出イベント等、職員同士の交流の機会提供」が 34.9%（15 件）、「奨学金の貸付」が 30.2%（13 件）と続いている。

＜在留資格「介護」の方への支援＞

全体では、「勤務調整の特別な配慮（勤務時間や休暇の調整）」と「住居の連帯保証人や貸借人の引き受け」が 46.5%（20 件）と最も高く、「食事会や外出イベント等、職員同士の交流の機会提供」が 37.2%（16 件）、「メンターやプリセプター制度等による相談しやすい環境作り」が 27.9%（12 件）、「祈祷室の設置、ハラルフードの提供等、宗教や文化に配慮した対応」が 16.3%（７件）、「奨学金の貸付」が 11.6%（５件）と続いている。

介護福祉士取得前の外国人介護職員に対して施設・事業所内（法人も含む）で行っている学習面以外の支援（複数選択）（n=43）



問 17-1.　特に力を入れた支援内容

（主なご意見）　※文意を損なわない範囲で修正を加えている場合があります。

- 細かい部分での介助方法などを極力平易な言葉に置き換えて、本人が理解できるよう努めた。
- 方言を標準語に直し、入居者の言葉が理解できるように努めた。
- 方言や敬語の勉強会を行なった。
- 本人が不安にならないように、一定期間はほぼ毎日、反省会を行い、困ったことやわからなかったこと、介助についてなど幅広く話す場を設けた。
- 上司が、一人で現場を任せられると判断するまでは、本人にサポート役を付け、常に見守ることができる状態で介護現場には入ってもらった。
- 私的な部分での困りごとについて、施設や職員がそれぞれのレベルでの支援を行った。
- 寮においては住みやすい環境づくり、アパート探しにおいても生活し易い部屋探しを心掛け、電化製品、食器等の生活必需品はすべてこちらで手配し、揃えてあげている。
- 奨学金制度。

・　最初引っ越してくる際の家探しや買い物等は特に気を遣った。
・　家族滞在を希望される方、出産・育児について、関係機関と調整を行った。
・　住宅に関しては外国人だけだと断られるケースもあったので、一緒に家探しをしている。その際の引越しも手伝っている。
・　職場に早く馴染めるよう積極的に話しかけたり、住居の選定や必要生活用品の生活支援を積極的に行った。
・　介護技術・コミュニケーション技術・書類の作成方法。
・　仕事内容だけでなく、私生活の事でも相談できるような協力体制を作った。
・　徒歩通勤可能な社宅を購入し、市場家賃相場の半額以下で貸与している。
・　介護福祉士国家試験前の合同学習への参加（法人内にて集合し勉強を実施）
・　日本語学校通学中、生活基盤が整うまでのサポートの実施、寮の完備。
・　宗教文化の配慮から食器・調理器具などは別々に購入して備品としている。また祈りの時間は休憩時間を２回に分けている。

問 17-2.　これから行いたい支援内容

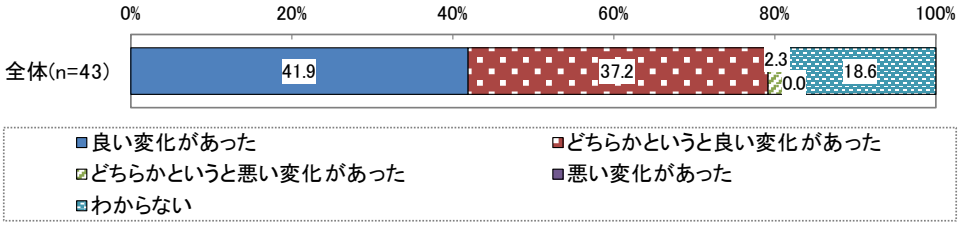
（主なご意見）※文意を損なわない範囲で修正を加えている場合があります。
・　介護福祉士の資格を取得したいと強い希望があるので、介護福祉士の資格取得に向けた、学習などの支援を行っていきたいと考えています。
・　病院受診などがあれば監理団体と協力して支援したい。
・　継続していきたいこととしては、公私ともに困っていることがあれば積極的に支援していく。
・　言葉の壁は大きいことから、少しでも本人の能力が高められるようなアプローチができればと考える。
・　介護技術向上のための勉強方法について、本人への情報提供を行っていきたい。
・　受け入れ時に文化の違いで戸惑う機会があるので、お互いの交流会などを企画しある程度相互理解を培ってから業務指導などにつなげたい。
・　外国人介護職員はお金を稼ぐということにシビアな面が否めないので、書類関係のことは（年末調整や扶養控除等）確立しておきたい。在留資格「介護」の職員については、下手に日本人と差をつけることなく接していくようにしている。
・　日本で、安心して長く生活ができるように、その都度、課題に対して一緒に取り組みたい。
・　日本語の学習支援。
・　引き続き、総合的に支援をおこなっていく。

問 18.　在留資格「介護」の方が就労していることによる変化

全体では、「良い変化があった」が 41.9%（18 件）と最も高く、「どちらかというと良い変化があった」が 37.2%（16 件）、「どちらかというと悪い変化があった」が 2.3%（1 件）、「悪い変化があった」が 0.0%（0 件）、「わからない」が 18.6%（8 件）となっている。

「どちらかというと悪い変化があった」と回答した施設・事業所（1 件）については、「当初は日本人職員にとってはいい緊張感があったが、慣れてきたことで、日本人職員の業務態度等に緊張感がなくなり、その様子を見た外国籍職員の不満が出てきた」と回答している。このことから、在留資格「介護」の方が就労していることによる直接の悪影響ではないことがわかる。

在留資格「介護」の方が就労していることによる変化（n=43）

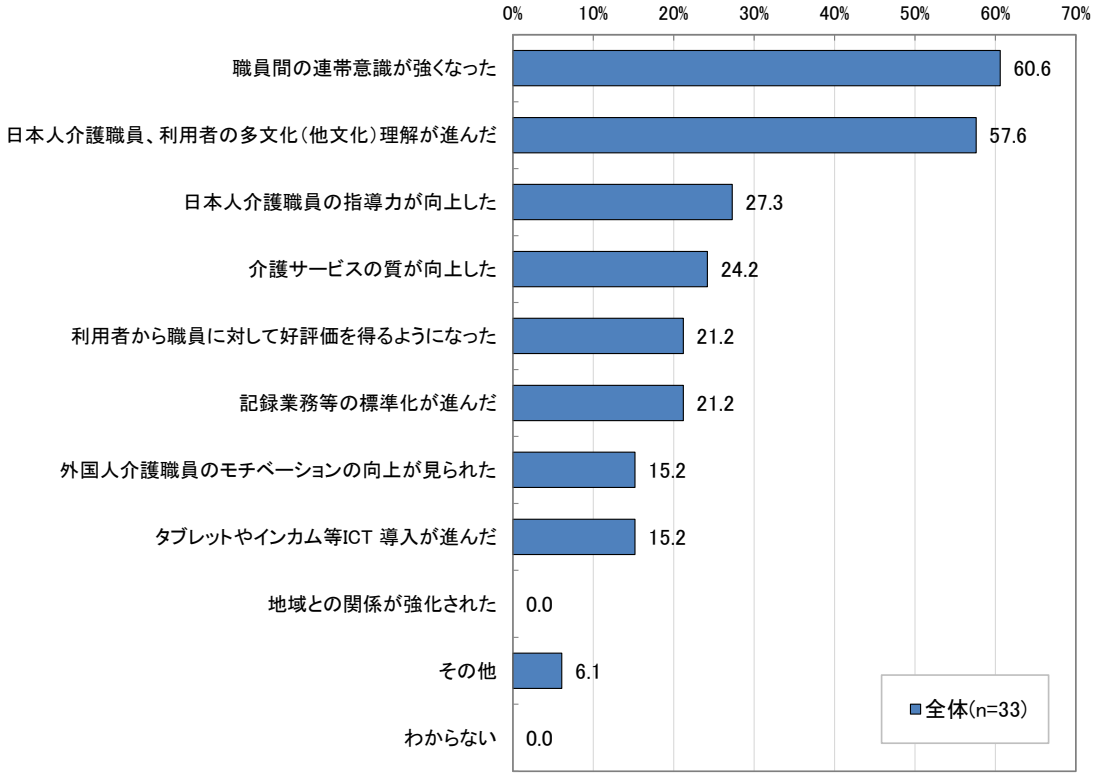


問 18-1.　変化の内容（複数選択）【問 18 で「1．良い変化があった」、「2．どちらかというと良い変化があった」と回答した方】

全体では、「職員間の連帯意識が強くなった」が 60.6%（20 件）と最も高く、「日本人職員、利用者の多文化（他文化）理解が進んだ」が 57.6%（19 件）、「日本人職員の指導力が向上した」が 27.3%（9 件）、「介護サービスの質が向上した」が 24.2%（8 件）、「利用者から職員に対して好評価を得るようになった」と「記録業務等の標準化が進んだ」が 21.2%（7 件）、「外国人介護職員のモチベーションの向上が見られた」と「タブレットやインカム等 ICT 導入が進んだ」が 15.2%（5 件）となっている。

「その他」には、「一生懸命さ、素直さ等に触れ、他職員たちに刺激を与えている」や「モチベーションが高く真面目であり、他の職員の刺激になっている」があった。

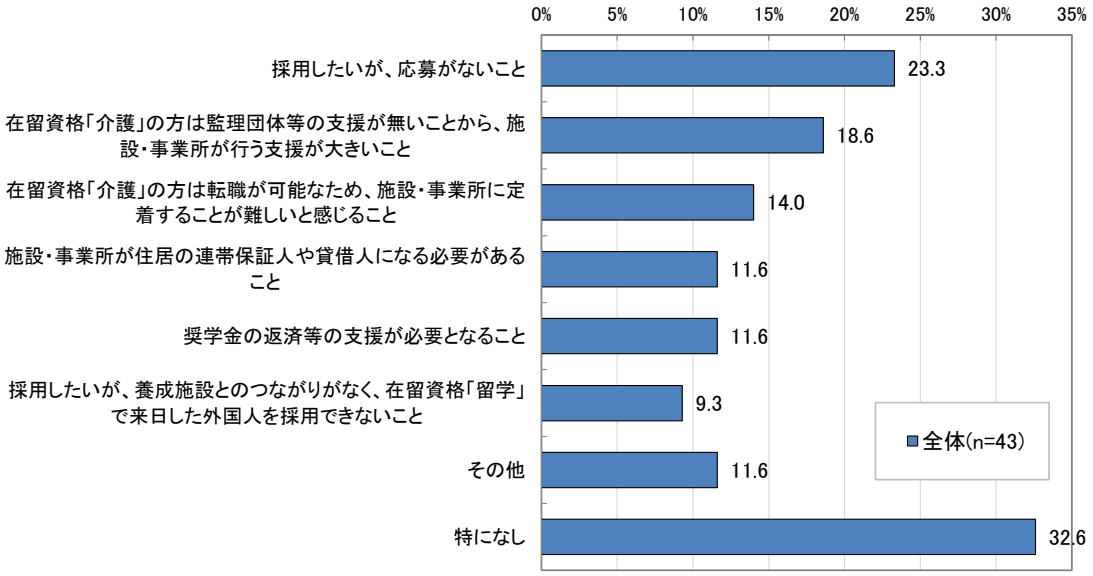
変化の内容（複数選択）（n=33）



問 19.　在留資格「介護」の方の雇用にあたっての課題（複数選択）

全体では、「採用したいが、応募がないこと」が 23.3%（10 件）と最も高く、「在留資格「介護」の方は監理団体等の支援が無いことから、施設・事業所が行う支援が大きいこと」が 18.6%（８件）、「在留資格「介護」の方は転職が可能なため、施設・事業所に定着することが難しいと感じること」が 14.0%（６件）、「施設・事業所が住居の連帯保証人や貸借人になる必要があること」が 11.6%（５件）、「奨学金の返済等の支援が必要となること」が 11.6%（５件）、「採用したいが、養成施設とのつながりがなく、在留資格「留学」で来日した外国人を採用できないこと」が 9.3%（４件）となっている。また「特になし」が 32.6%（14 件）となっている。

在留資格「介護」の方の雇用にあたっての課題（複数選択）（n=43）



問 20.　在留資格「介護」の方が就労することについて、また一緒に働くことについて感じていること

（主なご意見）　※文意を損なわない範囲で修正を加えている場合があります。

【専門性について】

・　外国籍職員にとっては、わからないことからのスタートであるが、入居者・利用者、日本人職員、仕事に慣れていくことで、「仕事」が「ケア」に変わっていると感じる。

・　まだ一人だけなので当人の印象でしかないが、在留資格「介護」をとるには介護福祉士に合格しないといけないわけで、日本人でも落ちることが多々あるなか外国人で合格するということは相当頭がいいと感じる。そして、この資格があれば自分でどこへでも好条件のところへ行けるので、きちんと雇用しなければならないと思う。しかしながら、外国人に限らず転職するのは日本人も同じであるので、特別扱いする必要はないと考える。

・　多様性の風土形成が促進します。障害、疾病があっても同じ人であるということを当たり前に思える環境作りに大きく貢献していると感じます。プロ意識が強く、責任感が強い。思いやる心も強いと感じます。

・　国内の日本語学校及び養成施設を卒業しており、技能実習生や特定技能に比べて日本での生活及びコミュニケーションもほぼ問題無く即戦力になる。

【施設・事業所の雰囲気等の良さについて】

・　在留資格「介護」の方は一生懸命に介護という仕事に対して向き合ってくれるため、

指導を行うスタッフのモチベーションも上がり、職場全体が活性化され良い影響をもたらしてくれていると感じている。

・ 日本人の介護者より言葉使いや介護も丁寧で非常に重宝しています。これからもどんどん採用していきたい。

・ 外国籍の職員は日本人よりも丁寧に一所懸命に仕事をしてくれます。イベントや普段からフレンドリーで職場が明るくなります。

・ 職員が報告・連絡・相談をする場合、より丁寧に言葉を選び、伝わりやすくすることを心がけるようになった。

・ 日本人職員が積極的に話しかけたり、みんなで育てようという共通目標ができることで職員間のコミュニケーションが活発になっている。

【日本人職員に対する影響について】

・ 言葉だけでないコミュニ―ケーションの効果を改めて知る機会になった。言葉が通じなくても認知症ケアはできると言っても過言で無い状況がたくさんあった。介護職員の職場雰囲気が大きく変わるきっかけになっている。「私も頑張らないと！」「純粋さに刺激を受ける」等々。

・ 外国人介護職員が入職することで、日本人職員の意識やモチベーションが上がった。お互いに切磋琢磨して成長していってもらいたい。

・ 利用者様への接し方に優しさを感じさせられる外国人介護職員の方が多く、日本人職員も初心にかえって、福祉の精神を踏まえた接し方をしなければならないと反省させられることが多い。

【日本語能力について】

・ 日本語読み書きの理解力はＮ２は必要である。

・ 日本語をいかに理解しているか、コミュニケーションがとれるかが、大事と考えます。

・ 日本語が十分理解できないため教えるにも時間がかかる。

・ 語学能力を上達できるか否かがとても重要だと感じています。

【その他】

・ 基本的には一定レベル以上の介護知識を持ち、福祉に対するかかわりをもって働きたいという方であれば受け入れ側としても積極的に支援していきたいと考える。また、介護人材不足の解消という観点からは日本人と能力格差は感じられないし、時として日本人以上の能力も持っておられると感じる。ただ、言葉の壁はやはり大きく、一定の業務までしか担当を任せられないということから、残りの業務は日本人スタッフがカバーしていかざるを得ない状況でもある。

・ サービス受給者にとって、提供側の国籍は関係ないことを学んだ。

・ 母国が同じ職員であっても、日本人同様に当然ながらそれぞれ性格も違い特徴があ

る。良いこと、悪いことも含め一括りに見られがちである。

- 慣れてくると一緒に働くことが「普通」と感じられる。ただ、各事業所で取り組む際に苦労や工夫を共有出来たら、意見交換などあればと感じる。
- 違和感なく、一緒に働いています。いつまで、日本に魅力を感じてもらえるのだろうと、不安もあります。外国人だけに頼らず、社会全体に介護の重要性と魅力が伝わる必要があると思います。「日本人がやりたがらない仕事を、外国人にしてもらう」という仕事があってはいけないし、介護が、そのようなレッテルを貼られた職業になってはいけないと思います。
- ほぼ日本人スタッフと変わらない存在です。今後ますます国籍は関係なくなって行くと考えています。
- 在留資格を「介護」に変更することで、長期就労する希望があると感じる。
- 記録を苦手とする方もみられ、多少の困難さを感じてはいるが、得手不得手で業務を分担するのは日本人職員も同じであり支障があるとまでは思わない。

令和４年度　厚生労働省　社会福祉推進事業

在留資格「介護」の実態把握及び活躍支援に向けた調査研究事業

報 告 書

令和５年（2023 年）３月

公益社団法人　日本介護福祉士会