

「外国人介護職員との協働による介護の未来」の報告

運営サポーターアンケート運営部会
部会長 柏本 英子

【方法】

調査対象：557 名（2024 年 9 月 4 日時点の運営サポーター登録者数）

調査方法：Google フォーム

実施期間：2024 年 10 月 16 日（水）～2024 年 10 月 30 日（水）

有効回答：179 件（有効回答率 31.7%）

【主な結果】

1. 基本属性

（1）回答者の年齢と資格取得後の年数

回答者の年齢は、40 歳代が最も多く 72 人（40.2%）、次いで 50 歳代が 65 人（36.3%）だった。介護福祉士資格を取得してから現在までの期間は、20 年以上が最も多く 86 人（48.0%）、次いで 10～15 年未満で 36 人（20.1%）だった。

表 1 回答者の年齢と資格取得後の年数

n = 179

年齢	人数	(%)	資格取得後の経験年数	人数	(%)
20歳未満	1	0.6%	1年未満	0	0%
20～29歳	2	1.1%	1～5年未満	7	3.9%
30～39歳	16	8.9%	5～10年未満	18	10.1%
40～49歳	72	40.2%	10～15年未満	36	20.1%
50～59歳	65	36.3%	15～20年未満	32	17.9%
60～69歳	21	11.7%	20年以上	86	48.0%
70歳以上	2	1.1%			

（２）回答者の勤務先の種別、職種と勤務先の運営主体

回答者の勤務先の種別では、「その他」が最も多く 41 人(22.9%)、次いで「介護老人福祉施設、特別養護老人ホーム」が 40 人(22.3%)、次いで「介護老人保健施設、介護医療院」が 19 人(10.6%)だった。

回答者の勤務先での職種は、「介護福祉職」が最も多く 68 人（38.0%）、次いで「管理者等」42 人（23.5%）だった。

勤務先の運営主体は「社会福祉法人」が最も多く 75 人（41.9%）、次いで「株式会社等」が 38 人（21.2%）だった。

表 2 勤務先の種別

n = 179

種別	人数	(%)
介護老人福祉施設・特別養護老人ホーム	40	22.3%
介護老人保健施設、介護医療院	19	10.6%
養護老人ホーム、軽費老人ホーム、有料老人ホーム、サービス付き高齢者向け住宅	17	9.5%
認知症対応型共同生活介護、（看護）小規模多機能型居宅介護	14	7.8%
訪問介護、訪問入浴介護	9	5.0%
通所介護・通所リハビリテーション	10	5.6%
障害者支援施設・障害児入所施設	9	5.0%
障害者在宅サービス	5	2.8%
病院・診療所	15	8.4%
その他	41	22.9%

注 1 選択肢及び自由記述回答の内容をもとに、勤務先の種別を一部類型化して集計を行った

注 2 「その他」：特別支援学校、特別支援学級、大学、短大、専門学校等、居宅介護支援事業所、行政、社会福祉協議会 等

表 3 回答者の職種、勤務先の運営主体

n = 179

職種	人数	(%)	運営主体	人数	(%)
介護福祉職	68	38.0%	国、地方公共団体等の公的機関	9	5.0%
相談援助職	16	8.9%	社会福祉法人	75	41.9%
介護支援専門員等	22	12.3%	（一般・公益）財団・社団法人、宗教法人、独立行政法人、学校法人等の非営利法人	18	10.1%
管理者等	42	23.5%	医療法人等、病院・診療所を開設する法人及び個人	30	16.8%
事務職	6	3.4%	株式会社、有限会社（特例有限会社）、合同会社、合資会社、合名会社等の営利法人	38	21.2%
養成校教員	10	5.6%	その他	9	5.0%
その他	15	8.4%			

注 2 「介護福祉職」：介護職員、訪問介護員、生活支援員等＊直接介護を行う職種

「相談援助職」：生活相談員、支援相談員、相談支援従事者等

「介護支援専門員等」：介護支援専門員、相談支援専門員、計画作成担当者、サービス管理責任者等

「管理者等」：管理者、管理責任者、所長、施設長等

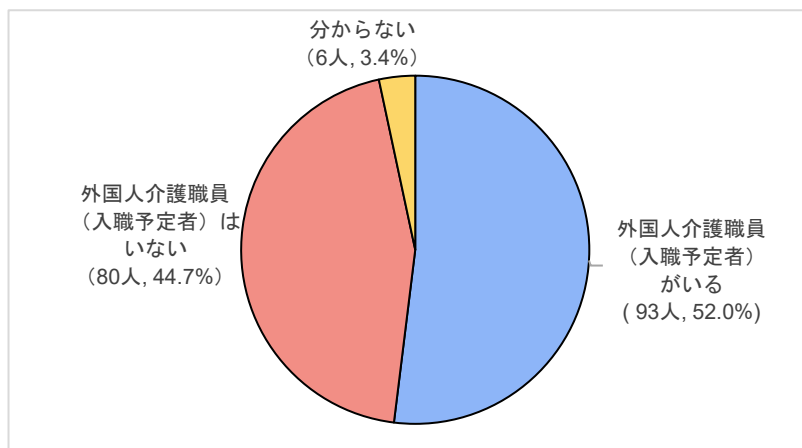
注 3（運営主体）「その他」：選択肢「生活協同組合、農業協同組合、企業組合等の協同組合」と「その他」をまとめた

2. 外国人介護職員の受け入れ状況について

(1) あなたの職場内に、外国人介護職員（または入職予定者）がいますか

職場内に、外国人介護職員（または入職予定者）がいるか質問したところ（図1）、「外国人介護職員（入職予定者）がいる」が93人（52.0%）、「外国人介護職員（入職予定者）はいない」が80人（44.7%）、「分からない」が6人（3.4%）だった。

図1 職場内に外国人介護職員（または入職予定者）がいるか n = 179

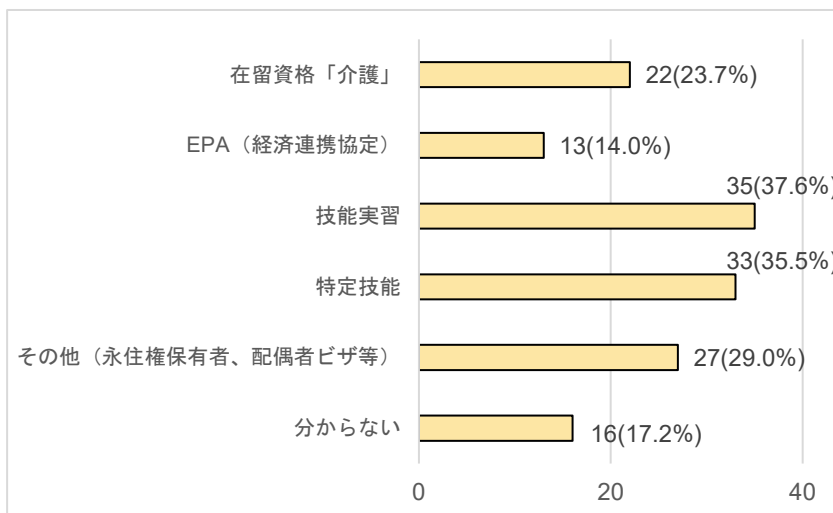


(2) 職場内で働く（働こうとしている）外国人職員は、どの制度（在留資格）を活用していますか

職場内で働く（働こうとしている）外国人職員は、どの制度（在留資格）を活用しているか、複数回答で質問したところ（図2）、「技能実習」が最も多く35人（37.6%）、次いで「特定技能」が33人（35.5%）、「その他（永住権保有者、配偶者ビザ等）」が27人（29.0%）だった。

図2 どの制度を活用しているか（複数回答） n = 93

※「職場内に外国人介護職員（入職予定者）がいる」のみ



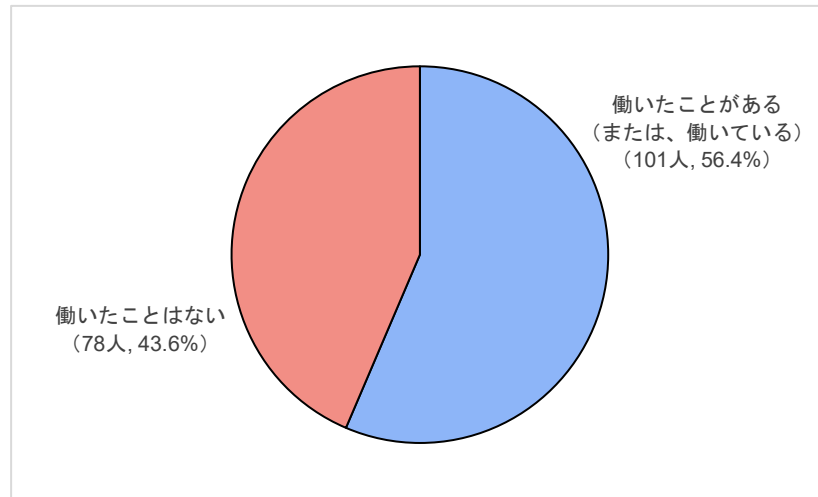
3. 外国人介護職員との協働に向けて

(1) あなたは、外国人介護職員と一緒に働いたことがありますか

外国人介護職員と一緒に働いたことがあるか質問したところ（図3）、「働いたことがある（または、働いている）」が101人（56.4%）、「働いたことはない」が78人（43.6%）だった。

図3 外国人職員と一緒に働いたことがあるか

n = 179



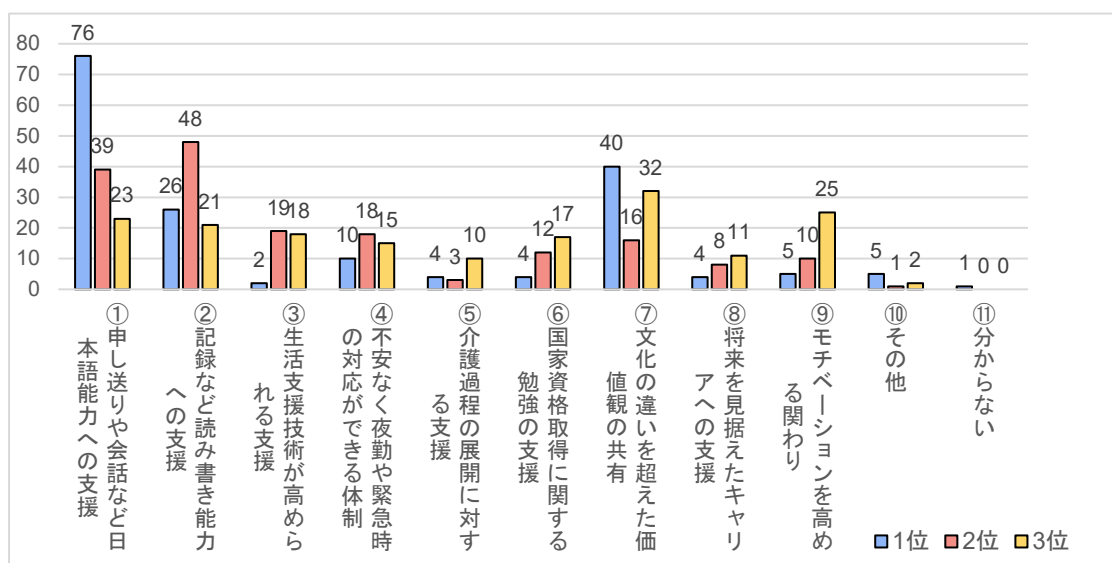
(2) 外国人介護職員が働きやすい環境にするために、どのような仕組みが必要ですか

外国人介護職員が働きやすい環境にするために、どのような仕組みが必要だと思うか、提示した項目の中から上位3つを選択する方法で質問したところ(図4)、第1位として挙げられた項目で最も多かったのは、「申し送りや会話など日本語能力への支援」が76人、次いで「文化の違いを超えた価値観の共有」が40人、次いで「記録など読み書き能力への支援」が26人であった。第2位として挙げられた項目で最も多かったのは、「記録など読み書き能力への支援」が48人、次いで「申し送りや会話など日本語能力への支援」が39人、次いで「生活支援技術が高められる支援」が19人であった。第3位として挙げられた項目で最も多かったのは、「文化の違いを超えた価値観の共有」が32人、次いで「モチベーションを高める関わり」が25人、次いで「申し送りや会話など日本語能力への支援」が23人であった。

回答結果の全体的な傾向として、介護の業務や日常的なコミュニケーションとして欠かせない言語面への支援、文化の違いを超えた価値観の共有が必要とされていることがうかがえる。

図4 外国人介護職員が働きやすい環境にするためには、どのような仕組みが必要か

n = 179 (無回答含む)



また、「その他」と回答した方には、提示した項目以外にどのような仕組みが必要だと思うか自由記述式で質問した。なお、提示した項目の中から上位3つを選択している方からの回答もあったが、多様な視点、貴重な意見としてそのまま取り上げることとした。回答は、類似する内容で分類し、整理した。また、原則として回答はそのまま取り上げている。

<教育>

- ・外国人向け教育システム（ツール）
- ・日本語教育

<生活上の支援>

- ・まずは生活基盤の不安材料を取り除くこと
- ・仕事以外の場での、日本の生活習慣や交通ルール等の助言
- ・日常生活の支援。食べ物の違いはもちろん、ごみの出し方、病気になったときに病院を受診するだけでも大事。国によっては注射や服薬をすることに強い拒否がある。また変な宗教に入会させられるなどのトラブルもあり
- ・自動車の運転免許の取得など移動に関する不便さの解消
- ・雪国での生活の支援、地域的な低給与の改善
- ・『英語（または外国人職員の母語）が日常会話レベルぐらいできる日本人職員が先輩職員として一緒に職場で勤務する仕組み』をつくるのが大切。介護職員は職場だけでなく、生活のいたるところで困ることがあるので、（語学があり）気軽に相談で日本人職員が必要

<その他>

- ・当人の意見が大切だと思います
- ・理解
- ・外国人介護職員に適切な指導ができる日本人の教育が先。優秀な外国人が、指導力の無い日本人に潰されることが多いのではないかと
- ・適切な受け入れ体制を築けた職場から外国人介護職員を受け入れられるようにしてほしい（労働内容や時給などの面でも、日本人と差別されることが無いように）
- ・日本人介護職が離職をしないための取組みとして、①チームの友好的人間関係、②腰痛予防対策、③自己研鑽の機会確保、④自立支援や尊厳が徹底している風土、⑤福祉用具、介護ロボット、ICTの活用訓練等があり、その満足度調査やインタビューが誰もがみれるホームページ等で公開されていることが絶対条件とし、その情報を職場選びの際に多言語で確認できること

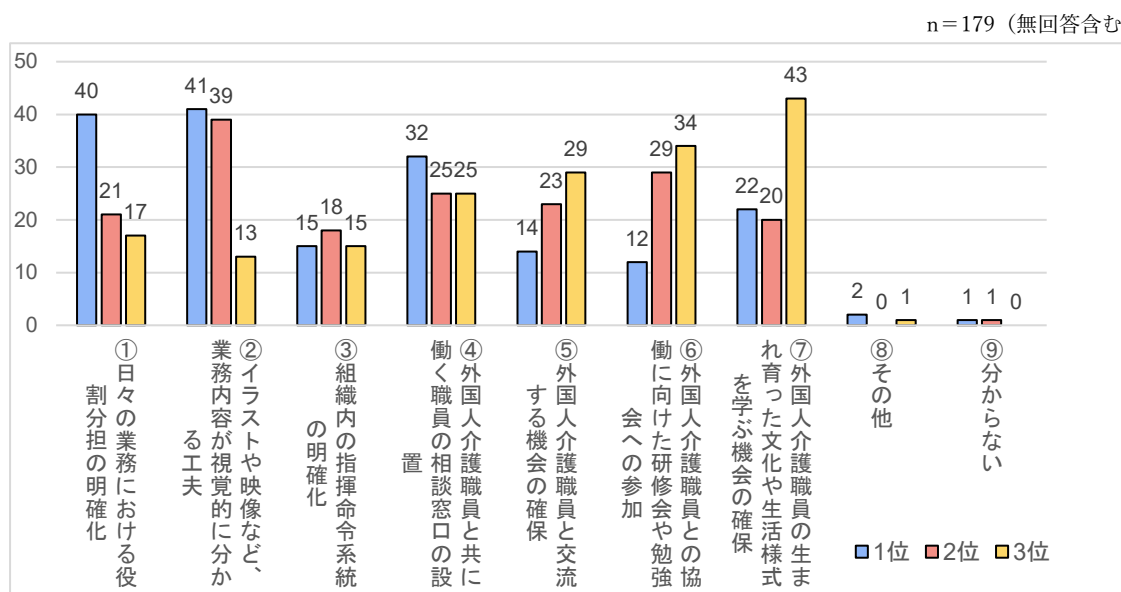
（3）あなたが外国人職員と働きやすい環境にするために、どのような仕組みが必要ですか

外国人職員と働きやすい環境にするために、どのような仕組みが必要だと思うか、提示した項目の中から上位3つを選択する方法で質問したところ（図5）、第1位として挙げられた項目で最も多かったのは、「イラストや映像など、業務内容が視覚的に分かる工夫」が41人、次いで「日々の業務における役割分担の明確化」が40人、次いで「外国人介護職員と共に働く職員の相談窓口の設置」32人であった。第2位として挙げられた項目で最も多かったのは、「イラストや映像など、業務内容が視覚的に分かる工夫」が39人、次いで「外国人職員との協働に向けた研修会や勉強会への参加」が29人、次いで「外国人介護職員と共に働く職員の相談窓口の設置」が25人であった。第3位として挙げられた項目で最も多かったのは、「外国人介護職員の生まれ育った文化や生活様式を学ぶ機会の確保」が43人、次いで「外国人職員との協働に向けた研修会や勉強会への参加」が34人、次いで「外国人

介護職員と交流する機会の確保」が29人であった。

回答結果の全体的な傾向を見ると、いずれの項目も必要なものとして選ばれている。順位の選択傾向で見ると、「日々の業務における役割分担の明確化」や「イラストや映像など、業務内容が視覚的に分かる工夫」など、業務に関わるものが優先的に必要とされ、次いで、「外国人介護職員と交流する機会の確保」、「外国人介護職員との協働に向けた研修会や勉強会への参加」や「外国人介護職員の生まれ育った文化や生活様式を学ぶ機会の確保」など、ともに働く外国人介護職員への理解等に関するものが必要とされていることがうかがえる。

図5 あなたが外国人介護職員と働きやすい環境にするためには、どのような仕組みが必要か



また、「その他」と回答した方には、提示した項目以外にどのような仕組みが必要だと思うか自由記述式で質問した。回答は以下のとおりであった。なお、原則として回答はそのまま取り上げている。

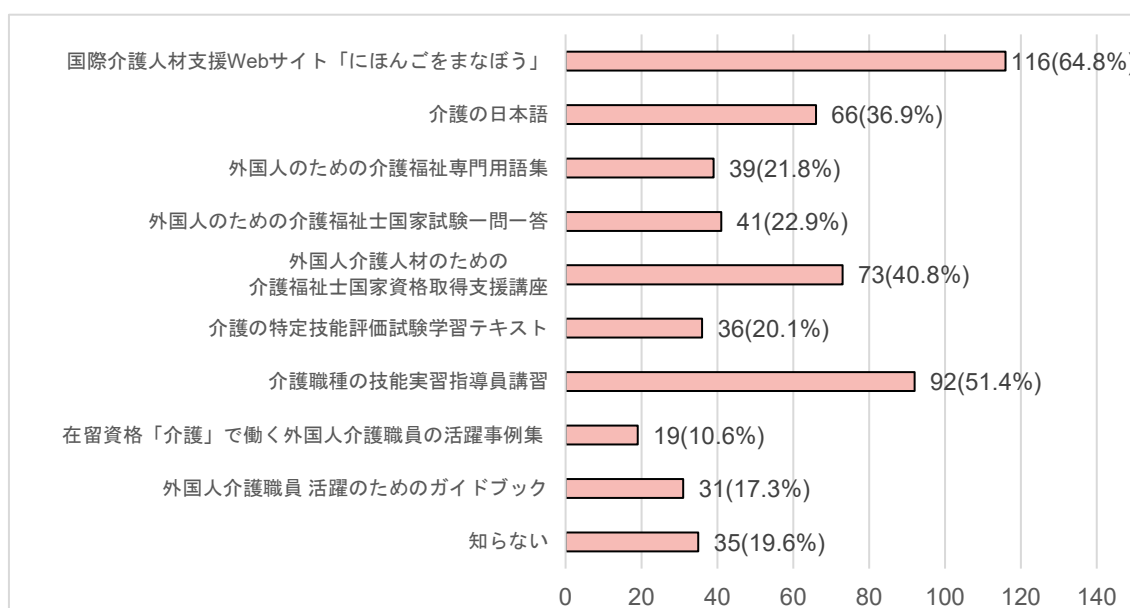
- ・外国人を受け入れる前に偏見を持たないための研修・外国文化の理解
- ・一時帰国のルールなど外国人労働者が働きやすい環境を考慮した内規の周知や理解
- ・『英語（または外国人職員の母語）が日常会話レベルぐらいできる日本人職員が先輩職員として一緒に職場で勤務する仕組み』をつくるのが大切。

4. 日本介護福祉士会が提供している国際介護人材支援について

（1）日本介護福祉士会が提供している国際介護人材支援の内容について、知っているもの

日本介護福祉士会が提供している国際介護人材支援の内容について、知っているものを、すべて選択するかたちで質問したところ（図6）、「国際介護人材支援 Web サイト『にほんごをまなぼう』」が最も多く116人(64.8%)、次いで「介護職種の技能実習指導員講習」が92人(51.4%)、次いで「外国人介護人材のための介護福祉士国家資格取得支援講座」73人(40.8%)、次いで「介護の日本語」が66人(36.9%)、次いで「外国人のための介護福祉士国家試験一問一答」が41人(22.9%)、次いで「外国人のための介護福祉士専門用語集」が39人(21.8%)、「介護の特定技能評価試験学習テキスト」が36人(20.1%)、次いで「知らない」が35人(19.6%)、次いで「外国人介護職員活躍のためのガイドブック」が31人(17.3%)、次いで「在留資格『介護』で働く外国人介護職員の活躍事例集」が19人(10.6%)であった。

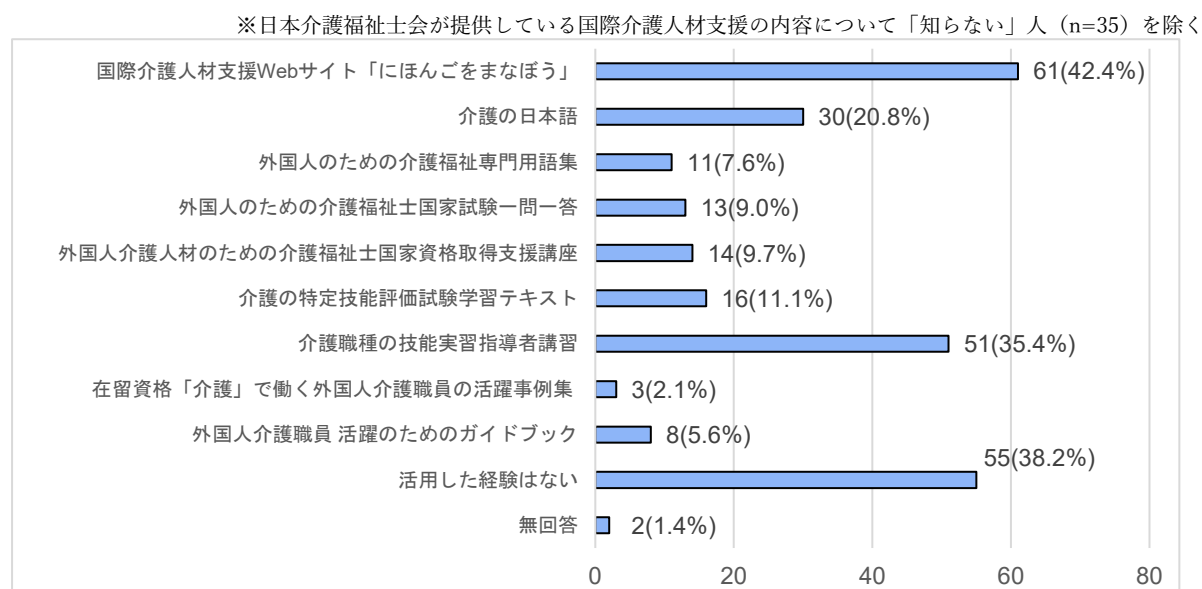
図6 日本介護福祉士会が提供している国際介護人材支援の内容について、知っているもの
(複数回答) n=179



(2) 日本介護福祉士会が提供している国際介護人材支援の内容について、活用した経験があるもの

日本介護福祉士会が提供している国際介護人材支援の内容について、活用した経験があるものを、すべて選択するかたちで質問したところ(図7)、「国際介護人材支援Webサイト『にほんごをまなぼう』」が最も多く61人(42.4%)、次いで「活用した経験はない」が55人(38.2%)、次いで「介護職種の技能実習指導員講習」が51人(35.4%)、次いで「介護の日本語」が30人(20.8%)、次いで「介護の特定技能評価試験学習テキスト」が16人(11.1%)、次いで「外国人介護人材のための介護福祉士国家資格取得支援講座」14人(9.7%)、次いで「外国人のための介護福祉士国家試験一問一答」が13人(9.0%)、次いで「外国人のための介護福祉士専門用語集」が11人(7.6%)、次いで「外国人介護職員 活躍のためのガイドブック」が8人(5.6%)、次いで「在留資格『介護』で働く外国人介護職員の活躍事例集」が3人(2.1%)であった。

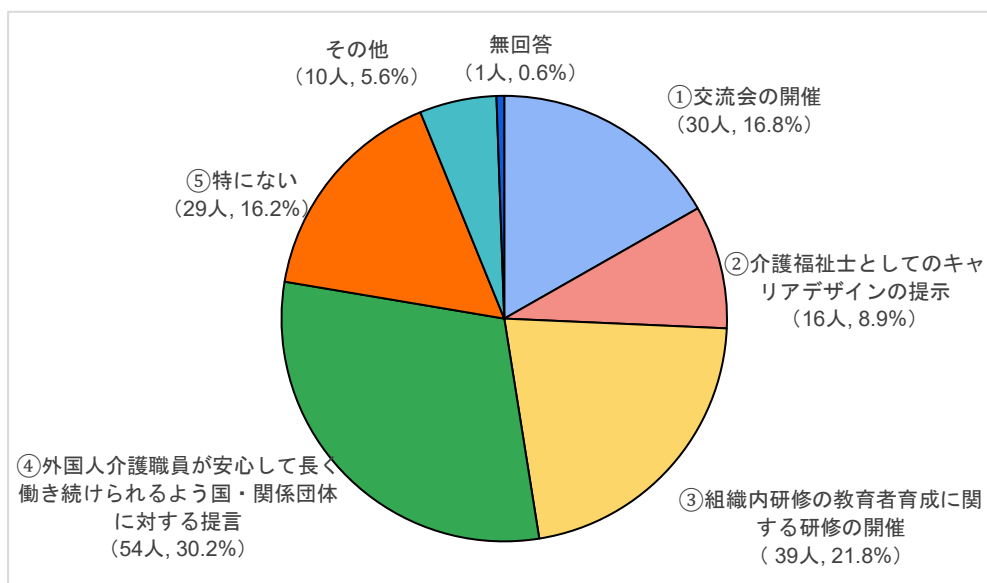
図7 日本介護福祉士会が提供している国際介護人材支援の内容について、活用した経験があるもの
(複数回答) n=144



5. 外国人介護職員との協働に向けて、日本介護福祉士会に要望すること

外国人介護職員との協働に向けて、日本介護福祉士会に要望することについて質問したところ（図8）、「外国人介護職員が安心して長く働き続けられるよう国・関係団体に対する提言」が最も多く54人(30.2%)、次いで「組織内研修の教育者育成に関する研修の開催」が39人(21.8%)、次いで「交流会の開催」が30人(16.8%)、次いで「特にない」が29人(16.2%)、次いで「介護福祉士としてのキャリアデザインの提示」が16人(8.9%)、次いで「その他」が10人(5.6%)であった。

図8 外国人介護職員との協働に向けて、日本介護福祉士会に要望すること n=179



(1)「交流会の開催」についての具体的な内容

「交流会の開催」を選択した方に、どのような内容がいいか、自由記述式で質問した。なお、「交流会の開催」を選択していない方からの回答もあったが、多様な視点、貴重な意見としてそのまま取り上げることとした。回答は、類似する内容で分類し、整理した。なお、原則として回答はそのまま取り上げている。

<意見交換の場 外国人介護職員のことを知りたい>

- ・既に行ってることであれば、申し訳ありません。外国人介護職員との協働についての実践事例などを知る機会や、双方の生の声を聴く機会、意見交換する機会があるとありがたいと思います
自法人は数年前「今、いる私達職員に外国人介護職員と協働していく、指導する力がない」と、外国人介護職員の雇用ではなく、アクティブシニアの雇用に力を注いだままです。自分の職場に外国人介護職員はいないから…と、数年前から進歩してない反省もありますが協働、雇用のない事業所でも「知る機会」を得られるとありがたいです
- ・居宅介護支援事業所と共に訪問介護事業所を営んでいるが、外国人介護職員を訪問介護事業で受け入れる場合、運転資格の有無や地理理解など課題が沢山ある。まずは交流する機会を持ち、何をどこまでなら任せられるのか把握したい
- ・地域共生社会の実現に向けて、様々な職場の中で働き合える環境作りをテーマにした意見交換会。
- ・コミュニケーションを取る機会があれば、文化の違いなどの理解が深まりやすいのではと考えます
- ・介護を行う上で、文化の違いなどで困った事や不思議に感じたことなどを座談会のような感じで意

見交換しあえる場

<交流の場>

- ・外国人介護職員から母国の紹介をしてもらうことや、日本の介護に関する学習会、懇親会（母国の料理等を披露する場）、仕事での悩みを共有する場、何か困ったことがあったときにはサポートしてくれるのが介護福祉士会と理解してもらえるような働きかけは必要だと考える。とにかく、楽しく参加してもらえるようなことは必要と考える
- ・他事業所のスタッフと外国人介護者と弊社の交流
- ・複数の受け入れ施設と実習生同士が交流できる場が欲しい。できれば市町村単位で
- ・他施設への見学ツアー
- ・外国人と日本人がペアになり、互いに自己紹介やコミュニケーションの後、互いに相手を紹介し合う、他個紹介はいかがですか？
- ・地区ごとで行い、エリアで仲間づくりをして欲しい。そうしないと都会に流出してしまう
- ・外国人の職員さんたちは、給料等を教えあうことも多い。そこは、日本の文化と違うところではあるが、母国語で話せる機会の交流会や受け入れ施設同士及び外国人の対面交流会が地区ごとにあると良い
- ・私自身が努めている事ですが、外国籍の職員さんの母国語を教えてもらったり、自ら勉強しています。職場での将来の有望な人財や仲間となっていて欲しいですので、彼ら彼女らを知っていく為には何かしらの楽しい交流会が一番早いし、自然だと考えます
- ・施設から出た研修や交流の機会があまり無いように感じているため、交流に機会があればと思う。ボッチャなどを一緒に行う、一緒に簡単な調理を行うなど楽しめる内容がいいと思う
- ・親睦を深められる内容や一緒に働くに辺り、お互いの不安や要望などの意見交換の場などに出来ればいいと思います
- ・お互いの国の料理を一緒に作るなどの、カジュアルな文化交流
- ・バーベキューを通じた親睦会を開催してほしいです
- ・外国籍のスタッフとの懇親会による交流
- ・飲み会
- ・文化を感じられる施設の見学
- ・保育園、幼稚園、小学校、中学校、高校、大学、専門学校等の見学
- ・日本食への興味が出るような催し

<相談の場 外国人介護職員の困り事等について>

- ・外国人介護職員に困りごとを聞きたい
- ・介護福祉士を目指す外国人が日々の業務で具体的にどのような場面でこまっているかを聞く機会（ある程度回数を重ねると、支援で必要なものが見えてくる可能性があると思われるので）
- ・不安なく働けているか
- ・外国人介護職員の実体験の話を聞いて、どのような不安や心配があるのか、こちらはどのようなサポートを行うことが望まれるのか交流を通して理解したいです。
- ・お互いが不安なことや、期待していることなどを話し合える場があれば参加してみたい。

<その他>

- ・各支部の共催として、運営・企画の提案
- ・どこまで英語や日本語が出来るのか。本人の資格取得に対する意欲を図れるイベント

- ・今の研修に効果はありますか？
- ・参加者は増えていますか？
- ・今は具体的にはわからない

- ・現場経験と実務者研修で介護福祉士となった人の質は落ちて行く一方です
- ・私の前の職場の介護福祉士になった人は基本的な技術も知識もない人が多すぎる
- ・介護福祉士なのに、できないことが、知らなさすぎることが多すぎます
- ・外国人より先ず日本人の介護福祉士な質を上げられるような取り組みを

（２）「介護福祉士としてのキャリアデザインの提示」についての具体的な内容

「介護福祉士としてのキャリアデザインの提示」を選択した方に、どのような内容が いいか、自由記述式で質問した。回答は、類似する内容で分類し、整理した。なお、原則として回答はそのまま取り上げている。

＜キャリアデザインの支援＞

- ・外国人にわかるようなキャリアパス を見せることで介護ならさ魅力を、可視化して外国人人材の、活躍の場を増やす
 - ・国籍、人種の違いに関わらず、介護福祉士としてのキャリアをイメージできる道筋の提示と、得たいキャリアを体得するために必要な研修を提供して欲しい
 - ・学び続ける先に、資格取得、できる業務の広がり、在留資格の取得、介護の専門家となる道筋などをわかりやすく示してほしい
 - ・資格取得支援や介護福祉士取得後の資質向上に向けてのサポート
 - ・具体的には介護福祉士への合格。在留資格介護とそうではない者の身分の違いが大きい。家族帯同も含め、介護福祉士になり、やっとキャリアデザインを考えられる心理的、経済的余裕があるだろうと推察する。日本で介護に従事し続けたいと思う外国人が国家試験に合格するための支援を引き続きお願いしたい。また、外国人人材に対して介護業界は保守的だと感じるケースが多々ある。受け入れ、活躍されている人材に焦点を当て、啓蒙するような取り組みもして欲しい
- 介護に従事してきた者にとって介護福祉士パート合格制は言語道断であると感じる一方で、日本人よりも遥かに優秀な外国人人材が主に言葉の問題で試験に受からないのはもったいないとも感じる。パート合格制は決まってしまったのなら建前ではなく、フル活用して外国人が合格して日本の介護を助けてくれるようにと思うところである
- ・介護福祉士会に所属している外国籍の介護福祉士のインタビューを掲載する。そして外国籍の方にもファーストステップ、認定介護福祉士を知って頂きたいです。理由として介護福祉士をとり特定技能も終了した優秀な外国籍の方々はキャリアに悩んでいます。しかしお金にシビアなのでファーストステップ以降の金銭面も問題になりそうです
 - ・リーダーや管理職になる場合も在留資格「介護福祉士」で勤務できる制度改正の上、優秀で上昇志向のある外国人が外国人及び日本人の上司となることのキャリアデザイン。またその際、十分な管理職手当を出せる処遇改善運動の強化も必要です。記録等が日本語で日本人と同じようにできる場合、外国人高齢者が増える中、その母語で通訳ができる場合も手当を出せる制度改正も必要です。是非、厚生労働省との交渉をお願いします

<教育の支援>

- ・特定やEPA向けの支援はたくさんありますが永住者、定住者で介護職員としてはいつてくるケースが多く、資格へのハードルが高いけど無資格だから給料があがっていかないという課題があります。外国人向けの資格解説や実務者研修の紹介などあればいいなあと思います
- ・講習の講師になれるような研修やピアカウンセラーのような存在になれるような仕組みづくり
- ・経験年数が増えてくる際に、他者への指導が必要となる場面で、外国人介護職員が指導を行うにあたり、適した指導方法等を学べる場の提供

<その他>

- ・スマートな働き方をしている外国人の事例提供を希望します
- ・多文化共生、コミュニケーション能力の向上、チームケアの深化、育成指導力の強化、そして新しいケアの可能性を開拓するリーダーシップを育てる方向性が重要。これにより、外国人職員との協働が日本の介護現場の質向上と革新を生む未来を切り拓くと考え

(3)「組織内研修の教育者育成に関する研修会の開催」についての具体的な内容

「組織内研修の教育者育成に関する研修会の開催」を選択した方に、どのような内容がいいか、自由記述式で質問した。回答は、類似する内容で分類し、整理した。なお、原則として回答はそのまま取り上げている。

<教育的側面>

- ・外国人スタッフが入職してからどの様に指導していくかや外国人スタッフのかかわり、日本語の指導方法について
- ・理解を深めるための表現方法の工夫の仕方、指示・指導方法、日本人職員へのサポート体制
- ・外国人介護職員を教育する上でのポイントを習得できる研修。外国人が理解しやすい日本語の説明、コミュニケーションを図る上での注意点など
- ・外国人に対して、統一した教育内容を伝えられるようにするための研修をする。どのように教育していけばよいか、プロセスがわかるような研修をする。介護福祉士の実習指導者講習のような研修を外国人職員に指導する研修バージョンで開催してみる
- ・教育者の技術の確保と伝え方のレクチャー
- ・単なる労働ということではなく、人の人生に関わっていることの重大さを国籍問わず伝えていける教育者の養成研修があるといいですね
- ・外国人介護職員にどのように指導していくかのノウハウ
- ・外国人介護職員を含めたチームビルディングの方法(指導方法や関わり方について)

<言葉や文化の理解>

- ・日本語やその文化を業務外でも対応できる人材
- ・制度の概要から注意点、文化の違いや宗教観による死生観の違いなど
- ・業務の各場面についての指導マニュアルみたいなものがあればいいかと。それと、国籍ごとに国民性が理解しやすいものがあって欲しい
- ・ポイントとなるインドネシア語の使い方

<キャリア支援>

- ・外国人のスキルアップ傾向に応じて、どういう対応が考えられるか、各県単位でグループワークを

中心に行い、教育者の仲間作りを行う

- ・キャリアや課題に応じて段階的な研修開催
- ・キャリアパスの実現のためにも、必須研修(介護福祉士は更新がないので)などがあつたらよい(加算取得以外の目的で)
- ・介護福祉士による教育者育成がなぜ必要なのか
- ・介護福祉士の自立(自律)

<その他>

- ・生活支援技術、介護技術
- ・法人幹部向けの外国人を受け入れるための組織づくりについて
- ・外国人介護士受け入れに対する心構え
- ・外国人介護士との協働に向け、職員教育に活かせる内容
- ・外国人介護士受け入れと協働する際の法律
- ・外国人介護士経験者からの体験談(こういうことが嬉しかった、助けられた、困った等)"
- ・外国人介護職員の立場に立った研修
- ・意見交換の場(コーディネートの養成)、リスクマネジメント、コミュニケーション
- ・研修についての資料等の配慮が必要
- ・介護職種の技能実習指導員講習をまだ受けていないので、なんとも言えませんが、集合型だけの研修ではなく、オンラインで参加できる研修の開催を望みます。現場の職員が不足し、求人もなかなか集まらない状況下において、外部の研修に出したくてもなかなか難しい状況の時もありますので
- ・他の職場の人と学ぶことで、介護福祉士間で共通認識ができるのではないか
- ・国、介護福祉士会として、事業所内で共通認識として持ってもらいたい事、在るべき姿

(4)「外国人介護職員が安心して長く働き続けられるよう国・関係団体に関する提言」についての具体的な内容

「外国人介護職員が安心して長く働き続けられるよう国・関係団体に関する提言」を選択した方に、どのような内容がいいか、自由記述式で質問した。回答は、類似する内容で分類し、整理した。なお、原則として回答はそのまま取り上げている。

<雇用環境>

- ・ちゃんと外国籍の方も働きやすいようにして頂きたいです
- ・日本人と同じ様な福利厚生と雇用の促進
- ・外国人と日本人の働く内容に関しての、必要以上の差別化の防止。外国人と共同していく日本人介護福祉士の持続的な育成
- ・外務省始め、関わりのあるすべての機関に、日本人と同等の処遇をするように。そして、少なくとも介護福祉士の資格は取れるように支援してあげてほしい
- ・実際働いている環境や現場での取り組み状況をみて、一緒に現場体験できる機会の仕組みづくり
- ・国を挙げての支援体制の構築
- ・経営状況が厳しい中での外国人労働者の雇用について、加算を新たにづくり、雇用しやすい環境をつくるよう提言して欲しい

<教育体制>

- ・外国人への教育を介護福祉士会が行えるようなシステム（イーラーニング等を活用した母国語での教育コンテンツ・相談窓口等）を作れるようにはたらきかけてほしい。外国人介護福祉士からの要望を国に挙げられるようにシステム化できる体制づくりが出来ればしてほしい
- ・介護福祉士になって働きたいと思っている人への国試に合格するまでの猶予期間
- ・介護福祉士取得までのカリキュラム指針や、実際の困り事などの対応方法の Q&A の取りまとめなどがあると、受け入れる体制作りに大いに役立つと思います
- ・実際に外国人が外国人を教育できるようになる支援があるとより介護現場も活気づくと思います。講習会や研修会に参加しやすい環境づくりなど
- ・日本の介護を学び、自国に持ち帰り実習・演習、そして課題・問題を再び日本で介護を学ぶことを繰り返せる環境の提供。認定介護福祉士による海外で実際の現場で行う実習。

<生活環境の支援>

- ・生活様式や文化の違いについて、お互い（外国人本人と事業所、関係団体等）が事前に知っておく必要がある
- ・自転車、徒歩、公共交通機関での移動が基本で日本国内の移動が不便なので対策してほしい
- ・運転免許取得言語の拡充等
- ・プライベートを含めたサポート
- ・生活習慣を理解し受け入れ体制を整える
- ・海外出身者の介護福祉士会会員の受け入れ体制
- ・外国の人の生活習慣やフォローがいつでもできる環境が必要と思います
- ・外国人が生活していく上で、まず住居支援が必要です。公営住宅への入居、あるいはアパート家賃の補助などがあれば良いかと思います。続いて生活支援です。物価高で生活費がかかる為、アルバイトを掛け持ちする外国人も出てくるかもしれません
- ・生活支援サポート体制の充実化（衣、食、住および通院など医療関係）
- ・県、市町規模での交流会、研修会など生活面からサポートできる体制
- ・日本での日常生活における困った事等を素早く察知し、手を差し伸べてあげる

<その他>

- ・質の向上
- ・引き続き、一定以上の質を育める仕組みや支援を宜しくお願いいたします
- ・経過措置によって低い水準の介護福祉士が一定数存在することは大いに問題である。「外国人介護職員との協働による介護の未来」とあるが、外国人介護職員も日本人介護職員と同じく、多職種との連携は必須であり、日本語能力の低い外国人介護職員が成せる連携は限定的となっている。外国人介護職員が安心して長く働き続けられることを考えると同時に、日本人介護職員にとっても安心して長く働き続けられるよう、外国人介護職員との協働の仕組みを築かなければならないのではないか。外国人介護職員の日本語能力については、N2 相当といった曖昧な評価はやめて、きちんと検定試験に合格していることを前提とした正しい評価をするべきである。記録の読み書きができないレベルでは、介護過程を実践することはできない
- ・現段階でも海外人材において、サポートは手厚いと思います。管理する側の日本人の質を高めていくような内容が必要かと思います
- ・人間関係がうまくいくように、排除や拒否のようなことが起きないように取り組みをしてほしい。
- ・外国人を教育するという考え方から、労働人材として最初から考えている扱いをしていたこの世の

中、同じ人間だと言う事や、偏見等を取り除かなければならないと思う。だが、外国人がどのような方なのか等は、初見から解るものではない。とはいえ、現在の日本人より素直な外国人が多いのは確かだ。この事により、全体的な考え方や指導を変えなければいけないと思う。よりよい素晴らしい日本の介護になる様、宜しくお願い致します

- ・中山間地域で雇用開始された外国人が、都市部への転籍を希望するケースが増加している。中山間地域で働くものとして、今後外国人ですら確保することが困難になることを非常に危惧している。反面、就業場所を選ぶ権利の確保も必要であることは当然の権利と考える。提案として、サッカー業界の移籍金制度のように、地方から都市部等へ転籍した場合、都市部の受け入れ事業者が（本人在籍期間中）育成した事業者へ給与の数%を支払う制度の創設を希望します。育成するメリットも生まれ、転籍する外国人へも好意的に関われることにもなり、広義としての地方創生プロジェクトになると考えます
- ・外国人介護職員がイキイキ暮らせる日本が実現できれば、我が国の未来は明るいものになるはずです。まずは、受け入れる日本人の教育と意識改革を急がねばならないと感じています
- ・介護が日本人にとって魅力を感じない仕事になってしまった今、外国人介護職員なくして介護に明るい未来を描くことはできません
- ・日本を海外に派遣した際に必要と考える事項と同じだと考えます
- ・問題があった際、転職したいと思った際の相談する窓口がないと、辞めれない。施設内では相談出来ない事が沢山あると思うので、我慢してしまう
- ・職員の人材不足の解消は喫緊の課題だと思います。しかし、準備する事業所には時間や労力など負担がかかりますので、外国人採用の事業所などには積極的な介護報酬の増収などがあれば事業所として今後考えていく余地があると思います
- ・法人及び事業所の負担が大きすぎるので、助成金を出し、外国人労働者を雇用しやすくしてほしい
- ・実際に働いている外国人介護職員の声を集め、国への要望書をまとめ、長く働き続けられる仕組みを作る
- ・在留資格に有効期限に関して、介護は長くなると有難いです。技能実習の3年未満で取得の要件医ならないため資格取得の要件に沿えると有難いです
- ・外国人介護職員との協働以前の課題を抱えている現状で、何をどのように要望すべきか？頭が痛い。介護現場の環境そのものを良くしないと外国人の方が働きやすい環境なんて作れない。介護現場の一人一人が大切にされてみんなが働きやすい環境にシなくては？その為には介護報酬のアップ↑スタッフの待遇改善など、今までしていることをしっかりと現実のものとして欲しい
- ・特定技能人材に関わる知識の提供

（５）「その他」についての具体的な内容

「その他」を選択した方に、どのような内容が いいか、自由記述式で質問した。回答は、下記のとおりであった。なお、原則として回答はそのまま取り上げている。

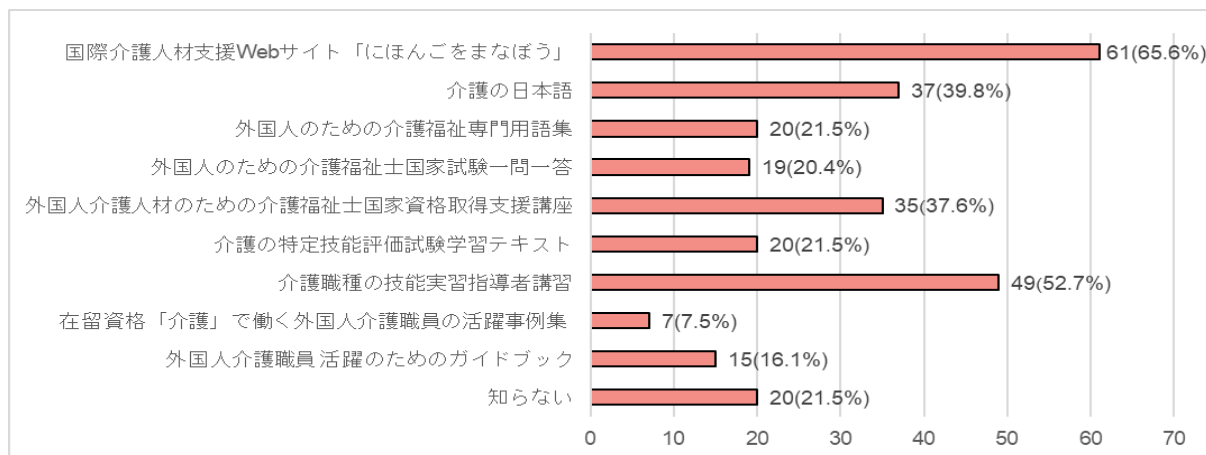
- ・外国人介護職員を雇用している職場の取り組みの発信
- ・文化や価値観の違いはあるが、日本独自の介護観の享受
- ・介護福祉士を取得する前までの研修など
- ・国家資格取得のための研修

- ・ 学び取った介護技術を、次の高みへと進んでいかれる嬉しい研修
- ・ 国試の合格に導くため、多言語での受験を可能にしてほしい
- ・ 送り出し団体から入国後までの一貫教育
- ・ 福祉系高校生へのアプローチを増やして欲しい
- ・ 外国人より日本人の質の向上が先決では？
- ・ そもそも外国人介護職員を増やす前に、日本人の介護職員を増やす方が先です。日本介護福祉士会は、まずは『日本人の介護職員が働きやすい土台（賃金の UP など）』を作ってください。そして『夜勤職員が必ず休憩がとれるように職員確保』をしてください

(参考)職場内に「外国人介護職員(または入職予定者)がいる」場合の、
日本介護福祉士会(以下、「日本会」)が提供している国際介護人材支援の内容の認知度、活用経験

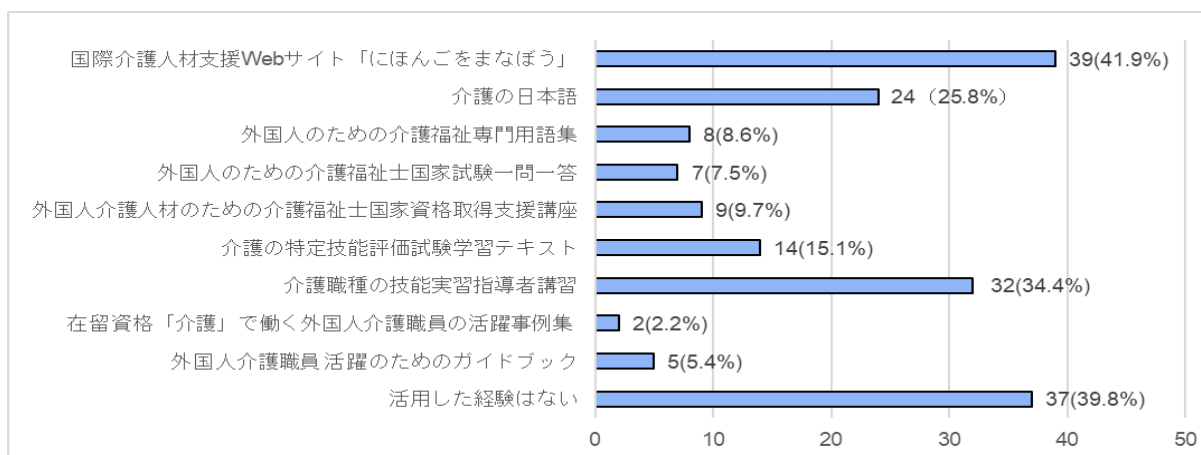
①職場内に「外国人介護職員(または入職予定者)がいる」(n=93)

→日本介護福祉士会が提供している国際介護人材支援の内容について、知っているもの(複数回答)



②職場内に「外国人介護職員(または入職予定者)がいる」(n=93)

→日本介護福祉士会が提供している国際介護人材支援の内容について、活用した経験があるもの(複数回答)



②-2 職場内に「外国人介護職員(または入職予定者)がいる」(n=93)

→日本介護福祉士会が提供している国際介護人材支援の内容について、「知らない(n=20)」を除く

→日本介護福祉士会が提供している国際介護人材支援の内容について、活用した経験があるもの(複数回答)

