

令和6年度 老人保健事業推進費等補助金 老人保健健康増進等事業

外国人介護人材のキャリア構築に関する  
調査研究事業  
報告書

令和7年3月

みずほリサーチ&テクノロジーズ株式会社

## 目次

### 序章 調査研究の概要

1. 調査研究の背景・目的 ..... 序-1
2. 調査研究の内容 ..... 序-2
3. 調査研究の体制 ..... 序-6
4. 成果の公表方法 ..... 序-6
5. 調査結果のまとめ ..... 序-7

### 第1章 外国人介護人材の育成方針等に関するアンケート調査

#### (外国人介護人材受入れ法人向けアンケート調査)

1. 調査の概要 ..... 1-1
2. 調査結果のまとめ ..... 1-2
3. 調査結果 ..... 1-6

### 第2章 外国人介護人材のキャリア構築状況に関するアンケート調査

#### (外国人介護人材向けアンケート調査)

1. 調査の概要 ..... 2-1
2. 調査結果のまとめ ..... 2-3
3. 調査結果 ..... 2-6

### 第3章 外国人介護人材のキャリア構築に関するヒアリング調査

#### (関係団体等向け／外国人介護人材向けヒアリング調査)

1. 調査の概要 ..... 3-1
2. 調査結果のまとめ ..... 3-5

### 第4章 外国人介護人材のキャリア構築の実態と支援に関するリーフレット ..... 1

### 参考資料

- ・アンケート調査項目(外国人介護人材受入れ法人向けアンケート調査) ..... 参考1-1
- ・アンケート調査項目(外国人介護人材向けアンケート調査) ..... 参考1-13
- ・ヒアリング調査記録 ..... 参考2-1

## 序章 調査研究の概要

## 序章 調査研究の概要

### 1. 調査研究の背景・目的

2023年11月「技能実習制度及び特定技能制度の在り方に関する有識者会議」による最終報告書が公表され、技能実習制度の発展的な解消、及び人材の確保・育成を主眼とする新たな制度(育成就労)の創設が提言された。最終報告書では、「外国人がキャリアアップしつつ活躍できる分かりやすい仕組みを作ること」が重要であると指摘されている。これを受け、介護分野における受入れ法人や事業所等は、外国人介護人材が安心して働き続けられる環境を整備し、日本語及び介護に関する必要な知識・技能を習得できる体制の構築に努めることが求められる。

こうした状況を踏まえ当社では、令和4年度及び令和5年度調査において、介護職種の技能実習修了者の活躍状況及び受入れ事業所における支援の実施状況を把握することを目的に、文献調査、アンケート調査、ヒアリング調査を実施した。調査の結果、技能実習や特定技能としての就業期間中に介護福祉士資格を取得した事例、介護現場においてリーダー職に就任した事例、ケアマネジャーの資格取得を目指す事例、帰国後に日系企業が経営する介護施設に就職した事例等、多様なキャリアの実態が明らかとなった。さらに、自治体や事業所による、日本語や介護スキルの向上に向けた支援、法人による帰国後の就業機会創出等、多様な支援の取組やその動向についても確認された。

これらの調査を通じて、日本の介護を経験することで、技能実習や特定技能の在留期間中に国家資格である介護福祉士を取得できる可能性があること、さらには国内外で多様なキャリアの選択肢を得られる可能性があることが示された。また、こうしたキャリア構築を支えるための支援体制が整備されはじめていることも確認された。

今後は、外国人介護人材が多様なキャリアを構築するにあたり、どのような経験や支援が、本人のキャリア展望と相まって、影響しているのかを詳細に把握し、より効果的な支援の在り方を検討する事が求められている。

上記を踏まえ、以下に示す4点を主な目的として調査等を実施した。

- I. アンケート調査・ヒアリング調査(事業所訪問を含む)を通じ、日本の介護を経験した外国人介護人材のキャリア構築の状況を把握する。
- II. アンケート調査・ヒアリング調査(事業所訪問を含む)を通じ、外国人介護人材がキャリアを構築するうえで求められる要素について、個別事例を踏まえつつ具体的かつ詳細に把握する。
- III. I、IIの調査結果およびワーキンググループでの議論結果を踏まえて、日本の介護を経験することで「どのようなスキルが、どのような段階を経て身につくのか」「日本の介護で身につくスキルのうち“何が”“どのように”多様なキャリアに生かされているのか」を可視化する。
- IV. アンケート調査・ヒアリング調査(事業所訪問を含む)を実施することで、外国人介護人材のキャリア構築に向けて実施されている支援や求められている支援の現状を把握する。

## 2. 調査研究の内容

✓ 本調査研究事業の目的に基づいて、以下の調査を実施し、報告書を取りまとめた。

### 1) ワーキンググループの設置・開催

✓ 事業全体の実施方針の検討、リーフレット及び報告書を取りまとめることを主眼として、学識経験者、有識者、実務家からなるワーキンググループ(以下、「WG」)を設置・開催した。

✓ WGの実施概要は、以下のとおり。

図表0-1 WGの実施概要

回数	日程・場所	議題
第1回	令和6年10月2日(水) 13時～15時 オンライン開催	・事業全体の方針説明 ・アンケート調査項目の検討 ・スキルモデル・コンピテンシーモデルの位置づけの検討
第2回	令和6年12月16日(月) 10時～12時 オンライン開催	・ヒアリング調査進捗状況について ・アンケート調査結果について(速報値) ・スキルモデル・コンピテンシーモデル・キャリアモデルについて ・リーフレット構成案について
第3回	令和7年2月27日(木) 10時～12時 オンライン開催	・ヒアリング調査実施結果について ・アンケート調査結果について ・スキルモデル・コンピテンシーモデル・キャリアマップについて ・報告書について ・リーフレットについて

## 2) 外国人介護人材のキャリア構築に関するアンケート調査

### (ア) 外国人介護人材の育成方針等に関するアンケート調査(外国人介護人材受入れ法人向け調査)

#### ① 調査の目的

- ✓ 受け入れている外国人介護人材の多様な活躍状況やキャリア構築のための支援状況を把握すること、育成方針・期待する役割について、「スキル」(介護、日本語)、「コンピテンシー」(コミュニケーション・協働力、異文化理解力、課題解決力、自律性・向上心等)の観点から把握すること、外国人介護人材のキャリア構築に必要なスキルやコンピテンシーを可視化した「スキルモデル」「コンピテンシーモデル」検討に向けた示唆を得ること等を目的とした。

#### ② 調査対象

- ✓ 外国人介護人材を受け入れている介護事業者(法人)に調査を実施。詳細は下記参照。
  - 技能実習(介護)または特定技能(介護)の外国人介護人材を受け入れている介護事業者(法人)のリストから4,000団体を調査対象として抽出
    - ※キャリア構築の事例や支援の蓄積がある事業者を対象としたいため、直近2年以内に初めて外国人介護人材を受け入れている法人は除いて抽出した(計画認定が2022年9月30日以前)
    - ※「三大都市圏」と「地方圏(三大都市圏以外)」を約半数ずつ抽出した

### (イ) 外国人介護人材のキャリア構築状況に関するアンケート調査(外国人介護人材向け調査)

#### ① 調査の目的

- ✓ 日本で介護職種にて就労経験のある外国人介護人材の、日本での生活や介護に関する状況把握を通じて、日本で介護業務を経験したことで得られた「スキル」(介護、日本語)や「コンピテンシー」(コミュニケーション・協働力、異文化理解力、課題解決力、自律性・向上心等)等を把握すること、外国人介護人材のキャリア構築に必要なスキルやコンピテンシーを可視化した「スキルモデル」「コンピテンシーモデル」検討に向けた示唆を得ること等を目的とした。

#### ② 調査対象

- ✓ 前述の法人向けアンケートの調査対象機関にて現在就労している外国人介護人材、及び監理団体(別途回答協力依頼を実施)にて実習監理を行っていた、日本で介護職種にて就労経験のある外国人介護人材。具体的には、下記いずれかに該当する者。
  - 介護職種における技能実習2号の実習生
  - 介護職種における技能実習3号の実習生
  - 特定技能(介護)1号
  - 技能実習や特定技能終了後に在留資格「介護」へ移行した人材
  - 技能実習や特定技能を経験した後に帰国または第三国に移住した人材

### 3) 外国人介護人材のキャリア構築に関するヒアリング調査

#### (ア) 関係団体等向けヒアリング調査

##### ① 調査の目的

- ✓ 外国人介護人材の多様なキャリアに関する事例収集およびキャリア構築に向けた支援事例の収集、また外国人介護人材のキャリア構築に必要なスキルやコンピテンシーを可視化して「スキルモデル」「コンピテンシーモデル」等を作成することを目的に、関係団体等へのヒアリング調査を実施した。
- ✓ 関係団体等の中でも、介護事業者へのヒアリング調査では、就業している外国人介護人材のキャリア構築のための支援やキャリア構築に対する考えに加えて、「スキルモデル」「コンピテンシーモデル」等への反映のため、外国人介護人材の仕事における役割や向き合い方の変化、スキルアップの事例等について把握することを目的とした。
- ✓ 監理団体・登録支援機関・送出し機関へのヒアリング調査では、外国人介護人材のキャリア構築のための支援やキャリア構築に対する考えに加えて、入国前の段階で重視していることや日本での仕事や生活に馴染んでもらうために行っている支援等について把握することを目的とした。
- ✓ 自治体へのヒアリング調査では、外国人介護人材のキャリア構築のための支援やキャリア構築に対する考えに加えて、受入れ環境の整備に関する直接的、また地域協議会等を通じた間接的な取組事例等を把握することを目的とした。

##### ② 調査対象

- ✓ WG委員等からの推薦や、公開情報の閲覧等から、調査目的に適う関係団体等を選定した。
- ✓ 調査対象は、以下のとおり。

図表0-2 調査対象(関係団体等)

No.	調査対象	分類	調査実施日
1	茨城県(福祉部福祉人材・指導課人材確保グループ)	自治体	令和6年8月29日
2	公益社団法人 트레이ディングケア	監理団体	令和6年9月12日
3	滋賀県(健康福祉部医療福祉推進課介護・福祉人材確保係)／ 一般社団法人滋賀県介護老人保健施設協会滋賀県国際介護・福祉人材センター	自治体／ 監理団体・登録支援機関	令和6年10月1日
4	ジョイスリー株式会社	送出し機関	令和6年10月4日
5	社会福祉法人聖隷福祉事業団	介護事業者	令和6年10月10日
6	福井県(健康福祉部長寿福祉課介護サービスグループ)／ 社会福祉法人福井県社会福祉協議会ふくい外国人介護職員支援センター	自治体／ 監理団体	令和6年10月25日
7	社会福祉法人リガーレ暮らしの架け橋 (社会福祉連携推進法人リガーレグループ)	介護事業者	令和6年10月31日
8	株式会社やさしい手	介護事業者	令和6年11月6日

## (イ) 外国人介護人材向けヒアリング調査

### ① 調査の目的

- ✓ 外国人介護人材の多様なキャリアに関するさらなる事例収集および外国人介護人材のキャリア構築に必要なスキルやコンピテンシーを可視化して「スキルモデル」「コンピテンシーモデル」等を作成することを目的に、上記の関係団体等の紹介をもとに、国内でキャリアを構築している外国人介護人材本人、出身国に帰国した外国人介護人材本人へのヒアリング調査を実施した。

### ② 調査対象

- ✓ 関係団体等向けヒアリング調査の対象の一部に外国人介護人材のご紹介をご依頼し、属性なども鑑みた上で選定した。
- ✓ 調査対象は、以下のとおり。

図表0-3 調査対象(外国人介護人材)

No.	調査対象	就労状況	調査実施日
9	EPAで介護福祉士資格を取得したA氏 (フィリピン、男性)	日本の介護施設で勤務、 リーダー職を務める	令和6年9月24日
10	技能実習修了後特定技能へ移行して3年目のB氏 (インドネシア、男性)	日本の介護施設で勤務、 リーダー職を務める	令和6年10月3日
11	技能実習修了後、帰国したC氏 (インドネシア、男性)	出身国の教育機関で日本語を 教えている	令和6年10月3日
12	特定技能で入国し3年目のD氏 (フィリピン、男性)	日本の介護施設で勤務	令和6年10月7日
13	技能実習3年目のE氏 (フィリピン、女性)	日本の介護施設で勤務	令和6年10月31日
14	特定技能で入国し2年目のF氏 (ミャンマー、女性) / 特定技能で入国し2年目のG氏 (ミャンマー、女性)	ともに日本の介護施設で 勤務	令和6年11月27日

### 3. 調査研究の体制

- ✓ 本調査研究は、以下のメンバーにて行った。

図表0-4 調査研究の体制

#### 【委員】(敬称略、五十音順)

氏名	所属
天野 ゆかり(座長)	静岡県立大学 経営情報学部 大学院経営情報イノベーション研究科 講師
甘利 庸子	のぞみグループ 代表取締役
稲垣 喜一	公益社団法人国際厚生事業団 受入支援部 部長
武中 朋彦	社会福祉連携推進法人日の出医療福祉グループ 経営企画本部 人財支援部 部長
西垣 充	株式会社ジェイサット 代表取締役
比留間 洋一	静岡大学 国際連携推進機構 専任講師

#### 【事務局】

氏名	所属
田中 文隆	みずほリサーチ&テクノロジーズ株式会社 社会政策コンサルティング部
杉田 裕子	みずほリサーチ&テクノロジーズ株式会社 社会政策コンサルティング部
堀 菜保子	みずほリサーチ&テクノロジーズ株式会社 社会政策コンサルティング部
内藤 大貴	みずほリサーチ&テクノロジーズ株式会社 社会政策コンサルティング部
中井 麻奈未	みずほリサーチ&テクノロジーズ株式会社 社会政策コンサルティング部
山本 哲史	みずほリサーチ&テクノロジーズ株式会社 社会政策コンサルティング部
泉 美香子	みずほリサーチ&テクノロジーズ株式会社 社会政策コンサルティング部

### 4. 成果の公表方法

- ✓ 本調査研究の成果は、みずほリサーチ&テクノロジーズ株式会社のホームページにおいて公開する。

## 5. 調査結果のまとめ

- ✓ 本調査において明らかになった、外国人介護人材のキャリア構築に関する調査結果を以下のようにとりまとめた。

### 1) 日本の介護を経験した外国人介護人材のキャリア構築の状況

- 介護福祉士資格の取得状況について、外国人介護人材向けアンケート調査では1割半程が介護福祉士資格を取得していると回答した他、法人向けアンケート調査においても、2割程が介護福祉士資格を取得している外国人介護人材がいると回答した。また、ヒアリング調査では、「入国して数年は、介護の業務を行う傍ら日本語の勉強を行い、5年目に介護福祉士を取得した」「将来的に介護福祉士資格取得を目指しており、来年(3年目)に実務者研修を受講予定である」といった声が外国人介護人材から聞かれたことから、入国後、業務・業務外を通じて介護スキル・日本語能力の習得を行い、介護福祉士資格の取得を目指す外国人介護人材、また実際に介護福祉士資格を取得した外国人介護人材の存在を認めることができた。
- 日本で就労を継続している外国人介護人材の職場での役割について、外国人介護人材向けアンケート調査では、チームのメンバーとして働いているとの回答が大半を占めた。一方、少数ではあるが、チームのリーダーとして働いているとの回答も確認された。ヒアリング調査においても、「従来型に6年勤務した後、ユニット型に移行して1年でリーダーになった」「リーダー職は介護福祉士等の資格があれば務まるというものではない、今後リーダー職に就くうえで求められる力を身につけていきたい」という外国人介護人材の声も聞かれたことから、現状多くの外国人介護人材はチームのメンバーとして業務に当たっているが、将来的にはリーダーを目指している人材が一定数いること、またすでにリーダーを担っている人材も現れていることが分かった。
- また、ヒアリング調査において、「介護福祉士資格を取得し、在留資格『介護』に移行し、事業所のリーダーになるというような、長期的に日本で働くキャリアパスを想定している」という関係団体の声が聞かれたこと、法人向けアンケート調査にて、「入国後4～5年後にはサブリーダー、リーダーの役割もできる程スキルアップができる水準を期待する」「入国後6年後以上経過したらマネジメントやユニットのリーダー、専門職として働ける水準を期待する」という旨の記述が確認できたことから、外国人介護人材を受け入れている法人としても、外国人介護人材には、1つの職場で長期的に働いてもらう前提で、現場におけるメンバーとしての役割を担うだけでなく、リーダーやマネジメントを担えるような人材への成長を期待していることが分かった。
- まだ人数は多くはないものの、リーダーを担えるようになった外国人介護人材のその後のキャリアについては、ヒアリング調査やワーキンググループにおいて、「介護のスペシャリストとして様々な現場で働くか、ケアマネの資格を取るか、役職者になる」という声が聞かれたように、現場における介護業務のプロフェッショナルになるというキャリア以外にも、管理・経営のマネジメントや、介護に関連した他職種など、介護に関連した本人が希望するキャリアを歩む事例が確認できた。
- 出身国または第三国に移住した後の職業について、外国人介護人材向けアンケート調査では、介護の仕事と回答した人が最も多く、次いで日本語を教える仕事と回答した人が多かった。さらに介護の仕事と回答した人のうち、第三国移住者が最も多かったことから、外国人介護人材について、日本の介護で培った介護スキルを生かしながら、第三国で活躍している外国人介護人材の存在が確認された。また、日本語を教える仕事と回答した人に限ると、多くが出身国に帰国していることが分かった。このことから、日本の介護で培った高い日本語能力を生かして、出身国や第三国でキャリアを構築する外国人介護人材が一定数存在していることが読み取れる。

## 2) 外国人介護人材がキャリア構築を行ううえで求められる要素

### ① 介護で培われる・求められる能力の検討

- 日本では、介護が専門職化されており、介護プロフェッショナルキャリア段位制度や初任者研修、実務者研修といった制度のもと、身につけるべき介護知識や介護スキルが明確化されている。日本にて介護の経験を積むことによって、質の高い介護サービスを提供するうえで求められるスキルを獲得することができる。
- 対人援助職である介護職では、日々の業務を通じて、利用者や職員との会話、介護記録の記入等、日本語を使用する機会が多く存在する。日本で介護職に就労することで、読む、書く、話す、聞くといった4技能すべての能力を向上させることができる。
- 日本で介護職に就労するうえでは、利用者や職員とコミュニケーションを取りながら、適切なサービスを提供していくうえでの信頼関係を構築していかなければならない。また、適切なサービスの提供に向けては、利用者の状況を理解したうえで、チームの一員として、課題を捉え解決策を検討し、実施する力も求められる。その他、日本で長期的にキャリアを構築するうえで求められる介護福祉士資格の取得に向けては、目標に向けて、向上心を持ちながら自律的に学ぶ力が求められている。以上を踏まえると、日本で介護職として業務を行ううえでは、介護に関する直接的なスキルのみならず、業務に関する基本的な行動力・思考力等も求められていると言える。
- 本調査では、上記観点のもと、日本で介護職種に就労する際に培われる能力として、業務で直接的に用いる介護や日本語の知識・技術である「スキル」と、社会人として業務に携わる上で求められる基礎的な力や、自身でキャリアを構築する上で求められる力等を包含した行動特性を指す「コンピテンシー」の2つに区分し、現状を把握することとした。

### ② 介護で培われる・求められるスキルに関する現状

- 介護スキルについて、受入れ法人では、概ね介護職種に就職後、半年程で「他の職員の手助けを得ながら業務を遂行する」水準、1年程で「基本的な介護業務を遂行する」水準、2～3年程で「利用者の状況に応じた介護ができる」水準、4～5年程で「後輩への指導も可能となる」水準へ達している傾向が見られた。こうした状況に関し、ヒアリング調査では「介護スキルは1年で、1人でフロアを任せられるほど成長した」「1年目は介護の基本知識や日本語の学習、2年目には介護の専門知識や国家試験の語彙などを勉強し、3～4年目で国家資格を取得する」という意見が聞かれた。
- 介護で用いる日本語能力について、受入れ法人では、概ね介護職種に就職後、半年程で「日本語に関し周囲の手助けを頻繁に必要とするが、介護業務にて使う基本的な日本語はある程度理解できる」水準に、1年程で「介護業務にて使う基本的な日本語は一通り理解でき、日本語に関する周囲の手助けは少ない」水準に、2～3年程で「介護業務にて使う日本語は十分に理解でき、問題を感じることはほとんどない」水準に、4～5年程で「介護業務にて使う日本語について、後輩へ指導できる」水準に達している傾向が見られた。こうした状況に関し、ヒアリング調査では「2年目以降は話すスピード等で工夫しなくても会話できるようになる」「介護福祉士資格取得後の日本語力は、日本人介護人材と同等だと考えている」という意見が聞かれた。

### ③ 介護で培われる・求められるコンピテンシーに関する現状

- コミュニケーション・協働力について、概ね介護職種に就職後、半年程で利用者や介護職員と良好な関係を築き、1年程でチームメンバーの一員として役割を果たす傾向が見られた。一方、利用者と良好な関係を構築するのは2～3年後、チーム内でリーダーシップを発揮するような関係を構築するのは4～5年後と時間を要する傾向にある。こうした状況に関しヒアリング調査では、「1年目は周りの力を借りて利用者との会話ができるレベル、2年目以降は、培ってきた日本語能力を生かして利用者とその場に合わせたコミュニケーションを取ることができるようになる」という意見が聞かれた。
- 異文化理解力について、概ね介護職種に就職後、半年程で日本と出身国の文化の違いを受入れ、半年～1年程で日本の文化を理解するために行動する傾向がある。また、自国の文化を職場や地域で発信するようになるのも、介護職種に入職後1年程であるが、文化の差異に悩む後輩へアドバイスをするようになるには2～3年程要する傾向にあることが分かった。こうした状況に関し外国人介護人材本人向けヒアリング調査では、「日本はルールに厳しい国だと感じているが、1か月ほどで慣れた」「友人と集まるときでも時間を守るなど、文化の違いを感じた。最初は出身国の文化との違いに驚いたが、少しずつ慣れていった」といった外国人介護人材本人の声が聞かれた。
- 業務を遂行する上での課題解決力について、概ね介護職種に就職後、半年程で、利用者の状況や要望は変わるためにマニュアル通りにはいかないことを理解しようとする姿勢を持つようになり、1年程で利用者の置かれている状況や要望を聞き出す重要性を理解する傾向があることが分かった。また、実際に利用者の置かれている状況や要望を聞き出し、解決策をチームメンバーと思考するのは2～3年程、思考した解決策を計画に基づき実行できるようになるのは4～5年程と時間を要する傾向にある。こうした状況に関し、ヒアリング調査では、「エビデンスに基づく介護実践のために、自分で情報を集めて自分で考える力をつけてほしい」「一方的に教えられるだけでなく、自分でものを考え、決断できるようになってきていることが見て取れる」という意見が聞かれた。
- 業務を遂行する上での自律性や向上心について、概ね介護職種に就職後、半年程で、勤務に求められる基本的な姿勢を身につけるようになり、1年程で新たな介護スキル習得や資格取得に向けて自ら目標を立てる傾向にあることが分かった。また、立てた目標に向けて主体的に努力することが定着するには1年程、後輩にも自己啓発の重要性を共有するには2～3年程要する傾向にあることが分かった。こうした状況に関し、ヒアリング調査では、「ビジネスマナーについては、数か月～1年で問題なくできるようになる」という意見がある一方、「社会人経験が限られている場合もあり、適応に時間がかかることがある」という意見も聞かれた。また、外国人介護人材本人からは、「仕事をしながら日々勉強を頑張っている」という声が聞かれた。

### 3) 外国人介護人材のキャリア構築に向けて求められる要素の可視化

#### ① スキルやコンピテンシーの可視化方針

- 外国人介護人材がキャリアを構築していくためには、ただ単にキャリア構築に関する他者の事例を知るだけではなく、自分の望むキャリアについて考え、そのために自分が習得しなければならない能力を認識した上で、日々の業務に取り組むことが必要である。
- キャリアについては、「介護福祉士のキャリアアップにおける職場環境等の影響に関する調査研究事業」(令和5年度老人保健健康増進等事業)報告書において、「山脈型モデル」が提唱されており、(日本人、外国人問わず)入職してから一定程度実務経験を積んだ後に、マネジメントや特定のスキル向上、地域全体の介護力向上等、それぞれの意向やライフステージに応じたキャリアを選択できることが可視化されている。一方、本調査で実施したアンケート調査において、外国人介護人材の育成に関する方針(キャリアパス等)がある法人は全体の2割5分程にとどまったことから、外国人介護人材が現場で能力を獲得し、どのような段階を経てキャリアを構築していくのかについての具体的な可視化はまだ進んでいないと言える。
- 本調査では、日本の介護を経験することで「どのような能力が、どのような段階を経て身につくのか」を可視化するため、「介護スキル」「日本語能力」について段階(「ステップ」)ごとにまとめた「スキルモデル」と、「コミュニケーション・協働力」「異文化理解力」「課題解決力」「自律性・向上心」について段階(「レベル」)ごとにまとめた「コンピテンシーモデル」を作成した。
- さらに、「日本の介護で身につくスキルのうち“何が”“どのように”多様なキャリアに活かされているのか」を可視化するため、外国人介護人材のキャリアおよびキャリアに紐づく職種(業務)を、「スキルモデル」と対応させて段階ごとにまとめた「キャリアマップ」を作成した。

## ② スキルモデル・コンピテンシーモデル

- スキルモデルは、「ステップ1」に「技能実習(育成就労)にて入国して1年経った人材」を想定し、「介護福祉士資格取得」をベンチマークとした4ステップで作成した。「介護」「日本語」の項目ではそれぞれのステップで達成が望まれる内容を箇条書きで記載している。「資格・研修(目安)」の項目では、実務者研修や介護福祉士資格等の介護に関する資格・研修のほか、日本語能力試験(JLPT)のレベルを、各ステップの目安として記載している。「職種(業務)(目安)」の項目では、ステップごとに想定される職種や業務内容を、目安として記載している。

図表0-5 スキルモデル

	介護	日本語	資格・研修 (目安)	職種(業務) (目安)
ステップ 4	<ul style="list-style-type: none"> <li>介護の基盤となる能力や考え方等に基づき、中心的または先導する立場で介護を実践できる</li> <li>介護業務全般に関して、後輩に対して積極的に指導を行ったり、相談に乗ることができる</li> <li>基本的なビジネススキル、事務能力を身につける</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>日常生活で使う日本語を日本人と同様のレベルで理解し、後輩に教えることができる(通訳も可能)</li> <li>方言等、教科書で学ぶ以外の日本語も理解・使うことができる</li> <li>介護業務で使う日本語をほぼ問題なく理解し、後輩に教えることができる(記録作成、申送りについて後輩に教えられる)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>専門研修受講</li> <li>日本語：N2～N1程度</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>施設・サービスにおける管理・経営のマネジメント</li> <li>介護のプロフェッショナル</li> <li>介護に関連した他職種(ケアマネジャー等)</li> </ul>
ステップ 3	<ul style="list-style-type: none"> <li>チームメンバーとの相談のもと、リーダー的な立場で介護を実践できる</li> <li>幅広い、発展的な介護業務についてもある程度実践することができる</li> <li>突発的な問題に臨機応変に対応できる</li> <li>通常業務について、後輩に指導を行うことができる</li> <li>制度や法律も含めた、専門的な介護技術や知識・語彙を学ぶことができる</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>日常生活で使う日本語を理解できる(利用者の状況や要望を聞き取れる)</li> <li>まとまった日本語の文章を読み、理解することができる</li> <li>方言等、教科書で学ぶ以外の日本語もある程度理解・使うことができる</li> <li>介護業務で使う日本語をおおむね理解できる(記録作成、申送り、トラブルの報告、手書きの介護計画作成についておおむね問題なく行える)</li> <li>年齢や立場に応じた言葉遣いを実践することができる</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>介護福祉士資格取得</li> <li>実務者研修受講</li> <li>日本語：N2程度</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>現場のリーダー(リーダー業務、多様な業務)</li> </ul>
ステップ 2	<ul style="list-style-type: none"> <li>担当を持ち、介護の通常業務を1人で実践することができる(夜勤等の変則勤務も含める)</li> <li>チームメンバーに指導を求め、利用者の状況に応じた介護を実践することができる</li> <li>指導される内容に加えて、その目的まで理解できるようになる</li> <li>基本的な介護技術や知識・語彙を学ぶことができる</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>日常生活で使う基本的な日本語を一通り理解できる(利用者とおおむね問題なく会話できる)</li> <li>介護業務で使う基本的な日本語を一通り理解できる</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>初任者研修受講</li> <li>日本語：N3～N2程度</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>現場のメンバー(主体的な介護業務)</li> </ul>
ステップ 1※	<ul style="list-style-type: none"> <li>指導のもと、決められた手順に従って、基本的な介護の通常業務を実践することができる(おもに日勤)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>日常生活で使う基本的な日本語をある程度理解できる</li> <li>介護業務で使う基本的な日本語をある程度理解できる(指導を受けながら記録作成を行う)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>初任者研修受講</li> <li>日本語：N3程度</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>現場のメンバー(基本的な介護業務)</li> </ul>

※技能実習(育成就労)で入国してから1年後を想定

- コンピテンシーはもとの個人の性質や性格にも関わるため、コンピテンシーモデルには目安となる資格等は記載せず、4つのレベルのみで表した。「コミュニケーション・協働力」「異文化理解力」「課題解決力」「自律性・向上心」の項目ではそれぞれのレベルで達成できると考えられる内容を箇条書きで記載している。

図表0-6 コンピテンシーモデル

	コミュニケーション・協働力 ・発信力 ・傾聴力 ・協働力 ・対人関係構築力	異文化理解力 ・協調性・柔軟性 ・異文化への理解・受容 ・自己アイデンティティ確立	課題解決力 ・情報収集力 ・計画力 ・課題発見力 ・実行力	自律性・向上心 ・セルフコントロール ・目標設定力 ・自己成長力
レベル4	<ul style="list-style-type: none"> <li>地域住民や地域の他セクター、利用者の家族とも関係を築くことができる</li> <li>チームで協働する際に、リーダーシップを発揮することができる（チームは職場内に限らない）</li> <li>チームをより良くするために、周りのメンバーの意見や考えを尊重し、チーム全体に還元することができる</li> <li>（リーダー職として）チーム内や事業所内外への情報の展開を主体的に行う</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>社会、地域の一員として生活を営む/居場所を作ることができる</li> <li>異文化理解について悩む後輩にアドバイスし、サポートすることができる</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>チームの目標達成に向けたメンバーのマネジメントを行うことができる</li> <li>緊急時を含めた課題解決のため、リーダーとしてチームを引っ張ることができる</li> <li>利用者の状況や要望を聞きだす重要性について後輩に指導し、一緒に考えることができる</li> <li>経験を他の業務でも自分なりに活かすことができる</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>さらなるスキル習得のため、自ら目標を立てて努力する</li> <li>メンバーやチームに対して責任を持って行動することができる</li> <li>経験に基づき、自己啓発の重要性を後輩に共有することができる</li> <li>後輩の模範になることができる</li> <li>自らの長期的なキャリア・展望を考えることができる</li> </ul>
レベル3	<ul style="list-style-type: none"> <li>複数のチームメンバーと協働し、関係を築くことができる</li> <li>後輩の指導を行うことができる</li> <li>職場や地域で、国や文化の違いを踏まえてコミュニケーションを行うことができる</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>異文化を理解する中で自国の文化を相対的に認識し、自国の文化を職場や地域のイベントで発信することができる</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>利用者の状況や要望を聞き取りなどで把握することができる</li> <li>利用者の様子や健康状態について、敏感に感じ取ることができる</li> <li>課題や適切な対応方法を自分で考えて、よりよい方法を提案したり、自分なりの工夫を実行に移したりすることができる</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>新たなスキル習得や資格取得に向け、自ら勉強する時間をつくり、主体的に努力することができる</li> <li>成長のための仕事上の様々な機会に積極的に取り組むことができる</li> <li>社会人として、仕事への責任感を持って行動することができる</li> </ul>
レベル2	<ul style="list-style-type: none"> <li>指導員のみならず他の職員とも関係を築くことができる</li> <li>利用者の思いを聞き、自身の思いも伝えようとして、関係を築くことができる</li> <li>利用者や施設の情報について、大方把握することができる</li> <li>地域のイベントに参加し、交流することができる</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>自国と異なる国、地域の文化をリサーチし、その中で生活することができる</li> <li>自分が働いている社会の仕組みを理解することができる</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>利用者の状況や要望を聞き取りなどである程度把握することができる</li> <li>課題や対応方法をチームメンバーと考えることができる</li> <li>自分やメンバーが困っていることを取りまとめて伝えることができる</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>新たなスキル習得や資格取得を意識し、自ら目標を立てることができる</li> <li>自分なりの学習習慣をある程度身につける</li> <li>うまくいかない場合に内省を行うことで、課題を見つけることができる</li> </ul>
レベル1	<ul style="list-style-type: none"> <li>指導を担当する職員とコミュニケーションをとり、関係を築くことができる</li> <li>利用者の思いを聞くとする姿勢を持つことができる</li> <li>利用者に名前を覚えて認識してもらうよう、コミュニケーションをとることができる</li> <li>利用者が不快にならないような言葉遣い、態度で接することができる</li> <li>地域の人とあいさつができる</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>他の職員や利用者が持つ文化や慣習、母国との文化の違いを理解することができる</li> <li>地域で生活する上でのルールを理解して、守ることができる</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>利用者の状況や要望は刻一刻と変化し、マニュアル通りではいけないことを受け入れ、状況を理解しようという姿勢を持つことができる</li> <li>指示を正確に理解し、期日までにやり切ることができる</li> <li>自分分からないことを理解し、周りに相談・報告ができる</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>時間を守る、身だしなみを整える、規則を守るなど、社会人として求められる基礎的なセルフコントロール（言動、態度、姿勢等）を身につける</li> <li>仕事において学んだことを素直に受け入れて、吸収する</li> <li>体調管理をしっかり行うことができる</li> </ul>

- 「コンピテンシー」は、「スキル」を獲得していく上で土台となる力でありながら、獲得した「スキル」を発揮する際に求められる力でもある。そのため、外国人介護人材の「スキル」及び「コンピテンシー」を評価・育成したり、外国人介護人材自身に「スキル」及び「コンピテンシー」を意識的に伸ばしてもらったりする際には、「スキル」及び「コンピテンシー」の双方を考慮に入れて取組を進めていく必要がある。

例) 介護スキルを伸ばすにはコミュニケーション力が必要だが、コミュニケーション力を伸ばすには日本語能力の向上が必要になる。

### ③ キャリアマップ

- キャリアマップの右側では、日本の介護で経験することができる「職務(業務)」を四角の中で、どのように職務(業務)が変遷していくのかという「キャリア」を四角の間の矢印で表現している。「山脈型モデル」と同様、はじめは基本的な介護業務を担い、介護福祉士資格を取得する頃にリーダーや多様な業務を担うようになり、その先で自分なりのキャリアを選択できるようになることが示されている。
- 左側では、「職務(業務)」「キャリア」と対応する在留資格やスキルモデルにおけるステップ感を目安として表現している。在留資格は、就労できる年数や業務の範囲に制約があることはキャリア構築に大きな影響をもたらすため、スキルのステップ感は、スキルモデルの内容と対応させることでキャリア構築のために必要な要素とキャリアを紐づけて把握できるようにするために掲載している。
- このキャリアマップにおけるキャリアは、日本の介護に就労し、その後も日本で介護に関わる仕事を続けた場合を主に想定している。実際には、出身国/第三国で日本の介護で培った技能を生かした職種に就くというキャリアもありうるが、今回の調査においてもわかっている。例えば、日本の介護で培った介護スキルを現地の施設や教育機関で生かしたり、日本語能力を教育機関や通訳、企業での勤務に生かしたりする事例等が収集できた。

図表0-7 キャリアマップ



(注) 本事業のヒアリング調査の事例や内容、厚生労働省資料等を参考に、考える外国人介護人材のキャリアの広がりをキャリアマップとして整理・図解している。

(注) 日本の介護に従事することができる在留資格は他にも存在するが、今回は代表的なものを取り上げている。

#### 4) 外国人介護人材のキャリア構築に向けて求められる支援

##### ① 外国人介護人材の育成～キャリア構築支援に関する現状

- 受入れ法人におけるキャリア構築に関する支援の状況を確認したところ、介護の学習支援を行っている法人が最も多く、次いで日本語の学習支援であった。また、今後キャリア構築に向けて必要だと考える支援の内容としては、介護福祉士の資格取得支援が最も多かった。実際に、ヒアリング調査においても「勤務時間内に日本語教室を開いてもらっている」「法人が提供するアプリで介護を学んでいる」という外国人介護人材の声が複数聞かれている。
- 外国人介護人材に対し、キャリアアップのために受けた支援の内容を確認したところ、日本語の勉強が最も多く、次いで介護の勉強であった。キャリアアップのために支援してほしいことについても、日本語の勉強や介護の勉強を挙げる外国人介護人材が多数であった。

##### ② 外国人介護人材の育成～キャリア構築支援に関する課題

- 外国人介護人材のキャリア構築に向けた課題としては、支援するための人員や時間、費用の不足を挙げる法人が多数であった。この現状に関し、ヒアリング調査では「研修担当の人員不足で希望者に受講機会を提供できないことが多い」という意見が聞かれている。外国人介護人材のキャリア構築に向けては、外国人介護人材の育成と現場における介護業務を両立するために、受入れ法人において人員や費用等の体制を整備することが必要とされる状況が推察できる。ヒアリング調査では、「専任の研修担当はいないが、社会福祉連携推進法人の強みを生かしグループ共同で研修を行っている」といった声や、自治体が主催している研修を活用する等の事例が聞かれた。
- また、受入れ法人の中には、外国人介護人材の受入れ・定着の段階で課題を感じており、キャリア構築まで考えることができていないといったところも存在する。この現状に関し、ヒアリング調査では「まずは日本人側が外国人材を、日本人同様に活躍を支援すべき存在として認識する必要がある」といった声や、外国人介護人材に応じた評価制度、役割期待の説明やフィードバックにより動機付けを行うといった事例が聞かれた。
- 外国人介護人材においても、出身国での環境等の要因で、入国時点でキャリアイメージをはっきり持っていない人材は少なくない。そのような人材に自分なりのキャリアを考えるようになってもらうためには、受入れ法人をはじめとした周囲からのサポート・動機付けが必要となる。ヒアリング調査では、「キャリアについて考えるための機会や情報提供、希望を聞く面談を行っている」「金銭や就労経験の観点から、『介護福祉士資格を取れば将来の選択肢が広がる』と伝えることで動機付けをする」「キャリアに関するセミナーを実施している」といった事例が聞かれた。

第1章 外国人介護人材の育成方針等  
に関するアンケート調査  
(外国人介護人材受入れ法人向け調査)

## 第1章 外国人介護人材の育成方針等に関するアンケート調査 (外国人介護人材受入れ法人向け調査)

### 1. 調査の概要

#### 1) 目的

- ✓ 受け入れている外国人介護人材の多様な活躍状況やキャリア構築のための支援状況を把握すること、育成方針・期待する役割について、「スキル」(介護、日本語)、「コンピテンシー」(コミュニケーション・協働力、異文化理解力、課題解決力、自律性・向上心等)の観点から把握すること、外国人介護人材のキャリア構築に必要となるスキルやコンピテンシーを可視化した「スキルモデル」「コンピテンシーモデル」検討に向けた示唆を得ることを目的とした。

#### 2) 調査対象と調査方法

##### ① 調査対象

- ✓ 外国人介護人材を受け入れている介護事業者(法人)
  - 技能実習(介護)または特定技能(介護)の外国人介護人材を受け入れている介護事業者(法人)のリストから4,000団体を調査対象として抽出
    - ※キャリア構築の事例や支援の蓄積がある事業者を対象としたため、直近2年以内に初めて外国人介護人材を受け入れている法人は除いて抽出した(計画認定が2022年9月30日以前)
    - ※「三大都市圏」と「地方圏(三大都市圏以外)」を約半数ずつ抽出した

##### ② 調査方法

- ✓ 質問紙調査
  - 調査票を上記調査対象へ郵送し、弊社着払いで返送頂く「郵送配布・郵送回収」によって実施。

#### 3) 調査基準日

- ✓ 調査実施期間:2024年10月21日～11月29日(※)
  - ※ただし、調査実施期間を過ぎて回収した回答についても集計に含めている。

#### 4) 回収結果

- ✓ 調査対象数:4000件
- ✓ 有効回答数:937件(回収率:23.4%)

#### 5) 主な調査内容

- ✓ 外国人介護人材受入れ法人向け調査の主な内容は以下のとおり。
  - 法人概要(所在地、職員数、事業所数 等)
  - 外国人介護人材の受入れ状況
  - 外国人介護人材の育成方針
  - 外国人介護人材が習得するスキルやコンピテンシーに関する水準
  - 外国人介護人材へのキャリア構築に向けた支援 等

#### 6) 集計方法

- ✓ 四捨五入の関係から合計が100%でない場合がある。

## 2. 調査結果のまとめ

### 【外国人介護人材の受入れ状況】

**特定技能外国人を受け入れている法人が8割弱と多い。介護福祉士を取得している外国人介護人材がいる法人は2割程度。**

- ✓ 回答が得られた全法人(937団体)のうち、特定技能外国人を受け入れていると回答した法人が77.1%と最も多く、次いで技能実習生(1号・2号・3号)を受け入れていると回答した法人が38.7%、在留資格「介護」を受け入れていると回答した法人が21.9%であった(図表1-14)。
- ✓ 受け入れている外国人介護人材の研修・資格の取得状況について、初任者研修を受講している外国人介護人材がいると回答した法人が19.8%、実務者研修を受講している外国人介護人材がいると回答した法人が27.2%、介護福祉士を取得している外国人介護人材がいると回答した法人が20.5%であった。また数としては少数であるが、ケアマネジャー資格を取得している外国人介護人材がいると回答した法人が0.2%存在した(図表1-17)。

### 【外国人介護人材の育成に関する方針(キャリアパス等)※以下育成方針と記載】

**育成方針を有する法人は回答者の2割5分程。育成方針の対象者は特定技能としている法人が8割弱である。育成方針の内容については、介護技術に関する方針をもつ法人が7割程度、業務上の姿勢・行動力、対人関係構築力等に関する方針をもつ法人が6割程度である一方、日本語能力に関する方針をもつ法人は3割程度にとどまった。**

- ✓ 育成方針があると回答した法人は 25.1%、ないと回答した法人は 64.8%であった。また、育成方針について、「日本人職員及び外国人職員どちらにも適用できる方針がある」と回答した法人が 86.6%、「外国人職員専用の方針がある」と回答した法人が 12.9%であった(図表1-22、図表 1-23)。
- ✓ 育成方針の対象者について、「特定技能として入国した方向け」が 76.5%と最も多く、次いで「技能実習生として入国した方向け」が 50.7%、「その他」が 10.6%であった。「その他」の具体的内容としては、在留資格「介護」を対象にした育成方針があるケースや在留資格による対象者の区分はないといったケースがみられた(図表1-24)。
- ✓ 育成方針の内容について、「介護技術に関する育成方針がある(技能実習計画を除く)」と回答した法人が 73.3%、「業務を行う上での姿勢や行動力、対人関係構築力に関する育成方針がある」と回答した法人が 61.3%、「日本語能力に関する育成方針がある」と回答した法人が 30.4%であった。また、具体的内容として、日本人職員と同様のキャリアパス・育成方針があるといったケースや、介護福祉士資格取得に関する育成方針があるといったケースがみられた(図表1-25)。

### 【外国人介護人材が習得する介護の技術・役割・業務水準】

**介護職種に就業してから半年は、他の職員の手助けを得ながら業務を遂行するが、1年で一人で基本的な介護業務を遂行するようになる。また、介護職種に就業してから2～3年後に利用者の状況に応じた臨機応変な対応ができるようになり、同時期あるいは4～5年後に後輩への指導を行うようになる。**

- ✓ 「他の職員の手助けを得ながら業務を遂行する」水準に達するのは、「半年後」と回答した法人が 79.2%、「一人で基本的な介護業務を遂行する」水準に達するのは、「1年後」と回答した法人が56.6%と最多だった(図表1-30)。
- ✓ 「基本的な介護業務の遂行に加えて、利用者の状況に応じて臨機応変に対応できる」水準に達するのは「2～3年後」と回答した法人が50.9%、「基本的な介護業務を遂行しながら後輩へ指導する」水準に達するのは「2～3年後」「4～5年後」と回答した法人が各42.1%と最多だった(図表1-30)。

## 【外国人介護人材が習得する日本語能力】

介護職種に就業してから半年は、周囲の手助けを頻繁に借りる必要があるが、1年後には基本的な日本語は一通り理解し、時々周囲の助力を得ながらも記録作成等の業務を行うことができるようになる。また、介護職種に就業してから2～3年後には、独力で業務を遂行でき、日常生活においてもスムーズに意思疎通が取れ、4～5年後には業務において後輩に日本語を教えることができるようになる。

### ＜介護業務に関連する日本語能力＞

- ✓ 「介護業務で使う基本的な日本語をある程度理解できるが、周囲の手助けを頻繁に必要とする」水準に達するのは「半年後」と回答した法人が84.8%、「介護業務で使う基本的な日本語は一通り理解でき、周囲の手助けを必要とすることは少ない」水準に達するのは「1年後」と回答した法人が71.2%と最多だった(図表1-31)。
- ✓ 「介護業務で使う基本的な日本語は十分に理解でき、問題を感じることはほとんどない」水準に達するのは「2～3年後」と回答した法人が56.1%、「介護業務を行う際の日本語について、後輩に指導できる」水準に達するのは「4～5年後」と回答した法人が50.0%と最多だった(図表1-31)。
- ✓ 「介護記録の作成は、周囲の手助けを頻繁に必要とする」水準に達するのは「半年後」と回答した法人が62.1%、「介護記録の作成を概ね1人で行うことができるが、周囲の手助けを時々必要とする」水準に達するのは「1年後」と回答した法人が65.2%と最多だった(図表1-32)。
- ✓ 「介護記録の作成は一人で行うことができ、周囲の手助けをほとんど必要としない」水準に達するのは「2～3年後」と回答した法人が56.1%、「介護記録の作成について、後輩に指導できる」水準に達するのは「4～5年後」と回答した法人が65.2%と最多だった(図表1-32)。

### ＜日常生活に関連する日本語能力＞

- ✓ 「日常生活で使う基本的な日本語をある程度理解できるが、聞き返すことなどが多い」水準に達するのは、「半年後」と回答した法人が69.7%、「日常生活で使う基本的な日本語は一通り理解でき、聞き返すことなどはほとんどない」水準に達するのは、「1年後」と回答した法人が53.0%、「日常生活で使う基本的な日本語は十分に理解でき、スムーズに意思疎通がとれる」水準に達するのは、「2～3年後」と回答した法人が50.0%と最多だった(図表1-33)。

## 【外国人介護人材が習得する対人関係構築力】

介護職種に就業してから半年で利用者や職員と、半年～1年程度で地域住民や他セクターと良好な関係を構築するようになる一方で、利用者の家族と良好な関係を築くのは2～3年程度時間を要する。

職場では、介護職種に就業してから1年程で、チームメンバーの一員として役割を果たしながら介護業務を実践するようになり、4～5年後にはチームにおいてリーダーシップを発揮するようになる。

地域においては、介護職種に就業してから2～3年程でチームメンバーの一員として役割を果たすようになり、4～5年後にはチームにおいてリーダーシップを発揮するようになる。

### ＜利用者・利用者の家族との関係構築＞

- ✓ 利用者との関係性について、「良好な関係を築いている」水準に達するのは「半年後」と回答した法人が72.9%と最多だった(図表1-34)。
- ✓ 利用者の家族との関係性について、「良好な関係を築いている」水準に達するのは「2～3年後」と回答した法人が36.8%と最多だった(図表1-34)。

#### <職員との関係構築>

- ✓ 職員との関係性について、「良好な関係を築いている」水準に達するのは、「半年後」と回答した法人が74.4%、「チームメンバーの一員として役割を果たしている」水準に達するのは、「1年後」と回答した法人が54.1%、「チームにおいてリーダーシップを発揮している」水準に達するのは、「4～5年後」と回答した法人が51.1%と最多だった(図表1-34)。

#### <地域住民や他セクター等との関係構築>

- ✓ 地域住民や他セクター等との関係性について、「良好な関係を築いている」水準に達するのは、「半年後」「1年後」と回答した法人が各26.3%、「チームメンバーの一員として役割を果たしている」水準に達するのは、「2～3年後」と回答した法人が36.1%、「チームにおいてリーダーシップを発揮している」水準に達するのは、「4～5年後」と回答した法人が57.9%と最多だった(図表1-34)。

### 【外国人介護人材が習得する異文化理解力】

介護職種に就業してから半年後には、日本と出身国の文化の違いを受け入れることができ、半年～1年後には、文化の違いを受け入れたうえで、日本の文化を理解するために行動する水準に達する傾向がある。また、日本と出身国の文化を理解したうえで、自国の文化を職場や地域で発信するようになるのも介護職種に就業して1年程度経過してからであり、文化の差異に悩む後輩へアドバイスをするようになるのは2～3年後である。

- ✓ 「日本と母国の文化の違いを受け入れることができている」水準に達するのは「半年後」と回答した法人が65.4%、「日本と母国の文化の違いを受け入れたうえで、日本の文化を理解するため行動している」水準に達するのは「半年後」「1年後」と回答した法人が各36.8%と最多だった(図表1-35)。
- ✓ 「日本と母国の文化を理解したうえで、自国の文化を職場や地域で発信している」水準に達するのは「1年後」と回答した法人が30.8%、「日本の文化を理解したうえで、文化の差異に悩む後輩等へアドバイス・サポートをしている」水準に達するのは「2～3年後」と回答した法人が37.6%と最多だった。(図表1-35)。

### 【外国人介護人材が習得する課題解決力】

介護職種に就業してから半年程で、臨機応変な対応が求められることを理解する姿勢を持つようになり、そのための手段として利用者の置かれている状況や要望を聞き出す重要性を理解するのは1年後である。また、実際に利用者の置かれている状況や要望を聞き出し、解決策をチームメンバーと思考するのは2～3年後、思考した解決策を計画に基づき実行できるのは4～5年後である。

- ✓ 「利用者の状況や要望は変わり、マニュアル通りにはいかないことを理解しようという姿勢がある」水準に達するのは「半年後」と回答した法人が44.4%、「利用者の置かれている状況や要望を聞き出す重要性を理解している」水準に達するのは「1年後」と回答した法人が49.6%と最多だった(図表1-36)。
- ✓ 「利用者の置かれている状況や要望を聞き出し、解決する手立てをチームメンバーと考えられる」水準に達するのは「2～3年後」と回答した法人が49.6%、「利用者の置かれている状況や要望を聞き出し、解決する手立てをチームメンバーと考え、計画を実行できる」水準に達するのは「4～5年後」と回答した法人が44.4%と最多だった(図表1-36)。

### 【外国人介護人材が習得する自律性・向上心】

介護職種に就業してから半年で、勤務に求められる基本的な姿勢を身につけるようになり、1年程で、新たな介護スキル習得や資格取得に向けて自ら目標を立てる水準に達する。また、立てた目標に向けて主体的に努力するのは1年後であり、後輩にも自己啓発の重要性を共有するのは2～3年後である。

- ✓ 「時間を守る、身だしなみを整える、規則を守る」水準に達するのは「半年後」と回答した法人が 88.0%、「新たな介護スキル習得や資格取得を意識し、自ら目標を立てる」水準に達するのは「1年後」と回答した法人が 58.6%と最多だった。(図表1-37)。
- ✓ 「新たな介護スキル習得や資格取得に向け自ら立てた目標に対し、主体的に努力する」水準に達するのは「1年後」と回答した法人が 42.9%、「新たな介護スキル習得や資格取得に向け自ら立てた目標に対し、主体的に努力するだけでなく、自己啓発の重要性を後輩に共有している」水準に達するのは「2～3年後」と回答した法人が 42.9%と最多だった。(図表1-37)。

### 【キャリア構築に向けた支援】

法人にて実施している外国人介護人材のキャリア構築支援の内容は、介護や日本語の学習支援、介護福祉士資格取得支援に関するものが多く、今後キャリア構築に向けて必要だと考える支援の内容についても同様の傾向がみられた。

- ✓ 法人にて行っているキャリア構築に向けた支援の内容としては、「介護の学習支援」と回答した法人が 68.9%と最も多く、次いで「日本語の学習支援」と回答した法人が 55.4%、「介護福祉士の資格取得支援」と回答した法人が 52.9%であった(図表1-19)。
- ✓ 法人にて今後キャリア構築に向けて必要だと考える支援の内容としては、「介護福祉士の資格取得支援」と回答した法人が 70.5%と最も多く、次いで「日本語の学習支援」が 63.0%、「介護の学習支援」が 62.0%であった(図表1-20)。
- ✓ 法人が感じる外国人介護人材のキャリア構築支援に向けた課題としては、「支援するための人員が足りない」が 63.2%と最も多く、次いで「支援の時間が足りない」が 45.9%、「支援するための費用が足りない」が 41.9%であった(図表1-21)。

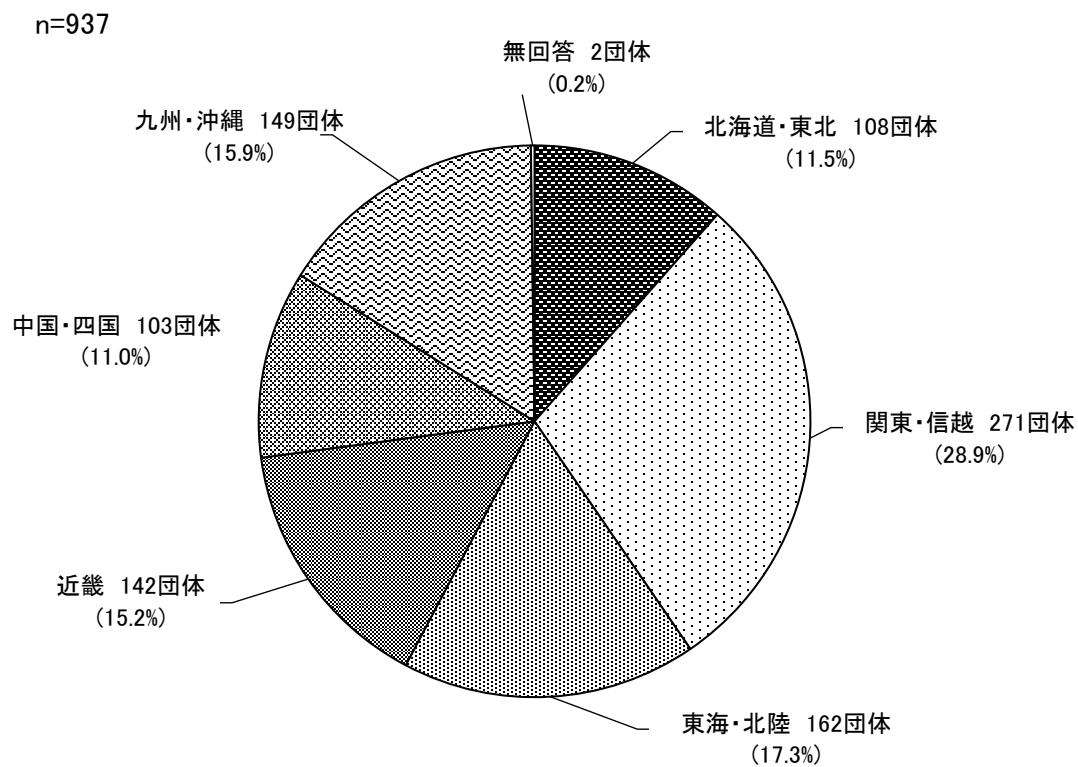
### 3. 調査結果

#### 1) 法人について

##### ① 本部所在地（問1—（1））

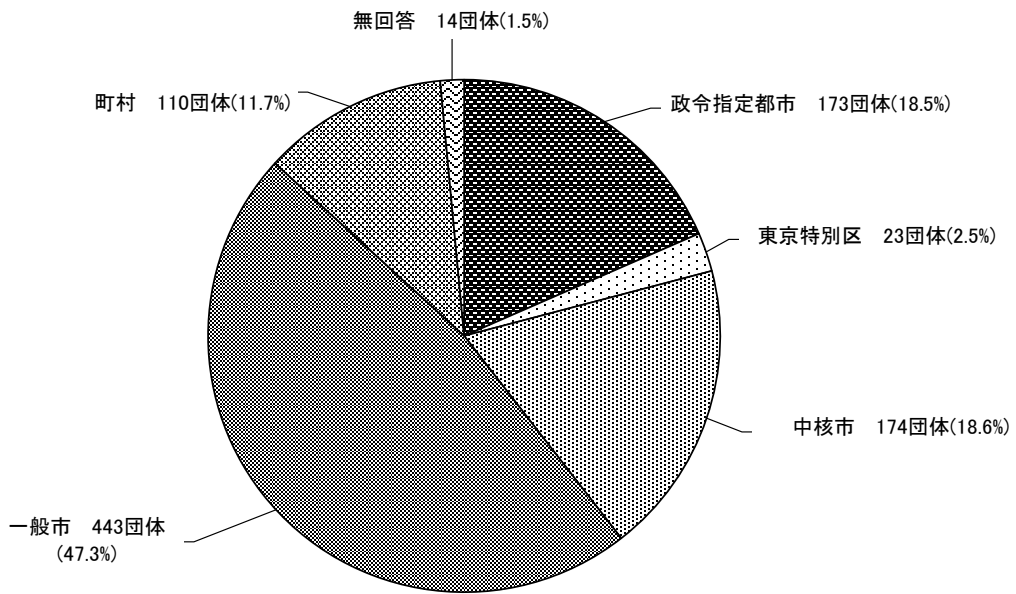
- ✓ 回答法人の本部所在地は、「関東・信越」が28.9%、「東海・北陸」が17.3%、「九州・沖縄」が15.9%。
- ✓ 都市区分別にみると、「一般市」が47.3%、「中核市」が18.6%、「政令指定都市」が18.5%。
- ✓ 地方区分別にみると、「地方圏」が55.7%、「東京圏」が18.2%、「大阪圏」が13.6%。

図表 1-1 地域区分（都道府県名記入）



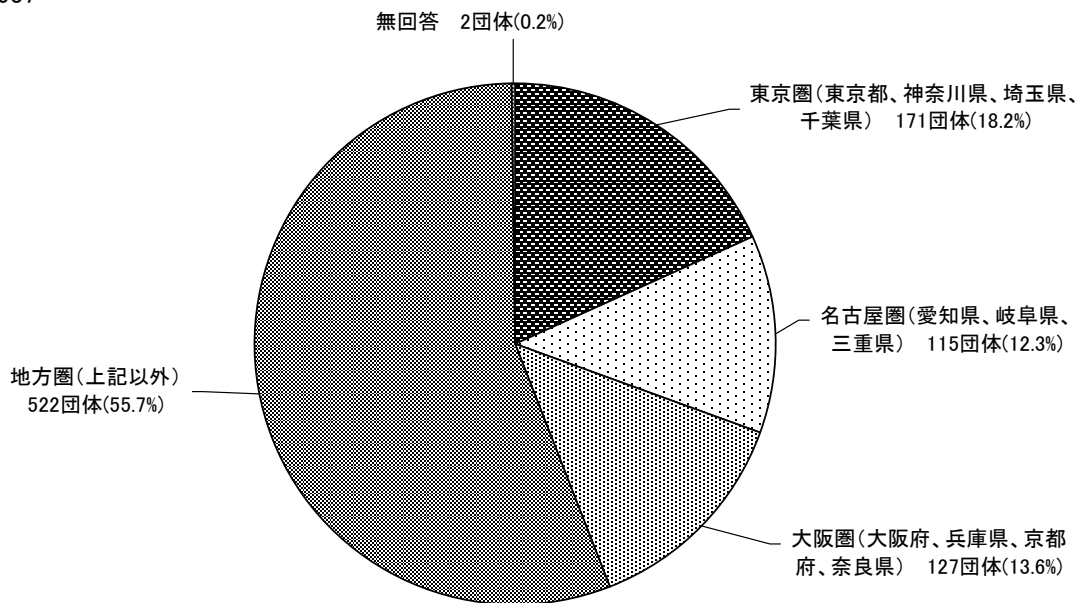
図表1-2 都市区分 (市区町村名記入)

n=937



図表1-3 地方区分 (都道府県名記入)

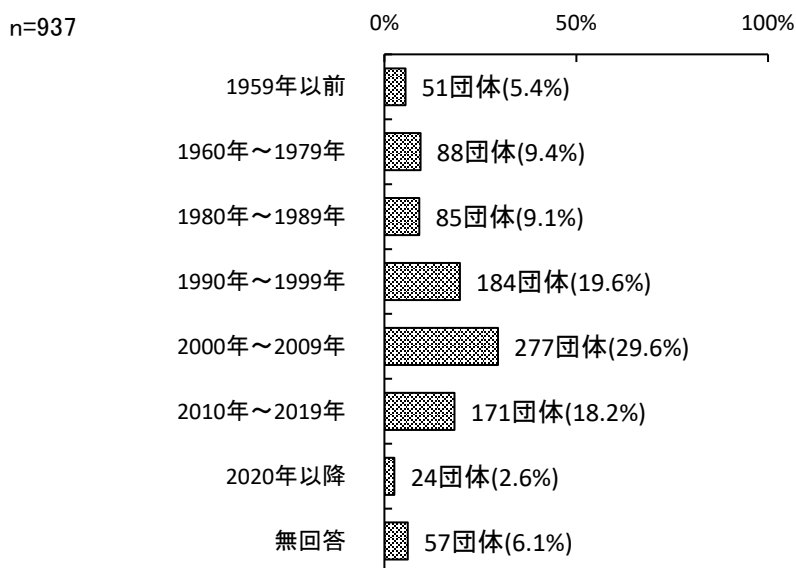
n=937



② 開設年（問1—（1））

- ✓ 開設年について、「2000年～2009年」が29.6%、「1990年～1999年」が19.6%、「2010年～2019年」が18.2%。

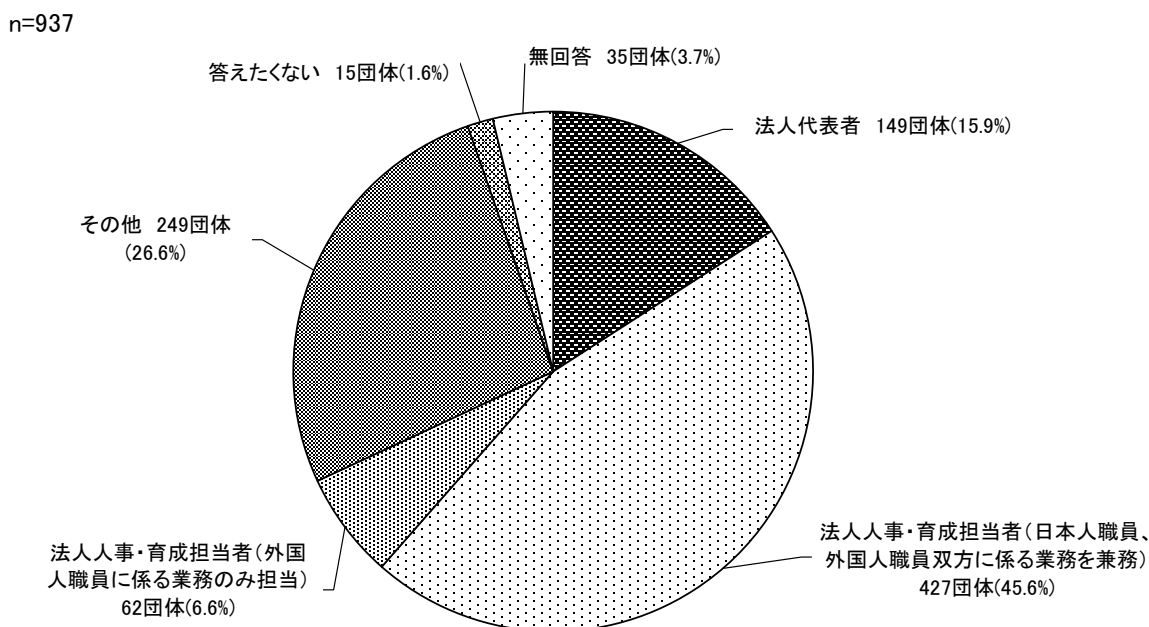
図表1-4 開設年（単一回答※以下SAと記載）



③ 回答者役職（問1—（1）—2）

- ✓ 本調査回答者の役職について、「法人人事・育成担当者（日本人職員、外国人職員双方に係る業務を兼務）」が45.6%、「法人代表者」が15.9%、「その他」が26.6%。

図表1-5 回答者役職（SA）



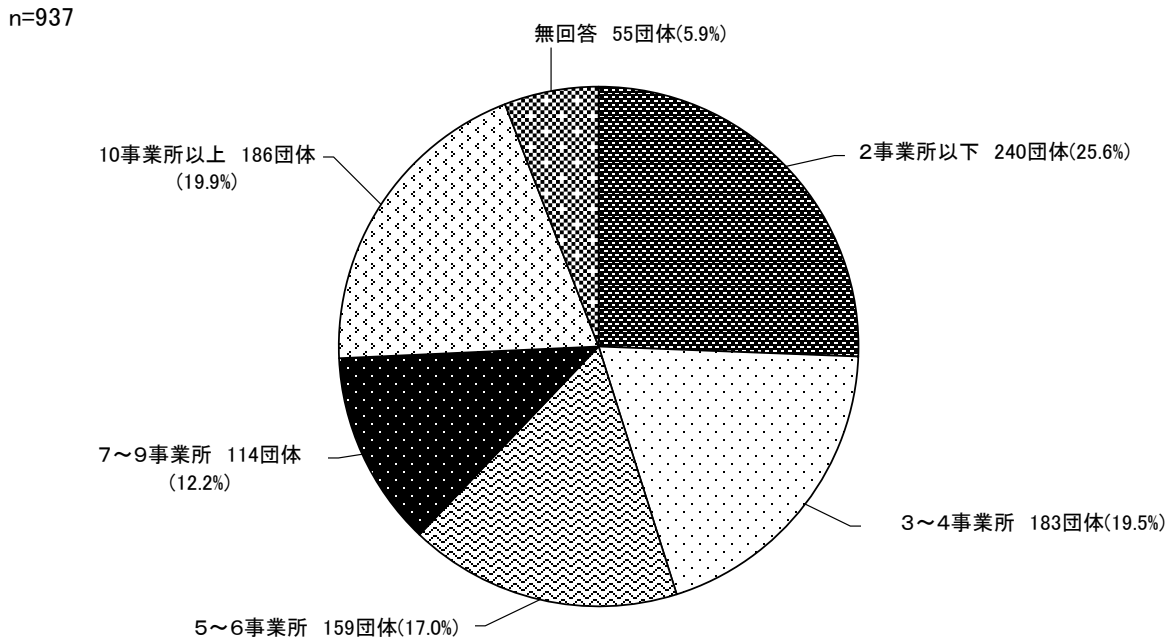
「その他」に関する主な回答：

事務長、事務局長、事務員、施設長、施設管理者、アンケート担当者 等

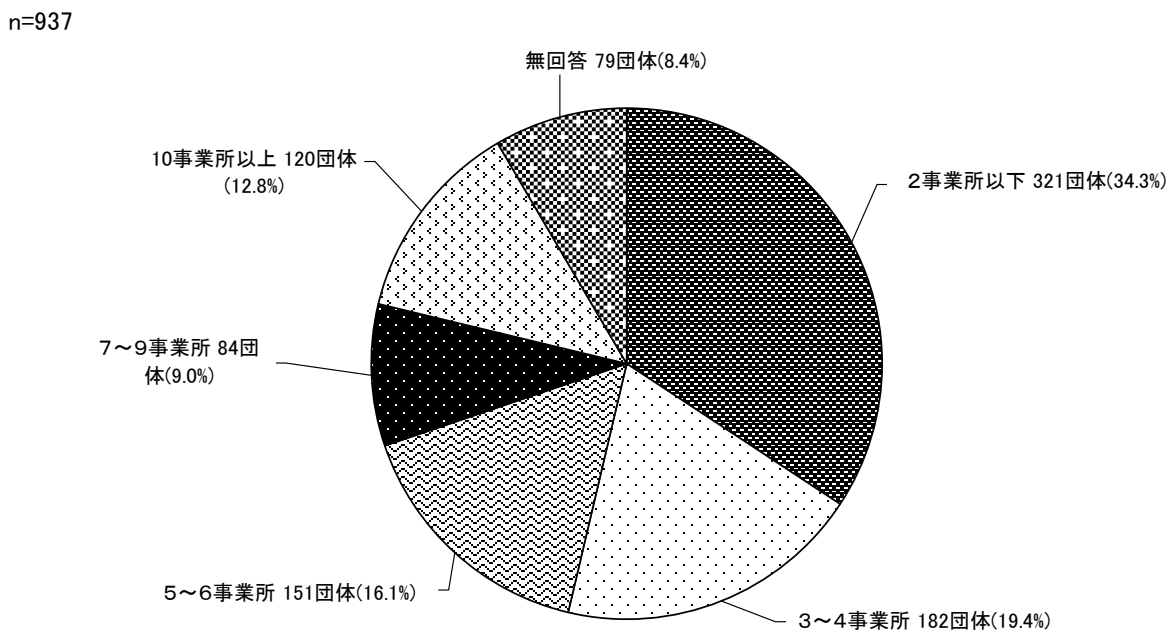
④ 法人内全事業所数・法人内介護事業所数（問1—（2））

- ✓ 法人に属する全事業所数について、「2事業所以下」が25.6%、「10事業所以上」が19.9%、「3～4事業所」が19.5%。法人に属する事業所のうち、介護事業所・施設数については、「2事業所以下」が34.3%、「3～4事業所」が19.4%、「5～6事業所」が16.1%。

図表 1-6 法人内全事業所数（数値入力）



図表 1-7 法人内介護事業所・施設数（数値入力）

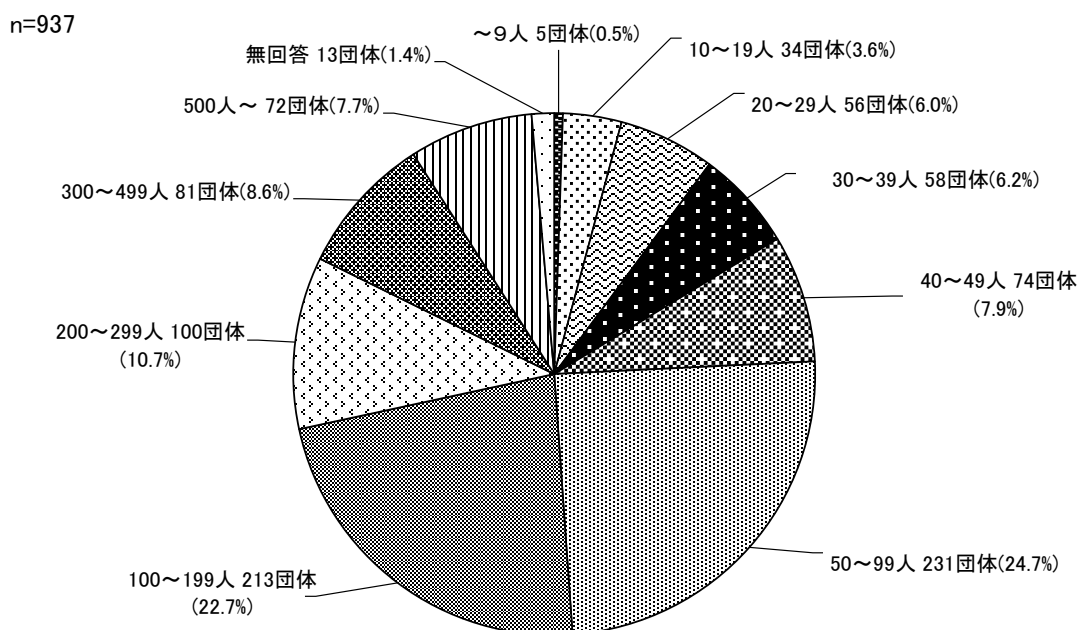


⑤ 法人全体の職員数・介護事業に関わる職員数（常勤）（問1—（3））

i. 法人全体の職員数

✓ 法人全体の職員数について、「50～99人」が24.7%、「100～199人」が22.7%、「200～299人」が10.7%。

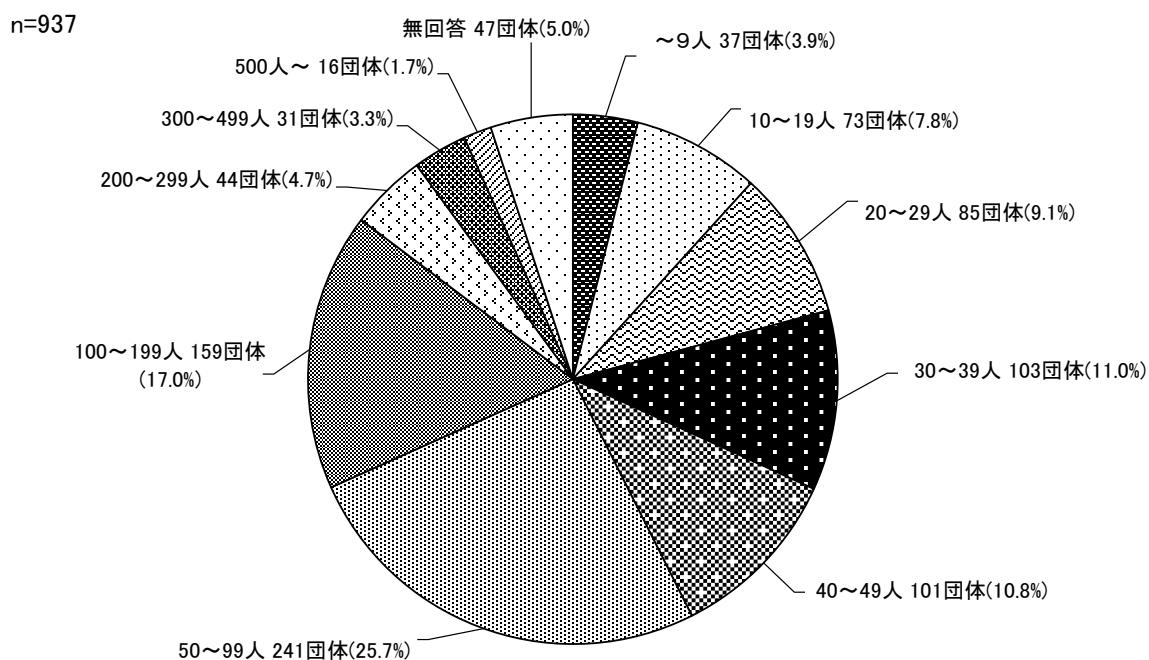
図表 1-8 法人全体の職員数 (SA)



ii. 法人全体の職員数（介護事業に関わる職員数（常勤））

✓ 介護事業に関わる職員数(常勤)について、「50～99人」が25.7%、「100～199人」が17.0%、「30～39人」が11.0%。

図表 1-9 介護事業に関わる職員数 (SA)

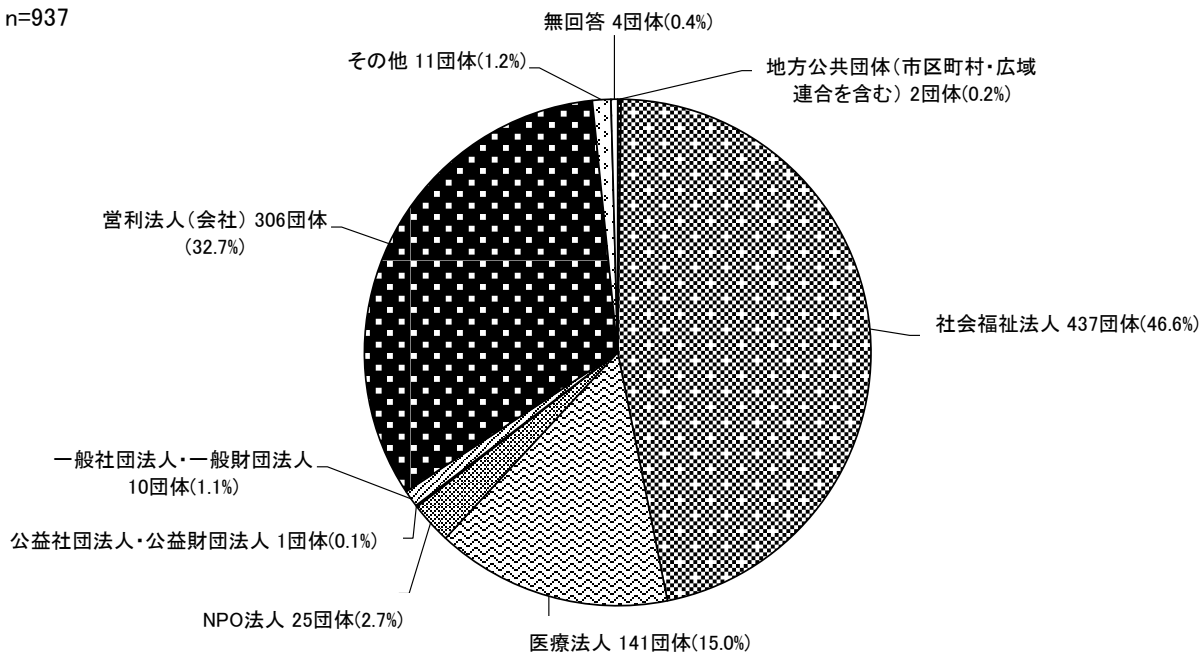


⑥ 法人の経営形態（問1—（4））

✓ 法人の経営形態について、「社会福祉法人」が 46.6%、「営利法人(会社)」が 32.7%、「医療法人」が 15.0%。

図表 1-10 法人の経営形態 (SA)

n=937

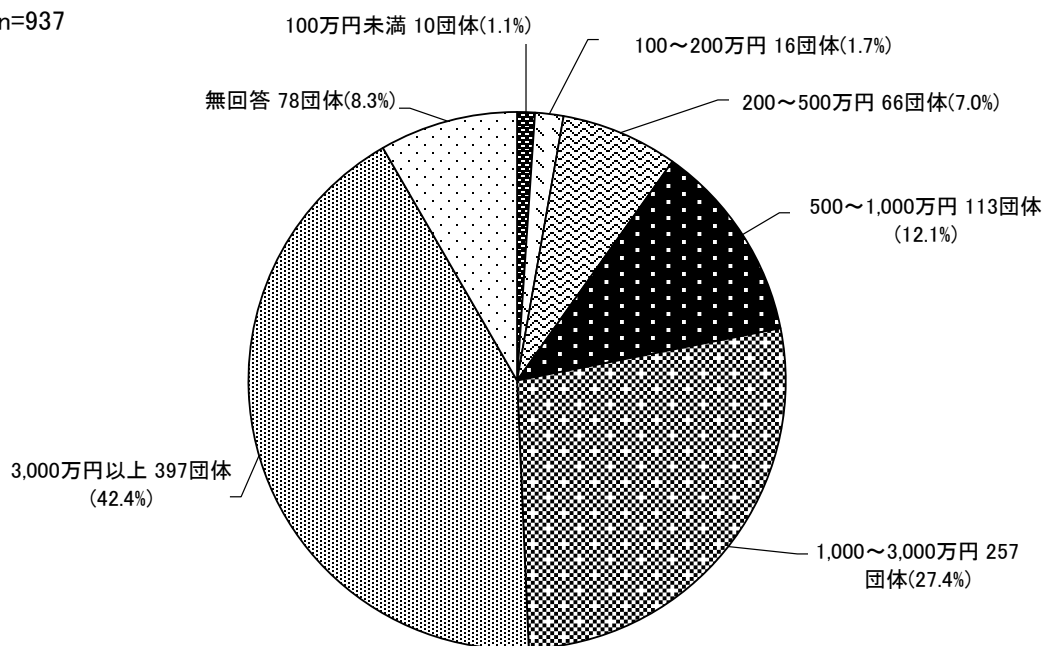


⑦ 介護事業の1か月の平均売上高（問1—（5））

✓ 介護事業の1か月の平均売上高について、「3,000 万以上」が 42.4%、「1,000～3,000 万円」が 27.4%、「500～1,000 万円」が 12.1%。

図表 1-11 介護事業の1か月の平均売上高 (SA)

n=937

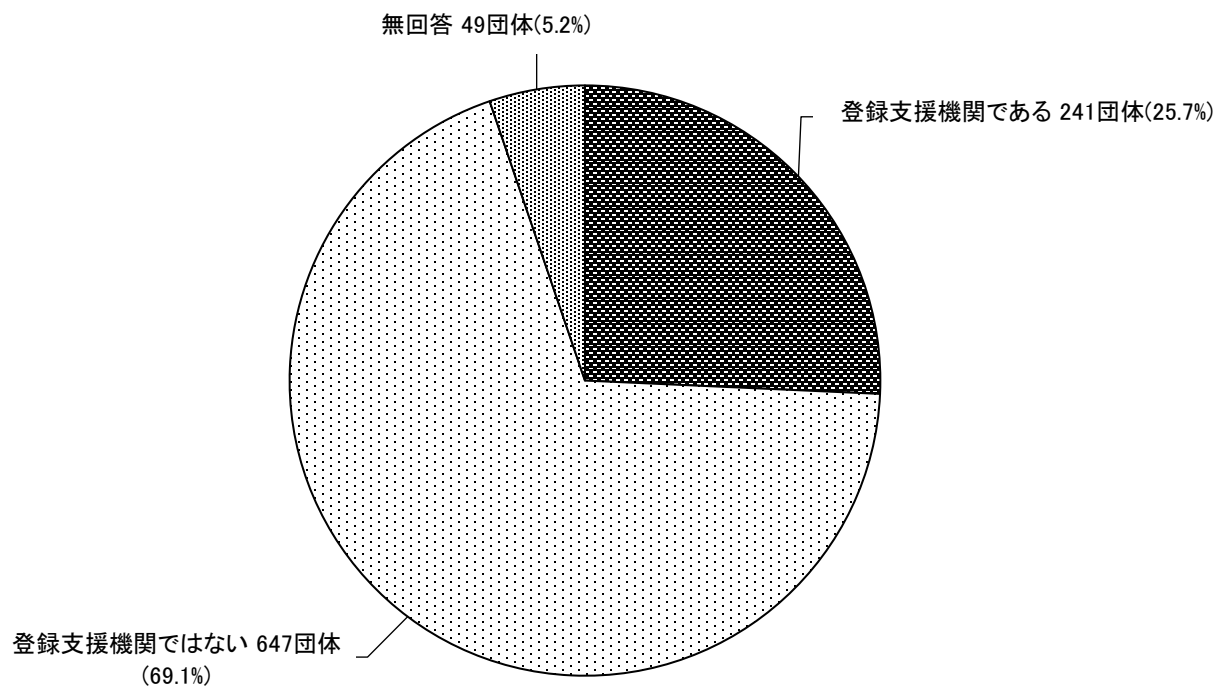


⑧ 特定技能制度の登録支援機関か否か（問1—（6））

- ✓ 法人が特定技能制度の登録支援機関であるか否かについて、「登録支援機関である」が25.7%、「登録支援機関ではない」が69.1%。

図表 1-12 登録支援機関か否か (SA)

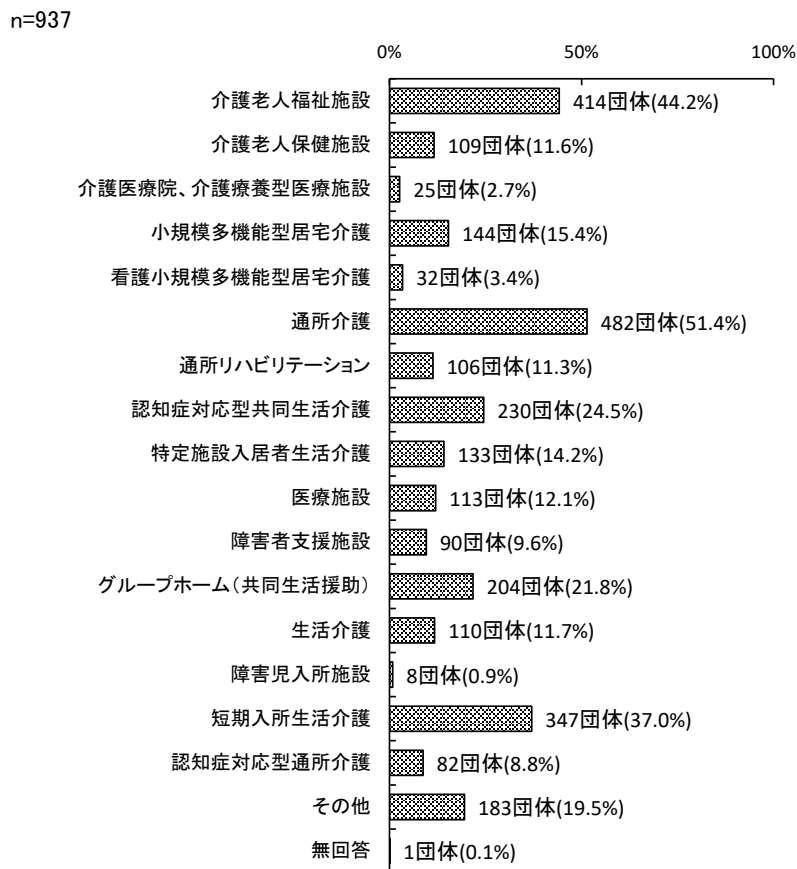
n=937



⑨ 法人の実施事業（問1—（7））

- ✓ 法人にて実施している事業について、「通所介護」が 51.4%、「介護老人福祉施設」が 44.2%、「短期入所生活介護」が 37.0%。

図表 1-13 実施事業（複数選択※以下 MA と記載）

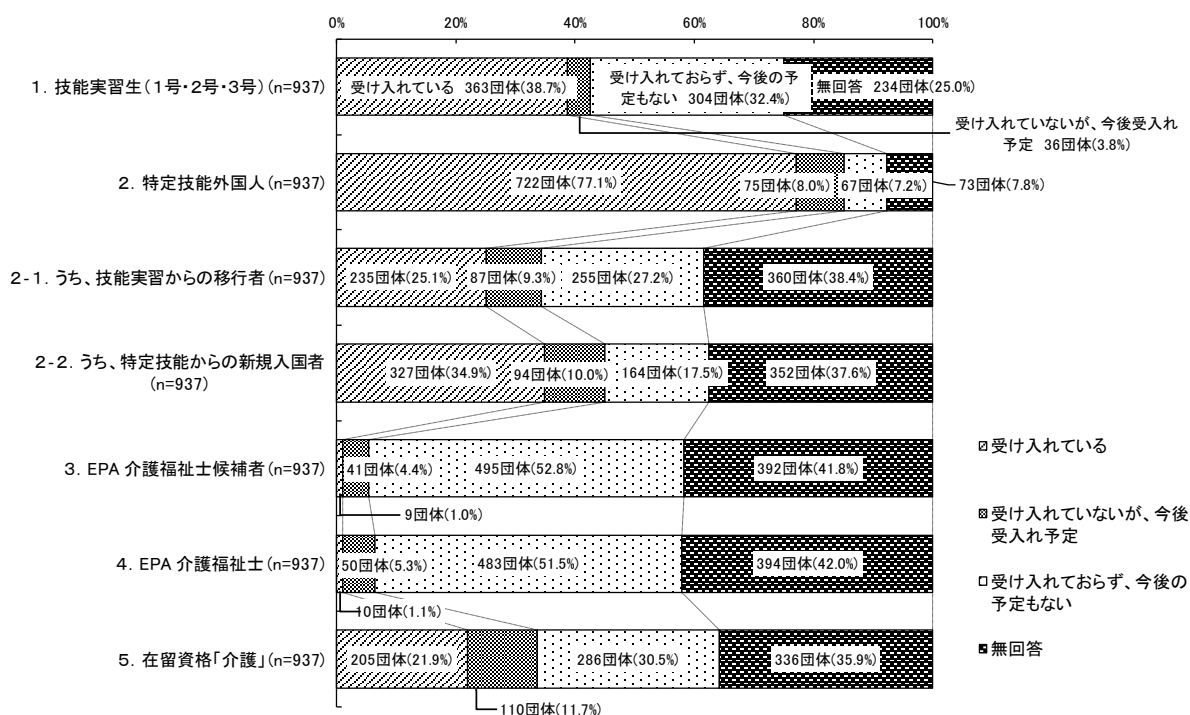


## 2) 外国人介護人材の受入れ状況

### ① 在留資格別の外国人介護人材の受入れ状況（問2—（1））

- ✓ 技能実習(1号・2号・3号)の受入れについて、「受け入れている」が38.7%、「受け入れていないが、今後受入れ予定」が3.8%、「受け入れておらず、今後の予定もない」が32.4%。
- ✓ 特定技能外国人の受入れについて、「受け入れている」が77.1%、「受け入れていないが、今後受入れ予定」が8.0%、「受け入れておらず、今後の予定もない」が7.2%。
- ✓ 特定技能外国人のうち、技能実習からの移行者の受入れについては、「受け入れている」が25.1%、「受け入れていないが、今後受入れ予定」が9.3%、「受け入れておらず、今後の予定もない」が27.2%であり、特定技能からの新規入国者の受入れについては、「受け入れている」が34.9%、「受け入れていないが、今後受入れ予定」が10.0%、「受け入れておらず、今後の予定もない」が17.5%。
- ✓ EPA 介護福祉士候補者の受入れについて、「受け入れている」が1.0%、「受け入れていないが、今後受入れ予定」が4.4%、「受け入れておらず、今後の予定もない」が52.8%。
- ✓ EPA 介護福祉士の受入れについて、「受け入れている」が1.1%、「受け入れていないが、今後受入れ予定」が5.3%、「受け入れておらず、今後の予定もない」が51.5%。
- ✓ 在留資格「介護」の受入れについて、「受け入れている」が21.9%、「受け入れていないが、今後受入れ予定」が11.7%、「受け入れておらず、今後の予定もない」が30.5%。

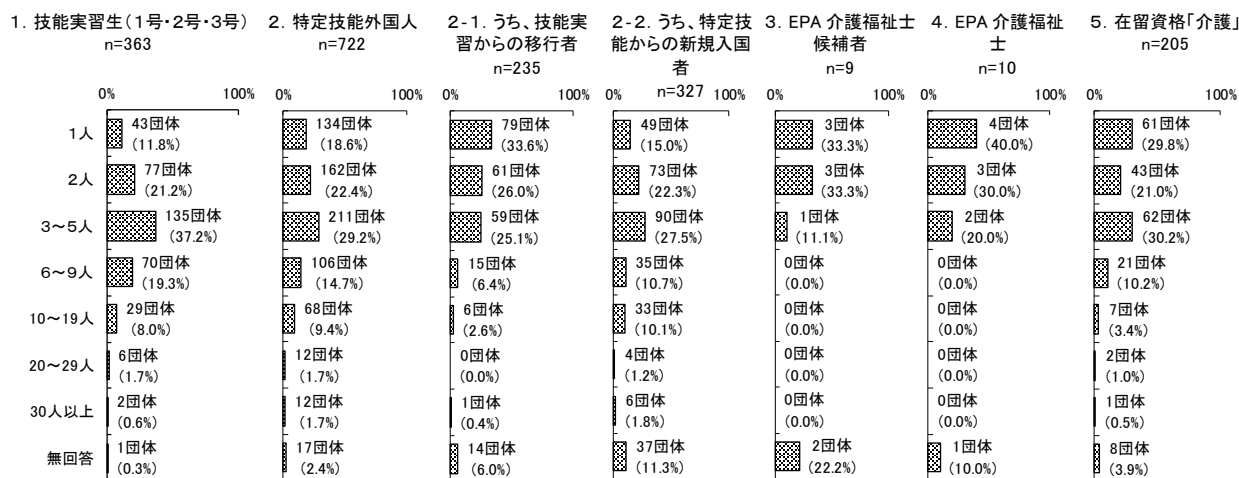
図表 1-14 在留資格別外国人介護人材の受入れ状況 (SA)



② 在留資格別の外国人介護人材の受入れ人数（問2—（2））

- ✓ 技能実習(1号・2号・3号)の受入れ人数について、「3～5人」が37.2%、「2人」が21.2%、「6～9人」が19.3%。
- ✓ 特定技能外国人の受入れ人数について、「3～5人」が29.2%、「2人」が22.4%、「1人」が18.6%。
- ✓ 特定技能外国人のうち、技能実習からの移行者の受入れ人数については、「1人」が33.6%、「2人」が26.0%、「3～5人」が25.1%であり、特定技能からの新規入国者の受入れ人数については、「3～5人」が27.5%、「2人」が22.3%、「1人」が15.0%。
- ✓ EPA介護福祉士候補者の受入れ人数について、「1人」が33.3%、「2人」が33.3%、「3～5人」が11.1%。
- ✓ EPA介護福祉士の受入れ人数について、「1人」が40.0%、「2人」が30.0%、「3～5人」が20.0%。
- ✓ 在留資格「介護」の受入れ人数について、「3～5人」が30.2%、「1人」が29.8%、「2人」が21.0%。

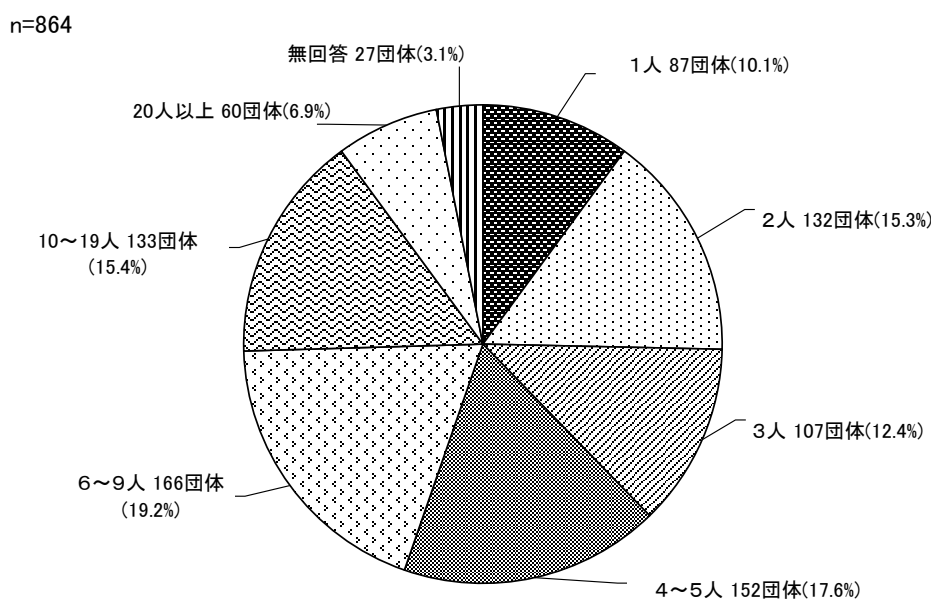
図表1-15 在留資格別外国人介護人材の受入れ人数（数値入力）



③ 法人ごとの外国人介護人材の総受入れ人数（問2—（3））

- ✓ 法人における外国人介護人材全体の受入れ人数について、「6～9人」が19.2%、「4～5人」が17.6%、「10～19人」が15.4%。

図表1-16 外国人介護人材の総受入れ人数（数値入力）

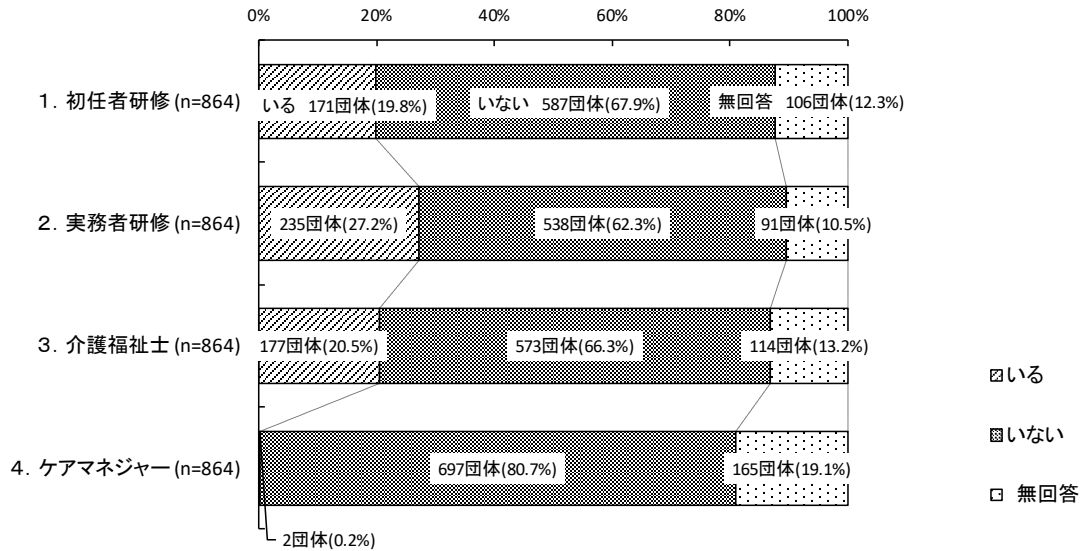


3) 外国人介護人材のキャリア構築に係る支援について

① 外国人介護人材の研修受講者・資格取得者の有無（問44(1)）

- ✓ 初任者研修の受講完了者について、「いる」が19.8%、「いない」が67.9%。
- ✓ 実務者研修の受講完了者について、「いる」が27.2%、「いない」が62.3%。
- ✓ 介護福祉士の資格取得者について、「いる」が20.5%、「いない」が66.3%。
- ✓ ケアマネジャーの資格取得者について、「いる」が0.2%、「いない」が80.7%。

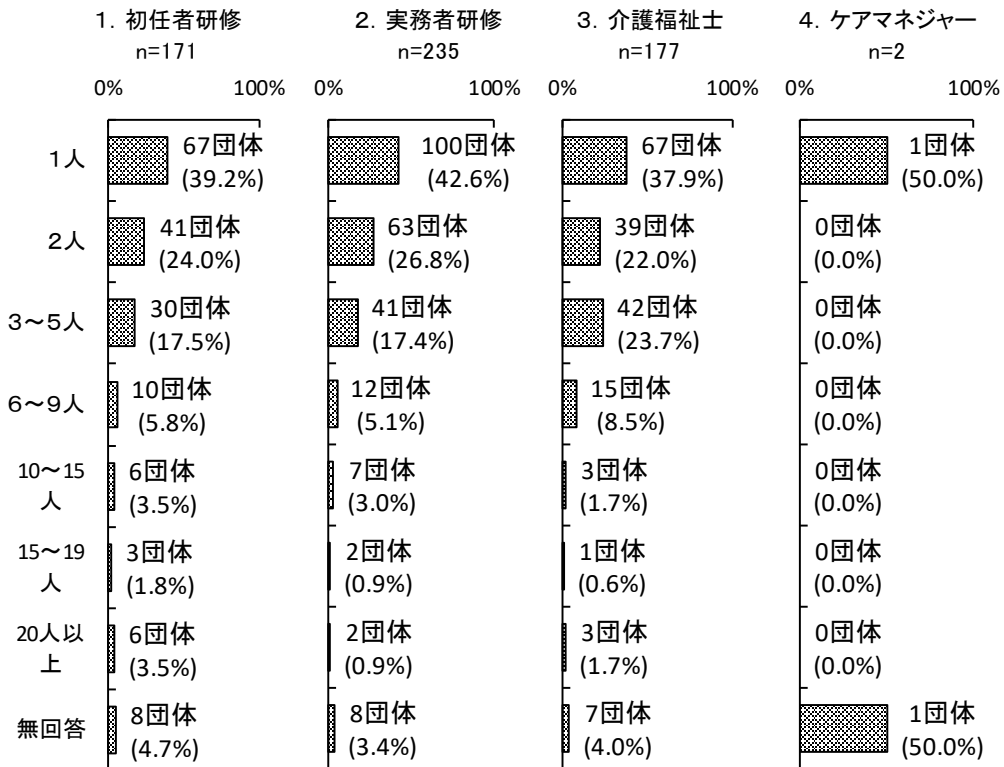
図表1-17 外国人介護人材の研修受講者・資格取得者の有無 (SA)



② 外国人介護人材の研修受講者・資格取得者の人数（問44(2)）

- ✓ 法人にて初任者研修の受講が完了している外国人介護人材の人数について、「1人」が39.2%、「2人」が24.0%、「3～5人」が17.5%。
- ✓ 法人にて実務者研修の受講が完了している外国人介護人材の人数について、「1人」が42.6%、「2人」が26.8%、「3～5人」が17.4%。
- ✓ 法人にて介護福祉士の資格を取得している外国人介護人材の人数について、「1人」が37.9%、「3～5人」が23.7%、「2人」が22.0%。

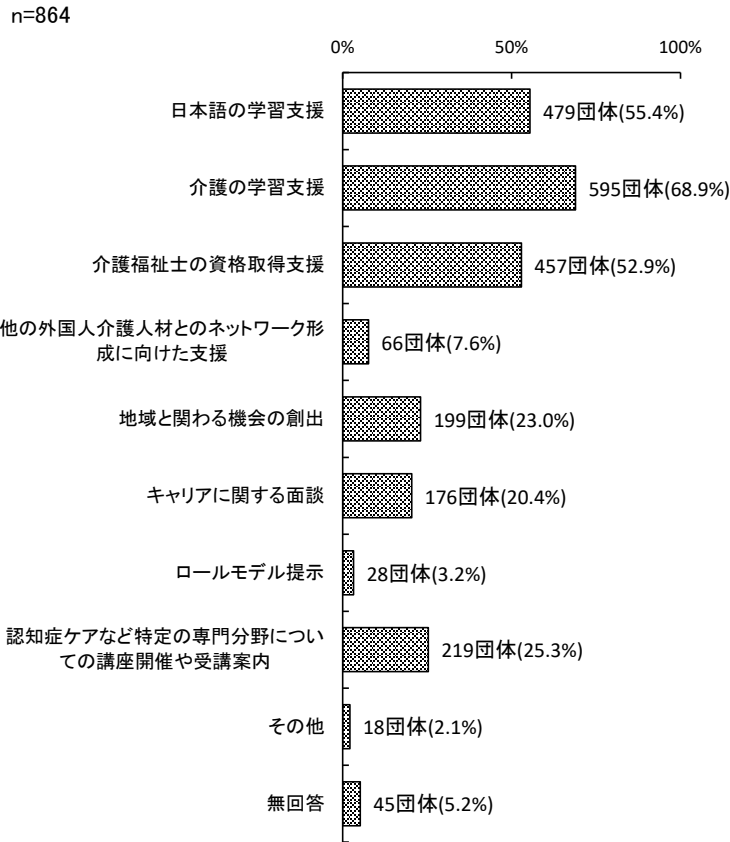
図表1-18 外国人介護人材の研修受講者・資格取得者の人数（数値入力）



③ 法人で行っている外国人介護人材のキャリア構築に向けた支援の内容（問45）

- ✓ キャリア構築に向けて実施している支援の内容として、「介護の学習支援」が 68.9%、「日本語の学習支援」が 55.4%、「介護福祉士の資格取得支援」が 52.9%。

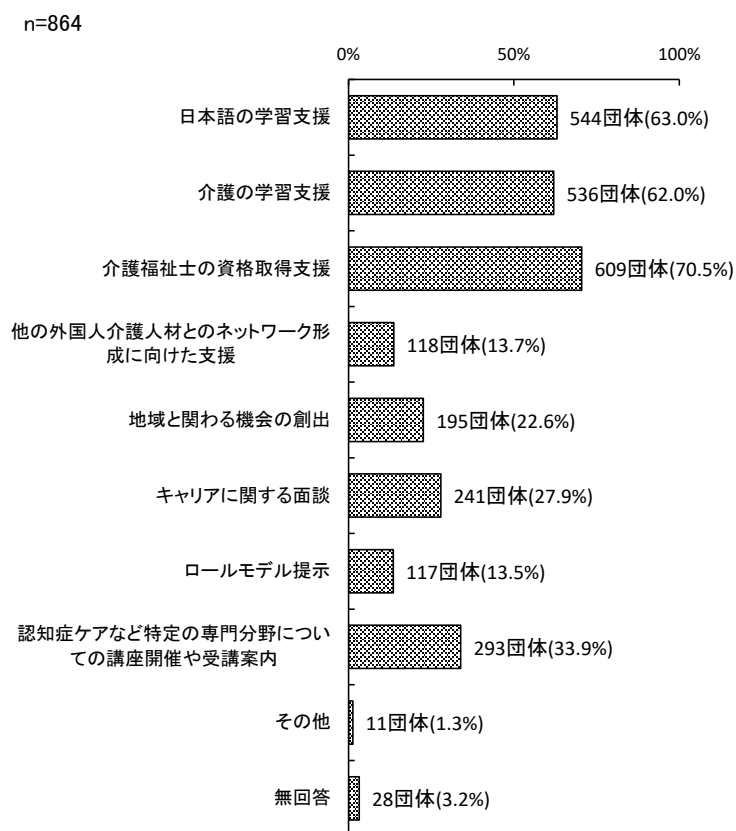
図表1-19 外国人介護人材のキャリア構築に向けた支援の内容 (MA)



#### ④ 今後キャリア構築に向けて必要だと考える支援の内容（問46）

- ✓ 今後キャリア構築に向けて必要だと考える支援の内容として、「介護福祉士の資格取得支援」が70.5%、「日本語の学習支援」が63.0%、「介護の学習支援」が62.0%。

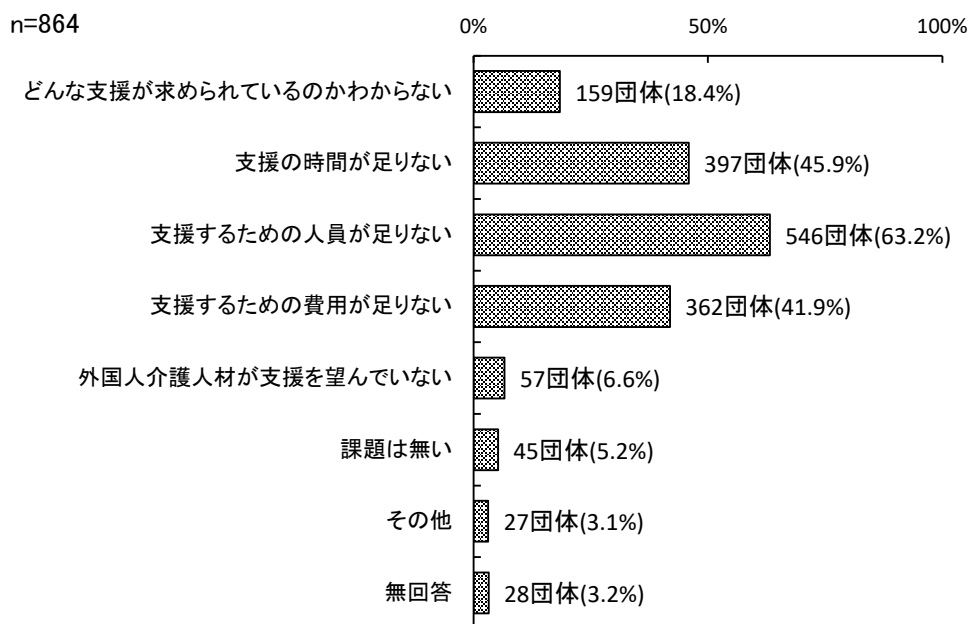
図表1-20 今後キャリア構築に向けて必要だと考える支援の内容（MA）



⑤ 各法人における外国人介護人材のキャリア構築支援に向けた課題（問47）

- ✓ 法人における外国人介護人材のキャリア構築支援に向けた課題について、「支援するための人員が足りない」が63.2%、「支援の時間が足りない」が45.9%、「支援するための費用が足りない」が41.9%。

図表1-21 外国人介護人材のキャリア構築支援に向けた課題（MA）

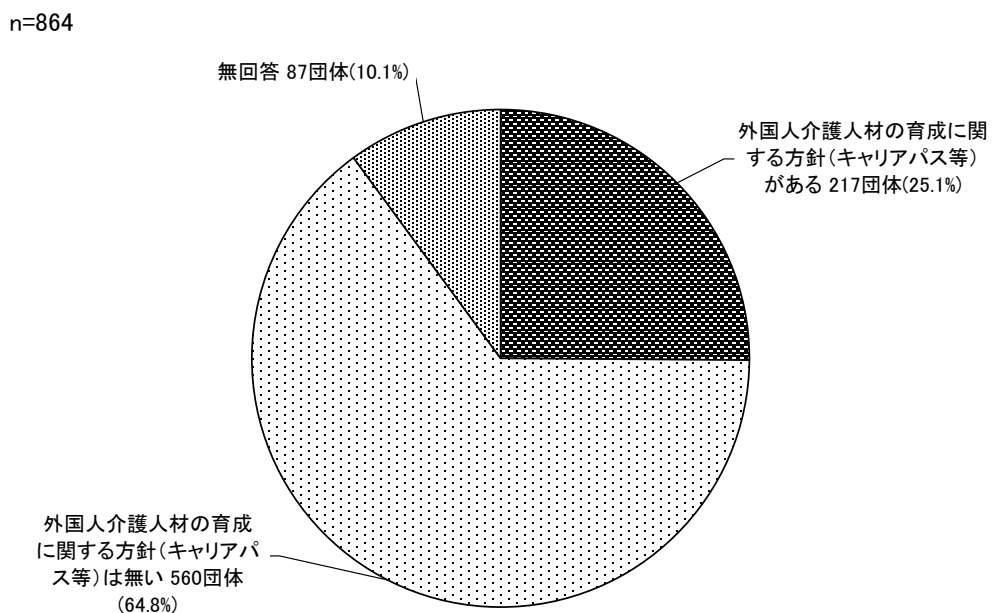


#### 4) 外国人介護人材の育成に関する方針（キャリアパス等）について

##### ① 法人における外国人介護人材の育成に関する方針（キャリアパス等）の有無（問48）

- ✓ 法人における外国人介護人材の育成に関する方針について、「外国人介護人材の育成に関する方針（キャリアパス等）がある」が 25.1%、「外国人介護人材の育成に関する方針（キャリアパス等）は無い」が 64.8%。

図表1-22 外国人介護人材の育成方針（キャリアパス等）の有無 (SA)



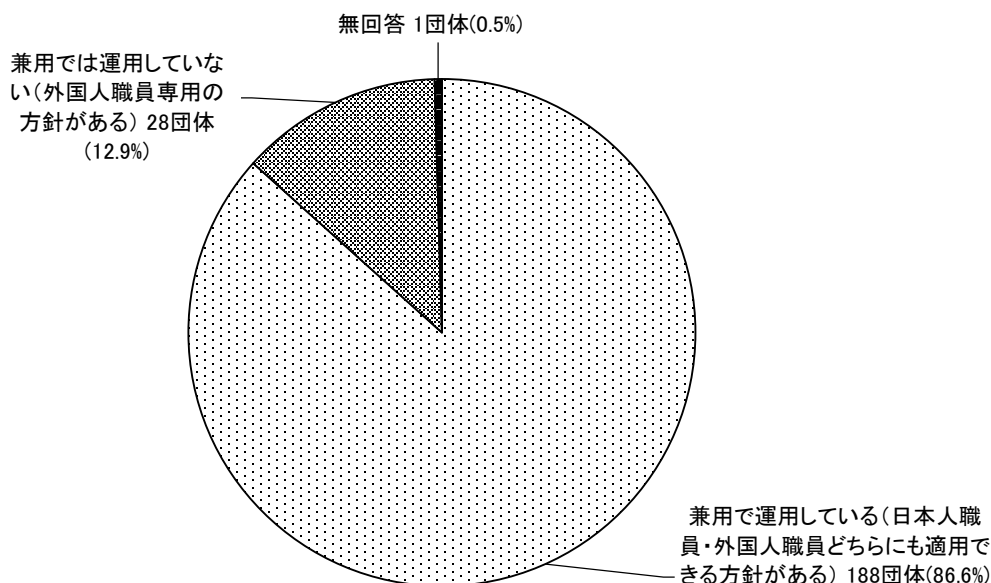
② <外国人介護人材の育成に関する方針（キャリアパス等）がある場合のみ>

法人における外国人介護人材の育成に関する方針（キャリアパス等）が日本人職員と兼用か否か（問49）

- ✓ 法人における外国人介護人材の育成に関する方針について、日本人職員と「兼用で運用している（日本人職員・外国人職員どちらにも適用できる方針がある）」が 86.6%、「兼用では運用していない（外国人職員専用の方針がある）」が 12.9%。

図表 1-23 外国人介護人材向け育成方針と日本人職員向け育成方針の違いの有無 (MA)

n=217

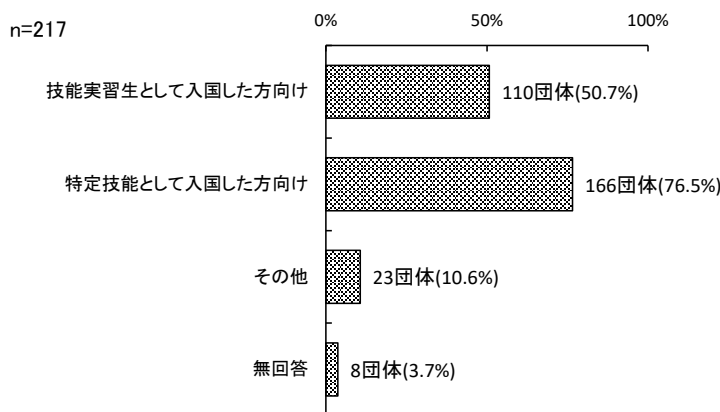


③ <外国人介護人材の育成に関する方針（キャリアパス等）がある場合のみ>

法人における外国人介護人材の育成に関する方針（キャリアパス等）が対象とする在留資格（問50）

- ✓ 法人における外国人介護人材の育成に関する方針の対象とする在留資格について、「技能実習生として入国した方向け」が 50.7%、「特定技能として入国した方向け」が 76.5%、「その他」が 10.6%。

図表1-24 育成方針の対象者 (MA)

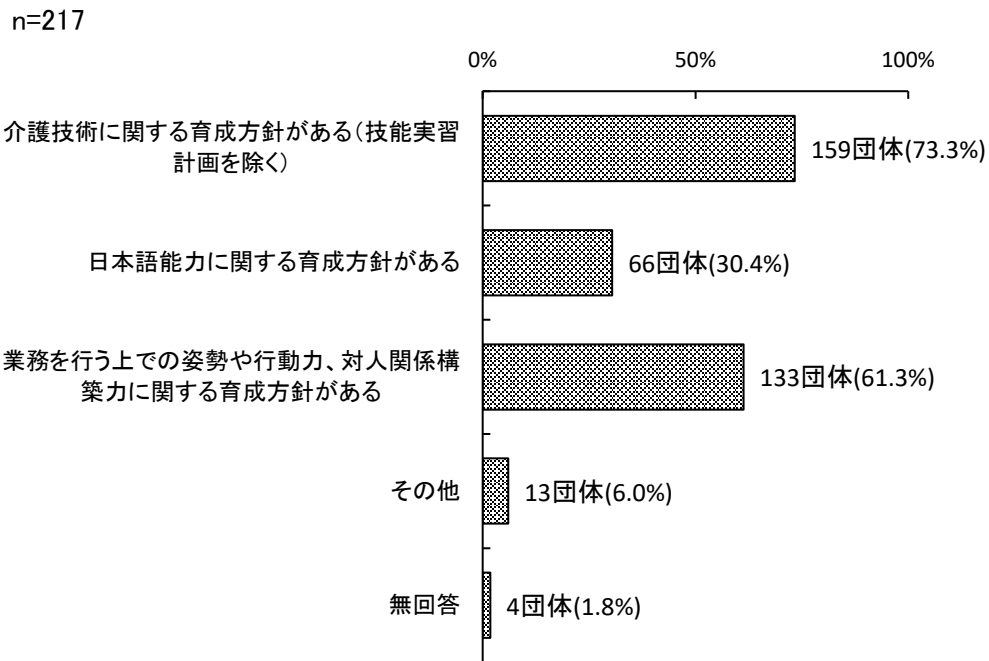


④ <外国人介護人材の育成に関する方針（キャリアパス等）がある場合のみ>

法人における外国人介護人材の育成に関する方針（キャリアパス等）の内容（問5 1）

- ✓ 法人における外国人介護人材の育成に関する方針の内容について、「介護技術に関する育成方針がある（技能実習計画を除く）」が73.3%、「日本語能力に関する育成方針がある」が30.4%、「業務を行う上での姿勢や行動力、対人関係構築力に関する育成方針がある」が61.3%、「その他」が6.0%。

図表1-25 育成方針の内容 (MA)

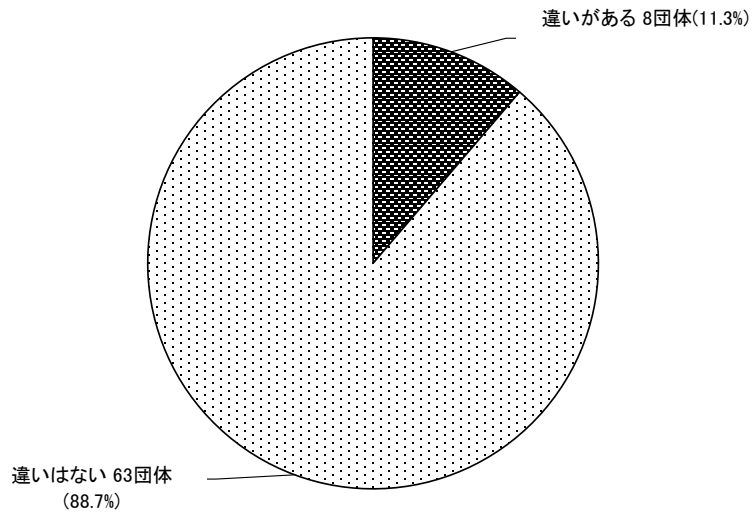


⑤ <技能実習生として入国した方と特定技能として入国した方、双方に向けた育成に関する方針があり、かつ、介護技術に関する育成方針がある（技能実習計画を除く）場合のみ> 介護技術に関する育成方針（キャリアパス等）は、技能実習生として入国した方向けと特定技能として入国した方向けで違いはあるか（問52）

✓ 介護技術に関する育成方針について、技能実習生として入国した方向けと特定技能として入国した方向けで「違いがある」が 11.3%、「違いがない」が 88.7%。

図表1-26 介護技術に関する育成方針を在留資格ごとに分けているか (SA)

n=71



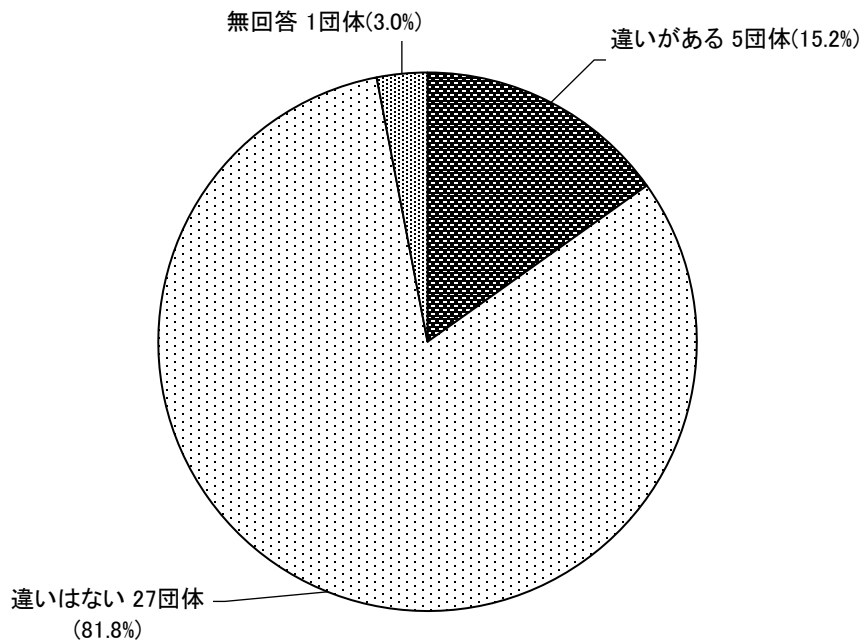
⑥ <技能実習生として入国した方と特定技能として入国した方、双方に向けた育成に関する方針があり、かつ、日本語能力に関する育成方針がある場合のみ>

日本語能力に関する育成方針（キャリアパス等）は、技能実習生として入国した方向けと特定技能として入国した方向けで違いはあるか（問53）

- ✓ 日本語能力に関する方針について、技能実習生として入国した方向けと特定技能として入国した方向けで「違いがある」が15.2%、「違いがない」が81.8%。

図表1-27 日本語能力に関する育成方針を在留資格ごとに分けているか (SA)

n=33



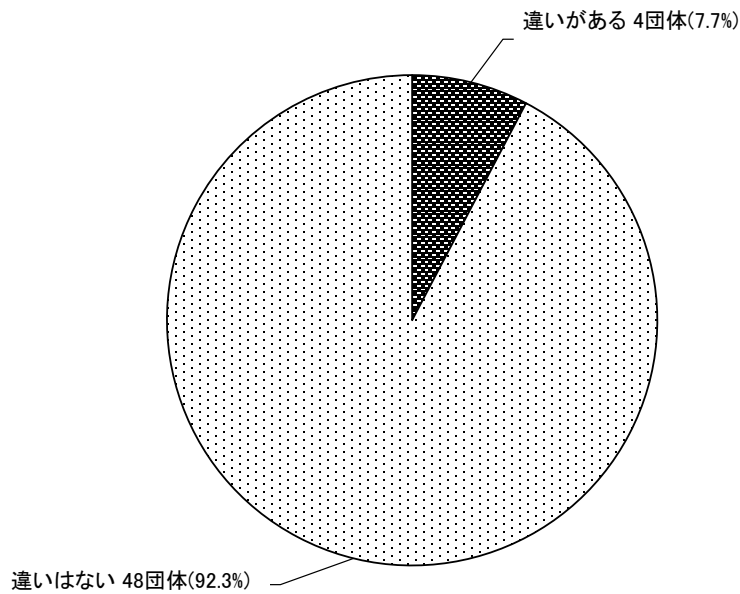
- ⑦ <技能実習生として入国した方と特定技能として入国した方、双方に向けた育成に関する方針があり、かつ、業務を行う上での姿勢や行動力、対人関係構築力に関する育成方針がある場合のみ>

業務を行う上での姿勢や行動力、対人関係構築力に関する方針（キャリアパス等）は、技能実習生として入国した方向けと特定技能として入国した方向けで違いはあるか（問54）

- ✓ 業務を行う上での姿勢や行動力、対人関係構築力に関する方針について、技能実習生として入国した方向けと特定技能として入国した方向けで「違いがある」が7.7%、「違いがない」が92.3%。

図表1-28 業務を行う上での姿勢や行動力、対人関係構築力に関する方針を在留資格ごとに分けているか (SA)

n=52

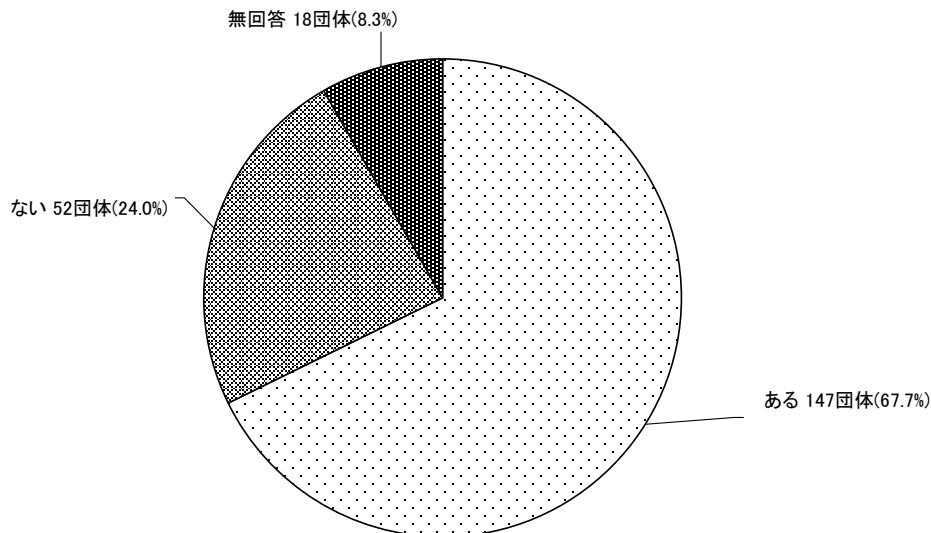


⑧ <外国人介護人材の育成に関する方針（キャリアパス等）がある場合のみ>  
受け入れる外国人介護人材に対し入国時に求める基準の有無（問55（1）、（2））

✓ 受け入れる外国人介護人材に入国時に求める基準について、「ある」が67.7%、「ない」が24.0%。

図表1-29 受け入れる外国人介護人材に対し入国時に求める基準の有無（SA）

n=217



受け入れる外国人介護人材に対し入国時に求める基準に関する主な回答：

<介護経験>

- ・ 家族などだれかの排泄介護や食事摂取の介護の経験をしたことがある人。
- ・ 入国前に教育機関にて、介護や日本語を学んでいる方。
- ・ 半年～1年程、教育機関にて介護の勉強や施設での実習をしていたか、病院や施設で働いていた人。
- ・ 介護経験に関しては特に要件を設けていない。

<日本語>

- ・ N4以上。
- ・ N3以上。
- ・ 利用者様や従業員とのコミュニケーションが必須のため日常会話以上の能力は必要。

<業務を行ううえでの姿勢や行動力>

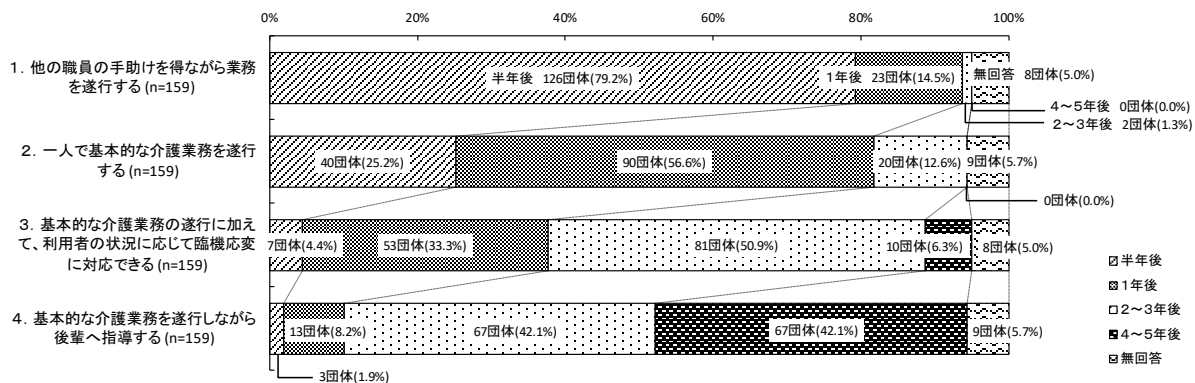
- ・ 面接にてコミュニケーションが一定レベル以上だった人材。
- ・ 対人関係における温かさや穏やかさのある人材。
- ・ 学習意欲が高く、目標を持っている人材、また好奇心が旺盛である人材。
- ・ 同世代との対人関係をうまく築けていて仕事に積極的な人材。
- ・ 高いコミュニケーション能力と向上心を兼ね備えた人材。
- ・ 傾聴力の高い人材。

## 5) 外国人介護人材の介護スキル等に関する育成方針について

### ① 技術・役割・業務の習得（問56・問57）

- ✓ 「他の職員の手助けを得ながら業務を遂行する」水準に達するのは、「半年後」が 79.2%、「1年後」が 14.5%、「2～3年後」が 1.3%。
- ✓ 「一人で基本的な介護業務を遂行する」水準に達するのは、「1年後」が 56.6%、「半年後」が 25.2%、「2～3年後」が 12.6%。
- ✓ 「基本的な介護業務の遂行に加えて、利用者の状況に応じて臨機応変に対応できる」水準に達するのは、「2～3年後」が 50.9%、「1年後」が 33.3%、「4～5年後」が 6.3%。
- ✓ 「基本的な介護業務を遂行しながら後輩へ指導する」水準に達するのは、「2～3年後」及び「4～5年後」が 42.1%、「1年後」が 8.2%。

図表1-30 介護に関する技術・役割・業務の習得時期 (SA)



介護に関する技術・役割・業務に関して、年次ごとに期待される水準に関する主な回答：

<1年後>

- ・ 一人で基本的な介護業務を遂行し、必要なときに報告することができる。
- ・ 夜勤業務を除く日勤業務を一人で任せられるようになる。
- ・ 一人でイレギュラーな対応を除く介護業務が日本人同様にできる。

<2～3年後>

- ・ 利用者の状況に応じて臨機応変な対応が一人でできる。
- ・ ほとんどの業務を一人で任せられ、後輩へ基礎技術を指導できる。
- ・ 夜勤業務が実践できる。

<4～5年後>

- ・ サブリーダー、リーダーの役割もできる程、スキルを習得している。
- ・ 後輩の外国人介護士の育成ができる。
- ・ 介護福祉士の試験に合格して、より専門的な介護技術と知識の習得をする。

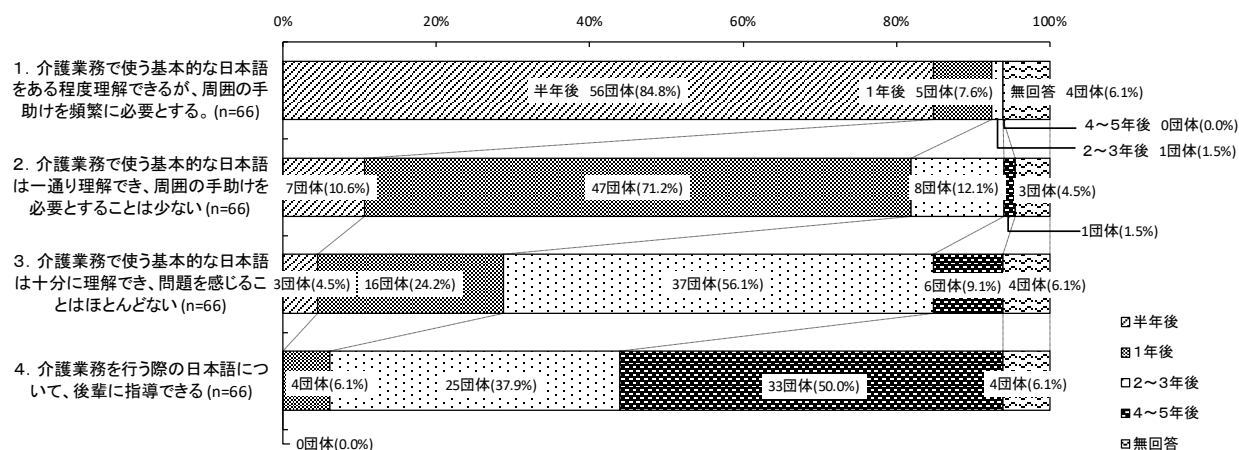
<6年後以上>

- ・ マネジメントに携わる。
- ・ ユニットリーダーや専門職として働ける。
- ・ 正規職員としてキャリアアップを目指す。

## ② 介護における日本語能力の習得（問58・問61）

- ✓ 「介護業務で使う基本的な日本語をある程度理解できるが、周囲の手助けを頻繁に必要とする」水準に達するのは、「半年後」が84.8%、「1年後」が7.6%、「2～3年後」が1.5%。
- ✓ 「介護業務で使う基本的な日本語は一通り理解でき、周囲の手助けを必要とすることは少ない」水準に達するのは、「1年後」が71.2%、「2～3年後」が12.1%、「半年後」が10.6%。
- ✓ 「介護業務で使う基本的な日本語は十分に理解でき、問題を感じることはほとんどない」水準に達するのは、「2～3年後」が56.1%、「1年後」が24.2%、「4～5年後」が9.1%。
- ✓ 「介護業務を行う際の日本語について、後輩に指導できる」水準に達するのは「4～5年後」が50.0%、「2～3年後」が37.9%、「1年後」が6.1%。

図表1-31 介護における日本語能力の習得時期（SA）



介護における日本語能力に関して、年次ごとに期待される水準に関する主な回答：

<1年後>

- ・ N3～N4レベルで利用者さんに話しかけることが可能。
- ・ 日本語のテキストや他の日本人職員に確認しながら日本語で業務をする。
- ・ スタッフ同士のやり取りは日本語だが、聞き返すことは多々ある。

<2～3年後>

- ・ 日本語の介護用語を使用しての対応は一人でできる。
- ・ JLPT のN2～N3に合格し、簡単な日本語は理解でき、文章で相手に伝えることができる。
- ・ 利用者様の事(生活状況)が理解でき、会話できる

<4～5年後>

- ・ N2レベルで会話をスムーズに行える。
- ・ 問題なく日本語を使い、介護が行え、リーダーとしての役割を果たせる。
- ・ 日本語でコミュニケーションをスムーズに行い利用者、家族、他部署との対応ができる。

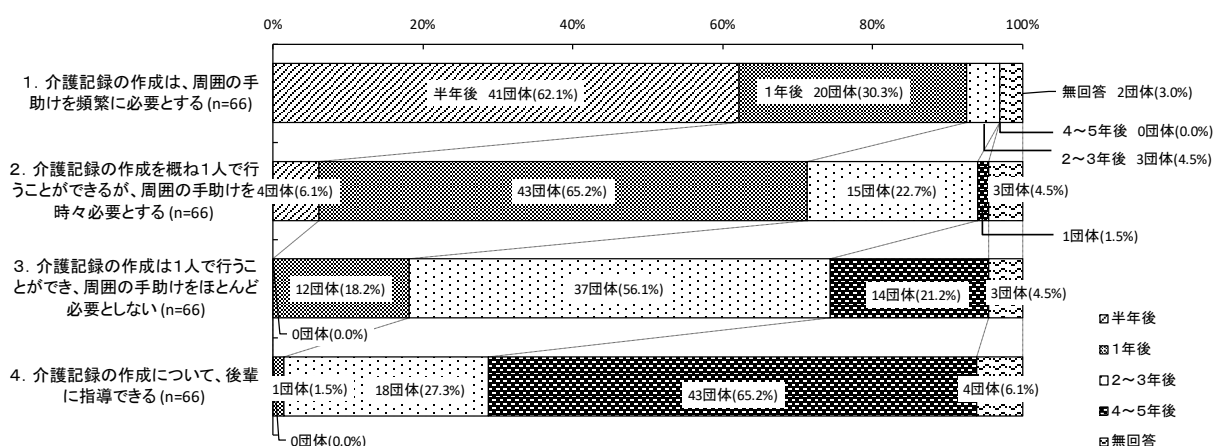
<6年後以上>

- ・ 外国人後輩職員の日本語教育ができ、通訳も行うことができる。
- ・ 日本語、介護両面における後輩の指導を行い、(利用者の)家族への対応もできる。
- ・ 日本人とほとんど差がない水準で読み書き、言語コミュニケーションが行える(JLPT:N1相当)。

### ③ 介護記録作成における日本語能力の習得時期（問59・問61）

- ✓ 「介護記録の作成は、周囲の手助けを頻繁に必要とする」水準に達するのは、「半年後」が 62.1%、「1年後」が 30.3%、「2～3年後」が 4.5%。
- ✓ 「介護記録の作成を概ね1人で行うことができるが、周囲の手助けを時々必要とする」水準に達するのは、「1年後」が 65.2%、「2～3年後」が 22.7%、「半年後」が 6.1%。
- ✓ 「介護記録の作成は1人で行うことができ、周囲の手助けをほとんど必要としない」水準に達するのは、「2～3年後」が 56.1%、「4～5年後」が 21.2%、「1年後」が 18.2%。
- ✓ 「介護記録の作成について、後輩に指導できる」水準に達するのは、「4～5年後」が 65.2%、「2～3年後」が 27.3%、「1年後」が 1.5%。

図表1-32 介護記録作成における日本語能力の習得時期 (SA)



介護記録作成における日本語能力に関して、年次ごとに期待される水準に関する主な回答：

<1年後>

- ・ インカムによる音声での記録入力が行えるようになる。
- ・ 少しずつ漢字が書けるようになる。
- ・ 業務中は職員の手助けを得ながら記録等の記入、日誌の提出を行う。

<2～3年後>

- ・ パソコンでの記録や担当者会議(カンファレンス)に参加し意見が言える。
- ・ 一連の業務や記録について日本語にて一人で行える。
- ・ 長文の介護記録を残すことができる。

<4～5年後>

- ・ 日誌記録が問題なくこなせる。
- ・ 委員会等の議事録を作成することができる。
- ・ 書面で引継ぎができる。

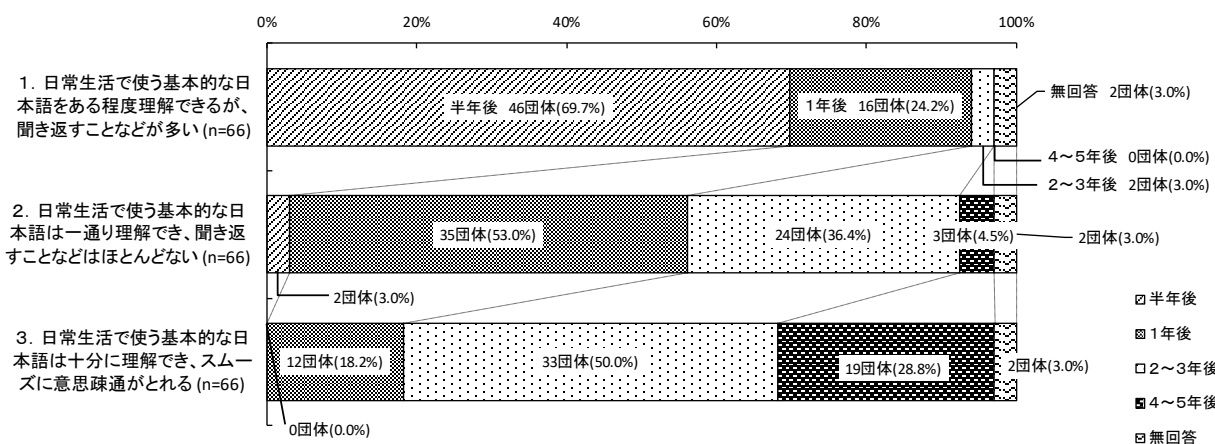
<6年後以上>

- ・ 書面で他の介護スタッフへ指示ができる。

④ 日常生活における日本語能力の習得時期（問60・問61）

- ✓ 「日常生活で使う基本的な日本語をある程度理解できるが、聞き返すことなどが多い」水準に達するのは、「半年後」が69.7%、「1年後」が24.2%、「2～3年後」が3.0%。
- ✓ 「日常生活で使う基本的な日本語は一通り理解でき、聞き返すことなどはほとんどない」水準に達するのは、「1年後」が53.0%、「2～3年後」が36.4%、「4～5年後」が4.5%。
- ✓ 「日常生活で使う基本的な日本語は十分に理解でき、スムーズに意思疎通がとれる」水準に達するのは、「2～3年後」が50.0%、「4～5年後」が28.8%、「1年後」が18.2%。

図表1-33 日常生活における日本語能力の習得時期 (SA)



日常生活における日本語能力に関して、年次ごとに期待される水準に関する主な回答：

<1年後>

- ・ 日本語を正しく聞きとり、理解できる。
- ・ 日常生活における日本語がある程度理解できる。
- ・ 日常会話ができる。

<2～3年後>

- ・ 日常生活で使う日本語は一通り理解できる。
- ・ 業務以外の日常生活での会話も自立してできる。

<4～5年後>

- ・ 日常会話に支障はほとんどない。
- ・ 地域等へ出て行っても日本語で会話することが困らないようになる。

### ⑤ 対人関係構築力の習得時期（問62）

<対象者:利用者・利用者の家族>

- ✓ 利用者と、「良好な関係を築いている」水準に達するのは、「半年後」が72.9%、「1年後」が19.5%、「2～3年後」が2.3%。
- ✓ 利用者の家族と、「良好な関係を築いている」水準に達するのは、「2～3年後」が36.8%、「1年後」が31.6%、「半年後」が21.8%。

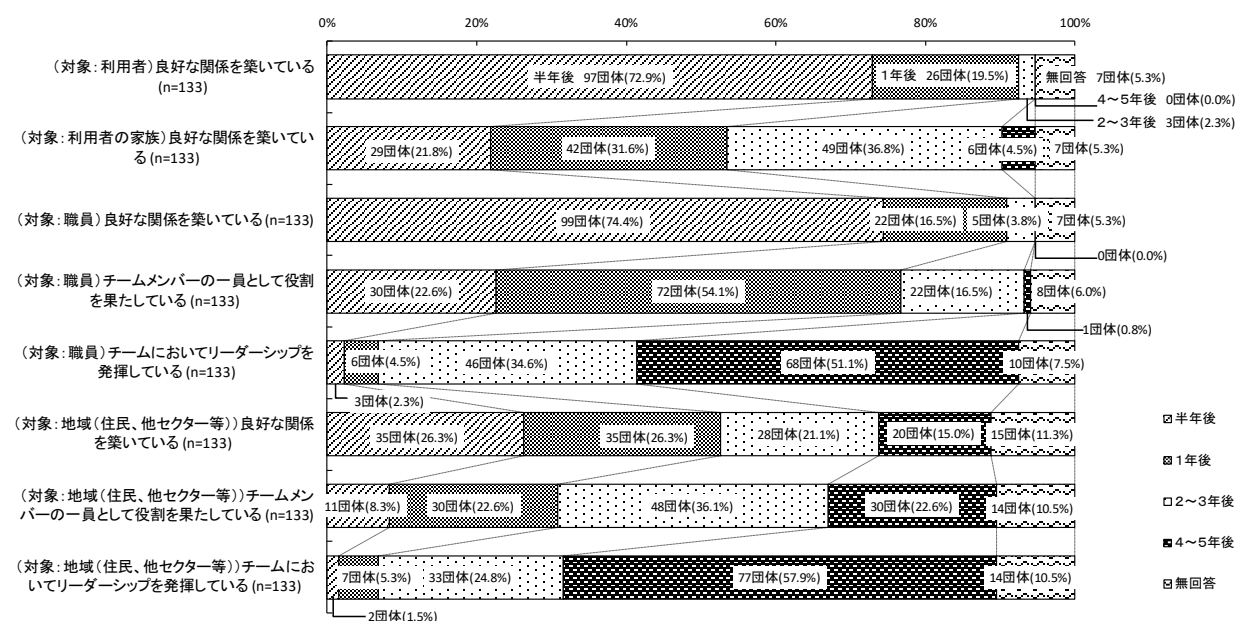
<対象者:職員>

- ✓ 職員と、「良好な関係を築いている」水準に達するのは、「半年後」が74.4%、「1年後」が16.5%、「2～3年後」が3.8%。
- ✓ 職員との関係で、「チームメンバーの一員として役割を果たしている」水準に達するのは、「1年後」が54.1%、「半年後」が22.6%、「2～3年後」が16.5%。
- ✓ 職員との関係で、「チームにおいてリーダーシップを発揮している」水準に達するのは、「4～5年後」が51.1%、「2～3年後」が34.6%、「1年後」が4.5%。

<対象:地域(住民、他セクター等)>

- ✓ 地域住民と、「良好な関係を築いている」水準に達するのは、「半年後」及び「1年後」が26.3%、「2～3年後」が21.1%。
- ✓ 地域において、「チームメンバーの一員として役割を果たしている」水準に達するのは、「2～3年後」が36.1%、「1年後」及び「4～5年後」が22.6%。
- ✓ 地域において、「チームにおいてリーダーシップを発揮している」水準に達するのは、「4～5年後」が57.9%、「2～3年後」が24.8%、「1年後」は5.3%。

図表1-34 対人関係構築力の習得時期 (SA)



対人関係構築力に関して、年次ごとに期待される水準に関する主な回答：

<1年後>

- ・ 他の職員とよい関係が築けている。
- ・ 利用者に顔を覚えられ、名前と呼ばれ簡単な日本語でコミュニケーションが図れる。
- ・ 地域の人と挨拶ができる。
- ・ 地域の行事やイベントに参加し顔見知りとなる。

<2～3年後>

- ・ 利用者と日本語で会話ができ、創作活動も利用者と一緒にできる。
- ・ 同じ国の特定技能メンバーだけでなく他の国から来た特定技能メンバーとの交流や意思疎通を図る。
- ・ 地域の人と交流し名前を覚えてもらえる。
- ・ 地域のイベントに利用者と一緒に参加できる。

<4～5年後>

- ・ 利用者の家族とも話ができる。
- ・ 利用者の言葉に表れない意図をくみ取ることができる。
- ・ 利用者家族等の面会時に、普段の様子等の話ができる。
- ・ ケアプランの作成に関して他職種と連携ができる。
- ・ 地域の人とも交流して施設に対する好印象を与える。
- ・ 子ども会等地域の役割を担える。
- ・ 地域のボランティアの方に内容説明等をする事ができ、行事等のリーダーとなっている。

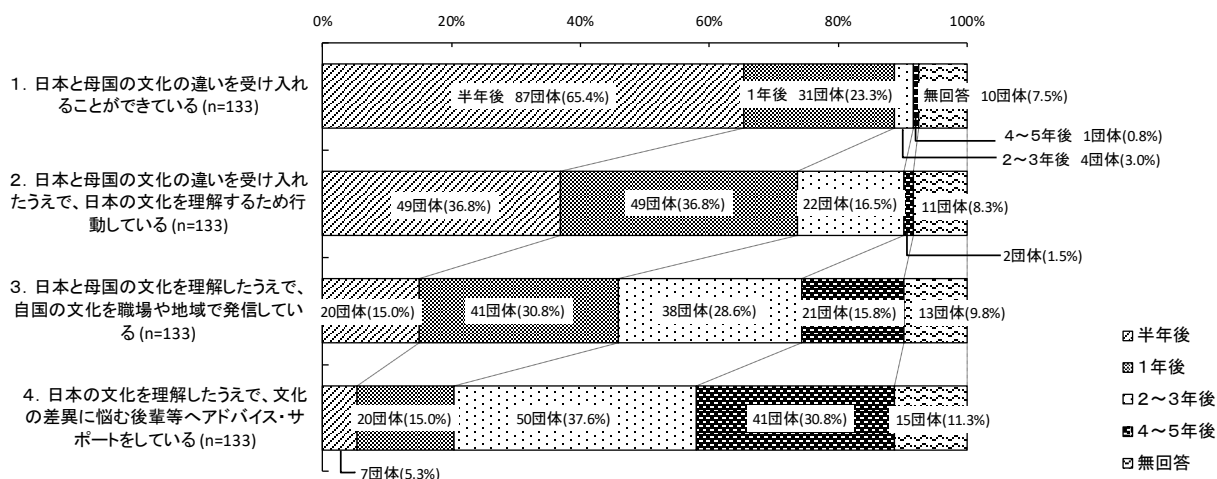
<6年後以上>

- ・ 利用者の家族対応をそつなくこなせる等、利用者・家族からの信頼を得る対応ができる。
- ・ リーダーの役割を任せられる。
- ・ 他事業所との連携や交流ができています。
- ・ 地域の行政や医療機関と連携し協働できる。
- ・ 地域の方とコミュニケーションを図り協力できる。
- ・ 地域の研修などにも出席して仲間をつくれる。
- ・ 地域のボランティアと一緒に行事、活動を企画するリーダーになっている。

⑥ 文化の差異との向き合い方の習得時期（問64・65）

- ✓ 「日本と母国の文化の違いを受け入れることができる」水準に達するのは、「半年後」が 65.4%、「1年後」が 23.3%、「2～3年後」が 3.0%。
- ✓ 「日本と母国の文化の違いを受け入れたうえで、日本の文化を理解するため行動している」水準に達するのは、「半年後」及び「1年後」が 36.8%、「2～3年後」が 16.5%。
- ✓ 「日本と母国の文化を理解したうえで、自国の文化を職場や地域で発信している」水準に達するのは、「1年後」が 30.8%、「2～3年後」が 28.6%、「4～5年後」が 15.8%。
- ✓ 「日本の文化を理解したうえで、文化の差異に悩む後輩等へアドバイス・サポートをしている」水準に達するのは、「2～3年後」が 37.6%、「4～5年後」が 30.8%、「1年後」が 15.0%。

図表1-35 文化の差異との向き合い方の習得時期 (SA)



文化の差異との向き合い方に関して、年次ごとに期待される水準に関する主な回答：

<1年後>

- ・ 日本の文化を受け入れる。
- ・ 日本の文化に慣れる。
- ・ 入国前に日本の文化については学んでいることが多く、概ね受け入れた上で同僚と互いに文化交流をしている。

<2～3年後>

- ・ 日本の文化を理解し、自国の食事など提供する(イベント等)。
- ・ 日本文化をリサーチして日本での生活を楽しむことができる。
- ・ 日本の食文化、行事、しきたりに興味を持ち理解することができる。

<4～5年後>

- ・ 出身国について日本語で紹介することができる。
- ・ 日本の制度を理解したうえで行動することができる。
- ・ 出身国の良さを業務に取り入れることを提案する。

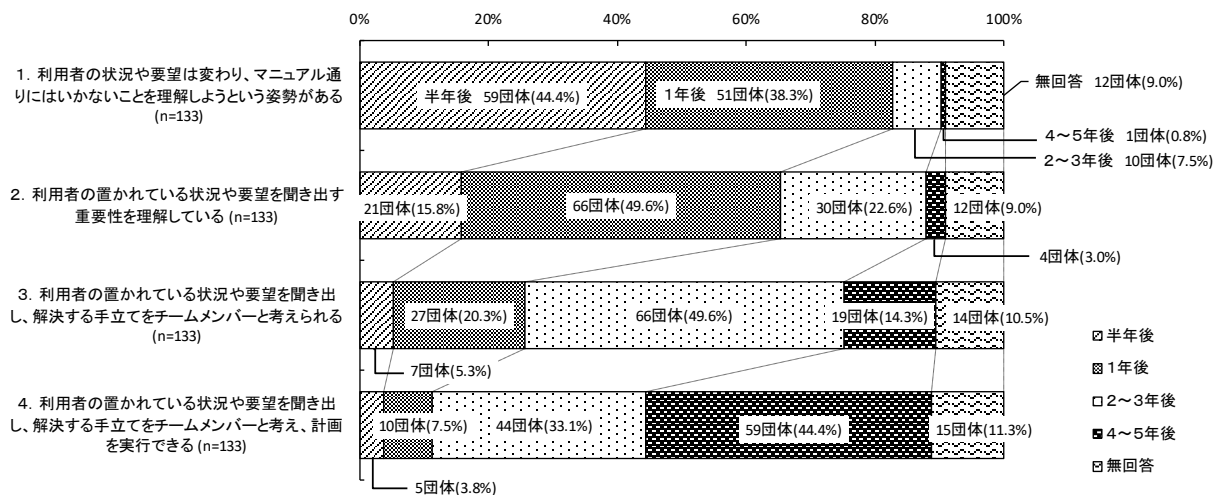
<6年後以上>

- ・ いろいろな国に興味と共感をもって接することができる。
- ・ 後輩の相談に乗り、助言、手助けの橋渡しができる。

⑦ 発生した課題に向き合う姿勢・能力（課題解決力）の習得時期（問66・問67）

- ✓ 「利用者の状況や要望は変わり、マニュアル通りにはいかないことを理解しようという姿勢がある」水準に達するのは、「半年後」が44.4%、「1年後」が38.3%、「2～3年後」が7.5%。
- ✓ 「利用者の置かれている状況や要望を聞きだす重要性を理解している」水準に達するのは、「1年後」が49.6%、「2～3年後」が22.6%、「半年後」が15.8%。
- ✓ 「利用者の置かれている状況や要望を聞き出し、解決する手立てをチームメンバーと考えられる」水準に達するのは、「2～3年後」が49.6%、「1年後」が20.3%、「4～5年後」が14.3%。
- ✓ 「利用者の置かれている状況や要望を聞き出し、解決する手立てをチームメンバーと考え、計画を実行できる」水準に達するのは、「4～5年後」が44.4%、「2～3年後」が33.1%、「1年後」が7.5%。

図表1-36 課題解決力の習得時期 (SA)



課題解決力に関して、年次ごとに期待される水準に関する主な回答：

<1年後>

- ・ 先輩のサポートを受けながら発生した課題に取り組む。
- ・ 利用者の変化に気づくことができる。
- ・ 人相手の仕事なので、常に予定通りにはいかないことを理解する。

<2～3年後>

- ・ 利用者のニーズを利用者目線で考え、行動につなげられる。
- ・ 臨機応変に対応できるよう努力する。

<4～5年後>

- ・ 発生した課題に対して、解決方法を自らチームメンバーに相談し、意見を出す。
- ・ 業務中でのいろいろなことに自信を持って対応ができるようになっている。

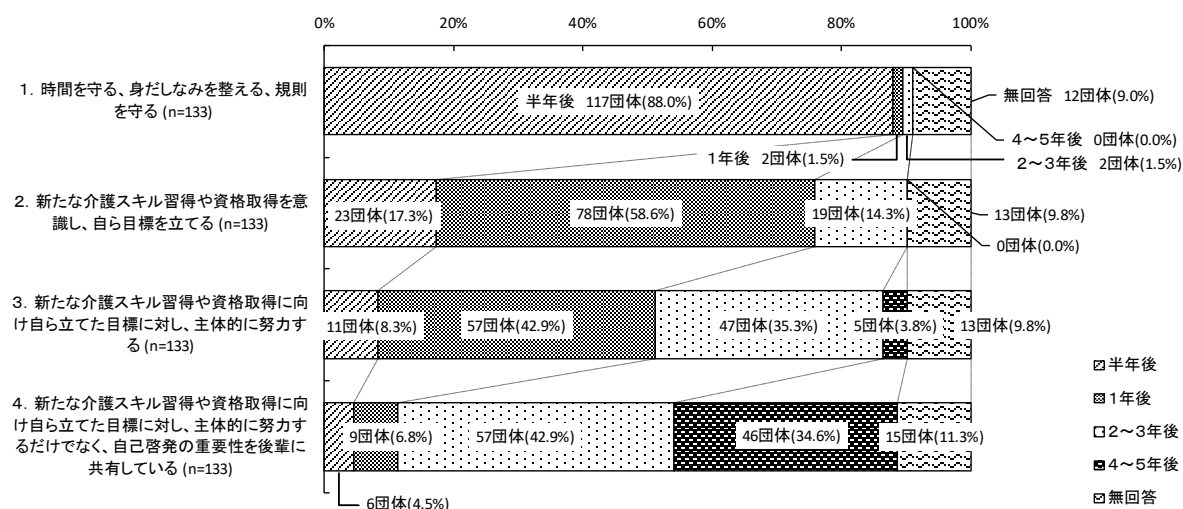
<6年後以上>

- ・ 利用者のニーズや状況の変化を把握し、課題に対して指示がなくとも業務ができる。
- ・ 救急搬送への同乗や関係者への連絡等の緊急時の対応を独力で行えるようになる。

### ⑧ 自律性・向上心の習得時期（問68）

- ✓ 「時間を守る、身だしなみを整える、規則を守る」水準に達するのは、「半年後」が 88.0%、「1年後」及び「2～3年後」が 1.5%。
- ✓ 「新たな介護スキル習得や資格取得を意識し、自ら目標を立てる」水準に達するのは、「1年後」が 58.6%、「半年後」が 17.3%、「2～3年後」が 14.3%。
- ✓ 「新たな介護スキル習得や資格取得に向け自ら立てた目標に対し、主体的に努力する」水準に達するのは、「1年後」が 42.9%、「2～3年後」が 35.3%、「半年後」が 8.3%。
- ✓ 「新たな介護スキル習得や資格取得に向け自ら立てた目標に対し、主体的に努力するだけでなく、自己啓発の重要性を後輩に共有している」水準に達するのは、「2～3年後」が 42.9%、「4～5年後」が 34.6%、「1年後」が 6.8%。

図表1-37 自律性・向上心の習得時期 (SA)



自律性・向上心に関して、年次ごとに期待される水準に関する主な回答：

<1年後>

- ・ 社会人としての常識を身につける。
- ・ 職場・社会になじみ、規範ある行動がとれる。

<2～3年後>

- ・ 更なる介護スキルや上位の資格取得を目指す。
- ・ 自立したキャリア観をもち、自ら目標を立てる。

<4～5年後>

- ・ 目標との差異を認識する。
- ・ キャリア段位のレベル4程度までの介護技術を身につける努力をする。

<6年後以上>

- ・ 専門性・運営について関心を持つ。
- ・ 後輩を育成しながら、併せて自身のキャリアをアップするために自立して行動する。
- ・ 所属部署の目標にそったロールモデルとなれる。

第2章 外国人介護人材のキャリア構築状況  
に関するアンケート調査  
(外国人介護人材向け調査)

## 第2章 外国人介護人材のキャリア構築状況に関するアンケート調査 (外国人介護人材向け調査)

### 1. 調査の概要

#### 1) 目的

- ✓ 日本で介護職種にて就労経験のある外国人介護人材の、日本での生活や介護に関する状況把握を通じて、日本で介護業務を経験したことで得られた「スキル」(介護、日本語)や「コンピテンシー」(コミュニケーション・協働力、異文化理解力、課題解決力、自律性・向上心等)等を把握すること、外国人介護人材のキャリア構築に必要なスキルやコンピテンシーを可視化した「スキルモデル」「コンピテンシーモデル」検討に向けた示唆を得ることを目的とした。

#### 2) 調査対象と調査方法

##### ① 調査対象

- ✓ 前述の法人向けアンケートの調査対象機関にて現在就労している外国人介護人材、及び監理団体(別途回答協力依頼を実施)にて実習監理を行っていた、日本で介護職種にて就労経験のある外国人介護人材。具体的には、下記いずれかに該当する者。
  - 介護職種における技能実習2号の実習生
  - 介護職種における技能実習3号の実習生
  - 特定技能(介護)1号
  - 技能実習や特定技能終了後に在留資格「介護」へ移行した人材
  - 技能実習や特定技能を経験した後に帰国または第三国に移住した人材

##### ② 調査方法

- ✓ Web 調査(インターネットを活用したアンケート調査)
  - 法人向けアンケートの依頼状に外国人介護人材向け依頼状(Web 調査の URL を記載したもの)も同封。法人経由で「現在日本で就労している外国人介護人材」にご案内いただいた。
  - 別途、監理団体(介護職種の技能実習生を受け入れている監理団体のうち、計 1000 団体)に対して、外国人介護人材向け依頼状(Web 調査の URL を記載したもの)を郵送。監理団体経由で「日本で介護職種にて就労経験のある、帰国・第三国に移住した外国人材」にご案内いただいた。

#### 3) 調査基準日

- ✓ 調査実施期間:令和5年10月21日～11月29日(※)  
(※)ただし、調査実施期間を過ぎて回収した回答についても集計に含めている。

#### 4) 回収結果

- ✓ 有効回答数(回答があった者のうち、上記調査対象に合致する回答者):922件

## 5) 主な調査内容

- ✓ 外国人介護人材向けアンケート調査の主な内容は以下のとおり。
  - 基本情報(出身国、在留資格、入国時期 等)
  - 日本での生活や介護の仕事で身につけたスキル・コンピテンシー
  - (日本を離れた外国人介護人材のみ)日本を離れた後のキャリア等
  - キャリア構築に向けて役に立った/必要だと感じた支援等

## 6) 集計方法

- ✓ 四捨五入の関係から合計が100%でない場合がある。

## 2. 調査結果のまとめ

### 【外国人介護人材の状況】

本アンケート調査に回答した日本での就労経験のある外国人介護人材の状況について、N3相当の日本語能力を有する人材が最も多い。また、介護福祉士資格を取得している外国人介護人材は1割半程に留まっている。また、外国人介護人材の職場での働き方について、チームメンバーとして働いていると回答した人が9割程と大多数であったが、リーダーとして働いている人も一部認められた。

- ✓ 日本語能力について、「N3相当：日本語 NAT-TEST 3級、BJT J3、JPT430点以上 など」と回答した人が51.0%と最も多く、次点で「N2相当：日本語 NAT-TEST 2級、BJT J2、JPT525点以上 など」と回答した人が27.1%だった(図表2-11)。
- ✓ 介護福祉士資格取得の有無について、介護福祉士資格を「もっている」と回答した人が14.6%、「もっていない」と回答した人が83.7%だった(図表2-12)。
- ✓ 外国人介護人材の職場での役割について、「チームメンバーとして働いている」と回答した人が90.5%と最も多く、次いで「チームのリーダーとして働いている」と回答した人が5.0%、「課長など管理職として働いている」と回答した人が0.9%だった(図表2-14)。

### 【外国人介護人材のスキル(介護・日本語)に関する状況】

日本で就労経験のある外国人介護人材のスキル獲得状況について、介護の側面では、他の人に教えてもらわずに、基本的な介護ができる水準の人材が最も多かった。一方、日本語に関しては、介護で使う日本語能力、生活で使う日本語能力ともに、分からないことがあるので時々他の人に教えてもらう水準の人材が最も多いという結果になった。

- ✓ どのように介護の仕事をしているか尋ねたところ、「他の人におしえてもらわずに、基本的な介護をしている」と回答した人が48.7%と最も多く、次いで「他の人の言う通りに介護をしている」と回答した人が41.5%、「利用者の様子を見て、自分で考えて介護をしている」が31.0%だった(図表2-17)。
- ✓ 介護で使う日本語能力について尋ねたところ、「わからないことがあるので、ときどき他の人におしえてもらう」が58.5%と最も多く、次いで「わからないことがあるので、よく他の人におしえてもらう」が33.2%、「わからないことはほとんどない」が8.4%だった(図表2-20)。
- ✓ 生活で使う日本語について尋ねたところ、「わからないことがあるので、ときどき他の人におしえてもらう」と回答した人が62.3%と最も多く、次いで「わからないことがあるので、よく他の人におしえてもらう」と回答した人が21.6%、「わからないことはほとんどない」が16.2%だった(図表2-23)。

### 【外国人介護人材の対人関係構築に関する状況】

職場の人との関係性については、職場のチームの人たちとよく話す人が最も多く、地域の人との関係性については、近所の人とよく話す人が最も多かった。

- ✓ 職場の人との関係性について、「職場のチームの人たちとよく話す」と回答した人が56.7%と最も多く、次いで「介護をおしえてくれる人以外にも職場でよく話す人がいる」と回答した人が56.0%、「利用者によく話す」と回答した人が50.7%だった。一方で、「利用者の家族とよく話す」と回答した人は4.2%にとどまった(図表2-26)。
- ✓ 地域の人との関係性について、「近所の人とよく話す」と回答した人が32.0%と最も多く、次いで「イベントに地域の日本人と一緒に参加したことがある」と回答した人が28.2%、「役所や日本語ボランティアの人とよく話す」と回答した人が15.8%だった(図表2-29)。

### 【外国人介護人材の自律性・向上心に関する状況】

自律性に関しては、仕事の目標のために、勉強や研修を受講していると回答した人が最も多く、向上心については、時間を守る・規則を守る・服装をしっかりすることを気をつけると回答した人が最も多かった。

- ✓ 自分の成長のために努力していることについて、「仕事の目標のために、勉強をしたり、研修を受けたりしている」と回答した人が 69.3%と最も多く、次いで「仕事の目標を立てている」と回答した人が 33.8%、「仕事の目標をかなえるために計画を立てている」と回答した人が 30.5%だった(図表2-32)。
- ✓ 自分をコントロールして頑張っていることについて、「時間を守る・規則を守る・服装をしっかりする」と回答した人が 67.4%と最も多く、次いで「体調をくずさないように健康に気をつける」と回答した人が 55.1%、「お金をためる」と回答した人が 54.6%だった(図表2-35)。

### 【課題解決力】

仕事で課題を感じた時の対応としては、チームの人たちに相談すると回答した人が最も多かった。

- ✓ 仕事で何をすればいいかわからない時、どのようにしているか尋ねたところ、「チームの人たちに相談する」と回答した人が 85.4%と最も多く、次いで「チームの人たちと考えた介護の計画を実行する」が 43.5%、「自分で考える」と回答した人が 23.6%だった(図表2-38)。

### 【異文化理解力】

文化の違いの感じ方については、出身国の文化と日本の文化が違うのは普通だと思うと回答した人が最も多く、次いで出身国の文化と日本の文化との違いをおもしろいと感じる人が多かった。また、文化の違いへの対応については、日本の文化を知るために職場の人に質問していると回答した人が最も多かった。

- ✓ 文化の違いをどのように感じるか尋ねたところ、「出身国の文化と日本の文化が違うのは普通だと思う」と回答した人が 41.3%と最も多く、次いで「出身国の文化と日本の文化が違うのはおもしろい」と感じた人が 41.1%だった。一方、「出身国の文化と日本の文化の違いに困っている」と回答した人も 8.9%存在した(図表2-41)。
- ✓ 文化の違いを感じた時どうするか尋ねたところ、「日本の文化を知るために職場の人に質問している」と回答した人が 64.7%と最も多く、次いで「出身国の文化と日本の文化の違いを理解して仕事に取り組んでいる」と回答した人が 45.8%、「出身国の文化を職場の人に説明している」と回答した人が 43.1%だった。(図表2-44)。

### 【帰国者・第三国移住者の状況】

日本を離れた後の仕事について、介護の仕事と答えた人が最も多く、次いで日本語を教える仕事と答えた人が多かった。また、日本の介護で身についた力で今の生活や仕事に役に立っていることについて、他の人と協力して仕事や生活をする力と答えた人が最も多かった。

- ✓ 日本を離れた理由について、「家族が戻ってほしいと言ったから」が 30.4%と最も多く、次いで「仕事をするため」が 23.2%、「結婚のため」が 14.4%だった(図表2-47)。
- ✓ 日本を離れた後の仕事について、「介護の仕事」と答えた人が 78.4%と大多数だった。一方で、「日本語をおしえる仕事」が 9.6%、「通訳」が 5.6%と、日本語能力を活かした仕事に就業している人材の存在も認められた(図表2-48)。

- ✓ 日本の介護で身についた力で今の生活や仕事に役に立っていることについて尋ねたところ、「他の人と協力して仕事や生活をする力」と回答した人が 60.8%と最も多く、次いで「他の人とコミュニケーションをとる力」と回答した人が 52.8%、「仕事や生活の問題を解決する力」と「目標を立てて努力を続ける力」が 34.4%だった(図表2-50)。

#### 【キャリアアップに向けた支援について】

キャリアアップに関する支援としては、実際に支援してもらったこと、支援してほしいことともに、日本語の勉強と回答した人が最も多く、次いで介護の勉強、介護福祉士の資格の勉強という回答が続いた。

- ✓ キャリアアップのために、実際に支援してもらったことについて、「日本語の勉強」が 73.8%と最も多く、次いで「介護の勉強」が 63.0%、「介護福祉士の資格の勉強」が 48.8%だった(図表2-51)。
- ✓ キャリアアップのために、支援してほしいことについて、「日本語の勉強」が 68.4%と最も多く、次いで「介護の勉強」が 56.9%、「介護福祉士の資格の勉強」が 56.3%だった(図表2-52)。

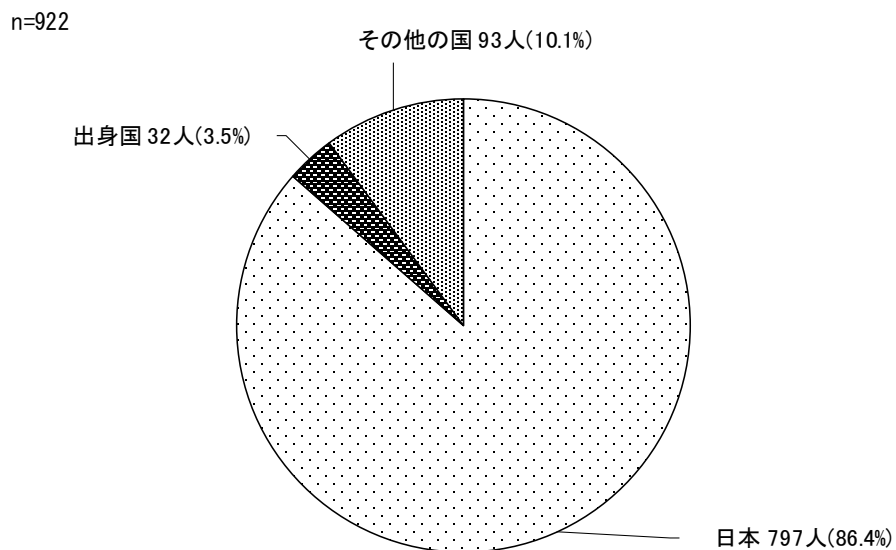
### 3. 調査結果

#### 1) 回答者の属性について

##### ① 現在の居住地 (Q 1)

- ✓ 回答者の現在の居住地については、「日本」が86.4%、「出身国」が3.5%、「その他の国」が10.1%。

図表2-1 現在の居住地 (単一回答※以下「SA」と記述)



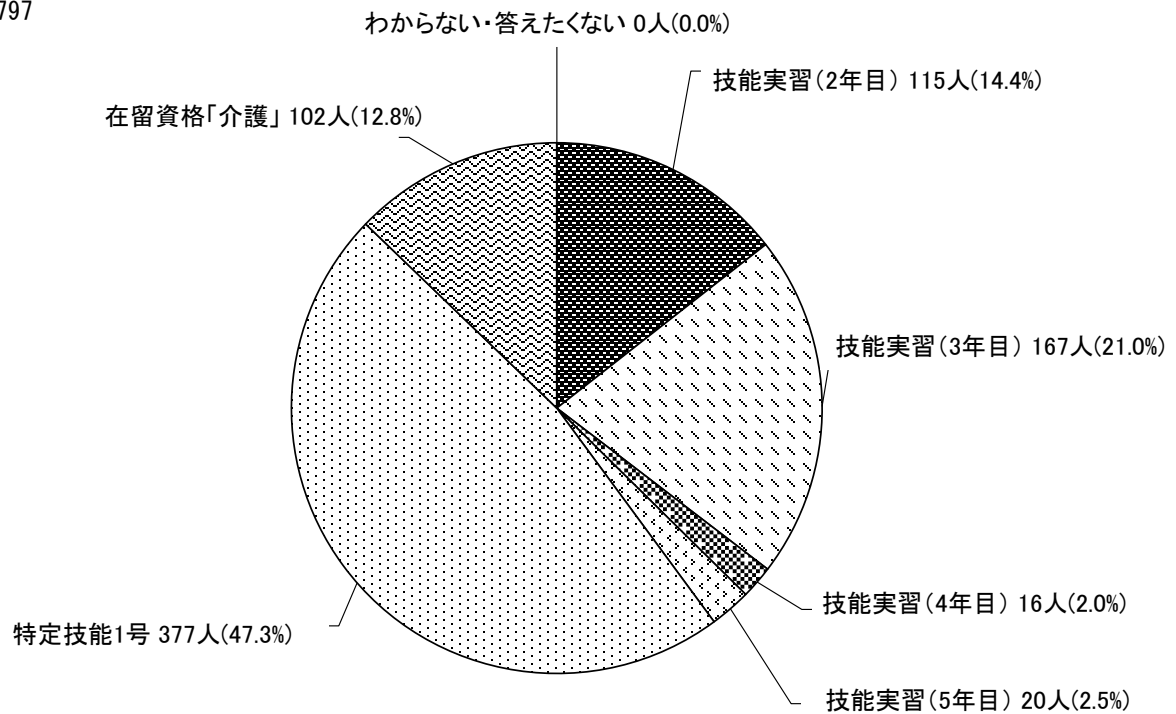
【Q2は、Q1にて「1.日本」を選択した人のみ対象】

② （国内居住者向け）現在の在留資格（Q2）

- ✓ 回答者の現在の在留資格は、「技能実習(2年目)」が14.4%、「技能実習(3年目)」が21.0%、「技能実習(4年目)」が2.0%、「技能実習(5年目)」が2.5%、「特定技能1号」が47.3%、「在留資格「介護」」が12.8%。

図表2-2 （国内居住者向け）現在の在留資格（SA）

n=797



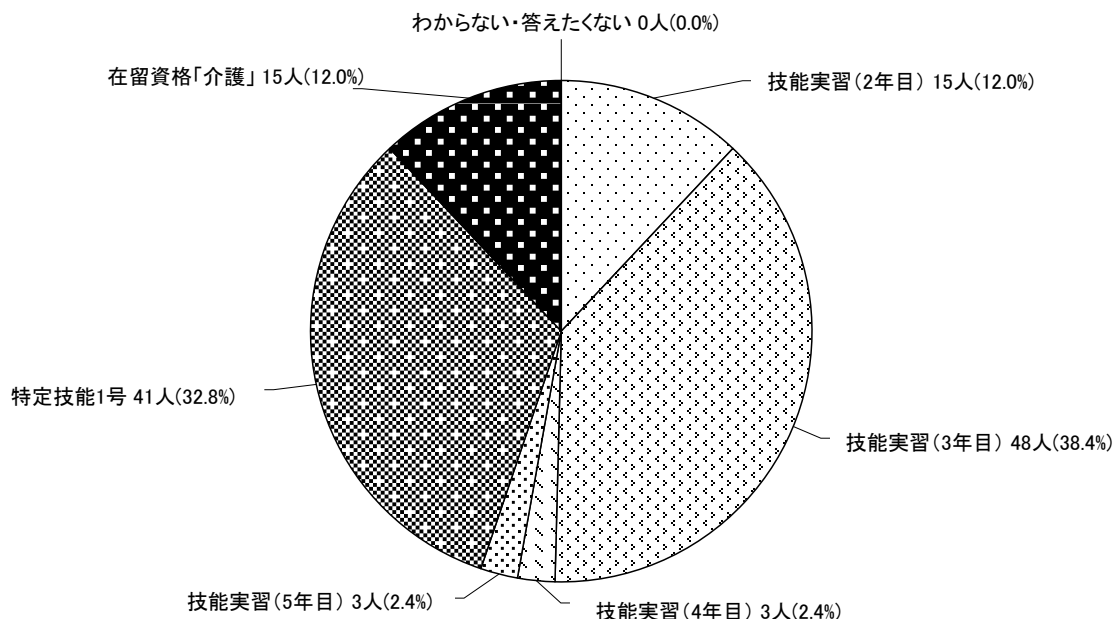
**【Q3は、Q1にて「2.出身国」、「3.その他の国」を選択した人のみ対象】**

**③ （帰国者・第三国移住者向け）日本居住最終年の在留資格（Q3）**

- ✓ 回答者の日本居住最終年の在留資格は、「技能実習（2年目）」が12.0%、「技能実習（3年目）」が38.4%、「技能実習（4年目）」が2.4%、「技能実習（5年目）」が2.4%、「特定技能1号」が32.8%、「在留資格「介護」」が12.0%。

**図表2-3 （帰国者・移住者向け）日本居住最終年の在留資格（SA）**

n=125

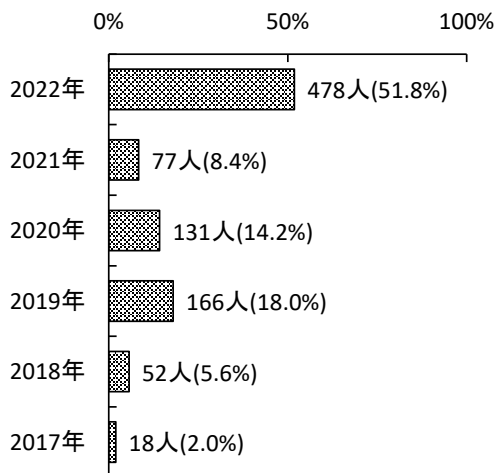


**④ 介護職種に就労するために、日本へ入国した時期（Q4）**

- ✓ 回答者が日本へ入国した時期について、「2022年」が51.8%と最も多く、次いで、「2019年」が18.0%、「2020年」が14.2%となっている。

**図表2-4 日本への入国時期（SA）**

n=922

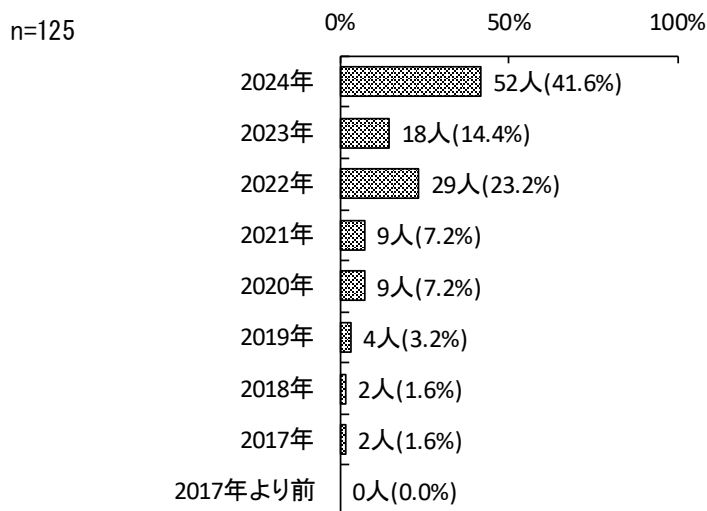


【Q5は、Q1にて「2.出身国」、「3.その他の国」を選択した人のみ対象】

⑤ 日本を離れた時期（Q5）

- ✓ 現在出身国・第三国にいる回答者が日本を離れた時期について、「2024年」が41.6%、「2022年」が23.2%、「2023年」が14.4%となっている。

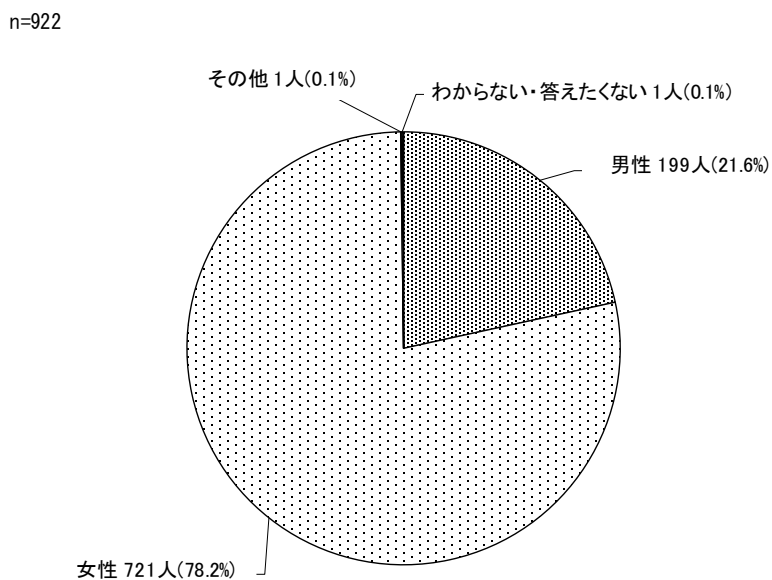
図表2-5 日本を離れた時期（SA）



⑥ 性別（Q6）

- ✓ 回答者の性別について、「男性」が21.6%、「女性」が78.2%。

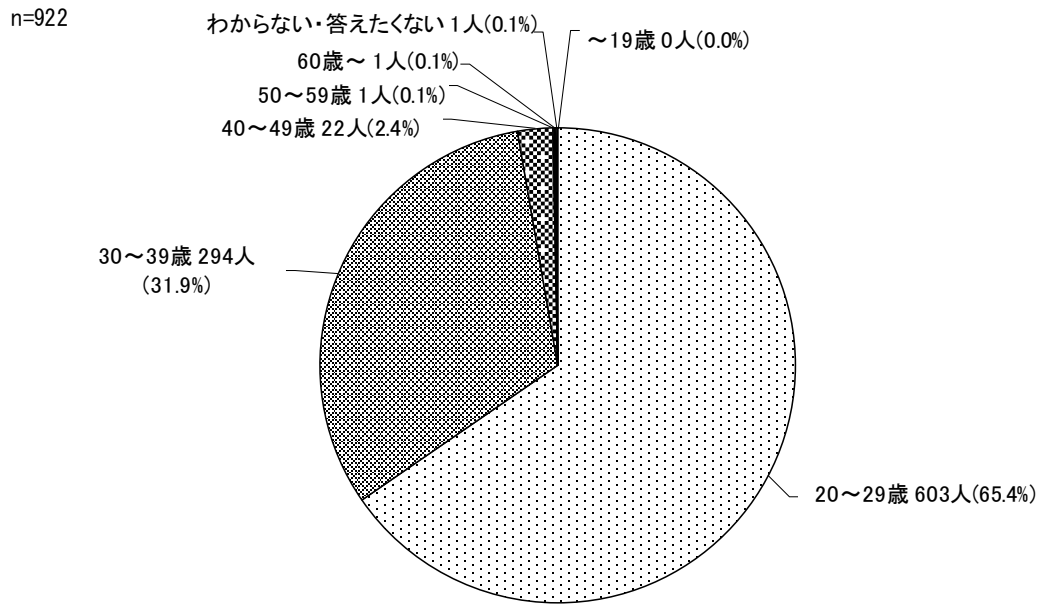
図表2-6 性別（SA）



⑦ 年齢 (Q7)

- ✓ 回答者の年齢について「20～29歳」が65.4%と最も多く、次いで「30～39歳」が31.9%となっている。

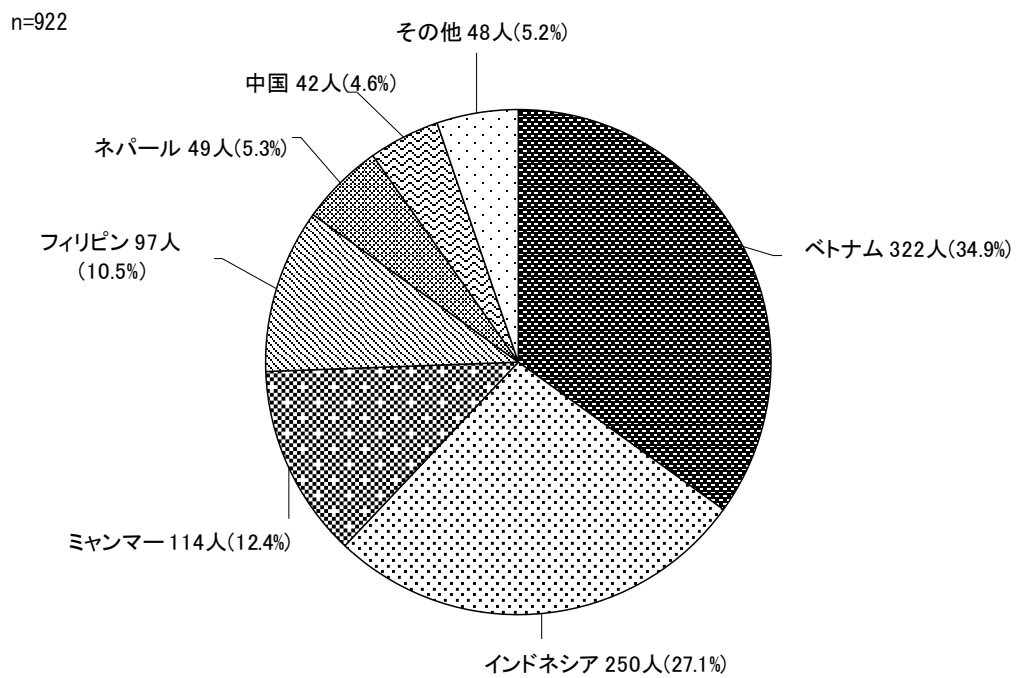
図表2-7 年齢 (SA)



⑧ 出身国 (Q8)

- ✓ 回答者の出身国について、「ベトナム」が 34.9%と最も多く、次いで「インドネシア」が 27.1%、ミャンマーが 12.4%となっている。

図表2-8 出身国 (SA)

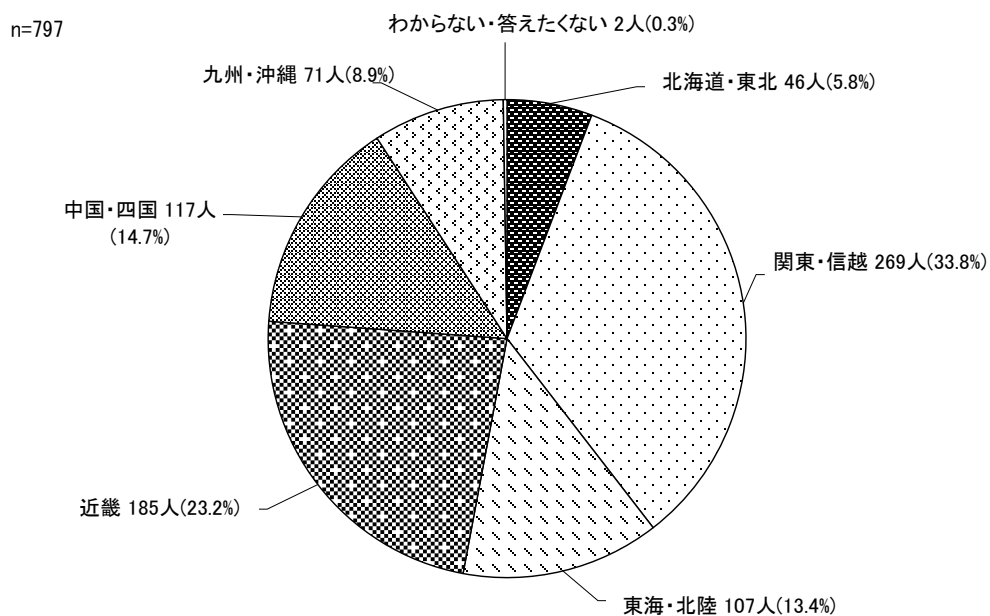


【Q9は、Q1にて「1.日本」を選択した人のみ対象】

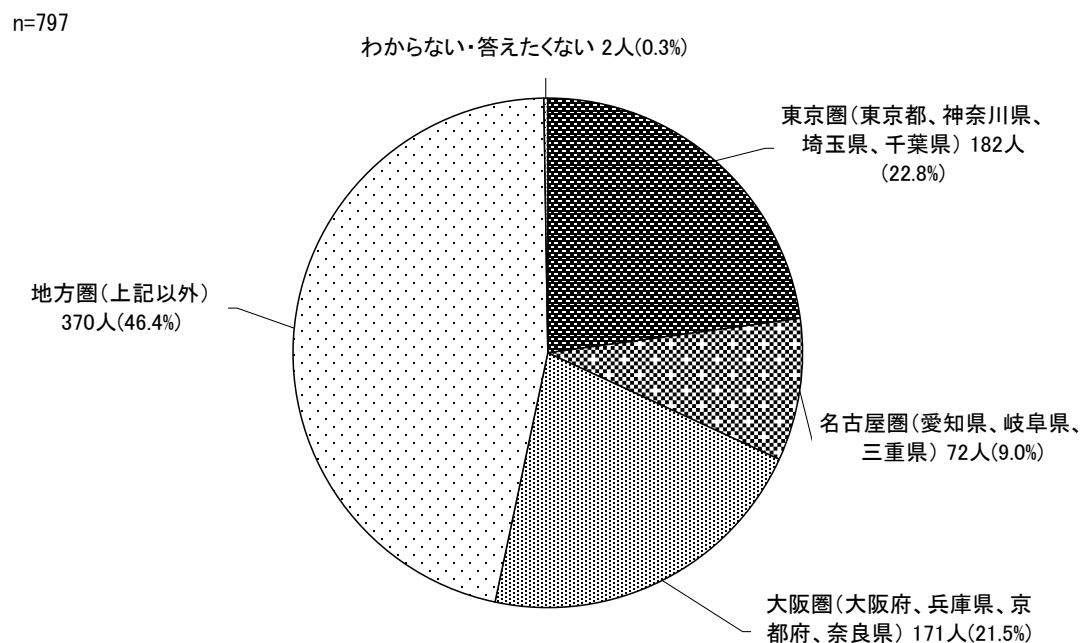
⑨ 現在の就労場所（Q9）

- ✓ 日本で就労している外国人介護人材に対し、現在の就労場所を尋ねたところ、「関東・信越」が 33.8%と最も多く、次いで「近畿」が 23.2%、「中国・四国」が 14.7%となっている。

図表2-9 現在の就労場所(地域区分)



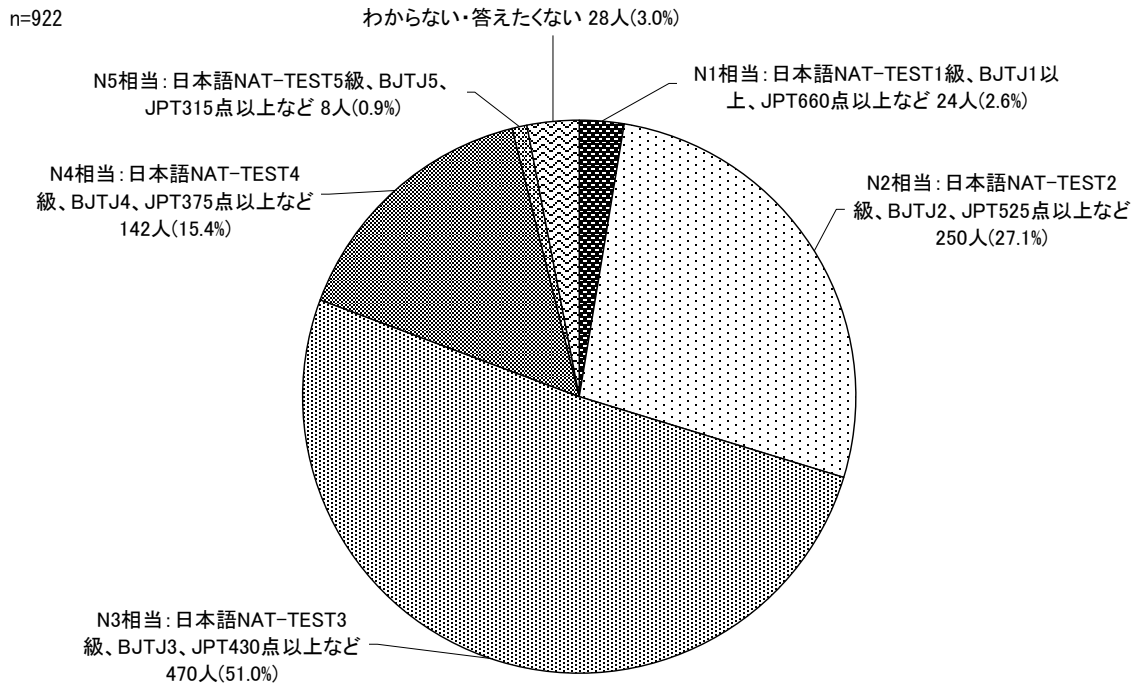
図表2-10 現在の就労場所(地方区分)



### ⑩ 日本語能力 (Q10)

- ✓ 回答者に対し、日本語能力水準を尋ねたところ、「N3相当:日本語 NAT-TEST 3級、BJT J3、JPT430点以上 など」が51.0%と最も多く、次いで「N2相当:日本語 NAT-TEST 2級、BJT J2、JPT525点以上 など」が27.1%、「N4相当:日本語 NAT-TEST 4級、BJT J4、JPT375点以上 など」が15.4%等となっている。

図表2-11 日本語能力(SA)

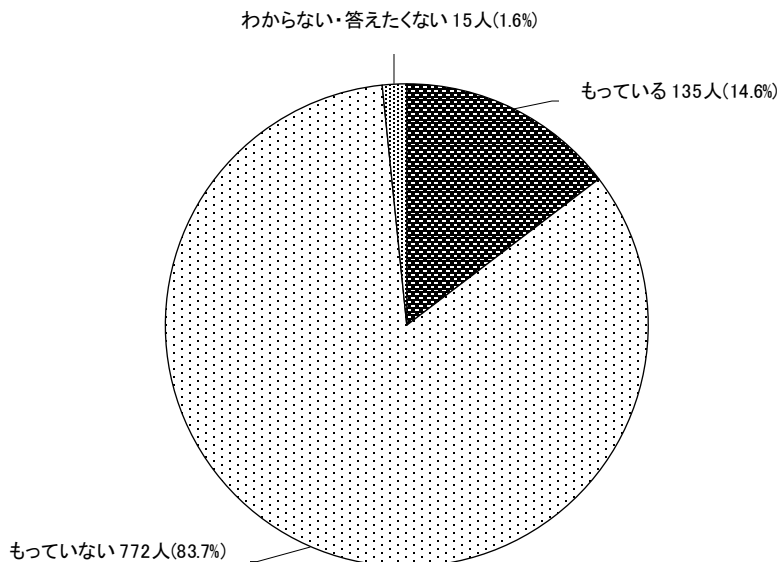


⑪ 介護福祉士資格取得状況 (Q 1 1)

- ✓ 回答者に対し、介護福祉士資格取得状況を尋ねたところ、「もっている」が 14.6%、「もっていない」が 83.7%。

図表2-12 介護福祉士資格取得状況

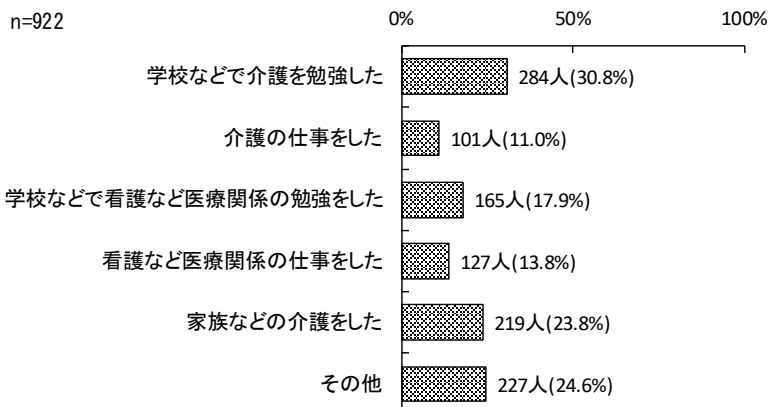
n=922



⑫ 来日前に経験したこと (Q 1 2)

- ✓ 回答者に対して、来日前に経験したことを尋ねたところ、「学校などで介護を勉強した」が 30.8%と最も多く、次いで「その他」が 24.6%、「家族などの介護をした」が 23.8%等となっている。

図表2-13 来日前に経験したこと(複数回答※以下「MA」と記述)



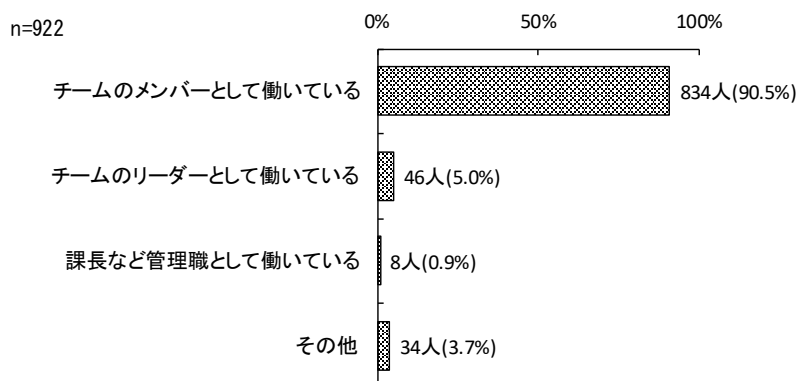
【Q13～Q23は、帰国者・第三国移住者については日本居住最終年の状況に基づき回答】

## 2) 職場におけるキャリア構築・スキル等獲得状況

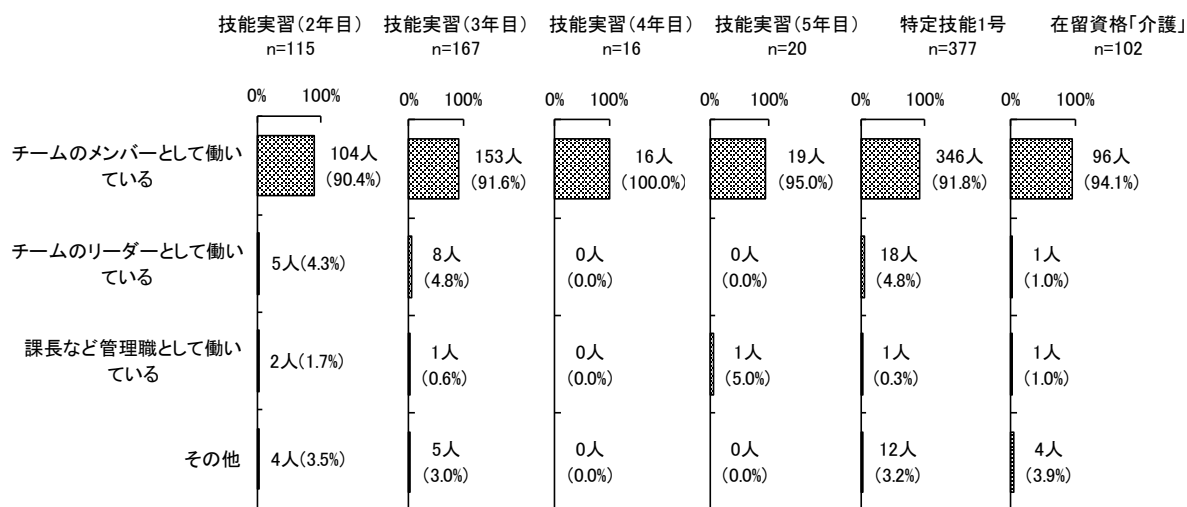
### ① 職場での役割 (Q13)

- ✓ 回答者全員に対し、職場での役割を尋ねたところ、「チームのメンバーとして働いている」が90.5%と最も多く、次いで「チームのリーダーとして働いている」が5.0%となっている。
- ✓ 一方、「課長など管理職として働いている」と答えた外国人介護人材の存在も0.9%と極めて少ない人数ではあるが認められた。

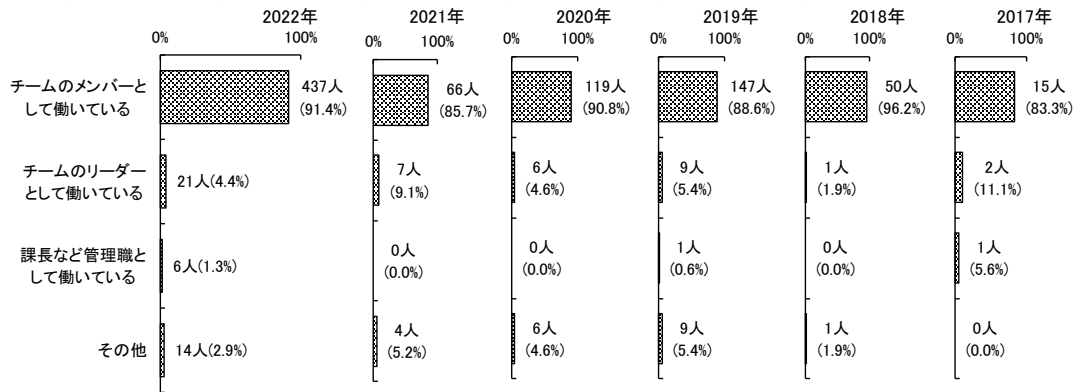
図表2-14 職場での役割(SA)



図表2-15 職場での役割 在留資格別クロス集計(SA)



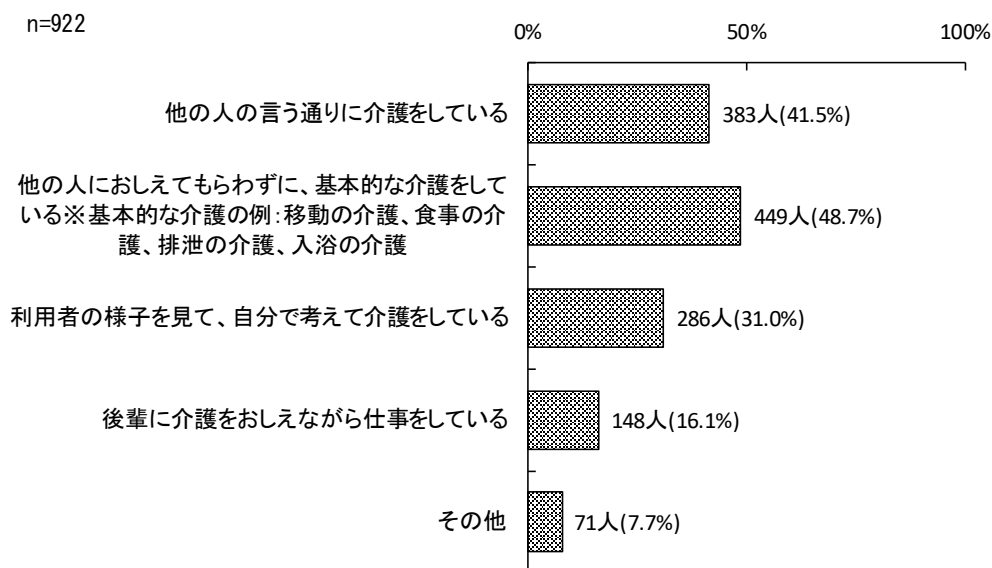
図表2-16 職場での役割 入国年度別クロス集計(SA)



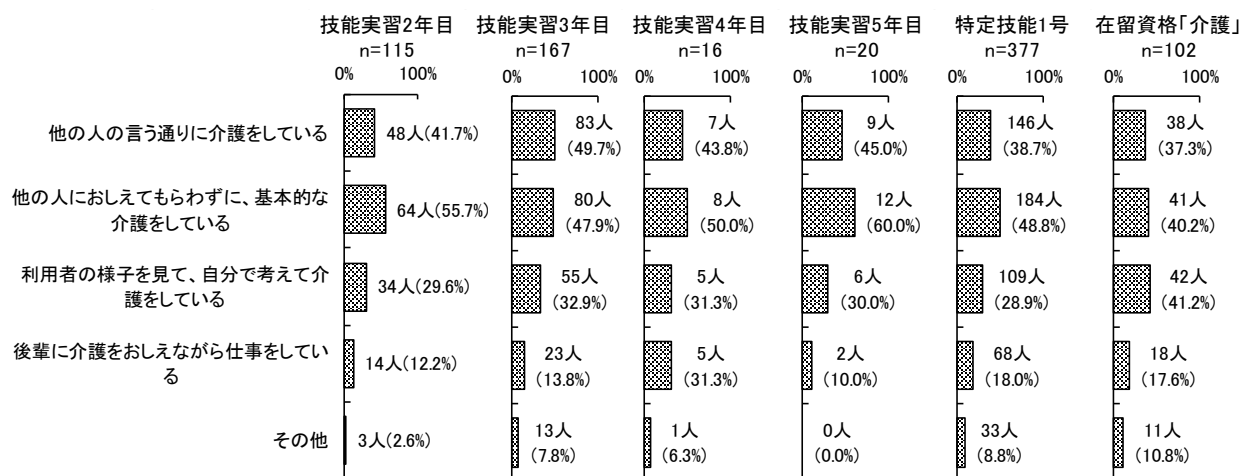
## ② 介護の仕事のやり方 (Q14)

- ✓ 回答者全員に対し、日本にて就業している際の介護の仕事のやり方を聞いたところ、「他の人におしえてもらわずに、基本的な介護をしている※基本的な介護の例:移動の介護、食事の介護、排泄の介護、入浴の介護」が48.7%、「他の人の言う通りに介護をしている」が41.5%であった。
- ✓ 在留資格別のクロス集計・入国年度別のクロス集計も概ね単純集計と同様の傾向にあるが、在留資格「介護」について、「利用者の様子を見て、自分で考えて介護をしている」と回答した割合が41.2%と他の在留資格と比較し高い傾向にあった。

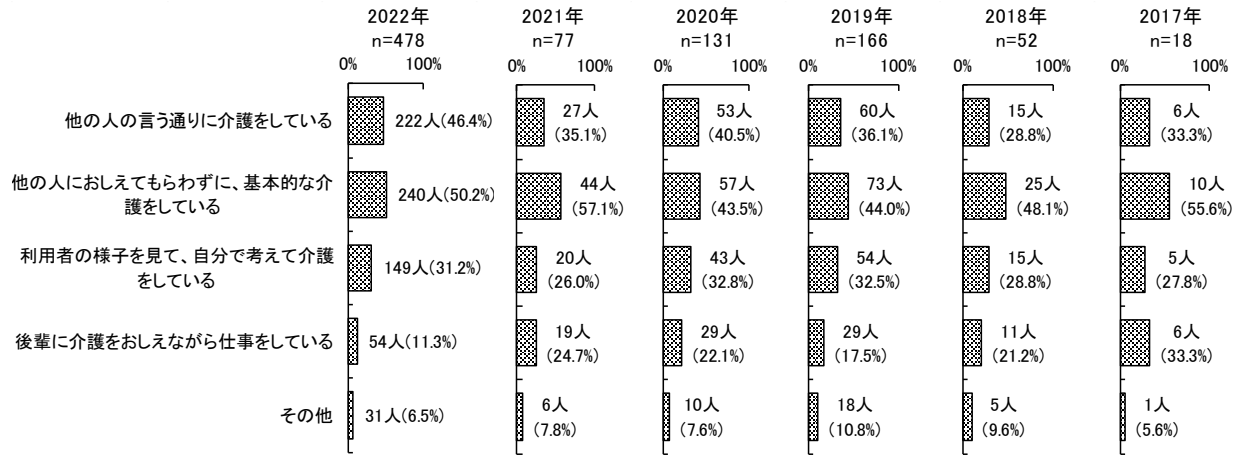
図表2-17 介護の仕事のやり方 (MA)



図表2-18 介護の仕事のやり方 在留資格別クロス集計 (MA)



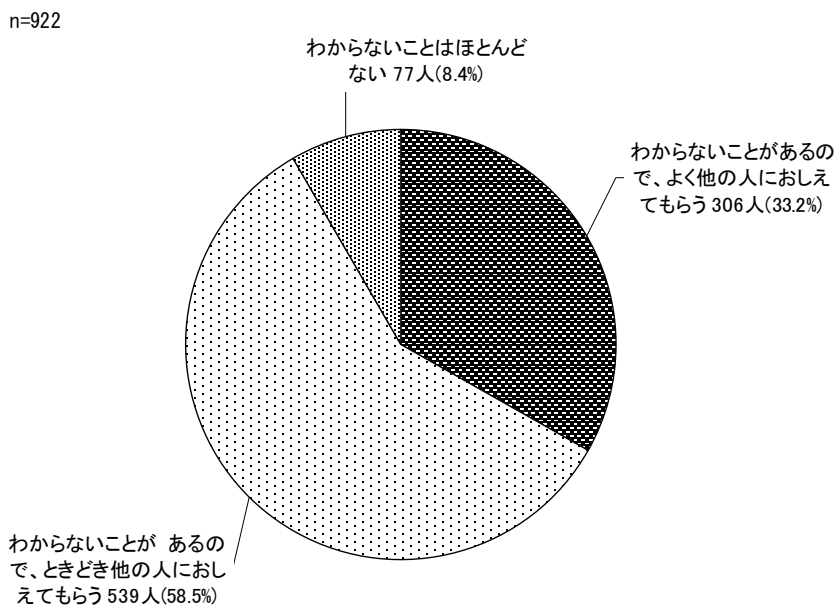
図表2-19 介護の仕事のやり方 入国年度別クロス集計(MA)



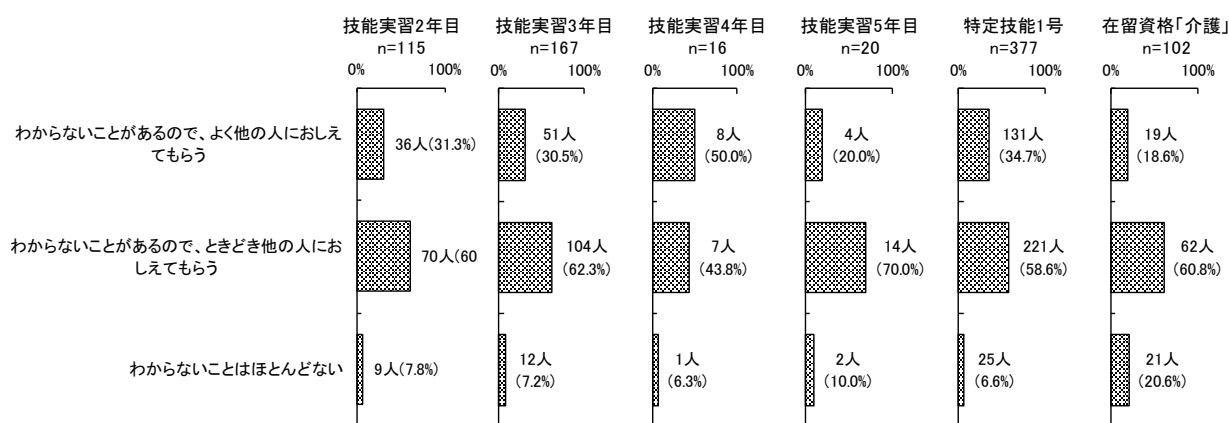
### ③ 外国人介護人材の介護で使う日本語能力 (Q15)

- ✓ 外国人介護人材の介護で使う日本語能力は、「わからないことがあるので、ときどき他の人におしえてもらう」が58.5%、「わからないことがあるので、よく他の人におしえてもらう」が33.2%であった。
- ✓ また、在留資格別のクロス集計・入国年度別のクロス集計も概ね単純集計と同様の傾向にあるが、在留資格「介護」について、「わからないことはほとんどない」と回答した割合が20.6%と他の年度と比較し高い傾向にあった。

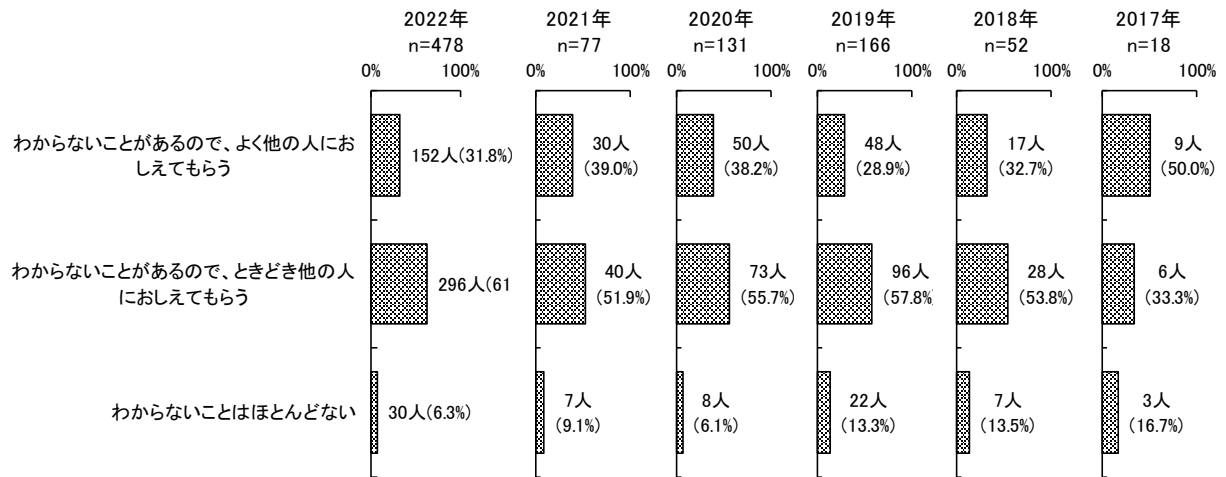
図表2-20 介護で使う日本語能力 (SA)



図表2-21 介護で使う日本語能力 在留資格別クロス集計 (SA)



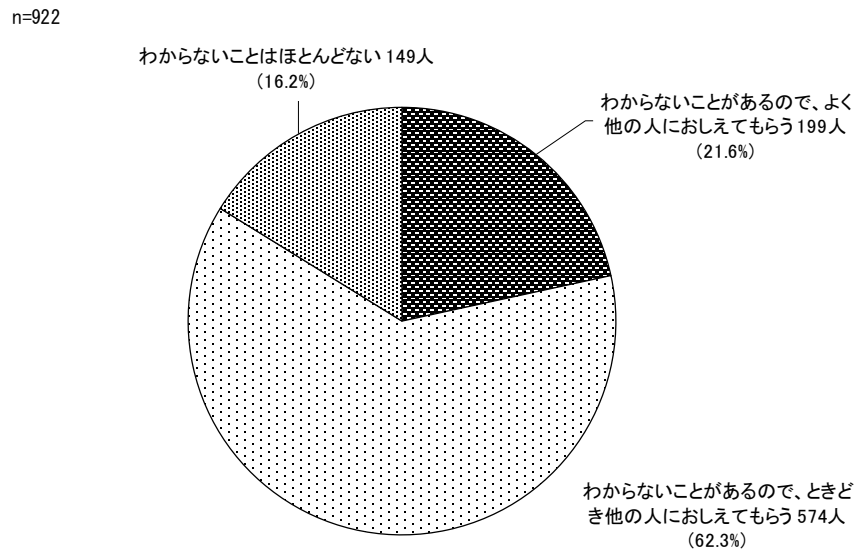
図表2-22 介護で使う日本語能力 入国年度別クロス集計(SA)



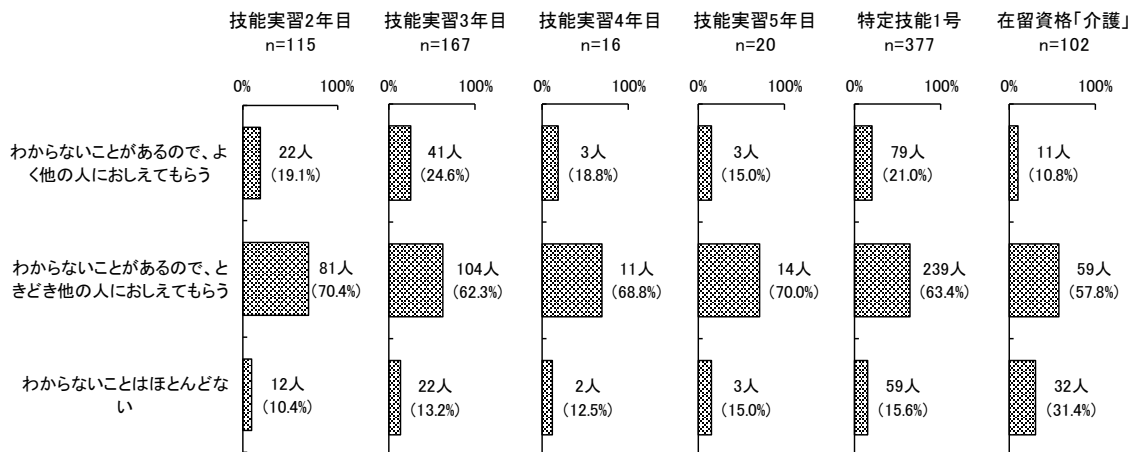
#### ④ 外国人介護人材の生活で使う日本語能力（Q16）

- ✓ 外国人介護人材の生活で使う日本語能力は、「わからないことがあるので、ときどき他の人におしえてもらう」が62.3%、「わからないことがあるので、よく他の人におしえてもらう」が21.6%であった。
- ✓ また、在留資格別のクロス集計・入国年度別のクロス集計も概ね単純集計と同様の傾向にあるが、在留資格「介護」について、「わからないことはほとんどない」と回答した割合は31.4%と他の在留資格と比較し高い傾向にあった。

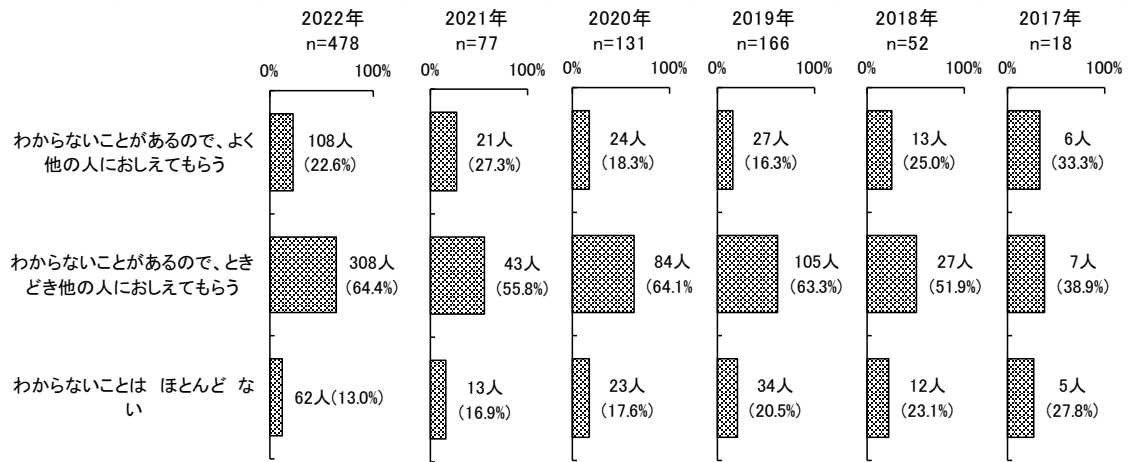
図表2-23 生活で使う日本語能力（SA）



図表2-24 生活で使う日本語能力 在留資格別クロス集計(SA)



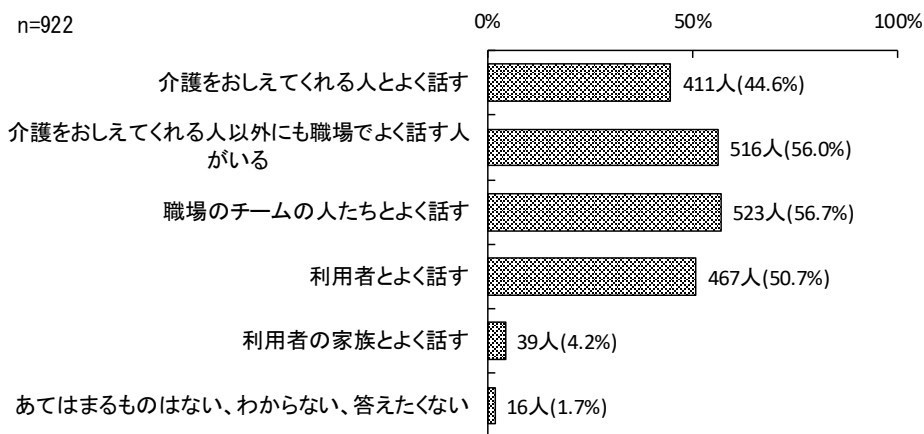
図表2-25 生活で使う日本語能力 入国年度別クロス集計(SA)



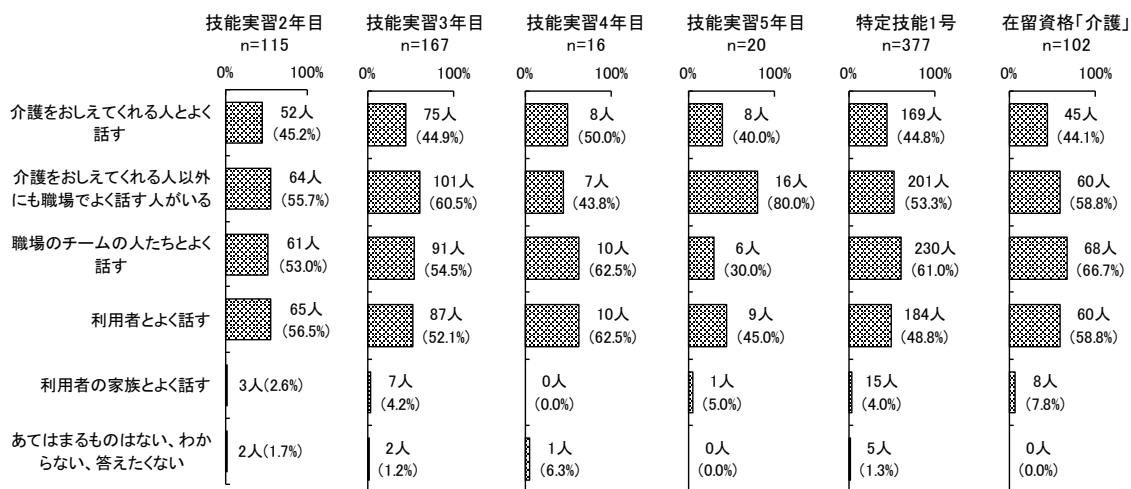
### ⑤ 職場の人・利用者との関係性 (Q17)

- ✓ 回答者に対し、職場の人・利用者との関係性を尋ねたところ、「職場のチームの人たちとよく話す」が56.7%、「介護をおしえてくれる以外にも職場でよく話す人がいる」が56.0%、「利用者とはよく話す」が50.7%であった。
- ✓ また、在留資格別のクロス集計・入国年度別のクロス集計も概ね単純集計と同様の傾向にある。

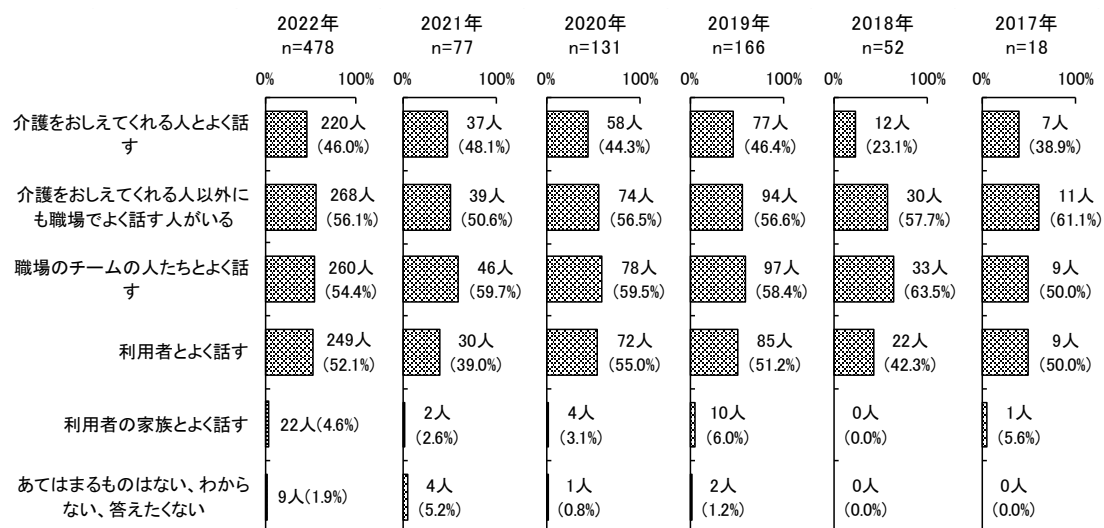
図表2-26 職場の人・利用者との関係性(SA)



図表2-27 職場の人・利用者との関係性 在留資格別クロス集計(SA)



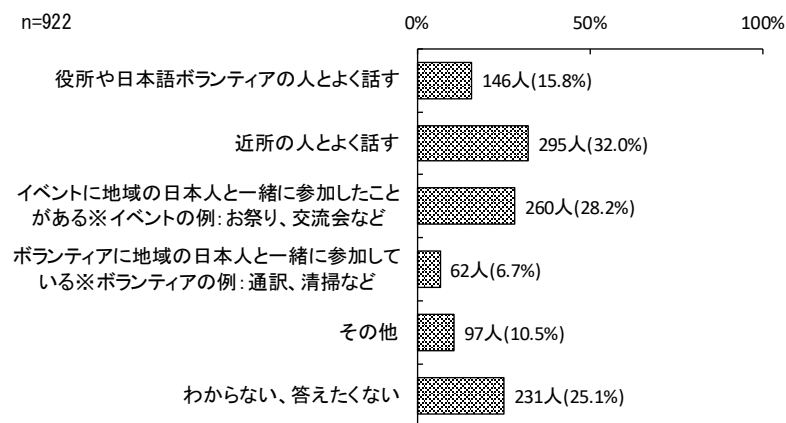
図表2-28 職場の人・利用者との関係性 入国年度別クロス集計(SA)



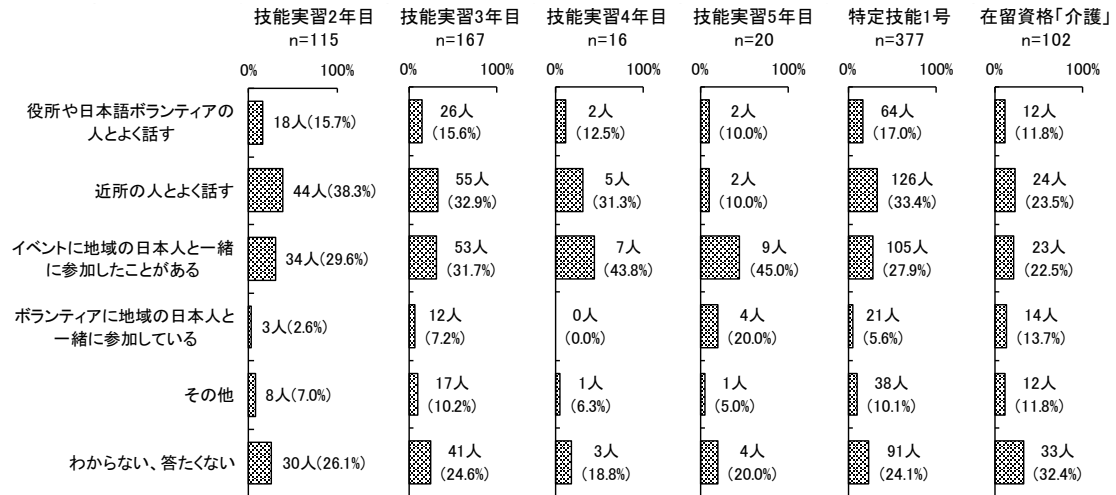
## ⑥ 地域の人との関係性 (Q18)

- ✓ 回答者に対し、地域の人との関係性を尋ねたところ、「近所の人とよく話す」が32.0%、「イベントに地域の日本人と一緒に参加したことがある※イベントの例:お祭り、交流会など」が28.2%、「役所や日本語ボランティアの人とよく話す」が15.8%等。
- ✓ 在留資格別クロス集計では、「技能実習3年目」、「技能実習4年目」、「技能実習5年目」では、「イベントに地域の日本人と一緒に参加したことがある」と答えた割合が、それぞれ、31.7%、43.8%、45.0%と、他在留資格と比較して高くなっている。また、在留資格「介護」については、「ボランティアに地域の日本人と一緒に参加している※ボランティアの例:通訳、清掃など」と答えた割合が13.7%と、他在留資格と比較して高くなっている。

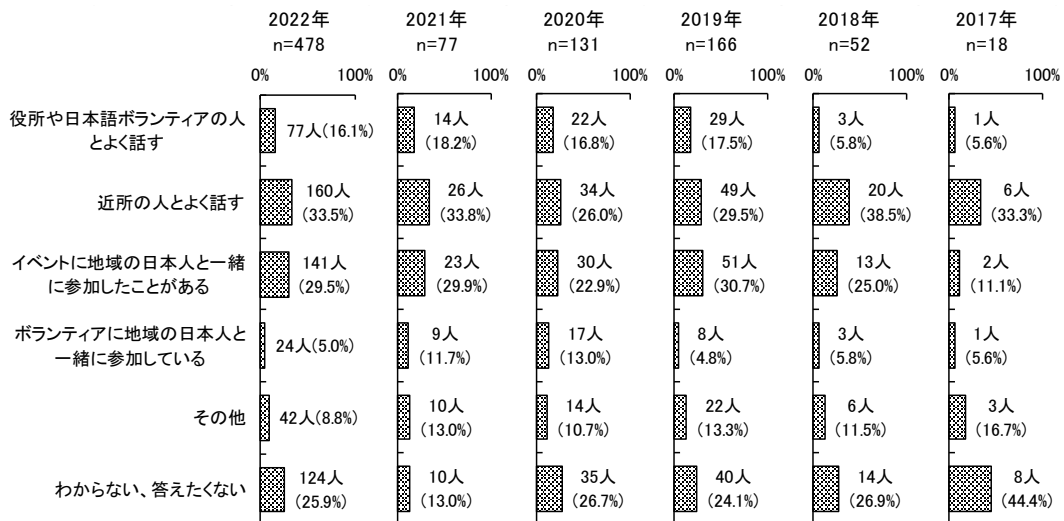
図表2-29 地域の人との関係性(SA)



図表2-30 地域の人との関係性 在留資格別クロス集計(SA)



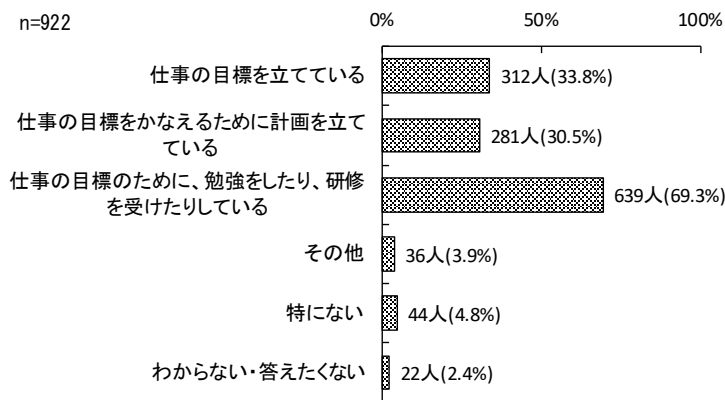
図表2-31 地域の人との関係性 入国年度別クロス集計(SA)



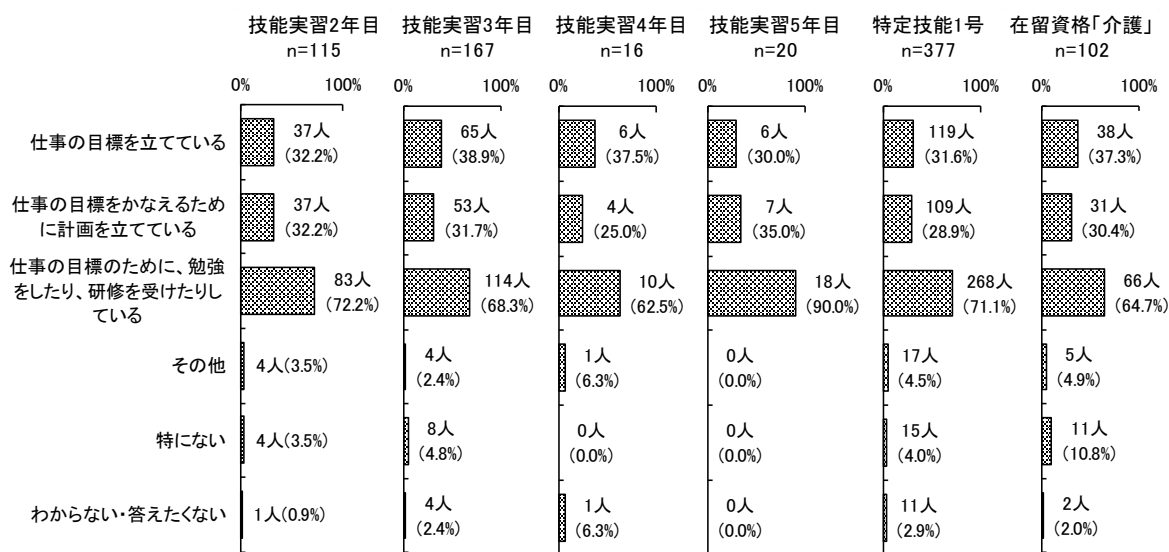
⑦ 自分の成長のために努力をしていること (Q19)

- ✓ 回答者に対し、自分の成長のために努力をしていることを尋ねたところ、「仕事の目標のために、勉強をしたり、研修を受けたりしている」が69.3%と最も多く、次いで、「仕事の目標を立てている」が33.8%、「仕事の目標をかなえるために計画を立てている」が30.5%等であった。
- ✓ 在留資格別クロス集計・入国年度別クロス集計でも概ね同様の傾向が読み取れた。

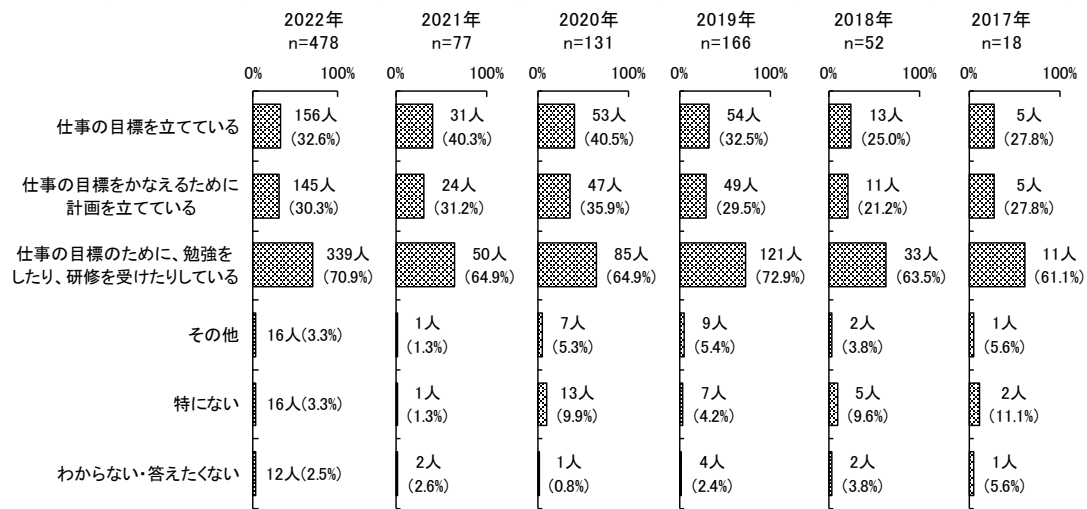
図表2-32 自分の成長のために努力をしていること(MA)



図表2-33 自分の成長のために努力をしていること 在留資格別クロス集計(MA)



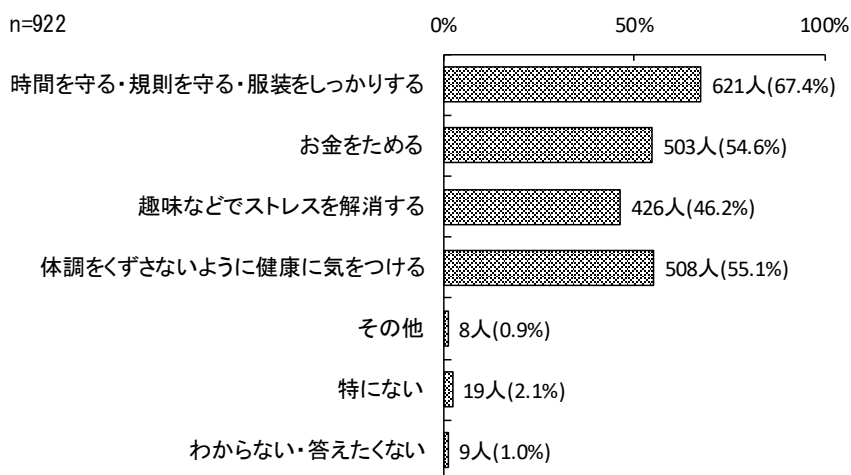
図表2-34 自分の成長のために努力をしていること 入国年度別クロス集計(MA)



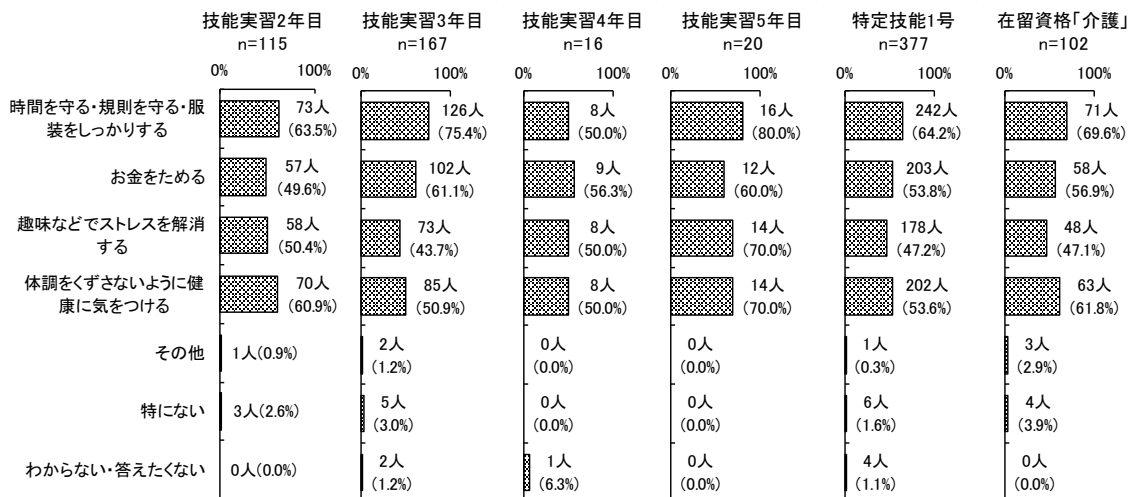
⑧ 自分をコントロールして頑張っていること (Q20)

- ✓ 回答者に対し、自分をコントロールして頑張っていることを尋ねたところ、「時間を守る・規則を守る・服装をしっかりとる」が 67.4%、「体調をくずさないように健康に気をつける」が 55.1%、「お金をためる」が 54.6%等。
- ✓ 在留資格別クロス集計・入国年度別クロス集計でも概ね同様の傾向が読み取れた。

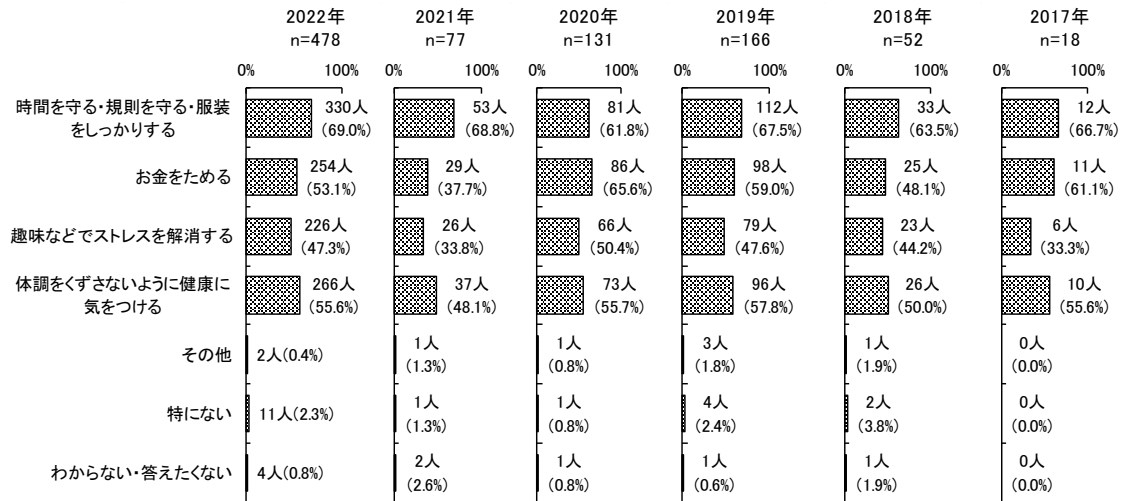
図表2-35 自分をコントロールして頑張っていること(MA)



図表2-36 自分をコントロールして頑張っていること 在留資格別クロス集計(MA)



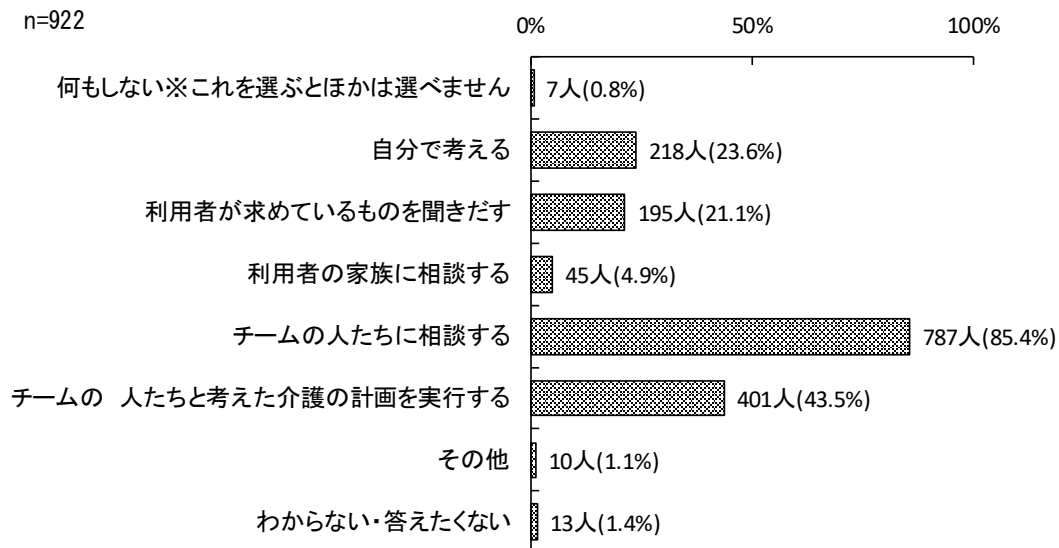
図表2-37 自分をコントロールして頑張っていること 入国年度別クロス集計(MA)



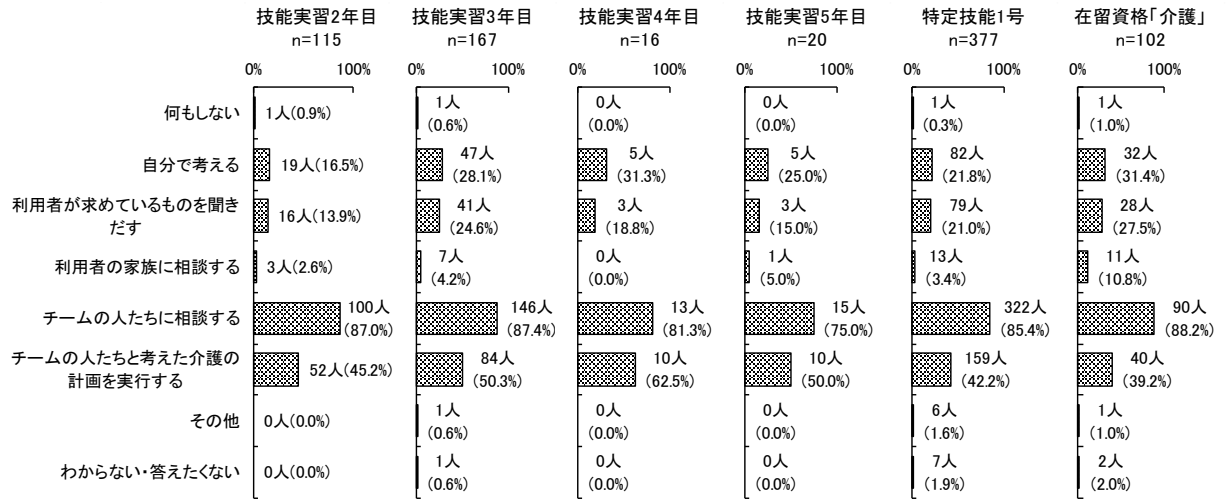
⑨ 仕事で何をすればいいかわからないときの対応 (Q21)

- ✓ 回答者に対し、仕事で何をすればいいかわからないときの対応を尋ねたところ、「チームの人たちに相談する」が 85.4%、「チームの人たちと考えた介護の計画を実行する」が 43.5%、「自分で考える」が 23.6%等。
- ✓ 在留資格別クロス集計・入国年度別クロス集計でも概ね同様の傾向が読み取れた。

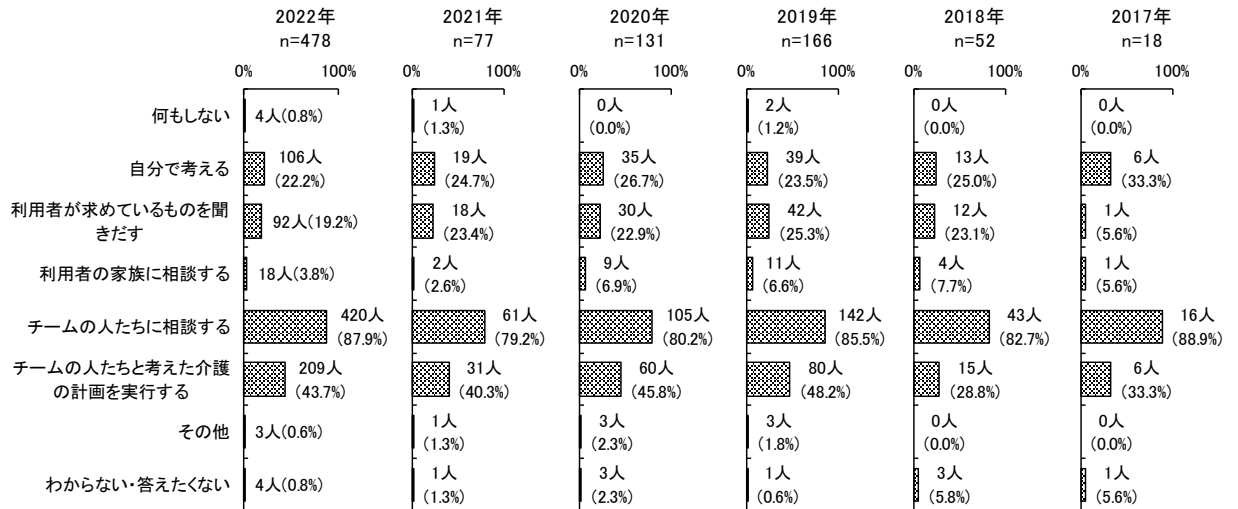
図表2-38 仕事で何をすればいいかわからないときの対応 (MA)



図表2-39 仕事で何をすればいいかわからないときの対応 在留資格別クロス集計(MA)



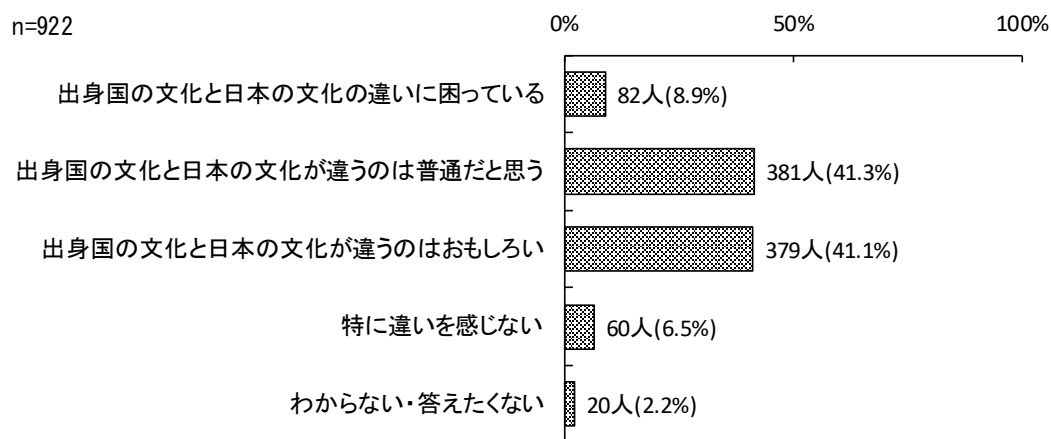
図表2-40 仕事で何をすればいいかわからないときの対応 入国年度別クロス集計(MA)



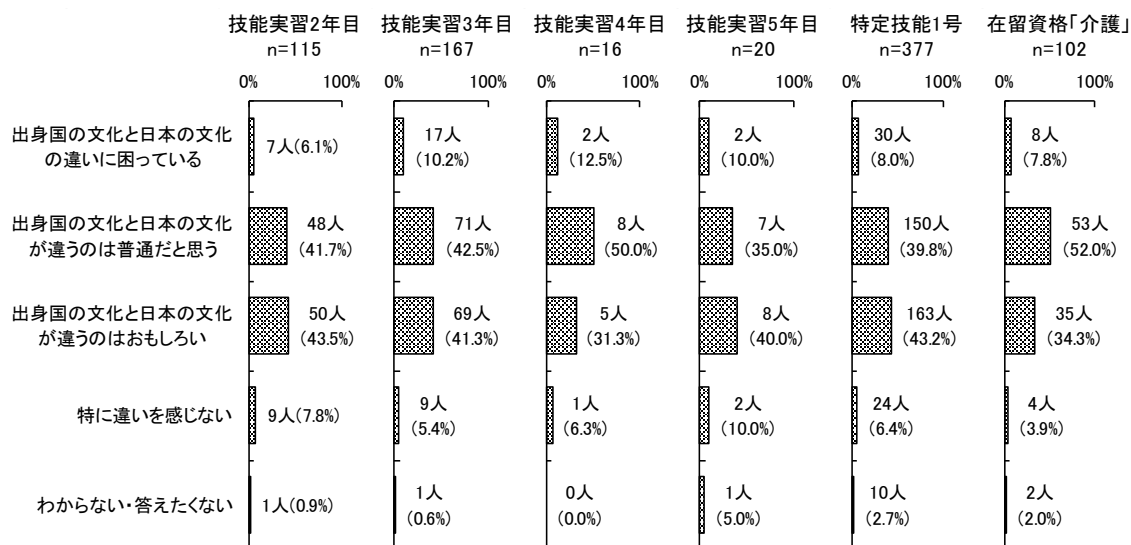
### ⑩ 文化の違いについてどう感じるか (Q22)

- ✓ 回答者に対し、文化の違いの感じ方を尋ねたところ、「出身国の文化と日本の文化が違うのは普通だと思う」が 41.3%と最も多く、次いで「出身国の文化と日本の文化が違うのはおもしろい」が 41.1%であった。また、「出身国の文化と日本の文化の違いに困っている」が 8.9%、「特に違いを感じない」が 6.5%と少数ではあるが、文化の違いに戸惑う外国人介護人材や、文化の違いを感じない外国人介護人材の存在も認められた。
- ✓ 在留資格別クロス集計・入国年度別クロス集計でも概ね同様の傾向が読み取れた。

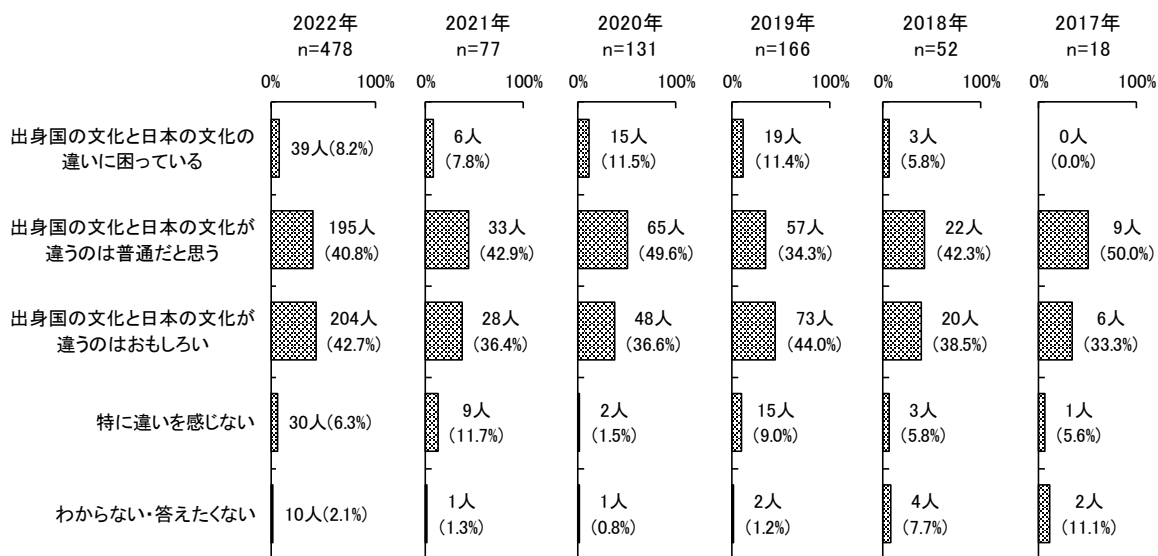
図表2-41 文化の違いについてどう感じるか (SA)



図表2-42 文化の違いについてどう感じるか 在留資格別クロス集計(SA)



図表2-43 文化の違いについてどう感じるか 入国年度別クロス集計(SA)

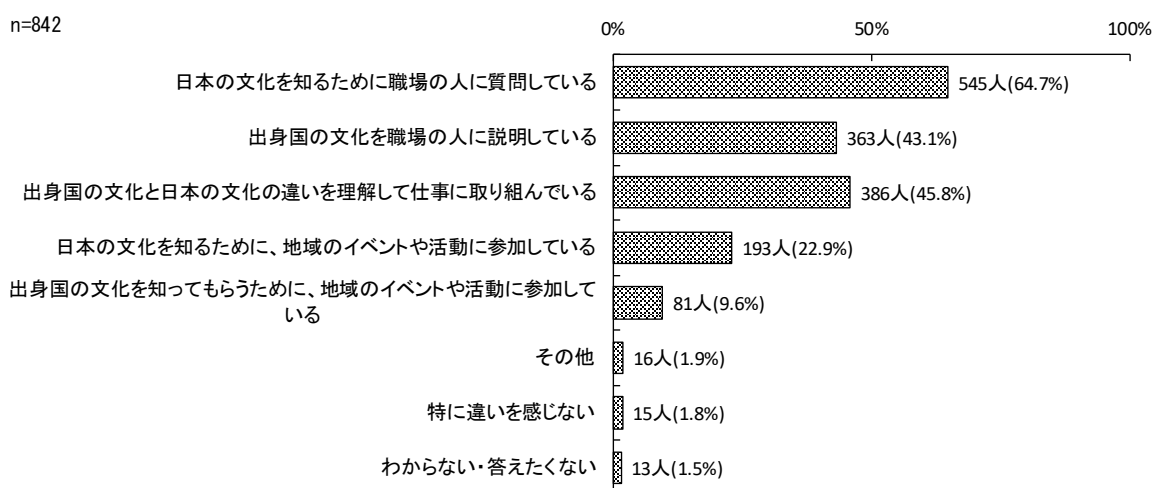


【Q23は、Q22にて「1.出身国の文化と日本の文化の違いに困っている」～「3.出身国の文化と日本の文化が違うのはおもしろい」のいずれかを選択した人のみ対象】

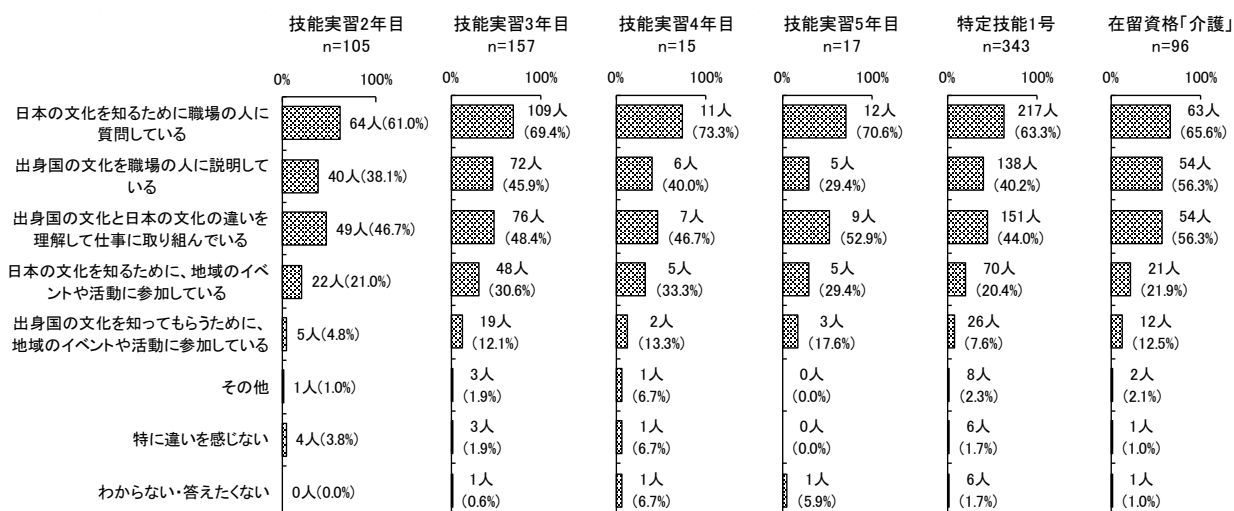
⑪ 文化の違いを感じたときどうするか(Q23)

- ✓ 回答者に対し、文化の違いを感じたときどうするか尋ねたところ、「日本の文化を知るために職場の人に質問している」が64.7%と最も多く、次いで「出身国の文化と日本の文化の違いを理解して仕事に取り組んでいる」が45.8%、「出身国の文化を職場の人に説明している」が43.1%等であった。
- ✓ 在留資格別クロス集計・入国年度別クロス集計でも概ね同様の傾向が読み取れた。

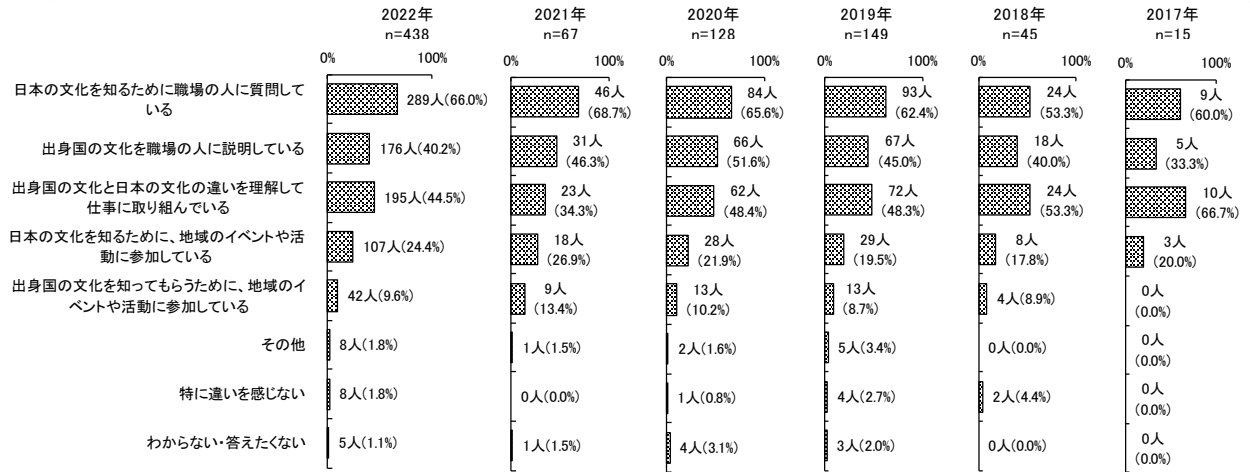
図表2-44 文化の違いを感じたときどうするか(MA)



図表2-45 文化の違いを感じたときどうするか 在留資格別クロス集計(MA)



図表2-46 文化の違いを感じたときどうするか 入国年度別クロス集計(MA)



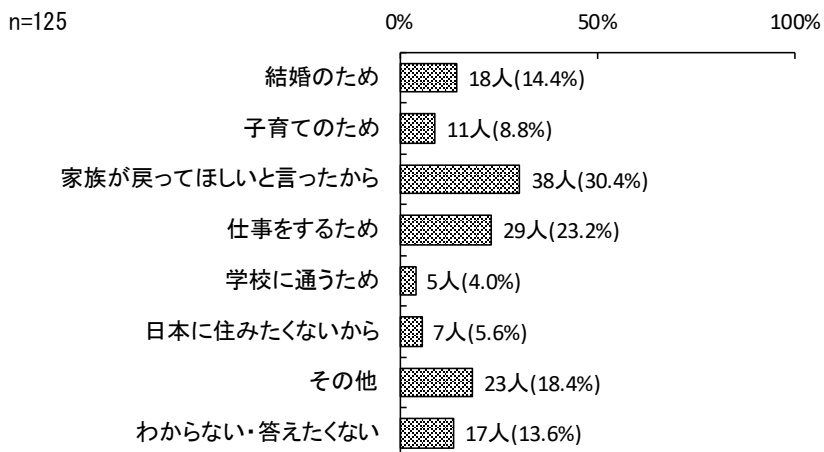
【Q24～Q26は、Q1にて「2.出身国」、「3.その他の国」を選択した人のみ対象】

### 3) 帰国・第三国移住者の状況

#### ① 日本を離れた理由(Q24)

- ✓ 回答者のうち、現在出身国・第三国に居住している者について、日本を離れた理由を尋ねたところ、「家族が戻ってほしいと言ったから」が30.4%、「仕事をするため」が23.2%、「その他」が18.4%等。

図表2-47 日本を離れた理由(MA)



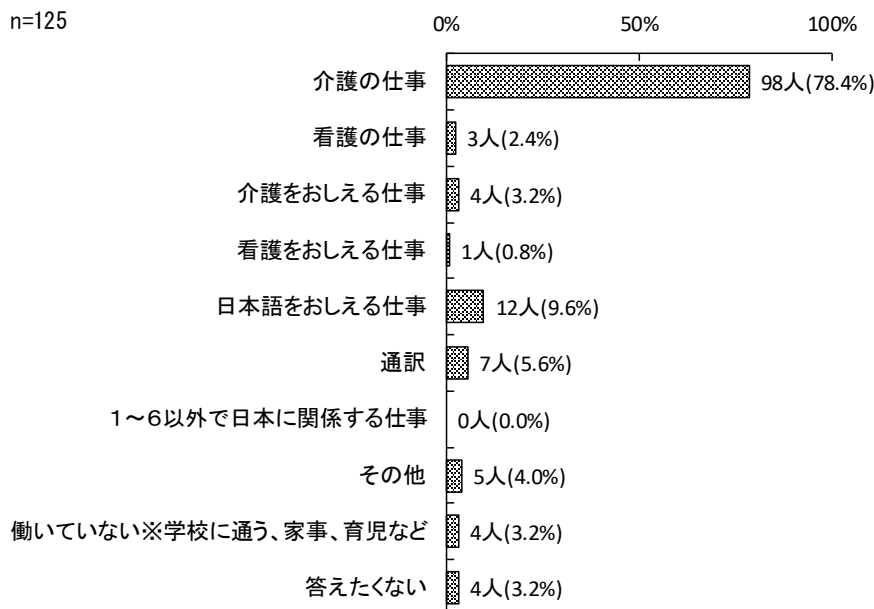
その他に関する主な回答:

- ・在留資格の期限が来たから
- ・病気等健康上の理由
- ・講師や通訳の仕事がしたいから
- ・特に理由はない

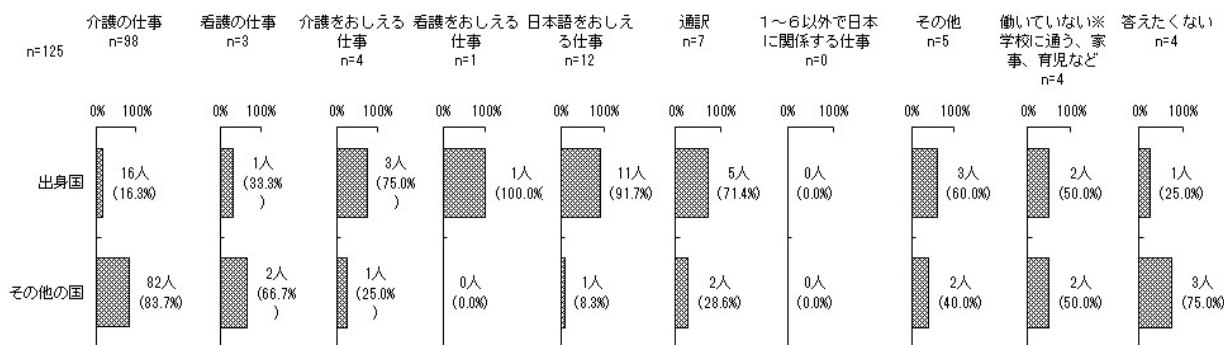
② 帰国者・第三国移住者の今の仕事 (Q25)

- ✓ 回答者のうち、現在出身国・第三国に居住している者について、現在の仕事を尋ねたところ、「介護の仕事」が78.4%と最も多く、次いで「日本語をおしえる仕事」が9.6%だった。

図表2-48 帰国者・第三国移住者の今の仕事(MA)



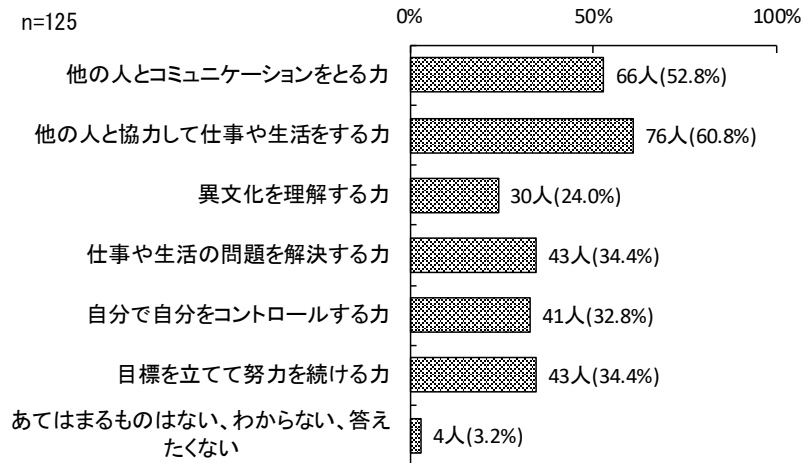
図表2-49 帰国者・第三国移住者の今の仕事 帰国・第三国別クロス集計(MA)



③ 日本の介護で身についた力で今の生活や仕事に役に立っているもの(Q26・Q27)

- ✓ 回答者のうち、現在出身国・第三国に居住している者について、日本の介護で身についた力で今の生活や仕事に役に立っているものを尋ねたところ、「他の人と協力して仕事や生活をする力」が 60.8%と最も多く、次いで「他の人とコミュニケーションをとる力」が 52.8%だった。

図表2-50 日本の介護で身についた力で今の生活や仕事に役に立っているもの(MA)

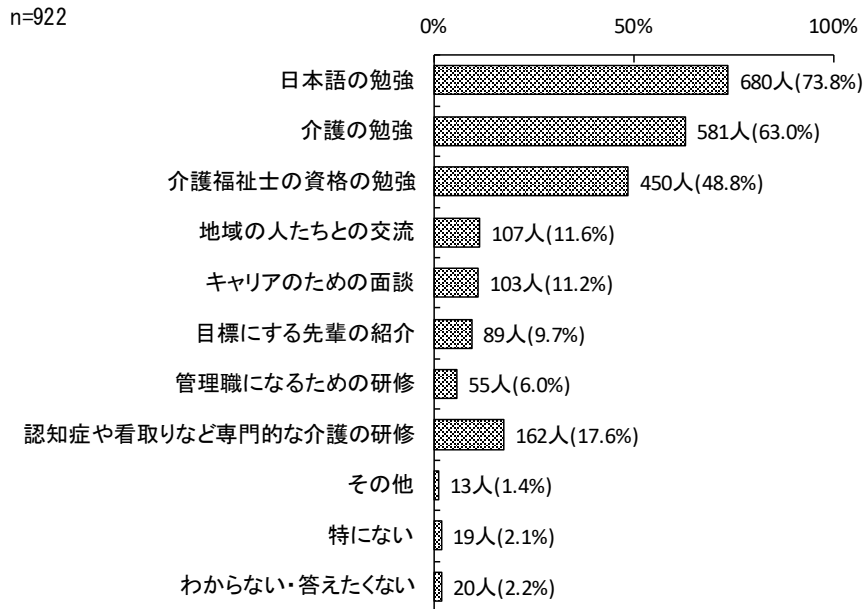


#### 4) キャリアアップに関する支援

##### ① 外国人介護人材がキャリアアップのために受けた支援(Q 2 8)

- ✓ 回答者がキャリアアップのために実際に受けた支援は、「日本語の勉強」が 73.8%と最も多く、次いで「介護の勉強」が 63.0%、「介護福祉士の資格の勉強」が 48.8%となっている。

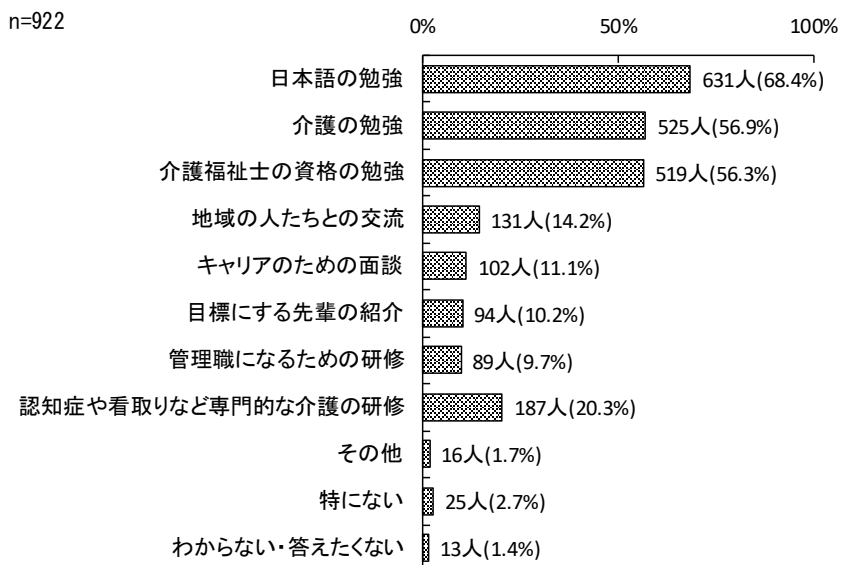
図表2-51 キャリアアップのために受けた支援 (MA)



##### ② キャリアアップのために支援してほしいこと(Q 2 9)

- ✓ 回答者がキャリアアップのために支援してほしいことは、「日本語の勉強」が 68.4%と最も多く、次いで「介護の勉強」が 56.9%、「介護福祉士の資格の勉強」が 56.3%となっている。

図表2-52 キャリアアップのために支援してほしいこと (MA)



第3章 外国人介護人材のキャリア構築に  
関するヒアリング調査  
(関係団体等向け／外国人介護人材向け  
ヒアリング調査)

### 第3章 外国人介護人材のキャリア構築に関するヒアリング調査 (関係団体等向け／外国人介護人材向けヒアリング調査)

#### 1. 調査の概要

##### 1) 目的

- ✓ 外国人介護人材の多様なキャリアに関する事例収集およびキャリア構築に向けた支援事例の収集、また外国人介護人材のキャリア構築に必要なスキルやコンピテンシーを可視化して「スキルモデル」「コンピテンシーモデル」等を作成することを目的に、関係団体等へのヒアリング調査を実施した。また、上記の関係団体等の紹介をもとに、国内でキャリアを構築している外国人介護人材、出身国に帰国した外国人介護人材へのヒアリング調査を実施した。
- ✓ 関係団体等の中でも、介護事業者へのヒアリング調査では、就業している外国人介護人材のキャリア構築のための支援やキャリア構築に対する考えに加えて、「スキルモデル」「コンピテンシーモデル」等への反映のため、外国人介護人材の仕事における役割や向き合い方の変化、スキルアップの事例等について把握することを目的とした。
- ✓ 監理団体・登録支援機関・送出し機関へのヒアリング調査では、外国人介護人材のキャリア構築のための支援やキャリア構築に対する考えに加えて、入国前の段階で重視していることや日本での仕事や生活に馴染んでもらうために行っている支援等について把握することを目的とした。
- ✓ 自治体へのヒアリング調査では、外国人介護人材のキャリア構築のための支援やキャリア構築に対する考えに加えて、受入れ環境の整備に関する直接的、また地域協議会等を通じた間接的な取組事例等を把握することを目的とした。

##### 2) 調査対象と調査方法

###### ① 調査対象の選定方法

- ✓ WG 委員等からの推薦や、公開情報の閲覧等から、調査目的に適う関係団体等を選定した。一部の関係団体等には外国人介護人材のご紹介をご依頼し、属性なども鑑みた上で選定した。

###### ② 調査対象

- ✓ 調査対象は、以下のとおり。

図表3-1 調査対象(関係団体等)

No.	調査対象	分類	調査実施日
1	茨城県(福祉部福祉人材・指導課人材確保グループ)	自治体	令和6年8月29日
2	公益社団法人 트레이ディングケア	監理団体	令和6年9月12日
3	滋賀県(健康福祉部医療福祉推進課介護・福祉人材確保係)／ 一般社団法人滋賀県介護老人保健施設協会滋賀県国際介護・福祉人材センター	自治体／ 監理団体・登録支援機関	令和6年10月1日
4	ジョイスリー株式会社	送出し機関	令和6年10月4日
5	社会福祉法人聖隷福祉事業団	介護事業者	令和6年10月10日
6	福井県(健康福祉部長寿福祉課介護サービスグループ)／ 社会福祉法人福井県社会福祉協議会ふくい外国人介護職員支援センター	自治体／ 監理団体	令和6年10月25日
7	社会福祉法人リガーレ暮らしの架け橋(社会福祉連携推進法人リガーレ)	介護事業者	令和6年10月31日
8	株式会社やさしい手	介護事業者	令和6年11月6日

図表3-2 調査対象(外国人介護人材)

No.	調査対象	就労状況	調査実施日
9	EPA介護福祉士A氏(フィリピン、男性)	日本の介護施設で勤務、リーダー職を務める(調査実施直後に法人内の重度心身障害児施設に異動)	令和6年9月24日
10	技能実習修了後特定技能へ移行して3年目のB氏(インドネシア、男性)	日本の介護施設で勤務、リーダー職を務める	令和6年10月3日
11	技能実習修了後、帰国したC氏(インドネシア、男性)	出身国の教育機関で勤務、日本語を教えている	令和6年10月3日
12	特定技能で入国し3年目のD氏(フィリピン、男性)	日本の介護施設で勤務	令和6年10月7日
13	技能実習3年目のE氏(フィリピン、女性)	日本の介護施設で勤務	令和6年10月31日
14	特定技能で入国し2年目のF氏(ミャンマー、女性)／ 特定技能で入国し2年目のG氏(ミャンマー、女性)	ともに日本の介護施設で勤務	令和6年11月27日

### ③ 調査方法

- ✓ オンライン会議システムを用いて事務局メンバーとヒアリング先をつなぎ、ヒアリングを実施。一部ヒアリングは現地を訪問して実施した。
- ✓ 介護事業者・監理団体・登録支援機関・送出し機関へのヒアリングにおいては、外国人介護人材の採用・定着支援、キャリア構築に向けた支援に携わっている担当者にヒアリングを実施した。
- ✓ 外国人介護人材へのヒアリングは本人に対して実施した。紹介元の関係団体担当者の同席については、外国人介護人材本人と関係団体担当者の意向で決定した。言語は、基本的には日本語、一部英語および母国語を用いた。

### 3) 主な調査内容

- ✓ 主な調査内容は、以下のとおり。

#### 【介護事業者】

- 外国人介護人材活用について
  - ◇ 現在の外国人介護人材受入れ状況(受入れ人数、在留資格、国籍等)
  - ◇ 就業している外国人介護人材の活躍状況(業務、配置、求める役割等)
  - ◇ 利用者や他の職員との関係性
- 外国人介護人材のキャリア構築について
  - ◇ 外国人介護人材のキャリア構築に対する考え
  - ◇ 外国人介護人材のキャリア構築に向けた具体的な支援等
  - ◇ 上記支援等の成果、効果
  - ◇ 介護事業所でのキャリアアップを見据えた、外国人介護人材に求めるスキルやコンピテンシー(就業年数や役割ごとに)
  - ◇ 外国人介護人材の定着やキャリア構築に関する課題、意見等
- 今後の展望等について
  - ◇ 外国人介護人材のキャリア構築に関する今後の展望
  - ◇ 自治体や国等への意見や要望

#### 【監理団体・登録支援機関】

- 支援している外国人介護人材について
  - ◇ 現在の外国人介護人材の支援状況(支援人数、在留資格、国籍等)
  - ◇ 外国人介護人材の支援に関する方針(マッチング、教育の考え方や方針等)
- 外国人介護人材のキャリア構築に向けた支援等について
  - ◇ 外国人介護人材のキャリア構築に対する考え
  - ◇ 外国人介護人材の定着、キャリア構築に向けた支援等
  - ◇ 上記支援等の成果や効果、課題等
  - ◇ 外国人介護人材のキャリア構築に生きるスキルやコンピテンシー(日本語、介護、対人関係構築、自律性等)
- 今後の展望等について
  - ◇ 外国人介護人材の定着やキャリア構築に関する今後の展望
  - ◇ 送出し機関、介護事業所、自治体や国等への意見や要望

## 【送出し機関】

- 外国人介護人材の送出しについて
  - ◇ 現在の外国人介護人材の送出し状況(送出し人数、在留資格、国籍等)
  - ◇ 外国人介護人材の送出しに関する方針(マッチング、教育の考え方、方針等)
  - ◇ 外国人介護人材の帰国後の状況(帰国/第三国移住する人の割合、帰国/第三国移住後のキャリア等)
- 外国人介護人材のキャリア構築に向けた支援等について
  - ◇ 外国人介護人材のキャリア構築に対する考え
  - ◇ 外国人介護人材のキャリア構築に向けた支援等(送出し前～日本入国後)
  - ◇ 外国人介護人材の定着に向けた支援や課題等
  - ◇ 外国人介護人材のキャリア構築に向けた支援等(帰国/第三国移住後)
  - ◇ キャリア構築に向けた支援等の成果や効果、課題
  - ◇ 外国人介護人材のキャリア構築に生きるスキルやコンピテンシー(日本語、介護、対人関係構築、自律性等)
- 今後の展望等について
  - ◇ 外国人介護人材のキャリア構築を念頭に置いた送出し、および帰国/第三国移住後の支援等に関する今後の展望
  - ◇ 監理団体/登録支援機関、介護事業所、自治体、国等への意見や要望

## 【外国人介護人材】

- 今の仕事について
- 今のキャリアを選んだ理由
- 日本の介護の仕事をして、できるようになったこと、成長したこと
- チームメンバーと一緒に働くうえで、大変だったこと
- 利用者とのコミュニケーションをとるうえで、大切にしていること
- 地域の日本人との交流について
- 日本の介護を経験したことで、今の職場で評価されていること(介護業種以外で働いている場合)
- 将来の目標
- 将来の目標のために、支援してほしいこと

## 2. 調査結果のまとめ

- ✓ 本ヒアリング調査は、外国人介護人材のキャリア事例およびキャリア構築に向けた支援事例を収集することに加え、外国人介護人材のキャリア構築に必要となるスキルやコンピテンシーを可視化して、「スキルモデル」「コンピテンシーモデル」を作成することを目的として実施した。また、上記のキャリア事例や支援事例、「スキルモデル」「コンピテンシーモデル」は、「外国人介護人材のキャリア構築の実態と支援に関するリーフレット」の作成にも活用した。
- ✓ そのため、ヒアリング調査記録を、スキルに該当する「介護」「日本語」、コンピテンシーに該当する「コミュニケーション・協働力」「異文化理解力」「課題解決力」「自律性・向上心」という枠組みの中で、それぞれの能力に関する記述と、それぞれの能力向上のための支援に関する記述に分けて整理し、取りまとめを行った。またヒアリング調査記録を、「キャリアに対する考え」「キャリア全般に関する支援」「キャリア事例」という枠組みでも整理し、取りまとめを行った。これらの整理は、「外国人介護人材のキャリア構築の実態と支援に関するリーフレット」の骨子でもある。
- ✓ 以下が、枠組みごとに取りまとめた事例（ヒアリング調査で聞かれた事例）の概要である（一部枠組みを横断した記述がある）。これらの事例の詳細は「スキルモデル」「コンピテンシーモデル」「キャリアモデル」「外国人介護人材のキャリア構築の実態と支援に関するリーフレット」等を参照されたい。また、個別のヒアリング調査記録は、参考資料として本報告書の巻末に収録した。

図表3-3 ヒアリング調査結果概要

枠組み		事例
スキルモデル	介護	<p><b>【スキル】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 1年目は基本的な介護を学習、2年目には介護の専門知識や国家試験の語彙を勉強、3～4年目で介護福祉士の国家資格を取得（聖隷福祉事業団）</li> <li>• 1年目は指導員と一緒に生活の手伝い（排泄介助、移乗介助、入浴介助、食事介助など）、2年目からは1人で業務を行い、4年目からリーダー職（外国人介護人材 B 氏）</li> <li>• 早ければ 10 ヶ月、遅くとも1年程で夜勤を始め、働き方を一通り学ぶ（福井県/ふくい外国人介護職員支援センター）</li> <li>• 外国人介護人材に求めるのは、初任者研修に合格できるレベルの基本的な介護知識（株式会社やさしい手）</li> <li>• タイ人の技能実習生には自立支援を意識するよう指導（福井県/ふくい外国人介護職員支援センター）</li> </ul> <p><b>【支援】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 入国後の年数に応じた階層別研修（エントリー研修、ベーシック研修、フォローアップ研修）を実施（滋賀県/滋賀県国際介護・福祉人材センター）</li> <li>• 施設や法人における階層別研修（外国人介護人材 A 氏）</li> <li>• 介護保険制度等の法律的な部分なども現地の国立職業訓練校で教える（ジョイスリー株式会社）</li> <li>• 介護テクニカルリーダー/事業団キャリアパスによる実践能力の確認（聖隷福祉事業団）</li> </ul>

枠組み	事例
	<ul style="list-style-type: none"> <li>入浴介助等、利用者ごとに個別の対応が求められる介護については丁寧に指導(社会福祉法人リガーレ暮らしの架け橋)</li> </ul>
日本語	<p><b>【スキル】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>入国後1年目で、日常会話や利用者との会話は、周りの力を借りてなんとかできるようになる。2年目以降は、利用者とその場に合わせたコミュニケーションを取ることができるようになる。2年目以降は、話すスピードや、言葉を区切るなどの配慮をしなくても会話ができるようになった(社会福祉法人リガーレ暮らしの架け橋)</li> <li>事故やトラブルがあった際の日本語での報告は、どれだけ日本語能力が高い人材でも難しいようだ(株式会社やさしい手ほか)</li> <li>介護福祉士資格取得後の日本語力は日本人と同等という認識(茨城県)</li> <li>地域の様々な人と交流することで、年齢や立場に応じた言葉遣いを学ぶことができる( 트레이ディングケア)</li> </ul> <p><b>【支援】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>来日後1か月ほどは、夜勤者(日本人)が申し送り事項を全て平仮名で記載したり、フリガナをふったりするサポートをした(社会福祉法人リガーレ暮らしの架け橋)</li> <li>入国後講習(1か月)では生活で使う日本語だけでなく、介護の現場で使う日本語にも重点を置いて教えている(福井県/ふくい外国人介護職員支援センター)</li> <li>外国人は学習時間を勤務扱いとする(聖隷福祉事業団)</li> <li>アプリの学習教材と教科書を使用した日本語学習を、週一回オンライン授業形式で行っている。毎日語彙のテスト(5問程度)を配信し、回答状況を確認している(ジョイスリー株式会社)</li> <li>毎年20~30名程度の外国人介護人材(技能実習・特定技能)に、日本語の学習経費を補助(茨城県)</li> </ul>

枠組み	事例
<p style="writing-mode: vertical-rl; text-orientation: upright;">コミュニケーション・協働力</p> <p style="writing-mode: vertical-rl; text-orientation: upright;">コンピテンシーモデル</p>	<p><b>【コンピテンシー】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 2年目から後輩を指導している。内容は介護技術や日本語、人としての態度等(外国人介護人材 A 氏)</li> <li>• リーダー職におけるマネジメント業務(外国人介護人材 A 氏)</li> <li>• チーム全体での情報共有ができるためには、施設の利用者の情報を把握することも重要である。通常であれば2～3年でできるようになる(株式会社やさしい手)</li> <li>• 日本での介護の仕事は、ずっと利用者と話しているためコミュニケーション能力が伸びた。利用者の状態は毎日変わるので、コミュニケーションを取って変化を観察する必要がある(外国人介護人材 C 氏)</li> <li>• 友人や隣人とは、職場の人とは感覚が違い、話しやすい。職場では敬語で話すが、隣人とは親しい関係なのでより気軽に話ができる(外国人介護人材 C 氏)</li> <li>• 利用者とのコミュニケーションをとる上で、自分の言葉、話し方で相手が不快にならないように配慮している(外国人介護人材 F 氏)</li> </ul> <p><b>【支援】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 外国人介護人材と現場の職員は、一緒に食事したり、大晦日に同じアパートで過ごしたりして、業務外でのコミュニケーションも行っている(社会福祉法人リガーレ暮らしの架け橋)</li> <li>• 地域のイベントに施設として参加(外国人介護人材 A 氏)</li> <li>• 最初は「起きてください」を「起きて」と言ってしまうなどして、先輩に丁寧に言うように注意をされた(外国人介護人材 F 氏)</li> </ul>

枠組み	事例
異文化理解力	<p><b>【コンピテンシー】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>必ずしも「日本の文化に従ってもらい」のではなく、歩み寄りで相互理解を深めていけたらと思っている(聖隷福祉事業団)</li> <li>介護は生活の延長にあるため、日本の社会・生活の中に入り、理解することがキャリア形成につながる( 트레이ディングケア)</li> <li>友人と集まるときでも時間を守るなど、文化の違いを感じた。最初は出身国の文化との違いに驚いたが、少しずつ慣れていった(外国人介護人材 D 氏)</li> </ul> <p><b>【支援】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>受け入れる日本人側にも外国人の文化を説明し、理解を促す(トレーディングケア、聖隷福祉事業団ほか)</li> <li>現地での日本語教育も、日本語教師資格を持った日本人が行っている。日本人の働き方、日本で働く上での所作・礼儀作法・マインドなど教えられる(ジョイスリー株式会社)</li> <li>銀行口座や通帳、印鑑作成、携帯電話の契約、交通ルール、日本のマナー、給与明細の見方などを教える集合研修(聖隷福祉事業団)</li> <li>外国人と地域の人を繋げ、地域の中で日本の生活を学んでもらう「バディ制度」(トレーディングケア)</li> <li>国際交流フェスティバルにタイのブースを出展。県民にタイの文化や風習などを紹介する試みを行っている(福井県/ふくい外国人介護職員支援センター)</li> </ul>
課題解決力	<p><b>【コンピテンシー】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>すぐに相談する(外国人介護人材 D 氏)</li> <li>自分に合った最適な対応・習得方法を見つける(外国人介護人材 A 氏)</li> <li>一方的に教えられるだけでなく、自分でものを考え、決断できるようになってきていることが見て取れる。指導員によりよい方法を提案したり、様々な工夫をしたりする実習生もいる(福井県/ふくい外国人介護職員支援センター)</li> <li>介護はマニュアル通りに進まないことを受け入れる(トレーディングケア、外国人介護人材 A 氏ほか)</li> <li>現場で役職に就くのであれば、間違いが起こった原因をチームとして客観的に考えられるというスキルが必要(株式会社やさしい手)</li> </ul> <p><b>【支援】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>他職種と情報共有することで、介護職としてのアセスメント能力が上がる。他職種がどのような分析やエビデンスを用いるのかを知ることにより、感性が上がっていく(聖隷福祉事業団)</li> <li>助けを求められる相談サービスやインカム(外国人介護人材 D 氏)</li> <li>介護に関するテクノロジーの導入(外国人介護人材 D 氏)</li> </ul>

枠組み	事例
自律性・向上心	<p><b>【コンピテンシー】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 自らの力不足を感じる場面を経験し、モチベーションにつなげる( 트레이ディングケア、外国人介護人材 A 氏ほか)</li> <li>• 仕事・生活におけるルールの遵守や時間の管理( 트레이ディングケアほか)</li> <li>• ゴミの捨て方や時間の守り方などの日本の生活ルールを厳しく教えてもらったことがとても役に立った。自分も同じように後輩の実習生に指導している(外国人介護人材 C 氏)</li> <li>• 日本で働くことと決めたのは自分なので、仕事をしながらでも勉強はやらなければと思い、頑張っている(外国人介護人材 G 氏)</li> <li>• 健康面では、風邪をひかないことと腰を痛めないことに注意している(外国人介護人材 F 氏)</li> </ul> <p><b>【支援】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 事業所による学習環境の整備(滋賀県/滋賀県国際介護・福祉人材センター)</li> <li>• 働く上での倫理観や休みの取り方を教える(福井県/ふくい外国人介護職員支援センター)</li> <li>• 体の弱い高齢者を相手にする仕事であるため、自分の体調管理をしっかり行うように教えている(福井県/ふくい外国人介護職員支援センター)</li> <li>• 同じ施設の中で様々なことに挑戦できる機会(外国人介護人材 A 氏)</li> </ul>

枠組み	事例
キャリアに対する考え	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 介護福祉士資格を取得し、在留資格「介護」に移行し、事業所のリーダーになるというような、長期的に日本で働くキャリアパスを想定(茨城県ほか)</li> <li>• 介護福祉士の資格を取ったら、介護のスペシャリストとして様々な現場で働くか、ケアマネの資格を取るか、役職者になる(聖隷福祉事業団)</li> <li>• 現場の外国人をまとめていくリーダーのようになってほしいという思いはある(福井県/ふくい外国人介護職員支援センター)</li> <li>• 今後、外国人材にも解禁される訪問介護については、強く希望している外国人材が非常に多い。一対一で丁寧にサービスを提供したいという思いがあるからだろう(株式会社やさしい手)</li> <li>• 一定期間日本で働いて帰国し、必要になれば来日することも考えられる。外国人介護人材本人のためだけでなく、日本の事業者にとっても、人材が必要になったときに呼びかけられる人材プールを海外につくっておくことはメリットになる(ジョイスリー株式会社)</li> <li>• 早期に国家試験に受かり、日本語能力もN2レベルを早期に達成できれば、介護以外のキャリアも可能になる。介護職から人事部所属になった人材は他の技能実習生から1つのロールモデルとして見られているようだ(株式会社やさしい手)</li> <li>• キャリア展望を本人が持っているかどうか、そこに法人がどれほど関わってあげられるか、相互理解が大事(聖隷福祉事業団)</li> <li>• 職場や生活環境に満足している実習生は、福井に残って介護の仕事を続けたいと前向きに考えている傾向がある。どの国の人材においても、福井県をまず好きになってもらうことが大事だと考えている(福井県/ふくい外国人介護職員支援センター)</li> <li>• 介護で得たスキルと仕事への姿勢、日本語能力は帰国後も役立つ(滋賀県/滋賀県国際介護・福祉人材センターほか)</li> <li>• 入国当初から介護福祉士資格取得は目標にしていた。資格を取れば日本に長く滞在でき、家族を呼ぶ(居住ではなく1か月程度の旅行を想定)こともできる。(外国人介護人材 C 氏)</li> <li>• フィリピンに帰ったら、日本で学んだ介護のスキルや知識を使って自分で介護施設を開いてみたい(外国人介護人材 E 氏)</li> <li>• インドネシアに帰って日本語学校を作り、よい実習生を育てて日本に送り出したい(外国人介護人材 C 氏)</li> <li>• 特定技能期間終了後も日本にいるつもりだが、ライフイベントや、他の職業に関心を持つ可能性もあるため、介護福祉士を目指すかはまだ悩んでいる(外国人介護人材 G 氏)</li> </ul>

枠組み	事例
キャリア全般に関する支援	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 自己申告制度(キャリア、異動、時期の希望などについて)、外国人同士の情報提供や交流の機会(聖隷福祉事業団)</li> <li>• 育成状況について、現場のチームリーダーが定期的に面談をして把握。チームリーダーの会議では、外国人介護人材の重大なインシデントに対する理解やヒヤリハット事例、外国人介護人材のメンタル面の課題を共有(社会福祉法人リガーレ暮らしの架け橋)</li> <li>• 外国人材が成長して主体的に行動するようになる事業所では、外国人材をチームの一員とみなして役割を持たせ、ミーティングの際には拙い日本語であってももしっかり発言させるようにしている(株式会社やさしい手)</li> <li>• 面談時には、職種に応じて決められている役割について明示し、今、どこまでできているかをフィードバック。目標達成のためにサポートする旨を伝えることで動機付けを行う(株式会社やさしい手)</li> <li>• 個々の望むキャリアに伴走して、機会や教育の提供、環境整備を行う(トレーニングケア)</li> <li>• 長期的なキャリア形成を目的とした、ベトナム・ロンアン省との連携事業「茨城県コース」を設置し、外国人介護人材の育成・送出し・受入れプログラムを提供(茨城県)</li> <li>• 金銭や就労経験の観点から、「介護福祉士資格を取れば将来の選択肢が広がる」と伝えることで、5年間で介護福祉士資格を取る動機付けをする(ジョイスリー株式会社)</li> <li>• タイ人の通訳が常駐しており、まず通訳のところに相談が入り、それをセンター内で相談して対応(福井県/ふくい外国人介護職員支援センター)</li> <li>• 監理団体として、技能実習期間満了の1年半前から定期的に実習生1人ひとりと進路面談を行っており、期間満了の半年前の時点で最終的な進路を決めてもらうことにしている(福井県/ふくい外国人介護職員支援センター)</li> <li>• JICA 北陸と連携して「外国人介護人材キャリアアップセミナー」を、技能実習生を対象にした回と受入れ事業所の職員を対象にした回をそれぞれ年1回実施(ふくい外国人介護職員支援センター)</li> <li>• 登録支援機関との定期的な面談で、仕事、生活の悩みやキャリアについての相談をしている。ミャンマー語通訳の方もおり、初期の日本語が話せないの頃から相談してきた(外国人介護人材 F 氏/G 氏)</li> </ul>

枠組み	事例
キャリア事例	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 係長登用(役職登用)やユニットリーダー、現場のリーダーを輩出(聖隷福祉事業団)</li> <li>• EPA 介護福祉士としてフロア(従来型)で夜勤やリーダー職を務めたのちユニット型に異動。その後自身の希望で重症心身障害児施設に異動(外国人介護人材 A 氏)</li> <li>• 技能実習として入社し、実務者研修を受講し介護福祉士資格を取得した後に在留資格「介護」に切り替え、リーダー職に昇格。ビザを技人国に変更して人事部の職員となり、現在は介護職として入国する外国人の採用やサポートを行っている(株式会社やさしい手)</li> <li>• 出身国では介護のニーズは小さく、日本語を活かして次のステップを目指す人が多い(滋賀県/滋賀県国際介護・福祉人材センターほか)</li> <li>• 帰国後に出身国で介護施設や教育機関を設立しようとしている(トレイディングケア)</li> <li>• 技能実習3年を終えて帰国し、結婚。日本語や日本のルール、介護について教える教育機関に就職したのち、自身で日本語学校を設立・経営(外国人介護人材 B 氏)</li> </ul>

## 第4章 外国人介護人材のキャリア構築 の実態と支援に関するリーフレット

※リーフレット文中・図中にページ番号や項番が記載されている場合は、全てリーフレット内におけるページ番号や項番である点に留意されたい。

外国人介護人材のキャリア構築に関する調査研究事業

# 外国人介護人材の キャリア構築の実態と 支援に関するリーフレット





## 0. はじめに

介護分野における国内の人手不足が深刻化する中で、外国人介護人材の活躍の場が拡大しています。一方、国家間の人材獲得競争が激化する中で、アジア諸国の未来ある人材には多様な選択が可能となっており、「日本で」「介護の」仕事に就くことが必ずしも魅力的な選択肢とはいえない状況が顕在化しています。アジア諸国を中心とした海外の人材に対し、日本の介護を魅力的な就業先として訴求するための新たな取組が今求められており、その1つとして、「**日本で介護職として働くことで得られる知識や技能、それらを生かしたキャリア構築の可能性について知ってもらうこと**」が考えられます。

外国人介護人材の中長期的なキャリア構築や、そのための知識・技能の獲得を促す取組の必要性が高まっていることを受けて、**新たな制度も導入されつつあります**。2027年度中の創設が予定されている「育成就労」の在留資格は、人材確保のみならず、人材育成をも目的としたものであり、特定技能への移行が念頭におかれています。これに伴い、外国人介護人材のキャリアアップの道筋を明確化することが求められており、厚生労働省は、**育成就労制度及び特定技能制度の育成・キャリア形成プログラム策定に向けて準備を進めています**。加えて、外国人介護人材の訪問系サービス従事に向けても検討が進んでおり、訪問系サービスへの従事にあたっては、**受入れ事業者によるキャリアアップ計画の作成を、遵守事項として課していくことも予定されています**。今後受入れ事業者や、外国人介護人材を支援する様々な団体は、新たな制度の趣旨に則り、外国人介護人材が安心して働き続け、必要な知識・技能を習得できる環境を整備していく必要があります。

私たちは、日本で働く外国人介護人材や、**日本で介護を経験した後に出身国や第三国で働く人材の**、キャリアに関する調査を3か年にわたり実施しました。特に2024年度の調査では、日本で介護に従事する人材や日本で介護を経験した人材のキャリア構築の状況や、その過程で身につけた力、それらを支援する介護事業者や監理団体・登録支援機関、自治体等による取組状況について調査しました。**本リーフレットは、調査を通じてみえてきた「外国人介護人材のキャリア構築の実態や、その過程で彼らが身につけた能力、それらを支援するための取組の方向性等」をご紹介します**のもので、各章で取り上げる取組内容やキャリア事例はどれも容易に実現できるものではありません。しかし、**外国人介護人材の育成に関わる立場として、外国人介護人材の未来をより良いものにするために、どのようなキャリアを念頭に外国人介護人材と接していくべきなのか、具体的にどのような対応が必要になるのかを知るうえで、役に立つものだと考えています**。技能実習(育成就労)や特定技能等の制度を、受入れ事業者と外国人介護人材双方の発展や成長につなげる上で、このリーフレットが何らかのヒントになれば幸いです。

2025年3月 外国人介護人材のキャリア構築に関する調査研究事業 ワーキング・グループ  
(事務局・みずほリサーチ&テクノロジーズ株式会社)

## 本リーフレットの活用方法

本リーフレットは、介護事業者、監理団体・登録支援機関、送出し機関、自治体等、主に外国人介護人材の育成に関わる方々を対象に作成しております。活用方法としては、以下の3点が挙げられます。

読者の皆様のお立場に沿って、ご活用いただければと思います。

### 外国人介護人材のキャリアプラン・育成方針等を策定する際の参考資料にする

本リーフレットでは、外国人介護人材が日本の介護を通して身につける能力や、キャリア構築の在りようについてモデル化、マップ化した図表を掲載しています。現在外国人介護人材の育成に関わっている、今後関わる予定のある皆様が**キャリアプランや育成方針等を策定する際の参考資料**として、ご活用いただければと思います。

⇒ キャリアプラン・育成方針等の策定にご関心のある方は、「**2. 外国人介護人材が『日本の介護』を通じて身につける能力**」「**3. 外国人介護人材が身につける『能力』と『キャリア』**」をお読みください。

### 外国人介護人材のキャリア構築を支える取組事例を知る

外国人介護人材のキャリア構築を促進するには、キャリアプラン・育成方針等を策定するだけでなく、キャリア構築を支える様々な施策が必要です。本リーフレットでは、**介護事業者、監理団体・登録支援機関、送出し機関、自治体等による、外国人介護人材のキャリア構築を支える取組事例**を紹介していますので、読者の皆様のお立場に沿って、関心のあるものからぜひお読みいただき、施策を検討する際の参考にさせていただければと思います。

⇒ 外国人介護人材のキャリア構築を支える取組事例にご関心のある方は、「**4. 外国人介護人材のキャリア構築を支える介護事業者や支援団体、行政等による取組事例**」をお読みください。

### 外国人介護人材の多様なキャリア事例を知る

ロールモデルとなる外国人介護人材のキャリア事例を知ることによって、外国人介護人材のキャリア構築を支援する際のイメージをより明確にすることができます。本リーフレットでは、**外国人介護人材の多様なキャリア事例を掲載しております**ので、読者の皆様のお立場に沿って、関心のあるものからお読みいただければと思います。

⇒ 外国人介護人材の多様なキャリア事例にご関心のある方は、「**5. 外国人介護人材の多様なキャリア事例**」をお読みください。

## 本リーフレットにおける用語とその定義

以下では、本リーフレットにおける用語とその定義を記しています。各用語の定義は、文献（※）を参照しつつ、今年度の調査におけるアンケート調査やヒアリング調査の結果、ワーキング・グループでの議論等を踏まえたものです。

### 「外国人介護人材」

今現在日本で介護職に就いている、または、日本で介護職に就いていた経験のある外国人材のこと。

### 「キャリア」

職業経験を通して、「スキル」を蓄積していったり、その結果として役職や業務内容が変化していったりする、時間的持続性ないし継続性を持った過程のこと。

※人生一般の経歴を「キャリア」と表現する場合もあるが、本リーフレットでは職業に関するものに限定する。

### 「キャリア構築」

「キャリア」の概念を前提とし、関連した職務経験を積み重ねていくことを通して、スキルを身につけていくこと。職業に関する動機、価値観、能力を自ら問いながら、職業を通して自己実現を図っていくプロセスとも言える。

### 「スキル」

業務で直接的に用いる知識・技術のこと。本リーフレットでは、介護と日本語に関するものを指す。

### 「コンピテンシー」

知識やスキルそのものではなく、それらを駆使して業務上の課題を遂行・解決する能力のこと。本リーフレットでは特に、獲得した「スキル」を組織や個人として成果に結びつけるための行動力・思考力を指す。具体的には、「コミュニケーション力」や「課題解決力」「自律性」などが挙げられる。

#### ※参考文献

- 厚生労働省『「キャリア形成を支援する労働市場政策研究会」報告書』  
<https://www.mhlw.go.jp/houdou/2002/07/h0731-3a.html>
- 文部科学省「用語解説」  
[https://www.mext.go.jp/component/b\\_menu/shingi/toushin/\\_icsFiles/afieldfile/2013/05/13/1212958\\_002.pdf](https://www.mext.go.jp/component/b_menu/shingi/toushin/_icsFiles/afieldfile/2013/05/13/1212958_002.pdf)
- OECD（経済連携開発機構）「The Definition and Selection of Key Competencies」  
<https://www.deseco.ch/bfs/desecco/en/index/02.parsys.43469.downloadList.2296.DownloadFile.tmp/2005.dskcexecutivesummary.en.pdf>

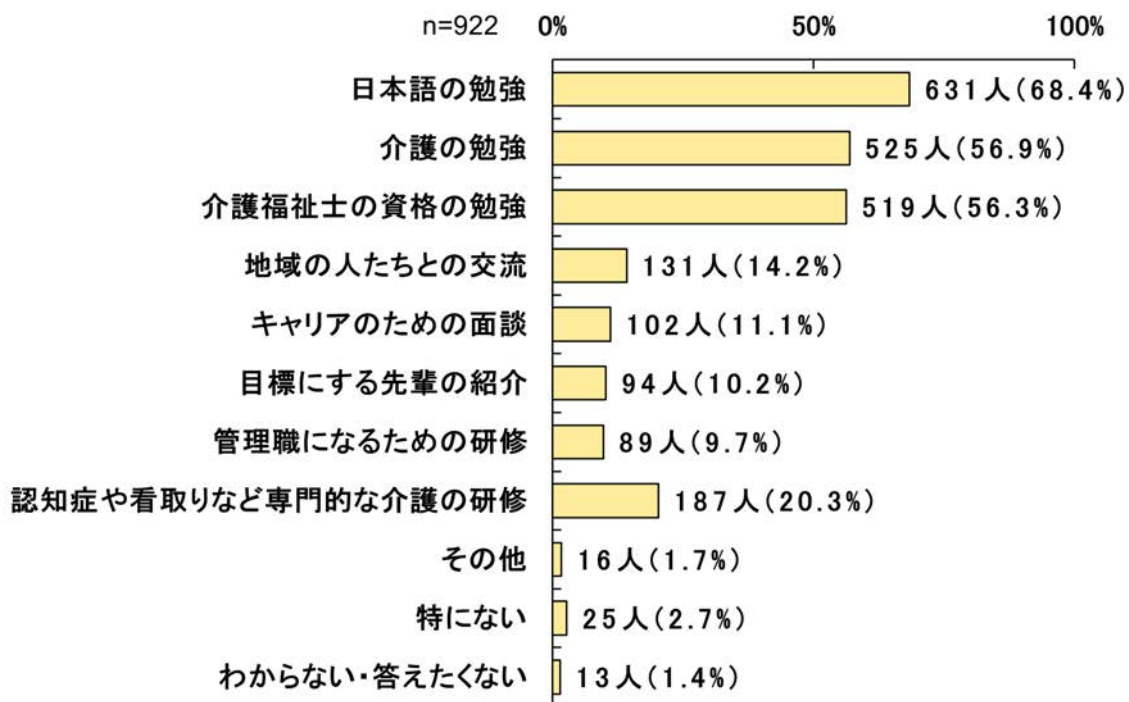
# 目次

1.	外国人介護人材のキャリア構築とそれを支える体制の全体像-----	5~6
	<b>全体像を掴む</b>	
2.	外国人介護人材が「日本の介護」を通じて身につける能力-----	7~8
	<b>キャリアプラン・育成方針等の策定に必要な考え方を知る</b>	
3.	外国人介護人材が身につける「能力」と「キャリア」-----	9~13
	<b>キャリアプラン・育成方針等の策定に必要な考え方を知る</b>	
4.	外国人介護人材のキャリア構築を支える介護事業者や支援団体、行政等による 取組事例-----	14~22
	<b>キャリア構築を支援するための取組を知る</b>	
5.	外国人介護人材の多様なキャリア事例-----	23~28
	<b>具体的なキャリアを知る</b>	
	参考資料-----	29~30

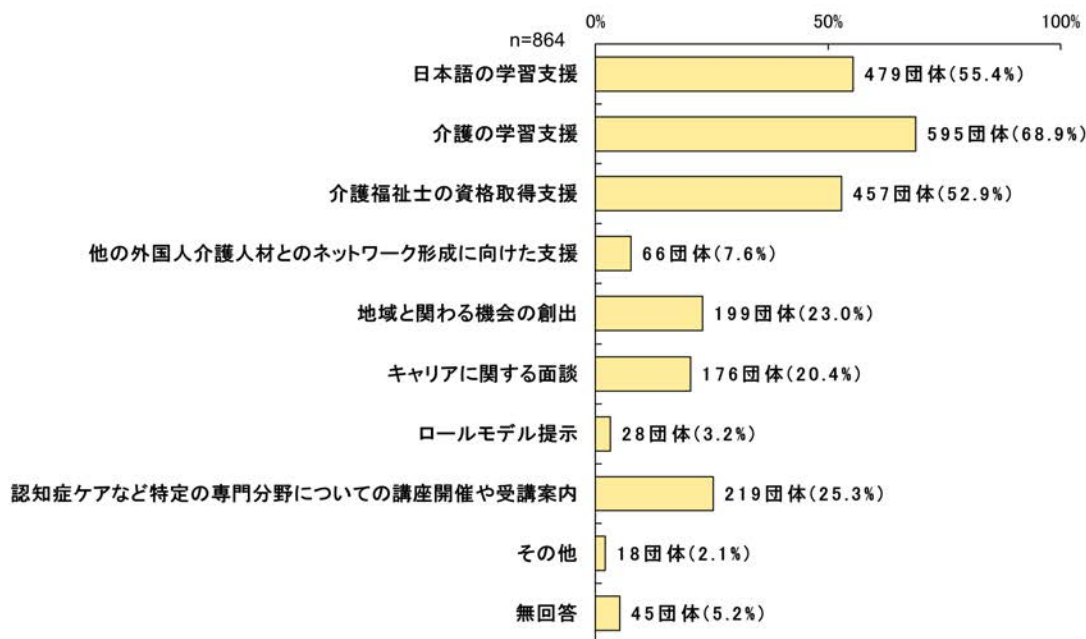
# 1. 外国人介護人材のキャリア構築とそれを支える体制の全体像

当社が2024年度に行った調査では、現状、多くの外国人介護人材が日本の介護現場でチームの一員として働いている一方、**チームのリーダーや管理職として働いている人材**も一定数いることがわかっています。また、実務者研修受講や介護福祉士資格取得に向けて日々の業務や勉強に励んでいる方、介護福祉士資格取得後に新たなキャリアに挑戦した方、帰国後に母国で日本語教育機関を運営している方など、さまざまなキャリアを歩む外国人介護人材の声を直接聞くことができました。これらのキャリアは、**外国人介護人材本人の努力だけでなく、介護現場からの支援があることで可能になります**。2024年度に私たちが外国人介護人材に対して行ったアンケート調査では、キャリア構築に向けて支援してほしいこととして、**7割近くが「日本語の勉強」と回答しており、「介護の勉強」や「介護福祉士の資格の勉強」と回答した割合も5割以上となっています**（※図表1）。外国人介護人材を雇用する法人向けに行ったアンケート調査でも、半数以上の法人が、「**介護の学習支援」「日本語の学習支援」「介護福祉士の資格取得支援」等を行っている**ことから、これらの支援が、外国人介護人材のキャリア構築にとって重要であることがわかります（※図表2）。また、介護や日本語といった、業務で求められるスキル、介護福祉士資格の取得に向けた支援の他にも、地域と関わる機会を創出したり、キャリアに関する面談を実施したりしている法人もあるなど、支援の内容は多岐にわたります。

図表1 外国人介護人材がキャリア構築のために支援してほしいこと（複数回答可）

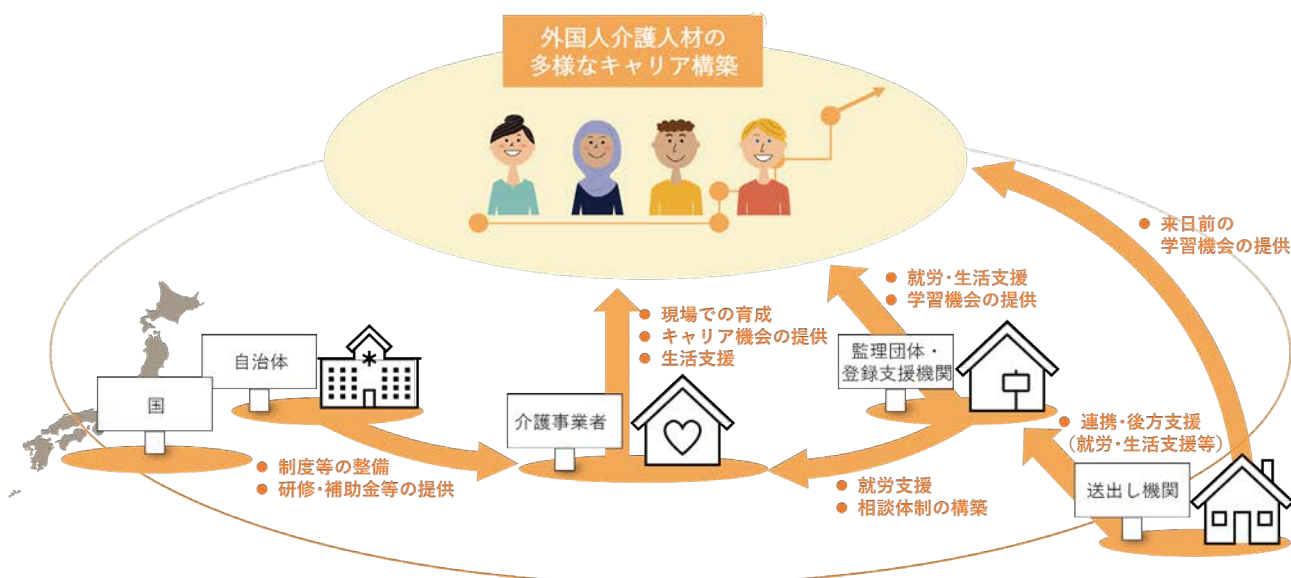


図表2 法人で行っている外国人介護人材のキャリア構築に向けた支援の取組内容（複数回答可）



加えて、介護現場の他にも、外国人介護人材の育成に関わる支援団体や自治体等、様々な主体によって介護業務で必要になるスキルの支援だけでなく、社会人として身につけるべき態度やマナーに関する支援のほか、日常生活に係る支援等も提供されていることがわかりました。以下の図は、調査結果やワーキング・グループでの検討を踏まえ、外国人介護人材のキャリア構築に向けた支援の全体像を示したものです。詳細は、次章以降でご説明いたしますので、ここではイメージをつかんでいただければ幸いです。

図表3 外国人介護人材のキャリア構築とそれを支える体制の全体像



※図に記載の取組内容はあくまで一例であり、個々の事業者・団体等により取組内容は異なります。詳細については「4. 外国人介護人材のキャリア構築を支える介護事業者や支援団体、行政等による取組事例」をお読みください。

## 2. 外国人介護人材が「日本の介護」を通じて身につける能力

アジア諸国を中心とした海外の人材に対し、「日本で」「介護の」仕事に就くことを魅力的な選択肢として認識してもらうためには、どのような取組が必要でしょうか。それを考えるためにはまず、日本の介護が持つ特徴について理解しておく必要があります。以下では、日本の介護で身につく「能力」に着目しながら、その特徴を述べていきます。

### i. 専門職としての介護を経験することによる介護スキルの向上

---

外国人介護人材の出身国の多くでは、家族介護が一般的だとされています。一方日本では、**介護が専門職として確立しているため、介護スキルを伸ばすための教育や制度が充実しており、介護スキルが向上しやすい環境がある**と言えます。また日本の介護を通し、介護を必要とする利用者を単に世話するばかりではなく、**潜在的な能力を可能な限り引き出すという「自立支援」や、介護を必要とする利用者が望んだ暮らし方を実現させるという「尊厳の保持」といった介護に対する考え方（※）**を学ぶことで、専門職としての意識を持ちながら介護サービスを提供できるようになることも期待できます。

※内閣官房 健康・医療戦略室「日本における介護について」

[https://www.kantei.go.jp/jp/singi/kenkouiryou/jp/pdf/nursing\\_care.pdf](https://www.kantei.go.jp/jp/singi/kenkouiryou/jp/pdf/nursing_care.pdf)

### ii. 日本語要件と業務における日本語使用による日本語能力の向上

---

在留資格や送出し国によっても異なりますが、日本語要件が定められており、概して入国時点で日本語能力試験 N4 以上相当の日本語能力が求められています。入国から就労にかけて、**日本語能力の明確な基準があることで、日本語能力が身につくやすい**と言えるでしょう。また、介護職は、職員同士や利用者との会話、送付事項の記入等、日々の業務で日本語を使用する機会が多くあります。読む・書く・話す・聞く、全ての能力を向上させる機会に恵まれているほか、対人援助職として臨機応変に対応することを通じて、**定型表現に収まらない豊かな日本語能力を身につける**ことも可能です。

### iii. 明確な目標や評価基準による「自律性・向上心」の向上

どのようなキャリアを歩むかは人によって様々ですが、長期的に日本で働くことを希望する場合、介護福祉士資格の取得が1つの目安となります。国家資格取得という明確な目標があることは、1つのモチベーションになるでしょう。また、初任者研修、実務者研修等、既に日本国内で整備されている基準があるため、身につけるべき介護スキルが明確化されています。技能実習生であれば、技能評価試験という、明確な基準に基づく評価とフィードバックの機会もあります。このように、内省機会が豊富な点も、日本の介護の特徴だと言えるでしょう。明確な目標や基準があることは、向上心を持って、自律的に学ぶ力を養成することにつながります。

### iv. 異文化の中で対人援助職に従事することによる「コミュニケーション・協働力」「異文化理解力」「課題解決力」の向上

外国人介護人材が日本の介護職で働くということは、「異文化の中で、対人援助職に従事する」ということであり、自分とは異なる文化圏の中で、職員、利用者やその家族、地域住民などとコミュニケーションをとり、関係を構築したり、協働したりすることが必要になります。さらに、日本の介護現場ではチーム単位で業務を行うことが多く、異文化の中で、組織の一員として活動する力を身につけることにつながります。また、利用者の状態は、日々変化するため、マニュアル通りではなく目の前の利用者の思いや要望を見極め、対処する力をつけることも期待できます。

#### コラム 1

#### 地域とのつながりによる「コミュニケーション・協働力」「異文化理解力」の向上

日本の介護現場では、地域住民と事業所とのつながりがあり、地域イベント等へ参画する機会が豊富な事業所もあります。介護事業所によっては、外国人介護人材が地域イベント等の行事委員会へ参画したり、地域住民との連絡・調整に従事したりする機会もあるようです。職場以外の人々も巻き込んだイベントへの参画や、外部とのコミュニケーションの機会は、より高いレベルでの「コミュニケーション・協働力」「異文化理解力」の向上を可能にします。



### 3. 外国人介護人材が身につける「能力」と「キャリア」

以下では、調査によって明らかになった、外国人介護人材の「キャリア」と、キャリア構築の過程で身につける「能力」について、図表を用いてご説明します。

#### i. 外国人介護人材のキャリア

「0. はじめに」でもご説明したように、介護分野における国内の人手不足が深刻化している、また国家間の人材獲得競争が激化する中で、アジア諸国を中心とした海外の人材に対し、日本の介護を魅力的な就業先として訴求するための取組の1つとして、キャリア構築を念頭に置いた支援が求められています。図表4の「キャリアマップ」は、本調査において収集したキャリア事例やキャリア構築に必要な要素をもとに作成した、**日本の介護における外国人介護人材のキャリアの道筋を、目安となる在留資格等とともに可視化したものです**。例えば、ステップ1の、現場のメンバーとして働く段階では、先輩職員等から指導を受けつつ介護業務を行います。そこからステップアップし、現場のリーダーとして活躍し、介護福祉士資格取得も可能となるステップ3では、リーダー業務のほかにも多様な介護業務を担うようになり、業務の幅が広がってきます。また、ステップ4以降は、介護現場で積み重ねてきたスキルや経験をもとに、自分なりのキャリアを選択することも可能になります。

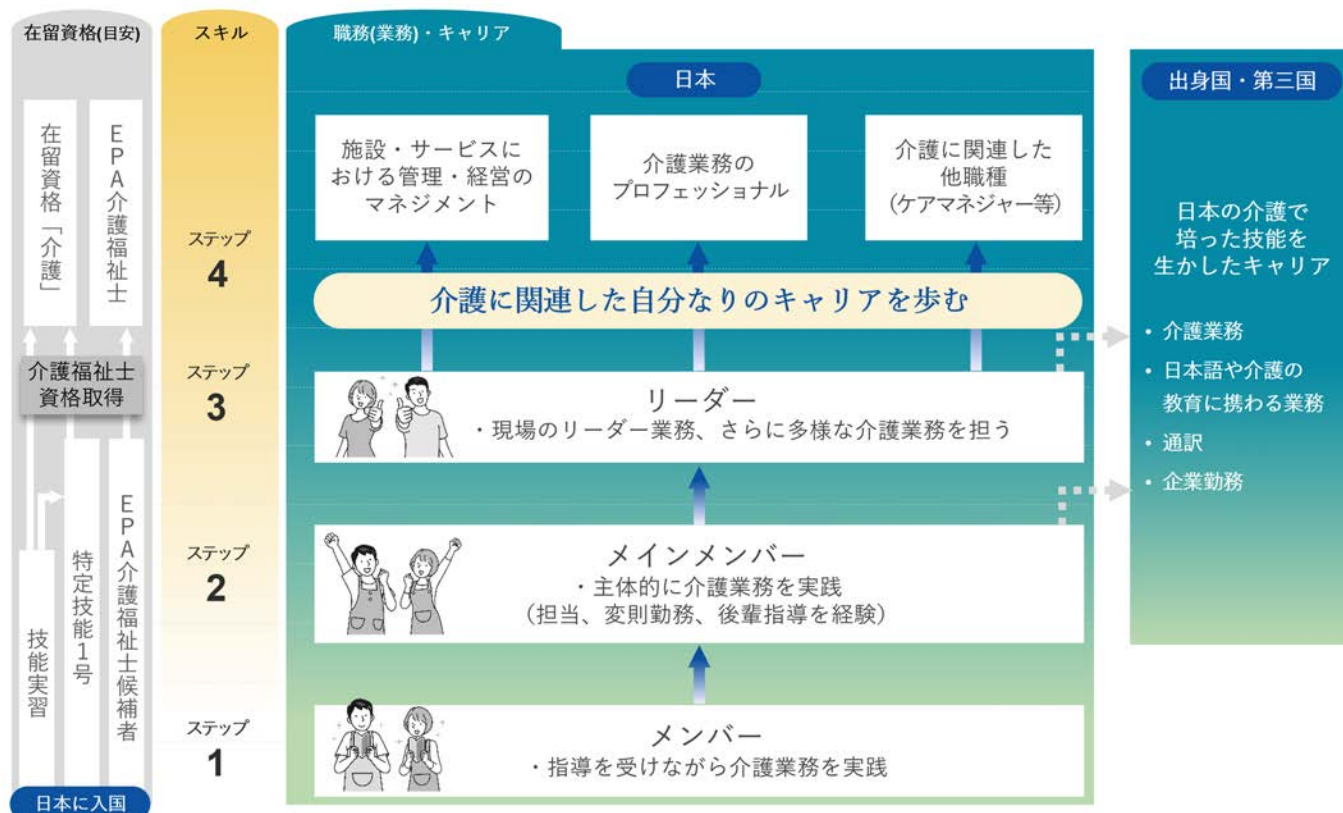
このように、介護や日本語のスキルを高め、各種研修を受講したり、介護福祉士資格を取得することで、様々な業務や役職を任せられるようになります。ただし、外国人介護人材の場合、在留資格に伴い、就労できる年数や業務の範囲に制約がある点には、注意が必要です。**外国人介護人材のキャリア構築を支援するためには、制度上の制約を理解しつつ、スキルアップや資格取得等を支援する必要があります**。実際、キャリアマップ右側の記載にもあるように、在留資格の期限や個別の事情等で帰国したり、第三国に移住したりすることもあります。帰国・第三国移住は日本の介護分野でのキャリアを中断してしまう点では残念である一方で、当社が行った調査では、日本の介護で培ったスキルを、出身国や第三国で直接的・間接的に生かすことが可能であることもわかっています。また、一度帰国・第三国移住した人材が、再度日本に入国する可能性も残されていることを考えれば、日本での育成に力を入れることには、やはり大きな意味があると言えるでしょう。

キャリアマップの左側には在留資格の記載がありますが、在留資格にはそれぞれ定められた在留期間があります。「技能実習」であれば最長5年間、「特定技能（※<sup>1</sup>）」も5年間ですが、「技能実習」から「特定技能」に移行することも可能なため、その場合は技能実習の期間+5年間が在留期間となります。また、介護福祉士資格を取得することで、「在留資格『介護』」への移行が可能となります。「在留資格『介護』」では、在留期間の更新に回数制限がないため、定年まで日本で働くことが可能なほか、家族（配偶者・子）の帯同も可能となっています。この意味で、介護福祉士資格の取得は、介護や日本語のスキルの目安となるだけでなく、長期的にキャリアを構築するにあたっての目安とも言えるでしょう。

※1 一部の分野では特定技能1号の後に、一定の条件を満たすことで特定技能2号（家族帯同等が可能）に移行することができますが、介護分野は特定技能1号のみとなる点に注意。

また、上記の在留資格とやや位置づけが異なるのが「EPAに基づく介護福祉士候補者」および、「EPA介護福祉士」です。日本とEPA（経済連携協定）を結んでいるインドネシア・フィリピン・ベトナムで介護や看護について知識を持った人材が、日本語研修を受けたのちに「EPAに基づく介護福祉士候補者」として日本で技能研修として就労するため、より高いスキルを持った人材を確保することができます。他の在留資格と大きく異なる点は、入国後4年目に介護福祉士国家試験を受験する必要があるため、受入れ機関が資格取得のための学習サポートを行う必要があることです。介護福祉士資格を取得することを前提とした制度である点において、「技能実習」や「特定技能」とは少々性質が異なる制度であると言えます。

図表4 キャリアマップ



(注) 本事業のヒアリング調査の事例や内容、厚生労働省資料等を参考に、考える外国人介護人材のキャリアの広がりをキャリアマップとして整理・図解している。

(注) 日本の介護に従事することができる在留資格は他にも存在するが、今回は代表的なものを取り上げている。

このように、キャリア構築の過程では、業務の内容が変わったり、幅が広がったりします。また、新たに業務が加わるということは、その業務に必要な「能力」も変化するという事です。以降では、外国人介護人材が、キャリア構築のそれぞれの過程で身につける「能力」について詳しく説明していきます。

## ii. 外国人介護人材が身につける能力

私たちは、日本で働く外国人介護人材や、日本で介護を経験した後に出身国や第三国で働く人材が日本の介護を通して身につけた「能力」についても調査しました。ここでいう「能力」は、「スキル」と「コンピテンシー」で構成されます。「スキル」とは**業務で直接的に用いる介護や日本語の知識・技術**のことです。「スキル」に日本語が含まれるのは、日本語を学び始めて間もない外国人介護人材が、介護分野でキャリアを構築していくためには、介護の能力向上だけでなく日本語の能力向上も必須だからです。この「スキル」を、「介護」と「日本語」に分け、**ステップごとにまとめたものが、図表5の「スキルモデル」**です。

ステップは各項目の段階を表しています。「介護」「日本語」の項目ではそれぞれのステップで達成してほしい内容を箇条書きで記載しています。「資格・研修（目安）」の項目では、実務者研修や介護福祉士資格等の介護に関する資格・研修のほか、日本語能力試験（JLPT）のレベルを、各ステップの目安として記載しています。「職種（業務）（目安）」の項目では、ステップごとに想定される職種や業務内容を、目安として記載しています。

図表5 スキルモデル

	介護	日本語	資格・研修 （目安）	職種（業務） （目安）
ステップ 4	<ul style="list-style-type: none"> <li>介護の基盤となる能力や考え方等に基づき、中心的または先導する立場で介護を実践できる</li> <li>介護業務全般に関して、後輩に対して積極的に指導を行ったり、相談に乗ることができる</li> <li>基本的なビジネススキル、事務能力を身につける</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>日常生活で使う日本語を日本人と同様のレベルで理解し、後輩に教えることができる（通訳も可能）</li> <li>方言等、教科書で学ぶ以外の日本語も理解・使うことができる</li> <li>介護業務で使う日本語をほぼ問題なく理解し、後輩に教えることができる（記録作成、送りについて後輩に教えられる）</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>専門研修受講</li> <li>日本語：N2～N1程度</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>施設・サービスにおける管理・経営のマネジメント</li> <li>介護のプロフェッショナル</li> <li>介護に関連した他職種(ケアマネジャー等)</li> </ul>
ステップ 3	<ul style="list-style-type: none"> <li>チームメンバーとの相談のもと、リーダー的な立場で介護を実践できる</li> <li>幅広い、発展的な介護業務についてもある程度実践することができる</li> <li>突発的な問題に臨機応変に対応できる</li> <li>通常業務について、後輩に指導を行うことができる</li> <li>制度や法律も含めた、専門的な介護技術や知識・語彙を学ぶことができる</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>日常生活で使う日本語を理解できる（利用者の状況や要望を聞き取れる）</li> <li>まとまった日本語の文章を読み、理解することができる</li> <li>方言等、教科書で学ぶ以外の日本語もある程度理解・使うことができる</li> <li>介護業務で使う日本語をおおむね理解できる（記録作成、送り、トラブルの報告、手書きの介護計画作成についておおむね問題なく行える）</li> <li>年齢や立場に応じた言葉遣いを実践することができる</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>介護福祉士資格取得</li> <li>実務者研修受講</li> <li>日本語：N2程度</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>現場のリーダー（リーダー業務、多様な業務）</li> </ul>
ステップ 2	<ul style="list-style-type: none"> <li>担当を持ち、介護の通常業務を1人で実践することができる（夜勤等の変則勤務も含める）</li> <li>チームメンバーに指導を求め、利用者の状況に応じた介護を実践することができる</li> <li>指導される内容に加えて、その目的まで理解できるようになる</li> <li>基本的な介護技術や知識・語彙を学ぶことができる</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>日常生活で使う基本的な日本語を一通り理解できる（利用者とおおむね問題なく会話できる）</li> <li>介護業務で使う基本的な日本語を一通り理解できる</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>初任者研修受講</li> <li>日本語：N3～N2程度</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>現場のメンバー（主体的な介護業務）</li> </ul>
ステップ 1※	<ul style="list-style-type: none"> <li>指導のもと、決められた手順に従って、基本的な介護の通常業務を実践することができる（おもに日勤）</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>日常生活で使う基本的な日本語をある程度理解できる</li> <li>介護業務で使う基本的な日本語をある程度理解できる（指導を受けながら記録作成を行う）</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>初任者研修受講</li> <li>日本語：N3程度</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>現場のメンバー（基本的な介護業務）</li> </ul>

※技能実習（育成就労）で入国してから1年後を想定

また、今年度の調査では、キャリア構築のためには「スキル」の向上だけではなく、「コンピテンシー」の向上も同様に重要であることがわかりました。「コンピテンシー」とは**獲得した「スキル」を組織や個人として成果に結びつけるための行動力・思考力**のことであり、社会人として業務に携わる上で求められる基礎的な力や、自身でキャリアを構築する上で求められる力等を包含したものです。具体的には、「コミュニケーション力」や「課題解決力」「自律性」などが挙げられます。

「コンピテンシー」は、「スキル」を獲得していく上で土台となる力でありながら、獲得した「スキル」を発揮する際に求められる力でもあります。そのため、外国人介護人材の「コンピテンシー」を評価・育成したり、「コンピテンシー」を外国人介護人材自身に意識的に伸ばしてもらう際には、一定程度「スキル」の伸長と合わせて考えていく必要があります。例えば、介護スキルを伸ばすにはコミュニケーション力が必要ですが、コミュニケーション力を伸ばすには日本語能力の向上が必要になるでしょう。

今回の調査では以下の枠組みで外国人介護人材に求められるコンピテンシーの内容についても検討しました。詳細な内容はコラム2に掲載しておりますので、ご興味のある方はお読みください。

図表6 コンピテンシー一覧



以下の「コンピテンシーモデル」は、日本の介護で身につく「コンピテンシー」を、レベルごとにまとめたものです。レベルは各項目の段階を表しており、各項目ではそれぞれのレベルで達成可能だと考えられる内容を箇条書きで記載しています。

ただし、コンピテンシーはスキルとは異なり、人によって身につける過程やあり方が大きく異なるうえ、もともと持っている個人の性質や性格にも関わる、繊細な部分でもあります。スキルのように、明確な基準をもって評価を行うことも難しいため、まずは、外国人介護人材本人による振り返りの際や、それに対するフィードバックを行う際の参考として活用されることを推奨します。

図表 7 コンピテンシーモデル

	コミュニケーション・協働力 ・発信力 ・傾聴力 ・協働力 ・対人関係構築力	異文化理解力 ・協調性・柔軟性 ・異文化への理解・受容 ・自己アイデンティティ確立	課題解決力 ・情報収集力 ・計画力 ・課題発見力 ・実行力	自律性・向上心 ・セルフコントロール ・目標設定力 ・自己成長力
レベル 4	<ul style="list-style-type: none"> <li>地域住民や地域の他セクター、利用者の家族とも関係を築くことができる</li> <li>チームで協働する際に、リーダーシップを発揮することができる（チームは職場内に限らない）</li> <li>チームをより良くするために、周りのメンバーの意見や考えを尊重し、チーム全体に還元することができる</li> <li>（リーダー職として）チーム内や事業所内外への情報の展開を主体的に行う</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>社会、地域の一員として生活を営む/居場所を作ることができる</li> <li>異文化理解について悩む後輩にアドバイスし、サポートすることができる</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>チームの目標達成に向けたメンバーのマネジメントを行うことができる</li> <li>緊急時を含めた課題解決のため、リーダーとしてチームを引っ張ることができる</li> <li>利用者の状況や要望を聞きだす重要性について後輩に指導し、一緒に考えることができる</li> <li>経験を他の業務でも自分なりに活かすことができる</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>さらなるスキル習得のため、自ら目標を立てて努力する</li> <li>メンバーやチームに対して責任を持って行動することができる</li> <li>経験に基づき、自己啓発の重要性を後輩に共有することができる</li> <li>後輩の模範になることができる</li> <li>自らの長期的なキャリア・展望を考えることができる</li> </ul>
レベル 3	<ul style="list-style-type: none"> <li>複数のチームメンバーと協働し、関係を築くことができる</li> <li>後輩の指導を行うことができる</li> <li>職場や地域で、国や文化の違いを踏まえてコミュニケーションを行うことができる</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>異文化を理解する中で自国の文化を相対的に認識し、自国の文化を職場や地域のイベントで発信することができる</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>利用者の状況や要望を聞き取りなどで把握することができる</li> <li>利用者の様子や健康状態について、敏感に感じ取ることができる</li> <li>課題や適切な対応方法を自分で考えて、よりよい方法を提案したり、自分なりの工夫を実行に移したりすることができる</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>新たなスキル習得や資格取得に向け、自ら勉強する時間をつくり、主体的に努力することができる</li> <li>成長のための仕事上の様々な機会に積極的に取り組むことができる</li> <li>社会人として、仕事への責任感を持って行動することができる</li> </ul>
レベル 2	<ul style="list-style-type: none"> <li>指導員のみならず他の職員とも関係を築くことができる</li> <li>利用者の思いを聞き、自身の思いも伝えたいうえで、関係を築くことができる</li> <li>利用者や施設の情報について、大方把握することができる</li> <li>地域のイベントに参加し、交流することができる</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>自国と異なる国、地域の文化をリサーチし、その中で生活することができる</li> <li>自分が働いている社会の仕組みを理解することができる</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>利用者の状況や要望を聞き取りなどである程度把握することができる</li> <li>課題や対応方法をチームメンバーと考えることができる</li> <li>自分やメンバーが困っていることを取りまとめて伝えることができる</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>新たなスキル習得や資格取得を意識し、自ら目標を立てることができる</li> <li>自分なりの学習習慣をある程度身につける</li> <li>うまくいかない場合に内省を行うことで、課題を見つけることができる</li> </ul>
レベル 1	<ul style="list-style-type: none"> <li>指導を担当する職員とコミュニケーションをとり、関係を築くことができる</li> <li>利用者の思いを聞く姿勢を持つことができる</li> <li>利用者に名前を覚えて認識してもらうよう、コミュニケーションをとることができる</li> <li>利用者が不快にならないような言葉遣い、態度で接することができる</li> <li>地域の人とあいさつができる</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>他の職員や利用者が持つ文化や慣習、母国との文化の違いを理解することができる</li> <li>地域で生活する上でのルールを理解して、守ることができる</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>利用者の状況や要望は刻一刻と変化し、マニュアル通りではいけないことを受け入れ、状況を理解しようという姿勢を持つことができる</li> <li>指示を正確に理解し、期日までにやり切ることができる</li> <li>自分が分からないことを理解し、周りに相談・報告ができる</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>時間を守る、身だしなみを整える、規則を守るなど、社会人として求められる基礎的なセルフコントロール（言動、態度、姿勢等）を身につける</li> <li>仕事において学んだことを素直に受け入れて、吸収する</li> <li>体調管理をしっかりと行うことができる</li> </ul>



## 4. 外国人介護人材のキャリア構築を支える介護事業者や支援団体、行政等による取組事例

外国人介護人材のキャリア構築のためには、本人の努力だけに任せるのではなく、介護事業者、監理団体・登録支援機関、送出し機関、行政等、各主体が協力して支援を行う必要があります。では、どのような支援が必要なのでしょうか。本リーフレットでは、「スキル」「コンピテンシー」や、それによって可能となる中長期的なキャリア構築という観点から重要だと考えられる取組を紹介します。具体的には、「介護スキル向上」「日本語能力向上」「キャリア構築のための教育や制度」「コミュニケーション・交流促進」「異文化理解促進」「その他支援」といった観点です。以下では、これら6つの点に関連する取組事例を紹介します。本リーフレットを手にとってくださった方のお立場等に沿って、関心のあるパートからお読みください。下記の事例を参考に、はじめられそうな取組について、考えていただければ幸いです。

### i. 介護スキル向上のための支援事例

#### 「介護スキル向上のための支援」のポイント

- » 外国人介護人材のキャリア構築のためには、経験や年数に応じて介護スキルを向上させる機会を提供することが必要。初任者研修や実務者研修は現場でのキャリアアップに直結するほか、介護福祉士資格を取得し、在留資格「介護」に移行すれば、日本での長期的な就労・生活が可能となる。
- » 認知症介護や看取り介護等、専門的な介護スキルの習得によって、より多様なキャリアへの道が拓ける可能性もある。
- » 人員不足等により事業者の負担が大きくなってしまふ場合は、他法人と合同で研修を実施したり、自治体の研修へ参加する等の方法もありうる。

#### 参考事例1 社会福祉連携推進法人内で連携し、研修を実施

法人名：社会福祉法人リガーレ暮らしの架け橋（社会福祉連携推進法人リガーレグループ）  
種別：介護事業者  
所在地：京都府京都市

当法人はあまり規模が大きいいため、専任の研修担当はいませんが、社会福祉連携推進法人の強みを生かし、連携している法人合同で研修を実施しています。実務者研修は1回あたり5～10名の参加者がいますが、今年初めて外国人介護人材（4名）が受講しました。外国人介護人材の実務者研修受講は初めての試みだったので、テキスト・独自の配布資料にすべてふりがなをつけたほか、講義担当の講師のほかに外国人受講生のサポートを行う補助役の講師も配置するなどの対応も行いました。

**参考事例 2****外国人介護人材に特化したフォローアップ研修を入国後の年数に応じて実施**

自治体名 / 法人名：滋賀県 / 滋賀県国際介護・福祉人材センター

種 別：自治体 / 監理団体・登録支援機関

所 在 地：滋賀県大津市

滋賀県がセンターに委託し、入国後の年数に応じたフォローアップ研修を実施しています。「エントリー研修」は、主に入国後3か月以内の方を対象にしており、介護でよく使う日本語の語彙や声掛け、表現方法について学びます。「ベーシック研修」では、介護職員としての経験がおよそ1年以内の方を対象に、日本の介護の現状や介護の基本姿勢について学ぶほか、認知症の理解、基本的な介助技術を学び、スキルアップを目指します。介護職員として2年以上の経験を持つ方には、「アドバンス研修」として嚥下機能の仕組みや誤嚥について学ぶ機会の提供を行っているほか、よりハイレベルな介助技術を学ぶ機会を提供しています。フォローアップ研修とは別に、今年度は、介護福祉士試験対策を試行的に実施しており、模擬試験や解説・振り返り会、試験直前対策講座を行っています。具体的な数値としての成果はまだ得られていませんが、研修全体について、参加者や事業者からは好評を得ています。介護事業者単独での研修実施が難しい中、研修事業が介護事業者の負担軽減に貢献しているのではないかと考えています。

## ii. 日本語能力向上のための支援事例

### 「日本語能力向上のための支援」のポイント

- » 日本語能力の向上は、介護スキルの向上のほか、社会人基礎力を身につけるうえでも必要。日本でキャリアアップする際に最も重要な要素。
- » 日本語学習に課題や不安を抱える外国人介護人材は多く、働きながら学習を継続することは容易ではない。そのため、各々の年次やレベル、目標に合った丁寧な日本語学習支援を提供したり、学習習慣・学習のモチベーションを維持させるための工夫が必要。

**参考事例 1****勤務時間内での日本語教室の開催・日本人職員による送り業務のフォロー**

法 人 名：社会福祉法人リガーレ暮らしの架け橋（社会福祉連携推進法人リガーレグループ）

種 別：介護事業者

所 在 地：京都府京都市

勤務時間内で1週間に1回、2時間程度、日本語教室を開いています。宿題も課しており、勤務終了後に行ってもらっています。講師は、介護福祉士として特養で施設長を経験した後、日本語教師を目指していた人と、日本語教師として実務経験のある人の2名です。介護現場の経験・知識があることで、技能実習生たちが仕事上で戸惑ったり、理解が難しいことに対して指導ができるほか、業務に役立つ日本語指導ができるという点において大きな効果があったと感じています。講師料・資料代等の費用は全て法人負担です。現在在籍中の外国人介護人材は無事N3に合格し、現在N2合格に向けて勉強しています。日本語教室では日本語学習だけでなく、1週間の出来事や所感の共有、困りごとの相談も行っています。また、認知症の基礎研修も日本語教室で行うことで、介護の知識も身につけつつ、日本語も学ぶことができます。ほかにも、来日して間もないために日本語に苦手意識のある外国人介護人材に対しては、短期間ではありましたが、日本人職員が利用者ごとに送り事項を全て平仮名で記載したり、ふりがなをつけたりするサポートをしたこともありました。

## 参考事例2 現地での教育から入国後まで一貫してサポート

法人名：ジョイスリー株式会社

種別：送出し機関

所在地：兵庫県加古川市

来日前に全寮制のインドネシアの国立職業訓練校で、介護や日本語に関する教育を6か月間、無償で提供しています。「JFT ベーシック (A2 レベル)」の試験対策のほか、特定技能「介護技能評価試験」「介護日本語評価試験」の対策も行います。一定量以上の学習を短期間で集中的に行うことで、会話能力の基礎を築くことができているため、6か月のうち、4か月はJFT ベーシックの試験対策にあてています。その後の1ヶ月は、介護職員初任者研修の講師資格を持つ専門職員を現地に派遣し、特定技能試験の対策とともに介護職員初任者研修を実施します。特定技能試験の出題範囲と初任者研修の学習範囲の多くは共通していること、特定技能試験対策だけでは介護実技を学ぶことができないことなどから、現地にて介護職員初任者研修を実施しています。この取組は日本において弊社のみとなっております。現地で実施している初任者研修の合格率は98%です。

入国後は、アプリの学習教材と教科書を使用した日本語の授業を、週1回オンラインで行っています。一週間の自主学習範囲が決められており、授業前に確認テストを実施し、授業中に解説を行い、苦手な部分を先生が教えます。他にも、毎日の語彙テストや、週1回の作文課題（手書き）を課しています。作文課題は、実務者研修で行う、手書きでのケアプラン作成に向けた練習になっています。作文は介護事業者にもお送りし、字の上達度を確認いただくほか、コミュニケーションの材料にいただいています。授業の出席状況等が思わしくない場合は、①職場の指導責任者に指導していただく、②登録支援機関の担当者から本人に連絡して事情を伺う、③誓約書に5年間継続して勉強することが記載されている旨を本人に再確認して履行を求めるといった、3つの方法で改善を図っています。教材を与えるだけでは学習の継続は難しく、目標に導く先生や、一緒に学ぶ仲間が必要です。双方向的にやり取りすることで学習効果や継続性が高まると考えています。

## 参考事例3 日本語学習のための支援と、受入れ施設に対する支援

自治体名：茨城県

種別：自治体

所在地：茨城県水戸市

入国したばかりの外国人介護人材を対象とした日本への理解や介護の初歩的な技術の習得を目指す研修や、外国人介護人材の受入れ実績がなく、外国人介護人材との接し方がわからない施設を対象としたやさしい日本語の研修や受入れ時の注意点に関する研修を行っています。また、2025年度は、技能実習生、特定技能の人材を対象に、介護福祉士資格取得のための日本語学習を目的として、集合研修の実施を想定しております。



### iii . キャリア構築のための教育や制度に関する支援事例

#### 「キャリア構築のための教育や制度に関する支援」のポイント

- » 外国人介護人材のキャリア構築のためには、一人ひとりの意志を尊重したキャリア支援が必要。
- » 外国人介護人材にとっては、日々の業務に取り組む中で、自律的にキャリアを構築していくことは難しい。自身のキャリアを意識し、長期的な視点を持ってキャリアを構築してもらうためには、キャリア教育や、自律的なキャリアを可能にする制度が必要。

#### 参考事例 1 本人の能力・意向を重視したキャリア構築

法人名：社会福祉法人聖隷福祉事業団

種別：介護事業者

所在地：静岡県浜松市

1年目は介護の基本知識や日本語の学習、2年目には介護の専門知識や介護福祉士国家試験の語彙などを勉強し、3～4年目で介護福祉士資格を取得してもらいます（注：EPA介護福祉士候補者の事例）。資格取得後は、日本人の2年目職員と同等とみなし、当法人独自の評価システムである「介護テクニカルリーダー」と「事業団キャリアパス」を利用して実践能力を確認します。テクニカルリーダーのレベル3になるとリーダーになることができる、といった具合です。各施設の状況によっても異なりますが、基本的には、個人の能力等をみながら3～4年目で現場のリーダー職になることが多いです。

1年に1回の自己申告制度があり、外国人介護人材を含む全職員から、将来的なキャリアの意向・異動の希望・自己評価・事業団への意見等を書面で聞き取っています。そこでキャリアチェンジや異動希望が聞かれれば、本人の能力を見極めながら調整を行いますが、これまでのところ外国人介護人材から他施設への異動希望はあまり出ておりません。ケアマネを取って相談員になりたいという例や、障害児の支援をやりたいといった例はあります。（注：ヒアリング実施以降は、違う領域への異動希望や結婚等による施設異動希望が増えています）

#### 参考事例 2 現地での育成・送出し・受入れ・日本での育成まで、一貫通貫でサポート

自治体名：茨城県

種別：自治体

所在地：茨城県水戸市

外国人介護人材の育成、送出し、受入れ等に関する連携強化に向けた覚書を、産業戦略部が窓口となり、ベトナム・ロンアン省と締結しました。同覚書に基づき令和4年度から、「茨城県コース」という、介護分野の技能実習生を対象に、現地での育成から、日本での育成までを一貫通貫で支援するプログラムを提供しています。同プログラムでは、介護福祉士資格を取得して、在留資格「介護」に移行し、施設のリーダーになる等、長期的に日本で働くキャリアを目標としています。同プログラムでの外国人介護人材の受入れ実績は20名で、7施設で受入れが行われています。

**参考事例 3****外国人介護人材と受入れ事業所に向けたキャリアアップセミナーを開催**

自治体名 / 法人名：福井県 / ふくい外国人介護職員支援センター

種 別：自治体 / 監理団体

所 在 地：福井県福井市

昨年度から、ふくい外国人介護職員支援センターと JICA 北陸が連携して「外国人介護人材キャリアアップセミナー」を実施しています。本セミナーは、技能実習生を対象にした回と、受入れ事業所の職員を対象にした回をそれぞれ年 1 回開催しています。

実習生向けセミナーでは、自身の将来ビジョン（キャリア）について考える機会を提供することを目的として、初心を振り返る個人ワークを行ったうえで、共通認識を確認するグループワークを行いました。

事業所向けのセミナーでは、適切かつ責任ある受入れについて考える機会とすることを目的として、特定技能に移行した後も介護の仕事を続けるためには介護福祉士資格の取得が必須であることなど、技能実習生のキャリアアップに関する在留資格制度等について説明をしています。他には、外国人介護人材との間で起こりがちな事例を共有し、ケーススタディも行いました。

#### iv . コミュニケーション・交流促進に向けた支援事例

**「コミュニケーション・交流促進に向けた支援」のポイント**

- » キャリア構築のためには、外国人介護人材に、日本での就労・生活に安心感を持ってもらうことがまず必要。
- » 出身国を離れ、文化や言語が異なる場所で働き、生活する外国人介護人材にとって、日ごろから職場の一員として丁寧にコミュニケーションをとったり、交流の機会を提供したりすることは、安心感につながる。
- » 外国人介護人材本人のみではなく、受け入れる側も努力が必要。

**参考事例 1****外国人介護人材と受入れ側双方との丁寧なコミュニケーション**

法 人 名：株式会社やさしい手

種 別：介護事業者

所 在 地：東京都目黒区

外国人介護人材への対応だけでなく、受入れ事業所側の日本人への対応にも多くの労力を割いているように感じています。受入れ事業所向けには、何度も説明会を実施するほか、受入れ前の顔合わせや、Web のミーティングで話をする機会などを設けています。

外国人介護人材との面談時には、職種に応じて決められている役割について説明し、今、どこまでできているかをフィードバックします。目標達成のためにサポートする旨を伝えることで、動機付けをしています。また、出身国に帰りたいといった外国人介護人材特有のニーズを踏まえて、連休を取得しやすい環境を保证する等、外国人介護人材が働きやすい環境の整備にも取り組んでおります。

## 参考事例 2 日常的なコミュニケーションによる関係の構築

法人名：社会福祉法人リガーレ暮らしの架け橋（社会福祉連携推進法人リガーレグループ）

種別：介護事業者

所在地：京都府京都市

外国人介護人材支援の一環として、介護福祉士としてリーダー経験を持つ総務の職員が、介護職のチームメンバーとは異なる視点で、日常生活も含め、常日頃から丁寧に声かけ・サポートを行っています。例えば、体調不良時には通院に付き添ったり、地域住民との関係構築支援をしたりするなど、外国人介護人材が安心して暮らすために、彼らに寄り添って丁寧にサポートをしています。また、外国人介護人材と現場の日本人職員は一緒に食事したり、大晦日、お正月など同じアパートで過ごしたりして、業務外で時間を共にする機会も多いです。仕事や生活のあらゆる場面で、密にコミュニケーションをとることにより、業務外のことも報告してくれるような関係構築ができています。

## 参考事例 3 外国人介護人材同士の交流促進

自治体名 / 法人名：滋賀県 / 滋賀県国際介護・福祉人材センター

種別：自治体 / 監理団体・登録支援機関

所在地：滋賀県大津市

外国人介護人材のネットワーク形成を目的とした取組の1つとして、交流事業を行っています。交流事業の目的は、人と人とのつながりを形成し、生活への安心感を促進することです。入国から1年ほど経過すると、「寂しい」との声が外国人介護人材から聞かれます。在籍する事業所をこえた交流が、困りごとがある際に相談しやすい環境を作り、仕事の継続に寄与すると期待しています。同事業の一環として行ったBBQ会には90名ほどが参加しました。ほかにも、スポーツ大会や料理大会等、さまざまな交流機会を提供しています。



## v. 異文化理解促進に向けた支援事例

### 「異文化理解促進に向けた支援」のポイント

- » 外国人介護人材の異文化理解力を高め、日本での定着を図るとともに、受入れ側の異文化理解力も向上させることで、日本の介護現場を多様な人材にとって働きやすい環境にしていく。
- » 仕事や生活における考え方の違いに対し、「文化が違うから」と諦めてしまうのではなく、同じ社会の一員として時間をかけて歩み寄ることが必要。

#### 参考事例1 異文化理解の機会を通し、高浜市を「第二の故郷」に

法人名：公益社団法人 트레이ディングケア

種別：監理団体

所在地：愛知県高浜市

外国人介護人材の定着率を高めるには、日本人が多文化共生への理解や人権意識を持つことが重要です。それは、日本人の働きやすさにも寄与すると考えています。例えば、当法人では受入れ事業所に対し、「外国の人」などと呼ぶのではなく、名前でお呼びを願っています。こうした姿勢が自然に定着することで、職場の環境も改善されると考えています。

当法人と連携している受入れ事業所では、イスラーム教を信仰する職員に対して休憩時間中のお祈りを許可するようにしており、職場でも信仰する宗教を尊重できる環境を整えています。この取組が外国人介護人材に与える安心感は大きいと感じています。

外国人介護人材に対しては、入国後講習の一環として、出身国のことを地域に住む多種多様な人々に発表したり、日本と出身国の違いについて調べて、受入れ事業所の人に発表したりする機会を設けています。どの国の人々も自らの文化を大切にし、それを知ってもらいたいと思っているようです。

高浜市に戻ると多くの知合いが待っており、高浜市は実習生にとって「日本の実家」と言える存在となっています。特に、多文化共生コミュニティセンターには、週末には多くの外国人が集まり、実習生もその一員となっています。高浜市には仲間がおり、何かあっても安心して頼れる場所となっていることが、愛知県に留まる要因の1つとなっています。

#### 参考事例2 互いの文化を理解し、歩み寄る

法人名：社会福祉法人 聖隷福祉事業団

種別：介護事業者

所在地：静岡県浜松市

私たちは外国人介護人材が日本に来たからといって、日本の文化に従うべきだとは考えていません。彼らが生まれたときから大事にしてきた文化を、受入れ側も理解する必要があります。当法人では、イスラーム教を信仰する職員のために、施設の中にお祈りの場所も設けました。他方、例えば集会に行くために仕事を休みたいということであれば、休みを調整したり、周りの職員に相談したりする等の工夫をしてもらう必要はあります。互いに歩み寄り、互いの文化について理解を深めていけたらと思っています。

### 参考事例3 レッテル貼りをせず、丁寧にサポート

法人名：株式会社やさしい手

種別：介護事業者

所在地：東京都目黒区

外国人介護人材の育成体制を構築するにあたっては、外国人だからと気構えることなく、「少し生活にサポートが必要な、不慣れな新入社員」だと捉えて、取り組んできました。例えば、訪問介護において、利用者様から外国人介護人材だと不安だという声は聞かれますが、利用者様の感じる不安は、新入社員が初めて伺う時のものと同じだと考えています。実際、サービスの様子を見ていただくと、すぐに信頼していただけることが大半です。

受入れ事業所に対しては、配属後の困りごとを、長期にわたって継続的に問いかけるようにしています。トラブルが起こった際に、「外国人だから、お国柄だから」と判断されて、育成の対象から外してしまう事例が少なくありません。外国人介護人材と受入れ側のどちらかの肩を持つことはせず、間に立って丁寧にヒアリングを行うことで課題解決に向けてサポートをしていきます。



## v. その他支援事例

### A) 地域の人々を巻き込んだ支援事例

#### 参考事例1 介護は生活の延長にある

法人名：公益社団法人 트레이ディングケア

種別：監理団体

所在地：愛知県高浜市

当法人では、地域の人々との交流にも注力しています。日本語を使用する機会が増え、年齢や立場に応じた言葉遣いを学ぶことができるほか、生きていく上での知恵や工夫等の非常に多くのことを学ぶ機会となります。

当法人では、技能実習生の受入れ地域の住民が、ボランティアスタッフとして食事や買い物、ゴミ出し等のルール、地域行事への参加等をサポートする「バディ制度」を実施しています。介護は生活の延長にあるため、外国人介護人材を日本の生活の中に取り込み、日本の社会を理解してもらうことが、介護におけるキャリア構築に繋がると考えています。

### B) 地域の特徴を踏まえた支援事例

#### 参考事例2 福井の特徴や方言を学ぶ「福井クラス」

自治体名 / 法人名：福井県 / ふくい外国人介護職員支援センター

種別：自治体 / 監理団体

所在地：福井県福井市

ミャンマーにおいて、現地送出し機関のジェイサット (J-SAT) と連携し、研修講座「福井クラス」を実施しています。日本語や介護に加え、福井の特徴や方言、交通事情等を教えることで、福井県に親しみを持った上で来日してもらえるよう工夫しています。すでに1期生13人が県内施設での実習を開始しています。

### C) キャリア意識形成に向けた支援事例

#### 参考事例3 5年間で介護福祉士資格を取得するための意識付け

法人名：ジョイスリー株式会社

種別：送出し機関

所在地：兵庫県加古川市

当社では「介護福祉士合格バック」という名称で、インドネシアの特定技能人材を対象に、5年間で介護福祉士資格を取ることを目標に、現地での教育から日本での就労まで一気通貫での支援を無償で行っています。現地の国立職業訓練校で育成を行う段階から、繰り返し、日本での5年間で介護福祉士資格を取得するという意識付けを行っています。無償で支援を行うのは、金銭的負担を考慮してのことですが、無償であるからには5年間で介護福祉士資格を取得しなければならないという意識付けにもなっていると考えています。また、入国5年目のなるべく早い時期に介護福祉士試験を受けられるように、入国時点で4年間の勉強スケジュールを作成しています。

特定技能の介護人材の多くは若い女性ですが、ライフイベントを日本で迎えたいと考えている人ばかりではないため、まずは5年間という限られた期間で介護福祉士を取ることを目標にします。介護福祉士資格を取得して経験を積み、収入が増えるだけでなく、仮にインドネシアに帰国した後でも再度日本で働くことが可能になります。金銭や就労経験の観点から、「介護福祉士資格を取れば将来の選択肢が広がる」と伝えることで、動機付けを行っています。

## 5. 外国人介護人材の多様なキャリア事例

外国人介護人材の活躍の場が広がる中で、彼らのキャリアも多様化しつつあります。2024年度に私たちが行った調査では、チームのリーダーや、管理職として働いている方々も一定数いることがわかっています。また、実務者研修受講に向けて日々の業務や勉強に励んでいる方、介護福祉士資格を取得しリーダー経験等も積んだ後に障害児ケアに挑戦した方、介護の技能実習で身につけた日本語能力を生かして母国で日本語教育機関を運営している方など、さまざまな外国人介護人材の声を直接聞くことができました。日本の介護を海外の人材にとって魅力的な職業として訴求するためには、そうした多様なキャリアをまずは知ってもらう、そして後押しする必要があります。

以下では、私たちがヒアリング調査で把握した、外国人介護人材の多様なキャリア事例の一部を紹介します。それぞれの事例で、第3章の「スキル」「コンピテンシー」に該当する能力のうち、どの部分がどのように活かしているかを明らかにしながら、それぞれのキャリアをご紹介します。それぞれの事例に特徴的な能力を、キーワードとして記載しておりますので、本リーフレットを手にとってくださった方のお立場等に沿って、関心のある事例をお読みください。

- i** **Aさん** | 出身: フィリピン 在留資格: EPA介護福祉士 P24

**キーワード** 介護スキル 課題解決力 コミュニケーション・協働力
- ii** **Bさん、Cさん** | 出身: ミャンマー 在留資格: 特定技能1号(2年目) P25

**キーワード** 日本語能力 コミュニケーション力 自律性・向上心
- iii** **Dさん** | 出身: インドネシア 在留資格: 特定技能1号(3年目) ※技能実習から移行 P27

**キーワード** 介護スキル 異文化理解力 コミュニケーション力
- iv** **Eさん** | 出身: インドネシア 在留資格: 元技能実習生 現在、インドネシアで日本語教育機関経営 P28

**キーワード** 日本語能力 自律性・向上心 異文化理解力





出身：フィリピン 在留資格：EPA 介護福祉士

### 【経歴】

EPA 介護福祉士候補者として来日し、2012年より介護職員として勤務。2016年に介護福祉士資格を取得。その後は従来型の介護事業所で夜勤やリーダー職を経験し、2018年にはユニット型へ異動。2024年10月からは、法人内の重症心身障害児施設に異動し、障害をもつ子どもたちのケアという新たな領域に挑戦する。

### 【日本で介護職に就くことになった経緯・理由】

フィリピンでは看護学校に通っていましたが、在学中にEPA制度を知りましたが、職種が看護ではなく介護になると聞き、少し迷いました。ただ、人のお世話をすることと同じであると考え、介護職で日本に行こうと決めました。フィリピンには介護施設がほとんどありませんが、寝たきりの祖母の入浴介助をした経験があったため、日本で介護の仕事をする事ができるだろうと考えていました。

### 【日本の介護で身についた力】

#### 1. 介護スキル

入職後1～2か月は、先輩職員から教えてもらう見習い期間でしたが、3か月経ったころに「自分1人でできる」と思えるようになりました。変化を感じたきっかけは、食堂の見守り当番の仕事です。見守り当番の仕事では、多くの利用者を1人で見守り、何か異変があれば、声かけをする必要があります。日本語を間違えたら恥ずかしいという思いもあり、最初は大きな声で話すことができませんでしたが、3か月目くらいにははっきりと声掛けができるようになり、利用者の方にも納得してもらえました。

#### 2. 課題解決力

認知症の利用者への声のかけ方や、介護記録のつけ方、日本語の発音などは、先輩職員の真似をすることで学んでいきました。学生時代に勉強するときなどは、教科書の内容を覚えたうえで、自分の考えたやり方で対応していましたが、日本で働くうえでは言葉の壁があったため、「真似をする」という方法が効果的だと考えるようになりました。その積み重ねで、利用者への対応や業務に慣れることができました。

#### 3. コミュニケーション・協働力

リーダー業務を経験する中で責任感が芽生え、メンバーの意見を尊重する必要性を意識するようになりました。元々リーダータイプではないですが、チャレンジ精神があり、人と接することが好きだったため、リーダーの役割を受け入れられたと思います。リーダー会議に参加し続けることで、次第にマネジメントのことも理解できるようになりました。また、地域住民が参加するイベントにおいてレクリエーションを担当し、参加者集めや電話での交渉、当日のボランティア対応を行ったこともあります。施設の代表として外部の人と接する際の話し方や対応を学ぶ機会になりました。

### 【今後のキャリアについて】

介護福祉士資格取得後に業務の幅が広がったことで、仕事のモチベーションが上がりました。同じ施設で様々なことに挑戦できる機会があることは、モチベーションアップにつながります。

現在は、重症心身障害児施設で働いています。フィリピン人がカナダにある障害児施設に行くリアリティショーを見たことがきっかけで、障害児ケアに関心を持ち、同じ法人内の障害児ケアを行う施設に異動しました。外国人として日本に来て言葉の壁を感じた経験から、今後は手話を学ぶことで、同じく言葉の壁がある子どもたちとつながり合えればと考えています。これまでに身につけた利用者との関わり方、安心してもらうためのコミュニケーションやスキンシップ、できないことを手助けするスキルはこれからも役立つと思います。次は手話の資格取得を目標に、頑張っていきます。



出身：ミャンマー 在留資格：特定技能1号（2年目）

### 【経歴】

ともにミャンマー出身で、2023年1月に入国。現在、特別養護老人ホームにて介護職員として働く。来年（ヒアリング実施は2024年11月）、実務者研修を受講予定。

### 【日本で介護職に就くことになった経緯・理由】

(Bさん・Cさん)

日本で働こうと思ったのは、国が発展しており、安全に生活できるからです。ミャンマーでは、クリニックの受付をしており、患者さんとコミュニケーションをとる機会はありましたが、ケア業務はありませんでした。介護職を選んだのは、人と話すのが好きな自分に向いていると思ったこと、会話の機会が多いことで日本語が上達すると思ったことなどが理由です。ミャンマーには介護の仕事がほぼないため、日本で技術を学んで、後輩たちに教えたいと思ったこと、将来自分の親を介護する際に役に立つと思ったことなども、介護職を選んだ理由です。

### 【日本の介護で身についた力】

#### 1. 日本語能力

(Bさん・Cさん)

日本語は、現地にある学校（登録支援機関が運営）に入学する前から学んでいましたが、日本語能力は介護の仕事をしたことで大きく成長しました。働き始めた当初は利用者さんの話が理解できず、話したくても言葉が出ないことがありました。座学で学んだ言葉と、実際に介護で使う言葉の違いにも戸惑いました。ただ、職場の先輩方にわからないことを尋ねると、優しい日本語で丁寧に教えていただきました。そのおかげもあり、今では日本語能力がかなり向上しました。また、入学から現在に至るまで、登録支援機関が提供しているウェブサイトでオンライン学習をしています。日本語能力試験のN3、N2はオンライン学習で合格しました。

#### 2. コミュニケーション力

(Bさん)

利用者さんとコミュニケーションをとる上で、言葉遣いを大切にしています。自分の言葉、話し方で相手が不快にならないように配慮しています。長い関係を築けている利用者さんがおり、楽しい思い出ばかりです。利用者さんに、「Bさんが来てくれると嬉しい」と言われたことがあり、私も嬉しくなりました。

(Cさん)

笑顔で思いやりを持って接し、自分になんでも頼んでもらえるよう心がけています。頼まれたことをきちんとこなすことで信頼関係が築けると考えています。施設でイベントがあるときなど、利用者さんが「Cさんの代わりにやってあげる」などと声をかけてくれたり、他の職員からも「Cさんのファンが多いね」と言ってもらえることもあり、とても嬉しく思っています。

#### 3. 自律性・向上心

(Bさん)

日本は、「家の中で静かにする」等、ルールが厳しくて大変だと感じることもあります。しかし、ルールを守ることは、安全な社会のために必要なことで、自分の安全のためにもルールを守った方がいいと考えるようになりました。健康面では、風邪をひかないことと腰を痛めないことに注意しています。利用者さんの移乗の時の持ち上げなどの際は腰を痛めやすいので、特に気を付けています。

(Cさん)

日本語や介護など、仕事をしながら勉強するのは大変ですが、日本で働くこと決めたのは自分なので、頑張って勉強を続けています。悩み事や大変だったことは、毎日Bさんと2人で、その日あったことについて話して、ストレスを解消しています。

### 【今後のキャリアについて・後輩へのメッセージ】

(Bさん)

日本で長く働くために介護福祉士を目指しており、来年実務者研修を受講予定です。来日当初は、もし介護の仕事が合わなければ転職しようと考えていましたが、実際に経験して自分に合う仕事だとわかり、これからも続けたいと思うようになりました。

日本の介護に関心があるミャンマーの人たちに、介護の仕事を無理に勧めようとは思いません。介護の仕事がどのようなかきちんと説明を受けたうえで、本人に自分に合う仕事かどうかを考えてもらいたいと思います。日本で就労する前に自分に合う仕事なのかどうか把握しておくことは、本人と介護事業所双方にとって重要なことだと思います。

(Cさん)

来年、実務者研修を受講予定です。特定技能の期間が終わっても日本にいるつもりですが、介護福祉士を目指すかはまだ悩んでいるところです。

日本の介護に関心があるミャンマーの人たちには、事前にきちんと説明を受けたうえで、自分にできる仕事なのか考えてから来てもらいたいと思います。実際の介護の仕事は、座学で学ぶことと違う点も多くあります。初めて介護の勉強をしたときは、語彙習得等が中心で、介護に対する思入れはあまりありませんでしたが、実際に働くことで、この仕事の大切さを感じるようにもなりました。現場では、事故や出血、大きな褥瘡（じょくそう）等に怖さを感じることもあるほか、服薬介助など、様々な点に注意しながら行う業務も多くあります。利用者さんの命を守る仕事なので、事故につながらないように気を付けて、真剣に業務を行っています。





出身：インドネシア 在留資格：特定技能1号（3年目）※技能実習から移行

### 【経歴】

2019年に技能実習生として来日。現在、特定技能3年目で、リーダーとして特別養護老人ホームで就労中。昨年、実務者研修を受講しており、現在、介護福祉士資格取得に向けて勉強に励む。インドネシアでは看護大学を卒業したのちに看護師の仕事を経験。結婚されており、妻と子ども2人はインドネシアで暮らしている。

### 【日本で介護職に就くことになった経緯・理由】

インドネシアで3年間看護師として働いていました。看護師になった理由は、人を助けたいという思いからです。インドネシアは事故が多いですが、治療に携わる医療従事者は少なく、高校生のときに友人が事故に遭った際に医療措置が間に合わず亡くなった経験があります。結婚して子どももいるため、父親としてもっと頑張りたいと思っていたところ、後輩から日本で介護の仕事をしようと誘われました。看護と介護は仕事の内容も近く、対人関係も大きく変わらないためできるのではないかと感じ、日本で介護の仕事をしようと思いました。EPAの試験を受験しましたが、残念ながら合格できませんでした。このときの悔しさもあり、日本語学校に入学し、技能実習生として来日しました。

### 【日本の介護で身についた力】

#### 1. 介護スキル

来日1年目は指導員と一緒に、排泄介助、移乗介助、入浴介助、食事介助などを行いました。2年目からは一通りの業務を1人でできるようになり、4年目からリーダー職になりました。リーダー職になっても介護の仕事内容は変わりませんが、サポート委員会という、技能実習生の困りごとなどを取りまとめて会社に伝え、逆に職員から聞いた改善点等を実習生に伝える業務が加わります。リーダー職の仕事は、最初は難しかったですが、次第に慣れてきて楽しくなりました。現場で求められることは多岐にわたり、スキルを向上させることの必要性を実感しています。今は自身の介護スキルが上がり、介護福祉士の資格取得が目指せるところまで到達しました。

#### 2. 異文化理解力

インドネシアと日本では文化の違いがあり、一例として、時間を守ることへの意識の違いがあります。私はインドネシアでビジネスをしていた経験もあるため、来日前から時間を守ることを意識していましたが、インドネシアでは30分ほど遅れることは珍しくありません。リーダー職として後輩の技能実習生を指導する際には、時間を守るよう繰り返し指導しています。今では後輩たちも、きちんと時間を守るようになってくれました。

来日直後に、監理団体の方からゴミの捨て方や時間の守り方などの日本の生活ルールについて教わったことは、とても役に立ちました。

#### 3. コミュニケーション力

インドネシアでの看護師の仕事は、薬を飲ませる、注射などの医療行為のみで、コミュニケーションは「具合はどうか？」等の挨拶程度でした。日本での介護の仕事は、利用者が朝起きてから夜寝るまでの生活全般に関わるものであり、常に利用者と話しているため、コミュニケーション力が伸びました。利用者の状態は日々変化するため、コミュニケーションを通して変化を観察する必要もあります。

元々人と話すことが好きで、職員や実習生と色々話せるのを楽しく感じていますし、今ではお互いの壁がなくなったと感じています。インドネシアでも布の販売店を経営しており、常にスタッフとコミュニケーションをとっていたことを施設長は知っているため、自分を信頼してくれています。

### 【今後のキャリアについて】

介護福祉士資格取得を目指し、日々の業務や勉強に励んでいます。資格を取れば日本に長く滞在でき、家族を呼ぶ（日本に住むのではなく1か月程度の旅行を想定）こともできるようになります。今は特養に勤務していますが、資格があれば他の形態の事業所で働くこともできます。グループホームなどの仕事も経験して違いを知り、次のキャリアに役立てたいと考えています。より長期的な目標としては、インドネシアに帰国して日本語学校を作り、実習生を育てて日本に送り出したいと考えています。自分自身、来日前に日本での生活に関する理解が不足していたこともあり、実習生を育成する際には、日本での生活についても指導し、来日後の困りごとを少しでも減らしたいです。将来の夢や目標を踏まえ、今後は漢字の読み書きを中心に日本語能力を向上させ、また介護の経験も積むことで、ケアプランを作成できるようになりたいと考えています。



▲監理団体の方と

出身：インドネシア 在留資格：元技能実習生 現在、インドネシアで日本語教育機関経営

### 【経歴】

2020年12月に来日、技能実習3年を経て、2023年3月に帰国。日本では小規模多機能型居宅介護で勤務。帰国後は、インドネシアの教育機関で日本語や日本のルール、介護の内容（食事の介助等）を教えた後、今年9月から仲間と日本語学校を設立。

### 【日本で介護職に就くことになった経緯・理由】

インドネシアでは、友人に誘われて看護大学に進学し、卒業後に日本の文化（挨拶など）に興味を持ちました。介護の技能実習生になったのも、友人に誘われたのがきっかけです。来日当初から、技能実習を3年経験した後に帰国することを予定しており、帰国後はレストランを開くつもりでした。

### 【日本の介護で身についた力】

#### 1. 日本語能力

技能実習の3年間で日本人スタッフの方々と良好な関係を築く中で、日本語能力を向上させることができました。お世話になった監理団体の代表の方がインドネシアの大学で講演を行った際には、通訳を務めました。

施設の職員や利用者が話す日本語は難しかったですが、わからない言葉があればメモ帳に書きとめておき、後で辞書を使って調べたり、スタッフに聞いたりして覚えていました。1日に4、5個の単語を覚えることを3年間毎日続けていました。

#### 2. 自律性・向上心

仕事は3人か4人のチームで行っており、日本人のスタッフとチームを組むときは、わからないことがあればすぐ聞くようにしていました。怒られるようなことはなく、いつも優しく教えてくれました。

帰国後は、インドネシア西ジャワ州にある教育機関で日本語を教えていましたが、今年の9月には、日本にいた当時、同じ監理団体から支援を受けていた友人とともに日本語学校を設立しました。日本での仕事は厳しく、大変でしたが、その経験が今の学校経営などに生きていると感じています。

#### 3. 異文化理解力

新しいことに挑戦することが好きであるため、来日時に不安は全くなく、むしろ楽しみでした。来日当初は、友人と集まるときでも時間を守るなど、文化の違いを感じて驚きましたが、少しずつ慣れていきました。

交流があったのは利用者や職員など職場の人のみでしたが、職場の方々とは、こどもが生まれた時に写真を送るなど今でも連絡を取り続けており、とても良い関係を築くことができました。日本人とのコミュニケーションで戸惑ったことは特にありませんでした。

### 【今後のキャリアについて】

今は日本語を教える立場ですし、何より日本語が好きなので、引き続き日本語を勉強していくつもりです。生徒に先生として日本語を教えているので、日本語についてわからないことがあると恥ずかしいという思いがあります。今年、日本語能力試験N3を受験予定です。次の夢や目標はまだありませんが、日本語学校を立ち上げたばかりなので、今の仕事に集中したいと思っています。

## 参考資料

### 【事例収集にご協力いただいた介護事業者や支援団体、行政等について】（五十音順）

- ・茨城県福祉部福祉人材・指導課人材確保グループ  
<https://www.pref.ibaraki.jp/hokenfukushi/fukushi/jinzaikakuho/20100219.html>
- ・株式会社 ONODERA USER RUN  
<https://onodera-user-run.co.jp/>
- ・株式会社やさしい手  
<https://recruit.yasashiite.com/foreigners/>
- ・公益社団法人 트레이ディングケア  
<https://tradingcare.or.jp/>
- ・滋賀県健康医療福祉部医療福祉推進課介護・福祉人材確保係  
<https://www.pref.shiga.lg.jp/ippan/kenkouiryouhukushi/koureisya/304486.html>
- ・滋賀県国際介護・福祉人材センター  
<https://shiga-kokusaijinzai.jp/>
- ・社会福祉法人リガーレ暮らしの架け橋  
<https://kitaooji8025.jp/>
- ・社会福祉連携推進法人リガーレ  
<https://ligarefukushi.com/>
- ・社会福祉法人聖隷福祉事業団  
<https://www.seirei.or.jp/hq/service/kokusaijinzai/epa/>
- ・ジョイスリー株式会社  
<https://ssw.joy3.co.jp/>
- ・福井県健康福祉部長寿福祉課  
<https://www.pref.fukui.lg.jp/doc/kourei/index.html>
- ・福井県社会福祉協議会・ふくい外国人介護職員支援センター  
[https://www.f-shakyo.or.jp/by\\_organization/foreign/foreigner\\_center/foreigner\\_center\\_about/about](https://www.f-shakyo.or.jp/by_organization/foreign/foreigner_center/foreigner_center_about/about)

### 【外国人介護人材に関する制度の見直しについて】

- ・技能実習制度及び特定技能制度の在り方に関する有識者会議  
[https://www.moj.go.jp/isa/policies/policies/03\\_00033.html](https://www.moj.go.jp/isa/policies/policies/03_00033.html)
- ・「厚生労働省国際保健ビジョン」の公表について  
[https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage\\_42939.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_42939.html)
- ・改正法の概要（育成就労制度の創設等）  
<https://www.mhlw.go.jp/content/12000000/001231483.pdf>
- ・外国人介護人材の業務の在り方に関する検討会（中間まとめ）  
[https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage\\_40966.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_40966.html)

【過去の調査研究】

- みずほリサーチ&テクノロジーズ株式会社「外国人介護人材の帰国後等活動状況のフォローアップに関する調査研究事業」(2024年3月)  
[https://www.mizuho-rt.co.jp/archive/case/pdf/r05mhlw\\_kaigo2023\\_0401.pdf](https://www.mizuho-rt.co.jp/archive/case/pdf/r05mhlw_kaigo2023_0401.pdf)
- みずほリサーチ&テクノロジーズ株式会社「外国人介護人材の就労実態に関する調査研究事業」(2024年3月)  
[https://www.mizuho-rt.co.jp/archive/case/pdf/r05mhlw\\_kaigo2023\\_03.pdf](https://www.mizuho-rt.co.jp/archive/case/pdf/r05mhlw_kaigo2023_03.pdf)
- みずほリサーチ&テクノロジーズ株式会社「介護職種における技能実習生等の帰国後の活躍に関する調査研究事業」(2023年3月)  
[https://www.mizuho-rt.co.jp/archive/case/pdf/r04mhlw\\_kaigo2022\\_05.pdf](https://www.mizuho-rt.co.jp/archive/case/pdf/r04mhlw_kaigo2022_05.pdf)
- みずほリサーチ&テクノロジーズ株式会社「介護分野における技能実習制度の実態等に関する調査研究」(2022年3月)  
[https://www.mizuho-rt.co.jp/archive/case/pdf/r03mhlw\\_kaigo2021\\_0601.pdf](https://www.mizuho-rt.co.jp/archive/case/pdf/r03mhlw_kaigo2021_0601.pdf)  
[https://www.mizuho-rt.co.jp/archive/case/pdf/r03mhlw\\_kaigo2021\\_0602.pdf](https://www.mizuho-rt.co.jp/archive/case/pdf/r03mhlw_kaigo2021_0602.pdf)
- みずほリサーチ&テクノロジーズ株式会社「介護職種に係る技能実習生の受入れの実態に関する調査研究」(2021年4月)  
[https://www.mizuho-rt.co.jp/archive/case/pdf/r02mhlw\\_kaigo2020\\_06.pdf](https://www.mizuho-rt.co.jp/archive/case/pdf/r02mhlw_kaigo2020_06.pdf)  
[https://www.mizuho-rt.co.jp/archive/case/pdf/r02mhlw\\_kaigo2020\\_0601.pdf](https://www.mizuho-rt.co.jp/archive/case/pdf/r02mhlw_kaigo2020_0601.pdf)

外国人介護人材のキャリア構築に関する調査研究事業 委員（五十音順、敬称略） ※◎は座長

氏名	所属
天野 ゆかり ◎	静岡県立大学 経営情報学部 大学院経営情報イノベーション研究科 講師
甘利 庸子	のぞみグループ 代表取締役
稲垣 喜一	公益社団法人国際厚生事業団 受入支援部 部長
武中 朋彦	社会福祉連携推進法人 経営企画本部 人材支援部 部長 日の出医療福祉グループ
西垣 充	株式会社ジェイサット 代表取締役
比留間 洋一	静岡大学 国際連携推進機構 専任講師

本リーフレットの作成にあたりご協力いただいた外国人介護人材の皆さま、介護事業者・監理団体・登録支援機関・送出し機関・その他関係者の皆さま、ありがとうございました。

外国人介護人材のキャリア構築の実態と支援に関するリーフレット  
令和6年度老人保健事業推進費等補助金 老人保健健康増進等事業  
外国人介護人材のキャリア構築に関する調査研究事業

---

2025（令和7）年3月発行

発行・編集／みずほリサーチ&テクノロジーズ株式会社  
社会政策コンサルティング部  
〒101-8443 東京都千代田区神田錦町2丁目3番地  
TEL 03-5281-5276



## 參考資料

令和6年度老人保健健康増進等事業  
外国人介護人材に関するアンケート調査

【締切日:2024年11月29日までにご投函ください】

※2024年10月1日現在の状況についてご回答ください。

※本調査における「転職」とは、日本国内の法人をまたいだ転職を指します。同一法人内での事業所間異動は「転職」には含みません。

※本調査における「外国人介護人材」とは、特段の断りがない限り、技能実習生(1号・2号・3号)、特定技能外国人、EPA介護福祉士候補者、EPA介護福祉士、在留資格「介護」を指します。

I 貴法人について

問1 貴法人についてお伺いします。

(1)本部所在地	都・道 府・県	市・区 町・村	開設年 (西暦)	年							
(1)-2 役職 (○は一つ)  ※主にご記入いただいている方の役職をお選びください。	1. 法人代表者  2. 法人人事・育成担当者(日本人職員、外国人職員双方に係る業務を兼務)  3. 法人人事・育成担当者(外国人職員に係る業務のみ担当)		4. その他↓ (具体的に: )  5. 答えたくない								
(2)事業所数	全事業所数				事業所						
	うち、介護事業所・施設数				事業所						
(3)貴法人全体の職員数 (○はそれぞれ1つ)  (※)介護事業所以外を含む全事業所の職員総数		~9人	10~19人	20~29人	30~39人	40~49人	50~99人	100~199人	200~299人	300~499人	500人~
	①法人全体の職員数(※)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	②介護事業に関わる職員数(常勤)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
(4)法人の経営形態 (○は1つ)	1. 地方公共団体(市区町村・広域連合を含む) 2. 社会福祉法人 3. 医療法人 4. NPO法人				5. 公益社団法人・公益財団法人 6. 一般社団法人・一般財団法人 7. 営利法人(会社) 8. その他↓ (具体的に: )						
(5)介護事業の1カ月の平均売上高 (○は1つ)	1. 100万円未満 2. 100~200万円 3. 200~500万円				4. 500~1,000万円 5. 1,000万~3,000万円 6. 3,000万円以上						
(6)特定技能制度の登録支援機関か否か(○は1つ)	1. 登録支援機関である				2. 登録支援機関ではない						
(7)実施事業(あてはまるもの全てに○)	1. 介護老人福祉施設 2. 介護老人保健施設 3. 介護医療院、介護療養型医療施設 4. 小規模多機能型居宅介護 5. 看護小規模多機能型居宅介護				10. 医療施設 11. 障害者支援施設 12. グループホーム(共同生活援助) 13. 生活介護 14. 障害児入所施設						

	6. 通所介護 7. 通所リハビリテーション 8. 認知症対応型共同生活介護 9. 特定施設入居者生活介護	15. 短期入所生活介護 16. 認知症対応型通所介護 17. その他 (具体的に: )
--	--	---

## II 外国人介護人材の受入れ、転出・転入状況

問2 (1)現在、以下の在留資格を有する外国人介護人材はいますか。受け入れている場合には、(2)その人数もお答えください。(3)また、以下1～5の在留資格のほか留学生等も含め、現在貴法人で受け入れている外国人介護人材の総数をお答えください。(数値記入)

在留資格	(1)受入れの有無 (○は1つ)	(2)受入れ外国人介護人材数
1. 技能実習生 (1号・2号・3号)	1. 受け入れている 2. 受け入れていないが、今後受入れ予定 3. 受け入れておらず、今後の予定もない	人
2. 特定技能外国人	1. 受け入れている 2. 受け入れていないが、今後受入れ予定 3. 受け入れておらず、今後の予定もない	人
2-1. うち、技能実習からの移行者	1. 受け入れている 2. 受け入れていないが、今後受入れ予定 3. 受け入れておらず、今後の予定もない	人
2-2. うち、特定技能からの新規入国者	1. 受け入れている 2. 受け入れていないが、今後受入れ予定 3. 受け入れておらず、今後の予定もない	人
3. EPA介護福祉士候補者	1. 受け入れている 2. 受け入れていないが、今後受入れ予定 3. 受け入れておらず、今後の予定もない	人
4. EPA介護福祉士	1. 受け入れている 2. 受け入れていないが、今後受入れ予定 3. 受け入れておらず、今後の予定もない	人
5. 在留資格「介護」	1. 受け入れている 2. 受け入れていないが、今後受入れ予定 3. 受け入れておらず、今後の予定もない	人

→  
(1)で「1」を選択した場合のみ



(3)合計人数	人
---------	---

いずれも「0人」の場合は問5へ

(注)

本アンケート調査は、弊社にて同年度に実施した他老健事業調査と同一の調査票を用いて実施した。以降、本調査研究に関連のない設問は割愛して掲載しているため、設問番号が続きになっていない。

※2024年10月1日現在の状況についてご回答ください。

※本調査における「基本的な介護業務」とは、入浴介助、食事介助、排泄介助、移乗・移動・体位変換といった業務を指します。「補助的な業務」とは、「基本的な介護業務」に関して補助的な業務を行うことを指します。

※ここからは、在留資格が「技能実習」「特定技能」、もしくは技能実習または特定技能を経験したのち「在留資格「介護」」へ移行した方を「外国人介護人材」としてお答えください。

## VIII 外国人介護人材のキャリア構築に係る支援について

問44 貴法人には現在、(1)下記に該当する、介護に関する研修の受講済み・資格取得済みの外国人介護人材はいますか。(2)いる場合にはその人数をお答えください。いない場合は0をご記入ください。(数値記入)

研修の受講・資格取得	(1) 研修の受講・資格取得者の有無 (○は一つ)	(2) 外国人介護人材数 該当者がいない場合は「0人」とご記入ください。
1. 初任者研修	1. いる 2. いない	人
2. 実務者研修	1. いる 2. いない	人
3. 介護福祉士	1. いる 2. いない	人
4. ケアマネジャー	1. いる 2. いない	人

問45 貴法人にて行っているキャリア構築に向けた支援の取組内容について、該当する項目を選択ください。(あてはまるもの全てに○)

1. 日本語の学習支援 2. 介護の学習支援 3. 介護福祉士の資格取得支援 4. 他の外国人介護人材とのネットワーク形成に向けた支援 5. 地域と関わる機会の創出 6. キャリアに関する面談 7. ロールモデル提示 8. 認知症ケアなど特定の専門分野についての講座開催や受講案内 9. その他(具体的に: )
---

問46 貴法人にて今後キャリア構築に向けて必要だと考える支援について、該当する項目を選択ください。(あてはまるもの全てに○)

1. 日本語の学習支援 2. 介護の学習支援 3. 介護福祉士の資格取得支援 4. 他の外国人介護人材とのネットワーク形成に向けた支援 5. 地域と関わる機会の創出 6. キャリアに関する面談 7. ロールモデル提示 8. 認知症ケアなど特定の専門分野についての講座開催や受講案内 9. その他(具体的に: )
---

問47 貴法人が感じる外国人介護人材のキャリア構築支援に向けた課題としてあてはまるものを選択ください。  
(あてはまるもの全てに○)

1. どのような支援が求められているのかわからない
2. 支援の時間が足りない
3. 支援するための人員が足りない
4. 支援するための費用が足りない
5. 外国人介護人材が支援を望んでいない
6. 課題は無い
7. その他(具体的に: )

## IX 外国人介護人材の育成に関する方針(キャリアパス等)について

問48 貴法人では、外国人介護人材の育成に関する方針(キャリアパス等)はありますか。(○は1つ)

1. 外国人介護人材の育成に関する方針(キャリアパス等)がある →問 49 へ
2. 外国人介護人材の育成に関する方針(キャリアパス等)は無い →問 70 へ (p.24)

問49 <問 48 にて、「1. 外国人介護人材の育成に関する方針(キャリアパス等)がある」と回答した方のみ>

貴法人における育成に関する方針(キャリアパス等)は、日本人職員と兼用で運用していますか。(あてはまるもの全てに○)

1. 兼用で運用している (日本人職員・外国人職員どちらにも適用できる方針がある)
2. 兼用では運用していない (外国人職員専用の方針がある)

問50 <問 48 にて、「1. 外国人介護人材の育成に関する方針(キャリアパス等)がある」と回答した方のみ>

貴法人における外国人介護人材の育成に関する方針(キャリアパス等)は、どの在留資格を対象としていますか。(あてはまるもの全てに○)

1. 技能実習生として入国した方向け
2. 特定技能として入国した方向け
3. その他(具体的に: )

問51 <問 48 で「1. 外国人介護人材の育成に関する方針(キャリアパス等)がある」と回答した方のみ>

貴法人における外国人介護人材の育成に関する方針(キャリアパス等)の内容としてあてはまるものはどれですか。日本人職員と兼用で運用している場合も「ある」としてください。(あてはまるもの全てに○)

1. 介護技術に関する育成方針がある (技能実習計画を除く)
2. 日本語能力に関する育成方針がある
3. 業務を行う上での姿勢や行動力、対人関係構築力に関する育成方針がある
4. その他(具体的に: )

問52 <<問 50 で「1. 技能実習生として入国した方向け」と「2. 特定技能として入国した方向け」の両方を回答かつ、問 51 で「1. 介護技術に関する育成方針がある(技能実習計画を除く)」を回答した方のみ>>  
 介護技術に関する育成方針は、技能実習生として入国した方向けと特定技能として入国した方向けで違いはありますか。(○は1つ)

- |          |
|----------|
| 1. 違いがある |
| 2. 違いはない |

問53 <<問 50 で「1. 技能実習生として入国した方向け」と「2. 特定技能として入国した方向け」の両方を回答かつ、問 51 で「2.日本語能力に関する育成方針がある」を回答した方のみ>>  
 日本語能力に関する育成方針は、技能実習生として入国した方向けと特定技能として入国した方向けで違いはありますか。(○は1つ)

- |          |
|----------|
| 1. 違いがある |
| 2. 違いはない |

問54 <<問 50 で「1. 技能実習生として入国した方向け」と「2. 特定技能として入国した方向け」の両方を回答かつ、問 51 で「3.業務を行う上での姿勢や行動力、対人関係構築力に関する育成方針がある」を回答した方のみ>>  
 業務を行う上での姿勢や行動力、対人援助能力に関する育成方針は、技能実習生として入国した方向けと特定技能として入国した方向けで違いはありますか。(○は1つ)

- |          |
|----------|
| 1. 違いがある |
| 2. 違いはない |

問55 <<問 48 にて、「1. 外国人介護人材の育成に関する方針(キャリアパス等)がある」と回答した方のみ>>  
 (1)受け入れる外国人材に入国時に求める基準について方針はありますか。(○は1つ)  
 (2)ある場合は、「介護経験」「日本語能力」「業務を行ううえでの姿勢や行動力」それぞれの点について、どのようなものかお答えください。(回答は任意)

(1) 有無	
1. ある	↓
2. ない	
(2) 具体的にご記入ください	
介護経験	例：教育機関にて1年程度介護実習を行い、基本的な考え方を理解している
日本語能力	例：N3程度／N4程度
業務を行ううえでの姿勢や行動力	例：対人関係を築くことが好きで、好奇心が旺盛である

## X 外国人介護人材の介護スキル等に関する育成方針について

(この項目(X)は、問51で「1. 介護技術に関する育成方針がある(技能実習計画を除く)」と回答した方のみお答えください。また、技能実習入国者向け/特定技能入国者向けの双方について方針があり、かつ、その方針が異なる場合は、「技能実習入国者向け」方針についてお答えください。

問56 貴法人の育成に関する方針(キャリアパス等)において、下記に記載の技術・役割・業務の水準を習得できるのは、介護職種に就いてから何年目以降としていますか。(各水準につきそれぞれ○は1つ)

技術・役割・業務の水準	介護職種に就いて			
	A.半年後	B.1年後	C.2～3年後	D. 4～5年後
1. 他の職員の手助けを得ながら、基本的な介護業務を遂行する	A	B	C	D
2. 一人で基本的な介護業務を遂行する	A	B	C	D
3. 基本的な介護業務の遂行に加えて、利用者の状況に応じて臨機応変に対応できる	A	B	C	D
4. 基本的な介護業務を遂行しながら後輩へ指導する	A	B	C	D

問57 貴法人で受け入れている外国人介護人材について、介護業務遂行の観点で期待する水準についてご意見等があれば、介護職種に就いてからの年数ごとにご記入ください。(回答は任意)

介護職種に就いて	技術・役割・業務の水準
1. 1年後	例:周囲の手助けを得ながら介護をする。
2. 2～3年後	例:一人で不安なく基本的な介護をする。
3. 4～5年後	例:利用者の状況に応じ臨機応変に介護をする。
4. 6年後以上	例:チームの中心メンバーとして介護をする。

## XI 外国人介護人材の日本語能力に関する育成方針について

(この項目は、問 51 にて「2. 日本語能力に関する育成方針がある」と回答した方のみお答えください。また、技能実習入国者向け／特定技能入国者向けの双方について方針があり、かつ、その方針が異なる場合は、「技能実習入国者向け」方針についてお答えください。)

問58 貴法人の育成に関する方針(キャリアパス等)において、下記に記載の日本語能力を習得できるのは、介護職種に就いてから何年目以降としていますか。(各水準につきそれぞれ○は1つ)

日本語の水準	介護職種に就いて			
	A. 半年後	B.1年後	C.2～3年後	D.4～5年後
1. 介護業務で使う基本的な日本語をある程度理解できるが、周囲の手助けを頻繁に必要とする	A	B	C	D
2. 介護業務で使う基本的な日本語は一通り理解でき、周囲の手助けを必要とすることは少ない	A	B	C	D
3. 介護業務で使う基本的な日本語は十分に理解でき、問題を感じることはほとんどない	A	B	C	D
4. 介護業務を行う際の日本語について、後輩に指導できる	A	B	C	D

問59 貴法人の育成に関する方針(キャリアパス等)において、特に介護記録作成の観点から下記に記載の日本語能力を習得できるのは、介護職種に就いてから何年目以降としていますか。(各水準につきそれぞれ○は1つ)

日本語の水準	介護職種に就いて			
	A. 半年後	B.1年後	C.2～3年後	D.4～5年後
1. 介護記録の作成は、周囲の手助けを頻繁に必要とする	A	B	C	D
2. 介護記録の作成を概ね1人で行うことができるが、周囲の手助けを時々必要とする	A	B	C	D
3. 介護記録の作成は1人で行うことができ、周囲の手助けをほとんど必要としない	A	B	C	D
4. 介護記録の作成について、後輩に指導できる	A	B	C	D

問60 貴法人の育成に関する方針(キャリアパス等)において、下記に記載の日本語能力を習得できるのは、介護職種に就いてから何年目以降としていますか。(各水準につきそれぞれ○は1つ)

日本語の水準	介護職種に就いて			
	A. 半年後	B.1年後	C.2～3年後	D.4～5年後
1. 日常生活で使う基本的な日本語をある程度理解できるが、聞き返すことなどが多い	A	B	C	D
2. 日常生活で使う基本的な日本語は一通り理解でき、聞き返すことなどはほとんどない	A	B	C	D
3. 日常生活で使う基本的な日本語は十分に理解でき、スムーズに意思疎通がとれる	A	B	C	D

問61 貴法人で受け入れている外国人介護人材について、日本語能力の観点で期待する水準についてご意見等があれば、介護職種に就いてからの年数ごとにご記入ください。(回答は任意)

介護職種に就いて	日本語の水準
1. 1年後	例:周りの手助けを得ながら日本語で業務をする。
2. 2～3年後	例:簡単な日本語での対応は一人で行える。
3. 4～5年後	例:流暢に日本語で利用者と会話をする。
4. 6年後以上	例:日本語が分からない後輩の通訳をする。

## XII 外国人介護人材の業務を行ううえでの姿勢や行動力に関する育成方針について

(この項目は、問51で「3.業務を行ううえでの姿勢や行動力、対人関係構築力に関する育成方針がある(技能実習計画を除く)」と回答した方のみお答えください。また、技能実習入国者向け/特定技能入国者向けの双方について方針があり、かつ、その方針が異なる場合は、「技能実習入国者向け」方針についてお答えください)

問62 貴法人の育成に関する方針(キャリアパス等)において、下記に該当する対人関係構築力を習得するのは、介護職種に就いてから何年目以降としていますか。(各水準につきそれぞれ○は1つ)

対象	対人関係構築力の水準	介護職種に就いて			
		A. 半年後	B. 1年後	C. 2～3年後	D. 4～5年後
利用者	良好な関係を築いている	A	B	C	D
利用者の家族	良好な関係を築いている	A	B	C	D
職員	良好な関係を築いている	A	B	C	D
	チームメンバーの一員として役割を果たしている	A	B	C	D
	チームにおいてリーダーシップを発揮している	A	B	C	D
地域 (住民、他セクター等)	良好な関係を築いている	A	B	C	D
	チームメンバーの一員として役割を果たしている	A	B	C	D
	チームにおいてリーダーシップを発揮している	A	B	C	D

問63 貴法人で受け入れている外国人介護人材について、対人関係構築力の観点で、「職場(利用者や利用者の家族、職員など)での関係性」「地域での関係性」それぞれについて期待する水準についてご意見等があれば、介護職種に就いてからの年数ごとにご記入ください。(回答は任意)

介護職種に就いて	対人関係構築力の水準	
1. 1年後	職場	例:利用者にも名前と呼ばれ担当者として認識される 指導を担当する日本人職員と雑談ができる
	地域	例:地域の人と挨拶ができる
2. 2～3年後	職場	例:利用者と一緒に雑談ができる 施設の様々な職員と気軽に話ができる
	地域	例:地域のイベントに参加し、その場を楽しめる
3. 4～5年後	職場	例:利用者の家族とも話す 施設の複数の職員とチームを組み協働できる
	地域	例:地域の人と交流し名前を覚えてもらえる
4. 6年後以上	職場	例:利用者の家族からも信頼され、相談を受けることもある
	地域	例:地域との医療セクターと連携し協働できる

問64 貴法人の育成に関する方針(キャリアパス等)において、下記に該当する文化の差異との向き合い方を習得するのは、介護職種に就いてから何年目以降としていますか。(各水準につきそれぞれ○は1つ)

文化の差異との向き合い方に関する水準	介護職種に就いて			
	A. 半年後	B. 1年後	C. 2～3年後	D. 4～5年後
1. 日本と母国の文化の違いを受け入れることができている	A	B	C	D
2. 日本と母国の文化の違いを受け入れたうえで、日本の文化を理解するため行動している	A	B	C	D
3. 日本と母国の文化を理解したうえで、自国の文化を職場や地域で発信している	A	B	C	D
4. 日本の文化を理解したうえで、文化の差異に悩む後輩等へアドバイス・サポートをしている	A	B	C	D

問65 貴法人で受け入れている外国人介護人材について、文化の差異との向き合い方の観点で期待する水準についてご意見等があれば、介護職種に就いてからの年数ごとにご記入ください。(回答は任意)

介護職種に就いて	文化の差異との向き合い方に関する水準
1. 1年後	例:日本と母国の文化の差異を知り、受け入れる
2. 2～3年後	例:日本と母国の文化の差異を知り、日本の文化を理解するためにリサーチする
3. 4～5年後	例:日本と母国の文化の差異を踏まえたうえで、地域のイベントで母国の文化を紹介する
4. 6年後以上	例:日本と母国の文化の差異を踏まえたうえで、差に悩みをもつ後輩にアドバイスする

問66 貴法人の育成に関する方針(キャリアパス等)において、下記に該当する発生した課題に向き合う姿勢・能力を習得するのは、介護職種に就いてから何年目以降としていますか。(各水準につきそれぞれ○は1つ)

発生した課題に向き合う姿勢・能力に関する水準	介護職種に就いて			
	A. 半年後	B. 1年後	C. 2～3年後	D. 4～5年後
1. 利用者の状況や要望は変わり、マニュアル通りにはいかないことを理解しようという姿勢がある	A	B	C	D
2. 利用者の置かれている状況や要望を聞き出す重要性を理解している	A	B	C	D
3. 利用者の置かれている状況や要望を聞き出し、解決する手立てをチームメンバーと考えられる	A	B	C	D
4. 利用者の置かれている状況や要望を聞き出し、解決する手立てをチームメンバーと考え、計画を実行できる	A	B	C	D

問67 貴法人で受け入れている外国人介護人材について、発生した課題に向き合う姿勢・能力の観点で期待する水準についてご意見等があれば、介護職種に就いてからの年数ごとにご記入ください。(回答は任意)

介護職種に就いて	発生した課題に向き合う姿勢・能力に関する水準
1. 1年後	例:マニュアル通りにはいかないことを理解し、慌てずに受け入れる
2. 2～3年後	例:利用者の要望を積極的に聞きだそうとするなど解決に向けて行動する
3. 4～5年後	例:解決の方法について自分からチームメンバーに相談、意見を出す
4. 6年後以上	例:チームのリーダーとして不測の事態に対応しようとする

問68 貴法人の育成に関する方針(キャリアパス等)において、下記に該当する自律性・向上心を習得するのは、介護職種に就いてから何年目以降としていますか。(各水準につきそれぞれ○は1つ)

自律性・向上心に関する水準	介護職種に就いて			
	A. 半年後	B. 1年後	C. 2～3年後	D. 4～5年後
1. 時間を守る、身だしなみを整える、規則を守る	A	B	C	D
2. 新たな介護スキル習得や資格取得を意識し、自ら目標を立てる	A	B	C	D
3. 新たな介護スキル習得や資格取得に向け自ら立てた目標に対し、主体的に努力する	A	B	C	D
4. 新たな介護スキル習得や資格取得に向け自ら立てた目標に対し、主体的に努力するだけでなく、自己啓発の重要性を後輩に共有している	A	B	C	D

問69 貴法人で受け入れている外国人介護人材について、自律性・向上心の観点で期待する水準についてご意見等があれば、介護職種に就いてからの年数ごとにご記入ください。(回答は任意)

介護職種に就いて	自律性・向上心に関する水準
1. 1年後	例:身だしなみを整えるなど、社会人として求められている姿を意識する
2. 2～3年後	例:新たな介護スキル習得や資格取得を意識し、自ら目標を立てる
3. 4～5年後	例:介護福祉士資格取得に向けて主体的に努力する
4. 6年後以上	例:自立したキャリア観をもち、その重要性を後輩に伝える

### ⅩⅢ 外国人介護人材のキャリア構築に関するご意見・ご感想

問70 外国人介護人材のキャリア構築に関して、ご意見やご感想があればご記入ください。(自由記述)

問71 本事業ではこちらのアンケート調査と並行して、外国人介護人材の転職状況・キャリア構築状況等をより詳細に把握するため、ヒアリング調査を実施することを検討しています。

差支えなければ、上記ヒアリング調査へのご協力の可否をお教えてください。また、ご協力いただける場合は連絡先をご記入ください。

ヒアリング調査協力可否	1. 協力できる                      2. 協力できない		
貴法人名			
ご担当者名		ご所属	
電話番号		メールアドレス	
ご住所	〒		

★ 質問は以上です。ご協力ありがとうございました。★

外国人介護人材(がいこくじんかいごじんざい)の みなさんへ  
アンケートの おねがい

アンケートに 協力(きょうりょく)してくれて ありがとうございます。こたえる 時間(じかん)は 20 分(ぶん)くらいです。

あなたの 名前(なまえ)や あなたが アンケートに 書(か)いた ことは、あなたの 秘密(ひみつ)ですので、わたしたちは 誰(だれ)にも おしえませんが、会社の 人(ひと)たちにも 絶対(ぜったい)におしえませんが、安心(あんしん)して 自由(じゆう)に 答(こた)えて くれると 嬉(うれ)しいです。あなたが アンケートに 書(か)いたことは、誰(だれ)が 何(なに)を 書(か)いたのか わからないように してから、わたしたちの会社(かいしゃ)(みずほリサーチ&テクノロジーズ)の ホームページ(web)で 報告(ほうこく)します。あなたも それを 見(み)ることができます。

Thank you for your cooperation in the questionnaire. You will take about 20 minutes to respond to the questionnaire.

Your name and what you wrote in the questionnaire will not get out to the public. We will never tell anyone at work what you wrote in the questionnaire, so I would appreciate it if you could answer honestly and with peace of mind. We will report the total amount of the answers on our (Mizuho Research & Technologies) website, after making sure that no one knows who wrote what in the questionnaire. You can also view the report.

## I.回答者の基本情報

Q1:あなたは 今(いま) どこに 住(す)んでいますか(1つに○)

1. 日本(にほん)→【Q2へ】
2. 出身国(しゅっしんこく)→【Q3へ】
3. その他(ほか)の国(くに)→【Q3へ】

Q2:(Q1で「1. 日本(にほん)」と回答した方のみ)

あなたの 今(いま)の 在留資格(ざいりゅうしかく)/VISA を おしえてください(1つに○)

1. 技能実習(ぎのうじっしゅう)(1年目(ねんめ))→【Q4へ】
2. 技能実習(ぎのうじっしゅう)(2年目(ねんめ))→【Q4へ】
3. 技能実習(ぎのうじっしゅう)(3年目(ねんめ))→【Q4へ】
4. 技能実習(ぎのうじっしゅう)(4年目(ねんめ))→【Q4へ】
5. 技能実習(ぎのうじっしゅう)(5年目(ねんめ))→【Q4へ】
6. 特定技能(とくていぎのう)1号(ごう)→【Q4へ】
7. 在留資格「介護」(ざいりゅうしかく「かいご」)→【Q4へ】
8. EPA介護福祉士候補者(かいごふくししこうほしゃ)→【Q4へ】
9. EPA介護福祉士(かいごふくしし)→【Q4へ】
10. その他→【回答終了】
10. わからない・答(こた)えたくない→【回答終了】

Q3: (Q1で「2. 「出身国(しゅっしんこく)」、「3. その他(ほか)の国(くに)」と回答した方のみ」

日本(にほん)に 住(す)んでいたときの 最後(さいご)の 在留資格(ざいりゅうしかく)/VISA は どれですか (1つに○)

1. 技能実習(ぎのうじっしゅう)(1年目(ねんめ))→【回答終了】
2. 技能実習(ぎのうじっしゅう)(2年目(ねんめ))→【Q4へ】
3. 技能実習(ぎのうじっしゅう)(3年目(ねんめ))→【Q4へ】
4. 技能実習(ぎのうじっしゅう)(4年目(ねんめ))→【Q4へ】
5. 技能実習(ぎのうじっしゅう)(5年目(ねんめ))→【Q4へ】
6. 特定技能(とくていぎのう)1号(ごう)→【Q4へ】
7. 在留資格「介護」(ざいりゅうしかく「かいご」)→【Q4へ】
8. わからない・答(こた)えたくない→【回答終了】

Q4: 介護(かいご)の 仕事(しごと)を するために、日本(にほん)に きたのは いつですか(1つに○)

1. 2024年(ねん)
2. 2023年(ねん)
3. 2022年(ねん)
4. 2021年(ねん)
5. 2020年(ねん)
6. 2019年(ねん)
7. 2018年(ねん)
8. 2017年(ねん)
9. 2017年(ねん) より 前(まえ)

Q5: (Q3で、「2. 技能実習(ぎのうじっしゅう)2年目(ねんめ)」、「3. 技能実習(ぎのうじっしゅう)3年目(ねんめ)」、「4. 技能実習(ぎのうじっしゅう)4年目(ねんめ)」、「5. 技能実習(ぎのうじっしゅう)5年目(ねんめ)」、「6. 特定技能(とくていぎのう)1号(ごう)」、「7. 在留資格『介護』(ざいりゅうしかく『かいご』)」と回答した方のみ)日 本(にほん)を はなれたのは いつですか(1つに○)

1. 2024年(ねん)
2. 2023年(ねん)
3. 2022年(ねん)
4. 2021年(ねん)
5. 2020年(ねん)
6. 2019年(ねん)
7. 2018年(ねん)
8. 2017年(ねん)
9. 2017年(ねん) より 前(まえ)→【回答終了】

Q6:性別(せいべつ)(1つに○)

1. 男性(だんせい)
2. 女性(じょせい)
3. その他(ほか)
4. わからない・答(こた)えたくない

Q7:年齢(ねんれい)(1つに○)

1. ~19歳(さい)
2. 20~29歳(さい)
3. 30~39歳(さい)
4. 40~49歳(さい)
5. 50~59歳(さい)
6. 60歳(さい)~
7. わからない・答(こた)えたくない

Q8:出身国(しゅっしんこく)(1つに○)

- |                           |                        |                             |                         |
|---------------------------|------------------------|-----------------------------|-------------------------|
| 1. ベトナム<br>(Vietnam)      | 6. タイ<br>(Thailand)    | 11. インド(India)              | 16. 台湾<br>(Taiwan)      |
| 2. 中国<br>(China)          | 7. ラオス(Laos)           | 12. キルギス<br>(Kyrgyzstan)    | 17. 韓国<br>(South Korea) |
| 3. インドネシア<br>(Indonesia)  | 8. モンゴル<br>(Mongolia)  | 13. スリランカ<br>(Sri Lanka)    | 18. ロシア<br>(Russia)     |
| 4. ミャンマー<br>(Myanmar)     | 9. カンボジア<br>(Cambodia) | 14. バングラデシュ<br>(Bangladesh) | 19. その他(た)              |
| 5. フィリピン<br>(Philippines) | 10. ネパール(Nepal)        | 15. ブータン(Bhutan)            | 20. わからない・答えた<br>くない    |

**Q9: (Q1で「1. 日本(にほん)」と回答した方のみ) 今(いま) 介護(かいご)の 仕事(しごと)を している 場所(ばしょ)は どこですか(1つに○)**

- |                       |                        |                        |                        |                              |
|-----------------------|------------------------|------------------------|------------------------|------------------------------|
| 1. 北海道<br>(Hokkaido)  | 11. 埼玉県<br>(Saitama)   | 21. 岐阜県<br>(Gifu)      | 31. 鳥取県<br>(Tottori)   | 40. 福岡県<br>(Fukuoka)         |
| 2. 青森県<br>(Aomori)    | 12. 千葉県<br>(Chiba)     | 22. 静岡県<br>(Shizuoka)  | 32. 島根県<br>(Shimane)   | 41. 佐賀県<br>(Saga)            |
| 3. 岩手県<br>(Iwate)     | 13. 東京都<br>(Tokyo)     | 23. 愛知県<br>(Aichi)     | 33. 岡山県<br>(Okayama)   | 42. 長崎県<br>(Nagasaki)        |
| 4. 宮城県<br>(Miyagi)    | 14. 神奈川県<br>(Kanagawa) | 24. 三重県(Mie)           | 34. 広島県<br>(Hiroshima) | 43. 熊本県<br>(Kumamoto)        |
| 5. 秋田県<br>(Akita)     | 15. 新潟県<br>(Niigata)   | 25. 滋賀県<br>(Shiga)     | 35. 山口県<br>(Yamaguchi) | 44. 大分県<br>(Oita)            |
| 6. 山形県<br>(Yamagata)  | 16. 富山県<br>(Toyama)    | 26. 京都府<br>(Kyoto)     | 36. 徳島県<br>(Tokushima) | 45. 宮崎県<br>(Miyazaki)        |
| 7. 福島県<br>(Fukushima) | 17. 石川県<br>(Ishikawa)  | 27. 大阪府<br>(Osaka)     | 37. 香川県<br>(Kagawa)    | 46. 鹿児島県<br>(Kagoshima)      |
| 8. 茨城県<br>(Ibaraki)   | 18. 福井県<br>(Fukui)     | 28. 兵庫県<br>(Hyogo)     | 38. 愛媛県<br>(Ehime)     | 47. 沖縄県<br>(Okinawa)         |
| 9. 栃木県<br>(Tochigi)   | 19. 山梨県<br>(Yamanashi) | 29. 奈良県<br>(Nara)      | 39. 高知県<br>(Kochi)     | 48. わからない・<br>答(こた)えたく<br>ない |
| 10. 群馬県<br>(Gunma)    | 20. 長野県<br>(Nagano)    | 30. 和歌山県<br>(Wakayama) |                        |                              |

**Q10: 日本語能力(にほんごのうりよく)は どれですか(1つに○)**

1. N1 相当(そうとう): 日本語(にほんご)NAT-TEST 1 級(きゅう)、BJT J1 以上(いじょう)、JPT660 点以上(てんいじょう) など
2. N2 相当(そうとう): 日本語(にほんご)NAT-TEST 2 級(きゅう)、BJT J2、JPT525 点以上(てんいじょう) など
3. N3 相当(そうとう): 日本語(にほんご)NAT-TEST 3 級(きゅう)、BJT J3、JPT430 点以上(てんいじょう) など
4. N4 相当(そうとう): 日本語(にほんご)NAT-TEST 4 級(きゅう)、BJT J4、JPT375 点以上(てんいじょう) など
5. N5 相当(そうとう): 日本語(にほんご)NAT-TEST 5 級(きゅう)、BJT J5、JPT315 点以上(てんいじょう) など
6. わからない・答(こた)えたく ない

※Q2で「1. 技能実習(ぎのうじっしゅう)1年目(ねんめ)」「8. EPA介護福祉士候補者(かいごふくししこうほし  
ゃ)」「9. EPA介護福祉士(かいごふくしし)」のいずれかを選択した方、Q4で「1.2024年(ねん)」「2.2023年  
(ねん)」「9.2017年(ねん) より 前(まえ)」のいずれかを選択した方は Q30へ

Q11:あなたは 介護福祉士(かいごふくしし)の 資格(しかく)を もっていますか(1つに○)

1. もっている
2. もっていない
3. わからない・答(こた)えたくない

Q12:日本(にほん)に 来(く)る前(まえ)に、経験(けいけん)したことを おしえてください(○はいくつでも)

1. 学校(がっこう)などで 介護(かいご)を 勉強(べんきょう)した
2. 介護(かいご)の 仕事(しごと)をした
3. 学校(がっこう)などで 看護(かんご)など 医療(いりょう)関係(かんけい)の 勉強(べんきょう)をした
4. 看護(かんご)など 医療(いりょう)関係(かんけい)の 仕事(しごと)をした
5. 家族(かぞく)などの 介護(かいご)をした
6. 1 から 5の経験(けいけん)は ない
7. その他(ほか)

## II. 日本での生活や介護の仕事について

この項目は、Q2で「2. 技能実習(ぎのうじっしゅう)2年目(ねんめ)」、「3. 技能実習(ぎのうじっしゅう)3年目(ねんめ)」、「4. 技能実習(ぎのうじっしゅう)4年目(ねんめ)」、「5. 技能実習(ぎのうじっしゅう)5年目(ねんめ)」、「6. 特定技能(とくていぎのう)1号(ごう)」、「7. 在留資格『介護』(ざいりゅうしかく『かいご』)」と回答した方、

または、

Q3で、「2. 技能実習(ぎのうじっしゅう)2年目(ねんめ)」、「3. 技能実習(ぎのうじっしゅう)3年目(ねんめ)」、「4. 技能実習(ぎのうじっしゅう)4年目(ねんめ)」、「5. 技能実習(ぎのうじっしゅう)5年目(ねんめ)」、「6. 特定技能(とくていぎのう)1号(ごう)」、「7. 在留資格『介護』(ざいりゅうしかく『かいご』)」と回答した方に表示

**Q13～Q23について、今(いま)日本で働(はたら)いている人は、今(いま)のことをおしえてください。今(いま)日本にいない人は、日本にいた最後(さいご)の年(とし)のときについておしえてください。**

Q13:あなたの 職場(しょくば)での 役割(やくわり)は どれですか(1つに○)

1. チームのメンバーとして 働(はたら)いている
2. チームのリーダーとして 働(はたら)いている
3. 課長(かちょう)など 管理職(かんりしょく)として 働(はたら)いている
4. その他(ほか)(ぐたいてきに: )

Q14:あなたは どうやって介護(かいご)の仕事(しごと)を していますか (○はいくつでも)

1. 他(ほか)の人(ひと)の 言(いう)通(とお)り(に) 介護(かいご)を している
2. 他(ほか)の人(ひと)に おしえてもらわずに、基本的(きほんてき)な 介護(かいご)を している  
※基本的(きほんてき)な 介護(かいご)の例(れい): 移動(いどう)の 介護(かいご)、食事(しょくじ)の 介護(かいご)、排泄(はいせつ)の 介護(かいご)、入浴(にゅうよく)の 介護(かいご)
3. 利用者(りようしゃ)の 様子(ようす)を 見て、自分(じぶん)で 考(かんが)えて 介護(かいご)を している
4. 後輩(こうはい)に 介護(かいご)を おしえながら 仕事(しごと)を している
5. その他(ほか)(ぐたいてきに: )

Q15:あなたは 介護(かいご)で 使(つか)う 日本語(にほんご)が どのくらい できますか(1つに○)

1. わからないことが あるので、よく 他(ほか)の人(ひと)に おしえてもらう
2. わからないことが あるので、ときどき 他(ほか)の人(ひと)に おしえてもらう
3. わからないことは ほとんど ない

Q16:あなたは 生活(せいかつ)で 使(つか)う 日本語(にほんご)が どのくらい できますか(1つに○)

1. わからないことが あるので、よく 他(ほか)の人(ひと)に おしえてもらう
2. わからないことが あるので、ときどき 他(ほか)の人(ひと)に おしえてもらう
3. わからないことは ほとんど ない

Q17: 職場(しょくば)の 人(ひと)との 関係(かんけい)について おしえてください(○はいくつでも)

1. 介護(かいご)を おしえてくれる人(ひと)と よく 話(はな)す
2. 介護(かいご)を おしえてくれる人(ひと)以外(いがい)にも 職場(しょくば)で よく 話(はな)す 人(ひと)が いる
3. 職場(しょくば)の チームの 人(ひと)たちと よく 話(はな)す
4. 利用者(りようしゃ)と よく 話(はな)す
5. 利用者(りようしゃ)の 家族(かぞく)と よく 話(はな)す
6. わからない、答(こた)えたくない

Q18: 地域(ちいき)の 人(ひと)との 関係(かんけい)について おしえてください(○はいくつでも)

1. 役所(やくしょ) や 日本語(にほんご)ボランティアの人(ひと) とよく 話(はな)す
2. 近所(きんじょ)の人(ひと)と よく 話(はな)す
3. イベントに 地域(ちいき)の 日本人(にほんじん)と 一緒(いっしょ)に 参加(さんか) したことがある  
※イベントの 例(れい):お祭(まつり)、交流会(こうりゅうかい) など
4. ボランティアに 地域(ちいき)の 日本人(にほんじん)と 一緒(いっしょ)に 参加(さんか) している  
※ ボランティアの 例(れい):通訳(つうやく)、清掃(せいそう) など
5. その他(ほか)(ぐたいてきに: )
6. わからない、答(こた)えたくない

Q19:あなたが 自分(じぶん)の 成長(せいちょう)の ために 努力(どりよく)している こと をおしえてください(○はいくつでも)

1. 仕事(しごと)の 目標(もくひょう)を 立(た)てている
2. 仕事(しごと)の 目標(もくひょう)を かなえる ために 計画(けいかく)を 立(た)てている
3. 仕事(しごと)の 目標(もくひょう)の ために、勉強(べんきょう)を したり、研修(けんしゅう)を 受(う)けたり している
4. その他(ほか)
5. わからない、答(こた)えたくない

Q20:あなたが 自分(じぶん)を コントロールして 頑張(がんば)っている こと(〇はいくつでも)

1. 時間(じかん)を 守(まも)る・規則(きそく)を 守(まも)る・服装(ふくそう)を しっかりする
2. お金(かね)を ためる
3. 趣味(しゅみ)などで ストレスを 解消(かいしょう) する
4. 体調(たいちょう)を くずさない ように 健康(けんこう)に 気(き)を つける
5. その他(ほか)(ぐたいてきに: )
6. わからない・答(こた)えたくない

Q21:あなたは 仕事(しごと)で 何(なに)を すればいいのか わからないとき、どのようにしていますか(〇はいくつでも)

1. 何(なに)も しない(この選択肢を選んだ場合、他の選択肢を選べないように設定)  
※これを 選(えら)ぶと ほかは 選(えら)べません
2. 自分(じぶん)で 考(かんが)える
3. 利用者(りようしゃ)が 求(もと)めているものを 聞(き)きだす
4. 利用者(りようしゃ)の 家族(かぞく)に 相談(そうだん) する
5. チームの 人(ひと)たちに 相談(そうだん) する
6. チームの 人(ひと)たちと 考(かんが)えた 介護(かいご)の 計画(けいかく)を 実行(じっこう) する
7. その他(ほか)(ぐたいてきに: )
8. わからない・答(こた)えたくない

Q22:あなたは 文化(ぶんか)の 違(ちが)いについて どう 感(かん)じますか(1つに〇)

1. 出身国(しゅっしんこく)の文化(ぶんか)と 日本(にほん)の文化(ぶんか)の 違(ちが)いに 困(こま)っている
2. 出身国(しゅっしんこく)の文化(ぶんか)と 日本(にほん)の文化(ぶんか)が 違(ちが)うのは 普通(ふつう)だと 思(おも)う
3. 出身国(しゅっしんこく)の文化(ぶんか)と 日本(にほん)の文化(ぶんか)が 違(ちが)うのは おもしろい
4. わからない・答(こた)えたくない

Q23:あなたは 文化(ぶんか)の 違(ちが)いを 感(かん)じた とき どうしますか(○はいくつでも)

1. 日本(にほん)の 文化(ぶんか)を 知(し)るために 職場(しょくば)の人(ひと)に質問(しつもん)している
2. 出身国(しゅっしんこく)の 文化(ぶんか)を 職場(しょくば)の人(ひと)に 説明(せつめい)している
3. 出身国(しゅっしんこく)の 文化(ぶんか)と 日本(にほん)の 文化(ぶんか)の 違(ちが)いを理解(りかい)して 仕事(しごと)に 取(と)り組(く)んで いる
4. 日本(にほん)の 文化(ぶんか)を 知(し)るために、地域(ちいき)のイベントや 活動(かつどう)に 参加(さんか) している
5. 出身国(しゅっしんこく)の文化(ぶんか)を 知(し)ってもらう ために、地域(ちいき)の イベントや 活動(かつどう)に 参加(さんか) している
6. その他(ほか)(ぐたいてきに: )
7. わからない・答(こた)えたくない

Q3で「2. 技能実習(ぎのうじっしゅう)2年目(ねんめ)」、「3. 技能実習(ぎのうじっしゅう)3年目(ねんめ)」、「4. 技能実習(ぎのうじっしゅう)4年目(ねんめ)」、「5. 技能実習(ぎのうじっしゅう)5年目(ねんめ)」、「6. 特定技能(とくていぎのう)1号(ごう)」、「7. 在留資格『介護』(ざいりゅうしかく『かいご』)」と回答した方は、「Ⅲ. 日本を離れた後のキャリアについて」「Ⅳ. 支援(しえん)について」に進む

Q2で「2. 技能実習(ぎのうじっしゅう)2年目(ねんめ)」、「3. 技能実習(ぎのうじっしゅう)3年目(ねんめ)」、「4. 技能実習(ぎのうじっしゅう)4年目(ねんめ)」、「5. 技能実習(ぎのうじっしゅう)5年目(ねんめ)」、「6. 特定技能(とくていぎのう)1号(ごう)」、「7. 在留資格『介護』(ざいりゅうしかく『かいご』)」と回答した方は、「Ⅳ. 支援(しえん)について」に進(すす)む

### Ⅲ. 日本を離れた後のキャリアについて

この項目は Q3で「2. 技能実習(ぎのうじっしゅう)2年目(ねんめ)」、「3. 技能実習(ぎのうじっしゅう)3年目(ねんめ)」、「4. 技能実習(ぎのうじっしゅう)4年目(ねんめ)」、「5. 技能実習(ぎのうじっしゅう)5年目(ねんめ)」、「6. 特定技能(とくていぎのう)1号(ごう)」、「7. 在留資格『介護』(ざいりゅうしかく『かいご』)」と回答した方のみ  
に表示

Q24: 日本(にほん)を はなれた 理由(りゆう)を おしえてください(○はいくつでも)

1. 結婚(けっこん)の ため
2. 子育(こそだ)ての ため
3. 家族(かぞく)が 戻(もど)って ほしいと 言(い)ったから
4. 仕事(しごと)を する ため
5. 学校(がっこう)に 通(か)よう ため
6. 日本(にほん)に 住(す)みたくない から
7. その他(ほか)(ぐたいてきに: )
8. わからない・答(こた)えたくない

Q25: 今(いま)の 仕事(しごと)を おしえてください(○はいくつでも)

1. 介護(かいご)の 仕事(しごと)
2. 看護(かngo)の 仕事(しごと)
3. 介護(かいご)を おしえる 仕事(しごと)
4. 看護(かngo)を おしえる 仕事(しごと)
5. 日本語(にほんご)を おしえる 仕事(しごと)
6. 通訳(つうやく)
7. 1～6以外(いがい)で 日本(にほん)に 関係(かんけい)する 仕事(しごと)
8. その他(ほか)(ぐたいてきに: )
9. 働(はたら)いていない  
※学校(がっこう)に 通(か)よう、家事(かじ)、育児(いくじ) など
10. 答(こた)えたくない

Q26:日本(にほん)の 介護(かいご)で 身(み)についた力(ちから)で 今(いま)の 生活(せいかつ)や 仕事(しごと)に 役(やく)に立(た)っている ものは どれですか(〇はいくつでも)

1. 他(ほか)の人(ひと)と コミュニケーションを とる 力(ちから)
2. 他(ほか)の人(ひと)と 協力(きょうりょく)して 仕事(しごと)や 生活(せいかつ)を する力(ちから)
3. 異文化(いぶんか)を 理解(りかい)する 力(ちから)
4. 仕事(しごと)や 生活(せいかつ)の 問題(もんだい)を 解決(かいけつ)する 力(ちから)
5. 自分(じぶん)で 自分(じぶん)を コントロールする 力(ちから)
6. 目標(もくひょう)を 立(た)てて 努力(どりょく)を 続(つづ)ける 力(ちから)
7. わからない・答(こた)えたくない

Q27:日本(にほん)の 介護(かいご)で 身(み)についた力(ちから)で 今(いま)の 生活(せいかつ)や 仕事(しごと)に 役(やく)に立(た)っている ものについて、何(なに)が、どんなときに役(やく)に立(た)っているのか自由(じゆう)に書(か)いてください(自由回答)

( )

#### IV.支援(しえん) について

Q28:キャリアアップ(しごとのレベルが高くなる)の ために、支援(しえん)して もらった ことはどれですか(〇はいくつでも)

1. 日本語(にほんご)の 勉強(べんきょう)
2. 介護(かいご)の 勉強(べんきょう)
3. 介護福祉士(かいごふくしし)の 資格(しかく)の 勉強(べんきょう)
4. 地域(ちいき)の 人(ひと)たち との 交流(こうりゅう)
5. キャリア(しごとのけいかく)の ための 面談(めんだん)
6. 目標(もくひょう)にする 先輩(せんぱい)の 紹介(しょうかい)
7. 管理職(かんりしょく)に なる ための 研修(けんしゅう)
8. 認知症(にんちしょう) や 看取り(みとり)など 専門的(せんもんてき)な 介護(かいご)の 研修(けんしゅう)
9. その他(ほか)(ぐたいてきに: )
10. 特(とく)に ない
11. わからない・答(こた)えたくない

Q29:キャリアアップ(しごとのレベルが高くなる)のために、支援(しえん)してほしかったことはどれですか(○はいくつでも)

1. 日本語(にほんご)の 勉強(べんきょう)
2. 介護(かいご)の 勉強(べんきょう)
3. 介護福祉士(かいごふくしし)の 資格(しかく)の 勉強(べんきょう)
4. 地域(ちいき)の 人(ひと)たち との 交流(こうりゅう)
5. キャリア(しごとのけいかく)の ための 面談(めんだん)
6. 目標(もくひょう)にする 先輩(せんぱい)の 紹介(しょうかい)
7. 管理職(かんりしょく)に なる ための 研修(けんしゅう)
8. 認知症(にんちしょう) や 看取り(みとり)など 専門的(せんもんてき)な 介護(かいご)の 研修(けんしゅう)
9. その他(ほか)(ぐたいてきに: )
10. 特(とく)に ない
11. わからない・答(こた)えたくない

(注)

本アンケート調査は、弊社にて同年度に実施した他老健事業調査と同一の調査票を用いて実施した。  
以降は本調査研究に関連のない設問が続くため、割愛している。

## 01 | 茨城県(自治体)

### ■基本情報

- ✓ 茨城県福祉部福祉人材・指導課人材確保グループでは、介護福祉士資格取得支援事業、外国人介護人材・受入れ施設双方に向けた研修事業等、介護職種に特化して、入国後の外国人材に対する支援を行っている。また、現地の送り出し機関や教育機関と連携した新規の外国人介護人材確保ルートの開拓を行うことで、将来的な人材確保に取り組んでいる。

#### 1) 茨城県における外国人介護人材の受入れ

##### ① 外国人介護人材の受入れ状況

- 在留資格別の外国人介護人材の入国者数(就労・修学または実習計画の認定を受けた人数)は、特定技能1号が最多で750人(令和5年)、技能実習生が229人(令和4年)、留学生在が約220人(令和5年)、在留資格介護が170人(令和5年)、EPAが74人(令和5年)となっている。
- 茨城県の外国人介護人材の数は、増加傾向にある。
- 産業全体では、インドネシアやモンゴル、ミャンマー等とも連携して外国人材の受入れを進めているが、介護職種関連で連携しているのはベトナムのみとなっている。今後は、茨城県全体として、介護職種も含めてインドの人材獲得に力を入れていく予定である。

##### ② 外国人材受入れに関わる茨城県の体制

- 福祉部福祉人材・指導課は介護に特化して外国人材の獲得や支援に取り組んでおり、人材確保や研修の提供、施設向けの支援等を行っている。
- 外国人材関連全般の取りまとめは、産業戦略部が担う。外国人介護人材の支援等も行っている。
- 外国人材の育成、送出し、受入れ等に関する連携強化に向けた覚書を、産業戦略部が窓口となり、ベトナム・ロンアン省と締結している。

#### 2) 外国人介護人材のキャリア構築支援

##### ① 外国人介護人材のキャリア構築に関する茨城県の基本方針

- 介護福祉士資格を取得し、在留資格「介護」に移行し、施設のリーダーになるというキャリアパスの定着を目指しているが、現状は、受入れ・定着の段階で課題がある。
- 外国人材を受け入れ始めてから日が浅かったり、小規模であったりする介護施設では、受入れ体制が不十分なことがあるため、そのような介護施設や、そこで働く外国人介護人材向けに、茨城県として研修等を実施している。研修の対象となる外国人介護人材は、技能実習生と特定技能が主である。
- 介護福祉士取得後のキャリアに向けたフォロー(研修や補助等)については、日本人介護人材と同様と考えており、介護施設向けの一般的な支援を活用してもらおう方針をとっている。
- 外国人介護人材は、キャリアの前に、まずは定着があり、その先にキャリア構築があるという方針で考えている。

##### ② 介護人材育成・送付・受入れプログラム「茨城県コース」について

- 「茨城県コース」は産業戦略部労働政策課が受入れまでを担当し、福祉部福祉人材・指導課では、茨城県外国人材支援センターとともに、入国後の研修等を実施している。同プログラムも、介護福祉士資格を取得し、在留資格「介護」に移行し、施設のリーダーになる等、長期的に日本で働くキャリアを目標

としている。

- 技能実習生、特定技能の人材を対象に、23万5000円の補助金を提供している。補助金の使用目的は、介護福祉士資格取得のための日本語学習としている。
- 日本理解や、「ビギナーズ研修」という介護の初歩的な技術の研修等を、同プログラムに参加する入国直後の外国人介護人材向けに提供している。同研修は、「茨城県コース」以外で就労している外国人介護人材も受講している。外国人介護人材の受入れ実績がなく、外国人介護人材との接し方がわからない施設に対しては、やさしい日本語の研修や受入れ時の注意点に関する研修を行うほか、日本語学習の教材や学習代の補助事業を行っている。
- 同プログラムでの外国人介護人材の受入れ実績は20名で、7施設で受入れが行われている。
- 初めて日本に来た外国人介護人材と、初めて外国人介護人材を受け入れる施設に対する研修の講師は、介護福祉士養成校の先生が担当している。

### ③ 「茨城県介護特定技能外国人マッチング支援事業」について

- 今年度から外部委託し、事業を実施している。事業内容としては、まず外国人介護人材の活用に関心がある介護事業所の募集を行い、どのような人材をリクルートできるのか、外国人材とはどのような特徴があるのかなどについて説明する。説明を聞いて理解を得られた場合、介護事業所に対し、実際にどのような人材を求めているのかをヒアリングし、現地に出す求人広告の作成をフォローし、募集を行う。応募があればマッチングを行い、入国から日本での定着支援までを一貫して行う。
- 新規事業のため、まだ受入れには至っていない。
- 地域とのつながりが外国人介護人材の定着にとって重要であるという考えのもと、定着支援として地域との交流の促進の取組を実施する予定。
- マッチング成立後に登録支援機関を選ぶ際、過去に外国人介護人材受入れ実績のある介護事業所については、既に取り引のある登録支援機関から受け入れてもらう。受入れ実績のない介護事業所の場合は、委託先業者から登録支援機関を紹介する。

### ④ その他補助事業

- 介護事業所における介護職員や経営者向けの研修実施については、補助金という形で支援している。

## 3) 外国人介護人材のキャリア構築における課題、要望等

### ① キャリア構築における課題

- 介護事業所からは、外国人介護人材にとっては、同僚が宗教をはじめとした生活習慣を理解する等、職場の受入れ環境を整備しなければ、魅力を感じにくく、長続きもしないという声がある。
- 介護施設向けの補助金事業を行っているが、事業効果については確認している段階である。
- 介護福祉士資格取得後のキャリア構築を目的とした、外国人介護人材向けの研修は、技能実習生や特定技能、とりわけ初学者を対象としたものになっている。今のところ、介護の知識も日本語力も、日本人介護人材と同等だという前提のもと、研修等支援策についても日本人と同様のものを提供しており、初任者研修、実務者研修についても、同様の理由から、外国人材向けに内容を変えていない。
- 毎年20名から30名程度の外国人介護人材(技能実習・特定技能)に、日本語の学習経費を補助している。

## ② 定着における課題

- 定着支援については、受け入れる介護事業所の熱意によって取組に違いがある。中には、家族の呼び寄せまで考慮した支援を行って、実際に外国人介護人材が定着している事業所もある。
- 定着の前に、まずは茨城県を選んでもらわなければいけないと考えている。外国人材に、茨城県を就労先候補として考えてもらうための施策の一つとして、地域の魅力発信も行いたい、具体的な施策検討に苦慮している。
- 定着の観点でも、茨城県で介護職を続けてもらいたいと考えているが、人材は賃金が高いところに流れる傾向にある中で、東京都や埼玉県に近いこともあり、県境の地域からは人材が流出しやすい。

## ③ 要望等

- 自治体間の財政規模の違いに由来する、支援内容の充実度の差によって、茨城県は選んでもらえないのではないかという懸念がある。実際に、他自治体では手厚い家賃補助や住宅の提供といった支援を行っているところもあると聞くが、茨城県で同様の支援を提供するのは難しいと考えている。

## 4) 今後の外国人介護人材のキャリア構築に向けた取組について

### ① 今後の研修事業、補助金事業について

- 介護福祉士国家試験の合格率の低さもあり、資格取得支援は補助金事業ではなく、県で委託業者を決めて行う集合研修や、日本語能力で分けたクラス別の研修を検討している。授業回数も増やすこともできるのではないかと考えている。
- 介護事業所向けの研修は、外国人介護人材の受入りに慣れていない事業所向けのものになっており、受入れ実績があり、受入りに積極的な事業所に向けた、よりレベルの高い内容の研修も検討する必要があると考えている。

### ② 今後の定着支援について

- 県としては、家族の呼び寄せも含めた外国人介護人材の定住支援に重点を置いていきたい。
- 受入れ後の支援は、研修や補助金事業が中心だが、入居者の家族や地域住民なども巻き込んだ形でコミュニケーションの機会を設けるなど、県として関わっていきたい。

以上

## 02 | 公益社団法人 트레이ディングケア(監理団体)

### ■ 基本情報

- ✓ 2016年に一般社団法人設立、2018年に公益社団法人認可取得。2019年より介護職の技能実習生受入れを開始。受け入れた外国人材を地域で共に暮らす住民の一人として受け止め、地域における多文化共生の実現を重視した支援・活動を行っている。一例として、技能実習生が日本で円滑に生活できるように地域住民がサポートを行う「バディシステム」を実践。
- ✓ 2020年3月には愛知県高浜市と「多文化共生社会の推進に向けた連携協力に関する協定」を締結。多文化共生社会の推進に向けた連携関係を構築。
- ✓ 企業と外国人材とのミスマッチが生じないよう、現地の送出し機関と連携し、受入れ決定まで数回のマッチングを実施する。この仕組みは「トレーディングケアマッチングシステム」として確立されている。現地での面接や、入国前の企業と技能実習生との関係構築も支援し、入国が決まった後は、日本語学習のサポートも実施している。
- ✓ 法人方針: 当法人は、優秀なインドネシアの人材が日本において技術、日本文化、日本語を習得し、帰国後にインドネシアの発展に寄与することを目指す若者を応援する。

### 1) 外国人介護人材の受入れ

#### ① 現在の外国人介護人材の支援状況について

- 基本的に当法人による受入れの国籍はインドネシアのみ。
- 当法人が支援した外国人介護人材は、入職先における定着率も、日本で就業継続する割合も比較的高いと感じている。理由としては、技能実習にかかわるすべての人たち(受入れ事業所、当法人、送出し機関等)が、実習生が日本で活躍できることを一番に考えているため、技能実習生が安心して就労できる環境が整っているからだと考えている。また、当法人で支援する実習生経路で、他団体で支援されている実習生からの相談や紹介も寄せられている。
- 他団体の実習生からの具体的な相談としては、受入れ事業所に対して不満があるという声があり、中でも賃金面での不満が多い。彼らは仲間同士で連絡を取り合っており、他の事業所の情報等も得る中で、自らの職場環境に不満を感じ、環境を変えたいという意向を示す者が出てくるという状況である。

#### ② 外国人介護人材の支援に関する方針について(マッチング、教育の考え方や方針等)

- 第一に、彼らは私たちと共に働く仲間である。特別な存在ではなく、日本人も外国の人も共に働く仲間として受け入れてもらう必要がある。
- 「日本語の壁」と現場からはよく相談されるが、日本語の壁は「こころの壁」なのではないかと感じている。一緒に働く仲間として、日本人側がもっと寄り添って、実習生が何を困っているのか、どのように支援するのがよいのかを現場でももっと話し合える環境があるとよい。
- マッチングは実は一番大切だと考えている。候補者の時から、将来どのようになりたいか、日本でどのように学びたいかななどを、母語でしっかり確認する。母語で話している時ほど、その人の人となりが見えてくるため、受入れ事業所の面接担当者には、インドネシア語で安心して答えている姿を見せよう。
- 私たちは監理団体または登録支援機関として間に入り、受入れ事業所と問題や課題を率直に話し合い、調整を行う。実習生と受入れ事業所、双方からの意見を聞き、適切に対応できるように心がけている。
- すべての関係箇所が円滑に進むよう調整することが我々の役割であり、その中で、外国籍の人々が働きやすく、日本で暮らしやすくすることを最も重視している。

### ③ 外国人介護人材の職場環境・周辺的环境について

- 職場の人間関係と生活環境が安定していれば、それが都市・地方問わず同じ職場に留まる理由となるのではないかと思う。
- 愛知県は他の地域と比べて最低賃金が高い方であるが、定着率が高いのは必ずしも都市部だけではない。それでも同じ職場に留まる理由は、職場環境が良く、自分の仕事に見合った給与が得られ、生活しやすい環境が整っているからである。都会志向の者もいるが、そうでなければ、職場環境・給与、生活の条件を整えば同じ職場での仕事を続ける傾向があると、これまでの5年以上の取組を踏まえて感じている。
- 定着率を高めるには、日本人が外国人介護人材の受入れに対する考え方を改める必要がある（「受入れに対する考え方」には、「労働力不足を補う存在としか見ていない」や「そもそも多文化共生や異文化理解、人権意識の素地がない」等を含む）。それは外国の人だけでなく、日本人自身の働きやすさにも寄与すると考える。例えば、名前を呼ばず「外国の人」「外人さん」などと呼ぶことに対して、不満や不快感があるという声を外国人本人からよく聞く。そのため、受入れ機関には名前と呼ぶことを受入れ時からお願いしており、それが自然に定着することで職場の環境自体も改善される。
- こうした姿勢は、管理職から職場全体に伝えることで、より大事に受け入れられるようになる。順調に受け入れられれば定着状況も良くなる上に、現場で共に働く人々が仲良くなることで、共生社会が草の根的に広がっていく。
- 当法人と連携している受入れ事業所では、ムスリムの人に対して休憩時間にお祈りを許可し、信仰を職場でも尊重できる環境を整えている。この安心感は大きいと感じている。
- 文化の伝達については、入国後講習のカリキュラムにも入れ込んでいる。自分たちの国のことを地域に住む多種多様な人々に発表したり、日本とインドネシアの違いについて調べ学習をし、それらについて受入れ事業所の人に発表をしたりしている。当法人では、多文化共生の事業も進めているが、どの国の人々も自らの文化を大切に、それを知ってもらいたいと思っている。私たちは彼らの文化を知りたい、理解したいと考えており、地域の中でそうした場が必要であると感じている。

## 2) 外国人介護人材のキャリア構築に向けた支援等について

### ① 採用で重視している点や求める人材像について

- 面接は、入国前の6～8か月前に行う。1回目のマッチングは、志望動機などを手書きで書いた資料とインドネシアでの学習状況を評価する。2回目は、1回目をクリアした人達と実際に面接をする（オンラインまたは現地）。やさしい日本語で話してどれくらい理解しているかを確認する。特に、物怖じすることなく、間違ってもよいので日本語を話そうする意欲などを重視する。3回目は、簡単な日本語の文法の確認を行う。それらを評価表に基づき算定し、その結果を受入れ事業所に渡す。4回目は、受入れ事業所の人との面談を行う（コロナウイルス拡大後は現地での面接は行っていない）。インドネシア語が話せる職員も同席してもらい、通訳兼面接をしてもらう。
- 入国後講習の2ヶ月で、実習生がどのような性格や気質を持っているかがわかる。その情報を受入れ施設と共有することで、施設側も性格や気質等を理解し、適切な対応が可能となる。受入れ後も月ごとの訪問や確認、特性に基づく指導が功を奏し、トラブルも少なく、約1年後には求められる人材として育つ傾向が見られる。
- 偏った意見かもしれないが、技能実習はあくまで「実習」であるため、若い人に適していると考えている。私たちは主に20歳前後の実習生を基本としている。過去には30代後半の方も受け入れたが、学ぶこ

とにおいて過去の経験が障壁となることがあった。

- 20歳前後の経験を持つ若者は、吸収力が高いと感じている。本人の資質に関しては、若いゆえにどの方向に進むかは私たちの教育次第であり、大きな責任を感じている。
- 国を越えて来ていただく以上、その責任を重く受け止め、一人の人間の一生に関わる重要な仕事であることを職員全員が理解し、受入れを行っている。
- コロナ禍においては把握が難しかったが、オンライン以外の入口の重要性を認識している。現地に赴き、直接対話を行うことでその人自身がどのような人なのかを見極めることが重要であると考え。介護現場においては、明るく軽やかで優しい性格が求められる。
- 受入れ施設によっては高い日本語能力を求められる場合もあるが、初年度は話せなくとも3年目には介護の仕事で一般的に求められるレベルまで習得できる人材が多く、若いほど習得率が高いと感じる。言語習得には聴く力が重要である。聴く力があれば日本語の会話力は伸びて来るため。よって、日本語力より、人間力のある人を選ぶことが大切だと感じている。
- 当法人はインドネシアからの実習生のみ受け入れており、現地での採用時には既に在籍するインドネシア人とともに働けるかどうかは見極めるポイントである。
- コミュニケーションについては、例えば高齢者が「昔はね…」と話す際に、ただ「そうですか」で終わるのではなく、「え～！私の国では…」と自国の話をしたり、分からないことは素直に質問したりすることで会話を広げられる人材が介護には望ましいと考えている。

## ② 技能実習を経た外国人介護人材のキャリア構築の状況について

- キャリア構築の実情として、多くが技能実習修了後(3年、5年)も帰国せず、日本で活躍し続けている。実際に3年目で介護職員として十分なスキルを身につけ、5年目で指導員としての役割を担うというキャリアを歩んでいる外国人介護人材もいる。
- 国内でのキャリア構築の理想は、介護福祉士資格を取得し、長期滞在可能な在留資格へ変更し、家族を呼び寄せることである。20歳前後の実習生が、25歳から28歳の間に関護福祉士を取得し、現場で活躍しながら家族と日本で暮らすイメージを持っている。
- 介護福祉士資格取得後、現場での長期勤務を希望する者に対しては、個々の望むキャリアに伴走することが重要である。リーダーや管理職を目指す者にはその機会を提供し、介護福祉士として現場で長く働きたい者には適切な教育プログラム(リーダーを使った教育が理想)を用意し、働き続けられる環境整備に注力している。
- 日本の介護現場で長く働いてスキルを高めたい者もいる一方、資格取得後に帰国して介護施設を立ち上げようとする者もいる。日本への送出しのための教育施設を設立しようとしている元実習生も存在する。実際に帰国後、自国で人材育成を行っている者もあり、日本での経験が活かされていると感じている。
- 母国では、介護の仕事をして十分な収入にならない。そもそも介護の仕事は非常に少ない。日本語を活かして次のステップを目指す方が収入につながるため、多くの若者がその選択をしている印象を受けている。
- インドネシアでは世帯における子どもの数が多く、20歳前後の若い世代ですら親を世話するのは当然と考えており、介護の職業としてのニーズはない。西ジャワでは特にその傾向が強い。
- 高齢者を施設へ預けることは悪とされ、家族や身内で面倒を見るべきと彼らは言う。日本で経験した介護の仕事をも国で活かすというよりは、家族の中で若い自分たちが日本にお金を稼ぎに来ている、という意識が最近の実習生においても強いように思う。

- 入国後講習の最後に「インドネシアと日本の介護の違い」をまとめる課題を与えている。人口動態、高齢者の数や率、平均寿命や健康寿命、結婚年齢、第1子出生年齢など数字として比較できるものや、インドネシアと日本の多くの人々の考え方等を調べることで、自分たちが働く「介護の現場」をイメージしていく。はじめは、家族に介護してもらえないことをかわいそうと言っている実習生も、介護に対する偏見を払拭し、自分の仕事に誇りをもって取り組むことができるようになる。この学習での学びは、自分たちがなぜ日本の介護現場で働くのかを考えるチャンスとなり、それを目的にしている。

### ③ 外国人介護人材の定着について

- 当法人の取組は、外国人介護人材の定着に確実に繋がっていると感じている。実習生は愛知県高浜市から県内の各市町村で技能実習を行うが、高浜は彼らにとって「日本の実家」と言える存在となっている。高浜に戻ると、多くの知り合いが待っている。多文化共生コミュニティセンターの活動を通じて、週末には多くの外国人が集まり、実習生もその一員となる。これにより、日本に仲間がいると感ずることができる。高浜に帰ると自分の名前を呼んでくれる人が多く、何かあっても安心して頼れる場所となっていることが、愛知県に留まる一要素となっている。
- 定着においては「現場職員との関係性」も重要である。当法人では、共に働く仲間として、受入れ事業所にできる範囲で支援をお願いしている。一緒に働く同僚と食事や釣りを楽しんだり、一緒にご飯を食べる、一緒にお祭りへ行く、ボランティアをする、成人式を一緒に祝うなど、仕事以外でのつながりはとても大切だと感じている。仕事や勉強以外の楽しみが生まれるとまた仕事への充実につながる。これは、生きていく上で大切なことであり、こうした場が幾つか存在することが重要。そのような場所があり、雇用条件通りに働き、職場環境が良ければ、辞める理由がなく定着する。

## 3) 日本の介護経験、生活経験で身につく力について

### ① 生活力やコミュニケーション能力について

- 日本で身につけたルールの遵守や時間の管理は、自国でも活かせる考える。
- また、地域と関わることで、日本語能力や、介護の現場で最も重要となる対人関係能力は必ず向上し、仕事にも活かすことができる。
- 地域の様々な人と交流することで、日本語を使用する機会が増え、年齢や立場に応じた言葉遣いを学ぶことができる。例えば、同年代ならカジュアルな表現、目上の人には丁寧語を使うといった具合である。こうした経験は施設内だけでは得られず、生きていく上での知恵や工夫等の非常に多くのことを学ぶ機会となる。
- 介護は生活の延長である。そのため、外国人介護人材を日本の生活の中に取り込み、日本の社会を理解し、馴染んでもらうことが、介護においてキャリア形成に繋がると考える。地域におけるバディシステムを通じて、支援してくれるバディの方に、日本の生活や社会について受入れ初期から外国人に教えていただいているのは、そのような趣旨でもある。
- 介護福祉士の国家試験にも、生活に関わる知識や考え方を得てほしいという狙いがあるのではないかと考えている。試験には技術的な側面もあるが、重要なのは人の心に寄り添う方法を自然に学ぶことである。地域にはそのような学びの場が多く存在しており、積極的に活用すべきである。
- 介護は対人援助職であるため、マニュアル通りに進まない場面が多々あるが、もともと介護の仕事を選ぶ人は、それが好きな人が多いと思われる。インドネシアの介護分野の技能実習生も同様であるため、目線を合わせて話したり、目上の人の前では頭を下げたりするなど、対人援助の基本を習得するのが早い。

## ② 自律性や向上心について

- 自律性は人それぞれである。例えば一期生で日本語が拙かった子が、特定技能を経験し、インドネシアで通訳を務めるようになった。そこに至るまでの3年間、様々な経験を積んだのだろう。これは我々だけでなく、受入れ事業所の愛情と根気強い指導のおかげである。
- しかし、時間やルールが守れないことで日本人とトラブルになったり、ゴミ捨てが上手くできなくて地域住民との距離が生まれるケースもある。このような問題がなぜ起こるのかを考察することが重要であり、どのようにすれば時間を守れるようになるか、皆で知恵を絞って考える必要がある。「8時半までに来なければならぬ」と言うだけでは解決しないこともある。その背景に何か原因があると考え、柔軟に対応することが重要である。
- できなかったことができるようになるまで、様々な工夫を凝らし、温かく育てる姿勢が求められる。そのような寛容さが日本人や受入れ事業所の中に芽生えることで、実際に効果的に機能している事例も存在する。このような環境を整えば、日本人にとっても働きやすい職場になるだろうと考える。
- 全員がキャリアアップを目指さなくても、日々しっかりと仕事を続けること自体が成長の証である。やる気のない人でも、継続して仕事に取り組むことを成長と呼べるのであれば、それもキャリアの一形態と考えられる。
- 技能実習では自らの力不足を感じる場面が何度か訪れることが特徴であると考えている。技能実習評価試験初級の評価試験から「評価」される機会が何度かあり、自らの力を認識することにつながる。
- 日本語能力試験(JLPT)において、自分だけがN3に合格できないといった経験も、結果的には成功の糧となる。著しく成長した方についても、失敗した経験を通じて成長していったと思う。
- また、(インドネシア人、日本人問わず)多くの人と働く中で自身の能力を再認識することもあると思う。自分はまだ十分ではないと自覚できればもっと成長したいと考えられる。

## 4) 今後の展望等について

### ① 外国人介護人材の定着・キャリア構築について

- 現状、技能実習3年、特定技能5年の間に介護福祉士を目指してもらおう方針である。特定技能で入った者も、早期に実務者研修を受け、介護福祉士を取得してもらおう計画を準備している。
- 入国後の講習や地域との交流には多大なエネルギーを費やし、様々な試行錯誤を伴うがそれを通じて実習生との関係が構築される。信頼関係は多様な関わりを通じてしか築けず、信頼の構築がスキルの習得や定着に繋がる。
- 具体的には、衣服の着方、毛布などの使い方、ガスコンロの使い方、お風呂の使い方、トレイの使い方など、生活についてすべて教える。入国1週間ほどにかく教えることが多く、エネルギーを使う。また、カリキュラムの中には地域の人と自然に触れ合えるためのしかけをいくつか設定している。うまくいくときもあれば、うまくいかないこともあり、エネルギーを使う。
- 単に人手不足の場所に外国人材を配置することだけを目的としては、スキルは身につかず、育成されない。時間と資金をかけ、信頼できる人材を育成し、残ってもらいたいと考えているが、他の事例を聞くとそうではない場合(単に「人手不足を補う」など)もある。
- 私たちは、入口から大切に育てた人材を介護福祉士まで支援できないことがあってはならないと考え、様々な準備を進めている。実務者研修から試験までのサポートを行い、その後の生活面についてもこれまで通り支援を続ける予定である。外国人介護人材が資格を取得できるよう、次年度に向けての準備(実務者研修から国家試験対策)を整えている。

## ② 受入れ事業所との連携体制について

- 技能実習の業務を始める際、技能実習機構の講習を受けた。その際、技能実習は「四つ巴」(実習生・送出し機関・監理団体・受入れ事業所)であり、一つでも不正を行えば破綻する仕組みだと聞いた。この考えを常に念頭に置いて業務に臨んでいる。
- 受入れ事業所との関係は公正でなければならない。多くの監理団体は、事業所からの拒否を恐れて付度する傾向がある。しかし、それは最も良くないことである。お互いに指摘し合い、実習生に問題がある場合でも、その人の良い面を見つけ、適切に向き合うことで成功に繋げる姿勢が重要である。受入れ事業所がその良い面を理解し合えるよう、意見を交わす場を設けることをモットーにしている。当法人はこれを続けた結果、確固たる信頼関係を築いてこられたと感じている。
- これが実現すれば、キャリア形成や定着にも繋がる。例えば、ある外国人材に問題があるとき、忖度して「次の人を入れますか」と簡単に済ませてしまうのは避けるべきである。真剣に向き合うことは大変であるが、その過程を経ることで信頼関係が築かれる。

以上

### 03 | 滋賀県/

#### 一般社団法人滋賀県介護老人保健施設協会滋賀県国際介護・福祉人材センター (自治体/監理団体・登録支援機関)

##### ■基本情報

- ✓ 県では、「令和6年度介護職場における外国人雇用状況等調査」を実施。
- ✓ 県内の事業者団体や職能団体等の合意のもと、滋賀県と一般社団法人滋賀県介護老人保健施設協会が滋賀県国際介護・福祉人材センターを創設。現在、「技能実習」での受入れは自主事業、「特定技能」「留学」での受入れは委託事業となっている。
- ✓ 当センターでは、外国人介護人材の雇用を考えている県内の介護施設等からの相談や雇用のマッチング支援、当センター所属の介護福祉士による外国人介護人材の人選、入国後の外国人介護人材の生活相談やスキルアップに向けた学習支援などを行っている。

#### 1) 滋賀県における外国人介護人材の受入れ

##### ① 外国人介護人材の受入れ状況

<滋賀県>

- 今年度7月から8月にかけて行われた「令和6年度介護職場における外国人雇用状況等調査」の結果によれば、614事業所のうち約24.8%にあたる152事業所が外国人を雇用している。施設系での雇用が最も進展しており、訪問系でも定住外国人の就労が確認された。今後雇用を進めようとする事業所も確認できている。
- 外国人介護人材の在留資格は、特定技能が一番多く、次いで技能実習、在留資格「介護」となっている。国別ではフィリピン、中国が中心であり、最近ではミャンマーからの受入れも増えている。国の育成就労制度への移行の動きを受け、特定技能での受入れを推進する事業者が増加しているのではと考えている。(県が特定の在留資格を推進しているわけではない)

##### ② 外国人材受入れに関わる滋賀県の体制

<滋賀県>

- 滋賀県内での調査実施の背景には、国の調査を加味しても、県内介護事業所における外国人材の受入れ状況を総合的に把握するデータが不足していたことがある。令和元年度ごろから2年毎に行っていた調査は、外国人材の受入れ増加に伴い、令和5年度以降は1年毎に実施することとなった。
- 今年の気づきは、行政や関係団体に期待される支援として、日本語学習支援、介護日本語や介護技術に関する入門的な研修が上位に挙げられたことである。昨年までの調査では受入れ費用の負担軽減が最も多かったが、受入れ事業者の増加に伴い、学習支援への期待が上回っていることが確認された。このことは、外国人の増加により、事業者が学習支援を重視する傾向を示している可能性がある。
- 外国人の増加により学習支援を重視するようになる理由としては、はじめは喫緊の課題である人材確保という側面(短期的な視点)から外国人介護人材を受け入れる事業者が多いが、実際に真面目で熱心な外国人介護人材の人柄に触れることで、「こういった人材に長く日本で働き続けてもらいたい」「そのために介護福祉士試験に合格してもらいたい」(中長期的な視点)と考えるようになる事業者が増えるからだと思われる。またその他にも、実際に受け入れてみて、事業者自身で外国人介護人材へ指導することの大変さ(時間や指導者の確保等)を実感したからという理由もあると思われる。

<センター>

- センター開設当初、新型コロナウイルスの影響により技能実習生や特定技能外国人のマッチング～入国が難航した。その後状況が落ち着く中で、技能実習生の受入れが徐々に始まり、現在に至るまで 64 名の技能実習生を支援している。センター開設当初はベトナムからの受入れは少なく、中国からの看護学生を中心にマッチングを行った。現在、中国からの依頼は減少し、ミャンマーなど他国からの特定技能の依頼が増加している。特定技能では現在 48 名を支援しており、入国待ちが 42 名となっている。
- 留学生に関しては、滋賀県の介護福祉士修学資金貸付事業を利用し、保証人となる事業者と本人をマッチングしている。ただ、滋賀県内で外国人留学生を受け入れている学校が1校しかないことにより、留学生の数は伸び悩んでいる。
- センター内にもともと介護職として働いていた職員がいるため、その経験を活かして、国を限定する形ではなく、外国人介護人材の意欲や能力を踏まえたマッチングを実施している。センター開設当初は、特定技能での受入れについては、転籍が自由にできる制度であることから、すぐに転職されてしまうのではないかという懸念を受入れ事業所は抱いていたが、服薬介助が可能であり、迅速に人員確保が可能であるという理由で、特定技能外国人の雇用ニーズの増加が見られる。
- 介護の質・水準を向上させるには、コミュニケーション能力が重要であるため、日本語能力の向上につながる基礎学力が必要と考えている。だからこそ、日本語学校においてどのような日本語学習を行っているかについて注視しながら、「介護」での就労を目指す学生を見極め、マッチングしている。
- 外国人は真面目で家族思いである印象を受ける場面が多いように思う。
- 滋賀県を知る外国人は少ないが、先輩からの情報提供がきっかけ・魅力となっているようだ。また、研修システムや交流事業は滋賀県と連携しながら行っている取組であり、それらが SNS を通じて外国人に知られ、選ばれるケースが増えている。センター開設初期の外国人介護人材の育成の経験をもとに説明会で話すことで、求職者から信頼を得ている。
- 現地の視察を通じて、信用できる送出し機関と契約を結ぶようにしている。

## 2) 外国人介護人材のキャリア構築支援

### ① 外国人介護人材のキャリア構築に関する基本方針、支援

<滋賀県>

- センターでは、入国後の年数に応じた階層別のフォローアップ研修(注:研修全体の呼称)を実施しており、エントリー研修、ベーシック研修、アドバンス研修の3種類の研修を展開している。研修内容については、現場が必要とする内容を織り込めるよう、県内で外国人介護人材を雇用する事業所等と議論する場を設けている。

#### ◇ エントリー研修

**Life & Nursing care in Japan**

滋賀県委託事業  
外国人介護人材受入支援事業

介護の特定技能生向け  
**エントリー研修**

対象:  
主に介護の特定技能生として  
入国した方及び  
その他の外国人介護人材  
(入国後おおよそ3ヶ月以内自覚)

研修期間:  
4日間  
(条件により、変動あり)

受講料  
無料(0円)

滋賀県内で介護の仕事に従事するため特定技能生として入国された方を対象に、日本語や介護、生活ルールの基本的な教育をします。安心して日本での生活をスタートし、目標をもって介護の仕事や日本語の勉強に専念していただくためのサポートをします。

- 日本語**  
介護でよく使う会話や、読解・文法・聴解など、日本語レベル向上に向けた学習を行います。
- 介護**  
介護現場でよく使う日本語の語彙や声掛け、表現方法を学びます。
- 法的保護講習**  
日本の出入国管理および特定技能制度の概要、法を学びます。
- 交通講習**  
日本での交通ルールや、自転車運転、緊急時の連絡方法を学びます。
- 生活ルールと習慣**  
日本で生活する上での注意点(ゴミ、騒音、買い物、防災等)を学びます。

#### ◇ ベーシック研修

2024年度  
外国人介護職員向け  
**ベーシック研修**

滋賀県委託事業

対象:  
介護職員としての経験がおおよそ1年以内の方もしくは、R5年度ベーシック研修を未受講の方

申込期限  
8/4(日)

受講料  
無料

県内の介護現場に従事する外国人介護職員の方に、日本の介護をとりまく状況を理解し、より現場に適応した技術や日本語を習得していただくことを目的に、研修を開催します。今後のスキルアップに向けて、ぜひご参加ください。

- 日本における介護とは I**  
現在日本がおかれている介護をとりまく状況の理解、日本の介護の基本姿勢を学びます。  
講師: 東大大学 工学系研究科 佐野 浩二 氏
- 認知症の理解**  
認知症を抱える方への基本の対応方法や関わり方を、分かりやすい日本語で説明します。  
講師: 浅井 洋子 氏
- 介助技術 I**  
からだのしくみや介護を必要とする方の理解、移動などの「介護の基本」について、また、腰痛予防の為の介護技術を学びます。  
講師: 新井 洋子 氏
- 介護の日本語 I**  
介護現場で必要とされる日本語を整理し、実践に向けたスキルアップを目指します。  
講師: 東大大学 短期大学部 杉田 真由 氏

## ◇ アドバンス研修



2024年度  
外国人介護職員向け  
アドバンス研修

対象：  
介護職員としての経験が  
おおよそ2年以上の方

申込期限  
9/1(日)

2024年度外国人介護職員 高級培訓  
2024 Target para sa mga dayuhang tauhan ng pangangalaga sa pangangalaga advanced na pagpasanay  
2024 Dành cho nhân viên chăm sóc người nước ngoài Đào tạo nâng cao  
2024 Untuk pekerja perawatan asing Pelatihan lanjutan

ベーシック研修を修了された方を対象に、より多くの技術や日本語の知識を深め、現場で役立つスキルを習得して頂くための研修です。介護福祉士の資格取得など、さらなるスキルアップを目指す方は、ぜひご参加ください。

<p><b>日本における介護とはⅡ</b></p> <p>介護の目的と科学的介護を学習し、日本の介護の知識をさらに深めます。</p> <p>講師：東国大学 工学系研究科 佐野 修司 氏</p>	<p><b>嚥下・摂食</b></p> <p>嚥下機能の仕組みや摂食についての理解、食事介助の際の大切なポイントを学びます。</p> <p>講師：滋賀県立看護大学 北村 恵子 氏</p>	<p><b>介助技術Ⅱ</b></p> <p>これまでの介助のスキルをさらに高め、根拠のある正しい方法や自身の身体負担を軽減する方法を学びます。</p> <p>講師：東洋ワアセンター 清田 康夫 氏</p>	<p><b>介護の日本語Ⅱ</b></p> <p>介護現場で必要とされる日本語を整理し、介護福祉士資格取得に向けたスキルアップを目指します。</p> <p>講師：東国大学短期大学部 砂田 真由 氏</p>
--	---	---	--

- ▶ 今年度は、介護福祉士試験対策(注：フォローアップ研修とは異なる独立した研修)を試行的に実施しており、模擬試験や解説・振り返り会、試験直前対策講座を行っている。来年度からのセンター委託事業化を目指し、調整を進めている。
- ▶ 具体的な数値としての成果はまだ得られていないが、研修全体について、参加者や事業者からは好評を得ている。事業者単独での研修実施が難しい中、研修事業が事業者の負担軽減に貢献していると考えられる。
- ▶ 今後の課題として、滋賀県の地理的特性により琵琶湖の北部と南部の行き来が難しいため、参加しにくいという声がある。研修は会場参集型が多いが、オンライン併用も検討する必要がある。

### <センター>

- ▶ ベーシック研修には毎年40名程度の方が参加している。
- ▶ 介護現場では人材が不足しており、その中でも特に指導ができる人材の不足が課題だと感じている。日本人の指導員も努力しているが、事業所のみで全ての指導・教育に対応することが難しい状況である。また、研修では業務の目的や意図についても教え、知識だけでなくその必要性を理解させることを重視している。

- ▶ 外国人材向けの研修事業の他に、日本人職員のフォロー事業も実施し、役立つ情報を提供している。
- ◇ 日本人職員のフォロー事業

【滋賀県委託事業】令和6年度外国人介護人材受入支援事業

外国人職員受入れ中・受入れを検討中の施設の担当者様 **必見**

**介護福祉士試験 指導者向け研修 & 外国人介護人材による研究発表会**  
 ★研究発表を希望する外国人介護職員同時募集★ ※詳細はお問い合わせください。

**午前の部**  
 【日本人指導者向け】  
 外国人職員の介護福祉士合格に向けた「教え方」を学ぶ！

午前のみ・午後のみの参加もOK!  
 お気軽に  
 ご参加ください！

**午後の部**  
 受入れの現状や生の声を聞く！  
 受入れのリアルがわかる！

午前の部は、今後、外国人介護職員に介護福祉士資格を取得してもらいたい、教え方が分からないといった指導・支援を担当する日本人職員向けの研修です。指導方法のコツやヒントを知る機会としてご利用ください！  
 午後の部では受入れに関する各制度の仕組みや具体的な留意点など、講義を通して理解を深め、研究発表会では実際に外国人介護職員として働く外国人の生の声を聞くことができます。また、情報共有の場としてもご利用ください！

**受講料 無料**

日時 **2024年9月6日（金）**  
 10:00～16:00

会場 **キラリエ草津 6F大会議室**  
 （草津市大路2丁目1-35）

定員 **会場参加：50名程度**  
 （オンラインでの視聴も可能）

申込期限 **8/4**

どう教えればいい？  
 教えるポイントは？  
 受入れはどんな制度がある？  
 何から始めればいい？  
 気を付けることは？  
 費用はどのくらいかかる？

- ▶ また、外国人介護人材のネットワーク形成を目的とした取組の一つに、交流事業がある。具体的には、BBQ やスポーツ大会、料理大会といった形で行われており、先週行われた交流事業には 90 名ほどの方が参加した。これは、人と人とのつながりを形成し、生活への安心感を促進することを目的としている。在籍する事業所を超えた交流が、困りごとがある際に相談しやすい環境を作り、仕事の継続に寄与すると期待している。特に入国から 1 年ほど経過すると「寂しい」との声が外国人材から聞かれるため、安心感を高めることが重要であると考えている。
- ▶ また、受入れ事業所の日本人職員同士の交流も上記の外国人介護人材向け交流事業と同時開催しており、事業所の取組や育成方法について議論できる機会を提供した。外国人材を「外国人」として扱う事業所が多く、日本人とのコミュニケーションが不足しているという論点が特に盛り上がった。

## ② 外国人介護人材のキャリア構築と介護福祉士との関係性

<滋賀県>

➤ 滋賀県内で介護福祉士試験に合格している外国人介護人材はまだ決して多いとは言えず、合格後の細かなキャリアフローも確立されていないものと認識している。しかし、試験に合格することは日本人と同等の知識を持つことを意味し、試験合格後は日本人職員と同様にさらなるキャリアアップのための研修である「滋賀の福祉人研修(福祉分野共通)」や「介護人材育成研修」への参加を通じて、介護現場の中心となるリーダーを目指してほしい。(注:上記研修は滋賀県の取組)

◇ 滋賀県社会福祉研修センターにて実施されている研修(一部抜粋)

※「滋賀県社会福祉研修センター」は、外国人材に限らない研修全般を担当。

研修センターで実施されている研修へ参加できるレベルの外国人介護人材は多くないため、県としては特筆するような連携はまだ行っていない。今後、受講対象者となるような外国人介護人材が増えてきた場合は、連携を強化していく必要があると思われる。



滋賀の福祉人研修  
(福祉分野共通)

地域福祉の担い手として、他領域・他職種の活動を知り意見交換を通して学びを深めていく研修です(4階層別を実施)。



介護人材育成研修

介護分野に従事する方が「滋賀の福祉人」研修(福祉分野共通)の受講後に続けて受けていただく研修です。



介護職員  
チームリーダー  
養成研修

介護職の専門性を向上、また介護チームの人材育成を担うことができる介護職のチームリーダーを養成することを目的としています。



キャリアデザイン研修

福祉の仕事を選択した自身の就労機会や志を振り返りながら、自身のこれからのキャリアデザインを描くことを目的としています。

<センター>

➤ センターがマッチングして支援している外国人介護人材は入職からまだ3年経過していないこともあり、介護福祉士試験合格者はまだいない。しかし、准看護師試験に合格し、介護福祉士を目指している方はいる(理由としては、中国の看護学校を卒業された方で、入国前から看護に関連する資格を取得したいという強い意向があったため)。

- ▶ 外国人・日本人を分けず、人としての成長を促し、リーダーシップを発揮できる人材を育成することが重要。センターとしては、事業所に対して、外国人を日本人と同じ教育環境で育てること、主任やリーダーになれるような教育を施すことを推奨している。また、日本に定住し、上を目指す人材には、県内の(日本人も参加する)研修に参加させ、多様な経験を積ませることを期待している。
- ▶ センターとしては、資格や日本語に関する教育、交流事業を通じた情報交換に関する支援を行い、外国人材の成長を促進したい。特に日本語力の向上が介護福祉士資格取得の鍵と認識しており、介護福祉士資格取得を目指すための模擬試験や日本語研修を強化していきたい。
- ▶ センター職員が講師として事業所の課題に対応した講義を実施したり、事業所に対し講義資料を提供したりすることもある。内容としては、介護福祉士資格取得のための講義はもちろん、その他にも基本的な介護技術の指導からハラスメントへの対応方法等の指導まで多岐にわたる。介護現場での経験が長いセンター職員がいるため、事業所からのリクエストに応じて柔軟に対応している。また、自宅学習の習慣が無い国の人々に対し、社宅等での学習環境整備を進めるようアドバイスしている。(センター職員は過去に介護現場で、外国人介護福祉士を育成し、主任として働く者も輩出した経験がある。)

### ③ 外国人介護人材のキャリア構築とスキルとの関係性

<センター>

- ▶ 外国人介護人材の中には、社会人経験が少なく、日本の職場への適応に時間がかかる者もいる。介護事業者には、外国人に対し、仕事の責任感とスキル向上の重要性を教えるよう指導している。特に日本語能力向上が介護の知識や技術向上につながるため、努力を促している。
- ▶ 介護の仕事を通じて得たスキルと仕事への姿勢は帰国後も役立つ。役立つ「仕事の姿勢」としては、「社会人として必要な基本スキル(報告・連絡・相談等)」「メモをとること(外国人の方はメモをとる習慣がない方が多い)」「分からないことを質問すること(外国人の方は分からなくても、とりあえず「はい」「分かった」と答えてしまう方が多い)」「学習習慣(国によって差があるが、学習習慣がない方が多い)」が挙げられる。
- ▶ 特に中国では、日本での経験が病院勤務に活かされているという声を聞く。具体的には、「日本の介護知識・技術は世界でも素晴らしいです。特に、個々の利用者のできない事を支援するのではなく、できる事を見つけて、その人の送りたい生活やその人の望みを考えて支援する自立支援・尊厳の保持の考えが素晴らしいです。」と聞いている。介護の考えがない国の場合、医療的な思考で利用者に向き合うことになり、その時はどうしても「安全・清潔が一番」と考えることになるが、日本の介護では、利用者の思いを一番に考えるという側面があり、利用者にとって「ケアする中で何が必要か」と考えて行動する姿勢を身につけられることが、中国での業務に活かされるそうだ。その他にも、移乗技術や食事技術などの様々な経験が日本以外の病院・施設で活かされているのではないかと思われる。
- ▶ 自立支援・尊厳の保持の考えの具体例としては、「①下肢筋力が弱く、歩くと危険な場合に、車いすを必ず使用するのではなく、利用者自身に歩きたいという希望があれば、歩ける方法を検討し、歩行器の活用やリハビリの実施を行う。②排泄機能が乏しい場合に、おむつを必ず使用するのではなく、利用者の排泄パターンや身体状況等を考慮して、トイレでの排泄が可能になるよう支援を行う。③認知症のためひとり歩きする利用者の安全を守る為に制止するのではなく、利用者につき添い歩いて、利用者の歩く意味を探り、ひとり歩きが無くなるよう支援を行う。」が挙げられる。
- ▶ 一方、日本の職場との違いに苦勞している部分もあるそうだ。介護の考え方がない国の場合、どうしてもお世話や安全が第一にと考える場面が多くなるため、危険を伴う利用者の思いを叶える業務に難しさを感じるようだ(利用者の思いをかなえようとすると、危ないからと周囲から反対される)。またハード面

(設備等)では、食事介護で使用するトロメリンや歩行介助に使用する歩行器等、日本と同じような福祉用具はあるが、その性能には違いがあると聞く(実際に現地で見た際も、だいぶ違いがあると感じた)。職種の連携についても、1つのプランに基づいて連携しながら動けていないと感じるという話も聞いたことがある。その国の文化や歴史があるため、日本と全く同じとはいかないのだろうと思う。時々海外から介護技術や知識等の相談を受けるが、その時に少し違い(介護保険制度がない、高齢者は家族が面倒をみるのが当たり前、貧困の差等)を感じることはある。

- ▶ タイでは少数の養老ホームが存在する等、介護業務に携わることが可能な環境が存在するが、他の国では介護の職場が少ない。しかし、介護の仕事を通じて日本語能力を向上させることで、帰国後も様々な仕事に活かすことができると考えられる。
- ▶ 外国人が帰国後もセンターに連絡し、介護の指導法の相談をしていくケースもある。

### 3) 外国人介護人材のキャリア構築における課題、要望等

#### ① キャリア構築や定着において寄せられる相談

<センター>

- ▶ 県内の外国人介護人材に関する相談は、外国人介護人材本人と受入れ事業所の双方から当センターに寄せられる。
- ▶ 外国人介護人材が抱えている課題の内容としては、事業所内における人間関係や転職、待遇(給与)等の扱いに関する相談が多い。また、危険な転職サイトやブローカーからの誘いというものもある。
- ▶ 他にはキャリアについての相談もあり、介護福祉士資格取得や将来の展望について(母国に戻るか日本に残るか、母国に戻ってこれまでの経験をどのように活かしていくか等)が多い。
- ▶ 受入れ事業所からは、受入れ後の技術進展や待遇に関する相談が多い。対応としては、受入れ研修や事業所訪問、また相談のあった事業所に対し、成功している近隣事業所の類似事例を紹介する等のサポートを実施している。
- ▶ 送出し機関からも日本での介護職に関する相談や質問が寄せられることがある。対応としては、実際に現地に赴き、直接面談や講義等を行うといった対応をとることもある。

#### ② 課題、要望等

<滋賀県>

- ▶ 滋賀県はセンターと連携し、外国人介護人材に向けた研修とマッチングを促進していく方針である。
- ▶ 事業所からの要望として以下が挙げられる。
  - (ア) サービス提供体制強化加算への配慮: 外国人職員雇用による介護福祉士比率の低下が加算に影響するため、配慮を求める声がある。
  - (イ) 国民年金脱退一時金: 外国人介護職員が退職して都市部に移動する要因となっているため、国に対し制度見直しを希望する声がある。
  - (ウ) 住居確保の難しさ: 外国人であることを理由に入居拒否されるケースがあり、国や自治体による啓発と支援を求める声がある。

<センター>

- ▶ 住居問題は特に深刻で、住みやすい環境の整備が求められる。
- ▶ 介護業界は利益追求型ではなく、サービス提供体制強化加算の見直しが必要との意見がある。
- ▶ センターの一職員としては、介護福祉士試験を母国語で受けられるようにすることで、合格率と質の向上を期待している。介護過程には日本語理解が必要な部分も多く、日本語で受験しなければならない

ことが受験の障壁になっている。優秀な人材を活かすために母国語受験の導入を検討すべきと考える。現行試験は(日本語を含めた)知識重視であり、実際の介護能力が試験結果に反映されにくい場合があると感じている。

#### 4) 今後の外国人介護人材のキャリア構築に向けた取組について

##### ① 今後の研修事業について

<センター>

- センターでは、日々の業務に必要な知識はフォローアップ研修で補完しつつ、介護福祉士資格取得に向けた試験対策を事業化し、両立を図ることを検討していきたい。

##### ② 今後の定着支援について

<滋賀県>

- 滋賀県は琵琶湖があるため、県の北部と南部の行き来がしづらいという地理的特徴がある。センターは現在県の南部地域に所在しており、北部地域の支援のための行き来にかなりの時間を要している。円滑で迅速な支援を行っていくためには、この地理的特徴を踏まえ、それぞれの地域に寄り添った支援体制の強化が必要と認識している。

<センター>

- センターの一職員としては、滋賀県に日本語学校を設立し、外国人材をまずは留学生として受け入れて人材育成を行い、資格取得を促進する仕組みがあれば良いと思っている。これにより優秀な人材の確保が、より安定的に可能となると考えている。

以上

## 04 | ジョイスリー株式会社(送出し機関)

### ■基本情報

- ✓ 2019年に設立した、兵庫県加古川市に所在する日の出医療福祉グループの人材紹介会社。
- ✓ 2022年6月、インドネシア労働省と連携のもと国立職業訓練校で「特定技能(介護)人材養成コース」を開講し、介護技術や日本語の講習を行っている。修了者は日の出医療福祉グループおよび他社の事業所で勤務しており、同社では学習支援を中心に、就労後のフォローも行っている。
- ✓ グループ内登録支援機関の社会福祉法人博愛福祉会と連携しながら特定技能人材の採用・雇用支援を実施している。

### 1) 外国人介護人材の受入れ

#### ① 現在の外国人介護人材ご支援の状況

- これまで支援した特定技能のインドネシア人介護人材は94名である。外国人介護人材の育成は社会福祉連携推進法人・日の出医療福祉グループで実施しているが、自社で育成を始める前に、他の事業者から紹介を受けたミャンマーとネパールの方もグループの事業所で働いている。彼らは技能実習からの切り替えであり、登録支援機関として支援をしている。2019年にジョイスリーを設立以降、支援人数は徐々に増えてきている。
- 外国人介護人材の育成は日の出医療福祉グループで実施しているが、人材紹介はグループ会社であるジョイスリー株式会社で実施している。
- 登録支援機関としての支援は日の出医療福祉グループ内の社会福祉法人・博愛福祉会で実施。グループ内の事業所では特定技能の採用が多いため、自社支援として行っている。外部のお客様に対する支援も、博愛福祉会が行っている。

#### ② 外国人介護人材に対する入国前の支援に関して

- 日本に来る前にインドネシアの国立職業訓練校で、全寮制での教育を6か月間、完全無料で行っている。JFT ベーシック(A2 レベル)、特定技能「介護」の試験、介護の日本語(「介護日本語能力テスト」)の試験3つの資格を取ることを目的にしている。この期間は次のキャリアについて考える機会は取っていない。
- 6ヶ月のうち、3.5 か月は JFT ベーシックの試験対策にあてる。このときの学習がその後の会話能力のベースになる。というも、日本での介護業務や生活のために必要な日本語能力を身につけるには一定量以上の学習が必要であり、特に短期間で集中的に学習を行うことが重要だと考えているからだ。
- JFT ベーシック試験後、次の1ヶ月は、日の出医療福祉グループの研修室から日本人の講師を派遣し、特定技能「介護」の日本語試験対策を実施する。出題範囲には基本的な介護職員初任者研修の内容が含まれており、入国前に初任者研修を終えることができる。日の出医療福祉グループは県の介護職員初任者研修の実施団体のため、インドネシアでの初任者研修実施を認めてもらっている。
- 介護保険制度等に関する法律的な部分などは、特定技能の勉強だけでは不足するため、残りの1.5ヶ月で初任者研修のテキスト、サブテキストを使用して教える。特定技能「介護」と初任者研修に合格する割合は98%にのぼる。
- 3つの資格を取得後に採用面接を受ける。内定後、在留資格認定(Certificate of Eligibility: COE)

が取れるまではオンラインで毎日授業を行う。授業内容は日本語能力試験 N3対策が中心だが、介護の日本語も教えている。

- 出国前研修を一週間の合宿形式で実施する。そこでは、EPA で介護福祉士を取って帰国した現地スタッフが研修のアシスタントをしており、日本での経験や将来目指すべきキャリアについて研修生に伝える役割を担っている。5年間の学習スケジュールやその後の活躍状況を伝えることで、研修期間中に学習と将来の目標をつなげて考えるよう促す。研修の最後にはみんなの前で自身の目標を発表してもらするなど、出国前研修は、意識を新たにしている機会になっている。
- 特定技能介護人材の支援プロジェクト発足当初から、現地での日本語教育も、日本語教師資格を持った日本人が行っている。現地の日本語話者が教える場合との比較はできないが、日本語能力を高めることに加え、現地スタッフだけでは伝えにくい日本人の働き方、日本で働く上での所作・礼儀作法・マインドなど教えられる点がメリットだと考えている。会話や面接のときの対応、答え方などが向上する。他社からの紹介人材との比較でも、働いている日本人と接する機会があることが良い効果をもたらしていると感じる。
- 日本式の面接の場合、志望動機や将来の夢などについての質問を想定し、事前に回答を考えて臨む。インドネシアでは将来について深く考える習慣や機会がない印象があり、日本人の先生がいることで、介護福祉士資格取得後のキャリアの可能性までイメージし、将来的なキャリアに関して話に具体的な話ができるようになる。
- 日本語初学者の学習はインドネシア人の日本語話者が母国語で教える方が効率的に教えることができる。中級以上になりコミュニケーションが必要になってくると日本人教師が教える方が有効だと感じる。

## 2) 外国人介護人材のキャリア構築について

### ① キャリア形成を踏まえ、求める人材や採用で重視することについて

- 現地の職業訓練校入学時に、日本での5年間で介護福祉士資格を取ることを目指すことができるかを確認する。入学試験、入学時、訓練校でのテスト解説時など、節目のタイミングで、その都度「日本で介護福祉士まで取る」という意識付けを行っている。5年で介護福祉士になることを目指さないなら日本に行かなくてもよいとまで言って、覚悟を持ってもらう。要求水準こそ高いが、退学者は定員 48 名のうち、1~2名程度である。指導による意識付けだけでなく、日本で働いている同コースの先輩との交流会も活用している。
- 無償でサービスを提供しているのは借金の問題を考慮してのことではあるが、無償であるからには5年間で介護福祉士資格を取得するという約束を全うしなければならないという意識付けの機能も果たしているのではないか。また、働き続ければ価値を生み出し続けられるが、やめてしまえば学んできたことを無駄にしてしまうという意味では、無償であることには経済的な合理性がある。
- やる気のある人材は、日本に来る前の職業訓練校での研修時から行動が違う。特に、勉強に対する姿勢において差が生じる。本人の素質が大きいですが、そういう人材をどれだけ選べるか。はじめはできていなくても、何かをきっかけに成長する人もいるとは思う。

## ② 外国人介護人材のキャリア構築に対する考え

- 日の出医療福祉グループ(日の出医療福祉グループ、ジョイスリー株式会社、博愛福祉会の3社含む)の方針として、このプロジェクトに参加する特定技能人材は日本での5年間で介護福祉士を取るという目標をもとに、現地での教育から日本での就労まで一貫通貫でキャリアを構築することを念頭に支援している。
- 「介護福祉士合格パック」という名称で、登録支援料の中に含めたサービスとして提供している。内容はオンラインによる学習支援が中心。支援の内容は紹介・入職のタイミングで事業所側にも説明する。
- 入国5年目のなるべく早い時期に介護福祉士試験を受けられるように、入国時点で4年間の勉強スケジュールを作成する。1年目にN3取得、2年目にN2取得、3年目に実務者研修受講、4年目に介護福祉士試験合格を目標にする。

## ③ 外国人介護人材のキャリア構築の状況

- プロジェクト開始から3年経っていないため、まだ役席についている人はいない。先輩職員の指導の下で勤務する中で、日勤+早出、遅出、夜勤など、一介護職員としての職責が果たせるようになってきている状況。
- 介護福祉士合格者もまだ出ておらず、合格率などの具体的な成果は不明。

## ④ 外国人介護人材の定着やキャリア構築に向けた支援について

- アプリの学習教材と教科書を使用した日本語学習を、週一回(月曜日 20時から22時)オンライン授業形式で行っている。一週間の自主学習の内容・範囲が決められており、授業の前に習得度の確認テストを実施する。授業の中でテスト問題の解説をし、苦手だと思われる部分を先生が教える。授業の出席欠席状況も確認する。
- 毎日語彙のテスト(5問程度)を配信し、回答状況を確認している。
- 毎週手書きで200字程度の身近な内容についての作文を書いて提出してもらっている。実務者研修では手書きでケアプランを作成する必要があるため、その練習になっている。提出物の提出状況も随時確認する。作文はPDFにして事業者の担当者にお送りし、字の上達度を確認いただく他、作文の内容をコミュニケーションの材料にさせていただく。職場での話題作りのためにお送りしているが、作文の内容によっては、同僚職員への回覧を行っている例もある。
- 授業の出席状況、語彙テストの回答状況や作文課題の提出状況があまり良くない場合は、以下の3つの方法で指導を行う。
  - ✓ 配属されている職場の指導責任者に連絡し、指導していただく。
  - ✓ 登録支援機関の担当者から本人に連絡して事情を伺う。
  - ✓ 誓約書に5年間勉強を継続することが求められている旨を再確認し、履行を求める。
- 外国人介護人材とのコミュニケーション方法は、主にWhatsappを利用したテキスト及び電話である。配属先の担当者から本人への声掛けは直接行っていただく。
- 動画を配信するだけ、教材を与えるだけでは学習の継続は難しい。教材をもとに教え、目標に導いてくれる先生(マネジメントをしてくれる登録支援機関の担当者を含む)や、一緒に学ぶ仲間がいないと勉強は続かない。オンライン上で実際に双方向にやり取りすることで学習効果、学習継続性が高まる。

- 特定技能人材の多くは若い女性で、全員が結婚出産等のライフイベントを日本で迎えたわけではないため、まず5年間で介護福祉士を取ることを目標にする。インドネシアの平均年収は 40 万円程度で、介護福祉士を取って夜勤もするようになれば、日本での年収は 400 万円になり、インドネシアでの年収の 10 倍ほどになる。5年間の経験があれば、インドネシアに帰国して結婚や出産をし、子供が進学してお金が必要になった際に、また日本で働くことができる。金銭や就労経験の観点から、「介護福祉士資格を取れば将来の選択肢が広がる」と伝えることで動機付けをしている。

### 3) コンピテンシー(自律性や向上心等の向上)について

- 向上心を持って自分から努力する人材は、こちらから何かしなくとも、仕事も勉強も頑張る。そうではない人材に対して、どのような学習支援を行うべきか、頭を働かせている。
- N3合格者が複数出てきているが、合格後に一息つきたいという思いがあるように見える。学習習慣は途絶えさせると再度生活に組み込むのは難しいので、勉強を続けるよう、担当者が継続的に促している。
- コンピテンシーの評価は尺度があるようでない。結局は普段の働きぶりを見ることになる。自分を叱咤激励して仕事をしながら資格を取るのは外国人に限らず難しいこと。それができる人材は、コンピテンシーが高いという評価になるのではないか。

### 4) 今後の展望等について

#### ① 外国人介護人材の定着・キャリア構築について展望

- 介護福祉士を取る人全員がマネジメント業務に就きたいわけではない。介護の現場で、自分の働きに見合う給料をもらって満足する人も多く、事業所としてそういう人材を多く抱えることが経営の安定につながる面もある。事業所側とコミュニケーションをとりつつ、一緒に介護福祉士にまで育てていきたい。
- 介護福祉士資格取得後も日本で長く働くこともいいが、自動車会社の期間工のように、一定期間日本で働いて帰国し、必要になれば来日することも考えられる。海外で就労する場合でも、毎回違う国や職種、現場で働くのではなく、元居た職場に戻れるようにした方が、本人にとって望ましいのではないか。また、外国人介護人材本人のためだけでなく、日本の事業者にとっても、人材が必要になったときに呼びかけられる人材プールを海外につくっておくことはメリットになる。

#### ② 外国人介護人材のキャリア構築における課題

- フルタイムで働いて勉強するのは誰しも難しい。現場での役割が増えるほど業務負荷も高まり、職場での自己肯定感・有用感も高まるので、「ここまでやらなくてもいいか」となってしまう。疲れている中で介護福祉士になるというモチベーションを保ち続けさせることが難しい。
- 日本に来ることそのものが目的になってしまっているため、将来のキャリアを考えられない人材もいる。
- キャリア構築においては、職場の風土や、外国人介護人材に対する認識も重要。キャリアアップや、そのための自己研鑽をする風土のある職場環境が必要である。職場が特定技能人材にキャリアアップを求めておらず、シフトを埋める役割しか期待していないこともある。

③ 外国人介護人材に関する制度の展望や、政府への要望等

- 日本の介護福祉士資格が世界標準になれば、東アジア中心に高齢化が進む中、国際的にも評価される資格になる。人材の還流にもつながるだろう。
- ASEAN と日本の介護福祉士資格をつなげたいという先生がいる。インドネシア労働省だけではなく、大学とも連携して国家資格を認証できるような育成を進めたい。
- 厚生労働省においては介護福祉士のパート合格など外国介護人材の活躍のための施策を進めていただいている。現場の意見を取り入れ、より実効性のある施策を進めてほしい。

以上

## 05 | 社会福祉法人聖隷福祉事業団(介護事業者)

### ■基本情報

- ✓ 静岡県浜松市に本部を置き、医療・保健・福祉・介護事業を行っている。209 施設・514 事業(2024年 11月現在)を持ち、職員数は 16,269 名(2024年 9月現在)。
- ✓ 職員に求められる能力や役割、人材育成の体系、研修を明確に示した事業団キャリアパスを作成。
- ✓ 2023 年度静岡県外国人介護職員等支援事業を受託。
- ✓ 事業団全体で、「介護テクニカルリーダー」(レベル 1~4 の 4 段階)を策定。年 1 回、今後のキャリアの希望を法人に伝える「自己申告制度」を実施。

### 1) 外国人介護人材の雇用等について

#### ① 現在の外国人介護人材受入れ状況

- 2009 年から外国人の雇用を始めている。EPA、留学生、特定技能と、外国人の採用～育成まで、工夫しながら取り組んでいる。
- 2009 年から受け入れた EPA は累計 134 名、在籍は 49 名。2018 年から留学生制度(在留資格「介護」)で累計 24 名を受け入れ、在籍は 20 名。EPA で国家試験に合格ならず、特定技能に移行した人材が 1 名。在住外国人が 44 名。EPA での人材獲得はフィリピンから始め、ベトナムにもチャレンジしたが断念した。今はインドネシアから受入れを行っている。EPA で在籍中の人材の内訳はフィリピン 28 名、インドネシア 21 名。
- 在留資格「介護」の外国人材の中には、聖隷福祉事業団の奨学金で日本語学校に通っている人もいる。
- 施設ごとの受入れ人数は、有料老人ホームが 6 施設で 19 名、特別養護老人ホームが 15 施設で 42 名、その他(障害者施設等)で 3 施設 8 名。1 都 7 県に施設があるため、静岡だけではなく関東や関西でも外国人材を受け入れている。

#### ② 外国人介護人材の活躍状況

- 2009 年以降 EPA で入ってきた者のうち、数名を係長に登用(役職登用)した。ただしこれらの 2 名は、今後のキャリアを考えて今は現場で働きたいとの意向があり、現在は役職なしのスタッフになっている。それ以降もユニットリーダーや現場のリーダーを輩出できている。
- 役職を降りた 2 人は N1 を取っているので言語の壁はほとんどなかったが、そのうちの 1 人は日本人とのコミュニケーションに悩んでしまったことも、役職を降りる理由の 1 つになってしまった。
- もう 1 人はケアマネの資格を取って相談員としてのキャリアアップをしたいという理由から、役職を降りた後に一度転職した。聖隷福祉事業団を一度辞めたあと、自動車教習所の教員になったが、時間の問題や家庭の状況もあり、再度転職を考えていたようだった。企業で外国人の労務関係や日本語通訳の仕事への転職を考えていたようだが、ケアマネの資格や今までの経験を活かして、長く働いてもらいたいと思い、当法人内に資格を活かせるポジションを有する施設もあると声をかけたところ、戻ってきてくれた。これから相談員としてのキャリアを積んでいく。永住権を取っており、在留資格による制限がないため、施設ケアマネではなく、ケアマネジャーとしての単独業務を担っている(居宅のケアマネも担当している)。
- そのほか、介護福祉士資格を取って当法人で 8 年働いたのち、日本語を使った企業に転職した人材、現地で技能実習養成のための日本語教師をしている人材もいる。

- これらの人材は、日本の物事の考え方や自分のキャリアを真剣に考えたからこそ、違う分野への転職にチャレンジしたのだと思う。当法人としては、転職すると知った時はショックだったが、本人の人生なので、問題だとは思わない。なお、間をおいて連絡してみると、再度転職を考えているなど、再入職の可能性も見出せるため、つながりは途絶えない方がよいと思っている。

## 2) 外国人介護人材のキャリア構築について

### ① 外国人介護人材のキャリア構築・受入れに関する考え

- 入国後3年間は現場で実践能力を身につける。1年目は介護の基本知識や日本語の学習、2年目には介護の専門知識や国家試験の語彙などを勉強し、3～4年目で国家資格を取得する。資格取得後は、日本人における2年目職員と同等とみなし、介護テクニカルラダー/事業団キャリアパスを利用して実践能力を確認する。レベル3になるとリーダーになれる。留学生として入った方は入職時点でN2と介護福祉士資格を持っており、新卒1年目の日本人と同じように育成する。各施設の状況によっても異なるが、個人の能力等をみながら3～4年目で現場のリーダー職を適宜割り振っている。
- 受け入れる施設の事業部役員や施設長クラスが、役職者級のポジションに何人程度の外国人材を配置したいかという方針を考え、それにより人数を決定する。また、研修責任者会や総務・労務関連の事務担当者会議、支援体制会議や申請や制度に関する部署と、その方針を階層別・業務別に共有できるようにしている。
- 外国人/日本人とで区別することと、区別しないことを分けて考えている。たとえば行事委員会(行事の企画、運営を行う)については、日本語がわからずついていけなかったとしても、現場を理解するという点で参画することに意義がある。それがOJTだと思うので、外国人だろうと年数が短かろうと参加することに意義がある(つまり、区別しない)。逆に学習時間を勤務扱いとするのは、外国人のみである(つまり、区別する)。外国人は慣れない文化や日本語の中で勉強しているため、法人としての支援が必要と考えるためである。一方日本人は自費で自分の時間を使って介護福祉士資格のための学習を行い、受験する。とはいえ外国人を受け入れることで日本人のモチベーションが下がっては意味がないので、日本人も頑張ればそれが認められる環境は大切だと思っている。
- 採用において重視することは、日本人も外国人も同じである。キャリアにおいては、本人が何を望んでいるのが重要。外国人は色々な枠組みの中で入国してくる。介護福祉士の資格がない人(特定技能、EPA 介護福祉士候補者等)は介護の日常業務を続ける。介護福祉士の資格を取ったら、介護のスペシャリストとして様々な現場で働くか、ケアマネの資格を取るか、役職者になる。資格を取ったからキャリアアップできるといった類の単純なものではない。本人が目指すことと法人・施設が求める役割が合えば、スペシャリスト・ケアマネ・役職者のどのキャリアも歩める。本人が望んでいることを丁寧に聞かないといけない。
- 外国人介護人材には、受入れ制度を理解して、役割を発揮してほしい。よく耳にする「外国人は来てすぐ帰ってしまう」という言説があるが、EPAで合格して3年働いた(計6年)場合は「すぐ帰ってしまう」内に入るのか。国家試験に合格せず3年以内に帰った場合を「すぐ帰ってしまう」と言うのか。特定技能の5年は「すぐ帰ってしまう」と言うのか。日本人でも平均勤続年数は7～8年で、外国人だけ特別早く帰ってしまうわけではない。本人がどのスキームで入ってきて、どのくらいの期間働きたいか。例えばEPAで入国し、3年で資格を取って、5年(計8年)働いたとする。そこから母国に帰って結婚し、日本語に関連した仕事に就くことも本人の人生であるため否定しない。特定技能で入国したとしても、資格を取って長くいたい人はいてくれればよい。日本での就労年数のみならず単純に日本で何年働いたということよりも、本人のキャリア展望を本人が持っているかどうか、そこに法人がどれほど関わってあげら

れるかが大事。日本で働きだしたが、家族の状況が変わり、帰国したい場合もある。日本人でも入職後に親の介護や転居で退職せざるを得ない場合がある。その際は1人の人間として、ケースに応じた支援やモチベーションの維持を、面談を通して行っていく。外国人に「日本に来て良かった、この法人で働いてよかった」と思ってもらうことが法人の受入れミッションであり、外国人、法人双方で不幸な結末にならないために、相互理解が必要。

- それぞれの外国人材は、母国で教育された経緯が違うので、同時期に集まったからといって同様に扱うという発想を変えないといけない。
- 他法人からの転職により当法人に入職した者も多いが、育成されたプロセスが違えば持っている能力も違う。そこでまずは専門職の評価をラダーで見極めて、事業団の制度に乗ってもらう。

## ② キャリア構築のための支援

### 自己申告制度、ヒアリング

- 1年に1回の自己申告制度があり、外国人材を含む全職員から、将来的なキャリアの意向・異動の希望・自己評価・事業団への意見等を書面で聞き取っている。そこでキャリアチェンジや異動希望が聞かれれば、本人の能力を見極めながら調整を行うが、これまでのところ外国人介護人材から他施設への異動希望はあまり出ておらず、事業団としても、外国人材に対して異動が可能であるということの説明を積極的に行っていない。説明を積極的に行っていない理由としては、地域と施設に慣れ親しんでもらうことに重点を置き、定着につなげていきたいと考えているから。ケアマネを取って相談員になりたいという例や、A氏のように障害児の支援をやりたいといった例はある。
- 入職後10年経った人材には、今後のキャリアを(自己申告制度に加えて)個別面談でも聞いている(A氏はその例)が、10年が経たなければ、個別面談でキャリアを聞かないというわけではない。あくまで、10年経つと日本国籍や永住権取得の可能性も見えてくるので1つの区切りになっているということ。国家試験に合格した後N1を取り、ケアマネジャーの資格を取った人材2名を、相談員としてのキャリアを積むために10年待たずして異動させたことがある。
- 当初外国人材は何を申告すればいいのか理解できず、自己申告制度に自らの意向を書けなかった。当法人はコース別雇用制度(地域総合職など)をとっているが、外国人介護人材はスポットで就職しているのでコースの存在を知らなかったり、申告資料に書いてあることや、制度に関する内容を理解しにくかったりするようだ。また、今が精一杯で将来の展望はない場合も多い。そのため意見を集約しやすいように、個別面談や施設長・職場長・研修責任者などからのヒアリングを通して本人の意向と職場の意向を一致させるなどの工夫を行っている。
- 試験に合格したうえで入ってくる留学生とは異なり、EPAは入職後キャリアが変わっていくため、1年に1、2回のヒアリング(内容は仕事、家族、勉強等)でキャリアや制度の説明を行っている。介護現場で働いてみて継続が難しい、腰痛など身体状況の変化、学習負荷、モチベーションの維持が困難等の理由で帰国を考える方がいる一方、介護職員としてのキャリアアップを望むようになる方もおり、現場で実際に働いてみることでキャリアデザインに変化が生じることがある。
- 上記「ヒアリング」と「自己申告制度」は別の取組である。自己申告制度は施設長、人事担当役員しか見ることができないため、率直な意見を聞くことができる。ただ、一部の内容は適宜共有され、ヒアリングで聞き取ることもある。

### 研修

- EPAは12月に施設へ配属となる。その6か月前に日本に来て日本語と介護の学習をする。12月に配属されたのち、全員が10日間の集合研修を行う。銀行口座や通帳、印鑑作成、携帯電話の契約、交

通ルール、日本のマナー、給与明細の見方などを教える。そのあと施設配属となり、現場と本部で1年目学習+ヒアリングで国家試験合格に向けてモチベーションをあげていく。合格後のキャリアについても聞いているが、EPAはまずは国家試験合格が目標である。

- 介護福祉士資格取得後の外国人材を、2年目の日本人と同等とみなして階層別研修に参加させるのは、資格取得のためにEPAの場合3年間注力する状況で、急に日本人と同等の4年目レベル(中堅レベル)を求めるのは難しいから。1年目研修は新人研修と合同で実施する(まだ日本語が追いついていないので、研修に電子辞書を持ち込む)が、ファシリテーターが支援しないと少し難しい状況。国家試験合格後は丁寧に階層別研修を進めるイメージ。

### 評価(コンピテンシー、テクニカルラダー)

- 当調査でコンピテンシーを体系化することはとても興味深い。当事業団においては、外国人であっても日本人と同じ年数でコンピテンシー評価を行っている。
- 目標参画(システム)は、事業団の年度目標→各事業部の年度目標→各施設目標→各職場目標→各個人目標へと落とし込んでいく。その設定面談、中間面談、終了面談という1年のサイクルがある。
- 専門的な評価はテクニカルラダーで、本人の成長・目標達成のためには目標参画システムを使っている。組織人としての育成はラダー研修、専門性の育成は階層別研修というように使い分けている。すべてが本人のモチベーションにつながるようにはしているが、上手くいかないときは上長が個別に対応しながら、モチベーションを上げるようなキャリアデザインをしている。
- コンピテンシー評価表も組織性などの項目に分けてかなり細かく作り、評価している(非公開)。行動特性をもとに組織性をコンピテンシーで評価し、専門性をラダーで評価する。「新人に求められる」「中堅に求められる」などコンピテンシーがレベル別に設定されているので、全体像を見渡しながら今必要な能力を明文化している。そのような区分けをしながら現場で活用している。
- 行動特性は見えないもの。テクニカルラダーは看護職にはあったが、介護現場にはなかったことに疑問を抱き、介護の施設長や育成担当とともに介護職のテクニカルラダーを作成した。それをもとに薬剤師、検査技師、放射線技師など様々な職種のラダーを作成した。3年前にやっと事務職のラダーもできた。コンピテンシーとラダーの両輪で評価ができるようになったということである。コンピテンシーだけでは専門職の評価はできない。専門職と組織人の2軸で評価をすることでバランスのとれた人材を育成することができる。
- 当法人には専門職(介護、看護など)が多い。ただ、専門職は能力に偏りが生じがちである。法人としては、バランスのとれた人材を育てたい。専門職であってもチームの一員として動くことのできる多職種理解・組織的な能力が必要。これは、外国人介護人材も同様である。
- 日本人は評価されるのを嫌うが、評価制度というよりは育成制度だと思っている。できている/できていないだけではなく、これができると次に上がれるという今後の道も見せてあげることが重要だ。つまり「何をどのようにがんばればよいのか」という具体的なフィードバックの仕方が重要である。外国人に対してもこの評価の姿勢が広がっていくとよい。できていないことばかりフィードバックされる環境下では、モチベーションが下がり、評価されると毎回落ち込むということがある。評価をどのように伝えるか、仕組みの中でどう活用するかを考えたときに、全体像が見えるテクニカルラダーやコンピテンシー評価表があることは大事(感覚ではなく)。
- 内部で評価と処遇がリンクした仕組みを持っており、モチベーションにつながる。

### 情報提供、交流

- 自分自身のキャリアを描く上では、入国時に外国人材に対して、グループ内の施設などの情報提供を行うことが必要。今回A氏から子どもに関する施設で働きたいという夢を聞き、グループ内の重度心身

障害者施設を見学してもらった。イメージと違うため拒否するだろうと思っていたが、イメージ通りだった。このように現場を見せてあげたり、三方原地域だと老健があったり、特養があったり、障害者支援施設があったりする中で、その中で働く人たち、特に外国人から施設に応じた働き方や結婚による異動などについて情報交換ができれば、入国してから自身の能力にも変化がある中で、先が描けるようになるのではないかと感じる。

- ▶ 今年はじめて行ったコミュニティを広げる食事会では、資格を取った外国人も含めて、各地区で集まってゲームや情報交換をした。このような場がすごく欲しかったとの声があったため、企画してよかった。今後の情報交換についても期待している。
- ▶ 外国人は帰国もすぐにできない、先輩と関わる機会もないため、交流の機会は作ってあげた方がよいということで、関東、関西、静岡県3地区ごとに集まった。先輩の話は法人の説明より現実味があり、今後のモチベーションにもつながったようだ。

### 3) 外国人介護人材に求めるスキルやコンピテンシー

- ▶ コミュニケーション能力は日本の介護現場において、特に職員同士、利用者や入居者と意図をくみ取る上で力をつけていく分野のもので、実践が重要になってくる。
- ▶ 当法人で働く外国人介護人材には、チームでの仕事やコミュニケーションでぶつかった経験や、日本語が上手いかず利用者から怒られたときの悔しい思いやもどかしさを経験し、もっと日本語能力を上げたいと勉強した人材もいる。
- ▶ 他方、異文化理解力について、私たちは、「日本に来たなら日本の文化に従ってください」とは思っていない。彼らが生まれたときから大事にしてきた文化があるため、受け入れる法人も理解しようと言っている。例えばインドネシアの人は1日5回お祈りをするため、施設の中にお祈りの場所を作って環境を整備した。「法人はあなたたちの文化を大事にするので、日本の文化も理解するようにしましょう」と言っている。男性だと金曜の夜に集会に行きたいということであれば、それは権利ではなく、勤務表で休みを調整したり配慮してもらうことが必要である。権利と配慮を間違えてしまう外国人もいるが、歩み寄りで相互理解を深めていけたらと思っている。外国人材が異文化理解力を身につける上では、人として大事にされているという感覚が大事。
- ▶ 特にフィリピンやインドネシアは、介護は家族がするものという考え方が根強い。したがって、母国では施設が少なく、家族を世話するように仕事をしようとする外国人が多い。そこで、日本の制度などによる職員としての線引きをしながら教えると、母国と日本の文化の違いへの理解が深まる。
- ▶ 外国人も日本人も同じだが、多職種と情報共有することで、介護職としてのアセスメント能力が上がる。介護職には、日常の中で「いつもと違う」「元気がない」というような感性を大事にしてほしい。感性を磨く際に、アセスメントをしてエビデンスを求めることも大事。他職種がどのような分析やエビデンスを用いるのかを知ることにより、感性が上がっていく。また多職種理解によって、介護の現場以外にも、自分の介護スキルを活かして活躍できそうな職種を見つけられるようになり、介護人材としての活躍のフィールドが広がる。例としては、ケアマネ資格の取得や相談事業へのキャリアアップ、役職に就きマネージャー(係長)になる、などが挙げられる。

### 4) キャリア構築や定着に関する課題、ご意見等について

- ▶ 外国人が様々な枠組みで入ってくることに對して、現場の理解が追い付いていない。様々な制度が動いていることをタイムリーに現場に発信して理解してもらう必要がある。
- ▶ キャリアにおいては本人の意向が大切であり、法人としてはそれを実現するための様々なサポートが必

要。例えば、介護福祉士資格取得後のキャリアアップのための支援をさらに考えたい。他の法人の話を聞くと、「小さい法人だからできない」「聖隷福祉事業団だからできる」という声をよく聞くが、そうは思っておらず、逆に小さい法人なりのもっと充実したやり方がある。支援は外部の仕組みを持ち込んでできる簡単なものではない。各法人が制度・体制・整備・教育について連動性を持って考えられるとよい。キャリア構築のための色々な法人のやり方を発信したい。

以上

## 06 | 福井県/

### 社会福祉法人福井県社会福祉協議会ふくい外国人介護職員支援センター (自治体/監理団体)

#### ■基本情報

- ✓ 福井県と県社会福祉協議会では、技能実習制度によるタイ人介護人材の受入れに向けた取組を進めており、技能実習生を受入れる上で重要な役割を担う監理団体として、県社協に2021年より「ふくい外国人介護職員支援センター」(以下、「センター」とする)を設置している。関係機関、県内介護施設と連携しながら、現地での育成や受入れ準備を着実に進め、安定的な技能実習生の受入れを目指している。
- ✓ 当センターでは、監理業務に加え、現地に福井から講師を派遣して介護技術を指導する介護訓練講習やスムーズに実習に移行するための入国後講習、常勤タイ語通訳による相談対応、実習開始後の日本語学習フォローアップなど、技能実習生および実習施設の双方にとって、有益な実習機会となるよう支援を行っている。
- ✓ 当センターでは、JICAと共催で、JICWELSの協力のもと、「外国人介護人材キャリアアップセミナー」という枠組みの中で、技能実習生を対象にしたセミナーと県内介護施設の職員を対象にしたセミナーをそれぞれ年1回実施している。

#### 1) 福井県における外国人介護人材の受入れ

##### ① 外国人介護人材の受入れ状況、県の受入れ支援

- 県内の介護事業所で介護に従事する外国人介護職員数は、在留資格別で特定技能 125 人、技能実習生 107 人(福井県調べ。令和5年10月1日時点)。
- 出身国別では、フィリピン、ベトナムが多い。
- ふくい外国人介護職員支援センターが主体となっているタイからの技能実習生の受入れ支援の他、ミャンマーでは送出し機関のジェイサット(J-SAT)と連携して、研修講座「福井クラス」を実施。ミャンマーでは日本語や介護に加え、福井の特徴や方言、交通事情等を教えることで、福井県に親しみを持った上で来日してもらえよう配慮している。すでに1期生 13 人が県内施設での実習を開始している。

##### ② ふくい外国人介護職員支援センターの受入れ支援

- 令和2年度からふくい外国人介護職員支援センターと福井県、福井県介護福祉士会が連携して、タイからの技能実習生の受入れ支援を行っている。取組の当初に新型コロナウイルスが発生したため、実際に第1期生が入国してきたのは令和4年4月となった。現在は第6期生まで、累計 43 名を受け入れている。
- タイにおいては、プラティープ財団(以下、「財団」とする)と提携して、タイの送出し機関から春と秋の年2回、毎回 10 名程度を県内の介護施設に受け入れている。県内事業者と財団につながりがあり、当該事業者から県に紹介してもらい連携体制へと発展していった。人材は、財団が連携している現地の高校で育成した人材、財団が連携している大学からリクルートした人材、センターが連携している送出し機関で養成している人材の3つのルートで確保している。
- 受入れ人数に毎回ばらつきはあるが、現在は受け入れたい事業所側のニーズが上回っている状態。
- 現地の高校での育成については、県から日本人講師を現地に派遣して日本語教育を実施している。オンラインではなく対面での教育にこだわっており、高校3年間で介護の技能実習生の要件である N4 合格を目指して学習している。センターは介護分野専門の監理団体であるため、入国後講習(1か月)

では、生活で使う日本語だけでなく、介護の現場で使う日本語にも重点を置いて教えている。

- また、福井県介護福祉士会と連携して介護訓練講習も実施している。入国前から入国後まで介護福祉士会が一貫して行っているため、講習の内容も共通しており実習生も混乱しない。また学習の進捗度も記録することができる。
- 財団はバンコクのスラム街の貧しい子どもたちを支援している団体である。今回の取組においても、県が実施しているため、貧しい人でも借金することなく、高校で日本語教育を受けた後に実習生として日本に働きに行くことができる。実習生はバンコク等の都会の出身ではなく、北部、西部、南部等の地方の出身が多く、どちらかというと裕福な家庭の出身ではないと思われる。
- 世界やアジアの中での人材の取り合いという状況の中、日本に来る理由としては「元々日本が好き」というものがほとんどであり、アニメや音楽、文化や食べ物に興味がある人が多い。円安が続いており、日本で働くことは給与面ではマイナスとなっている。

### ③ ふくい外国人介護職員支援センターの定着支援

- タイから入国する技能実習生の年齢は 18 歳から 25 歳程度で、高校や大学を卒業して社会経験がない状態で来日し、初めて働く場合がほとんどである。そのため入国後講習では、働く上での倫理観や休みの取り方を教えるようにしている。特に介護の仕事は 24 時間 365 日、シフト制で全員が協力して働くことになるため、自分が好きなきに休めるわけではないことを理解してもらうようにしている。他には体の弱い高齢者が相手の仕事であるため、自分の体調管理をしっかり行うように教えている。
- 事前の講習はしっかり行っているが、実際に働き始めると順調にいかないところも出てくる。実習生からの相談は、電車の乗り方や休みの取り方等の生活面に関することが多い。センターにはタイ人の通訳が常駐しており、まず通訳のところに相談が入り、それをセンター内で共有して対応している。
- センターではタイ人技能実習生たちが「福井国際フェスティバル」にタイのブースを出展することを支援しており、県民にタイの文化や風習などを紹介する試みを行っている。本年度はステージでタイの踊りを披露した。フェスティバルへの参加は地域の人だけでなく、他の外国人と触れ合う機会にもなっている。また、「今、技能実習で来ています」など、地域の人と直接話をして交流できる良い機会となっている。
- 地域との交流についてそれ以外の取組は特にできていないが、事業所によっては地域のお祭りに連れ出すなど、地域の人とのふれあいの場を作ってくれているところもある。
- タイは親日国でもあり、タイ人の肌感覚は日本人に近い。仏教国で小さなころから上の人を敬うことを学んでおり、高齢者を相手にすることが多い介護の仕事に向いている。ただ、日本の介護は自立支援が中心で、利用者には自分でできることは自分でやってもらうという考え方だが、タイ人の実習生はやりすぎてしまうこともあり、その点は注意して指導している。

## 2) 外国人介護人材のキャリア構築

### ① 外国人介護人材のキャリア構築に関する基本方針

- センターとして、技能実習は日本で学んだ技術をタイに持ち帰って発展させることが目的と認識しているが、県内で介護人材が不足しているという状況から、技能実習の3年が終わった後は特定技能の5年間に移行し、トータルの8年間のうちに介護福祉士資格を取得してもらうことで、できるだけ長く県内で介護に携わってほしいという思いがある。
- 介護福祉士資格を取得した後の外国人介護人材のキャリアについては、センター側でもまだイメージができていない。同じ事業所で頑張っていくことも考えられるし、他の施設に移ることも考えられる。キャ

リアアップについては、それぞれの事業所によっても方法が異なるうえ、実習生本人の能力も関係してくるため、一概に語るのは難しいが、彼らの特徴を活かして、現場の外国人をまとめていくリーダーのようになってほしいという思いはある。

- 職場や生活環境に満足している実習生は、福井に残って介護の仕事が続けたいと前向きに考えている傾向がある。中でも、事業所に相談できる人がいる、上手にコミュニケーションができていたといった人間関係が特に重要だと思われる。
- 実習生をリピートして受け入れている事業所において、先に入った実習生が新しく来た後輩の実習生を教えている姿を見ると成長を実感できる。一方的に教えられるだけでなく、自分でものを考え、決断できるようになってきていることが見て取れる。指導員によりよい方法を提案したり、様々な工夫をしたりする実習生もいる。
- 実習生は日勤からはじめて、遅出早出を経験する。その後、早い人であれば10ヶ月、遅くとも1年目ぐらいから夜勤をはじめて、働き方を一通り学ぶことになる。だいたい1年～1年半で成長が目に見えるようになる。

## ② 外国人介護人材のキャリア構築に関する支援

- 県として、外国人介護人材のみを対象とした特別なキャリア構築支援は行っていないが、介護福祉士養成校に対して、外国人介護人材の学費、日本語教育費用の補助といった取組を行っている。
- 県から県介護福祉士会に委託して、受入れ事業所の現場指導者向けのセミナーを実施し、外国人を受け入れるにあたっての考え方や育成指導のポイントなどを解説している。受入れ事業所側のスキルアップ支援としては、これらの事業を発展させていく形を期待している。
- センターでは監理団体として、技能実習期間満了の1年半前から定期的の実習生1人ひとりと進路面談を行っており、期間満了の半年前の時点で最終的な進路を決めてもらうことにしている。昨年度は1期生、2期生を対象に面談を行った。将来的なキャリアをイメージできていない人もいたが、引き続き介護の分野で働き、介護福祉士資格を取得したいと考えている実習生が多かった。資格取得後について考えている人はまだいなかった。

## ③ 「外国人介護人材キャリアアップセミナー」について

- センターでは昨年度から、国際協力機構 JICA 北陸と連携して「外国人介護人材キャリアアップセミナー」を実施している。技能実習生を対象にした回と受入れ事業所の職員を対象にした回をそれぞれ年1回実施している。
- 技能実習の第1期生が来年の春に3年の満期を迎え、ちょうど進路を決めなければならない段階になっていたところに、JICA 北陸からセミナーを開催したいという申し出があり、タイミングが合致したため、開催に至った。申し出の理由としては、JICA としても外国人材のキャリアアップと定着に関心があり、何かできないかと、内容や対象などを考えていたところだったと聞いている。
- 受入れ事業所向けのセミナーでは、特定技能に移行した後にさらに介護の仕事をするためには介護福祉士資格の取得が必須である、といった技能実習生のキャリアアップに関する制度について説明をしている。他には、外国人材からの相談事例を共有し、ワークショップ形式でケーススタディも行った。相談事例としては、宗教や一時帰国、日本の住居契約、海外送金、家族呼び寄せなどを取り上げた。

➤ 「令和5年度 外国人介護人材キャリアアップセミナー」開催要項より抜粋

<b>A:技能実習生を対象としたキャリア形成セミナー</b>	
【対象者】	福井県社協が受入支援を行ったタイ人介護技能実習生（1・2期生計14名）
【日時】	令和6年2月27日（火） 13:30～16:30（3時間）
【会場】	福井県社会福祉センター3階「視聴覚室」 ※対面・ワークショップ形式
【受講料】	無料
【内容（予定）】	・コミュニケーションワーク（個人ワーク） 目的：初心に戻る ・グループワーク 目的：共通認識を確認する
<b>B:受入施設を対象とした外国人介護人材のキャリア支援セミナー</b>	
【対象者】	福井県内の介護事業所で外国人介護職員の指導担当をしている職員 及び今後外国人介護職員の受入れを考えている事業所の職員
【定員】	36名程度
【日時】	令和6年3月6日（水） 14:00～16:00（2時間）
【形式】	オンライン（ZOOM）
【受講料】	無料
【内容（予定）】	・講義 テーマ：「外国人介護職員と一緒に働くということ」 ・グループワーク 「就労支援」や「生活支援」「学習支援」など外国人介護職員へのOJTについて、 困りごとや苦労、施設の工夫を共有し、より良い支援方法を考える。

④ その他補助事業

- 県において、外国人を対象にしたものではないが、若手介護職員の定着支援事業として、キャリアパス構築を目的とした階層別の研修を、県の北部と南部で各1回ずつ実施している。

3) 外国人介護人材のキャリア構築における課題、要望等

① キャリア構築における課題

- タイにおける介護はバンコク大都市圏を除けば日本の30年ほど前と同様で、介護の職業としてのニーズは少なく、日本で学んだ技術をタイに持ち帰って介護施設等で活かすことはできないと聞いている。
- 介護福祉士資格を取得するためには実務経験が3年以上必要となるため、特定技能の段階で入国した外国人材は4年目、5年目の2回しか試験を受けるチャンスがない。試験に受からず在留できない場合、他の国に行ってしまうこととなり、せっかく日本で身につけた技術が海外に流出してしまうことも問題である。ただ、センターとして介護福祉士資格所得に向けての支援は現状できていない。今後の課題でもある。
- 介護福祉士試験のパート合格や、育成就労制度への移行等の制度改革がある中、常にどのようなニーズがあるか把握し、県としてできることは何かを考えていく必要がある。

② 定着における課題

- どの国の人材においても、福井県をまず好きになってもらうことが大事だと考えている。ずっと福井県にいたいという気持ちが芽生えることで、長くいるために特定技能に移行する、介護福祉士の資格を取るというキャリア構築につながると思われる。
- 定着してもらうためには受入れ環境の整備が必要だと考えている。地域ごとに仲良くなってもらうことを目的として、県内の介護事業所で働く外国人職員を対象に、県内4地区において、介護現場で必要な日本語や介護技術を学ぶレベルアップ研修や、仕事・生活面の情報交換などを行う交流会を実施している。
- 監理団体として、センターから事業所には技能実習の3年間を通じて、実習生に対して必要以上にお

せっかいを焼いてくださいと伝えている。人間関係を深めてもらうことが重要である。

③ 要望等

- 介護で特定技能1号の5年間が終わった後も日本に残りたい場合、介護福祉士資格を取るしか選択肢がない。試験問題にふりがながついたり、3部制になったりと少しは合格しやすくなっているが、外国人材にとってはまだハードルが高い。特定技能1号と介護福祉士の間で、在留資格の創設をお願いしたい。

以上

## 07 | 社会福祉法人リガーレ暮らしの架け橋(社会福祉連携推進法人リガーレ) (介護事業者)

### ■基本情報

- ✓ 2010年、地域包括ケアの実現に向けた小規模多機能や地域密着型特養などの地域密着型介護拠点を地域に展開し整備を図ることを目的に、中小社会福祉法人がグループ化し、支え合うためにリガーレグループを発足。2012年にはグループのケーススタディとして「きたおおじ」を開設し、目的に「人財育成・確保」を加え活動を始める。2022年より、リガーレグループとして社会福祉連携推進法人に。
- ✓ 2018年4月グループ3法人代表者がフィリピンを視察し、11月にオンライン面接を実施。2019年10月頃から外国人受入れ施設ミーティングを実施し、11月からグループ3法人で技能実習生を採用(各法人2名計6名)。
- ✓ グループ内法人の間で定期的にミーティングを行い、外国人介護人材の受入れや育成に関する情報交換を行っている。
- ✓ グループ内法人であるリガーレ暮らしの架け橋は、3拠点4か所で地域密着型特養2施設、小規模多機能3施設を運営しており、小規模多機能、地域密着型特養、住宅型有料老人ホーム等で、比較的小規模でのサービスを提供している。

### 1) 社会福祉連携推進法人リガーレグループとしての外国人材受入れの状況

#### ① 現在の受け入れの状況

- 社会福祉連携推進法人(リガーレグループ)として、人材確保・育成に注力している。社会福祉連携推進法人の特徴を生かし、共同で勉強する機会や、情報交換を行う機会を設けることで、外国人材を受け入れた経験がない小規模施設であっても、グループ内の他事業所の知見等を活用しながら、外国人材を受け入れることができている。
- 社会福祉連携推進法人リガーレを構成する5法人の内、4法人で技能実習生や特定技能の外国人材を採用している。
- リガーレグループでの外国人介護人材の受入れは2018年から検討し始め、グループ内の3法人で最初に技能実習生を受け入れ始めた。3カ月に1回、技能実習生に関わる課題について情報交換を行い、リガーレ暮らしの架け橋として受け入れる前の段階で、外国人介護人材の受入れについて勉強していた。例えば、他法人にて、相性の良くない外国人介護人材同士を相部屋とした際に問題が生じた事例や、買い物への同伴に関する事例等、受入れ間もない外国人介護人材の支援に関する事例を施設間で共有することで、事前に外国人介護人材の受入れに関する対策を行っていた。

#### ② 育成や生活面のサポートについて

- リガーレグループ共通の外国人材育成プログラムは無い。日本人向けの研修カリキュラムを土台に、各法人で採用している外国人介護人材の習熟度に合わせた育成プログラムを実施している。
- リガーレグループに属する法人は小規模施設が多いため専任の研修担当はいないが、社会福祉連携推進法人の強みを生かし、グループとして共同で研修を行っている。
- 10年以上にわたりグループとしての人材育成に取り組んできた結果、日本人職員向けではあるが、介護人材の研修の仕組みが確立してきた。具体的には、新人研修や資格取得に向けた研修だけでな

く、小規模チームのリーダーや役職者をめざす人材向けの研修に至るまで、様々な研修機会を提供している。年間で延べ60回程度の開催回数で、延べ受講者数は800～900名ほどになる。

- 日本人介護職員には介護福祉士資格取得者が多いので、資格取得支援の研修や、実務者研修の参加者は少ない。実務者研修は1回あたり5～10名程度の参加者が存在するが、今年は初めて外国人の受講者が4名参加した。外国人介護人材の実務者研修受講は初めての試みだったので、テキスト・独自の配布資料にすべてふりがなをつけるなどの対応を行った。また、通常、複数の講師メンバーが交代で講義を担当するが、今年度は、講義を担当する者以外の講師が補助者として参加し、外国人受講生のサポートを行った。

## 2) リガーレ暮らしの架け橋における外国人材の受入れの状況

### ① 現在の外国人介護人材の受入れ状況

- リガーレ暮らしの架け橋では、2022年から技能実習生の受入れを開始し、その後特定技能による受入れを開始した。現在、フィリピンから技能実習生を3名、日本語学校で留学している台湾人を1名受け入れており、間もなく特定技能でフィリピン人を1名受け入れる予定である。受け入れた技能実習生は、2名が「地域密着型総合ケアセンターきたおおじ(特養)」で、1名が「地域密着型ケアセンターおんまえどおり(サテライト特養)」にて就労している。当法人は、小規模な施設が中心であるため、外国人介護人材の割合を増やす予定はない。ただ、法人の方針として、「普通の暮らし」の中で高齢者の尊厳を守ることを大切にしており、外国人も含む様々な世代や属性の人々が、人の暮らしを豊かに支えることができる場所にしたいと考えている。
- その他、リガーレ暮らしの架け橋・きたおおじとしては、技能実習生受入れ前後に、日本語学校のベトナム人留学生をアルバイトで採用していた。卒業後に特定技能へ移行し、既にN2を獲得していたが、2024年3月に家庭の事情で退職した。

### ② 育成や生活面のサポートについて

- 育成状況については、現場のチームリーダーが定期的に面談をして把握し、面談内容をもってチームリーダーの会議に出て、振り返りを行う。会議の議題としては、外国人介護人材の重大なインシデントに対する理解に懸念があるため、外国人介護人材に関連したインシデントに関するヒヤリハット事例を共有することが多い。(例:利用者が倒れていた時に、本来は職員を呼ばないといけませんが、すぐに起こそうとしてしまうなど)。着任すぐに目の前で利用者が急変して亡くなったことでショックを受けた事例等、外国人介護人材のメンタル面の課題を共有することもある。他方、他の法人における成長の早い外国人介護人材の話聞き刺激を受けることもあり、自分のところでも育成に力を入れようと奮起する良い機会にもなっている。
- OJTの仕組みは、日本人の新規採用時の仕組みをベースにしつつ、より緩やかなペースで相談もしながら行う設計となっている。入職時より、毎日、振り返りレポートを提出してもらうが、外国人の場合は、難しかったり、わからなかった日本語などの知識を補う場となっている。介護の技術以外に日本語習得も兼ねて、半年程度は、毎日提出をしてもらう。日本人の場合は振り返りレポートは1～3か月で終了することが多い。
- OJTと併せて、日本語学習支援も実施しており、勤務時間内で1週間に1回、2時間程度行っている。研修費用(講師料・資料代など)はすべて法人負担である。日本語学習支援は、当初日本語教師2人体制でスタートし、現在は1人で実施している。2人いた講師のうち1人は、介護福祉士で京都市内の特養で施設長を経験した後、日本語教師を目指していた人材だった。介護現場の経験・知識があるこ

とで、技能実習生たちが仕事上で戸惑ったこと、理解しづらかった場面等についての判断ができ、業務に役立つ日本語指導という点において大きな効果があったと感じている。

- OJTの仕組みは日本人のものと基本は同じだが、複雑な介護については日本人より時間をかけて指導するなどの工夫をしている。例えば、1対1で行う個別入浴などを一人で任せられるようになるには、利用者の身体のどこを支えると安全に介助できるか、個別の疾患に伴う入浴中の留意点は何かなど、利用者のそれぞれの状態に合わせた介助方法や、転倒防止等の高いリスク管理が求められるため、指導には時間がかかる。日本人職員が、本人とコミュニケーションをとり、教えたことが伝わっているのかを確認しながら、丁寧に指導を行っている。
- その他外国人介護人材支援の一環として、普段から総務の職員が丁寧に声かけを行っている。その職員は、元々介護福祉士でリーダーだったが、総務に異動した人だった。
- 生活面での支援について、買い物は便利な地域なので問題になることは少ないが、教会が見つからないという問題が発生したことがあった。キリスト教の中でも宗派があるため、外国人材の信仰する宗派と合致する教会は簡単には見つからなかったが、職員で牧師をしていた人に連れて行ってもらった。
- 体調が安定しないときには、病院の付き添いをしたこともある。
- 外国人介護人材のためにアパートの借り上げをしているが、ゴミ捨てのルールに関して法人に直接苦情の電話が来ることもあり、改めて地域のゴミ出しルールを説明するといった対応が求められたこともあった。
- 現場の職員とは一緒に食事したり、大晦日に同じアパートで過ごしたりして、業務外でのコミュニケーションも行っている。業務外のことも、報告してくれるような関係構築ができています。

### 3) 外国人介護人材のキャリア構築について

#### ① 外国人介護人材のキャリア構築に関する考え

- 日本人職員には、介護福祉士資格取得者や社会福祉士資格取得者が多いので、彼らのサポートを受けつつ、外国人介護人材にも長く働いて介護福祉士になってほしいと考えている。また、長く働いた後には、後輩の外国人材をサポートする役割を担ってほしいと考えている。
- 外国人介護人材が、介護職のチームリーダーになるのは、まだまだハードルが高いと思う。介護スキルのみならず、日本語にも磨きをかけないといけないためである。
- 介護スキルについては、外国人介護人材にも日本人と同じスキルを身に付け、一通り介護業務を実践できるようになってほしい。その他、介護を行う上で求められるエビデンスに基づいた介護実践を行う力重要であるが、そのためには業務に臨む姿勢として、まずは、自分で情報を集めて自分で考える力をつけてほしい。既にそうした思考力や情報収集能力をある程度保持している人材も多いが、そのような人材であっても、考えたことや収集した情報を日本語で表現する力については、改善の余地があると考えている。リガーレグループで行っている実務者研修でも、医療ケアの技術・手順はすぐにできるようになる。介護技術についても手順・方法だけでなく、業務を遂行する上で求められるエビデンスに基づいた実践力と説明できる言語化力を併せて身に付けてほしいと考えている。

#### ② 現在の外国人介護人材のスキル(日本語・介護)

- 日本語の問題で、説明を理解しているのかどうか確認するのに時間がかかる。当法人で受け入れた当初の技能実習生はまだN3に合格していなかったレベルであったため、理解できているかどうか、その都度の確認が求められた。

- 申し送り事項はソフトで入力したうえで、口頭で補足する形式だが、そもそも漢字が読めないこともあり、上手に申し送りができないこともあった。来日してしばらくは、夜勤者(日本人)が、利用者ごとに申し送り事項を全て平仮名で記載したり、フリガナをふったりするサポートをしたこともあった。ただ外国人材の成長が早かったこともあり、ふりがなの支援は、1か月ほどしか実施せず、長くは続ける必要はなかった。
- 働く姿勢に関しては、日本人の若者に見習ってほしいほどだ。仕事が忙しい時でも疲れた顔も見せず、健気に元気いっぱい働いている。
- 入国後1年目で日常会話や利用者との会話は、周りの力を借りてなんとかできるようになる。介護スキルは1年で、1人でフロアを任せられるほど成長した。2年目以降は、培ってきた日本語能力を活かして、利用者とその場に合わせたコミュニケーションを取ることができるようになる。また、コミュニケーションの観点からは、1年目は会話していてわからない日本語があったり、話すスピードに配慮しないと黙ってしまうこともあったが、2年目以降は、話すスピードや、言葉を区切るなどの配慮をしなくても会話ができるようになった。
- 入職時からN2を取得していたベトナム人留学生は、日本語に対する苦勞も少なかったためかすぐに早出、遅出等の変則勤務もできるようになっていた。N2とN3には大きな差があるように感じる。具体的には、N2レベルの人材は利用者の状態や行った介護について、どのような判断で、その場面の介護を行ったかを、エビデンスを含めて説明したり、記録したりできるようになる。必然的に、一定の文章量で、利用者の様子を記録することができる。
- 介護の申し送りについては、利用者の様子を「書く」部分で差が出る。来日直後と比較し、最近では表現が豊かになったと感じる。日本語教室を法人独自で実施していることもあってか、成長が早いと感じる。
- 外国人介護人材に対する職員の接し方について、日本人側も気を遣ってくれる職員もいれば、京都弁で躊躇なく話す職員もいる。日本人職員としてなるべく、話し方について気を付けるよう伝えているが、咄嗟に方言や口語表現が飛び出してしまうこともある。もちろん、関西弁の言葉やイントネーションがわかると、利用者とのコミュニケーションは取りやすくなる。ただ、業務上の説明、指導をする際は、わかりやすい日本語で職員に伝えている。
- 日本語教室は当初、N3合格を目標に勉強していた。1週間どうだったか、困ったことはあるか等もそこで相談しており、メンタル面のサポートにも役立っていたと感じる。無事N3に合格したが、合格点ギリギリだったので、合格後も学習を継続している。認知症の基礎研修も日本語教室で受けてもらった(4回くらいに分けた)。その際には、介護福祉士資格を持った先生が活躍した。
- 今年で、当施設で受け入れている技能実習生が来日して3年目になったこともあり、毎週2時間だった日本語教室を、隔週に変更した。「おんまえどおり」の技能実習生は、まだ来日間もないため毎週行っている。「おんまえどおり」の技能実習生が1人で学習する週と、「きたおおじ」で受け入れている「先輩」技能実習生とが3人で学習する週がある。学習を実施する際には、どのテキストを使うのかを外国人介護人材と相談しながら行う。「先輩」技能実習生2人については、N2の勉強を始める予定である。
- 日本語教室では、宿題も課している。宿題は勤務終了後に行っている。
- 日本語とは異なり、定型業務を全てできるようになるには、1か月ほどでは難しい。早出や日勤の業務などではなく、一部の時間帯の決められた業務をまずは覚えてもらう。トランスファー等、難しい業務を行う際は周りに教えてもらいながら行っている。

#### 4) 今後の展望等について

- 支援機関や監理団体が玉石混交で、どこから受け入れるべきかがわからない。
- 大阪のある事業者は、自法人で監理団体を作り、出産や結婚もサポートしていると聞いた。当施設も同様にすればいいとアドバイスされたが、簡単ではない。
- 監理団体などから毎日のように電話がかかってくる。紹介料や法人が負担する費用の内訳等もどのくらいが相場なのかがわからない。

以上

## 08 | 株式会社やさしい手(介護事業者)

### ■基本情報

- ✓ 訪問介護から通所介護、訪問看護、サービス付き高齢者向け住宅の運営に至るまで、幅広い事業を全国に展開しており、技能実習生や特定技能の在留資格を持つ外国人介護人材を活用している。
- ✓ 現地送り出し機関からの採用の他、国内の日本語教育機関と提携して日本語能力の高い留学生を採用することで、外国人材の質の確保とスムーズな職場適応につなげている。
- ✓ 生活面やキャリア構築については、人事部門が中心となってサポートしている。
- ✓ 介護現場から人事部門に異動し、外国人介護人材のサポート業務に従事する人材がいる。

### 1) 外国人介護人材の受入れについて

#### ① 外国人介護人材の受入れ状況

- 2020年から外国人材の受入れを開始。技能実習や特定技能の他、母国から来日する時点で同社が養成校の経費支弁者として生活面をサポートし、卒業後に正社員として採用する方法もとっている。東京都などの奨学金の申請サポートも行っており、これまでで計24名の留学をサポートし、現在は12名が「留学」の在留資格で在籍し、正社員として勤務している。
- 技能実習生は、1期4名、2期5名、3期6名の総勢15名を受け入れており、1期4名は現在特定技能に移行している。ミャンマー人材については、出国許可を待っていた技能実習生が4名いたが、無事に2024年12月に入国した。
- 介護職ではベトナム、ミャンマー出身者が多数を占め、他にはマレーシア、フィリピンからの人材が在籍している。介護職以外では中国からの人材も在籍している。
- 現地での人材採用については、健康であることと、日本語が拙いながらも、自分の言葉でコミュニケーションをとろうとする姿勢が見えることの2点を重視している。

#### ② 外国人介護人材の受入れ体制

- 受入れ時や、受入れ後の生活面については主に人事部がサポートしている。体調が悪くなった時の病院探し、水道などのライフラインや公共交通機関の利用方法、家電などの使い方、ゴミ出しのルール、年間を通して気温の高い地域出身者の場合は寒い時期の対策(温かい寝具や保温性のあるインナーの提案や購入先の案内、自室内の乾燥対策の説明、浴槽に浸かる文化が無いため身体を温めることの大切さの指導等)など、生活の隅々までサポートしている。
- 受入れ事業所向けには、何度も説明会を実施する。また、受入れ前の顔合わせや、Webのミーティングで話をする機会などを設けている。実感としては、外国人材への対応より、受入れ事業所側の日本人への対応に、ほとんどの労力を割いている。
- 外国人材の育成体制は、何も無いところから考えて構築していった。外国人だからと気構えることなく、少し生活にサポートが必要な、不慣れな新卒社員だと捉えて、関係者全員で役割分担をし、いつまでに何をやるか、タスク管理を徹底して行った。専門的な教育、生活面、ビジネスマナーの教育などジャンルが違ったものを一つ一つ正確につぶしていくことで、現状のノウハウが積みあがってきたと考えている。

## 2) 外国人介護人材のキャリア構築支援

### ① 外国人介護人材のキャリア構築に関する基本方針

- 介護を目的に入国をしている以上、介護福祉士資格の取得を一つの目標にしている。最初は通所介護からスタートし、看護小規模多機能型居宅介護等の複数の事業所に異動して、ゆくゆくは訪問介護、夜勤等ができるように経験を積んでいく。
- 入社時点では日本語能力や介護技術も低いため、多くのスタッフがまわりにいる通所介護がメインの事業部か、サービス付き高齢者向け住宅にアルバイトとして配置して、適性を見ていく。日本語能力よりも、真摯に業務習得ができるかを重視して、可能であれば中重度の利用者がいる事業所に異動させる。技能実習の場合は異動が難しいが、留学生として非常勤で入社した人材は、2年間で積極的に配置転換を行い、ジョブローテーションの中で資質を見てジャッジするようにしている。

### ② 外国人介護人材のキャリア構築の現状

- 技能実習として入社したある人材は、自身で意欲的に勉強して実務者研修を受講し介護福祉士資格を取得して、在留資格「介護」に切り替え、現在はリーダー職に昇格している。
- リーダー職の役割は日本人と同様である。業務内容としては下記のものあげられる。
  - 一般職と同じ介護サービス
  - 一日、週、月次ごとの事務所全体の人員のコーディネート。新規利用者を柔軟に受け入れられるような人員配置を行うことが求められる。
  - 定期的に開催される部内カンファレンスで担当の情報をチーム内に展開する。
  - ケアマネージャーや医療関係者など事務所内外の人たちへの情報のフィードバックを主体的に行う。
- 小規模多機能型居宅介護、看護小規模多機能型居宅介護でのリーダー職は、ケアマネや医療関係者との連携、介護保険の制度の理解も求められる。業務内容が多岐にわたり、高いレベルの日本語能力も必要になり、特に制度面の理解において苦勞しているが、苦手な面についてはエリアを担当する部長といった本社以外の社員からもサポートもあり、従事できている。
- 技能実習で入国し、特定技能で介護の実務経験を経た後、ビザを技人国に変更して人事部の所属になった人材が1人いる。現在は介護職として入国する外国人の採用やサポートを行っている。具体的には、ビザの手続き、送出し機関とのメール等でのやり取り、書類関係の整備などを担当している。介護とは異なり、指示を正確に理解し、期日までにやりきるという事務能力が求められる。
- この人材が人事部異動になったのは、本人が介護現場での仕事に疲れて将来に迷っていたところ、人事本部側から次のキャリアビジョンとして異動を提案したことがきっかけだった。立場が変わり、人の前に立つ役職を与えることでモチベーションを取り戻してもらいたいと考えている。これは外国人材だからという特別措置ではなく、全ての正規職員にジョブローテーションを導入している。その中では単にローテーションするのではなく、新たな環境で活躍してもらうための支援とコンピテンシーを高めるための支援を行う。
- 人事部所属の人材のように、早期に国家試験に受かり、日本語能力も N2 レベルを早期に達成できれば、介護以外のキャリアも可能になる。他の技能実習生から1つのロールモデルとして見られているようだ。
- 訪問介護において、利用者から外国人材だと不安だという声は聞かれるが、実際にサービスの様子を見てもらうとすぐに信頼していただける。利用者の感じる不安は、新卒社員が初めて何うときと同様のものだと捉えている。

### ③ 外国人介護人材のスキルやコンピテンシーについて

- ▶ 外国人介護人材に求めるのは、初任者研修に合格できるレベルの基本的な介護知識。うまくできなくても、研修などで見聞きしたことがある知識が一定程度あるだけでも、その後の成長につながる。事務的な対応などの基本的なビジネススキルも必要。イレギュラーな電話対応などは、経験を積んだ外国人介護人材でも不安を感じている様子である。
- ▶ コンピテンシーなど、直接的な介護業務以外は、個人の性格などもあり、体系化するのが難しい。ビジネスマナーについては概ね数か月で問題なくできるようになる。最低でも1年いればルール感覚をつかむものだが、何年いても勝手にシフト調整をしてしまうような人材もいる。
- ▶ ほとんど日本語が通じないレベルでスタートしても、2年間でほぼ聞き取れるようになる。2年目で初任者研修を受け、次の年に実務者研修、最終的に介護福祉士資格を取得するという流れが、本人にとっても一番負担が少ないのではないかと考えている。入国してすぐ国家試験に挑むと、仕事も慣れず、勉強も難しく合格できない人もいる。最初は、日本の環境に適応する期間が必要である。
- ▶ 日本語能力がなかなか伸びない人材もいる。日本語能力が不十分な場合、訪問介護等、個人の裁量が大きい業務は難しい。また訪問介護では、利用者ごとにサービスの内容・手順が細かく決められており、対応力も求められる。外国人材の中には、真面目さからか、作業に没入するあまり周りからの注意も耳に入らず、良かれと思って自己流のサービスを行ってしまう人もいる。そのような人材は、訪問介護には向いてないと判断せざるを得ない。
- ▶ 毎日の介護の経過記録をシステムに入力する業務がある。その記録を残してもらい、指示通りサービス提供ができるのか、拙い日本語でも漏れなく記録できているのかが、評価ポイントの一つとなる。日本語能力は時間とともに自然と向上するが、指示に従い、ルールに則ってサービスを提供できるようになるためにはサポートが必要。サービス提供のルールを把握できる日本語能力を有していても、そのルールを無視して介入する外国人材がいる。
- ▶ サービスの提供範囲の遵守や統一した内容でのサービス提供によって、利用者の変化を観察する意味を理解させることが非常に難しい部分である。正確に、丁寧に、サービス提供ができるように、また、自分の気になることだけに没入しないように、個々人の特性を理解しながらサポートしている。
- ▶ 外国人材が成長して主体的に行動するようになる事業所では、外国人材をチームの一員とみなして役割を持たせ、ミーティングの際には拙い日本語であってもしっかり発言させるようにしているように思う。これは5年間の外国人介護人材受入れの取組の中で見えてきた傾向ではあるが、どのようなスキームを構築すればいいのかまではわかっていない。
- ▶ チーム全体での情報共有ができるためには、施設の利用者の情報を把握することも重要である。通常であれば2～3年でできるようになる。外国人介護人材の育成が上手くいっていない事業所は、利用者の情報を把握させるのが遅い傾向にある。
- ▶ 介護福祉士資格を取得できるかどうかは、読解力があるか否かがカギを握る。不合格になる人材は、問題を読むのに精一杯で内容まで読み解けず、点数が伸びない。得意なところだけを勉強してしまうなど、自分がどうすれば伸びるか分析ができていないという特徴もある。

### ④ 外国人介護人材のキャリア構築に向けた支援について

- ▶ 留学生においては、成績の伸び悩みや授業の出欠といった状況について学校側と細かく連絡を取ってサポートしている。介護福祉士試験の模試の授業中に誤って携帯電話を鳴らしてしまうような細かなミスについても、本番の試験では不合格になるため注意喚起する。

- 面談時には、職種に応じて決められている役割について明示し、今、どこまでできているかをフィードバックする。目標達成のためにサポートする旨を伝えることで動機付けをしている。また、母国に帰りたいたいというニーズに応えるために、日本人よりも長期の有給休暇を保証して、「戻ってきたらまた頑張りましょう」と伝えるようにしている。
- 受入れ事業所に対しては、配属後の困りごとを、長期にわたって継続的に問いかけるようにしている。トラブルが起こった際に、「外国人だから、お国柄だから」と判断されて、育成の対象から外してしまう事例が少なくない。外国人材、受入れ側のどちらかの肩を持つことはせず、しっかりヒアリングをして事業所が閉鎖的に「問題解決」してしまわないようにサポートをしている。
- 介護福祉士試験の勉強については、以前は集合研修のような形でやっていたが、今は自由な時間にオンラインで学力をチェックできる仕組みを提供している。これは、受講者が 24 時間 365 日のサービス提供を行っているため、限られた時間での学習形態の提供だけではニーズに応えきれないことが理由である。日本人職員も外国人材も同じ仕組みで学習している。

### 3) 外国人介護人材のキャリア構築における課題

#### ① スキルにおける課題について

- 外国人材本人においては、時間を守らない、急にシフト調整を希望する等の問題がある。また、外国人材の中には、任された仕事を終えれば、それ以上の業務は行わないという考え方の人が多い。日本では、「気が利かない」とレッテルを貼られてしまう。
- 利用者様に関する情報などをチームで共有するという意識が低く、新しく情報を得てもチーム全体の情報更新を怠ってしまう人材もいる。また、自分が間違っただけで古い情報をもとにサービス提供をした時、それを他のスタッフに指摘されても、素直に非を認められない人材もいる。現場で役職に就くのであれば、間違いが起こった原因をチームとして客観的に考えられるというスキルが必要になってくる。
- 介護スキルの経験値については、体格が小さい女性人材の場合重介護が難しく、すべての介護の仕事が経験できないというケースもある。またどうしても同じような業務ばかりさせてしまう事業所もあり、広く業務経験がさせてもらえる事業所で働く人材と差が生まれてしまう。
- コロナの取扱いが緩和されたことで受講側の「集合形式」での受講への不安の声が少なくなり、資格取得の機会は増えた(研修開講スケジュールをコロナ前に戻すことができていた)が、介護現場の人手不足の問題は解消されていない。社内で開講されている研修であっても、人員不足で希望者に受講機会を提供できないことが多い。(自治体の代替職員派遣制度などを活用したが、実際には人員派遣が成されないことがほとんどである。)希望しても結果的に研修受講ができないために、資格取得のモチベーションが下がってしまうケースもある。

#### ② キャリアにおける課題について

- 留学生として入社する人材は、資格が取ればその後は働き続けるかわからないという考え方の人もいる。年齢も 20 歳前後と若く、出身国社会の特徴もあつてか、あまり具体的にキャリアビジョンを描く習慣がない様子である。30 代半ばぐらいの人材であれば、家族を日本に連れてきたいといった考えはあるものの、キャリアについての具体的な希望まで伝えてくる人材は少ない。
- 技能実習の場合は、初級、中級と評価試験があるため、基本的なスキルセットを決められた期日までに引き上げる明確な目標がある。そのため、事業所においても様々な業務を経験させ、早期に育成できるよう取り組むことができる。一方、留学生の場合、目標設定が事業所の意向と一致しないことも多いため、育成が難しい。特定技能の人材の受入れも始めたが、留学生同様、目標をどう定めるかが課題に

なると考えている。

- 最長で5年間勤務している外国人材はいるが、まだ「キャリア構築」と呼べる段階ではない。まずは、受け入れている日本人側が、外国人も日本人と同様に活躍を支援すべき人材だと認識することが重要である。外国人であっても日本人と同様にキャリアを伸ばしていける人材がいる。外国人材と一括りにせず、個々のレベルに合わせたキャリアラダーのような仕組みができるとよい。
- 利用者から「日本語が伝わらない」というクレームや不安の声が上がった時に、事業所が間に入って対処せず、担当を外して役割を与えない形で「解決」してしまうケースもある。

#### 4) 今後の外国人介護人材のキャリア構築に向けた取組について

##### ① 取組予定について

- 外国人材の異動の希望は、キャリアビジョンによるものというより、現在の職場の人間関係がうまくいっていないから変えてほしいというものが多い。場所を変えることで活躍する人材もいるので、今後も配置転換については積極的にやっていく方針である。
- 事故やトラブルがあった際の日本語での報告は、どれだけ日本語能力が高い人材でも難しいようだ。日本人の従業員にとっても容易ではないため、現在、AI を使って記録をサポートする仕組みを構築している。トライアルを重ね、将来的には事故やトラブルの内容を聞かなくても、事務所で瞬時に内容を把握できるような仕組みを作り、担当した人材が1人で困ってしまう状況をなくしていこうと考えている。

##### ② 要望等

- 資格取得に関して選択肢が増えると、特に言語が苦手な外国人材にとってはチャンスが広がる。資格のレベルを下げるという意味ではなく、柔軟に選択肢を選べるような制度が望ましい。
- 具体的には、介護福祉士の受験の第一歩となる介護職員初任者研修に関して、通信形式でも総学習時間 130 時間のうち3割ほどしか通信学習が認められない。学習形式に関して、通学形式を希望する場合は既存のカリキュラムで、また通信学習を希望する場合は既存よりも更に通信学習時間が多い仕様でも受講できるようにして頂きたい。外国人だけでなく、小さい子どもを抱える職員は、通学時間の多さ、通学日程の多さに介護職員初任者研修の受講を諦めざるを得ない事例は多くある。
- 今後、外国人材にも解禁される訪問介護については、強く希望している外国人材が非常に多い。一対一で丁寧にサービスを提供したいという思いがあるからだろう。

以上

## 09 | 外国人介護人材 A 氏(聖隷福祉事業団内介護事業所勤務)

### ■基本情報

- ✓ フィリピンから EPA 介護福祉士として来日し、2012 年より介護職員として浜北愛光園で勤務。
- ✓ 2016 年には介護福祉士国家資格を取得。資格取得後は、フロア(従来型)で、夜勤やリーダー職を務める。2018 年にはユニット型に異動。
- ✓ 2024 年 10 月からは、重症心身障害児施設に異動予定。障害を持つ子どもたちのケアという新たな領域に挑戦する。

### 1) 来日前について

#### ① 看護を学んだ経緯

- フィリピンのミンダナオ島南部出身で、首都マニラからは離れている。フィリピンでは看護学校に通っていた。看護は親の憧れの職業で、勧められて入学試験を受けてみたところ合格した。
- 自分としては、テレビのアナウンサーになりたかったが、看護の勉強をしていくうちに、「こういう仕事もいいかも」と仕事自体が好きになっていった。
- 看護の良いところは出産だと思う。実習で出産に立ち会ったことがあり、赤ちゃんのお世話も楽しい。人を助ける仕事はカッコいいと思う。

#### ② 日本の介護職を選んだ理由

- 看護学校卒業後の 1 年間は、フィリピンで日本語の勉強や手続きをして、2012 年に来日した。
- 介護職種で海外に行くことは、当初は考えていなかった。しかしフィリピンでは、病院での正社員勤務の前に、ボランティアシップという制度により 3 年間無給で働かなければならなかったため、すぐに働きたいと思い、看護での就職はあきらめた。
- EPA の話は在学中に聞いた。海外で働くことができるが、職種が看護ではなく介護になると聞き、フィリピンでの看護の仕事と悩んだが、介護で日本に行こうと決めた。
- 看護と介護の違いはあるが、人の世話をする仕事なので、共通点はあるだろうと考えた。
- 大学時代、祖母と一緒に住んでいたが、腰を痛めていて寝たきりだった。フィリピンには介護施設がほとんどなく、自宅で家族が世話をすることが多い。祖母をお風呂に入れるなどの世話をしていたので、介護の仕事を海外でもできるだろうと思った。

### 2) 来日後について

#### ① 就業環境や施設内の役割について

- 従来型に 6 年勤務した後、ユニット型に異動して今年で 6 年になる。ユニット型に異動した約 1 年後にユニットリーダーになった。(ユニット型への異動は希望ではなかった)
- 従来型ではチームに分かれて介護をしていた。入職直後は利用者の担当を持っていなかったが、資格取得後 1, 2 名の担当からスタートし、その後は 1 人で 2, 3 名を担当していた。
- 従来型は 40 人を 5, 6 人、ユニット型は 10 人を 1 人で担当する。従来型を経験してからユニット型に異動したことでうまく対応できたと思う。従来型で学んだ経験を、ユニット型で活かすことができた。
- EPA の最初の 3 年間は日本語の勉強が中心だったが、2016 年に介護福祉士を取得した後は、夜勤やリーダー、ケース担当等、様々な業務を経験する機会が増えた。
- 今は後輩 2 人を指導している(1 人は産休中)。2 人とも従来型からユニット型に異動してきた。従来型に

いる後輩を指導することもある。

- 後輩への指導は2年目から。外国人として変な目で見られないように注意していた。教える内容は、介護技術に加えて、日本語や人間としての態度(挨拶、敬語、時間遵守など文化が異なる点)。

## ② 法人による研修等について

- 介護職種の職員も資格を取得することで喀痰吸引ができるようになった際に、園からも受講を勧められたので、喀痰吸引の研修を受講して資格を取得した。
- 当事業団では職員のキャリアアップのため新人研修・2年目研修があり、その都度習得度をチェックすることができる。中堅研修は現場の課題を実際に解決する研修で、リーダーレベルの職員が受講する。
- 園内学会で自らの取組(ケース、研究)について発表して優勝し、法人全体の学会でも発表した。良い経験になった。法人の中に様々な経験をする機会があるので有難い。

## 3) 日本での介護の経験を通じて身についたこと

### ① 日本語や介護スキル等の習得方法

- 入職の9か月後に行事委員として委員会に参加し、クリスマスイベントを担当した。初めて委員会に参加した時は、まだ日本語の聞き取りが十分にできなかったこともあり、予算など普段聞きなれない言葉も多く、加えて普段一緒に働いていない方と接するため、「自分が役に立てるのか」と不安になった。このままでは会話に入れない、もっと日本語を勉強しなければ、と思った。
- 委員会は決められた時間で行うので、周りが自分に合わせるような雰囲気ではなかった。自分が会話についていけないといけなかった。そのおかげで「もっと勉強しなければならない」と頑張れたのだと思う。
- 従来型で勤務していた時の申し送りの際、最初は職員が話した通りに書きとろうとして、途中で忘れてしまうこともあった。今はそうではない。自分でも成長したと感じる。
- 日本語だけでなく利用者への対応も、職場の先輩の姿から学んだ。例えば認知症の方で帰宅願望が強く、エレベーターから動いてくれないような場合の対応で、自分の言葉は聞いてくれないのに、なぜ先輩の言葉は聞き入れてくれるのだろうと悩んだことがあった。そういった時には、先輩職員の話し方や対応方法を真似してみた。
- 記録をつけるときにも真似することが役立った。どのように書けばよいかわからない時には、他の職員の書いた、自分と似ている場面の記録を探し、真似して参考にした。その積み重ねで、利用者への対応や業務に慣れることができた。
- テレビ番組を見て、日本語の発音を真似したり、言い回しを覚えたりもした。
- 学生時代は、真似するという学習方法ではなく、教科書を覚えて、自分で考えたやり方で対応していた。言葉の壁があることで、真似する方法が効果的であると学んだのだと思う。
- 勉強は苦手で、実践の中で学ぶ方が自分には合っていると思う。教科書には理想的なことが書いてあるが、現場ではその通りにはいかない。1年目の時点で、マニュアル通りにはいかないことを受け入れた。
- 入職後1～2か月は、先輩職員から教えてもらう見習い期間だったが、3か月たったころに「自分1人でできる」と思ったことを覚えている。食堂の見守り当番では、多くの利用者さんを1人で見守り、心配事がありそうな方には話しかける必要がある。日本語を間違えていたら恥ずかしいという思いもあって、最初は大きな声を出すのも遠慮していた。しかし3か月目くらいにはっきりと声掛けができるようになり、利用者にも納得してもらえた。その時、自分1人でできるという自信がついた。大きな声で言いたいことを言

えるようになったこの時のことを、今でもよく覚えている。

## ② リーダー職で得た気づき

- リーダー職では普段行っている業務にマネジメント業務が加わった。フロアのことだけではなく、チームメンバーに配慮しながら、チームがうまくいくように目標を達成しないといけない。
- 各リーダーによるリーダー会議に初めて参加した時、周りが気を使ってくれて、理解できているか聞いてくれた。会議に参加し続けることで、次第にマネジメントのことも理解できるようになった。
- リーダーには責任があり、メンバーとは全く違うと思う。メンバーの意見を尊重する必要がある。意見が分かれたときには、メンバーの意見を優先するようにしている。
- リーダー研修を受けたが、(リーダーの役割を受け入れられたのは)性格によるところもあると思う。メンバーから「話し合いを楽しみにしている」と言われた。話し合いでは皆の意見を聞けるので、意見の対立があっても良い。元々リーダータイプではないが、人と接するのは好きで、場を盛り上げるムードメーカータイプ。話をするのも好きで、話を良く聞く方だと思う。
- リーダーになりたいとは思わなかったが、元々チャレンジ精神があるので、チャンスがあればつかもうと思っていた。

## ③ 仕事における地域との交流で学んだこと

- 地域のイベントに施設として参加することもある。施設では毎年 10 月に、地域の人や利用者の家族を招いたフェスタを行っている。今回、行事担当を担っている(途中で異動してしまうが)。
- 従来型にいた時、レク係を担当した。レクレーションに参加してくれる地域住民の方を探して、電話をかけて交渉をしたり、当日のボランティア対応を行ったりするもの。利用者とは違い、施設の代表として地域の方と話すので、日本語の話し方・対応も変わってくる。良い経験になった。

## 4) キャリア形成におけるモチベーション

- 介護福祉士の試験に受かった後に、これからやってみたいことを想像したことがあった。資格取得後は、夜勤のリーダーやフロアのリーダー、ケース担当等、新しい業務が増えたことで、自分も楽しみながら働いていた。ユニット型への異動やリーダーの機会がなければ、モチベーションが上がらなかつたかもしれない。
- 同じ施設の中で様々なことに挑戦できる機会が多くあれば、やってみようという気持ちは強くなると思う。同じところで同じことをやっていると耐えられない人が多いかもしれない。モチベーションは大切で、給料だけではない。仕事内容にバリエーションがあると、「外国人が働くことを考えてくれている、信頼してくれている」と感じられると思う。

## 5) これからのキャリアについて

- 面談で今後の希望を聞かれた際、障害児のケアをしてみたいと相談したところ、10 月から障害児のケア施設に異動することになった。
- 異動先の施設の見学後に、担当者から気持ちに変化はないか聞かれたが、「よりやりたくなった」と答えた。イメージ通りだったので、異動するのがますます楽しみになった。
- 人に関わる仕事が好きで、これまでは高齢者ケアを経験してきたが、次は子どもの世話をしてみたいと思った。きっかけは、フィリピン人がカナダにある障害児施設に行くリアリティショーを見たことだ。大学時代にこの番組を見て、子どもの世話をするととてもいい仕事だと思った。異動の希望が通り、今はとても

楽しみにしている。

- 今までは特定活動のビザの関係で、障害児の施設で働くことができなかった。今回、異動が可能になったので挑戦してみることにした。(異動に伴うビザの変更はなく)特定活動 EPA のままで、配属が聖隷福祉事業団になる。
- (異動後の施設では)手話を学びたいと考えている。自分も外国人として日本に来て、言葉の壁を感じた。同じく言葉の壁がある人と、手話ができればつながり合えるのではないかと考えている。
- これまでに身につけた利用者との関わり方、安心してもらうためのコミュニケーション技術やスキンシップ、できないことを手助けする技術はこれからも役立つと思う。次は手話の資格取得を目標にしようと考えている。
- スキルを自分の国に持って帰るイメージは今のところない。障害児のケアについて学びたい、必要な環境について知りたいと思う。

#### 6) 日本での仕事以外の生活について

- 来日当初はフィリピン人のコミュニティに参加し、友達ができた。職場で仲良くしている方はいるが、職場外ではあまり交流がないので、来日してしばらくは外国人コミュニティがないと1人になってしまうと思う。今は一緒に通う同期や知り合いがいなくなってしまうので通っていないが、コミュニティでは様々なイベントがあり、5年間ほどは毎月通っていた。
- 今は趣味(映画や読書)に時間を使ったり、近くに住む高校時代からの友人に会ったりしている。EPA 仲間の集まりもある。

#### 7) 日本とフィリピンの文化の違いについて

- 先輩後輩の関係はフィリピンにはない。
- 来日3年目に介護福祉士の資格を取得した後、職場長が3週間の休みをくれて、はじめてフィリピンに帰国した。帰国のための休暇をとることに、他の職員に対して申し訳ないと思う気持ちが芽生えた。他の国で働く同期に話すと「変だね」と言われたが、こういった「気を遣う」という気持ちがフィリピンとは違う。
- 1年に2週間程度有給休暇を取得できる。別の国で働く同期は、土日休みがあったり、帰国の飛行機代を出してくれることもあるようだ。
- 日本はルールが多い。厳しいところもあるが、皆がしっかりしている。パーソナルスペースを互いに守り、電車の中でも映画館でも静かだ。自分には合っていると感じている。母には「日本人になった」と言われた。
- フィリピンでは、家族を養うために長男長女が世界各国に働きに出て、実家に送金をしている。それが普通になっている。自分は長男で、家族に送金をしなければならない。日本は成人したら自分の生活を送る自由がある。フィリピン人の家族の結びつきが強いのは良いところだが、長男長女に頼るのが当たり前な考え方には疑問を持ち始めた。

以上

## 10 | 外国人介護人材 B 氏( 트레이ディングケアご紹介)

### ■基本情報

- ✓ インドネシア出身の公益社団法人トレーディングケア第1期生。
- ✓ 愛知県南知多の特別養護老人ホームで就労中。特定技能3年目で、リーダーとして活躍。
- ✓ 昨年、実務者研修を受講、介護福祉士国家試験を受験。介護福祉士国家試験は今年も受験予定。
- ✓ インドネシアでは看護大学を卒業。看護師の経験あり。
- ✓ 結婚されており、妻と子ども2人はインドネシアで暮らしている。

### 1) 現在の仕事について

#### ① 日本での介護の仕事を選んだ理由

- 元々インドネシアで3年間看護師として働いていた。後輩から日本で介護の仕事をしよと誘われ、看護と介護は仕事の内容も近く、対人関係も大きく変わらないためできるのではないかと感じたため、目指すことにした。EPA 制度での来日を目指したが、EPA の試験に後輩は受かり、自分は不合格になった。このことが悔しく、自分も日本に行きたいと思って日本語学校に入学し、監理団体であるトレーディングケアの代表の方と出会った。その方とは7、8年の付き合いになる。(その方にとってもB氏は相談相手でありバディのような存在。)
- 高い学費を払って看護大学に行き、インドネシアの病院に看護師として勤務したが、仕事は厳しいにも関わらず給料は安かった。結婚して子供もいるため、父親としてもっと頑張りたいと思った。
- 看護師になった理由は、人を助けたいという思いから。インドネシアは事故が多いが、治療に携わる医療従事者は少ない。高校生のときに友人が事故に遭ったが、医療措置が間に合わず亡くなった経験がある。

#### ② 日本での介護の仕事について

- 来日して3年間は技能実習生だった。1年目は指導員と一緒に生活の手伝い(排泄介助、移乗介助、入浴介助、食事介助など)を行った。2年目からは1人でできるようになり、4年目からリーダー職になった。
- リーダー職になると介護の仕事内容は変わらないが、サポート委員会の仕事加わる。サポート委員会の仕事は、技能実習生が困っていることなどを取りまとめて会社に伝え、逆に職員から聞いた改善点等を実習生に伝えること。
- リーダー職の仕事は、最初は難しかったが、次第に慣れてきて楽しくなった。元々、人と話すことが好きなので、職員や実習生と色々話せるのが楽しい。お互いの壁がなくなったと感じる。インドネシアでも店舗(布を販売)を経営しており、常にスタッフとコミュニケーションをとっていた。施設長もその経験を知っており、自分を信頼してくれている。

#### ③ 日本での介護の仕事で得られたもの

- 自身の介護のレベルが上がり、介護福祉士の資格取得が目指せるところまで到達した。
- 日本に来て介護の仕事始めてから、現場で行うことが多岐にわたると知った。スキルが無いと仕事がうまくいかないと実感した。
- インドネシアでの看護師の仕事は、薬を飲ませる、注射などの医療行為のみで、コミュニケーションは「具合はどうか？」等の挨拶程度。日本での介護の仕事は、利用者が朝起きてから夜寝るまでの生活

全般に係る仕事であり、ずっと利用者と話しているためコミュニケーション能力が伸びた。利用者の状態は毎日変わるので、コミュニケーションを取って変化を観察する必要がある。

- 介護や日本語のスキル以外にも、人間的に成長できたと感じている。インドネシアと日本では文化の違いがある。例えば、インドネシア人は1時に約束していても1時半に来るような人が多く、時間をあまり守らない。(ただ自分は商売をやっていたこともあり、時間を守らないと客に怒られてしまうため、守るようにしていた)リーダー職になり、後輩の実習生には何度も時間について伝えた結果、時間を守ってくれるようになった。
- 日本に来た時に、監理団体である 트레이ディングケアの方がゴミの捨て方や時間の守り方などの日本の生活ルールを厳しく教えてくれたことがとても役に立った。自分も同じように後輩の実習生に指導している。
- 後輩の実習生には自分を超えてほしいと思う。自分がよい手本を見せれば、後輩たちは自分もこうならなければならないと思うだろう。

## 2) 日本での生活について

### ① 仕事以外での日本人との交流

- 同年齢の元同僚とは趣味(釣り)を通じて友人になり、彼の友人たちも交え、週に1、2回、釣りや食事に行くなどしている。
- 隣の家に住む年配女性とは、畑仕事を通じて親しくなった。自分が好きな唐辛子やトマトの育て方を教えてもらった。
- 友人や隣人との交流は、職場の人とは感覚が違い、話しやすい。職場では敬語で話すが、隣人とは親しい関係なのでより気軽に話ができる。友人には、話していて日本語が難しくてわからないときに、どういう意味かを気軽に教えてもらえる。

### ② 母国の家族との関係

- 日本に来て最初の2年間は苦労した。母国で経営している店舗を妻に任せることにしたが、妻には商売の経験がなかったため、自分が頑張って教えた。今はインターネットを活用して経営状態を確認し、メールで商品についてのアドバイスを行うなどしてうまくいっている。
- 子どもたちと離れていて寂しいこともあるが、1年に1回は帰国し、店舗の仕事の合間に家族旅行に行ったりしている。

## 3) 今後の展望等について

### ① 今後のキャリアについて

- はじめから介護福祉士の資格取得は目標にしており、受かった後のことも考えている。資格を取れば日本に長く滞在でき、家族を呼ぶ(日本に住むのではなく1か月程度の旅行を想定)こともできる。今は特養に勤務しているが、資格があれば他の形態の事業所でも働くことができる。グループホームなどの仕事も経験して違いを知って、次のキャリアに役立てたい。
- 経験を積んでインドネシアに帰って日本語学校を作り、よい実習生を育てて日本に送り出したい。自分自身、日本に行く前は日本のルールがわかっていなかったが、インドネシアの学校で日本での生活について事前にしっかり教われれば、日本に来た後に困らずに済む。インドネシアの若者のために実現させたい。
- 将来の夢や目標のためには、日本語能力をもっと上げたい。特に漢字をもっと読み書きできるようにな

りたい。また、介護の経験をもっと積みたい。経験があれば後輩たちに介護についてより詳しく伝えられる。具体的にはケアプランを作れるようになりたい。

② 目標のために周りに支援してもらいたいこと

- 職場には冷たい人も温かい人もいるが、日本人はちょっと冷たいと覚ることがある。外国人に対してもっと明るくフレンドリーに接してほしい。

以上

## 11 | 外国人介護人材 C 氏（ 트레이ディングケアご紹介）

### ■基本情報

- ✓ インドネシア出身で、公益社団法人トレーディングケア第3期生。
- ✓ 2020年12月に来日、技能実習3年を経て、2023年3月に帰国。（初任者研修は受けていない）
- ✓ 日本では小規模多機能型居宅介護で勤務。日本人スタッフにとってもかわいがってもらい、3年の間に日本語能力が格段に上達。
- ✓ 帰国後は、インドネシア西ジャワ州にある教育機関で日本語を教えた後、今年9月から仲間と日本語学校を設立。
- ✓ 帰国後に結婚、現在1児の父。

### 1) 現在の仕事について

- 2023年3月に技能実習3年を終えて帰国し、結婚。その後はまた日本に戻るつもりだったが、妻（インドネシアの病院に勤務）の友人の誘いで、西ジャワ州にある教育機関に就職した。2024年8月まで、日本語や日本のルール、介護の内容（食事の介助等）について教えていた。先月、自分が教えた5人の生徒が日本に行った。
- 2024年9月に自身で日本語学校を設立し、10月1日から授業を開始した。生徒は現在20人。教師は、同じ公益社団法人トレーディングケアの実習生だった友人を含む6人。（友人はC氏より2か月早く来日し、帰国後に結婚、出産（2024年7月）を経て今に至る。日本語能力試験N2認定を持っている。）
- 今年5月に娘が生まれ、生活に変化があった。の教育機関は自宅から遠く、通勤が難しかった（週末のみ帰宅していた）ため、自宅近くで仕事ができるよう起業をした。
- 自分で会社を運営するのは、やることがたくさんあり大変である。勤務時間も長くなった。だが、日本語を生徒に教えることが好きで、疲れても楽しいと感じている。
- 日本に行った当初から技能実習3年での帰国を予定しており、帰国後はレストランを開くつもりだった。現在は日本語学校の仕事に集中しており、今のところレストランを開く予定はない。

### 2) 日本での仕事について

#### ① 日本での介護の仕事を選んだ理由

- はじめは考えていなかったが、友達に誘われて看護大学に進学。大学卒業後、日本の文化（挨拶など）に興味を持った。
- 日本の介護の技能実習生になったのも、友達に誘われたのがきっかけ。
- 日本に行くことに不安は全くなく、楽しみだった。新しいことに挑戦することが好き。

#### ② 日本での介護の仕事について

- 介護の仕事は思っていたものと全く違っていた。利用者の入浴介助や食事介助などは、看護大学では勉強しなかった。
- 仕事については、日本のスタッフが教えてくれてできるようになった。怒られるようなことはなく、いつも優しく教えてくれた。
- 仕事は3人か4人のチームを組んで行っていた。日本人のスタッフとチームを組むときは、わからないことがあったときなどにすぐ聞くようにしていた。スタッフはすぐに助けてくれた。

### ③ 日本での介護の仕事で得られたもの

- 1年ぐらいで介護の仕事に自信がついて、教えてもらうことも少なくなり、スタッフも仕事を任せられるようになった。「任せる」と言われてとてもうれしかった。
- 勤務先の施設の人たちとはいい関係が築けた。今も子供が生まれた時に写真を送ったりして連絡を取り続けている。
- 施設の職員や利用者が話す日本語は難しかった。わからないときはその言葉をメモ帳に書きとめて辞書で調べたり、スタッフに聞いたりして覚えた。1日に4、5個の単語を覚えることを3年間毎日続けた。
- 長時間勤務など、日本での仕事は厳しく、大変だったが、その経験が今の学校経営などに活かしている。

## 3) 日本での生活について

### ① 日本人との交流

- 日本人とのコミュニケーションで戸惑ったことは特になかった。
- 友人と集まるときでも時間を守るなど、文化の違いを感じた。最初は母国の文化との違いに驚いたが、少しずつ慣れていった。
- 交流があったのは利用者や職員など職場の人のみ。

### ② 母国の友人との関係

- 高校からの友人5人で来日し、励ましあいながら勉強した。
- 勉強することはそれほど好きではなかったが、友人が「頑張っ言葉て覚えてないといけない」と応援してくれた。

## 4) 今後の展望等について

### ① 日本語の勉強について

- 今年12月に日本語能力試験 N3 を受験予定。
- YouTube などを使った自習の他、難しい文法の問題などは受験経験のある友人に聞く。日本にいる友達には電話で聞いたりもする。
- 生徒に先生として日本語を教えているので、日本語についてわからないことがあると恥ずかしいという思いがあり、勉強を続けている。
- 日本語が好き。まだ自分の日本語能力は足りないなので、引き続き勉強を続けたい。

### ② 今後のキャリアについて

- 次の夢や目標はまだない。立ち上げたばかりの日本語学校の仕事に集中している。

## 5) <参考>

- トレーディングケアの元実習生が思いを受け継いで学校を作ってくれたことがうれしい。彼らの学校の生徒がまた日本に来るのが楽しみ。よい循環が生まれている。(トレーディングケア代表)

以上

## 12 | 外国人介護人材 D 氏 (ONODERA USER RUN ご紹介)

### ■ 基本情報

- ✓ フィリピンから特定技能1号として来日し、2022年4月より介護職員として特別養護老人ホームで勤務。ユニットケアを導入する施設にて、介護業務に従事する傍ら、介護福祉士資格取得を目指して勉強に励んでいる。

### 1) 来日前について

#### ① 来日前の職務経験

- スーパーの店員として3年間働き、棚に食品を陳列する等の業務を行っていた。現地ではあまり雇用がなかった。

#### ② 日本の介護職を選んだ理由

- 子どもの頃からアニメが好きで、日本が気になっていた。
- 祖母が病気になった時に、食事介助や入浴介助を行ったことがきっかけで、介護の仕事に興味を持ち、日本で介護の仕事をすることを決めた。日本で介護を経験した今、もっと焦らずに、丁寧に介助すればよかったと思う。

#### ③ 来日前の日本語学習について

- フィリピンでは、ONODERA USER RUN (以下、OUR) の日本語学校に通っていた他、インターネットを通じて日本のアニメを視聴し言葉を覚えていた。アニメで覚えた日本語の中にはあまり丁寧ではない表現も多く、日本語学校で会話の練習を行う際に使用して注意を受けた経験がある。

### 2) 来日後について

#### ① 施設内の役割について

- 特別養護老人ホームにて介護職員として2年以上働いている。
- 早番や遅番、夜勤を担当し、夜勤時は1人で2ユニット・16人を介護している。

#### ② 就業環境について

- 何かあった時は、ドクターメイトという相談サービスを通じて医療に関する相談ができる体制がある他、インカムを常に保有し、いつでも周囲の職員に助けを求めることができる。
- 認知症の人が起きてしまったとき用のナースコールや、利用者が起き上がったことを検知するセンサーマット等、施設には介護に関するテクノロジーが導入されている。
- フィリピン人介護職員は自分と女性の同僚の2人。その他、1か月ほど前にウズベキスタンから新人が来た。外国人の先輩はいないため、外国人職員の中では先輩の立ち位置になった。

#### ③ OUR・法人の支援について

- 入国前に事業所提案で、オンラインでの「内定者懇親会」が開催された。入国後すぐに現場に馴染めたのは、事前の交流での安心感もあったのではないかと。
- OURでは、いつもオンラインで介護のことや日本語のことを勉強させてもらえる環境があるのが嬉しい。
- 3か月に一回程度OURと面談をしている。仕事や人間関係での困りごとについて相談している。

- お米の供給が少なかった時に、施設の人からお米をもらったことがあり、とても助かった。

### 3) 日本での介護の経験を通じて身についたこと

#### ① 日本語や介護スキル等の習得方法

- 日本にきて最初はOURのYoutubeで介護を勉強していたが、今は、週に2回から3回程度、施設のオンライン研修に参加し介護の技術を学んでいる。
- JLPT の2級取得を目指して、日本語については、OURのオンライン学習コンテンツや Youtube を利用し、オンラインで勉強をしている。
- 入浴介助の仕方等、介護の仕事に関して最初は分からないことがあったが、先輩たちが優しく教えてくれたので、あまり困ったことは無かった。
- 京都は方言が難しく、利用者の言葉が当初は勉強していたものと異なり分からないことがあった。方言についても分からないことは、先輩に聞いていた。
- 方言については1年程度で慣れたが、今も勉強中である。
- 介護の仕事については、日本に来てから2, 3か月で自信がついた。先輩職員がいない場で業務を行う場面があり、その時に、自分だけでも介護業務ができると思えるようになった。今では先輩がいない場合にも自分でほとんど介護業務をこなせるようになった。
- 介護記録に関しても、難しいと思うことがあるが、先輩からやり方を教えてもらっている。
- 通院介助は未経験であり、専門的な言葉が分からないため、まだ一人だと難しいと感じている。

#### ② 介護の仕事を行う上で気を付けていること

- 分からないことがあれば、先輩に相談するようにしている。初めは相談するのが得意ではなかったが、フィリピン人が他にいないこと、何かあればすぐに相談するようにと先輩から言われていたことで、すぐに相談できるようになった。
- 言葉について、利用者と話することが一番難しいと考えている。ゆっくり話す等、丁寧に伝えることを心掛けている。
- 介護を行う上でも、先輩から教えてもらったことを踏まえ、事故を起こさないように丁寧に仕事をしている。来日直後は、急いで仕事をしていたことを注意された。最初は、先輩からの注意や指導は厳しく感じた。ただ、介護の知識を持った先輩たちへの敬意から、注意されても抵抗感を覚えなくなった。

### 4) 日常生活での地域との交流

- ソフトボールの大会に施設の職員と一緒に参加している。同じチームの職員同士でもあまり話さない様子を見て、日本人職員は恥ずかしがりやだと感じることもある。
- 最初は近所の人に相談することもあったが、最近は仕事で忙しく相談していない。フィリピンと比べると近所づきあいは薄いと感じている。

### 5) 母国と日本の違い

- 交通ルール等、ルールに厳しい国だと感じているが、1か月ほどで日本のルールに慣れた。

### 6) これからのキャリアについて

- 来日当初は、日本語の先生になろうと思っていた。来日して一年が経ち、日本が安全に生活できる場所であることがわかった。日本で長く働きたいと思うようになり、介護福祉士の取得を考えるようになった。

- 介護福祉士を取得するために、施設から5冊ほど介護福祉士国家試験対策の本をもらって家でも勉強している。漢字が多く用いられている等、言葉が難しいと感じており、職場で先輩に聞いたり、自宅等では携帯アプリで調べたりして勉強を進めている。

以上

## 13 | 外国人介護人材 E 氏(社会福祉法人リガーレ暮らしの架け橋内介護事業所勤務)

### ■基本情報

- ✓ 技能実習生として2022年にフィリピンから来日し、介護職員として社会福祉法人リガーレ暮らしの架け橋・地域密着型総合ケアセンターきたおおじで勤務。

#### 1) 就職前の経験について

- 日本の生活の良さを日本に住む父から聞いていたため、日本で働こうと思った。
- フィリピンや台湾でも工場でも働いていたため、日本でも携帯電話の内臓チップを作る工場でも働くつもりだったが、フィリピンで組合に申込をする際に、介護しか紹介できないと言われた。少し迷ったが、挑戦してみることにした。
- 台湾は生活面で少し日本と違うところがある程度だが、住むには日本の方がいい。
- フィリピンでは組合で日本語を勉強した。来日後に同じ組合の大阪の拠点でさらに1か月勉強した。

#### 2) 現在の仕事について

- 認知症で全介助の方、認知症ではあるが自分で動ける方、車いすが必要な方等の介護を担当している。
- 介護の仕事はとていい経験になった。両親が年をとった際に役に立つ。フィリピンには介護施設がほとんどなく、その分値段も高い。

#### 3) 仕事で苦労したことや、成長したことについて

- 介護の仕事で大変だったのは、利用者の方が亡くなったときだった。精神的に辛く感じた。
- 日本語は話すことよりも書くほうが難しく感じる。特に漢字を書くことが難しいと感じている。日本語教室にも参加しており、宿題は帰宅後に行っている。N2は難しいがいつか取りたいと考えている。
- 今はお年寄りにも慣れたが、最初は利用者が怒っていてもなんで怒っているのかわからなかった。困ったときは先輩に助けを求めている。丁寧に優しく教えてくれる。
- 自分以外にもフィリピンの方が働いており、仲が良い。
- 利用者と話するときには、「ダメ」という言葉を使わないよう気を付けている。「ダメ」という言葉を使うと利用者の方が困惑してしまうためである。利用者の方が何を求めているか理解しなければならないと考えている。
- 工場の仕事と介護の仕事は大きく違う。工場では機械に集中していれば問題なかった。介護は生身の人間を相手にする。機械はシャットダウンすれば終わりだが、人はそうはいかない。

#### 4) 生活について

- 今は問題ないが、日本で生活し始めた当初は特に日本語が難しかった。日本語の全てを難しいと感じていた。コロナ禍前から日本語の勉強をしていたが、コロナ禍で日本語を忘れてしまった。
- 近所の人とは一度だけ話したことがある。ゴミの置き方がわからないときに教えてもらった。
- 体調が悪いときにも施設からサポートしてもらえうえ、日本語教室も最初からあったため、特にこれ以上求めている支援はない。

#### 5) 今後のキャリアについて

- 介護の仕事は悲しいことがたくさんあるので、違う仕事がいいのではないかとも思うが、一番良い仕事だとも思う。介護の仕事は続けたい。
- お金がかかるので、他の国で働くという選択肢はない。日本とフィリピンの距離であれば、いつでも帰れると思えるため問題ない。
- フィリピンに帰ったら、日本で学んだ介護のスキルや知識を使って自分で介護施設を開いてみたい。

以上

## 14 | 外国人介護人材 F 氏・G 氏 (ONODERA USER RUN ご紹介)

### ■基本情報

- ✓ とともに、ミャンマー出身で、2023 年1月に入国。現在、埼玉県秩父市の特別養護老人ホームにて介護職員として働く。来年、実務者研修を受講予定。  
※F氏さん、G氏どちらの発言か丸括弧内に記載する。双方同じ内容の発言だった場合、発言者は記載しない。

### 1) 現在の就業状況について

- 介護職員として働き始めて、間もなく2年になる。早番、遅番、夜勤すべてに行っている。遅番ではおむつ交換や食事介助、早番では入浴介助を行う。
- 勤務は本館で、60 人ほどの利用者がある。担当する利用者は4人。(F氏)
- 勤務は新館で、30～35 人ほどの利用者がある。担当する利用者は3人。(G氏)
- 現在の施設では 12 人の外国人介護人材が勤務しており、リーダー職になった人材はいない。そのうち、ベトナム人職員6人は3年目で、技能実習から特定技能に移行している。

### 2) 来日前について

#### ① ミャンマーでの経験

- 日本に来る前はクリニックの受付をしていた。患者さんとコミュニケーションは取っていたが、介助などのケア業務はしていなかった。
- 介護については、ミャンマーにあるOURの学校に入ってから学んだ。日本語は入学前から学んでいた。
- 日本語能力試験 N4は、OURの学校で学んでから合格した。授業では、決まったテーマで会話をしたり、日本の歌を歌ったりなどしたが、言葉がなかなか出てこない感覚があった。(G氏)

#### ② 日本での介護の仕事を選んだ理由

- 日本に来て働こうと思った理由は、国が発展しており、安全に生活できるため。
- 人と話すのが好きで、介護の仕事が向いていると考えた。会話の機会が多いことで、日本語が上達するとも考えた。またミャンマーには介護の仕事がないので、日本で技術を学んだうえで、日本を目指す人たちに介護を教えたいと思った。(F氏)
- 小学生の時に祖父母と暮らしていたこともあり、高齢者の介護の仕事に興味があった。将来、自分の親を介護する上でも役に立つと考えた。(G氏)

### 3) 日本での介護の仕事について

#### ① 介護の仕事をしていて大変だったことや苦労したこと、その対処方法について

- 最初は先輩職員と一緒に働き、仕事を教えてもらった。入職3ヶ月から一人で仕事ができるようになった。
- 介護の仕事は未経験だったので、最初はわからないことも多く、先輩にたくさん質問をした。やり方を覚えて自信がついた。わからないことが多く、慣れていない間は怖いこともあったが、先輩が優しく教えてくれたので、あまり困ることはなかった。(F氏)
- 最初は日本語がわからず、利用者さんの話も理解できなかった。話をしたくても言葉が出ないこともあった。実際の介護で使う言葉は座学で学んだ言葉とは違い、最初は戸惑った。職場で利用者さんと先輩たちと会話をする際、自分が分からない事を先輩たちに尋ねると優しい日本語で教えてもらえた。その

おかげもあり、日本で介護の仕事をするようになって日本語力はかなり向上した。(G氏)

- 最初は長い話が聞き取れなかった。緊張して、すぐに返答できないのが悔しかった。利用者さんの話が分からない時は、すぐに先輩を呼んで間に入ってもらい、利用者さんに負担をかけないようにした。日本での介護の仕事を通し、今では以前と比べて日本語力が向上した。(F氏)
- 力があまり無いため、一人での移動・移乗介助には不安がある。一人でできない時は、他の人を呼んで手伝ってもらおう。リフトを使えば、一人でもできる。(G氏)
- 介護中の事故報告をするのが難しい。通常の申し送りとは異なり、事故について正確かつ詳細に書くとともに、事故を予防するための対策も考えなければならない。今はまだ一人ではできないので、事故が起きた場合は先輩に報告をしてもらっている。(F氏)
- 認知症の利用者さんに物を盗んだと疑われたことがある。夜勤の時に家族の話などをして親しくなり、「Gさん、いい人ね」と言われていたのだが、翌日、「私のタオルを盗んだ」と訴えてきた。認知症なので仕方ないとも思ったが、ショックで泣いてしまった。職場の仲間や上司は、自分が利用者さんの物を盗むような人間ではないと理解してくれていたため、少し安心した。今はそのようなことは起きていない。(G氏)

## ② チームで仕事をする事について

- 一人よりチームで仕事をする方が楽だと思う。やるべきことがたくさんあるため、一人でやろうとすると辛くなってしまう。チームのメンバーと仕事を分けて、自分の仕事に責任を持ってやる方がよい。(F氏)
- 夜勤も遅番も二人でやっている。一人だけだと心配になってしまうが、横に先輩がいると安心できる。(G氏)

## ③ 利用者やその家族とのかかわり

- 利用者さんとコミュニケーションをとる上で、言葉遣いを大切にしている。自分の言葉、話し方で相手が不快にならないように配慮している。最初は「起きてください」を「起きて」と言ってしまうなどして、先輩に丁寧に言うように注意をされた。(F氏)
- 笑顔で思いやりを持って接し、自分になんでも頼んでもらえるよう心がけている。頼まれたことをちゃんとやることで信頼関係が築ける。(G氏)
- 長い関係を築けている利用者さんがおり、楽しい思い出ばかり。利用者さんに、「Fさんが来てくれると嬉しい」と言われて、自分も嬉しくなった。(F氏)
- 施設でイベントがあるときなど、利用者さんが「Gさんの代わりにやってあげる」などと声をかけてくれる。他の職員からも「Gさんのファンが多いね」と言ってもらえることもありうれしい。(G氏)
- 利用者さんの家族とは接する機会はない。相談員が連絡をしている。

## ④ 社会人として日々意識したり、行動したりしていること

- 日本は、「家の中で静かにする」等、ルールが厳しくて大変だとは感じることもある。しかし、ルールを守るとは、安全な社会のために必要なことだと思う。自分の安全のためにもルールを守った方がいい。(F氏)
- 勤務時間中に学習時間は設けられていないが、終業後や休日に、杏子苑から影響された介護の勉強のためのアプリで実務者研修に向けて勉強している。アプリは、学習動画を見て、最後に質問に答える形式のもの。
- 仕事をしながらの勉強は大変で、疲れてすぐ寝たいときもあるが、頑張っている。(F氏)

- 日本で働くことと決めたのは自分なので、仕事をしながらでも勉強はやらなければと思い、頑張っている。(G氏)
- 健康面では、風邪をひかないことと腰を痛めないことに注意している。利用者さんの移乗の時の持ち上げ方などの際は特に腰を痛めやすい。利用者さんによって適切な持ち上げ方も異なるので、最初は先輩に持ち上げやすい方法を教えてもらっていた。(F氏)
- 日本はミャンマーよりも寒く、体調を崩さないよう気をつけなければならない。家でフィットネスのYouTube動画を見ながら運動もしている。(G氏)
- 悩み事や大変だったことは、毎日、Fさんと二人で、その日であったことについて話して、ストレスを解消している。(G氏)

#### 4) 日本での生活について

##### ① 生活環境について／日本とミャンマーの違い

- 生活環境はミャンマーと日本は大きく違う。洗濯や買い物、掃除をするのが楽になった。ミャンマーでは電力が普及している所でも、停電が多い。電力供給が不安定なミャンマーで、もし今の日本と同じように寒ければ、大変だと思う。(F氏)
- 自分の故郷は電気が通っていなかった。日本では電気が使えるので、洗濯機、掃除機、エアコンなどの家電を使うことができる。日本の給料はミャンマーより高く、生活費も高い。(G氏)
- 普段の買い物は、早番の日などに自転車で近所のスーパーに行く。米を購入するなどの大きな買い物は、月に一回、職場で車を出してもらい、連れて行ってもらう。
- 食事は自炊をすることが多く、ミャンマーの味付けにしている。外食にはあまり行かない。
- 生魚など、食べられないものがあることもあり、外食する機会は限られている。(G氏)
- 休日はよく出かけており、長瀨など秩父市内や東京などの他県へも行く。友達と話したり、出かけたりすることでストレスを解消している。(F氏)
- 日光や東京、鎌倉、茨城、岐阜などに旅行に行った。普段はあまり出かけず、家でドラマを見たり、音楽を聴いたり、ゲームをしたりしている。(G氏)

##### ② 日本人との交流

- 日本の人間関係は相手を尊重するところがあるように感じる。(F氏)
- 勤務先の施設のスタッフとは仕事以外での交流はしていない。
- 家の近くに小学校があり、小学生と道ですれ違うたびに、挨拶を交わす。家の周辺には学校以外何もないので、あまり近所づきあいはない。
- 今年は、職場で仲良くしている先輩にお願いして秩父の夜祭りに参加し、屋台を引くことができた。(F氏)

#### 5) 今後の展望等について

##### ① キャリア構築に向けた支援について

- 日本語や介護の勉強については、OURが最初から支援してくれた。今もOURのウェブサイトでもオンライン学習をしている。日本語検定のN3、N2はオンライン学習で合格した。
- フェイスブックにも学習のためのグループがあり、毎週、ライブで教えてもらえる。
- OURとの定期的な面談で、仕事、生活の悩みやキャリアについての相談をしている。ミャンマー語通訳の方もおり、日本語が話せない最初の頃から相談してきた。

- まずはOURの面談で話を聞き、可能な場合は施設と直接相談できるようにする場合もある。本人と施設の間に入って、どういう形が両者にいいか、相談しながら進めている。(OUR 担当者様)
- キャリア支援については、現状、OURや施設からも対応してもらっており、他に特に望むことはない。

## ② 今後のキャリアについて

- 来年、実務者研修を受ける。日本で長く働きたいので、介護福祉士も目指している。昔は合わなければ転職して違う仕事をしようと考えていたが、日本に来て介護の仕事をして、自分に合う仕事だと思えたため、これからも続けたい。(F氏)
- 来年、実務者研修を受ける。特定技能の期間が終わっても日本にいるつもりだが、介護福祉士を目指すかはまだ悩んでいる。日本で他にやりたいこともあり、生活面の変化もあるかもしれない。(G氏)
- リーダー職(主任、副主任)については、10年、15年働いている人が就いており、自分たちにはまだまだ先の話だと思っている。
- リーダー職は介護福祉士等の資格を持っているだけではなれない。主任なら施設全部のことを理解する必要があり、職員をまとめていくリーダーシップも求められる。今後、身につけていきたい。(F氏)
- ミャンマーには今は介護の仕事はほとんどないので、将来は自分が日本で学んだことを生かしてミャンマーで介護の仕事をするか、日本に行きたいというミャンマーの人たちに介護の仕事について教える先生になりたいと思っている。OURで支援をしてくれているミャンマー人通訳の方は、介護こそ経験していないが、1つのロールモデルであり、尊敬している。(F氏)

## ③ これから日本に来て介護の仕事をする人に向けて

- 介護の仕事を無理に勧めようとは思わない。介護の仕事がどういうものかきちんと説明を受けたうえで、本人に自分に合う仕事かどうかを考えてもらいたい。日本に来てから、介護の仕事が合わないことに気づくようでは、施設と本人、双方にとって良くない。(F氏)
- 実際の介護の仕事は、座学で学ぶことと違う点も多い。しっかり説明を受けたうえで、自分にできるかできないかをちゃんと考えてもらいたい。初めて介護の勉強をしたときは、語彙習得等が中心で、介護に対する思い入れはあまりなかったが、実際に働くことで、この仕事の大切さを感じるようになった。(G氏)
- 実際に働いてみると、現場での事故や出血、大きな褥瘡等に怖さを感じることもある。服薬介助など、様々な点に注意しながら行う業務も多い。利用者さんの命を守る仕事なので、事故につながらないように気を付けなければいけない。(G氏)

以上

令和6年度老人保健事業推進費等補助金 老人保健健康増進等事業  
外国人介護人材のキャリア構築に関する調査研究事業 報告書

---

2025(令和7)年3月発行

発行・編集／みずほリサーチ&テクノロジーズ株式会社  
社会政策コンサルティング部  
〒101-8443 東京都千代田区神田錦町2丁目3番地  
TEL 03-5281-5276

---