

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**ものです。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
- OECD（経済連携開発機構）「The Definition and Selection of Key Competencies」
<https://www.deseco.ch/bfs/deseco/en/index/02.parsys.43469.downloadList.2296.DownloadFile.tmp/2005.dskcexecutivesummary.en.pdf>

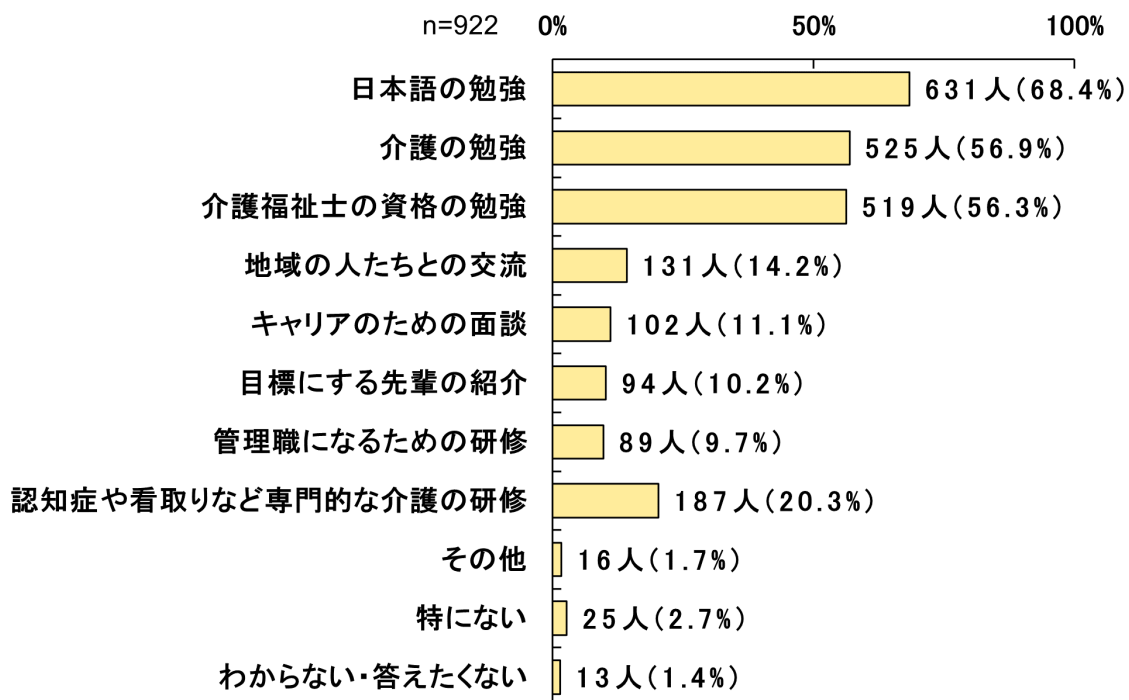
目次

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
	全体像を掴む	
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
	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	
3.	外国人介護人材が身につける「能力」と「キャリア」-----	9~13
	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	
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
	キャリア構築を支援するための取組を知る	
5.	外国人介護人材の多様なキャリア事例-----	23~28
	具体的なキャリアを知る	
	参考資料-----	29~30

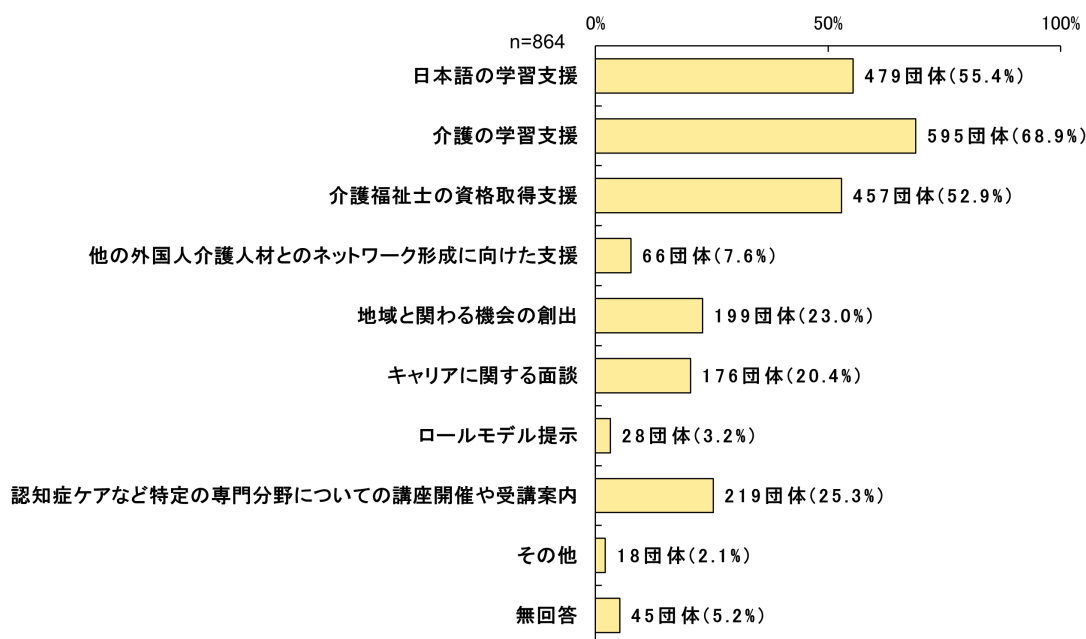
1. 外国人介護人材のキャリア構築とそれを支える体制の全体像

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）

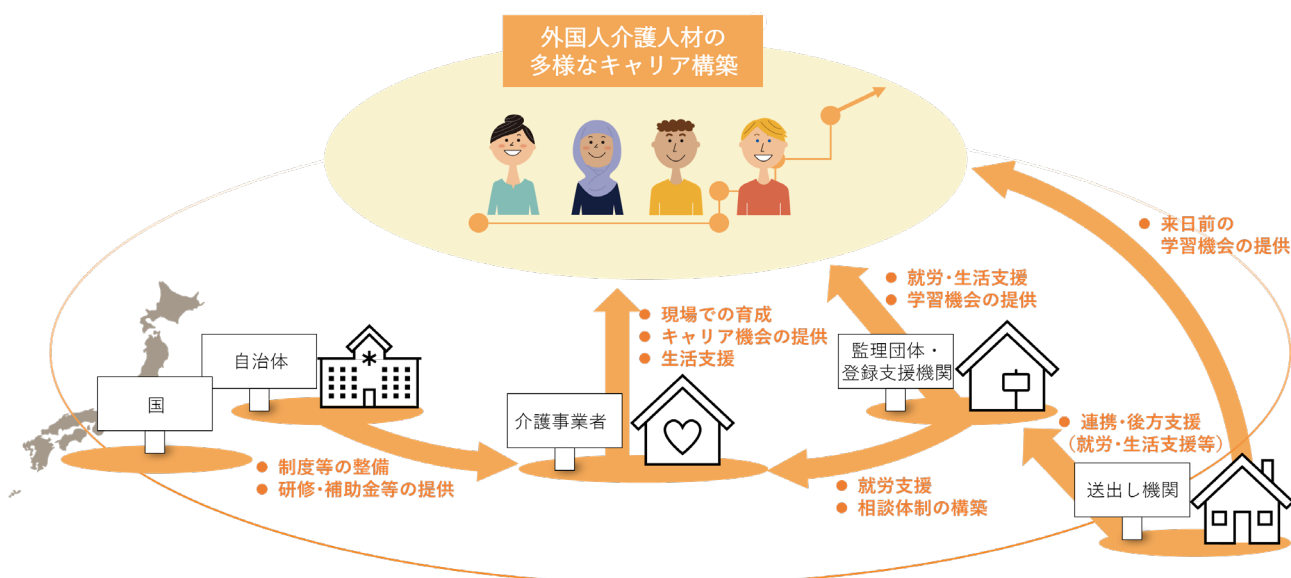


図表2 法人で行っている外国人介護人材のキャリア構築に向けた支援の取組内容（複数回答可）



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/kenkouiryuu/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。

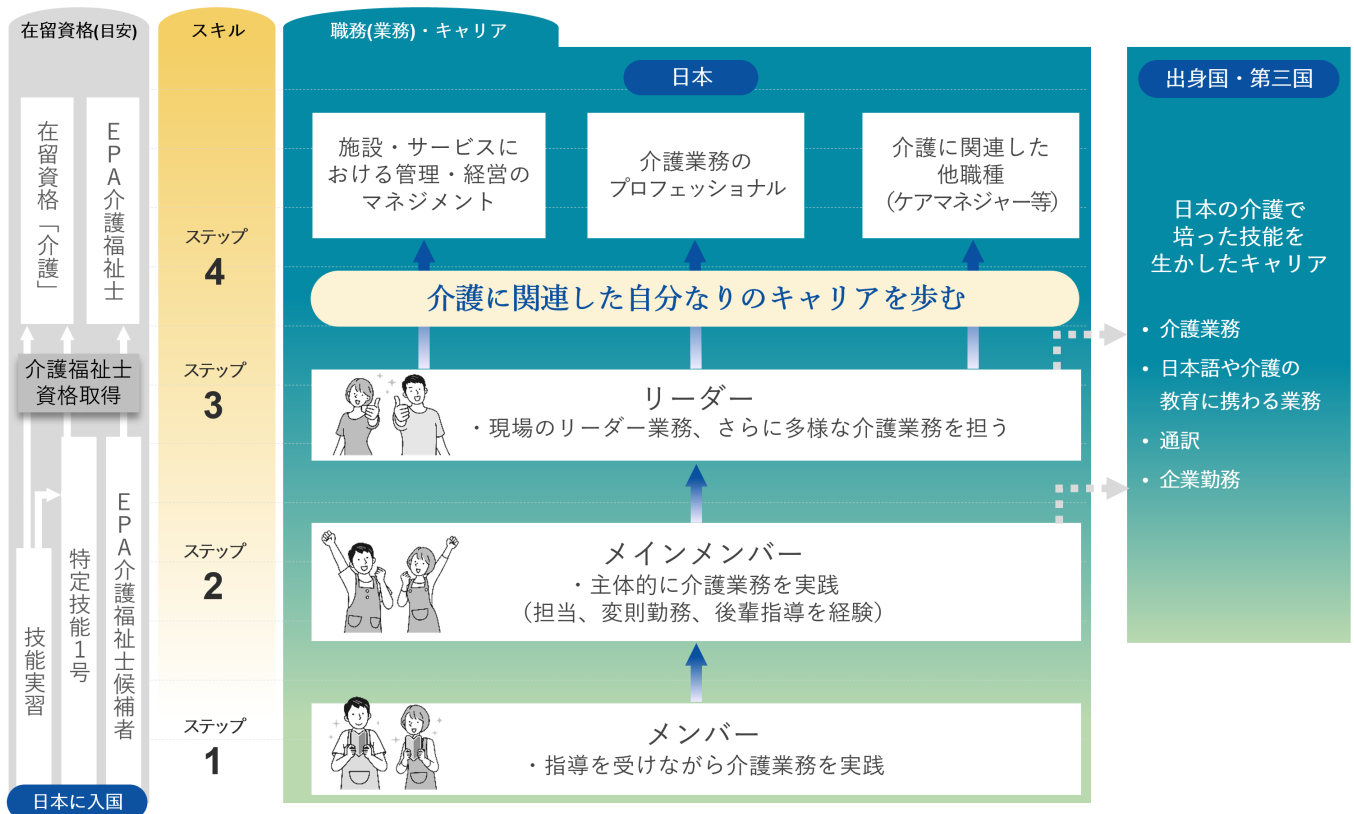
このように、介護や日本語のスキルを高め、各種研修を受講したり、介護福祉士資格を取得することで、様々な業務や役職を任せられるようになります。ただし、外国人介護人材の場合、在留資格に伴い、就労できる年数や業務の範囲に制約がある点には、注意が必要です。**外国人介護人材のキャリア構築を支援するためには、制度上の制約を理解しつつ、スキルアップや資格取得等を支援する必要があります**。実際、キャリアマップ右側の記載にもあるように、在留資格の期限や個別の事情等で帰国したり、第三国に移住したりすることもあります。帰国・第三国移住は日本の介護分野でのキャリアを中断してしまう点では残念である一方で、当社が行った調査では、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（※¹）」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"> 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 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 基本的なビジネススキル、事務能力を身につける 	<ul style="list-style-type: none"> 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） 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 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） 	<ul style="list-style-type: none"> 専門研修受講 日本語：N2～N1程度 	<ul style="list-style-type: none"> 施設・サービスにおける管理・経営のマネジメント 介護のプロフェッショナル 介護に関連した他職種(ケアマネジャー等)
ステップ 3	<ul style="list-style-type: none"> 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 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 突発的な問題に臨機応変に対応できる 通常業務について、後輩に指導を行うことができる 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 	<ul style="list-style-type: none"> 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） まとまった日本語の文章を読み、理解することができる 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 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） 年齢や立場に応じた言葉遣いを実践することができる 	<ul style="list-style-type: none"> 介護福祉士資格取得 実務者研修受講 日本語：N2程度 	<ul style="list-style-type: none"> 現場のリーダー（リーダー業務、多様な業務）
ステップ 2	<ul style="list-style-type: none"> 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） 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 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 基本的な介護技術や知識・語彙を学ぶことができる 	<ul style="list-style-type: none"> 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） 介護業務で使う基本的な日本語を一通り理解できる 	<ul style="list-style-type: none"> 初任者研修受講 日本語：N3～N2程度 	<ul style="list-style-type: none"> 現場のメンバー（主体的な介護業務）
ステップ 1※	<ul style="list-style-type: none"> 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） 	<ul style="list-style-type: none"> 日常生活で使う基本的な日本語をある程度理解できる 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） 	<ul style="list-style-type: none"> 初任者研修受講 日本語：N3程度 	<ul style="list-style-type: none"> 現場のメンバー（基本的な介護業務）





※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

<p>コミュニケーション・協働力</p>  <ul style="list-style-type: none"> ・発信力 ・傾聴力 ・協働力 ・対人関係構築力 	<p>課題解決力</p>  <ul style="list-style-type: none"> ・情報収集力 ・課題発見力 ・計画力 ・実行力
<p>異文化理解力</p>  <ul style="list-style-type: none"> ・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 	<p>自律性・向上心</p>  <ul style="list-style-type: none"> ・セルフコントロール ・目標設定力 ・自己成長力

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"> 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 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） 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 （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 	<ul style="list-style-type: none"> 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 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 	<ul style="list-style-type: none"> 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 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 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 経験を他の業務でも自分なりに活かすことができる 	<ul style="list-style-type: none"> さらなるスキル習得のため、自ら目標を立てて努力する 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 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 後輩の模範になることができる 自らの長期的なキャリア・展望を考えることができる
レベル 3	<ul style="list-style-type: none"> 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 後輩の指導を行うことができる 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 	<ul style="list-style-type: none"> 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 	<ul style="list-style-type: none"> 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 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 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 	<ul style="list-style-type: none"> 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 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 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
レベル 2	<ul style="list-style-type: none"> 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 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 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 地域のイベントに参加し、交流することができる 	<ul style="list-style-type: none"> 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 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 	<ul style="list-style-type: none"> 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 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 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 	<ul style="list-style-type: none"> 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 自分なりの学習習慣をある程度身につける 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
レベル 1	<ul style="list-style-type: none"> 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 利用者の思いを聞く姿勢を持つことができる 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 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 地域の人とあいさつができる 	<ul style="list-style-type: none"> 他の職員や利用者を持つ文化や慣習、母国との文化の違いを理解することができる 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 	<ul style="list-style-type: none"> 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 指示を正確に理解し、期日までにやり切ることができる 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 	<ul style="list-style-type: none"> 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 仕事において学んだことを素直に受け入れて、吸収する 体調管理をしっかり行うことができる



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証する等、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、名前と呼ぶようお願いしています。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つになっています。

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貫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、人のお世話をする仕事であることは同じであると考え、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。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びました。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

【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
- ・「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
- ・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

【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
- 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
- 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
- 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_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_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

