

事業概略書

在留資格「介護」に関する実態把握及び活躍支援に向けた
調査研究事業
公益社団法人 日本介護福祉士会（報告書 A4 判 158 頁）

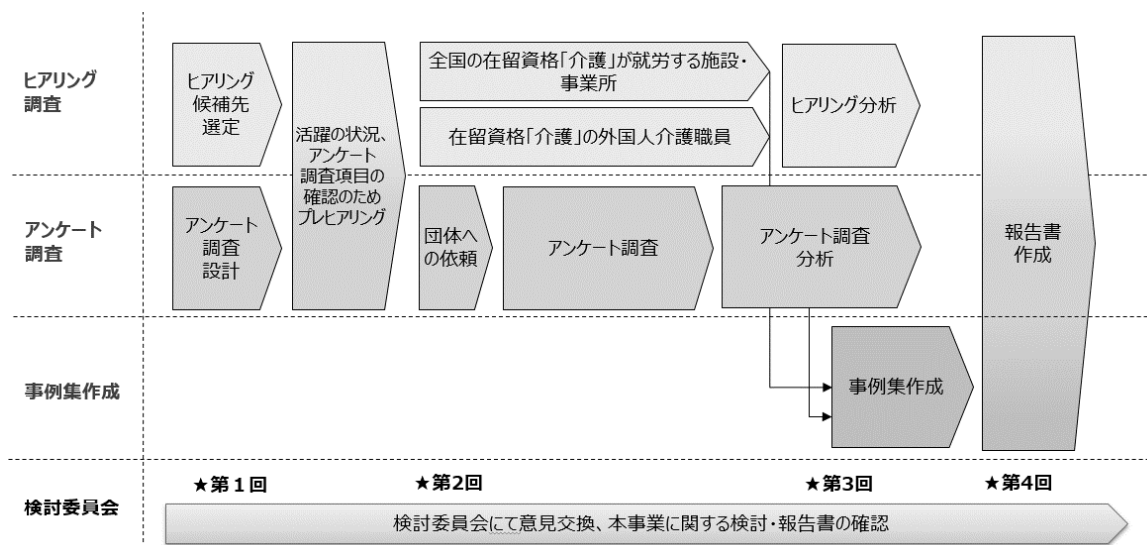
事業目的

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

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

本調査研究事業の全体像は次の通りとなる。各事業項目について学識経験者等から構成される検討委員会に審議を諮り、事業の実施を推進した。

本調査研究事業の全体像



事業概要

1. 委員会の設置

在留資格「介護」に関する実態調査研究事業の実施にあたっては、外国人介護人材に関する制度や法律、介護分野に詳しい学識経験者や有識者で構成される検討委員会を設置し、在留資格「介護」の活躍支援に向けた方策を検討した。

(1) 在留資格「介護」に関する実態調査事業検討委員会の構成員

- | | | |
|--------|------------|---------------|
| 赤羽 克子 | 公益社団法人 | 日本介護福祉士養成施設協会 |
| ◎伊藤 優子 | 龍谷大学 短期大学部 | 社会福祉学科 |
| 今村 文典 | 公益社団法人 | 日本介護福祉士会 |
| 武井 幸一 | 公益社団法人 | 国際厚生事業団 |
| 藤井 満美 | 公益社団法人 | 全国老人福祉施設協議会 |
| 二渡 努 | 東北福祉大学 | 総合福祉学部 社会福祉学科 |
| 光山 誠 | 公益社団法人 | 全国老人保健施設協会 |

(計7名、◎は委員長、敬称略、五十音順)

(2) 調査研究協力委託先

株式会社エヌ・ティ・ティ・データ経営研究所

2. 各調査の実施

(1) アンケート調査

①施設・事業所票

全国の社会福祉施設・事業所を対象にアンケート調査を実施し、在留資格「介護」の就労状況を把握するとともに、調査対象者の抽出をおこなった。その中で、在留資格「介護」がいると回答した施設・事業所に対して、在留資格「介護」の活躍状況、支援状況、課題等を確認した。

②外国人介護職員票

在留資格「介護」を対象に、在留資格を得るまでの経緯及び現在の状況、必要な支援、活躍状況等について、アンケート調査を実施した。

(2) ヒアリング調査

①施設・事業所調査

在留資格「介護」が就労している施設・事業所を対象に、外国人介護人材の指導や支援をおこなっている職員に対してヒアリング調査を実施した。調査では、在留資格「介護」の活躍を支える施設・事業所のサポート状況（仕組み、当事者・法人の思いなど）や在留する外国人介護人材を取り巻く課題（就労サポート状況、キャリアビジョンなど）を確認し、事例収集をおこなった。

②外国人介護職員調査

在留資格「介護」を対象に、在留資格「介護」の活躍状況（他の在留資格との違い・特性、実際のエピソードなど）や介護福祉士としての今後の目標などを確認した。

(3) 成果物

上記の「(2) 各種調査の実施」を取りまとめた「事業報告書」と、ヒアリング対象者である10名の在留資格「介護」の「活躍事例集」を作成した。

調査研究の過程

1. 検討委員会の開催実績

検討委員会の各回の議事内容は次のとおりである。いずれも原則オンライン開催で実施した。

検討委員会の議事内容

開催回	開催日	議事内容
第1回	令和4年8月2日（火）	・ 本委員会の目的／事業概要説明 ・ 事業全体スケジュールについて ・ アンケート調査の概要及び調査票案について ・ ヒアリング概要及び調査項目案について
第2回	令和4年10月13日（木）	・ アンケート調査項目の修正版承認 ・ アンケート調査の周知依頼 ・ ヒアリング調査項目の修正版承認 ・ ヒアリング進捗報告
第3回	令和5年1月19日（木）	・ アンケート調査の結果報告 ・ ヒアリング調査の中間報告 ・ 報告書／成果物について
第4回	令和5年3月9日（木）	・ ヒアリング調査の結果報告 ・ 報告書／成果物について ・ 今後の展望について

2. アンケート調査

当初の想定では、第1次アンケートで受入状況を把握し、第2次アンケートの対象施設・事業所の抽出をおこなう計画であったが、検討委員から回答者の時間や手間等を考慮すべきとの意見があり、アンケート実施回数を1回に変更した。内容については、対象施設・事業所を抽出できるよう2段階設計とした。第1段階で施設・事業所概要、外国人介護職員の就労状況を確認し、在留資格「介護」が就労していない場合は、アンケートが終了となる設計とした。第2段階は、就労していると回答した事業所に対して、在留資格「介護」の支援状況や活躍状況を中心に調査を実施した。

(1) 調査の目的

在留資格「介護」の実態把握と事例収集を目的とする。

(2) 調査設計

①調査対象

ア) 施設・事業所票

在留資格「介護」が就労している施設・事業所

イ) 外国人介護職員票

在留資格「介護」

②調査期間

令和4年11月1日～令和4年11月30日

③調査方法

WEB アンケート

以下の団体に協力を依頼し、施設・事業所に周知した。

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

(3) 主な調査項目

①施設・事業所票

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

②外国人介護職員票

- ・基本情報（国籍、年齢、介護福祉士国家試験の受験状況、合否、在留資格の変遷、日本語能力、家族の帯同状況、奨学金等の利用等）
- ・施設での活躍状況（役割、業務内容、待遇、働く上でのモチベーション等）
- ・必要なサポート（働く上で必要な支援、実際に受けた支援、欲しかった支援、現在の課題等）
- ・今後の意向

3. ヒアリング調査

ヒアリング調査は、先行事例、アンケートなどから調査対象を抽出する計画であったが、アンケートの実施期間の変更に伴い、アンケート調査と並行する形でヒアリング調査を実施することとした。具体的には、検討委員会の有識者や業界団体の紹介を受け、9施設・事業所にヒアリング調査を実施した。本調査では、国籍、就労先の地域、性別、在留資格「介護」に至るまでの変移等の異なる者を対象とした。

(1) 調査の目的

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

(2) 調査対象

①施設・事業所ヒアリング

施設の担当者（主に外国人介護職員の育成に関与している者）

②外国人介護職員ヒアリング

在留資格「介護」

(3) 調査期間

令和4年10月から令和5年2月

(4) 調査方法
訪問または WEB

(5) 主な調査項目

①施設・事業所調査

- ・基本情報（外国人介護職員の就労状況、国籍別人数、法人の方針等）
- ・活躍の実際（日本人職員との業務や処遇の違い、キャリアパス、期待すること等）
- ・支援内容（業務面、日本語学習面、生活面での支援、モチベーションの維持等）
- ・受入れによる変化（施設、職員、本人等の変化）
- ・課題（雇用するとき、働きはじめてからの課題）
- ・その他（外国人介護職員全般に対する期待、活躍するための支援等）

②外国人介護職員調査

- ・基本情報（国籍、日本語能力、在留資格の変移、生活の状況等）
- ・活躍の実際（現在の立場、業務内容、日本人介護職員との業務や処遇の違い、モチベーション等）
- ・支援内容（介護福祉士国家試験の勉強方法、欲しかった支援）
- ・変化（資格取得後の変化）
- ・課題（生活面、仕事面で困っていること、相談先）
- ・その他（現在の目標、今後の意向、他の在留資格との関係、メッセージ等）

事業結果

1. アンケート回収結果

有効回答数：外国人介護職員票 136 件、施設・事業所票 179 件
（内、在留資格「介護」が就労している施設・事業所は 43 件）

2. ヒアリング調査実施結果

以下の 9 事業所において、在留資格「介護」10 名、施設・事業所担当者 13 名にヒアリング調査を実施した。

(1) 調査対象一覧

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

3. 調査結果のまとめ

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

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

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

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

しかしながら、この在留資格は制度施行からの期間をふまえると、本調査研究では実態を十分に捉え切れていないことが想定される。例えば、養成施設の卒業者の多くが、就学資金貸付制度や所属する法人による奨学金制度を利用しており、一般的には卒業後5年間、同都道府県内や同一の施設・事業所で就労し続けるケースが多い。今後、転職等により生活や就労環境が変わることで、新たな課題が生まれる可能性もある。加えて、在留資格「介護」の多くが養成施設卒業者であることから、比較的年齢が若い傾向にあるが、今後は在留資格「介護」の在留年数の伸延や、年代の幅が広がることにより、国内で家族を形成する者や、家族帯同者が増えることが見込まれる。ライフステージが変わっても働き続けることができる環境をいかに提供していくかは今後の課題といえる。

本調査研究事業では、現時点で把握できた実態を踏まえ、在留資格「介護」の更なる活躍のため、課題や必要となる支援について整理を行った。なお、課題や必要となる支援は、外国人介護職員に特に配慮や支援が必要となる点として記載している。

（1）ライフステージに応じた対応（施設・事業所）

家族帯同者に対するヒアリングでは、日本語がまったく話せない・聞き取ることができない状態で家族が来日している事例があった。その場合、外国人介護職員が家族の通訳として生活面を支える部分が大きくなる。さらに、在留資格「家族滞在」等では、就労で

きる時間に週 28 時間の制限がかかることから、外国人介護職員の経済面での負担も大きくなる。加えて、子どもを母国から呼び寄せた場合は、保育所選び、教育面での手続き等が必要となる。たとえ日本語能力に問題がないとしても、日本で家族のライフステージの変化を経験する外国人介護職員にとっては大きなハードルと考えられる。

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

(2) キャリアパスを設けることの重要性（施設・事業所）

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

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

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

(3) 不合格者・未受験者に対するフォロー（施設・事業所及び養成施設）

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

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

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

補助（施設・事業所の食事提供等）、家賃補助等を行っていたところがあった。

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

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

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

（４）日本介護福祉士会及び都道府県介護福祉士会が果たす役割（職能）

①継続的な学習支援とキャリアアップ

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

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

介護福祉士資格取得を目指す外国人介護職員にとってロールモデルとなる在留資格「介護」の存在は大きく、その指導者としての役割を果たすことも期待される。

②ネットワークを通じた環境づくり

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

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

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

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

事業実施機関

公益社団法人 日本介護福祉士会

〒112-0004 東京都文京区後楽 1 丁目 1 番 13 号小野水道橋ビル 5 階

TEL : 03 - 5615 - 9295