

在留資格「介護」の実態把握等に関する調査研究事業
公益社団法人 日本介護福祉士会（報告書 A 4 版 1 2 1 頁）

事業目的

平成29年9月に施行された在留資格「介護」の在留者数は8,093名（令和5年6月末時点）である。これまでの在留資格「介護」の在留者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および技能を修得し、介護福祉士の国家資格を取得する「養成施設ルート」を対象としていたが、令和2年4月より実務経験を経て国家試験に合格し資格を取得する「実務経験ルート」が追加された。これにより在留資格「特定技能1号」等を経て在留資格「介護」へ移行することが可能となり、今後更なる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。

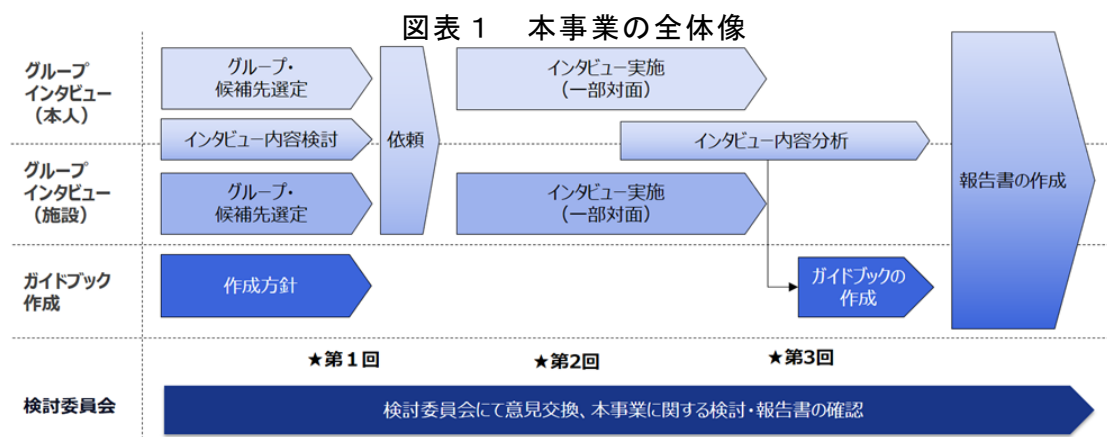
令和4年度の「在留資格「介護」の実態把握及び活躍支援に向けた調査研究事業」（以下、「令和4年度事業」）では、在留資格「介護」の活躍支援に向けた課題を「ライフステージに応じた対応」「キャリアパスを設けることの重要性」「不合格者・未受験者に対するフォロー」の3点に整理した。

令和5年度事業は、在留資格「介護」となった外国人介護職員が、介護現場において継続的に活躍するために実施されている支援状況や、当事者のニーズ等の実態をより詳細に調査し、支援の在り方を課題別に検討・整理を行うことを目的とした。

事業概要

（1）プロジェクトアプローチ

令和4年度事業では、アンケート調査と個別インタビューを実施し、インタビューに協力いただいた外国人介護職員の来日前から現在までの状況を事例集にまとめた。令和5年度事業ではより必要な支援や課題を掘り下げ、詳細に明らかにするため、共通事項を持つ外国人介護職員、施設・事業所の担当責任者それぞれでグループインタビューを実施し、施設・事業所向けに想定される課題や支援の方法についてガイドブックにまとめた。



（２） インタビュー調査

インタビューは、令和４年度事業で整理した課題である「ライフステージに応じた対応」「キャリアパスを設けることの重要性（キャリアパスの仕組み）」「不合格者・未受験者に対するフォロー（不合格者・未受験者に対する資格取得支援）」等についてより詳細に実態を把握し、施設・事業所の支援状況や、当事者のニーズについて、検討・整理を行うことを目的に実施した。

①調査対象

1. 在留資格「介護」の外国人介護職員を雇用している施設・事業所の担当責任者
2. 在留資格「介護」の外国人介護職員

②調査方法

- ・ WEBまたは対面によるグループインタビュー
- ・ 調査対象の１と２は別々に実施

③調査時期

令和５年１１月～令和６年１月

（３） ガイドブックの作成

インタビュー調査の結果および委員会での意見を踏まえて、在留資格「介護」の外国人介護職員の課題や必要な支援等を整理し、施設・事業所向けに、想定される課題や支援の方法を掲載したガイドブックを作成した。

①目的

施設・事業所が在留資格「介護」の外国人介護職員の受入れ・定着の参考にすることで今後、外国人介護職員の活躍を支援すること

②対象読者

- ・ 現在外国人介護職員の受入れを検討している、または受け入れている施設・事業所
- ・ 我が国の介護現場における就労を検討している、または就労している外国人

③内容

- ・ 在留資格「介護」の取得ルートの種類
- ・ 長期就労のための支援とライフステージに応じた対応
- ・ キャリアパス構築の支援
- ・ 資格取得の支援

（４） 実施体制

本調査研究を効果的に実施するため、在留資格「介護」等の外国人介護職員の確保・定着等に精通する学識者、有識者等による検討委員会を下記の体制で設置した。

①在留資格「介護」の実態把握等に関する調査研究事業検討委員会の構成員

- | | |
|--------|----------------------|
| ◎二渡 努 | 東北福祉大学 総合福祉学部 |
| 今村 文典 | 公益社団法人 日本介護福祉士会 |
| 小佐々 徹心 | 公益社団法人 全国老人福祉施設協議会 |
| 光山 誠 | 公益社団法人 全国老人保健施設協会 |
| 八子 久美子 | 公益社団法人 日本介護福祉士養成施設協会 |

（計５名、◎は委員長 委員長を除き五十音順（敬称略））

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

調査研究の過程

1. 検討委員会の開催

調査検討委員会の開催実績は以下の通り。いずれも原則オンライン開催で実施した。

図表 2 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5年8月30日（水）	・本委員会の目的／事業概要説明 ・全体スケジュールについて ・インタビュー設計について ・インタビュー候補先について
第2回	令和5年12月22日（金）	・インタビュー調査中間報告 ・インタビュー調査の分析・考察について ・成果物について
第3回	令和6年3月7日（木）	・インタビュー調査結果報告 ・報告書／成果物について ・今後の展望と課題

2. インタビュー調査

（1）調査の目的

本調査は、在留資格「介護」となった外国人介護職員が、介護現場において継続的に活躍するために、施設・事業所が実施している支援状況や当事者のニーズ等の実態を把握することで、支援の在り方を課題別（ライフステージに応じた対応、キャリアパスを設けることの重要性（キャリアパスの仕組み）、不合格者・未受験者に対するフォロー（不合格者・未受験者に対する資格取得支援）等）に検討・整理を行うことを目的とし実施した。

（2）調査概要

【調査対象】

ア）在留資格「介護」の外国人介護職員 26名

イ）在留資格「介護」の外国人介護職員を雇用している施設・事業所の担当責任者 23名

※本事業では、1つの施設・事業所より、ア）イ）の両方の方に協力いただきインタビューを行った。

※ア）については、可能な限り、在留資格「介護」となって1年以上経過し、今後も日本で活躍したいと希望する方を選定いただいた。

（2）調査方法

インタビュー対象のア）とイ）は別々に調査することを前提とし、WEBおよび対面によるグループインタビューを実施した。各グループは3～4名程度とし、所属先の施設・事業所が異なる対象者で構成した。また、異なるグループ間での課題や意見の違いを明らかにするため、「養成施設ルート」「実務経験ルート」「高齢者分野（訪問系）」「その他分野（児童・障害等）」「家族帯同者」「役職者」の6つにグループを分けた。

なお、インタビュー対象の募集にあたっては、日本介護福祉士会のホームページに応募要項を掲載し、令和5年9月15日～同年10月29日までの期間で公募した。
※インタビューは、調整が困難な場合に限り、個別インタビューを実施した。

図表3 グループの定義

グループ名	定義
養成施設ルート	養成施設を経て在留資格「介護」となった方及びその方を雇用している施設・事業所の担当責任者（介護福祉士国家試験の可否等は問わない）
実務経験ルート	特定活動（EPA）、技能実習、特定技能等を経て在留資格「介護」となっている方及びその方を雇用している施設・事業所の日本人担当責任者
高齢者分野 （訪問系）	訪問系サービスで就労している方及びその方を雇用している施設・事業所の日本人担当責任者
その他分野 （児童・障害分野）	児童・障害サービスで就労している方及びその方を雇用している施設・事業所の日本人担当責任者
家族帯同者	家族を在留資格「家族滞在」として日本に呼びよせている方及びその方を雇用している施設・事業所の日本人担当責任者
役職者	施設・事業所内でリーダークラス以上を任されている方及びその方を雇用している施設・事業所の日本人担当責任者（役職名は問わない）

（３）インタビュー募集方法

なお、インタビュー対象の募集にあたっては、日本介護福祉士会のホームページに応募要項を掲載し、令和5年9月15日～同年10月29日までの期間で公募した。以下団体に協力を依頼し、施設事業所に周知した。

（協力依頼先）

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、都道府県介護福祉士会

（４）インタビュー時期

令和5年11月～令和6年1月 各グループ1.5時間～2時間程度

（５）主な調査項目

ア）在留資格「介護」の職員

・基本情報

（国籍、在留資格の変遷、日本語能力、介護福祉士国家試験の受験状況、可否等）

・ライフステージに関して

- 将来、どのような人生を過ごしていきたいですか。（仕事、家族、住む場所など）
- 今の仕事を続けるために、現在不安に思っていることはありますか。
- 家族や友人と過ごすための休暇はとれていますか。

【配偶者や子どもがいる方】

- 家族を日本に呼ぶときに大変だったことはありますか。
- 家族と生活するにあたって、困ったことはありますか。
- 家族とは将来について、どのような話をしていますか。

・キャリアパスに関して

- 介護の専門職として、目指す姿はありますか。（能力、仕事内容、目指す人など）
- 介護の専門職として働くことに、不安はありますか。
- 今後も今の職場で働いていきたいと思いませんか。

【役職者の方】

- 役職者を任せられたとき、どのように感じましたか。
- 現在の大変なことを教えてください。
- 現在のやりがいをお願いします。

・資格取得に関して

- 介護福祉士を取得するため、どのように勉強しましたか。
- どのような支援があると良かったですか。

【不合格者・未受験者の方】

- 介護福祉士を受験しない理由を教えてください。
- どのような支援があると、受験をしたい（合格できる）と思いませんか。

・その他

- 介護福祉士の専門性について教えてください。
- 日本語はどのように習得していますか。

イ) 在留資格「介護」の職員を雇用している施設・事業所の担当責任者

・ライフステージに関して

- 病気・出産・育児・介護等の休暇や働く環境整備について教えてください。
- 在留資格「介護」の職員から、生活面に関して相談を受けたことはありますか。それは、どのような内容ですか。

【家族帯同の方がいる場合】

- 家族に対して何か支援を行っていますか。
- 家族に関して相談を受けたことはありますか。それは、どのような内容ですか。

・キャリアパスに関して

- 施設・事業所内のキャリアパスの仕組みについて教えてください。
- 在留資格「介護」の職員から、キャリアアップに関して相談を受けたことはありますか。
- 外国人職員がキャリアアップにするにあたり、課題となることはありますか。
- 在留資格「介護」の職員に対する期待を教えてください。

【役職者の方がいる場合】

- 役職者とした決め手は何ですか。
- 他の職員や本人の反応はどうでしたか。

・資格取得に関して

- 資格取得に向けた支援は行っていますか。
- 介護福祉士以外の資格取得支援もありますか。

【不合格者・未受験者の方がいる場合】

- 介護福祉士の不合格・未受験についてどのように感じていますか。
- 受験（合格）するために、どのようなことが必要になると思いませんか。

・その他

- 在留資格「介護」の方を雇用するにあたって、困っていることはありますか。
- 在留資格「介護」の職員が働きやすい職場になるために、どのような支援があると良いですか。
- 日本語学習に対して、施設・事業所としてどのような支援を行っていますか。

（６）倫理的配慮について

本事業では、在留資格「介護」の外国人介護職員及び施設・事業所の担当責任者に対し、課題等を明らかにすることを目的としているため、発言内容には消極的な内容や否定的な内容が含まれる可能性がある。このため、個人が特定されないよう、本インタビュー調査の結果は６つのグループごとに整理して報告書及びガイドブック（仮）に掲載している。

また、インタビュー前には事業の趣旨を説明し、同意を得たうえで実施し、報告書掲載内容は確認をとった。

＜掲載する項目＞

ア）在留資格「介護」の職員

国籍、性別、年代、来日年、在留資格の変遷、在留資格「介護」に切り替えた年、家族帯同の有無、役職の有無（個人名を特定されるような具体的な役職名は伏せる）

イ）施設・事業所の担当責任者

外国人職員への育成関与歴、法人の情報（都道府県、法人種別、サービス種別、外国人職員の受入れ年、法人内の外国人職員数、施設・事業所内の外国人職員数、国籍・在留資格別在籍人数）

3. インタビュー対象者

(1) 外国人介護職員

インタビュー対象者のグループと属性

配偶者、子どもが日本以外（母国等）に居住する場合は「※」をつけている。

<養成施設ルート①> インタビュー日時：2023/12/6（水）

#	国籍	サービス種別	都道府県	性別	年代	配偶者	子ども	来日年	「介護」への切替	日本語能力 ¹
a	フィリピン	特定施設	長野県	女性	30代	有	無	2016	2020	N2
e	ベトナム	特養	群馬県	女性	20代	無	無	2019	2021	N1
b	フィリピン	特養	香川県	女性	20代	無	無	2019	2021	N2
c	タイ	特養	北海道	女性	30代	無	無	2017	2021	N2

注：a、e、b、c：介護福祉士国家試験 合格

<養成施設ルート②>

インタビュー日時：2023/12/19（火）（f-1、g、v-1、d）、2024/1/18（木）（h）

#	国籍	サービス種別	都道府県	性別	年代	配偶者	子ども	来日年	「介護」への切替	日本語能力
f-1	ミャンマー	特養	千葉県	女性	30代	無	無	2016	2020	N2
g	ネパール	特養	愛知県	男性	20代	無	無	2019	2023	N2
v-1	ベトナム	老健	北海道	女性	20代	無	無	2018	2021	N2
d	バングラデシュ	老健	熊本県	男性	20代	無	無	2018	2023	N2
h	ネパール	特養	福岡県	女性	30代	有	無	2018	2022	N3

注：g、v-1、d、h：介護福祉士国家試験 合格、f-1：介護福祉士国家試験 不合格

<実務経験ルート>

インタビュー日時：2023/11/27（月）（i、j、k）、2024/2/19（月）（w）

#	国籍	サービス種別	都道府県	性別	年代	配偶者	子ども	来日年	「介護」への切替	日本語能力
i	ベトナム	特養	千葉県	女性	30代	有	有	2017	2021	N2
j	フィリピン	特養	兵庫県	女性	30代	無	有※	2019	2023	N3
k	フィリピン	特養	神奈川県	男性	30代	無	無	2009	2022	N1
w	インドネシア	GH	岩手県	女性	30代	有	有	2009	2023	N3

注：i、j、kは実務経験ルート（元EPA）

注：wはEPA介護福祉士候補者として就労、帰国後「技能実習」として再来日し、在留資格「介護」に変更

¹ 日本語能力は日本語能力試験（JLPT）の程度で示している。JLPTは、日本語の読解、聴解、文法、語彙等の日本語能力を測定し、認定する試験である。N1からN5までの5つのレベルで構成されており、N1が最上級であり、N5が初級レベルとなる。

＜高齢分野（訪問系）＞

インタビュー日時：2023/11/21（火）（l）、2024/1/16（火）（m-1、m-2）

#	国籍	サービス種別	都道府県	性別	年代	配偶者	子ども	来日年	「介護」への切替	日本語能力	ルート
l	インドネシア	訪問介護	東京都	女性	20代	有	無	2015	2020	N1	養成施設ルート（合格）
m-1	ベトナム	訪問入浴	東京都	女性	20代	無	無	2018	2022	N2	養成施設ルート（不合格）
m-2	ベトナム	訪問入浴	東京都	女性	30代	無	無	2017	2021	N2	養成施設ルート（不合格）

＜その他分野（児童・障害等）＞ インタビュー日時：2023/12/21（木）

#	国籍	サービス種別	都道府県	性別	年代	配偶者	子ども	来日年	「介護」への切替	日本語能力	ルート
n	ベトナム	障害	広島県	女性	30代	有	有	2017	2021	N2	実務経験ルート（元 EPA）
o	ミャンマー	障害	佐賀県	女性	20代	有	無	2022	2023	N2	養成施設ルート（合格）
p	ベトナム	障害	京都府	女性	30代	無	無	2019	2023	N2	実務経験ルート（元技能実習）

＜家族帯同者＞ インタビュー日時：2023/12/6（水）（f-2のみ：2023/12/19（火））

#	国籍	サービス種別	都道府県	性別	年代	配偶者	子ども	来日年	「介護」への切替	日本語能力	ルート
q	フィリピン	GH	広島県	男性	30代	有	有	2017	2023	N2	実務経験ルート（元 EPA）
s	ベトナム	特養	兵庫県	女性	30代	有	有	2015	2020	N1	養成施設ルート（合格）
r	ネパール	特養	神奈川県	男性	30代	有※	有※	2016	2019	N1	養成施設ルート（不合格）
f-2	ベトナム	特養	千葉県	女性	20代	無	有	2018	2021	N3	養成施設ルート（不合格）

＜役職者＞インタビュー日時：2023/12/25（月）

#	国籍	サービス種別	都道府県	性別	年代	配偶者	子ども	来日年	「介護」への切替	日本語能力	ルート
t	ネパール	特養	福岡県	男性	30代	無	無	2014	2020	N2	養成施設ルート（不合格）
u	ミャンマー	特養	兵庫県	女性	30代	無	無	2015	2021	N1	養成施設ルート（合格）
v-2	ベトナム	老健	北海道	女性	20代	無	無	2018	2021	N1	養成施設ルート（合格）

（２）担当責任者

インタビュー対象者のグループと属性

＜養成施設ルート①＞ インタビュー日時：2023/11/24（金）

#	サービス種別	都道府県	外国人介護人材の人材育成・指導に携わっている期間	外国人介護人材の就労状況
A	特定施設	長野県	5年6カ月	在宅資格「介護」7名、「特定技能」30名、「技能実習」4名
B	特養	香川県	5年6カ月	在宅資格「介護」5名、「特定技能」3名、「技能実習」8名
C	特養	北海道	1年6カ月	在留資格「介護」2名
D	老健	熊本県	3年6カ月	在留資格「介護」2名

＜養成施設ルート②＞

インタビュー日時：2023/11/28（火）（E、F）、2023/12/26（火）（G）、
2024/1/16（火）（H）

#	サービス種別	都道府県	外国人介護人材の人材育成・指導に携わっている期間	外国人介護人材の就労状況
E	特養	群馬県	6年2カ月	在留資格「介護」2名、「特定技能」2名
F	特養	千葉県	5年3カ月	在留資格「介護」3名、「技能実習」3名、その他（「留学」5名、「永住者」3名、「日本人の配偶者等」1名）
G	特養	愛知県	5年6カ月	在留資格「介護」2名、EPA（候補者を含む）1名
H	特養	福岡県	3年7カ月	在留資格「介護」4名

<実務経験ルート>

インタビュー日時：2023/12/18（月）（I、J、K）、2024/2/19（月）（W）

#	サービス種別	都道府県	外国人介護人材の人材育成・指導に携わっている期間	外国人介護人材の就労状況
I	特養	千葉県	2年5カ月	在留資格「介護」3名、「特定技能」3名、「技能実習」2名、EPA介護福祉士候補者2名
J	特養	兵庫県	4年7カ月	在留資格「介護」1名、「特定技能」3名、EPA（候補者含む）2名
K	特養	神奈川県	14年	在留資格「介護」4名、「特定技能」2名、EPA（候補者含む）2名
W	GH	岩手県	5年	在留資格「介護」1名、「技能実習」2名

<高齢分野（訪問系）>

インタビュー日時：2023/11/21（火）（L）、2024/1/16（火）（M）

#	サービス種別	都道府県	外国人介護人材の人材育成・指導に携わっている期間	外国人介護人材の就労状況
L	訪問介護	東京都	3年7カ月	在留資格「介護」1名
M	訪問入浴	東京都	約6年	在留資格「介護」5名（内産休3名）

<その他分野（児童・障害等）> インタビュー日時：2023/12/21（木）

#	サービス種別	都道府県	外国人介護人材の人材育成・指導に携わっている期間	外国人介護人材の就労状況
N	障害	広島県	9年	在留資格「介護」2名、「特定技能」2名、EPA介護福祉士候補者10名
O	障害	佐賀県	4年	在留資格「介護」4名、「特定技能」2名、その他（「留学」4名）
P	障害	京都府	7カ月	在留資格「介護」1名、「特定技能」7名

＜家族帯同者＞インタビュー日時：2023/12/18（月）

#	サービス種別	都道府県	外国人介護人材の人材育成・指導に携わっている期間	外国人介護人材の就労状況
Q	G H	広島県	6 年	在留資格「介護」2 名、「特定技能」2 名、「技能実習」4 名、その他（「永住者」2 名、「定住者」1 名）
R	特養	神奈川県	6 年 6 カ月	在留資格「介護」4 名、「特定技能」8 名、「技能実習」4 名
S	特養	兵庫県	3 年 5 カ月	在留資格「介護」2 名、「特定技能」2 名、その他（「永住者」1 名）

＜役職者＞インタビュー日時：2023/12/6（水）

#	サービス種別	都道府県	外国人介護人材の人材育成・指導に携わっている期間	外国人介護人材の就労状況
T	特養	福岡県	6 年	在留資格「介護」3 名、「特定技能」2 名、「技能実習」5 名
U	特養	兵庫県	2 年	在留資格「介護」2 名、「特定技能」1 名、その他（「留学」3 名）
V	老健	北海道	5 年 6 カ月	在留資格「介護」5 名

事業結果

在留資格「介護」の更なる活躍のために

（１） インタビュー結果を受けて必要と考えられる対策や支援

本事業では、令和４年度 在留資格「介護」の実態把握及び活躍支援に向けた調査研究事業で得られた結果を踏まえ、外国人介護職員および外国人介護職員を受け入れる施設・事業所の担当責任者に対し、「ライフステージ」、「キャリアパス」、「資格取得」の３点について、重点的にインタビューを行った。下記では、外国人介護職員、担当責任者それぞれのインタビュー結果を踏まえ、傾向と必要と考えられる対策や支援について考察を行った。

<長期就労のための支援とライフステージに応じた支援>

○休暇に関する配慮

外国人介護職員の大半が希望通りに休暇を取得できており、満足していたものの、一時帰国をするためには１カ月程度の長期休暇が望ましいという意見が大半であった。国や地域によっては、移動だけで数日から１週間程度かかる場合があり、このようなケースでは、２週間の休暇では短く感じていた。担当責任者からは、外国人介護職員が一時帰国しやすいよう、日本人よりもまとまった日数で取得できる等の配慮がされていた。一方で休暇の調整に関する負担感、事業所の規模（従業員数）等によりさまざまであり、１カ月程度の休暇を取得してもらうのは難しいと回答する事業所もあった。一時帰国を目的とした長期休暇の取得に関しては、事業所側のシフトを調整する必要があるため、外国人介護職員の希望を確認し、計画的に休暇取得ができるように互いに歩み寄った対応が重要となる。

○結婚・家族の帯同に伴うサポート

外国人介護職員は、同国籍同士で結婚するケースが多かった。担当責任者からは、夫婦ともに介護福祉士の場合、結婚を機にどちらかの就労している地域に転居することになるが、より賃金が高い地域を選択することが多いため、結婚を理由に退職となるケースも一定数あるという事実が確認された。

母国から配偶者や子どもを在留資格「家族滞在」で呼び寄せる場合、女性が在留資格「介護」のケースでは、自身が出産する際に夫婦ともに就労制限がある状態となり、収入面での不安を抱えやすい懸念がある。また、在留資格「家族滞在」の配偶者は、日本語が十分話せない場合が多く、就労場所を探すことが困難な傾向がある。そのため、自法人で雇用する、就労先を紹介するといった支援をおこなっている施設・事業所があったほか、複数の施設経営や介護分野以外の事業を展開している法人では、法人内のグループ企業を紹介したケースもあった。一部の外国人介護職員からは、配偶者の就労先を見つけることに現在困っているという話が聞かれたことから、在留資格「家族滞在」の家族への就労先の紹介は、外国人介護職員にとっても魅力ある支援であると考えられる。

○出産・育児に関するサポート

病気・出産・育児・介護等の処遇は、基本的には日本人と同様、就業規則に基づいて運用されていた。就労後に出産を経験した外国人介護職員のインタビューでは、産休・育休を取得しているケースもあった。行政手続きに関しては、苦勞を感じたという回答が多く聞かれたが、施設・事業所のサポートを受けて対処することができていた。インタビューを行った施設・事業所のなかには、保育園の入園手続きや、学校との面談の同席等、手厚い支援を行うケースも見られた。

日本での育児に関しては、在留資格「介護」を含む身分・地位以外の在留資格の場合、原則両親を呼び寄せることができない。そのため、夫婦ともに在留資格「介護」で働くケースでは、将来夫婦のみで子育てができるのか不安という回答があった。また、シングルマザーの外国人介護職員は、子どもの体調不良時等の対応のために、就労時間を変更する必要がある、フルタイム勤務から時短勤務となっていた。担当責任者からは、外国人介護職員がひとりで子育てと仕事を両立しながら生活できるのか心配する声があった。子育てに関して、親族や友人等の支援を得ることが困難なケースでは、施設・事業所の支援が必要となる。例えば、外国人介護職員が孤立を感じないような声掛けや、シフトの調整等が考えられる。一方で、施設・事業所だけで支援を行える範囲には限りがあるため、子育てをしている他の外国人介護職員との横のつながりの構築等、外国人介護職員が子育てを見守り、サポートする仕組みが必要であると考えられる。

<キャリアパス構築の支援>

○外国人介護職員へのキャリアパスに関する伝達の必要性

多くの外国人介護職員が、介護の仕事に対して高い意欲や向上心を持っており、継続して現在の職場で働くことを希望していた。一方で、キャリアパスについて、具体的に考えられている方ばかりではなかった。また、担当責任者のインタビューでは、外国人介護職員に対し、具体的なキャリアパスを示している施設・事業所は少数であった。日本人同様、すべての外国人介護職員が役職者を目指すわけではなく、インタビューでも、子育て中の外国人介護職員から、子育てが落ち着いたら自分のキャリアアップを頑張りたいという回答が聞かれたように、キャリア形成の在り方やキャリアアップに注力する時期等は個人によりさまざまである。しかしながら、外国人介護職員がそれぞれのキャリアについて考えることは、介護職として働くモチベーションの維持・向上や、身に付けるスキルや取るべき行動を考えることにつながり、長期に日本で活躍するためには重要である。

担当責任者からは、外国人介護職員自身が役職を希望していないという話や、外国人介護職員に役職者の打診をした時に、「外国人が役職者になれると思わなかった」と反応されたという話が聞かれた。管理職クラスを務めている外国人介護職員からも、「外国人は自ら壁を作ってしまう、自然とキャリアアップに後ろ向きになってしまう」という話があった。特に、外国人介護職員の役職者がいない施設・事業所では、外国人介護職員が自分自身のキャリア形成の過程を具体的にイメージすることや、自分もリーダーになれると考えることが難しい可能性が高いと考えられる。そのため、施設・事業所側からの声掛けや、すでに外国人介護職員でリーダーになっている事例を周知することで、外国人介護職員自身が自らのキャリアパスを意識できる環境を作ることが重要であると言える。

○日本語能力の向上のための支援

まだ役職に就いていない外国人介護職員には、リーダーを目指していない方も複数いた。目指していない理由としては、リーダーになるためには日本語がまだ十分でないと感じているという回答が複数あった。日本人職員側でも、外国人介護職員が役職に就く上では、日本語によるコミュニケーション能力が課題と考えている施設・事業所が多かった。外国人介護職員が施設・事業所内でキャリアアップをする上で、日本語能力が重要であると言える。特に、外国人介護職員からは、リーダーになる場合、日本語での指示の出し方や指導の仕方、コミュニケーションの方法について学びたいという意見が複数あった。リーダーとしての業務を遂行する上で必要な日本語のコミュニケーションスキル等、実務に即した日本語の学習機会は、外国人介護職員のニーズがあると思われる。就労後も引き続き外国人介護職員が日本語学習を継続できるような仕組みや支援が必要であると言える。

○キャリアパスの仕組みや評価基準の明確化

キャリアパスの仕組みは、施設・事業所により異なるが、キャリアパスの適用について日本人と外国人の違いはなかった。インタビューでは、外国人介護職員の受入れを契機に評価制度をわかりやすい表現に見直したケースがあり、その結果、評価基準が明確化され、外国人介護職員も何をすればキャリアアップできるかが一目瞭然となり、モチベーションの高い職員がキャリアアップを望む等の効果が得られていた。キャリアパスの仕組みを明確化することは、職員自身の職業生涯における目標や進路を具体的に描く上で非常に重要であると考えられ、将来のキャリア目標や進路を設定する過程において、外国人介護職員が主体的に向き合えるように支援することが求められる。

<資格取得の支援>

○介護福祉士の資格取得のための支援

養成施設ルートやEPA介護福祉士候補者の場合は、資格取得に関する支援がそれぞれあり、授業や模擬試験等を受けたことが役に立ったという意見が大半であった。外国人介護職員が施設・事業所から受けた支援は、学習時間確保のための勤務形態の調整や模擬試験時、試験前日・当日のシフト調整に関する配慮が大半であった。外国人介護職員からは、教材の支給（母国語含む）や対面での勉強会、模擬試験を望む声が複数あった。

担当責任者からは、施設・事業所で行う介護福祉士の資格取得支援について、基本的に日本人職員と同様であり、過去問題等の提供、対策講座の実施、受験費用の負担等を行っているという話が聞かれた。

元技能実習生の外国人介護職員は、自身で工夫して勉強をしていたが、施設・事業所の職員に試験勉強で分からないことを聞けたことが役立ったと話していた。勉強会や対策講座の実施、過去問題を含めた教材の配布等の支援は重要であるが、制度的な支援以外でも、試験で分からない問題等を他の職員に気軽に聞ける環境は、重要であると言える。

また、在留資格「技能実習」や「特定技能」の場合、「留学」や「特定活動（EPA）」と異なり、介護福祉士国家資格取得を前提とした仕組みとなっていないため、試験そのものに慣れる環境が少ない。資格取得を目指す上では、学習支援だけでなく、試験構造を理解する事も必要であると考えられる。模擬試験は、民間企業でも多数実施しているが、都道府県介護福祉士会等でも実施している。インタビューでは、外国人介護職員の中には、国家試験でのルビ付き試験問題や試験時間の延長等の配慮事項を知らない方もいるとの話があったことから、国家試験を受験するための心構えや模擬試験の受講の推奨等を積極的に行うことも必要であると考えられる。

○再受験へのモチベーション向上のための支援

外国人介護職員から、再受験を阻むものとして業務の忙しさ、夜勤や残業による勉強時間を確保することの難しさ等が挙げられた。希望する支援としては、施設・事業所の他の職員等と一緒に勉強する機会が挙げられた。勉強時間の確保に加え、仲間同士や日本人と一緒に勉強する機会が再受験へのモチベーションの継続、向上につながる可能性がある。

また、就職後は国家試験の勉強よりも日本語能力試験の勉強に関心に移るケースがあった。未受験・不合格者であっても介護福祉士であることに変わりはないために、国家試験合格よりも日本語能力を高めることがより実務面・生活面でのメリットと捉えられていると考えられる。担当責任者からは、国家試験に不合格の場合、再受験をしてほしい希望はあるものの、積極的に再受験に向けた取組みは聞かれなかった。介護職として就労し、日本で長期在留を目指す場合は、介護福祉士である事が必要となる。特に養成施設ルートの経過措置終了後、在留資格「介護」になるためには、国家試験合格

が必須となることから、国家試験の再受験に向けた支援が必要となる。再受験に意欲を持つためには、資格保有者に対する社会的信用性や、資格手当等の報酬があがること等のメリットを示すとともに、試験学習に対する支援体制の構築が今後一層求められる。

（２） 在留資格「介護」の更なる活躍のために職能団体や業界が果たす役割

（１）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、今後必要となる支援や取組みについて整理を行った。インタビュー結果は、主として施設・事業所における課題と望まれる支援について整理がなされたが、これらの支援を施設・事業所だけで実施することには限界があることから、外国人介護職員を受け入れる施設・事業所だけでなく、法人間の連携等、広い視点で支援の体制を構築することが望まれる。以上の観点より、在留資格「介護」の更なる活躍のために、職能団体や業界が果たす役割について整理した。

○ネットワーク等を通じた日本語学習支援

外国人介護職員から、現在不安なこととして、日本語能力や日本語の学習支援について多数の意見が聞かれた。特に、役職者を目指す上で必要となるコミュニケーションでは、日本語が障壁となるという意見が複数聞かれた。生活する上での問題や日本語に不安がない場合でも、スキルアップを図る上では日本語学習支援に対するニーズがあった。一方で、日本語学習の支援を単一の施設・事業所のみで実施することは難しい。

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、外国人介護職員およ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」を運用している。このコンテンツは、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、日本語能力の向上、介護現場で必要とされるスキルをサポートすることを目的としており、サイトの活用を通じて日本語学習機会の提供ができると考えられる。

また、外国人介護職員の多くは、日本人とよりコミュニケーションをとりたいと考えている。特に、わからないことはその場で解決したい、気軽に質問したいという意向があり、そのような相手が身近にいない場合は、LINE等のコミュニケーションツールを使ったネットワークが有効と考える。日本語の難しい面として「読解」や「記録」と回答している方も多く、文字を通じたコミュニケーションにもニーズはあると考える。都道府県介護福祉士会等には既存のネットワークが存在することから、外国人介護職員と会員をつなぐこと等を通じて、日本語学習に関する支援を行うことも検討されたい。

○外国人介護職員同士が交流する機会等の確保

外国人介護職員が施設・事業所の垣根を越えて、他の外国人介護職員の多様な活躍を知ることや、外国人介護職員同士のネットワークを構築し交流できる機会は、外国人介護職員が自らのキャリアを考える好機となることが期待できる。今回、役職者のグループインタビューでは、管理職クラスになった外国人介護職員の参加があったが、このような外国人介護職員の活躍事例を知るとは、外国人介護職員のモチベーションの向上や、自身の目指すキャリアを考えるきっかけにもなると考えられる。

高齢者分野（訪問系）のインタビューでは、訪問介護と訪問入浴に従事する方に話を聞いた。外国人介護職員から働きにくさや大きな不安等は聞かれていないが、訪問介護事業所で働く外国人介護職員からは、サービスの特性上、事業所内の他の職員と会う機会が少ないという話が聞かれた。そのため、訪問系サービスの場合は、施設系サービスに従事する場合よりも他の職員との交流や関係性の構築が難しい可能性が考えら

れる。現在、訪問介護に従事できる外国人介護人材は、在留資格「介護」とEPA介護福祉士（ただし、受入れ機関等に対して一定の留意を求めている）に限定されているが、厚生労働省「外国人介護人材の業務の在り方に関する検討会」において、従事する範囲については検討されているところである。この整理によっては、今後、訪問介護分野において、外国人介護職員の就労が増えることが予想される。外国人介護職員が施設・事業所内にとどまらず、他の施設・事業所の外国人介護職員と知り合い、関係性を築く機会は孤独感を防ぐ効果も期待できる。

本事業のグルーポイントインタビューについてのアンケート結果では、「今回の参加者が似たような背景の方であったが、もし機会があれば違う背景の方と意見交換できれば参考になると思います」「皆の頑張っている姿が動力になってきました」等の意見があった。他の施設・事業所での外国人介護職員の活躍事例を知る機会や、外国人介護職員同士が交流できる機会が望まれる。

○施設・事業所の連携によるネットワークづくり

担当責任者のグルーポイントインタビュー後に実施したアンケート調査結果では、「グルーポイントインタビューで他の参加者の発言が参考になったか」については、回答者全員が「はい」と回答する好意的な結果となっており、具体的に役立った意見については「外国人労働者が結婚や出産をした時の支援など」、「一時帰国支援や日本語学習についての取組み」等が挙げられた。外国人介護職員の受入れ人数や期間は施設・事業所によって異なることから、特に外国人介護職員を受け入れた実績の少ない施設・事業所において、他の法人等の支援方法を知ることが有効であると言える。特に、外国人介護職員の移動手段の確保等、地域性のある課題については、同様の課題を持つ地域の法人同士での取組みを共有することで、解決に役立つことが期待される。

都道府県介護福祉士会等にある既存のネットワークも活用し、外国人介護職員を受け入れる施設・事業所同士のネットワークの構築や交流会の実施により、地域性のある課題の吸い上げや、課題の対応策、支援方法やノウハウについて共有することで、施設・事業所の対応力の強化や、外国人介護職員が安心して働ける環境づくりに役立つと考えられる。

○法人間、地域内での連携によるネットワークづくり

担当責任者のインタビューより、施設・事業所が外国人介護職員を受け入れている期間や人数はさまざまであるものの、外国人介護職員に対して試行錯誤をしながらさまざまな取組みや支援を行っていることが分かった。外国人介護職員が一時帰国をしやすくするための制度（ホームリープ制度、特別休暇等）や、外国人介護職員が理解できるように評価基準を明確にするといった仕組みは、日本人職員にとっても有益であると考えられる。

一方で、ホームリープ制度や外国人介護職員のキャリアパスの制度の導入等は、一事業所内で取り組むことには限界がある。外国人介護職員のキャリアパスを考えると、ライフステージに応じてサービス種別や地域を選択できることは大きな魅力であり、多事業や複数地域で展開している法人が有利であると考えられる。本事業の委員の法人では、他法人の保育園と連携し、施設・事業所の介護職員が優先的に子どもを保育園に預けられる制度を整えていた（企業内保育所として契約）。人材の確保・定着のためには、地域の他法人や団体等との連携、社会福祉連携推進法人の創設等、地域や業界として取り組むことが必要と考えられる。

本事業では、在留資格「介護」の活躍や定着に向けて必要な支援や取組み等を整理したが、介護福祉士を保有する外国人介護職員が働きやすい環境は、外国人介護職員だけでなく、日本人職員にとっても働きやすい職場であると考えられる。さらに、職員の働きやすさは、結果的に介護サービスの質にも影響すると考えられ、職場の環境が良

くなればなるほど、自然と外国人介護職員の定着も期待でき、介護サービスを受ける利用者の満足度向上等につながると考えられる。単に外国人介護職員の定着という視点だけでなく、利用者へ提供するサービスの質の向上という視点から、施設・事業所間のほか、業界全体でノウハウを共有し、介護現場で働く全ての外国人介護職員が安心して働き、キャリアを積み重ねることのできる環境を整えていくことが重要である。

本事業では、インタビュー結果から得られた必要な支援や実際に行われている支援をガイドブックにまとめた。在留資格「介護」の外国人介護職員を受け入れる施設・事業所に限らず、今後受入れを検討している施設・事業所や、他の在留資格による外国人介護人材を受け入れている施設・事業所にとっても参考になると考えている。また、外国人介護職員の状況についても一部紹介していることから、外国人介護職員も自身のキャリアパスや今後就労を継続するうえでの参考にしてほしい。本報告書やガイドブックが、在留資格「介護」の外国人介護職員の更なる増加・活躍につながることを願っている。

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