

厚生労働省 令和5年度 社会福祉推進事業

在留資格「介護」の実態把握等に関する
調査研究事業
報告書

令和6年（2024年）3月

公益社団法人 日本介護福祉士会

目次

I.	事業概要	1
1.	目的	1
2.	事業内容	1
3.	実施体制	3
4.	検討委員会の開催	4
II.	在留資格「介護」とは	5
1.	在留資格「介護」の概要	5
2.	在留資格の種類（技能実習、特定技能、E P Aとの比較）	6
3.	在留資格「介護」の在留者数	7
4.	養成施設ルート（留学生）の介護福祉士国家試験合格率.....	9
III.	インタビュー調査	10
1.	調査の目的	10
2.	調査概要	10
3.	調査結果	14
IV.	インタビューのまとめ	35
V.	ガイドブックの作成	41
1.	作成の目的	41
2.	ガイドブックの内容の検討	41
3.	ガイドブック	42
VI.	在留資格「介護」の更なる活躍のために.....	56
VII.	参考資料	62
1.	インタビュー調査結果	62

1. 事業概要

1. 目的

平成 29 年（2017 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（2023 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（2020 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。

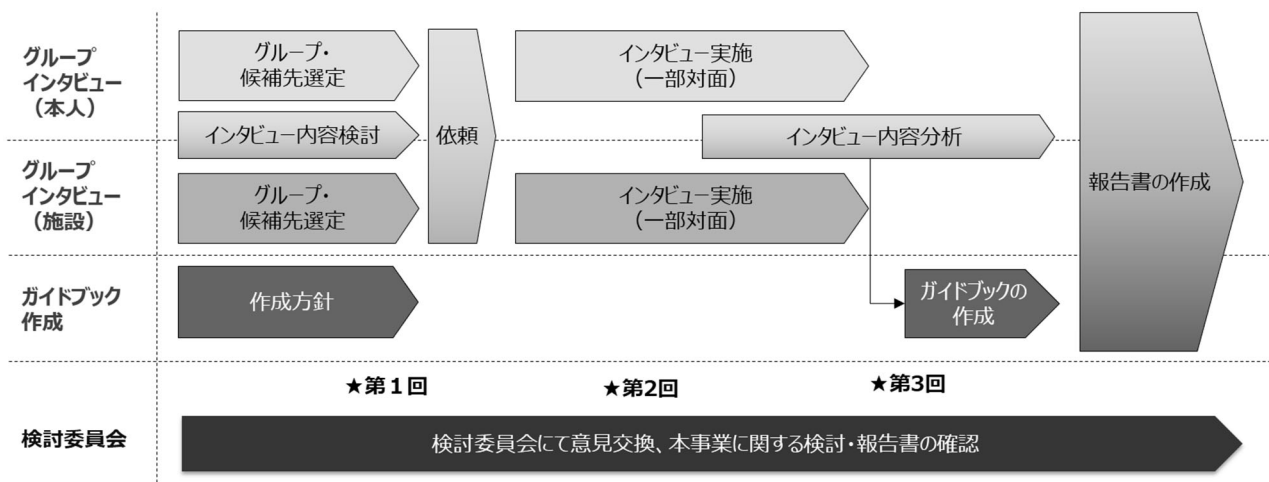
令和 5 年度事業は、在留資格「介護」となった外国人介護職員が、介護現場において継続的に活躍するために実施されている支援状況や、当事者のニーズ等の実態をより詳細に調査し、支援の在り方を課題別に検討・整理を行うことを目的とした。

2. 事業内容

（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。

図表 1 本事業の全体像



（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把握するために実施した。また、同時に、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（2023年）11月～令和６年（2024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

3. 実施体制

本事業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) 検討委員（敬称略）

図表 2 検討委員

	名前	所属・役職
◎	二渡 努	東北福祉大学 総合福祉学部 講師
	今村 文典	公益社団法人 日本介護福祉士会 副会長
	小佐々 徹心	公益社団法人 全国老人福祉施設協議会 介護人材対策委員会 外国人介護人材対策部会 幹事
	光山 誠	公益社団法人 全国老人保健施設協会 人材対策委員会 副委員長
	八子 久美子	公益社団法人 日本介護福祉士養成施設協会 外国人留学生支援委員会 委員

◎は委員長 委員長を除き五十音順（敬称略）

(2) 厚生労働省＜オブザーバー＞（敬称略）

図表 3 厚生労働省

名前	所属・役職
本間 隆	厚生労働省 社会・援護局福祉基盤課福祉人材確保対策室 室長補佐
藤野 裕子	厚生労働省 社会・援護局福祉基盤課福祉人材確保対策室 介護人材定着促進専門官
武井 栄衛	厚生労働省 社会・援護局福祉基盤課福祉人材確保対策室 外国人介護福祉士支援係長
前川 葵	厚生労働省 社会・援護局福祉基盤課福祉人材確保対策室 外国人介護人材受入企画調整係

(3) 事務局支援

図表 4 事務局支援

名前	所属・役職
奈良 夕貴	エヌ・ティ・ティ・データ経営研究所 先端技術戦略ユニット マネージャー
金尾 翔悟	エヌ・ティ・ティ・データ経営研究所 先端技術戦略ユニット シニアコンサルタント
保坂 真名	エヌ・ティ・ティ・データ経営研究所 先端技術戦略ユニット コンサルタント

4. 検討委員会の開催

検討委員会の開催実績は以下の通り。

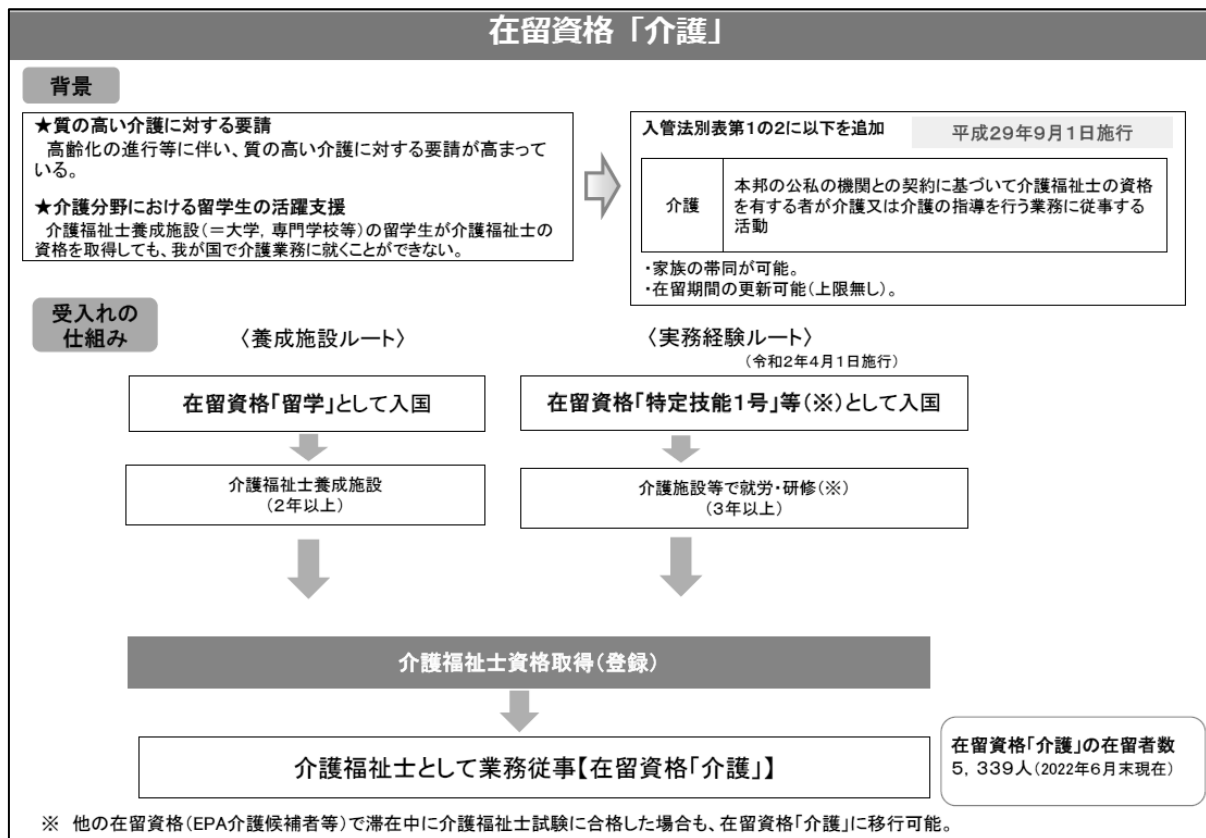
- ・ 第1回 令和5年（2023年）8月30日（水）
- ・ 第2回 令和5年（2023年）12月22日（金）
- ・ 第3回 令和6年（2024年）3月7日（木）

II. 在留資格「介護」とは

1. 在留資格「介護」の概要

平成 28 年（2016 年）11 月 28 日に「出入国管理及び難民認定法の一部を改正する法律」（平成 28 年法律第 88 号）が公布され、我が国の養成施設を卒業して介護福祉士資格を取得した留学生に対して、国内で介護福祉士として介護または介護の指導を行う業務に従事することを可能とする在留資格「介護」が新たに創設され、平成 29 年（2017 年）9 月 1 日から施行された。令和 2 年（2020 年）4 月 1 日からは、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」への移行対象となった。

図表 5 在留資格「介護」の概要



出典：厚生労働省ホームページ(HP) 介護福祉士資格を取得した外国人の方に対する在留資格「介護」の付与について

なお、「社会福祉士及び介護福祉士法等の一部を改正する法律」（平成 19 年法律第 125 号）（以下「新法」という。）の施行により、平成 29 年（2017 年）4 月 1 日から養成施設卒業者が介護福祉士となる（介護福祉士登録を受ける）には介護福祉士国家試験に合格しなければならない（新法第 39 条）が、新法の施行（平成 29 年 4 月 1 日）から令和 9 年（2027 年）3 月 31 日までに養成施設卒業者については、介護福祉士国家試験に合格しなくても（不合格または未受験者）、卒業年度の翌年度から 5 年間は介護福祉士となる資格を有する者とする経過措置が設けられている。

2. 在留資格の種類（技能実習、特定技能、EPAとの比較）

外国人介護人材受入れの仕組みについては、本事業の調査対象となる在留資格「介護」の他に、「EPA（経済連携協定）」、「技能実習」、「特定技能」の4制度がある。各制度の概要、趣旨等については、以下の表のとおりである。

図表 6 外国人介護人材を雇用できる4制度

	在留資格「介護」	EPA(経済連携協定)	技能実習	特定技能
制度の目的	専門的・技術的分野への外国人労働者の受入れ	介護福祉士の国家資格取得を目的とした受入れ(国際連携の強化)	日本から相手国への技能移転(国際貢献)	人手不足対応のための一定の専門性・技能を有する外国人の受入れ
在留できる年数	制限なし	原則4年 ※介護福祉士取得後は制限なし	5年	5年
日本語能力	一部の養成施設の入学要件は日本語能力試験N2程度以上	入国時の要件は日本語能力試験N3～N5程度以上(国により異なる)	入国時の要件は日本語能力試験N4程度以上	日常会話、また介護の業務上問題ない程度
受入れ調整機関	なし	公益社団法人国際厚生事業団 JICWELS	各監理団体	なし
勤務できるサービス	制限なし	制限あり ※訪問系サービス 不可 ただし、介護福祉士の資格取得後は、一定の条件を満たした事業所の訪問系サービスの従事が可能	制限あり ※訪問系サービス 不可	制限あり ※訪問系サービス 不可
家族の帯同	家族(配偶者・子ども)の帯同が可能	介護福祉士の国家資格取得後に家族(配偶者・子ども)の帯同が可能	家族(配偶者・子ども)の帯同は不可	家族(配偶者・子ども)の帯同は不可
介護福祉士国家試験を受験する必要性	・国家試験の受験が必須 平成29年度から令和8年度の介護福祉士養成施設卒業者は卒業後5年間、介護業務に従事するか国家試験に合格すれば介護福祉士の資格を継続できる	・国家試験の受験が必須 ・不合格でも得点が一定の水準以上である等の条件を満たすことで、1年間に限り滞在延長後の再受験が特例として可能 ※帰国後も在留資格「短期滞在」で再度入国し、国家試験を受験することが可能 ・受入機関となる事業所は、国家資格取得のための研修とその支援体制を整えることが必須	なし(任意) ※介護福祉士の国家資格を取得すれば、在留資格「介護」に変更することが可能	なし(任意) ※介護福祉士の国家資格を取得すれば、在留資格「介護」に変更することが可能

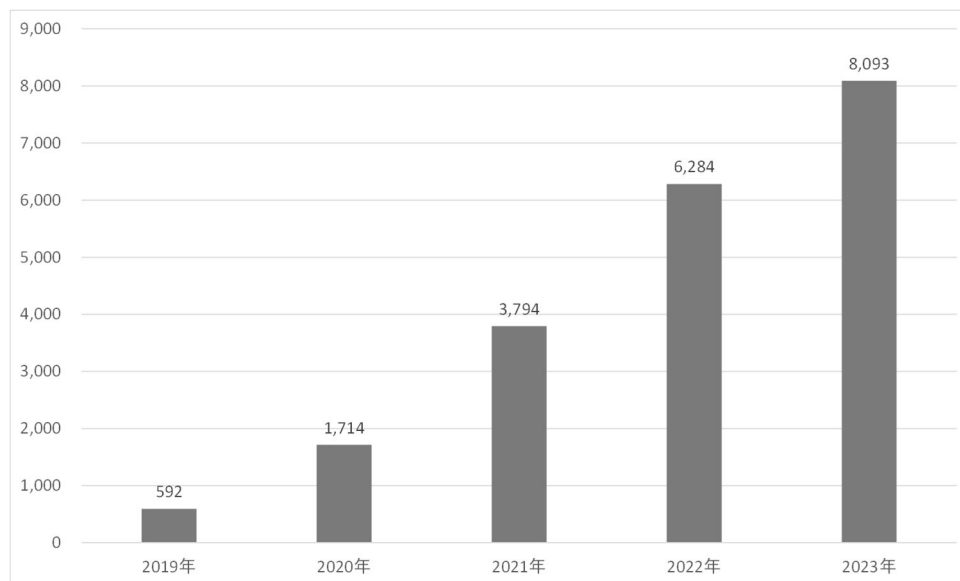
厚生労働省：外国人介護職員の雇用に関する介護事業者向けガイドブックをもとに作成

<https://www.mhlw.go.jp/content/12000000/000496822.pdf>

3. 在留資格「介護」の在留者数

制度創設後、在留資格「介護」の在留者数は右肩上がりであり、令和5年（2023年）6月末時点で8,093名が全国で就労している。国籍別で見ると、ベトナムが3,570名と全体の約半数を占めており、アジア圏内出身者が多い。また、都道府県別では、大阪府にもっとも多く在留している。現在、在留資格「介護」は養成施設ルートが主であることから、都道府県内の養成施設数の影響を受けると考えられる。そのため、養成施設が少ない地域は、在留資格「介護」の外国人介護職員の確保が困難となる可能性が高い。

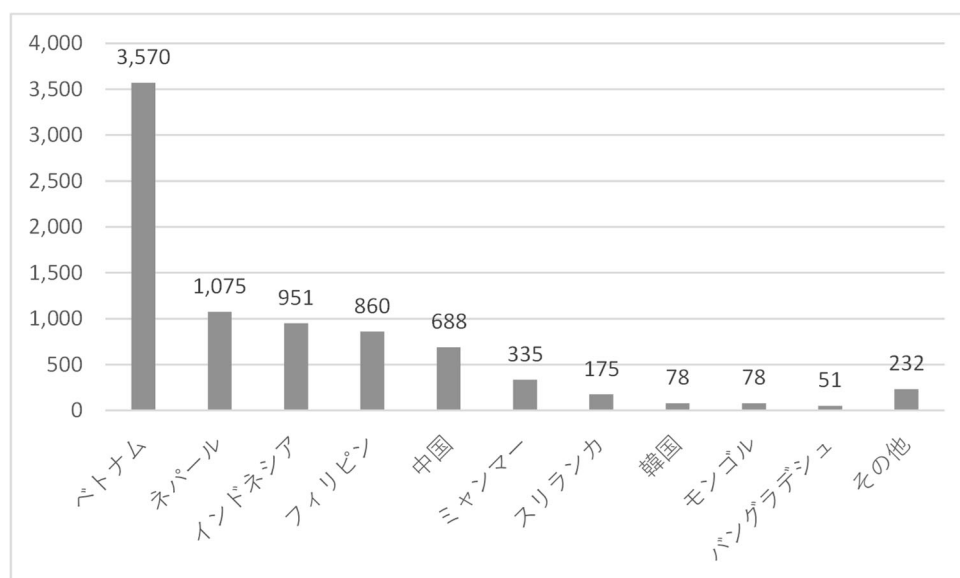
図表 7 在留資格「介護」の在留者数



出典：在留外国人統計「国籍・地域別 在留資格別 在留外国人」

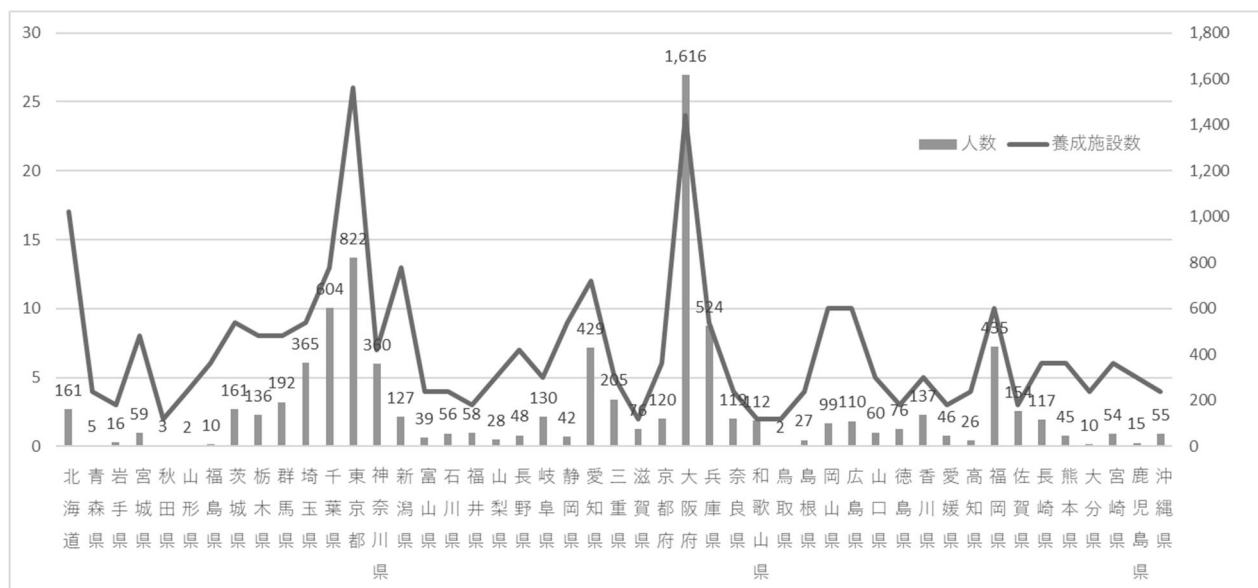
（各年12月末時点、令和5年（2023年）のみ6月末時点）をもとに作成

図表 8 在留資格「介護」の国籍別人数（令和5年（2023年）6月末時点）



出典：在留外国人統計「国籍・地域別 在留資格別 在留外国人」（令和5年（2023年）6月末時点）をもとに作成

図表 9 都道府県別の在留資格「介護」の人数と養成施設数



出典：在留外国人統計「市区町村別 在留資格別 在留外国人」令和5年（2023年）6月末時点
厚生労働省 介護福祉士養成施設数（令和5年（2023年）4月1日現在）をもとに作成

4. 養成施設ルート（留学生）の介護福祉士国家試験合格率

現在、在留資格「介護」は主に養成施設ルートによる資格取得者である。養成施設別の介護福祉士国家試験の合格率は、第33回介護福祉士国家試験より公表されており、留学生受験者の合格率は3～5割程度である。養成施設ルート（全体）の傾向と同様に、留学生の既卒者の合格率は新卒者と比べて低くなることから、養成施設在学中に合格することが重要であると言える。令和9年（2027年）3月31日までに養成施設を卒業した者については、介護福祉士国家試験に合格していない場合も、卒業年度の翌年度から5年間は介護福祉士となる資格を有する者とする経過措置が設けられているため、現在在留する養成施設ルートの外国人介護職員には、合格者に加え、不合格者や未受験者も含まれていることとなる。厚生労働省の「学校種別令和4年度介護福祉士国家試験受験率及び合格率」によると、令和4年度に養成施設を卒業した留学生2,217名のうち、2,108名が受験しており、受験率は95.1%であった。

なお、第35回介護福祉士国家試験においては、養成施設ルート（留学生受験者）のうち、新卒者の合格率は50.3%、経済連携協定（EPA）に基づく外国人介護福祉士候補者のうち、初受験者の合格率は71.3%であった。今後、養成施設は経過措置終了後に向けて、更なる合格率の向上に向けた取組みが必要となる。

図表 10 養成施設ルートの受験者数・合格者数・合格率

養成施設ルート（留学生受験者）

	総数			新卒			既卒			学校数
	受験者数	合格者数	合格率	受験者数	合格者数	合格率	受験者数	合格者数	合格率	
第33回	1,895	646	34.1	1,652	606	36.7	243	40	16.5	167校
第34回	2,615	657	25.1	2,053	616	30.0	562	41	7.3	186校
第35回	3,076	1,425	46.3	2,151	1,083	50.3	925	342	37.0	188校

養成施設ルート（全体）

	総数			新卒			既卒			学校数
	受験者数	合格者数	合格率	受験者数	合格者数	合格率	受験者数	合格者数	合格率	
第33回	6,542	4,766	72.9	5,907	4,595	77.8	635	171	26.9	359校
第34回	7,144	4,667	65.3	6,226	4,501	72.3	918	166	18.1	359校
第35回	7,784	5,888	75.6	6,484	5,298	81.7	1,300	590	45.4	359校

出典：第33～35回介護福祉士国家試験養成施設等別合格率（厚生労働省）

（参考）EPA介護福祉士候補者の受験者数・合格者数・合格率

	全体			初受験者			再受験者		
	受験者数*	合格者数	合格率	受験者数*	合格者数	合格率	受験者数*	合格者数	合格率
第33回	953	440	46.2	661	350	53.0	292	90	30.8
第34回	1,014	374	36.9	656	314	47.9	358	60	16.8
第35回	1,153	754	65.4	661	471	71.3	492	283	57.5

*受験者数は、以下の公開情報（合格者数、合格率）をもとに算出している。

出典：第35回介護福祉士国家試験におけるEPA介護福祉士候補者の試験結果（厚生労働省）

III. 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

（1）調査対象

①在留資格「介護」の外国人介護職員 26名

②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、①②の両方の方に協力いただきインタビューを行った。

※①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①と②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（2023年）9月15日～同年10月29日までの期間で公募した。

図表 11 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（介護福祉士国家試験の合否等は問わない）およびその方を雇用している施設・事業所の担当責任者
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」となっている方およびその方を雇用している施設・事業所の担当責任者
高齢者分野 （訪問系）	訪問系サービスで就労している方およびその方を雇用している施設・事業所の担当責任者
その他分野 （児童・障害等）	児童・障害サービスで就労している方およびその方を雇用している施設・事業所の担当責任者
家族帯同者	家族を在留資格「家族滞在」として日本に呼び寄せている方およびその方を雇用している施設・事業所の担当責任者
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（役職名は問わない）およびその方を雇用している施設・事業所の担当責任者

(3) インタビュー時期

令和5年(2023年)11月～令和6年(2024年)1月 各グループ1.5時間～2時間程度

(4) 調査項目

令和4年度事業で明らかになった3つの課題ごとに、インタビューを行った。

① 在留資格「介護」の外国人介護職員

項目	内容
1. 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、住む場所等) ・ 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】 ・ 家族を日本に呼ぶ時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。
2. 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、目指す人等) ・ 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時、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。 ・ 現在のやりがいを教えてください。
3. 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。
4. 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。

② 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

項目	内容
1. 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」の外国人介護職員から、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。
2. 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」の外国人介護職員から、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。 ・ 外国人介護職員がキャリアアップするにあたり、課題となることはありますか。 ・ 在留資格「介護」の外国人介護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。
3. 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すか。
4. その他	・ 在留資格「介護」の外国人介護職員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」の外国人介護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。

（５）倫理的配慮について

本事業では、在留資格「介護」の外国人介護職員および施設・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、匿名化に十分配慮し、インタビュー調査の結果を報告書およびガイドブックに掲載している。

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、報告書に掲載する内容は確認をとった。

＜掲載する項目＞

① 外国人介護職員

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）

② 施設・事業所の担当責任者

外国人介護職員への育成関与歴

③ 法人の情報

都道府県、法人種別、サービス種別、外国人介護職員の受入れ年、法人内の外国人介護職員数、施設・事業所内の外国人介護職員数、国籍・在留資格別在籍人数

3. 調査結果

外国人介護職員と担当責任者のインタビュー結果を掲載する。令和4年度事業の課題別に、全体、グループごとの違い、その他特筆すべき違い等で結果を示し、考察した。それぞれのインタビューデータ（一部抜粋）は参考資料に掲載している。

<調査結果を確認する際の留意事項>

- ・ 本事業は、グループインタビューで実施しているため、共通する質問の回答以外にも、グループ内の意見から派生した内容がある。例えば、施設・事業所までの移動手段については、直接的な質問はしていないものの、グループによっては移動手段の話がでてきたことにより、参加者全員が移動手段について話した場面がある。このため、結果や分析等において、量を示す際は、以下のとおり定義して記載している。
“多い（7割程度）、大半（半分以上）、少ない（2割）以下）、少数（2－3名程）”
- ・ 本インタビューは匿名にて掲載することから、外国人介護職員はa～w、担当責任者は、A～Wで附番をしている。なお、外国人介護職員と担当責任者は同じアルファベットで紐づいている。（同じ施設となる）
- ・ 「インタビュー対象者のグループと属性」では、養成施設ルート以外は、在留資格の変遷がわかるようルートを表記している。

（1）外国人介護職員

a) 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-a、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

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。

＜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（金）（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

＜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）（q、s、r）、2023/12/19（火）（f-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
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)

b) ライフステージに関して

① 全体の傾向

【将来について】

具体的な日本での滞在期間については、決めていないという意見も聞かれたものの、大半が、しばらくは日本で介護の仕事をすることを希望していた。現在の就労先で長く働きたいと考える理由として、介護が楽しい、地域が好き、職員が優しいという回答があがった。一方で、介護の仕事は精神的、身体的にも負担が大きいことから、続けられるか不安を感じる、給料が低いため将来が心配といった回答も複数あった。また、近年の円安の影響のため、主に仕送りの面で、母国にいる家族や自身が不安を感じているという回答もあった。他方で普段の生活面で大きな困りごとを抱えている意見はほとんど聞かれなかった。

将来、母国に帰ることを視野に入れている方については、母国でも介護の技術や知識を生かした仕事をしたいという目標を持っている方が大半であり、当面の間、日本で介護の仕事を通して実力をつけることに意欲を持っていた。業務では、日本語のコミュニケーションや記録についての不安が聞かれるものの、生活面での日本語による課題はほとんど聞かれなかった。

病気、出産、育児等、ライフステージの変化時には、普段の生活とは異なり、法人に相談するケースもあった。特に、行政面の手続きについては、煩雑さや量の多さに苦勞し、法人に相談したケースがあった。また、配偶者の就労先が見つからず法人に相談したケースもあった。大半の方が、職場に相談できる上司や職員がおり、不安なことは解消できていた。

【休暇】

休暇については、希望が通る、十分な日数を取得できている等の理由から、満足している方が大半であった。

母国への一時帰国については、大半が事前に施設・事業所と調整して休暇を取得できていた。休暇の取得準備については、直前に休暇の調整が可能な施設・事業所もあれば、6カ月前から調整している施設・事業所もあった。一方、施設・事業所の制度上は長期休暇の取得が可能であっても、他の職員に申し訳ないという気持ちから、休暇を申請しづらいという回答や、施設・事業所側が許可する休暇の期間（1週間や2週間等）が十分でないため、もう少し長く休暇をとりたい（1カ月程度）という回答も複数あった。

円安で航空券が高額なため、母国に一時帰国しにくい状況があるという回答が数人からあったが、ホームリープ制度がある施設では、航空券の購入代金が補助されるため、大変助かるという回答が聞かれた。

【結婚】

同国籍同士で結婚した方が複数いた。もともと交際関係にあった二人が、在留資格「介護」への切替えをきっかけに、結婚する傾向があった。長期休暇を利用し、母国で結婚式をあげた方も複数いた。母国に配偶者や子どもが居るケースでは、結婚後に「家族滞在」の在留資格を取得し、日本に呼び寄せていた。

【出産・育児】

就労後に出産を経験した方は、産休・育休を取得していた。行政手続きに関する苦労はあったが、施設・事業所に相談し、サポートを受けていた。一方、子どもが一定期間母国で生活した後に来日したケースでは、子どもが小学校に慣れるかどうか不安という回答もあった。また、親族等が日本にいないため、夫と二人で子育てができるか不安という回答や、将来子どもが成長した際に、夜勤ができるか不安という回答も聞かれた。

シングルマザーの方は、困りごととして子どもの体調不良時等の対応を挙げた。子どもの体調不良等で急な対応を要する場合、親族が日本にいない外国人介護職員は、友人等に頼らざるを得ない状況になる。しかし、子どもが体調不良になるたびに、友人の協力を得ることは難しく、遅番や夜勤等を続けることが困難になり、時短勤務に勤務形態を変えていた。

【家族滞在】

家族の呼び寄せに関連する手続きや困りごと等は、法人や同僚、子どもの幼稚園の先生等に相談し、解決していた。手続きは、自分自身のことであるため、法人に頼らず自ら行った方も複数いた。また、配偶者の就労先については法人に相談し、就職先を紹介してもらう方もいた。

一方、配偶者や子どもを日本に呼び寄せて一緒に住むことを希望しているものの、お金や住む場所の問題から、まだ呼び寄せが実現できていない方もいた。

【日本語】

日常生活の日本語には困っていなかったが、申し送りや電話対応、利用者の家族との日本語でのコミュニケーション等、業務に必要な日本語に関する不安や課題が聞かれた。また、会話は問題ない場合でも、行政文書等の書類は渡されただけでは理解ができないという回答があった。同国出身の家族と暮らす方からは、家庭では母国語でコミュニケーションを取っており、日本語でアウトプットする機会が少ないため、日本語会話の研修等があると日本語の習得に役立つという意見があった。

② グループ別の違い

【高齢分野（訪問系）】

訪問介護事業所で働く外国人介護職員は、「病気等で急に休みを取る必要がある時に代替者が見つかりづらく、研修の際もすぐに代わりに働ける人を見つけることは難しい」という回答があった。

③ その他の違い

【宗教】

イスラム教徒の外国人介護職員は、居住している地域を好きな理由として「ハラールフードが売っているスーパーがある」を挙げていた。

【外国人介護職員の有無】

自身以外に外国人介護職員がいない施設・事業所で働いている方からは、「悩みを相談できる人がいないため、仕事を続けるにあたって不安がある」との回答があった。

【子どもの有無】

子どもがいる複数の方からは、日本に住み続けたいと思う理由として、子どもが日本での生活を楽しんでいる、日本は安全で環境が良い、子どもの将来を考えると日本で長く過ごしたい等、家族の様子や子どもの将来を考えて判断したという回答があった。

【地域】

地方都市に住む複数の方から、普通自動車の運転免許を取りたいという回答があった。日本語の面から、普通自動車免許の取得は難しいと感じている方もいた。

④ 個別のご意見

在留資格の手続きについて不安を感じている方からは、「在留資格の更新については、基本的に自分で調べて手続きを行い、必要な点のみ会社に依頼している。会社が在留資格の手続きについて詳しいわけではないため不安を感じている」との回答があった。また、他の会社等への転職も検討しているものの在留資格の手続きが問題なくできるか不安を感じているという方もいた。

インタビュー調査対象者の子どもは未就学児の場合が大半であった。一方、学齢期の子どもがいる場合は、子どもの呼び寄せに際し、学校や児童手当、予防接種等子どもに関する手続きが多く大変だったものの、施設の担当者が手伝ってくれて助かったという回答があった。

c) キャリアパスに関して

① 全体の傾向

将来、介護支援専門員や社会福祉士の資格取得を目指す方や、介護技術を習得できる機会を希望する方が複数いた。また、医療通訳や、第三国で介護の仕事をすることを希望する方もいた。一方で、「日本に残りたい」「仕事を続けたい」という漠然とした言葉は聞かれるものの、介護職として具体的なキャリアプランや目指す姿が特にならない場合も複数あった。

経験年数が長い外国人介護職員は、目標とする職員ができ、後輩への指導経験もあることから、リーダーになりたい等、キャリアパスを描ける傾向にあった。ただし、日本語が上達しないと役職者になるのは難しいと考える方も複数いた。

役職者へのインタビューでは、ほとんどの方が事業所から打診を受け役職者になっていた。当初は、日本語力等から、職員を上手くまとめることができるか不安を感じていたが、周りのサポートを得ながら役職者として職務を果たす中で少しずつ不安が解消されていた。役職者に関しては、わからないことを相談できる上司や同僚がおり、日本語でのコミュニケーションも問題がない状況であった。

② グループ別の違い

【高齢分野（訪問系）】

高齢者分野（訪問系）で働く方は、今後も介護の仕事をしたいと思っているものの、具体的にサービス提供責任者を目指している等の目標があるわけではなかった。また、訪問介護事業所で働く方からは、「自宅から利用者宅に直接行く（直行直帰）ため、3年間働いているが会ったことがない職員もい

る」という話が聞かれた。一方で、重度訪問介護の利用者には複数の介護・医療サービスが入っているケースがあり、他事業所の職員と関わる時間が長く、他事業所の職員が外国人介護職員のロールモデルとなっていた。

訪問介護事業所で働く方からは、看取りの対応について不安が聞かれた。施設では看取りを経験することが多く、緊急時に他の職員をすぐに呼ぶことも可能だが、訪問介護の場合はひとりで判断し、対応することが求められるため、心配であるとの回答があった。

【養成施設ルート】

キャリアパスとして、「介護支援専門員になりたい」「介護支援専門員の資格の勉強に興味がある」という回答が複数あった。目指す理由として、介護支援専門員として働くことそのものよりも、自分自身のスキルアップのために勉強したいという回答があった。

③ その他の違い

【母国での看護の学習・就労経験】

母国にて看護学校で学んだまたは病院等での就労経験がある場合、入職当初は看護と介護の違いに戸惑ったとの回答が複数あった。このため、先輩として、同様の戸惑いを抱える後輩たちにその違いを説明している方も複数いた。また、母国で看護を学んでいた場合、看護の勉強を再開したいという方もいた。

【子どもの有無】

子育て中の方は、「子どもが成長したら、自分も仕事でもっと成長したい」「リーダー等役割を持って働いてみたい」という回答があった。

【リーダーになる意向】

リーダーを目指したいと考えている方からは、リーダーとして適切な指示や指導の仕方を学びたいという回答が複数あった。

④ 個別のご意見

転職経験のある外国人介護職員は、「一度移った施設が当初聞いていた話とは異なり、元の職場に戻った。その経験から現在の職場で働きたい」と回答していた。転職経験がない方は、職場が変わった際の在留資格の変更が上手くできるか不安を感じていた。

d) 資格取得に関して

① 全体の傾向

資格取得の支援に関して、受験前や模試時のシフト調整等に配慮している法人が複数あったが、書籍代や受験費用等の経済的補助や勉強会の実施等を支援している法人はほとんどなかった。一方で、外国人介護職員から、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。特に、

養成施設ルートで不合格だった方からは、「就職すると時間の確保や孤独といった理由により、勉強することが難しくなる」との意見があり、施設での勉強会の実施が「技能実習」や「特定技能」の方に有益な機会になるだけでなく、養成施設ルートの不合格者にとっても再受験のモチベーションとなる可能性がある。

養成施設で学んだ方は、施設でのアルバイト経験が、養成施設での学びの理解に役立ったと回答する方が複数いた。

また、法人のキャリアパスや手当に大きな影響はないものの、日本語能力試験は受験する傾向にあった。日本語の勉強では、自らテキストを購入し、アプリ、YouTube、Instagram 等で日本語を勉強していた。その他、音楽、アニメ、漫画等から情報を得る、日本人の友人を作って会話をする方もいた。

② グループ別の違い

【実務経験ルート（元E P A）】

特定活動（E P A）からの実務経験ルートの場合、国際厚生事業団（JICWELS）による学習支援等に加え、業務時間内で勉強時間を確保する等の支援があり、体系的な介護福祉士国試対策学習の仕組みがあった。このため、実務経験ルート（元E P A）の方からは、それらの支援がなければ合格は難しかったこと、また、「技能実習」や「特定技能」の後輩にも同じような支援があると日本語や介護の理解が進むとの意見があった。

【養成施設ルート】

未受験・不合格者には、養成施設の卒後のフォローがある場合があった。

養成施設で学んだ方からは、授業をしっかりと聞くことが試験対策になったという回答や、養成施設で試験対策を行っていたため受験までに他の支援は不要であったと回答する方が複数いた。

③ 個別のご意見

不合格の方からは、再受験しない理由として、業務の多忙や勉強時間の確保が難しいとの声があった。また、それ以外にも、就職後は介護福祉士国家試験の勉強よりも日本語の勉強に関心に移り、日本語能力試験の勉強を優先したい、試験合格を目指すよりも目の前の業務を頑張りたいという意見もあった。

e) その他

【介護福祉士の専門性】

ほとんどの外国人介護職員から、介護福祉士資格の保有の有無で専門性は異なるとの意見があった。介護福祉士の勉強を通して、自信をもってケアができ、利用者に安心してもらえるだけでなく、資格が自身のスキルを証明するものとなっていた。また、言葉遣いや技術面でも違いがあるとの回答もあった。

養成施設ルートの方からは、養成施設での学びが実践に大いに役立っているという回答が複数あった。「正しい介助技術を知ること、利用者も自分自身も守ることができる」「利用者の状態を見て、気

持ちを理解しやすくなった」「介護を学んでいない場合であっても、一日の流れにそって表面上の介護の業務を行うことができるが、介護福祉士を取得することで、フローの表面的な理解にとどまらず、利用者の状況を考えて適切な介護ができる」等、学びを実践に活かしている発言が聞かれた。一方で、「勉強したことと、現場でできることは違う。バランスを見つけていきたい」と話す方もいた。「技能実習」から介護福祉士に合格した方は、資格取得のための勉強を通じて介護の知識を得られ、必要な支援や理由が分かるようになったことをメリットとして挙げていた。

(2) 担当責任者

a) 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	GH	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

b) ライフステージに関して

① 全体の傾向

【生活全般】

在留資格「介護」の外国人介護職員は、「留学」、「技能実習」、「特定技能」、「特定活動（E P A）」等の在留資格を経ており、日本語レベルもN2相当であることが多い。このため、日本の生活に慣れており、日常の生活面で支援が必要と感じている施設・事業所は少なかった。一方で結婚・出産等の際は相談を受けており、その都度対応していた。また、在留資格の更新等の手続きに関しては、施設・事業所側も気にとめて声掛けをしていた。手続きに同行するまでの対応をとっている施設・事業所は少数であった。

【就業規則】

病気・出産・育児・介護等の処遇は、基本的に日本人と同様に、就業規則に基づいて運用されていた。実際に、就職後、出産・育児を経験している外国人介護職員の話も複数の施設・事業所から聞かれた。また、外国人介護職員が結婚、出産、育児というステップに入っていない施設・事業所では、今後の対応は就業規則通り行う予定であるとの回答だった。

【結婚】

インタビューした施設・事業所で結婚している方の多くが同国籍同士の結婚であった。養成施設時代の同級生で、同じ介護職として就労しているカップルもいるが、母国から配偶者を呼び寄せ、配偶者が在留資格「家族滞在」で生活しているケースもあった。ソーシャル・ネットワーキング・サービス（SNS）を通じて同じ国籍同士のコミュニティが存在しており、遠方であっても結婚相手を見つけることもあるとの話が聞かれた。結婚後は、夫婦のどちらかの居住地に合わせて引越しすることが多く、結婚による退職を懸念しているという回答があった。

【出産・育児】

出産した場合は、日本人と同様、産前・産後休暇を取得していた。出産、育児に関しては、複数の手続きがあり、出産育児一時金、保育園の入園手続き等の支援を行っている施設もあった。また、在留資格「家族滞在」で子どもを日本に呼んだケースでは、来日前に対象候補となる学校の校長と面談を行い、家族が来日した際には、学校との面談に同席し、就学までのサポートを行った施設があった。

在留資格「介護」を含む身分・地位以外の在留資格では、原則として両親を呼び寄せることはできないため、子育ては配偶者と二人で行っているケースが多かった。シングルマザーとして働いているケースでは、担当責任者から「育児や生活面での負担が多く、仕事とのバランスを取ることが難しい状況にあるため、ひとりで子育てをしながら生活できるのか心配である」という回答があった。

【家族滞在】

在留資格「家族滞在」の配偶者は、言語の問題から就労場所を探すことが困難な傾向があり、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。自法人で雇用する場合は、介護の付帯業務を担当するように調整していた。一方で、「夫婦が同じ施設で就労すること

は働きにくい可能性がある」という意見もあり、複数の事業や施設を展開している法人では、自法人の他の施設や、法人のグループ企業を紹介していた。

他方で、外国人介護職員が、家族に関わる手続きや家族の就労先を探す等、対応しているケースもあった。インタビューでは、養成施設時代の実習施設と調整を行い、配偶者が就労できるようにしていた。この外国人介護職員が所属する施設の担当責任者からは、今後のサポート体制等を再検討するにあたり、自法人において外国人介護職員の配偶者を雇用することも可能であると感じており「自分たちの施設で雇用してもよかった」といった意見があった。

【住まい】

住宅手当を付与している施設・事業所が大半であった。賃貸借契約の際に外国人であることを理由に住居を借りられなかったという話があり、このようなケースでは、施設・事業所が保証人になる、施設・事業所が契約するアパートを提供する等の支援をおこなっていた。寮等がある法人では、独身の外国人介護職員が寮に住んでいることが多い。日本人職員は、寮に住むことを避ける傾向があり、寮に住んでいる人のほとんどが外国人介護職員であるという話も聞かれた。また、施設内にゲストルームがある法人では、そこを外国人介護職員の住む場所として提供していた。

【帰国のための休暇】

インタビューした全ての施設・事業所で一時帰国することを推奨しており、年に1回2～4週間程度の休暇が取得できるようになっていた。多くは連続で休暇を取得できるよう配慮しており、公休と併せて年次有給休暇および特別休暇を活用し、不足した場合は無給休暇として処理していた。本来であれば1～2カ月等、長期休暇を取れるように配慮したいが、シフトの調整が難しいと考えている施設・事業所もあった。また、長期休暇の取得にあたっては、シフトが調整できるように事前に相談をして欲しいという意見があった。

その他、帰国費用等は、どの施設・事業所も基本的に自費対応であったが、インタビューした施設・事業所の中には、費用を助成する制度（ホームリーブ制度）を整え、帰国のための往復の航空券代を負担している所があった。一方で外国人介護職員に対しての制度が充実している事で、日本人職員との不公平感が出ないように配慮が必要という意見があった。

【病気】

病院の付き添い・同席を同僚等がおこなっているケースがあった。在留資格「介護」の外国人介護職員の場合、日本語レベルがN2相当であるため日常生活に支障はないが、医師の説明を理解するためには医療に関する考え方、文化の理解、知識が必要となり、その支援の必要性を感じている施設・事業所があった。また、外国人介護職員の多くは自動車を保有していないことから（本インタビュー対象者には自動車を保有している外国人介護職員はいなかった）、公共交通機関が少ない地域の場合は、施設・事業所や同僚が送迎を実施していた。

② グループ別の違い

担当責任者のインタビューでは、グループ別による違いはなかった。

③ その他の違い

【宗教】

イスラム教は、ラマダン（断食）、ハラールフード（食事の禁忌）、ヒジャブおよびブルカ（女性のかぶり物）等、日本と異なる習慣がある。イスラム教徒の外国人介護職員を受け入れている施設・事業所では、宗教について理解した上で個別の配慮がされていた。

訪問介護では、一般的に調理に関する業務が含まれている。日本の料理には、調味料にも禁忌食材が含まれている可能性があり、味見をすることが出来ず、調理に関する支援は行わないケースがあった。宗教上の理由により提供することのできない業務やムスリム（礼拝）等の習慣に関しては、訪問先に事前説明を十分に行う等、利用者だけでなく外国人介護職員に対しても安心できる環境を整える配慮がされていた。

また、施設サービス事業所においてもグループホーム等の施設では、調理をする事が考えられる。インタビューをおこなった事業所では、主に調理済み食材を使い、みそ汁のみを調理するという業務内容であったため、外国人介護職員も問題なく行っていた。

【地域】

公共交通機関が少ない地域の場合、生活において自動車等の運転は必須である。そのため、このような地域の施設・事業所では、就労する外国人介護職員から、普通自動車免許取得と自動車の購入について相談を受けていた。また、「養成施設の学生の中には、入職前の約2カ月間で、計画的に普通自動車免許を取得する方がいる」といった話もあった。普通自動車免許証や自動車を保有していない外国人介護職員に対して、病院や買い物等の送迎や付き添いも施設・事業所が行っているケースが複数あった。

④ 個別のご意見

➤ 結婚の有無が就労継続に大きな影響を及ぼす

交際相手が日本での在留資格を有する場合、結婚を機に、賃金が高い地域で就労する者のほうへ転居する傾向があり、結婚を理由に退職となるケースがあった。

➤ ひとり親の子育てや大病等のイレギュラーが起きた場合、施設・事業所の支援が必要になる

出産・育児等に関して、日本人と異なる特別な配慮をしているという話は聞かれなかったが、シングルマザーのケースでは子どもの世話を頼める配偶者がいないので残業ができない等、日勤帯でのシフト調整の配慮が必要であった。

➤ 子育てに関する文化の違いを理解する必要がある

保育園を保有している社会福祉法人の施設からは、「日本では子どもをあやすために頭をポンポンすることや頭をなでることもあるが、それらの行為が好ましくない文化も存在する」との意見があった。

➤ 母国への帰国は想定外の事態が起きる可能性がある

一時帰国した際、国の情勢等により、母国で足留めをされ、予定の期間内に日本に入国できないケースがあった。

➤ イベント時には金銭的な支援が必要な場合がある

養成施設を卒業して引越しをするタイミングは、新生活に向けて出費が重なる時期である。金銭面で相談を受けた施設では、賞与を前貸しして対応したケースがあった。また、引越しの他、普通自動車免許の取得費用、自動車購入費用について相談を受けているケースがあった。

c) キャリアパスに関して

① 全体の傾向

キャリアパスは、基本的に日本人職員と同等であり、優秀な職員であれば、日本人、外国人問わずに役職者になってほしいと考える施設・事業所が大半であった。定期的な面談を行い、本人の意向を確認している施設・事業所が多かったが、キャリアパスに関する考えはさまざまで役職者になりたいと意欲的な方もいれば、そうでない方もおり、国籍やルートによる違いは見られなかった。役職になる事を勧めたケースでは、「リーダークラスの業務負担が大きく見える」ことを理由に懸念したという話があった。

外国人介護職員を役職者にする場合の条件は、①日本語でのコミュニケーションに支障がなく、②仕事への向き合い方が誠実で、③周りとの関係性が良い方、等があげられた。その他、マインドが重要であるといった意見もあり、そもそも本人がリーダークラスを目指す意思がないと難しいといった意見もあった。

外国人介護職員が役職者になったケースでは、上司が外国人介護職員であることに関して日本人職員から反発されたという話は聞かれなかった。役職者になるためには、一般的に複数年、介護職として務める必要があり、その期間で他職員との関係性は構築されると考えられる。また、外国人が役職者になることで、他の外国人介護職員のモチベーションが高まり、施設・事業所には良い影響を与えているという回答があった。

② グループ別の違い

【高齢分野（訪問系）】

訪問介護と訪問入浴介護では、他事業者を含めた多職種、複数の事業所との連携が重要となることから、キャリアアップには調整能力が必須である。サービスには、個人、もしくは少人数で入るため、利用者の状況を担当者会議等で関係者に伝えられるようになる必要がある。

担当者会議で状況を伝えられるようになること以外に、訪問介護でサービス提供責任者になるためには、その場の状況を判断し、電話にて関係者と調整する能力が求められる。

【養成施設ルート】

経過措置期間中の養成施設卒業者は、介護福祉士国家試験に未受験・不合格であっても介護福祉士となるため、多くの施設では養成施設卒業者のうち、介護福祉士国家試験合格者と、介護福祉士国家試験の未受験者・不合格者の処遇に差をつけていなかった。インタビューした一部の施設・事業所では、介護福祉士合格者、養成施設卒業者（介護福祉士国家試験未受験、不合格者）、無資格者で給与面に差をつけ、介護福祉士資格の取得のインセンティブとしていた。

【その他分野（児童・障害等）】

障害分野の場合、利用者の中には、知的や精神に障害のある方が含まれ、高齢者分野より、コミュニケーションは難しいと担当責任者は捉えていた。利用者の中には、言葉でのコミュニケーションが難しい方もおり、日本人が持っている文化背景等を踏まえた高いコミュニケーション力が求められていた。

③ その他の違い

【子どもの有無】

子どもが産まれて、大黒柱となることを目指す職員の場合、上昇志向が強く役職者を積極的に目指す傾向があるのではという意見が挙げられた。

④ 個別のご意見

- 国籍によってキャリアパスに違いはないものの、外国人介護職員にそのことが浸透していなかった。全ての施設・事業所が、日本人と外国人にキャリアパスの区別はつけていなかった。外国人は役職を希望していないという話も一部聞かれたが、一方で、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」と反応のあった施設・事業所があった。

インタビュー対象者の施設・事業所では、外国人介護職員から「リーダーになりたい」という要望は少なかった。入職当初は、給与面の話や役職に関しての相談があるが、徐々にその相談は聞かれなくなったと話していた。

- 評価制度の見直しを行った

提携している養成施設のアドバイスを踏まえて評価制度を見直した施設・事業所があった。もともとクリニカルラダーを参考にした介護職員のラダー制度が存在していたが、内容が抽象的であった。これでは外国人介護職員には伝わらないことから、わかりやすい表現に見直すことで目指すべき姿を明確にした。これにより、外国人介護職員にも何をすればキャリアアップできるかが一目瞭然で、モチベーションの高い職員がキャリアアップを望むようになっていた。

d) 資格取得に関して

① 全体の傾向

介護福祉士の資格取得の支援は、基本的に日本人職員と同様で、過去問題等の演習、対策講座の実施、受験費用の負担等を行っている施設があった。経過措置対象者である介護福祉士には、再受験してほしいと考える施設・事業所が多かった。経過措置対象者が介護福祉士の資格を保持するためには、「卒業後5年以内に、「介護福祉士国家試験に合格する」か、「卒業後5年間連続して介護等の実務に従事する（実務に従事とは連続従業期間が1,825日以上かつ従事日数900日以上）」必要がある。担当責任者からは、経過措置に関わらず、将来を考えて、「自分のため」に介護福祉士国家試験に合格して欲しいという意見も聞かれた。一方で、外国人介護職員本人からは、5年間従事することで資格取得するため、勉強に対するモチベーションの維持が難しいという話があり、再受験する人は少なかった。担当責任者からは、介護福祉士合格の一番の課題は、日本語であるという意見が挙がった。

その他の資格について、日本語能力試験に関しては、N2相当を希望している外国人介護職員が多かったが、N1を目指す方もいた。また、介護福祉士以外には、介護支援専門員、介護職員初任者研修、実務者研修、喀痰（かくたん）吸引等研修等が挙げられており、支援の状況はさまざまであった。喀痰（かくたん）吸引等、業務に必要となる研修に関しては、費用負担や業務時間として扱われる傾向があった。

また、社会福祉士等、進学する必要がある資格の取得を希望する声もあった。受講希望者や取得希望者は多くないという傾向がみられたが、資格自体を知らない可能性があるという意見もあった。

② グループ別の違い

【養成施設ルート】

養成施設ルートでは、卒業した養成施設が模試や試験対策講座等で卒後のフォローをしているケースがあった。このようなケースでは、入職前から施設・事業所が養成施設と情報の共有し、就学中の学習状況等、さまざまな情報を得ることができていた。

【実務経験ルート（元EPA）】

EPA介護福祉士候補者に対して、公益社団法人 国際厚生事業団（JICWELS）が1対1等で介護福祉士の資格取得支援のフォローを行っている施設もあった。また、EPAのプログラム、テキストの活用、日本語の試験や介護福祉士国家資格試験の対策等もあり、施設・事業所が特別な支援をしなくても、外国人介護職員が資格取得できるよう環境が整えられていた。

③ 個別のご意見

- 介護福祉士国家試験を受験するにあたり法人から受験手続等の説明をすることが重要である。

外国籍の受験者に対しては、ふりがな付きの試験問題の配布、試験時間の延長が認められている。中には、そのことを知らない外国人介護職員もいるため、法人や施設・事業所が伝えていくことも重要であるといった意見もあった。

e) 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／働きやすい職場になるための支援】

<金銭面での支援>

外国人介護職員が直面する金銭的課題に対する支援策の必要性が指摘されていた。これには、普通自動車免許の取得費用、住み始めの住まいへの支援、養成施設の奨学金の返済等が含まれる。社会人生活の初期に発生する多額なものに対しての経済的支援の必要性が挙げられた。

<日本人職員との公平性への配慮>

支援策の提供にあたっては、日本人職員との公平性を確保することが重要であるという課題が挙げられた。外国人介護職員への支援が日本人職員から見て優遇と感じられないように配慮する必要がある。

<長期休暇の取扱い>

外国人介護職員が帰国のために長期休暇を取得することの難しさも課題の一つである。有給休暇等の日数やシフト調整ができる範囲により、提供できる休暇期間が異なっていた。航空運賃が多額になるため、可能な限り長めの休暇が取れるように配慮したいという意見があった。

<奨学金制度との連携>

インタビューした法人では、約 20 施設で運営される奨学金が存在し、外国人留学生と施設とのマッチングを行う制度が設けられていた。この制度は、就学前に就職先を決定せず、外国人介護職員に幅広い選択肢を提供する目的がある。代表法人が奨学金を貸与し、マッチングした施設に奨学金を振替するものであるが、将来の就業先としてマッチングを行う際には、養成施設との連携が必要になることが強調された。

(3) インタビュー後の感想

グループインタビューの方法について、参加者からの意見を把握することや、グループインタビューで十分に自身の意見を話せなかった方について、追加の意見を確認するために補足的にアンケートを実施した。

① アンケート概要

a) 実施の目的

- ・ グループインタビューの方法について、参加者からの意見を把握すること
- ・ グループインタビューで十分に自身の意見を話せなかった方について、追加の意見を確認すること

b) 実施対象者

- ・ グループインタビューに参加した参加者（外国人介護職員、施設・事業所の担当責任者）

c) 方法

- ・ アンケートフォームによる回答（匿名）
- ・ グループインタビューの各回実施後に、施設・事業所の担当者宛にメールで案内を送付した。

d) アンケート内容

- ・ 回答者（外国人介護職員および担当責任者）
- ・ グループインタビューについての感想
- ・ グループインタビューでもっと話したかったこと
- ・ グループインタビューで、他の参加者の話が参考になったか
- ・ 上記の理由や参考になった意見（任意回答、自由記述）
- ・ グループインタビューについての希望や意見

回答は任意としたが、全部で18件の回答があり、内10件が在留資格「介護」の外国人介護職員、8件が施設・事業所の担当責任者であった。

② アンケート結果 ※（自由記述については、文意を損ねない範囲で一部文言の修正を行った。）

<外国人介護職員のご意見>

● グループインタビューでもっと話したかったこと（N=4、任意回答）

話をしたかったことに関して以下のとおり回答があった。

- ・ 家族滞在ビザの手続きに問題はなかったが、難しいのは必要な書類を入手して書類の翻訳にはコストと時間がかかりました。
- ・ 日本の職員と利用者は、外国人介護職員についてどのように考えているのか。
- ・ もっと職員同士の意見交換時間があればいいと思います。

● グループインタビューで他の参加者の発言が参考になったか（N=10、必須回答）

回答者10名の内、6名が「はい」、4名が「いいえ」と回答した。

● グループインタビューで他の参加者の話が参考になった理由や参考になった意見（任意回答、自由記述）

他の参加者の話が参考になったと回答した方の内、3名の方から理由について回答があった。

- ・ 介護福祉士を目指している職員の応援方法。
- ・ それぞれの役割や立場からの視点、悩みや問題を参考になりました。
- ・ 皆の頑張っている姿が動力になってきました。

<担当責任者のご意見>

● グループインタビューで話したいことを話せたか（N＝8、必須回答）

回答者全員が「はい」を選択しており、グループインタビューでは話したいことを話せたと回答していた。

● グループインタビューで他の参加者の発言が参考になったか（N＝8、必須回答）

回答者全員が「はい」を選択しており、グループインタビューで他の参加者の話が参考になったと回答した。

● グループインタビューで他の参加者の話が参考になった理由や参考になった意見（任意回答、自由記述）

他の参加者の話が参考になったと回答した方の内、7名の方から理由について回答があった。

- ・ 外国人労働者が結婚や出産をした時の支援など
- ・ 外国人（日本人含む）の方の借り上げ住宅について
- ・ WEBサイト「にほんごをまなぼう」²の運用・活用方法
- ・ 帰国支援や日本語学習についての取組み
- ・ WEBサイト「にほんごをまなぼう」のサイトで、介護福祉士国家試験対策が開始されたこと
- ・ クリニカルラダーの活用
- ・ 外国籍の方の活躍が多いことを再認識しました。

² 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」を公益社団法人日本介護福祉士会が運用している。

IV. インタビューのまとめ

(1) 外国人介護職員

① ライフステージに関して

今回のインタビューからは、現在の生活面での不安はほとんど聞かれなかった。理由として、在留資格「介護」の方は、来日から複数年経過しており、日本の文化に慣れ、人間関係も構築されていることが考えられる。一方で、家族の呼び寄せを検討している方、シングルマザーで働いている方からは、不安が聞かれた。独身の時には不安なく生活できている場合でも、ライフステージの変化や配偶者・子どもの状況によって事情は変化すると言える。また、今回複数の子育て中の方から、夜勤に関する不安や困難が聞かれた。外国人介護職員の場合、日本に親族がいない、普通自動車免許を持っていない等の理由により、日本人よりも子育てや、夜勤の際の子どもの対応、シングルマザーになった場合の困難は大きいことが予想される。

仕事を続けていくことについては、現在の職場で働き続けたいと希望している方が大半であったが、ケガや病気によって働けなくなるのではないかとという身体面の不安や、日本語の不安、円安の関係から仕送りの面での不安、収入が低いことが不安という回答が複数あった。外国人介護職員は仕送りの事情等により、金銭面の問題はよりシビアであり、外国人介護職員が介護の仕事を続けるかどうかを検討する上では、円安や物価上昇等の社会状況が大きく影響することが考えられる。

施設・事業所内に外国人介護職員が複数人いる環境の方が、相談しやすく、生活面の不安を解消しやすい可能性がある。事業所内に自身以外の外国人介護職員がいないケースでは、外国人介護職員が、気軽に相談できる相手がいないことを不安に感じていた。また、シングルマザーとして子育て中の方は、現在、職場に子育てをしている外国人介護職員はいないが、将来、後輩の外国人介護職員に子どもが生まれたら、グループで助け合える仕組みを作りたいと話していた。子育て中等、類似する状況の外国人介護職員がつながれる仕組みは、当該外国人介護職員を直接支援することが困難であっても、相談できる関係性を作り、安心感につながる可能性がある。

休暇は、事前に相談すれば全員が取得できていた。一方でサービス種別に関わらず事業所規模（従業員数）等の違いにより、休暇中の代替職員を見つけることが困難な状況があり、このようなケースでは、希望に合わせた休暇の取得ができるかが課題となっていた。

育児に関しては、今後の課題が想定された。インタビューでは、将来的に日本に永住するかどうかは決めかねている方が大半であった。子どもがいる方からは、日本語と母国語をどのように教え、どちらの言語を主として育てるか等、教育面での不安があった。また、配偶者が在留資格「家族滞在」の場合、今後、配偶者より子どものほうが日本の生活に馴染み、日本語が堪能となる可能性が高い。これは、家族として日本での生活がしやすくなる半面、子どもが日常生活において親等の通訳を行うヤングケアラーとなる懸念もあると考えられる。

今回のインタビューでは、夫婦ともに在留資格「介護」の夫婦、どちらか一方が「介護」の夫婦等、さまざまであった。どちらかの一方が「介護」の場合、もう一方は「家族滞在」で母国から呼び寄せていた。特に女性が「介護」で、男性が「家族滞在」の場合、出産・育児期間中、女性はこれまでのように就労できず、男性は就労時間の制限があるため、経済面の課題が生じることも想定される。そのため、何かあった時に使える地域資源や福祉サービス等の確認をしておくことが望まれる。

② キャリアパスに関して

インタビューでは、スキルアップのために介護支援専門員を目指したい、社会福祉士や精神保健福祉士の資格を取得したいと考える方や、介護の技術を上げるために研修の機会がもっと欲しいと回答する方も複数おり、全体として、福祉の知識や介護の技術を身につけることに高い意欲を持っていた。一方で、技術や知識の習得に意欲はあるものの、具体的なキャリアのイメージを持っていない方も複数いた。今後、介護職としてのキャリアパスを示すことで、外国人介護職員の希望する学びの方向性やキャリアのイメージが具体化することも考えられる。

なお、母国にて看護の勉強をした方は、将来は看護についても学びたいと考える方がおり、目指す将来像に違いが出る可能性がある。また、現時点では具体的な目標を持たない方でも、同国籍の後輩が入職した場合、先輩として指導したいという回答が複数聞かれたことから、外国人介護職員がいることによって自身の将来についてキャリアパスを描きやすくなることも考えられる。

訪問系サービスの場合、外国人介護職員が少なく、先輩となる日本人職員と常に業務を共にしているわけではないため、将来の自身の働く姿を想像しづらい状況にあると考えられる。しかしながら、重度訪問介護の場合、複数の介護・医療サービスが入り、他の事業所と一緒に仕事をすることもあるため、事業所内の先輩職員や上司だけではなく、他事業所の状況から自身のキャリアを想像することも可能であると思われる。

インタビュー対象者には、「役職者」グループ以外でも役職に就いている方がいたが、全員が施設・事業所よりリーダー等にならないか打診を受けていた。最初は不安があったと話していたが、施設・事業所内でサポートを得ながら、リーダー業務等に取り組んでいた。管理職クラスになった方は、施設から打診があった際、信頼されていると感じてうれしかった、期待を裏切らないように頑張りたいと思ったと話していた。

現在、役職についてない方からは「将来長く働くのであれば役職があった方が、頑張りがいがある」といった意見もあった。外国人介護職員に役職を任せることは、施設と外国人介護職員との信頼関係の強化や、日本に長期滞在することのインセンティブとなる可能性がある。

担当責任者へのインタビューでは、役職者の条件として、日本語でのコミュニケーションに支障がないことがあげられたが、一般の介護職員として働く外国人介護職員からは、リーダーになるには日本語能力の向上が必要という意見が複数聞かれ、日本語能力は、外国人のキャリアアップには大きく影響すると考えられる。また、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も複数あった。日本語の支援にもつながるが、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等、実務に即した日本語の学習機会は、外国人介護職員にとってニーズがあると考えられる。

複数の方から希望が聞かれた社会福祉士等の資格の取得は、大学への進学等が必要になる場合も多く、実行する上でハードルがあると考えられる。介護福祉士以外の資格取得支援はあると望ましいが、介護福祉士としてキャリアアップを目指すためにも、事業所内外での研修等を活用し、外国人介護職員が十分に学ぶ機会があることが望まれる。

③ 資格取得に関して

養成施設ルートの場合、養成施設が未受験者や不合格者に対して模試の実施等の支援を行っているケースもあり、このようなケースでは、外国人介護職員のモチベーションは保ちやすいと考えられる。

元EPAの実務経験ルートの場合、テキスト等がしっかり用意されていたことで勉強しやすい環境にあったと考えられる。元EPAの方々からは、後輩となる「技能実習」や「特定技能」の職員たちにもテキスト配布や勉強会等のサポートをしてほしいとの意見が聞かれた。養成施設とは異なるものの、EPAも入国前後の講習や業務時間内で勉強する時間が設けられていることから、勉強に対するモチベーションは保ちやすいと考えられる。

再受験を阻むものとしては、業務の忙しさ、夜勤や残業による勉強時間の確保の難しさが挙げられた。受験してから年数が経つほど、勉強や受験のモチベーションを維持することは難しくなる。また、施設系サービスの場合、デイサービス等の職種に比べ、労働時間が不規則となり、夜勤業務も発生することから、勉強の時間を作ることやモチベーションを維持することは一層難しくなると考えられる。

養成施設ルートの不合格者からは、就労後、なかなか勉強する時間が取れなかったため、他の方と一緒に勉強する機会があると良いという意見があった。仲間同士や日本人と一緒に勉強する機会が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た。このようなケースでは、施設・事業所側が、再受験や合格のメリットをより分かりやすい形で示すことで、国家試験受験の後押しとなる可能性が考えられる。さらに、ある不合格の方は、施設の職員が再受験の申込をしてくれたものの、十分な勉強ができなかったため、結局受験をしなかったと話していた。受験の手続き等の支援だけでなく、勉強状況のフォローや、勉強時間の確保等の支援も併せて行うことが重要であると言える。

日本語面においては、複数の外国人介護職員が就労後も日本語能力試験を受験しており、関心の高さが伺えた。施設・事業所が日本語の学習等について支援をすることは難しい面もあるが、地域の日本語教室等を利用して勉強している方もいた。一方、令和3年11月時点の文化庁の調査によると、日本語教室が開催されていない市区町村は877であり、約4割の地域が空白地域となっている。日本語のサポートを必要とするのは外国人介護職員に限らず、配偶者や子どもも同様であることから、今後、就労先の選択や定住の条件等に影響する可能性も考えられる。

(2) 担当責任者

① ライフステージに関して

在留資格「介護」の職員は介護福祉士であるため、基本的に日本人との処遇の違いはなかった。住居に関しては、EPA介護福祉士候補者から介護福祉士となり、住宅手当の支給対象となったことを機に寮からアパートへ引っ越したケースがあった。アパート等の賃貸契約では、外国人であることを理由に契約を断られることがあり、法人が保証人になる等の対応を行っていた。外国籍の住宅賃貸契約に関する課題は、家賃責務保証サービスの一般化や行政による住居支援制度の整備等、入居差別解消の取組みが進んでいるものの、地域によっては今後も施設・事業所の支援が必要となることが想定される。

休暇は、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。今回のインタビューでは、1カ月程度休暇を取得できる施設・事業所が多かったが、長期休暇を取得するには、シフト調整等をおこなう必要があるため、事業所規模（従業員数）により、調整の負担感が異なる。

結婚等によるライフステージの変化では、交際相手が自身と同様に日本で就労している場合が多く、居住する地域が異なる場合がある。このため、結婚を機に、どちらかが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との意見があった。このため、結婚を理由に退職となるケースも一定数あると考えられる。

また、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、収入・生活面の不安がある。男性が在留資格「介護」の場合、妻の出産前後もフルタイムで就労が可能であるが、女性が「介護」の場合、自身が出産を行うことから、夫婦ともに就労制限がある状態となる。現在のところ、これによる課題は浮き彫りになっていないが、収入による生活面の不安は抱えやすいと考えられる。

今回のインタビューではシングルで子育てしている職員がいる施設・事業所があった。現在のところ特別な配慮はしていないものの、今後、日勤帯に勤務形態を変更する必要があると、所得低下等の想定される課題に対処しようとしているところだった。外国人の場合、特別な事情を除き、親の「家族滞在」は認められない。そのため親に育児を手伝ってもらい、子どもを預かってもらう等の支援を得ることは難しい。勤務時間の調整や急なシフト変更への対応等、施設・事業所の理解は不可欠である。施設・事業所にとっても、本人にとっても、当初想定していた就労ができないことで、結果的に帰国となる可能性も考えられる。今回のインタビューでは、未就学児が多かったが、就学児に関しては、学校での受入れが円滑にできるように、行政や学校の手続き等において支援が必要になる場合もあると考えられる。

さらに、在留資格「家族滞在」の配偶者等への支援については、就労先の紹介を行っている施設・事業所があった。保有しているスキルや日本語能力等を考慮した業務内容を提供することが可能であれば、施設・事業所としては、「家族滞在」で来日する配偶者の雇用も検討の余地があると考えられた。

移動手段については、地域により実情が異なり、公共交通機関が少ないことが課題となっている地域においては、主な移動手段が自動車等である。普通自動車免許の取得や車の購入について外国人介護職員から相談を受けたケースでは、普通自動車免許取得や購入に関する費用が高額となることから経済面での負担を理由に断念していた。普通自動車免許取得は合宿で取る方が安価ではあるが、その場合、長期休暇を取得する必要があると、有給内での休暇取得が難しくなる。現在のところ、施設・事業所の職員が病院等の送迎を行っているが、対応には限界があると考えられる。

② キャリアパスに関して

処遇と同様、基本的にキャリアパスも日本人と同様の考えであった。しかし、ある施設・事業所では、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」との反応があったと話しており、施設・事業所のキャリアパスや外国人介護職員に対する期待が正確に伝わっていないことが考えられた。「外国人介護職員からキャリアアップの希望がなく、望んでいないと思われる」との意見もあり、前段の話を踏まえると、本当に望んでいないのかは確かではない。役職に就くことを望んでいないケースでは、職場を取りまとめる必要があることの不安、語学力についての不安を感じていることが理由に挙げられていた。役職者としての能力は十分あっても、上記の理由から役職に就くこ

とを辞退していた。

また、もともとあったクリニカルラダーの表現を外国人介護職員向けに見直した施設・事業所があったが、上昇志向が強い職員は、そのラダーを着々と進めて昇進しており、外国人介護職員にキャリアパスを正しく伝える方法として効果が見られていた。

その他、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。役職者になると、今までの関係とは異なり、発言が重く捉えられることや、悩みごとの相談等が増えるため、意図をより正しく捉える必要がある。そのため、ミスコミュニケーションが発生しない事を重視する施設・事業所が多いことがわかった。

また、外国人介護人材の多くは20～30代であり、結婚・出産・育児等が重なる時期でもある。まずはライフステージが変化しても働き続けられることが重要で、キャリアアップまで意識が及んでいないとも考えられた。

訪問系サービスは外国人介護職員の就労者が少ないため、訪問系サービスにおける外国人介護職員のキャリアパスは未確立な部分が多いと思われる。今回のインタビュー対象は、訪問介護と訪問入浴の事業所であったが、他事業者を含めた多職種、複数の事業所との連携が重要となる。また、個人や少人数でサービスに入ることになるため、キャリアアップには多職種等との調整能力が重要となる。特に、訪問介護員でサービス提供責任者になるためには、その場の状況を判断し、電話にて関係者と調整する能力が必要となる。多くの外国人介護職員は日本語面での課題を抱えているが、在宅介護の場合、1人で調整することが多いため施設系サービスよりも高い日本語力、判断力、対応力が求められると考えられる。

③ 資格取得に関して

養成施設ルートでの在留資格「介護」の外国人介護職員のなかには、国家試験の未受験者や不合格者も含まれている。国家資格未受験者や不合格者のうち、就労後に再受験をする職員は少なく、施設や事業所は職員に再受験を望むものの、そのための積極的な取組みは見られないのが実態である。この状況は、日本人職員においても同様である。経過措置の場合も介護福祉士として働いており、国家試験の再受験を施設から強制することはできないという事情もある。加えて、受験に対するモチベーションは個人によって大きく異なっている。

一方で実務経験（元EPA）ルートは、EPA等のカリキュラムがあり、国際厚生事業団（JICWELS）や、法人のプログラム等で資格取得に向けての体制は担保されていると言える。そのため、EPAの外国人介護職員に対して行う施設・事業所側の支援は、シフトの調整、精神面のサポートを行うことが主であった。

「技能実習」や「特定技能」は、在留資格「介護」に切り替えることで家族を呼び寄せられることが資格取得を目指す上でのモチベーションにつながっていると考えられる。実務経験ルートの場合、国家試験に関する学習は外国人介護職員による自学自習のケースが多くあるが、外国人介護職員へのインタビューの結果からも学習支援を求めている実態があった。

今後、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、外国人留学生の減少を懸念しているという回答があった。

これまで、養成施設ルートの場合は、法人、施設・事業所が積極的に学習支援を行うことは少なかつ

たとえられるが、今後、施設・事業所においても養成施設と連携して、留学生のモチベーション向上や介護福祉士の魅力を伝えるために積極的に関与する必要があると考えられる。養成施設との連携を通じて資格取得や学習支援のノウハウを蓄積することにより、他の在留資格の職員の受入れも容易になると考えられる。

また、施設・事業所は、専門性を有する外国人介護職員には長く働き続けてほしいと考えていることから、外国人介護職員の将来を見据えた資格取得等の支援やキャリアパスの仕組みを整えていく事も非常に重要となると考えられる。資格取得後のメリットとして、一部の施設では資格の有無だけでなく試験の合否によって、手当等に差をつけていた。このような取組みも国家試験合格に対するモチベーション向上に寄与すると考えられる。

V. ガイドブックの作成

1. 作成の目的

介護福祉士の有資格者である在留資格「介護」で働く外国人介護職員が、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把握し、支援の在り方を課題別に整理・検討した上で、施設・事業所の参考となるガイドブックを作成した。

(1) 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

(2) 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

2. ガイドブックの内容の検討

(1) 委員からのご意見

- ・ ガイドブックの趣旨
 - 施設・事業所の方が参考になる情報を掲載できれば良い。
- ・ 在留資格「介護」の取得ルートと特徴
 - 養成施設が少ない地域だと養成施設ルートの外国人介護職員の確保が困難になる可能性がある。実務経験ルートの介護職員の確保も重要であると考えられる。
- ・ ライフステージに応じた対応
 - 在留資格「介護」として勤務して、条件を満たすと永住権を取得できる。永住権を取得すると、介護職員としての業務に限定されずケアマネジャー等、他の仕事にも就くことができる。そのような説明も必要になると考える。
 - 在留資格「介護」の次に永住権を取得すると家族帯同者の労働時間の制限もなくなることを書く必要があると考えられる。
 - 家族滞在で配偶者を呼んだ場合は、日本語能力が十分でないこと等で就職に困ることがある。その際は、自分たちの施設で雇用をすることも視野に入れることを掲載した方が良いと考える。

3. ガイドブック

作成をしたガイドブックは、以下の通り。



◆◆ 目 次 ◆◆

1 ガイドブックの趣旨 p.1

- 在留資格「介護」になるまで
- 在留資格「介護」の特徴と必要な配慮

2 長期就労のための支援とライフステージに応じた支援 p.2～7

- 長期休暇
- 病気・離婚
- 結婚・家族滞在
- 免許取得
- 出産
- 多様な働き方の推進
- 育児

3 キャリアパス構築の支援 p.8～9

- 外国人介護職員のキャリアパスに対する考え方
- キャリアパスを伝える工夫
- 役職者を目指す外国人介護職員の育成

4 資格取得の支援 p.10～11

- 合格者の状況
- 外国人介護職員のニーズ
- 施設・事業所の役割

5 外国人介護職員から見た介護福祉士の専門性 p.12

ガイドブックの趣旨

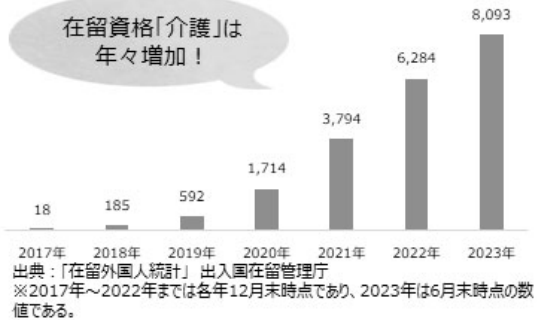
本ガイドブックでは、介護福祉士国家資格を有する在留資格「介護」の外国人介護職員が、日本の介護現場において、更なる活躍ができるよう、起こり得る事柄や必要な支援などを紹介しています。専門性を有する貴重な人材だからこそ、定着には施設・事業所の理解と支援が必要です。

在留資格「介護」になるまで

外国籍の方にとって、在留資格「介護」は、来日当初から取得できる在留資格ではありません。主に、「留学」で来日し、介護福祉士養成施設などで就学した後、在留資格「介護」に切り替える方が多いです。

現在では、実務経験ルートによる介護福祉士取得者も在留資格「介護」に切り替えることができるため、在留資格「介護」で就労する外国人は年々増えています。

在留資格「介護」は年々増加！



【主な取得ルートと特徴】

- 留学** → **介護**
- 介護の知識・技術を体系的に学び、就職前から介護の適性を確認することができる。
 - 現在は経過措置により、卒業することで介護福祉士の資格取得が可能である。このため、未受験者・不合格者も含まれる。
 - 法人や自治体などの奨学金を受けている場合が多い。

- 特定活動** → **介護**
- 公益社団法人国際厚生事業団（JICWELS）が学習支援や巡回訪問を実施している。
 - 介護福祉士合格を目指しており、国家試験対策も行われる。
 - 2回不合格の場合、在留できなくなるため、「技能実習」や「特定技能」に在留資格を切り替えて、「介護」を目指す方がいる。

- 技能実習** → **介護**
- 監理団体による支援はあるものの、基本は受入れ施設・事業所が技能を移転する。
 - 介護福祉士国家試験受験までに3～5年間就労することから、介護の知識・技術は修得している。
 - 技能実習生の中には、母国で看護経験を有する方がいる。
 - 国家試験勉強は施設・事業所や本人が行う。

在留資格「介護」の特徴と必要な配慮

在留資格「介護」の外国人介護職員は、介護福祉士資格を保有している専門性の高い人材です。日本で更なる知識・技術の習得を目指す方やキャリアを積みたいと考えている方もおり、将来にわたって日本に在留する方も多いです。日本人と変わらず、結婚、出産、子育てを経験するなど、ライフステージの変化が起こり得ます。また、離婚や病気を経験する場合もあります。一方で、外国人の場合、在留資格の範囲内において、我が国での活動が認められていることから、介護職として就労できなくなった場合、家族の介護が必要になった場合など、日本人以上に就労が難しくなる可能性があります。また、言語や文化的背景が異なることから、さまざまな手続き（役所、病院、学校、教習所など）に苦労する場合もあります。外国人介護職員が、日本において、更に職場において、安心して働き続けるためには環境整備が必要です。

本ガイドブックでは、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」によって明らかになった、在留資格「介護」の活躍支援に向けた課題をもとに、23か所の施設・事業所に協力いただき、起こり得る事柄やその支援について整理しました。

長期就労のための支援とライフステージに応じた支援 p.2

キャリアパス構築の支援 p.8

資格取得の支援 p.10

長期就労のための支援とライフステージに応じた支援

在留資格「介護」の外国人介護職員は、日本で介護の専門職として活躍することを望んでいる方が多いです。家族滞在が可能となるため、日本に家族を呼び寄せる、家族を形成するなど、長期在留する可能性も高くなります。長期就労のための支援、さまざまなライフステージの変化とそれに対応する支援について紹介します。

さまざまなライフステージ



長期休暇

外国人介護職員は家族と離れて暮らしているため、母国に帰りやすい環境を整える必要があります。多くの外国人介護職員は、1～2年に1回1か月程度の休暇取得を希望しています（国や地域によっては移動だけで数日かかる場合があり、2週間では短いとの声があります）。

一方で、24時間365日稼働している介護現場で、長期休暇を取得するには調整が必要になります。あらかじめ、外国人介護職員の希望を確認し、どこまで対応が可能か検討のうえ、外国人介護職員・日本人介護職員双方に丁寧な説明が必要です。法人としては取得できるようにしていても、本人が申請しづらいと感じている場合もあります。

多くの施設・事業所では、長期休暇の取得は有給休暇で対応しています。ただし、1か月程度の休暇を取得すると有給休暇が足りなくなるケースもあり、その場合は無給休暇としている場合が多いようです。就労1年目は有給休暇日数が少ないことから、長期休暇をとって帰国するのは2年目以降と話し合っている場合もあります。

ここは注意が必要です！

- 有給休暇では不足する場合もあるため、休暇の仕組み（有給付与の考え方、残日数、5日間の法定休暇、病気の時は傷病休暇が使えるなど）について丁寧な説明が必要です。
- 夫婦や親族が同じ施設・事業所で就労している場合は、休暇のタイミングが同時期になるため、更なる調整が必要となります。
- 国の情勢によっては、予定していた日に帰国できない可能性もあります。余裕をもったシフト調整が必要です。
- 長期休暇は必要な配慮ですが、現場の人員体制などによっては、他の職員に負担がかかり不満を持つ可能性があります。

こんな工夫をしています！

国によって休み希望の時期が異なるため、外国人介護職員が1か月程度休む代わりに、日本人介護職員は年末年始休暇を取得するなど、お互い協力しあってそれぞれが長く休めるよう工夫しています。



有給が限られているので、リフレッシュ休暇や特別休暇をあわせて、長期休暇を取得できるようにしています。

「ホームリープ制度」を導入しています。外国人介護職員が費用の心配をせずに気兼ねなく帰国できるよう、帰国にかかる費用を法人で負担しています！



結婚・家族滞在

外国人介護職員は来日時、20代で独身の方が多いです。インタビューにおいて、就労後に結婚した場合は同国籍同士の結婚が多く、「夫婦ともに日本で就労している」場合と、「配偶者が母国にいる」場合があります。

「配偶者が母国にいる」場合は、日本で一緒に暮らしたいという希望が多く、「家族滞在」の在留資格で呼び寄せることができます。外国人介護職員自身は日本語でのコミュニケーションに支障がなくても、配偶者は日本語を話せない場合が多く、生活のしづらさ、就労先が見つからないなどの困難を抱えることがあります。

ここは注意が必要です！

- 「夫婦ともに日本で就労している」場合、2人の勤務先が離れていることはよくあります。結婚を機により賃金が高い、利便性が良い勤務地に移動することがあります。

結婚はおめでたいことですが、結婚＝退職・転居になる可能性が高いことも想定が必要です。

引き続き定着してもらうためには、働きやすい職場環境（休暇のとりやすさ、子育てサポート、キャリアアップ支援など）を整えることが重要です。



こんな工夫をしています！

配偶者の就労先の斡旋をしています。法人内に、建設関係の法人があり、配偶者が週28時間就労しています。



配偶者も介護に関心があったため、同じ法人内の別事業所で、介護助手のような形で雇用しています。もっと働きたいという意欲があるため、就労時間を増やせるように、「特定技能」試験を受けてもらうことを検討中です。



コラム：どうしたら日本でずっと生活できますか？

日本で長期的な生活を継続する上で、「永住者」の在留資格を取得することはさまざまなメリットがあります。現在、日本にいる外国人のおよそ30%は永住者です。永住要件の1つに、就労資格や居住資格をもって10年以上日本に在留していることがあります（「技能実習」「特定技能1号」は除く）。

◆外国人の永住要件について

永住許可に関するガイドライン 出入国在留管理庁 ([moj.go.jp](https://www.moj.go.jp))



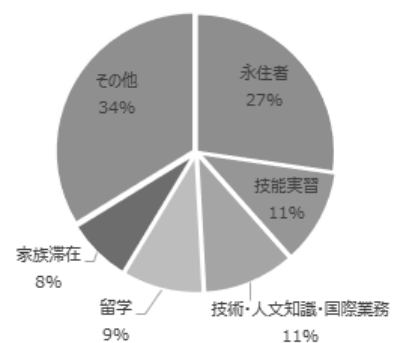
外国人が感じる「永住者」取得のメリットには以下のような内容があります。

- 在留期間の制限がない
- 就労制限がなくなる
- 社会的信用度が上がる
- 配偶者の就労制限がなくなる（週28時間以上働くことができる）
- ローンや融資などが有利になる

※介護職からケアマネジャーに転換する方は、「技術・人文知識・国際業務」の在留資格で従事している場合があります。

※「永住者」であっても、外国籍者には現在参政権はありません。

※上記は一般的なメリットとなります。人や地域によっては、多少の差があります。



在留外国人の在留資格別構成比
出典：出入国在留管理庁 令和5年6月末時点

出産

はじめての出産は、誰にとっても不安なことが多いです。外国人介護職員の場合、日本ではじめての出産に加え、家族などの付き添いがない状態が考えられます。病院の選定や各種手続きなどに困ることもあります。

【出産・育児に関わる制度】 *カッコ内は問合せ先

- 出産手当金（健康保険組合など）
- 出産育児一時金（健康保険組合など）
- 出産時育児休業給付金（ハローワーク）
- 育児休業給付金（ハローワーク）



出産場所は、日本の場合も母国の場合もあります。

日本で出産する場合は病院の選定、受診や手続きなどに付き添いが必要になることがあります。また、海外で出産する場合は、給付などの支給申請は可能ですが、日本国内の銀行口座を入金先に指定する必要があります。手続きするためには書類の翻訳も必要となります。

ここは注意が必要です！

- 申請には、個人が申請するものと会社が申請するものがあります。その違いや書類の記入方法はわかりづらいため、支援が必要な場合があります。
- 外国人介護職員が女性で、配偶者が「家族滞在」の場合、出産・育児期間中、女性はこれまでのように就労できず、男性は就労時間の制限があるため、経済面の課題が生じることも想定されます。

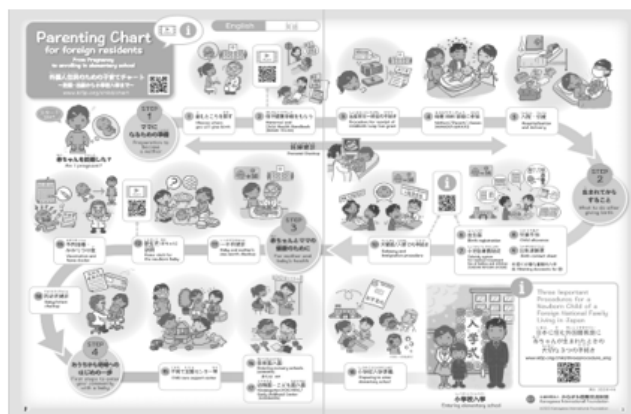


コラム：出産・育児に関して、活用できるサイトやパンフレットなど

日本での子育ての流れは母国とは異なる場合があります。現在、さまざまなところで制度説明の多言語化が進められていますので、困ったときは一度インターネットで検索してみることをおすすめします。

【出産・子育てに関する制度について】

- 出入国在留管理庁
外国人生活支援ポータルサイト「出産・子育て・教育」 | 出入国在留管理庁 (moj.go.jp)
- 公益財団法人かながわ国際交流文化財団
外国人住民のための子育て支援サイト (kifjp.org)
イラストを多用しており、動画もあるため、わかりやすいです。



「外国人住民のための子育てチャート～妊娠・出産から小学校入学まで～」
出典：公益財団法人かながわ国際交流文化財団

育児

出産と同様、はじめての日本での育児は不安が大きいです。特に、母国から子どもを呼び寄せた場合、子ども自身も環境の違いに戸惑い、外国人介護職員が対応に苦慮することが考えられます。

ここは注意が必要です！

- 就学児を母国から呼び寄せる場合、子どもは日本語が話せない場合が多いです。地域の学校に外国人児童の受入れ体制があるか、日本語教室があるかは予め確認しておく、受入れがスムーズになります。

こんな工夫をしています！

法人内に保育所がないことから、近隣の保育所と契約し、優先的に入園できるようにしています。 ※国籍関係なく実施



法人内で、育休中の職員向けに交流会を実施しています。育休中は職場とのつながりが薄くなり不安を感じることから、職場の様子を聞いたり、先輩ババママに相談したりする機会を設けています。
※国籍関係なく実施

ライフステージには想定外がつきもの！

国籍関係なく、人生に想定外の出来事はつきものです。外国人介護職員の場合、就労が困難になるような出来事が起きると、帰国しなければならないこともあります。施設・事業所と一緒に考えることで、就労継続も可能となるかもしれません。

病気



- 病気になっても、言語面の不安や治療費が高額になることを懸念して、受診しない場合があります。受診しないことにより、重症化することがあります。
- 特に、婦人科系など、症状によっては人には相談しづらい、説明しづらい内容があります。
- 病気の内容によっては、母国での治療を希望することがあります。その場合、日本の病院から母国の病院への情報提供（紹介状の記載）、傷病手当に必要な証拠書類の翻訳が必要になります。

立地的に車がないと不便なため、病院までの送迎や受診時の付き添いをしました。傷病手当や医療保険についても説明しました。



離婚



- 職員が離婚などから一人で育児をする場合は、親族のサポートを受けることが困難なため（原則、配偶者と子ども以外を「家族滞在」で呼ぶことはできない）、業務面での配慮が必要になります。
 - 日勤帯中心のシフト調整
 - 時短勤務
 - 子どもの発熱などによる急な早退や休暇への対応
- 一人での育児が難しい場合、子どもを帰国させて就労を継続する場合もあれば、外国人介護職員自身が帰国する可能性もあります。

【活用できるサイトなど】

- ① 多言語で外国語の通じる医療機関の案内や日本の医療福祉制度の案内
AMDIA国際医療情報センター (amdamedicalcenter.com)
- ② 外国人生活支援ポータルサイト「医療」 | 出入国在留管理庁 (moj.go.jp)



免許取得

さまざまなライフステージに応じて、地域や職場で長く生活・就労するためには、生活のしやすさが重要であり、生活するうえで移動手段の確保が必要になります。

住居と職場が近い場合であっても、買い物や最寄り駅までの交通手段はあるか、配偶者や子どもがいる場合は職場や学校が近いかどうかは、定着を考えるうえで欠かせません。公共交通機関の少ない地域の場合は、自身で移動手段を用意することになります。自転車は比較的すぐに利用できる乗り物ですが、バイクや自動車は運転免許が必要になり、費用もかかることから、計画的な取得が必要になります。

バイク（原付）

比較的短期かつ安価に免許証が取得できます。試験は適性、学科、技能があり、地域によって学科試験は、日本語、英語、中国語などでの受験が可能です。

バイク購入後は、安全のため、任意保険に入ることが望ましいです。



自転車

自転車は多くの方がすでに保有していることが多いですが、自転車保険に入っていない場合があります。2021年10月1日時点の国土交通省の調査によると、34都道府県・2政令指定都市において条例で自転車保険加入を「義務」または「努力義務」としています。

安全のため、保険に入ることが望ましいです。



自動車

教習所で講習を受けて免許を取得します。免許の取得には、時間と費用がかかるため、計画的な取得が必要です。自動車購入後は任意保険に入ることが望ましいです。

【取得方法】

- 母国で免許を取得している場合は、試験が一部免除になる場合があります。
- 日本で新規に取得する場合は、「通い」か「合宿」で取得します。地域（都道府県単位）によっては日本語以外でも受験可能ですので、事前に確認するとよいです。

実際に取得している人は、養成施設卒業から就職までの間に取得する人が多いようです。



コラム：他法人や地域との連携の重要性

外国人介護職員が多い法人では、これまでの経験から、対応や支援のノウハウが蓄積され、さまざまな配慮がなされています。小規模な施設・事業所は職員数が少ないなどの事情から、配慮がしづらい場面もあると思います。そのため、これからは他法人や地域と連携することが重要になってきます！

- 地域の保育所を保有する法人と契約し、企業主導型の枠を活用し、自法人の職員の子どもの優先的に入所できるようにしている。（熊本県熊本市）
- 地域住民が外国人のバディ（相棒）となって支える仕組み（愛知県高浜市）
[公益社団法人 트레이ディングケア ～ 共に生きる 共に働く\(Live together Work together\)](#)
- 地域にある外国人と日本人のシェアハウス（大阪府大阪市）
[コモンフルール（CommonFleur） | 人生100年時代の新しい形のシェアハウス |](#)
- 社会福祉連携推進法人制度による人材確保・育成の仕組み
[社会福祉連携推進法人制度 | 厚生労働省 \(mhlw.go.jp\)](#)



多様な働き方の推進

先に見たような結婚、出産、育児などのライフステージの変化に対応しながら就労を長く継続するには、働きやすさが大切です。介護現場には、外国人介護職員を含めて、さまざまな方が就労しており、多様な働き方、柔軟な勤務形態が求められています。さまざまなライフステージを経ても継続して働き続けられるよう、職場環境を整えていく必要があります。

外国人介護職員のニーズ

【宗教について】

- 勤務時間内にお祈りする時間と場所を設けてほしい
- ヒジャブは着用のまま働きたい
- 調理内容によっては、禁忌食が含まれるため、味見は難しい

【勤務時間について】

- 育児で夜勤が難しい、時短勤務をしたい
- 勤務地が離れており、交通手段がないため、夜勤は避けたい（夜間に一人で帰宅することを避けたい）

【キャリアについて】

- 将来的には、ケアマネジャーや相談員にもチャレンジしたい
- 他のサービス種別を経験したい

【その他】

- 子どもの急病などでは、サポートがほしい

こんな工夫をしています！

訪問介護の利用者には、あらかじめ、業務中お祈りさせてほしいこと、ヒジャブは着用のままであること、調理できないものがあることを伝え、理解してもらったうえで担当になります。
お祈り際には、利用者から見える場所で行っており、職員・利用者ともに配慮しています。



育児により就労時間を変更しなければならなかったため、本人と相談のうえ、デイサービスに転籍してもらいました。日本人介護職員も同様ですが、育児期間中の職員が働きやすいよう、法人全体で考えています。



外国人介護職員の声

自身も夫も在留資格「介護」のAさん

夫も在留資格「介護」で日本に滞在しています。もともと別の地域で働いていましたが、結婚を機に私の住む地域へ引っ越してきました。その後、出産しましたが、夫も育児休暇を取ることができて、現在は夫婦で家事・育児を分担しています。

「家族滞在」で配偶者、子どもを呼び寄せたBさん

最近、母国から夫と子ども（小学校中学年）を呼び寄せました。夫も子どもも日本語はまだ話せません。同じ出身国の外国人が地域に少ないのですが、法人が、行政が主催する外国人交流会の情報を教えてくれたり、地域の日本語教室の情報を教えてくれて、夫とともに参加しています。子どもの学校が外国人児童に対応できるか不安でしたが、施設の管理者が小学校に問い合わせをしてくれて、手続きも一緒に行いました。学校を決めてから住まいを選びました。

シングルマザーのCさん

シングルマザーとして働いています。親族が日本にいないためサポートを受けられない状況です。夜勤が難しいため、時短勤務に変更し、子育てと両立しながら働いています。今後望む支援は、外国人介護職員同士で助け合えるような仕組みです。子どもが成長したら、リーダーを目指してキャリアアップしたいと考えています。

キャリアパス構築の支援

外国人介護職員に長く就労してもらいたい場合、将来像を描けるようにキャリアパスを示す必要があります。キャリアパスは入職時に示すことが重要ですが、外国人介護職員の場合、入職時と在留資格を更新するタイミングでは理解力が異なる可能性もあります。キャリアパスの伝え方、活躍する職員をどのように増やすかについて紹介します。

外国人介護職員のキャリアパスに対する考え方

外国人介護職員に限らず、働く人の目的は様々です。介護の知識・技術を高めたい人、将来は介護職以外も経験したい人、母国の家族のために働いている人などがいますが、何をモチベーションにしているかを把握していると、キャリアパスを示しやすくなり、本人の希望も反映しやすいです。面談を適宜実施している施設・事業所は多いと思いますが、日ごろの悩みだけでなく、将来の展望についてもしっかり確認しておくことが有効です。

望むキャリア例

- 介護職として、さらに知識・技術を高めたい！
- 後輩の外国人介護職員（特に同国籍）の育成・指導に関わりたい。海外から来る方の通訳も担当したい！
- 相談員にも関心がある。社会福祉士や精神保健福祉士を取得するため、通信で大学に通いたい！
- 介護支援専門員として、利用者を支えたい！
- 母国で看護師資格を有していたため、看護師への転身も検討している。試験は難しいのは理解しているが、いつかチャレンジしたい！

ここは注意が必要です！

- 目の前の仕事に追われて明確なキャリアイメージが持てない場合があります。
- 外国人であることを理由に役職に就けない、キャリアを積めないと考える人がいます。キャリアについて質問すると「関心がない、考えていない」と答えてしまいがちですが、実際は「関心がないのではなく、そのような未来があることを認識していない」場合があります。
- 訪問介護や訪問入浴などの場合、同じ時間帯で共に過ごす職員が少なく（外国人介護職員も少ない）、同僚と交流する機会も少ないことから、キャリアパスが描きづらいことがあります。

キャリアパスを伝える工夫

日本人介護職員でもキャリアパスはわかりづらいものです。外国人であることを理由に特別に作る必要はありませんが、外国人介護職員の中には、自身にキャリアパスがあることを認識していない方もいます。キャリアパスをイメージしてもらうための工夫は必要です。

ここは注意が必要！

- 国籍によっては、給与を見せることに抵抗がないため、収入面の違いがトラブルになる可能性があります。キャリアパス、人事考課を示しながら、何故今の職位なのか、評価なのか、説明できるようにしておく必要があります。
- 入職時に説明はしていても、当時は日本語がよくわからず、理解が十分ではない場合があります。在留資格更新やライフステージが変化するタイミングで、改めて説明することで、お互いの認識確認ができます。

こんな工夫をしています！



もともとあったクリニカルラダー（介護職用）は内容が抽象的で外国人介護職員にはわかりづらいものでした。基準自体は変更していませんが、表現を具体的に、わかりやすい内容に見直し、目指すべき姿を明確にしました。結果的に、日本人にとってもわかりやすくなりました。

役職者を目指す外国人介護職員の育成

現在、外国人介護職員の中には、施設・事業所の中核的人材として重要なポストを任される方が増えてきました。

役職者の条件としては、第1に利用者や職員への対応など介護のスキルと人間力を挙げているところが多いですが、次に、日本語でのコミュニケーションに支障がないことが挙がってきます。日本語能力は、外国人介護職員のキャリアアップに大きく影響すると考えられます。

実際の職員のニーズ

- リーダー研修をしてほしい。特に、日本語で部下や後輩を指導することになるため、使用している日本語が指導の場面でも適切か確認したい。
- 管理職になった場合、日本の制度や法律などの知識が必要になるため、研修などで学べる機会がほしい。
- リーダーになりたい気持ちはあるが、日本語の面からまだ自信がない。
- ロールモデルとなる方がいると安心する。役職者にもなれるということは、やりがいにつながる。

こんな工夫をしています！

役職者を打診するとき、外国人介護職員1名だけでは、本人の不安が大きく、断られることがあります。そのため、素質のある2名の外国人介護職員両方をリーダーにすることで、不安や孤立の解消を行っています。



外国人介護職員は日本人介護職員との関係性の悪化をおそれ、改善内容などの指摘をためらうケースがあります。リーダーになった直後は、特に新しいリーダーを応援できるような雰囲気づくり、リーダー研修を通して本人の意識を変えていくようにしています。



【こちらも参考にできます】

- [外国人介護職員がいきいきと活躍できる職場づくりとは？](#)
- 出典：三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社



外国人介護職員の声

管理職になったDさん

いつかは管理職になりたいと考えていましたが、想像よりも早く機会が訪れました。業務をしている中で、信頼されていると実感し、もっと頑張ろうと思うようになりました。外国人介護職員も、ただ目の前の業務をすればいいと思うのではなく、もっと上を目指してほしいです。「自分は無理だ」と最初からあきらめないでほしいです。自分達で作ってしまった壁を壊してください。

リーダー職になったEさん

リーダーになった当初は、自分にできるのかという不安を感じていました。しかし、施設長や先輩リーダー、他の職員のサポートを受け、リーダー研修に参加することを通じて、能力が上がってきたと感じます。リーダーとして、他の外国人介護職員のロールモデルになりたいと思っています。加えて、利用者に適切なケアをできるようにして、利用者が毎日楽しく過ごせるようにしたいです。

令和4年度事業では、10名の介護福祉士の活躍状況が取り上げられています。



「専門性を活かして在留資格「介護」で働く外国人介護職員活躍事例集」
出典：公益社団法人日本介護福祉士会



資格取得の支援

日本での長期在留を目指す場合、介護福祉士であることが必要になります。現在は、養成施設ルートの経過措置期間が設けられているため、介護福祉士養成施設の卒業者は国家試験を未受験・不合格であっても介護福祉士として就労できますが、経過措置終了後は、国家試験に合格しなければ介護福祉士になることはできません。国家試験対策は本人だけでは難しい場合もあることから、施設・事業所として関わる方法について紹介していきます。

合格者の状況

現在、介護福祉士として就労できる在留資格は、在留資格「介護」と「特定活動（EPA）」のみです。「特定活動（EPA）」は介護福祉士国家試験の合格が必要ですが、養成施設ルートの場合、現在は国家試験が未受験または不合格であっても、在留資格「介護」として在留し続けることができます。しかし、今後、経過措置期間が終了した場合、養成施設ルートも国家試験の合格が在留資格「介護」の要件となります。未受験者、不合格者からは「経過措置期間があるから、国家試験を受験しない」という声も聞かれます。今後に向けて、国家試験に対するモチベーションを高めていくことが必要になります。

【養成施設ルート（留学生）の合格率】

	総数		
	受験者数	合格者数	合格率
第33回	1,895	646	34.1
第34回	2,615	657	25.1
第35回	3,076	1,425	46.3

出典：介護福祉士国家試験養成施設等別合格率（厚生労働省）

【EPA介護福祉士候補者の合格率】

	全体		
	受験者数	合格者数	合格率
第33回	953	440	46.2
第34回	1,014	374	36.9
第35回	1,153	754	65.4

出典：第35回介護福祉士国家試験におけるEPA介護福祉士候補者の試験結果 別添1（厚生労働省）

【再受験のハードルは高い…】



就労しながらの勉強、合格は大変です。外国人介護職員からは、再受験をしない理由として、以下の声がありました。

- 業務が忙しくて勉強時間を確保することが難しい。夜勤明けは特に無理。
- 勤務時間が変則的であるため、定期的な勉強時間の確保が難しい。
- 日本語能力試験の学習を優先したい。
- 経過措置により5年間就労すれば介護福祉士になれるため、試験勉強よりも目の前の業務や実務上での技術力向上を優先したい。

外国人介護職員のニーズ

国家試験の学習について、EPA介護福祉士候補者は外部のサポートがあり、養成施設の留学生は教員からの支援を受けることができます。しかし、養成施設卒業後や他の在留資格から介護福祉士を目指す場合は、基本的に外国人介護職員本人が自律的に学習に取り組まなければなりません。学習を進める上でわからないことは出てくることから、施設・事業所においてわからないことを教える、一緒に勉強するなどの工夫があると、外国人介護職員のモチベーションが保ちやすくなると考えられます。

【外国人介護職員の声】

- 母国語でのテキストや解説があるとよい
- 「社会の理解」が難しく、解説してほしい
- 他の職員との学習会があるとよい
- 外部の勉強会に参加できると嬉しい
- 専門用語や分からない問題を教えてほしい

EPAで来日しましたが、不合格となり、帰国しました。どうしても諦めきれず、技能実習で再度入国しましたが、勉強の不安がありました。そのため、介護福祉士国家試験のサポート体制がある施設・事業所を選びました。



施設・事業所の役割

国家試験は、外国人介護職員本人が受験するものではありませんが、施設・事業所のサポートがあると、受験率や合格率が高まる可能性があります。

特に、「技能実習」や「特定技能」の外国人介護職員は制度上、介護福祉士の取得を目的としていないことから、体系的な学習機会が十分ではなく、一人で勉強し合格するのはハードルが高いと考えられます。

【施設・事業所に求められること】

心構え

- 法人として、なぜ合格してほしいかを言葉にして伝える

費用などの補助

- 受験費用の一部補助
- 申込み手続きの支援

養成施設との連携

- 養成施設と連携し、補講や対策講座などを受講できる仕組みづくり

インセンティブの検討

- 資格手当や報奨金などで給与面で差をつける
- 人事考課に反映

【ミニコラム】

外国人介護職員は、介護福祉士国家試験以外にも、日本語能力試験に大きな関心を持っています。日本で就労する際や母国に帰国した際の日本語能力の証明になるからです。

日本語能力が向上することは、本人だけでなく施設・事業所と利用者にとっても喜ばしいことです。日本語能力試験の勉強を頑張っている職員を応援し、合格したときは皆でお祝いしましょう。

こんな工夫をしています！

学習時間確保のための勤務形態の調整や試験前日・当日のシフト調整を行い、キャリアアップ休暇を用意しています。



2回目までの受験費用は法人負担としています。合格すれば、絶対に自信になるため、継続して支援していきたいです。

折に触れて、介護福祉士の役割や大切さを伝えています。その際に、ただ伝えるだけでは意味が伝わりづらいため、登録証や日本介護福祉士会の会員証を提示しています。一人一人番号が付与され登録されていること、それだけの資格と話をしています。



資格の有無、合格の有無で手当が異なります。手当の金額はモチベーションに大きく影響すると思います。
※国籍関係なく実施

外国人介護職員の声

再受験したFさん

就職後も、養成施設で過去問題や資料の提供を受けて勉強しました。また、夫も在留資格「介護」で働いており、先に合格していました。一緒にカフェで勉強をしました。介護福祉士の資格を持っていると、利用者や職員など周りの人が安心し、すごいと思ってもらえます。自分自身も、自信をもってケアできるようになりました。

技能実習から合格したGさん

通勤や移動の時間や休憩の際にメモを見返していました。施設の先輩が分からないことをすぐ教えてくれたことが役立ちました。毎日、合格するぞと前向きな気持ちをもって、勉強に取り組むことを意識していました。

外国人介護職員から見た介護福祉士の専門性

在留資格「介護」の外国人介護職員は、介護を学び、介護福祉士の資格を有した専門性の高い職員です。介護福祉士の専門性や、介護の勉強をして介護の仕事をするについて、在留資格「介護」の外国人介護職員がどのように考えているか、インタビューで伺いました。

**介護の知識や技術を得ることで、より質の高いサービスを提供できる、
介護福祉士の資格を持つことで、自信をもって介護ができるといった意見が挙げられました。**

<介護の知識・技術に関する意見>

- ・ 養成施設や国家試験対策での勉強を通じて、認知症などについて正しい知識を得ることができる
- ・ 資格取得のための勉強を通じて知識を得られるため、必要な支援や理由がわかるようになる
- ・ 根拠を持って、介護をすることができるようになる
- ・ 介護を学ぶことで、自分と利用者の双方に負担のない介護ができる

<介護の質に関する意見>

- ・ 多職種連携を意識し、よりよいサービスを提供できる
- ・ 介護の勉強をすることで、丁寧な介護ができるようになる
- ・ 緊急性の有無などの判断力や、観察力、気配りができる
- ・ 利用者の自立支援に向けた介護や、利用者の気持ちに寄り添った介護ができる
- ・ 学校に通って介護福祉士の資格を持っている人と、全く介護の経験がない人では、介護の方法や言葉遣い、技術が違うと思う

<その他の意見>

- ・ 学校で介護を学んだことで、利用者に安心してもらえるだけでなく、自分自身も自信をもって介護ができるようになる

外国人介護職員の声

介護を学んでいない場合であっても、一日の流れにそって表面上の介護の業務を行うことは可能です。しかし、介護福祉士の資格を取得することで、介護のフローの表面的な理解に留まらず、**利用者の状況を考えて適切な介護をすることができます**と思います。



単に利用者の介助をするだけでなく、**心の面を考へて自分の家族のように考えることが大切です**。自分たちも母国から離れて日本で生活していますが、利用者も自宅から離れて施設で暮らしています。自分の家のように、みんなと一緒に暮らしていると思ってもらえるとよいと考えています。介護の知識があると、介護者自身の心身の負担を減らして介護をすることができます。

【問い合わせ先】

公益社団法人 日本介護福祉士会
〔国際介護人材支援〕 ☞ intl-support@jaccw.or.jp

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、Webサイト「にほんごをまなぼう」を開発運用しています。日本語と日本の介護を学ぶことができます。各種試験対策や指導者向けコンテンツもあります。また、SNSによる情報共有、ユーザー同士のコミュニケーション（つながり）の場を提供しています。

介護もまなべる
にほんごを  なぼう



<https://aft.kaigo-nihongo.jp/rpv/>

VI. 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週間の休暇では短いと感じていた。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は、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、苦労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、文字を通し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。このため、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。

本事業のグループ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プインタビュー後に実施したアンケート調査結果では、「グループ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とは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り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り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。

VII. 参考資料

1. インタビュー調査結果

インタビュー結果は、実施したグループごとにまとめて整理し、掲載している。まず、各グループインタビュー結果のまとめを記載したうえで、実際のインタビューの議事録からの抜粋を記載している。

(1) 外国人介護職員

ライフステージに関して

① 将来どのような人生を過ごしたいですか

- ・ 養成施設ルート①：全員（a, e, b, c）が長く日本に住みたいと考えており、現在の職場で働くことを希望していた。一方で、将来的には母国で介護の仕事をしたい（a）という意見や、具体的にいつまで日本にいたいかはまだ決めていない（c）という意見もあった。

a：日本で長く働きたいが、体力的にはきつい。病気になったらどうしたら良いか不安である。ケガや病気がなければ、日本で働き続けたいが、将来は、フィリピンに帰ることも考えている。フィリピンに帰ったら、高齢者の施設を作りたい。

e：具体的な目標はないが、介護の仕事を続けていきたい。今のところは、日本で生活したい。日本に来て5、6年たち、友達もいる。施設の人も、環境も良いので、引き続き働きたい。

b：貯金するために日本でもっと働きたい。しかし、介護の仕事は身体的にも精神的にもきつく、今後どんどん負担が増えるのではないかと心配がある。日本のお金の価値が低くなっているので、母国の家族は「生活は上手くできているか」と心配している。

c：将来の具体的なことは考えていない。5年間は奨学金があるので、働かないといけませんが、その先までは考えていない。今の職場で働きたい。この職場を辞める時は、介護の仕事が嫌になった時か、帰国する時。仕事しやすい環境である。

- ・ 養成施設ルート②：f-1、g は、後々母国に帰ることを視野に入れているが、しばらくは日本で介護の仕事をしたいと話した。v-1 は、具体的な日本での滞在期間は決めていないものの、ケアマネジャーの仕事に関心を持っていた。d は、将来ニュージーランドやオーストラリアの英語圏で介護の仕事をすることを希望していた。h は、引き続き、現在住む町で長く生活し、介護の仕事をすることを希望していた。

f-1：日本には、しばらくいて将来的にはミャンマーに帰るつもり。具体的な期間はまだ決めていないが、まだしばらく日本で介護の仕事をしたい。

g：10～15年は、日本で介護の仕事をしたい。その後母国で福祉の仕事ができるように、しばらく日本で福祉の勉強や経験をしたい。ネパールはまだ高齢社会ではないが、家族の世話をするために海外に出られない若者がいる。そういう方々を支援したい。

v-1：いつまで日本にいたかは決めていないが、しばらくは日本で福祉の仕事をしたい。ケアマネジャーにも関心がある。

d：具体的には決めてはいないが、5年くらいは日本で働きたい。その後は、ニュージーランドやオーストラリアでも介護の仕事をしたい。専門学校の先生から勧められた。英語圏なのもあり、行ってみたい。

h：福岡で介護の仕事を続けていきたい。今のところはずっと福岡に住みたい。来日当初から福岡に住んでいるため、知り合いも多く、相談できる人がいて、安心して生活ができる。

- ・ 実務経験ルート：全員（i, j, k, w）が同じ施設で働き続けたいと話しており、住む場所も変えたくない（i, k）という方もいた。

i：今の仕事を続けたい。自分の家族を日本に連れてきて、長く日本に住めたらいいと思う。住む場所も変えたくない。夫もベトナム人

で、介護福祉士として同じ職場で働いている。にぎやかな場所があまり好きではなかった。住んでいる町は買い物も安いし、近所の人も優しい。職員の関係も良いので、ここで生活し続けたい。

j：会社の職員が優しいため、今の仕事を続けたい。家族と一緒に日本で住みたい（子どもは母国・日本以外の国にいる）。今は他のフィリピン人と一緒に寮に住んでいる。一番の問題は、住まいのことだが、今施設の職員と相談して探している最中である。

k：日本で長く仕事ができたらいい。今は独身だが、昨年姉もEPAで来日し、一緒に働いている。両親はたぶん家族滞在で来日することができないと思うので、日本で観光ができたらいいと思っている。できればずっと神奈川県で、介護の仕事を続けたい。長く住んでいるため、今の町が一番いいと思う。田舎すぎず、にぎやかすぎず、ちょうど良い。

w：インドネシアでは看護師として、クリニックで働いた（1年半）。そのため、将来は看護師を目指したい。日本は安全でいい国だから、長く住み、子どもを大学に入れたいという夢がある。人間関係が大切。管理者も社長も優しく、家族みたいだから、ずっと今の施設で働きたい。

- ・ 高齢分野（訪問系）：1 は、しばらく日本に住んで訪問介護の経験を積み、将来は母国で介護の仕事をすることを希望していた。日本で住む場所については、現在住んでいる区にハラルフードを販売するスーパーがあることもあり、気に入っていた。m-1、m-2 は、将来も訪問入浴の仕事を続けること、日本に長い間住むことを希望していた。

l：日本でずっと暮らしたい。現在居住している区は、落ち着いており、ハラルフードが売っているスーパーもあるため、気に入っている。（夫とは）しばらく日本で頑張ろうと話している。インドネシアでも将来、日本のように高齢社会になる可能性があるため、インドネシアでも介護の仕事をしたいという気持ちがある。そのために、介護のレベルをもっと上げないといけない。

m-1：将来もこの仕事を続けたい。日本でずっと暮らしていきたい。

m-2：今後も、今の仕事を続けたい。仕事は少し大変だけど、利用者に喜んでもらえると幸せな気持ちになる。具体的な期間は決めているが、ずっと日本に住みたい。

- ・ その他分野（児童・障害等）：母国に帰ることを視野に入れている方から、永住を希望されている方までさまざまであった。n は、子どもがまだ幼い（1歳）ため日本でいつまで生活するかは具体的に考えていないが、子どもが小学生になる前に母国に帰国するかどうかを決めたいと考えていた。o は、日本で永住権を取ることを希望していた。理由としては、将来、母国と日本を行き来しながら、介護の仕事を続けられること、また、現在「家族滞在」で就労する夫も制限なく働くことができることを挙げていた。p は、将来のことはまだ具体的に考えていないが、日本語や社会福祉士についてもっと勉強したいため、あと3～5年は日本にいたいと話していた。

n：将来についてはまだ考えていないが、ベトナムで家族と過ごしたい。ベトナムに介護の仕事はまだないが、家族を支えたいので、その時の状況に応じて仕事をしたい。子どもが小学校に入る前に、帰国するかどうか考えたい（子どもは今1歳）。

母国では看護の大学を卒業して、何か月か病院で働いた後、日本に来た。看護と介護との違いに困ることはなかった。

o：将来、永住権をとって、ミャンマーと日本を行き来しながら、介護の仕事を続けたい。自分も夫も働くことができ、日本とミャンマーの行き来を自由にすることができるため。ミャンマーと日本では給料が全然違う。日本の1カ月の給料は母国での5カ月分くらいの給料。日本は住みやすいし、働く環境も良い。

p：高齢者施設で3年半働いた。障害の施設に移ってまだ半年くらいなので、勉強中。具体的に将来のことは考えていない。ただ、日本語や社会福祉士についてまだ勉強したいと思っている。3～5年くらいは日本にいたいと思う。母国で医学を学んだあと、日本に行きたくて、日本のグループホームで働いた。医療的なことは単語さえ覚えてしまえば、内容は理解できる。「技能実習」の3年を終えて、「特

定技能」に変更した後に、在留資格「介護」になった。

- ・ 家族帯同者：全員（q, s, r, f-2）が日本に住み続けることを希望していた。仕事に関しては、介護の仕事を続けたい（q, r, f-2）という方や、医療通訳等の違う職種にもチャレンジしたい（s）という方もいた。

q：家族と日本で退職まで働きたい。日本のどこでも良い。永住者になるまでがんばりたい。介護の仕事も続けたい。広島で、今の会社で続けたい。子どもは2人（男女）、生まれたのはフィリピン。家族は先月日本に来たばかり。

s：アルバイトから正社員になって、ある程度満足しているので続けたい。医療通訳の資格をとったので、違う道（職種）にもチャレンジしたい。子どもは日本生まれで保育所に通っている。住むところも安定しているため、長い間日本に住みたい。

r：日本の国籍を取りたい。ずっと日本に住みたい。これから日本で介護の仕事をしようと思っている外国人のため（助け）になることをしたい。家族は、ネパールにいる。日本に連れてくる予定あり。

f-2：子どもと二人で生活をしている。子どもの将来を考えると、長く日本で介護の仕事をして子どもと一緒に日本で過ごしたい。

- ・ 役職者：全員（t, u, v-2）が、いずれは母国に帰ることを視野に入れているものの、当面は日本で介護の仕事をすることを希望していた。t、v-2は、日本での経験や技術を母国で生かすこと、uは日本と母国の架け橋になりたいと語った。

t：仕事は日本で続けていきたい。いずれは母国に戻って、施設を作れたらと思う。日本の技術を持って行きたい。家族とも日本で暮らしたいが、老後のことはまだ考えていない。

もともと介護について知らなかった。実習中に、利用者からかけられた言葉に感動して、この仕事をしようと思った。

u：国の内戦状況によって、自分の考えや目標も変化している。もともとは母国で日本語教師をしたいと思っていた。母国は現在、内戦で仕事がない状況であるが、日本は人材不足。日本と母国、どちらの役にも立って、両国の架け橋になりたい。ZOOM等を活用して、介護の勉強・就労を目的に母国から来日する人の手伝いが出来れば良いと思う。今は介護の仕事を続けたい。

v-2：ベトナムは介護が少ない。将来ベトナムも人口が減るので、日本で学んだことをベトナムで活かしたい。

② 今の仕事を続けるために、どのようなことが必要だと思いますか／不安はありますか

<不安に思っていること>

- ・ 養成施設ルート①：e, cは仕事に関して特に不安はないと回答していた。一方で、介護の仕事を続けるうえでの身体的・精神的な負担を心配する方（a, b）や、円安の状況を心配する方（b, c）もいた。

a：日本で長く働きたいが、体力的にはきつい。病気になったらどうしたら良いか不安である。

e：不安に思っていることはない。

b：この仕事を続ける場合は、身体的にも精神的にもつらい。今後どんどん負担が増えるのは心配。日本のお金の価値が低くなっているため、母国の家族は「生活は上手くできているか」と心配している。

c：今心配なのは円安。円安は仕方ないが、家族は仕送りに頼っているため心配。仕事に関しては、最初は腰痛の問題があったが、今はなくなった。

- ・ 養成施設ルート②：f-1は、職場の風通しがよく、不安なことはないと回答した。不安なことについては、給料が少ないこと（g, d）、就職してから日が浅いため、介護の仕事に適性があるのかわからな

い (g)、利用者とのコミュニケーション等の日本語についての不安 (v-1)、申し送りについて上手くできているか心配になることがたまにある (h) といった話があった。

f-1：仕事を始める前は、不安だったが、職場ではみんな優しいし、風通しが良いので、楽しく仕事を続けられている。不安なことは今特にない。

g：介護の仕事を辞めたいと思ったことはないが、就職してまだ7カ月なので、自分の能力や介護職に適性があるか不安。職場は相談できる環境で、ていねいに指導してもらっているが、適性については自分ではわからないので不安を感じる。将来的には、給料が少ないことも心配。

v-1：就職前は不安だったが、職場で利用者とのコミュニケーションの方法も教えてもらい心配はなくなった。しかし、日本語は、壁になっている。利用者との日本語のコミュニケーションは難しく、課題である。漢字の読み方も難しいが、職場で教えてもらっている。

d：今の職場でアルバイトをしてから就職したので、仕事についての不安はない。不安は給料が低いこと。いくらがんばっても低い。熊本弁の方言ははじめわからなかったが、慣れてきた。

h：自分が外国人なので、利用者の状況に応じた申し送りがきちんとできているか時々不安になることがある。記録は、普段は難しいが、事故の際には上司や利用者に見てもらって書き直すので、問題ない。

- ・ 実務経験ルート：i・kは困っていることはないと回答したが、2019年に来日したjは、日本語に不安を感じていた。wも、特に記録での日本語に不安を感じていた。

i：困っていることはない。来日当初は、日本語が一番大変で困ったが、施設の職員が日本語の使い方等を教えてくれたため、だんだんと慣れていった。

j：日本語が一番不安。

k：日本に長くいるので困っていることはない。

w：日本語は難しい。介護の仕事は責任が重い。記録も難しく、分からない漢字が多い。

- ・ 高齢分野（訪問系）：lは、業務の対応（緊急時、利用者が亡くなった時）、身体の負担、利用者の宗教への理解（現在の利用者や家族は理解をしてくれている）、ビザ更新に不安を感じていた。訪問入浴の場合、他の職員とチームで業務をするため、直接相談できる環境にあり、そこまで困らない (m-1, m-2) という話が聞かれたが、その上で心配なこととしては、利用者や職員同士の日本語のコミュニケーションが難しく、上手く伝えたいことが伝わらないことがある (m-2) といった回答があった。

l：自身はイスラム教徒のため、礼拝やヒジャブをつける等、イスラム教の文化の習慣がある。現在の利用者や家族は理解をしてくれているが、あまりイスラム教のことを知っていない場合がある。また、在留資格の更新については、不安が大きい。社長が対応してくれるが、あまり詳しくない。今は自分で調べ、会社をお願いする書類はお願いして、自分で申請をしている。利用者はALSの方が多いが、脳性まひの方もいるので、ストレッチや移動が大変。また、緊急の時に誰に連絡をすればいいのか、対応が不安。毎日のケアは慣れるしかないが、緊急時の対応もシミュレーションをしたい。停電になると、どうすればいいのか分からない。何か起きた際には、救急車、心臓マッサージ等1人で対応をしないといけない。マニュアルがあるだけだと不安である。最近、他のスタッフが対応している際に、亡くなった利用者がいた。施設であれば、対応に慣れていて、みんなでも対応ができるが、訪問介護の場合、1人で対応をしないといけない。責任もあり、不安。

m-1：今は仕事に慣れたため、仕事で不安なことは特にないが、在留資格を毎年更新する際、更新ができるか不安になる。更新ができるか自分で決めることができないため。訪問入浴は3人で相談しながらできるので良い。

m-2：利用者スタッフのコミュニケーションが一番難しく、不安。日本語にはひとつの言葉でもたくさんの意味があり、発音も上手にで

きないことがあるため、上手く伝えられないことがある。他のスタッフと一緒に働いて、困っていることを相談し解決できるから、そこまで困らない。

- ・ その他分野（児童・障害等）：不安なことは人によってさまざまであった。n は、健康上の理由で長く仕事を続けられるか、また、子どもが成長して夜勤に入れなくなる可能性や、日本に両親がいないため、夫と二人での育児について不安を感じていた。o は、介護技術が年々上がっていくため、もっと研修で学ぶ機会があると良いと話した。o、p は、日本語に関して不安を感じていた。具体的には、日本語の方言（o）や日本語での電話対応（p）が挙げられた。

n：6年間働いているが、以前は仕事のことであったため、ほとんど不安はなかった。しかし、今は子どもがいるので不安がある。仕事を長く続けるために自分の健康も心配（手袋のアレルギーがある）。親が日本にいないので、夫と2人で育児できるかも不安。今は正社員だが、夜勤に入れないと時短で働くことになる。不安なことは、一緒に働いている日本人職員や家族に相談している。

o：佐賀弁等方言が難しい。介護の技術を身に着けても、どんどん技術があがってくるので、まだ足りない。研修等で学ぶ機会がもっと増えればいい。

p：日本語がまだまだなので、電話の対応が不安。最初は良いが、電話を続けていると、聞き取れなくなることや、意味がわからない時もある。

- ・ 家族帯同者：子どもの育て方や言葉に関する問題に不安を感じている方が複数いた（q, s）。r は、自身の日本語に不安を感じていた。また、s は、介護の仕事は資格を持たない日本人でもできるため、利用者は外国人よりも日本人職員を好むと思われるという理由から、いつか仕事を辞めなくてはいいなくなるのではないかと不安に感じていた。f-2 は、仕事に不安を感じていなかった。

q：子どもの育て方が日本と母国で大きく違うので不安。また、コミュニケーションも不安。（地方なので）方言もあるため、コミュニケーションが上手くとれない場合もある。子どもは小学校4年生だが、まだ日本語は話せない。しかし、学校では、サポートや英語を話す先生もいるので安心している。妻も、あまり日本語ができず、ひらがな、カタカナ勉強中。学校等の手続きは、会社がサポートしてくれて助かった。職場が家と近いので、施設長、部長、次長も対応してくれると思うので、安心。

s：子どもの育て方や言葉が不安。ベトナム語と日本語のどちらを使うか考えている。家事も資格取得の勉強にも集中できるよう、夫（夫は介護の仕事ではない）が協力してくれる。今の仕事を続けるための不安は、言葉の壁がある。資格がなくても介護の仕事はできるので、（利用者は）日本語があまり話せない外国人より、日本人の方がいいだろうと思い、いつかクビになるのではないかと不安になる。正社員として働きながらも、いろいろな資格をとっていないと不安になる。

r：日本語が不安。普通自動車免許をとりたいが、難しい。N1をとりたいが、漢字が難しい。相談は、施設の課長、施設長にする。

f-2：仕事で不安なことはない。他の職員とも上手く力を合わせているので、上手くいっている。リーダーに相談にも乗ってもらえる。

- ・ 役職者：t は、現在日本は人材不足であるため、高齢者介護の事業継続ができるか不安を感じていた。v-2 は、社会福祉士資格の取得を目指しており、そのために大学に通うことを希望していたが、学業と仕送りのバランスをどうするかが悩みであった。また、v-2 は北海道に住んでいるため、自動車がなくて買い物等が不便なことに不安を感じていた。

t：日本は人材不足なので、事業継続できるか不安がある。若い人を募集しても来ない。お客さま（利用者）が安心できる施設を作ることができるのか、不安である。職員が少ない人数で業務をしないといけないので、新しい人も入ってこず、今いる職員も辞めてしまう。

v-2： 北海道の地方部であるため交通の不便がある。車がないと買い物等が不便。普通自動車免許を取るためにはお金もかかるので、まだ取れていない。まだ勉強もしたいので、（通信）大学への進学を今年した。学費と家族への仕送りのバランスをどうしようか考えている。今、目指している資格は社会福祉士。そのために大学に通っている。

<相談する相手>

- ・ 養成施設ルート①：職場にいる先輩の外国人介護職員や、施設長に相談していた（a, e, b）。
 - a：入職した時から外国人介護職員の先輩がいたため、分からないことは聞いていた。
 - e：入職した時から、ベトナム人の先輩職員が4名いた。施設長も他の同僚もわからないことを教えてくれた。
 - b：困った時は、施設長や同僚のフィリピン人に相談している。
 - c：自分はどんな環境でも過ごせるが、相談できる人がいれば心強い。

- ・ 養成施設ルート②：仕事で分からないことは、職場の同僚や上司に教えてもらっていた（g, v-1）。また、記録は、上司に確認をしてもらっていた（h）。
 - g：職場は相談できる環境で、ていねいに指導してもらっている。
 - v-1：日本語は、書き言葉と話し言葉が違う。漢字の読み方も難しいが、職場で教えてもらっている。
 - h：記録は、普段は難しくないが、事故の際には上司や利用者に見てもらって書き直すので、問題ない。

- ・ 実務経験ルート：i, j は職場に相談できる職員がおり、k も仕事を始めた当初は施設の担当の職員に相談していた。
 - i：仕事で困っている時は、リーダーや主任にすぐに相談できる。生活のことは施設長にも相談できる。生活の支援もしてくれる。子どもがいるため、市役所の手続きについて相談したことがある。
 - j：日本語が一番不安。仕事で困った時は上司（リーダー、ケアマネジャー）に相談できる。生活に困る時は、ケアマネジャーに相談する。仕事での他の職員のことや、しんどい時も相談する。利用者については問題がないので、相談することはあまりない。
 - k：日本に長くいるので困っていることはない。最初は仕事面について、主任や周りの職員が気にかけてくれた。生活のことについては、外国人の担当者がいて相談ができた。一度現在の職場を辞めて他の特養で働き、また戻ってきた。（転職先の施設は当初の話と違ったため、今の職場に頼んで戻らせてもらった）

- ・ 高齢分野（訪問系）：訪問介護分野で働く1は、業務については社長に相談しているものの、職場に気軽に相談できる人がいないため、同じ気持ちで相談できる外国人介護職員がいると良いと考えていた。訪問入浴で働くm-2は、3人のチームで業務に当たるため、分からないことがある際には、チームの日本人職員に確認をしていた（m-2）。
 - l：外国人が1人のために不安がある。同じ外国人で、同じ気持ちで相談できる人がいるといいと思う。夫は専門学校時代の同級生（インドネシア）であり、有料老人ホームで働いている。お互いの気持ちや悩みを共有できるため、助かっている。現在は、何かあれば社長に相談する。
 - m-2：訪問入浴は3人チームで行く。外国人介護職員のための研修もあり、助かった。分からないことがあれば、3人チームの他の日本人職員に確認する。

- ・ その他分野（児童・障害等）：子どもがいる n は、子どもに関して不安なことは、同僚の日本人職員に相談していた。

n：子どものことで不安なことは、一緒に働いている日本人職員や家族に相談している。

- ・ 家族帯同者：全員（q, s, r, f-2）が職場に相談できる職員がいた。学齢期の子どもがいる n は、会社が学校等の必要な手続きをサポートしてくれたため、大変助かったと話していた。q は施設長・部長、s は家族との生活で困りごとがあれば職場の相談員・看護師、r は施設長・課長、f-2 はリーダーに相談をしていた。

q：学校等の手続きは、会社がサポートしてくれた。助かった。子育てについてはまだ子どもが来日したばかりで会社に相談したことはないが、今後必要であればする。

s：（家族との生活について）何かあったら、職場の相談員、看護師に相談する。まわりの同僚に教えてもらえる。子育て以外の相談もできて良い。話しやすい。

r：日本語が不安。普通自動車の運転免許をとりたいが、難しい。N1をとりたいが、漢字が難しい。相談は、施設の課長、施設長にする。

f-2：仕事で不安なことはない。他の職員とも上手く力を合わせているので、上手くいっている。リーダーに相談にも乗ってもらえる。

- ・ 役職者：t の施設では、日本の法律や制度等、役職者として必要な知識や業務の仕方について困った時は、統括室長や事務長がフォローしていた。

t：制度の問題や法律については複雑で分からないことも多いので、統括室長や事務長がフォローしてくれており、心強い。

③ 長期休暇は取得できていますか

- ・ 養成施設ルート①：e, b, c は一時帰国のための休暇を取れていた。a は、2, 3 日の休暇を取ることは問題ないが、1 週間以上の長期休暇は迷惑をかけてしまうため申請しづらいと回答していた。一時帰国の際は、休みの調整に関して施設長のサポートを受ける方（b）や、航空券の補助として施設が設けるホームリープ制度を利用している方（c）もいた。

a：6 年間で 1 回一時帰国をした。働き始めの頃は、貯金ができなくて帰国できず、その後はコロナで帰国できなかった。2, 3 日の休みを取るのには問題ないが、1 週間以上は会社に申請しづらい。会社の職員に迷惑をかけてしまう。長く休みたいが、1 カ月の休暇取得は難しいと思う。航空券のチケットも高く移動時間も長いので、一時帰国をするためには 2 週間の休暇でも短いと思っている。

e：2 年に 1 回程度、一時帰国をしている。1 カ月程度の休暇は、調整すれば取得できる。前回は、現地での法人の採用活動の通訳も兼ねて、一時帰国をした。

b：3 年ぶりにフィリピンに帰るため、3 週間休みを取る。休暇取得は施設長がサポートしてくれた。

c：先に上司に相談すれば休暇は取れる。ホームリープ制度があるので、1 年に 1 回帰国するための航空券代を出してくれる。一時帰国にはお金がかかるため、この制度があることで、一時帰国を決心しやすくなり、大変助かっている。

- ・ 養成施設ルート②：全員が希望の休みは取れていると回答した（f-1, g, v-1, d, h）。長期休暇については、2 年連続で 1 週間程度帰国した方（v-1）や、結婚のために 1 カ月帰国した方（h）もいた。一方で、g は、一時帰国に際して希望する期間の休みを取ることが難しいと感じており、2 週間以上の長

期休暇取得を希望していた。

f-1：長期休暇は取ることはできるが、母国の状況でまだ一時帰国はできていない。普通の休暇は取れている。

g：希望休はもらい、友人と会っている。家族は母国にいるが、長期休暇は取りにくい。来年一時帰国をしたいと思い相談したが、2週間くらいしか休めないのも、一時帰国は難しいと思う。もう少し長く休暇を取りたい。

v-1：希望休は取れる。帰国したい場合、役職者と相談すれば、1週間位の休暇は取れる。去年も、今年も帰国した。

d：長期休暇は取れていない。来年の取得は希望している。1カ月位は休暇を取れるか相談中。

h：休みは取れている。母国には一時帰国した。昨年、結婚のために1カ月休暇をもらった。

- ・ 実務経験ルート：全員（i, j, k, w）一時帰国のための休暇も、事前に相談することで取得できていた。
 - i：休暇はとれている。月3,4回くらいは自由に希望の休みが取れる。3年の間に2回ベトナム帰国した（1回は1カ月以上帰国）。スムーズに休みは取れた。
 - j：昨年フィリピンに2週間くらい帰った。施設の職員に相談したらすぐ有休は取れた。
 - k：コロナ前はほぼ毎年2週間くらい帰国していたが、コロナになってからまだ帰っていない。何カ月前かに事前に相談すれば、スムーズに休みは取れた。
 - w：希望の休暇は取れている。3年間の中で1カ月一時帰国をした。
- ・ 高齢分野（訪問系）：1は、一時帰国のための休暇も、会社に調整してもらい取っていた。一方、病気等による急な休暇や、研修時での欠勤時は代替者が見つかりにくいとも話していた。m-1、m-2は、普段の休暇も、一時帰国のための休暇も問題なく取れており、休みの取りにくさは感じていなかった。
 - l：就職してから2回帰国した。結婚した際は、3週間帰国したが、コロナの隔離期間もあり、1カ月半くらい休暇を取った。休暇の取得は会社に調整してもらった（6カ月前から調整）。訪問介護の場合、病気等で急に休みを取る必要がある時に代替者があまり見つからない。重度障害の訪問のため、研修も行かないといけませんが、すぐに代わりに働ける人を見つけることは難しい。
 - m-1：週に2日休み。今月、2週間ベトナムに一時帰国をする予定。去年は3週間一時帰国した。休みを取りにくいと感じたことはない。
 - m-2：休暇は週2日取れている。1、2年に1回、2、3週間程度の休暇を取って一時帰国をしている。
- ・ その他分野（児童・障害等）：全員（n, o, p）が、休暇については満足していた。pは、一時帰国に際して、1,2週間であれば休暇の取得が可能と思われるが、もう少し長い期間の休暇取得を希望していた。
 - n：1カ月休みたい時も希望は通る。休みに関して満足している。
 - o：年休も休みの希望も15日くらい出すことができるので、問題ない。
 - p：休みは希望通り取れる。一時帰国については、1,2週間はできると思うが、それより長くなると難しいと思う。もう少し長く休めるようになったら一時帰国したい。
- ・ 家族帯同者：q, s, rは一時帰国のための休暇も、事前に相談することでスムーズに取れていた。f-2は、現時点では一時帰国等の長期休暇は希望しておらず、子どもの幼稚園の休みと合わせて休暇を取得していた。

q：しっかり有給休暇を取れている。去年6月に帰国し、18日ほど休んだ。事前に、1カ月前くらいから相談した。有給も余ったら、使っても良い。

s：休暇はしっかり取れる。日本の正月とベトナムの正月は時期が違うので（都合が良い）、ベトナムの正月（2月）に帰る予定。2016年来日から1回だけ帰国した。なかなか時間が取れなくて帰れなかった。

r：問題なく休める。就職時の約束通り、入職して半年後と3年後に帰った。毎年は帰れないが、1年おきには帰りたい。帰国する3-4カ月前に相談して、前後の勤務日数・ローテーションを調整し、有休はなるべく使わないようにして、帰国している（25日から1カ月位）。

f-2：休暇は、幼稚園の休みと合わせてもらっている。週休5日として残りは適当な日程に休暇を入れてもらっている。幼稚園で冬休みがあるため、有休を使って休む。それ以外では取得予定はない。一時帰国は、正月、夏休みにベトナムに帰国する程度で良い。子どもはまだ幼稚園児であるのでその程度でいい。

- ・ 役職者：t、uは休みを十分に取れていた。v-2も、休みは取得できているものの、他の施設よりも少ないのではないかと話した。また、v-2は、昨年7日間の一時帰国をしたものの、来年はもう少し長く休みを取得し、一時帰国をすることを希望していた。

t：休みは月9回くらいある。休みの日は友人と会う等、十分に休みは取れていると思う。長期休暇も約1年前に1カ月ほど取った。技能実習生の送り出しの通訳も兼ねて帰国した。

u：学生の時は帰国したが、国の状況がよくないため就職してからは帰国していない。今は、家族や友人ともビデオで話せるので、コミュニケーションはとれている。

v-2：休みは8日取れる。もっと休みをくれる会社もあるが、少なすぎるということもない。昨年、一時帰国もした（7日間）。来年はもう少し長く取得できないか施設側と相談している。

④ 【配偶者や子どもがいる方】家族と生活するにあたって困っていることはありますか／家族とは将来について、どのような話をしていますか

- ・ 養成施設ルート①：aは「家族滞在」で来日した夫の就労先がなかなか見つからない状況のため、施設に相談して探していた。

a：夫（同国出身）とは日本語学校時代に知り合い、自分はその後、専門学校（養成施設）に進学した。夫はフィリピンに帰国し、現在、在留資格「家族滞在」で日本にいる。夫は現在、ほとんど日本語を話せない。仕事がなかなか見つからず、今は施設に相談して、仕事を探している最中である。

- ・ 養成施設ルート②：dは、来年、結婚予定のパートナーを母国から呼び寄せることを検討しており、パートナーが日本語を話せないこと、また、イスラム教徒で女性が働く上でのルールが厳しいため、パートナーが日本で働くことが難しい可能性があることを懸念していた。hは、夫（在留資格「家族滞在」）と生活をしており、夫はコンビニでアルバイトをしていた。hは、夫も仕事の休みを取っており、今のところ心配なことはないと話していた。

d：家族が母国にいる。来年から結婚予定のパートナーと一緒に暮らしたい。パートナーは日本語を全く話せない。また、イスラム教徒で女性が働くことのルールが厳しいため、パートナーが日本で働くことは難しいかと思う。

h：夫は、もともと日本で留学生だったが、今は家族滞在ビザにしている（昨年切り替え）。在留資格の手続きは大変ではなかった。

自分よりも前に日本に来ていて、福岡の大学で 4 年勉強した。今、夫はコンビニで働いている。休みも取れているので、特に困ったことはない。一人だったら話す人がいないから寂しかったかもしれないが、今は一緒にいるので困っていることはない。夫はビジネスをしたいとも言っているが、自分はまだ介護の仕事を続けたいので、今のままで考えている。

- ・ 実務経験ルート：i は、配偶者・子どもと一緒に生活をしており、特に困っていることはなかった。w も配偶者・子どもを約半年前に母国から帯同し、現在一緒に生活をしており、帯同の手続きや生活での困りごとは施設の担当責任者が対応してくれているため、困ったことはないとしていた。子どもが母国・日本以外の国にいる j の場合は、子どもと一緒に日本に住みたいものの、お金や住む場所の問題があり子どもを呼べていないことを悩んでいた。

i：出産時も困ったことはなかった。夫も育休を取ったので、手伝ってくれた。

j：子どもは別の国（母国、日本以外）にいる。一緒に日本に住みたいが、呼べない理由は、お金と住む場所。

w：家族帯在のための手続きは、管理者や施設が手伝ってくれたため助かった。1 人だったら、難しかったと思う。入管（盛岡）にも一緒に来てくれた。学校の関係の手続きや、宿題で分からないところがあれば、施設の日本人担当者に聞いている。子どもはまだ日本語が分からない。家ではインドネシア語で会話している。夫は現在、日本語能力試験を勉強している。夫は以前、夫の父親の介護をしていたので、介護の仕事は嫌ではないようだ。ただ、早口での指導が分かりづらい。

- ・ 高齢分野（訪問系）：l は、夫も在留資格「介護」の職員として、有料老人ホームで働いており、家事も夫婦で分担しているため、特に困っていることはなかった。

l：夫もインドネシア人で在留資格「介護」。有料老人ホームで働いている。お互いに仕事をしているため、家事も一緒にしており、困っていることはない。

- ・ その他分野（児童・障害等）：n は、子どもが病院に雇われる際、日本の医療の仕組み（どう予約を取るか等）が分からず困ったが、職場の同僚に教えてもらい解決できていた。o は、夫（在留資格は「家族滞在」）が日本語をあまり話せないことが一番の問題であるが、介護施設で就労中であり、生活で特に困っていることはないと言っていた。

n：夫も、EPA 介護福祉士で、違う法人で働いている。もともとは、夫は長野の施設で働いていたが、今は広島で働いている。子どもは日本で出産した。困ることは、日本の医療機関がまだわからないこと。子どもに熱があった時に予約できず困った。職場に保育所があるので、子どもは保育所に預けている。職員も子どもがいる方が多いので、病気の時にどうやって病院の予約を取るのか等は教えてもらっている。

o：夫はミャンマー国籍で、「家族滞在」で呼んだ。手続きは自分で調べて、必要な書類を会社に頼んだ。夫は日本語があまり話せないで、日本語の問題が一番大きい。インターネットでオンライン授業を受けている。生活面では今は特に困っていない。10 年経って永住権が取得できれば、夫も 28 時間の制限なく働くことができる。夫は、現在、学生時代の実習先の介護施設（グループホーム）で働いている。

- ・ 家族帯同者：q, s は、子どもに関係する困りごと（学校や出産の手続き等）は、職場の担当者や同僚に相談し、解決できているため、特に困っていることはなかった。r は、家族を呼ぶために申請をしたが、給与が低いという点で入国が許可されなかったため、今後、帯同を実現することを望んでいた。現在、シングルマザーとして働く f-2 は、生活に関する困りごととして、子どもの体調が悪くなった際のことを挙げた。以前は正社員で働いていたため、子どもの体調が悪い時はリーダーに相談を

して、友人に送迎を依頼していたが、友人の協力を継続して得ることが難しく、最終的に時短勤務に変更した。f-2 は、親族が日本にいないため、友人に頼らざるを得ない状況があったと話し、将来、後輩の外国人介護職員に子どもが生まれたら、グループで子育てを助ける仕組みや、情報共有できる機会があると良いと語っていた。

q：子どもを連れてくるにあたり、学校、児童手当、予防接種等、子どもの手続きが多く、大変だった。会社の担当者が手伝ってくれた。

s：子どもを産んだ時の病院の手続きは、2 回とも、親切で問題なかった。何かあったら、職場の相談員、看護師に相談する。まわりの同僚に教えてもらえる。子育て以外の相談もできて良い。話しやすい。

r：家族をよぶ手続きを半年前にしたが、給与が低く、許可されなかった。今後呼べるように調整したい。

f-2：半年前に、祖母（f-2 さんの母親）が（母国に預けていた）f-2 さんの子どもを連れてきた。（祖母がいる間は）正社員として早番、遅番、夜勤もしていたが、子どもの送迎時間もあり、時短勤務となっている。そのため、夜勤ができない。生活の不安は、子どもの体調が悪い等の場合があること。最初は、子どもの調子が悪い時、友人に送迎をお願いしたが、対応が難しいということになった。リーダーと相談して勤務を調整し、時短勤務となった。（…）日本人だと、親族にお世話の協力を得られるが、外国人介護職員の場合家族が日本にいないため、なかなか親族からサポートを貰うのが難しい。友人に頼らざるを得ない。同国出身のメンバーでコミュニティができていて協力できるが、自分自身は最初の方にきた外国人介護職員であるため、コミュニティがまだできていなかった。今後外国人介護職員の後輩たちに子どもができた際には、グループのような感じでお互い協力して助け合いができると安心できるだろう。

<キャリアパスに関して>

① 今後、介護の専門職として、どのような自分になりたいですか

- ・ 養成施設ルート①：ケアマネジャーを目指す方が複数いた（e, c）。a は、職場でリーダーになることを目指しており、b はすでにリーダーであるため、もっと的確に指導や指示ができるようになるなりたいたと話していた。c は、ケアマネジャーや精神保健福祉士等の資格取得にも興味があり、たとえケアマネジャーとして働けない場合でも、自分自身のスキルアップのために取得したいと考えていた。

a：ケアマネジャーになりたいと思っていたが、まだ日本語が上手く話せないため、難しいと思う。今は、職場でリーダーになりたい。同じフィリピン人の職員もいるので、指導できるようになりたいと思っている。

e：介護の専門的な用語を先に勉強していたので、だんだんと仕事に慣れてきた。介護の専門的な知識を身につけたい。そのため、時間がある時に、ケアマネジャーの仕事も参考にしている。将来は、ケアマネジャーも目指したい。

b：1 年くらいリーダーをしており、技能実習生に指導している。どのような指導・指示をしたら良いかもっと学びたい。

c：今の目標はこの事業所で 5 年間働いて、ケアマネジャーの勉強をして受験すること。資格が取れたら、他の資格取得にも興味がある（精神保健福祉士等）。精神保健福祉士は大学に進学する必要があるため、まずはケアマネジャーを目指したい。ケアマネジャーとして働けなくても、自身のスキルアップのためにケアマネジャーの資格を取得したい。

- ・ 養成施設ルート②：ケアマネジャーを目指す方が複数いた（g, v-1）が、それぞれが多様な意見を持っていた。ケアマネジャーを目指す理由は、福祉に関心があり、自分自身の仕事のレベルを上げるため（g）、利用者の ADL をサポートするため（v-1）にケアマネジャーになりたいと話していた。f-1 は、職場のリーダーが利用者だけでなく職員のことも考えているため、自分もそういった視点で業務ができる人材になりたいと話していた。d は、現状維持で頑張ることを目標としていた。h は、記録で困ることがないように、日本語能力をもっと身に付け、自分で判断できることや、1 人でできる

ことを増やすしたいと話していた。また、現在は日本語能力等の課題から、リーダーになることを具体的に考えていない方も複数いた（f-1, h）。

f-1：職場のリーダーがロールモデル。利用者のことだけでなく、職員のことも考えてくれて希望も聞いてくれる。自分もそういう人になりたいと思っている。自分がリーダーになることは考えていない。

g：5年後にケアマネジャーを目指したい。福祉にとっても関心があり、計画の立案等を経験して、母国で福祉の仕事ができるようになりたい。今は、仕事だけでいっぱいの状況だが、今後、研修を受けさせてもらいながら、勉強していくつもりである。

v-1：職場でレベルアップして指導者になりたい。利用者の ADL をアップするサポートをするためにケアマネジャーになりたい。利用者がその人らしい生活を送れるようにサポートしたい。

d：現状でがんばりたい。

h：記録に困らないように、レベルアップして、仕事をしたい。社会福祉士を目指したいと一時期思っていたが、学校にも通わないといけなかったので、今は関心が減った。今のところリーダーは目指していない。他の職員の間違いを指摘するのが性格的に難しい。まずは、日本語のレベルを上げて、自分がどんな状況でも対応できるようになりたい。

- ・ 実務経験ルート：立場や経験によりそれぞれであった。i は主任になりたいが、日本語能力面から難しいと感じていた。i も j も、後輩に上手に教えられるようになりたいということは共通していた。すでに役職者である k は、さらに上を目指したいと意欲を語っていた。母国で看護師だった w は、日本でも看護師の資格を取得し、働きたいと話していた。

i：主任になりたいが、日本語が得意ではないので、難しいと思う。特に、利用者の家族との交流が一番難しい。これまでいろいろな経験をしたので、日本人・外国人問わず後輩たちに自分の持っている経験を教えていきたい。たまに、日本人、外国人の先輩後輩の交流があるので、そういった場でも経験を伝えていきたい。

j：仕事を上手くできるようになりたい。後輩は 2 人いるが、仕事にまだ慣れていない。上手に教えられるようになりたい。職場には、お手本になる先輩がいる。

k：今の役職で停滞しないで、さらに上を目指したい。

w：看護の資格を取りたいが、難しい。単語だけ勉強をしている。もし看護の資格を取ったら、病院ではなく、施設で働きたい。今の職場で働き続けたい。

- ・ 高齢分野（訪問系）：母国の看護学校で学んだ経験のある 1 は、介護のレベルを上げるために、看護の勉強を再開したい気持ちをもっていた（1）。1 は、他の介護会社の研修を受けることや、重度訪問介護の利用者の自宅で他会社の介護サービスを目にする機会があり、他の会社の職員で尊敬できる方がいた。m-1 と m-2 は、技術を上げたいという気持ちで、現場での業務に向き合っていた。m-1 も m-2 も、リーダーになることは、日本語の課題から、現時点では難しいと考えていた。

l：介護のレベルを上げるために、看護の学校に行きたいという気持ちがある。インドネシアにいた際、看護学校に 1 年半通っていたが、途中で日本に来るために辞めてしまった。勉強をまた再開したい。一方で、日本の介護の分野は外国人が多いが、看護の学校は外国人を受け入れているところが少なく、日本語のレベルでも制限があると思うので、不安がある。

同じ会社の先輩と一緒に利用者の自宅に行くことはあまりないが、ある利用者には複数の介護サービスの会社が入っている。ある会社の方は、介護をよく理解し、てきぱき仕事ができるため、自分も同じような仕事をしたいと思い、とても尊敬している。たまに他の会社の勉強会や研修に参加することもあり、一緒に勉強することもある。

m-1：上手にサービスをできるようにするために、頑張っている。現場の仕事、日本語、事務の仕事も頑張っている。日本語の課題が

あるため、外国人でリーダーになることは難しいと感じる。

m-2：技術と日本語を上達したい。リーダーになるためには、日本語をとてもしっかりしないといけないと思う。

- ・ その他分野（児童・障害等）：それぞれ多様な目標を持っていた。n は、具体的にリーダーになることはまだ考えていなかったが、長く働く上では役割があるとやる気が出るため、挑戦してみたいと話していた。o は、ケアマネジャーの資格取得を目指し、介護にとどまらず自分自身の能力をレベルアップしたいと語っていた。p は、利用者が安心して生活できる場所になるように頑張ること、そのために、日本語能力をもっと上げて、コミュニケーションができるようになることを目指していた。

n：利用者と笑顔で接する、いつも真面目に働くことを目指している。リーダーまではまだ考えていないが、自分に役割が何かあれば挑戦してみたい。長く働くためには役割があると、もっとやる気が出て、頑張りがいがある。

o：ケアマネジャーの資格を取りたい。自分のレベルを介護で止めずに、レベルアップしたい。実習先だった認知症のグループホームは利用者が少なかった。障害者施設ではもっと利用者がいてたくさん動ける、たくさん経験が積めるので自分に向いていると思った。

p：今の仕事は一から勉強している（もともと高齢者施設で就労）。利用者が一番大事で、利用者に安心して生活できる場所と思ってほしい。日本語でわからないことはすぐに先輩に聞いている。利用者とコミュニケーションをもっと取りたい。

- ・ 家族帯同者：それぞれ多様な目標を持っていた。q は、以前の職場でリーダーであったが、レポート・記録や緊急時の対応が難しかったため、リーダーを辞めた経験があった。q は、現在もリーダーになりたい気持ちはあるものの、日本語の面から自信がないと話しており、日本語でのコミュニケーション能力の向上を目標としていた。s はリーダーを目指しており、r は、これから来る後輩の外国人介護職員に、自分が困ったことを教えたいと話していた。f-2 は、現在は子育てで忙しいものの、子どもが成長したら、自分ももっと仕事面で成長したいと意欲を持っていた。

q：コミュニケーションが上手になりたい。わからない言葉が多くて長く話せない。日本語の勉強が必要。リーダーにはなりたいが、日本語が難しくて自信がない。前の施設ではリーダーだったが、日本語でのレポート・記録、緊急時対応が難しく辞めてしまった。

s：小さなことに気が付ける職員は、すごいと思う。リーダーは、さまざまな立場の人とのコミュニケーションが難しそうだと思うが、チャンスがあればリーダーになりたい。

r：介護の仕事をして5年目。介護の仕事をしたばかりの時は、いろいろな不安があった。これから介護の仕事をしようとしている・介護を学ぼうとする外国人に、経験したことを教えて、助けたい。文化の違い等細かいことを理解できるように力になりたい。

f-2：3年間仕事をしている。リーダーの姿を見てこれからリーダーを目指したいと思っている。自分の担当する業務だけでなく、フロア周りの業務をできるようになりたい。日本語の言いまわし、丁寧な言いまわしを勉強する必要がある。今後、日本人のような声掛けの仕方を勉強してアドバイスできるようにしたい。子どもがもっと成長したら、自分ももっと成長したい。利用者と直接かかわれる介護の仕事を続けたい。

- ・ 役職者：それぞれの役職に必要な能力を向上させることを希望していた。t は、施設運営や職員の教育に関する知識を身に着けたいと話していた。今年から実習生を指導する立場になった v-2 は、指導者として適切な指示ができるようになるため、日本語能力を向上したいと話していた。また、t、u は将来、ケアマネジャーの資格を取得すること、v-2 は、社会福祉士の資格を取得することを目指していた。

t：今は管理者としての業務を覚えているところである。施設運営や職員の教育に関する知識を身に着けて、ゆくゆくはケアマネジャー

の資格をとりたい。仕事の不安はないが、職員の定着率をあげたい。介護の仕事は3Kと呼ばれているが、先日、事業所内で別の3K（給料が高い・かっこいい・きつくない）を目指すことを決めた。

u：ケアマネジャーの資格を取りたい。

v-2：今、目指している資格は社会福祉士。そのために大学に通っている。まだ入社して3年目で、今年から指導者のため、未経験なこともある。指導者として上手く伝えるようになるため、日本語能力を向上したい。介護の専門職だけでなく、他の部門も見えていかなければいけないと思っている。

② 日本で生活したい、住み続けたいと思う理由は何ですか

- ・ 家族帯同者：家族の様子を見て、日本に住み続けたいと思う（q, s, f-2）、日本は安全で環境がいい、医療や社会保険が充実している（s, r）という意見や、給料が良い（r）等の意見があった。

q：介護福祉士の資格をとれたので、日本で介護の仕事を続けたい。子どもも日本での生活を楽しんでおり、家族の様子を見て日本で生活したいと思っている。

s：医療に関して安心である。日本では、多様な科の病院や、急病、夜間にも対応できる病院が近くにある。環境もよく、日本は空気がきれいである。ベトナムは、治安が悪い。子どもの将来のためにも日本がいいと考えている。

r：給料がいいので、生活に困らない。安全（治安がいい）で、交通も便利。医療等保険（社会保険）が充実しており、自分が高齢者になった時も良い。母国と日本では社会保障が違う。母国でもお金はもらえるが、生活できない額である。また、日本にはチャンスがいっぱいある。勉強すれば、やりたい仕事につける。（報われる）

f-2：子どもの将来を考えると、長く日本で介護の仕事をして子どもと一緒に日本で過ごしたい。

③ 介護の専門職として働くことに不安はありますか／支援してもらいたいことはありますか

- ・ 養成施設ルート①：不安がない方もいたが（e, c）、不安に感じている方の場合、内容は多様であった。

aは、日本語に課題を感じていた。bはリーダーとして相手にした説明が本当に伝わっているか不安に感じているため、どのような指導・指示をしたら良いか学ぶ機会を希望していた。

a：まだ日本語を上手く話せない。集中していないと日本語が話せなくなる。

e：仕事に関して特に不安はない。

b：1年くらいリーダーをしている。リーダーとして、どのような指導・指示をしたら良いか学びたい。技能実習生は、最初は日本語が上手く話せないで、英語で伝えることも多い。自分が説明した時に本当に相手に伝わっているかは不安。

c：仕事に関して現在、不安はない。以前は腰痛が悩みだったが、解消された。

- ・ 養成施設ルート②：仕事で特に不安なことはない（g, d）方もいたが、不安なこととしては、利用者の事故（f-1）、夜勤時の看取り（v-1）、申し送り（h）、また、将来を考えると給料の低さが不安（g）という意見があった。夜勤時の看取りについては、夜勤時に他の職員も外国人であった場合、日本語での報告時が難しいことを心配しており、日本語に関連する不安であった。欲しい支援については、日本語の研修（特に話す等アウトプットの機会）の意見があった（h）。

f-1：利用者の事故は不安。不安なことは、職場で話し合って解決している。職場では、見守ってくれる。

g：職員は優しく、職場で不安なことはない。将来を考えると給料が不安。母国での福祉関係の仕事をする夢をかなえるためにもっとがんばらなければいけない。

v-1：夜勤時の看取りの対応が不安。利用者の状態が急に落ちた時の対応は、教えてもらったが、経験がないので、看護師と一緒に夜勤ができていたので良いと思う。外国人同士での夜勤の場合、日本語での報告が難しい。

d：ケアプランの作り方も、教えてもらえて不安はない。

h：利用者の状況に応じた申し送りがきちんとできているか不安になることがある。日本語の研修があれば、レベルアップできると思う。N2は持っているが、仕事場でしか話さない。家ではネパール語。Youtube 等を見るようにしているが、インプットではなく、アウトプットの機会が欲しい。

- ・ 実務経験ルート： i は、もっといい介護の仕事をするため、病気や医療の知識を中心に新しい知識を身につけることを希望していた。j は、専門用語や事故報告、w は記録に難しさを感じていた。k は、特別なサポートがあまりない中で働いてきたので、特にサポートは求めていなかった。

i：試験で学んだ内容だけでなく、もっと他の勉強もして、知識を身につけたい。そうすれば、もっと良い仕事ができる。利用者はいろいろな病気を持っているので、病気や医療の知識が欲しい。外部の研修には参加できている。

j：専門用語が一番難しい。今年介護福祉士合格してから、仕事が増えた。事故報告は難しく、他の職員に聞きながら書いている。記録も難しい。

k：特別な支援はなくここまできたので、あまりサポートは求めていない。神奈川県では介護福祉士を目指す人のための勉強会があり、参加していた。

w：介護福祉士として働くことでの不安は、日本語だけである。特に、書くことが難しい。電話も早口だと分からない。

- ・ 高齢分野（訪問系）：l は、日本語の問題を感じていたが、働いているとあまり勉強ができないため、いろいろな機会 で知識をつけたいと希望していた。また、養成施設卒業後は研修や勉強の機会が減ってしまうため、同じ訪問分野で働いている職員や、施設で働く職員等と意見交換ができる機会を望んでいた。

l：日本語の問題がある。漢字や読むことはまだ勉強が必要だが、働いていると勉強ができない。いろいろなところで知識をつけたい。学校を卒業後には、あまり研修や勉強をする機会がない。同じ訪問介護の分野で働いている人や、施設で働いている人でも良いので、意見交換ができる機会があると良いと思う。

m-1：上手にサービスをできるようにするために、頑張っている。現場の仕事、日本語、事務の仕事も頑張っている。日本語の課題があるため、外国人でリーダーになることは難しいと感じる。

m-2：技術と日本語を上達したい。訪問入浴は3人チームで行く。研修もある（参加者は、ほとんど日本人）。外国人介護職員のための研修もあり、助かった。分からないことがあれば、3人チームの他の日本人職員に確認する。リーダーになるためには、日本語をとても頑張らないといけないと思う。

- ・ その他分野（児童・障害等）：全員（n, o, p）が日本語に関する不安を挙げていた。具体的には、申し送り（n）、緊急時の対応や報告（n, o）、利用者とのコミュニケーション（p）、等が挙げられた。

n：不安は、日本語で上手に伝えること。申し送りや、利用者の緊急状態、発見、対応することはまだ不安がある。日本では報連相が大切だが、まだ、上手くできていない。

o：日本語の面で、緊急事項があった時、自分で伝えるのに不安がある。

p：日本語でわからないことはすぐに先輩に聞いている。利用者とのコミュニケーションをもっと取りたい。

- ・ 家族帯同者：日本語面の不安（q, r, f-2）や、身体的な負担（s）、リーダーシップに関する不安（r）

が語られた。p は、難しい日本語の書類は、説明されれば分かるが単に渡されるだけだと理解が難しいと語っていた。f-2 は、リーダーは優しく伝える場合だけでは不十分であるため、適切な指示の出し方や伝え方等を学ぶ機会を希望していた。

q：施設の職員には相談しやすいので、不安なことは日本語だけ。緊急用に携帯も配布されているので、不安はなくなった。

s：肉体労働なので、腰が痛い等健康面のストレスがある。夜勤が 1 カ月に数回ある。自分の経験はないが、利用者から外国人ということで、夜勤や緊急時等に利用者が不安に思うことがあると聞いた。利用者とのコミュニケーション、お年寄りのコミュニケーションの不安がかつてはあった。今は慣れて不安は解消された。

r：難しい書類が読めない。コミュニケーションはできるが、難しい書類をほんと渡されても、全部は読めない。

f-2：リーダーになるのは、どのように指示を出せばいいか等、勉強する必要がある。優しく言うだけだと伝わりにくいこともあるし、ニュアンスの判断は難しい。今後、どのようにしたら良いかを勉強したい。フロアリーダーもいるが、日勤リーダーをまずは目指したい。

- ・ 役職者：日本語能力に関する不安（u, v-2）が聞かれた。特に家族に状況を伝える必要がある緊急連絡の場面（u）や、指導の場面では、指導者として適切な伝え方ができているか（v-2）不安を感じていた。

t：仕事の不安はないが、職員の定着率をあげたい。介護の仕事は 3 K と呼ばれているが、先日、事業所内で別の 3 K（給料が高い・かつこいい・きつくない）を目指すことを決めた。

u：職場内で話すのは問題ないが、利用者家族と話す時に、日本語が大丈夫か心配になる。介護の技術について不安なことはないが、家族に状況を伝える等、緊急連絡をする時は緊張する。

v-2：まだ入社して 3 年目で、今年から指導者のため、未経験なこともある。指導者として上手く伝えるようになるため、日本語能力を向上したい。介護の専門職だけでなく、他の部門も見えていかないといけないと思っている。ベトナムでは、意見をしっかり伝える文化だが、日本はわびさびを大事にしている。日本人に伝える時、どのように伝えるのが良いか、誤解を招かないか心配している。

④ 今後も今の職場で働きたいですか

- ・ 養成施設ルート①：全員（a、e、b、c）が今後も現在の職場で働くことを希望していた。理由としては、今の職場が楽しい（a）、職員や環境が良い（e、c）、慣れた職場である（b）といった意見があった。
 - a：いろいろな専門職があるので、毎日新しいことを学べて、勉強になっている。就職前は、友人から大変な仕事だと言われていたが、私にとっては楽しい職場である。今の職場で働きたい。
 - e：施設の職員も、環境も良いので、引き続き働きたい。
 - b：3 年間働き仕事にも慣れて、友人もいるので、今の職場で働きたい。
 - c：今の職場で働きたい。この職場を辞める時は、介護の仕事が嫌になった時か、帰国する時。仕事しやすい環境である。
- ・ 養成施設ルート②：全員（f-1, g, v-1, d, h）が今後も現在の職場で働くことを希望していた。理由は、職場の環境がいい（f-1）、奨学金を出してもらいお世話になった（g）、レベルアップする研修等が充実している（v-1）、外国人介護職員に対してもサポートしてくれる（h）等さまざまであった。d は、将来的には英語圏への転職を視野に入れているものの、日本にずっといる場合は、現在の職場で働きたいと話していた。

f-1：今の職場で働きたい。風通しがいい職場で、職員もやさしい。協力してくれるし、できないこと、わからないことは教えてくれる。

g：今の職場で働きたい。学費も現在の職場から奨学金を出してもらった。お世話になっているのでここでごんばりたい。

v-1：今の職場で働き続けたい。レベルアップのための研修・勉強会もある。委員会でもいろいろ勉強できる。5年経っても、この職場で働きたい。

d：5年間日本で働いて外国に行きたいが、日本にずっといるのであれば、この職場で働きたい。

h：これからも、今の職場で働きたいと思っている。外国人に対しても、サポートしてくれる。職場には、ネパール人の先輩がおり、よく相談する。自分より知っていることが多く、記録の書き方やユニットのことについてお互い話している。

- ・ 実務経験ルート：全員（i, j, k, w）が今後も現在の職場で働くことを希望していた。kは、一度転職をした経験があるからこそ、慣れている職場が良いと感じていた。

i：今の職場で働きたい。他の施設に行く希望はない。日本語が上達しても、子どもがいるため、仕事と家庭の両立という点で役職にチャレンジすることは難しいかと思っている。

j：今の職場で働き続けたい。

k：一度施設を移ったことがあるので、慣れている職場が良いと感じる。今の職場で仕事を続けたい。（転職先の施設は当初聞いていた話と違ったため、今の職場に頼んで戻らせてもらった）

w：働き続けたい。夫も、にぎやかな街が好きではないので、今の街が良いと思う。

- ・ 高齢分野（訪問系）：1は、他の事業所への異動もチャレンジしたい気持ちはあるものの、在留資格の手続きに不安を感じていた。また、サービス提供責任者は、大変な仕事であると感じており、明確に目指してはいなかった。m-1、m-2は、今後も今の職場で働くことを希望していた。

l：チャレンジしたい気持ちはあるが、異動することは、不安。特に、在留資格の手続きが不安である。いろいろなところでチャレンジしたい気持ちはある。今の職場でのキャリアパスには、サービス提供責任者がある。今も事務所の仕事を手伝っているが、サービス提供責任者の仕事は大変だと思う。

m-1：どんどん仕事が好きになっている。将来は、ベトナムで福祉の仕事を展開したい。自分で将来できるように、今は経験を積みたい。

m-2：今後も今の職場で働きたい。アルバイトと正社員で現在5年目。いろいろなアドバイスや指示をもらい、仕事に慣れている。他の職場に応援に行くこともあるが、今の職場が一番好きだと思う。

- ・ その他分野（児童・障害等）：n, oは現在の職場で働くことを希望していた。理由は、慣れていること、寒くない・地震があまりないといった環境要因（n）や、他の職員が親切であること（o）等であった。pは、現在の事業所で働き始めてまだ半年のため、3年程度は現在の職場で働くことを希望していた。

n：慣れているため、今後も今の仕事で働きたい。広島はあまり寒くないし、地震もないので住みやすい。

o：介護はやりがいのある仕事だと思う。職員も分からない時には教えてくれるし、利用者も家族のようなので、今の現場で働き続けたい。

p：今勉強中なので、3年くらいは働きたい。その後は、異動するかもしれない。

- ・ 家族帯同者：q, r, f-2は今後も現在の職場で働くことを希望していたが、sは、他の仕事（医療通

訳)にもチャレンジしたいと語っていた。f-2は、現在時短勤務であるが、子どもが成長したら正社員に戻ることを希望していた。

q: 広島で、今の会社で続けたい。

s: 他の仕事もチャレンジして、いろいろな人とかかわりたい。将来、医療通訳士になりたい。

r: 今の職場で続けていきたい。

f-2: 同じ職場で働き続けたい。職場環境も非常にいい。他の職員も優しく、安心感がある。時短で給与は減ったが続けたい。子どもが大きくなったら正職員に戻りたい。

- ・ 役職者: 全員 (t, u, v-2) が今後も現在の職場で働くことを希望していた。Uは、介護は身体に負担がかかる仕事であるため、精神的にリラックスできることが大切であり、今の職場はそのような環境であると話していた。v-2は、老健施設でさまざまな利用者がおり、いろいろな経験ができることや、能力に応じてさまざまな仕事を任せてもらえるためという理由を挙げていた。

t: 今の職場で働きたい。

u: 絶対に今の職場で働きたい。心に余裕もある。介護は体が疲れる仕事なので、心がリラックスできる環境で働くとは大事。

v-2: 今の職場で働きたい。老健施設でいろいろな利用者がいるため、いろいろな経験ができる。能力によってさまざまな仕事ができるのが良い。

<後輩を教える時に心がけていることはありますか>

- ・ 実務経験ルート: i, jは、元看護師である後輩の指導において、介護と看護の仕事は違うものであることを理解してもらうよう意識して、指導をしていた。kは、同じ国籍の後輩に指導する際に、利用者や職員の前では母国語を話さないように心掛けていた。

i: 日本に来る前は看護師をしていた。同じ国出身の後輩2人に仕事を教えていたが、後輩も母国で看護師の仕事をしており、看護師と介護士の仕事や判断が違うことを理解してもらえるようにこころがけた。最初は自分も看護と介護の違いがよくわからず、区別できなかった。利用者の様態について、看護師は何かあった時に医療的な判断ができるが、介護士は決めることはできない(医師等に判断してもらう)ところが違うところだと思う。

j: 後輩は元看護師であるため、現場の状況や、仕事が違うことを何回も説明した。困った時は看護師をすぐ呼ぶこと等を伝えた。フロアでいろいろな問題があると自分に相談してくれる。

k: 今までフィリピンしかいなかった(EPA、特定技能1号)が、これからミャンマー人の後輩が入る。利用者や職員の前では、母国語で話さないように一番心掛けていた。

⑤ 【役職者の方】役職者を任せられた時、どのように感じましたか/現在の大変なこととやりがいを教えてください

- ・ 養成施設ルート①: bは、リーダーになった当初は、自分ができるのかと不安を感じていたが、施設長や先輩やリーダーが相談に乗ってサポートすることや、リーダー研修に参加することを通じて、能力が上がったと感じていた(b)。

b: 最初は、自分ができるのかなと思っていたが、施設長とリーダーが相談にのってサポートしてくれた。施設内のリーダー研修に参加しており、分からないことがあれば、研修でいろいろ話し合いができるので、この1年で能力が上がったと感じる。不安は、利用者のケア。リーダーとして、他の職員のモデルになりたい。利用者に適切なケアをでき、利用者が毎日楽しくすごせるようにしたい。

- ・ 養成施設ルート②：該当なし。
- ・ 実務経験ルート：k は、10 年目の時に上司から主任・副主任クラスの役職にならないか打診があり、現在の役職となった。最初はフロアをまとめないといけないため不安だったが、周りの人のサポートがあり、徐々に慣れていった（k）。
k：10 年目で主任・副主任クラスの役職になった。やりたい気持ちはあったが、最初はフロアをまとめることに不安しかなかった。きっかけは、施設から言われたこと。施設で最初の外国人の役職者だった。仕事量が多いことが大変。やりがいは、利用者のためにより良いフロアにできること。大変だが、周りの人にサポートしてもらい、慣れていった。
- ・ 高齢分野（訪問系）：該当なし。
- ・ その他分野（児童・障害等）：該当なし。
- ・ 家族帯同者：該当者なし。
- ・ 役職者：全員（t, u, v-2）が役職を任された時には不安を感じていた。t は、もともと施設長・副施設長クラスの役職になりたいという気持ちがあったものの、想定よりも早くに声がかかった状況であった。不安であったが、外国人である自分に責任ある立場を任せてもらえたことはとてもうれしく、期待を裏切らないように頑張りたいと話した。u は、4 月から主任・副主任クラスの現在の役職についたが、アルバイトを含め 7 年前から現在の施設で働いており、以前から、外国人介護職員の相談に乗っていた。役職者になった当初は「きちんとしなければいけない」と不安に思っていたが、上長から「普段通りにすればいい」と言ってもらえて安心したと話した。v-2 は、役職に就いたことで、それまではただ仕事を終わらせれば良いだけであったが、リーダーとして指示を出す等責任が生まれるという変化があったと語った。
大変なこととしては、人材のマネジメント（f-2）や、相談を受けた際、リーダーとして相手が納得いくまで話を聞くことや、できることをすること（r）等が語られた。
t：こんなに早く声をかけられると思っていなかった。リーダーと違い管理職になるので、責任もあり、最初はとても不安だった。現在は 2 カ月目でまだ不安だが、少しずつ慣れてきた。不安な反面、現在の役職になった時はとてもうれしかった。異国に来て管理職になって、信頼されていることをとてもうれしく感じ、感動した。期待を裏切らないように頑張る。大変なことは、マネジメント。人を育てて、みんなを引っ張っていくことが大変。今のところ、幸い誰かが辞めるという話はないが、今後そういうことがあるかもしれないと思うと不安である。制度の問題や法律については複雑で分からないことも多いので、事務長等がフォローしてくれており、心強い。
u：4 月から現在の役職に就いたが 7 年前から今の施設で働いている（アルバイト含む）。以前から、外国人介護職員から相談を受けて、自分の経験をもとに助言をすることはしていた。施設長に、ちゃんとした役割として手当も与えるからということで、4 月から今の役職となった。最初は、ちゃんとしなければいけないかな、と不安は少しあったが、普段通りでいいと言われたので、安心した。大変なことは、あまりない。人の気持ちはそれぞれなので、相手が納得いくまで話を聞くことや、相手のためにしてあげることが大切。
v-2：役職を任せられた時に、責任感を強く感じた。役職に就く前は、働いて業務を終わらせればよかったが、役職に就いたことで、指示を出す等責任が生まれる。また、外国人でまだ 3 年目なので、どうして就労期間が短い v-2 さんがリーダーになっているのか、等納得がいかない職員もいると思う。そういった相手に、どう接するのがいいのかが難しいと感じる。
t：（やりがいは）お客さまの笑顔とありがとうの言葉。今は事務所にいることが多いが、現場に出た時に、お客さまの笑顔を見るとうれしい。お客さまが歩けるようになったり、話せるようになったりと良い変化を見るとやりがいを感じる。

u：留学生から、アルバイトをしたいと相談を受けた際に、施設につなげて雇ってもらった。その留学生が、給料をもらったことをうれしそうに報告してくれた。その笑顔を見て、うれしく感じた。留学生なので、学費や生活費の心配がある。その子を助けることができたということにやりがいを感じた。

v-2：お風呂に入りたいがらなかった利用者が笑顔でお風呂に入れるようになった時等は、うれしい。また、施設から勉強する機会を与えられることもやりがいとなっている。

<訪問入浴で働くことにした理由、やりがいは何ですか>

- ・ m-1 は、養成施設で施設に実習に行った際に、自分と合わないと感じたため、訪問入浴を選んだ。m-2 は、夜勤がないことに魅力を感じて選んでいた。m-1 も m-2 も、訪問入浴の仕事の楽しさや面白さとして、業務内容は毎日同じであるが、訪問する利用者の自宅が毎回異なることが刺激になり楽しい、利用者が気持ちよさそうに喜んでもらえることで、いい仕事をしたという気分になることができると話していた。

m-1：（訪問介護で）一人で利用者の自宅に行くことは怖い。訪問入浴は3人で相談しながらできる。

専門学校生の時、施設に2カ月くらい実習に行った。施設の空気があまり自分に合わないと思った。訪問入浴は、いろいろな利用者の自宅に行き、利用者もたくさんいる。家族ともたくさん話せて、面白い。（今日はどんなおうちに行くのかな、とワクワクする。）今の職場は、職員同士の仲がいい。利用者もみんな優しく、サービス後にみんな喜んでくれるのでうれしい気持ちになる。みんなが喜んでくれる仕事なので、自分がいいことをしたと思える。

m-2：夜勤に入らなくて良いところが良い。車に乗って、いろいろな場所に行くことが楽しい。他のスタッフと一緒に働いて、困っていることを相談し解決できるから、そこまで困らない。普通自動車の運転免許を取ることは難しいと思う。また、1人で利用者の自宅に行くことを考えると、心配。訪問入浴のサービスは、毎回作業内容は同じだが、お客さんが変わると違う。サービスが終わって、お客さんが気持ちよさそうに喜んでもらえることを大切にしている。ある利用者さんが亡くなる前に、お風呂に入れて綺麗にしたら、喜んでくれた。

<障害分野で働くことにした理由は何ですか>

- ・ o は、養成施設で学んでいた際、認知症のグループホームで実習を経験したが、もっと利用者がたくさんいて、多くの経験を積めることを希望し、障害分野の現在の施設に就職をした。p は、もともと高齢者施設で3年半働いていたが、もっとチャレンジしたい、自分の能力を上げたい、という気持ちから、障害分野に転職した。

o：（実習先の）認知症のグループホームは利用者が少なかった。障害者施設ではもっと利用者がいてたくさん動ける、たくさん経験が積めるので自分に向いていると思った。

p：6カ月前に、転職した。障害者の介護は難しいと思っていたが、高齢者施設で3年半務めたので、もっとチャレンジしたいと思った。まだ若いので、自分の能力を上げたい。

<外国人介護職員がキャリアを上げていく上でのアドバイスはありますか>

- ・ 「外国人だから、日本人に言われたことだけしかしてはいけない」と思って自ら壁を作るのではなく、積極的に挑戦をすること（t）、与えられた業務を行うだけでなく、毎日責任感を持って、信頼関係を築いて仕事をする（u）、思っていることをためないで、積極的に意見を言うことやフィードバックをもらうこと（v-2）等の意見があった。

t：挑戦することが一番大事。日本に來ている外国人の方は、外国人だから、日本人だからと言いたがる。日本人はあまり区別をして

いないが、外国人自身が自分の中で壁を作ってしまった。例えば、施設で何年か働いている外国人介護職員の方が、日本人に言われたことしかしてはいけなく自然と思ってしまったケースがある。しかし、それは間違いである。自分が正しいと思ったことは、遠慮なく実施してほしい。法人も、「トライアンドエラー」を目標にしている。失敗しないと、正しい方法が分からない。海外の方も、出稼ぎに来ているからこれ以上やなくていいと思っている人もいるが、もっと上を目指して、目標をもって、いろいろなことに挑戦してほしい。今は、留学生も技能実習生も介護の仕事をしているが、現場の仕事だけでなく、リーダー、主任になれるチャンスもある。日本人介護職員もとてもサポートしてくれる。外国人介護職員にも、したい、してみたいと思ったら挑戦してほしい。施設や会社側から声がかかれば、自信をもって挑戦してほしい。リーダー等になれるかには、日頃の成果も関わるので、仕事だけすればいいというものでもない。仕事以外にも、周りの配慮ができていくかも知ってくる。役職についていないから悪いわけではないが、リーダーになりたいのに壁を作って挑戦できないのはもったいない。そういう壁は、壊してほしい。

u：与えられた業務だけを行うのではだめ。毎日の仕事をきちんとする方でこそ信頼感が生まれ、役職を任せられる。そのため、毎日責任感を持って、きちんと仕事をしてほしい。他の外国人介護職員には、施設への感謝の気持ち（ありがたさ）を持ちながら、仕事をしてほしいと伝えている。もし休みたのであれば、ちゃんと連絡して休む等。小さいことから適当にしても大丈夫と思わず、責任をもって、与えられた仕事を行ってほしい。

v-2：思っていることをためないで、言葉にすること。疑問を思ったら、指導者に、どう思いますか？等アドバイスをもらう等。言葉にしないと、自分しか感じられないし、アドバイスももらえない。また、自分の国は〇〇です、と主張するだけではなく、日本の文化を学ぶこと。そうすると、働きやすくなると思う。

<資格取得に関して>

① 介護福祉士を取得するために、どのように勉強しましたか

- ・ 養成施設ルート①：専門学校でもらったテキストや過去問題で勉強していた（e, b, c）。自身で英語のテキストを購入して勉強したり（a）日本人と一緒に勉強した（e）方もいた。

a：自分で英語のテキストを購入して勉強した。

e：養成施設の先生が提供した資料で勉強した。先生がたくさん支援してくれた。何度も問題を復習してから試験を受けた。養成施設で補習があったので、日本人と一緒に勉強した。授業中、外国人はスマホの辞書を使ってもよかったので助かった。

b：テキストをもらって、問題を解いて、わからないことは先生に聞いた。分からない言葉はノートに書いて、休日に勉強した。最初は専門用語がわからなかった。

c：学校の時は、過去問を解くことや、点数の仕組みを教えてもらった。合格できたのは学校のおかげ。

- ・ 養成施設ルート②：学校の授業が試験対策となっていた（g, v-1, d, h）。介護施設でのアルバイトの経験が試験にも生きたという意見（d）もあった。hは、養成施設の1年生の時は、外国人は試験に合格できないと思い込んでおり勉強に身が入らなかったが、合格した外国人の先輩の存在を知り、自分も頑張ればできると思うことができ、勉強をするようになったと話していた。

f-1：学校では、先生による国家試験のための支援があった。1回受験したが、合格はしていない。

g：学校の授業をしっかりと聞いて勉強した。朝早くから学校に行き、遅くまで学校に残って勉強した。アルバイトをしており、家で勉強する時間はなかったため、学校の勉強に集中していた。1回目の受験で合格した。

v-1：学校の授業を集中して聞いていた。わからないことは、日本人の同級生と一緒に復習した。アルバイトしながらなので、家で勉強する時間はなかった。1回目の受験で合格した。

d：勉強が好きでなかった。2年生になって、模擬試験でも合格しなかったため、全然勉強しなかった。試験直前に10時間位勉強し、一発で合格した。学校に通いながら介護のバイトをしたので、生活支援の問題に経験が生きたと思う。

h：養成施設卒業時に合格した。学校で分からないことはすぐYoutubeをみて勉強した。学校の授業も、自分でも両方頑張った。1年の時は介護に興味なかったが、2年目から勉強に集中できた。先生もいろいろアドバイスをくれて、助けてくれた。外国人は合格できないと思っている人が多い。自分もそう思っていた。合格している先輩の話聞いて、自分も頑張ればできると思い、頑張った。

- ・ 実務経験ルート：国際厚生事業団（JICWELS）からの教材提供（i, j, k）施設からの授業受講の支援（j, k）や、勉強時間の確保（k）等の支援を受けていた。EPAとして来日し、その後一時帰国を経て技能実習生として再来日したwは、EPAの時よりも勉強時間の確保が大変だったと話していた。
i：JICWELSからの教材提供や、施設から介護専門の授業を受ける機会や、勉強の時間も確保してもらえた。休みの日も勉強した。問題で分からないことは、先生に聞いていた。
j：会社からサポートがあり、2020年から毎週土曜日に、オンラインで授業を受けていた。土曜日9:00-16:00。試験前2カ月くらいは試験勉強中心の生活を送った。オンラインでも授業を受け、寝る前に過去問題を解いて対策をした。
k：専門学校で週1回、試験対策の授業を受けた（市が実施）。また、施設で週1回自習時間があつた。
w：毎日過去問を解いた。テキストは、会社からもらった。問題を解いて、できないことは聞いて、教えてもらったことが助かった。EPA介護福祉士候補者の時は特別な勉強時間はあつたが、技能実習生の時はなかった。仕事の時間外に管理者に教えてもらった。
- ・ 高齢分野（訪問系）：1は、就職後も、養成施設で過去問や資料の提供を受けて勉強していた（1は養成施設卒業後の2回目の受験で合格）。
l：養成施設の学生時代は、ハラルのラーメン屋でアルバイトをしていた。介護の実習でしか介護の仕事を経験しなかったため、介護の仕事をよく理解できておらず、試験勉強をしてもイメージをすることが難しかった。仕事をしながら勉強をした方が、介護の仕事の理解がしやすく、頭に入りやすかった。働きながらの試験勉強では、国家試験のアプリを活用したり、養成施設に来て、過去問題や本を提供してもらったり、教えてもらったりした。夫は先に試験に合格していたので、カフェと一緒に勉強をした。
- ・ その他分野（児童・障害等）：実務経験ルート（元EPA）、養成施設ルート、実務経験ルート（元技能実習）と多様なルートであったため、それぞれの勉強方法も異なっていた。EPAルートのnは、過去問題や模擬試験の内容を繰り返し復習し、国際厚生事業団（JICWELS）から提供のあつた教科書に沿って勉強していた。また、施設からの勤務時間中の勉強時間の確保も役立っていた（n）。oは、養成施設での勉強が中心であり、先生や先輩が丁寧に教えてくれたと話した。pは、技能実習生で来日したため、自分自身で工夫して勉強していた（移動時間や休憩の際にメモを見返す等）が、就労先の施設の先輩が分からないことをすぐ教えてくれたことが役立ったと話していた。
n：EPAから介護福祉士を取得した。教科書は全部読んで内容を理解した。最初の一年くらいは過去問題や模擬試験を繰り返し復習した。EPAなので、学校の問題や模擬試験は毎週していた。試験のやり方に慣れるまで練習できたのはよかった。もらった教科書に沿って勉強した。1週間のうち2時間は勉強時間もあり、施設の支援もよかった。ベトナムで看護師として働いていたため、医療の知識はあつた。勉強するほど、いろいろな知識を得られたので、モチベーションが下がることはなかった。
o：養成施設に通った。学校の先生も厳しく教えてくれた。母国の先輩たちも塾のように教えてくれた。介護の専門用語は、覚えることが難しい。知らない言葉も多くあつた。母国語で説明してもらえないと分からないこともたくさんあつた。
p：仕事しながら勉強したが、学校は行かなかった（「技能実習」で来日のため）。外国人にとって日本語が一番大事。次に、介護

の知識は理解して覚える。試験の問題は何回も勉強すれば合格と思う。外国人でも日本人でも試験についてよくわかっている先輩がいると、わからないことをすぐ教えてもらえて良いと思う。以前働いていた介護施設には、そういう先輩がいた。毎日前向きな気持ちをもって、勉強に取り組むように考えていた。仕事が終わったら自分の時間を作って少しずつ勉強した。基本的には、1人で勉強していた。一日に、集中できるのは1時間くらい。通勤時にバスに乗るため、バスや、休憩の時間にメモを見返して復習した。

- ・ 家族帯同者：当初EPAで来日したqは、不合格だったため、一時帰国後、「特定技能」で来日し2回目の受験で合格した。弱点科目の勉強や、過去問の演習、Youtubeを活用して勉強をした。qにとっては、実務者研修のサポートが有効であった。s, r, f-2は養成施設で勉強していた。（sは1回目で合格、r、f-2は1回受験し不合格、その後受験なし）

q：EPAで来日。資格試験は、1回目は失敗（3点不足）。もう少しだったので、再チャレンジして、今年の1月に合格した。2回目の時は、弱点科目を勉強した。過去問を10年分した。本を読むのは苦手なため、YouTubeを聞き流した。施設で勉強会があったりしたがあまり時間がなかった。実技研修より、実務者研修のサポートが助かった。

s：介護福祉専門学校に2年間通った。先生に質問できたのがよかった。試験には1回で合格した。過去問も解いた。会社では、勉強会、研修のサポート、ベトナム語の講座もある。同僚に読めない日本語や、意味を教えてもらっている。

r：介護の専門学校で2年間学んだ。養成施設では、先生がふりがなをふったプリントを配布してくれた。試験は、在学中に1回受けた（その後は受験していない）。

f-2：専門学校で資格取得の勉強をした。（しかし不合格であった。）

- ・ 役職者：授業をしっかり聞くこと（t, u, v-2）が共通して挙げられた。

t：授業をよく聞くことが一番大事。家に帰って復習をすることも大事だが、留学生はアルバイトをしながら勉強をする必要がある。自分自身も、授業中はきちんと聞いていた。専門用語がたくさんあるため、覚えることが大変。同じ言葉を何回勉強しても忘れる。もっと簡単に説明してもらえる支援があるといい。例えば、「排便」は何かを理解しないと、「排便」という単語を覚えることができない。難しい専門用語がたくさんあって覚えられないので、繰り返し勉強した。

u：留学の在留資格で来日し、国家試験は1回目で合格した。学校でちゃんと授業を聞くこと。生活支援の科目は、外国人にとっては難しくない。医学に関しては、専門用語等が難しかった。介護現場でアルバイトをしていたため、認知症の利用者の症状や姿を見て、これは認知症だな、これはこういう病気だな、等、先生が授業で教えてくれたことをつなげて理解し、覚えていった。

v-2：専門学校で勉強し、1回で介護福祉士に合格した。留学生の時は、アルバイトをして勉強をした。学費は家族が払ってくれたので助かった。他の友達は、勉強の時間と生活を維持するためのアルバイトの時間のバランスが大変そうであった。最初専門学校に通って困ったことは、日本の文化（お風呂に入ること、主食、副食等）に関する理解。専門用語は、理解することに時間がかかった（残存機能何かがわかるのに時間がかかった等）。専門用語は、辞書を引くだけでは具体的に想像ができなかった。働いてから、イメージをつくることができた。

② どういう支援があるとよかったですか

- ・ 養成施設ルート①：母国語のテキストがあると理解しやすくなる（c）、英語や母国語が話せる先生がいると良い（a）、専門用語や社会の理解が難しいため、教えてくれる先生がいると良い（b）という意見があった。

a：専門学校の時は、先生も全員日本人だったので、1、2人でも英語を話せる先生がいるとよかった。

e：授業中、外国人はスマホの辞書を使ってもよかったので助かった。

b：専門用語を教えてくれる先生がいると良いと思う。社会の理解が難しいので、教えてくれる支援があると良い。

c：母国語の資料があれば、みんなもっとわかりやすかったと思う。

- ・ 養成施設ルート②：「社会の理解」が難しく、学校の授業で分からないことがあったため、英語で教えてくれる人がいるとよかったという意見（g）や、先生が早口であったため、録音ができればよかった（v-1）という意見があった。学校の支援で十分であったという意見もあった（d）。

g：科目が多く、特に「社会の理解」が難しかった。先生の話聞いても分からない時があったため、英語でも伝えてくれる人がいるとよかった。

v-1：先生の授業は短く、早口で、聞き取れなかった。録音ができればよかった。

d：学校に通いながら介護のバイトをしたので、生活支援の問題に経験が生きたと思う。学校の支援で十分だった。たくさんプリントも配られた。

h：学校に行っても介護福祉士国家試験の合格は難しい。外国人の場合、学校に通わないと難しいのではないと思う。支援の仕方は人それぞれだと思う。

- ・ 実務経験ルート：勉強時間や学習機会の確保についての意見が複数あった。具体的には、施設での勉強の時間が少なかった（週1回）ため、増やしてほしいと思った、学校の先生が教えてくれる機会が欲しかったという意見（j）や、試験対策講座の回数を増やしてほしいと思った（k）という意見があった。

i：法律等が変わる等、毎年国家試験の範囲で変更があると思うが、変更内容を早く知りたかった。試験を受けたら内容が対策時と違ったことがあった。

j：JICWLSから国家試験対策の本は提供があるが、週に1日しか勉強時間の支援がなく、少ないと思った。また、先生もいなかった。勉強して分からないことは施設の職員が教えてくれたが、学校の先生の方が良いと思う。勉強時間の支援をもっと欲しかった。

k：週に1回、試験対策の講座に通っていたが、とてもよかったので、回数をもう少し増やしてほしいと思った。

w：後輩の技能実習生は、勉強に興味がないようだ。オンライン（Skype、ZOOM）で勉強するグループがある。50人くらいのメンバーがいる。インドネシア人の介護福祉士を持っている先輩（EPA1期生）がボランティアで実施している。1カ月に複数回ある。Facebookで知った。オンラインの勉強会もほぼ毎日開催されていた。

- ・ 高齢分野（訪問系）：訪問介護では利用者の自宅に直接向かうため、3年間働いていても会ったことがない職員がいる等、職員同士の交流が少ない。そのため、1は他の職員と一緒に実施する勉強会を希望していた。

l：介護福祉士養成校に通っていた時に、わからない漢字にふりがなを振った書類をもらって、助かった。国家試験に受かるためには、日本語の勉強と介護の勉強の両方が必要だった。勉強会があるとよかったと思う。訪問介護は、利用者の家に直接行くので、3年間働いていても会ったことがない職員もいる。みんなで集まって、話をする食事会があったが、卒業の時にコロナになり、そのような機会も減ってしまった。（不合格のあとにどのようにモチベーションを維持したかについては）ビザの関係もあり、不合格だと1年しか日本に残れないということが、試験合格のモチベーションになった。

- ・ その他分野（児童・障害等）：oは、欲しかった支援として、方言の勉強機会を上げていた。養成施設でも方言を学ぶ機会はあったものの、十分ではなかったため、養成施設の先生が話す言葉（方言）

が分からないことがあったと話した。

o：学校でも佐賀弁を教えてくれたが、もっと教えてほしかった。学校の先生も方言で授業を行うので、方言をもっと教えてくれないと、先生が何を言っているか分からない。1年くらい帰国したので、他の学生よりも学習期間が短かった。先生の方言等がわからなかった。

- ・ 家族帯同者：養成施設で、国家試験対策の模擬試験が複数あれば良い練習になるという意見（s）や、外国人の先生がいるといいのではないかという意見（s）、施設内で他の受験予定の職員と一緒に勉強できる機会があると良い（r）という意見があった。

s：養成施設で、国家試験対策の模試が複数回あればよかった。また、外国人の先生がいれば、相談しやすいと思う。

r：後輩も合格が難しそうな場合、グループを作って、一緒に勉強できる機会があればいいと思う。

- ・ 役職者：養成施設で学んだため、特にほしかった支援はないという意見があった（u）。v-2は、自身は家族が学費を負担してくれたため、アルバイトの時間を調整できたが、自分で学費も賄わなければならない友人は、勉強時間とアルバイトの時間の調整が大変そうであったと話した。技能実習生等養成施設で勉強ができない方に関しては、本の提供や試験の申込の手続き（v-2）、施設での勉強会（u）があると良いという意見があった。

u：学校に通っていたため、特に欲しかった支援はないが、技能実習生たちにとっては、施設から介護福祉士の勉強会を週に1回でも、開いてくれたら助かるという話を聞いた。そういう支援があるといい。

v-2：学費は家族が払ってくれたので助かった。他の友達は、勉強の時間と生活を維持するためのアルバイトの時間のバランスが大変そうであった。最初専門学校に通って困ったことは、日本の文化（お風呂に入ること、主食、副食等）に関する理解。専門用語は、理解することに時間がかかった（残存機能が何かわかるのに時間がかかった等）。専門用語は、辞書を引くだけでは具体的に想像ができなかった。働いてから、イメージをつくることができた。留学生であれば学校で勉強できるが、技能実習生はどんな勉強が良いかが分からない。本の値段も高い。試験の申込も自分でしないといけないので、手続きについても、支援があると良い。

③ 【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

- ・ f-1は、国家試験の再受験をしない理由として、あまり勉強が好きではないこと、そして、就労後十分に勉強ができていないことを挙げていた。職場のリーダーが再受験を申し込んで応援してくれたものの、勉強が十分にできなかったため、受験自体を取りやめてしまっていた。

f-1：1回受験したが、合格はしていない。受けても受からないと思い、受験はしていない。あまり勉強が好きでない。職場のリーダーも応援してくれて受験を申し込んだが、十分に勉強できなかったため、結局受けなかった。

- ・ m-1, m-2は、養成施設の卒業時に試験を受けたが不合格であった。勉強する時間の確保が困難であることや（m-1）、仕事が忙しく、経過措置もあるため、受験勉強よりも日々の業務を頑張りたい（m-2）という理由により、その後、再受験はしていなかった。試験勉強では、漢字や質問内容を理解すること（m-1）、日本語が難しい（m-2）という意見があった。

m-1：学校卒業前に一度受験したが、不合格だった。卒業後は、勉強時間の確保が難しかった。日本語も勉強して、現場で経験を積むことで忙しかったので、試験勉強のことは考えられなかった。資格に合格していなくても働けるため、受験しなくていいと思っている。試験勉強よりも、現場での経験を積みたい。

m-2：学校卒業前に一度受験したが、不合格だった。介護技術や認知症も勉強した。最初は再受験したいと思ったが、仕事が忙しく、資格を持っていないともいいかなと思いついていない。試験の勉強は忘れてしまったので、今合格することは難しいと思う。

- ・ r は、国家試験の再受験をしない理由として、夜勤や残業が多かったこと、また、国家試験よりも日本語能力試験の方に力を入れたいという気持ちが大きくなったことを挙げていた。

r：働きはじめてから受験しない理由は、夜勤や残業がとて多いから。また、就職してからは、国家試験よりも日本語能力試験に力を入れたい気持ちが強くなった。シフトの調整をもらって日本語能力検定を受けた。

- ・ f-2 は、国家試験の再受験をしない理由として、前回の受験から期間が空いてしまい、なかなか勉強するきっかけがなかったこと、受験しても合格できないことが心配であり、受験にネガティブな感情を持っていることを挙げた。勉強できる時間を確保でき、合格できそうであれば、再受験したいと話していた。

f-2：施設で勉強時間の確保が難しい。（子どもがいるため）3年程勉強をしていないため改めて頑張りたい。ただ、3年空くとなかなか勉強するきっかけがない。合格できないことが心配なので少し受験にはネガティブである。時間があつたら勉強して、合格できそうだったら受験したい。

<E P A、養成施設ルート以外の人にあつたら良いと思う支援はありますか>

- ・ 養成施設ルート①：オンライン授業のサポート（a, e）や、他の職員と一緒に勉強できる機会があると良い（b）といった意見があつた。

a：オンライン授業等のサポートがあれば助かると思う。働く疲れで、なかなか勉強できない。母国語で教えてくれば、理解しやすいと思う。法律や社会は、説明してもらえないと理解することが難しい。

e：施設の支援が欲しい。業務の後にオンライン授業の受講ができると良い（1回 1,2時間、1週間に1,2回）。母国語のテキストがあるのも良い。

b：一人で勉強するのは難しいので、職員や施設の人と一緒にできると良い。市役所で講座を開設しているところもある。そのような機会があると、技能実習生等は休みの日に市役所等で勉強できる。

c：働きながら勉強するのは大変。仕事に疲れて勉強する気がなくなったことは自分も経験がある。一人で勉強するのが難しい人いるが、一人が良い人もいる。その人に合った勉強ができると良い。

- ・ 養成施設ルート②：勉強のやり方やポイントを教えること（g）、過去問を解くこと（d）がよいのではないかという意見があつた。v-1の施設では、不合格者が試験合格できるためのサポートを施設と養成施設が協力して実施していた（v-1）。

g：施設にいる技能実習生3名が、介護福祉士に合格した。施設で、時間を作って勉強の方法を教えていた。職場での支援によって勉強のやり方やポイントがわかれば、自分で勉強ができると思う。

v-1：学校を卒業しても不合格だった人も、施設で勉強時間を作ってもらった（試験前に3カ月くらい）。施設と学校が協力している。2回目の受験で、不合格者もほとんど合格した。

d：過去問の間違いを復習して勉強するのが良いと思う。自分も試験前日過去問を解いて復習した。また、勉強が良くて友人と試験の話をしたことが理解に役立った。

- ・ 実務経験ルート：国家試験対策の教材の提供（i）、学校の先生に教えてもらう機会や勉強時間の確保の支援（j）が必要との意見があった。
 i：介護福祉士国家試験対策の資料が必要。施設に技能実習生はいるが、勉強時間や資料に関する支援はない。自分で調べて、勉強をしている。自分がそうだったら合格するのは難しかったと思う。E P Aだと入国前は N3 を取らないといけないが、「技能実習」の人は N5 くらいで日本語もあまり上手にできないので、それも問題だと思う。国家試験の言葉や、専門用語はもっと難しい。
 j：もともと E P A で、今は在留資格「介護」。後輩も 2 人 E P A。JICWLS から国家試験対策の本は提供があるが、毎週 1 日しか勉強時間の支援がなく、少なかった。また、先生もいなかった。勉強して分からないことは施設の職員が教えてくれたが、学校の先生の方が良いと思う。勉強時間の支援ももっと欲しかった。
 k：E P A と同じくらいのサポートがあったら良いと思う。「特定技能」の人は補助金で試験対策の授業をスカイプで受けているようだ。日本語は、テキストだけ提供して、無料で教えてくれるところを探してくれたりしている。

<その他>

- ① 日本語は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
- ・ 養成施設ルート①：自身でさまざまな工夫をして勉強をしていた。具体的には、本や漫画を読む（b、c）、アプリを使って勉強する（e）、音楽を聴くことや、ドラマを見ること、1 人で会話の練習をする（c）等である。欲しかった支援としては、要点をまとめた資料があると良い（a）分からない言葉を相談できる人や日本語の授業等があると良い（b、c）という意見があった。
 a：本で勉強することも大事だが、情報がいっぱいあって覚えられないので、要点をまとめた資料があると助かる。
 e：今まで一人で勉強していた。勉強する時は本や日本語のアプリも使いながら勉強した。本を買ってもらえると助かる。
 b：本を読む、過去問題をする、漫画やアニメを見て勉強した。もし、支援があるなら、「技能実習」や「特定技能」の人に対して資料の配布や、分からない言葉を相談できる人、日本語の勉強会（週に 1 回程度）があれば良いと思う。
 c：言語は、自分の好きなツールで勉強したほうが良いと思っている。カラオケが好きなので、音楽やドラマ、映画や漫画も読んだ。発音の練習も大事なため、一人で声を出して会話の練習をした。日本語の会話の授業は大事。誰かと一緒に日本語の会話ができると良い。
 - ・ 養成施設ルート②：日本語学校の通学経験は共通していたが、知り合いの日本語の先生と母国にいたころからやり取りをして練習していた（f-1）という方や、養成施設で日本人の友人ができたことや、学校の先生とのやり取りが日本語能力（特に会話）の向上につながった（v-1, d）という方がいた。
 h は、Youtube や本を活用して自分で勉強していた。欲しかった支援については、自分で調べるため特に必要がないという回答があった（g, v-1, d）。一方で、h は、家庭では家族と母国語で話すため、日本語の会話の練習機会を希望しており、地域で日本人との交流会があればぜひ参加したいと話した。
 f-1：ミャンマーで「みんなの日本語」というテキストで勉強した。日本語学校に 2 年間通った。父の妹が日本にいて、大学でミャンマー語を教えていた。また、友達に日本語の先生がおり、日本語でやり取り等をしていた。働き始めでは、日本語の勉強は特にしていない。
 g：ネパールで 3 カ月日本語を勉強して、N5 に合格した。その後、日本で、日本語学校で 1 年半勉強した。専門学校に入った後も、日本語の授業があった。今はわからない言葉は先輩に聞いている。日本語については、特に欲しかった支援はなく、自分で調べて解決できた。

v-1：ベトナムの日本語専門学校で勉強して来日したが、実際の日本人との会話は違いがあり、難しかった。N3 を持っていたとしても会話は上手くできなかった。発音もわからなくて、通じないことがあった。介護の専門学校で、日本人の友人ができてたくさん日本語で会話できたので、会話力が上がった。日本語についての支援は特別に必要ない。辞書やアプリで分からない単語は調べている。

d：母国で N5 に合格して日本に来た。2 年間東京の日本語学学校に通った。日本語が上手くできなくても 1 人で生きていきたいと思い、言葉に不安はあったが、熊本の専門学校へ一人で行った。そこで日本語の勉強をがんばった。学校の先生とサッカーの話等して、会話に慣れていった。日本語の支援は得に必要ない。

h：日本語は、本や Youtube を活用して自分で勉強している。一番練習をしたいのは会話。仕事の時しか日本語を話さない。地域のひととの接点はアパートでの挨拶くらいで、会話することはない。もし、地域で外国人と日本人の交流会等があれば参加したい。

- ・ 実務経験ルート：i、j は特に施設から日本語の支援はなかったが、k の施設では、職員が日本語能力試験のテキストを印刷して提供していた。具体的な勉強方法としては、日本語能力試験のテキストを自分で買う、利用者がよく使う方言はメモをする（i）、関西弁や読めない漢字はメモをしてフラッシュカードを使って寝る前等に見返す（j）、音楽や日本人の友人を作って会話をする（k）等、それぞれが工夫をして勉強をしていた。また、国家試験の日本語では、利用者とのコミュニケーションの文章（i）、人間と社会（j）、全般的なニュアンスや言い回し等の文章（k）が難しいという意見があった。

i：最初は利用者の言葉が聞き取れなかった。方言を使う利用者もいる。利用者がよく使う方言はメモをして覚えた。介護福祉士に受かった後に、日本語能力試験のテキストを自分で買って勉強をした。施設では介護福祉士取得以外の支援はないが、試験日や試験前に休みは取れた。それも支援だと思うので、よかった。

j：自分で勉強した。施設の職員が日本語能力試験のテキストを印刷してくれた。関西弁や読めない漢字はメモして調べた。フラッシュカードを作って、仕事中に時間がある時や、寝る前や休みの時に読み返している。

k：日本語のテレビを見て、音楽等聞いたり、ネイティブの友達を作っていっぱい会話をしたりした。E P A の 1 期生の時は日本で日本語を半年、2 期生以降は母国で半年、来日後に半年の勉強の時間があるので、十分であると思う。あとは本人の努力次第だと思う。

w：夫と子どもは最近市民センターの日本語の勉強会（1 カ月に 2 回程度）に参加している。100 円かかるが、先生がいるので良い。今度、自分も通おうかと思っている。日本人担当者の職員が日本語を教えてくれる。仕事の中でも、日本語の文章の文法が問題ないか、確認している。

<国家試験の日本語で難しかったこと>

i：利用者とのコミュニケーションの問題。文章が難しい。

j：人間と社会。専門用語が難しい。保険や法律は名前も言葉も難しい。

k：文章が難しい。ニュアンスや言い回しが分からなかった。

- ・ 高齢分野（訪問系）：l は、アプリ、Youtube、インスタグラムを活用して日本語を勉強していた。また、アルバイト（ラーメン屋）の経験も日本語の会話力向上に役立っていた。訪問看護の記録で書かれている言葉が難しく、分からないというケースでは、訪問看護で利用者宅に来る看護師や家族に聞いて解決をしていた（l）。m-1、m-2 は、業務中の職員との会話が勉強になっていると話し、業務以外でも、映画やビデオを見ることや、日本語能力検定のテキストを使い勉強をしていた（m-1、m-2）。
l：アプリ、Youtube、インスタグラムで日本語を学習している。アルバイト（ラーメン屋）で、日本語を話せるようになった。養成施設の

友達と連絡も取りあっている。日本人の友達の方が多い。今も、専門用語はたまに困る。看護等は、難しい言葉が出てくる。訪問する時に、入室して、記録を読んで、申し送りをするが、申し送りをする時に、いろいろ報告しないとけない。報告は難しいと。訪問看護の言葉が難しく分からない時は、訪問看護で利用者宅に来る看護師や家族に聞いている。

m-1：現場の職員と毎日日本語で話すことに加えて、携帯でビデオ、映画を見ている。本にフリガナが振ってあれば良い。

m-2：本や、教科書で勉強した。現在は、仕事で働いて、スタッフや利用者と話すことが勉強になっている。

- ・ その他分野（児童・障害等）：n は、E P A ルートであるため、来日前にも日本語を勉強していた。現在も、日本語の勉強意欲があり、自身で購入した教科書や、ドラマやアニメを通じて勉強していた。o は、母国の日本語学校で学んだ後、日本の日本語学校でも勉強をした。現在も、日本人の先生と一緒に勉強をしていた。p は、利用者とのしりとりゲームを通じて、言葉を覚えていた。

n：E P Aとして来日したので、日本に来る前にベトナムで1年勉強した。N3を取得してから来日した。基本的な日本語は理解できたが、方言やわからない言葉もあり、ショックを受けた。今はN2に上がって、普通の生活はできる。まだまだ日本語は勉強したい。今はほとんど自分で勉強している。教科書を自分で買って勉強することや、好きなドラマやアニメを見ている。

o：今、N1を勉強している。日本人の先生と勉強してから、母国語に翻訳して勉強している。日本のビジネスマナーも勉強したい。母国でN2まで取った。母国で日本語の先生として働いた。ミャンマーの日本語の学校で学んだ。コロナのため、養成施設もオンライン授業だったが、ミャンマーのインターネット環境で受けることができなかった。日本語の作文を母国で作って、日本の先生に送って、添削してもらったりした。

p：勉強はしているが、日本の文化や料理も教えてもらおうと、もっと上達する。利用者としりとりゲームをして、言葉を覚えている。現在N2を持っている。N1はまだ難しいと思う。

- ・ 家族帯同者：日本人と話す（q, r）、ニュースを見る（q）、日本語のシャドーイングをする（s）、日本語教室（ボランティア）で学習する（r）等、さまざまな方法で勉強をしていた。s は、日本語能力試験に力を入れており、試験前は職場でシフト調整等の支援をしてもらっていた。f-2 は、日本語学校に通っていた際、飲食店でアルバイトをした経験があり、その際にいろいろな人と話したため日本語の会話能力が上がったと話した。

q：職場で日本人と話す、ニュースを見る。

s：日本語のシャドーイングや、インターネットで過去問、日本人の友人・恋人を作る等で、日本語を習得するのが良い。

r：近くに日本語教えるボランティア施設があり、1対1で、勉強できた（1時間100円）。N1の試験についても、対応してくれた。日本語能力試験に力を入れており、試験前等は、職場でシフト調整してもらう等のサポートを受けた。

f-2：日本語の勉強は、学校で勉強した。最初は簡単な日本語しかできなかったが、日本人の友人ができてからいろいろ話せるようになった。日本語学校にいた時は、接客業（飲食店）でアルバイトをして、いろいろな人と話をして会話力が上がった。専門学校に入ってから、今の施設でアルバイトをしている。わからない言葉があったら調べたり、職員に聞いたりして確認している。話す言葉についても間違いがないかを他の職員にも確認してもらっている。

- ・ 役職者：全員（t, u, v-2）が日本語学校で学んでいた。また、全員に共通して、アルバイトや、養成施設で日本人の友人ができ、日本人の友人とコミュニケーションができたことが役立ったと意見があった。

t：日本語学校に1年3カ月通った。そこで、日本語の基礎を習得した。その他は、アルバイト先で実践的な練習をした（コンビニや

飲食店等、さまざまなアルバイトをしていた)。欲しかった支援は、特に思い浮かばない。支援というよりも、外国人と一緒に国・地域の人と住むと、母国語で話してしまう。できるだけ日本語で話すのがいいかと思う。あと日本のドラマや YouTube は見た方が良い。

u：母国で N4 まで習得し、日本語の学校で 1 年半くらい勉強してから、日本の日本語専門学校に 2 年間通った。その後、介護の専門学校に行った。日本語学校での授業で日本語を勉強した。バイト先の仲間たちと日本語を話していた際に、分からない言葉について、意味やどんな時に使うのかを聞いていた。電車に書いてある言葉や字が分からなければ、すぐに携帯で調べる、友達に聞くことがおススメ。調べても意味が分からないことや疑問に思ったことは聞く。調べることも大事だが、仲間に質問をして、答えてもらったことの方が記憶に残る。

v-2：半年しか日本語学校通っていない。専門学校では日本人と一緒に勉強をしたことがよかった。日本語を勉強する目的は、資格を取るためか、コミュニケーションを取るために分かれると思う。間違った日本語については、日本人が教えてくれた。今も、日本語で分からないことがあれば、調べたり、聞いたりしている。

② 介護福祉士の専門性について教えてください

- ・ 養成施設ルート①：養成施設で学ぶことで、利用者の気持ちに寄り添える。知識を得ることで自分自身の身体も楽な介護ができると話していた。(a, e, b, c)。養成施設で QOL や自立支援学んだからこそ、利用者に寄り添った介護ができる (a)、養成施設で学ぶと認知症等への理解も深まるため現場で働きやすい (e) といった意見もあった。c は、養成施設では自立支援が大切と教えてもらうが、現場では予定の関係でできないことがある等、勉強したことで現場でできることが違うという難しさも語られた。

a：学校で QOL や自立支援を学んだことはよかった。現場で覚えるテクニックはいろいろあるが、利用者の気持ちは勉強しないとなかなかわからない。少し危険があっても、高齢者が歩きたいという気持ちがあれば歩いてもらう等、利用者を理解した対応は、学校で勉強していないと難しいと思う。

e：介護福祉士の専門性は大切。例えば、移乗する時に、正しい方法を知っていると、利用者も安全で、自分も楽な介護ができて自分の健康も守ることができる。認知症の利用者が多いが、何回も同じ質問をするので、利用者の気持ちを理解しないと、怒ったりしてしまうかもしれない。学校に通うと現場で働きやすいと思う。

b：勉強するのが一番大事。基本的な知識を得てから働いた方が良い。ボディメカニクス、利用者の気持ちを理解することが大切。新しい職員が入るとプリセプターが教えるが、その際に基本的な知識があると教えるほうも楽だと思う。

c：学校では自立支援が大事と教わったが、現場では予定の関係でできないことがある。できないことができるようになることや、利用者が良い風に変化するとうれしい。勉強したことで、現場でできることは違う。バランスを見つけることができるといいと思っている。

- ・ 養成施設ルート②：利用者の様子を見て、適切な判断ができる (f-1)、利用者の自立支援に向けた介護ができる (g, d)、利用者の日常生活を支援することができる (v-1)、認知症について理解し、正しい介護ができる (h) といった意見があった。養成施設での学習が今の仕事に役立っていると話す方も複数いた (f-1, g)。

f-1：技術と知識が違う。技術があれば、職員も利用者も負担が違ってくる。利用者の様子を見分けることができる（ただ眠いだけなのか、具合が悪いのか等）。養成施設で勉強したことは、今の仕事に役立っている。

g：自らの介護の技術や知識を向上するだけでなく、利用者の自立支援に向けた介護も大切にしていきたい。学校で学んだことが生きていると思う。

v-1：利用者の日常生活の支援を勉強したが、働いてみるといういろいろなケースがある。認知症や、支援の仕方が多様であるので、難しい。利用者の ADL を把握・理解してから、ケアを考えることが大切。基本的に、介護の専門性は、利用者の日常生活を支援することだと考えている。

d：自立支援を大切にしている。できないことをできるように、過剰に手伝わないということを考えながらできる。

h：介護の勉強をしていないと、認知症の方への対応が難しいと思う。利用者に寄り添う対応ができないのではないかなと思う。また、福祉や障害の制度についての情報を得ることも難しいと思う。勉強した人のほうが、気づきやすく、優しく接することができると思う。

- ・ 実務経験ルート：i は、現場に介護福祉士を持っていない職員が半分くらいいるが、持っている人と持っていない人は現場での判断や解決方法が異なると述べた。j は、介護福祉士を持っていても介護の仕事は難しいと感じていた。k は、母国では介護の仕事は排泄物を処理するというイメージだったが、日本の介護の経験をして、日本の介護のレベルが高いことを感じていた。w は、介護の勉強をすることで、コミュニケーションが丁寧になると考えていた。

i：現場では介護福祉士持っていない人が半分くらいいる。持っていない人には、現場に入る前に、介護の基本的な研修があったほうが良いと思う。日本語がそこまで上手くないため、後輩の日本人に伝えるのは難しい。介護福祉士を持っている人と持っていない人では、現場での判断や解決方法が、資格をもって勉強をしている人と、そうでない人では違うと思う。

j：自分も介護福祉士だが介護の仕事は難しい。現場で資格を持っていない人もいるが、研修もある。

k：フィリピンでは介護福祉士は排泄物を処理する人というイメージだった。もともと看護師なので、最初はそのイメージが強く、抵抗があった。日本で介護の経験をして、日本の介護職員はかなりレベルが高いと思っている。

w：介護の勉強をすると、コミュニケーションが丁寧になる。「社会の理解」が難しかった（特に法律）。介護は仕事で行っているからできた。

- ・ 高齢分野（訪問系）：l は、学校に通って介護福祉士を学んだことで、利用者に安心してもらえるだけでなく、自分自身も自信をもってケアができるようになると考えていた。また、学校に通い資格を持っている人と、全く介護の経験がない人では、介護の方法や言葉遣い、技術も違うと感じていた
(1)。m-1 も、学校で勉強したことが、業務に役立っていると感じていた。m-2 は、先に介護を勉強して働く方が、認知症や利用者への理解ができるため、良いと話した。

l：介護福祉士の資格を持っていると在留資格の面で安心できる。また、給料も上がるし、信頼してもらえる。学校に通って資格を持っている人と、介護の経験がない人と比べると、介護の方法や言葉遣い、技術が違う。利用者の気持ちをよく理解して、介護ができる。また、介護福祉士の資格を持っていると、周りの人が安心し、すごいと思ってもらえる。自分自身も、自信をもってケアできるようになる。

m-1：勉強をすると、いろいろ理解できる。養成施設では、高齢者のことを勉強した。養成施設で勉強して、利用者の気持ちを理解して接することができるようになった。

m-2：訪問入浴のアルバイトを始めた時は未経験だったため、1 か月くらい研修を受けて、技術を身に着けた。利用者とのコミュニケーションや、家族、相手の考えを知ることは難しかった。今は日本語の言葉に気を付けて、話せるようになった。訪問入浴はいろいろな利用者と接するため、全く勉強をしないで仕事をするたびびっくりしてしまうと思う。先に介護を勉強してから働く方が良いと思う。

- ・ その他分野（児童・障害等）：n は、障害者施設には若い利用者もいるため、多様な利用者の生活がどうしたら楽しくなるのかを考えて、生活の支援をすることを介護の専門性として挙げていた。また、n も o も、身体だけでなく心の支援もすることの重要性を語っていた。p は、資格を持つメリッ

トとして、資格取得のための勉強を通じて知識を得られるため、必要な支援や理由がわかるようになることを挙げていた。

n：利用者の生活を支援すること。身体だけではなく、心の健康を支えることが大切。障害者の施設は若い人もいる。みんなの生活が楽しくなるために、どうしたら良いか考えること。

o：利用者の介助をするだけでなく、心の面を考えて自分の家族のように考えること。自分たちも母国から離れているが、利用者も自宅から離れて施設で暮らしている。自分の家のようにみんなと一緒に住んでいるように思ってもらえると良い。介護の知識があると、介護者自身も、自分自身の心身の負担を減らして介護をすることができる。

p：高齢者の施設で働いていた時に勉強して、いろいろな知識を教えてもらった。加齢の時の対応等。その知識が今も役立っている。仕事内容は人によって違うが、介護福祉士は持っている方が良い。知識がある方が良い。資格がなくても支援はできるけど、どうしてもそういう支援が必要なのかはわからない。勉強して知識を得ないと分からない。

- ・ 家族帯同者：介護福祉士の資格を持つことで、利用者の自立支援に向けた介護や多職種連携でより良いサービスを提供できる（q）、適切なケアの方法について考えることができる（r）、緊急性の有無等の判断力や、観察力、気配りができる（s）といった意見があった。f-2 は、養成施設で学ぶと、難しい介助でも介助者にとって負担の少ない方法で介護ができるようになることや、してはいけないことをしっかり理解できるようになることを挙げていた。

q：利用者の自立支援に向けた介護や、多職種（メディカルスタッフ等）と連携してより良いサービスを提供することができる。また、利用者が自宅にいるように施設で過ごせるような環境整備もできる。

s：緊急性の有無等の判断力、観察力、気配り。外国人に限らず、言葉遣いも含めて、コミュニケーション能力が必要。

r：資格を持っていると、ケアの方法について考えられる。

f-2：養成施設で学ぶと、難しい介助を低リスクでできるようになる、してはいけないこと等をしっかり理解すること（個人情報保護で利用者の写真を取ってはいけない等）ができる。また、養成施設で学ぶことにより、利用者の特性を理解、把握することができる。利用者のむせ込みも、未経験の人は大丈夫だと思ってしまうかもしれないが、養成施設で学んでいると、危険だとわかるようになる。

- ・ 役職者：介護を学ぶことで、利用者の希望を確認しながら、適切な質の高い介護ができるようになる（t）、正しいケアができるようになる（u）、根拠を出して、介護をすることができるようになる（v-2）といった意見があった。v-2 は、介護を学んでいない場合であっても、一日の流れにそって表面上の介護の業務を行うことができるが、介護福祉士を取得することで、フローの表面的な理解にとどまらず、利用者の状況を考えて適切な介護ができる違いがあると語った。u は、養成施設で勉強する前から、介護施設でアルバイトをしていたが、当時は声掛け等に対する理解が不十分であったため、学校で教えてもらうことで考えが変わったと話した。

t：根拠に基づいた質の高いサービスを提供することが介護の目的。介護を勉強していない人と、介護を勉強した人とは、介護への理解が異なる。未経験の方には教えるのも大変だし、わざとではないものの、自分が正しいと誤解していることが間違っているということが多くある。食事介助をするにしても、資格を持っている方は、声掛けをする。お客さまが認知症であっても、人間の尊厳のため、ひとつひとつ声をかけながらする。食事だけではなく、介護全般声掛けをすることが一番大事であるが、未経験の方は、声掛けの大切さが分からない方もいる。資格を持っていると、医療的な知識もあるため、誤嚥の際にも臨機応変に対応できるが、資格を持っていない方は、パニックになってしまう。

介護を誰でもできる仕事だと思ってしまう方も多いが、そうではない。将来的には、国家試験を持っていないと介護の仕事ができないようになっ

ていくのではないかなと思う。介護は、もくもくと自分のペースでやるのではなく、お客さまが何をしたいのかをひとつひとつ聞きながら、お客さまの気持ちを大事にして行うことが大事（入浴介助後の洋服も介護者が勝手に決めるのではなく、お客さまに選んでいただく等）。細かいことを大事にするということが介護福祉士の専門性だと思う。資格を持っていない方は、お客さまが理解していないから、話さないから、勝手にしていいと思いがち。介護福祉士の技術を勉強して、介護の仕事をしてほしい。

u：自分が体験したことであるが、介護の学校に通う前から特養でアルバイトをしていた。特養では、何を話しても理解できていない利用者も多く、その時は、言っても分からない、返事もしないため、ご飯等で利用者を起こす際に、声掛けが必要だという意識を持てなかった。その後、介護の養成施設に通い、先生から、利用者が返事はできなくても耳から聞こえているので、説明をして、利用者の同意を得てから動作をしないと教えてもらった。学校で教えてもらうことで、考え方が変わった。介護の仕事をする場合、専門性も絶対に必要である。未経験の人もすぐにできる仕事ではない。未経験の人が仕事をするのであれば、資格を持っている正職員がきちんとしたケアをできるように、最初から教えることが必要。

v-2：介護福祉士は、専門用語を勉強しているので、認知症の症状等も、働いた後に学んできた内容が活きて、症状や利用者を理解できる。介護だけだと、朝起きて、歯磨きをして、お風呂に入る、等一日の流れ、フローの表面的な理解と実施だけしかできない。しかし、介護福祉士だったら、食事ができないのは、噛みにくいからではないか？体調が悪いからではないか？どうやったら食べられるか？を考えて、介護をすることができる。介護福祉士は、根拠を出して、介護をすることができるが、そうでないと、ただ一日の流れにそって介護をするだけになってしまう。そこが違いだと思う。

<これから入ってくる外国人介護職員が働きやすくなるために何が必要ですか>

- ・ 日本語のサポートが共通して挙げられた（n, o, p）。

n：介護福祉士の試験は受けた方がよい。資格を取得すると、利用者の身体のことや、介護のことがわかるので、利用者の気持ちも理解しやすい。職場に支えてくれる人も、相談できる人がいるといい。日本語や記録は難しい。委員会に入った時も、委員会で利用者のことをすべて伝えることは難しく、資料作りも難しい。少しずつで大丈夫と他の職員に言ってもらい安心できた。

o：日本語が大事。他の職員と業務について情報共有をすると自分でできることも広がり、働きやすくなる。日本語を自分で勉強するより、人と勉強した方が、話す機会が増えて日本語能力が高くなる。介護の仕事は難しいこともたくさんあるけど、それを人に任せると、自分ができなくなって、自分が困ってしまう。チャレンジしてみたら、できるようになるので、チャレンジできる環境だと良い。

p：日本語が一番大事。勉強方法は人それぞれだと思う。日本語ができることが大切。国を離れてきたので、日本語を勉強したい。その気持ちがあったから、（辛いことがあっても）毎日続けることができた。

<訪問入浴の難しいところは何ですか>

- ・ 難しさについて、m-1 は、事故が不安なため、安全に配慮し、慎重に業務に当たっていると話した。m-2 は、利用者がお風呂に入りたくない気持ちの時に、入浴を促すところが難しく大変であるが、楽しさも感じていると語った（m-2）。

m-1：辛いことはないが、事故が不安なこともある。サービス中に事故が起きないように、安全を確認してサービスをしている。

m-2：訪問入浴は楽しいが、利用者がお風呂入りたくない時もある。ずっと、お風呂が好きだったが、お風呂は今日無理、という人もいる。3人の職員と一緒に優しい言葉をかけて促せば、お風呂に入ってくれることも多い。そういうところは大変だが、楽しい。

（２） 担当責任者

＜ライフステージに関して＞

① 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

- ・ 養成施設ルート①：処遇は、原則日本人と変わらない（A, B, C, D）。外国人介護職員に対して行っている支援では、帰国の際にかかる航空券代の補助（ホームリープ制度）や長期休暇を取得するための配慮（C）、法人が賃貸住宅の保証人となり、住まいの支援を行っていた（B）。

A：病気、出産、育児に該当する「介護」の方の事例はないが、日本人と同じ対応をする予定である。在留資格「介護」の方は、日本人の正社員、技能実習生・特定技能は非正規の職員と全く一緒の就業規則を適用している。

B：育休を取った在留資格「介護」の職員がいる。日本人職員と同じように１年間取った。出産一時手当金の申請の仕方がわからないといった相談が来たため、法人本部の方に協力していただきながら必要な手続きをした。現在、妊娠中であるため、夜勤業務はさせない、入浴介助や移乗介助は免除する等の日本人職員と同等の妊婦に関する取り扱いを規定に則って実施している。外国人だからという理由で、アパートを借りる際に保証人が必要になるため、一人暮らしをする職員に対して法人の方で保証人になり、住む場所を確保する支援をしている。

C：規則に関しては皆さんと同じく、日本人職員と同等の就業規則に則って働いていただいている。１年に１回、ホームリープ費という名目で、飛行機代としての上限１５万円の助成を（理事会にかけて同意を得られたため）している。現場の理解も得ているので、長い間休みが取れるようにシフトチェンジで職員が協力した。

D：まだ施設に在留資格「介護」の職員は一人しかおらず、それも本年の４月からスタートということであり、扱いに関しては一般職員と全く一緒。

- ・ 養成施設ルート②：処遇は、原則日本人と変わらない（E, F, G）が、休暇に関しては長期休暇を取得できるよう配慮（E, F, G）していた。Eからは、休暇は取得できるものの、現場の大変さについて意見があった。Fの法人では、ひとり親家庭の職員がおり、現在は外国人介護職員の母親が短期ビザで来日し、育児のサポートをしているが、帰国後は職場復帰の支援が必要になるといった課題が挙がっていた。

E：外国人であるからといって休暇等の特別な配慮はしていない。基本的には日本人と同じである。ただし、実際にはベトナム国籍の職員が１カ月程度年休を使って帰省している。その期間は残っている職員でシフトの調整を行っている。当施設の外国人介護職員で出産や介護等の実績はまだない。帰国の際に長期の休暇が必要であることは、比較的大変である。（シフト調整の事について）生活面では、職員宿舍（単身世帯）を平成３年４月に立てた。日本人も住めるが外国人がメインでここに住んでいる。

F：病気、出産、働く環境の整備に関しては規定に基づいて支援している。ご子息がいる外国人介護職員にも働いていただいております、日本人職員と同じように介護休暇やご子息の看護休暇もある。帰国等の休暇は、本人の希望に合わせて、１～２週間程が多い。不在の間は、残ったメンバーでシフトの調整を行っている。可能な限り希望に合わせて休んでいただいている。コロナ禍で帰国ができなかったこともあるが、帰国先が海外であることも踏まえて少々長く休暇を取っていただいている。幼稚園児のご子息がいる職員がいる。該当の職員はシングルマザーで、外国人介護職員の母親は、海外に在住である。現在その母親が旅行ビザで日本に来て育児のサポートを受けているが、ご子息の送迎についての相談を受けている。ご子息が小さいと帰る時間に配慮する必要がある。夜勤も現在行っているが、今後、配慮する必要がある。出産した外国人介護職員が職場復帰する際の支援が大切になると思われる。幼稚園の時間の延長にも制約があり、雇用形態により家賃補助の問題もあるため、雇用形態が一つの課題である。雇用形態を変えることも難しい。ご子息が大きくなるまでの負担をどのようにするか話をする必要がある。

G：日本人と同じ。病気は、有給または傷病手当で対応することになる。男性職員の妻が近々国からくるので、今後は出産や育児の

サポートが必要になってくる可能性はある。

H：日本人と一緒に外国人であることを特に意識していない。帰国は、要望があれば有給休暇を取得できるようにしている。期間は2～3週間の方が多い（1カ月はまだない）。特別休暇は設定がないため、有給休暇を取得していただいている。

- ・ 実務経験ルート：処遇は、原則として日本人と変わらない（I, J, K）。帰国に関しては、1カ月程度、事前に休暇の申請した上で行って調整していた（I, K）。Jの法人では、施設内にゲストルームがあり、ここを外国人介護職員が利用できるようになっていた。その際、家賃・光熱費等の自己負担はなかった。また、出産に関してKの法人では入院、保証人のサポート、保育園の手続き等で役所へ同行してサポートしていた。外国人介護職員は、病院受診に費用が掛かることを気にして、持参した薬で対応していることがあった（W）という話もあった。

I：働く環境は、在留資格「介護」である場合は、日本人の職員と同等の扱い。帰国の場合は1カ月程の休暇になるため、長期休暇は計画的に事前申請していただき調整している。育児休暇や、休暇はいつ取りたい等、生活面の相談を受けている。ベトナムは祖父母が子どもを育てる風習があり、第一子が生まれた時、祖父母を呼び寄せて子どもの世話をさせていただいていた。祖父母は、在留資格「介護」を持っている帯同家族としてのビザで、1年間滞在できる様子であった。現在第二子を妊娠中。夫も同期のEPA経由の在留資格「介護」として当施設で就労中。今回は母国で出産予定のため、妻は産休、育休で帰国予定。夫も、育休で半年以上はベトナム滞在予定。

J：正規職員の働く環境は、日本人と同等の扱いだが、現実には、出産・育児・介護等の経験はない。帰国は、申し出があった場合、リフレッシュ休暇（1年1回3連休）、有休、公休をあわせて2週間位取っている。施設内にゲストルームが余っており、そのゲストルームをシェアしていただいている。ゲストルームは、施設内にあるため、家賃、光熱費等は負担なく利用できるようになっている。また、現在まで家族帯同のケースはない。

K：大きい病気はない。出産・育児は、日本人と同じで、休暇も日本人と同じである。帰国は、2週間～1カ月程の休暇を取っているが、事前に相談の上取得していただいている。出産、入院、保証人のサポート、保育所の手続きは、役所へ同行してサポートしている。国籍取得、永住権の取得のための、申請書類の手伝い、家族滞在ビザで来日された配偶者の仕事の紹介、普通自動車免許の取得、自動車取得の際の事務をサポートしてきた。帯同した夫（家族）が、病院の診察を受ける際に日本語を話せない都合で、妻（介護職員）の就業に障ることがあるので、夫に日本語習得をすすめているが、あまり強く言えない。

W：まだ、外国人介護職員が大きな病気をしたり、保険の加入を手伝ったりということはない。技能実習生の間は保険に入っているため、受診してもお金が戻ってくる。最初は外国人介護職員も受診時にお金がかかることを気にしていたが、お金を戻っていることを伝えた。しかし、技能実習が終わるとその保険が終わってしまうため、今はできるだけ受診せず、インドネシアから持参した薬で対応している様子である。

- ・ 高齢分野（訪問系）：処遇は、原則日本人と変わらない（L, M）帰国に関しては、事前に相談を受けて長期休暇の取得が取れるように調整していた（L, M）。また、イスラム教の習慣に配慮をして業務を設計する必要がある（L）という意見もあった。出産、育児といったケースはなかった。

L：休業等の扱いは、日本の職員と一緒にである。外国人の帰省先は海外である。実際に、結婚式のため帰国した職員もいる。（ご主人は、同じ国・養成学校出身、介護施設に勤務）また、インドネシアでのイベントで3週間程の休暇（有給）もあった。社会保険労務士の先生と相談しながら有給＋無給の休みを取った。イスラム教徒であるためラマダンの習慣がある。また、日曜日に集まる習慣がある。そのため、日曜日は休みが欲しいと希望があり配慮している。また、夜間の訪問を避けて欲しいといった要望もあったため、その配慮もしている。今後、出産等の相談もあると考えている。

M：日本人と同じ対応を取っている。該当事由があれば提示し、制度の周知をするようにしている。外国人介護職員は、2名いるが、帰国したいという話もあったため、休みが取れるように調整している。休暇の一時帰国の対応は、事前に相談を受けて、それに合わせて調整をしている。昨年は、暮れから3週間程休暇を取られていた。当事業所は、人も配置できているため、対応ができた。前もって相談して下さったことに加えて、当事業所は、人員不足等が理由で休みが取れないといった状態になることはない。ただ、帰国となると長期になる。有給休暇を付与しているが、希望する休暇日数が不足しており、欠勤扱いとなり、本人たちの収入は少なくなっているのが現状である。出産等の話は今のところ聞いていないため、具体的な対応した事例はない。

- ・ その他分野（児童・障害等）：処遇は、原則日本人と変わらない（N, O, P）。育児休暇を取得しているケースもあった（N, P）。Oの法人では、帰国に関しても特別休暇が設けられていた。しかし、情勢が不安定な国もあり、その場合は帰国ができていないといったケースもあった。

N：日本人と同様（産休育休、時短勤務、介護等）インタビュー対象者は8月に復帰したばかり。多世代事業で保育所もあるので、そこにご子息を預けている。日本で同国籍（夫も介護職）の方と結婚した。現在、育休中の職員は日本人と結婚した。特に本人たちから相談はないが、顔色を見て、その都度声をかけている。父親が病気になり母国に戻ったことがある。

O：就業規則に定めているので、日本人と同様。産休育休はまだ発生していない。特別休暇の手当てがある。ネパールの方には、約1カ月の特別休暇を与えた。ミャンマーの人は、情勢が良くないので、帰りたいけれど帰れない事情がある。

P：日本人職員と変わらない制度で対応している。当該外国人介護職員は、社宅を用意して入っていただいている。特定技能の方には、出産前で産休に入っている。その後、育児休暇を取る予定である。在留資格介護の方も同じ対応をする予定である。長期の休暇も本人の希望に合わせて対応する予定である。

- ・ 家族帯同者：処遇は、原則日本人と変わらない（Q, R, S）。育児出産等ライフステージに合わせて長く働き続けられる職場環境づくりが進められている（Q）。また、全て（Q, R, S）の法人でパパ育休を推奨しており、取得（取得予定）しているケースがあった。

Q：法人としては、病気、傷病手当の申請も含め整備できている。育児出産に関しても育児休暇取得後の復帰も100%。ライフステージに合わせて長く働き続けられる職場環境作りを進めている。介護リーダーがパパ育休を本年はじめて取得し、復職している。介護休暇の希望も最近増えている。取得も可能。

R：日本人スタッフと変わらないように整備されている。帰国は、2年に1回、1カ月程度の休暇（有給含め）を取得している。

来年は、男性スタッフが育児休暇を取得する予定がある。

S：法人の就業規則に則って対応している。（日本人の）パパ育休も3カ月程度の取得実績がある。2人のご子息の出産・育児休暇を取得し、復帰後、夜勤もしている外国人介護福祉士もいる。

- ・ 役職者：処遇は、原則日本人と変わらない（T, U, V）。複数の法人で長期休暇取得への配慮がされていた（U, V）。母国の情勢により日本に戻れない時期もあり、休暇を延長した職員もいた（U）。また、外国人を理由に住居を借りられない職員のために、法人契約やグループ会社の不動産を通じて、住まいの支援を行っていた（T, U）。

T：働く環境は、日本人職員と変わりはない。就業規則に基づいて運用されている。産休や育休も日本人と同様に取得している。外国人であることを理由に住居を借りられない場合があるため、法人契約やグループ会社の不動産事業を通じてサポートを行っている。また、寮の整備も行っている。日本人であっても社員割引で寮を借りることが可能であるが、実際には技能実習生の職員がメインで利用している。在留資格「介護」の職員は、住宅手当が月額2万円出るため、自ら住居を借りる人が多い。

U：休暇等は、就業規則に沿って対応をしている。帰国についての相談があり、実際に 1 週間程帰国されたが、国の情勢が不安定なことから、母国（ミャンマー）から 1 カ月程度日本に戻れない時期があった。国の情勢も考慮し、有給休暇等を活用して帰国していただいている。職員の結婚や出産は、まだ経験がないが、日本人職員と同じように対応を検討している。最初に住まれた住居の設備に不満があり、引っ越しの相談があった。引っ越し先を実際に探してみると賃貸住宅を借りられないことが多かった。法人として寮の整備を考えている。また、住まいに関しては家賃補助を出しており、月に 1 万円程で住めるように配慮している。

V：養成施設を卒業されたので介護福祉士として日本人と同様の処遇で就業規則に沿って対応している。休暇に関しては、コロナ禍で帰国できないこともあった。現在は、有給休暇と年休を合わせて 8 日間の休暇を取れるよう配慮している。外国人介護職員の中には退職した者もあり、同じ国籍の介護職をしている女性と結婚し、女性側の市町村に転居した。転居に伴い転職となり、転職先との調整を行った。

② 生活面に関して相談を受けたことはありますか

- ・ 養成施設ルート①：金銭面での相談を受けたケースがあった（A, B）。また、C は手術が必要な職員に対して、立地的に 1 人では通院できないことから、通院のサポートをしていた。

A：お金についての相談を受けたことがある。例えば、「母国の母親が入院をして費用が足りないので前借できないか」、「学校を卒業してから就職する際の引っ越し費用」等についてである。在留資格「介護」の職員は日本人と同等に働いているため、寮はなく、自分で好きなところに住むようになっているが、初期費用がどうしても捻出できないので貸して欲しいというような相談を受けることがある。

B：また、引っ越し費用がないため 15 万貸してくださいと相談されたら、最初の夏のボーナスで精算することを約束していただいている。

C：女性の在留資格「介護」の職員は、健康診断で病気が見つかったため、車で約 4 時間～5 時間ぐらいかかる、大学病院への通院を手伝った。在留資格「介護」の職員から医療保険について相談を受け、一緒に調べて加入をしたということはある。

D：特に皆さんがお話しされたこと以外に相談はない。在留資格「介護」の職員は熊本大学の近くに住んでおり、バングラディッシュの友達や先輩方がたくさんおられるような環境なので、その方たちいろいろな相談をしているのではないかと推測している。

- ・ 養成施設ルート②：E の法人では、移動手段について相談を受け、さまざまな場面で職員が支援を行っていた。出産時に関しては、医師の説明の理解が難しいことから、職員が受診の付き添いを行っていた（F）。相談はないものの、今後の課題として子育てに対する文化の違いや、住まいの確保等について危惧しているという意見があった（G）。H の法人では、寮の整備やクリニックと連携した健康面のサポートを行っていた。

E：職員からは「移動手段がない」という相談を受けた。地方都市であるため交通の手段が乏しい。そのため、粗大ごみの廃棄、受診、家電の廃棄等を支援したことがある。普通自動車免許等の取得の負担もあり、スムーズに生活を送ることは難しい。実際に普通自動車免許証の取得を目指した人もいるが、自国で普通自動車免許を保有しているため、教習所に通わず試験を直接受けたが合格できなかった。

F：出産をされた外国人介護職員がおり、医師の説明の理解が難しく、その際は受診の付き添いをした。

G：この先問題になると思っているのは、ご子息が生まれた後。法人では保育園事業を行っており、2 つ保育園を運営している。1 つは外国人集住エリアにあるため、外国籍のご子息が多い。約 10 年前、昼寝の際（背中を）トントンと子どもをあやすことが、たくし草と捉えられて、親が市役所へクレームをつけたことがあった。頭を触るのを嫌がるという国もあるので、日本人側も違うということを知らないといけない。その際は、通訳が入り、収まった。雇用するにあたってというより生活するうえで、外国人が住める住居が限られている。法人が保証人になっているが、外国人が住める住居があまり良い物件ではない（古い等）。住みやすい住まいが豊富にあると良いと

思う。寮は今のところない。検討したが、費用がかかりすぎて難しかった。留学生の時代は、養成校が準備をして学校のそばに（家を）借りている（学校と法人が車で 40 分くらいの距離のため生活圏が異なる）。就職時に、アパートの手続き、荷物の運搬、市役所での手続き等支援する。手続きは、代行するというよりは、一緒についていくイメージ。最初のうちは住所の漢字も上手く書けないため、字を拡大したものを渡していた。在留資格の更新時は、名古屋の入管庁にもついていく。E P A の場合は 1 年に 1 度更新が必要だったため、写真をとって、書類を書いて手続きするのを丁寧に説明した。名古屋の観光、ランチも兼ねて一緒に行った。

・ H：住居は、希望があれば寮に住んでいただいている。同一建物にクリニック（別法人だが、特養の産業医をお願いしている）があるため、病院にかかる必要がある時はそのクリニックにかかっている。

・ 実務経験ルート：国籍取得、永住権の取得等、申請書類の作成のサポート、家族滞在ビザの配偶者の仕事の紹介、普通自動車免許の取得等、事務的なサポートや同行支援を行っていた（I, J, K）。また、W の施設では生活全般の相談を受けており、手厚いサポートがされていた。

I：E P A（介護福祉士資格を取得する前）、特定技能は、役所関係の手続きで困っている時は助ける必要がある。在留資格「介護」取得後は、日本人と同等なので、基本は自分で解決いただくことになっている。ただし、滞在期間の変更等があった、入管手続きが上手くいかない場合には、出向いてフォローを行った。

J：変わることはない。在留カードの更新は、日本人職員が立ち会って手伝っている。

K：国籍取得、永住権の取得についての申請書類の手伝いや、「家族滞在」で来日した配偶者の仕事の紹介、普通自動車免許の取得、自動車購入の際の事務をサポートしてきた。入管の更新、手続き申請は、一緒に行く。一時帰国のタイミングや出産等の事情によっては、本国でもトラブルになる可能性があることを本人たちも懸念している。

W：生活面は全て相談を受けている。特定技能の時は寮があったが、「介護」になると退寮しないといけない。家族の呼び寄せが前提だったため、家族と住める場所について、学区の段階から一緒に検討をした。遠野にインドネシアの子どもがいないため、イスラム教の対応ができる学校があるのかを校長先生と話をしたり、子どもの日本語の理解が難しいことを相談したりした。町中にある小学校に当たったところ、すでに外国籍の児童が在籍している事例があり、問題なく受け入れられるということだったため、当学校の周辺で家を探した。職場への通勤についても、車で送り迎えをしている。該当の職員は普通自動車免許を持っていない。夫は普通自動車免許を持っているものの、4 月にならないと普通自動車免許の書き換えができないため、車での移動ができない。授業参観がある時は、勤務時間内に抜けても良い。その際も職員が学校までの送迎をしている。以前は、買い物も手伝っていたが、今は歩いている範囲にスーパーがある。2023 年 8 月に該当の職員が家族を帯同し、数カ月経ったが、今も学校関連のさまざまな質問を受けて相談に乗っている（学校のプリントの内容、来年度の学校の役員のことや、宿題について等）。現在、職員の夫（在留資格「家族滞在」）も同施設で介護助手のような形で働いている。

・ 高齢分野（訪問系）：宗教に関する配慮が必要であり、L の事業所では、訪問する利用者宅に宗教や習慣について説明の上、承諾後にサービスを提供していた。M の事業所では、留学生時代に金銭面で相談を受けていた。週 1 回しかアルバイトができない状況で生活が苦しいという話や、税金の未払いで督促状が届き、対応方法の説明を行ったケースがあった。

L：宗教等でいろいろな考え方がある。本人からすると重要なことでもある。こちら側も重要であると考えて対応している。当事業所は、障害サービスとしての訪問が多く、重度訪問介護が多い。1 回の訪問で 2～8 時間等の仕事が多い。サービス時間が長くと 1 日 5 回の礼拝（サラート）と重なる時間がある。礼拝について利用者に承諾をいただくようにした。また、ヒジャブ（イスラム教徒の女性が被る衣類）にも抵抗感がない利用者に訪問していただくようにしている。礼拝等の際には、「水」を借りる等事前に依頼し、承諾を得ている。生活援助の利用者へのサービスについて、料理が難しいと相談があった。イスラム教徒でハラール製品以外の肉料理の味見

できないためである。

M：生活面で困っていることはない。養成校の学生であった時期は、週に 1 回土曜日だけの勤務になり、金銭面で苦しいという相談はあった。税金の説明をしたことはあった。税金の督促の封筒が外国人介護職員宛てに届いたことがあった。当時は引っ越しと重なり、そのまま税金が納められていないという状況であったと聞いている。その際は、連絡先、対応方法を教えた。

- ・ その他分野（児童・障害等）：O の施設では、家族を呼び寄せることになったが、施設で特別な支援は行っていなかった。そのため、外国人介護職員自身で住む場所、配偶者である夫の勤務地を探していた。勤務先は、外国人介護職員の実習先であったが、振り返ると自施設で雇用してもよかったと感じていた。また、住まいの保証人に関する問題があり、法人が保証人となっていた。

O：1 名が 6 月頃に夫を呼び寄せており、夫が家族滞在ビザで働いている（週 28 時間）。家族の支援まで施設でするかは前から議論になっていた。本人たちに自分でできるか確認を取り、施設で大きな支援は行っていない。単身寮は提供しているが、2 人では住めないで、夫婦に関しては別のアパートを契約している。現在は別の事業所で週 28 時間就労しているが、自施設で雇用しても良かったと感じている。自分の立ち位置的に、職員を保証しないといけない立場なので、法人に対しては今後できる支援はしていきたいということは伝えた。もし、本人たちから支援の希望があった場合は、できる限りのことはしたい。保証人の問題は大きい。施設が保証人になることはできないとなったが、結局法人が保証人となった。今後もそうなると思う。夫の就労先は、妻（現在自法人で就労している職員）が実習に行っていた施設である。

- ・ 家族帯同者：元 E P A、「特定技能」、「留学」等であったため、在留資格「介護」になるころには、生活面で困っていることはなかった。家族帯同した際に、小学生の子どもがいたため、候補となる小学校の面談、社宅の用意、小学校に通訳者とともに訪問する等、学校生活が上手くできるまで支援を行っていた（Q）。また、地域によって違うゴミの捨て方等が違うため、ごみの捨て方について相談があった（R）。S の施設では、法人本部の担当者が生活を全面的にバックアップしていた。

Q：元 E P A、特定技能からの切り替えや、留学生であったので在留資格「介護」になってからは生活面に困っていない。在留資格「介護」の家族帯同は本年初めて受け入れた。フィリピン男性で、家族を呼び寄せたいという希望があり、合格して直ちに在留資格「介護」に切り替えた。家族は、小学 4 年生と 3 歳のご子息と妻であった。3 人とも日本語は全く話せない状況である。就学支援は現在、法人で行っている。候補となる小学校に外国籍の子どもの受入れについてヒアリングを行い、本人と相談して入学を決めた。また、その小学校区に社宅を用意した。入国時は、他県の空港まで迎えにいき、社宅まで連れてきた。学校が始まる前に小学校に通訳者と共に行き、学校生活が上手くできるまで支援をした。2 カ月が経ち、毎日学校に通っていると聞いている。

R：地域によって違うため、ゴミの捨て方を、教えてほしいという相談があった。

S：外国人スタッフの受入れ・取組みは法人の外国人担当のスタッフが行っている。具体的な相談内容としては、在留資格の変更・更新等、書類がわかりにくい点、それらの補助、助成金・補助金の申請方法、住宅の購入、住宅ローンの組み方、本人や家族の医療手続き、労災申請、外国人同士婚姻届について、役所・各国の大使館・領事館への手続き、一時帰国時の手続き等があげられている。法人本部が実施しているのでそれぞれの具体的なサポート内容はわからない。

- ・ 役職者：病院受診に関する支援が必要という意見があった（V）。

V：生活面では病院受診の支援が多く必要である。地域の交通状況は車がないと厳しく、職員が付き添い受診している。初期の段階ではその頻度が多かった。日本語検定のレベルは N 2 で、通常の会話は可能だが、医療の考え方や知識に欠けることが多い。

③ 家族に関して、何か支援を行っていますか／家族に対して相談を受けたことはありますか

- ・ 養成施設ルート①：配偶者を日本に呼ぶ場合の手続きや就職先の相談があった（A, B）。B 施設では現在、配偶者の働く場所を探しているところであった。

A：「結婚して、配偶者を呼びたいけれども、何かどんなふうにしたらいいか、お仕事ありますか」といった相談は受けたこともある。

B：家族を呼び寄せたいという希望がフィリピンの方から出ている。その方に関しては、ご主人が日本に来られるが、日本語が全くできないので働く場所を見つけることに苦労しているという相談を受けた。法人の代表のつながりをたどって、そういった方の働き場所がないかということを今一緒に探しているという状況である。来年の 7 月に結婚する職員がいる。相手（夫となる人）の職場が香川県の他の市であったため、相手（夫となる人）の仕事の都合上、夫の住居先に引っ越しをしたいという希望があり、同法人内の別の拠点への人事異動の対応について、只今進めている最中である。

- ・ 養成施設ルート②：具体的な相談は受けていないものの、行政手続き等の支援が必要になる（E）という意見があった。H の法人では、他法人の外国人介護職員の配偶者（在留資格「家族滞在」）を雇用しており、介護の付帯業務をしていた。自法人で外国人職員の配偶者を雇用する場合は、外国人職員とは別の施設の方が働きやすく適切であると考えていた。

E：なんらかの支援が必要であると考えている。アパートの契約の保証人になる必要があるとも考えている。行政手続き等についても、本人たちだけで対応することが難しいため、相談しながら進める必要がある。

H：他法人の外国人介護職員の妻（家族滞在）が就労先を探しており、当施設でアルバイトをしている。今後、家族滞在者の就労先に関する相談は増えると考えている。家族滞在として来日した配偶者の業務としては、介護の付帯業務が食事をつくることへの配置になると考えている。就労先の相談があった場合は、アルバイトとして雇用できるように検討する。恐らく自施設ではなく、同一法人内の別事業所にすることが良いと考えており、そのほうが働きやすいと考える。

- ・ 実務経験ルート：I は、家族に対しての具体的な相談は受けていないが、在留資格「介護」になることとメリットとして家族帯同できることや在留期間が延びる事を挙げていた。W は、家族の就学や就労先についての相談を受けていた。

- ・ I：外国人介護職員にとって、家族を呼び寄せられることがメリットである。在留期間は、1 年更新から 2 ～ 3 年に延びて喜んでた。

W：生活全般について相談を受けているが、学校関連や、夫が扶養でパートになるため金銭面で厳しいという相談が多い。夫の就労については、夫の在留資格を「家族滞在」から「特定技能」に変更し、介護福祉士の取得を目指すことを考えている。先日、夫は N4 を受験した（結果は不合格であった）。

- ・ 高齢分野（訪問系）：在宅介護の分野では、配偶者の対応を行った事業所はなかった（L, M）。

L：ご主人は、同じ国・養成学校出身、介護施設に勤務しているため、特段支援等はしていない。

M：結婚・出産等の話は今のところ聞いていないため、具体的な対応した事例はない。

- ・ 家族帯同者：R の法人では、家族帯同する際、本人が書類の記入を誤り、審査が厳しくなったケースがあった。S の法人では、家族や子どもの生活について必要な助言を行っていた。

R：本年はじめて 1 名のスタッフが家族を呼べた。2 年位前から、呼びたがっていたが、本人が書類の記入を間違えて、審査が厳しくなったと聞いている。妻が働ける仕事がないかという相談があった。妻は日本語が話せないで、就職は難しかったが、見つかったと報告を受けている。

S：語学ができない家族のためのアルバイト紹介、NPO 等の相談窓口の紹介、保育園入園や小学校入学に関する手続き、子どもがいじめに遭わないように気を付けること等について伝えている。

- ・ 役職者：T の法人では、家族滞在ビザの配偶者の就職について相談があり、法人が支援していた。結婚出産の段階で女性が在留資格「介護」で男性が「家族滞在」の場合は、金銭面で厳しくなる可能性があると話していた。V は、外国人介護職員が結婚した場合は、より給与水準が高い地域に引っ越す可能性があることを懸念していた。

T：2017 年に養成施設を卒業し、正規雇用された 2 人は、昨年から配偶者（夫）が来日している。家族帯同の外国人介護職員は、家族が仕事に困っている場合がある。希望する仕事があれば、自法人で雇用するか、グループ会社（建設、不動産、スポーツクラブ等を運営）を紹介している。グループ会社では、特に「建築」関係で技能実習生を受け入れている結婚、出産の段階でメインの収入となる性別は、女性と男性が半々で家族帯同の有無にも影響される。ただし、どんな時であっても男性は働けるが、女性がメインになって働く場合は、サポートを考える必要がある。しかし限度もあるのが実態である。

V：日本人特に地方部においては、同じ地域や都道府県内の県庁所在地内の転職をすることが多い。そのため、求人の際の給与は周りを見て調整をしている。一方で外国人は日本全国が転職の範囲になっている。北海道は全国平均で比較しても給与が東京とその周辺より低いため、最初は北海道に来て直ぐに転職をしてしまいがちである。フェイスブックでのコミュニティを通じてつながりが強い。日本では、SNS でのコミュニティはベトナム人が一番多いと聞いている。実際に結婚を機に退職する人がいた。北関東にパートナーがいて、結婚を機に引っ越しをするというケースもあった。結婚のタイミングで辞める人がいることに留意する必要がある。また、男性職員であっても女性側の勤務地に引っ越すケースもある。北関東や名古屋は給与水準が高く、女性であっても地方都市の男性より給与が高い。そのため、高い給与水準を求めて退職するケースもある。外国人介護職員は、目先の給与が良いところを選択する傾向がある。

<キャリアパスに関して>

- ① キャリアパスの仕組みについて教えてください／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
- ・ 養成施設ルート①：キャリアパスは、日本人と同様である（A）。施設では外国人介護職員の要望や相談はあまりない（A, C）という意見があったが、B の法人では「どうしたら役職者になれるか」「どうすれば給料が高くなるか」との相談を受けていた。

A：今のところリーダーになりたいという要望はない。将来母国で学校をやりたい、施設をしたいというような夢の話は出る。日本人と一緒にリーダー、主任、係長へのチャレンジはして欲しい。今のところ、その他の資格の要望はない（ケアマネジャー等にチャレンジするのであれば手助けはしたいが、法人として活用できるかは不明）外国人から、介護の魅力を伝えることに関わりたと言われていた。介護が本業だが、留学フェア等の手伝いも検討している。

B：広域型特養には、リーダー2名とサブリーダー2名があり、4名中3名は在留資格「介護」のリーダー職である。国籍に関係なく優秀な人がリーダーに立つべきだと思っている。最近、リーダー等の責任がある役職につきたがらず、2番手3番手がいいという方が非常に多い。外国人の中には、お金を稼ぐために上がっていきたくてと思っている方もいる。そういう希望がある人はマンツーマンで対応している。「どうしたら役職者になれるか」というよりも「どう頑張ったら給料が高くなるか（母国で家を建てたい等）」という相談を受けることが多い。ケアマネジャーになっていくパターンと役職についていくパターンという二つのキャリアについて説明をしている。

C：外国人介護職員の受入れは3年目だが、後輩として入ってきている人は1名しかいない。役職者の人数も限られている。在留資格「介護」の職員から上に上がっていきたくてという要望は今のところない。

D：4月から1人を受け入れたばかりなので、これからいろいろな仕組みを作っていきたい。

- ・ 養成施設ルート②：キャリアパスは、日本人と同様である（E, F, H）。Eの法人では、最初は高いモチベーションがあったが、入職後は慣れてしまい相談がなくなったとの話があった。また、Fの法人では、専門職として頑張りたいという希望が挙がっていた。Gの法人では、入職から半年間は夜勤がないため、給与を上げたいという相談があり、キャリアアップにも影響しているのではないかと考えていた。Hの法人では、将来国に帰って介護の仕事をしたいと希望する人が多く、目先としては、10年程働きたいと考えている人が多い様子であると話していた。

E：外国人に限定しないが、人事考課制度で構築している。年1回の面接でPDCAを回し、自己評価と一緒に検証している。これをモチベーションにつなげている。面接時に役職者になれるかという質問もあった。外国人であってもキャリアアップは可能であり、役職もつける。ただし、実際に入職すると環境に慣れてくることもあり、入職後にキャリアアップの相談を受けたことはない。キャリアアップは、本人の「やる気」次第であり、国籍が問題になることはない。計画書等の文書作成についても本人のやる気次第である。日本語レベルがN1の職員もいる。N1の認定を取れたら、同席してベトナムでの面接に通訳として業務をしていただく、という話が本人のやる気となり、勉強を頑張っていた。やる気は、男性も女性もあまり変わらないと思われる。一方で、キャリアアップを望まない職員もいる。それらも含めてキャリアアップは本人次第なところもある。

F：施設では、日本人も外国人も同じ制度である。人事考課制度を設定している。年1回に自己評価を行い、フロアのリーダーが1次評価、管理者が2次評価をする。人事考課をもとに、自己評価のフィードバックを実施する。この評価制度が昇給、キャリアアップにもなり、モチベーションアップにつながっている。外国人介護職員のキャリアアップは、現時点では、マネジメント等ではなく、介護職員として頑張りたいと聞いている。日本人よりもサービスに対して向き合っていると感じている。

G：入社して最初の頃は、給与をあげたいという相談もあったが、半年間は夜勤ができないことも影響していると思う。夜勤がデビューできると、1日手当が7000円です。

H：キャリアパスは、日本人と違いはない。まだ就労してから3～4年ということもあり、本人たちから今後に関する相談は聞いたことがない。給与についても相談はない。施設長に話さないだけで、同僚には話している可能性もある。また、養成校の話では、将来母国に帰って、介護の仕事をしたいという希望を持っている者が多いと聞いている。現状として、10年程度働きたいと考えている人が多い様子である。

- ・ 実務経験ルート：キャリアパスは、日本人と同様である（I, J, K）。日本人であっても役職者を希望する人は少なく、外国人も同じである（I, K）という回答があった。一方でIの施設では長く働きたいという声があることや、Kの施設では、出産や育児中の方がキャリアアップを積極的に目指す職場環境になっていないと話していた。

I：当施設は、ユニット型の介護老人福祉施設である。介護職員として入職すると、3～5年程で介護福祉士になり、ユニットリーダーという職位になる。数年して主任になるというステップアップの仕組みになっている。ただし、日本人でも役職になりたがらない人が多い。また、キャリアアップの相談を受けたことはないが、この施設でずっと働きたいとは聞いている。中国人の方は、資格をとって、まだ1年未満である。漢字文化なので、文章の読み書きはしっかりできている。本人のモチベーション次第であるが、今後ユニットリーダーにはなってもらいたい。

J：ユニット型の特養。3年経てば介護福祉士を目指す、その後ユニットリーダー、主任、さらに相談員、施設ケアマネというステップあり。日本人と同様で、外国人でもなれる仕組み。キャリアアップの相談・質問を受けたことはない。

K：キャリアアップは勤務年数、資格、成績によるのは、日本人と同条件である。ただし、役職については、日本人も含めてやりたいと

思う人は少ない。優秀であっても、出産や子育て中に積極的にキャリアアップを目指す職場環境にはまだなっていないのが実態である。ご子息の体調を理由に、急に帰らないといけなことが重なると、負い目を感じてしまっているようだ。

W：まだキャリアパスはないが、該当の職員にはまず技能実習生の生活指導員に就いてもらいたいと考えている。これから受け入れる技能実習生は日本に慣れていないため、日本人職員でフォローできない点を補ってくれると思う。該当の職員は母国で看護師をしていたので、日本でも看護師の資格を取りたいという相談を受けている。まずは、N2の合格を目指すことを話している。

- ・ 高齢分野（訪問系）：サービス提供責任者になると訪問介護員のコーディネートできる能力が必要なる（L）という意見があった。外国人介護職員が同僚や上司になることに対しての違和感は、特にないと話していた（L）。Mの事業所では、キャリアアップに向けた教育プログラムがあるが、外国人介護職員の参加実績はなかった。キャリアの相談については、介護福祉士国家試験に関する相談があり、資格取得に向けて必要な情報の説明を行うことは雇用側の責任でもあるという意見があった。

L：該当の職員は、既に3年勤務しており、サービス提供責任者を目指せる状況であると考えている。ただし、サービス提供責任者として、訪問介護員のコーディネートが難しく、敷居が高いかもしれない。今後、サービス提供責任者となり、店舗を増やした際の管理者となれと良いと考えている。事業所内は、同じ養成施設出身の職員（日本人）も多く、今の養成施設の状況と同様、外国人がいる環境は、違和感はないと考えている。

M：日本人も含めてキャリアパスの制度はきれいに整備されていない状況である。最近は、「ネクストリーダープログラム」というものがあり、そこに外国人が立候補することも問題ない。階層は、一般職から順番に副所長、所長、ブロック長、エリア長とキャリアアップする。教育プログラムが拠点ごとにあり、独自で育成していく流れがある。面談等をして1年間にわたり教育プログラムに参加し、昇進・昇格を目指すものがある。定期的実施していて、外国人も参加可能である。ただし、現状、日本人しか受けている人はいない。キャリアの相談について、フィリピンの職員（永住権）が就労して3年経過し、介護福祉士の受験資格を得た。介護福祉士の試験に向けて相談があった。この職員たちの課題になるのは、試験問題を理解することである。また、外国人が受ける試験は、フリガナ等の配慮、時間の優遇もある。それらを職員たちが知らないこともある。資格取得に向けて本人たちが知らないこともあるので、雇用側として説明する責任があると感じた。

- ・ その他分野（児童・障害等）：全員（N, O, P）がキャリアパスは日本と同様であると回答した。しかし、外国人介護職員からキャリアパスについての相談を受けた事業所はなかった。Nは、日本語の理解力の面で信頼関係を獲得できないと悩んでいる職員がおり、課題意識を持っていた。Oは、リーダーとなる外国人介護職員が出てくることを期待していた。

N：資格取得にかかる支援（助成金等の補助も活用）は日本人スタッフと変わらない。これまでEPAの人は、資格取得した後帰国してしまったため（資格を取ってから1～2年で帰国してしまう）、キャリアパスに関する相談はない。今、産休育休中の人がいるが、まだ先のことは考えていないようである。在留資格「介護」の人は、利用者との信頼関係も築けるので、長く就労して欲しいと思っている。日本語の理解力の面で、信頼関係を獲得できないと悩んでいる職員はいるので、今後の課題だと感じている。

O：処遇加算を算定しているので、算定にかかるキャリアアップ制度がある。リーダー→副主任→主任というキャリア。それぞれに必要な研修を受けて上がっていく。外国人から相談は特にないが、手前ども側は期待している。外国人がリーダーになることは、優秀であれば誰も文句は言わないと思うが、違和感をもつ人はいるかもしれないと思う。

P：日本人と同様です。資格や実績を踏まえ、応援するために、外部研修や助成もある。キャリアアップに関する相談は現在特にないです。現在の仕事を一所懸命頑張っている感じ。

- ・ 家族帯同者：全員（Q, R, S）の施設で、日本人と同様のキャリアパスの仕組みがあった。Q の施設では、厚生労働省のキャリア段位制度をベースとして独自にキャリア段位制度を作成して、それに基づき評価していた。また、R の施設では入社後の時期により、研修を行い上長の推薦のもと役職者となる仕組みがあった。S の施設では、就労しながら介護福祉士を目指す支援や、正規職員には、勤続年数に応じて定期昇給する仕組みがあった。

Q：キャリア段位制度は、厚生労働省の制度をベースに独自に作成。キャリア段位のアセッサーを評価者としている。キャリアアップ、処遇改善、法人独自の人間力向上評価を加えて、レベル認定している。同じ評価表で、外国人にも運用している。「どうやれば給与があがるか？」といった質問が多い。JLPT 試験の資格が上がると基本給が上がる仕組みなので、まず日本語を学習してくださいと伝えられている。

R：入社 6 カ月、1 年、2 年、3 年、と研修していく。介護過程の展開、業務改善をしていく中で、上長の推薦があると役が付いていく。ネパールの方（母国語、日本語、英語、+ @を話す）から、外国人を受け入れるメインの担当になりたいと申し出があった。将来的に、ポジションを作ることも考えている。ただし、対応できない言語の場合、どう受け入れるかは課題となる。管理者、ケアマネジャーを目指す人はいないが、いたら良い。体制としては整っている。

S：就労しながら介護福祉士を目指す支援や、正規職員には、勤続年数に応じて定期昇給する仕組みがある。キャリアアップに関しては、転職、ケアマネジャーの受験、医療介護通訳者、介護教育講師への転身の相談は受けているようだ。

- ・ 役職者：全員（T, U, V）がキャリアパスは日本人と同様であると回答した。T は、本人のマインドが重要と考えていた。また、V の施設では、介護職員を対象とした評価制度の見直しを行ったことで、達成すべき目標がわかりやすいという評価を得ていた。外国人介護職員が役職者になることが他の外国人介護職員のモチベーションアップにもつながっていた（T, U, V）。

T：キャリアパスは日本人と一緒にある。リーダー、総合職とあり、同じ運用をしている。（特別な配慮はしていない。外国人は能力が高く、日本人向けの制度に合わせていただいている。）キャリアアップの相談はあった。また、施設長になるように提案をしたが「外国人だから役職の相談が来るとは思っていなかった」と回答があった。この話を聞いて外国人であるため役職者になれないという暗黙の認知があったと考えられる。役職者とした決め手として、「本人の希望」を重視した。能力よりメンタル面が重要であると考えている。本人の希望が最初にあり、その後に「能力」があるかどうかを精査することになる。該当の職員は、2 年半の介護経験である。以前の価値観だと経験が足りないとも思う。ただ、熱量が高かった。周りのサポートを受けて施設長として働いてくださっている。日本人も含めて、最初からすべてを網羅できる職員はいない。

T：当施設では、管理者となりうる能力のある職員が 3 名おり、管理者になるよう勧めたが、受け入れられなかった。希望がある職員として該当の外国人介護職員がいたため、サポートをするように依頼して、管理者になっていただいた。この事例を皮切りに法人全体の外国人介護職員がやる気を出した。

U：介護の基礎的な内容は、法人本部の研修センターでしている。（外国人介護職員は、日本人より日本語が堪能な人もいる。優秀な人が多いので合わせていただいている。）今後、介護支援専門員の資格を取ることを希望する職員がいた。日々の仕事の中でステップをとり取得していただくようにしている。役職者となった職員は、他の外国人介護職員の日々の話を聞いている。また、人望もあり、国の悩み等の相談にも乗っていただいている。それらの状況を鑑みて役職を付けた。

U：当施設では、ユニットリーダー⇒副主任⇒主任⇒相談員、係長という流れになっており、該当の職員は、副主任となった。外国人が副主任になったことで、まわりの外国人介護職員のモチベーションもアップしている。この職員は、日々の仕事を真面目に取り組んでいる。そのため、日本人職員からの反発はなかった。

V：2021 年に在留資格介護の方を受け入れた。提携している養成施設からアドバイスをもらい、外国人の受け入れを想定し、ピラミ

ッド組織としての制度、評価制度を見直した。これらは、2021 年から運用開始している。もともとクリニカルラダーの評価制度はあったが、職員から目標がわかりやすいと評価をいただいている。評価制度の内容を具体化して、「利用者のケアプラン等を暗記していますか？」等イメージがつく内容とした。一方で勤務への意欲が低い人もおり、できていないことが具体化されて、モチベーションが下がる人もいた。現在、該当の外国人介護職員は、リーダークラス（実習指導者という役職）の担当をしていただいている。意欲が高い職員は、これらのラダーをどんどんクリアしていく。先日、全国老人保健施設協会の全国大会（仙台で開催）で発表していただいた。また、面談やキャリアアップは、2～3 カ月ごとに評価のフィードバックを行い、キャリアアップをわかりやすくしている。全員介護福祉士の資格を保有しているが、通信大学に行くことを希望する職員が 2 名いた。通信大学に通い、社会福祉士の取得を希望する人の他、介護支援専門員の資格を取りたい人もおり、目標を設定していただいている。また、役職者となった職員は、上昇志向が高い。統括長になりたいと聞いている。

② 外国人介護職員がキャリアアップするにあたり、課題となることはありますか

- ・ 養成施設ルート①：全員が（A, B, C, D）キャリアアップの課題は、日本語でのコミュニケーションでと考えていた。D は、キャリアアップが魅力あるものになりたいと話していた。

A：同僚の評価も非常に高いが、リーダーという役割になると、日本語はもう少し必要かなと思っている。また、本人が昇進を希望するかというと、あまり希望しない気がする。外国人介護職員は、ケアの質は高い、明るい、ポジティブなので資質はあると思う。ただ、リーダーとなると上下間の調整等が入ってくるので、今のところ想定はしていなかった。基本は日本人と同じ研修を受けるが、日本語面等はフォローが必要。

B：キャリアでの課題は、日本語。日本語学校に通っている時は日本語の勉強をしたが、職場に入ると介護に関する日本語しかしゃべらないので、もう少し日本語能力を上げていかないとケアマネジャーにチャレンジする時に困るのではないかと、という話が本人たちから始めている。日本語の勉強に関しては、技能実習生からも日本語の講師を探して欲しいという依頼があるので、今地域の方たちに運営推進会議等を使い、呼びかけをしている状況である。研修は日本人と一緒にだが、勤怠管理や聞いたことない言葉が出てきたりするため、そこは個別に時間をとって説明している。職員からの相談に関しては、相談された内容はわかるが、自分の考えが伝わるように日本語にすることが難しく、対応できないことがある。その時は、どう対応するか一緒に考える、自分では上手く説明できないため、上の者に相談を上げていいか確認して同席する等、伝えていただくにしている。

C：コミュニケーション能力が重要なので、今はまだ足りないかなと思っている。1 名は N2 だが、もう 1 名はまだ N3 のため、N1 を目指してからがスタートかなと思っている。ただ、部下の職員からの相談があった時にどういった対応をするか等は、日本人よりも理解が難しい場面は出てくると思うので、他の日本人よりも他の役職者が多く関わる必要はあると思う。日本人でも現場を引っ張ってほしいという職員が少ない。魅力ある上司として振舞わないといけない。外国人から主任になりたいという声を引き出せるようにしたい。

D：チャンスは皆に与えたいと思っている。5 年後くらいに、ご利用者や職員とのコミュニケーション等も踏まえて考えたい。まずは、利用者や職員とコミュニケーションができることがスタートだと思うので、3 年後、5 年後を楽しみにしたいと考えている。

- ・ 養成施設ルート②：E は、外国人介護職員が上司となることの課題として、日本人職員の理解を挙げていた。また、モチベーションにつながるような「きっかけ」を管理側で用意することが必要であるという意見があった（F）。日本語能力については、記録や報告時の対処ができるかが課題（G）という意見がある一方で、キャリアアップに関して日本語力は課題にならず、コミュニケーション力と観察力が重要である（H）という意見があった。

E：外国人介護職員が上司になることへの理解を日本人に求める必要がある。日本人の介護職員は少なくなっており、中堅職員が外国人になることもある。いずれにしても職員には、キャリアアップすることにより、やりがいを感じながら働いて欲しい。（今まで役職者は

いない) 自分たちの成長や変化を通じて、喜びを感じていただくことが神髄であると考えているが、日本人でもなかなか上手くいかない。面談で成長のヒントをあげることが必要と考えている。経年によって、モチベーションは大きく変わらない。

F：職員は、外国人であっても女性が多い。人事考課の際に話を聞くが、女性であっても腰掛のような仕事ではなく、真面目に頑張ってくださっている。資格取得の支援制度等の活用について、人事考課の際にヒアリングして希望を聞いている。ただし、それらの制度の活用を希望する話は、現時点では聞いたことがない。モチベーションにつながるような「きっかけ」を管理側で用意することが必要と考えている。

G：EPAの職員は、日常介護はできるが、組織の委員会活動、ご利用者の担当を決めてケアプランを立てる等は難しい。日本人の正社員であれば対応してもらうが、外国人は日本語の問題で難しく、その分日本人がカバーしていた。在留資格「介護」の職員に関しては、そのあたりも対応できるのではないかと考えている。記録は電子カルテが入っているので、特変がない限り、基本的にはチェックで済む。特変があった時がどれだけ対処できるか、ナースから聞いたことを他の職員に伝達できるか、看取りの方の様子を伝えるべき人に伝えられるかが重要。

H：会話力は課題にはなと思うが、それほど意識はしていない。地域の介護老人福祉施設協議会の施設の中に、外国人スタッフリーダーになっている施設がある。話を聞いていると日本語が優れているという理由でリーダーになったわけではないと聞いている。キャリアアップに向けては、コミュニケーション力と観察力が必要と考えている。

- ・ 実務経験ルート：日本人とのコミュニケーションスキル (I, W)、日本語での記録の問題 (J) のほか、業務を片付けずに帰宅してしまう等の文化や考えの違いによる問題があり (K)、役職者を任せづらいという意見があった。

I：日本人とのコミュニケーションスキルが上がれば、役職を担っていただきたい。

J：外国人スタッフは、正職員ではあるが、どの在留資格の職員も夜勤に入っていない。日本語で記録することが苦労しているところであり、心配な点である。夜勤は収入面で気になりつつも、生活リズムの問題を鑑みると (どの外国人も) 女性でもあり、ネックになっている。

K：外国人は、業務が残っている場合、残業をして片づけるといった文化はない。ただ、業務を山積したまま帰宅することが重なると、役職等をお任せすることは難しいという課題もある。

W：日本語能力の面が課題だと思う。N2は相当難しい。日本語の先生でない職員が、日本語を教えるということが難しい。該当の職員は3年間働いているので日本語が使えるが、夫はN5レベルなので日本語を教えることが難しい。

- ・ 高齢分野 (訪問系)：訪問系サービスでは、複数の職種と正確な情報交換が求められるため、一定の日本語能力が必要である (L) という意見があった。また、役職者になると人をまとめる必要があり、相手に情報が正しく伝わるようにすることが重要である (M) という意見もあった。

L：サービス提供責任者になるために、記録や、各種専門職やケアマネジャーとの情報交換が必要になる。現在、電話等での連絡は言葉が通じないことに対する不安感から慎重になっている様子が見られる。これらの課題をクリアできるとサービス提供責任者になれると考えている。サービス提供責任者には5年目くらいを目途になっていただきたいと考えている。

M：言葉の壁が存在している。役職者、所長になると、人をまとめる必要があるそこで言葉の壁も存在する。言葉のニュアンスが違っていると、伝わらない、伝えられないこともあるため、それらが課題になると考えている。本人たちも同様の課題を感じているだろう。雑談ベースでは、役職自体に興味を持っていない様子がある。キャリアとして上位職を目指しているようには見えない状況である。外部の方であるが、大黒柱となる男性の方は、(妻が子どもの面倒を見ている人等)、上職を目指していると聞いている。しかし、事業所内では同様の状況の人はいない。キャリアアップの意向は、個人の目指す方向性も大きいと思われる。そこは、日本人と同じ構造である。

- ・ その他分野（児童・障害等）：利用者・家族への理解についても対応が必要になってくる（O）という意見があった。キャリアアップするための課題として、介護技術や日本語の読み書きだけでなく障害の理解をした上で利用者の意向を考えることの難しさが課題（P）として挙げた。

O：役職者になるためには、利用者、家族の反応も重要であり、ご意見を聞きながら進めていきたい（日本人も同様）。外国籍の方がリーダーになることに違和感を持つ人はいるので、みんな一緒だというのは研修を通して伝えている。

P：言葉のニュアンスが難しいです。身体介護ばかりではなく、障害者の支援のため、利用者が言ったとおりの言葉だけで動いてしまうと難しい。目指している支援のためにどう声をかけていくのが大切。それを今、勉強してくださっていると思う。

- ・ 家族帯同者：日本語に関する課題が挙げた（Q, R, S）マネジャーになるための研修で使われる日本語の理解（Q）や、より正確な日本語能力が必要（R）、情報収集の方法等（S）について更なる向上が課題になってくるという意見があった。

Q：マネジャーになるための研修が現在、日本語でしかない。チームビルディングやアサーションの学習を今の日本語能力で可能なのかどうか法人としての課題である。

R：外国人が管理者になるための問題は、言葉になってくる。利用者の言葉はニュアンスで伝わっているようだが、管理者としては、より正確な日本語が必要。聞き取り、書き取るスピードがあれば、スムーズではないかと思う。

S：情報収集の方法、日本語力、新人の場合は資格要件が満たないところが問題。

- ・ 役職者：役職となるためには、日本語能力よりも働きぶりや人柄が大切である（T）という意見があった。一方で日本語能力の課題として、文化の違いや言葉の受け取り方（ニュアンスや含み等）について意味理解が難しい（V）という意見もあった。キャリアアップについて、外国人介護職員は役職者になれないと思っている場合があるといった回答があった（T）。また、検定費用等、今後の資格取得等には金銭的な課題がある（U）という意見があった。

- ・ T：役職者になるためには、働きぶりや人柄が大切である。決まったルールを守る、介護観が明確等。日本語が苦手で伝えられないということは評価の対象とはしていない。そのため、日本語が少々苦手であってもこちらから役職の提案をしている。直近で管理職になった職員が、まず主任クラスになり、管理職となった。他の外国人介護職員がその様子を見てさらに頑張るようになった。この話を聞き、外国人であっても役職者になれることを、こちらが提示できていなかったと感じた。

U：キャリアアップの課題は、金銭的なところである。母国に仕送りをするために生活費を切り詰めている。しかし、働けば税金が増えるため、収入を得るのが難しい。また、検定費用等を捻出する必要がある。

V：周りの評価は良いが、文化や言葉の違いで捉え方が違うところはある。日本人は奥ゆかしく、摩擦を起こさない話し方をする傾向がある。ただ、多くの国ではストレートに話を伝える傾向にある。そのため、他の日本人と摩擦が起きることもある。例えば、日本では、大変そうにしている人の「大丈夫だよ」は、二つの意味がある。本当は手伝って欲しい時と、本当にサポートがいらない時とあり、それらの意味を捉えることが難しい。また、役職に就いたことで、上下関係が発生する。「なぜこのようになるのか？」というような単純な質問であっても強く言われていると感じることもあり、黙って指示に従うこともある。

③ 在留資格「介護」の職員に対する期待を教えてください

- ・ 養成施設ルート①：外国人介護職員が日本人職員と同様に役職者を目指して欲しいという意見が複数あった（A, B, D）。外国人介護職員自身が「リーダーになっても良いのか」という不安を抱えていることがある（B）という回答もあった。

A：日本人と一緒に。リーダー、主任、係長へのチャレンジはして欲しい。在留資格「介護」の職員は、しっかり養成校で介護を勉強しているため、専門性を生かした介護をどんどんやって欲しい。特定技能も多く入ってきているため、その方等の育成や指導役という役割は期待している。また、SNS 等での広報活動にも期待をしている。

B：新人が入る際にプリセプター制度を取っており、外国人の方日本人の方関係なく、新人に対しては在留資格「介護」の職員が日本人にも指導についていただいている状況。そのため、今後さらに上の資格や上の役職を目指して、母国に帰るよりここで頑張った方がいいと思って、役職を上げていって欲しい。役職者としての決めては優秀だから、本人たちにやる気があるから。他の日本人の職員たちも外国人の方を役職につけることに対して異議を唱える人は今のところ出ていない。本人たちから最初は、私たちは外国人なのに、日本人の上に役職に立っていいのか、自分たちのことをよく思わない人がいるんじゃないのか、というようなことを心配していたが、気にしないでいいよと伝えている。広域型特養には、リーダー2 名とサブリーダー2 名があり、4 名中 3 名は在留資格「介護」のリーダー職である。国籍に関係なく優秀な人がリーダーに立つべきだと思っている。最初にリーダーにした外国人介護職員には、B さんからアプローチした。外国人がリーダーになったことで、外国人でもリーダーになれるのだという雰囲気になった。サブリーダーというポジションを作って「介護」の人をつけた。

C：2 年後にもう 1 名、在留資格「介護」の人を迎え入れる予定。その時には先輩として、村や施設の特色等を伝えてくださることを期待している。

D：来年アルバイトで養成校より 6 名を受け入れる予定なので、在留資格「介護」の職員に、リーダー的な役を担っていただきたいと思っている。

・ 養成施設ルート②：国籍に関係なく責任者やリーダー等になって欲しいという回答が複数あった (F, H)。外国人介護職員と人間関係をしっかり構築して、管理側から将来のビジョンを提案することが大事であると考えていた (F)。今後、外国人介護職員が増えることで母国語でのコミュニケーションが主とされないか懸念する意見があった (G)。

F：フロアの責任者は、国籍は関係ない。そのため、フロア責任者になれるような人材にもなって欲しい。また、研修制度はいろいろあり、これらにも参加して欲しいと考えている。新型コロナウイルス感染症についても感染者が減少しているため、外部の研修にも参加できるようにしたい。研修は、本人の希望を聞きながらすすめていきたい。この仕事は、体力がいる。ステップアップするにしても日本人でもなかなか難しい。国籍に関わらず、個々人で目標を設定し、取り組んで欲しい。また、ご本人の希望を聞きつつ、一緒に目標を設定することが大事である。他の職員と同じで 3 年勤務すると様々なことについてわかっていただけることも多い。人間関係づくりをお互いに行い、管理側から今後のビジョンの提案をすることが大事であると思った。介護の経験がない方が特定技能の場合、法人内で初任者研修を実施している。それらを在留資格「介護」の人に支援をしていただく。中国、ミャンマー、フィリピン等の方もいる。同じような母国の方がいれば、そのような方への支援もあればいいと思った。

G：外国人としてだけでなく、介護職として良い介護を提供できる人になって欲しい。現在各施設に 2 名ずつ入職している。現在、正社員は 8～9 名だが、その内 2 名が外国人になる想定。同郷の職員が増えることで母国語でのコミュニケーションがメインにならないようにする必要がある。

H：今のところ外国人介護職員から相談はないが、誰かがリーダーになってくださるのを期待している。日本人の場合、早い人は養成学校を卒業後 3 年でユニットリーダーになる。平均としては 5 年くらいである。外国人介護職員の中にも養成学校を卒業して 5 年でリーダーになれそうな方はいる。ユニットリーダーを目指すと同時に、外国人スタッフの相談役等にもなって欲しい。法人として養成校を抱えており、留学生がメインとはなる。また、同一法人の別事業所には技能実習生もいるので、そこに来る外国人介護職員の相談役となっていいただけることを期待している。

・ 実務経験ルート：意欲や帰属意識も高いので将来的に役職について欲しいという意見や、キャリアアップに積極的でなくても長く勤められるように支援していきたいという意見があった（J, K）。

I：意欲、帰属意識も高い。将来的に役職に就いていただければうれしい。

J：キャリアアップに前向きな職員ばかりではない。仕事への取り組み方、勤務態度は良いので、長く勤めて欲しい。そこに対するサポートはしていきたい。

K：積極的に役職に就きたいという希望があれば、それについてサポートしたい。

W：看護師の資格を取ってほしい。新しい技能実習生に、指導者として教えるような存在になって欲しい。介護よりも看護の方が、給料が高い。該当の職員は、安全で子育てもできるため、日本にずっといたい、そして、日本で子どもを大学に入れたという夢がある。

・ 高齢分野（訪問系）：常勤ヘルパーからサービス提供責任者になって欲しいと考えていた（L）。また、担当者会議でご意見を言えるようになる等、少しずつランクアップを希望していた（M）。

L：訪問介護員として勤務を開始し、段階を経て契約社員となり、常勤ヘルパーとして働いていただくことが多い。該当の外国人介護職員の方は、初めから常勤ヘルパーであった。ゆくゆくは、サービス提供責任者になって欲しいと考えている。

M：介護福祉士の資格を取得し、チームリーダーを目指していただくことが実現すべきことであると考えている。ただし、チームリーダーの前に介護福祉士としての「介護」を実現する雰囲気をつくりだすことが第一歩である。他法人の外国人であるが、担当者会議でご意見を言っている様子を見ていた。一般の介護職員より少しランクが高い仕事ができるように進めていけたら良いと考える。その先に本人たちが志向している、「国に帰って介護の仕事をする」という目標が達成できると良いと考える。職員のうちの1人は、帰国して、家族を養うことを意向されていたが、その夢を応援したいと考えている。また、帰国を希望する人もいるので、現地（ベトナム）法人を立ち上げた。その法人では、ベトナムから日本に来る前の教育を実施することを目指している。このように帰国しても働けるようにしたい。

・ その他分野（児童・障害等）：日本人と変わらないレベルであれば、キャリアアップは同等であると回答した（N）。また、特定技能の職員が介護福祉士に合格できるような支援や、リーダー級職員、サービス管理責任者等もぜひ目指して欲しい（O, P）という回答があった。

N：外国人も日本人と変わらない能力があれば、キャリアアップは同様と考えている。

O：本年から特定技能を受け入れている。日本語力は在留資格「介護」に比べ劣ってしまう（N4, N3）ので、在留資格「介護」の職員には育成係をしていただきたい。来年にはリーダーになっていただき、可能であれば介護福祉士取得までのサポートをお願いできればと期待している。

P：今後、上を目指すとなると、リーダー級職員、サービス管理責任者、管理職がある。上を目指す方だと思っているし、期待もしているので、応援していきたい。

・ 家族帯同者：マネジャー候補として成長して欲しいという意見（Q）や、多様な文化を持った異なる視点を持つ管理者となることを期待している（S）という回答があった。

Q：マネジャー候補に成長して欲しい。今はまだない。事業所が任せられるくらいになってほしい。マネジャーになるための研修は、日本語でしかない。チームビルディング、アサーションの講習をどうするか法人の課題となる。ダイバーシティとインクルージョンは法人の目標でもある。国籍に関わらず、長く日本で暮らせる基盤を作って差し上げたい。

R：一介護職員であるが、現状に満足せずキャリアアップを目指して頂きたい。日本人正職員と変わらず、ケアの質を高める事、業務改善を行う事、ご利用者にとって安心して生活できるような取り組みを目指して頂きたい。

S：N2以上、即戦力となり、人手不足の解消。多様な文化をもつ人材の活用が期待される。違った視点を持つ管理者として期待

している。

<資格取得に関して>

- ① 資格取得に向けた支援は行っていますか／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

- ・ 養成施設ルート①：不合格者には、再度受験をして欲しいと考えていた（A, B, C, D）。受験にかかる費用の負担をしている施設もあった（B, C）。また、受験の課題は、日本語能力にもあるといった意見があった（A, C）。

A：7名のうち1名不合格。数点足りなかった。落ちた理由は日本語の微妙なニュアンスの理解が足りなかった（テクニック）。日本語をしっかり理解することをすすめていきたい。今後は、合格できるように、学校との連携をしたい。

B：6名中2名合格。日本人と原則同じ支援をしている。過去問題・予想問題で自分の不得意分野を見つける。日本語は、日本語能力検定アプリを使っただき、受験前、法人内で模試をしている。WEB サイト「にほんごをまなぼう」で管理者も進捗をチェックしている。受験費用は2回までは法人負担（国籍に関係なく）

C：1名は不合格（本年度3回目）、日本語の理解が一番のネック。来週、日本語能力試験を受ける。介護福祉士の前に日本語試験を受けようとしており、空いている時間にCさんと勉強している。2回までの受験費用は法人負担（介護福祉士だけでなく、調理師、社会福祉士等も同様）国家試験に合格すれば自信に絶対なるため、継続して支援していきたい。

D：昨年2名とも国家試験には合格しており、N2も持っているため、比較的普通の対応ができています。今のところ不合格者がいないため大変さは分からないが、3年後に外国人介護職員を受け入れ予定のため、その時に制度がどうなっているのか。個人としては、しっかり合格するまで、応援をしたい。法人では支援をしているが、早口や九州弁でわかりにくいということであれば、資格取得のための勉強時間を別で作らないといけないと思っている。

- ・ 養成施設ルート②：不合格の職員は、介護職員として5年勤務することで資格を取得できるため、再受験に向けてのモチベーションの維持が難しい（E）。法人としては資格取得のための支援制度は複数あるが、本人のやる気次第のところである（E）といった意見があった。

E：2名は経過措置（養成学校卒業年度の翌年度から5年間は介護福祉士となる資格を有する者とする経過措置）の者であった。経過措置の職員は、資格取得をするための促しをしているがやる気が出ない様子である。資格取得の勉強時間確保のために、優先的な勤務形態、キャリアアップ休暇、実務者研修の試験時間は有給とする、資格取得祝い金等の制度もある。経過措置の職員が働きながら介護福祉士取得のために勉強することについての相談はない。経過措置であっても介護福祉士資格と同じ扱いになっているため、勉強するインセンティブが薄いと考えている。無資格の職員に対しては、介護職員初任者研修の費用を出す支援制度がある。無資格でも業務はできるため、どちらにしても本人のやる気次第のところもある。資格手当もあり、介護職員であれば介護福祉士の他、介護支援専門員の資格取得で上乗せ賃金を乗せる形にした。これらをキャリアアップの仕組みとして設定した。一方で、介護福祉士を合格した職員と経過措置で勤務している職員で、業務内容の差をつけることは難しい。そのため、介護福祉士資格合格に向けて勉強するモチベーションの維持が難しい。養成学校を卒業して介護福祉士に準じる取り扱いになるのであれば、そちらを選択すると考えられる。介護福祉士を取ることで知識を身につけることができる等、メリットを示していく必要があるであろう。職員が施設で働きながら試験対策をすることについて、施設からサポートすることは可能であるが、専門学校を卒業した後も、卒業した専門学校と連携して試験対策ができるとより良いと考えている。介護福祉士国家試験自体を受けないという人も一定数いると考えている。勉強する意味を見いだせない職員もいるだろう。

F：資格取得の支援として、介護福祉士以外は、介護職員初任者研修、介護職員実務者研修がある。上限額は決まっているが、

資格取得の補助をしている。介護支援専門員の資格の更新、資格取得支援等もしている。介護福祉士であれば、資格手当をつけている。それらはモチベーションにもなると考えている。

G：養成校出身者では、不合格であってもその後の受験が必須ではなく、実態として受験する人が少ない状況である。養成校では、受験が必須ではなく、実態として受験する人が少ない状況である。25 人程の学生がいて受験する 3 人は日本語能力が高いというよりは、やる気があり意識が高い。他のイベント等にも積極的に参加している。

- ・ 実務経験ルート：E P A のカリキュラムに沿って研修時間を設定しており、国政厚生事業団（JICWELS）の日本語の試験や、介護福祉士国家資格試験の対策を受ける等で対応を行っていた（I, J, K）。

I：E P A の職員にはカリキュラムに沿って、研修時間を用意し、テキスト等の支援を実施している。E P A 以外で来られた中国の方は、自分で会社に資格取得制度（業務外だが、実務者研修の費用がでる。）を申し込んでいた。制度はあるので、本人の意向確認をしながら施設の方針とすり合わせて、いつ取得するかというビジョンを決めてすすめていく必要がある。

J：特定技能、E P A の人は、業務時間として法人本部で 10：00～17：00 で勉強する時間を設けている。日本語能力にあわせて、日本語と英語をまじえながら、2 クラス設けている。

K：JICWELS の日本語の試験や国家試験の対策を受け、1 つずつ振り返りをしている。

W：できる時は勉強会を実施したり、一緒に本屋でテキストを探したり、職員が解いた過去問の丸つけをしたりした。また、日本語の先生を探すこともした。該当の職員は、E P A 介護福祉士候補者として受験し、技能実習生としても来日した次の年から受けていたので、4 回目の受験であった。市で実施している日本語教室があり、該当の職員の夫と子どもが通っている。

- ・ 高齢分野（訪問系）：再受験をした職員に対して勉強時間の確保や情報提供等の支援（L）を行っていた。また、M の事業所では、社内でイーラーニング、模擬試験も実施していた。

L：該当の職員は、卒業後にすぐに就職した。介護福祉士国家試験には、落ちたが就職して働きながら資格の勉強をして、無事介護福祉士に合格した。勉強時間の確保策として、直行直帰、事務所の手伝い等をしていただいているが、該当の職員は、夜勤を無として、遅くても 18 時 30 分終了としていただき、それから勉強していただいた。模擬試験等の案内等はした。

M：社内の資格取得支援として、イーラーニング、模擬試験を実施している。介護福祉士、介護支援専門員の模擬問題は、フリガナが全てふってある。外国人介護職員に対しても支援策は整備されていると考えている。

- ・ その他分野（児童・障害等）：E P A の職員は、カリキュラムどおりの学習時間等を設定していた（N）。また、養成施設に通う職員もいる法人では、アルバイトの送迎や休暇の調整を行っていた（O）。

N：E P A 職員は勤務時間内での学習時間や自主学習の時間確保が必要となるので、それは実施している。研修の費用負担もしている。

O：施設が養成校から来るまで 1 時間くらいかかる。学校とアルバイトの両立が難しい。そのため、施設が送迎をしている。試験を受ける前には本人たちから休みたいという希望が出るので、そこは休みを取れるようにしている。

P：インタビュー対象者は介護福祉士取得後に入職しているため、特に支援はしていないです。特定技能のスタッフも勉強したいと言っているので、シフト調整や休み調整はすぐ対応できると思う。

- ・ 家族帯同者：現役での合格は難しいこともあり、年間スケジュールを確認しながら合格できるようサポートしていた（Q, S）。R の法人では、まず働いていただくことに重点をおいてしまい、資格取得は後手となっているという話があった。S の法人では、特定技能や E P A 等は、ルームシェアをしてい

るがメンバー全員で一緒に勉強し、合格となった。

Q：資格取得のために、各種研修費用のサポートがある。経験上、日本語がわからない時に専門的な研修に行っても習得は難しい。希望があれば、研修も費用はサポートしている。養成校在学中に合格は人による（全員合格とはなっていない）資格取得の勉強を促す声かけ、申請、年間スケジュールの確認をしている。昨年不合格だったスタッフは、現在、広島介護福祉士会が行っている受験講座を受講している。

R：上長の推薦、本人の希望で費用のサポートをしている。資格を取りたいといった相談は今のところない。受けて欲しい研修はあるが、必要な日本語力があるかが問題となる。ある程度仕事ができるようになると、目指さなくなってしまうと感じることもある。未経験の業務を担当していただき、目指すところを提示することが重要。養成学校を出て4名中4名が不合格。当施設にいるのは2名で、資格を取りたいとは思っていない様子。法人としては、まずは働いていただくことに重点をおいてしまい、資格取得は後手となっている。

S：資格取得の支援として、日本語、介護福祉士の勉強を週1回6時間本部で、研修扱いでしている。介護福祉士を持っている2名は、実務経験を経て合格。養成校は出ていない。働きながら勉強した。研修以外に本人の努力。ルームシェアしている、4人ぐらいで、一緒に勉強した。大変だった。

- ・ 役職者：資格取得のための支援策は日本人と同等であった（T）。再受験に向けた支援を全て（T, U, V）の法人がおこなっていた。また、介護福祉士国家試験の合格/不合格により手当で給与等の処遇の差をつけているところがあった（T, V）。

T：支援としては、日本人と同等である。試験近くになると、シフトを調整し、早出出勤の後に2時間程勉強する時間ができるようにしている。勉強している2人は、合格すると考えている。今後の資格取得についても、本人のやる気次第と考えている。そこは日本人も同じであると考えている。また、介護福祉士の合格、不合格は、手当で差をつけている。

U：現在、該当の職員は2名いるうち、1人は現役合格、もう1名は、再受験して合格している。不合格のままの人はいない。法人本部の研修センターが実施しているイーラーニングがあるが、再受験した職員は活用していなかった。また、卒業した養成施設からの支援もなかった様子である。自主学習で頑張っていた。また、養成施設を卒業して介護福祉士の合格・不合格による待遇の差は特にない。

V：みなし含めて介護福祉士の資格は、全員が取得している。13人の職員のうち、3人が介護福祉士国家試験に合格していない。その3人に対しては提携している養成施設の講師に対策をしていただいている。また、法人としても受講対策講座を開く予定である。講座は、業務の時間外で17時30分～19時までで、本人の希望と講師の都合をみて週2～3回実施している。合格率は、本人の意欲次第である。昨年は、合格率が高く4、5人合格した。外国人であっても、本人の努力の問題である。「なんとなく日本に来た人」と「いずれ介護で起業したいと考えている人」では、合格率も普段の仕事への向き合い方も違う。また、合格、不合格で評価は影響している。処遇改善加算の処遇改善計画書についても5段階で分けている。そのため、無資格、みなし、合格等に処遇が分かれており、それが給与に反映されている。

② 受験（合格）するために、どのようなことが必要になると考えていますか

- ・ 養成施設ルート①：現在は、経過措置で5年介護施設に勤務することで介護福祉士になれる。そのため、再受験のモチベーションは低い（A, B）という話が合った。介護福祉士国家試験を受験するための動機付けが必要になる（A）という意見があった。Cの法人では、モチベーションを維持するために日頃から声を掛けていた。

A：1名が5年勤めれば介護福祉士になれるので、再受験のモチベーションが低いと感じている。声掛けくらいしかできていないので、動機づけをどうしたらいいかと思っていた。介護の知識や、日本語をどうやって高めていくかは、悩んでいる。学校等、いろいろなところ

ろとタイアップしていきたい。国試対策のコースを作る等。今いる特定技能の人が 3 年後に国家試験にチャレンジして、合格できるかという、まだかなり遠いという印象を持っている。

B：不合格者の 5 名のうち、再受験したいモチベーションを持っている方は 1 名のみ。5 年働けば介護福祉士になれてしまうというのが前提にあるため、国家試験に対する受験意欲がほぼない状況である。①リーダーになりたいから日本語能力をあげたい、という方と、②仕事も普通にできるし、記録も普通に書けるから日本語能力をこれ以上高める必要を感じていない、というモチベーションの方と二極化している。技能実習生から話を聞くと、読解が不得意。漢字も書けば覚えるが、読解だけはなぜ間違えているのかが理解できず、日本人に聞いても上手く説明できなくて、つまづいている。どちらから手を付けて良いかわからないという声がある。そのため、現在は日本語を教えてくださいとボランティアや先生を募っている状況。介護福祉士に実際に合格している職員に、何が 1 番課題かと聞くと、まず専門用語。日本の病気は全部漢字で書いてあるため、脳血管障害等、その漢字を読むだけでも大変なのに、その病気が何なのかを理解することがものすごく難しかったというようなことを教えていただいた。

C：同じく、介護福祉士の試験の中で引っかかったのが読解ということで、普段の勉強はそこを中心に行っているが、なかなか難しい。モチベーションに関しては、1 人の職員は日本語の検定や介護福祉士の試験もまだ前向きに捉えている状況なので、あえて何かこちらから仕掛けを作るというのではなく、普段の対話の中で、頑張ってね、等声掛けをしている。

D：日本人も、ケアマネジャーの試験等、一度不合格となるとモチベーションが下がってしまう。勉強会をしても、参加しない。日本人でもそのような感じだから、たぶん留学でもそういった方が出てくるのかなと思う。

・ 養成施設ルート②：現在は、経過措置で 5 年介護施設に勤務することで介護福祉士になれる。そのため、再受験を目指すことは難しい (F)。介護福祉士国家試験を合格することの価値等を伝える必要がある (E, F, G) という意見があった。

E：養成学校を卒業して介護福祉士に準じる取り扱いになるのであれば、そちらを選択すると考えられる。介護福祉士を取ることで知識を身につけることができる等、メリットを示していく必要があるであろう。

F：在留資格「介護」の職員のうちは、介護福祉士資格について不合格の職員が 1 名いる。受験の希望はない。仕事をしながら勉強することは難しいと考えている。試験は日本語になる。そのため、試験は介護についてだけではなく、日本語の課題もある。それらの試験対策の課題もあるが、希望がない。5 年間は業務に従事していただきつつ資格を取得していただく方針で考えている。老人福祉施設協議会等でも対策をしていて、そのようなものも活用したい。

G：E P A の場合は 1 対 1 で支援を行っている。指導者自身が介護福祉士であり、本当の合格者のみが介護福祉士を名乗るべきだと思っている。外国人だから未受験や不合格者でも良いというのは間違っていると考えている。介護福祉士の価値は、伝えている。実際に登録証を見せて、名前が掲載されることを伝えている。E P A の人からは、「外国人でも介護福祉士登録証をもらえるのか？」と聞かれたことがある。在留資格「介護」になったら、「あなたが望む限り日本で働き続けることができる」ということも伝える。だから一緒に頑張ろうと伝えている。養成校の学生に直接会う機会は少ないが、LINE でつながっているので応援メッセージは送っている。資格を取得することは有意義なことであると伝えることは大切である。最初のネパール人 2 名は不合格でみなしの介護福祉士。その後の人は皆合格している。今のままでも、他の人と同じ条件下で仕事ができている。資格手当ももらえる。法人として、外国人が入職する前から、登録証をもって資格手当をつけるという決まりのため、みなしと合格者と差はつけてない。

・ 実務経験ルート：外国人介護職員自身の努力が必要 (W) という意見があった。

W：自身の努力、勉強が必要。技能実習生の中にも、介護福祉士を目指す人はいるようだが、都会に行きたい様子である。現在、受け入れている技能実習生は、介護福祉士を受験するつもりはないようである。

- ・ 高齢分野（訪問系）：L の事業所では、養成施設から模擬問題を共有してもらっていた。また、勉強時間確保のための配慮、模擬試験等の情報の案内を実施していた。試験に関しては、日本語の理解も求められており、特に日本語のニュアンス、形容詞が難しいという意見があった。一方で M の施設では、養成校出身者と、在留期間に制限のある E P A 等の職員を比較するとモチベーションの差があると話していた。

L：養成施設の卒業生であるので学校で使っている模擬問題等を共有している。中身の内容を指導することは難しいが、本人にも頑張ってもらった。勉強時間の確保策のために、直行直帰をしていただいていたが、該当の職員は、夜勤を無として、遅くても 18 時 30 分終了し勉強していただいた。模擬試験等の案内等はした。試験について、外国人の方は、日本語の理解がないと難しい。介護福祉士の資格試験は事例問題が多く、これらは、ニュアンスを理解していただく必要がある。そのため通常の日本語と介護福祉士の勉強が必要となる。専門用語はわかっている様子であるが、日本語のニュアンスや形容詞が難しいと考えている。しかし、訪問介護の現場で働く日本の文化・社会が理解しやすいと思われる。施設で働く介護施設オンリーの考え方になりやすいので、施設より在宅スタッフの方が学べることが多いと考えられる。

M：介護福祉士の試験対策を勧めている。モチベーションの維持が課題で気持ちを鼓舞させることは難しい。資格試験に不合格でも養成校を卒業したら在留資格「介護」が取れる状況である。養成校卒業したうえで試験合格を目指すモチベーションの維持は難しいと考えている。養成校出身者とその他の在留資格でモチベーションの差が出ている。特に養成校出身者以外は、介護福祉士国家試験に合格できないと在留資格がなくなり帰国することになるので、熱意に差はあると思われる。

- ・ その他分野（児童・障害等）：勉強会等ができると良いが、誰が運営するか等、体制づくりが難しいという課題が挙がった（O）。

O：勉強会等はあるかもしれないが、会場を借りるくらいは良いが、誰が音頭を取るか、どのように時間を取るかが難しい。今後、リーダーになった人に支援のマネジメントのようなものをお願いしたいと思っている。そのため、みんなに合格して欲しいと思っている。

- ・ 家族帯同者：日本語の語学力が必要不可欠で、学習環境を整えていくことが大事になる（R）という意見があった。

R：日本語能力が必要不可欠。母国語でメモを取ったりしていたのを、日本語で読み書きできるようにし、日本人とコミュニケーションを積極的に取ることで日本語能力は飛躍的に上がる。そういった取り組みができるよう、施設として環境を整えていくことがこちらの課題となる。

③ 介護福祉士以外の資格取得支援はありますか

- ・ 養成施設ルート①：本人からの希望等がないため、積極的に支援はしていなかった（A, B, C, D）。B の法人は、介護技術コンテストへの参加や日本語能力試験の学習を支援していた。

A：在留資格「介護」は自立しているので、日本語の支援や介護技術の支援はあまりしていない。それほど支援は必要ないと思っている。

B：介護福祉士以外の資格取得は、本人たちもあまり希望していないため、絶対にしないといけないというわけではない。認知症の研修等義務になっているものは、受けていただいている。法人内でサービス基準を作っており、それをベースに職員の介護技術を統一して昇格試験をするという仕組みを作っている。外部の研修を受けるとダブルスタンダードになるので、日本人も含め外部研修を控えている。まずはサービス基準書を作っている職員に研修を受講していただき、法人とあまり変わらなければ受けても良いとしている。内部の研修がかなり充実しているため、今外部研修までは支援していないというのが現状。香川県には、介護王座決定戦という、介護の技術を

競う甲子園のような取組みがある。4 年前から法人の職員を送り出しているが、本年入職して 1 年未満のインドネシア人と、1 年半のインドネシア人 2 人の 3 人全員が外国人で参加し、優勝した。日本語能力試験は、合格すると時給がアップする。WEB サイト「にほんごをまなぼう」では、管理者が毎日何時間勉強しているかをアプリでチェックできるため、勉強時間やテストで何点くらい取れているかというのを確認している。人事評価制度の中で、個人目標にも「○時間勉強する」といった目標を立てていただくため、設定した目標を達成しないと評価が下がる。評価基準に、日本語の勉強を入れ込んでいる。

C：特にしていない。職員 2 名からも、介護福祉士以外の資格取得をしたいというような話は全くない。合格していない 1 名に対するフォローアップをしているという状況。介護福祉士に合格していない方の日本語のフォローは、まず N2 を目指すためにテキストを使い勉強している。

D：他の介護老人保健施設や介護福祉士会での事例の共有等していきたい。

- ・ 養成施設ルート②：資格手当をつけることで資格取得の支援を促している法人もあった（E, F）。一方で介護支援専門員等、実際の業務に従事しないと更新研修が業務内に入らない等の状況もあった（G）。

E：資格手当もあり、介護職員であれば介護福祉士の他、介護支援専門員の資格取得で上乗せ賃金を乗せる形にした。これらをキャリアアップの仕組みとして設定した。

F：介護の経験がない方は、法人内で初任者研修を実施している。同じ母国出身の方がいれば、介護経験がない、外国人介護職員に指導や相談ができる立場になってもらえると思った。資格取得の支援として、介護福祉士以外は、初任者研修、実務者研修、介護支援専門員の資格の更新、資格取得支援（実務研修の受講費）等もしている。上限額は決まっているが、資格取得・更新の補助をしている。

G：E P A の職員は介護福祉士を取る前に、喀痰（かくたん）吸引の資格を取った。（東京に転職してしまったが）ケアマネジャーを目指す人もいた。彼女の夫も介護職（日本 18 年）で、日本語も堪能なため、いずれ夫婦そろってケアマネジャーを取るということもあると思う。今後、日本で暮らす外国人が増えてきた際には、外国人のケアプランを立てられる外国人が出てくるかもしれない。キャリアパスには、OJT、Off-JT、Self Development があり、ケアマネジャーは Self Development に該当するので、補助等は一切ない。ケアマネジャー取得後も、ケアマネジャーとして働いていれば更新研修は出張扱いになるが、そうでなければ有休等を使って研修を受ける形になる。費用も同様。

- ・ H：外国人介護職員から、介護福祉士以外の資格を取得したいという声は聞いていない。

- ・ 実務経験ルート：資格手当、資格取得のお祝い金の制度を作っている（I）法人があった。

I：資格を取れば、資格手当も当然付く。資格取得支援でお祝い金がもらえる制度もできている。

J：初任者研修、実務者研修は法人内で開講。業務時間内の研修扱い。自己負担はない。初任者研修、実務者研修は、N3 以上で受けられるくりとしている。N4 までであれば先に N3 を目指すように声掛けしている。

K：介護福祉士以外の資格に対しての支援はない。

W：会社でこうなさいということはない。看護の資格は特に支援はない。研修費用は借りる形（2 年会社に在籍すれば返還しなくて良い）での支援はある。

- ・ 高齢分野（訪問系）：介護支援専門員の資格取得のために模擬問題を共有しており、資格の取得を考えている職員も多く、雇用側が資格取得を推奨することが望ましいという考えていた（L）。また、初任者研修や実務者研修等は費用補助を行っていた。外国人介護職員がそもそも資格について知らない可能性がある（M）という意見があった。

L：介護支援専門員の資格取得支援がある。介護支援専門員の模擬問題を共有している。また、本人は、日本語能力試験のN1を目指している。その他、資格を取ることを考えている職員は多い。資格取得は、外国人介護職員を雇用している施設が推奨して取得を促すことが望ましい。また、学生の間にも必要性が高いと促してほしい。

M：実務者研修、ケアマネ試験のサポートをしている。そもそも外国人介護職員が資格について知らないかもしれない。研修等の受講時は、出勤扱いにならないが、受講費用の補助をしている。（半額補助）ただし、法人内の実務者研修等が受けられない場合等、社外の研修であっても費用補助を実施しており、費用も半額補助している。

- ・ その他分野（障害・児童等）：希望者は、喀痰（かくたん）吸引の研修（N）や、サービス管理責任者になるための研修も受けられる（P）ように配慮していた。

N：希望者は、喀痰（かくたん）吸引の研修を受けられる。

P：サビ管の研修を受けたいという場合は、意欲と実績があれば、管理者の推薦のもと、受講は可能。その際は、費用や研修期間を就業扱いする等の対応は可能。日本人と同様です。

- ・ 家族帯同者：全て（Q, S, R）の法人で資格手当、研修費用等のサポートを実施していた。その他、認知症の基礎研修も受けられるようになっていた。

Q：希望があれば、その他研修も費用はサポートしている。

S：無資格をなくす取組みをしている。資格手当で給料があがる。介護福祉士の資格がない人には、認知症の基礎研修を法人負担で受けていただいた。

R：認知症介護実践者研修、介護にかかわる資格、施設として必要だと思った資格に関しては、支援は惜しまない。

- ・ 役職者：看護師、社会福祉士等を目指している人がおり、情報提供等をして支援をしていた（T）。

Uの法人では、日本語検定に応じた研修を実施していた。普通自動車免許首都圏に関して、金銭面の課題が挙がった（U, V）

T：介護福祉士を取得して看護学校に行きたいという人もいる。しかし、奨学金等の整備はしていない。2名程該当者がおり、家庭内余力で対応すると聞いている。（母国からの仕送り等で対応できるとのこと）また、介護支援専門員資格の勉強会も実施している。これらに参加していただく形もとっている。また、資格手当やキャリアアップ手当をつけている。（資格に限定せずに、複数のサービスを経験している等、施設にとらわれずに働きながら積み上げていく。）

U：日本語学習は、日本語検定取得の研修を実施。（本部）ケアマネ資格のところは、現実としてなかなか進められていない。手当はケアマネの手当が上乗せできる。その他、普通自動車免許で運転手当等もある。普通自動車免許の取得は、金銭的に難しい。安価に取れる普通自動車免許合宿もあるのでシフト調整等をして配慮をしたいと考えているが、介護職員が不足しており、なかなか実現できていない。

V：社会福祉士の取得を希望する人もいる。社会福祉士は、通信大学に行く必要がある。情報提供する等、取得の支援をしている。日本語能力試験（JLPT）は、N1が2名、その他、N2がほとんどである。これらの検定の取得支援は実施していない。その他、普通自動車免許取得の費用は30万円くらいかかる。これは取得費用も高く、支援していないのが現状である。

<その他>

- ① 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／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

- ・ 養成施設ルート①：普通自動車免許の取得費用、働き始めてすぐの住まいの援助（A）、養成施設の奨学金等、金銭面で費用（B）等の支援が必要という意見あった。一方で外国人介護職員が優遇されているように見えないよう配慮が必要（B）という意見があった。

A：車の運転免許がないので、生活のしづらさがあるかもしれない。ステップアップをする際に、施設を異動するが、車の運転免許がないと移動できない。働きやすい職場になるためには、住まいの援助等、一時的な支援は必要かと思う。日本人よりも少々良い支援ができればと考えているが、公平性の観点から実現できない。

B：専門学校に入る前に、法人と面談して、法人が身元保証人（滞在資格としては不要であるが、生活の中で必要な範囲のことを指している）となっている。県から奨学金も出ている。外国人介護職員は、情報共有しているので、ようやく一人前になるように育てたのに、よその施設の方が給料が高い等で、途中で転職してしまうことがある。奨学金の回収等ができるのか等、苦労がある。今は、外国人介護職員が慣れて、受入れの態勢もできてきたため、さほど困っていることはない。外国人のほうが優遇されていると見えてしまわないように、日本人と一緒に待遇にしている。長期休暇も公休、有休を使い分けている。それ以外は無休になる。また、引っ越し費用がないため 15 万貸してくださいと相談されたら、最初の夏のボーナスで精算することを約束していただいている。休暇の説明は、在留資格「介護」の方は通訳等入れなくても、理解していただけるし、わからないところは翻訳アプリを使っている。

C：フィリピン人の手続きは、他の国籍の方よりも大変である。MWO 認証手続きをしない限り、一時帰国が難しい。他の国籍の職員と比べると施設での手間やコストが増えてしまう。手続きが大変。

D：今のところ特に課題はない。平成 28 年から、介護アシスタントを導入しており、介護業務の割り振りを整理した。そのため、外国人のアルバイトの時のプログラムや、仕事の割り振りがスムーズにいった。アシスタントの導入がなければ、何をどう担当させていいのかわからず、現場がパニックになっていたかもしれない。介護アシスタントとしてのアルバイトから開始するということで、学校で習得した部分が現場で随時実施できるため、やりがいにもつながり非常に良かったと思う。

- ・ 養成施設ルート②：E の法人では、日本人職員への支援と変わらないように配慮していた。一方で帰国のために長期休暇を取れるように調整することは大変であるという意見があった。文化の違い等で大きく困ったことはないとしていたが、一部では女性の上司の指示に従うことが受け入れられない外国人介護職員もいた。また F の法人では、今後、記録ソフトの入力に配慮する等、外国人介護職員も働きやすい環境を整備する必要があるという意見が挙げられた。H の法人では、20 法人と提携して「奨学会」という仕組みをつくり、就学前ではなく、就学时に就職する施設と外国人介護職員のマッチングを行うようにしていた。また、経過措置が終われば、外国人介護職員の介護福祉士取得が困難になり、留学の魅力が低くなることを懸念していた。

E：技能実習の人より支援の幅は狭い。最小限の設備を整えるようにしているが、在留資格「介護」の方への支援の範囲を現在模索している。外国人ばかり支援していると、日本人の支援が薄くなる。日本人への支援が薄い、というのは不公平感も出てくるのでそこはリスクになる。帰国の際に長期の休暇が必要であることは、比較的大変である。一方で文化の違いで困ったことはない。小さいトラブルとして、ベトナム国籍の男性がおり、上司が日本人の女性であった。相性が良くなく、女性の指示に従いたくない、という文化もあったと考える。この件は、説得しようとしたが理解を得られなかった。その他、行政等ができる支援に関して、介護関係の書類は、漢字にフリガナがあると良いと思った。また、質問をしやすい環境を整えることも重要である。また、日本語学習は、在留資格「介護」の方は日本語学校 1 年、養成機関で 3 年過ごされているので特別な支援はしていない。

F：在留資格「介護」の方、は、留学生の時から来ていただいている。在留資格「介護」に変わってから困ったことはない。働きやすい職場とするためには、相談体制、ご意見が言える場を絶えず設定することが大切である。プリセプター制度をとっており、先輩職員と相

話しやすい体制づくりをしている。在留資格「介護」の方の日常の会話は一定の日本語力を確保されている。また、専門用語についても一定の理解ができています。そのため、日本語学習の機会を積極的には設定していない。一方でこれから働かれる方に向けて、記録ソフトの入力等について配慮することや、新型コロナウイルス感染症の流行も落ち着いたため、一緒に外に出る等、交流の機会を設定できると良いと考える。

G：今は、それほどみんな働きづらい印象はない。バングラデッシュ等のイスラム教徒の人はラマダンがあるので、養成校時代は、実習中にラマダンが重なると大丈夫かなという心配はあった。

H：奨学金の仕組みとして 20 法人が入る「奨学会」という仕組みを作っている。参加している 20 法人中 17 法人は福岡市内の法人である。これまでは、それぞれの法人が母国でマッチングしており、受入れ側は人となりがよくわからない中で保証人になる必要があった。奨学会では、まずは自法人が一括して奨学金の貸し付けを行い、1 年後にマッチングをする。別の法人とマッチングし就労することが決まったら、その時点で奨学金の付け替えを行っている。万が一、マッチング先とあわない場合も転職は可能である。（手続きは手間負担が発生する。）もし、どちらともマッチングしない学生がいた時に自法人が全て引き取らないといけなというのはリスクであるが、今までに発生したことはない。外国人介護職員にとっては良い仕組みであると考えている。

H：経過措置がなくなることは、学校、法人、地域の介護老人福祉施設協議会としても危機を感じている。資格取得が困難になることで、そもそも外国人が介護現場に入らない可能性がある。

- ・ 実務経験ルート：長く勤務しているため、特段困っていることはなかった（I, K）。一方で帰国期間の関係で長期の休暇になるため、日本人職員が不満を感じないように配慮すること（I）や、受入れの人数が増えた時のゲストルームのキャパシティー等（J）、今後調整すべき課題があることがわかった。

I：困っていることは特にない。日本人職員と同等にやっていただけている。夜勤もしている。帰国期間は長期になるので、不公平感がないように調整、日本人側の不満にならないような仕組みにする必要がある。勤務態度が良いので、日本人職員からの不満につながっていない。外国人ならではの困りごとは、ホームシック等あると思うが、問題が大きくならないように、日々のコミュニケーションをとっておくことが大事である。あまり優秀でない方もおり、その場合、日本人との関係が悪くなるので、個別に指導している。外国人が働くことで、日本人にも良い影響があることの理解を深める必要がある。

J：夜勤の対応をどうするか。ゲストルームの受入れ人数を考えると、住居費の在り方を考える必要がある。勤勉であるし、丁寧に話そうという姿勢を感じている。日本人スタッフが、外国人スタッフの状況（異国で、語学を学びながら、勉強している）を認識した上で、働きやすい環境につなげていける。法人本部で、ベトナム人と、フィリピン人（英語とタガログ語）に対して英語で週 1 回の日本語学習を行っている。職員が英語を話せるからフィリピン人ばかりを受け入れているのではなく、たまたまである。

K：雇用で困ったことはない。職員同士のトラブル、上司とのトラブルもまれに起こりうる。在留資格「介護」であれば、配置転換ができる（E P A ではできない）。業務習得は、現場で実施。県・市の補助金の情報を収集し、利用できる制度の活用している。特定技能の方から、E P A は恵まれているという声もある。

J：新規に在留資格「介護」の方を正職員として受け入れられるのだろうか。法人として受入れが増えていくであろうという中で、住居のこと等、費用負担が課題。夜勤のこともあり、新規の方を正職員で採用するのは難しい。

W：特に困っていることはない。全部初めてで対応しないといけなかったことは困ったが、会社もサポートしてくれた。本来、会社に住宅に関する補助はないが、外国人介護職員の場合のみ適用している（金銭的にも苦勞するため日本人の担当職員が会社にかけている。日本人職員には周知していない）。外国人介護職員の受入れにおいては、構えないことが大切。インドネシアの人は、家で介護をすることが当たり前という考えで来ているので、彼女たちも構えないで来ている。初めて外国人介護職員を受け入れる他の事業所の施設長が、何かあったら自法人の外国人介護職員に相談したいと話しており、該当の外国人介護職員は頼られる存在になってい

る。

- ・ 高齢分野（訪問系）：外国人介護職員が働く環境では、「宗教」についての配慮や住みやすい環境の整備についても支援が必要である（L）という意見があった。また、学校との連携の重要性も挙げられた（M）。

L：外国の方々が重視することで「宗教」の違いもある。非常に重要なことであるため、それらに寄り添う必要がある。住みやすい場所、住宅手当等の支援も必要になるだろう。

M：学校との連携は今後必要であると考えている。卒業後は、職員として迎えることになるため、情報等を把握できるようにしたい。一方で在学中に多くのことを学んでいただける方が良い。法人としては、養成校に任せることが楽であるが、本人のことについて知る機会がなくなってしまう。

- ・ その他分野（児童・障害等）：外国人介護職員の日本語レベルにバラつきがあり、伝え方の工夫が必要となる（N）や、外国人介護職員と日本人職員を上手く融合して働いていくためのコーディネーターも必要になる（O）という意見が挙げられた。

N：困っていることは、外国人スタッフの日本語能力がそれぞれ異なるので、伝え方の工夫をしないとけない。伝えたいことが伝わっていないとトラブルになる。人事考課をしているので給与が異なる。ベトナムスタッフは給与を見せ合っているため、なぜ給料が違うのか質問があるので、回答には工夫している。

O：外国人と日本人をつなぐ現場のコーディネーターが必要。自分は総務なので、現場にいない。現在、現場には、ベテランの介護福祉士がおり、精力的に活動してくださっている。その方から、外国人介護職員は頑張っているという話を聞く。そういう引っ張っていく方がいるとみんながついていける。インクルージョンが醸成すると思う。

P：日勤と夜勤があるが、現在、インタビュー対象者は日勤のみ。夜勤は配置職員1のため、1人になってしまうので、少々心配です。行動障害のあるご利用者もいて最初はかなり心配しました。頑張ってくださっているので今は期待している。外国人スタッフへの支援は、施設に対して助成のようなものがあれば、外国人スタッフの支援を施設も取り組みやすいかもしれない。スタッフに関する働きやすさへの取組みはこれからだと思っている。母国に帰りやすい環境も作りたい。

- ・ 家族帯同者：在留資格「介護」のレベルであれば、雇用に関する問題はない（Q）という回答があった。一方で1～2カ月等、帰国のために長期休暇の難しさや、外国人向けの資格取得支援の難しさを課題とする意見もあった（R）。また、Sの施設では、介護福祉士合格までの期間に費用や日本語教育のための費用等の補助があると助かるといった意見があった。

Q：雇用するにあたり困っていることはない。在留資格「介護」レベルであれば、日本での生活にも困らない。直接雇用なので、費用もかからない。施設内の介護福祉士の外国人が講師をして教えるより、教育の専門家・養成校の先生たちが教えてくれる方がわかりやすいのだ。広島県介護福祉士会の研修はありがたい。

R：1カ月、2カ月の休暇を取らせてあげたいが、施設として難しい。受入れ態勢、ムードは、在籍している外国人介護職員が培ってくださったと感じている。日本語学習、実務者研修への参加。各国のテキストを提供している。介護福祉士の勉強会は日本人向けには行っている。外国人スタッフも参加は可能であるが、難しいと思う。

S：介護福祉士合格までの時間・費用の補助があると助かる。社会福祉協議会の就学支援金は、利用が難しい制度である。国によって想定外の費用がかかるケースもあるので、各国独自のルールへの案内があると便利である。言語障壁は、資格を取得しても変わらず存在するので、引き続き日本語教育をするための補助金もあれば法人負担が少なくなる。母国語での生活全般に係る相談窓口、

情報へのアクセスが容易な一本化したシステムがあれば、外国人スタッフの安心、受入れ担当者の負担も軽減される。介護福祉士国家試験の事前の講習は、日本人と同じ講習では難しいので、法人としては分ける必要がある。

- ・ 役職者：新規雇用の難しさや、今後の入国希望者の減少を危惧する声があった（T）。また、奨学金制度等を活用しているが、返済期間前に辞めてしまった場合の支援があると良い（V）という意見があった。外国人職員が困りごとを直ぐに相談できる環境があれば良い（U）という意見もあった。

T：雇用するにあたって困っていることはない。来年 1 名、養成施設を卒業する方がいる。しかし、以降雇用の予定はないのが現状である。また、雇用という観点では、円安ということもあり、仕送りが難しい状況である。そのため日本に来るメリットが減ってきている。また、ミャンマーに関しては、送金した分にも課税される。今後、外国人から日本が選ばれない時代がやって来るかもしれない。

V：.法人として奨学金の貸し付けをしていたにも関わらず、転職してしまったケースもあった。貸付したものは 5 年勤務することで返済免除となるが、1 年で辞めてしまうこともある。（学費を補助して 5 年勤務したら免除する制度であり、日本人も外国人も一緒である。）これらの費用面での支援があると良いと考える。

U：雇用している職員 2 名は留学の時からバイトをしていた。長年の付き合いもあるため、施設として困っていることはあまりない。ただし、給与に影響する税金の額は大きい。金銭的に苦しいので、そこに補助的なものがあれば良いと思った。また、外国人の受入れに関して、周りの職員の理解もある。それに加えて、いつでも相談できる環境も提示して、困った事がすぐに相談できるいいと思った。

令和５年度 厚生労働省 社会福祉推進事業
在留資格「介護」の実態把握等に関する調査研究事業 報告書

令和６年（2024 年）３月
公益社団法人 日本介護福祉士会