

令和4年度 老人保健事業推進費等補助金
老人保健健康増進等事業

外国人介護人材の介護福祉士取得に向けた
調査研究事業
【報告書 概要版】

令和5年3月



三菱UFJリサーチ&コンサルティング

◆◇目 次◇◆

はじめに	1
1. 技能実習・特定技能1号から介護福祉士国家資格取得までの現状と課題	2
(1) 技能実習	2
(2) 特定技能	3
① 特定技能1号	3
② 特定技能2号	4
(3) 技能実習生・特定技能外国人への学習・キャリア支援と環境整備	4
2. 外国人介護人材の介護福祉士国家資格取得の現状	5
(1) 介護福祉士国家試験の概要	5
(2) 外国人介護人材の介護福祉士国家試験受験に関する課題	5
① 受験資格による違い	5
② 日本語能力の課題	6
③ 試験上の配慮	7
④ 介護福祉士実務者研修	7
(3) 最近の試験結果	8
① EPA 介護福祉士候補者	8
② 外国人留学生	9
3. 外国人介護人材の学習支援のあり方	9
(1) 来日前の支援	10
① バックグラウンドの違いを踏まえた体系的な支援	10
(2) 来日以降介護福祉士国家資格取得までの学習に対する支援	10
① 職場や関係機関からの支援の必要性	10
② ICTの活用等による生産性の向上	12
(3) 外国人介護人材の資格取得後のキャリア支援のあり方	12
① 介護福祉士国家資格取得前・取得後のキャリアパス	12
② 外国人介護人材にとって魅力的な職場づくり	13
4. 関係者や本人に求められる今後の役割	14
(1) 外国人材を受け入れる介護事業者の役割	14
(2) 業界団体、職能団体、需給調整機関等の役割	15
(3) 監理団体、登録支援機関の役割	16
(4) 介護福祉士養成施設の役割	16
(5) 日本語教師・教育機関との連携	17
(6) 行政（国・自治体）の役割	17
(7) 本人、本人をとりまく人々に求められること	18

外国人介護人材の介護福祉士取得に向けた調査研究事業 報告書 概要版

はじめに

- ・ 平成 29 (2017) 年 11 月、技能実習制度に介護職種が追加された。また、平成 31 (2019) 年 4 月の特定技能制度施行から 3 年が経過し、介護分野に係る在留外国人数が増加している。今後、海外からの新規入国、技能実習から特定技能への移行等により、さらなる外国人介護人材（以下「外国人材」という。）の増加が見込まれている。介護人材の不足に対し、外国人介護人材の活躍促進は、介護職の処遇改善や介護ロボットの活用等と並び、国においても重要な施策となっている。
- ・ 技能実習生や特定技能外国人の中には、日本で長期間就労し活躍し続けることを希望する者も多い。また、外国人材を受け入れている介護事業者も、職場への定着及び長期にわたる就労を望んでいる現状がある。
- ・ 一方、技能実習制度及び特定技能制度（1号）の在留期間は最長 5 年となっている。そのため、引き続き日本での就労を望む技能実習生や特定技能外国人は、現行制度の下では、介護福祉士国家資格を取得し、在留資格「介護」に移行する必要がある。
- ・ 介護福祉士の資格を取得することは、根拠に基づく介護の実践や、適切に介護過程を展開する能力を習得し、結果として質の高い介護サービスの提供につながる。また、外国介護職員が介護福祉士国家資格を取得し、キャリアアップしていけば、介護現場を支える貴重な戦力となるほか、今後の外国人材の受入・養成・定着支援においても重要な役割を果たすことが期待される。
- ・ しかしながら、技能実習制度及び特定技能制度は、介護福祉士の国家資格取得を目途とした制度ではないため、介護施設・事業所での就労開始から介護福祉士国家資格取得までの具体的な道筋や学習支援の手法などが明確ではなく、介護事業者から、どの程度、あるいはどのように支援をしてよいか分からないという声がある。加えて、介護福祉士国家資格取得以外の方法により、引き続き、日本での就労を望む声もある。
- ・ このため、本事業は、外国人材の介護福祉士国家資格取得に関する現状と課題を把握・整理し、引き続き在留を希望する外国人材のための制度的な検討を含めた支援策やキャリア支援のあり方等について検討することを目的とし、関係団体等からの意見聴取および検討委員会での議論等を実施した。

1. 技能実習・特定技能1号から介護福祉士国家資格取得までの現状と課題

(1) 技能実習

- ・ 技能実習生の最近の受入れ状況をみると、令和4（2022）年6月末時点の介護分野の技能実習生数は15,011人（在留する技能実習生全体に対する構成比4.6%）¹⁾ となり、平成29（2017）年11月以降、人数は増加傾向にある。
（cf. 参考資料スライド3「技能実習：受入れ状況」）
- ・ 技能実習制度においては、技能実習の中で行う業務の内容やそのスケジュール、指導体制等について実施機関（受入れ事業所）が作成する技能実習計画に基づいた実習、及び技能等の修得等の程度を測るために技能実習評価試験が実施されており、「外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する法律」第8条第2項6号において、技能実習の目標は主務省令で指定する試験に合格することとされている。在留資格の変更又は取得、技能実習第2号や第3号修了時に受検が必要となる。
（cf. 参考資料スライド4「技能実習生の入国から帰国までの流れ」）
- ・ 技能実習制度の在留期間は最長5年のため、引き続き日本で就労するためには特定技能1号に移行し更に5年在留する、もしくは介護福祉士実務者研修（以下「実務者研修」という。）の受講を経て介護福祉士国家試験受験により資格を取得し、在留資格「介護」に移行する必要がある。技能実習第3号から特定技能に移行し、更に5年間在留できることで、時間をかけて学習することができ、介護福祉士国家試験の合格率が高まるのではないかという意見もある。
- ・ これらの点に関して、令和3年度老人保健健康増進等事業で実施された調査研究²⁾において、技能実習2号修了後、日本で介護の仕事続ける場合を見据えた技能実習修了後の進路（技能実習3号または特定技能1号への移行、あるいは介護福祉士国家資格取得による在留資格「介護」）について、その検討プロセスや必要な手続き、支援等を解説したガイドブックが作成されている。
- ・ また、技能実習生の中には、習得した技能を母国で活かし、送出機関での活躍を望む者もあり、日本の滞在中に、より専門的な知識や技術の習得を目指す、あるいは将来母国で介護関係の施設や学校を設立する目標のため、日本の介護福祉士国家資格取得を希望する者もみられる。
- ・ 技能実習生が介護福祉士国家資格取得を希望し、実務者研修の受講も含めた学習を行う場合について、技能実習計画との関係を整理しておくべきではないか。また、その前提として、技能実習計画を通じた指導において一定の質を確保することが必要である。

1) 出入国在留管理庁（2022）「職種・作業別 在留資格「技能実習」に係る在留者数（令和4年6月末時点：327,689人）」

2) 令和3年度老人保健健康増進等事業「介護分野における技能実習制度の実態等に関する調査研究」みずほリサーチ&テクノロジーズ株式会社

(2) 特定技能

① 特定技能 1 号

- ・ 令和 4（2022）年 12 月末時点の介護分野の特定技能外国人数は 16,081 人（速報値：全体に対する構成比 12.3%）³⁾となっており、平成 31（2019）年 4 月以降、人数は増加傾向にある。（cf. 参考資料スライド 5「特定技能外国人の受入れ状況」）
- ・ 介護分野における在留資格「特定技能 1 号」は、以下に該当する外国籍の者が対象となる。
 - 国内外で実施される以下の試験に合格した者
 - －日本語試験（①国際交流基金日本語基礎テスト又は日本語能力試験 N4 以上）並びに
 - －介護分野の試験（②介護技能評価試験及び介護日本語評価試験）
- ・ ただし、以下の者については「特定技能 1 号」の在留資格を取得するにあたり、技能試験・日本語試験が免除されることになっている。
 - 介護職種の第 2 号技能実習を良好に修了した者
 - 介護福祉士養成施設を修了した者
 - EPA 介護福祉士候補者としての在留期間満了（4 年間）の者（一定の要件あり）
- ・ 現在、特定技能 1 号評価試験は、国内及び海外 11 か国⁴⁾で実施されている。介護技能評価試験は全 45 問 60 分、介護日本語評価試験は全 15 問 30 分、コンピューター・ベースド・テスト（CBT）方式にて実施されている。

（cf. 参考資料スライド 10「海外試験 特定技能評価試験開催国一覧」）
- ・ 特定技能 1 号評価試験の受験・合否状況をみると、国内試験については令和 4 年 12 月末時点で 153,738 人が受験しており、そのうち介護分野は 37,641 人（24.5%）となっている。また、介護分野の合格者数は 25,148 人となっている（合格率 66.8%）。海外試験については令和 4 年 12 月末時点で 57,757 人が受験しており、そのうち介護は全体で最も多い 24,948 人（43.2%）が受験している。合格者数も介護が最も多く、17,827 人となっている（合格率 71.5%）

（cf. 参考資料スライド 11「国内試験 特定技能評価試験の受験・合否状況」、スライド 12「海外試験 特定技能評価試験の受験・合否状況」）
- ・ 外国人材が介護分野を選んでいる背景や他業種から介護分野に移行する背景にはどのようなことがあるかを分析し、今後の方向性と対策を考える必要があるのではないかと。

（cf. 参考資料スライド 13-18「送出し国側の潜在的な労働者の意識」）

また、上記を踏まえ、特定技能 1 号評価試験における課題があれば見直し・改善が必要ではないか。（試験の開催国・回数、実施方法、内容、手続き等）

3) 出入国在留管理庁「特定技能 1 号在留外国人数（令和 4 年 12 月末時点）」

4) 令和 5（2023）年 3 月末現在、フィリピン、カンボジア、ネパール、インドネシア、モンゴル、ミャンマー、タイ、インド、スリランカ、ウズベキスタン、バングラデシュの 11 か国。（厚生労働省ホームページ「介護分野における特定技能試験結果について」

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_000117702_00009.html

② 特定技能 2 号

- ・ 現在のところ、介護分野には在留資格「介護」があるため、在留資格「特定技能 2 号」による受入れの仕組みは設けられていない。（「特定技能 2 号」の業種に指定されているのは、建設、造船・舶用工業のみとなっている。）
- ・ 特定技能 2 号については、「特定技能の在留資格に係る制度の運用に関する基本方針」（平成 30 年 12 月 25 日閣議決定）において、「2 号特定技能外国人に対しては、熟練した技能が求められる。これは、長年の実務経験等により身につけた熟達した技能をいい、現行の専門的・技術的分野の在留資格を有する外国人と同等又はそれ以上の高い専門性・技能を要する技能であって、例えば自らの判断により高度に専門的・技術的な業務を遂行できる、又は監督者として業務を統括しつつ、熟練した技能で業務を遂行できる水準のものをいう。」と明記されている。特定技能 2 号による受入れの有無にかかわらず、介護分野の外国人材の専門性の向上が必要であることは言うまでもないが、もし将来的に特定技能 2 号による受入れの仕組みを検討する場合は、その試験水準は介護福祉士国家試験の水準と同等程度と考えられるのではないかと。
- ・ 介護分野では、熟練した技能を有する外国人材は、介護福祉士を有する者として、在留資格「介護」での在留が可能となっている
- ・ 現在及び将来の介護人材確保・育成の観点、及び国家資格を目指す外国人材に混乱や負担を与えないようにするため、資格取得に至る過程ではなるべく分かりやすい体系であることが望ましいのではないかと。

(3) 技能実習生・特定技能外国人への学習・キャリア支援と環境整備

- ・ 技能実習や特定技能は、介護福祉士の国家資格取得を目途とすることを想定した制度ではないが、技能実習生や特定技能外国人の中には、日本で長期間就労し活躍し続けることを希望するため、あるいは将来母国で介護の仕事をする際に役立てるため、介護福祉士国家資格取得を希望する者も多い。また、外国人材を受け入れている介護事業者も、職場への定着及び長期にわたる就労を望んでいる現状がある⁵⁾。
(cf. 参考資料スライド 19「技能実習生・特定技能外国人の就労継続希望」)
- ・ しかしながら、技能実習生や特定技能外国人の介護施設・事業所での就労開始から、介護福祉士国家資格取得までの具体的な道筋や学習支援の手法は明確ではない。特に、特定技能外国人については、介護事業所での学習時間の提供に関して定められているルールがなく、事業所の方針次第で学習時間等が大きく異なるのが現状である。また、来日時に求められている日本語能力及び介護知識・技能と介護福祉士国家資格取得までの間には相当な乖離があると言われている。
- ・ EPA や留学と異なり、技能実習や特定技能の制度と介護福祉士国家資格取得は必ずしも結びつけられていないものの、少なくとも介護福祉士国家資格取得を希望し、引き続

5) 令和 3 年度老人保健健康増進等事業「介護分野における特定技能制度の推進方策に関する調査研究 報告書」国際厚生事業団 (https://jicwels.or.jp/fcw/?page_id=17046) (2022 年 8 月 16 日時点)

き在留を希望する、あるいは母国でのキャリアに活かしたいと考える技能実習生や特定技能外国人については十分な支援や環境整備ができるよう、制度的な検討を含めた支援策の検討が必要ではないか。

- ・そこで、技能実習生あるいは特定技能外国人としての来日から介護福祉士国家資格取得までの、段階的な知識・技能習得のあり方はどのようにあるべきか。技能実習生あるいは特定技能外国人が、介護福祉士国家資格取得を目指す場合、就労しながら学習することになるが、誰が何をどのように指導すれば資格取得に導けるのか、基礎的な内容を正しく伝えているか、根拠や理由を含めて伝達しているか等、教育の質を確保するためのポイントは何かについて検討する必要があるのではないか。

2. 外国人介護人材の介護福祉士国家資格取得の現状

(1) 介護福祉士国家試験の概要

- ・介護福祉士国家試験は、筆記試験と実技試験からなり、年1回実施される。筆記試験は①人間の尊厳と自立、②人間関係とコミュニケーション、③社会の理解、④介護の基本、⑤コミュニケーション技術、⑥生活支援技術、⑦介護過程、⑧こころとからだのしくみ、⑨発達と老化の理解、⑩認知症の理解、⑪障害の理解、⑫医療的ケア、⑬総合問題の13科目からなる。実技試験は、介護等に関する専門的スキルを問うものとなっている。

(2) 外国人介護人材の介護福祉士国家試験受験に関する課題

① 受験資格による違い

- ・介護福祉士国家資格の受験資格には、養成施設ルート、実務経験ルート、福祉系高校ルート、経済連携協定（EPA）ルートがある。
- ・このうち、養成施設ルートについては、「社会福祉士及び介護福祉士法」の改正により、平成29（2017）年度から介護福祉士資格登録のためには介護福祉士国家試験の合格が要件となった。ただし、令和8（2026）年度末までの養成施設の卒業生は、卒業後5年間は、国家試験に合格しなくても介護福祉士になることができる。この間に国家試験に合格するか、卒業後5年間続けて介護等の業務に従事することで、5年経過後も介護福祉士の登録を継続することができる（経過措置）。
- ・経済連携協定（EPA）ルートについては、介護福祉士国家試験に合格しなかった場合でも、一定の条件を満たす場合には、所要の手続き及び審査を経て、就労・研修しながら次年度の国家試験合格を目指すこと等を可能とするため、これまで追加的に1年間の滞在が認められてきている。

（cf. 参考資料スライド21「EPA 介護福祉士候補者の滞在期間延長の条件」）

- ・一方、技能実習制度及び特定技能制度（1号）の在留期間は最長5年となっているため、引き続き日本での就労を望む技能実習生や特定技能外国人は、実務経験3年以上及び実務者研修を修了した上で介護福祉士国家試験受験により資格を取得し（実務経験ルート）、在留資格「介護」に移行する必要がある。

(cf. 参考資料スライド 22「介護福祉士国家試験の受験資格（資格ルート図）」)

- ・ 技能実習や特定技能の在留資格から介護福祉士国家資格の取得を目指す実務経験ルートには、介護福祉士国家試験で不合格になった場合の措置は設けられていないが、経済連携協定（EPA）ルートのように、一定の条件を満たす場合は、次年度の国家試験合格を目指すための滞在延長を認めることも検討すべきではないか。
- ・ 実務経験ルートで介護福祉士国家資格を取得する道筋が出来てくると、介護福祉士を目指す外国人にとっては、どの制度（受験資格のルート）を活用するか、選択肢が増えることになる。その際、制度の本来の趣旨をふまえつつ、本人のニーズに合った選択をしてもらうために必要な情報を、予め提供する必要があるのではないか。また、外国人材を受け入れる介護事業者とミスマッチが生じないよう、入国前の面接でのスクリーニングやマッチング支援において、本人の意向や保護者の同意、経済的問題等と事業者側の方針・考えを十分にすり合わせるべきではないか。

② 日本語能力の課題

- ・ 外国人材が介護福祉士国家資格を取得する上で、日本語能力が重要な課題となっている。例えば、EPA 介護福祉士候補者の出身国・地域別の合格率をみると、インドネシア 63.8%、フィリピン 54.7%、ベトナム 96.1%となっている（第 35 回）。訪日時の日本語能力の要件は、インドネシア N4 程度以上（令和 3 年度までは N5 程度以上）、フィリピン N5 程度以上（令和 5 年度より N4 程度以上とする方向性で調整中）、ベトナム N3 以上となっており、日本語能力の要件が厳しいベトナムの合格率が高くなっている。
(cf. 参考資料スライド 23「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」)
- ・ また、文部科学省 4 文科高第 302 号「令和 5 年度大学入学者選抜実施要項について（通知）」では、外国人留学生の日本語能力について「日本語で授業を行う場合、日本語能力試験 N2 レベル相当以上が目安」と定めている。これを受けて、公益社団法人日本介護福祉士養成施設協会（以下「介養協」という。）が作成した「外国人留学生受入れに関するガイドライン（留意事項）」では、日本語能力試験で N2 程度を入学要件としている。
- ・ これらを踏まえると、介護福祉士国家試験の勉強に必要な日本語能力のレベルは、N2 あるいは N3 以上であることが望ましい。そのため、これに相当しない場合については、日本語能力を引き上げるための支援が必要と考えられる。
- ・ EPA 介護福祉士候補者については、訪日後に日本語研修が行われている。介護福祉士養成施設（以下「養成校」という。）に入学時点で N2 あるいは N3 に達していない留学生については、入学後に何らかの指導・支援を行う必要があるのではないか。また、技能実習や特定技能から介護福祉士の国家資格取得を目指す場合も、資格取得に向けた勉強を開始するまでに、必要な日本語能力を習得できるような支援が求められる。
- ・ また、介護分野では、専門用語も含め、現場で使われる用語を教える技術も問われてお

り、その観点からの教育の質の維持・向上が必要である。他方で、「尊厳の保持」「自立支援」「介護過程の理解」といった介護の基礎となる概念については日本人学生にとっても理解が難しく、外国人材の母国語で伝達した方が理解しやすい場合もあると考えられる。日本語での教育を基本としながらも外国人材の理解を助けるため、外国人材の母国語での研修の開催やテキストの作成を推進する必要があるのではないかと。

③ 試験上の配慮

- ・ 介護福祉士国家試験では、EPA 介護福祉士候補者、EPA 介護福祉士候補者以外の外国人等で希望した受験者には、試験時間を 1.5 倍に延長され、全ての漢字にふりがなを付した試験問題が配布される。また、分かりやすい日本語への改善として、試験問題の作成においても、難解な表現の言い換え、疾病名等への英語併記がなされている⁶⁾。
(cf. 参考資料スライド 24 「介護福祉士候補者への学習支援及び試験上の配慮」)
- ・ それでもなお、外国人材にとって介護福祉士国家試験の日本語は難しいという声がある。現在の介護福祉士国家試験の合格基準を維持することを前提に、例えば外国人受験者の解答傾向の分析を行い、国家試験の日本語表現をさらに工夫してはどうか。

④ 介護福祉士実務者研修

- ・ 技能実習生や特定技能外国人が介護福祉士国家資格の取得を目指す場合、実務経験 3 年以上及び介護福祉士実務者研修（以下「実務者研修」という。）の修了が必要となる。
- ・ しかしながら、実務者研修については、介護事業者やそこに従事する職員（外国人材を含む）に十分な情報提供がなされていないという声もある。実務者研修実施機関のリストや当該リストの多言語対応等、情報提供の拡充が必要ではないか。
- ・ 実務者研修については、国で枠組みは定めているものの⁷⁾、研修の具体的な内容や運用は、実施主体によって様々である。研修の質を確保するため、まずは実態を把握すべきではないか。
- ・ 実務者研修では、通信添削とスクーリングを併用することが多いと考えられる。カリキュラムのうち、「介護過程Ⅲ」「医療的ケア（演習）」は、スクーリングでの受講が必須となっているが、その他の科目については通信での受講が可能となっている。そのため、通信添削での受講において外国人が困ることがないように、外国人向けの分かりやすいテキストの作成や、E ラーニングなど自己学習を支援する教材の提供などの支援が必要と考えられる。その際、介養協の教育・指導ノウハウを活用することも考えられる。
- ・ また、スクーリングにおいても、受講者層が変化し実務者研修の講師が外国人に対する

6) 厚生労働省「第 354 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 4「介護福祉士候補者への学習支援及び試験上の配慮」

(https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_32111.htmlhttps://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_24688.html)

7) 厚生労働省社援発 1028 第 1 号「社会福祉士及び介護福祉士法施行規則等の一部を改正する省令の施行について（介護福祉士養成施設における医療的ケアの教育及び実務者研修関係）（通知）」平成 23 年 10 月 28 日

教育に慣れていない場合も考えられる。教育・指導の実態をふまえた上で、教える側への支援など、質の向上に向けた取組が必要ではないか。介護福祉士実習指導者講習会を活用した取組も考えられる。

- ・ 地域医療介護総合確保基金の対象事業には、実務者研修に関する支援や研修代替要員の確保支援に関するメニューがあり、活用されている地域もある。しかしながら、多くの介護事業所では職員の体制に余裕がなく、外国人材を含め、職員を実務者研修に出すことが難しい場合がある。希望する職員が実務者研修を受講しやすい環境をつくるため、都道府県域を超えた受講を支援することも必要ではないか。その際、職能団体である公益社団法人日本介護福祉士会（以下「日本介護福祉士会」という。）または都道府県介護福祉士会の協力を得ることも今後の検討課題ではないか。
- ・ そのほか、技能実習生や特定技能外国人の受講にあたり、十分なサポートが得られているかどうかを確認し、不足していることがあれば改善していくことが必要ではないか。

(3) 最近の試験結果

① EPA 介護福祉士候補者

- ・ 厚生労働省「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」⁸⁾によれば、EPA 介護福祉士候補者の介護福祉士国家試験の合格率は 65.4%（合格者数 754 名）であった（全受験者の合格率は 84.3%）。第 31 回（46.0%）と比較すると 19.4% 高くなっている。
- ・ また、先述のとおり、EPA 介護福祉士候補者の出身国・地域別の合格率は、日本語能力試験 N3 以上を要件としているベトナムの合格率が高い。（cf. 参考資料スライド 23「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」）
- ・ 新型コロナウイルス感染症の影響下ではオンライン学習等の学習環境の変化もみられたが、EPA 介護福祉士候補者と講師の双方が効果的なオンライン学習の方法等を習得し、実践していくことが求められているのではないか。
- ・ 公益社団法人国際厚生事業団（以下「JICWELS」という。）の調査によれば、国家試験合格率の高い施設と低い施設で、勤務時間内の学習時間を比較すると、入国 3 年目の候補者では大きな差がないのに対し、入国 1～2 年目の候補者では、合格率の低い施設で学習時間が少なくなっている。この結果から、国家試験受験年度のみ学習時間を増やすのではなく、日々の積み重ねが重要であることが理解できる。
- ・ また、同調査によれば、EPA 介護福祉士候補者の介護福祉士国家試験の科目別の成績を見ると、「生活支援技術」「介護過程」が、他の科目と比べて得点率が低い傾向にある。これらの科目は現場で実践している介護に直結する内容であり、その得点率が低いことは、介護現場すなわち介護事業所で実際に行われている介護や教育の質が問われているとも考えられる。

8) 厚生労働省「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」
(https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_32111.htmlhttps://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_24688.html)

② 外国人留学生

- ・ 厚生労働省「令和3年度学校種別介護福祉士国家試験受験率及び合格率」によれば、令和3年度卒業生6,717人のうち留学生は2,265人、うち介護福祉士国家試験受験者数は2,046人、合格者数は617人で、合格率は30.2%であった。学校別の詳細も公表されているが、合格率0%から100%まで、養成校によって合格率は大きく異なっている⁹⁾。
(cf. 参考資料スライド25「令和3年度介護福祉士国家試験受験率及び合格率(養成施設ルート)」)
- ・ また、介養協「令和3年3月卒業生進路調査報告」によれば、外国人留学生の卒業生数は1,471人、うち介護福祉士国家試験受験者数は1,353人、合格者数は514人で、合格率は38.0%にとどまっており(cf. 参考資料スライド26「外国人留学生の介護福祉士国家試験受験者数・合格者数」)、その原因としては日本語能力の不足等が指摘されている。
- ・ 一方、養成校卒業生に対する受入れ施設・事業所の評価は高い。介養協の調査¹⁰⁾によれば、平成30年3月に養成校を卒業した在留資格「介護」の方を採用したことによる職場環境への影響について、29件の回答のうち、「良い影響があった」が17件、「どちらかというともよい良い影響があった」が8件だった。
- ・ 外国人留学生の合格率向上のため、介養協では「介護福祉士国家資格取得に向けた留学生指導についてのガイドライン」「別冊介護福祉士国家資格取得に向けた留学生指導についての指導のポイント」を作成している¹¹⁾。前者では、国家試験の得点別に見た留学生の特徴、国家試験に向けて養成校に求められる対応、国家試験で使用される日本語の理解、国家試験の誤回答の分析について述べられている。後者では、外国人材の国家試験の得点傾向・解答傾向や教員(講師)が外国人材を指導するための具体的な指導のあり方がまとめられている。今後はこのガイドラインに沿った指導の拡充が求められている。

3. 外国人介護人材の学習支援のあり方

- ・ ここでは、2で述べた現状を踏まえ、外国人材の学習支援のあり方について、来日前、来日以降介護福祉士国家資格取得前、介護福祉士国家資格取得後の順に述べる。

9) 厚生労働省「令和3年度学校種別介護福祉士国家試験受験率及び合格率」
(<https://www.mhlw.go.jp/content/12000000/000925792.pdf>)

10) 公益社団法人日本介護福祉士養成施設協会「介護福祉士を目指す外国人留学生等に対する相談支援等の体制整備事業アンケート調査報告書」2019年3月(http://kaiyokyo.net/news/04_report_01.pdf)

11) 令和2(2020)年厚生労働省老人保健健康増進等事業「外国人介護人材の質の向上等に関する学習支援等調査研究」(令和3(2021)年3月)

(1) 来日前の支援

① バックグラウンドの違いを踏まえた体系的な支援

- ・ 技能実習生、特定技能外国人のバックグラウンドは多様であり、日本語能力、介護分野での就労経験も様々である。特定技能外国人の在留資格取得方法には、試験合格（国内、海外）、技能実習（介護、介護以外）からの在留資格変更、特定活動からの在留資格変更があるが、技能実習（介護）及び特定活動からの在留資格変更者が介護分野での一定期間の就労経験を有する一方、国内試験合格者、技能実習（介護以外）からの在留資格変更者の中には実務経験がない（不足している）者も多い¹²⁾。
(cf. 参考資料参考資料 28「特定技能外国人の属性・バックグラウンド」)
- ・ 同じ在留資格であっても、これまで身につけてきた知識や経験の違いを踏まえた支援が必要ではないか。
- ・ また、外国人材が介護福祉士国家資格を取得する場合には、入国前から体系化されたプログラムに基づいた学習に取り組むことが有効であると考えられる。例えば、のぞみグループの監理団体や株式会社 ONODERA USER RUN など、一部の監理団体や登録支援機関では充実したプログラムが展開されており、入国前から介護福祉士国家資格を取得することを見据えた教育を行う例もみられる。
- ・ 一方で、介護の学習支援や介護福祉士国家資格取得支援を強みとする登録支援機関は少なく¹³⁾、登録支援機関全体の取組み状況の詳細は一覧できるようになっておらず、個別の確認が必要である。登録支援機関を利用する場合は、日本語や介護の知識・技能の学習支援や介護福祉士国家資格取得支援の現状や今後の方針に着目して選ぶのもひとつの有効な方法ではないか。(cf. 参考資料スライド 36「3-7) 登録支援機関の強み」)

(2) 来日以降介護福祉士国家資格取得までの学習に対する支援

① 職場や関係機関からの支援の必要性

- ・ 技能実習や特定技能の外国人が介護福祉士資格取得を目指す場合、事業所で就労しながら資格取得に向けて学習を行うことになる。また、養成校に通う留学生の多くは、生活費のためにアルバイトをしている。就労と学習の両立は、多くの外国人介護人材にとって重要な課題となっている。
- ・ 外国人材が就労しながら学習していくためには、職場や監理団体、登録支援機関からの継続的なサポートが必要である。
- ・ 外国人材受入れ法人の中には自ら日本語学校や養成校を設立したり、独自の教育システムを立ち上げたりして、自法人あるいは地域の人材確保・育成を図っている法人もみられる。職場の日本人職員の理解やサポートも必要である。
- ・ JICWELS の調査では、学習のサポートが得られる職場に勤務しているほうが介護の仕

12) 国際厚生事業団・前掲注 3

13) 国際厚生事業団・前掲注 3

事への満足度が高いことが明らかになっており¹⁴⁾、これらの先進的な事例を参考にしながら、各法人・施設での取組みを進めていく必要がある。

(cf. 参考資料スライド 32 「3-3) 学習サポートと介護の仕事への満足度の関係」)

- ・ 外国人介護職員が国家試験の勉強に必要な日本語能力を習得した上で、就労しながら学習し、試験に合格するには、本人の相当の努力が求められ、また所属する事業所にも相当の覚悟と支援が求められる。介護技術を職務を通じて理解するのが効果的であることから、介護事業所は、学習支援において最も重要な役割を果たすと言える。本来であれば、介護福祉士国家資格取得に向けた学習で身につけるような知識を根拠とする介護が、現場で行われている必要がある。国家試験の合格率が高い介護事業所では、そうした介護やそのための教育が実践されていると考えられるため、参考にすべきではないか。
- ・ 現場での日本語の指導も重要であり、同じ意味であっても、話す人や場面によって日本語表現が異なることも含めて、伝えていく必要がある。また、「気づく」能力を育てるためには、利用者の表情の読み取り方について、文化の違いなども念頭におきながら指導していくことが求められる。
- ・ その観点からは、職場での学習支援を充実していくために、介護事業所で教育を担当する職員に対しても、何らかの支援や指導が行われる必要があるのではないかと。なお、本年度実施されている技能実習制度における外国人介護人材の受入れに伴う現場での指導（OJT）の実態に関する調査研究においても、一定程度の指導体制の下で、技能実習生ごとの実施状況を実地にて確認することの必要性が議論されている。
- ・ ただし、多くの介護事業所では、職員体制に余裕がなく、外国人職員が貴重な戦力となっているため、学習支援体制を確保することが難しいと考えられる。そのため、就労しながらの学習を支援するためには、事業所による積極的な支援を前提としつつも、体系化されたプログラム等を外部から提供することも考えられるのではないかと。
- ・ 例えば、日本介護福祉士会では、介護の特定技能評価試験学習用テキスト、外国人のための介護福祉専門用語集、外国人のための介護福祉士国家試験一問一答、「にほんごをまなぼう（介護の日本語学習を支援するための WEB コンテンツ）」と各種の教材を作成し、多言語対応も実施している。これらの教材の更なる周知が必要ではないかと。また、今後、養成校がカリキュラム開発や、近隣の介護事業所の支援を行うことも考えられるのではないかと。
- ・ 技能実習生や特定技能外国人が就労しながらの学習では、勤務シフト等の影響で学習時間が不規則になる可能性も考えられる。そのため、オンライン授業や授業内容のアーカイブ配信を行うなど、柔軟性の高い学習環境の提供を検討する必要があるのではないかと。例えば、ある登録支援機関では、業務等のため予め決められた日時の授業に参加できない場合に備えてアーカイブを残し、外国人材が後から学習できる状態で、質問が

14) 国際厚生事業団・前掲注 3

あればいつでも尋ねることができる体制を整えている。

② ICT の活用等による生産性の向上

- ・ 厚生労働省は、介護分野の施設・事業所に対して「職場環境の整備」「業務の明確化と役割分担」「手順書の作成」「記録・報告様式の工夫」「情報共有の工夫」「OJT の仕組みづくり」「理念・行動指針の徹底」等の生産性向上の取組みを推進している。業務の進め方や教育内容、指導方法を統一し、施設・事業所全体で業務の手順やケアの質を一定に保てるようにすることで、施設・事業所全体の生産性の向上につながる。生産性向上の結果、捻出できた時間を介護サービスの質の向上に充てることで、外国人材を含めた職員の人材育成・定着につながる。
- ・ 例えば、社会福祉法人奉優会では、外国人材が活躍するための取組みや工夫のひとつとして、研修の開催やマニュアルの作成、職場で相談を受けた時の回答を統一するなどの取組みにより、法人・施設ルールの周知徹底を図っている。
- ・ 生産性向上のための方法については、介護現場における ICT 化に記載される役割が大きく、厚生労働省もその取組みを促進している。業務の効率化、エビデンスに基づく介護サービス提供の促進に加えて、働きやすい環境づくりによる介護分野への多様な人材の参入促進も期待されている。
- ・ 外国人材の学習支援との関連では、日本語学習や記録の作成において ICT の活用が有用であり、またこれらの活用は日本人職員も含めた職場環境全体の効率化にもつながるものと考えられる。
- ・ 今後の ICT の普及促進のため、先進事例の取組みを参考にすべきではないか。

(3) 外国人介護人材の資格取得後のキャリア支援のあり方

① 介護福祉士国家資格取得前・取得後のキャリアパス

- ・ 外国人材が職場に定着し、長く介護分野で仕事をしてもらうためには、学習支援にとどまらず、各法人で（日本人職員も含めた）介護職員のキャリアパスを明確にし、本人のライフプランを支援することが必要である。
- ・ 介護福祉士になれば、事業所内において昇給などの待遇改善を受けることができ、母国にはないライセンスを取得し、日本で長く働くことができるのが大きな魅力である。介護の質の向上の観点からも、日本で長く働きたいという気持ちを、介護福祉士国家資格取得に結び付けていくことが重要な点ではないか。
- ・ 介護の質を向上していく観点から、外国人材における介護福祉士国家資格取得への理解・関心を高めていく方策として、我が国の介護における介護福祉士の位置づけや、資格を取得して活躍する外国人介護職員の姿など魅力を発信する取組等を検討してはどうか。
- ・ また、外国人材の中には、例えば（組織の中で管理職を目指すのではなく）障害・子どもなど様々な分野を経験したい、母国で介護知識・技能を教えたい、起業したいなど、

多様なキャリアを希望するケースがみられる。

- ・ 外国人材、特に技能実習生の場合、将来像には「帰国後の活躍」も含めて考える必要があるが、そのような外国人材も日本滞在中に介護福祉士国家資格を取得すれば、より高度な専門知識や技能を習得することができる。資格取得後、日本で専門職として働けば、母国に帰った時、他国に行った場合でも、専門職として自信やプライドを持って働くことができ、貴重な戦力・リーダーになれる。本人が希望すれば、そのような支援もできるということが、外国人材が我が国を選ぶ一つの理由になると良いのではないか。
- ・ また、介護福祉士国家資格を取得した外国人材のネットワーク化も重要である。日本介護福祉士会では既に資格取得者に関する調査や座談会の開催が進められているが、今後更なる取組みが期待される。なお、2020 年度に、特定技能を中軸に海外での日本の介護の PR 等を目的に開発された「Japan Care Worker Guide」（運営会社：株式会社エスピーリンク東京、ユーザー数：116,322 人（2023 年 3 月 10 日現在））は、日本の魅力、介護の仕事、アンバサダー（国内の介護現場で活躍する先輩）の活動報告など多様な情報コンテンツを有している。このような民間の WEB サイトを活用することも、資格取得後のキャリアパスに関する今後の情報発信等に有効であると考えられる。

② 外国人介護人材にとって魅力的な職場づくり

- ・ 多くの外国人材に、「日本の」「介護分野で」「長く」働いてもらうためには、外国人材にとって魅力的な職場づくりが必要である。また、このことは外国人材のみならず、日本人職員を含めた多様な人材の満足度向上にもつながるものと考えられる。
- ・ 外国人材を多数受け入れている法人の中には、多様な人材の活躍を推進し、複数名の管理職を輩出しているところもみられる。その結果、職員が定着し、産休・育休を取得後復帰する外国人材も増加している。外国人介護職員のキャリアアップや活躍は、貴重な戦力の確保となるだけでなく、次の世代にとってのロールモデルとなることで、今後受け入れる外国人材のモチベーションの維持・向上にもつながると考えられる。
- ・ 特に、介護事業所で就労を開始して間もない頃は、文化の違いや環境の変化により相当のストレスがかかると考えられる。これをふまえたメンタル面でのケアにおいて、職場の支援、特に上司や先輩の本人への接し方やコミュニケーションが重要である。加えて、外国人材が自身でうまく対応できるような教育（レジリエンス教育）をしていくことも有効と考えられる。
- ・ また、過去の調査¹⁵⁾では、地域との関わりがあるほど外国人介護人材本人の満足度が高いことが指摘されている。新型コロナウイルス感染症拡大防止に十分に注意しつつ、地域との関わりをもつ機会を増やしていくべきではないか。なお、日本人と外国人の共生社会の実現に関する「外国人材の受入れ・共生のための総合的対応策（令和 4 年度改訂）」（2022 年 6 月 14 日閣議決定）が執り行われる中、現在進められている外国人高齢

15) 令和 2 年度厚生労働省老人保健健康増進等事業「介護分野に係る特定技能等の受入れに関する調査研究事業報告書」三菱 UFJ リサーチ&コンサルティング株式会社

者に関する調査研究においても、外国人介護人材に対して、介護施設・事業所、地域包括支援センター、地方行政等の専門職として更なる活躍を目指すとともに、地域における多文化共生の伝道者や橋渡しの役割が求められている。

(cf. 参考資料スライド 38 「外国人介護人材と地域との関わり」)

- 外国人材の中には、入国前から介護福祉士の資格取得を希望する人もいれば、入国後にそうした希望を持つ人もいると考えられる。したがって、支援にあたっては、将来の夢や進路希望など個々の志・ニーズに応じた個別的な支援が重要となる。また、本人が安心して就労するためには、業務だけでなく生活面・心理面も含めた支援や、本人だけでなく家族も視野に入れた包括的な支援も求められる。こうした支援を行うために、先行事例である法人や事業所、監理団体等では様々な取組が行われているが、国・自治体においては、その創意工夫のポイントを情報発信することが求められるのではないかと。

4. 関係者や本人に求められる今後の役割

- 技能実習生や特定技能外国人に対する介護福祉士国家資格取得のための学習支援の現状をみると、一部の法人・施設、関係機関で取り組まれているのが実情である。地域レベルで受入れ施設や関係機関が連携して取り組む必要があるのではないかと。また、そのような地域レベルの取組みが全国に広がるよう 47 都道府県エリアでの運用体制を構築すべきではないかと。
- 以下では、この検討内容の実現のために必要な関係者の取組、役割について述べる。

(1) 外国人材を受け入れる介護事業者の役割

- 外国人材の受入れにあたっては、法人の規模の違い等にかかわらず、受け入れる法人・施設には貴重な人材を大切に育てていくという自覚が求められる。また、日本人を含めてキャリアアップを希望する職員に対しては、その道筋としてキャリアパスの仕組みや、資格取得者に対する手当、資格取得に向けた支援も必要である。自らの法人・施設だけでの対応が困難な場合は、監理団体や登録支援機関、あるいはその他の関係団体と連携して対応する必要がある。
- 例えば、介護老人保健施設を運営する医療法人社団光生会では、外国人介護職員の定着・活躍推進のためには介護福祉士国家資格取得が有効と考え、様々な取組を実施している。その結果、EPA 介護福祉士候補者以外の外国人介護職員全員が国家資格（介護福祉士養成校ルート）を取得し、就労も継続している。
また、ウェルグループでは、960 項目のチェックリストからなる独自の介護人材育成システムを設け、外国人材も受講しやすいプログラムによるキャリアパス制度を設けている。このような好事例をもとにノウハウを蓄積・共有していくことが望ましい。
- さらに、複数の法人で形成されたグループでの技能実習生の受入れ経験をもとに、新た

に外国人介護人材受入れに着手し始めた他の法人に対して、品質管理、組織の行動変容などを取り入れた人材育成手法のコンサルタントに乗り出している例なども見受けられる。こうした取組みでは、外国人介護人材の育成・教育を通じて、改めて日本人の育成手法についても見直す機会となったという声も聴かれている。

- ・ また、介護福祉士の国家資格取得に向けては、現場で実践する介護の根拠を丁寧に説明するなど、試験勉強で学ぶ「基本」と現場で実践する「実際」を効果的に結び付ける必要がある。留学生の場合は、同様の観点から、法人・施設と養成校の連携が求められる。
- ・ 外国人介護職員が介護福祉士国家資格を取得しキャリアアップしていけば、外国人介護職員の採用に関わることで、採用活動が円滑になり、事業所と外国人材のマッチングにも寄与すると考えられる。また、入職後においても、外国人職員に対する教育や支援において重要な役割を果たすと考えられる。こうしたこともふまえて、介護事業者には、外国人介護職員のキャリアアップを支援していくことが期待される。

(2) 業界団体、職能団体、需給調整機関等の役割

- ・ 業界団体には、外国人材を受け入れる介護事業者をとりまとめ、情報やノウハウの伝達等のバックアップ機能が求められる。
- ・ 例えば、公益社団法人全国老人保健施設協会（以下「全老健」という。）は、高い組織率（令和5年1月現在の加入率 88.9%）を生かして、介護のプロフェッショナルを育成するために全国規模・都道府県単位で積極的に職員研修や介護人材確保・育成事業を推進している。全老健の人材対策委員会では、外国人介護人材に関する特別委員会を設置し、「外国人介護福祉士育成プロジェクトガイドライン」の作成、「介護老人保健施設における人材確保に関する実態調査（外国人材）」等の調査研究事業、関係団体と連携会議等に取り組んでいる。都道府県単位でも、公益社団法人大阪介護老人保健施設協会の「大阪介護留学支援プログラム」など地域の特性を生かした様々な取組みが展開されている。
- ・ その他、監理団体や登録支援機関に関する情報が限られている中、業界団体が情報を収集し「見える化」することも考えられる。また、介護福祉士の取得を希望する職員に対する支援や資格取得後のキャリア支援に関して、事業者に対し啓発や助言・指導等をしていくことが考えられる。
- ・ 職能団体である日本介護福祉士会や都道府県介護福祉士会が取り組むべきことは、資格取得後は日本人・外国人関係なく職能団体に所属してもらい、キャリアアップが出来るようにしていくことではないか。資格取得後も業務や役割が変わらないということがないように、知識に基づいて実践を重ねていけるようにすることが重要ではないか。
- ・ 外国人材の介護福祉士国家資格取得については、JICWELS が実施している EPA 介護福祉士候補者に対する学習支援、受入れ施設の取組みが先行している。EPA 介護福祉士候補者に対する学習支援等の中で特に重要なポイントを整理し、技能実習生や特定技能外国人の学習支援に応用すべきではないか。ただし、JICWELS による学習支援は、

体系的なプログラムや組織的な体制の下で行われているものであり、単純にポイントを取り入れるだけでは機能しないことに留意が必要である。

(3) 監理団体、登録支援機関の役割

- ・ 監理団体や登録支援機関の役割は、監理団体や登録支援機関は、モチベーションの高い人材を採用するため、送出機関がどのような方法で候補生を募集しているのかを見極めることではないか。
- ・ また、もうひとつの役割は、外国人材のモチベーションの維持・向上に取り組む受入れ法人・施設の支援をすることではないか。単独の法人・施設では実施することが難しい日本語教育を提供し、また、初級評価試験の内容や対策に関する情報提供もしている例もみられるが、受入れ法人・施設の職員体制に余裕がなく、就労しながらの学習支援が難しい中で、複数の施設がまとまってリスクを分散し利益を享受する方法が合理的と考えられる。このような取組みを広げていくべきではないか。
- ・ 法人・施設が、連携する監理団体・登録支援機関を選定する上で、それぞれの基本情報や特徴などの情報が整理されていることが望ましい。情報公表の仕組み等を構築できれば、マッチングの支援につながるのではないか。

(4) 介護福祉士養成施設の役割

- ・ 先述のとおり、介養協では「介護福祉士国家資格取得に向けた留学生指導についてのガイドライン」「別冊介護福祉士国家資格取得に向けた留学生指導についての指導のポイント」を作成している。また、留学生にとっては、介護の実際を視覚的に学べる映像などの教材もわかりやすいと考えられるが、そうした教材の作成にあたっては、授業で使用している言葉・理論と齟齬のない実践としての介護が伝わるようなものにすることが重要である。こうした知見・ノウハウを各養成施設に普及させ、留学生の合格率を高めていくとともに、不合格となった卒業生に対しても、再受験に向けた支援を行うべきではないか。
- ・ また、現在、介養協では、留学生向けの必携として「介護福祉士国家資格取得に向けた留学生学習ハンドブック」を作成している。これを活用しながら、今後どのように学習指導や支援を行っていくかも重要な検討課題である。
- ・ 養成校の中には、教育課程に入る前に日本語を教えるコースを設けているところが増えてきている。また、養成校を持つ学校法人の中には、特定技能の登録支援機関も運営している事例もある。このように、日本語教育、介護福祉士の養成、その後の就労まで一連の仕組みとして構築する取組を、参考事例として他の養成校に情報提供していくことも有効ではないか。また、留学生の無理のない学習を支援するため、3年制の活用や長期履修制度の運用を進めていくことも考えられる。
- ・ 各地域において、養成校と介護施設が連携することで、教育から就労、その後の支援まで一貫して支援を行うことができ、これは外国人介護人材の養成においても有効な仕

組みと考えられる。例えば、養成校の在学中に介護施設でアルバイトをする場合は、両者が連携することで、養成校で勉強している内容を、介護現場で実践を通じて学ぶことができる。また、試験など学業が忙しい時期はアルバイトの業務量を調整することで、学業に支障がないよう配慮することができる。このように外国人介護人材を育成するノウハウを、好事例から収集し広めていくことも重要ではないか。

- ・ また、介養協が培ってきた養成校の留学生に対する教育ノウハウを、今後は、留学生以外の外国人介護職員に対する支援にも活用できるのではないか。各養成校が地域で働く外国人介護職員を対象に研修を行うことや、経過措置により介護福祉士の資格を取得した職員に対するフォローアップや、試験合格による資格取得を目指す外国人介護職員に対する受験対策講座などの支援を行うことも考えられる。養成校がこうした受験対策講座等の支援に取り組むためには、地域の関係機関との連携も求められる。

(5) 日本語教師・教育機関との連携

- ・ 関係者の意見によれば、介護福祉士国家試験に合格するためには、少なくとも N2 程度の日本語能力が必要と考えられる。そのため、来日後就労しながらの日本語学習支援は必須であり、外国人材本人及び指導者の支援について、日本語と介護の専門家が連携して対応することが重要ではないか。

(6) 行政（国・自治体）の役割

- ・ 自治体が介護施設の広域連携を行い、留学生の受け入れから就労後までの一貫した支援を行う事例がある。例えば、北海道東川町では、日本で唯一の町立の日本語学校を設立し、養成校である旭川福祉専門学校と連携して留学生の受け入れに取り組んでいる。ここには道内の 24 市町村（31 施設）も参加している。養成校や日本語学校がない地域の介護施設は、人材確保に特に苦勞していると考えられる。東川町の取組のように、幾つかの自治体が参画し連携すれば、外国人材と介護施設のマッチングを広域で行うことができる。このように、地方都市で外国人材を受け入れるための取組を支援し広げていくことも重要である。
- ・ 法人・事業所の規模も様々な中で、地域全体で協力して人材を育成する取組も重要である。地域医療介護総合確保基金の対象事業には、人材確保のための協議会設置のためのメニューがあり、多くの都道府県において協議会が設置されている。例えば、京都府では「きょうと介護・福祉ジョブネット」として、職能団体や事業者団体、行政等が協力して人材確保・育成に取り組んでいる。各都道府県の取組内容を検証し、効果的な取組の周知等に努めるべきではないか。
- ・ また、今後は、外国人材の学習支援やキャリア支援について都道府県がプラットフォームを形成し、受入れ法人・施設、業界団体、職能団体、需給調整機関、監理団体・登録支援機関等が連携できる体制を構築することが必要ではないか。
- ・ 加えて、これから外国人介護福祉士の家族の来日も増えてくる中で、家族が地域に馴染

み、孤立することのないよう、各地域において多文化共生の取組みを推進することが求められているのではないかと。

- ・ 国においては、外国人介護人材の介護福祉士取得に関する取組を進めるための基本情報の整理として、外国人介護福祉士の実態把握を行い当事者の声を聞いていく必要がある。
- ・ また、現状では、介護福祉士国家資格の取得を目指す技能実習生や特定技能外国人を支援する制度の枠組みは設けられていない。例えば、介護福祉士国家試験の勉強に必要な日本語能力のレベル（N2 あるいは N3 以上）に満たない外国人介護人材が介護福祉士国家資格の取得を希望する場合、受け入れている介護事業者では相当の教育や支援が求められる。このような技能実習生や特定技能外国人を支援する介護事業者や業界団体のバックアップも求められる。
- ・ さらに、現在の介護福祉士国家試験の合格基準を維持することを前提に、例えば外国人受験者の解答傾向の分析を行い、国家試験の日本語表現や扱う用語をより一層平易化する必要がある。
- ・ 最後に、各種制度に関する正しい情報、関係機関での取組、法人・事業所での取組事例など、必要な情報が関係機関の間で共有されるよう、場や仕組みの設定などを引き続き進めていくことが求められる。

(7) 本人、本人をとりまく人々に求められること

- ・ 業務を行う中で介護福祉士国家資格取得を目指すには、周囲の支援が必要であるが、まずは本人のやる気、努力が重要である。周囲の支援を得ながら、自ら学習する姿勢を身につけていく必要がある。例えば、現在、介護協では、留学生向けの必携として、自己学習を促すための「介護福祉士国家資格取得に向けた留学生学習ハンドブック」を作成し、今後養成校に入学する全ての留学生への配布を目指した取組みを行っている。また、このハンドブックと対をなすものとして、2021 年度には養成校の教員向けの「介護福祉士国家資格取得に向けた留学生指導についての指導のポイント」が作成されている。
- ・ 外国人材が介護福祉士国家試験に合格するには、日本語習得の問題もあり、相当の努力を要するものであるが、合格までモチベーションを維持し、国家資格取得後は、習得した専門的な知識や技術を、日本国内あるいは母国でのキャリアアップに活かすことが望まれる。また、職場の同僚や先輩・上司など本人をとりまく人々は、それぞれの立場から本人に寄り添って支えていくことがモチベーションの維持に大きく寄与すると考えられる。

以上

令和4年度 老人保健事業推進費等補助金 老人保健健康増進等事業
外国人介護人材の介護福祉士取得に向けた調査研究事業
【報告書 概要版】

令和5年3月

発行 三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社
住所 〒105-8501 東京都港区虎ノ門5-11-2 オランダヒルズ森タワー
電話：03-6733-1021
FAX：03-6733-1028