

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】

令和5年3月



三菱UFJリサーチ&コンサルティング

◆◇目 次◇◆

第 I 章 事業の概要	1
1. 事業の目的	1
2. 事業の実施体制	2
3. 事業内容	4
(1) 検討委員会の運営	4
① 外国人介護人材の介護福祉士国家資格取得に関する現状と課題	4
② 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	4
③ 外国人介護人材の学習支援のあり方	5
④ 外国人介護人材のキャリア支援のあり方	6
⑤ 本人や関係者に求められる今後の取組み	6
(2) ヒアリング調査	7
第 II 章 検討委員会における議論のまとめ	9
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	10
(1) 技能実習	10
(2) 特定技能	11
① 特定技能 1 号	11
② 特定技能 2 号	12
(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	12
2. 外国人介護人材の介護福祉士国家資格取得の現状	13
(1) 介護福祉士国家試験の概要	13
(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	13
① 受験資格による違い	13
② 日本語能力の課題	14
③ 試験上の配慮	15
④ 介護福祉士実務者研修	15
(3) 最近の試験結果	16
① EPA 介護福祉士候補者	16
② 外国人留学生	17
3. 外国人介護人材の学習支援のあり方	17
(1) 来日前の支援	18
① バックグラウンドの違いを踏まえた体系的な支援	18
(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	18
① 職場や関係機関からの支援の必要性	18
② ICT の活用等による生産性の向上	20

(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	20
① 介護福祉士国家資格取得前・取得後のキャリアパス	20
② 外国人介護人材にとって魅力的な職場づくり	21
4. 関係者や本人に求められる今後の役割.....	22
(1) 外国人材を受け入れる介護事業者の役割	22
(2) 業界団体、職能団体、需給調整機関等の役割	23
(3) 監理団体、登録支援機関の役割	24
(4) 介護福祉士養成施設の役割	24
(5) 日本語教師・教育機関との連携	25
(6) 行政（国・自治体）の役割	25
(7) 本人、本人をとりまく人々に求められること	26
5. 参考資料.....	27

第I章 事業の概要

1. 事業の目的

平成 29 (2017) 年 11 月、技能実習制度に介護職が追加された。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の増加が見込まれている。

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、外国人介護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。

しかしながら、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、外国人介護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介護人材のための制度的な検討を含めた支援策や外国人介護人材の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する。

2. 事業の実施体制

本事業では、外国人介護人材の介護福祉士国家資格取得に関する課題と対応策、キャリア支援のあり方等について議論をするため、検討委員会を設置した。

<委員> (敬称略)

(座長)

川井 太加子 桃山学院大学 社会学部 教授

(副座長)

内藤 佳津雄 日本大学 文理学部心理学科 教授

(委員：五十音順)

伊藤 優子 龍谷大学短期大学部 教授

井之上 芳雄 公益社団法人日本介護福祉士養成施設協会 副会長

今村 文典 公益社団法人日本介護福祉士会 副会長

岡本 匡弘 京都保育福祉専門学院 副学院長

加瀬 裕子 日本介護福祉学会 会長

櫻井 博規 公益社団法人全国老人福祉施設協議会
外国人介護人材対策部会 部会長

白井 孝子 学校法人滋慶学園 東京福祉専門学校 副学校長

角田 隆 公益社団法人国際厚生事業団 専務理事

濱田 和則 全国社会福祉法人経営者協議会 福祉人材対策委員会
外国人介護人材特命チームリーダー

平川 博之 公益社団法人全国老人保健施設協会 副会長

<オブザーバー>

厚生労働省 社会・援護局 福祉基盤課 福祉人材確保対策室

<事務局>

三菱 UFJ リサーチ&コンサルティング株式会社

<開催経緯>

	開催日時・場所	議題
第1回	令和4年8月29日(月) 18時～20時 三菱UFJリサーチ&コンサルティング 会議室	<ul style="list-style-type: none"> 事業計画について 本検討会の検討内容(論点について) 外国人介護人材の介護福祉士国家資格取得に関する問題意識の共有
第2回	令和4年10月7日(金) 10時～12時 三菱UFJリサーチ&コンサルティング 会議室	<ul style="list-style-type: none"> 第1回検討委員会の主なご意見について 外国人介護人材の学習支援の取組み <ul style="list-style-type: none"> ①公益社団法人国際厚生事業団 ②株式会社ONODERA USER RUN 外国人介護人材の学習支援のあり方についての意見交換
第3回	令和4年11月1日(火) 10時～12時 三菱UFJリサーチ&コンサルティング 会議室	<ul style="list-style-type: none"> 第2回検討委員会の主なご意見について 外国人介護人材の学習支援の取組み <ul style="list-style-type: none"> ①のぞみグループ ②公益社団法人日本介護福祉士会 外国人介護人材の学習支援のあり方についての意見交換
第4回	令和4年12月1日(木) 18時～20時 三菱UFJリサーチ&コンサルティング 会議室	<ul style="list-style-type: none"> 第3回検討委員会の主なご意見について 外国人介護人材の学習支援の取組み <ul style="list-style-type: none"> ①公益社団法人日本介護福祉士養成施設協会 ②京都府 外国人介護人材の学習支援のあり方についての意見交換
ヒアリング調査 報告会	令和4年12月7日(水) 10時～11時半 三菱UFJリサーチ&コンサルティング 会議室	<ul style="list-style-type: none"> 外国人介護人材受入れの取組み 社会福祉法人奉優会 ヒアリング調査結果概要報告
第5回	令和5年2月13日(月) 17時～19時 三菱UFJリサーチ&コンサルティング 会議室	<ul style="list-style-type: none"> 報告書(素案)について
第6回	令和5年3月13日(月) 10時～12時 三菱UFJリサーチ&コンサルティング 会議室	<ul style="list-style-type: none"> 報告書(案)について

※ 新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止のため、全ての回で、オンライン形式も併用した。

3. 事業内容

(1) 検討委員会の運営

本事業の検討委員会において、外国人介護人材の介護福祉士国家資格取得に関する課題と対応策、キャリア支援のあり方等について検討した。

<検討委員会の主な論点>

① 外国人介護人材の介護福祉士国家資格取得に関する論点

- ・ 受験資格による違い
 - 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（養成施設の経過措置や EPA ルートの 1 年間の滞在延長のような）措置は設けられていないが、どのように考えるべきか。
- ・ 日本語能力の課題
 - 試験勉強に必要な日本語能力のレベルはどの程度か。そのレベルまで引き上げるために、どのような支援が必要か。
 - 専門用語を含む介護現場で使われる日本語を教える技術も問われている中で、日本語教育の質をいかに担保していくか。
- ・ 試験上の配慮
 - 現状行われている試験上の配慮以外に何らかの配慮は考えられるのか。
- ・ 最近の試験結果
 - EPA 介護福祉士候補者の合格率向上のための課題は何か。
 - 外国人留学生の合格率向上のための課題は何か。

② 技能実習・特定技能 1 号から介護福祉士国家資格取得を目指す場合の論点

- ・ 技能実習生・特定技能外国人への支援
 - 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が必ずしも結びつけられていない中で、技能実習生や特定技能外国人の介護福祉士国家資格取得について、誰が、どの程度、あるいはどのようにして支援をしていく必要があるのかどうか。
 - 少なくとも介護福祉士国家資格取得を希望し、引き続き在留を希望する技能実習生や特定技能外国人については十分な支援ができるよう、制度的な検討を含めた支援策の検討が必要かどうか。
 - 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、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
 - 将来の介護福祉士国家資格取得を見据えて、留意すべき事項はあるかどうか。
- ・ 特定技能

- 現在のところ、他業種に比べて多くの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。また、今後の方向性と対策についてどのように考えるか。
- 上記を踏まえ、特定技能1号評価試験における課題があるとすればどのようなことか。(試験の開催国・回数、実施方法、内容、手続き等)
- 現在及び将来の介護人材確保・育成の必要性、介護現場のニーズ、他業種の動き等を踏まえて、特定技能2号の創設についてどのように考えるか。
- 仮に、特定技能2号を創設する場合、特定技能2号評価試験に求められる知識・技能のレベルはどのくらいか。試験の内容、実施方法をどうするか。その場合、在留資格「介護」との整理はどうするか。
- ・ 介護福祉士実務者研修
 - 外国人介護人材の介護福祉士実務者研修の受講・修了に関する課題があるとすればどのようなことか。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。

③ 外国人介護人材の学習支援に関する論点

- ・ バックグラウンドの違いを踏まえた支援
 - 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かどうか。
 - 母国での学歴・経歴を踏まえた支援のためにはどのような方策が考えられるか。
- ・ 就労しながらの学習に対する支援
 - 就労しながらの学習を支援するためには、事業所による支援だけでなく、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。
 - ICTを活用して、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。
 - 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。
- ・ 先行事例のノウハウの蓄積・活用方法
 - 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や課題は何か。EPA の取組みを参考にし、技能実習生や特定技能外国人の学習支援のあり方について検討するのはどうか。
 - 先進的な法人・施設の取組みを参考にするのはどうか。
 - 日本介護福祉士会で作成した介護の特定技能評価試験学習用テキスト、日本介護福祉士養成施設協会で作成した留学生学習ハンドブック等の更なる普及のために必要なことは何か。実際に活用する上での課題はあるかどうか。他に必要な教材はあるかどうか。
 - 介護の学習支援や介護福祉士国家資格取得を強みとする登録支援機関は少なく、

また、登録支援機関全体の取組み状況の詳細は明らかでない。登録支援機関を利用する場合、どのような点に着目して選ぶのがよいか。

- ・ ICT の活用
 - 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るのはどうか。
 - 普及促進のために必要な施策は何か。

④ 外国人介護人材のキャリア支援に関する論点

- ・ 介護福祉士国家資格取得前・取得後のキャリアパス
 - 外国人介護人材の中には、多くの日本人とは異なるキャリアを希望するケースもみられるが、どのように対応すべきか。
 - (特に介護福祉士国家資格取得前において) 外国人介護人材に特に配慮すべきことはあるか。あるとすればどのようなことか。
- ・ 外国人介護人材にとって魅力的な職場づくりのために必要なこと
 - 外国人介護人材にとって魅力的な職場づくりのために、必要な支援(生活支援、家族支援)は何か。
 - コロナ禍の中での地域との関わりをどのように考えるか。

⑤ 本人や関係者に求められる今後の取組みに関する論点

- ・ ①から④の検討内容の実現のために必要な関係者の取組み、役割にはどのようなことがあるか。
- ・ 介護福祉士国家資格の取得に向けて、本人が心がけること、注意点は何か。
- ・ 外国人介護人材、特に技能実習生や特定技能外国人を受け入れる法人・施設の役割は何か。法人の規模の違い等を踏まえて、どこまでの支援が可能か。
- ・ 業界団体、職能団体、介護福祉士養成施設、需給調整機関等の役割は何か。
- ・ 監理団体、登録支援機関には何が求められるか。業界全体の動きを把握することは可能か。
- ・ 行政(国・自治体)に求められることは何か。

(2) ヒアリング調査

検討委員会における議論の参考とするため、第2回から第4回の検討委員会において、本事業の委員を務める関係機関（公益社団法人国際厚生事業団、公益社団法人日本介護福祉士会、公益社団法人日本介護福祉士養成施設協会）の取組みについてヒアリング調査を実施した。

また、以下のとおり、外国人介護人材受入れ事業者、登録支援機関に対するヒアリング調査を実施した。

<外国人介護人材受入れ事業者・登録支援機関ヒアリング 開催日時>

開催日時・場所	事業者名
令和4年9月13日（火）13時半～14時半 三菱UFJリサーチ&コンサルティング会議室	• ウェルグループ
令和4年10月7日（金）10時～12時 三菱UFJリサーチ&コンサルティング会議室	• 株式会社ONODERA USER RUN （第2回検討委員会ゲストスピーカーとして）
令和4年10月26日（水）13時～14時 オンライン会議	• 株式会社スタッフプラス
令和4年11月1日（火）10時～12時 三菱UFJリサーチ&コンサルティング会議室	• のぞみグループ （第3回検討委員会ゲストスピーカーとして）
令和4年12月7日（水）10時～11時半 三菱UFJリサーチ&コンサルティング会議室	• 社会福祉法人奉優会

<調査内容>

（外国人介護人材受入れ事業者）

- 法人の概要
 - 事業の拠点、業務体制
 - 事業内容
- 外国人介護人材の受入れ状況について
 - 法人内の介護事業所における外国人介護人材受入れ状況（人数、国・地域等）
 - 監理団体との関係、監理団体による支援の状況
 - 登録支援機関との関係、登録支援機関による支援の状況
 - 受入れにあたり工夫していること（例：日本人職員の教育・研修、ICTの活用等）
 - 支援の現状と課題（送出し国、国内それぞれについて）
 - 介護事業者のニーズ、（もしあれば）介護事業者として困っていること
- 外国人介護人材の学習支援、キャリア支援について
 - 日本語教育の特徴、強み
 - 介護知識・技能、介護福祉士国家試験対策の特徴、強み
 - オンライン学習やICTの活用について

- ・ 外国人介護人材の介護福祉士国家資格取得支援について
 - 介護福祉士国家資格取得に係る現状と課題
 - 外国人介護人材の介護福祉士国家資格取得に係るご意見

(登録支援機関)

- ・ 会社概要
 - 事業の拠点、業務体制
 - 事業内容
- ・ 外国人介護人材の受入れ状況について
 - 外国人介護人材の採用・転職支援実績（在留資格、人数、国・地域等）
 - 各種支援の内容と課題（送出し国、国内それぞれについて）
 - 介護事業者のニーズ、介護事業者が困っていること
- ・ 外国人介護人材の学習支援、キャリア支援について
 - 日本語教育の特徴、強み
 - 介護知識・技能面の教育の特徴、強み
- ・ 外国人介護人材の介護福祉士国家資格取得支援について
 - 介護福祉士国家資格取得に係る現状と課題、介護福祉士国家試験対策の取組有無
 - 外国人介護人材の介護福祉士国家資格取得に係るご意見

第 II 章 検討委員会における議論のまとめ

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、日本で介護の仕事が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と。（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に、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と。
- ・ 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と。
- ・ 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、「どちらかというとい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。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。
- ・ 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。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。
- ・ 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。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

報告書 参考資料

2023年3月

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: 受入れ状況

- 技能実習の実習実施者の業種別状況をみると、老人福祉・介護事業を営む実習実施者は2,077件(全体の3.1%)となっている。
- 職種・作業別の技能実習数・割合をみると、令和4年6月末時点で、介護は15,011人で全体の4.6%を占めている。

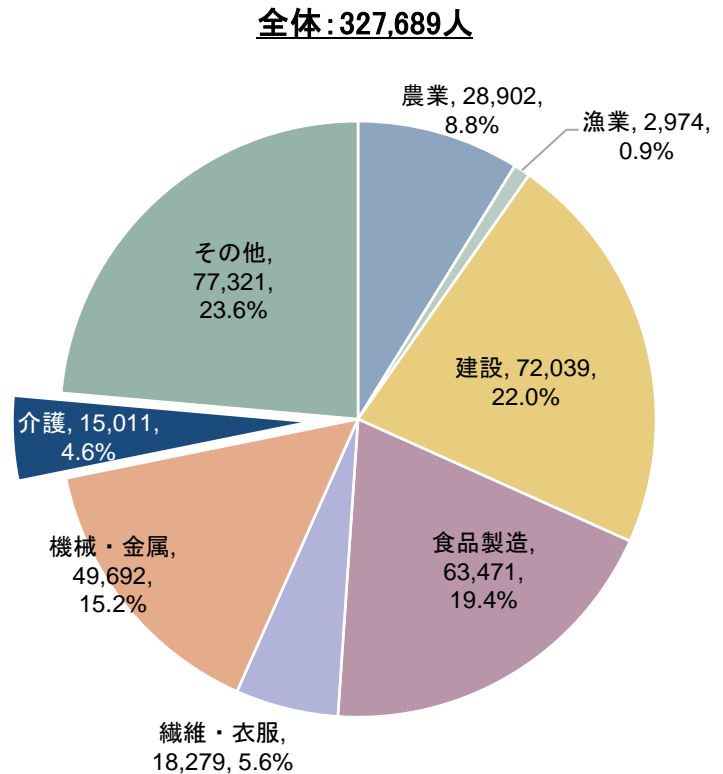
実習実施者の業種別数・構成比(令和2年度)

業種	業種	実習実施者数	構成比 (%)
農業、林業		10,470	15.7%
	耕種農業	8,258	12.4%
	畜産農業	2,136	3.2%
	その他	76	0.1%
漁業		1,084	1.6%
	海面養殖業	535	0.8%
	海面漁業	522	0.8%
建設業		24,711	37.0%
	とび・土工・コンクリート工事業	6,631	9.9%
	鉄骨・鉄筋工事業	2,454	3.7%
	大工工事業	2,401	3.6%
	一般土木建築工事業	2,556	3.8%
	その他の職別工事業	1,509	2.3%
	その他	9,160	13.7%
製造業		23,939	35.8%
	外衣・シャツ製造業(和式を除く)	2,221	3.3%
	水産食品製造業	2,034	3.0%
	その他の食料品製造業	1,663	2.5%
	自動車・同附属品製造業	1,513	2.3%
	建設用・建築用金属製品製造業(製缶板金業を含む)	1,531	2.3%
	その他	14,977	22.4%
医療、福祉		2,428	3.6%
	老人福祉・介護事業	2,077	3.1%
	病院	230	0.3%
	その他	121	0.2%
サービス業(他に分類されないもの)		1,881	2.8%
	自動車整備業	1,029	1.5%
	建物サービス業	543	0.8%
	その他	309	0.5%
その他		2,304	3.4%
合計		66,817	100.0%

(注1)「業種」欄は、実習実施者である法人又は個人の業種であり、技能実習生に行わせている職種・作業とは必ずしも一致しない。
 (注2)「業種」欄の分類は、日本標準産業分類の大分類及び小分類の名称による。

(出所)外国人技能実習機構(2022)「令和2年度における技能実習の状況」をもとに作成

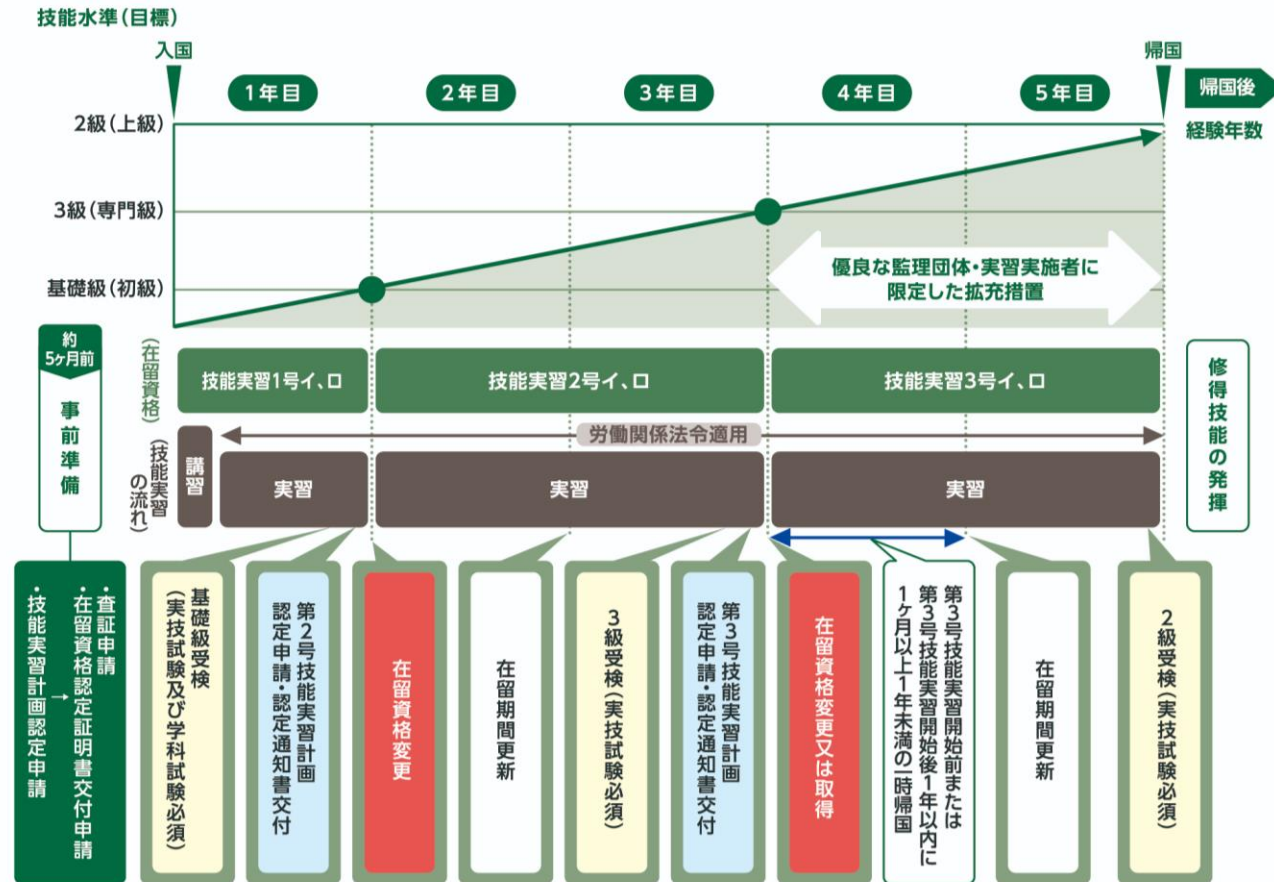
職種・作業別 技能実習生数・割合(令和4年6月末)



(出所)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)」をもとに作成

2) 技能実習：技能実習生の入国から帰国までの流れ

- 技能実習制度においては、在留資格の変更又は取得、技能実習2号や3号修了時に技能実習評価試験の受検が必要となる。

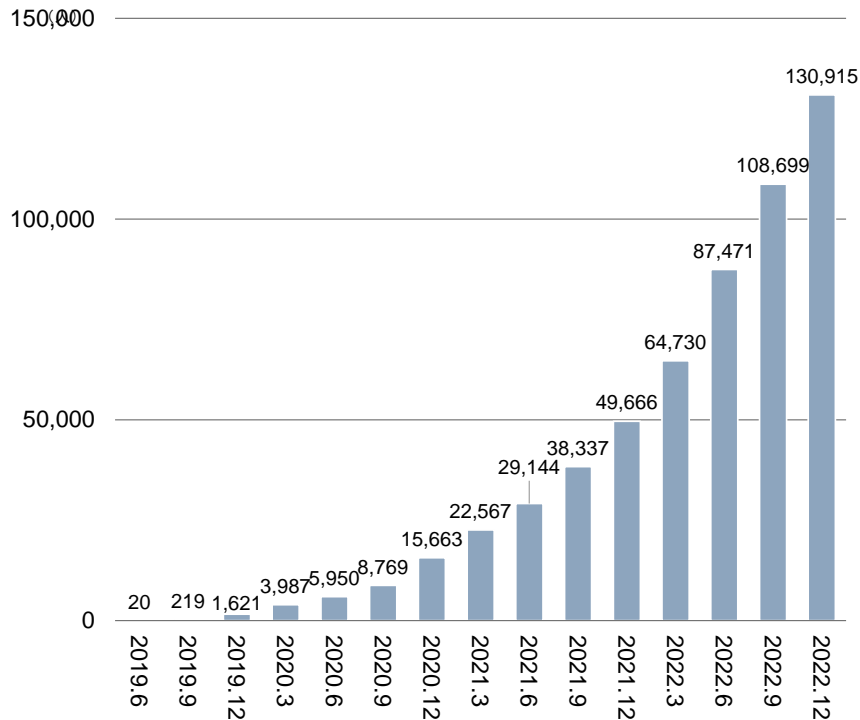


(出所) 公益財団法人国際人材協力機構HP「外国人技能実習制度とは」(<https://www.jitco.or.jp/ja/regulation/>) (2023年2月20日アクセス)

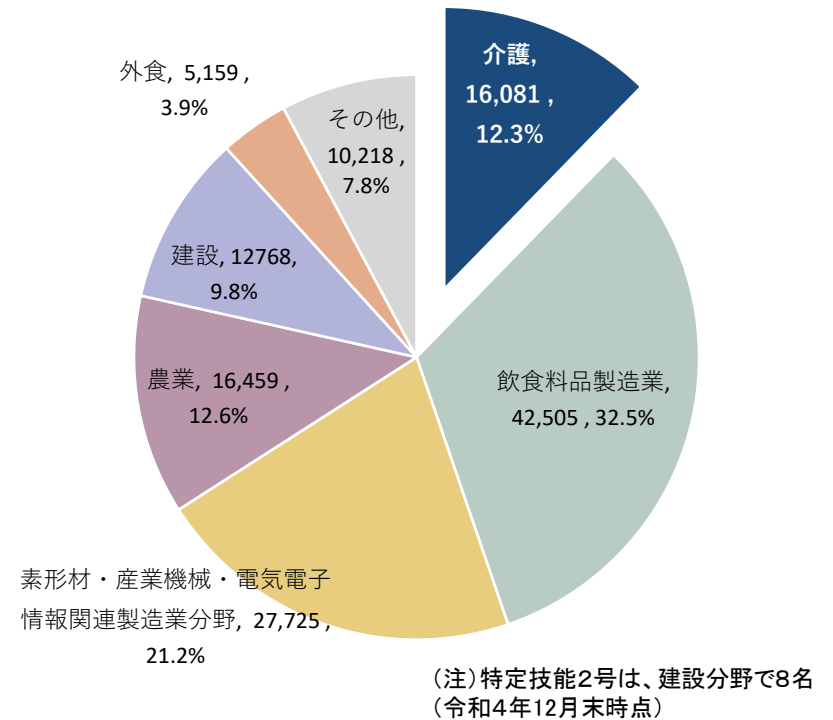
3) 特定技能: 特定技能外国人の受入れ状況

- 全12分野における、特定技能1号の受入れ人数は、令和4年12月末時点で130,915人。
- このうち、介護分野は、16,081人で、全体の12.3%を占めている。

特定技能1号 在留外国人数 推移



特定技能1号 分野別割合(令和4年12月末時点)



4) 特定技能: 分野別の充足状況(令和4年12月末時点)

- 各分野の「分野別運用方針」で示されている、制度施行から5年間の受入れ上限をもとに、令和4年12月末時点の充足状況をみると、全体では、37.9%の充足率となっている。介護の充足率は、31.6%となっている。

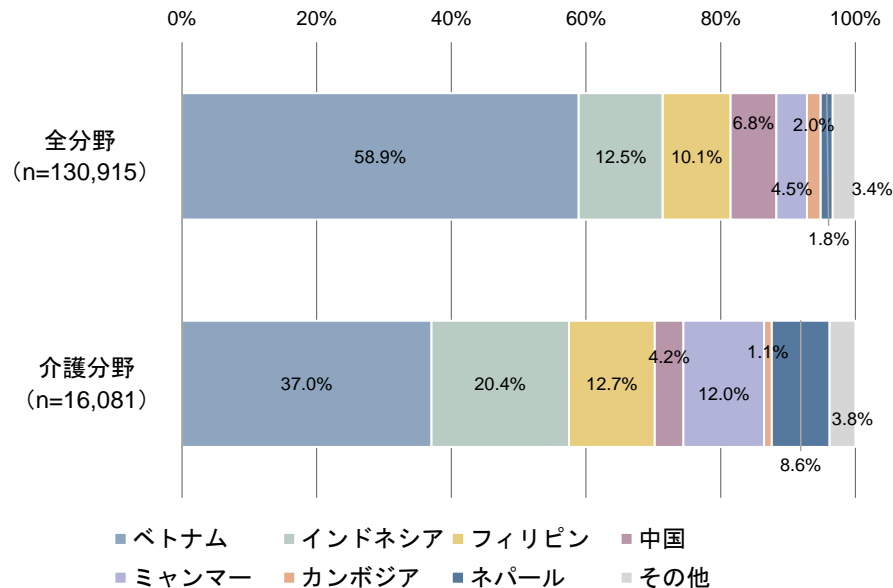
分野別充足状況(令和4年12月末時点)

特定産業分野	a 特定技能1号 受入れ上限 (2019-23年度)	b 充足状況	
		全体	充足率 (b/a)
1 介護	50,900	16,081	31.6%
2 ビルクリーニング	20,000	1,867	9.3%
3 素形材・産業機械・電子電気情報関連製造業分野	49,750	27,725	55.7%
4 建設業	34,000	12,768	37.6%
5 造船・船用工業	11,000	4,602	41.8%
6 自動車整備業	6,500	1,738	26.7%
7 航空	1,300	167	12.8%
8 宿泊業	11,200	206	1.8%
9 農業	36,500	16,459	45.1%
10 漁業	6,300	1,638	26.0%
11 飲食料品製造業	87,200	42,505	48.7%
12 外食業	30,500	5,159	16.9%
合計	345,150	130,915	37.9%

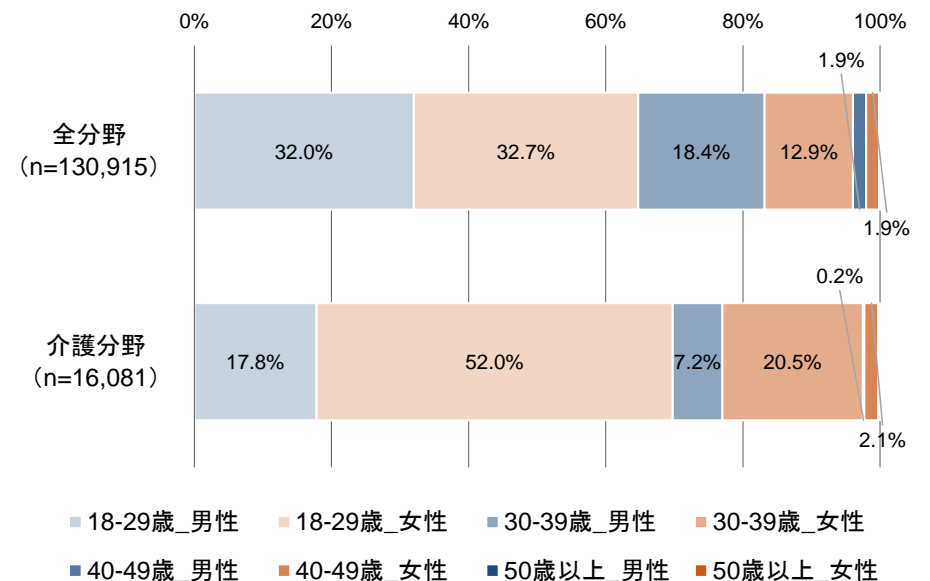
5) 特定技能: 国籍、性・年齢別の状況

- 国籍別割合は、全分野、介護分野ともにベトナムが最も高い。介護分野の上位3か国は、ベトナム(37.0%)、インドネシア(20.4%)、フィリピン(12.7%)が占めている。図表は割愛するが、過去の推移をみると、ベトナムの割合が低下し、インドネシア、フィリピンの割合が高まっている。
- 年齢・性別割合は、全分野、介護分野ともに18-29歳女性が最も高い。介護分野では、18-29歳女性が52.0%、次いで、次いで30-39歳女性が20.5%となっている。全体と比較すると、女性の割合が高い。

国籍別割合(令和4年12月末時点)



性・年齢別割合(令和4年3月末時点)

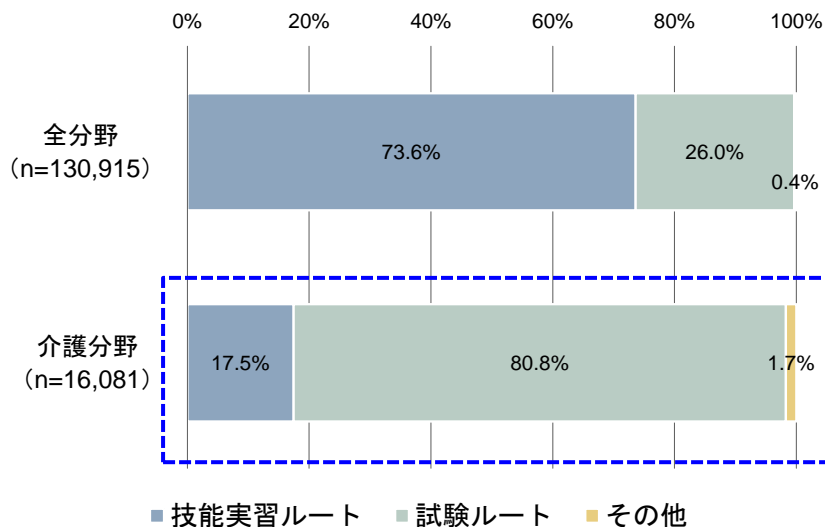


(出所) 出入国在留管理庁「特定技能1号在留外国人数(令和4年12月末時点)」をもとに作成

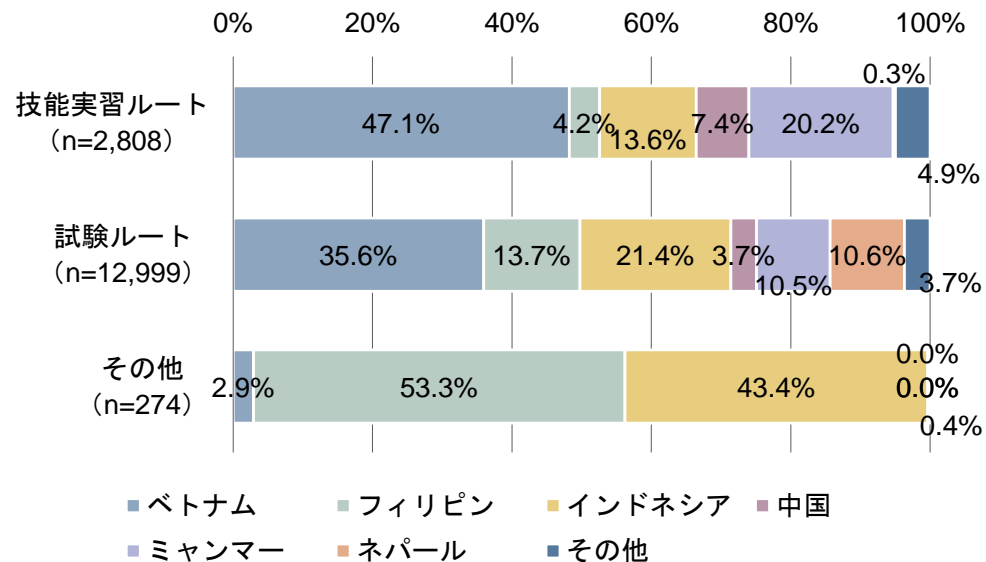
6) 特定技能: 在留資格取得ルート別の状況

- 在留資格取得ルートは、全分野と介護分野では対照的な状況になっている。全分野は技能実習ルートが73.6%を占めているのに対して、介護分野では、技能実習ルートは17.5%にとどまり、試験ルートが80.8%を占めている。図表は割愛するが、過去の推移をみると、介護における技能実習ルートの割合は高まってきている。
- 在留資格取得ルート別・国籍別では、技能実習ルート、試験ルートともにベトナムの割合が最も高い。

在留資格取得ルート割合(令和4年3月末時点)



介護分野 在留資格取得ルート別・国籍別割合(令和4年12月末時点)



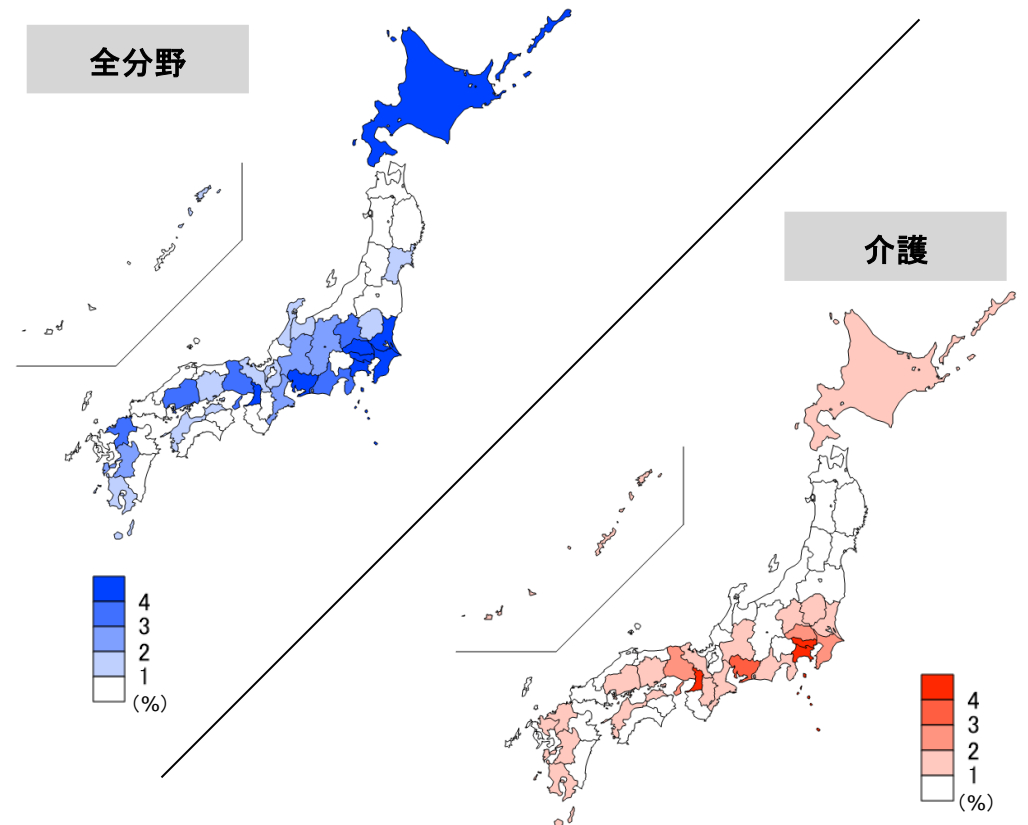
(出所) 出入国在留管理庁「特定技能1号在留外国人人数(令和4年12月末時点)」をもとに作成

7) 特定技能: 都道府県別の状況

- 都道府県別の分布状況(構成比)をみると、全分野、介護ともに、3大都市圏へ集中する傾向がみられる。
- 特に介護では、大阪府(10.80%)、神奈川県(9.19%)、東京都(9.14%)、愛知県(7.62%)、埼玉県(5.98%)、兵庫県(4.97%)となっている。

都道府県別 分布状況(構成比)(全分野、介護、令和4年12月末時点)

	全分野	介護
北海道	4.06%	3.72%
青森県	0.52%	0.34%
岩手県	0.60%	0.33%
宮城県	1.02%	0.79%
秋田県	0.15%	0.21%
山形県	0.37%	0.37%
福島県	0.75%	0.59%
茨城県	5.67%	3.31%
栃木県	1.88%	1.08%
群馬県	3.08%	2.36%
埼玉県	5.62%	5.98%
千葉県	5.54%	4.47%
東京都	4.72%	9.14%
神奈川県	4.79%	9.19%
新潟県	0.76%	0.33%
富山県	1.02%	0.93%
石川県	1.16%	0.85%
福井県	0.59%	0.90%
山梨県	0.81%	0.87%
長野県	2.16%	0.96%
岐阜県	2.60%	2.60%
静岡県	3.20%	1.67%
愛知県	8.82%	7.62%
三重県	2.63%	1.67%
滋賀県	1.33%	0.82%
京都府	1.98%	1.99%
大阪府	5.96%	10.80%
兵庫県	3.86%	4.97%
奈良県	0.57%	1.44%
和歌山県	0.34%	0.41%
鳥取県	0.27%	0.14%
島根県	0.31%	0.23%
岡山県	1.89%	1.77%
広島県	3.91%	2.07%
山口県	0.86%	0.93%
徳島県	0.46%	0.33%
香川県	1.70%	1.08%
愛媛県	1.62%	1.59%
高知県	0.49%	0.27%
福岡県	3.92%	3.54%
佐賀県	0.68%	1.01%
長崎県	0.98%	0.45%
熊本県	2.21%	1.62%
大分県	0.84%	0.55%
宮崎県	0.65%	0.80%
鹿児島県	1.55%	1.50%
沖縄県	0.90%	1.14%



8) 特定技能: 海外試験 特定技能評価試験開催国一覧

- 海外で行っている特定技能評価試験の開催国状況は以下の通りである(令和4年12月末時点)。
- 実施国数では、介護と農業が最も多く、10か国で開催した実績がある。

海外試験 開催国一覧(令和4年12月末)

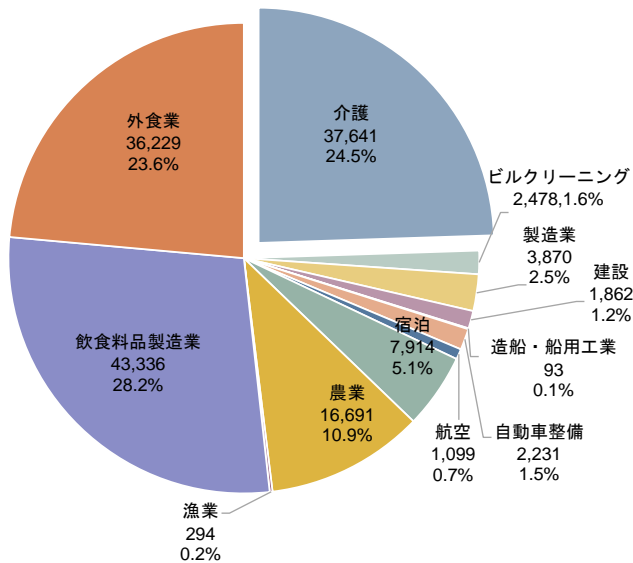
	実施国数	ベトナム	フィリピン	カンボジア	インドネシア	ネパール	モンゴル	ミャンマー	タイ	スリランカ	インド	ウズベキスタン
介護	10		●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
ビルクリーニング	3		●		●			●				
製造業	4		●		●	●			●			
建設	2	●	●									
造船・船用工業	1		●									
自動車整備	1		●									
航空	2		●				●					
宿泊	3				●	●		●				
農業	10		●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
漁業	1				●							
飲食品製造業	2		●		●							
外食業	7		●	●	●	●		●	●	●		

(出所) 出入国在留管理庁「外国人材の受入れ及び共生社会実現に向けた取組」(令和5年2月更新版)をもとに作成

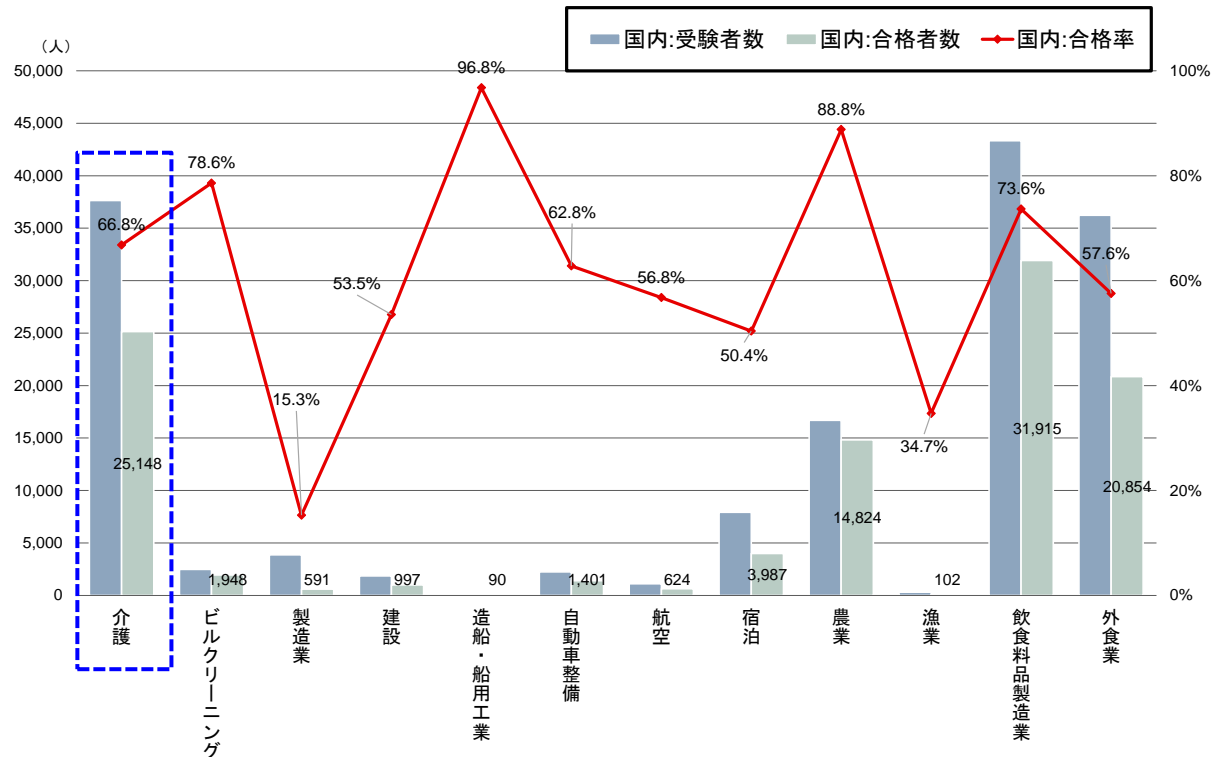
9) 特定技能: 国内試験 特定技能評価試験の受験・合否状況

- 国内の特定技能評価試験受験者数は、令和4年12月末時点で、153,738人で、そのうち介護は37,641人(全体の24.5%)が受験している。受験者数では、介護、飲食料品製造業、外食業の3分野で全体の約3/4を占めている。
- 合格者数について、介護は25,148人で、合格率は66.8%となっている。

国内試験受験者数(令和4年12月末: 153,738人)



国内試験受験者数、合格者数、合格率(令和4年12月末)



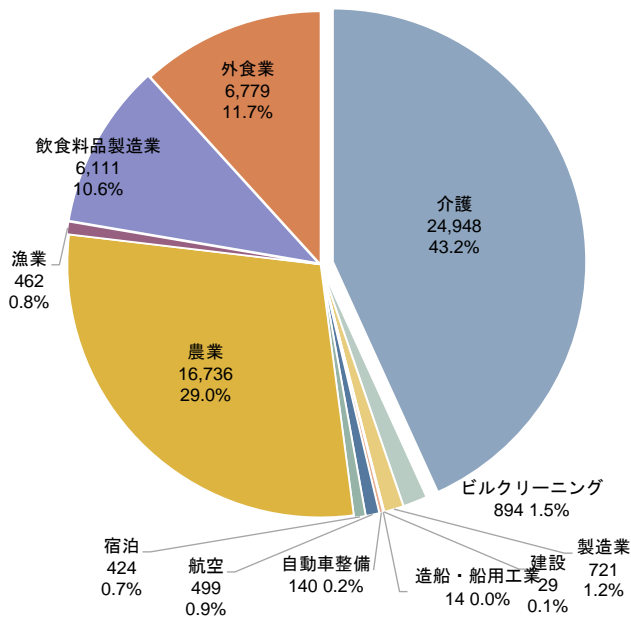
(出所) 出入国在留管理庁「外国人材の受入れ及び共生社会実現に向けた取組」(令和5年2月更新版)をもとに作成

(注) 他分野との比較の観点から、介護は、介護日本語評価試験の結果は除いている

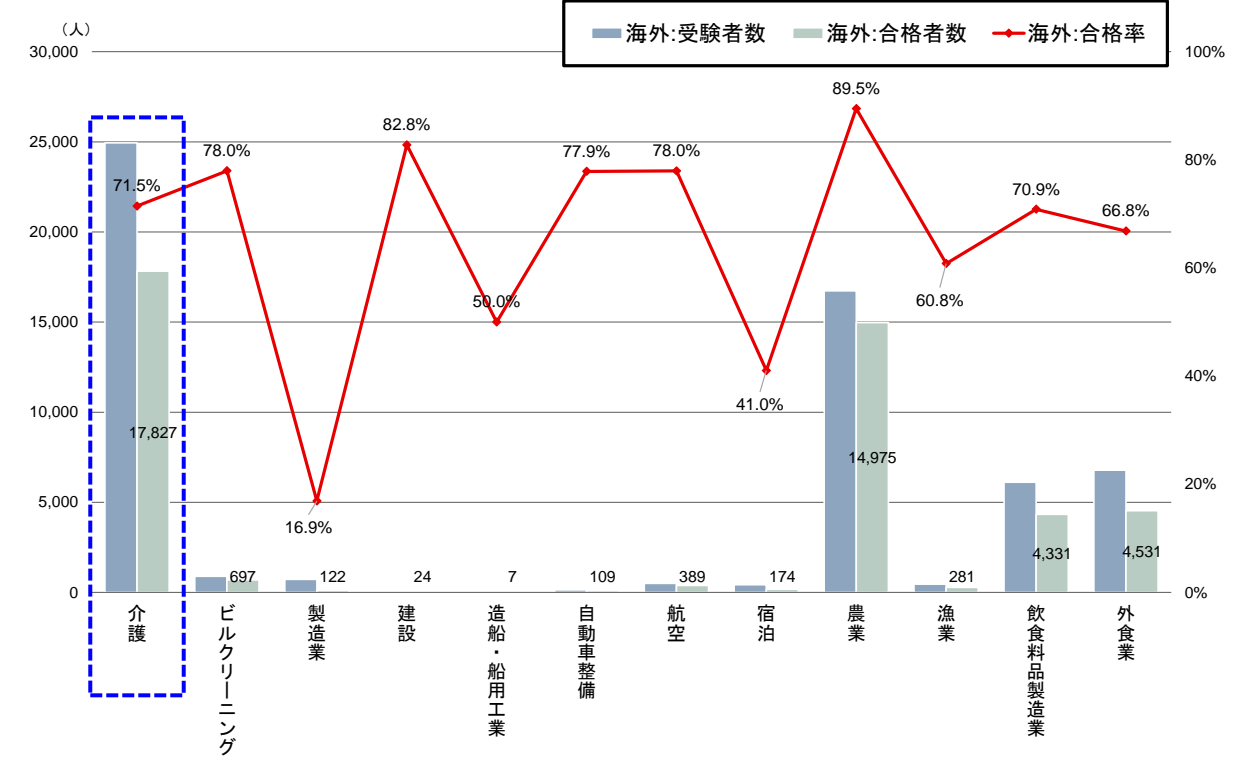
10) 特定技能: 海外試験 特定技能評価試験の受験・合否状況

- 海外での特定技能評価試験受験者数は、令和4年12月末時点で、57,757人で、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。受験者数では、介護、農業、外食業、飲食料品製造業の順になっており、この4分野で全体の約9割を占めている。
- 合格者数も介護が最も多く、17,827人となっている。介護の合格率は、71.5%となっており、国内試験よりも高い。

海外試験受験者数(令和4年12月末:57,757人)



海外試験合格者数合計・合格率(令和4年12月末)

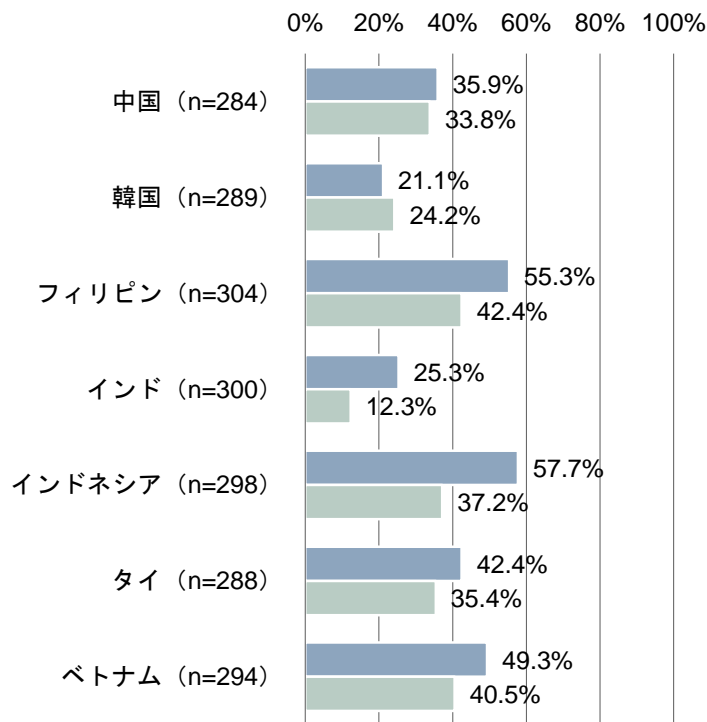


(出所) 出入国在留管理庁「外国人材の受入れ及び共生社会実現に向けた取組」(令和5年2月更新版)をもとに作成
 (注) 他分野との比較の観点から、介護は、介護日本語評価試験の結果は除いている

11) 送出し国側の潜在的な労働者の意識・・・入管庁委託調査結果(1/3)

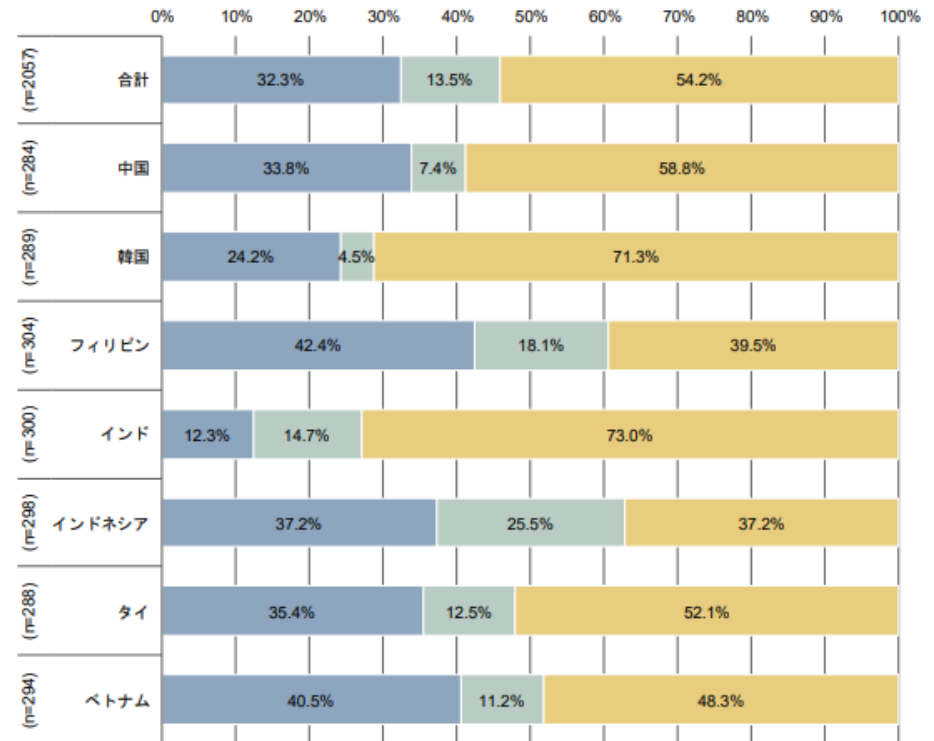
- 出入国在留管理庁の委託調査結果に基づくと、就労先としての日本の位置づけとして、日本を「行きたい国」と考えている割合が最も高いのはインドネシア(57.7%)となっている。一方日本を「行けそうな国」と考えている割合が最も高いのはフィリピン(42.4%)となっている。
- 「行きたい国」「行けそうな国」の関係性を整理すると、インドネシアが「日本に行きたいが、行けそうにない」の割合が25.5%と最も高くなっている。

就労先としての日本の位置づけ



■ 行きたい国としての日本 ■ 行けそうな国としての日本

日本での就労可能性への自己認識(整理)



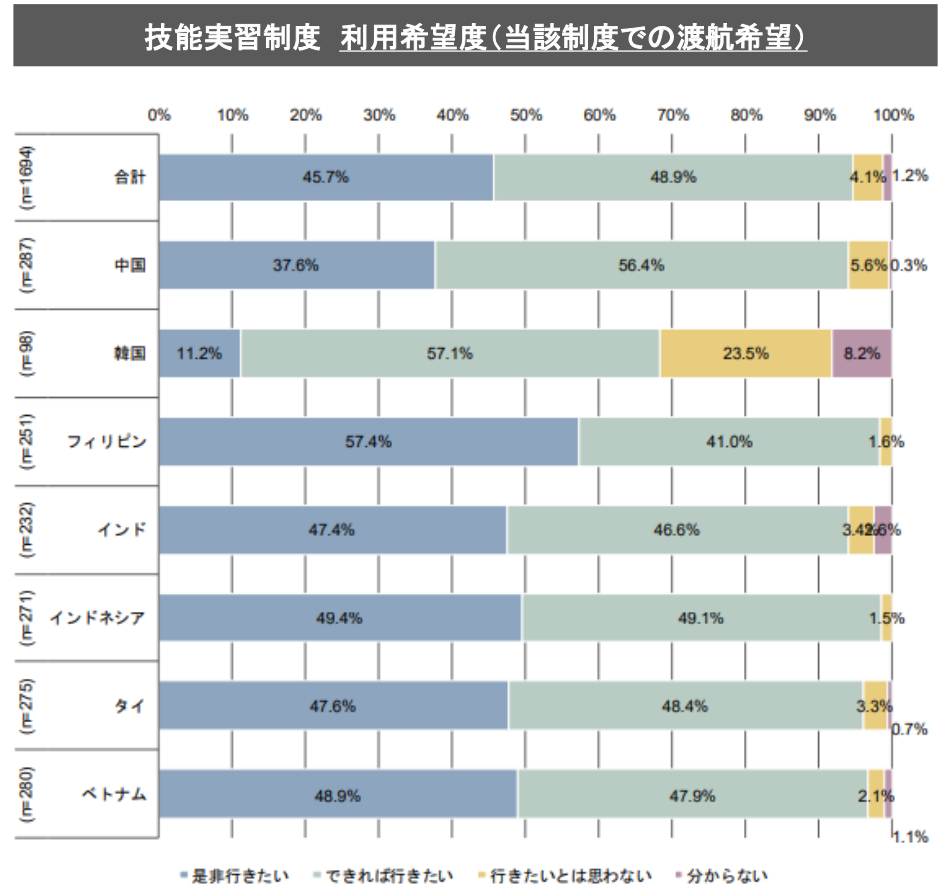
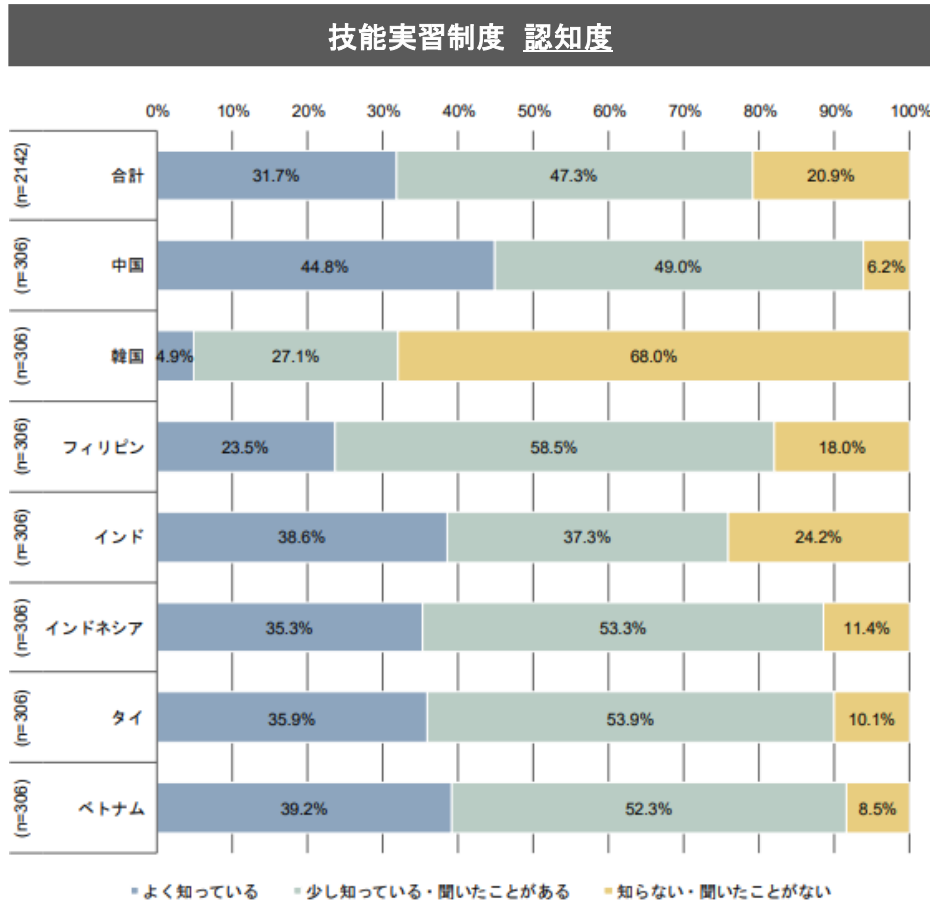
■ 日本に行けそう ■ 日本に行きたいが、行けそうにない ■ 日本に行きたくない

(出所) 出入国在留管理庁委託(2021)「送出し国潜在層向けアンケート調査」

(注) 各国、高卒以上の34歳以下で、海外就労経験または海外就労希望する者300名程度を対象にwebアンケートを実施

11) 送出し国側の潜在的な労働者の意識・・・入管庁委託調査結果(2/3)

- 技能実習制度の認知度として「よく知っている」の割合は、中国(44.8%)、ベトナム(39.2%)、インド(38.6%)の順になっている。
- 技能実習制度を利用して、日本へ渡航を希望する割合として、「是非行きたい」と回答した割合をみると、フィリピン(57.4%)、インドネシア(49.4%)、ベトナム(48.9%)の順になっている。

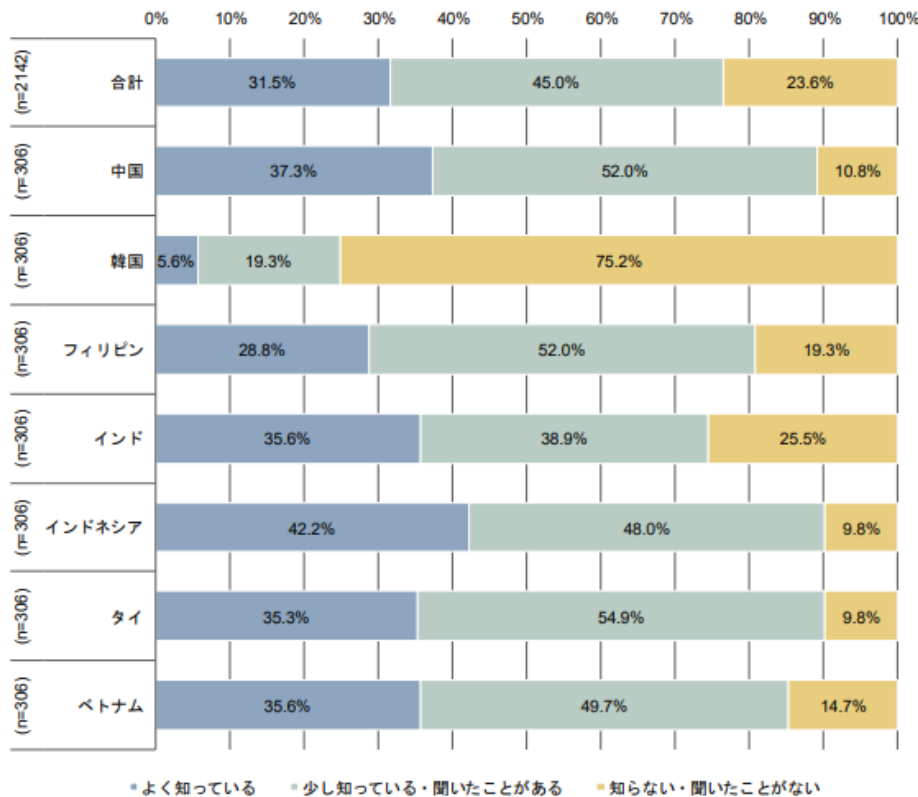


(出所) 出入国在留管理庁委託(2021)「送出国潜在層向けアンケート調査」
 (注) 各国、高卒以上の34歳以下で、海外就労経験または海外就労希望する者300名程度を対象にwebアンケートを実施

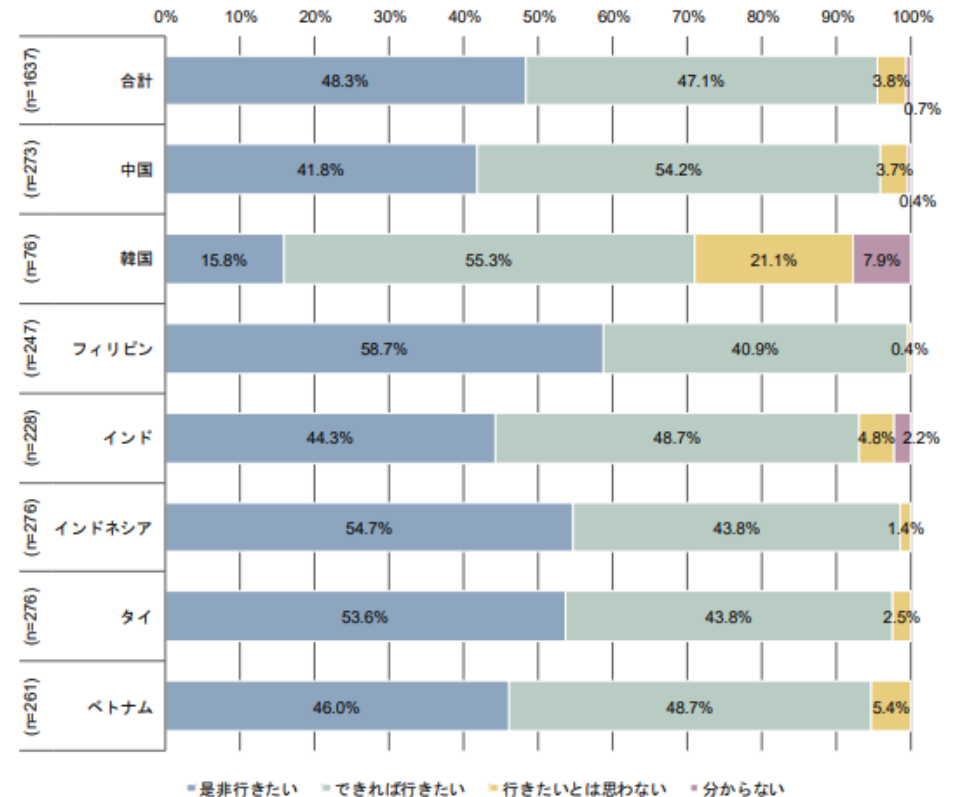
11) 送出し国側の潜在的な労働者の意識・・・入管庁委託調査結果(3/3)

- 特定技能制度の認知度として「よく知っている」の割合は、インドネシア(42.2%)、中国(37.3%)、ベトナム・インド(35.6%)の順になっている。
- 特定技能制度を利用して、日本へ渡航を希望する割合として、「是非行きたい」と回答した割合を見ると、フィリピン(58.7%)、インドネシア(54.7%)、タイ(53.6%)の順になっている。

特定技能制度 認知度



特定技能制度 利用希望度(当該制度での渡航希望)



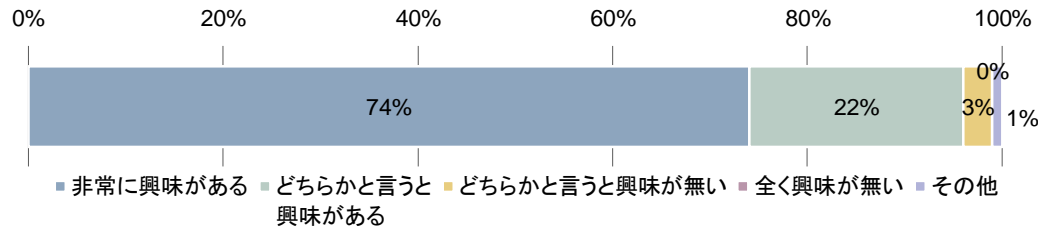
(出所) 出入国在留管理庁委託(2021)「送出国潜在層向けアンケート調査」

(注) 各国、高卒以上の34歳以下で、海外就労経験または海外就労希望する者300名程度を対象にwebアンケートを実施

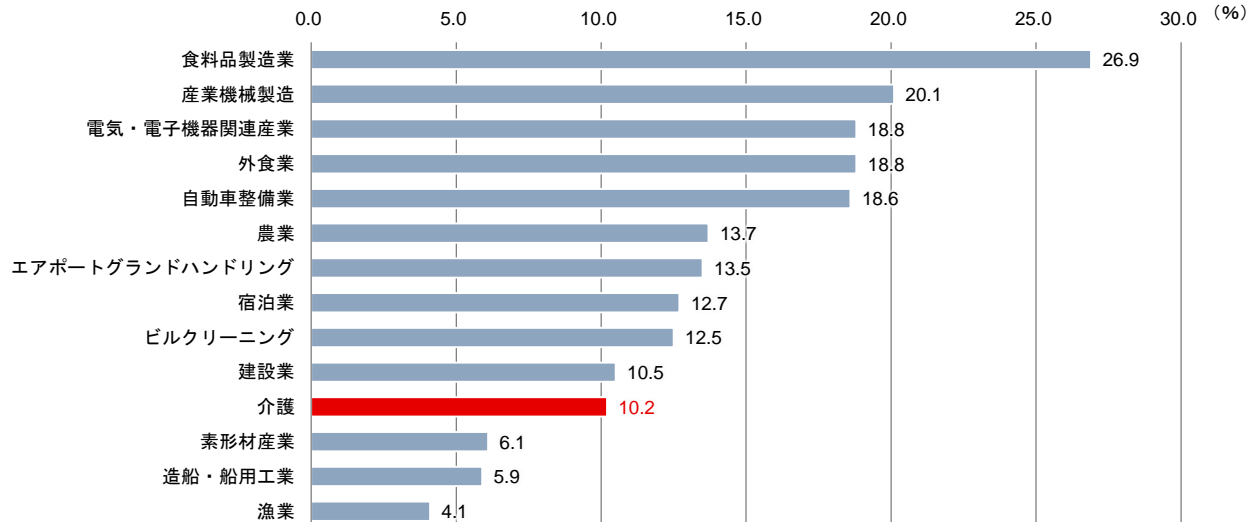
12) 送出し国側の潜在的な労働者の意識・・・民間調査(1/3)

パナソニック総合研究所(2018)「新たな在留制度に関するアジア諸国での意識調査」

あなたは新制度(特定技能)を利用して、日本で働くことに興味がありますか。



日本で働くとすれば、どの産業で働きたいですか。(複数回答)



「調査概要」

調査対象国 インド、インドネシア、フィリピン、ベトナム

調査方法 インターネットを通じたアンケート方式

調査期間 2018年11月5日～18日

調査対象国 パナソニックグループ海外法人や提携機関に人材登録を行っている方(計10万人超)

回答者数 4か国合計で857名
(インド156名、インドネシア461名、
フィリピン117名、ベトナム123名)

集計方法 各国の回答割合を回答者数に応じて平準化し、
全体の割合を計算

「回答者の属性」(4か国加重平均)

年代 20歳未満(1%未満)、20代(56%)、
30代(31%)、40代(11%)、50代以上(2%)

性別 男性(59%)、
女性(40%)、未回答・答えたくない(1%)

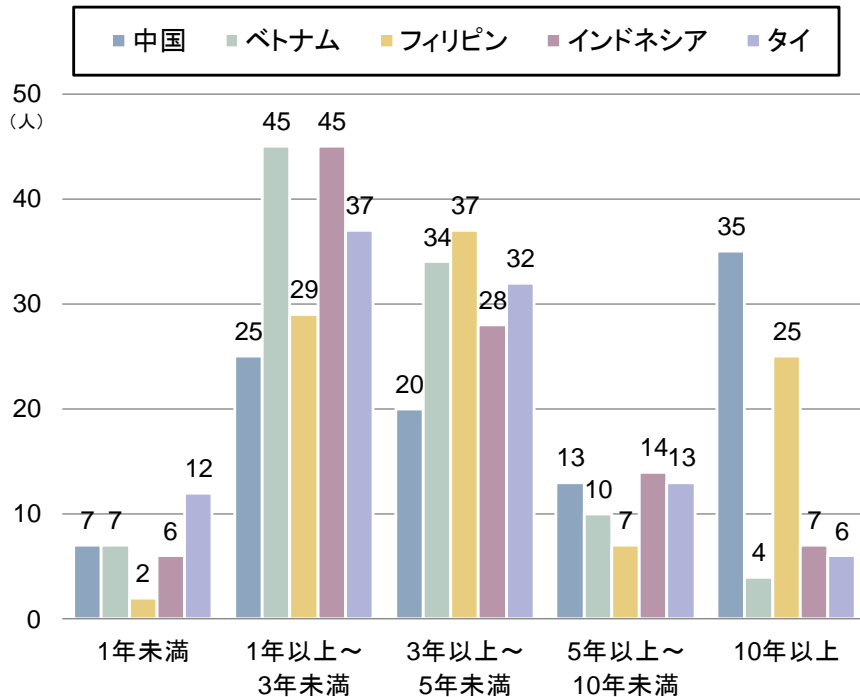
学歴 中学卒(1%未満)、高校卒(23%)、
大学卒(68%)、大学院修士・博士(9%)

日本語力 日本語能力試験N1～N3(31%)、N4(11%)、
N5(4%)、
日本語スコアを持っていないが日本語学習歴あり
(34%)、
日本語スコアを持っておらず学習歴なし(20%)

12) 送出し国側の潜在的な労働者の意識・・・民間調査(2/3)

ディップ総合研究所(2019)「アジア5カ国在住の外国人の日本での就業意向(外国人労働者の就業実態)」(1/2)

日本で働きたい期間



(注)各国100人ずつ、計500人が回答

《調査概要》

調査方法	インターネット調査(楽天インサイト調べ)
調査対象	アジア5カ国(中国・ベトナム・フィリピン・インドネシア・タイ) 新たな在留資格制度「特定技能」の対象国9か国のうち5か国
調査実施時期	2019年5月13日(月) ～2019年5月20日(月)
有効回収数	500サンプル(各国100サンプル)

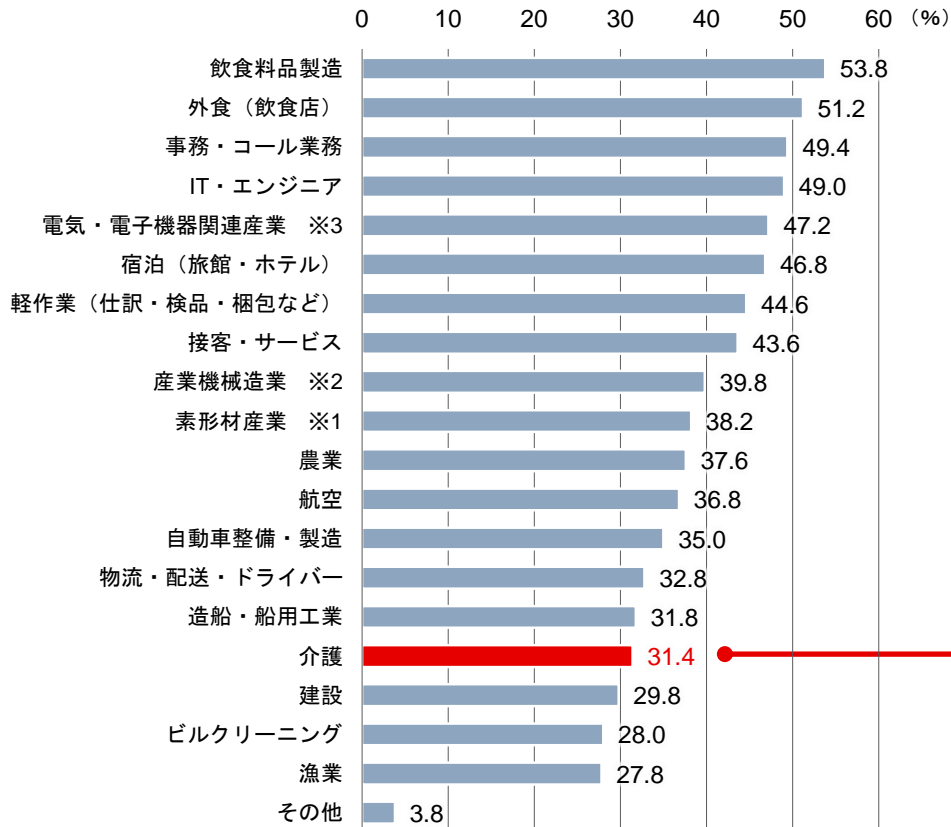
《回答者属性》

対象国	中国、ベトナム、フィリピン、インドネシア、タイ (各サンプル数100)
年代・性別	男性(20代 15.6%、30代 25.0%) 女性(20代 30.8%、30代 28.6%)
最終学歴	中学卒(1.2%)、高校卒(13.6%)、 大学卒(62.2%)、大学院卒・修士(13.4%)、 大学院卒・博士(1.2%)、その他(8.4%)
日本語レベル	日本語能力試験N1(6.0%)N2(7.0%) N3(14.2%)N4(5.6%)N5(2.6%)、 日本語スコアは持っていないが日本語学習歴あり(30.2%)、 日本語スコアは持っておらず学習歴なし(34.4%)

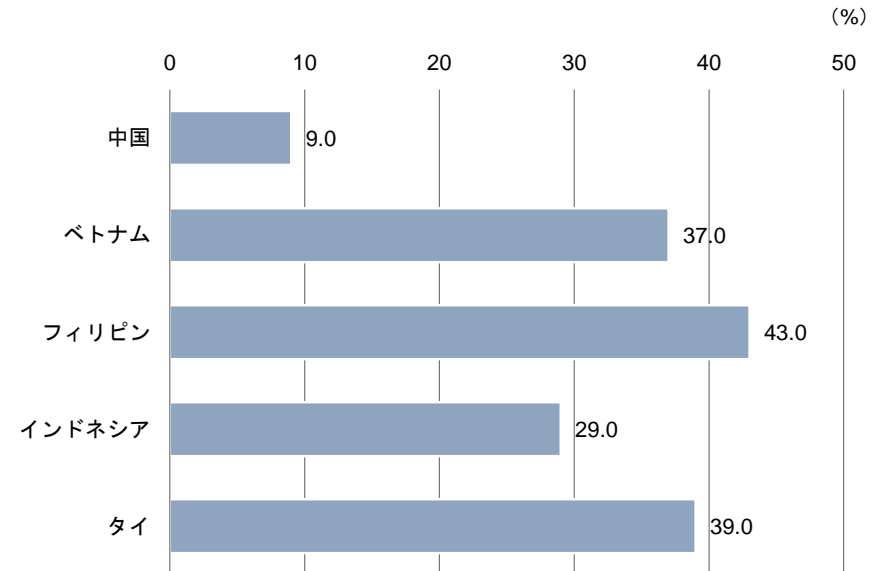
12) 送出し国側の潜在的な労働者の意識・・・民間調査(3/3)

ディップ総合研究所(2019)「アジア5カ国在住の外国人の日本での就業意向(外国人労働者の就業実態)」(2/2)

日本で働く際に希望する職業または業種(複数回答)



介護の国別希望状況(複数回答、各国n=100)



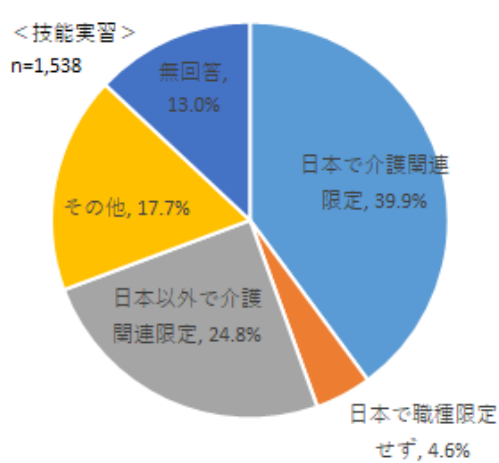
※1 (金属プレス加工など金属などの素材の加工・組立)

※2 (建設機械、農業機械など、工場で使用される機械全般の製造)

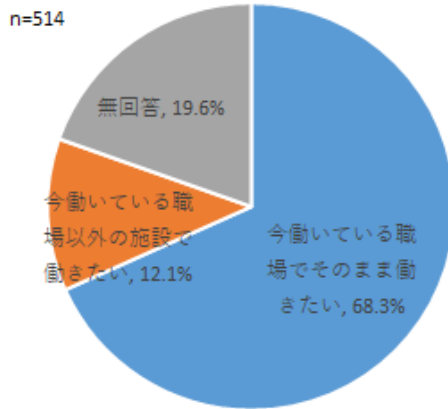
※3 (電気...洗濯機、冷蔵庫、電池・電子...ラジオ、テレビ、携帯電話の製造)

13) 技能実習生・特定技能外国人の就労継続希望

今から5年後の希望

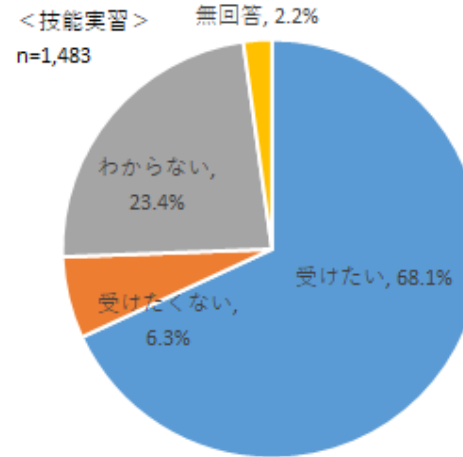


<特定技能>

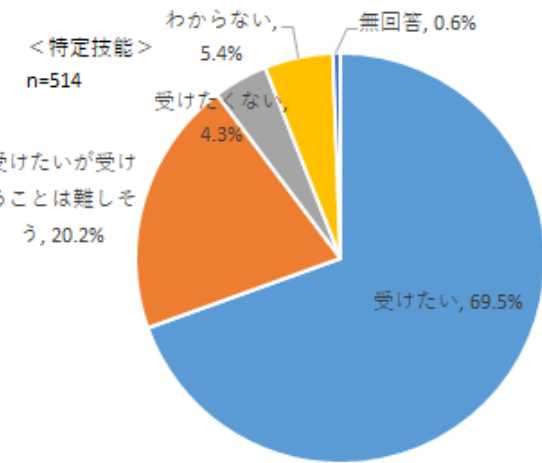


介護福祉士国家資格の受験希望

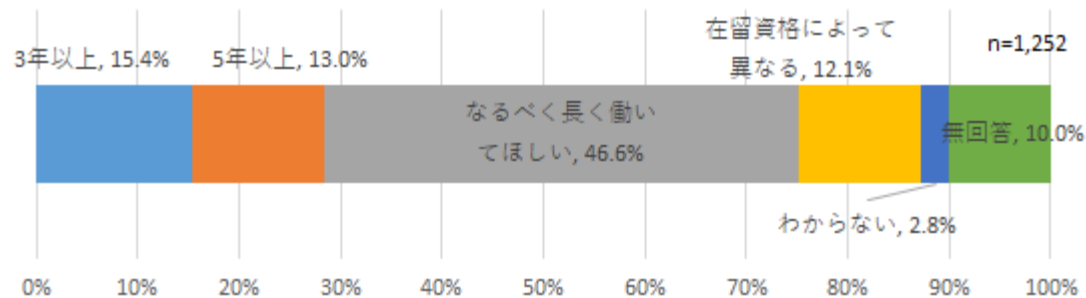
<技能実習>



<特定技能>



介護施設・事業所が外国人介護職員に働いてほしい年数



(技能実習、事業所:出所)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)
 (特定技能:出所)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の推進方策に関する調査研究報告書」公益社団法人国際厚生事業団

2. 外国人介護人材の介護福祉士国家資格取得の現状

1)EPA介護福祉士候補者の滞在期間延長の条件

■ 令和元年度に入国した介護福祉士候補者のうち、次のいずれにも該当する場合に限り、所要の手続き及び審査を経て、就労・研修しながら令和5年度の国家試験合格を目指すこと等を可能とするため、追加的に1年間の滞在を認めることができるものとする。

滞在期間の延長を認めるに当たっての条件

EPAに基づくインドネシア人、フィリピン人及びベトナム人看護師・介護福祉士候補者の滞在期間の延長について(令和3年2月19日閣議決定より)

- ア 追加的な滞在期間における就労・研修は、協定に基づく受入れ機関との雇用契約に基づいて行われること。
- イ 候補者本人から令和5年度の国家試験合格にむけて精励するとの意思が表明されていること。
- ウ 受入れ機関により、令和5年度の国家試験合格を目指すため、候補者の特性に応じた研修改善計画が組織的に作成されていること。
- エ 受入れ機関により、令和5年度の国家試験合格に向けた受入れ体制を確保するとともに、上記計画に基づき適切な研修を実施するとの意思が表明されていること。
- オ 令和4年度の国家試験の得点が一定の水準以上の者であること。

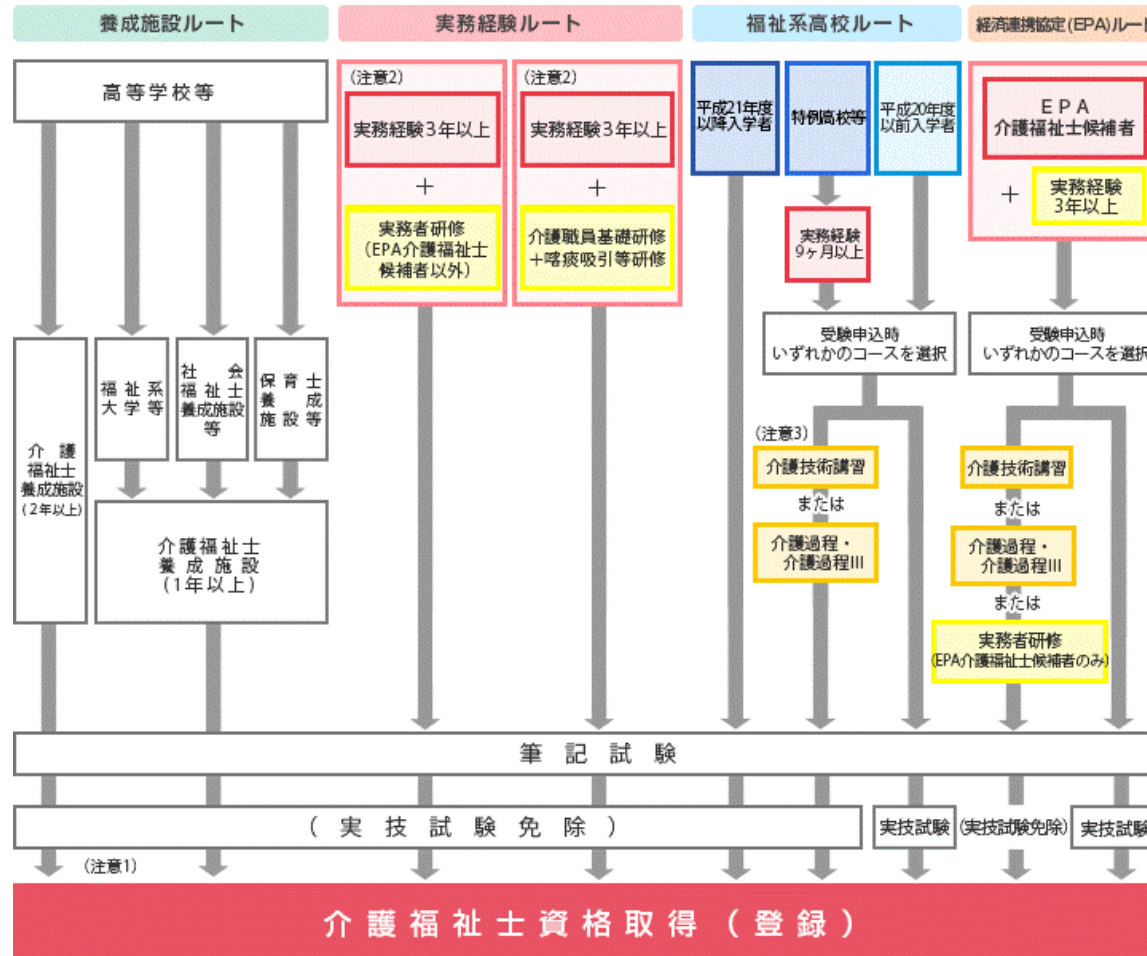
得点基準によるEPA介護福祉士候補者の状況

第35回(R4年度)				
	尼第12陣	比第11陣	越第6陣	合計
国家試験受験者	283人	219人	157人	659人
合格者	191人	126人	152人	469人
不合格	92人	93人	5人	190人
うち、滞在延長基準点以上	88人	93人	5人	186人
(合格者+延長基準以上)／受験者数	98.6%	100%	100%	99.4%

(出所)厚生労働省「経済連携協定(EPA)に基づく外国人看護師・介護福祉士候補者の滞在期間延長の条件となる国家試験の得点基準などを公表します」別添4、別添5
(https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_32212.html) (2023年3月28日アクセス)

2) 介護福祉士国家試験の受験資格(資格取得ルート図)

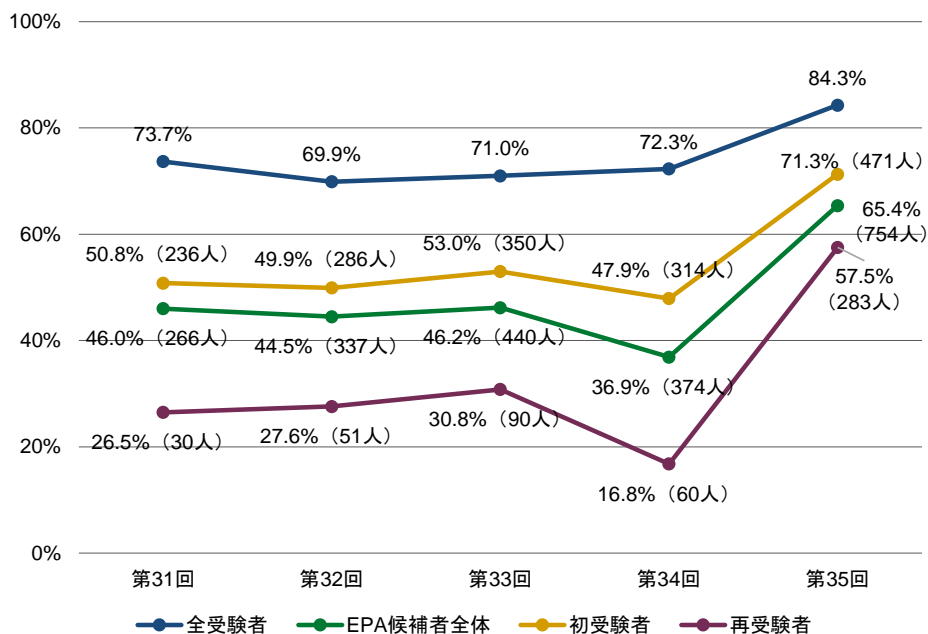
- 介護福祉士国家資格の受験資格には、養成施設ルート、実務経験ルート、福祉系高校ルート、経済連携協定(EPA)ルートがある。
- 技能実習生や特定技能外国人は、実務経験ルートを経る必要がある。



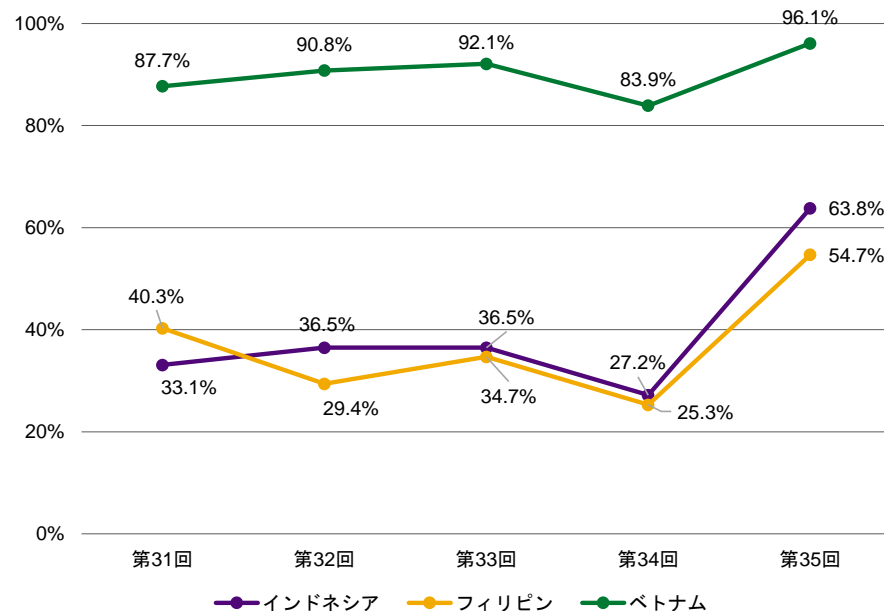
3) 介護福祉士国家試験におけるEPA介護福祉士候補者の試験結果

- 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合格率は65.4%（合格者数754人）だった。
- 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。

全受験者・EPA介護福祉士候補者の合格率



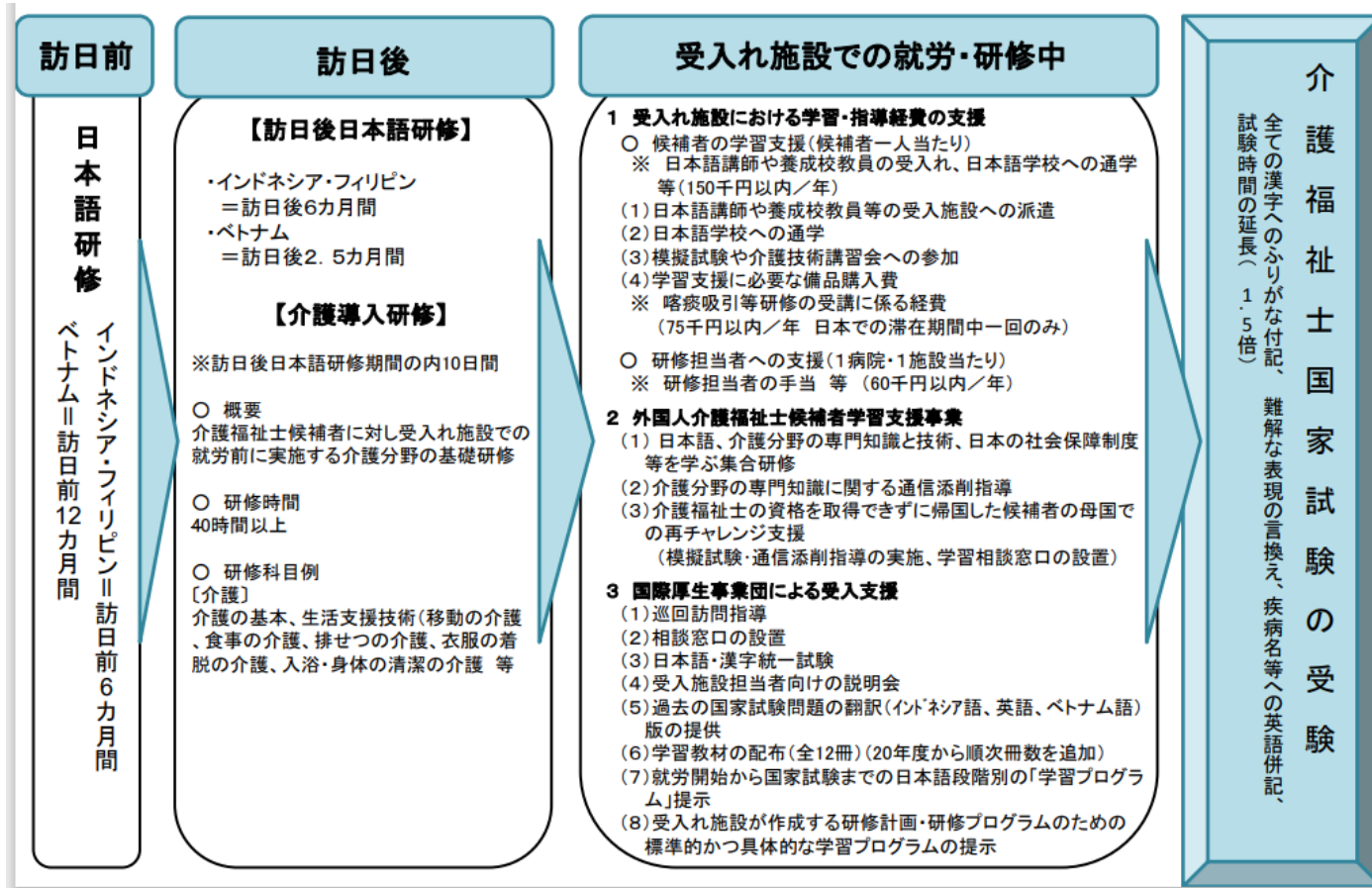
出身国・地域別 EPA介護福祉士候補者の合格率



(出所)
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」別添1、別添2より作成
(https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_32111.html) (2023年3月28日アクセス)

4) 介護福祉士候補者への学習支援及び試験上の配慮

- EPA介護福祉士候補者、EPA介護福祉士候補者以外の外国人の方等で希望した受験者は、試験時間を1.5倍に延長される。
- また、全ての漢字へのふりがな付記、難解な表現の言い換え、疾病名等への英語併記の配慮もなされている。



(出所)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」別添4
(https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_32111.html) (2023年3月28日アクセス)

5) 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)

- 令和3年度に介護福祉士養成施設を卒業した外国人留学生は2,265人。そのうち、介護福祉士国家試験受験者数は2,046人、合格者数は617人だった(合格率30.2%)

	令和3年度 卒業生数	令和3年度 介護福祉士 国家試験受験者数	令和3年度 介護福祉士 国家試験合格者数	令和3年度受験率	令和3年度合格率
卒業生全体	6,717人	6,214人	4,500人	92.5%	72.4%
留学生以外	4,452人	4,168人	3,883人	93.6%	93.2%
留学生	2,265人	2,046人	617人	90.3%	30.2%

※社会福祉士及び介護福祉士法施行令第5条に基づく報告より計上している。

※試験受験後に卒業しなかった者は除く。

(出所)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>) (2023年1月31日アクセス)

6) 外国人留学生の介護福祉士国家試験受験者数・合格者数

- 令和3年3月に介護福祉士養成施設を卒業した外国人留学生は1,471人。
- そのうち、介護福祉士国家試験受験者数は1,353人、合格者数は514人だった(合格率38.0%)。

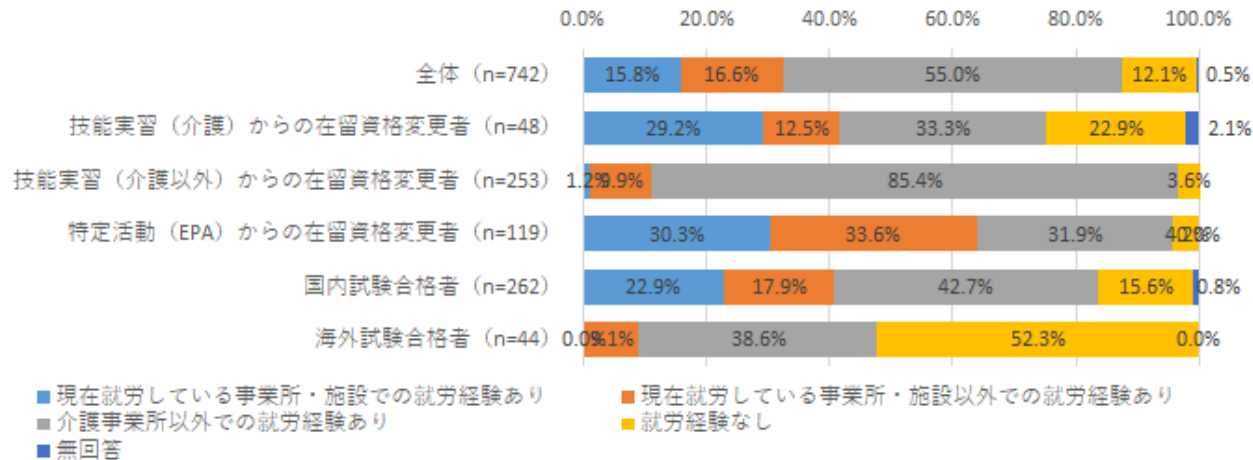
	卒業生数	介護福祉士 国家試験受験者数	介護福祉士 国家試験合格者数	受験率	合格率
卒業生全体	5,561人	5,273人	4,209人	94.8%	79.8%
留学生以外	4,090人	3,920人	3,695人	95.8%	94.3%
留学生	1,471人	1,353人	514人	92.0%	38.0%

(出所)公益社団法人日本介護福祉士養成施設協会「令和3年3月卒業生 進路調査報告」
(<http://kaiyokyo.net/news/4466fd19d5f15a060276a6a08b2750b25f680dd3.pdf>) (2023年2月21日アクセス)

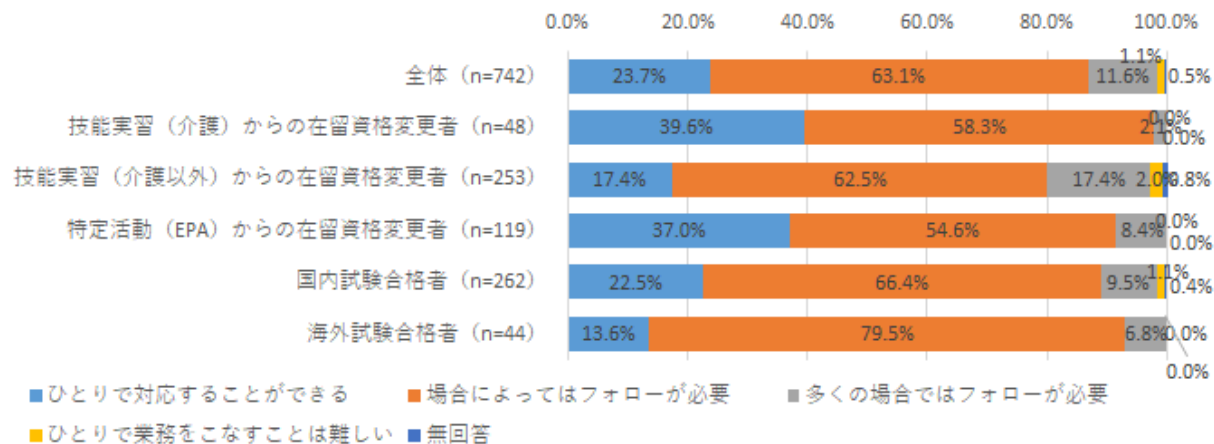
3. 外国人介護人材の学習支援のあり方

1) 特定技能外国人の属性・バックグラウンド

在留資格「特定技能」取得前の日本での就労経験



特定技能外国人の現在の直接介助のスキル



(出所) 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の推進方策に関する調査研究 報告書」公益社団法人国際厚生事業団
 (注)「国内合格者」は技能実習や特定活動からの在留資格変更者を除く。

1) 特定技能外国人の属性・バックグラウンド

在留資格「特定技能」取得方法別 現在の日本語能力

		合計	Q5-1-6 現在の日本語能力					無回答
			N1相当	N2相当	N3相当	N4相当	N5相当	
全体		742 100.0%	26 3.5%	202 27.2%	358 48.2%	137 18.5%	10 1.3%	9 1.2%
Q5-1-3 「特定技能」の取得方法	技能実習(介護)からの在留資格変更	48 100.0%	5 10.4%	15 31.3%	21 43.8%	4 8.3%	1 2.1%	2 4.2%
	技能実習(介護以外)からの在留資格	253 100.0%	9 3.6%	57 22.5%	122 48.2%	54 21.3%	9 3.6%	2 0.8%
	特定活動からの在留資格変更者	119 100.0%	2 1.7%	29 24.4%	72 60.5%	12 10.1%	0 0.0%	4 3.4%
	国内試験合格者	262 100.0%	8 3.1%	87 33.2%	120 45.8%	47 17.9%	0 0.0%	0 0.0%
	海外試験合格者	44 100.0%	1 2.3%	8 18.2%	17 38.6%	18 40.9%	0 0.0%	0 0.0%

(出所) 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の推進方策に関する調査研究 報告書」公益社団法人国際厚生事業団

(注)「国内合格者」は技能実習や特定活動からの在留資格変更者を除く。

1) 特定技能外国人の属性・バックグラウンド

在留資格「特定技能」取得方法別 引継ぎ・申し送りの理解

		合計	Q5-2-2 引継ぎ・申し送りの理解			
			問題なく理解し、行動できている	ゆっくり指示すれば理解し、行動すること	ゆっくり指示しても、ほとんど理解できない	無回答
全体		742 100.0%	209 28.2%	513 69.1%	16 2.2%	4 0.5%
Q5-1-3 「特定技能」の取得方法	技能実習(介護)からの在留資格変更	48 100.0%	16 33.3%	32 66.7%	0 0.0%	0 0.0%
	技能実習(介護以外)からの在留資格変更	253 100.0%	63 24.9%	179 70.8%	10 4.0%	1 0.4%
	特定活動からの在留資格変更者	119 100.0%	44 37.0%	72 60.5%	2 1.7%	1 0.8%
	国内試験合格者	262 100.0%	70 26.7%	187 71.4%	4 1.5%	1 0.4%
	海外試験合格者	44 100.0%	11 25.0%	33 75.0%	0 0.0%	0 0.0%

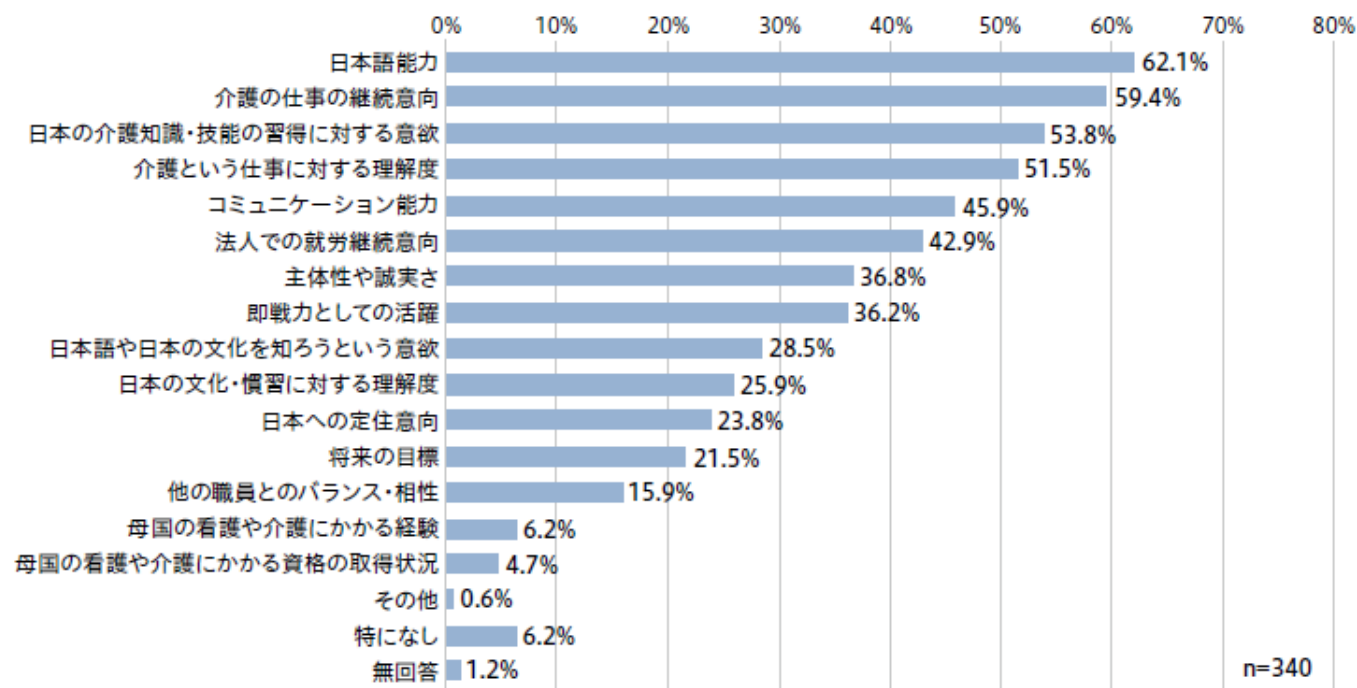
(出所) 令和3年度老人保健健康増進等事業「介護分野における特定技能の推進方策に関する調査研究 報告書」公益社団法人国際厚生事業団

(注)「国内合格者」は技能実習や特定活動からの在留資格変更者を除く。

2) 介護事業者が採用にあたって重視すること

- 介護事業者が「他の在留資格と比べて、特定技能外国人の受入れにあたり、重視していること」は「日本語能力」の割合が高い(62.1%)。
- 一方、「母国の看護や介護に係る経験」(6.2%)、「母国の看護や介護にかかる資格の取得状況」(4.7%)の割合は低い。

他の在留資格と比べて、特定技能外国人の受入れにあたり、重視していること

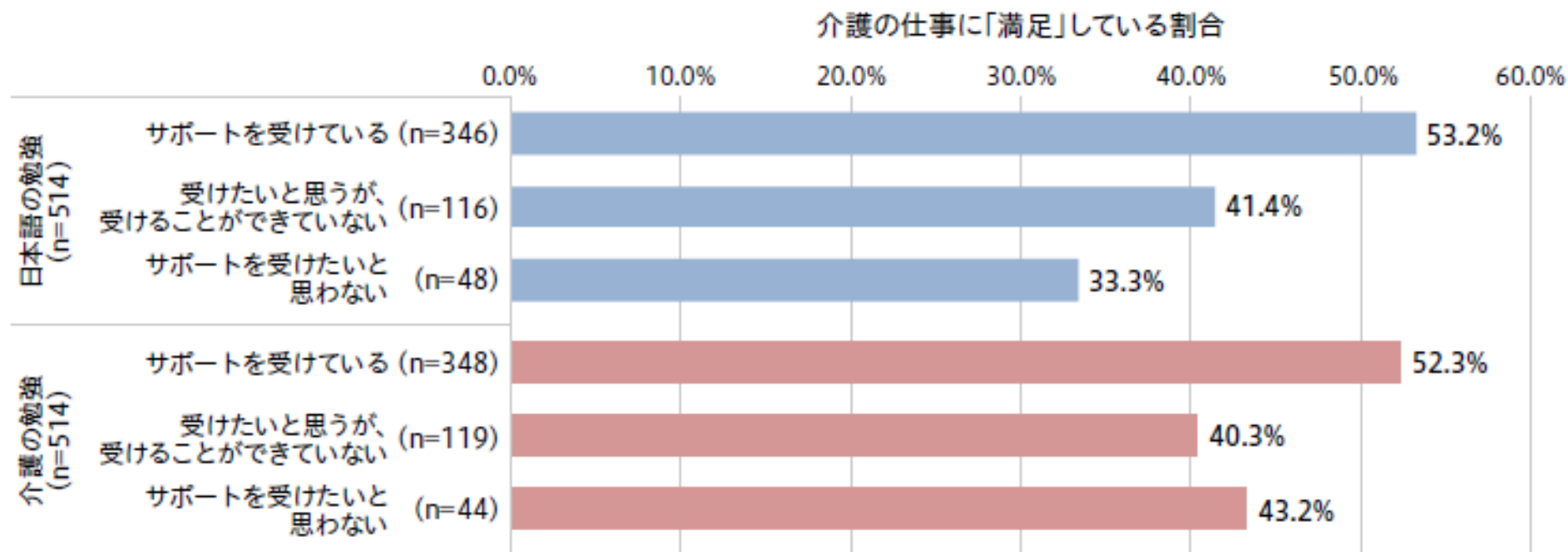


(出所) 令和3年度老人保健健康増進等事業「介護分野における特定技能の推進方策に関する調査研究 報告書」公益社団法人国際厚生事業団

3) 学習サポートと介護の仕事への満足度の関係

- 特定技能外国人のうち、日本語や介護の勉強のサポートを受けているほうが、介護の仕事への満足度が高くなっている。

特定技能外国人に対する勉強のサポートと「介護の仕事」の満足度の関係

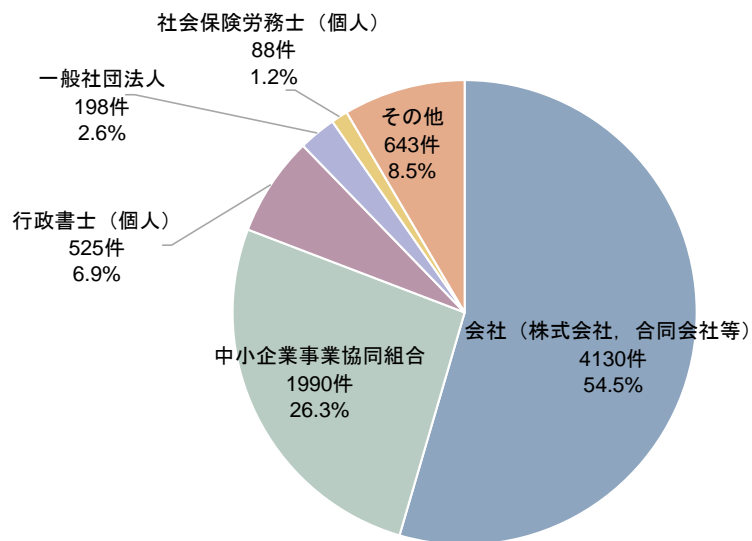


(出所) 令和3年度老人保健健康増進等事業「介護分野における特定技能の推進方策に関する調査研究 報告書」公益社団法人国際厚生事業団

4) 登録支援機関の登録状況

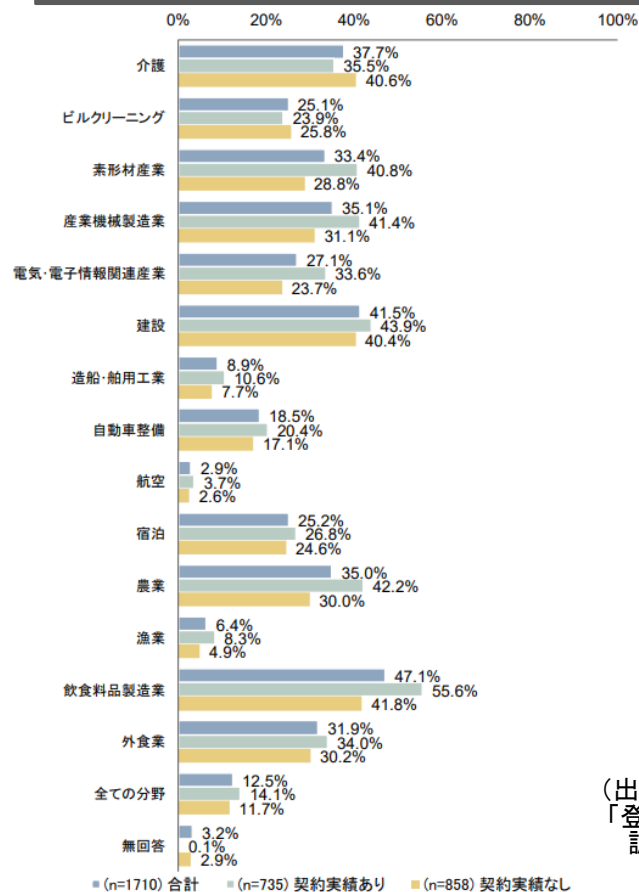
- 登録支援機関は、令和4年9月末時点で、7,574件となっている。属性別の割合をみると、会社（株式会社、合同会社等）が54.5%で最も高い割合になっている。次いで、中小企業事業協働組合が26.3%、行政書士（個人）が6.9%となっている。
- 令和2年度時点の調査であるが、登録支援機関が対応可能な分野でみると、介護は37.7%で、契約実績あり（稼働中）のところは35.5%となっている。

登録支援機関 属性別割合 令和4年9月末時点



（出所）技能実習制度及び特定技能制度の在り方に関する有識者会議 第3回資料2-2をもとに作成（2023/2/15開催）

（参考）対応可能な分野（契約実績別）



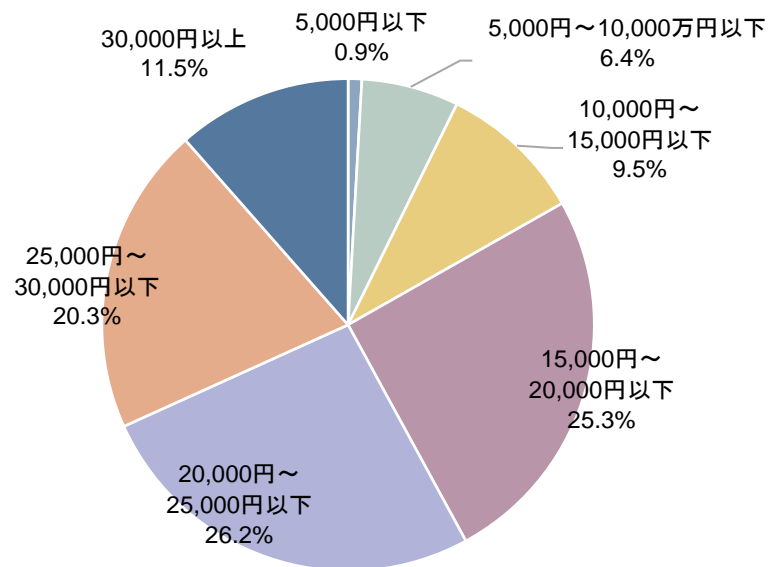
（出所）出入国在留管理庁委託「登録支援機関向けアンケート調査」（令和2年12月実施）

5) 登録支援機関の報酬額

- 出入国在留管理庁の調査に基づくと、登録支援機関への特定技能外国人1人当たりの月々の支援委託料は、割合が高い順に、20,000円～25,000円以下が26.2%、15,000円～20,000円以下が25.3%、25,000円～30,000円以下が20.3%となっている。
- 特定技能外国人1人あたりのマッチング媒体利用に支払った費用は、支払っていないが40.9%と最も高く、次いで、10万円以上30万円未満が26.7%となっている。

登録支援機関の報酬額(1人あたり): 月々の支援委託料

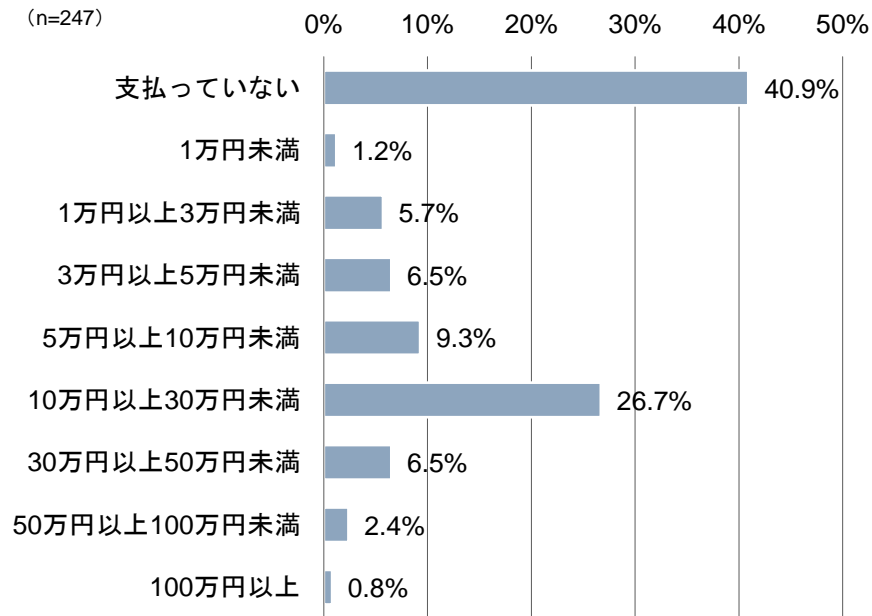
(n=70,404)



(注) 令和4年9月末時点で在留する特定技能外国人を対象に調査

特定技能外国人1人あたりのマッチング媒体利用に支払った費用

(n=247)



(注) 特定技能外国人を受け入れている企業が回答

(出所) 技能実習制度及び特定技能制度の在り方に関する有識者会議 第1回資料3をもとに作成(2022/12/14開催)

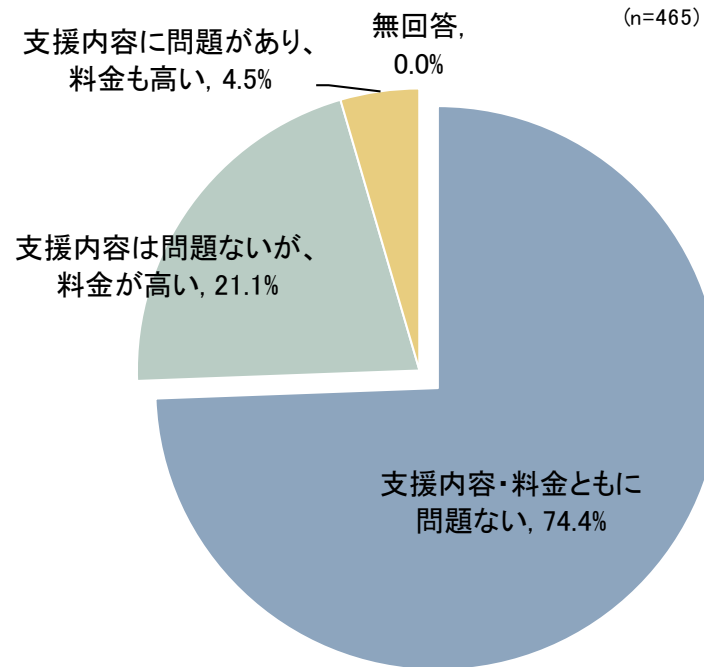
6) 登録支援機関の報酬額(製造業の例)

- 製造業が多くを占める、全国中小企業団体中央会の調査に基づくと、特定技能外国人材1人当たりの支援委託金額は、20,000円～25,000円が最も高い割合になっている。平均金額は、32,432円となっている。
- また、製造業分野の受入れ協議・連絡会構成員向けのアンケートでは、登録支援機関への評価として「支援内容・料金ともに問題無い」が74.4%を占めている。

特定技能外国人材の1人当たり支援委託金額(分野問わず)

	件数	割合
合計	738	100.0%
0円	6	0.8%
20,000円未満	120	16.3%
20,000～25,000円未満	173	23.4%
25,000～30,000円未満	118	16.0%
30,000～35,000円未満	90	12.2%
35,000～40,000円未満	21	2.8%
40,000円以上	55	7.5%
無回答	155	21.0%
平均金額	32,432円	

受入れ機関から利用している登録支援機関への評価



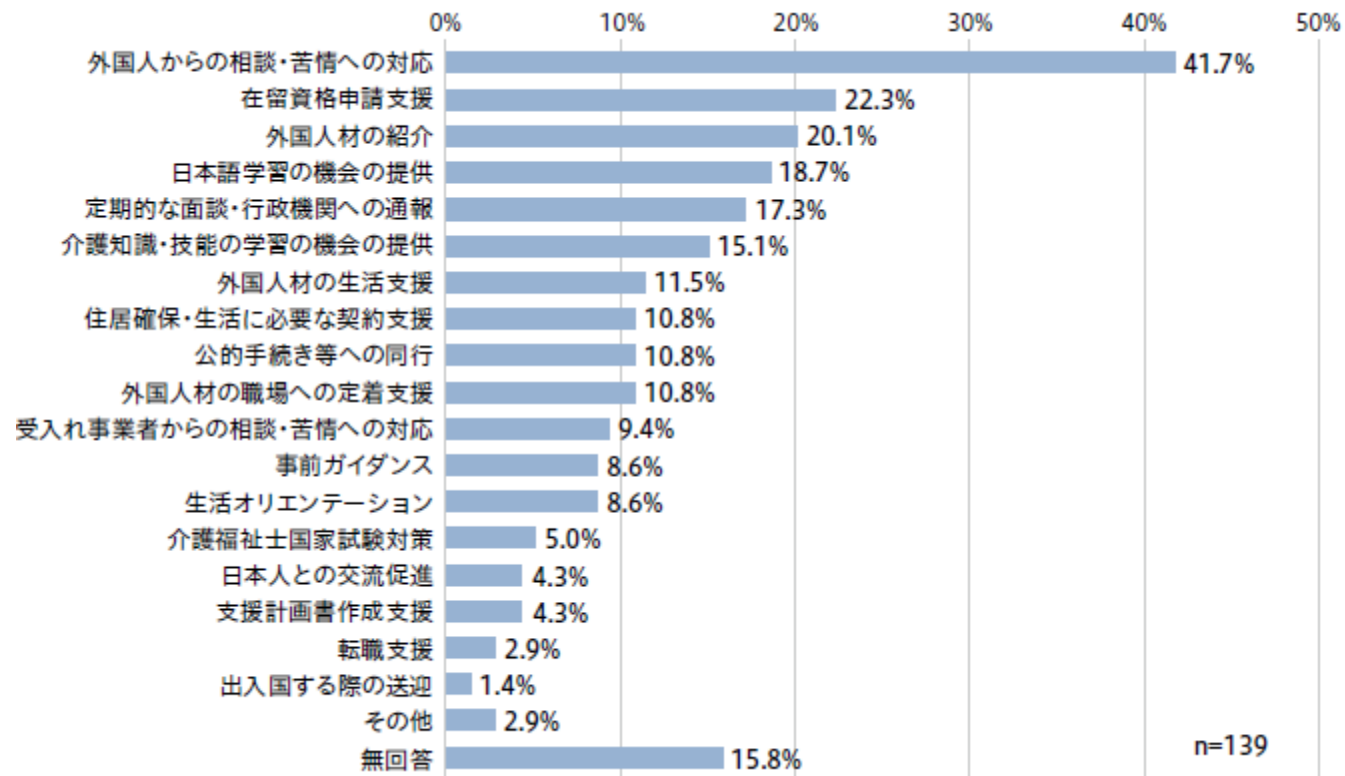
(出所)全国中小企業団体中央会(2021)
「令和2年度外国人技能実習生受入状況調査 集計結果報告書」
(注)2021年1月17日時点で、厚生労働省が許可したすべての監理団体
3,217団体を対象に、2021年2月に調査実施
団体概要HPからは、製造業と中心と考えられる。

(出所)製造業特定技能外国人材受入れ協議・連絡会(2021)「製造業特定技能外国人材受入れ協議・連絡会構成員向けアンケート調査」

7) 登録支援機関の強み

- 介護分野に支援実績のある139登録支援機関が強みとしている内容について、「介護知識・技能の学習の機会の提供」は15.1%、「介護福祉士国家試験対策」は5.0%となっている。

登録支援機関が強みとしている支援内容

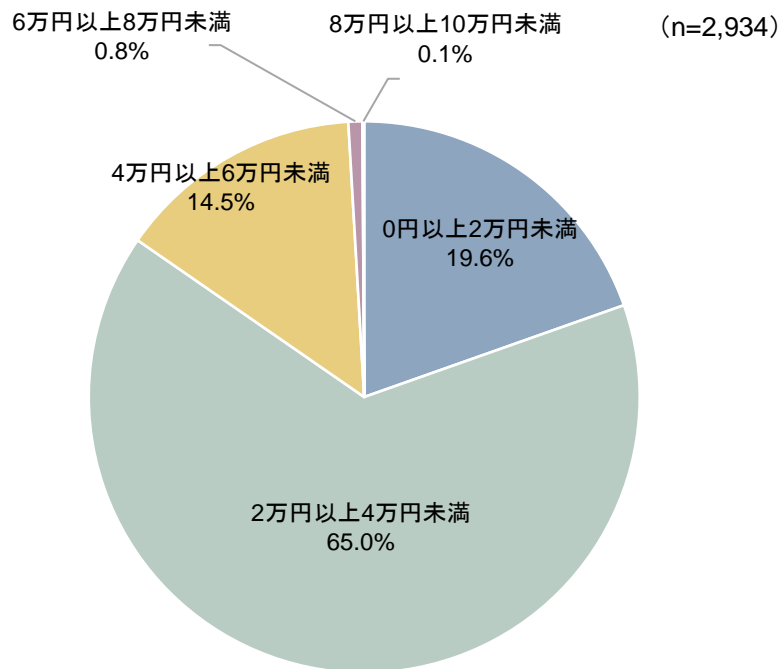


(出所) 令和3年度老人保健健康増進等事業「介護分野における特定技能の推進方策に関する調査研究 報告書」公益社団法人国際厚生事業団

8) 監理団体の監理費

- 外国人技能実習制度では、登録支援機関にあたる機関として監理団体がある。外国人技能実習機構の調査に基づくと、技能実習生1人あたりの月額監理費は、2万円以上4万円未満が65.0%と最も高い割合となっている。
- 平均的な費用については、初期費用が技能実習生1人あたり34万1,402円、技能実習1号から3号になるにかけて月々の監理費は減少する傾向にある

技能実習生の1人あたり月額監理費



(出所) 外国人技能実習機構(2022)「令和2年度における技能実習の状況」
 (注) 実習監理の実績のある2,934監理事業所を対象として集計(監理団体総数は、3,277)

技能実習生1人あたりの監理団体への費用平均値

表1 初期費用・定期費用・不定期費用の平均値 (単位: 円)

初期費用 (一人当たりの徴収額) (n=631)	定期費用(1号) (一人当たりの月額) (n=631)	定期費用(2号) (一人当たりの月額) (n=631)	定期費用(3号) (一人当たりの月額) (n=386)	不定期費用 (一人当たりの徴収額) (n=631)
341,402	30,551	29,096	23,971	154,780

表2 監理費の種類別の平均額 (単位: 円)

	初期費用 (一人当たりの徴収額) (n=631)	定期費用(1号) (一人当たりの月額) (n=631)	定期費用(2号) (一人当たりの月額) (n=631)	定期費用(3号) (一人当たりの月額) (n=386)	不定期費用 (一人当たりの徴収額) (n=631)
I 職業紹介費	88,350	8,467	8,011	6,479	2,259
募集・選抜に要する費用	71,532	1,318	1,105	912	1,648
健康診断費用	9,732	72	35	25	544
送付機関に支払う費用	7,086	7,077	6,871	5,543	67
II 監査指導費	802	14,554	13,742	11,522	272
監査・訪問指導費用	802	14,554	13,742	11,522	272
III 練習費	159,579	614	228	37	4,079
入国前講習に要する費用	26,008	120	62	3	603
入国後講習に要する費用	74,258	399	154	34	1,728
入国後講習における手当	59,313	95	12	0	1,748
IV その他経費	92,671	6,916	7,114	5,934	148,171
来日する際の初回の渡航費	55,893	116	27	5	2,410
一時帰国に係る渡航費	9,288	288	404	158	52,380
帰国のための渡航費	14,307	470	549	608	37,471
その他実習監理費に要する費用	13,183	6,042	6,134	5,163	55,910

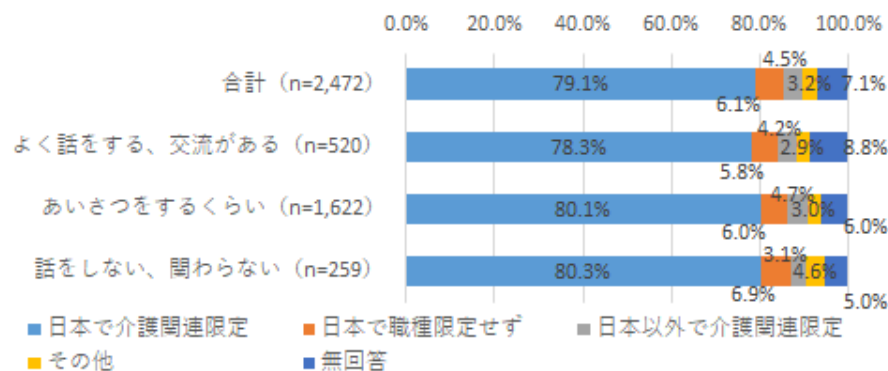
(出所) 外国人技能実習機構(2022)「外国人技能実習機構「監理団体が実習実施者から徴収する管理費等に関するアンケート調査の結果について」から抜粋

9) 外国人介護人材と地域との関わり

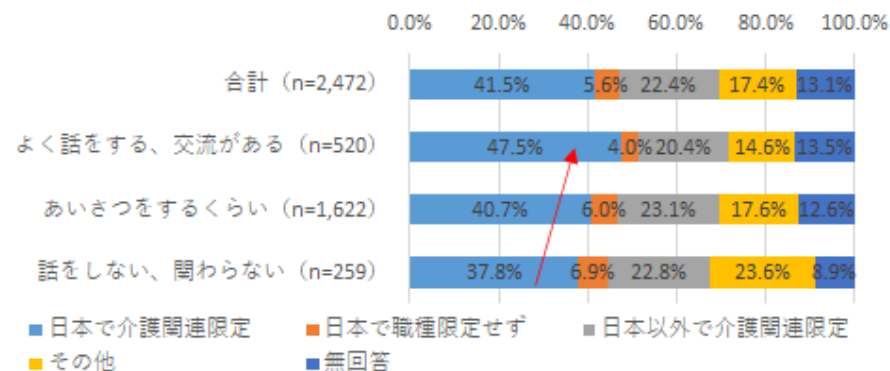
- 地域の日本人住民との交流度合いと将来の希望について1-2年後では明確な相関関係はみられない。
- だが、5年後には、「日本で介護関連に限って就労したい」と考えている割合について、地域の日本人住民と関わっている層ほど、割合が高まる傾向がみられており、地域住民との関わりは中長期的な定着面で効果があることがうかがわれる。

地域の日本人との関わり度合いと将来の希望

1-2年後



5年後



(出所) 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)

社会福祉法人奉優会

1. 社会福祉法人奉優会 概要

- ・ 社会福祉法人奉優会（以下「奉優会」という。）は、1999年の設立当時から、女性の社会的地位の向上と職場の確保の取り組みやソーシャルワークを重視し、数々の自立支援福祉サービスを提供してきた。
- ・ 2019年度より新たに「Action by Glocalization HOUYUKAI」という理念を掲げ、やりたいことで圧倒的な価値を生み出し、「地域の人々が育つことで、生活が革新する」仕組みを世界で発信していきたいという考えで取り組んでいる。
- ・ 女性が働きやすい職場環境づくりに注力し、「くるみんマーク」、「えるぼし」を取得している。また、仕事と介護が両立できる環境づくりにより「トモニマーク」も取得している。
- ・ 従業員数は2,233人（2022年12月1日現在）。年齢別にみると、30代から40代中心だが、60代から80代のシニア層も多い。多様な人材の活躍を現場で受け入れる体制が整っている。

2. 外国人介護人材受入れの取り組み

(1) 奉優会で受け入れている外国人介護人材の概要

- ・ 外国人職員（看護・介護）は243人（2022年10月31日現在）で、年々増加傾向にある。そのうち、EPA介護福祉士候補者が74人、EPA介護福祉士が23人、在留資格「介護」19人、介護福祉養成校の留学生1人、技能実習生46人、特定技能外国人42人、看護師（元EPA等）9人、その他（身分系等）29人と、様々な在留資格の職員が在籍している。出身国・地域別にみると、インドネシアが147人と最も多く、次いでベトナムが45人、タイが24人となっている。
- ・ 技能実習2号修了者のうち、半数が帰国、残り半数が3号もしくは特定技能へ移行している。上記の特定技能42人中、21人が奉優会に在籍し在留資格を移行した（それ以外は転職者、登録支援機関からの紹介による入職）。奉優会では、技能実習2号から特定技能への移行を希望する実習生には面談と試験を実施し、合格者のみが特定技能へ移行することができる。その理由は、技能実習と特定機能では待遇や役割等が異なるため、また、EPA介護福祉士候補者の国家資格不合格者も特定技能として働くため、力量の違いによる不満に繋がらないようにするためである。
- ・ 2021年度までのEPA介護福祉士候補生者の介護福祉士国家試験の合格率は53.0%と全国平均（36.9%）を上回っている。出身国・地域別にみると、ベトナムは100%、インドネシアは43.6%で、今後はインドネシアの合格率を上げていきたいと考えている。
- ・ 外国人介護職員向けの社宅を173件（2022年11月現在）確保している。法人本部の業

務負担削減のため、サブリース会社と契約し、オーナーとの手続きや支払い、部屋のトラブル対応を代行してもらっている。

- ・ 2016年より、80人以上の外国人介護福祉士、外国人看護師の転職希望者の応募があった。彼らが奉優会を知ったきっかけは、既に奉優会で働いている外国人職員からの紹介が多い。彼らが転職を希望する理由は様々だが、より活躍できる職場環境を求めている、生活の便利な場所で暮らしたいなどの理由が多い。
- ・ 外国人介護職員のうち、役職者は8人（介護課長2人、介護主任3人、介護主事3人。介護課長2人は産休、育休中。）彼らは日本人の役職者と変わらないリーダーとしての要素を兼ね備えている。国籍を問わず分け隔てない交流ができるため、日本人の部下を持つという課題もクリアしている。

(2) 受入れのきっかけ・理由

- ・ 奉優会では、2013年よりEPA介護福祉士候補者の受入れを開始したことを皮切りに、多くの外国人介護職員を採用してきた。その理由は決して不足した労働力確保のためではなく、能力があっても仕事やチャンスを与えられない人材が社会的貢献度の高い事業に参画して高い地位に就き、よりよい社会づくりができるように支援していきたいという思いからである。
- ・ 今後は、これから高齢化を迎える諸外国において、奉優会で活躍し、母国へ戻った職員が活躍する場を確保するための介護事業の展開も考えている。

(3) 外国人介護人材が活躍するための取組みや工夫

- ・ 外国人職員が活躍できる職場環境づくりのため、EPA介護福祉候補生受入れ開始当初に、日本の生活で困ったこと、仕事で困ったことを直接ヒアリングし、その内容をもとに仕組みづくりを始めた。
- ・ 外国人職員が活躍するための奉優会の取組みや工夫として、「A. 職場に定着してもらうためのもの／日本人職員との協働のためのもの」、「B. キャリアアップのためのもの」、「C. 日本での生活を支えるためのもの」、「D. 地域社会に早く馴染めるようにするためのもの」の4つの視点がある。

A. 職場に定着してもらうためのもの / 日本人職員との協働のためのもの

- ① 法人・施設の受け入れ体制の強化
- ② ルールの統一と周知(受入側と対象者側)
- ③ 研修・イベントの参加機会を提供

B. キャリアアップのためのもの

- ① 各種研修への参加
- ② 資格取得支援
- ③ 会議への参加
- ④ 後輩の育成

C. 日本での生活を支えるためのもの

- ① 結婚・出産・育児休業
- ② 転居

D. 地域社会に早く馴染めるようにするためのもの

- ① 地域行事への参加

(出典) 社会福祉法人奉優会提供資料

(A-① 法人・施設の受入れ体制の強化)

- ・ 奉優会では SNS を利用してトータルサポートしている。法人本部、受入れ施設、外国人介護職員が SNS で繋がり、タイムリーな情報共有や相談を行っている。また、情報の一元化により、ルールの一貫や事例の水平展開にも役立っている。
- ・ EPA 介護福祉士候補者には、日本語教育責任者、介護業務教育責任者、生活環境責任者でサポートする。これを技能実習生などのサポート体制に応用することもできる。
- ・ 各施設・事業所での受入れ体制として、ハード面では ICT を積極的に活用し、インカムの導入による不安解消、iPad やパソコンを用いた記録の作成、翻訳機等による多言語対応、お祈りのための部屋の確保等を行っている。業務面では、ルールの一貫や用語や帳票類の見直しなどを行っている。
- ・ 最近では、同じフロアで様々な在留資格で働く職員がいるため、それぞれの在留資格の目的や待遇や条件の違いを施設職員に伝え、周知している。外国人職員が働きやすい体制づくりをすることにより、入職直後や介護業務経験の浅い日本人の働きやすさにも繋がり、さらには多様な働き方ができる職場環境も整っている。

(A-② ルールの統一と周知)

- ・ 奉優会では規程やマニュアルなどの法人内ルールを作成し、定期的に外国人職員受入れ施設プロジェクト(受入れ施設PJ)で周知をしている。そのため、外国人職員は、奉優会のどこで働いても同じルールで働くことができる。また、受入れ施設では、担当者が入れ替わっても、マニュアルを見ながら変わらぬ対応ができるため、本部への質問も減っている。
- ・ 最近では、法人職員が利用しているグループウェアにチャットボット機能を追加し、そちらでもタイムリーに Q&A が見られるようになっていて、受入れ施設での困りごとが早期に解決できるような仕組みづくりが進んでいる。
- ・ 奉優会の外国人職員受入れのルールとして、外国人職員も日本人職員と同等の待遇である。基本的には特別扱いはしないが、外国人の文化や習慣の違い等を理解し、支援体制を整えて共に働く。お互いに歩み寄りながら配慮した職場環境を構築している。

(B キャリアアップのためのもの)

- ・ 奉優会で働く外国人職員がやりがいを持って働き、キャリアアップできるよう、各種研修、委員会への参加や、後輩へのメンターの役割を与えるなどの機会を提供している。
- ・ 入職時には母国語で採用時の研修を実施し、奉優会で働くための基本的な方針や知識を伝えている。その他、個々人のスキルや希望に合わせて様々な研修を受講できるようにしている。
- ・ 介護福祉士国家試験受験に関しては、受験資格を得るための介護福祉士実務者研修の受講費用の助成、法人開催の介護福祉士国家試験対策講座の受講奨励等を行っている。
- ・ 今年度の新たな試みとして、「⑦暮らしとマナー講習」を開催することにした。日本の賃貸ルールや部屋の管理の仕方(例:エアコンフィルターの清掃・換気)、病院や役所等の公共施設の利用方法など、日常生活に密接していながら、外国人職員には敷居の高いものをテーマに講習会を開催する。

- また、日本語能力検定試験対応研修に関して、法人職員が日本語講師の資格を取得し、こまめに開催できるようにした。

～外国籍職員参加研修 一覧～

研修名	対象者	目的	受講人数など	回数	その他
①EPA採用時研修	EPA介護福祉士候補生	奉優会で働くルール(就業規則)を理解 奉優会EPAのルールの理解 日本の生活ルールとマナーの理解	48名	入籍毎	・個別に実施 ・先輩職員が通訳 ・対面形式
②EPA初任者日本語研修	EPA介護福祉士候補生	着任直後の導入日本語研修	33名	入籍毎	・外部講師で開催 ・オンライン形式
③日本語研修	技能実習生・特定技能 全員対象で希望制	日本語力の向上 N1クラス、N2クラス、N3クラス	49名	必要時	・対面とオンライン形式
④日本語能力検定受験対策講座	技能実習生・特定技能 入籍直後の技能生	日本語能力検定合格 N2クラス、N3クラス	N3クラス5名 N2クラス12名	随時	・N3過去問でクラス分け ・オンライン形式
⑤介護の日本語講座 New!	在籍資格問わず	場面から学ぶ介護の日本語を学ぶ	5シリーズを各3回 100名以内	随時	・オンライン形式
⑥介護福祉士国家試験対策講座	在籍資格問わず	介護福祉士国家試験受験に向けた研修	2名(過去実績)	全5回	・オンライン形式 ・国難問わず
⑦暮らしとマナー講習 New!	在籍資格問わず	生活ルール(住まいの清潔や音やゴミ) 公共施設の利用方法(病院や役所)	100名以内	全1回	・オンライン形式
⑧感染症研修	実務者研修修了者	介護技術領域の拡大	各施設で	随時	・国難問わず
⑨採用時研修	正職員へ昇格者 中途採用者	就業規則、人事制度、ISO、ビジネスマナー 社内ネットワーク、経費精算方法 など		毎月	・オンライン形式
⑩新任管理職研修	課長昇進者	労働契約、労働基準法、売上経費計上業務、 著作権、指定申請届出 など		年2回	・国難問わず ・オンライン形式
⑪現任管理職研修	課長以上	各種法律、法改正、ハラスメント、社会情 社関連などの習得		年2回	・国難問わず ・対面形式
⑫リーダー研修(選抜制)	管理職候補者	普遍的なビジネスを修得	1名(過去実績)	年1回 (全5回)	・国難問わず ・対面形式
⑬施設長研修(選抜制)	施設長候補者	施設長として施設運営全般を学ぶ		年1回 (全5回)	・外部研修 ・連携と対面スクーリング

※ EPA候補生はJicwels主催の日本語・受験対策研修、各配属施設で専門講師に依頼した日本語・受験対策研修
※ その他配属先の初任者研修、各種専門研修、各自で実務者研修 など

(出典) 社会福祉法人奉優会提供資料

(C. 日本での生活を支えるためのもの)

(D. 地域社会に早く馴染めるようにするためのもの)

- 奉優会で外国人職員働き始めて 10 年余りが過ぎ、家族を持つ職員が増えてきたため、最近では家族を支える取組みが必要になってきた。親代わりとして結婚式に出席、出産後の各種届け出の支援、産休育休後の復帰に向けた研修への参加促進、転居サポート、住宅ローンの組み方の相談など。マイカーやマイホームの購入など、日本での生活を定着させようとしている職員もいるため、法人としてもサポートしていかねばいけないと考えている。
- また、日本の社会や地域に早くなじめるよう、様々なイベントへの参加も促している。

(4) 今後の課題

- ・ 今後の課題として、大きく分けて5つの課題と対策を考えている。
- ・ また、今後の目標として、外国人職員の人数が増え、勤続年数の長い職員も増えてくることにより、様々な内部環境の変化がある。それらを踏まえ、①多くの外国人介護福祉士リーダーを育成していきたい、②ファミリーの支援をしていきたい、③帰国後の支援と事業展開をしていきたいと考えている。

外国人介護職員の今後の課題	対策
① 介護福祉士合格後に燃え尽きてしまう <ul style="list-style-type: none"> ・ 介護福祉士合格が目標だった外国人介護福祉士の次の目標を見つける ・ 広い視野をもち帰属意識をもって働けるように育成する→キャリア形成モデル職員を分析 ・ 仕事の領域や難易度をあげて常に学べるようにする→お局様の防止 	ゼネラリスト教育 <ul style="list-style-type: none"> ・ 組織の仕組みを理解する ・ ISOで品質維持の知識習得 ・ 普遍的なビジネス知識習得 介護福祉士の立場の確立 <ul style="list-style-type: none"> ・ 国境を超えたポジションの確立 新たな資格取得支援 <ul style="list-style-type: none"> ・ CMA、NS、社会福祉士取得支援
② 人数増により同国人で固まってしまう <ul style="list-style-type: none"> ・ 母国語を多く使うようになり日本語力が向上しない 	環境やハード面の工夫 <ul style="list-style-type: none"> ・ ジョブローテーション ・ フロアやシフトの調整
③ 労働条件の違う介護ビザ保有職員が同フロアで勤務する 【特定活動ビザ、介護ビザ、技能実習生ビザ、特定技能ビザ】 <ul style="list-style-type: none"> ・ 4種類の介護ビザ保持者が同フロアで働く→労働条件や制限の違いで支援方法が違ってくる ・ 労働条件の違いや支援の有無に不公平感や不満が発生してしまう 	在留資格要件理解の徹底 <ul style="list-style-type: none"> ・ 本人達への説明 ・ 職員への説明 ・ ご家族への説明 ・ 介護福祉士を目的すきっかけ作り
④ 技能実習生や特定技能生への介護福祉士受験支援 <ul style="list-style-type: none"> ・ 意欲と能力の高い技能実習生や特定技能生が介護福祉士を目指すようになる ・ 日本語力の向上が必要になる ・ 実務者研修費用が高額。 ・ 受講日が多いため休みの取得も課題。 	受験勉強の支援 <ul style="list-style-type: none"> ・ 国家試験勉強の導き ・ テキストや問題集の紹介や提供 ・ 勉強会開催 ・ 実務者研修への参加促し ・ 助成金案内と支給(上限5万円) ・ 研修参加費用の支援や船経調整 日本語教師配置 <ul style="list-style-type: none"> ・ レベル別や対象者別のサポート
⑤ 厚生年金脱退一時金の退職(帰国)問題 <ul style="list-style-type: none"> ・ 5年を目途に一時金が限度額となるため退職帰国の希望がでる可能性がある 	人員配置の工夫 <ul style="list-style-type: none"> ・ 帰国を見込んだ人員配置 ・ 年金と法人ルールの理解、説明

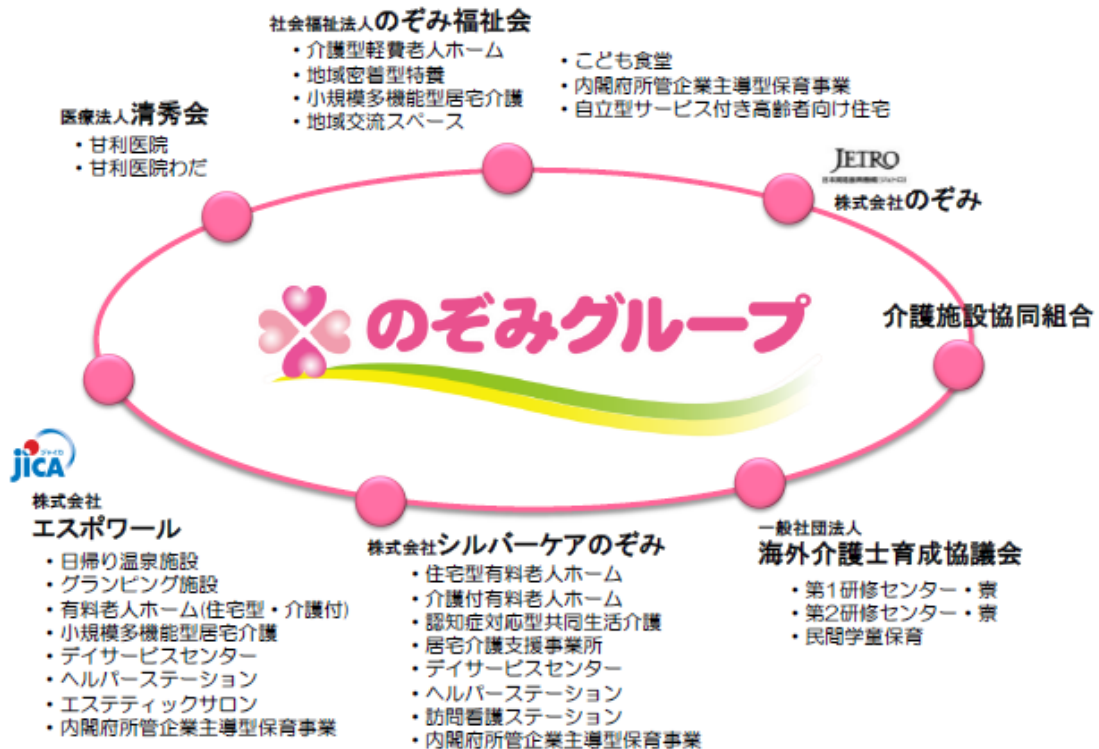
(出典) 社会福祉法人奉優会提供資料

以上

のぞみグループ

1. のぞみグループ 概要

- ・ のぞみグループ（長野県小諸市）は、1990年に設立された医療と介護を中心としたグループである。医療法人清秀会（1990年設立）、社会福祉法人のぞみ福祉会（2006年設立）などから構成されている。



(出典) のぞみグループ提供資料

- ・ 外国人材の受入れについては、2012年、東南アジアで初めての日本語と日本のケアを必須カリキュラムにした介護学校をバンコクに開校したことを皮切りに「海外介護士育成事業」を開始した。2014年5月には「一般社団法人海外介護士育成協議会」、2015年1月には監理団体である「介護施設協同組合」を設立した。
- ・ 海外介護士育成協議会は、2018年3月、介護技能実習生に対する介護員養成研修（介護職員初任者研修課程）事業者の指定を受けた。現在、同協議会では、全国の監理団体の教育を行っている。
- ・ 介護施設協同組合は、2017年12月、新設の介護専門の監理団体として日本で初めて許可されている。また、2021年8月には「優良な監理団体」の認定を受けている。
- ・ これまでの介護分野の技能実習生の受入れ実績（2023年3月31日現在）は、入国済み

368人（インドネシア233人、ベトナム74人、フィリピン18人、ミャンマー43人）、今後の入国予定86人（ベトナム3人、ミャンマー58人）となっている。介護施設協同組合が関わる73法人のうち、67法人で技能実習生を受入れ済みとなっている（面接済みを含む）。

2. 介護技能実習生の介護福祉士国家資格取得への取組み

- ・ のぞみグループでは、入国前の介護導入教育「Nozomi Method」及び入国後の集団講習における正式な介護職員初任者研修の展開により、入国前（現地）から入国後まで一貫した技能実習生の教育を実施している。Nozomi Methodの展開は、JETRO2021年度、2022年度、2023年度と「新輸出大国コンソーシアム」専門家による海外展開支援にも採択されている。
- ・ 介護施設協同組合では、一般監理事業を行う介護職種の優良な監理団体として介護分野の技能実習生が介護福祉士を目指す「ゴールデンルート」（技能実習2号修了→技能実習3号あるいは特定技能へ移行、介護福祉士実務者研修受講→介護福祉士国家試験合格）の実践を図っている。2022年には、介護分野の技能実習生から初めて介護福祉士国家試験の合格者を輩出し、2023年には6名を輩出した。

3. 外国人介護人材受入れの取組み

(1) 入国前の介護導入研修（Nozomi Method）

- ・ 入国前には、のぞみグループが作成した『外国人のための やさしく学べる介護のことば』（中央法規出版、2017年10月）を用いて介護の日本語を学ぶとともに、介護福祉士国家資格を持つ日本人介護教師が、オリジナルデジタル教材を使用して日本語で介護の導入講習を行う。

(2) 入国後の集団講習

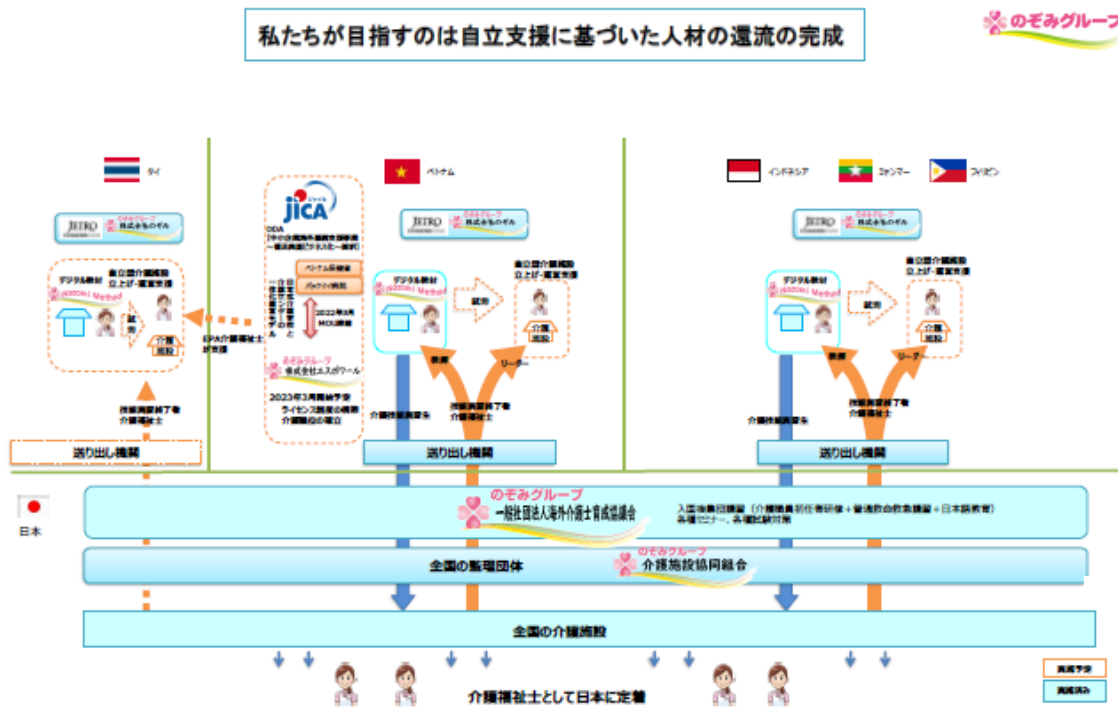
- ・ 入国後には、日本語学習及び法定研修に加えて、のぞみグループが作成した『外国人のための やさしく学べる介護の知識・技術』（中央法規出版、2017年10月）を用いて学び、介護職員初任者研修を受講する。また、普通救命救急講習も受講した上で、実習施設へ配属される。

(3) 配属後の教育支援

- ・ 実習施設への配属後は、勤務をしながら介護福祉士受験に向けての学習ができるようオンラインを使用しサポートをする「介護福祉士受験対策プログラム」や、「短期集中直前講習」も実施している。目標を明確にし、ステップアップの状況が、実習生本人及び施設に分かりやすいよう工夫している。

3. 今後の展開

- 技能実習生等の外国人材が、入校前に Nozomi Method で学び、日本で介護福祉士として定着、あるいは母国で介護施設のリーダーや介護分野の教師として活躍する「介護人材の還流」の完成を目指す。



(出典) のぞみグループ提供資料

以上

ウェルグループ

1. ウェルグループ 概要

- ・ ウェルグループ（奈良県大和郡山市）は、医療・介護・健康福祉事業、海外・教育・人材事業、IT ソリューション・コンサル事業を柱にして多角的な事業展開を行っている。医療法人悠明会、社会福祉法人嘉耶の会などの計 17 法人から構成されている。



(出典) ウェルグループ提供資料

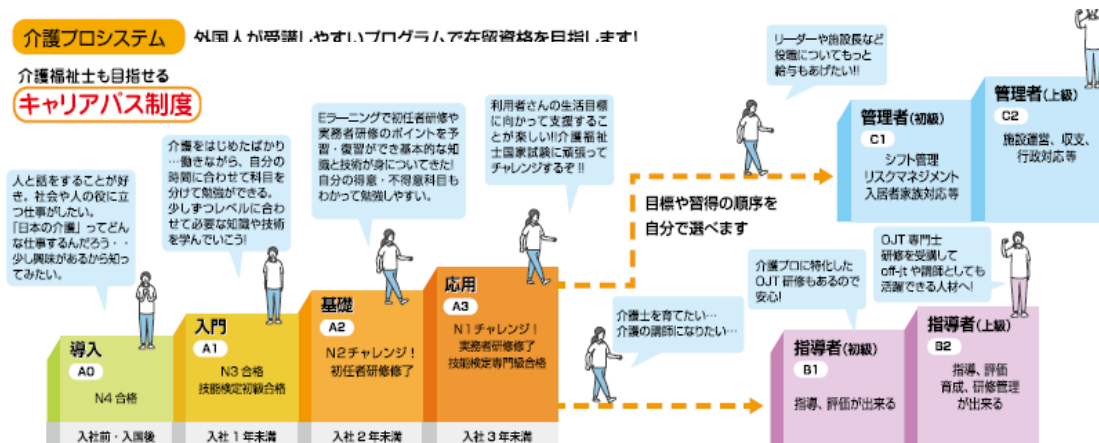
- ・ 外国人材受入れについては、2016 年 8 月、質の高い介護サービスを持続的に提供し続けるため、協同組合ウェル国際技能協力センターにて外国人技能実習生受入れ事業を開始した。翌 2017 年 4 月には、国内及びベトナムでの教育経験を持つ有識者を学院長に招き、ウェル日本語学院を開設した。
- ・ 大阪、奈良、兵庫、三重にグループの研修センターを有し、技能実習生入国後講習、外国人向け技能検定対策等を実施している。また、海外（ベトナム、中国、インド）に教育施設（トレーニングセンター）を設け、日本語や日本文化、介護の知識等を教えている。
- ・ 2018 年 7 月、一般社団法人全国メディケア事業協議会（大阪市生野区）を発足。ウェルグループ代表が同協議会の代表理事を務める。同協議会の主な事業内容は、外国人材の教育訓練事業、マッチングサービス・派遣偉業、IT システム・サービス事業、海外事業である。
- ・ ウェルグループでの外国人材受入れ実績（2022 年 9 月現在）は、在留資格別にみると、技能実習 70 人、特定技能 15 人、介護 3 人、留学 40 人、その他身分系 10 人、計 138 人となっている。出身国・地域別にみると、ベトナムが 95 人と最も多く、次いで中国 20 人、フィリピン 10 人、インド 6 人、インドネシア 6 人、ネパール 1 人である。この中には、ユニットリーダーの役職を務める者もいる。

- また、協同組合ウエル国際技能協力センター及びウエルケア協同組合における、技能実習生及び特定技能外国人の採用実績（平成29年4月から令和4年4月末まで）は、職種別にみると、381人のうち介護が344人である。

2. 外国人介護人材の教育・育成

(1) キャリアパス制度の構築

- ウエルグループでは、外国人が受講しやすいプログラムを設け、介護福祉士も目指すことのできるキャリアパス制度を明確にしている。2022年度の介護福祉士国家試験では、13人の技能実習生等が合格した。
- このキャリアパス制度では、グループ内の一般社団法人ヘルスケア人材協会の認定資格である「介護プロ」が用いられている。介護プロは、介護技術と社会性をチェックリストによる評価と筆記試験や実技試験、面接試験により判断し、A～E級の認定を行い能力の「見える化」を行う。例えば、C級になると主任になることができる。6段階のレベル設定により、現状や目標が分かりやすくなり、キャリアプランが明確になる（OJT専門士は特別資格）。
- 外国員の場合、現地トレーニングセンターで介護プロA0（ゼロ）及びJLPT N4、入国後講習で介護プロA1及びJLPT N3、配属後講習（1～3年目）で介護プロA2～B1及びJLPT N2を目指す。



(出典) ウエルグループ提供資料

(2) ICTの活用

- 「楽ちん Well カレッジ」という E ラーニングシステムを開発し、いつでもどこでも、何度でも繰り返し学べる教材を提供している。
- 全ての教材・システムはベトナム語、中国語に対応しており、その他言語も随時対応予定である。外国人が理解しやすいよう主な介護技術は動画で学べるようになっている。

入国前

翻訳教材で
理解が深まる!



入国後

いつでも、どこでも、
何度でも、学べる!



就職後

わかりやすい
技術も動画で
しっかり学べる!



A1介護入付コース			
項目	単元	時間	備考
1	介護の仕事	10	
2	介護の仕事の種類	10	
3	介護の仕事のやり方	10	
4	介護の仕事の現場	10	
5	介護の仕事の将来	10	
6	介護の仕事のまとめ	10	
7	介護の仕事の総復習	10	
8	介護の仕事の総復習	10	
9	介護の仕事の総復習	10	
10	介護の仕事の総復習	10	

実践的
介護を熟知したウェルグループ
ならではのカリキュラム

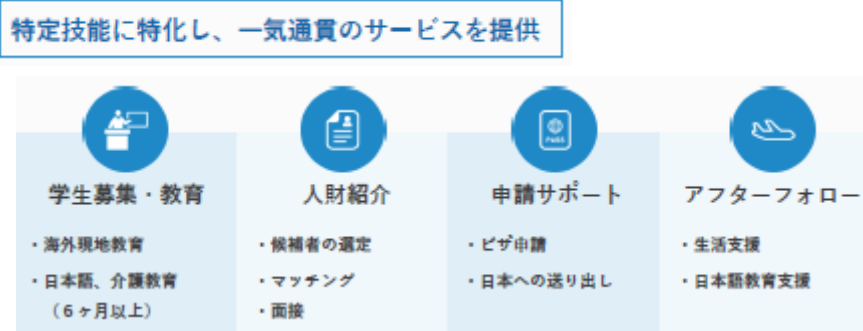
(出典) ウェルグループ提供資料

以上

株式会社 ONODERA USER RUN

1. 株式会社 ONODERA USER RUN 概要

- 株式会社 ONODERA USER RUN（以下「OUR」という。）の設立は2016年11月で、オノデラグループのグループ会社である。主な事業内容は、外国人教育事業及び外国人介護人材紹介事業となっている。
- 特定技能に特化し、学生募集・教育、人材紹介、申請サポート、アフターフォローと、登録支援機関として、一気通貫のサービスを提供している。



(出典) OUR 提供資料

2. 外国人介護人材受入れの取組み

(1) これまでの実績 (2023年3月31日時点)

- OURは教育の拠点として、海外5か国に8学校を設け（ミャンマー2校、フィリピン3校、ベトナム1校、カンボジア1校、インドネシア1校）、日本語及び介護の無償教育を行っている。また、介護以外の分野（飲食、外食、宿泊等）にも対応している。
- 入学にあたっては、本人及び保護者向けの学校説明会を開催し、本人の意欲や金銭的な問題を抱えていないか等を確認、保護者の同意も得ている。また、面接（一次・二次）及び入校前教育を行った上で、選ばれた人材が入学している。
- 学生数は、計2,912人（ミャンマー1,738人、フィリピン985人、ベトナム84人、カンボジア54人、インドネシア51名）で、累計の特定技能試験合格者数は2,336人となっている。また、内定実績は2,121人で、うち介護分野は1,225人。入国者数は1,013人である。

(2) 介護福祉士国家資格取得までの教育

- OURの学生は、介護福祉士国家資格取得の意欲が高い。在籍学生413人を対象としたアンケート調査では、98%の学生が「介護福祉士になりたい」と回答している。その理由は、「日本の介護施設ですっと働きたい」（48.2%、199人）、「介護の知識を身に付け

たい」が(45.0%、186人)、「家族の経済サポートができるから」(24.9%、103人)等。

- ・ OURでは、OUR現地校入校から介護福祉士国家資格取得までの道のりとして、「1 特定技能試験合格までの基礎教育」、「2 来日準備教育」、「3 就労後の学習支援」を行っている。



(出典) OUR 提供資料

① 特定技能試験合格までの基礎教育

- ・ 特定技能試験合格を目的に、日本語教育 530 時間、介護教育 152 時間、その他 18 時間、計 700 時間のカリキュラムを作成している。期間は、入校前教育の約 2 週間、入校後の半年間（日本語教育 4.5 か月、介護教育 1.5 か月）となっている。オリジナル教材を日本語で作成、現地語に翻訳した上で使用している。
- ・ 日本語教育では、JLPT N5～N4 相当の学習を行う。総合的な日本語力を身に付けることができるよう「聞く」「話す」「読む」「書く」の 4 技能の授業をバランスよく実施する。定期・模擬テストを計 11 回実施することになっている（N5 テスト 2 回、N4 テスト 3 回、特定技能模試 6 回）。
- ・ 介護教育では、介護の基本（26 時間）、こころとからだのしくみ（36 時間）、コミュニケーション技術（13 時間）、生活支援技術（61 時間）、介護の日本語（15 時間）を学ぶ。現地の講師が翻訳テキストを用いて母語で教育するため、介護に関する概念や背景にある考え方までを深く理解することができる。現地講師は、元 EPA 介護福祉士候補者等が務めている。



(出典) OUR 提供資料

② 来日準備教育

- ・ 内定後入国までの期間も、日本語学習を継続するとともに、日本で就労する心構えなどの準備を行う。
- ・ 日本語学習については、自社開発アプリ「おゆアップ」を用いて JLPT N3 レベルの日本語能力習得を目指す。また、日本の生活習慣やマナーを学び、来日後の文化適応を図る。
- ・ また、「異文化×レジリエンス研修」を実施しているのが特徴である。来日後カルチャーショックによる精神的ダメージを受けないよう、来日前から困難に負けずに乗り越える力を養うことを目的としている。



(出典) OUR 提供資料

③ 就労後の学習支援

- ・ 介護施設に入職後は、5年後を見据えて、「介護福祉士」国家資格取得までの学習をサポートする。
- ・ 日本語能力については、入国前の段階で自社アプリによる JLPT N3 レベルの学習及び受験を推進している。遅くとも、入職から1年以内に JLPT N3 の取得、2年以内に JLPT N2 を取得することを目標として支援を行う。
- ・ 介護知識・技能については、入職から1年目に初任者研修相当、2年目に実務者研修受講に向けた学習を支援する。3年目には実務者研修の受講とともに、介護福祉士国家試験対策を開始、4年目以降に受験することを想定した学習コンテンツを用意している。
- ・ 具体的には、ICTを活用し、「OUR College」という個別学習のための E ラーニングコンテンツを提供している。モバイル端末や Web ブラウザから、動画や練習問題などでいつでも学習することができる。SNS のライブ配信機能を活用して、オンライン授業の配信を週3回の頻度で実施している。また、SNS のグループ上で、様々な情報提供をはじめ、レッスンの告知や学習クイズ等を投稿し、モチベーションの維持を図っている。



(出典) OUR 提供資料

3. 今後の展望

- ・ 今後は自社の学習プログラムを活用して、特定技能外国人の介護福祉士国家資格取得の実績をつくっていきたいと考えている。学習効果を測定し、データを蓄積・分析することや、自社グループ保有の施設でのロールモデルを確立し、今後の学習支援の改善に活かす。
- ・ 今後もレジリエンス力(困難を乗り越える力)を高める取組みを更に進めるとともに、仲間とともに学び合う場づくりや母語での学習サポートの実施等によりモチベーションの維持・向上を図り、外国人介護人材が活躍できるような支援を行う。

以上

株式会社スタッフプラス

1. スタッフプラス社概要

(1) 概要

- ・ 元々は青山社長が2014年に日本人の介護人材の紹介会社を起業したことが発端である。介護福祉士や柔道整復師などのリハビリ人材も含めて、介護施設に紹介する事業を行っていた。2019年にインフォコム株式会社（東証プライム上場、帝人の子会社）に株式を譲渡してグループの一員となった。
- ・ 8年ほど介護人材の紹介を行ってきたが、将来予測される大幅な介護人材の不足問題に対し、日本人の紹介だけでは根本的な課題解決に寄与できていないと感じていた。そこで、介護人材の不足に対する根本的な解決策として、海外人材の受け入れは必要不可欠と判断し、2020年から外国人介護人材の紹介事業を開始した。

2. 事業概要

(1) 受入れ実績

- ・ コロナ禍で渡航が制限されていた時期もあったため、想定通り事業は進捗していなかったが、渡航可能となってから受入れがスタートした。
- ・ すでにスタッフプラス社の紹介で特定技能外国人が入国（入職）したお客様から、スタッフプラス社が紹介する人材の質・サポート内容について好評をいただいております、追加採用の話も数多くきています。
- ・ 2023年に入り、引き合いを多く、数か月先まで面接の予約で埋まっている。
- ・ 大小いくつかの医療・介護法人からインドネシアの現地視察の依頼も来ており、受入れ側の特定技能外国人への興味関心度が高まっていると感じている。

(2) 送出し国、送出し機関

- ・ インドネシアが中心で、ネパール、ミャンマーにもネットワークが存在する。
- ・ インフォコム株式会社がヘルスケア領域のスタートアップ企業に投資している関係もあり、特にインドネシアとのつながりが深い。
- ・ インドネシアでつながりのある送出し機関の経営者は日本人で、介護福祉士を取得した人材が講師として現地に在住している。

(3) 人材要件、選抜、育成

- ・ インドネシア現地での送出し機関入校のための選抜をするが、100名程度受験して、80名が落ち、厳選された20名が残るようなイメージである。人材の質を担保するため厳しい選抜・育成を行っている。現地の研修では初任者研修でやるような内容までも含めてさまざまな内容を扱い、技術をできるだけ身につけて入国してもらっている。
- ・ 内定をもらってから、入国手続きのために数か月間の空白期間がどうしても発生するが、この期間も無駄にはせず、更なる日本語力の向上や申し送り学習などを行い、でき

る限り早期に現場になじめるように取り組んでいる。

(4) 入国後の育成

- ・ 外国人向けの介護教育プログラムの実施特定技能で入国している 5 年間のうちに介護福祉士を取得することを目的とした学習プログラムを提供している。
- ・ 施設に対しては学習状況の報告、人材本人の学習時間捻出の相談対応にあたり、本人に対しては、学習の進捗管理・伴走支援を行っている。

(5) 現状の課題と対策

- ・ 現状の課題は学習の継続率にあると考えている。特定技能外国人は海外現地で日本語や介護の技術を学習してきたとしても、日本で働き始めた際には、知らない土地で、知り合いも少なく、覚えなくてはいけない仕事も多く、計り知れない精神的・肉体的なプレッシャーを抱えている。
- ・ スタッフプラス社が提供する学習内容は、いち早く介護現場に慣れてもらうための学習も兼ねてはいるが、そうしたプレッシャーの中で、学習の優先順位が落ちてしまい、スムーズに学習が進まない。脱落してしまうケースが存在する。

そのためには

1. 学習内容の精査・改善
2. 学習方法の効率化
3. 学習のスケジュール管理・フォロー

が重要と考えており、親会社のシステム開発リソースも活用し改善を続けている。

- ・ 上記 1~3 について、それぞれの対策は以下の通りである。

1. 学習内容について

学習の最初期に関しては、現場でどういった問題が起こっているかヒアリングを重ね、入職当初の課題である「日本語のコミュニケーション」をどう学習の側面からよりよく改善していけるかが課題である。コミュニケーションのなかでも特に問われるヒアリング能力の向上を軸に改善を進めている。

2. 学習方法について

学習内容を身につけるためには反復学習が重要であると考えられること、苦手な項目を可視化すること、集中的に学習することなど、学習の効率化のための環境整備が課題である。親会社のインフォコムシステムの開発リソースで自社システム開発を行い、効率的に学習が進められる環境構築を進めている。

3. 学習スケジュール管理・フォローについて

継続的な学習のためには学習サポート体制が非常に重要であると考えている。オンライン形式の学習機会の提供のため、自主的に学習できることが前提ではあるが、学習の完遂・国家試験の受験に至るまで、一人一人の特定技能外国人の課題に寄り添いながらサポートできるスタッフを配置し、学習を滞りなく行えることが必要。そのために社内

に日本語講師や現地語でもサポートできるスタッフの更なる拡充を進めている。

3. その他

(1) 行政からの支援のニーズ

- ・ 外国人未導入の法人においては、「日本人の採用が今後ますます難しくなっていく」というのは理解している一方で、「外国人の採用は未経験・難しく手を出せない」と認識されているケースが多い状況にある。こうした状況下で、是非行政には、医療・介護施設への啓蒙活動に加えて、コスト面及びコスト面以外の支援をお願いしたい。コスト面の支援以上に、受入れに伴う介護現場への負担を危惧しているところが多い印象である。
- ・ 住居がない・外国人も利用可能な賃貸物件がないという課題に直面している施設も地方エリアでは多く、使いたくても使えない法人も存在している。関連する基金等があるのは理解しているが、制度が理解されていない・使いにくい状況にある。空き家の有効活用など、外国人の住宅事情についても、ご支援いただけると有り難い。

(2) 日本国内在住の候補者について

- ・ 国内にいる技能実習 2 号修了者やすでに働いている特定技能外国人から、スタッフプラス社宛に転職相談について問い合わせを受ける機会が多くなってきた。そのような方々へヒアリングをするなかで、介護施設の施設形態や技能実習・特定技能制度、介護福祉士という国家資格があること等の理解が浅い状態で来日していると感じることが多い。
- ・ そのため、来日後の学習フォローも必要だが、それ以上に入国前の母国での教育（介護や制度の理解など）が非常に重要だと感じている。
- ・ また、転職相談者のなかには、必要以上の行動管理（自宅から施設までの決まったところ以外に行く場合は社長へ許可制など）や暴言・契約外労働などのハラスメントを受けているような話も聞かれる。このように登録支援機関が機能を果たしていないケースにおいて、SOSを出していても、そのような状況から抜け出せず、結果として失踪や犯罪、事件など負の要素が発生してしまうことも危惧される。登録支援機関や監理団体が、適切に役割を果たし、外国人の方々が「日本に来て良かった」と思ってもらえる施設とのマッチングや入社後の支援を提供する状態になることを願う。

(3) 四半期面談の運用・登録支援機関の評価について

- ・ 現在、四半期面談は「コロナ禍で特例的にオンライン形式が認められている」と認識しているが、通常運用としてオンライン形式を希望する。
- ・ 四半期面談は形式的な確認を主体としたもので、特定技能外国人へのサポートとして実効性があまり高くないと考えられる。
- ・ 仮に特定技能外国人が何か問題を抱えていた場合、四半期面談で相談するよりも、登録支援機関のサポートスタッフとの日々のオンラインでのコミュニケーションの中で相談を頂いた方が、素早く事態の把握と対応が可能となる。
- ・ 一方、特定技能外国人が入職後、サポート・コミュニケーションを一切行っていない登

録支援機関があるという話も介護施設から聞いている。実際にその点が不満で、特定技能外国人から転職相談を受けているケースもある。

- ・ 登録支援機関ごとに、過去紹介した特定技能外国人が早期離職していないか、適正な運営ができているかなどの評価し、見える化することで、特定技能外国人がより働きやすい環境を作ることができると考えている。

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】

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