

◎ご挨拶

春分の候、皆様ますますご健勝のこととお慶び申し上げます。

介護分野における特定技能外国人受入れ法人（協議会構成員）の皆様には、平素より格別のご高配及び当協議会へのご協力を賜り、誠にありがとうございます。

また、新型コロナウイルス感染症の最前線で貢献してくださっている医療従事者、介護従事者の方々へ心より敬意を表します。依然として先を見通しづらい状況ではありますが、一日も早い事態の収束を心よりお祈り申し上げます。

以下、介護分野における特定技能協議会事務局より、メールマガジン最新号をお届けいたします。

◎本号の内容

- ・ご挨拶 -P.1
- ・現状 -P.2
 - 介護分野における特定技能外国人等
- ・トピックス -P.2～3
 - 「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」の開催について
 - 令和4年度第1回介護分野における特定技能協議会運営委員会開催について
 - インドネシアからの特定技能外国人受入れにかかる新たな手続について
 - Webサイト「にほんごをまなぼう」N2公開について
- ・受入れ事例紹介 -P.4～P.8
- ・外国人介護人材に関わる情報の紹介 -P.9～P.11
 - Japan Care Worker Guideについて
 - 『受入事業所のための介護技能実習生キャリア支援ガイド 2022』について
- ・事務局の活動 -P.11～12
 - 令和4年度外国人介護人材相談支援事業へのご協力の御礼とご報告
 - 介護分野における特定技能制度 説明動画について（更新を行いました）
 - 特定技能協議会 構成員一覧について
- ・その他のご案内 -P.12
 - 定期届出について

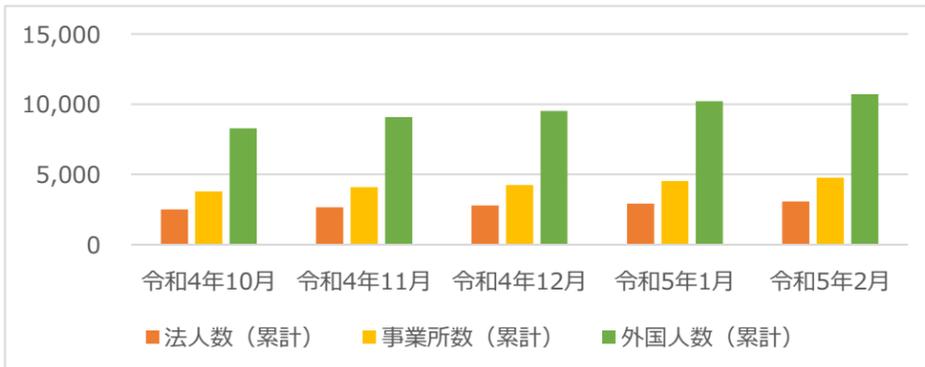
現状

◎介護分野における特定技能外国人数等

◆特定技能協議会（介護分野）への入会状況

令和5年2月末までの直近5カ月の当協議会登録状況は以下の通りです。
【協議会登録数の推移状況（累計）】 ※退職者を除く

	令和4年 10月末	令和4年 11月末	令和4年 12月末	令和5年 1月末	令和5年 2月末
法人数	2,502	2,675	2,785	2,927	3,082
事業所数	3,796	4,086	4,253	4,531	4,766
外国人数	8,274	9,091	9,513	10,205	10,705



◆特定技能外国人数（介護分野）出入国在留管理庁速報値より

出入国在留管理庁発表では、令和5年1月末時点における特定技能外国人の在留者数について、介護分野では17,066人となっております。

以下に推移状況とともにお知らせいたします。

【介護分野の特定技能外国人数の推移状況】

	令和4年 6月末	令和4年 9月末	令和5年 1月末
累計(人)	10,411人	13,254人	17,066人

（出典：出入国在留管理庁ホームページ「特定技能在留外国人数の公表」、「外国人材の受入れ及び共生社会実現に向けた取組」）

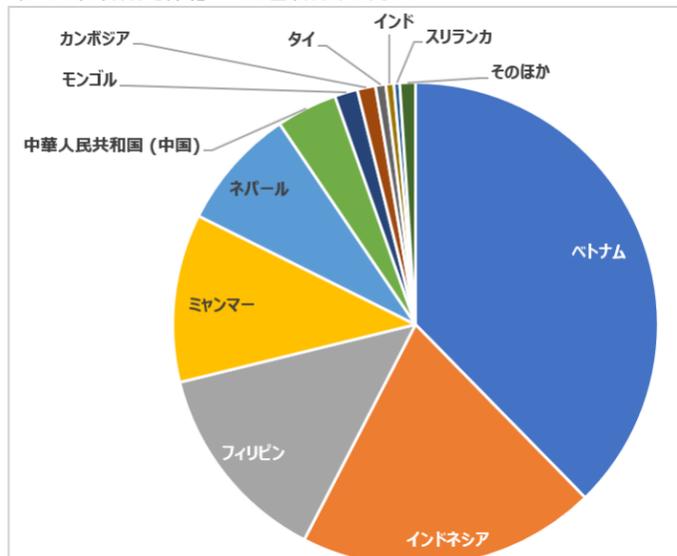
https://www.moj.go.jp/isa/policies/ssw/nyuukokukari07_00215.html

<https://www.moj.go.jp/isa/content/001385692.pdf>

<https://www.moj.go.jp/isa/content/001335263.pdf>

◆特定技能協議会（介護分野）への登録外国人の国籍内訳

令和5年2月28日時点で当協議会へ登録があった外国人の国籍の内訳は以下の通りです。
【外国人の国籍内訳】 ※退職者を除く



国籍	外国人数 (人)	割合 (%)
ベトナム	4,034	37.7%
インドネシア	2,130	19.9%
フィリピン	1,454	13.6%
ミャンマー	1,203	11.2%
ネパール	872	8.1%
中華人民共和国(中国)	435	4.1%
モンゴル	164	1.5%
カンボジア	130	1.2%
タイ	73	0.7%
インド	57	0.5%
スリランカ	42	0.4%
その他	111	1.0%
総計	10,705	100.0%

※協議会システム上での外国人の追加・削除申請等のご協力をお願い

新規に特定技能外国人の受入れを行われた法人様で、協議会システムにまだ追加登録をされていない場合は、追加申請のご登録をお願いします。なお、特定技能外国人の退職、異動についても削除、変更等の申請登録が必要となります。

操作方法等がご不明な場合は、当協議会事務局へお問い合わせください。

トピックス

◎「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」の開催について

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（※）が、第4回まで開催されました（第1回：令和4年12月14日(水)、第2回：令和5年1月31日(火)、第3回2月15日(水)、第4回3月8日(水)）。資料については、出入国在留管理庁のホームページに掲載されておりますので、ご参照ください。

■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（出入国在留管理庁ホームページ）

https://www.moj.go.jp/isa/policies/policies/03_00033.html

※本会議は、前号でもご案内の通り、令和4年11月22日に開催された外国人材の受入れ・共生に関する関係閣僚会議（第14回）において、2つの法律（*）の附則に基づき、技能実習制度及び特定技能制度の検討が求められていることから、外国人材の受入れ・共生に関する関係閣僚会議の下、両制度の施行状況を検証し、課題を洗い出した上、外国人を適正に受け入れる方策を検討し、同関係閣僚会議に対して意見を述べることを目的として開催が決定されたものです。開催スケジュール（案）では、令和5年春頃に中間報告書の提出が、秋頃に最終報告書の提出が、それぞれ予定されています。

* 2つの法律：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（平成28年法律第89号）及び出入国管理及び難民認定法及び法務省設置法の一部を改正する法律（平成30年法律第102号）

◎「令和4年度第1回介護分野における特定技能協議会運営委員会」の開催について

令和5年3月29日(水)に令和4年度第1回介護分野における特定技能協議会運営委員会が開催されました。同会議では、出入国在留管理庁、厚生労働省、運営委員会の構成員となる業界団体が出席し、介護分野における特定技能制度の運用状況及び現状の報告、制度に関する意見交換が行われました。なお、資料については、近日中に厚生労働省ホームページ上で掲載を予定しております。

※参考：昨年度資料掲載箇所：https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_000117702.html#link3

◎ インドネシアからの特定技能外国人受入れにかかる新たな手続について

インドネシアから特定技能外国人の受入れを行う場合の本国側手続につきまして、この度一部の追加等がありました。詳細につきましては、下記の「手続の解説」及び「フローチャート」上で記されていますのでご参照ください。

なお、本件に関するご不明点等は、下記「インドネシア国籍の方々を特定技能外国人として受け入れるまでの手続の流れ（手続の解説）」の末尾に記載されている 駐日インドネシア共和国大使館へお問い合わせください。

- インドネシア国籍の方々を特定技能外国人として受け入れるまでの手続の流れ（手続の解説）

<https://www.moj.go.jp/isa/content/930005013.pdf>

- インドネシア国籍の方々を特定技能として受け入れる手続の流れ図（フローチャート）

<https://www.moj.go.jp/isa/content/930005012.pdf>

※ インドネシアに関するページ（出入国在留管理庁）

https://www.moj.go.jp/isa/policies/ssw/nyuukokukanri06_00108.html

◎ Web サイト「にほんごをまなぼう」N2 公開について

前号（1月31日付発行）にて、ご紹介した日本語、介護技能、介護の日本語がオンライン上で学べる自律学習ツール「にほんごをまなぼう」（※）について、これまで N3 レベル対応の内容となっていましたが、この度 3月27日に新たに N2 レベル対応のコンテンツも公開されました。

日本で学び、働く外国人介護人材の方々や、現場の指導者の方々へ、ぜひ広くご周知いただき、活用ください。

- Web サイト「にほんごをまなぼう」

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

※ 厚生労働省の補助事業により、公益社団法人日本介護福祉士会が開発・運用を実施している外国人介護人材等向け教材です。

日本語を学び、日本の介護現場で働く外国人の方々が自律的に学習に取り組むためのオンラインコンテンツです。

日本語学習や日本の介護に関心のある方であれば、どなたでもアカウントを作成し、無料で利用できるものとなっています。

特集：受入れ事例紹介

—国籍関係なく、一つのチームとして利用者の方の支援をしていきたい—

特定技能外国人の受入れをされている法人の支援や指導の様子について、社会福祉法人かなえ福祉会の特別養護老人ホームすないの家桂（京都府京都市）にお話を聞かせていただきましたのでご紹介いたします。

社会福祉法人かなえ福祉会では、2019年頃より法人内で技能実習監理団体と特定技能登録支援機関を設立され、外国人職員の受入れを開始されました。今回お話をうかがった特別養護老人ホームすないの家桂では、2020年に特定技能でインド人2名の受入れをされ、現在は13名の外国人職員を雇用されています。当初は、近隣であり外国人職員の受入れをしている事例が少なく、現場の日本人職員の抵抗感もあったようですが、しかし現在は、「そんな心配は必要なかった、利用者の方と信頼関係ができていれば、国籍はなんら関係ない」とのお話もありました。『外国人職員だから』という括りではなく一緒に働くチームの一員として受入れをされている様子を、以下でご紹介いたします。前半（P.4～P.6）ではご担当者様のお話を、後半（P.7～8）では、外国人職員2名のお話を掲載していますので、ぜひご参照ください。



左から、島田介護主任、アクシャイさん、スリダラさん、藤原施設長

法人概要 社会福祉法人かなえ福祉会

愛知県名古屋市に本部を構え、愛知県と京都府を中心に、保育事業や高齢者福祉事業を展開されています。高齢者福祉事業では、特別養護老人ホームを5施設運営しており、今後もグループホームや特別養護老人ホームを展開予定のことです。

インタビューを受けていただいた2023年2月現在、特別養護老人ホームすないの家桂では、計13名（※）の外国人職員が就労されていました。

※特定技能外国人11名（ベトナム人3名、インドネシア人4名、インド人4名）、技能実習生2名（ミャンマー人）。

ご担当者インタビュー

◆関係構築を図り、外国人職員が“安心して働ける場所”に。

Q：特別養護老人ホームすないの家桂で、初めて外国人職員を受け入れることになった当時、心配されていたことはありますか。また、それに對どのように取り組まれましたか。

施設長：当時、私は介護主任をしており、施設内の職員へこれから外国人職員と一緒に働くことになるという話をしたのですが、そのとき日本人職員から出てきた声というのは、「**楽しみだ**」というよりは**批判的な声**がかなり多かったです。その際に私からは、『**不安もあると思うが、実際に一緒に働く上で日本人職員と変わらない対応をしてもらえたら**』という話をしました。当時、外国籍の方に対するマイナスなニュースも多い時期でしたので、『**ニュースに惑わされないで自分たちで判断してほしい**』とも話しました。

また、介護分野では、専門的な用語を使うことも多く、外国人職員にとっては非常に難しい部分でもあると思ったので、**日本人職員が『こんなことも分からないの？』という姿勢で接するのではなく、一つずつ教えていってくれるように、『言葉の壁があることへの理解』が大切になると説明**しました。同時に、現地の**送り出し機関に事前に専門用語をなるべく教えてもらえるように依頼**するなどもしました。

私自身はというと、外国人職員が京都に来られて、施設に慣れてくれるかなということに不安に思っていました。京都という地域に慣れて来てくださる方もいますが、京都も近代化していて、イメージと違ったと思われることもあるかなと…。実際、来られた外国人職員に聞いてみると、やはり「**思っていた京都とは違う**」という意見も多く、またコロナ禍で外に遊びに出かけたりするのが難しい時期でもあったため、フラストレーションが溜まって仕事に前向きになれない様子もありました。そんなときは、**日本人職員にもなるべく外国人職員とコミュニケーションをとってもらよう**をお願いをしたり、自分もなるべく話す時間を作り、まずは信頼関係をつくるように心掛けたりしました。やはり**安心して働ける場所にしたかった**ので。

Q：利用者の方や利用者のご家族の声はいかがでしたか。

介護主任：いざ外国人職員が入職するというときには、それまでそのような関係で外国籍の方と関わって来られた利用者の方が少ない中で、利用者の方が外国人職員を受け入れていただけるのかという不安は、正直ありました。ただそれも、外国人職員が入職してしまえば、**私たちが想像しているよりもすぐに、利用者の方は受け入れてくださいました**。もちろん背景には、彼ら（外国人職員）の利用者の方に対する振り舞いや声掛けが非常に良かった、というのがあって、すぐに利用者の方にも受け入れていただけたのかなと。

今はコロナ禍で利用者のご家族との面会があまりできないため、外国人職員とご家族が直接話す機会は少ないのですが、実際にお会いになったご家族からは、「日本人職員より優しいね」などと言われることもあります。受入れ前は、まだ**京都で外国人職員が介護をしている事例が多くなく、ご家族に受け入れていただけるのかというのも正直すごく心配していた**のですが、**実際は、『外国人職員だから…』という話をご家族から聞こえることは一切なく、むしろ歓迎されているのではないのかと思うほど**で、懸念していたようなことは何もなかったなと感じています。

Q：登録支援機関も自法人で設立されているとのこと。受入れ法人として登録支援機関に求めることがありましたら、教えてください。

施設長：親身になってもらえるか、外国人職員に寄り添ってもらうことができるかが一番大切だと思っています。外国人職員が言いにくいこと、本人たちが言えないことも私たちへ代弁してもらえるような立場になってもらいたいです。もちろん、施設側も、代弁していただく必要がないよう外国人職員と信頼関係を培うことが大切にはなるのですが、入国後1～2カ月目というのは、我慢をしている部分も多いと思うので、そこを上手に聞き出してもらうことが大切かなと。特に、**介護業界は、『相手にしているのが人』であり、その点が他の職種とは異なる部分ではないか**と思っています。そのため、**プライベートや言葉遣いにも注意が必要ですし、外国人職員本人たちのメンタルケアも重要**になると思います。その点からも、定期的な面談をしてもらう際にどのくらい親身になって話を聞いてもらえるかが大切ですし、そのあたりを理解してもらえて話ができる登録支援機関の方だと有難いなと思います。

◆関係にひずみを生まないように、“方言や言葉の奥にある意味の存在”を事前に伝えている。

Q：外国人職員の入職時は、どのような流れで指導をされていますか。—

施設長：最初は、導入研修として1週間程度、施設長や介護主任の方で日本語や介護技術を教え、その後、配属ユニットに行き、ユニットリーダーがメインとなって指導をするという形にしています。

導入研修は、日本人職員への研修で使う教材にルビを振る形で行っています。日本語の部分については、母国で学習していた日本語は標準語（共通語）なので、方言の指導なども行っています。**方言やイントネーションに対して怖いイメージを持つ外国人もいますので、細かい意味やニュアンスなどを説明し、『怒っていない、怖くない』と伝えていきます**。例えば、「なんでなん？」と聞くのも、「なぜ」なのかを聞きたいだけで、怖いわけではないですよ、と。また、**京都の人が使う言葉の裏には、標準語（共通語）とは異なる意味があったりするので、理解の不足で関係性にひずみが生まれてしまわないように、そのようなことも説明**しています。

配属後は、ユニットリーダーが指導した内容を、他の日本人職員に『こういう風に（外国人職員の方へ）説明したので、次こういう風に見てあげてほしい』と伝え、リーダーがいなくなるときには、他の日本人職員に指導をお願いする形にし、連携をとっています。

また、これは外国人職員だけでなく日本人の新人職員にも当てはまることと思いますが、指導をしていると、たまに、あまり理解できていないにもかかわらず、「分かりました」と言ってしまうことがあります。そのようなときは、**指導した側の言い方が怖くなかったか、「分かった」としか言えない状況にしていなかったかどうかを丁寧に確認するよう**にお願いしています。

Q： アクシャイさんとスリダラさんの受入れをされた当初、実際にフロアで指導をされた頃のことを教えてください。

介護主任：『ある程度は日本語がわかる方』という前提のもとで来ていただきましたが、やはり日本人と100%伝わり方や感じ方が同じというわけではないので、現場に入って**指導をするときには、専門用語は基本的にあまり使わず、意味をだいて簡単にすること、できるかぎり標準語（共通語）を使うことを意識**しました。**関西の話し方だと全然伝わっていなかったということもあったので。**

アクシャイさんとスリダラさんに関しては、覚えること自体はとも早かったですし、彼ら自身が帰宅後に振り返りもしていたようで、飲み込みも非常に早かったです。指導の過程で、「どうしようか、どういう伝え方をしたら良いのか」と思ったりしたのは最初の1カ月くらいで、日本語の上達も、1～2カ月が経つ頃には、「今の意味は何ですか？」というやり取りも極端に少なくなりました。非常に勉強熱心だったという印象です。

ただ、最初の1カ月くらいは、こちら側が標準語（共通語）を使う意識をしていないと、わかっていなくても「分かりました」という返答が多かったり、あとは、「できますか？」と聞いて、「できます！」とってくれるけど、いざやってみると全然違う動きがあったり…、ということはありません。そういうときは、都度一旦手を止めて、先ほど伝えた指導の伝え方とはまた違う言い方で伝えるということを繰り返しました。

Q： 指導上、何か困ったことはありましたか。

介護主任：大きく困ったことというのはいませんが、**他の日本人職員の動きを見て、見様見真似で介助をしてしまうことが、最初の頃は多くありました。**指導の順番としては、まずは利用者の方お一人おひとりについて、「この人にはこういう介助をしてください」とユニットリーダーが説明をして、説明が終わった利用者の方に対しては介助を実践して良いですよという形にしていたのですが、彼ら（外国人職員）の向上心が勝ってしまったのか、日本人職員がしている方法を見て、「これだったら教えてもらったことを応用したらできるな」と、おそらく彼らの考えの中で結びついてしまっていて、介助をしてしまったのかもしれない。そういうときは、Aさんにはこの方法だけれども、Bさんにこの方法をすると危険だからこうしてくださいね、と日を追ってまた教えることがありました。ですがそれ以外に困ったことはなく…二人とも素晴らしく、来てもらって本当に良かったと思います。

Q： アクシャイさんとスリダラさんが、一人で夜勤に入れるようになったところまでの過程を教えてください。

介護主任：二人といっても、**一つひとつの介護を安心安全にできるようになるのには個々で差があるので、半年以内には夜勤に入れるようにというところまで期間は決め、最終的には個人に併せて指導した**というところまでです。

具体的には、**最初の1～2カ月は昼間を中心に、とにかく利用者の方のことを覚えてもらい、自分のことも利用者の方に知ってもらい、**というようなコミュニケーションの仕方をしてもらいました。**3カ月目には、早出・遅出を加え、日中帯で日本人職員がやっている早出・日勤・遅出に絞ってやりましょう、**と。もちろん、そこにも日本人指導者がついていました。

当施設では、利用者の方は1フロアに20名おられ、各ユニット10名×2ユニットとなっているのですが、夜勤に入るためには、自分の担当ではないユニットの利用者の方も覚える必要があります。**3～4カ月目に一日の半分を入れてもらうことで、だいたいの介護技術や、利用者の方の特徴の把握もできてきますので、そこができた判断がとれたら夜勤に入りましょう、**と。そこから日本人職員指導のもと、2～3回夜勤に入ってもらい、これだったら夜勤もできるとリーダーが判断して、4～5カ月目には一人で夜勤に入ってもらったという状況です。正直、アクシャイさんとスリダラさんに関しては覚えがすごく早かったのですが、（最初の受入れのため）私たち指導者側が「もう少しできてからに…」と構えてしまっていました。もし今の私が彼らの指導に入ったなら、3カ月目が終わるころには夜勤に入ってもらっているのではないかと思います。

◆外国人職員の人数が増えたからこそ、今までできなかった新しい指導法ができると感じている。

Q： 現在、フロアの配置はどのようにされていますか。

施設長：割合でいうと、1フロアで職員が13名うち3～4名が外国人職員という状況です。また、最近では、特定技能で就労しているインド人2名がいるフロアには、新たに入職した同じ国籍の方（後輩）を1名ずつ配置し、同じフロアになるようにしました。日本語がまだ不慣れな方がいるので、指導をしてもらえるようにしています。

Q： 外国人職員が増える中での課題はありますか。

介護主任：「**外国人職員の人数が増えたからこそできるようになったこと**」は、あります。実際に、アクシャイさんとスリダラさんには、新たに同じインドから特定技能で来た二人の職員を教えています。もちろん、メインで教えるのは基本的にユニットリーダーですが、日本語で伝わりにくいところやニュアンスが少し違うなどという部分は、アクシャイさんとスリダラさんが把握できているので、母国の言葉で伝えてもらうという方法をとっています。今までアクシャイさんとスリダラさんが経験したことを、そのまま新しく来た特定技能外国人へ指導してもらうこともありますし、日本人職員が指導する中で伝え方に悩んだとき、アクシャイさんとスリダラさんを通して話をし、「ああ、そういうことか」とわかってもらえることもあります。（外国人職員が増えたから）手薄になったというよりも、むしろ手厚くなったといったほうが良いのかなと。**人数が増えたがゆえに新しい指導方法、今までできなかった指導方法ができるようになって、むしろプラスになっていると、私は感じています。**

◆業務の中で日本語の勉強もしてもらえるように指導。



特別養護老人ホームすないの家 藤原施設長

Q： 日本語や介護の学習面で何か支援をされていることがあれば、教えてください。—

施設長：日本語の学習については、**京都市老協が実施している事業で、京都市内介護福祉士養成施設での外国人介護人材向けの研修があるので、入職した外国人職員には、その研修を業務時間内に受講**してもらっています。

そのほか、日本語については、各フロアで職員が教えてくれるのはもちろんのこと、不明点があればケアマネジャーや介護主任がインターネット上の日本語のテキスト等を使って指導しています。**現在受け入れているどの国籍の方にも言えることは、単語はできるが文章にするのは難しいので、日頃の介護記録を書いてもらい、間違っている言葉に対しては書き直してもらうよう指導**しています。まさに**業務の中に日本語の勉強も入れて行っている状態**です。もし個々に日本語の勉強がしたいという希望があったり、ユニットリーダーからもう少し日本語面でサポートが必要と報告を受けた場合は、業務の中で時間をとって日本語を勉強してもらう機会を設けたりもします。

ただ、指導するときに繰り返し教えることも大事ですが、**やはり最後は自分たちのやる気で、あきらめずに自分でがんばって勉強した人は介護記録や報告書などもスラスラ書けている**かなと思います。一方で、あまり記録が書けない人に話を聞いてみると、自分で日本語の勉強はあまりしていないと言っている方もいて、そういう方は停滞してしまったり、逆にレベルが下がってしまう様子も見られるので課題だと思います。

Q： 京都市内介護福祉士養成施設の研修は、どのような経緯でお知りになったのですか。

京都市内の特別養護老人ホームの施設長が集まる会議があり、その部会に法人内の別施設の施設長が入っていて、部会から各法人に外国人職員向けの日本語の研修がありますよと情報発信があったことがきっかけです。今のところ、当施設とすないの家太秦（京都市内にある法人の別施設）で就労する外国人職員の方には、基本的にみなさん、入職後にその研修を受講してもらっています。

Q： 業務時間内に研修を受講ということですが、理由はありますか。また、日本人職員から批判が出るということはないですか。

施設長：この研修に行くのと行かないのでは差が出てくるので、法人としても受講してほしいと考えていますし、あとは、**外国人職員がこれだけ日本語の勉強を頑張っていることを日本人職員にも理解してもらいたい**、というのがあります。外国人職員たち本人が日本語を上達するためにも、また彼らが一生懸命頑張っている姿を他の職員に見てもらうためにも、業務時間内に受講してもらっているという状況です。

そうすることによる批判や、外国人職員だからという声は、今まで出ていません。ユニットリーダーも他の日本人職員も（この研修を）外国人職員が当然受けるものだと思ってきていて、外国人職員が入職すると、「学校（市内介護福祉士養成施設）にまた出てもらいますか？」と聞いてきてくれ、勤務についても、「全然調整しますよ」と言ってくれます。実際に先日、コロナのためフロアを隔離し、職員も待機となった時期があったのですが、待機解除の日、**日本人職員の方から「（外国人職員の〇〇さんを）研修に行かせてあげてほしい。本人もすごく行きたいと思うので。」との訴え**がありました。外国人職員の頑張りを日本人職員も応援してくれることが有難いねと、ちょうど主任ともそんな話をしたエピソードでした。

Q：介護福祉士の国家試験受験に関する支援は、何かされていますか。ー

施設長：法人内の制度でいうと、**介護福祉士国家試験の受験料 1 回分と実務者研修の費用（上限 10 万円）が全額法人負担となる仕組みを**設けています。実際にはまだこの仕組みを使われた外国人職員の方はおらず、来年度あたりから国家試験に向けて対策をされる方が出てくるかなという状況ですが。あとは、最近施設へ導入したオンデマンド教材があり、各職員のスマートフォンから e ラーニングで介護の研修が受けられるようになっていきます。その中に介護福祉士の試験対策の項目も入っていて、日本人で介護福祉士の受験をした職員などは活用していたので、これから外国人職員が国家試験対策をする場合は、学習教材として勧めていきたいと思います。

Q：生活面は、どのように支援されていますか。

施設長：法人としては、寮という形で家を準備しています。住まいについては、**インドの方でしたらインド人同士、インドネシアの方でしたらインドネシア人同士と、国籍が同じとなるように**しています。もちろん、国籍は同じであっても、キリスト教とイスラム教など、**宗教が異なる方もいらっしゃる**ので、**そこでも分けています**。

また、お部屋を訪問して、『何か不便がないか』『近隣住民とのトラブルがないか』等の確認を、3 カ月に一度くらいはしたいなと思って行っています。今まであった例としては、隣の部屋の騒音で困っていると聞き、外国人職員本人と隣の方とでトラブルにならないよう、施設の者がすぐに間に入って対応したということがありました。

あとは、入職時は買い物などに困ると思うので、『近くのこのスーパーが安いよ』とタブレットで示したり、『コンビニは便利だけど高いのでなるべく自炊ができるように、こういうスーパーがあるよ』と話したりします。京都に慣れてきて観光地へ行きたいという希望があれば、なるべく迷わないようにルートと一緒に考えたりもします。これらは外国人職員だからというわけではなく、他県から来た日本人職員へも同様に行っていることです。

Q：一時帰国について、何かルールを設けていらっしゃれば教えてください。

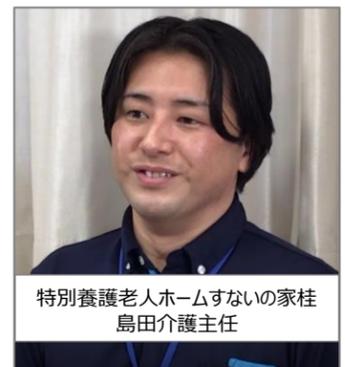
施設長：希望があれば有休を使って 2 週間程度のお休みがとれるようにと、介護主任とユニットリーダーにお願いしています。また、お休みの前日と戻ってきた日の勤務シフトについても考慮するようにしています。ただ、**「来月すぐに帰りたい」と言われると正直厳しい部分もあり、なるべく早く伝えてほしいというのをお願いしています。日本人職員も連休がとれるようにしていきたいと思っているので、これは外国人職員だけにいえることではなく、連休をとる時期はなるべく早く教えてほしい、と**。もちろん、緊急で休暇が必要になる分には全く問題はないのですが。

◆「自分は必要とされているんだ」というのを外国人職員の方にも感じ取ってもらえるように。

Q：今後、外国人職員の方に期待することはありますか？

施設長：**まず、夢をもって日本へこれらに思っていると思うので、自身の夢を実現できるように動いてもらいたい**なと思います。そこに、もし介護福祉士になりたいという夢があるのであれば、もちろん介護主任・ユニットリーダー・日本人職員とも協力してバックアップしていきたいと思っています。あと、私が強く思っているのが、ユニットリーダー等にもなってほしいということです。外国人職員の方だからリーダーができないという考えは古いかなと思っていて、**ユニットリーダーにも、介護主任にもなってほしい**です。

介護主任：特定技能外国人だから日本人職員だからというのは正直関係ないので、頼れる存在、周りから頼ってもらえる存在になってほしいです。また、特定技能外国人だからユニットリーダーになれないというわけではなく、**私から教えるようにしていきたい**と思っています。そして、今も後輩への指導はしてもらっていますが、新しく入ってきた外国人職員や日本人職員に対して、さらにしっかりと指導ができるようになっていきたいと思いますし、知識・技術を上乗せできるように、私からも教えていきたいと思っています。5 年という期限があっても、また戻ってくる方もおられるかもしれませんが、私たちが頼りにしていますので、**ずっと良いケアができるように…。国籍関係なく、一つのチームとして一緒に施設全体を盛り上げていきたい**なと思っていますし、**そういう存在になってほしい**と思います。



◆介護を通じて利用者の方との関係性ができていけば、日本人職員も外国人職員も関係ない。

Q：外国人職員の受入れや支援をされてきた中で、特に大切だと思うことがあれば教えてください。

施設長：**特別扱いをしすぎないというのが大事**なのかなと思っています。日本人職員でも新しい職員を教えるときには丁寧にお伝えすると思いますが、**外国人職員もまったく同じで、そこに少し日本語の理解ができないという点加わるくらいかなと**。最初は言葉の壁を感じることもありますが、すぐに慣れていくと思いますし、**外国人職員にとって話しやすい職員をつくっておくことが必ず必要**だと思います。コロコロ人が変わってしまうと誰に相談したら良いのか分からなくなると思いますし、信頼関係を培わなければいけないかなと思うので。

Q：日本人職員も外国人職員も関係ない、というお考えがお話の節々から伝わってきて、それがとても印象的だと思うのですが。

施設長：日本人職員もそうですが、**一人ひとりを信頼して、能力をのばしていきたい**というのはあります。外国人職員だからできない、ということをしたくないなと。**できるようになってもらうために、日本人職員にも指導をしてもらうし、できないのであればなぜできないのか、できるようになっていくためにはどうしたらよいかを介護主任とも話をします。なるべく「自分は必要とされているんだ」というのを外国人職員にも感じ取ってほしい**と思いますし、また、そのためには、日本語の勉強も努力しないといけないねという話を外国人職員に対してさせてもらっています。

介護主任：職員一人ひとりに『国籍関係なく』という心構えを持ってもらうよう声掛けはしてはいたのですが、受入れ当初はそれでも、「外国人職員だから」という声や、「外国人職員を一人にしておくのどうか」という意見もあつたりしました。ですが、実際にアクシャイさんやスリダラさんは、1、2 年経った今、夜勤も一人で任せられますし、もし仮に、日本人だからインド人だから、ベトナム人だから…と線引きをしたとして、結果的にどうなるのかというと、利用者の方の生活が継続できなくなるのではないかなと思うんです。**私たちの支援は、あくまでも利用者の方の日常生活の支援ですから、その線引きは職員同士ではいらないのではないかと、介護を通じて、その利用者の方との関係性がしっかりできているのであれば、そこには、日本人職員も外国人職員もなんら関係ないのではないかと**。

実際に、アクシャイさんやスリダラさんのことを日本人職員よりも頼りにしている利用者の方は、正直何人かおられます。「あの人今日いないのかな」と、二人以外の外国人職員の名前が、利用者の方から挙がることもあります。利用者の方に名前を覚えてもらっているということはとても大きいと思いますし、その辺を考えると、「日本人職員か外国人職員か」というのはさほど問題ではなかった、気にしなくて良かったことだなと思っています。

外国人職員インタビュー

お話を聞かせてくださった特定技能外国人：

- ◆ KUYIAMUDI BALAKRISHNA AKSHAY さん (アクシャイさん)
- ◆ VADDARAHALLI PUTTA MADEGOWDA SHREEDHARA さん (スリダラさん)

2020年10月にインドより介護分野の特定技能で来日し、特別養護老人ホームすないの家桂での就労を開始されました。途中、約4カ月、関東にある別法人へ転職されたとのことですが、再び特別養護老人ホームすないの家桂へ戻られ、現在に至っています。お二人とも、母国では同じ大学に通い看護を学んだ後、病院で看護師として働いていたとのこと。知り合いが日本で介護の仕事をしていたことをきっかけに、給与水準が高く、生活環境も整っているため日本で働こうと思ったとのこと。

◆ 最近フロアを異動しましたが、毎日退勤後に前のフロアに寄って利用者さんとお話をしています。

アクシャイさん：

Q：インドで看護師として働いていたと聞きましたが、日本の介護に慣れるまでは大変でしたか。また、インドに介護施設はありますか。

インドでは、病院の手術室で働いていました。手術を手伝ったり、手術後の患者さんのお世話をしていました。看護の大学に行っていたとき、病院で働きながら大学に行っていて、そのときは看護ではなくて介護の仕事をしていましたから、(介護にも)慣れていました。

インドでの看護と日本の介護と、基本的な仕事は同じですけど、違うところもあります。お風呂介助とか食事介助とか、インドで看護師をしているときはしなかった仕事もありました。インドではシャワーだけでお風呂に入る文化がないですし、食事介助は、病院の手術室で勤務していたので、していませんでした。

インドでも、介護という仕事は少し増えていますが、あまり多くないと思います。お年寄りのお世話は家族でみんな力を合わせてします。介護施設も少しあるけど、日本ほど多くはないと思います。

Q：今、施設ではどんな仕事をしていますか。

朝の起床介助や食事介助、お風呂介助、排せつ介助、配膳など、利用者さんの介護は全部やっています。夜勤も入っています。最初は6カ月くらい、勉強みたいに、誰かについて働いていましたが、今は一人で働けるようになって、日中も夜勤も一人で仕事をしています。他の人は分かりませんが、私は前に看護の仕事をしてたから、身体や生物学についての基本的な知識を持っていて、(介護の仕事をする一人です)怖くありません。

会議にも参加しています。(働き始めて)2年くらい経っていますが、今も話すのが速かったり、複雑な言葉は難しいときもあります。特に、専門的な言葉は分からないことがあるので、他の職員へ聞いて、教えてもらいます。

Q：仕事で日本語を使うのは大変だと思いますが、どうやってできるようになりましたか。

最初はインドで日本語の先生から5カ月くらい、N3までを勉強して、試験を受けて合格してから日本にきました。今の施設で働き始めてからも学校(市内介護福祉士養成施設での研修)に行ったり、他の先輩やリーダーさんから教えてもらったりして勉強しています。工作中、特に教える時間というのはないんですけど、職場で何か分からない専門的な言葉や漢字とかが出てきたとき、先輩やリーダーさんに「これなんですか」と聞いたら、ちゃんと教えてもらえます。あとは記録を書くとき、ときどき間違っていることがあるので、リーダーさんがメモで書いて、「この漢字はこちらの方を書くんですよ」とか、ちゃんと教えてくれるから助かります。

Q：介護記録は、数値やチェックなどではなく、自分で日本語の文章も書いているんですね。

はい、自分で日本語で書きます。最初は緊張して、毎日慣れている同じことを書いたり、バイタルだけ書いたりしていましたが、少しずつ新しい漢字を勉強して、どんどん書くようになりました。リーダーさんも、ケアマネジャーさんも施設長も、「記録は、同じことを書くことじゃなくて、何か新しいことがあれば、利用者さんの生活のことをちゃんとわかるように、新しいことを書いてほしい」と言って応援してくれました。私も、前は緊張しましたが、今新しいことがあれば、ちゃんと日本語で書くようにしています。

Q：難しく勉強をやめようと思ったりしたことはなかったんですか。また、勉強するときのツールはどうやって選んでいますか。

漢字の勉強は、前は難しいと思っていましたが、形を見ていると面白いと思って、勉強しようと思いはじめました。漢字を見て、意味を考えるのはちょっと面白いなと。基本的な漢字を組み合わせると複雑な漢字を作っているのが面白いことだなと思います。



アクシャイさん、利用者さんと

今はテキストで勉強していますが、SNSやYouTubeなどにも日本語を勉強する方法がたくさんあるので使った方がいいと思います。特に、YouTubeで外国人がいっぱいコメントしていたりするチャンネルがいいと思います。

Q：これまで介護の仕事をしてきて、好きなところ、難しいと感じることを教えてください。

介護の仕事で好きなところはたくさんあります。今まで難しいなと思ったことは、ないです。

好きなところは、いつも利用者さんの介助をした後は「ありがとう」と言ってもらえたり、介護して「助かったなあ」というような笑顔を見たりすると、嬉しいです。認知症の利用者さんも自分の名前を覚えたりするから、びっくりして、とても嬉しいと思います。

前は施設の2階で働いていましたが、その利用者さんととても慣れていました。今は5階で働いていますが、毎日仕事の後2階に行ってみなさんと話してから帰っています。あと、仕事にるときは、窓の方に座っている利用者さんに手を振って挨拶したりしています。

Q：周りの日本人職員とも仲が良いと聞きましたが、どうやって仲良くなりましたか。

仲はいいです。今はコロナの状態なので、集まったりはしていませんが、ちょっと前は外食とか行ったりしていました。この施設の日本人はみんな優しいです。働き始めたころは自分も緊張していましたが、みんないっぱい話してくれたり優しくしてくれたので、仲良くなりました。

最初、日本人の話の速さに慣れるのは、時間がかかりました。毎日の申し送りとか朝礼とか、最初はとても困りました。そのときは何回も聞いたりしていましたが、日本人の話の速さにも関西弁にもどんどん慣れてきて、今は大丈夫になりました。私は、家ではインド人の友達と住んでいて職場の他は母国語で話しますから、職場で日本語をどんどん話すようにして、慣れていきました。職場でスリダラさんと一緒にいるときは、二人だったらインドの言葉で話しますが、周りに日本人がいたり他の外国人とかがいるときは、みんなわかるように日本語で話します。

Q：生活面では、今まで何か困ったことはありましたか。

今はこの施設から自転車で15分くらいのところで、スリダラさんと一緒に住んでいます。アパートは施設が用意してくれました。今まで困ったことはありません。何か困ったことがあれば、施設の担当者のLINEを知っていていつでも連絡できます。伝えるとすぐに対応してくれます。最近だとエアコンのことで相談して、対応してもらいました。

Q：一度転職し、今の施設へ戻ってきたと聞きましたが、そのことについて聞いてもいいですか。

基本的にみんな海外に行って働くのは、お金を稼いで生活をしやすいようにしたいと思って行くんですが、私も家族の責任が多いから、海外で働きたいと思って日本へ働きにきました。ほかの友達が私より少し多く給料をもらっていて、私も給料を多くほしいなと思って関東に行きました。給料が多かったらその分貯金ができて、早くインドに帰って家族と過ごせると思って…。

関東の施設では3カ月くらい働いていたのですが、今の施設は休みとかちゃんとありますが、その施設は休みが少なかったです。あと、シフトが急に変わったりして、プライベートの生活が難しくなって、自分のやりたいことがやりにくくなりましたから、今の施設の方がよくなったなと思って施設に相談し、戻ってこられることになりました。(シフトの変更も) 1カ月に1~2回程度だったら大丈夫ですし、他の職員の体調不良とかが理由ならわかりますが、前の施設では1カ月に何回も変更されて大変でした。あとは、施設が3つあったんですが、急に他の施設に行くと言われたりしました。利用者さんの情報が分からなくて一人で夜勤とかするのは、私にとっても利用者さんにとっても危ないなと思って、そのときはめっちゃ困りました。今はこの施設に戻ってきて、困っていることは、特にないです。

Q: これからの目標や将来やりたいことを教えてください。

私は看護の勉強をしていましたから、日本で5年間くらい働いてから、インドに戻って、また他の海外へ行って看護の仕事をしたいなと思っています。試験を受けないといけないですし、まだ決めていないんですが、イギリスやカナダとかで仕事したいなと思っています。日本にいる間は、日本語の勉強をもう少しがんばって、周りのみんなと楽しく働きたいです。

◆仲の良い日本人職員の言葉が、日本語を学ぶモチベーションにもなっています。



スリダラさん

スリダラさん:

Q: 日本で介護の仕事をした頃、最初はどのようなことが難しかったですか。

日本語は勉強してきたんですけど、最初きたときは、聞き取って速く話すのは難しかったです。関西弁の言葉もいっぱいあって、それも新しい言葉だから難しかったです。今は普通に話していますが、前はわからなかったら日本人のスタッフに何回でも聞いたりしました。

あと、学校(市内介護福祉士養成施設での研修)に勉強に行き、そのあと関西弁はちゃんと聞き取れるようになったかなと思います。その研修には、ここに来て1カ月後から2カ月間くらい行きました。日本語と、介護も勉強して、あとN2もちょっと勉強しました。

Q: 日本語が上手になった秘訣はありますか。

日本語を勉強するとき、友達と質問して一人は答えたりしました。そのあとは、こちらにきたときに、日本人の友達が1~2人くらいいて、旅行とか出かけたりしたときによく日本語で話して上手になりました。友達とは仕事で仲良くなって、鳥取とか姫路、大阪、神戸、奈良、滋賀とか、いろいろ行きました。

Q: 介護の仕事で好きなところや、難しい仕事はありますか。

利用者さんと話すときや、レクリエーションのときです。特に、利用者さんから日本の昔の言葉とか昔の生活とかを色々聞いたりして、コミュニケーションをとるのが楽しいです。

初めに夜勤をしたときは、夜勤は長いので、ときどき「疲れたなあ」となっていました。今は大丈夫です。あとは、(夜勤のときは一人なので)前は、誰か落ちたときはどうしようと不安なことがありましたけど、今はそんなにないです。こうなったら、次は看護師さんに電話するとかができるし、そのあとは、下にももう一人、手伝いに上にくるから、不安なことはないです。

電話は、ケアマネの人から、書いて紙をもらって、何回も練習してできるようになりました。練習は、ケアマネの人と私でやりました。宿直という仕事があり、初めは不安だったんですけど、2~3回やったあとは今普通にできるようになりました。

Q: 日本の介護とインドの看護は違いますか。

インドで看護師を持っている人は、大体介護もするから、日本の介護と大体同じです。でも、インドでは、医者が言ったとおりに大体世話をするんですけど、こちらは、利用者さんの意見について介護をします。たとえば、薬とか、インドでは、医者がこの薬を飲ませたいと言ったら、医者は説明して飲ませるけど、こちらは、利用者さんが嫌と言ったら飲ませるのが遅くなったり。利用者さんに説明して、ちゃんと意見をとったあとでケアをします。(たとえばお風呂介助で利用者さんが入りたくないと言った場合は)時間をとって、そのあとで、今お風呂に入りましょうかと聞いたり、他のスタッフを呼んで話してもらったりします。

Q: 後輩の指導もしていると聞きましたが、どんなことをしているんですか?

インドから後輩が二人きましたけど、5階にアクシャイさんと一人、3階に私と一人がいます。二人とも最近きたので、日本語をそんなに話せるようになっていませんから、分からないときは、わかるように私たちの言語で説明して、そのあと日本語でも説明をゆっくりしてあげて、手伝っています。あと、介護のやり方とかも(教えています)。たとえば、移動の仕方とか、自分でできるように、私たちと一緒にやらなくても安全に移動できるようにどうやったらいいかって、説明しています。やり方は、人によって違いがありますから。私たちもきたときに教えてもらって、大体、2カ月3カ月くらいかかりましたから。

Q: 後輩に教えるときに、大切にしていることはありますか。

たとえば、利用者さんの移動をするときとか、安全にどうやって移動をできるかとか、あとは利用者さんの性格についてもちょっと説明してあげています。利用者さんのものを触らせてもらうときでも、人によって違いがありますから。

Q: 転職をしたことについて、聞いてもいいですか。

関東で働きたいと思って行きましたけど、あちらに行ったときは、介護は同じですけど、やり方でちょっと違うことがありました。たとえば、こちらは特別養護老人ホームですけど、あちらは有料老人ホームでしたし、こっち(現在の就労先)によく慣れていましたから、あちらは難しいなと思いました。あとは生活も、こちらはよく慣れていましたが、あちらは難しかったです。

今、慣れた場所に戻ってきて、前と一緒に働けることが嬉しいです。前から知っている人がいて、友達もいますし。あとは、京都は場所とかもよく知っていますので、慣れている場所に住むことは嬉しいことです。

Q: 今の施設から受けているサポートで、ありがたいこと、もっとしてほしいことはありますか。

前にいた施設と比べて、たくさんサポートしてもらっていると思います。職場から近い家を用意してくれたり、自転車を貸してくれたり。あとは、自分が買いたいものがあるときに、相談するとこで買ったら良いとかアドバイスしてくれます。もっとサポートしてほしいことは、ないです。

Q: 今後の目標はありますか。

5年くらい働いたあとでインドに帰ろうと思っていますが、あと2年あります。まだ漢字がむずかしいですから、もう少し漢字について勉強しようと思っています。申し送りのときは漢字がいっぱいあって、今もむずかしくて日本人に手伝ってもらっていますから、漢字を勉強して、自分でできるようになりたいと思っています。

Q: そういった“もっとできるようになる”というモチベーションは、どこからくるのですか。

仕事で疲れていたときは、もう勉強はいいかなと思ったりもしたんですが、今はできたら勉強しようかなと。別に何もありませんけど、日本人の友達がいる、友達からも「もうちょっと勉強してよ」「もうちょっと勉強してずっと日本にいてよ」と言われているから、できたらと思っています。



スリダラさん、利用者さんと

インタビュー後記: スリダラさん・アクシャイさんは、キラキラした目で、そしてとても流暢な日本語でインタビューに応じていただきました! また担当者の方々の“外国籍の方だから配慮が必要”という考えではなく、“外国人職員であっても日本人職員であっても一人ひとりが働きやすいように配慮する”という考えが大変印象的でした。過去の受入れ事例については、こちらからご覧いただけます。→https://jicwels.or.jp/fcw/?page_id=16845

外国人介護人材に関わる情報の紹介

◎ Japan Care Worker Guide (令和4年度外国人介護人材受入促進事業)のご紹介

令和4年度厚生労働省補助事業「外国人介護人材受入促進事業」では、株式会社エスピー・リング東京が、一般社団法人グローバル価値共創研究所とともに海外で日本の介護をPRすることで、日本の介護現場で特定技能として就労を希望する外国人材を確保するための取り組みを実施しています。

具体的には、①オンライン説明会、②WEBやSNSによる情報発信、③日本の介護に関するPR映像等の作成等を実施。これらを通じて、日本国外在住の外国人材（特に日本への就労希望者や関心層等）に対し、日本の介護への興味を高め、介護分野における特定技能での就労に向けた行動を起こしてもらいきっかけとなるような配信等を行っています。本ページでは、その発信の拠点となる多言語Webサイト「Japan Care Worker Guide」等についてご紹介いたします。

今後新たに日本へ入国される方々にとっても日本語・英語を含む9言語で有意義な情報が掲載されており、またすでに入国し就労を開始している外国人介護人材にとっても興味深い情報発信の場となっているかと思っておりますので、外国人介護職員へのご支援の一助として、ぜひご活用ください。



◆Japan Care Worker Guide ホームページ

<https://japanwcg.com/ja/home/>

◆Facebook

<https://www.facebook.com/japanwcg/>

◆YouTube

<https://www.youtube.com/@JapanCareWorkerGuide>

◆日本で就労する外国人介護人材のリアルな声を発信。(SNSファン数は11万人を突破！)

情報発信にあたっては、同じ国籍の外国人材がSNSでの情報発信を行うことによる影響力や情報発信力に着目し、新規に「外国人アンバサダー制度」を導入。日本の介護現場で働く外国人から、日本で介護職として働く魅力等を伝えてくれる「アンバサダー」を募り、令和5年3月初旬時点では日本の8つの道県で就労する20名の外国人介護人材がアンバサダーとして活動しています（国籍は8ヶ国：フィリピン、ベトナム、ミャンマー、タイ、カンボジア、スリランカ、インドネシア、バングラデシュ）。

彼らアンバサダーが、SNS上での日本の生活や仕事に関する発信や、YouTube上での就労先施設の紹介やインタビューの発信、母国へ向けたオンラインセミナーやイベントへの出演等、多岐に渡る活動を通じて、日本国外に在住し日本の介護現場での就労を検討している方々へ向けた情報発信へ貢献してくれています。

中でも、SNSでの情報発信においては、アンバサダーから共有された日常の写真などを、事務局がFacebookやInstagram上で投稿。日本でのアンバサダーたちのリアルな生活の様子を発信することで、日本の介護現場で働くことを検討中の後輩たちの不安軽減を図り、日本の生活への関心を高めることに繋がっているようです。実際に、アンバサダー制度の導入後は導入前と比べ、SNS等での外国人材からの反応も向上し、SNSファン数は、現在11万人を超えています。

また、日常的な日本のリアルに関する投稿と並行して、アンバサダーやアンバサダーの就労する施設職員に対するインタビューを行い動画として掲載。日本の生活や介護・日本語学習に関する紹介を行い、これから日本の介護現場で就労を検討している外国人材への疑問へ対応しています。こちらの動画はYouTube上で気軽に閲覧でき、アンバサダー自身の母国の言葉と日本語の二か国語（字幕付き）で配信しており、アンバサダーの母国に暮らす日本語未習の外国人材へも伝わりやすいものとなっています。サイト上の記事では英語でも閲覧できます。

▼アンバサダーと受入れ施設へのインタビュー動画。

タイ人アンバサダーへのインタビュー部分は日本語字幕付き、日本人職員へのインタビューの部分は日本語字幕付きとなっている。



▼アンバサダーによる写真を用いたFacebook投稿。

スリランカ人アンバサダーが紅葉を見に行った際の景色を写真で紹介。



◆「介護の仕事」「日本の魅力」のコーナーでは、日本語のフレーズ等の情報も掲載。

また、ホームページ上で、「介護の仕事」や「日本の魅力」を紹介するページもあり、やさしい日本語で記事が掲載されています。

「介護の仕事」では、外国人材が日本の介護現場で就労する際に知っておけると良い基本的な事柄についてわかりやすく説明しています。具体的には、介護職員の生活や業務内容、求められる日本語能力や、現場（介護職員同士の会話・高齢者との会話）でよく使う言葉やフレーズ、認知症やレクリエーション等についてです。

「日本の魅力」では、日本の四季や日本食の紹介、公共交通機関の利用方法、日本で生活にかかるお金等、外国人材が気になるとと思われるトピックスについて各記事で紹介しています。

◆オンラインセミナー2022では、現地教育機関と協力し、5カ国の外国人材に対し、介護分野の特定技能制度について説明。

併せて、1月末に配信した前号でもご紹介の通り、日本の介護事業所で働くことを検討している海外在住の外国人の方々を対象に、オンラインセミナー「JAPAN CARE WORKER GUIDE 2022 ～オンライン現地説明会～」を実施しました。対象国は、ベトナム・インドネシア・フィリピン・タイ・バングラデシュの計5カ国で、参加者は計1,846名となりました。本セミナーにおいても、アンバサダーに出演してもらい自身の体験等を発信してもらうことで、現地の外国人材が聞きたいと思うニーズにより即した内容となりました。

なお、セミナー後に参加者に対して実施したアンケート結果の一部は、以下のページでも公開されています。

<https://japanwcg.com/ja/11481/>

※セミナーアーカイブはこちらから：https://www.youtube.com/playlist?list=PLX2j71X_exN5qBvh0_tu2flJzqM2oUozq

◎『受入事業所のための介護技能実習生キャリア支援ガイド 2022』について

～技能実習のみに限らない、“外国人介護人材”の未来の道筋を考える一助に～

9月末発行の第1号にてご案内した『受入事業所のための介護技能実習生キャリア支援ガイド 2022』（令和3年度老人保健健康増進等事業）について、内容のご紹介をいたします。

◆『受入事業所のための介護技能実習生キャリア支援ガイド 2022』（厚生労働省ホームページ）

https://www.mizuho-ir.co.jp/case/research/pdf/r03mhlw_kaigo2021_0602.pdf

（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）



▶外国人介護人材のキャリアを“横断的に提示”。

2017年11月に技能実習制度の対象職種へ介護が追加され5年以上が経過し、「在留資格『介護』」や「特定技能」での就労も整備される中、技能実習生の進路の選択肢は多角化し、実習修了後に帰国するのみならず、日本で介護職としてのキャリアを継続することも可能になりました。そのような中で、技能実習生のキャリアアップや実習修了後の活躍を見据えて本冊子が作成されました。

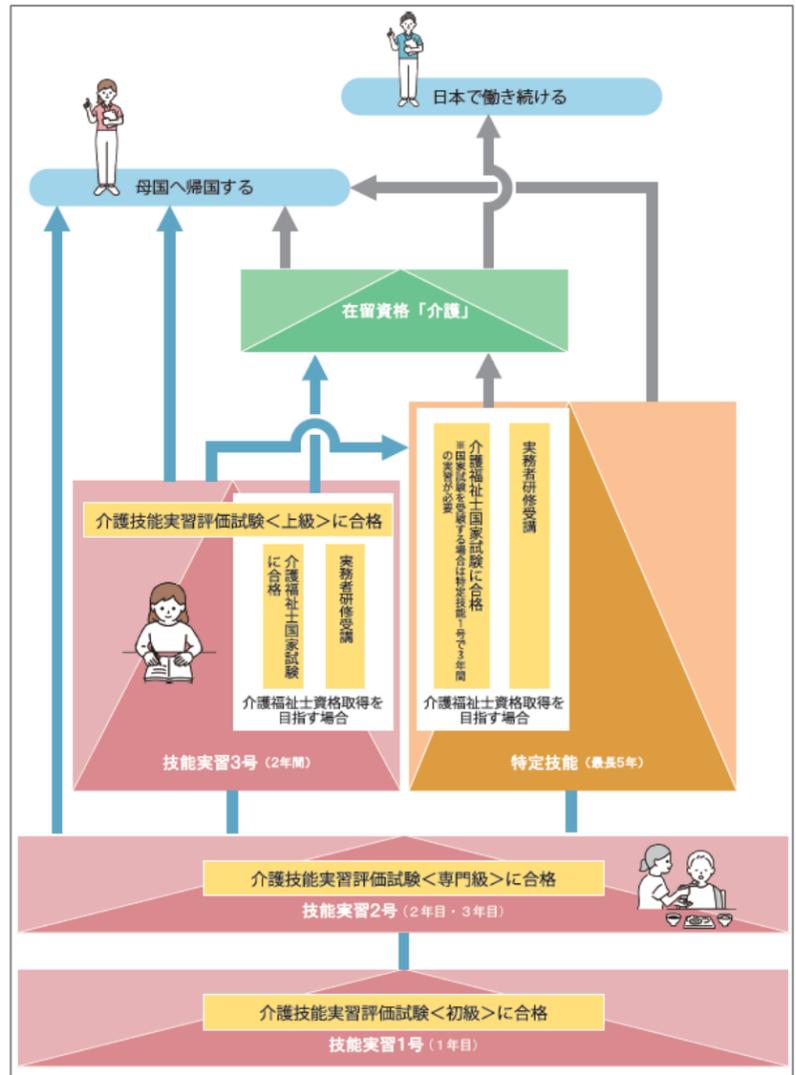
外国人介護職員本人は、どのような目標や計画のもとで来日しているのか。そして、受入れ事業所は、外国人介護職員に対し、どのような役割や期待を考えているのか。進路について早い段階から考える機会を持ち、進路の意向に沿うために支援をしていくこと、そして変化する意向にも対応できるようにしておくことが、外国人介護人材の受入れを行う上で、外国人職員本人にとっても受入れ事業所にとっても有意義な結果につながると思われます。本紙は、「**技能実習**」や「**特定技能**」という一つひとつの制度に留まらず、**横断的に“外国人介護人材のキャリアの道筋”**を考えるヒントを示した内容となっています（右図参照）。

▶介護や日本語能力向上のためのサポート、介護福祉士資格取得に向けた工夫事例も多数紹介。

外国人介護職員本人の目標や希望があっても、本人が希望する進路を実現するためには介護や日本語をはじめとする能力の向上が必要となってきます。本冊子では、受入れ事業所がどのように支援・育成等を行うことができるかについても、実際の事例や経験談等を用いて紹介しています。

特に、P.29～34では、介護や日本語の能力向上に向けたサポートに関する取り組み事例を、P.35～40では、介護職としてのキャリア形成支援のための取り組み事例を、それぞれ紹介しています。キャリア形成支援の取り組みとしては、「介護福祉士国家資格取得に向け、ティーチングアシスタント（TA）の仕組みを整備した例」「日本語能力向上のためにオンライン学習会や県のスピーチコンテストを活用した例」「作文課題を通じて各段に日本語の文章力が向上した例」「EPA介護福祉士候補者として入職した外国人職員が、介護福祉士国家資格を取得後に課長や主任等の役割に就いた例」等も挙がっています。

▼図表 10 技能実習の後の進路（フローチャート）冊子（P.13）



▼P.22～23より、参考事例本文より抜粋し、レイアウトを変更して掲載

参考事例：在留資格ごとに期待する役割と、役割に応じた待遇の設定

私の法人には様々な在留資格で働く外国人介護職員がいます。そのため、各在留資格の制度趣旨に沿って期待するスキルや役割を定義しています。各事業所に対しては、受入れ前から法人本部と担当者との「プロジェクトチーム」を組成するなどして、制度や法人の考え方を共有するようにしています。



また外国人介護職員の待遇については、外国人介護職員同士、および外国人介護職員と日本人介護職員の間での公平性を保つことが重要だと考えています。そのため、外国人介護職員の雇用形態（契約職員/パート職員）や待遇（給与/福利厚生）等については、在留資格ごとに期待する役割に応じて、日本人介護職員と同等に設定しました。

「日本で介護技能を習得し、母国の介護技術向上に役立ててもらおう」ということを目的とした技能実習生に比べて、特定技能の方には「新卒入社後3～4年目の日本人介護職員と同等のレベルで、判断力を求められる仕事にも対応できる力」という、より高度な役割を期待しています。技能実習2号修了者にとっては少し高いレベルですが、私の法人ではEPA介護福祉士候補者が特定技能へ移行する場合もあるため、公平性を保つ意味合いもあります。その分、技能実習生は3号でもパート職員として処遇していますが、特定技能の方は契約職員として処遇しています。

特定技能への移行を希望する技能実習生に対しては、期待する役割を果たしてもらえるかを判断するために、独自の試験を実施しています。一方、日本で引き続き働きたいが、特定技能に期待する役割を果たせる自信がまだなく、引き続き指導員の下で学びたいという方には、技能実習3号に移行してもらっています。

法人としてはなるべく公平な待遇となるように考えているのですが、外国人介護職員本人にとっては、在留資格の違いによって教育サポートの有無等に違いがあることが、不信感につながってしまう可能性もあります。そのため、同じフロアに複数の在留資格の職員を配置する際の配慮は欠かさずに行っています。

また、外国人介護職員から待遇全般や雇用形態に関する違いについて質問があった際には、日本人職員からの確かな回答が必要だと思います。そのため技能実習生を指導する日本人職員に対しては、各在留資格の職員に期待する役割の違いやそれに伴った待遇の違いについて説明を行っています。

▶在留資格ごとに期待する役割を整理し、役割に応じて待遇を設定している法人も一例として紹介。

また、受入れ事業所側が外国人材に求める役割・期待することを検討する上で、参考となる事例も紹介されています。P.22～23で紹介されている一法人の例では、技能実習、EPA介護福祉士候補者、特定技能の3つの制度で外国人介護人材を受け入れており、外国人介護職員同士、および外国人介護職員と日本人介護職員の間での公平性を保つために求めるレベルや待遇等を分けているようです。

▼左の法人の例：在留資格ごとの期待役割やスキル、待遇の差（P.23より抜粋）

	EPA 介護福祉士候補者	技能実習生	特定技能
期待する役割やスキル	介護福祉士資格を取得し、自法人で介護のプロフェッショナル職員として働いてほしい。	日本で働きながら基本的な介護技術を習得し、母国の介護技術向上へ貢献してほしい。	入職3～4年目の日本人介護職員と同等以上のスキルで働いてほしい。（介護福祉士に合格できなかったEPA候補者の中にも特定技能に移行する方がいるため、彼らと同水準）
雇用形態（EPA、特定技能は就業開始時点）	契約職員（正職員の一手前）	パート職員	契約職員（正職員の一手前）
給与面	月給制・賞与あり	時給制・賞与なし	月給制・賞与あり
生活面（職員寮・社宅）	1人1部屋・社宅を用意 ・家賃の半額を法人負担 ・公共料金・Wi-Fiは自己負担 ※希望によりルームシェアもあり	ルームシェア ・社宅を用意 ・家賃の半額を自己負担。上限ありのため自己負担額は1人1部屋より低額 ・公共料金・Wi-Fiは定額制で差額は法人負担	1人1部屋 ・社宅を用意 ・家賃の半額を法人負担 ・公共料金・Wi-Fiは自己負担
教育面	講師の施設への招聘やスクリーニング等で、勤務時間内での介護福祉士試験合格に向けた日本語等の座学教育を実施。あわせて法人においても日本語研修や介護福祉士受験対策講座を実施。	指導員とのOJTや月1回の集合研修（コロナ前）で評価試験合格に向けた技術指導を実施。また希望者に、日本語能力試験（N3・N2・N1）合格を目指した日本語研修や介護福祉士試験受験を目指した研修を、法人が業務時間内で実施。	講師の招聘や指導員による指導等は特に実施されない。希望者には、日本語能力試験（N3・N2・N1）合格を目指した日本語研修や介護福祉士試験受験を目指した研修を、法人が業務時間内で実施。

▶外国人介護職員が安心して次のステージへ進めるよう、各機関が連携することも鍵

いざ、次の進路へ進むという際には、本人が安心して移行できるよう、各制度の特徴や手続の方法等を把握したり、関連団体や専門家へ相談したりすることも必要となります。技能実習では監理団体が、特定技能では登録支援機関がそれぞれ支援団体として存在しますので、それらの機関と連携することや、スムーズな移行となるようにコミュニケーションを図ることも大切となります。

P.28 には、ある登録支援機関の事例が紹介されていますが、この機関は、技能実習生から進路相談を受けた場合にまず監理団体へ相談をしているか確認をとるようにしているとのこと。監理団体と技能実習生の関係性を尊重することで、“外国人介護職員が安心して新たな職場でスタートを切れるように”という考えが背景にあるようです。

▼ P.28 より抜粋

■ 特定技能1号へ移行する場合

特定技能の受入れにおいては、「特定技能外国人が日本で生活するために各種支援を実施する」義務が受入れ機関に課されています。そのため、特定技能への移行に際しては、出入国の際の送迎や住居確保等定められた項目に関する「1号特定技能外国人支援計画」を策定する必要があります。

特定技能では監理団体からの支援がなくなりますが、登録支援機関と契約の上で、支援計画実行の一部または全部を委託することもできます。したがって、特定技能へスムーズに移行するためには、事業所・監理団体・登録支援機関（委託する場合）の各者が連携しながら、必要な手続きや情報の引継ぎ等を行うことが望まれます。なお、監理団体の中には、登録支援機関としての登録も受けている団体があります。登録を受けている登録支援機関は、出入国在留管理庁ホームページのリストからも確認できます。

介護技能実習評価試験（専門級）に合格し、技能実習2号を修了した技能実習生は、特定技能の技能試験や日本語能力試験が免除となります。とはいえ、技能実習生の国籍によっては、特定技能への移行に際して在日大使館等での手続きを必要とする場合がありますので、詳細は各国大使館等に確認するようにしてください。

なお、こちらの情報はすべて、2021年11月時点のものです。出入国在留管理庁ホームページ等を参照の上、最新の情報を確認するようにしてください。

図表 17 特定技能1号へ移行する場合に必要な手続き

事業所	監理団体	技能実習生
-----	------	-------

参考事例：在留資格移行における登録支援機関の立ち位置と役割

法人名・株式会社グローバルラストネットワークス（GTN）
種別・登録支援機関
職員数・222名 ※2022年2月現在

2019年より特定技能の登録支援機関としての事業を開始しました。昨今、技能実習から特定技能への移行に関する問い合わせを多く受けています。多くは他業種での技能実習修了後に特定技能「介護」への移行を希望するものですが、最近ようやく、介護職種の技能実習生が特定技能への移行を希望して問い合わせるケースもみられるようになりました。

当社は外国人向けの人材紹介サービスも行っています。そのため、特定技能へ移行して（実習事業所とは）異なる事業所・施設で働きたいという問い合わせが多くあります。中には、実習修了前に監理団体や受入れ事業所に相談することなく当社へ連絡する方もいます。しかし、監理団体には、技能実習修了までの技能実習生の就労・生活を監理・支援する責任があります。また、特定技能への移行には監理団体が発行する技能実習修了証明書が必要となります。そのため、技能実習生本人が同社に申し出てきた場合はまず、監理団体ときちんと話をするように伝えています。そして、監理団体と技能実習生との間で特定技能への移行に合意したことが確認できてから求人企業との面接を行い、技能実習の修了証明書が発行されてから、ビザの移行作業を実施します。

こうした対応をとるのは、監理団体の業務や監理団体⇔技能実習生の関係性を尊重するためです。このことは結果的に、外国人介護職員が安心して新しい職場で新たな生活を始めることにつながると考えています。

事務局の活動

◎ 令和4年度外国人介護人材相談支援事業へのご協力の御礼とご報告

国際厚生事業団 外国人介護人材支援部では、令和4年度外国人介護人材相談支援事業実施団体として、巡回訪問、相談サポート等を行って参りましたので、以下に事業のご報告を記載いたします。関係者の皆様には、本事業実施に伴い多大なご協力を賜りましたことを心より感謝申し上げます。

＜巡回訪問について＞ *厚生労働省告示：<https://www.mhlw.go.jp/content/12000000/000499281.pdf>

特定技能外国人として一定期間程度就労している外国人ご本人とそのご担当者を対象とし、巡回訪問を実施いたしました。（令和4年度本事業では、一部の受入れ法人に対しましては、事業所へ直接訪問もしくはオンラインでの巡回訪問は実施せず、質問票のご回答のみをお願いする形で実施しております。）ご担当者及び特定技能外国人の皆様には、ご協力をいただき誠にありがとうございました。

◆巡回訪問実施件数（令和4年6月28日～令和5年2月28日現在）（単位：件）

直接訪問			オンライン			書面提出		
法人数	事業所数	外国人数	法人数	事業所数	外国人数	法人数	事業所数	外国人数
216	259	428	188	241	447	458	521	794

＜相談サポートのご報告＞

無料相談窓口を開設し、電話やメール等を使用した相談対応及び、外国人介護人材を対象とした「交流会」の開催支援をいたしました。

特に、相談サポート窓口においては、**外国籍及び日本人の個人の相談者から最も多く寄せられた相談・質問は「在留資格・監理・受入れ制度」に関する内容、次いで「学習」に関する内容という結果**でした。また、特定技能外国人の受入れ機関や受入れを予定する機関・登録支援機関から寄せられた質問等で最も多かったのは「介護分野における特定技能協議会」に関する内容でした。

◆相談者別・内容別 相談サポート対応件数（令和5年2月28日現在）（単位：件）

	介護分野における 特定技能協議会	在留資格・管 理・受入制度	学習	労働	税金・社 会保障	生活	その他	国際厚生事 業団事業	合計
外国人個人相談者	0	94	38	13	2	1	1	4	153
受入機関および外国人 職員受入検討機関	904	291	27	4	3	1	2	5	1,237
登録支援機関	662	290	18	6	1	0	4	8	989
日本人個人相談者	0	28	7	0	0	0	0	0	35
その他	30	93	7	2	1	2	1	12	148
不明	13	17	1	0	0	0	1	1	33
総数	1,609	813	98	25	7	4	9	30	2,595

◎ 介護分野における特定技能制度 説明動画について（更新を行いました）

介護分野における特定技能外国人の受入れについて理解を深めていただくことを目的に、国際厚生事業団ホームページにて「介護分野に特化した特定技能制度に関する説明動画」を公開しておりますので、ご紹介いたします。（令和3年度事業にて作成し、令和4年度事業にて情報の更新・追加等を行っております。）

本動画では、『特定技能外国人の受入れに関わる運用要領』等に基づき、特定技能制度の概要や、入国・在留申請手続の流れ、就労に必要な支援計画等について説明しています。制度の全容や留意点等が簡潔にまとまっており、特に、『介護分野の特定技能制度』の全容を知りたい、手続などの流れや注意点を知りたい方に役立つ内容となっております。

全9章×各10分程度に分けて、わかりやすく説明していますので、ぜひご参照のうえ、お役立てください。

◆介護分野における特定技能制度について（国際厚生事業団ホームページ）

<https://jicwels.or.jp/fcw/seminar/2022>

各章の内容：

第1章	外国人介護人材受入れの仕組み（8分14秒）
第2章	特定技能制度の概要（4分27秒）
第3章	特定技能で受け入れるには～3つの試験編～（6分25秒）
第4章	特定技能で受け入れるには～介護の試験編～（6分40秒）
第5章	特定技能で受け入れるには～雇用手続・受け入法人の基準編～（6分46秒）
第6章	特定技能を受け入れたら～就労前の支援計画編～（10分03秒）
第7章	特定技能を受け入れたら～在留資格申請編～（7分25秒）
第8章	特定技能を受け入れたら～在留カード・その他の手続編～（12分26秒）
第9章	特定技能を受け入れたら～就労中の支援計画・その他の手続編～（11分00秒）



◎ 特定技能協議会 構成員一覧について

介護分野における特定技能協議会会員名簿については、令和4年9月より、公表に同意をいただいた法人のみを対象に、厚生労働省ホームページ上において公表しております。周辺地域で特定技能外国人の受入れをされる法人同士での情報交換等に、ぜひお役立てください。

また、**未回答の会員におかれましては、協議会マイページでのご回答へご協力いただけますようお願いいたします。**

*掲載箇所：厚生労働省ホームページ（「その他」欄に掲載）

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_000117702.html#link3

（名簿については、毎月月初に更新を行っております。）

その他のご案内

◎ 地方出入国在留管理局への定期届出について

特定技能外国人の受入れをされた場合、4半期に一度、地方出入国在留管理局への定期届出が必要とされております。すでにご対応予定の場合はご放念いただければと存じますが、**4月1日～15日は第1四半期の届出期間となります**ので、お忘れなくご対応ください。

◆特定技能制度の届出について説明した広報・周知用リーフレット（出入国在留管理庁）

<https://www.moj.go.jp/isa/content/001374837.pdf>

<定期届出> **四半期ごとに翌四半期の初日から14日以内**に届出が必要です。 ※四半期は次のように定められています。

第1四半期：1月1日から3月31日まで

第2四半期：4月1日から6月30日まで

第3四半期：7月1日から9月30日まで

第4四半期：10月1日から12月31日まで

提出に当たっては、**特定技能所属機関（本店又は主たる事務所）の住所を管轄する地方出入国在留管理局に持参又は郵送により提出するか、出入国在留管理庁電子届出システムから提出**する必要があります。詳細は、以下の出入国在留管理庁のホームページ上でご確認のうえご対応ください。

◆届出手続（出入国在留管理庁）

https://www.moj.go.jp/isa/policies/ssw/nyuukokukanri10_00002.html

◆定期届出書の記載方法と留意点（出入国在留管理庁）

<https://www.moj.go.jp/isa/content/001361741.pdf>

◆特定技能所属機関からの定期届出に関連してお問合せの多い事項について（Q & A）（出入国在留管理庁）

<https://www.moj.go.jp/isa/content/930005937.pdf>

<随時届出>

なお、雇用条件や支援計画の変更が発生した場合等、定期届出のほかに随時届出が必要な事項もございますので、こちらも併せてご参照ください。

◆特定技能所属機関からの随時届出に関連してお問い合わせの多い事項について（Q & A）（出入国在留管理庁ホームページ）

<https://www.moj.go.jp/isa/content/001386304.pdf>

<協議会への情報更新もお忘れなくお願いします>

なお、協議会へご提出されている書類（雇用条件書、支援計画書、在留カード）の変更・更新が生じた場合や、特定技能外国人のご退職・就労先ご変更・新規ご入職の場合は、協議会へも情報の更新をいただく必要がありますので、併せてご対応をお願いいたします。ご不明な点等がございましたら、協議会事務局窓口へご連絡ください。