

【参考資料】

- ・参考資料1・・・外国人介護職員の雇用に関する介護事業者向けガイドブック
- ・参考資料2・・・各種調査票
- ・参考資料3・・・ヒアリング記録



外国人介護職員の雇用に関する介護事業者向けガイドブック

外国人介護職員と 一緒に働いてみませんか？

今、外国人を介護職員として採用する事業者が出てきています。外国人を採用した介護事業者からは、職場が明るくなった、職員の一体感が醸成された、外国人への教育を通じて介護サービスの質の見直しにつながったといった声が聞かれています。

また、外国人介護職員に、日本の介護の知識や技術を伝えることは、国際貢献にもつながる取組です。

あなたの事業所でも、外国人介護職員を採用して、一緒に働いてみませんか？

外国人介護職員を雇用するのにどのような**方法**があるか
大まかに知りたい

→ **2** ページへ

介護事業者における
外国人介護職員の雇用について
現状や**実態**を知りたい

→ **4** ページへ

外国人介護職員を
雇用するための**各制度**
の具体的な**内容**を知りたい

→ **6** ページへ

外国人介護職員を雇用した
介護事業者の**事例**や
事業者の**声**を知りたい

→ **12** ページへ

外国人介護職員を雇用できる4つの制度の概要

雇用できる
外国人介護職員は
**介護福祉士
の資格**
を持っている？

外国人介護職員には
**ずっと働いて
もらえる？**

<p>EPA</p>	<p>EPA(経済連携協定)に基づく外国人介護福祉士候補者の雇用 → 6ページへ</p>	<p>資格なし ただし、資格取得を目的としている</p>	<p>資格取得後は 永続的な就労可能 一定の期間中に資格取得できない場合は帰国</p>
<p>介護</p>	<p>日本の介護福祉士養成校を卒業した在留資格「介護」をもつ外国人の雇用 → 7ページへ</p>	<p>介護福祉士</p>	<p>永続的な就労可能</p>
<p>技能実習</p>	<p>技能実習制度を活用した外国人(技能実習生)の雇用 → 8ページへ</p>	<p>資格なし ただし、実務要件等を満たせば、受験することは可能</p>	<p>最長5年 ※1 ※2</p>
<p>特定技能</p>	<p>在留資格「特定技能1号」をもつ外国人の雇用 → 9ページへ</p>	<p>資格なし ただし、実務要件等を満たせば、受験することは可能</p>	<p>最長5年 ※1 ※2</p>

※1…ただし、介護福祉士を取得すれば、在留資格「介護」を選択でき、永続的な就労が可能
※2…3年目まで修了した技能実習生は、「特定技能1号」に必要な試験が免除される(在留資格を「特定技能1号」に変更した場合、技能実習と特定技能をあわせて最長10年となる)

●本ガイドブックにおいて、「外国人介護職員」とは、EPAに基づき介護福祉士候補者 または 介護福祉士として雇用されている外国人介護職員、在留資格「介護」をもつ外国人、留学生アルバイト、技能実習生など、日本語が母語でない外国人の介護職員のことを指します。

●本チャートは、各制度の特徴を簡潔に示したものです。各制度の詳細については、10-11ページをご参照ください。

外国人介護職員は 母国での資格 や学習経験 がある？	外国人介護職員の 日本語能力 の目安は？	外国人介護職員の 雇用にあたって 受入調整機関 等の支援 はある？	外国人介護職員が 就労可能な サービス種別 に制限はある？
看護系学校の 卒業生 or 母国政府より 介護士に認定	大多数は、 就労開始時点で N3程度 ※3 入国時の要件は 尼・比： N5程度 、越： N3	あり JICWELSによる 受入調整	制限あり 介護福祉士の資格 取得後は、一定条件を 満たした事業所の 訪問系サービスも可能
個人による	一部の養成校 ※4 の入学要件は N2程度	なし	制限なし
監理団体の 選考基準 による	入国時の要件は N4程度	あり 監理団体による 受入調整	制限あり 訪問系サービスは 不可
個人による	入国時の要件は ・ある程度 日常会話 ができ、生活に支障 がない程度の能力 ・介護の現場で働く上 で必要な日本語能力	あり 登録支援機関 によるサポート	制限あり 訪問系サービスは 不可

- ※3… インドネシア・フィリピンの入国時の要件はN5程度だが、インドネシア人及びフィリピン人候補者の約90%が、6か月間の訪日後日本語研修終了までにN3程度の日本語水準に到達（平成30年度実績に基づく）
- ※4… 「一部の養成校」とは、留学生の入学選抜において、日本語能力試験JLPTでN2以上に合格、もしくは日本語試験でN2相当以上と確認できることを要件としている介護福祉士養成校のことを指す

■日本語能力試験JLPTのN1～N5の目安

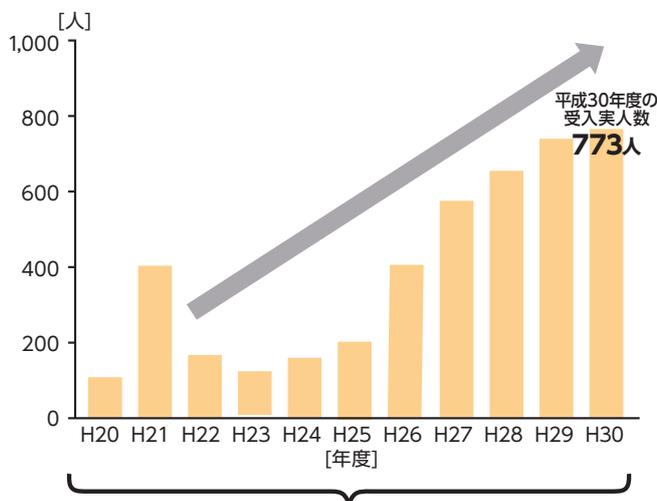
日本語能力	目安
N1	幅広い場面で使われる日本語を理解することができる
N2	日常的な場面で使われる日本語の理解に加えて、より幅広い場面で使われる日本語を理解することができる
N3	日常的な場面で使われる日本語をある程度理解することができる
N4	基本的な日本語を理解することができる
N5	基本的な日本語をある程度理解することができる

「N4程度」など「程度」をつける場合は、日本語能力試験JLPTのN4に合格している、もしくはそれと同等の能力を有すると認められる場合を指します。

外国人介護職員とその雇用状況

外国人介護職員の雇用は、どのくらい進んでいる？

〈EPAに基づく介護福祉士候補者の受入れ実人数の推移〉



累計**4,302**人

過去**808**箇所の施設等で雇用実績あり

介護事業者が外国人介護職員を雇用する方法の一つであるEPAに基づく介護福祉士候補者の受入れは、平成20年度から始まっており、その受入れ人数は年々増加、平成30年度までに4,302人を受入れ、EPA介護職員*は過去808箇所の施設等で雇用されてきました。

平成31年1月1日現在、EPA介護職員は、677箇所の施設等において3,165人が雇用されています。主な受入れ施設は、特別養護老人ホーム、介護老人保健施設などです。

また、介護福祉士の資格を取得して日本の介護事業所で働くため、外国人が日本の介護福祉士養成校に留学するケースも出てきており、留学生入学人数は、平成28年度257人、平成29年度591人、平成30年度1,142人と増加しています。

このほか、介護職種の技能実習計画の申請件数は、平成30年12月末現在で1,516人分となっており、そのうち946人分の認定が出ており、技能実習生として、順次入国しています。

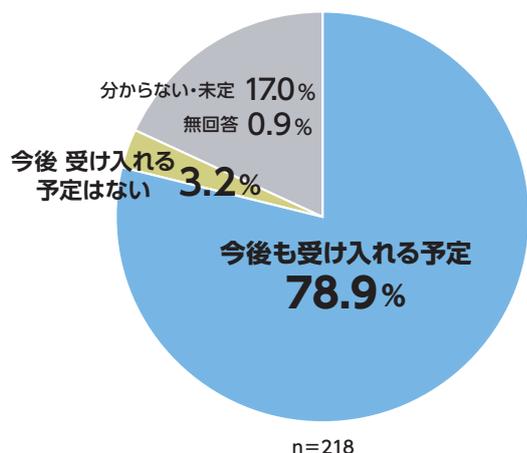
出典：厚生労働省資料（平成31年1月時点）

* 「EPA介護職員」とは、「日インドネシアEPA」、「日フィリピンEPA」または「日ベトナムEPA」に基づき、介護福祉士候補者または介護福祉士として雇用されている外国人介護職員のことを指す（以下、同様）

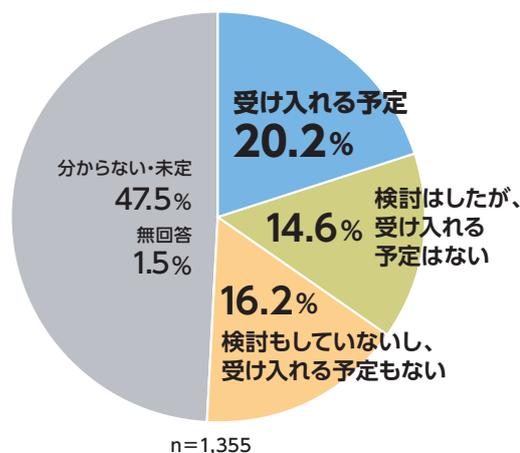
外国人介護職員の雇用に関心を持つ介護事業者は、どのくらいある？

今後、外国人介護職員を受け入れる予定

〈EPA介護職員を雇用している介護施設〉



〈外国人介護職員を雇用したことがない介護施設〉



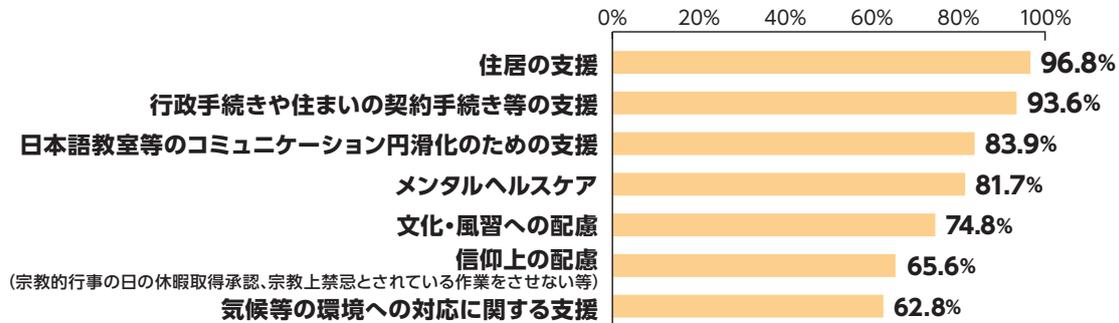
今後、外国人介護職員を受け入れる予定については、すでにEPA介護職員を雇用している介護施設では、「今後も受け入れる予定」が78.9%と、今後の受け入れにも積極的な施設が多くなっています。

また、これまで、外国人介護職員を雇用したことがない介護施設でも、「受け入れる予定」が20.2%となっており、約5分の1の施設は雇用に向けて検討していることが伺えます。

出典：平成30年度 厚生労働省 老人保健健康増進等事業「外国人介護人材の受入れに関するアンケート調査」（平成30年10月1日時点調査）

外国人介護職員を雇用している介護事業者は、どのような支援をしている？

〈EPA介護職員を雇用している介護施設で、外国人介護職員に対して行っている生活面の支援〉
(上位7項目) n=218



これは、EPA介護職員を雇用している介護施設の多くで行われている、生活面の支援です。

住居の支援、行政手続きや住まいの契約手続き等の支援は、大半の施設で行われており、これらは生活の基盤を整える基本的な支援と言えます。コミュニケーション円滑化のための支援やメンタルヘルスケアも、約8割の施設で行われており、異国の地で言葉などに不自由さを感じながら働いていくためには、こうした支援が必要です。文化・風習への配慮、信仰上の配慮、気候等の環境への対応に関する支援も、その職員の出身国等によっては重要な支援になるでしょう。

外国人介護職員が職場に定着し成長していくためには、現場での指導や教育だけでなく、生活面も含めた幅広い支援が必要です。

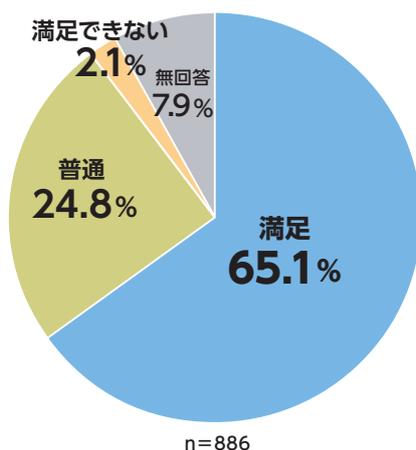
出典：平成30年度 厚生労働省 老人保健健康増進等事業「外国人介護人材の受入れに関するアンケート調査」(平成30年10月1日時点調査)

注：10項目の生活面の支援のうち、「非常によく行っている」「行っている」をあわせた割合が高かった上位7項目を掲載。残りの3項目は、「食生活の支援」「地域・周りの人との交流の支援」「プライベートに関わる問題(恋愛・金銭の貸借・副業等)」。

外国人介護職員に対する利用者や家族の評価は？

外国人介護職員に対する利用者・家族の評価

〈外国人介護職員の介護サービスの質〉



〈これまでに受けた介護サービスの中で、良かったこと〉

ナースコールをすると、すぐに来てくれ対応してくれる。「大丈夫ですか？なんでも言って下さい」との言葉がありがたかった。いつも笑顔をたやさないでどんな時でも声をかけてくれる。



入所している母について、日本語で書かれた手紙を、月に一度、送って頂いています。毎日のお仕事も熱心で本当に素晴らしい方だなあと感じます。

いつも笑顔で明るく接してもらっている。靴を新調したり、パスタオルを変えた時なども「まあ、ステキですね」などと声を掛けるなど、ちょっとした変化もよく見ておられる。

外国人介護職員に対する利用者や家族の評価はどうでしょうか。外国人介護職員の介護サービスの質を「満足」と評価している利用者・家族の割合は65.1%と、多くの利用者・家族は高く評価していることが分かります。また、これまでのサービスで良かった事としては、丁寧な声かけや対応などを評価する意見があげられています。

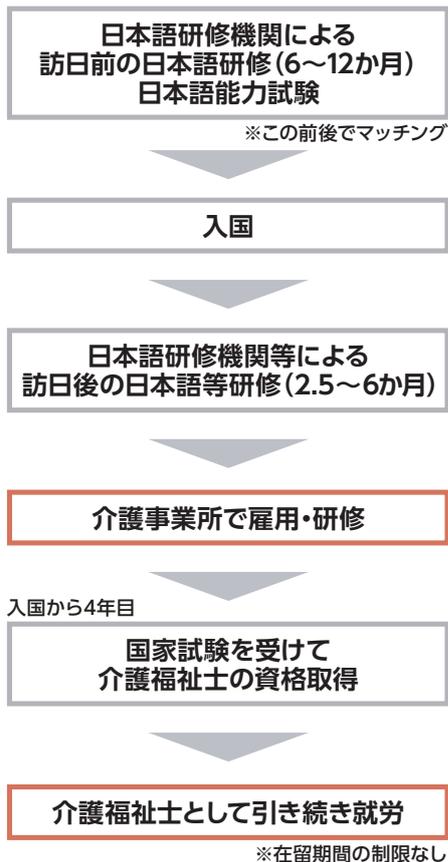
出典：平成30年度 厚生労働省 老人保健健康増進等事業「外国人介護人材の受入れに関するアンケート調査」(平成30年10月1日時点調査)

注：外国人介護職員の介護サービスの質は、介護施設で働いているEPA介護職員、その他の外国人介護職員(留学生アルバイト、在留資格「介護」をもつ外国人など)に対する利用者・家族の評価。職員一人に対し複数の利用者・家族が評価している。「日本人よりも質が高い、もしくは十分満足できる水準である」「概ね満足できる水準である」をあわせた割合を「満足」、「普通(どちらともいえない)」の割合を「普通」、「あまり満足できる水準ではない」「全く満足できない」をあわせた割合を「満足できない」として表示。

外国人介護職員を雇用できる4つの制度

EPA EPA(経済連携協定)に基づく外国人介護福祉士候補者の雇用

要件 看護学校・看護課程の卒業・修了 or 大学・高等教育機関卒業+母国政府による介護士認定 ※国により異なる



EPAとは、日本と相手国の経済活動の連携強化を図るもので、インドネシア、フィリピン、ベトナムの3カ国から外国人を受け入れています。

■母国での学習経験や資格を持つ人を雇用できる

介護・看護の知識や経験に関して一定の要件を満たす外国人が、日本語研修を受けてから入国します。この日本語研修の前後で介護事業所とのマッチングが行われます。

■入国要件は、N5程度以上もしくはN3以上

日本語能力については、インドネシア・フィリピンは日本語能力試験N5程度以上、ベトナムはN3以上で入国することができ、入国後もさらに日本語や介護の基礎に関する研修を受けた上で、介護事業所で雇用します。なお、インドネシア人及びフィリピン人候補者の約9割は、就労開始時点でN3程度の日本語水準に到達しています(平成30年度実績に基づく)。

■介護福祉士を取得すれば、永続的な就労が可能

入国してから4年目に介護福祉士の国家試験を受験します。合格すれば在留期間を更新しながら永続的に働くことができますが、不合格の場合は帰国しなくてはなりません。

■JICWELSによるマッチング支援あり

外国人応募者と介護事業所のマッチングは、JICWELS(国際厚生事業団)が唯一の受入調整機関として担っており、双方の意思を尊重した採用が行われています。なお、受入れ人数には上限があり、すべての事業所がマッチングするわけではありませんので、注意する必要があります。

▼▼▼ まずは、ここから取り組んでみましょう ▼▼▼

JICWELSの「EPAに基づく介護福祉士候補者受入れ説明会」に参加してみましょう	受入機関となる事業所の要件を満たしているか、確認してみましょう
<p>EPAの受入調整機関である JICWELS では、毎年一度、制度や手続き、受入事例などを紹介する説明会を開催しています。受入れ希望機関の募集は、年に一度実施しています。</p>	<p>この制度では、受入機関となる事業所の要件があります。JICWELS のHPに掲載されている「EPAに基づく外国人看護師・介護福祉士候補者受入れパンフレット」で、要件を満たしているか確認してみましょう。</p>



要件

(養成校の入学要件)日本語能力試験でN2以上に合格、もしくは日本語教育機関で6か月以上学習し日本語試験でN2相当以上と確認できる／等

※学校によって異なる



※在留期間の制限なし

日本の介護福祉士養成校に通う外国人留学生は、卒業して介護福祉士を取得すると、「介護」という在留資格を取得できます。

■介護福祉士の資格あり、永続的な就労が可能

介護福祉士資格を持っていますので、専門人材として期待でき、採用してすぐに配置基準に含めることができます。また、在留資格「介護」の在留期間は、本人が望む限り、繰り返し更新できますので、永続的に働くことができます。

なお、介護福祉士養成校の規則にもよりますが、養成校に通学している時から、アルバイトとして雇用することもできます。

■養成校の入学要件の目安はN2程度以上

介護福祉士養成校での留学生の入学者選抜について、日本語能力試験N2以上に合格、もしくは日本語教育機関で6か月以上教育を受け日本語試験でN2相当以上と確認できること等がガイドライン(詳細は10ページご参照)に定められています。実際の入学要件や受入状況は、学校によって異なります。

■受入調整機関がないため、自主的な採用活動が必要

この制度は外国人の雇用にあたって調整を担う機関がないため、事業者が自ら介護福祉士養成校と連携するなど、自主的な採用活動を行う必要があります。

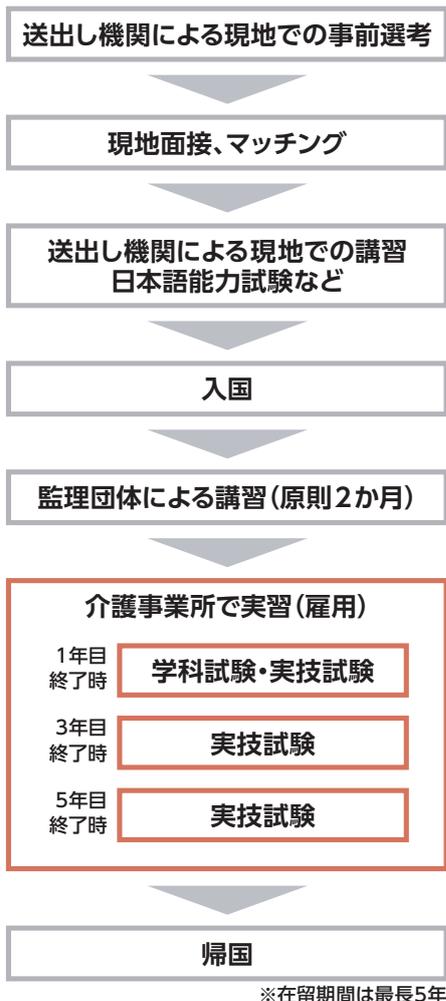
▼▼▼ まずは、ここから取り組んでみましょう ▼▼▼

<p>周辺の介護福祉士養成校・日本語学校に、 問い合わせしてみましょう</p>	<p>求人募集広告を出してみましょう ハローワークを活用してみましょう</p>
<p>周辺の介護福祉士養成校で留学生を受け入れているか、また、入学要件などを確認してみましょう。もし留学生がいれば、実習先やアルバイト先として協力することから始めてみると良いでしょう。</p> <p>また、留学生のいる介護福祉士養成校は、卒業生の就職先の情報を収集していますので、養成校向けに、外国人を積極的に採用していることを伝えておくと良いでしょう。</p>	<p>留学生の中には介護事業所に直接応募する人もいますので、外国人を積極的に採用していることが分かるよう、求人募集広告を出すのも有効な方法です。</p> <p>そのほか、ハローワークに求人申し込みをする方法もあります。東京・名古屋・大阪には、外国人雇用サービスセンターが設置されています。</p>

※公益社団法人 全国老人保健施設協会の各都道府県の支部の中には、介護福祉士養成校に通う留学生の受入れに関する取組を行っている支部もあります。介護老人保健施設にて、在留資格「介護」をもつ外国人の雇用を検討する場合は、これらの支部に相談する方法もあります。

要件

帰国後、修得した技能等を要する業務に従事する予定、介護と同種の業務に従事した経験を有する／等



外国人技能実習制度は、日本から諸外国への技能移転を目的として、外国人を日本の産業現場に一定期間受け入れ、OJTを通じて技能や技術等を学んでもらい、母国の経済の発展に役立ててもらおうための制度です。

■技能実習生とは雇用関係を結ぶ

技能実習生は入国後、日本語と介護の基礎等に関する講習を受けてから、介護事業所で雇用します。制度の目的は介護技能の修得(技能実習)ですが、働きながら学ぶことから事業所と雇用関係を結びます。

■入国時はN4程度、1年後はN3程度が要件

日本語能力について、入国時は日本語能力試験N4程度が要件ですが、1年後はN3程度が要件となります。なお、1年後にN3程度に満たない場合は、当面、雇用されている事業所で介護の技能の習熟のために必要な日本語を学ぶことなどを条件に、引き続き3年目まで在留することができます。

■1~2年毎に試験があり、合格すれば最長5年の雇用

入国1年後の試験に合格すると追加で2年、3年後の試験に合格するとさらに2年、実習を受けることができます。その後は帰国し、母国で介護業務に従事します。ただし、技能実習期間中に介護福祉士の国家資格を取得すれば、在留資格「介護」に変更して、日本で永続的に働くこともできます。また、3年目まで修了した技能実習生は、9ページの「特定技能1号」に必要な試験が免除されます。

■監理団体による講習や調整の支援あり

受入れにあたっては、事業協同組合や商工会等の団体が監理団体として、技能実習生を受け入れて講習を行い、実習先となる介護事業所との調整を担います。

▼▼▼ まずは、ここから取り組んでみましょう ▼▼▼

地域の監理団体を探してみましょう	技能実習を行う事業所の要件を満たしているか、確認してみましょう
<p>技能実習生の雇用にあたり、受入調整を担う監理団体を探して問い合わせてみましょう。OTIT(外国人技能実習機構)のHPには、監理団体を検索できるページもあります。</p> 	<p>この制度では、技能実習を行う事業所の要件があります。JITCO(国際研修協力機構)のHPで、「実習実施者に関する要件」を確認してみましょう。また、左記のOTITのHPにも制度に係る法令やお知らせが掲載されていますので、あわせて確認してみましょう。</p> 

技能実習制度の趣旨とこれまでの経緯

技能実習制度は、国際貢献の一環として、開発途上地域等の外国人を技能実習生として日本の産業現場で一定期間受け入れ、技能や技術等を修得してもらう制度で、平成5年に創設されました。

当初、この制度の下で来日する外国人は、研修生（在留資格「研修」）として日本企業に受け入れられました。制度の目的が「技能移転」であることから、研修生は、少なくとも一定期間は座学の研修に専念し、その間は企業と雇用契約を結ぶことができませんでした。

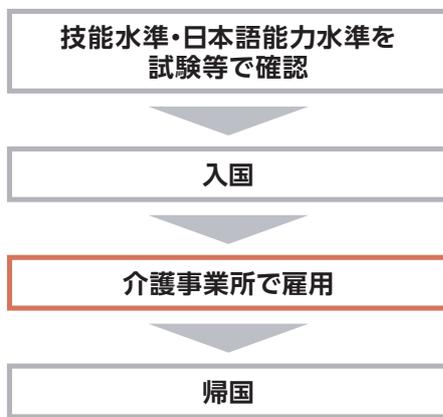
こうした中で、研修生を雇用契約のないまま、労働関係法令の適用を受けない安価な労働力として活用する企業が現れ、賃金不払いや低賃金、サービス残業などが問題となっていました。

このような事態を受け、国は平成22年に在留資格「研修」の基準要件を見直し、この制度による技能実習生の受け入れを、新たに創設した在留資格「技能実習」で行うこととしました。これにより、企業は技能実習生に対し、来日後すぐ実習としての労働に従事してもらえる代わりに、雇用契約の締結と労働関係法令の遵守を厳しく求められるようになりました。ただし、現在でも技能実習制度の目的は「技能移転」のため、実習終了後は、母国で活躍するために原則として帰国することになっています。

技能実習生を雇用する場合は、本来の目的から逸脱した雇用とならないよう、制度の趣旨をふまえるとともに、労働関係法令を遵守して、実習を行いましょう。

特定
技能

在留資格「特定技能1号」をもつ外国人の雇用



※在留期間は最長5年

「特定技能1号」は、平成31年4月から始まる、就労目的で外国人材を受け入れるための在留資格です。

対象となる外国人は、技能水準・日本語能力水準を試験等で確認された上で入国します。介護事業所で最大5年間雇用することができます。

5年後は帰国ですが、介護福祉士の国家資格を取得すれば、在留資格「介護」に変更して、永続的に働くことができます。なお、3年目まで修了した技能実習生は、「特定技能1号」に必要な試験が免除されます。

「永住者」などの在留資格をもつ外国人を雇用する方法もあります。

日本で暮らす外国人の中には、就労制限のない在留資格をもつ人がいます。「永住者」「日本人の配偶者等」「永住者の配偶者等」「定住者」などの在留資格をもつ外国人は、日本人とほとんど同じように働くことができます。「永住者」とは、在留が無制限で就労制限もない在留資格、「日本人の配偶者等」「永住者の配偶者等」「定住者」は、在留に期限はあるものの就労制限のない在留資格です。

これらの人たちは、比較的長期間にわたり、就労制限なく働いてもらえます。また、長年日本に住んでいれば、日本の文化や習慣の説明、生活面での支援も必要としない人が多いでしょう。

日本人とほとんど同じように雇用できるという点で、地域の外国人住民に目を向けてみる方法もあります。

外国人介護職員を雇用できる4つの制度を比較してみましょう

	EPA (EPA(経済連携協定)に基づく 外国人介護福祉士候補者 の雇用)	介護 日本介護福祉士養成校を 卒業した在留資格「介護」をもつ 外国人の雇用
制度の目的	介護福祉士の国家資格取得を目的とした受入れ (国際連携の強化)	専門的・技術的分野への外国人労働者の受入れ
送出し国	インドネシア、フィリピン、ベトナム	制限なし
在留資格	「特定活動」	「介護」 ※ただし、介護福祉士の国家資格取得前 (介護福祉士養成校に在籍中)は、「留学」
在留期間	介護福祉士の国家資格取得前：原則4年(一定の 条件を満たせば5年) 介護福祉士の国家資格取得後：制限なしで更新可能	制限なしで更新可能
家族の帯同	介護福祉士の国家資格取得後：家族(配偶者・子ども) の帯同が可能	家族(配偶者・子ども)の帯同が可能
外国人 介護職員に 求められる 日本語能力	<input type="checkbox"/> インドネシア・フィリピン 現地で6か月研修後、日本語能力試験N5程度以上 で入国、入国後6か月の研修を受けてから介護 事業所で就労 <input type="checkbox"/> ベトナム 現地で12か月研修後、日本語能力試験N3以上の 合格で入国、入国後2.5か月の研修を受けてから 介護事業所で就労	<日本介護福祉士養成施設協会が定める「外国人留学生 受入れに関するガイドライン」における入学者選抜の留意点> 日本語能力が次のいずれかに該当する者を選抜すること ・日本語能力試験でN2以上に合格した者 ・法務大臣により告示されている日本語教育機関で 6か月以上教育を受け、入学選抜のための日本語試験 でN2相当以上と確認された者 ・日本留学試験の日本語科目で200点以上取得した者 ・BJTビジネス日本語能力テストで400点以上取得した者
外国人 介護職員に 求められる 介護等の 知識・経験等	<input type="checkbox"/> インドネシア 「インドネシアの看護学校(3年以上)卒業」又は 「高等教育機関(3年以上)卒業+インドネシア政 府による介護士認定」 <input type="checkbox"/> フィリピン 「フィリピンの看護学校(学士)(4年)卒業」又は「4 年制大学卒業+フィリピン政府による介護士認定」 <input type="checkbox"/> ベトナム 3年制又は4年制の看護課程修了	—
介護福祉士の 国家試験の 受験義務	・国家試験の受験が必須 ・不合格でも一定点数以上を取得できていれば1年 間に限り滞在延長後の再受験が特例として可能 ※帰国後も在留資格「短期滞在」で再度入国し国家 試験を受験することが可能 ・受入機関となる事業所は、国家資格取得のため の研修とその支援体制を整えることが必須	・国家試験の受験が必須 ・平成29-33年度の介護福祉士養成校卒業者は 卒業後5年間、介護業務に従事するか国家試験 に合格すれば介護福祉士の資格を継続できる
受入調整機関等	JICWELS(公益社団法人 国際厚生事業団)	なし(介護事業所の自主的な採用活動)
勤務できる サービスの種類	以下、介護保険法に規定されるもののみ掲載 介護保険3施設、認知症グループホーム、特定施設、 通所介護、通所リハ、認知症デイ、ショートステイ ※介護福祉士の資格取得後は、一定条件を満たした事業 所の訪問系サービスも可能	制限なし
配置基準に 含まれるまで の期間	日本語能力試験N2以上の場合は、雇用してすぐに 配置基準に含まれる。その他の場合は、雇用して 6か月たてば含まれる	雇用してすぐに、配置基準に含まれる
夜勤の可否	介護福祉士の国家資格取得前：雇用して6か月经過、 もしくは日本語能力 試験N1またはN2 合格であれば可能 介護福祉士の国家資格取得後：可能	可能
同一法人内の 異動の可否	介護福祉士の国家資格取得前：原則、不可 介護福祉士の国家資格取得後：可能	可能
介護職種での 転職の可否	介護福祉士の国家資格取得前：原則、不可 介護福祉士の国家資格取得後：可能(ただし、在留資格 変更の許可が必要)	可能

技能実習	技能実習制度を活用した外国人(技能実習生)の雇用
	日本から相手国への技能移転(国際貢献)
	制限なし
	1年目 : 「技能実習1号」 2～3年目 : 「技能実習2号」 4～5年目 : 「技能実習3号」
	技能実習1号 : 最長1年 技能実習2号(技能実習評価試験の合格後1号から移行) : 最長2年 技能実習3号(技能実習評価試験の合格後2号から移行) : 最長2年 合計 最長5年(優良な監理団体及び実習実施者の場合)
	家族(配偶者・子ども)の帯同は不可
	入国時 : 日本語能力試験N3程度が望ましい水準、N4程度が要件 入国から1年後(2号移行時) : N3程度が要件 ※1年後にN3程度に満たない場合は、当面、雇用されている事業所で介護の技能の習熟のために必要な日本語を学ぶことなどを条件に、引き続き3年目まで在留することが可能
	団体監理型の場合 : 外国において「同等業務従事経験」があること、又は技能実習に従事することを必要とする特別な事情があること 企業単独型の場合 : 受け入れる事業所と密接な関係のある外国の機関の事業所の職員であること
	なし(任意) ※介護福祉士の国家資格を取得すれば、在留資格「介護」に変更することが可能
	団体監理型 : 各監理団体 企業単独型 : 各企業
	訪問系サービス以外
	日本語能力試験N2以上の場合は、雇用してすぐに配置基準に含まれる。その他の場合は、雇用して6か月たてば、含まれる
	条件※付きで可能 ※技能実習生以外の介護職員を同時に配置することが求められるほか、業界ガイドラインにおいても技能実習生以外の介護職員と技能実習生の複数名で業務を行う旨を規定。また、夜勤業務等を行うのは2年目以降に限定する等の努力義務を業界ガイドラインに規定。
	可能 ただし、技能実習計画上、技能等を修得するのに、その異動が必要と認められた場合に限る
	原則、不可

特定技能	在留資格「特定技能1号」をもつ外国人の雇用
	人手不足対応のための一定の専門性・技能を有する外国人の受入れ
	制限なし
	「特定技能1号」
	最長5年
	家族(配偶者・子ども)の帯同は不可
	入国前の試験等で下記の日本語能力水準を確認 ・ある程度日常会話ができ、生活に支障がない程度の能力 ・介護の現場で働く上で必要な日本語能力 ※技能実習3年を修了した者又は介護福祉士養成施設を修了した者は、必要な日本語能力水準を満たしているものとし、試験等を免除
	入国前の試験等で下記の技能水準を確認 ・受入れ業種で適切に働くために必要な水準 ※技能実習3年を修了した者又は介護福祉士養成施設を修了した者は、必要な技能水準を満たしているものとし、試験等を免除
	なし(任意) ※介護福祉士の国家資格を取得すれば、在留資格「介護」に変更することが可能
	登録支援機関によるサポート
	訪問系サービス以外
	雇用してすぐに、配置基準に含まれる(ただし、6か月間受入れ施設におけるケアの安全性を確保するための体制が必要)
	可能
	可能
	可能

外国人介護職員の雇用事例と事業者の声

EPA EPA介護職員の雇用事例

特別養護老人ホームSにおける インドネシアEPA介護職員の雇用

法人の概要

各種介護保険事業(特養、訪問介護、通所介護等)、障害者支援施設等を運営する社会福祉法人

EPA介護職員の雇用状況

平成27年より、特別養護老人ホーム3か所で雇用

下記で紹介する特別養護老人ホームSの概要

平成22年5月開設、定員100人、職員数116人、うち介護職員70人、9人のEPA介護職員が就労(実人数・平成31年2月現在) / 将来の日本人の労働人口減少に備え、外国人介護職員の育成に努めている。

平成26年4月

JICWELSにEPA介護職員の受入れを申請

平成27年度受入れのための現地説明会
(ジャカルタ、メダンの2会場で参加)

受入れ施設とEPA介護職員のマッチング
(EPA介護職員、一人一人の状況を把握する)

訪日前日本語研修(6か月)
訪日後日本語研修・介護導入研修(6か月)

平成27年12月

法人全体で9人、うち3人が特養Sで就労を開始
(平成31年2月現在では9人。
平成31年12月には、更に2人受入れ予定。)

スキル・キャリアの向上について

(レベルアップ時期の目安)



初めは指導職員のもとで業務を行い、1人で対応できるレベルに達すれば次のステップへ

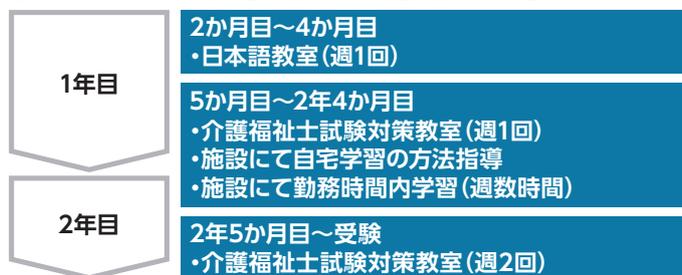
事前にどのような受入れ準備をしましたか?

各人の信仰する宗教を尊重しつつ、仕事上のトラブルが起きないように、相互理解の促進とルールへの指導を徹底した。



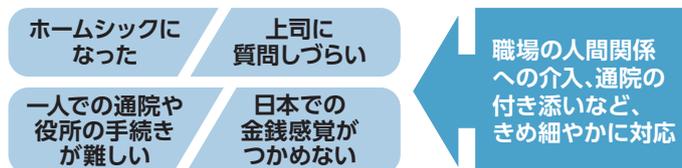
学習支援体制はどうなっていますか?

JICWELSの集合研修等の学習支援事業、施設での新人研修プログラムへの参加に加え、下記支援を実施している。



生活支援体制はどうなっていますか?

法人本部に1人、特養Sに1人、生活支援担当を配置している。



受入れにかかった費用(概算) ※平成27年度時点

求人申込手数料	20,000円
滞在管理費(年額)(JICWELS)	20,000円/人
あっせん手数料(JICWELS)	131,400円/人
送出し手数料(インドネシア)	36,500円/人
日本語研修費用(日本語研修実施機関)	360,000円/人
※その他、現地合同説明会に参加するための渡航費等	

Q. EPA介護職員の働きぶりは、いかがですか?

A. EPA介護職員は、看護系の学校を卒業していることから知識が豊富で、仕事へのモチベーションも高いので、周りの日本人職員にも良い影響を与えています。利用者や家族からも、「優しい」「仕事が丁寧」「来てくれてよかった」といった声をいただくことが多いです。

Q. EPA介護職員が活躍するためにはどんな工夫が必要ですか?

A. 組織の指揮命令系統やルールを明確にすることが大切です。複数の事業所を有する法人では、事業所間の方針統一も重要で、当法人は月1回は合同会議を開催するなどして、日本人職員とEPA介護職員の双方への情報共有を徹底しています。また、EPA介護職員への支援体制も大切です。当法人では、法人本部に1人、各施設1人ずつ、生活支援担当を配置しています。今後、EPA介護職員が介護福祉士の資格を取得したら、後輩のEPA介護職員の支援を担当してほしいと考えています。

技能実習生を雇用するのであれば、監理団体をよく選ぶことです。ポイントになるのは、現地面接前の選考、入国前・入国後の講習です。現地面接前の選考、入国前の講習は、現地の送出し機関が行いますが、介護事業者は送出し機関を選ぶことはできません。そのため、自分たちのニーズにあった選考や講習をしてくれる送出し機関と契約している監理団体に加入することが大変重要です。

当法人が加入している監理団体では、現地面接前の選考で、「看護系学校の卒業生」を条件とすることを、送出し機関と約束しています。また、入国前の日本語講習では、入国要件のN4を取得した後も講習を継続することとなっており、入国前にN3まで取得することを目標としています。さらに、監理団体が行う入国後の講習には、初任者研修が組み込まれています。

このような選考・講習を通過してきた技能実習生ですので、実際に見ていて、技術面の習得も早いですし、現場に配属後1か月程度ですっかりと担当業務にあたることができている。

技能実習生は、入国1年後の試験に合格すれば3年間は就労できること、技能実習期間中に介護福祉士を取得すれば在留資格「介護」を選択できること、3年目まで修了すれば「特定技能1号」に必要な試験が免除されることを考えると、ものすごく可能性を秘めた人材だと思います。



技能実習生の雇用にかかる主な費用
(技能実習2号までの受入れの場合)

【組合加入時】 ・組合加入手数料 ・組合出資金 ・組合賦課金	【技能実習2号移行時】 ・技能実習評価試験料(初級) ・在留資格変更収入印紙代 ・技能実習計画更新申請費
【N4合格機構申請時】 ・送出し機関事前教育費用 ・技能実習計画認定申請費 ・各国書類送付費用 ・実習生総合保険 ・入国渡航費用 ・入国時国内交通費 ・雇入れ前健康診断費用 ・入国後講習費用、寮費 ・入国後講習手当	【技能実習2号期間更新時】 ・在留資格更新収入印紙代 【実習終了前】 ・技能実習評価試験料(専門級) 【帰国時】 ・帰国渡航費 ・帰国時国内交通費 【月額費用】 ・組合監理費 ・送出し管理費

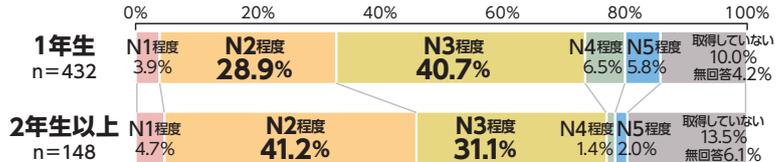
介護福祉士養成校の留学生の状況

近年、日本の介護福祉士養成校に留学する外国人が増加しており、受入れ体制を整える養成校も出てきています。母国での最終学歴は、高等学校、短期大学、専門学校、大学・大学院など、様々な留学生が入学しており、日本語能力はN2程度～N3程度が多くなっています。卒業後に、日本の介護施設で介護福祉士として活躍する外国人も出てくると考えられます。

〈養成校留学生の母国での最終学歴〉 n=595

高等学校未満	3.5%
高等学校	23.5%
短期大学、専門学校	38.8%
大学・大学院	31.8%
無回答	2.4%

〈養成校留学生の日本語能力〉



出典：平成30年度 厚生労働省 老人保健健康増進等事業「介護福祉士養成校における留学生受入れに関する調査」(平成30年10月1日時点調査)

注1：調査対象は、介護施設でアルバイトをしている介護福祉士養成校の留学生

注2：日本語能力については、日本語能力試験JLPTを受けた留学生には、N1～N5の中から回答してもらい、JLPTを受けていない留学生には、N1相当～N5相当の中から回答してもらい、これらの回答結果を合算した結果をN1程度～N5程度として表示。

介護福祉士養成校と連携して、留学生の学習支援を行っている介護施設の声

介護福祉士養成校と連携して、留学生に対し、どのような学習支援をしていますか？

養成校とは留学生の学習状況や成績表などの情報を共有しており、留学生の空いている時間に当施設で日本語や介護技術を教えています。

養成校から日本語を書くのが難しそうだと聞けば介護記録の練習をしたり、聴解問題が苦手ということであれば専用教材を提供したりしています。

介護技術としては、利用者とコミュニケーションをとってもらったり、環境整備、身体介護もリスクの低い順に教えています。手技だけでなく、なぜそうするのかという「根拠」を丁寧に説明しています。

留学生に接する時に、大切にしていることは、何ですか？

質の高い介護サービスを提供するために必要なことは習得してもらいたいのですが、他方で彼女達の文化を尊重し、日本人と完全に同化することは求めないようにしています。

例えば、彼女達は年長者を敬う文化から、正直に「分からない」と伝えることができないようです。そのため、かみくだいて説明したり、理解度を丁寧に確認しています。また、母国の料理を出すレストランに連れだて行ったり、寒さ対策で毛布を買ってあげたりと、生活面の支援も大切にしています。

外国人介護職員の雇用にあたって気を付けたいこと

外国人介護職員に職場に定着してもらえよう、以下のことに気を付けましょう。

利用者の不安を 招かないようにしましょう

介護は対人サービスであり、日本語によるコミュニケーションが必要不可欠です。利用者の不安を招かないよう、外国人介護職員には必要なレベルの日本語を習得してもらいましょう。

基礎的な専門用語のほか、利用者の訴えを理解するのに必要な擬態語・擬声語、他職員とのコミュニケーションに必要な介護現場特有の言葉なども覚えてもらいましょう。

外国人介護職員は 安い労働力ではありません

外国人介護職員が日本人と同等の労働を行う場合には、同等の処遇をしましょう。これは留学生をアルバイトとして雇用する場合も同様です。最低賃金法の遵守は当然のこととして、日本人が従事する場合の報酬と同等額以上の報酬水準としましょう。

宗教や文化の違いに 配慮しましょう

外国人介護職員が信仰している宗教によっては、食事に制限があったり、お祈りの時間が必要な場合もあります。日本人にはなじみのない文化や習慣を持っている場合もあります。それぞれの職員の宗教や文化等をきちんと確認し、尊重するようにしましょう。

生活面も含めた 幅広い支援をしましょう

外国人介護職員が働いていくためには、生活環境を整えることも重要です。住まいの確保や職場までの交通手段の確保など支援するとよいでしょう。EPA介護職員を雇用している多くの介護施設で行われている生活面の支援を5ページで紹介していますので、参考にするとよいでしょう。

在留管理に 配慮しましょう

在留管理に配慮しましょう。在留期間の更新手続き等の支援をお願いします。在留期間更新等の手続き時に申請した内容から逸脱する就労(異なる業務や安易な施設異動等)はできません。

職員への事前の丁寧な説明を 心がけましょう

外国人の雇用にあたっては、共に働き、教育を担う現場の職員の理解がとても重要です。事業所として、外国人を雇用するためにどのような体制を整えるのか、現場の職員に丁寧に説明してから採用活動を行いましょう。

奨学金等を支給する場合は 就職先を義務付けないよう気を付けましょう

日本語学校や養成校に通う留学生に奨学金等を給付・貸与する場合は、奨学金等を給付・貸与した介護事業所への就職を義務付けてはいけません。貸与の場合、卒業後に事業所に就職して一定期間就労することを条件として、奨学金等の返還を免除することは考えられますが、就職しなかった場合についても合理的な返済のルール等を決めておきましょう。

留学生をアルバイト雇用する場合は 労働時間の上限などに気を付けましょう

介護福祉士養成校に通う留学生をアルバイト雇用する場合は、関係法令を遵守する必要があります。

留学生はあらかじめ入国管理局で資格外活動の許可を受ける必要があります。また、1週間の労働時間は28時間以内でなければならず、事業主には、労働条件の書面による明示、労災保険への加入、有給休暇の付与などが義務付けられています。

外国人介護職員の雇用に関する相談先一覧

制度	相談内容	相談先	電話番号	HP
EPA	EPAに基づく外国人介護福祉士候補者の雇用	JICWELS (公益社団法人 国際厚生事業団) 受入支援部	03-6206-1138	
介護	介護福祉士を目指す留学生に関するあらゆる相談	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留学生のための相談支援センター	0120-07-8505	
技能実習	技能実習制度の技能実習生の雇用	OTIT (外国人技能実習機構) コールセンター	03-3453-8000	
技能実習	技能実習制度の技能実習生の雇用	JITCO (公益財団法人 国際研修協力機構) 実習支援部相談課	03-4306-1160	

※在留資格「特定技能1号」をもつ外国人の雇用については、「地方出入国在留管理局」又は「地方出入国在留管理局支局」にお問い合わせください。

外国人介護職員を雇用できる制度に関する詳しい情報

外国人介護職員を雇用できる4つの制度に関する詳しい情報は、下記の厚生労働省HPよりご確認ください。

EPA	介護	技能実習	特定技能
<p>EPA(経済連携協定)に基づく外国人介護福祉士候補者の雇用</p> 	<p>日本の介護福祉士養成校を卒業した 在留資格「介護」をもつ 外国人の雇用</p> 	<p>技能実習制度を活用した 外国人(技能実習生) の雇用</p> 	<p>在留資格 「特定技能1号」をもつ 外国人の雇用</p> 

外国人介護職員の雇用に関する介護事業者向けガイドブック

— 平成31年3月発行 —

発行 ■ 三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社
 住所 ■ 東京都港区虎ノ門5-11-2 オランダヒルズ森タワー
 電話 ■ 03-6733-1000

本ガイドブックは、平成30年度 厚生労働省 老人保健健康増進等事業「外国人介護人材の受入環境の整備に向けた調査研究事業」において作成されたものです。

〇〇都道府県／市区町村の外国人介護職員の雇用に関する相談先一覧

制度	相談内容	相談先	電話番号	HP
EPA				
介護				
技能 実習				
特定 技能				

〇〇都道府県／市区町村の外国人介護職員の雇用に関する支援制度

※外国人介護職員を対象にした相談や研修の実施、外国人介護職員を雇用する事業所・施設等に対する補助金の支給、介護福祉士養成校に留学する外国人が活用できる奨学金制度（介護福祉士等修学資金貸付制度など）など、外国人介護職員に関する貴自治体の支援策について幅広く掲載

EPA 介護職員受入れ施設調査票① 施設名: C

※特に注意書きがない限り、平成 30 年 10 月 1 日時点での実態についてお答えください。

I. 貴施設が属する法人の概要についてお尋ねします

問1 法人の種類についてお答えください。(あてはまる番号1つに○)

1. 地域共同体(中区町村、広域連合、一部事務組合)
2. 医療法人
3. 医療法人
4. その他(具体的に:)

問2 法人の設立年についてお答えください。(あてはまる番号1つに○)

1. 1989 年以前
2. 1990 年～1999 年
3. 2000 年～2009 年
4. 2010 年以降

問3 法人全体の従業員数についてお答えください。(あてはまる番号1つに○)

※職種や役職に関係なく、貴施設が属する法人が実施するすべての事業に従事する常勤・非常勤の従業員数(実人数)についてあてはまる番号を選択してください。ただし、派遣労働者、委託業務従事者は除きます。

1. 49 人以下
2. 50 人～99 人
3. 100 人～199 人
4. 200 人～299 人
5. 300 人以上

II. 貴施設の概要についてお尋ねします

問4 貴施設の種類の種類についてお答えください。(あてはまる番号1つに○)

1. 介護老人福祉施設
2. 介護老人保健施設
3. 介護療養型医療施設、介護医療院
4. 養護老人ホーム
5. 障害児者支援施設
6. その他(具体的に:)

問5 貴施設の入所定員数、入所者数についてお答えください。(あてはまる数字を記入)

入所定員数(平成 30 年 9 月 30 日現在)	人
入所者数(平成 30 年 9 月 30 日現在)	人

問6 貴施設全体の従業員数についてお答えください。(あてはまる数字を記入)

※職種や役職に関係なく、貴施設が実施するすべての事業に従事する常勤・非常勤の従業員数(実人数)をご記入ください。ただし、派遣労働者、委託業務従事者は除きます。

従業員数(平成 30 年 9 月 30 日現在)	人
--------------------------	---

問7 貴施設の介護職員の数(実人数)、常勤換算数(常勤・非常勤合計、小数点第 1 位まで)をお答えください。(平成 30 年 9 月 30 日現在)(あてはまる数字を記入。いない場合は「0(ゼロ)」を記入)

	全体 (日本人を含む)	うち外国人(実人数)			
		EPA 介護職員	技能実習生	在留資格「介護」	留学生 アルバイト その他
介護職員					
常勤職員					
非常勤職員					
常勤換算数					
常勤職員					
非常勤職員					
常勤換算数					
うち介護福祉士					

問7-1 問7で回答した「EPA 介護職員」のうち、貴施設での就労開始日から6か月を経過した方、または日本語能力試験 N2 以上を保有している方は何人いますか。(あてはまる数字を記入。いない場合は「0(ゼロ)」を記入)

就労開始日から6か月を経過した EPA 介護職員または日本語試験 N2 以上の EPA 介護職員	合計	人
--	----	---

問8 現在の介護職員の充足感についてお答えください。(あてはまる番号1つに○)

1. おおむね不足している →問 8-1 へ
2. 不足している →問 8-1 へ
3. やや不足している →問 8-1 へ
4. 不足していない →問 9 へ

問8-1 問8で「1. おおむね不足している」「2. 不足している」「3. やや不足している」を選択した方にお尋ねします。現在、介護職員が不足していることを理由に、利用者の受入れ制限をしていますか。(あてはまる番号1つに○)

入所	1. 受入れ制限をしている	2. 受入れ制限をしていない
ショートステイ	1. 受入れ制限をしている 3. ショートステイを実施していない	2. 受入れ制限をしていない

問9 貴施設における過去1年間(平成 29 年 10 月 1 日～平成 30 年 9 月 30 日)の採用者数、離職者数(介護職員のみ、実人数)についてお答えください。(あてはまる数字を記入。いない場合は「0(ゼロ)」を記入)

	採用者数	離職者数
常勤職員	人	人
非常勤職員	人	人

III. 外国人介護人材の受入れ実績についてお尋ねします

問10 EPA 介護職員の受入れ開始年度、及びこれまでの受入れ人数の合計を国別にお答えください。(あてはまる数字を記入。受け入れていない場合は「0(ゼロ)」を記入)

※受入れ人数には、既に退職した方、同一法人内の別の施設に配置換えされた方、今後受け入れる予定の方も含まれてご記入ください。

	最初に受け入れた年度	受入れ人数の合計(実人数)
インドネシア	平成 年度	人
フィリピン	平成 年度	人
ベトナム	平成 年度	人

IV. 外国人介護人材に対する支援の状況についてお尋ねします

問11 貴施設では、外国人介護人材に対してどのような相談支援の体制を設けていますか。(あてはまる番号すべてに○)

- 1. 外国人介護人材に対処できる相談担当者 3. 国際厚生事業団 (JICOWELS) 以外の相談窓口を配置している (具体的に:)
- 2. 国際厚生事業団 (JICOWELS) の相談窓口を 4. その他 (具体的に:) 紹介している 5. 特になし

問12 貴施設では、外国人介護人材の生活面についてどのくらい支援を行っていますか。(それぞれあてはまる番号1つに○)

	非常によく行っている	行っている	いえない	どちらでもない	あまり行っていない	全く行っていない
1) 住居の支援	1	2	3	4	5	5
2) 食生活の支援	1	2	3	4	5	5
3) 地域・周りの人との交流の支援	1	2	3	4	5	5
4) メンタルヘルスマゲア	1	2	3	4	5	5
5) 日本語教室等のコミュニケーション円滑化のための支援	1	2	3	4	5	5
6) 文化・風習への配慮	1	2	3	4	5	5
7) 信仰上の配慮 (宗教的行事の日の休暇取得承認、宗教上禁忌とされている作業をさせない等)	1	2	3	4	5	5
8) 気候等の環境への対応に関する支援	1	2	3	4	5	5
9) 行政手続きや住まいの契約手続き等の支援	1	2	3	4	5	5
10) プライベートに関わる問題 (恋愛・金銭の貸借・副業等)	1	2	3	4	5	5

問12-1 実際にやっている支援内容のうち、代表的なものについて具体的に記入してください。

問13 外国人介護人材に対して、日頃のマネジメントの上で特に配慮していることはありますか。(あてはまる番号1つに○)

- 1. ある →問13-1へ
- 2. なし →問14へ

問13-1 問13で「1. ある」を選択した方にお尋ねします。マネジメント上、配慮していることを具体的に記入してください。

問14 初めて外国人介護人材を受け入れる前に、貴施設の職員は、どのようなことに不安や抵抗感を感じていましたか。(あてはまる番号すべてに○)

- 1. 他の職員とのコミュニケーション
- 2. 利用者や家族とのコミュニケーション
- 3. 文化・風習への配慮
- 4. 信仰上の配慮
- 5. 食生活への配慮
- 6. 仕事に対する姿勢 (遅刻、無断欠勤等)
- 7. 組織への順応性・協調性
- 8. 介護技術の水準
- 9. 職場への定着、勤務継続
- 10. メンタルヘルスの不調 (ホームシック等)
- 11. プライベートにおけるトラブル
- 12. 受け入れる際に必要な事務手続き
- 13. 受け入れに係る費用
- 14. 関係機関との連携
- 15. その他 (具体的に:)
- 16. 特に不安はなかった
- 17. わからない

問14-1 問14で選択肢1～15を選択した方にお尋ねします。貴施設の職員の不安や抵抗感を解消するため、どのような対応や工夫をされましたか。特に有効だったものを具体的に記入してください。

V. 今後の外国人介護人材受け入れの意向についてお尋ねします

問15 今後も外国人介護人材を受け入れる予定ですか。(あてはまる番号1つに○)

- 1. 受け入れる予定である →問15-1へ
- 2. 受け入れる予定はない →問16へ
- 3. わからない・未定 →問16へ

問15-1 問15で「1. 受け入れる予定である」を選択した方にお尋ねします。今後5年の間に具体的に何人程度の受け入れをお考えですか。(あてはまる数字を記入)

外国人介護人材の受け入れ予定人数 人程度

問15-2 問15で「1. 受け入れる予定である」を選択した方にお尋ねします。どのような人材を受け入れたいですか。(あてはまる番号すべてに○) また、その理由について具体的に記入してください。

- 1. BPA 介護職員
 - 2. 技能実習生
 - 3. 在留資格「介護」の保有者
 - 4. 留学生アルバイト
 - 5. 1～4以外の外国人介護人材
 - 6. わからない
- (理由)

問16 外国人介護人材に就労開始当初から対応してほしいと思う業務をお選びください。(1から7のうちあてはまる番号すべてに○) また、選択した業務に支障が生じないようにするには、最低限どの水準の日本語能力が必要でしょうか。お考えに最も近いものを選択するとともに(1から7のうちあてはまる番号1つに○)、その理由を自由にご記入ください。

	最低限必要な日本語能力							
	N1 相当	N2 相当	N3 相当	N4 相当	N5 相当	わからない 重ならない その他	わからない 重ならない その他	
対応してほしいと考える業務に○印 (あてはまる番号すべてに○)	○印を付けた業務について回答ください。							
① 生活援助 (掃除、洗濯、ベッドメイク、衣類の整理、配下膳など)	→	1	2	3	4	5	6	7
② 身体介護 (浴・入浴、身体整容、体位交換、移動・移乗介助、食事介助など)	→	1	2	3	4	5	6	7
③ 特定ケア (認知症の周辺症状のある利用者、終末期の利用者へのサービス提供、たんの吸引等)	→	1	2	3	4	5	6	7
④ 介護計画 (介護記録の作成、アセスメントの実施、介護計画の作成・見直しなど)	→	1	2	3	4	5	6	7
⑤ 申し送り	→	1	2	3	4	5	6	7
⑥ ケース会議やカンファレンスへの参加	→	1	2	3	4	5	6	7
⑦ レクリエーション	→	1	2	3	4	5	6	7

(理由：自由記述)

問17 現場の介護業務に支障が生じないようにするには、外国人介護人材が、最低限どのような研修を受講することが必要でしょうか。お考えに最も近いものを選択するとともに(あてはまる番号1つに○)、その理由を自由にご記入ください。

1. 研修の受講は不要	5. 介護福祉士実務者研修 (450 時間)
2. 入門的研修 (総時間～20 時間程度)	6. EPA 介護福祉士候補者に対する介護導入研修
3. 生活援助従事者研修 (59 時間)	7. わからない・その他 (42 時間程度)
4. 介護職員初任者研修 (130 時間)	

(注1) 入門的研修：これまで介護と関わりがなかった方に対し、介護業務に携わる上で知っておくべき基本的な技術を学ぶことを目的として、基礎講座 (3 時間) と入門講座 (8 時間) から構成される研修
(注2) 生活援助従事者研修：訪問介護員として生活援助中心型のサービスのサービスタイトに従事しようとする方に対し、生活援助中心型のサービスに従事するために必要な知識等を習得することを目的として行われる研修

(理由：自由記述)

問18 外国人介護人材の受入れ拡大に向けて必要と感じていることについて、自由に記述してください。

VI. 現在受け入れている EPA 介護職員の就労状況についてお尋ねします

問19 ここでは、現在、貴施設で受け入れている EPA 介護職員全員 (ただし上限 5 人まで。便宜上、EPA 介護職員 A～E とする。) の属性や就労状況についてお尋ねします。EPA 介護職員が 5 人を超える場合は、滞在期間の長い方から順に 5 人を選んで回答してください。

(1)～(11)、(13)、(14) はあてはまる番号1つに○、(12) はあてはまる番号すべてに○

⇒次頁へ

【EPA介護職員A】 ※実施で受け入れているEPA介護職員の中で最も滞在期間の長い方

(1) 出身国	1. インドネシア	2. フィリピン	3. ベトナム
(2) 出身国の看護資格の有無	1. あり	2. なし	
(3) 就労開始年月	平成()年()月		
(4) 現在の日本語能力	1. N1相当	2. N2相当	3. N3相当 4. N4相当 5. N5相当
(5) 夜勤業務	1. ひとりで対応することができ、実際に夜勤業務を行っている 2. 日本人職員が付き添って指導すれば対応することができ、実際に夜勤業務を行っている 3. 対応することはできないが、実際には夜勤業務を行っていない 4. 対応することができない		
(6) 利用者・家族への説明と同意取得	1. ひとりで対応することができ 2. ほぼひとりでも業務に対応することができるが、場合によってはフォローが必要 3. ひとりで対応することができ、多くの業務もあるが、多くの場合はフォローが必要 4. ひとりで業務をこなすことは難しく、他の職員の付き添いが必要		
(7) 引継ぎ・申し送りの理解	1. 問題なく理解し、行動することができる 2. ゆっくり指示したり、繰り返したり、平易な言葉で言い換えたりすれば、理解し、行動することができる 3. ゆっくり指示したり、繰り返したり、平易な言葉に言い換えたりしても、ほとんど理解できない		
(8) 介護記録等、業務上の文書を読む能力	1. 専門用語も含めて対応できる 2. ひらがな、カタカナ、常用漢字は問題ないが、専門用語が不十分 3. ひらがな、カタカナ、簡単な漢字は問題ない 4. ひらがなの読み書き程度しかできない		
(9) 介護記録等、業務上の文書を書く能力	1. 専門用語も含めて対応できる 2. ひらがな、カタカナ、常用漢字は問題ないが、専門用語が不十分 3. ひらがな、カタカナ、簡単な漢字は問題ない 4. ひらがなの読み書き程度しかできない		
(10) 利用者・家族からのクレームの救	※同等の経験を有する日本人職員と比較してお答えください。 1. 非常に多い 2. 多い 3. どちらともいえない 4. 少ない 5. 非常に少ない 6. 全くない		
(11) ヒヤリハツの救	※同等の経験を有する日本人職員と比較してお答えください。 1. 非常に多い 2. 多い 3. どちらともいえない 4. 少ない 5. 非常に少ない 6. 全くない		
(12) 職場や地域における役割(あてはまる番号すべてに○)	1. 地域ケア会議に参加するなど、地域づくりに関わっている 2. 他職種・機関等の役割や専門性を理解し、連携している 3. ケアの方針や目的をたて、現場ユニットを統括している 4. ケアの方針や目的を理解し、利用者へのケアを実践している 5. 他の職員と同様の役割を担っている 6. 他の職員の補助的業務を担っている		

(13) 就労開始当初の直接介助のスキルと施設長の評価	1. ひとりで対応することができる 2. ほぼひとりでも業務に対応することができるが、場合によってはフォローが必要 3. ひとりで対応することができ、多くの業務もあるが、多くの場合はフォローが必要 4. ひとりで業務をこなすことは難しく、他の職員の付き添いが必要	(施設長の評価) 1. 就労開始当初の日本人職員と同等であった 2. 就労開始当初の日本人職員と同等とはいえない
(14) 現在の直接介助のスキルと施設長の評価	1. ひとりで対応することができる 2. ほぼひとりでも業務に対応することができるが、場合によってはフォローが必要 3. ひとりで対応することができ、多くの業務もあるが、多くの場合はフォローが必要 4. ひとりで業務をこなすことは難しく、他の職員の付き添いが必要	(施設長の評価) 1. 同程度の期間勤務経験のある日本人職員と同等である 2. 同程度の期間勤務経験のある日本人職員と同等とはいえない

【EPA介護職員B】 ※実施で受け入れているEPA介護職員の中で2番目に滞在期間の長い方

(1) 出身国	1. インドネシア	2. フィリピン	3. ベトナム
(2) 出身国の看護資格の有無	1. あり	2. なし	
(3) 就労開始年月	平成()年()月		
(4) 現在の日本語能力	1. N1相当	2. N2相当	3. N3相当 4. N4相当 5. N5相当
(5) 夜勤業務	1. ひとりで対応することができ、実際に夜勤業務を行っている 2. 日本人職員が付き添って指導すれば対応することができ、実際に夜勤業務を行っている 3. 対応することはできないが、実際には夜勤業務を行っていない 4. 対応することができない		
(6) 利用者・家族への説明と同意取得	1. ひとりで対応することができ 2. ほぼひとりでも業務に対応することができるが、場合によってはフォローが必要 3. ひとりで対応することができ、多くの業務もあるが、多くの場合はフォローが必要 4. ひとりで業務をこなすことは難しく、他の職員の付き添いが必要		
(7) 引継ぎ・申し送りの理解	1. 問題なく理解し、行動することができる 2. ゆっくり指示したり、繰り返したり、平易な言葉で言い換えたりすれば、理解し、行動することができる 3. ゆっくり指示したり、繰り返したり、平易な言葉に言い換えたりしても、ほとんど理解できない		
(8) 介護記録等、業務上の文書を読む能力	1. 専門用語も含めて対応できる 2. ひらがな、カタカナ、常用漢字は問題ないが、専門用語が不十分 3. ひらがな、カタカナ、簡単な漢字は問題ない 4. ひらがなの読み書き程度しかできない		
(9) 介護記録等、業務上の文書を書く能力	1. 専門用語も含めて対応できる 2. ひらがな、カタカナ、常用漢字は問題ないが、専門用語が不十分 3. ひらがな、カタカナ、簡単な漢字は問題ない 4. ひらがなの読み書き程度しかできない		
(10) 利用者・家族からのクレームの救	※同等の経験を有する日本人職員と比較してお答えください。 1. 非常に多い 2. 多い 3. どちらともいえない 4. 少ない 5. 非常に少ない 6. 全くない		
(11) ヒヤリハツの救	※同等の経験を有する日本人職員と比較してお答えください。 1. 非常に多い 2. 多い 3. どちらともいえない 4. 少ない 5. 非常に少ない 6. 全くない		
(12) 職場や地域における役割(あてはまる番号すべてに○)	1. 地域ケア会議に参加するなど、地域づくりに関わっている 2. 他職種・機関等の役割や専門性を理解し、連携している 3. ケアの方針や目的をたて、現場ユニットを統括している 4. ケアの方針や目的を理解し、利用者へのケアを実践している 5. 他の職員と同様の役割を担っている 6. 他の職員の補助的業務を担っている		

(13) 就労開始当初の直接介助のスキルと施設長の評価	1. ひとりで対応することができる 2. ほぼひとりでも業務に対応することができるが、場合によってはフォローが必要 3. ひとりで対応することができ、多くの業務もあるが、多くの場合はフォローが必要 4. ひとりで業務をこなすことは難しく、他の職員の付き添いが必要	(施設長の評価) 1. 就労開始当初の日本人職員と同等であった 2. 就労開始当初の日本人職員と同等とはいえない
(14) 現在の直接介助のスキルと施設長の評価	1. ひとりで対応することができる 2. ほぼひとりでも業務に対応することができるが、場合によってはフォローが必要 3. ひとりで対応することができ、多くの業務もあるが、多くの場合はフォローが必要 4. ひとりで業務をこなすことは難しく、他の職員の付き添いが必要	(施設長の評価) 1. 同程度の期間勤務経験のある日本人職員と同等である 2. 同程度の期間勤務経験のある日本人職員と同等とはいえない

【EPA介護職員C】 ※実施設で受け入れられているEPA介護職員の中で3番目に滞在期間の長い方

(1) 出身国	1. インドネシア	2. フィリピン	3. ベトナム
(2) 出身国の看護資格の有無	1. あり	2. なし	
(3) 就労開始年月	平成()年()月		
(4) 現在の日本語能力	1. N1相当	2. N2相当	3. N3相当 4. N4相当 5. N5相当
(5) 夜勤業務	1. ひとりで対応することができ、実際に夜勤業務を行っている 2. 日本人職員が付き添って指導すれば対応することができ、実際に夜勤業務を行っている 3. 対応することはできないが、実際には夜勤業務を行っていない 4. 対応することができない		
(6) 利用者・家族への説明と同意取得	1. ひとりで対応することができ 2. ほぼひとりでも業務に対応することができるが、場合によってはフォローが必要 3. ひとりでできる業務もあるが、多くの場合はフォローが必要 4. ひとりで業務をこなすことは難しく、他の職員の付き添いが必要		
(7) 引継ぎ・申し送りの理解	1. 問題なく理解し、行動することができる 2. ゆっくり指示したり、繰り返したり、平易な言葉で言い換えたりすれば、理解し、行動することができる 3. ゆっくり指示したり、繰り返したり、平易な言葉に言い換えたりしても、ほとんど理解できない		
(8) 介護記録等、業務上の文書を読む能力	1. 専門用語も含めて対応できる 2. ひらがな、カタカナ、常用漢字は問題ないが、専門用語が不十分 3. ひらがな、カタカナ、簡単な漢字は問題ない 4. ひらがなの読み書き程度しかできない		
(9) 介護記録等、業務上の文書を書く能力	1. 専門用語も含めて対応できる 2. ひらがな、カタカナ、常用漢字は問題ないが、専門用語が不十分 3. ひらがな、カタカナ、簡単な漢字は問題ない 4. ひらがなの読み書き程度しかできない		
(10) 利用者・家族からのクレームの救	※同等の経験を有する日本人職員と比較してお答えください。 1. 非常に多い 2. 多い 3. どちらともいえない 4. 少ない 5. 非常に少ない 6. 全くない		
(11) ヒヤリハツトの救	※同等の経験を有する日本人職員と比較してお答えください。 1. 非常に多い 2. 多い 3. どちらともいえない 4. 少ない 5. 非常に少ない 6. 全くない		
(12) 職場や地域における役割(あてはまる番号すべてに○)	1. 地域ケア会議に参加するなど、地域づくりに関わっている 2. 他職種・機関等の役割や専門性を理解し、連携している 3. ケアの方針や目的をたて、現場ユニットを統括している 4. ケアの方針や目的を理解し、利用者へのケアを実践している 5. 他の職員と同様の役割を担っている 6. 他の職員の補助的業務を担っている		

(13) 就労開始当初の直接介助のスキルと施設長の評価	(施設長の評価) 1. 就労開始当初の日本人職員と同等であった 2. 就労開始当初の日本人職員と同等とはいえない
(14) 現在の直接介助のスキルと施設長の評価	(施設長の評価) 1. 同程度の期間勤務経験のある日本人職員と同等である 2. 同程度の期間勤務経験のある日本人職員と同等とはいえない

【EPA介護職員D】 ※実施設で受け入れられているEPA介護職員の中で4番目に滞在期間の長い方

(1) 出身国	1. インドネシア	2. フィリピン	3. ベトナム
(2) 出身国の看護資格の有無	1. あり	2. なし	
(3) 就労開始年月	平成()年()月		
(4) 現在の日本語能力	1. N1相当	2. N2相当	3. N3相当 4. N4相当 5. N5相当
(5) 夜勤業務	1. ひとりで対応することができ、実際に夜勤業務を行っている 2. 日本人職員が付き添って指導すれば対応することができ、実際に夜勤業務を行っている 3. 対応することはできないが、実際には夜勤業務を行っていない 4. 対応することができない		
(6) 利用者・家族への説明と同意取得	1. ひとりで対応することができ 2. ほぼひとりでも業務に対応することができるが、場合によってはフォローが必要 3. ひとりでできる業務もあるが、多くの場合はフォローが必要 4. ひとりで業務をこなすことは難しく、他の職員の付き添いが必要		
(7) 引継ぎ・申し送りの理解	1. 問題なく理解し、行動することができる 2. ゆっくり指示したり、繰り返したり、平易な言葉で言い換えたりすれば、理解し、行動することができる 3. ゆっくり指示したり、繰り返したり、平易な言葉に言い換えたりしても、ほとんど理解できない		
(8) 介護記録等、業務上の文書を読む能力	1. 専門用語も含めて対応できる 2. ひらがな、カタカナ、常用漢字は問題ないが、専門用語が不十分 3. ひらがな、カタカナ、簡単な漢字は問題ない 4. ひらがなの読み書き程度しかできない		
(9) 介護記録等、業務上の文書を書く能力	1. 専門用語も含めて対応できる 2. ひらがな、カタカナ、常用漢字は問題ないが、専門用語が不十分 3. ひらがな、カタカナ、簡単な漢字は問題ない 4. ひらがなの読み書き程度しかできない		
(10) 利用者・家族からのクレームの救	※同等の経験を有する日本人職員と比較してお答えください。 1. 非常に多い 2. 多い 3. どちらともいえない 4. 少ない 5. 非常に少ない 6. 全くない		
(11) ヒヤリハツトの救	※同等の経験を有する日本人職員と比較してお答えください。 1. 非常に多い 2. 多い 3. どちらともいえない 4. 少ない 5. 非常に少ない 6. 全くない		
(12) 職場や地域における役割(あてはまる番号すべてに○)	1. 地域ケア会議に参加するなど、地域づくりに関わっている 2. 他職種・機関等の役割や専門性を理解し、連携している 3. ケアの方針や目的をたて、現場ユニットを統括している 4. ケアの方針や目的を理解し、利用者へのケアを実践している 5. 他の職員と同様の役割を担っている 6. 他の職員の補助的業務を担っている		

(13) 就労開始当初の直接介助のスキルと施設長の評価	(施設長の評価) 1. 就労開始当初の日本人職員と同等であった 2. 就労開始当初の日本人職員と同等とはいえない
(14) 現在の直接介助のスキルと施設長の評価	(施設長の評価) 1. 同程度の期間勤務経験のある日本人職員と同等である 2. 同程度の期間勤務経験のある日本人職員と同等とはいえない

【EPA 介護職員 E】 ※貴施設で受け入れている EPA 介護職員の中で5番目に滞在期間の長い方

(1) 出身国	1. インドネシア	2. フィリピン	3. ベトナム
(2) 出身国の看護資格の有無	1. あり	2. なし	
(3) 就労開始年月	平成()年()月		
(4) 現在の日本語能力	1. N1相当	2. N2相当	3. N3相当 4. N4相当 5. N5相当
(5) 夜勤業務	1. ひとりで対応することができるが、実際に夜勤業務を行っている 2. 日本人職員が付き添って指導すれば対応することができるが、実際に夜勤業務を行っている 3. 対応することができるが、実際には夜勤業務を行っていない 4. 対応することができない		
(6) 利用者・家族への説明と同意取得	1. ひとりで対応することができる 2. はばひとりでも業務に対応することができるが、場合によってはフォローが必要 3. ひとりで行うことができる業務もあるが、多くの場合はフォローが必要 4. ひとりで業務をこなすことは難しく、他の職員の付き添いが必要		
(7) 引継ぎ・申し送りの理解	1. 問題なく理解し、行動することができる 2. ゆっくり指示したり、繰り返したり、平易な言葉に言い換えたりすれば、理解し、行動することができる 3. ゆっくり指示したり、繰り返したり、平易な言葉に言い換えたりしても、ほとんど理解できない		
(8) 介護記録等、業務上の文書を読解し能力	1. 専門用語も含めて対応できる 2. ひらがな、カタカナ、常用漢字は問題ないが、専門用語が不十分 3. ひらがな、カタカナ、簡単な漢字は問題ない 4. ひらがなの読み書き程度しかできない		
(9) 介護記録等、業務上の文書を書く能力	1. 専門用語も含めて対応できる 2. ひらがな、カタカナ、常用漢字は問題ないが、専門用語が不十分 3. ひらがな、カタカナ、簡単な漢字は問題ない 4. ひらがなの読み書き程度しかできない		
(10) 利用者・家族からのクレームの敷	※同等の経験を持つ日本人職員と比較してお答えください。 1. 非常に多い 2. 多い 3. どちらともいえない 4. 少ない 5. 非常に少ない 6. 全くない		
(11) ヒヤリハットの敷	※同等の経験を持つ日本人職員と比較してお答えください。 1. 非常に多い 2. 多い 3. どちらともいえない 4. 少ない 5. 非常に少ない 6. 全くない		
(12) 職場や地域における役割	1. 地域ケア会議に参加するなど、地域づくりに関わっている 2. 他職種・機関等の役割や専門性を理解し、連携している 3. ケアの方針や目的をたて、現場ユニットを統括している 4. ケアの方針や目的を理解し、利用者へのケアを実践している 5. 他の職員と同様の役割を担っている 6. 他の職員の補助的業務を担っている		

(13) 就労開始当初の直接介助のスキルと施設長の評価	<p>(施設長の評価)</p> <p>1. 就労開始当初の日本人職員と同等であった 2. 就労開始当初の日本人職員と同等とはいえないかった</p>
(14) 現在の直接介助のスキルと施設長の評価	<p>(施設長の評価)</p> <p>1. 同程度の期間勤務経験のある日本人職員と同等である 2. 同程度の期間勤務経験のある日本人職員と同等とはいえない</p>

問20 貴施設では、これまでに「EPA 介護職員以外の外国人介護人材」を受け入れたことがありますか。

- (あてはまる番号1つに○)
- 現在、受け入れている →ご連絡先等をご記入の上、EPA 介護職員受入れ施設調査票②もお答え下さい
 - これまでに受け入れたことはあるが、現在は受け入れていない →問20-1へ
 - これまでに受け入れたことがない

問20-1 問20で「2. これまでに受け入れたことはあるが、現在は受け入れていない」[3. これまでに受け入れたことがない] を選択した方にお尋ねします。その理由は何ですか。

(あてはまる番号すべてに○)

- EPA 介護職員のみで十分な人材が採用できているため
- EPA 介護職員のほうが高い専門知識を有しているため
- EPA 介護職員の受入れでは、受入れ調整機関による支援が充実しているため
- EPA 介護職員の受入れでは、日本語教育が充実しているため
- EPA 介護職員以外の外国人介護人材の受入れ方法について十分な情報がなかったから
- 複数の制度による外国人介護人材の受入れに対応するのが難しいため
- 国内外の学校（日本語学校、介護福祉士養成校、海外の大学等）とのネットワークがないため
- 募集しても応募者がいないため
- 応募者はいいるが、採用したい人材がいなかったため
- その他（具体的に：)
- わからない

(全ての方にお願ひします)貴施設のご連絡先とご利用者・ご家族アンケートの配付についてご記入ください

<貴施設のご連絡先>

貴施設名			
住所	〒 - 都・道 府・県	市・区	町・村
電話番号			

<ご利用者・ご家族アンケートの配付について>

- ご利用者・ご家族アンケートを5名分配付した
- ご利用者・ご家族アンケートを配付したが、5名より少ない
→配付した人数()名分
- ご利用者・ご家族アンケートは配付していない

～問20で「1. 現在、受け入れている」と回答した方は、EPA 介護職員受入れ施設調査票②(D)もお答えください～

- ～問20で「2. これまでに受け入れたことはない」と回答した方は、現在は受け入れていない、
「3. これまでに受け入れたことがない」と回答した方は、アンケート調査は以上で終了です。ご協力ありがとうございました。～

EPA 介護職員受入れ施設調査票②

1. EPA 介護職員以外の外国人介護人材の受入れについてお尋ねします

○用語の定義
 EPA 介護職員：「日インドネシア EPA」、「日フィリピン EPA」または「日ベトナム EPA」に基づき、介護福祉士候補者又は介護福祉士として貴施設で受け入れられている外国人
 外国人介護人材：貴施設で介護職員として受け入れており、日本語が母語でない外国人（EPA 介護職員を含む）

問1 貴施設が、現在受け入れている「EPA 介護職員以外の外国人介護人材」の人数をお答えください。
（あてはまる数字を記入）

留学生アルバイト（在留資格「留学」）	人
留学生アルバイト以外で日本語が母語でない外国人（※）	人

（※）在留資格「介護」を有する方、技能実習生、身分・地位に基づく在留資格（永住者、日本人の配偶者等、永住者の配偶者等、定住者）を有する方など。ここでは、EPA 介護職員を除く。

⇒留学生アルバイトの人数が「1人以上」の場合は問2、「0人」の場合は次頁の問4へ

問2 問1の「留学生アルバイト」について「1人以上」と回答した方にお尋ねします。

問2-1 留学生アルバイトをどのようなルートで受入れましたか。**（あてはまる番号すべてに○）**

- 求人募集広告
- 日本語学校からの紹介
- 介護福祉士養成施設からの紹介
- 民間の紹介会社・派遣会社による紹介
- ハローワークによる紹介
- 貴施設職員による紹介
- その他（具体的に：_____）

問2-2 留学生アルバイトの処遇についてお答えください。また、日本人無資格者のパート・アルバイトの時給についてもお答えください。

就労開始時の時給	時給	円
※各留学生アルバイトによって異なる場合は、平均値を記入		
就労開始時からの昇給の有無 （あてはまる番号1つに○、「1、あり」の場合は数字も記入）	1. あり（時給 _____ 円まで） 2. なし ※現時点で昇給になった留学生アルバイトがいなくても、今後予定している場合は「1、あり」を選択してください。	
介護福祉士資格取得後の昇給・手当等の有無 （あてはまる番号すべてに○、「1、2、あり」の場合は数字も記入）	1. 昇給あり（時給 _____ 円まで） 2. 手当あり（ _____ 円まで） 3. その他（ _____ ） 4. なし	
交通費の支給方法 （あてはまる番号1つに○、「2、あり」の場合は数字も記入）	1. あり（実費支給） 2. あり（ _____ 円/月まで） 3. なし	
日本人無資格者のパート・アルバイトの就労開始時の時給 （あてはまる数字を記入）	時給 _____ 円 ※各日本人パート・アルバイトによって異なる場合は、平均値を記入	

問2-3 留学生アルバイトの平均的な就労時間（1週間あたり）、夜勤の有無についてお答えください。

就労時間 （あてはまる数字（整数）を記入）	1週間あたり平均 _____ 時間
夜勤の有無 （あてはまる番号1つに○）	1. あり 2. なし 3. 各留学生アルバイトの働きぶりによって判断する

問2-4 貴施設には留学生アルバイトを対象にした奨学金等の制度はありますか。**（あてはまる番号1つに○）**

- ある 一問2-5へ
- なし 一問3へ

問2-5 問2-4で「1. ある」と回答した方にお尋ねします。

(1) 貴施設の奨学金等の目的・使途 **（あてはまる番号すべてに○）**

- 出身国の日本語学校の学費
- 国内の日本語学校の学費
- 介護福祉士養成施設の学費
- 家賃・生活費
- その他（具体的に：_____）
- 特に使途は定めていない

(2) 留学生アルバイトのうち、貴施設の奨学金等を利用している人数 **（あてはまる数字を記入）**

貴施設の奨学金等を利用している留学生アルバイト	人
-------------------------	---

(3) 貴施設の奨学金等に設けられた条件 **（あてはまる番号すべてに○）**

- 卒業後に貴施設あるいは同法人内の施設で一定期間就労した場合は返還免除・減免
- アルバイトの就労状況によって返還を猶予あるいは免除・減免
- 介護福祉士養成施設での成績によって返還を猶予あるいは免除・減免
- その他（具体的に：_____）
- 特に条件はなし（条件を問わず、全員が返還する必要あり）
- 全員返還する必要はない（給付型奨学金）

問2-6 問2-5 (3) で1から5の選択肢（「6. 全員返還する必要はない（給付型奨学金）」以外）を回答した方にお尋ねします。留学生に奨学金を貸与する場合、貸与や返済に関する留意事項をどの程度把握していますか。**（あてはまる番号1つに○）**

- 十分に把握している
- 把握している
- あまり把握していない
- 把握していない

（注）留学生が貸与型奨学金により学費等の経費を支弁しようとする場合の留意事項については、法務省が公表しています。

問2-7 問2-5 (3) で1から5の選択肢（「6. 全員返還する必要はない（給付型奨学金）」以外）を回答した方にお尋ねします。留学生に奨学金を貸与する場合、貸与や返済に関する条件（全員が返済する必要がある場合も含む）について、どの程度留学生に説明していますか。**（あてはまる番号1つに○）**

- 十分に説明している
- 説明している
- あまり説明していない
- 説明していない

問3 留学生アルバイトが通ずる学校との連携内容についてお答えください。**（あてはまる番号すべてに○）**

- 授業の理解度や試験の成績についての情報共有
- 試験や行事の日程についての情報、注意点の共有
- 生活における困りごと、支援内容の共有
- アルバイト勤務においてトラブルがあった場合の情報共有
- 勤務状況の報告
- 法律で留学生に課せられているアルバイトに関する制限の確認
- その他（具体的に：_____）
- 特に連携はしていない

11. EPA 介護職員以外の外国人介護人材の就労状況についてお尋ねします

問4 ここでは、現在、貴施設で受け入れている EPA 介護職員以外の外国人介護人材で、日本語能力試験を受けている方（ただし上限 5 人まで。便宜上、職員 F〜J とする。）の属性や就労状況についてお尋ねします。該当者が 5 人を超える場合は、滞在期間の短い方から順に 5 人を選んで回答してください。

（11）～（13）、（14）はあてはまる番号1つに○。（12）はあてはまる番号すべてに○

【職員1】 ⇒出身国 ()		1. 留学生アルバイト	2. 技能実習生	3. 在留資格「介護」	4. その他
(1) 類型	② 出身国の看護資格の有無	1. あり	2. なし		
(3) 就労開始年月	(4) 現在の日本語能力	平成()年()月	1. N1相当	2. N2相当	3. N3相当
(5) 夜勤業務	(6) 利用者・家族への説明と同意取得	1. N1相当	2. N2相当	3. N3相当	4. N4相当
(7) 引継ぎ・申し送りの理解	(8) 介護記録等、業務上の文書を読む能力	1. N1相当	2. N2相当	3. N3相当	5. N5相当
(9) 介護記録等、業務上の文書を書く能力	(10) 利用者・家族からのクレームの救	1. N1相当	2. N2相当	3. N3相当	4. N4相当
(11) ヒヤリハツの救	(12) 職場や地域における役割	1. N1相当	2. N2相当	3. N3相当	4. N4相当
(13) 就労開始当初のスキルと施設長の評価	(14) 現在のスキルと施設長の評価	1. N1相当	2. N2相当	3. N3相当	4. N4相当

【職員1】 ⇒出身国 ()		1. 留学生アルバイト	2. 技能実習生	3. 在留資格「介護」	4. その他
(1) 類型	② 出身国の看護資格の有無	1. あり	2. なし		
(3) 就労開始年月	(4) 現在の日本語能力	平成()年()月	1. N1相当	2. N2相当	3. N3相当
(5) 夜勤業務	(6) 利用者・家族への説明と同意取得	1. N1相当	2. N2相当	3. N3相当	4. N4相当
(7) 引継ぎ・申し送りの理解	(8) 介護記録等、業務上の文書を読む能力	1. N1相当	2. N2相当	3. N3相当	5. N5相当
(9) 介護記録等、業務上の文書を書く能力	(10) 利用者・家族からのクレームの救	1. N1相当	2. N2相当	3. N3相当	4. N4相当
(11) ヒヤリハツの救	(12) 職場や地域における役割	1. N1相当	2. N2相当	3. N3相当	4. N4相当
(13) 就労開始当初のスキルと施設長の評価	(14) 現在のスキルと施設長の評価	1. N1相当	2. N2相当	3. N3相当	4. N4相当

～以上でアンケート調査は終了です。ご協力ありがとうございました。～

【職員 J】 ⇒ 出身国 ()		1. 留学生アルバイト 2. 技能実習生 3. 在留資格「介護」 4. その他			
(1) 類型	資格の有無	1. あり	2. なし		
(2) 出身国の看護資格の有無					
(3) 就労開始年月		平成 () 年 () 月			
(4) 現在の日本語能力		1. N1相当	2. N2相当	3. N3相当	4. N4相当 5. N5相当
(5) 夜勤業務		1. ひとりで対応することができるが、実際に夜勤業務を行っている 2. 日本人職員が付き添って指導すれば対応することができるが、実際に夜勤業務を行っている 3. 対応することはできるが、実際には夜勤業務を行わずにいない 4. 対応することができない			
(6) 利用者・家族への説明と同意取得		1. ひとりで対応することができる 2. ほほひとりでも業務に対応することができるが、場合によってはフォローが必要 3. ひとりで行うことができる業務もあるが、多くの場合ではフォローが必要 4. ひとりで業務をこなすことは難しく、他の職員の付き添いが必要			
(7) 引継ぎ・申し送りの理解		1. 問題なく理解し、行動することができる 2. ゆっくり指示したり、繰り返したり、平易な言葉で言い換えたりすれば、理解し、行動することができる 3. ゆっくり指示したり、繰り返したり、平易な言葉に言い換えたりしても、ほとんど理解できない			
(8) 介護記録等、業務上の文書を読む能力		1. 専門用語も含めて対応できる 2. ひらがな、カタカナ、常用漢字は問題ないが、専門用語が不十分 3. ひらがな、カタカナ、簡単な漢字は問題ない 4. ひらがなの読み書き程度しかできない			
(9) 介護記録等、業務上の文書を書く能力		1. 専門用語も含めて対応できる 2. ひらがな、カタカナ、常用漢字は問題ないが、専門用語が不十分 3. ひらがな、カタカナ、簡単な漢字は問題ない 4. ひらがなの読み書き程度しかできない			
(10) 利用者・家族からのクレームの数		※同等の経験を有する日本人職員と比較してお答えください。 1. 非常に多い 2. 多い 3. どちらともいえない 4. 少ない 5. 非常に少ない 6. 全くない			
(11) ヒヤリハットの数		※同等の経験を有する日本人職員と比較してお答えください。 1. 非常に多い 2. 多い 3. どちらともいえない 4. 少ない 5. 非常に少ない 6. 全くない			
(12) 職場や地域における役割 (あてはまる番号すべてに○)		1. 地域ケア会議に参加するなど、地域づくりに関わっている 2. 他職種・機関等の役割や専門性を理解し、連携している 3. ケアの方針や目的をたて、現場ユニットを統括している 4. ケアの方針や目的を理解し、利用者へのケアを構築している 5. 他の職員と同様の役割を担っている 6. 他の職員の補助的業務を担っている			
(13) 就労開始当初の直接介助のスキルと施設長の評価		⇒ (施設長の評価) 1. 就労開始当初の日本人職員と同等であった 2. 就労開始当初の日本人職員と同等とはいえない			
(14) 現在の直接介助のスキルと施設長の評価		⇒ (施設長の評価) 1. 同程度の期間勤務経験のある日本人職員と同等である 2. 同程度の期間勤務経験のある日本人職員と同等とはいえない			

施設名：

F

平成30年度 厚生労働省 老人保健健康増進等事業

介護施設で働く外国人職員についてのアンケート

本調査は、介護施設で働く外国人職員が提供するサービスの内容に対するご利用者やご家族の受けとめ方等について、実態を把握することを目的として実施するものです。皆様方のご回答の一つ一つが極めて有用なものとなります。ご協力の程、何とぞよろしくお願い申し上げます。

《ご回答内容の利用について》

ご回答いただいた内容は、厚生労働省の施策検討ならびに各自治体等への情報提供のための基礎資料として、利用いたします。個々のご回答が、厚生労働省及び調査実施者以外に知られることはございません。また、ご回答データは、入力・集計作業等のために預託させていただきます。その際は、情報管理において十分な水準を備える者を選定し、適切に取り扱われるよう、契約等によって定めます。なお、本調査へのご協力は任意ですので、ご協力いただけない場合でも、貴方やサービスを受けている介護施設が不利益を被ることは一切ございません。

【本アンケートの回答期限】

回答をご記入いただいた調査票は、**11月5日(月)**までに、同封の返送用封筒(切手不要)にて、ご投函ください。

《本調査に関するお問い合わせ先》

三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社
外国人介護職員【ご利用者・ご家族アンケート調査】事務局
【住所】〒105-8501 東京都港区虎ノ門5-11-2
【電話】03-6738-8401 (受付時間:平日 10:00-17:00)
【担当】経済政策部 小川、藤本(さいき)、加藤
[E-mail] f-kaigo1@murc.jp

過去1年間の状況についてお尋ねします。あてはまる番号に○をつけてください。

問1 施設から受ける介護サービスの質は十分ですか。(○は1つ)

1. 十分満足できる水準である
2. 概ね満足できる水準である
3. 普通 (どちらともいえない)
4. あまり満足できる水準ではない
5. 全く満足できない

問2 ()人の()さん についてお尋ねします。

(1)日本語で意思疎通することができますか。(○は1つ)

1. 特に問題なく意思疎通ができる
2. 時々話が通じないときはあるが、ゆっくり話せば概ね伝わる
3. 挨拶や簡単な会話程度であれば、なんとか伝わる
4. 意思疎通がまったくできない
5. 会話をしたことがない

(2)介護サービスの質は十分ですか。(○は1つ)

1. 日本人よりも質が高い、もしくは十分満足できる水準である
2. 概ね満足できる水準である
3. 普通 (どちらともいえない)
4. あまり満足できる水準ではない
5. 全く満足できない

(3)働きぶりはいかがですか。(○は1つ)

1. 大変仕事熱心であり、高く評価できる
2. 足りない部分はあるが、概ね評価できる
3. 普通 (どちらともいえない)
4. 足りない部分が多く、あまり評価できない
5. 全く評価できない

(4)これまでに受けた介護サービスの中で、よかったことがあれば、具体的に記入ください。

問3 あなたが、介護を受ける職員に対して求めることは何ですか。以下の中から、重要なものを3つまで選択してください(○は3つまで)。

1. 介護が丁寧であること
2. 介護に関する専門的な知識や技術を持っていること
3. 自分の要望や気持ち、健康状態などを伝えたとときに、正確に理解してくれること
4. 日本の文化や慣習に対し、理解があること
5. 対応がにこやかで、愛想が良いこと
6. その他 (具体的に記入→)
7. 特になし

問4 この調査にお答えいただいた方へお答えいただいた方法をお選びください。(○は1つ)

1. ご利用者本人が直接記入した
2. ご利用者本人の意見を聞き、ご家族が記入した
3. ご利用者のご家族が記入した
4. その他 (具体的に記入→)

～以上でアンケートは終了です。ご協力ありがとうございました。～

施設調査票①

C

※特に注意書きがない限り、平成30年10月1日時点での実態についてお答えください。

I. 貴施設が属する法人の概要についてお尋ねします

問1 法人の種類についてお答えください(あてはまる番号1つに○)。
 1. 地方公共団体(市町村、保健連合、一部事務組合) 3. 医療法人
 2. 社会福祉法人 4. その他(具体的に:)

問2 法人の設立年についてお答えください(あてはまる番号1つに○)。
 1. 1989年以前 3. 2000年～2009年
 2. 1990年～1999年 4. 2010年以降

問3 法人全体の従業員数についてお答えください(あてはまる番号1つに○)。
 ※職種や役割に関係なく、貴施設が実施するすべての事業に従事する常勤・非常勤の従業員数(実人数)についてあてはまる番号を選択してください。ただし、派遣労働者、委託業務従事者は除きます。

1. 49人以下 3. 100人～199人 5. 300人以上
 2. 50人～99人 4. 200人～299人

問4 同じ法人内の他施設において、EPA介護職員(介護福祉士候補者又は介護福祉士取得者)、EPA看護

師候補者又は看護師を受け入れている施設がありますか
 (それぞれあてはまる番号1つに○)。
 (EPA介護職員の受入れ状況)

1. 現在受け入れている施設がある 3. 受け入れたことのある施設はない
 2. 現在は受け入れていないが過去に受け入れている施設がある

(EPA看護師候補者又は看護師の受入れ状況)

1. 現在受け入れている施設がある 3. 受け入れたことのある施設はない
 2. 現在は受け入れていないが過去に受け入れている施設がある

II. 貴施設の概要についてお尋ねします

問5 貴施設の種類についてお答えください(あてはまる番号1つに○)。
 1. 介護老人福祉施設 3. 介護老人保健施設
 2. 地域密着型介護老人福祉施設 4. 介護療養型医療施設、介護医療院

問6 貴施設の入所定員数、入所者数についてお答えください。(あてはまる数字を記入)

入所定員数(平成30年9月30日現在)	人
入所者数(平成30年9月30日現在)	人

問7 貴施設全体の従業員数についてお答えください。(あてはまる数字を記入)
 ※職種や役割に関係なく、貴施設が実施するすべての事業に従事する常勤・非常勤の従業員数(実人数)をご記入ください。ただし、派遣労働者、委託業務従事者は除きます。

従業員数(平成30年9月30日現在)	人
--------------------	---

問8 貴施設の介護職員の数(実人数)、常勤換算数(常勤・非常勤合計、小数点第1位まで)をお答えください。(平成30年9月30日現在)(あてはまる数字を記入。いない場合は、「0(ゼロ)」を記入。)

介護職員	常勤職員	人
	非常勤職員	人
うち介護福祉士	常勤換算数 (小数点第一位まで)	人
	常勤職員	人
常勤換算数	非常勤職員	人
	常勤換算数 (小数点第一位まで)	人

III. 貴施設における介護職員の充足感についてお尋ねします

問9 現在の介護職員の充足感についてお答えください。(あてはまる番号1つに○)
 1. おおおいに不足している →問10へ 3. やや不足している →問10へ
 2. 不足している →問10へ 4. 不足していない →問11へ

問10 問9で「1. おおおいに不足している」「2. 不足している」「3. やや不足している」を選択した方にお尋ねします。現在、介護職員が不足していることを理由に、利用者の受入れ制限をしていますか。(あてはまる番号1つに○)

入所	1. 受入れ制限をしている	2. 受入れ制限をしていない
ショートステイ	1. 受入れ制限をしている	2. 受入れ制限をしていない
	3. ショートステイを実施していない	

問11 貴施設における過去1年間(平成29年10月1日～平成30年9月30日)の採用者数、離職者数(介護職員のみ、実人数)についてお答えください。(あてはまる数字を記入。いない場合は、「0(ゼロ)」を記入。)

	採用者数	離職者数
常勤職員	人	人
非常勤職員	人	人

IV. 外国人介護人材にかかる制度の認知状況についてお尋ねします

問12 外国人介護人材の受入れ方法として、①EPA（経済連携協定）、②在留資格「介護」、③技能実習制度、があることをご存知ですか。また、④身分・地位に基づく在留資格^{注1)}についてご存知ですか。
(それぞれあてはまる番号1つに○)

また、①～④においてどれか一つでも「1. 内容をおおむね把握している」「2. 聞いたことばあるが、内容はあまり把握していない」を選択した方で、制度に関して課題と感ずる点がありましたら、自由に記入ください。

注1) 身分・地位に基づく在留資格（永住者、日本人の配偶者等、永住者の配偶者等、定住者）を持つ外国人は、他の在留資格を持つ者と異なり、在留中の活動に制限がないため、様々な分野で報酬を受けるための活動が可能であり、介護分野での雇労も可能となっています。

	1. 内容をおおむね把握している	2. 聞いたことばあるが、内容はあまり把握していない	3. 聞いたことがない
① EPA（経済連携協定）	1	2	3
② 在留資格「介護」	1	2	3
③ 技能実習制度	1	2	3
④ 身分・地位に基づく在留資格	1	2	3



(制度に関して課題と感ずる点)

↓ ①EPA、②在留資格「介護」、③技能実習制度、④身分・地位に基づく在留資格

①	
②	
③	
④	

問13 外国人介護人材の受入れ全般について課題だと感ずる点がありましたら、自由にご記入ください。

--	--

V. 今後の外国人介護人材受入れの意向についてお尋ねします

問14 今後、外国人介護人材（日本語が母語でない外国人）を受け入れる予定ですか。(あてはまる番号1つに○)

1. 受け入れる予定である	→問 15へ
2. 検討したが、受け入れる予定はない	→問 17へ
3. 検討もしていないし、受け入れる予定もない	→問 17へ
4. わからない・未定	→問 18へ

問15 問14で「1. 受け入れる予定である」を選択した方にお尋ねします。今後5年の間に具体的に何人程度の受入れをお考えですか。(あてはまる数字を記入)

外国人介護人材の受入れ予定人数	人程度

問16 問14で「1. 受け入れる予定である」を選択した方にお尋ねします。どのような人材を受け入れたいですか。(あてはまる番号すべてに○) また、その理由について具体的に記入してください。

- EPA 介護職員
- 技能実習生
- 在留資格「介護」の保有者
- 留学生アルバイト
- 1.～4.以外の外国人介護人材
- わからない

(理由)

--

問17 問14で「2. 検討したが、受け入れる予定はない」「3. 検討もしていないし、受け入れる予定もない」を選択した方にお尋ねします。外国人介護人材を受け入れない理由は何ですか。(あてはまる番号すべてに○)

- 日本語能力の向上に向けた学習支援体制が整備できない
- 介護福祉士国家資格取得に向けた学習支援体制が整備できない
- 生活面における支援体制（指導・支援する担当者の配置、借り上げ住宅の提供等）が整備できない
- 介護技術面における支援体制（指導・支援する担当者の配置、フォローアップ等）が整備できない
- 施設内の職員の理解が得られない
- 利用者や家族の理解が得られない
- 法人の方針
- 受入れ後の効果が想像できない
- 受入れ方法がわからない
- 受入れ方法等に関する情報が少ない（検討材料がない）
- 日本人だけで十分な人数を確保できている
- 特に理由はない
- その他（具体的に：)

問18 (全ての方にお尋ねします) 貴施設の職員は、外国人介護人材を受け入れることについて不安や抵抗感を感じていますか。外国人介護人材を受け入れたことがある施設は、初めて外国人介護人材を受け入れる前の前のことについてお答えください。(あてはまる番号1つに○)

また、「1. 不安や抵抗感がある」「2. 不安や抵抗感がややある」を選択した方は、どのようなことに不安や抵抗感を感じているからお答えください。

1. 不安や抵抗感がある	3. 特にな不安や抵抗感はない → 問19へ
2. 不安や抵抗感がややある	

(不安を感じるポイント: あてはまる番号すべてに○)

1. 他の職員とのコミュニケーション	10. メンタルヘルスの不調 (ホームシック等)
2. 利用者や家族とのコミュニケーション	11. プライベートにおけるトラブル
3. 文化・風習への配慮	12. 受け入れる際に必要な事務手続き
4. 信仰上の配慮	13. 受け入れにかかる費用
5. 食生活への配慮	14. 受け入れにあたり、対応すべき事項について
6. 仕事に対する姿勢 (遅刻、無断欠勤等)	15. 全般的にわからないこと
7. 組織への順応性・協調性	16. その他 (具体的に:)
8. 介護技術の水準	17. わからない
9. 職場への定着、勤務継続	

問19 外国人介護人材を受け入れる場合、期待する在職期間はどのくらいですか。最も近いものを選択してください。(あてはまる番号1つに○)

1. 期間を定めずなるべく長く働いてもらいたい	3. 短期間働いてもらいたい
2. 少なくとも数年程度は働き続けてもらいたい	4. わからない

問20 現場の介護業務に支障が生じないようにするには、外国人介護人材が、最低限どのような研修を受講することが必要でしょうか。お考えに最も近いものを選択するとともに(あてはまる番号1つに○)、その理由を自由にご記入ください。

1. 研修の受講は不要	5. 介護福祉士実務者研修 (450 時間)
2. 入門的研修 (数時間~20 時間程度)	6. EPA 介護福祉士候補者に対する介護導入研修 (42 時間程度)
3. 生活援助従事者研修 (59 時間)	7. わからない・その他
4. 介護職員初任者研修 (130 時間)	

(注1) 入門的研修: これまで介護と関わりのなかった方に対し、介護業務に携わる上で知っておくべき基本的な技術を学ぶことを目的として、基礎講座 (3時間) と入門講座 (8時間) から構成される研修
 (注2) 生活援助従事者研修: 訪問介護員として生活援助中心型のサービスに従事しようとする方に対し、生活援助中心型のサービスに従事するために必要な知識等を習得することを目的として行われている研修

(理由: 自由記述)

問21 外国人介護人材に就労開始当初から対応してほしいと思う業務をお選びください。(①から⑦のうちあてはまる番号すべてに○) また、選択した業務に支障が生じないようにするには、最低限どの水準の日本語能力が必要でしょうか。お考えに最も近いものを選択するとともに(1から7のうちあてはまる番号1つに○)、その理由を自由にご記入ください。

対応してほしいと考える業務に○印 (あてはまる番号すべてに○)	最低限必要な日本語能力							
	N1 相当	N2 相当	N3 相当	N4 相当	N5 相当	6 相当	7 相当	
○印を付けた業務についてご回答ください。								
① 生活援助 (掃除、洗濯、ベッドメイク、衣類の整理、配下膳など)	→	1	2	3	4	5	6	7
② 身体介護 (清拭・入浴、身体整容、体位交換、移動・移乗介助、食事介助など)	→	1	2	3	4	5	6	7
③ 特定ケア (認知症の周辺症状のある利用者、終末期の利用者へのサービス提供、たんの吸引等)	→	1	2	3	4	5	6	7
④ 介護計画 (介護記録の作成、アセスメントの実施、介護計画の作成・見直しなど)	→	1	2	3	4	5	6	7
⑤ 申し送り	→	1	2	3	4	5	6	7
⑥ ケース会議やカンファレンスへの参加	→	1	2	3	4	5	6	7
⑦ レクリエーション	→	1	2	3	4	5	6	7

(理由: 自由記述)

問22 外国人介護人材を受け入れる場合、外国人介護人材に望む職場や地域における役割について最も近いものどれですか。(あてはまる番号1つに○) ※雇用開始時に限定しない

1. 地域ケア会議に参加するなど、地域づくりに関わる	4. ケアの方針や目的を理解し、利用者へのケアを実践する
2. 他職種・機関等の役割や専門性を理解し、連携する	5. 他の職員と同様の役割を担う
3. ケアの方針や目的をたて、現場ユニットを統括する	6. 他の職員の補助的役割を担う

問23 外国人介護人材を受け入れる上で、国や自治体に期待する支援内容があれば、自由に記入ください。

--

問24 外国人介護人材の受入れに関するご意見等について、自由に記入ください。

--

VI. 貴施設における外国人介護人材の受入れ状況についてお尋ねします

問25 貴施設では、これまでに外国人介護人材を受け入れたことがありますか。(あてはまる番号1つに○)
ただし、介護福祉士養成施設等のカリキュラムとして実施する実習等、雇用関係のない方は除きます。

1. 現在、受け入れている	→問26へ
2. これまでに受け入れたことはあるが、現在は受け入れていない	→問27へ
3. これまでに受け入れたことがない	→次頁へ

問26 問25で「1. 現在、受け入れている」を選択した方にお尋ねします。外国人介護人材の受け入れを決めた理由についてお答えください。(あてはまる番号すべてに○)

1. 国際貢献のため	5. 国籍に関係なく優秀な人材を確保するため
2. 異文化の発見、国際交流のため	6. その他(具体的に:)
3. 職場を活性化させるため	7. 特になし
4. 介護職員の不足を解消するため	

問27 問25で「2. これまでに受け入れたことはあるが、現在は受け入れていない」を選択した方にお尋ねします。その理由は何ですか。自由に記入ください。

--

⇒次頁へ

**(全ての方にお願ひします)貴施設のご連絡先と
ご利用者・ご家族アンケートの配付についてご記入ください**

貴施設名	事業所番号
〒 - 都・道 市・区 府・県 町・村	
住所	
電話番号	

<ご利用者・ご家族アンケートの配付について>

1. ご利用者・ご家族アンケートを5名分配付した
2. ご利用者・ご家族アンケートを配付したが、5名より少ない
→配付した人数()名分
3. ご利用者・ご家族アンケートは配付していない

問25で「1. 現在、受け入れている」と回答した方は、施設調査票②(D)もお答えください

問25で「2. これまでに受け入れたことはあるが、現在は受け入れていない」、「3. これまでに受け入れたことはない」と回答した方は、アンケート調査は以上で終了です。

同封の返信用封筒(切手不要)にて、11月26日(月)までに投函してください
ご協力ありがとうございました。

D

施設調査票② 下記に貴施設名、事業所番号をご記入ください。

貴施設名： _____ 事業所番号： _____

※特に注意書きがない限り、平成 30 年 10 月 1 日時点の状態でのご回答ください。

I. 外国人介護人材の受入れについてお尋ねします

○用語の定義 外国人介護人材：貴施設で介護職員として受け入れており、日本語が母語でない外国人 (留学生アルバイト、在留資格「介護」を有する方、技能実習生、身分・地位に基づく在留資格を有する方など)	人
留学生アルバイト (在留資格「留学」)	人
留学生アルバイト以外で日本語が母語でない外国人 (※)	人

(※) 在留資格「介護」を有する方、技能実習生、身分・地位に基づく在留資格 (永住者、日本人の配偶者等、永住者の配偶者等、定住者) を有する方など。本調査では、IPA 介護職員を除く。

留学生アルバイト (在留資格「留学」)	人
留学生アルバイト以外で日本語が母語でない外国人 (※)	人

⇒ 留学生アルバイトの人数が「1人以上」の場合は問2、「0人」の場合は問10へ

II. 留学生アルバイトの受入れ状況についてお尋ねします

問2 問1の「留学生アルバイト」について「1人以上」と回答した方にお尋ねします。
留学生アルバイトをどのようなルートで受入れましたか。(あてはまる番号すべてに○)

1. 求人募集広告	5. ハローワークによる紹介
2. 日本語学校からの紹介	6. 貴施設職員による紹介
3. 介護福祉士養成施設からの紹介	7. その他 (具体的に：)
4. 民間の紹介会社・派遣会社による紹介	

問3 留学生アルバイトの処遇についてお答えください。また、日本人無資格者のパート・アルバイトの時給についてもお答えください。

就業開始時の時給 (あてはまる数字を記入)	円
就業開始時からの昇給の有無 (あてはまる番号1つに○、「1.あり」の場合は数字も記入)	円まで
介護福祉士資格取得後の昇給・手当等の有無 (あてはまる番号すべてに○、「1.2.あり」の場合は数字も記入)	円まで
交通費の支給方法 (あてはまる番号1つに○、「2.あり」の場合は数字も記入)	円

問4 留学生アルバイトの平均的な就労時間 (1週間当たり)、夜勤の有無についてお答えください。

就労時間 (あてはまる数字・整数) を記入	時間
夜勤の有無 (あてはまる番号1つに○)	

問5 貴施設には留学生アルバイトを対象にした奨学金等の制度はありますか。(あてはまる番号1つに○)

1. ある	1. あり
2. なし	2. なし
3. 各留学生アルバイトの働きぶりによって判断する	3. 各留学生アルバイトの働きぶりによって判断する

問6 問5で「1. ある」と回答した方にお尋ねします。
(1) 貴施設の奨学金等の目的・使途 (あてはまる番号すべてに○)

1. 出身国の日本語学校の学費	4. 家賃・生活費
2. 国内の日本語学校の学費	5. その他 (具体的に：)
3. 介護福祉士養成施設の学費	6. 特に使途は定めていない

(2) 留学生アルバイトのうち、貴施設の奨学金等を利用している人数 (あてはまる数字を記入)

奨学金等を利用している留学生アルバイト	人
---------------------	---

(3) 貴施設の奨学金等に設けられた条件 (あてはまる番号すべてに○)

1. 卒業後に貴施設あるいは同法人内の施設で一定期間就労した場合は返還免除・減免
2. アルバイトの就労状況によって返還を猶予あるいは免除・減免
3. 介護福祉士養成施設での成績によって返還を猶予あるいは免除・減免
4. その他 (具体的に：)
5. 特に条件はなし (条件を問わず、全員が返還する必要あり)
6. 全員返還する必要はない (給付型奨学金)

問7 問6 (3) で1から5の選択肢 (「6. 全員返還する必要はない (給付型奨学金)」以外) を回答した方にお尋ねします。留学生に奨学金を貸与する場合、貸与や返済に関する留意事項をどの程度把握していますか。(あてはまる番号1つに○)

1. 十分に把握している	2. 把握している	3. あまり把握していない	4. 把握していない
--------------	-----------	---------------	------------

(注) 留学生が貸与型奨学金により学費等の経費を支弁しようとする場合の留意事項については、法務省が公表しています。

問8 問6 (3) で1から5の選択肢 (「6. 全員返還する必要はない (給付型奨学金)」以外) を回答した方にお尋ねします。留学生に奨学金を貸与する場合、貸与や返済に関する条件 (全員が返済する必要がある場合も含む) について、どの程度留学生に説明していますか。(あてはまる番号1つに○)

1. 十分に説明している	2. 説明している	3. あまり説明していない	4. 説明していない
--------------	-----------	---------------	------------

問9 留学生アルバイトが通学する学校との連携内容についてお答えください。(あてはまる番号すべてに○)

1. 授業の理解度や試験の成績についての情報共有
2. 試験や行事の日程についての情報、注意点の共有
3. 生活における困りごと、支援内容の共有
4. アルバイト勤務においてトラブルがあった場合の情報共有
5. 勤務状況の報告
6. 法律で留学生に課せられているアルバイトに関する制限の確認
7. その他 (具体的に：)
8. 特に連携はしていない

Ⅲ. 外国人介護人材に対する支援の状況についてお尋ねします

問10 貴施設では、外国人介護人材に対してどのような相談支援の体制を設けていますか。(あてはまる番号すべてに○)

1. 外国人介護人材に対応できる相談担当者を配している (具体的に:)
2. 公的機関等の相談窓口を紹介している (具体的に:)
3. その他 (具体的に:)
4. 特になし

問11 貴施設では、外国人介護人材の生活面についてのどのくらい支援を行っていますか。(それぞれあてはまる番号1つに○)

	非常に多い	多い	どちらともいえない	少ない	非常に少ない
1) 住居の支援	1	2	3	4	5
2) 食生活の支援	1	2	3	4	5
3) 地域・周りの人との交流の支援	1	2	3	4	5
4) メンタルヘルスケア	1	2	3	4	5
5) 日本語教室等のコミュニケーション円滑化のための支援	1	2	3	4	5
6) 文化・風習への配慮	1	2	3	4	5
7) 信仰上の配慮 (宗教的行事の日の休暇取得承認、宗教上禁忌とされている作業をさせない等)	1	2	3	4	5
8) 気候等の環境への対応に関する支援	1	2	3	4	5
9) 行政手続きや住まいの契約手続き等の支援	1	2	3	4	5
10) プライベートに関わる問題 (恋愛・金銭の貸借・副業等)	1	2	3	4	5

問11-1 実際に行っている支援内容のうち、代表的なものについて具体的に記入してください。

問12 外国人介護人材に対して、日頃のマネジメントの上で特に配慮していることはありますか。(あてはまる番号1つに○)

1. ある (具体的に:)
2. なし

Ⅳ. 現在受け入れている外国人介護人材の就業状況についてお尋ねします

問13 現在、貴施設で受け入れている外国人介護人材で、日本語能力試験を受けている方 (ただし上限5人まで。便宜上、職員 A~E とする。) の属性や就業状況についてお尋ねします。該当者が5人を超える場合は、滞在期間の短い方から順に5人を選んで回答してください。(11)~(14)はあてはまる番号1つに○、(12)はあてはまる番号すべてに○)

【職員 A】※貴施設の外国人介護人材の中で最も滞在期間の短い方 ⇒ 出身国 ()

(1) 類型	1. 留学生アルバイト	2. 技能実習生	3. 在留資格「介護」	4. その他
(2) 出身国の看護資格の有無	1. あり	2. なし		
(3) 就労開始年月	平成 () 年 () 月			
(4) 現在の日本語能力	1. N1相当	2. N2相当	3. N3相当	4. N4相当 5. N5相当
(5) 夜勤業務	1. ひとりで対応することができ、実際に夜勤業務を行っている 2. 日本人職員が付き添って指導すれば対応することができ、実際に夜勤業務を行っている 3. 対応することはできないが、実際には夜勤業務を行っていない 4. 対応することができない			
(6) 利用者・家族への説明と同意取得	1. ひとりで対応することができる 2. ほぼひとりで業務に対応することができるが、場合によってはフォローが必要 3. ひとりで行うことができる業務もあるが、多くの場合はフォローが必要 4. ひとりで業務をこなすことは難しく、他の職員の付き添いが必要			
(7) 困難さ・申し送りの理解	1. 問題なく理解し、行動することができる 2. ゆっくり指示したり、繰り返したり、平易な言葉で言い換えたりすれば、理解し、行動することができる 3. ゆっくり指示したり、繰り返したり、平易な言葉に言い換えても、ほとんど理解できない			
(8) 介護記録等、業務上の文書を読む能力	1. 専門用語も含めて対応できる 2. ひらがな、カタカナ、常用漢字は問題ないが、専門用語が不十分 3. ひらがな、カタカナ、簡単な漢字は問題ない 4. ひらがな、カタカナ、簡単な漢字しかできない			
(9) 介護記録等、業務上の文書を書く能力	1. 専門用語も含めて対応できる 2. ひらがな、カタカナ、常用漢字は問題ないが、専門用語が不十分 3. ひらがな、カタカナ、簡単な漢字は問題ない 4. ひらがな、カタカナ、簡単な漢字しかできない			
(10) 利用者・家族からのクレームの救	※同等の経験を有する日本人職員と比較してお答えください。 1. 非常に多い 2. 多い 3. どちらともいえない 4. 少ない 5. 非常に少ない 6. 全くない			
(11) ヒヤリハットの救	※同等の経験を有する日本人職員と比較してお答えください。 1. 非常に多い 2. 多い 3. どちらともいえない 4. 少ない 5. 非常に少ない 6. 全くない			
(12) 職場や地域における役割 (あてはまる番号すべてに○)	1. 地域ケア会議に参加するなど、地域づくりに関わっている 2. 他職種・機関等の役割や専門性を理解し、連携している 3. ケアの方針や目的をたて、現場ユニットを統括している 4. ケアの方針や目的を理解し、利用者へのケアを実践している 5. 他の職員と同様の役割を担っている 6. 他の職員の補助的業務を担っている			
(13) 就労開始当初の直接介助のスキルと施設長の評価	1. ひとりで対応することができる 2. ほぼひとりで業務に対応することができるが、場合によってはフォローが必要 3. ひとりで行うことができる業務もあるが、多くの場合はフォローが必要 4. ひとりで業務をこなすことは難しく、他の職員の付き添いが必要			
(14) 現在の直接介助のスキルと施設長の評価	1. ひとりで対応することができる 2. ほぼひとりで業務に対応することができるが、場合によってはフォローが必要 3. ひとりで行うことができる業務もあるが、多くの場合はフォローが必要 4. ひとりで業務をこなすことは難しく、他の職員の付き添いが必要			
(施設長の評価)	⇒ (施設長の評価) 1. 就労開始当初の日本人職員と同等であった 2. 就労開始当初の日本人職員と同等とはいえない ⇒ (施設長の評価) 1. 同程度の期間勤務経験のある日本人職員と同等である 2. 同程度の期間勤務経験のある日本人職員と同等とはいえない			

【職員B】※貴施設の外国人介護人材の中で2番目に滞在期間の短い方 ⇒ 出身国 ()

(1) 類型	1. 留学生アルバイト	2. 技能実習生	3. 在留資格「介護」	4. その他
(2) 出身国の看護資格の有無	1. あり	2. なし		
(3) 就労開始年月	平成 () 年 () 月 () 日			
(4) 現在の日本語能力	1. N1相当	2. N2相当	3. N3相当	4. N4相当
(5) 夜勤業務	1. ひとりで対応することができ、実際に夜勤業務を行っている 2. 日本人職員が付き添って指導すれば対応することができ、実際に夜勤業務を行っている 3. 対応することはできるが、実際には夜勤業務を行っていない 4. 対応することができない			
(6) 利用者・家族への説明と同意取得	1. ひとりで対応することができ 2. ほぼひとりで業務に対応することができ、場合によってはフォローが必要 3. ひとりで行うことができない業務もあるが、多くの場合はフォローが必要 4. ひとりで業務をこなすことは難しく、他の職員の付き添いが必要			
(7) 困難さ・申し送りの理解	1. 問題なく理解し、行動することができる 2. しっかりと指示したり、繰り返ししたり、平易な言葉で言い換えたりすれば、理解し、行動することができる 3. しっかりと指示したり、繰り返ししたり、平易な言葉で言い換えたりしても、ほとんど理解できない			
(8) 介護記録等、業務上の文書を読む能力	1. 専門用語も含めて対応できる 2. ひらがな、カタカナ、常用漢字は問題ないが、専門用語が不十分 3. ひらがな、カタカナ、簡単な漢字は問題ない 4. ひらがなの読み書き程度しかできない			
(9) 介護記録等、業務上の文書を書く能力	1. 専門用語も含めて対応できる 2. ひらがな、カタカナ、常用漢字は問題ないが、専門用語が不十分 3. ひらがな、カタカナ、簡単な漢字は問題ない 4. ひらがなの読み書き程度しかできない			
(10) 利用者・家族からのクレームの救	※同等の経験を有する日本人職員と比較してお答えください。 1. 非常に多い 2. 多い 3. どちらともいえない 4. 少ない 5. 非常に少ない 6. 全くない			
(11) ヒヤリハツの救	※同等の経験を有する日本人職員と比較してお答えください。 1. 非常に多い 2. 多い 3. どちらともいえない 4. 少ない 5. 非常に少ない 6. 全くない			
(12) 職場や地域における役割 (あてはまる番号すべてに○)	1. 地域ケア会議に参加するなど、地域づくりに関わっている 2. 他職種・機関等の役割や専門性を理解し、連携している 3. ケアの方針や目的をたて、現場ユニットを統括している 4. ケアの方針や目的を理解し、利用者へのケアを実践している 5. 他の職員と同様の役割を担っている 6. 他の職員の補助的業務を担っている			

(13) 就労開始当初の直接介助のスキルと施設長の評価	(施設長の評価) 1. 就労開始当初の日本人職員と同等であった 2. 就労開始当初の日本人職員と同等とはいえない
(14) 現在の直接介助のスキルと施設長の評価	(施設長の評価) 1. 同程度の期間勤務経験のある日本人職員と同等である 2. 同程度の期間勤務経験のある日本人職員と同等とはいえない

【職員C】※貴施設の外国人介護人材の中で3番目に滞在期間の短い方 ⇒ 出身国 ()

(1) 類型	1. 留学生アルバイト	2. 技能実習生	3. 在留資格「介護」	4. その他
(2) 出身国の看護資格の有無	1. あり	2. なし		
(3) 就労開始年月	平成 () 年 () 月 () 日			
(4) 現在の日本語能力	1. N1相当	2. N2相当	3. N3相当	4. N4相当
(5) 夜勤業務	1. ひとりで対応することができ、実際に夜勤業務を行っている 2. 日本人職員が付き添って指導すれば対応することができ、実際に夜勤業務を行っている 3. 対応することはできるが、実際には夜勤業務を行っていない 4. 対応することができない			
(6) 利用者・家族への説明と同意取得	1. ひとりで対応することができ 2. ほぼひとりで業務に対応することができ、場合によってはフォローが必要 3. ひとりで行うことができない業務もあるが、多くの場合はフォローが必要 4. ひとりで業務をこなすことは難しく、他の職員の付き添いが必要			
(7) 困難さ・申し送りの理解	1. 問題なく理解し、行動することができる 2. しっかりと指示したり、繰り返ししたり、平易な言葉で言い換えたりすれば、理解し、行動することができる 3. しっかりと指示したり、繰り返ししたり、平易な言葉で言い換えたりしても、ほとんど理解できない			
(8) 介護記録等、業務上の文書を読む能力	1. 専門用語も含めて対応できる 2. ひらがな、カタカナ、常用漢字は問題ないが、専門用語が不十分 3. ひらがな、カタカナ、簡単な漢字は問題ない 4. ひらがなの読み書き程度しかできない			
(9) 介護記録等、業務上の文書を書く能力	1. 専門用語も含めて対応できる 2. ひらがな、カタカナ、常用漢字は問題ないが、専門用語が不十分 3. ひらがな、カタカナ、簡単な漢字は問題ない 4. ひらがなの読み書き程度しかできない			
(10) 利用者・家族からのクレームの救	※同等の経験を有する日本人職員と比較してお答えください。 1. 非常に多い 2. 多い 3. どちらともいえない 4. 少ない 5. 非常に少ない 6. 全くない			
(11) ヒヤリハツの救	※同等の経験を有する日本人職員と比較してお答えください。 1. 非常に多い 2. 多い 3. どちらともいえない 4. 少ない 5. 非常に少ない 6. 全くない			
(12) 職場や地域における役割 (あてはまる番号すべてに○)	1. 地域ケア会議に参加するなど、地域づくりに関わっている 2. 他職種・機関等の役割や専門性を理解し、連携している 3. ケアの方針や目的をたて、現場ユニットを統括している 4. ケアの方針や目的を理解し、利用者へのケアを実践している 5. 他の職員と同様の役割を担っている 6. 他の職員の補助的業務を担っている			

(13) 就労開始当初の直接介助のスキルと施設長の評価	(施設長の評価) 1. 就労開始当初の日本人職員と同等であった 2. 就労開始当初の日本人職員と同等とはいえない
(14) 現在の直接介助のスキルと施設長の評価	(施設長の評価) 1. 同程度の期間勤務経験のある日本人職員と同等である 2. 同程度の期間勤務経験のある日本人職員と同等とはいえない

【職員D】※貴施設の外国人介護人材の中で4番目に滞在期間の短い方 ⇒ 出身国 ()

(1) 類型	1. 留学生アルバイト	2. 技能実習生	3. 在留資格「介護」	4. その他
(2) 出身国の看護資格の有無	1. あり	2. なし		
(3) 就労開始年月	平成 () 年 () 月 () 日			
(4) 現在の日本語能力	1. N1相当	2. N2相当	3. N3相当	4. N4相当
(5) 夜勤業務	1. ひとりで対応することができ、実際に夜勤業務を行っている 2. 日本人職員が付き添って指導すれば対応することができ、実際に夜勤業務を行っている 3. 対応することはできるが、実際には夜勤業務を行っていない 4. 対応することができない			
(6) 利用者・家族への説明と同意取得	1. ひとりで対応することができ 2. ほぼひとりで業務に対応することができるが、場合によってはフォローが必要 3. ひとりで行うことができる業務もあるが、多くの場合はフォローが必要 4. ひとりで業務をこなすことは難しく、他の職員の付き添いが必要			
(7) 困難さ・申し送りの理解	1. 問題なく理解し、行動することができる 2. しっかりと指示したり、繰り返ししたり、平易な言葉で言い換えたりすれば、理解し、行動することができる 3. しっかりと指示したり、繰り返ししたり、平易な言葉で言い換えたりしても、ほとんど理解できない			
(8) 介護記録等、業務上の文書を読解能力	1. 専門用語も含めて対応できる 2. ひらがな、カタカナ、常用漢字は問題ないが、専門用語が不十分 3. ひらがな、カタカナ、簡単な漢字は問題ない 4. ひらがなの読み書き程度しかできない			
(9) 介護記録等、業務上の文書を書く能力	1. 専門用語も含めて対応できる 2. ひらがな、カタカナ、常用漢字は問題ないが、専門用語が不十分 3. ひらがな、カタカナ、簡単な漢字は問題ない 4. ひらがなの読み書き程度しかできない			
(10) 利用者・家族からのクレームの救	※同等の経験を有する日本人職員と比較してお答えください。 1. 非常に多い 2. 多い 3. どちらともいえない 4. 少ない 5. 非常に少ない 6. 全くない			
(11) ヒヤリハットの救	※同等の経験を有する日本人職員と比較してお答えください。 1. 非常に多い 2. 多い 3. どちらともいえない 4. 少ない 5. 非常に少ない 6. 全くない			
(12) 職場や地域における役割 (あてはまる番号すべてに○)	1. 地域ケア会議に参加するなど、地域づくりに関わっている 2. 他職種・機関等の役割や専門性を理解し、連携している 3. ケアの方針や目的をたて、現場ユニットを統括している 4. ケアの方針や目的を理解し、利用者へのケアを実践している 5. 他の職員と同様の役割を担っている 6. 他の職員の補助的業務を担っている			

(13) 就労開始当初の直接介助のスキルと施設長の評価	(施設長の評価) 1. 就労開始当初の日本人職員と同等であった 2. 就労開始当初の日本人職員と同等とはいえない 3. 就労開始当初の日本人職員と同等であった
(14) 現在の直接介助のスキルと施設長の評価	(施設長の評価) 1. 同程度の期間勤務経験のある日本人職員と同等である 2. 同程度の期間勤務経験のある日本人職員と同等とはいえない 3. 同程度の期間勤務経験のある日本人職員と同等である 4. 同程度の期間勤務経験のある日本人職員と同等である

【職員E】※貴施設の外国人介護人材の中で5番目に滞在期間の短い方 ⇒ 出身国 ()

(1) 類型	1. 留学生アルバイト	2. 技能実習生	3. 在留資格「介護」	4. その他
(2) 出身国の看護資格の有無	1. あり	2. なし		
(3) 就労開始年月	平成 () 年 () 月 () 日			
(4) 現在の日本語能力	1. N1相当	2. N2相当	3. N3相当	4. N4相当
(5) 夜勤業務	1. ひとりで対応することができ、実際に夜勤業務を行っている 2. 日本人職員が付き添って指導すれば対応することができ、実際に夜勤業務を行っている 3. 対応することはできるが、実際には夜勤業務を行っていない 4. 対応することができない			
(6) 利用者・家族への説明と同意取得	1. ひとりで対応することができ 2. ほぼひとりで業務に対応することができるが、場合によってはフォローが必要 3. ひとりで行うことができる業務もあるが、多くの場合はフォローが必要 4. ひとりで業務をこなすことは難しく、他の職員の付き添いが必要			
(7) 困難さ・申し送りの理解	1. 問題なく理解し、行動することができる 2. しっかりと指示したり、繰り返ししたり、平易な言葉で言い換えたりすれば、理解し、行動することができる 3. しっかりと指示したり、繰り返ししたり、平易な言葉で言い換えたりしても、ほとんど理解できない			
(8) 介護記録等、業務上の文書を読解能力	1. 専門用語も含めて対応できる 2. ひらがな、カタカナ、常用漢字は問題ないが、専門用語が不十分 3. ひらがな、カタカナ、簡単な漢字は問題ない 4. ひらがなの読み書き程度しかできない			
(9) 介護記録等、業務上の文書を書く能力	1. 専門用語も含めて対応できる 2. ひらがな、カタカナ、常用漢字は問題ないが、専門用語が不十分 3. ひらがな、カタカナ、簡単な漢字は問題ない 4. ひらがなの読み書き程度しかできない			
(10) 利用者・家族からのクレームの救	※同等の経験を有する日本人職員と比較してお答えください。 1. 非常に多い 2. 多い 3. どちらともいえない 4. 少ない 5. 非常に少ない 6. 全くない			
(11) ヒヤリハットの救	※同等の経験を有する日本人職員と比較してお答えください。 1. 非常に多い 2. 多い 3. どちらともいえない 4. 少ない 5. 非常に少ない 6. 全くない			
(12) 職場や地域における役割 (あてはまる番号すべてに○)	1. 地域ケア会議に参加するなど、地域づくりに関わっている 2. 他職種・機関等の役割や専門性を理解し、連携している 3. ケアの方針や目的をたて、現場ユニットを統括している 4. ケアの方針や目的を理解し、利用者へのケアを実践している 5. 他の職員と同様の役割を担っている 6. 他の職員の補助的業務を担っている			

(13) 就労開始当初の直接介助のスキルと施設長の評価	(施設長の評価) 1. 就労開始当初の日本人職員と同等であった 2. 就労開始当初の日本人職員と同等であった
(14) 現在の直接介助のスキルと施設長の評価	(施設長の評価) 1. 同程度の期間勤務経験のある日本人職員と同等である 2. 同程度の期間勤務経験のある日本人職員と同等である 3. 同程度の期間勤務経験のある日本人職員と同等である 4. 同程度の期間勤務経験のある日本人職員と同等である

以上で終了です。ご協力ありがとうございました。同様の返答を願って、11月26日(月)までに返してください(切手不要)

ご利用者・ご家族アンケート

施設名： _____

F

平成30年度 厚生労働省 老人保健健康増進等事業

介護施設で働く外国人職員についてのアンケート

本調査は、介護施設で働く外国人職員が提供するサービスの内容に対するご利用者やご家族の受けとめ方等について、実態を把握することを目的として実施するものです。皆様方の回答の一つ一つが極めて有用なものとなります。ご協力の程、何とぞよろしくお願い申し上げます。

《ご回答内容の利用について》

ご回答いただいた内容は、厚生労働省の施策検討ならびに各自治体等への情報提供のための基礎資料として、利用いたします。個々のご回答が、厚生労働省及び調査実施者以外に知られることはございません。また、ご回答データは、入力・集計作業等のために預託させていただきます。その際は、情報管理において十分な水準を備える者を選定し、適切に取り扱われるよう、契約等によって定めます。なお、本調査へのご協力は任意ですので、ご協力いただけない場合でも、貴方やサービスを受けている介護施設が不利益を被ることは一切ございません。

【本アンケートの回答期限】

回答をご記入いただいた調査票は、**11月26日(月)**までに、同封の返送用封筒(切手不要)にて、ご投函ください。

《本調査に関するお問い合わせ先》

三菱UFJサービス&コンサルティング株式会社

外国人介護職員【ご利用者・ご家族アンケート調査】事務局

【住所】 〒105-8501 東京都港区虎ノ門 5-11-2

【電話】 03-6739-4921 (受付時間:平日 10:00-17:00)

【担当】 社会政策部 窪田、松井

【E-mail】 f-kaigo3@murc.jp

過去1年間の状況についてお尋ねします。あてはまる番号に○をつけてください。

問1 施設から受ける介護サービスの質は十分ですか。(○は1つ)

1. 十分満足できる水準である
2. 概ね満足できる水準である
3. 普通 (どちらともいえない)
4. あまり満足できる水準ではない
5. 全く満足できない

問2 (_____)人の(_____)さん についてお尋ねします。

(1)日本語で意思疎通することができますか。(○は1つ)

1. 特の問題なく意思疎通ができる
2. 時々話を通じないときはあるが、ゆっくり話せば概ね伝わる
3. 挨拶や簡単な会話程度であれば、なんとか伝わる
4. 意思疎通がまったくできない
5. 会話をしたことがない

(2)介護サービスの質は十分ですか。(○は1つ)

1. 日本人よりも質が高い、もしくは十分満足できる水準である
2. 概ね満足できる水準である
3. 普通 (どちらともいえない)
4. あまり満足できる水準ではない
5. 全く満足できない

(3)働きぶりはいかがですか。(○は1つ)

1. 大変仕事熱心であり、高く評価できる
2. 足りない部分はあるが、概ね評価できる
3. 普通 (どちらともいえない)
4. 足りない部分が多く、あまり評価できない
5. 全く評価できない

(4)これまでに受けた介護サービスの中で、よかったことがあれば、具体的に記入ください。

問3 あなたが、介護を受ける職員に対して求めることは何ですか。以下の中から、重要なものを3つまで選択してください。(○は3つまで)。

1. 介護が丁寧であること
2. 介護に関する専門的な知識や技術を持っていること
3. 自分の要望や気持ち、健康状態などを伝えるときに、正確に理解してくれること
4. 日本の文化や慣習に対し、理解があること
5. 対応がこやかで、愛想が良いこと
6. その他 (具体的に記入→ _____)
7. 特にない

問4 この調査にお答えいただいた方・お答えいただいた方法をお選びください。(○は1つ)

1. ご利用者本人が直接記入した
2. ご利用者本人の意見を聞き、ご家族が記入した
3. ご利用者のご家族が記入した
4. その他 (具体的に記入→ _____)

～以上でアンケートは終了です。ご協力ありがとうございました。～

以降のすべての設問では、介護福祉士養成課程における状況をお答えください。

II. 留学生の募集広報や入学選抜についてお答えください

- 問8 留学生の募集広報をどのように行っていますか。(あてはまる番号すべてに○)
1. IP の留学生対象コンテンツの作成
 2. 外国語の学校 IP の作成
 3. 外国語の学校パンフレット等の作成
 4. 日本の日本語学校への情報発信
 5. 日本の日本語学校への訪問 (訪問活動、学校説明会への参加など)
 6. 日本の日本語学校への情報発信
 7. 企業・団体発行の留学生向け進学情報誌、WEB サイト等への情報掲載
 8. 企業・団体主催の留学生向け進学相談会等への参加
 9. 現地の看護・介護・福祉系大学や専門学校等への情報発信
 10. 現地の日本語学校への情報発信
 11. 現地の日本留学エージェントへの情報発信
 12. 現地の学校説明会の開催
 13. その他 ()
 14. 留学生を対象とした募集広報は特に実施していない

問 8-1 問 8 で「1.」～「13.」を選択した方にお尋ねします。留学生に対する募集広報で、提携している機関・団体等がありますか。(あてはまる番号すべてに○)

1. 日本の日本語学校
2. 日本の日本留学エージェント
3. 日本の介護事業者
4. 現地の看護・介護・福祉系大学や専門学校等
5. 現地の日本語学校
6. 現地の日本留学エージェント
7. その他 ()
8. 提携している機関・団体等は、特になし

問9 留学生の受け入れにあたって、日本語能力に関する応募資格を、どのように定めていますか。

応募資格に定めている試験等 (あてはまる番号すべてに○)	応募資格の条件 (あてはまる番号1つに○、もしくは、数字などを記入)
日本語能力試験 JLPT	1. N1 以上 2. N2 以上 3. N3 以上 4. N4 以上 5. N5 以上
日本語 NAT-TEST	1. 1 級以上 2. 2 級以上 3. 3 級以上 4. 4 級以上 5. 5 級以上
実用日本語検定 J.TEST	() 試験の点数が () 点以上
日本語試験 EJU の日本語科目	450 点中 () 点以上
BIT ビジネス日本語能力テスト	() 点以上
法務大臣により告示されている日本語教育機関で教育を受けた期間	() か月以上
国外の日本語教育機関で教育を受けた期間	() か月以上
その他 ()	具体的に記載 ()
その他 ()	具体的に記載 ()
日本語能力に関する応募資格は、特に定めていない (個別に判断している等)	

問10 留学生の入学選抜において、日本語能力の測定はどのように実施していますか。自由にご記入ください。

例) 作文、入学後に使用する教科書を読む試験、試験監督や面接官などによる判定会議など

問11 留学生の入学選抜において、学習能力の測定はどのように実施していますか。自由にご記入ください。

例) 現地で進んでいた学校の成績表を確認する、母国語による国語・数学などの学力テストの実施など

問12 留学生の入学選抜において、経費支弁能力を、どのように確認していますか。自由にご記入ください。

例) 在学中の学費・生活費の支弁計画を確認する、銀行残高証明書もしくは預金通帳の写しを提出していただくなど

III. 留学生に対する学習面・生活面の指導や支援についてお答え下さい

問13 貴学校には、留学生が活用できる学校独自の奨学金制度 (授業料等の減免、徴収猶予を含む) はありますか。(あてはまる番号すべてに○)

1. 留学生のみを対象とした学校独自の奨学金制度がある
2. 全学生を対象とした学校独自の奨学金制度がある (条件に該当すれば留学生も活用できる)
3. 留学生が活用できる学校独自の奨学金制度はない

問13-1 問13 で「1.」「2.」を選択した方にお尋ねします。奨学金制度の内容について、お答えください。

①奨学金制度の種類 (あてはまる番号すべてに○)	1. 奨学金 2. 授業料減免 3. 授業料徴収猶予	4. 入学科減免 5. 入学科徴収猶予 6. その他 ()
②奨学金の種類 (あてはまる番号すべてに○)	1. 給付 2. 貸与 (無利子)	3. 貸与 (有利子) 4. 併用
③応募資格		
④支給金額・期間		
⑤返還猶予・免除・減免の条件の有無、その内容 (あてはまる番号1つに○)	1. 返還猶予・免除・減免の条件あり 2. 返還猶予・免除・減免の条件なし (1. 条件ありの場合) 具体的な条件を以下にご記入ください	

問14 学校独自の奨学金制度以外で、留学生が活用できる公的機関・民間団体等の奨学金制度について、留学生や入学を希望する外国人に対して、情報発信していますか。(あてはまる番号1つに○)。

1. 情報発信している
2. 情報発信していない

問15 現在、在籍している留学生が活用している奨学金制度(授業料等の減免、徴収猶予を含む)は何か。(あてはまる番号すべてに○)

1. 介護福祉士等修学資金貸付制度
2. 文部科学省外国人留学生学習奨励費(留学生受入促進プログラム)
3. 海外留学支援制度(協定受入)奨学金
4. 介護事業者の奨学金制度
5. 学校独自の奨学金制度
6. 日本政府(文部科学省)の奨学金制度
7. 都道府県独自の奨学金制度
8. 市町村独自の奨学金制度
9. その他()
10. 奨学金制度を活用している留学生はいない

問16 留学生を対象とした日本語指導プログラムは、ありますか。ある場合は、週あたりの時間数についてお答えください。(あてはまる番号1つに○)

1. 日本語指導プログラムがある ⇒ 週あたり()時間
2. 日本語指導プログラムはない

問17 留学生に対する学習指導・支援として、取り組んでいることは何ですか。(あてはまる番号すべてに○)

1. 指導マニュアル等の作成
2. 教職員間の授業の実施方法のすり合わせ
3. 日本人と留学生を別々にした授業の実施
4. 留学生を対象とした補講の実施
5. 留学生用の教材・テキストの用意
6. 留学生用の補足教材・資料の用意
7. その他()
8. 留学生に対する学習指導・支援は、特に実施していない(日本人学生と同様の対応)

問18 留学生に対し、学習過程の支援や指導を行う職員を配置していますか。(あてはまる番号1つに○)

1. 配置している
2. 配置していない

問18-1 問18で「1. 配置している」を選択した方にお尋ねします。配置されている職員の具体的な役割についてお答えください。

--

問19 留学生に対する生活指導・支援として、取り組んでいることは何ですか。(あてはまる番号すべてに○)

1. 出入国管理に係る法令や注意事項等の周知
2. 在留カードなどの手続き支援
3. 日本の文化や生活習慣、マナー、社会的ルールの説明
4. 学内の学生生活(勉強、学費など)に関する相談支援
5. 学外の日常生活全般に関する相談支援
6. 心身の健康に関する相談支援
7. 住まいに関する情報提供や紹介
8. アルバイト先に関する情報提供や紹介
9. その他()
10. 留学生に対する生活指導・支援は、特に実施していない(日本人学生と同様の対応)

※留学生のみではなく、すべての学生に対して行っている取組でも、留学生のニーズや課題に応じて指導・支援している場合は、○をつけてください。

問19-1 問19で「6. 心身の健康に関する相談支援」を選択した方にお尋ねします。具体的な取組内容についてお答えください。

--

問20 留学生に対し、生活面の指導や支援を行う職員を配置していますか。(あてはまる番号1つに○)

1. 配置している
2. 配置していない

問20-1 問20で「1. 配置している」を選択した方にお尋ねします。配置されている職員の具体的な役割についてお答えください。

--

問21 留学生がアルバイトを行う場合、事業主や留学生は、以下のようなルールを遵守する必要があります。ご存知ですか。ご存知のルールをお答えください。(あてはまる番号すべてに○)

1. 留学生は、あらかじめ空港や最寄りの入国管理局で資格外活動の許可を受けておく必要がある
1. 週間の労働時間は28時間以内でなければならない(長期休暇期間中を除く)
3. パチンコ店、ゲームセンター、麻酒店、キャバレー、スナックなどの風俗関連の業種でのアルバイトは禁止されている
4. 事業主は、賃金や労働時間等の労働条件を書面などで明示しなければならぬ
5. 最低賃金法に基づく最低賃金額を下回ってはならない
6. 労災保険に加入しなければならぬ
7. 有給休暇を付与しなければならぬ
8. 上記のいずれのルールも把握していない

問22 留学生のアルバイトに関して、どのような管理を行っていますか。(あてはまる番号すべてに○)

1. アルバイトに関する法的条件の周知徹底
2. 資格外活動許可申請をしているかの確認
3. アルバイト先の把握
4. 週あたりの勤務時間数の把握
5. アルバイト先に対する就労上の注意点の説明
6. 実習中のアルバイトの禁止
7. 実習先でのアルバイトの禁止
8. その他()
9. 弊に管理はしていない

※留学生のみではなく、すべての学生に対して行っている管理も含めて、○をつけてください。

問23 留学生に対する就職支援として、取り組んでいることは何ですか。(あてはまる番号すべてに○)

1. 留学生担当の相談窓口・相談員の設置
2. 外国人の受入可能な就職先の情報収集・提供
3. 外国人が就職できる就職先の開拓
4. その他()
5. 留学生に対する就職支援は、特に実施していない(日本人学生と同様の対応)

問24 平成29年度の卒業生の中に、留学生はいましたか。(あてはまる番号1つに○)

1. いた
2. いなかった

問24-1 問24で「1. いざ」を選択した方にお尋ねします。平成29年度の留学生の進路について、差し支えない範囲でお答えください。(※平成30年10月1日時点の状況)。

平成29年度に卒業した留学生の人数	() 人
うち、介護福祉士の国家試験を受験した人数	() 人
うち、介護福祉士の国家試験に合格した人数	() 人
平成29年度に卒業した留学生の進路	

※就職した法人、会社や入学した学校の個別の名称をご回答いただく必要はありませんので、「特別養護老人ホームに就職」「4年制大学の社会福祉学科に進学など、一般名称でご回答ください。

問25 これまでに受け入れてきた留学生の中で、退学または除籍となった留生はいましたか。(あてはまる番号1つに○)。

1. これまでに、いた
⇒ 平成29年度中に退学または除籍となった留学生の人数 () 人 ※いらない場合は「0」と記入
2. これまでに、いなかった
3. 分からない

問25-1 問25で「1. これまでに、いた」を選択した方にお尋ねします。退学または除籍となった理由や貴学校としての対応、留学生のその後について、差し支えない範囲でお答えください。

退学または除籍となった理由	
貴学校として対応したこと	
退学または除籍後の留学生の状況	

問26 日本介護福祉士養成施設協会が平成30年9月10日に開設した「介護福祉士を目指す留学生のための相談支援センター」について、ご存じですか。また、貴学校の留学生に周知していますか。(あてはまる番号1つに○)

*「介護福祉士を目指す留学生のための相談支援センター」とは？
介護福祉士養成施設に在学中の留学生や卒業生に対し、日本での生活、お金、介護・日本語の学習、就職、仕事、介護の資格などについて、専門のスタッフが相談に乗ったり支援を行う相談センター。留学生や卒業生以外にも、介護福祉士養成施設や外国人介護人材を受け入れている介護施設からの相談にも対応している。なお、相談センターの運営は、平成30年度の厚生労働省の予算事業を活用して、日本介護福祉士養成施設協会が実施している。

1. 留学生に周知している
2. 学校として把握しているが、留学生に対して特に周知していない
3. 学校として把握していない

問27 留学生に対する募集広報～学習面・生活面の指導や支援～就職支援において、介護事業者と連携していることがあれば、具体的な内容を以下にご記入ください。

例) 介護事業者との連携による現地での子供説明会の開催、介護事業者との連携による渡学資金制度の実施など

IV. 留学生の受入れにおける課題についてお答えください

問28 留学生を受け入れられている中で課題と感していることがありましたら、下記に自由にご記入ください。

- ◆留学生の募集広報における課題
例) 介護は専門的な知識を必要とする仕事という認識が薄く、日本語能力が低い留学生に介護を選んでもらえないなど
- ◆留学生の入学者選抜における課題
例) 日本語能力を日本語能力試験(日本語)だけで判断するのが難しいなど
- ◆留学生の学習面での指導や支援における課題
例) 授業の中で日本語の細かいニュアンスを伝えるのが難しい、専門用語を理解してもらうのに時間がかかるなど
- ◆留学生の生活面での指導や支援における課題
例) 滞在中に対する感覚がルールズ(遅刻が多い等)、規定時間以上のアルバイトをしていてる場合があるなど
- ◆留学生の就職支援における課題
例) 外国人の職歴を受け入れてくれる介護施設が少ないなど
- ◆その他の課題

以上でアンケート調査は終了です。ご協力ありがとうございました。
同封の返信用封筒にて、10月29日(月)までに投函してください(切手不要)。

1. あなたの ことについて 教えてください

Q1 あなたの 性別 を おしえて ください (あてはまる番号1つに☑)

1. 男性 2. 女性 3. その他か

Q2 あなたの 国籍・地域は どこですか (あてはまる番号1つに☑)

1. 中国 9. タイ 13. モンゴル
2. ベトナム 10. マレーシア 14. ブラジル
3. ペルー 11. フィリピン 15. ヘルゼン
4. 韓国・朝鮮 12. ベンガラデシュ 16. その他か ()

Q3 あなたは いま、何歳 ですか (あてはまる番号1つに☑)

1. 20歳未満 2. 20～24歳 3. 25～29歳 4. 30歳以上→()歳

Q4 あなたは、これまでの 合計で、日本に どれくらい 住んで いますか (あてはまる番号1つに☑)

1. 6カ月未満 3. 1年以上～2年未満 5. 3年以上～4年未満 7. 5年以上
2. 6カ月以上～1年未満 4. 2年以上～3年未満 6. 4年以上～5年未満

Q5 日本に 来るまえ、母国での 状況を おしえて ください (それぞれ、あてはまる番号1つに☑)

- ① 母国で さいごに 通った 学校 1. 高等学校 未満 3. 短期大学、専門学校
2. 高等学校 4. 大学、大学院
 ② 看護や 介護の 資格の 有無 1. どちらも もっている 3. 介護の 資格だけ もっている
2. 看護の 資格だけ もっている 4. どちらも もっていない
 ③ 母国では たらいた 経験の 有無 1. ある 2. ない

Q6 日本に 来たあと、いま 通っている 学校に、すぐに 入学 しましたか (あてはまる番号1つに☑)

1. そのまま 直接 入学 した ⇒Q7へ 2. はじめは 別の 学校や 職場に いた ⇒Q6-S0へ

Q6-S0 【Q6で「2」を えらんだ 人】日本に 来たあと、いま 通っている 学校に 入学する 直前は 何を していましたか (あてはまる番号すべてに☑)

1. 日本語 教育機関 (日本語学校) で 勉強 していた 4. 1～3以外の ところで 勉強 していた
2. 専修学校 (専門学校) で 勉強 していた 5. はたらい していた
3. 大学 または 大学院で 勉強 していた 6. その他か ()

Q7 あなたが、いま 通っている 学校を えらんだ 理由は 何ですか (あてはまる番号すべてに☑)

1. 日本の 介護福祉士 の 資格を 取得 できる から 6. 日本語の 能力を たかめたい から
2. 母国で 就職 するために 必要な 技能や 知識を 身につけられる から 7. 奨学金が 得られた から
3. アルバイト を しながら まなべる から 8. 友だち、知人、家族などに おすすめされた から
4. 将来、日本の 介護施設で たらきたい から 9. 学費や 費用などの 条件が 一番 あっていた から
5. 将来、日本の 介護施設 以外で たらきたい から 10. 地理的に ちかい から
11. その他か ()

Q8 あなたが、① 母国に いて 日本に 来るまえ、② いま 通っている 学校を えらぶとき どので 留学や 学校の 情報を 入手 しましたか (それぞれ、あてはまる番号すべてに☑)

	①日本に 来るまえ の 情報入手先	②いま 通っている 学校を えらぶとき の 情報入手先
家族、親せき	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 1
友だち	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 2
SNS (Twitter、Facebook など)	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 3
インターネットの 情報サイト	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 4
日本語学校	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 5
介護福祉士養成校	<input type="checkbox"/> 6	<input type="checkbox"/> 6
母国であった 日本留学 ブロー	<input type="checkbox"/> 7	<input type="checkbox"/> 7
その他か ()	<input type="checkbox"/> 8	<input type="checkbox"/> 8

2. ことば について 教えてください

Q9 あなたの 日本語能力 の レベルを おしえて ください (日本に くるまえ/ 現在、それぞれあてはまる番号1つに☑)

(日本語能力試験 JLPT を受けた方)

- 日本に くるまえ 1. N1 2. N2 3. N3 4. N4 5. N5 6. 取得 して なかった
 現在 (いま) 1. N1 2. N2 3. N3 4. N4 5. N5 6. 取得 して いない

(日本語能力試験 JLPT を受けて いない方)

- 日本に くるまえ 1. N1相当 2. N2相当 3. N3相当 4. N4相当 5. N5相当 6. 取得 して なかった
 現在 (いま) 1. N1相当 2. N2相当 3. N3相当 4. N4相当 5. N5相当 6. 取得 して いない

Q10 あなたは、つぎの 場面 で つかう、日本語は どのくらい わかりますか (それぞれ、あてはまる番号1つに☑)

	よく わかる	だいたい わかる	あまり わからない	まったく わからない	やって いない
ふだんの 生活	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	
介護施設での 介護 実習	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	
介護福祉士 の 国家試験 の 勉強	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5

EPA 介護職員受入れ事例 (特別養護老人ホーム S) ヒアリング記録

(1) EPA 介護職員受入れの現状

① 受入れ実績

- ・ 法人全体として、積極的に採用を行っている。平成 27 年に受け入れを開始した。これまで受入れたのは、インドネシア人のみである。
- ・ 特別養護老人ホーム S では、これまでにインドネシアからの EPA 介護職員を 11 人受け入れた。現在在籍している EPA 介護職員は 9 人である。

② 就職時と現在の日本語レベル

- ・ 個人差はあるが、皆ある程度の日本語を話せる状態で働き始めた。ただし、介護記録や細かい申し送りに関しては、就労当初から行うのは難しいと思われる。
- ・ 就労開始から 1 年半くらいで、介護記録がつけられるようになる。
- ・ 具体的な指示をする際、実践を見せながら教えれば理解できるのだが、言葉だけでは難しいことがあるようだ。

③ 就労状況・処遇

- ・ 特別養護老人ホーム S では、まずは指導職員の下に付いて、日勤業務を覚える。半年くらいで、慣れてきたと判断されれば、早番にシフトを入れるようにする。就労開始から 8 か月程度で遅番に対応できるようになり、1 年半程度で夜勤ができるようになる。
- ・ 今後、EPA 介護職員が介護福祉士の資格を取得したら、後輩の EPA 介護職員の支援を担当してほしいと考えている。

(2) EPA 介護職員の受入れの経緯・支援体制

① 受入れの経緯

- ・ 法人としては、国際貢献をしたいという思いが第一にあった。また、外国人に限らず人材育成に積極的に取り組んでいる。
- ・ 将来日本人の労働人口の減少に伴い、外国人材に頼ることになると思うが、その時に備えて今から優秀な外国人材を育てておくべきだと考えている。将来、当法人が提供する介護サービスにおいて中心的役割を果たす人材になってもらえるように、という気持ちで受け入れている。

② 受入れ当初の不安と法人としての対応

- ・ EPA 介護職員が時間を守って働いてくれるか、与えられた仕事以外にも積極的にしてくれるか、といった不安があった。また、特別養護老人ホーム S では、利用者や家族の反応に不安があった。
- ・ そこで、法人内に EPA 介護職員の受入れにあたり、特別に委員会を設置した。また、EPA の制度やイスラム教について知らない職員が多かったので、全職員に対し研修を行った。
- ・ 特別養護老人ホーム S では、就労のルールや仕事と宗教上の慣習のバランスのとり方について、あらかじめ方針を決め、EPA 介護職員本人にもよく説明し、理解してもらった。来日前に本人によく説明しておくことが、トラブルを防ぐことにつながると思う。
- ・ 法人としては、組織の指揮命令系統やルールを明確にすることが大切であると考えている。複数の事業所を有する法人では、事業所間の方針統一も重要である。そこで、当法人では、月 1 回合同会議を開催するなどして、日本人職員と EPA 介護職員の双方への情報共有を徹底している。

③ 生活支援体制

- ・ 特別養護老人ホーム S では、電子定期券の購入、通院、役所や銀行の手続きなどは、数年住んでいる人でも一人に対応するのは難しいため、職員が付き添いや手伝いをするなど、きめ細やかな対応をしている。また、日本の物価感覚がつかめないうちは、お金の使い方をアドバイスする必要もある。
- ・ 法人本部に 1 人、各施設 1 人ずつ、生活支援担当を配置している。今後、EPA 介護職員が介護福祉士の資格を取得したら、後輩の EPA 介護職員の支援を担当してほしいと考えている。

④ 学習支援体制

- ・ 入職 2 か月目から 4 か月目にかけて、週に 1 回、日本語教室に通わせている。日本語を勉強するためだけでなく、同期で交流し、寂しさを解消するといった目的もある。
- ・ 5 か月目以降は、週に 1 回、介護福祉士試験対策の教室に通わせている。2 年 5 か月目以降受験までの間は、週 2 回通わせている。また、施設において、自宅学習の方法の指導や、勤務時間内学習の時間も確保している。

(3) EPA 介護職員の受入れによる影響

- ・ 利用者や家族からの評判はとても良い。また、現場の雰囲気も、柔らかくなったように感じる。若い日本人職員にとっても、身近なところで多文化共生を学べるのは良いことだと思う。
- ・ 特別養護老人ホーム S の利用者や家族からは、「優しい」「仕事が丁寧」「来てくれてよかった」といった声をいただくことが多い。
- ・ EPA 介護職員は、看護系の学校を卒業していることから知識が豊富で、仕事へのモチベーションも高いので、周りの日本人職員にも良い影響を与えている。

(4) 今後の受入れの意向と課題

- ・ 今後は、EPA 介護職員のキャリアアップが課題と考えている。
- ・ 一時帰国を希望する EPA 介護職員が多くいるが、介護の現場ではなかなか長期休暇が取れないので、どこまで配慮をすべきか判断が難しい。個別対応にはなってしまうが、法人として、理由をきちんと説明できるようにしておく必要があると思う。
- ・ 就職自体が初めての EPA 介護職員もおり、その場合は、外国人職員としてのフォローだけでなく、新人教育自体も行う必要がある。

以上

技能実習生受入れ事例 ヒアリング記録

1. 基礎概要、受入れ実績

(1) Nグループ概要

- ・ 外国人技能実習制度に関わり、事業協同組合事業、海外介護士育成事業を行う。社会福祉法人では、軽費老人ホーム、地域密着型特別養護老人ホームなどを運営している。
- ・ 事業協同組合事業としては、事業協同組合を立ち上げ、監理団体として、介護技能実習生候補者の入管申請、日本での受入れ施設との調整、帰国サポートなどを行っている。
- ・ 海外介護士育成事業として、全国の監理団体をメンバーとする、協議会を立ち上げた。全国の監理団体から介護教育研修の委託を受け、海外現地での教育から入国後の教育へと、シームレスな一貫した教育を提供している。

(2) 技能実習生受入れ実績

- ・ 現在3期生までの受入が行われている。1期生19名は2018年8月30日来日、11月1日各施設へ配属（Nグループでの雇用は3名、その他、神奈川、千葉、群馬など）、2期生12名は2018年10月26日来日、12月25日から各施設へ配属（Nグループでの雇用はなし）、3期生16名は2019年1月20日に来日し、現在2ヵ月間の入国後研修を研修センターで受けている。
- ・ 今後、第4期生としてインドネシアから63名、ベトナムから22名の入国が決まっている。半年間の現地送出し機関での研修を経て、2019年の夏頃に入国を予定している。
- ・ Nグループでは、この4期生のなかから、2名が配属される予定をしている（2019年11月）。また、地域密着型特別養護老人ホームでは、2020年7月に技能実習生2名の受入れを予定している。1ユニットに1名ずつ配属する予定。

(3) 技能実習生1期生（Nグループで受け入れている3名）について

- ・ 全員がインドネシア出身者。
- ・ 全員助産師で、クリニックや薬局での就業経験がある。
- ・ 将来は、介護学校をたてたい、クリニックをたてたい、日本に住み続けたいという意向がある。

(4) 3期生について（研修施設にて）

- ・ 1月20日の午前中に羽田に到着。インドネシアでは雪が降らないため、雪に驚いた。ほとんどの人が初来日。
- ・ 看護学校卒業生が12名、助産師が5名、薬学系出身者2名の計19名。
- ・ 年齢は最年少が19歳（5名）、最年長が29歳（1名）。29歳の方は、助産師資格を持つ

て、クリニックでの勤務経験有り。

- ・ 日本への来日理由は、介護福祉士国家資格を取得するため（全員）、お金を貯めるため（全員）のほか、将来インドネシアでクリニックを開きたい、母国日本のアニメ・マンガが好きだから、日本の食べ物が好きだからなど。
- ・ 日本語レベルは、19名中16名がN3レベルで入国している。

2. 技能実習生の受入れの経緯・プロセス

(1) 受入れの経緯

- ・ 2017年8月頃にインドネシアで面接し3名を選んだが、技能実習に介護職が追加される以前であったため、先行きの不安からキャンセルされてしまった。そもそもこの段階での面接は、制度開始前でもあり、元々30名近く面接に来る予定であったが実際に来たのは10名程度だった。
- ・ 2017年10月、再度インドネシアで面接を行った。このときには、すでに技能実習制度に介護職が追加されることがほぼ決まっていた（パブリックコメントがなされていた）ため、数ヶ月前のような先行きの不安は軽減していた。結果的に、現地の送出し機関が独自に教育していた3名を紹介してもらい、それが1期生となった。
- ・ 技能実習生の受入れについては、EPA対象国と同じベトナム、フィリピン、インドネシアを想定していたが、結果的にはインドネシアのみとなった。ベトナムはベトナム労働省の認可が下りなかったことが要因である。フィリピンは現地の看護学校卒業生にインタビューしたところ、フィリピンは英語を話せる人材が多いため、カナダやオーストラリアなど英語圏に行く選択肢がある中、わざわざ日本語を勉強して、給与の低い介護職として来日しようという発想にはならないとのことだった。ただし、フィリピンにも職業訓練校を卒業したレベルの出稼ぎ層は一定数いるようである。

(2) 受入れ前の不安（一部監理団体として）

- ・ 入国後2か月の研修期間だけで介護施設に配属できるか不安だったため、医療系の学校（看護大学・短大・看護系の高校など）の卒業生にこだわった。医療系学校の卒業生は病院の実習も経験しており、人の身体に触れることに慣れており、医療的な基礎知識や素地、本人の意志（日本に行くことが目的というよりも、看護系のことに従事することの目的を有していたこと）もある。

(3) 採用プロセス・留意点

- ・ 大まかな流れは以下のとおり。
- 1) 事業協同組合加入
 - 2) 組合のマッチングツアーを開催。インドネシアにて通訳付きの面接。このときには、介護人材側はほとんど日本語を話せない状態で、1週間、送出し機関にて自己紹介だけ日

本語でできる状態にする。

➤ 競争倍率は、Nグループは2倍程度で、2019年2月のマッチングイベントにも40名程度の受検者をすでに確保している。ただし、一般的には人がなかなか集まらず、募集人数+ α 程度が多い状況がある。

3) 採用が決まった人材は、その後、協議会と提携をしている送出し機関にて、協議会が作成したテキストを用いて日本語学習を行う。

4) 介護人材が日本語能力試験N4に合格した時点で、外国人技能実習機構に対して来日に向けた申請を行う。

5) 申請期間が3ヵ月程度を要するため、その間も、一日8時間の日本語学習（集団研修）を継続し、日本語能力試験N3に合格することを目指す。結果的に今までのところ、ほとんどの人材がN3を合格した状態で来日できている。N3を合格した人には、受入れ施設からお祝い金として来日後に2万円を贈呈している。また送出し機関に対しても、N3合格まで教育をしてくれたとして、5万円追加で支払っている。

看護系学校の卒業生以外（臨床検査技師など）には、1ヵ月160時間の介護講習と1ヵ月160時間の病院・施設での実習も受講してもらっている。

6) 査証が下りた後、入国（ここまでの、最初の組合加入から1年程度）

7) 入国後、2ヵ月間の集団研修を行う。このときのテキストも協議会が作成した独自の教材である。合計332時間（入国後研修カリキュラム40時間、日本語学習144時間、介護職員初任者研修148時間）の学習時間を設け、修了者には、介護職員初任者研修修了証を発行している。介護職員初任者研修修了証を取得することで、介護福祉士国家試験を受験する際に必要な実務者研修を450時間から130時間免除され、320時間で良いことになる。受入れ施設も初任者研修修了レベルの人材がくるとイメージをもってもらえるメリットがある。

また、N3を取得していない場合は、入国から9ヵ月目までに合格しなければならない。

入国前にN3を取得していない実習生には、平日の授業後や休日に日本語の補講をしている。来日後にN3に合格した人に対しても、受入れ施設からお祝い金として2万円を出してもらっている（本人たちのモチベーション向上に繋がっている）。

8) 2ヵ月の集団研修後、全国の受入れ施設へ配属。1期生は、Nグループの他、神奈川、千葉、群馬などにある各受入れ施設へ配属されている。

(4) 採用時に重視すること

・ Nグループとして採用する場合には、主に語学力以外の面をみて採否を判断。特に、以下の内容を重視している。

➤ 笑顔、雰囲気、きちんとしているか、礼儀正しさ、体格（150cm以上で体重45kgくらいないと身体介護は難しい）など。

➤ そのほか、知能テスト（間違い探し、四則演算試験から成る）の結果を重視してい

る。知能テストが低いと、どれだけ勉強して身に付いていかない。

➤ なお、試験内容は、送出し機関によっても異なる。

(5) 受入れにかかる費用

- ・ 某県で講演した時は、N グループは教育費用が安すぎるとのことで、講演資料のスライドから内容を落としてもらうよう依頼されたほどだった。送出し機関と監理団体、それぞれで講習をやっていたら問題ないが、日本語教育は日本語学校へと外注していくと自ずと費用がかさんでくる。
- ・ 「N グループで雇用した場合はこの程度は掛かった」という説明であれば、N グループとしては問題ない。おそらく大きく異なってくるのは、送出し機関（国外）、監理団体（国内）での教育費用の部分であろう。
- ・ 費用について、送出し機関に支払う事前教育費用は N4 取得：15 万円／人、N3 取得：20 万円／人（他県では 60 万円というところもあった）である（事前教育費について、後段の 3. 監理団体でも記載）。入国後の 2 ヶ月間の集団研修は 25 万円である。
- ・ 宿舎は無料で用意してしまうと、課税対象になってしまうため、例えば 4 万円の家賃かつ二人でシェアして生活している場合、半額（2 万円）を本人たちの給与から徴収している（1 人あたりでは 1 万円の徴収）。

3. 監理団体として

(1) 監理団体の重要性

- ・ 技能実習生を受け入れる場合、受入れ施設は送出し機関を選べないため、いかに良い送出し機関と繋がっている監理団体を選ぶか、優良な監理団体と付き合うかという点が重要になる。監理団体を選んだ時点で、入国してくる実習生のレベルが決まってしまう。N グループでは、全員医療系学校の卒業生としているが、中には一般の高卒レベルの人材しか集められていない送出し機関もある。
- ・ N グループが設立している事業協同組合では、組合側が求める日本語教育を実施する送出し機関としか契約を締結しないようにしている。事前教育費として、入国時点で N4 取得まで教育した場合は 15 万円／人、N3 取得まで教育した場合は 20 万円／人という契約をしている。監理団体側から送出し機関にテキストも指定する形で教育内容を注文している。
- ・ レベルの高い人材を受け入れて、活躍してもらうことで実績ができていく。送出し機関も、「この監理団体は 1 年で帰国させるなどはない」と信頼関係ができていく。しっかりとした関係ができていくと、技能実習生から後輩への口コミなどで求人が続き、当該送出し機関に人が集まるようになり、良い循環が生まれていく。

(2) 送出し機関との繋がり方、選定基準

- ・ 送出し機関については、現地でいろいろなところを実際に見て判断する。日本語教師として日本人が在籍していることにこだわっている。中には、N3 レベルの日本語能力しかない現地の人が教師役をしている例もある。
- ・ また、授業参観をさせてもらい、学生に質問して、答える学生の表情・笑顔なども見るべきポイントである。
- ・ 宿舎の環境も確認したり、評判、噂も聞いたりしている。
- ・ さらに、学生に質問する中で、費用がどの程度かかっているのかもさりげなく聞いている。実際に受け入れることになる施設（特に社会福祉法人）が出せる金額かどうかを一つの判断の目安にしている。
- ・ 送出し機関に対して、本人に借金を背負わせるようなことは絶対ないように求めている。

(3) 受入れ施設との繋がり方、選定基準

- ・ 加入の申し込みがあった時は、HPを確認して、施設を訪問している。
- ・ 限界を超えて人が不足している場合は、きちんと教育をしてもらえないとは限らないため、そうした場合は断っている。また、介護環境、住まいの環境が悪いところも断っている。

(4) 受入れ施設へ求めること

- ・ 必ず手取りで以下の金額を支給するように求めている。
 - インドネシア：12万円+5,000円（水道光熱費）＝12.5万円
 - ベトナム：13万円+5,000円（水道光熱費）＝13.5万円
- ・ インドネシアの場合、社会保険料などを加味して、おおよそ15万3千円以上を支払うと、12.5万円以上手取りで残る計算になる。
- ・ 水道光熱費が異常に高いついているケース（実習生たちが多く使っているケース）があったが、そうした場合でも、一旦実習生たちに給与を支払い、自分たちで使った分を自分たちで支払わせるように求めている。受入れ施設側が天引きせず、まずは給与として支払ってもらっている。

(5) 課題

- ・ ブローカー問題は送出し機関の問題だが、入国後の給料や住まいは受入れ施設側の問題。
- ・ 監理団体の中には甘いこと（たくさん働かせることができる、給料も低くて良いなど）を受入れ施設に伝えることで加入させているところもある。
- ・ 介護施設として、他の監理団体からNグループに対して組合に入らないかといったオ

ファーがたくさんきていた時期もあった。監理団体の中には、監理費がほしいために組合員を集めているところもあるため、評判や噂を聞いたり現地を訪問したりしている。

- ・ 事業協同組合では、技能実習生の手取りの金額を決めており、月1回の各受入れ施設への訪問（外国人技能実習制度自体では、監理団体による受入れ施設への定期監査は3ヵ月に1回以上が求められているが、それよりも高頻度で実施）で、この金額が守られているかの確認もしている。光熱費を給与から差し引いているケースがあった時は、実習生に節約すると伝えると同時に、事業所側にも給与の支払いとは別にするように伝えた。
- ・ 加入している企業の中には、なかなか書類を出してこない企業もあり、脱退してもらうこともある。住まいを男女で分けるように伝えたこともある。

4. 技能実習生受入れへの対応・反応

(1) 技能実習生受入れにあたっての職場での工夫

- ・ 技能実習生が配属された当初は職員側も様子見をしていた。そうした状況に対して、「お客様としてみるのはやめなさい」と伝え、昨年末の忘年会での出し物を一緒にやってもらったら仲良くなった。今は職員がスキーやカラオケに連れて行くような関係もある。忘年会での様子を見て、グループ内で受け入れていない施設からは「うちにも来てほしい」という声があがった。
- ・ 最初の1ヵ月は職員がフォローにつく。看護系学校や事前教育のなかで、車いすの移乗介助なども学んでいるため基本的な技術面は問題ないが、個々の利用者の生活のリズムや薬、食形態など個別の留意点を学ぶ必要があるためである。2ヵ月目以降はほぼ一人で対応している。日本人職員が各ユニットに一名以上いるため、何かあればサポートしている。
- ・ 技能試験の基礎級に合格できれば夜勤もできるようになるのではないかと。10ヵ月くらいたてば一人で夜勤もできるようになるのではないかと。
- ・ 職員も刺激を受けているようである。言葉使いがきれいで、純粹であり、技能実習生を見ていると守ってあげようと思う。日本人職員に対して使っていないコートや洋服などを持ってきてもらい、実習生にあげることもした。
- ・ 職員にはインドネシアで面接をしていた段階から技能実習生を受け入れることについて時間をかけて説明していた。また、受け入れるにあたって、アセッサー講習の際にグループ全員がテキストの読み合わせを実施したり、言葉遣いをきれいにしたりするよう改善した。
- ・ インドネシア人女性と結婚したケアマネージャーがいるため、技能実習生と買い物に一緒に行ったり、寒さに対応した靴を買ってあげたりと生活面のサポートをしてもらっている。このような本音が言える人が必要だと思う。
- ・ また、監理団体としての月1回の訪問も非常に大事である。

- ・ N4 合格は技術的に簡単になってきたため、今後は 10 ヶ月で入国する実習生も出てくると思われる。文法面での知識は身に付いても、コミュニケーションができるようになるには時間が必要であるため、やはり入国後 2 ヶ月の講習は重要である。

(2) 利用者・家族の声

- ・ 日本語ができ、コミュニケーションがとれるとわかれば、抵抗感などは一切示されておらず、日本人スタッフと同じように接している。非常に丁寧な対応をしてくれており、好評である。

5. 他の外国人介護人材受入制度について

- ・ EPA は、当初様子見をしていたが、現在受入れ実績のある施設に集中しており、競争倍率も高く（ベトナム 4 倍、インドネシア 3 倍）、受け入れたくても受け入れられない状況にある。
- ・ 留学生は、このあたりには、徒歩圏内で通学できる日本語学校・養成校がないため受け入れていない（車で送迎ができれば良いが、そうした人手はない）。また、EPA における JICWELS や技能実習生における監理団体といった受入調整機関が留学生にはないため、実は一番問題があるのではないかとも思っている。
- ・ 奨学金制度自体は良い制度だと思うが、一般の施設からすると現地の留学生とつながることは容易ではなく、その過程で、いかがわしい仲介機関が介在する可能性を排除できない。
- ・ 新たに立ち上がる特定技能は、登録支援機関として民間の営利事業者が仲介することが可能になるため、人材紹介会社から高い仲介料をとられるなど、酷い扱いをされる可能性がある。ただし、地方の介護施設にとっては、直接現地の学生を見つけてきて契約することは不可能に近いので、どうしても仲介機関に頼らざるを得ない。
- ・ 特定技能では転職を認めているため、例えば日本に入ってくるために当施設が使われて、就労開始から半年後に、他事業所を人材紹介会社から紹介されて、転々とするといったことにもならないか懸念している。実は同じようなことが日本人介護スタッフについてはすでに起こっている。紹介会社に対する管理監督の仕組みが必要になるのではないか。
- ・ ベトナムにおいて 100～200 人単位で現地で事前教育をして、受け入れていくような大手企業（例：ベネッセ、ツクイ）は、仲介機関を通さずに自分たちでマッチングができる力をもっているため、在留資格「特定技能」を活用することができると思う。だが、中小規模の施設にとっては活用しづらい。まずは、受け入れ始めた技能実習生について 3 年間育てている間に、人材が循環するようしっかりとした仕組みをつくらなければならない。

6. 今後の意向

(1) 受入れ対象国

- ・ 2018年8月、ベトナムにおいて送出し機関の認可が下りた後、2018年10月、12月、2019年1月と3回マッチングも試みたが、応募者の半分が高卒であり、看護系の学校出身者はほとんどいなかった。
- ・ というのも、インドネシアでは、看護系の大学を出ても月給1-2万円の状況であり、日本へ行く動機付けがなされるが、ベトナムでは国立の看護大学を卒業した人は、月給6万円程度の給与がもらえるため、日本で働くという発想にならない。そのため、マッチングに参加するのか、中卒レベルの人か、看護師でも既婚者などが多く、新卒の看護系学校卒業はなかなか集まらなくなっている。
- ・ こうした状況に対して、JICAのプロジェクトと連携し、ベトナムに技能実習生送出しを見込んだ介護学校をつくろうと動き出している。前述の通り、2019年夏にはベトナムからの1期生が来日する予定である。

(2) 「特定技能」の創設による影響

- ・ 今後、在留資格「特定技能」での受入れが始まることで、介護職の技能実習に人が集まりにくくなるのではないかと感じている。「特定技能」も、他の13分野と比較して、給与などの待遇面で劣ってしまい、人が来ない可能性もあるのではないかと。ベトナムで一番人気がないのが、建設業と介護であると聞いている。

以上

留学生の受入れ事例

社会福祉法人 K ヒアリング記録

1. 法人の概要、受入れ実績

(1) 法人の概要

- ・ 1970 (昭和 40) 年法人設立。特別養護老人ホーム、救護施設、グループホーム (2 か所)、小規模多機能型居宅介護を運営している。特別養護老人ホームには、訪問介護、通所介護、居宅介護支援事業所が併設されている。また、地域包括支援センターの運営も行っている。
- ・ このうち、外国人留学生を受け入れているのは特別養護老人ホーム (定員 135 名) である。留学生は、実習生として受け入れ、学習支援として実習 (養成校の実習とは異なる) を行っている。

(2) 留学生に対する学習支援の状況

- ・ 学習支援を行っている留学生の第 1 期生 (4 名) は 2016 年 10 月に入国し、現在は介護福祉士養成校の 1 年生である (今年の 4 月に 2 年生になり、来年 3 月に卒業予定)。介護福祉士養成校入学前に日本語学校に通う期間は学生によって異なるが、第 1 期生の場合は 1 年半通った。
- ・ 現在、在籍している留学生は 5 人。また、今年 4 月からベトナム人 2 人が加わる予定。
- ・ 日本できちんとした介護を学びたいという留学生、介護の道に進むかどうかは未定でまずは日本語を学びたいという留学生、将来ベトナムで介護施設をつくりたい、先生になりたいという留学生など、様々である。

2. 留学生の受入れの経緯

- ・ 介護福祉士養成校の校長が、留学生の受入れに向けて、ベトナムの医療短期大学 (卒業するとベトナムの看護師の資格をとることができる) を訪問したのが始まり。医療短期大学側は介護施設がどのようなものか分からず、また、介護分野で学生を送り出した経験がなかったため、当法人の総施設長・職員が校長に同行し、ベトナムで学校関係者と学生に向けて介護の仕事についてプレゼンをした。
- ・ ベトナム訪問時は、3 つの医療短期大学を訪問し、うち 2 校で計 270 名の学生に向けて話をした。

3. 留学生受入れへの対応・反応

(1) 留学生への学習支援にあたっての職場での工夫

① 介護知識・技能

- ・ ①コミュニケーション→②環境整備→③排泄介助→④移乗介助→⑤入浴介助→⑥食事介助の順に教育・育成をしている。この順番は日本人職員の教育・育成と同様で、リスクが少ない順番と考えている（食事介助は誤嚥のリスクがあるためリスクが高い。排泄介助はベッド上でできるが、移乗介助は転倒・転落のリスクがあるため、移乗介助のほうがリスクが高い。）このことについての考え方、業務の順番は施設によって異なるだろう。
- ・ 概ね半年で①から④まで習得するイメージ。①で約1か月、①をやりながら②を行い、約2か月後に③へ、更に約1か月後に④を学ぶようになるが、④には時間をかけることが多い。④から⑥は事故のリスクが高く、また、留学生が施設にいる時間との兼ね合いもあるので急いでいない。⑤、⑥は裸を見られることへの利用者の羞恥心を理解できるようになってから対応させている。⑤、⑥はナーバスな部分であり、慎重な対応が必要である。
- ・ 第1期生については、技能に個人差はあるものの皆、食事介助まで到達している（ただし、特別対応が難しい利用者を除く）。医療短期大学を卒業しているので、介護知識・技能は身に付きやすい。なお、昨年秋に受け入れた中国人留学生は、環境整備を担当している。
- ・ 管理職だけでなく、主任クラスの職員に、指導の責任を持たせるよう徹底している。毎回教育係の担当職員を決めて、留学生はその職員についていくことにしている。そのためには、主任クラスのレベルが一定であることが求められるため、教育を徹底した。過去、新人育成の際にフロアごとの業務のやり方を統一するために作成したマニュアルを活用した。
- ・ 現在のペースで、専門的なこと（例：認知症について）を学校で学びながら、施設で実習を行っていけば、介護福祉士養成校卒業時には一人前の人材を育成できると考えている。

② 日本語能力

- ・ 第1期生（ベトナム人留学生）の日本語能力は、最初はN4程度、現在はN2、N3程度。「話す」ことより「書く」こと、特に書き言葉と話し言葉の違いが難しいようだ。利用者の中には方言を話す人もおり、それを聞き取り、更に文章にしていくのが難しい。よく用いられる方言を表にしておくことを考えている。
- ・ まず覚えるべき日本語として、日本語学校で介護の専門用語を暗記させると聞いている。そうでないと、介護福祉士養成校に入学後、講義を受ける時につまずいてしまう。また、事故につながらないように、記録と申し送りを中心に勉強してもらうことも必要で

ある。

- ・ 目上の人に対して「分かりません」と言うのは失礼にあたると思うようで、「分かりましたか」と尋ねても「分かりません」とは言わない。日本とベトナムの慣習の違いを踏まえ、職員のほうが丁寧な説明、かみ砕いた言い回しに努めている。
- ・ 介護福祉士養成校から、「書く」力がつきにくいので訓練をしてほしいとの要望があったので、日誌をつけてもらい、赤ペンで添削をしている。約半年間はスマホで日本語を調べながら書いていた。細かいことはベトナム語でメモしてよいということも伝えていた。介護福祉士養成校2年生の授業では実習記録を書く必要があるため、このような訓練をしておかないと授業についていくのが難しい。
- ・ 学校から留学生の成績表が送られてくるので、それを見て理解できていないところをフォローしている。例えば、聴解問題ができていない留学生にはCDを渡すなど。
- ・ 総施設長は、外国人留学生の受入れにあたり、日本語教師の資格を取得し、介護の日本語の教え方を学び留学生の日本語教育に携わっている。

③ メンタルケア

- ・ 日々の業務について気軽に相談できる先輩として、毎日の教育係（チューター）を配置している。重要な相談事については、幹部職員が対応している。
- ・ フロアでごはんを食べに行ったり、飲み会をしたり、コミュニケーションの円滑化に努めている。日本食に馴染めない留学生をベトナム料理屋に連れて行くこともある。その他、寒さ対策のため毛布を支給したり、旧正月を休みにしたり、様々な配慮をしている。

(2) 利用者・家族の声

- ・ 利用者・家族の反応を心配していたが、実際に受け入れてみると「遠くから日本にきて偉い」「頑張っているね」と、特に抵抗感はみられなかった。受入れにあたり苦情等はなかった。利用者の中には、留学生に日本文化を教える方もみられる。
- ・ 認知症について、どのように教えるかが課題であると感じている。認知症のため、留学生のことを忘れてしまったり、被害妄想が生じることもあるが、本人は覚えていない。病気であることを理解してもらうことが必要である。

4. 他の外国人介護人材受入制度について

- ・ EPA の受入れも検討したが、マッチングしなかった。ベトナムでは地方より都市部のほうが給料が高いそうで、当施設は都会より給料が安いのではないかというイメージを持たれてしまった。
- ・ 外国人介護人材を単なるお手伝いと捉えるのであれば指導は不要かもしれないが、介護職員として活躍してもらおう、技能を移転しようと思うのであれば、一定の指導や支援が必要。日本人と同じ賃金を支払うのであれば戦力になってほしい、だから指導しよ

うと考えている。

- ・ 期間が短く 5 年で帰国できるという点で、技能実習のほうがよいと考える外国人もいるかもしれない。

5. 今後の意向

- ・ 現在、外国人留学生を受け入れているのは特別養護老人ホームのみであるが、将来的にはグループホームでの受入れも検討している。
- ・ 外国人介護人材を雇用できる各制度のメリット、デメリットを把握したく、今年 6 月から 12 月に、ベトナム人の技能実習生を 4 人受け入れる予定。将来的には、救護施設での受入れも検討している。EPA の反省を活かし、日本では都市部と地方でそれほど給料は変わらないこと、むしろ地方のほうが物価が安いいため貯金ができることを説明した。

以上