

外国人介護人材の雇用を考えよう

事業所向け

おたすけブック



令和6年11月



Shiga Prefecture

はじめに	4
I 滋賀県内で働く外国人介護職員	
I-1 基本データ	6
I-2 外国人介護人材の雇用方法	12
I-3 滋賀県国際介護・福祉人材センター	14
II 外国人介護人材雇用事例から学ぶ心得	
II-1 確保	
心得①「受入れチームを発足しよう！」	18
心得②「自事業所にあった制度を活用しよう！」	20
心得③「文化や宗教の違いを確認しよう！」	22
心得④「住まいを用意しよう！」	24
心得⑤「馴染みのあるSNSツールを確認しよう！」	26
心得⑥「入国後1か月の生活費に配慮しよう！」	27
コラム「外国人介護人材の採用について」	28
II-2 育成	
心得①「育成計画を作成しよう！」	29
心得②「日本語に触れる時間を意識的に作りだそう！」	32
心得③「言語の違いに寄り添おう！」	33
心得④「文化の違いについて正しい理解を促そう！」	34
心得⑤「生活ルールを丁寧に指導しよう！」	35
コラム「外国人介護人材の育成について」	37
II-3 定着	
心得①「介護記録の書き方を統一しよう！」	38
心得②「目標達成に向けた支援をしよう！」	39
心得③「外部研修を活用しよう！」	40
心得④「地域に愛着を持つ機会を作りだそう！」	41
コラム「介護福祉士試験合格に向けた学習指導」	42

Ⅲ 体験談

- Ⅲ-1 滋賀県で働く外国人介護職員…………… 44
- Ⅲ-2 受入れ経験事業所担当者…………… 47
- コラム「外国人介護職員から介護を受ける利用者の声」……49

Ⅳ 参考

- Ⅳ-1 用語…………… 52
- Ⅳ-2 各種支援……………53
- Ⅳ-3 スケジュール……………56
- Ⅳ-4 費用…………… 60
- Ⅳ-5 住居確保…………… 64
- Ⅳ-6 学習教材…………… 69
- Ⅳ-7 県／市町補助金等一覧……………76
- Ⅳ-8 「自分らしい」働き方
 - 【しがけあアンバサダー】ベルさん(社会福祉法人雪野会)
／コさん(医療法人湖青会)…………… 84
 - 【ユニットリーダー】
 - リンさん(社会福祉法人ひだまり)…………… 86
 - 【准看護師】
 - レイレイさん(一般社団法人じゅう楽)…………… 87
 - 【妊娠・出産・子育て】
 - ニサさん(社会福祉法人近江和順会)…………… 88
- Ⅳ-9 その他…………… 89
- 最後に…………… 92

⚠ ATTENTION

本冊子に掲載されている情報は、作成時点のものとなります。制度改正や事業廃止等を含む事情により、内容に変更が生じている場合がありますので、ご注意ください。

はじめに

日本においては、生産年齢人口が減少する一方で、今後は高齢者の増加に伴う要介護認定者の増加により、介護人材の確保がますます困難になると予測されます。

こうした中、外国人介護人材の受入れも人材確保施策の一つとして推進していくことが必要であると考えています。

令和6年7月に実施した滋賀県における外国人介護職員の雇用状況等についてのアンケート調査では、外国人介護職員を雇用している事業所が24.8%でした。また、今後、雇用を予定している・検討している介護事業者もあり、介護の現場で外国人が働く姿を見ることは県内でも増えると思われま

す。アンケートでは、外国人介護職員を雇用している介護事業者から、「素直で、前向きで、一生懸命。共に働く日本人に良い影響を及ぼしている。」と、嬉しい声が届いています。

一方で、生活面の支援や介護業務の指導への不安などを理由に、外国人介護職員の雇用に関心はありながらも、実際の雇用をためらわれる介護事業者があると聞いております。また、外国人介護職員を雇用しているものの、日本語の指導などへの悩みを抱える介護事業者が多数おられ、参考となる成功事例や資料を分かりやすく周知してもらいたいという御意見もいただきました。

「外国人介護職員の雇用のリアルを知りたい」という御意見が多いことから、外国人介護職員の雇用にあたっての情報が少ないことが原因で、事業者の中で課題が生じているのではないかと考え、本冊子を作成することとしました。

作成にあたっては、趣旨に御賛同いただいた県内介護事業者および関係者の皆様から多大なる御協力をいただき、心より感謝申し上げます。

介護事業者が外国人介護人材を円滑に受け入れていただくことで、国籍や民族等の違いに関わらず、相互に人権と個性を尊重しながら、共に暮らしやすい持続可能な地域社会を創っていくことにも繋がると考えています。

雇用を検討される介護事業者や、すでに雇用を進めておられるものの課題を抱えておられる介護事業者の皆様にとって、本冊子が課題解決に向けた一助となれば誠に幸甚です。

ぜひ、世界に開かれ、世界と繋がり、世界から選ばれる滋賀県を一緒に創ってまいりましょう。

令和6年(2024年)11月 滋賀県知事

三日月大造

I 滋賀県内で働く外国人介護職員

滋賀県内で働く外国人介護職員にかかる調査結果

- 滋賀県では、介護現場における外国人の雇用状況等を把握することを目的に、令和6年7月に「令和6年度介護職場における外国人雇用状況等調査」を実施しました。
- その調査結果は、以下のとおりです。

調査期間・方法・対象

【調査期間】令和6年(2024年)7月11日～8月7日

【方 法】しがネット受付サービス

【対 象】県内の指定介護サービス事業所(介護職員の配置が必要なサービスに限る)
※通所リハビリテーションについては、サービス実績のある事業所に限定

回答数および事業所の内訳

事業所のサービス種類	対象事業所数	回答数	回収率
施設系	299	164	54.8%
介護老人福祉施設	100	90	90.0%
介護老人保健施設	33	25	75.8%
地域密着型介護老人福祉施設入所者生活介護	39	20	51.3%
短期入所生活介護	123	26	21.1%
介護医療院	4	3	75.0%
居住系	176	84	47.7%
認知症対応型共同生活介護	159	71	44.7%
特定施設入居者生活介護	15	11	73.3%
地域密着型特定施設入居者生活介護	2	2	100.0%
訪問系	411	125	30.4%
訪問介護	384	117	30.5%
訪問入浴介護	19	5	26.3%
定期巡回・随時対応型訪問介護看護	8	3	37.5%
通所系	785	241	30.7%
通所介護	279	100	35.8%
通所リハビリテーション	39	16	41.0%
地域密着型通所介護	291	76	26.1%
認知症対応型通所介護	73	13	17.8%
小規模多機能型居宅介護	90	33	36.7%
看護小規模多機能型居宅介護	13	3	23.1%
計	1,671	614	36.7%

滋賀県内で働く外国人介護職員にかかる調査結果

外国人介護職員を雇用している事業所

外国人介護職員を雇用している県内の介護事業所は以下のとおりです。

	雇用している		雇用していない	
	事業所数	割合	事業所数	割合
施設系	81	49.4%	83	50.6%
居住系	25	29.8%	59	70.2%
訪問系	11	8.8%	114	91.2%
通所系	35	14.5%	206	85.5%
計	152	24.8%	462	75.2%

在留資格別の国籍別雇用人数

在留資格別の外国人介護職員の雇用状況としては、特定技能が213名(35.1%)で最多。次いで、技能実習が182名(30.0%)、在留資格「介護」が71名(11.7%)となっています。全体の8割弱の外国人介護職員が、これら3つの在留資格により就労されています。

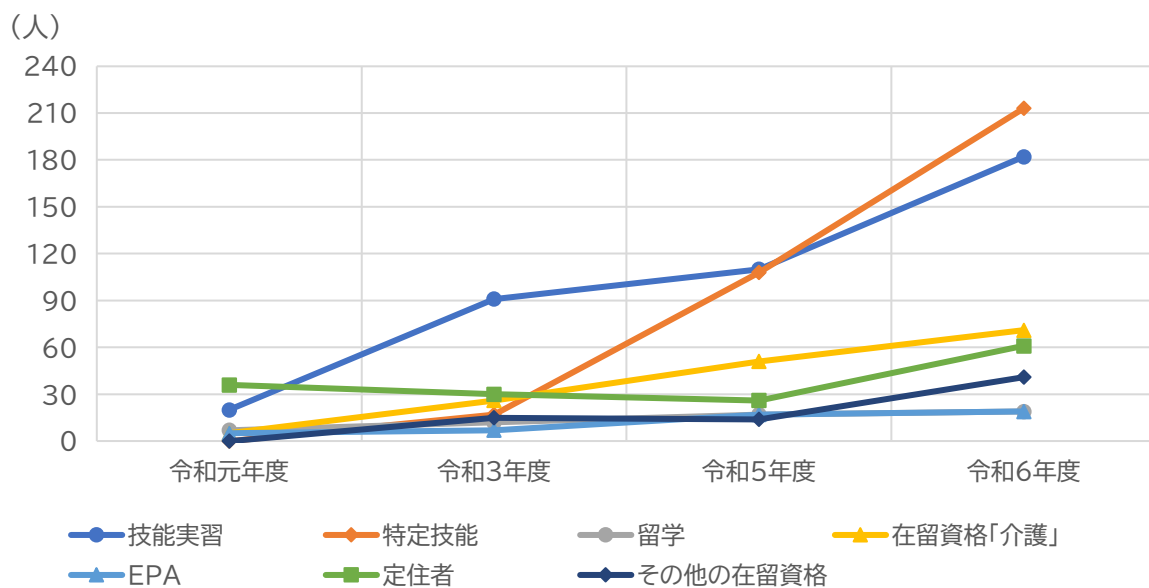
また、国籍別では、フィリピンが138名(22.7%)で最多。次いで、中国が111名(18.3%)、ミャンマーが84名(13.8%)となっています。

	計	割合	フィリピン	中国	ミャンマー	インドネシア	ベトナム	ネパール	ブラジル	タイ	ペルー	インド	韓国	スリランカ	その他
技能実習	182	30.0%	29	73	35	7	16	9		7		4			2
特定技能	213	35.1%	38	19	45	58	32	18		2					1
留学	19	3.1%	9				1	8					1		
在留資格「介護」	71	11.7%	17	11	4	2	21	10	1					1	4
EPA	19	3.1%	10			8	1								
定住者	61	10.1%	17	6		3			23	1	5			2	4
その他の在留資格	41	6.8%	18	2			1		10		3		3		4
合計	606	100.0%	138	111	84	78	72	45	34	10	8	4	4	3	15

滋賀県内で働く外国人介護職員にかかる調査結果

外国人介護職員数の推移

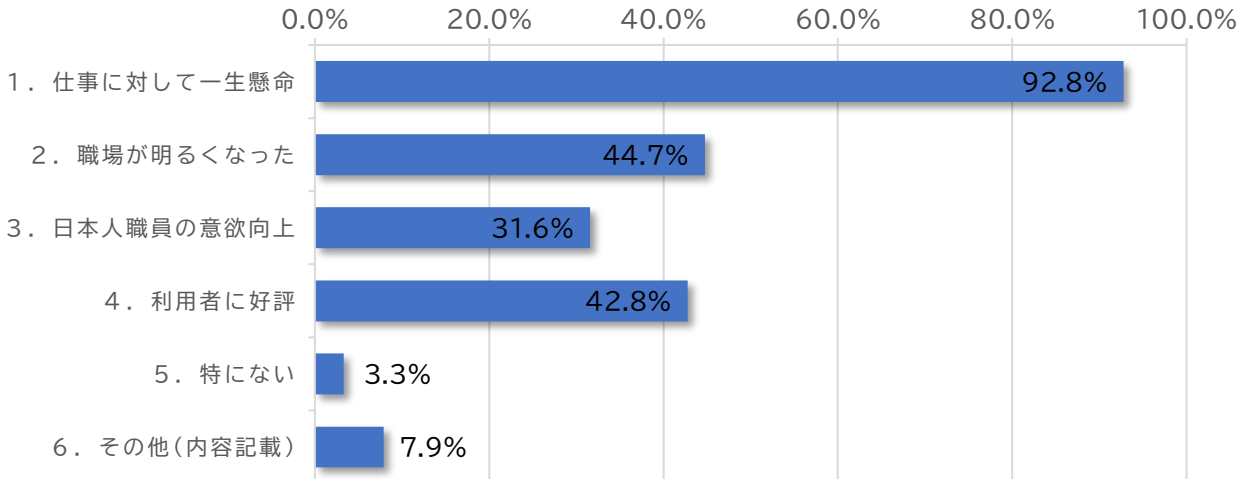
県内の介護事業所で働く外国人介護職員数の推移は以下のとおりです。



滋賀県内で働く外国人介護職員にかかる調査結果

外国人介護職員を雇用して良かったこと

外国人介護職員を雇用して良かったこととして、「仕事に対する一生懸命さ」を挙げる事業所が最も多く、さらに一生懸命さが伝播することにより、職場が明るくなったり、日本人職員の意欲が向上したりする波及効果があったことが分かりました。



PICK UP：事業所からの声

「何事に対しても、素直に吸収してくれて、覚えようという前向きさや意識が高いと思います。介護技術についても、担当者からアドバイスを受け、成長も見受けられます。」
【技能実習5名(ミャンマー)、特定技能3名(フィリピン)等受入れ事業所】

「マニュアルについて、技能実習生にとって分かりやすいものに作り直したことにより、新入職員にも分かりやすいものとなりました。また、その作り直しの過程は、業務の見直しにも繋がりました。」
【技能実習4名(中国)受入れ事業所】

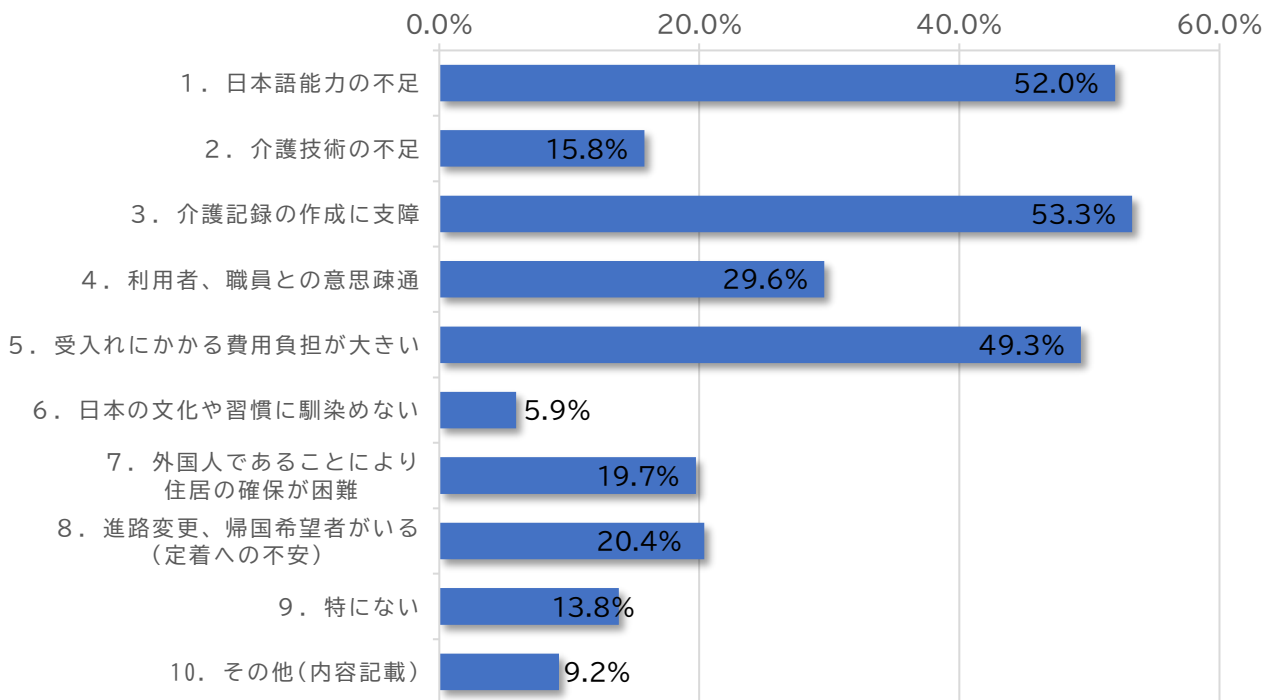
「一生懸命に業務遂行する姿は、私達日本人が忘れかけている『仕事をする』という意欲・意識や、使命感について、改めて考えさせるきっかけとなっており、周囲に対しても良い影響を与えています。」
【その他の在留資格1名(ドミニカ)受入れ事業所】

「将来は母国で看護師になりたいと思っておられるので、非常に意欲的に仕事に取り組まれています。挨拶・礼儀・礼節も素晴らしく、日本人が見習わなければならないところが多いと感じています。」
【特定技能2名(インドネシア)受入れ事業所】

滋賀県内で働く外国人介護職員にかかる調査結果

外国人介護職員を雇用して困ったこと

外国人介護職員を雇用して困ったこととして、「介護記録の作成に支障」があることや「日本語能力の不足」、「受入れにかかる費用負担が大きい」ことを挙げる事業所が多いことが分かりました。日本人職員を雇用するには必要にならない渡航や日本語教育等にかかる費用や支援が必要になる点に課題を抱えられる事業所が多いようです。



PICK UP：事業所からの声

「受入れについて費用が必要なのは仕方がなく、日本人職員を紹介会社を通して雇用することを思えば、高くないと感じています。しかしながら、月々の管理料や家賃負担等のランニングコストは、非常に高いと感じます。」

【特定技能8名(インドネシア、ベトナム)受入れ事業所】

「事業所の近隣では、住居の確保が困難であるため、事業所から離れた場所に住居を確保し、自転車と電車を乗り継いで出勤されています。そのため、大雪や電車の運休の度に送り迎えをしなければなりません。」

【技能実習2名(ミャンマー)、在留資格「介護」2名(ミャンマー)受入れ事業所】

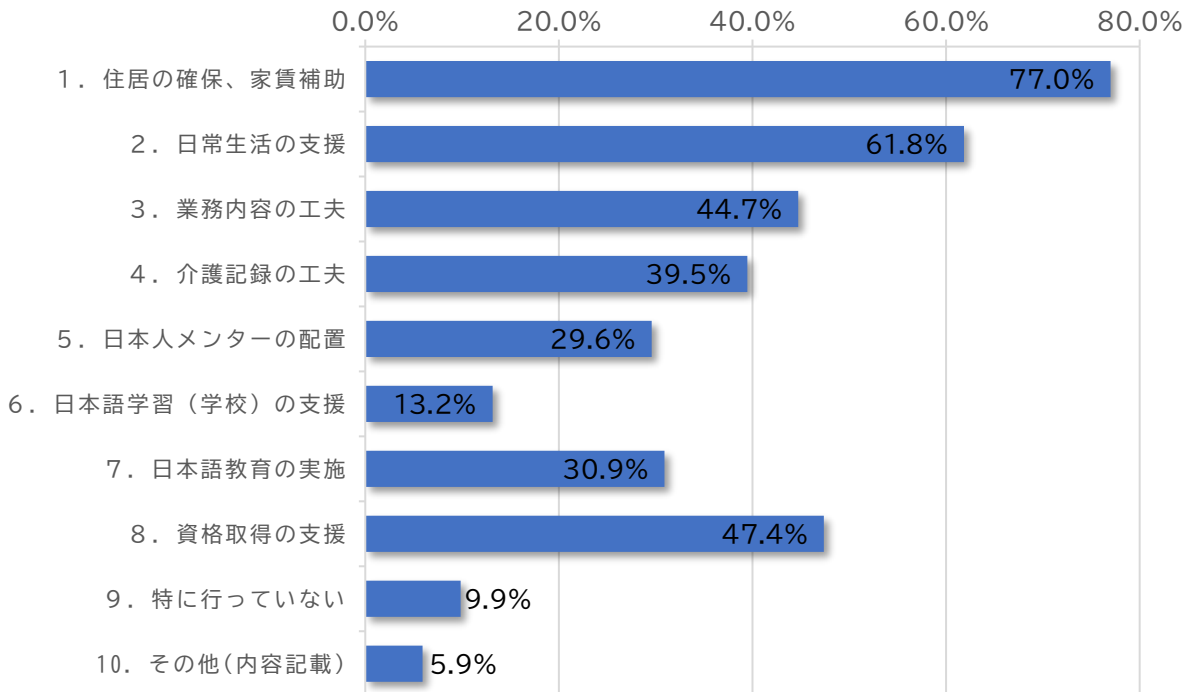
「(日本での暮らしに)慣れるまで、日常生活面での支援が必要です。例えば、軽い疾病に罹っても、最初は受診の支援から経過観察まで対応しています。」

【特定技能8名(インドネシア、ベトナム、ミャンマー)受入れ事業所】

滋賀県内で働く外国人介護職員にかかる調査結果

外国人介護職員への支援や業務の工夫

外国人介護職員を雇用するにあたり、事業所が行っている支援や業務の工夫については、「住居の確保、家賃補助」や「日常生活の支援」を実施している事業所が多く、次いで「資格取得の支援」や「業務内容の工夫」が続きます。



PICK UP：事業所からの声

「事業所で日本の文化に触れる機会を設けています。また、日々のレクやイベント開催への工夫を施しています。」
【技能実習3名(中国)受入れ事業所】

「3ヶ月に1回程度、特定技能実習生を対象とした介護技術についての研修会を継続して開催しています。また、本人に学習する意欲があれば、日本語教室等の費用負担を行っています。」
【特定技能8名(インドネシア、ベトナム)受入れ事業所】

「外国籍職員専用の研修を実施しています。」
【技能実習4名(フィリピン、ベトナム)、特定技能1名(フィリピン)等受入れ事業所】

「滋賀県国際介護・福祉人材センターと提携し、支援計画に基づき、人材育成等に努めています。」
【技特定技能1名(中国)受入れ事業所】

外国人介護人材の雇用方法

- 外国人介護人材を雇用しようとする場合、主に以下の制度を活用しての雇用が可能となっています。(この他、留学生として来日する外国人介護人材も増加しています。)
- 制度ごとの特色を理解し、事業所の事情に応じた雇用を実現することが大切です。

外国人介護人材の雇用にかかる制度

	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	介護 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
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か月経過、 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



POINT：滋賀県国際介護・福祉人材センターの活用

国際介護・福祉人材センターは、外国人介護人材の雇用を検討されている事業所に対し、受入れ制度の説明から、受入れ支援、育成・定着支援まで行っています。雇用について興味がある・検討しているといった事業所があれば、ご活用ください。

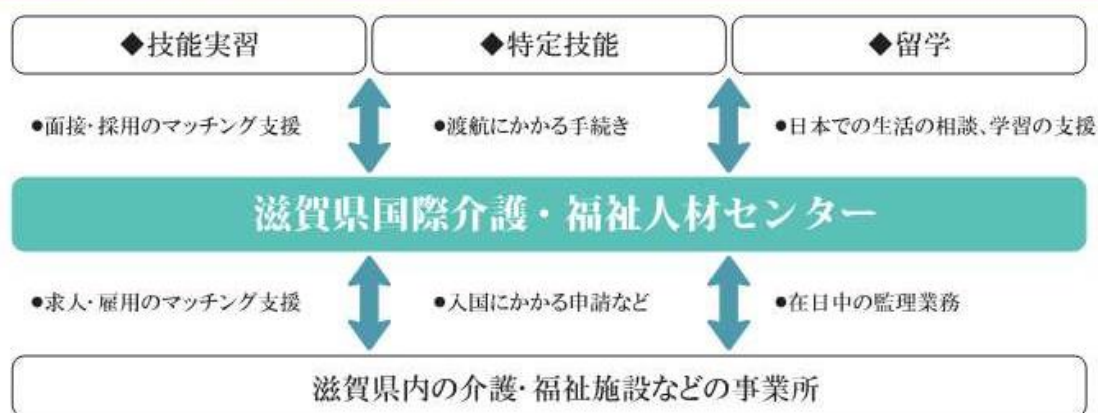
※平成31年4月1日時点の情報に基づく

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	特定技能 在留資格「特定技能1号」をもつ 外国人の雇用
日本から相手国への技能移転（国際貢献）	人手不足対応のための一定の専門性・技能を有する外国人の受入れ
制限なし	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]	[特定技能1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）	最長5年
家族（配偶者・子ども）の帯同は不可	家族（配偶者・子ども）の帯同は不可
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	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
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	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	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	登録支援機関によるサポート
訪問系サービス以外	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	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)
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
可能 ただし、技能実習計画書、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	可能
原則、不可	可能

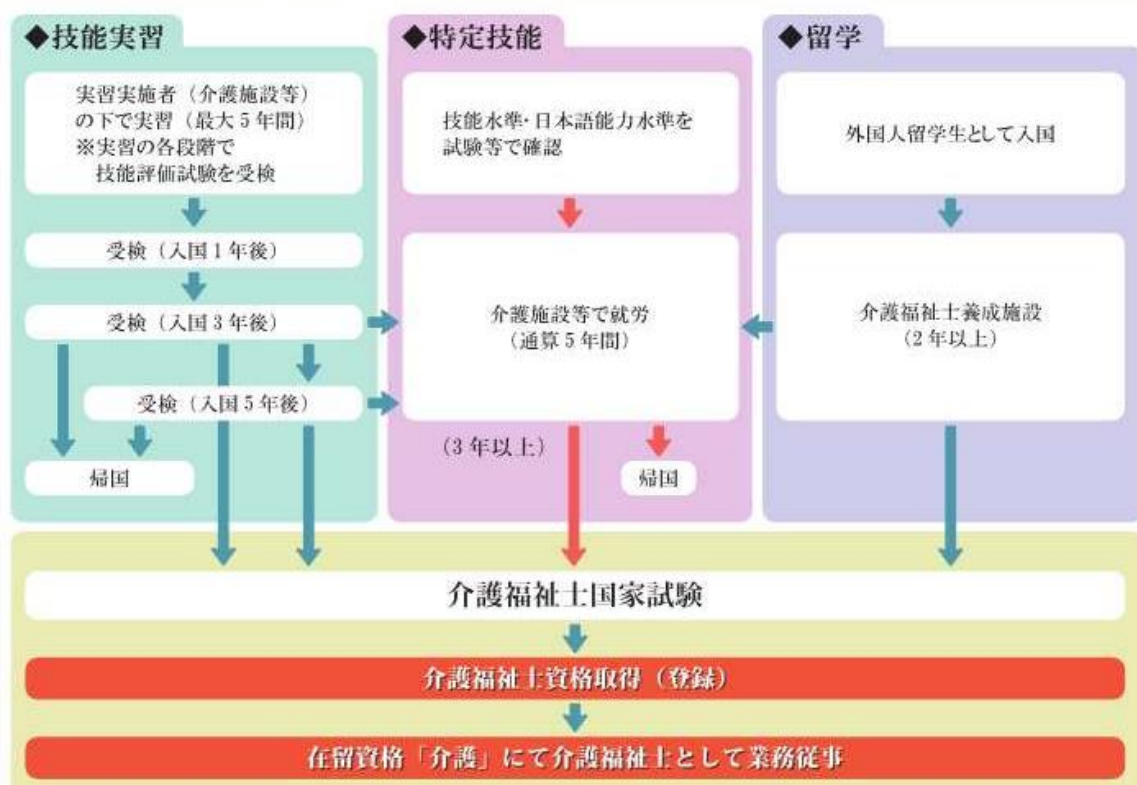
滋賀県国際介護・福祉人材センターとは

- 介護分野への「技能実習」「特定技能」「留学」を通じた外国人介護人材の受け入れを支援する機関が必要と考え、県内の事業者団体や職能団体等の合意のもと、滋賀県国際介護・福祉人材センターを設置しました。一般社団法人 滋賀県介護老人保健施設協会が受託し、「技能実習」での受入は滋賀県からの補助事業、「特定技能」「留学」での受入は委託事業として、令和2年度から事業を開始しました。（令和4年度より、滋賀県委託事業は「特定技能」「留学」のみ。「技能実習」はセンターの自主事業となりました。）
- センターでは、外国人介護人材の雇用をお考えの県内の介護施設等からの相談や雇用のマッチング支援、入国後の外国人介護人材の生活相談やスキルアップに向けた学習支援などをお手伝いします。

外国人介護人材受け入れの架け橋



外国人介護人材受け入れの仕組み



・在留資格「介護」は、家族（配偶者・子）の帯同が可能。在留期間更新の回数制限なし。

滋賀県国際介護・福祉人材センターの支援内容

センターは以下の内容で滋賀県内の介護・福祉事業者様や外国人介護人材の方を支援します。

◆事業者様の外国人介護人材に対する相談に対応します。

- 技能実習、特定技能、留学の在留資格についてそれぞれの特徴を説明し、ニーズに合わせた制度をご提案します。
- 外国人介護人材の受入れを検討されている事業者様に対し、求人から採用及び、入国から就労までの期間や流れまた、必要な経費、手続きなどについて説明します。

◆外国人介護人材の受入れを支援します。

- それぞれの制度において、WEBでのプレゼンテーション、面接のセッティングや現地での視察及び面接への同行など事業者様と外国人介護人材のマッチングを支援します。
- 現地の実績のある送出機関と緊密な連携を図り、当センター所属の介護福祉士が経験に基づいて人選することにより優秀な人材を紹介します。
- 地方入出国管理庁や技能実習機構などへの申請や、受入れ、監理に係る書類の作成、届出を一貫してサポートします。

◆入国後も事業者様、外国人介護人材の方をサポートします。

- 業務がスムーズに遂行できるよう、当センターの介護福祉士や通訳が、実習計画や業務環境、生活環境について事業者様の相談に応じ、改善のサポートをします。
- 当センターの介護福祉士や通訳が、外国人介護人材の方の介護技術の向上や日本語の上達及び、業務や生活する上での相談に応じ、資質向上に向けての指導や、環境改善について支援します。

※ 外国人介護人材のマッチングや受入れ支援を行う機関は、センター以外にも存在します。センターや民間事業者等から情報を収集し、費用面や支援内容等を踏まえて、事業所のニーズに適した支援機関を活用するようにしましょう。

COMMENT

センターでは外国人介護人材の受入れを検討される中、「どの制度がよいの?」「外国人に介護はできるの?」「どの監理団体が良いかわからない」「費用面が心配」など様々な疑問に対して解消を図りながら、受入れの支援をさせていただきます。

また、外国人介護職員の雇用後のフォローアップも実施しています。入国後の経過に応じて適切な支援が行えるよう研修体制を整えています。なお、各種研修は、センター以外の監理団体・登録支援機関等※IV-1を活用して入職された外国人介護職員の方も受講可能ですので、ぜひご活用ください。

研修内容

外国人介護職員の入国後の期間に応じた研修を実施しています。その他、受入れ事業所向けの研修や、外国人介護職員同士の交流事業も実施しています。



過年度の研修の様子

介護知識や技術にかかるグループワークに取組み、理解が深まる研修づくりを目指しています。外国人介護職員の育成を事業所だけで行おうとするのではなく、このような外部研修の機会を積極的に活用してみてもはいかがでしょうか。



Ⅱ 外国人介護人材雇用事例から学ぶ心得

心得①

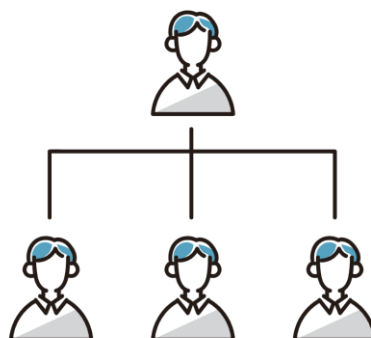
「受入れチームを発足しよう！」

外国人介護人材の受入れを行うにあたっては、受入れに向けた準備から、受入れ後の指導までを中心となって担う“受入れチーム”を発足することが大切です。チーム発足から実際の受入れまでの期間は、事業所によって異なりますが、1年～半年程度前から徐々に受入れチーム作りを行うことが多いようです。

なお、実際に受入れチーム発足後に取組まれた内容としては、以下のようなものが挙げられています。

取組事項	内容
外国人介護人材の受入れ制度の理解	在留資格ごとに、目的や滞在期間などを把握。申請の流れ、必要な支援や費用などを把握。
登録支援機関等の選定	具体的な支援内容や費用などの情報を収集し、支援を依頼する機関等を選定。
指導手順書の作成	具体的にどのようなテキストを用いて日本語や介護の指導を行うのか検討。必要に応じて、日本語講師の手配や指導内容の調整も実施。
マニュアルや様式の見直し	外国人介護人材の方でも分かるような平易な日本語表現になっているかを確認。特にマニュアル等の外国人介護人材が“読む”必要がある書類には、基本的にルビを振る。(または、母国語版を作成する。)
外国人介護人材関連の担当者(相談事項の窓口)の明確化	分野ごとに担当者を明確にし、外国人介護人材・日本人職員どちらからも相談しやすい体制を構築。 (例①) 介護指導担当、生活指導担当 (例②) 教育担当、交流担当、ライフサポート担当
育成計画の作成	外国人介護人材のための育成指導計画を作成するとともに、評価指標の明確化を行う。 (詳細は、「Ⅱ-2 心得①(29頁～)」にて紹介。)

また、これらの取組内容や進捗状況については、日本人職員へのオリエンテーション等を実施することで、全職員に落とし込み、外国人介護人材の受入れ態勢を整えていきます。



なお、具体的な受入れチーム発足後のスケジュール例は、以下のとおりです。

時期	内容
半年～4か月前	① 職員向け研修の開催 ② 受入チームメンバーの検討・募集 ③ 育成計画等の検討・作成
3か月前	① 受入チームの発足・任命 ② 受入チームの打合せ実施 ③ 育成計画等の検討・作成
2か月前	① 受入チームメンバーごとの準備開始 ② 育成計画等の決定
1か月前	① 職員向け研修の開催 ② 育成計画等の全体共有
受入	① 育成計画等に沿った教育の実施 ② 生活支援の実施 ③ 交流会等の開催

 COMMENT

外国人介護人材受入れに向けた取組を経て、副産物として、マニュアル整備を通じた業務改善や、新規職員(新卒者や他分野からの転職者)への指導の円滑化が実現するケースがあります。ぜひ、前向きに取り組んでみましょう。



POINT：事業所担当者の声

外国人介護人材は、とても前向きで真面目です。現在は準夜勤までこなし、目標は夜勤ができるようになることと言い、一生懸命に働いてくれています。

初めて外国人介護人材を受入れる時は、我々も不安でしたが、受入れチームを作り、制度を知り、事例を学びながら、受入れを進めてきました。

思いがけないハプニングもありますが、それも受入れの楽しみの1つです。まずは一歩、踏み出してみようかどうか？



地域密着型
特別養護老人ホームきいと
(社会福祉法人六心会)

心得②

「自事業所にあった制度を活用しよう！」

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？**

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	資格なし ただし、資格取得を 目的としている	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
介護	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	介護福祉士	永続的な 就労可能
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	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	最長5年 ※1 ※2
特定 技能	在留資格「特定技能1号」 をもつ外国人 の雇用	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	最長5年 ※1 ※2

すでにご紹介しているとおり、外国人介護職員を受入れるための制度は複数存在しています。それぞれの制度の特色を理解し、自事業所の状況やニーズに即した制度を活用することで、外国人介護職員の受入れを円滑に進めることができます。

※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)

※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。

確保

育成

定着

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



POINT：事業所担当者の声

外国人介護職員の雇用をはじめたきっかけは、人材流出による職員不足でした。当初は技能実習制度を活用した受入も検討しましたが、人材不足の中で受入れ体制や指導體制を整えることは難しいと判断し、一定の知識を持った方の受入れが可能な養成校ルートでの受入れを決めました。

現在では、常勤職員の約半数が外国人介護職員となりますが、円滑に業務を行うことができています。

事業所の状況に応じて、どの制度を活用して受入れられるかを考えることが重要だと感じています。



彦根中央介護医療院
(医療法人恭昭会)

心得③

「文化や宗教の違いを確認しよう！」

外国人介護職員を雇用するにあたり、留意すべきことの1つとして、文化や宗教の違いが挙げられます。

文化や宗教に対する考え方は個人差がありますので、どのような配慮が必要なのかは、受入れ前に確認するようにしましょう。また、違いを埋めるための交渉にあたっては、監理団体や登録支援機関、送り出し機関※IV-1との連携も有効です。

※ 下表の内容は、あくまで一般的なものであり、実際には個人差があります。

同じ宗教でも、地域や宗派によって違いがありますので、留意が必要です。

	衣食住	礼拝
中国	特に支障なし	中国人コミュニティの中で行うことがある
ベトナム (主に仏教)	飲酒をしてはならない	家庭内での礼拝
ベトナム (主にカトリック)	特に支障なし	教会に行くことがある
タイ	特に支障なし	-
フィリピン (主にカトリック)	特に支障なし	教会に行くことがある
インドネシア (主にムスリム)	豚肉が食べられない	1日5回の礼拝 (就労日については、休み時間を活用する等の調整可能なケースが多い)
インド (主にヒンデュー教)	牛肉が食べられない	家庭内での礼拝
ネパール (主にヒンデュー教)	他者との共用を避ける (飲物の回し飲み、鍋料理を囲む、素手でこねた餅は食べられない 等)	家庭内での礼拝
ブラジル (主にキリスト教)	飲酒喫煙をしてはならない (遵守の度合は様々)	教会に行くことがある 家庭内での礼拝

【出典】文化庁ホームページ

「在留外国人の宗教事情に関する資料集」

https://www.bunka.go.jp/tokei_hakusho_shuppan/tokeichosa/zairyugaikokujin/index.html

ホームページへのアクセスはこちらから



心得③

COMMENT

社会福祉法人志賀福祉会 特別養護老人ホーム真野しょうぶ苑
- 特定技能2名(インドネシア) 受入れ中 -

日頃の業務の中で、文化や風習の違いを支障に感じることはありませんが、配慮は必要だと思っております。

まず、イスラム教では、豚肉とアルコールを食べることができないそうです。特別養護老人ホームでは、味噌汁等を職員が調理して、利用者に提供することがありますが、豚汁やかす汁の味見ができません。そのため、味見は日本人職員が対応しています。

また、礼拝の文化があり、母国では1日に5回の礼拝をされていたそうです。監理団体が事前に、「礼拝のために、業務を抜けることはできない」と説明されていたので、特にトラブルはありませんでしたが、事業所にてできる配慮として、業務の休み時間に礼拝ができるよう、空き部屋を使って良いと伝えています。

その他、断食(ラマダン)の文化があるようですが、仕事への影響を踏まえ、母国のご家族とも相談の上、公休日のみ断食されており、公私ともに大きな支障は見られません。

文化や風習、宗教への考え方は個人差がありますので、外国人介護職員本人との話し合いが大切だと思います。



COMMENT

社会福祉法人近江和順会 特別養護老人ホームレーベンはとがひら
- 技能実習8名(中国、インド) / 特定技能5名(インドネシア) 受入れ中 -

イスラム教を信仰されている外国人介護職員が複数名おられます。礼拝を1日に5回しないといけないそうですが、職員自身で礼拝場所を探して、取り組んでおられます。主に職員の休憩室や廊下等を使っておられますが、休憩室内に他の日本人職員がいる際は、休憩の妨げにならないよう、礼拝をしないようにするといった気遣いをしてくれています。

食べ物については、ハラール対応のものを選んでいくようです。業務スーパーにはハラール対応の食品が様々置かれているそうですが、そのような生活に関する情報については、外国人の方のコミュニティ等を通して、自分たちで集めておられます。また、イスラム教徒の女性は、肌や髪を覆う布(ヒジャブ)を身に着ける習慣をお持ちです。初めてヒジャブを見た利用者は、不思議そうな顔をされますが、すぐに馴染んでくださいます。外国人介護職員も、利用者を驚かせないよう、淡い優しい色味(ピンクやベージュ等)のヒジャブを意識的に選んで身に着けているそうです。

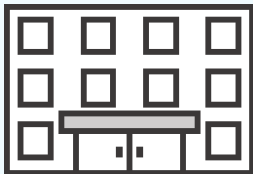

国や文化の違いはありますが、一人の“人”として関わることが必要だと感じています。



心得④



「住まいを用意しよう！」

外国人介護職員の雇用の見通しが立ったら、住まいの確保・用意に向けて動き出します。制度ごとに住まいの要件が異なります(詳細は「IV-5 住居確保」(64頁)にて紹介。)ので、監理団体や登録支援機関等とも相談の上、適切な住まいを確保できるようにしましょう。なお、住まいの確保については、以下のような方法があります。

		職員寮 	賃貸 
事業所・法人	メリット	<ul style="list-style-type: none"> 住居の確保が容易である(複数の職員寮を所有している場合、職員同士での調整も可能) 	<ul style="list-style-type: none"> 外国人介護職員の国籍や性別に応じて柔軟に対応できる
	デメリット	<ul style="list-style-type: none"> 空室等があっても、一定の維持・管理のコストがかかる ※ 新規で建設する際は、建設費用も必要になる 	<ul style="list-style-type: none"> 適当な住居が、必要な時期に確保できるか分からない 外国人を受入れてもらえない賃貸が、まだ多数存在する ※ 事業所近隣の賃貸の空き状況による 特に一軒家の場合、近所付き合いの支援が必要
職員	メリット	<ul style="list-style-type: none"> 事業所までの通勤距離が短い(通勤しやすい)傾向にある 	<ul style="list-style-type: none"> 公私の区別がつけやすく、プライバシーが守られやすい
	デメリット	<ul style="list-style-type: none"> 公私の区別が難しく、プライバシーに不安を感じることがある 	<ul style="list-style-type: none"> 緊急の困りごとがあった時に頼れる人が近くにおらず不安

心得④

また、シェアハウスか、1ルームか、いずれの形態で住居を確保するかについても、メリット・デメリットや雇用する外国人介護職員の国籍、性別等を踏まえて、総合的に検討しましょう。

		シェアハウス 	1ルーム 
事業所・法人	メリット	<ul style="list-style-type: none"> ・ 確保する住居数を抑えられる 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 職員同士の同居によるトラブルが生じない
	デメリット	<ul style="list-style-type: none"> ・ 特に国籍が異なる場合、生活習慣に起因するトラブル対応が必要になることがある ※ トラブル防止のため、可能な限り、同じ国籍同士でのシェアハウスとなるよう配慮される事業所が多い 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 職員数分の住居の確保、家具家電の準備、その他手続き等の対応が必要
職員	メリット	<ul style="list-style-type: none"> ・ 家賃や光熱水費等を折半するため、固定費を抑えやすい 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 他の職員との同居がなく、ストレスが少ない
	デメリット	<ul style="list-style-type: none"> ・ 面識のない他の職員と同居することになる 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 家賃や光熱水費を1人で捻出するため、固定費が多くかかる

心得⑤

「馴染みのあるSNSツールを確認しよう！」

国によって馴染みのあるSNSツールは異なります。事業所や法人単位で、チャットツールを導入しているところもあるかと思いますが、入国前後は外国人介護職員にとって馴染みのある、使いやすいSNSツールを用いて、コミュニケーションをとると良いでしょう。

※ 日本人職員の多くにとっては、LINEが使いやすいSNSツールであることから、入国(入職)を機に、LINEを活用いただくよう誘導するケースも多いようです。

ただし、母国でLINEをインストールされておらず、日本に入国した後に新たにインストールしようとする電話番号が必要となる場合があります。SIMの契約状況によってはインストールができないこともありますので、LINEでのやりとりを希望される場合は、日本への入国前のインストールを促す等の配慮についてご検討ください。



	主なSNSツール
中国	WeChat ※基本的には、LINEは利用されません。
タイ	Facebook LINE
フィリピン	Facebook
ネパール	Facebook X(旧Twitter)
ブラジル	Facebook Instagram
ミャンマー	Facebook Viber

※ 上表の内容は、滋賀県国際介護・福祉人材センターが支援する外国人介護職員からヒアリングした内容をもとに作成しています。

※ 実際には、雇用する外国人介護職員に確認の上、コミュニケーションに活用するSNSツールを決定してください。

心得⑥

「入国後1か月の生活費に配慮しよう！」

入国してから、初めての給与が支払われるまでの約1か月(事業所における給与体系や支払日の設定により前後)の生活費については、特に配慮が必要です。

個人差はありますが、約1か月の生活費として、数万円程度を持参して来日されることが多いですが、その大半が生活基盤を整えるために必要な消耗品や衣料品に充てられます。そのため、初めての給与までに手持ちの生活費が尽きてしまうことを不安に思い、食費を切り詰め、その結果十分な食事ができず体調を崩すという事例もあります。

そのような外国人介護職員を支援するため、貸付制度(家具家電の用意にあたる貸付制度の詳細は、「IV-5 住居確保(67頁)」)や給与の前払い等の対応をされている事業所もあるそうです。事業所ごとのルールや対応できる範囲もあるかと思いますが、入国後1か月の生活費への配慮が、外国人介護職員に心身ともに健康な状態で働いてもらえる状態に繋がるのではないのでしょうか。



「外国人介護人材の採用について」

滋賀県国際介護・福祉人材センター センター長 東 宗樹



現在、日本では人口減少傾向にあり、高齢者増加に伴う要介護認定者の増加も見込まれる中、人材不足が深刻化している介護分野において、介護サービスの提供を保持するための人材確保は喫緊の課題です。また、外国人雇用については、様々な業種で検討・実働されており、介護分野においても中核は日本人としながらも、外国人介護人材の受入れも柱の一つとして推進することは、将来、多くの介護難民を生み出さないためにも必要であると考えられ、今後、外国人介護人材を受入れる事業所などの増加が見込まれます。

私がセンター長を務める「滋賀県国際介護・福祉人材センター」は、令和2年4月に、滋賀県とともに、県内の事業者様に対して「技能実習」「特定技能」「留学」の制度を通じた外国人介護人材の受入れや、マッチングについて総合的に支援するため開設した、介護分野に特化した監理団体及び登録支援機関です。県や各団体とともに支援することにより、事業者様が安心して外国人介護人材を受入れる事ができる環境作りに取り組んでいます。

現在、世界各国で、介護の仕事に向いている人材（語学が堪能で、相手を思いやるコミュニケーションがとれる優秀な人材）を採りあっています。

少し前までは、“日本で働きたい人材”が溢れていましたが、今はそうではありません。円安等も相まって、“日本で働きたい人材”が大きく減少しているのです。そのような厳しい状況下だからこそ、“いかにして、自分たちの法人・事業所を選んでもらうのか？”について、本気で考え、向き合っていくことが、必要だと強く感じています。

当センターは、様々な国の送り出し機関や日本語学校と連携し、県内の事業者様が希望するような人材とマッチングできるよう努めています。また、外国人介護職員向けフォローアップ研修（入国後年数に応じた階層別の研修や、介護福祉士試験への合格をサポートする研修）等を開催し、滋賀県を選んでくださる外国人介護職員にとって、より良い環境作りに注力していますので、ぜひ活用いただければと思います。

最適解を見つけるお手伝いのできればと思っていますので、外国人介護職員の確保・育成・定着にかかるお悩みがあれば、まずはお気軽に御相談ください。

心得①

「育成計画を作成しよう！」

外国人介護人材が日本で働くことを選ぶ目的の中の1つに、給料を稼ぎ、母国の家族へ仕送りをしたいというものがあります。そのため、手当のつく夜勤帯のシフトに入りたいと希望されることが往々にしてあります。また、事業所側としても、夜勤帯の勤務ができるようになっていただくことは、他の職員の業務負担軽減に繋がりますし、一定のメリットがあると考えられます。

これらの事情を踏まえ、夜勤帯の勤務を行うために必要な業務内容を優先的に指導する計画を作成し、育成に活用されるケースがあります。

まず、育成計画の作成にあたっては、事業所内の役職者や受入れチームが中心となり、夜勤帯の勤務に必要な業務内容やそのレベルについて整理を行います。

次に、それぞれの業務能力を身に着けるまでの手順を決め、カレンダーに落とし込みます。約半年程度で夜勤帯の勤務ができるようなスケジュールが、一つの目安になります。(ただし、事業所や法人として求める基準によっては、半年～1年程度かかることもあります。実情に応じて、適切に設定してください。)

なお、この育成計画の作成により、外国人介護職員の方への指導内容が統一されると同時に、業務の出来を評価する指標を明確にすることができます。

これは外国人介護職員の方の自己評価と、日本人職員からの他者評価を一致させることにも繋がりますので、双方が納得感を持って働ける環境作りにも大いに寄与すると考えられます。



POINT：事業所担当者の声

当施設として、今現在、人材が足りていないわけではないですが、今後は外国人の方の力を借りなくては運営が厳しくなっていくと思い、先行的に外国人介護人材の受入れに取り組んでいます。

外国人介護職員の方は、とても真面目で、分からないことがあれば、自分で調べて勉強してから、質問してくれます。

そのような前向きな姿勢で働いておられるからこそ、業務習得のスピードも我々の想像を超えるもので、約4か月で夜勤帯の勤務ができるように成長してくれました。今後は独り立ちができるよう支援していきますが、これからの活躍がとても楽しみです。



特別養護老人ホーム
真野しょうぶ苑
(社会福祉法人志賀福祉会)

心得①

なお、具体的な育成計画例は、以下のとおりです。

時期	受入	1か月後	2か月後
到達目標	<ul style="list-style-type: none"> ① 利用者・職員の名前を覚える ② 備品の保管場所を覚える 	<ul style="list-style-type: none"> ① 遅出勤務開始 ② 食事支援・排泄支援・就寝支援・口腔ケアを見学する 	<ul style="list-style-type: none"> ① 遅出勤務に慣れる ② 食事支援・排泄支援・就寝支援・口腔ケアを実施する(サポートあり)
食事支援	<ul style="list-style-type: none"> ① 食器や器具の場所を案内する ② お茶の沸かし方を指導する ③ 配膳前の消毒方法を指導する 	<ul style="list-style-type: none"> ① ご飯・お粥の炊き方の指導する ② トロミ剤の調整方法を指導する ③ 食事内容の記録方法を指導する 	<ul style="list-style-type: none"> ① 食事内容の記録が1人でできるよう支援する ② 食事支援ができるよう指導する
排泄支援	<ul style="list-style-type: none"> ① 排泄物品の場所を案内する 	<ul style="list-style-type: none"> ① 排泄物品の名称を覚える ② 排泄物品の補充を覚える 	<ul style="list-style-type: none"> ① 陰部洗浄の方法を指導する ② オムツ交換を見学する
就寝支援	<ul style="list-style-type: none"> ① 就寝物品の場所を案内する 	<ul style="list-style-type: none"> ① 更衣支援方法を指導する ② 移乗支援方法を指導する ③ 室温管理方法を指導する 	<ul style="list-style-type: none"> ① 眠りスキャンを活用し、状態確認をさせる ② 更衣支援・移乗支援ができるよう指導する
口腔ケア	<ul style="list-style-type: none"> ① 口腔ケア物品の場所を案内する 	<ul style="list-style-type: none"> ① 口腔ケア物品の補充を覚える ② 口腔ケアの記録方法を指導する 	<ul style="list-style-type: none"> ① 口腔ケアの記録が1人でできるよう支援する ② 口腔ケアができるよう指導する
研修	<ul style="list-style-type: none"> ① オリエンテーションの実施 ② 用語研修の実施 	<ul style="list-style-type: none"> ① 環境支援研修(掃除、シーツ交換等)の実施 ② 記録研修の実施 	<ul style="list-style-type: none"> ① 安全衛生研修(労務災害、予防等)の実施 ② 医療(健康観察、バイタル等)研修
その他	<ul style="list-style-type: none"> ① 利用者・職員の紹介をする ② 備品の保管場所を案内する ③ タイムカードや日報について説明する 	<ul style="list-style-type: none"> ① 利用者・職員の名前を覚える ② 勤務体制について説明する ③ タイムカードや日報を記入させる 	<ul style="list-style-type: none"> ① タイムカードや日報を記入させる

心得①

確保

育成

定着

時期	3か月後	4か月後	5か月後
到達目標	① 遅出勤務に慣れる ② 食事支援・排泄支援・就寝支援・口腔ケアを実施する(見守りあり)	① 遅出勤務ができる ② 食事支援・排泄支援・就寝支援・口腔ケアを実施する(独り立ち)	① 夜勤開始
食事支援	① 服薬内容を理解し、個々に応じた服薬支援ができるよう指導する		
排泄支援	① 排泄の記録方法を指導する ② 汚染衣類の処理方法を指導する	① 排泄記録が1人でできるよう支援する ② オムツ交換ができるよう指導する ③ トイレでの排泄支援を見学する	① トイレでの排泄支援ができるよう指導する ② 汚染衣類の処理が1人でできるよう支援する
就寝支援	① 眠りスキャンを活用し、状態確認をさせる ② 更衣支援・移乗支援ができるよう指導する	① 眠りスキャンを活用し、状態確認をさせる ② 更衣支援・移乗支援ができるよう指導する	① 個々に応じたポジショニングや声掛けが適切に行えるよう指導する
口腔ケア	① 口腔ケアができるよう指導する		
研修	① 食事支援研修(準備、配膳、片付け等)の実施 ② 用語研修の実施	① 排泄支援研修(トイレ介助、パッド交換等)の実施	① 入浴支援研修(環境整備、操作説明等)の実施
その他	① タイムカードや日報を記入させる	① タイムカードや日報を記入させる	① タイムカードや日報を記入させる

心得②

「日本語に触れる時間を意識的に作りだそう！」

外国人介護職員の雇用にあたり、やはり最大の課題となるのは、言語の壁だと言われています。しかしながら、介護の仕事は、利用者とのコミュニケーションや介護記録の作成等、日本語力が求められる場面が多々あります。特に介護記録の作成にあたっては、日本語力が身に付くまで、他の日本人職員が代理作成する等の対応が必要になってしまうので、外国人介護職員の日本語力向上は急務です。

そのような実態を踏まえて、日本語力を向上させるために、事業所内でできる工夫として、事業所内のあらゆる物に、その物の名前を書いたカードを貼り付け、日本語の文字に意識的に触れさせる取組を実施したというケースがあります。取り組みやすいシンプルな工夫ですが、日本語への抵抗感を抑え、日本語の文字を読むことに慣れさせる効果があります。

また、勤務日には15分程度の日本語学習時間を確保し、テキストに沿って日本語表現や漢字について教えたり、業務日誌を書いてもらい、添削する取組をされる事業所もあります。

“話す・聞く”は業務の中で徐々に身につく傾向にありますが、“読み・書き”の能力向上は指導側からの働きかけ次第とも言えます。



POINT：事業所担当者の声

当事業所で働いておられる外国人介護職員の方は、とても真面目で、働く意欲が高い方ばかりです。また、失敗をしても、失敗を失敗のままで終わらせず、すぐに切り替えて、前向きにチャレンジされる姿勢に日本人職員もたくさん刺激を受けています。

一方で、介護の仕事を行う上では、コミュニケーションは必要不可欠になりますので、言語面における課題が生じます。日本語指導においては、外国人介護職員の方の理解度を丁寧に確認しながら、根気強く向き合うことが、その方の成長に対して非常に重要だと感じています。我々も日々、工夫を積み重ねながら取り組んでいます。



グループホームマザーレイク
(マザーレイク株式会社)

心得③

「言語の違いに寄り添おう！」

前頁では、日本語の学習を支援することについて紹介しましたが、一方で「言語の違い」について理解し、寄り添う姿勢を持つことも重要です。

言葉も文化も異なる日本で働くという大変さや苦勞にも心を寄せて、言語の違いを埋めるための働きかけも忘れないでいたいものです。

例えば、ある事業所では、外国人介護職員の方の言語に翻訳をした「ケース入力文例集」や「専門用語集」等のツールを独自に作成し、コミュニケーションを円滑に行う支援をされています。(翻訳については、外国語ができる日本人職員の方がいたわけではなく、インターネット翻訳機能等を活用して対応されたそうです。)

実際にツールを使用することで、日本人職員も、外国人介護職員も、安心してコミュニケーションをとることができています。

大切なのは、完璧を求めることではなく、言語の違いに寄り添おうとする受入側の姿勢なのかもしれません。

1 お変わりなく入浴されている。 お風呂もよそそうに入浴されていました。	They are bathed without any change. They were bathing comfortably.
お風呂をしながら、にこやかに入浴されていました。	They were bathing and talking about the old days.
お湯につかっているとき、とても穏やかな顔で入浴されていました。	While bathing in the hot water, they looked very calm.
お湯につかっているとき、歌を聴きながら穏やかな顔で入浴していました。	While bathing in the hot water, they were singing songs and bathing with peaceful faces.
着脱時、手足の痛みや動かさずらい。 着脱の時に、右腿が上がりにくかったです。 看護師に報告しました。	Pain or difficulty moving limbs when putting on and taking off. When dressing and undressing, it was difficult to raise my right arm. I reported this to the nurse.
着脱の時に、左足を触ると「痛い」と言われた。 看護師に報告しました。	When dressing and undressing, he touched his left leg and said, "It hurts." I reported this to the nurse.
3 チェアの差し換え時、立位安定しない。 普段はしっかり立てるのですが、今日は立つことが難しく、 チェアの差し換えは二人介助で行いました。	Inability to stabilize standing position when switching chairs. Usually I can stand firmly, but today it was difficult to stand, The chair was replaced with two people assisting.
本人が、「少し足が痛く、立てないかもしれない」と言われたので、 チェアの差し換えは二人介助で行いました。	He told me that his legs hurt a little and he might not be able to stand up, The chair was replaced with two people assisting.
お風呂が強いようで、一人で立つことができませんでした。 二人介助でチェアの差し換えを行いました。	He seemed very drowsy and could not stand alone. The chair was replaced with two people assisting.

▲ケース入力文例集



POINT：事業所担当者の声

外国人介護職員を雇用したことで、指導する側の日本人職員には、日々の業務を分かりやすく簡潔に伝えることが求められるようになったので、アウトプットの質に対する意識が高まったように感じています。日本人職員にとっても、非常に良い刺激になっていると思います。

また、外国人介護職員の吸収力は素晴らしいので、事業所において適切な指導をすれば、その分、しっかりと成長されると感じています。引き続き、丁寧に育成をしていきたいと思っています。



特別養護老人ホームふれあい
(社会福祉法人ほのぼの会)

確保

育成

定着


心得④

「文化の違いについて正しい理解を促そう！」

外国人介護職員の雇用にあたっては、外国人介護職員の出身国と日本との文化の違いについて、正しい理解を促すことが重要です。

外国人介護職員は、日本人職員の仕事を真似て、介護技術や日本語を身に着けることも多いですが、ただ真似て覚えるのではなく、真に正しい知識を身に着けてもらう必要があります。

また、特に虐待防止等の内容については、外国人介護職員の理解が曖昧なまま業務にあたったことで、加害側になったという事態が生じないように、丁寧な指導・教育を心掛けましょう。

 COMMENT 滋賀県国際介護・福祉人材センター

滋賀県国際介護・福祉人材センターで実施するエントリー研修においては、正しい知識を身に着けて、外国人介護職員の身を守ってもらうために虐待防止等の内容を扱うようにしています。

自事業所での指導が難しいと感じられる場合は、外部研修としての活用をご検討ください。



POINT：虐待防止に関する研修

厚生労働省において介護施設における効果的な虐待防止研修に関する調査研究事業を実施され、事業所において研修に活用できる各種ツールが作成されています。虐待防止の基本的な知識の学びに加え、介護施設従事者等が日頃の業務の中で考えていることや感じていることを共有し、実践しているケアや施設・事業所で取り組んでいる虐待防止対策等にかかる知識を学習できますので、研修実施にあたりご活用ください。ただし、外国人介護職員向けに作成されたツールではありませんので留意ください。

【作成】MS&ADインターリスク総研株式会社

【ホームページ】

<https://www.irric.co.jp/reason/research/index.php>

※「令和2年度 厚労省老人保健健康等増進事業介護施設における効果的な虐待防止研修に関する調査研究」(2020年)をご参照ください。

ホームページへのアクセスはこちらから



心得⑤

「生活ルールを丁寧に指導しよう！」

外国人介護職員の支援にあたっては、仕事面のフォローを行う担当者と、生活面のフォローを行う担当者に役割に分けて、対応される傾向にあります。それぞれ重要な役割ですが、仕事の基盤は私生活ですので、生活面のフォローも丁寧に行う必要があります。

具体的には、買い物支援や病気の際の診療支援(これらは入職時初期のみの傾向)、定期的な外国人介護職員の住まい訪問等があげられます。外国人介護職員と同性の職員を担当者に据えることが多く、きちんと生活ができているか、困りごとはないか等を気にかけて、積極的にコミュニケーションをとってあげることが大切です。



実際、「食べ物の残りや生ものを冷蔵庫に置いて保存するという感覚がなくて驚いた」「母国ではごみは土に穴を掘って捨てておられたので、分別することを知らない」というエピソードもあります。



POINT：事業所担当者の声

外国人介護職員は仕事への意欲が高く、個人差はあるものの、日本人の新卒者よりも早く、夜勤に到達される傾向にあります。

また、素直で優しい性格の方が多く、敬語や挨拶もしっかりとマスターされています。

そして、敬語や挨拶は職場内だけでなく、地域の中でも活用できているようで、地域住民の方から「行きますと挨拶をしてくれる良い子たちね」とお褒めの言葉をいただくこともあります。地域に馴染みながら、暮らしてくれているようで安心しています。



特別養護老人ホーム
ヴィラ十二坊
(社会福祉法人近江和順会)

また、信号がなく(または、信号はあるが機能しておらず)、交通ルールという考え方がない国があります。「信号の意味が分からない」、「雪の日は自転車に乗ると危ない」といったことを、知らないという場合もあります。

我々日本人にとっては“当たり前”のことも、彼・彼女らにとっては当たり前ではありません。地域の中で馴染んで生活していただくためにも、生活ルールや交通マナー等についても、仕事と同様に丁寧に指導することが必要です。



POINT：交通ルールの説明ツール

技能実習の場合は入国後講習、特定技能の場合はオリエンテーション等で交通ルールについて学習することができますが、外国人介護職員に元気に働いてもらうためにも、受入れ事業所において交通ルールについて丁寧に説明をしていただければと思います。

その際に活用いただけるツールとして、警視庁が作成された外国人向け交通事故防止広報用チラシがあります。「これだけは知っておいてもらいたい」という内容に絞った資料になっていますので、特に入職初期の外国人介護職員に説明するとともに、配布いただくことをおすすめします。

【ホームページ】https://www.keishicho.metro.tokyo.lg.jp/kotsu/jikoboshi/torikumi/kotsu_joho/foreigner.html



ホームページへのアクセスはこちらから

※英語版、中国語版、韓国語版、ベトナム語版があります。

「外国人介護人材の育成について」

東京大学工学系研究科 学術専門職員 佐野 けさ美



我が国は超少子高齢化を止めることが難しい事態となっています。今後も必要となる高齢者等へのケア提供者を海外の方とともに支えていく必要があります。

外国人就労者のうちの介護人材の占める割合は増加しています。他の分野と比較して介護事業の特徴としては、直接的な人の支援が挙げられます。そのため介護人材の育成は物を作る作業手順を熟知するよりはるかに複雑です。介護の対象者は障害や加齢、疾患等を抱え、日常生活に困難を抱える人々であるため、業務手順を覚えるとともに、人の苦しみや、困難を受容し、ともに伴走する人としての成長が欠かせません。

人材育成担当者は、ともに働く仲間としてご指導いただくことが何より外国人就労者のやる気を引き出していくのだと思います。

また、外国人就労者の特徴による育成方法を試行することも大切です。日本における国籍別外国人就労者数※は、ベトナムが最も多く 518,364 人(25.3%)、次いで中国 397,918 人(19.4%)、フィリピン 226,846 人(11.1%)の順となっています。

コラム執筆にあたり、一般的な特徴について、現場の外国人就労者や管理者からヒアリングを行いましたので、その一例を記載します。

ベトナムの方は儒教(仏教)の教えを大切にする価値観が根付いており、真面目で勤勉な人や手先が器用な人が多いようです。中国の方は、自分の思いをはっきり伝えるため日本人のあいまいな会話に困難を抱えることがあるそうです。中国人にとってメンツは一種のアイデンティティであり、人前で傷つけられたくない思いが強い一方、縁や恩を大切にするため家族や仲間を大切にする特徴があるようです。フィリピンの方について、親日度調査では「日本という国が好きですか?」という質問に対して、「大好き」が75%、「好き」25%で、「嫌い」は0%でした。親切で丁寧、そしてホスピタリティ精神に溢れた人が多いと言われています。

その方々が育った環境や文化を知り、興味をもって互いを知ることで教育方針や方法も検討できるのではないのでしょうか。

滋賀県では、継続研修やイベント開催による「居場所づくり」を行う丁寧なかかわりの仕組みがあります。法人内の直接教育と、立場をともにする仲間の集団支援が日本で暮らす外国人の大きな支えになることでしょう。

※ 『「外国人雇用状況」の届出状況まとめ(令和5年10月末時点)』(厚生労働省職業安定局外国人雇用対策課)

心得①

「介護記録の書き方を統一しよう！」

外国人介護職員が1人で介護記録を作成するようになるためには、「外国人介護職員が介護記録を書きやすい環境」となるよう事業所内での介護記録の書き方を統一するといった配慮が大切です。

具体的な取組としては、外国人介護職員に限らず、誰が介護記録を作成しても同じ表現を用いることができるよう、事業所内での記録の書き方のルールを定める(用語一覧表を作成するなど)ことからはじめてみてはどうでしょうか。

なお、この介護記録の書き方の統一は、外国人介護職員のみならず、新規採用職員や中途転職者等の日本人介護職員の業務習得の効率化にも寄与します。



POINT：事業所担当者の声

外国人介護職員が日本の介護事業所で働くにあたり、日本語の理解という側面における支援が非常に重要であると感じているところです。

例えば、利用者の状態を共有する時に、「ズキズキ痛む」「ジンジン痺れる」のような表現を用いることがありますが、外国人介護職員はピンと来ていない表情をされることがあります。日本人が日常会話においてよく用いる擬音表現ですが、外国人介護職員にとっては馴染みのない表現なのです。

だからこそ、外国人介護職員には代表的な擬音表現を入職時に丁寧に説明するとともに、日々の会話の中では擬音表現に頼るのではなく、より具体的な表現を用いて伝えるよう心がけています。

また、事業所内では介護記録の書き方のルールとして、「禁止用語一覧表」を作成し、介護記録を入力するパソコンの近くに貼りだしています。



特別養護老人ホームやまであら (社会福祉法人よつば会)

外国人介護職員に活用してもらうためには、ふりがなを振ったり、より平易な表現に置き換えたりする工夫は必要だと思いますが、禁止用語一覧表の作成にあたり、事業所全体で介護記録について検討したことで、介護記録に対する意識が高まったと感じています。

項目	用語	説明(例)	備考	理由
食事	进食	〇〇さんの食事を食べる	食べている様子を書く	进食のみでは第三者が見た時に伝わりにくいため
	異食	〇〇を食べていた	何を食べていたか書く	異食のみでは第三者が見た時に伝わりにくいため
	延食	机に置いていたティッシュを食べていた	何を食べていたか書く	理由を記録しないとなぜ延食しているか分からない
	絶食	医師の指示にて夕食は絶食する	医師の指示にて食事を取らない事を書く	理由を記録しないとなぜ絶食しているか分からない
	欠食	〇〇病院受診のため朝食を欠食する	どこかへ行って食事を摂らない事を書く	理由を記録しないとなぜ欠食しているか分からない
	入る、入らない	食べ、食べていない 朝食は4割程しか食べていない	職員間や家族との会話にも使わない	物の様な誤い言葉で不適切なため
排泄	遊ぶ	ご飯、パンを投げられる ご飯の中に副食を混ぜられる	遊ぶ、移し替える、触るなど使用	本人は遊んでいるのではないため 行った事実を書く
	使いじり	通便に行く〇〇さんが便を触っており ベッドの側に便が付着していた	どういう状況で行動していたかを詳しく記録する	使いじりだけでは第三者が見た時に伝わりにくいため
	放尿	〇〇さんが部屋の洗面所前にて しゃがんで排尿していた	放尿かどうかを詳しく記録する	放尿だけでは第三者が見た時に伝わりにくいため
	放便	〇〇さんが部屋の洗面所前にて しゃがんで排便していた	放便かどうかを詳しく記録する	放便だけでは第三者が見た時に伝わりにくいため

確保

育成

定着

心得②

「目標達成に向けた支援をしよう！」

外国人介護職員の多くは、目標達成に向けて、努力を惜しまれません。だからこそ、定着にあたっては、法人や事業所が外国人介護職員の目標を理解し、その達成に向けていかに支援していくかということが非常に重要です。

まず、基本的な支援としては、マニュアルへ「ルビ」を振ることが挙げられます。これは外国人介護職員を雇用している事業所の多くで取り組まれている内容です。

また、事業所内で研修を行う際は、同じ内容であったとしても、日本人職員と外国人介護職員を分けて研修する配慮を行う事業所があるようです。業務上では、スムーズにコミュニケーションがとれている外国人介護職員であっても、理解を深めてもらうことを目的に開催する研修にあたっては、より理解が深められるよう内容を噛み砕いて説明することが求められるため、効率化の観点から対象ごとに実施をされます。

加えて、近年は、介護福祉士試験合格を目指す外国人介護職員も増加傾向にあります。事業所ごとに支援方法は様々ですが、外部講師を招いたり、事業所内の日本人職員が指導を担当したりと工夫を凝らしておられます。



POINT：事業所担当者の声

初任者研修等を法人内で開講し、日々の業務と両立しながら、受講できるよう工夫する等を通して、当法人・当事業所においては、外国人介護職員の研修機会の充実に注力しています。

また、法人内で介護福祉士試験の合格を目指す外国人介護職員が増えてきていることもあり、外部講師をお招きして、全10回の介護福祉士試験対策講座を実施します。

外国人介護職員は、いつも明るく、丁寧に仕事に取り組まれており、そのような方には、ぜひ滋賀県内に定住していただきたいので、公私ともにしっかりとサポートしていくことが大切だと思っています。



地域密着型特別養護老人ホーム
わが家ひだまり
(社会福祉法人ひだまり)

心得③

「外部研修を活用しよう！」

外国人介護職員の目標達成に向けた支援については、事業所や法人内のみで完結する必要はありません。事業所内の負担を軽減しながら、効率的に支援を行うための方法として、外部研修の活用を検討してみましょう。

例えば、滋賀県国際介護・福祉人材センターでは、外国人介護職員向けフォローアップ研修を開催しています。入国後年数に応じ、各段階で習得しておくべき知識や技術を磨くための研修構成になっています。

また、外国人介護職員の介護に対する思い等をテーマに発表会を年に1度、企画しています。日頃の思いを他の介護事業者等の前で発信することで、「一回りも二回りも大きく成長された」「自信がついたようで、今まで以上にイキイキしている」といった変化が見られる外国人介護職員もおられるそうです。



▲発表会の様子



POINT：事業所担当者の声

外国人介護職員は向上心が高く、様々な分野の知識を深めたいという意欲があります。自ら何を学びたいかを発信してくれるので、その思いを実現できるように、事業所や法人が一体となって支援していくことが重要だと感じています。

外国人介護職員の力が無くては、介護の現場は回らないと感じ始めています。これからは、外国人介護職員であっても、日本人職員と同様に、役職が付き、出世して、責任ある立場で活躍してもらえればと思っています。

グループホームじゅう楽
(一般社団法人じゅう楽)

心得④

「地域に愛着を持つ機会を作りだそう！」

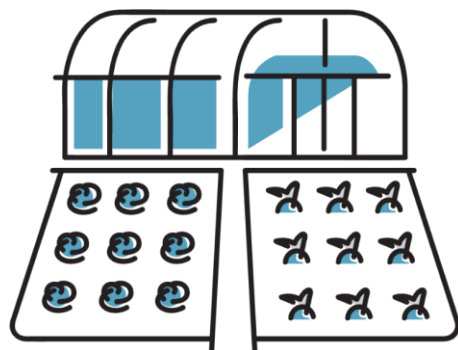
日本に限らず、世界的にも介護人材の不足は著しく、良い人材は世界で採り合いになっていると言われています。人材の採用活動にあたっては、介護事業所は選ぶ側であり、同時に選ばれる側でもあります。

質の高い即戦力となるような外国人介護職員を雇用しようとする際は、世界から日本を選んでいただき、47都道府県から滋賀県を選んでいただき、さらには滋賀県内の数ある事業所の中から、自分たちの事業所を選んでもらう必要があります。そして、選ばれ続ける必要があります。

だからこそ、縁あって働き始めてくれた外国人介護職員には、その地域や事業所に愛着を持ってもらい、地域に根付いてもらうような働きかけが重要です。

具体的には、地域のイベントに参加する機会を作ったり、地元の小中学校を訪問したり、事業所の畑を貸し出して野菜を育ててもらったり。その地域、その事業所だからできる取組や機会の提供が、給与や福利厚生といった待遇面以外での定着に向けた施策となります。

ぜひ、地域や事業所に対し、外国人介護職員が興味関心を持てるよう工夫してみませんか。



POINT：事業所担当者の声

当事業所では、特定技能、留学そして在留資格「介護」と様々な制度を活用して、外国人介護人材を受入れています。

田舎にあるので、最初はがっかりされることもありますが、生活する中で、この地域に愛着を持ってもらうことが離職防止に繋がると思い、様々な取組を実施してきました。事業所内で行っているフリースペースに参加してもらい、日本人の子どもたちと触れ合ったり、畑で野菜を作ってもらったり、田舎ならではの楽しみを見つけてもらえるよう工夫しています。

この取組のおかげか「田舎が嫌だ、もっと都会に行きたい」という理由で離職された方はおられません。



特別養護老人ホーム清風荘
(社会福祉法人ゆたか会)

「介護福祉士試験合格に向けた学習指導」

東大阪大学短期大学部 介護福祉学科 講師 砂田 貴彦



第36回(令和6年1月末実施)の介護福祉士国家試験は、厚生労働省の発表データによれば受験者総数が74,595人、このうち合格者数は61,747人、合格率は82.8%で、受験者数、合格者数ともに第35回(令和5年1月末実施)に比べて減少しています。

外国人介護人材に目を向けてみると、下表のとおりです。

	受験者数	合格者数	合格率
特定技能	1,950人	751人	38.5%
技能実習	596人	280人	47.0%
EPA	521人	228人	43.8%
留学生	2,908人	1,092人	37.6%

※ ただし、EPAと留学生の合格者数、合格率には再受験者を含む。

第36回試験については、技能実習における受験者の合格率が最も高いという結果となっています。つまり、働きながらも、合格することは十分に可能だということです。

外国人介護職員への介護福祉士試験対策指導にあたっては、国家試験の情報を正確に、かつ、ポジティブな側面を伝えることが大切です。そして、母国語ではない国家試験の受験がいかに大変なことかを、事業所職員をはじめ法人全体で理解し、どのように受験者を支援していくかが大きなポイントになるでしょう。

ただし、介護福祉士の国家試験を持つ先輩職員が、外国人介護職員を対象に、国家試験のため勉強会を行う場合は、用語の意味を伝えるのか、制度の内容を伝えるのかによって、内容が異なりますので、勉強会の目的を明確にすることから始めてください。

また、介護福祉士の国家試験は「出題基準」をもとに作成されていますが、その出題基準は改正されることがあり、直近では第35回国家試験から改正された内容で試験が実施されていますので、新しい出題基準を知らずに、自分の経験に基づいて教えてしまうと、混乱が広がる恐れがありますので、勉強会開催前に必ず確認をしましょう。

また、勉強方法については日本人、外国人に限らず様々な「自分の勉強方法」があります。自分がやってきた勉強方法・経験だけを元に教えるのではなく、コーチングを意識して、受験する相手がどうしたいのかに寄り添って国家試験の受験支援を行うことが効果的と言えます。

Ⅲ 体験談

レティ オアインさん(技能実習、ベトナム出身)

- マザーレイク株式会社 グループホームマザーレイク -

私は母国で看護師をしていましたが、日本で介護士を募集していると知り、4年ほど前に来日しました。

関西弁が難しく、最初は聞き取りにとっても苦労しましたが、今では夜勤もさせてもらっています。夜勤をする時は緊張しますが、他フロアの職員さんと連携しながら、頑張っています。

また、介護の仕事はもちろん、アクティビティイベントの企画にもチャレンジしています。クリスマスの時はハンドベルを練習し、利用者の方に披露しました。利用者の方が喜んでくれて、私も嬉しい気持ちになりました。

今後は、もっと仕事が上手にできるように、日本語や介護の勉強を頑張ります。



ライン トウ トウー ジャさん(特定技能、ミャンマー出身)

- 社会福祉法人ゆたか会 特別養護老人ホーム清風荘 -

私は来日して、今年で5年目になります。最初は九州地方で介護職員として働いていましたが、より多くのことを教えてもらえる知り、今の事業所に転籍しました。

事業所の職員さんは、とても優しく接してくれますし、私がやりたいことを実現するためのサポートをしてくれます。

今の目標は、介護福祉士試験に合格することです。毎日2時間は、テキストを活用して自主学習しています。また、分からない問題があれば、上司に質問し、教えてもらっています。これからも今の事業所で働き続けたいと思っているので、試験合格に向けて努力を続けたいと思います。



タンティ エルウィナーさん(特定技能、インドネシア出身)

- 社会福祉法人志賀福祉会 特別養護老人ホーム真野しょうぶ苑 -

私は2か月前に日本にきました。インドネシアの日本語トレーニングセンターで勉強していて、日本の介護に興味を持ちました。

日本で新しい人に出会える生活は、とても楽しいです。職員さんはやさしく、丁寧で、助けてもらっています。

休みの日は、日本語の宿題や日記作成をして、勉強しています。

将来の目標は、母国で看護師として働くことです。そのために、看護の学べる大学に進学したいので、この事業所で介護の勉強をしながら、学費を貯金しています。夢をかなえられるように頑張りたいと思います。



トウティ イスラミヤティさん(特定技能、インドネシア出身)
- 社会福祉法人近江和順会 特別養護老人ホームレーベンはとがひら -



私は来日して3年間、新潟県の工場で働いていました。工場では日本語を使うことがほとんどなかったため、日本語を上手に話せるようになりたくて、介護業界に転職しました。

利用者の性格は色々で、新しい利用者が来られる時は、どのような人か分からず、対応が難しいと感じることもありますが、日頃の会話の中で、「利用者がどういう人なのか？」を理解するように心がけています。

介護の仕事は、日本語を使いながら、人を助けることができる良い仕事だと思います。今後の目標は介護福祉士資格を取得して、日本に長く住み続けることです。

周凌然さん(特定技能、中国出身)

- 医療法人湖青会 ケアセンター志賀 -



家族の都合で来日し、日本で特定技能試験に合格して、介護の仕事を始めました。利用者の家族から感謝の手紙をもらうことがあるのですが、自宅で大切に保管しています。仕事のやる気やモチベーションに繋がっています。

家族からは、「介護の仕事は日本語をよく使うので、日本語の上達が早い」と褒められます。また、シフトを調整してもらったり、有給休暇を使ったりして、家族との時間も大切にしています。子育てを手伝うようにして、仕事と家庭を両立できるよう頑張っているため、家族も応援してくれています。今後は介護福祉士試験合格を目指して、勉強に取り組む予定です。

ピョー ミン アウンさん(特定技能、ミャンマー出身)
- 社会福祉法人近江和順会 小規模特別養護老人ホーム百伝の杜 -



私は介護の仕事を学びたくて、9か月前に日本に来ました。最初は関西弁が分からなくて困りましたが、職員さんが教えてくれたので、少しずつ覚えることができました。

今は、自分が好きなことを仕事にできて、それでお給料をもらうことができているので、とても嬉しいです。

休みの日は、1日1時間、日本語の学習時間を作るようにしています。また、友人と一緒に金閣寺に出かけたこともあります。日本での生活にも慣れてきて、楽しく過ごしています。

これからの目標は、介護福祉士の資格を持つことです。勉強を頑張りたいです。

リ ヴァン スアンさん(留学→在留資格「介護」、ベトナム出身)

- 医療法人恭昭会 彦根中央病院 -



私は養成校を卒業して、働き始めて、丸4年を迎えるところです。学校の先生に紹介をしてもらい、この事業所のことを知りました。留学生のための修学資金貸付制度(※)等を活用できることが、魅力的だったので、ここで働くことを選びました。

職員同士の仲が良く、たくさん仕事を教えてもらえます。また、分からないことがあれば、自分から積極的に質問するように心がけています。養成校でもらったテキストや過去問題に取り組み、介護福祉士試験にも合格しました。これからも、介護の仕事を続けていきたいと思っています。

プトゥツ アナミさん(EPA、インドネシア出身)

- 社会福祉法人八起会 介護老人保健施設石部ケアセンター -



母国の先輩が日本で働いていると聞いたので、自分も日本で働きたいと思い、EPAの制度を活用して来日しました。

事業所からは、様々なサポートをしてもらいました。介護福祉士試験は難しく、諦めそうになりましたが、知人が合格している姿を見て、必死になって勉強し、2度目の試験で合格することができました。試験対策では、スコアに繋がる問題を集中的に勉強し、効率的に合格点をとれるように取り組みました。

最近の休日は料理をしたり、好きなアニメを観て楽しく過ごしています。介護福祉士資格を取得したので、これを活かして、今後も日本で働き続けたいと思っています。



POINT：修学資金貸付制度の活用(※)

受入れ法人や事業所独自で奨学金制度を設ける以外に、滋賀県社会福祉協議会が実施する修学資金貸付制度を活用して、外国人介護人材を支援することが可能です。(介護人材の参入、育成、定着を支援するための貸付事業となっており、外国人介護人材が活用できるものがあります。)

【運営】滋賀県社会福祉協議会

【ホームページ】<http://www.pref.shiga.lg.jp/ippan/kenkouiryohukushi/koureisya/15702.html>

ホームページへのアクセスはこちらから



株式会社ユニパ 小規模多機能ホームあん常盤

- 特定技能2名 受入れ中 -



自社ではフィリピンから2名の外国人介護職員を雇用しています。元々、日本人職員の採用活動がうまくいったため、外国人介護職員の雇用は考えていなかったのですが、縁あって海外の日本語学校を訪問した際に、外国人介護人材の仕事に対する姿勢に心打たれ、雇用することを決めました。

受入れ前は日本人職員からの不安の声もありましたが、外国人介護職員が入職してからは、すっかり彼女たちのトリコになっています。「間違っことを教えられないから」と日本人職員が勉強に励むようになる等、良い刺激や変化をもたらしてくれたと感じています。また、「教えることが楽しい、吸収しようとしてくれるのもっと教えたくなる！」と言う日本人職員も多く、仕事への一生懸命さは伝播するのだと思いました。

さらに、外国人介護職員は誰に対しても、しっかり挨拶をし、丁寧な対応をされるので、社宅の御近所の方とも良好な関係を築かれていて、野菜のお裾分けをもらったり、畑のやり方等について教わったとか。

受入れ期間終了後に、どのような進路を選択されるかは分かりませんが、日本に来て、自社で働いたことを後悔させない支援を心掛けていきたいと思っています。

社会福祉法人青祥会 長浜メディアセンター

- 技能実習4名/特定技能1名 受入れ中 -



当施設では、中国からの外国人介護職員を5名雇用しています。入国初期は、指導担当職員がポケットクを活用して、コミュニケーションをとっていましたが、3か月も経つと、ポケットク無しでやりとりができるほどに成長されました。湖北地域にある施設なので、関西弁に加え、湖北地域特有の言い回しや方言を使ってしまいがちでしたが、日本人職員は標準語を意識して、コミュニケーションをとるようにしたことが重要だったとも感じています。

また、積雪の多い地域なので、積雪時は外国人介護職員の出退勤を支援するよう、日本人職員が送迎を交代制で担当することも施設内で取り決めています。多くの日本人職員も積極的に受入れの支援について協力してくれており、大変助かっています。

外国人介護職員を雇用したメリットとしては、夜勤帯のシフトに入る日本人職員数を抑え、代わりに日中帯のシフトを充実させ、利用者が起床している時間帯でのケアの質向上に繋げることができた点です。言語の違いもあるため、外国人介護職員の指導や育成には一定の時間がかかりますが、それ以上に、日本人職員にとって良い刺激にもなると感じているため、今後は長く日本で働いていただくための支援を目指していきたいと考えています。

社会福祉法人八起会 介護老人保健施設石部ケアセンター
- EPA5名 受入れ中 -



当施設では、EPAを中心に外国人介護職員を雇用しています。介護人材の確保が難しくなり、徐々に人材不足を実感し始めていた頃、他施設では外国の方が介護の仕事をしていると聞き、施設見学に伺ったことがきっかけでした。

「本当に外国の方に、介護の仕事ができるのだろうか？」と、半信半疑でしたが、見学を経て、素晴らしい外国人介護職員がいるのだということを目の当たりにしました。

そこから、本格的に外国人介護職員の受入れを目指し、「どの制度を活用するか」、「受入れられる人材の住んでいる国はどういったところなのか」等を施設職員を巻き込んで勉強しました。

EPAは制度上、介護福祉士資格の取得を目指していただくものですので、施設としても日本語や介護福祉士試験対策には注力をしています。近年は、徐々に介護福祉士試験に合格できる外国人介護職員も出てきました。彼ら・彼女らが、良い先輩職員となり、今では後輩の育成や支援も手伝ってくれていますので、日本人職員の負担も減り、良いサイクルが回り始めています。

医療法人湖青会 高齢者グループホーム南志賀の里
- 技能実習1名／特定技能1名／在留資格「介護」1名 受入れ中 -



当事業所では、平成30年から外国人介護職員の受入れをはじめ、現在は3名の中国出身の方が働いてくれています。内1名は技能実習生としての入国でしたが、介護福祉士試験に合格され、今は在留資格「介護」として、事業所内で活躍してくれています。

これまで複数回にわたり外国人介護職員を受入れてきましたが、振り返ってみて、やはり最初の1~2回目の受入れは大変だったと感じます。今ほど、外国人介護職員を雇用している事業所がなく、情報が少なかったこともあり、全てが初めてで、手探りでした。住居をシェアしている外国人介護職員同士のトラブルの仲裁をしたことも、近隣住民の方からの厳しいご意見をいただいたこともありました。

日本人職員を雇用する際には発生しない労力がないと言ったら嘘になりますが、その一方で、トラブル一つひとつに対し、丁寧に対応することを通して、外国人介護職員との信頼関係を築くことができたとも感じています。出身国や地域によって一括りにするのではなく、一人ひとりの個性に向き合いながら、トラブルの裏にある背景を想像しながら、関わり合っていくことが大切で、それは日本人職員と築く関係性と何ら違いはないと感じています。

「外国人介護職員から介護を受ける利用者の声」

外国人介護職員の雇用を検討するにあたり、「利用者に受け入れられるのか」「本当に日本語でコミュニケーションがとれるのか」といった点が気になる介護事業所は多いのではないのでしょうか。今回のコラムでは、実際に外国人介護職員から介護を受けておられる利用者からのお声を紹介します。

外国人の職員の方は、とても優しく、日本語がお上手です。私の名前を覚えて、声をかけてくれるので、嬉しく思っています。聞き取れない言葉がある時は、もう一度聞き返すと分かりますし、日本語で困ることはありません。施設のイベントの中で、一緒にお好み焼きを作りました。楽しい思い出ができて、良かったです。



小規模特別養護老人ホーム
利用者

お風呂の時に、お手伝いをしてもらうことが多いのですが、いつも良くしてもらっています。

自分は耳が遠いのですが、大きな声で一生懸命に対応してもらえるので、安心してお任せできます。

外国から来られたので、言葉の違いがあって大変かと思いますが、よく頑張っておられると思います。



特別養護老人ホーム
利用者

私の話をいつも丁寧に聞いてくださっていたので、日本の方でないと聞いた時はとても驚きました。

関西弁や京都弁を理解することは、まだ難しいようですが、分からない言葉も理解しようと努力してくれて、親切にもらっています。これからもたくさんお話をしたいと思っているので、ぜひ頑張ってもらえればと思います。



特別養護老人ホーム
利用者

IV 参考

基本用語

- 外国人介護人材のマッチングや外国人介護職員の雇用にかかる基本用語を解説します。

監理団体・登録支援機関等

技能実習や特定技能制度を活用し、外国人介護職員を雇用するに際し、マッチングから入国後のサポートまでを担ってくれるものが、「監理団体」と「登録支援機関」になります。

監理団体

監理団体とは、その責務として、技能実習の適正な実施および技能実習生の保護について重要な存在を担う存在です。そのため、技能実習法に則り、実習実施者と技能実習生との間の雇用関係の成立のあっせんや実習実施者に対する指導、技能実習生の相談対応等を行い、実習監理の責任を適切に果たすこととされています。なお、監理事業を行うおとするものは、主務大臣(法務大臣・厚生労働大臣)の許可を受ける必要があり、それに先立ち、機構において必要な調査を行います。

▶ 参考ホームページ

https://www.otit.go.jp/info_kanri/

「監理団体」に関するページへのアクセスはこちらから
※詳細は「外国人技能実習機構事業概要(パンフレット)」を参照ください。



登録支援機関

登録支援機関とは、特定技能制度において、外国人への支援を適切に実施することと、出入国在留管理庁への各種届出を行うことが義務付けられた機関です。なお、登録を受けるためには支援計画の全部を実施できる必要があり、支援の一部のみを行うものとして登録を受けることはできません。

▶ 参考ホームページ

https://www.moj.go.jp/isa/applications/ssw/nyuukokukanri06_00103.html

「登録支援機関」に関するページへのアクセスはこちらから
※詳細は「特定技能ガイドブック～特定技能外国人の雇用を考えている事業者の方へ～」を参照ください。



送り出し機関

送り出し機関とは、技能実習生になろうとする者からの技能実習にかかる求職の申込みを適切に本邦の監理団体に取り次ぐことができるものとして、定められた要件※に適合する機関と定められています。

▶ 参考ホームページ

<https://www.jitco.or.jp/ja/regulation/send/>

「送り出し機関」に関するページへのアクセスはこちらから
※定められた要件の詳細についても、こちらから確認いただけます。



介護分野に特化した支援機関

- 外国人介護人材や受入れ事業所を対象とした支援機関をご紹介します。
- 外国人介護人材の雇用にあたっては、法人や事業所内だけで悩まず、以下のような支援の活用をご検討ください。

滋賀県国際介護・福祉人材センター

【 運 営 】 一般社団法人 滋賀県介護老人保健施設協会

【 ホーム ペ ー ジ 】 <https://shiga-kokusaijinzai.jp/>

ホームページへのアクセスはこちらから



【 問 合 せ 】 077-599-4601(土日・祝日・年末年始を除く9時~17時)
※問合せフォーム(ホームページ下部に記載)からの問合せも可。

【 主 な 支 援 対 象 】 技能実習 特定技能 留学生

受入れ事業所

【 主 な 対 応 内 容 】 滋賀県内の介護施設等と外国人介護人材のマッチング支援や学習支援を行っています。
外国人介護職員の確保・定着・育成にお困りの際にご活用ください。

外国人介護人材無料相談サポート

【 運 営 】 公益財団法人 国際厚生事業団(JICWELS)

【 ホーム ペ ー ジ 】 https://jicwels.or.jp/fcw/?page_id=85

ホームページへのアクセスはこちらから



【 問 合 せ 】 0120-118-370(土日祝日を除く9時15分~17時30分)
※問合せフォーム(ホームページ中央部に記載)からの問合せも可。

【 主 な 支 援 対 象 】 特定技能 受入れ事業所

【 主 な 対 応 内 容 】 外国人介護人材に対する生活、VISA、日本語学習、労務管理に関するサポートを多言語対応にて実施されています。

公益財団法人国際厚生事業団 受入支援部 あっせん室

【 運 営 】 公益財団法人 国際厚生事業団(JICWELS)

【 ホーム ペ ー ジ 】 https://jicwels.or.jp/?page_id=953

ホームページへのアクセスはこちらから



【 問 合 せ 】 03-6206-1138(EPA制度についての問合せ含む)
※その他の問合せ内容にかかる問合せ先についてもホームページに掲載あり。


【 主 な 支 援 対 象 】 EPA 受入れ事業所

【 主 な 対 応 内 容 】 EPAに基づく外国人介護福祉士候補者および介護福祉士の受入れ、雇用に関する相談対応を実施されています。

介護分野に特化した支援機関

介護福祉士を目指す留学生のための相談支援センター

【 運 営 】 公益社団法人 日本介護福祉士養成施設協会

【 ホーム ペ ー ジ 】 <https://www.kaigo-ryugaku-support.net/>ホームページへのアクセスはこちらから 

【 問 合 せ 】 0120-07-8505(平日10~13時、14~18時)

※対面、電話、メール、LINE@、Facebookでの相談も対応可。

【 主 な 支 援 対 象 】

留学生

受入れ事業所

養成施設

【 主 な 対 応 内 容 】

生活、お金、勉強のこと等、様々な相談に対応する相談支援センターとなっています。

外国人留学生や外国人留学生として介護福祉士養成施設を卒業した方、外国人介護人材を受入れている事業所からの相談に対応されています。



POINT：その他支援機関の活用

滋賀県外国人材受入サポートセンター

TEL:050-5211-5397
対応時間:10:00~17:00
(16:00受付終了)
(土日・祝日・年末年始を除く)

しが外国人相談センター

TEL:077-523-5646
対応日時:10:00~17:00
(土日・祝日・年末年始を除く)

外国人介護職員を受入れる事業所におすすめのサポート

- 外国人介護人材や受入れ事業所を対象とした支援サイトやガイドブック等をご紹介します。
- 外国人介護職員の育成や指導等に際し、ご活用ください。

にほんごをまなぼう

【 運 営 】 公益社団法人 日本介護福祉士会

【 ホーム ペ ー ジ 】 <https://aft.kaigo-nihongo.jp/rpv/>

ホームページへのアクセスはこちらから



【 問 合 せ 】 intl-support@jaccw.or.jp

【 主 な 支 援 対 象 】

技能実習

特定技能

留学生

在留資格「介護」

EPA

定住者

受入れ事業所

【 主 な 対 応 内 容 】 「日本語をもっと学びたい」「認知症や介護過程等介護の知識や技術をもっと身につけたい」という方を対象としたWebサイトを運用されています。
日本語能力の向上、介護現場で必要とされるスキルの習得に活用いただくとともに、各種試験対策や指導者向けコンテンツも掲載されていますので、受入れ事業所の方も参考にしてください。

JITCO日本語教材ひろば

【 運 営 】 公益社団法人 国際人材協力機構

【 ホーム ペ ー ジ 】 <https://hiroba.jitco.or.jp/>

ホームページへのアクセスはこちらから



【 問 合 せ 】 intl-support@jaccw.or.jp

【 主 な 支 援 対 象 】

技能実習

受入れ事業所

【 主 な 対 応 内 容 】 様々な国で技能実習生(とその候補者)に対して日本語を指導する方々を対象に、日本語の教材や日本語教育に関する情報を提供しています。

その他のガイドブック等

【 県 ホーム ペ ー ジ 】 <http://www.pref.shiga.lg.jp/ippan/kenkouiryohukushi/koureisya/304486.html>

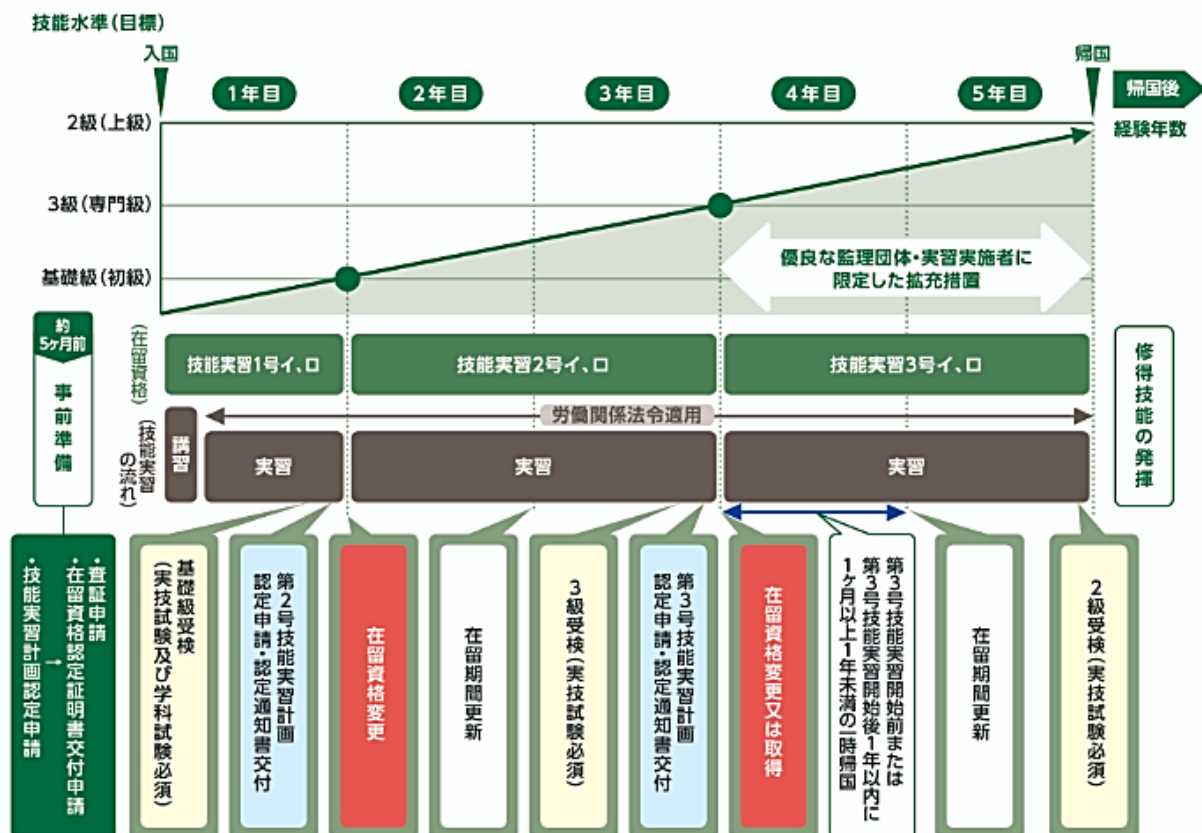
ホームページへのアクセスはこちらから
＼すぐに活用できるガイドブックも掲載あり／



受入れまでの流れ

- 外国人介護職員を受入れるまでの流れをご紹介します。
- なお、利用する制度、外国人介護職員の出身国等の諸条件により、要する時間等は前後しますので、あくまで目安としてご覧ください。

技能実習



※ 技能実習に代わる新制度「育成就労」が、令和9年から開始される見込みであることに留意。

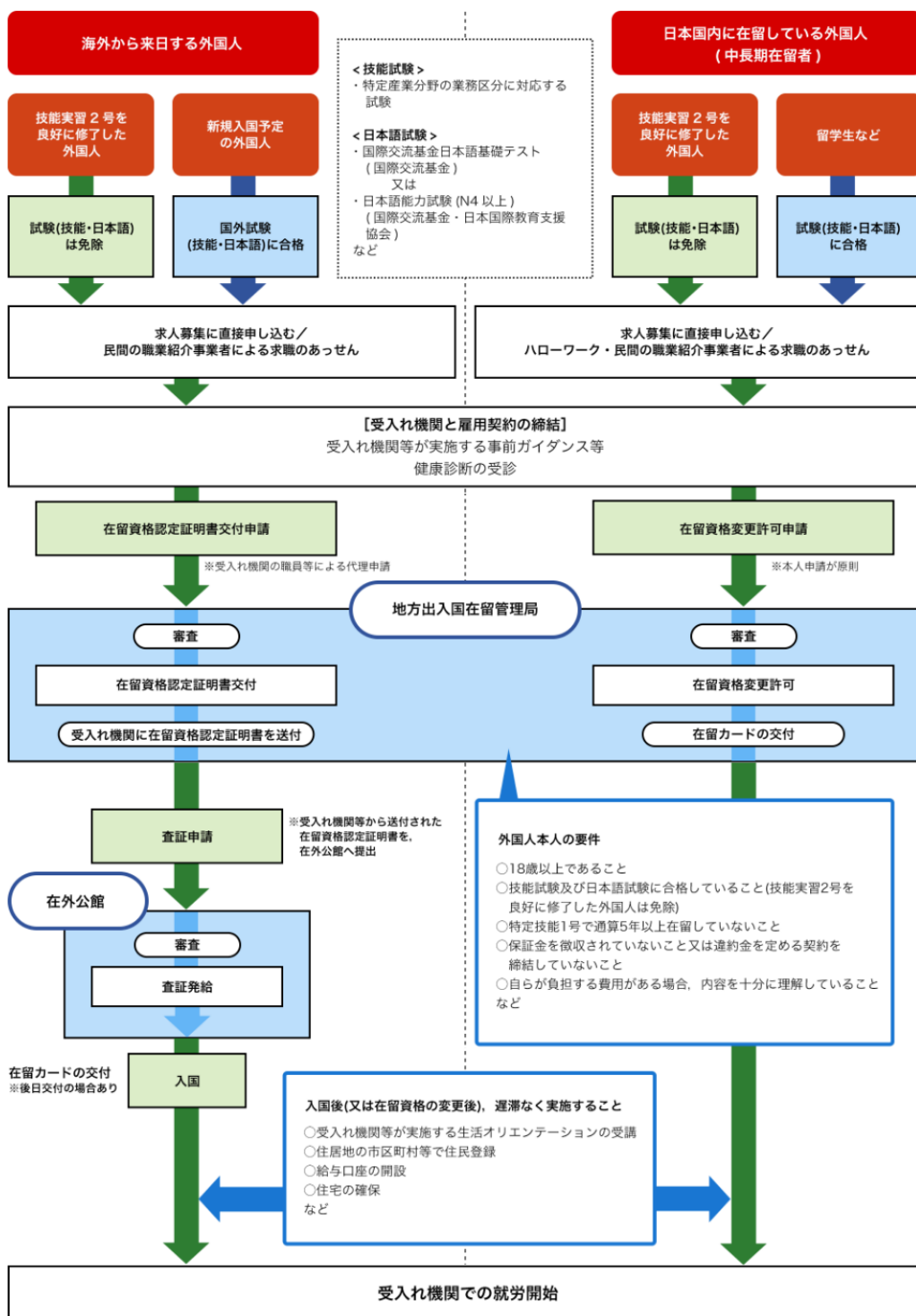
【出典】 公益財団法人国際人材協力機構ホームページ
「外国人技能実習制度とは」
<https://www.jitco.or.jp/ja/regulation/>

ホームページへのアクセスはこちらから



受入れまでの流れ

特定技能



【出典】 外務省ホームページ
「特定技能外国人を受け入れるまで」
<https://www.mofa.go.jp/mofaj/ca/fna/ssw/jp/introduction/>

ホームページへのアクセスはこちらから



受入れまでの流れ

留学

step1 日本に入国する前の段階

※日本語能力試験N2相当以上をお持ちの場合。

- ①希望する学校を選んでください。
- ②奨学金が必要であれば、各学校と奨学金の相談をしてください。
- ③希望する学校の面接を受けて、在留資格「留学」の申請を行ってください。



step2 介護福祉士養成施設(2年以上)

2022年3月までは、介護福祉士国家試験の不合格者も在留可能です。



step3 介護福祉士資格取得



step4 在留資格「介護」で就労

- 在留資格更新の回数制限なし
- 家族(配偶者・子)の帯同が可能

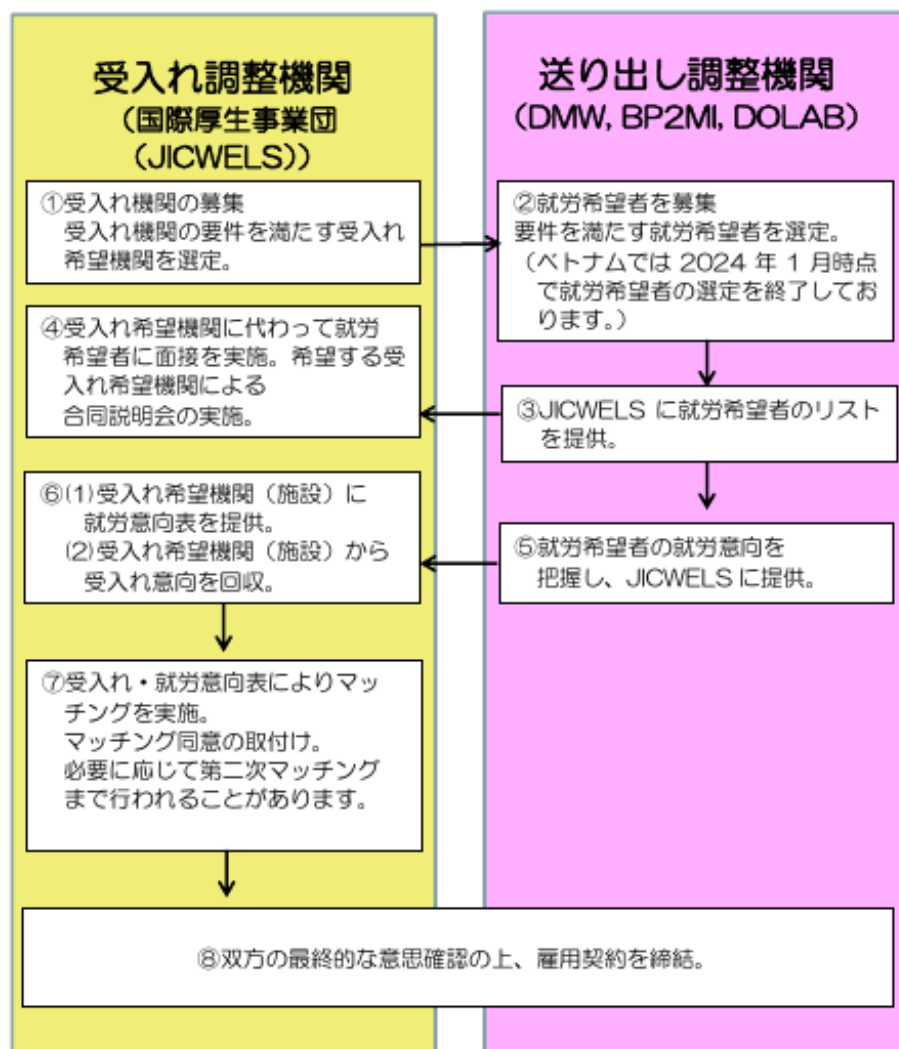
【出典】 介護福祉士を目指す留学生のための相談支援センターホームページ
「日本で介護福祉士として就労するまでの流れ」
<https://www.kaigo-ryugaku-support.net/kaigoryugaku/05/>

ホームページへのアクセスはこちらから



受入れまでの流れ

EPA



【出典】 公益財団法人国際厚生事業団(JICWELS)ホームページ
「EPA外国人看護師・介護福祉士受入れのあらまし」
https://jicwels.or.jp/?page_id=16

ホームページへのアクセスはこちらから



雇用にあたり必要となる主な経費

- 外国人介護職員の雇用にあたり必要となる主な経費について、どのような項目で、どの程度の費用が必要になるかという例をご紹介します。
- なお、**受入れ制度、時期、利用関等の諸条件により、費用は増減します**ので、あくまで一例としてご覧ください。

- 事例① - 技能実習（1名／令和5年度入国／インドネシアより）

入国時

項目	金額	備考
入国前講習費用	150千円	日本語レベルによる
実習生保険料	25千円	入職後本人負担とするケースが多い
渡航費(往路)	実費	国や時期による
国内移動費	実費	事業所所在地による
入国後講習	160千円	手当含む
入管取次・書類作成費用等	50千円	
健康診断料(雇入れ時)	実費	受診機関による

就労時

項目	金額	備考
監理費用(3年間)	1,080千円	30千円×12か月×3年

帰国時

項目	金額	備考
渡航費(復路)	実費	国や時期による

※ 滋賀県国際介護・福祉人材センターを利用した場合。

なお、入国時期等の諸条件により、変動の可能性あり。

※ この他、技能検定料(1年以内に初級試験、
3年以内に専門級試験の合格が必要)や
在留資格更新等の費用が必要となります。

雇用にあたり必要となる主な経費

- 事例② - 特定技能（1名/令和5年度入国/インドネシアより）

入国時

項目	金額	備考
入国前講習費用	150千円	
事前ガイダンス	10千円	
保険	36千円	任意 (基本、入職後本人負担とするケースが多い)
渡航費(往路)	実費	国や時期による
国内移動費	実費	事業所所在地による
生活オリエンテーション	30千円	法定オリエンテーション(8時間) 通訳同席のもと入国後速やかに実施
入管取次・書類作成費用等	50千円	
健康診断料(雇入れ時)	実費	受診機関による

就労時

項目	金額	備考
支援費用(5年間)	1,500千円	25千円×12か月×5年

帰国時

項目	金額	備考
渡航費(復路)	実費	国や時期による

※ 滋賀県国際介護・福祉人材センターを利用した場合。
なお、入国時期等の諸条件により、変動の可能性あり。

雇用にあたり必要となる主な経費

- 事例③ - 留学（1名/令和6年度入学/ネパールより）

入国時

項目	金額	備考
申請費用	100千円	
紹介料	200千円	支援機関による

在学时

項目	金額	備考
奨学金(2年間)	720千円	30千円×12か月×2年

※ この他、留学生自身が修学資金貸付制度（詳細は「Ⅲ-1 滋賀県で働く外国人介護職員(46頁)」で紹介。）を活用し、学費等にかかる費用の貸付を受ける場合あり。

雇用にあたり必要となる主な経費

- 参考 - EPA

- 必要な経費は、国際厚生事業団(JICWELS)がホームページにて公表されています。
- 下表は主な内容の抜粋となりますので、詳細は国際厚生事業団へお問合せください。

国際厚生事業団（JICWELS）への支払

項目	金額	備考
求人申込手数料	30千円	候補者を受入れたことがある施設は20千円
あっせん手数料	132千円	
滞在管理費	20千円	国家資格取得後は、10千円

送り出し国への支払

項目	金額	備考
フィリピン	450米ドル相当	約67千円程度 加えて、健康診断費用の支払
インドネシア	423万ルピア相当	約41千円程度
ベトナム	450米ドル相当	約67千円程度

※ 金額は換算レートは、令和6年5月時点のもので計算しています。

介護導入研修に関する支払

項目	金額	備考
フィリピン	200千円	
インドネシア	220千円	
ベトナム	100千円	

住居の選び方

- 制度により、住居確保にかかる受入れ事業所(法人)の支援内容や住居基準が以下のとおり、定められています。(最新の要件は、実際に外国人介護職員を雇用される際に、確認するようにしてください。)
- なお、住居を選ぶ際は、管理費や共益費等含む家賃にかかる負担や、通勤の時間や体力的負担等について、配慮がなされるよう検討ください。

- 【 技 能 実 習 】
- ・寝室については、床の間・押入を除き、1人当たり4.5m²以上を確保すること。
 - ・身の回りの品を収納できる一定の容量があつて、施錠可能で持出不可な個人別の私有物収納設備があること。
 - ・室面積の7分の1以上の有効採光面積を有する窓及び採暖の設備を設ける措置を講じていること。
 - ・就眠時間を異にする2組以上の技能実習生がいる場合は、寝室を別にする措置を講じていること 他。

詳細は、外国人技能実習機構のホームページからご確認いただけます。

https://www.otit.go.jp/jisseyu_unyou/
※ 「全体版」を参照ください。



ホームページへのアクセスはこちらから

- 【 特 定 技 能 】
- ・1人当たり7.5m²以上
(ルームシェアするなど複数人が居住することとなる場合には、居室全体の面積を居住人数で除した場合の面積が7.5m²以上でなければならない)

詳細は、出入国在留管理庁のホームページからご確認いただけます。

https://www.moj.go.jp/isa/policies/ssw/nyuukokukanri07_00201.html
※ 「特定技能外国人の受入れに関する運用要領」を参照ください。



ホームページへのアクセスはこちらから



POINT：セーフティネット住宅等の活用

セーフティネット住宅

住宅確保要配慮者(住宅の確保に配慮が必要な高齢者や外国人、障害者、生活困窮者等)の入居を、その属性であることを理由に拒まない住宅として、都道府県・政令市・中核市に登録された「セーフティネット住宅」という住宅があります。登録されている物件については、「セーフティネット住宅情報提供システム」にて確認することが可能です。

【ホームページ】<https://www.safetynet-jutaku.jp/guest/index.php>

ホームページへのアクセスはこちらから



滋賀あんしん賃貸支援事業

また、滋賀県では外国人世帯等の賃貸住宅への入居制限を受けやすかった方々の入居の円滑化と、賃貸人・借借人双方が安心できる賃貸借関係の構築を支援するための独自の登録制度として滋賀あんしん賃貸支援事業を実施しています。登録されている物件については、滋賀県のホームページから確認することができます。

【ホームページ】<https://www.pref.shiga.lg.jp/ippan/kendoseibi/zyuutaku/300196.html>

ホームページへのアクセスはこちらから



必要となる主な家具家電等

- 住居確保と併せて、用意が必要となる主な家具家電等をご紹介します。

※ 制度により、必要となる“用意”の程度が異なります。詳しくは、監理団体や登録支援機関等に確認・相談してください。

住居全体

設備

エアコン・Wi-Fi環境

通勤手段

自転車(起伏の激しい通勤路の場合、電動自転車を用意する場合もある)

居室



家具

ベッド・タンス・棚・テーブル

生活用品

布団・枕

浴室



家電

洗濯機

キッチン



家電

冷蔵庫・コンロ・レンジ

家具

テーブル・椅子

生活用品

皿・コップ・スプーン・フォーク・お箸等(本人持参または入国後購入でも差し支えない)



家具家電の用意方法（例）

法人や事業所職員から集める

法人や事業所職員の私物で、「まだ使用できるが、自分では使わなくなったもの」を集めることで、家具家電を新たに購入する必要を抑える工夫をしているケースがあります。これは、外国人介護職員を受け入れるための機運醸成の効果も期待できる取組です。

なお、外国人介護人材の受入れ時期に、タイミングよく家具家電が集められない可能性があるため、法人や事業所職員の私物の募集は随時受け付け、法人や事業所所有の倉庫等に保管しておき、時期が来たら倉庫等から必要な家具家電を持ち出すといった工夫を検討してみましょう。

フリーマーケットアプリ等を活用して購入する

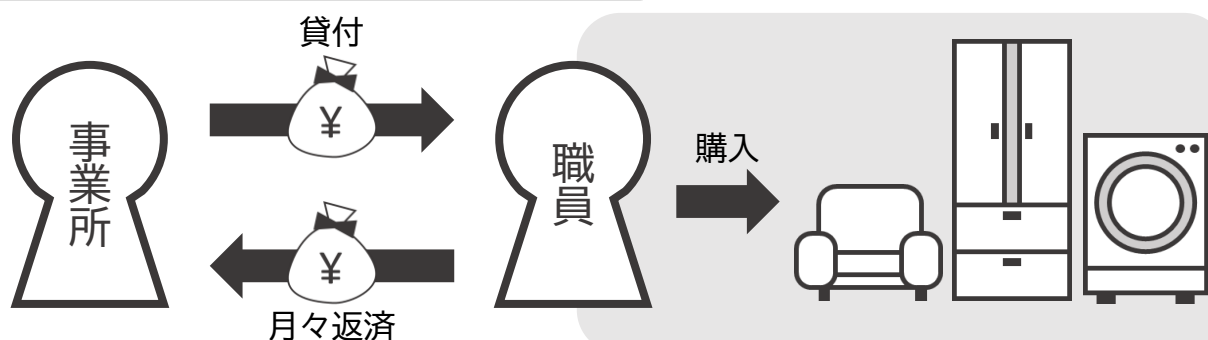
法人や事業所職員からでは集めきれなかった家具家電については、地元地域に特化したフリーマーケットアプリ等を活用することで、費用を抑えることができるかもしれません。

外国人介護職員本人に一部負担を求める

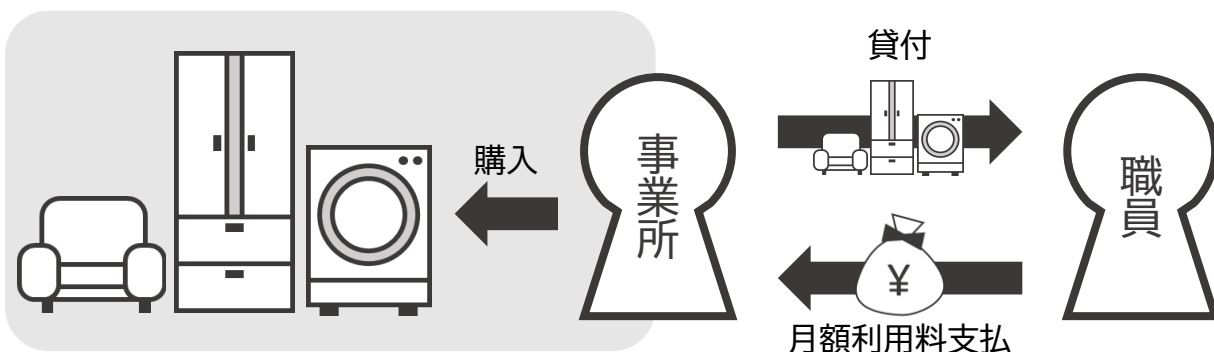
日本人職員との不平等感を生まない（日本人職員の家具家電の購入にかかる費用を負担することはないので、外国人介護職員だけを優遇しているように受取られかねない）ため、家具家電の用意にかかる費用の全額または一部を、外国人介護職員に負担してもらうケースがあります。具体的には、家具家電を購入するにあたり必要となる経費を入職時に貸付け、月々の給与から天引きする等です。

ただし、外国人介護職員と契約を交わす際に、仕組みを丁寧に説明し、誤解を生じさせないように注意が必要です。

事例①：家具家電の購入にかかる費用を貸付。



事例②：家具家電を事業所が購入し、貸付。職員は、家具家電の月々の使用料を定額で支払。



介護／日本語 - 学習テキスト

- 「みんなの日本語 初級 I 第2版 本冊」(スリーエーネットワーク)



初版発売から20年以上、国内外で幅広く使われている『みんなの日本語初級』は、初めて日本語を学ぶ人が、だれでも楽しく学べるよう、また教える人にとっても教えやすいように作られた初級の総合教科書です。

▶ ホームページ
<https://www.3anet.co.jp/np/books/2300/>

ホームページへのアクセスはこちらから



- 「外国人のためのやさしく学べる介護のことば／知識・技術」(中央法規)



あいさつから、病気・症状、生活援助、身体介護など、介護の現場で必要となる言葉を場面ごとにわかりやすく示しています。



介護の基本、老化の理解、生活支援技術など初任者研修のカリキュラムに沿った内容を、技能実習生向けにわかりやすく編集しました。

▶ ホームページ
<https://www.chuohoki.co.jp/products/welfare/8493/>

ホームページへのアクセスはこちらから



<https://www.chuohoki.co.jp/products/welfare/8436/>

ホームページへのアクセスはこちらから



COMMENT 社会福祉法人六心会 介護老人保健施設ここの郷

当事業所で働いている外国人介護職員には、これらのテキストを用いて、指導をしています。ワークブックやドリルについては、毎日数ページずつ宿題として指定し、各自で取り組んでもらうようにしています。そして、担当職員や講師等が進捗を確認し、理解度を把握しながら学習支援を行っています。



介護と日本語 - 学習テキスト

- 「介護の言葉と漢字 ワークブック」(一般社団法人国際交流&日本語支援Y)



漢字と言葉の練習
ができるワークブ
ックです。

確認問題、応用問
題、総合問題を掲載
し、学習理解度に
応じて進めることが
できます。



施設からの要望が
高かった言葉の使
い方のドリルワー
ックです。

10漢字ごとに1
ページにまとめら
れた練習問題形式
となっています。

- ▶ ホームページ
<http://kknihongo-y.com/publish.html>

ホームページへのアクセスはこちらから



COMMENT 医療法人湖青会 高齢者グループホーム南志賀の里

当事業所に配属された後、半月程度は、特に業務時間の中で
介護や日本語にかかる学習(レポートやテキスト課題への取組)
ができるよう配慮しています。

特にこれらのテキストは、テキストの内容と業務内容がリンクし
ており、とても分かりやすいと感じています。



介護福祉士国家試験対策 - 学習テキスト

- 「介護福祉士国家試験2025一問一答ポケットブック2025」(中央法規)



国家試験でよく問われる重要な知識を厳選し、一問一答の「○×方式」で出題。○×のポイントがわかりやすい解説で、知識の定着を図る。持ち運びやすいポケットサイズで、スキマ時間でも気軽に学習できる1冊。
総ふりがな付き、便利な赤シートも付属。

- 「介護福祉士国家試験過去問解説集2025」(中央法規)



過去3年分の介護福祉士国家試験全問題と、解答・解説を収載。解説では、解答を導くポイントをイラストや図表等を用いて丁寧に解説しています。
また、法制度等の改正があった問題の解説には、最新情報も追加されています。解説部分は総ふりがな付きです。

- 「見て覚える！介護福祉士国試ナビ2025」(中央法規)



介護福祉士国家試験の科目を4領域74単元に整理し、図表やイラストを多用しながら、「試験の全体像」をつかむことができるように解説しています。
科目間の重複項目を整理し、合格に必要な「重要項目・頻出事項」を確実に理解・記憶していくための効率的な勉強法を指南！

▶ ホームページ

<https://www.chuohoki.co.jp/skillup/care/>

ホームページへのアクセスはこちらから



COMMENT 東大阪大学短期大学部 介護福祉学科 講師 砂田 貴彦

受験対策のテキストは、毎年4月から8月にかけて、本屋さんの店頭やインターネット上で買うことができます。まずは施設内の介護福祉士の先輩たちに、どんな受験対策テキストを使っていたのかを聞いて、そのテキストを実際に見せてもらうと良いでしょう。

受験対策テキストは、かならず「最新」のテキストを買うことをおすすめします。2025年(令和7年)1月26日の第37回介護福祉士国家試験を受験する場合は、「2025」という記載のあるテキストの中から選びましょう。

介護福祉士国家試験対策 - 学習テキスト

- 「外国人のための介護福祉士国家試験対策2025」

(一般社団法人国際交流&日本語支援Y)



日本人向けの教材を外国人にも理解しやすいように、内容を絞り、易しい日本語で書き直し、まとめたものです。

欄外にも言葉の説明・カタカナ語の英訳を載せて、理解しやすくなっています。

全編ふりがな付きです。



新カリキュラム I に続く教材で、徐々に国家試験の日本語に慣れるために、本文の日本語を多少難しくし、欄外の語彙説明を多くしてあります。

全編ふりがな付きです。



新カリキュラム II に続く教材で、国家試験に対応できるように、本文の日本語を一般日本語に近づけ、欄外の語彙説明を多くし、文意の説明も加えています。

全編ふりがな付きです。

▶ ホームページ

<http://kknihongo-y.com/publish.html>

ホームページへのアクセスはこちらから



介護福祉士国家試験対策 - 学習テキスト

- 「クエスチョン・バンク 介護福祉士国家試験問題解説2025」(メディックメディア)



重要問題を395問厳選しているので、効率よく学習できます。また複雑な法制度や難しい医学分野も650点のイラストですいすい頭に入ります！

本書未収録の過去問題の解説がスマホで読め、人気講師の講義動画が観られます。

▶ ホームページ

https://medicmedia.com/book/care_book/



ホームページへのアクセスはこちらから



COMMENT

滋賀県国際介護・福祉人材センター

事業所訪問等の際に、介護福祉士試験に向けた学習を開始されている事業所担当者の方から、「試験対策や学習支援にあたり、よく活用しています！」と何うことが多いテキストです。

イラスト付きなので、“目で見て分かりやすい”というところがポイントのようです。



※ 「IV-6 学習教材(69頁から73頁)」に掲載している各教材については、あくまで取材を行った事業所等で実際に活用されているものです。

教材の選定にあたっては、各事業所において、対象となる職員の日本語・介護レベル、使用目的および用途を踏まえてご判断ください。

厚生労働省とりまとめ - 学習テキスト

厚生労働省補助事業において、介護分野で働く外国人の方のための学習用コンテンツ・テキストを作成されています。用途に応じて効果的な学習に役立ててください。

▶ ホームページ

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_28131.html

ホームページへのアクセスはこちらから



● 「介護の特定技能評価試験学習用テキスト」



介護分野の在留資格「特定技能」の「介護技能評価試験」「介護日本語評価試験」の合格を目指して知識を習得するための学習用テキストです。

【テキスト内容(抜粋)】



【対応言語】

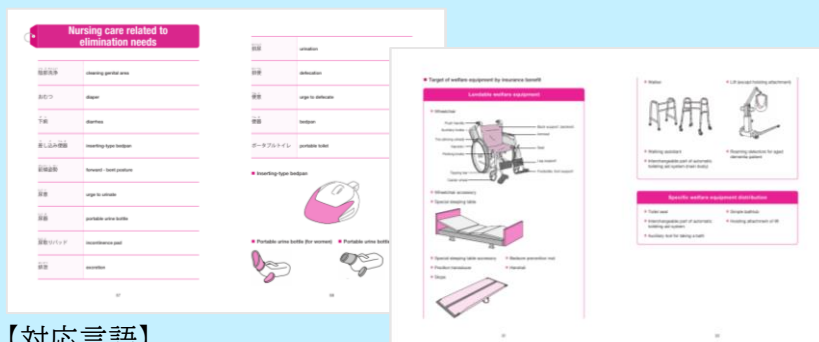
日本語、英語、クメール語、インドネシア語、ネパール語、モンゴル語、ビルマ語、ベトナム語、中国語、タイ語、ウズベク語、ベンガル語、ウルドゥー語、タガログ語、ヒンディー語

● 「外国人のための介護福祉専門用語集」



外国人の方が介護現場で働くときに使う、介護福祉分野の専門用語を学ぶための教材です。

【テキスト内容(抜粋)】



【対応言語】

英語、クメール語、インドネシア語、ネパール語、モンゴル語、ビルマ語、ベトナム語、中国語、タイ語、ウズベク語、ベンガル語

厚生労働省とりまとめ - 学習テキスト

- 「外国人のための介護福祉士国家試験一問一答」



日本の国家試験である介護福祉士試験の合格を目指す外国人の方向けの教材です。

【テキスト内容(抜粋)】



【対応言語】

日本語、英語、クメール語、インドネシア語、ネパール語、モンゴル語、ビルマ語、ベトナム語、中国語、タイ語、ウズベク語、ベンガル語

- 「『介護の日本語』テキスト」



介護分野の技能実習生などが、介護の基本的なことばや声かけ表現などの日本語を学ぶための教材です。

【テキスト内容(抜粋)】



【対応言語】

日本語、英語、インドネシア語、ベトナム語、中国語、クメール語、タイ語、モンゴル語、ミャンマー語、ネパール語、ウズベク語、ベンガル語

「厚生労働省とりまとめ - 学習テキスト」に掲載の学習用コンテンツ・テキストに関する問合せ先

- 【 運 営 】 公益社団法人 日本介護福祉士会
- 【 住 所 】 〒112-0004
東京都文京区後楽1-1-13 小野水道橋ビル5階
- 【 問 合 せ 】 intl-support@jaccw.or.jp

県補助金等一覧

- 滋賀県の外国人介護人材確保等に関する補助金等は、以下のとおりです。
- 詳細にかかる問合せは、県医療福祉推進課あてにご連絡ください。
- なお、**掲載内容は、令和6年度当初（令和6年4月時点）の内容**となります。最新の募集状況等は、必ず県HPからご確認ください。

県/補助金

事業名	滋賀県介護職員研修受講支援事業費補助金
HP URL	http://www.pref.shiga.lg.jp/ippan/kenkouiryohukushi/koureisya/15698.html
対象	事業所向け
事業概要	介護サービス事業所における職員の研修受講や資格取得を支援し、介護未経験者を含む幅広い人材の新規参入やキャリアアップによる定着促進を図ることにより、介護人材の確保を進めることを目的として、介護サービス事業者が従業者に介護員養成研修(介護職員初任者研修、生活援助従事者研修)または実務者研修を受講させるために負担した受講料を対象とする補助事業を実施します。
事業名	滋賀県外国人留学生奨学金等支給支援事業費補助金
HP URL	http://www.pref.shiga.lg.jp/ippan/kenkouiryohukushi/koureisya/306535.html
対象	事業所向け(介護福祉士養成施設に在学する外国人留学生を受け入れる県内の介護施設等)
事業概要	介護福祉士資格の取得を目指す意欲のある外国人留学生の修学期間の支援を図り、将来当該留学生を介護の専門職として雇用しようとする介護施設等の負担を軽減するため、滋賀県では、当該介護施設等が外国人留学生に支給する奨学金等を対象とした補助事業を実施します。 ※外国人留学生が滋賀県外の介護福祉士修学資金等貸付制度を利用する場合はこの事業の対象としません。 ※この補助金は、事業者の取組に対して補助を行うものであり、留学生個人に対する補助金ではありません。
事業名	外国人介護福祉士候補者受入施設学習支援事業費補助金
HP URL	http://www.pref.shiga.lg.jp/ippan/kenkouiryohukushi/koureisya/300769.html
対象	事業所向け(EPAに基づき入国する外国人介護福祉士候補者の受入施設)
事業概要	経済連携協定(EPA)に基づき入国する外国人介護福祉士候補者が円滑に就労・研修できるように、候補者を受け入れた個々の施設における日本語学習および介護分野の専門学習の支援を行います。

県/補助金以外

事業名	外国人介護職員向けフォローアップ研修	
HP URL	https://shiga-kokusaijinzai.jp	
対象	外国人介護職員向け <エントリー研修> 主に介護の特定技能生として入国した方およびその他の外国人介護人材（入国後おおよそ3か月以内目安） <ベーシック研修> 介護職員としての経験がおおよそ1年以内の外国人介護職員 <アドバンス研修> 介護職員としての経験がおおよそ2年以上の外国人介護職員	
事業概要	県内の介護現場に従事する外国人介護職員の方を対象に、日本の介護をとりまく状況を理解し、より現場に適応した技術や日本語を習得していただくことを目的として実施します。 <エントリー研修> 日本語、介護、法的保護、交通講習、生活ルールと習慣 4日間 ※条件により、変動あり <ベーシック研修> 日本における介護とはⅠ、認知症の理解、介助技術Ⅰ、介護の日本語Ⅰ 2日間 <アドバンス研修> 日本における介護とはⅡ、摂食・嚥下、介助技術Ⅱ、介護の日本語Ⅱ 2日間	
問合せ先	滋賀県国際介護・福祉人材センター	
	電話	077-599-4601
	FAX	077-599-4602
	メール	shiga.intl@lake.ocn.ne.jp

※ この他にも外国人介護職員や事業所担当者を対象とした各種研修を開催しています。
 詳細はHPからご確認ください。

その他/補助金

事業名	介護福祉士修学資金貸付	
HP URL	https://fukushi.shiga.jp/kaigo_ouen/kaigo_syugaku	
対象	外国人介護職員向け	
事業概要	介護福祉士養成施設に在学し、介護福祉士の資格取得を目指す学生の方に対し修学資金の貸付を行います。 介護福祉士資格登録後、滋賀県内の施設等で介護等の業務に継続して5年以上従事されると貸付金の返還が免除となります。	
問合せ先	社会福祉法人滋賀県社会福祉協議会（介護福祉士修学等資金担当）	
	電話	077-567-3950

市町担当課一覧

- 各市町の外国人介護人材確保等に関する問合せ先/担当課は、以下のとおりです。

大津市	介護人材確保対策室		東近江市	長寿福祉課	
	-			高齢企画係	
	電話	077-528-2803		電話	0748-24-5645
	メール	otsu1455@city.otsu.lg.jp		メール	chojufu@city.higashiomi.lg.jp
彦根市	高齢福祉推進課		米原市	米原市くらし支援部社会福祉課	
	事業者支援係			地域福祉グループ	
	電話	0749-24-0828		電話	0749-53-5121
	メール	kourei@ma.city.hikone.shiga.jp		メール	syakaifukushi@city.maibara.lg.jp
長浜市	介護保険課		栗東市	長寿福祉課	
	介護保険係			介護保険係	
	電話	0749-65-8252		電話	077-551-1940
	メール	kaigohoken@city.nagahama.lg.jp		メール	kaigo@city.ritto.lg.jp
近江八幡市	介護保険課		日野町	長寿福祉課	
	保険グループ			高齢者福祉介護担当	
	電話	0748-33-3511		電話	0748-52-6501
	メール	010804@city.omihachiman.lg.jp		メール	kaigo@town.shiga-hino.lg.jp
草津市	介護保険課		竜王町	福祉課	
	介護保険係			高齢者福祉係	
	電話	077-561-2369		電話	0748-58-3705
	メール	kaigo@city.kusatsu.lg.jp		メール	fukushi@town.ryuoh.shiga.jp
守山市	介護保険課		愛荘町	福祉課	
	指導係			高齢福祉	
	電話	077-582-1127		電話	0749-42-7691
	メール	kaigo@city.moriyama.lg.jp		メール	fukushi@town.aisho.lg.jp
甲賀市	長寿福祉課		豊郷町	医療保険課	
	介護保険係			介護保険係	
	電話	0748-69-2165		電話	0749-35-8117
	メール	koka10254000@city.koka.lg.jp		メール	iryuhoken@town.toyosato.shiga.jp
野洲市	介護保険課		甲良町	保健福祉課	
	-			福祉係	
	電話	077-587-6074		電話	0749-38-5151
	メール	kaigo@city.yasu.lg.jp		メール	hokens@town.koura.lg.jp
湖南市	健康福祉部地域包括ケア推進局高齢福祉課		多賀町	福祉保健課	
	高齢介護係			高齢者福祉・介護保険係	
	電話	0748-71-2356		電話	0749-48-8115
	メール	kaigo@city.shiga-konan.lg.jp		メール	fukushi@town.taga.lg.jp
高島市	高齢者支援課				
	高齢者支援チーム				
	電話	0740-25-8150			
	メール	houkatu@city.takashima.lg.jp			

市町補助金等一覧

- 各市町の外国人介護人材確保等に関する補助金等は、以下のとおりです。
- 詳細にかかる問合せは、各市町あてにご連絡ください。(担当課等の問合せ先が以下に記載されていない場合は、各市町HPにて問合せ先が確認できます。)
- なお、**掲載内容は、令和6年度当初(令和6年4月時点)の内容**となります。最新の募集状況等は、必ず各市町HP等からご確認ください。

大津市/補助金

事業名	令和6年度大津市介護サービス事業所等就職支援給付金
HP URL	https://www.city.otsu.lg.jp/soshiki/020/1455/g/hj/61038.html
対象	外国人介護職員も含めた新規介護職員
事業概要	新たに大津市内の介護サービス事業所等に就職された方(採用日:令和5年9月1日~令和6年8月31日)で、その後同一事業所に継続して従事された方 給付金額:就労継続支援金 月10,000円/1人(上限6か月)、就労定着支援金 就労継続奨励金と同額/1人 計 最大12万円/1人
事業名	令和6年度大津市介護職キャリアアップ促進給付金
HP URL	https://www.city.otsu.lg.jp/soshiki/020/1455/g/hj/61040.html
対象	外国人介護職員も含めた介護職員
事業概要	大津市内の介護サービス事業所等に勤務しながら第36回介護福祉士国家試験に合格(令和6年3月合格発表)し、資格登録日以降、継続して6か月就労している方 給付金額:30,000円/1人

長浜市/補助金

事業名	長浜市介護人材確保に係る補助金
HP URL	https://www.city.nagahama.lg.jp/category/8-11-3-0-0-0-0-0-0-0.html
対象	市民向け(国籍不問)
事業概要	介護・福祉人材の確保に向け、市内の介護・福祉事業所に就職する方への支援制度をご用意しておりますので、ぜひご利用ください。
事業名	長浜市介護人材確保に係る補助金(事業所向け)
HP URL	https://www.city.nagahama.lg.jp/category/8-11-3-0-0-0-0-0-0-0.html
対象	事業所向け
事業概要	介護・福祉人材の確保に向け、広報に係る動画作成や就職説明会等への出展にかかる費用の補助をご用意しておりますので、ぜひご利用ください。

近江八幡市/補助金

事業名	近江八幡市外国人介護人材受入支援事業補助金
HP URL	https://www.city.omihachiman.lg.jp/soshiki/kango/keikaku/14356.html
対象	事業所向け
事業概要	市内事業所の外国人介護職員受入れ推進を図り、介護人材を確保するため、法人が面接等により技能実習生を選抜してから、受入事業所に就労するまでの期間に監理団体へ支払う費用を助成します。

守山市/補助金

事業名	守山市外国人介護人材確保支援事業補助金
HP URL	https://www.city.moriyama.lg.jp/kenkoufukushi/hoken_nenkin/1002646/1002650/1002674.html
対象	事業所向け
事業概要	介護施設における介護従事者不足の解消を図るため、新たに介護職員として外国人を雇用する法人で、その外国人に対して家賃補助を行う場合に、その一部を補助します。

甲賀市/補助金

事業名	介護職員等家賃補助
HP URL	https://www.city.koka.lg.jp/21709.htm
対象	介護職員等向け(詳細は要綱等で確認してください。)
事業概要	介護職員等の確保及び継続就労を促すため、就労に当たり他市区町村より転入し、市内の介護事業所に就職する者に対し、居住する民間賃貸住宅の家賃の一部を補助します。

事業名	介護職員初任者等研修費補助金
HP URL	https://www.city.koka.lg.jp/11010.htm
対象	介護職員向け(詳細は要綱等で確認してください。)
事業概要	介護職員初任者研修及び実務者研修を修了し、かつ、市内の介護施設等に就労している者に対し、研修に要した費用の一部を補助します。

事業名	介護人材等日本語能力試験受験補助金	
HP URL	HP掲載なし(問合せは、以下の連絡先まで)	
対象	外国人介護職員向け	
事業概要	市内の介護事業所等で働く外国人(年度中に働く予定のある外国人含む)のうち、自らの日本語能力向上のため公的機関が行う日本語能力試験を受験する者に対し、受験に要した費用について補助を行う。	
担当課名	長寿福祉課	
担当係名	介護保険係	
連絡先	電話	0748-69-2165
	メール	koka10254000@city.koka.lg.jp

湖南省/補助金

事業名	湖南省介護分野研修受講等補助	
HP URL	HP掲載なし(問合せは、以下の連絡先まで)	
対象	事業所向け	
事業概要	介護サービスに従事する者に係る人材の確保、職場への定着及び介護サービスの質の向上に資するため、湖南省介護分野研修受講等補助金を交付する。	
担当課名	健康福祉部地域包括ケア推進局高齢福祉課	
担当係名	高齢介護係	
連絡先	電話	0748-71-2356
	メール	kaigo@city.shiga-konan.lg.jp

高島市/補助金

事業名	高島市介護人材確保対策事業助成金	
HP URL	https://www.city.takashima.lg.jp/soshiki/kenkofukushibu/chiikihokatsushienka/6/1717.html	
対象	事業所向け	
事業概要	<p>(1) 外国人介護職員就労助成事業 新たに介護職員等として外国人を雇用した市内の介護サービス等事業所等を経営する法人に対し、3か月以上外国人を雇用した場合の雇用にかかる研修受講費、翻訳機の購入費用等を助成します。 助成額:1人つき100,000円</p> <p>(2) 新規介護職員等雇用促進助成事業 新たに市内の介護サービス事業所等に介護職員等を雇用した法人に対し、介護職員等に就職祝金として支払った額を助成します。 助成額:1人につき上限30,000円</p>	

事業名	高島市介護人材確保対策事業助成金
HP URL	https://www.city.takashima.lg.jp/soshiki/kenkofukushibu/chiikihokatsushienka/6/1717.html
対象	市民向け(外国人介護職員含む)
事業概要	<p>・家賃助成事業 市内に移住して、新たに市内の介護サービス事業所等に就労する方に対し、借家の家賃の一部を助成します。 助成額:家賃の月額から勤務先より支給される住居手当を除いた額の2分の1 (上限 20,000円/月) 助成期間:2年</p>

米原市/補助金以外

事業名	スゴワザ講座(介護に関する入門的研修)	
HP URL	http://maibara-shakyo.or.jp/news/2728/	
対象	外国人介護職員向け	
事業概要	生活支援サービス等の暮らしを支える活動者のスキルアップを目的に、米原市内で発掘した活動に役立つ地域人財のスゴワザ(凄い技)を提供する。また、研修の中で講師や参加者など地域人財同士の交流を図ることで、ネットワークをつくるきっかけとする。	
担当課名	米原市社会福祉協議会 協働推進課	
担当係名	地域支え合いセンター	
連絡先	電話	0749-54-3100
	メール	sasaeai@maibara-shakyo.or.jp

日野町/補助金

事業名	日野町介護職員初任者研修受講者支援事業補助金
HP URL	https://www.town.shiga-hino.lg.jp
対象	町内在住者
事業概要	介護職員初任者研修課程修了者に対し、受講費用の一部を助成します。補助金は、受講料等の4分の3、または、75,000円のいずれか少ない額となります。

事業名	日野町介護職員就労奨励金
HP URL	https://www.town.shiga-hino.lg.jp
対象	町内在住者
事業概要	介護職員初任者研修課程を修了後、日野町内に所在する介護保険サービス事業所に介護職として新たに勤務した者(1年以上継続して勤務している者)に対し交付します。奨励金の額は20,000円(1人につき1回を限度)。

竜王町/補助金

事業名	竜王町介護職員就労支援補助金	
HP URL	HP掲載なし(問合せは、以下の連絡先まで)	
対象	事業所向け	
事業概要	外国人介護職員を受け入れている町内所在の介護保険事業所に対し、国外にあっては30万円、国内にあっては10万円の補助金を交付する。申請者は、就労が6月を経過した日の属する年度内に申請しなければならない。	
担当課名	福祉課	
担当係名	高齢者福祉係	
連絡先	電話	0748-58-3705
	メール	fukushi@town.ryuoh.shiga.jp

愛荘町/補助金

事業名	介護職員初任者研修受講補助金	
HP URL	https://www.town.aisho.shiga.jp/soshiki/fukushika/1/826.html	
対象	研修修了後、町内の介護施設や障害福祉施設において3か月以上就労している者で今後も就労が見込める者	
事業概要	研修費用の一部を補助することにより、介護職員の確保とその技能の向上を支援し、質の高い介護サービスの提供の促進を図ることを目的として、研修受講料の一部を補助します。補助金の額は、受講料等に2分の1を乗じて得た金額(千円未満切捨て)または35,000円のいずれか少ない額となります。	
担当課名	福祉課	
担当係名	高齢福祉	
連絡先	電話	0749-42-7691
	メール	fukushi@town.aisho.lg.jp

多賀町/補助金

事業名	多賀町介護職員初任者研修受講補助金	
HP URL	HP掲載なし(問合せは、以下の連絡先まで)	
対象	事業所向け	
事業概要	介護サービスに係る新たな雇用の確保を図り、質の高い介護サービスの安定供給に資するため、介護サービス事業者が従業者に研修を受講させた経費に対し、受講者1名につき受講料等に2分の1を乗じて得た金額または受講者1名につき50,000円のいずれか少ない額とする。	
担当課名	福祉保健課	
担当係名	高齢者福祉・介護保険係	
連絡先	電話	0749-48-8115
	メール	fukushi@town.taga.lg.jp

【しがけあアンバサダー】ベルさん／コさん

- グループホーム万葉の里(社会福祉法人雪野会)で働くベルさんと、高齢者グループホーム南志賀の里(医療法人湖青会)で働くコさんは、介護のしごとの魅力をよりたくさんの方へ発信すべく「しがけあアンバサダー」として、介護の仕事の魅力やリアルを伝える活動に取り組んでおられます。

いつも「しがけあアンバサダー」として、介護のしごとの魅力発信に取り組んでいただき、ありがとうございます！

「しがけあアンバサダー」として活動を始めて、1年が経とうとしていますが、心境を教えてください。

参考

「しがけあアンバサダー」とは、介護のしごとの魅力をよりたくさんの方へ発信すべく、県内の介護団体の中から選出された、熱い思いを持った方々によって構成されています。

HP



「しがけあアンバサダー」の活動は、とても楽しいです。例えば、イベントへ参加することで、滋賀県の情報を知ることができますし、私の母国であるタイのことをアピールすることもできます。

私自身が働いてみて、想像していたよりも、介護の仕事が大変なものではないと感じているので、そういったリアルについて、これからも伝えていきたいです。



続いて、コさんは「しがけあアンバサダー」としての活動は、いかがだったでしょうか。

しがけあフェスタ(介護のしごと魅力発信イベント)では、滋賀県在住のインフルエンサーであるMumeiさんと一緒にラジオに出演しました。

とても緊張しましたが、良い経験になりました。

また、他のアンバサダーの方たちと一緒に、活動を通して、介護のしごとについても考えることができ、楽しかったです。



ベルさんは、滋賀県国際介護・福祉人材センターが開催する研修にも積極的に参加されていて、友人もたくさんおられる印象があります。ご友人とのエピソードを教えてください。



日本国内やタイにいる友人に、滋賀県の魅力をアピールして、「ぜひ滋賀県に行きましょう！」と伝えることが、とても楽しいです。その結果として、友人が滋賀県内の介護事業所で働いてくれることが、これまでに何回かありました。

まさに「しがけあアンバサダー」ですね。ベルさん個人としての、今後の目標はありますか？



介護福祉士試験に合格することです。母国語には、漢字がなかったので、不安はありますが、これから計画的に勉強をしていきたいと思っています。

ぜひ、介護福祉士試験に向けて頑張ってください。コさん個人としての、今後の目標はありますか？



私は、介護福祉士試験に合格しました。中国では看護の勉強をしていたので、次は看護師試験の勉強をして、日本の看護師資格を取得したいと思っています。これから、もっと勉強を頑張りたいです。

「しがけあアンバサダー」担当者からの声
ベルさんとコさんは、とても日本語が上手で、いつも積極的に活動に参加してくれています。言語の壁を感じさせず、自分たちの言葉で、介護のしごとの魅力を発信してくださる姿勢から、我々も学ぶことが多く、尊敬しています。お二人の益々のご活躍を楽しみにしています。



お二人笑顔が素敵なポスター

【ユニットリーダー】リンさん

- 地域密着型特別養護老人ホームわが家ひだまり(社会福祉法人ひだまり)で働くリンさんは、現在、ユニットリーダー(チーフリーダーとしてユニットリーダーの統括も行う)として活躍されています。



介護の仕事を始めて、約8年と伺っていますが、ユニットリーダーとしての日々の業務はいかがでしょう。



ユニットリーダーに任命された時は、やる気でいっぱいでした。しかし、実際にユニットリーダーとして働く中で、「人の育成はどうしたら良いのか」、「どう教えたら良いか」、不安に感じることもありました。

だからこそ、まずは、私が周囲から“相談しやすい人になること”を意識して関わるようにしています。

“相談しやすい”と思ってもらうために工夫していることはありますか。



仕事の話ばかりでなく、休憩時間にプライベートの話をするように心がけています。また、ダメなところはその場で注意し、良いところはその場で褒めることも大切にしています。

素敵な心がけですね。その他に、大切にしていることがあれば教えてください。



何かの判断が必要になる時は、利用者と職員のどちらか一方に偏ることなく、バランスをとるように気を付けています。

また、些細なことであったとしても、仕事の中に楽しさを見出すことが、仕事を続ける上で重要なことだと思います。

事業所担当者からの声

リンさんはいつも明るく元気で、勉強熱心(喀痰吸引等研修(第一号)修了等)で、良い影響を与えてくれています。

指示するだけでなく、自らが率先垂範して行動してくれるので、周囲からの信頼も厚く、先日、社内のMVP賞を受賞されました。外国人介護職員のロールモデルとして、これからも頑張っていたいだきたいと思っています。



仕事中のリンさん

【准看護師】レイレイさん

- グループホームじゅう楽(一般社団法人じゅう楽)で働くレイレイさんは、介護の仕事に取り組む傍ら、学習にも励まれ、准看護師資格を取得されています。



技能実習生として来日して、2年程度で、准看護師試験に合格されたと同いしましたが、どのような勉強をされていたのでしょうか。

私は中国の大学で3年程度、日本語と看護の勉強をしていました。また、日本語力を高めるため、大学卒業後の1年間は日本語学校にも通っていました。

准看護師試験の勉強では、単語の理解が難しかったです。看護の知識は大学で学んだものと同じですが、単語が違ったので、単語の理解に重きをおいて対策をしました。日本語と中国語では、同じ漢字でも意味が異なる場合があるので、自分専用の単語カードを作り、コツコツ覚えるようにしていました。



コツコツ努力をされて、合格を掴み取られたのですね。その他に、どのような勉強をされていましたか。

分からない問題が無くなるまで、何回も過去問題を解きました。また、苦手な問題はノートに書きだし、繰り返し、復習しました。試験時間は十分に足りると思っていたので、はやきよりも、理解を深めることに重点を置いて勉強しました。



最後に今後の目標について、教えてください。

中国にいた時から「日本で看護師として働きたい」と思っていたので、将来的には正看護師の資格を取得したいです。そして、日本で働き続けられたら良いなと思います。



事業所担当者からの声

レイレイさんは向上心が高く、様々な分野の学びを深めたいという意欲のある方です。また、コツコツと努力ができるからこそ、短期間での准看護師資格の取得が実現したのだと思います。

次の目標は正看護師と伺っていますので、事業所としては、引き続き、応援していきたいと考えています。



仕事中のレイレイさん

【妊娠・出産・子育て】ニサさん

- 特別養護老人ホームレーベンはとがひら(社会福祉法人近江和順会)で働くニサさんは、滋賀県で妊娠・出産を経験され、現在子育てに奮闘されています。

本日はお時間をいただき、ありがとうございます！
インドネシアから来日して、約5年半ということですが、慣れない土地での妊娠・出産・子育ては、いかがですか？



初めての出産でしたが、夫の母親がインドネシアから来日してくれて、出産してからの約2か月程度をサポートしてくれました。
また、日本人職員の方と同じように、産休・育休制度を活用させてもらっているので、安心して子育てができています。事業所の職員さんたちが優しくて、良かったです。

出産のクリニック探し等、困ることはありませんでしたか。



インドネシア人の友人の紹介で、クリニックも探すことができました。
また、甲賀市内で日本語を勉強するための外国人コミュニティがあり、友人がたくさんいるので、心強いです。

これからの目標はありますか。



今は子育てを頑張りながら、早く仕事に復帰できる日を楽しみにしています。
日本語試験と介護福祉士試験にむけて勉強を頑張りたいです。

事業所担当者からの声

ニサさんから出産を聞いた時は、とても嬉しかったです。慣れない土地での子育てになりますが、真面目で、頑張り屋さんなニサさんなら大丈夫だと思いますし、事業所としてできることがあれば、支援していきたいと思っています。

早く仕事に復帰したいと頑張っているようなので、一緒に働ける日を楽しみにしています！



ニサさんと息子さん

厚生労働省とりまとめ - 雇用管理（人事・労務）

厚生労働省において、外国人労働者の人事・労務に関する支援ツールを作成されています。適切な雇用管理の実現にあたり、必要に応じて活用してください。

▶ ホームページ

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/jigyounushi/tagengoyougosyu.html#%E7%94%A8%E8%AA%9E%E9%9B%86



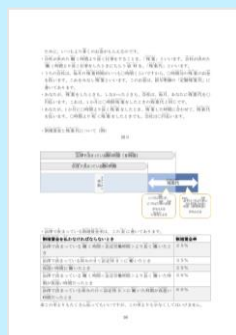
ホームページへのアクセスはこちらから

● 「外国人社員と働く職場の労務管理に使えるポイント・例文集」



全9カテゴリーの、雇用管理で実際に想定される場面ごとに、①事業主・人事担当者の方が、外国人社員に説明する前に読んで理解しておくといポイントおよび②実際に外国人の方にそのまま話したり見せたりして理解していただくことを目指した「やさしい日本語」による説明の例文や図表を紹介しています。

【テキスト内容(抜粋)】



● 「雇用管理に役立つ多言語用語集」

人事・労務の場面でよく使用する労働関係、社会保険関係の用語約420語について、やさしい日本語やその他言語(英語、韓国語、中国語(簡・繁)、タガログ語、ベトナム語、ネパール語、ポルトガル語、スペイン語、インドネシア語、カンボジア語、タイ語、ミャンマー語、モンゴル語)により、定義・例文を検索できる用語集となっています。

「厚生労働省とりまとめ - 雇用管理（人事・労務）」に掲載のコンテンツ・テキストに関する問合せ先

【 担 当 】 厚生労働省職業安定局外国人雇用対策課調整係

【 問 合 せ 】 gai_tyousei@mhlw.go.jp

国土交通省とりまとめ - 部屋探し／入居支援

国土交通省において、外国人の民間賃貸住宅への円滑な入居に向けた支援ツールを作成されています。必要に応じて活用してください。

▶ ホームページ

https://www.mlit.go.jp/jutakukentiku/house/jutakukentiku_house_tk3_000017.html

ホームページへのアクセスはこちらから



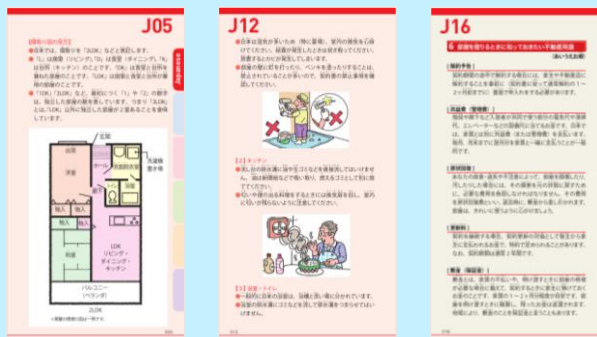
● 「部屋探しのガイドブック(日本で部屋探しをする外国人の方へ)」



日本で部屋探しをする外国人の方の参考としていただくために、日本語、英語、中国語、韓国語、スペイン語、ポルトガル語、ベトナム語、ネパール語、タイ語、インドネシア語、ミャンマー(ビルマ)語、カンボジア(クメール)語、タガログ語、モンゴル語の14カ国語で「部屋探しのガイドブック」を作成しました。

このガイドブックには、部屋の探し方や契約の手続きはもちろんのこと、入居後の注意点(ゴミの出し方、生活騒音の注意、賃貸住宅の使い方)など、日本で部屋探しをして生活をする上で必要な基礎知識や役立つ情報が書かれています。

【テキスト内容(抜粋)】



- 「外国人のための賃貸住宅入居の手引き」(日本で部屋探しをする外国人の方へ)



日本で部屋探しをする外国人の方の参考としていただくために、やさしい日本語で「外国人のための賃貸住宅入居の手引き」(リーフレット)を作成しました。

このリーフレットでは、日本で部屋探しをするときに活用できる基本的な情報や、外国語で対応できる不動産店のウェブサイトなどを紹介しています。「部屋探しのガイドブック」とあわせて、参考にしてください。

【外国語で対応できる不動産店】

▶ ホームページ

<https://www.jpm.jp/multilingual/index.html>



ホームページへのアクセスはこちらから



- 「賃貸住宅を退去する時の原状回復のポイント、入退去時の物件状況及び原状回復確認リスト(例)」



日本で賃貸住宅に入居する外国人の方へご案内することを想定し、賃貸住宅でトラブルになりやすい原状回復の考え方をまとめた「賃貸住宅を退去する時の原状回復のポイント」と、入居時と退去時の物件状況を確認するためのリストの様式である「入退去時の物件状況及び原状回復確認リスト(例)」を14カ国語で作成しましたので参考にしてください。

「国土交通省とりまとめ - 部屋探し／入居支援」に掲載のコンテンツ・テキストに関する問合せ先

【 担 当 】 国土交通省住宅局参事官(マンション・賃貸住宅担当)

【 問 合 せ 】 03-5253-8111

最後に

深刻化する介護人材不足を受けて、外国人介護職員の雇用を人材確保策の柱の1つとして捉え、滋賀県においては令和2年度に滋賀県国際介護・福祉人材センターを立ち上げて、介護業界における外国人介護職員の雇用を促進する支援を行ってまいりました。

しかしながら、外国人介護職員の雇用にあたっては、受入れ事業所(法人)における負担感や支援の必要度合の実態が見えづらく、もう一步を踏み出すことが難しい介護事業者もあると伺っています。また、外国人介護職員を雇用したものの、その育成や定着に対する課題感を抱えているというお悩みの声もいただきました。

そういった実態を受け、外国人介護職員の雇用にかかる基本事項やよくある質問を、分かりやすく端的にお伝えすることを目的として、本冊子をとりまとめました。全ての事項を網羅できているわけではありませんが、外国人介護職員の雇用に興味関心を寄せていただいている介護事業所や、すでに取り組をはじめていただいている介護事業所のお役に立つことを願っております。

また、本冊子の製作にあたり、御協力いただいた全ての皆様に改めて感謝申し上げます。

製作協力

滋賀県国際介護・福祉人材センター
(委託先：一般社団法人滋賀県介護老人保健施設協会)

コラム協力

滋賀県国際介護・福祉人材センター センター長 東 宗樹 氏
東京大学工学系研究科 学術専門職員 佐野 けさ美 氏
東大阪大学短期大学部介護福祉学科 講師 砂田 貴彦 氏
※ 滋賀県国際介護・福祉人材センター 外国人介護職員向けフォローアップ研修講師等

取材協力（順不同）

一般社団法人じゅう楽	グループホームじゅう楽
	第2グループホームじゅう楽
医療法人湖青会	ケアセンター志賀
	高齢者グループホーム南志賀の里
医療法人恭昭会	彦根中央病院
株式会社ユニパ	小規模多機能ホームあん常盤
社会福祉法人近江和順会	特別養護老人ホームヴィラ十二坊
	特別養護老人ホームレーベンはとがひら
	小規模特別養護老人ホーム百伝の杜
社会福祉法人甲賀会	特別養護老人ホーム甲賀荘
社会福祉法人志賀福祉会	特別養護老人ホーム真野しょうぶ苑
社会福祉法人青祥会	長浜メディケアセンター
社会福祉法人八起会	介護老人保健施設石部ケアセンター
社会福祉法人ひだまり	地域密着型特別養護老人ホームわが家ひだまり
社会福祉法人ほのぼの会	特別養護老人ホームふれあい
社会福祉法人雪野会	グループホーム万葉の里
社会福祉法人ゆたか会	特別養護老人ホーム清風荘
社会福祉法人よつば会	特別養護老人ホームやまでら
社会福祉法人六心会	介護老人保健施設ここの郷
	地域密着型特別養護老人ホームきいと
マザーレイク株式会社	グループホームマザーレイク



滋賀県健康医療福祉部 医療福祉推進課

〒520-8577 滋賀県大津市京町4丁目1番1号 滋賀県庁新館3階

電話番号：077-528-3597

ファクシミリ番号：077-528-4851 / Mail：ed00@pref.shiga.lg.jp