

平成30年度 老人保健事業推進費等補助金
老人保健健康増進等事業

外国人介護人材の受入環境の整備に向けた調査研究事業

【報告書】

平成31（2019）年3月



三菱UFJリサーチ&コンサルティング

◆◇目 次◇◆

第1章 事業の概要	1
1. 事業の目的	1
2. 事業の実施体制	1
3. 事業内容	2
(1) アンケート調査	2
(2) ヒアリング調査	2
(3) 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の作成	2
4. まとめ	3
(1) 外国人介護職員の就労状況	3
(2) 介護施設側の受入れ・支援体制	4
(3) 留学生の受入れについて	5
(4) 調査研究における今後の課題	7
第2章 アンケート調査実施概要	8
1. EPA 介護職員受入れ施設等に対する調査	8
(1) 調査の目的	8
(2) 調査対象	8
(3) 調査方法	8
(4) 調査実施期間	8
(5) 調査項目	8
(6) 回収結果	9
2. EPA 介護職員を受け入れていない施設等に対する調査	9
(1) 調査の目的	9
(2) 調査対象	10
(3) 調査方法	10
(4) 調査実施期間	10
(5) 調査項目	11
(6) 回収結果	11
3. 介護福祉士養成施設等に対する調査	12
(1) 調査の目的	12
(2) 調査対象	12
(3) 調査方法	12
(4) 調査実施期間	12
(5) 調査項目	13
(6) 回収結果	13

4. 報告書の構成と調査票の関係.....	14
第3章 EPA 介護職員受入れ施設調査結果.....	15
1. 調査結果概要.....	15
2. 調査結果.....	16
(1) 回答施設が属する法人の概要.....	16
(2) 回答施設の概要.....	17
(3) 外国人介護職員の受入れ実績.....	21
(4) 外国人介護職員に対する支援の状況.....	22
(5) 今後の外国人介護職員受入れの意向.....	31
(6) 外国人介護職員に就労開始当初から対応してほしいと思う業務.....	34
(7) 外国人介護職員に最低限必要な研修.....	36
(8) 外国人介護職員の受入れ拡大に向けて必要と感じていること.....	38
(9) EPA 以外の外国人介護職員を受け入れた経験の有無.....	39
第4章 EPA 介護職員を受け入れていない施設調査結果.....	40
1. 調査結果概要.....	40
2. 調査結果.....	42
(1) 施設が属する法人の基本情報.....	42
(2) 施設の基本情報.....	44
(3) 介護職員の充足感.....	45
(4) 外国人介護職員にかかる制度の認知状況.....	47
(5) 今後の外国人介護職員受入れの意向.....	50
(6) 外国人介護職員の受入れ状況.....	63
(7) 外国人介護職員に対する支援の状況.....	67
第5章 外国人介護職員調査結果.....	70
1. 調査結果概要.....	70
2. 調査結果.....	72
(1) 出身国.....	72
(2) 出身国の看護資格の有無.....	73
(3) 就労期間.....	74
(4) 現在の日本語能力.....	75
(5) 夜勤業務.....	76
(6) 利用者・家族への説明と同意取得.....	78
(7) 引継ぎ・申し送りの理解.....	79
(8) 介護記録等、業務上の文書の読み書き.....	81
(9) 利用者・家族からのクレームの数.....	84
(10) ヒヤリハットの数.....	85

(11) 職場や地域における役割	86
(12) 直接介助のスキル	88
(13) 施設長の評価	90
第6章 利用者・家族調査結果	92
1. 調査結果概要	92
2. 調査の回答者	93
3. 過去1年間の状況	93
(1) 施設から受ける介護サービスの質について	93
(2) 外国人介護職員の日本語での意思疎通について	94
(3) 外国人介護職員の介護サービスの質について	95
(4) 外国人介護職員の働きぶりについて	95
(5) これまで外国人介護職員から受けた介護サービスの中でよかったこと	96
(6) 介護を受ける職員に対して求めること	97
第7章 介護福祉士養成校等に対する調査	98
1. 調査結果概要	98
(1) 介護福祉士養成校調査	98
(2) 留学生本人調査	100
(3) 留学生を受け入れている施設に対する調査	101
2. 介護福祉士養成校調査 調査結果	103
(1) 介護福祉士養成校の基本情報	103
(2) 留学生の募集広報や入学者選抜について	108
(3) 留学生に対する学習面・生活面の指導や支援	115
(4) 留学生の受入れにおける課題	131
3. 留学生本人調査 調査結果	137
(1) 回答者の基本情報	137
(2) 母国における状況	139
(3) 入学経路・動機・情報入手先	140
(4) 留学生の日本語能力と学習状況	143
(5) 入学金・授業料の準備やアルバイトの状況	151
(6) 日常生活での困りごと	155
(7) 今後の展望	159
4. 留学生を受け入れている施設調査	161
(1) 留学生アルバイトの受入れルート	161
(2) 留学生アルバイトの処遇・就労状況	162
(3) 奨学金等の制度	165
(4) 学校との連携内容	168

【特別寄稿】

【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

第1章 事業の概要

1. 事業の目的

我が国では平成20年から、EPA（経済連携協定）に基づく外国人介護福祉士候補者の受入れを開始し、インドネシア、フィリピン、ベトナムから受入れを行ってきた。受入れ開始から10年弱が経過し、これまで外国人介護福祉士候補者の累計受入人数は約3,500名に達している。また、介護福祉士国家試験の合格率も制度開始当初は3割台だったものの、近年は約5割前後までに上昇しつつある。

さらに、平成29年9月には在留資格「介護」（以下「介護」という。）の追加、11月には技能実習制度で初の対人サービス職種として「介護」が追加されたことにより、平成30年以降、外国人介護人材の受入れはますます増加することが見込まれている。

こうした背景を踏まえ、現在の外国人介護人材の受入れルートそれぞれについて実態や介護施設におけるニーズ等を把握し、またその結果を踏まえて介護施設向けの「手引き」（リーフレット）を作成することによって、制度の正しい理解の浸透と外国人介護人材の受入れ促進を企図することを目的とする。

2. 事業の実施体制

本事業では、調査の設計や結果について助言を得るため、検討委員会を設置した。

<委員>

（五十音順、敬称略）

◎：座長

石本 淳也 公益社団法人日本介護福祉士会 会長

遠藤 由美子 アークアカデミー 校長

川勝 貴子 公益財団法人国際研修協力機構 実習支援部 職種相談課 課長代理

白井 孝子 学校法人滋慶学園 東京福祉専門学校 副学校長

角田 隆 公益社団法人国際厚生事業団 専務理事

◎藤井 賢一郎 上智大学 総合人間科学部 社会福祉学科 准教授

<オブザーバー>

厚生労働省 社会・援護局 福祉基盤課 福祉人材確保対策室

<事務局>

三菱UFJリサーチ&コンサルティング

<開催経緯>

	開催日時・場所	議題
第1回	平成30年9月3日(月) 14時30分～16時30分 商工会館6階会議室	・事業実施概要について ・アンケート調査について
第2回	平成30年12月26日(水) 10時～12時 商工会館6階会議室	・アンケート調査結果について ・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について
第3回	平成31年3月12日(火) 14時～16時 TKP東京駅セントラルカンファレンスセンター10B会議室	・報告書案について ・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について

3. 事業内容

(1) アンケート調査

本事業では、介護施設における外国人介護職員の受入れの現状等を把握するため、①EPA介護職員を受け入れている施設及びその利用者・家族に対する調査、②EPA介護職員を受け入れていない施設及びその利用者・家族に対する調査、③介護福祉士養成校及び留学生に対する調査を実施した。(詳細は「第1章 アンケート調査実施概要」参照)

(2) ヒアリング調査

アンケート調査の調査票作成の参考とするため、介護施設2件のヒアリングを実施した。

また、(3)の「外国人職員の雇用に関する介護事業者向けガイドブック」に具体的事例として掲載するため、介護施設(法人)3件のヒアリングを実施した。

(3) 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の作成

外国人介護職員の受入れに関する各制度の違いが理解しづらい、どのように外国人を受け入れてよいのか分からないという介護事業者の指摘に 대응するため、受入れに関する制度、及び本事業で実施した調査結果をまとめたガイドブックを作成した。(巻末の参考資料に掲載)

外国人介護職員の受入れに関する要点を押さえたガイドブックが普及することで、受入れを検討する介護施設を増やし、最終的に外国人介護人材の受入れ介護施設数・受入れ外国人介護人材数が増えていくことを目的としている。

4. まとめ

本事業の検討結果を以下にまとめ、そこから得られる若干の提言を述べる。

ただし、本事業のアンケート調査は、在留資格「特定技能」(以下「特定技能」という。)の創設¹前に実施されたことに注意が必要である。介護分野において、これまでの外国人介護職員の雇用は、国際連携の強化や専門的・技術的分野への人材受入れが主な目的であったが、「特定技能」の創設によって、人手不足への対応が加わった。このことによって、現在では介護事業者の意識や考えが変わっていることも考えられる。

本事業の開始当初は、EPA、「介護」、技能実習の各制度についてコンパクトな形での介護事業者への情報提供を行い、外国人介護職員の円滑な受入れに向けた土壌を作ることが目的の一つであったが、現在ではどのくらい外国人介護職員を確保できるかが大きな関心事となっている。

(1) 外国人介護職員の就労状況

■EPA 介護職員は、円滑に介護現場の業務に適応し、介護職員のリーダーとなって活躍している人材もみられる

- EPA 介護職員の直接介助のスキルについて、就労開始当初は、他の職員の付き添いや多くの場合でフォローを要するケースが約8割を占めていたが、現在の状況を就労期間別にみると、2年未満で8割弱、2年～4年未満、4年以上で9割強の職員が、ひとりで対応可能、もしくは場合によってはフォローが必要な程度となっており、EPA 介護職員は、円滑に介護現場の業務に適応していることがうかがえる。
- 職場や地域における役割についても、「他の職員と同等の役割を担っている」EPA 介護職員が7割弱を占めるほか(438人、68.1%)、人数は多くないが、中には地域づくりに関わっている(3人、0.5%)、他職種・機関等の役割や専門性を理解し連携している(74人、11.5%)、現場ユニットを統括する(26人、4.0%)など、介護職員のリーダーとなって活躍している人材もみられる。今後、外国人介護職員が増加する中でこのような人材が増えるよう、来日後の教育・研修、外国人介護職員が日本で活躍できるキャリアアップの仕組みづくりが重要である。
- 今回の調査では、EPA 以外の外国人介護職員の実態も把握した。
- EPA 以外の外国人介護職員の直接介助のスキルについて、就労開始当初は、他の職員の付き添いや多くの場合でフォローを要するケースが約7割を占めていたが、現在では、6割強の外国人職員がひとりで対応可能、もしくは場合によってはフォローが必要な程度となっており、多くの外国人介護職員が介護施設で活躍している様子がうかがえる。

■外国人介護職員に対する利用者・家族の評価は高い

- 外国人介護職員の介護サービスの質について、利用者・家族の評価はおおむね高く、全体の6～7割が「十分満足できる水準である」(20.3%)又は「概ね満足できる水準である」(44.8%)と回答している。

¹ 出入国管理及び難民認定法及び法務省設置法の一部を改正する法律(平成30年12月8日成立)による。

- また、外国人介護職員の日本語での意思疎通についても、全体の8割弱が「特に問題なく意思疎通ができる」(50.3%)又は「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」(28.6%)と回答している。
- 外国人介護職員の介護サービスの質については、一般的な日本語能力（日本語能力試験のレベル）が高いほど、利用者・家族の評価が高い。
- 他方で、N1相当、N2相当と高い日本語能力を有していても、必ずしも利用者・家族との円滑なコミュニケーションが出来ていない例もある。日常生活に必要な日本語能力と、介護現場で求められる日本語能力は必ずしも同一ではないとされており、介護現場での日本語、コミュニケーションの教育が課題である。
- 介護現場での日本語、コミュニケーションの教育や支援について、既に一部では取り組み²が行われているが、全国の介護事業者に十分に活用されていない面もみられる。国及び自治体が、既存の事業についてとりまとめ、介護事業者に分かりやすく周知するなどの取り組みも求められる。

（2）介護施設側の受入れ・支援体制

■外国人介護職員への生活支援は一定程度行われているが、施設によりバラつきがみられる

- EPA介護職員を受け入れている施設では、9割以上の施設が住居の支援、行政手続きや住まいの契約手続き等の支援を、7割以上の施設がコミュニケーション円滑化のための支援、メンタルヘルスケアの支援、文化・風習への支援を行っている。また、信仰上の配慮、気候等の環境への対応に関する支援も半数以上の施設が実施しており、外国人介護職員に対する一定程度の支援は既に行われている。
- ただし、法人の規模が大きいほど支援が進んでいる傾向がみられるなど、施設によってバラつきがみられる。また、EPA介護職員を受け入れていない施設での取り組みは少ない。
- 今後は、小規模な法人等も含めた全国的な支援体制の整備が課題であり、外国人介護職員を受け入れる日本人職員への啓発も進めていくことが重要である。

■就労開始当初から対応してほしい業務は、生活援助、身体介護、レクリエーション

- 介護施設が、外国人介護職員に就労開始当初から対応してほしい業務は「生活援助」、「身体介護」、「レクリエーション」の順に割合が高かった。
- 一方、就労開始当初において、日本語能力を「重視していない」という施設はほとんどなく、受入れ施設側では外国人介護職員に一定の日本語能力を求めていることが明らかになった。
- 他方で、N1相当、N2相当と高い日本語能力を有していても、必ずしも利用者・家族との円滑なコミュニケーションが出来ていない例もある。日常生活に必要な日本語能力と、介護現場で求められる日本語能力は必ずしも同一ではないとされており、介護現場での日本語、コミュニケーションの教育が課題である。（再掲）

² 例えば、公益社団法人日本介護福祉士会では、「介護職種の技能実習生の日本語学習等支援事業」を実施している。

■外国人介護職員を受け入れたことがない施設への制度の周知が課題

- 外国人介護職員を受け入れたことがない施設では、外国人介護職員受入れに関する制度の内容をおおむね把握している割合は2～3割程度（EPAについて34.6%、「介護」について27.7%、技能実習制度について38.7%、身分・地位に基づく在留資格について20.1%）と、まだ十分に制度が認知されていない。
- 外国人介護職員を受け入れていない施設の中でも、過去に受け入れ経験のある施設、あるいは、同一法人内の他施設でEPA介護職員を受け入れている施設のほうが、今後外国人介護職員を受け入れる予定がある回答の割合が高い傾向がみられた。
- こうしたことから、外国人介護職員に出会ったことがない、情報が入らない施設ほど、受入れに抵抗感を持っていることがうかがえる。
- 今後、外国人介護人材の受入れを拡大していく上では、基本的な制度に関する周知、多くの施設が感じている不安や抵抗感の解消、どのようなことに留意する必要があるのか、どのような費用が発生しうるのかなどを、分かりやすく、かつ正確に伝え続けていくことが必要である。

（3）留学生の受入れについて

■介護福祉士養成施設における留学生に対する生活支援は比較的充実している

- 留学生を受け入れている介護福祉士養成施設（以下「養成校」という。）を対象としたアンケート調査（以下、「養成校アンケート」という。）の結果によると、留学生を受け入れている養成校の約半数で、受入れ開始が平成29年度からとなっている。
- そのため、留学生の受入れ体制はこれから整備されていくものと考えられるが、生活支援については、入管手続き等の支援や相談支援、日本の文化や習慣の説明などが多くの養成校で行われており、生活面の指導・支援を担当する職員も約半数の養成校で配置されている。

■学習支援については一定の課題が見られる

- 学習支援については、教職員間の授業方法のすり合わせは約半数の養成校で行われているものの、補講や補足教材などによる支援は半数に満たない状況であり、学校によって支援状況に差があると考えられる。養成校において、留学生に対する学習支援体制をどのように整備していくかが課題の一つと言える。
- 養成校アンケートでは、学習面での指導や支援における課題として、留学生の日本語能力に課題があり授業や試験等が難しい、留学生にとって専門用語や介護の理念・概念等が難しい、といった回答があげられている。そのため、学習支援の中でも、特にこうした面でのサポート体制が課題であると考えられる。

■介護福祉士養成施設の応募条件はN2～N3が8割程度

- 一般に介護福祉士養成施設への留学に当たっては、日本語教育機関で日本語の教育を受けたこと等が求められているところ、養成校アンケートでは、約6割の養成校がN2以上を応募資格の条件とし、約2割の養成校がN3以上を条件としている。養成校に在籍する留学生の

アンケート（以下、「留学生アンケート」という。）でも、留学生の日本語能力は、多い順に、N3 程度が約 4 割、N2 程度が約 3 割という結果となっている。

■日常生活、国家試験、介護現場、それぞれで求められる日本語をどう教育していくかが課題

- 留学生アンケートでは、普段の生活の日本語、介護施設でのアルバイト・実習での日本語、介護福祉士の国家試験の勉強の日本語に対する留学生の理解度には、差が見られることが分かった。日常生活に必要な日本語能力、養成校の授業や介護福祉士の国家試験に必要な日本語能力、介護現場で求められる日本語能力が、それぞれ異なることをふまえると、外国人の日本語能力をどのように評価し、どのように教育していくかが重要な課題である。
- ヒアリング調査では、養成校と介護施設が連携して、留学生に対し日本語を教育する取組が見られた。具体的には、成績表を共有し、例えば書くことが苦手であれば、介護施設で介護記録の練習をしている。留学生に対する日本語教育のあり方を検討していくうえで、こうした学校現場と介護現場の連携による取組も参考になると言える。

■介護施設でアルバイトしている留学生の多くが、介護職として日本で就労することを希望

- 留学生アンケートでは、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に限定して実施したところ、将来、介護福祉士として日本で働きたいと考えている留学生が大半を占める結果が得られた。
- 母国で介護の仕事に触れた経験の少ない留学生にとって、介護現場でのアルバイトや実習は、介護の仕事について知る貴重な機会になっていると考えられる。
- アルバイトによって介護の仕事に触れた上で、多くの留学生が日本で介護の仕事をしたと考えている結果をふまえると、外国人介護人材の受入れにおいて、養成校への留学からのルートは重要な役割を果たしていると言える。

■外国人留学生にとって魅力ある学習環境の整備が重要

- 他方で、留学生アンケートによると、留学生の困りごととして多かったのが、「勉強」と「お金」であった。介護施設でアルバイトをしている留学生の約 3 割が、飲食業など他のアルバイトと掛け持ちしており、留学生が日本で学業に励みながら生活していく上で、アルバイトによる収入は必要不可欠となっている。留学生がアルバイトに従事すること自体は問題ないものの、学業に支障が出ないように支援していくことも重要である。例えば、費用面の支援として、介護福祉士等修学資金貸付制度など、留学生が活用できる奨学資金制度の周知を図っていくことが考えられる。
- そのほか、養成校によるアルバイト先の紹介・就労後のフォローも有効と考えられる。留学生を受け入れている介護施設を対象としたアンケート調査によると、留学生アルバイトを受け入れている介護施設の約 4 割は、養成校からの紹介で留学生アルバイトを受け入れている。養成校が留学生本人の意向を十分に尊重した上でアルバイト先を紹介したり、アルバイト先と情報を共有して就労時間を管理したりすることなども考えられる。
- 留学生が、介護の仕事に触れながら、日本の介護知識・技術の修得に専念できるよう、外国人留学生にとって魅力ある学習環境の整備が重要である。

(4) 調査研究における今後の課題

- 技能実習生については、受入れ開始後間もないことから、まだ入国していない、あるいは入国後施設で働き始めたばかりのケースが多く、介護施設での就労実態について、技能実習生受入れ施設を対象とする大規模なアンケート調査は実施できなかった。また、本事業の開始後に、新たな「特定技能」の創設が盛り込まれた改正出入国管理及び難民認定法について議論されたが、当該部分については本事業の内容ではカバーし切れていない。今後、技能実習生、及び「特定技能」により入国する外国人介護人材について、その実態や課題を把握することが重要である。
- 外国人介護人材の実態や支援のあり方について検討するためには、定期的・継続的なデータの収集が重要である。特に、「技能実習」、「特定技能」については、制度開始当初から、定期的・継続的なデータ収集を行うことで、施策の検討に資するものと考えられる。諸外国の事例では、外国人の入国時点から追跡調査を行い、当該国における公用語の学習状況に応じて、就職や所得状況等の違いを分析することで、定期的に政策の効果と課題を検証する取組みも行われている。
- また、本事業で「外国介護人材受入れの手引き」を作成した。関係する制度が多く（4つ）、分かりづらいとの声を受けて、制度面を中心に分かりやすくかつ詳細な手引きの作成に努めた。他方で、具体的な施設の取組み事例は、各制度1事例にとどめた。今後の受入れ拡大に向けて、各施設の参考になる事例を提供していくことも重要であると考えられる。
- 本事業の調査では、介護施設でアルバイトをしている留学生の実態は把握することができたが、介護福祉士養成校に通う留学生の中には、介護施設以外でアルバイトをしている留学生もいれば、介護施設とその他のアルバイトを掛け持ちして収入を得ている留学生もいる。そのため、今後は介護施設でアルバイトをしていない留学生も含め、介護福祉士養成校の全ての留学生について、アルバイトの実態や収入の状況、学業への影響に関する実態把握が重要と考えられる。
- また、介護福祉士養成校の留学生の大半は、日本語学校経由で養成校に入学していることが分かった。他方で、養成校では、語学面での学習支援が課題となっており、留学生に対する日本語教育のあり方が問われている。今後は、卒業生が養成校に入学している日本語学校について、法務省や文部科学省を中心に日本語教育の実態を把握し、養成校との連携の在り方などを検討することが考えられる。また、将来の外国人介護人材の裾野の拡大という意味では、こうした実態把握の際に、日本語学校に在籍する留学生を対象とした、介護職のイメージや魅力等に関する調査を通じた実態把握を行うことも有効と考えられる。

第2章 アンケート調査実施概要

本事業では、EPA 介護職員を受け入れている施設及びその利用者・家族に対する調査、EPA 介護職員を受け入れていない施設及びその利用者・家族に対する調査、介護福祉士養成校及び留学生に対する調査と、3つのアンケート調査を実施した。以下、各アンケート調査の実施概要を記載する。

1. EPA 介護職員受入れ施設等に対する調査

(1) 調査の目的

EPA（経済連携協定）に基づく外国人介護福祉士候補者及び外国人介護福祉士（以下「EPA 介護職員」という。）を受け入れている介護施設を対象に、EPA 介護職員が提供するサービスの内容、それに対する周りの職員、利用者の受け止め方等について実態を把握した。

(2) 調査対象

■EPA 介護職員受入れ施設調査

EPA 介護職員を受け入れている施設

■EPA 介護職員受入れ施設 利用者・家族調査

過去1年以内に EPA 介護職員から介護サービスを受けたことがある利用者あるいは家族

(3) 調査方法

郵送による配布・回収。利用者・家族調査については、施設を通じて配布して頂いた。

(4) 調査実施期間

平成 30 年 10 月 18 日～平成 30 年 12 月 14 日

(5) 調査項目

■施設調査（施設票①）

- ・ 施設の基本情報（属する法人の規模、施設種別、施設規模 など）
- ・ 外国人介護職員の受入れ状況
- ・ 外国人介護職員に対する支援の状況
- ・ 外国人介護職員受入れの意向
- ・ 現在受け入れている EPA 介護職員の就労状況 ※施設での就労期間の長い方から順に上限5人 など

■施設調査（施設票②）

- ・ EPA 以外の外国人介護職員の受入れ人数
- ・ 留学生アルバイトの処遇、留学生アルバイトを対象とした奨学金の整備状況、留学生アルバイトが通学する学校との連携状況 など
- ・ 現在受け入れている EPA 以外の外国人職員の就労状況
※施設での就労期間の短い方から順に上限 5 人 など

■利用者・家族調査

- ・ 施設から受ける介護サービスの質
- ・ 外国人介護職員との意思疎通、介護サービスの質、働きぶり等
- ・ 介護を受ける職員に対して求めること など

（6）回収結果

図表 2-1 有効回収数と回収率

	配布数	回収数	有効回収数	有効回収率
施設調査	687 件	243 件	218 件	31.7%
利用者・家族調査	—	523 件	519 件	—

※施設調査は、施設票①と施設票②で構成され、施設票②は 20 件の有効な回答が得られた。

- ・ 施設票①：調査票を発送した全ての施設が対象
- ・ 施設票②：施設票①を発送した施設のうち、外国人介護職員（EPA 以外）を現在受け入れている施設が対象。

※施設票①では、EPA 介護職員（施設での就労期間の長い方から順に上限 5 人）の属性・就労状況等について尋ね、643 人分の回答が得られた。施設票②では、外国人介護職員（施設での就労期間の短い方から順に上限 5 人）の属性・就労状況等について尋ね、79 人分の回答が得られた。

2. EPA 介護職員を受け入れていない施設等に対する調査

（1）調査の目的

EPA 介護職員を受け入れていない全国の介護保険施設を対象に、外国人介護職員にかかる制度の認知状況や今後の受入れ意向等について把握すること、また、EPA 以外の外国人介護職員を受け入れている施設に対しては、外国人介護職員が提供するサービスの内容、それに対する周りの職員、利用者の受け止め方等について実態を把握した。

(2) 調査対象

■EPA 介護職員を受け入れていない施設調査（その他施設調査）

EPA 介護職員を受け入れていない全国の介護保険施設（抽出数：5,000 件）

■EPA 介護職員を受け入れていない施設（その他施設調査） 利用者・家族調査

施設調査の抽出対象となった 5,000 施設のうち、EPA 以外の外国人介護職員を「現在、受け入れている」と回答した施設において、過去 1 年以内に当該外国人介護職員から介護サービスを受けたことがある利用者あるいは家族

※全国の介護保険施設の抽出方法

介護サービス情報公表システム（平成 30 年 3 月 31 日時点）に掲載されている全国の介護保険施設から、EPA 介護職員受入れ施設を除外した 13,100 施設を母集団とした。

そこから「介護老人福祉施設・地域密着型介護老人福祉施設」、「介護老人保健施設」、「介護療養型医療施設（介護医療院）」の構成割合が維持されるよう、5,000 件を抽出した（抽出率 38.2%）。

図表 2-2 全国の介護保険施設の抽出方法

調査対象	①	② EPA 受入れ施設 ※ ² (件)	③(①-②) 対象施設 (件)	④	抽出 方法
	施設数※ ¹ (件)			うち EPA 過去 受入れ施設 ※ ² (件)	
介護老人福祉施設 (地域密着型を含む)	8,882+5※ ³	51	367	8,520	無作為 抽出
介護老人保健施設	3,817+6※ ³	34	131	3,692	
介護療養型医療施設	902	3	14	888	
計	13,612	88	512	13,100	5,000

※1) 全国の介護保険施設の情報（施設名、所在地等）は、介護サービス情報公表システム（平成 30 年 3 月 31 日時点）に公表されている情報で、厚生労働省より提供されたもの

※2) EPA 介護職員の過去受入れ施設、EPA 受入れ施設の情報（施設名、所在地等）は、公益社団法人国際厚生事業団（JICWELS）より提供されたもの

※3) ※1 のリストにはない、EPA 介護職員の過去受入れ施設数を追加

(3) 調査方法

郵送による配布・回収。利用者・家族調査については、施設を通じて配布して頂いた。

(4) 調査実施期間

平成 30 年 11 月 6 日～平成 30 年 12 月 28 日

(5) 調査項目

■施設調査（施設票①）

- ・ 施設の基本情報（属する法人の規模、施設種別、施設規模 など）
- ・ 外国人介護職員にかかる制度（EPA、「介護」、技能実習制度、身分・地位に基づく在留資格）の認知状況
- ・ 外国人介護職員の受入れ意向（受入れの予定、受入れを予定する人材の在留資格、受け入れない理由 など）
- ・ 受入れに対する不安感・不安を感じる内容
- ・ 外国人介護職員の受入れ状況（受入れ状況、受入れを決めた理由 など） など

■施設調査（施設票②）

- ・ 受け入れている外国人介護職員の受入れ人数
- ・ 留学生アルバイトの処遇、留学生アルバイトを対象とした奨学金の整備状況、留学生アルバイトが通学する学校との連携状況
- ・ 外国人介護職員に対する支援（設定している相談支援体制、生活面における支援状況 など）
- ・ 現在受け入れている外国人介護職員の就労状況 ※施設での就労期間の短い方から順に上限5人 など

■利用者・家族調査

- ・ 施設から受ける介護サービスの質
- ・ 外国人介護職員との意思疎通、介護サービスの質、働きぶり等
- ・ 介護を受ける職員に対して求めること など

(6) 回収結果

図表 2-3 有効回収数と回収率

	配布数	回収数	有効回収数	有効回収率
施設調査	5,000 件	1,693 件	1,693 件	33.9%
利用者・家族調査	—	373 件	367 件	—

※施設調査は、施設票①と施設票②で構成され、施設票②は 162 件の有効回答が得られた。

- ・ 施設票①：調査票を発送した全ての施設が対象
- ・ 施設票②：外国人介護職員（EPA 以外）を現在受け入れている施設が対象

※施設票②では、外国人介護職員（施設での就労期間の短い方から順に上限5人）の属性・就労状況等について尋ね、291 人分の回答が得られた。

3. 介護福祉士養成施設等に対する調査

(1) 調査の目的

■介護福祉士養成施設調査（養成校アンケート）

養成校に入学する留学生が増加している中で、卒業後に介護福祉士となり、「介護」を取得して日本の介護事業所で就労する外国人が今後増えてくると考えられる。そこで、留学生を受け入れている養成校を対象に、留学生の受入れの実態や受入れ体制の状況、課題等について把握することを目的として、アンケート調査を行った。

■留学生本人調査（留学生アンケート）

介護福祉士の資格取得を目指す留学生の、留学に至る経緯や学校生活の様子、アルバイトの状況、進路等について把握することを目的として、現在養成校に在籍し、かつ、介護施設でアルバイトを実施している留学生を対象に、アンケート調査を行った。

(2) 調査対象

■介護福祉士養成施設調査（養成校アンケート）

平成 29～30 年度に留学生を受け入れた実績のある養成校における介護福祉士養成課程の留学生受入れご担当職員の方

■留学生本人調査（留学生アンケート）

調査時点で、養成校に在籍し、かつ介護施設でアルバイトを実施している留学生（介護施設以外でもアルバイトをしている留学生も含む。介護施設以外のみでアルバイトに従事している留学生は含まない）。

(3) 調査方法

郵送による配布・回収。

留学生本人調査については、養成校アンケートに留学生アンケートの調査票 30 票を同封し、養成校から該当する留学生に配布してもらった。30 人を超える場合は、事務局から追加で調査票を送付した。また回収は、留学生本人から直接返送してもらうか、もしくは養成校がとりまとめて返送してもらうか、どちらかの方法とした。

(4) 調査実施期間

平成 30 年 10 月 10 日～平成 30 年 11 月 13 日

(5) 調査項目

■介護福祉士養成施設調査（養成校アンケート）

- ・ 学校の基本情報（学校種別、修業年限、学年定員、定員充足率、留学生の受入れ人数の上限など）
- ・ 留学生の出身国・学年別人数
- ・ 留学生の募集広報や入学者選抜（募集広報の方法、日本語能力に関する応募資格、日本語能力・学習能力の測定方法、経費支弁能力の確認方法など）
- ・ 留学生に対する学習面・生活面の指導・支援（奨学資金制度、日本語指導プログラム、学習指導・支援の内容、生活指導・支援の内容、担当職員配置など）
- ・ 留学生のアルバイト管理
- ・ 留学生に対する就職支援、留学生の進路
- ・ 留学生の受入れにあたっての介護事業者との連携
- ・ 留学生の受入れにおける課題 など

■留学生本人調査（留学生アンケート）

- ・ 本人の属性（性別、国籍、日本における滞在期間、来日前の状況）
- ・ 職歴やこれまでのキャリア（来日前の状況の整理）
- ・ 現在通っている学校を選んだ理由、情報の入手先
- ・ 来日時及び現在の日本語能力
- ・ 学校や普段の生活状況（勉強時間、入学金や授業料の調達方法、アルバイトの就労状況）
- ・ 最近1年間で困ったこと
- ・ 今後の進路（学校を卒業した後の予定） など

(6) 回収結果

図表 2-4 介護福祉士養成校調査の有効回収数と回収率

配布数	回収数	有効回収数	有効回収率
157 件	109 件	107 件	68.1%

図表 2-5 留学生本人調査の有効回収数と回収率

	配布数	回収数	有効回収数	有効回収率
配付数(養成校が留学生に配布した調査票の件数)が特定できるケースのみ	526 件	406 件	406 件	77.2%
全体※	715 件	595 件	595 件	83.2%

※ 配布数（養成校が留学生に配布した調査票の件数）が特定できない調査票（189 件分）について、「回収数＝配付数」と見なした上で、有効回収率を算出

4. 報告書の構成と調査票の関係

本報告書は、EPA 介護職員受入れ施設調査、EPA 介護職員を受け入れていない施設調査、外国人介護職員施設調査、利用者・家族調査、介護福祉士養成施設等調査の順に、調査結果を記載している。本報告書の構成と調査票（巻末掲載）の関係は以下のとおりである。

図表 2-6 報告書の構成と調査票の関係

報告書の構成	調査票		
	EPA介護職員受入れ施設等に対する調査	EPA介護職員を受け入れていない施設等に対する調査	介護福祉士養成施設等に対する調査
第2章 アンケート調査実施概要	調査実施概要	調査実施概要	調査実施概要
第3章 EPA介護職員受入れ施設調査結果	施設票①		
第4章 EPA介護職員を受け入れていない施設調査結果		施設票① 施設票②	
第5章 外国人介護職員調査結果	施設票① 問19 施設票② 問4 ※個別の職員の就労状況に関する設問	施設票② 問13 ※個別の職員の就労状況に関する設問	
第6章 利用者・家族調査結果	利用者・家族票	利用者・家族票	
第7章 介護福祉士養成校等に対する調査	施設票② ※留学生の処遇・支援に関する設問	施設票② ※留学生の処遇・支援に関する設問	介護福祉士養成施設調査 留学生本人調査

第3章 EPA 介護職員受入れ施設調査結果

1. 調査結果概要

① 法人・施設の概要

- 法人の種類は「社会福祉法人」が 80.3%、従業員数は「300 人以上」が 53.2%だった。
(問1、問3)
- 施設の種類は「介護老人福祉施設」が 61.5%、「介護老人保健施設」が 23.9%だった。(問4)
- 入所定員数は平均 84.7 人、入所者数は平均 80.6 人、従業員数は平均 88.7 人だった。(問5、問6)
- 約8割(78.0%)の施設が、介護職員が「不足している」(「おおいに不足している」、「不足している」、「やや不足している」の和)との回答だった。(問8)
- これまでに受け入れた EPA 介護職員の平均人数は、1 施設あたり、インドネシア 3.4 人、フィリピン 3.1 人、ベトナム 1.8 人だった。(問10)

② 外国人介護職員に対する支援の状況

- 相談支援の体制は、外国人介護職員に対応できる「相談担当者を配置している」施設が 70.6%、「国際厚生事業団の相談窓口を紹介している」が 68.3%だった。(問11)
- 生活面に対する支援は、「住居の支援」が 96.8%、「行政手続きや住まいの契約手続きの支援」が 93.5%、「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」が 83.9%だった。
(問12)
- 生活面の支援を 50 点満点でポイント化すると、平均は 37.3 点、中央値は 38.0 点だった。
(問12) 法人全体の従業員数別にみると、38 点以上の施設の割合は、199 人以下の法人では 43.9%、200~299 人の法人では 55.0%、300 人以上の法人では 52.6%だった。
(問3、問12)
- 外国人介護職員を受け入れる前に感じた不安や抵抗感は、「他の職員とのコミュニケーション」が 77.5%、「利用者や家族とのコミュニケーション」が 73.9%だった。(問14)

③ 今後の外国人介護職員受入れの意向

- 「受入れ予定である」施設が 78.9%を占め、今後5年間の受入れ予定人数は平均 8.3 人だった(問15)。

④ 外国人介護職員に就労当初から対応してほしい業務

- 就労当初から対応してほしい業務は、「生活援助」が 93.6%、「身体介護」が 87.6%、「レクリエーション」が 77.5%だった。(問16)
- また、就労開始当初において、日本語能力を「重視していない」という施設はほとんどなかった。(問16)

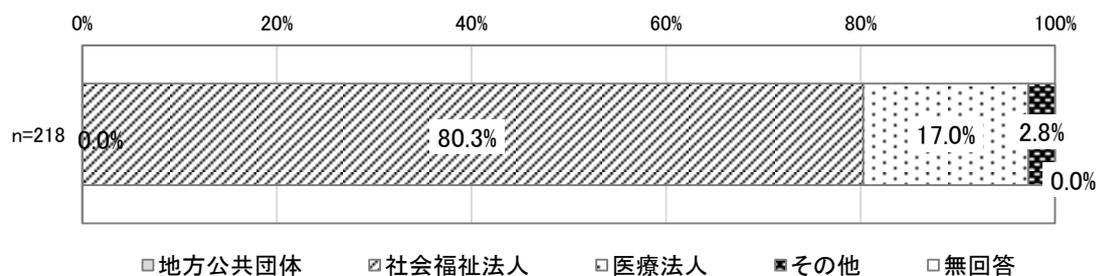
2. 調査結果

(1) 回答施設が属する法人の概要

① 法人の種類

法人の種類は、「社会福祉法人」が80.3%と最も多く、次いで「医療法人」が17.0%だった。

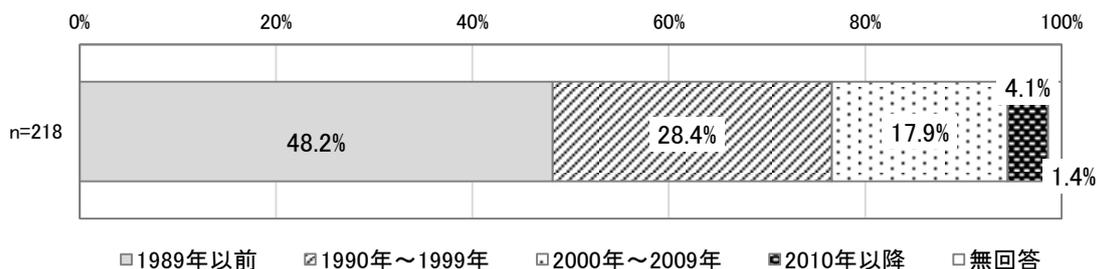
図表 3-1 法人の種類(問1)³



② 法人の設立年

法人の設立年は「1989年以前」が48.2%と最も多く、次いで「1990年～1999年」(28.4%)、「2000年～2009年」(17.9%)、「2010年以降」(4.1%)だった。

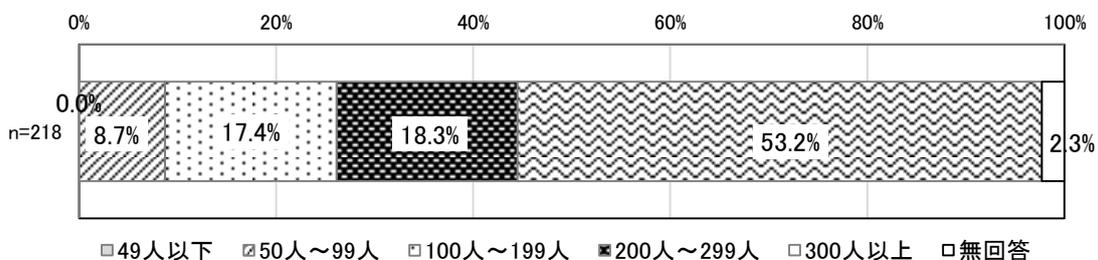
図表 3-2 法人の設立年(問2)



③ 法人全体の従業員数

法人全体の従業員数は「300人以上」が53.2%と半分以上を占め、次いで「200人～299人」(18.3%)、「100人～199人」(17.4%)、「50人～99人」(8.7%)だった。

図表 3-3 法人全体の従業員数(問3)



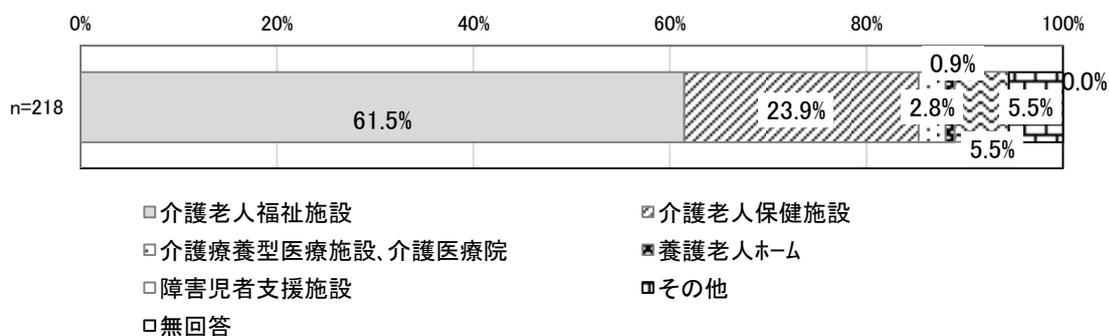
³ 単数回答のグラフについては、数字の四捨五入の関係上、合計が100%にならないことがある(以下同様)。

(2) 回答施設の概要

① 施設の種類

施設の種類の、「介護老人福祉施設」が61.5%と最も多く、次いで「介護老人保健施設」が23.9%だった。

図表 3-4 施設の種類(問4)



② 施設の入所定員数・入居者数

平成30年9月30日現在の施設の入所定員数は平均84.7人、入所者数は平均80.6人だった。

図表 3-5 施設の入所定員数・入居者数(問5)

	件数	平均値	標準偏差	中央値	最大値	最小値
入所定員数(人)	215	84.7	36.0	90.0	205.0	11.0
入所者数(人)	208	80.6	33.9	81.0	203.0	11.0

③ 従業員数

従業員数は平均 88.7 人だった。うち、介護職員数（実人数）は、常勤が平均 33.8 人、非常勤が平均 11.7 人だった。EPA 介護職員の人数は、常勤が平均 4.3 人だった。

図表 3-6 従業員数(問6)

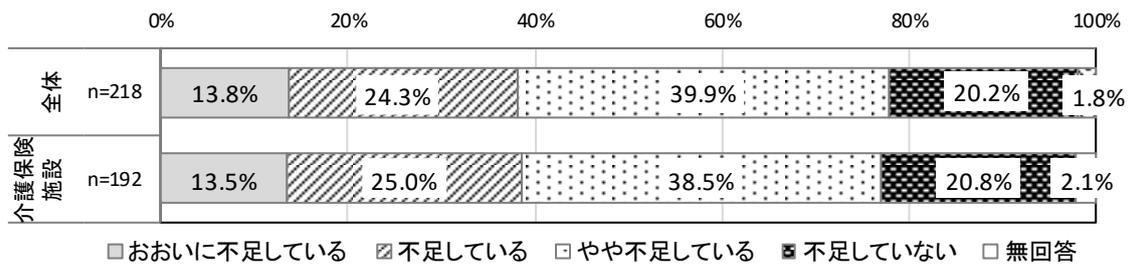
	件数	平均値	中央値
施設全体の従業員数	213	88.7	76.0
介護職員(常勤)	207	33.8	32.0
うち外国人(EPA 介護職員)	211	4.3	3.0
うち外国人(技能実習生)	137	0.0	0.0
うち外国人(「介護」)	140	0.1	0.0
うち外国人(その他)	132	0.3	0.0
介護職員(非常勤)	204	11.7	9.0
うち外国人(EPA 介護職員)	133	0.1	0.0
うち外国人(技能実習生)	128	0.0	0.0
うち外国人(「介護」)	129	0.1	0.0
うち外国人(留学生アルバイト)	116	0.5	0.0
うち外国人(その他)	119	0.3	0.0
介護職員(常勤換算数)	199	35.9	33.0
介護福祉士(常勤職員)	207	20.2	18.0
うち外国人(EPA 介護職員)	157	0.9	0.0
うち外国人(技能実習生)	131	0.0	0.0
うち外国人(「介護」)	134	0.1	0.0
うち外国人(その他)	121	0.0	0.0
介護福祉士(非常勤職員)	198	4.2	3.0
うち外国人(EPA 介護職員)	131	0.0	0.0
うち外国人(技能実習生)	129	0.0	0.0
うち外国人(「介護」)	129	0.0	0.0
うち外国人(留学生アルバイト)	112	0.0	0.0
うち外国人(その他)	118	0.0	0.0
介護福祉士(常勤換算数)	194	31.8	18.1
EPA 介護職員のうち、就労開始日から 6 か月経過、 または日本語能力試験 N2 以上を保有している人数	214	3.6	2.0

④ 介護職員の充足感

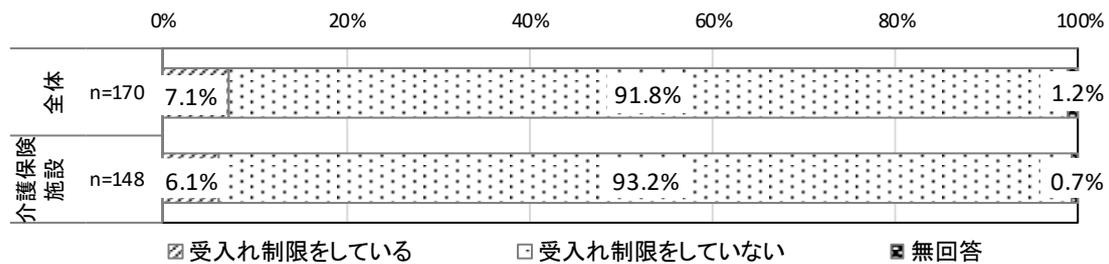
介護職員の充足感は、「不足している」「おおいに不足している」「不足している」「やや不足している」の和）が78.0%と、約8割を占めた。

介護職員が不足していると回答した施設に、利用者の受入れ制限の有無を尋ねたところ、入所、ショートステイともに「受入れ制限をしていない」の割合が多数を占めた(入所 91.8%、ショートステイ 79.4%)。

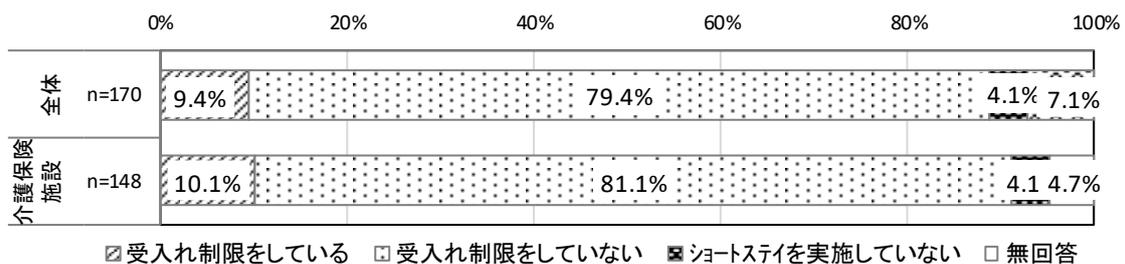
図表 3-7 介護職員の充足感(問4、問8)



図表 3-8 受入れ制限の有無(入所)(問4、問8-1)



図表 3-9 受入れ制限の有無(ショートステイ)(問4、問8-1)



⑤ 過去1年間の採用者数・離職者数

過去1年間の採用者数の平均は、常勤4.7人、非常勤3.4人、離職者数の平均は、常勤3.9人、非常勤2.6人だった。

離職率（平成30年9月30日現在の介護職員数に対する過去1年間の離職者数の割合）の平均は、常勤職員12.1%、非常勤職員28.3%であった。

図表 3-10 過去1年間の採用者数・離職者数(問4、問9)

		件数	平均値	標準偏差	中央値	最大値	最小値
採用者数 (常勤職員)	全体	196	4.7	6.0	3.0	50.0	0.0
	介護保険施設	172	5.0	6.2	3.5	50.0	0.0
採用者数 (非常勤職員)	全体	190	3.4	5.2	1.0	46.0	0.0
	介護保険施設	167	3.6	5.4	2.0	46.0	0.0
離職者数 (常勤職員)	全体	193	3.9	3.9	3.0	22.0	0.0
	介護保険施設	169	4.2	4.0	3.0	22.0	0.0
離職者数 (非常勤職員)	全体	188	2.6	3.8	1.0	27.0	0.0
	介護保険施設	165	2.7	4.0	1.0	27.0	0.0

図表 3-11 離職率(問4、問7、問9)

		件数	平均値	標準偏差	中央値	最大値	最小値
常勤職員	全体	186	12.1%	11.9%	9.5%	91.7%	0.0%
	介護保険施設	163	12.4%	11.9%	10.1%	91.7%	0.0%
非常勤職員	全体	176	28.3%	58.2%	14.3%	500.0%	0.0%
	介護保険施設	155	28.1%	58.3%	15.4%	500.0%	0.0%

(3) 外国人介護職員の受入れ実績

① EPA 介護職員の受入れ開始年度・これまでの受入れ人数

1施設あたりのこれまでの受入れ人数の平均は、インドネシア 3.4人、フィリピン 3.1人、ベトナム 1.8人だった。

図表 3-12 EPA 介護職員のこれまでの受入れ開始年度(問10)

	インドネシア		フィリピン		ベトナム	
	件数	割合	件数	割合	件数	割合
平成20年	9	4.1%	0	0.0%	0	0.0%
平成21年	10	4.6%	19	8.7%	0	0.0%
平成22年	6	2.8%	3	1.4%	0	0.0%
平成23年	6	2.8%	2	0.9%	0	0.0%
平成24年	3	1.4%	3	1.4%	0	0.0%
平成25年	6	2.8%	9	4.1%	0	0.0%
平成26年	9	4.1%	16	7.3%	23	10.6%
平成27年	11	5.0%	16	7.3%	13	6.0%
平成28年	15	6.9%	15	6.9%	19	8.7%
平成29年	15	6.9%	17	7.8%	18	8.3%
平成30年	3	1.4%	0	0.0%	13	6.0%
平成31年	1	0.5%	0	0.0%	0	0.0%
無回答	124	56.9%	118	54.1%	132	60.6%
全体	218	100.0%	218	100.0%	218	100.0%

図表 3-13 EPA 介護職員のこれまでの受入れ人数(問10)

	件数	平均値	標準偏差	中央値	最大値	最小値
インドネシア	150	3.4	5.7	2.0	37.0	0.0
フィリピン	160	3.1	4.7	2.0	33.0	0.0
ベトナム	151	1.8	2.3	1.0	12.0	0.0

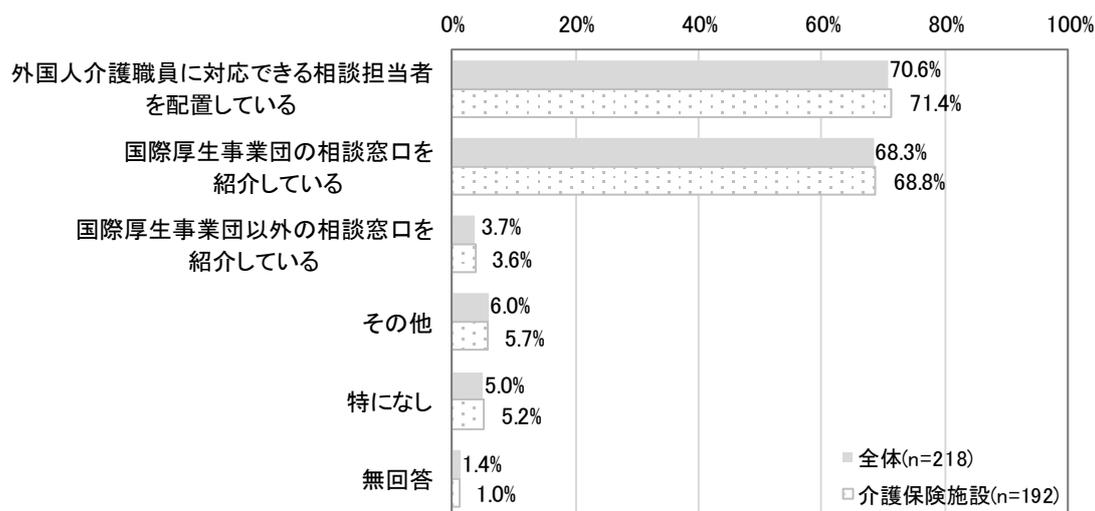
(注) 回答のあった 218 施設のうち、インドネシアについては 68 施設、フィリピンについては 58 施設、ベトナムについては 67 施設が未記入だった。

(4) 外国人介護職員に対する支援の状況

① 外国人介護職員に対する相談支援の体制

外国人介護職員に対する相談支援は、「外国人介護職員に対応できる相談担当者を配置している」が70.6%と最も多く、次いで「国際厚生事業団の相談窓口を紹介している」が68.3%だった。

図表 3-14 外国人介護職員に対する相談支援の体制(問4、問11)



図表 3-15 法人全体の従業員数別 外国人介護職員に対する相談支援の体制(問3、問11)

	合計	外国人介護職員に対応できる相談担当者を配置している	国際厚生事業団の相談窓口を紹介している	国際厚生事業団以外の相談窓口を紹介している	その他	特になし	無回答
全体	218 100.0%	154 70.6%	149 68.3%	8 3.7%	13 6.0%	11 5.0%	3 1.4%
～99人	19 100.0%	12 63.2%	15 78.9%	0 0.0%	0 0.0%	1 5.3%	1 5.3%
100人～199人	38 100.0%	26 68.4%	24 63.2%	1 2.6%	2 5.3%	2 5.3%	0 0.0%
200人～299人	40 100.0%	30 75.0%	28 70.0%	1 2.5%	1 2.5%	1 2.5%	1 2.5%
300人以上	116 100.0%	83 71.6%	78 67.2%	5 4.3%	10 8.6%	7 6.0%	1 0.9%

② 外国人介護職員の生活面に対する支援

外国人介護職員の生活面に対する支援で「行っている」（「非常によく行っている」「行っている」の和）が半数を超えたのは「住居の支援」（96.8%）、「行政手続きや住まいの契約手続き等の支援」（93.5%）、「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」（83.9%）、「メンタルヘルスケア」（81.7%）、「文化・風習への配慮」（74.8%）、「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）」（65.6%）、「気候等の環境への対応に関する支援」（62.8%）だった。

図表 3-16 外国人介護職員の生活面に対する支援（問12）

	全体	非常に よく行っ ている	行っ て い る	ど ち ら と も い え な い	あ ま り 行 っ て い な い	全 く 行 っ て い な い	無 回 答
住居の支援	218 100.0%	118 54.1%	93 42.7%	3 1.4%	3 1.4%	0 0.0%	1 0.5%
食生活の支援	218 100.0%	17 7.8%	61 28.0%	76 34.9%	25 11.5%	33 15.1%	6 2.8%
地域・周りの人との交流の支援	218 100.0%	7 3.2%	88 40.4%	77 35.3%	28 12.8%	13 6.0%	5 2.3%
メンタルヘルスケア	218 100.0%	22 10.1%	156 71.6%	34 15.6%	1 0.5%	1 0.5%	4 1.8%
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	218 100.0%	92 42.2%	91 41.7%	23 10.6%	4 1.8%	4 1.8%	4 1.8%
文化・風習への配慮	218 100.0%	29 13.3%	134 61.5%	47 21.6%	3 1.4%	2 0.9%	3 1.4%
信仰上の配慮	218 100.0%	54 24.8%	89 40.8%	52 23.9%	6 2.8%	14 6.4%	3 1.4%
気候等の環境への対応に関する支援	218 100.0%	31 14.2%	106 48.6%	62 28.4%	7 3.2%	7 3.2%	5 2.3%
行政手続きや住まいの契約手続き等の支援	218 100.0%	120 55.0%	84 38.5%	6 2.8%	1 0.5%	2 0.9%	5 2.3%
プライベートに関わる問題	218 100.0%	7 3.2%	65 29.8%	98 45.0%	25 11.5%	20 9.2%	3 1.4%

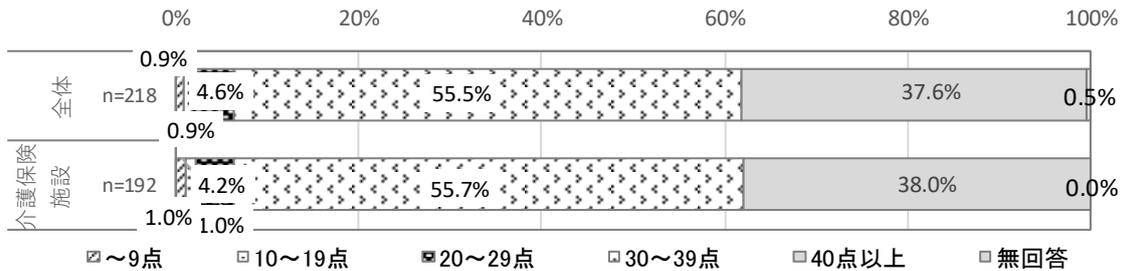
図表 3-17 外国人介護職員の生活面に対する支援(介護保険施設のみ)(問4、問12)

	全体	非常に よく行っ ている	行っ て い る	ど ち ら と も い え な い	あ ま り 行 っ て い な い	全 く 行 っ て い な い	無 回 答
住居の支援	192 100.0%	103 53.6%	84 43.8%	3 1.6%	2 1.0%	0 0.0%	0 0.0%
食生活の支援	192 100.0%	16 8.3%	55 28.6%	66 34.4%	23 12.0%	27 14.1%	5 2.6%
地域・周りの人との交流の支援	192 100.0%	7 3.6%	78 40.6%	67 34.9%	25 13.0%	11 5.7%	4 2.1%
メンタルヘルスケア	192 100.0%	21 10.9%	134 69.8%	32 16.7%	1 0.5%	1 0.5%	3 1.6%
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	192 100.0%	83 43.2%	78 40.6%	21 10.9%	4 2.1%	3 1.6%	3 1.6%
文化・風習への配慮	192 100.0%	26 13.5%	117 60.9%	42 21.9%	3 1.6%	2 1.0%	2 1.0%
信仰上の配慮	192 100.0%	48 25.0%	80 41.7%	43 22.4%	6 3.1%	13 6.8%	2 1.0%
気候等の環境への対応に関する支援	192 100.0%	28 14.6%	95 49.5%	51 26.6%	7 3.6%	7 3.6%	4 2.1%
行政手続きや住まいの契約手続き等の支援	192 100.0%	107 55.7%	74 38.5%	4 2.1%	1 0.5%	2 1.0%	4 2.1%
プライベートに関わる問題	192 100.0%	7 3.6%	58 30.2%	88 45.8%	21 10.9%	16 8.3%	2 1.0%

これらの外国人介護職員に対する生活面の支援について、「非常によく行っている」を5点、「行っている」を4点、「どちらともいえない」を3点、「あまり行っていない」を2点、「全く行っていない」を1点とし、施設別の点数を算出した(50点満点)。「30～39点」が55.5%、「40点以上」が37.6%だった。平均は37.3点、中央値は38.0点だった。

法人全体の従業員数別にみると、従業員数が多いほうが、支援が充実している傾向がみられた。単体の施設の従業員数別では、あまり違いがみられなかった。

図表 3-18 外国人介護職員の生活面に対する支援(ポイント化:分布)(問4、問12)



図表 3-19 外国人介護職員の生活面に対する支援(ポイント化)(問4、問12)

		件数	平均値	標準偏差	中央値	最大値	最小値
生活面の支援(ポイント化)	全体	217	37.3	5.8	38.0	50.0	4.0
	介護保険施設	192	37.3	6.0	38.0	50.0	4.0

図表 3-20 法人全体の従業員数別

外国人介護職員の生活面に対する支援(ポイント化:分布)(問3、問12)

	合計	中央値 (38点)以上	中央値 (38点)未満	無回答
全体	218 100.0%	111 50.9%	106 48.6%	1 0.5%
~199人	57 100.0%	25 43.9%	31 54.4%	1 1.8%
200人~299人	40 100.0%	22 55.0%	18 45.0%	0 0.0%
300人以上	116 100.0%	61 52.6%	55 47.4%	0 0.0%

図表 3-21 施設全体の従業員数別

外国人介護職員の生活面に対する支援(ポイント化:分布)(問6、問12)

	合計	中央値(38点)以上	中央値(38点)未満	無回答
全体	218 100.0%	111 50.9%	106 48.6%	1 0.5%
50人未満	47 100.0%	20 42.6%	26 55.3%	1 2.1%
50人以上 100人未満	96 100.0%	56 58.3%	40 41.7%	0 0.0%
100人以上	70 100.0%	32 45.7%	38 54.3%	0 0.0%

図表 3-22 実際にやっている支援内容(問12-1)

【住環境の整備、送迎・付き添い】

- ・ 職員アパートの準備(安価な家賃で)、生活家電の準備・貸出し、行政手続きや買物・プライベートで出かける際の移動支援、アパート・職場間の送迎支援(通勤支援)
- ・ 住居の支援・初期の日常生活費と生活用品の支援(家電、寝具、アパート、自転車)。
- ・ 入国から介護福祉士の資格取得までの居住地確保、光熱費、居住費の全額支援。自転車の貸与。介護福祉士の資格を持つ日本語教師を置いて、EPA介護職員向けの研修を実施している。
- ・ 住居、家具の提供や、外国人職員を専門に対応するスタッフ(相談支援担当者)の雇用・配置。行政手続き、買い物の際に車を出すなどの支援。日本語学習時間の確保(勤務時間中)。
- ・ 月3回、食材等の買い物をするための送迎の実施。
- ・ スーパー等に行き物に行く時の送迎、休日における近くの駅への送迎、地元の地米を安く購入。自転車の支給及び会社での保険加入。外部に日本語教師派遣を依頼。

【日本語学習、コミュニケーション円滑化の支援】

- ・ 日本語教育は、施設から場所を変え、研修施設で行う(場所を変えることで学習に集中してもらうため)。寮は敷地内にあり、いつでも施設に相談できる環境を整備している。
- ・ 周りの人とのコミュニケーション円滑化の為、日本語学校やスカイプ授業、問題集などの配布などを行っている。利用者様、ご家族、地域の方と仕事を通して交流が持てるよう会話する機会を多く設けている。
- ・ 入国1年目のEPA介護福祉士候補者に対し、日本語学習機会を多く提供できるよう、外部から派遣された日本語講師や日本人職員による授業を実施している。
- ・ EPA介護福祉士の先輩職員による日本語学習支援や生活相談等ができる体制を整えている。

【行政手続、住居の契約等の手続の支援】

- ・ 提出書類作成(在留資格等)・提出時同行、外部研修会申込み、国家試験申込み、宿泊手配・交通手段の案内(経路)、住居提供、電化製品や自転車等の提供を職員に募集(不要となった物)。
- ・ 役所での書類の手続きや、公共料金支払いの手続きには同行したり、一緒に記入して申し込みを手伝ったりしている。また暖房器具の修理なども迅速に手配して行った。
- ・ 入管手続き・滞在手続きなど事務手続き、住居等外部との契約手続き及び保証人。

- ・ 行政手続きや住まいに関する支援について、住民票の手続きに関する事、電気ガス水道の手続き、支払いに関する事(未払いがあった時の支援含む)、在留カード更新のための支援、国で行われている調査の記入の支援(国勢調査等)など。

【信仰上の配慮】

- ・ イスラム教の職員に関しては、お祈りの時間と場所を設けている。また、断食期間は入浴介助から外す配慮をしている。モスクに行く日は必ず公休にしている。キリスト教の職員に関しても礼拝の日は公休としている。
- ・ インドネシア人に対するラマダン中の業務配慮や、休憩中にお祈りできる部屋の確保など。
- ・ キリスト教会への礼拝参加をできるだけ可能となるようにスケジュールを組んでいる。
- ・ 礼拝場所・時間を確保、与えている。(時間はある程度融通をきかせている。)

【自宅訪問・面談】

- ・ 週1回(4時間半)外部日本語講師による授業。最初の2か月間、担当者と同じシフトにし、ほぼ毎日面談を実施。
- ・ 住居の準備・生活用品の準備、交通手段(通勤時に台風等があった時など)の確保、母国が同じ職員が相談しあえるような配置や住居の手配。
- ・ 生活担当が自宅訪問し生活状況や公共料金、備品等確認し定期的に困っていないかヒアリングし情報共有している。

【日本人職員・地域との交流】

- ・ 住居への訪問。食事を提供する。地域のベトナムフェアに行けるようシフト調整。日本語教室の先生に定期的にあいさつ。他施設のベトナム人と交流機会を設ける。テストの時期に一時帰国できるようシフト調整。行政手続きや住まいの契約の同行。休日に遊びに誘う。
- ・ 家賃の補助・納涼祭などのイベントに参加していただいている。
- ・ 職員寮を準備し、提供している。菜園でとれた野菜や、釣った魚などをおすそ分けしている職員もいる。職員の車で、一緒に買い物へ出かけたり、日帰り旅行したりしている。行政手続きは、職員が同行し、サポートをしている。

【介護の学習、国家試験対策】

- ・ 職員住宅の無償貸与、パソコンの無償貸与、平成28年度受入者との交換実習・見学、勤務時間内の勉強時間(1時間)及び学習場所の提供、介護福祉士取得のための研修費用全額負担(介護福祉士実務者研修初任者研修)など。
- ・ インターネットを使い、専門講師による、日本語・介護福祉士国家試験対策の研修(1日8時間、週1回実施)。

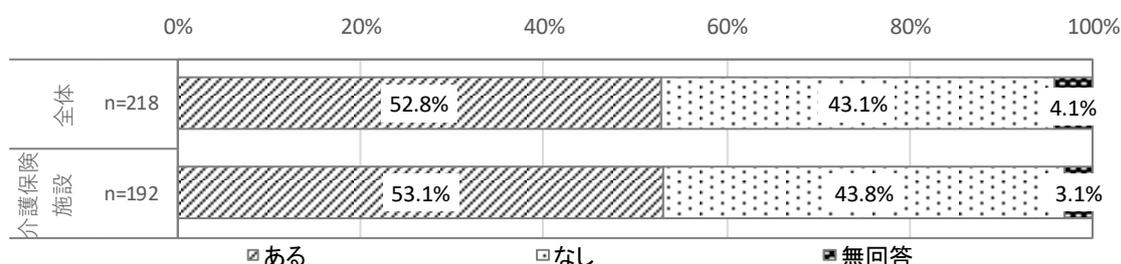
【メンタルヘルスケア】

- ・ メンタルヘルスケアとして、仕事外の食事会や外出によるリフレッシュにより、悩み相談(解消)に努めている。

③ 外国人介護職員に対するマネジメント上で配慮していることの有無

外国人介護職員に対するマネジメント上で配慮していることの有無は、「ある」が52.8%で、「なし」が43.1%だった。

図表 3-23 外国人介護職員に対するマネジメント上で配慮していることの有無(問4、問13)



図表 3-24 マネジメント上の配慮(問13-1)

【メンタルヘルスへの配慮】

- ・ 心身の健康について、母国の子供や配偶者とのつながり等ができるような配慮、個人管理(健康管理)に注意するような言葉かけを行っている。施設入職半年間はプリセプターシップを導入するなどしている。
- ・ ストレス軽減やホームシック対策として毎朝ミーティングを行っている。

【文化・風習等の尊重】

- ・ 日本人と同様、公平・平等な待遇を原則としながらも、彼らの出身国の特性、慣習等を尊重するようにしている。
- ・ 人前で怒らないなど外国人の文化を尊重している。そのためにも日本人職員に対して外国人の文化・風習等のレクを行ない、理解を促し、コミュニケーションを取りやすくしている。

【勤務体系、休暇取得の配慮】

- ・ 休日に対する考え方の違いがあり、本人の望むように連休を作ったり、勤務形態の希望も聞いている。
- ・ 日本人職員と休みのとり方、考え方がちがうので、不公平感がでないようバランスをとっている。
- ・ 子育てに配慮した勤務形態(日勤のみとするなど)としている。年末に帰国したいという願いをかなえてあげたい。
- ・ 業務内容について、あまり肉体的疲労が重ならないようにしている。健康管理ができていないか配慮している。

【円滑な報告・連絡・相談体制の整備】

- ・ 配置時に先輩EPA介護職員と同じフロアにする、住居を施設に近い場所にする等配慮している。
- ・ 入所者に思いやりを持って笑顔で接するように指導している。ヒヤリハットの事故防止では入所者の移乗の場合は複数で行うよう指導している。EPA介護職員同士で話す場合も日本語で話すように指導している。分からないこと、知らないことは何でも職員に聞くように指導している。

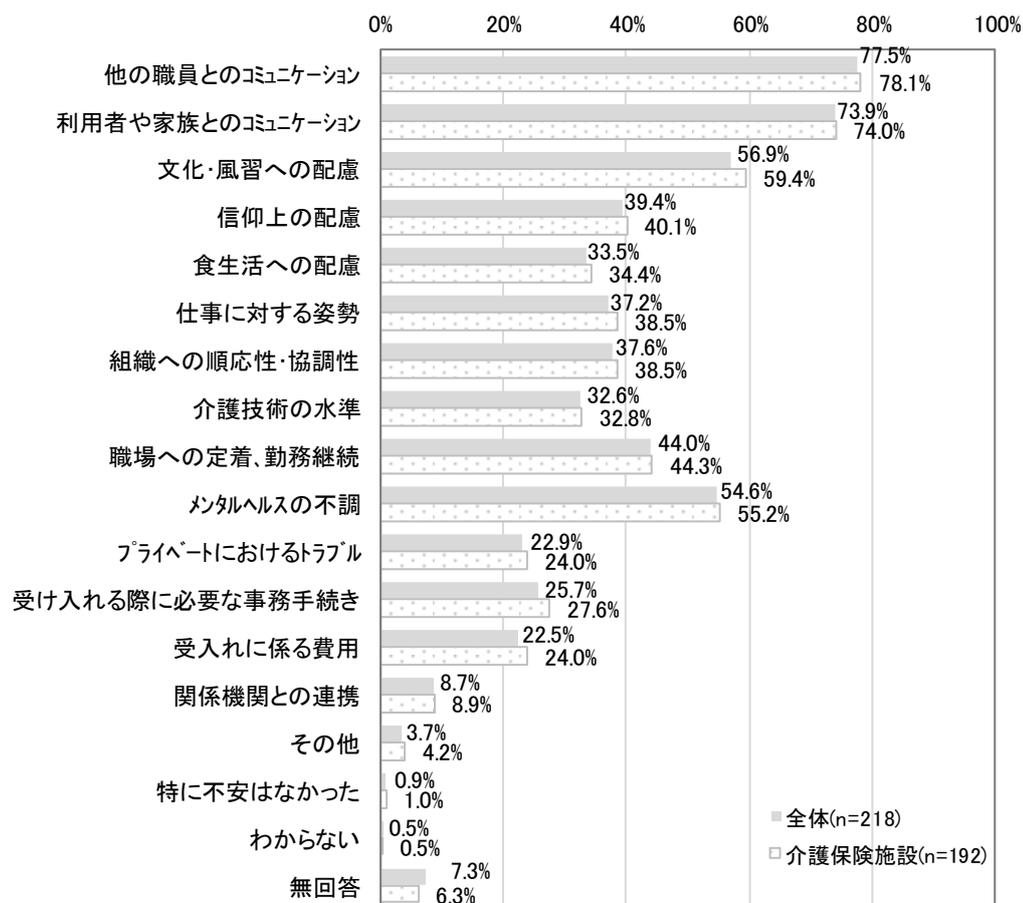
【指導上の工夫】

- ・ 伝達・指示の際ゆっくり・ハッキリと説明することを心がけている。できれば行う意味・理由を含め説明している。ペアを組ませている。真面目に取り組みされる方が多いので、肩の力を抜いたり、息抜きしたりするよう促している。体調に配慮している。
- ・ 勉強の中で、実際の現場での背景、利用者の状態を例に出すと、理解が得られているかが把握できる。声かけを多くし、悩みや最近の出来事等話をするようにしている。

④ 外国人介護職員を受け入れる前に職員が感じた不安や抵抗感

EPA 介護職員を受け入れている施設の職員が、外国人介護職員を受け入れる前に感じた不安や抵抗感について、「他の職員とのコミュニケーション」が77.5%で最も多く、次いで「利用者や家族とのコミュニケーション」(73.9%)、「文化・風習への配慮」(56.9%)、「メンタルヘルスへの不調」(54.6%)の順に多かった。

図表 3-25 外国人介護職員を受け入れる前に職員が感じた不安や抵抗感(問4、問14)



図表 3-26 職員の不安や抵抗感を解消するための対応や工夫(問14-1)

【日本人職員、利用者・家族への説明】

- ・ 受け入れる前に当施設の職員にインドネシアの文化やEPA介護職員本人達のことを説明した。職場への定着を早めに行けるように段階ごとに目標を立て、目標達成する為の指導内容を定め、職員が指導しやすいようにした。
- ・ 外国人介護職員の経歴や日本語能力について、入職後の具体的な研修計画や目標などについて説明した。担当者の紹介など実施した。現場リーダー等と個別に面談、説明を実施した。
- ・ 外国人を受け入れるにあたり、他施設の事例(コミュニケーション、指導方法等)を事前に説明して安心して受け入れるよう指導した。
- ・ 受入れ前に自施設の職員に対し、EPAの制度やどのような就労条件なのかを、資料を作成し説明した。男女問わず多くの職員に受入れ後の協力をお願いする事で、様々な角度からEPA介護職員のサポートができるような体制づくりを行った。
- ・ 受入前に家族会や、職員会への説明と同意を実施した。担当者を現地マッチングへ同行させ、意識を高めた。
- ・ 全体会議にて受入れを行うにあたっての説明をした。利用者・家族への説明文の配布、館内への掲示を行った。

【外国人介護職員の相談担当者の設置】

- ・ 通訳を兼ねた常勤の指導・相談員の配置をした。
- ・ 担当職員を決め、生活面・仕事面・人間関係に関するフォローを行ない、不安や抵抗感の解消に努めた。
- ・ 生活と学習に分けて支援するスタッフを配置し、相談窓口を明確にした。

【その他】

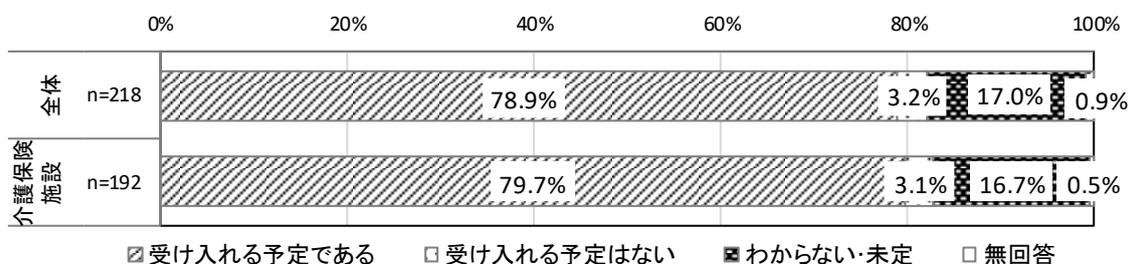
- ・ 外国人職員と交流の機会を多くつくった。
- ・ フロア内にベトナム語で標記したものを準備した。あいさつ程度のベトナム語を覚えた。EPA事業について、日本人介護職員への研修を行った。コミュニケーションを図る目的で、利用者の食事や職員食にベトナム料理を定期的に出している。

(5) 今後の外国人介護職員受入れの意向

① 外国人介護職員の受入れ予定

外国人介護職員の受入れ予定は、「受け入れる予定である」が78.9%と多数を占めた。「受け入れる予定はない」は3.2%、「わからない・未定」は17.0%だった。

図表 3-27 外国人介護職員の受け入れ予定(問4、問15)



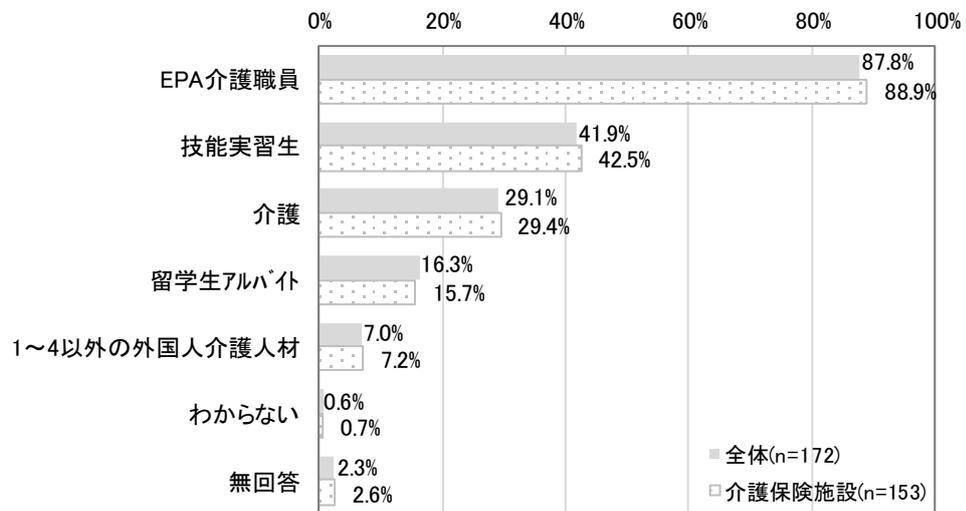
「受け入れる予定である」と回答した施設に、今後5年間の受入れ予定人数を尋ねたところ、平均8.3人、中央値7.0人だった。

図表 3-28 外国人介護職員の受入れ予定人数(問4、問15-1)

		件数	平均値	標準偏差	中央値	最大値	最小値
今後5年間の受入れ予定人数	全体	155	8.3	7.2	7.0	50.0	1.0
	介護保険施設	139	8.5	7.4	7.5	50.0	1.0

受け入れる予定の外国人介護職員の在留資格は、「EPA 介護職員」が 87.8%だった。

図表 3-29 受入れ予定の外国人介護職員の属性(問4、問15-2)



法人種別に見ると、医療法人の 88.9%、社会福祉法人の 87.9%が「EPA 介護職員」と回答した。

図表 3-30 法人種別 受入れ予定の外国人介護職員の属性(問1、問15-2)

	合計	EPA介護職員	技能実習生	「介護」	留学生アルバイト	1~4以外の外国人介護職員	わからない	無回答
合計	172	151	72	50	28	12	1	4
	100.0	87.8	41.9	29.1	16.3	7.0	0.6	2.3
地方公共団体	0	0	0	0	0	0	0	0
	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
社会福祉法人	141	124	59	38	24	8	1	4
	100.0	87.9	41.8	27.0	17.0	5.7	0.7	2.8
医療法人	27	24	11	8	3	2	0	0
	100.0	88.9	40.7	29.6	11.1	7.4	0.0	0.0
その他	4	3	2	4	1	2	0	0
	100.0	75.0	50.0	100.0	25.0	50.0	0.0	0.0

図表 3-31 外国人介護職員を受入れ予定である理由

(問15-2)

【採用上の理由】

- ・ 日本人の介護職員の採用が非常に困難であるため。
- ・ 多様性を理解し受け入れることができるよう、職員教育の一貫として。
- ・ 早い段階から外国人介護職員を受け入れるにあたっての問題点を検討する必要があると考えているため。

【現在の EPA 介護職員の働きぶりを評価しているため】

- ・ 今年度受け入れたEPA職員が誠実かつ熱心に学習や仕事に取り組んでいる姿を見て安心したから。
- ・ EPA介護職員は介護力も高く介護現場での活躍が期待できる。技能実習生の技能は未知数であるが、人材不足の介護の現場で必要となる人材と考えている。介護の技術は日本人と同等の指導を行う体制を整えている。

【EPA 制度はサポート体制がしっかりしているため】

- ・ 就労前研修がしっかりしている。就労後も管理体制がしっかりしている。
- ・ 日本の受入れ機関がしっかりとっていて、相談しても色々アドバイスをもらえる。信頼性が高い。

【EPA 制度では受け入れる人材の質が確保されているため】

- ・ EPAは、入職時より職員・利用者との簡単なコミュニケーションがはかれる。介護技術も基礎ができていてすぐ業務に対応でき指導する職員の不負が少ないため。
- ・ EPA介護福祉士候補者を過去10年間受け入れてきた実績と経験があり、EPA制度には信頼がある。また、母国で看護師の資格を得ているので、業務の導入がスムーズである。

【長期的に働いてくれる人材が欲しいため】

- ・ ある程度の期間介護福祉士として就労してもらいたいため。
- ・ 離職率の高い介護職の中で、EPA介護職員をはじめ、外国人介護職員の離職はなく、貴重な人材であると考えている。

【社会貢献のため】

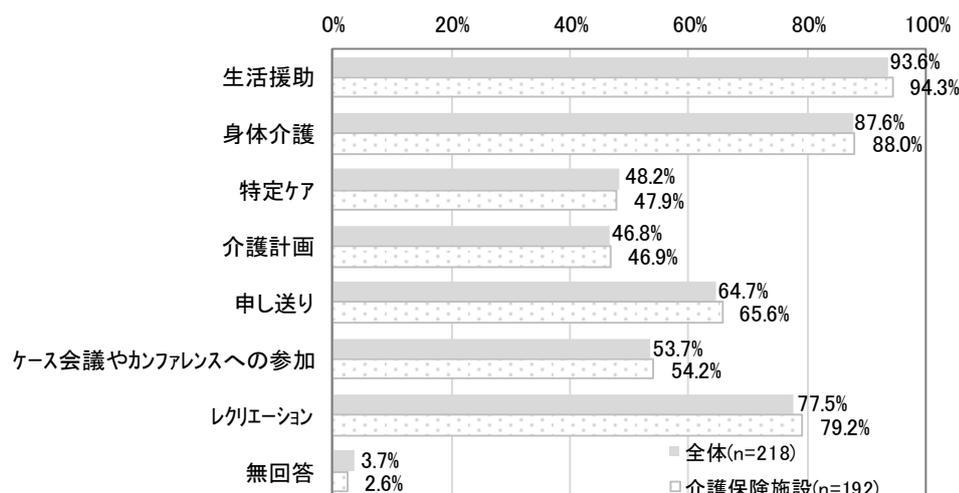
- ・ 国を問わず、人材を確保したい。我々の介護を母国に、持ち帰ってほしい。
- ・ 様々な人材の受入れ、育成を行いながら、対応力強化に努めている。また、社会貢献の1つとして取り組んでいる。

(6) 外国人介護職員に就労開始当初から対応してほしいと思う業務

① 就労開始当初から対応してほしいと思う業務

外国人介護職員に就労開始当初から対応してほしいと思う業務は、「生活援助」が93.6%で最も多く、次いで「身体介護」(87.6%)、「レクリエーション」(77.5%)、「申し送り」(64.7%)、「ケース会議やカンファレンスへの参加」(53.7%)の順に多く、半数を超えていた。

図表 3-32 外国人介護職員に就労開始当初から対応してほしいと思う業務(問4、問16)



② 最低限必要な日本語能力

就労開始当初において、日本語能力を「重視していない」という回答はほとんどみられなかった。

図表 3-33 最低限必要な日本語能力(問16)

	全体	N1相当	N2相当	N3相当	N4相当	N5相当	重視していない	わからない・その他	無回答
生活援助	204 100.0%	3 1.5%	15 7.4%	118 57.8%	47 23.0%	12 5.9%	8 3.9%	0 0.0%	1 0.5%
身体介護	191 100.0%	4 2.1%	40 20.9%	120 62.8%	18 9.4%	4 2.1%	4 2.1%	0 0.0%	1 0.5%
特定ケア	105 100.0%	13 12.4%	56 53.3%	28 26.7%	3 2.9%	1 1.0%	1 1.0%	3 2.9%	0 0.0%
介護計画	102 100.0%	22 21.6%	52 51.0%	24 23.5%	2 2.0%	0 0.0%	1 1.0%	1 1.0%	0 0.0%
申し送り	141 100.0%	6 4.3%	67 47.5%	63 44.7%	3 2.1%	0 0.0%	1 0.7%	1 0.7%	0 0.0%
ケース会議やカンファレンス	117 100.0%	17 14.5%	57 48.7%	35 29.9%	3 2.6%	2 1.7%	1 0.9%	1 0.9%	1 0.9%
レクリエーション	169 100.0%	2 1.2%	29 17.2%	106 62.7%	22 13.0%	4 2.4%	4 2.4%	1 0.6%	1 0.6%

図表 3-34 日本語能力が必要な理由(問16)

【簡単な業務は N3 程度、高度なコミュニケーションが必要な業務では高い日本語能力が必要】

- ・ 生活援助から入り、身体介護程度までではお願いしたい。その後の特定ケアやプラン作成等は、経験と、更に高い日本語能力が必要。
- ・ N3相当であれば介護現場の業務の多くを担当することができる。N2相当であれば、更に専門的な業務を担当できると思われる。日本語能力だけでなく、介護福祉士資格を有することにより業務の幅はかなり広がる。
- ・ 最低限の業務として、生活援助、身体介護、申し送りは、対応してもらいたい。レクリエーションについては、補助的な役割であれば、日本語能力はそれ程高くなくても良い。
- ・ 日常介護には、N3～N2が必要。1年程経過すると、申し送り、レクリエーション等の内容も充実したものになっている。

【簡単な業務は N4 程度、高度なコミュニケーションが必要な業務では高い日本語能力が必要】

- ・ 生活援助、レクリエーションであれば基本的な日本語を理解できるN4レベルで問題ないが、身体介護や申し送り、カンファレンスに関しては、自然に近いスピードの会話を聞きとれ、見出しから情報の概要をつかむことができるN3レベルが必要と考える。特定ケア、介護計画については日本人であっても、業務に慣れ、ある程度経験を積んでからだと思っている。
- ・ ルーティンワークであれば、時折状況の変化で仕事内容が変わっても、大枠から外れる事は少ないので、心の繋がりで乗り越えられる。しかし、議論への参加、状況の変化に応じた言葉遣い、意見を言葉にすること、ニュアンスを踏まえた文章の作成・理解となれば、高度な語学力が必要となる
- ・ ベッドメイクや掃除等の人に関わらない業務には、高い日本語能力がなくても支障を感じられない。専門的なスキルを必要としない、または一般的な生活支援であれば、周囲のサポートしただいで就労当初から対応できる。

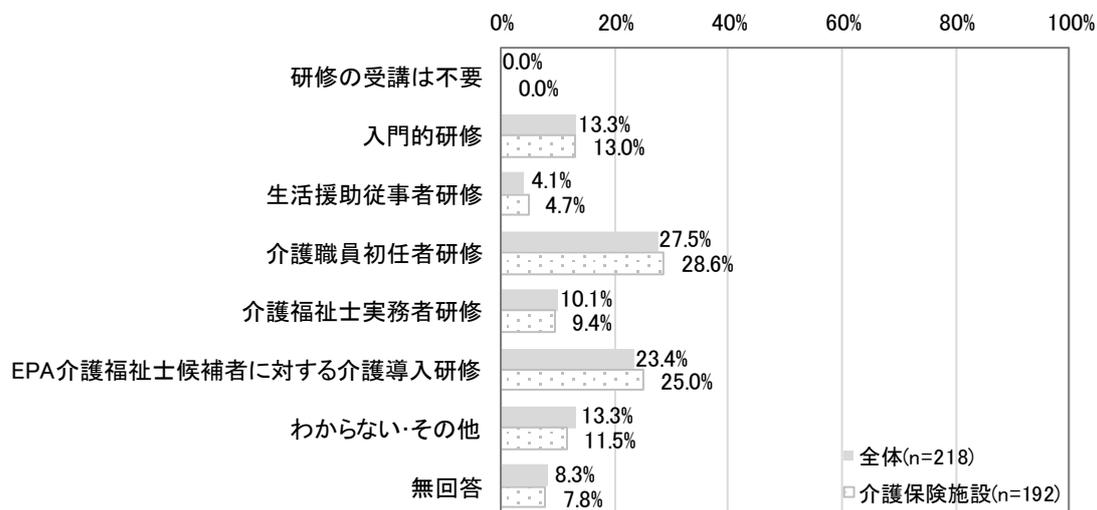
【その他】

- ・ 経験のある日本人でも入職当初から特定ケア、介護計画、申し送り、ケース会議やカンファレンスへの参加には対応させない。あまりハードルを上げない方が良い。ただ、EPAの研修で教わったことと、施設での実際の方法が違うことがあり、本人たちが戸惑っていることがある。
- ・ より質の高い業務やコミュニケーションが必要と思われるが、実際には日本語能力の有無と同じくらい、気遣いや感情表現でカバーしている部分がある。

(7) 外国人介護職員に最低限必要な研修

外国人介護職員に最低限必要だと感じる研修は、「介護職員初任者研修」が27.5%、次いで「EPA介護福祉士候補者に対する介護導入研修」が23.4%だった。

図表 3-35 外国人介護職員に最低限必要な研修(問4、問17)



図表 3-36 研修が必要な理由(問17)

【入門的研修】

- ・ 入職してすぐにその施設で介護職として働くための最低限の技術を受けて頂くことで、受入れ側も安心できる。それ以上は負担になると思う。
- ・ 介護は雑用や話し相手ではなく、身体の支援の技術が必要であるという考えを学んでから、就労してほしい。初任者研修と実務者研修に関しては介護の仕事をしてからでないと、実感として理解が難しい分野が多い。

【生活援助従事者研修】

- ・ 生活援助研修を実施する事で、日本人の生活様式や文化等が一番感じられるのではないかとと思う。
- ・ 介護福祉士実務者研修程度、体系立ててしっかり行うことが望ましいが、就労時の日本語能力が高くないことが想定されるため、講義内容が理解できないと思う。しかしながら基礎的な知識、技術は必要であるため、生活援助従事者研修が妥当と考える。

【介護職員初任者研修】

- ・ 介護技術、知識の基本からしっかり学び、すぐに現場で役立たせてもらいたい。
- ・ 技術だけでなく専門的な基礎知識も習得するために、介護職員初任者研修を受講してほしい。
- ・ ある程度一通りのケアについて基礎知識をつけてから就労することで、その後の業務が頭に入りやすいと考える。また、基本を知っておくことで、安全で根拠あるケアを行える。
- ・ 日本語が理解しにくい分、知職と技術をある程度持っていれば話が伝わりやすいのではないかとと思うため。本人たちも現場にスムーズに入りやすいのではないかとと思うため。
- ・ 当該研修が介護職に従事する上で入門的な研修と位置付けられている点と、全過程終了後に試験があることで、合格した喜びや介護のスタート資格を取得したという達成感が次のステップ(介護福祉士取得)へのモチベーションになると感じる。

【介護福祉士実務者研修】

- ・ 介護技術の基礎について専門教員から指導を受けることで、施設特有の対応を応用として身につけ実践することができるため。
- ・ EPA介護福祉士候補者を1人だけ採用しようと考えている施設では、研修に参加させることが更なる負担になるかもしれないが、介護福祉士資格を取得するにあたっては、内容をおさえてもらえるとよいと思う。

【EPA 介護福祉士候補者に対する介護導入研修】

- ・ EPA介護福祉士候補者を対象としたカリキュラムで基本的事項を習得した方が、知識や文化の違いをも正しく認識できると考えるため。

(8) 外国人介護職員の受入れ拡大に向けて必要と感じていること

図表 3-37 受入れ拡大に向けて必要なこと(問18)

【総合的な日本語学習支援】

- ・ 国全体で、日本語習得の期間をしっかり設け、システムを作る事が必要。
- ・ 相手への理解(風習や文化も含め)。継続的な日本語学習。勉強できる環境を整える。生活援助の窓口(相談出来るところをつくる)
- ・ これから受入れが拡大されてくると日本語講師が足りなくなってくると予想される。
- ・ 日本での生活が送れるよう、生活の支援や言語支援が必要。

【受入れ施設への支援】

- ・ 受入れ準備や学習支援等に対する金銭的な支援。受入れに関する職員のスキルアップ。
- ・ 特にEPA介護職員の場合は、国家資格取得という目標のもと受け入れている。国・市など行政からの補助金などバックアップがあると目標達成に向けた支援体制も維持、向上が図れると考えている。
- ・ EPA介護職員受入れに関する補助金について、現在では、学習支援のみであるが、ある程度の生活支援についても認めていただければと思う。例)家賃援助

【受入環境の整備】

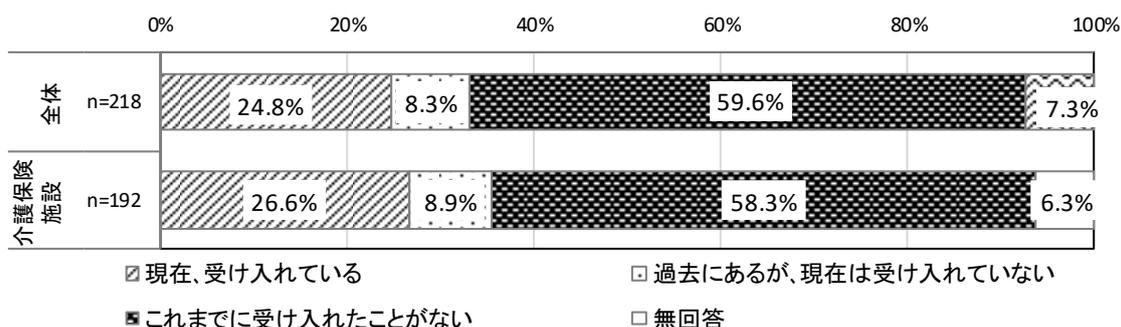
- ・ 受け入れた後すぐに帰国する等となると負担が大きく、スタッフのモチベーションの低下にもつながる。EPA介護職員についてはある程度の年数滞在するよう契約したい。また、日本語がわかりにくくてもしっかりコミュニケーションが図れるよう、受入れ側の工夫が必要。
- ・ 長期滞在できる諸条件の整備。子どもの教育環境の確保、配偶者の職の確保、住居の確保、日本文化習得機会の確保。
- ・ 現状の職員が少ないところに外国人介護人材を受入れても指導ができない。中途半端に受け入れると、業務中心になり生活面・精神面のフォローができず離職につながってしまうのではないか。受け入れるには、フォローが確実にできる受入側の環境の整備が必要。
- ・ 受け入れる職場での外国人に対する理解と異文化を受容する心構えが必要だと感じる。介護の現場だけでなく、ニュースや新聞などの広い範囲での制度の紹介は更に必要。
- ・ 現在在職している外国人介護職員の中からリーダーを育成し、新規受入外国人介護職員の指導、日本人職員とのコミュニケーションのサポート役を担って頂きたい。

(9) EPA 以外の外国人介護職員を受け入れた経験の有無

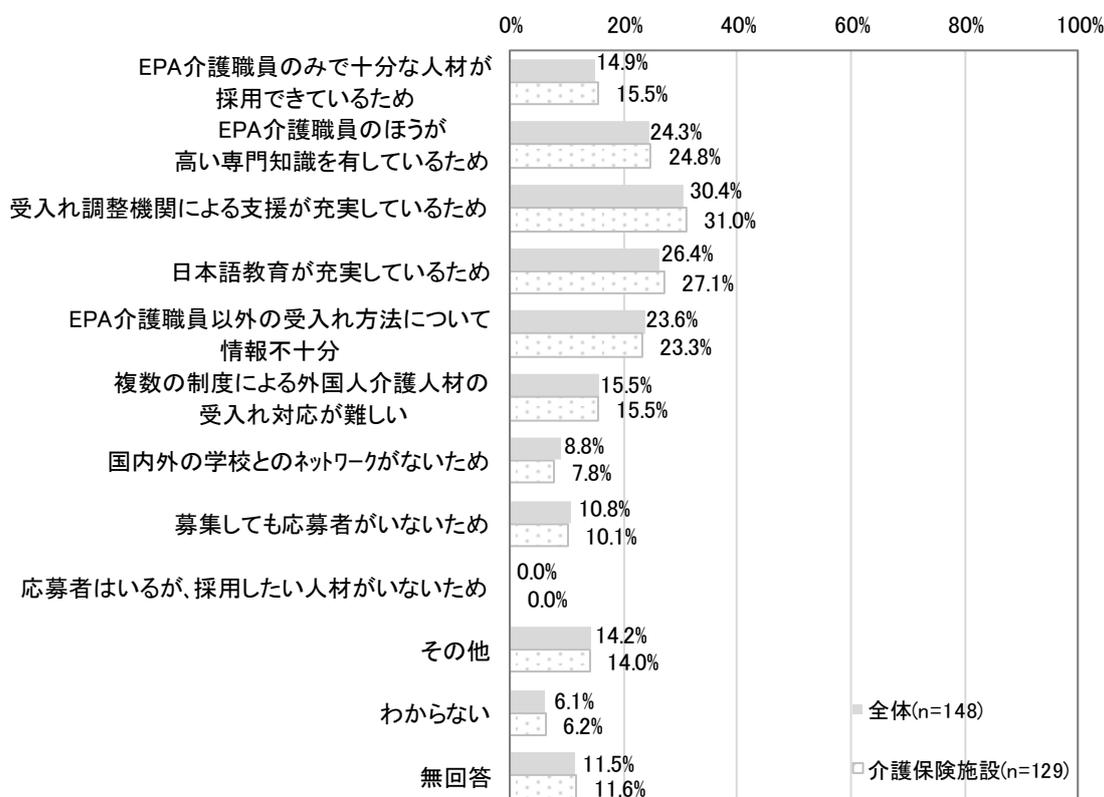
EPA 以外の外国人介護職員を受け入れた経験の有無は「これまで受け入れたことがない」が 59.6% だった。

その理由は、「受入れ調整機関による支援が充実しているため」が 30.4%、「日本語教育が充実しているため」が 26.4% だった。

図表 3-38 EPA 以外の外国人介護職員受け入れた経験の有無(問4、問20)



図表 3-39 EPA 以外の外国人介護職員を受け入れた経験がない理由(問4、問20-1)



第4章 EPA 介護職員を受け入れていない施設調査結果

本章では、EPA 介護職員を受け入れていない介護保険施設を対象とした調査のうち、調査票を発送した全ての施設を対象とした調査票（施設票①）と、外国人介護職員（EPA 介護職員以外）を受け入れている施設を対象とした調査票（施設票②）によって得られた回答結果を掲載している。

1. 調査結果概要

① 外国人介護職員の受入れ状況

- 外国人介護職員を受け入れた経験の有無は、「これまでに受け入れたことがない」が80.0%を占める。反対に、「現在、受け入れている」が10.4%、「過去にあるが、現在は受け入れていない」が5.8%である。（施設票①-問 25）
- 外国人介護職員を「現在、受け入れている」施設に、外国人介護職員の受入れを決めた理由について尋ねたところ、「介護職員の不足を解消するため」が72.7%、次いで「国籍に関係なく優秀な人材を確保するため」が50.6%を占めている。「職場を活性化させるため」が17.0%であった。（施設票①-問 26）

② 今後の外国人介護職員の受入れ予定

- 今後の外国人介護職員の受入れ予定は、「わからない・未定」が45.2%だった。「受け入れる予定である」は24.7%、「検討もしていないし、受け入れる予定もない」は14.4%であった。（施設票①-問 14）
- 外国人介護職員を受け入れたことがない施設に限定して、法人内の他施設における EPA 介護職員の受入れ状況別に見ると、法人内の他施設で EPA 介護職員を受け入れている施設では「受け入れる予定である」の割合が高くなる傾向であった。受入れに対する不安や抵抗感との関係を見ると、不安や抵抗感が少ないほど「受け入れる予定である」の割合が高かった。（施設票①-問 14）
- 受け入れる予定はない施設における、受け入れない理由は、「生活面における支援体制が整備できない」(70.0%)、「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」(68.8%)となっている。そのほか、「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」は50.8%となっている。（施設票①-問 17）

③ 外国人介護職員を受け入れることについての不安や抵抗感

- 外国人介護職員を受け入れることについての不安や抵抗感を尋ねたところ、「不安や抵抗感がある」と「不安や抵抗感がややある」の合計が83.3%であった。「特に不安や抵抗感はない」は11.5%であった。（施設票①-問 18）
- 「不安や抵抗感がある」と「不安や抵抗感がややある」と回答した施設における外国人介護職員を受け入れることについて不安を感じる内容としては、「利用者や家族とのコミュニケーション

ョン」が81.9%、「他の職員とのコミュニケーション」が79.1%であった。そのほか、「文化・風習への配慮」が74.2%であった。（施設票①-問18）

④ 外国人介護職員を受け入れる場合に期待する在職期間

- 外国人介護職員を受け入れる場合に期待する在職期間は、「期間を定めずなるべく長く働いてもらいたい」が56.9%であった。次いで「少なくとも数年程度は働き続けてもらいたい」が22.3%であった。一方で、「短期間働いてもらいたい」と回答した施設は0.2%しかなく、長期間の在職を期待する声が多い状況にある。（施設票①-問19）

⑤ 外国人介護職員にかかる制度の認知状況

- 外国人介護職員にかかる制度について「内容をおおむね把握している」のは、「技能実習制度」で38.7%、「EPA（経済連携協定）」で34.6%、「介護」で27.7%と約3割～4割である一方で、「身分・地位に基づく在留資格」は約2割（20.1%）となっており、他の制度と比較して認知度が低かった。（施設票①-問12）

⑥ 外国人介護職員に対する支援の状況

- 外国人介護職員に対して設けている相談支援の体制は、「特になし」が最も多く63.2%であった。（施設票②-問10）
- 日頃のマネジメントの上で特に配慮していることは、「なし」が60.6%、「ある」が34.1%であった。（施設票②-問12）

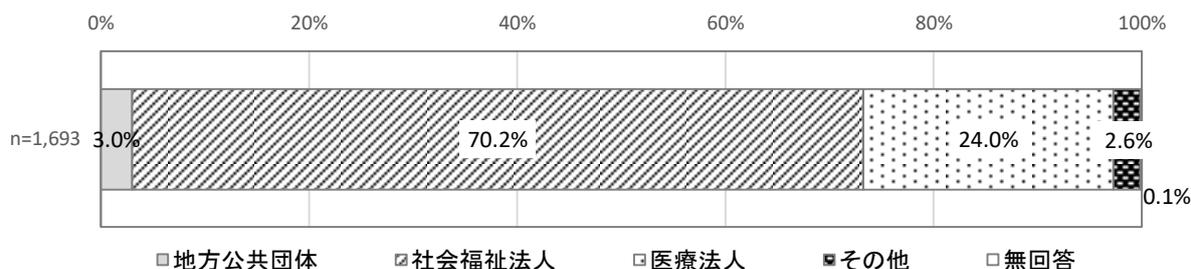
2. 調査結果

(1) 施設が属する法人の基本情報

① 法人の種類

法人の種類は、「社会福祉法人」が最も多く70.2%であった。次いで「医療法人」が24.0%、「地方公共団体」が3.0%となっている。

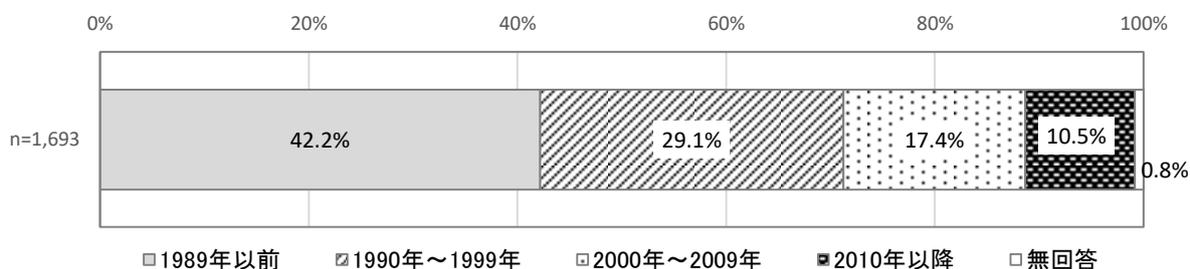
図表 4-1 法人の種類(施設票-①問1)



② 法人の設立年

法人の設立年は、「1989年以前」が最も多く42.2%であった。次いで「1990年～1999年」が29.1%、「2000年～2009年」が17.4%となっている。

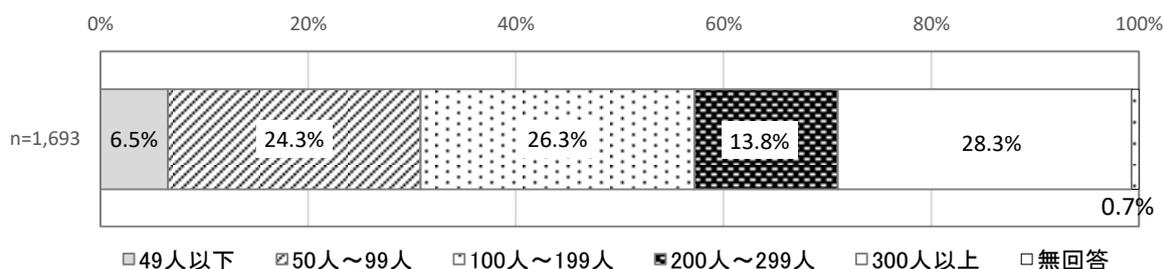
図表 4-2 法人の設立年(施設票-①問2)



③ 法人全体の従業員数

法人全体の従業員数は、「300人以上」が最も多く28.3%であった。次いで「100人～199人」が26.3%、「50人～99人」が24.3%となっている。

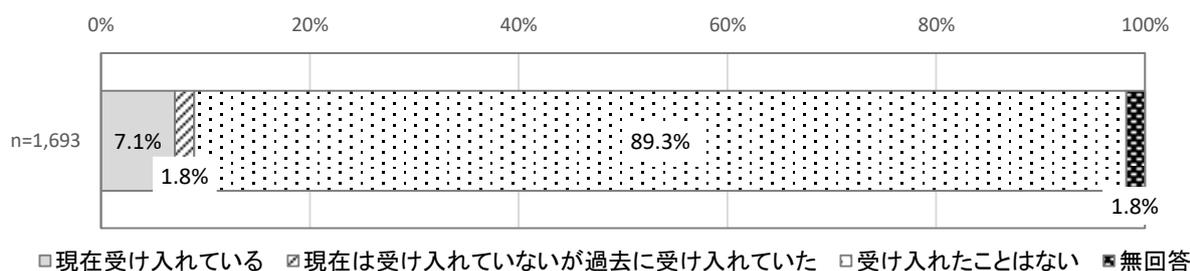
図表 4-3 法人全体の従業員数(施設票-①問3)



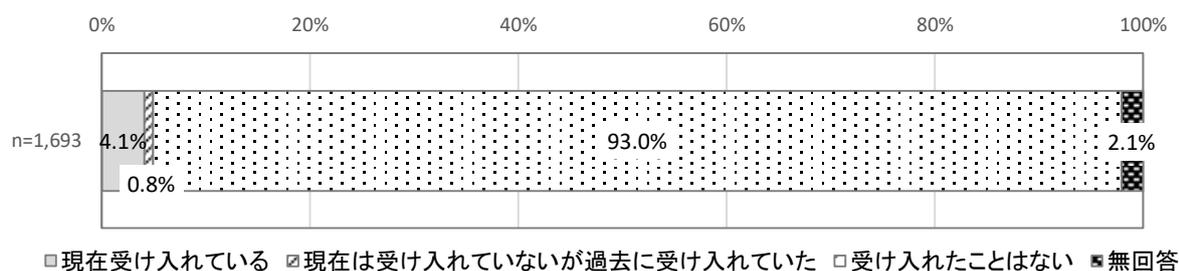
④ 法人内の他施設におけるEPA介護職員、EPA看護師候補者又は看護師の受入れ状況
 法人内の他施設におけるEPA介護職員の受入れ状況は、「受け入れたことはない」が最も多く89.3%であった。次いで「現在受け入れている」が7.1%、「現在は受け入れていないが過去に受け入れていた」が1.8%となっている。

また、法人内の他施設におけるEPA看護師候補者又は看護師の受入れ状況は、「受け入れたことはない」が最も多く93.0%であった。次いで「現在受け入れている」が4.1%となっている。

図表 4-4 法人内の他施設におけるEPA介護職員の受入れ状況(施設票-①問4)



図表 4-5 法人内の他施設におけるEPA看護師候補者又は看護師の受入れ状況(施設票-①問4)

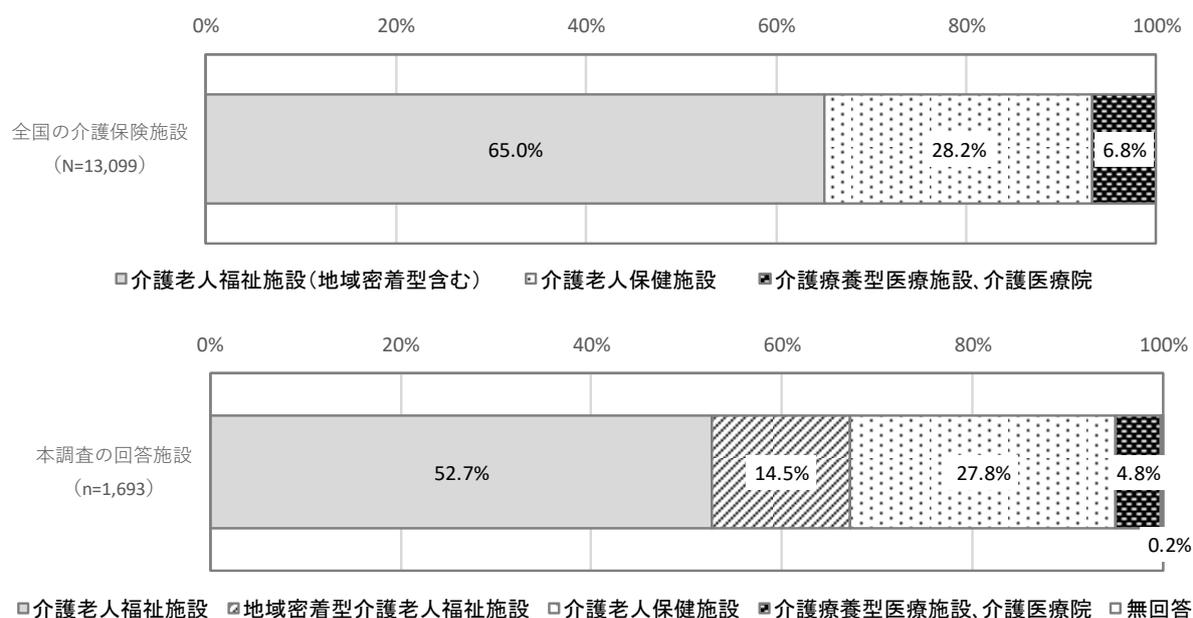


(2) 施設の基本情報

① 施設の種類

施設の種類の、「介護老人福祉施設」と「地域密着型介護老人福祉施設」の合計は67.2%、「介護老人保健施設」は27.8%、「介護療養型医療施設、介護医療院」は4.8%となっており、全国の介護保険施設における「介護老人福祉施設（地域密着型含む）」の65.0%、「介護老人保健施設」の28.2%、「介護療養型医療施設、介護医療院」の6.8%と比較して構成比に大きな違いは見られなかった。

図表 4-6 施設の種類(施設票-①問5)



② 施設の入所定員数・入所者数（平成30年9月30日現在）

入所定員数は平均70.7人、入所者数は平均67.7人となっている。

図表 4-7 施設の入所定員数・入所者数(施設票-①問6)

	件数	平均値 (人)	標準偏差 (人)	中央値 (人)	最大値 (人)	最小値 (人)
入所定員数	1,689	70.7	34.3	70.0	300	10
入所者数	1,668	67.7	38.7	68.0	945	4

③ 施設全体の従業員数

施設全体の従業員数は平均73.3人となっている。

図表 4-8 施設全体の従業員数(施設票-①問7)

	件数	平均値 (人)	標準偏差 (人)	中央値 (人)	最大値 (人)	最小値 (人)
施設全体の従業員数	1,660	73.3	55.3	65.0	1,225	7

④ 施設の介護職員の人数・常勤換算数（平成 30 年 9 月 30 日現在）

介護職員の常勤換算数は平均 28.3 人、非常勤職員は平均 7.8 人、常勤換算数は平均 27.6 人となっている。

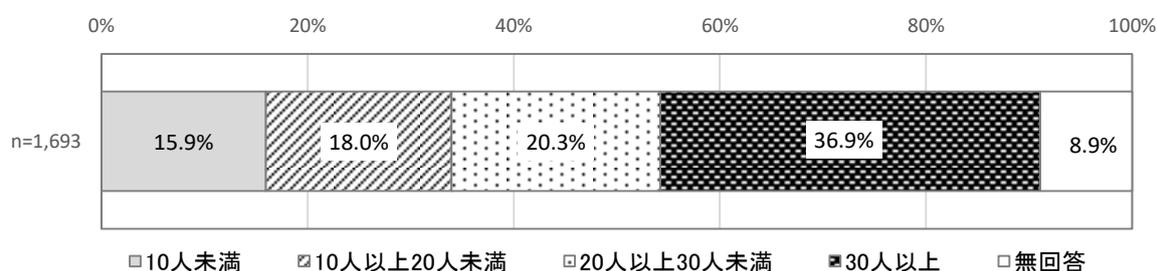
介護福祉士の常勤換算数は平均 19.8 人、非常勤職員は平均 2.8 人、常勤換算数は平均 17.6 人となっている。

施設の介護職員常勤換算数の分布は、「30 人以上」が最も高く 36.9%であった。次いで、「20 人以上 30 人未満」が 20.3%、「10 人以上 20 人未満」が 18.0%となっている。

図表 4-9 施設の介護職員の人数・常勤換算数(施設票-①問8)

	件数	平均値 (人)	標準偏差 (人)	中央値 (人)	最大値 (人)	最小値 (人)
介護職員:常勤職員	1,616	28.3	14.6	26.0	99	0
うち、介護福祉士	1,603	19.8	11.7	18.0	79	0
介護職員:非常勤職員	1,580	7.8	7.9	5.0	56	0
うち、介護福祉士	1,547	2.8	3.4	2.0	33	0
介護職員:常勤換算数	1,542	27.6	18.09	25.4	110	0
うち、介護福祉士	1,501	17.6	13.7	16.0	100	0

図表 4-10 施設の介護職員常勤換算数の分布(施設票-①問8)

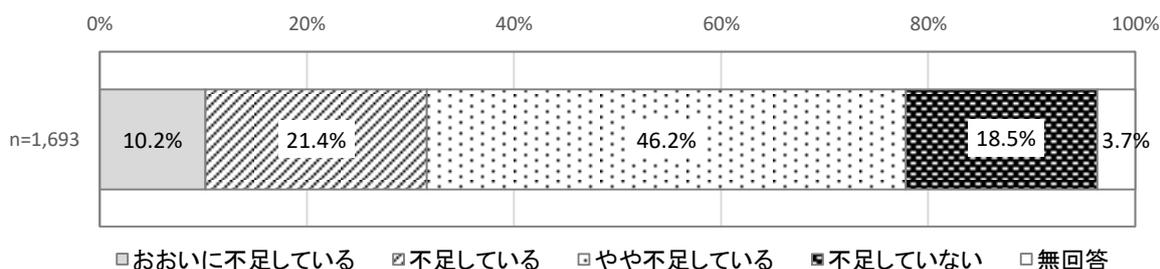


(3) 介護職員の充足感

① 現在の介護職員の充足感

現在の介護職員の充足感は、「やや不足している」が最も多く 46.2%であった。次いで「不足している」が 21.4%、「不足していない」が 18.5%となっている。

図表 4-11 現在の介護職員の充足感(施設票-①問9)

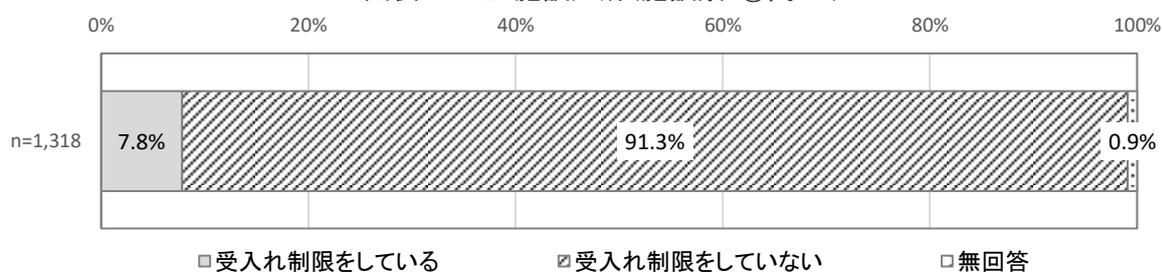


② 介護職員が不足していることを理由とした利用者の受入れ制限の実施状況

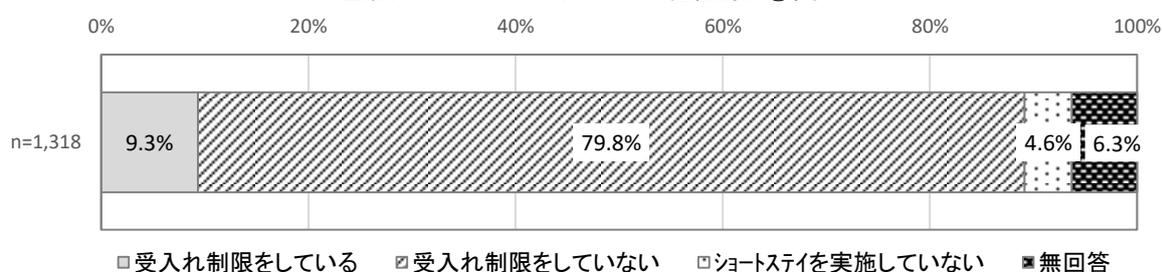
介護職員が不足していることを理由とした利用者の受入れ制限の実施状況について、施設入所では、「受入れ制限をしていない」が最も多く 91.3%、「受入れ制限をしている」が 7.8%となっている。

ショートステイは、「受入れ制限をしていない」が 79.8%、「受入れ制限をしている」が 9.3%となっている。

図表 4-12 施設入所(施設票-①問 10)



図表 4-13 ショートステイ(施設票-①問 10)



③ 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

過去 1 年間の採用者数は常勤職員が平均 4.1 人、非常勤職員が平均 2.2 人となっている。

過去 1 年間の離職者数は常勤職員が平均 3.7 人、非常勤職員が平均 1.6 人となっている。

離職率（平成 30 年 9 月 30 日現在の介護職員数に対する過去 1 年間の離職者数の割合）の平均は、常勤職員 14.1%、非常勤職員 25.2%であった。

図表 4-14 過去 1 年間の採用者数、離職者数(施設票-①問 11)

	件数	平均値 (人)	標準偏差 (人)	中央値 (人)	最大値 (人)	最小値 (人)
採用者数:常勤職員	1,547	4.1	4.6	3.0	71	0
採用者数:非常勤職員	1,475	2.2	3.4	1.0	42	0
離職者数:常勤職員	1,546	3.7	3.8	3.0	51	0
離職者数:非常勤職員	1,466	1.6	2.6	1.0	30	0

図表 4-15 離職率(施設票-①問 11)

	件数	平均値	標準偏差	中央値	最大値	最小値
常勤職員	1,521	14.1%	14.4%	10.5%	120.0%	0.0%
非常勤職員	1,310	25.2%	45.3%	0.0%	500.0%	0.0%

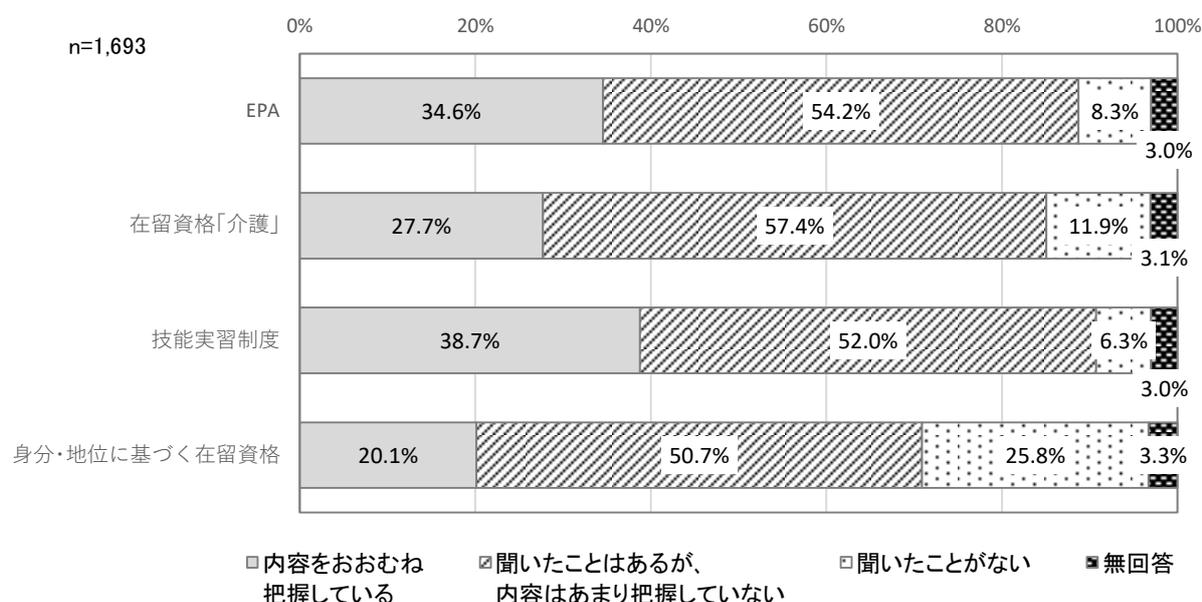
(4) 外国人介護職員にかかる制度の認知状況

① 外国人介護職員にかかる制度の認知状況

外国人介護職員にかかる制度の認知状況で「内容をおおむね把握している」が最も多いのは、「技能実習制度」(38.7%)であった。次いで、「EPA(経済連携協定)」が34.6%となっている。

また、「聞いたことがない」が最も多いのは、「身分・地位に基づく在留資格」(25.8%)であった。

図表 4-16 外国人介護職員にかかる制度の認知状況(施設票-①問 12)



図表 4-17 各制度に関して課題と感ずる点(施設票-①問 12)

【EPA(経済連携協定)】

- ・受入れ希望をし、申請したとしても、求職者から応募がない
- ・マッチングが成立しにくい。
- ・大変な手続きと費用が必要となる
- ・書類など受入れにあたっての準備が大変。
- ・受入れまでの時間が長いこと
- ・受入れ手数料が高い
- ・受入れをする際の費用が高い
- ・勤務時間内に学習時間を設けなければならないこと。
- ・サポート体制に経費がかかること。
- ・介護福祉士に合格したとしても、施設に定着するかがわからないこと。
- ・介護福祉士国家資格試験が不合格の場合、帰国しなければならないこと。／等

【「介護」】

- ・公的な監視団体による管理がないため、実態がわかりにくい
- ・接点がわからない
- ・採用を仲介してくれる団体が見つからず、制度活用が十分にできていないと思う
- ・養成施設が身近にないこともあり、地方では非現実的である
- ・専門学校の学費を施設が立てかえても、資格取得後に必ず働いてくれる保証がない／等

【技能実習制度】

- ・実習指導員選出による介護現場での人手不足を懸念
- ・訪問系サービスやサ高住等は除外されること
- ・計画と実際行う業務内容(急な業務変更等)で起こる計画と実績の差
- ・受け入れを支援してくれるアドバイザー的な機関が欲しい
- ・就労までに時間がかかる。ミスマッチが心配
- ・実習生への待遇、送り出し機関の透明性 / 等

【身分・地位に基づく在留資格】

- ・介護に就こうとする方が少ないと感じる(日本人の配偶者の理解が得られないなど)
- ・通常の募集活動の中で、全く応募がない / 等

② 外国人介護職員の受入れ全般について課題だと感じる点

図表 4-18 外国人介護職員の受入れ全般について課題だと感じる点(施設票-①問 13)

【コミュニケーション】

- 言葉の壁・文化の違いにより、ニュアンスだったり、あたり前と思えることがあたり前ではないことが介護される側のストレスになる
- 老人との細かなコミュニケーションが必要で、日本語会話力が必要。地域の方言まで理解できなければならない
- 言葉と記録記載が出来るスキルをもっていることが、必要となると思う。
- 対話がきちんとできないために、何をいわれてもはいと返事をし、わからないままのことがある
- 介護労働はサービス労働であるため、職員同志・利用者とのコミュニケーション能力が不可欠。
- 生活習慣等の違いから指導する内容が増えたり、期間も長くなり、逆に手をとられてしまう / 等

【文化・価値観】

- 仕事に対する価値観のちがひ
- 文化、慣習の違いによるニュアンス(気持ち・思い)の不理解
- 日本社会を背景とした、家族の要望に応じること。(ニーズを促え、ケアやカンファレンス等に反映していくことを含む)
- 1年間の日本の行事等を理解できるか / 等

【受入れ費用】

- 受け入れる費用が高額ということ
- 全体として初期費用や、毎月の管理費用等高額であり法人としての負担が大きい
- 1人にかかる料金(費用)が高く、定着する保証がないこと
- 1人に対しての支援金額が給与以外の部分で負担が大きい
- 現在の報酬等による収入では、研修や宿泊地にかかる経費がまかなえなくなる。 / 等

【受入れ支援体制】

- 受入れ体制が出来ない。過疎地で教育人材等いない
- 住環境の提供
- 人材が不足している現状で、障害者の方の受け入れ、外国の方の受入れのために担当できるスタッフに限りがあり、対応できる余裕がない。
- 外国人介護職員への職場環境はもちろんのこと、日常生活へのサポート面での対応。
- 受け入れた外国人の公私に渡るフォローが必要と考えており、小さな法人ではその管理に限界があるのではと感じている
- 施設職員の理解、その為の勉強会や研修体制の整備、教育方法の確立、受け入れの為の準備にも時間がかかる。そこをしっかりとやらないとせつかく来て頂いた外国の方に嫌な思いをさせてしまう
- 指導できる人材が少ない。生活環境のサポートは必須だが、勤務時間外となる問題 / 等

【その他】

- 各補助金について、都道府県での対応に差があること
- いずれ帰国するであろうこと
- 一緒に働く職員等、周囲の理解が低い
- 家族の理解を得るのが困難
- 外国人介護職員の情報が少ない / 等

(5) 今後の外国人介護職員受入れの意向

① 今後の外国人介護職員（日本語が母語でない外国人）の受入れ予定

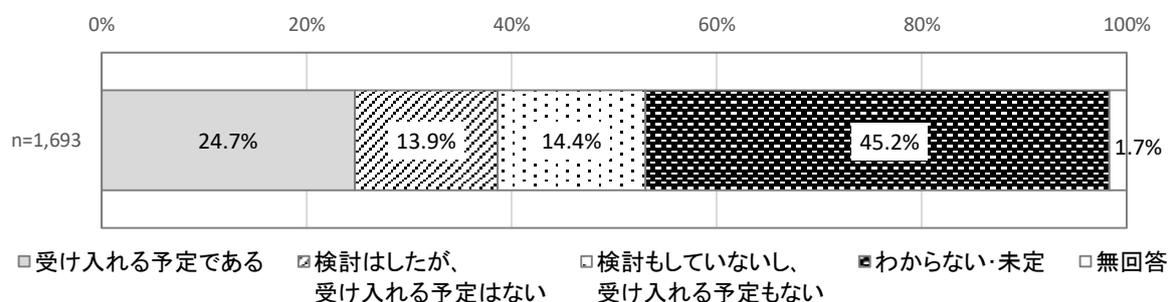
今後の外国人介護職員の受け入れ予定は、「わからない・未定」が最も多く 45.2%であった。次いで「受け入れる予定である」が 24.7%、「検討もしていないし、受け入れる予定もない」が 14.4%となっている。

法人の種類別に、今後の受入れ予定を見たところ、「受け入れる予定である」の割合は、社会福祉法人が 27.5%と高くなっている。

外国人介護職員の受入れ状況別に、今後の受入れ予定を見たところ、これまでに受け入れたことがない施設よりも、現在、受け入れている施設の方が「受け入れる予定である」の割合が高くなっている。

外国人介護職員を受け入れたことがない施設に限定して、行った集計結果は以下の通り。法人内の他施設における EPA 介護職員の受入れ状況別に、今後の受入れ予定を見たところ、法人内の他施設で EPA 介護職員を受け入れたことがない施設よりも、現在、受け入れている施設の方が「受け入れる予定である」の割合が高くなっている。施設の介護職員の常勤換算数別に、今後の受入れ予定を見たところ、傾向に差は見られなかった。また、外国人介護職員を受け入れることについての不安や抵抗感と、今後の受入れ予定の関係を見たところ、不安や抵抗感が少ないほど「受け入れる予定である」の割合が高くなっている。

図表 4-19 今後の外国人介護職員の受入れ予定(施設票-①問 14)



図表 4-20 法人の種類(施設票-①問1) × 受入れ予定(施設票-①問 14)

	合計	今後の外国人介護職員の受け入れ予定					
		受け入れる予定である	検討はしたが、受け入れる予定はない	検討もしていないし、受け入れる予定もない	わからない・未定	無回答	
全体	1693 100.0%	418 24.7%	236 13.9%	244 14.4%	766 45.2%	29 1.7%	
法人の種類	地方公共団体	51 100.0%	0 0.0%	1 2.0%	17 33.3%	32 62.7%	1 2.0%
	社会福祉法人	1189 100.0%	327 27.5%	168 14.1%	148 12.4%	527 44.3%	19 1.6%
	医療法人	407 100.0%	83 20.4%	61 15.0%	71 17.4%	184 45.2%	8 2.0%
	その他	44 100.0%	8 18.2%	5 11.4%	8 18.2%	22 50.0%	1 2.3%

図表 4-21 外国人介護職員の受入れ状況(施設票-①問 25)×受入れ予定(施設票-①問 14)

		合計	今後の外国人介護職員の受け入れ予定				
			受け入れる予定である	検討はしたが、受け入れる予定はない	検討もしていないし、受け入れる予定もない	わからない・未定	無回答
全体		1693 100.0%	418 24.7%	236 13.9%	244 14.4%	766 45.2%	29 1.7%
外国人介護職員の受入れ状況	現在、受け入れている	176 100.0%	99 56.3%	18 10.2%	4 2.3%	53 30.1%	2 1.1%
	過去にあるが、現在は受け入れていない	98 100.0%	27 27.6%	11 11.2%	10 10.2%	49 50.0%	1 1.0%
	これまでに受け入れたことがない	1355 100.0%	274 20.2%	198 14.6%	219 16.2%	644 47.5%	20 1.5%

図表 4-22 【外国人介護職員を受け入れたことがない施設のみ(施設票-①問 25 選択肢 3)】

法人内他施設におけるEPA介護職員の受入れ状況(施設票-①問 4)×受入れ予定(施設票-①問 14)

		合計	今後の外国人介護職員の受け入れ予定				
			受け入れる予定である	検討はしたが、受け入れる予定はない	検討もしていないし、受け入れる予定もない	わからない・未定	無回答
全体		1355 100.0%	274 20.2%	198 14.6%	219 16.2%	644 47.5%	20 1.5%
法人内の他施設におけるEPA介護職員の受入れ状況	現在受け入れている	87 100.0%	31 35.6%	9 10.3%	7 8.0%	37 42.5%	3 3.4%
	過去に受け入れていた	13 100.0%	3 23.1%	1 7.7%	1 7.7%	8 61.5%	0 0.0%
	受け入れたことはない	1235 100.0%	234 18.9%	187 15.1%	210 17.0%	587 47.5%	17 1.4%

図表 4-23 【外国人介護職員を受け入れたことがない施設のみ(施設票-①問 25 選択肢 3)】

介護職員:常勤換算数(施設票-①問 8) × 受入れ予定(施設票-①問 14)

	合計	今後の外国人介護職員の受け入れ予定					
		受け入れる予定である	検討はしたが、受け入れる予定はない	検討もしていないし、受け入れる予定もない	わからない・未定	無回答	
全体	1355 100.0%	274 20.2%	198 14.6%	219 16.2%	644 47.5%	20 1.5%	
介護職員:常勤換算数	10人未満	213 100.0%	41 19.2%	21 9.9%	35 16.4%	112 52.6%	4 1.9%
	10人以上 20人未満	260 100.0%	47 18.1%	39 15.0%	43 16.5%	126 48.5%	5 1.9%
	20人以上 30人未満	286 100.0%	56 19.6%	49 17.1%	42 14.7%	135 47.2%	4 1.4%
	30人以上	486 100.0%	98 20.2%	76 15.6%	88 18.1%	218 44.9%	6 1.2%

図表 4-24 【外国人介護職員を受け入れたことがない施設のみ(施設票-①問 25 選択肢 3)】

外国人介護職員の受け入れへの不安や抵抗感(施設票-①問 18) × 受入れ予定(施設票-①問 14)

	合計	今後の外国人介護職員の受け入れ予定					
		受け入れる予定である	検討はしたが、受け入れる予定はない	検討もしていないし、受け入れる予定もない	わからない・未定	無回答	
全体	1355 100.0%	274 20.2%	198 14.6%	219 16.2%	644 47.5%	20 1.5%	
外国人介護職員を受け入れることについての不安や抵抗感	不安や抵抗感がある	472 100.0%	52 11.0%	70 14.8%	108 22.9%	237 50.2%	5 1.1%
	不安や抵抗感がややある	700 100.0%	169 24.1%	101 14.4%	92 13.1%	336 48.0%	2 0.3%
	特に不安や抵抗感はない	122 100.0%	39 32.0%	18 14.8%	10 8.2%	54 44.3%	1 0.8%

② 今後5年間の外国人介護職員の受入れ予定人数

今後5年間の外国人介護職員の受入れ予定人数は、平均5.7人となっている。

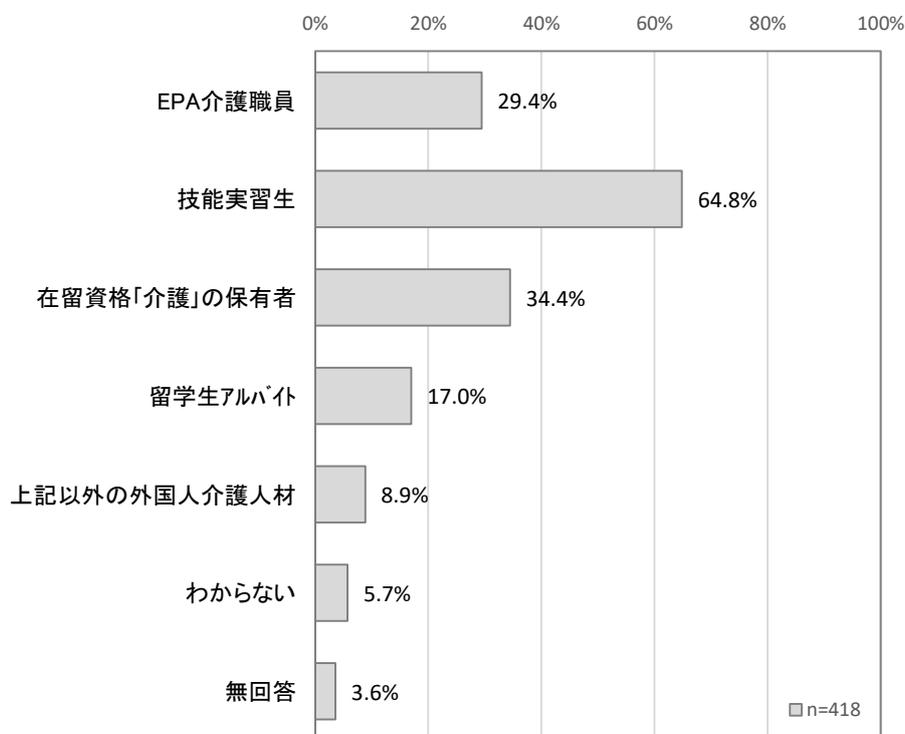
図表 4-25 今後5年間の受入れ予定人数(施設票-①問 15)

	件数	平均値(人)	標準偏差(人)	中央値(人)	最大値(人)	最小値(人)
今後5年間の外国人介護職員の受入れ予定人数	386	5.7	5.0	4.0	38	0

③ 受け入れたいと思う人材とその理由

受け入れたいと考える外国人介護職員は、「技能実習生」が最も多く64.8%であった。次いで「介護」が34.4%、「EPA介護職員」が29.4%となっている。

図表 4-26 受け入れたいと思う人材(施設票-①問 16)



図表 4-27 受け入れたいと思う理由(施設票-①問 16)

【「EPA 介護職員」のみ選択した施設の回答】

- ・しっかりしていて、身元が確実だから
- ・フォローや管理など受け入れ団体が信頼出来る為
- ・制度がしっかりしている。専門職として、働く意識が強いと感じる
- ・過去にEPA介護職員候補生を受け入れたことがあるため(2名受入れ)
- ・国の事業であることと、それなりの人材が確保できる。 / 等

【「技能実習生」のみ選択した施設の回答】

- ・ある程度日本語力もあり、仕事への意欲も強いと思われる。
- ・送り出し機関に実績があるから。
- ・窓口である協同組合から、説明を聞き、判断した。
- ・技能実習生をすでに受け入れられている施設もあることや、監理団体からの説明等やDVDで働き振り等もわかった
- ・管理組合が間に入っており受入手続きがしやすいと考える / 等

【「介護」のみ選択した施設の回答】

- ・専門学校による専門的教育を受けているから
- ・斡旋機関への手数料、来日旅費等がいらぬ。また、日本にいたので、人材把握がしやすい。
- ・最低限の日本語能力と介護技術が身に付いており、受入れ企業側の負担が比較的軽いと思われる
- ・なるべく手続き等少ない方が良い。 / 等

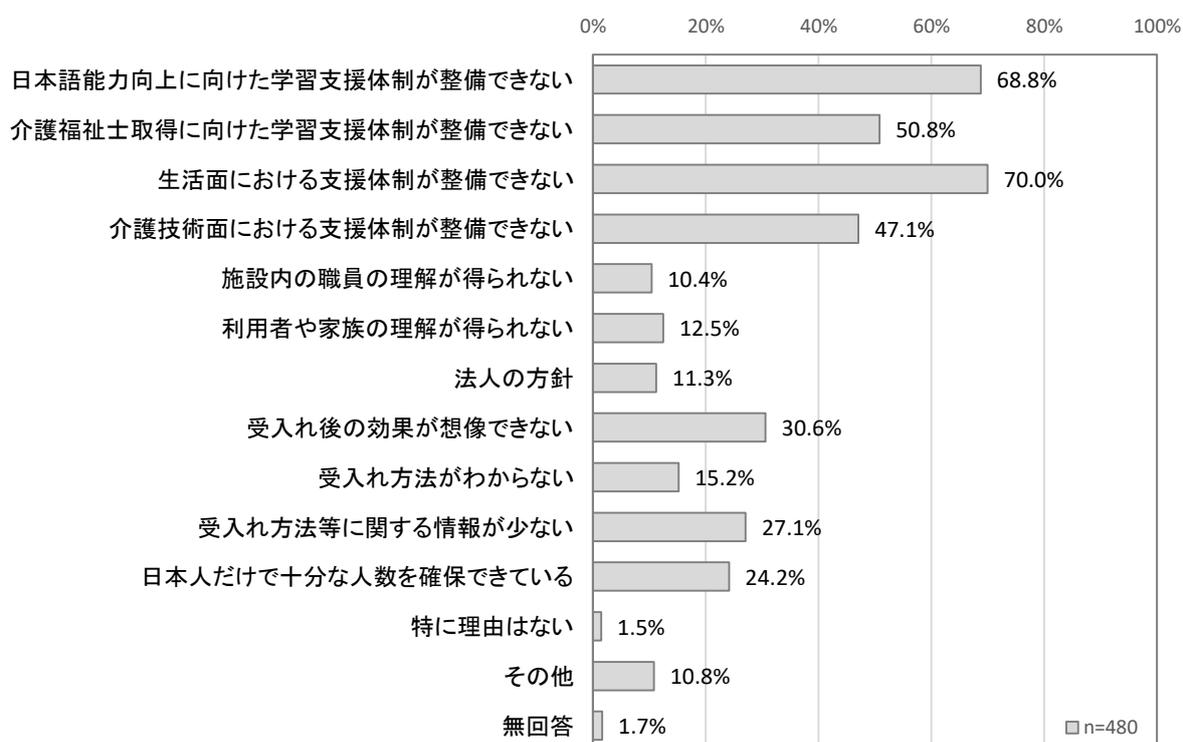
【「留学生アルバイト」のみ選択した施設の回答】

- ・主に大学の留学生を受け入れている。日本語能力や身元保証等大学と連携することで安全、安心。
- ・留学生アルバイトに施設で働くことを理解してもらい就職につなげたい。 / 等

④ 外国人介護職員を受け入れない理由

外国人介護職員を受け入れない理由は、「生活面における支援体制が整備できない」が最も多く70.0%であった。次いで「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」が68.8%、「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」が50.8%となっている。

図表 4-28 外国人介護職員を受け入れない理由(施設票-①問 17)



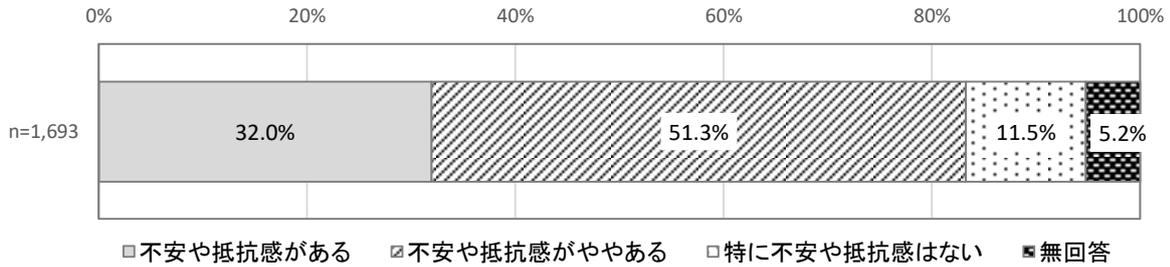
⑤ 職員の外国人介護職員を受け入れることについての不安や抵抗感

外国人介護職員を受け入れることについての不安や抵抗感は、「不安や抵抗感がややある」が最も多く51.3%であった。次いで「不安や抵抗感がある」が32.0%、「特に不安や抵抗感はない」が11.5%となっている。

介護職員の常勤換算数別に、不安や抵抗感を見たところ、傾向に差は見られなかった。

外国人介護職員を受け入れることについて不安を感じるポイントは、「利用者や家族とのコミュニケーション」が最も多く81.9%であった。次いで「他の職員とのコミュニケーション」が79.1%、「文化・風習への配慮」が74.2%となっている。

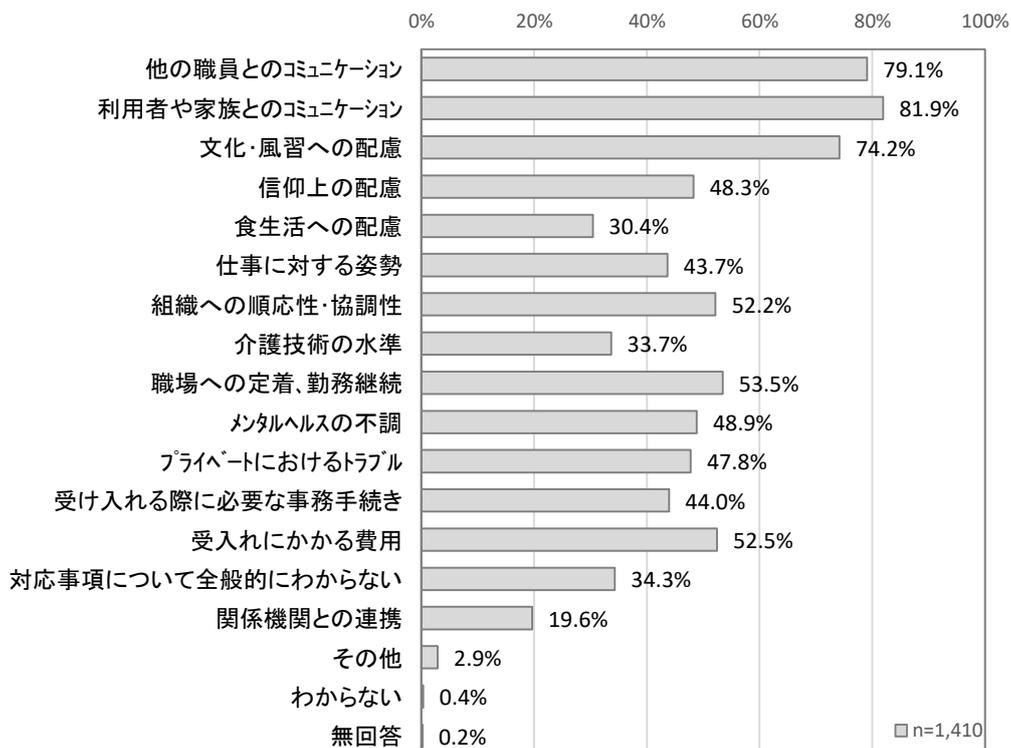
図表 4-29 職員の外国人介護職員を受け入れることについての不安や抵抗感(施設票-①問 18)



図表 4-30 介護職員数:常勤換算数(施設票-①問 8) × 受け入れることについての不安や抵抗感(施設票-①問 18)

		合計	外国人介護職員を受け入れることについての不安や抵抗感			
			不安や抵抗感がある	不安や抵抗感がややある	特に不安や抵抗感はない	無回答
全体		1693 100.0%	541 32.0%	869 51.3%	195 11.5%	88 5.2%
介護職員:常勤換算数	10人未満	270 100.0%	83 30.7%	144 53.3%	26 9.6%	17 6.3%
	10人以上 20人未満	305 100.0%	93 30.5%	154 50.5%	40 13.1%	18 5.9%
	20人以上 30人未満	343 100.0%	120 35.0%	174 50.7%	33 9.6%	16 4.7%
	30人以上	624 100.0%	202 32.4%	323 51.8%	67 10.7%	32 5.1%

図表 4-31 不安や抵抗感を感じる内容(施設票-①問 18)

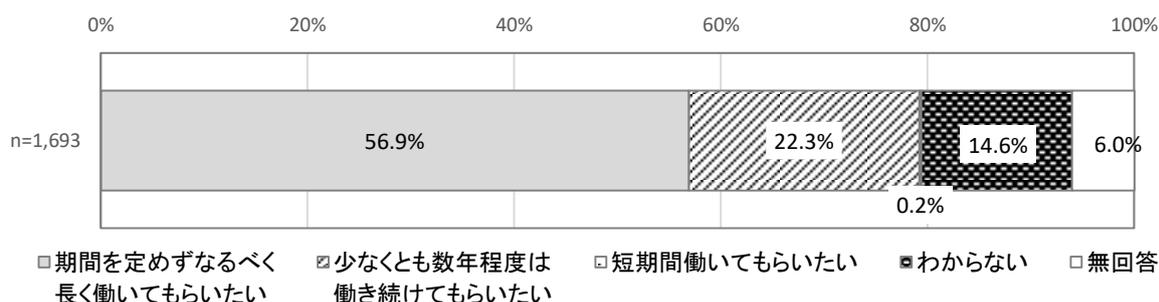


⑥ 外国人介護職員を受け入れる場合に期待する在職期間

外国人介護職員を受入れる場合に期待する在職期間は、「期間を定めずなるべく長く働いてもらいたい」が最も多く 56.9%であった。次いで「少なくとも数年程度は働き続けてもらいたい」が 22.3%、「わからない」が 14.6%となっている。

外国人介護職員の受入れ状況別に、期待する在職期間を見たところ、現在受け入れている施設の方が、現在受け入れていない施設、受け入れたことがない施設よりも「期間を定めずなるべく長く働いてもらいたい」の割合が高くなっている。

図表 4-32 外国人介護職員を受け入れる場合に期待する在職期間(施設票-①問 19)



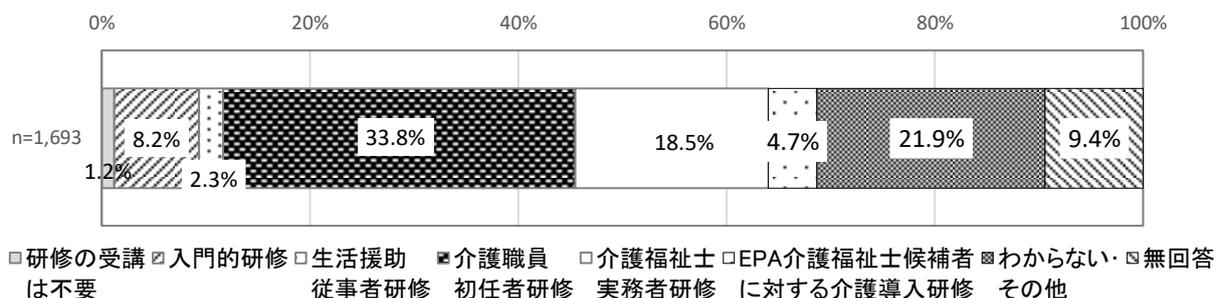
図表 4-33 外国人介護職員の受入れ状況(施設票-①問 25) × 期待する在職期間(施設票-①問 19)

		合計	外国人介護職員を受け入れる場合に期待する在職期間				
			期間を定めずなるべく長く働いてもらいたい	少なくとも数年程度は働き続けてもらいたい	短期間働いてもらいたい	わからない	無回答
全体		1693 100.0%	963 56.9%	378 22.3%	3 0.2%	247 14.6%	102 6.0%
外国人介護職員の受入れ状況	現在、受け入れている	176 100.0%	131 74.4%	32 18.2%	0 0.0%	6 3.4%	7 4.0%
	過去にあるが、現在は受け入れていない	98 100.0%	65 66.3%	20 20.4%	0 0.0%	12 12.2%	1 1.0%
	これまでに受け入れたことがない	1355 100.0%	741 54.7%	309 22.8%	3 0.2%	218 16.1%	84 6.2%

⑦ 外国人介護職員が最低限受講する必要があると考える研修

外国人介護職員が最低限受講する必要があると考える研修は、「介護職員初任者研修」が最も多く 33.8%であった。次いで「わからない・その他」が 21.9%、「介護福祉士実務者研修」が 18.5%となっている。

図表 4-34 外国人介護職員が最低限受講する必要があると考える研修(施設票-①問 20)



図表 4-35 外国人介護職員が最低限受講する必要があると考える理由(施設票-①問 20)

<p>【研修の受講は不要】を選択した施設の回答】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・言葉を覚える、環境に慣れるのを優先したい。 ・来日予定の3名はベトナムで看護学校を卒業しておりそれなりの知識があるため。 ・介護人材養成校の卒業生(介護福祉取得者)を受入れるため。 ・外国人介護職員だからといった理由での事前研修は不要。日本人でも、まったくの未経験、未研修の人材を、法人内で研修・育成します。それよりも、基本的なコミュニケーションが図れる、日本語力の取得、日本の生活習慣などの研修を、しっかりと、行なったほうが、受入れやすい。／等 <p>【「入門的研修」を選択した施設の回答】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・外国人か否か関係なしに、入門的研修は誰しもが行うべきと考える。 ・日本人と同様、これまで介護と関わりのなかった方には当然必要。 ・まずは基礎的な事を学習してもらい、徐々に、一緒に仕事をしながらレベルアップを望む ・介護の基礎は理解してもらいたい ・研修は大事だが、研修にあまりに多くの時間をとられるのは、効率的でない。／等 <p>【「生活援助従事者研修」を選択した施設の回答】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・時間を長くすれば良いわけではなく、現場での習得が近道であると思われる。 ・初任者研修と学習項目は同じである為、基本的なことが学べる点。また、時間数においても、適当だと思われる。／等 <p>【「介護職員初任者研修」を選択した施設の回答】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・スムーズなOJTが実施されるためには必要 ・最低限度プロとして働く上で必要と思われるレベル ・倫理面を含め、ある程度の学習をしないと適切に介護をすることはできない。 ・日本人の職員にも初任者研修の受講を入職条件としているため。 ・介護技術までの研修が含まれるため安心感が持てる ・初任者研修の内容をしっかり習得できれば、介護現場では十分なケアと考える。 ・障害や老化、認知症の理解、基本となる生活支援技術の取得は必要。 ・記録作成、自立支援、本人の力を活用した介護を理解するには、この位の学習・演習が必要だと考えるから。／等 <p>【「介護福祉士実務者研修」を選択した施設の回答】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・知識がある方が良いということではなく、そこまで学んで理解されているという意味であり、言葉等の理解力によっては入職後、学ぶことが出来ないのではないかと不安。 ・専門職としての倫理、知識、技術を身につけてもらいたいため。 ・現場での身体介護を行う場合、専門的な知識が必要と考える。 ・言語、習慣等の不安要素をより軽減させる為に技能は、それなりに持って欲しい。 ・高齢者の精神的安定を図る支援には、技術は勿論のこと介護観の成熟が必要。そのためには最低実務者研修修了は必要と考える。 ・手技的な技術だけではなく、考え方等、幅広い知識が必要と考える。 ・介護を提供するにあたり、必要な専門知識等は身につけて欲しい。誰もが簡単にできる仕事だと思われたくない。 ・就業する施設で継続的に研修を受けていくことになると思うが、事前に実務者研修程度を受講しておくことによって、研修を実施する施設側の負担も軽くなると思うため。／等
--

【「EPA 介護福祉士候補者に対する介護導入研修」を選択した施設の回答】

- ・EPAで受け入れる場合の介護導入研修及び技能実習生が受け入れ機関で受講する講習と同程度は必要と考える。
- ・導入のことは、わかっている。／等

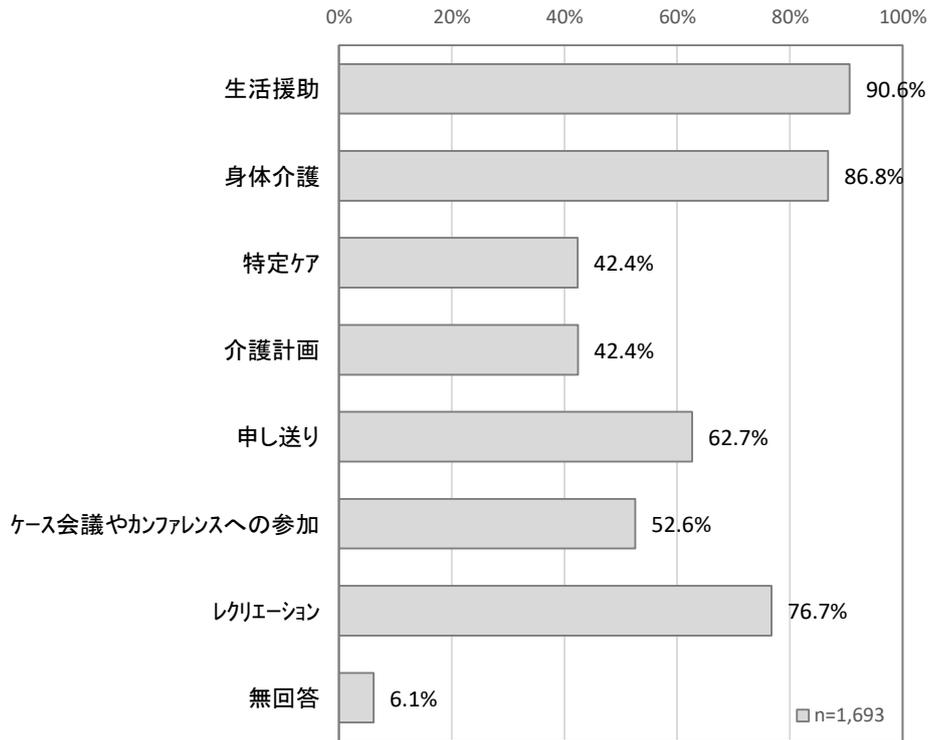
⑧ 外国人介護職員に就労開始時から対応を期待する業務と必要と考える日本語能力

外国人介護職員に就労開始当初から対応してほしいと思う業務は、「生活援助」が最も多く90.6%であった。次いで「身体介護」が86.8%、「レクリエーション」が76.7%となっている。

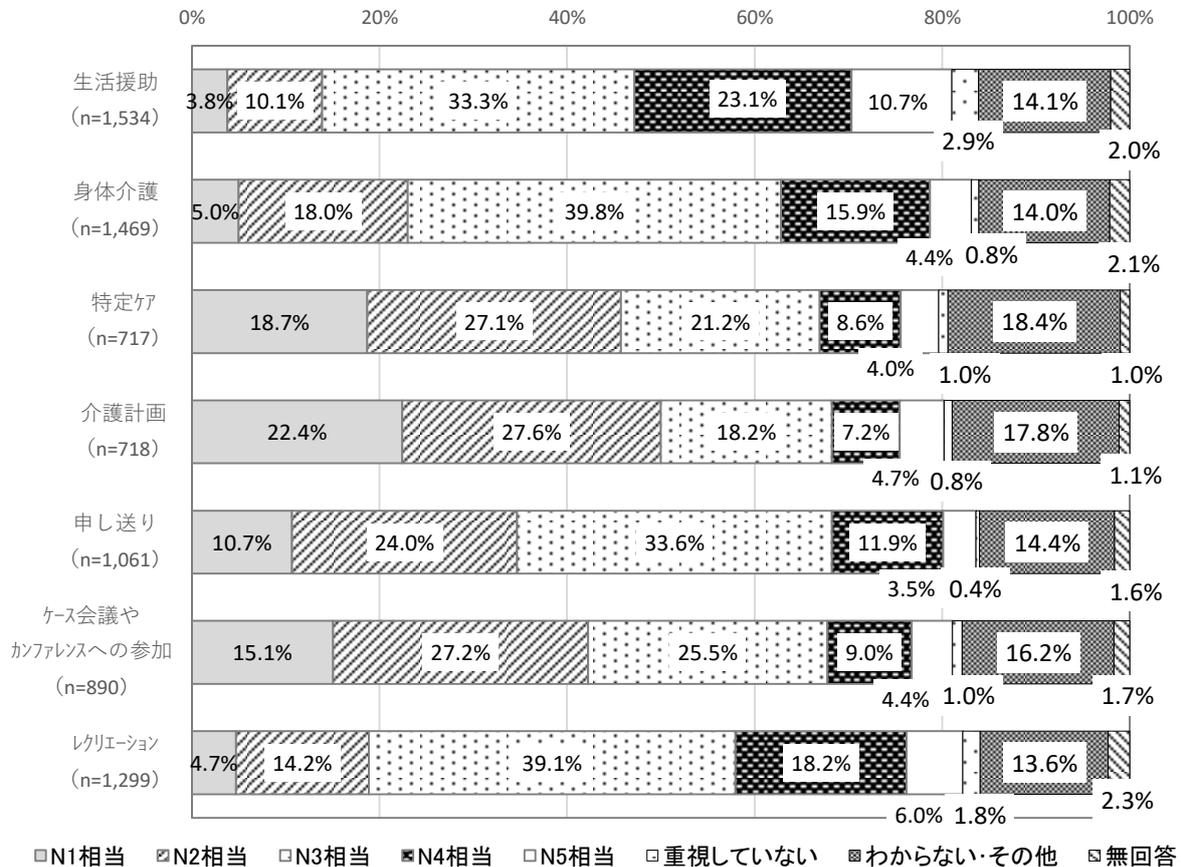
就労開始時において、日本語能力を「重視していない」という回答は、ほとんどみられなかった。

外国人介護職員の受入れ状況と、各業務に求められる最低限必要な日本語能力の関係を見たところ、すべての業務において「現在、受け入れている」施設と「過去にあるが、現在は受け入れている」施設の間には、大きな差が見られなかった。受け入れたことがない施設では、現在、受け入れている施設と過去にあるが、現在受け入れている施設と比較して、「わからない・その他」の割合が高くなっている。

図表 4-36 外国人介護職員に就労開始時から対応を期待する業務(施設票-①問 21)



図表 4-37 外国人介護職員に就労開始時から対応を期待する業務と必要と考える日本語能力(施設票-①問 21)



図表 4-38 各業務に必要と考えた日本語能力を選択した理由(施設票-①問 21)

【N5相当必要】

・生活援助や身体介護については、入居者と簡単な会話があれば、(N5 相当で)コミュニケーションはとれる。 / 等

【N4相当必要】

・過去に外国人介護職員を受け入れた経験から、あらゆる業務にN4レベルは必要と感じたため。 / 等

【N3相当必要】

・利用者の身体状況など、情報共有のためには、N3相当でなければならないため。
・身体介護は直接入居者と接するので、お声掛けや、会話等が必須と考え、N3程度は必要。申し送りやカンファレンスも意味を理解し、伝達が確実でないと施設全体に影響がでかねないのでN3程度必要と考えます。
・生活援助、身体介護、レクリエーションには、日常生活での会話の理解、声かけは必要だと思うため、N3相当は必要。 / 等

【N2相当必要】

・N2があれば、仕事をすることに支障はない。
・認知症の方への対応やカンファレンスへの参加となると、言葉の意味や内容を理解いただかないと大きなトラブルや事故につながるため。
・生命への危険性や多職種の要となる対応に関しては、N2以上を求めることが必要だと感じます。
・記録やコミュニケーション、状態把握には、N1～N2相当を要する。 / 等

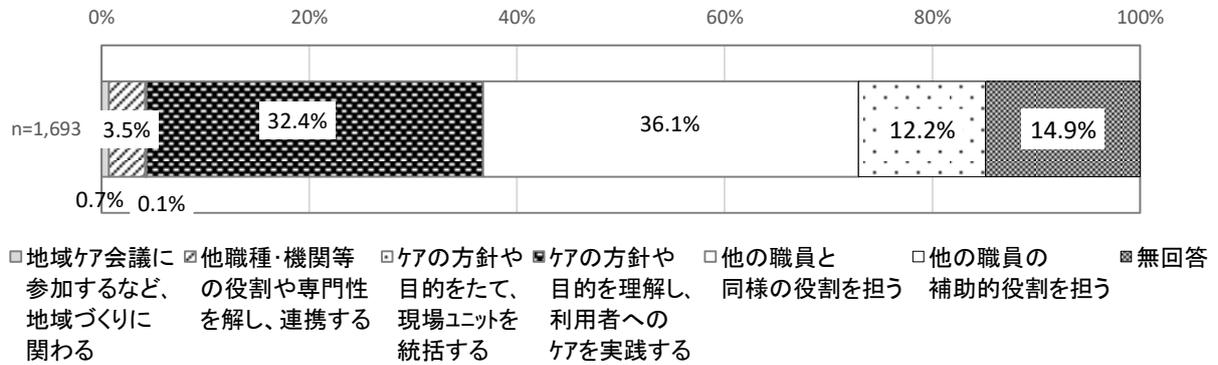
【N1相当必要】

・介護計画等の専門的知識を要する業務については、ある程度言語能力(N1相当)が問われると思う。
・記録となると、なかなか漢字とか難しい場面があるのでかなりの能力(N1相当)は必要となってくると思います。 / 等

⑨ 外国人介護職員を受け入れる場合に外国人介護職員に望む職場や地域における役割

外国人介護職員を受け入れる場合に外国人介護職員に望む職場や地域における役割は、「他の職員と同様の役割を担う」が最も多く 36.1%であった。次いで「ケアの方針や目的を理解し、利用者へのケアを実践する」が 32.4%となっている。

図表 4-39 外国人介護職員に望む職場や地域における役割(施設票-①問 22)



⑩ 外国人介護職員を受け入れる上で国や自治体に期待する支援内容

図表 4-40 外国人介護職員を受け入れる上で国や自治体に期待する支援内容(施設票-①問 23)

<p>【受入施設への支援】</p> <ul style="list-style-type: none">・介護福祉施設では厳しい介護報酬のみで運営している中、日本人の人材への人件費も役務の対価として充分ではない。そのような中、外国人介護職員受入には人件費プラス諸費用の対価も大きい。その費用の助成等と、在留年数の問題を支援して欲しい。・技能実習制度においては、現地での面接や、本人の渡航費等、補助や、介護報酬において受入を評価して頂けると、普及しやすいのではと感じています・受け入れるにあたり、費用面や、待遇(住居、交通)を支援してほしい / 等 <p>【住居の提供、家賃費用補助等】</p> <ul style="list-style-type: none">・外国人の生活基盤の構築、住居手当等が必要である。・住む場所等への補助を検討してほしい(空き家の活用等)・公営住宅の提供等の住居支援・一定期間住宅支援(外国人介護職員に対して)・宿舍の建設費補助・宿舍確保への支援(宿舍建設、改修等) / 等 <p>【学習支援(日本語教育・地域文化理解・資格取得補助等)</p> <ul style="list-style-type: none">・日本語の読み書き(できれば漢字も)がある程度習得してもらいたい・導入施設の実績報告など、聞ける場をもうけてほしいです。・日本語だけでなく日本の文化やマナーをある程度教えてほしい・日本語教育や介護教材(ふりがな付など)の提供等 / 等 <p>【受入環境の整備】</p> <ul style="list-style-type: none">・外国人材の安定した生活環境、サポートを業者ではなく、国や自治体に担保してほしい・最低1年間は、身のまわりの世話やトラブル回避、メンタル他の管理をすべてお願いしたい。・文化の違いにより生じるメンタルケア・外国人介護職員への職場環境はもちろんの事、日常生活へのサポート面での対応。・外国人介護人が生活しやすい生活環境の整備・外国人介護職員を支援する、行政の窓口がほしい・外国人就労者がトラブルにあった際は、自治体からの相談・援助体制が充実していることを望みます。・トラブル等の相談窓口(当事者本人・受入側施設ともに対象となる) / 等

(6) 外国人介護職員の受入れ状況

① これまでの外国人介護職員の受入れ状況

外国人介護職員の受入れ状況は、「これまでに受け入れたことがない」が最も多く 80.0%であった。次いで「現在、受け入れている」が 10.4%、「過去にあるが、現在は受け入れている」が 5.8%となっている。

法人全体の従業員数別に、受入れ状況を見たところ、法人全体の従業員数が多いほど「現在、受け入れている」割合が高くなる傾向が見られた。

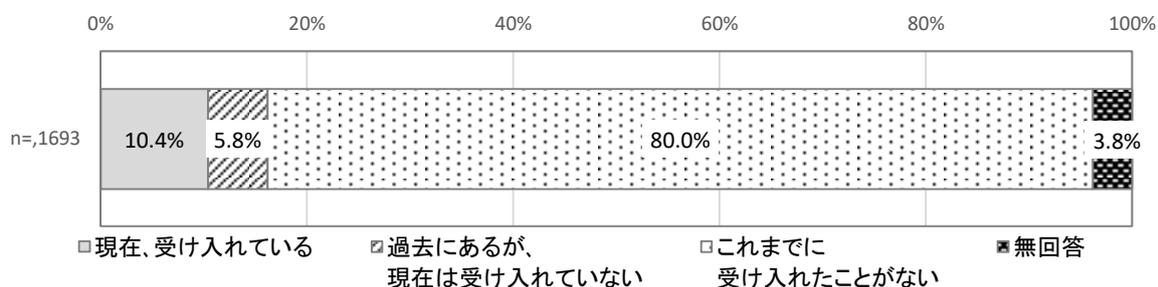
法人内他施設の EPA 介護職員受入れ状況と、受入れ状況の関係をみたところ、法人内他施設で EPA 介護職員を受け入れている施設では、受け入れたことはない施設と比較して、外国人介護職員を「現在、受け入れている」割合が高くなっている。

施設種類別に、受入れ状況を見たところ、介護老人福祉施設は、他の施設と比較して、「現在、受け入れている」と「過去にあるが、現在は受け入れている」の割合がやや高くなる傾向が見られた。

介護職員:常勤換算数別に、受入れ状況を見たところ、傾向に差は見られなかった。

介護職員の充足感と、受入れ状況の関係をみたところ、(おおいに+やや) 不足していると感じている施設は、不足していないと感じている施設と比較して、「現在、受け入れている」割合が高くなる傾向が見られた。

図表 4-41 これまでの外国人介護職員の受入れ状況(施設票-①問 25)



図表 4-42 法人全体の従業員数(施設票-①問3)×受入れ状況(施設票-①問25)

		合計	外国人介護職員を受け入れた経験の有無			
			現在、受け入れている	過去にあるが、現在は受け入れていない	これまでに受け入れたことがない	無回答
全体		1693 100.0%	176 10.4%	98 5.8%	1355 80.0%	64 3.8%
法人全体の従業員数	49人以下	110 100.0%	3 2.7%	2 1.8%	96 87.3%	9 8.2%
	50人～99人	412 100.0%	35 8.5%	22 5.3%	341 82.8%	14 3.4%
	100人～199人	446 100.0%	48 10.8%	23 5.2%	360 80.7%	15 3.4%
	200人～299人	234 100.0%	23 9.8%	14 6.0%	189 80.8%	8 3.4%
	300人以上	479 100.0%	65 13.6%	37 7.7%	360 75.2%	17 3.5%

図表 4-43 法人内他施設のEPA介護職員受入れ状況(施設票-①問4)×
受入れ状況(施設票-①問25)

		合計	外国人介護職員の受入れ状況			
			現在、受け入れている	過去にあるが、現在は受け入れていない	これまでに受け入れたことがない	無回答
全体		1,693 100.0%	176 10.4%	98 5.8%	1355 80.0%	64 3.8%
法人内の他施設におけるEPA介護職員の受入れ状況	現在受け入れている	120 100.0%	24 20.0%	7 5.8%	87 72.5%	2 1.7%
	過去に受け入れていた	31 100.0%	4 12.9%	11 35.5%	13 41.9%	3 9.7%
	受け入れたことはない	1512 100.0%	146 9.7%	74 4.9%	1235 81.7%	57 3.8%

図表 4-44 施設の種類(施設票-①問 5) × 受入れ状況(施設票-①問 25)

		合計	外国人介護職員の受入れ状況			
			現在、受け入れている	過去にあるが、現在は受け入れていない	これまでに受け入れたことがない	無回答
全体		1,693 100.0%	176 10.4%	98 5.8%	1355 80.0%	64 3.8%
施設の種類	介護老人福祉施設	892 100.0%	110 12.3%	58 6.5%	694 77.8%	30 3.4%
	地域密着型 介護老人福祉施設	245 100.0%	21 8.6%	8 3.3%	202 82.4%	14 5.7%
	介護老人保健施設	471 100.0%	39 8.3%	27 5.7%	389 82.6%	16 3.4%
	介護療養型医療施設、 介護医療院	81 100.0%	6 7.4%	4 4.9%	68 84.0%	3 3.7%

図表 4-45 介護職員:常勤換算数(施設票-①問 8) × 受入れ状況(施設票-①問 25)

		合計	外国人介護職員の受入れ状況			
			現在、受け入れている	過去にあるが、現在は受け入れていない	これまでに受け入れたことがない	無回答
全体		1693 100.0%	176 10.4%	98 5.8%	1355 80.0%	64 3.8%
介護職員:常勤 換算数	10 人未満	270 100.0%	32 11.9%	15 5.6%	213 78.9%	10 3.7%
	10 人以上 20 人未満	305 100.0%	21 6.9%	13 4.3%	260 85.2%	11 3.6%
	20 人以上 30 人未満	343 100.0%	28 8.2%	18 5.2%	286 83.4%	11 3.2%
	30 人以上	624 100.0%	78 12.5%	43 6.9%	486 77.9%	17 2.7%

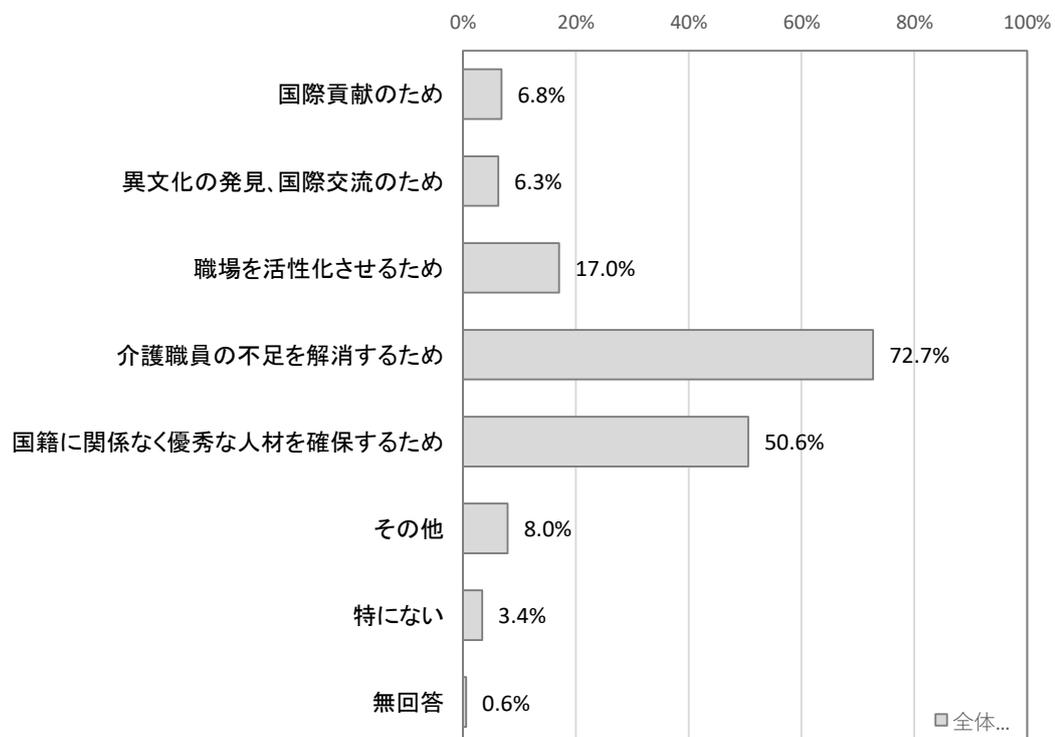
図表 4-46 介護職員の充足感(施設票-①問 9) × 受入れ状況(施設票-①問 25)

		合計	外国人介護職員の受入れ状況			
			現在、受け入れている	過去にあるが、現在は受け入っていない	これまでに受け入れたことがない	無回答
全体		1693 100.0%	176 10.4%	98 5.8%	1355 80.0%	64 3.8%
介護職員の充足感	おおいに不足している	173 100.0%	25 14.5%	16 9.2%	128 74.0%	4 2.3%
	不足している	362 100.0%	39 10.8%	20 5.5%	288 79.6%	15 4.1%
	やや不足している	783 100.0%	87 11.1%	46 5.9%	629 80.3%	21 2.7%
	不足していない	313 100.0%	23 7.3%	11 3.5%	270 86.3%	9 2.9%

② 外国人介護職員の受入れを決めた理由

外国人介護職員の受入れを決めた理由は、「介護職員の不足を解消するため」が最も多く72.7%であった。次いで「国籍に関係なく優秀な人材を確保するため」が50.6%、「職場を活性化させるため」が17.0%となっている。

図表 4-47 外国人介護職員の受入れを決めた理由(施設票-①問 26)

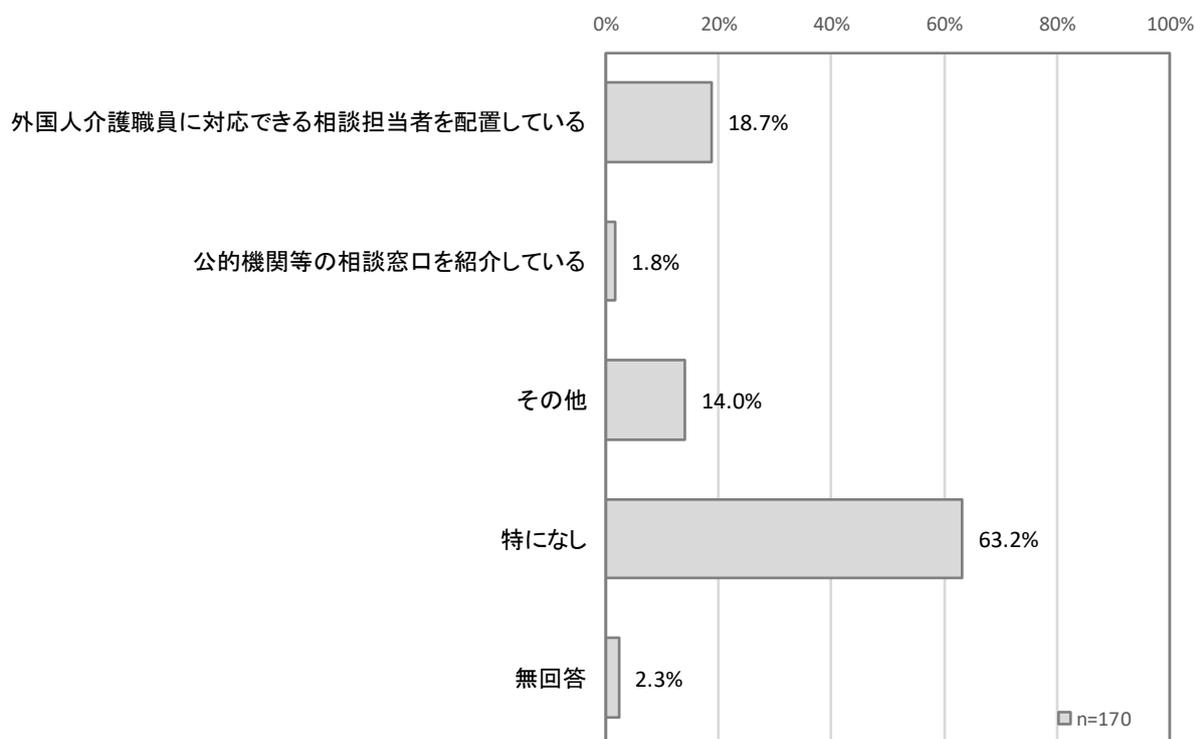


(7) 外国人介護職員に対する支援の状況

① 外国人介護職員に対する相談支援体制

外国人介護職員に対して設けている相談支援の体制は、「特になし」が最も多く 63.2%であった。次いで「外国人介護職員に対応できる相談担当者を配置している」が 18.7%、次いで「その他」が 14.0%となっている。

図表 4-48 外国人介護職員に対する相談支援体制(施設票②-問 10)

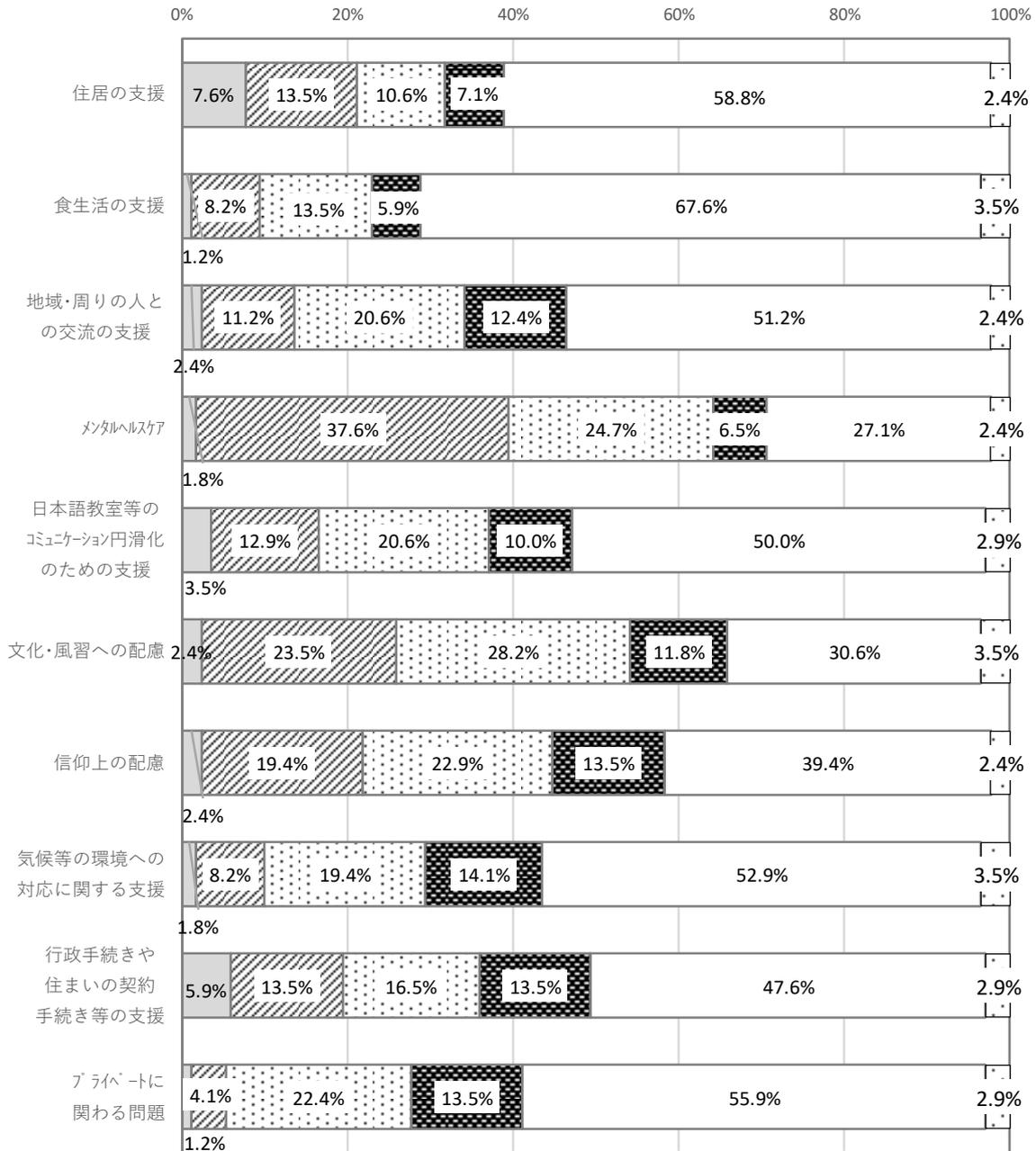


② 外国人介護職員の生活面に対する支援状況

外国人介護職員の生活面に対する支援について「あまり行っていない」と「全く行っていない」合計が最も多いのは、「食生活の支援」(73.5%)であった。次いで、「プライベートに関わる問題(恋愛・金銭の貸借・副業等)」が 69.4%、「気候等の環境への対応に関する支援」が 67.1%となっている。

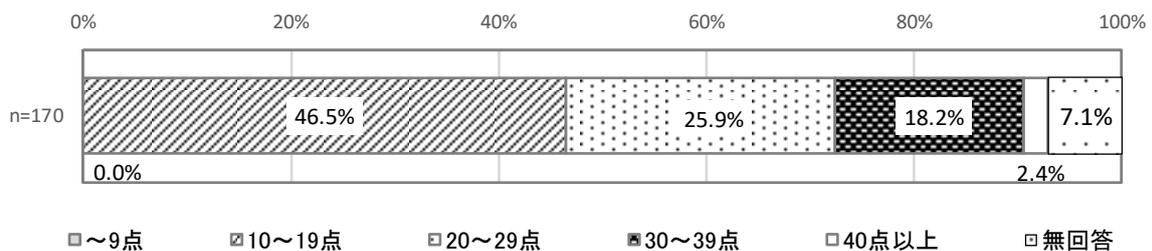
また、外国人介護職員の生活面の支援それぞれについて、「非常によく行っている」を 5 点、「行っている」を 4 点、「どちらともいえない」を 3 点、「あまり行っていない」を 2 点、「全く行っていない」を 1 点とし、施設別の点数を算出したところ、50 点満点中、「10～19 点」が 46.5%、「20～29 点」が 25.9%だった。平均点は「21.0 点」だった。

図表 4-49 外国人介護職員の生活面に対する支援状況(施設票②-問 11)



□非常によく行っている □行っている □どちらともいえない □あまり行っていない □全く行っていない □無回答

図表 4-50 外国人介護職員の生活面に対する支援(ポイント化)(施設票②-問 11)



□~9点 □10~19点 □20~29点 □30~39点 □40点以上 □無回答

	件数	平均値 (点)	標準偏差 (点)	中央値 (点)	最大値 (点)	最小値 (点)
生活面に対する支援 (ポイント)	158	21.0	8.9	19.5	43	10

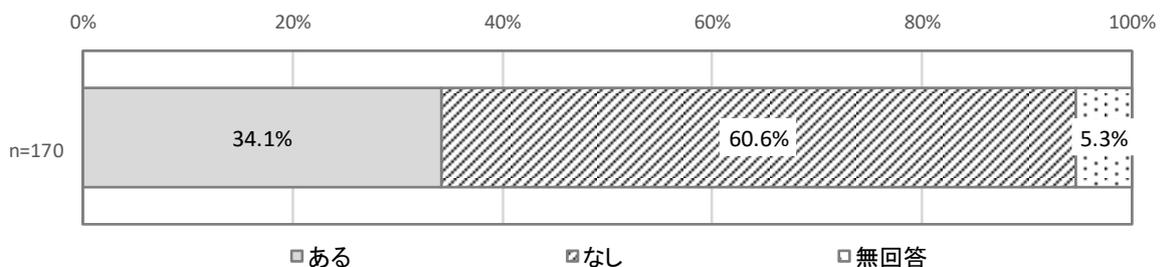
図表 4-51 実際に行っている代表的な支援内容(施設票②-問 11-1)

<p>【住居の支援】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・職員寮を建てて、家賃補助を行っている ・職員住宅に優先的に入居させている。 ・住居手当支給 ・住居を探す時は、一緒に不動産屋に行き、内覧も行っている。 / 等 <p>【メンタルヘルスケア】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ストレスチェック ・ストレスチェックを行い、問題があれば産業医のカウンセリングがありサポートしている。 ・困ったことをすぐに相談したり、わからないことを聞けるよう上司とパート職員の教育係をつけた。 / 等 <p>【信仰上の配慮】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ムスリム女性が被る「ヒジャブ」を着用して勤務すること。 ・宗教的行事への参加及び日々のお祈り。 ・お祈り等の時間的配慮 ・イスラム教への配慮 / 等

③ 外国人介護職員に対する日頃のマネジメントの上で特に配慮していること

日頃のマネジメントの上で特に配慮していることは、「なし」が60.6%、「ある」が34.1%となっている。

図表 4-52 マネジメント上、特に配慮していること(施設票②-問 12)



図表 4-53 マネジメント上の配慮(施設票②-問 12)

<p>【コミュニケーション】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・できるだけコミュニケーションをとるようにしている ・出勤時必ず言葉がけを行ってコミュニケーションをはかっている。 ・コミュニケーション円滑化 ・職員間のコミュニケーション / 等 <p>【勤務状況等】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・勤務の調整 ・勤務状況や生活への配慮等 ・シフトや体調面への配慮 ・帰国時の長期休み対応 / 等
--

第5章 外国人介護職員調査結果

本章では、次の調査票によって得られた回答結果を掲載している。

- EPA 介護職員を受け入れている施設を対象とした調査票(EPA 介護職員受入れ施設票①)
- EPA 介護職員を受け入れている施設を対象とした調査のうち、EPA 以外の外国人介護職員を受け入れている施設を対象とした調査票 (EPA 介護職員受入れ施設票②)
- EPA 介護職員を受け入れていない介護保険施設を対象とした調査のうち、外国人介護職員 (EPA 以外) を受け入れている施設を対象とした調査票 (EPA 介護職員を受け入れていない施設票②)

外国人介護職員の属性・就労状況等に関して、EPA 介護職員については 643 件 (643 人分) の回答が得られた (各施設において、就労期間の長い方から順に上限 5 人)。

また、EPA 以外の外国人介護職員については 370 件 (370 人分) の回答が得られた (EPA 介護職員受入れ施設から 79 件、EPA 介護職員を受け入れていない施設から 291 件。各施設において、就労期間の短い方から順に上限 5 人)。

370 件の内訳は、留学生アルバイトが 117 件 (31.6%)、技能実習生が 2 件 (0.5%)、「介護」が 47 件 (12.7%)、その他が 183 件 (49.5%) だった。

ここでは、計 1,013 件 (1,013 人) の外国人介護職員についての回答結果について記載する。

図表 5-1 EPA 以外の外国人介護職員の内訳(EPA 介護職員受入れ施設票②-問4(1)、EPA 介護職員を受け入れていない施設票②-問 13(1))

	合計	留学生アルバイト	技能実習生	「介護」	その他	無回答
EPA以外の外国人職員	370 100.0%	117 31.6%	2 0.5%	47 12.7%	183 49.5%	21 5.7%
(EPA施設)	79 100.0%	29 36.7%	0 0.0%	14 17.7%	32 40.5%	4 5.1%
(その他施設)	291 100.0%	88 30.2%	2 0.7%	33 11.3%	151 51.9%	17 5.8%

(注) (EPA 施設) は、EPA 介護職員がいる施設で就労している EPA 以外の外国人介護職員。

(その他施設) は、EPA 介護職員がいない施設で就労している外国人介護職員を指す。(以下同様)

1. 調査結果概要

① EPA 介護職員

- 今回の調査で回答が得られた EPA 介護職員は、出身国の看護資格「あり」が 80.1%、就労期間は「2 年未満」が 52.1%、平均 2.6 年 (中央値 2.2 年) だった。(EPA 介護職員受入れ施設票①-問 19(2)、(3))

- 現在の日本語能力は「N3相当」が42.0%、「N2相当」が37.0%で、就労期間別にみると、2年未満では「N3相当」、2年以上では「N2相当」の割合が高い。(EPA 介護職員受入れ施設票①-問 19(3)、(4))
- 利用者・家族からのクレームの数は「全くない」が47.4%、「非常に少ない」が19.3%、「少ない」が15.9%だった。(EPA 介護職員受入れ施設票①-問 19(10))
- 職場や地域における役割は「他の職員と同様の役割を担っている」が68.1%だった。「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」(39.2%)、「他職種・機関等の役割や専門性を理解し、連携している」(11.5%)職員もみられた。(EPA 介護職員受入れ施設票①-問 19(12))
- 直接介助のスキルについて、就労開始当初は、他の職員の付き添いや多くの場合でフォローを要するケースが約8割を占めていたが、現在の状況を就労期間別にみると、2年未満で8割弱、2年以上で9割強の職員が、ひとりで対応可能、もしくは場合によってはフォローが必要な程度となっている。(EPA 介護職員受入れ施設票①-問 19(13)、(14))
- 夜勤業務は「ひとりで対応することができる」が45.1%だった。(EPA 介護職員受入れ施設票①-問 19(5))

② EPA 以外の外国人介護職員

- EPA 以外の外国人介護職員は、出身国の看護資格「あり」が16.2%、就労期間は「2年未満」が64.1%だった。(EPA 介護職員受入れ施設票②-問 4(2)、(3)、EPA 介護職員を受け入れていない施設票②-問 13(2)、(3))
- 現在の日本語能力は「N5相当」が9.5%、「N4相当」が14.9%、「N3相当」が30.5%、「N2相当」が23.8%だった。(EPA 介護職員受入れ施設票②-問 4(4)、EPA 介護職員を受け入れていない施設票②-問 13(4))
- 利用者・家族からのクレームの数は「全くない」が41.4%、「非常に少ない」が18.4%、「少ない」が13.2%だった。(EPA 介護職員受入れ施設票②-問 4(10)、EPA 介護職員を受け入れていない施設票②-問 13(10))
- 職場や地域における役割は「他の職員と同様の役割を担っている」が48.4%だった。「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」(20.5%)、「他職種・機関等の役割や専門性を理解し、連携している」(6.5%)職員もみられた。(EPA 介護職員受入れ施設票②-問 4(12)、EPA 介護職員を受け入れていない施設票②-問 13(12))
- 直接介助のスキルについて、就労開始当初は、他の職員の付き添いや多くの場合でフォローを要するケースが約7割を占めていたが、現在では、約6割の外国人職員がひとりで対応可能、もしくは場合によってはフォローが必要な程度となっている。
- 夜勤業務は「対応することができない」が48.1%だった。(EPA 介護職員受入れ施設票②-問 4(13)、(14)、EPA 介護職員を受け入れていない施設票②-問 13(13)、(14))

2. 調査結果

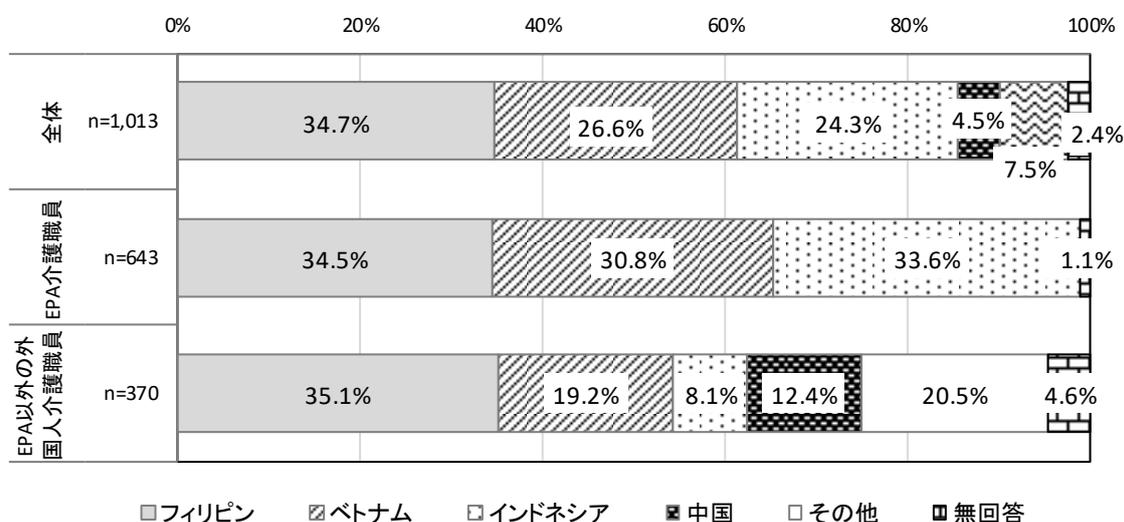
(1) 出身国

出身国は、全体では「フィリピン」が34.7%と最も多く、次いで「ベトナム」が26.6%、「インドネシア」が24.3%であった。

EPA 以外の外国人介護職員では、「フィリピン」が35.1%と最も多かった。他方、「インドネシア」は8.1%と最も少なかった。

なお、「その他」には、ネパール、ブラジル、ペルー、タイ、スリランカ、韓国、バングラデシュなどが含まれていた。

図表 5-2 職員種別 出身国(EPA 介護職員受入れ施設票①-問 19(1)、EPA 介護職員受入れ施設票②-問 4、EPA 介護職員を受け入れていない施設票②-問 13)

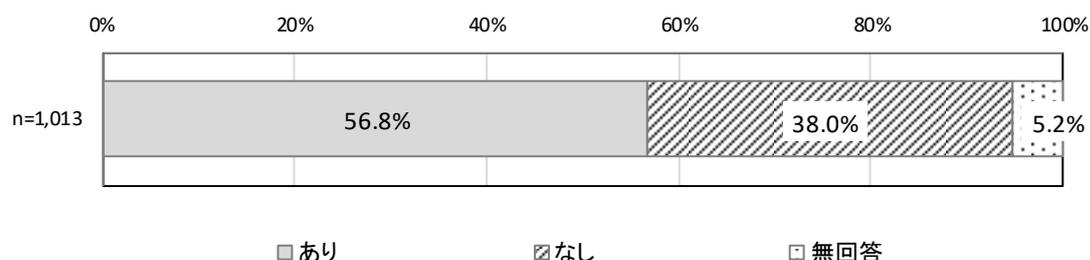


(2) 出身国の看護資格の有無

出身国の看護資格の有無は、全体では「あり」が56.8%だった。

EPA介護職員では「あり」が80.1%、EPA以外の外国人介護職員では「あり」が16.2%だった。

図表 5-3 出身国の看護資格の有無(EPA介護職員受入れ施設票①-問19(2)、EPA介護職員受入れ施設票②-問4(2)、EPA介護職員を受け入れていない施設票②-問13(2))



図表 5-4 職員種別 出身国の看護資格の有無(EPA介護職員受入れ施設票①-問19(2)、EPA介護職員受入れ施設票②-問4(2)、EPA介護職員を受け入れていない施設票②-問13(2))

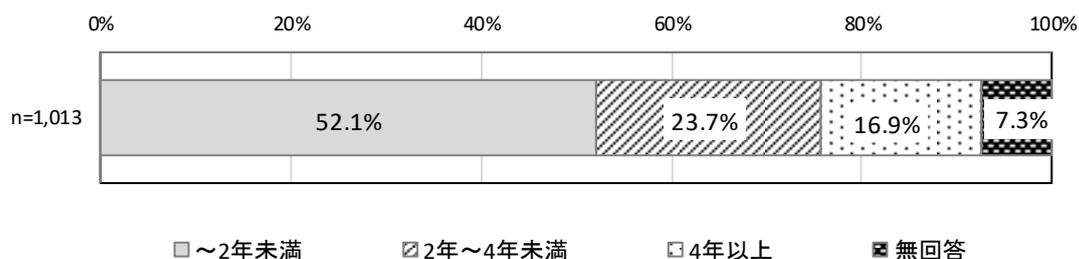
	合計	あり	なし	無回答
全体	1,013 100.0%	575 56.8%	385 38.0%	53 5.2%
EPA介護職員	643 100.0%	515 80.1%	89 13.8%	39 6.1%
EPA以外の外国人介護職員	370 100.0%	60 16.2%	296 80.0%	14 3.8%
(EPA施設)	79 100.0%	13 16.5%	63 79.7%	3 3.8%
(その他施設)	291 100.0%	47 16.2%	233 80.1%	11 3.8%

(3) 就労期間

就労期間は、全体では「～2年未満」が52.1%だった。

EPA介護職員は「～2年未満」が45.3%、「2年～4年未満」が30.9%で、平均2.6年、中央値2.2年だった。EPA以外の外国人介護職員は、「～2年未満」が64.1%だった。

図表 5-5 就労期間(EPA介護職員受入れ施設票①-問 19(3)、EPA介護職員受入れ施設票②-問 4(3)、EPA介護職員を受け入れていない施設票②-問 13(3))



図表 5-6 職員種別 就労期間(EPA介護職員受入れ施設票①-問 19(3)、EPA介護職員受入れ施設票②-問 4(3)、EPA介護職員を受け入れていない施設票②-問 13(3))

	合計	～2年未満	2年～4年未満	4年以上	無回答
全体	1,013 100.0%	528 52.1%	240 23.7%	171 16.9%	74 7.3%
EPA介護職員	643 100.0%	291 45.3%	199 30.9%	108 16.8%	45 7.0%
EPA以外の外国人介護職員	370 100.0%	237 64.1%	41 11.1%	63 17.0%	29 7.8%
(EPA施設)	79 100.0%	51 64.6%	8 10.1%	14 17.7%	6 7.6%
(その他施設)	291 100.0%	186 63.9%	33 11.3%	49 16.8%	23 7.9%

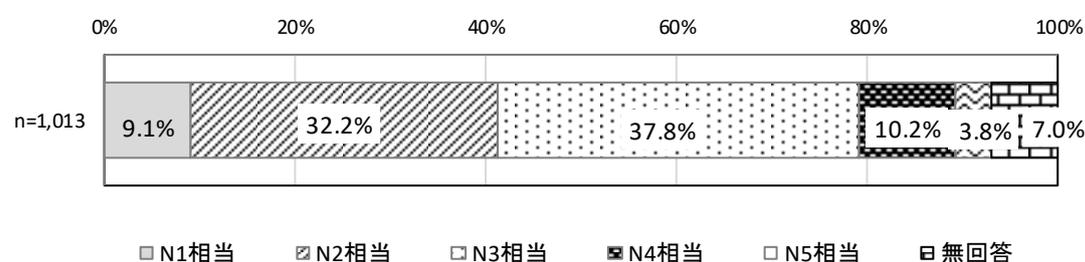
(4) 現在の日本語能力

現在の日本語能力は、全体では「N4相当」が10.2%、「N3相当」が37.8%、「N2相当」が32.2%だった。

EPA介護職員では、「N3相当」が42.0%、「N2相当」が37.0%だった。EPA以外の外国人介護職員では、「N5相当」が9.5%、「N4相当」が14.9%、「N3相当」が30.5%、「N2相当」が23.8%だった。

EPA介護職員について就労期間別にみると、2年未満では「N3相当」の割合が高く(54.3%)、2年以上では「N2相当」の割合が高くなっている(2年～4年未満45.7%、4年以上52.8%)。

図表 5-7 現在の日本語能力(EPA介護職員受入れ施設票①-問19(4)、EPA介護職員受入れ施設票②-問4(4)、EPA介護職員を受け入れていない施設票②-問13(4))



図表 5-8 職員種別 現在の日本語能力(EPA介護職員受入れ施設票①-問19(4)、EPA介護職員受入れ施設票②-問4(4)、EPA介護職員を受け入れていない施設票②-問13(4))

	合計	N1相当	N2相当	N3相当	N4相当	N5相当	無回答
全体	1,013	92	326	383	103	38	71
	100.0%	9.1%	32.2%	37.8%	10.2%	3.8%	7.0%
EPA介護職員	643	50	238	270	48	3	34
	100.0%	7.8%	37.0%	42.0%	7.5%	0.5%	5.3%
EPA以外の外国人介護職員	370	42	88	113	55	35	37
	100.0%	11.4%	23.8%	30.5%	14.9%	9.5%	10.0%
(EPA施設)	79	13	19	30	8	1	8
	100.0%	16.5%	24.1%	38.0%	10.1%	1.3%	10.1%
(その他施設)	291	29	69	83	47	34	29
	100.0%	10.0%	23.7%	28.5%	16.2%	11.7%	10.0%

図表 5-9 EPA 介護職員 就労期間別 現在の日本語能力(EPA 介護職員受入れ施設票①-問 19(3)、(4))

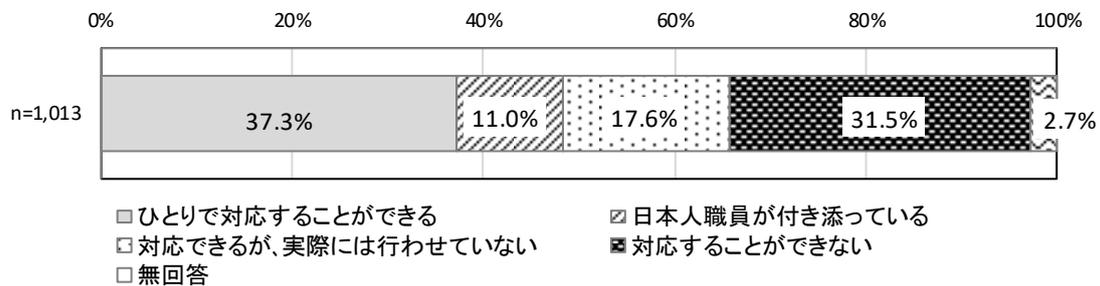
	合計	N1相当	N2相当	N3相当	N4相当	N5相当	無回答
全体	643 100.0%	50 7.8%	238 37.0%	270 42.0%	48 7.5%	3 0.5%	34 5.3%
～2年未満	291 100.0%	3 1.0%	75 25.8%	158 54.3%	38 13.1%	1 0.3%	16 5.5%
2年～4年未満	199 100.0%	21 10.6%	91 45.7%	74 37.2%	5 2.5%	2 1.0%	6 3.0%
4年以上	108 100.0%	25 23.1%	57 52.8%	18 16.7%	0 0.0%	0 0.0%	8 7.4%

(5) 夜勤業務

夜勤業務は、全体では「ひとりで対応することができる」が37.3%、「対応することができない」が31.5%だった。

EPA 介護職員では、「ひとりで対応することができる」が45.1%だった。EPA 以外の外国人介護職員では、「対応することができない」が48.1%だった。

図表 5-10 夜勤業務(EPA 介護職員受入れ施設票①-問 19(5)、EPA 介護職員受入れ施設票②-問 4(5)、EPA 介護職員を受け入れていない施設票②-問 13(5))



図表 5-11 職員種別 夜勤業務(EPA 介護職員受入れ施設票①-問 19(5)、EPA 介護職員受入れ施設票②-問 4(5)、EPA 介護職員を受け入れていない施設票②-問 13(5))

	合計	ひとりで 対応する ことがで きる	日本人職 員が付き 添ってい る	対応でき るが、実 際には行 わせてい ない	対応する ことがで きない	無回答
全体	1,013 100.0%	378 37.3%	111 11.0%	178 17.6%	319 31.5%	27 2.7%
EPA介護職員	643 100.0%	290 45.1%	93 14.5%	109 17.0%	141 21.9%	10 1.6%
EPA以外の外国人介護職員	370 100.0%	88 23.8%	18 4.9%	69 18.6%	178 48.1%	17 4.6%
(EPA施設)	79 100.0%	20 25.3%	4 5.1%	10 12.7%	39 49.4%	6 7.6%
(その他施設)	291 100.0%	68 23.4%	14 4.8%	59 20.3%	139 47.8%	11 3.8%

図表 5-12 EPA 介護職員 就労期間別 夜勤業務(EPA 介護職員受入れ施設票①-問 19(3)、(5))

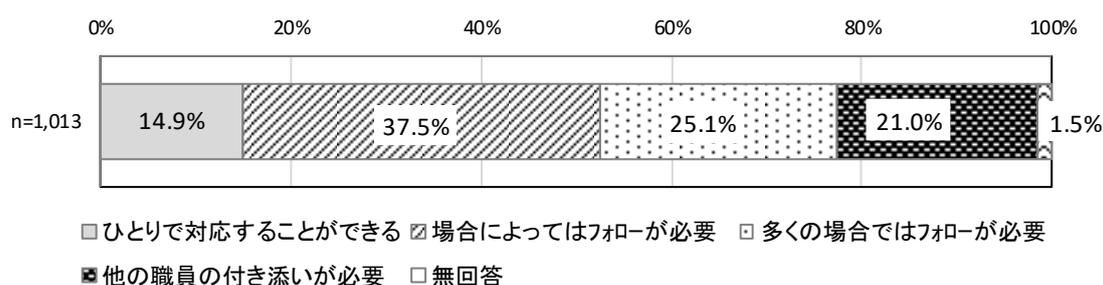
	合計	ひとりで 対応する ことがで きる	日本人職 員が付き 添ってい る	対応でき るが、実 際には行 わせてい ない	対応する ことがで きない	無回答
全体	643 100.0%	290 45.1%	93 14.5%	109 17.0%	141 21.9%	10 1.6%
～2年未満	291 100.0%	53 18.2%	57 19.6%	70 24.1%	107 36.8%	4 1.4%
2年～4年未満	199 100.0%	120 60.3%	33 16.6%	26 13.1%	16 8.0%	4 2.0%
4年以上	108 100.0%	94 87.0%	0 0.0%	9 8.3%	5 4.6%	0 0.0%

(6) 利用者・家族への説明と同意取得

利用者・家族への説明と同意取得は、全体では「場合によってはフォローが必要」が37.5%だった。

EPA職員では「場合によってはフォローが必要」が43.2%、EPA以外の外国人職員では「他の職員の付き添いが必要」が32.4%だった。

図表 5-13 利用者・家族への説明と同意取得(EPA介護職員受入れ施設票①-問 19(6)、EPA介護職員受入れ施設票②-問 4(6)、EPA介護職員を受け入れていない施設票②-問 13(6))



図表 5-14 職員種別 利用者・家族への説明と同意取得(EPA介護職員受入れ施設票①-問 19(6)、EPA介護職員受入れ施設票②-問 4(6)、EPA介護職員を受け入れていない施設票②-問 13(6))

	合計	一人で対応することができる	場合によってはフォローが必要	多くの場合ではフォローが必要	他の職員の付き添いが必要	無回答
全体	1,013 100.0%	151 14.9%	380 37.5%	254 25.1%	213 21.0%	15 1.5%
EPA介護職員	643 100.0%	97 15.1%	278 43.2%	166 25.8%	93 14.5%	9 1.4%
EPA以外の外国人介護職員	370 100.0%	54 14.6%	102 27.6%	88 23.8%	120 32.4%	6 1.6%
(EPA施設)	79 100.0%	12 15.2%	26 32.9%	19 24.1%	19 24.1%	3 3.8%
(その他施設)	291 100.0%	42 14.4%	76 26.1%	69 23.7%	101 34.7%	3 1.0%

図表 5-15 EPA 介護職員 就労期間別 利用者・家族への説明と同意取得(EPA 介護職員受入れ施設票①-問 19(3)、(6))

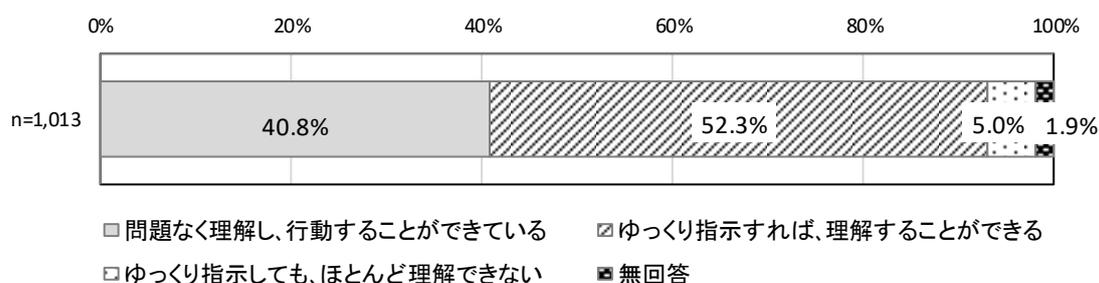
	合計	ひとりで対応することができる	場合によってはフォローが必要	多くの場合ではフォローが必要	他の職員の付き添いが必要	無回答
全体	643 100.0%	97 15.1%	278 43.2%	166 25.8%	93 14.5%	9 1.4%
～2年未満	291 100.0%	12 4.1%	99 34.0%	102 35.1%	75 25.8%	3 1.0%
2年～4年未満	199 100.0%	42 21.1%	97 48.7%	46 23.1%	9 4.5%	5 2.5%
4年以上	108 100.0%	41 38.0%	57 52.8%	8 7.4%	2 1.9%	0 0.0%

(7) 引継ぎ・申し送りの理解

引継ぎ・申し送りの理解は、全体では「ゆっくり指示すれば、理解することができる」が52.3%、「問題なく理解し、行動することができている」が40.8%だった。

EPA 介護職員、EPA 以外の外国人介護職員のいずれも「ゆっくり指示すれば、理解することができる」の割合が高く、それぞれ51.5%、53.8%だった。EPA 以外の外国人介護職員では「ゆっくり指示しても、ほとんど理解できない」が9.2%だった。

図表 5-16 引継ぎ・申し送りの理解(EPA 介護職員受入れ施設票①-問 19(7)、EPA 介護職員受入れ施設票②-問 4(7)、EPA 介護職員を受け入れていない施設票②-問 13(7))



図表 5-17 職員種別 引継ぎ・申し送りの理解(EPA 介護職員受入れ施設票①-問 19(7)、EPA 介護職員受入れ施設票②-問 4(7)、EPA 介護職員を受け入れていない施設票②-問 13(7))

	合計	問題なく理解し、行動することができる	ゆっくり指示すれば、理解することができる	ゆっくり指示しても、ほとんど理解できない	無回答
全体	1,013 100.0%	413 40.8%	530 52.3%	51 5.0%	19 1.9%
EPA介護職員	643 100.0%	282 43.9%	331 51.5%	17 2.6%	13 2.0%
EPA以外の外国人介護職員	370 100.0%	131 35.4%	199 53.8%	34 9.2%	6 1.6%
(EPA施設)	79 100.0%	28 35.4%	45 57.0%	4 5.1%	2 2.5%
(その他施設)	291 100.0%	103 35.4%	154 52.9%	30 10.3%	4 1.4%

図表 5-18 EPA 介護職員 就労期間別 引継ぎ・申し送りの理解(EPA 介護職員受入れ施設票①-問 19(3)、(7))

	合計	問題なく理解し、行動することができる	ゆっくり指示すれば、理解することができる	ゆっくり指示しても、ほとんど理解できない	無回答
全体	643 100.0%	282 43.9%	331 51.5%	17 2.6%	13 2.0%
～2年未満	291 100.0%	51 17.5%	223 76.6%	13 4.5%	4 1.4%
2年～4年未満	199 100.0%	121 60.8%	69 34.7%	2 1.0%	7 3.5%
4年以上	108 100.0%	93 86.1%	13 12.0%	1 0.9%	1 0.9%

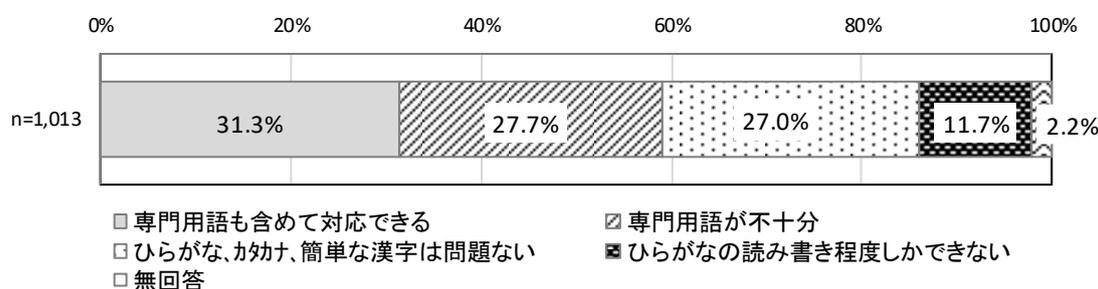
(8) 介護記録等、業務上の文書の読み書き

① 介護記録等、業務上の文書を読む能力

介護記録等、業務上の文書を読む能力は、全体では「専門用語も含めて対応できる」が31.3%、「専門用語が不十分」が27.7%、「ひらがな、カタカナ、簡単な漢字は問題ない」が27.0%だった。

EPA介護職員では、「専門用語も含めて対応できる」が39.3%、「専門用語が不十分」が33.3%だった。EPA以外の外国人介護職員では、「ひらがなの読み書き程度しかできない」が28.4%だった。

図表 5-19 介護記録等、業務上の文書を読む能力(EPA介護職員受入れ施設票①-問19(8)、EPA介護職員受入れ施設票②-問4(8)、EPA介護職員を受け入れていない施設票②-問13(8))



図表 5-20 職員種別 介護記録等、業務上の文書を読む能力(EPA介護職員受入れ施設票①-問19(8)、EPA介護職員受入れ施設票②-問4(8)、EPA介護職員を受け入れていない施設票②-問13(8))

	合計	専門用語も含めて対応できる	専門用語が不十分	ひらがな、カタカナ、簡単な漢字は問題ない	ひらがなの読み書き程度しかできない	無回答
全体	1,013	317	281	274	119	22
	100.0%	31.3%	27.7%	27.0%	11.7%	2.2%
EPA介護職員	643	253	214	151	14	11
	100.0%	39.3%	33.3%	23.5%	2.2%	1.7%
EPA以外の外国人介護職員	370	64	67	123	105	11
	100.0%	17.3%	18.1%	33.2%	28.4%	3.0%
(EPA施設)	79	15	20	31	12	1
	100.0%	19.0%	25.3%	39.2%	15.2%	1.3%
(その他施設)	291	49	47	92	93	10
	100.0%	16.8%	16.2%	31.6%	32.0%	3.4%

図表 5-21 EPA 介護職員 就労期間別 介護記録等、業務上の文書を読む能力(EPA 介護職員受入れ施設票①-問 19(3)、(8))

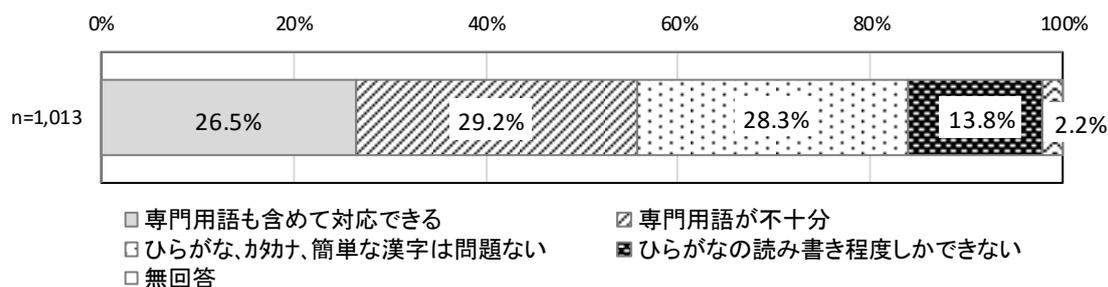
	合計	専門用語も含めて対応できる	専門用語が不十分	ひらがな、カタカナ、簡単な漢字は問題ない	ひらがなの読み書き程度しかできない	無回答
全体	643 100.0%	253 39.3%	214 33.3%	151 23.5%	14 2.2%	11 1.7%
～2年未満	291 100.0%	38 13.1%	124 42.6%	115 39.5%	11 3.8%	3 1.0%
2年～4年未満	199 100.0%	107 53.8%	64 32.2%	20 10.1%	1 0.5%	7 3.5%
4年以上	108 100.0%	91 84.3%	12 11.1%	4 3.7%	1 0.9%	0 0.0%

② 介護記録等、業務上の文書を書く能力

介護記録等、業務上の文書を書く能力は、全体では「専門用語も含めて対応できる」が26.5%、「専門用語が不十分」が29.2%、「ひらがな、カタカナ、簡単な漢字は問題ない」が28.3%だった。

EPA 介護職員では、「専門用語も含めて対応できる」が32.5%、「専門用語が不十分」が36.7%、「ひらがな、カタカナ、簡単な漢字は問題ない」が26.4%だった。EPA 以外の外国人介護職員では「ひらがな、カタカナ、簡単な漢字は問題ない」が31.6%、「ひらがなの読み書き程度しかできない」が32.7%だった。

図表 5-22 介護記録等、業務上の文書を書く能力(EPA 介護職員受入れ施設票①-問 19(9)、EPA 介護職員受入れ施設票②-問 4(9)、EPA 介護職員を受け入れていない施設票②-問 13(9))



図表 5-23 職員種別 介護記録等、業務上の文書を書く能力(EPA 介護職員受入れ施設票①-問 19(9)、EPA 介護職員受入れ施設票②-問 4(9)、EPA 介護職員を受け入れていない施設票②-問 13(9))

	合計	専門用語も含めて対応できる	専門用語が不十分	ひらがな、カタカナ、簡単な漢字は問題ない	ひらがなの読み書き程度しかできない	無回答
全体	1,013 100.0%	268 26.5%	296 29.2%	287 28.3%	140 13.8%	22 2.2%
EPA介護職員	643 100.0%	209 32.5%	236 36.7%	170 26.4%	19 3.0%	9 1.4%
EPA以外の外国人介護職員	370 100.0%	59 15.9%	60 16.2%	117 31.6%	121 32.7%	13 3.5%
(EPA施設)	79 100.0%	14 17.7%	16 20.3%	31 39.2%	16 20.3%	2 2.5%
(その他施設)	291 100.0%	45 15.5%	44 15.1%	86 29.6%	105 36.1%	11 3.8%

図表 5-24 EPA 介護職員 就労期間別 介護記録等、業務上の文書を書く能力(EPA 介護職員受入れ施設票①-問 19(3)、(9))

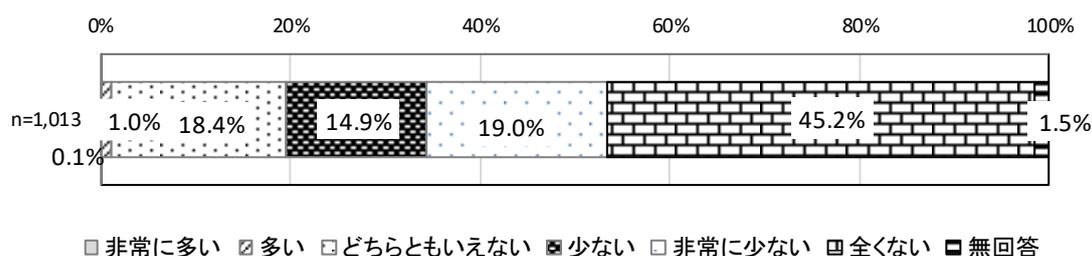
	合計	専門用語も含めて対応できる	専門用語が不十分	ひらがな、カタカナ、簡単な漢字は問題ない	ひらがなの読み書き程度しかできない	無回答
全体	643 100.0%	209 32.5%	236 36.7%	170 26.4%	19 3.0%	9 1.4%
～2年未満	291 100.0%	21 7.2%	122 41.9%	130 44.7%	16 5.5%	2 0.7%
2年～4年未満	199 100.0%	89 44.7%	76 38.2%	27 13.6%	1 0.5%	6 3.0%
4年以上	108 100.0%	82 75.9%	19 17.6%	6 5.6%	1 0.9%	0 0.0%

(9) 利用者・家族からのクレームの数

利用者・家族からのクレームの数は、全体では「全くない」が45.2%だった。

EPA 介護職員では、「全くない」が47.4%、「非常に少ない」が19.3%、「少ない」が15.9%だった。EPA 以外の外国人介護職員では、「全くない」が41.4%、「非常に少ない」が18.4%、「少ない」が13.2%だった。

図表 5-25 利用者・家族からのクレームの数(EPA 介護職員受入れ施設票①-問 19(10)、EPA 介護職員受入れ施設票②-問 4(10)、EPA 介護職員を受け入れていない施設票②-問 13(10))



図表 5-26 職員種別 利用者・家族からのクレームの数(EPA 介護職員受入れ施設票①-問 19(10)、EPA 介護職員受入れ施設票②-問 4(10)、EPA 介護職員を受け入れていない施設票②-問 13(10))

	合計	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	全くない	無回答
全体	1,013 100.0%	1 0.1%	10 1.0%	186 18.4%	151 14.9%	192 19.0%	458 45.2%	15 1.5%
EPA介護職員	643 100.0%	1 0.2%	6 0.9%	95 14.8%	102 15.9%	124 19.3%	305 47.4%	10 1.6%
EPA以外の外国人介護職員	370 100.0%	0 0.0%	4 1.1%	91 24.6%	49 13.2%	68 18.4%	153 41.4%	5 1.4%
(EPA施設)	79 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	11 13.9%	11 13.9%	18 22.8%	38 48.1%	1 1.3%
(その他施設)	291 100.0%	0 0.0%	4 1.4%	80 27.5%	38 13.1%	50 17.2%	115 39.5%	4 1.4%

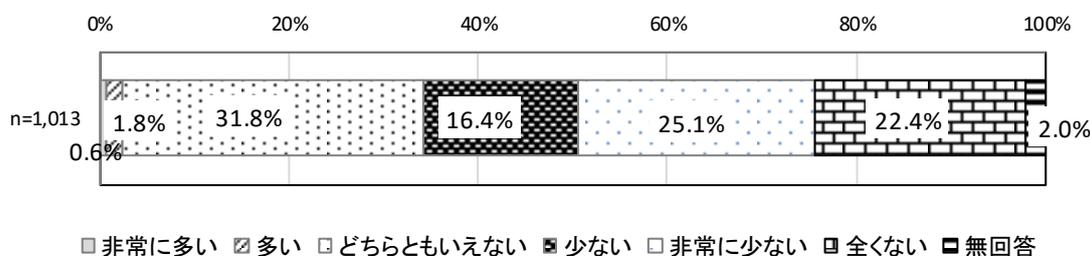
図表 5-27 EPA 介護職員 就労期間別 利用者・家族からのクレームの数(EPA 介護職員受入れ施設票①-問 19(3)、(10))

	合計	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	全くない	無回答
全体	643 100.0%	1 0.2%	6 0.9%	95 14.8%	102 15.9%	124 19.3%	305 47.4%	10 1.6%
～2年未満	291 100.0%	0 0.0%	4 1.4%	43 14.8%	48 16.5%	59 20.3%	135 46.4%	2 0.7%
2年～4年未満	199 100.0%	0 0.0%	2 1.0%	32 16.1%	33 16.6%	38 19.1%	88 44.2%	6 3.0%
4年以上	108 100.0%	1 0.9%	0 0.0%	17 15.7%	10 9.3%	20 18.5%	59 54.6%	1 0.9%

(10) ヒヤリハットの数

ヒヤリハットの数、EPA 介護職員、EPA 以外の外国人介護職員について、「全くない」、
「非常に少ない」、「少ない」と回答した割合が、6割強だった。

図表 5-28 ヒヤリハットの数(EPA 介護職員受入れ施設票①-問 19(11)、EPA 介護職員受入れ施設票
②-問 4(11)、EPA 介護職員を受け入れていない施設票②-問 13(11))



図表 5-29 職員種別 ヒヤリハットの数(EPA 介護職員受入れ施設票①-問 19(11)、EPA 介護職員受
入れ施設票②-問 4(11)、EPA 介護職員を受け入れていない施設票②-問 13(11))

	合計	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	全くない	無回答
全体	1,013 100.0%	6 0.6%	18 1.8%	322 31.8%	166 16.4%	254 25.1%	227 22.4%	20 2.0%
EPA介護職員	643 100.0%	2 0.3%	14 2.2%	203 31.6%	105 16.3%	164 25.5%	140 21.8%	15 2.3%
EPA以外の外国人介護職員	370 100.0%	4 1.1%	4 1.1%	119 32.2%	61 16.5%	90 24.3%	87 23.5%	5 1.4%
(EPA施設)	79 100.0%	1 1.3%	0 0.0%	15 19.0%	10 12.7%	27 34.2%	24 30.4%	2 2.5%
(その他施設)	291 100.0%	3 1.0%	4 1.4%	104 35.7%	51 17.5%	63 21.6%	63 21.6%	3 1.0%

図表 5-30 EPA 介護職員 就労期間別 ヒヤリハットの数(EPA 介護職員受入れ施設票①-問 19(3)、
(11))

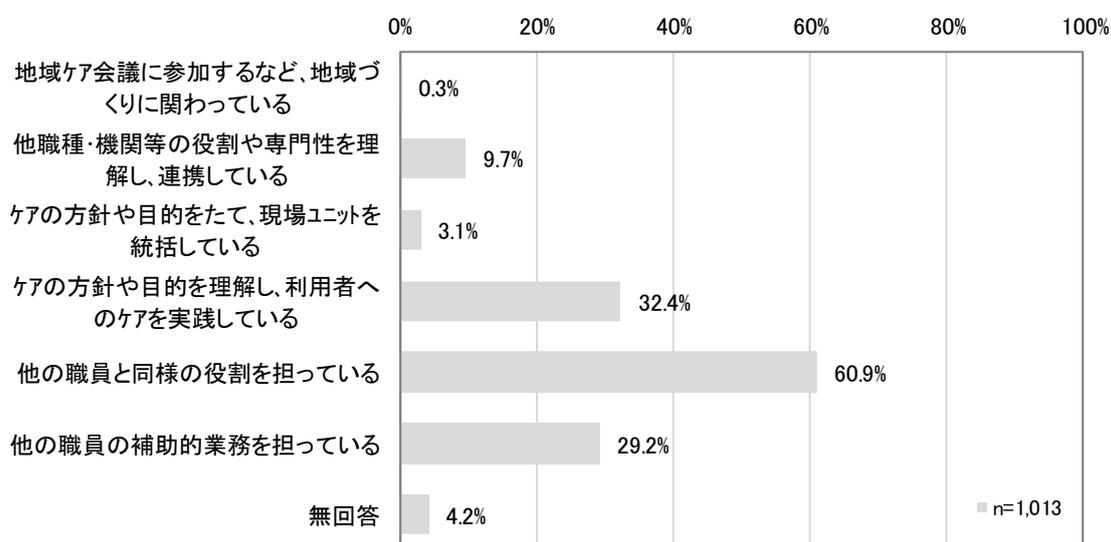
	合計	非常に多い	多い	どちらともいえない	少ない	非常に少ない	全くない	無回答
全体	643 100.0%	2 0.3%	14 2.2%	203 31.6%	105 16.3%	164 25.5%	140 21.8%	15 2.3%
～2年未満	291 100.0%	2 0.7%	9 3.1%	93 32.0%	43 14.8%	74 25.4%	66 22.7%	4 1.4%
2年～4年未満	199 100.0%	0 0.0%	2 1.0%	63 31.7%	37 18.6%	52 26.1%	38 19.1%	7 3.5%
4年以上	108 100.0%	0 0.0%	2 1.9%	41 38.0%	11 10.2%	27 25.0%	25 23.1%	2 1.9%

(11) 職場や地域における役割

職場や地域における役割は、全体では「他の職員と同様の役割を担っている」が60.9%で最も多く、次いで「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」(32.4%)、「他の職員の補助的業務を担っている」(29.2%)の順に多かった。

EPA 介護職員は、「他の職員と同様の役割を担っている」が68.1%、「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」が39.2%で、「他職種・機関等の役割や専門性を理解し、連携している」も11.5%みられた。EPA以外の外国人介護職員は、「他の職員と同様の役割を担っている」が48.4%、「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」が20.5%で、「他職種・機関等の役割や専門性を理解し、連携している」も6.5%みられた。

図表 5-31 職場や地域における役割(EPA 介護職員受入れ施設票①-問 19(12)、EPA 介護職員受入れ施設票②-問 4(12)、EPA 介護職員を受け入れていない施設票②-問 13(12))



図表 5-32 職員種別 職場や地域における役割(EPA 介護職員受入れ施設票①-問 19(12)、EPA 介護職員受入れ施設票②-問 4(12)、EPA 介護職員を受け入れていない施設票②-問 13(12))

	合計	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	他職種・機関等の役割や専門性を理解し、連携している	ケアの方針や目的をたて、現場ユニットを統括している	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	他の職員と同様の役割を担っている	他の職員の補助的業務を担っている	無回答
全体	1,013 100.0%	3 0.3%	98 9.7%	31 3.1%	328 32.4%	617 60.9%	296 29.2%	43 4.2%
EPA介護職員	643 100.0%	3 0.5%	74 11.5%	26 4.0%	252 39.2%	438 68.1%	148 23.0%	27 4.2%
EPA以外の外国人介護職員	370 100.0%	0 0.0%	24 6.5%	5 1.4%	76 20.5%	179 48.4%	148 40.0%	16 4.3%
(EPA施設)	79 100.0%	0 0.0%	12 15.2%	1 1.3%	24 30.4%	31 39.2%	39 49.4%	1 1.3%
(その他施設)	291 100.0%	0 0.0%	12 4.1%	4 1.4%	52 17.9%	148 50.9%	109 37.5%	15 5.2%

図表 5-33 EPA 介護職員 就労期間別 職場や地域における役割(EPA 介護職員受入れ施設票①-問 19(3)、(12))

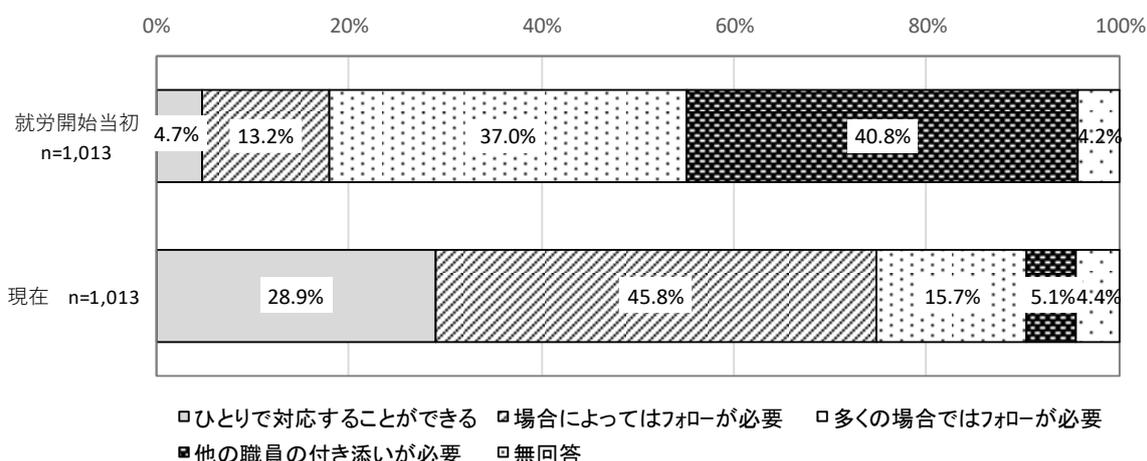
	合計	地域ケア会議に参加するなど、地域づくりに関わっている	他職種・機関等の役割や専門性を理解し、連携している	ケアの方針や目的をたて、現場ユニットを統括している	ケアの方針や目的を理解し、利用者へのケアを実践している	他の職員と同様の役割を担っている	他の職員の補助的業務を担っている	無回答
全体	643 100.0%	3 0.5%	74 11.5%	26 4.0%	252 39.2%	438 68.1%	148 23.0%	27 4.2%
～2年未満	291 100.0%	1 0.3%	22 7.6%	2 0.7%	77 26.5%	185 63.6%	83 28.5%	9 3.1%
2年～4年未満	199 100.0%	0 0.0%	27 13.6%	3 1.5%	109 54.8%	150 75.4%	38 19.1%	6 3.0%
4年以上	108 100.0%	0 0.0%	24 22.2%	21 19.4%	61 56.5%	74 68.5%	15 13.9%	4 3.7%

(12) 直接介助のスキル

EPA 介護職員については、就労開始当初は、他の職員の付き添いや多くの場合でフォローを要するケースが約8割を占めていたが、現在の状況を就労期間別にみると、2年未満で8割弱、2年～4年未満、4年以上で9割強の職員が、ひとりで対応可能、もしくは場合によってはフォローが必要な程度となっている

EPA 以外の外国人介護職員について、就労開始当初は、他の職員の付き添いや多くの場合でフォローを要するケースが約7割を占めていたが、現在では、6割強の外国人職員がひとりで対応可能、もしくは場合によってはフォローが必要な程度となっている。直接介助のスキルは、就労開始当初は「他の職員の付き添いが必要」が40.8%であったが、現在では「場合によってはフォローが必要」が45.8%、「ひとりで対応することができる」が28.9%となっている。

図表 5-34 直接介助のスキル(EPA 介護職員受入れ施設票①-問 19(13)、(14)、EPA 介護職員受入れ施設票②-問 4(13)、(14)、EPA 介護職員を受け入れていない施設票②-問 13(13)、(14))



図表 5-35 職員種別 就労開始当初の直接介助のスキル(EPA 介護職員受入れ施設票①-問 19(13)、EPA 介護職員受入れ施設票②-問 4(13)、EPA 介護職員を受け入れていない施設票②-問 13(13))

	合計	ひとりで対応することができる	場合によってはフォローが必要	多くの場合ではフォローが必要	他の職員の付き添いが必要	無回答
全体	1,013 100.0%	48 4.7%	134 13.2%	375 37.0%	413 40.8%	43 4.2%
EPA介護職員	643 100.0%	25 3.9%	69 10.7%	258 40.1%	262 40.7%	29 4.5%
EPA以外の外国人介護職員	370 100.0%	23 6.2%	65 17.6%	117 31.6%	151 40.8%	14 3.8%
(EPA施設)	79 100.0%	6 7.6%	8 10.1%	30 38.0%	34 43.0%	1 1.3%
(その他施設)	291 100.0%	17 5.8%	57 19.6%	87 29.9%	117 40.2%	13 4.5%

図表 5-36 職員種別 現在の直接介助のスキル(EPA 介護職員受入れ施設票①-問 19(14)、EPA 介護職員受入れ施設票②-問 4(14)、EPA 介護職員を受け入れていない施設票②-問 13 (14))

	合計	ひとりで 対応する ことができる	場合に よってはフォ ローが必要	多くの場 合ではフォ ローが必要	他の職員 の付き添 いが必要	無回答
全体	1,013 100.0%	293 28.9%	464 45.8%	159 15.7%	52 5.1%	45 4.4%
EPA介護職員	643 100.0%	209 32.5%	323 50.2%	69 10.7%	12 1.9%	30 4.7%
EPA以外の外国人介護職員	370 100.0%	84 22.7%	141 38.1%	90 24.3%	40 10.8%	15 4.1%
(EPA施設)	79 100.0%	21 26.6%	28 35.4%	24 30.4%	5 6.3%	1 1.3%
(その他施設)	291 100.0%	63 21.6%	113 38.8%	66 22.7%	35 12.0%	14 4.8%

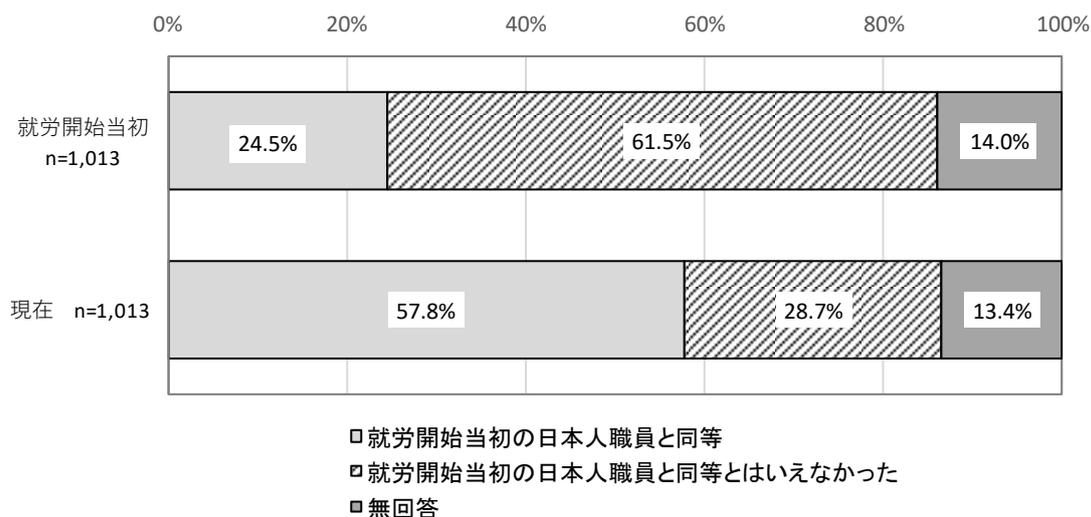
図表 5-37 EPA 介護職員 就労期間別 現在の直接介助のスキル(EPA 介護職員受入れ施設票①-問 19(3)、(14))

	合計	ひとりで 対応する ことができる	場合に よってはフォ ローが必要	多くの場 合ではフォ ローが必要	他の職員 の付き添 いが必要	無回答
全体	643 100.0%	209 32.5%	323 50.2%	69 10.7%	12 1.9%	30 4.7%
～2年未満	291 100.0%	42 14.4%	178 61.2%	55 18.9%	11 3.8%	5 1.7%
2年～4年未満	199 100.0%	83 41.7%	99 49.7%	7 3.5%	0 0.0%	10 5.0%
4年以上	108 100.0%	75 69.4%	27 25.0%	3 2.8%	0 0.0%	3 2.8%

(13) 施設長の評価

施設長の評価は、就労開始当初は「日本人職員と同等とはいえなかった」が61.5%であったが、現在では「日本人職員と同等」が57.8%となっている。

図表 5-38 施設長の評価(EPA 介護職員受入れ施設票①-問 19(13)、(14)、EPA 介護職員受入れ施設票②-問 4(13)、(14)、EPA 介護職員を受け入れていない施設票②-問 13(13)、(14))



図表 5-39 職員種別 就労開始当初の施設長の評価(EPA 介護職員受入れ施設票①-問 19(13)、EPA 介護職員受入れ施設票②-問 4(13)、EPA 介護職員を受け入れていない施設票②-問 13(13))

	合計	就労開始当初の日本人職員と同等	就労開始当初の日本人職員と同等とはいえなかった	無回答
全体	1,013 100.0%	248 24.5%	623 61.5%	142 14.0%
EPA介護職員	643 100.0%	135 21.0%	428 66.6%	80 12.4%
EPA以外の外国人介護職員	370 100.0%	113 30.5%	195 52.7%	62 16.8%
(EPA施設)	79 100.0%	26 32.9%	46 58.2%	7 8.9%
(その他施設)	291 100.0%	87 29.9%	149 51.2%	55 18.9%

図表 5-40 職員種別 現在の施設長の評価(EPA 介護職員受入れ施設票①-問 19(14)、EPA 介護職員受入れ施設票②-問 4(14)、EPA 介護職員を受け入れていない施設票②-問 13 (14))

	合計	同程度の期間勤務経験のある日本人職員と同等である	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	無回答
全体	1,013 100.0%	586 57.8%	291 28.7%	136 13.4%
EPA介護職員	643 100.0%	412 64.1%	160 24.9%	71 11.0%
EPA以外の外国人介護職員	370 100.0%	174 47.0%	131 35.4%	65 17.6%
(EPA施設)	79 100.0%	36 45.6%	36 45.6%	7 8.9%
(その他施設)	291 100.0%	138 47.4%	95 32.6%	58 19.9%

図表 5-41 EPA 介護職員 就労期間別 現在の施設長の評価(EPA 介護職員受入れ施設票①-問 19(3)、(14))

	合計	同程度の期間勤務経験のある日本人職員と同等である	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	無回答
全体	643 100.0%	412 64.1%	160 24.9%	71 11.0%
～2年未満	291 100.0%	153 52.6%	103 35.4%	35 12.0%
2年～4年未満	199 100.0%	149 74.9%	33 16.6%	17 8.5%
4年以上	108 100.0%	91 84.3%	6 5.6%	11 10.2%

第6章 利用者・家族調査結果

利用者・家族調査については、EPA 介護職員について 519 件、EPA 以外の外国人介護職員について 367 件、計 886 件の回答が得られた。評価対象となった外国人介護職員は、EPA 介護職員受入れ施設では、EPA 介護職員（就労期間の長い方から上限 5 人まで）のうち最も就労期間の短い方である。EPA 以外の外国人介護職員を受け入れている施設では、外国人介護職員（EPA 介護職員以外）のうち最も就労期間の短い方である。

1. 調査結果概要

① 施設から受ける介護サービスの質

- 施設から受ける介護サービスの質については、「満足できる水準である」の割合（「十分満足できる水準である」「概ね満足できる水準である」の和）は、EPA 介護職員受入れ施設の利用者・家族で 7 割強、EPA 以外の外国人介護職員を受け入れている施設の利用者・家族で 8 割弱と、多くの利用者・家族が満足していることが分かった。（問 1）

② 外国人介護職員の日本語での意思疎通、介護サービスの質、働きぶり

- 日本語での意思疎通については、「特に問題なく意思疎通ができる」と「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」の和は約 8 割だった。この割合は、EPA 介護職員受入れ施設で 86.1%、EPA 以外の外国人介護職員を受け入れている施設で 68.7%だった。（問 2(1)）
- 介護サービスの質については、「満足できる水準である」の割合（「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」の和）は 65.1%だった。この割合は、EPA 介護職員受入れ施設で 69.8%、EPA 以外の外国人介護職員を受け入れている施設で 58.6%だった。（問 2(2)）
- 働きぶりについては、「評価できる」（「大変仕事熱心であり、高く評価できる」「足りない部分はあるが、概ね評価できる」の和）は、全体として 76.5%だった。この割合は、EPA 介護職員受入れ施設で 83.0%、EPA 以外の外国人介護職員を受け入れている施設で 67.3%だった。（問 2(3)）
- 日本語での意思疎通、介護サービスの質、働きぶりのいずれも、EPA 介護職員受入れ施設のほうが、EPA 以外の外国人介護職員を受け入れている施設より、高い評価をする利用者・家族が多かった。

③ 介護を受ける職員に対して求めること

- 介護を受ける職員に対して求めることについては、「介護が丁寧であること」が最も多く 74.6%、次いで「要望や気持ちを伝えた時に理解してくれること」が 59.7%、「対応がにこやかで、愛想が良いこと」が 59.6%、「介護に関する専門的な知識や技術を持っていること」が 36.5%だった。「日本の文化や慣習に対し、理解があること」は 15.3%だった。（問 3）

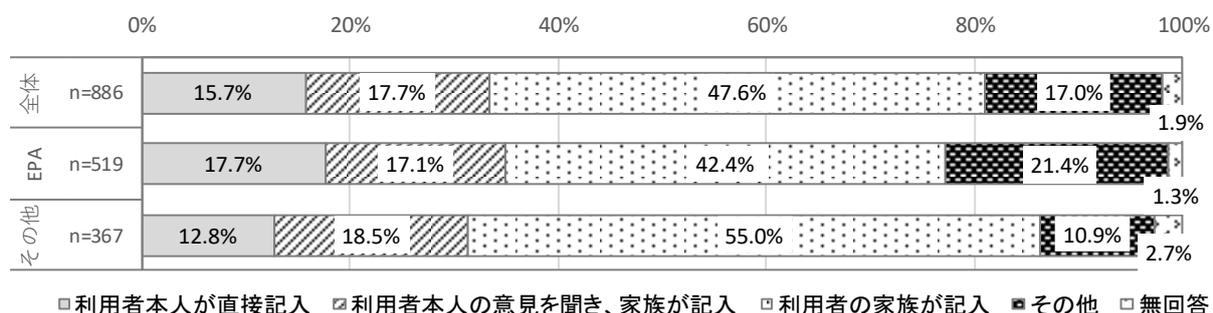
2. 調査の回答者

調査の回答者については、全体では「利用者の家族が記入した」が47.6%と最も多く、次いで「利用者本人の意見を聞き、家族が記入した」が17.7%、「その他」が17.0%であった。

EPA 介護職員受入れ施設では、「利用者の家族が記入した」が42.4%と最も多く、次いで「その他」が21.4%、「利用者本人が直接記入」が17.7%であった。

EPA 以外の外国人介護職員を受け入れている施設では、「利用者の家族が記入した」が55.0%と最も多く、「利用者本人の意見を聞き、家族が記入した」が18.5%、「利用者本人が直接記入」が12.8%だった。

図表 6-1 回答者・回答方法について(問4)



(注) 「EPA」は、EPA 介護職員。「その他」は、EPA 以外の外国人職員を指す。(以下同様)

3. 過去1年間の状況

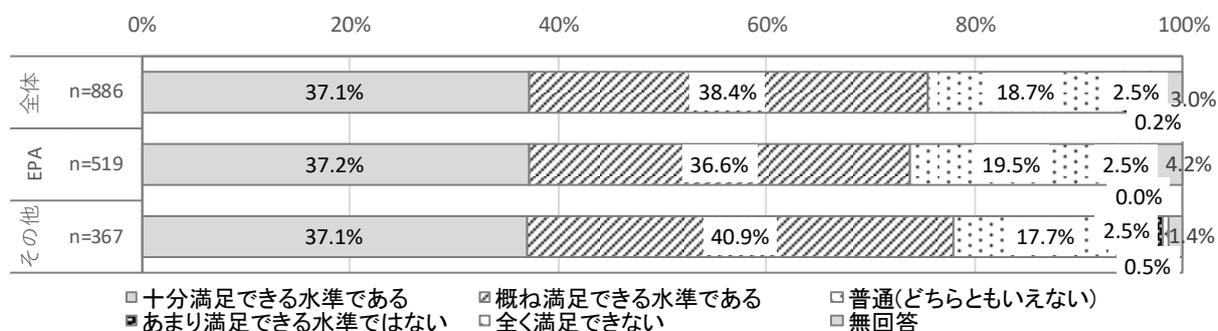
(1) 施設から受ける介護サービスの質について

施設から受ける介護サービスの質については、「概ね満足できる水準である」が38.4%と最も多く、次いで「十分満足できる水準にある」が37.1%であった。

EPA 介護職員受入れ施設では、「十分満足できる水準にある」が37.2%と最も多く、次いで「概ね満足できる水準である」が36.6%であった。

EPA 以外の外国人介護職員を受け入れている施設では、「概ね満足できる水準である」が40.9%と最も多く、次いで「十分満足できる水準にある」が37.1%であった。

図表 6-2 施設から受ける介護サービスの質について(問1)



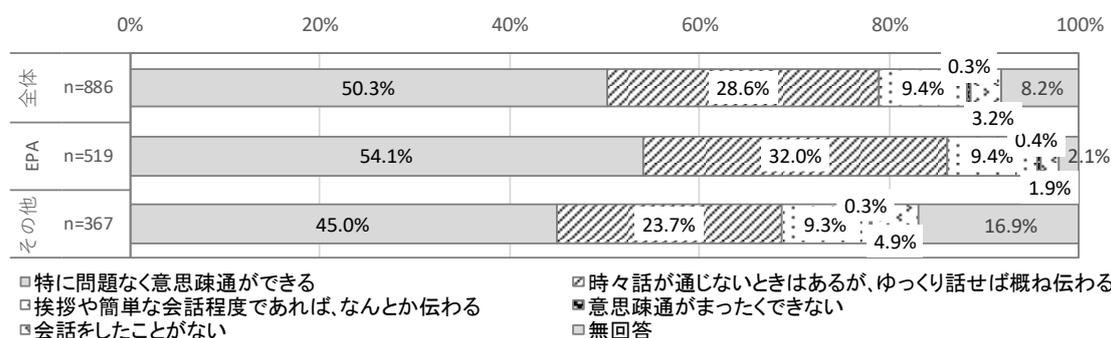
(2) 外国人介護職員の日本語での意思疎通について

外国人介護職員の日本語での意思疎通については、全体では「特に問題なく意思疎通ができる」が50.3%、「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」が28.6%であった。

EPA 介護職員受入れ施設では、「特に問題なく意思疎通ができる」が54.1%、「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」が32.0%であった。

EPA 以外の外国人介護職員を受け入れている施設では、「特に問題なく意思疎通ができる」が45.0%、「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」が23.7%であった。

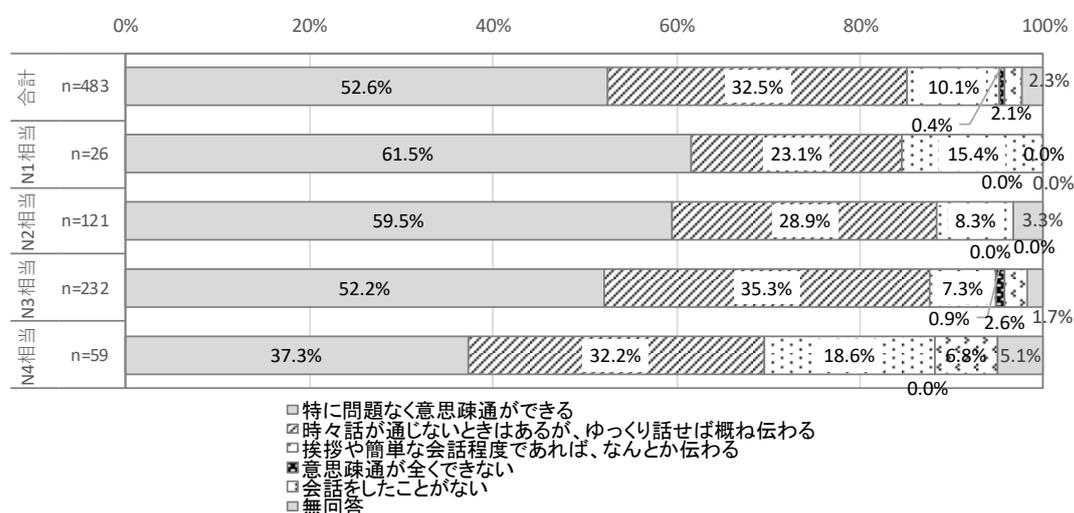
図表 6-3 外国人介護職員の日本語での意思疎通(問2(1))



さらに、日本語での意思疎通について、外国人介護職員の日本語能力別にみると、「特に問題なく意思疎通ができる」の割合が最も高いのはN1相当(61.5%)であった。次いでN2相当(59.5%)、N3相当(52.2%)と、日本語能力(JLPT)が高いほど、利用者・家族との円滑な意思疎通が出来ている。

他方、N1相当、N2相当と比較的高い日本語能力を持つ場合であっても、「挨拶や簡単な会話程度であれば、なんとか伝わる」という評価もみられる(N1相当:15.4%、N2相当:8.3%)。

図表 6-4 職員の日本語能力別 日本語での意思疎通について(問2(1)、EPA 介護職員受入れ施設 票①-問 19 (4))



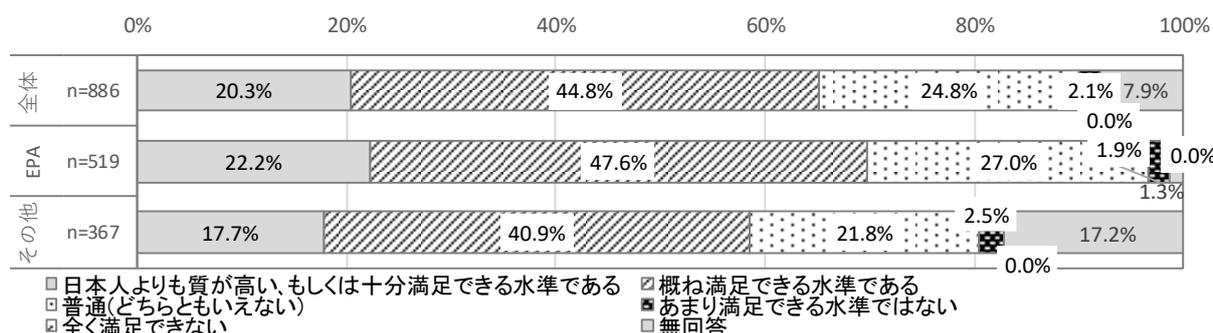
※利用者・家族調査では、N5 相当の職員について評価した回答は「0（ゼロ）件」であった。

（3）外国人介護職員の介護サービスの質について

外国人介護職員の介護サービスの質については、全体では「概ね満足できる水準である」が 44.8%、「普通（どちらともいえない）」が 24.8%であった。なお、「あまり満足できる水準ではない」と「全く満足できない」の和は 2.1%であった。

EPA 介護職員受入れ施設では、「概ね満足できる水準である」が 47.6%、EPA 以外の外国人介護職員を受け入れている施設では、「概ね満足できる水準である」が 40.9%であった。

図表 6-5 外国人介護職員の介護サービスの質について(問2(2))



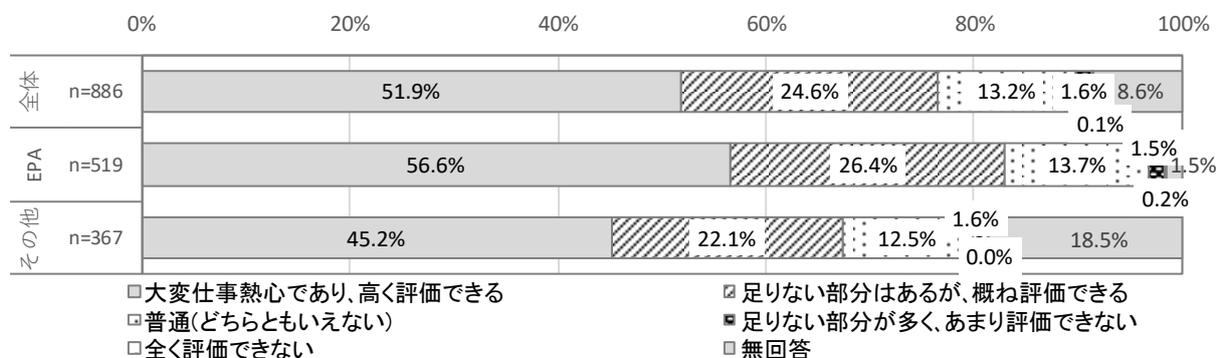
（4）外国人介護職員の働きぶりについて

外国人介護職員の働きぶりについては、全体では「大変仕事熱心であり、高く評価できる」が 51.9%、「足りない部分はあるが、概ね評価できる」が 24.6%であった。なお、「足りない部分が多く、あまり評価できない」と「全く評価できない」の和は 1.7%であった。

EPA 介護職員受入れ施設では、「大変仕事熱心であり、高く評価できる」が 56.6%、「足りない部分はあるが、概ね評価できる」が 26.4%であった。

EPA 以外の外国人介護職員を受け入れている施設では、「大変仕事熱心であり、高く評価できる」が 45.2%、「足りない部分はあるが、概ね評価できる」が 22.1%であった。

図表 6-6 外国人介護職員の働きぶりについて(問2(3))



(5) これまで外国人介護職員から受けた介護サービスの中でよかったこと

これまで外国人介護職員から受けた介護サービスの中でよかったことについて、主な回答は以下のとおりであった。

図表 6-7 これまで外国人介護職員から受けた介護サービスの中でよかったこと(問2(4))(主な回答)

【EPA 介護職員受入れ施設】

- ・ 必ず声をかけてくれる(名前を呼ぶ)。入れ歯を入れる時も「痛くないですか、はい、終わりました。おいしく食事が出来ますよ。」とか、何かにつけて話しかけてくれるので、見ていて大変嬉しいです。おむつにしても、いちばん大変な事です。「さっぱりしましょうね。」とか、普通の事だと本人は言っていましたが、家族からすれば大変ありがたいです。家族ができない事を毎日して頂いている事を大変ありがたく思っています。100才まで元張って生きているのも施設のみなさんのおかげです。本当にありがとうございます。
- ・ 81才女性ですが紙パンツを利用しています。トイレに入ったのはいいが間に合わずおもらしをしてしまい、ナースコールをしたら、すぐにとんで来て処置をしてくれ、「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。いつも笑顔をやささないでどんな時でも声をかけてくれます。
- ・ 母親をベッドから車いすに移乗する時、「しっかり私につかまって!!」と言い、つかまってから車いすに移乗させていただきました。また、施設に行くと、元気良くあいさつをしてくれて、母親のいる場所を教えてください、母親に「娘さんが来ましたよ。」と伝えてくれたり、嬉しい限りです。
- ・ いつも笑顔で明るく接してもらっています。靴を新調したり、バスタオルを変えた時なども「まあ、ステキですね。」などと声をかけるなど、ちょっとした変化もよく見ておられます。
- ・ 月に1度、入所している母について写真を付けたお手紙を送って頂いていますが、EPA 介護職員ご自身で日本語で書いて下さっていました。毎日のお仕事も熱心で本当に素晴らしい方だなと思います。
- ・ ある日、EPA 介護職員が入浴の誘導係で、入浴の順番を知らせてくれた時にいつもよりとても早かったため、浴室に行って「確認してほしい。」と伝え、見てきてもらいました。その後、EPA 介護職員が、「まだお風呂につかっていたみたい。ごめんなさい。」と謝ったことがありましたが、その次からは、浴室から連絡があっても、自分で確認し、呼びに来てくれるようになりました。

【EPA 以外の外国人介護職員を受け入れている施設】

- ・ フィリピンの話を聞かせてくれたり、両親の話をしてくれて、とても感動しました。人として、できていると思えます。
- ・ コールを鳴らしたらすぐに来ていただけました。言葉使いが丁寧です。(利用者)本人の気持ちになってくださいます。
- ・ こちらの要望にも、しっかり耳を傾け行動してくれています。
- ・ 何も言わなくても気付いてフォローに入ってくれます。
- ・ 色紙を切り貼りして大きな風景画を作り、廊下に貼り出して施設を明るくしてくれています。何人もの利用者に協力を頼み、根気よく仕上げていました。
- ・ 体調をくずした折、親切心が充分伝わりました。
- ・ お部屋の掃除を丁寧にしてくれました。シーツ交換もきれいにして下さいました。
- ・ 薬・紙・セロテープなど持って来るように頼んだら、すぐに持って来てくれました。ガーゼの交換は丁寧に優しいです。話し方はごこちないが、心がこもっている事が感じられます。

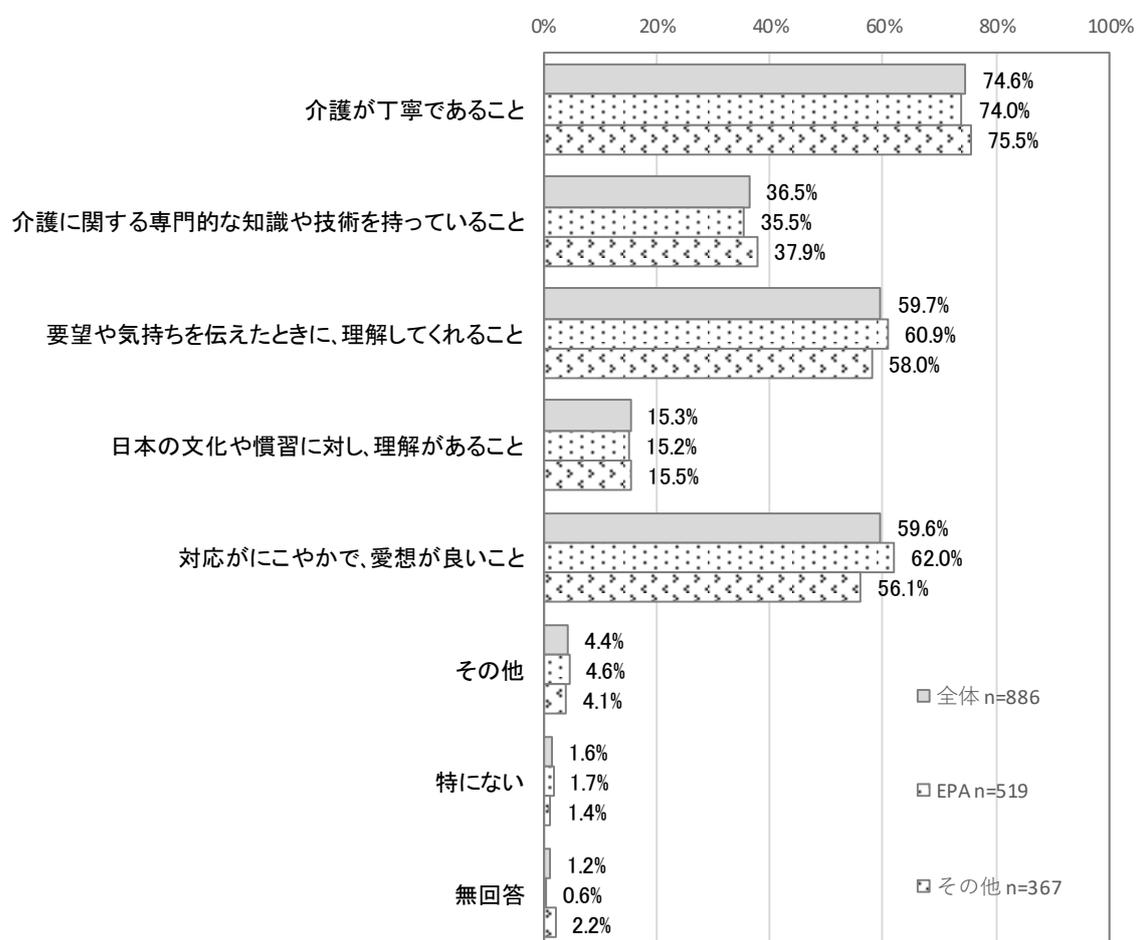
(6) 介護を受ける職員に対して求めること

介護を受ける職員に対して求めることについては、全体では「介護が丁寧であること」が74.6%、「要望や気持ちを伝えた時に理解してくれること」が59.7%、「対応がにこやかで、愛想が良いこと」が59.6%であった。「日本の文化や慣習に対し、理解があること」は15.3%であった。

EPA 介護職員受入れ施設では、「介護が丁寧であること」が74.0%、「対応がにこやかで、愛想が良いこと」が62.0%、「要望や気持ちを伝えた時に理解してくれること」が60.9%であった。

EPA 以外の外国人介護職員を受け入れている施設では、「介護が丁寧であること」が75.5%、「要望や気持ちを伝えた時に理解してくれること」が58.0%、「対応がにこやかで、愛想が良いこと」が56.1%であった。

図表 6-8 介護を受ける職員に対して求めること(問3)



第7章 介護福祉士養成校等に対する調査

1. 調査結果概要

(1) 介護福祉士養成校調査

① 介護福祉士養成校の基本情報

- 学校種別は、「専門学校」が最も多く77.6%で、うち「同じグループ・法人が運営している日本語学校がある」は、39.8%であった。(問1、1-2)
- 平成30年10月1日時点の定員充足率は、「50%以上75%未満」(38.3%)、「25%以上50%未満」(36.4%)の順に多かった。(問4)
- 初めて留学生が入学した年度は、「平成29年度以降」が最も多く49.5%であった。(問5)
- 留学生の受入れについて、「上限を設定している」は、23.4%であった。(問3)
- 留学生の出身国・地域は、「ベトナム」が最も多く46.6%、次いで「中国」が14.8%であった。(問6)

② 留学生の募集広報や入学者選抜

<募集広報>

- 留学生の募集広報の方法は、「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）」(50.5%)、「日本の日本語学校への情報発信」(47.7%)が多かった。(問8)
- 提携している機関・団体等は、多い順に、「日本の日本語学校」(34.9%)、「提携している機関・団体等は、特にない」(26.7%)、「日本の介護事業者」(23.3%)等であった。(問8-1)
- 応募資格に定めている日本語能力は、「日本語能力試験 JLPT」が最も多く82.2%、その条件としては、「N2以上」が最も多く75.0%、次いで「N3以上」が22.7%であった。(問9)

<入学者選抜>

- 日本語能力の測定方法は、多い順に、「作文・小論文、面接」(25件)、「作文・小論文、面接、筆記試験等の独自の試験」(14件)、「面接、筆記試験等の独自の試験」(14件)等であった。(問10)
- 学習能力の測定方法は、「現地の学校・日本語学校等の成績表等の確認」が最も多く38件、次いで、「学習能力の測定は、特に行っていない」(10件)であった。(問11)
- 経費支弁能力の確認方法は、多い順に、「経費支弁書・経費支弁計画等の確認」(18件)、「預金通帳の写し・預金残高の確認」(15件)、「経費支弁計画の確認、預金通帳の写し・預金残高の確認」(10件)等であった。(問12)

③ 留学生に対する学習面・生活面の指導者支援

<奨学資金制度>

- ・留学生が活用している奨学資金制度は、「介護福祉士等修学資金貸付制度」が最も多く 53.3%、次いで「介護事業者の奨学資金制度」(43.9%)、「学校独自の奨学資金制度」(27.1%)であった。(問 15)
- ・学校独自の奨学資金制度は、「留学生のみを対象とした学校独自の奨学資金制度がある」が 46.7%、「全学生を対象とした学校独自の奨学資金制度がある(条件に該当すれば留学生も活用できる)」が 44.9%であった。(問 13)

<学習指導・支援>

- ・留学生に対する学習指導・支援の内容は、「教職員間の授業の実施方法のすり合わせ」が最も多く 51.4%、次いで「留学生を対象とした補講の実施」(41.1%)、「留学生用の補足教材・資料の用意」(33.6%)であった。(問 17)
- ・留学生を対象とした「日本語指導プログラムがある」は 40.2%であった。(問 16)
- ・留学生に対し学習指導や支援を行う職員を「配置している」は、37.4%であった。(問 18)

<生活指導・支援>

- ・留学生に対する生活指導・支援の内容は、多い順に、「在留カードなどの手続き支援」「学内の学生生活(勉強、学費など)に関する相談支援」(いずれも 83.2%)、「出入国管理に係る法令や注意事項等の周知」(72.9%)等であった。(問 19)
- ・留学生に対し生活指導・支援を行う職員を「配置している」は、49.5%であった。(問 20)
- ・アルバイト管理は、「アルバイト先の把握」が最も多く 86.0%、次いで「資格外活動許可申請をしているかの確認」(66.4%)、「週あたりの勤務時間数の把握」(65.4%)であった。(問 22)

<就職支援>

- ・留学生に対する就職支援の内容は、「外国人の受入可能な就職先の情報収集・提供」が最も多く 56.1%、次いで「外国人が就職できる就職先の開拓」が 40.2%であった。(問 23)
- ・平成 29 年度に卒業した留学生の人数は合計 118 人で、うち介護福祉士の国家試験を受験した人数は 112 人(94.9%)、うち合格した人数は 39 人(34.8%)であった。(問 24-1)

<介護事業者との連携>

- ・留学生の受入れに関して、介護事業者と連携していることは、「学費・生活費の支援における連携」が最も多く 26 件、次いで「募集広報における連携」が 10 件であった。(問 27)

④ 留学生の受入れにおける課題

- ・募集広報における課題は、多い順に、「留学生の介護の仕事や専門性に対する理解が不足」(18 件)、「留学生の日本語能力に課題」(13 件)等であった。(問 28)
- ・入学者選抜における課題は、多い順に、「日本語能力の測定が難しい」(16 件)、「志望動機の確認が難しい」(11 件)等であった。(問 28)
- ・学習面での指導や支援における課題は、「留学生の日本語能力に課題があり、授業や試験等

が難しい(ついていけない)」が最も多く 35 件、次いで「留学生にとって専門用語や介護の理念・概念等の理解が難しい」が 23 件であった。(問 28)

- 生活面での指導や支援における課題は、多い順に、「学校生活におけるマナーやルールの指導が必要」(16 件)、「遅刻や欠席が多い、時間やみにルーズ」(15 件)等であった。他方で、「特になし」は 12 件であった。(問 28)
- 就職支援における課題は、「外国人を受け入れてくれる介護施設等が少ない、開拓が必要」が最も多く 14 件、他方で、「特になし」は 17 件であった。(問 28)

(2) 留学生本人調査

※問番号は、留学生本人調査票の番号(調査票上では、「問」を「Q」と表記)

① 回答者の基本情報

- 年齢は「20~24 歳」が 48.1%と最も多く、学年は「1 年生」が最も多い 72.6%であった。(問 3、問 11)
- 国籍・地域は、多い順に、「ベトナム」(51.1%)、「中国」(9.7%)、「ネパール」(8.4%)であった。(問 2)

② 母国における状況、入学経路・動機

- 看護や介護の資格の有無は、「どちらも持っていない」が最も多く 56.3%、母国で働いた経験の有無は、「ある」が 44.4%、「ない」が 47.1%でほぼ同程度であった。(問 5)
- 今通っている学校への入学経路は、「はじめは別の学校や職場にいた」が最も多い 83.5%で、そのうち、入学前に「日本語教育機関で勉強していた」が 85.7%で最も多かった。(問 6)

③ 日本語能力・学習状況

- 来日前時点での日本語能力は、「N5 程度」(36.6%)が最も多く、現在時点での日本語能力は、「N3 程度」(38.5%)が最も多かった。(問 9)
- 場面別の日本語の理解力で、分かる(「よく分かる」と「大体分かる」の和)の割合が最も高かったのは、普段の生活(93.2%)、次いで、介護福祉施設でのアルバイト(86.8%)だった。一方で、介護福祉士の国家試験の勉強は(45.1%)であった。(問 10)
- 日本語と介護に関する週あたり勉強時間(授業時間を除く)は、ともに 7 時間未満が最も高かった。(問 12)

④ 入学金・授業料の準備やアルバイトの状況

- 今通っている学校の入学金や授業料の準備方法は、入学金や授業料では「日本の団体から奨学金をもらっている」(66.2%)が最も多い一方、教材や交通費、及び日本での生活費の準備方法は、「日本でアルバイトをして、自分で払っている」割合が、それぞれ最も高かった。(問 13、14、15)

- アルバイト先は、「介護施設だけ」が最も多い 68.1%であった。介護施設以外でのアルバイトの内容では、「飲食業」が最も多い 46.2%であった。(問 16)
- 介護施設でのアルバイトの場合、週あたりのアルバイト時間は、「25 時間以上」が最も多く 29.2%、時給は「800 円～1,000 円未満」が最も多かった。(問 17)

⑤ 日常生活での困りごと

- 最近 1 年間、日本で生活している中で困ったことは、多い順に「介護の勉強」(56.1%)、「生活費や学費などお金の問題」(48.6%)、「日本語の勉強」(45.0%)であった。(問 18)

⑥ 今後の展望

- 今通っている学校を卒業した後の予定は、「日本で介護福祉士の仕事をする」が最も多い 91.9%であった。(問 19)

(3) 留学生を受け入れている施設に対する調査

今回の調査対象となった施設のうち、留学生アルバイトを1人以上受け入れている施設に、その処遇や就労状況を尋ねたところ、58 施設から回答が得られた (EPA 介護職員受入れ施設 20 施設、EPA 介護職員を受け入っていない施設 38 施設)。以下では、58 施設の回答結果について述べる。

① 留学生アルバイトの受入れルート

- 「介護福祉士養成施設からの紹介」が 37.9% (22 件)、「日本語学校からの紹介」が 34.5% (20 件) だった。(EPA 介護職員受入れ施設票②-問 2-1、EPA 介護職員を受け入っていない施設票②-問 2)

② 留学生アルバイトの処遇・就労状況

- 就労開始時の時給は平均 1,015.6 円で、昇給は「あり」が 43.1% (25 件) だった。(EPA 介護職員受入れ施設票②-問 2-2、EPA 介護職員を受け入っていない施設票②-問 3)
- 介護福祉士の資格取得による「昇給あり」が 44.8% (28 件)、「手当あり」が 32.8% (19 件) で、昇給後の時給は平均 970.3 円まで、手当の平均は 8,517.4 円までだった。(EPA 介護職員受入れ施設票②-問 2-2、EPA 介護職員を受け入っていない施設票②-問 3)
- 交通費の支給は「あり (実費支給)」が 60.3% (35 件) だった。(EPA 介護職員受入れ施設票②-問 2-2、EPA 介護職員を受け入っていない施設票②-問 3)
- 就労時間の平均は 21.5 時間で、夜勤は「なし」が多数を占めた (93.1%、54 件)。(EPA 介護職員受入れ施設票②-問 2-3、EPA 介護職員を受け入っていない施設票②-問 4)

③ 奨学金等の制度

- 留学生アルバイトを対象にした奨学金等の制度は、「ある」が 32.8% (19 件) だった。

(EPA 介護職員受入れ施設票②-問 2-4、EPA 介護職員を受け入れていない施設票②-問 5)

- 奨学金等の制度が「ある」と回答した 19 施設について、目的・用途を尋ねたところ、「介護福祉士養成施設の学費」が 17 件 (89.5%) だった。(EPA 介護職員受入れ施設票②-問 2-5(1)、EPA 介護職員を受け入れていない施設票②-問 6(1))
- また、奨学金等に設けられた条件は、「卒業後に回答施設・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」が 11 件 (57.9%) だった。(EPA 介護職員受入れ施設票②-問 2-5(3)、EPA 介護職員を受け入れていない施設票②-問 6(3))

④ 学校との連携

- 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は、「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」が 39.7% (23 件) と最も多く、次いで「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」が 34.5% (20 件) だった。(EPA 介護職員受入れ施設票②-問 3、EPA 介護職員を受け入れていない施設票②-問 8)

2. 介護福祉士養成校調査 調査結果

(1) 介護福祉士養成校の基本情報

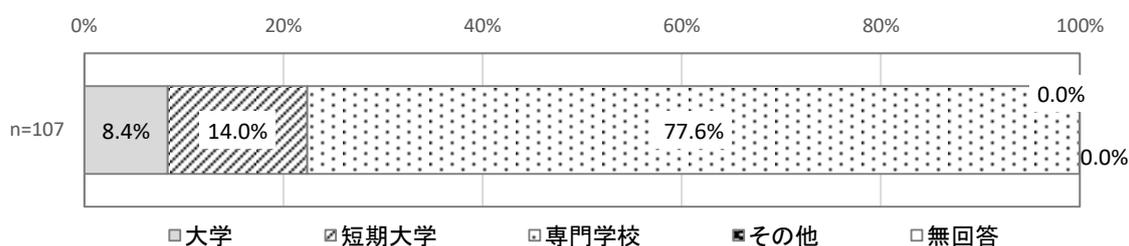
① 学校種別、日本語学科等の有無

学校種別は、「専門学校」が最も多く、77.6%であった。

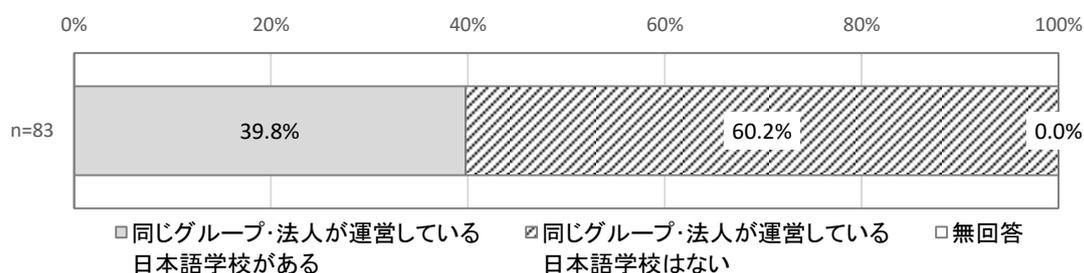
学校種別が「専門学校」のうち、「同じグループ・法人が運営している日本語学校がある」は、39.8%であった。

学校種別が「大学」「短期大学」(24 件)のうち、「日本語学科または留学生別科がある」は、7 件であった。

図表 7-1 学校種別(問 1)



図表 7-2 グループ・法人が運営する日本語学校の有無(専門学校の場合)(問 1-2)



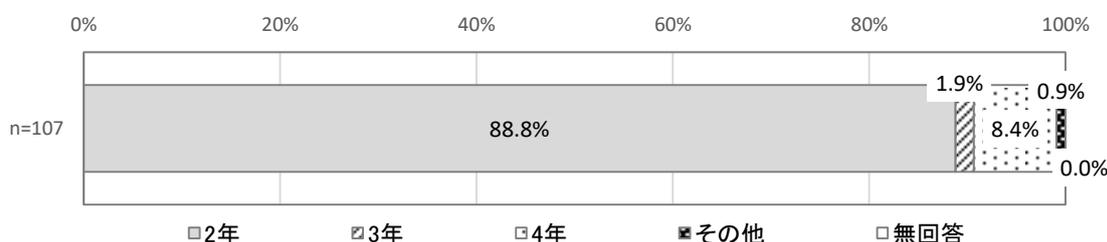
図表 7-3 日本語学科または留学生別科の有無(大学、短期大学の場合)(問 1-1)

	n	日本語学科または留学生別科がある	日本語学科または留学生別科はない	無回答
[単位:件数]	24	7	17	0

② 修業年限

修業年限は、「2年」が最も多く、88.8%であった。

図表 7-4 修業年限(問2)



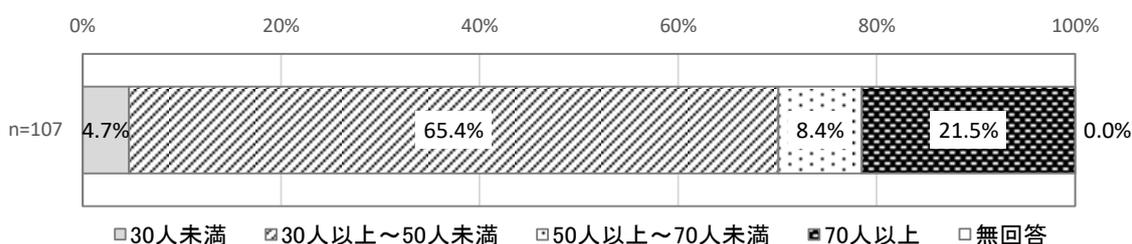
③ 学年定員、留学生の受入れ上限

学年定員は「30人以上～50人未満」が最も多く、65.4%であった。平均値は48.4人であった。

留学生の受入れについて、「上限を設定している」は、23.4%であった。

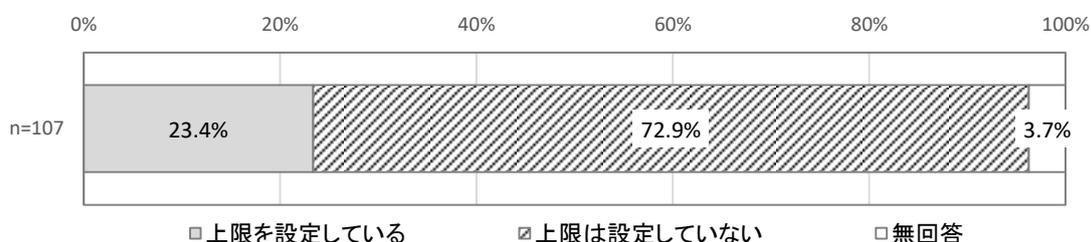
留学生の受入れについて「上限を設定している」養成校(25件)の、学年定員に対する留学生の受入れ上限の割合は、「25%以上～50%未満」「50%以上～75%未満」がいずれも8件であった。

図表 7-5 学年定員(問3)



n	平均	標準偏差	最大値	最小値
107	48.8	20.2	120	8

図表 7-6 留学生の受入れ人数の上限の有無(問3)



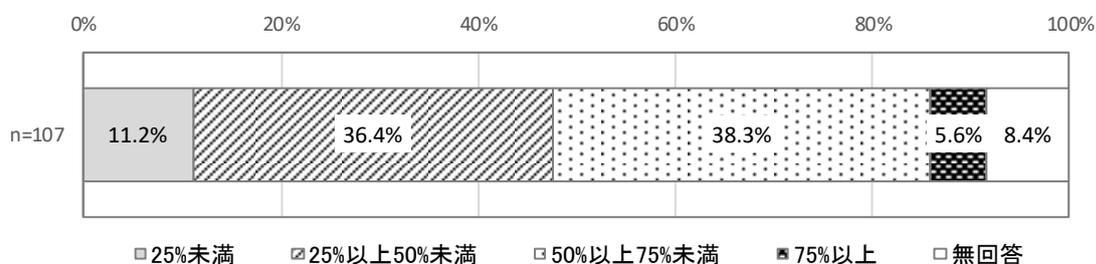
図表 7-7 学年定員に対する留学生の受入れ上限の割合(上限がある場合)(問3)

	n	25%未満	25%以上～50%未満	50%以上～75%未満	75%以上	無回答
[単位:件数]	25	6	8	8	3	0

④ 平成 30 年 10 月 1 日時点の定員充足率

平成 30 年 10 月 1 日時点の定員充足率は、「50%以上 75%未満」(38.3%)、「25%以上 50%未満」(36.4%) の順に多かった。平均値は 47.0%であった。

図表 7-8 平成 30 年 10 月 1 日時点の定員充足率(問 4)

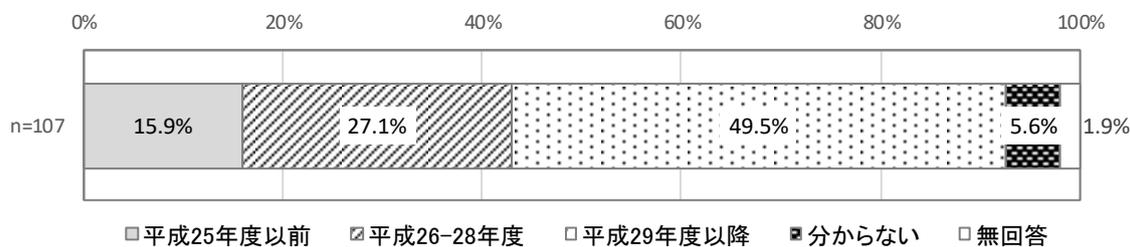


n	平均	標準偏差	最大値	最小値
98	47.0	18.4	101.0	10.0

⑤ 初めて留学生が入学した年度

初めて留学生が入学した年度は、「平成 29 年度以降」が最も多く 49.5%、次いで「平成 26-28 年度」(27.1%)、「平成 25 年度以前」(15.9%) であった。

図表 7-9 初めて留学生が入学した年度(問 5)



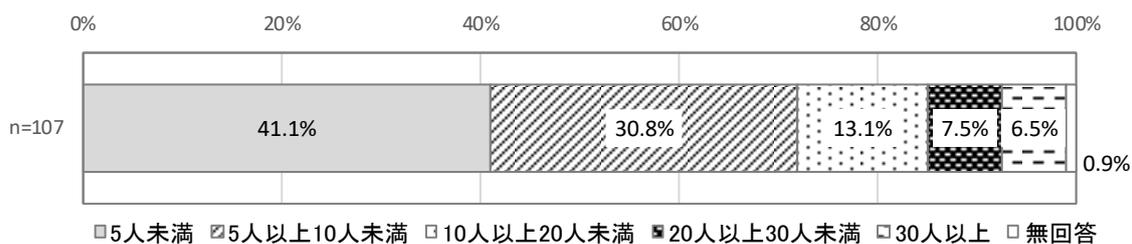
⑥ 在籍している留学生の出身国・学年別人数

養成校一校あたりの留学生の在籍人数は、「5 人未満」が最も多く 41.1%、次いで「5 人以上 10 人未満」が 30.8%であった。平均値は 10.4 人で、人数を回答した 106 校の合計は 1,102 人であった。

養成校に在籍している留学生の出身国・地域は、「ベトナム」が最も多く 46.6%、次いで「中国」が 14.8%であった。

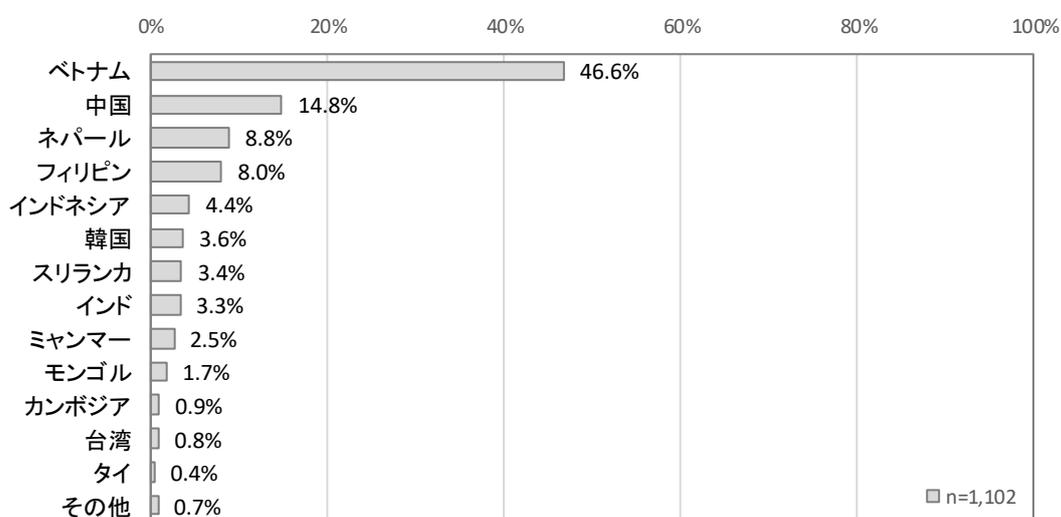
学年別の留学生人数の割合をみると、「1 年生」が最も多く 69.5%、次いで「2 年生」が 29.6%であった。

図表 7-10 養成校一校あたりの留学生の在籍人数(問 6)



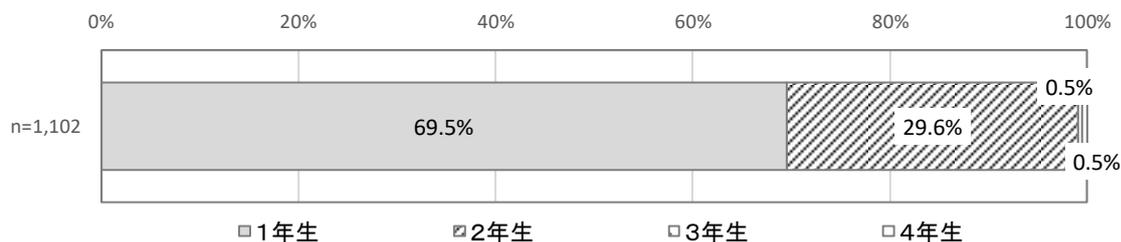
n	平均	標準偏差	最大値	最小値	合計
106	10.4	15.0	84	0	1,102

図表 7-11 留学生の出身国・地域(留学生の人数別割合)(問 6)



※回答のあった養成校に在籍する留学生の合計人数を母数とした、国・地域別の留学生の人数の割合。

図表 7-12 留学生の学年別割合(問 6)

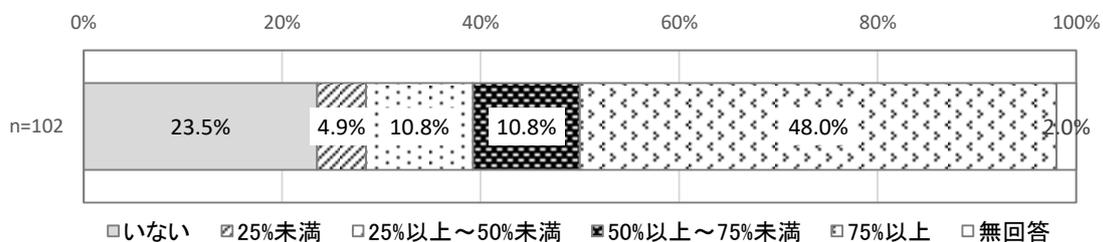


※回答のあった養成校に在籍する留学生の合計人数を母数とした、学年別の留学生の人数の割合。

⑦ 介護施設でアルバイトしている留学生の割合

介護施設でアルバイトしている留学生の割合は「75%以上」が最も多く 48.0%、次いで「いない」が 23.5%であった。平均値は 58.3%であった。

図表 7-13 介護施設でアルバイトしている留学生の割合(問 7)



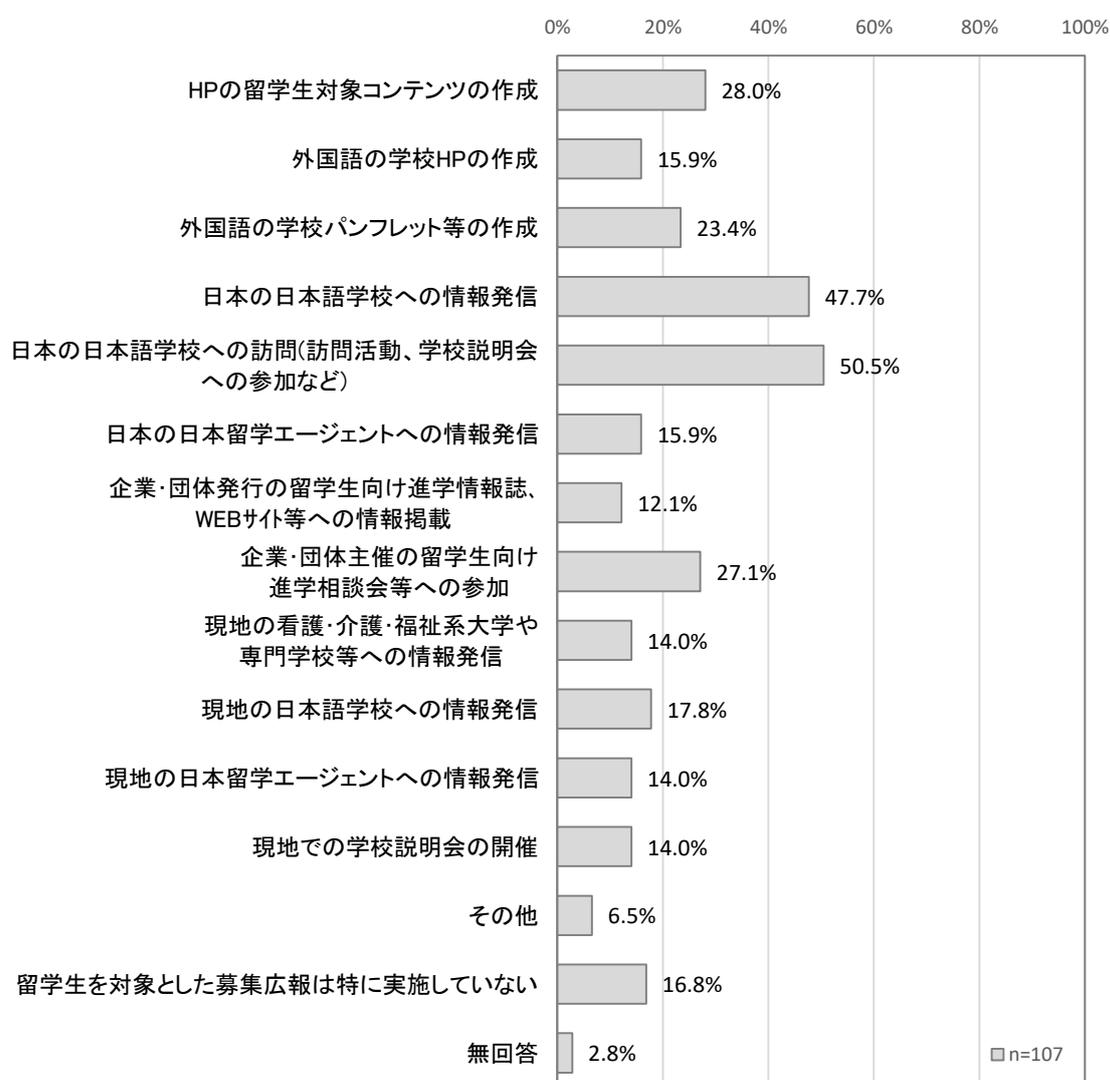
n	平均	標準偏差	最大値	最小値
100	58.3	41.4	100.0	0.0

(2) 留学生の募集広報や入学者選抜について

① 留学生の募集広報の方法

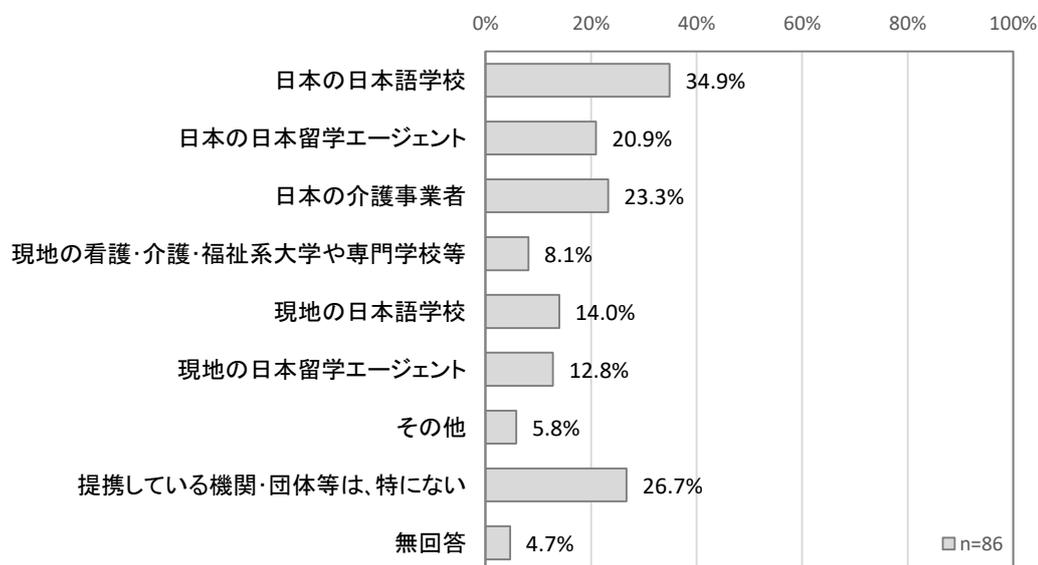
留学生の募集広報の方法は、「日本の日本語学校への訪問（訪問活動、学校説明会への参加など）」（50.5%）、「日本の日本語学校への情報発信」（47.7%）が多かった。

図表 7-14 留学生の募集広報の方法(問 8)



募集広報で提携している機関・団体等は、多い順に、「日本の日本語学校」(34.9%)、「提携している機関・団体等は、特にない」(26.7%)、「日本の介護事業者」(23.3%) 等であった。

図表 7-15 留学生に対する募集広報で提携している機関・団体等(問 8-1)



② 日本語能力に関する応募資格

留学生の受入れにあたって、応募資格に定めている日本語能力は、「日本語能力試験 JLPT」が最も多く 82.2%、次いで「日本留学試験 EJU の日本語科目」「法務大臣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」(いずれも 32.7%) であった。他方で、「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)」は 7.5% であった。

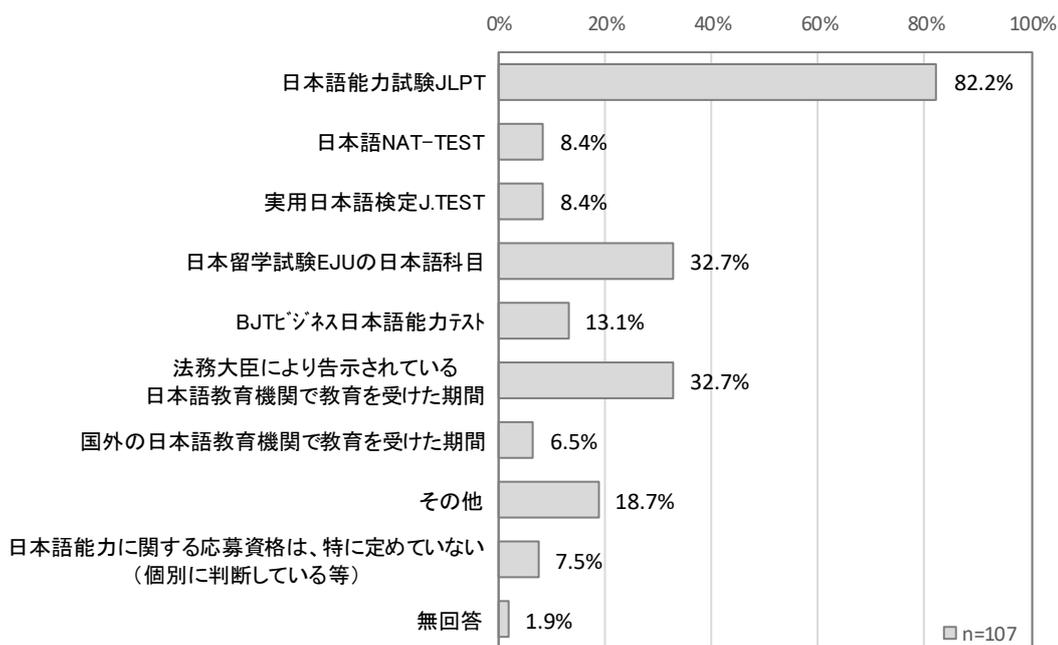
「その他」の回答としては、「日本語能力試験 JLPT と同等の日本語能力」(7 件)、「日本の教育機関での学習期間」(6 件) といった回答がみられた。

日本語能力試験 JLPT を応募資格に定めている養成校(88 件)の条件は、「N2 以上」が最も多く 75.0%、次いで「N3 以上」が 22.7% であった。

日本語留学試験 EJU を応募資格に定めている養成校(35 件)の条件は、「450 点中 200 点以上」が 29 件であった。

法務大臣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を応募資格に定めている養成校(35 件)の条件は、「6 か月以上」が 31 件であった。

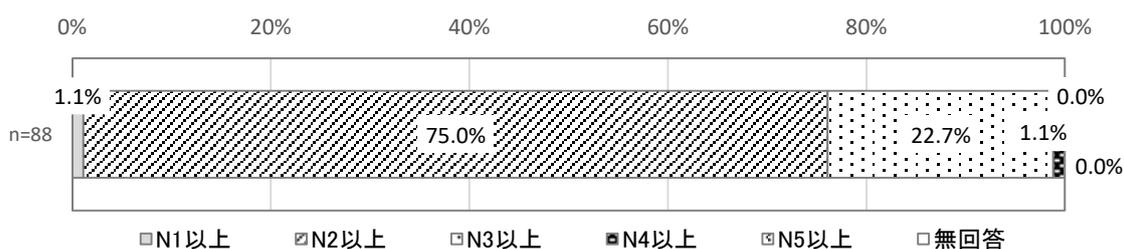
図表 7-16 応募資格に定めている日本語の試験等(問 9)



図表 7-17 応募資格に定めている日本語の試験等 その他の回答内容(問 9) (n=20)

- 【日本語能力試験 JLPT と同等の日本語能力】7 件**
- 日本語能力試験 JLPT の N2 相当以上(2)
 - 日本語能力試験 JLPT の N3 相当以上(4)
 - 日本語能力試験 JLPT(N2 以上)・日本留学試験 EJU(受験していることのみ)と同等の能力があること
- 【日本の教育機関での学習期間】6 件**
- 日本の小学校・中学校・高等学校において 1 年以上の教育を受けた者(3)
 - 日本の小学校・中学校・高等学校・大学・短期大学・大学院で 1 年以上
 - 学校教育法第 1 条の学校で 1 年以上
 - 国内の日本語教育機関 6 ヶ月以上
- 【筆記試験】2 件**
- 言語知識・読解・聴解 300 点中 150 点以上
 - JLPT N2 程度の問題を出題
- 【その他】5 件**
- 日本語能力試験を受けていない場合は、入学後、N3 以上受験を求める
 - 日常会話ができる会話力
 - 本校の日本語科修了生の場合、出席率 95%以上・N3 以上
 - 授業を理解できる日本語能力があると認められた者
 - JLPT2 級受験後の自己採点結果と日本語による面接、作文

図表 7-18 日本語能力試験 JLPT の条件(問 9)



図表 7-19 日本語 NAT-TEST の条件(問 9)

	n	1 級以上	2 級以上	3 級以上	4 級以上	5 級以上	無回答
[単位:件数]	9	0	6	3	0	0	0

図表 7-20 実用日本語検定 J.TEST の条件(問 9)(n=9)

【A-D レベル試験で一定の点数以上】5 件 ・500 点以上 ・550 点以上 ・600 点以上 ・650 点以上 ・800 点以上 【無回答】4 件
--

図表 7-21 日本留学試験 EJU の日本語科目の条件(問 9)(n=35)

【450 点中 200 点以上】29 件 【450 点中 220 点以上】1 件 【450 点中 230 点以上】1 件 【450 点中 250 点以上】1 件 【無回答】3 件
--

図表 7-22 BJT ビジネス日本語能力テストの条件(問 9)(n=14)

【200 点以上】13 件 【無回答】1 件

図表 7-23 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の条件(問 9)(n=35)

【6か月以上】31 件 【12か月以上】3 件 【18か月以上】1 件
--

図表 7-24 国外の日本語教育機関で教育を受けた期間の条件(問 9)(n=7)

【6か月以上】2 件 【12か月以上】4 件 【18か月以上】1 件

③ 入学者選抜の方法

日本語能力の測定方法は、多い順に、「作文・小論文、面接」(25件)、「作文・小論文、面接、筆記試験等の独自の試験」(14件)、「面接、筆記試験等の独自の試験」(14件)等であった。

学習能力の測定方法は、「現地の学校・日本語学校等の成績表等の確認」が最も多く38件、次いで、「学習能力の測定は、特に行っていない」(10件)であった。

経費支弁能力の確認方法は、多い順に、「経費支弁書・経費支弁計画等の確認」(18件)、「預金通帳の写し・預金残高の確認」(15件)、「経費支弁計画の確認、預金通帳の写し・預金残高の確認」(10件)等であった。

図表 7-25 入学者選抜における日本語能力の測定方法(問10)(n=104)

【作文・小論文、面接】25件

- ・日本語の面接、作文
- ・作文を書いてもらっています。また面接により、日本語の能力も確認します。
- ・面接(文章の音読含む)・作文など
- ・小論文を書く、面接によるコミュニケーション力をみる
- ・読む(話す)、聴く、書く、読解力を確認するために、作文(600文字)、面接で日本語力の評価を行う。／等

【作文・小論文、面接、筆記試験等の独自の試験】14件

- ・日本語筆記試験(JLPT N2レベル)、作文、面接試験における日本語の理解度により判定
- ・筆記・作文・面接
- ・N3と同程度の内容の筆記試験と作文、複数の面接官による面接、判定会議による総合的な判断
- ・筆記テスト(選択式・記述式)、作文、面接試験の後総合的に判断
- ・日本語能力試験 N2 相当(文法等)試験、作文・教科書抜粋を読む試験、面接における日本語理解度・会話力／等

【面接、筆記試験等の独自の試験】14件

- ・日本語能力検定 N2～N3 程度の筆記、面接
- ・国語の学科試験・面接官による判定会議
- ・N3・N2 相当の日本語能力測定の筆記試験を実施・面接の実施
- ・日本語筆記試験(日本語能力試験 N2 程度)及び日本語による面接を総合して判断。
- ・筆記試験(4 択の選択問題 50 問)及び面接試験／等

【面接】9件

- ・面接のみ
- ・面接時の質疑中心
- ・面接時の会話能力を判断。あえて同じ表現で対応。／等

【筆記試験等の独自の試験】6件

- ・筆記試験(3)
- ・入試で N3 レベルのテストを実施／等

【作文・小論文】3件

- ・小論文 800 字
- ・日本語記述(30 分で 200 字)
- ・小論文試験(90 分) ※日本語で記述

【試験監督や教員等による判定、判定会議】3件

- ・系列の日本語学科の教員が決めている
- ・試験監督や面接官などによる判定
- ・個別に判断・判定会議の実施

【作文・小論文、面接、日本語能力試験等の結果確認】3件

- ・N2 の有無 ・入試時の面接、作文
- ・日本語能力試験・作文・面接

・基本は日本語能力 N2。N2 に達していない者には事前に作文と面接を行い、日本語能力の確認をしている。

【作文・小論文、筆記試験等の独自の試験】3 件

- ・作文、日本語試験
- ・日本語(読解等)試験と作文
- ・国語基礎力テスト(筆記試験)と作文(テーマを設定し、400 文字で記述。試験時間は 60 分)

【面接、提出書類による判定】3 件

- ・エントリーシートにおける日本語能力・面接官による判定
- ・面接・書類審査(2)

【その他】21 件

図表 7-26 入学者選抜における学習能力の測定方法(問 11)(n=95)

【現地の学校・日本語学校等の成績表等の確認】38 件

- ・出身国における最終出身校の成績証明書
- ・日本語学校の成績を確認
- ・卒業証明書の添付
- ・現地で通っていた学校の成績表・日本国内で通っていた日本語学校の成績表
- ・12 年(母国)以上の卒業(成績)証明書(公益翻訳業者の公印付)原本提出
- ・現地で通っていた学校の成績表を確認する 出席率 90%以上ない学生は入学できない / 等

【学習能力の測定は、特に行っていない】10 件

- ・特に行っていない(9)
- ・入学後の学習の中で行います

【現地の学校・日本語学校等の成績表等の確認、試験・適性検査】6 件

- ・最終学歴の成績表、言語・読解・聴解試験の実施
- ・母国の卒業学校成績・日本語学校成績・本校筆記試験
- ・介護の言葉テスト・現地又は国内在学時の成績
- ・日本語試験による読み書き・簡単な計算、母国最終学歴成績の確認 / 等

【面接】4 件

- ・面接時の質疑中心
- ・面接(2)
- ・出願の要件として、学科教員との事前面談を課しており、その際に、日本語コミュニケーション能力や意欲などを確認している。

【試験・適性検査】3 件

- ・日本語能力試験
- ・筆記試験
- ・入学試験等

【現地の学校・日本語学校等の成績表等の確認、日本語学校等からの情報・推薦】3 件

- ・現地の高校成績を参考にする。日本語学校での学習態度等は、日本語学校の先生と連携し情報をもらう。
- ・1.母国での最終学歴となる学校の成績証明書(母国語および日本語訳) 2.日本語学校の出席・成績証明書 3.日本語学校からの推薦書
- ・現地学校成績・日本語学校成績・担当者からの聞きとり

【現地の学校・日本語学校等の成績表等の確認、提出書類による判定】3 件

- ・学歴を証明する書類(成績証明書・卒業証明書)の確認、日本語能力に関する証明書類の確認
- ・学歴・資格証・成績表により判断
- ・JLPT2、3 の合否 日本語学校での出席率

【面接、作文・小論文、試験・適性検査】3 件

- ・筆記試験、作文、面接
- ・作文、漢字および面接試験
- ・日本語力の試験、作文、面接

【その他】25 件

図表 7-27 入学者選抜における経費支弁能力の確認方法(問 12)(n=102)

【経費支弁書・経費支弁計画等の確認】18 件

- ・在学中の学費・生活費の支弁計画を確認する
- ・本校書式の経費支弁書に記入し、提出して頂く。
- ・経費支弁誓約書の提出 / 等

【預金通帳の写し・預金残高の確認】15 件

- ・預金通帳の写し
- ・銀行残高証明書の提出
- ・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 / 等

【経費支弁計画の確認、預金通帳の写し・預金残高の確認】10 件

- ・在学中の学費、生活費の支弁計画の確認、預金通帳の写しの提出
- ・支弁計画の確認、通帳の写しの提出
- ・経費支弁書及び預金通帳の写しを提出してもらう。 / 等

【経費支弁能力の確認は、特に行っていない】6 件

- ・特に行っていない(5)
- ・施設からの奨学金のため今までは特に提出してもらっていませんが、今後は確認のため提出してもらう予定。

【口頭による確認】5 件

- ・日本語学校から来ているので、口頭確認のみ
- ・面接にて確認
- ・学費・生活費の支弁について、口頭による確認 / 等

【預金通帳の写し・預金残高の確認、口頭による確認】5 件

- ・口答にて生活の見通しについて質問し、預金残高の確認
- ・面接時に本人へヒアリング、銀行残高証明書または預金通帳の写しの提出
- ・通帳のコピーの提出、送金や収入(アルバイト給与)の口頭確認 / 等

【預金通帳の写し・預金残高の確認、その他】5 件

- ・母国の家族の職業・銀行通帳の写し
- ・通帳の残高、学費の支払い能力を証明する書類(他にあれば)
- ・アルバイトの現状確認と預金通帳の写しを提出していただく。 / 等

【経費支弁者に関する書類の確認】4 件

- ・誓約書にて在学中の学費等負担者の署名を取得している。
- ・経費支弁者の在職証明書・所得証明書・残高証明書 / 等

【経費支弁計画の確認、預金通帳の写し・預金残高の確認、送金証明書の確認】3 件

- ・学費・生活費支弁調査書の記載事項・銀行等の預金通帳や送金の状況がわかる書類の写し。
- ・経費支弁書(計画書)の提出・銀行通帳写し提出・送金記録等の提出
- ・経費支弁書・通帳の写し・送金を受けている場合は送金証明書

【経費支弁計画の確認、経費支弁者に関する書類の確認】3 件

- ・入国時の経費支弁表の写し・経費支弁者の所得証明・預金通帳の写し
- ・経費支弁者や支弁計画を確認
- ・学費・生活費の支弁計画・支弁者を確認

【その他】28 件

(3) 留学生に対する学習面・生活面の指導や支援

① 留学生が活用できる学校独自の奨学資金制度

学校独自の奨学資金制度は、「留学生のみを対象とした学校独自の奨学資金制度がある」が46.7%、「全学生を対象とした学校独自の奨学資金制度がある（条件に該当すれば留学生も活用できる）」が44.9%であった。他方、「留学生が活用できる学校独自の奨学資金制度はない」は21.5%であった。

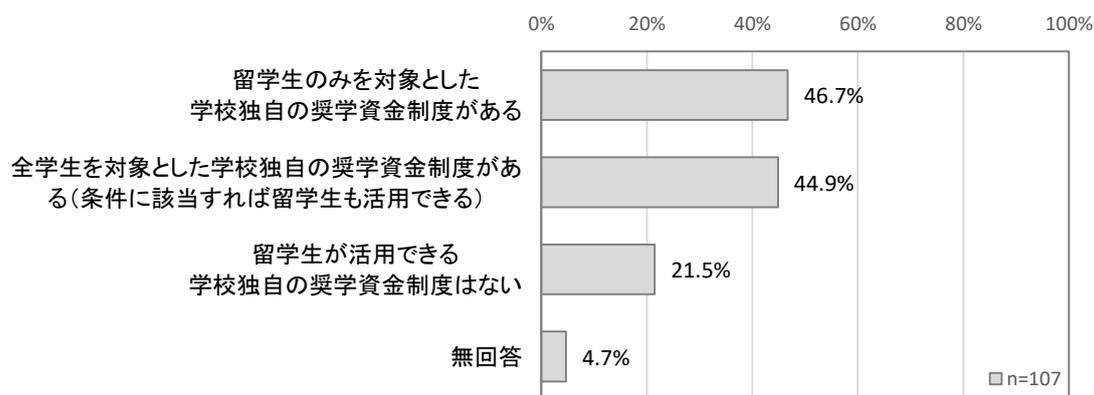
学校独自の奨学資金制度がある養成校での奨学資金制度の種類は、「授業料減免」が最も多く67.1%、次いで「奨学金」(58.2%)、「入学料減免」(44.3%)であった。

このうち奨学金を運用する養成校の奨学金の種類は、「給付」が最も多く67.4%、次いで「貸与（無利子）」が34.8%であった。

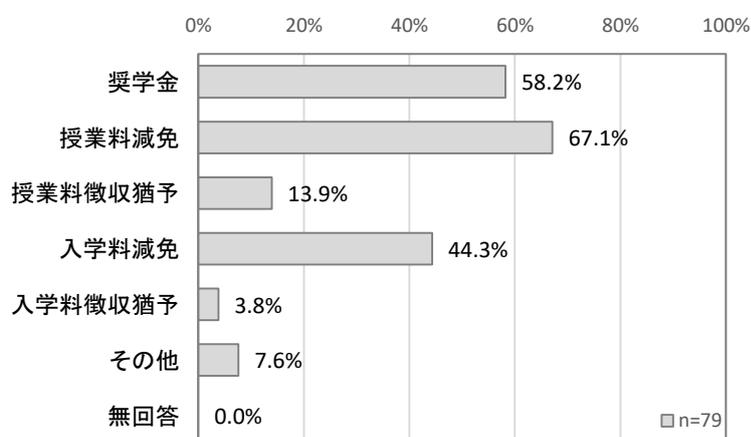
学校独自の奨学資金制度の応募資格は、「条件なし（希望すれば活用できる）」が19件、「一定以上の日本語能力がある」が12件であった。

貸与型もしくは給付型・貸与型の併用の奨学金を運用する養成校（19件）のうち、「返還猶予・免除・減免の条件あり」は16件であった。条件の内容としては、「一定期間以上の介護事業所での就労」が12件であった。

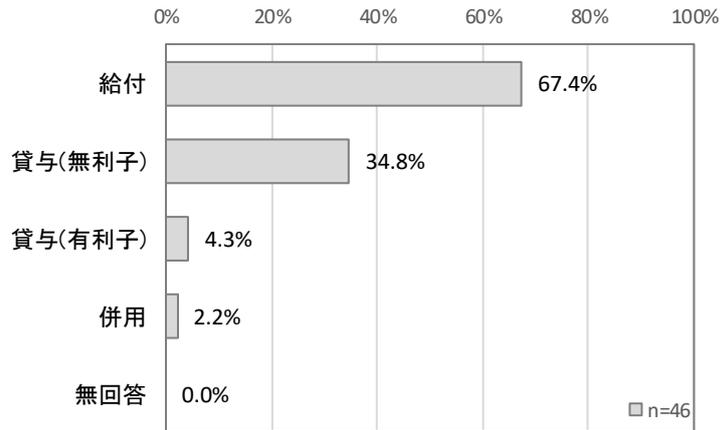
図表 7-28 学校独自の奨学資金制度の有無(問 13)



図表 7-29 学校独自の奨学資金制度の種類(学校独自の制度がある場合)(問 13-1)



図表 7-30 学校独自の奨学金の種類(学校独自の制度が奨学金の場合)(問 13-1)



図表 7-31 学校独自の奨学資金制度の応募資格(学校独自の制度がある場合)(問 13-1)(n=79)

【条件なし(希望すれば活用できる)】19 件

【一定以上の日本語能力がある】12 件

- ・日本語能力試験 N2 程度以上
- ・日本語能力 N2 以上または日本留学試験 200 点以上
- ・N3・6 ヶ月以上日本語学校で学習していること
- ・日本語能力試験 N2 以上取得している、日本留学試験(日本語)で 200 点以上取得している、BJT ビジネス日本語能力テストで 400 点以上取得している / 等

【経済的支援を必要とする】6 件

- ・経済的理由により修学が困難であると認められる者
- ・給与所得 841 万円以下(税込み)、給与所得以外 355 万円以下(税込み)
- ・経済的支援を特に必要とする者 / 等

【成績が良い】5 件

- ・成績が優秀
- ・当該学期の修得単位数が 13 単位以上
- ・入試合格者の中で成績優秀の者 / 等

【学習態度が良い】4 件

- ・出席率が規定以上の者など
- ・学習態度等
- ・日本語学校出席率
- ・教育方針を理解し、他の模範となるもの、積極的に授業にのぞみ、人物も優れたもの

【意欲が高い】4 件

- ・学習意欲があり、生活態度に問題がない
- ・専門職として「3 年間従事」する意志がある者
- ・介護福祉士としての意欲・作文提出
- ・介護福祉施設に介護福祉士として従事する意欲のある留学生

【その他】22 件

【無回答】18 件

※一部、複数回答あり

図表 7-32 学校独自の奨学資金制度の支給金額・期間(学校独自の制度がある場合)(問 13-1)(n=79)

【奨学金】12 件

- ・年間 80 万円
- ・年額 240,000 円 2 年間
- ・総額約 160 万円(入学金及び授業料・その他諸経費) 1 年間又は 2 年間
- ・前期・後期 各 350,000 円 2 年間 計 1,400,000 円
- ・学費相当分 2 年間
- ・各年次に 30 万円支給(計 60 万円)
- ・60 万(1 年間)×2=120 万
- ・50 万円/年
- ・50~150 万・2 年
- ・168 万円:24 ヶ月
- ・15 万円
- ・12 万円(2 年在学中・1 回)

【奨学金、授業料減免】11 件

- ・年額 42 万円
- ・奨学金月学 2 万円、授業料の 30%を減免、毎年申請
- ・県就学資金は 2 年間
- ・奨学金は 10 万円、支給は 1 回限り
- ・3 万 5 万 10 万・1 年間 授業料半期・全期
- ・2 年間 294,000 円
- ・2 年間
- ・20 万~160 万(2 年)
- ・1 年毎
- ・1 年
- ・1.入学時 20 万(授業料より減免) 2.毎月 12,000 円(N1 毎月 16,000 円)在学期間中

【授業料減免、入学料減免】9 件

- ・入学料減免:N2 半額 N1 全額 授業料減免:授業料/年間 30%off
- ・入学金 50,000 円+授業料 200,000 円など
- ・入学金:10 万円 授業料:23 万円 46 万円
- ・授業料の一部 20~30 万円
- ・授業料(5 万円減免)・入学金(10 万円減免)
- ・2 年間で 50 万円~90 万円
- ・2 年間
- ・入学金及び授業料の 3 割を減免 ・授業料においては 2 年間
- ・授業料半額(140,000 円)の免除×2 年間(4 学期) ・協定先からの留学生…検定料 27,000 円、入学金 200,000 円の免除

【奨学金、授業料減免、入学料減免】6 件

- ・入学金 115,000 円、学納金 400,000 円(年間)・2 年間
- ・成績により 0~1 万円(修学)、8000 円/月 宿舎
- ・在学中
- ・後期授業料
- ・N1:入学金 13 万円免除・学費 57 万円免除(2 年間合計) N2 程度:入学金 13 万円免除・学費 37 万円免除(2 年間合計)
- ・入学金 10 万円免除 ・授業料減免(最長 2 年) S:160 万円 A:30 万円 B:10 万円減免

【奨学金、入学料減免】6 件

- ・月 5 万 or 3 万 入学 20 万・就学 20 万 160 万円(2 年間)
- ・奨学金:44,000 円/月 2 年間 入学料減免:28 万円
- ・修学中 2 年間で学費総額 202 万円
- ・2 年間:168 万円
- ・2 年(日本語学校を含めると 3 年・3 年半)
- ・1 年間(2 年間に継続する場合あり)

【授業料減免】5 件

- ・ランクに応じて、年間 5 万~50 万円の学費減免を 2 年間受けられる

<ul style="list-style-type: none"> ・学生納付金の一部 5 万円を減額。本校在籍 2 年次 9 月まで。 ・N1/60 万円 N2/40 万円 N3/20 万円の減免 ・5 万円～50 万円、期間は学科により異なる ・1 年次のみ授業料減免(全額、半額、10 万、5 万円) <p>【その他】13 件</p> <p>【無回答】17 件</p>
--

図表 7-33 学校独自の奨学金の返還猶予・免除・減免の条件の有無(学校独自の制度が給付型以外の奨学金の場合)(問 13-1)

	n	返還猶予・免除・減免の条件あり	返還猶予・免除・減免の条件なし	無回答
[単位:件数]	19	16	1	2

図表 7-34 学校独自の奨学金の返還猶予・免除・減免の条件の内容(学校独自の制度が給付型以外の奨学金で、返還猶予・免除・減免の条件がある場合)(問 13-1)(n=16)

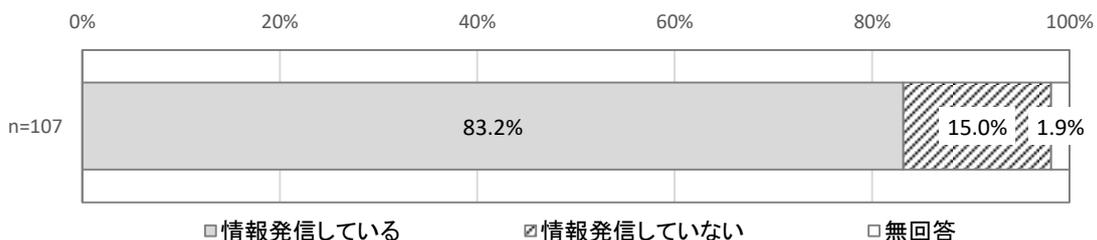
<p>【一定期間以上の介護事業所での就労】12 件</p> <ul style="list-style-type: none"> ・県内の施設に 5 年間勤務すれば返還免除(3) ・5 年間、本法人施設で勤務 ・奨学金提供法人内施設で 5 年間介護福祉士として就労すること ・修学生が常勤職員として指定福祉施設で 3 年以上業務に従事したとき ・市内の福祉施設に 3 年以上勤務した場合返還免除 ・3 年間従事した時は、返還免除 ・卒業後、1 年貸与者は 2 年間、2 年貸与者は 3 年間の就労で返済免除 ・提供法人への就業 2 年間 ・協力法人が定めた勤務年数就業すれば全額返還免除となる。また、協力法人により、就業した、年数により減免額が異なる。 ・一定期間 介護業務に従事 <p>【その他】3 件</p> <p>【無回答】1 件</p>

② 奨学資金制度の情報発信、留学生在が活用している奨学資金制度

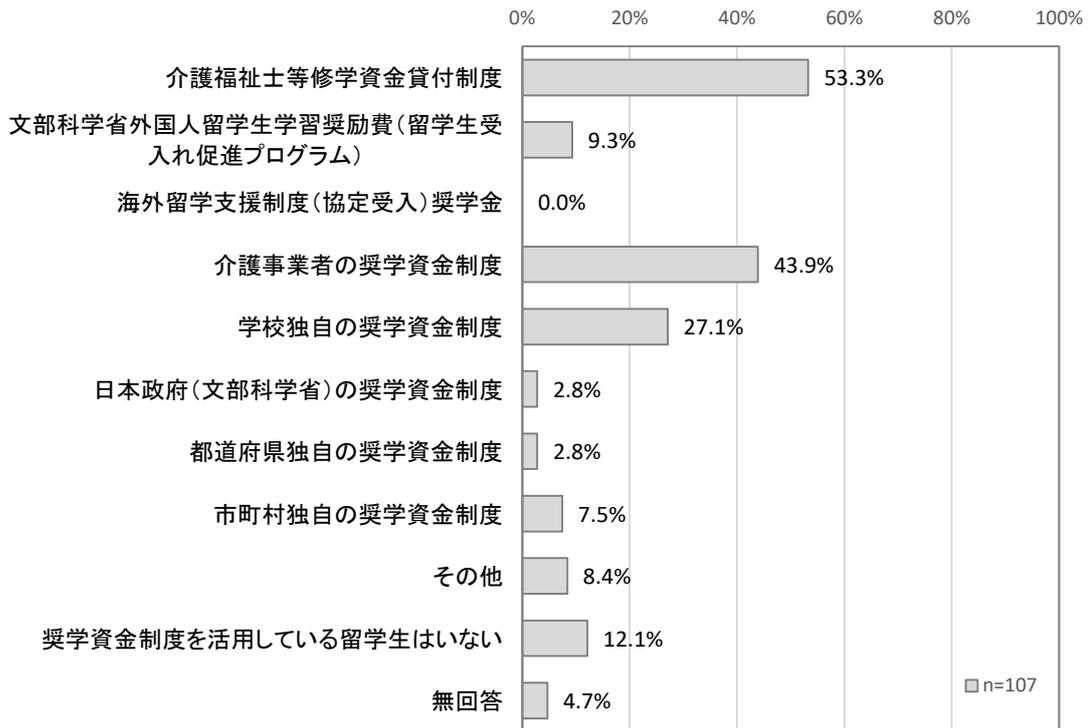
学校独自の奨学資金制度以外で、留学生在が活用できる公的機関・民間団体等の奨学資金制度について、留学生在や入学を希望する外国人に対して、「情報発信している」は 83.2%であった。

在籍している留学生在が活用している奨学資金制度は、「介護福祉士等修学資金貸付制度」が最も多く 53.3%、次いで「介護事業者の奨学資金制度」(43.9%)、「学校独自の奨学資金制度」(27.1%)であった。

図表 7-35 留学生在が活用できる奨学資金制度の情報発信の有無(問 14)



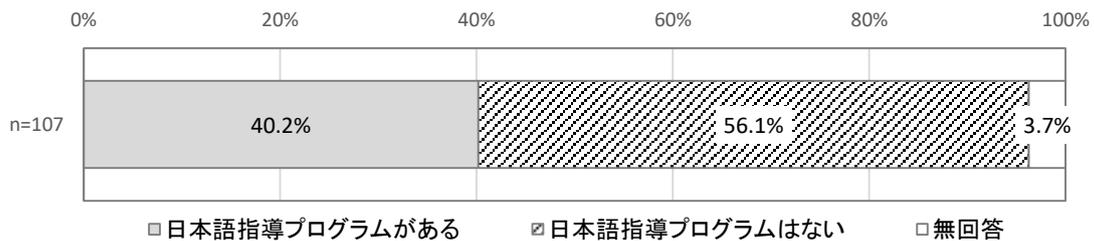
図表 7-36 留学生が活用している奨学資金制度(問 15)



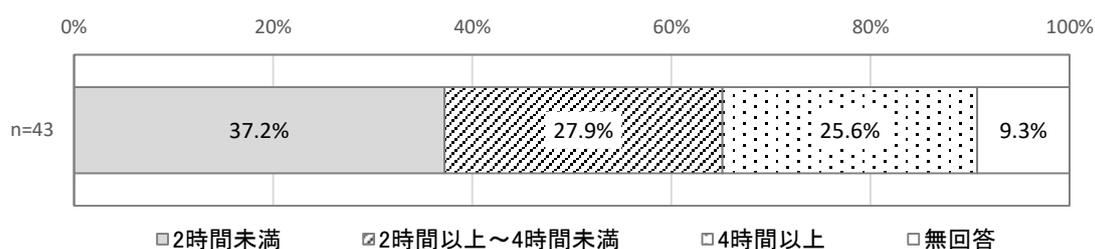
③ 日本語指導プログラム

留学生を対象とした「日本語指導プログラムがある」は40.2%で、日本語指導プログラムがある養成校での週あたりの日本語指導プログラムの時間数は、多い順に、「2 時間未満」(37.2%)、「2 時間～4 時間未満」(27.9%)、「4 時間以上」(25.6%) 等であった。平均値は3.1 時間であった。

図表 7-37 日本語指導プログラムの有無(問 16)



図表 7-38 日本語指導プログラムの週あたりの時間数(日本語指導プログラムがある場合)(問 16)



n	平均	標準偏差	最大値	最小値
39	3.1	2.4	10.0	0.8

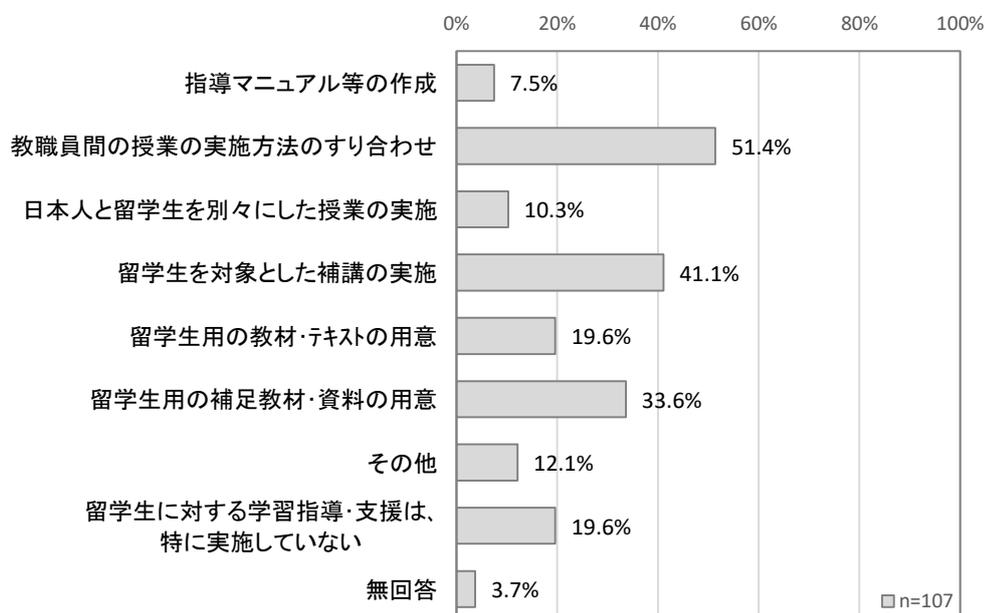
④ 留学生に対する学習指導・支援の内容

留学生に対する学習指導・支援の内容は、「教職員間の授業の実施方法のすり合わせ」が最も多く51.4%、次いで「留学生を対象とした補講の実施」(41.1%)、「留学生用の補足教材・資料の用意」(33.6%)であった。

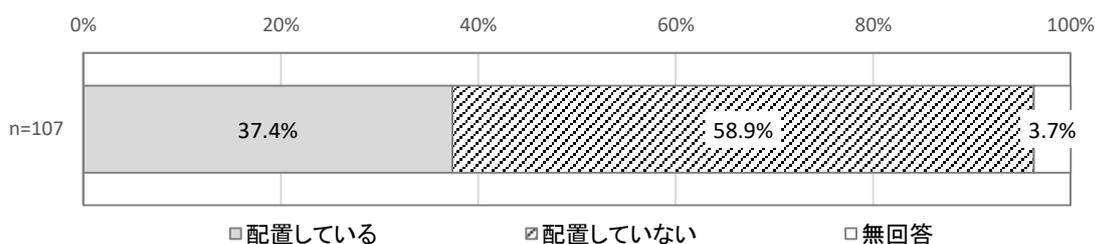
留学生に対し学習指導や支援を行う職員を「配置している」は、37.4%であった。

配置している養成校での職員の役割は、「面談・相談支援」(13件)、「日本語指導・語学面のサポート」(11件)、「生活指導、行政手続きの支援等」(11件)であった。

図表 7-39 留学生に対する学習指導・支援の内容(問 17)



図表 7-40 留学生に対し学習指導や支援を行う職員の配置(問 18)



図表 7-41 留学生に対し学習指導や支援を行う職員の役割(配置している場合)(問 18-1)(n=40)

<p>【面談・相談支援】13 件</p> <ul style="list-style-type: none"> ・学習や生活の相談及び支援 ・月に 1 度の面談において、留学生の悩みなどを確認している ・学生の学業に関する悩みの相談 ・担当教員と協力し、出席不良の学生に対する指導及び学習面における相談も受け付けている。 ・理解度の確認(面談) / 等 <p>【日本語指導・語学面のサポート】11 件</p> <ul style="list-style-type: none"> ・授業における教材へのルビうち、毎日の授業の復習補助、日本語能力試験(N2)に対する受験サポート ・ベトナム・インドネシアの職員を配置し、専門用語や課題等の細かい指摘について、現地の言語で通訳を行っている ・日本語授業の実施 / 等 <p>【生活指導、行政手続きの支援等】11 件</p> <ul style="list-style-type: none"> ・入国管理局等の事前確認手続等 ・生活面全般での指導 ・学生生活サポート / 等 <p>【補講の実施】6 件</p> <ul style="list-style-type: none"> ・補講(2) ・「外国人のための介護福祉士国家試験対策」を用いた補講 / 等 <p>【学習・出席状況の確認】3 件</p> <ul style="list-style-type: none"> ・留学生の学習状況の確認等 ・履修内容の確認等 ・出席状況の把握 <p>【事務連絡】3 件</p> <ul style="list-style-type: none"> ・事務的な連絡事項の伝達 ・時間割変更の伝達、レポート提出内容の指導 ・書類等の記入方法、授業変更等の連絡などの事務連絡 <p>【その他】8 件</p> <p>【無回答】2 件</p>

※一部、複数回答あり

⑤ 留学生に対する生活指導・支援の内容

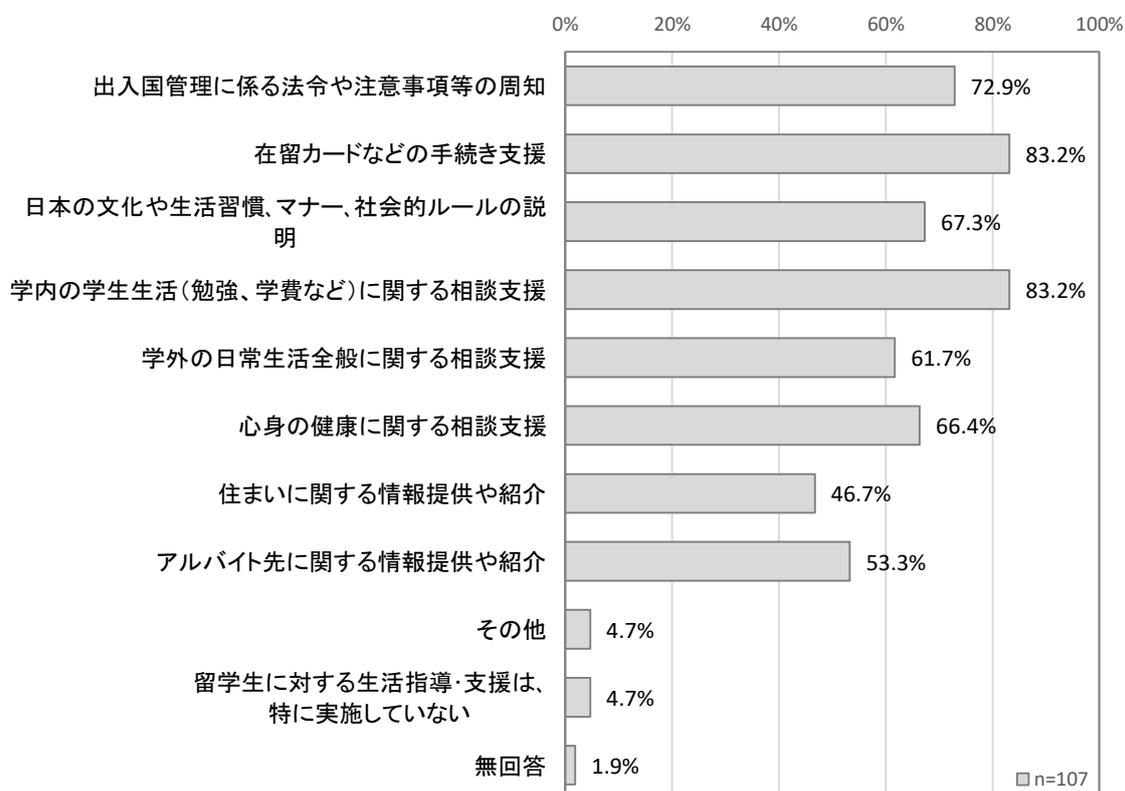
留学生に対する生活指導・支援の内容は、多い順に、「在留カードなどの手続き支援」「学内の学生生活（勉強、学費など）に関する相談支援」（いずれも 83.2%）、「出入国管理に係る法令や注意事項等の周知」（72.9%）、「日本の文化や生活習慣、マナー、社会的ルールの説明」（67.3%）、「心身の健康に関する相談支援」（66.4%）等であった。

このうち、「心身の健康に関する相談支援」を行っている養成校の具体的な取組は、「相談支援」が最も多く 25 件、次いで「通院の付き添い、受診支援等」（14 件）、「定期的な面談」（12 件）であった。

留学生に対し生活指導・支援を行う職員を「配置している」は、49.5%であった。

配置している養成校での職員の役割は、「面談・相談支援」が最も多く 22 件、次いで「入管手続き等の支援」（11 件）、「アルバイトの紹介、管理」「生活全般の支援」（いずれも 9 件）であった。

図表 7-42 留学生に対する生活指導・支援の内容(問 19)



※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については、留学生のニーズや課題に応じて指導・支援している場合に限って回答することとしている。

図表 7-43 留学生に対する「心身の健康に関する相談支援」の内容(実施している場合)(問 19-1)
(n=71)

【相談支援】25 件

- ・日本人・留学生問わず利用できる「学生なんでも相談室」を設置
- ・学校生活や私生活のなかで困っていることや悩んでいることがないかヒアリング
- ・国際交流センターには国際経験豊かなスタッフを配置しており、自身の海外での留学・就労で経た経験をふまえて各種アドバイスをこなしている。

- ・留学生支援課、担当ゼミ、学生相談における相談支援。
- ・保健担当職員からの指導や相談を随時行っている。 / 等

【通院の付き添い、受診支援等】14 件

- ・体調が悪い時、病院につきそう
- ・予防接種や病院の付添い・話を聞く
- ・健康状態に応じた病院受診の支援など / 等

【定期的な面談】12 件

- ・定期的面談の実施(4) / 等

【カウンセラー・臨床心理士等による支援】10 件

- ・日本人の学生含めスクールカウンセラーのサポートを受けることができる。
- ・留学生専用ではないが、臨床心理士等のカウンセラーを配置している。
- ・介護士・臨床心理士等による相談 / 等

【病院の紹介】10 件

- ・医療機関の紹介(3)
- ・病気等、体調が悪くなれば病院へ紹介する / 等

【健康状態の把握】9 件

- ・体調確認を適宜、行っている
- ・体調不良が認められる場合は、声をかけ適切な対処を行っている。 / 等

【生活指導】4 件

- ・生活指導 / 等

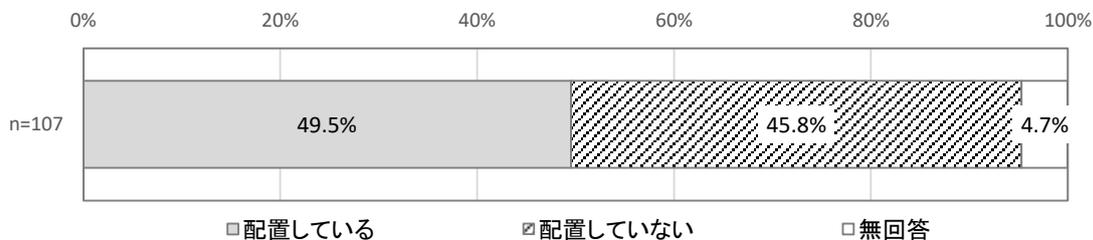
【健康相談、健康診断の実施】2 件

【その他】10 件

【無回答】6 件

※一部、複数回答あり

図表 7-44 留学生に対し生活指導や支援を行う職員の配置(問 20)



図表 7-45 留学生に対し生活指導や支援を行う職員の役割(配置している場合)(問 20-1)(n=53)

【面談・相談支援】22 件

- ・寮生活が基本なので、寮主事による相談・アドバイス、またカウンセラーによるカウンセリング
- ・困った事があればいつでも相談にのる。
- ・学校生活や私生活のなかで困っていることがないか、悩んでいることがないかヒアリング
- ・留学生係・・・中国、ベトナムの職員が母国語に対応(相談に対し母国語で)
- ・留学生支援課職員、学生相談(専門職、カウンセラー) / 等

【入管手続き等の支援】11 件

- ・在留・在籍管理と取次申請や、その他手続き全般
- ・入管や役所などへの申請手続支援 / 等

【アルバイトの紹介、管理】9 件

- ・バイトの時間のチェック
- ・アルバイトの管理

- ・アルバイト紹介
- ・アルバイト支援 / 等

【生活全般の支援】9 件

- ・留学生の学生生活にかかる全体的な支援
- ・日本での就学の期間、生活面・日本語等、全てに対応。
- ・生活面の指導、サポート

【病院受診や手続きの支援など】5 件

- ・国民健康保険加入・更新手続き支援
- ・病院受診
- ・病院受診の付添
- ・職員が病気や怪我をした学生を病院に付き添う
- ・体調不良時の病院紹介

【担任制の導入】5 件

- ・担任制(4)
- ・主に担任です。状況に応じ他教員と 2 人で話を聞いたり保健師と相談したり、状況に応じて受診先を紹介するなど、個別で対応しています

【出席状況の確認】4 件

- ・授業の出席状況確認
- ・出席状況等について指導
- ・出席管理
- ・毎日の出欠管理、授業等の提出物等の管理

【住まいに関する支援】3 件

- ・住まい(寮やアパート、シェアルームなど)の支援・相談
- ・アパートの入居・ルールや生活指導・諸手続きの支援等
- ・学生寮の管理

【その他】11 件

【無回答】1 件

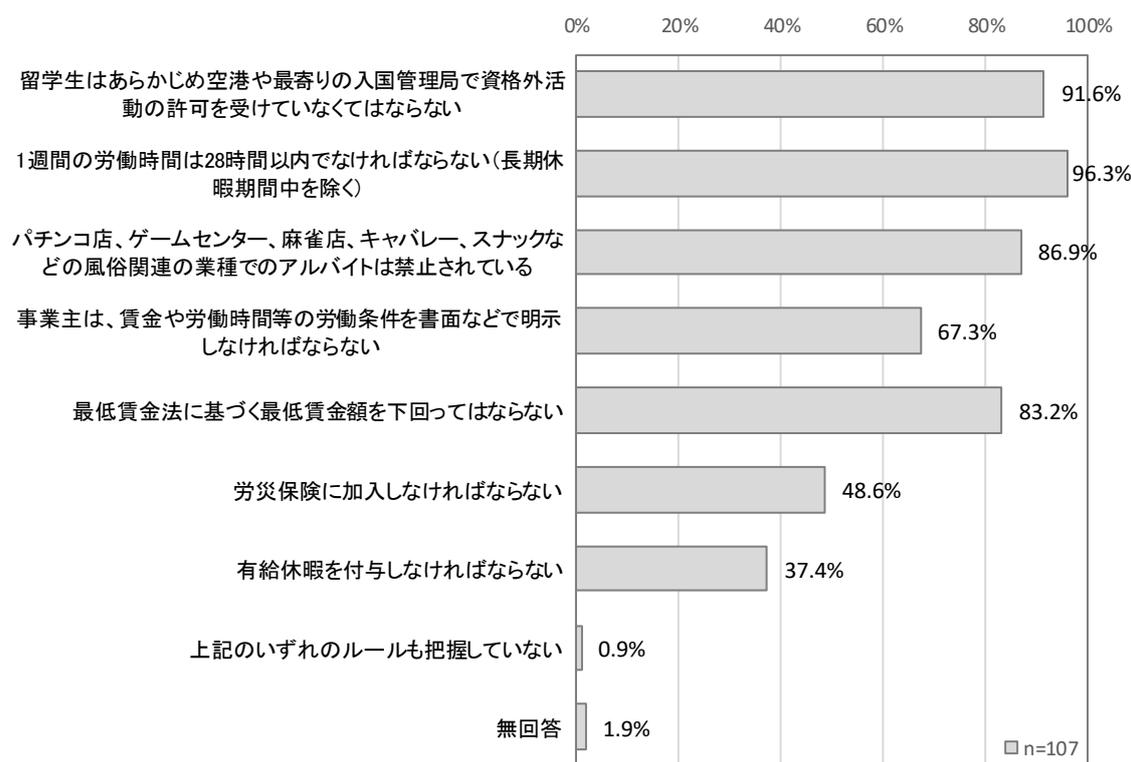
※一部、複数回答あり

⑥ 留学生のアルバイトに対する管理

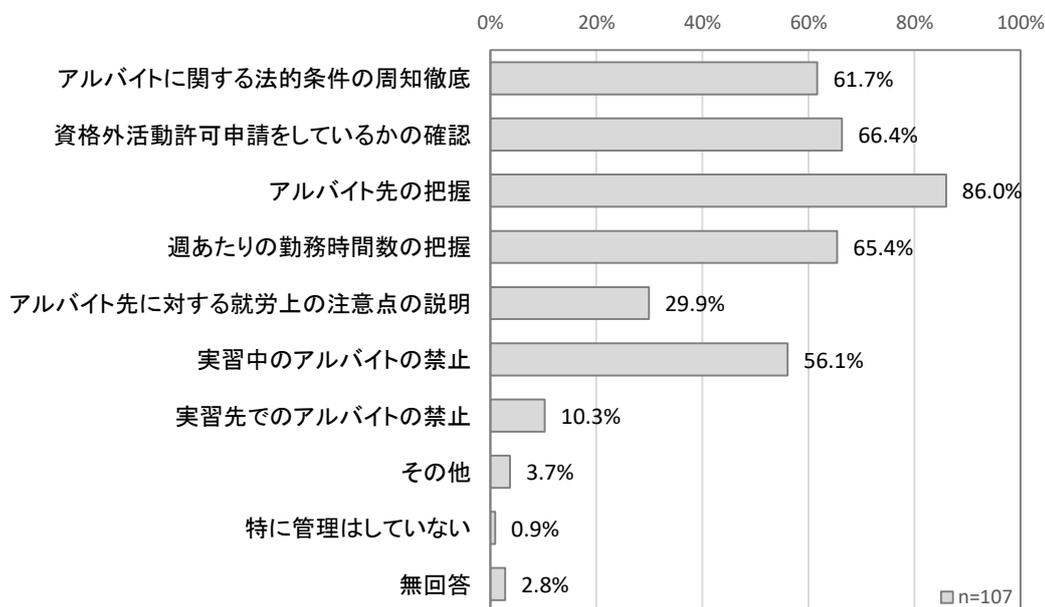
留学生のアルバイトに関するルールの中で、把握している学校が多かったものとしては、「1 週間の労働時間は 28 時間以内でなければならない(長期休暇期間中を除く)」(96.3%)、「留学生はあらかじめ空港や最寄りの入国管理局で資格外活動の許可を受けていなくてはならない」(91.6%)であった。他方で、「パチンコ店、ゲームセンター、麻雀店、キャバレー、スナックなどの風俗関連の業種でのアルバイトは禁止されている」は 86.9%、「最低賃金法に基づく最低賃金額を下回ってはならない」は 83.2%であった。

留学生のアルバイトに関して行っている管理は、「アルバイト先の把握」が最も多く 86.0%、次いで「資格外活動許可申請をしているかの確認(66.4%)」、「週あたりの勤務時間数の把握」(65.4%)、「アルバイトに関する法的条件の周知徹底」(61.7%)、「実習中のアルバイトの禁止」(56.1%)であった。

図表 7-46 留学生のアルバイトに関して把握しているルール(問 21)



図表 7-47 留学生のアルバイトに関して行っている管理(問 22)

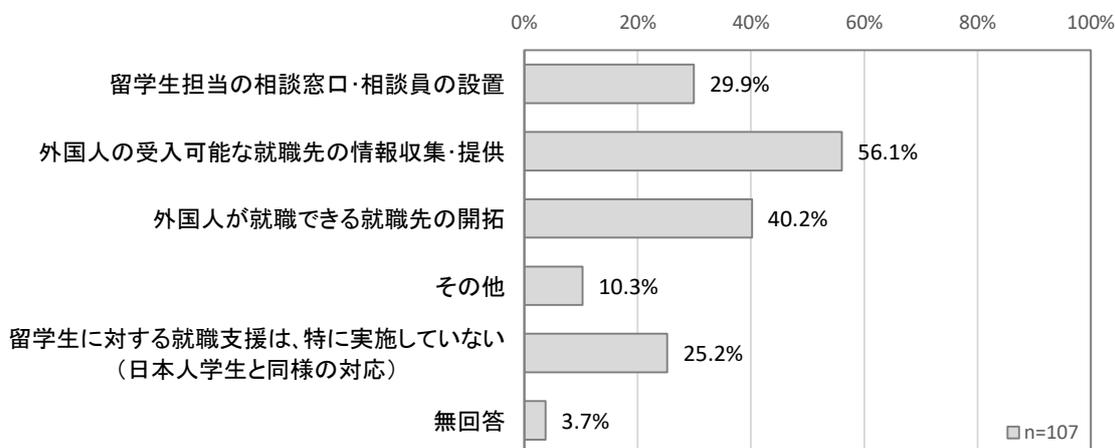


※留学生のみではなく、すべての学生に対して行っている管理も含めて回答することとしている。

⑦ 留学生に対する就職支援

留学生に対する就職支援の内容は、「外国人の受入可能な就職先の情報収集・提供」が最も多く56.1%、次いで「外国人が就職できる就職先の開拓」が40.2%であった。

図表 7-48 留学生に対する就職支援の内容(問 23)



⑧ 平成 29 年度の留学生卒業生の進路

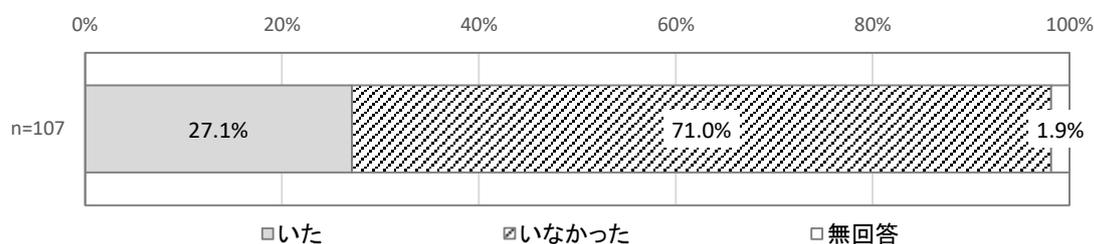
平成 29 年度に卒業した留学生が「いた」は27.1%であった。

平成 29 年度に卒業した留学生のいる養成校(29 件)の、卒業した留学生の人数は、「3 人未満」13 件、「3 人以上～6 人未満」6 件、「6 人以上」が 10 件であった。平均値は 4.1 人で、人数を回答した 29 校の合計は 118 人であった。

平成 29 年度に卒業した留学生 118 人(29 校)のうち、介護福祉士の国家試験を受験した人数は 112 人(29 校)で 94.9%を占めており、更にそのうち合格した人数は 39 人(28 校 ※1 校は無回答)で合格率は 34.8%であった。

卒業した留学生の進路は、「施設系の介護事業所に就職」が 20 件であった。

図表 7-49 平成 29 年度に卒業した留学生の有無(問 24)



図表 7-50 平成 29 年度に卒業した留学生の人数(問 24-1)

	n	3 人未満	3 人以上～ 6 人未満	6 人以上	無回答
[単位: 件数]	29	13	6	10	0

n	平均	標準偏差	最大値	最小値	合計
29	4.1	3.2	12.0	1.0	118

図表 7-51 平成 29 年度に卒業した留学生の進路(問 24-1)(n=29)

<p>【施設系の介護事業所に就職】20 件</p> <ul style="list-style-type: none"> ・特別養護老人ホーム ・老人保健施設 ・有料老人ホーム ・グループホーム ・高齢者施設 ・介護施設 / 等 <p>【居宅系の介護事業所に就職】2 件</p> <ul style="list-style-type: none"> ・デイサービスセンター ・デイサービス <p>【病院に就職】2 件</p> <p>【他大学に編入】2 件</p> <ul style="list-style-type: none"> ・4 年制大学の社会福祉学科に編入学(3 年次へ) ・4 年制大学編入 <p>【介護以外の仕事に就職】2 件</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ホテル業に就職 ・一般企業 <p>【その他】2 件</p> <p>【無回答】4 件</p>
--

※一部、複数回答あり

⑨ 退学または除籍となった留学生

これまで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学生が、「これまでに、いた」は 43.0%であった。

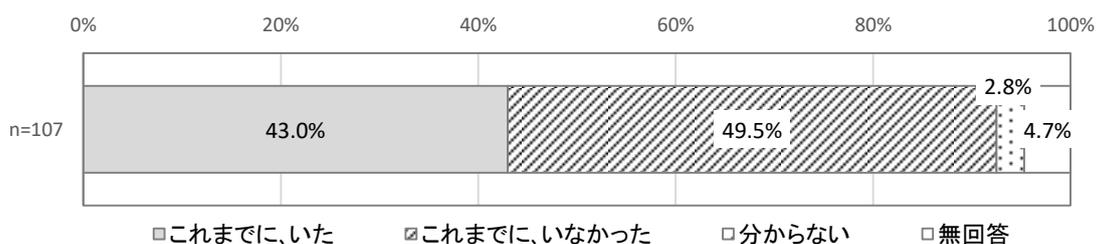
「これまでに、いた」という養成校において、平成 29 年度中に退学または除籍となった留学生の人数は、「0 人(いない)」「1 人以上 3 人未満」がいずれも 39.1%であった。平均値は 2.6 人で、人数を回答した 43 校の合計は 111 人であった。

これまでに退学または除籍となった留学生の理由としては、「学業不振」が最も多く 14 件、次いで「不登校、出席日数の不足」「学費の不払い」「進路変更」がいずれも 7 件であった。

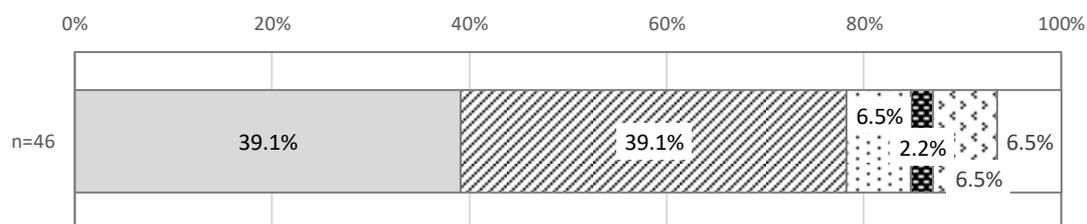
こうした留学生に対する学校としての対応としては、「面談・相談支援」12 件、「本人への密な連絡・自宅訪問」7 件、「保証人等への連絡」5 件であった。

退学または除籍後の留学生の状況は、「帰国」が最も多く 17 件であった。

図表 7-52 これまでに退学または除籍となった留学生の有無(問 25)



図表 7-53 平成 29 年度中に退学または除籍となった留学生の人数(これまでに退学または除籍とな
った留学生がいた場合)(問 25)



□0人(いない) ▣1人以上～3人未満 ▢3人以上～5人未満 ■5人以上～7人未満 ▨7人以上 □無回答

n	平均	標準偏差	合計
43	2.6	8.3	111 人

図表 7-54 これまでに退学または除籍となった留学生の理由(問 25-1)(n=46)

<p>【学業不振】14 件</p> <ul style="list-style-type: none"> ・学習についてこれなくなった(3) ・学業成績が合格点に達せず多数の再履修科目をかかえてしまった。最初の実習も最後までやり通せず、中断してしまった ・学業不振による自主退学 / 等 <p>【不登校、出席日数の不足】7 件</p> <ul style="list-style-type: none"> ・不登校 ・登校しなくなった / 等 <p>【学費の不払い】7 件</p> <ul style="list-style-type: none"> ・学費の支払いが困難 ・学費未納 / 等 <p>【進路変更】7 件</p> <ul style="list-style-type: none"> ・進路変更 ・介護の勉強(実習)は、したくない。又は進路変更。 / 等 <p>【体調不良】5 件</p> <ul style="list-style-type: none"> ・入学直前に妊娠がわかり、学業を続けていたが、体調不良となり欠席が増え、自主退学となった。 ・病気のため本国へ帰国 ・もともと身体が強くなく、精神面から学校に来られなくなってしまい、本人の意見で退学 / 等 <p>【結婚】4 件</p> <ul style="list-style-type: none"> ・結婚のため退学(2) / 等 <p>【在留資格を更新できなかった】2 件</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ビザ更新不許可(2) <p>【その他】14 件</p> <p>【無回答】6 件</p>

※一部、複数回答あり

図表 7-55 これまでに退学または除籍となった留学生対し行った学校の対応(問 25-1)(n=46)

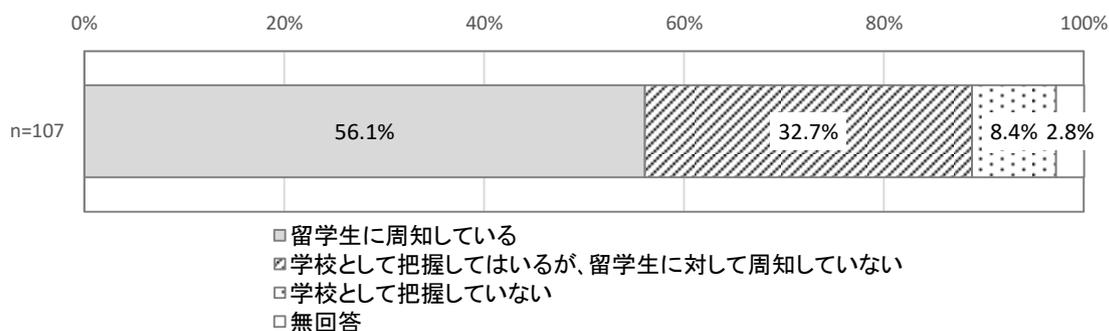
<p>【面談・相談支援】12 件</p> <ul style="list-style-type: none"> ・面談(2) ・学生支援部の職員と共に休学を含めたプログラムを作成し、本人・本人の夫と相談し、学業継続のために対応した。 ・婚約者と本人、学科長と担任で面談 / 等 <p>【本人への密な連絡・自宅訪問】7 件</p> <ul style="list-style-type: none"> ・密な連絡 ・電話連絡、自宅訪問 ・何度か訪問したが会うことができなくなった / 等 <p>【保証人等への連絡】5 件</p> <ul style="list-style-type: none"> ・保証人への連絡等 ・日本語学校や仲介者にも連絡するも不明。 ・母国へ架電・郵便 / 等 <p>【個別指導・学習支援】3 件</p> <ul style="list-style-type: none"> ・実習中毎日夕方に個別指導(日誌の記入の仕方)し、サポートしていた、毎日個別のレベルに応じた日本語学習をしていた ・学習サポートの実施 ・補習 <p>【帰国指導】3 件</p> <p>【入管等への報告】2 件</p> <ul style="list-style-type: none"> ・入管への報告と在留資格認定交付申請の取下げ ・入管へ報告 <p>【警察への相談】2 件</p> <p>【その他】14 件</p> <p>【無回答】11 件</p>
--

※一部、複数回答あり

⑩ 相談支援センターの周知状況

日本介護福祉士養成施設協会が平成 30 年 9 月 10 日開設した、「介護福祉士を目指す留学生のための相談支援センター」の周知状況は、「留学生に周知している」が最も多く 56.1%、次いで「学校として把握してはいるが、留学生に対して周知していない」が 32.7%、「学校として把握していない」が 8.4%であった。

図表 7-56 「介護福祉士を目指す留学生のための相談支援センター」の周知状況(問 26)



⑪ 留学生の受入れにおける介護事業者との連携

留学生に対する募集広報、学習面・生活面の指導者支援、就職支援において、介護事業者と連携していることは、「学費・生活費の支援における連携」が最も多く26件、次いで「募集広報における連携」が10件であった。

図表 7-57 募集広報、学習面・生活面の指導者支援、就職支援における介護事業者との連携内容(問27)(n=56)

<p>【学費・生活費の支援における連携】26件</p> <ul style="list-style-type: none">・介護事業者との連携による奨学金制度の実施(9)・介護施設に日本語学校を紹介し、留学生の奨学金をサポートしてもらえる関係となってもらえる様に依頼している /等 <p>【募集広報における連携】10件</p> <ul style="list-style-type: none">・介護事業者との連携による現地での学校説明会開催(5)・介護事業者との連携によるオープンキャンパスおよび入試個別説明会の実施など・連携して現地でセミナー・面接を実施 /等 <p>【留学生に関する情報共有】5件</p> <ul style="list-style-type: none">・成績不良者、学習不振者についての情報共有・定期的に報連相をする場を設けている。学習面・仕事面・私生活など提携先の事業所の情報と学校の情報を共有し、課題の発見と取り組みを検討している。 /等 <p>【学習支援における連携】4件</p> <ul style="list-style-type: none">・日本語学習の支援・生活面や学習面での問題を共有 /等 <p>【アルバイトに関する連携】4件</p> <ul style="list-style-type: none">・アルバイト先となっていれば、学習状況に合わせてシフトを調整していただくなどしている・アルバイトに関して介護事業者との情報交換を行っています /等 <p>【就職支援に関する連携】4件</p> <ul style="list-style-type: none">・就職においては、情報収集・開拓している・卒業、就職時等の情報共有など /等 <p>【生活支援における連携】3件</p> <ul style="list-style-type: none">・アパートの提供・学習・生活面における密な連携 /等 <p>【その他】7件</p> <p>【特になし】12件</p>

※一部、複数回答あり

(4) 留学生の受入れにおける課題

① 留学生の募集広報における課題

留学生の募集広報における課題としては、多い順に、「留学生の介護の仕事や専門性に対する理解が不足」(18件)、「留学生の日本語能力に課題」(13件)、「留学生の目的意識が不明確」(8件)、「能力の高い留学生に選んでももらえない」(7件)等であった。

図表 7-58 留学生の募集広報における課題(問 28)(n=65)

【留学生の介護の仕事や専門性に対する理解が不足】18件

- ・介護福祉士の国家試験受験。国家資格として学ばなくてはいけない専門知識・教科があることを理解していない
- ・介護を専門課程で学ぶために必要とされる日本語能力の高さや実際の専門課程での勉強の厳しさに対する認識が薄いため、来日し専門課程に入学するまでの期間中に介護以外の進路に希望変更する学生が出る
- ・勉強をしなくても自動的に就職できていると思っっている
- ・介護は単純な仕事、特別な知識は必要ない仕事ととらえられている
- ・介護を仕事とする人が母国にないため、仕事のイメージが持ちにくい / 等

【留学生の日本語能力に課題】13件

- ・介護福祉士養成に必要な日本語力が備わっていないことが多い。その場合、留学生本人の介護への認識や意欲も低いことが多い。
- ・N2相当の実力のある学生が少ない
- ・国内の日本語学校に通っている方でも、日本語能力が十分とは言えない方が多い。 / 等

【留学生の目的意識が不明確】8件

- ・介護を学びたいのではなく、日本に滞在したいから入学を希望する人が多い
- ・在留資格の延長ありで目的意識が明確な留学生は少数。
- ・在留資格を目的に入学している学生は、介護の仕事に対する熱意が薄いことがある。 / 等

【能力の高い留学生に選んでももらえない】7件

- ・日本語能力の高い留学生からの応募があまりない。
- ・良いと感じる人材が別分野にすすむ
- ・日本語能力が高い留学生に選んでももらえない。 / 等

【学校側の留学生の受入れ体制が不十分】4件

- ・受け入れるためには、受け入れ後の体制が整っていなければいけない。例えば、日本語力の低い学生を2年間で卒業まで教育するには教員達の理解がとても重要となる。これまでの基準通りでは、留学生はほぼ留年になってしまう。2年間の教育過程の中で、しっかり押さえる部分と多少ゆるくても良い部分を見極めていく必要がある。
- ・英文ならば早めに書面による回答やQ&Aも用意できるが、他の国の言葉となると母国語資料の用意や変更時の更新にも時間がかかる。 / 等

【留学生の経費支弁能力に課題】3件

- ・日本語学校-専門学校に入学するまでの学費納入、入学してからも社協修学金の振込みが遅い、修学金申請にかかる保証人のハードルが高い
- ・学費の支弁が難しい留学生が多い
- ・学費支払いができるかが心配

【効果的な募集広報の方法が分からない】2件

- ・どこへどのように広報活動していけば効果的かわからない
- ・対象となる留学生との接点がなかなかない

【その他】18件

【特になし】4件

※一部、複数回答あり

② 留学生の入学者選抜における課題

留学生の入学者選抜における課題は、多い順に、「日本語能力の測定が難しい」(16件)、「志望動機の確認が難しい」(11件)、「学習に必要なレベルの日本語能力を持つ学生が少ない」「日本語能力試験 JLPT では日本語能力を評価するのに不十分である」(いずれも8件)等であった。

図表 7-59 留学生の入学者選抜における課題(問 28)(n=58)

【日本語能力の測定が難しい】16件

- ・日本語能力の把握(入学試験のみで日本語能力を判断することは難しい)
- ・日常会話ではできても、実習日誌が書ける日本語作文能力があるかどうかの判断が難しい。
- ・オンラインでの面接で音ずれ等もあり、日本語能力を判断することが難しい。
- ・入学試験(筆記・面接各1回)だけで判断するのは難しい(入学前の面談等が必要となる)
- ・入学試験前の事前のやりとりの中で、どれだけ留学生の日本語能力がはかれるか。 / 等

【志望動機の確認が難しい】11件

- ・やる気等を見極めることが難しい。やる気がないと努力をしないため伸びない。
- ・介護に本当に関心があるのかの判断
- ・2年間意欲を維持・向上させられる学生かどうかの判断が難しい。
- ・介護福祉学科を何となく希望してくる学生がいる。
- ・なぜ日本で介護がしたいのか、目標や目的意識がつかみづらい。それが学習意欲や態度に入学後に表れる。 / 等

【学習に必要なレベルの日本語能力を持つ学生が少ない】8件

- ・本学の応募(出願)条件である N2 合格者が少ない。N2 合格者は4年制大学やレベルの高い大学、都市部の大学に流れてしまう。ただ、N2を下げると入学後の学習についていけない可能性があるためジレンマがある。
- ・JLPTの3級はレベルが低すぎるため、専門分野の授業についていけないが、3級程度が多い。
- ・N2以上の合格者または同等のレベルを有することを入学要件としているが、該当する者は少ない。 / 等

【日本語能力試験 JLPT では日本語能力を評価するのに不十分である】8件

- ・JLPTのレベルを、そのまま判断基準とするのは慎重であるべき。(例えば、N2よりもN3・4の外国人の方が会話ができるという場合も少なくない)
- ・日本語能力を日本語能力試験 JLPT だけで判断するのが難しい。日本の豊かな言葉の表現を能力試験の勉強では学びきれず、介護の対象となる人たちとの学び・関わりに困難がある。
- ・基準をN2以上としているが、たとえN2以上でも試験用の日本語力に留まっていたり、物事の考え方に偏りがみられたりするケースがある。 / 等

【介護に対する理解、適性、知識が十分かの確認が難しい】4件

- ・介護に関する知識・語学力を、面接・書類で判断するのが難しい
- ・介護分野では、仕事内容の理解・適性の把握
- ・本当に介護の仕事を理解しているのかを面接以外の選考方法で確認できないか。
- ・尊い仕事だということを充分理解できているか、試験のあり方が課題。

【経費支弁能力の確認が難しい】2件

- ・学費支弁能力(入学試験時には支払えると言うが、入学後支払いが遅れたり未納が続くことが多い)
- ・経済状況の判断が難しい。

【その他】12件

【特になし】6件

※一部、複数回答あり

③ 留学生の学習面での指導や支援における課題

留学生の学習面での指導や支援における課題は、「留学生の日本語能力に課題があり、授業や試験等が難しい（ついていけない）」が最も多く 35 件、次いで「留学生にとって専門用語や介護の理念・概念等の理解が難しい」が 23 件であった。

図表 7-60 留学生の学習面での指導や支援における課題(問 28) (n=79)

【留学生の日本語能力に課題があり、授業や試験等が難しい(ついていけない)】35 件

- ・日本語理解の問題、記録
- ・会話より読み書きでの課題が多い。
- ・日本語の能力に差が大きく、補講が必要になる留学生が多くなる。
- ・日本語能力が低い状態で入学した学生がおり、授業についていくのが大変な様子がみられる。
- ・日本語能力の関係で、理解までに時間がかかる。実習におけるコミュニケーションに難がある
- ・日本語が伝わらず授業内容がわからない。テストの問題が読めなくて解けない。 / 等

【留学生にとって専門用語や介護の理念・概念等の理解が難しい】23 件

- ・専門用語を理解してもらうのに時間がかかる
- ・尊厳や日本人の思考など、暗記するだけでは済まされないことに対する指導
- ・専門用語を理解してもらうまで時間がかかる
- ・専門用語、特に理念や概念について理解が難しい。
- ・介護での倫理や尊厳など概念的なことは日本語では理解しづらい。 / 等

【日本語の細かいニュアンスが伝わりにくい】10 件

- ・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。
- ・日本語の微妙な意味合いが伝わらない、記録物が難しい
- ・日本語独自の言い回しが苦手でわからない
- ・言いまわし、ニュアンスなどが理解できない。2 重否定など / 等

【指導教員のスキル、指導体制に課題】9 件

- ・日本人と同じ授業を 4 月の時点では 30%程度しか理解できない留学生達を、どのようにサポートしてモチベーションを下げずに取り組ませるか。
- ・日本語学校ではないため、日本語能力が低い学生は教えていくことが難しい。
- ・日本語能力を高めるための授業をする講師の人材・カリキュラムがない。 / 等

【授業の進め方・スピードに配慮が必要、他の学生の学習進度に影響がある】9 件

- ・読解力の個人差が大きいため、授業の進め方(スピード)に配慮を要する。
- ・日本語の意味の説明に時間がかかり、日本人学生の学習進度に影響がある
- ・クラス内に日本人と留学生が混在しているため授業スピードが難しい。
- ・専門用語の理解に時間がかかり、授業の進行が留学生に合わせたものになってしまう。
- ・留学生の中でも理解力や会話力に大きな差があるため、授業の進行具合や内容をどの基準に合わせていくのが難しい。 / 等

【留学生にとって日本の文化や生活、習慣、高齢者の理解が難しい】7 件

- ・介護は生活支援のため、日本の文化、慣習の理解。
- ・日本の文化や一般常識と思われるものを知らないため、高齢者を理解するための根本的な理解にだどりついているかは不明。
- ・四季の行事など日本の文化やフロに入るなどの生活習慣はなぜそのようにするか説明が必要。 / 等

【留学生のための授業の準備やフォローに時間や手間がかかる】6 件

- ・授業用資料へのルビ振り等、授業準備に手間がかかる
- ・留学生が利用できるテキストがないために、授業用のプリント等の作成に時間がかかる。
- ・介護実習等に関連した記録物など、放課後に特別に時間を設定し、個別に指導しているが、1 人の留学生とのやりとりが 2~3 回続き、1 つの記録が出来上がり時間を要する / 等

【学習の習慣づけや動機づけ、マナーやルールに関する指導が必要】6 件

- ・授業以前のマナーやルールについて指導の時間を有する
- ・日本語や学習に対する意欲が低い
- ・生活費をアルバイトで稼ぐことに必死であり、勉強する気持ちになっていない。そもそも、勉強する

<p>習慣が身につけていない。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・授業態度(居眠り、私語等)の徹底 / 等 <p>【留学生の理解度の把握が難しい】3件</p> <ul style="list-style-type: none"> ・日本語での授業について理解度の把握が難しい ・授業の理解度を聞くと、わかったと言っていたがわかっていなかった。正直に言うように言うと、言うようになった ・会話をしている「理解できました」と言っても、細かい部分が理解できていなかったということが度々あります。1つ1つ本当に理解しているのか確認していかなければならない。 <p>【その他】6件</p> <p>【特になし】4件</p>

※一部、複数回答あり

④ 留学生の生活面での指導や支援における課題

留学生の生活面での指導や支援における課題は、多い順に、「学校生活におけるマナーやルールの指導が必要」(16件)、「遅刻や欠席が多い、時間や〆切にルーズ」(15件)、「学業とアルバイトを両立できていない、アルバイト管理が難しい」(10件)等であった。他方で、「特になし」は12件であった。

図表 7-61 留学生の生活面での指導や支援における課題(問28)(n=64)

<p>【学校生活におけるマナーやルールの指導が必要】16件</p> <ul style="list-style-type: none"> ・報告、連絡ができない、規則の遵守ができない ・伝えた事に対して、返事はいいが理解していないことがある ・授業中のマナー(スマホをしている) ・授業中に飲食することはないが、始業までに飲食をきっちりと終えておくという感覚や礼儀作法は意識として薄い。 ・学校からの電話連絡が繋がらない。 / 等 <p>【遅刻や欠席が多い、時間や〆切にルーズ】15件</p> <ul style="list-style-type: none"> ・時間に対する感覚がまずルーズであり、繰り返しの指導が必要 ・遅刻が多く、注意しても改善されない ・提出期限が守れなかったり、報告・連絡・相談が難しい。 ・提出物の期日がルーズである。 ・時間や約束に対し、ルーズである。 / 等 <p>【学業とアルバイトを両立できていない、アルバイト管理が難しい】10件</p> <ul style="list-style-type: none"> ・アルバイト状況の把握 ・アルバイトばかりになり、家庭学習が足りない ・アルバイトと勉学との両立が困難(活用可能な奨学金制度がない)。 ・アルバイトの管理(アルバイト先・時間数の把握) / 等 <p>【日常生活におけるマナーやルールの指導が必要】9件</p> <ul style="list-style-type: none"> ・日本での生活ルールの徹底が課題。例:ゴミ出しのルール・交通ルールなど ・現地の習慣などと日本の文化・マナーの違いを理解させる事 ・部屋の清掃やゴミ出しのマナー / 等 <p>【金銭管理に課題がある、経費支弁に対する支援・指導が必要】6件</p> <ul style="list-style-type: none"> ・学費納入に関しても修学資金が実行されても、こちらから数回にわたる指導をしなければ入金に結びつかない。 ・本国に送金している場合があるようで、金銭面で困っているような留学生がいる ・計画的な金銭管理 / 等 <p>【その他】14件</p> <p>【特になし】12件</p>

※一部、複数回答あり

⑤ 留学生の就職支援における課題

留学生の就職支援における課題は、「外国人を受け入れてくれる介護施設等が少ない、開拓が必要」が最も多く 14 件、次いで「就職後の定着支援・フォローアップが必要」が 6 件であった。他方で、「特になし」は 17 件であった。

図表 7-62 留学生の就職支援における課題(問 28)(n=52)

【外国人を受け入れてくれる介護施設等が少ない、開拓が必要】14 件

- ・将来的に受け入れを検討しているところはあるようだが、現状では実習も含めて受け入れ可の施設が少ない。
- ・まだ県内では外国人を受け入れる準備ができていない施設が多い。
- ・実習先に決まるケースが多く、実習を通じて相互にマッチングができるため効果的だが、依然として留学生を受け入れる施設は少ないと感じる。
- ・外国人就労についての施設側の理解は広まって来ているが、まだ不安要素に対して慎重になっている施設が多い。また外国人を受け入れることについての基礎的な情報も少ない。
- ・外国人を受け入れ可能な施設の情報収集と開拓 / 等

【就職後の定着支援・フォローアップが必要】6 件

- ・就職はできても、続けられるか、現場の職員として協力してチームケアが実践できるか不安がある。そんな職員をどの程度現場は受け入れてくれるのか。
- ・前向きに対応してくれるところが多そうですが、“長く続けてくれるのか”心配されます。
- ・受け入れた外国人職員を育成するプログラムを考えてほしい。受け入れを希望する介護施設は多いが、学校と連携をとってもらえる施設が望ましい。
- ・就労した後の適応のための環境整備。留学生に理解がないために給与面の差がつけられることもあるため施設の理解をすすめる。
- ・就職後のサポート
- ・フォローアップ

【就職先の施設で適切な仕事を与えられない】3 件

- ・学んだことと、仕事内容のマッチング
- ・大卒なのに技能実習レベルの対応
- ・皿洗いや掃除ばかりやられる施設もあると聞く。

【内定・就職に係る入管等の手続きが負担】2 件

- ・内定後のビザの扱いと就労までの入管の書類等は、施設・学校両方に負担大きい。
- ・就職に当たり必要な手続きについて実績がなく不明確である。

【その他】14 件

【特になし】17 件

※一部、複数回答あり

⑥ 留学生の受入れに関するその他の課題

留学生の受入れに関するその他の課題としては、「学校の教育体制に関する課題」「入管の手続き等に関する課題」「奨学資金制度等に関する課題」等が挙げられた。

図表 7-63 留学生の受入れに関するその他の課題(問 28) (n=27)

【学校の教育体制に関する課題】4 件

- ・N2 の語学レベルがあっても国家試験合格レベルの指導は大変難しい。
- ・学校側の支援体制の強化
- ・学校側が留学生が理解できるよう指導していく力を痛感するが、それは外国語の習得が必要なかどうか、多岐にわたる言語を身に付けるのは時間的にも難しいので、どのように指導力をあげていくべきか。
- ・混合クラスでの授業時に、現地語がわかる授業サポーターとして、外国人留学生の支援を考えていく必要がある。

【入管の手続き等に関する課題】4 件

- ・海外から直接、留学を希望した場合、審査に時間がかかりかかる。
- ・留学ビザから介護ビザ取得までのタイムラグをもっと短くできないか。4 月になっても特定ビザで 28H/w のため、2 ヶ月以上の日本人入職者と生活設計の差が生じている。
- ・卒業後、何故一旦資格外活動となってしまうのか。卒業前提に介護ビザ取得させれば良いのではないのか。2 度手間である。
- ・現状、内定しても資格証が届き入管に申請しなければ「介護ビザ」が降りない。そのため「特定活動」又は無収入で 1~3 ヶ月を過ごさなければならない。看護のような、“資格取得見込み”で卒業後すぐ就労できるような仕組みが早急に必要と考える。

【奨学資金制度等に関する課題】3 件

- ・留学生専用の修学資金がほしい
- ・留学生に貸与できる奨学金に限りがある。県修学資金も N2 以上を条件としている。
- ・学費をアルバイトのみでまかなおうとする学生が多い。(不可能)

【日本と外国の文化の違いに関する課題】2 件

- ・日本の方がむしろ世界基準から外れているような感があり、教員が留学生を理解する際にそのギャップが様々な問題になることがある。日本のあたり前が通じないこともあるという前提が理解できてない。
- ・日本人学生と留学生との文化の違いによる隔たりを学校としてどの様に仲介していくか、難しいところがある。

【外国人介護職員の受入れ制度に関する課題】2 件

- ・介護福祉士国家試験の試験時間について。留学生も EPA 同様に 1.5 倍に延長するべき。理解があっても日本人より解答に時間がかかるため。
- ・個々の学校では何をしても限りがあるので、国の方針として、外国人の介護者を増やすなら、奨学金や生活支援について、資格取得方法について、もっと手厚くしてほしい。

【その他】6 件

【特になし】6 件

※一部、複数回答あり

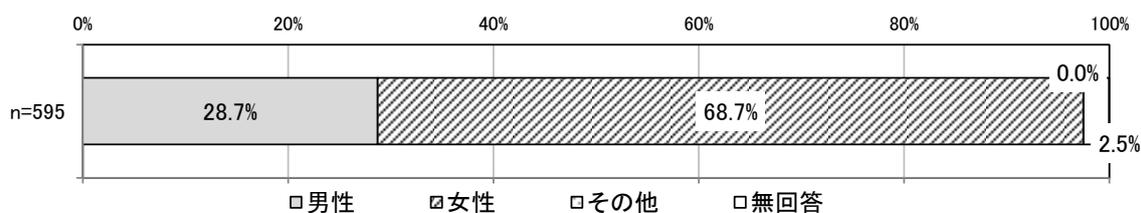
3. 留学生本人調査 調査結果

(1) 回答者の基本情報

① 性別

性別は「女性」が68.7%と、「男性」よりも高かった。

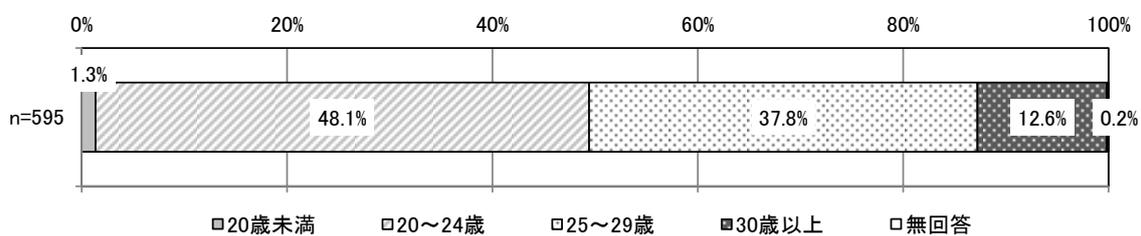
図表 7-64 性別(問1)



② 年齢

年齢は「20～24歳」が最も多く48.1%であった。

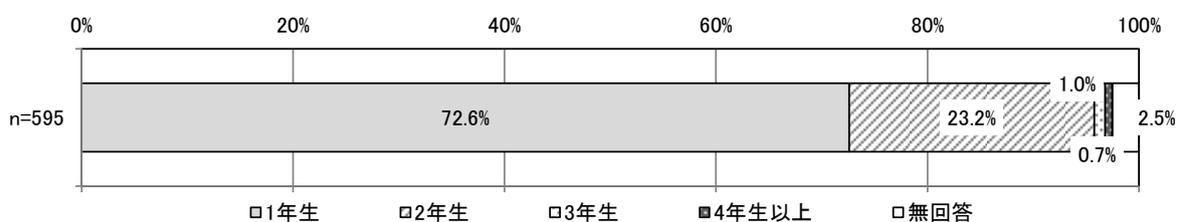
図表 7-65 年齢(問3)



③ 学年

学年は「1年生」が最も多く72.6%であった。

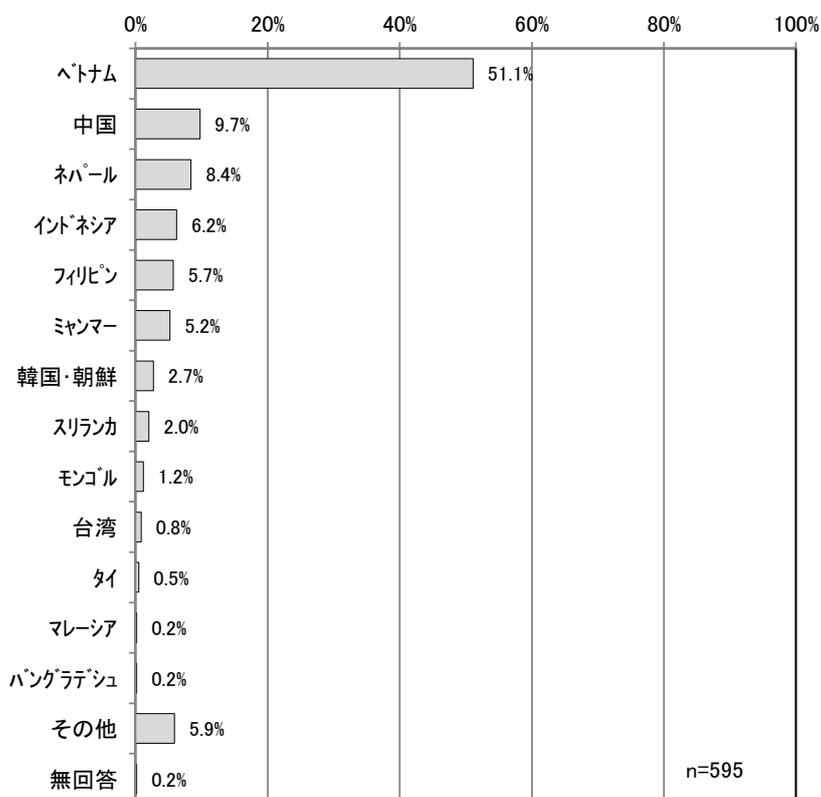
図表 7-66 学年(問11)



④ 国籍・地域⁴

国籍・地域は、多い順に、「ベトナム」(51.1%)、「中国」(9.7%)、「ネパール」(8.4%)であった。

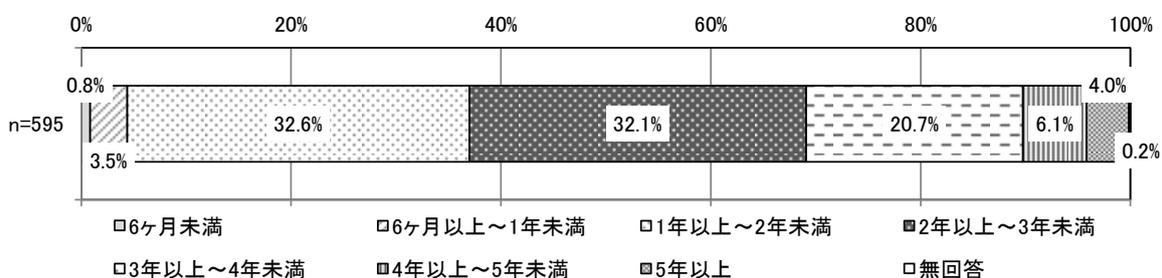
図表 7-67 国籍・地域(問2)



⑤ 日本での合計居住期間

日本での合計居住年数は、多い順に、「1年以上～2年未満」(32.6%)、「2年以上～3年未満」(32.1%)、「3年以上～4年未満」(20.7%)であった。

図表 7-68 日本での合計居住期間(問4)



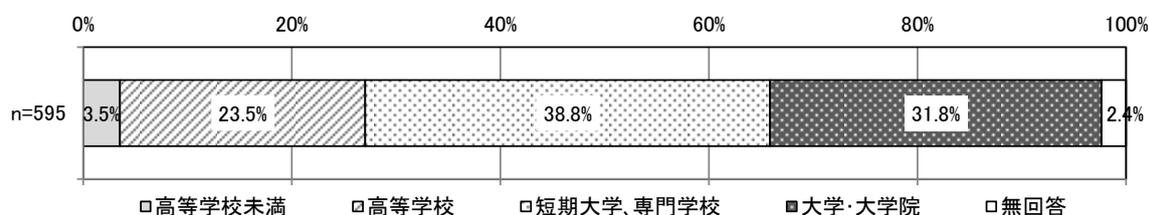
⁴ 国籍・地域に関する設問の「韓国・朝鮮」の選択肢については、過去の外国人住民を対象とした施策や調査に倣い設定した。

(2) 母国における状況

① 母国で最後に通った学校

母国で最後に通った学校は、「短期大学、専門学校」が最も多く 38.8%であった。

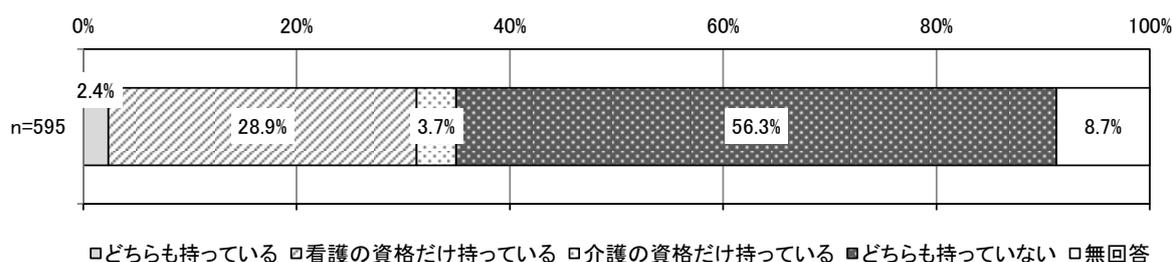
図表 7-69 母国で最後に通った学校(問5-1)



② 看護や介護の資格の有無

看護や介護の資格の有無は、「どちらも持っていない」が最も多く 56.3%であった。

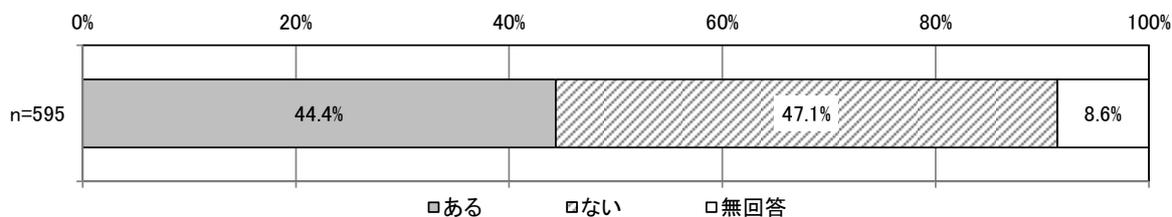
図表 7-70 看護や介護の資格の有無(問5-2)



③ 母国で働いた経験の有無

母国で働いた経験の有無は、「ある」が 44.4%、「ない」が 47.1%でほぼ同程度であった。

図表 7-71 母国で働いた経験の有無(問5-3)

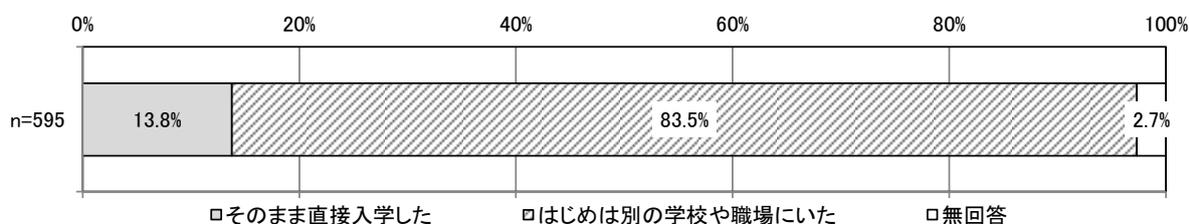


(3) 入学経路・動機・情報入手先

① 今通っている学校への入学経路

今通っている学校への入学経路は、「はじめは別の学校や職場にいた」が最も多く、83.5%であった。

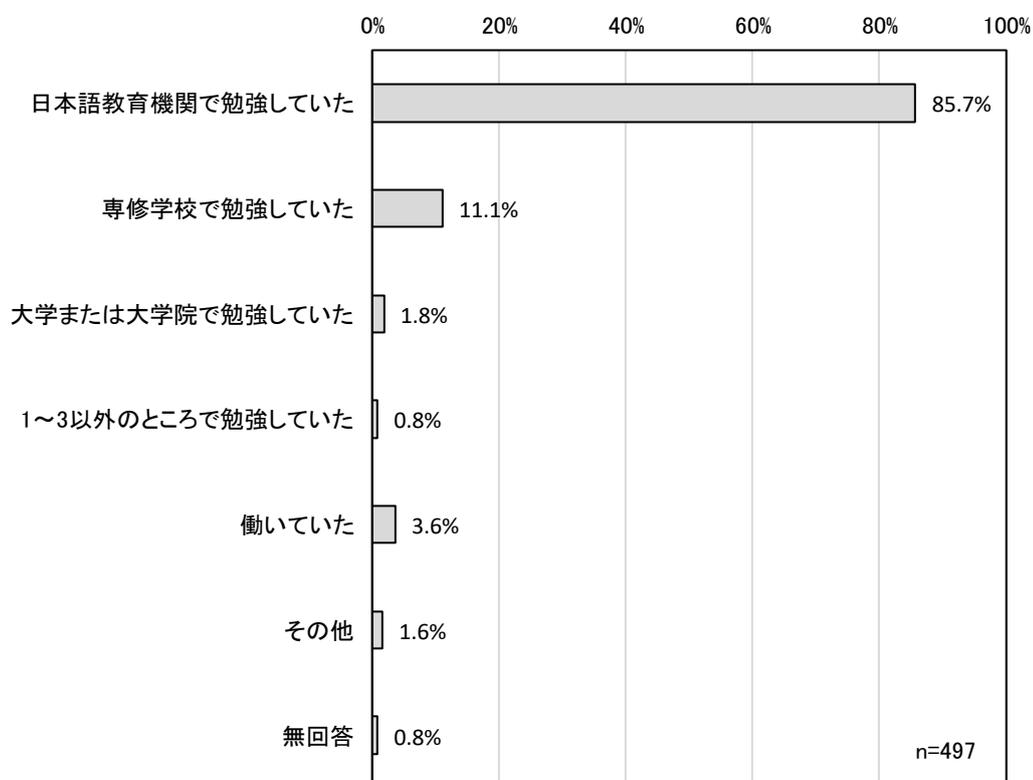
図表 7-72 今通っている学校への入学経路(問6)



② 今通っている学校への入学経路及び入学する直前にしていたこと

上記の設問に対して、「はじめは別の学校や職場にいた」という回答（497件）のうち、具体的な入学直前にしていたことは、「日本語教育機関で勉強していた」が最も多く85.7%であった。

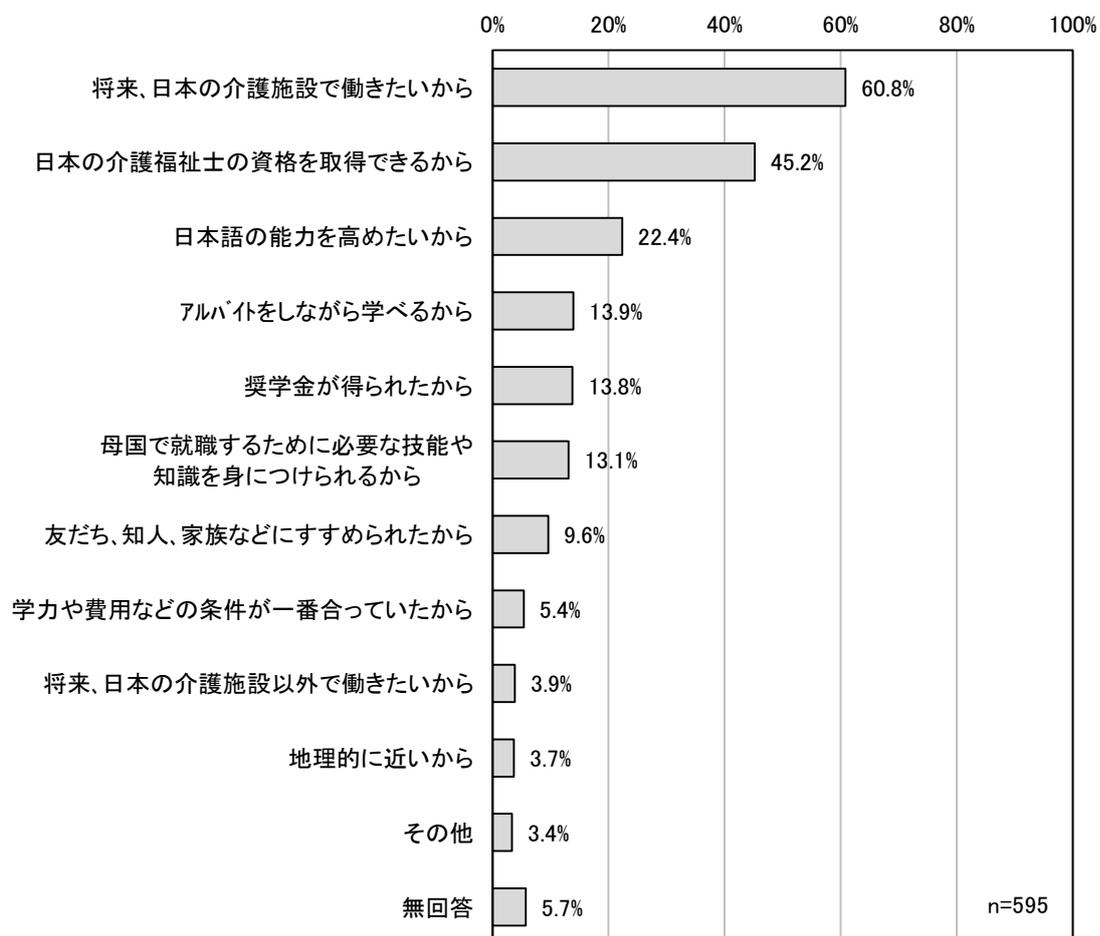
図表 7-73 今通っている学校へ入学する直前にしていたこと(問6—SQ)



③ 今通っている学校を選んだ理由

今通っている学校を選んだ理由は、多い順に「将来、日本の介護施設で働きたいから」(60.8%)、「日本の介護福祉士の資格を取得できるから」(45.2%)であった。

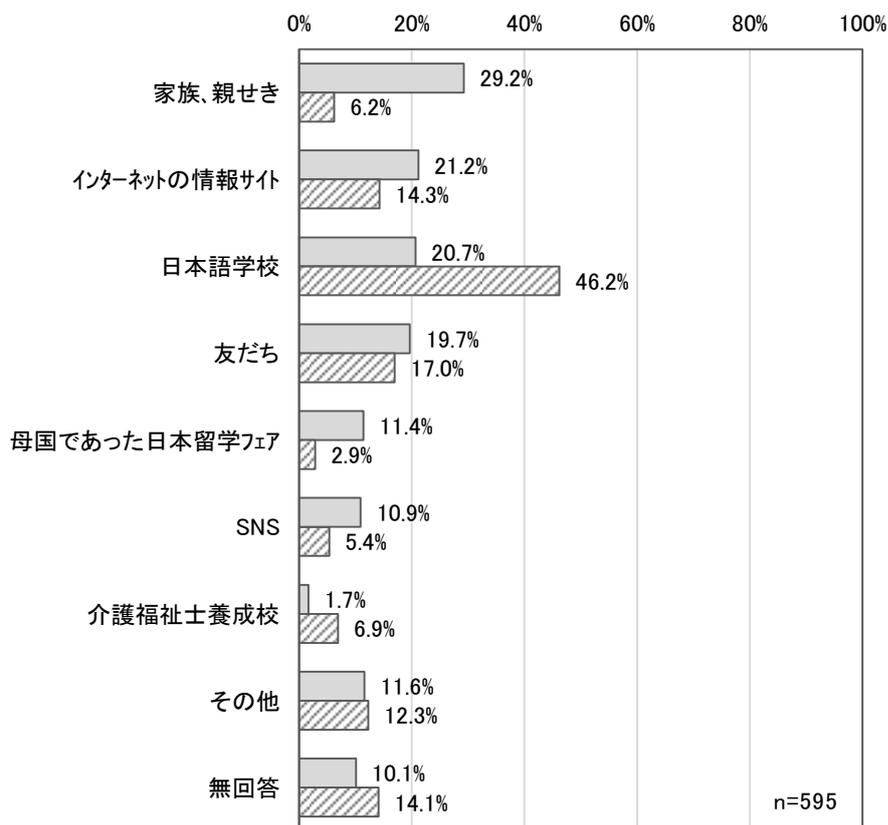
図表 7-74 今通っている学校を選んだ理由(問7)



④ 留学に関する情報の入手先

留学に関する情報の入手先として、日本に来る前は、多い順に「家族、親せき」(29.2%)、「インターネットの情報サイト」(21.2%)であったが、今通っている学校を選ぶときは、多い順に「日本語学校」(46.2%)、「友だち」(17.0%)であった。

図表 7-75 留学に関する情報の入手先(問8)



□(n=595) 日本に来る前の情報入手先

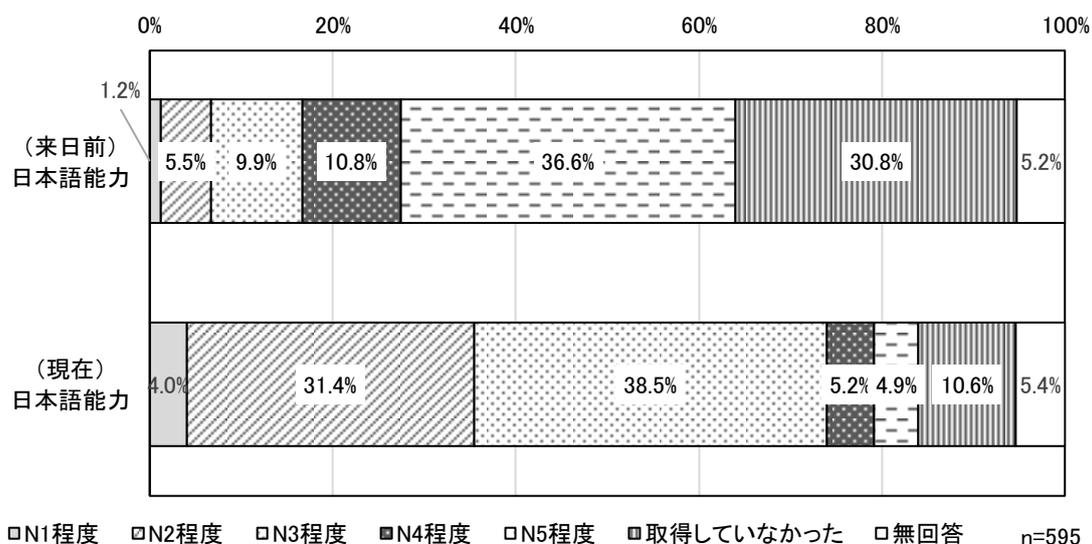
▨(n=595) 今通っている学校を選ぶ時の情報入手先

(4) 留学生の日本語能力と学習状況

① 日本語能力:来日前と現在の比較

来日前と現時点での日本語能力は、来日前では多い順に「N5 程度」(36.6%)、「取得していないかった」(30.8%)であり、現在では多い順に、「N3 程度」(38.5%)、「N2 程度」(31.4%)であった。

図表 7-76 日本語能力:来日前と現在の比較(問9)



(注) 日本語能力試験 (JLPT) 受検者と未受検者の回答 (例: N1 相当) を統合して集計。

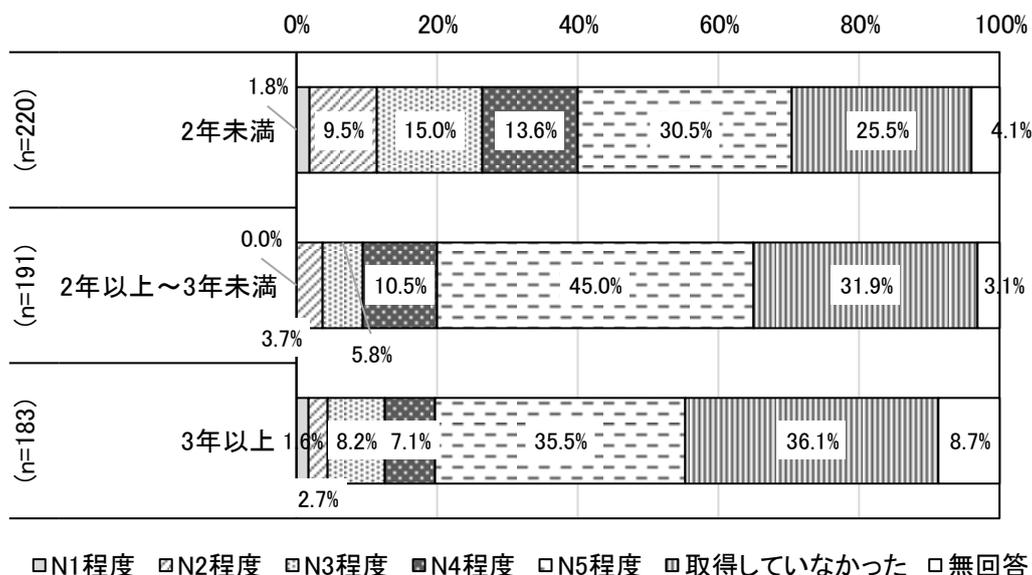
以下の処理により再集計している

- JLPT 受検有と JLPT 受検無 (JLPT 以外の試験) でどちらか一方のみに回答している場合及び、JLPT 受検有と JLPT 受検無 (JLPT 以外の試験受検) で同一の選択肢番号で回答している場合は、記載の選択肢番号で処理。
- JLPT 受検有と JLPT 受検無 (JLPT 以外の試験) で、異なる選択肢が入っている場合、JLPT の選択肢番号で処理。
- (現在) のみ: JLPT 受検有が、「6.取得していない」を選択し、JLPT 受検無 (JLPT 以外の試験) が、「1~5」いずれかで回答している場合、JLPT 受検無 (JLPT 以外の試験) の選択肢番号で処理。
- (現在) のみ: JLPT 受検有と JLPT 受検無 (JLPT 以外の試験) で、上記のパターン以外に異なる数字が入っている場合、JLPT の選択肢番号で処理。

② 日本滞在期間別にみた来日前の日本語能力

日本滞在期間と、来日前の日本語能力は、滞在期間が短い方（比較的最近に来日している層）の方が、日本語能力が高い状況となっている。2年未満では、N1程度が1.8%、N2程度が9.5%、N3程度が15.0%であった。

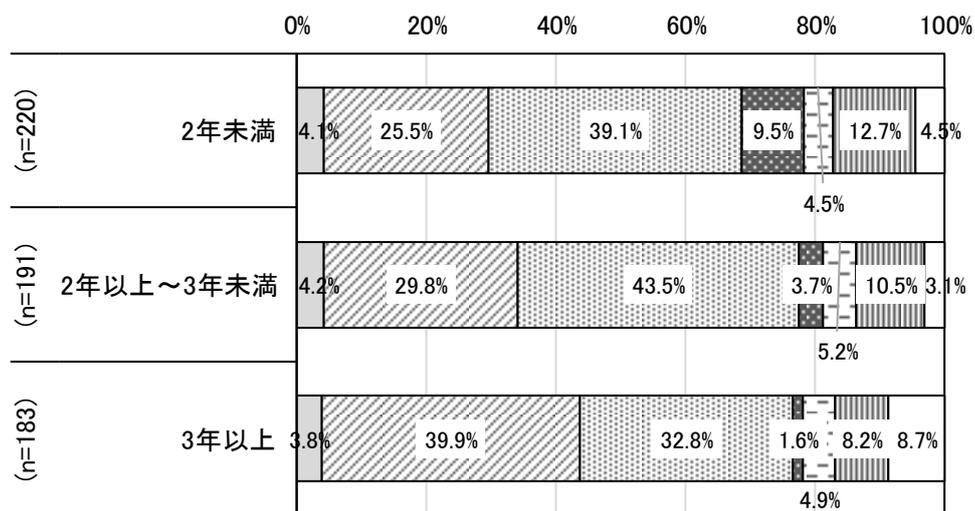
図表 7-77 日本滞在期間別にみた来日前の日本語能力(問9)



③ 日本滞在期間別にみた現在の日本語能力

日本滞在期間と、現在の日本語能力は、N1 程度と N2 程度を足した割合は、滞在期間が長い方が高まる傾向にある。3 年以上滞在している者では、N1 程度が 3.8%、N2 程度が 39.9%であった。

図表 7-78 日本滞在期間別にみた現在の日本語能力(問9)

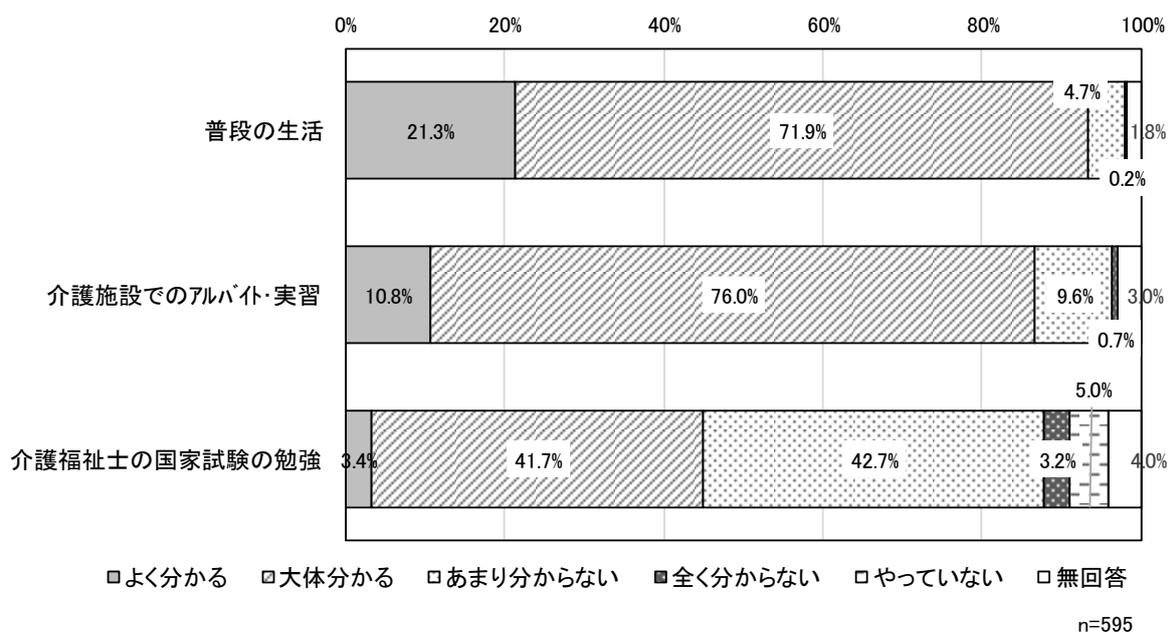


□N1程度 □N2程度 □N3程度 ■N4程度 □N5程度 ■取得していなかった □無回答

④ 場面別の日本語の理解度

場面別の日本語の理解力で、分かる（「よく分かる」と「大体分かる」の和）の割合が最も高かったのは、普段の生活（93.2%）、次いで、介護福祉施設でのアルバイト（86.8%）だった。一方で、介護福祉士の国家試験の勉強は（45.1%）であった。

図表 7-79 場面別の日本語の理解度(問10)

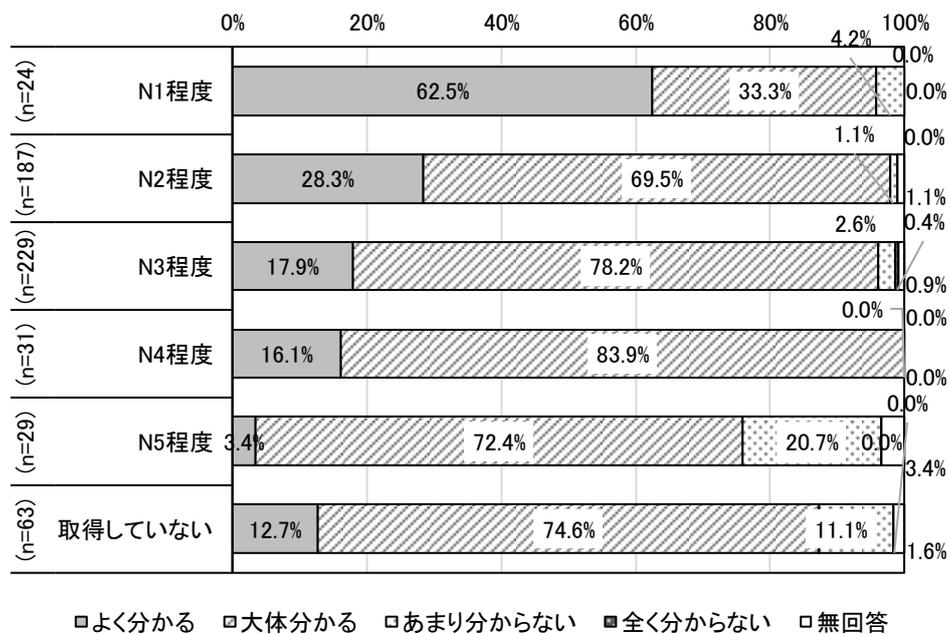


(注)「介護福祉士の国家試験の勉強」のみ、「やっていない」の選択肢を設けている

⑤ 日本語能力試験レベルと「普段の生活における日本語」の理解度の関係

普段の生活における日本語の理解度について「よく分かる」の割合は、N1 程度が 62.5%、N2 程度が 28.3%、N3 程度が 17.9%、N4 程度が 16.1%、N5 程度が 3.4%となっている。

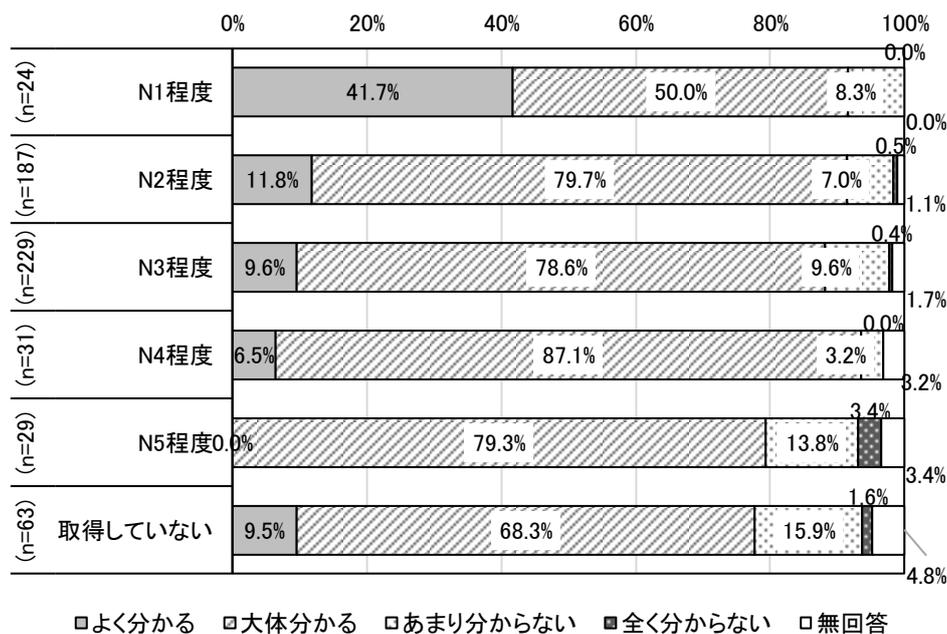
図表 7-80 日本語能力試験のレベルと普段の生活における日本語の理解度(問10)



⑥ 日本語能力試験レベルと「介護施設でのアルバイト・実習における日本語」の理解度の関係

介護施設でのアルバイト・実習における日本語の理解度について「よく分かる」の割合は、N1 程度が 41.7%、N2 程度が 11.8%、N3 程度が 9.6%、N4 程度が 6.5%、N5 程度が 0.0%となっている。

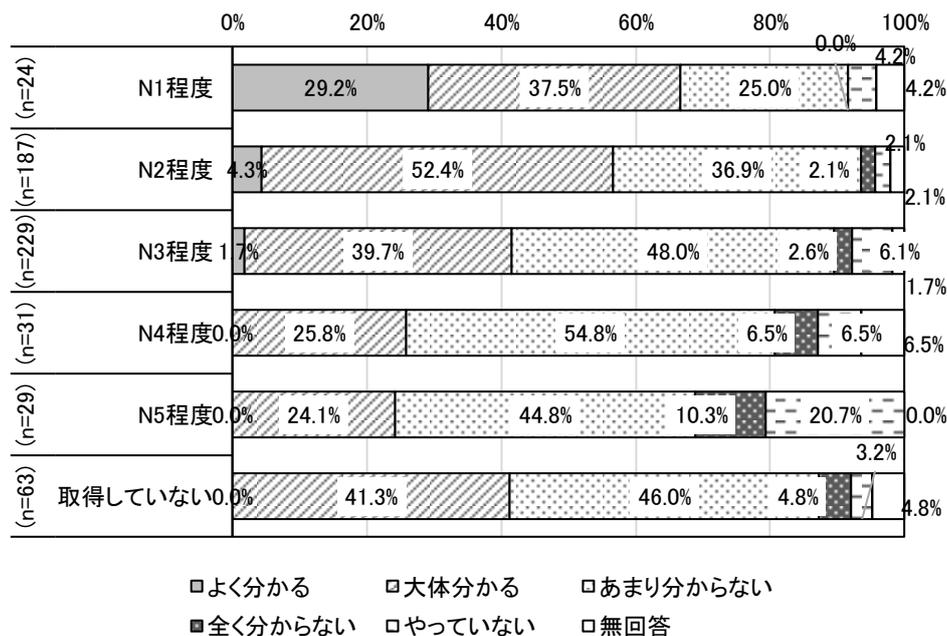
図表 7-81 日本語能力試験のレベルと介護施設でのアルバイト・実習における日本語の理解度(問10)



⑦ 日本語能力試験レベルと「介護福祉士の国家試験の勉強における日本語」の理解度の関係

介護福祉士の国家試験の勉強における日本語の理解度について「よく分かる」の割合は、N1 程度が 29.2%、N2 程度が 4.3%、N3 程度が 1.7%、N4 程度が 0.0%、N5 程度が 0.0%となっている。

図表 7-82 日本語能力試験のレベルと介護福祉士の国家試験の勉強における日本語の理解度(問10)

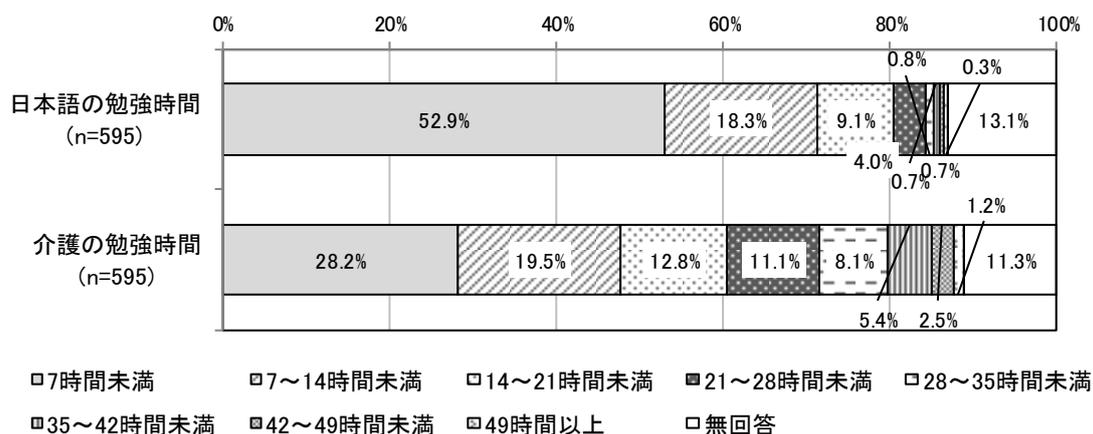


⑧ 週あたりの勉強時間（学校での授業時間を除く）

週あたりの勉強時間（学校での授業時間を除く）は、日本語の勉強時間は7時間未満が最も高い52.9%、次いで7～14時間未満が18.3%となっている。

介護の勉強時間は、7時間未満が最も高い28.2%であり、次いで7～14時間未満が19.5%、14～21時間未満が12.8%となっている。

図表 7-83 日本語と介護に関する週あたりの勉強時間(問12)

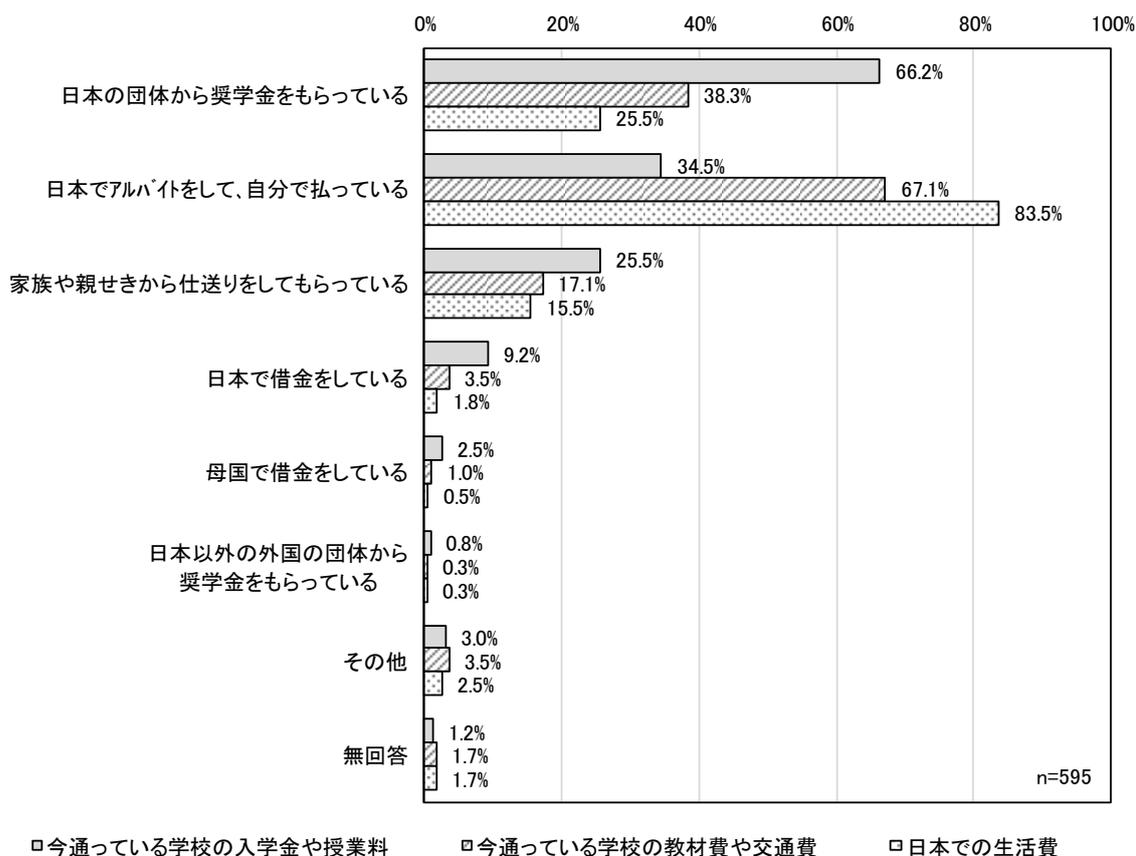


(5) 入学金・授業料の準備やアルバイトの状況

① 今通っている学校の入学金や授業料等の準備方法

今通っている学校の入学金や授業料等の準備方法は、入学金や授業料については、多い順に「日本の団体から奨学金をもらっている」(66.2%)、「日本でアルバイトをして、自分で払っている」(34.5%)であった。教材や交通費、また日本での生活費については、「日本でアルバイトをして、自分で払っている」割合が、それぞれ最も高い。

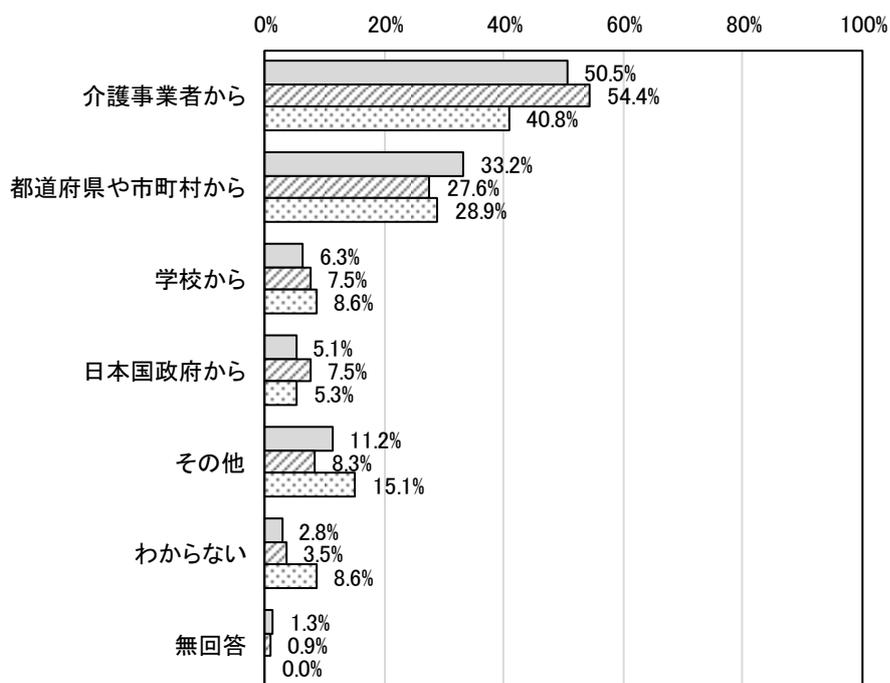
図表 7-84 今通っている学校の入学金や授業料等の準備方法(問13)



② 奨学金の出所：入学金・授業料、教材費・交通費、生活費

「日本の団体から奨学金をもらっている」という回答のうち、その出所として多い順に「介護事業者から」（約 40%～50%）、「都道府県や市町村から」（約 30%）となっており、これらは各項目共通の結果となっている。

図表 7-85 奨学金の出所(問13-SQ)

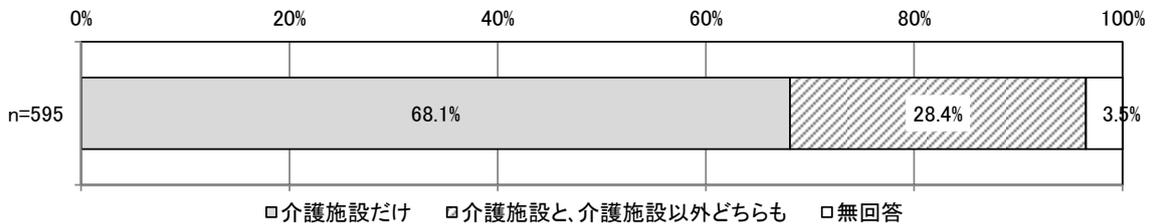


□(n=394) 今通っている学校の入学金や授業料 □(n=228) 今通っている学校の教材費や交通費
 □(n=152) 日本での生活費

③ アルバイト先

アルバイト先は、「介護施設だけ」が最も多い68.1%であった。

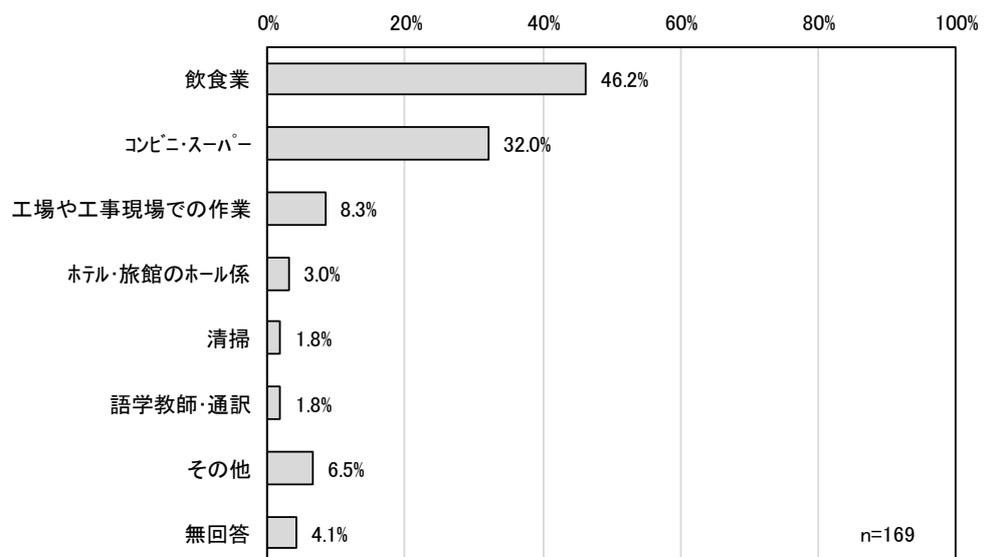
図表 7-86 アルバイト先(問16)



④ 介護施設以外でのアルバイトの内容

アルバイト先が「介護施設と、介護施設以外どちらも」という回答のうち、介護施設以外でのアルバイトの内容は、「飲食業」が最も多い46.2%であった。

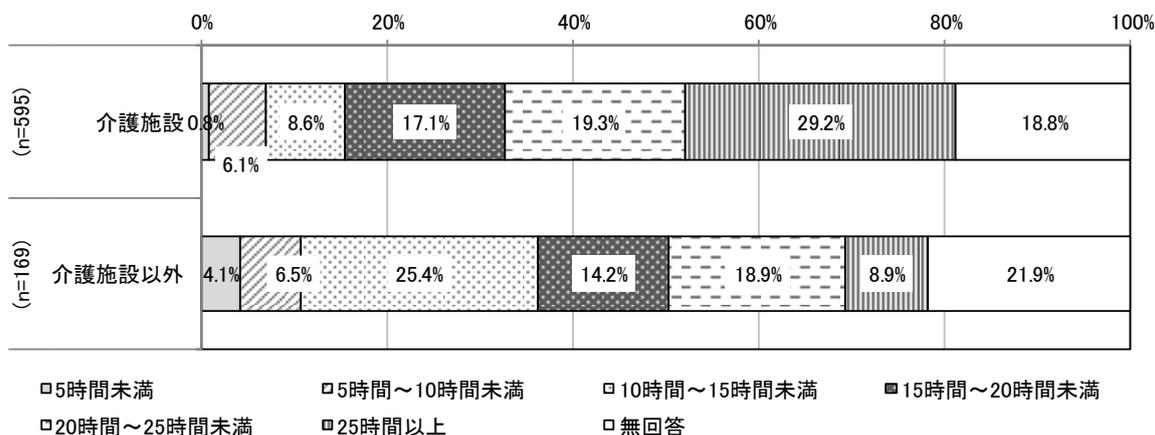
図表 7-87 介護施設以外でのアルバイトの内容(問16-SQ)



⑤ 介護施設・介護施設以外でのアルバイト：時間/週

週あたりのアルバイト時間は、介護施設でのアルバイトの場合、「25 時間以上」が最も多く 29.2%であった。介護施設以外でのアルバイトの場合、「10 時間～15 時間未満」が最も多く 25.4%であった。

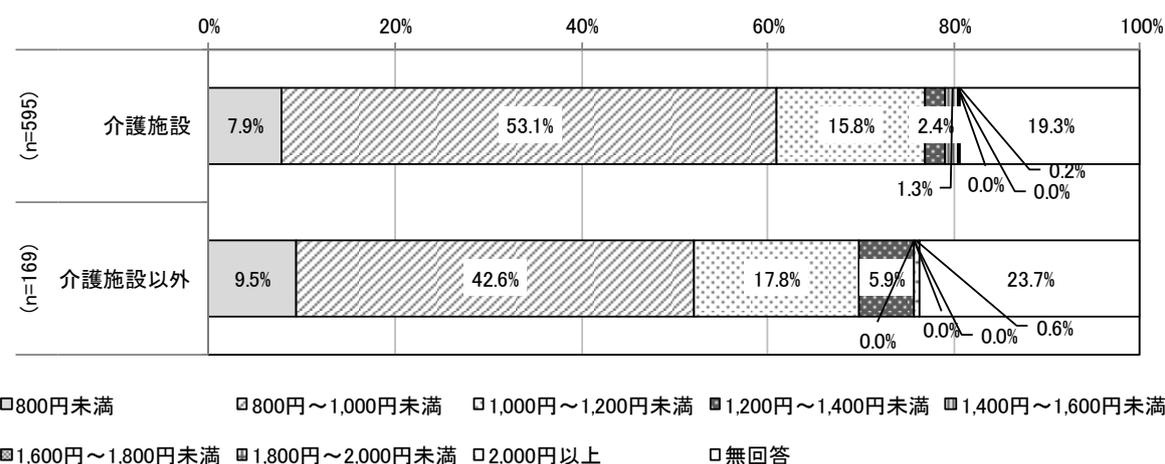
図表 7-88 介護施設・介護施設以外でのアルバイト：時間/週(問17-1)



⑥ 介護施設・介護施設以外でのアルバイト：時給

アルバイトの時給は、介護施設でのアルバイト、介護施設以外でのアルバイトにかかわらず、「800 円～1,000 円未満」が最も多かった。

図表 7-89 介護施設・介護施設以外でのアルバイト：時給(問17-2)

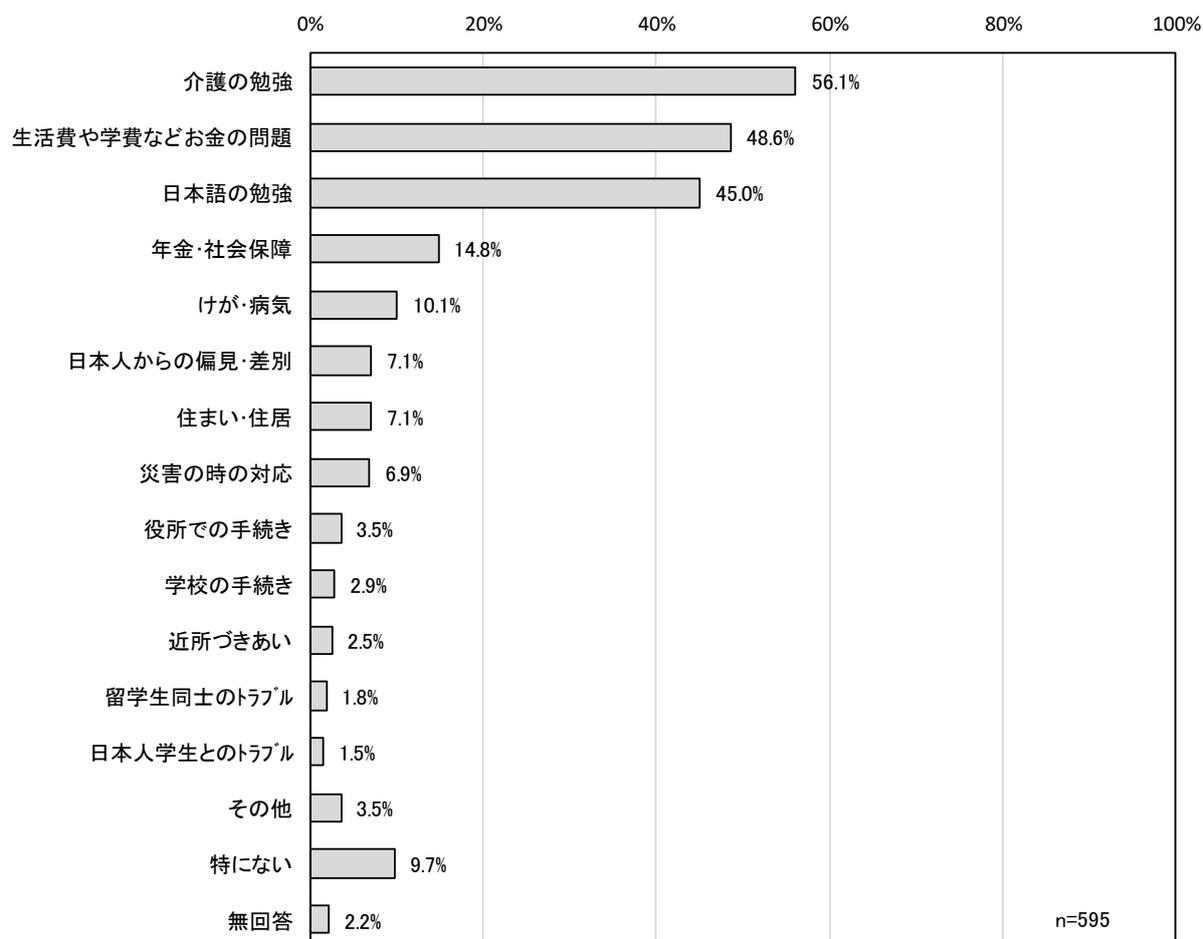


(6) 日常生活での困りごと

① 最近1年間、日本で困ったこと

最近1年間、日本で生活している中で困ったことは、多い順に「介護の勉強」(56.1%)、「生活費や学費などお金の問題」(48.6%)、「日本語の勉強」(45.0%)であった。

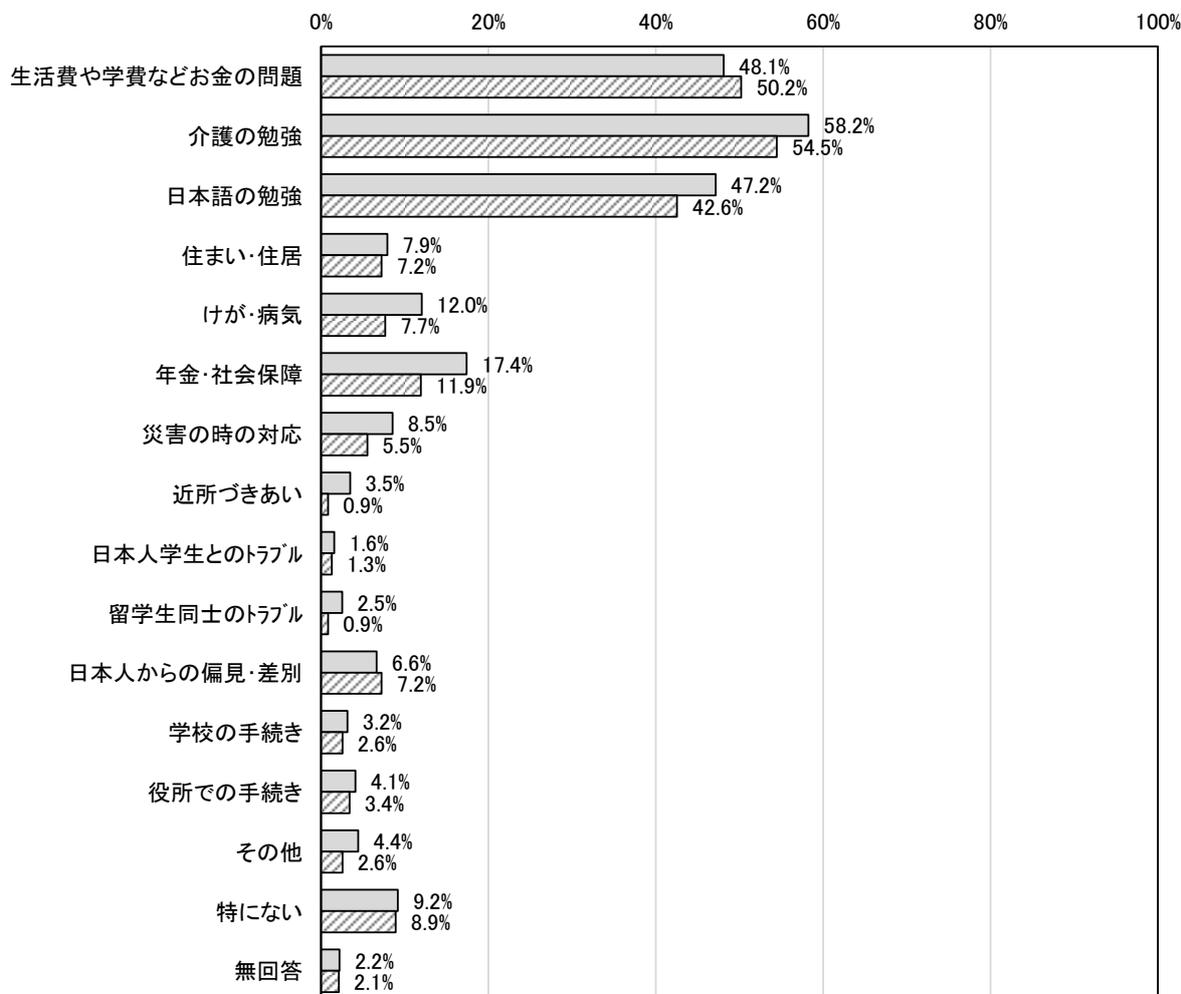
図表 7-90 最近1年間、日本で困ったこと(問18)



② 学習支援教員配置状況別 生活上の困りごと（養成校調査との紐付け集計）

日本における生活での困りごとについて、学習支援教員の配置状況別でみると、「介護の勉強」、「日本語の勉強」とともに、学習支援教員を配置している養成校に通う留学生の方が、困っていると感じている割合が高くなっている。

図表 7-91 学習支援教員配置状況別 生活上の困りごと(問18)

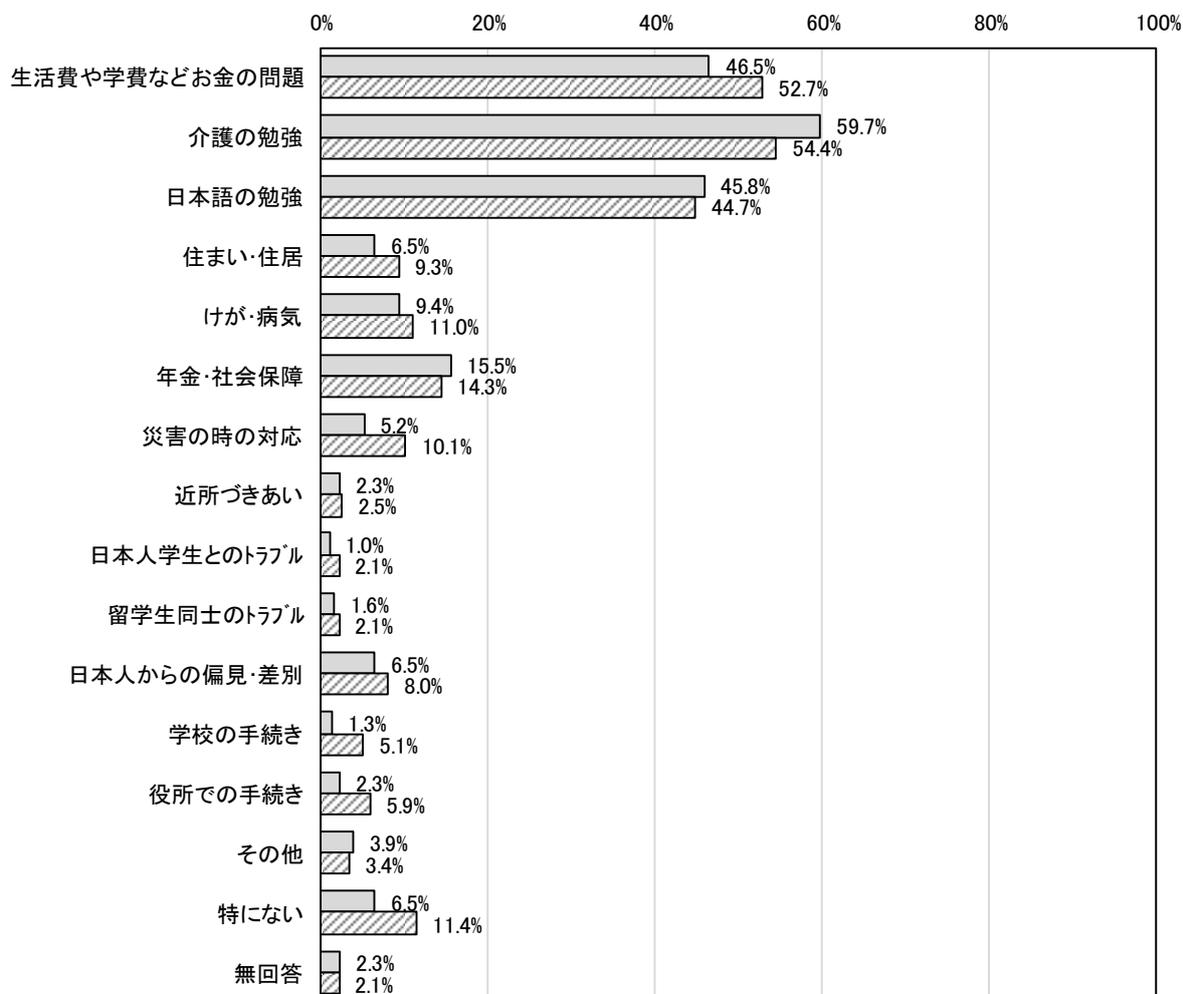


□(n=316) 学習支援教員 配置あり ▨(n=235) 学習支援教員 配置なし

③ 生活支援教員配置状況別 生活上の困りごと（養成校調査との紐付け集計）

日本における生活での困りごとについて、生活支援教員の配置状況別でみると、「生活費や学費などお金の問題」、「住まい・住居」、「けが・病気」、「学校の手続き」等の項目で、生活支援員を配置している学校に通う留学生の方が、困りごとと感じている割合が低い。

図表 7-92 生活支援教員配置状況別 生活上の困りごと(問18)

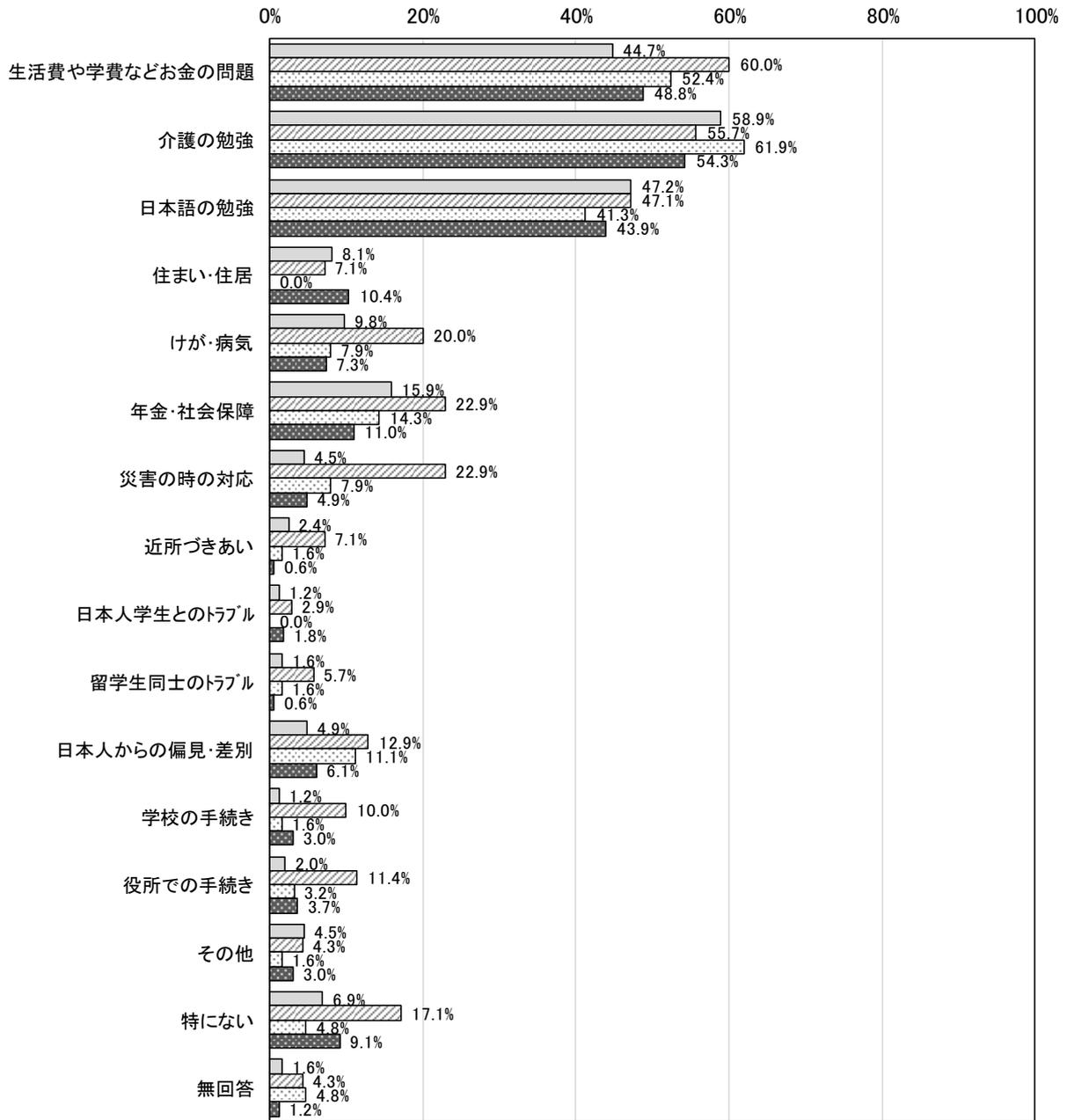


□(n=310) 生活支援教員 配置あり ▨(n=237) 生活支援教員 配置なし

④ 学習・教員支援教員配置状況別 生活上の困りごと（養成校調査との紐付け集計）

日本における生活での困りごとについて、学習支援教員及び生活支援教員の配置状況別で見ると、「学習支援教員のみ」配置する学校に通う留学生が、他の留学生に比べて、各種困りごとを感じている割合が高い。

図表 7-93 学習・教員支援教員配置状況別 生活上の困りごと(問18)



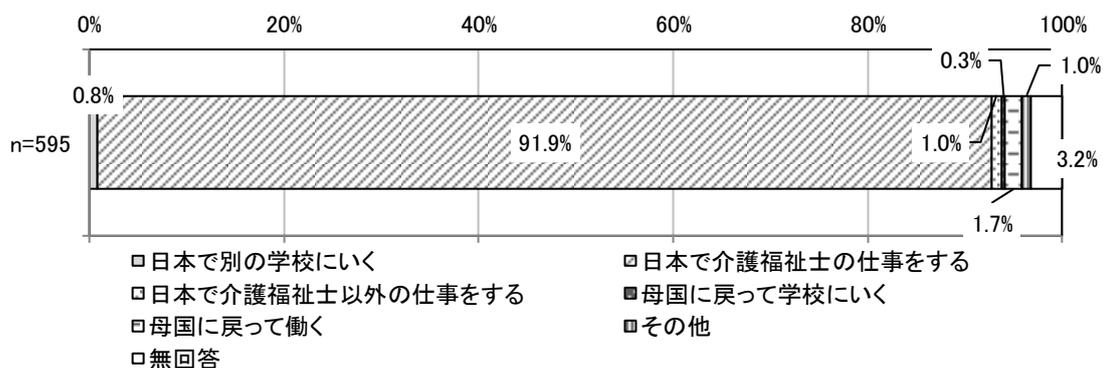
□(n=246) 学習支援・生活支援どちらも配置 □(n=70) 学習支援のみ配置
 □(n=63) 生活支援のみ配置 □(n=164) どちらも配置せず

(7) 今後の展望

① 今通っている学校を卒業した後の予定

今通っている学校を卒業した後の予定は、「日本で介護福祉士の仕事をする」が最も多く91.9%であった。

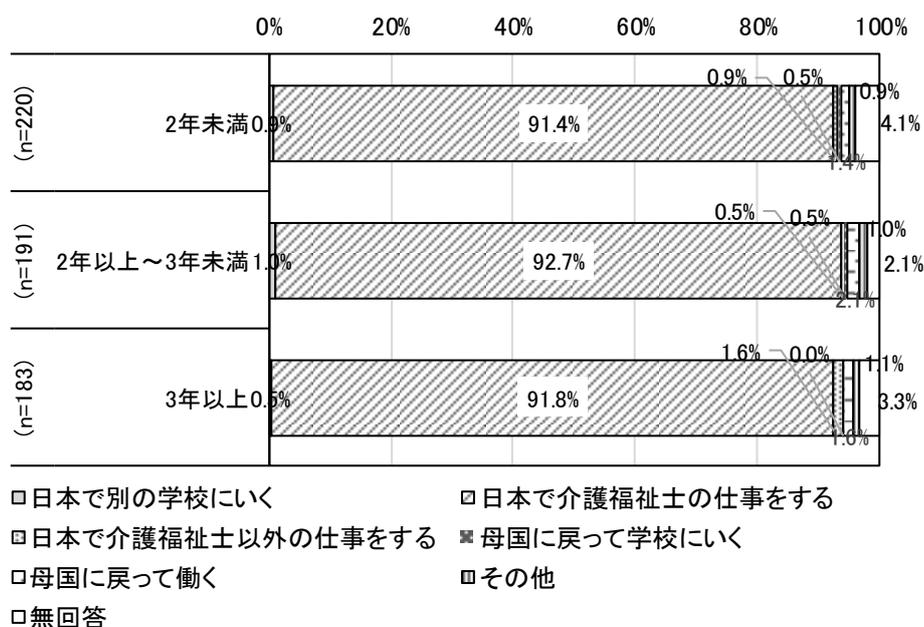
図表 7-94 今通っている学校を卒業した後の予定(問19)



② 日本滞在期間別 今通っている学校を卒業した後の予定

今通っている学校を卒業した後の予定について、日本滞在期間別でみると、「日本で介護福祉士の仕事をする」の割合は、2年以上～3年未満滞在者で最も高く92.7%であるが、2年未満、3年以上とも、滞在期間にかかわらず、9割以上の割合となっている。

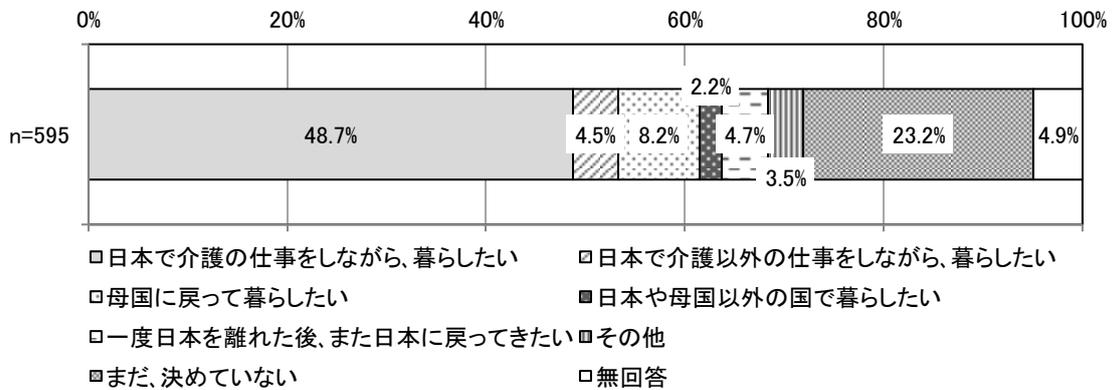
図表 7-95 日本滞在期間別 今通っている学校を卒業した後の予定(問19)



③ 今から10年後、どのようになっていきたいか

今から10年後、どのようになっていきたいかについては、「日本で介護の仕事をしてしながら、暮らしたい」が最も多く48.7%であった。

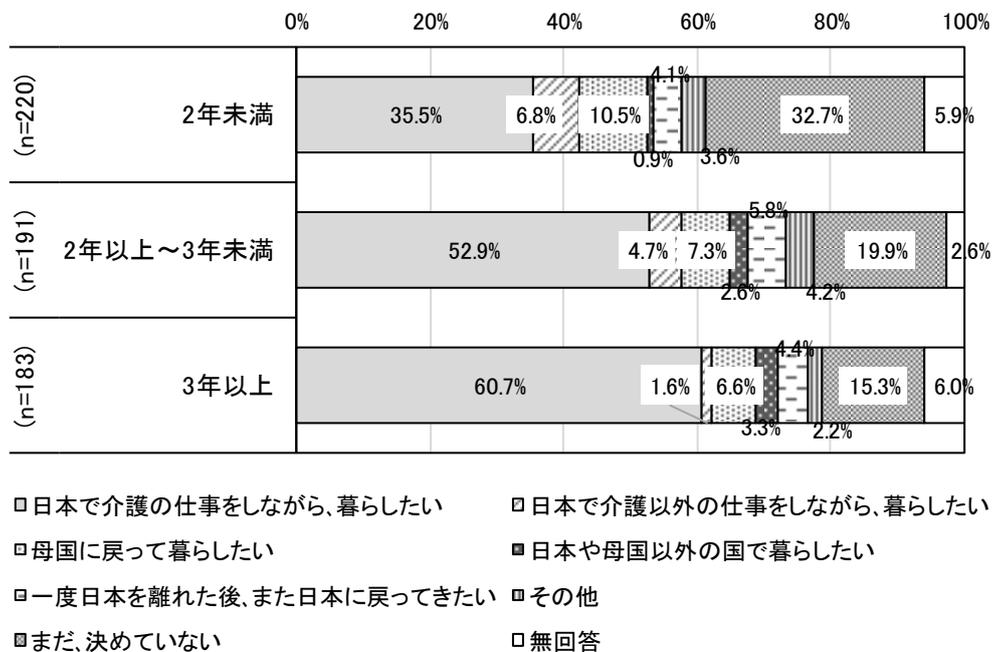
図表 7-96 今から10年後、どのようになっていきたいか(問20)



④ 日本滞在期間別 今から10年後、どのようになっていきたいか

今から10年後、どのようになっていきたいかについて、日本滞在期間別でみると、「日本で介護の仕事をしてしながら、暮らしたい」の割合は、滞在期間が長くなるほど増加する傾向がみられる。3年以上滞在中でも、当該項目は、60.7%と最も多い。

図表 7-97 日本滞在期間別 今から10年後、どのようになっていきたいか(問20)

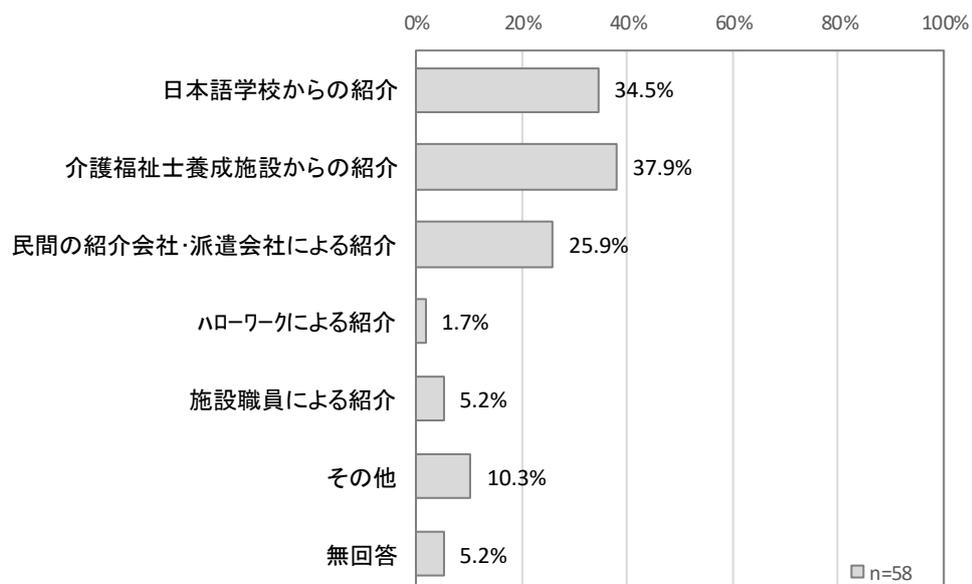


4. 留学生を受け入れている施設調査

(1) 留学生アルバイトの受入れルート

留学生アルバイトの受入れルートは、「介護福祉士養成施設からの紹介」が 37.9% (22 件)、「日本語学校からの紹介」が 34.5% (20 件) だった。

図表 7-98 留学生アルバイトの受入れルート
(EPA 受入れ施設票②問 2、EPA 介護職員を受け入っていない施設票②問 2)



(2) 留学生アルバイトの処遇・就労状況

① 就労開始時の時給

留学生アルバイトの就労開始時の時給は、全体では平均 1,015.6 円、中央値は 950.0 円だった。

なお、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は、全体では平均 936.1 円、中央値は 910.0 円と、留学生アルバイトのほうが時給が高い傾向がみられた。

図表 7-99 就労開始時の時給

(EPA 受入れ施設票②問 2-2、EPA 介護職員を受け入れていない施設票②問 3)

	件数	平均	標準偏差	中央値	最大値	最小値
全体	54	1015.6	231.9	950.0	1800.0	750.0
EPA介護職員受入れ施設	20	945.5	150.8	910.0	1550.0	800.0
EPA介護職員を受け入れていない施設	34	1056.8	261.8	982.5	1800.0	750.0

図表 7-100 (参考)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

(EPA 受入れ施設票②問 2-2、EPA 介護職員を受け入れていない施設票②問 3)

	件数	平均	標準偏差	中央値	最大値	最小値
全体	50	936.1	85.9	910.0	1270.0	780.0
EPA介護職員受入れ施設	18	938.2	56.2	905.0	1100.0	898.0
EPA介護職員を受け入れていない施設	32	935.0	99.6	910.0	1270.0	780.0

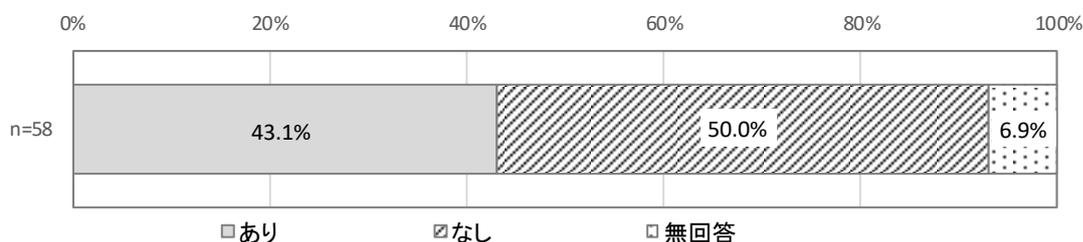
(注) 各日本人パート・アルバイトによって異なる場合は、平均値を記入して頂いた。

② 就労開始時からの昇給の有無

就労開始時からの昇給については、「あり」が 43.1% (25 件)、「なし」が 50.0% (29 件) だった。

図表 7-101 就労開始時からの昇給

(EPA 受入れ施設票②問 2-2、EPA 介護職員を受け入れていない施設票②問 3)



(注) 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「あり」を選択して頂いた。

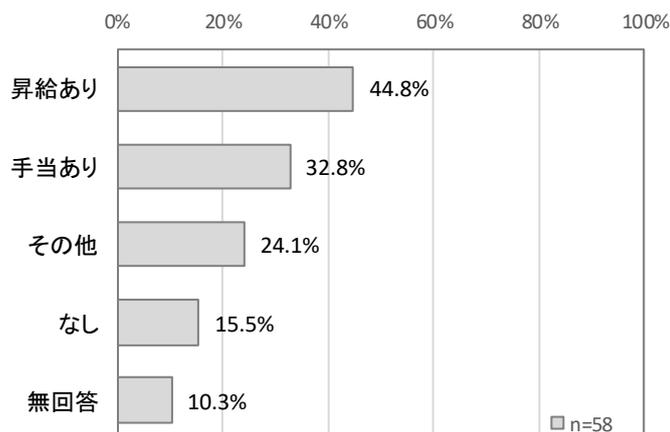
③ 介護福祉士資格取得後の昇給・手当等の有無

介護福祉士資格取得後の昇給・手当等は、「昇給あり」が44.8%（26件）、「手当あり」が32.8%（19件）だった。

具体的な金額をみると、全体では昇給後の時給は平均 970.3 円まで、手当の平均は 8,517.4 円までだった。

図表 7-102 介護福祉士資格取得後の昇給・手当等の有無

（EPA 受入れ施設票②問 2-2、EPA 介護職員を受け入れていない施設票②問 3）



図表 7-103 介護福祉士資格取得後の昇給・手当の金額

（EPA 受入れ施設票②問 2-2、EPA 介護職員を受け入れていない施設票②問 3）

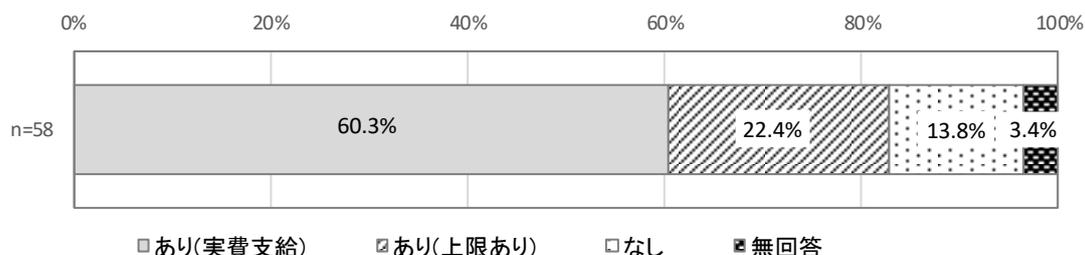
	件数	平均	標準偏差	中央値	最大値	最小値
昇給：全体	19	970.3	365.8	1055.0	1500.0	20.0
EPA介護職員受入れ施設	7	1088.6	108.1	1100.0	1200.0	950.0
EPA介護職員を受け入れていない施設	12	901.3	445.6	1002.5	1500.0	20.0
手当：全体	14	8517.4	7589.8	7000.0	21500.0	50.0
EPA介護職員受入れ施設	5	6838.8	8248.8	5000.0	20000.0	75.0
EPA介護職員を受け入れていない施設	9	9450.0	7539.7	8000.0	21500.0	50.0

④ 交通費の支給方法

交通費の支給方法は、「あり（実費支給）」が60.3%（35件）だった。上限を設けて支給していると回答した施設にその上限金額を尋ねたところ、全体では平均28,186.4円、中央値26,000円だった。

図表 7-104 交通費の支給方法

(EPA 受入れ施設票②問 2-2、EPA 介護職員を受け入れていない施設票②問 3)



図表 7-105 交通費の上限

(EPA 受入れ施設票②問 2-2、EPA 介護職員を受け入れていない施設票②問 3)

	件数	平均	標準偏差	中央値	最大値	最小値
全体	11	28186.4	16686.0	26000.0	55000.0	10000.0
EPA介護職員受入れ施設	5	27810.0	14623.8	30000.0	50000.0	14050.0
EPA介護職員を受け入れていない施設	6	28500.0	19634.2	23000.0	55000.0	10000.0

⑤ 平均的な就労時間

1週間あたりの就労時間は、全体では平均21.5時間、中央値は27.0時間だった。

図表 7-106 平均的な就労時間

(EPA 受入れ施設票②問 2-3、EPA 介護職員を受け入れていない施設票②問 4)

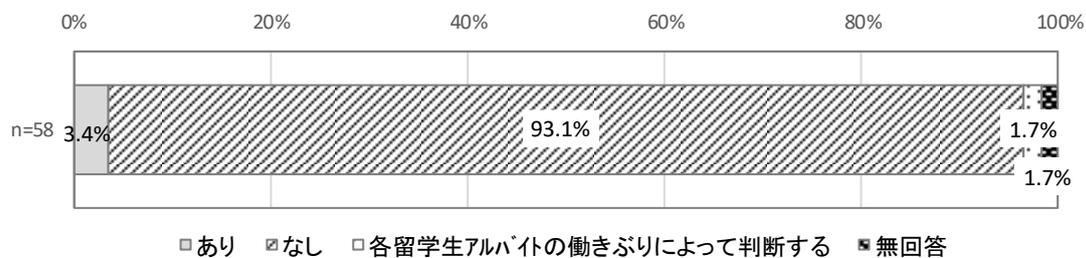
	件数	平均	標準偏差	中央値	最大値	最小値
全体	53	21.5	8.5	27.0	28.0	3.0
EPA介護職員受入れ施設	18	20.9	8.6	25.3	28.0	4.0
EPA介護職員を受け入れていない施設	35	21.8	8.5	28.0	28.0	3.0

⑥ 夜勤の有無

留学生アルバイトの夜勤は「なし」が大多数を占め（93.1%、54 件）、「あり」は 3.4%（2 件）だった。

図表 7-107 夜勤の有無

（EPA 受入れ施設票②問 2-3、EPA 介護職員を受け入れていない施設票②問 4）



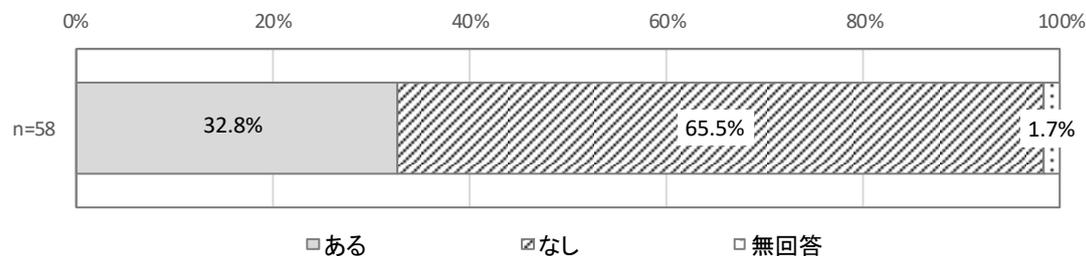
（3）奨学金等の制度

① 留学生アルバイトを対象にした奨学金等の制度の有無

留学生アルバイトを対象にした奨学金等の制度は、「ある」が 32.8%（19 件）、「なし」が 65.5%（38 件）だった。

図表 7-108 留学生アルバイトを対象にした奨学金等の制度の有無

（EPA 受入れ施設票②問 2-4、EPA 介護職員を受け入れていない施設票②問 5）

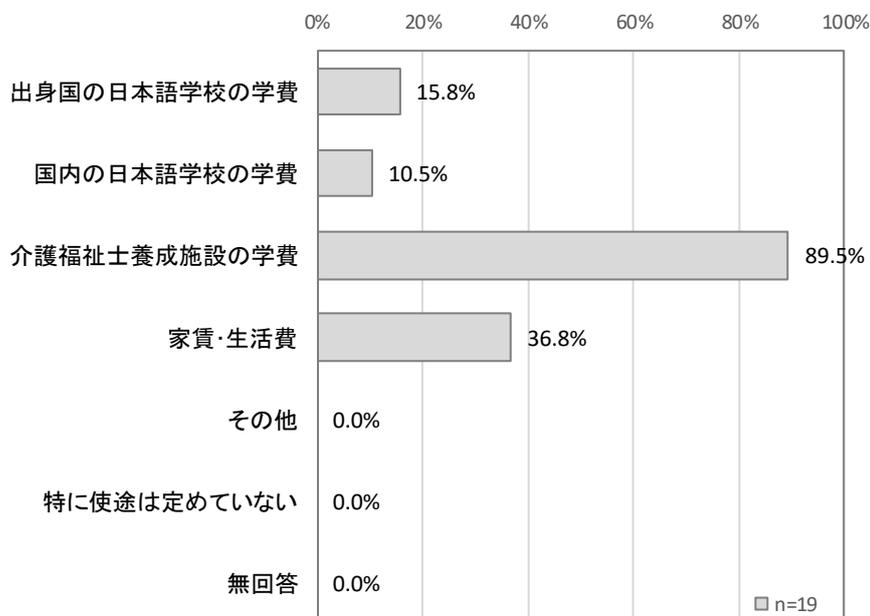


② 奨学金等の目的・用途

奨学金等の制度が「ある」と回答した19施設に、目的・用途を尋ねたところ、「介護福祉士養成施設の学費」が17件（89.5%）だった。

図表 7-109 奨学金等の目的・用途

(EPA 受入れ施設票②問 2-5、EPA 介護職員を受け入れていない施設票②問 6)



③ 奨学金等を利用している人数

留学生アルバイトのうち、奨学金等を利用している人数は、全体では平均 3.2 人、中央値 2.0 人だった。

図表 7-110 奨学金等を利用している人数

(EPA 受入れ施設票②問 2-5、EPA 介護職員を受け入れていない施設票②問 6)

	件数	平均	標準偏差	中央値	最大値	最小値
全体	17	3.2	3.0	2.0	10.0	0.0
EPA介護職員受入れ施設	8	2.4	2.7	1.5	8.0	0.0
EPA介護職員を受け入れていない施設	9	3.9	3.3	2.0	10.0	0.0

④ 奨学金等に設けられた条件

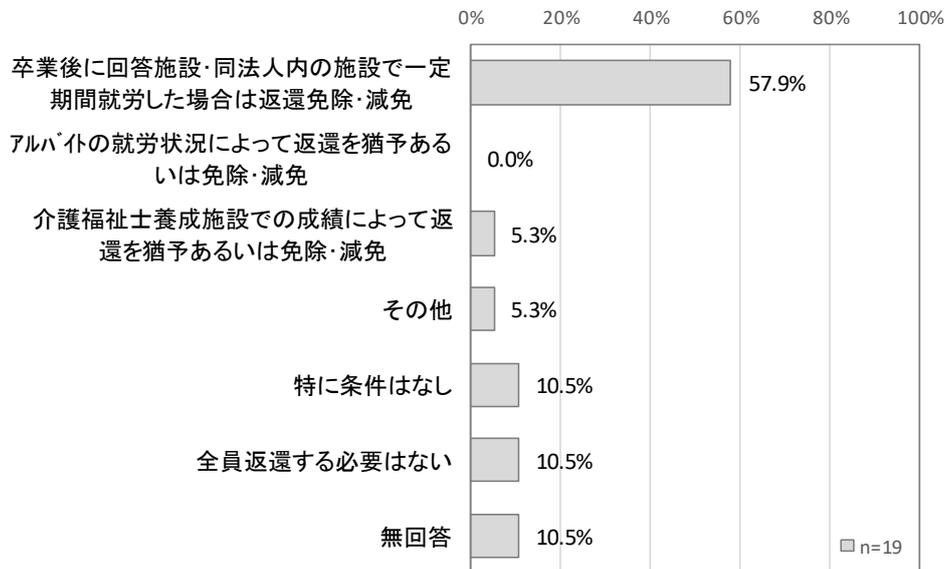
奨学金等に設けられた条件は、「卒業後に回答施設・同法人内の施設で一定期間就労した場合は返還免除・減免」が57.9%（11件）だった。

このうち、「全員返還する必要はない（給付型奨学金）」以外を回答した施設に、留学生に奨学金を貸与する場合、法務省が公表している貸与や返済に関する留意事項を把握しているかを尋ねたところ、把握しているのは（「十分に把握している」、「把握している」の和）、53.3%（8件）だった。

また、貸与や返済に関する条件について、留学生に説明している（「十分に説明している」、「説明している」の和）は66.7%（10件）だった。

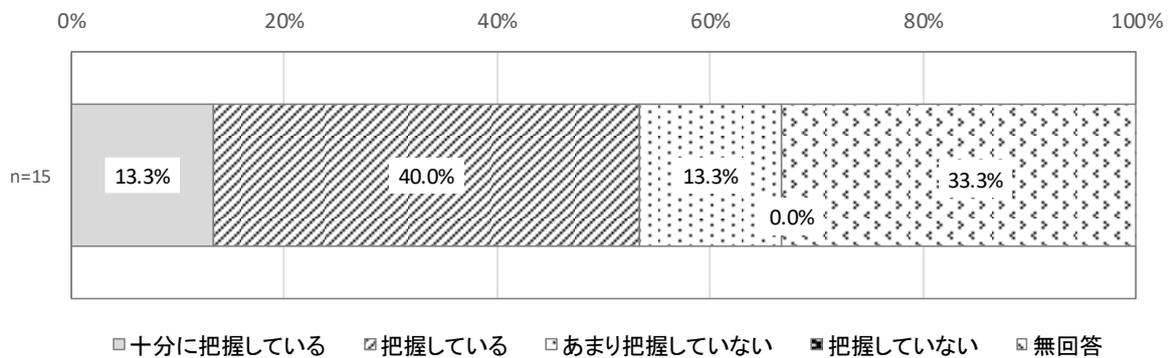
図表 7-111 奨学金等に設けられた条件

(EPA 受入れ施設票②問 2-5、EPA 介護職員を受け入れていない施設票②問 6)



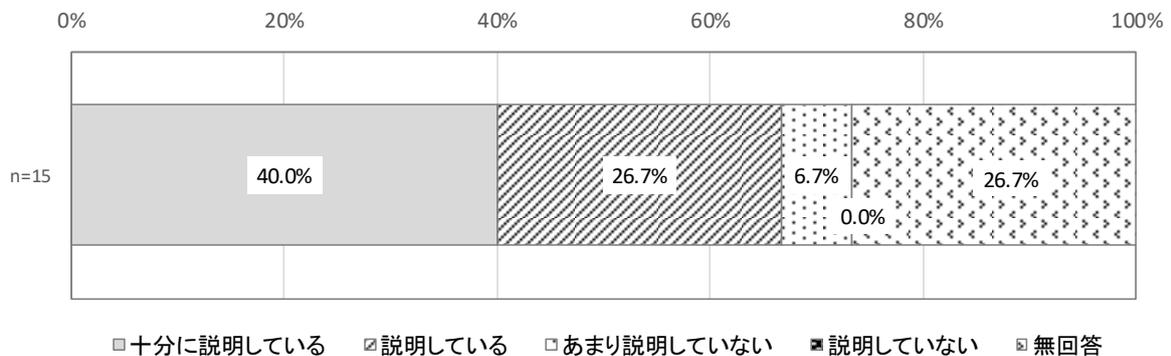
図表 7-112 貸与や返済に関する留意事項の把握状況

(EPA 受入れ施設票②問 2-6、EPA 介護職員を受け入れていない施設票②問 7)



図表 7-113 貸与や返済に関する説明

(EPA 受入れ施設票②問 2-7、EPA 介護職員を受け入れていない施設票②問 8)

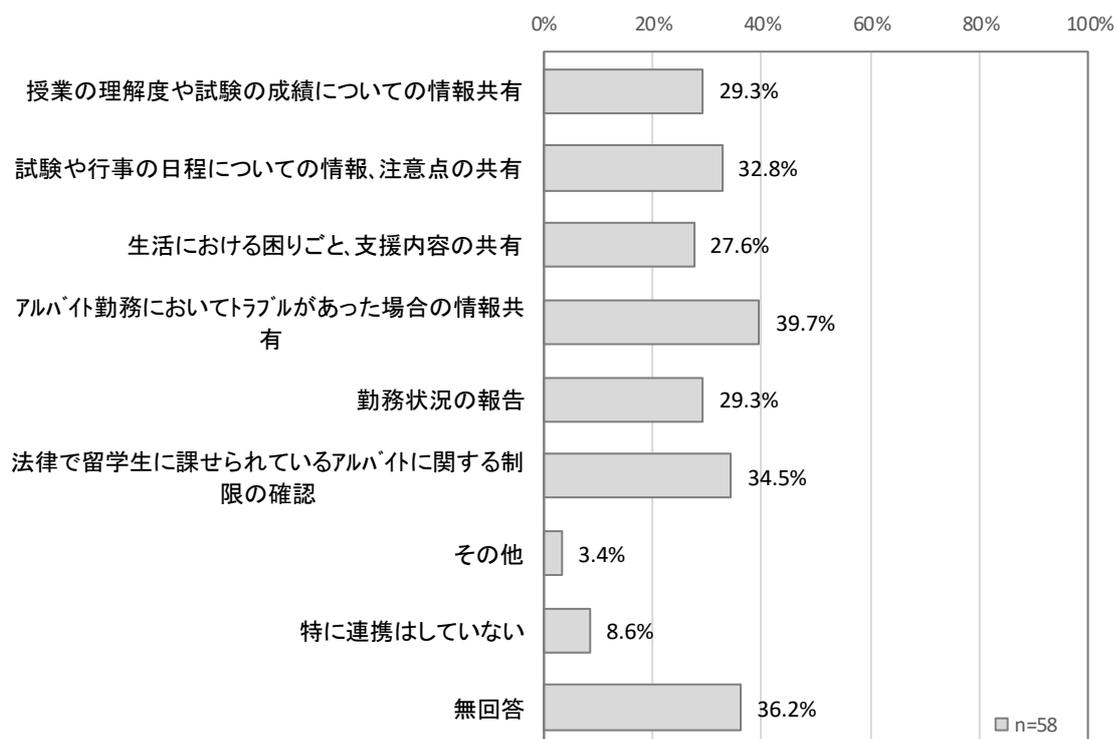


(4) 学校との連携内容

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は、「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」が39.7%（23件）と最も多く、次いで「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」が34.5%（20件）だった。

図表 7-114 学校との連携内容

(EPA 受入れ施設票②問 3、EPA 介護職員を受け入れていない施設票②問 9)



平成 30 年度 老人保健事業推進費等補助金 老人保健健康増進等事業

外国人介護人材の受入環境の整備に向けた調査研究事業

報告書

平成 31 (2019) 年 3 月

発行 三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社

住所 〒105-8501 東京都港区虎ノ門5-11-2 オランダヒルズ森タワー

電話：03-6733-1021

FAX：03-6733-1029