

「外国人介護者の受け入れに関する検討委員会」

中間のまとめ

平成21年10月15日

社会福祉法人 東京都社会福祉協議会

－ 目 次 －

「外国人介護者の受け入れに関する検討委員会」 中間のまとめ …… 1

「介護老人福祉施設における外国人従事者に関する調査」

結果概要 …………… 7

記述回答 …………… 14

調査票 …………… 23

「外国人介護者の受け入れに関する検討委員会」 関係資料 …… 27

「外国人介護者の受け入れに関する検討委員会」 中間のまとめ

東京都社会福祉協議会では、EPA(経済連携協定)によるインドネシアやフィリピンからの介護士の受け入れの問題をきっかけとして、外国人従事者の介護福祉士資格取得や介護現場における日本語コミュニケーションの問題等の多くの課題について検討するために「外国人介護者の受け入れに関する検討委員会」を設置した。委員会で検討するなかで、既に都内ではEPAによる受け入れ外国人以外にも在日外国人を中心に相当数の外国人が高齢者施設で就労していることがわかり、そこではEPAにより受け入れた外国人と同様の問題が存在していることが明らかになった。委員会において、それらの外国人従事者に関する諸課題を整理し、その解決方策を検討してきたので、これまで出された課題を整理し、「中間のまとめ」として公表する。今後は、この中間のまとめを踏まえ、日本語力向上や介護福祉士資格取得への支援のあり方を検討する予定である。

1. 福祉人材不足と入管法に定める在留資格について

(1) 少子高齢社会の進行により、要介護高齢者は増加する一方、就労人口の減少によって、将来にわたって介護分野における人材が不足することは容易に想像できる。

平成20年後半からの不景気で失業者が増加し、まずは、そうした人材を介護分野で吸収すべきであるという意見もあるが、介護福祉士専門学校の定員減や閉鎖等の状況に見られるとおり、福祉職場の希望者は減少しており、福祉の人材不足は、地域差があるとしても、今後深刻化することは明らかである。

そうした状況の中で、将来的には外国人労働者を受け入れることが必要となることが諸外国の事例を見ても想定される。

(2) そうした状況の中で現在の入管法には様々な検討すべき事項があると思われる。入管法において、我が国に在留中で就労に制限がない外国人は、「永住者」「日本人の配偶者等」「永住者の配偶者等」「定住者」の4種に分かれる。つまり、いわゆる「在日」と呼ばれる、戦前から日本に居住する朝鮮半島・台湾出身者やその配偶者及び子が中心となっている。

一方、一定の範囲で就労が認められる在留資格は「外交」や「技術」等の17種類に限られている。例えば、日本に留学し、福祉の大学や福祉専門学校を卒業しても、日本では原則としてその専門性を生かし福祉職場に就労することはできない。このような不合理を是正し、国際化に見合う入管法の改正を検討すべきであろう。

2. 在日外国人について

(1) 委員会では、平成 21 年 8 月に都内の介護老人福祉施設 389 施設を対象に調査を実施し、316 施設から回答を得た（回収率 81.2%）。その結果、在日の配偶者・子など、日本語を母国語としない方で日本国内での就労資格がある従事者が、32%にあたる 101 の施設に計 196 人いることがわかった。こうしたことから、既に外国人が日本における介護事業の一端を担うようになってきていることが窺える。

(2) 都内の介護老人福祉施設で就労する在日外国人の介護に関する資格については、66.3%がホームヘルパー 2 級の資格を有しているが、介護福祉士は 6.6%の 13 人に止まっている。

(3) 外国人従事者は、正規職員は 19.9%であり、非常勤職員等の非正規職員が 8 割を占めている。この結果は、資格の問題や日本語によるコミュニケーション能力の問題が関連している可能性が高いと思われる。

外国人の受け入れにあたっての課題として、「記録や日誌等について、日本語で文章が書けない」ことを挙げている施設が 85%に及ぶなど、日本語によるコミュニケーション能力への不安が大きな問題としてあげられる。また、現に外国人の就労を受け入れている施設では、その経験を踏まえ、今後の外国人の受け入れに前向きである施設が多い。一方、受け入れていない施設では、主に日本語のコミュニケーション能力に不安を持っている状況がある。

3. E P A（経済連携協定）制度の問題

(1) E P Aによる外国人介護者の在留資格は、入管法上の「特定活動」となっている。元々「特定活動」は外交官の家事使用人やアマチュアスポーツ選手等を想定しており、安定した立場で就労することが想定されている資格とはいえない。

(2) E P Aによる外国人介護者は、介護福祉士試験を 1 回しか受験することができず、不合格の場合には、帰国の途しか残されていない。実際に 3 年間のうちに日本語と介護技術の両方について合格水準に達することは相当困難であると考えられる。

現状では、受け入れ施設では、かなりな負担をもって受け入れ、本人も相当の研鑽を積んでいる。そうした状況であるにもかかわらず、3 年後以降に在留し続けられるかどうか分からないとなると、施設にとっても本人にとっても、大変酷な結果になるといわざるをえない。努力しても結果を出せる可能性が低いことがわかると、E P A制度そのものが意味をなさなくなることも考えられる。

また、現在の介護福祉士の資格要件では、養成校卒業者は平成 23 年度まで無試験で資格取得ができるため、21 年度のフィリピンからの「就学コース」のみ、養成校を首尾よく卒業すれば、介護福祉士を取得することができるが、2 年間は

養成校での勉学に専念しなければならず、その経済的な負担も大きなものがある。

- (3) 介護人材は、社会福祉士および介護福祉士法の制定以降、大学・短大・専門学校において、介護福祉士としての専門教育を受け、資格を取得した者が就職してくることが期待されてきた。そうした就職希望者が一定レベルの介護に関する専門性を備えていることと比較すると、EPAによる介護福祉士候補者は、介護福祉の技能に加え、日本語によるコミュニケーション能力について様々な課題があり、そうした候補者を養成するにあたっては、彼らを受け入れた施設には相当の負担が求められている。EPAで日本に来る者は、それぞれの国で看護師資格を持っているとはいえ、看護と介護は異なる視点と方法を持っている。

その養成にあたっては、半年間の日本語教育は実施するものの、その後の介護技術、日本語教育両面とも受け入れ施設に任せられ、テキスト、養成手法等についても統一したマニュアルがないのが現状である。

- (4) EPAによるインドネシア、フィリピンからの介護者の受け入れは、平成20年度・21年度の2年間に限定された措置で、それ以降のことは白紙とされている。継続が約束された制度ではないため、施設をはじめ、日本語教育関係者・外国人向けの介護福祉士養成関係者は、本腰を入れて、研修体制の整備を進めていくことがしにくい状況となっている。

4. 外国人従事者の資質・技能の向上について

- (1) 日本で介護業務に就くためには、生活上の会話から介護業務に必要な記録等の作成に及ぶ日本語能力が必要となる。

日本語学習プログラムを作成し、時間や指導者に配慮すれば、利用者とのコミュニケーションのみならず、介護日誌を記録する程度までには到達する。しかし、介護計画を作成したり、ケースカンファレンスを行ったりすることは、日本人でも経験を必要とするのであるから、短期間での経験では困難が伴う。また、標準語での会話はできて、利用者が方言を話したりするとコミュニケーションが困難になる場合がある。地方に配属された場合は、6か月の日本語研修でなったこととは別の言葉の習得が追加される可能性がある。

- (2) 外国人に日本語を教えるには、専門の日本語教師が必要である。

介護業務に求められる日本語のコミュニケーション能力は、日本語検定の学習で目指すものの他に、介護に関する事柄をその文化的背景も含めて理解していく必要がある。一般に、日本における日本語教育は必ずしも発達しているとは言えず、ましてや介護業務に即したものはほとんどないに等しいのが現状である。

- (3) 利用者とのコミュニケーションを図るためには、その利用者が経てきた生活を

理解することが必要であり、そのためには、日本の文化や歴史、社会的な背景を理解することが不可欠であるが、そうしたことにまで日本語教育は及んでいないのが現状である。

(4) 在日外国人やEPAによって日本で就労する外国人の場合には、様々な面からの支援が必要となるため、外国人の生活・就労・資格取得等を総合的に支援する体系的教育プログラムを作成する必要がある。現時点では、以下の7点が教育上重要であると考えられる。

- ① 日本で福祉の仕事に就くにあたっての心構えと人間観の理解
- ② 日本の文化・歴史に対する理解
- ③ 日本における生活習慣の理解
- ④ 日常生活における日本語コミュニケーション能力の向上
- ⑤ 介護現場における日本語コミュニケーション能力の向上
- ⑥ 介護の専門性に必要な日本語の習得（記録・カンファレンス等）
- ⑦ 介護福祉士取得に必要な日本語の習得

5. 介護福祉士国家試験について

(1) EPAによるインドネシア、フィリピンからの介護者の受験生のために介護福祉士試験の水準を下げることは、介護福祉士の社会的地位の低下にも繋がり、国家資格としてとるべき方向性ではない。しかしながら、知識や技術が十分な水準にありながら、日本語や漢字能力が十分でないために合格できない外国人もいると思われ、試験問題の入口で門戸を閉ざすことは、志のある優秀な人材を失うことにも繋がるため、例えば、漢字にふりがなをつけるとか、問題文自体を外国人にもわかりやすいものにするなどの工夫をする必要がある。

6. 検討事項

- (1) 来日して福祉を学んで卒業した留学生や、EPAによるインドネシア、フィリピンからの介護者の受け入れ等、介護人材の在留資格のあり方について再検討し、社会福祉士および介護福祉士の有資格者は、その資格を生かして日本において就労できるような在留資格に改める必要がある。
- (2) 現在は受け入れた施設が、独自に養成をしているのが現状であるが、介護人材の国際化も含めた人材確保に向けて、行政をはじめ、関係者が結集して、在日外国人、EPAを含め、外国人の生活・就労・資格取得等を総合的に支援するしくみを構築する必要がある。
- (3) EPAによる介護者の受け入れは、現実には介護保険施設等への長期間就労を保障する道筋には大きな壁があり、更なる制度検討が不可欠であることは否めな

い。

今後とも、外国人介護者の受け入れについて支援していくためには、まずはEPAによる介護人材の受け入れを平成 22 年度以降も継続する方針をとるのか否かを早期に決定すべきである。

並びに、EPAによる介護者の受け入れに関する要件等を検討し、ある程度日本語能力のある人材の養成も含め、日本の制度と整合性のある一貫した制度を構築することが求められる。

以 上

『介護老人福祉施設における外国人従事者に関する調査』 結果概要

平成 21 年 10 月 東京都社会福祉協議会

介護の職場に多くの外国人が従事するようになり、介護福祉士資格取得や介護現場における日本語コミュニケーションの問題等の多くの課題が指摘されている。一方、経済連携協定(EPA)により、インドネシアやフィリピンからの介護士の受入れが徐々に開始されている。

東京都社会福祉協議会では、これらの外国人介護者の受入れに関する諸課題を整理し、その解決方策を研究するため、平成 21 年度『外国人介護者の受入れに関する検討委員会』を設置し検討している。その検討委員会の検討の一助にするため、高齢者施設福祉部会のご協力を得て、調査を実施した。

調査内容は、簡潔なものではあるが、316 施設(回収率 81.2%)、27,000 人(併設するデイサービスやショートステイを含む)を超える規模の調査を実施することができた。その中には、196 人の外国人従業者が働いていることがわかった。

調査の概要

調査対象：都内の介護老人福祉施設（特別養護老人ホーム）

調査時期：平成 21 年 8 月

調査方法：郵送・FAX等による文書調査

調査結果概要

(単位：特に指定がない場合は「件」)

(1)調査対象施設

〈表 1〉調査対象：東京都内所在の介護老人福祉施設

	配付数	回収数	回収率
区部	202	165	81.7%
市町村部	187	151	80.7%
計	389	316	81.2%

(2)外国人従業者(『居住』資格)がいる施設

〈表 2〉外国人従業者がいる施設

	外国人がいる		いない
区部	64	38.8%	101
市町村部	37	24.5%	114
計	101	32.0%	215

〈表 3〉正規・非正規別外国人従事者数

	外国人	構成比
正規	42 (人)	21.4%
非正規	154 (人)	78.6%
計	196 (人)	100.0%

都内で約1/3の101施設(32.0%)で、196人の外国人が就労していることがわかった。

[問1] <表2・3>

この問1では、外国人のうち、「活動に制限がない」従業者が在籍しているかを質問した。

「我が国での活動に制限がない」のは、「永住者」「日本人の配偶者等」「永住者の配偶者等」

「定住者」の4種に分かれる。したがって、上記の中には、「在日」と呼ばれる、戦前から

日本に居住する朝鮮半島・台湾出身者の子等が含まれていると思われる。質問項目として

は、分けて問うべきであったかもしれない。逆に、例えば来日後、結婚等により日本に帰

化した外国人は含まれていない。

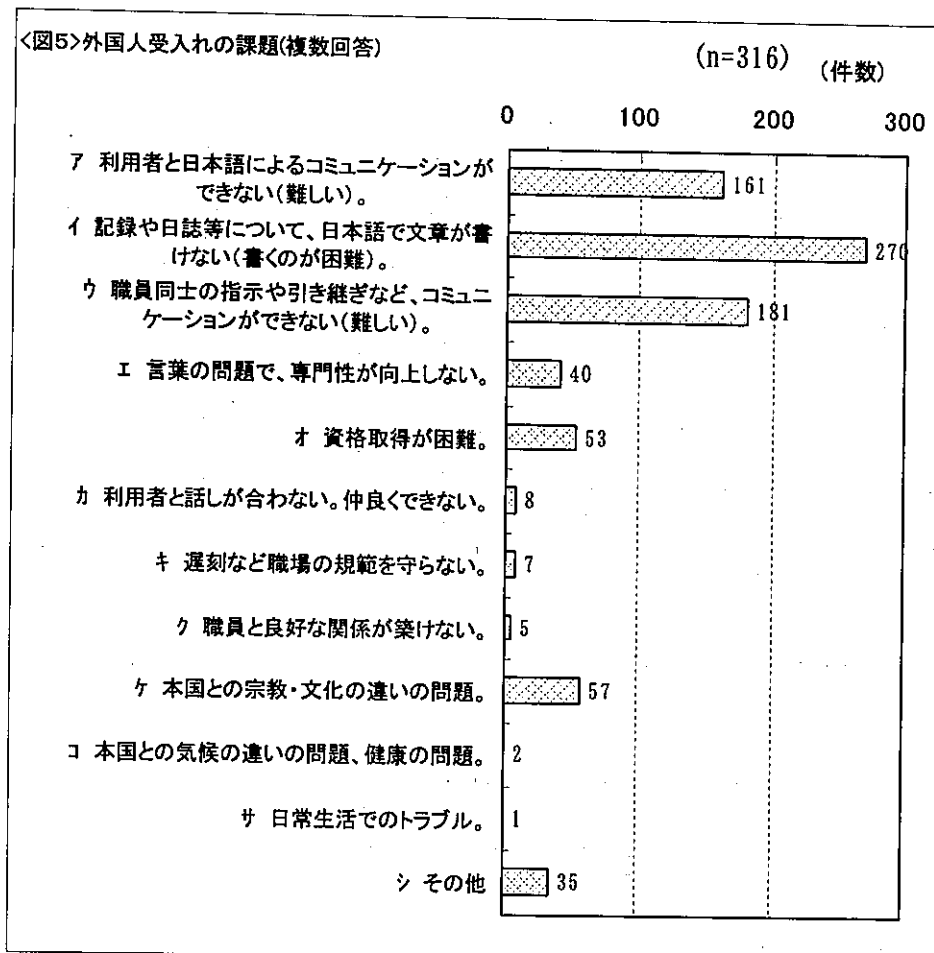
<表4>施設別外国人従業者就労人数

在籍人数	回答数	構成比
1人	55	54.5%
2人	24	23.8%
3人	9	8.9%
4人	6	5.9%
5人	3	3.0%
6人	1	1.0%
7人	3	3.0%
8人以上	0	0.0%
計	101	100.0%

外国人就労者の1施設あたりの人数をみると、半数以上が「1人」だが、「7人」との回答が3施設あった。「8人以上」の回答はない。<表4>

(3)外国人の受入れに関する課題

施設における外国人の受入れに関する課題を質問したところ、利用者とのコミュニケーションや職員同士の引継ぎ、記録等の日本語の問題の回答が、それぞれ半数を超え、日本語の問題が大きな課題となっていることがわかる。[問3] <表5>



(4)短期滞在外国人の雇用

「留学」や「就学」で日本に在留している外国人は、「資格外活動許可書」により、週 28 時間まで就労することができる。施設種別によっては、宿直や警備、補助職員として留学生のアルバイトを受け入れている施設もあるということだが、今回の調査では、そうした外国人を雇用したことがある施設は、区部で 17 件、市町村部で 10 件の計 27 施設に止まった。その時の在留資格を質問したが、わからないという回答が多かった。[問 4]

(5)外国人の受入れに対する考え方

外国人の受入れに対する施設の考え方を質問したところ、現在外国人がいる施設では「日本人で不足する分について外国人を採用したい」という回答だったのに対して、外国人がいない施設では、「できれば、外国人は採用したくない」とする回答が多かった。現在外国人がいる施設では、何らかの場合に外国人を採用したいとする回答(ア・イ・ウ)は、59.4%に達している。〈表 6〉

「カ)その他」の回答の記述を見ると、充足しているので検討していないという記述、国籍に関係ない、コミュニケーション等に問題なければ採用するといった様々な回答があった。[問 5]

〈表6〉外国人の受入れに対する考え方

	外国人従業者がいる施設 (構成比%)		外国人が従業者がいない施設 (構成比%)		全体 (構成比%)	
ア 積極的に外国人を採用したい。	5	5.0%	6	2.8%	11	3.5%
イ 介護福祉士等の有資格者なら外国人を採用したい。	21	20.8%	41	19.1%	62	19.6%
ウ 日本人で不足する分について外国人を採用したい。	34	33.7%	44	20.5%	78	24.7%
エ できれば、外国人は採用したくない。	11	10.9%	82	38.1%	93	29.4%
オ いずれ外国人採用は止める予定。	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
カ その他	26	25.7%	39	18.1%	65	20.6%
不明・無回答	4	4.0%	3	1.4%	7	2.2%
全体	101	100.0%	215	100.0%	316	100.0%

(6)EPAによる介護福祉士候補者の受入れについて

〈表7〉EPA受入れ予定

	全体 (構成比%)	
ア すでに受け入れている。	4	1.3%
イ ある。	8	2.5%
ウ 条件が合えば受け入れたい。	76	24.1%
エ ない。	223	70.6%
不明・無回答	5	1.6%
全体	316	100.0%

外国人の受入れに対する施設の考え方を質問したところ、現在外国人がいる施設では「日本人で不足する分について外国人を EPAによる受入れについても、「条件が合えば」を含めて、受け入れたいとする回答は、27.8%となっている。[問6]

EPAについての関心がある点や問題と考える点を尋ねたところ、資格取得への不安や言葉の問題を指摘する声が多かった。[問7]

一方、日本語教育への取り組みや日本語教育に対する取り組みは、個々の法人・施設での取り組みも見られ始めているが、面的な広がりは見られない。[問8・9]

(7)外国人従事者の概要

調査回答に記載された196人の外国人従事者について調査した。不明や無記入の項目が少なからずあったが、プライバシーに関わる事項のため、再確認は行わなかった。[問2]

(単位：特に指定がない場合は「人」)

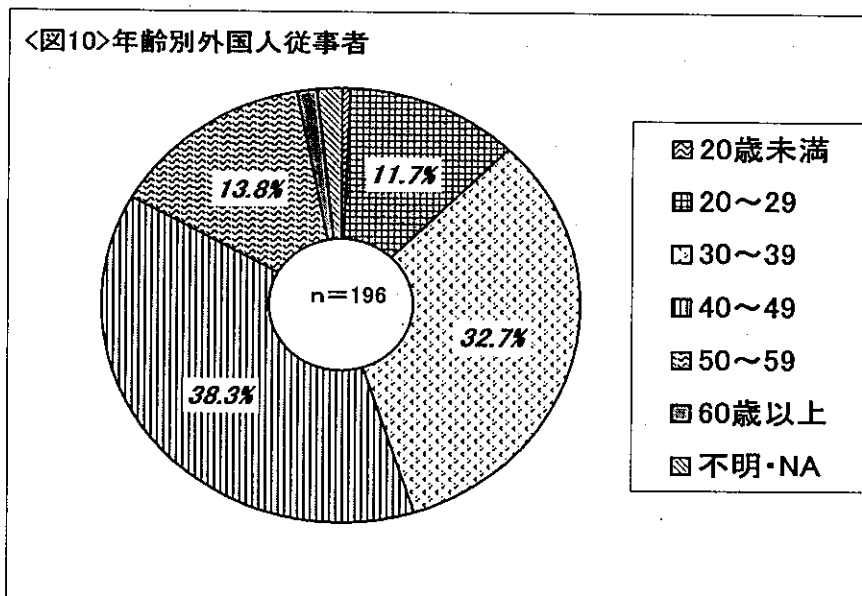
<表8>性別・勤務地別内訳

	23区	市町村	計	構成比
男	4	10	14	7.1%
女	126	54	180	91.8%
不明	2	0	2	1.0%
計	132	64	196	100.0%
構成比	67.3%	32.7%	100.0%	—

<表9>性別・年齢別

	20歳未満	20~29	30~39	40~49	50~59	60歳以上	不明・NA	計	構成比
男	0	4	5	1	2	1	1	14	7.1%
女	1	18	59	73	25	2	2	180	91.8%
不明	0	1	0	1	0	0	0	2	1.0%
計	1	23	64	75	27	3	3	196	100.0%
構成比	0.5%	11.7%	32.7%	38.3%	13.8%	1.5%	1.5%	100.0%	—

<図10>年齢別外国人従事者



<表 11>性別・国籍別内訳

	男	女	不明	計	構成比
中国(台湾を含む)	4	32	0	36	18.4%
韓国	3	32	0	35	17.9%
北朝鮮	1	3	0	4	2.0%
フィリピン	4	103	2	109	55.6%
インドネシア	0	1	0	1	0.5%
香港	0	1	0	1	0.5%
ベトナム	1	0	0	1	0.5%
ブラジル	0	2	0	2	1.0%
ペルー	0	1	0	1	0.5%
スリランカ	0	1	0	1	0.5%
ネパール	1	1	0	2	1.0%
不明・N.A	0	3	0	3	1.5%
計	14	180	2	196	100.0%
構成比	7.1%	91.8%	1.0%	100.0%	—

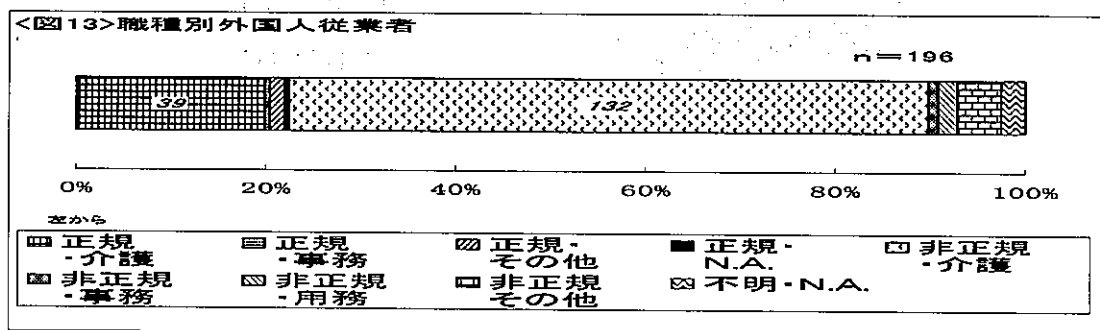
外国人従業者は、9割以上が女性で、2/3以上が区部の施設に勤務している。年齢では30歳代と40歳代で7割以上となっている。〈表8〉〈表9〉

国籍は、「フィリピン」が半数を超え圧倒的に多く、次には「中国(台湾を含む)」「韓国」が多い。「フィリピン」が多いのは、在留フィリピン人の就労を支援する団体(企業)があることが影響しているものと思われる。

<表 12>性別・職種別内訳

	正規・介護	正規・事務	正規・その他	正規・N.A.	非正規・介護	非正規・事務	非正規・用務	非正規・その他	不明・N.A.	計
男	1	1	1	0	10	0	0	1	0	14
女	38	0	2	1	120	2	4	8	5	180
不明	0	0	0	0	2	0	0	0	0	2
計	39	1	3	1	132	2	4	9	5	196
構成比	19.9%	0.5%	1.5%	0.5%	67.3%	1.0%	2.0%	4.6%	2.6%	100.0%

(注)「介助員」は、施設によって業務内容が異なるが、介護の補助や入浴等の特定業務補助を行っている場合が多いので、「介護」に含めた。



身分・職種別に見ると、介護の非正規職員が多く、2/3を占めている。介護の正規職員は2割ほどになっている。〈表12〉〈表13〉

(8)外国人従事者の資格取得状況

〈表14〉資格取得状況

就職時期	全体	ヘルパー 2級	介護福祉 士	看護師	日本以外 の看護・ 介護資格	その他	無し	回答数計
平成10年以前	3	2					1	3
平成11年～平成16年	5	6	2			2	4	14
平成16年～平成17年	20	5	1	1		1	3	11
平成18年～平成19年	31	18	4		1	1	6	30
平成20年以降	129	95	5	1	5	3	21	130
不明・N.A.	8	4	1		1	1	4	11
計	196	130	13	2	7	8	39	199
	100.0%	66.3%	6.6%	1.0%	3.6%	4.1%	19.9%	—

外国人従事者の資格取得状況をみると、2/3ほどが、ヘルパー2級を受講済である。介護福祉士資格の所持者は13名だが、来日時期については、そのうち7名が、不明・無回答となっており、有意な結果は得られなかった。〈表14〉

[問5]外国人の受入れに対する考え方を問う設問で、『カ)その他』を選択した方の記述内容

アルバイト的な形から、はじめることはしてみたい。
以前に1名、中国籍の職員を採用したが、国民性の違いで、職員・利用者との間でトラブルがあり、以降は採用していない。
今は、何とも言えない。
応募があり、面接等を踏まえた結果で、総合的に判断し、採用。外国人であるか否かは問わない。
介護技術、言葉の問題等、総合的に考えた上で採用を検討したい。
外国人居住者が多い土地柄、そして留学生の寮や日本語教育センターが近隣にあるため、働かせて欲しいと飛び込みで来るケースが多い。ケースバイケース、あくまで人物、コミュニケーション能力の面から採否を決めています。
外国人だからという考えは特に無い。ただし文化の違いは紀になる。
外国人を採用したことがないので、絶対的に採用を拒否するというでもない。ただ心配される諸課題がある。現在、在籍中の非常勤職員は、日本の学校を卒業しており、コミュニケーション等全く問題ない。
過去に、中国人、韓国人、タイ人を職員として受け入れた経験から、個人差はあるが、高齢者を尊敬し大切に国民性を評価する。外国人でも、学習力、吸収力のある若い人の姿勢は施設に活力となる可能性もあると思う。
看護師で専門性があれば採用を検討したい。
基本的に外国人だから云々ではないと考えます。属人的な能力や人柄・適性によるものと考えます。
基本的に外国人も日本人も平等に考えている。真面目に働いてくれるのなら差別はしない。
業務に支障がなければ受け入れたい。
区立のため、区の考え方、受託法人の考え方に従う。
現在での状況での受入れの考えは無いが、将来的には受入れもありうる。
現在のところは、具体的に考えていない。取り組みもしていない。
現在は受入れを考えていない。
現状と同じく、非常勤の範囲で言葉等に問題がなければ採用する。
国籍は関係なく、問題なく働けると判断したら採用します。
国籍より、人格、業務への姿勢や意欲を重視しています。
コミュニケーションは一つの技術でもあるので、その点に難しい面がある場合は採用は控えたい。
コミュニケーションや記録に問題がなければ、外国人でも採用は可能。
コミュニケーション力に支障がない方であれば採用を検討したい。
最終的に人手不足の場合は採用を実施したい。
採用の体制を有しないので、採用しない。
採用枠があって、人物的に問題なければ採用したい。
資格は必要だが、最終的には国籍ではなく人物で選ぶ。
仕事ができる人で、縁があれば良い。
施設での受入れ体制が整えば受入れを検討する。
就業資格があれば、日本人と同様に能力に応じて採用する。
将来的には避けられないものと考えているが、居住資格を持つ外国人を受け入れ、定着し、受入れ体制を作るなど、段階的にすすめてほしい。
諸課題がクリアできるのであれば検討の余地があるが、日本国籍を取得した外国人でも難しかった事例もあるため、判断し難い。
人物、就労資格、日本語能力に問題がなければ採用したい。
優れた人材なら国籍は関係ない。
積極的に採用したいが、日本人スタッフの負担が増えない人数までしか採用できない。
その時の状況で何とも言えない。
特に外国人であるから、という考えはない。同じような能力等の者として考えています。
特に考えていない。
特に考えていない。
特に希望するわけではないが、採用条件が合えば外国人であってもかまわない。
特に国籍は関係ないが、コミュニケーションと記録・日誌等の能力が最大課題と考える。
特に日本人だからとか外国人だからというような感覚はあまりない。
どのような業務に従事してもらうことが外国人の介護職の技術を生かせるのかを、事業所として整理した上で受入れは検討したい。
日常生活上の会話ができれば、受入れは可能と思われます。
日本語の読み書き、コミュニケーションがとれれば、採用したい。
日本人、外国人に関係なく、採用面接で良い人材であれば採用している。(ただし、ヘルパー2級以上の有資格者)
日本人で充足している。
日本の生活習慣を熟知し、日本語の文章の読み書きができる外国人なら採用可。
必要性を感じれば、受入れをしていきたい。
人柄や熱意を重要視している。
人手不足の解消の見通しが無い中、段階的に外国人を採用するしかない。その認識にたつて受入れ課題への計画的取り組みをしたい。
人に対する思いやり、向上心がある方であれば良いかと思えます。
法人全体での統一した見解による。
有資格者で、なおかつ人員配置に含まれるのであれば、採用を検討する。
有資格者であることは絶対条件であるが、やはり言葉や文化の違いなどについて、どの程度理解しているか。また、どの程度の日本語力があるか、それをクリアできれば受け入れたい。
有資格者で組織の一員として仕事に取り組める人物であれば、国籍にかかわらず採用したい。
読み書きができる外国人なら日本人同様採用する。

[問7]EPAによる介護福祉士候補者の受入れについて、関心がある点、問題と考える点

①関心がある点
・明るい国民性による現場の活性化。・安定した労働力の確保(日本人だけでは物理的に不足)
・今後海外から人材を求める事は必要となる。・介護福祉士の受験が1回で何人が合格するか。・現在の条件でメリットがあるか。
・日誌等の記録の作成に関して。・利用者とのコミュニケーションについて。
・日本語の識字力(会話と記録)がどの程度あるのか。・元々、ナース等の資格をもった人達なのか？
医学的・解剖学的知識がある人達なのか。
1. 我国が本格的に受け入れを考えているのか。 2. 外国人側に日本希望があるのか。
3年後に介護福祉士の資格を何割位の人が取得できるのだろうかと思ってしまう。
3年という短い期間内に、どれくらいの割合で、介護福祉士資格が取得できるのか。
EPAの日本側受入れ条件のハードルの高さにも関わらず、チャレンジされている人々の今後の展開。
あのような厳しい条件で国は本当に受け入れていきたいと考えているのか。
今のところは職員が足りないということはないが、先行き、人手不足の時代が来るので気にはしている。
インドネシア及びフィリピンスタッフの実績・努力が日本人スタッフや職場に与える影響。
受入事業がこれからどれだけ継続されるか？
受け入れ施設での現状、課題
受入れは良いが、住居についての手配や言葉のことが気になる。
介護員の人材不足の解消が出来れば。
外国人(主にフィリピン)を受け入れていて、明るい笑顔と学習能力、意欲があり、とても評価している。
外国人の方々の勤務意欲の高さ。
外国人の人柄、働くことへの意識、意欲について。
介護者不足への対応が可能となる点。
介護職員の充足が難しい現状においては、ひとつの方法(制度)であると認識している。
介護人材不足に対応できる。利用者にとって良い刺激となる可能性。
介護に対する情熱。
介護の仕事に対して動機が高い。
介護福祉士候補者の日本語の読み、書き、話すことがどの程度のレベルにあるのか。
介護福祉士国家試験合格。
介護福祉士の資格取得のために努力する姿がスタッフ全員の良い刺激になるのではないかと考え、関心が沸く。
介護保険制度や老人福祉法上の様々な基準及び他施設の動向
学習カリキュラム等。
看護師としての資格・経験を持っている人については、現場で有用。
技術を身につけて即戦力として期待できる。
厳しい国家試験に何%合格するか
勤勉さとハングリーさがあり、とてもタフな感じもする。3Kと呼ばれる職場でも前向きにとりくんでくれそうである。
国を越えて仕事をするという認識をもって働く人を大切にしたい。
グローバル化の意味で関心を持たざるを得ない
現在受け入れをしている介護老人福祉施設の状況について関心がある。
現在働かれている候補者の勤務状況。受入れ施設の受入れ状況。候補者の声。
向上心が強いことへの期待。仕事として徹底できることへの期待。
候補者の介護職員としてのスキル。
候補者の教育方法。
国際的観点から介護士の国籍に問題はない。
国内の人材不足が急速に進行すると考えられることから。
個人によって違いがあると思いますが、何年位勤務して頂けるのでしょうか？出来れば長く勤務して頂きたいのですが…。
言葉の問題(会話が成り立つのか等)
今後日本人の介護職員が不足すると予測されるので、準備をしておく必要があるため。
今後の高齢者介護を支える職員の絶対的総数の人員不足という点では、特に日本人でなくてはという問題はない。
今後の日本人口推計を考え、インドネシア介護福祉士候補者受入れを予定しています。
今後の人数とケアの質の内容。
資格取得者の移籍問題。
試験に対する配慮があるか？

施設側の負担に見合う人材であるのか？ 将来性があるのか？
宗教上の特徴。
職場の雰囲気明るくする力。
人員不足を補える為。
人材確保につながるかも。
人材不足の解消への期待。
人材不足の補充。
人材不足を補えるのでは…という期待感…。
すでに受け入れの実践のある施設等での成果や実践例。
専門的な教育を受けていることから、期待は大きい。ただしどのような役割を担えるか。
その方が何年間か勤務できるのか興味がある。
確かな人材として。
近い将来、日本人のみの介護者でサービスを提供することが困難になると思うので、介護福祉士の養成が不可欠。
長期的・継続的に受け入れが出来て、現状の様な負担がなければ考えたいが…。
賃金
どの程度の技術力とコミュニケーション力があるかどうか。
どの程度の戦力となるのか関心がある。
日常業務への支障の有無について。
日本語教育や資格取得に関する施設教育の在り方。
日本人、外国人にかかわらず優秀な人材については積極的に採用していきたい。
日本人でも介護福祉士資格を働きながらとるのは大変なのに、どれぐらいの外国人が資格取得できるか。又、各施設でどのような教育システムを用いているのか。
日本人に対して、好意的である。
日本人よりも奉仕力が優れていると巷で言われているところ。
日本の言語(読み書き)のみならず、文化風習まで学習された段階での受入になっているのかどうか。
日本の高齢者介護の担い手になって頂けるのか。
人手不足解消策として関心はある。
フィリピン人、インドネシア人の性格は介護という仕事に適している。
福祉現場への採用された後の評価
真面目で働き者の方が多いとは思いますが。
問題となる記録・コミュニケーションについては実際どの程度のものなのか？
やる気。向上心がある。
有資格者であること。
優秀な人材であると聞いている。
良い人材となる方が来日されているとは思いますが。
労働力が増えるということは大賛成。
労働力として、将来的には必要不可欠なことだと思う。
②問題と考える点
「指定介護老人福祉施設の人員、設備及び運営に関する基準」における人員配置
・介護福祉士国家資格取得が必須条件というハードルの高さ。・コミュニケーション能力、記録etc. 日本語の教育体制を施設側の責において実行しなければならない点。
・介護福祉士国家試験の合格に至るまでの対策が十分になされていないこと。・国家間の限定であるにも拘わらず金銭的負担を受け入れ・機関施設に負わせていること。
・介護福祉士資格取得が条件となっており、3年間では言葉の問題も含め難しい。・受け入れるまでに費用がかかり過ぎる。
・資格取得の難しさ。日本語教育を施設に丸投げしている。・生活全般に対する援助が施設のみではできない。
・資格を取得するまでの期間は員数に含めない。・記録や申し送り等の文章と表現。・宗教・文化の違い。
・仕事に対する考え方(日本人との違い)の相違。・責任感や使命感等日本人と違うのではないか。
・施設側に金銭的負担があると受入れるメリットがない。・介福の資格が取れるとは思えない。
・就業規則がきちんと理解できるかどうか。・意思疎通の問題。
・日本語研修。日本語研修免除者の基準。
・本人らが日本で生活する上での手続きや保障が全て施設まかせである。※入国の際、1～2万円のみしか持って来ておらず、生活費を施設で貸し出す事や保証人も施設となる。
・日本語習得(特に読み書き)。・施設側の費用負担、資格取得の課程。

1. 受け入れにあたって金銭的負担(諸費用)が甚大。2. 業務負担(研修業務担当者)が大きい。3. 資格取得するまでの3年間(又は4年間)は「実習就労」の扱いで、基準配置人員に含めることができない。(その期間の給与は、日本人の就労者と同等以上の額を支給。人件費負担が大きい。)3年以内に日本語で介護福祉士の国家資格取得を義務づけるのは苛酷ではないか。
3年間期限付の資格取得義務付け。
3年期限での介護福祉士資格取得について。
3年後、介護福祉士の資格を取得できなければ帰国しなければならないこと、金銭面での施設負担が大きい。
3年後の介護福祉士資格取得の実現については現実的に疑問に思う。
3年で資格取得につながるのか疑問。
EPAに関しては、期間が短い(資格取得まで)事、言葉、記録が難しい事があり、取得出来なければすぐに帰国は問題ではないかと考える。
受け入れ後の対応について。
受入れ先での費用負担ならびに外国人資格取得における期間の制限。
受入れ施設で語学研修を行うのではなく、行政で定期的な研修などを続けていく仕組みを作る必要があると思う。
受け入れにあたり、ハードルが高いのではないかと(1. 日本語による記録がむずかしい。2. 資格取得が困難ではないか。)
受け入れに関する費用、日本人と同等の賃金の確保など、施設側にとってメリットは何もない。
受け入れるにあたり時間と費用がかかるのであれば、勤務年数の希望、母国を出る際の希望等、わかればありがたい。
受け入れるには施設の負担が大きい。
介護技術面では問題なしと思うが、受験に際しての語学力には相当の努力を要すると思う。
外国人との文化の違いや、精神的なサポートケアは各施設に任せては負担になるのではないかと。
外国人向けの十分な研修を実施するノウハウの余裕もない。
外国の方を雇用すれば介護の現場は安心?と考えている事。
介護職は単なる労働力ではないので、いかに利用者と心がかよひあえるかである。その点がクリアできれば受入れ可。外国人だから拒否するものではない。
介護福祉士合格は現時点では難しそう。(日本語教育のありかた)
介護福祉士候補者受け入れについての施設への援助が少ないこと。日本人の活用が優先と考えている。
介護福祉士国家試験において、試験問題解答を母国語とする。
介護福祉士資格取得を目指すという条件は、受け入れ側にとっては取得してもらいたいが、現実問題としては難しいのではないかと。
介護福祉士試験の受験機会が1回しかないこと。
介護福祉士修補者に対する、施設における教育体制を整備する事が難しい。
介護福祉士の国家試験取得のハードルが高い。
介護福祉士の資格がとれるかが問題だと思います。
介護福祉士の試験に合格するのは難しいと思う。
介護福祉士の受験条件が厳しい。日本でもひっかかる様な言い回しの多い筆記試験合格はハードルが高すぎる。
介護福祉士は絶対数が不足するが、就職後、国内に定着するかどうか、不確定要素が多い。
介護福祉士はとれないと思う。ヘルパー2級や基礎研修でよいと思う。
介護福祉士を取得するまで人員としてカウントできないなど、コスト負担が多めでテストに落ちるリスクもある。
介護分野で重要な書類、日誌等が日本語でもって文章が書けないと同時に、利用者様が外国人であるがゆえに、拒否反応を示す可能性がある。
会話ができて記録ができないと問題。
期間が限られている。
期限があるのが問題と考える。又、文化等の違いにより、日本の高齢者心理に対する対応が可能か。
給与・処遇等、日本人との比較の上で、この方式でよいのか。
給与を支払っても、人員配置上カウントできない点。
記録(PC入力)ができるかどうか。
記録・引き継ぎができないのをどのようにカバーしていくか。
記録等を十分に付けることは難しい。そのような状況で同一賃金にするのは難しい。賃金格差があってもよいのではないかと。
記録など実際どうすれば良いのか? あれだけの質を求められるのに言葉(日本)が出来ない人を受け入れるのは困難ではないか?
記録における日本語変換教育。
記録について、日本語、特に漢字は記入及び読むことが困難。
記録や日本語の会話がどの程度できるか。医療的な知識等について申し送りや引き継ぎができるかどうか。

国自体が本気で受け入れる姿勢があるのか疑問である。ハードルばかり高く設定している現状を見ると…。
ケアの質とコミュニケーションなどのトラブル。
経済的負担と労働の割にはリスクが大きい。
継続性に問題のある制度である。施設の負担が全ての面で多い。
経費がかかりすぎる
言語、習慣が異なることによる。コミュニケーションギャップ。
言語、生活習慣について。
研修費用。生活拠点に伴う費用。
現状では介護福祉士資格取得についてワンチャンスしかないと聞いている。(日本人は何回も受けられる)
現状の介護職員の職業的地位の向上、生活保障となる賃金水準の確保が優先的課題である。その基本、ベースがあってこそその外国人の受け入れであろう。
限定した期間で日本語による国家試験に合格することは難しく、事業の継続の面でも課題がある。
候補者：期間中の待遇、同じスタッフとしての責任など不明なところがあるように思う。安い賃金の働き手とは考えていない。
語学学習を含めた、研修プログラムの確立が急務。
国家試験にこだわらない何らかの資格でよいのでは。
言葉、文化の違いは非常時の時の対応は可能か。国内でも仕事がない人が多く、その様な方の対応は。
言葉、文字、習慣、順応性、就業期間
言葉、文字、文化の違いをどう乗り越えるか。施設側としてそれを一つ一つ指導育成する人材・余裕があるのか。
言葉・文化の違い。
言葉等コミュニケーションを行っていく中で、細かなニュアンスが伝わらなかつたり、伝わりづらい事があると思われる。
言葉と文化の違い。
言葉の意思疎通が一番の問題と考えている。
言葉のカベ、記録物へのとりくみのカベがあり、日本人同等の役割、特にアセスメント能力、コミュニケーションスキルの問題は、職員間だけでなく、利用者との間でも懸念される。
言葉の問題(記録・コミュニケーション)
言葉の問題。
言葉の問題。
言葉の問題。宗教の問題。
言葉の問題等、多少無理があるのではないかと思います。
言葉の問題等。
コミュニケーション・文化の違い。
コミュニケーションが利用者及び職員と良好にとれるか。文化や習慣が異なるため、日本での生活にとけこむのに時間を要す。
コミュニケーション等から採用の考えはない。
コミュニケーション不足による業務上の確実性をどのように確保していくのか。またどうすれば可能なのか。業務の基準化をすすめるために、一定レベルの知識・技術が必要だが、コミュニケーション技術の不足をどう補っていくのか。
コミュニケーション力。文章力。
ご利用者、職員間のコミュニケーション不足からくるサービスの質の変化。
在留期間(4年)で資格を取得しなかった者(不合格者)は帰国するというルールは事実上、在留期間を4年とする事にならないか？
資格が取れない場合の、適切で、かつ有効な働き方も有ると考える。
資格試験に不合格になった場合や取得後の転職について。
資格取得が期限内にできなければ本国へ帰されるとききましたが？もしそうだとしたら、無駄使いになり候補者の意欲をも損なうのではないのでしょうか。
資格取得が困難である。法人単独では十分な教育ができない。
資格取得しなければ本園へ戻すこと。事業者の負担が大きいこと。
資格取得については、あらかじめ期間が定められていること。試験が不合格の場合、帰国しなければならないこと。
資格要件(条件)が厳しすぎるのではないのでしょうか？このままで定着していくのかどうか疑問を感じます。
施設(受入)の負担が大きい。
施設側で負担する金銭面。
施設で経済的持ち出しがある点や永住等の問題が解決されていない。
宗教、言葉、生活ルール、物の価値感、考え方
準備とその後日本に定着できる条件が厳しすぎるのでは。
常勤換算に加えられないことは施設にとって大きな不利益である。

職員同士のコミュニケーションを考えると多少不安である…。
職員配置として組み入れることができないこと。介護福祉士の試験に合格しなかった場合は帰国してしまうこと。
生活(日常)支援が困難。
生活習慣。文章の読み書き。
正規職員としての採用が難しい。
政策的すぎると思う。
地方への派遣。
長期(10年単位)での受け入れのメドが立たない。
長期雇用をしていきたいが受験の結果により途中退職も考えられる。又、チームワークで行うための記録やコミュニケーションができてないと適切な援助に結びつかない。
何より重要視される記録を記入することを教育すること。コミュニケーション力も必要となる。資格の問題ではない。
日本語教育の問題。サポートできるスタッフがいらない。
日本国民に比べ、時間や費用の負担が大きいこと。
日本語研修など、施設側に経費負担等があること。
日本語でのコミュニケーション・文章能力。
日本語による記録が不可能であることにより、業務の引き継ぎが困難である。
日本語能力。高齢者の気持の理解(文化の違い)。
日本語の基本的能力と、日本人の高齢者との時代背景も含めたコミュニケーションの能力がどの程度身につけられるのか。
日本語を介して介護福祉士試験に合格する程に滞在期間中に日本語が習得できるとは考え難い点。
日本人職員と同じ賃金、研修や住居は施設で負担することについて。
日本人でも資格取得が難しい介護福祉士の勉強を、就労しながら取得できるかどうか。三年間が無駄にならなければ、と杞憂する。
日本人と同じ給与では、言語・文化他のハンディーを補償できない。外国人は1.5人位で日本人1人相当。
日本人の就労者と同等かそれ以上の給与を支払っているのに、配置人員に認められない。経費をかけて教育しても4年間で資格が取れないと帰国しなければならない。長く働くという保障が、資格取得後ない。
日本人の有資格と同レベルにはならない。
日本との風土の違いや、労働に対する姿勢の相違点等。
日本の高齢者の介護は自国内の労働力で補っていくべきだ。人材の養成、職場環境の改善に関係者は力を注ぐべきだと思う。
日本の生活習慣をどのように伝えられるか。資格取得をどのように教育するか。また人員配置の換算として認めてほしい等の問題点が考えられます。
日本の提示した条件が厳しすぎる。
人手不足の折、最重度の特養としては外国人就労者に対して細やかな指導を行う余裕がなく、人手が増えたとしても現在のスタッフにかかる負担がさらに増え、ストレスの原因ともなりうる可能性があります。それにより現在のスタッフの離職につながるという問題も出てくると考えます。
人により多少の違いがあると思うが、感性というか文化の違いというか…。人的余裕がないのにていちやくするか分からない人のお世話が負担。仕事が一人前でない人に日本人以上の待遇をするのは、問題ではないか。
費用。施設負担の問題。
費用があまりに高額であること。
費用がかかり過ぎる。
文化・宗教の違い。特にイスラム教は戒律が厳しく、日本人になじまない。日本の文化の象徴である高齢者には、他国の文化の受け入れは難しい。
文章が読めない。引き継ぎなど矢継早の申し送りに理解がついてこない。
法人(施設)の負担が大きすぎる。
母国で有効な資格があるにもかかわらず、日本において日本語から勉強し、日本の資格を取得しなければならない点(期間が限られている点)。ハードルが高すぎるのではないかな？
先ず、日本人の介護者を増やすことに努める必要がある。
むずかしすぎるのではないかと思います。条件が厳しくハードルが高い。
もう少し条件を緩和しても良いのではないかな(国家資格の取得年数、日本語教育)。取得するまでの対応は国の施策として取り組むべき(施設に丸投げではなく)。
若し、待遇等で日本人と差別をして尚、厳しい条件(3年間で介護福祉士の資格取得)をつけて、できなければ強制送還などすればいずれツケが回ってくる。困っている割には上から目線を感じる。
やはり記録。
読み書き、利用者とのコミュニケーションなど。
読み書きができないと、コミュニケーション、業務引継等支障が大きい。
リスクマネジメント、介護記録等、語学等の事について。
利用者・職員とのコミュニケーション。記録の問題。島での生活になじめるのか？
利用者や職員との言葉のコミュニケーション。

我国の介護福祉士資格を取得することが将来的な条件となっており、問題となると思われる。
受入施設の費用負担が大きすぎる。

[問8] 外国人従事者に対する日本語教育についての施設・法人での取り組み

<p>外国籍従事者がいる施設からの回答</p> <p>①利用者把握をするとともに介護用語の学習、日誌記入の為の言葉遣いを学ぶ為、日誌の読み込みを行ってもらおう。②日本語を書くことになれてもらう為、毎日研修記録を記入してもらおう。③日本語学習(介護用語含)参考書、ワークブックにとりくんでもらう。①と③は職員がサポートしている。</p> <p>英語のマニュアル作成 利用者の名前にアルファベット記入など。</p> <p>オリエンテーションマニュアルの整備。⇒できるだけ、わかりやすく、大きな字体でのマニュアル提示、さらには英語版でのオリエンテーションマニュアルも整備すべく検討している。</p> <p>外国人従業者には、横文字を使うことなく、不明な場合はその都度日本の言葉でゆっくりと説明し、日本語を早く理解していただくように努めている。</p> <p>関連の学校法人にて介護と日本語教育の実施を検討している。</p> <p>基本的な接客の言葉遣い。</p> <p>現従業者はすでに日本に在住期間が長い為、現時点では特になし。(できるだけ文書でなく口頭で説明するなど)</p> <p>ご本人が努力されており、職員も都度対応しています。</p> <p>コミュニケーションツールの工夫</p> <p>コミュニケーションを丁寧に行う。会話や文書作成等もていねいに指導する。</p> <p>事業所の配置場所により違いはあるが、日本語を勉強したい方は勤務時間に配慮し外部の研修等に参加させている。</p> <p>上司、同僚による指導 話し方⇒OJT。記録等⇒添削。</p> <p>専門用語の翻訳資料を渡し、記録の技術向上に努めている。</p> <p>他法人で行っている日本語学校に参加させている。</p> <p>担当者との交換日記。毎日のミーティング(本人との)。</p> <p>月1回、講師による日本語の読み書き、又、記録の研修有、又、職員が漢字記録記入の仕方を教えて定期的に日本語教室の開催</p> <p>特段設定はしていないが、極力日本語を学ぶように激励している。</p> <p>特に取組みはないが、相手が理解できているかを注意しながら、コミュニケーションをとっている。また、周囲のサポートに気を配っている。</p> <p>とにかく、毎日の積み重ねの中支援していくしかありませんでした。</p> <p>日常業務を遂行する中での周囲の職員による助言。</p> <p>日本語検定1級の支援。</p> <p>入所時における専門用語研修。</p> <p>法人として、日本語教室を在日フィリピン人対象に積極的に実施している。又、当施設では、介護福祉士を目指す日フィリピン人に対しては、上司と共に漢字練習や福祉専門用語の勉強をしている。</p> <p>毎週1回日本語教室をボランティアと連携して開催している。</p> <p>毎週国語の教科書(1年生～6年生)を使用して勉強会を行っている。</p> <p>面接の時に精査をするので問題はない。日本人でも正しい日本語を正確に表現できない人が大勢お用語を英訳で作成したマニュアルをつくっている。</p> <p>読み書きができるようになるまでは、日常の業務中マンツーマンで指導した。</p> <p>・月4回 日本語教育教師による学習を行っている。・介護福祉用語の学習を行っている。</p> <p>積極的なコミュニケーションを図り、読み書きなども丁寧に教えている。</p>
<p>外国籍従事者がいない施設からの回答</p> <p>グループ法人と共同で海外の学校と協定を結び交流を図るとともに、人員を派遣し日本語教育に協力している。</p> <p>今後検討していきたい。</p> <p>今年度インドネシア介護福祉士候補者を2名受入れているのでボランティアを依頼中である。</p> <p>地域に日本語教室というサークルがあるので紹介し連携をとっていけると思う</p> <p>当施設ではないが、同じ法人内事業所で在日10年の外国人2名を介護職員として受入れています。日常の会話には支障はないので、特に問題はありますが、記録を書く読むことに困難があります。カタカナを使用したりしています。</p> <p>特にありません。日常会話のできる方を受入れているので。また記録を要する業務にはつけないようにしています。(「留学」資格の非常勤がいる施設)</p> <p>日本語教育には個人差があると聞いています。実際に受入れた後日常生活で十分可能か、日本語学校への通学が必要かは、受入れた後に判断する予定。</p> <p>入社前におけるオリエンテーションにおいて、日本語の会話力を把握し、それに応じて、今後における課題を見出し、理解出来るマニュアルを作成し、期間を定めフォローアップの為の対応を図る。</p>

[問9]外国人従事者の受入れについて、法人・施設で取り組んでいること。

<p>・人物重視(施設近隣の方で、その方の配偶者を知っていたことなどがあり、採用した) ・本人が英語の他、二ヶ国語が話せ、施設職員と英会話をしてもりあがっている。</p>
<p>2005年5月から、在日フィリピン人を受け入れてきた。そのノウハウをアクティブin東京や、大学等のシンポジウムで発表している。</p>
<p>アジア社会福祉従事者研修の受け入れを26年間(毎年2~3人、1~2か月宿泊研修)実施してきており、外国人と接触する機会があり、受け入れそのものについては、特に違和感はない。</p>
<p>韓国に所在する大学と産業連携協力を結んでいる。</p>
<p>差別的な考え方はもちません。文字について等、能力的な面はシビアにみざるを得ません。</p>
<p>将来はフィリピン・インドネシアの人々の力を借りざるを得ない事を想定し、在留フィリピン人(日本人の妻)を雇用し、将来の教育係等の素地を付けたいと思いましたが、仕事に対する考え方が日本人とまったく違い、人間的に問題があるわけではないが文化の違いを痛感した。</p>
<p>性格、仕事に対する取組も非常に良い方に勤務していただいています。但し、記録における限界がどうしてもあり、指導の在り様を考えています。</p>
<p>専門学校等からのヘルパー2級養成実習生を大勢受け入れている。入浴介助、車椅子移動等の業務に積極的に採用している。</p>
<p>総合職として外国人留学生(大卒)の採用を進めている。</p>
<p>小さな地域ですが、外国籍で日本に帰化した方が複数おります。身元がはっきりしていれば日本人と同等に取り扱っています。</p>
<p>当事業所はIPSにて2級ヘルパー取得後の方で、ある程度職員・利用者とのコミュニケーションがとれる方を採用しています。足立区西新井にはフィリピン・中国系の方が多く、IPS取得者も多くいます。</p>
<p>特にありません。ヘルパー2級を持っていれば基本的には受け入れます。ただし、文書での申し送りを読んでも理解できることが条件となります。</p>
<p>特にありませんが、利用者氏名にふりがなをつけたい。書類を漢字交じり文ではなく、ひらがなのみに変更して渡すくらいはしています。後、英語ができる職員がいるので、状況によっては通訳を依頼。</p>
<p>日本人が敬遠される職場で、力強くかわろうとしている姿は、利用者にとっても職員間の中でも安心感につながっていて、現在、夜勤職員の増員一名を、派遣ではあるが、外国人従事者にお願いしている。今後派遣でなく、非正規職員雇用に変化していければと考えている。</p>
<p>日本人スタッフの外国人介護希望者への理解。</p>
<p>派遣からの受入れを行い、正職員になる様研修し、正職として雇用している。</p>
<p>派遣での人を受け入れてます。</p>
<p>ハローワークからの応募があった場合、日本人と全く同様の応待をしている。その上で業務をまかせるに足る人物なら採用している。</p>
<p>法人内で運営しているヘルパー学院では、外国人の方の受講も行っています。</p>
<p>ホームヘルパー2級養成課程(フィリピン人)の実習施設として協力している。</p>
<p>本人のコミュニケーション力等を考慮して、入所施設を通所施設に勤務調整している。</p>
<p>マニュアルの英文化。</p>
<p>利用者、ご家族様、自治体等に状況を説明し、ご理解・ご支援をいただく。</p>
<p>できるだけ日本人と同じに対応しています。</p>
<p>・メンタルサポートを含む通訳。・介護棟内に於ける計画的研修。</p>
<p>受入れ自体考えておらず、日本人の待遇改善や、行方事はまだあると思われ、未経験者の採用、潜在的介護福祉士の掘り起こしを図るよう、行政側にも協力お願いしたい。</p>
<p>外国人看護師・介護福祉士支援協議会(CONC)に入会し、来年度から介護士(インドネシア)の受入を行う準備を進めている。</p>
<p>外国人従事者紹介業者から雇用に係る課題等情報収集している。</p>
<p>過去に韓国からの留学生を受け入れたことがあります。言葉に全く問題なく、日本の研修生と変わらない対応をさせて頂きました。</p>
<p>韓国の留学生をパート職員として雇用している。その留学生は日本の介護福祉士養成校を卒業し、有資格でありながら韓国との協定がないために、職員としての採用が出来ない。そのために大学院へ進学した。看護師であれば働けるのに、介護士としては働けない現状を変えていく必要があると思う。</p>
<p>グループ法人で外国人研修生を受入れている。</p>
<p>現在、国籍は日本(結婚)の外国人の介護職員で常勤及び非常勤計2名の方が勤務しています。業務に支障がなければ受け入れは可能と考えています。</p>
<p>在日フィリピン人の派遣職員(介護職経験者)を本年度より受入れ、体制整備を図っている。</p>
<p>施設によっては、外国人の中に同国人に対するオリエンテーションや指導を行う係を置いて、定着をはかっている。</p>
<p>同法人他施設でインドネシアからの候補者の受入れを予定している。</p>
<p>平成22年1月中旬、インドネシア介護福祉士候補者受入れ予定。受入れにあたり、委員会を立ち上げ準備をしています。</p>
<p>留学生の学生で日本語に問題ない大学院等の学生さんに対して行事の時や夜勤時の対応等からはじめてもらって長く務めてもらえる様にしている。</p>
<p>利用者の名前をローマ字表記を併用する。</p>

介護老人福祉施設における外国人従事者に関する調査

平成 21 年 7 月 東京都社会福祉協議会

本調査は、すべて統計的に処理し、集計結果作成のみに使用します。個々の施設・従事者の情報がわかるような形では公表いたしません。

施設名		回答者名	
所在地		TEL	
職員数 (全体)	正規 () 名、非正規 () 名 *併設するデイサービスやショートステイ全体の数をご回答ください。(以下同じ)		

問 1 貴施設には、外国籍を持つ永住者やその配偶者等で、居住の資格(就労に特段の制限のない在住資格)を持つ職員はいますか。(EPA・経済連携協定によるインドネシアおよびフィリピンからの介護福祉士候補者を含む。)

①いる ⇒ 正規 () 名、非正規 () 名

②いない ⇒ 問 3 以降へ

問 2 問 1 にて①と回答された場合、その全員について、それぞれ下表にご記入ください。

No.	性別(いずれかに○)	年齢を記入	国籍を記入	上段:来日時期 下段:就職時期	身分 (いずれかに○)	職種(いずれかに○)	所持資格(いずれかに○)
1	男・女	歳		S・H 年 月 S・H 年 月	正規・非正規	介護・その他()	㊦㊧-2級・本国の看護資格 ・その他()
2	男・女	歳		S・H 年 月 S・H 年 月	正規・非正規	介護・その他()	㊦㊧-2級・本国の看護資格 ・その他()
3	男・女	歳		S・H 年 月 S・H 年 月	正規・非正規	介護・その他()	㊦㊧-2級・本国の看護資格 ・その他()
4	男・女	歳		S・H 年 月 S・H 年 月	正規・非正規	介護・その他()	㊦㊧-2級・本国の看護資格 ・その他()
5	男・女	歳		S・H 年 月 S・H 年 月	正規・非正規	介護・その他()	㊦㊧-2級・本国の看護資格 ・その他()
6	男・女	歳		S・H 年 月 S・H 年 月	正規・非正規	介護・その他()	㊦㊧-2級・本国の看護資格 ・その他()
7	男・女	歳		S・H 年 月 S・H 年 月	正規・非正規	介護・その他()	㊦㊧-2級・本国の看護資格 ・その他()
8	男・女	歳		S・H 年 月 S・H 年 月	正規・非正規	介護・その他()	㊦㊧-2級・本国の看護資格 ・その他()
9	男・女	歳		S・H 年 月 S・H 年 月	正規・非正規	介護・その他()	㊦㊧-2級・本国の看護資格 ・その他()
10	男・女	歳		S・H 年 月 S・H 年 月	正規・非正規	介護・その他()	㊦㊧-2級・本国の看護資格 ・その他()

* 欄が不足する場合は、コピーしてください。

問3 貴施設における外国人の受入れに関する課題で、主なものを上位3つ以内で順番(1~3)をつけてください。すでに外国人を受け入れている施設での実際の課題を、まだ受け入れていない施設では受け入れについての課題として考えてください。

- ア 利用者と日本語によるコミュニケーションができない(難しい)。
- イ 記録や日誌等について、日本語で文章が書けない(書くのが困難)。
- ウ 職員同士の指示や引き継ぎなど、コミュニケーションができない(難しい)。
- エ 言葉の問題で、専門性が向上しない。
- オ 資格取得が困難。
- カ 利用者と話しが合わない。仲良くできない。
- キ 遅刻など職場の規範を守らない。(具体的に⇒)
- ク 職員と良好な関係が築けない。
- ケ 本国との宗教・文化の違いの問題。
- コ 本国との気候の違いの問題、健康の問題。
- サ 日常生活でのトラブル。(具体的に⇒)
- シ その他 ()

問4 貴施設では、外国籍を持つ方で、「研修」「留学」等、居住の資格を持たない職員が勤務したことはありますか。

- ①ある ⇒ (その時の在留資格：)
- ②ない

問5 貴施設の外国人の受入れに対する考え方で、最も近い項目一つに○を付けてください。

- ア 積極的に外国人を採用したい。
- イ 介護福祉士等の有資格者なら外国人を採用したい。
- ウ 日本人で不足する分について外国人を採用したい。
- エ できれば、外国人は採用したくない。
- オ いずれ外国人採用は止める予定。
- カ その他 ()

問6 EPA(経済連携協定)によるインドネシアおよびフィリピンからの介護福祉士候補者を受入れる予定はありますか。(いずれかに○)

- ア すでに受入れている。
- イ ある。
- ウ 条件が合えば受入りたい。
- エ ない。

問7 EPA(経済連携協定)によるインドネシアおよびフィリピンからの介護福祉士候補者の受入れについて、どのような点に関心がありますか、また問題があるとお考えですか。その内容をご記入ください。

- ① 関心がある点 ()
- ② 問題と考える点 ()
- ③ EPAには関心がない
- ④ EPAには問題はない

問8 外国人従事者に対する日本語教育について、貴法人・施設で取り組んでいることがありましたら、ご記入ください。

()

問9 その他、外国人従事者の受入れについて、貴法人・施設で取り組んでいることがありましたら、ご記入ください。

()

以上、ありがとうございました。

東社協『外国人介護者の受入れに関する検討委員会』設置要項

(目的)

第1条 EPA(経済連携協定)によるインドネシアやフィリピンからの介護士の受入れが徐々に開始されている。この事業は、介護福祉士資格取得や介護現場における日本語コミュニケーションの問題等の多くの課題がある。そこで、この制度自体の課題を含め、外国人介護者の受入れに関する諸課題を整理し、その解決方策を研究する。また、その上で、日本語力向上や介護福祉士資格取得への支援事業のあり方を検討する。

(設置期間)

第2条 本委員会の設置機関は、平成21年6月1日から平成22年3月31日とする。ただし、第1条の目的を達成するため、設置期間を延長することができるものとする。

(委員)

第3条 委員は、学識経験者、関係団体役職員、東社協の連絡協議会役員等のうちから、会長が委嘱する。

2 委員の定数は、10名以内とする。

3 委員の任期は、上記第2条の委員会設置期間とする。委員の欠員を生じた場合の後任委員の任期は、前任者の残任期間とする。

4 本委員会に必要に応じて臨時委員を委嘱することができる。

(正副委員長)

第4条 本委員会に委員長および副委員長を置く。

2 正副委員長は、委員の互選により選出する。

3 委員長は、委員会を代表し、主宰する。

4 副委員長は、委員長を補佐し、委員長に事故あるときは委員長を代行する。

(会議等)

第5条 本委員会は、委員長が招集し、委員長が議長となる。

2 委員会は、必要に応じて、小委員会、作業委員会を設置することができる。

3 委員会は、必要に応じて、委員会で行う調査、研究を外部に委託することができる。

付則 この要項は、平成21年6月1日から施行する。

平成21年5月12日 制定

『外国人介護者の受入れに関する検討委員会』委員名簿

No.	氏名	所属	備考
1	岡本 多喜子	明治学院大学 教授	
2	高原 敏夫	高齢者施設福祉部会長	
3	羽生 隆司	高齢者施設福祉副部会長	
4	銀林 純子	板橋ナーシングホーム 介護課長	受入施設
5	尾崎 裕美子	東京YWCA 総幹事・常務理事	介護福祉士養成や日本語教育、 在日外国人支援の専門機関
6	山口 信久	東京都 福祉保健局高齢社会対策部 施設支援課長	
7	野村 寛	東京都社会福祉協議会 事務局長	

〈事務局〉

東京都社会福祉協議会 福祉部 部長 小島 敏則
 福祉振興部 部長 吉田 明弘
 主事 小野寺 智子

〈事務局協力〉

東京YWCA専門学校 福祉総合研修センター主任 石井 須美子
 専任教員 蛭原 まゆみ

**「外国人介護者の受入れに関する検討委員会」
審 議 経 過**

<p>第1回 平成21年6月11日(木)</p>	<p>(1) 正副委員長の選任について (2) 経済連携協定(EPA)による介護福祉士の受入れ制度について〔説明〕 (3) 外国人介護者の受入れに関する課題について (4) 今後の検討のすすめ方について (5) その他</p>
<p>第2回 平成21年7月9日(木)</p>	<p>(1) EPA受入れ施設からのレポート (2) 外国人介護者の受入れ施設からのレポート (3) その他</p>
<p>第3回 平成21年7月23日(木)</p>	<p>(1) 介護士としての日本語の習得について (2) 介護福祉士国家試験と介護福祉士を取り巻く現状について (3) 東京YWCAでの活動/課題からみえてくるもの (4) 今後の進め方について (5) その他</p>
<p>第4回 平成21年8月27日(木)</p>	<p>(1) 国際教育振興協会主催のシンポジウムについて (2) 「介護老人福祉施設等における外国人従事者に関する調査」について (3) 委員会の今後の検討の骨子について (4) その他</p>
<p>第5回 平成21年10月1日(木)</p>	<p>(1) 「中間のまとめ」について (2) 「平成21年度外国人介護福祉士候補者受入れ施設懇談会」について (3) 今後の検討について (4) その他</p>

「外国人介護者の受け入れに関する検討委員会」
中 間 の ま と め

平成 21 年 10 月 15 日

社会福祉法人 東京都社会福祉協議会

〒162-8953 東京都新宿区神楽河岸 1 番 1 号
福祉部 TEL03-3268-7172・福祉振興部 TEL03-5283-6894

*この冊子は、社会福祉法人東京都共同募金会の配分金により作成いたしました。