



**外国人介護人材を受け入れる  
介護施設職員のための  
ハンドブック**

**公益社団法人 日本介護福祉士養成施設協会**



# 目 次

はじめに .....	1
I. 在留資格「介護」について.....	3
1. 在留資格「介護」が創設された経緯.....	4
2. 在留資格「介護」のスキーム.....	4
3. 在留資格「留学」で介護福祉士養成施設に入学する学生について.....	5
(1) 外国人留学生の属性について.....	5
(2) 外国人留学生の日本語能力について.....	7
4. その他介護に従事する外国人の受入れについて.....	9
(1) 『在留資格「特定活動」(EPA(経済連携協定))』について.....	9
(2) 『在留資格「技能実習』』について.....	9
(3) 『在留資格「特定技能』』について.....	9
II. 外国人留学生との関係づくり <～介護福祉士養成施設卒業> .....	11
1. 採用活動 .....	12
(1) 介護福祉士養成施設の外国人留学生像.....	12
(2) 採用スキーム.....	13
(3) 採用時に留意すべき事項.....	16
2. 奨学金の考え方 .....	17
(1) 基本事項.....	17
(2) 奨学金等の契約方法等.....	18
3. アルバイト就労の考え方.....	20
(1) 労働関係法令等の遵守.....	20
(2) 入管法関係法令等の遵守.....	21
(3) その他.....	21
4. その他の入職前の工夫.....	22
III. 外国人介護人材の受入体制づくり <受入れに向けた準備> .....	23
1. 受入れ準備 .....	24
(1) 健康診断の実施.....	24
(2) 利用者や家族、職員への説明.....	24
(3) 多文化理解の促進.....	25

2. 受入れ体制の検討	27
(1) 在留資格	27
(2) 担当者の設置	28
(3) 業務の見直し	29
3. 関係機関との連携	30
(1) 介護福祉士養成施設との提携	30
(2) その他教育機関、NPO 等との提携	30
IV. 外国人介護人材の働きやすい 環境づくり<介護施設等での就労>	31
1. 指導・教育にあたっての基本事項	32
(1) 入職時にすべき説明	32
(2) 信頼関係の構築	32
(3) 日本語の使い方	33
2. 介護業務に関する指導・教育	34
(1) 外国人職員が介護業務に関して困難に感じる点	34
(2) 介護業務に関する評価	35
(3) コミュニケーション能力向上のための支援	35
(4) キャリアアップのための支援	35
3. 日本での生活に対する支援	37
(1) 日本生活の留意点	37
(2) 健康な生活を送るための支援	37
4. 労務管理	39
(1) 労務管理上の留意点	39
(2) 日本人同等報酬	41
(3) 一時帰国する場合の対応	42
(4) 退職する場合の対応	42
V. 参考情報	45
1. 外国人留学生、外国人労働者に関する相談窓口一覧	46
2. お役立ちリンク集	47

---

## はじめに

---

我が国においては毎年要介護者が増加し、これに伴う介護従事者の需要は平成 37 年度（2025 年度）までに約 245 万人と推計されています。またこれと同時に、要介護度の上昇に伴う質の高い介護が求められており、優秀な介護人材の確保は喫緊の課題となっています。

しかし、介護福祉士の養成は、介護業務の魅力度の低下だけでなく、少子化の影響もあってか、いきおい外国人にも頼らざるをえない現状にあります。介護福祉士養成施設の外国人留学生が介護福祉士の資格を取得しても我が国で介護業務に就けない状況があったことから、出入国管理及び難民認定法が改正され、平成 29 年（2017 年）9 月 1 日から在留資格「介護」が創設されたところです。

在留資格「介護」以外の介護に関係する在留制度としては EPA、技能実習、特定技能があります。在留資格「介護」については、介護サービスの中心的な役割を果たす介護福祉士を前提としたものであり、この制度が今後の介護保険制度の運営にとって重要な役割を果たすものと考えております。

このような中で、平成 30 年度（2018 年度）に厚生労働省が公募した「介護福祉士を目指す外国人留学生等の相談支援等の体制整備事業」について、当協会が実施主体として選定されました。

当協会では、この事業を実施する過程で、①相談支援等の実施による相談内容、②外国人留学生・介護福祉士養成施設・卒業生・卒業生の就職した介護事業所・地方自治体等へのアンケート調査、③本事業の本部事業推進委員会、作業部会、支部委員会の各委員の知見等を活用させていただき本資料を作成しました。アンケートにご協力いただいた皆様、本部事業推進委員会等の委員の皆様方には感謝申し上げます。

介護福祉士を目指す外国人留学生が安心して学習に励み、円滑に就労することができるよう介護福祉士養成施設をはじめ関係する方々が本資料を活用していただければまことに幸甚に存じます。

公益社団法人 日本介護福祉士養成施設協会



# I. 在留資格「介護」について

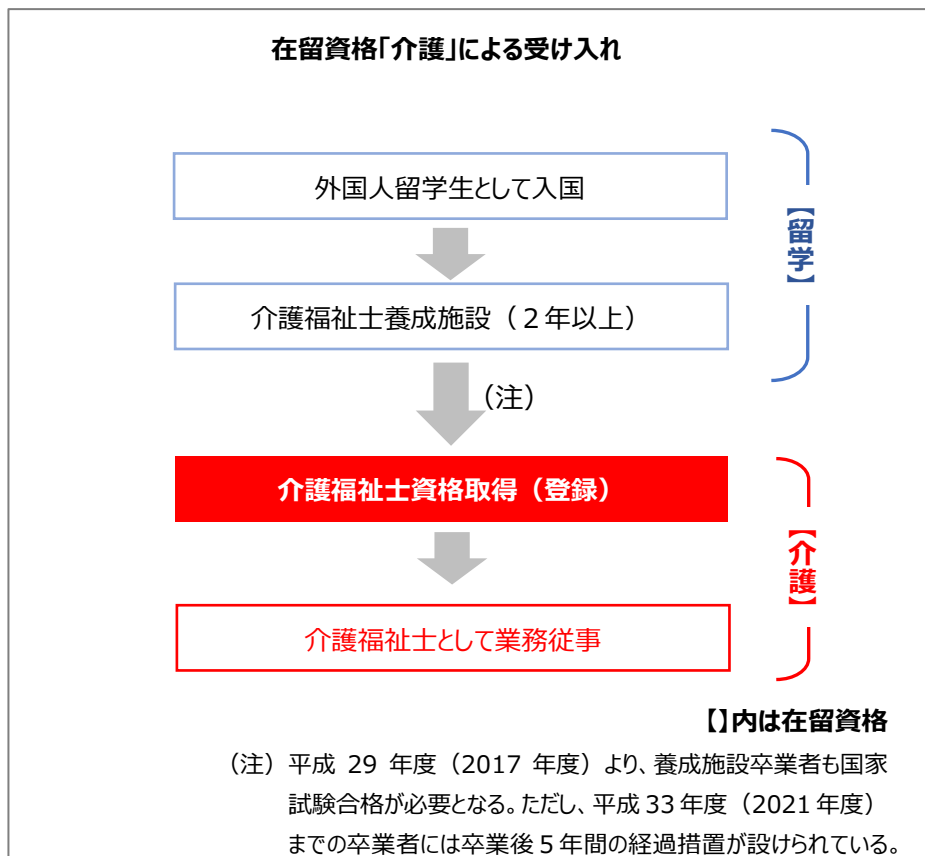
## 1. 在留資格「介護」が創設された経緯

我が国の急速な高齢化に伴い、要介護者が増加しており、多様化する要介護者のニーズに応えられる質の高い介護が求められています。このような中、これまでは介護福祉士養成施設で学ぶ外国人留学生が介護福祉士の国家資格を取得しても、我が国では介護業務に就けない状況にありました。

そこで、「日本再興戦略」改訂 2014（平成 26 年 6 月 24 日閣議決定）において、外国人留学生が介護福祉士を取得した場合に我が国での就労を認めることが検討され、出入国管理法の改正を経て、2017 年 9 月に在留資格に「介護」が創設されました。専門的・技術的分野の外国人の受入れという制度趣旨のもと、在留資格「留学」による外国人留学生が介護福祉士国家資格を取得し、介護業務に従事することで、長期間の日本滞在が可能となりました。

## 2. 在留資格「介護」のスキーム

外国人留学生として、在留資格「留学」で入国し、介護福祉士養成施設で学びます。卒業後、介護福祉士資格を取得した場合、在留資格「介護」に変更することができ、介護福祉士として介護業務に従事することができるようになります。



出典：厚生労働省資料「在留資格「介護」の創設」を一部改



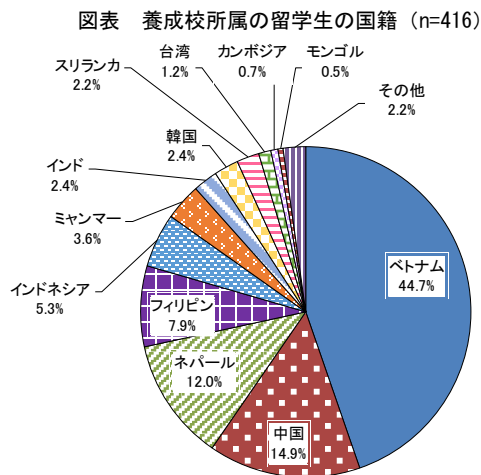
### 3. 在留資格「留学」で介護福祉士養成施設に入学する学生について

日本介護福祉士養成施設協会による外国人留学生に関するアンケート調査<sup>1</sup>結果（以下、「介養協調査」とする。）から、どのような外国人留学生が介護福祉士養成施設で学んでいるかを見てみます。

#### （1）外国人留学生の属性について

##### ①国籍

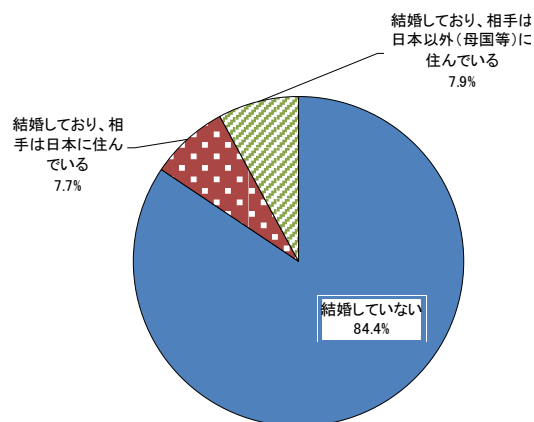
外国人留学生の国籍は、「ベトナム」（44.7%）が最も多く、次いで「中国」（14.9%）、「ネパール」（12.0%）となっています。



##### ②既婚未婚有無

外国人留学生の8割以上が「結婚していない」（84.4%）となっています。「結婚している」と回答した外国人留学生は1割を満たない割合（「結婚しており、相手は日本に住んでいる」（7.7%）、「結婚しており、相手は日本以外（母国等）に住んでいる」（7.9%））です。

図表 養成校所属の留学生の既婚・未婚情報（n=416）

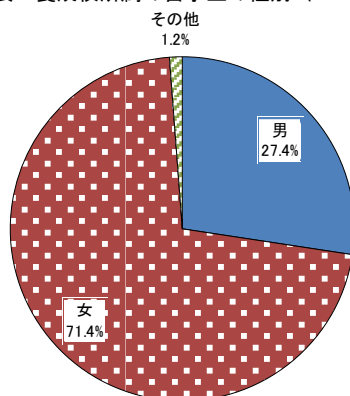


<sup>1</sup> 厚生労働省 社会・援護局 補助事業「介護福祉士を目指す外国人留学生等に対する相談支援等の体制整備事業」（平成30年度）養成校へ所属する外国人留学生へのアンケート調査より

### ③性別

外国人留学生の性別は、男性が27.4%、女性が71.4%となっています。

図表 養成校所属の留学生の性別 (n=416)

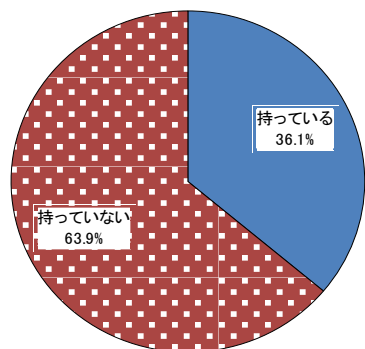


### ④看護師等資格・卒業資格有無

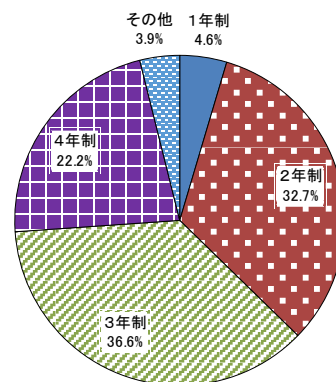
外国人留学生の看護関連の資格・卒業資格の有無は、「持っている」が36.1%、「持っていない」が63.9%となっています。「持っている」と回答した人の修業年限は、「3年制」(36.6%)が最も高く、次いで「2年制」(32.7%)、「4年制」(22.2%)となっています。

資格の有無にかかわらず、母国で看護関連の仕事経験は、「ある」が26.7%、「ない」が73.3%となっています。

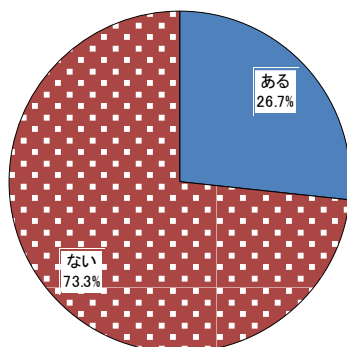
図表 母国での看護関連の資格・卒業資格の有無 (n=416)



図表 通っていた看護の学校の年数 (n=416)



図表 母国で看護関連の仕事をした経験 (n=416)



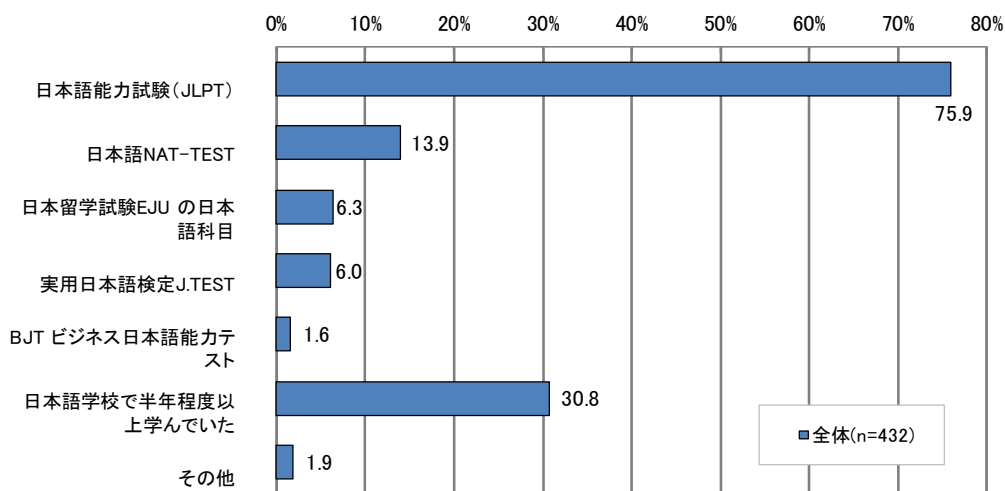
## (2) 外国人留学生の日本語能力について

### ① 入学時に保持する日本語能力について

入学時における外国人留学生の日本語習得状況は、3割程度が日本語学校で半年程度以上学んでおり、また、何らかの日本語能力認定試験を受けています。

試験を受けた中で最も多かったのが、「日本語能力試験 (JLPT)」(75.9%)です。なお、介護福祉士養成施設協会が発表している「外国人留学生受入れに関するガイドライン」では、外国人留学生に求める日本語能力は、「法務大臣により告示されている日本語教育機関で6月以上の日本語教育を受けた者であって、入学選抜を行うそれぞれの学校において日本語試験を実施し、日本語能力試験N2(2級)相当以上であることを確認した者」としています。

図表 養成校所属の留学生が、現在の養成校に入学した際に保持していた資格等 (n=432)



### ②日本語能力のレベル感

日本語学習者の留学や就職活動などで役立つ日本語能力判定試験には、日本語能力試験 (JLPT)、BJT ビジネス日本語能力テスト、日本留学試験、J.TEST、J-CAT などがあります。試験では、日本語能力の測定の結果がランク付けされているものもありますが、試験の結果はあくまで目安であることに留意する必要があります。例えば、書くのが得意な外国人留学生もいれば、読むのが得意な外国人留学生も存在します。また、方言の理解については、多くの外国人留学生が苦労しています。

ここでは、外国人留学生の多くが受験する「日本語能力試験 (JLPT)」について、認定の目安を紹介します。最も難しいレベルの「N1」から、最もやさしいレベルの「N5」まで、5つのレベルがあります。

## 日本語能力試験 認定の目安

日本語能力試験（JPLT）の認定については、最も難しいレベルの「N1」から、最もやさしいレベルの「N5」まで、5つのレベルがあります。また、各レベルの認定の目安を【読む】【聞く】という言語行動で表します。それぞれのレベルには、これらの言語行動を実現するための言語知識が必要です。

N1	<b>幅広い場面で使われる日本語を理解することができる</b>	
	読む	<ul style="list-style-type: none"> <li>幅広い話題について書かれた新聞の論説、評論など、論理的にやや複雑な文章や抽象度の高い文章などを読んで、文章の構成や内容を理解することができる。</li> <li>さまざまな話題の内容に深みのある読み物を読んで、話の流れや詳細な表現意図を理解することができる。</li> </ul>
	聞く	<ul style="list-style-type: none"> <li>幅広い場面において自然なスピードの、まとまりのある会話やニュース、講義を聞いて、話の流れや内容、登場人物の関係や内容の論理構成などを詳細に理解したり、要旨を把握したりすることができる。</li> </ul>
N2	<b>日常的な場面で使われる日本語の理解に加え、より幅広い場面で使われる日本語をある程度理解することができる</b>	
	読む	<ul style="list-style-type: none"> <li>幅広い話題について書かれた新聞や雑誌の記事・解説、平易な評論など、論旨が明快な文章を読んで文章の内容を理解することができる。</li> <li>一般的な話題に関する読み物を読んで、話の流れや表現意図を理解することができる。</li> </ul>
	聞く	<ul style="list-style-type: none"> <li>日常的な場面に加えて幅広い場面で、自然に近いスピードの、まとまりのある会話やニュースを聞いて、話の流れや内容、登場人物の関係を理解したり、要旨を把握したりすることができる。</li> </ul>
N3	<b>日常的な場面で使われる日本語をある程度理解することができる</b>	
	読む	<ul style="list-style-type: none"> <li>日常的な話題について書かれた具体的な内容を表す文章を、読んで理解することができる。</li> <li>新聞の見出しなどから情報の概要をつかむことができる。</li> <li>日常的な場面で目にする難易度がやや高い文章は、言い換え表現が与えられれば、要旨を理解することができる。</li> </ul>
	聞く	<ul style="list-style-type: none"> <li>日常的な場面で、やや自然に近いスピードのまとまりのある会話を聞いて、話の具体的な内容を登場人物の関係などとあわせてほぼ理解できる。</li> </ul>
N4	<b>基本的な日本語を理解することができる</b>	
	読む	<ul style="list-style-type: none"> <li>基本的な語彙や漢字を使って書かれた日常生活の中でも身近な話題の文章を、読んで理解することができる。</li> </ul>
	聞く	<ul style="list-style-type: none"> <li>日常的な場面で、ややゆっくりと話される会話であれば、内容がほぼ理解できる。</li> </ul>
N5	<b>基本的な日本語をある程度理解することができる</b>	
	読む	<ul style="list-style-type: none"> <li>ひらがなやカタカナ、日常生活で用いられる基本的な漢字で書かれた定型的な語句や文、文章を読んで理解することができる。</li> </ul>
	聞く	<ul style="list-style-type: none"> <li>教室や、身の回りなど、日常生活の中でもよく出会う場面で、ゆっくり話される短い会話であれば、必要な情報を聞き取ることができる。</li> </ul>

出典：日本語能力試験公式ウェブサイト「N1～N5：認定の目安」  
(<https://www.jlpt.jp/about/levelsummary.html>)

#### 4. その他介護に従事する外国人の受入れについて

外国人の介護人材の受入れについては、各制度の趣旨に沿って進められており、『在留資格「介護」』以外にも、『在留資格「特定活動」(EPA(経済連携協定))』『在留資格「技能実習」』『在留資格「特定技能」』の3つの制度があります。その他にも、永住者や日本人の配偶者といった身分や地位に準じた在留資格をもつ外国人のほか、外国人留学生として日本に来日後、アルバイトとして働く外国人も考えられます。

##### ○(1)『在留資格「特定活動」(EPA(経済連携協定))』について

『在留資格「特定活動」EPA(経済連携協定)』とは、二国間の経済活動の連携強化の観点から、経済連携協定に基づき、公的な枠組みで特例的に行うもので、介護施設等で介護業務や研修をしながら介護福祉士の取得を目指します。この在留資格を得るには、看護大学等を卒業していること、または、母国での介護師資格認定者であることが要件の1つとなっています。現在は、インドネシア、フィリピン、ベトナムの3か国から、毎年度各国原則300人を上限に受入れを実施しています。

##### ○(2)『在留資格「技能実習」』について

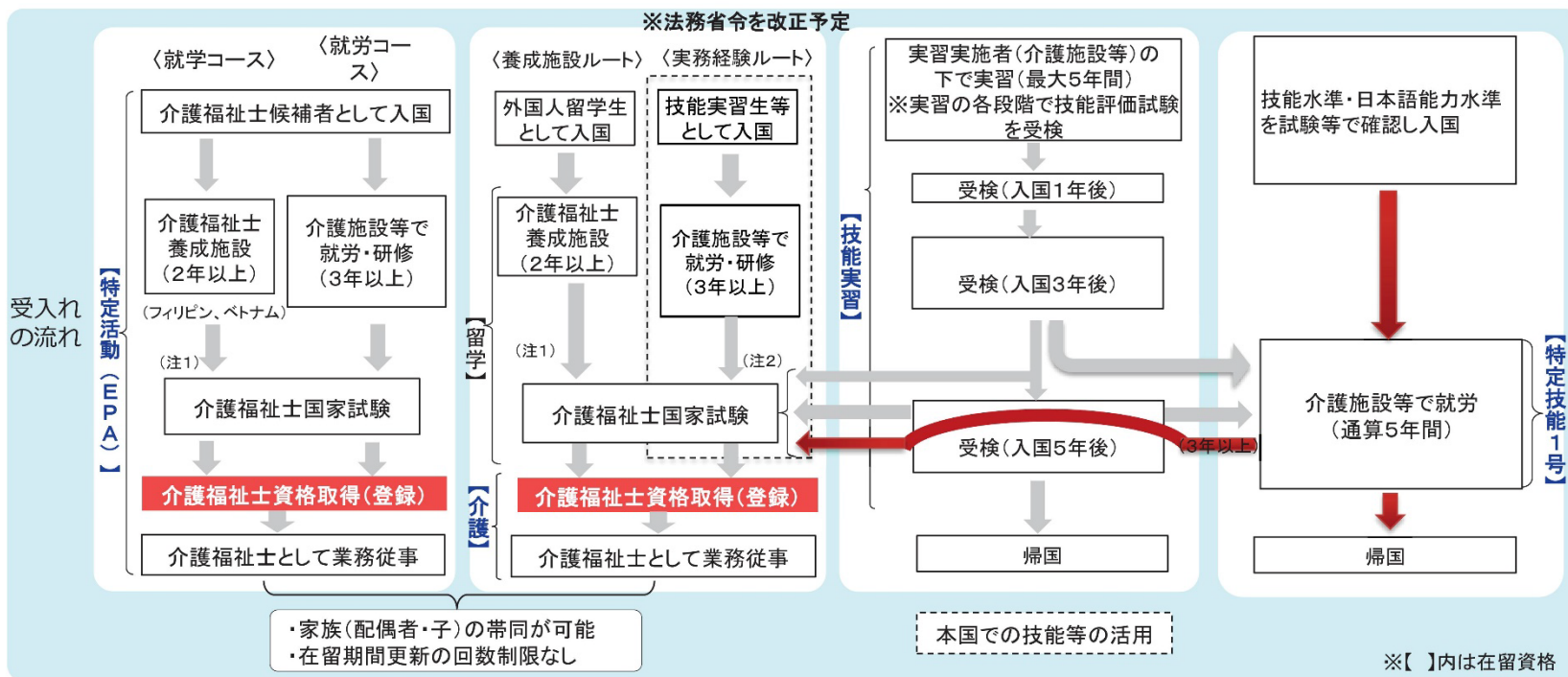
『在留資格「技能実習」』とは、国際貢献のため開発途上国等の外国人を日本で一定期間に限り受け入れ、日本から相手国へ技能を移転する制度です。この在留資格を得るには、同等業務従事経験(職歴要件)等があるほか「介護」固有の要件として、1年目(入国時)は日本語能力試験(JLPT)で「N3」程度が望ましい水準、「N4」程度が要件。2年目は「N3」程度が要件となっています。

##### ○(3)『在留資格「特定技能」』について

『在留資格「特定技能」』とは、中小規模事業者をはじめとした深刻化する人手不足に対応するため、生産性向上や国内人材の確保のための取組を行ってもなお人材を確保することが困難な状況にある産業上の分野において、一定の専門性・技能を有する外国人を受け入れていくための制度です。この在留資格を得るには、介護技能評価試験や介護日本語評価試験、日本語基礎テストに合格する等の必要があります。

## 外国人介護人材受入れの仕組み

	EPA (経済連携協定) (インドネシア・フィリピン・ベトナム)	在留資格「介護」 (H29. 9 / 1 ~)	技能実習 (H29. 11 / 1 ~)	特定技能1号 (H31. 4 / 1 ~)
制度趣旨	二国間の経済連携の強化	専門的・技術的分野の外国人の受入れ	本国への技能移転	人手不足対応のための一定の専門性・技能を有する外国人の受入れ



(注1)平成29年度より、養成施設卒業者も国家試験合格が必要となった。ただし、平成33年度までの卒業者には卒業後5年間の経過措置が設けられている。

(注2)「新しい経済対策パッケージ」(平成29年12月8日閣議決定)において、「介護分野における技能実習や留学中の資格外活動による3年以上の実務経験に加え、実務者研修を受講し、介護福祉士の国家試験に合格した外国人に在留資格を認めること」とされており、現在、法務省において法務省令の改正に向けて準備中。

出典：厚生労働省資料より

**Ⅱ. 外国人留学生との関係づくり**  
**<～介護福祉士養成施設卒業>**

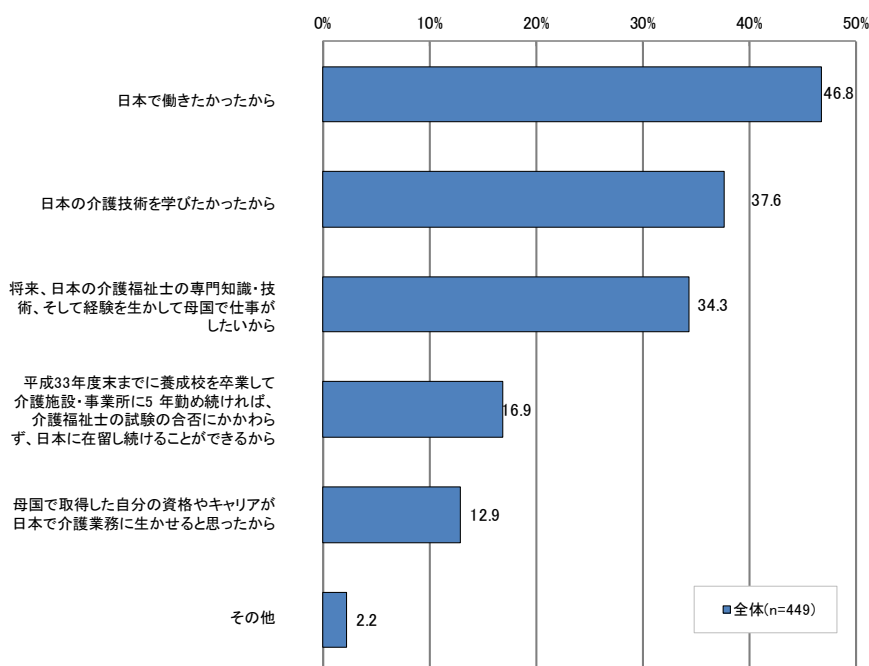
## 1. 採用活動

### (1) 介護福祉士養成施設の外国人留学生像

「介養協調査」によると、現在、養成校に在学している外国人留学生の6割以上が、日本の介護福祉士養成施設に入学しようと考え始めた時期を「日本あるいは母国で日本語学校に通っていたとき」と回答しています。養成校への入学を希望した理由としては「日本で働きたかったから」が4割半ばで最も高く、「日本の介護技術を学びたかったから」「将来、日本の介護福祉士の専門知識・技術、そして経験を生かして母国で仕事がしたいから」が3割以上となっています。海外では「介護」の概念がない国が多いことから、まず日本に興味・関心を持ってから、介護の道を志す外国人留学生が多いことが伺えます。

また、同調査によると、現在、養成校に在学している外国人留学生の4割以上が「日本に永住したい」、約3割が「10年程度は日本で仕事をしたい」と答えており、日本における長期就労を希望していることが分かります。

問6.あなたが、日本の介護福祉士養成校に入学しようと思ったのはなぜですか。(複数選択) (n=449)





## (2) 採用スキーム

技能実習制度やEPAによる受入の場合と異なり、在留資格「介護」には受入調整機関はありません。そのため日本人学生と同様に介護福祉士養成施設を卒業する外国人留学生にアプローチする方法のほか、外国人留学生の就職支援をする団体や人材紹介会社、派遣会社の活用、他の施設とコンソーシアムを組む方法等が考えられます。特によい人材を採用するためには、養成校と施設間の連携は欠かせないでしょう。また、修学資金助成を受けて養成校に通うことを目指す外国人留学生に対しては、奨学金支援について募集要項に明記することも効果的です。

他に、「知人の紹介」や「職員の紹介」で募集・採用をしているケースもあり、周囲に介護職に関心を持つ外国人留学生がいれば有効な方法の1つと考えられます。職員として採用する前段階で実習生やアルバイトとして受け入れておく方が、就労後のミスマッチが発生しにくいといえます。また、できる限り早い時期に採用を決めることができれば、内定者として信頼関係を構築しやすくなります。入職前に交流イベントを行うことも有効です。また、職場と寮が隣接して通勤しやすい点や、最寄り駅から養成校まで送迎車がある点、移動の所要時間なども募集要項に盛り込むと、安心感ある就職先だと認識してもらいやすくなります。

募集の際には職業安定法や入管法に抵触しないよう、以下のような点に留意が必要です。

### ① 養成校との連携

基礎の学びを終えてくる養成校の卒業生は、就職してからも即戦力として活躍できることが期待されます。養成校側から就職先の1つとして紹介してもらえるようにするためには、普段から連携姿勢で臨むことが大切です。中でも実習生の受入により養成校との関係性を強めるのは有効です。本人の体験機会にもなり、養成校の先生が巡回指導で施設を訪れることによる関係性が構築されます。実習の受け入れが難しい場合でも、見学の受け入れ等でつながりをつくることは、人の継続的なつながりとしても有効です。

卒業生がすでに働いている場合はOB、OG訪問を可能にするなど、養成校を通じて外国人留学生に情報が届きやすいような工夫も考えられます。また、実習巡回の際の教員訪問は、卒業生にとっても励みとなるので連携の好循環を進めることができます。

### ② 介護施設同士で職業紹介の形でおこなう場合

求人及び求職の申込みを受け、求人者と求職者の間の雇用関係の成立をあっせんする場合は、職業紹介事業に該当します。介護施設同士で募集・紹介をしあう場合には、職業紹介事業の許認可をとっておこないます。日本での職業紹介事業には許可制の有料職号紹介事業と、届出制の無料職業紹介事業があり、無認可者には違反罰則があります。なお、国外の居住者を日本国内の事業者で紹介する場合は、相手先国において職業紹介所とし

での登録がされている取り次ぎ機関を通して行う必要がありますので、注意が必要です。

職業紹介事業の許可については以下を参照ください。

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000116946.html>

### ③ 介護施設等がコンソーシアムを組んで、外国人留学生を受け入れる場合

複数の施設が共同で、募集から選考までおこなうのはコスト面や効率性の面からも有効といえます。しかし労働者の募集を特定機関として行う場合は職業紹介事業に該当します。職業紹介事業としての届出機関にするつもりではない場合、あくまで参加施設がそれぞれ直接選考、雇入れを行う形態になるよう、留意して進める必要があります。

### ④ 外国人留学生の就職支援団体を活用する場合

就職支援をする団体に、介護を志す外国人留学生が登録している場合があれば、アプローチ先の1つとなります。なお、職業紹介事業の認可をとらずに人材紹介業をおこなうことはできません。抵触する団体ではないか確認したうえで活用する必要があります。

### ⑤ 人材紹介会社、派遣会社によるあっせんの場合

近年は外国人留学生の就職斡旋をする民間サービスも増えてきており、介護職に関心を持つ外国人留学生とのマッチングを探ることも可能です。いずれの場合も手数料は、実際に雇入れを行う介護施設等から徴収することが原則であり、外国人留学生本人から徴収することはあってはなりません。施設側としては違法な会社を利用しないようにする必要があります。

なお、日本語学校、介護福祉士養成施設等への入学をあっせんする場合、手数料徴収についての定めはありませんが、一連の受入れスキームの性格に照らし、外国人留学生本人の負担にならないように運用していくことが望ましいといえます。一方で、現地あっせん業者等が不当・不正を起こしている事例については、入管関係法令に抵触するおそれが高いことに留意する必要があります。

## 職業安定法との関係性

### 〈労働者の募集機関に関する定め〉

- ・ 有料の職業紹介事業を行おうとする者は、厚生労働大臣の許可を受けなければならない。(職業安定法第 30 条)
- ・ 無料の職業紹介事業を行おうとする者は、厚生労働大臣の許可または届出をしなければならない。(職業安定法第 32～33 条)。

### 〈労働者供給に関する定め〉

- ・ 委託募集 (同法第 36 条)  
労働者を雇用しようとする者が、その被用者以外の者をして報酬を与えて労働者の募集に従事させようとするときは、厚生労働大臣の許可を受けなければならない。
- ・ 労働者供給事業の禁止 (同法第 44 条)  
何人も、次条に規定する場合を除くほか、労働者供給事業を行い、又はその労働者供給事業を行う者から供給される労働者を自らの指揮命令の下に労働させてはならない。

### (3) 採用時に留意すべき事項

#### ① 募集

募集に当たっては、従事すべき業務内容・賃金、労働時間、就業場所、労働契約期間、労働・社会保険関係法令の適用に関する事項について、書面の交付または電子メール（希望のあった場合に限る）により明示します。特に、外国人が国外に居住している場合は、事業主による渡航費用の負担、住居の確保等の募集条件の詳細について、あらかじめ明確にするよう努めなければなりません。また、寮や借り上げ社宅等を用意する場合は、職場と住居が近いと定住に結びつく傾向があります。

国外に居住する外国人労働者のあっせんを受ける場合には、許可または届出のある職業紹介事業者から受けるものとし、職業安定法または労働者派遣法に違反する者からはあっせんを受けないようにしなければなりません。

職業紹介事業者に対し求人の申込みを行うに当たっては、国籍による条件を付すなど差別的取扱いをしないよう十分留意することが必要です。

#### ② 採用

採用に当たって、あらかじめ、在留資格上、従事することが認められる者であることを確認し、従事することが認められない者については、採用してはいけません。在留資格の範囲内で、外国人労働者がその有する能力を有効に発揮できるよう、公平な採用選考に努めることが必要です。

新規学卒者等を採用する時には、外国人留学生であることを理由として、その対象から除外することのないようにします。

また、採用が決まった後は日本人職員と同様に健康診断を受けてもらいます。雇い入れ時の健康診断は雇用側の義務ですので、原則は雇用者が費用を負担し、外国人労働者に健康診断を受けてもらいます。

## 2. 奨学金の考え方

### (1) 基本事項

「介養協調査」によると、約半数の外国人留学生在が何らかの奨学金を受給しており、そのうち4割近くが介護施設・事業所からの奨学金と回答しています。

優秀な人手確保への課題意識から、介護施設等が外国人留學生に奨学金を貸与するケースは多くみられますが、貸与条件には留意が必要です。

奨学金を受給した外国人留學生に対し、当該奨学金を支給した介護施設等において『労働契約を締結しなければならないこと』などを約束させることは、労働基準法第16条の賠償予定の禁止及び第17条の前借金相殺の禁止等に抵触するおそれが極めて高くなります。介護施設等は、奨学金等を受給した外国人留學生は、当該奨学金等を支給した（あるいは保証人となってくれた）介護施設等との間で、必ず労働契約を締結するものではないことを十分理解しておく必要があります。

このため、労働契約と奨学金等貸与契約とは明確に切り分け、当該外国人留學生の他の介護施設等での就労や退職の自由を妨げないことが前提となります。強制性を伴わせて働かせるようなことのないことを確保した上で、当該奨学金等貸与契約の中で、介護福祉士養成施設卒業後に、引き続き、当該施設で就労してもらう場合に一定のインセンティブを付与していくことなどが考えられます。例えば、次のようなことが考えられます。

- ①奨学金等を受給した外国人留學生が、当該奨学金等を支給した介護施設等において就労することとした場合、一定期間の勤務を条件とした奨学金等返還免除制度を整備すること
- ②当該施設において就労しない場合の合理的な奨学金等の返済ルール等についても整備しておくこと

特に②については、例えば他の施設に就労した場合に、奨学金の全額一括返還を求めるようなルールにすると労働の強制が強くなるため、労働基準法16条違反となる可能性が高まります。途中で辞めたときの違反金や損害賠償金額を定めることも同様です。

また、法務省出入国在留管理局からも「外国人留學生が貸与型奨学金により学費等の経費を支弁しようとする場合の留意事項」が示されています。在学中にその貸与を終了しない点ならびに、在学中の返済や貸与額の一括返済等の条件が設けられていないこと、また、外国人留學生本人が貸与条件や返済条件、アルバイトが求められる場合はその労働条件を理解しておくことが必要です。

ただし海外で契約した奨学金の場合は、日本の労働基準法は該当しません。そのため、仮に海外で一括返済の奨学金貸与を契約してしまった外国人留學生がいたら、返済困難に陥る可能性があります。内定者や採用者でトラブルに巻き込まれていないか、必要な際には配慮が必要です。

## (2) 奨学金等の契約方法等

奨学金等の貸与については、次の場合が考えられます。

- 入国時点から介護福祉士養成施設を卒業するまでの期間の学費に相当する「①日本語学校の学費に対する奨学金」と「②介護福祉士養成施設の学費に対する奨学金」の両方を受ける場合
- 元々、日本語学校等に留学していた外国人留学生が「②介護福祉士養成施設の学費に対する奨学金」のみを受ける場合

このほか、学費以外に「③その他の生活費等に関する貸付」を受ける場合も想定されます。これらの「①日本語学校の学費に対する奨学金」、「②介護福祉士養成施設の学費に対する奨学金」、「③その他の生活費等に関する貸付」については、貸主、保証人等が異なることが予想されます。このため、それぞれの奨学金等貸与契約は明確に区分し、貸主に応じた契約を結ぶことが必要です。

また、②については、公的な仕組みである介護福祉士修学資金貸付制度を活用するケースが多いと想定されます。この場合、入学予定または在学中の養成施設を通じて所定の申請を行うこととなりますが、返還免除の条件を満たさなかった時の規定等を外国人留学生がしっかり理解したうえで申込するよう説明する必要があります。また、類似する他の奨学金との併用ができない場合もありますので、要件を確認したうえで申し込むように支援します。

(参考) 奨学金等の貸主、保証人等の関係性について

奨学金	貸主	保証人
①日本語学校の学費に対する奨学金	介護施設の施設長等	家族等
②介護福祉士養成施設の学費に対する奨学金	都道府県による（国による介護福祉士修学資金等貸付制度の活用）	国内に居住する者という要件があるため、施設長等が多い（資格取得後、規定年数の勤務で免除特約付）
③その他の生活費等に関する貸付（実費（何らか貸す場合））	介護施設の施設長等	家族等

なお、上記①③は実質的に、同じ貸主、同じ保証人であり、法的な効果はほぼ同じになることが想定されるため、以下は③を省略して「①日本語学校の学費に対する奨学金等」に含めて記載します。

奨学金等貸与等の仕組みについては、労働基準法等に抵触しないよう、下記のとおり、留意点等を整理しておくことが望ましいでしょう。

a) 「①日本語学校の学費に対する奨学金等」の場合

労働基準法第17条の前借金相殺の禁止等に抵触しないよう、労働契約と奨学金等貸与契約とを切り分け、奨学金等については「金銭消費貸借契約」を結ぶことが必要です。この場合、貸付の範囲（学費以外の生活費等を含むかどうかなど）とその金額、返済を免除

する条件や、条件を満たさない場合の返済額や返済方法については、あらかじめ明文化しておかなければなりません。一定の勤務を条件として返済を免除する「免除特約付き」としなければならないわけではありませんが、返済方法等については、ルールに則り、合理的なものとして定められておく必要があります。

<返済方法>

免除特約有無	返済方法・免除期間
特約付き	・ 返済免除となる在職期間は「5年間」とされる事例が多くみられる
特約付き ※免除特約を満たさない場合	・ 労働基準法第14条及び第16条を踏まえる ・ 例えば、在職期間に応じて、i) 資格取得前に退職、ii) 資格取得後3年未満で退職、iii) 資格取得後3年以上5年未満で退職などの段階に応じて返還額を減額するとともに、合理的な返済方法（分割での返済を認める）と返済期間（複数年にわたって返済可能とする）に関する約定を定めておくことが必要
特約なし ※免除特約を満たさない場合	・ 労働基準法第14条及び第16条を踏まえる ・ 合理的な返済方法（分割での返済を認める）と返済期間（複数年にわたって返済可能とする。何年が適当かについては貸付金額との関係で検討していくことが必要）に関する約定を定めておくことが必要 ・ 資格取得後、就労しながら奨学金を返済する場合、月例賃金から返済額を控除するのであれば、労働基準法第24条（全額払いの原則）に抵触しないような手続きが必要になる

b) 「②介護福祉士養成施設の学費に対する奨学金」の場合

介護福祉士修学資金貸付制度を活用する場合は、免除特約付き金銭消費貸借契約となります。「要綱」に則った取扱いが必要です。卒業後に奨学金の要件に沿った就労をしない場合や在学期間中に外国人留学生が帰国してしまったような場合、要綱に従って、一義的には外国人留学生本人が対応することになります。介護施設の施設長等が保証人となっている場合、外国人留学生本人との間でトラブルが生じることのないよう、事前の本人理解と十分な意思疎通が必要です。

<返済方法>

免除特約有無	返済方法・免除期間
介護福祉士修学資金貸付制度	・ 要綱等に規定されている年数で、5年間とされる事例が多く見られます。なかには、過疎地域の場合は短期間とする事例も見られるため、確認が必要
免除特約を満たさない場合	・ 勤従事期間に達しなかった場合等でも、従事期間に応じて一部免除されることがある。返還方法など詳細は各都道府県社会福祉協議会等に確認のこと

※介護施設等が、介護留学生を受け入れる際に、あらかじめ介護福祉士修学資金貸付制度を受ける前提で留学してきた場合、国や都道府県、都道府県社会福祉協議会の予算の状況など当該外国人留学生の責めによらない理由により、結果として、修学資金貸付制度が受けられない場合が生じることも、今後は想定されます。介護施設等は、貸付制度の

関係機関とも連携の上、次年度予算の見込み、当該年度の執行状況等について可能な範囲で情報収集を行うほか、貸付を受けられなかったとしても、介護福祉士養成施設への進学を妨げたり、帰国させることのないよう配慮する必要があります。

### 3. アルバイト就労の考え方

「介養協調査」によると、現在、養成校に在学している9割以上の外国人留学生がアルバイトをしており、介護施設でアルバイトをしている外国人留学生は約7割となっています。日本語学校、介護福祉士養成施設に通学している間の介護施設等における就労ルール等については、労働関係法令等のみならず、入管法との関係で、留意すべき事項があります。

#### (1) 労働関係法令等の遵守

受入れ介護施設等は、アルバイトを行う外国人留学生に対して適用される、労働基準法、最低賃金法、労働安全衛生法、労働者災害補償保険法、雇用保険法、厚生労働省「外国人労働者の雇用・労働条件に関する指針」等の労働関係法令等を、当然に遵守しなければなりません。

介護留学生の雇入れを行う事業主は、アルバイトの場合であっても、介護留学生の雇入れ又は離職の際には、当該外国人労働者の氏名、在留資格、在留期間等を、ハローワークへ届け出ることが義務付けられています。このため、期日等を遵守した上でハローワークに届出が必要となりますが、この際には資格外活動の許可も確認されることに留意が必要です。また、アルバイト就労中は適正な労働条件下で労務管理、安全衛生管理、雇用環境整備を行うことが求められます。

#### 外国人雇用状況の届出（雇用対策法）

第二十八条 事業主は、新たに外国人を雇い入れた場合又はその雇用する外国人が離職した場合には、厚生労働省令で定めるところにより、その者の氏名、在留資格（出入国管理及び難民認定法第二条の二第一項に規定する在留資格をいう。次項において同じ。）、在留期間（同条第三項に規定する在留期間をいう。）その他厚生労働省令で定める事項について確認し、当該事項を厚生労働大臣に届け出なければならない。



## ● (2) 入管法関係法令等の遵守

「留学」ビザでのアルバイトの場合は地方出入国在留管理局に申請して、「資格外活動許可書」を取得してもらう必要があります。また外国人留学生のアルバイトは原則週 28 時間に規制（長期休暇期間中は 1 日 8 時間以内・週 40 時間以内）されていますので、遵守することが必要です。介護施設等でも週 28 時間規制を遵守させなければなりません（入管法第 24 条、73 条）。これに違反した場合、外国人留学生は国外へ強制退去され、雇用者は不法就労活動をさせた罪に問われてしまいます（三年以下の懲役若しくは 300 万円以下の罰金）。このような場合を想定し、雇い入れる側として、雇い入れ通知書に 28 時間規制を遵守しなければいけない旨の内容を明記するなどの工夫が大切です。

旅券等（旅券、在留カード、上陸許可書等）については、外国人留学生本人の自己責任で保管すべきものであり、入管法により常時携帯することが義務づけられています。このため、仮に外国人留学生から保管して欲しい旨の要望があったとしても、介護施設の施設長等や他人が保管してはなりません。

〔関係法令等〕 技能実習生の入国・在留管理に関する指針：第 2-3-(2)-⑨、同第 2-3-(3)-⑦、外国人労働者の雇用管理の改善等に関して事業主が適切に対処するための指針：第四-二-6

## ● (3) その他

その他に守ることが望ましい労働関係ルールは、以下のとおりです。

### ① 賃金水準（アルバイト期間中）

技能実習制度、EPA による受入れの枠組みにおいては、日本人の労働市場への悪影響を防ぐため省令や指針において日本人労働者が従事する場合に受ける報酬と同等又はそれ以上の額の報酬を受けることを内容とする労働契約を締結することが義務づけられています。

一方、外国人留学生は、就労を目的として在留が認められている存在ではありませんが、労働関係法令等は遵守しなければなりません。このため、最低賃金法に基づく最低賃金額以上の報酬とすることはもとより、国籍を理由として賃金額の差別的取扱いをすることは、労働基準法第 3 条（均等待遇）に抵触する恐れもあることから、安価な労働力の確保策等という批判等を招かないためにも、日本人労働者の無資格者と同等報酬を確保することが望ましいでしょう。

仮に日本語力あるいは介護技術力での差が時給の際に加味されるとしたら、基本時給の提示とともに、日本語能力試験があがるごとに、あるいは介護技術の項目が習熟されるごとにどれだけ時給があがるかを提示し、透明性ある運用ならびにモチベーション向上への寄与を生じさせていくことも重要と言えます。

## ② 夜勤等の取扱い

外国人留学生在が夜勤を行うことについては、外国人留学生の本分が修学であることを鑑みると、日中の学業に支障が出る可能性のある夜勤を行わせることは望ましいこととは言えません。

しかし、やむを得ず夜勤等を深夜（午後 10 時～午前 5 時）行わせた場合は、労働基準法第 37 条の深夜の割増賃金を支払う必要があることに留意が必要です。なお、外国人留学生として学業に支障が出ないようにするため、長期休暇期間中等を除き、夜勤等の取扱いについては控えるなど、あらかじめルールを設けておくことが望ましいでしょう。

## 4. その他の入職前の工夫

文化・宗教背景による独特の服装や、タトゥーが入った人などが実習生として来ることも想定されます。施設内のルールや規定があればそれを説明します。また、利用者が驚いたり不快な思いをするような場合には、その理由を明確に説明し、納得した上で改善・対処してもらうようにします。

**Ⅲ. 外国人介護人材の受入体制づくり  
＜受入れに向けた準備＞**

## 1. 受入れ準備

日本人介護人材と同様の雇用手続きに加え、外国人雇用状況の届出等、定められた行政手続きを行う必要があります。また、生活開始のサポートとして、住居面の手続き、特に転出入届の提出等も支援するとよいでしょう。

### (1) 健康診断の実施

日本人職員と同様、雇い入れ前の健康診断については雇用側には受けさせる義務が、労働者側には受診の義務がありますので、必ず受けてもらうようにします。

労働安全衛生法

第六十六条 事業者は、労働者に対し、厚生労働省令で定めるところにより、医師による健康診断)を行わなければならない。

(中略)

5 労働者は、前各項の規定により事業者が行なう健康診断を受けなければならない。ただし、事業者の 指定した医師又は歯科医師が行なう健康診断を受けることを希望しない場合において、他の医師又は歯 科医師の行なうこれらの規定による健康診断に相当する健康診断を受け、その結果を証明する書面を事業者に提出したときは、この限りでない。

### (2) 利用者や家族、職員への説明

#### ① 職員全体・外国人介護人材へのオリエンテーション

一部の職員のみが外国人介護人材の受け入れを知っていることは、受け入れ体制として望ましいものではありません。以下の事項を全職員へ周知・説明を行う必要があります。

- ・外国人介護人材がどのような立場で従事するのか
- ・外国人介護人材に対して業務指導がどのように行われるのか
- ・外国人介護人材にはどのように接すればよいのか など

#### ② 利用者・家族への説明、地域への理解

しっかりと介護を学んでから就業する介護福祉士養成施設を卒業した外国人介護人材においても、利用者・家族からあらぬ誤解・差別を受けることがあります。最近、いろいろな外国人がらみの事件があり、外国人に対する地域住民の目が厳しくなっています。このような状況にあるなかで、外国人介護人材が就労する介護施設においては、事前に利用者や家族にその旨を説明し、理解していただくことが重要です。

また、地域の理解を得るためには、積極的に地域の奉任活動に参加するなどが効果的で

す。具体的には、地域の海岸や河川などの清掃活動、祭り、産業フェアへの参加、母国語教室、母国料理の紹介などが行われています。これらの活動に参加することにより、地域住民と顔なじみになり、そこからまた新たな交流も生まれるようです。

文化・慣習上の違いからくる注意点にも配慮する必要があります。たとえば日本人に比べ、時間厳守が求められない環境で育ってきた人は、時間管理の感覚が異なることが原因で遅刻することが考えられます。頭ごなしに叱らずに、日本社会の規律について十分に説明し、理解を得ることが大切です。また、人前で注意されることで侮辱されたと感じ、トラブルになる場合もあります。注意するときには他の人がいない場所で一対一になり、順序立てて明確に説明し、納得してもらうことが大切です。

### (3) 多文化理解の促進

外国人介護人材には母国の文化やその文化に培われた感覚が身についています。それが基となる誤解やトラブルを最小限にするためにも、それらを職員に周知し、職員の理解を促すことが大切です。

#### a) 責任の感じ方

よく謝る日本人には、外国人が謝ろうとしないと違和感をもつ場面があります。しかし、本当に自分に責任がないと思っているわけではありません。日本人を基準にした常識は、必ずしも外国人に当てはまらないことが多く、表現や行動の仕方における社会規範の違いがあることを知る必要があります。

#### b) もてなし方

外国人が日本の家庭で普段の食事を出されたことに不快感をもったり、割り箸であることに差別を感じたりすることがあります。これは、客を招く時にはできる限りのご馳走をすることが礼儀であり、普段と違う無理した準備自体がもてなしの尺度になっている国があるためです。

#### c) 贈り物の受け取り方

外国人に対するプレゼントがトラブルの原因になることがあります。特定の人だけが贈り物を受け取るのは不公平と感じることや発展途上国の貧しい人は本来捨てるようなものでも使うのではないかと侮辱されたと感じるなど、善意や好意による贈り物であっても日本人の気持ちどおりには伝わらないこともあります。

#### d) 時間管理

日本人が時間を守る国民といわれますが、時間をあまり気にせず、ゆるやかな生活に慣れている外国人もいます。外国人を指導する際には、時間に遅れることは、さまざまな影響があることをその都度、我慢強く伝えなければなりません。

しかしその一方で、開始時間は厳しく守っても、終了時間は守らないという、外国人には違和感のある日本人の特性があることも認識する必要があります。

#### e) 集団協調性

一人ひとりの職員が協力・協調することで、介護のチームケアを行うことができます。利用者の対応を個人で行うことで利用者の危険性を高めてしまうこともあるでしょう。

外国人は、生活習慣の違いから、日本の習慣や日本人の感情が理解できず、当然のこととして行ってしまうことがトラブルの原因になることもあるため、繰り返して指導することが必要となります。

#### f) 階級意識

日本にはない、明確な身分制度としての社会的階層が存在する国があり、秘書と運転手を一緒に夕食にごちそうすることが問題となります。このような階級意識は容易にぬけられるものではありませんので、同一国から複数の外国人を受け入れる際には問題が表面化する場合があります。また、日本人と同様の対応をしてしまうことが問題となる場合もあるため、注意が必要となります。

根本的な思想や価値観がもともとなる問題であるため、日頃から何でも話し合える信頼関係を構築しておくことが重要です。

#### g) 宗教等への配慮

東南アジア出身の場合、信仰が厚く、宗教に基づいた日常生活が当たり前という外国人も少なくありません。例えば、ムスリム（イスラム教徒）の戒律に基づいて、絶対に口にしないもの（豚肉やアルコール類など）があるほか、服装等にも制限がある場合があります。また、1日に数回の祈りの時間があり、そのための部屋等も必要であることと、ラマダーン（断食等を行う）の月もありますので、確認が必要です。

## 2. 受入れ体制の検討

### (1) 在留資格

在留資格「介護」の活動内容は、「本邦の公私の機関との契約に基づいて介護福祉士の資格を有する者が、介護又は介護の指導を行う業務に従事する活動」とされています。具体的には要介護者に対する食事、入浴、排せつなどの身体的介護を含め介護全般に従事する活動、あるいは要介護者やその者を介護者に対する指導を行うことができることとされています。

在留資格「介護」は、どの国の人でも日本の指定された介護福祉士養成施設を卒業し、「介護福祉士」の国家試験に合格すれば就労可能となる資格です。日本の介護施設等と雇用契約を結び、地方出入国在留管理局へ「在留資格変更許可申請」を提出することで、在留資格「介護」が取得できます。

なお「留学」から「特定活動（内定者）」、「介護」への在留資格変更に係る手続きの概要は下記のとおりです。詳細は、厚生労働省サイト内「介護福祉士資格を取得した外国人留学生に対する在留資格「介護」の創設について」を参照してください。在留資格、在留カード更新の際には、特に初回は必ず同行し、迷わずに手続きできるようサポートするとよいでしょう。

また地方出入国在留管理局の届け出が必要な期間に急に帰国を計画するなど、書類提出に対する認識がかなり低い人もいます。友人から聞いた不確かな情報で判断して勝手に帰国手続きを進める場合などもあるので、あらかじめ正しい理解を促しておく必要があります。さらに終日授業がある養成校の学生にとっては、地方出入国在留管理局が平日しか申請できないため手続きが進められない場合もあります。期限前に状況確認をするのがよいでしょう。

パスポートや在留資格の有効期間の把握・手続き支援など、細かい点を的確にサポートし、手続き漏れが起こらないようにしましょう。ただしパスポートと在留カードは必ず本人に保管・携帯してもらうようにします。

#### 入管法

第 23 条 本邦に在留する外国人は、常に旅券を携帯していなければならない。ただし、次項の規定により在留カードを携帯する場合は、この限りでない。

<在留資格変更許可申請>

	申請方法	必要書類
「留学」から「特定活動（内定者）」	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 介護施設から内定を得ている外国人留学生が、必要書類をそろえる</li> <li>・ 自身の居住地を管轄する地方出入国在留管理局に対し、在留資格変更許可申請を行う</li> <li>・ なお、介護福祉士養成施設の卒業見込み証明書をもって、養成施設の卒業前に、在留資格「特定活動（内定者）」への在留資格変更許可申請をすることも可能</li> <li>・ 標準処理期間は2週間～1か月</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 法務省 HP「在留資格変更許可申請」参照 <a href="http://www.moj.go.jp/ONLINE/IMMIGRATION/16-2.html">http://www.moj.go.jp/ONLINE/IMMIGRATION/16-2.html</a></li> <li>・ 在留資格変更許可申請書 1通</li> <li>・ 写真（縦4cm×横3cm） 1葉</li> <li>・ パスポート及び在留カード «提示»</li> <li>・ 介護福祉士養成施設の卒業証明書</li> <li>※卒業後、卒業証明書を提出することを条件に、卒業見込み証明書をもって申請をすることも可能</li> <li>・ 労働条件を明示する文書</li> <li>・ 内定した介護施設からの採用内定の事実及び内定日を確認できる資料</li> <li>・ 内定した介護施設のパンフレット・案内書</li> </ul>
「特定活動（内定者）」から「介護」	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 「特定活動（内定者）」への変更許可を受けた外国人留学生が、必要書類をそろえる</li> <li>・ 自身の居住地を管轄する地方出入国在留管理局に対し、在留資格変更許可申請を行う</li> <li>・ なお、「特定活動（内定者）」への在留資格変更許可を受けた後であれば、同日に、「介護」への在留資格変更許可申請書を提出することが可能</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 法務省 HP「在留資格変更許可申請書」参照 <a href="http://www.moj.go.jp/ONLINE/IMMIGRATION/16-2-1.html">http://www.moj.go.jp/ONLINE/IMMIGRATION/16-2-1.html</a></li> <li>・ 在留資格変更許可申請書 1通</li> <li>・ 写真（縦4cm×横3cm） 1葉</li> <li>・ パスポート及び在留カード «提示»</li> <li>・ 介護福祉士登録証（写し）</li> <li>※後日写しを提出することを条件に申請時に提出がなくとも差し支えない</li> </ul>

（2）担当者の設置

「介養協調査」によると、養成校を卒業した外国人介護人材を既に採用したことのある介護施設等では、「職場・介護に係る相談・指導担当の設置」が29施設中15件、生活に係る相談担当の設置」が13件と担当者の設置をしているところが半数程度となっています。外国人介護人材を受け入れるにあたっては、業務指導・相談をする担当者、生活指導・相談をする担当者、もしくは、業務や生活において指導・相談をする担当者など、専任の担当者を設置することが望ましいでしょう。誰に聞けばよいのかを明確にしておくことが大切です。

また、日本語力の不足で慣れない環境で、ストレスをためたり体調を崩すこともあります。日々顔色や様子を見ながら声掛けをしたり、病気やけがは病院や薬局の支援をするなど、きめ細かいフォローが有効です。

なお、養成校への通学中や就業後間もない頃は、金銭的に厳しい状況に置かれている場合もあります。貸し借りのトラブルには留意が必要ですが、生活開始の際などに金銭的困難が生じないかという配慮をするとよいでしょう。



生活支援の面では各自治体での介護職員への支援制度を確認し、利用可能なものを積極的に活用するとよいでしょう。たとえば介護職員向けの宿舍借り上げ支援や、介護福祉士の資格取得支援助成金は、様々な自治体でおこなわれています。

さらに、外国人介護人材は在留資格の更新等も定期的に必要なことから、在留管理についても担当者を設けて適宜確認することも重要です。

#### 〈担当者の設置例〉

- ・業務担当（チューター）…日常的に一緒にいる時間が長いため、相性にも配慮して配置
- ・学習担当（事務方）…学習環境の整備、学習度の確認、学習方法の検討等を支援
- ・生活担当…比較的生活エリアが近い職員等を必要に応じて配置（買い物、美容院、病院等の利用の仕方、紹介など）
- ・管理担当…在留管理や社会保険関係の手続き等の支援
- ・その他…精神的に頼れるような存在がいると、本人にとっての安心感が増します

### （3）業務の見直し

スムーズな業務分担が進むよう、まず業務は細分化しておきます。外国人介護人材の他、高齢者雇用、ボランティア活用なども進む中、各自の役割・スキルに合った業務を振り分けられるようにするためには、業務が区分されている必要があります。例えば次の5つの点を明確にわけ、利用者対応担当とあわせて整理してもよいでしょう。

- A. 資格・研修が必要な業務（たん吸引など）
- B. 専門知識・技術の習得が必要な業務（移乗用リフトの層さ、ショートステイ受入業務など）
- C. 技術の習得を要する直接介護業務（食事・入浴・排泄業務など）
- D. 技術の習得を要する間接介護業務（食事の準備、シーツ交換、環境整備など）
- E. その他の業務（清掃、洗濯など外部委託やボランティア委託できる業務）

また、施設内で使われているマニュアルや書類にはできるだけ振り仮名をつけ、外国人でも読めるようにすることが必要です。

### 3. 関係機関との連携

#### (1) 介護福祉士養成施設との提携

外国人介護人材の出身の介護福祉士養成施設と、外国人介護人材の人柄や傾向を把握するために情報連携しても良いでしょう。

また、既に顔なじみになって信頼関係を構築している介護福祉士養成施設の職員は、外国人介護人材が何かに悩んだ際の相談相手としても適切です。

#### (2) その他教育機関、NPO 等との提携

近隣に大学、短期大学、NPO がある場合、日本語、英語以外の多言語対応のできる人材が在籍している場合も多く、そのような方に、場合によっては、ボランティアやアルバイト等として、外国人労働者の相談支援の手助け等を支援いただくことも一案として考えられます。

**IV. 外国人介護人材の働きやすい  
環境づくり<介護施設等での就  
労>**

## 1. 指導・教育にあたっての基本事項

### (1) 入職時にすべき説明

入職時には、外国人職員本人へ、勤務場所、労働時間、賃金等に関する処遇条件について文書で示し、通知・説明しておくことが重要です。特に、厚生年金や健康保険の社会保障制度については、そもそもの制度の仕組み自体を理解していない外国人職員も多く、丁寧に説明して理解してもらう必要があります。

なお、在留資格「介護」の対象となる外国人職員に適用される法制については、P40以降を参照ください。

### (2) 信頼関係の構築

在留資格「介護」の対象となる外国人職員は、原則2年間の日本語学校での生活や、介護福祉士養成施設での就学も経験し、日本には慣れていることが想定されます。しかしながら、日本の生活様式、文化・風習も母国とは異なるため、通常の日本人職員とは異なり、慣れ親しんだ生活環境の違いから、ホームシックや心の病気から日本での生活を断念し、帰国せざるを得なくなった人も多くみられます。

外国人職員は不慣れな外国暮らしをするわけですから、担当者は、外国人職員が日本の生活に早く慣れるようサポートするとともに、地域の催しに積極的に参加を促したりするなど、近隣住民とのつきあいを手助けするように配慮する必要があります。担当者が外国人職員の気持ちを汲みつつ、助言・指導していくことが大切です。また、他の職員や同僚も外国人職員を温かく迎え入れ、教育やフォローするような体制づくりが重要となります。

業務上の不満や疑問、日常生活上の困りごとなどが発生した場合には、担当者はいつでも相談に乗れるように携帯電話などの連絡先をあらかじめ外国人職員に教えておきましょう。早期に解決を図っていくことが重要で、外国人職員に不審な行動が見えたとしても、まずは話をすることで心を開かせ、その悩みを一緒に考え解決することで何でも相談できるという信頼関係を築くことが大切です。

このような信頼関係の構築をしていくことで、外国人の心の病気や失踪等の事柄の防止にもつながります。

一方、外国人職員であるからといって、日本人職員と比較して特別扱いをすることで、日本人職員からだけでなく、外国人職員本人からも不満が出る人が多い現状がありますので、留意が必要です。

### (3) 日本語の使い方

外国人職員の日本語能力を示すものの1つとして、日本語能力試験があります。レベルごとに「読む」「聞く」という言語行動で表されます<sup>2</sup>。

まだ不慣れな日本語を使う外国人職員とコミュニケーションを取りやすくするために、わかりやすく伝えることや指導をするにあたっての一般的なポイントは以下の通りです。外国人職員を受け持つ担当者だけでなく、同僚や職員等にも周知することが望ましいでしょう。

#### ① わかりやすい日本語で話すポイント

- a) 内容を理解したかどうか確かめながら話す
- b) はっきりとゆっくり話す
- c) 短い文で話す
- d) です・ます体の簡単で丁寧な言葉を使う
- e) 標準語で話す
- f) 難しい漢字ではなく、やさしい言葉を使う

#### ② 日本語を指導する際のポイント

- a) 丁寧語、敬語等の使い方に慣れる
- b) 外国人特有の発音等への対応
- c) 方言、早口、世代に特有な言い回し
- d) 聞き間違いや理解した「ふり」を防ぐ

---

<sup>2</sup> なお、外国人留学生の多くが受験する「日本語能力試験 (JLPT)」の認定の目安は P8 を参照してください。

## 2. 介護業務に関する指導・教育

在留資格「介護」の対象となる外国人職員は、原則 2 年間の日本語学校での生活を経験し、介護福祉士養成施設での就学も経験したうえで介護福祉士資格を取得しています。このため、基本的な日本語能力や介護技能は保持している可能性が高いですが、場合によっては、日本語が母国語でないことや、「介護」の考え方がない国の出身であることから、業務を遂行する上で困る点も出てきます。

ただし、働く以上は日本人職員と同等の待遇で対応する必要があるため、外国人職員の指導や評価を行う上では、一定の注意をすべき点があります。

以下、想定されるポイントを記していきます。

### (1) 外国人職員が介護業務に関して困難に感じる点

#### ① 「自立支援」の理解について

日本における介護業務は「自立支援」を主とすることは理解していても、具体的な介護業務において、利用者が「自分でできること」についても介助してしまう可能性もあります。利用者の「自分でできること」は何か、また利用者が何かの理由で「やらなくなっていること」は何か、それをどのように発見し、利用者が自分でできるように支援していくか、をポイントとして伝えるようにしてください。その際、利用者主体であることや、利用者特性に応じた対応が必要であることは、今一度伝えて理解してもらうことが重要です。

#### ② 介護過程、計画に基づいたチームケアであることについて

日本では、介護過程や計画に基づき、チーム全体で利用者の介護を行っています。海外では、個人主義で業務を遂行する国もあるため、同僚である介護職員や他職種と連携しながら、利用者の状況を多角的に見ていくものであることを理解してもらってください。

#### ③ 報告・連絡・相談の大切さについて

介護現場では、利用者のケアをチームで行うため、連携プレーを心がけることが重要です。このため、チーム全体の円滑な業務の遂行の進行をサポートしたり、進行中の業務の「報告・連絡・相談」は欠かせないことを伝える必要があります。

特に、国によっては、間違っただけを「恥」と捉え、報告する前に自分で解決することを是とする文化もあるため、事故、ヒヤリハット等が起こった際は、必ずまず報告すること等が重要であることを理解してもらってください。

また、外国人職員が何らかの対応を間違っただけには、何について、どのように間違っているのか明確に指摘をすることも重要です。外国人職員にとって、日本人職員の指摘は曖昧で分かりづらいとの声もあるため、明確に伝えるようにしましょう。なお、その際、外

国人職員は、母国では「ほめられる」文化にいた場合もあり、怒られることに慣れていないことも想定されますので、指摘の仕方にも注意が必要です。

#### ④ その他について

介護福祉士資格を保持している外国人職員であっても、申し送り時で共有される情報について、全ては理解できないケースもあります。申し送りでの理解不足は、外国人職員の日本語能力と関係してくるため、分かりやすく、ゆっくりとした口調で伝えることも時には必要でしょう。また、分かっていないそぶりがあった場合は、分かっているか確認することも必要です。その場合、文化や習慣の違いから、「分かった」か「分かっていないか」を聞くと、「分かった」と応えて実は分かっていないことも想定されるため、できるだけ内容を質問形式にし、外国人職員に内容を回答してもらう等の工夫も必要です。

また、介護記録については、多くの外国人職員が記載に苦慮している現状があります。記載方法については、具体例を見せるほか、一緒に記載を試みるなど、一定のサポートが必要になる可能性があります。

## (2) 介護業務に関する評価

原則としては日本人職員と同様の評価体系が望ましいと言えます。「求める姿」「なりたて姿」に対する現状の課題と課題解決のための行動計画を共有し、その達成状況を評価する方法等です。

例) 上司と本人との間で「日本語の理解」が重要課題として共有できたのであれば、その課題の取り組み方法を一緒に考え実施する。一定期間で達成度を確認し、「日本語が上達したことで、一人で申し送りができるようになった」という評価をするようなことが考えられます。

## (3) コミュニケーション能力向上のための支援

毎日の業務内容を5W1Hのように形態を決めて、記録するようにすることも有効です。文章中の日本語の使い方の添削や、担当者同士の申し送りとしても使うことができ、密なコミュニケーションをとりやすくなります。

なお、職場での人間関係が構築されていくと、周囲の理解力もあがるため本人の日本語が不正確なまま進んでしまうことがあります。将来的なスキルアップに向けて、正しい日本語の使用にできるだけ導く必要があります。

## (4) キャリアアップのための支援

### ① 介護福祉士資格習得支援

在留資格「介護」の場合は、卒業後5年以内に介護福祉士資格を取得することで在留資

格の延長が可能になります。学習・キャリア構築支援の一助として、また結果的に施設で継続的に働いてもらえる可能性も見据えて、資格取得までの積極的な支援を行っていきます。

養成校に通うことの支援は基本的な支援の 1 つですが、養成校修了後の資格取得学習の際に、介護技能や日本語に関する市販の学習教材支給や e-learning 等の学習機会支援、近隣の日本語ボランティア団体との定型による日本語学習支援、日常的な OJT のなかで介護の日本語の定着支援、あるいは国家試験前の学習時間確保のためにシフトを配慮することなどが考えられます。

## ② 介護福祉士資格取得後の継続支援

成長のキャリアパスが描けるよう、日本人職員と同じようにスキルアップ機会を設けていきます。あわせて、日本語習得に関しては継続的な学習支援が求められます。レベルにあった学習教材の支給や継続的な学習機会づくりなどがその一例です。なお、スキルアップについては、職能団体等が行う研修等を利用して研鑽を積むのも効果的です。



### 3. 日本での生活に対する支援

#### (1) 日本生活の留意点

外国人職員は、宗教・文化・習慣が全く違う国や地域から来日していることから、カルチャーショックを和らげるためにも、十分に繰り返しの説明が重要となるため、生活適応を目的としたオリエンテーションが必要となります。

近隣住民の理解と協力を得るためには、知らないことやわからないことは担当者に聞くように指導したり、社会ルールや生活習慣などの日本と母国との相違点を認識してもらったり、交通ルール等の暮らしの基本ルールを教えたりすることが重要です。

外国人職員の受入れに関して地域の理解を得るためには、積極的に地域の奉任活動に参加する等も有効となるので、地域社会活動への参加を促すことも大切です。

#### (2) 健康な生活を送るための支援

##### ① 日常生活の支援

受入れ介護施設等は、外国人職員が健康で快適な日常生活を送れるようにするため、快適な住宅環境の確保を進めるとともに、住宅を使う上での留意点の補足、食生活や生活環境についての必要なサポート、ケガや病気の時の医療機関活用や適切な支援等を行うことが望ましいといえます。

労働基準法で賃金の全額払いの原則が定められているため、外国人職員の住宅費や光熱費を賃金からを控除する場合には、留意が必要です。基本的には法律の定めに沿ってあらかじめ労使で協定を結び、実費を超えない額を控除します。

##### 賃金支払いの5原則（労働基準法第24条）

賃金は、通貨で、直接労働者に、その全額を支払わなければならない。ただし、法令若しくは労働協約に別段の定めがある場合又は厚生労働省令で定める賃金について確実な支払の方法で厚生労働省令で定めるものによる場合においては、通貨以外のもので支払い、また、法令に別段の定めがある場合又は当該事業場の労働者の過半数で組織する労働組合があるときはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がないときは労働者の過半数を代表する者との書面による協定がある場合においては、賃金の一部を控除して支払うことができる。（賃金は①通貨で、②直接労働者に、③その全額を支払わなくてはならない。賃金は④毎月1回以上、⑤一定の期日を定めて支払わなければならない。労働者が負担することが事理明白なもので、労使の自主的な書面協定による場合には、賃金からの控除も認められる。）

## ② カウンセリング、相談支援体制の整備

異文化で生活することのストレスやホームシックによるメンタル面へも配慮が必要です。受入れ介護施設等は、外国人職員が、同僚と職場内外でコミュニケーションを図れるよう配慮するとともに、生活の悩みや苦情について相談しやすいよう、担当者を配置するなどの対応を検討します。実務支援担当者、生活支援担当者などチーム体制を整えてサポートするのも有効です。メンタル面で問題を抱えていると感じたら、まず話を聞いてサポートする姿勢を見せることが大切です。程度によっては産業医や相談窓口などを活用します。

また、行政機関によっては外国人労働者向けの「相談窓口」を設置している場合がありますので、そうした公の相談窓口について情報収集し、適切な紹介に努めるようにします。

## ③ 感染症対策

感染症との接触が少しでも疑われる場合には、介護施設への出入りを停止してもらうことを徹底します。インフルエンザの流行時期や、外国人介護人材が一時帰国した後の潜伏可能性期間等は、最大限の留意を払うようにします。

## 4. 労務管理

労務管理は日本人職員と同様に適正に行う必要があります。ただし、養成校に通学している学生期間は補講や実習などで勤務を定常的に組めないことが多いのが現状です。配置調整をしながら総労働時間などの労務管理を進めるよう、工夫が必要と言えます。

また、日本人職員も含めた全体的な設計が必要ですが、勤続年数による感謝金の支給などはモチベーション向上にも有効だと考えられます。

外国人労働者を雇い入れる事業主は、外国人労働者の雇用管理の改善及び再就職支援の努力義務が課されます。外国人雇用状況の届出は、全ての事業主の義務であり、外国人の雇入れの場合はもちろん、離職の際にも必要です。

### (1) 労務管理上の留意点

外国人労働者の雇用管理改善に関して、雇い入れる事業主が適切に対応するための指針「外国人労働者の雇用管理の改善等に関して事業主が適切に対処するための指針」が示されています。外国人労働者が適正な労働条件や安全衛生を確保しながら、在留資格範囲内で、その有する能力を有効に発揮しつつ就労が続けられる環境を確保できるよう、指針に定められた事項について適切に対応しなければなりません。

なお、在留資格「介護」の対象となる外国人労働者も、日本人労働者と同様に、以下の法制が適用されます。

#### ① 主な労働関係法令

##### a) 労働基準法

労働者を保護するため、労働契約・賃金・労働時間・休日および年次有給休暇・災害補償・就業規則など、労働条件の最低基準を定めた法律です。在留資格「介護」の対象となる外国人労働者は、就労する介護施設との雇用関係の下に報酬を受けるものであり、労働基準法上の「労働者」に該当することから、通常の労働者と同様、労働基準法をはじめとした労働関係法令等が適用されます。

##### b) 最低賃金法

労働者の労働条件の改善などを図るため、賃金の最低額を保障し、その決定方式について定めている法律です。賃金額は原則として労働契約によって労使間で自主的に決定できますが、最低賃金法により決められた賃金額以上でなければなりません。

##### c) 労働安全衛生法

労働者の安全と健康を確保し、快適な職場環境の形成を促進することを目的として定められた法律です。労働災害を防止するため、危害防止基準を確立するとともに、安

全管理者・衛生管理者などの設置や資格の取得などの総合的な対策を計画的に推進することを受入れ施設に求めています。

d) 職業能力開発促進法

職業訓練及びその実施の円滑化のための施策、労働者が自ら職業訓練等を受ける機会を確保するための施策等を総合的かつ計画的に講ずることにより、職業能力の開発・向上を促進し、職業の安定と労働者の地位の向上を図り、経済及び社会の発展に寄与することを目的として定められた法律です。

e) 最低賃金法労働契約法

労働者と使用者の間で結ばれる労働契約の基本原則を定めた法律です。就業形態の多様化や個別労働関係紛争の増加などに対応するためのもので、労働契約の締結・変更・継続・終了、および有期労働契約などについて規定しています。労働契約は労働者と使用者が対等な立場で合意・締結・変更するものとし、懲戒権や解雇権の濫用は無効であること、また有期労働契約については、やむを得ない事由がない限り期間中に解雇できないことなどが明記されています。在留資格「介護」の対象となる外国人労働者と就労する介護施設の間では、労働契約法にもとづいた労働契約が締結されることとなり、労働条件の明示や解雇、懲戒等についても労働契約法に基づいて行われることとなります。

② 労働保険・社会保険関係法令等

a) 労働者災害補償保険（労災保険）法

業務上又は通勤による労働者の負傷、疾病、障害、死亡等に対して迅速かつ公正な保護をするために、労働者災害補償保険により必要な保険給付を行い、あわせてそのような状況に陥った労働者の社会復帰の促進、当該労働者及びその遺族の援護や適正な労働条件の確保等を図り、労働者の福祉の増進に寄与することを目的として制定された法律です。農林水産の一部の事業を除き労働者を一人でも雇用していれば強制的に加入しなければならないこと（強制適用）になっており、在留資格「介護」の対象となる外国人労働者もその対象となります。

b) 雇用保険法

労働者が失業した場合や雇用の継続が困難となった場合に必要な給付を行う枠組みを定めた法律です。失業給付のほか、雇用の安定と就職の促進を図るために、教育訓練給付、雇用継続給付などについて定めています。労災保険同様、農林水産の一部の事業を除き労働者を一人でも雇用していれば強制的に加入しなければならないこと（強制適用）になっており、在留資格「介護」の対象となる外国人労働者もその対象となります。

c) 厚生年金保険法

民間企業で働く人が対象となる厚生年金について定めた法律で、厚生年金の被保険者、給付される年金の種類、給付期間、金額等に関して規定しています。在留資格「介護」の対象となる外国人労働者は、就労する介護施設の雇用関係の下で就業することから、厚生年金保険の適用事業所で常用的に使用される在留資格「介護」の対象となる外国人労働者については厚生年金保険が適用されます。

d) 健康保険法

事業所の雇用労働者およびその被扶養者を対象とする健康保険について定めている法律です。在留資格「介護」の対象となる外国人労働者は、雇用関係の下で就労することから、健康保険が適用されます。

### ③ 男女雇用機会均等法

募集・採用、配置、福利厚生、退職、解雇などにおける男女の差別的な取り扱いの禁止、セクシュアルハラスメントの防止措置などを定めています。妊娠・出産・産前産後休業を取得したことを理由とする解雇に加え、男女雇用機会均等法による母性健康管理措置や、深夜業免除など労働基準法による母性保護措置を受けたことなどを理由とする解雇その他不利益取扱いが禁止されており、在留資格「介護」の対象となる外国人労働者も同様です。また、労働基準法では女性であることを理由として、賃金について差別的取扱いをすることを禁止しています（労働基準法第4条）。

## (2) 日本人同等報酬

在留資格「介護」で働く外国人には、日本人労働者が従事する場合における報酬額と同等額以上の報酬を受けることが義務付けられています。なお、国によっては税金や社会保険料による賃金の一部控除の仕組みがない場合もありますので、雇用契約で報酬額を明示するとともに、手取り金額についても詳しく説明しておく必要があります。

#### 出入国管理及び難民認定法第7条第1項第2号の基準を定める省令

活動	基準
法別表第一の二の表の介護の項の下欄に掲げる活動	申請人が次のいずれにも該当していること。 一 社会福祉士及び介護福祉士法（昭和六十二年法律第三十号）第四十条第二項第一号から第三号までのいずれかに該当すること。 二 日本人が従事する場合に受ける報酬と同等額以上の報酬を受けること。

### (3) 一時帰国する場合の対応

#### ① 一時帰国（出国）の手続き

出国の日から1年以内に再入国する場合は、有効な旅券と在留カード（在留カードとみなされる外国人登録証明書を含む。）を所持していれば、みなし再入国許可により出入国することが可能ですから、特に事前の手続は不要です。

みなし再入国…我が国に在留資格をもって在留する外国人で有効な旅券を所持している方のうち、「3月」以下の在留期間を決定された方及び「短期滞在」の在留資格をもって在留する方以外の方が、出国の日から1年以内に再入国する場合には、原則として通常の再入国許可の取得を不要とするもの。

ただし、出国の日から1年が経過するより先に在留期限が到来するときは、当該期限までに再入国する必要がありますので注意してください。みなし再入国許可により出国した方は、その有効期間を海外で延長することはできませんので注意が必要です。

出国の日から1年を超えて再入国する予定がある場合は、みなし再入国許可による入国はできませんので、あなたの住居地を管轄する地方出入国在留管理局等で（管轄又は分担区域一覧）再入国許可申請を行わなければなりません。

#### ② 再入国許可

再入国許可を受ける場合は、1回限り有効なものと、有効期間内に何度でも使える数次再入国許可があります。数次再入国許可申請を受けていれば、出国のたびに再入国許可を取る必要はありません。

再入国許可の有効期間は、現に有する在留期間の範囲内で、5年間（特別永住者の方は6年間）を最長として決定されます。

なお、みなし再入国許可に回数の制限はありませんので、出国のたびに必要にはなりません。

#### ③ 出国中にむかえる在留期限

海外に出国中に在留期限が来てしまう場合、海外の在外公館で在留期間の更新申請をすることはできません。在留期限内に再入国して、本人の住居地を管轄する地方出入国在留管理局等（管轄又は分担区域一覧）で更新申請をする必要があります。

### (4) 退職する場合の対応

在留資格「介護」など、就労関係の在留資格の場合、継続して3か月以上その在留資格に基づく本来の活動を行っていないと、在留資格が取り消されることがあります。ただし、施設等を退職後、再就職先を探すために具体的な就職活動を行っている認められる場合など、活動を行わないことについて正当な理由がある場合には、在留資格取り消しの対象とは

ならないとされています。

在留資格「介護」により、日本で働いている外国人が、施設等を退職・転職した場合等は地方出入国在留管理局への届出が必要とされています。この届出は退職・転職後 14 日以内にする決まりとなっており、もし 14 日間を過ぎてしまった場合には早めに届出を行うことが必要です。

また、社宅や寮に住んでいる場合の手続きや留意点、転居届の必要性については、退職の申し出があった時点できちんと説明しておきます。さらに、退職して帰国する場合には、年金や住民税の手続きも生じますので、説明する必要があります。

※年金：外国人介護人材が国民年金、又は厚生年金保険の被保険者資格を喪失し、日本を出国した場合、日本に住所を有しなくなった日から 2 年以内に脱退一時金を請求することができます。（日本年金機構「日本から出国される外国人のみなさまへ」）

※住民税：帰国者の場合は、出国前に住民税の全額を納税する、納税管理人を定めて市町村長に届け出る等、適切に処理を行う必要がありますので、あらかじめ周知しておく必要があります。帰国時の住民税の納税方法の詳細については各市町村の担当部署に確認する必要があります。





## V. 参考情報

## 1. 外国人留学生、外国人労働者に関する相談窓口一覧

### 外国人留学生等のための相談窓口 .....

#### ●介護福祉士を目指す留学生のための相談窓口

対象：介護福祉士養成施設に在学中の外国人留学生、外国人留学生として介護福祉士養成施設を卒業した方、介護福祉士養成施設、外国人介護人材を受け入れている介護施設

相談専用電話：0120-07-8505（平日 10～13 時、14～18 時）

<https://www.kaigo-ryugaku-support.net/>

### 外国人労働者の雇用管理・届出相談 .....

#### ●ハローワーク

すべての事業主の方には、外国人労働者（特別永住者及び在留資格「外交」・「公用」の者を除く）の雇入れまたは離職の際に、当該外国人労働者の氏名、在留資格、在留期間等について確認し、事業所所在地を管轄するハローワークに届け出ることが義務付けられています。各ハローワークでは、外国人労働者の雇用管理・届出等に関する相談に対応しています。

（厚生労働省 HP）「外国人雇用状況の届出」は、全ての事業主の義務であり、外国人の雇入れの場合はもちろん、離職の際にも必要です！

[http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/koyou/gaikokujin/todokede/index.html](http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/gaikokujin/todokede/index.html)

## 2. お役立ちリンク集

### 労働契約関係

●外国人労働者向けモデル労働条件通知書（厚生労働省HP）

英語

<http://www.mhlw.go.jp/new-info/kobetu/roudou/gyousei/kantoku/040325-4.html>

タガログ語

<http://www.mhlw.go.jp/new-info/kobetu/roudou/gyousei/kantoku/040325-2.html>

インドネシア語

<http://www.mhlw.go.jp/new-info/kobetu/roudou/gyousei/kantoku/040325-7.html>

ベトナム語

<http://www.mhlw.go.jp/new-info/kobetu/roudou/gyousei/kantoku/040325-8.html>

●労働条件に関するトラブルで困っていませんか？（厚生労働省HP）

日本語

<http://www.mhlw.go.jp/new-info/kobetu/roudou/gyousei/kantoku/040330-6.html>

英語

<http://www.mhlw.go.jp/new-info/kobetu/roudou/gyousei/kantoku/040330-3.html>

タガログ語

<http://www.mhlw.go.jp/new-info/kobetu/roudou/gyousei/kantoku/040330-7.html>

ベトナム語

<http://www.mhlw.go.jp/new-info/kobetu/roudou/gyousei/kantoku/vietnam.html>

### 入国管理関係

●出入国管理及び難民認定法関係手続（法務省出入国在留管理庁HP）

[http://www.moj.go.jp/tetsuduki\\_shutsunyukoku.html](http://www.moj.go.jp/tetsuduki_shutsunyukoku.html)

●所属機関による届出手続（法務省出入国在留管理庁HP）

<http://www.immi-moj.go.jp/tetuduki/zairyukanri/shozokutodokede.html>

- 1 就労資格を有する中長期在留者に関する届出手続（主に事業主向け）
- 2 外国人留学生に関する届出手続（主に日本語学校、養成施設向け）

●外国人留学生の住居地を管轄する地方入国管理官署（※）又は外国人在留総合インフォメーションセンター（0570-013904、IP 電話、PHS、海外からは 03-5796-7112）までお問い合わせください。（※）<http://www.immi-moj.go.jp/soshiki/index.html>

## 日本語学習支援関係 .....

日本語の修得は、候補者が地域の方々、施設内の職員などと円滑にコミュニケーションを行い、国家試験受験に向けて研修・学習を円滑に進めていく上で不可欠です。

受入れ施設においては、次に掲げる日本語学習のためのツールなどを参考にして、候補者の日本語修得を支援してください。

### ●日本語学校

施設所在地周辺の日本語学校は、次のアドレスにアクセスし、都道府県あるいは地域から絞り込んでいくことで検索、情報の閲覧が可能です。

- ・(公財)日本語教育振興協会のサイト：<http://www.nisshinkyo.org>
- ・全国日本語学校データベース：<http://www.aikgroup.co.jp/j-school/japanese/index.htm>

### ●日本語ボランティア教室

日本語ボランティア教室は、次のアドレスにアクセスし、各都道府県の地域国際化協会あるいは(財)自治体国際化協会都道府県支部の情報を閲覧の上、直接照会していただくことで利用可能な教室の確認が可能です。

- ・(一財)自治体国際化協会のサイト：<http://www.clair.or.jp/>

次のアドレスにアクセスし、地域から検索していくことで、日本語ボランティア教室等に関する情報を閲覧することが可能です。

- ・ユビキタス日本語学習サービスのサイト：<http://u-biq.org/volunteermmap.html>

## 国、地方公共団体による支援制度 .....

### ●外国人雇用サービスセンター（東京・大阪・名古屋）

外国人に係わる情報提供、職業相談・紹介や、事業主に対する外国人雇用の情報提供、支援などを専門的に行っています。

- ① 東京外国人雇用サービスセンター  
<https://jsite.mhlw.go.jp/tokyo-foreigner/>
- ② 大阪外国人雇用サービスセンター  
<https://jsite.mhlw.go.jp/osaka-foreigner/home.html>
- ③ 名古屋外国人雇用サービスセンター  
<https://jsite.mhlw.go.jp/aichi-foreigner/>

### ●外国人労働者相談コーナー／外国人労働者向け相談ダイヤル

主要な都道府県労働局および労働基準監督署に、外国語での対応が可能な窓口を設け、外国人労働者からの賃金等の雇用条件の相談に対応しています。また厚生労働省では「外国人労働者向け相談ダイヤル」を設け、英語、中国語、ポルトガル語、スペイン語、タガログ語、ベトナム語の6言語について、外国人労働者の方からの相談に対応し

ています。

<https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11200000-Roudoukijunkyoku/0000184979.pdf>







厚生労働省 社会・援護局 補助事業

**介護福祉士を目指す外国人留学生等に対する相談支援等の体制整備事業  
外国人介護人材を受け入れる介護施設職員のためのハンドブック**

---

平成 31 年 3 月発行

公益社団法人 日本介護福祉士養成施設協会

〒100-0013 東京都千代田区霞が関3-6-14 三久ビル7階 TEL:03(5512)4745 FAX:03(5512)4746

---