

外国人介護人材の介護福祉士資格取得に求められること
～資格取得、さらにその先にあるキャリア形成に向けた支援の在り方とは～

社会政策コンサルティング部 内藤 大貴

1. 外国人介護人材の受入れ・定着に関する現状と課題

① 介護人材不足の実態と政策動向

人口減少・超高齢化が進む我が国において、介護を必要とする人の生命・安全を支える「介護人材」の需要は非常に高く、かつ今後も当面は拡大が見込まれる。

一方で、介護人材の不足が顕著である。「令和4年（2022年）介護サービス施設・事業所調査」（厚生労働省）によれば、2022年時点における介護人材数は約215万人であるところ、2026年には約240万人、2040年には約272万人の介護人材が必要と見込まれており¹、今後、数十万人規模の介護人材不足が予期される。

国では、こうした人材不足解消の対応策として、介護分野における外国人材の受入れを積極的に進めている。出入国管理庁公表の、介護分野における特定技能1号在留外国人²に関するデータ³によれば、2019年以降、特定技能介護1号による在留者が増加しており、2024年12月末時点で、過去最大の44,367人を記録した。今後も、外国人介護人材の受入れ拡大が見込まれる。

② 外国人介護人材の定着には介護福祉士資格取得が必要

外国人介護人材の受入れが進む中、今後は新たな人材の確保だけでなく、既に就労している人材の定着を促進する施策が求められる。つまり、外国人材が長期にわたって定着し、外国人介護人材が高いスキルを獲得し、自身のキャリア形成を実現できるような支援策が必要だと考える。

現在、外国人介護人材の多くは技能実習や特定技能1号と呼ばれる在留期間が定められた在留資格で就労している。現行制度では、日本で長期間就労し介護人材としてのキャリアを構築するためには、国家資格である介護福祉士を取得し、在留期間に制限のない在留資格「介護」へ移行しなければならない。

ただし、外国人介護人材にとって介護福祉士を取得することのハードルは高い（後述の「2」参照）。そのため、長期に介護人材として活躍できるように、介護福祉士資格取得の課題を明らかにし、それらの解決に資する取組・支援が求められる。

¹ （出典）<https://www.mhlw.go.jp/content/12004000/001274765.pdf>

² 介護分野において、「特定技能1号」の許可を受けて在留している者の人数。

³ （出典）<https://www.moj.go.jp/isa/content/001434838.pdf>

2. 外国人介護人材の介護福祉士資格取得の2つの障壁

外国人介護人材が介護福祉士の資格を取得するためには、日本人受験者と同じ筆記試験に合格する必要がある。試験時間の延長や問題用紙へのふりがな付与など、一定の配慮は講じられているものの、外国人が筆記試験に合格することは容易ではない。実際、以下の2点が課題として指摘されている。

1点目は、「高度な日本語能力の獲得」である。介護福祉士国家試験では、日常会話では使用頻度の低い語彙や専門用語、抽象的な概念を含む表現が多く出題されるため、高度な日本語の語彙力と読解力が求められる。外国人材は、日々の介護支援業務を通じて、徐々に日本語力や介護関連用語への理解を深めていくが、国家試験に対応できる水準に達するためには、十分な日本語教育の機会、学習を支援する人材、および教育資金の確保が必要不可欠である。しかし、実際にはこれらのリソースが不足しており、必要な学習環境の整備が進んでいないのが実情である。

2点目は、「介護サービスを提供するにあたっての背景や根拠を理解する機会の不足」である。介護福祉士国家試験では、倫理的判断、制度理解、利用者のQOL⁴向上に資する支援の在り方など、介護を実践する際の根拠、背景知識が問われる。しかしながら、静岡県立大学の天野ゆかり氏⁵は、「実際の介護現場では、時間的制約や業務優先の観点から「なぜそのような支援が求められるのか」といった理論的背景の解説を受け、学ぶ機会は限られている。そのため、外国人介護人材にとっては、試験内容の意図や理論と、日々の実務との関係性を十分に理解することが難しい状況にある。加えて、日本の介護現場では、要介護者の表情、雰囲気、身振りといった、非言語的なコミュニケーションから多くのことを読み取る力が求められる。」と指摘する。外国人介護人材が、独力で、こうした介護サービス提供にあたっての論理的背景への理解や「ハイコンテクストな文化」への対応力を身につけ、介護福祉士国家試験の設問に内在する意図の汲み取りへつなげることは極めて高いハードルである。

外国人介護人材の育成にあたっては、多様な生活習慣、文化、価値観を有していることを前提に、自己の生活経験や判断基準とは別に、介護・支援の理論的背景、意味や目的を理解し、非言語的なコミュニケーションから読み取る力を獲得できるよう、組織的な人材育成の体制を強化していくことが求められるといえる。

⁴ 「生活の質」を意味する Quality Of Life という言葉の略称

⁵2025年8月 本オピニオン執筆にあたり、筆者が、天野氏にインタビュー調査を実施したもの

3. 受入れ事業所・法人における支援の実態、そこから見える課題

外国人介護人材が、職場内で継続的に学び、理解を深め、国家資格を取得できるようにするためには、事業所や法人（以降「受入れ事業所・法人」と記載。）による、以下のような組織的かつ計画的な支援体制の構築が、急務の課題であると考ええる。

- ① 高度な日本語能力の育成に資する学習機会の提供
- ② 実務と試験内容の接続を意識した丁寧な学びの環境整備
- ③ 利用者理解および文化的背景の違いに配慮した個別支援体制の構築

上記のような課題を踏まえ、既に、外国人介護人材に対し、人材育成を進めている受入れ事業所・法人も現れつつある。

当社が実施した調査⁶では、北海道札幌市に所在する受入れ事業所・法人において、介護福祉士資格を持つ各施設の管理者が、資格取得に向けた学習を支援している事例を把握し、紹介した。当該事業所・法人では、難解な日本語に対応すべく、出勤時等に指導時間を設け、マンツーマンで問題演習等の指導を行っていた。また、静岡県浜松市に所在する受入れ事業所・法人では、介護福祉士資格取得に向けた学習と就労・生活の両立を支援が行われていた。具体的には、外国人介護人材を対象に、介護福祉士資格取得のための学習時間を勤務扱いにするといった支援である。

受入れ事業所・法人におけるこうした取組は、介護福祉士資格取得に求められる高度な日本語力の獲得、個別支援を実現している先進事例であると考ええる。

一方で、人材確保の課題を抱えながら、非常に労働密度の高い就業状況にある、受入れ事業所・法人単体では、人材育成のための体制整備、費用負担は、容易ではないと考えられる。例えば、当社が2024年度に実施したアンケート調査⁷では、外国人介護人材のキャリア構築を支援するための人員・時間・費用捻出が難しいとの回答が多かった。また、ヒアリング調査でも、「研修担当の人員不足で希望者に受講機会を提供できないことが多い」といった声が聴かれた。介護福祉士資格取得を目的とした在留資格である EPA 介護福祉士候補者⁸と異なり、特に技能実習や特定技能の在留資格で就労する外国人介護人材に対して、受入れ事業所・法人が直接支援を行う事例が少ない実態にあるといえる。

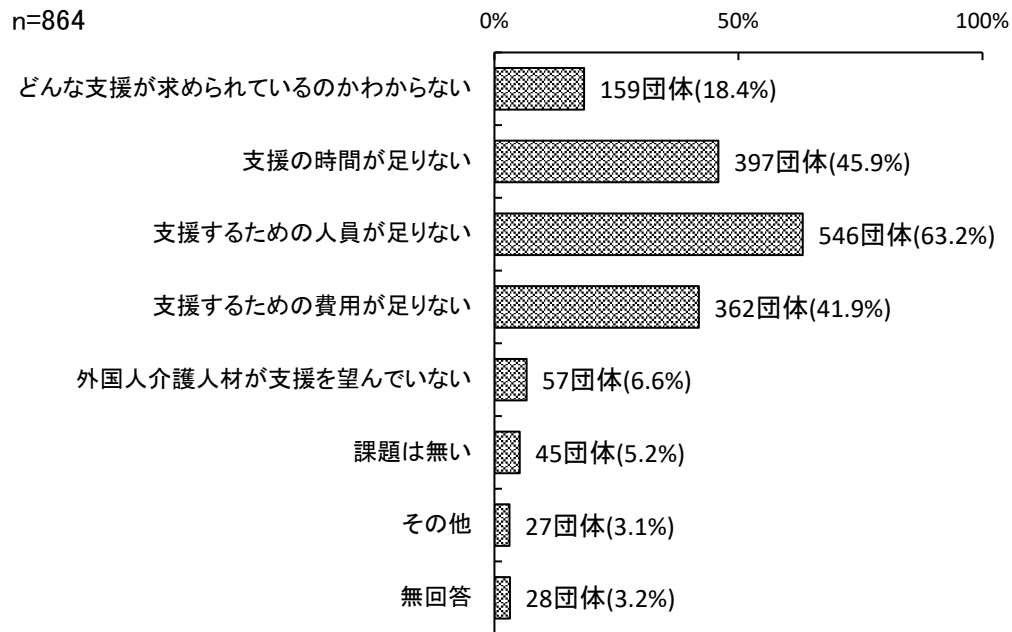
⁶ 2023 年度および 2024 年度、弊社にて実施した下記調査。

- ・ 令和 5 年度（2023 年度）老人保健健康増進等事業「外国人介護人材の帰国後等活動状況のフォローアップに関する調査研究事業」<https://www.mizuho-rt.co.jp/business/consulting/articles/2024-c0019/pdf/c0019-PDF08.pdf>
- ・ 令和 6 年度（2024 年度）老人保健健康増進等事業「外国人介護人材のキャリア構築に関する調査研究事業」<https://www.mizuho-rt.co.jp/business/consulting/articles/2025-c0004/pdf/c0004-PDF06.pdf>

⁷ 介護職種における技能実習生および特定技能外国人を受け入れている介護事業所から、4,000 団体を抽出し調査を実施

⁸ 在留資格「特定活動」の中でも、経済連携協定（EPA）に基づき介護福祉士候補者として活動する者

図表 1：外国人介護人材のキャリア構築支援に向けた課題



出典：令和 6 年度（2024 年度）老人保健健康増進等事業「外国人介護人材のキャリア構築に関する調査研究事業」における調査結果をもとに、みずほリサーチ&テクノロジーズ作成

4. 資格取得のその先へ、キャリア形成に向け求められる包括的支援

近年は、自治体が資格取得のための支援を行う事例もみられるようになってきた。例えば、静岡県では2020年度以降、静岡県社会福祉人材センターに「静岡県国際介護人材サポートセンター」事業を委託し、継続して外国人介護人材同士の交流を目的とした研修交流会⁹を実施している。研修交流会の内容には、介護福祉士資格に関するものも含まれており、2022年度は、全16回のうち8回が、介護福祉士資格取得に関する解説を含む、外国人介護人材のためのキャリアデザイン研修であった。また、2024年度には、滋賀県にて入国後の年数に応じたフォローアップ研修¹⁰が行われている。当該自治体では、滋賀県国際介護・福祉人材センターに研修事業を委託し、入国後の年数に応じて、介護でよく使う基本的な日本語に関する「エントリー研修」、日本の介護の現状や介護の基本的な姿勢を学ぶ「ベーシック研修」、嚥下機能の仕組みや誤嚥等の介護に関する発展的な知識を学ぶ「アドバンス研修」を実施している。

こうした取組は、受入れ事業所・法人単独における支援提供の負担を和らげながら、多くの外国人介護人材の介護福祉士資格取得、ひいてはキャリア形成を後押ししていると考えられる。

外国人介護人材の受入れ・定着に携わるのは、受入れ事業所・法人だけではない。今後は、さらに、監理団体・登録支援機関等、外国人介護人材の就労を監督、支援する立場の諸団体が、介護福祉士資格取得支援を通じて、受入れ事業所・法人の外国人介護人材の育成を手助けすることも有効であろう。具体的には、受入れ事業所・法人と行政、監理団体・登録支援機関等が相互に連携しながら、外国人介護人材の介護福祉士資格取得、そしてさらにその先を見据えたキャリア形成を支援していくことが求められる。その過程では、長期にわたり日本で就労する上で、結婚や出産等ライフイベントも考慮に入れた就労・生活支援、介護福祉士資格取得後のキャリアを見据えた外国人材活用戦略の策定や制度設計等も重要な論点になると考える。

当社としては、官公庁や業界団体との議論・事業を通じて得た、外国人材の就労実態やキャリアに関する知見を活用し、政策支援及び民間企業に対する人事制度構築に向けて、外国人材の適切な受入れと定着、そしてキャリア形成に資する就労環境構築の支援を進めていきたい。

以上

⁹（出典）<https://www.shizuoka-wel.jp/job/foreigner-s/foreign-kaigo/>

記載した内容は、令和5年度（2023年度）老人保健健康増進等事業「外国人介護人材の帰国後等活動状況のフォローアップに関する調査研究事業」にて、静岡県および社会福祉法人静岡県社会福祉協議会にヒアリング調査を実施した際、聴取した内容をもとに作成

¹⁰（出典）<https://www.pref.shiga.lg.jp/ippan/kenkouiryouhukushi/koureisya/326979.html>

記載した内容は、令和6年度（2024年度）老人保健健康増進等事業「外国人介護人材のキャリア構築に関する調査研究事業」にて、滋賀県および一般社団法人滋賀県介護老人保健施設 協会滋賀県国際介護・福祉人材センターにヒアリング調査を実施した際、聴取した内容をもとに作成