

# 外国人介護人材の受入状況等に関するアンケート結果報告書

大阪府福祉部地域福祉推進室福祉人材・法人指導課

## 1. 目的

今後の外国人介護人材の受入施策の参考にするため、介護施設等における外国人介護人材の受入れ状況、今後の受入れに関する意向等についてアンケート調査を実施する。

## 2. 調査概要

- ① 調査対象（大阪府内の以下の施設 1, 526施設）
  - ・ 指定介護老人福祉施設（特別養護老人ホーム） 582施設
  - ・ 介護老人保健施設 229施設
  - ・ 介護療養型医療施設 17施設
  - ・ 介護医療院 7施設
  - ・ 認知症グループホーム 691施設
- ② 調査方法及び回答数  
メールでの回答（476施設回答。内訳は次頁。）
- ③ 調査期間  
令和3年8月5日(木)～令和3年8月20日(金)

## 3. 調査内容

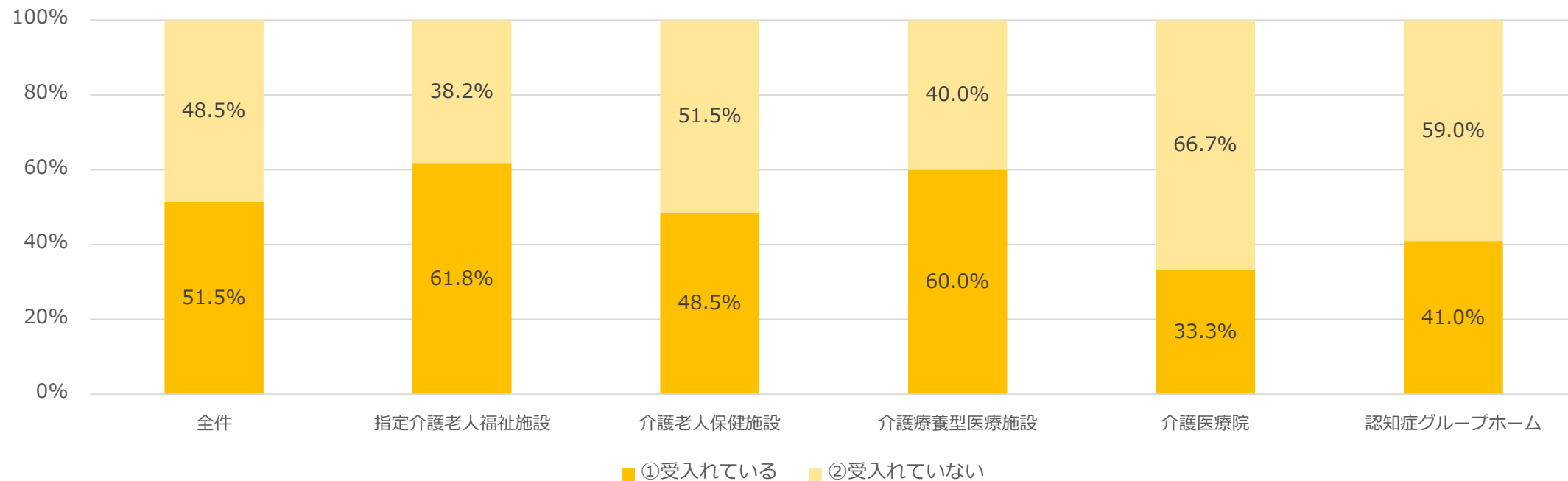
- ① 外国人介護人材の受入れ状況（問1.問2）
- ② 令和4年度における外国人介護人材の受入れ（問3）
- ③ コロナ禍での受入れ状況（問4）
- ④ 行政に対する受入れ支援の要望（問5）
- ⑤ 独自で行っている取組や支援（問6）
- ⑥ 受入れに関する意見・要望（問7）
- ⑦ 外国人介護人材を受け入れない理由（問8）
- ⑧ 受入れに関する意見・要望（問9）

# ① 外国人介護人材の受入れ状況（問1.問2）

（問1）現在、外国人介護人材を受入れていますか。

（単位：施設）

	施設数	回答施設	①受入れている	②受入っていない	回答率
全件	1,526	476	245	231	31.2%
指定介護老人福祉施設	582	199	123	76	34.2%
介護老人保健施設	229	103	50	53	45.0%
介護療養型医療施設	17	5	3	2	29.4%
介護医療院	7	3	1	2	42.9%
認知症グループホーム	691	166	68	98	24.0%



# ① 外国人介護人材の受入れ状況（問1.問2）

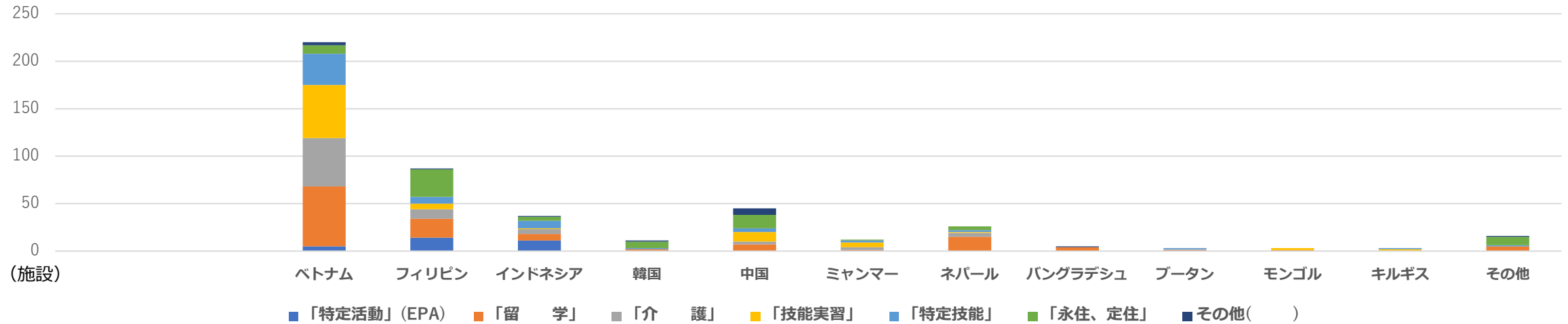
○問2～7については、問1で「①受け入れている」とした施設（245施設）が回答  
 （問2）受入れている「在留資格」と「国籍」についてお答えください。

（単位：施設）

在留資格	ベトナム	フィリピン	インドネシア	韓国	中国	ミャンマー	ネパール	バングラデシュ	ブータン	モンゴル	キルギス	その他	合計
「特定活動」(EPA)	5	14	11										30
「留学」	63	20	7	2	7	1	15	4	1	1		5	126
「介護」	51	10	5		3	3	4		1				77
「技能実習」	56	6	1		10	5	1			2	2		83
「特定技能」	33	7	8	1	4	2	2		1		1	1	60
「永住、定住」	9	29	4	7	14	1	4					9	77
その他( )	3	1	1	1	7			1				1	14
合計	220	87	37	11	45	12	26	5	3	3	3	16	440

【その他14件（施設）の内訳】

・特定活動4件、医療2件、看護1件、技術・人文知識・国際業務1件、家族滞在1件、不明3件

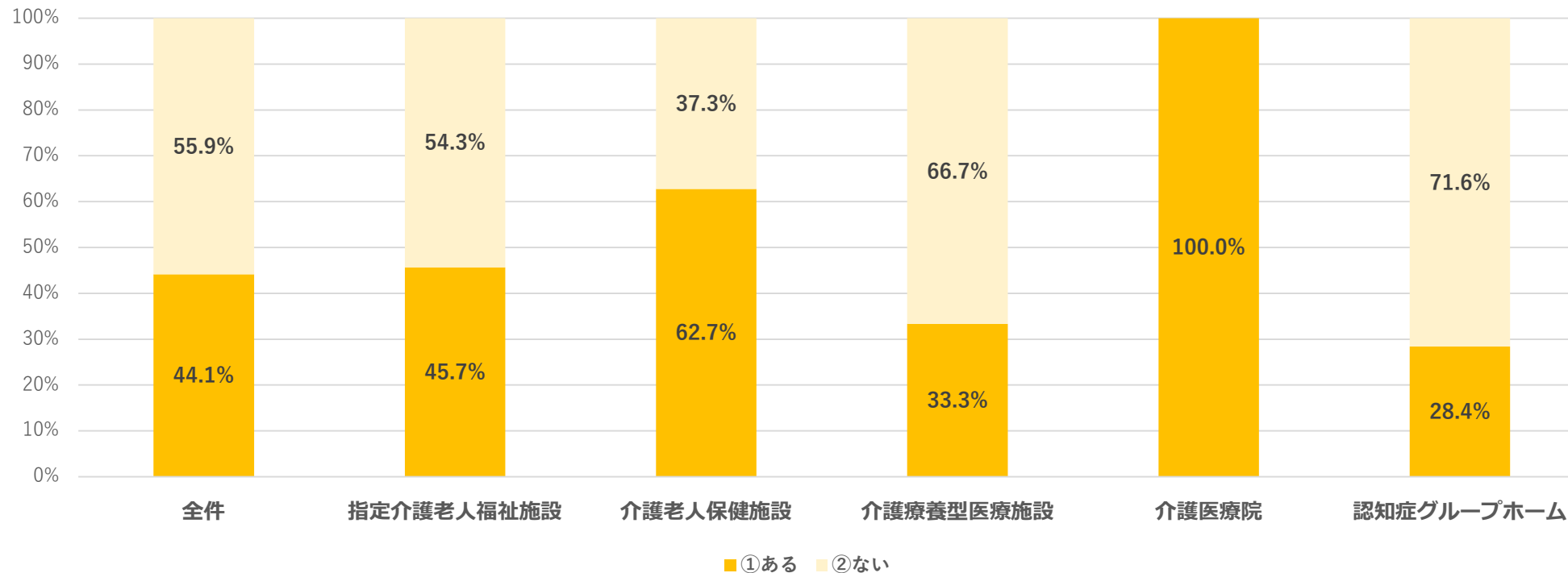


## ② 令和4年度における外国人介護人材の受入れ（問3）

（問3）令和4年度に新規での外国人介護人材の受入れ予定はありますか。

（単位：施設）

	回答施設	①ある	②ない
全件	256	113	143
指定介護老人福祉施設	127	58	69
介護老人保健施設	51	32	19
介護療養型医療施設	3	1	2
介護医療院	1	1	0
認知症グループホーム	74	21	53



## ② 令和4年度における外国人介護人材の受入れ（問3）

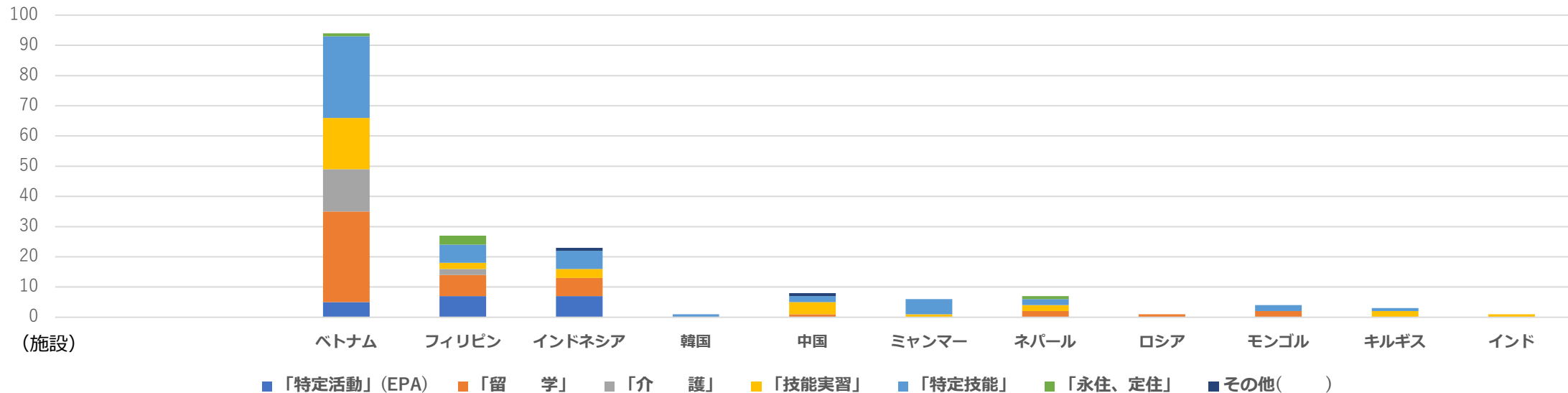
（問3）で「①ある」と回答した方は、受入れ予定の「在留資格」と国籍についてお答えください。

（単位：施設）

在留資格	ベトナム	フィリピン	インドネシア	韓国	中国	ミャンマー	ネパール	ロシア	モンゴル	キルギス	インド	合計
「特定活動」(EPA)	5	7	7									19
「留学」	30	7	6		1		2	1	2			49
「介護」	14	2										16
「技能実習」	17	2	3		4	1	2			2	1	32
「特定技能」	27	6	6	1	2	5	2		2	1		52
「永住、定住」	1	3					1					5
その他( )			1		1							2
合計	94	27	23	1	8	6	7	1	4	3	1	175

【その他2件（施設）の内訳】

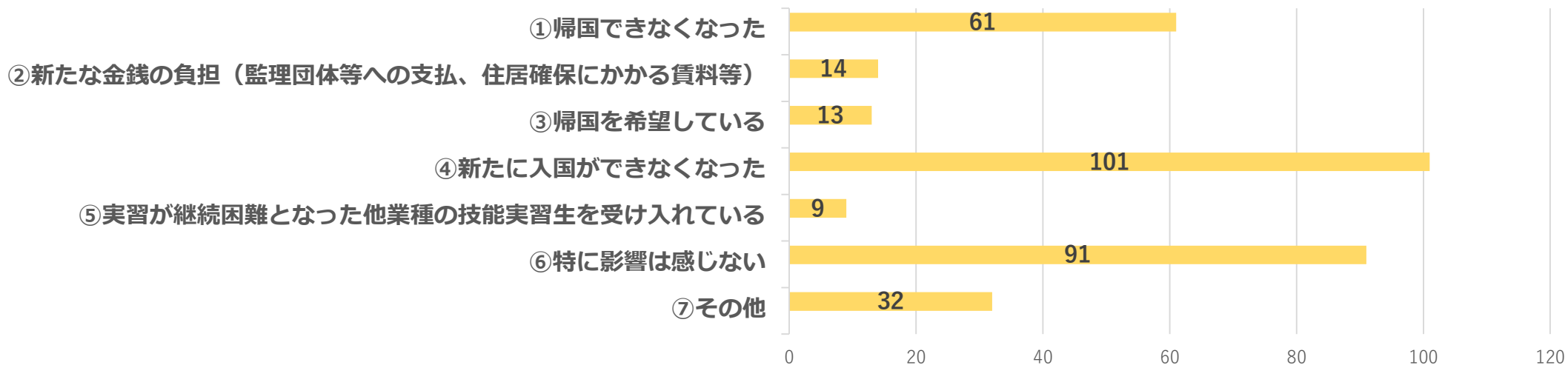
・特定活動2件



### ③ コロナ禍での受入れ状況（問4）

（問4） 受入れにあたり新型コロナウイルス感染症拡大による影響はありましたか。（複数回答可）

（単位：施設）



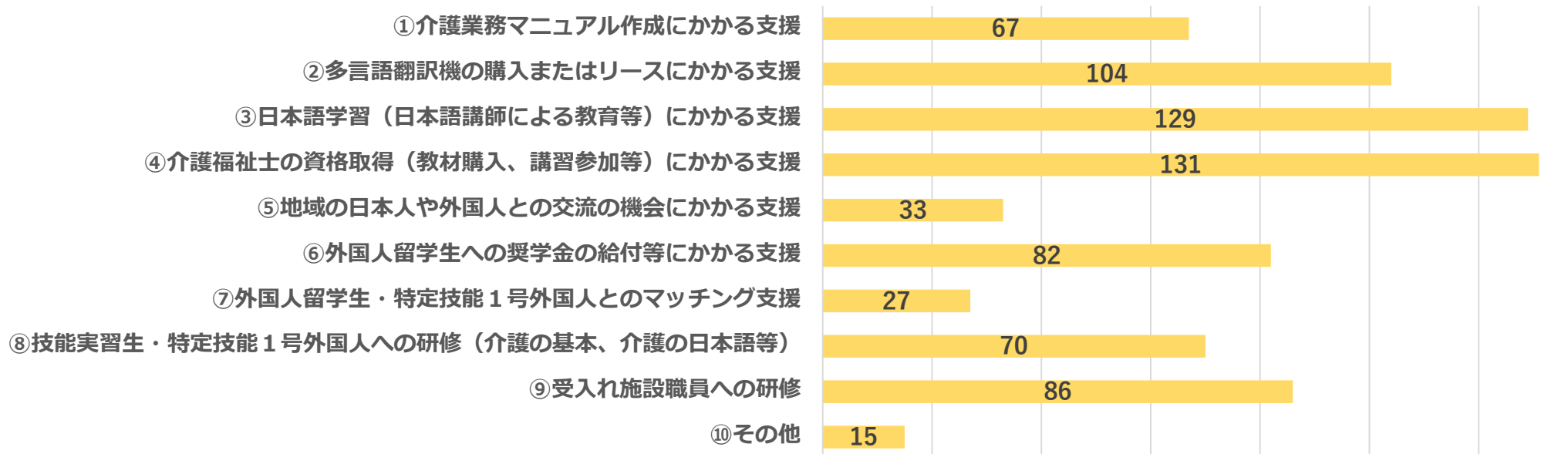
⑦その他 32件（施設）のコメントは以下のとおり

1	④ですが、1年ほど計画が延びた。	17	検査や予防注射の説明などに手間がかかる
2	ベトナム本国の学校がコロナにより休校となり、授業がストップしている。その為、カリキュラム工程自体が遅れ、日本への帰国も伴い遅れている。	18	一時帰国したまま、入国できなくなった。
3	一時帰国ができなくなった。	19	特に感染による影響はありませんが、ベトナムからの技能実習生1名コロナ感染し、その後の対応をしています。（食事面、毎日の電話による声掛けなど）
4	当初予定していた入国日から大幅な延期となった。	20	外国との行き来に時間がかかり、間延びしてしまい、計画がとん挫した
5	再入国はできたが、ホテルでの隔離期間がある等、職場復帰に時間がかかった。	21	学校先、住まい、知人等の影響で感染拡大する恐れがあった
6	少し入国が遅れたが大きく影響はなかった	22	コロナの検査やワクチンのサポートは行った。
7	受け入れの時期を考慮する必要がある。	23	事前でのPCR検査
8	専門学校生（外国人）の施設実習が受けられなくなった。	24	今年度の受け入れは入国制限のため予定より遅れた
9	家族を呼べない。帰省ができない。帰省後に入国できず、雇用継続を断念した。	25	技能実習生が母国のことを心配しており、メンタル面のケアに注意しなければならない
10	ベトナムからの技能実習生の入国ができなくなった。	26	新型コロナウイルス感染症の拡大以前に入国している方なので、特に影響は感じない。
11	受入れ時期が予定よりも遅れた。	27	入国が遅れる
12	予定の入国よりかなり大幅に入国が遅れた。	28	一時的に帰国できなくなった。
13	入国の時期が約8ヶ月遅延した。	29	技能実習評価試験や日本語能力試験が緊急事態宣言下で延期が続きモチベーションの低下が懸念。
14	昨年度、受入れ予定であった技能実習生が、コロナの拡大を受けて、本人・家族が不安になり、技能実習生としての入国を取りやめた。	30	集団生活のため、陽性者発生で、アルバイトできない期間があった。
15	入国が遅れ日本語学校での在籍期間が当初予定より長くなる。	31	ほとんどの学生がルームシェアしてるので、感染する確率が高く、濃厚接触者になる確率も高いので、長期に休む事が多い。
16	過去に1名採用した特定技能者が入職前に家族より日本のコロナの状況が悪いということで帰国したケースがあります。	32	問1) 問2) で受入「ある」と回答しておりますが、R3.8月時点ではまだ感染症の影響にて入国/受入は出来ていない状況です。

## ④ 行政に対する受入れ支援の要望（問5）

問5 受入を円滑に進めるために行政に求める支援はありますか。（複数回答可）

（単位：施設）



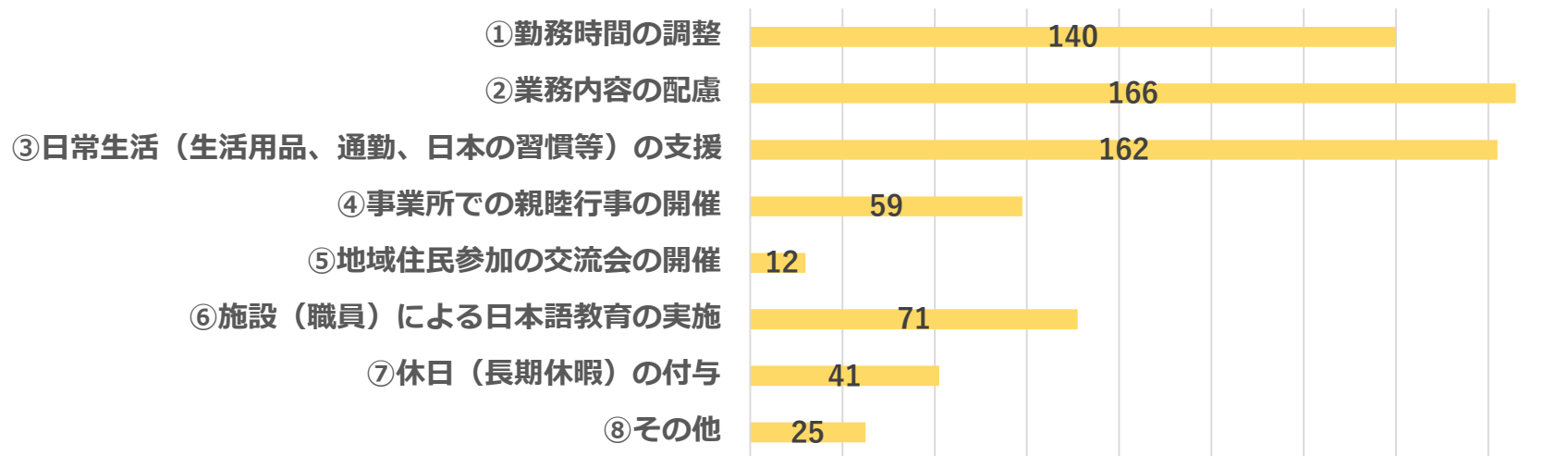
【⑩その他 15件（施設）のコメントは以下のとおり】

1	1.受け入れに関する具体的な方法。2.メリットは想像できると思うが、リスクはやってみないとわからないところがあり、不安があると思う。	11	特になし
2	法人が負担している受入れ協同組合等にかかる管理費、技能実習生が生活する居住費等に対する支援や助成	12	ワクチン接種の優先
3	技能実習生の受入に関して、居所や日常生活備品等の用意費用にかかる支援	13	行政機関の手続き書類や納付用紙の多言語化をお願いします。（失業やアルバイト期間中の国民年金免除申請など）
4	帰国後、再度入国に対する各国の法整備等	14	介護施設では、介護技術や知識を教えることができますが、日本語の上達については伸び悩むことが多いです。③の支援があれば助かります。
5	無資格者を介護助手として扱う方針の撤回希望。従前の通り無資格者を介護士として認めてほしい。	15	技能実習生受け入れについての住居の支援
6	寮の費用等の補助		
7	行政から本人へ届く郵便物（国保など）への外国語の記載があれば書類ミスを防ぎやすいかとも思いました。		
8	日本語の会話は流暢にできても読み書き（特に漢字）の能力が十分でないケースが多く、LIFEの導入で重要性が高まっている記録業務に支障が出ている為、読み書きの能力向上の支援に重点を置いて欲しい。		
9	なし		
10	認知症介護基礎研修の多国籍言語での対応		

## ⑤ 独自で行っている取組や支援（問6）

問6 法人(施設)が外国人を受入れるために行っている取組み・支援はありますか。（複数回答可）

（単位：施設）



【⑧その他 25件（施設）のコメントは以下のとおり】

1	施設敷地内に寮を建てた。近隣の他法人に同じ国籍の技能実習生がおり、交流を持っている。	14	④日本を知るクラブ活動や⑤の地域住民との交流機会はコロナ以降、実現していません…。
2	業務マニュアルや入居者様の名前などをカタカナに変更する。	15	健康管理に関する支援（グループ内医療機関での受診等）
3	特になし	16	健康管理に関する支援（グループ内医療機関での受診等）
4	無資格者を介護助手として扱う方針の撤回希望。従前の通り無資格者を介護士として認めてほしい。	17	健康管理に関する支援（グループ内医療機関での受診等）
5	通訳の配置	18	研修では外国人別枠で行うこともあります。特に虐待防止などのコンプライアンス研修
6	新型コロナウイルス影響化で取組み・支援が限られてしまった。④・⑤	19	家賃補助。
7	特になし	20	市役所等への窓口同行支援（健康保険、市民税等）
8	帰国時に勤務調整を行っている（有休等）	21	採用後1年を経過しており、今は特に何もおこなっていない
9	仕事や体調等に関して問題を抱えていないかこまめな声掛けを行うようにしている。	22	日本人と同じ給与体系で、正社員で働いている
10	特に無し	23	⑤交流会については地域行事に参加していたがコロナ発生時期より中止している
11	特になし。スタッフ交流を深めたいが、コロナ感染もあるのでできません	24	受診の支援
12	入職前のオリエンテーションの実施、3ヶ月に1度の面談の実施。	25	学生の場合は、学業に負担のないような勤務体制としている。また家賃、健康保険料の補助など。
13	様々な研修に取り組んでいます。		



## ⑥ 受入れに関する意見・要望（問7）

### 問7 受入れに関して知りたいこと、ご意見、ご要望などがありますか。（自由記述）

【回答全58件】

外国人介護職をあっせんする業者の中には、かなり悪いことをしているところがあるそうです。（もちろん噂ですが、政治家が絡んでいるものもあるとか）取り締まりや、事実の公表など、安心して付き合える業者を増やしていく（悪い業者を追い出す）努力やしくみが必要だと思います。他の施設と話をすると、「おたくはこの業者ですか？」と聞かれます。○適マークではないが優良業者一覧など（行政としては難しいと思いますが）あればもっと広がると思います。

EPAの受け入れで、技能習得のための研修時間を勤務時間に入れるのは、日本人職員と同等の観点から理解はできるが、日本語習得のための研修時間も勤務時間に入れるのは、日本人職員に対して申し訳ないように思えるのは、わたしだけでしょうか？

今後の受入れに関しましては、組合を通じ現況の確認をしておりますので現在のところ何もございませんが、現在受け入れている留学生の体調管理について、言葉の問題・風習の違いにより、難しい面が時々あります。外国人介護人材を受け入れるにあたり、地域ごとの受入れ可能病院が把握できるサイト等があればと思います。

技能実習生の制度で監理団体の必要性について、疑問があります。まず、この団体が必要なのでしょうか？管理料等で費用がかかりますが、たいした事はしていただけません。その費用を一生懸命に技能を習得しようとして、働いている実習生の給与に上乗せしてあげたいです。困った事があっても、口だけで何もしていただけないです。この制度、何とかしていただきたいです。監理団体が必要なのでしょうか？R2年のアンケートでも要望させていただきましたが、技能実習生が勉強できるよう補助金等の支援をしていただきたいです。法人として、監理団体に多額な費用を支払っている為、給与は最低賃金で勉強にかかる費用も負担できない。という状況を改善できるようにお願いいたします。

EPA（特定活動）、留学生、特定技能1介護、技能実習生の各身分で受け入れた場合のイニシャルコスト、ランニングコストの相場がわかりにくい。  
仲介業者、監理団体、登録支援機関、それぞれに支払う金額の目安がわかりにくい。  
また、そのような費用を説明しないで、受け入れを業者が言うてくる。コロナで鎖国状態の中、技能実習生が、特定技能1介護で介護現場を希望し、在留許可最大5年の継続雇用を希望している。人材としてだけなら、それでもかまわないが、5年で慣れたころに入れ替わるのでは、現場の育成の手間（負担）がかかる。介護福祉士を目指す人材として、実務3年、初任者研修、実務者研修、医療技術講習を経て、介護福祉士の国家試験チャレンジが、ワンチャンスくらいしかなく、受験に失敗すると帰国しないといけない。

受け入れに関してのコスト問題について懸念しており、継続すべきか検討を重ねています。

留学→特定活動→介護、在留資格の変更に伴う留意点等

今は学校が相談等に関わってはいるが、就職後の外国人への相談支援等の紹介や案内をわかりやすく示していただいたり、事業所はどのようにどこまでかかわるべきなのかのサポート体制があれば良いかと思います。（住宅紹介等）

家賃や備品類等の補助があればありがたいです。

現在受け入れについて前向きに検討中です。

ベトナム人同士の情報交換がSNSで行なわれており、日本の習慣（タトゥーなど）の合わない行動などを行なう事があるため、私たちが生活全般の管理を行いながら、生活、就労の手伝いを行っています。

今まで、外国人介護人材の採用検討を実施した場合、やはり、日本人介護職員と比較し長期休暇取得希望者が大半であり、そのまま採用した場合、現状の職員の受入が難しい為、採用を見送っている。外国人を受入れている施設で、どの様に対応しているか知りたい。

正直、日本人スタッフと同等の待遇に加えて、監理団体の費用/ビザの更新手続き費用の負担等も生じますので、日本人スタッフより、経費がかかります。企業側が求められる事も多く、書類も手がかかり、普通程度のスタッフなら割に合わないと感じます。今、特定技能スタッフがいてくれますが、彼は留学生から長い時間をかけて施設が育ててきたスタッフであり、経費をかけても引き止めたい人材だからこそ、引き止めています。中小企業の人材不足解消、との目的も拝見しましたが、日本人スタッフより経費がかかる言葉の不自由な外国人スタッフは、企業としては、できれば避けたい人材です。中小企業の人材不足解消なら、せめて監理団体費用など、企業負担を避けて欲しいのが本音です。

（問7）たまたま応募に来られた方が外国籍の方であっただけであり、日本人だから外国人だからと分けるつもりはありません。そもそも、そういう考え方は、公正人権推進員としてやってはいけなさと教えられております。ただ、いわゆる外国人実習生の受け入れについては、前向きではありません。それについては、下記項目について記載をさせていただいた方が良いと考えるので、下記の「受入れていない」の各種アンケートに記載させていただきます。

（問8）外国人実習生を採用しないといけないほど人材不足になっていないから。基本的には、何年かでいっしょにならなくなることが決まっているから。永住権を取得されても、里帰り等で長期間不在になることが見込まれるから。

（問9）かなり多くの外国人人材組合からの売込み（営業）が多くて迷惑しているのが現状です。それぐらい、巷には外国人人材の供給側が多数存在しております。ただ思うのは、それらの業者さんから紹介してもらっても「高い」ということです。一般の介護人材の紹介業者から日本人の介護職を紹介してもらっても7万円、それら外国人人材組合から介護職を紹介してもらっても7万円です。ハローワークのように、公の無料の、介護人材の紹介をしてもらわないと、業界的にも外国人人材のすそ野は広がっていかないと思います。

## ⑥ 受入れに関する意見・要望（問7）

問7 受入れに関して知りたいこと、ご意見、ご要望などがありますか。（自由記述）

【回答全58件】

それぞれの国で日本語を勉強してN4を取得して日本に来られているが、大阪の場合、通常現場では標準語での会話はほとんどありません。コミュニケーションをとるのに時間がかかります。

真面目に仕事に取り組んでいる姿勢もスタッフ・利用者様にも伝わっています。しかし、外国人スタッフは、個々に大丈夫かと悩んでいる事もあるので定期的に面談をして解決できたらと思います。やはり、読み書きや生活習慣の部分の差異は悩んでいるようです。

日本で生活するにあたり、区役所での手続きについて一覧表や国の言葉で書かれた案内があれば説明しやすく、漏れがなくスムーズに手続きできるのですが、以前区役所で尋ねた時には、ないと聞きました。

問5で回答した外国人への支援（介護業務マニュアル作成にかかる支援、日本語学習（日本語講師による教育等）にかかる支援、介護福祉士の資格取得（教材購入、講習参加等）にかかる支援、外国人留学生への奨学金の給付等にかかる支援、外国人留学生・特定技能1号外国人とのマッチング支援、技能実習生・特定技能1号外国人への研修（介護の基本、介護の日本語等）、受入れ施設職員への研修）を早急をお願いします

現在はアルバイト先が無くなった留学生の支援の為に雇用のフィリピン人で英語が母国語並みに流暢だが、これからベトナム人の特定技能を受け入れるにあたり、今までは英語でのテキスト探しだったのがベトナムの特定技能の受け入れになるので、コーディネーターが付くので生活面では、心配していないが、施設内の教育や研修などに不安がある。

給与振り込みの銀行口座がなかなか作れず、苦労している。漢字を使わない外国人にも、印鑑を使って、記録に使用しているが、違和感がある。

2名受け入れた後、2年が経ち学生を卒業してやっと正社員になったが、すぐに2名退職の結果です。外国人ネットワークがあり、「どこのほうが待遇がよい」などの情報がはびこり、鷓呑みにして移動というケース。最初の入口を見栄え良くしているところに負けてしまう。我が法人は、勤続年数を評価に応じ評価したいので、続けばそこにも追い越す形となるのだが、非常に残念に思う。要是学生等に対して、情報を斡旋する紹介会社なるものが、本人にとっても、法人にとっても良くないのではと強く感じます。

現在受け入れているスタッフはご主人が日本人で定住しているためほとんど問題ない。ただ、今後受け入れられる条件は、事業所の規模が小さいため、日本人と同じように自由労働市場での採用であろう。そこに至るまでには相当な外国人労働者が入国していなければならず、大分先の話である

介護分野については一律の『特定技能実習』制度を適用するにはハードルが高く、現実に全くそぐいません。①日本語ができないこと。②日本人でも介護職員として一人前になるのに最低6か月以上かかります。その為にかかる経費、賃金と全く割にあいません。（9名受け入れて残っているのは3名です）③その点ベトナムの方は日本語が達者で介護福祉士資格も有し、有用な戦力です。ところが、この在留資格“介護”の要件が厳しすぎるように思います。

・日勤だけでなく、夜勤もできる人がほしいです。  
・日本語で介護記録が打てないので、どうしてもサポートが必要となり、どちらかというケアワーカーの下で働く事となりますが、対等に働けるレベルであればいいと思います。

管理費をもっと安くしてほしい。

今後の受入れに関しましては、組合を通じ現況の確認をしておりますので現在のところ何もございませんが、現在受け入れている留学生の体調管理について、言葉の問題・風習の違いにより、難しい面が時々あります。外国人介護人材を受け入れるにあたり、地域ごとの受入れ可能病院が把握できるサイト等があればと思います。

技能実習生について、受け入れ後の作成書類の簡素化を希望します。

日本語学校や専門学校時代に、行政手続き指導の徹底をお願いしたいです。入職してから、「市民税・府民税」・「国民年金」の督促状が届き、対応に追われることがあります。

まず、納付書自体が日本語記載しかないので、言語力が低いレベルでは？と思いながらも放置されてしまう傾向にあります。また多言語資料が見つかり辛いこと、また翻訳されている資料が現在、介護職として勤務している国とそぐわないことなど（スペイン語、ロシア語etc…）等の状況があります。

こうした手続きは日本人ですらわかり辛いのに、外国人には猶更のことです。

既に、数多くの外国人介護人材を受け入れておられる施設の成功事例、失敗事例などがあれば、今後の参考にさせていただけると幸いです。

日本でしか学べない技術を取得して、母国に帰るのが本来の技能実習生。コンビニや介護は不適切な分野。短期就労ビザであり、本人の若い人生の事を考えると悩む。労働力不足と技能実習を混ぜたことが危険な発想。

介護の在留資格がEPA、留学、技能実習、特定技能と多岐に渡り、その中身も大きく異なるため管理側はその対応が非常に煩雑です。実際問題として人材不足を補う手段であることは確かなため、在留資格の集約や受入れ要件の緩和を求めます。

介護の在留資格がEPA、留学、技能実習、特定技能と多岐に渡り、その中身も大きく異なるため管理側はその対応が非常に煩雑です。実際問題として人材不足を補う手段であることは確かなため、在留資格の集約や受入れ要件の緩和を求めます。

## ⑥ 受入れに関する意見・要望（問7）

問7 受入れに関して知りたいこと、ご意見、ご要望などはありますか。（自由記述）

【回答全58件】

介護の在留資格がEPA、留学、技能実習、特定技能と多岐に渡り、その中身も大きく異なるため管理側はその対応が非常に煩雑です。実際問題として人材不足を補う手段であることは確かなため、在留資格の集約や受入れ要件の緩和を求めます。

外国人関連の紹介会社からの外国人の紹介を求められることは多いが、費用面で紹介料が発生してくるので受け入れに対して検討してしまう。

就業時間について、留学生の場合28H/週ないし、長期休みの際は4H/週の時間内で勤務が可能となっています。

勤務時間の取扱いについて、月を跨ぐ場合の計算はどのようにすることが正しい解釈なのか？あくまで月単位でみていき、月が変われば、ゼロからのスタートなのか？月跨ぎは関係なく、1週間単位で28Hないし、4Hの計算していくのか？

本年初めて特定技能1号外国人を受け入れたが、日本人を雇用するより経費がかかる。住居費の半額負担や支援機関にかかる費用など、毎月の給料以外に7万円以上の経費がかかる。今後の人材不足を外国人で補うには経費がかかりすぎる。

介護記録ではサポートが必要です。どうしても日本人ケアスタッフの下で働く形になってしまいますが、対等に働けるレベルであればと考えます。

今後、外国人人材の採用は増えていくと思いますが、入管の申請の煩雑さ及び許可が出るまでに時間がかかりすぎる事等、外国人の方が、もう少しスムーズに働けるようにならないのかと思います。

『技能実習』の方たちは日本語・業務の習熟に時間がかかり、一人前になる頃に帰国するので（お国柄もあるとは思いますが）現状のままだと今後は期待できない。

国の制度(介護福祉士就学資金貸付制度)により、外国人介護人材の受け入れが可能となり、施設負担等も軽減され、喜ばしいことだと思っています。今後、受け入れに際して、実際の生活(衣食住)が整えられるような配慮、外国人同士の交流の機会やメンタル的なケアなどをより充実した内容で行うことによって、外国人が心身ともに健康に過ごすことができ、介護福祉施設における介護の質の充実へとつながっていくと思います。

技能実習生に関して、全く学ぶ意欲がない実習生もいます。日本語の勉強会を行うも、他の実習生が低いレベルに合わせられると参加しないと上達しないです。

上達しない理由は①意欲がない②挨拶など自発的な発語がない③指導しても変化がないなどです。技能実習生は他業種で酷い扱いを受けているケースがあり、適切な対応が求められているのは承知していますが、本人に学ぶ意欲がなければ、技能を伝えることも出来ません。

意見としては、あまりに意欲の無い技能実習生に関して、改善が見られない場合は帰国の対応が出来るようになれば、実習生本人も少し頑張るのではと考えます。実習生本人は適当にしてても給料もらえるし3年は日本に残れると考えている人もいます。

入管に提出する在留資格変更許可申請等の書類はだいぶ簡素化してきているが、課税、納税証明書や源泉徴収票、被保険者記録照会（被保険者記録紹介回答票）など役所から取り寄せる内容は多く、マイナンバー等で入管等が一元的に確認していただければより簡素化が図れると思います。本人が申請する書類が多くてうまく説明できないため、支援担当者等が随時同行しなければならない、今後、外国人雇用が多くなる中でもっと申請書類が簡素化、個人情報の一元確認できるシステムの導入等はお考えでしょうか？

紹介料や援助金等で日本人労働者より費用がかかる上に制約が多い

コロナ禍で採用も大変な状況です。外国人の方のなりても必要な状況ですが、国の行き来もままならない状態で大変かと思います。

特定技能の方たちのを複数の施設へ勤務（研修も含む）移動の際に、入国管理局への勤務地変更が都度必要とのことで、手間がかかる。日本人との違い（給与面含む）が、目立つため日本人職員への理解に時間がかかる。

給与に関して、日本人と同等額にて設定しているが記録面やコミュニケーションにおいて、難があり教えていくのに時間を要する（個人差あり）。その際に、同等の給与の日本人が教えていることもある。

この事から、業務以外での給与差をつけることは困難なのか？

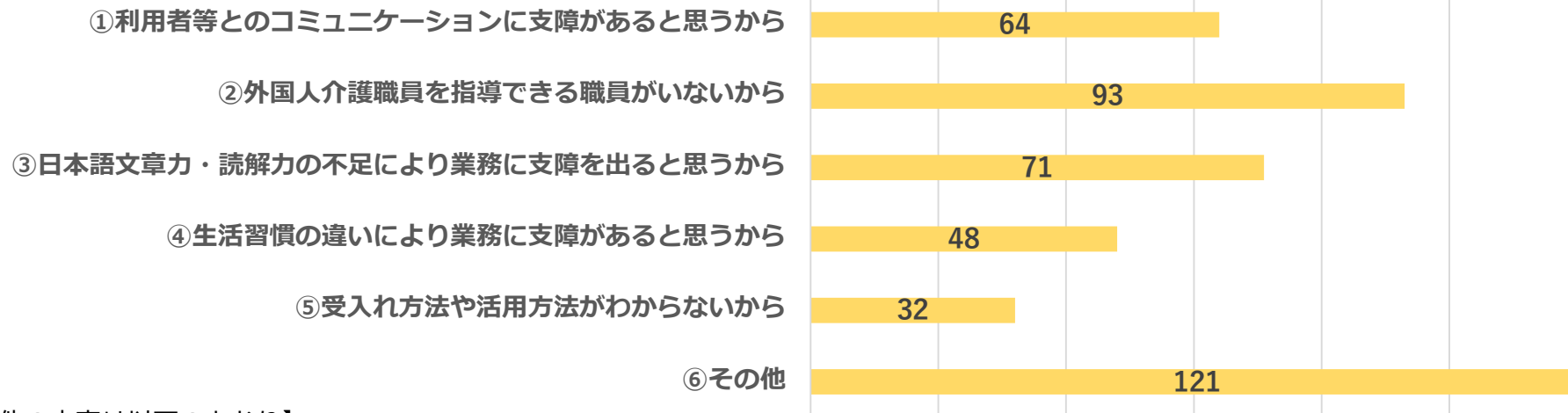
語学や文化の勉強を受け入れ機関がもう少し具体的に指導・勉強を行って欲しい。受け入れるビザの申請などが法人内でできるように行政からの指導システムがあれば、外部委託などせずに申請の支援ができるので要望いたします。

技能実習生が出来る事と、出来ない事などを一覧にしたものなどあれば教えて頂きたいです。

## ⑦ 外国人介護人材を受け入れない理由（問8）

○問8, 9については問1で「②受け入れていない」とした施設（231施設）が回答  
 問8 「受け入れていない」理由は何ですか。（複数回答可）

（単位：施設）



【⑥その他の内容は以下のとおり】

宿舎の用意、近隣住民とのトラブル等プライベートの内容でも事業所職員が対応しないといけない等、外国人を雇用するメリットをあまり感じないため 法人内では受入れを行っているが、当施設への配属者は不在である。 今後受入れ方向で動いているがコロナにて一時延期中 受け入れようとはしているが、コロナの関係で入国出来ていない 現在、派遣会社や紹介会社利用無しでの採用方法で困っていないので、わざわざ外国人介護人材を積極的にという視点はありません。ただ、個人的に当法人にどうしても就職したいという方がいらっしゃったら国籍に関係なく受入れしたいと思います。 今年度より受入を実施予定でしたがコロナ禍で入国が止まっている。中国人2名予定。 現在介護スタッフは充足している為。 これから受入れをしていく予定がある 現在外国人受入れを行うことなく、人材の確保ができています。 日常生活へも配慮できる環境が必要だと思うが、施設外の支援を行える人材の確保が難しいと思われる。 日本人の雇用者においても、コミュニケーション能力や介護技術の習得が困難な人があり、外国人雇用について躊躇してしまう。
--

単なる労働力としてではなく、責任をもって受入れをすべきと考えていますのでこちらの体制が整ってから慎重にすすめたい 人数が足りているから 外国人受け入れ準備を進めていたが、新型コロナウイルス禍により、日本への入国が現在困難であるため、保留されている。 受け入れる機会が特になかった。 受け入れ準備中。留学予定者が台湾から入国できていないために（コロナによる）、オンラインで授業を受けている。 住居の確保や日常生活の指導体制等ができないため 併設の看護学校があり、現状人材確保ができていますため。 聴覚障害者を入所対象者としおり、日本の手話を習得する必要があるため 今後予定があると聞いている。 身体的介護はできるだろうが、日々の書類作成等、正しく書けるのか分からない。 法人の病院では受け入れを行っています。
---

## ⑦ 外国人介護人材を受け入れない理由（問8）

○問8, 9については問1で「②受け入れていない」とした施設（231施設）が回答

問8 「受け入れていない」理由は何ですか。（複数回答可）

【⑥その他の内容は以下のとおり】

老健の介護職員は充足している。（併設病院の看護助手（介護職員）は不足している。）
法人が外国人介護職の受け入れを決定していないから
昨年末には技能実習生を受け入れることになっていたが、コロナの影響によりベトナムを出国し、日本に入国することが出来なくなり、無期延期となっている。
経費がかかりすぎる
同グループの他施設では数名勤務している。当事業所では今後に関して受け入れる予定は現段階ではない。以前は2名勤務していました。
費用面及び手続きの煩雑さ。
職員が複数人いる勤務体制ではないから（同じ業務を複数で担当しないから）
日本に永住権のある外国人の方を数名採用したが、日本人職員とのコミュニケーション部分や、業務内容面がかみ合わず、短期間で退職されてしまう事があった。
現在のところ、人手が充足しているから
法人内他施設では受け入れており、今後法人の人事で配置がある予定。
法人内事業所での受け入れはあるが、現在グループホームでは受け入れている職員がいない。
今年度（4月）よりベトナム人技能実習生2名を受け入れ予定であったが、コロナの影響により入国が遅れており、受け入れが延期になっている。
幾つかの業者からお話があり説明も頂いていますが、当院の立地条件（田舎）が悪いことなどから話が進まなかったり、対象者がいなかったりで話が無くなりました。今は法人の本部で検討することになったのでこちらでは把握していません。
受入を検討しています。
以前はEPAを受け入れていた。現在も法人内にて1名在籍中ではあるが、今後は受け入れする予定はない。外国人介護職を受け入れるには、法人としての受け入れ体制を改善する必要があり、中途半端な状態で受け入れるべきではないと考えるため。
法人の方針による
まだ、外国人に頼らなくても、人材を採用出来ているから。
現状では、新入職員や中途採用者で対応できているため。
現在、法人内で順次配属しており、近いうちに受け入れる予定。
受入体制が整っていない 例えば住居に対する補助金等
医療法人本部での外国人受け入れを認めていない。

必要性がない
法人の方針
令和2年度に受入予定であったが、入国できず現在も受入できていない。
邦人がたくさん応募してくれるため。
隣接する同法人の老健では、ベトナムからの技能実習生の受入を予定しているが、現時点で入国できないでいる。指導体制の観点から、グループホームでの受入非常に厳しいものがあるため。
受け入れていないわけでは、ないですが、今年の6月に退職されてから求人の申込がないため。今後も、求人の申込があれば、その都度、検討していく予定です。
今までは、外国人受け入れる必要性が低かったので、雇用していなかったが、今後は視野に入っている。
外国人を受け入れる費用が高い、外国人の受け入れ環境面の整備（住宅準備や担当者の設置など）の余裕がない。
職員の確保が更に困難となった場合には検討する必要があると考えています。
ベトナム人の技能実習生を受け入れ予定だが、コロナ禍で入国が延期になっています。
現在までは外国人材を採用せずに運営出来たから。今後、良いめぐり逢いがあれば採用検討します。
求人で応募がないため。
以前受け入れを行っていたが、意思疎通に問題がある事、時間にルーズである事など、管理側の業務負担増につながった経緯がある
入居者自身に抵抗感がある為
法人内では受け入れており、機会があれば当事業所でも受け入れたいと考えている。
受け入れる議論になったことがない。
深刻な人材の不足がなく、積極的に外国人の雇用を促進する活動を行っていないから。
人材が充足しているから
法人内では外国人介護職員を受け入れています。本施設では現状受け入れていない為。法人から受入れの話が出れば受け入れる予定です。
新規施設のため
現在は受け入れていないが、今後受け入れを検討していきたいです。
コロナ禍にて、今年度の受け入れができていない為。

## ⑦ 外国人介護人材を受け入れない理由（問8）

○問8, 9については問1で「②受け入れていない」とした施設（231施設）が回答

問8 「受け入れていない」理由は何ですか。（複数回答可）

【⑥その他の内容は以下のとおり】

法人の方針でグループホームには配属無しと決定したから
少人数の職員で運用しており、同法人の他施設で受け入れを行っているため。
現在は、介護職員が充足しているため。
今のところ採用活動がスムーズに出来ている為
受け入れていたがR3.8.15付けで退職し、帰国。現在は、求人登録申請済みである。
法人内にて技能実習生の受け入れをしている。現在自施設に配属されていない。
現在、介護職員の欠員が無いため採用しておりません。
本年7月にミャンマー人技能実習生を受け入れる予定であったがコロナ禍等の影響により来日が実現していない。
アンケート回答時は受け入れをしていないが、令和3年1月以降受け入れ予定。
現時点でスタッフが充足しているから
法人で特定技能実習受け入れを進めているが、コロナウイルス蔓延のため、試験の実施や入国ができない状態にある。グループホームでの受け入れはなし。
法人にて受け入れを行っており、今後受け入れる予定あり。
受け入れに住居、学費など多額の費用を加えるとベテラン介護福祉士と同等の費用がかかる。また定着せず帰国や他施設に移動する例がみられる。
受け入れた事はあります。
①②③④に支障があると、現場職員が思っているから。実際、介護保険上必要な記録や、対応方法等、することが増えているにも関わらず、出来ない外国人に対する配慮(介護保険上)がなく、通常職員の負担が増えるから。
拠点で決められることではない。
雇用期間に制限のあるケースが多かったから。
費用面での課題があるから。定着率がかなり不安定だから。
法人として受け入れを行っており、今後は当施設でも受け入れする可能性がある
住居確保や生活面でフォローする体制、財政的余力がないため。
法人内の他施設で受入済
介護福祉士修学資金等貸付制度の枠の関係で当施設では受入していません

法人が窓口となっており、毎年各施設への配属が決まったら受け入れる流れで現状当施設への配属が決まっていない状態です。配属が決まれば受け入れは行っていく方針です。
現在、特に外国人介護職員を必要としていない為
受け入れることは決定しているが、コロナ禍により、来日できていないため
基準を決め、採用活動はおこなっているが、現在までに採用にはいたっておりません。
当法人では、複数の法人と連携し、『アジア健康構想』に基づいて、ベトナムに日本式介護の教育機関を設立している。当該機関から令和3年度に3名を受入予定であったが、コロナウイルス感染症の流行により現在予定が延期となっている。
日本人の雇用でまかなえている為
現在、当施設では在籍していないが、受け入れしていく方針。同法人他施設では受け入れている。
ミャンマー人（特定技能）を受け入れ予定であるが、去年より日本政府がストップしていると聞いています。内戦とコロナ。
応募があれば、受け入れは可能
現段階でスタッフ不足が無いため受け入れに至っていない。
現在日本人スタッフを何とか確保できているため
行政への申請書類等で業務が煩雑になりそうだから民間の人材派遣業からの宣伝が多く、信頼性が低い
以前、受け入れていたが出産の為、帰国された。現状、受け入れなくても人員が整っている。
紹介料や援助金等で日本人労働者より費用がかかる上に制約が多い
22年度受け入れ予定であったが、送り出し機関都合により中止になった。
法人として受け入れているが 当施設での勤務者がいない
隣接する特別養護老人ホームにて受け入れしているため
現状、必要性を感じておらず、受け入れの準備を進めていないため
様々な費用が必要となるから。

## ⑦ 外国人介護人材を受け入れない理由（問8）

○問8, 9については問1で「②受け入れていない」とした施設（231施設）が回答

問8 「受け入れていない」理由は何ですか。（複数回答可）

【⑥その他 121件（施設）のコメントは以下のとおり】

受け入れにあたり、生活サポートの委託料を求められたため
職場環境改善によって日本人の雇用先となれるよう努めている。外国人が多く入ることは日本人の雇用が失われる事にも繋がるから。諸外国の介護の発展には貢献したいとは思っている。
法人独自で、海外より技能実習生の受け入れを確保している為
介護職員が充足しているため外国人介護職員への募集を行っていない。
受入れることは可能ですが、応募者がなく採用に至らないため。
料金が安い 受け入れる時の仕組みが難しい

## ⑧ 受入れに関する意見・要望（問9）

### 問9 外国人介護人材に関することで知りたいこと、ご意見、ご要望はありますか。（自由記述）

【回答全113件】

<p>以前は受け入れていたが、退職と現在受け入れている職員は当初の介護職員から資格取得により看護職員として受け入れています 当院にて老健もございますが老健では受け入れ実績はございません</p>
<p>外国人の方が一生懸命働いてくれることは、受け入れている事業所の担当者から聞いています。異文化交流の面や、地域向けの外国語講座を開講する等楽しそうな取り組みをされている事業所も聞き、うらやましく思うこともあります。外国人を受け入れる仕組み作り等なかなかの業務量でしょうし、悲しいかな新しいことに取り組むだけのパワーが無いのが現状です。</p>
<p>本来日本人がこの介護業界に来ないのは、義務化された研修や書類等多さが職員1人1人に目に見えない負荷がかかっているよう思われる。何れ入職外国人へ義務化された諸々をも期待するのであれば外国人さえもこの業界から離れていくのではないかと心配である。医療業界はケガ、病気を診て命もかかっているたそういうものは必須ですが、この業界は人が人を視るので根本的に違う事に思われ考えて行かなければならないと思われる。 ※上記医療介護業界に永年携わって来たものたわごとです。お許してください。</p>
<p>入職後の外国人人材の生活面でのバックアップや、事業所側を手厚くサポートする確固とした体制を持つ機関があれば、外国人人材採用枠は増えてくるのではないのでしょうか。</p>
<p>コロナ感染水際対策が入国時にできていない現状での国内への受け入れは反対です。PCR検査を保険適応でした際、自己負担分が補助金対象外で全額施設負担史となりましたが外国人介護人材も同様でしょうか？</p>
<p>受入に際して、施設側の準備が必要と思われませんが、具体的な内容を知りたいです。</p>
<p>将来的な介護職不足が見込まれている状況もあり、今後は受け入れも検討していきたい。</p>
<p>今後、さらに、現場スタッフの人員不足である現状が続くと思います。外国人の方でも働き手として長く勤めて頂けるなら応募があれば採用させていただけるように検討もさせていただきます。</p>
<p>外国人を受け入れているところの実態を知りたい。</p>
<p>色々不安。たぶん一人だけ受け入れるとそのその方も不安だと思う。</p>
<p>以前に日本人と結婚して日本国籍を取得した外国出身の方を雇用した経験があります。来日して1年以上の方々でしたが、日本語の読み書きが出来ない、利用者に対する言い方がきつい等がありました。単純作業（助手的な仕事）なら可能とは思いますが、介護職では難しいと感じました。</p>

<p>何かと手間もかかるし、当初は生活までも面倒見る必要があり大変である。ただ雇用すると決めたからには、様々な決まり事を守らない事業所等にはペナルティを課すべきである。最低賃金を保障しない、ただのマンパワーとしか考えていないような事業所にはもっと指導すべき。タチの悪い外国人も多いが、タチの悪い日本人が同じくらい関わっているように思う。</p>
<p>外国人介護人材受け入れに当たっては問8の選択肢(①～④)にあるような点について考慮する必要があると思いますが、それ以前に手続きの煩雑さやコストが通常の人材獲得より負担が大きい上、外国人介護人材の帰国リスクもあり、未だ敷居は高いと感じられます。</p>
<p>介護実習生を受け入れており、最近では外国人の方も多し。その際にすごくいい人材の方がいて、働いていただけないか学校に問い合わせたところ、すでに施設で働きながら学校に行っている方がほとんどで、他の介護施設で働くことは難しいとの回答で合った。もちろん、いい人材がいれば受け入れたいという考えはあるが、どこでその人材を見つけたいのかがよくわからない</p>
<p>受け入れる方の 母国語を理解することも重要だと感じています。日本語を話せる方だとしても、最低限母国語は理解してあげたい と思うと受け入れに対しての不安となります</p>
<p>受け入れたい意向はありますが、斡旋業者が営利目的である以上普通に採用するよりも高額になるので積極的に進めるのは難しいです。</p>
<p>今後の介護業界を下支えしていく人材は外国人の方々と思っています。まだまだ不勉強な部分もありますが、積極的に雇用を考えたいと思っています。市町村単位で行政からの援助を頂けたら、もっとスムーズに話が進むと思います。</p>
<p>外国人採用にコストがかかりすぎる。衣食住のことや言葉は理解できると思うが生活習慣等利用者様とのコミュニケーションに問題はないのでしょうか？</p>
<p>外国人人材を入れるにあたっては、同国で複数名入れるのが良いと思いますが、一度に複数名は採用できたとしても指導ができるか不安が強くなります。また、コロナ渦で今後の見通しが立たない状況があり、外国人人材の採用を進めるのにはどうしても二の足を踏んでしまうところがあります。</p>
<p>民間人材紹介会社からの紹介ルートしか分からないため、紹介手数料がかかる。また採用後の費用もかかりそうで、日本人を雇用するよりコストがかかりそう。実際受け入れるとなると受け入れ体制や費用面で難しく思う。安い費用で派遣してもらえたり、低コストで受け入れできるのであれば考えた。また受け入れについて、現場に不安要素も多く労働体験なども試して行えるようにして欲しい。</p>



## ⑧ 受入れに関する意見・要望（問9）

問9 外国人介護人材に関することで知りたいこと、ご意見、ご要望はありますか。（自由記述）

【回答全113件】

現在受け入れについて前向きに検討中です。
ただ介助業務を行うのではなく特にグループホームの形態として重要な対認知症の利用者様を相手にお互い理解を持ってコミュニケーションをとるのが難しい
介護経験を積まれていて、特定技能の方であれば受け入れはしやすいと思います。法人内他施設で特定技能の方の受け入れや、介護福祉士を取得された方の受け入れをしている実績はあります。
老健のアンケートにも記載したが、受け入れる事業側の問題も多く見受けられ、外国人を単なる労働力とみなすような事業所には、徹底的に指導をするべきある。指導できない体制であれば、技能実習という制度そのものを継続するべきでないと思う。
現在受け入れの体制が整っていないので、今後は前向きに検討したいと思います。
認知症の方への対応や考え方について、同じ日本人であっても指導することがとても難しいと思っています。受け入れをされているグループホームさんでうまくいっているケースがあれば、受け入れ～指導～今後についての見通しまで教えていただければ・・・と思います。
外国人労働者を現地で視察してきた法人として、多くのしがらみを背負った人たちを多くの負担をして雇用するよりは、高卒者等を多くの日本人在住者で助け合っていく方がよいと思います。ただ、当法人でも毎年外国人の実習生を受け入れており、将来的には、外国人介護人材の受け入れも視野に入れた介護体制の確保が必要になっていることも理解しています。
外国人介護人材に関しては、どのような仕事ができる方がいるのか？わかりません。まずは、介護助手や送迎運転手などで今後活躍の場があればと思います。
外国人を複数で住ませる賃貸住宅等を提供してくれる不動産会社、優良な協同組合等、具体的な情報が聞きたい。
外国人介護員の研修について（web等）
問6を見ると調整や配慮が必要で普段から業務に余裕がないと受け入れは難しいが高い紹介料を払い人材を確保している現状は経営的にも続かないので外国人介護人材がもっと身近な物になれば利用したい。介護保険料の何割が人材派遣会社に流れているのか。介護しないところに保険料が流れている現状も打開して欲しい。

法人として今後受入を検討しているところです。制度など情報をいただけたら有難いです。
先日、インドネシアの方を養成している民間団体の説明会及び見学会に行ってきました。皆さん熱心に就労されており感心しました。実際、採用となると指導やプライベートでの行動まで気にかけて適切な対応が出来ない様にも思いました。以前、中国やフィリピンの方（日本国籍取得）も採用しましたが、介護記録に苦勞していた印象があります。
以前、フィリピン人女性2人働いてもらっていましたが、生活習慣の違いがあり、シフトで働いていても、ドタキャンがあり、あてにできない
現在は受入れてはませんが、現在検討中です。
実際に外国人の方が介護現場で働かれている姿や聞き取りなどできることがあれば興味はあります。そのような機会を設けられれば更に今後普及する機会にはなると思われます。
介護職員の欠員が出来、採用可能、尚且つ要請があれば前向きに考えたいと思います。
介護の在留資格がEPA、留学、技能実習、特定技能と多岐に渡り、その中身も大きく異なるため管理側はその対応が非常に煩雑です。実際問題として人材不足を補う手段であることは確かなため、在留資格の集約や受入れ要件の緩和を求めます。
在留資格により異なると思われるが、外国人介護人材を採用した際の人員基準を教えていただけましたら幸いです。
受け入れに関する情報をもっとアナウンスして頂きたくお願いいたします。
外国人が入職するにあたり、府、市のHPなどアクセスしやすい場所などに助成金の制度の掲載があれば知りたい。
外国人労働者は、今後必須となると思っています。しかし、あまりにも日本の受け入れ内容が、相手国の言われるがままとなっており、ご都合で条件緩和している。受け入れる現場などの、必要書類等の緩和もなく、逆に外国人受け入れのため、さらなる書類の作成を強いられる。もちろん資金も。このような体制で受け入れようとは思えない。かかる資金に対して、労働者にわたる資金が少なく、間の機関(組合・相手国側の人材募集期間・内容の薄い日本語学校・等)にお金が回り、無駄な資金で儲けている方々(2割日本・8割外国)がいる状況。改善するわけがない。そもそも日本が外国になめられすぎている。頑張って日本に来て誠実に働いている方ももちろんいます。
外国人介護人材を受け入れた場合、勤務形態によっては常勤換算 1 としても宜しいでしょうか
受け入れを検討しています。受け入れ方法をご相談できますと幸いです。機会がございましたら、よろしくお願いたします。

## ⑧ 受入れに関する意見・要望（問9）

問9 外国人介護人材に関することで知りたいこと、ご意見、ご要望はありますか。（自由記述）

【回答全113件】

今後検討していく。
定期的にWEB等での研修の実施や、実践的な言葉の壁に対する工夫や、宗教的な部分での配慮などを開催して頂けると助かります。
今後は、必要になってくるとされる為、要検討したいと思います。
現在、人員確保出来ているため必要ありません。今後、確保出来なければ受け入れ検討するかもしれません。
制度について、分からないことが多いので、分かりやすい形で受け入れ手順や遵守すべき法制度などの研修を行っていただければありがたいです。
外国人介護士向けの研修を開催してほしい。既に採用している施設の成功事例や失敗事例等を紹介していただくとありがたいです。
外国人人材を受け入れたいと思うが、受け入れ側の企業の負担内容がわからない。通常の給与支給の他にも、住居の提供や語学学校の費用負担などが必要と聞いた事があり、そこまでの負担を負える自信が無い。
受け入れたことにより、どんな支援があるのか知りたい。
法人内他施設では、受け入れしており、今後の受け入れは、検討中です。
介護職員がどうしても不足する時は、派遣や紹介を利用しているが、費用がすごく高い。紹介で一人正社員を雇うだけで1万弱かかる。経営が圧迫されるため、外国人介護人材も検討したいと思う。しかし、そもそも派遣や紹介会社には多数介護職を希望されている方がおられるのも事実。派遣や紹介会社が激増しており、人材確保に必死と思われる。もう少しその辺りを国が調整し、派遣や紹介ではなく、直接的な雇用に結びつくような政策があれば人材不足も少し解消するのかなと思う。
コロナ禍が過ぎ、外国人介護人材についての説明会など積極的に開催されるようになったら参加したい。
受入に関する費用負担軽減のための取組みはありますか？
ハローワークのような公的な機関はないのですか？
より長期的な雇用ができる制度へと変わっていけば、前向きに検討できると感じています
営業や電話で外国人介護職採用の説明を聞きましたが、料金の設定が高く、又、日本語能力に差があると言うところで受け入れるのが難しいと判断しています。今は何とか人材は充足しているのですが、決まるまでにかなりの時間がかかりましたし最近では、派遣や紹介料を支払う方法でないと採用できない状況です。今後は、外国人介護人材も視野に入れたいといけないのかなとも思っています。外国人人材に関する資料や研修、実際に受け入れている施設様の声など聞くことが出来ればと思いました。