

令和8年度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 1,494施設）
 - ・ 指定介護老人福祉施設（特別養護老人ホーム） 607施設
 - ・ 介護老人保健施設 224施設
 - ・ 介護医療院 23施設
 - ・ グループホーム 640施設
- ② 調査方法及び回答数
メールでの回答（298施設回答。内訳は次頁。）
- ③ 調査期間
令和8年7月6日(月)～令和8年8月14日(金)

3. 調査内容

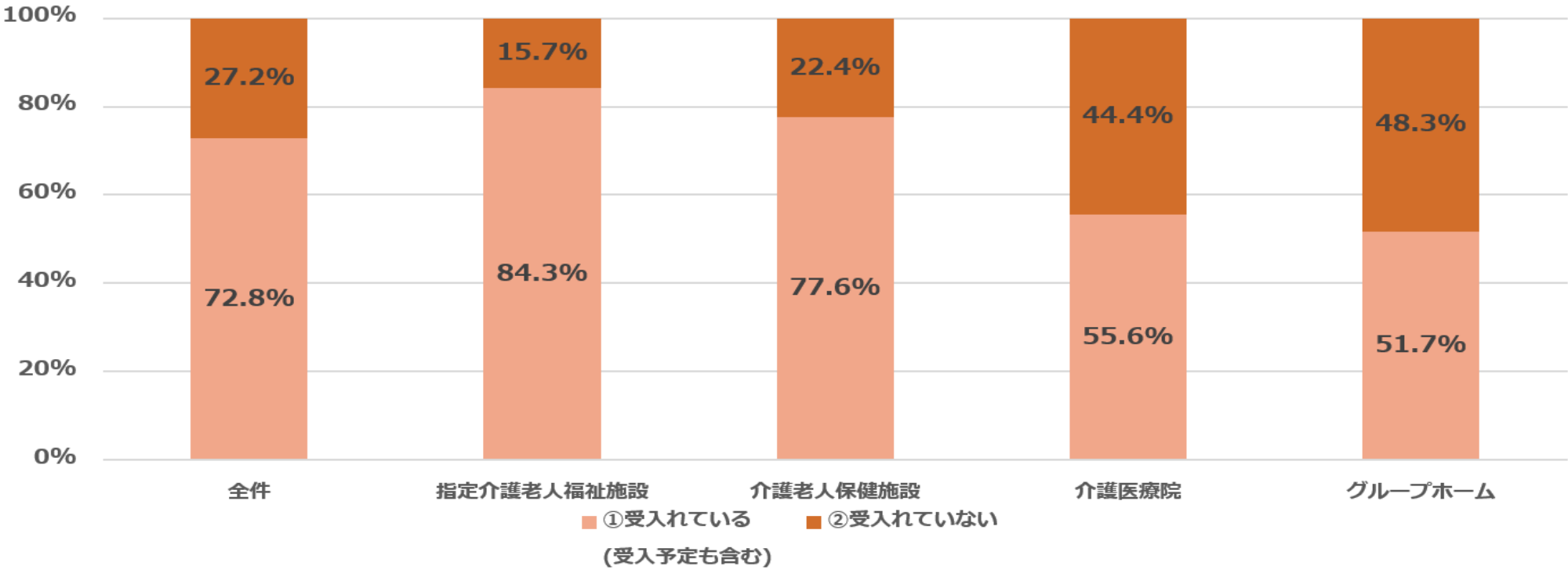
- ① 外国人介護人材受入れ状況について（問1.問2）
- ② 外国人介護人材の受入れについて（問3.問4）
- ③ 外国人介護人材の受入れに関して知りたいこと、ご意見（問5）
- ④ 「技能実習」・「特定技能」外国人材の育成・指導者向け研修の需要等（問6～問21）
- ⑤ 受入れていない理由・今後の見通し（問22.問23.問24.問25）

① 外国人介護人材受入れ状況について（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 (又は受入れ予定)	②受入れていない	回答率
全件	1,494	298	217	81	19.9%
指定介護老人福祉施設	607	153	129	24	25.2%
介護老人保健施設	224	49	38	11	21.9%
介護医療院	23	9	5	4	39.1%
グループホーム	640	87	45	42	13.6%

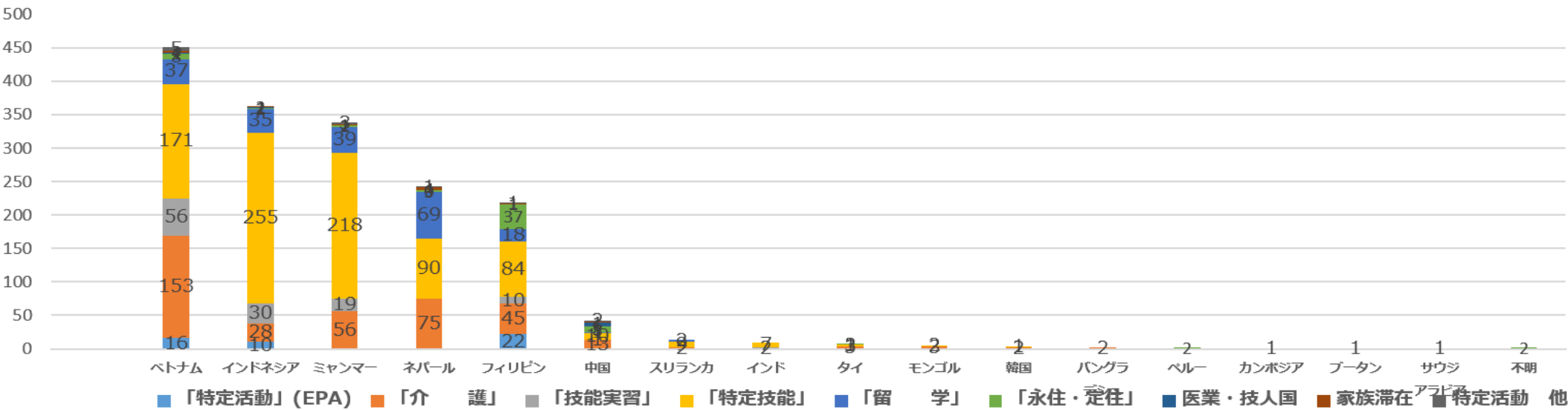


① 外国人介護人材受入れ状況について（問1.問2）

○問2～21については、問1で「①受入れている」と回答した施設（217施設）が回答

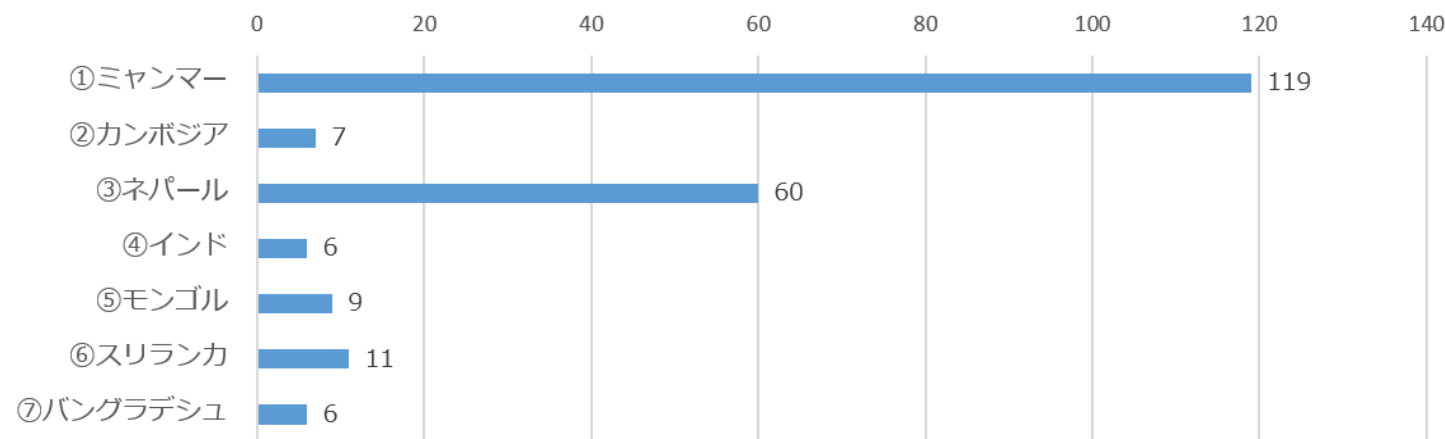
問2 受入れている「在留資格」と「国別の人数」についてお答えください。（令和8年7月末時点）（単位：人数）

在留資格	ベトナム	インドネシア	ミャンマー	ネパール	フィリピン	中国	スリランカ	インド	タイ	モンゴル	韓国	バングラデシュ	ペルー	カンボジア	ブータン	サウジアラビア	不明	
「特定活動」(EPA)	16	10			22													48
「介護」	153	28	56	75	45	13	2		3	3	2	2						382
「技能実習」	56	30	19		10	1		2										118
「特定技能」	171	255	218	90	84	10	9	7	3	2	1			1	1			852
「留学」	37	35	39	69	18	1	2									1		202
「永住・定住」	8	2	2	3	37	8			1				2				2	65
医業・技人国	1	1				6												8
家族滞在	4	2	1	4	1	1												13
特定活動 他	5		3	1	1	2												12
	451	363	338	242	218	42	13	9	7	5	3	2	2	1	1	1	2	1,700



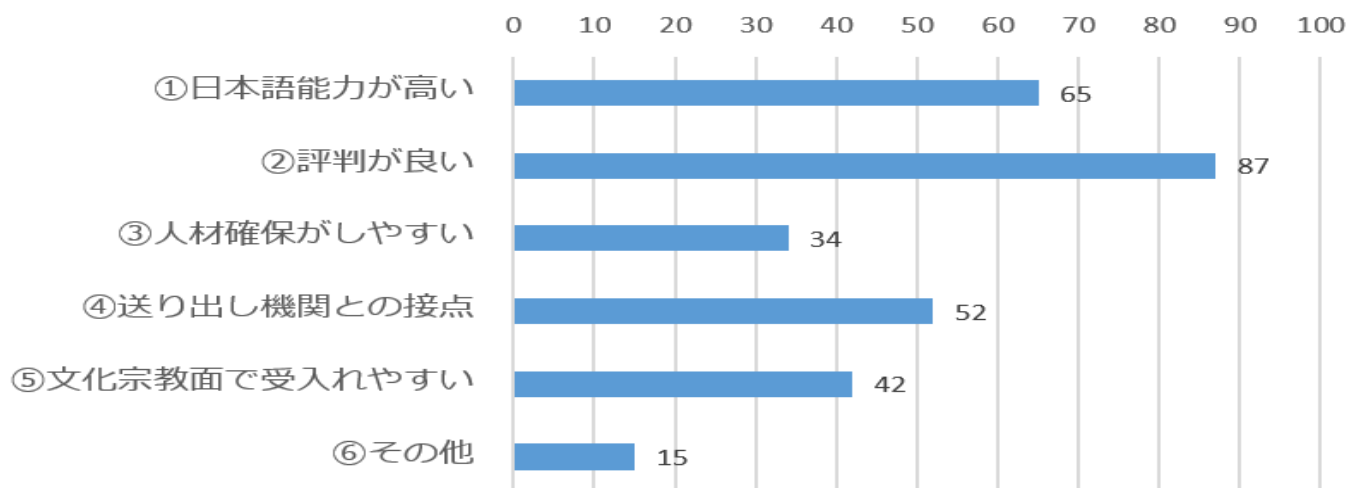
② 外国人介護人材の受入れについて（問3.問4）

問3 ベトナム、フィリピン、インドネシア以外で今後受入れに関心のある国をお答えください。（複数回答可）



その他：中国・ラオス・タイ・ブラジル・クロアチア・モルドバ・パラオ・ポーランド

問4 問3で回答した国に関心のある理由をお答えください。（複数回答可）



その他：文法が似ており言葉が解りやすい・実際に受け入れを行っており、熱心な仕事ぶりがうかがえる・礼儀正しい印象・留学生を受け入れた際に、印象が良かった・採用実績がある・現在の在籍外国人とコミュニケーションがとれるため・日本への永住希望が強い・日本での長期就労が見込まれる など

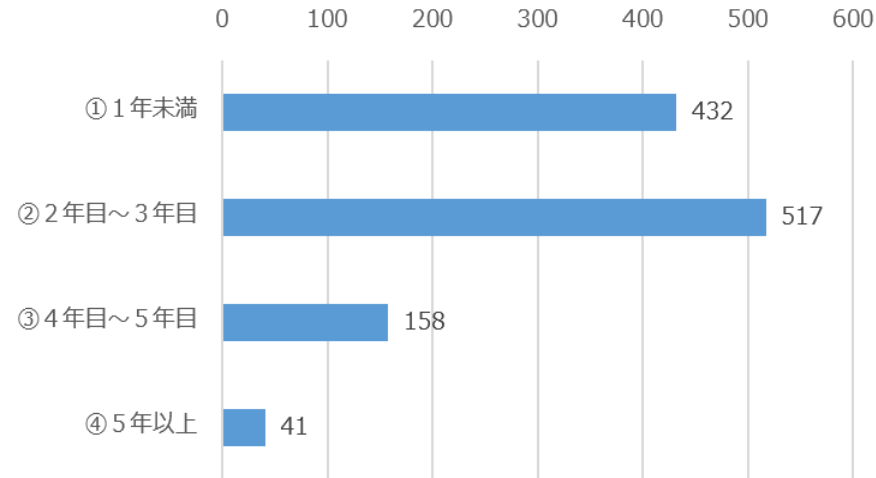
③ 外国人介護人材の受入れに関して知りたいこと、ご意見（問5）

問5 外国人介護人材の受入れに関して知りたいこと、ご意見、ご要望があればお答えください。（自由記述）

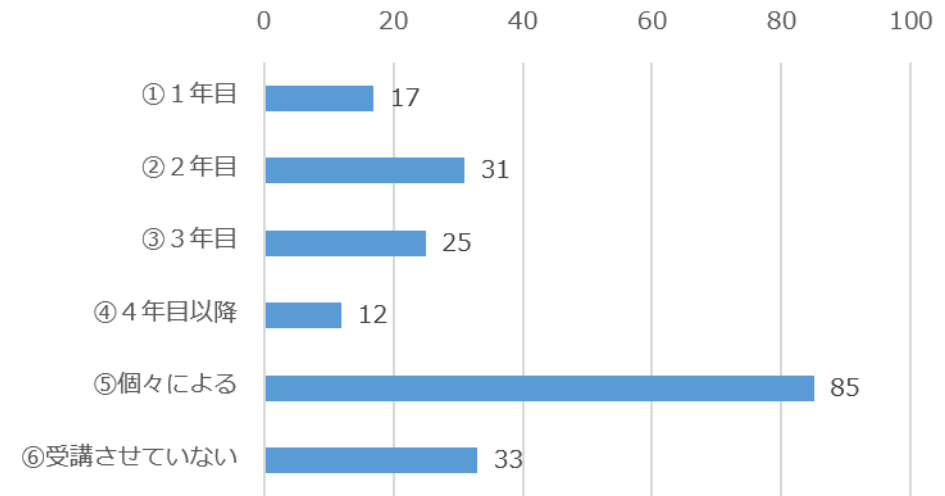
特定技能受け入れ時の各施設の生活支援の状況（家賃補助・具体的な生活面のバックアップ体制）また、資格取得に向けてのバックアップ体制
受入れ機関の評価が知りたい。
留学生のことしかわからず、特定技能等の制度のことを知りたい。また、受け入れに際する注意点等も知りたい。
特定技能の受け入れを来年には制限かけるのか。国の動向が随時知りたい。介護の専門学校と協働でしている施設はどれくらいあるのか知りたいです。
外国人介護人材は、あと1.5～2年で上限に達すると言われてます。その後の対策等について知りたいです。
語学力や国民性、生活習慣などを詳しく事前に知りたい。
日本語能力や福祉系の専門用語の勉強をどのようにフォローしていけばいいかが知りたい。
費用面
日本語レベル・介護知識
受け入れすることでの支出も膨らんできているので、補助金や外国人介護就労者向けの基本研修などをお願いしたい。
受入補助金があればよい
日本人以上に安定性あり。極端に異常な言動はないので安心して雇用できる。特定技能の期限が5年間というのは、介護福祉士をとる期間として短すぎる。
特定技能職員が介護福祉士の資格取得を目指すにあたり、実務者研修の受講から資格取得までのハードルが高いと感じるため、要件や支援体制の緩和・充実を図ってほしい。
手続きが煩雑。同じ国籍の外国人などのコミュニティ形成を行政が主導でやってもらいたい。
技能実習生に対する、紹介会社・教育機関による搾取の話をよく見聞する。介護の質に影響する上、社会保障費の増大や国際問題にもつながる事案なので、規制の強化・厳罰化をお願いしたい。
介護福祉士試験が難しい様で、もう少し配慮いただけないか
入管の手続きに時間がかかりすぎる
支援機関へ支払うコストが大きいことがネックではあるが、施設運営の維持のためには、やむを得ない。過不足の無い介護事業者数となれば、良いかと思います。
受入れ費用に関する補助金等の支援を希望。今回初めて受け入れるにあたりきっちり3年働いてくれるのか心配。
送り出し機関やエージェントの手数料が高額に感じます。国家間での厳格なルールづくりの必要性を感じております。
国により入国の段階で言葉の差があることを痛感しております。マッチングの段階で、言葉の実力と受け入れ先の経験を重視して、考慮、決定するほうが双方にとって良いと思います。
介護人材の受け入れ上限に達する日も遠くはないと考えており、今後の受け入れに懸念がある。
受入がいつまで続けられるのかが心配である
学校経由の受け入れでは、費用面・手続き面ともにスムーズに進み、事業所としても安心感があります。卒業後は介護福祉士として直接雇用につながる可能性も高く、長期的な人材確保という面でも期待しております。ただ、定着面については慎重に考える必要があると感じています。
介護福祉士の資格保有もしくは取得に前向きで積極性のある方
使わざる負えないから使っているだけ。基本は反対、訪問介護で使おうものなら大変なトラブルになるでしょう

④「技能実習」・「特定技能」外国人材の育成・指導者向け研修の需要等（問6～問21）

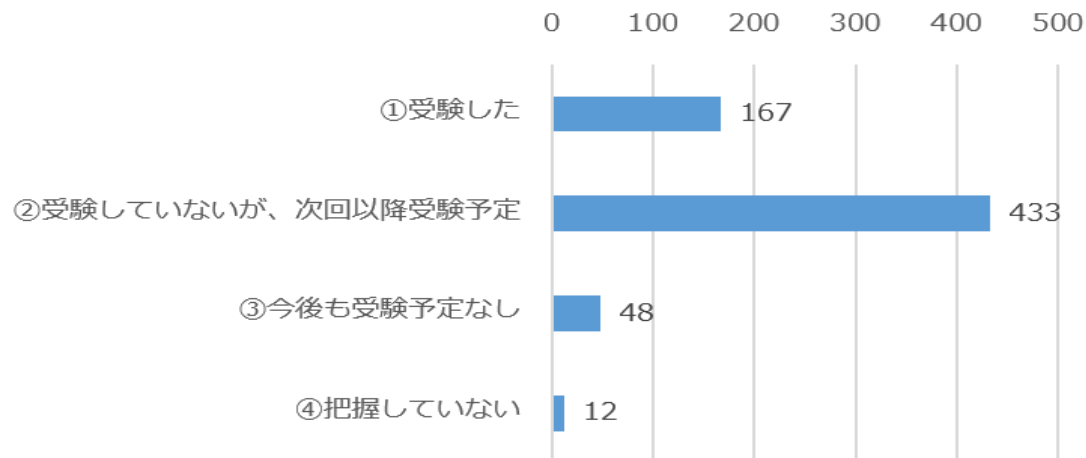
問6 該当する在籍年数の人数についてお答えください。



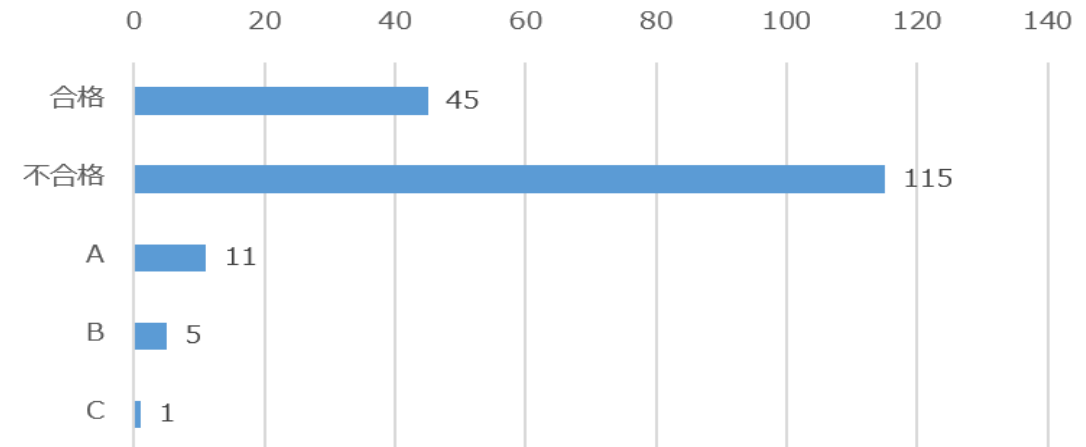
問7 実務者研修を来日後、何年目に受講させていますか。



問8 令和8年1月に実施された介護福祉士国家試験の受験人数

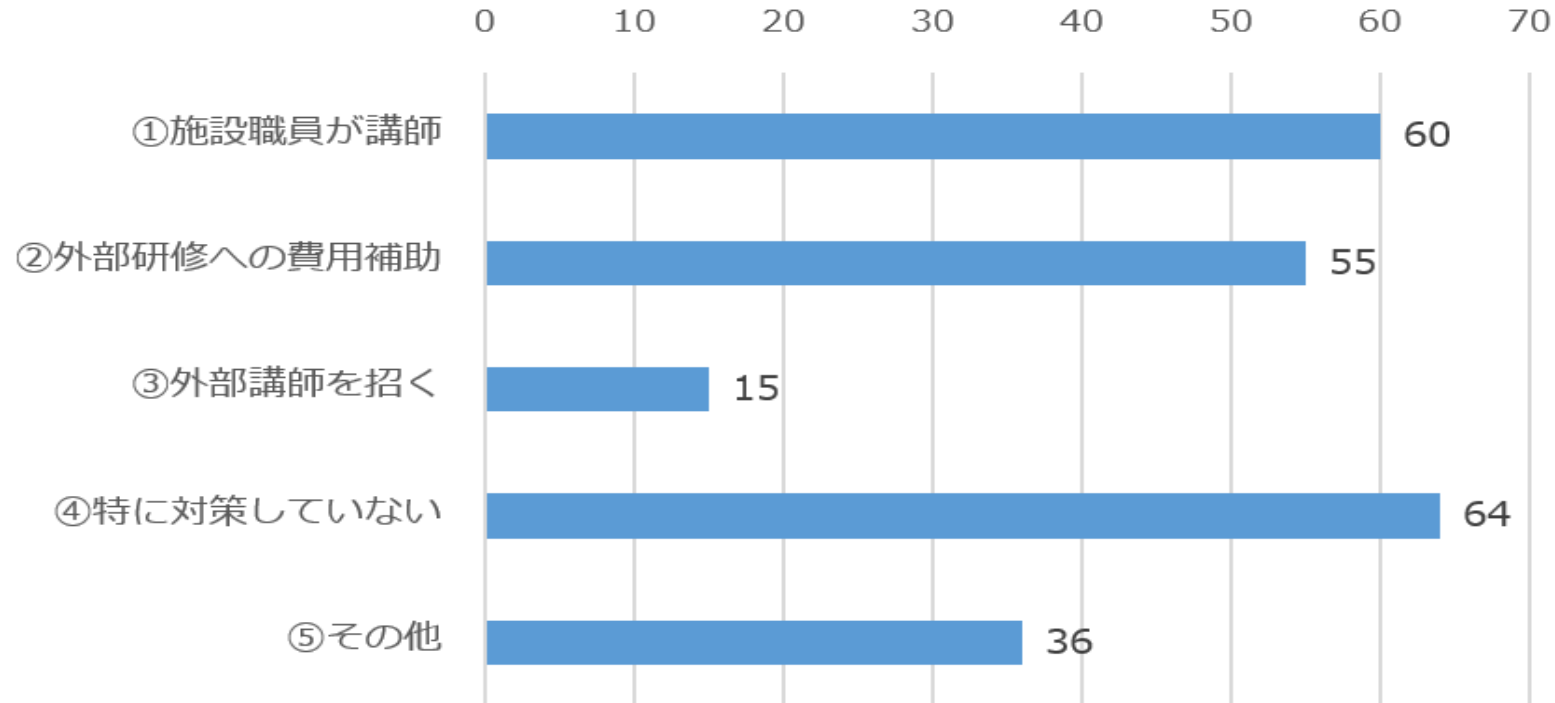


→「①受験した」と回答した方の合格状況



④「技能実習」・「特定技能」外国人材の育成・指導者向け研修の需要等（問6～問21）

問9 現在、貴施設において技能実習及び特定技能外国人を対象に実施している国家試験対策について



その他：登録支援機関が実施している研修に参加・
支援機関（インドネシア講師）による研修・
支援機関の研修・紹介会社が研修を支援・
支援機関よりオリジナルテキスト配布・
日本語学校 対策講座 自習資料の紹介 提示・
過去問題を個別に指導 問題集の配布 教材の貸与・
試験勉強において不明点等に個別質問・
日本語学校教師による勉強と受験対策・
オンライン研修、受験費用補助・
eラーニングの活用・
外部のオンライン動画研修・
職員が研修を紹介し支援・
無料開講の講座の案内 情報提供と助言・
シフト調整・
今後、検討予定

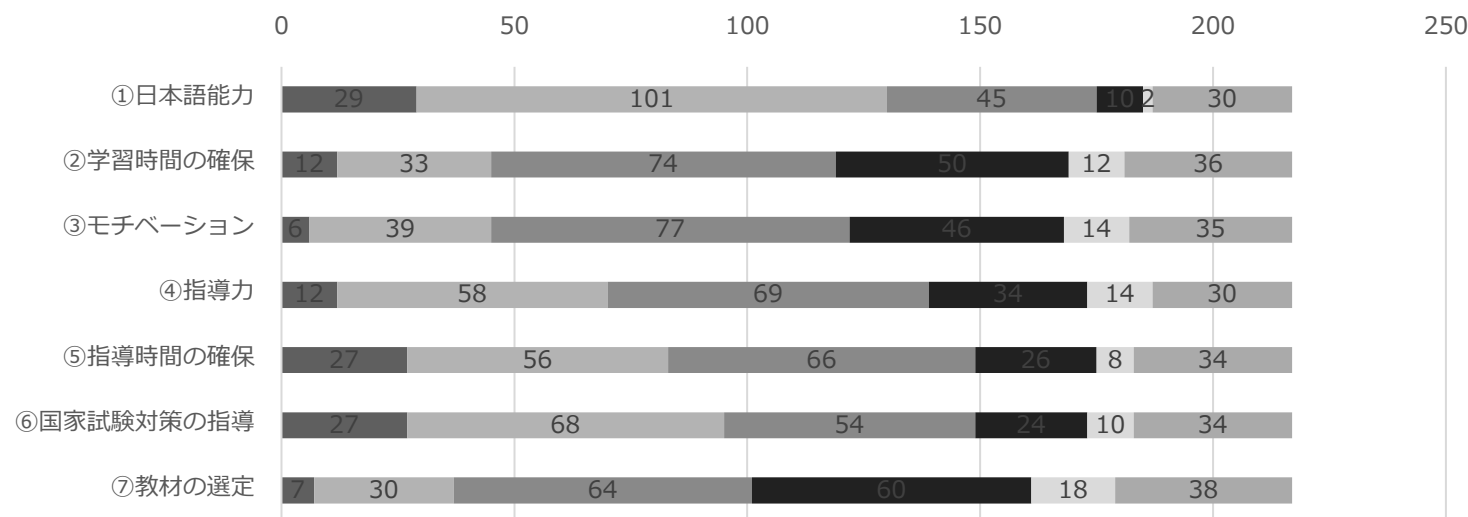
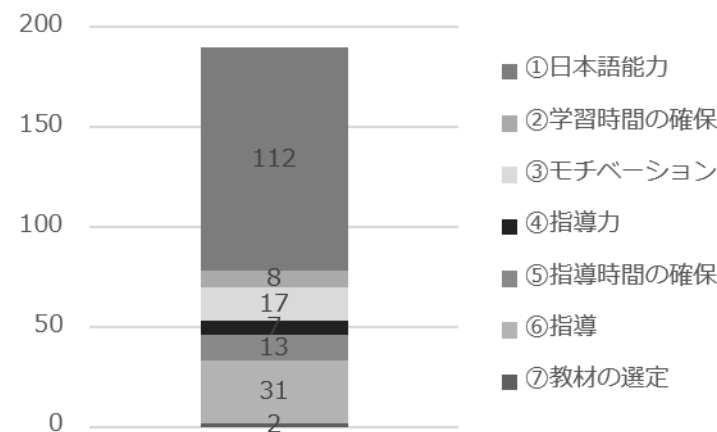
④「技能実習」・「特定技能」外国人材の育成・指導者向け研修の需要等（問6～問21）

問10 介護福祉士の資格取得に向けた外国人の育成において課題と感じる項目を5段階評価でお答えください。

問11 問10の課題のうち、最優先すべき課題を1つだけ選択してください。

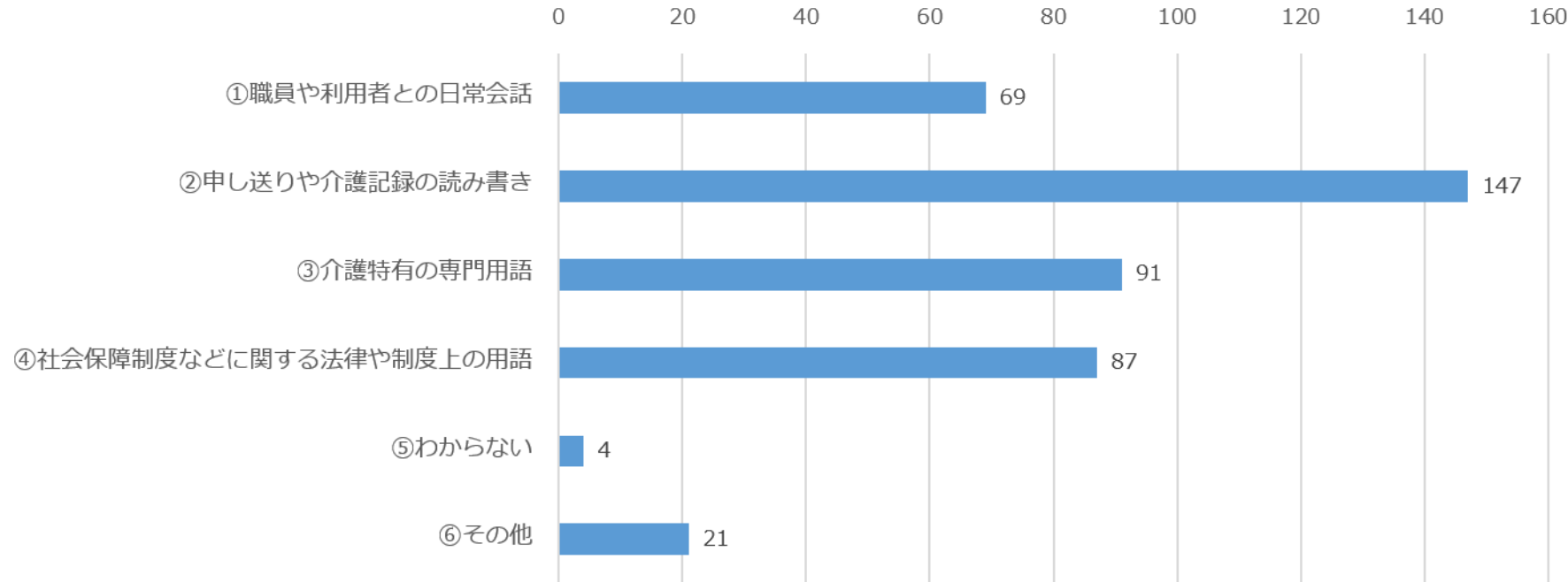
	5	4	3	2	1	－
①日本語能力	29	101	45	10	2	30
②学習時間の確保	12	33	74	50	12	36
③モチベーション	6	39	77	46	14	35
④指導力	12	58	69	34	14	30
⑤指導時間の確保	27	56	66	26	8	34
⑥国家試験対策の指導	27	68	54	24	10	34
⑦教材の選定	7	30	64	60	18	38

最優先
112
8
17
7
13
31
2



④「技能実習」・「特定技能」外国人材の育成・指導者向け研修の需要等（問6～問21）

問12 外国人が介護現場で働く中で、特につまづくと感じる「言葉（日本語）の壁」はどれですか。（最大3つまで選択可）



その他：伝わっているかの確認をするも、伝わっていないことがある・

日本語独特の言い回しで、相手に物事が正確に伝わらずトラブルになることもある・

分からないことを分かったと思い込み、分からないことを放置している事・

家族との電話（表情等が分からない中で続ける会話 事故報告などの詳細説明など）・

電話対応（職員間・ご家族間）・家族や外部との会話や緊急時の対応・

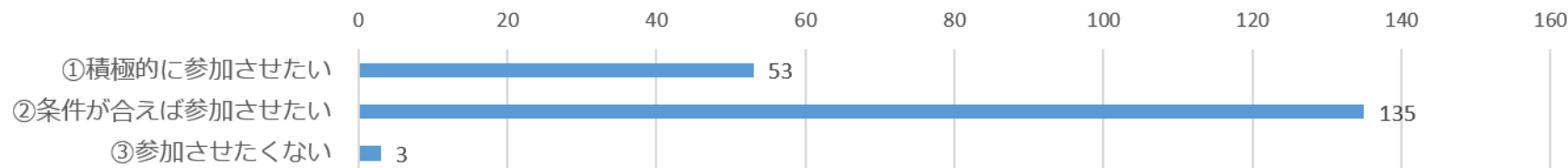
関西弁 標準語で学習してくる為、利用者は標準語に調整してくれない・

家族や職員とのコミュニケーション能力・人間関係・価値観・

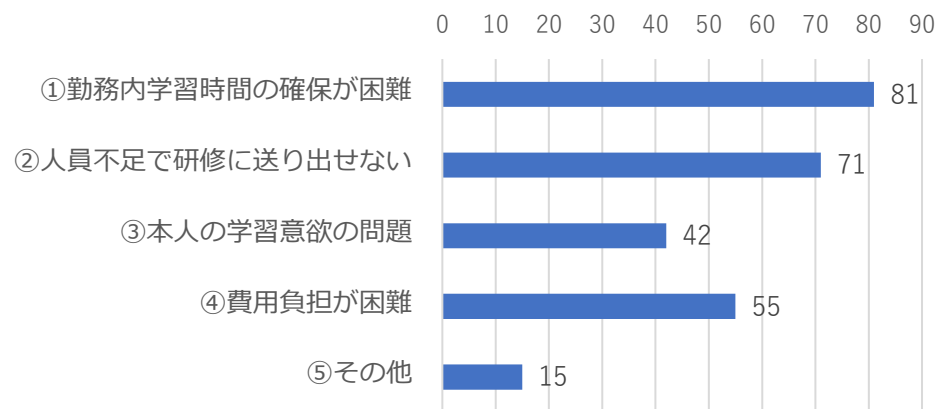
介護記録のシステム入力が多い・漢字が大きい問題 全てに影響

④「技能実習」・「特定技能」外国人材の育成・指導者向け研修の需要等（問6～問21）

問13 来日後2～3年目の技能実習及び特定技能外国人を対象とした介護福祉士資格取得に向けた育成研修があれば、参加させたいですか。

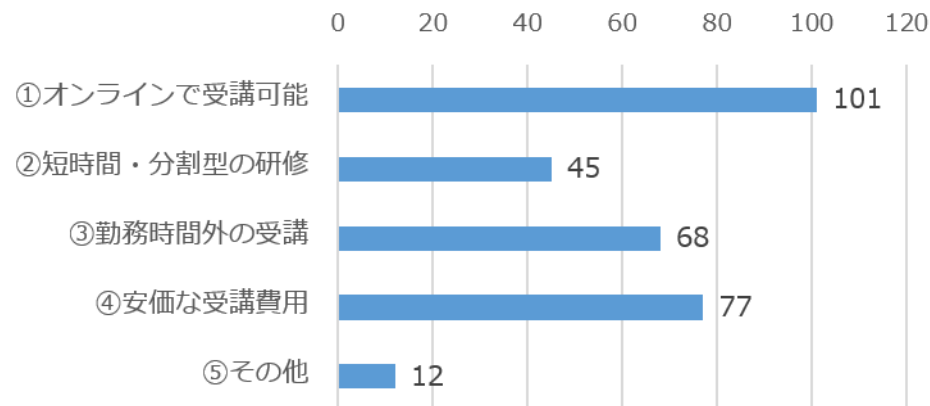


→ 参加させるのが困難な理由をお答えください。
（最大3つまで選択可）



その他：実務者研修の中で育成研修をしてくれる・
余剰で雇用していない為、数時間の為に再々出張させることは難しい・
日本語の習得が不十分であり、まずはそちらを優先してもらう必要がある・
介護福祉士受験勉強会を施設独自で開いている

→ どのような条件があれば参加しやすいかお答えください。
（最大3つまで選択可）

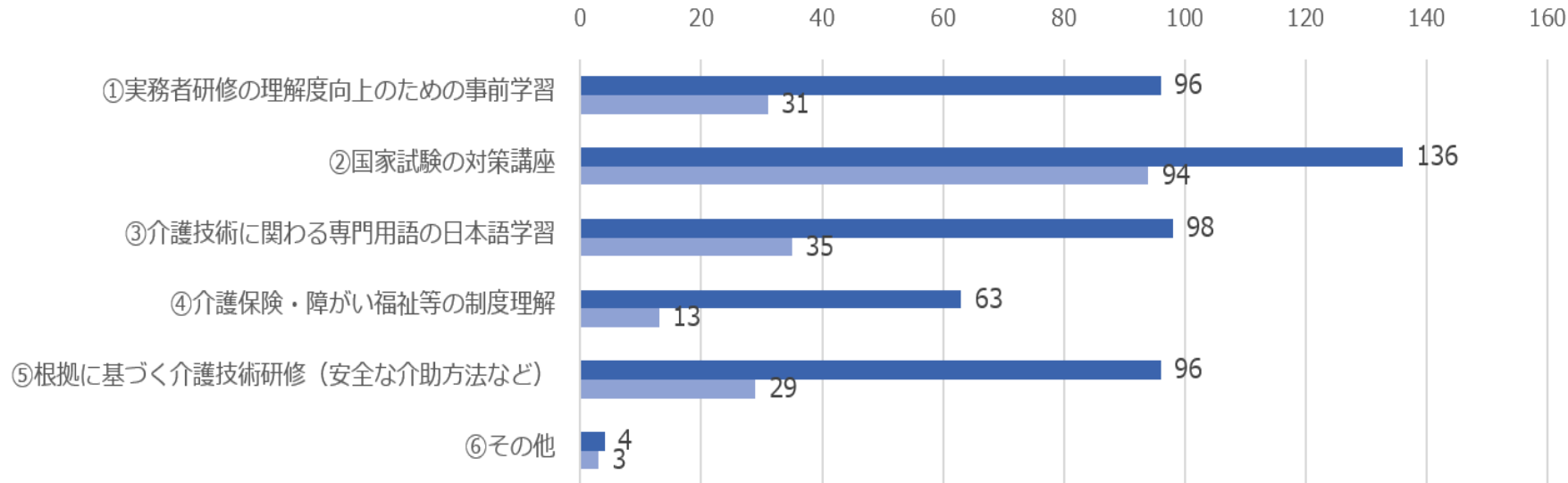


その他：オンライン、オンデマンド・
決まった時間ではなく、都合の良い時間に動画が見れる研修・
対面なら朝から夕方まで実施してもらう方が効率が良い・
介護福祉士の取得は個人の自由なので特段支援は考えていません・
無料

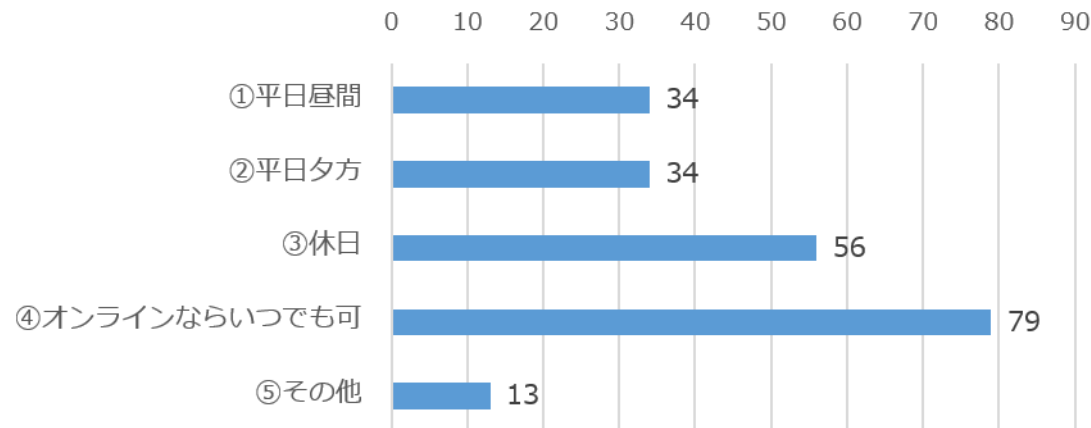
④「技能実習」・「特定技能」外国人材の育成・指導者向け研修の需要等（問6～問21）

問14 来日後2～3年目の技能実習及び特定技能外国人を対象とした研修を実施する場合、どのような内容を受けさせたいかお答えください。（複数回答可）

問15 問14でお答えいただいた研修のうち、最も実施してほしい研修を1つお答えください。



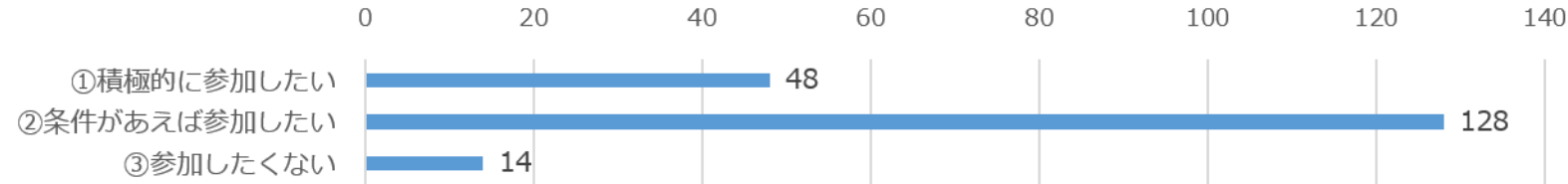
問16 研修に参加させやすい時間をお答えください。



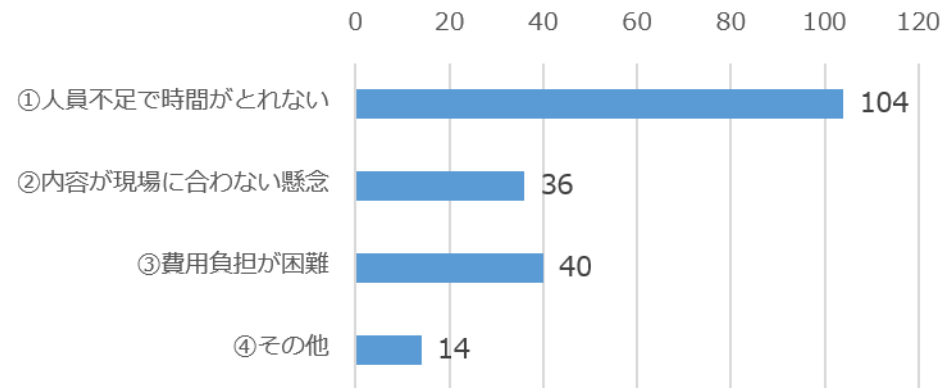
その他：個別でオンデマンド・
オンラインなら平日昼間（午後）・
オンラインで双方向の授業と、不参加だった場合の録画の閲覧・
仕事以外の時間帯が必要・
シフトを調整し公休日に受講させることは可能・
シフト勤務のためどの時間帯でも調整が必要

④「技能実習」・「特定技能」外国人材の育成・指導者向け研修の需要等（問6～問21）

問17 来日後2～3年目の技能実習及び特定技能外国人を指導する職員を対象とした研修があれば、参加したいですか。

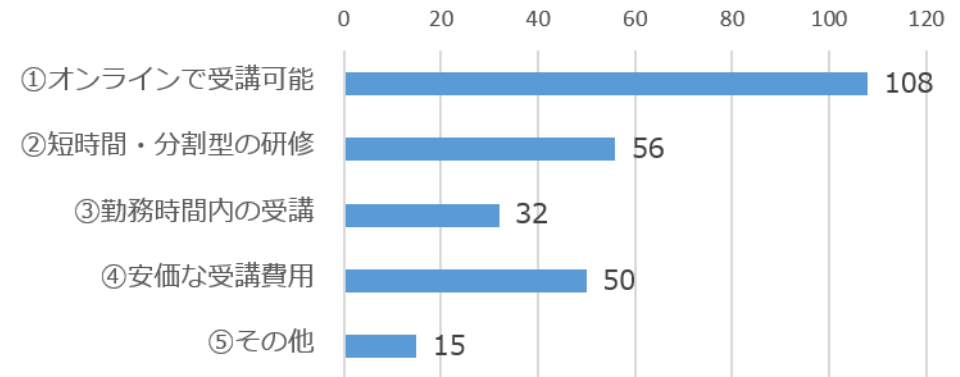


→ 参加させるのが困難な理由をお答えください。
（最大3つまで選択可）



その他：時間が必要と意欲の問題・
施設内で行っている研修と内容がかぶらなければ・
外国人育成のための職員育成にこれ以上の時間をかけたくない・
開催日等によるシフトの調整が合えば参加したい・
研修会をすれば、その技術が向上、問題解決するとは思わない・
弊社にて独自に研修システム構築しているため

→ どのような条件があれば参加しやすいかお答えください。
（最大3つまで選択可）

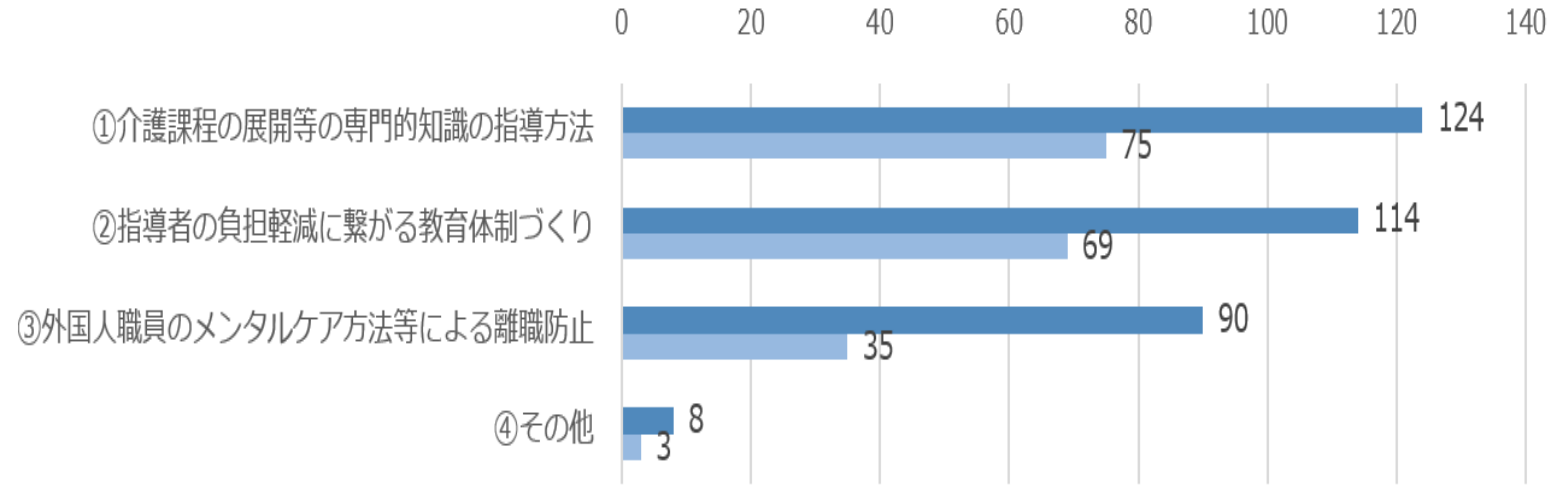


その他：無料・人材が充足すれば可能・申請の手間・
指導できる職員が時間的に確保できず、実習生に落とし込む事ができない・
現場職員にさせるべきではない・
現場は書類記入、残業、運営指導、指定講習、職員の退職などで疲弊している・
人員が十分確保できているタイミング・
本人の勤務に合わせたスケジュールを組めるような形態

④「技能実習」・「特定技能」外国人材の育成・指導者向け研修の需要等（問6～問21）

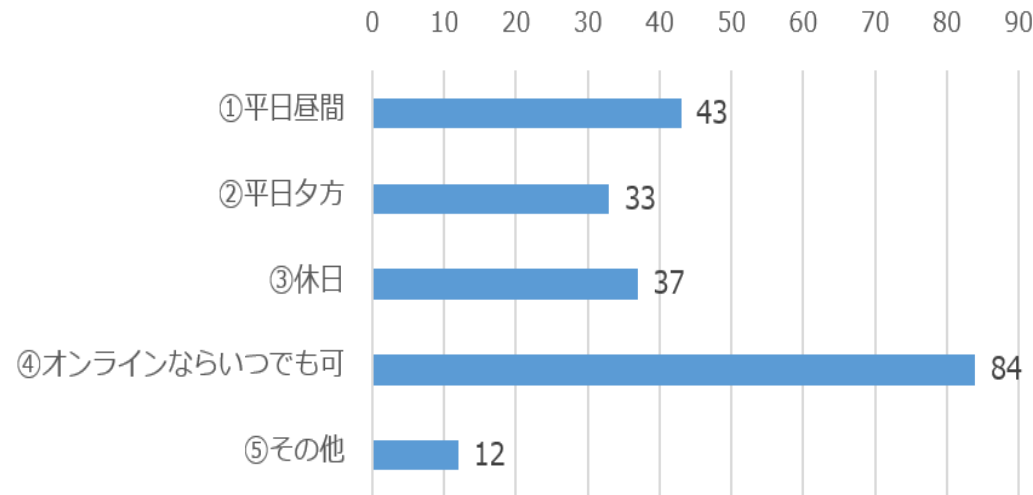
問18 指導する職員を対象とした研修があれば、どのような研修を受けたいかお答えください。（複数回答可）

問19 問18でお答えいただいた研修のうち、最も実施してほしい研修を1つお答えください。



- 問18 その他：国ごとの考え方や習慣・
国の文化や考え方、国民性に適した指導方法・
- 問19 諸外国の文化を含めた伝わる伝え方のコミュニケーション術・
外国人職員との仕事上におけるコミュニケーション術・
国や個別の実情にあわせた相談技術・
仕事への取り組み方や取り組む姿勢を伝える選択肢

問20 研修に参加させやすい時間をお答えください。



- その他：短時間のオンライン・
勤務状況による・平日 14時～15時・
シフト調整による・シフトの関係で特定できない・
業務時間内で出張扱いで出席させる・
勤務中は現場を抜けることが難しいが、研修はオンライン・対面問わず受講できるようにしたい

④「技能実習」・「特定技能」外国人材の育成・指導者向け研修の需要等（問6～問21）

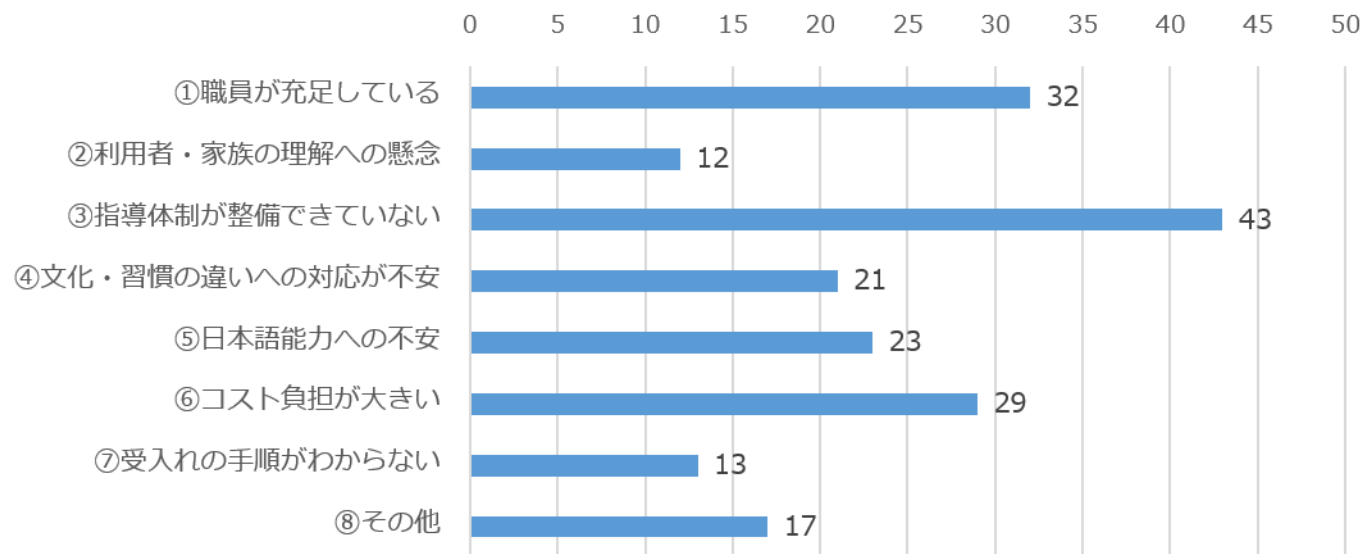
問21 技能実習及び特定技能外国人の育成について知りたいこと、ご意見、ご要望などがありますか。（自由記述）

以前特定技能で採用した後、養成学校の卒業生を定期的に採用。今後は特定技能外国人を採用する予定はありません。
N3と言っても個人差があり無資格で入職し、いきなり認知症の研修を受講させても無理がある。まずは日本語レベルを上げ受講させる様にしている。皆さん真面目で頑張り屋さんだと思いますので、モチベーション面はあまり考慮しなくても良いのでは？
日本人も外国人も育成自体に大差はないと考えている。言葉の壁による理解度が問題ではないかと感じている。入居者の方には未だ差別意識を持っている方もいらっしゃる、そういった現状を理解していただくことも一部では必要なのではないかと感じている。
外国人介護職員向けオンラインや動画での日本語教育があれば良い。介護福祉士取得に関しても日本語レベルを上げることが課題である。
特定技能外国人に対して、生活面でのサポートも多岐に渡る為、手間や経費がかかる。そういった部分に国から補助金などあれば助かる。
特定技能であれどんな形式であれ、外国人の方は普通の出稼ぎとでしか見ていません。介護福祉士の試験も自動車免許程度で考えているでしょう。
介護業界での介護職が不足している為、外国人スタッフの採用を実施しています。言葉の壁が一番の課題になっています。言葉は個人差もある為、介護知識の習得も個人差があり一元化できません。介護職だけではなく外国人雇用に、行政において日本語学習が容易にできる環境を整えていただきたい。
育成就労制度に変わり、現在の1号、2号、および4年目以降の3号実習という選択肢が無くなったのち、現在の評価試験はどうなるのか？
特定技能外国人の養成にかけられる予算がない。助成金などがあれば教えてほしい。
特定技能の在り方の見直しは必要であると感じる。受入れによる費用負担、実務者研修受講の為の費用負担等も重なり、施設側の負担が大きい。施設経営が厳しい状況で国として考えてほしい。
教育プラン、内容の作成 技術チェックの方法
いい職員については施設から推薦して期間延長できる制度を作ってほしい
特定技能期間内に介護福祉士に合格させる方法
小さな法人では、外国人の受け入れも少数です。法人単独で国家試験に向けての研修や勉強等には金銭的、時間的な部分で限界があります。そのような法人は他にもあると思いますが、そのような法人が集まり外国人の研修、勉強会をまとめて受講できる機関や制度があれば法人としても助かります。
外国人職員との現場でのコミュニケーションに苦労するケースが多い。やさしい日本語の講座など、日本人職員が外国人職員にどのように寄り添っていけばよいかを学ぶ機会もあれば良いと感じている。
大阪府におきまして年一回、指導者及び海外人材向け研修が実施されておりますが、市町村等でも身近で研修を受けられるとありがたいです。
良い研修があっても、現実的には慢性的な労働力不足や指導者になりうる経験ある介護職員の報酬面等での離脱により、参加すること自体が難しい。育成する事ができる環境のために最も整備して欲しいのは、それをすることができるだけの人員配置基準や介護報酬の上乗せ、加算により複雑化した介護保険制度の単純化です。
育成に携わる職員に対して、勤務時間中に研修をうけてもらうには時間の捻出が難しい。また、外部研修等の機会があったとしても、必ずしもシフトに余裕があるわけではないので、参加できるかどうかが不透明である。そういった際に、行政等による費用負担等があれば、時間外勤務による職員確保の対応もしやすくなり、事業所としては非常にありがたいと感じます。
受入れ費用、更新費用等の負担軽減、または段階的な費用の引き上げの検討を。
単なる人員不足の解消だけでなく、中長期的なリーダーや指導者としての育成を見据えた今後のカリキュラムの作成と指導方法について学びたいと思います。
特定技能外国人の方が長期就労している施設で行っている工夫について教えてもらいたいです。
初任者研修・実務者研修・国家試験への費用負担軽減の補助事業、その他育成に関する公的支援情報、
シフトでの勤務ですが、文化の違いなのか、簡単に休む
令和9年以降の特定技能外国人の日本語能力
特定技能の方は、5年で帰るなら資格は必要ないので、あえて勉強しようとしない人も多いのではないかと思います。
月額管理費が高騰してきている。フォローしてもらえるとありがたい。処遇改善加算で計上してよいなど。
特定技能の期限が5年間というのは、介護福祉士をとる期間として短すぎる。
技能実習は責任者に講習が義務付けられ、日誌を付けたり組合とのやり取りが多く面倒である。組合も結局サポートが不十分で責任者や実習指導員などが様々な対応を行わなければならない。特定技能外国人は即戦力として業務に従事してもらう事が目的。どちらの外国人も介護福祉士取得という目標はハードルが高い。今後は留学生制度を利用予定。
まずは日本語能力の向上。理解できているのか「はい、大丈夫」で流されているのか…。

⑤ 受入れていない理由・今後の見通し（問22.問23.問24.問25）

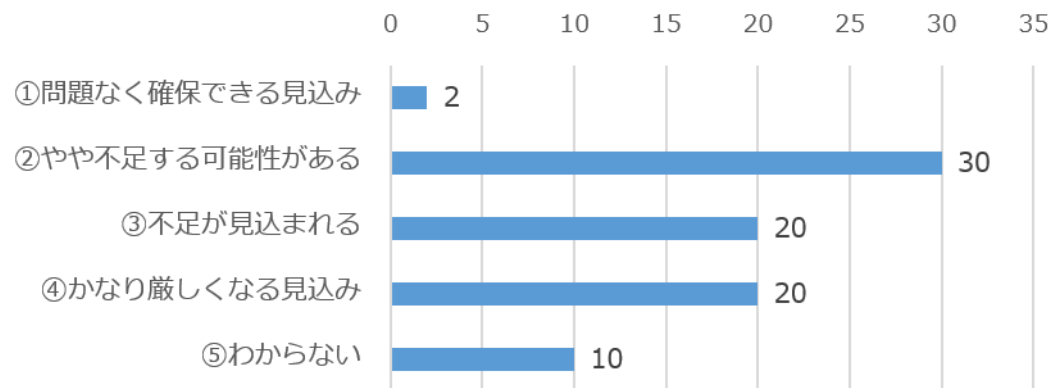
○問22～25については、問1で「受入れていない」と回答した施設（81施設）が回答

問22 外国人介護人材を現在受入れていない理由をお答えください。



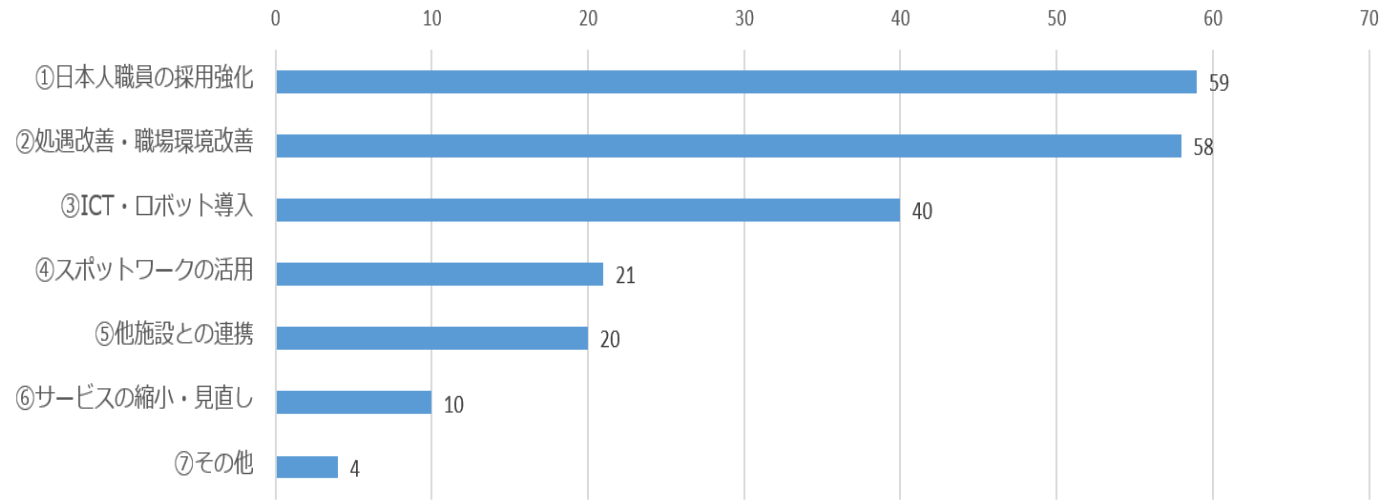
その他：外国人受入れ後の事務処理の対応が難しい・本当の認知症介護の在り方を伝える事が難しい・受け入れ業者を選定し就業規則の労使合意を進めている途中

問23 今後（3～5年程度）の人材確保の見通しについてお答えください。



⑤ 受入れていない理由・今後の見通し（問22.問23.問24.問25）

問24 将来の人材不足に対応するために、どのような取組みを考えているかお答えください。（複数選択可）



その他：外国人雇用検討中・

今後の職員不足も視野に入れ、外国人受け入れのための職員研修を実施中・

人事の考えが施設側まで伝わっていない為、分からない・

同法人での受け入れ実績から外国人雇用を検討

問25 今後、人材不足が顕在化した場合、外国人介護人材の受入れをどう考えるかお答えください。

