

現場

のために

令和4年度

外国人介護人材に関する実態

調査結果

人
のために

社会

のために

公益社団法人 全国老人福祉施設協議会

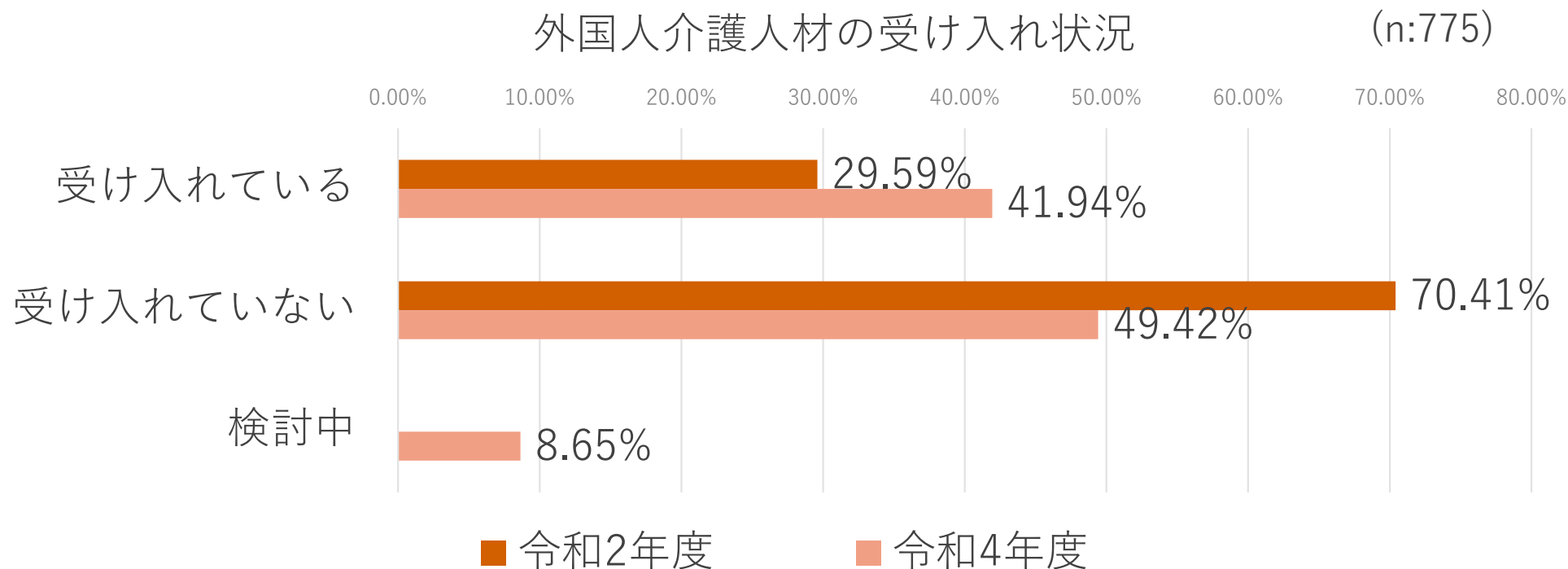
介護人材対策委員会

外国人介護人材対策部会

アンケート調査の概要

調査対象地区：全国、調査方法：WEBアンケート、調査時期：12月～1月まで

	令和4年度	令和2年度
調査数	7,835	7,763
回収状況	775	1,534
回答率	9.9%	19.8%



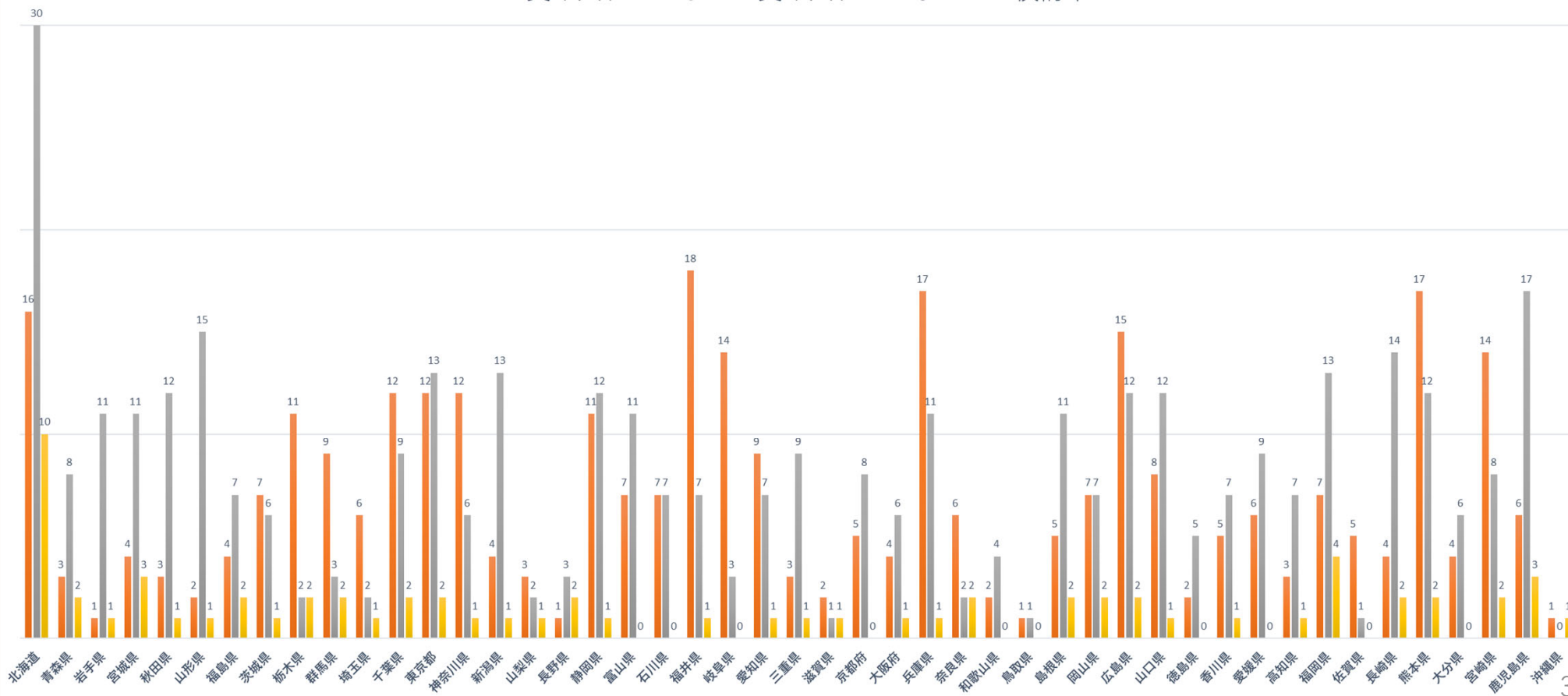
1. 令和4年度外国人介護人材の受入れ現状

内容	都道府県
受入れの多い都道府県	北海道・福井県・兵庫県・広島県・熊本県・宮崎県
受入れ率が低い都道府県 (受け入れていない/回答数)	岩手県・山形県・福島県・新潟県・三重県・和歌山県・徳島県・長崎県

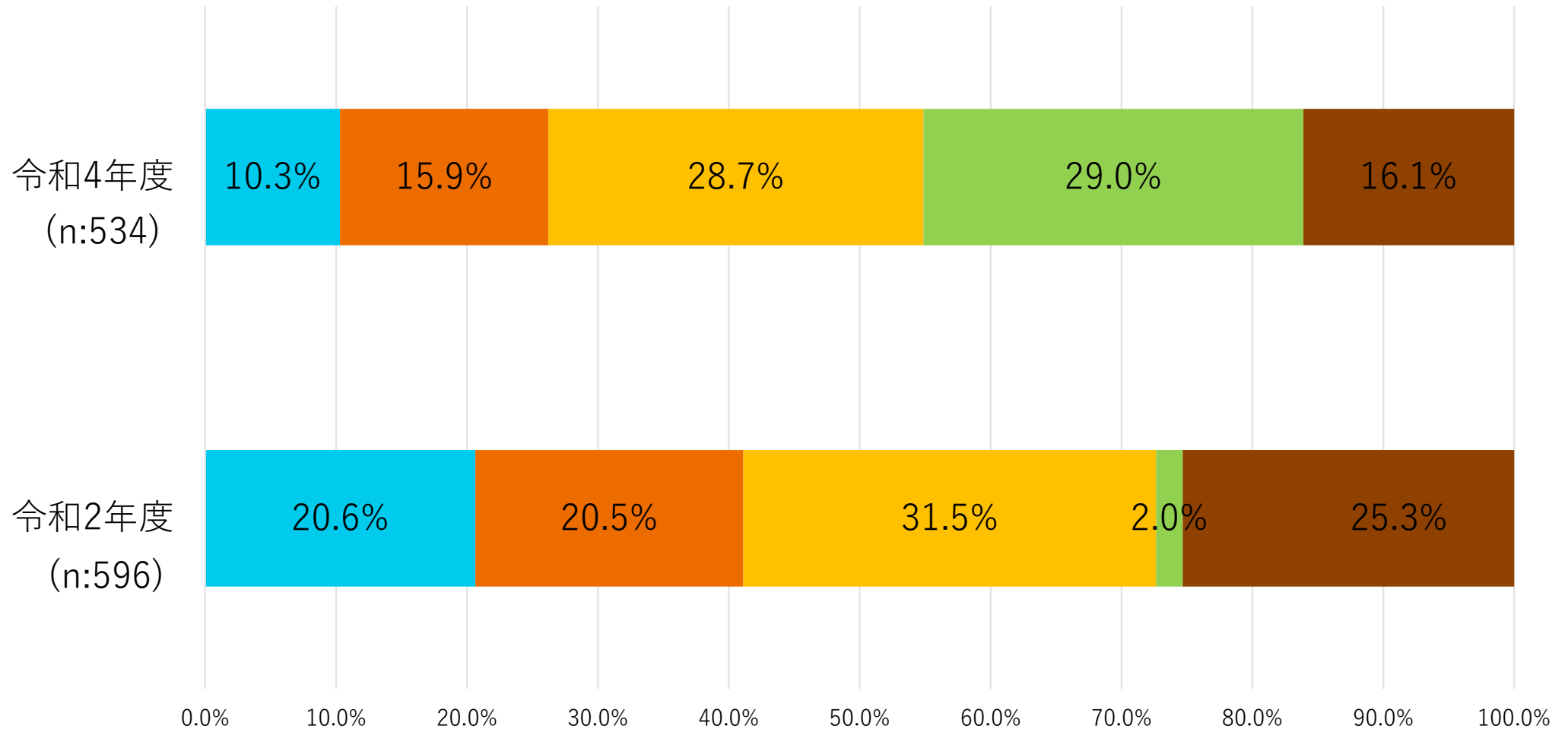
都道府県別外国人介護人材受入れ状況

(n:775)

■ 受け入れている ■ 受け入れていない ■ 検討中



2.受入れ在留資格種別



■ 特定活動 (EPA)

■ 技能実習

■ 永住者・定住者等

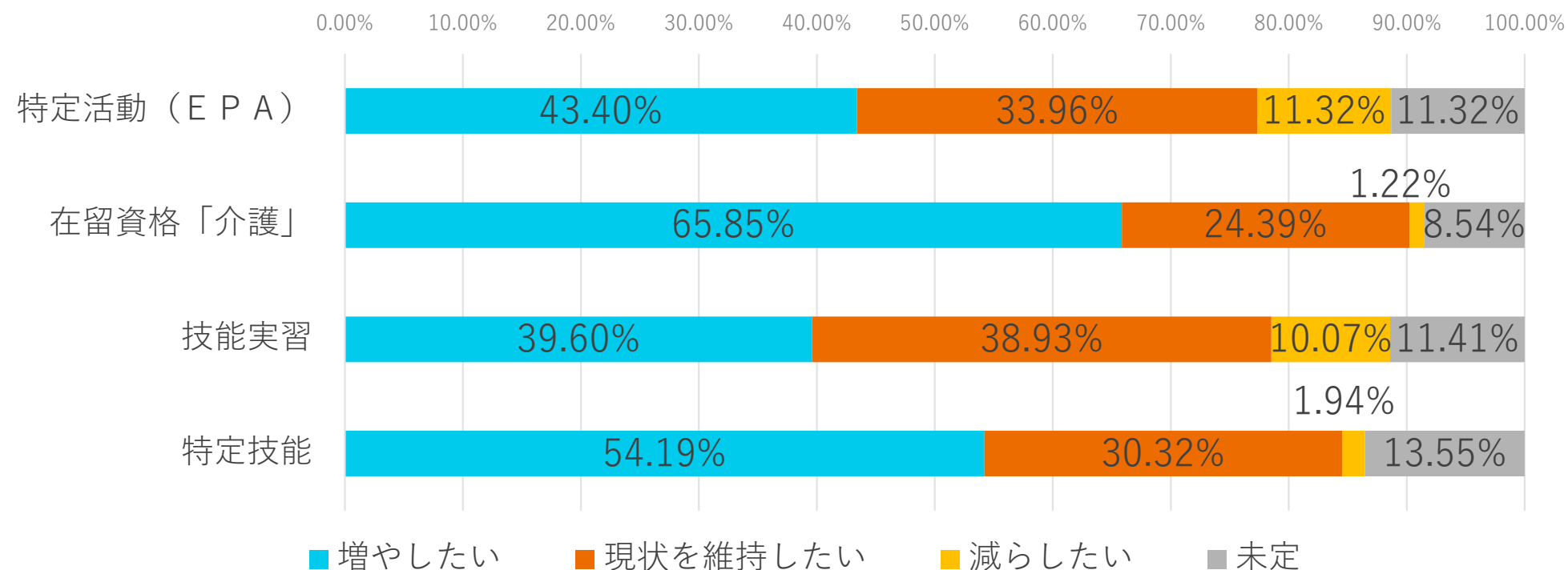
■ 在留資格「介護」

■ 特定技能

2. 受入れ在留資格種別

在留資格別 今後の方針

	増やしたい	現状を維持したい	減らしたい	未定
特定活動（E P A）（n:55）	43.40%	33.96%	11.32%	11.32%
在留資格「介護」（n:85）	65.85%	24.39%	1.22%	8.54%
技能実習（n:153）	39.60%	38.93%	10.07%	11.41%
特定技能（n:155）	54.19%	30.32%	1.94%	13.55%



2. 特定活動（EPA） 今後の採用意向とご意見

○増やしたい

- ・介護福祉士に合格するとは限らず、帰国すると人材が少なくなるため。
- ・日本人の大量採用は今後困難と思われるため。
- ・勤勉であり介護に対する姿勢がよい。・優秀な人材が多いから

○現状維持がしたい

- ・外国人が多くなりすぎると難しい部分が増える
- ・現状程度の人数が良い・人材の充足感が出てきた
- ・多すぎても指導やコスト面で大変

○減らしたい

- ・融通が利かない。例えば配属する事業所が固定とか。
- ・遅刻、欠勤等、勤務態度がよくない。
- ・車の運転ができない
- ・外国人比率が多くなりすぎた
- ・雇用に伴う生活支援、実務の指導、管理の負担が大きい
- ・候補生が都会を希望するため、なかなか良い人材とマッチングできなくなってきた。

○ご意見等

- ・マッチング難易度（希望者を採用できる可能性が低い）
- ・配属する事業所を同法人内であれば変更（異動）できるようにする等融通をきかせてほしい。
- ・施設での教育体制が難しい（日本語指導にかかる講師などの手配）
- ・介護福祉士試験に向けての学習体制
- ・受け入れに当たっての環境整備
- ・出国者数の上限、配属後6ヶ月からの人員カウントを短縮
- ・給与面で条件が良い都会の施設へ転職されてしまう
- ・日本語の習得を十分にしてほしい（日本語検定N3程度等）

2. 在留資格「介護」 今後の採用意向とご意見

○増やしたい

- ・ 専門学校卒の良い人材を雇い入れたい
- ・ 奨学金制度で5年間継続して勤務できる。
- ・ 日本語能力、介護に関する知識等が高い人材

○現状維持がしたい

- ・ 日本人の職員との配置割合、バランス
- ・ 採用経費が日本人より高くなる
- ・ 指導する側の負担も多い

○減らしたい

- ・ 日本人職員との対比割合を考慮すると多すぎる現状
- ・ 日本語の理解や会話レベルにより、業務内容に制限が掛かっている

○ご意見等

- ・ 介護専門学校時の介護だけではなく語学勉強、就職してからの語学勉強のツール
- ・ 金銭的に余裕がない人材が多く、入管で留学資金も含めてしっかりチェックしてもらいたい。
- ・ 入職までに長期間を要するため、途中でリタイアする者がいる
- ・ 日本語学校在学中や入国前に人材を確保しなければならず、紹介料などの費用がかさむ。
- ・ そもそも的人数が少ない。
- ・ 生活習慣の細かな違い
- ・ トラブルをまとめたデータを構築してほしい
- ・ 介護現場で即戦力となりうる人材が多い。
- ・ 入社後の支援が不可欠

2. 技能実習今後の採用意向とご意見

○増やしたい

- ・技能実習生が来年帰国するため、本人たちから指導等してほしい。
- ・将来の介護労働者の減少を見込んで（3年間は退職しない）
- ・仕事に対する姿勢が素晴らしい

○現状維持がしたい

- ・日本人の職員との配置割合、バランス
- ・採用経費が日本人より高くなる（多額の費用がかかる）
- ・指導や教育する側の負担も多い
- ・特定技能の導入などを検討

○減らしたい

- ・技能実習から特定技能に切り替える予定
- ・3年間では雇用期間が短い。（同業他社や他業種へ特定技能に資格変更して流出）
- ・実習内容に制限がある。
- ・技能・能力に対しての指導時間が取れない。

○ご意見等

- ・日本語、慣習等が慣れるまで問題。（文化の違いによる主張の違いがある）
- ・規制緩和が必要。他国と同水準にしないと日本に来なくなる。
- ・介護福祉士取得のハードルが高いので、支援の充実が必要
- ・受入れ費用等の負担が大きい（住宅などの整備も必要）
- ・指導や記録、書類の整備等、緩和できると良い。
- ・日本人が不平等に感じ働きづらいと感じている。
- ・宗教上の問題で日本食の提供を注意しなければならない。
- ・配属後、6ヶ月経過しないと職員換算が出来ない点

2. 特定技能今後の採用意向とご意見

○増やしたい

- ・技能実習から特定技能に切り替える予定
- ・日本人人材確保困難なため
- ・技能実習で来日し、3年間介護を経験した人の能力は高く現在即戦力となっている（EPAも同様）

○現状維持がしたい

- ・在留資格「介護」の人員を増やしたい
- ・記録等の負担が大幅に増えるため（費用面を含め）
- ・寮の確保が困難
- ・日本人職員数とのバランス（職員定数の充足）

○減らしたい

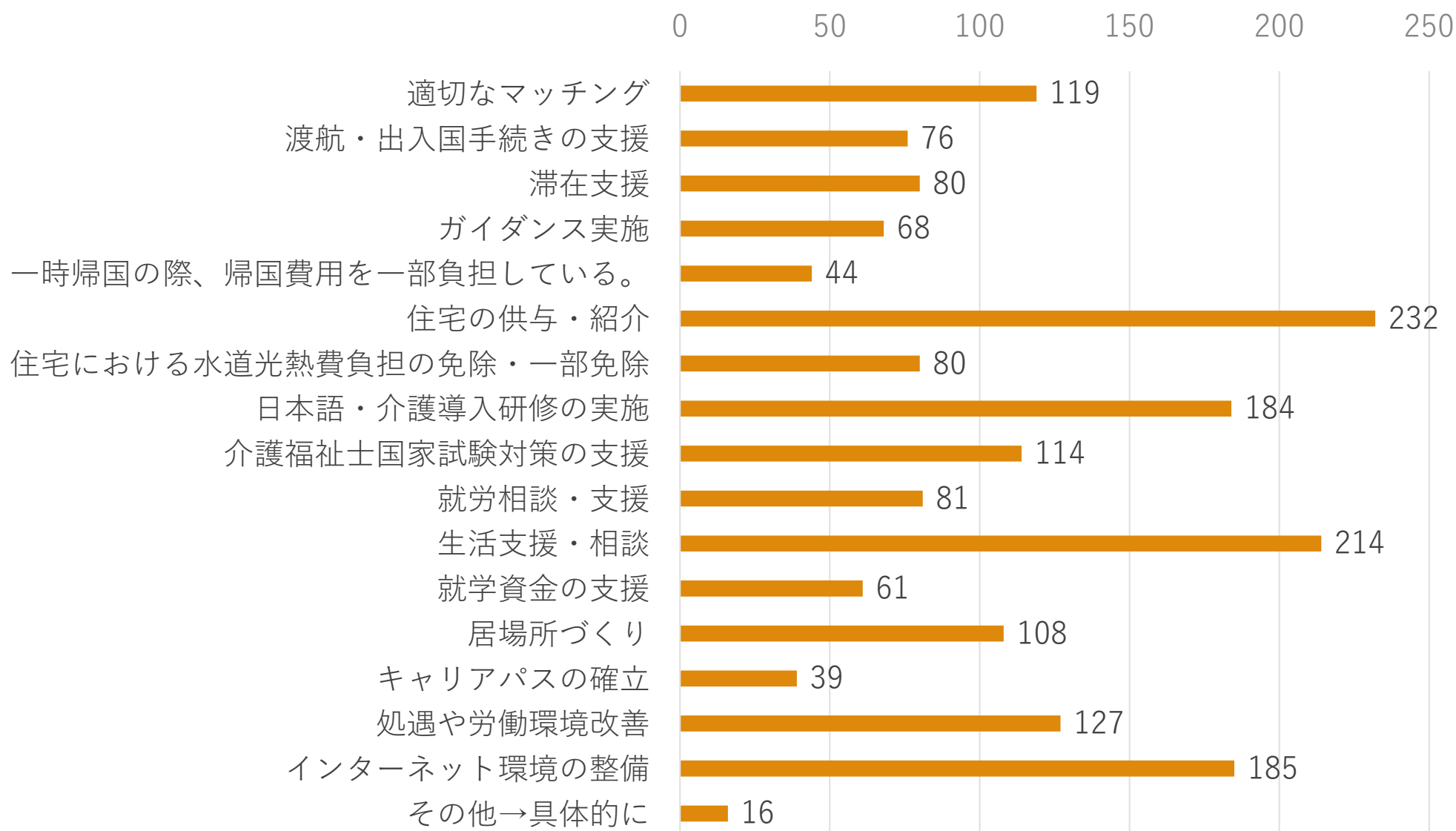
- ・契約不履行が多い。（途中帰国等）
- ・毎年、入国管理局への査証更新が大変。
- ・日本語能力が低い

○ご意見等

- ・転職が可能であるため、職員の定着が難しい
- ・内定から入国までの時間が長くなってしまふこと。
- ・介護日本語評価試験は筆記試験のため、日常会話に不安が残る
- ・受入れ時の書類の多さや定期報告等、仕組みが煩雑。
- ・介護福祉士の割合が下がり、加算に大きく影響がある。
- ・定期報告の内容に必要性を感じない事項が多い。
- ・介護福祉士が合格できないという理由だけで帰国されるのは合理的では無い。
- ・脱退一時金問題。早急に解決が必要。
- ・同等の経験を有した日本人の賃金以上の支払いに関する事。
- ・プライバシーに関してどれだけ踏み入れれば良いのか難しい

3. 確保を図るために整備や支援

確保を図るために整備や支援 (n:308 複数回答)

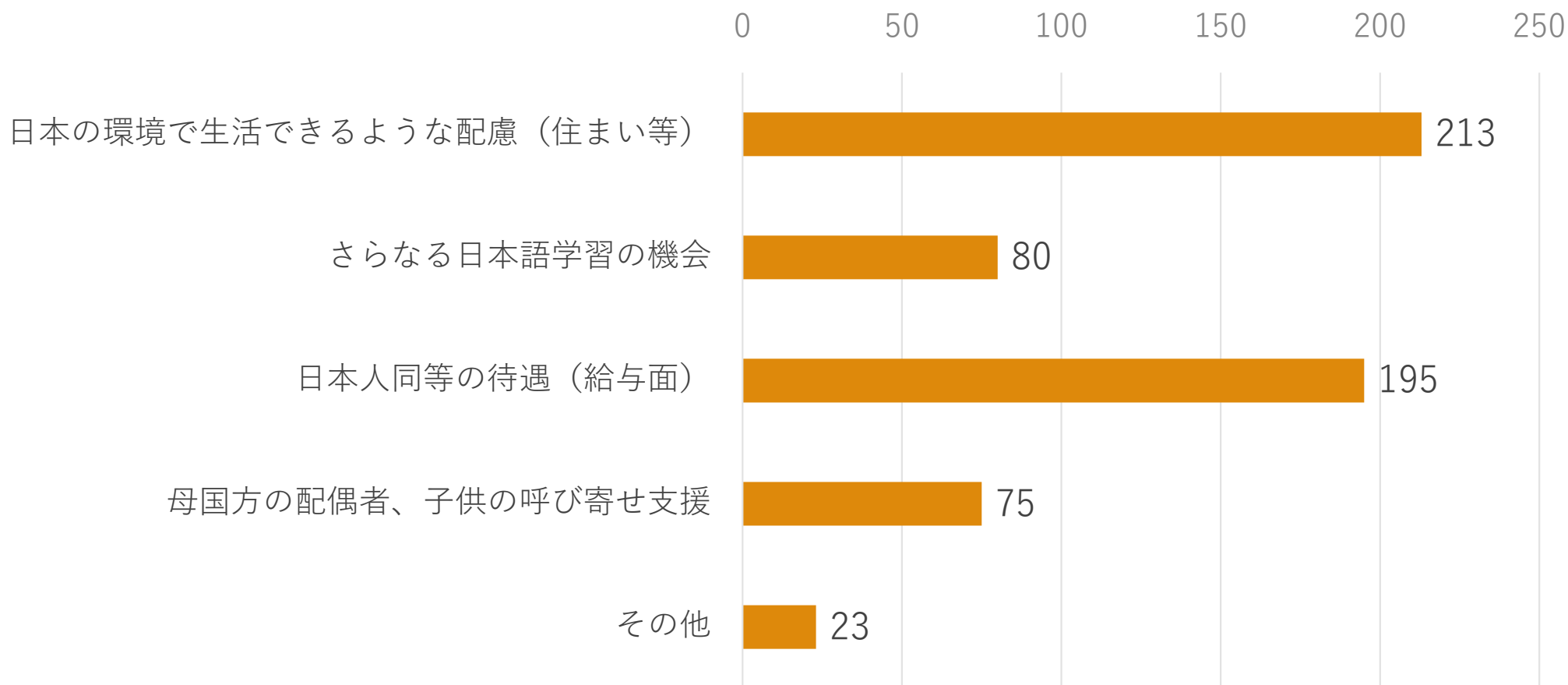


その他（自由記述）

- ◆電動アシスト自転車を貸与
- ◆生活上のルールや近所とのトラブルの回避のため、通訳者に説明
- ◆観光案内等

3. 確保を図るために整備や支援

介護福祉士の資格取得後、帰国せずに定着するための取り組み (n:294 複数回答)

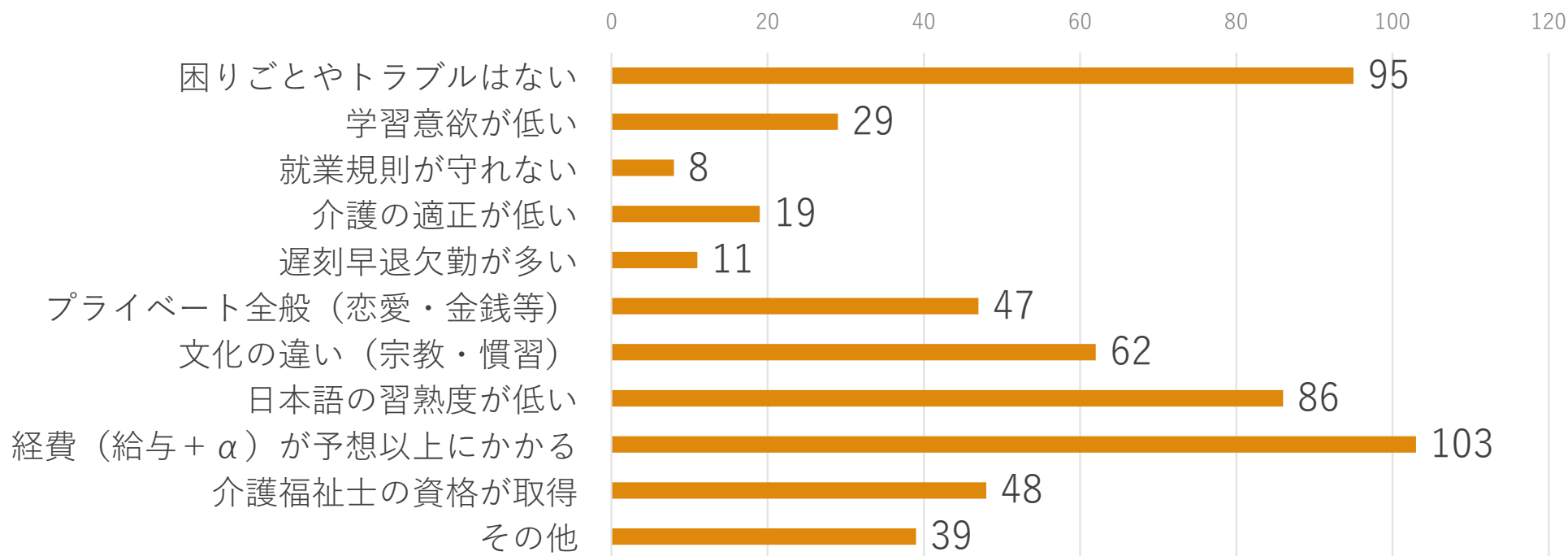


その他 (自由記述)

- ◆日本で働くための目的作り
- ◆母国との定期的な往復ができるような職場環境
- ◆日本で生活と就労・学習を行う上で、様々な場面での支援が必要
- ◆孤独さや疎外感が無いように、日本人職員とのつながりを持てる職場環境の配慮、休日などの過ごし方への気配り
- ◆健康面から日々の生活が充実したものになるような親代わりとなる受け入れを心掛けている
- ◆対象がないので不明

3. 確保を図るために整備や支援

外国人介護人材に関する困りごとやトラブルについて (n:296 複数回答)

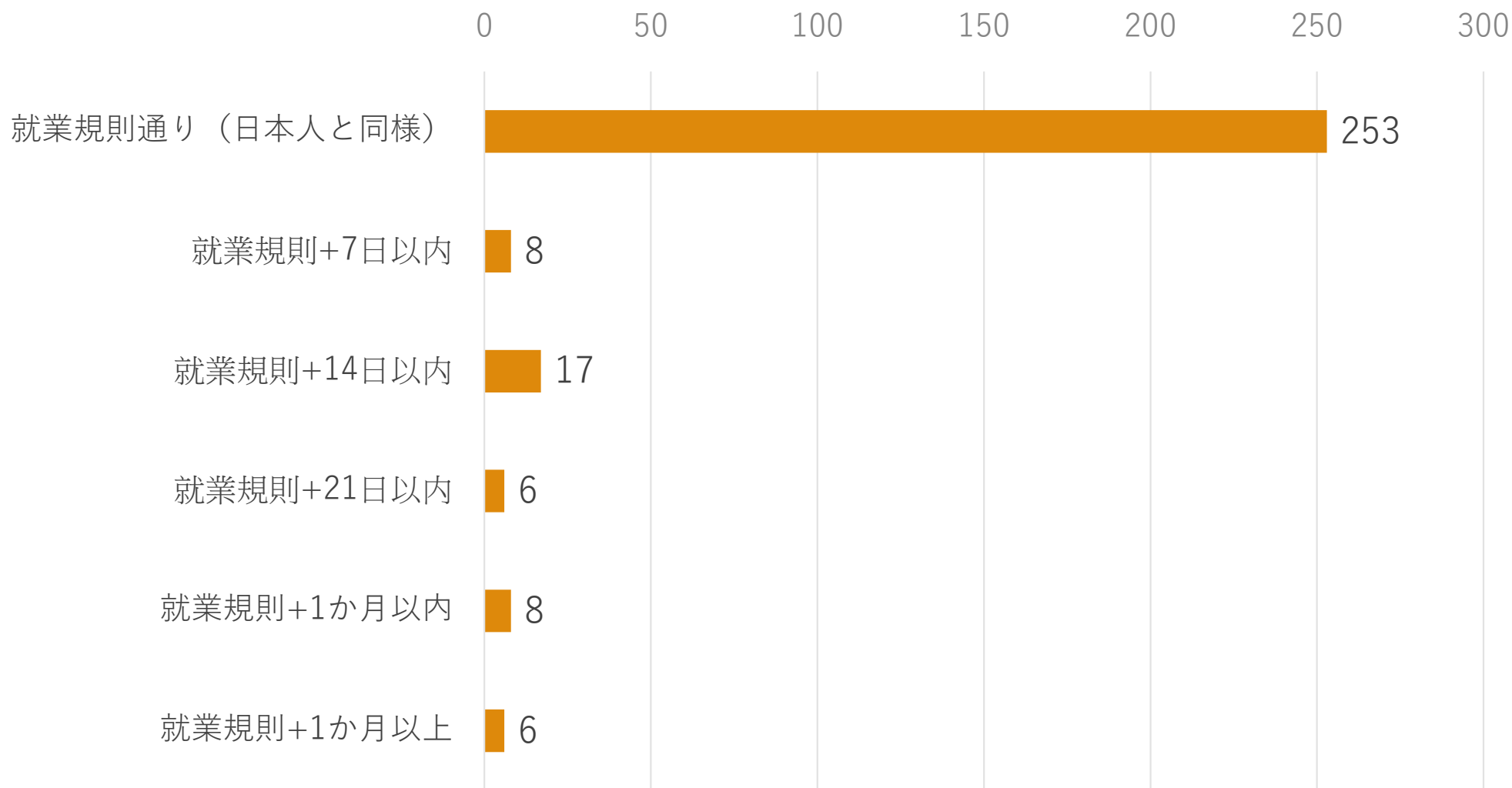


その他 (自由記述)

- ◆ 帰国日を自分で決めて退職の意志を伝えられた。
- ◆ 日本語の習熟度に差が少しずつ出ていること
- ◆ 奥ゆかしくすべて遠慮して本音がわからない
- ◆ 外国人同士のトラブル仲裁
- ◆ 家族対応や緊急時の消防、救急の対応となると難しい
- ◆ 「分かりました」と発言する割には内容を十分理解していない。
- ◆ 体調管理、医療機関受診、服薬などの意識の違い
- ◆ 一時帰国を求めてくる。(途中退職を含む)
- ◆ 病気やけがの時のサポートが日本語レベルの問題で難しい
- ◆ 居住地域でのゴミ出し
- ◆ 外国人が住む住宅を貸してくれる人が少ない

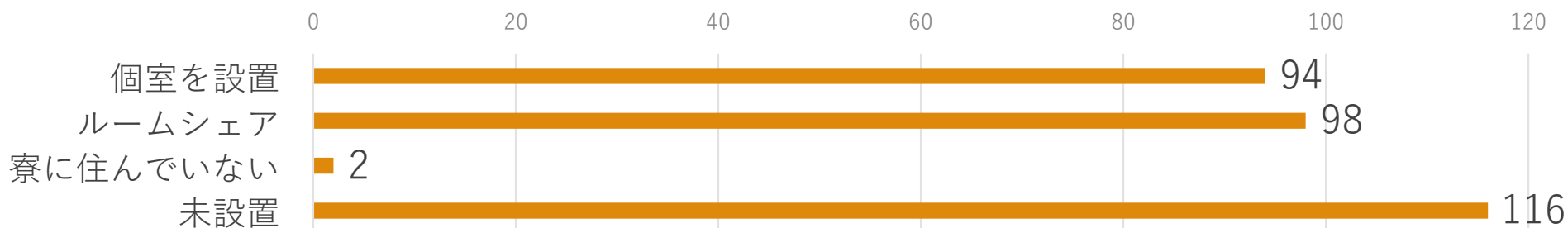
3. 確保を図るために整備や支援

「一時帰国が必要な場合」の特別休暇付与日数について (n:298 複数回答)



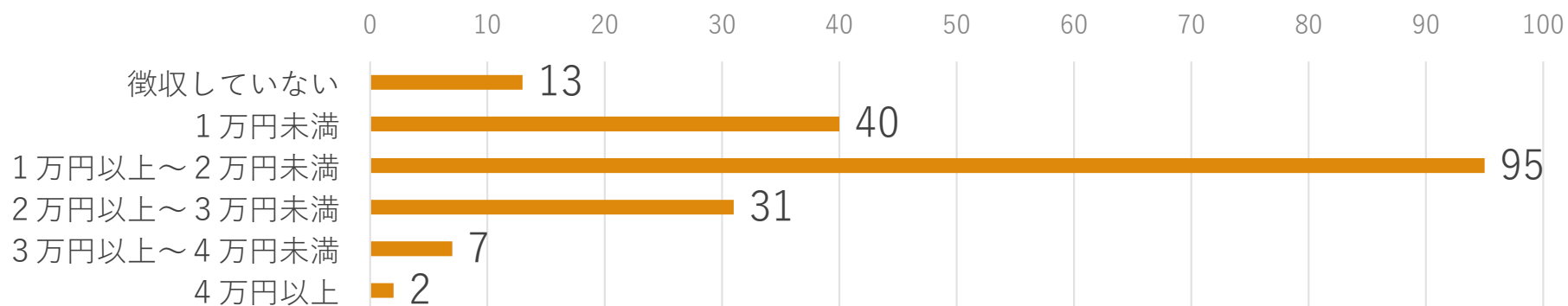
4.住まいと補助について

外国人介護人材のための寮を設置 (n:310)

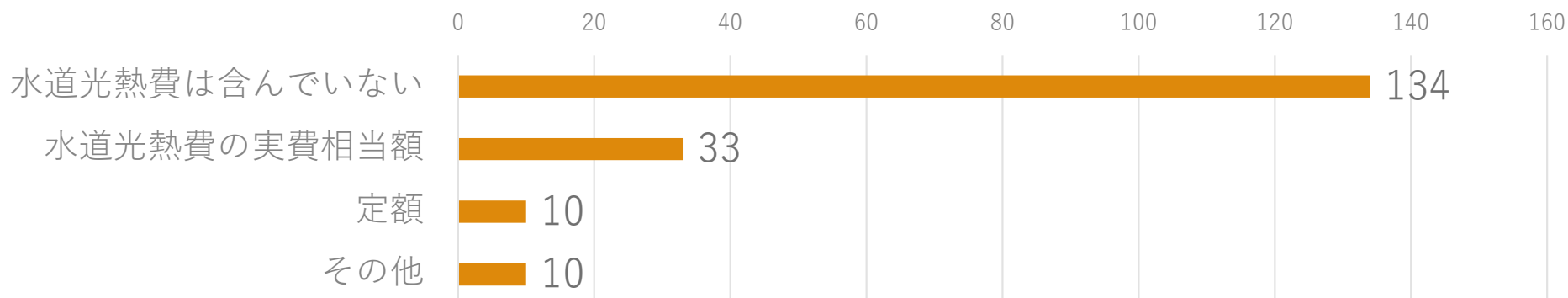


一人あたりのおおよその月額家賃徴収額 (管理費等を含む) (n:188)

※個室を設置・ルームシェアと回答した施設

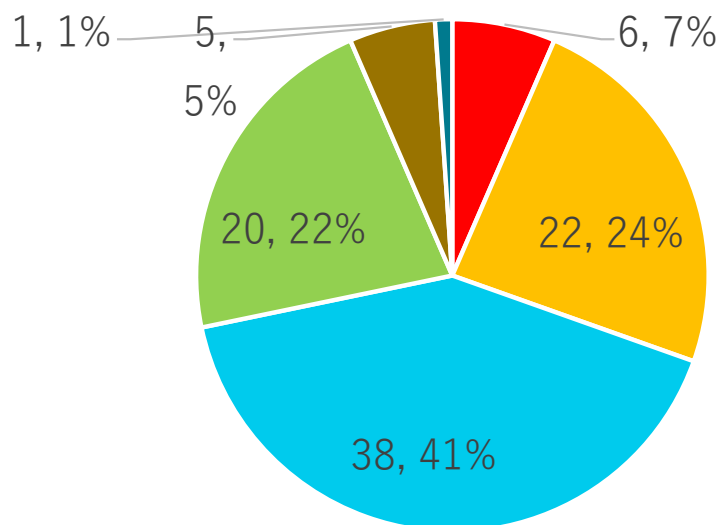


月額家賃徴収額 (管理費等を含む) に水道光熱費は含んでいるか (n:187)



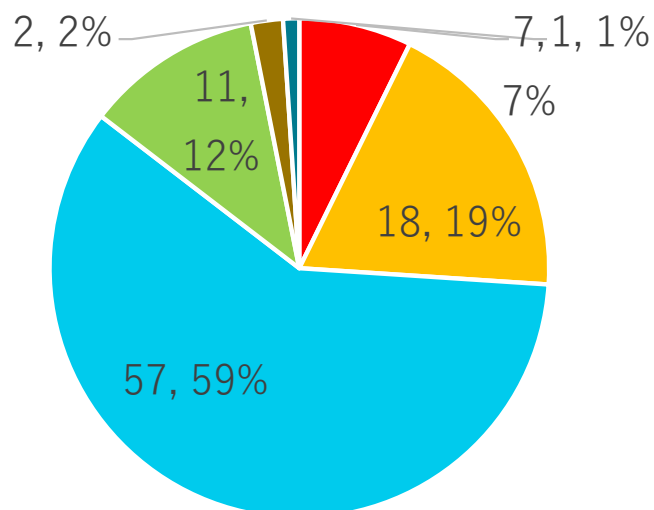
4.住まいと補助について（参考）

【個室】の寮を設置している月額家賃徴収額（管理費等を含む）



- 徴収していない
- 1万円未満
- 1万円以上～2万円未満
- 2万円以上～3万円未満
- 3万円以上～4万円未満
- 4万円以上

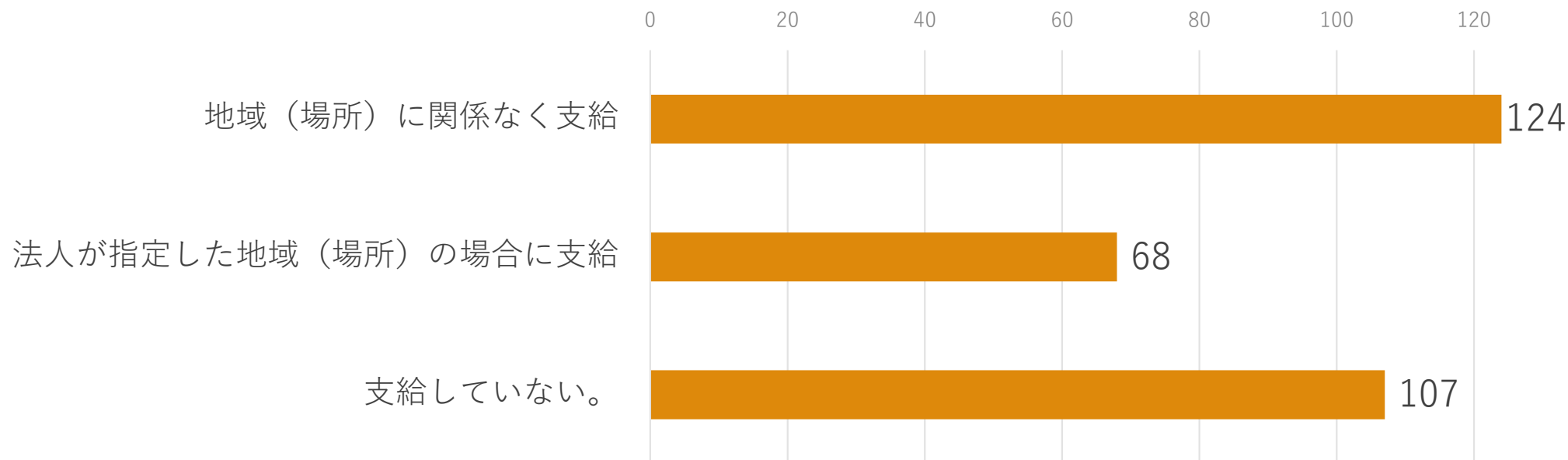
【ルームシェア】の寮を設置している月額家賃徴収額（管理費等を含む）



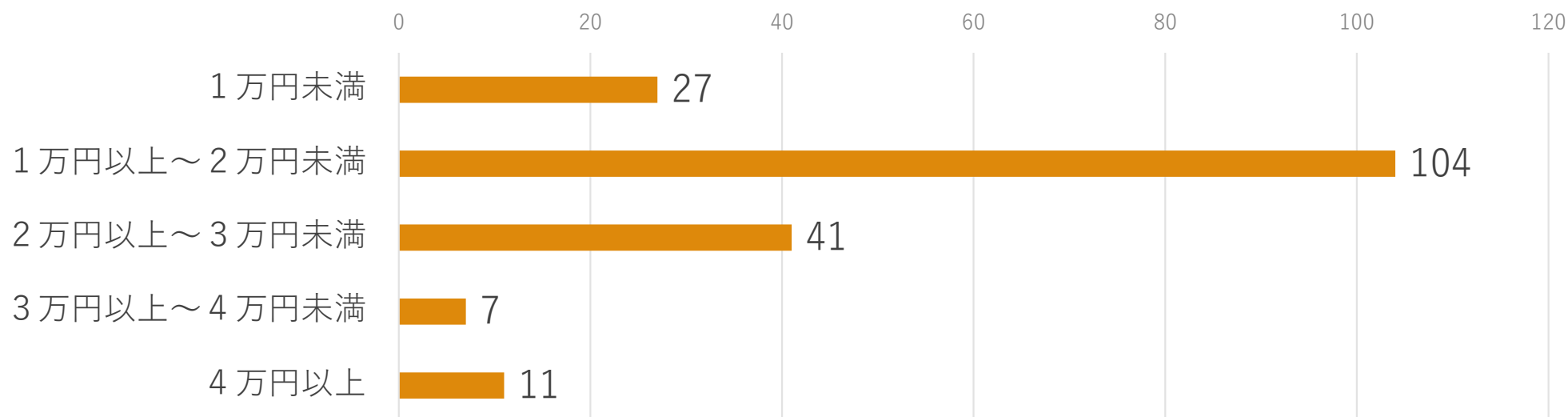
- 徴収していない
- 1万円未満
- 1万円以上～2万円未満
- 2万円以上～3万円未満
- 3万円以上～4万円未満
- 4万円以上

4.住まいと補助について

外国人介護人材に家賃補助や住宅手当の支給の有無 (n:299)

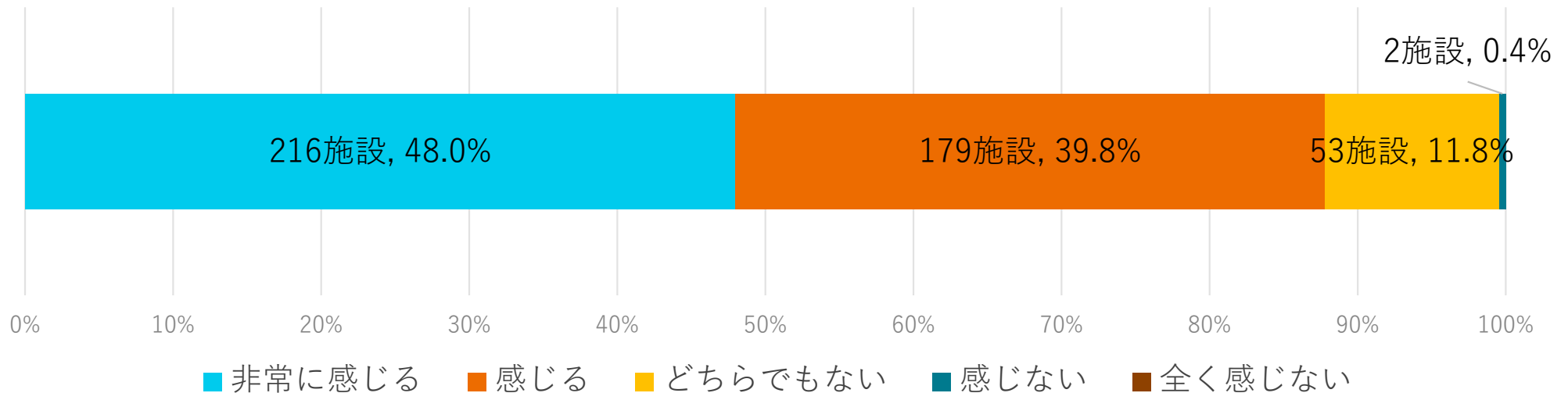


家賃補助や住宅手当を支給している場合の金額 (n:185 上記支給している施設)



5. 介護人材不足に対する施設・事業所の不安感

将来の介護人材不足に対する不安感（「受け入れていない」「検討中」と回答した施設）



受け入れていない理由（「非常に感じる」・「感じる」と回答した施設）

- ・ 人員確保が出来ており、切迫した状況にないが、人材不足は感じる。
- ・ 地域性の問題（僻地、交通手段・住宅確保）
- ・ 負担面（人件費、住居整備、育成の体制等の環境整備）
- ・ コミュニケーション（利用者・職員）、言葉、風習等（方言等も）
- ・ マッチングしない。（応募しても来ない。）
- ・ 定着して働いてくれるか不安。
- ・ 監理団体等の不安
- ・ 役員会の意思決定、職員の抵抗