

# 令和 2 年度 大分県外国人介護人材確保に関する意向調査 (集計結果速報値)

対象事業所数： 1, 4 1 4

回答事業所数： 4 4 6

回答率 : 3 1. 5 %

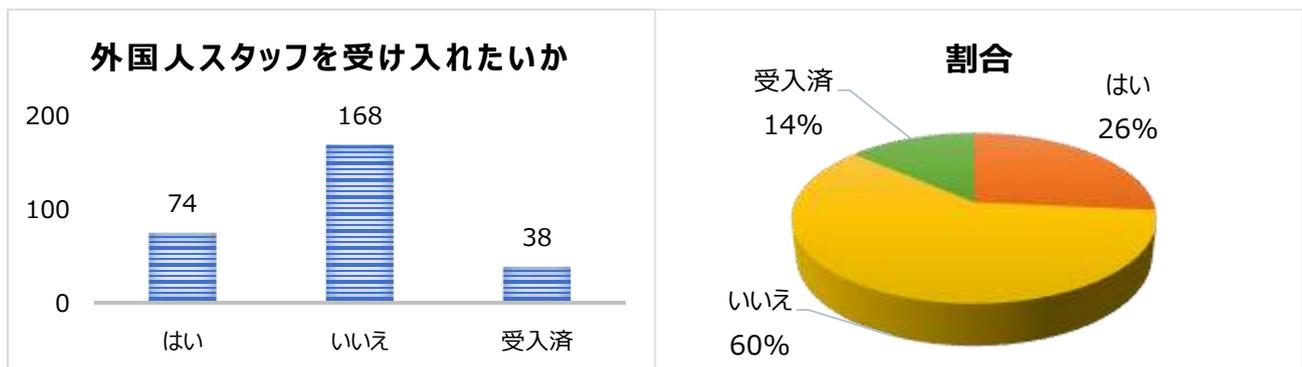
## 1 はじめに

今回、大分県内で実施されている介護保険指定事業所のうち、介護福祉士国家試験の受験資格要件において「介護」の実務経験として認める施設のうち、現行制度において存在するものについて、訪問介護等の訪問系サービスを対象外とし、かつ市町村事業を除いた 1, 4 1 4 箇所を対象に、令和 2 年度事業の評価及び次年度以降の年事業企画に繋げるための意向調査を実施した。

但し、所在地及び建物を同じくする事業もあり、あきらかに同一所在地で、同一責任者からの回答については、項目 2「外国人の受入状況や意向」～項目 4「離職率」については集約している(例:所在地が同一の施設 A と B がそれぞれ「受入済み」にチェックをしていたとしても、「受入済み」のカウントは 2 件ではなく、1 件とした)。※但し、事業所ごとに異なる責任者、異なる回答が表記されている場合などは、この限りではない。

また、同一所在地であっても、それぞれの事業責任者や回答者が異なる場合も多く、要望や意向について尋ねる項目 5 以降については、全ての回答をカウントした。(例:所在地が同一の施設 A と B がそれぞれ「オンラインセミナーを希望」にチェックをしていたら、「オンライン」のカウントは 2 件)。

## 2 あなたの事業所では、コロナ禍終息後、外国人の方を受け入れてみたいですか？

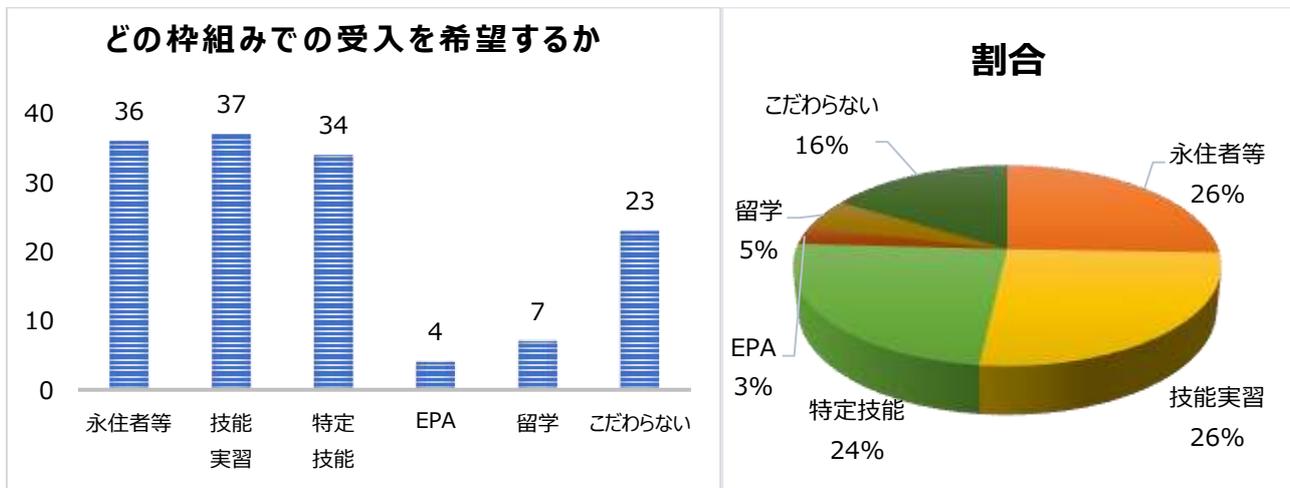


### 【考察】

外国人介護人材の受入について、概ね 1/4 の事業所が前向きに考えおり、「受入済」と合わせると 40% になっている一方で、全体の半数以上が外国人介護人材の受入について現状考えていないという回答であった。昨年度実施した調査では、「受入を考えていない」という回答は、全体の 4 割 (39%) であったため、微増となっている背景には、現在の (コロナ禍により入国制限が続いている) 状況等も起因しているものと予測される。

3 設問2で「はい」に○をされた方にお尋ねします。

どういった枠組みで外国人スタッフの方を受け入れたいと考えていますか。(複数回答可)



【考察】

永住者等と技能実習制度がほぼ同数、次いで特定技能という状況になっており、留学に比べて高い数値になっている。これは、“アルバイトから育てる”というよりも、“すぐにでも現場に入れる介護人材”を求めている事業者が多いことに加え、介護福祉士養成校が大分市・別府市に集中しているため、それ以外の市町村においては、留学生を受け入れる施設の当事者として意識しづらい環境があるものと推測される。

4 「現在受け入れている」に○をされた方にお尋ねします。

令和元年度、及び令和2年度の在籍及び離職の状況等を教えてください。

令和元年度離職率	0%
令和2年度離職率(見込み)	1.06%

0名/44名×100

1名/94名×100

※離職予定の1名は日配者

【考察】

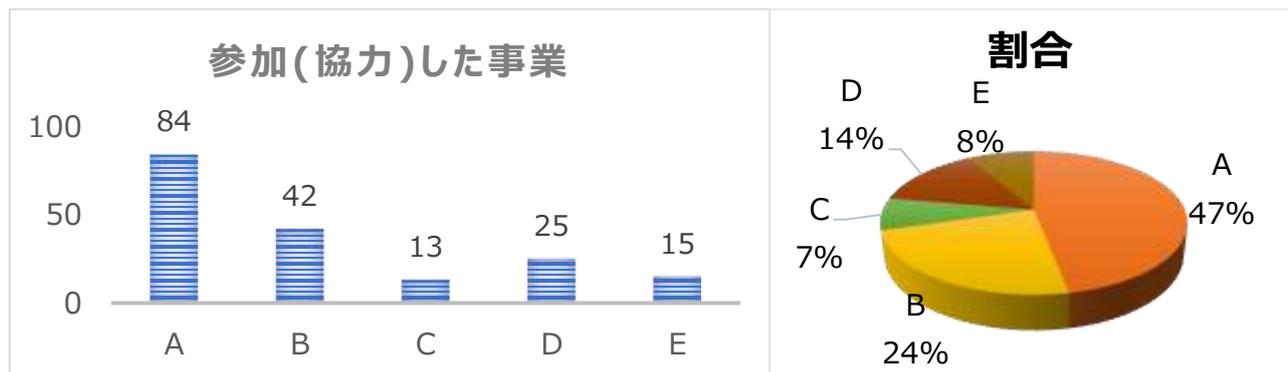
現在県内で介護に従事している外国人は、日配者等の定住者か、技能実習生が大半を占めている（一部、留学生アルバイトやEPA介護福祉士候補者もいる）。

介護技能実習生第1号が大分県で活動を始めたのが、「2019年」であり、3年が経過していないため、まだ離職率はほぼ0の状況である。次年度以降の数値の推移に注目していきたい。

5 今年度及び次年度の外国人介護人材に関わる事業について、ご意見ををお願いします。

今年度大分県高齢者福祉課・県社協が実施した事業で、利用・協力した（“する予定”含む）事業がありましたら教えてください（複数回答可）

- A : 外国人介護人材受入推進 WEB セミナー（施設スタッフに対する研修会）
- B : 外国人介護人材スキルアップ研修・模擬試験（外国人スタッフに対する研修会）
- C : アドバイザー相談・派遣事業
- D : 外国人受入推進事例集の作成に関する事例提供、取材への協力
- E : その他



《その他》

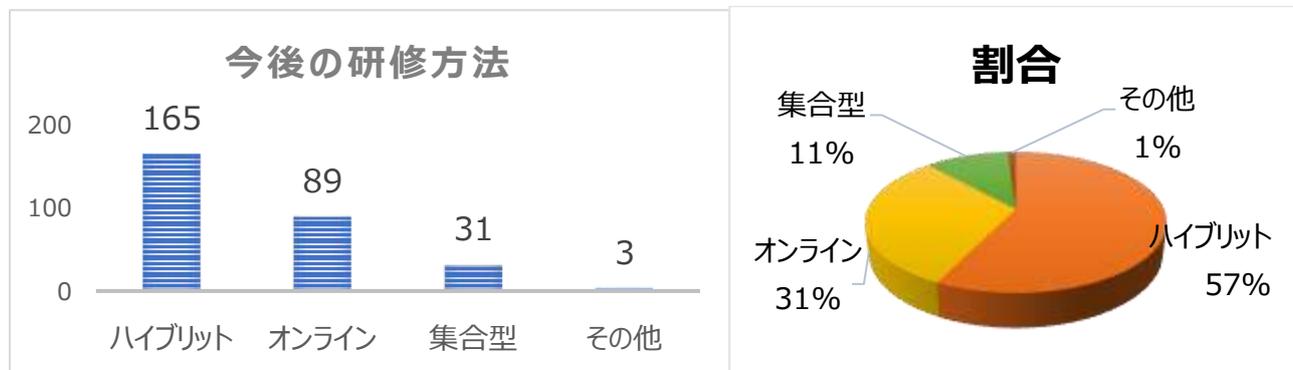
- ・現在は小規模のデイサービスのみのため利用していませんが、今後検討します。
- ・職員の中で個人的に外国人材受入研修の講師をしている職員がいます。

【考察】

- ・セミナーや研修会への参加が多く、アドバイザー派遣等の事業が低調になっている。
- 入り口として「外国人介護人材を受入れたいと考えていない」事業所が6割を超えている中で、それらの事業所をいかに巻き込む工夫ができるかということが今後のポイントとなってくるものと思われる。

「5-①」の A のセミナーは、WEB（ZOOM）を使用し、オンラインと集合型のハイブリット方式で実施しました。研修方法について、どのように考えますか？

- オンラインと集合型のハイブリット方式が良い       オンラインをメインにすべき  
 （コロナ禍終息後は）集合型をメインにすべき       その他（以下に具体的に記載ください）



《その他》

- ・録画配信でいつでも見れるようにすべき
- ・日田から大分市の研修に参加するには移動が負担となるため、オンラインでの参加方法は継続していただきたいと思います
- ・オンラインで質問形式。事前資料配布が良いと思います
- ・参加していないのですが、WEB使用の方が良いと思います
- ・方式の区別がまだ理解出来ていない為わからない

【考察】

- ・距離的に会場から遠い方にも、オンライン受講が難しい方にも配慮できる「ハイブリット方式」が好まれる傾向にある。ハイブリット方式でない場合は、「オンライン」が「集合型」の3倍ほどの数値になっており、オンラインでの研修受講が定着してきた状況が見られる。
- 自由記述で「録画配信でいつでも見られるようにすべき」という記載もあるように、場所や時間がより柔軟に選択できるようになれば、受講率もあがる可能性があると考えます。

◆WEBセミナー終了後、そのセミナーの様子を動画配信すると、貴事業所では活用しようと思いますか。

- 思う  思わない



◆今後、聞いてみたいテーマ、講師等あれば記載ください。

- ・中堅職員研修
- ・生活のサポートをどのようにすればよいか、成功の実例を聞いてみたい
- ・外国人介護人材についてどの様に伝えたりしていくのか

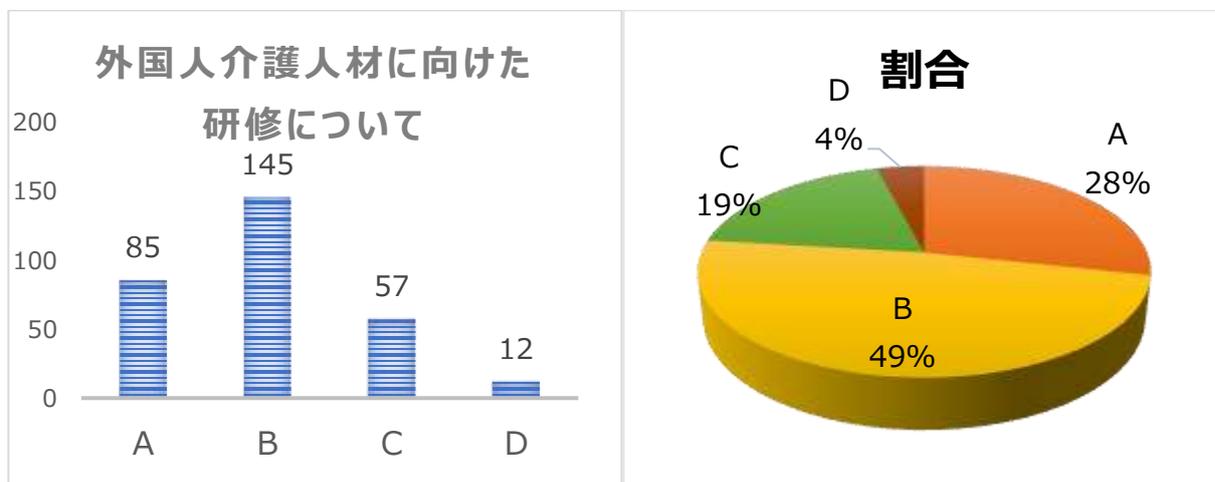
**【考察】**

- ・ 先の項目と同様に、動画配信という形で、場所や時間の選択がより柔軟になれば、受講率もあがる可能性があると考えます。

③「5-①」のBでは、県内在住の外国人スタッフの方々に対する研修を実施しました。

◆今年度は「技能実習評価試験」の課題に沿った介護技術の科目を取り入れましたが、次年度以降、試験合格者も多数出てくることから、研修科目の見直しも検討しています。これについてご意見をお願いします。（複数可）

- A： 次年度からは、合格者に向けた内容の科目も設けて欲しい
- B： これから入国してくる方々もいるので、今年の内容はそのまま残した方が良い
- C： 技能実習生以外の外国人スタッフも意識したカリキュラムにして欲しい。
- D： その他



《その他》

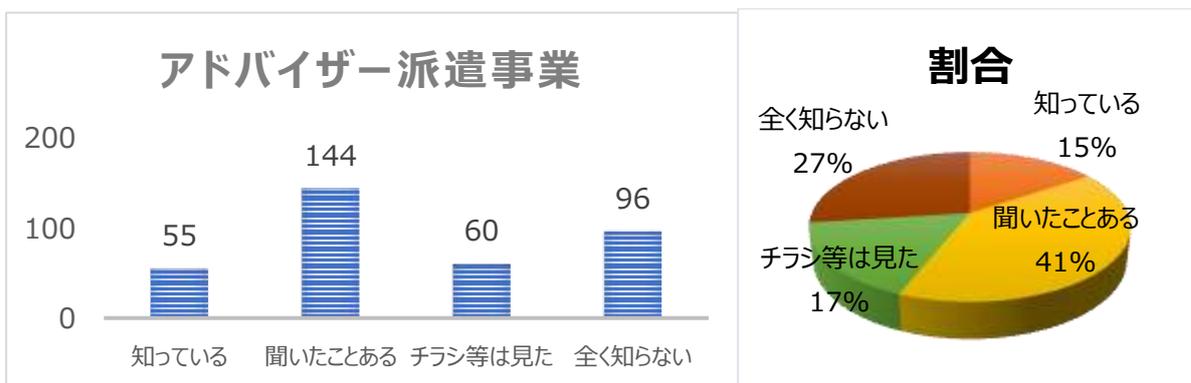
- ・研修の通知をわかりやすくして頂きたい
- ・育成は必要と思われるが、現状受入するつもりがありません。
- ・外国人スタッフを受け入れておらず、判断できない

【考察】

- ・ 各項目一定程度の要望があるため、次年度は、これから入国してくる方々に向けて、今年の内容はそのまま残した、かつ合格者に向けた内容の科目も設けるよう検討していきたい。  
また、大分県においては、日配者等定住者も多く働いているため、そのような外国人スタッフに対する研修も、一定数要望がある。これらの方々に対する研修会なども企画を検討していく必要がある。

◆今年度は外国人の日本語能力、介護技術の向上のために、アドバイザーの派遣事業（訪問型研修）も実施しています。この取組について、貴事業所では把握されていますか。

- 知っている    聞いたことはある    チラシ等を見たことがある    全く知らない

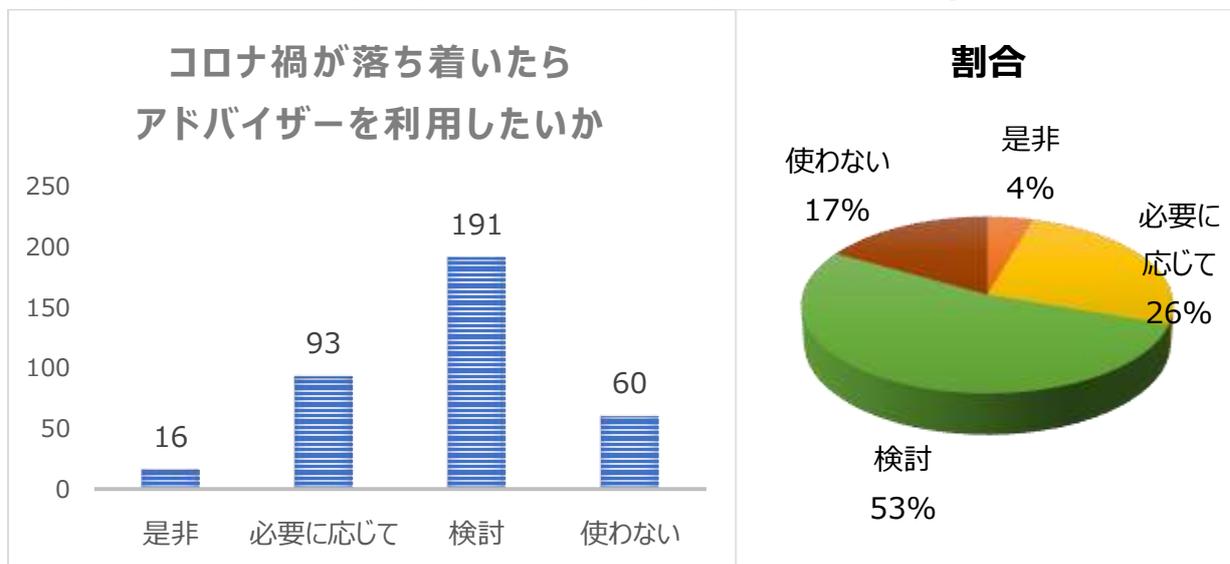


【考察】

- ・ アドバイザー派遣事業については、県社協からも複数回郵送での周知を行い、セミナー等でチラシ配布を行う共に、県高齢者福祉課からも周知を行ったが、「全く知らない」という回答が 100 近くあがっているため、より、広報の仕方に工夫が必要である。

◆アドバイザーの派遣事業（訪問型研修）について、今後コロナ禍が終息し、施設に部外者を招ける環境が整えば、利用してみたいと思いますか。

是非使いたい    必要に応じて使いたい    今後検討したい    使わない



◆「使わない」に☑された方は理由も教えてください。

《使わない理由》

- ・外国人を雇用する予定はない為（同様の記述が20超）
- ・アドバイザーになっているため
- ・法人の指針により
- ・対応できる体制が取れていないため
- ・研修時間の短縮を目指しているため。
- ・OJT等をする人的余裕がないため
- ・今のところ必要と感じていないので（同様の記述3）
- ・外国人労働者がいないため（同様の記述2）
- ・現在職員数・質共に足りているため。指導等含めると手間となる。
- ・認知症対応型デイサービスではコミュニケーション能力が重要になるため、受け入れ段階で日本語の理解が必要。介護技術や専門的な知識は本部(特養)で実践しておりその対応で充分だと思う。
- ・認知症対応型通所介護という事業の特性として、日本語能力を重視するため、そもそも受け入れに難があるため。
- ・法人は採用しているが外国人の方は認知症事業であるため、講師能力をつけていただいてからと思う。
- ・必要に応じて使いたいが、アドバイザーが具体的にどのような活動をしているのか、どのようなことを支援してくれるのかが明確でないので、周知してほしい

《以下の回答は「外国人介護人材」を使わない理由、と捉えた可能性あり》

- ・利用者様とのコミュニケーションがとれるか不安の為
- ・給与面での問題
- ・短時間（1～2時間）のみの通所リハビリデアリ、リハビリ職のみの職場体制のため（現時点）

- ・外国に対して信頼できないと思うから
- ・指導者不足のため
- ・職員定員通り在籍のため
- ・15人以下の利用者数でスタッフも足りているため
- ・自施設での研修が大変なので
- ・予定なし。（事業の拡大はこれから先雇用等を考えると難しいと思います）
- ・本社からの導入システムに従うため

#### 【考察】

- ・アドバイザー派遣事業については、「指導等含めると手間となる」「OJT 等をする人的余裕がない」などの意見が見られる。これらは、外国人介護スタッフに対するアドバイザーに関する意見と思われるが、「アドバイザーが具体的にどのような活動をしているのか、どのようなことを支援してくれるのかが明確でないので、周知してほしい」との意見もあるように、例えば“業務中に時間を設けるのが難しければ終業後等にも対応できる旨を記載する”、または“日本人スタッフが一緒に受講ができなくても良い旨記載する”等、もう少し具体的な記載を検討する必要がある。
- ・一方で、明確に「（外国人を雇用する予定がないので）使わない」としたのは 17%にとどまっており、コロナ禍が終息すれば、必要に応じて活用いただけることが期待できる。

#### ④相談体制の構築、受入推進に繋がる取組みとして、今後実施して欲しい事業等あれば、記載ください。

##### 【相談体制】

- ・定期的（3～4か月）な相談体制
- ・あるかもしれませんが、相談窓口を作ってほしい。

##### 【定着支援等の工夫】

- ・現在職員の不足はないが、今後受け入れるのであれば、入居者様の反応を大事にしたい。就労体験的な取り組みができれば良いと思う。
- ・コロナが終息したら、実習生のメンタルケアを図るために、交流会、花見、忘年会など、母国語で話せる時間、宿泊やバス旅行も良いと思う。
- ・実際できるかわかりませんが、県内の技能実習生受入をしている技能実習生指導員を集合しての意見交換会など、そこで出た意見や取り組みが新しく受け入れする事業所や他事業所の参考になると思います。事務局のノウハウにもなるのではないのでしょうか。
- ・お互いの国の文化交流会、一般庶民レベルの暮らしについて

##### 【研修会等への要望】

- ・外国人技能実習生を斡旋する企業の紹介
- ・言葉の問題、接遇（同様の記述2）

- ・技術向上、記録等も含めた研修
- ・コロナ禍で難しいですが、実際に外国人スタッフを受け入れている事業所への訪問をする機会があればと思います。
- ・コミュニケーション技術の向上
- ・相談・斡旋・啓発などの窓口ワンストップ化・小規模事業所での導入事例の紹介

**【その他】**

- ・外国の方の年末調整時、各種書類の翻訳を包括的に引き受けて頂ける事業
- ・法人としては採用しているが、コミュニケーション能力が必要な認知症事業所としては、かなりスキルを上げたうえでの対応でないと難しいと思う
- ・外国人の介護士が利用者に受け入れられるかを先に考えるべき

**【考察】**

・相談支援体制について、十分に周知が行き渡っていないことが見て取れる。次年度以降の周知方法には課題を残す結果となった。

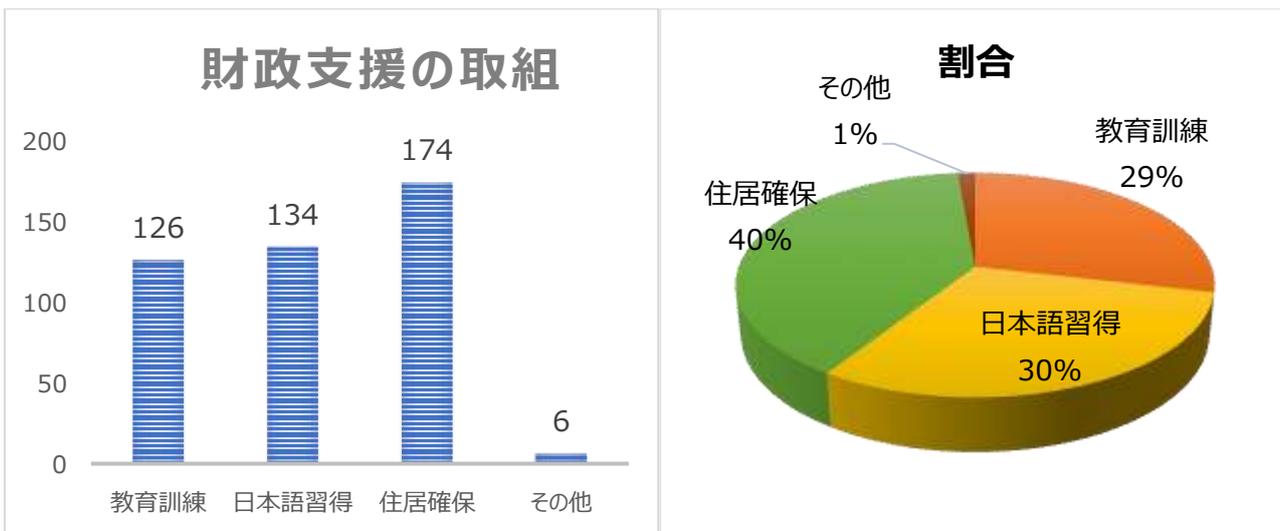
また、要望から、コロナ禍が終息した後は、外国人スタッフ同士の交流会、お楽しみ会（花見等の文化交流）や、技能実習指導員等日本人スタッフ同志の意見交換の場も検討していく必要がある。

更に、実施の仕方に一定の工夫が必要ではあるが、監理団体等を巻き込んだ研修、他施設の取組を学ぶ機会（訪問や事例紹介）などを、「これから外国人スタッフの受入を検討している施設」に向けて企画していければと思う。

**⑤ 法人が負担するコストを軽減する政策について教えてください**

◆ どのような財政支援が必要でしょうか。最も必要と考えるものに☑をいれてください。

- 技術教育・訓練等の費用     日本語習得等教育費用     住居の確保費用     その他



**《その他》**

- ・職場内(時間外)教育にかかる費用（人件費・交通費等、外国人労働者・指導者を含む）
- ・指導体制整備費

- ・選択肢にあるものはすべて必要だと思うので、1 つを選ぶのは難しい
- ・生活環境の整備が重要と考える
- ・技能実習生を採用する前からだけでなく採用後もあらゆる面において非常にコストがかかるので、施設による
- ・コストの負担が少しでも軽くなるように国や県から支援を希望します
- ・技能実習生の受け入れにコストがかかりすぎる
- ・各市町村に住宅の確保の依頼をお願いしたい
- ・助成金を設けてほしい（同様の記述 2）

#### 【考察】

- ・教育訓練費用・日本語学習教育費用よりも、住居確保費用が若干高い数値となっているが、自由記述にもあるように全てが必要な項目であることから、ほぼ横並びの結果となった。
- ・項目 4 の自由記述も合わせて、受入に関するコストに対する負担感が強く、助成金等を求める声が多くなっていることも特徴である。

## 4 自由記述 その他、ご意見等ございましたら、こちらに記載ください。

### 《受入済み施設からの意見》

- ・大分県は他県に先立ち外国人材受入のさまざまな取り組みをして頂き感謝しています。  
1 年受け入れて思うのは受け入れてとても良かったと思っています。受け入れたことで日本人の人材育成方法も変更して、よいものになっています。
- ・コロナ禍で住宅を 1 年間押さえたままになっており、予想外の経費がかかりました。  
その他基本給の設定が他の経験をつんだ職員より上回っており困っている。

#### 【考察】

- ・大分県ではコロナ禍が深刻化しなかったこともあり、他県に比べて事業ができていることは幸いなことであるが、やはりコロナによる影響は大きく、入国時期が大幅に遅れた施設が、想定外の出費に悩まされるなど、課題もるようである。

### 《外国人スタッフへの支援等》

- ・今後、介護現場での外国人の人材は必須になるので、嫌な思いをしなくてよいようにメンタルのサポートをしていかないと虐待につながっていくので、修学旅行のような時間も（施設単体では無理なので）計画していただけると助かります。
- ・介護は技術だけでなく、習慣、歴史、生活環境などその方をとりまくいろいろな背景を考慮して行う必要があるため、文化や生活様式などを習得していただけたらと思います。
- ・介護の専門的な知識や技術より現場でのコミュニケーション能力を重視しているので、その方面の研修を強化してほしい。
- ・現在、技能実習での受入をしているが、特定技能に向けて、研修サポートをして欲しい。

### 【考察】

- ・修学旅行や文化交流を含め、コミュニケーション能力など、「介護技術」や「専門的知識」以外の研修について要望が多いように感じる。

### 《制度に対する要望等》

- ・外国人のかたが働く期間が最長 5 年は短いのでは？
- ・最長雇用年数(5 年間) の撤廃
- ・財政支援ではありませんが、技能実習生受入の人数制限等が緩和されることや、入社当初より基準の人員にできたら登用しやすいです
- ・現在コロナ禍の中スタッフも感染予防や他の体調管理、介護等で大変頑張っている。処遇改善による手当支給もあるが賃金支援も是非検討いただきたい。
- ・派遣業者に支払う監理費用の軽減。初任者研修の資格を取れる仕組み。
- ・労働契約書作成締結や就業規則周知のときに母国語表示がスムーズにできる翻訳サービスを。トラブル発生時に第三者委員的な公共中立な仲介者の設置を。文化の違いによる不慮の事故への保険適用を。何らかの公的な支援があればと思います。その他不勉強でわかりません。

### 【考察】

- ・在留期間や技能実習生受入の人数に限定があることに対しての意見や、財政的支援に対する要望があがっている。

### 《必要性や課題等》

- ・当社はデイサービスを行っています。介護の知識や技術も必要不可欠ですが、車の運転も必須となっています。今後の人材確保はとても大事となります。よろしくお願ひいたします。
- ・コロナが早くおちつくよと思います。大きな施設では外国人も必要になってくると思います。
- ・離島のため現状でも人材(介護職員)の数が限られています。人材不足の点からも外国人スタッフに対する興味がありますが、住居の確保が難しく思います。
- ・現状受け入れについて、当事業所では困難であると判断しております。利用者様やその家族の方々の理解を得られてからと考えております。
- ・手法もわかりにくく、費用負担も大きく感じるので、人材は必要だが外国人人材確保へ動けない。
- ・外国人スタッフの受け入れ体制が難しいです。そもそもどんなことをすれば良いのか等の仕組みも分かっていない状態です。
- ・中津江村は山間部で車がないと非常に不便な所です。娯楽施設もなく、中津江村はつまらなく感じるのではと思うので外国人スタッフを雇用するのに躊躇します。それ以前に新規に雇用するのは難しい状況にあります。
- ・今後増々人材確保が困難になると予想され、多方面から人材・介護力不足をカバーする方法を模索しなければならぬが、具体的な取り組みに至っていない。県、地域全体で受入のための環境を整えて頂けるとありがたいです。

- ・開設以来人手不足の状態が多く、介護スタッフの確保・安定が大きな課題でした。介護の質の向上にも外国人スタッフの受け入れは必要不可欠だと思います
- ・介護の人材不足がこれから増えると思われるので、外国人介護の人材は必要になってくるのではないかと考えています。

#### 【考察】

・「興味はある」「必要性は感じている」一方で、「手法がわかりにくい」「そもそもどんなことをすれば良いのかわからない」等の意見も見られることから、先の設問にもあるように、アドバイザーを効果的に使い、個別に、具体的な手順などを学ぶ機会を確保していくことで、より円滑な外国人の受入に繋がる可能性はあるかと思う。

#### 《小規模施設等からの意見》

- ・興味はあるが**当方の体制では未だ先**と思います。
- ・当施設は**小規模のため経済的に無理**ですし、感染リスクを考えると外国人の方を受入れる考えはありません。
- ・小規模特養であり、今のところ外国人の受け入れを考えてはいないので、調査に対して適切な回答できない。

#### 【考察】

・小規模施設であることを理由に、外国人介護人材の受入を考えられないとの回答は複数見られた。

#### 《検討していない》

##### ・コロナ流行により先行きが不透明で、当面は検討が難しい

- ・外国人の介護人材については興味がありますが、是非については検討中です。具体的にはまだ未定です。
- ・デイサービスにおいては送迎があるので、外国人の雇用は現在に於いては考えていません。
- ・1名は日本国籍がある中国人です。人材は充足しているのでこれ以上外国人はいりません。
- ・介護保険分野ではあるが、通所デイケアなど日勤者はそれほど人材不足は感じていません。入所系が必要度が高いと思います。

#### 【考察】

・コロナ流行が終息するまでは、具体的に考えられない状況は続くものと思われる。

#### 《その他》

- ・外国人材よりまずは**コロナの影響により失職している都市部人材の移住、就業に力を入れるべき**では。
- ・調査はメールやWEB上での回答を前提として、FAXや封書での文書送付を減らして欲しい。
- ・本社で外国人材雇用のシステムがある。
- ・介護職員を確保することにとっても苦勞をしている。そのため外国人材に頼り、この制度を利用しているが、日本人を採用する場合と大きく違い、費用面や事務処理が煩雑などあまりに施設側の負担が多い。日本人を採用することが出来ないことについて、自助努力が足りないのかもしれないが、**超高齢化が進んでいる田舎では、そもそも労働人口が少ない**。それゆえ同じ県内でも介護関係の学校があったり、**労働人口が多かったりする大分市や別府市と、田舎の県北地域とでは介護職員不足の窮状が違う**。県北地域における職員不足の状況は本当に逼迫

している。こうした状況の中、施設を維持するだけでなく、国際交流や社会貢献をしたい思いで利用している技能実習制度だが、**外国人というだけで条件・試験・必要書類等が厳しすぎる**。さらに、介護の仕事は心が大事なので、日本語は N4 程度、意欲があるなど施設側とマッチングすれば最低 5 年は働くことが出来るなど、**制度の簡素化を呼び掛けてほしい**。また、この度のコロナで技能実習を続けられなくなった方々を救うはずの特例措置も全く本人や雇用主の為になっておらず、当事者が制度に翻弄されている。

外国人を介護士として研修する前に日本人（介護資格保持者）をもっと処遇良くするほうが先ではないか。

#### 【考察】

- ・ 周辺部に行くほど、住居確保、生活環境（買い物や娯楽等）、交通の便など、複合的な要因のもと、介護人材確保がいつそう難しくなる状況がある。

これを少しでも解消していくために、各費用の補助等の財政的支援とともに、周辺部に立地することが、不利になっている環境に対する対策、例えば養成校がある大分市・別府市以外の市町村が、留学生を受け入れようと考えた時に、在学中のアルバイト先を養成校に近い別施設が担う仕組みを構築するなどの取組みも含めて、検討をしていく必要がでてくると思われる。