

令和4年度 大分県外国人介護人材受入状況調査結果について

1 調査概要

(1) 調査の目的

令和5年度以降の外国人介護人材確保対策事業の方向性検討の基礎資料とするとともに、当該事業の効果測定として活用する。

(2) 調査対象

- ①対象地域：大分県内
- ②単位：介護サービス事業所
(訪問系サービス、市町村実施の介護予防・日常生活支援総合事業、介護保険適用外サービス事業所等を除く)
- ③調査対象数：1,408 事業所
- ④回答数：503 事業所（有効回答数：491 事業所）
- ⑤回答率：35.7%（有効回答率：34.9%） ※前年度比プラス 6.2 ポイント

(3) 調査の実施時期

令和4年12月19日（月）から令和5年1月20日（金）まで

(4) 調査方法及び集計方法

対象事業所へ案内文書を送付し、社会福祉法人大分県社会福祉協議会 施設団体支援部宛に Google フォームから回答いただいた。なお、当該フォームの使用が困難である事業所については、案内文書同封の調査票を FAX 又はメールで返送いただき集計を行った。

(5) その他

訪問介護や居宅介護支援、住宅型有料老人ホーム等の調査対象外事業所からの回答が12件、重複回答が2件あったためこれら14件の回答は集計から除外した。

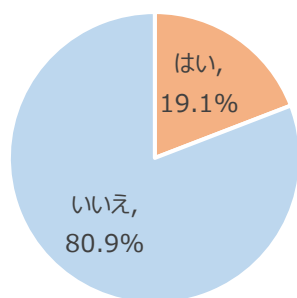
2 調査結果及び考察

次頁のとおり

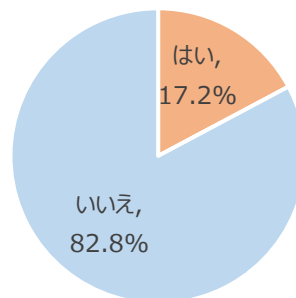
設問 1 貴事業所では現在、外国人介護スタッフを受け入れていますか。

	令和 4 年度		令和 3 年度	
	回答数	構成比	回答数	構成比
はい	94	19.1%	73	17.2%
いいえ	397	80.9%	351	82.8%
総計	491	100%	424	100%

**令和 4 年度 外国人介護スタッフ
受入の有無（割合）**



**令和 3 年度 外国人介護スタッフ
受入の有無（割合）**



【考察】

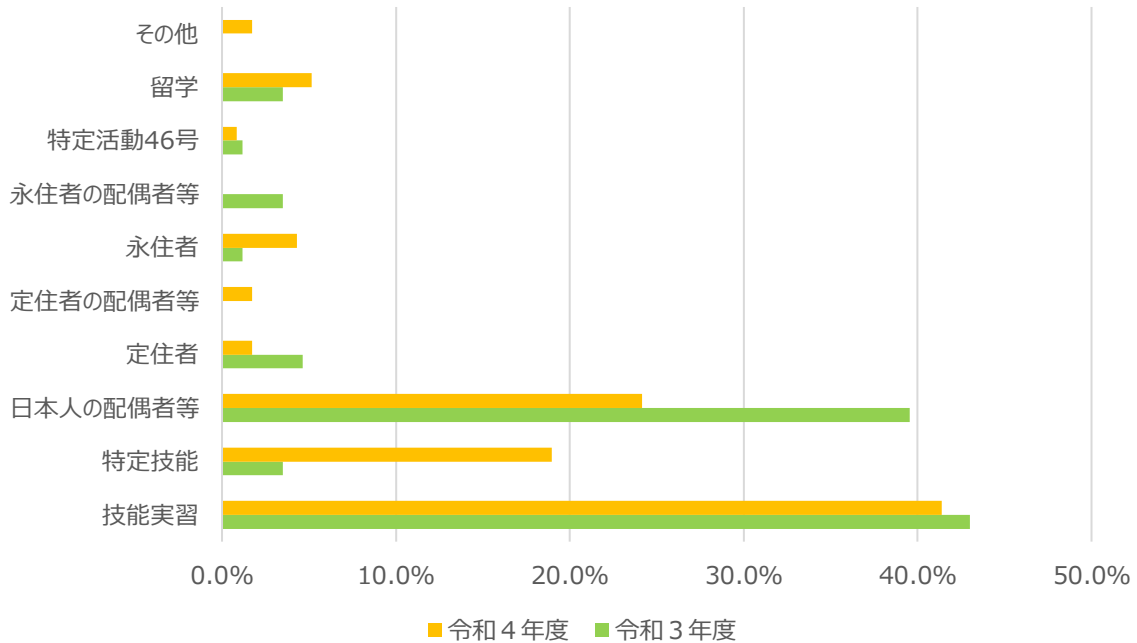
外国人を受け入れている事業所の割合は全体の 19.1%であり、昨年より約 2 ポイント増加した。これは令和 4 年 3 月に水際対策が緩和され、入国者が増加したことが大きな要因と考えられる。一方で、約 8 割の事業所は外国人を雇い入れていない。当該事業所の状況については後述のとおり。

設問 2 （設問 1 で「はい」と回答した場合のみ）

どのような在留資格の方を受け入れていますか。 ※複数回答可

	令和 4 年度		令和 3 年度	
	回答数	構成比	回答数	構成比
技能実習	48	41.4%	37	43.0%
特定技能	22	19.0%	3	3.5%
留学	6	5.2%	3	3.5%
日本人の配偶者等	28	24.1%	34	39.5%
永住者	5	4.3%	1	1.2%
永住者の配偶者等	0	0.0%	3	3.5%
定住者	2	1.7%	4	4.7%
定住者の配偶者等	2	1.7%	0	0.0%
特定活動 46 号	1	0.9%	1	1.2%
その他	2	1.7%	0	0.0%
総計	116	100%	86	100%

外国人介護スタッフ在留資格の割合 (単位：事業所)



《その他の内訳》

・令和4年度：「介護」（2件）

【考察】

在留資格別では「技能実習」が48事業所と最も多く、既に受入を行っている事業所全体の約4割を占めている。次いで「日本人の配偶者等」は28事業所、「特定技能」は22事業所であった。

前回と比較すると「技能実習」、「日本人の配偶者等」、「定住者」が減少しているのに対して、「特定技能」の割合は15.5ポイント増加していることから、県内介護事業所において「特定技能」の受入が急速に進んでいることがうかがえる。また、「留学」の割合は5.2%で他の在留資格と比較すると割合は低いものの、件数はやはり増加傾向にある。

なお、今回の調査で在留資格「介護」の受入は2件確認できた。

設問3 (設問1で「はい」と回答した場合のみ)

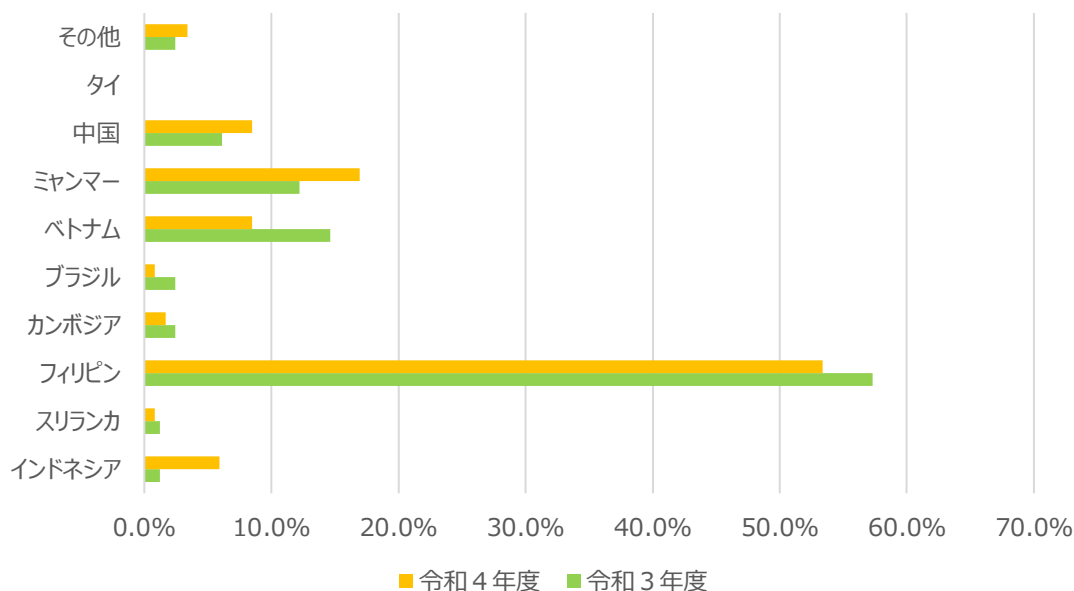
どの国の方を受け入れていますか。 ※複数回答可

	令和4年度		令和3年度	
	回答数	構成比	回答数	構成比
フィリピン	63	53.4%	47	57.3%
ベトナム	10	8.5%	12	14.6%
ミャンマー	20	16.9%	10	12.2%
中国	10	8.5%	5	6.1%
インドネシア	7	5.9%	1	1.2%
カンボジア	2	1.7%	2	2.4%
スリランカ	1	0.8%	1	1.2%
タイ	0	0.0%	0	0.0%
ブラジル	1	0.8%	2	2.4%
その他	4	3.4%	2	2.4%
総計	118	100%	82	100%

《その他の内訳》

- ・令和4年度：ネパール（2件）、台湾（1件）、マレーシア（1件）
- ・令和3年度：ロシア（1件）、モンゴル（1件）

外国人介護スタッフの出身国 割合



【考察】

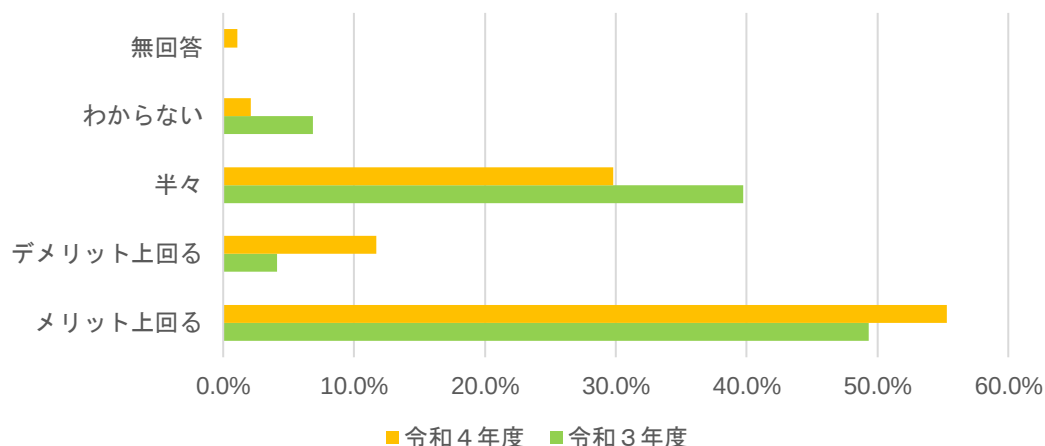
出身国別ではフィリピンが一番多く割合が半数を超えたものの、昨年より3.9ポイント下がった。
またベトナムが6.1ポイント減少したことで、ミャンマーの割合がベトナムを上回った。
インドネシアについても前回より4.7ポイント増加しており、インドネシア出身者の受入が急増している。

設問 4 （設問 1 で「はい」と回答した場合のみ）

外国人介護スタッフの受入を行っていかがでしたか。

	令和 4 年度		令和 3 年度	
	回答数	構成比	回答数	構成比
メリットがデメリットを上回った	52	55.3%	36	49.3%
デメリットがメリットを上回った	11	11.7%	3	4.1%
メリットもデメリットも半々である	28	29.8%	29	39.7%
わからない	2	2.1%	5	6.8%
無回答	1	1.0%	0	0.0%
総計	94	100%	73	100%

受入を行った感想 割合 (単位:事業所)



設問 5 （設問 1 で「はい」と回答した場合のみ）

設問 4 で回答したメリット、又はデメリットの内容を差し支えなければ具体的に教えてください。

《メリット》

- ・人材不足の解消、人材の確保ができた。（多数回答）
- ・介護人材を確保するのが厳しい中、契約期間は設けられているが安定的な人材確保に繋がっている。
- ・入国して 6 ヶ月後には常勤換算の人員として算定できる。
- ・介護人材不足の中で力強い人材として助かっている。
- ・人手不足の中、大変助かっている。デメリットは特にない。
- ・日本人の介護職員からなかなか応募がないのでその代わりを担ってくれ、助かっている。
- ・職員の業務軽減になった。
- ・生活や現場での指導が外国人向けに特殊なものとなり、買い物や病院等も対応が必要となったが、貴重な介護人材として頑張ってくれているためメリットは大きい。
- ・今回介護福祉士資格を取得し、施設で継続して働くことになった。

- ・（外国人スタッフが）指導する立場になり日本人ケアワーカーの意識が良い方向に変わった。
- ・夜勤まで習得し、戦力になっている。
- ・コミュニケーションや文化の違いによる職員のプレッシャーが軽減でき、業務もスムーズに行えている。
実習生の大きな活躍が見られている。
- ・介護職員として成長し、多くの業務を担っている。
- ・日本語能力が高く、職員や入居者様ともコミュニケーションが取れ、仕事の覚えも早く即戦力になっている部分がある。
- ・日本語入力には多少問題はあるが、介護職員の戦力となっている。
- ・技術面では未熟な点が多いが、利用者に対する優しさ、業務習得への向上心がとても強く他のスタッフにとっても良い刺激となっている。
- ・本人たちのモチベーションの高さから2週間以内に全利用者を覚え介護技術の修得も早く、介護職として早期に働くことが出来るようになった。
- ・日本人にないアイデアが豊富。仕事が早い。面倒な仕事も率先して行ってくれる。
- ・観察力があり利用者の変化によく気付く。丁寧なケアを行う。職員同士のチームワークを大切にする。
- ・仕事にすぐ慣れ、さばける。真面目。細かいところまで注意深く見て、気づいた事はすぐ報告してくれる。
- ・優秀でまじめな外国人スタッフを4人確保できた。
- ・真面目さ、勤勉、素直である面が日本人職員にも良い影響を与えた。
- ・大変熱心で真面目な方で、向上心が高い。
- ・勉強熱心で介護のことはもとより日本の生活についてもなじもうと努力がうかがえる。
- ・覚えが早い。
- ・仕事は丁寧で誠実。
- ・日本語や介護技術の習得も早く、勤務態度も申し分ない。
- ・技能実習生、特定技能の方の就業態度は他の職員も見習う部分がある。
- ・日本人よりも責任感を持って就業してくれている。
- ・日本人以上に、よく働いてくれる。
- ・優しく、前向きに仕事に取り組む姿勢がある。
- ・利用者に優しい対応ができる。
- ・利用者の笑顔が増えた。利用者が明るくなった。
- ・利用者の和みとなっている。
- ・人柄も良く、利用者、同僚からの信頼も得ている。
- ・明るく皆から好かれる。
- ・性格が明るく親しみやすいので、職場がにぎやかである。
- ・職場の雰囲気明るくなった。
- ・いつも朗らかで職場の風土を良い方に変革できた。
- ・新鮮な雰囲気となり職場としてもメリハリが出てくる。
- ・職場のグローバル化が進んだ。
- ・技能実習生の待遇に合わせて日本人の待遇改善が行われた。
- ・外国人と一緒に働くことが日常化し、職員の意識改革ができた。
- ・人手不足の解消のみならず現場内の活性化や職員の意識向上に繋がった。

- ・新人への教育モデルができた。
- ・お互いの国の文化を知ることによって母国に貢献できる人材を育て、国際貢献を行える。業務以上の達成感を感じることができる。
- ・入職後から日本語でのコミュニケーションに問題はなかった。
- ・他職員が外国人介護スタッフに対して優しく接してくれる。

《デメリット》

- ・賃金以外の監理団体に支払う管理費や諸経費等がかかる。
- ・登録支援機関との契約料等の費用負担が大きい。
- ・諸々費用がかかる。
- ・入国費用、入国後の研修費、衣食住や交通手段等の初期費用に加え、その後は監理団体に支払う管理費、日本語教育等に必要な費用負担を経験した。
- ・技能実習は夜勤等の業務に制限がある。
- ・（特定技能は）初期費用が高いのに1年で退職となる方が多く、費用面ではマイナスと感じる。
- ・（特定技能は）日本人と同等以上の給与と指定があるが、日本語ができないのに日本人と同程度の給与という点は日本人スタッフには違和感がある。
- ・（技能実習、特定技能等の在留資格者が勤務するにあたり）就労できるサービス、場所に国の規制があるため、人材確保の面ではまだ課題が残っている。
- ・人員配置の上は必要な存在であるが給与が高く、育てるために必要な時間と労力が大きい。長く在籍してくれない。
- ・（外国人スタッフのために）支援を行っても施設で（定着して）就労いただけない。
- ・技術指導に人手、時間が必要である。
- ・資格取得にかかるコスト、人的支援。
- ・生活全般の支援が必要となるため、その支援を行う職員の確保が必要になる。
- ・学校が市外のため（事業所所在地から最寄りの）駅からの送迎等の負担が施設側に発生する。
- ・母国に一時帰国する際、1か月ほど介護現場を離れるため、その間の勤務体制などに影響がある。
- ・帰国すると1か月ほど休みを与えないといけない。
- ・日本語、知識、技術面のレベルが伴ってなくても夜勤ができないことに不満を持つ。理解できない文化があり、国により差が大きく戸惑う。
- ・夜勤できる能力規定が理解できない。
- ・夜勤時、（利用者の）病院受診など出来ない業務が多い。
- ・喀痰吸引や経管栄養などの資格取得が難しい。
- ・言葉の伝達が難しく緊急時の対応に不安がある。
- ・記録入力や細かな意思疎通などが困難なこと。
- ・ケア記録が打てない。
- ・日本語での記録が難しい。
- ・初期のころは介護記録等の日本語の記載が難しい時期があった。
- ・記録や書類の読み書きがうまくできない。
- ・難しい漢字が読めず、かみ砕いて説明する必要がある。

- ・日本語の読み書きが難。
- ・日本語の細かいコミュニケーションが取りづらい。
- ・コミュニケーションをとるのが難しい場合がある。
- ・日本語の意味が伝わらない事がある。
- ・伝えたことが正確に理解出来ていない事が多い。
- ・言葉の壁。表現が伝わりにくいところがある。
- ・明るい性格でコミュニケーションは取れるが、日本語の能力が劣る。
- ・会話はできるが、言葉の解釈を共有するのに時間がかかりそうである。
- ・声かけ等で利用者に対してフランクな話し方をする時がある。
- ・人物は明朗な方であるが、自国での生活風習、習慣が日本の職場で就業することへの意識が甘い。
- ・日本語を学ぶ努力があまり見られない。
- ・考え方に違いがある。
- ・風習の違いが業務態度に現れる。
- ・生活面でのフォロー、介護に対しての意識の違いに困惑することもある。
- ・会社や日本人は何でもしてくれると思っている気がする。
- ・行き過ぎた主張。
- ・日本人職員との人間関係トラブル等。

【考察】

設問 4 については「メリットがデメリットを上回る」と回答した事業所の割合が前回よりも 6.0 ポイント増加したことに対し、「デメリットがメリットを上回る」は 7.6 ポイント増加している。

外国人介護スタッフの受入にはメリットがある一方、受入が長くなるにつれて様々な問題も生じていることが伺える。

なお設問 5 の事例についてメリットは前回と同様に人員確保、職場の活性化、職員教育の見直し、日本人職員の意識向上等の回答がメインであったが、中には介護福祉士の資格取得や指導する立場となった等、外国人介護スタッフが勤続年数経過とともに活躍している回答が複数見受けられた。

一方、デメリットは労務管理や指導・教育を行う職員の負担増大、受入に関する費用がかかること、文化や言葉、コミュニケーションの壁、またそれらに伴って生じるトラブル等が昨年度に続き挙がっている。

なお、記録の読み書きができないことや日本語が読めないこと等、外国人介護スタッフ個人のスキルに関する困りごととも挙がっているため、これらについては本会の外国人介護スタッフ向け研修会等でも更なる支援が必要と考える。

設問 6、7（設問 1 で「はい」と回答した場合のみ）

外国人介護スタッフの在籍者数について、

（1）令和 3 年 4 月 1 日時点の人数

（2）令和 4 年 4 月 1 日時点の人数

について教えてください。

設問 8、10（設問 1 で「はい」と回答した場合のみ）

外国人介護スタッフの退職者数について、

（1）令和 3 年度（令和 3 年 4 月 1 日～令和 4 年 3 月 31 日）の退職者数

（2）令和 4 年度（令和 4 年 4 月 1 日～令和 5 年 3 月 31 日）の退職者数（見込可）

について教えてください。

設問 9、11（設問 8 及び 10 で退職者数を 1 人以上回答した場合のみ）

差し支えなければ、退職理由を教えてください。

	在籍者（A）	退職者（B）	離職率 (B)÷(A)×100%
令和 2 年度	110 人	10 人	9.09%
令和 3 年度	【設問 6】 144 人	【設問 8】 14 人	9.72%
令和 4 年度	【設問 7】 182 人	【設問 10】 34 人	18.68%

※離職率は小数第三位で四捨五入した数値を記載

※令和 2 年度については、前回調査時点で集計したものを参考値として記載

《設問 9・令和 3 年度退職者の退職理由》（ ）内は退職者数

- ・技能実習修了(6 人)
- ・行方不明(1 人)
- ・人間関係(1 人)
- ・体調不良(1 人)
- ・妊娠、出産(1 人)
- ・人間関係（1 人）
- ・シフト、賃金(2 人)
- ・自己都合(1 人) ※理由不明

《設問 11・令和 4 年度退職者の退職理由》（ ）は退職者数

- ・技能実習修了(21 人)
- ・家族と転居(2 人)
- ・母国の両親の希望で帰国、結婚(3 人)
- ・他事業所へ転職(2 人)
- ・人間関係(1 人)
- ・自己都合（5 人） ※理由不明

【考察】

上記設問 6、7、8 及び 10 は令和 3 年度及び令和 4 年度の離職率を計算するために設定した。

また、退職理由についても設問 9 及び 11 で可能な限り回答をお願いした。

令和 3 年度離職率、令和 4 年度離職率ともに前回調査時点から増加しており、特に令和 4 年度については約 9.0 ポイントと大幅に増加している。退職理由から、技能実習修了に伴う退職が増加していることが主な要因と考えられる。また、帰国については技能実習修了以外にも母国の両親の希望によるもの、結婚や妊娠・出産によるものが挙げられている。一方、人間関係や待遇面等によるものもあった。

いずれの理由からも、定着支援が今後の課題であることがうかがえる。

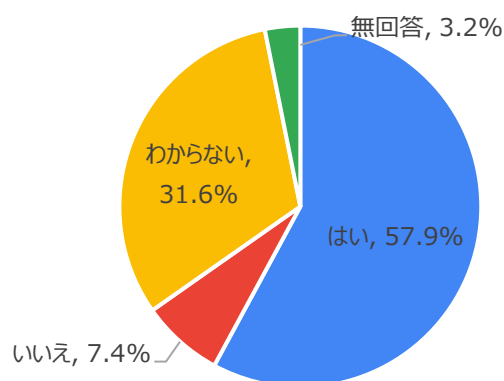
設問 12 （設問 1 で「はい」と回答した場合のみ）

貴事業所で受入を行っている外国人介護スタッフは、将来的に介護福祉士資格取得を希望していますか。

	令和 4 年度		令和 3 年度	
	回答数	構成比	回答数	構成比
はい	55	57.9%	—	—
いいえ	7	7.4%	—	—
わからない	30	31.6%	—	—
無回答	3	3.2%	—	—
総計	95	100%	—	—

※今回調査からの設問となるため前回のデータなし

介護福祉士資格取得の意向 割合



【考察】

設問 12 及び設問 13 については、介護福祉士を目指す外国人介護スタッフや資格取得に関する事業所の意向を確認するために今回から新設した。

55 事業所が「はい」と回答し、全体の約 6 割を占めている。外国人介護スタッフの大半は介護福祉士資格取得意思があると推測できる。

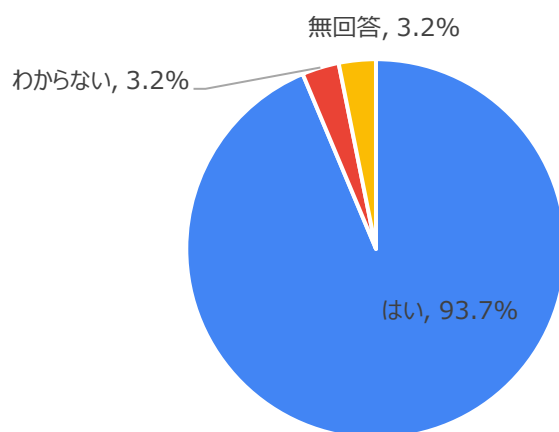
設問 13 （設問 1 で「はい」と回答した場合のみ）

貴事業所は、受入を行っている外国人介護スタッフについて将来的に介護福祉士資格の取得をし、事業所に定着してもらいたいですか。

	令和 4 年度		令和 3 年度	
	回答数	構成比	回答数	構成比
はい	89	93.7%	—	—
いいえ	0	0.0%	—	—
わからない	3	3.2%	—	—
無回答	3	3.2%	—	—
総計	95	100%	—	—

※今回調査からの設問となるため前回のデータなし

介護福祉士資格取得事業所の意向 割合



【考察】

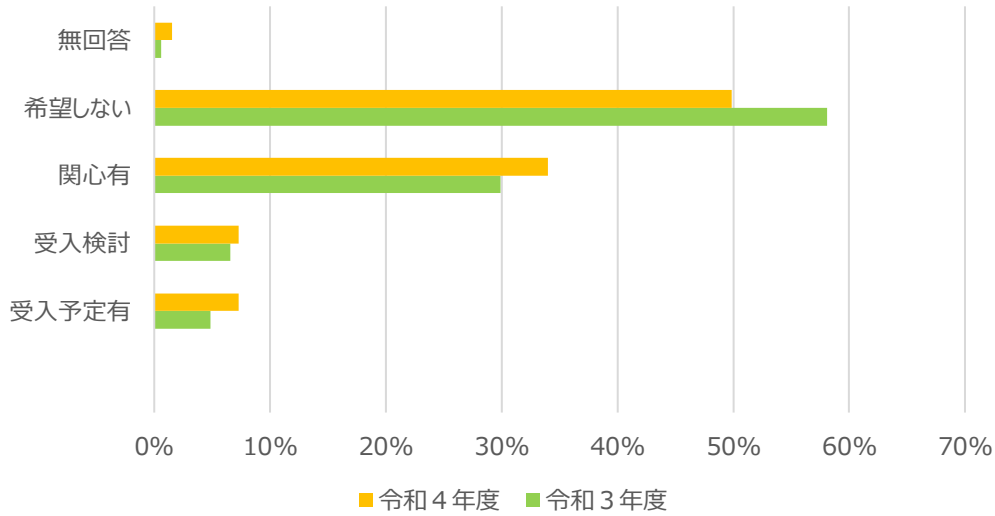
9 割を超える事業所が在籍中の外国人スタッフに資格を取得させたいと考えていることがわかった。本会として次年度以降、ニーズ調査をしながら実務経験ルートからの資格取得に関する広報啓発、資格取得の意思がある外国人介護スタッフに対する各種研修会の実施等、必要な支援を行っていきたいと考える。

設問 14 （設問 1 で「いいえ」と回答した場合のみ）

現在の状況を教えてください。

	令和 4 年度		令和 3 年度	
	回答数	構成比	回答数	構成比
受入予定（内定済、入職予定）である	29	7.3%	17	4.8%
受入を検討している	29	7.3%	23	6.6%
検討まではいかないが、受入に関心がある	135	34.0%	105	29.9%
受入を希望していない	198	49.9%	204	58.1%
無回答	6	1.5%	2	0.6%
総計	397	100%	351	100%

受入を行っていない事業所の現在の状況 割合



【考察】

「受入予定(内定済み・入職予定)である」が前回よりも 2.5 ポイント、「受入を検討している」が 0.7 ポイント、「検討まではいかないが、受入に関心がある」が 4.1 ポイントそれぞれ増加した。

一方、「受入を希望していない」は依然として半数近い割合ではあるが前回よりも 8.2 ポイント減少した。

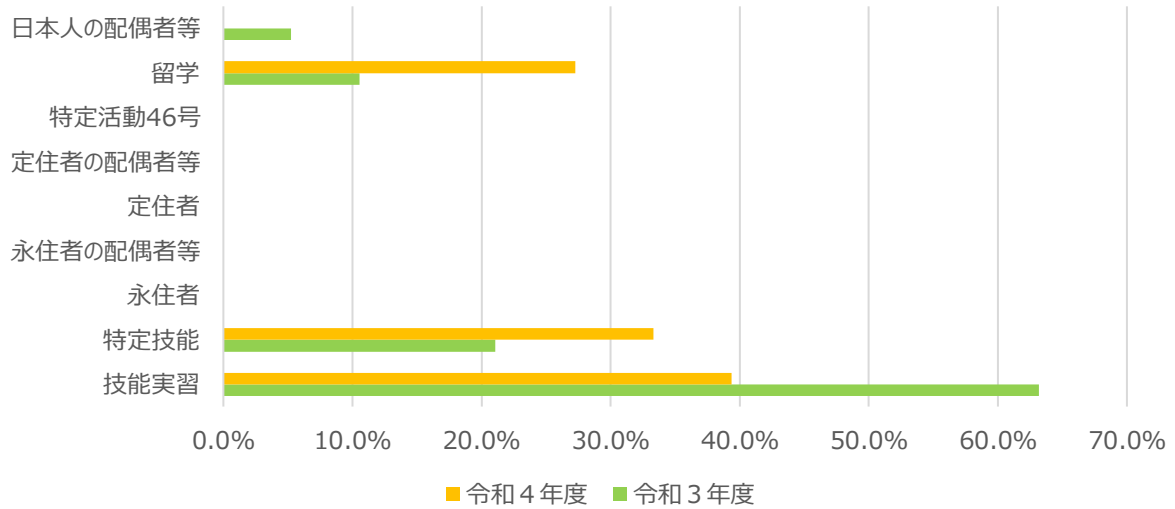
これは令和 4 年 3 月以降の入国制限緩和以降、外国人介護スタッフ受入への期待・関心が高まっていると推測される。

設問 15 （設問 14 で「受入予定（内定済・入職予定である）」と回答した場合のみ）

どのような在留資格の方を受入予定ですか。 ※複数回答可

	令和 4 年度		令和 3 年度	
	回答数	構成比	回答数	構成比
技能実習	13	39.4%	12	63.2%
特定技能	11	33.3%	4	21.1%
留学	9	27.3%	2	10.5%
日本人の配偶者等	0	0.0%	1	5.3%
永住者	0	0.0%	0	0.0%
永住者の配偶者等	0	0.0%	0	0.0%
定住者	0	0.0%	0	0.0%
定住者の配偶者等	0	0.0%	0	0.0%
特定活動 46 号	0	0.0%	0	0.0%
総計	33	100%	19	100%

在留資格別受入予定者 割合



【考察】

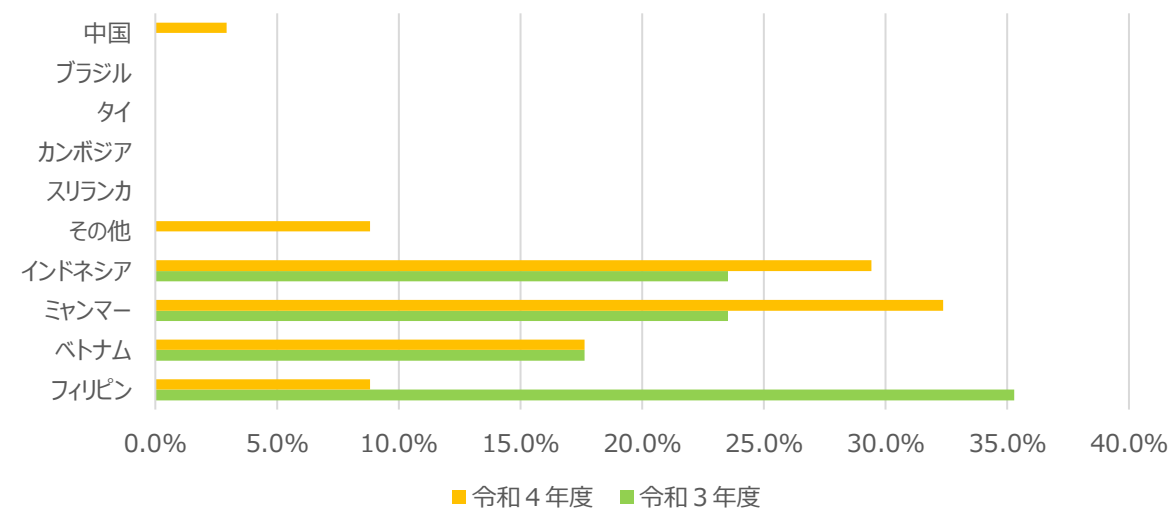
「留学」が前回から 16.8 ポイント増加で最も伸びている。次いで「特定技能」が 12.2 ポイントであった。一方、「技能実習」は前回から 23.8 ポイント減少となった。

特定技能は一般的に技能実習より初期費用が安い点、人材の専門性が高い点等から、今後さらに入職者の増加が予測される。

設問 16 （設問 14 で「受入予定（内定済・入職予定である）」と回答した場合のみ） どの国の方を受入予定ですか。（複数回答可）

	令和4年度		令和3年度	
	回答数	構成比	回答数	構成比
フィリピン	3	8.8%	6	35.3%
ベトナム	6	17.6%	3	17.6%
ミャンマー	11	32.4%	4	23.5%
中国	1	2.9%	0	0.0%
インドネシア	10	29.4%	4	23.5%
カンボジア	0	0.0%	0	0.0%
スリランカ	0	0.0%	0	0.0%
タイ	0	0.0%	0	0.0%
ブラジル	0	0.0%	0	0.0%
その他	3	8.8%	0	0.0%
総計	34	100%	17	100%

国籍別受入予定者 割合



《その他の内訳》
・令和4年度：ネパール（3件）

【考察】
前回調査ではフィリピン、ベトナム、ミャンマー、インドネシアの4か国の回答であったが、今回はネパールが加わった。また、割合について前はフィリピンが最も大きかったが今回はマイナス26.5ポイントと最も減少した。一方、ミャンマーが8.9ポイント、インドネシアが5.9ポイント前よりもそれぞれ増加しており、今後もこの2か国の入国者増加が見込まれる。なお、回答数全体が前回の2倍であることも注目すべき点である。

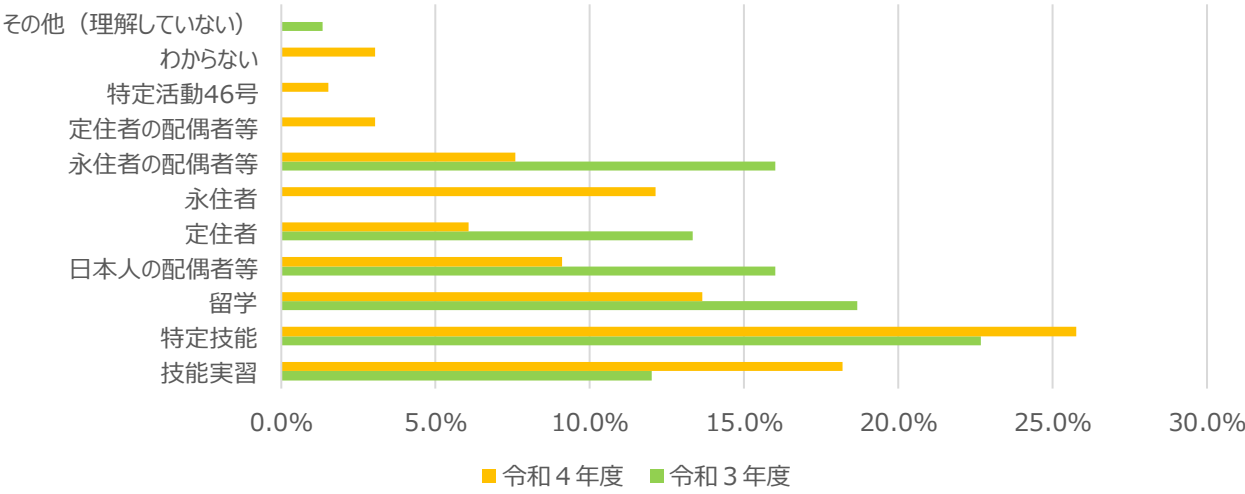
設問 17 （設問 14 で「受入を検討している」と回答した場合のみ）

どのような在留資格の方を受け入れたいですか。 ※複数回答可

	令和4年度		令和3年度	
	回答数	構成比	回答数	構成比
技能実習	12	18.2%	9	12.0%
特定技能	17	25.8%	17	22.7%
留学	9	13.6%	14	18.7%
日本人の配偶者等	6	9.1%	12	16.0%
永住者	8	12.1%	0	0.0%
永住者の配偶者等	5	7.6%	12	16.0%
定住者	4	6.1%	10	13.3%
定住者の配偶者等	2	3.0%	0	0.0%
特定活動 46 号	1	1.5%	0	0.0%
わからない	2	3.0%	－	－
その他	0	0.0%	1	1.3%
総計	66	100%	75	100%

※「わからない」の選択肢は今回から新設

受入を希望する在留資格 割合



《その他》

・令和3年度：在留資格を理解していない。（1件）

【考察】

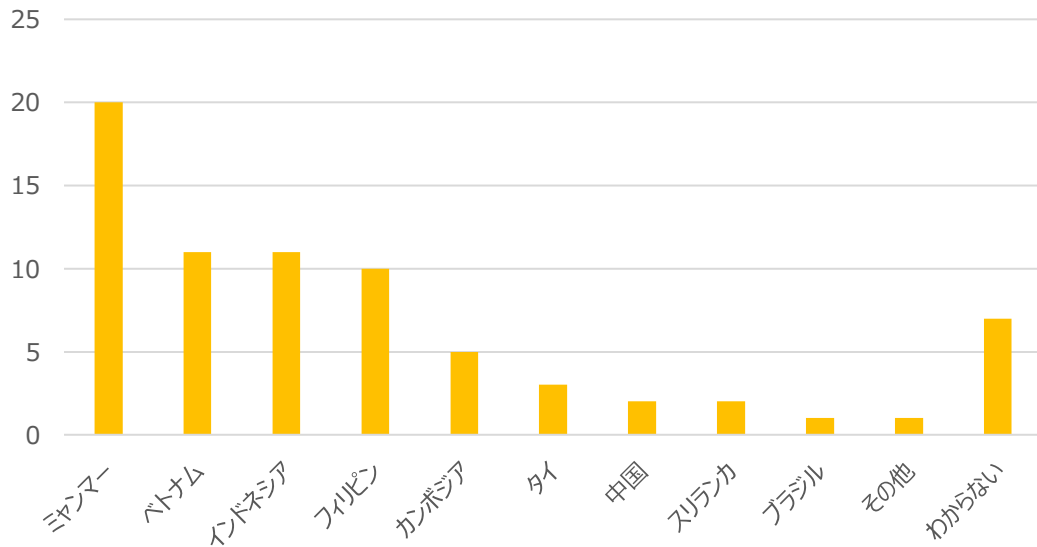
前回に引き続き「特定技能」を希望する割合が最も高く、3.1ポイント増加した。
 一方、「日本人の配偶者等」、「永住者」、「永住者の配偶者等」、「定住者」、及び「定住者の配偶者等」を合計した割合は前回より7.4ポイント減少している。
 なお、「わからない」の回答もあったことから、引き続き外国人介護人材受入推進セミナー等を通じた広報啓発を進めていく必要があると考える。

設問 18 （設問 14 で「受入を検討している」と回答した場合のみ） どのような国の方を受け入れてみたいですか。 ※複数回答可

	令和4年度		令和3年度	
	回答数	構成比	回答数	構成比
フィリピン	10	13.7%	—	—
ベトナム	11	15.1%	—	—
ミャンマー	20	27.4%	—	—
中国	2	2.7%	—	—
インドネシア	11	15.1%	—	—
カンボジア	5	6.8%	—	—
スリランカ	2	2.7%	—	—
タイ	3	4.1%	—	—
ブラジル	1	1.4%	—	—
わからない	7	9.6%	—	—
その他	1	1.4%	—	—
総計	73	100%	—	—

※今回調査からの設問となるため前回のデータはなし

受入を希望する国籍（単位：事業所）



《その他》

・令和4年度：ネパール（1件）

【考察】

ミャンマーが最も多く、約3割を占めた。次いでインドネシア、ベトナムが同数であり、フィリピンが1件差である。受入予定とほぼ同じ国籍が回答されている。

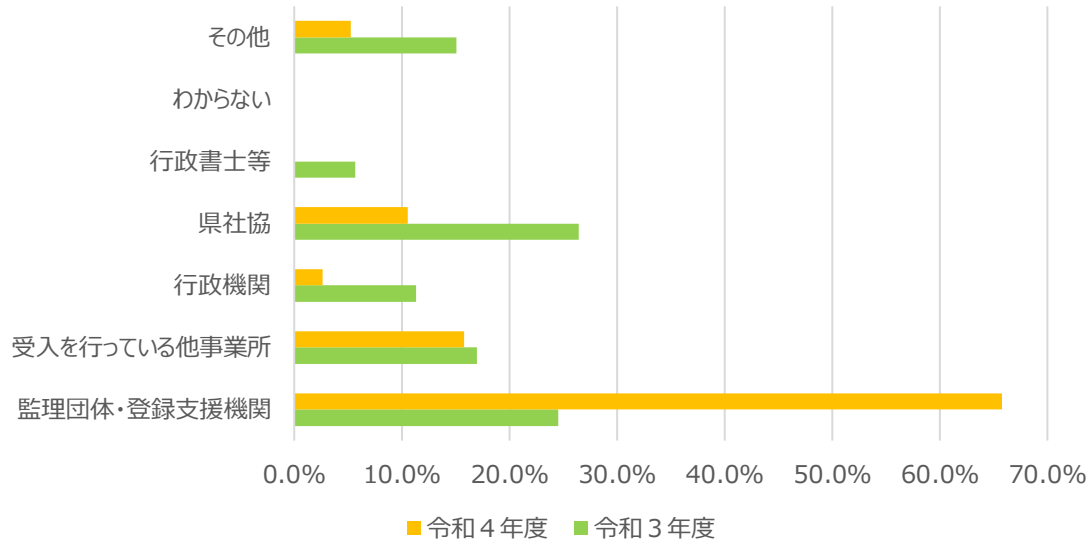
設問 19（設問 14 で「受入を検討している」と回答した場合のみ）

どのような手段で情報を入手していますか。 ※複数回答可

	令和4年度		令和3年度	
	回答数	構成比	回答数	構成比
監理団体・登録支援機関	25	65.8%	13	24.5%
行政書士事務所等の法律事務所	0	0.0%	3	5.7%
行政機関（介護保険担当部署等）	1	2.6%	6	11.3%
大分県社会福祉協議会	4	10.5%	14	26.4%
既に受入を行っている他事業所	6	15.8%	9	17.0%
わからない	0	0.0%	—	—
その他	2	5.3%	8	15.1%
総計	38	100%	53	100%

※「わからない」の選択肢は今回から新設

受入検討事業所の情報入手手段 割合



《その他》

- ・令和4年度：職員（1件）、まだ入手していない（1件）
- ・令和3年度：人材紹介会社（3件）、ホームページ（4件）、わからない（1件）

【考察】

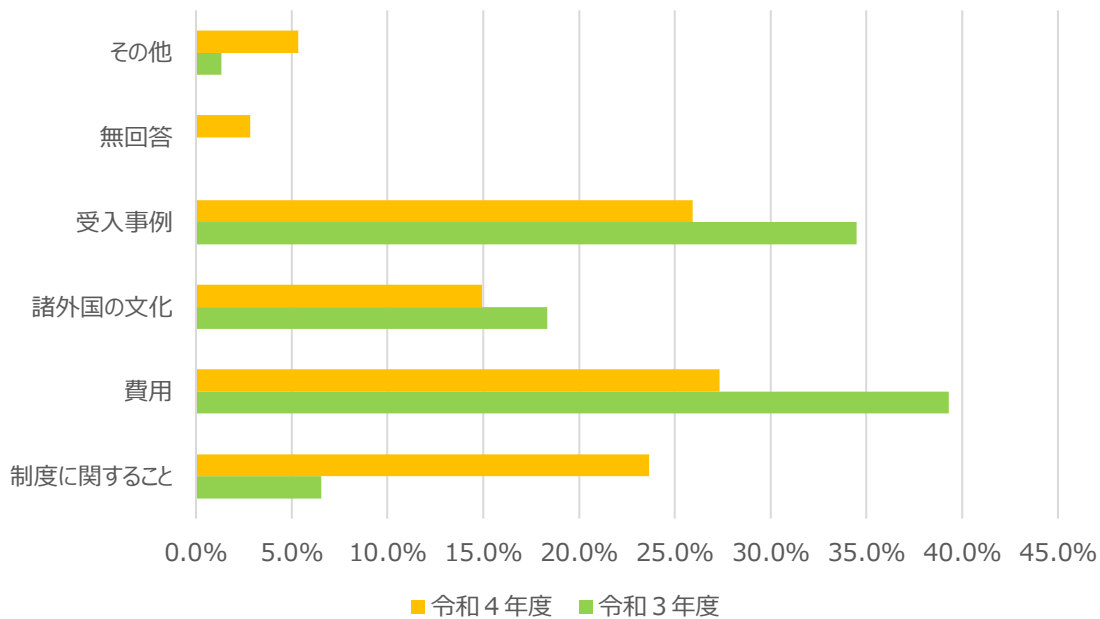
「監理団体・登録支援機関」が最も割合が高く、前回よりも41.3ポイントと大幅に増加している。これについても入国制限緩和に伴い、海外から人材が入国できる状態になったことが主な要因であると推測される。情報が入手しやすくなった分、情報の選択が今後の課題である。

設問 20（設問 14 で「検討まではいかないが、受入に関心がある」と回答した場合のみ）

どのような情報があれば検討しますか。 ※複数回答可

	令和4年度		令和3年度	
	回答数	構成比	回答数	構成比
他事業所の受入事例	92	25.9%	79	34.5%
制度に関すること （在留資格、受入要件等）	84	23.7%	15	6.6%
諸外国の文化 （日本文化との相違点）	53	14.9%	42	18.3%
受入に必要な費用	97	27.3%	90	39.3%
その他	19	5.4%	3	1.3%
無回答	10	2.8%	0	0.0%
総計	355	100%	229	100%

関心を持っている事業所が希望する情報 割合



《その他》

・令和4年度：

自法人で受け入れている（7件）、住居・生活全般の支援に関すること（7件）、監理団体の選定方法（1件）、入居している方の反応（1件）、外国人介護スタッフ本人の希望・意欲（1件）、受入については急を要さないが、参考としてのみ関心有（1件）、特になし（1件）

・令和3年度：

外国人材の育成方法や教育方法についての詳細な内容や成功事例等（1件）、人事に関与しておらず、最終的に法人の指示があれば従うだけ。（2件）

【考察】

「受入に必要な費用」の割合が最も高く、次いで「他事業所の受入事例」であった。

ただしこれらの2項目については、前回と比較すると「受入に必要な費用」が12.0ポイント、「他事業所の受入事例」が8.6ポイント減少している。一方、「制度に関すること（在留資格、受入要件等）」が17.1ポイントと著しく増加している。主な要因としてはより具体的に検討段階へ入ろうとする事業所が増加していること、技能実習、特定技能の制度見直しが注目されていること等が推測される。

なお、その他として「住居・生活全般の支援に関すること」が複数挙がっている他、監理団体の選定方法や入居者の反応、外国人本人の希望・意欲等についても知りたいとする意見が挙がっており、これらについても外国人受入推進セミナー等の研修会で取り扱うことを検討したい。

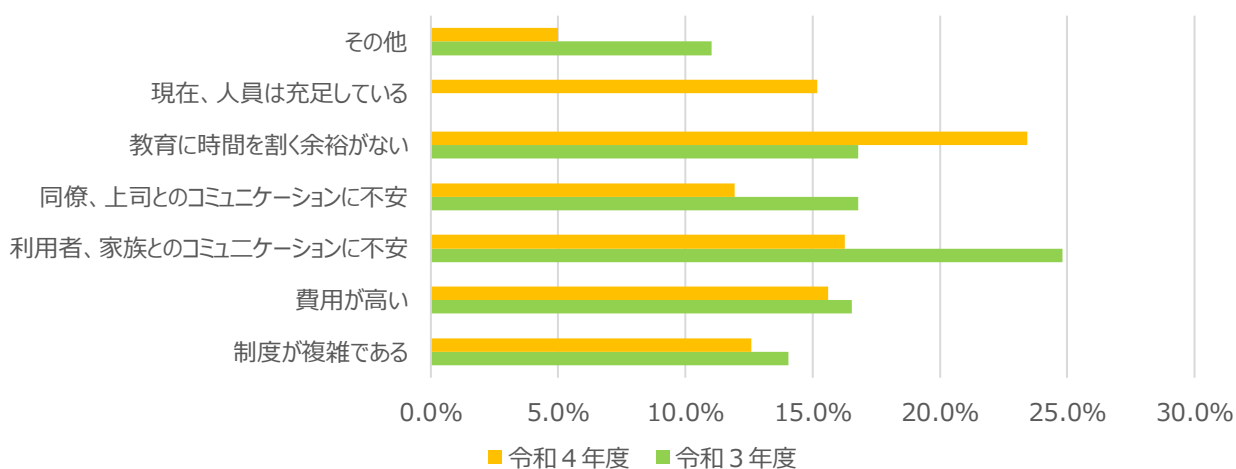
設問 21（設問 14 で「受入を希望していない」と回答した場合のみ）

希望しない理由について教えてください。 ※複数回答可

	令和 4 年度		令和 3 年度	
	回答数	構成比	回答数	構成比
受入に関する制度が複雑である	58	12.6%	56	14.0%
受入に必要な費用が高い	72	15.6%	66	16.5%
利用者やその家族とのコミュニケーションに不安を感じる	75	16.3%	99	24.8%
同僚、上司とのコミュニケーションに不安を感じる	55	11.9%	67	16.8%
外国人介護スタッフへの教育に必要な人員、時間等を割く余裕がない	108	23.4%	67	16.8%
現在、人員は充足している	70	15.2%	—	—
その他	23	5.0%	44	11.0%
総計	461	100%	399	100%

※「現在、人員は充足している」の選択肢は今回から新設

受入を希望しない理由 割合



《その他》

・令和 4 年度：

法人内で受入をしている（7 件）

法人の意向に従う必要があり、（事業所単独では）判断できない（3 件）

送迎ができない（2 件）

給与等が日本人と変わらないレベルにあり、受入を戸惑ってしまう（1 件）

当施設の地理的要因による（1 件）

当地域に外国人スタッフが休日に楽しめる場所がない（1 件）

人員配置の資格要件を満たせるのであれば考える（1 件）

過去に採用したが、生活習慣の違い等でトラブルになったことがある（1 件）

以前、複数名受入を行ったが文化・風習の違いが多く、勤怠管理において苦労した経験がある（１件）
外国人労働者の犯罪について、国の予測や対策が不十分である。また、日本国内で働けるのに働いていない日本人の雇用、介護職員の待遇改善がますます遠ざかる（１件）
グローバル化した世の中で米国の人身売買報告書に掲載されるような質の低い制度の利用は難しい（１件）
外国人かどうかは関係ないという意味で積極的に受入を希望していない（１件）
制度を知らない（１件）
休止中（１件）

・令和３年度：

人員は充足している（多数回答）
現在、法人全体で受入予定がない
外国人人材を必要としていない
事業所規模により受け入れは難しい
外国人介護スタッフが安心して働く環境が整っていない
外国人介護スタッフに対しての教育ができる人材が育成出来ていない
事業所の人員、教育体制等により受け入れが難しい
医療を必要とする利用者が多い
送迎業務をしてもらう必要があり、運転免許とルールの確認を要する
通所リハビリの性質上、介護要素が少なく曜日や時間も限定的である
記録に紙媒体を使用しているため不安がある
雇用している他施設での懸案事項を多数耳にする
文化の相違、長期的継続性に不安要素が大きい
在留資格がある外国人については、日本人と完全に同一の労働条件及び賃金で実際に採用している。
技能実習生については国際的にも人権上の問題を指摘されており、この制度を利用することは法的リスクを抱えることになり、国の政策であっても民間企業としては受け入れられない
併設の特養において受入予定がある
雇用に関しては本部が主に行っている
周りに外国人介護人材の話がない

【考察】

前回はコミュニケーション面を不安視する回答が最も多かったが、今回は対「利用者・家族」が 8.5 ポイント、対「同僚・上司」が 4.9 ポイントそれぞれ減少した。

一方、「外国人介護スタッフへの教育に必要な人員、時間等を割く余裕がない」が 6.6 ポイント増加した。「人員は充足している」が全体の 15.2%を占めていることを考慮すると、やはり地域やサービス種別によって人員の充足状況の差が大きいことが予測される。

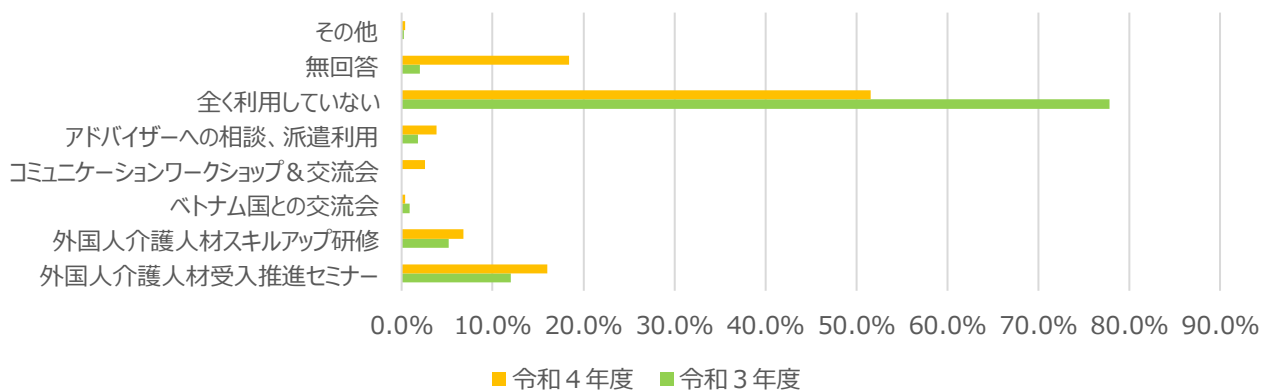
また、「その他」にあるとおり、過去に受入を行っていたが文化や生活習慣の違いに苦慮したと複数の事業所から回答があった。外国人介護人材の定着に対する支援が必要であると考える。

**設問 22 大分県及び大分県社会福祉協議会の今年度実施事業について、利用及び協力したものが
ありましたら教えてください。（年度末までの予定を含む） ※複数回答可**

	令和 4 年度		令和 3 年度	
	回答数	構成比	回答数	構成比
外国人介護人材受入推進セミナー （施設スタッフ向け研修会）	87	16.0%	53	12.0%
外国人介護人材スキルアップ研修会 （外国人スタッフ向け研修会）	37	6.8%	23	5.2%
ベトナム国からの県内介護事業所就労 希望者との交流会	2	0.4%	4	0.9%
「介護の日本語」コミュニケーションワーク ショップ&交流会	21	2.6%	－	－
外国人介護人材・定着支援アドバイザー への相談、派遣利用	17	3.9%	8	1.8%
全く利用していない	280	51.6%	344	77.8%
その他	2	0.4%	1	0.2%
無回答	100	18.4%	9	2.0%
総計	548	100%	442	100%

※「介護の日本語」コミュニケーションワークショップ&交流会の選択肢は今回から新設

令和 4 年度実施事業 利用・協力したもの 割合



《その他》

・令和 4 年度：

外国人介護人材受入推進セミナーを受講予定であったが、人手不足のため受講できなかった（1 件）

外国人介護人材スキルアップ研修に参加したかったが、定員オーバーであった（1 件）

他にもあったと思う（1 件）

・令和 3 年度：

厚生労働省福祉人材担当部所職員の視察（1 件）

【考察】

ほとんどの実施事業について前回よりも回答数が増加しており、外国人介護人材に対する関心、ニーズが高まっていることがうかがえる。実際、各事業の参加者数は昨年度よりも増加傾向である。その一方でスキルアップ研修が定員オーバーのため参加ができなかったとの回答もあり、なるべく多くの事業所が参加できるよう、可能な限り実施回数や定員を増やすように事務局として対応していきたい。

設問 23 （設問 22 に回答した場合のみ）

事業に対する評価をお願いします。

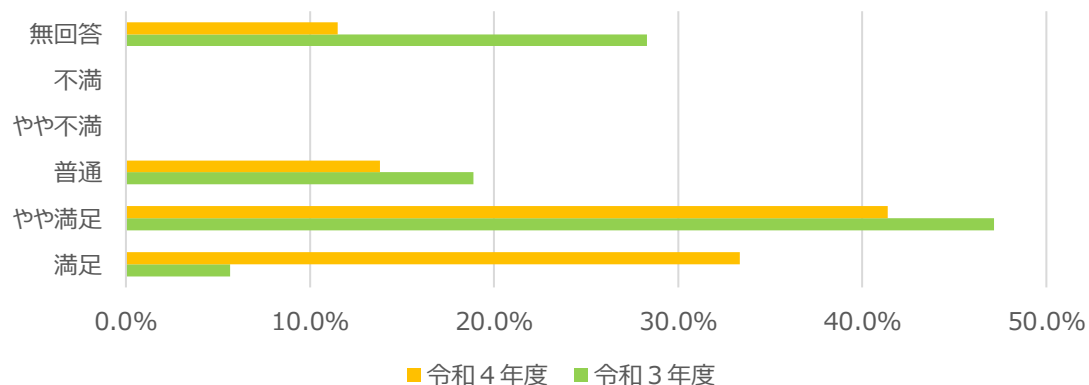
設問 24 （設問 23 に回答した場合のみ）

差し支えなければその理由について教えてください。

（１）外国人介護人材受入推進セミナー（施設スタッフ向け研修会）

	令和 4 年度		令和 3 年度	
	回答数	構成比	回答数	構成比
満足	29	33.3%	3	5.7%
やや満足	36	41.4%	25	47.2%
普通	12	13.8%	10	18.9%
やや不満	0	0.0%	0	0.0%
不満	0	0.0%	0	0.0%
無回答	10	11.5%	15	28.3%
総計	87	100%	53	100%

外国人介護人材受入推進セミナーに対する評価 割合



《上記評価の理由》

- ・情報収集を行えた（複数回答）
- ・（制度等について）理解が深まった、学習できた、参考になった（複数回答）
- ・初めての外国人受入に向けセミナーに参加したが、他施設の生の声が聞けたことが一番の学びとなった（複数回答）
- ・他施設の受入・対応状況や取組等が聞けて良かった（複数回答）
- ・中間事業者、受入施設、外国人本人の情報を中立的に聞くことができた
- ・自法人だけでなく、他法人も外国人介護人材受入に興味を示していることが把握できた

- ・受入事例や制度に関して一度聞いてみたかった
- ・外国人の受入に関心があり参加した
- ・今後の人材不足に対する不安等から参加した
- ・具体的な監理団体や登録支援機関の名称等について教えていただけたらよかった
- ・受入のハードルの高さは（セミナーを受講しても）低くはならなかった
- ・特に目新しいものがなかった

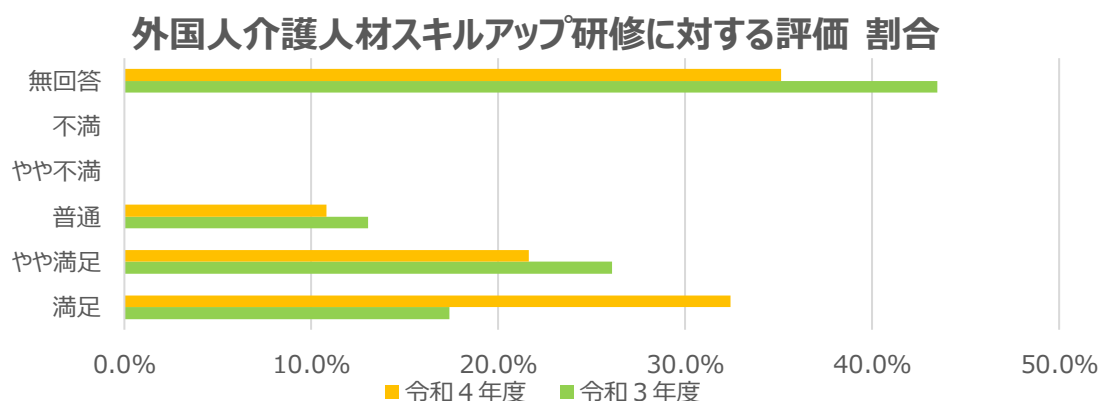
【考察】

概ね高い評価をいただいた。特に、県内の受入事例紹介については実際に受入を行っている複数の事業所が説明を行ったため、事業所の具体的な取組が聞けて良かったとする意見が多数挙がった。

一方、受講いただいたものの期待に応えられなかったと思われる意見もあった。多くの事業所が関心を寄せる内容となるよう、後述の設問 25 の回答も参考にしながら企画を行いたい。

（２）外国人介護人材スキルアップ研修（外国人スタッフ向け研修会）

	令和４年度		令和３年度	
	回答数	構成比	回答数	構成比
満足	12	32.4%	4	17.4%
やや満足	8	21.6%	6	26.1%
普通	4	10.8%	3	13.0%
やや不満	0	0.0%	0	0.0%
不満	0	0.0%	0	0.0%
無回答	13	35.1%	10	43.5%
総計	37	100%	23	100%



《上記評価の理由》

- ・知識の習得（複数回答）
- ・他施設の外国人との情報交換・交流によるモチベーションアップ（複数回答）
- ・外国人の雇用は初めてのことで人材育成(研修等)に不安を抱えていたが、手厚くフォローしていただいたことに感謝している
- ・多くの外国人が参加しており、あまり気を遣わずに参加できて良かったと言っていた
- ・技能実習生の外部研修は、県社協しか行っていない
- ・受講した（日本人の）職員の介護技術等が向上し、他の職員の指導や当社実施の実務者研修の

講師として活躍してくれている

- ・様々な参加者と交流できたことは良かったと話していた。ただ、ともに入国した仲間同士の情報交換が主流で、技能実習に関する知識や介護の技術は参考になった程度であったとのこと

【考察】

半数以上の事業所から「満足」「やや満足」の回答があった。外国人介護スタッフ同士の交流がモチベーションアップに繋がったとする意見が複数挙がったほか、なかには外国人スタッフとともに受講した日本人職員のスキル向上が見られたとの回答もあった。

一方、介護技術について課題に感じる意見もあった。前述の定員オーバーとなり受講できなかったケースを含め、研修回数を増やす、評価試験受験予定者とそれ以外のスタッフでクラスを分ける等の対策を講じ、参加者のスキル習得により一層注力したい。

（３）ベトナム国からの県内介護事業所との就労希望者との交流会

	令和４年度		令和３年度	
	回答数	構成比	回答数	構成比
満足	1	50.0%	－	－
やや満足	0	0.0%	－	－
普通	0	0.0%	－	－
やや不満	0	0.0%	－	－
不満	1	50.0%	－	－
無回答	0	0.0%	－	－
総計	2	100%	－	－

※前回調査では未実施であったため令和３年度は評価なし

《上記評価の理由》

- ・特定技能介護人材の雇用契約に繋がった
- ・令和４年６月開催の「ベトナム国からの介護事業所就労希望者との交流会」に参加し、その後（就労希望者を）受け入れることになり準備等を行ってきた。送出機関の職員２人は就労希望者が実際に働く予定の施設の視察のため来県している。

しかし受入が当初の令和４年１０月から１１月、１２月と延期され、現在は令和５年３～４月予定にまでずれ込んでいる。また当初はN1・N4の２人の入職を予定していたが、そのうちN1の方が体調不良で来日できないと（送出機関から）言われた。その上、（手続きの遅れの要因として）書類の不備等について指摘を受けたが、遅々として進展しない状況に納得できないことが多い。住居確保の準備等についても（当初の予定を見越して）既に行っており、令和４年１１月から法人負担の費用が発生している。

【考察】

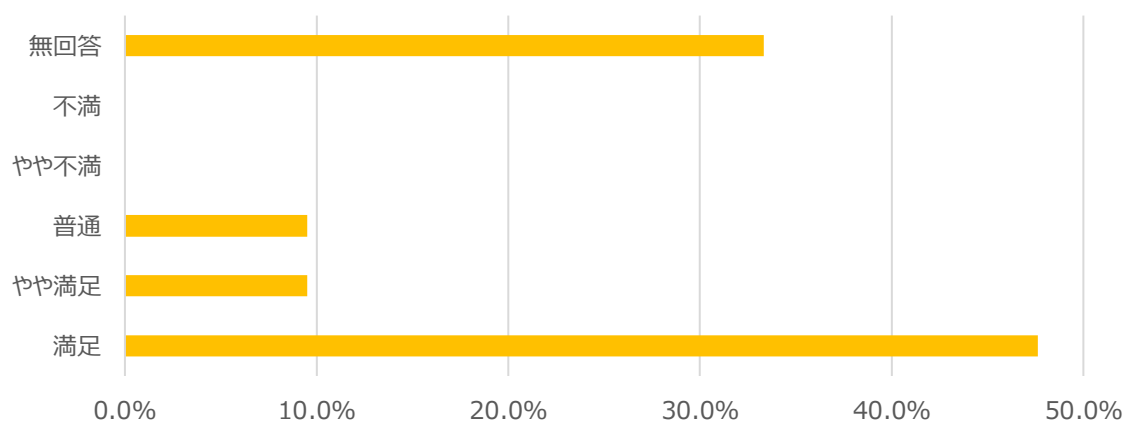
令和２年度にベトナム国の送出機関と提携し、現地で大分県方式の介護技術と介護の日本語を学ぶ「大分県コース」を創設した。特定技能人材を養成した結果、修了者を中心とした就労希望者と外国人介護人材の受入を検討する県内介護事業所が集う場として令和４年６月に本交流会を実施した経緯である。いただいたご意見を真摯に受け止めたい。就労希望者、受入希望事業所双方のために本会として果たすべき役割、想定外の出来事への対応等について振り返り、今後のマッチング支援に繋げていきたいと考える。

(4)「介護の日本語」コミュニケーションワークショップ&交流会

	令和4年度		令和3年度	
	回答数	構成比	回答数	構成比
満足	10	47.6%	—	—
やや満足	2	9.5%	—	—
普通	2	9.5%	—	—
やや不満	0	0.0%	—	—
不満	0	0.0%	—	—
無回答	7	33.3%	—	—
総計	21	100%	—	—

※前回調査では未実施であったため令和3年度は評価なし

コミュニケーションワークショップ&交流会に対する評価 割合



《上記評価の理由》

- ・施設職員(日本人)以外で、同じ境遇の方との会話が出来たこと。一日のみであったが、学ぶことができたという言葉が技能実習生から聞いた
- ・参加者からの感想
- ・新しい情報収集と、他施設からの参加者との交流によるモチベーションアップ
- ・他国の参加者と交流ができ、介護現場の様子が知れて良かった

【考察】

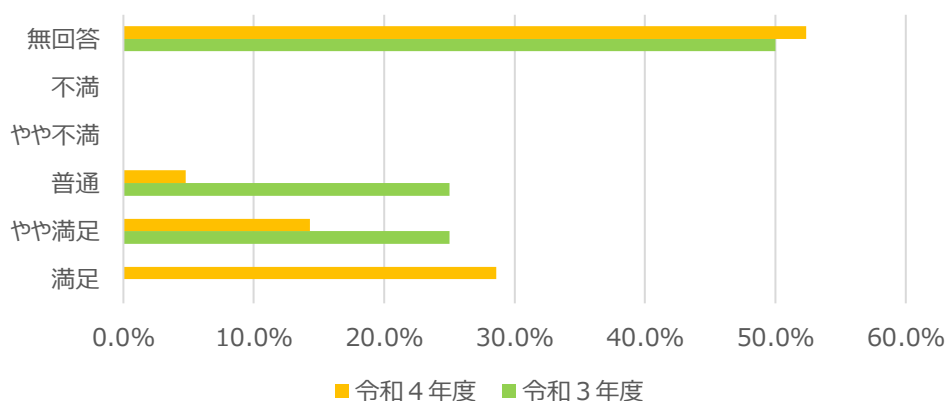
外国人介護スタッフ及び外国人とともに働く日本人スタッフ双方を対象に、レクリエーションやワークショップを通じて介護現場でコミュニケーションをとる際の困りごと、悩みを共有しともに解決策を考える研修会として実施した。

(1)の「外国人介護人材受入推進セミナー」、(2)の「外国人介護人材スキルアップ研修」と同様に概ね高い評価をいただいた。その中で、やはり交流がモチベーションアップに繋がったとの回答が挙がっている。来年度以降も引き続き開催を検討したい。

(5) 外国人介護人材受入・定着支援アドバイザーへの相談、派遣利用

	令和4年度		令和3年度	
	回答数	構成比	回答数	構成比
満足	6	28.6%	0	0.0%
やや満足	3	14.3%	2	25.0%
普通	1	4.8%	2	25.0%
やや不満	0	0.0%	0	0.0%
不満	0	0.0%	0	0.0%
無回答	11	52.4%	4	50.0%
総計	21	100%	8	100%

アドバイザーへの相談・派遣利用に 対する評価 割合



《上記評価の理由》

- ・現在、ミャンマーからの外国人留学生5人と契約予定で、その支援を受けている
- ・（本事業を利用した後）外国人留学生の採用に関して支援を受け、大変役に立っている。（複数回答）

【考察】

前回よりも回答数が増加し、評価も「満足」「やや満足」が約4割を占めている。
また今回の調査では留学生の受入に関する相談で本事業を利用し、アドバイザーから支援を受けて受入に至った事業所も確認できた。引き続き事業を継続していく必要があると考える。

※（6）その他については、設問24に対する回答なし

設問 25 来年度、「施設スタッフ向け研修会」を開催する場合、取扱ってほしいテーマがあれば教えてください。

※複数回答可

	令和 4 年度		令和 3 年度	
	回答数	構成比	回答数	構成比
制度に関すること	192	24.3%	－	－
監理団体・登録支援機関に関すること	93	11.8%	－	－
在留資格に関すること	－	－	377	39.5%
やさしい日本語に関すること	－	－	42	4.4%
諸外国の文化（日本文化との相違点に関すること）	－	－	84	8.8%
受入事例紹介 （受入を行っている事業所の責任者、担当者からの説明）	195	24.7%	159	16.6%
受入事例紹介 （受入を行っている事業所で働く外国人介護スタッフへのインタビュー）	125	15.8%	122	12.8%
その他	10	1.3%	10	0.0%
無回答	175	22.2%	161	16.9%
総計	790	100%	955	100%

※「制度に関すること」、「監理団体・登録支援機関に関すること」は今回調査から新設

※「在留資格に関すること」、「やさしい日本語に関すること」、「諸外国の文化（日本文化との相違点に関すること）」は今回調査から除外

＜その他＞

・令和 4 年度：

外国人スタッフへのインタビューにおいて、外国人からみて改善すべきと思われる点（１件）、
受入にあたっての組織としての心構え（１件）、コミュニケーション力向上に向けた外国人指導方法
（１件）、最新情報・仲介業者の紹介（１件）本人・家族へのサポート体制（１件）、労働安全
衛生関係に関する法令（１件）、特になし（４件）

・令和 3 年度：

コロナ終息後、受入をしている施設への訪問（４件）、
受入する側の注意点や成功事例を①介護の仕事を教える立場、②日本語教育や生活指導をする立場
向けで、それぞれ教えてほしい。（１件）、
今後の外国人介護人材の受入は現状では白紙だが、常にアンテナは張ってほしい（１件）、
わからない（１件）、特になし（３件）

【考察】

前回に引き続き「受入事例紹介（受入を行っている事業所の責任者、担当者からの説明）」が最も割合が高く、次いで「制度に関すること」であった。技能実習・特定技能制度の見直しが注目されているため、来年度のセミナーで取り上げたい。また受入後の指導・教育方法についても意見が挙がっており、これまで取扱っていないテーマであるため併せて検討したい。

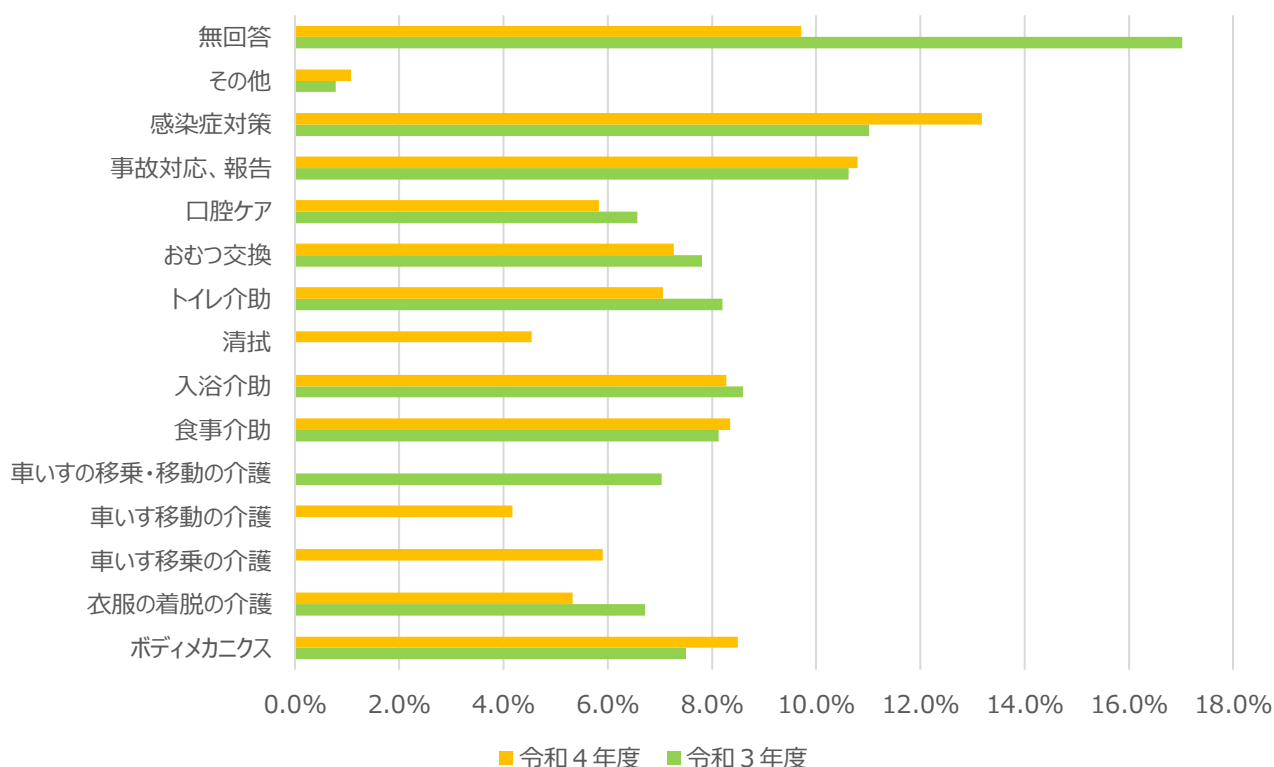
設問 26 来年度、「外国人スタッフ向け研修会」のうち介護技術の研修について、来年度取扱ってほしいテーマがあれば教えてください。 ※複数回答可

	令和4年度		令和3年度	
	回答数	構成比	回答数	構成比
ボディメカニクス	118	8.5%	96	7.5%
衣服の着脱の介護	74	5.3%	86	6.7%
車いすの移乗の介護	82	5.9%	－	－
車いすの移動の介護	58	4.2%	－	－
車いすの移乗・移動の介護	－	－	90	7.0%
食事介助	116	8.4%	104	8.1%
入浴介助	115	8.3%	110	8.6%
清拭	63	4.5%	－	－
トイレ介助	98	7.1%	105	8.2%
おむつ交換	101	7.3%	100	7.8%
口腔ケア	81	5.8%	84	6.6%
事故対応、報告	150	10.8%	136	10.6%
感染症対策	183	13.2%	141	11.0%
その他	15	1.1%	10	0.8%
無回答	135	9.7%	218	17.0%
総計	1,389	100%	1,280	100%

※「車いすの移乗・移動の介護」について、今回調査から「車いすの移乗の介護」、「車いすの移乗の介護」に設問を分けた

※「清拭」は今回調査から新設

介護技術 希望するテーマ 割合



《その他》

・令和4年度：

報告・連絡・相談に関すること（2件）、送迎やレクリエーションの方法など（1件）、高齢者に多い病気・認知症の説明（1件）、ノーリフト研修（1件）、特になし（6件）、ほぼすべて（4件）

・令和3年度：

認知症の方へのケア（2件）、技能実習初級 専門級 試験官 試験者による講習会（指導者向け研修）（1件）、ノーリフティングケア（1件）、ヒヤリハット（1件）、今のところよくわからない（1件）、特になし（3件）、受入予定なし（1件）

【考察】

前回に引き続き、「感染症対策」の最も割合が高く、次いで「事故対応・報告」であり、いずれも前回よりもそれぞれ 2.2 ポイント、0.2 ポイント増加している。本年度の研修でも実施したが、来年度も引き続き実施するかについて講師・関係者と協議を行いたい。

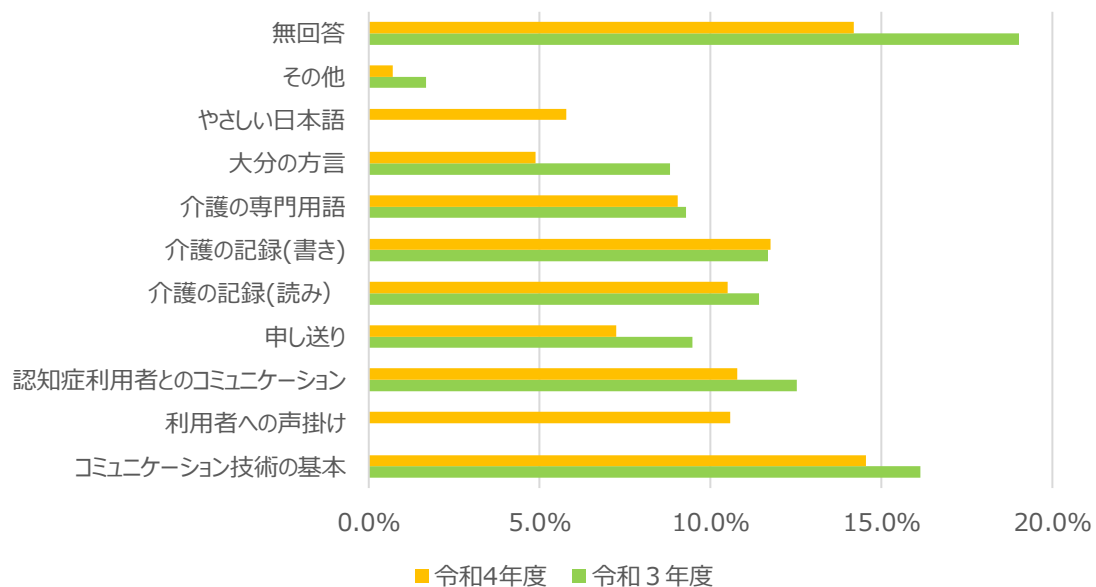
また「その他」の回答では、ノーリフティングケアが2年連続で挙がっている。

なお「ほぼすべて」との回答も複数あり、本研修に対して期待が高いことがうかがえる。

設問 27 「外国人介護向け研修会」のうち、介護の日本語の研修について、来年度取扱ってほしいテーマがあれば教えてください。 ※複数回答可

	令和4年度		令和3年度	
	回答数	構成比	回答数	構成比
コミュニケーション技術の基本（傾聴・受容・共感）	209	14.5%	174	16.1%
利用者への声掛け	152	10.6%	－	－
認知症の利用者とのコミュニケーション	155	10.8%	135	12.5%
申し送り	104	7.2%	102	9.5%
介護の記録（読み）	151	10.5%	123	11.4%
介護の記録（書き）	169	11.8%	126	11.7%
介護の専門用語	130	9.0%	100	9.3%
大分の方言	70	4.9%	95	8.8%
やさしい日本語	83	5.8%	－	－
その他	10	0.7%	18	1.7%
無回答	204	14.2%	205	19.0%
総計	1,437	100%	1,078	100%

介護の日本語 希望するテーマ 割合



《その他》

・令和4年度：

介護福祉士取得を目指す外国人スタッフ向け勉強会（1件）、
スタッフ同士のコミュニケーションについて（1件）、

日本で介護に携わること・生活することに対する不安・不満・悩み事等正直な話が聴きたい（１件）、
ほぼすべて（３件）、特になし（４件）

・令和３年度：

接遇マナー（２件）

N3 取得に向けた学習、JLPT 対策（１件）

今のところよくわからない（１件）

特になし（４件）

受入予定なし（２件）

【考察】

介護の日本語に関しては、日本語のコミュニケーション図り方や介護記録の読み書きを希望する回答が多かった。前回と比較して大幅な増減は見られないが、「その他」の回答として介護福祉士資格取得を目指す外国人スタッフ向けの研修会を希望する内容も見られ、設問 13 及び設問 14 の結果を含め実務経験ルートから介護福祉士資格を取得したい外国人スタッフ、事業所が増加していることがうかがえる。これらの資格取得に向けた研修会やコミュニケーション・悩みごとの共有に関する研修会については、それぞれスキルアップ研修とは別に開催を検討している。

設問 28 「外国人介護人材スキルアップ研修」について、よろしければ今年度受講された感想をお聞かせください。また、受講されていない場合も希望する内容や開催方法等、要望がありましたら自由にご記載ください。

《受講された感想》

- ・外部研修に参加させたいが日本人が多く参加する介護研修は精神的にまだ参加しにくいと言っているそうなので、外国人が対象の研修が行われて良かったと思う。
- ・他施設の実習生に刺激を受けたようである。
- ・とても良い機会をいただいたと思っている。
- ・真面目に取り組んでいるので今後が楽しみである。
- ・他施設の受入状況等がわかり参考になった。
- ・社会の流れが理解できた。

《要望》

- ・今回は受講者多数のため、介護技術①、②の研修参加が出来なかった。可能であれば参加者数に応じて回数を増やし、研修の機会を作っていただきたい。（複数回答）
- ・研修回数を増やしてほしい。（複数回答）
- ・オンライン研修を希望する。（複数回答）
- ・事業所によって必要とされるスキルや要件が異なるので、十把一絡ではなく丁寧に扱って欲しい。
- ・外国人が本当に介護福祉士の資格を取ろうと考えている場合、職員が教えることには限界があるため専門的な方がしっかりと理論や根拠を交えて学習してほしい。

- ・他事業所から外国人介護人材の質について良い評判を多く耳にする。人となりがとても素直で勤勉な方が多いとの話は特に聞く。もし「伝え方」の研修があれば、コミュニケーションの手段、方法等について細かなニュアンスや選択肢の幅が広がり、職場内でより良い関係性を構築できる材料になるのではと思う。（研修参加経験がないため、見当違いなコメントであつたら申し訳ない）
- ・介護人材の不足で、今後も外国人介護スタッフは増えていくと思う。コミュニケーション能力は高いが、読み書きが苦手な方が多いように思う。今後も研修を開催していただきたい。
- ・記録の読み書きを学べる機会があってほしい。
- ・認知症の病識理解と対応、身体拘束や何が虐待になるのかを教えてほしい。
- ・介護技術だけではなく、根拠に基づく介護について理解してもらいたいのが難しい。母国語で説明を聞く機会を作ってもらいたい。
- ・他施設において、日本語の読み書きがしっかりと出来ない方々はどのように業務を行っているのか知りたい。
- ・外国人と日本人の考え方、文化の違いを勉強しておくと思う。
- ・外国の方は本当に戦力になるのか？日本人スタッフとなじめるのか？

《施設スタッフ向け研修会に関する要望と思われるもの》

- ・①外国人介護人材受入に関する初歩的内容(受入未経験施設向け)
- ②日本人介護スタッフとのチームワーク形成の課題
- ・従前のようにするのはなかなか難しいが、事例報告だけでなく実際に働いている現場の様子が見られるような見学の場もあると良いと考える。
- ・実際に受け入れている施設の職員のお話を聞きたい。(複数回答)

【考察】

スキルアップ研修の感想については本研修の必要性や、他事業所の参加者と受講したことで刺激を受けたこと、他事業所の受入状況がわかり参考になったこと等、比較的ポジティブな回答が得られた。

一方、要望に関しては入国者制限緩和に伴い外国人介護スタッフ全体が増加したこと、入国から年数が経過したスタッフが増加したこと、求められるレベルが多様化していることがうかがえる。

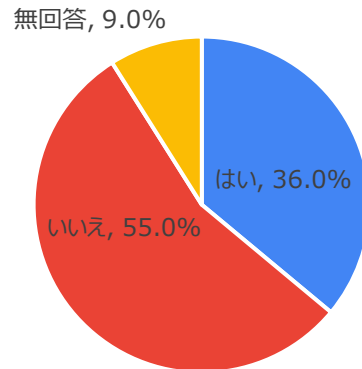
来年度の研修についてはできる限りその要望に応えるため、研修回数の見直しやクラス分け等を行いたい。

設問 29 大分県社会福祉協議会では、外国人介護スタッフの受入を検討される事業所等に対し、外国人介護人材・定着支援アドバイザー（施設支援アドバイザー）が訪問・電話・オンライン等で相談に応じる事業を実施しております。この事業を知っていますか。

	令和4年度		令和3年度	
	回答数	構成比	回答数	構成比
はい	177	36.0%	—	—
いいえ	270	55.0%	—	—
無回答	44	9.0%	—	—
総計	491	100%	—	—

※今回調査からの設問となるため前回のデータはなし

アドバイザー相談支援事業の周知 割合



【考察】

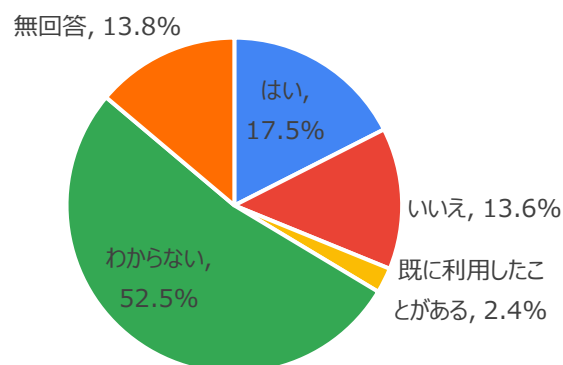
令和2年度から開始したアドバイザー制度について、周知状況を確認するため設けた。その結果、依然として半数以上の事業所が制度を知らない結果となった。これまでも「外国人介護人材受入推進セミナー」等の研修会で制度の説明を行い、受入に関する相談が本会へ寄せられた際には随時案内を行ってきたが、今後は別の方法での周知を検討していく必要があると考える。本制度を利用し、実際に受入を決めた事例が出ていることからより一層広報啓発に努めたい。

設問 30 設問 29 の事業を利用したいと思いますか。

	令和4年度		令和3年度	
	回答数	構成比	回答数	構成比
はい	86	17.5%	—	—
いいえ	67	13.6%	—	—
既に利用したことがある	12	2.4%	—	—
わからない	258	52.5%	—	—
無回答	68	13.8%	—	—
総計	491	100%	—	—

※今回調査からの設問となるため前回のデータなし

アドバイザー制度 利用に関する意向 割合



設問 31 （設問 30 で「いいえ」と回答した場合のみ）

差し支えなければその理由について教えてください。

《アドバイザー派遣の制度を知らない》

- ・制度を知らなかった。

《既に受入を行っており、他機関から支援を受けている》

- ・既に監理団体と関係が築けている。
- ・関連施設が先に技能実習生を受け入れており、色々と教えてもらえる。
また監理団体とも密に連絡が取れ、いつでもアドバイスがもらえる。
- ・他のルートで相談等を行っている。

《受け入れる余裕がない》

- ・色々な事業所が来園し話をしてくれているが、外国人を受け入れる体制ができていないので受入はできない。今は ICT や介護ロボット、福祉機器等を充実させることによって離職が少なくなんとか採用もできているので考えていない。
- ・送迎ができないことにより、（外国人スタッフを）雇用しても人員増加にならない。
- ・現段階では外国人受入に関する対応ができない。コロナ対策を優先している。
- ・新人を教育する余裕、時間がない。
- ・業務に忙殺されており対応が困難である。
- ・日々の業務で手一杯で、そこまで手が回らない。
- ・人力的に余力がない。
- ・外国人受入にあたって住居の提供が困難である。

《そもそも受入を希望しないため不要である》

- ・今のところ、スタッフは確保できている。

《アドバイザーとして支援する側である》

- ・小職が外国人介護人材受入・定着支援アドバイザーに就任中である。

《利用を断られた》

- ・本年度、制度を知って申込をしたが既に登録支援機関が関与している場合は利用できないとのことであった。

《その他》

- ・事業所の立地環境等を含め諸事情から外国人を雇用する可能性が限りなく低い。
むしろ外国人の雇用について再三調査等が行われることに対して「人材不足」の危機感で不安になる。
- ・現在の高齢者は戦争を知っている世代の方もおり、まだまだ外国人については偏見があるかもしれない

(全ての人ではないと思う)。

- ・過去、フィリピン人の介護職員を採用したが、生活習慣の違い等でトラブルになったことがある。

【考察】

前回に続き「わからない」と回答した事業所の割合が最も高かった。さらに設問 31 の自由記述を見ると制度を知らないとの回答があり、やはり周知不足であることがうかがえる。

一方、監理団体等の他機関で相談を行っているため制度を利用しないとする回答が前回よりも多かった。これは設問 19 の情報収集先の回答からもわかるとおり、監理団体等の存在感が大きくなっていると言える。その他、外国人材受入そのものに関する理由となっている回答が多いが、いずれにしても制度そのものの周知と、制度の利用要件を明確にすることが今後の課題であると考ええる。

設問 32 外国人介護人材の受入推進・定着支援のために、今後実施を希望するものがあれば教えてください。

《費用面での支援》

- ・インセンティブ補助金の対象人数、金額の拡充
- ・毎年、ご検討いただき年々良くなっているが大分県のインセンティブ補助金の対象範囲を拡大いただきたい。
- ・受入施設に対する支援金、補助金等のフォローがあると良い。
- ・寮を整備するための補助金などがあると助かる。
- ・コロナ禍のため経営が厳しく、実質的に受入費用が捻出できない状況である。受入費用の全面的な支援があれば助かる。
- ・毎月、監理団体に支払う管理費に対しての補助金等
- ・受入までの具体的な金額やチュートリアルをしてほしい。小規模事業所で受入ができるとは、現段階では判断できない。
- ・大分に定着してもらえよう、本人たちが直接もらえる支援金(大分県独自のもの)
- ・行政の関わり、支援 費用面でのフォロー 入職後、雇用助成、研修実施など
- ・費用面について何が標準的なものがわからなので、基準となるものがあると助かる。

《施設向け研修会の実施》

- ・受入事例（実践内容、過程、本人スタッフ、利用者の変化、課題等）
- ・実際に受入を行って 3 年後、またはそれ以上経過した際の外国人の定着率等
- ・他施設において、どのように定着しており、またどうして離職したのかの理由が知りたい。
- ・技術指導員や生活指導員の交流会で支援について情報交換を行いたい。

《在留資格「日本人の配偶者等」を対象としたマッチング支援》

- ・配偶者が日本人であり、大分県で生活されている外国人を対象とした就職セミナーや人材フェアの開催。

《外国人スタッフ向けの研修会の実施》

- ・日本語能力向上のための研修講師派遣事業を実施してもらいたい。
その方に合った職場の紹介や支援、介護のキャリアアップ研修等、現場に出て困らないよう勉強ができる場を作してほしい。
- ・日本語、介護技術の他、精神的な支えとしての研修の場をお願いしたい。(複数回答)
- ・介護の魅力を伝えるもの
- ・介護技術、マナー、心配り
- ・日本の伝統等を体験するツアーを合同で実施してほしい。
- ・日本の文化について理解を深めてほしい。
- ・言葉の壁や生活の中での決まり事などの差が必ず出てくると思うので、文化などの違いからくる行き違い等が学べたら良いと思う。
- ・受入を行う前に、実際に事業所で就業体験等をする機会があれば良いのではないかな。

《その他》

- ・介護業界そのものの賃金アップに一役を担っていただきたい。
- ・外国人に介護という専門分野で活躍していただくためには、帰国想定ではなく腰を落ち着かせて働いてほしいと思っている。介護福祉士取得のための教育を、現場で働きながら行うだけでは外国人にとって難関であると思う。日本人だけでは不足していく介護人材を担ってもらう対策を、一時的ではなく計画的に考えていただきたいと願っている。
- ・定着支援はどのようなことをすればより効果的か、たくさん具体案(アイデア)

【考察】

費用面での支援を希望する意見が、前回に引き続き最も多く寄せられた。補助金拡充の他、住居費用に関する補助金や監理団体等に支払う管理費に関する補助金の新設や、外国人介護スタッフ本人が受け取れる支援金を希望する意見も見受けられた。

また、施設向け研修会に関するものとしては、既に受入を行っている事業所の指導担当者の交流会が引き続き挙がっている。外国人スタッフと日本人スタッフ双方の交流会は本年度に実施しているが、事業所内教育に関する情報交換の場として、来年度に実施を検討したい。

その他、在留資格「日本人の配偶者等」をはじめとする日本に在住する外国人に対するマッチング支援や、日本の伝統文化を学ぶ場、講師を事業所へ派遣する訪問研修、受入前の就業体験の実施等の外国人スタッフ向けの研修会についても回答があった。

なお、介護福祉士資格取得等、定着支援のための取組を求める意見が新たに挙がっていることも注目すべき点である。

設問 33 その他、外国人介護人材確保対策事業全般についてご意見がありましたらご自由に記載ください。

《制度全般に対する意見》

- ・外国人の介護・看護職の受入に関する制度をもっと簡単にしてほしい。
- ・外国人就労にあたり、受入に関する制度をもっと簡単にしてほしい。
- ・住宅型有料老人ホームでも外国人介護人材を確保できるよう働きかけてほしい。
- ・現在市外から留学生を受け入れているが、市内に留学できる教育機関があると良い。（複数回答）
- ・仲介業者により斡旋料の違いがないよう、統一を図り安心して契約できる制度を望む。
- ・送出国との体制・連携が整ってこそ成り立つ。送出国の体制整備を希望。
- ・監理団体や登録支援機関への業務委託料に関する補助金制度を創設してもらいたい。
- ・受入にあたって県の補助金の充実を望む。
- ・外国人材の育成をする前に、自国民の人材を育成・確保できる制度を充実させるべき。何事においても現在の政策は対外的(外国人優遇)なものを感じる。奨学金制度等、留学生には極端に優遇された制度が適用されているように感じる。まずは、自国の次世代を担う若者が希望を持って就学・就労できる環境を整備してほしいと切に願う。

《大分県及び大分県社会福祉協議会に対する意見》

- ・全国に先駆けての素晴らしい研修会や助成金等に感謝している。協力できることは、でき限り協力する。これからもご指導をお願いしたい。
- ・とても良い取り組みで今後必須であると感じる。
- ・今後もより一層、情報発信をお願いしたい。（複数回答）
- ・今回初めてアンケートに回答した。（外国人介護スタッフ、受入を行う事業所は）お互いに不安なこともあると思うので、このような事業があると助かると思う。
- ・外国人介護人材、介護現場で働く外国人、受入事業所のプラスイメージ形成、イメージアップになるようなメディアへの働きかけをお願いしたい。
- ・事前準備に1年、入職後に教育1年であることを踏まえると5年は定着してもらわなければ事前の準備、教育に労を要する。外国人介護スタッフの定着のための取組をしていただきたい。
- ・国内に在住している外国人について、介護に関心のある人材がいれば積極的に研修等を受ける機会があると良いと思う。（複数回答）
- ・令和4年6月の「ベトナム国からの介護事業所就労希望者との交流会」について、主催が大分県社会福祉協議会であったため申込をした。その後、受入が決まってからの状況確認等、フォローのシステムがあれば心強い。すべてにおいて初めてのことで手探り状態である上、実際に受入もできていない状況である。
- ・人材不足もありとても良い事業と思うが、実証例がなく実際のイメージがつかみにくい。事業に対する理解不足とどうして良いのかわからず、前に進めない状況である。

《既に受入を行っている事業所からの意見》

- ・技能実習、特定技能ともに介護保険指定のない有料老人ホームにおいては就労できないという制度を雇入後に知った。大きな誤算であったが、現在は併設のデイサービスで働いてもらっている。なぜ無指定

の有料老人ホームが就労先として認められないのか疑問である。

- ・①紹介料や毎月の監理団体への固定費、外国人介護スタッフへの家賃等への支援で、受け入れている期間中にかなりの費用がかかるので補助がないと苦しい。
- ・②良い仲介業者（監理団体・登録支援機関等）を紹介してほしい。対応及び費用面で差がある。
- ・コロナの関係で手続等が遅延するため、予定変更を余儀なくされることや予測しづらいことで混乱する。
- ・（受入後も）語学力の不安が拭えない。
- ・法人内の他事業所では現在、2名ほど勤務している。他に2名、雇用した実績があるが短期間で退職した。文化の違いと記録が難しい。
- ・コミュニケーションの取り方や、記録の読み書き等に不安な面がある。業務上、（職員や利用者とのやり取りを行う際に）対応できているのか心配である。

《受入予定又は受入検討中の事業所からの意見》

- ・今年、介護福祉士を目指す留学生を受け入れるので先進施設での受入状況を聞きたい。
- ・受入後のサポート等、支援が欲しい。
- ・今後、外国人介護人材の受入を本格的に検討していきたいと思っている。
- ・営利を目的としない公益的な法人から安定した人材を受け入れていきたい。

《受入を懸念している事業所からの意見》

- ・当法人は介護医療院と老健を運営している。地域柄、車がないと生活・通勤に不便であり、なおかつ近隣にアパートもない。当法人は社員寮を有しているが、複数人の受入となると社員寮だけでは厳しくなる。ただ、実際に受入となると、複数人でなければ外国人のコミュニティもできず定着しない。
- ・反面、複数人では勤務帯毎に寮からの送迎、日用品の買い出し等が必要となりその支援をどうするか、また根本的に給与をいくら支払うか等の問題が発生する。このように住居確保、受入の初期費用、月々の（監理団体等への）管理費、給与、勤務の送迎、日常的なサポート等々に課題があり、受入を具体的に検討するまでには至っていない。これは、当法人が運営する介護事業所すべてに共通する。
- ・国の文化の違いという記載が介護の日本語の研修であったが、外国人慣れしていない、特に地方の高齢者にとっては馴染みがないため拒否反応を示されるかもしれない。実際に起こってしまったこと等のネガティブな事例や、そしてそこからどう改善できたのかについて知りたい。
- ・受入を拒否するわけではないが、法人全体での動きなので事業所で回答できない。
- ・現行の法律では、外国人が定住して介護職として就業するにはあらゆる面でハードルが高い。
- ・日本人の新人に業務内容を教えるのも手一杯であり、文化や交流が難しい外国人労働者を一から現場で教育していくのは正直難しい。
- ・費用対効果が懸念である。
- ・費用が高い。
- ・外国人人材に頼らなければ事業そのものが成り立たない時が来ると思っているが、日本人の人材を確保できている現状を考えると積極的になれていない。
- ・対人援助である介護には外国人人材はかなり厳しいと感じる。

《その他》

- ・外国人の若者で大分に在住している間に結婚して子どもができた場合、永住の可能性もあるのでそのあたりのことをよく考えて不幸な目に合わせぬよう、日本とのトラブルにならぬようサポートをお願いしたい。
- ・業務以外の時間の充実をいかに図れるか？日本人やコミュニティとの人間同士のつながりが重要。（同僚を中心とした信頼関係の構築）

【考察】

制度や補助金に関する要望が前回に続いて寄せられたが、今回は既に受入を行っている事業所からも課題や県・本会に対する要望が多数挙げられた。受入を行う事業所が増加する中、今後いかに定着支援を図るための事業を展開していくかが、外国人介護人材確保対策事業を担う立場として問われている。

また受入を懸念する事業所からも、人員が充足していることや法人の判断となることその他、地域の実情等から住居の確保が困難であること、教育を行う人員、時間に余裕がないこと等、関心があっても検討に至れない可能性がある意見も前回に続き複数見受けられた。それらの事業所に対する支援も図っていく必要がある。