

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

1. 目的

大阪府福祉部地域福祉推進室福祉人材・法人指導課

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 1,598施設）
 - ・ 指定介護老人福祉施設（特別養護老人ホーム） 598施設
 - ・ 介護老人保健施設 226施設
 - ・ 介護医療院 21施設
 - ・ グループホーム 753施設
- ② 調査方法及び回答数
メールでの回答（400施設回答。内訳は次頁。）
- ③ 調査期間
令和6年7月12日(金)～令和6年8月2日(金)

3. 調査内容

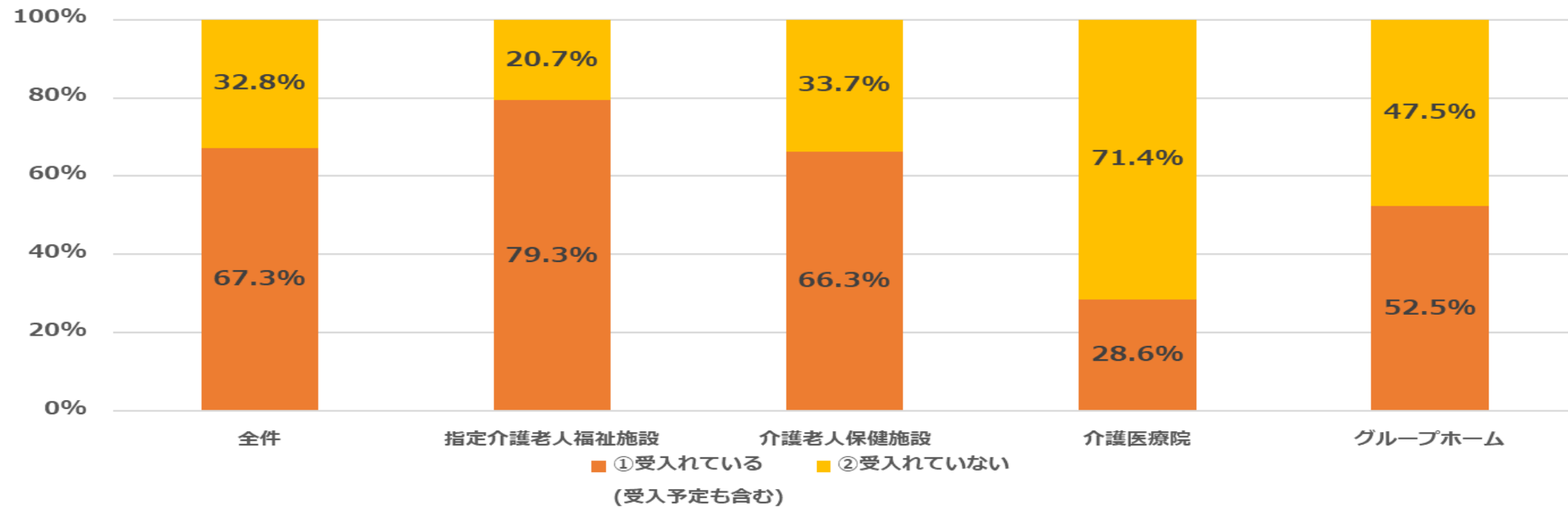
- ① 外国人介護人材の受入れ状況（問1.問2.問3.問4）
- ② 経済情勢の変化や独自で行っている取組みや支援（問5.問6.問7）
- ③ 受入れにあたり感じた課題・支援、研修の状況（問8.問9.問10）
- ④ 府実施事業の認知度、行政に求める支援（問11.問12）
- ⑤ 外国人介護人材受入れに関する意見・要望（問13）
- ⑥ 令和7年度以降に新規で受入れる予定（問14.問15.問16.問17）
- ⑦ 受入れる予定がない理由（問18.問19.問20）
- ⑧ 受け入れたくない理由・解決策（問21.問22）
- ⑨ 外国人介護人材に関することで知りたいこと（問23）

① 外国人介護人材の受入れ状況 (問1.問2.問3.問4)

(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 (受入予定も含む)	②受入れていない	回答率
全件	1,598	400	269	131	25.0%
指定介護老人福祉施設	598	179	142	37	29.9%
介護老人保健施設	226	92	61	31	40.7%
介護医療院	21	7	2	5	33.3%
グループホーム	753	122	64	58	16.2%

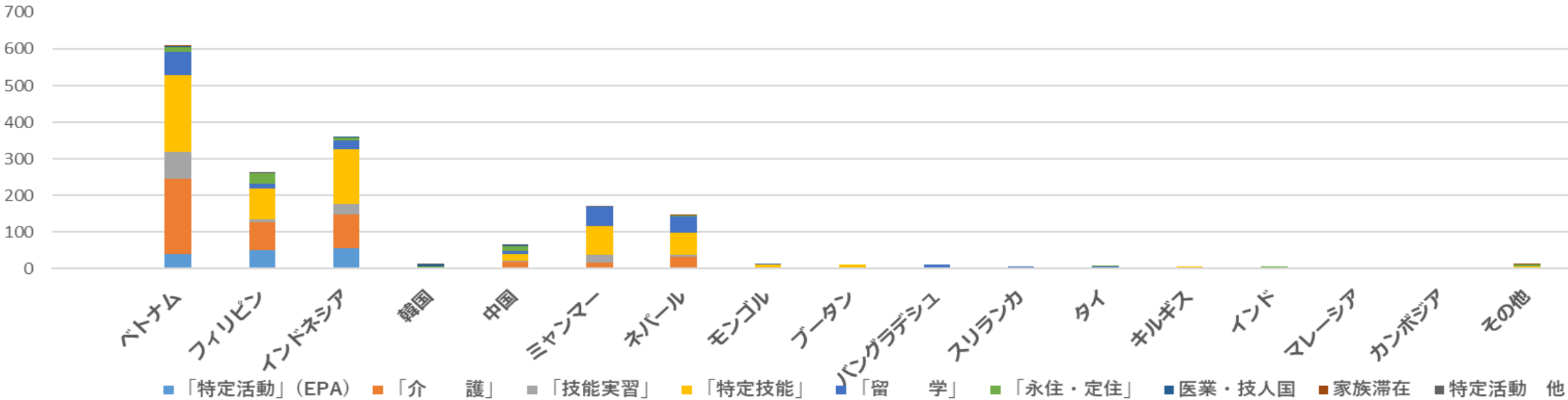


① 外国人介護人材の受入れ状況 （問1.問2.問3.問4）

○問2～13については、問1で「①受入れている」と回答した施設（269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。

（単位：人数）

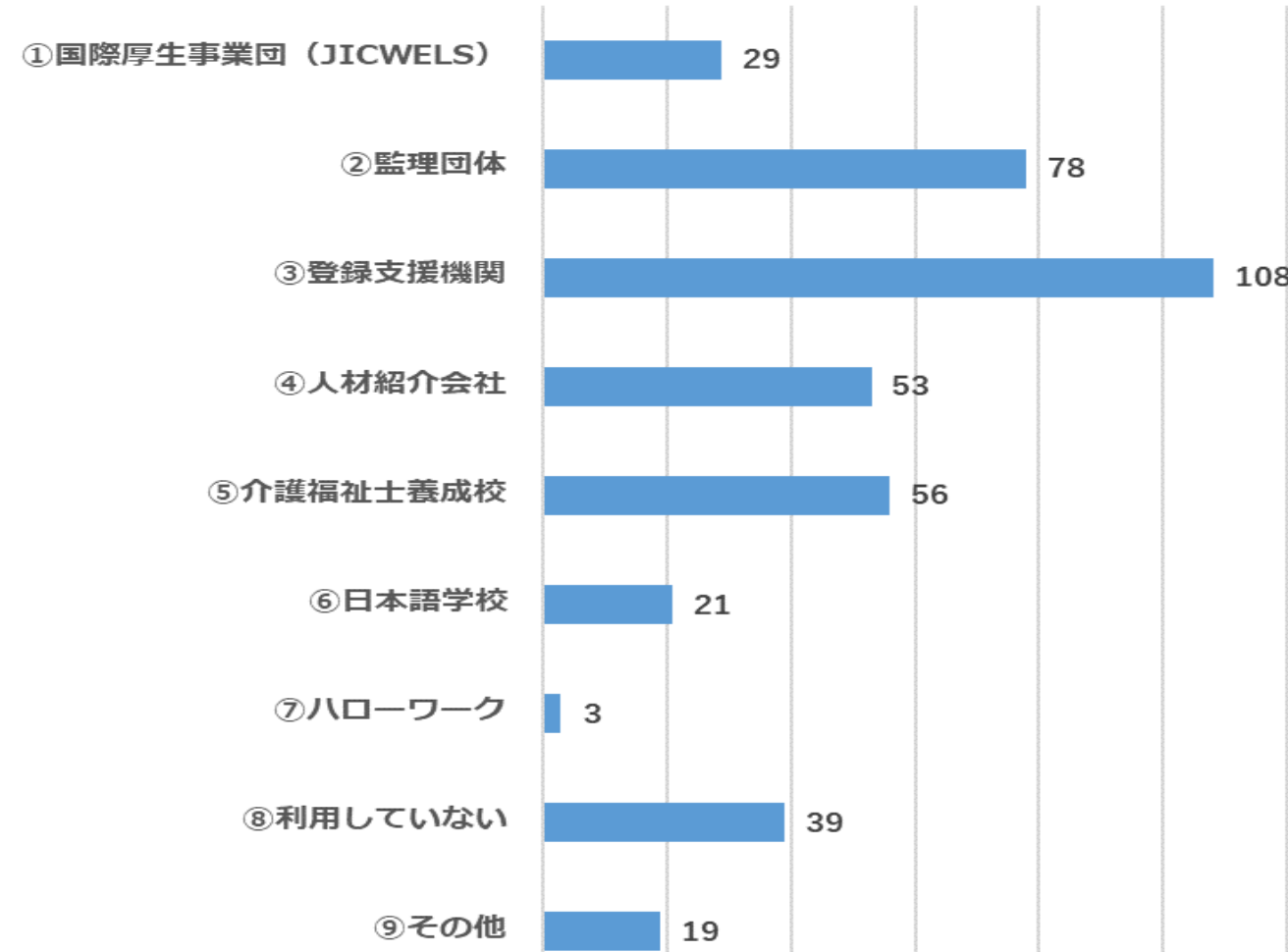
在留資格	ベトナム	フィリピン	インドネシア	韓国	中国	ミャンマー	ネパール	モンゴル	ブータン	バングラデシュ	スリランカ	タイ	キルギス	インド	マレーシア	カンボジア	その他	
「特定活動」 (EPA)	39	52	55															146
「介護」	206	74	92	3	18	16	32		3			1		1			2	448
「技能実習」	73	10	31	0	3	22	5	2					3	2		2		153
「特定技能」	212	83	149	0	18	78	62	9	7		1	2	2		4	1	3	631
「留学」	63	14	23	0	9	52	43	3		10	5	4					1	227
「永住・定住」	13	27	8	4	13	0	2					1		1			6	75
医業・技人国	1		2	4	3													10
家族滞在	3				1		1										1	6
特定活動 他		2		1	2	2												7
	610	262	360	12	67	170	145	14	10	10	6	8	5	4	4	3	13	1,703



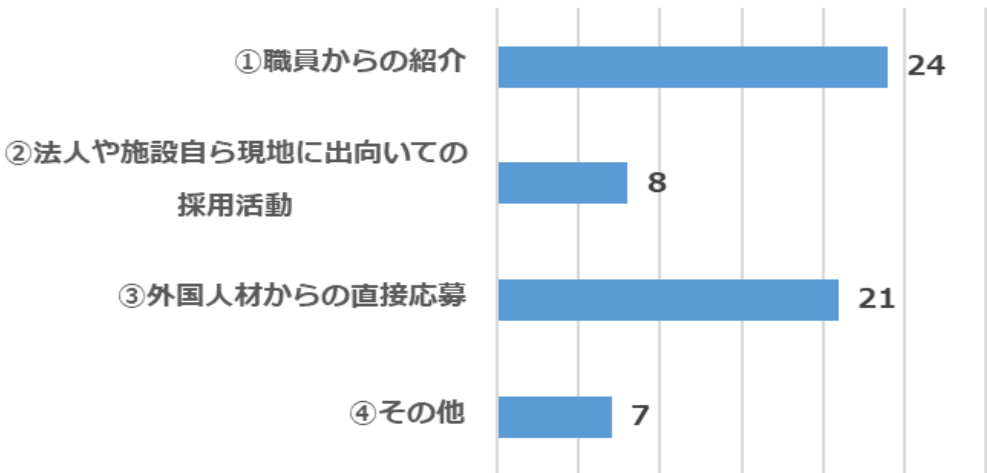
① 外国人介護人材の受入れ状況 （問1.問2.問3.問4）

（問3） 外国人介護人材をどこかの機関を利用して受入れをされましたか。（複数回答可）
（問4） 問3で「⑧利用していない」と回答された方はどのような手法で受入れにつなげましたか（複数回答可）

(単位：施設) (単位：施設)



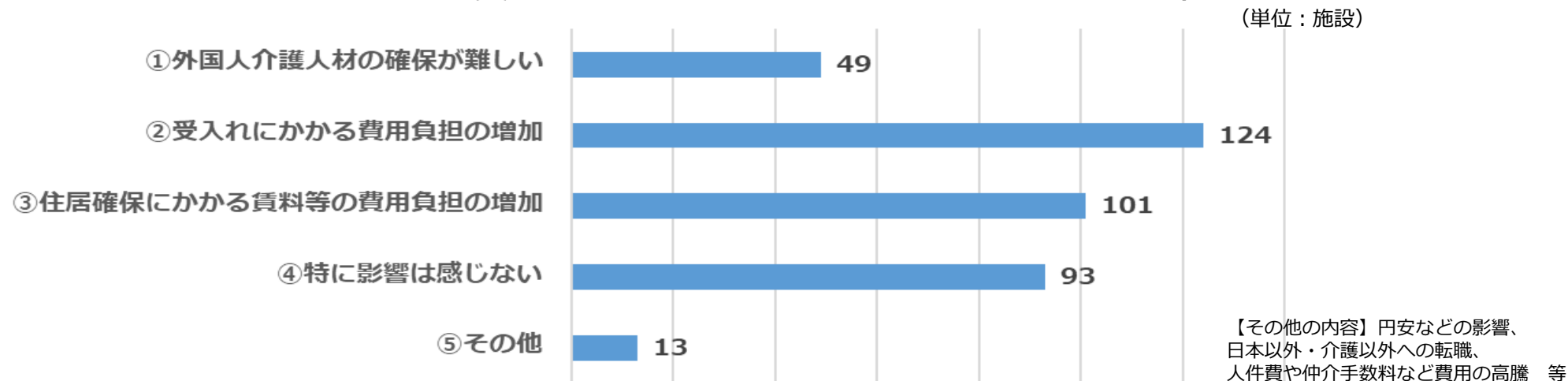
【その他の内容】 求人サイト、福祉短大からの紹介、特定技能外国人材のマッチング、職員からの紹介、直接雇用 等



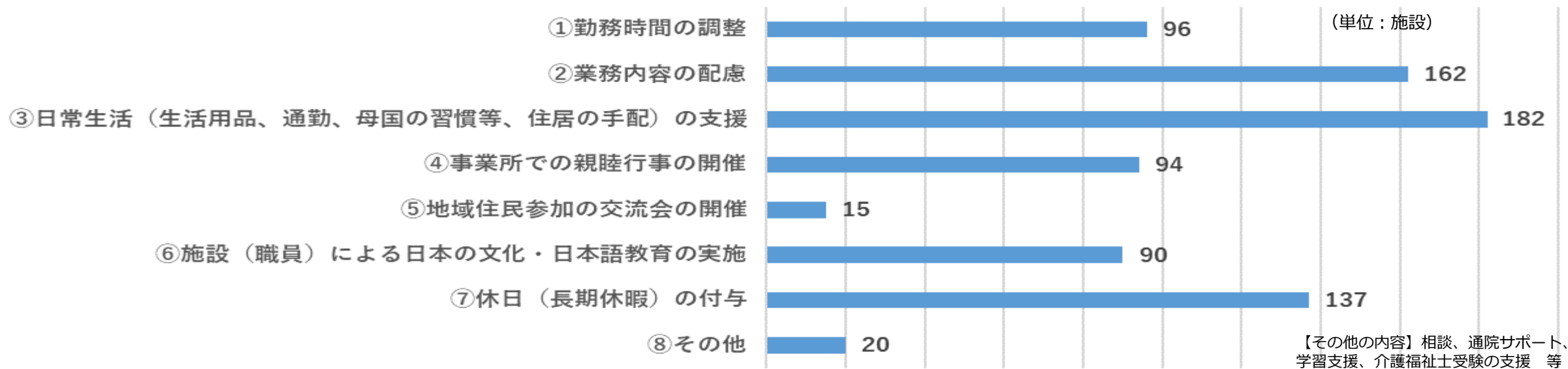
【その他の内容】 対象国と契約、対象国での広報、知り合いの紹介、直接雇用 等

② 経済情勢の変化や独自で行っている取組みや支援（問5.問6.問7）

（問5） 外国人介護人材の受入れにあたり、経済情勢の変化による影響はありましたか。（複数回答可）



（問6） 法人(施設)が外国人介護人材の受入れにあたり、行っている取組み・支援はありますか。（複数回答可）



② 経済情勢の変化や独自で行っている取組みや支援（問5.問6.問7）

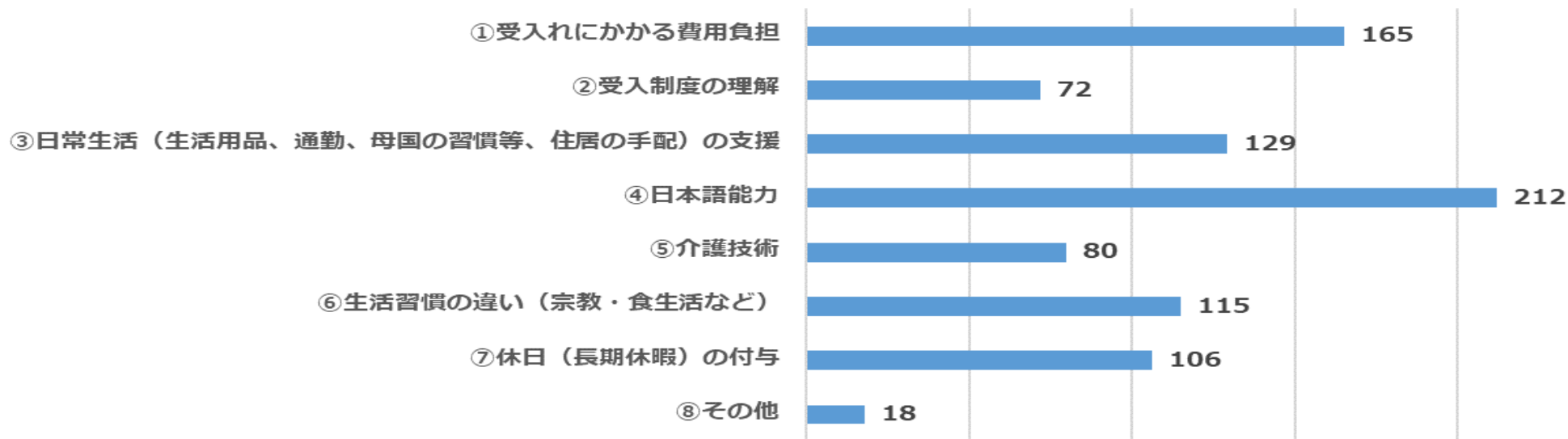
（問7） 法人(施設)が受入れにあたり行っている就労定着につなげる取組み・支援、その効果も含めてお答えください。（自由記述）

支援	内容	効果
コミュニケーションの支援 (18)	親睦会、歓迎会、慰労会、施設間交流、親睦旅行、観光、 地域のコミュニティに参加、地域交流、 食事レクでその国の文化や食事の発信、 宗教への理解、日本の文化について理解	配属以外の職員との交流の場、情報交換、コミュニケーション、 期間修了後の延長を希望、退職率が減っている、友達が増えた、 帰属意識の向上からのケアの質向上、語学力の向上、 やりがいを感じる、自信をもてる、介護福祉士を目指している
生活や指導面での支援 (58)	相談支援、面談、ヒアリング、カウンセリングなど話を聞く体 制、マンツーマン体制、メンター制度、ペアでの勤務、 介護福祉士を習得した先輩職員を配置、同国の職員を配属、 受入れ国を一つに絞る、文化の違いを受入れる、 手続き等のサポート、生活全般の支援、住居の手配、 病院や買い物への付き添い、 監理団体や登録支援機関との連携、外国人介護職員応援隊の活	改善策に繋げる、不安や悩みの早期対応、 技能実習から特定技能へ移行できた、 細かな日本語のニュアンスが伝わる、安心感に繋がる、 指導が理解されやすい、先輩職員を通じて報告出来た、 コミュニケーションでのストレス軽減、文化、伝統への理解、 過度のストレス解消、定着に繋がる、職員との信頼関係の構築、 退職者が出ない
学習面での支援 (48)	日本語の習得、介護に関する日本語を学ぼうの時間をとる、 日本語検定、記録の練習、 日本語及び介護技術の教育、 資格試験受験テキストの購入、 介護福祉士合格に向けた勉強会、実務者研修の受講料補助	介護への興味が向上、日本語が上達して、日本語検定を受験。 介護技術の向上で業務効率の改善、定着につながる。 離職防止に繋がり、現場の戦力となっている、 期間終了後も残る意向を持つ方もいる。 介護福祉士受験を目標としたモチベーションのアップにつながり、 介護福祉士取得者の増加につながっている。
福利厚生・帰国への配慮 (16)	帰国の為の長期休暇（2週間程度）、休日の希望、 長期休暇規定の作成	母国への一時帰国後は仕事奮起につながる。 安心して帰国、プライベートの充実、ルールに添った休暇取得がで きている。日本人職員への理解にもつながっている。
寮の提供等の住宅支援 (26)	住居提供、住宅費等の費用や生活全般の支援、社内寮の提供、 住居を格安で提供、家賃補助、住環境の整備	賃貸料が安くすむと、就労開始時に出費を抑えられる、寮だと日本 での生活習慣の指導ができる
その他 (12)	業務内容の整理、マニュアル改訂、フリガナやローマ字対応、 日常の援助や相談を業者に委託	仕事の覚えが早くなった、ストレス無く業務を覚えることができる 委託業者がコミュニケーションを取ることで仕事がスムーズ

③ 受入れにあたり感じた課題・支援、研修の状況（問8.問9.問10）

（問8） 法人(施設)が外国人介護人材の受入れにあたり感じた課題はありますか。（複数回答可）

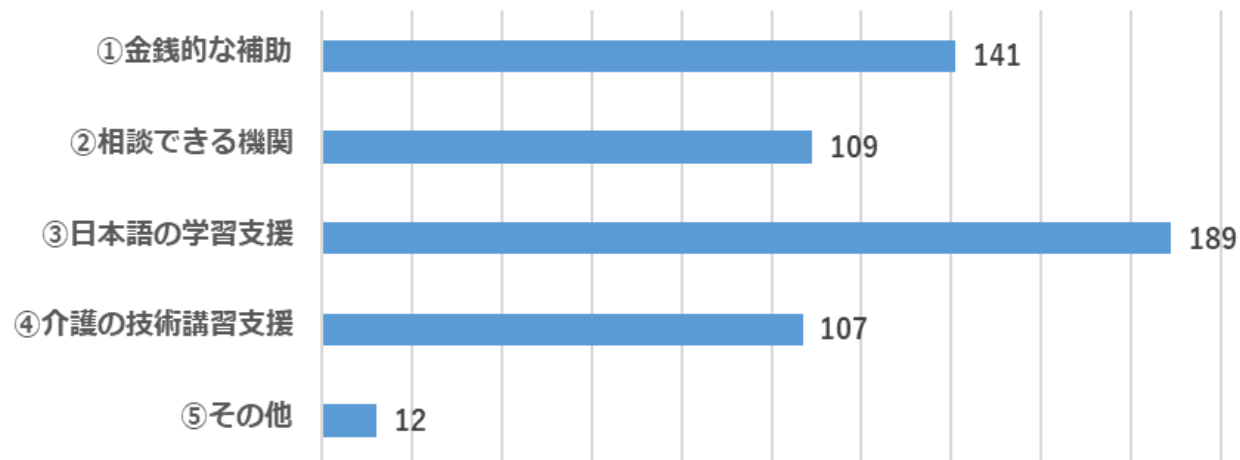
（単位：施設）



【その他の内容】他の職員の理解、履歴書の情報との相違、感染症検査の必要性、継続性（転職や帰国）、夜勤での記述や電話対応 等

（問9） 法人(施設)が外国人介護人材の受入れ後に必要だと感じる支援はありますか。（複数回答可）

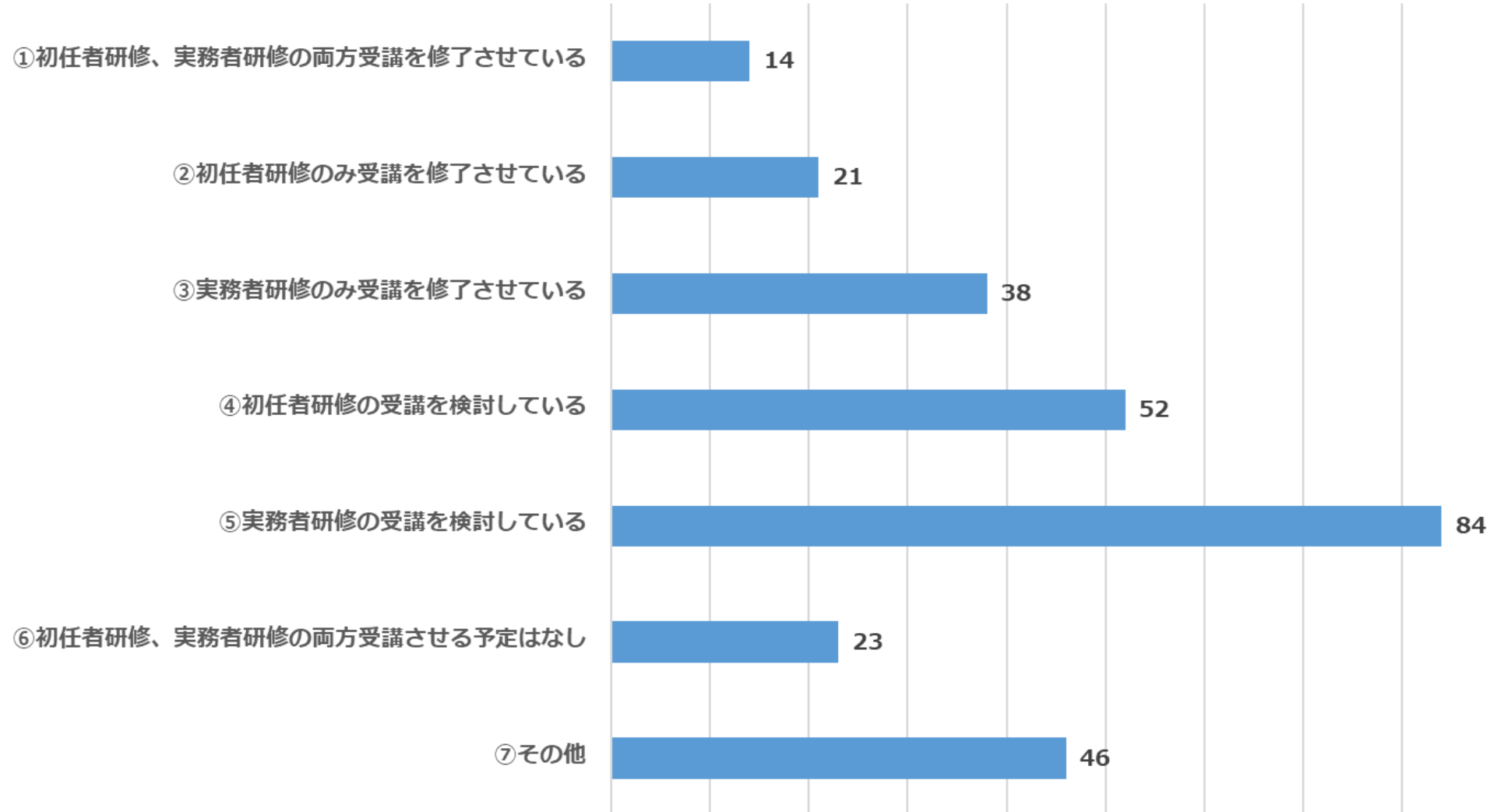
（単位：施設）



【その他の内容】他国文化理解、外国人同士の交流の機会、記録業務や夜勤緊急対応、ストレスによる体調不良への対応 等

③ 受入れにあたり感じた課題・支援、研修の状況（問8.問9.問10）

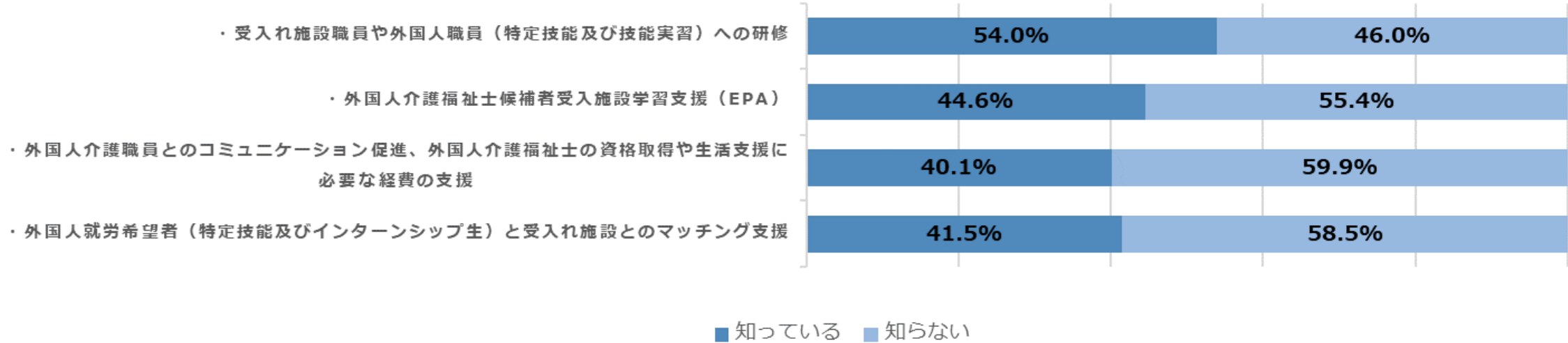
（問10） 特定技能及び技能実習生を受入れている場合に初任者研修、実務者研修の修了状況について（複数回答可）
（単位：施設）



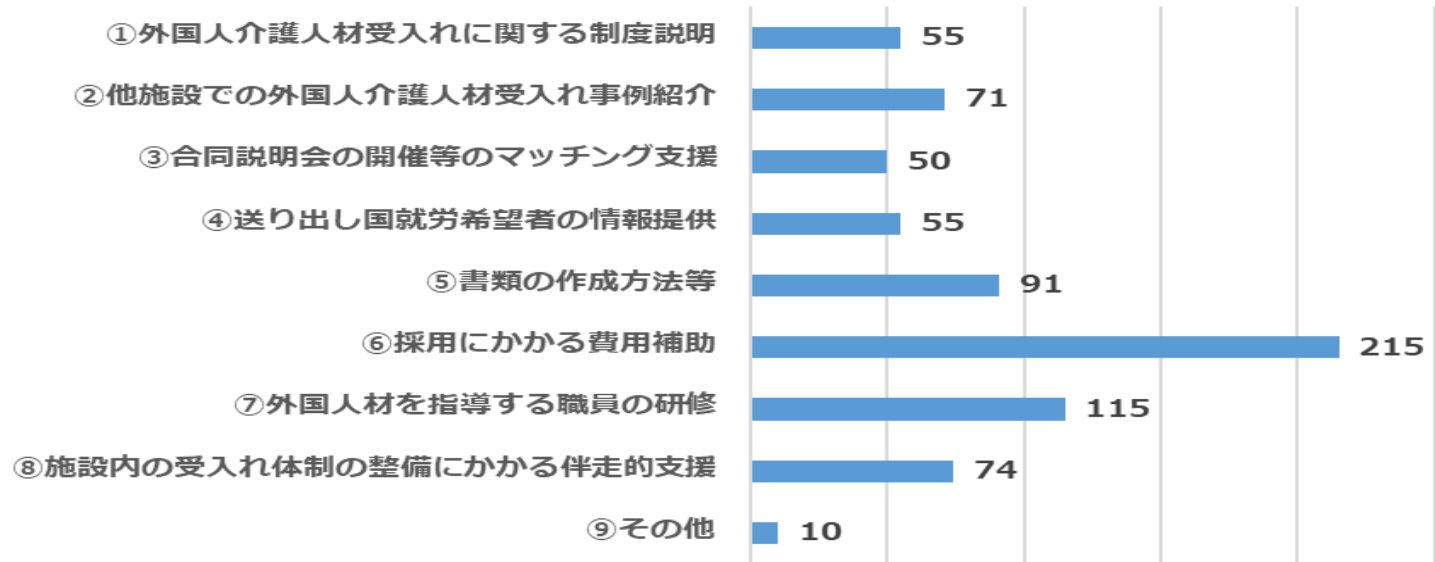
【その他の内容】認知症介護基礎研修の受講、介護福祉士資格取得済み、本人の希望があれば受講、シフトの調整などの配慮はする 等

④ 府実施事業の認知度、行政に求める支援（問11.問12）

（問11） 大阪府が実施している次の外国人受入れに関する事業を知っていますか。



（問12） 受入れ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）



【その他の内容】
日本語教育の支援、
公的機関での仲介、
事務手続きの簡素化 等

⑤ 外国人介護人材受入れに関する意見・要望（問13）

（問13） 外国人介護人材の受入れに関して知りたいこと、ご意見、ご要望などがありますか。（自由記述）

主な回答内容
大きな課題が2つあります。1つは 日本語の習得と習熟 、2つ目は 外国人の採用と支援の為の費用負担 です。1つ目は自治体の費用補助を活用し、不足分を施設が負担しています。2つ目は外国人材を確保していく為には住居の確保や来日してから生活できるように整備が必要である為、施設が負担しないといけない。
定着したいと考えている外国人材が、 介護福祉士の資格取得に至るまでには高いハードル がある。
資格取得が出来なかった場合、特定技能職員だと5年間という在留期限に縛られ、施設が 長期的に安定した人材を確保するための弊害 となっている。
介護福祉士の資格取得の難易度が高すぎる ため、最初は介護の資格を取って日本で長く働きたいと考えていても資格取得への意欲がなくなってくる。
就労定着に対する努力も無駄になってしまう 。
外国人の方に日本語検定と介護福祉士合格支援として、法人負担で支援してます。 学習支援に係る費用補助 をお願いしたいです。
家賃の費用補助 も希望します。
外国人 人材育成に関する補助金の拡充 をお願いしたい。
外国人介護人材を増やす為に 介護福祉士試験の門戸を広げて欲しい 。
海外での技能評価試験の受付人数制限の為受験できず、就労を希望している外国人の方が特定技能在留資格を取得できない。
外国人介護人材に対して優遇しすぎたり、特別扱いするような取り組みは結果として、逆効果にも感じます。
ただ、介護業界、 外国人介護人材無しには成り立たない ように思います。
外国人就労希望者と施設の マッチング支援 について知りたいと思います。
家賃の負担や登録支援機関への費用など、 経費がかかるが、フルタイムで働けることが貴重 です。
特定技能を支援業者より受入れた場合、 管理費がかかります 。支援がありますので、非常に有効です。管理費の支援をいただければ非常に有効です。
人材の紹介費や住環境における支援など、 受け入れ側の施設の負担が多すぎる 。外国人を雇い入れるしか事業の継続は不可能。
記録簡素化・要求緩和 の流れを作ってもらえたらと思う。外国人材に対する 紹介機関・業者の不当な扱い・搾取行為の規制・摘発 を強化していただきたい。
登録支援機関によって 支援の内容に差がある ように感じています。
監理団体について評価 ができるものがあればありがたい。
いい加減な監理団体が多く見受けられる。 監理団体そのものの質の均一化 を望む。
支援機関、監理団体のずさんな対応が目立つ。人材を入れたら後の フォローが全然ない 。
外国人雇用について特に 人材紹介会社などが乱立し統制が取れていない 状況だと感じます。
外国人介護人材を どの業者に依頼すればよいのか。料金は適正なのか 。などがわからず、依頼することを躊躇してしまう。
補助金等の支援の 情報提供
採用に係る費用補助 があれば、意欲のある質の高い外国人介護職員の確保に繋がると考えます。
特に技能実習生の 語学力や能力の違いに差 がある。
留学生は漢字に苦労しています。介護福祉士の勉強やテストを受ける上で、ツールがもっと一般的になればよいと思います。
法人として 積極的に取り組んでよかった と考えている
円安の影響 で日本の給与水準に魅力を感じない人が増加しています。
伴走的支援 については、積極的に検討いただきたい。マンパワー不足にて外国人介護人材を導入するのですが、語学的な部分でも指導を要します。
伴走的支援 があればより積極的に採用活動が出来る。

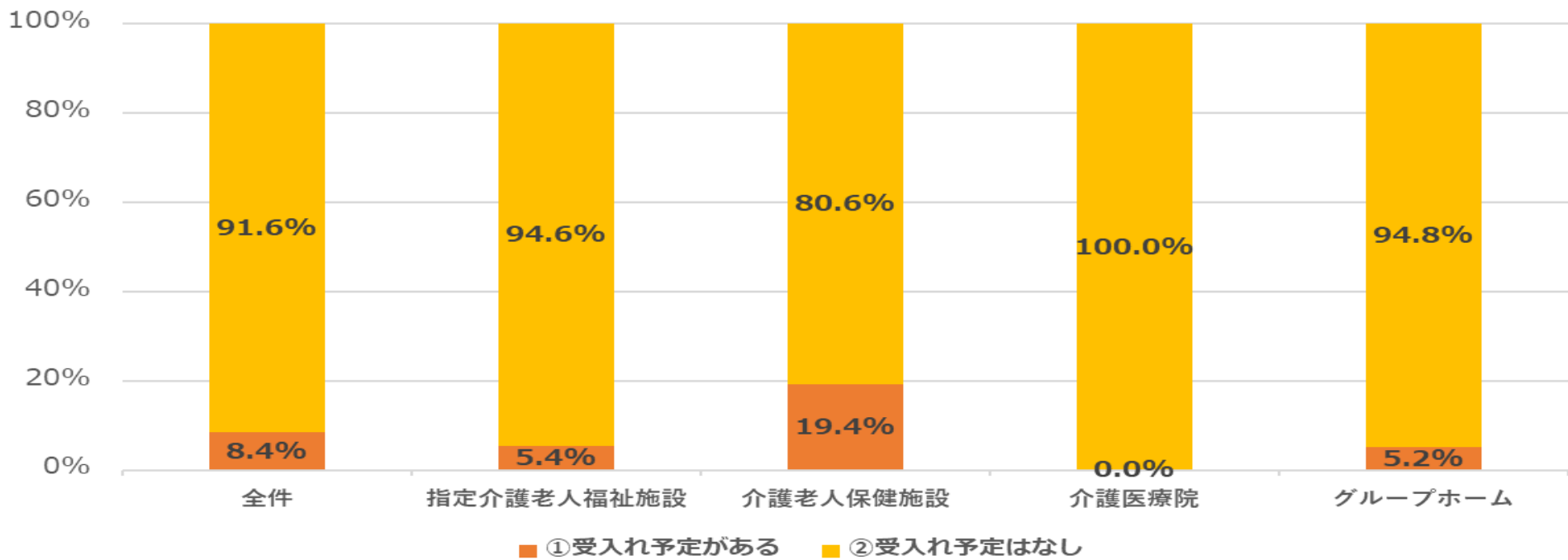
⑥ 令和7年度以降に新規で受入れる予定（問14.問15.問16.問17）

○問14～23については、問1で「②受入れていない」と回答した施設（131施設）が回答

（問14） 令和7年度以降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）

	施設数	②受入れていない	①受入れ予定がある	②受入れ予定はなし
全件	1,598	131	11	120
指定介護老人福祉施設	598	37	2	35
介護老人保健施設	226	31	6	25
介護医療院	21	5	0	5
グループホーム	753	58	3	55



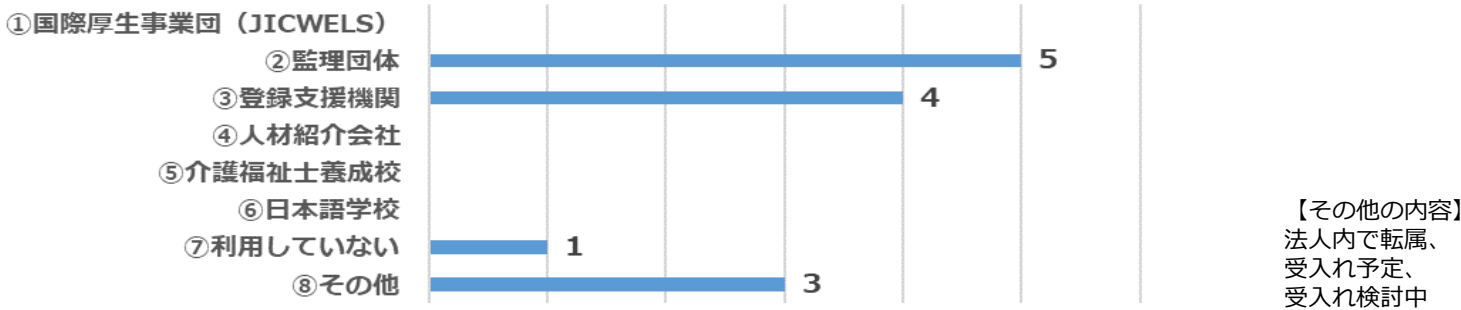
⑥ 令和7年度以降に新規で受入れる予定（問14.問15.問16.問17）

（問15） 問14で「①受入れ予定がある」と回答した方は、受入れ予定の「在留資格」と「国別の人数」についてお答えください。

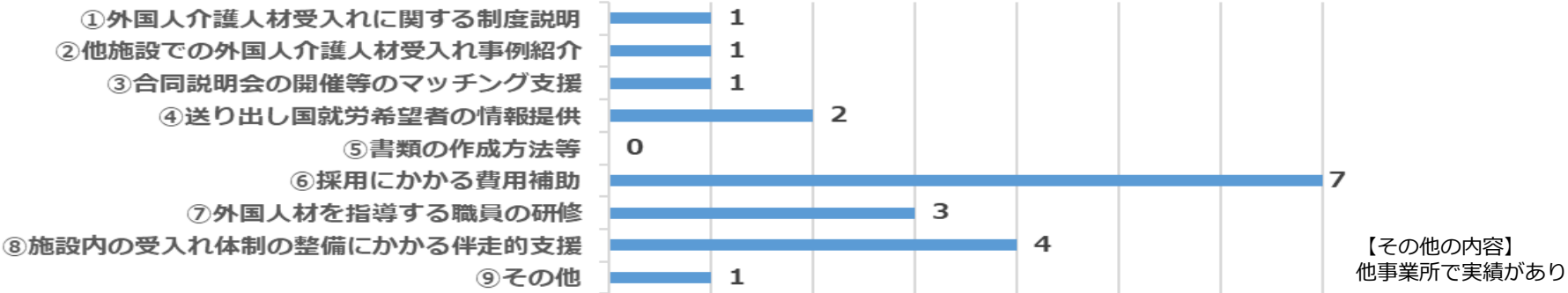
（単位：人数）

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	モンゴル	ブータン	バングラデシュ	未定	
「特定活動」(EPA)												0
「介 護」						2						2
「技能実習」	1		3			6					10	20
「特定技能」		2	1							1		4
	1	2	4			8				1	10	26

（問16） どこかの機関を利用して受入れされる予定ですか。（複数回答可）

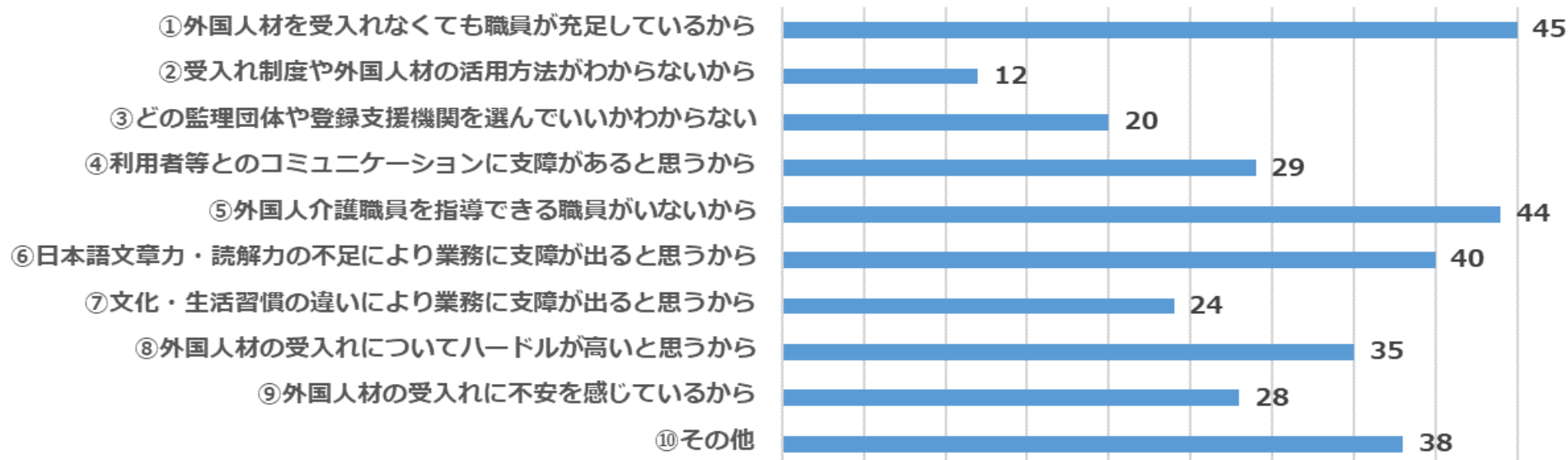


（問17） 受入れを進めるために行政に求める支援はありますか。（複数回答可）



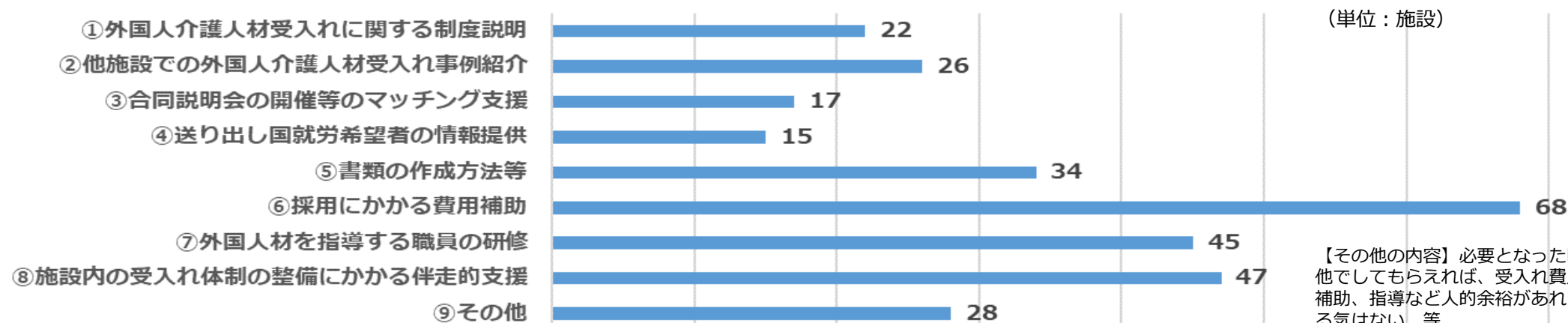
⑦ 受入れる予定がない理由（問18.問19.問20）

○問18～20については、問14で「②受入れ予定はなし」と回答した施設（120施設）が回答
（問18） 受入れ予定がない理由を教えてください。（複数回答可）



【その他の内容】費用がかかる、現場のスタッフの理解、夜勤など1名体制に不安、法人内の別施設には受入れ済み、将来的には受入れたい 等

（問19） どのような支援があれば外国人介護人材受入れの検討をされますか。（複数回答可）

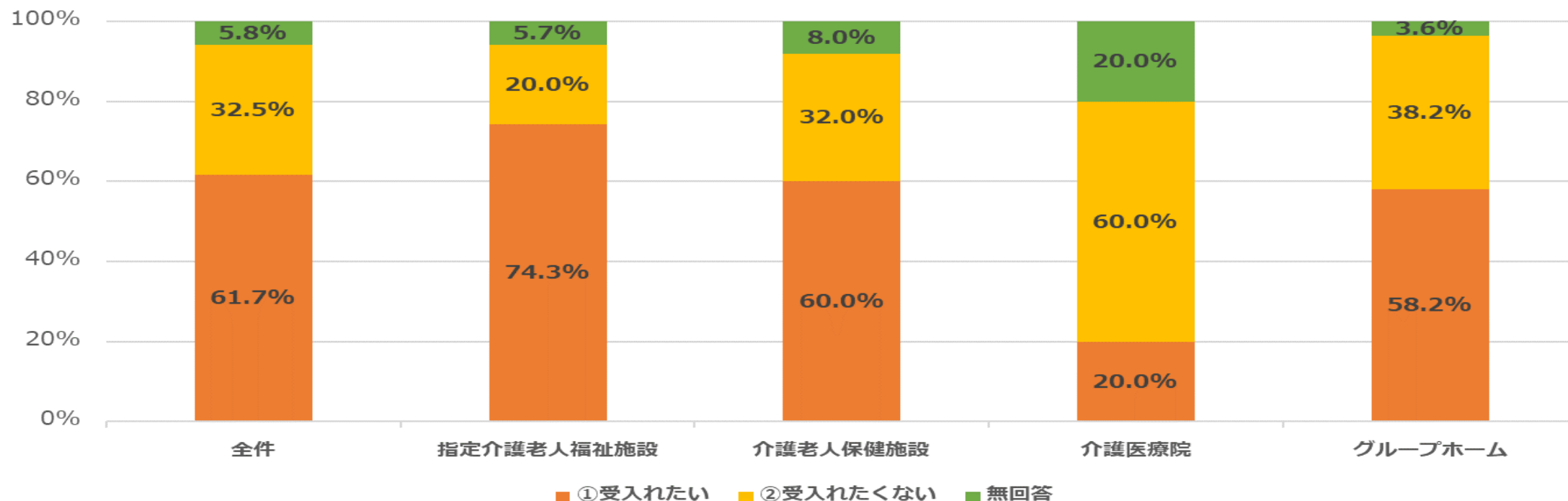


【その他の内容】必要となった時、管理を他でしてもらえれば、受入れ費用の100%補助、指導など人的余裕があれば 受入れる気はない 等

⑦ 受入れる予定がない理由（問18.問19.問20）

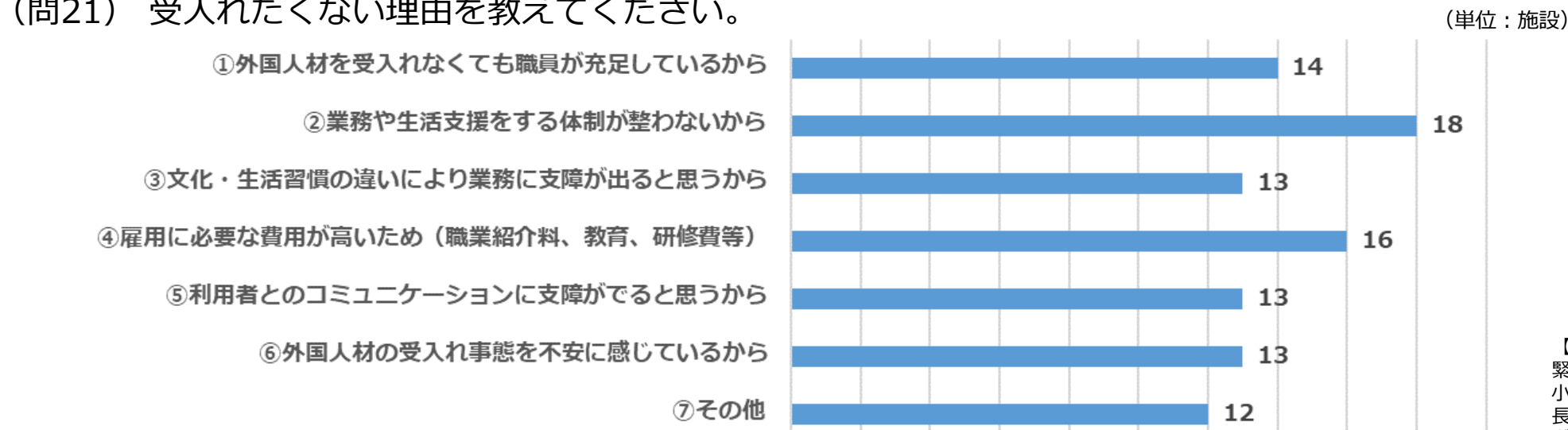
（問20） 外国人人材を受け入れる課題が解決するのであれば外国人介護人材を受入れたいですか。

	施設数	②受入れ予定はなし	①受入れたい	②受入れたくない	無回答
全件	1,598	120	74	39	7
指定介護老人福祉施設	598	35	26	7	2
介護老人保健施設	226	25	15	8	2
介護医療院	21	5	1	3	1
グループホーム	753	55	32	21	2



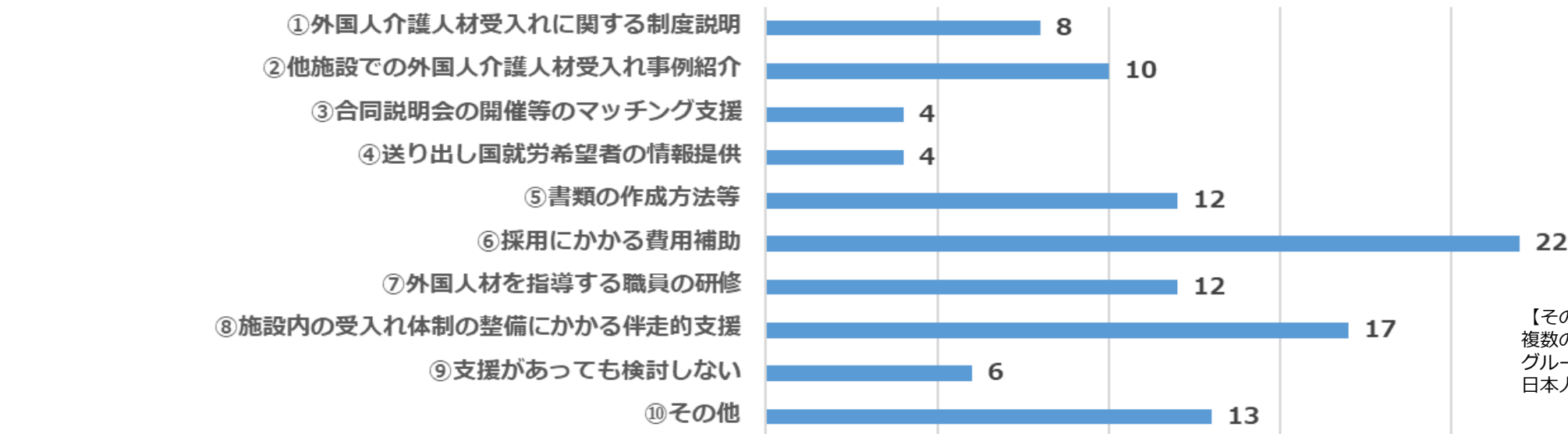
⑧ 受け入れたくない理由・解決策（問21.問22）

○問21～22については、 問20で「②受入れたくない」と回答した施設（39施設）が回答
（問21） 受入れたくない理由を教えてください。



【その他の内容】法人で検討、緊急時の対応、文化・習慣の違い、小規模施設・認知症ケアの為、長期的雇用に繋がらない、どちらでもない 等

（問22） どのような支援があれば外国人介護人材の受入れを前向きに検討されますか。（複数回答可）



【その他の内容】法人で検討、複数の勤務体制できるなら、グループホームの特性上難しい、日本人の採用が出来なくなったら 等

⑨ 外国人介護人材に関することで知りたいこと（問23）

（問23） 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）

主な回答内容
外国人介護人材を受入れしている施設を見学し、現場の方々から外国人スタッフの評価を伺ってみたいです。
どこで外国人介護人材受入れを行っているか、実際に受け入れている施設で、良かった点、気になっている点などを知りたいです。
どのような年齢層の方がどのような職場で仕事をなさっているのか知りたいです。日本で働かれた方々の良かった面や困った面なども興味あります。
「支援があれば受け入れる」という方向性で回答したが、「受け入れた後の支援」があるのか知りたい。
細かい成功事例を教えてくださいましたら非常に助かります。
日本の人口減少は避けられない為、外国人の雇用は必要不可欠と考えています。介護業界では説明会の実施やマッチング支援、伴走的支援を実施されています。実際に外国人労働者を受け入れた現場で、どういった事に困っていたりするのか、なぜ上手くいかないのか等、細かな情報を調査・分析し、問題解決への取り組みを行っていく必要があるのではないかと考えています。その人間を雇う為にも給料を今以上に引き上げる必要もあると考えます。加算に関しましても、利用者の介護の他にミーティング・プランニング・実施した記録の入力・国に提出するデータの作成など、加算を算定するにも沢山の労力や時間が増大しています。もっと大幅に上げるなど、現場で働く人間にとって魅力のある給料にしなければ、離職率の低下や新たな介護職員の増員は見込まれないと感じています。
介護人材問題は今後のことを考えると前向きに検討すべきと考えています。一番不安なのは受け入れることで既存職員との関係がどのように築かれていくのかということです。記録等の面でフォローが必要など負担が増える部分があるのであれば不満も出てくると思います。
人手不足だからと外国人枠を増やしたは良いが、結局日本人正社員に業務が偏り失敗している事業所の話もよく耳にする。雇用するならばしっかり育てサポートできる会社が雇用すべき。雇用問題に向き合うならば民間にさせずに国や地方自治体主導の機関にてすれば良い。
介護職員で雇用で現実的に考えると、毎日の生活習慣から指導範囲となり困難なことが多いです。
現在入居されている高齢者は、戦後の生活を実際に経験してきた方が多く、今でも外国人に対して厳しい目を向けているのが実情であり、以前に外国人労働者を雇い入れていたが、介助拒否(特に男性入所者)などがいた為、実情としてはまだまだ難しいと考えている
外国人人材への給与や福利厚生の実施は理解できるが、既存の職員にも同等の待遇に合わせないといけないと考えており、財源の確保に苦慮している。
多くの団体が参入しており、選定が非常に難しい。業者によって、管理費やその他の経費に違いがあり、正直、派遣や紹介業者のような印象を持っている。お国柄で「介護」そのものの考え方に違いがある為、文化や歴史、国民性など共通点が多い国であれば安心出来る。介護職員の増加は必須であるが誰でも良いとは思わない。
日本人を雇用するより手間がかかり、費用（住居費補助等）もかかる。また人材紹介会社からの費用も考えるとあまり雇用する気になれない。
介護ビザならいいが、そうでない場合、長期的な雇用を見込むことが出来ない為、不安定。特定技能については、外国人自身も制度を利用して数年間出稼ぎに行く感覚の方が多く、日本で資格を取得した上で、長く滞在して働きたい方はあまりいないように思う。介護人材の一つの課題は離職率であり、外国人が増えることで日本人にとっての職种的な魅力が薄れ、国内の成り手が減少するのではないかと懸念する。
外国人材を国内に繋ぎとめる為の工夫や取り組みがあれば知りたい。
現在人材不足が激しく、外国人の方を受け入れなければ施設として、まわっていかない状況です。何かしらの支援をお願いします。
外国人介護人材導入に語学能力、介護能力を上げる教育費、生活援助など金額が増す。日本人同等の賃金を提示して、なおかつ外国人が定着するする支援（時間、費用）も法人でまかなうのは無理がある。
会社の責務など
今後、人材確保が一層困難になった際には、躊躇わず受け入れたいと思います。
現状から外国人介護人材の受け入れは検討すべき事案と考えます。受け入れに係る施設側の理解とご支援を賜りたい。