

# 令和7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 1,600施設）
  - ・ 指定介護老人福祉施設（特別養護老人ホーム） 601施設
  - ・ 介護老人保健施設 225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（321施設回答。内訳は次頁。）
- ③ 調査期間  
令和7年8月4日(月)～令和7年8月22日(金)

## 3. 調査内容

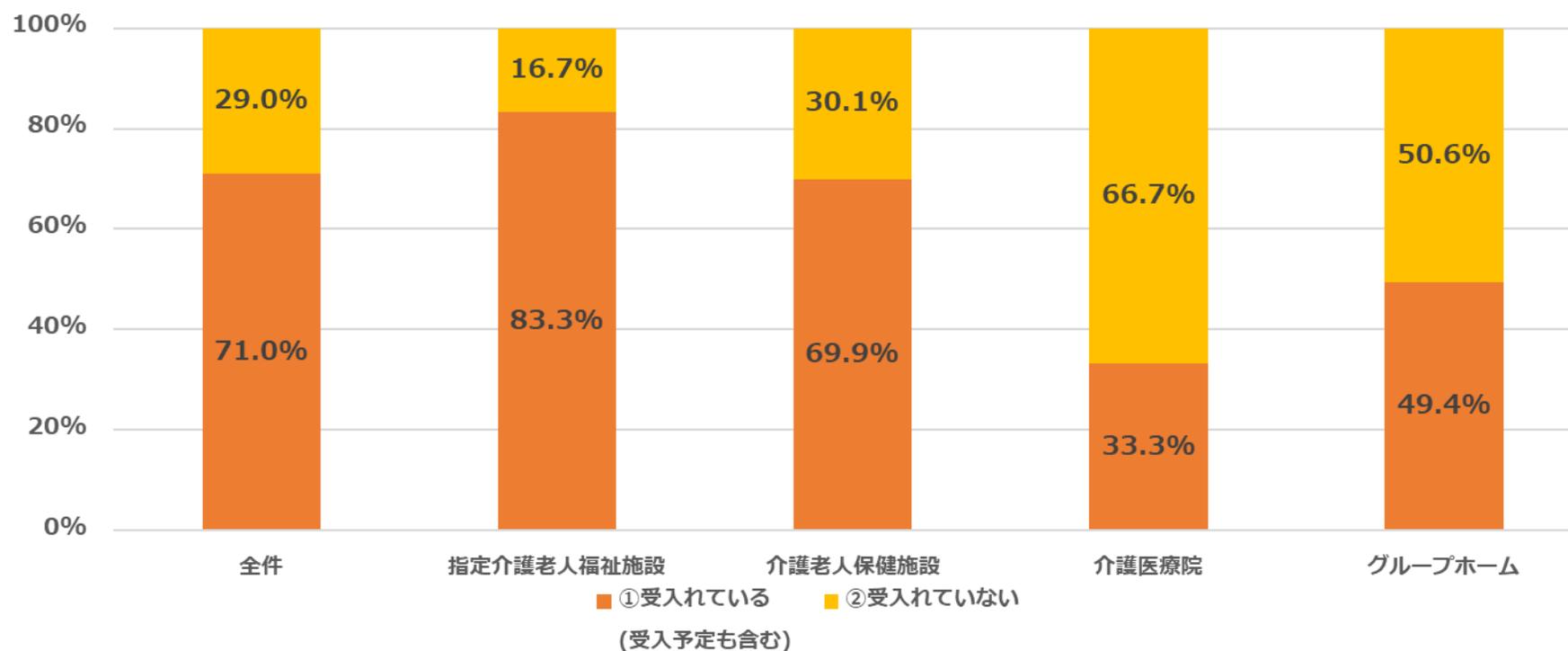
- ① 外国人介護人材の受入れ状況（問1.問2.問3.問4.問5）
- ② 独自で行っている取組みや支援（問6.問7.問8）
- ③ 受入れにあたり感じた課題・支援、研修の状況（問9.問10.問11.問12.問13）
- ④ 府実施事業の認知度、行政に求める支援（問14.問15.問16.問17）
- ⑤ 外国人介護人材受入れに関する意見・要望（問18）
- ⑥ 令和7年度以降に新規で受入れる予定（問19.問20.問21.問22）
- ⑦ 受入れる予定がない理由等（問23.問24.問25.問26.問27）
- ⑧ 受け入れたくない理由・解決策（問28）
- ⑨ 外国人介護人材に関することで知りたいこと（問29）
- ⑩ （参考）研修の支援状況（問30.問31）

# ① 外国人介護人材の受入れ状況 (問1.問2.問3.問4.問5)

(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受入っていない	回答率
全件	1,600	321	228	93	20.1%
指定介護老人福祉施設	601	156	130	26	26.0%
介護老人保健施設	225	83	58	25	36.9%
介護医療院	21	3	1	2	14.3%
グループホーム	753	79	39	40	10.5%



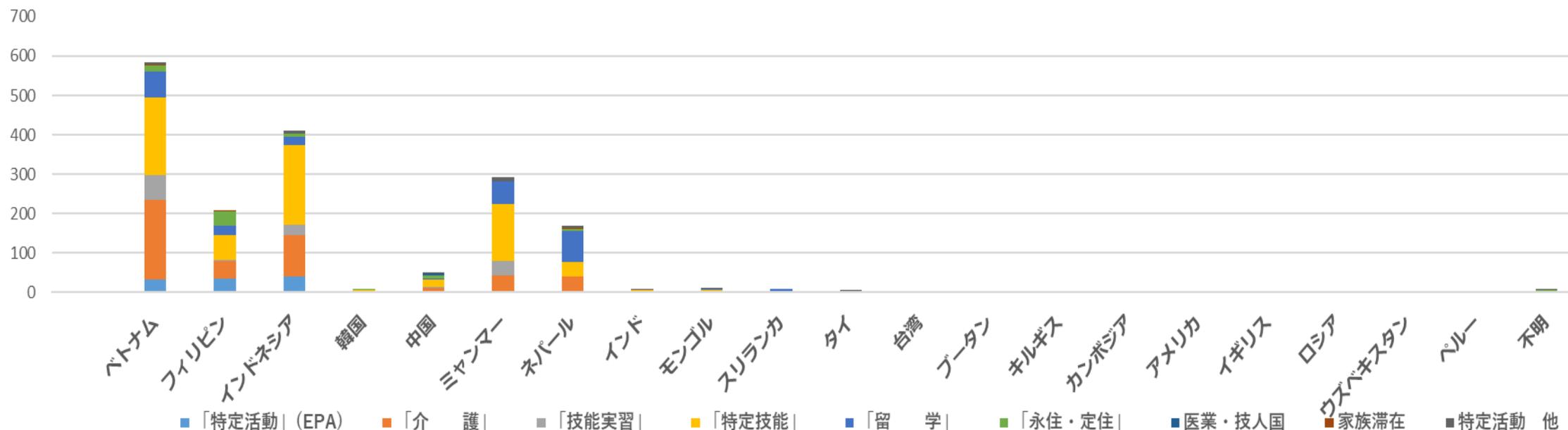
# ① 外国人介護人材の受入れ状況 (問1.問2.問3.問4.問5)

○問2～18については、問1で「①受入れている」と回答した施設(228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7年6月末時点)

(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	インド	モンゴル	スリランカ	タイ	台湾	ブータン	キルギス	カンボジア	アメリカ	イギリス	ロシア	ウズベキスタン	ペルー	不明		
「特定活動」(EPA)	33	36	41																			110	
「介護」	201	44	104	4	12	42	40	1		2	2	3	1					1	1			458	
「技能実習」	63	3	27		1	38		3	2					1								43	181
「特定技能」	198	63	201	2	19	143	37	3	5	1	1		1		1	1					1	677	
「留学」	66	24	22		4	59	80		2	5							1				3	266	
「永住・定住」	15	37	7	2	8		3													1	2	75	
医業・技人国	1				5	1																7	
家族滞在	3	2					4															9	
特定活動 他	4		9		1	10	4	2	2		2		1								1	36	
	584	209	411	8	50	293	168	9	11	8	5	3	3	1	1	1	1	1	1	1	50	1,819	



# ① 外国人介護人材の受入れ状況 (問1.問2.問3.問4.問5)

(問3) 問2で回答いただいた外国人介護人材の該当する在籍年数の人数についてお答えください。

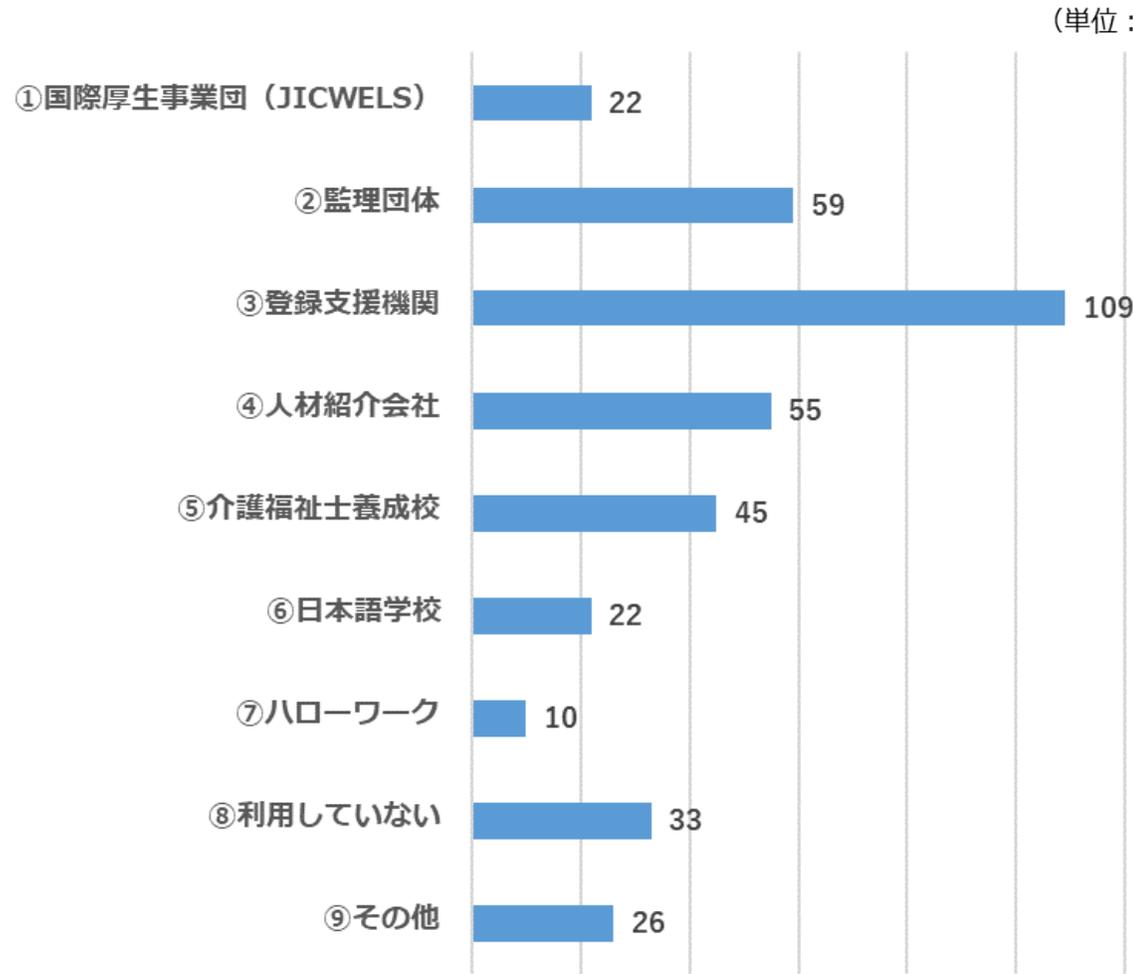
在籍年数		特定活動 EPA	介護	技能実習	特定技能	留学	永住・定住	その他
1767名		108名	450名	176名	651名	265名	68名	49名
① 1年未満	573名	22名	66名	84名	266名	99名	15名	21名
② 1年以上～2年未満	419名	27名	59名	52名	171名	94名	8名	8名
③ 2年以上～3年未満	291名	36名	61名	30名	105名	43名	7名	9名
④ 3年以上～4年未満	201名	21名	70名	9名	70名	20名	6名	5名
⑤ 4年以上～5年未満	94名	1名	61名	0名	22名	6名	3名	1名
⑥ 5年以上	189名	1名	133名	1名	17名	3名	29名	5名

その他在留資格：医療・日本人の配偶者・家族帯同など

# ① 外国人介護人材の受入れ状況 (問1.問2.問3.問4.問5)

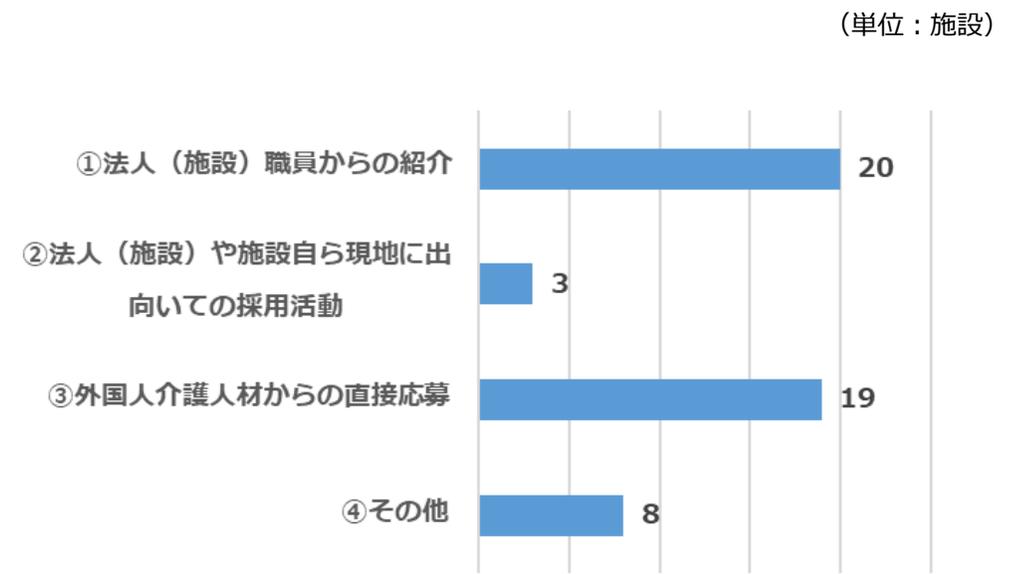
(問4) 外国人介護人材をどこかの機関を利用して受入れをされましたか。(複数回答可)

(問5) 問4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外国人介護人材の受入れにつなげましたか。(複数回答可)



【その他の内容】

外国人職員からの紹介・監理団体や登録支援機関の設立・現地での求人活動・求人からの直接雇用・留学生時のアルバイトからの雇用 等



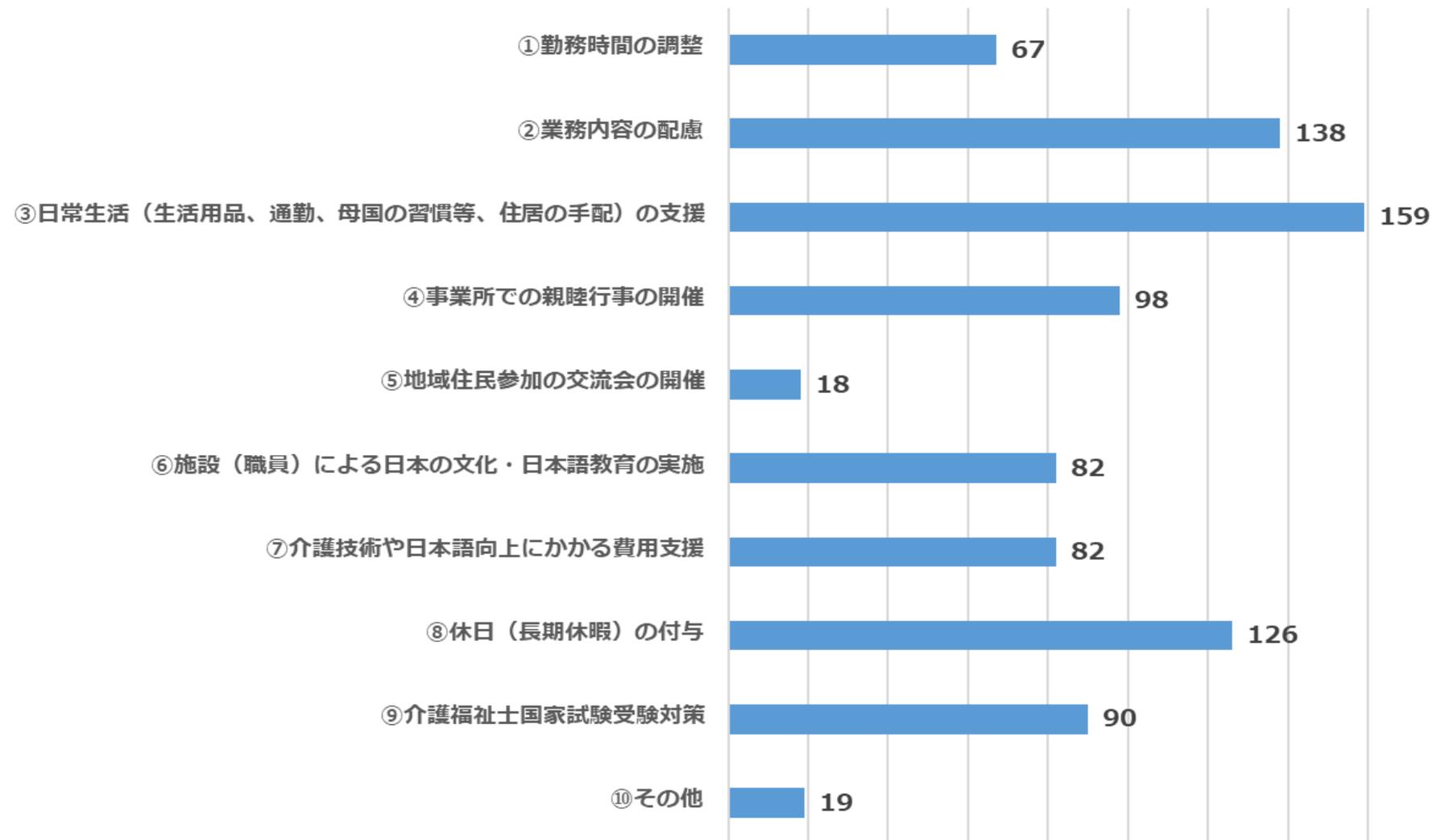
【その他の内容】

HP等の求人情報からの直接応募・他法人からの紹介・アルバイトからの切替・職員からの紹介・法人内の異動 等

## ② 独自で行っている取組みや支援（問6.問7.問8）

（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）

（単位：施設）



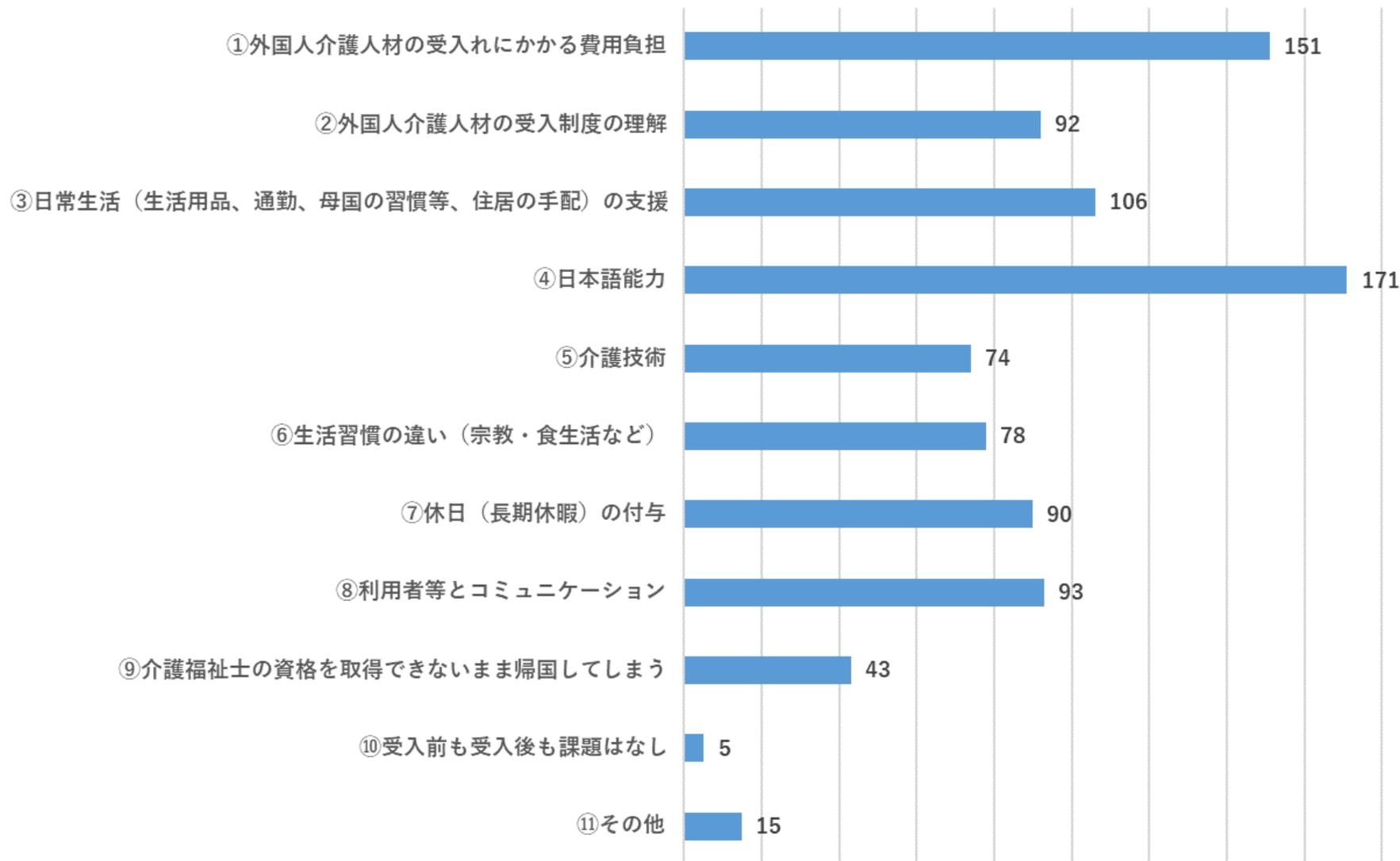
【その他の内容】

業務マニュアルにルビを振る・資格取得時の褒賞金支給・通院支援・多様な文化に触れる機会を提供・クラブ活動 等

## ② 独自で行っている取組みや支援（問6.問7.問8）

（問7） 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】

中途帰国による退職・介護福祉士取得後の転職・在留資格の切替・人材紹介会社等からの勧誘・日本人職員との業務差・受入準備等で特別な配慮が必要 等

## ② 独自で行っている取組みや支援（問6.問7.問8）

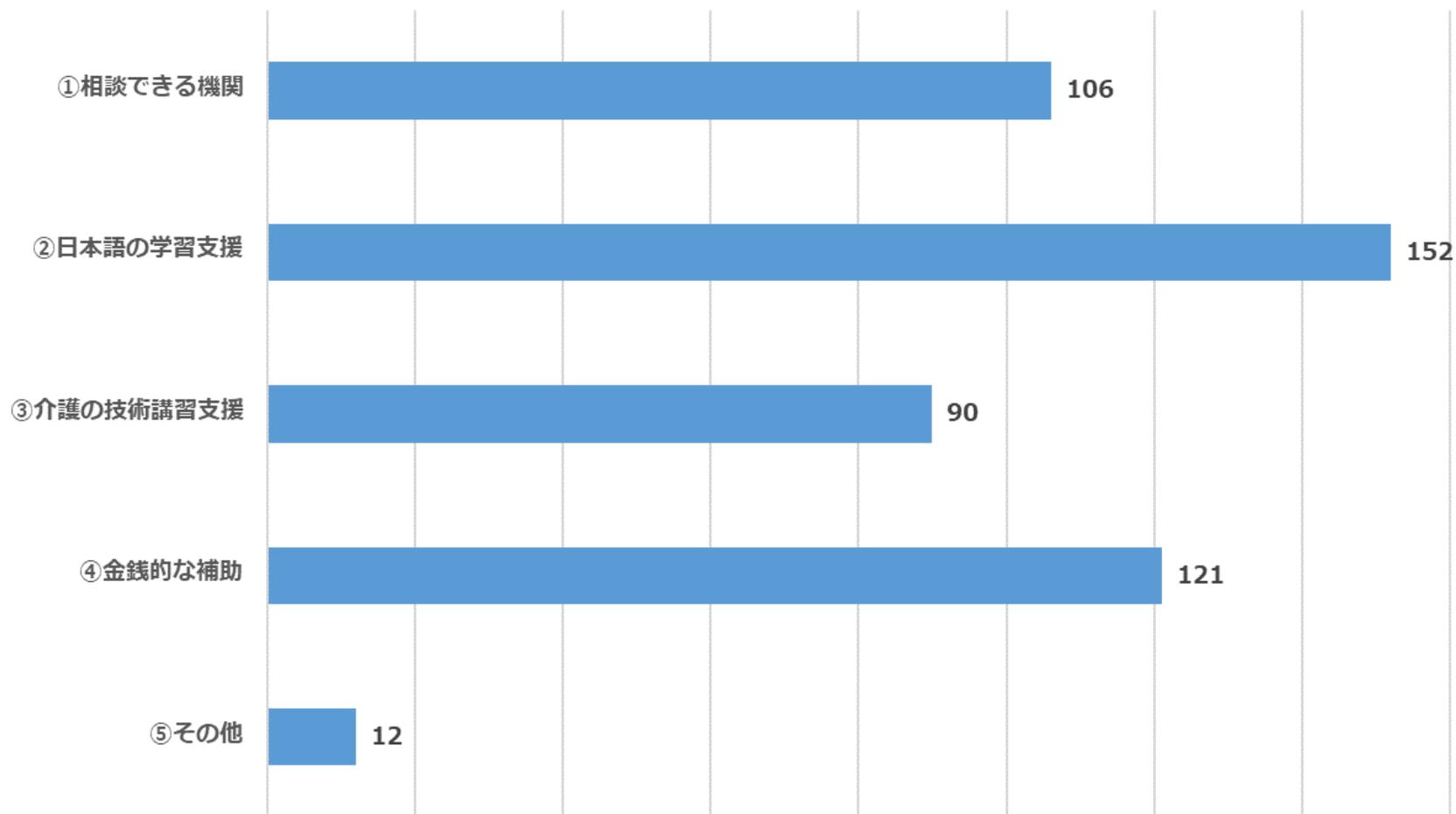
（問8） 法人(施設)が受入れにあたり行っている就労定着につなげる取組み・支援、その効果も含めてお答えください。（自由記述）

支援	内容	効果
生活支援（相談）	定期的な面談・声掛け・相談・コミュニケーション・ プリセプター制度の導入・同国スタッフの採用・ メンターの配置・相談窓口として担当者を配置・ 同性スタッフの支援・サポート体制・バックアップ体制・ 外国人介護職員応援隊	安心感・不安の軽減・就労定着・大阪弁の上達・ 資格を取得し長期勤務・帰国や退職を未然に防ぐ・ 個人に合わせたスピードで確実に仕事ができる・ 継続した就労・協力体制・現状の把握・
生活支援（交流・親睦）	交流会・親睦会・食事会・ 声掛け・日常的なコミュニケーション・ サークル活動	孤立を防ぐ・安心感を与えられる・地域コミュニティとの関係構築・ 文化的背景の違うスタッフが加わる事で多様性の幅が広がった・ 継続して就労・他部署職員とのコミュニケーション
生活支援（住居・食品）	寮・家賃補助・家具や家電の購入・光熱費の施設負担・ 生活用品の支給・食料や衣料の提供・ 外国人同士が近隣に住む	就労開始時の出費の軽減・安心感・定着率が良く新たに人材紹介・ 生活の安定安心から信頼関係を築ける・ 金銭的不安を取り除くことで仕事へ集中できる
生活支援（言葉・文化）	母国語での説明・翻訳機能を使う・マニュアルにフリガナ・ メッセージアプリを使った情報共有・ 医療機関受診時のサポート・ヒジャブ着用・入国前にマナー習得	母国語でのフォローで意思疎通・翻訳機能で指導がスムーズ・ 信頼関係を築ける・外国人職員の心身の負担を軽減・ 利用者とのコミュニケーションの幅が広がる
学習支援（日本語）	入国前日本語研修の実施・施設内での日本語勉強会・ e-ラーニング受講・専門性の高い日本語の理解のサポート・ 先輩職員からの日本語教育・法人内の日本語学校・ 仕事中は日本語を使用・日本語検定受験対策	入国前に日本人職員と交流する事で不安の軽減・ スキルアップに伴い退職者が出にくい・定着率のアップ・ コミュニケーション能力が向上・日本語のレベルアップ
学習支援（介護技術）	入国前介護技術の研修・施設内での介護技術の勉強会・ 介護記録指導・法人内のケアスクール	効果的で効率的な介護を身につける事ができる・ 早期に基本的な介護業務を単独で出来る
学習支援（資格取得）	初任者研修・実務者研修受講費補助・資格の取得推進・ 資格取得の費用負担・資格取得時のお祝い金制度・ 業務時間内の国家試験対策・介護福祉士受験対策勉強会	介護福祉士の取得をめざす・退職者が出にくい・継続雇用・ 夜勤出来る期間の短縮・資格取得後の賃金加算
一時帰国支援	帰国時の休暇取得支援・母国への一時帰国への配慮・ 最長2週間の帰国・帰国時には1か月以上の休暇	定着率のアップ・帰国後は仕事に奮闘してくれる・ 仕事の活力になっている
その他支援	同じ国から複数の受入れ・受け入れ国を一つに絞る・ 日本人と同じ待遇（特別扱いしない・過度な支援をしない）・ 様々な介護事業を学んでもらう・ DX化推進・タブレットによる記録	孤独感を無くす・定着率のアップ・ 不平等感がなくなり過剰な要求も減少・ 本人に合った事業所の選択が出来る・知識や技術の向上・ ストレスの減少・働きやすい職場づくり

### ③ 受入れにあたり感じた課題・支援、研修の状況（問9.問10.問11.問12.問13）

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

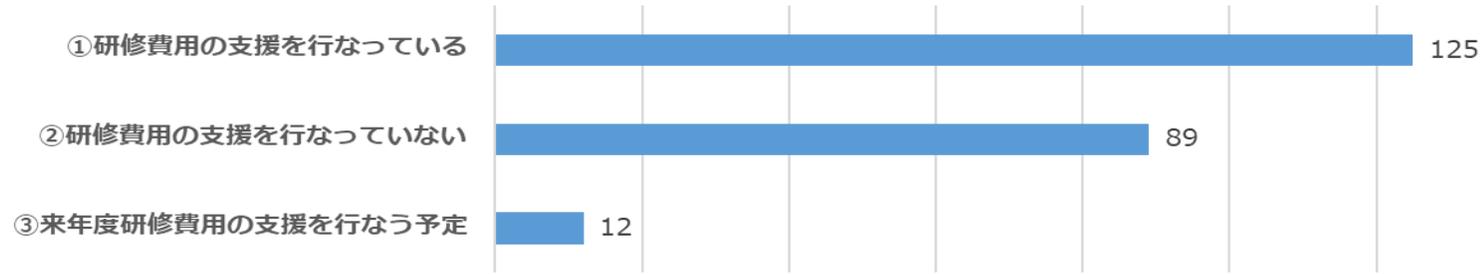
（単位：施設）



### ③ 受入れにあたり感じた課題・支援、研修の状況（問9.問10.問11.問12.問13）

（問10） 初任者・実務者研修の研修受講費用の支援状況についてお答えください。（この設問には日本人職員も含まれます。）

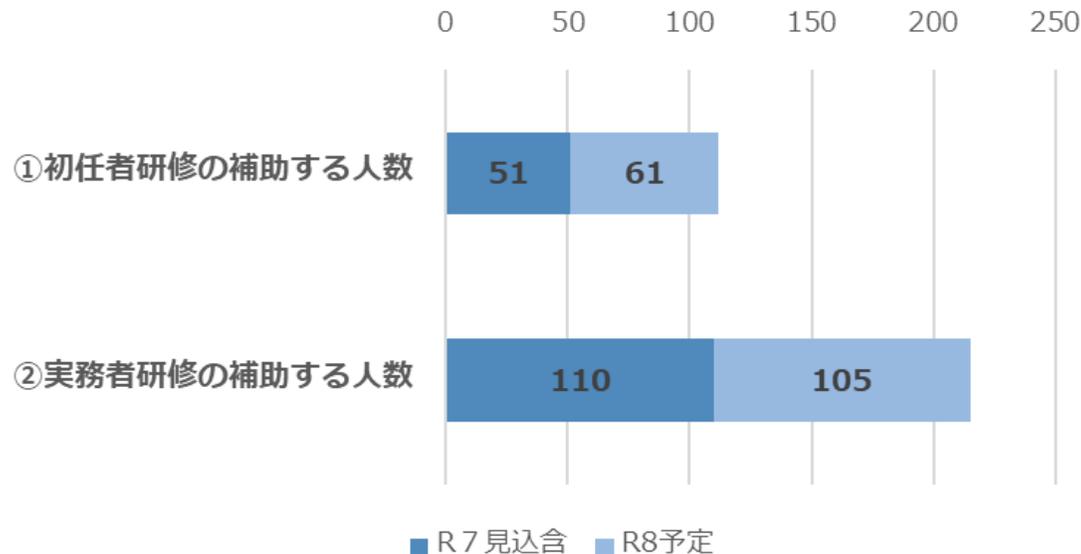
（単位：施設）



（問11） 研修受講費用を支援した（見込み、予定含む）人数をお答えください。（この設問には日本人職員も含まれます。）

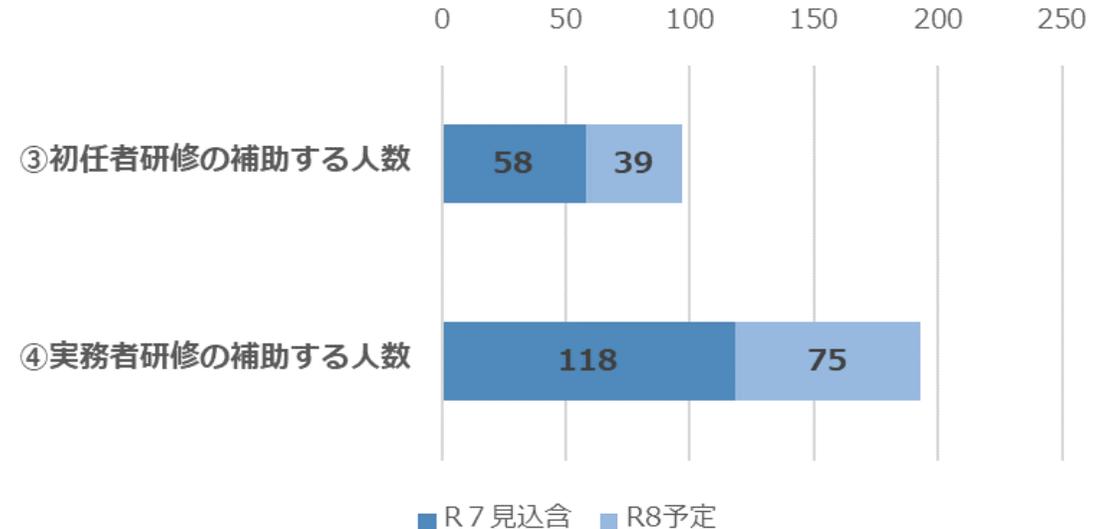
特定技能、技能実習生の補助支援

（単位：人数）



日本人職員の補助支援

（単位：人数）

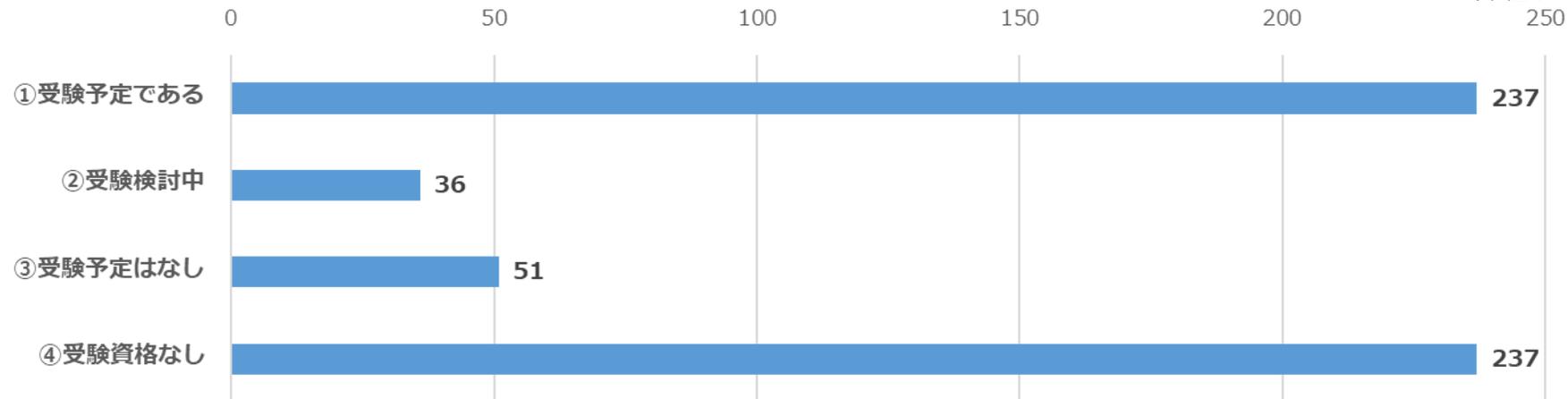


### ③ 受入れにあたり感じた課題・支援、研修の状況（問9.問10.問11.問12.問13）

〈特定技能・技能実習受入れ法人〉

（問12）外国人介護人材の令和8年1月の介護福祉士国家試験の受験予定人数について教えてください。

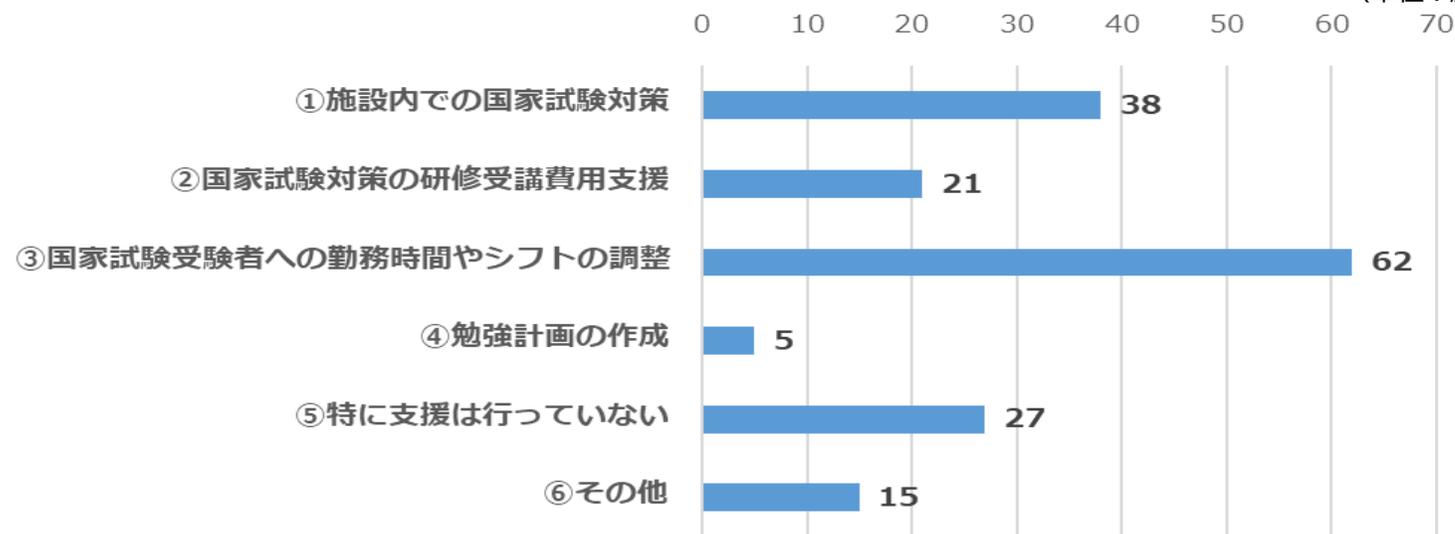
（単位：人数）



（問13）問12で「①受験予定である」と回答された方は、介護福祉士国家試験受験予定の職員に対する支援はされていますか。

（単位：施設）

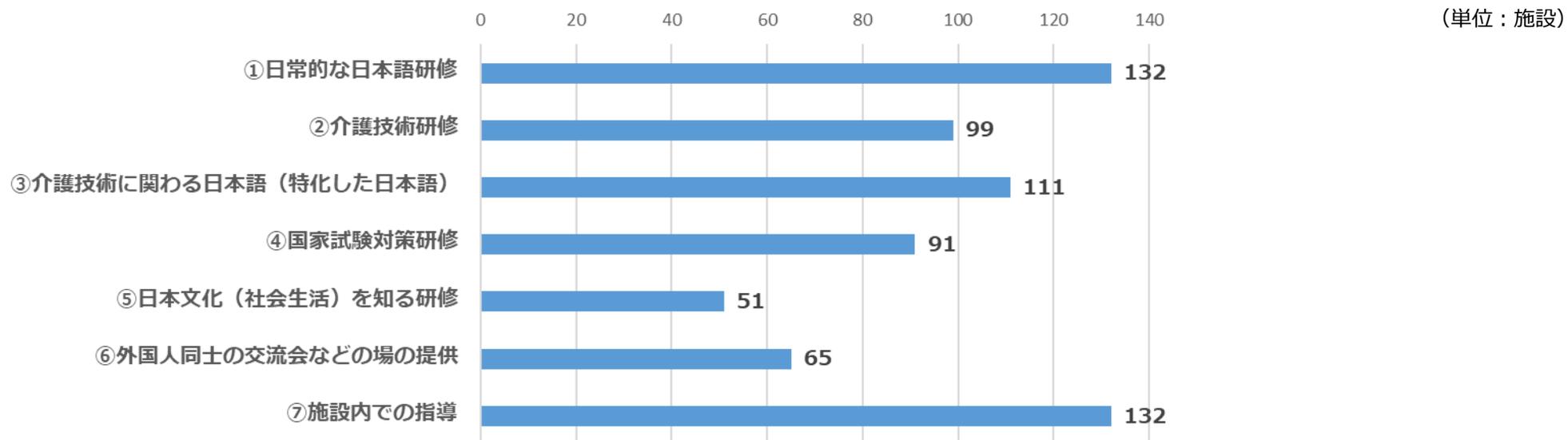
（複数回答可）



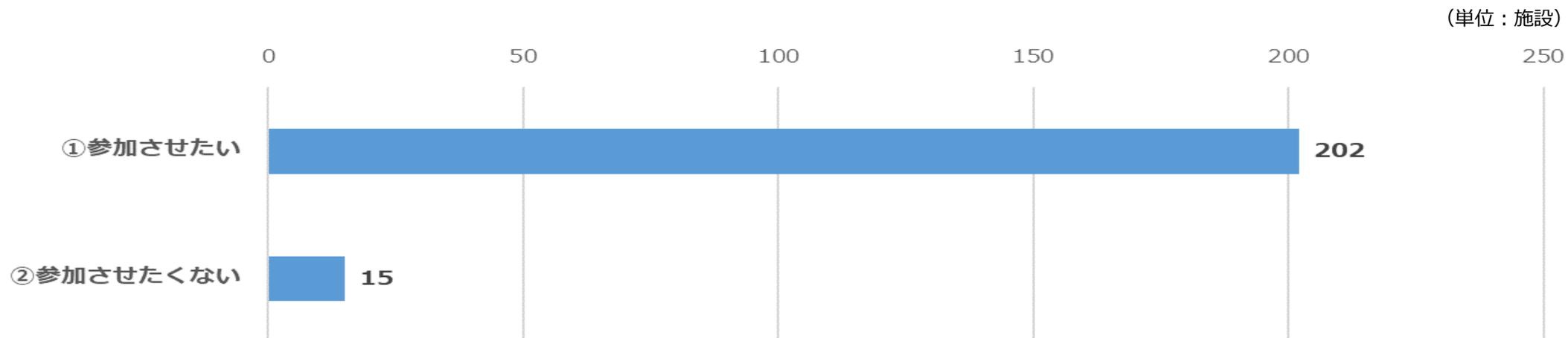
【その他の内容】  
キャリア評価により各種手当・合格祝い金・  
試験や研修の申込みのサポート・  
E P A介護福祉士候補生向けの資料を提供

## ④ 府実施事業の認知度、行政に求める支援（問14.問15.問16.問17）

（問14）外国人介護人材向けの研修・支援内容で、定着に向けて特に効果があると感じるものはどれですか。（複数回答可）

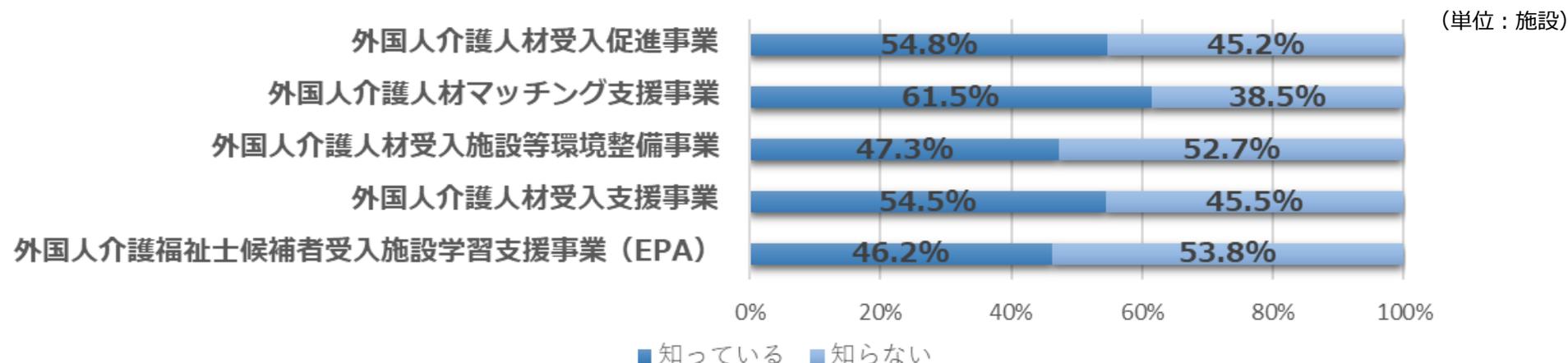


（問15） 問14の研修・支援を府が実施する場合、参加させたいと思いますか。（複数回答可）

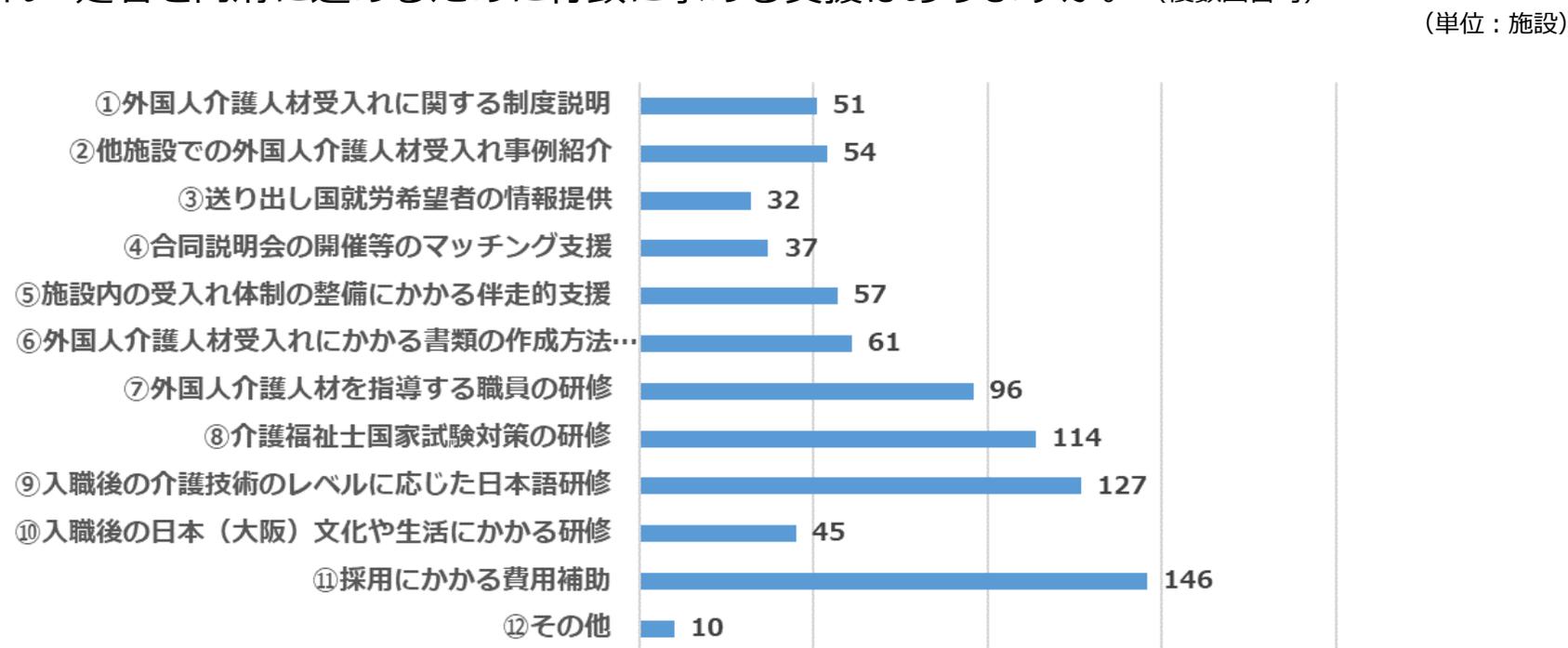


## ④ 府実施事業の認知度、行政に求める支援（問14.問15.問16.問17）

（問16） 大阪府が実施している次の外国人介護人材の受入れに関する事業を知っていますか。



（問17） 受入れ・定着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）



## ⑤ 外国人介護人材受入れに関する意見・要望（問18）

（問18） 外国人介護人材の受入れに関して知りたいこと、ご意見、ご要望などはありますか。（自由記述）

主な回答内容
外国人にとって介護福祉士の受験の難易度が高いです。外国人にとって日本語テストの独特の言い回しなどが、なかなかハードルが高いようです。
留学生を受入れたが、日本語学校、介護福祉士養成校、長期間の住居保障・生活支援、紹介業者への紹介料や毎月の管理料など非常に負担。今後は特定技能の採用も検討を開始。
受入れ前はコストも、外国人が高齢者の方々に受入れられるのか懸念。インドネシアから特定技能外国人を受入れ、真面目でかつ優しく高齢者の方々に孫のようにかわいいなどと受入れられ、従来からいるスタッフもこの子たちのお手本になろうとするようになり、想定していなかった良い点もある。今後もコストはかかるが、引き続き受入れを行っていきたい。
外国人介護人材の確保よりも大阪府民が介護職員を目指したくなるような魅力向上・待遇向上に取り組んで頂きたい。優良事業所の認証制度を導入検討して欲しい。
とにかく手間とお金がかかる。日本人も含めて介護福祉士を取るまでの助成金を望む。このままでは日本の介護人材は崩壊必至。
来年から介護福祉士試験のパート合格が導入されますが、特定技能で、例えば2つ合格して5年を迎えたときに、あと1つの合格に対しての何らかの対応は無いのでしょうか。
外国人材への支援事業は前は早いもの順でした。全ての者が受けれるようお願いしたい。
今後は諸外国からの受け入れ～育成できる仕組みや体制づくりの必要性は感じております。現場が即戦力が求められていることから、中途採用の外国人材がいるのであれば、同じ費用を費やすのであれば紹介会社を通じて、ある程度育成されている人材を起用したい。
初めてのところは、最初はどうしたかという情報が欲しいと思う。今月初めての受け入れだが、大阪府が率先して情報を提供してくれたら助かる施設も多いと思う。
賃金アップを図ってあげたいが、日本語や介護技術が追いつかず、なかなか難しい。賃金面では、受け入れ事業所だけでなく、国自体も本人たちに金銭面補助をしてあげてほしい。
方言（大阪弁）が苦手、理解できないとの意見がありますので、方言の研修があれば受講を勧めようと思います。
EPA介護福祉士候補者にかかる学習支援の補助金額が昔と比べ減少している傾向にある。学習支援を行うのにも多額の費用がかかる。
監理団体や登録支援機関からの営業電話が非常に多いため、団体・機関の実績が一覧でわかるような資料があれば、助かると思う。
外国人材が増加するにつれて、日本人職員の増加も増えてくるので、双方が気持ちよく働ける職場作りは必要かと捉えています。
外国人材を受入れるからにはキャリアイメージを共有でき、実現を図ることができるようにする事。日本が好きで日本に住み続けて、仕事も家庭も日本で築けるような社会の仕組みが必要だ。
日本語能力・コミュニケーション能力向上に当たり活用出来るものがあればぜひ知りたい。施設職員が指導する限界、受入側のキャバを拓けるには教育部分を頼りたい。
様々な支援はありますが、受講するゆとりも無いのが現状。受入れのガイドブックや基本的な日本の生活習慣、介護に関する事、手続きについての翻訳された冊子などあれば助かる。
夜勤非常勤職員として限定的な雇用のため、実際0からの雇用の仕方や雇用後の状況がわからず利点と欠点が想像の範囲内でしかわからない
外国人職員が真面目に真剣に働く姿はすばらしい。病気になった時、日本の薬を飲みたくなく、自分の国での治療の話になります。精神的に落ち込んでしまった時にカウンセリングや外国語のわかる医者などがあればいいのと思いました。日本人職員と揉めるよりも、外国人材職員同士でトラブルになります。
介護職員として勤務してくれる人材が減少していて、日本人だと紹介手数料を支払って雇っています。外国人材を雇うにしても生活支援が必要で書類関係手続き関係のサポートも必要になってきます。外国人材の方を受け入れた際の費用補助があれば大変助かります。
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、介護福祉士の資格取得の難易度が高すぎる。新しい人材を確保し続けるために膨大な費用がかかる。
外国人の教育担当者を雇い入れ、日本語教育や日常生活の指導や国試合格の為の教育等を実施した。意欲ある外国人を選別できれば日本人以上の介護職員を養成することも可能だと思う。
日本語検定受験料、講師・テキスト費用負担。住居費の補助。キャリアパス要件を設けて少しでも給料が高くなる仕組みづくり。介護福祉士試験対策やリモートでの勉強対策を望む。
特定技能に関して、介護は5年という制限を緩和してほしい。介護人材確保の為、特定技能で一定の水準を得た者については、養成校への入学など新たな施策が欲しい。
外国人材に関する紹介会社などが好き勝手なことをしているのが不満である。また外国人と一括りになっているが、国ごとによってかなり違いがある。
介護現場に長期就労したい外国人職員が、そのスキルアップとともに福祉人材として日本国内で有意義に働けるよう、資格取得の円滑化に向けた制度の改善や支援策の充実について、国に対する要望を含め取り組みを強化してもらいたい。
定着には①日本語の支援②日本で生活する為の支援③生活環境の支援が必要。介護技術は施設で指導ができるが、日本語でのやり取りができないと難しい。運営は物価高騰や人件費の高騰で容易ではない状態。外国人スタッフのマンパワーは必須になる為、日本語を支援するスタッフの確保、言葉の壁を低くする為の機器導入の支援を頂けたらと思う。

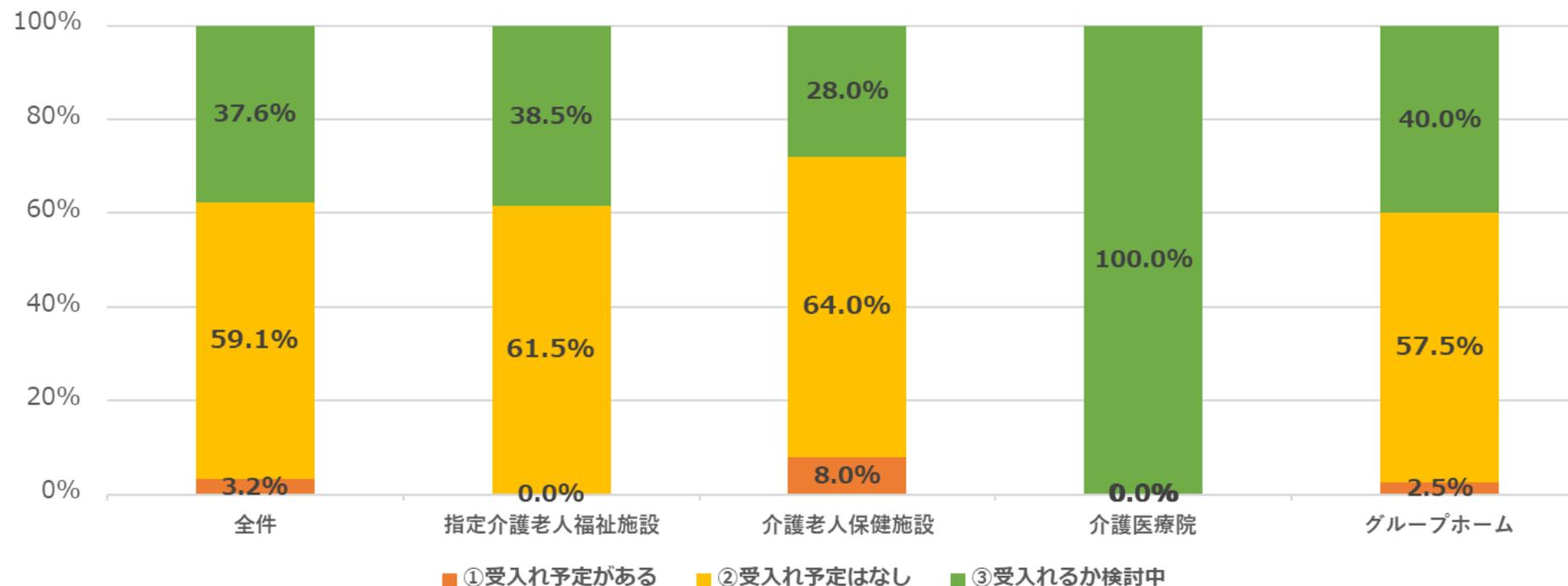
## ⑥ 令和8年度以降に新規で受入れる予定（問19.問20.問21.問22）

○問19～29については、問1で「②受入れていない」と回答した施設（93施設）が回答

（問19） 令和8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	③受入れるか検討中
全件	1,600	93	3	55	35
指定介護老人福祉施設	601	26	0	16	10
介護老人保健施設	225	25	2	16	7
介護医療院	21	2	0	0	2
グループホーム	753	40	1	23	16



## ⑥ 令和8年度以降に新規で受入れる予定（問19.問20.問21.問22）

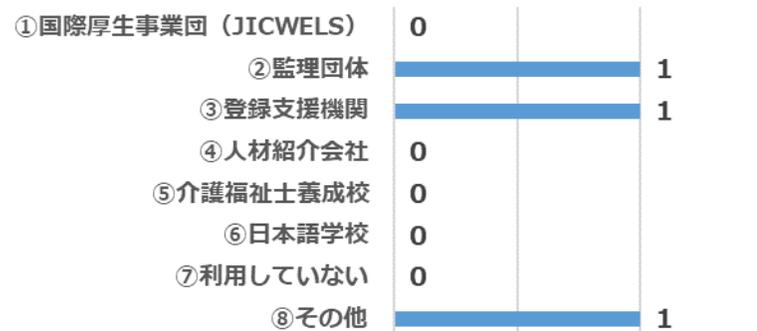
（問20）問19で「①受入れ予定がある」と回答した方は、令和8年度以降で受入れ予定の「在留資格」と「国別の人数」

（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	インド				
「特定活動」(EPA)												
「介護」												
「技能実習」			5									5
「特定技能」						2						2
			5			2						7

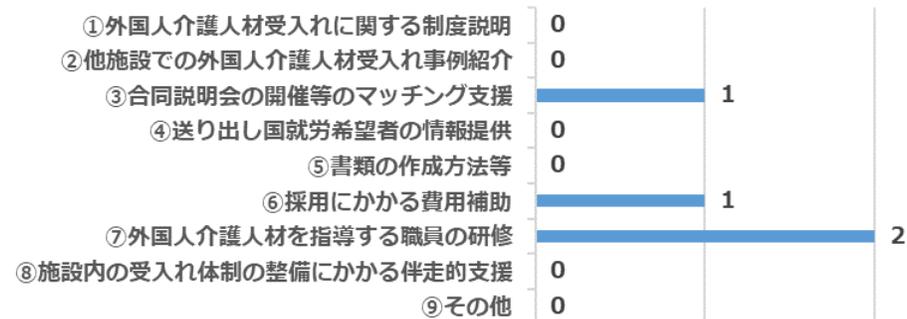
（問21）問19で「①受入れ予定がある」と回答した方は、どこかの機関を利用して受入れされる予定ですか。（複数回答可）

（単位：施設）



（問22）問19で「①受入れ予定がある」と回答した方は、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）

（単位：施設）

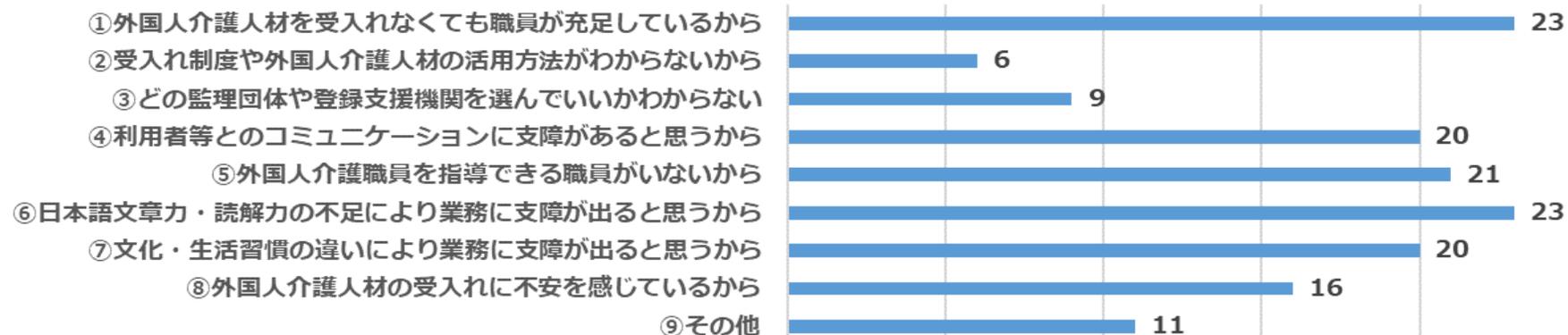


## ⑦ 受入れる予定がない理由等（問23.問24.問25.問26.問27）

○問23～25については、問19で「②受入れ予定はなし」と回答した施設（55施設）が回答

（問23） 受入れ予定がない理由を教えてください。（複数回答可）

（単位：施設）



【その他の内容】  
高齢聴覚障害者対応に文化の違いや手話の習得が必須・一人勤務体制・費用が高額・外国人の生活援助の観点から

（問24） 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）

（単位：施設）



【その他の内容】  
高齢聴覚障害者の文化に対する理解・感染症対策・言語によるコミュニケーション能力・日本の文化や生活習慣の理解

（問25） 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。（単位：施設）

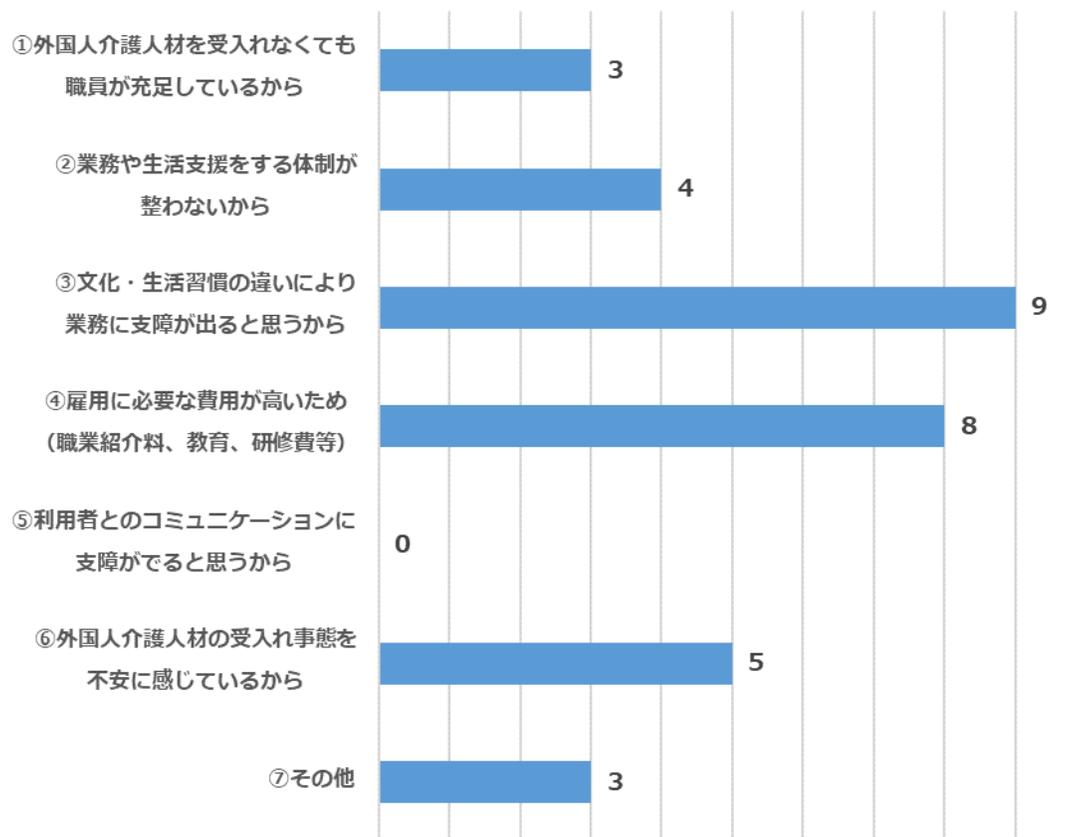


## ⑦ 受入れる予定がない理由等（問23.問24.問25.問26.問27）

（問26）問25で「②受入れたくない」と回答した方は、受け入れたくない理由を教えてください。

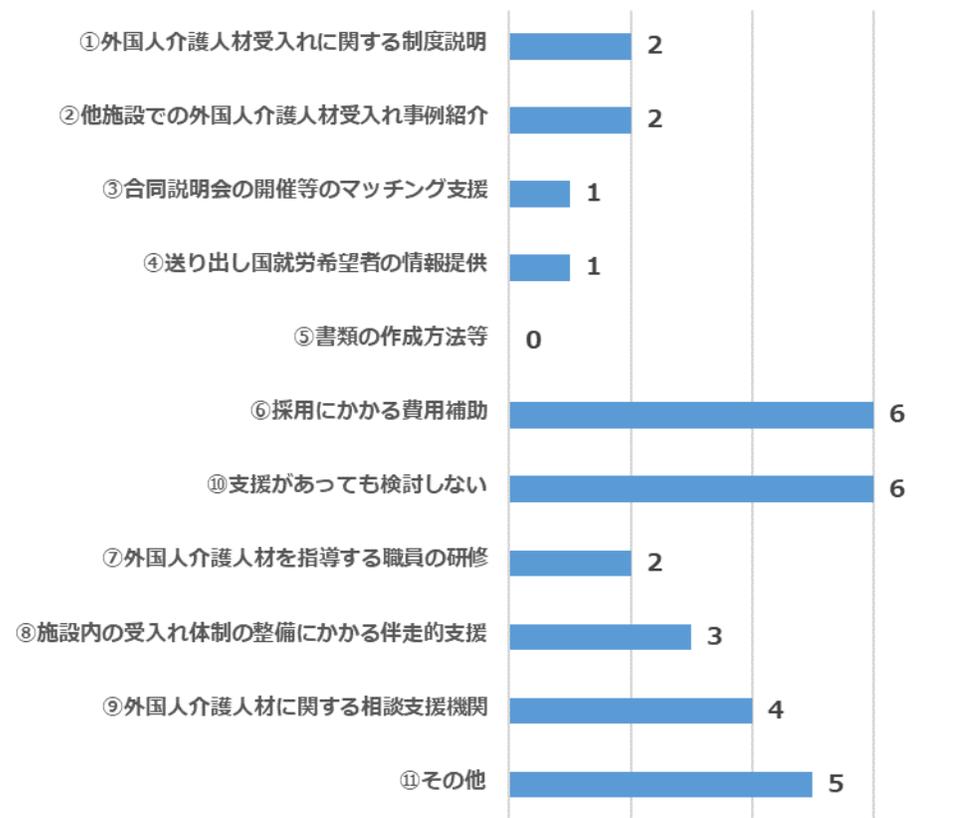
（問27）問25で「②受入れたくない」と回答した方は、どのような支援があれば受入れを前向きに検討されますか。（複数回答可）

（単位：施設）



【その他の内容】  
コミュニケーションや情報共有に支障・  
認知症の利用者様に外国人は不向き

（単位：施設）

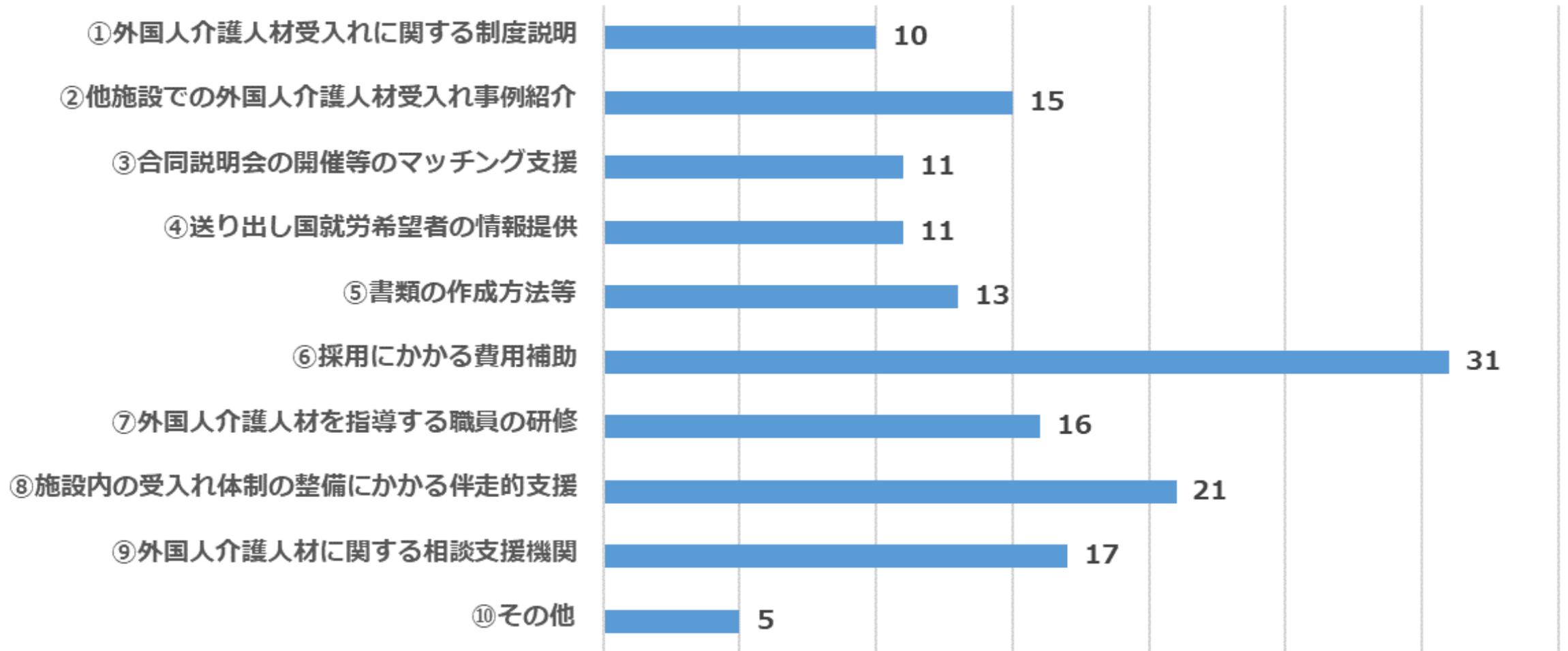


【その他の内容】  
一人勤務体制・業務への支障が無ければ・  
他で経験があれば

## ⑧ 受け入れるか検討中の方がほしい支援（問28）

（問28） 外国人介護人材を受け入れるにあたりどのような支援があれば受入れを前向きに検討されますか。（複数回答可）

（単位：施設）



【その他の内容】  
受入れ体制が整えば・  
施策や支援が充足すれば

## ⑨ 外国人介護人材に関することで知りたいこと（問29）

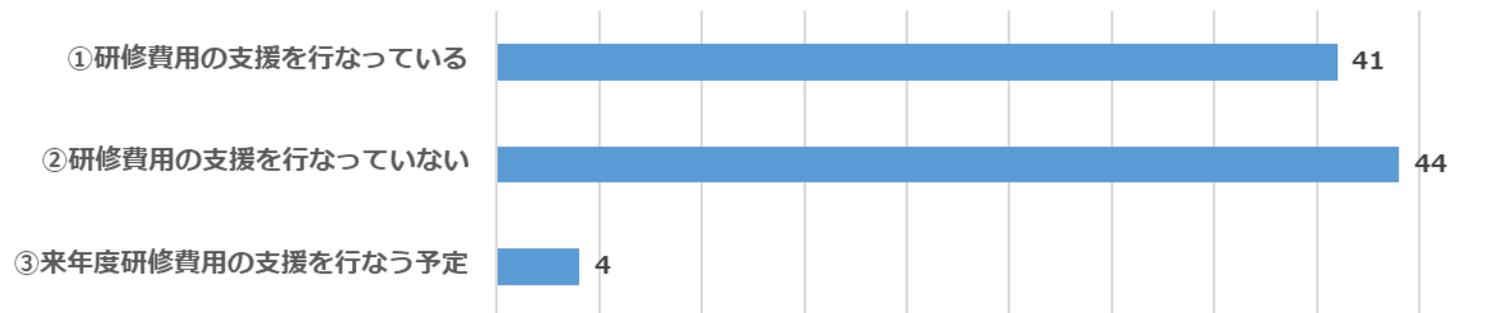
（問29） 外国人介護人材に関することで知りたいこと、ご意見、ご要望はありますか。（自由記述）

主な回答内容
認知症高齢者とのコミュニケーションで生活様式や文化の違いなどは、混乱を招くリスクがあります。言葉の齟齬や風習の違いなどが表れてくると感じています。学校でその辺りの学習も積極的にカリキュラムに入れていただければ、受け入れに前向きになれると感じています。
慢性的な人員不足で、外国人を採用することで指導育成にかかる業務が増えることが懸念される。それなりの額の費用が必要となることも外国人介護人材の採用に向けて一步を踏み出すことに躊躇してしまう要因である。
登録支援機関から話を伺いましたが、成功事例の提案が中心になってしまうため、マイナス面のことが把握できておりません。トラブルが起こった際に、職員や利用者とのトラブルに登録支援機関が介入できるとは思えません。トラブル事例をご教授いただければ幸いです。
各国の事情により日本で働く方がいるが、この先いつまで安全・安心な国として我が国を捉え入国していただけるのか心配である。（入国希望者の減少） 国によっては徴兵制などの理由で、帰国したくないと考え入国してくる方も居ると聞いている。 思うように仕事が出来ず、犯罪に手を染める方も一部存在する。そういった事にならぬような手立ては必要であると考える。 登録支援機関等が複数あり、正しい情報であるかの区別ができない状況となっている事に疑問を感じる。 日本人も外国人も関係なく、福祉の心を持っていれば介護の世界で働くことは何ら問題ないと考えているが、潜在的に存在する日本人の有資格者や、これからを担う若者への教育に力を注ぐことは非常に重要と考えている。
ビザの関係等や資格等の知識が薄く、そのあたりの内容を詳しく知りたい。
外国人材であっても離職の可能性は当然あり、むしろ離職された場合のコストや手続きの煩雑さを考えると積極的に受け入れようという気持ちにはなりにくい。 人材不足の根本的な解決策として外国人材を位置づけるのは違うと感じています。介護職の待遇改善や働きやすい環境づくり、そして若年層への職業としての魅力の発信など、国内人材の確保に向けた取り組みだと思えます。問題の緊急性を認識してスピード感を持って抜本的な対策を講じていただきたい。
働いている技能実習生が、日本での就労期間経過後に日本での継続就労ではなく、アメリカやオーストラリアへ移るという話を聞いたことがあります。日本での適切な技能実習を終えた後、日本にも自国にも貢献しない形で介護力がその他の国に流出する訳です。本来想定していないケースについて、制度的に他国へ流れてしまうようなことが起きにくい仕組みを作って頂く必要があるのではないかと考えます。
外国人材を受け入れても長期的に働いて貰えるか疑問がある。為替レートの変動や労働市場もグローバルになって来ている為、受け入れても短期での雇用にとどまると予想される。
以前ベトナムの方が、文化の違いなどがあり、理解できないうちに退職されました。 国によって、いろいろ考え方が違うので、その国のことを今いる職員が理解して寄り添えるようになったら受け入れられるような気がします。
受け入れを行う日本側として、外国人材が長期的に安定して日本国民と友好的に働ける環境づくりを少しでも早く整うようにして欲しい。 介護助手として外国人の受け入れを行っていますが、時間にルーズであったり、急な休みが多かったりと、介護職員として受け入れる事を考えるとすごく不安になります。 同僚への影響として、仕事に対する意欲低下につながる可能性や、一番迷惑がかかるのが施設の利用者という事を親身に考えて対応頂きたいです。

## ⑩ (参考) 研修の支援状況 (問30.問31)

(問30) 初任者・実務者研修の研修受講費用の支援状況についてお答えください。

(単位：施設)



(問31) 支援した（見込み、予定含む）人数をお答えください。

特定技能、技能実習生の補助支援

(単位：人数)

