

令和3年度介護職場における外国人の雇用状況等調査結果

- 目的 介護現場における外国人の雇用状況や課題等を把握し、外国人介護人材の参入促進および育成支援施策等の検討の参考とする。
- 対象 県内の指定介護サービス事業所（介護職員の配置が必要なサービスに限る） 1,644事業所
通所リハビリテーションについては、サービス実績のある事業所に限定
- 内容 外国人介護人材の雇用状況と今後の予定、雇用した感想や課題、雇用を考えていない理由、新型コロナウイルス感染拡大による影響、行政や関係団体に期待する支援 等
- 期間 令和3年（2021年）8月17日～9月10日
- 方法 調査回答依頼をメール送信（地域密着型サービスについては市町を通じて）し、しがネット受付サービスにより回答を得た。

回答数および事業所の内訳 450事業所 （回収率 27.4%）

事業所のサービス種類	対象事業所数	回答数	回収率
施設系	286	131	45.8%
介護老人福祉施設	93	79	84.9%
介護老人保健施設	34	23	67.6%
地域密着型介護老人福祉施設入所者生活介護	37	18	48.6%
短期入所生活介護	117	9	7.7%
介護医療院	3	2	66.7%
介護療養型医療施設	2	0	0.0%
居住系	167	56	33.5%
認知症対応型共同生活介護	151	48	31.8%
特定施設入居者生活介護	15	8	53.3%
地域密着型特定施設入居者生活介護	1	0	0.0%
訪問系	395	67	17.0%
訪問介護	369	64	17.3%
訪問入浴介護	20	1	5.0%
定期巡回・随時対応型訪問介護看護	6	2	33.3%
通所系	796	196	24.6%
通所介護	277	77	27.8%
通所リハビリテーション	42	13	31.0%
地域密着型通所介護	301	65	21.6%
認知症対応型通所介護	82	11	13.4%
小規模多機能型居宅介護	85	28	32.9%
看護小規模多機能型居宅介護	9	2	22.2%
計	1,644	450	27.4%

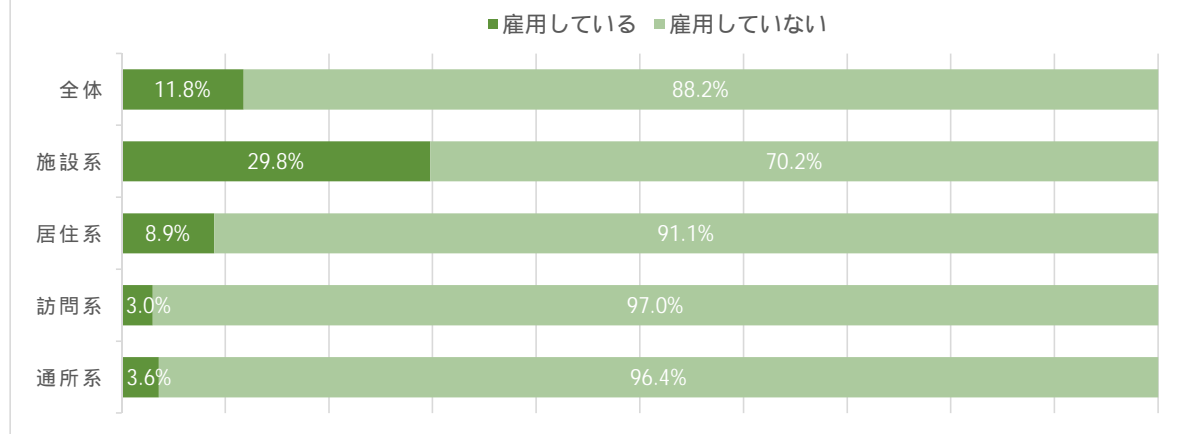
留意事項 この調査は、事業所名の非公表を前提に調査協力いただいたものであることから、事業所名は非公表とする。

1. 外国人介護職員の雇用状況と今後の予定

1-1. 外国人の雇用状況 (令和3年8月1日現在) n=450

	雇用している		雇用していない	
	事業所数	割合	事業所数	割合
施設系	39	29.8%	92	70.2%
居住系	5	8.9%	51	91.1%
訪問系	2	3.0%	65	97.0%
通所系	7	3.6%	189	96.4%
計	53	11.8%	397	88.2%

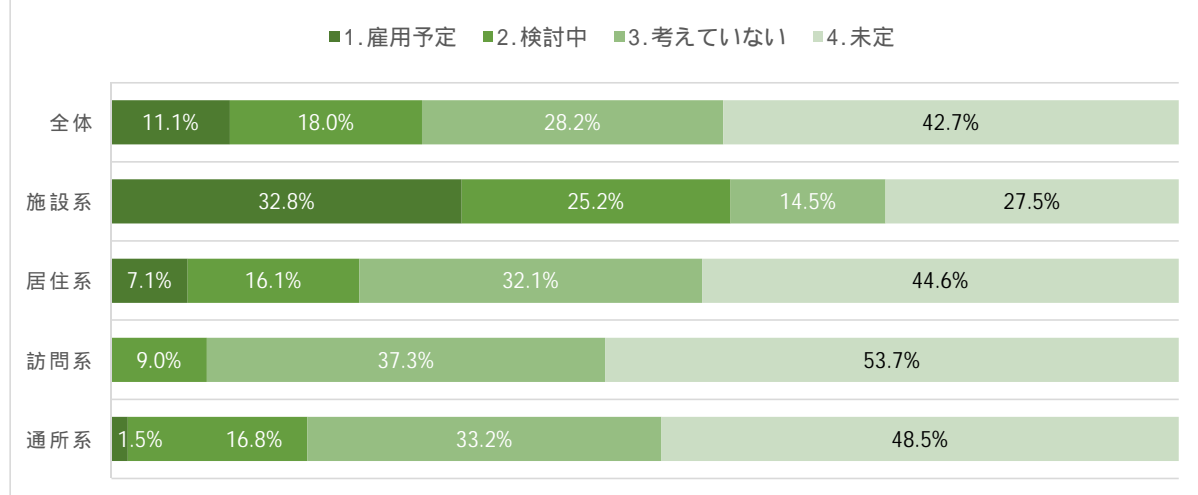
図1 外国人介護職員の雇用状況



1-2. 今後の外国人の雇用予定 n=450

	1. 雇用予定		2. 検討中		3. 考えていない		4. 未定	
	事業所数	割合	事業所数	割合	事業所数	割合	事業所数	割合
施設系	43	32.8%	33	25.2%	19	14.5%	36	27.5%
居住系	4	7.1%	9	16.1%	18	32.1%	25	44.6%
訪問系	0	0.0%	6	9.0%	25	37.3%	36	53.7%
通所系	3	1.5%	33	16.8%	65	33.2%	95	48.5%
計	50	11.1%	81	18.0%	127	28.2%	192	42.7%

図2 今後の外国人介護職員の雇用予定



2. 【1-1 雇用している場合】在留資格別の国籍別雇用人数

	全体	割合	フィリピン	ベトナム	中国	ネパール	インドネシア	ミャンマー	スリランカ	ブラジル	台湾	ペルー	タイ	未記載
技能実習	91	46.0%	5	17	53	2	4	9						1
特定技能	17	8.6%	2	10	1			4						
留学	12	6.1%	5	1		5								1
在留資格「介護」	26	13.1%	10	14	1				1					
EPA	7	3.5%	1				6							
定住者	30	15.2%	7		2				1	17	1	2		
その他の在留資格	15	7.6%	1	3	1					3		4	1	2
合計	198	100.0%	31	45	58	7	10	13	2	20	1	6	1	4

図3 在留資格別の雇用人数

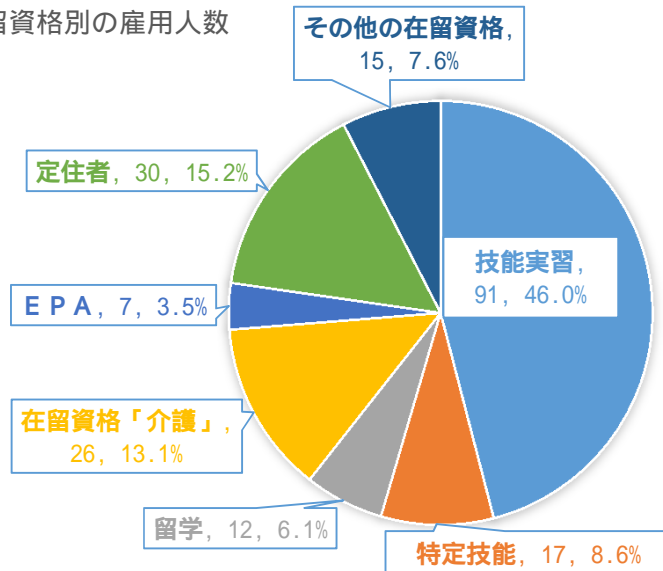
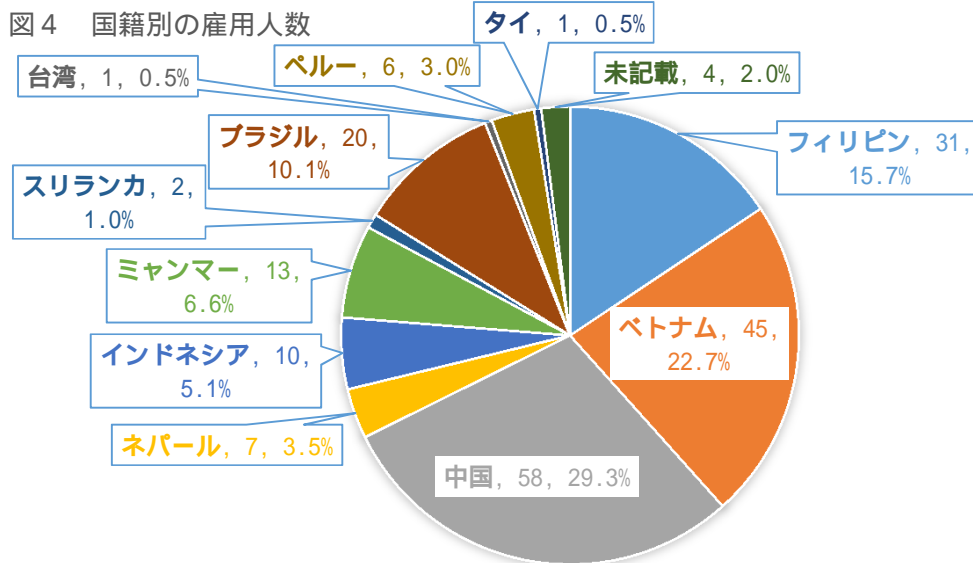


図4 国籍別の雇用人数



3. 【1-2 雇用を予定している場合】 在留資格別の国籍別雇用予定人数

	全体	割合	フィリピン	ベトナム	中国	インドネシア	ミャンマー	カンボジア	未記載
技能実習	108	73.5%	12	8	64	2	8	2	12
特定技能	17	11.6%	2	6		4	2		3
留学	6	4.1%	3	1	2				
在留資格「介護」	6	4.1%	6						
EPA	8	5.4%	3	1		2			2
定住者	0	0.0%							
その他の在留資格	2	1.4%							2
合計	147	100.0%	26	16	66	8	10	2	19

注) 「雇用を予定している」と回答した50事業所のうち、8事業所は具体的な在留資格や人数の回答なし

図5 在留資格別の雇用予定人数

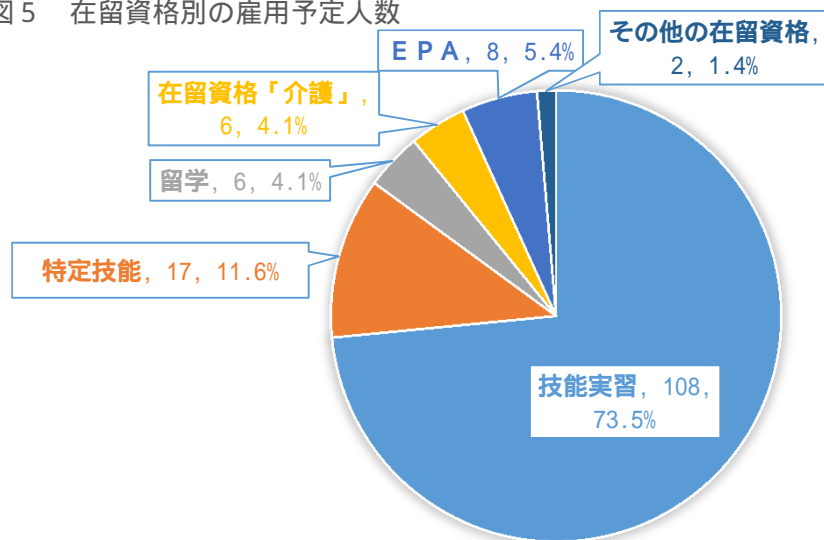
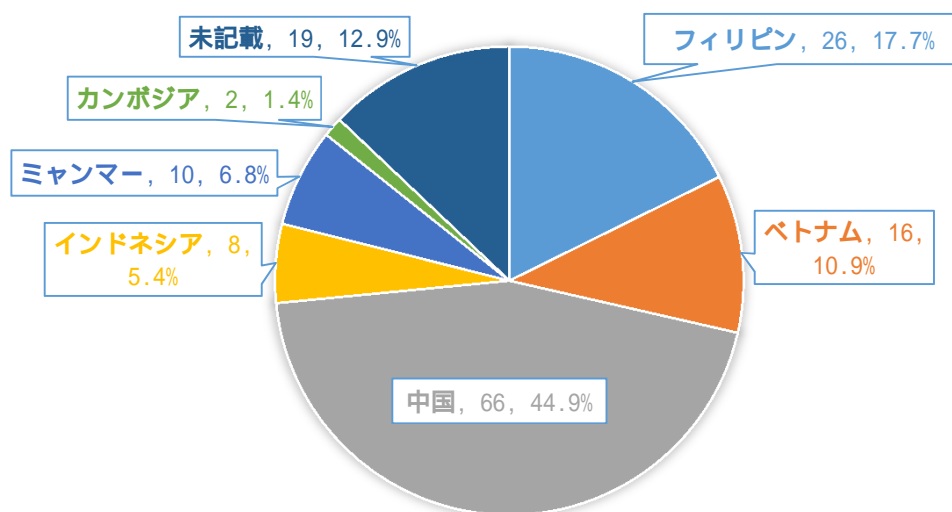
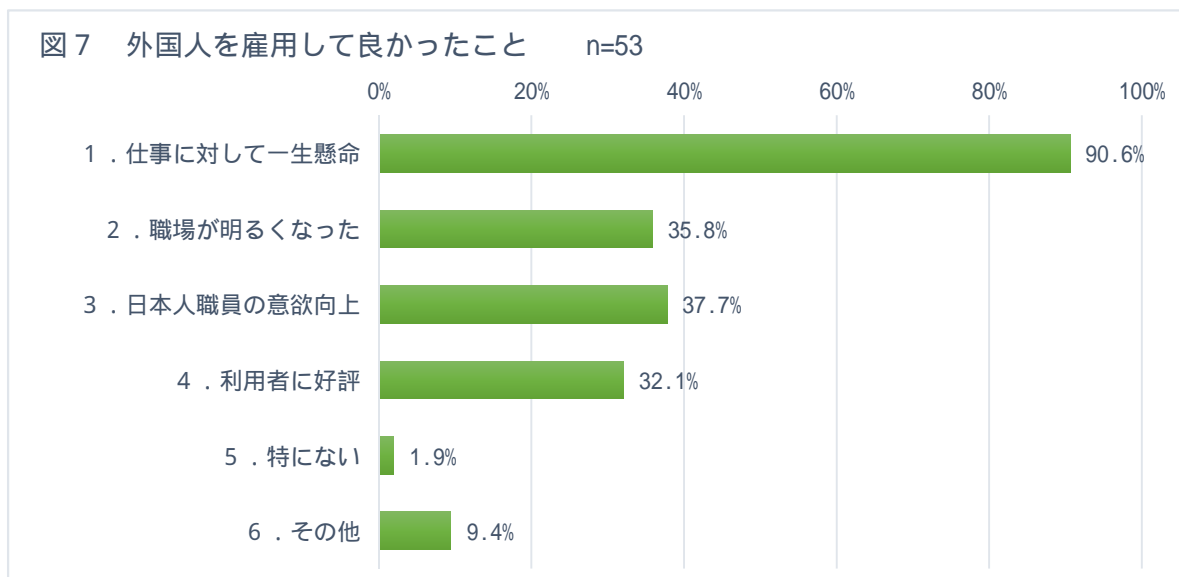


図6 国籍別の雇用予定人数

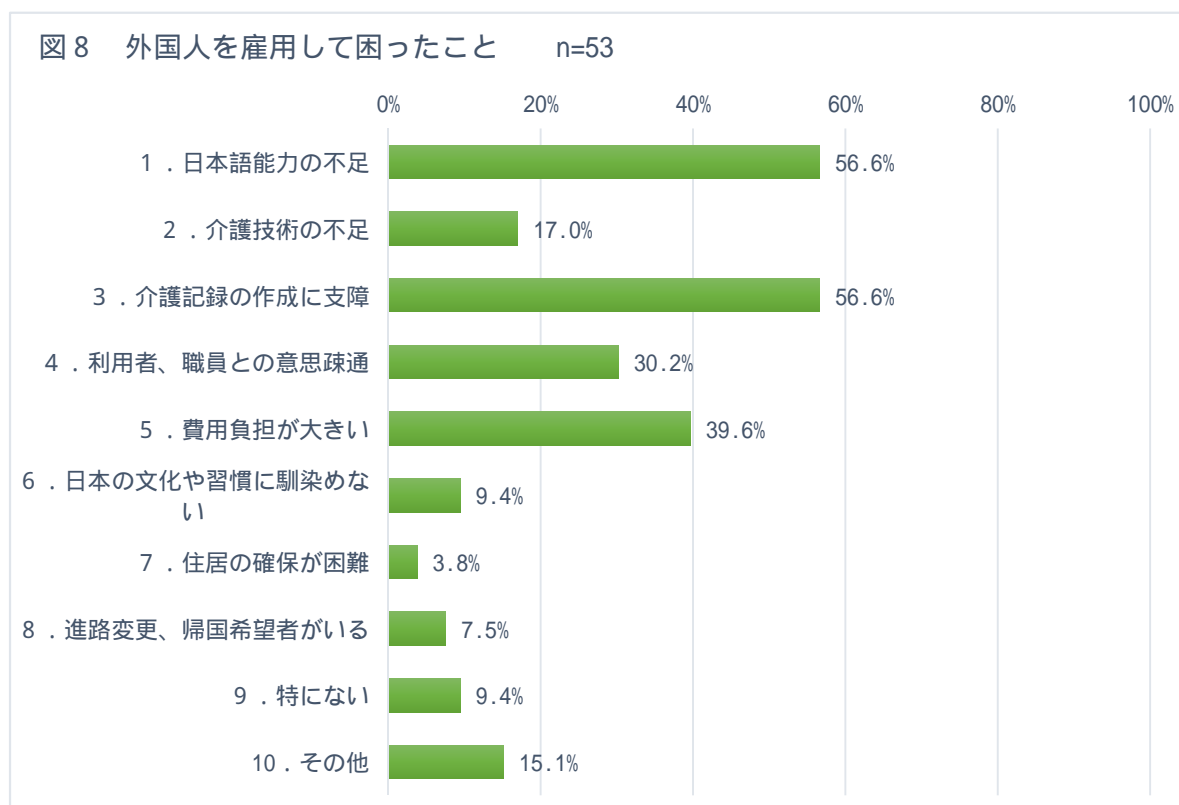


4. 【1-1で雇用している場合】外国人を雇用して感じたこと（複数回答可）



その他の内容（抜粋）

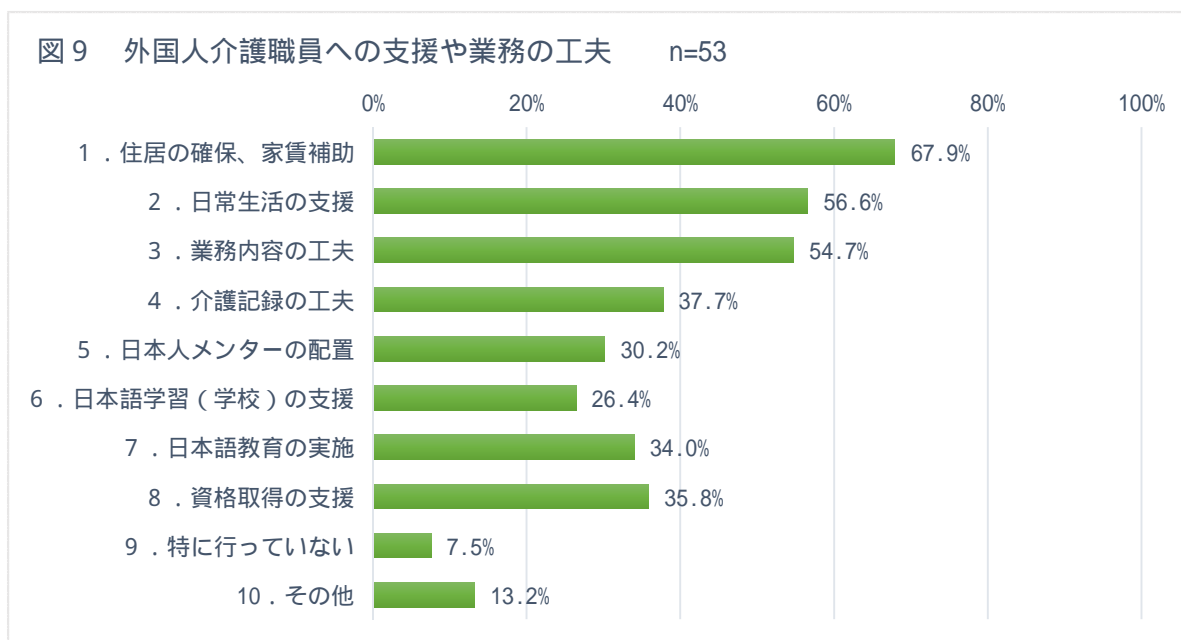
- すごくまじめで日本語習得も積極的。初任者研修も受講の方向で検討している。
- 多様な文化の理解につながった。
- 日本人職員の指導力向上につながった。



その他の内容（抜粋）

- 帰国する際に、新型コロナの情勢により2か月ほど休職期間を要す。
- 日常の介護記録は支障はないが、研修受講記録や会議記録等の読み書きが難しい。
- 宗教に関する問題（コミュニティ探し、食事、宗教行事（断食や定期的なお祈り等））

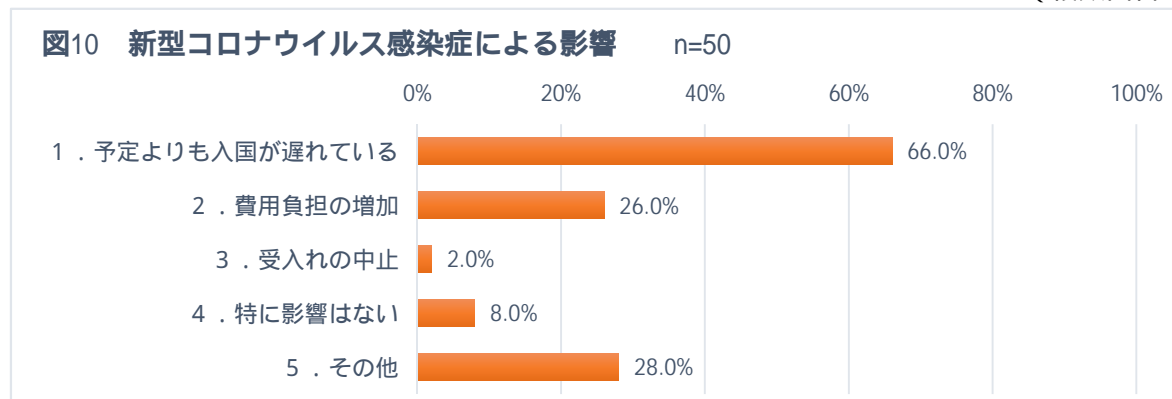
5. 【1-1で雇用している場合】外国人介護職員への支援や業務の工夫（複数回答可）



その他の内容（抜粋）

- 法人内の外国人職員との交流。
- 宗教習慣に合わせた勤務配慮（お祈りの時間を休憩時間に、断食月の担当内容の配慮、特定の宗教行事の日の優先的公休取得）。
- ベトナム人翻訳通訳を雇用。

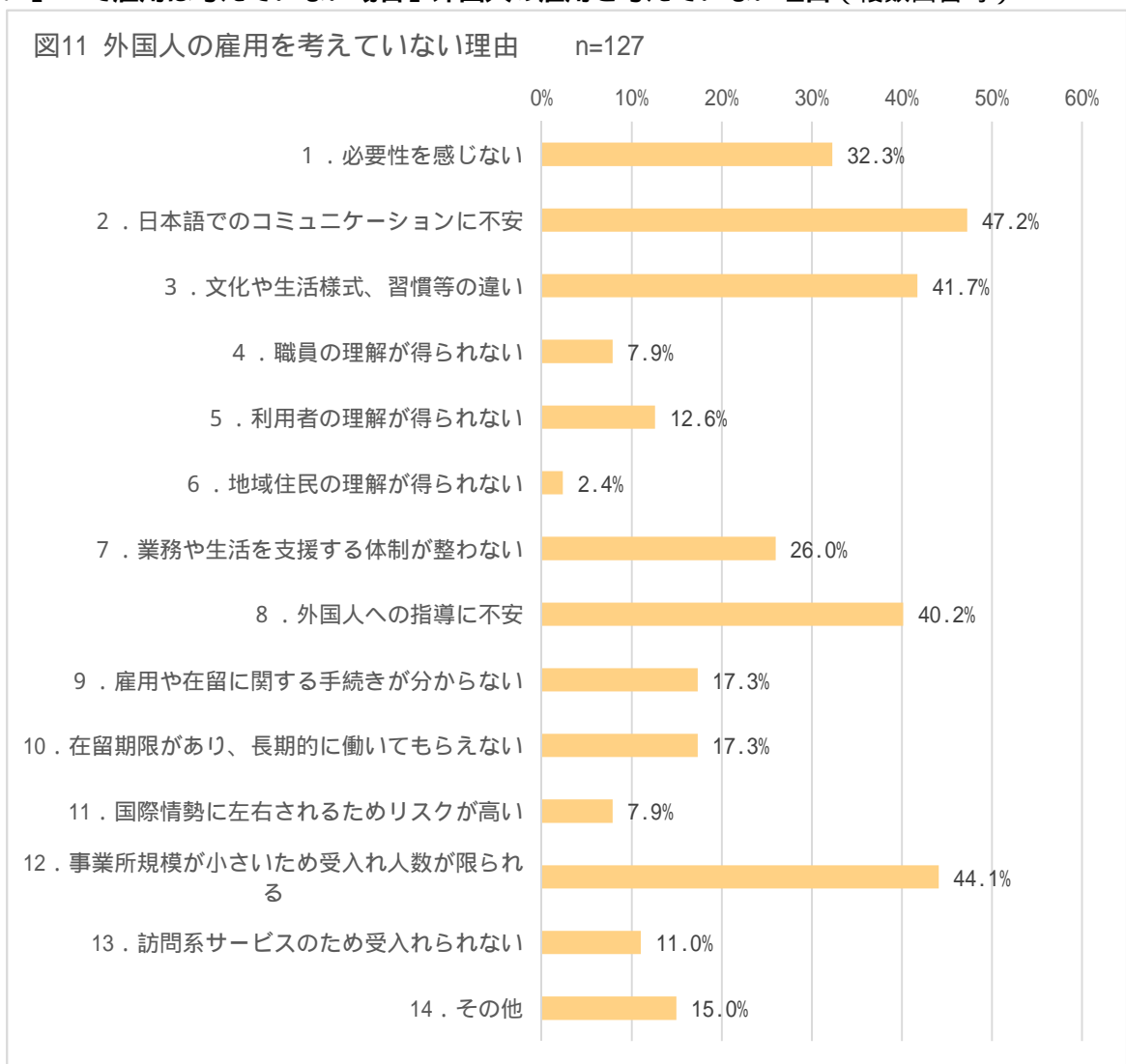
6. 【1-2で雇用を予定している場合】新型コロナウイルス感染症による受入れへの影響について（複数回答可）



その他の内容（抜粋）

- 次の技能実習生の面接機会が作れない。
- 既に来日している技能実習生も観光はじめ日本文化に触れる機会が少ない。また、日本人職員との交流も十分に行えていない。
- インドネシア国内での試験が延期になっている（7月予定がまだ実施されていない）。
- 当初の受入れ時期での入国が不可であり、現在も目途が立たない。
- PCR検査における費用負担が増えている。国内研修後にPCR検査（施設負担3万円程度）を実施し、就労開始としている。
- 来年3月入国予定なので、まだ影響はわからない。

7. 【1-2で雇用は考えていない場合】外国人の雇用を考えていない理由（複数回答可）



その他の内容（抜粋）

- 住居の確保等ハード面でも対応が煩雑
- 小規模多機能型居宅介護事業所なので、遅出帯、夜勤帯が職員配置が1人であるため。また、訪問や送迎業務があり、業務中一人で業務を実施しなければならない事があるため。
- たださえ文化が違う等のリスクがあることに加え、間に入る業者への支払金額が高額すぎて話にならない。
- 日常会話程度の能力では、記録作成などにおいて多くの課題が予想される。職業倫理において、外国人の倫理観がどの様なものか想像し難く、雇用に際しての不安を感じる。
- 事業が小規模なため、ワンツーマンでの指導時間をもてない。
- 介護現場は、よく3Kの職場の見本みたいにされていることは心外なことではあるが、そのような職場環境で、なおかつ、言葉の壁やカルチャーが異なっても、外国人の方なら大丈夫だからということなのか。他国より労働条件が良いというのであれば、優秀な人材が集まると思うが、現状、他国よりも良くないといわれる労働条件で来ていただくことは難しいと思うし、外国人の方がどうこうというより、それらを考えておかなかつたら採用しても続かないと思う。
- 一人の雇用では孤独感からすぐに退職されると予想され、一方で複数名（2名以上）の雇用は人件費的に困難である。小規模な施設でもあり、していただく業務に限りがあるため無駄になることも考えられる。

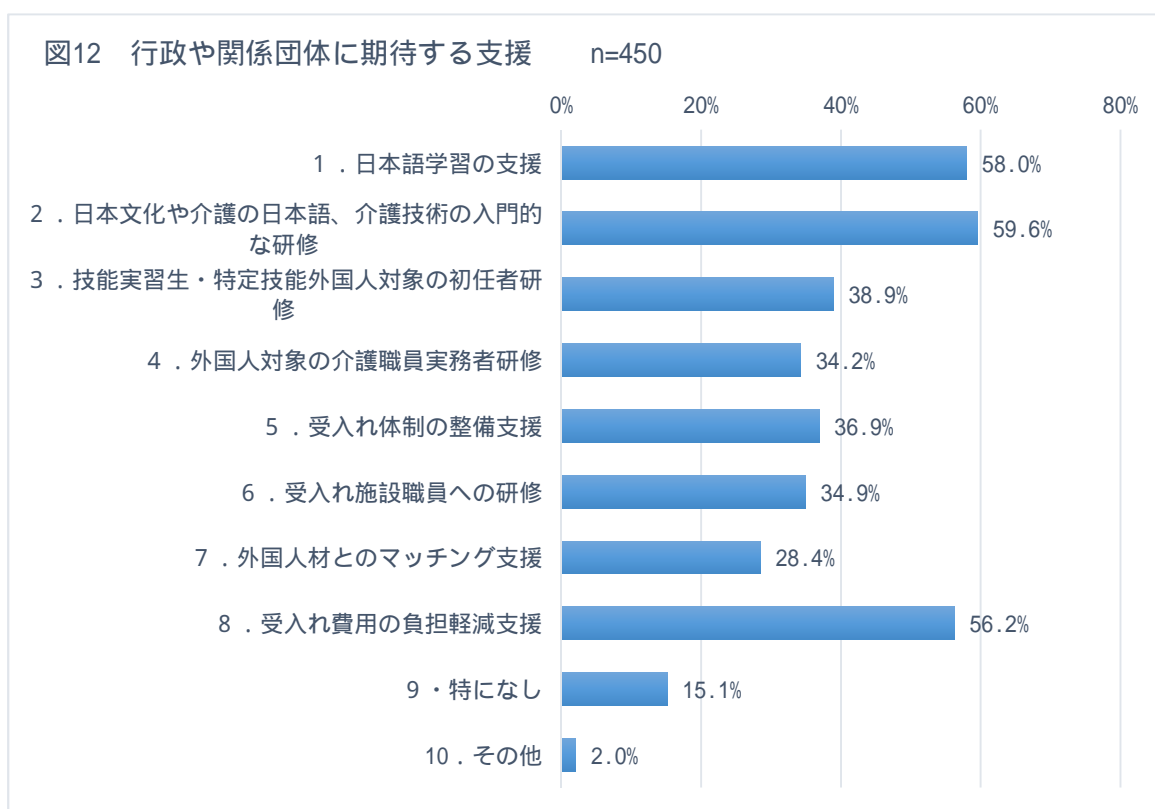
8. コロナ禍による外国人雇用に対する意向の変化 n=450

	事業所数	割合
1. 変化あり	10	2.2%
2. 変化なし	308	68.4%
3. 分からない	132	29.3%

「変化あり」の場合（内容抜粋）

- ベトナム人の雇用(特定技能)を予定していたが、ベトナム政府から特定技能の試験日などが発表されず打ち切りとした。積極的に受け入れに向けて施設内でも準備をしていたが、コロナ終息が見えてくるまでは動向を見ていこうと思うようになった。
- 国内外問わず、スタッフの出入りが少ないようにしたいと考えている。コロナ感染拡大に歯止めが利かない現状で、今後も人材不足の可能性があり苦慮しているが、人材確保よりも感染防止が最優先事項と考えている。
- 今後も継続して技能実習生を受け入れていけるのかを検討するようになった。
- 入国日や就労開始日がコロナの影響で変動するため、採用調整が難しくなっている。

9. 外国人雇用に関して行政や関係団体に期待する支援（複数回答可） n=450



その他の内容（抜粋）

- 日本の税金の納め方など外国人就労者へのマニュアルの策定をお願いしたい。フィリピンのみフィリピン政府の海外雇用庁との契約が必要になるが、介護や医療現場のみ行政が介入することで手続きを簡略化できるように支援してほしい。
- 訪問系サービスでも実習生が受け入れ可能になってほしい。
- 日常生活の相談、外国人同士の相談先やコミュニティがあれば教えて欲しい。
- 認知症関連研修、初任者研修、実務者研修等全般において技能実習生にとっては理解困難。外国人材に頼らざるを得ない現状において、資格取得やスキルアップのためにはテキストやビデオ映像等、多言語に対応した支援体制は不可欠。

10. 外国人の雇用に関する意見や要望

○ 介護人材不足について、安易に外国人労働者を、と考えるのではなく、根本的に介護報酬が低く低賃金とならざるを得ない状況で、担い手が不足している。また、最低賃金は上昇するものの介護報酬は上がり、本末転倒である。
○ 外国人に頼らない介護業界の創造が必要。処遇面、地位その他の環境改善、魅力ある業界になり、日本人で賄える業界にすべきである。法人の企業努力、介護報酬の見直し（大幅にUP）が必須である。加算で分かりにくい制度ではなく、減算も排除し、分かりやすく、介護報酬一本の単純な介護報酬。その上に企業努力があれば、待遇面のアップが図れ、魅力ある業界が出来て、外国人に頼らない業界にしなければならない。今回のコロナ禍は正しく、その警鐘だと思う。
○ 現状、外国人労働者の採用はしていませんが、労働者人口が減少していく中、外国人労働者の確保は今後必須になっていくことは明らかであり、検討はしていかなければならないことだとは感じている。
○ 外国人がたくさんいる地域に関しては、逆に重要な無くてはならない人材になるだろう。現在、事業所がある地域には外人がいないためピンと来ていないが、永住・定住外国人の方達にとっては大切な事業。
○ 今後の介護人材の確保について憂慮するなか、介護体制の改善や介護サービスの向上を考慮し、外国人の雇用について施設内で議論を重ねていきたいと考えている。
○ 雇用して一切の後悔はない。雇用して良かったと思っている。真面目さ、ひたむきさは他の職員にも増してある。来日20年で永住権も持っているが、これまでの就労事情を聞いていると、非常にしんどい思いをしてきていたことが分かる。介護業界はその他の産業に比べ低賃金等言われているが、本人にとっては安定的な収入があり、限定的な雇用期間ではないなど、日本人にとっては当たり前なのに感謝してくれている。現状としては、日本語能力の不足によって電話対応ができなかったり、送迎業務ができなかったりと、当事業所においては正社員雇用とはいかないものの、少しでも早く正社員登用を目指せるように支えていきたいと思う。
○ EPAか特定技能か技能実習かそれ以外の制度を利用するのか、判然としないものがあり、そのあたりの仕組み、建付けの指導を頂きたい。
○ 雇用全般に関する経費の詳細が知りたい。訪問介護等、個々で対応するサービスの外国人の雇用状況が気になる。
○ 民業圧迫と言われるかもしれないが、外国人技能実習生の受入れに関して、採用から事前研修、入国、毎月の運営にかかる費用（受入れにかかる総費用）の上昇を抑えていただきたく、お願いしたい。
○ 法人内で3施設に特定技能実習生の受け入れをしたが、成長に差が開いている印象を感じる。これは受入れ側の意識の問題だと感じる。厄介な存在という認識や人手不足解消を優先しすぎる傾向、マイナス部分ばかりに受入れ側が目を向けてしまうなど、受入れ側の意識改革や業務体制の再構築の方が課題に感じる。また、現場の介護職スタッフへの説明も重要だと感じる。当施設に関しては、2名特定技能実習生を受入れているが、とても活躍してくれている。これは現場のスタッフからの評価も同様。コスト面の問題はあがるが、受入れをして良かったと思う。
○ 施設など職員が多く、フォローするメンバーがいる職場であれば雇用、就労は可能なのかなと思う。単独で対応することになる職場では、雇用は難しいと思っている。
○ 雇用するまでに時間が掛かるので、必要な時に人員を補充できない。
○ 実際に雇用してみないと分からない部分も多々あるかと思う。生活習慣等の違いにより、上手く環境に馴染むことができるのか。それができないと仕事自体にも影響が出てしまう。そこまでのフォローが施設としてできるのかどうかも不安要素である。また、受入れられるまでの様々な体制づくりや、受入れてからの体制についても不安がある。介護を担っていただくまでの不安要素が多いように感じている。
○ 現在、電子カルテの導入ができていない状況で、調整中。カルテ記載等含め、対応に困惑する事が予測される。そのため未定となっている。
○ コミュニケーションが大事なので、どうしても日本語ができる（理解できる）外国の方を希望すると思う。受入れ側に外国語がわかる職員がいるといいが、そうはいかないのが現状。

○ 考えや習慣の違いや、コミュニケーションへの不安や職員間でトラブルが発生するのではと考えてしまう。
○ 人材確保が喫緊の課題なのは分かるが、外国人を現場に受入れることで、特にコロナ禍に於いて、現場の負担感が限界に達しないか、既存の職員のストレスになり、かえって離職者を生むのではないか、不安を感じる。
○ 文化の違い、価値観の違いが大きく入居者、スタッフとのコミュニケーションが困難なことがあった。文化の違いを入居者に理解してもらうのは難しいと感じている。
○ 日本人と差別してはいけないと思うが、日本人の従業員同士でもコミュニケーション不足からトラブルになったりするので、外国人雇用はコミュニケーションの問題に加え、考え方や育った環境や文化などが余りにも違い過ぎる事を懸念する。また、日本滞在期限があると、法人としては長期の雇用が難しいので困る。
○ 戦争を経験されているような高齢の方だと、外国の方に対して抵抗がおりのご様子だった。介護人材不足の中、外国の方に助けてもらえるのは、現場からすると大歓迎ですが、それで外国の方がしなくていい嫌な思いをされるのではないかと心配する。
○ 訪問介護の職場は補充が難しいので、外国人が参入してもらえればありがたいと思いますが、言葉や文化の違いがネックではないかと思う。日本人の様な外国人が早く育ててもらえることを期待する。
○ 言葉の壁や文化の違いがケアに影響することが一番の不安を感じる。特にヘルパー職は一人の対応の為、任せきれるまでに同行訪問の回数をふやす必要があると思っている。
○ 外国の方が日本の介護現場（特に居宅系）で働くことについて、雇用問題もありますが日本文化の理解がなければ語学力や技術等が満たされていても難しいと思える。
○ 通訳が欲しい。介護施設、介護事業所の就労支援のための通訳が、できれば圏域に一人ずつでも居てくださるとありがたい。
○ 介護の専門家として雇用するのであれば、施設内でも他職員と同様に教育を行うが、日本内でのキャリアアップはどのようなシステムになるのか。ジョブトレーニングのようにサポートが公共機関にて行われるのかどうか。
○ 訪問介護の場合、どの国籍の方でもご利用者のお宅に派遣するので（目の届く範囲に限られる）、信頼関係を築くことが重要。その方が誠実に職務を全うできることが分かるまでサポートいただけるとありがたい。
○ 将来介護福祉士の資格取得を目指すに当たり、母国語での学習支援体制を要望する。
○ 介護現場においては利用者のこれまでの生活に焦点を当てているため、日本とそれ以外の国での文化や習慣の違いを埋めていくための施策の整備が必要だと感じる。
○ 当施設では外国人の雇用はないが、法人の他施設では外国人雇用を行っている。皆さん、明るくとても好感が持てる方々で優秀であると感じている。しかし、やはり文化の違いもあり基本的な考え方の違いもある。生活支援、日本語教育等費用もかなり必要な状況。費用面や生活支援教育等の何がしかの支援があればよいかと思う。当施設のように小さな施設では、受入れ後の生活支援等にかかるマンパワーが不足している。
○ 永住者と特定技能の配偶者を雇用しているが、双方とも介助（掃除等）である。永住者は今後、介護職への意欲があるが、日本語が上手ではなく、記録の問題で転換に難がある。特定技能の配偶者は、帰国の可能性があり介助職である。永住にこだわるわけではないが、帰国予定者（技能実習等）は本腰を入れて採用しようとは思えない。また、日本人でも困難な記録について、外国語が母国語の方にはさらに困難だと思う。記録について、日本人も含めたよい方法を教えて頂きたい。
○ 特に介護業界は、人と人とのつながりの中で成り立つ仕事なので、会話が成り立たないと始まらない。特に田舎になればなるほど、高齢者が話してくれた事を、ちゃんと理解し、拾っているのか？逆にちゃんと伝わっているのか？が不安で、今のところ、雇用に関して踏み出していない。言葉の壁がある事での情報共有の難しさがなければ雇用も考えたいと思っている（翻訳機があったとしても、ケア中だとリアルタイムで理解できなければ難しいし、文化の違いを高齢者がどこまで受け入れてくれるのか？が心配）。田舎での介護業界での外国人雇用の事例がもっと欲しい。また、日本に永住ならいいが、自国に持ち帰りたい場合、また、一から新しい人に教える労力は、日本人に比べて負担になりそうなイメージなので、そこが払拭できればより進むのではと思う。
○ 外国人雇用は言葉の障壁と住まい等の確保を考えると費用負担が大きいと感じる。

○ 住まいの確保が困難。施設近辺の民間管理アパートが少ない。法人の職員寮などの施設は無いため。
○ ユニット型の施設ではどうしても1人になる時間ができてしまうため、外国人雇用に踏み出せずにいます。やはり言葉や文化の違いなど不安が大きいです。また費用負担に関してもネックです。すでに外国人雇用が進んでいる同形態の事業所様の意見や工夫など、実例を知れる機会がもっとあれば良いなと思っています。
○ 現在のところ、具体的に雇用に関しては検討していないが、今後状況によっては必要と判断されたときには、人員増員の選択肢の一つとして検討できるよう県からも実際の事例や配慮する点、メリット・デメリットなどの情報など教えていただけたらと思う。
○ 利用者とのコミュニケーションにて困った点、難しい点を実際に雇用されている施設に具体的に聞いてみたい。テレビ、記事等での特集は見ているが、生の現場の意見が聞きたい。それにより、当施設でも今後検討していきたいと考えている。
○ 外国人同士の交流や外国人を受入れている施設間の交流事業を考えていただきたい。
○ 労働問題等に関する相談窓口が外国人労働者に向けて設置されているが、人事労務担当者向けの相談窓口がほしい。日本人労働者にはない問題が発生することもあるため。
○ 雇用時の環境、住居を探す支援。近隣住民との交渉。
○ 介護業界の人で不足を考えるにあたり、日常生活程度の日本語と最低限の日本文化への理解があれば、外国人ということにとらわれず雇用できるならしていきたい。マッチングであったり、研修期間の確保、その間の援助、サポートをしてもらいたい。
○ 福祉人材の確保がどの事業所も難しい中、日本人を含め国籍を問わず、雇用採用はしていきたい。当法人は在宅介護の運営事業所でもあり、訪問介護の事業は資格を有する必要があることや、一人で利用者宅へ訪問する業務であるためハードルが高いように思う。訪問入浴事業所においては1名外国人を雇用している。設問の内容にあった日本文化の習慣や日本語支援、初任者研修などを国や県、市に期待したい。
○ 手続きをやすくしていただきたい。小さな事業所は受け入れ体制の整備が困難なので、ブロック別に国・県で住居の確保や日本語教育を受けられる体制の確保を検討して欲しい。
○ 当施設では現在は外国人の雇用はないが、法人の他施設で雇用を進めている。受入れにあたり、住まいの確保や生活支援指導から日本語教室など、人件費とは別に思った以上の初期費用等が必要であると感じる。法人施設で受入れている外国人の方は、とても明るく、優秀な人が多いと思うが、やはり文化の違いがあり、難しさがある。言語や生活についても支援が必要であると感じる。費用面、生活支援、言語教育などより支援があればと思います。
○ 技能実習生の雇用について、目的が技能移転、国際貢献、協力等であることから実習生に丁寧に手厚く指導しているが、費用負担が大きく継続していくことは難しいと考えている。監理団体からは、受入施設により指導、支援等の対応の差が大きいと聞いている。実習生へ確実に丁寧に生活支援、実習指導をすることは、介護職員の労力がかなり必要であり、また費用負担も大きいことから技能実習生受入への助成を検討いただきたい。また、監理団体と送り出し機関の一体的な関係をつくることで、費用を抑えることができないか。
○ 外国人雇用は避けては通れないと感じている。しかし、賃金を除いて1人当たり200万円前後の経費（3年合計）が必要。これは経営上厳しい金額であり、住宅支援や教育支援、帰国支援などの名目で、助成金の創設をお願いしたい。
○ 一たび災害が発生すると災害弱者となり得る存在。彼らの生活状況の把握や交流活動等については、地域活動（自治会等）における優先順位もそれ程高くないのが現状。孤立感の解消の為の取り組みを強化しないと短期間で帰国してしまい、彼らの日本での就労に対するイメージも向上しない。彼らのQOLを上げる為の取り組みは事業所単位では限界があり、幅広い団体による支援が必要な状況である。