

令和6年度介護職場における外国人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） 1,671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、介護福祉士試験の受験意向、行政や関係団体に期待する支援 等
- 期間 令和6年（2024年）7月11日～8月7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 614事業所 （回収率 36.7%）

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	299	164	54.8%
介護老人福祉施設	100	90	90.0%
介護老人保健施設	33	25	75.8%
地域密着型介護老人福祉施設入所者生活介護	39	20	51.3%
短期入所生活介護	123	26	21.1%
介護医療院	4	3	75.0%
居住系	176	84	47.7%
認知症対応型共同生活介護	159	71	44.7%
特定施設入居者生活介護	15	11	73.3%
地域密着型特定施設入居者生活介護	2	2	100.0%
訪問系	411	125	30.4%
訪問介護	384	117	30.5%
訪問入浴介護	19	5	26.3%
定期巡回・随時対応型訪問介護看護	8	3	37.5%
通所系	785	241	30.7%
通所介護	279	100	35.8%
通所リハビリテーション	39	16	41.0%
地域密着型通所介護	291	76	26.1%
認知症対応型通所介護	73	13	17.8%
小規模多機能型居宅介護	90	33	36.7%
看護小規模多機能型居宅介護	13	3	23.1%
計	1,671	614	36.7%

- 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。

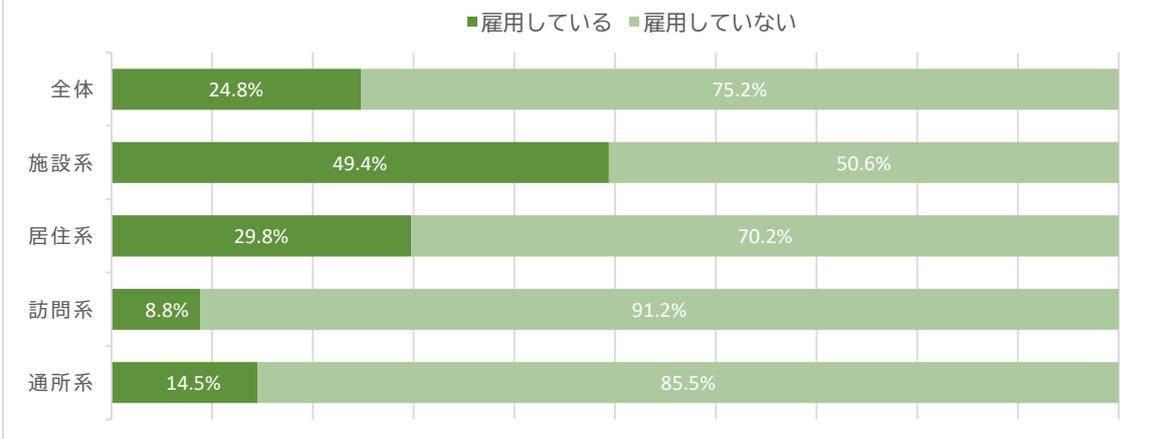
1. 外国人介護職員の雇用状況と今後の予定

1-1. 外国人の雇用状況（令和6年7月1日現在）

n=614

	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	81	49.4%	83	50.6%
居住系	25	29.8%	59	70.2%
訪問系	11	8.8%	114	91.2%
通所系	35	14.5%	206	85.5%
計	152	24.8%	462	75.2%

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=462

	事業所数	割合
1 雇用を予定している	21	4.5%
2 検討中、機会があれば雇用したい	67	14.5%
3 雇用は考えていない	176	38.1%
4 未定、分からない	198	42.9%

2. 【1-1 雇用している場合】在留資格別の国籍別雇用人数

n=152

	計	割合	フィリピン	中国	ミャンマー	インドネシア	ベトナム	ネパール	ブラジル	タイ	ペルー	インド	韓国	スリランカ	その他
技能実習	182	30.0%	29	73	35	7	16	9		7		4			2
特定技能	213	35.1%	38	19	45	58	32	18		2					1
留学	19	3.1%	9				1	8					1		
在留資格「介護」	71	11.7%	17	11	4	2	21	10	1					1	4
EPA	19	3.1%	10			8	1								
定住者	61	10.1%	17	6		3			23	1	5			2	4
その他の在留資格	41	6.8%	18	2			1		10		3		3		4
合計	606	100.0%	138	111	84	78	72	45	34	10	8	4	4	3	15

図3 在留資格別の雇用人数

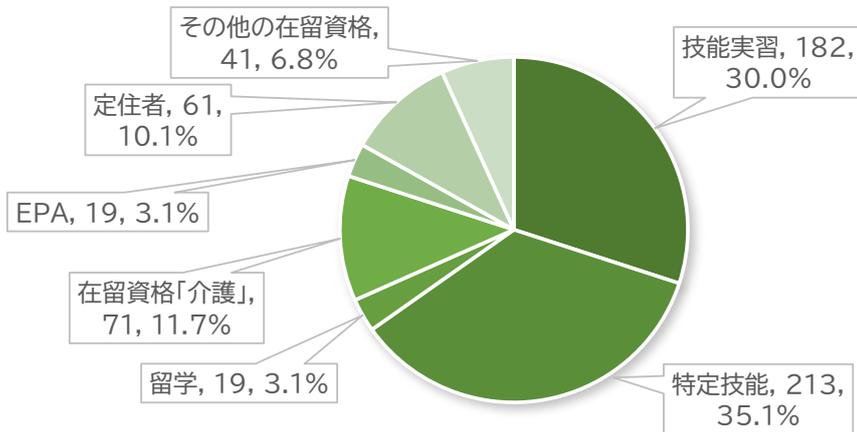
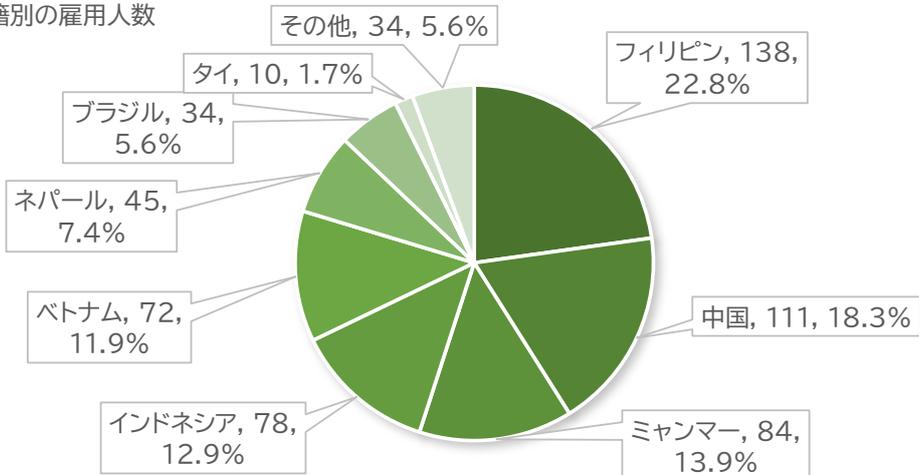


図4 国籍別の雇用人数



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人数

n=21

	計	割合	ミャンマー	ネパール	インドネシア	ベトナム	未記載
技能実習	12	19.7%	5	1	5	1	
特定技能	49	80.3%	23	18	2	2	4
留学	0	0.0%					
在留資格「介護」	0	0.0%					
EPA	0	0.0%					
定住者	0	0.0%					
その他の在留資格	0	0.0%					
合計	61	100.0%	28	19	7	3	4

図5 在留資格別の雇用予定人数

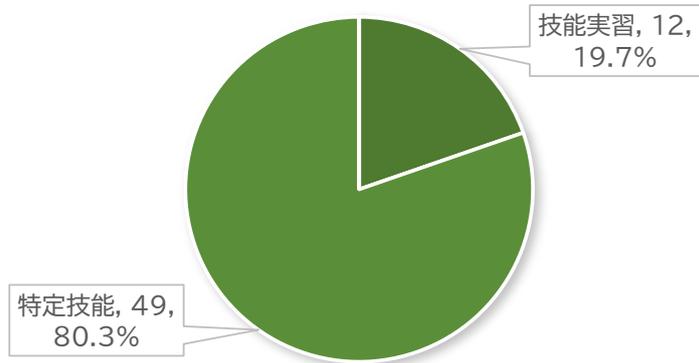
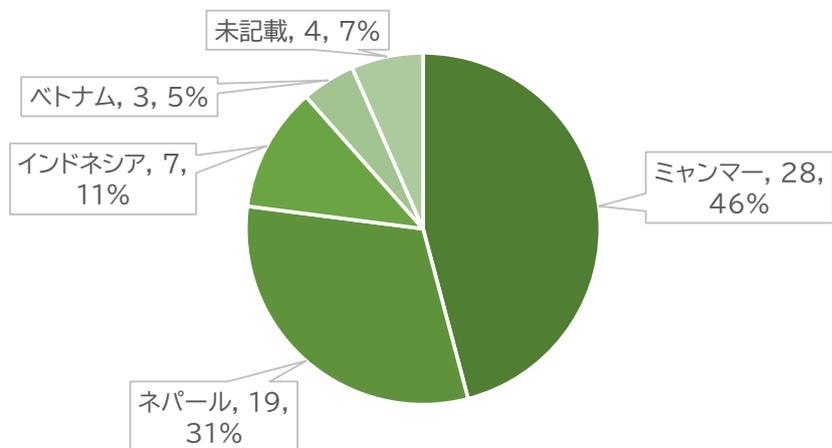


図6 国籍別の雇用予定人数



4. 【1-2 検討中、機会があれば雇用したいの場合】在留資格別の雇用検討人数と国籍

n=67

	計	割合	フィリピン	ベトナム	ネパール	中国	未記載
技能実習	11	19.6%	6	1		2	2
特定技能	18	32.1%	2	5	4		7
留学	4	7.1%	2		2		
在留資格「介護」	6	10.7%	2				4
EPA	2	3.6%					2
定住者	9	16.1%					9
その他の在留資格	6	10.7%					6
合計	56	100.0%	12	6	6	2	30

図7 在留資格別の雇用検討人数

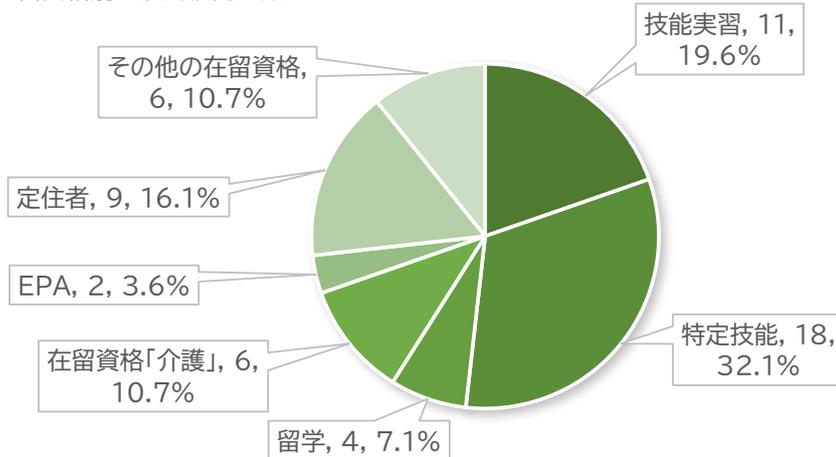
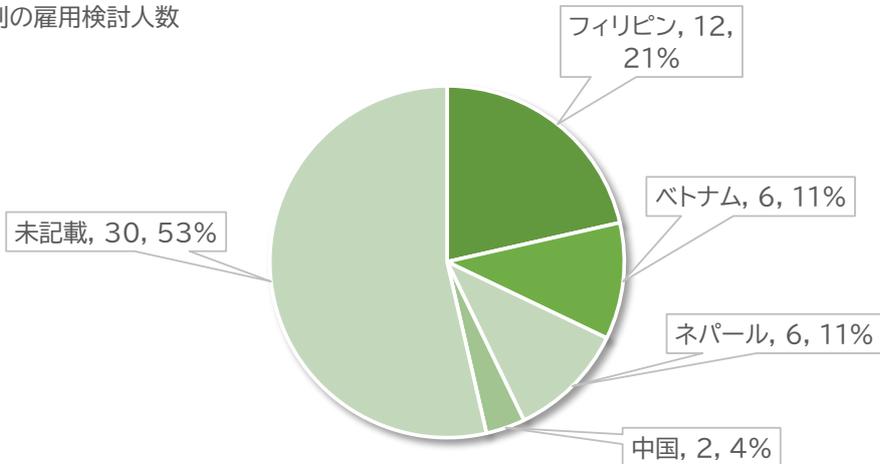
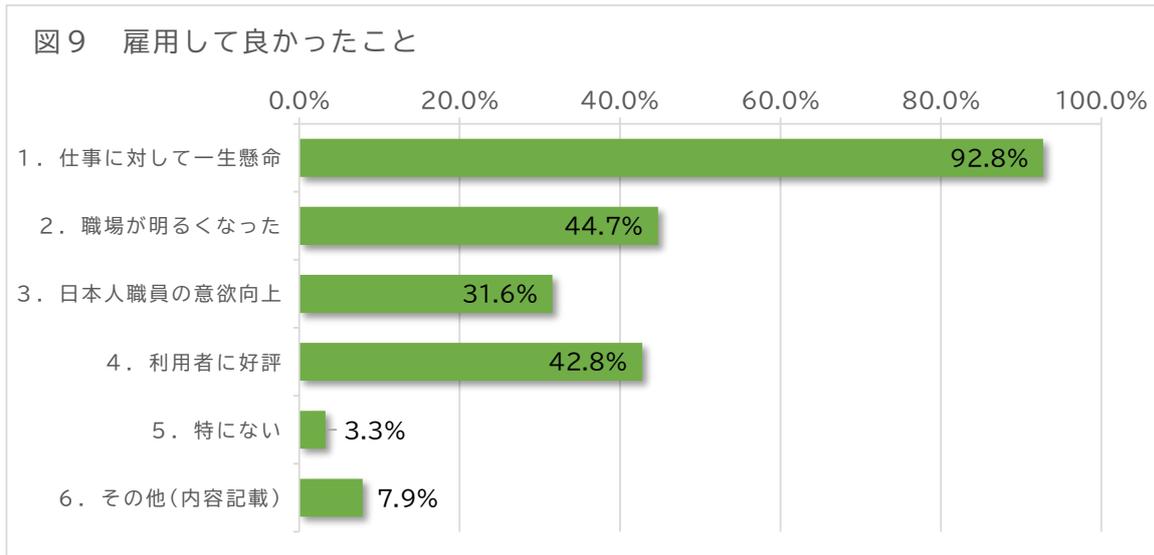


図8 国籍別の雇用検討人数



5. 【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）

n=152

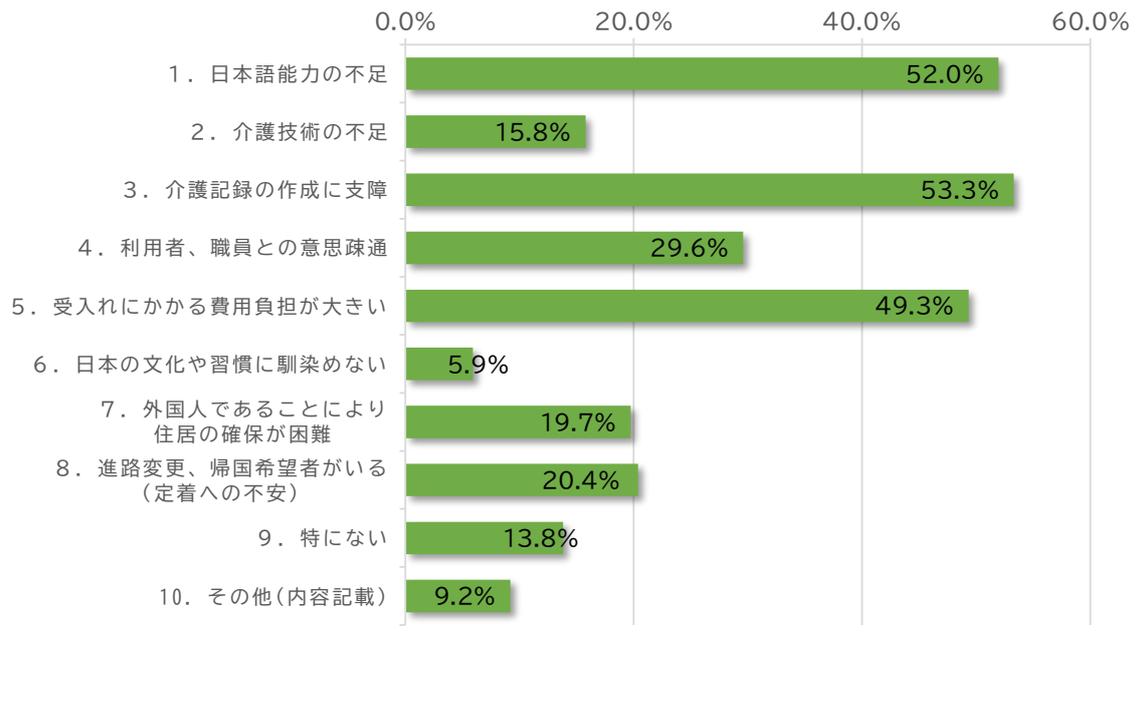


その他の内容（抜粋）

- ほとんどの利用者及び家族は好意的に受け入れてくれている。外国籍の職員は受け入れられないのではないか？という先入観を持っていたのは会社側であったと気付かされた。
- 働くことに対する意気込みと覚悟が日本人のそれとは全く異なる。経営者を含め、その姿に感動させてもらったことで会社の士気が上がった。
- 就労に対して勤勉である。上位資格取得に対しても積極的である。利用者も最初のうちは抵抗が見られたが、現在はニックネームで呼ばれる等、関係性も良好である。
- 職員の働きやすい環境整備を見直すことができ、結果的に日本人職員らの退職率が減少した。
- 平均就業年齢が下がり、雰囲気が変わった。

n=152

図10 雇用して困ったこと

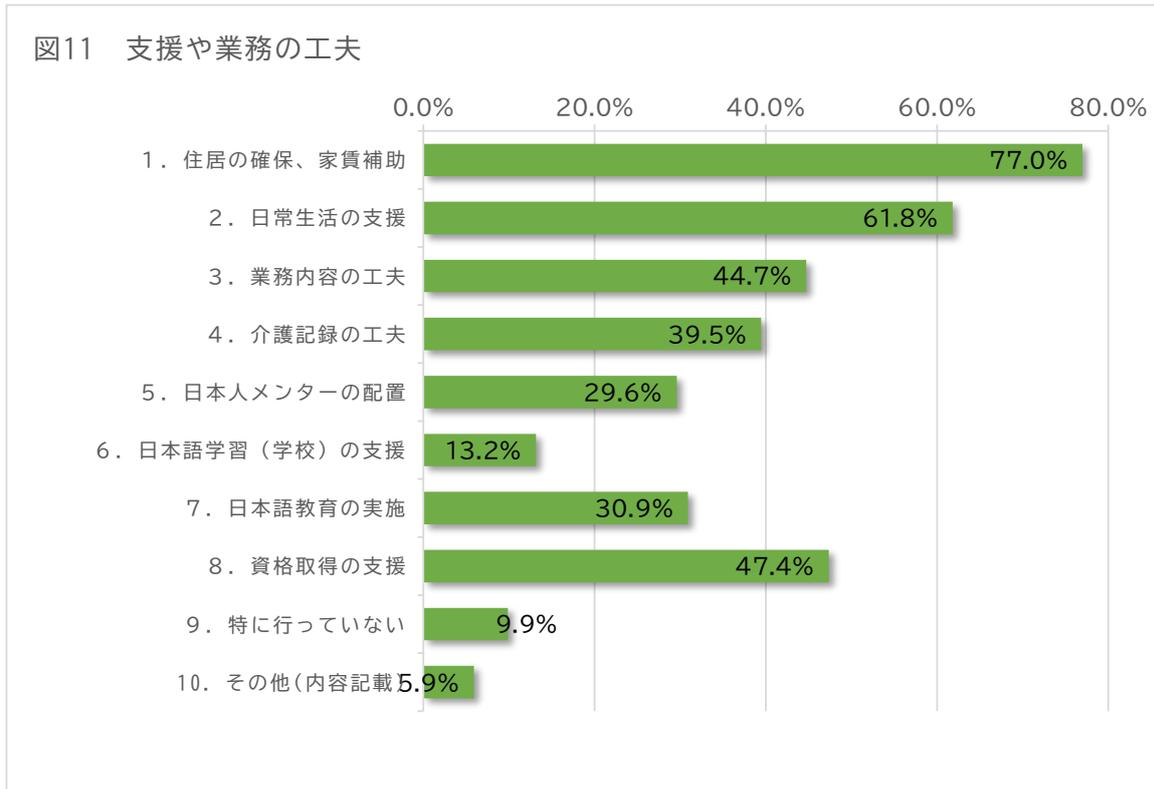


その他の内容（抜粋）

- 受入れにかかる費用の他に、登録支援機関への支払が毎月かかる（小規模事業所にとっては経費負担が大きい）。
- 滋賀県では、車の免許がないと生活しにくい地域が多いが、公的にはそのサポートがない。それに起因して都市部に転居したい人が出るのではないかと心配する。
- 外国籍職員同士のシェアハウスになるので、日常生活面でのサポートおよび指導について日々気を配らなくてはならない。
- インドネシア人を複数名雇用しているが、宗教上の都合による休み希望が重なる日がある（年2回なので、他職員でフォロー出来る範囲ではある）。
- 住宅確保は選択肢の少なさを感じた。

6. 【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）

n=152

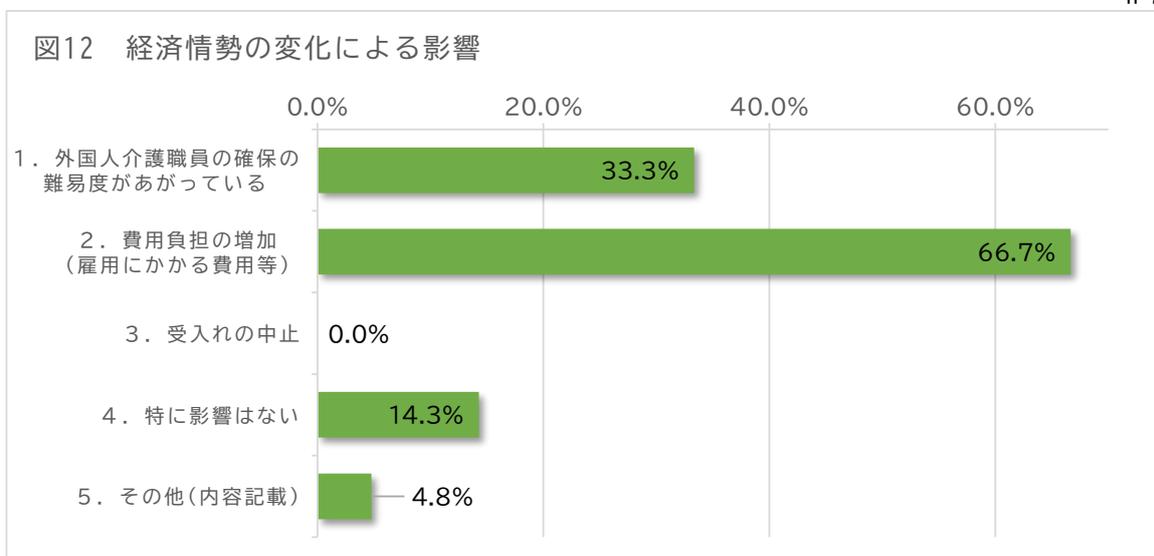


その他の内容（抜粋）

- 初任者研修は、1～2年以内、勤務内受講、費用負担。実務者研修は、4年目、勤務内、費用は公的補助活用。介護福祉士受験対策勉強会は、勤務内、全10回、費用は法人負担で実施している。
- 時折、日用品や食料品を買ってあげることがある。日本での親代わりとして信頼関係を築くことを目的としながらも、それが外国籍の職員にとって当たり前にならないよう、配慮している。
- 登録支援機関が提供する学習支援システムの活用等。

7. 【1-2で雇用を予定している場合】新経済情勢の変化（円安等）による影響について

n=21

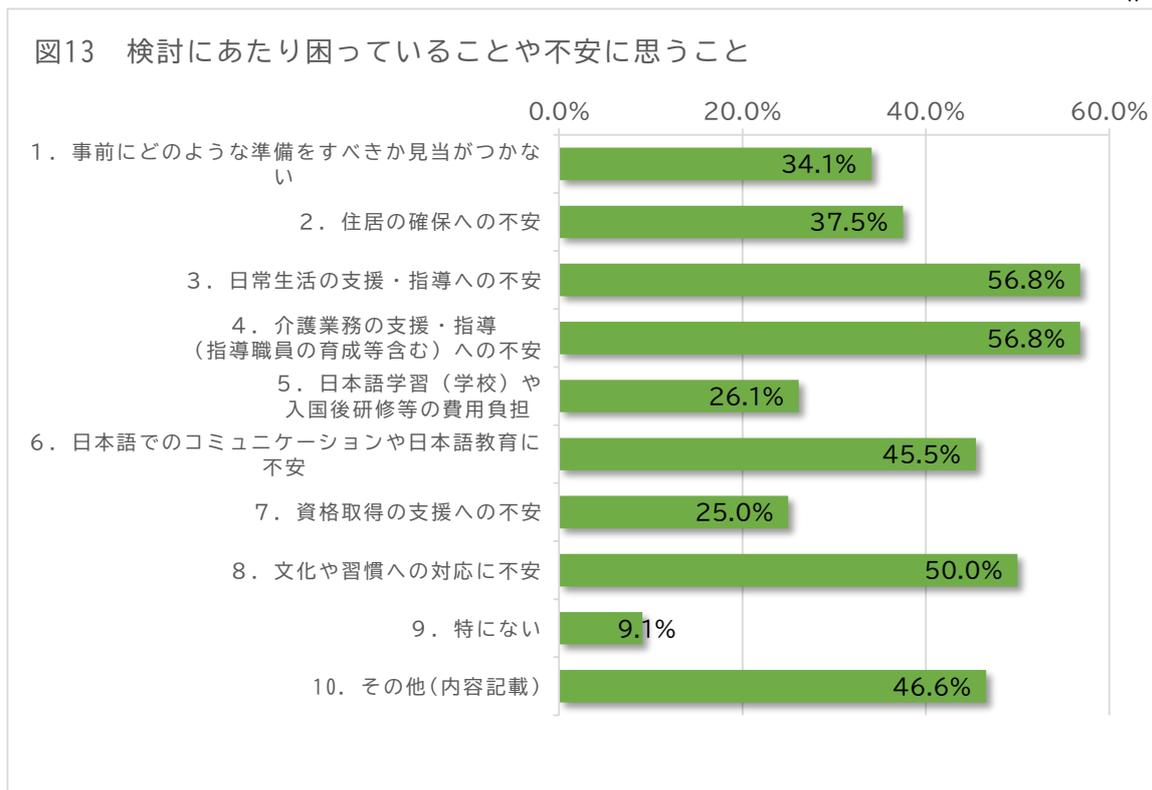


その他の内容

- 初めて採用予定なので比較は難しい。

8. 【1-2 雇用を予定している場合】／【1-2 検討中、機会があれば雇用したいの場合】外国人の雇用を検討するにあたり困っていることや不安に思うこと（複数回答可）

n=88

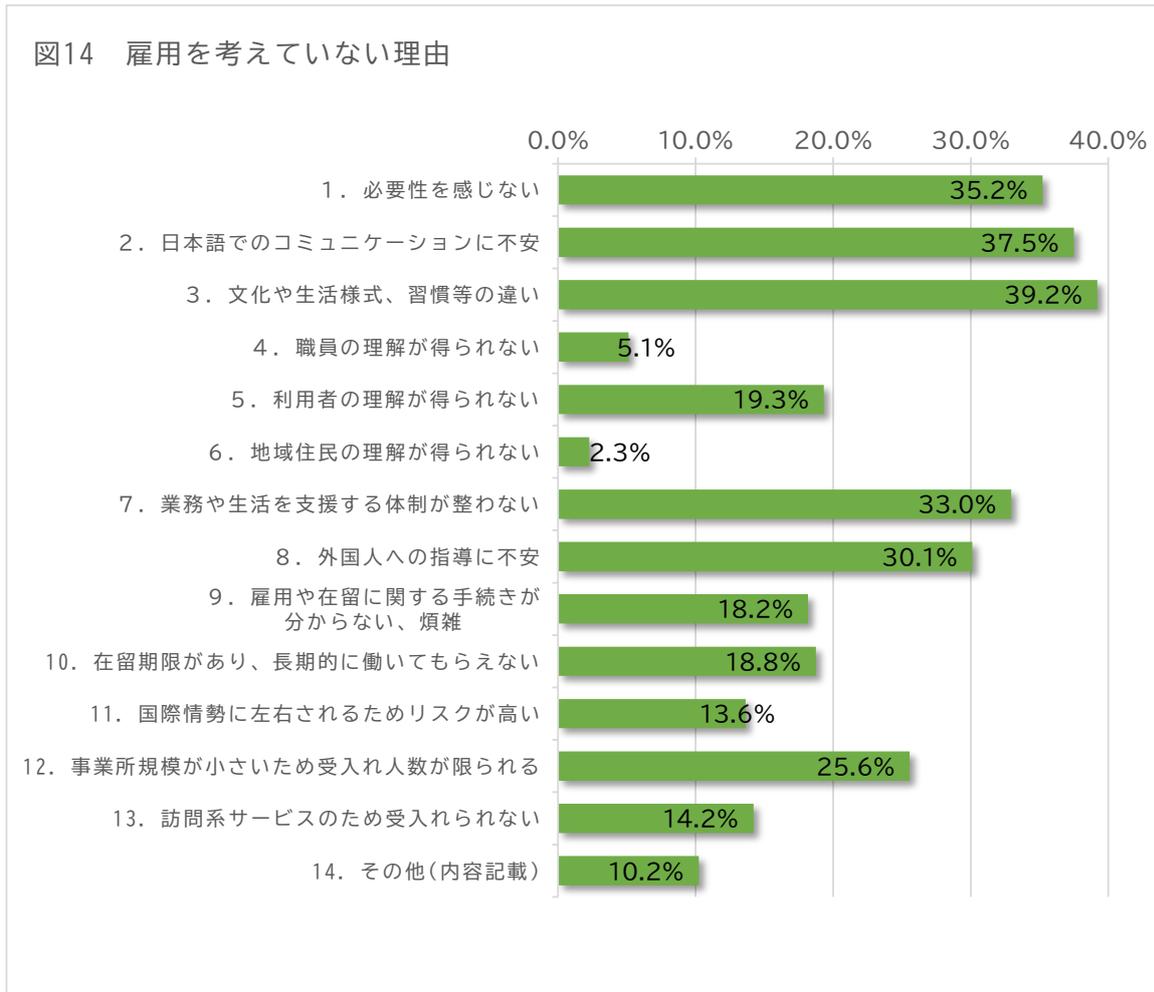


その他の内容（抜粋）

- 生活習慣が違う中での利用者との関係づくり。
- 外国人の方と、利用者さんが打ち解けるまでどれくらいかかるか心配。言葉でなく、表情や対応で良い関わり方をしてもらって指導ができるか心配。
- 一番気になるのは費用面。どのような流れを踏んで行けば、正しい受入れができるのか、もっと学んで前向きに考えたい。
- お互いの文化を、現在働いている日本人職員が把握（理解）してくれるか不安。
- 夜勤者が一人なので、利用者の急変時や災害時に外国人の方が対応できるのかが不安。日本語での記録等もあり、心配。
- 法人内の事業所で外国人雇用を行っているが、当事業所で教育も含めしっかりと対応できるかが不安。

9. 【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）

n=176

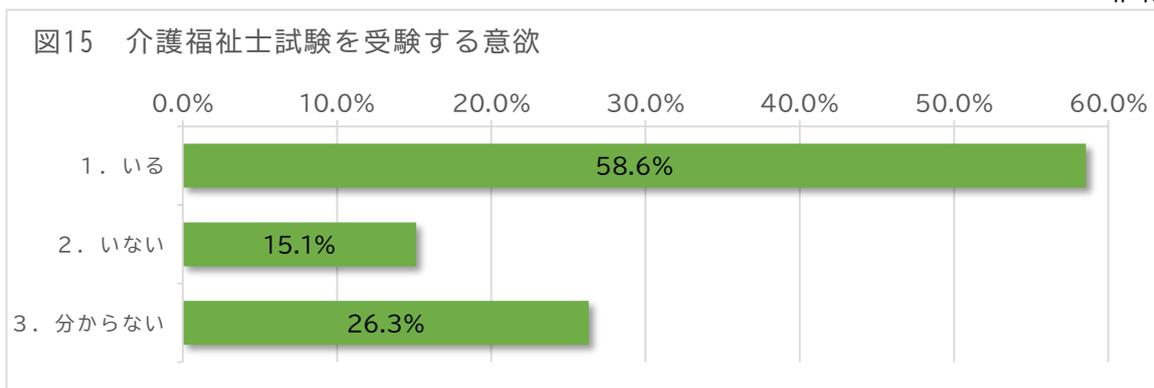


その他の内容（抜粋）

- 現状では、日本人を雇用するよりもコストが高い。
- 以前、外国人労働者を雇用して、同僚として一緒に働いたが、「日本人の特有の価値観や考え方の理解ができない」と言われたことがあった。また、文章記入の文言のチョイスが難しいそう。
- (ケアの) 質が保たれるか不安。また、日本人スタッフの負担が増えてしまうという噂をよく聞く。
- 受け入れるための事業所内体制が整っていない。

10. 介護福祉士試験を受験する意欲

n=152



11. 在留資格別の受験希望人数

	計	ミャンマー	フィリピン	インドネシア	中国	ベトナム	ネパール	ブラジル	ペルー	タイ	スリランカ	ドミニカ	ベネズエラ	未記載
技能実習	48	15	7	2	17	5	2							
特定技能	77	17	11	21	4	13	9			2				
定住者	10		2					2			1	1	1	3
その他の在留資格	19		11	4	1			1	2					
合計	154	32	31	27	22	18	11	3	2	2	1	1	1	3

図16 在留資格別の受験希望人数

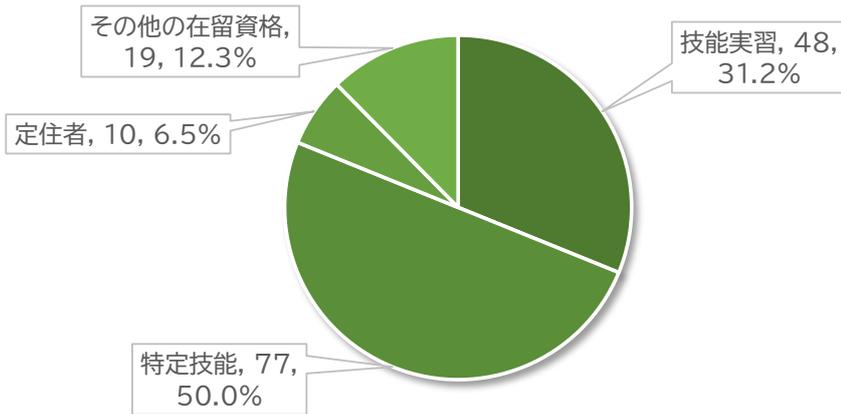
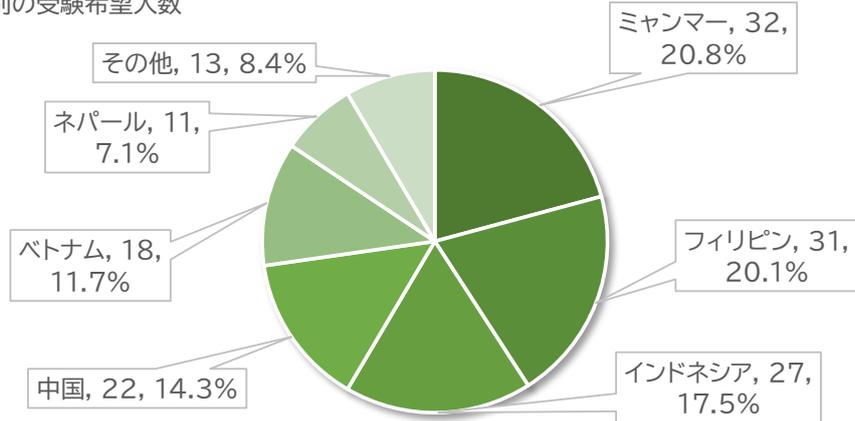
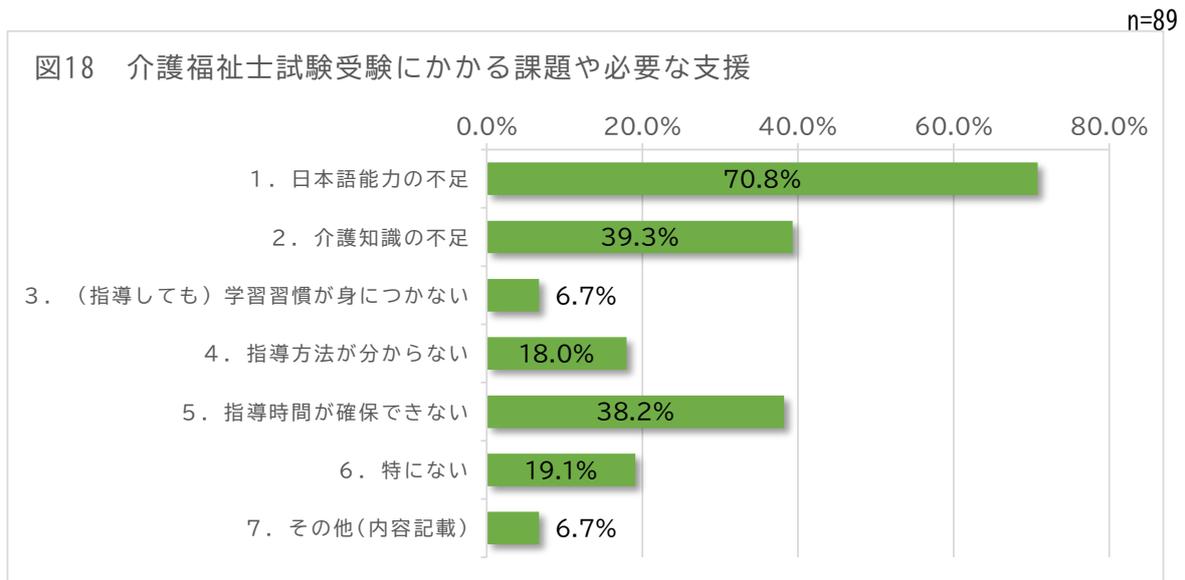


図17 国籍別の受験希望人数



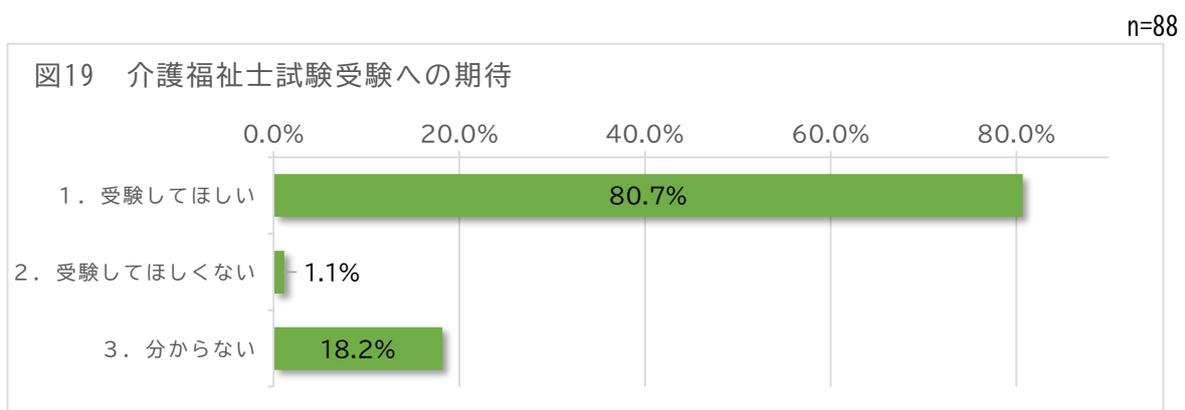
12. 【10 意欲がある方がいる場合】外国人介護職員の介護福祉士試験受験にかかる課題や必要な支援について（複数回答可）



その他の内容（抜粋）

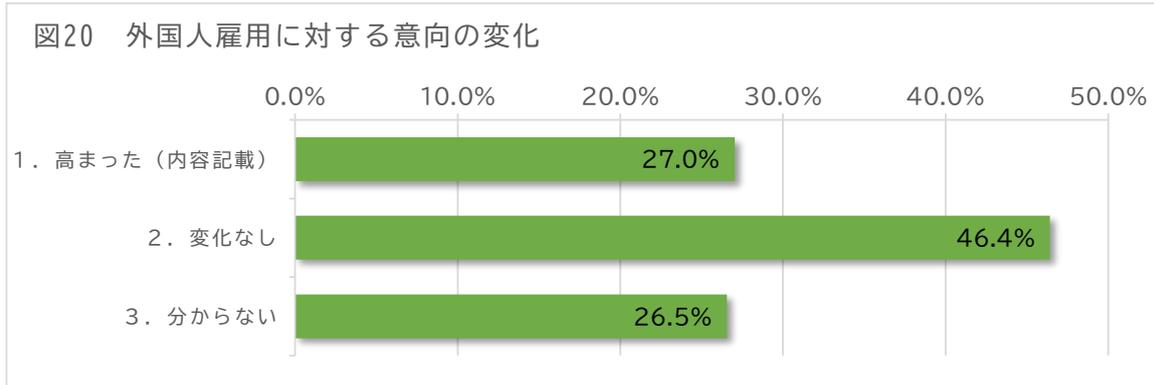
- 日本語の会話は問題ないが、受験のための日本語は難しい。
- 介護技術の指導を行う際に、母国語での表現が分からず、正しく伝わっているのかが分からない時がある。通訳の方に相談できる場があると嬉しい。
- 介護知識と技術においては、OJTを中心として行っていくが、決して日本語能力が十分な状態で来日する訳ではないため、まずは日本語能力の向上が必須であると感じる。また、大きな法人ではないため人員に余裕があるとは言えず、指導する時間や勉強に時間を割くことが難しい現状がある。
- 法人内に外国籍職員専門の勉強システムの構築がない。当事業所で教育も含めしっかりと対応できるかが不安である。

13. 【1-2 雇用を予定している／検討中、機会があれば雇用したいの場合】介護福祉士試験受験への期待



14. 外国人雇用に対する意向の変化

n=614

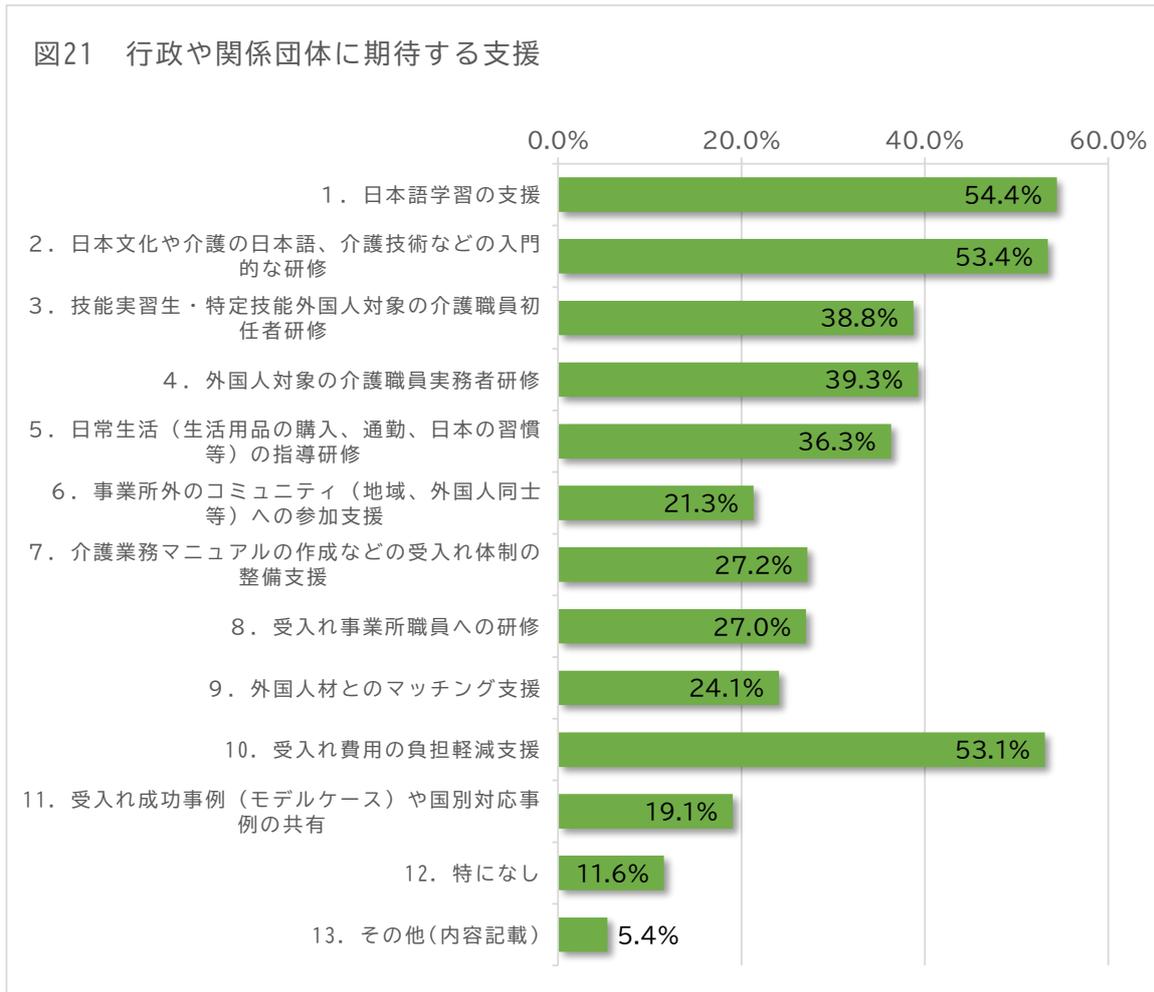


「高まった」の内容 (抜粋)

- 介護職種のみならず、全産業で人手不足が叫ばれる中、給与面等も含め日本人正規職員雇用ができず困っている。人手不足解消の一助としたい。
- 介護や日本語や文化等についての理解があれば、雇用について検討を行いたい。
- 介護職員の人手不足は深刻であり、外国人雇用に頼らなくてはならない状況である。職場も明るくなり、利用者にも好評である。
- 介護者は増加し、日本人の介護職員はなかなか集まらない中、外国人の雇用が必要となってきた。今後、もう少し幅広く、外国人が働ける状態にしてほしい。(特定技能の方の就職できる業種の幅の増加。)
- 当法人内の他施設において、技能実習生の受入れや外国人雇用を行っている施設もあること、求人応募者数の減少から他業種においても注目をされていることもあり、意向が高まった。
- 日本人だけの雇用で介護業界を支えることは不可能であると感じる。一方で「日本で仕事をしたい！」とこの国を志してくれる外国籍の方がどれくらいいるのか？、今の日本には外国籍の方にとって希望やメリットがあるのか？を考えた時、あまり需要は無いように感じる。
小さな法人でも、今、外国人の雇用を始めなくては生き残れないと感じている。
- 滋賀県国際介護・福祉人材センターから紹介を受けることで、優秀な外国人を雇用することができ、支援体制も充実していることから雇用がしやすくなったため。また、優秀な外国人材が増えているため。
- 別事業所にて外国人を採用したが、当初思い描いていた以上にスムーズに定着している実感がある。
- 外国人の方が相対的にまじめで一生懸命というイメージが高まった。

15. 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=614

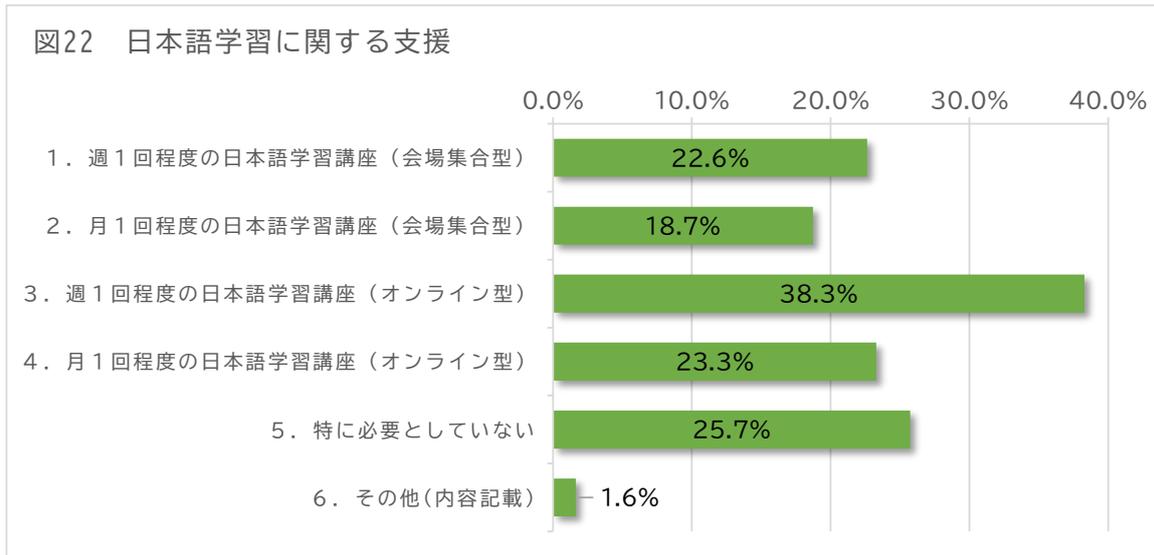


その他の内容（抜粋）

- 住居の確保及び補助金。
- 人材不足の深刻化で、外国人の採用も十分検討をしなければならない時代がやってきた。避けて通りたい問題であったが、前向きに検討しなければならない時代になった。行政のあらゆるイニシアティブが必要だと思う。
- 訪問介護は受け入れが難しい為もっと、日本人雇用に力を入れてほしい。
- 支援機関への支援委託料の負担軽減支援。
- ただ何でも行政に頼るのではなく、自分たちの国は自分たちでよくしていかなければならないという意思はしっかりと持つべきである。
- 全てにおいての支援を希望する。行政や関係団体に丸投げするのではなく、雇用する当事者として一緒に取り組んでいきたいと思う。
受入れにかかる費用についての補助等を求める。この国の高齢者支援を考えた時、外国籍の方の力に頼らなくてはならない現状が既に来ている。
様々なイベントの開催にお金を使うのであれば、こちらにお金を使ってほしい。
個人的には、海外現地に赴いて面接をすることが重要であると考えている。月々の費用負担軽減は難しいだろうが、採用に至った場合のみ、面接時の渡航費用だけでも負担される等のサポートがあればと思う。
- 日本語学習支援や介護にかかる研修支援が実施されても、県南部(大津・草津)での実施がほとんどで、実施場所まで行くことに時間がかかるので、北部エリアでも開催されるよう強く望む。
- 地域をまわる訪問介護の場合、大都市部は自転車移動も可能。一方で地方の場合、自動車が必要。
訪問介護は、今回の改定で報酬も減額され経営状況はかなり厳しい。人材獲得に必死だが、外国人材というとまだまだ施設系、という印象が強い。

16. 日本語学習や介護福祉士試験対策に関する支援（複数回答可）

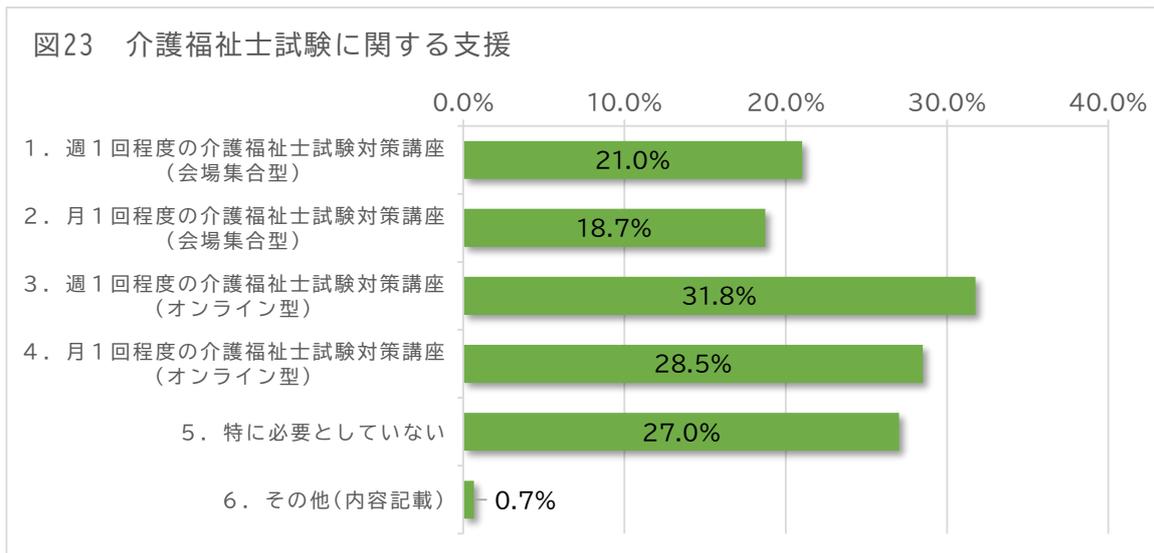
n=614



その他の内容

- シフト勤務に従事されながらの受講になるので、複数回実施していただけるとありがたい。
- 月2回の日本語学習講座（オンライン）。
- 日本語の学習は既にオンラインで無料提供している企業もあり、本人に意思があればできる。
- 選択できる、ハイブリッド型が参加しやすいのでは、と考える。
- 1ヶ月程度集中した語学学習（オンライン型）。
- 2~3か月に1回。月1回は少し負担が大きいと思われるため。

n=614



その他の内容

- 本人は資格取得に意欲を持っているが今年度は実務日数が不足しており受験できない。次年度以降短期集中型で週1回程度の講座があればと考える。
- 法人で受験対策公開講座を開催しているが、外国人向けの支援があると良い。
- シフト勤務に従事されながらの受講になるので、複数回実施していただけるとありがたい。

17. 外国人の雇用に関する意見や要望

- 私の個人的な意見は、外国人の雇用に関して、介護保険開始の2000年から反対を貫いてきた。ただし、24年が経過し、全産業で人材不足の時代になり、全てを受入れて行く寛容な考えに方向転換しなければならない時代になってしまったと思う。新しい考えを持った世代の方によってイニシアティブを執ってもらい、行政の問題として、日本人・外国人双方から愛される介護業界になって欲しいと思う。
- 団体を仲介とする場合の初期費用及び継続費用の高さ。雇用タイミングの遅さ。この2点が踏み出しにくいポイントである。
費用については、人材紹介と変わらない費用がかかり、さらに継続費用まで考えると人材紹介以上に費用がかさむかも知れない。教育に費やす費用も考えると、あえて外国人を選ぶメリットは少ないと感じる。
雇用のタイミングについては、急な欠員に対応できない部分と、数か月後に欠員が出るなど予期できないため、先んじての投資がしづらい部分が上げられる。
- 外国籍職員を単なる人財不足解消と捉えるのではなく、大切な介護人財と考え、その方々の人生に必要なサポートをしてほしいと思う。その上で、自立できるようになれば、支援サポートから相談のみに切り替える等。
- 通訳の方が文化や習慣、就労開始に向けた心構え等を説明してくれるケースがあるので、是非、（通訳の）派遣支援をしてほしい。
- 研修の通訳や毎日の記録ソフトの導入支援（費用）。
- 外国人雇用に際しての住居の確保の必要性。施設までの交通手段が少なく、通勤時の手段の確保。
- 外国人を採用する際は、2名以上を雇用した方が良いと感じているが、給与以外にかかる年間経費も人数に比例して大きくなります。そのため、地域密着型通所介護の規模でも外国人雇用がしやすいように補助金や助成金等があれば外国人雇用が浸透しやすくなると感じる。
- 住まいの確保等、安定した環境の提供ができる自信がない。
上記が実現でき、様々な支援をすれば、当該外国人の安定的雇用につながるのだろうか？
まずは、国や自治体がどのような支援ができるのか、具体策を提示してほしい。国や自治体がラッパを吹くだけで、後は民間任せでは外国人雇用は進まないと思う。
特定の人材派遣会社等から、外国人雇用の勧誘を受けるが、安定した雇用の目途が立たない以上、外国人雇用は困難。
都道府県で一定の支援（日本語教育や日本文化への理解促進）を行い、その支援を受けた外国人の雇用について介護事業所などへ紹介する制度が必要だと思う。
- 訪問系サービス（訪問介護員）は、利用者宅へ伺い、1対1でのサービスを提供するため、日本語能力や認知症の利用者等との円滑なコミュニケーションが求められる。また、文化の違いも心配。
施設系やデイサービス等で実績があり、それらが示されれば、安心して仕事を任せられるかもしれない。
- 新卒の方が入職されたところ。今後は、新卒ではない方の入職もあると思うが、文化や伝統、宗教等の様々な課題に突き当たると思う。
そのような時には、外務省や大使館等のHPを見ながら、環境構築を進めていくべきだと思うが、日本人スタッフの受入れ準備や教育期間が追いつかない等の課題が今後増えそうに感じるので、相互的な解決に向けた活動を行える場を設けてもらえればと思う。
- 外国人雇用を増加させたいのであれば、適正な価格での受入れが出来るように、悪徳業者を排除する等の広報を行政から発信しても良いと思う。
- 介護は誰にでもできる仕事ではないと思っている。だからと言って、外国籍の人には難しいと断言できるものではない。
残念ながら「年寄りの世話くらいできるだろう」「給料安いから適当にやればいだろう」という心のない、人数合わせの日本人介護職員が溢れているのがこの業界だ。いい加減な日本人より、よっぽど外国籍の介護職員は頑張ってくれている。
彼女たちの多くは、仕事として、必死に知識と技術を高めよう、そして目の前の高齢者のために力を尽くそうというひたむきさが溢れている。介護に必要なのは心である。この国を支えるために、外国籍介護職員の力は欠かせない。

- 以前に比べると、円安等の国内外の情勢変化で日本で就労する良さが薄れ、国によっては採用が難しくなっている。加えて、日本における全般的な労働力不足で、介護分野より他分野の方が賃金が高く、日本人と同様に、海外人材もあえて介護職を選択しなくなっている感がある。そのような中で、通訳を配置していた従前からの出身国にこだわらず、他国に対象を広げざるを得ない状況で、新たな国籍の特定技能人材を採用をしたところですが、やはり言葉の壁は大きく、対応を模索中である。
県が委託をしている外国人材受入れサポートセンターや国際介護・福祉人材センターの業務の中に、業務手順等の翻訳を比較的安価な料金で受けもらえる体制があれば助かる。
- 外国人を雇用している事業所からは、「すぐ休む」「外国人が多くなり、職場での人間関係が微妙になる」「母国語は禁止しているが、母国語でしゃべる」等と聞き、国民性や言葉の壁・習慣などの問題が大きいと感じる。
行政も、説明・教育指導等をしているが、やはり現場では修正しきれずにいるのが現状かと感じる。
人権擁護の観点からも、外国人雇用には課題が多いと感じていますが、人員不足も確かで、外国人雇用についての判断は難しい状況である。