

令和3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4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

(訪問系サービスや市町村実施の介護予防・日常生活支援総合事業の事業所を除く)

③調査対象数：1,435 事業所

④回答数：424 事業所

⑤回答率：29.5% (前年度比 マイナス 2.0 ポイント)

(3) 調査の実施時期

令和3年12月から令和4年1月

(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、Google 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。

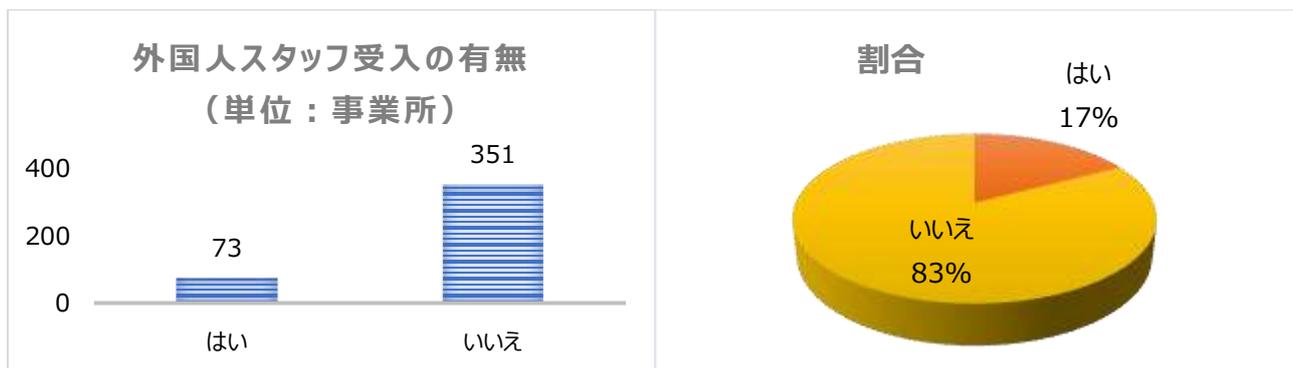
(5) その他

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もあったがそれらの回答は集計から除外した旨、ご容赦いただきたい。

2 調査結果及び考察

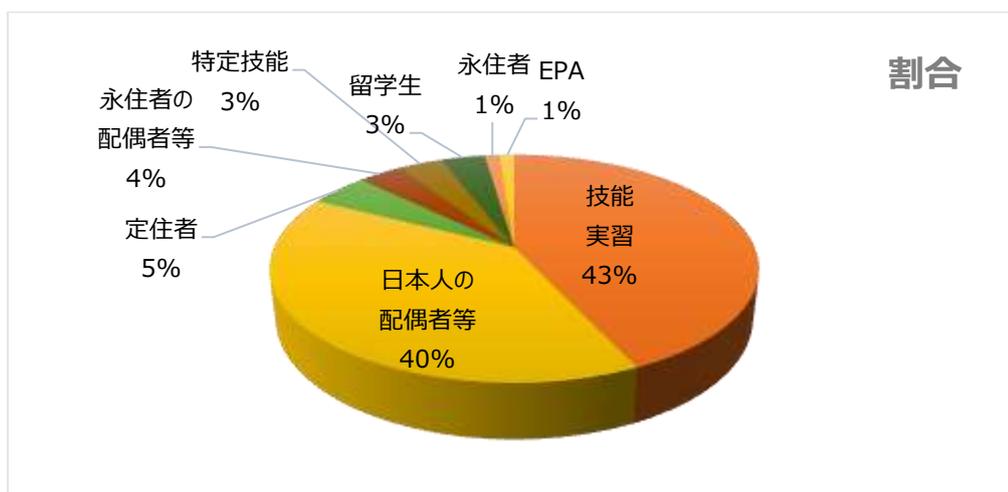
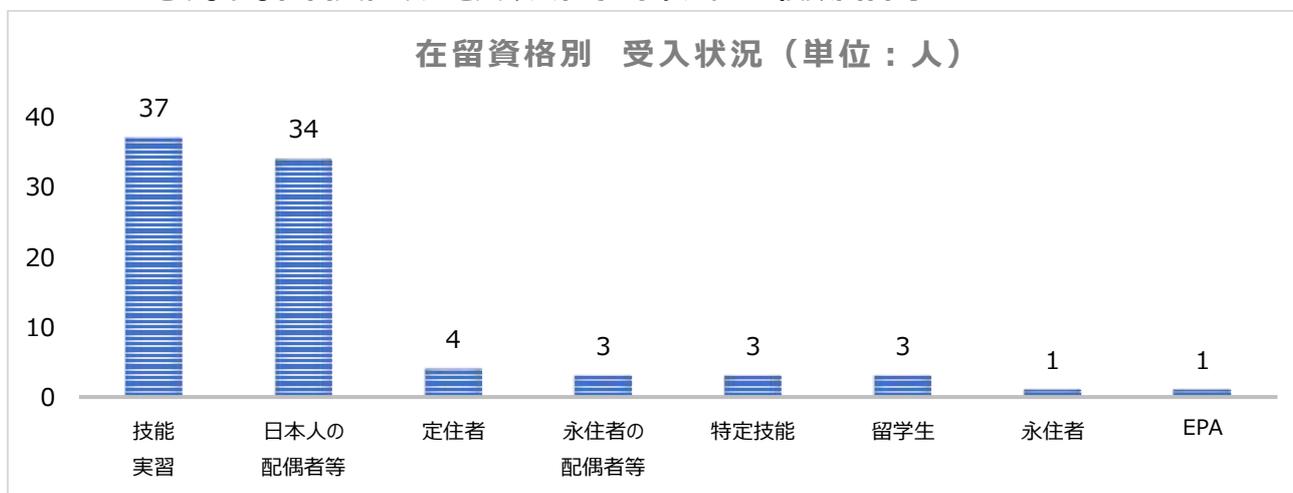
次頁のとおり

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。



設問 2 (設問 1 で「はい」と回答した事業所のみ)

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



【考察】

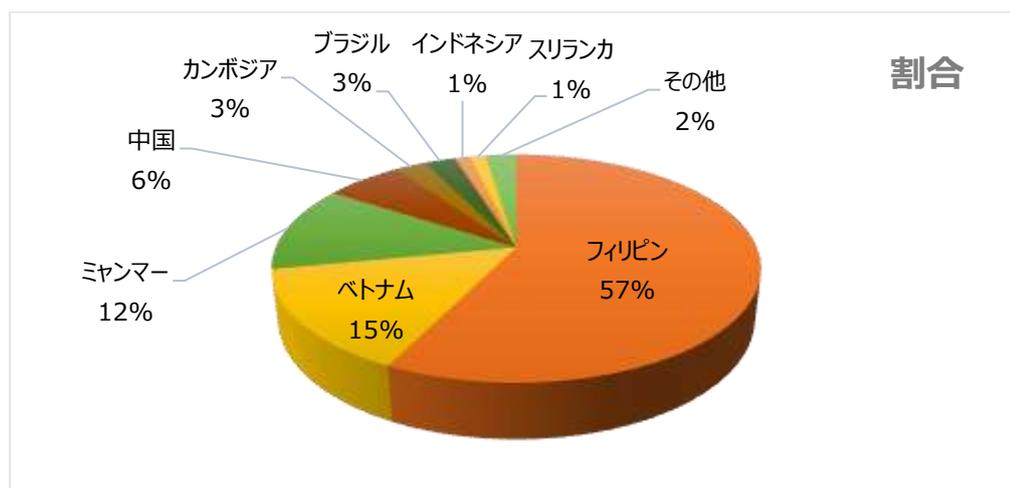
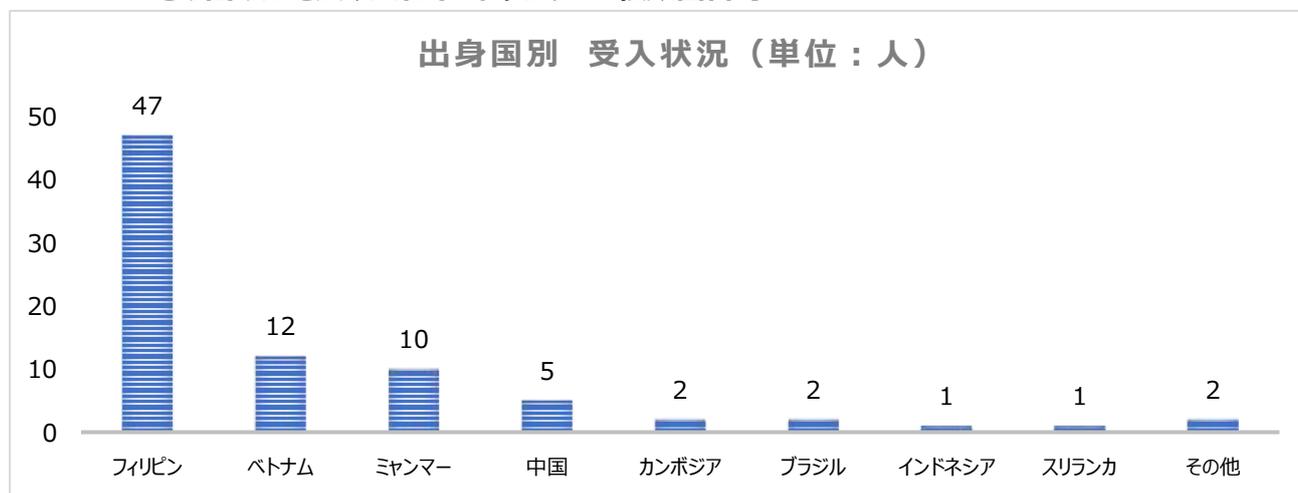
外国人介護スタッフを受け入れる事業所の割合は全体の 17%であった。

また在留資格別の受入状況については、日本人の配偶者等、定住者、永住者、永住者の配偶者等の身分・地位に基づく在留資格者 49%を合わせると全体の半数であり、これは技能実習よりやや高い割合であ

る。特定技能、留学生の割合が著しく低い、長引くコロナ禍で海外からの入国が延期になっていたことが大きな要因と考えられる。

設問3 (設問1で「はい」と回答した事業所のみ)

どの国の方を受け入れていますか。 ※複数回答可



《その他2名の内訳》

・ロシア1名、モンゴル1名

【考察】

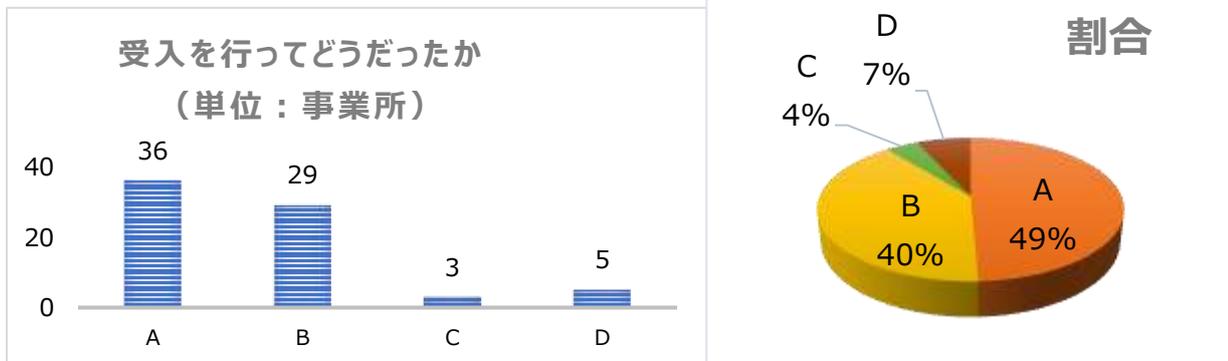
フィリピンからの受入が約6割、次いでベトナム、ミャンマーという状況である。

フィリピンの割合が高くなっているのは、技能実習生の割合が従来から高いことに加え、先述の身分・地位に基づく在留資格者が大分県には多いことが要因と考えられる。

設問4 (設問1で「はい」と回答した事業所のみ)

外国人介護スタッフの受入を行っていかがでしたか。

- A : 受入を行ったことで生じたメリットが、デメリットを上回った
- B : メリットもデメリットも半々である
- C : 受入を行ったことで生じたデメリットが、メリットを上回った
- D : わからない



設問5 (設問1で「はい」と回答した事業所のみ)

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》

- ・職員の確保ができた。職員が技能実習生に親切に接している。
- ・見守りや介護職員の人員確保に貢献してくれている。
- ・人手不足が解消された。お互いを認め合うことが必要とわかった。外国人は非常に真面目である。
- ・学校の授業が終わった後、人員の手薄な時間帯にアルバイトとして来てくれる。
- ・現場が大変助かっている。戦力となっている。
- ・介護職員の不足を補うことはできた。しっかりと働いてくれる人が何人もいる。
- ・介護職員の一員として力を存分に発揮している。
- ・経験を重ねることで、外国人労働者も施設の一職員として機能している。
- ・2人の外国人職員が夜勤業務をできるようになったことにより、夜勤業務のシフトを組みやすくなった。
- ・日常会話はだんだんと困らなくなった。
- ・今は日本語能力も介護スキルも上がり、技能実習生同士が指導する場面もある。
前向きでよく働きよく学び優しく明るい性格は、職場の環境も良くなりご利用者にも好評である。
当地域はどの産業も外国人無しでは成り立たない全国トップレベルの過疎地域であるため、人材確保に助かっている。
- ・仕事は一生懸命に頑張ってくれる。利用者に対し大変対応が良い。
- ・利用者への対応が優しく、サービス提供も能力差はあるが皆懸命に対応してくれている。
- ・文化の違いをアピールして、利用者をなごませている。
- ・職員への影響力が良い意味で大きいこと。個人差はあると思うが、人柄が非常に良く学びに対する意識がとても高い。
- ・職員の意識向上になった。
- ・出勤時はよく働いてくれる。職場の雰囲気明るくなった。
- ・受け入れしたことで介護業務の再確認を行い業務内容や手順の見直しができる。

- ・外国人スタッフは、まじめで一生懸命に働くためその姿勢が既存スタッフに良い影響を与えた。
また、丁寧に指導をすることにより教育のノウハウを蓄積でき、それを日本人にも応用できている。
- ・教育を通して自施設の振り返りにつながる、新たな刺激となり活気や変化が生まれる。
- ・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もつながった。
お互いの国の文化を知り、母国に貢献できる人材を育て、国際貢献できることは業務以上の喜びや達成感を感じることができる。
- ・各スタッフが「職員教育の大切さ」を再確認・理解した。（職員が優しくなった印象）
- ・日本人スタッフより介護資格取得に意欲的である、収入を得るためによく働いてくれる。
- ・真面目に業務に取り組んでいる。覚えが早い。丁寧である。
- ・向上心がある。
- ・明るく人懐っこく、朗らかに接することができる。
- ・日本人の配偶者等であり、20年以上日本で生活している。
- ・中国語での対応が可能（利用者や来客等）。
- ・大きなデメリットは無い。記録（記載）についても独自で勉強してくれており、今後はICT化も進む予定。

《デメリット》

- ・教育の時間を設けることで介護職員1名としてはカウントできない、最終的に定着しない。
- ・初めから人員配置にカウントできない。5年間は介護福祉士でないので加算にカウントできない。
5年後介護福祉士を取得してからも働く保証はない。
- ・入職時に説明する書類（雇用保険や健康保険制度）だけでも困難であった。
- ・労務管理の負担が増大した。
- ・受入れに係る手間と経費、技能実習生の日本語レベルが低かった。
- ・初期費用の負担が大きい。
- ・毎月の記録、監理費の支払の負担が大きい。
- ・費用負担が大きい。指導に時間を取られる。
- ・管理会社へ支払う住居費用、交通費等の費用負担が人件費とは別に1人あたり年間300万円かかる。
- ・指導員、生活相談員の指導・教育に割かれる時間的負担が多い。
- ・文化や生活習慣の違いがあり関わりが難しいことがある。指導をする職員の負担が大きい。
- ・日本語のコミュニケーション能力が低い外国人職員に対して、業務内容を教える時間と労力が最低でも通常の5倍は必要である。
- ・指導に難しさがある。
- ・実習生については、日本の生活において母国とのギャップが大きすぎる。そのための生活指導や援助の負担が大きい。
- ・生活のフォロー（生活場所の準備、体調不良時の対応等）
- ・日本と習慣・風習が違うことで職員間や利用者とのトラブルが起こる。
- ・文化の違いや言葉、コミュニケーションの問題
- ・日本語での意思疎通は可能であるが、伝わりづらいことがある。
- ・日本語、介護の専門用語が理解できず、英語（母国語）で伝えようとするがミスマッチがあった。

(教育や指示の難しさを痛感した。)

- ・こちらも英語など喋れないので、お互いのコミュニケーションで相違（食い違い）が起りやすい。他の仕事を掛け持ちしているので、予定シフトどおりに勤務できないことがある。
- ・コロナ禍で3密は避けるようにとのお願いにも、お国柄守れない人もいる。
- ・言語の問題。楽観的過ぎる場面がある。
- ・朝、急に休むとの連絡で休む人がいるため、施設としてその日のシフトのやりくりができず、困ることがある。
- ・少しでも体調が悪くないとシフトに関係なく休む。
- ・突然のお休み、就労中の怠慢。
- ・電話対応ができない。
- ・記録に関しては難しいらしく、なかなか進まない
- ・記録等が入力できない。
- ・日本語が読めないなので、全てローマ字を使用している。

【考察】

「メリットがデメリットを上回った」と回答した事業所の割合が、「デメリットがメリットを上回った」の回答よりやや高かった。受入を行ったことで生じたメリットの事例としては昨年度と同様、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といった事業所の運営上のメリットに関する回答が多かった。また、利用者対応に関する高い評価、受入から時間が経過したことで日本語能力の向上や夜勤業務対応可となった等、新たなメリットも挙げられた。

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げられている。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も挙げられているため、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」と回答した事業所のみ）

外国人介護スタッフの在籍者数について、

(1) 令和 2 年 4 月 1 日時点の人数

(2) 令和 3 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」と回答した事業所のみ）

外国人介護スタッフの退職者数について、

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

(2) 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（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 人以上回答した事業所のみ）

差し支えなければ、退職理由を教えてください。

| | 在籍者数 (A) | 退職者数 (B) | 離職率 ((B) ÷ (A) × 100%) |
|---------|------------|------------|----------------------------|
| 令和 2 年度 | 【設問6】 110人 | 【設問8】 10人 | 9.09% |
| 令和 3 年度 | 【設問7】 143人 | 【設問10】 10人 | 6.99% |

※離職率は小数第三位で四捨五入した数値を記載しています。

《設問 9・令和 2 年度退職者の退職理由》

- ・帰国（技能実習生以外の方）
- ・配偶者の転勤等に伴う転出
- ・他施設に転籍
- ・体調不良
- ・本人からの申出
- ・入職後に失踪したため（関係各署には届出済み。事件性は無し）

《設問 11・令和 3 年度退職者の退職理由》

- ・技能実習修了のため（4人）
- ・帰国（技能実習生以外の方）
- ・結婚のため
- ・介護福祉士資格を取得後、家族の住む場所へ転出予定
- ・労働時間と賃金
- ・外国人介護スタッフ同士のトラブルがあったとのこと

【考察】

上記設問 6、7、8 及び 10 は令和 2 年度及び令和 3 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 2 年度離職率については昨年度調査時点ではほぼゼロであった離職率が増加している。
これは日本人の配偶者等の家族の転勤に伴う転出や自己都合退職があった一方、技能実習生の失踪が
県内介護事業所でも起きていたこともわかった。
また、令和 3 年度離職率見込については、平成 31 年に県内初の受入事例となった実習生をはじめとする
技能実習生 4 人の帰国が含まれている。
特定技能及び留学生の事例はまだ挙がっていないため、次年度以降の数値の推移に引き続き注目して
いきたい。

設問 12 （設問 1 で「はい」と回答した事業所のみ）

外国人介護スタッフの令和 3 年 12 月時点の時給を教えてください。

| | |
|-------|--------|
| 最高時給額 | 1,193円 |
| 最低時給額 | 822円 |

※66 事業所から回答があった。

うち、3 事業所からは月給での回答であったが、時給換算ができなかったため上記からは除外した。

【考察】

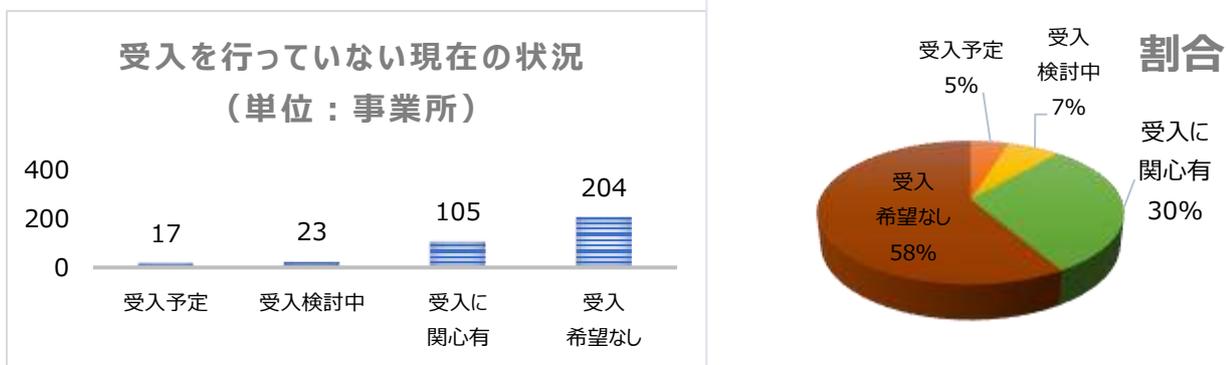
最高額は技能実習生の時給 1,193 円であった。

最低額については、大分県の最低賃金と同額の時給 822 円であり、3 事業所がこれに該当した。

設問 13 (設問 1 で「いいえ」と回答した事業所のみ)

現在の状況を教えてください。

- A : 受入の予定がある
- B : 受入を検討している
- C : 検討まではいかないが、受入に関心がある
- D : 受入を希望していない



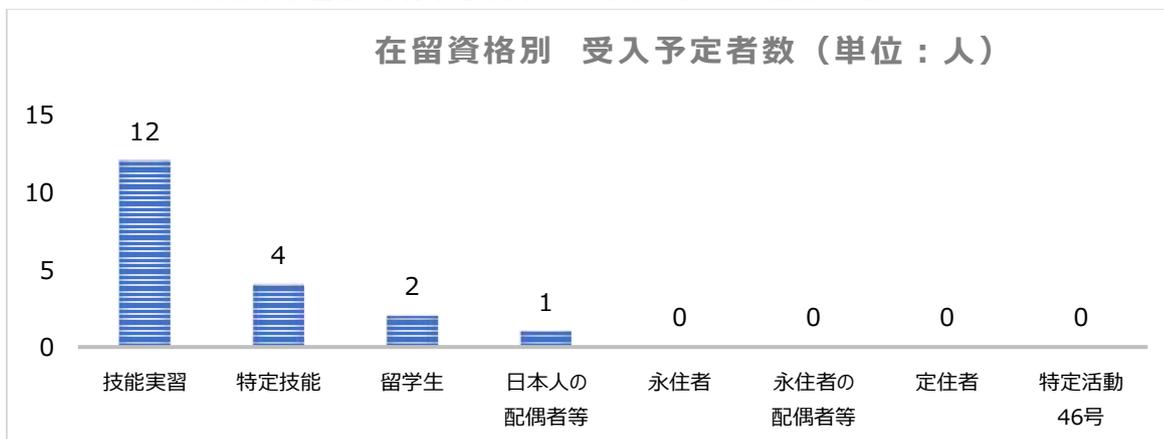
【考察】

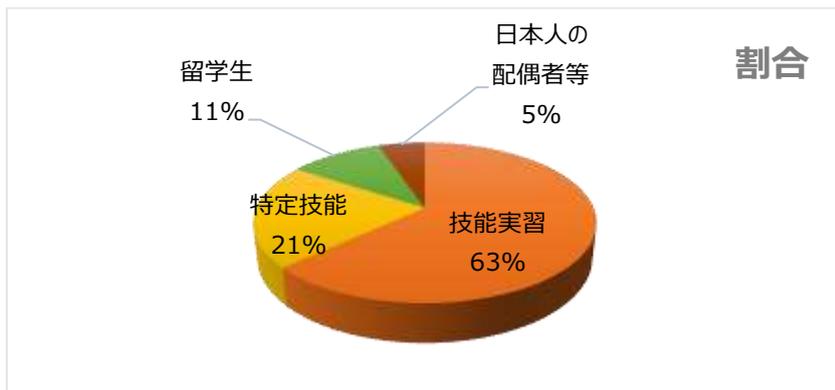
現在、受入を行っていない事業所の約 6 割が受入を希望していないという結果であった。

一方、約 3 割が受入に関心を持っており、具体的に検討もしくは既に受入を決めている事業所と合わせると 4 割にのぼる。これは昨年度の調査結果と比較すると増加しており、現在はコロナ禍で海外からの入国がほぼストップしているものの、外国人介護人材への注目は高まってきていることがわかる。

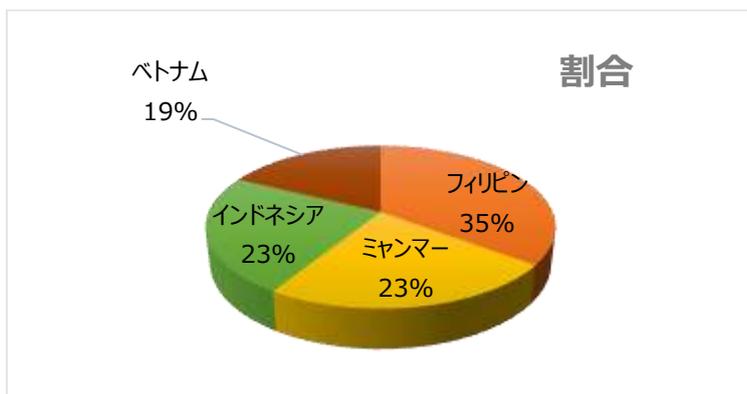
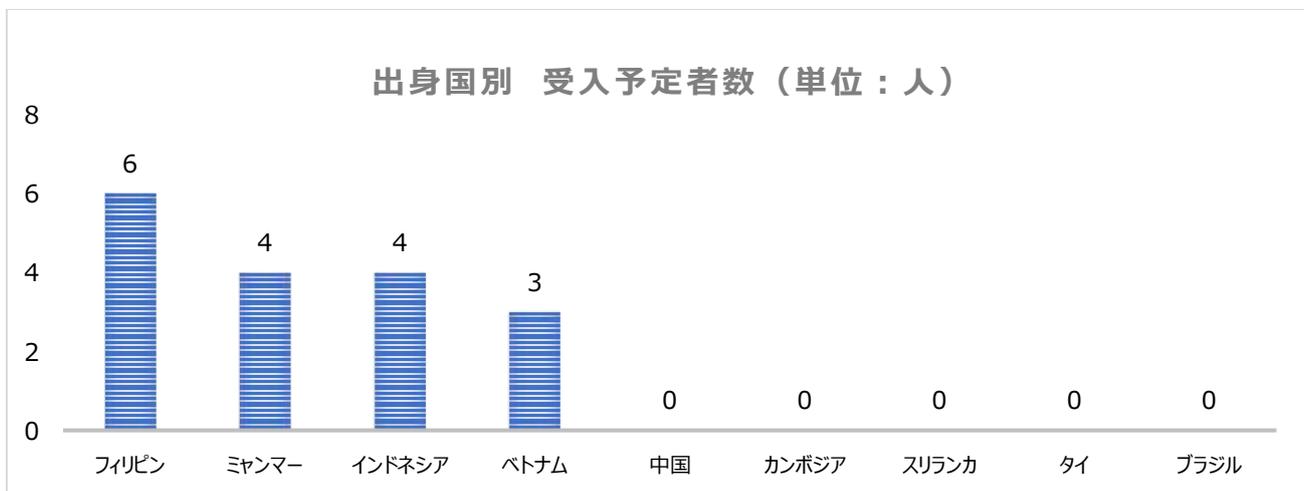
設問 14 (設問 13 で「受入の予定がある」と回答した事業所のみ)

どのような在留資格の方を受入予定ですか。 ※複数回答可





設問 15 (設問 13 で「受入の予定がある」と回答した事業所のみ)
どの国の方を受入予定ですか。(複数回答可)



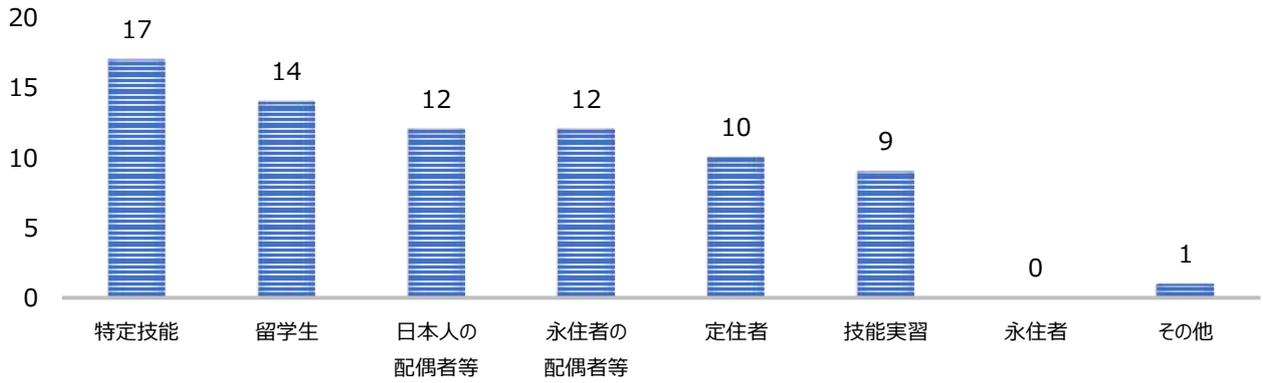
【考察】

フィリピンが最も高く、ミャンマーとインドネシアが同数、次いでベトナムという順ではあるが、4 か国間ではあまり人数に差はない。なお、4 か国以外の入国予定者は本調査からは確認できなかった。

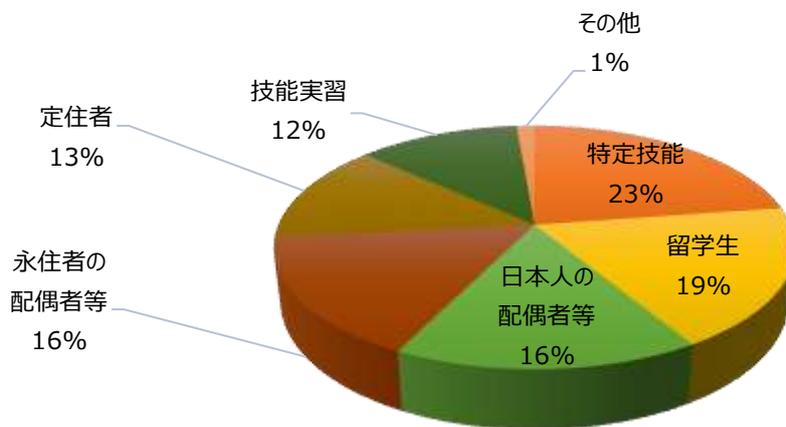
設問 16 (設問 13 で「受入を検討している」と回答した事業所のみ)

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

受入を希望する在留資格（単位：事業所）



割合



《その他》

・在留資格を理解していない。

【考察】

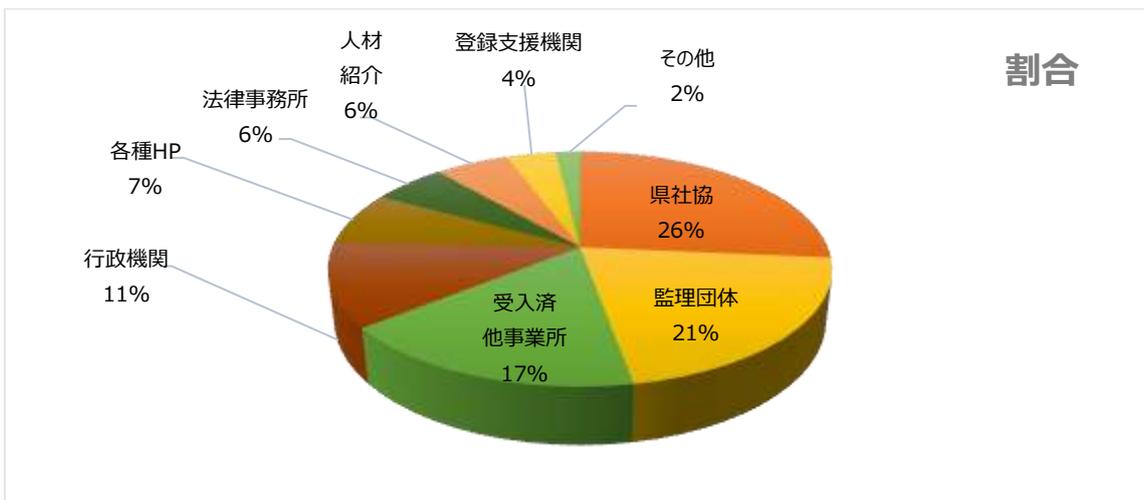
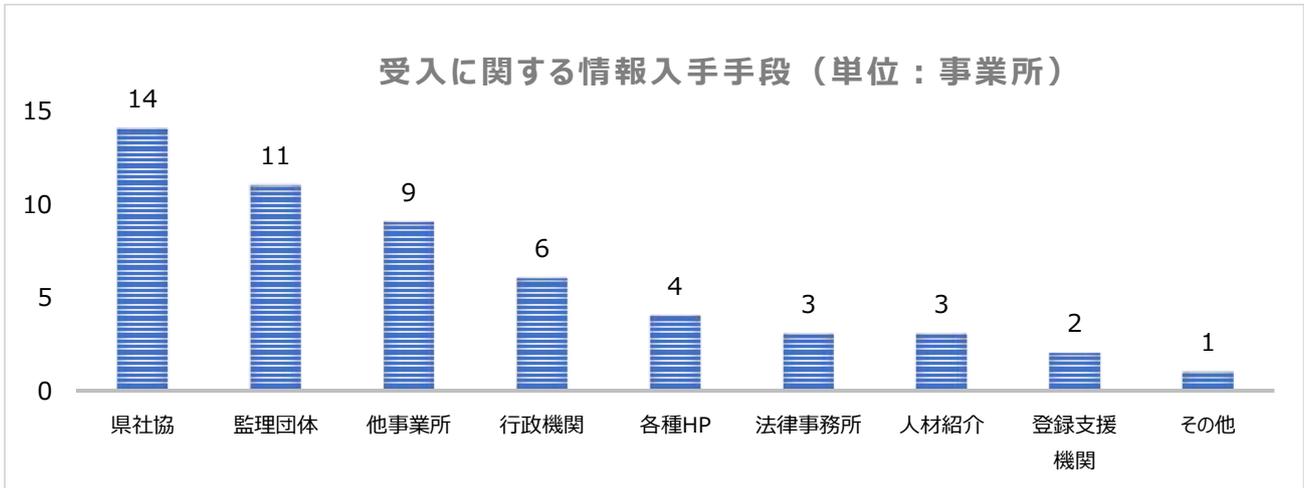
昨年度の調査結果と比較すると、特定技能及び留学生の関心が高まってきていることが伺える。また、日本人の配偶者等、定住者等の身分・地位に基づく在留資格者の割合が約半数を占めており、こちらも昨年度の調査時点から増加している。これは、他の在留資格と比較すると期間や人員基準等に制約がなく、より定着を見込めると考えることが理由として推測される。なお、在留資格を理解していないとする回答もあり、本会としては今後より一層の広報啓発に努める必要があると考える。

設問 17（設問 13 で「受入を検討している」と回答した事業所のみ）

どのような手段で情報を入手していますか。 ※複数回答可

- A：県社協
- B：監理団体
- C：既に受入を行っている他事業所、他法人の関係者

- D : 行政機関（介護保険担当部署等）
- E : 各種ホームページ
- F : 行政書士事務所等の法律事務所
- G : 人材紹介会社等
- H : 登録支援機関
- I : その他



《その他》

・何が良いのかわからない。

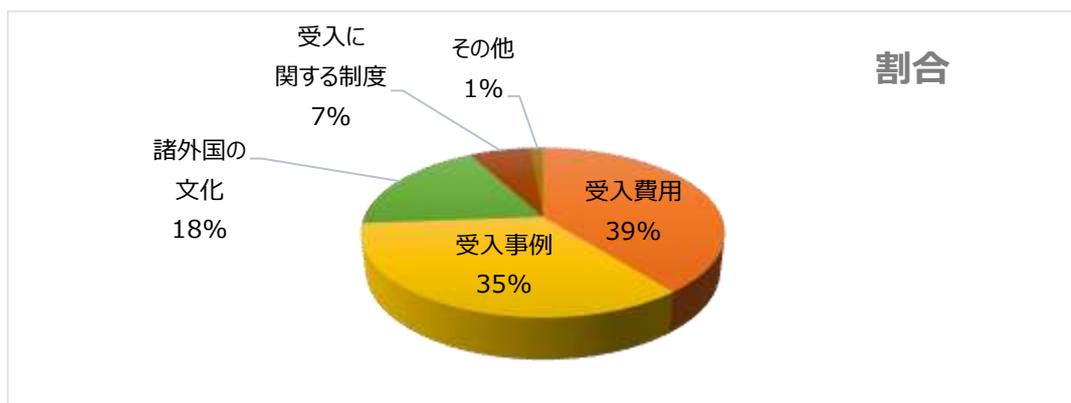
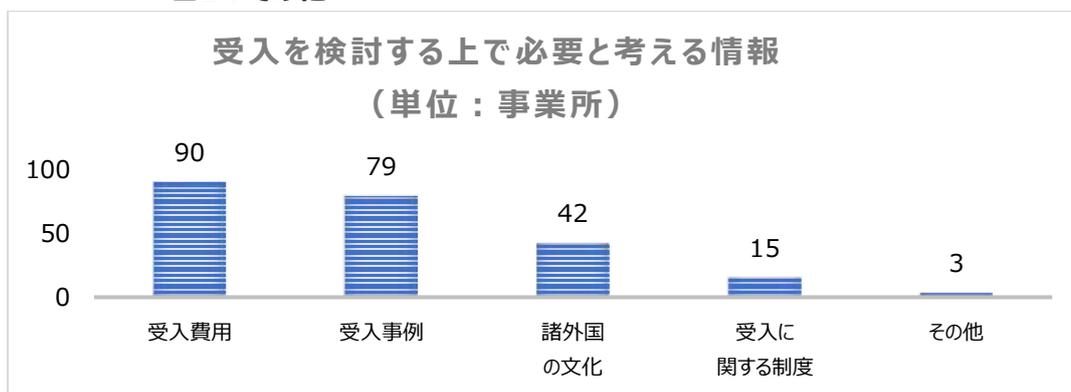
【考察】

監理団体、行政機関等から情報を入手する他、介護事業所同士での情報交換も行われていることが伺える。
 なお、本会としては今回の結果を受け止め、これまで以上に責任を持って情報発信を行う必要があると考えている。

設問 18 (設問 13で「検討まではいかないが、受入に関心がある」と回答した事業所のみ)

どのような情報があれば検討しますか。 ※複数回答可

- A : 受入に必要な費用
- B : 他事業所の受入事例
- C : 諸外国の文化 (日本文化との相違点)
- D : 在留資格や受入要件等の制度
- E : その他



《その他》

- ・外国人材に対して、育成方法や教育方法についての詳細な内容や成功事例など
- ・人事に関与していない。最終的に法人の指示があれば従うだけ。

【考察】

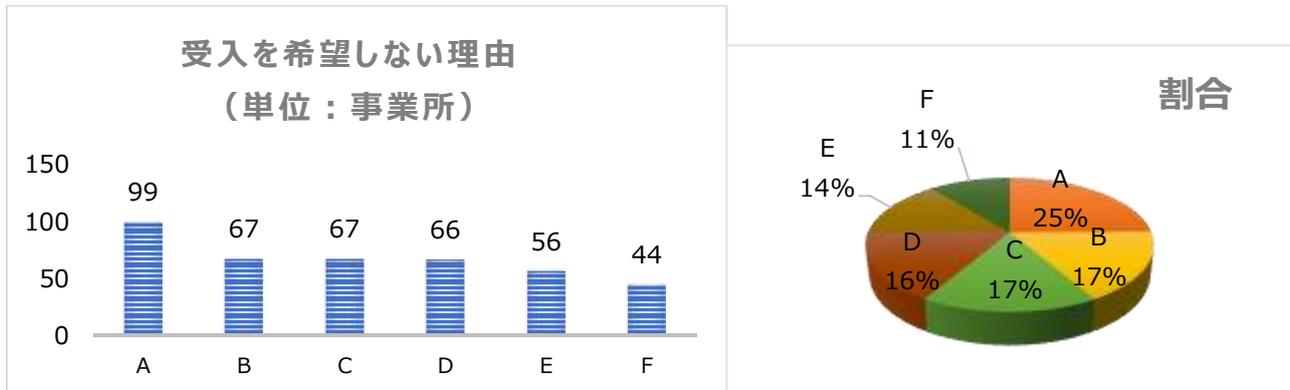
受入に関する費用の割合が最も高く、次いで他事業所の受入事例であり、これら2項目で全体の約7割を占める。具体的にイメージできる情報を中心に、来年度のセミナーの内容を検討する必要があると考える。

設問 19 (設問 13で「受入を希望していない」と回答した事業所のみ)

希望しない理由について教えてください。 ※複数回答可

- A : 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
- B : 同僚、上司とのコミュニケーションに不安を感じる
- C : 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

- D : 受入に必要な費用が高い
- E : 受入に関する制度が複雑である
- F : その他



《その他》

- ・人員は充足している、現体制で対応可能であるため ※複数回答
- ・現在、法人としてその予定は考えていない（原則地域の方を考えた）。
- ・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ため。
- ・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なため。
- ・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】

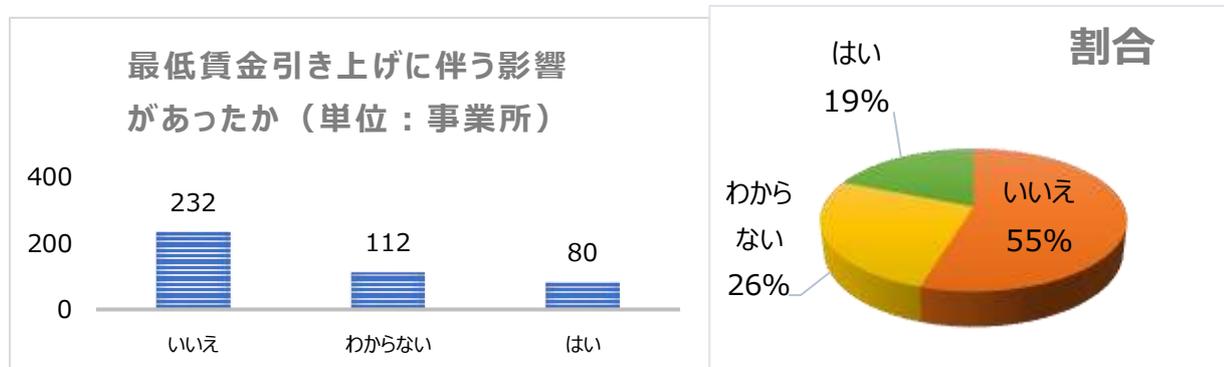
コミュニケーションを不安視する回答が最も多く、全体の4割を占める結果となった。
後の設問に対する回答にもあるが、言語や文化の相違によるギャップが大きく、そのことで利用者やその家族、また職場の人間関係にトラブルが起きるのではと危惧する事業所が多いと推測される。
また、教育する人員を割く余裕がないと回答した事業所も多く、人員は不足しているが外国人スタッフの

受入も困難で大変逼迫した状況であることがうかがえる。

一方、現時点では人員が充足しており、外国人介護スタッフを必要としないとの回答が複数あった。

人員の状況は地域や事業所規模で格差が生じていることが推測される。

設問 20 最低賃金引き上げに伴い、貴事業所に何らかの影響はありましたか。



設問 21 (設問 20 で「はい」と回答した事業所のみ)

どのような影響があったのか、差し支えなければ教えてください。

《人件費、収益等への影響》

- ・人件費が増加し経営を圧迫した。 ※複数回答
- ・法人全体の収益に対して、パートとのバランスに考慮し賃上げした事で人件費が上がった。
- ・利益幅が減少した。
- ・介護給付費が上がらない制度上、最低賃金を引き上げたことは人件費の増大に繋がっている。将来的な法人の財政に影響する。(30円×8時間×平均出勤日数21.25日=5100円これは、当法人の正規職員の1年経過後の昇給金額より高額となる。)
- ・正職員の月給の見直しも必要となり、給与費の支出が大きくなったが、収入自体は変わらないので純利益が減っている。
- ・最低賃金の上昇に合わせて当然に介護報酬も上昇させるべきだが、2021年度に入浴の報酬について悪意のある改定が行われ、経営状況が著しく悪化した。介護報酬を減らしたのになぜ賃上げができると思っているのか不思議でならない。
- ・(介護職と)看護職との時給差が変わらなくなった
- ・代表の報酬(給与)を大幅に削減した。。
- ・人員削減は難しいため、行っていない。一人あたりの賃金引き上げに伴い、人件費の負担が増加したが、増加した人件費を利用料金に転嫁することは厳しい。
- ・人件費率が上昇したが、人の確保が困難な地域であるので大きな影響はない。

《職員のシフト、業務量への影響》

- ・パートの方は賃金が上がると扶養の関係で(配偶者控除を受けられる上限額)年収103万円を超えるため、出勤日数や勤務時間を減らさなければならなくなった。 ※複数回答
- ・パート職員の11月、12月の勤務日数が調整され、シフトに苦慮した。

・扶養内で働く職員の調整が必要となり、他の職員の仕事量が増加した。

《人員への影響》

・最低賃金引上げによって、人員不足であってもこれ以上の人員を増員できない。

《事務処理への影響》

・規程、給与計算等の変更を行うため、事務処理が増加した。

設問 22（設問 20 で「はい」と回答した事業所のみ）

設問 21 の影響に対し、どのような取組を行ったのか差し支えなければ教えてください。

《ノーリフティングケアの導入、IT 化等による業務効率化》

- ・ノーリフティングケアの導入を全職員で行い、腰痛予防、事故予防、一人介護の可能性をひろげ前向きに取り組んでいる。その結果高卒者の入職も増加した。
- ・ノーリフティングケアに取り組んでいる。 ※複数回答
- ・IT 化、稼働率の向上を行った。
- ・車いすの見直しを行った。

《人員及び勤務時間の削減》

- ・残業時間を削減した。 ※複数回答
- ・（時給制の職員の）勤務時間を削減した。
- ・パート職員等の勤務時間を減らした（社内規程で年間 103 万円以上の収入がある場合扶養手当不支給を規定しているため）。
- ・パート職員の出勤時刻や勤務時間の見直しを行った。
- ・派遣人員を削減した。

《採用時も含めた雇用の見直し》

- ・人員不足は否めないが募集時に条件・選考を厳しくした。
- ・人員が不足したため、一部直接雇用を進めた。

《給与制度の見直し》

- ・パート、契約職員等の賃金（時給）見直しを行った。
- ・パート職員募集の際の賃金設定を変更した。
- ・調理職員の時給を上げた。

《収益向上に関する取組》

- ・加算の取得等売上増加の施策に取り組んだ。
- ・併設施設の有料老人ホームの管理費等の値上げを行った。

- ・その他経費の見直し
- ・費用削減（経費、人件費等）
- ・光熱費や消耗品を今まで以上に節約している。

《その他》

- ・特に何もなし、特につながるような取り組みができていない。 ※複数回答
- ・特に何もなし。職員の補充もままならない。
- ・検討中であるが、すぐに経費をかけることもできない。
- ・機械化しても人員基準は変わらないので人件費削減には意味がない。
まずこういった外国人人材がうまくいっているというアンケート結果を出すことが前提となっている、事業所側が回答する価値が全く無いアンケート作成にマンパワーを使わせることをやめるべきである。
事業所が回答を作成する人件費、このアンケート実施する方々の人件費・諸経費も全部カットできる。
- ・法令を順守し昇給したが、介護職員不足で人員削減は困難な状況である。
さらに、今年 10 月から社会保険加入が義務化されるため、臨時職員等の人件費アップは免れない状況である。

【考察】

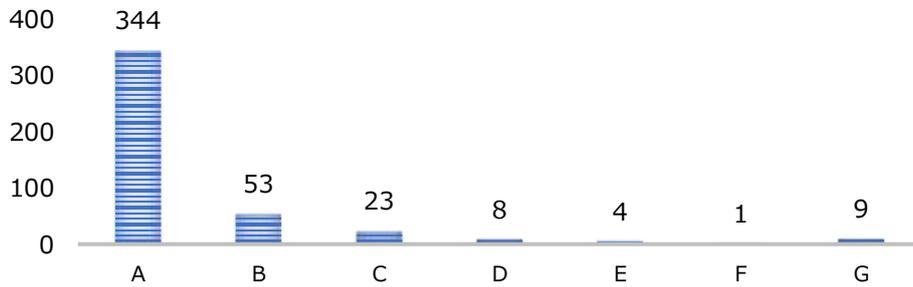
設問 20～22 は最低賃金引き上げに伴う事業所への影響及びそれに対する取組内容を把握するために設定した。

約半数は「影響がなかった」と回答している一方、影響があった事業所については人件費上昇に伴う法人の財政負担、シフト調整や規程改定等の事務負担が増大したとの回答が目立った。また、回答の中には介護報酬の引き上げがない以上、収益は必然的に減ってしまうため、最低賃金引き上げは業界の特性に見合っていないとの指摘も複数見受けられた。

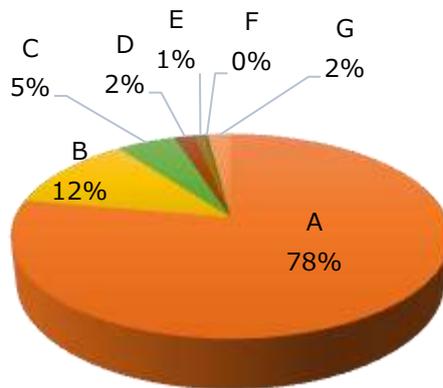
設問 23 大分県及び大分県社協の今年度実施事業について、利用及び協力したものがありましたら教えてください。（年度末までの予定を含む） ※複数回答可

- A : 全く利用していない
- B : 外国人介護人材受入推進セミナー（施設スタッフに対する研修会）
- C : 外国人介護人材スキルアップ研修（外国人スタッフに対する研修会）
- D : 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
- E : ベトナム国（送出し国）向け・大分県と介護に関する説明会
- F : その他
- G : 無回答

今年度利用及び協力した事業 ※予定分含む
(単位：事業所)



割合



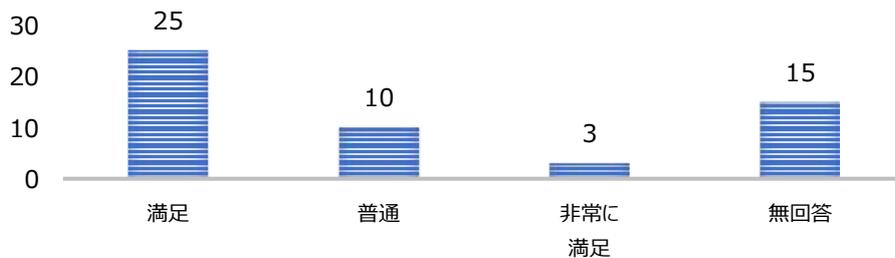
《その他》

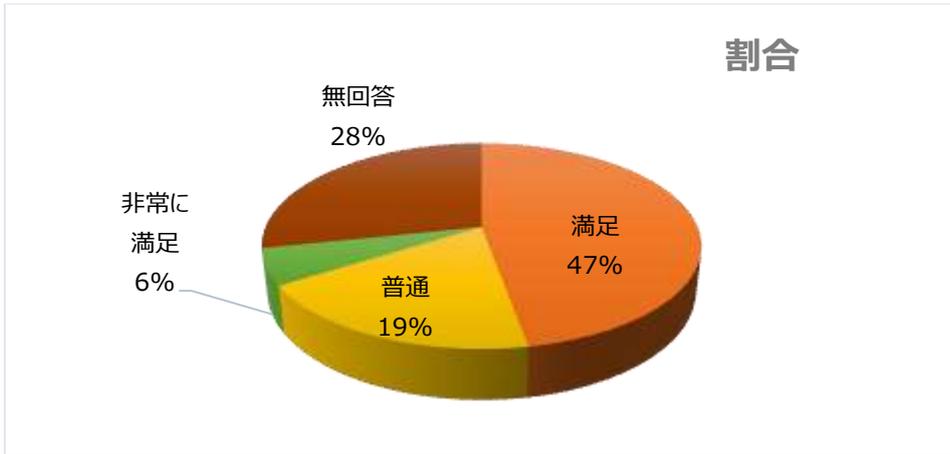
・厚生労働省福祉人材担当部所職員の視察（令和3年10月27日）

設問 24 （設問 23 に回答した事業所のみ）
事業に対する評価をお願いします。

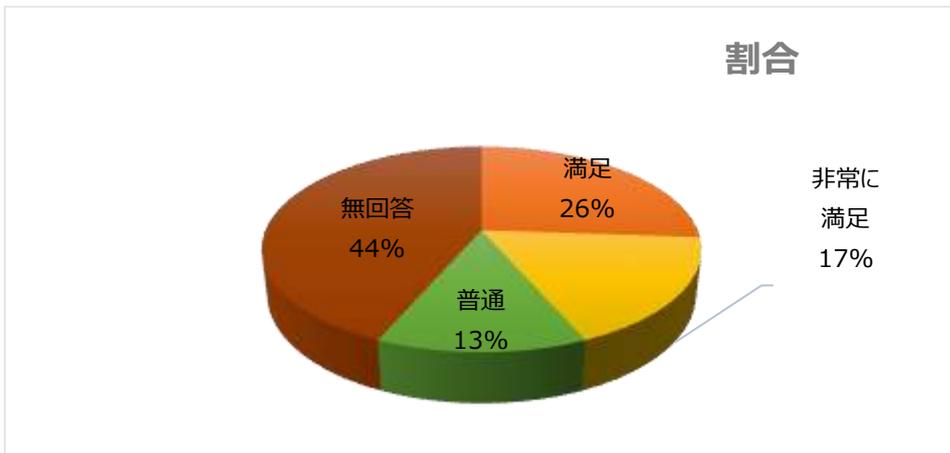
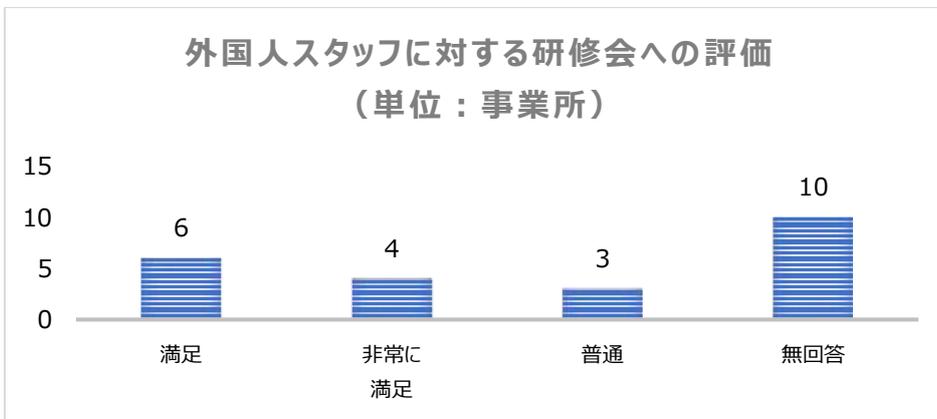
(1) 施設スタッフに対する研修会

施設スタッフに対する研修会への評価
(単位：事業所)



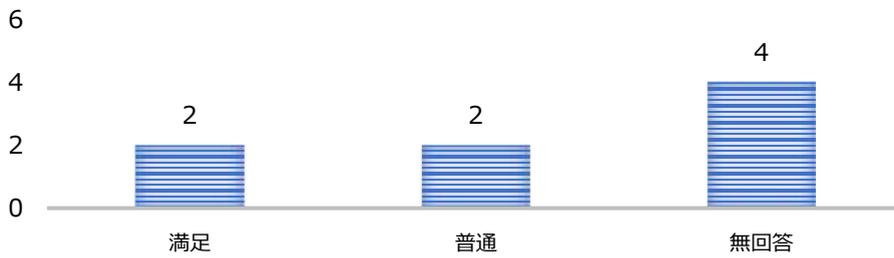


(2) 外国人スタッフに対する研修会

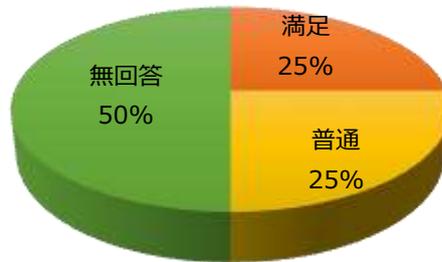


(3) 外国人介護人材・定着支援アドバイザーへの相談、派遣利用

アドバイザー相談、派遣利用への評価
(単位：事業所)



割合



※ (4) ベトナム国 (送出国) 向け・大分県と介護に関する説明会は調査実施時点で開催して
いなかったため、本設問への回答なしとした。

※ (5) その他については、本設問への回答なし。

設問 25 (設問 24 に回答した事業所のみ)

差し支えなければその理由について教えてください。

《施設スタッフに対する研修会》

- ・受け入れの仕組みが理解でき、深まった。 ※複数回答
- ・受け入れの手順やその方法と受け入れに対しての問題点や課題がよくわかった。
- ・情報収集の良い機会となった。
- ・オンラインでのセミナーの内容を、各受入スタッフと共有した。
- ・外国人の方の受け入れについて少し不安がなくなったから。
- ・参加者から、とてもわかりやすく参考になったとの報告があった。
- ・介護の人材を確保するにあたり、外国人の受け入れが必須であると考えている。
- ・人材不足になるのではとの不安等からセミナーに参加した。
- ・日本人の人材には限りがあると思っている。
- ・コロナ感染症による世界事情等で受け入れは検討してはいるものの、今すぐという訳ではないため。
- ・(第2回セミナーに参加した際、現地日本語学校生徒との交流会の時間があったが) コミュニケーション

が重要であり、日本語がもう少しできたらという感じがした。コストがかかりそうというイメージを持った。

《外国人介護スタッフに対する研修会》

- ・業務への理解が深まったように思えた。
- ・実習生本人たちの知識及び意識の向上に役に立った。実習生たちが「受けて良かった」と言っていた。
- ・研修内容が充実していた。自分が指導する時の勉強になった。
- ・丁寧で優しい。
- ・参加した技能実習生 2 人がとても楽しそうに研修の内容を教えてくれた。
研修ではあるが、いい気分転換になったのではないか。
- ・他施設の方と交流しながら、研修が受けられたのでよかった。
- ・施設内での研修には限界があるので助かります。送迎の体制も整備されていて、安全安心に研修を受講できる。
- ・オンラインでの日本語講座であったので、外国人の送迎の心配をする必要が無く、施設で気軽に受講することができた。また、普段、接点のない他施設の外国人の方を知ることができたことと、（たまたま受講者が少なかったので）実習生のレベルにあった日本語講座を受講することができて良かった。
- ・（受講前と受講後で）語学力に大きな進捗がなかった。

《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》

- ・インターネットやダイレクトメールだと情報が多すぎること、質問事項に絞った回答が得られなかった。
- ・参考になった。

※（４）ベトナム国（送出し国）向け・大分県と介護に関する説明会は調査実施時点で開催していなかったため、本設問への回答なし。

※（５）その他については、本設問への回答なし。

【考察】

県及び本会の事業に参加・協力いただいた事業所から回答があった。

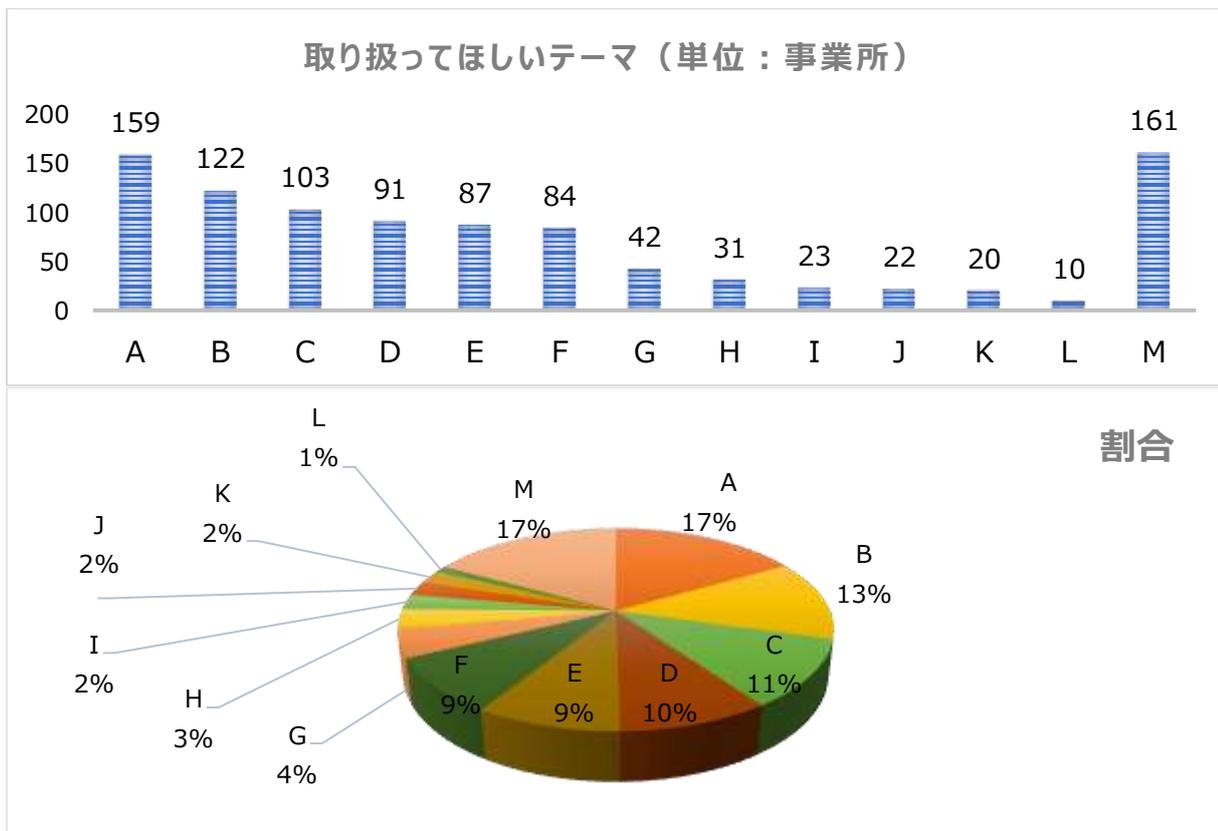
各事業、総じて好評価であり一定の効果を実感できる結果であったが、今回の調査自体の回答数（分母）と比較すると本設問の回答率が低かったため、来年度はより多くの回答、ご意見がいただけるよう各事業とも広報啓発に努めたい。

設問 26 来年度、「施設スタッフに対する研修会」を開催する場合、取扱ってほしいテーマを教えてください。

※複数回答可

- A：受入事例紹介（受入を行っている事業所の責任者、担当者へのインタビュー）
- B：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）
- C：在留資格「技能実習」に関すること
- D：在留資格「特定技能」に関すること

- E : 在留資格「介護」を目指す留学生の受入に関すること
- F : 諸外国の文化（日本文化との相違点）に関すること
- G : やさしい日本語に関すること
- H : 在留資格「日本人の配偶者等」に関すること
- I : 在留資格「永住者の配偶者等」に関すること
- J : 在留資格「定住者」に関すること
- K : 在留資格「特定活動 46 号」に関すること
- L : その他
- M : 無回答



【考察】

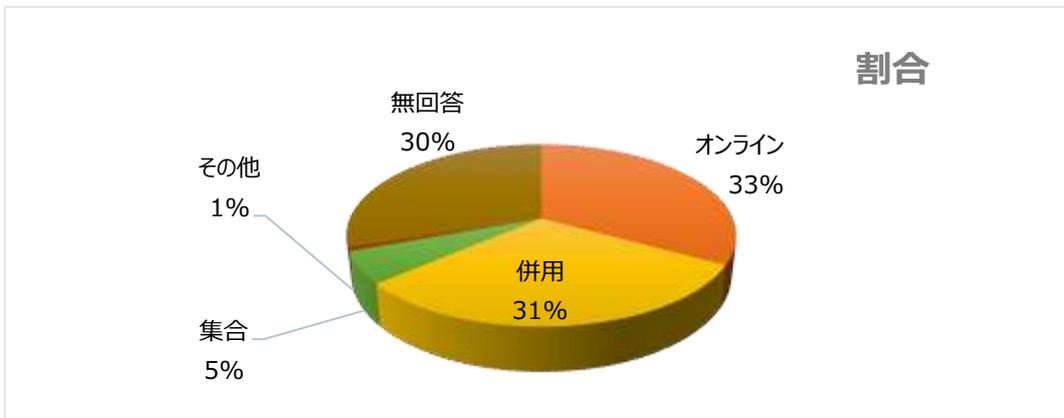
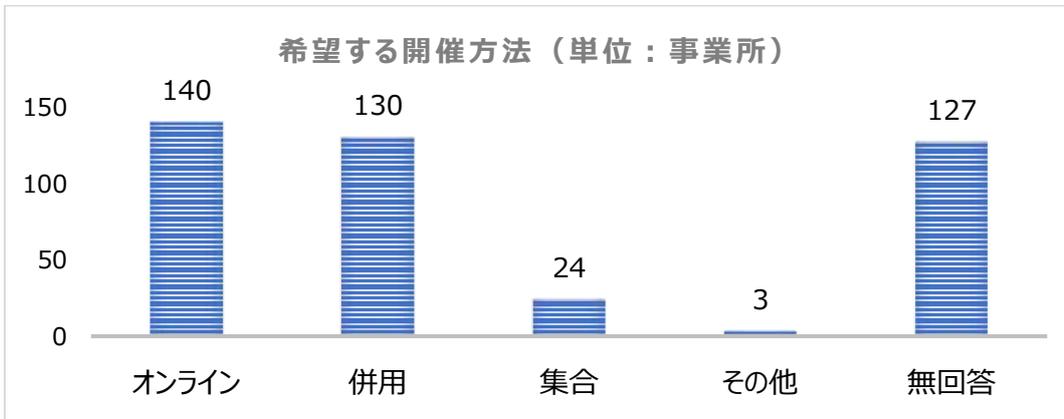
やはり設問 18 と同様に他事業所の受入事例等、具体的なイメージを持てる情報が必要とされている結果となった。

加えて設問 16 からわかるように特定技能、留学生の受入への関心が高まっていること、また身分・地位に基づく在留資格者の受入も定着を期待できると考え、関心を持っている事業所が多いことが推測される。

設問 27 来年度、施設スタッフに対する研修会を開催する場合、希望する開催方法について教えてください。

- A : オンライン
- B : 集合とオンライン（併用）
- C : 集合
- D : その他

□ E : 無回答



《その他》

- ・資料の閲覧
- ・どれでも良い。特になし。

【考察】

昨年度の調査では集合とオンラインを組み合わせた併用方式を希望する事業所が多かったが、今年度はオンラインが併用を上回る結果となり、オンラインでの研修受講が普及してきていることが推測される。しかし依然として集合を望む声もあるため、来年度はオンラインを基本としつつも、開催時期や状況を見て併用を検討したい。

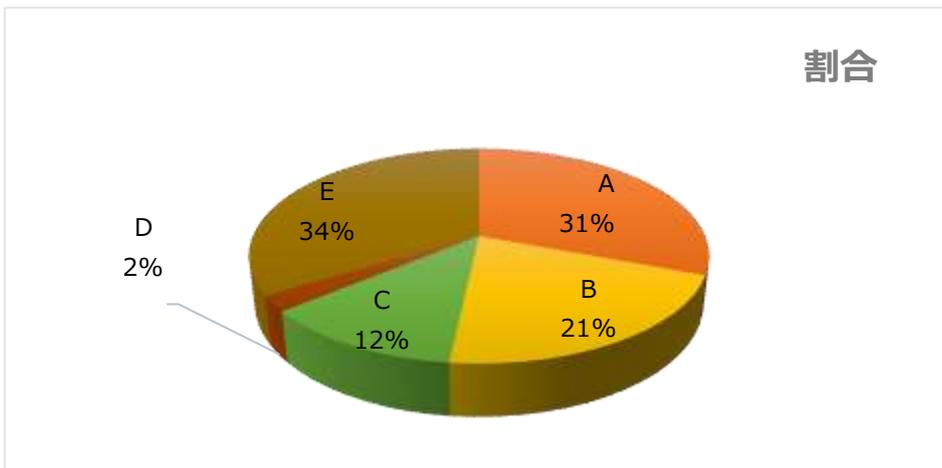
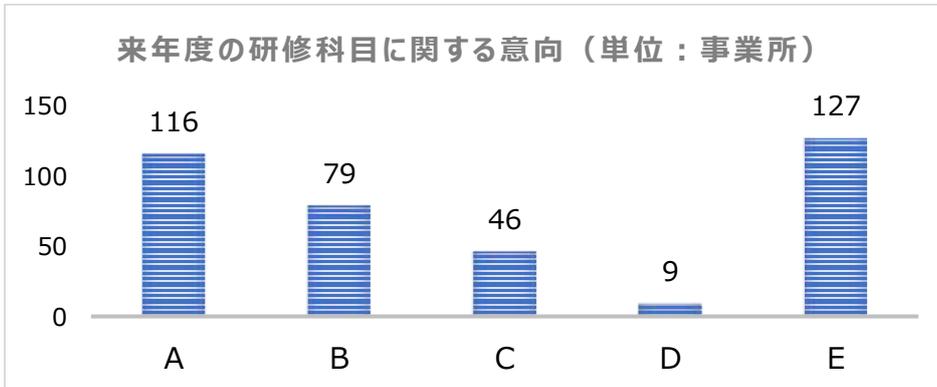
なお、その他で資料の閲覧が挙がっており、こちらも併せて検討を行いたい。

設問 28 「外国人介護スタッフに対する研修会」について、今年度は各日程の参加者の状況に応じて技能実習評価試験（初級）対策を行いながら、技能実習生以外の在留資格者（日本人の配偶者等）も意識した研修内容としました。

来年度についても、開催する場合は研修科目の見直しを検討しております。

これについて、希望する項目を教えてください。 ※複数回答可

- A： 来年度は新規入国者増加の見込であるため、初級向けの内容はそのまま残してほしい
- B： 来年度は専門級向けの研修科目も設けてほしい
- C： 別途、日本人の配偶者等向けの研修会を実施してほしい
- D： その他
- E： 無回答



《その他》

- ・受けさせたことがないので何とも言えない。
- ・わからない。
- ・地域特性

【考察】

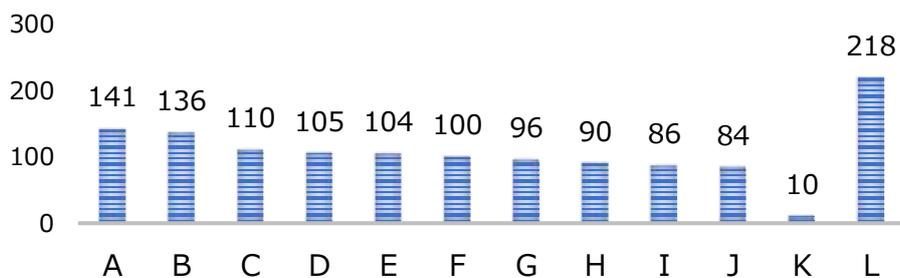
外国人介護スタッフの入国を待つ事業所からの要望が最も多かったが、やはり既に受入をしている参加事業所も引き続き受講を希望しており、参加者の多様化に対応した研修が求められている。

なお、日本人の配偶者等をはじめとする身分・地位に基づく系在留資格者向けの研修会を望む声も1割強ほど挙がっており、別途開催を検討したい。

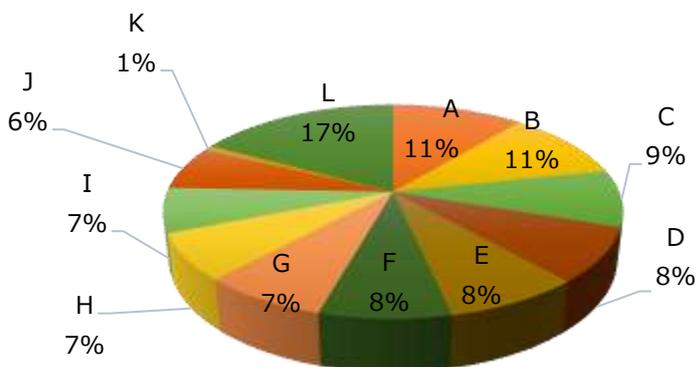
設問 29 「外国人介護スタッフに対する研修会」のうち、介護技術の研修について、来年度取扱ってほしいテーマがあれば教えてください。 ※複数回答可

- A : 感染症対策
- B : 事故対応、報告
- C : 入浴介助
- D : トイレ介助
- E : 食事介助
- F : おむつ交換
- G : ボディメカニクス
- H : 車いすの移乗の介護、車いすの移動の介護
- I : 衣服の着脱
- J : 口腔ケア
- K : その他
- L : 無回答

来年度希望する介護技術 研修科目
(単位：事業所)



割合



《その他》

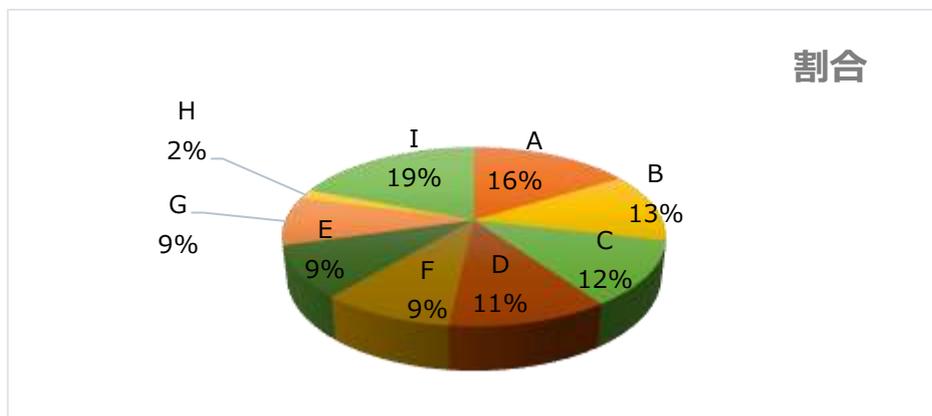
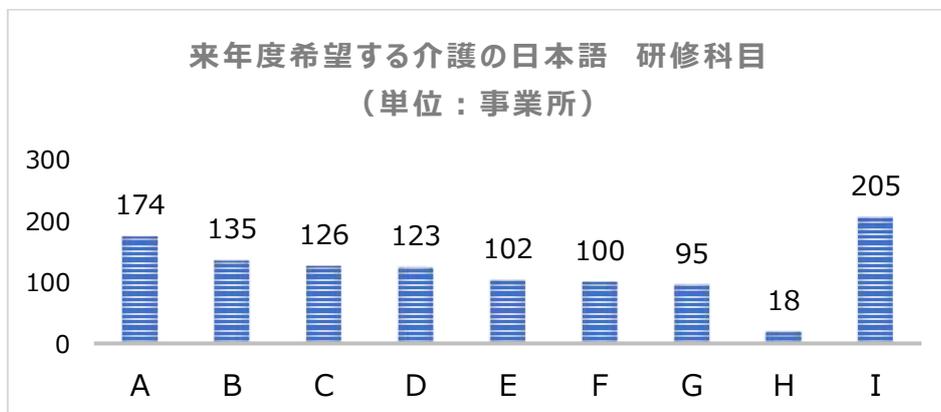
- ・ノーリフティングケア
- ・認知症の方へのケア
- ・ヒヤリハット
- ・技能実習初級 専門級 試験官 試験者による講習会 (指導者向け研修)
- ・今のところよくわからない。特になし。

【考察】

いずれかの割合が圧倒的に高い傾向はなく、広く取り扱ってほしいとの意向が伺える。
比較的回答数が多かった感染症対策や事故対応・報告については今年度未実施であるため、来年度の研修科目への追加を検討したい。

設問 30 「外国人介護スタッフに対する研修会」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

- A : コミュニケーション技術の基本
- B : 認知症利用者とのコミュニケーション
- C : 介護の記録（書き）
- D : 介護の記録（読み）
- E : 申し送り
- F : 介護の専門用語
- G : 大分の方言
- H : その他
- I : 無回答
- J : 口腔ケア
- K : その他
- L : 無回答



《その他》

- ・接遇マナー
- ・N3 取得に向けた学習（JLPT 対策）
- ・今のところよくわからない。 特になし。

【考察】

設問 29 と同様、回答数が突出している項目はほとんど見られない。

その他に接遇マナーや JLPT 対策が挙がっている。

このうち、JLPT 対策については今年度もオンラインで一部実施したが、研修の開催状況を踏まえ引き続き実施するかを検討したい。

設問 31 「外国人介護スタッフに対する研修会」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。（日本語のオンライン研修含む）

- ・大分の方言を勉強したのは楽しかったようだ。
- ・非常に楽しかったと言っていた。
- ・オンライン研修は、受講する為のハードルが低くなるので良い。
- ・技能実習試験でシャツやシーツの読みの区別ができない実習生もいるため、研修回数を増やしてほしい。
- ・日本語のレベルの違いや定住者・技能実習で同じ研修に参加しているとどうしても未熟な方のレベルに合わせて時間が過ぎてしまう。初級・専門級・定住者というように分けると本人たちも分かりやすいかもしれない。
- ・日本人の指導者は可能な限り一緒に参加した方が良いと思う。
- ・1 年目や大分市での受講は受講生が多く実りが多かったが、2 年目（今年度）は物足りなく感じた。日本語のオンライン研修は、監理団体並びに本人たちが独自に取り組んでいる。

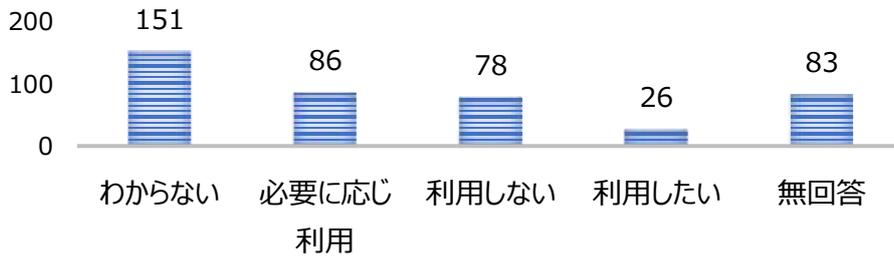
【考察】

日本語のオンライン研修は今年度初の試みであったが、事業所からは参加しやすいとの意見をいただいております。来年度も実施を検討したい。一方、日本語レベルに分かれた研修実施や指導者の参加等の要望もあり、設問 28 の回答結果からも見受けられるように、研修のあり方を見直していく必要がある。

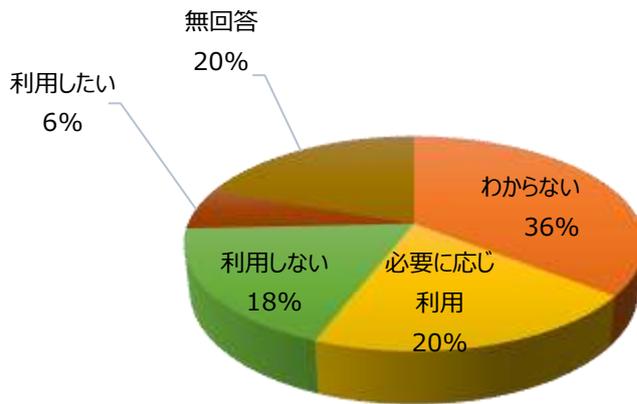
設問 32 外国人介護人材・定着支援アドバイザーの派遣事業について、今後コロナが終息し、事業所への訪問ができる環境になった場合は利用したいですか。

- A : 必要に応じて利用したい（関心がある）
- B : 利用しない
- C : 利用したい
- D : わからない
- E : 無回答

アドバイザー派遣事業の利用有無
(単位：事業所)



割合



設問 33 (設問 32 で「利用しない」又は「わからない」と回答した事業所のみ)
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》

- ・外国人介護人材・定着支援アドバイザー制度がどういうものなのか知らない。 ※複数回答
- ・内容について理解していない。
- ・制度について理解不十分である。

《監理団体等の他機関で対応できており、必要としていない》

- ・監理団体と常に情報交換を行っており、指導・相談を密にとっている。
- ・監理団体や相談員が十分にその役割を担っている。
- ・監理団体との連携で対応できている。

《既に受入をしており、必要としていない》

- ・法人内では既に受け入れをしているため不要である。

《受入後に検討したい》

- ・受入後に検討したい。

- ・これから考えてみるので現段階では答えられない。
- ・外国人の介護者を受け入れたことがないため、わからない。

《業務が忙しくて時間が取れない》

- ・業務が多忙で、対応が難しい。
- ・他の業務があり、時間を割く事が出来ない可能性がある。
- ・技能実習生が休日の時に来てもらうのであれば対応可能である。

《法人全体の判断となるためわかりかねる》

- ・本部が決める。
- ・法人の方針のため、不明である。
- ・人事の担当部署ではないため。
- ・法人の考えがまとまっていない。今後の法人の事業計画が未定である。
- ・人事に関与していない（法人が一括で管理しており、指示があれば従う）。

《そもそも受入を希望していない》

- ・人員は充足している。 ※複数回答
- ・介護職員の退職があった場合は療法士によるマンパワーである程度解消されてきた。また、求人を出すと概ね応募が来るため、わざわざ外国人雇用をする手間を敢えてする必要性を今は感じないため。
- ・現在のところ職員数は充足しており、今後も利用者とのコミュニケーションの充実を維持するためにも、可能な限り日本人スタッフのみで支援していきたいと考えている。
- ・特に問題が発生したりもせず、順調であるため必要としない。
- ・介護士を募集していない。
- ・養護老人ホーム入所者は自立が入所条件となっているため、介護人材は不要である。
- ・通所リハビリの性質上、介護要素が少ないことから現状で必要性を感じていない。
- ・現時点では、事業の拡大の検討をしていおらず、人員（職員）の増加を考えていない。
- ・現在、外国人介護人材を雇う計画はない。 ※複数回答
- ・当診療所では、当面、外国人スタッフを受け入れる予定がない。
- ・4人の外国人材を受け入れているが、3人が留学生であり特に必要性を感じていない。
- ・多数の介護人材の採用が想定できない。
- ・現在のところ、外国人の受け入れにあまり関心がない。
- ・そもそも人手不足の中で受け入れに向けて動く余裕がない。
- ・外国人の教育まで余裕がない。
- ・時間的に余裕がない。受入体制がとれない。
- ・（受入の）メリットとデメリットを考えてしまう。
- ・施設利用者（入居者）のことを考えると思いきれない。
- ・言葉の壁があるのではないかと感じる。

・コロナ禍終息後の国際的な状況や、施設地域の就職状況等がはっきりしないと検討が難しい。

《その他》

- ・状況が不明瞭な為ビジョンが描けない、また、法人での受け入れがどのようになるか想定できない。
- ・現在の技能実習生の受入れ期間終了後、その後の技能実習生の受入れを予定していない。
- ・外国人の介護者を受け入れたことがないため、わからない。
- ・小職自身がアドバイザーになっている。

【考察】

「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 33 の自由記述を見ると、制度自体を知らない、理解していないと回答している事業所が複数あり周知不足が伺える。

今年度はセミナーの中での制度説明、ホームページへの掲載等を行ったが、より多くの機会で行う必要がある。外国人介護人材確保対策事業以外の郵送物がある際にも、チラシを同封する等の対策を講じたい。

設問 34 相談体制や受入推進に繋がる取組として、今後実施を希望するものがありましたら教えてください。

《既に受入をしている事業所向け研修会の実施》

- ・受け入れ施設間の交流会を日本人の実習指導者と外国人を交えて行って欲しい。

顔の見える関係づくり、すぐに聞ける関係づくりができれば良いと思う。

- ・受け入れ予定から 1 年が経過しているので、指導内容の具体的研修を受けたい。

- ・介護の現場では、対利用者・対職員とのコミュニケーションが必要不可欠である。

しかし、そのコミュニケーションも“ある程度の日本語ができる”状態であってこそできるものだと思う。

一応、入職時には日本語要件を満たした状態ではあるが、それはあくまで書類上のものであって、実際の日本語能力は、個人や送り出し機関または監理団体によりレベルの差がとても大きいのが現実である。

このような状態の中、日常会話では使わない『仕事に関係する専門用語』や『正しい介助方法・注意点』などを日本語能力の低い外国人に日本語で伝えるのは、非常に困難である。

しかしながら、正しく理解してもらわないと、利用者に怪我をさせてしまうなどの事故を起こしかねない。

常に 1 対 1 で外国人に付き添って手取り足取り教えられたらそれが 1 番良いが、深刻な人手不足の中でいつまでもそのような指導はできない。

最悪の事態を避けるために、こちらも工夫して一生懸命教えているが、どこまで理解しているのかどうか分からないかったり、何回教えてもできなかつたりするので、教える側の苦労や葛藤を少しでも軽減できるように、まずは施設職員対象の「当該外国人が簡単なコミュニケーションが取れるくらいまでの日本語指導が出来るようになる」研修があればと思う。

私たちは日本語を母語として使用しているが、「なぜ、この日本語は違うのか」などの理由や根拠を説明するスキルや当該外国人と施設職員との共通言語（例えば英語）の有無やレベルは人それぞれである。

さらに、現場向けの『それぞれの日本語レベルにあった指導方法』を教えていただける研修や外国人を対象とした介護の実技研修を希望する。特に、実技研修に関しては対象の外国人と指導者がペアで

受講するというのも良いのではないかと思います。

受講方法については、全てオンライン研修を希望する。当施設から大分市内へは車で1時間以上もかかり遠いが、オンラインであれば気軽に参加が出来る上に、受講者も増やすことができるのではないかと思います。

《費用面での支援》

- ・県補助の対象を、業者に支払う支援委託費（毎月）と導入1年目に年収の1割を支払う業者手数料まで拡充する。
- ・介護報酬に「外国人材導入加算」なるものを新設するよう国に働きかける。
- ・住居関連の費用負担
- ・地方勤務への居住する住宅などのサポート
- ・技能実習生受入れ時等に係る費用の補助

《受入を検討する事業所のための取組》

- ・お互いに体験してみることが外国人労働推進に繋がっていくと考える。
実習施設なら対応していけるのではと思いますが受け入れるかは未定である。
- ・（外国人介護）人材を受け入れている施設の様子を知りたい。
- ・受け入れ実績を知りたい。
- ・受け入れ等の諸条件を知りたい。
- ・外国人の人柄や考え方、思いなどを聞く機会があればいいと思う。
- ・普及促進活動及び周知

《その他》

- ・在日外国人への介護現場への就労促進
- ・大分県の現状、動向を伺いたい。
- ・教育体制等の評価をしてほしい。
- ・他社事業所の福利厚生やかかわり方
- ・賃金体系
- ・互いに文化の違いを理解し、協力して業務を行うための取組み
- ・コロナ禍において外国人技能実習生がスムーズに入国できるよう配慮してもらいたい。

【考察】

既に受入をしている事業所からの意見が多く寄せられた。

受入を行っている事業所向けの研修会のうち、指導者を対象とした研修会、交流会については以前から要望が出ているため、来年度は感染者数が比較的落ち着いている開催時期を選んで実施するか、もしくはオンラインでの開催を検討したい。

その他、補助金拡充や介護報酬の加算新設、住居に関する費用の補助等の受入促進のための費用支援

や、受入を検討している事業所への積極的な情報発信等の意見が挙がっている。

設問 35 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》

- ・介護領域において今後必要になる分野であり、推進の必要性を強く感じる。
- ・人材不足が叫ばれる中、外国人労働者に依存しなければならないケースが増大している。
官民挙げて介護人材の確保に向けた行動が求められる。官がより強いリーダーシップを発揮され、民が協同することが重要である。
- ・もっと簡単に受入ができるようになってほしい。
- ・外国人を雇うと、日本人と比べて金銭的にも指導する労力的にもかなり負担が大きい。
そのうえ、事務手続きは煩雑で、毎日・毎月作成またはチェックする書類も多く、この点も負担が大きいと感じている。
そもそも地方の中の地方である当市では、労働人口が少ない。その少ない労働人口の中でもさらに「介護の仕事をする人」は少ないため、介護に関する学校や資格取得を目指す一般向けスクールのある大分市や別府市と違い、日本人介護人材不足の問題は本当に逼迫しており、やむを得ず外国人介護人材に頼らざるを得ない状況である。
これに関連して、技能実習生に関しては、「就労開始6か月後から配置基準に算定」となっている。技能実習生については、『我が国で開発され培われた技能、技術又は知識の開発途上国等への移転を図り、その開発途上国等の経済発展を担う「人づくり」に協力することを目的とする制度』となっているが、実際は『全国的に多くの施設が人手不足を解消するために外国人材に頼らざるを得ない状態』であること、また、待遇等も日本人職員と同等かそれ以上となっているにも関わらず、就労開始から6ヶ月も経過しないと配置基準に算定できない。
このことから、「日本人と同様に就労開始直後から配置基準に算定」してほしいところであるが、せめて就労開始3か月後などの早めの算定に基準が変更となることを希望する。
最近になって、新規に外国人材を雇用する事業所などには、補助金がいづらか始めたが、すでに雇用している施設には申請できる補助金はない。事業を続けるために自力で工夫して頑張っている施設に対しても少しでも金銭的な負担が少なくなるような補助金などがあればと思う。
以上の事を国や県、市、機構など関係各署に知っていただきたいし、条件の緩和や補助金交付などの働きかけを是非ともお願いしたい。都市部と地方とでは状況が違う。また、地方の中の地方の状況は本当に深刻である。全国一律で同じ見解では困る。
是非、ひっ迫しているこの現場の様子を見に来ていただきたい。
- ・外国人労働者（実習生含む）についての問題が多々発生している。全てが完全な外国人材とは思えない。
- ・日本人の有資格者の増加が見込めないことのアピールが足りない。国、県は頑張っていると思うが、地元の市では行政の危機感がうすい。介護保険の保険者として事業所の育成は重要な課題と思うのだが…。
- ・この事業は外交上も日本の評判が下がり損しているし、事業者側にもメリットがないため、そもそも成果が出ていない。中止して損切りした方が良い事業である。

- ・国の費用負担を減らすために外国人を使い捨てにするのが前提のような制度よりも、思い切って介護報酬を引き上げ、日本の若者が稼げる業界にすることの方が重要である。その方が国の税収も上がる。賃金が安い業界にはレベルの低い人材しか集まらないが、賃金が高い業界になれば能力もあり介護にイノベーションを起こせる若い人材が集まる。

《大分県及び大分県社協に対する意見》

- ・初めて受け入れをした施設は手探り状態である。サポートをお願いしたい。
- ・外国人介護スタッフの相談等を行政と県社協も随時受け付けてほしい。
- ・まだ未経験でわからないことばかりである。今後も情報提供の程、お願いしたい。
- ・外国人材に対する理解がない法人や事業所もあるかと思う。普及促進をお願いしたい。
- ・昨年から続くコロナ禍で外国人の受け入れを中止していたので、開催されている研修に参加していなかった。今後、受け入れを検討する段階になれば是非参加させていただきたい。
- ・いろいろご尽力いただきありがとうございます。
- ・N2以上の語学力が身につく研修を実施してほしい。

《既に受入をしている事業所からの意見》

- ・自法人にて技能実習した方が、法人にもどって来て、介護福祉士までになってもらいたい。
- ・スマホで母国と交信ができるのはいいが、日本語がおろそかになるおそれがありそれを危惧している。しかし真面目な方が多く非常に助かっている。

《受入を検討又は受入に関心がある事業所からの意見》

- ・外国人、障がい者、高齢者、DXと対策はすべて打つ心構えである。
- ・受入現場の本音と対策方法を知りたい。
- ・通所介護事業所であるため、車の免許があればとても助かる。
- ・長く働ける環境を整えながら受け入れがしたい。
- ・介護職員として実際に働いている外国の方に、入職して困ったことなどについて話を聞きたい。

《受入を懸念している事業所からの意見》

- ・受け入れをしないと事業の継続が厳しくなるのでは？という不安感と、現状ではまだ厳しいという思いと両方ある。
- ・外国人介護スタッフのメンタルを支える自信がないためノーリフティングケアやICTを取り入れ、今いる介護職員の働きやすい環境を整えている。今は退職者が少なかったり、採用もできているのでそう困ることはないが、今後それも難しくなった時に今から準備しなくては難しくなるという思いがありどうしていいかわからない。
- ・離島で職員不足が深刻である。
住める環境（住宅・生活）などクリアできれば受け入れを検討させていただきたいです。
- ・認知症の状態にある人の介護支援を主に行っているため、微妙なニュアンス（正解のない介護であり、百人百様、百ケース、百パターンの臨機応変が求められる）をどう説明すれば理解してもらえるのか全く

自信がなく、誤って思い込みの介護をされると利用者の心を傷つけるおそれがあるので人材はほしいがとても悩む。

- ・認知症利用者への介護はまだ外国人介護人材ではむずかしいように思う。
- ・デイサービスの送迎で運転免許があっても、道順等区間内の地理や道路状況など理解するのが厳しいと思う。また、利用者とのコミュニケーション（方言含む）や話題作りが難しいと思う。

【考察】

人員基準の緩和や書類の簡素化等、制度改定を要望する意見が最も多かった。

受入を迷う事業所についても、サービスの特性から外国人スタッフ雇用は厳しいと考える事業所もあるが、一方で住宅の確保や住環境の整備等の課題が解消されれば受入を検討したいとする意見もある。

また現時点で人員は充足しているが、今後の人材確保を不安視する声も複数見受けられる。

いずれの事業所も情報提供、支援を希望しているため、外国人介護人材確保対策事業を担う立場としてこれらのニーズに引き続き応えていくことが求められている。